

تقرير المدير العام

المساواة في العمل: مواجهة التحديات

التقرير العالمي
بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية
بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ٢٠٠٧

مؤتمر العمل الدولي

الدورة ٩٦

التقرير الأول (باء)

يمكن أن يرجع إلى هذا التقرير في موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت: (<http://www.ilo.org/declaration>)

ISBN 978-92-2-618130-4
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠٠٧

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه.

المحتويات

ix	موجز تمهيدي
1	مقدمة
5	الجزء الأول: تعريف التمييز وقياسه
7	١ - التمييز والمساواة - تعريف المفهومين
9	٢ - قياس التمييز: أين نحن الآن؟
13	الجزء الثاني: أنماط التمييز في العمل: آخر التطورات
14	١ - أشكال التمييز المقر بها منذ أمد طويل
14	المساواة بين الجنسين في عالم العمل: صورة مختلطة
22	استمرار التمييز العنصري والإثني
29	العمال المهاجرون
30	التمييز الديني
32	التمييز القائم على الأصل الاجتماعي
36	٢ - أشكال التمييز المعترف بها حديثاً
36	مكان عمل لجميع الأعمار: هدف من الممكن تحقيقه
40	التمييز القائم على التوجه الجنسي
41	التمييز القائم على الإعاقة
43	الوصم والتمييز المستمران ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز
47	٣ - المظاهر الجديدة للتمييز
47	التمييز الجيني (القائم على عامل الوراثة)
48	التمييز القائم على نمط الحياة المتبع
51	الجزء الثالث: المؤسسات والسياسات: الاتجاهات والآثار والتحديات
52	١ - الاتجاهات في الاستجابات المؤسسية والسياسة منذ عام ٢٠٠٣
52	التمييز والإصلاحات القانونية: الاتجاهات العامة
53	تزايد المؤسسات المتخصصة التي تعالج التمييز والمساواة
54	التحديات أمام تفعيل القوانين
58	تغير الطلب على اليد العاملة
63	التصدي للقيود على عرض اليد العاملة من خلال سياسات إدماجية نشطة لسوق العمل
69	سياسات من أجل رطب الفجوة القائمة بين الجنسين في العمالة والأجر
78	آخر التطورات على المستوى الدولي

82	٢ - تقدم الشركاء الاجتماعيين
82	منظمات أصحاب العمل
83	الاتجاهات في التنظيم النقابي
85	المفاوضة الجماعية: ما الجديد؟
89	المسؤولية الاجتماعية للشركات: إمكانية لتحسين المساواة
93	الجزء الرابع: إجراءات منظمة العمل الدولية: في الماضي والمستقبل
93	١ - إنجازات منظمة العمل الدولية والتحديات التي تواجهها
93	خطة عمل بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة
97	الالتزامات القائمة لمنظمة العمل الدولية
112	٢ - الخطوات التالية
112	النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل
113	إدماج عدم التمييز والمساواة في البرامج القطرية للعمل اللائق
113	قوانين أفضل وإنفاذها على نحو أمثل
114	مبادرات غير تنظيمية أكثر فاعلية
114	تجهيز الشركاء الاجتماعيين بالأفضل لجعل المساواة حقيقة واقعة في مكان العمل
		الملحق
117	ملاحظة منهجية





موجز تمهيدي

مستوى أداء أسواق العمل - أن تتصدى للتمييز بسياسات شاملة تشجع على تعزيز خدمات التوظيف في إدارات الاستخدام العامة والخاصة وتزيد من قابلية الاستخدام لدى المعرضين للتمييز.

وهناك أيضاً الحاجة لسياسات جديدة لرأب الفجوة بين الجنسين في مجال الاستخدام والأجر. فعلى الرغم من التقدم الذي تم إحرازه، ولا سيما ما تم إحرازه من خطوات كبيرة في الإنجازات التعليمية لدى المرأة، لا زالت النساء يكسبن أقل مما يكسبه الرجل في كل مكان من العالم، كما أن العبء غير المتوازن للمسؤوليات العائلية يضعف من موقع النساء في بحثهن للعثور على وظيفة لكامل الوقت.

ويشدد التقرير على أن إدماج المبادئ والحقوق الأساسية بشكل أكبر في اتفاقات التكامل الاقتصادي الإقليمي واتفاقات التجارة الحرة يمكن أن يلعب دوراً رئيسياً في الحد من التمييز في العمل. وفي حين أن الأطراف في مثل هذه الاتفاقات تقدم التزامات بشأن قضايا عدم التمييز والمساواة، فإنه لا بد من إيلاء العناية لآليات المتابعة الفعالة. وقد شرعت مؤسسات التمويل الإنمائية في غضون السنوات الأخيرة في الطلب إلى زبائنهم من المقترضين أن يحترموا المبادئ والحقوق الواردة في معايير العمل الدولية الأساسية. وسيؤدي ذلك إلى إلزام أصحاب العمل بإقامة ممارسات عملية تعزز المساواة في مكان العمل.

الحاجة إلى بيانات أفضل

إن الالتزام السياسي الوطني بمكافحة التمييز وتعزيز التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة في مكان العمل هو التزام واسع النطاق، كما يتبدى ذلك في التصديق الشامل تقريباً على الصكين الرئيسيين لمنظمة العمل الدولية في هذا الميدان، أي اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). ولم يتبق إلا عدد ضئيل من الدول الأعضاء التي لم تصادق على هاتين الاتفاقيتين بعد.

وأياً كان الأمر، فإن التمييز يشكل ظاهرة مخادعة ومراوغة من العسير قياسها وبالتالي التصدي لها على نحو ناجح. فليس هناك من مؤشر واحد يستطيع أن يقيس التقدم في القضاء عليه، وإن كانت البيانات المتوفرة تشير بكل وضوح إلى أن الفجوات القائمة بين المجموعات العامة من ناحية والمجموعات المعرضة للتمييز من ناحية أخرى هي

يفحص التقرير العالمي الثاني عن التمييز، المقدم بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، المسائل الجديدة التي برزت في أنماط التمييز والمساواة في مكان العمل وآخر استجابات السياسات العامة، ويخلص خبرة منظمة العمل الدولية وإنجازاتها التي حققتها حتى الآن والتحديات التي تواجهها.

ويشير التقرير إلى الحاجة إلى إنفاذ التشريعات المضادة للتمييز إنفاذاً أفضل، كما يشير إلى الحاجة إلى مبادرات غير تنظيمية تقوم بها الحكومات والمنشآت، وتزويد الشركاء الاجتماعيين بالعدة اللازمة ليكونوا أكثر فاعلية في جعل المساواة حقيقة واقعة في مكان العمل. وي طرح التقرير مقترحات أخرى للنشاط المستقبلي، ومن بينها جعل المساواة هدفاً عاماً للبرامج القطرية للعمل اللائق التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

ويصف التقرير العالمي ما تم إحرازه من تقدم رئيسي في الكفاح ضد التمييز، بما في ذلك التقدم المحرز في التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وكذلك التحسينات التي أدخلت على الجبهات الوطنية، التشريعية منها والمؤسسية، وخطط وبرامج العمل الرامية لمكافحة المساواة التي تنشأ عن التمييز. وهو يحدد كذلك مواطن التحديات، كالإنفاذ الواهن للقوانين والافتقار إلى الموارد لدى الهيئات التي تنشأ لمكافحة التمييز والخطط ذات النطاق الضيق للغاية والبرامج ذات الفترات الزمنية القصيرة جداً والاقتصاد غير المنظم، وهو مجال تواجه فيه سياسات النهوض بالمساواة الصعاب على نحو خاص في إحداث التأثير.

نهج جديدة

ومن بين النهج التي يوصي بها التقرير لإحراز المساواة في مكان العمل استنمام التدابير التقليدية لسياسة مكافحة التمييز كالقوانين المتسقة والشاملة وآليات الإنفاذ الفعالة والهيئات المتخصصة مع غير ذلك من وسائل السياسة العامة، كالسياسات النشطة لسوق العمل. ويمكن لهذه السياسات - في الوقت الذي تعمل فيه على تحسين

¹ نشر التقرير العالمي الأول عن هذا الموضوع في عام ٢٠٠٣، وعنوانه *زمن المساواة في العمل*.

وفي أوروبا يطالب توجيه المساواة العرقية² الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بتعيين هيئة وطنية مسؤولة عن مكافحة التمييز. وقد غيرت ١٩ بلداً حتى الآن مؤسساتها إما بتوسيع سلطات الهيئة القائمة فيها أو بإنشاء هيئات جديدة. وفي أمريكا اللاتينية، يحث القضاء على اللامساواة العرقية والإثنية مكان الصدارة في جداول الأعمال العامة للعديد من البلدان، بما في ذلك البرازيل، حيث شكلت أمانة خاصة بمستوى وزاري للسياسات الرامية إلى تعزيز المساواة العرقية.

تفعيل القوانين

لا يتمكن ضحايا التمييز في العمالة في الكثير من البلدان من تقديم شكاوى إلى المحاكم لأسباب تتعلق غالباً بموقعهم الاجتماعي الضعيف أو الافتقار إلى سبل الوصول إلى المساعدة القانونية أو الخوف من الانتقام أو عدم الثقة بالنظام القضائي.

ومن الأمثلة التي تبين لنا كيفية جعل الوصول إلى المحاكم أكثر يسراً شبكة خدمات الزبائن لمكافحة التمييز ضد طائفة الروما في هنغاريا، وهي مبادرة مشتركة بين عدة وزارات تعين المشتكين على القضاء على التمييز وعلى إعادتهم لوظائفهم.

وإذ أن منظمة العمل الدولية على وعي كامل بالصعاب التي يواجهها الضحايا في التصريح بقضاياهم أمام المحاكم والحصول على قرارات منصفة، فقد زادت المنظمة القضاة والمحامين بالتدريب على معايير العمل الدولية من خلال دورات ينظمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، وقد آتت هذه الدورات ثمارها.

ولا تستخدم إمكانات تفتيش العمل استخداماً كافياً لمعالجة قضايا التمييز في الكثير من الأحيان، إذ أنه يمكن لهذه الخدمات أن ترصد الامتثال القانوني وتعمل على إنفاذه متلافية بذلك ضرورة لجوء الضحايا للإجراءات القانونية أمام المحاكم أو حتى تقديم البيئات. وتتمتع هذه الخدمات أيضاً بسلطة تفتيش أماكن العمل وتحديد ما إذا كان قد حصل التمييز دون أن يكون قد بُلغ عنه بالضرورة. وتبين الأمثلة في عدة بلدان أن الحكومات تعطي في الوقت الحالي مزيداً من الأهمية وقدر أكبر من الأموال لخدمات الإنفاذ وللخدمات الاستشارية التي يقدمها مفتشو العمل. ففي البرازيل، هناك برنامج أنشئ بمساعدة منظمة العمل الدولية، وهو بعنوان "البرازيل اتحاد الجنس والعرق من أجل التكافؤ في الفرص"، قام، بالتعاون مع الوحدات المعنية، تعزيز التكافؤ في الفرص ومحاربة التمييز في الاستخدام والعمالة، عن طريق إذكاء الوعي وخدمات التوسط. وقد أدى ذلك إلى إقامة وحدة استشارية خاصة للتمييز والمساواة في وزارة العمل البرازيلية في عام ٢٠٠٦. وفي الجمهورية التشيكية، أصدرت وزارة العمل

فجوات كبيرة وبطيئة لا يسهل رآها. وغالباً ما تحول اعتبارات الحماية الشخصية والحوازج الإيديولوجية والسياسية دون جمع البيانات عن مجموعات محددة. فضلاً عن ذلك، لا يسعى الكثير من البلدان لقياس الفجوات في المساواة خشية إذكاء التوتر. وهذا يؤثر بدوره السؤال المهم حيال التوفيق بين حماية البيانات الشخصية وحقوق الفرد في الخصوصية من ناحية والحاجة إلى رصد التمييز من خلال الوسائل الإحصائية من ناحية أخرى. وعلى كل حال، فقد تم إحرار بعض التقدم في نوعية البيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وإن كانت الحاجة قائمة لبذل المزيد من الجهود فيما يتصل ببعض المؤشرات الرئيسية كفجوة الأجور بين الجنسين.

الأشكال الجديدة للتمييز

ولقد تفاقمت مشكلة جمع البيانات بمرور أشكال أحدث من التمييز لتضاف إلى الأنماط المعترف بها منذ أمد طويل كالتمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين. وهناك وعي متزايد بالمعاملة غير المنصفة لكل من الشباب والكبار والمعوقين والذين يحملون فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ويتمثل أحد التحديات الجديدة في بروز ممارسات تدين الأفراد الذين لديهم قابلية وراثية للإصابة بأمراض معينة أو أولئك الذين يعيشون نمطاً معيناً من الحياة يعتبر غير صحي. وعلى الغالب فإن أي خيار من خيارات نمط الحياة له تبعات تتصل بالصحة. ولذا فإن السؤال هو: أين يوضع الحد بين ما يمكن أن ينظمه صاحب العمل وحرية المستخدم لسلوك نمط الحياة الذي يختاره.

الاتجاهات في الاستجابات المؤسسية والسياسية

كان هناك - منذ صدور التقرير العالمي الأول عن هذا الموضوع - اتجاه عالمي نحو التحقق من أن قانون العمل يغطي المجموعات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية. فبالإضافة إلى القبول على نطاق واسع بضرورة وضع أحكام قانونية محددة عن عدم التمييز والمساواة في مكان العمل، شكلت هيئات متخصصة وطنية حكومية وغير حكومية أو أعيد هيكلة هذه الهيئات لمساعدة الأفراد على اللجوء إلى الإجراءات القانونية وتعزيز الإصلاح وتصميم خطط العمل الوطنية لمكافحة التمييز والإشراف عليها. وتبرز هذه الهيئات التركيز على نطاق أوسع على المساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص في العمل. ويمثل المجلس الوطني للوقاية من التمييز، الذي شكل في المكسيك في عام ٢٠٠٣، مثلاً على ذلك، حيث أطلق هذا المجلس السياسة العامة الوطنية الأولى لمكافحة التمييز في عام ٢٠٠٦.

² توجيه المجلس EC/٤٣/٢٠٠٠ بتاريخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، وهو التوجيه الذي يطبق مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني.

السياسات النشطة لسوق العمل

تتضمن السياسات النشطة لسوق العمل الكثير منم التدابير ٣ من البحث عن الوظيفة والتعيين والتوظيف والتدريب وإعانات الاستخدام موجر امج مستحدثات الوظائف مخدمات الدعم المتعددة م تستخدم هذم السياسات في الكثير منم البلدان بطرق مختلفة م تتخض م عن نتائج متباينة م يمكن لها أن تقدم مكل م وضوح مفرصا م كبيرة م لتضييق الفوارق م بينم البنات م تدل م على أن م أعضاء م المجموعات م الخاضعة م للتمييز م كثير م لم تفشل م في تحقيق النجاح م في نظم التوظيف م التدرج م ويستعرض م التقرير م خبرات م إدماج م قضايا م المساواة م بينم الجنسين م تعزيز م هام م في إطار م استراتيجي م العمالة م الأور و بيته م حتى م الآن، م هي م وسيلة م فريدة م من م عنها م تطالب م الدول م الأعضاء م في م الاتحاد م الأور و بي م موضع مخطم م عمل م وطني م سنوي م عن م العمالة م تستند م إلى م أهداف م مشتركة م متفق م عليها م

وتعطى م أمثلة م عن مخدمات م التوظيف م للمجموعات م الضعيفة م في م كل م من م أسبانيا م و م بها م إضافة م إلى م غير م هم م من م البلدان، م لنتييان م الكيفية م التي م تترك م بها م كالات م الاستخدام م الخاصة م العامة م أثر م إيجابيا م على م فرص م الاستخدام م ويصف م التقرير م أيضا م بر م امج م العمالة م التدرج م بينم م أجل م تنمية م القابلية م للاستخدام م التي م تدبير م هام م الخدمات م العامة م الخاصة م على م حد م سوا م في م البرازيل م و م و م كومبودي م و م الهنوم م

سياسات من أجل سد الفجوة القائمة بين الجنسين

لقد مازدادت م فرص م العمل م المتاحة م للمرأة م في م مجال الاستخدام م وتسند م النساء م مسارات م وظيفية م كان م يعتقد م في م يوم م من م الأيام م أنها م امتياز م مقصور م على م الرجال م و حده م هو م على م الر م م من م ذلك، م و م من م التقدم م الذي م أحرز م المرأة م في م يتصل م بالإنجاز م التعليمية م، م إلا م أن م أكسب م لاميز م لم م بعد م الو سط م أقل م من م أكسب م الرجال م كما م أنه م من م الصعب م على م المرأة م التوفيق م بين م واجباتها م العائلية م من م ناحية م العمل م المدفوع م الأجر م من م ناحية م أخرى م دون م التأثير م على م فرصها م من م حيث م الترقية م تعزيز م المهارات م و على م كل م حال م فإن م حتى م وإن م تمكنت م النساء م من م تدبير م الأمور م للتغلب م على م هذم م العقبات م، م إلا م أنهم م لا ميز م لن م يكسب م أقل م م م أكسب م الرجال م

و هناك م منهج م لإقامة م الإنصاف م في م الأجور م يمكن م تحقيق م من م خلال م مهاجم م التقييم م الوظيفي م الخالي م من م الانحياز م ل أحد م الجنسين م و قد م طور م عدد م من م المناهج م في م غضون م السنوات م الأخيرة م في م بلدان م ك أسبانيا م و السويد م و م كما م تلعب م لجان م الإنصاف م في م الأجور م دور م رئيسيا م، م لا م سيم م بالنسبة م للمنشآت م الصغيرة م و المتوسطة م، م كما م هو م الحال م في م البر تغال م و السويد م المملكة م المتحدة م

بيد م أن م التقييم م الوظيفي م لا م يمكن م أن م يصح م فجوات م الأجور م على م الدوام، م إذ م أن م لدى م البلدان م مفاهيم م مختلفة م للإنصاف م في م الأجور م و نماذج م مختلفة م لتعزز م هذام م الإنصاف م و لا م يزال م تعقيد م التقييم م الوظيفي م التحليلي م يشكل م تحدي م للكثير م من م م و مع م أن م عدد م من م القوانين م و اللوائح م التي م صدرت م مؤخرا م تشير م إلى م العمل م عا مائل م إلا م أنها م لا م تتضمن م مفهوم م

و الشؤون م الاجتماعية م أمر م لمفتشي م العمل م في م عام م ٢٠٠٣ م بشأن م التكافؤ م في م الفرص م بين م النساء م و الرجال م مقدمة م من م خلاله م توجهات م مملومة م عن م كيفية م القيام م بأعمال م التفتيش م على م المساواة م بين م الجنسين م و قد م أولت م عد م بلدان م أخرى م، م بم م فيها م بلجيكا م و قبرص م و بولندا م، م تركز م أكبر م لأهمية م تفتيش م العمل م في م حل م قضايا م التمييز م

و على م كل م حال م فإن م الأمر م يستلزم م بذل م م م يد م من م الجهود م في م جمع م المعلومات م المتعلقة م بالحالات م التي م تشمل م على م التمييز م و طبيعتها م و نتائجها م و تقييم م هذم م المعلومات م بغية م تقديم م مؤثر م للأثر م العملي م و لا م التشر يعات م المكافحة م للتمييز م

تغير الطلب على العمالة

يمكن م أن م تساعد م تدابير م العمل م الإيجابي م التي م تندمج م في م سياسات م الموارد م البشرية م أصحاب م العمل م على م إنشاء م أماكن م عمل م أكثر م إدماج م م و يقدم م هذام م التقرير م العالمي م معلومات م عن م برامج م متنوعة م في م جنوب م أفريقيا م و كندا م و ماليزيا م و المملكة م المتحدة م و الولايات م المتحدة م و الهند م، م هي م البلدان م التي م اعتمدت م قوانين م م م إلى م القضاء م على م التمييز م في م العمالة م و م يضاف م من م خلال م العمل م بأهداف م أو م حصص م رقمية م بين م بلو م غهم م ضمن م أطر م زمنية م محددة م و تشير م النتائج م إلى م أن م العمل م الإيجابي م أدى م إلى م تحسين م تمثيل م المجموعات م المتأثر م بالتمييز م حيث م كان م التز م أصحاب م العمل م قويا م و إنفاذ م القانون م فعالا م، م و إن كان م الأثر م متباينا م تبع م للمجموع م و لا م حكام م التشر يع م نفس م و أيا م كان م الأمر، م فإن م إذا م أمام م يد م للتدابير م الإيجابية م أن م تكون م ذات م أثر، م فإن م لا م يد م من م أن م تكون م مصحوبة م بالاستثمار م في م التعليم م الجيد م للمجموعات م المستضعفة م

سياسة المشتريات - هل تجدي في مكافحة التمييز؟

ينظر م إلى م سياسات م المشتريات م العامة م التي م تتضمن م بنودا م بشأن م المساواة م العرقية م و المساواة م بين م الجنسين م بشكل م ممتاز م على م أنها م أداة م فعالة م لمحاربة م التمييز م و توفر م مضام م العروض م العامة م و أهميتها م الاقتصادية م إكثافات م مضام م لإلغاء م التمييز م في م جنوب م أفريقيا م، م على م وجه م المثال، م أنفقت م المنشآت م الحكومية م العامة م أكثر م من م ١٢٣ م مليار م دولار م أمريكي م على م شراء م السلع م و الخدمات م في م عام م ٢٠٠٤ م و على م كل م حال، م فإن م السؤل م الذي م يظل م مطر و حام م هو م الظر و فم م التي م يمكن م للمشتري م أن م تسهم م في م مظهر م في م إنشاء م م م عامل م أكثر م تنوعا م مع م ضمان م معايير م الجودة م و تحقيق م عا لقيمة م من م أجل م الماخر م

و يقدم م التقرير م العالمي م أمثلة م عن م تعزيز م المساواة م العرقية م من م خلال م سياسات م المشتريات م العامة م في م أور و با م و جنوب م أفريقيا م و قيام م الولايات م المتحدة م مبنيا م الإكثافات م الكبير م لمثل م هذم م التدابير م جيد م أنه م لا م يد م من م تلبية م بعض م الشر و طم م التي م يشكل م اللتزام م السياسي م أهم م م و يجب م أن م تكون م القواعد م و اضحات م و شفافة م و أن م تكون م المعلومات م عن م كيفية م بر طم م المشتري م يات م بالمساواة م و الدراية م م م م على م نطاق م واسع م كما م بين م أن م تكون م القوانين م المالية م طو يلة م لأجل م التي م تجنيها م الأعمال م حريتها م بالجهود م التي م تبذل م في م تحقيق م أهداف م المساواة م

وضعتها مؤسسة التمويل الدولية- على مشاريع تبلغ قيمة ميزانيتها ١٠ ملايين دولار أمريكي على الأقل. كما أصدرت مؤسسة التمويل الدولية أيضاً مذكرة للممارسات الجيدة بشأن عدم التمييز والتكافؤ في الفرص. لا بل وقد أصدر مصرف التنمية للبلدان الأمريكية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٦ متطلبات أكثر شمولية لتطبيق معايير العمل الدولية على مشاريع الهياكل الأساسية، بينما اعتمد بنك الاستثمار الأوروبي معياراً مماثلاً. وقد نشر مصرف التنمية الآسيوي دليل معايير العمل الأساسية في عام ٢٠٠٦ بالتعاون وثيق مع منظمة العمل الدولية. وعبر رئيس البنك الدولي عن استعداده لضمان مراعاة معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية في كافة مشاريع الهياكل الأساسية التي يمولها البنك.

التكامل الاقتصادي الإقليمي واتفاقات التجارة الحرة - صورة مختلطة

تكاثرت اتفاقات التجارة الحرة في غضون السنوات الأخيرة. بيد أنها تتباين في نيتها حيال التمييز. ففي حين يشير العديد منها صراحة إلى عدم التمييز والمساواة في الأجور، لا يشير بعضها الآخر إلى ذلك، وإن كانت تشتمل على مواضيع عدم التمييز والمساواة لغايات التعاون التقني. ولا تتصدى اتفاقات أخرى للتمييز في مكان العمل عموماً. وهذه هي حالة اتفاقات الشركاء الاقتصادية التي يتم التفاوض بشأنها ما بين الاتحاد الأوروبي و٧٧ بلداً من بلدان أفريقيا ومنطقة الكاريبي والمحيط الهادئ والتي ستصبح نافذة المفعول في عام ٢٠٠٨.

ويعتبر بعض المحللين أن عدم التمييز والمساواة يعاملان كحق ثانوي فيما يتصل بالإفناذ في اتفاق دول أمريكا الشمالية في مجال العمل والاتفاق بين كندا وشيلي بشأن التعاون في مجال العمل. وتؤدي السياقات القانونية الوطنية المختلفة إلى تناقضات في الطريقة التي يعالج بها التمييز في الأقاليم، كما يتبين ذلك من معاملة قضايا الجنسين في إطار اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية والسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي. وقد أبدت مجموعات نسائية في الولايات المتحدة والمكسيك لامبالاة كاملة بصياغة اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية، ويعكس ذلك في الافتقار إلى أحكام جوهرية. وفي حالة السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، لم يوضع برنامج قوي لحقوق النساء، وإن كانت اللجان الوطنية الثلاثية التي تعمل في إطار هذا الاتفاق تقيم قدرتها على إدماج البعد الجنساني في وزارات العمل الوطنية.

وهناك مثال على الأثر الإيجابي على التمييز في إطار اتفاقية بلدان أمريكا الشمالية في مجال العمل، ويتمثل في تقديم المنظمات المكسيكية والأمريكية غير الحكومية شكوى بسبب تعرض عاملات للاختبار الإجباري للحمل ومن ثم الفصل من الوظيفة، مما حدا بالحكومة المكسيكية إلى إنهاء هذه الممارسة لمستخدمي القطاع العام.

كما تم الحصول على بعض المنافع أيضاً من خلال بناء القدرات في إطار هذه الاتفاقات الإقليمية.

"العمل ذي القيمة المتساوية". وبرغم ذلك طلبت بعض البلدان كلبان وموريشيوس ونيجيريا مساعدة منظمة العمل الدولية في هذا المضمار.

وقد سجلت نتائج مشجعة من قبل اتحاد نقابات العمال العالمي "المنظمة الدولية للخدمة العامة" التي قادت حملة أرادت أن تبين فيها أن برامج المساواة في الأجور تسهم في أهداف أوسع كالححد من الفقر والإدماج الاجتماعي وزيادة المساواة في الخدمات العامة.

ولا مناص من وجود سياسات عائلية في مكان العمل لكل من الرجال والنساء على حدٍ سواء بغية المساعدة على تخطي مشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية من حيث إقامة توازن أفضل بين قضايا "العمل - العائلة" في عالم يعمل بنظام ساعات عمل أطول وأنماط عمل تجعل المرأة في موقف ضعيف وتؤثر على مسيرتها الوظيفية. ويبين هذا التقرير أن نسب الولادة زادت حيثما توفرت أماكن رعاية أطفال أفضل وحيثما تم تطبيق أنظمة تيسر العمل لبعض الوقت.

وقد نما العمل لبعض الوقت نمواً كبيراً في غضون السنوات العشر الماضية وأسفر عن مشاركة نسائية أكبر ومعدلات استخدام أكبر. بيد أن الفرص المتاحة للمرأة تتركز في الغالب في الوظائف ذات الوضع المتدني. وتشكل هولندا استثناء لذلك حيث استطاعت من خلال تنظيم أكبر لسوق العمل من إدخال العمل لبعض الوقت في جميع القطاعات والمهن لإحراز توزيع أكثر تساويًا للعمل لبعض الوقت ما بين الرجال والنساء.

ولا تزال ترتيبات رعاية الأطفال، ولا سيما الأطفال الذين هم دون سن الثالثة، محدودة ولم تعط الأولوية في الكثير من أجزاء المعمورة. وهناك حاجة خاصة لرعاية الأطفال في القطاع غير المنظم، وقد أبرزت المبادرات في جنوب أفريقيا والهند، بهذا الصدد، نتائج إيجابية.

وفي نفس الوقت كان هناك تغير كبير في السياسات التي تشجع الآباء على أخذ إجازة تتعلق بالرعاية. فقد يسرت البلدان المتقدمة والنامية على حدٍ سواء في جميع أجزاء العالم إجازة الأبوة للرجال، وإن كانت معدلات اللجوء إلى هذه الإجازة لا زالت متدنية في معظم البلدان.

سياسات الإقراض الرامية لمكافحة التمييز

شرعت مؤسسات التمويل التنموية في غضون السنوات الأخيرة في فحص الآثار البيئية والاجتماعية لقروضها، بما في ذلك احترام معايير العمل الدولية في الاستخدام. وقد اعتمدت مؤسسة التمويل الدولية معايير أداء تتعهد بموجبها بالامتثال للالتزامات القائمة على معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية بالإضافة إلى معايير السلامة والصحة وتخفيض النفقات في سياسات إقراضها. وقد وضعت معايير الأداء هذه بالتشاور مع مجموعة واسعة من الفاعلين، بما في ذلك منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة. وقد تعهد أكثر من أربعين مصرفاً وطنياً للتنمية (مصارف الاستواء)، تمثل نحو ٨٥ في المائة من الإقراض العالمي للمشاريع التنموية، بتطبيق معايير الأداء - التي

تقدم الشركاء الاجتماعيين

وضعت منظمات العمال وأصحاب العمل مبادرات للقضاء على التمييز في مكان العمل ولجعل المساواة قضية مركزية في المفاوضات الجماعية.

فعلى وجه المثال، أطلق أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص في نيوزيلندا مبادرة مشتركة بعنوان "انتلاف التكاؤ في فرص العمل" منذ عام ١٩٩٢ حيث قام، بالاشتراك مع رابطة خدمات التوظيف والاستشارة، بوضع مطبوعة تستهدف وكالات التوظيف وتسعى إلى التخلص من الممارسات التمييزية. وقد أصدر منتدى أصحاب العمل المعني بالإعاقة في المملكة المتحدة معيار الإعاقة ٢٠٠٥ و٢٠٠٧، وهو أداة مرجعية تقيم أداء أصحاب العمل وموردي الخدمات فيما يتصل بالإعاقة. وقد وضع أصحاب العمل في سري لانكا وكينيا سياسات بشأن المساواة والتحرش الجنسي، في حين أستهل أصحاب العمل في الفلبين عدة مبادرات بشأن الممارسات الجيدة المصممة لإقناع المنظمات الأعضاء بالفوائد التي يمكن أن تجني من اعتماد تدابير التوفيق بين العمل والعائلة. وقد نشرت المنظمة الدولية لأصحاب العمل دليلاً يحدد المعوقات التي تواجهها منظمات المشاريع ويبين الطريقة التي يمكن بها لمنظمات أصحاب العمل أن تقدم الدعم والتمثيل بصورة أفضل.

وضمن نقابات العمال، يمكن تلمس اتجاه واضح نحو زيادة العضوية النسائية في بعض البلدان والقطاعات. ولكي تتمكن نقابات العمال من الاستفادة من هذه المكاسب، يتحتم عليها التصدي للظروف الخاصة للعمليات مثل الانحياز القائم على الجنس في الأجور. وقد بينت الحملة الخمسية (٢٠٠٢-٢٠٠٧) التي استهلتها المنظمة الدولية للخدمة العامة أن الإنصاف في الأجور يمكن أن يكون استراتيجية تنظيم فعالة للعمليات وتطوراً إيجابياً للنقابة ككل.

ويتمثل أحد التطورات الهامة في عام ٢٠٠٦ في انضمام رابطة النساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص إلى الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، حيث أصبحت هذه الرابطة الآن عضواً مؤسساً للاتحاد الدولي الجديد لنقابات العمال. وقد حققت مشاركة الأقليات الإثنية والعرقية خطوات كبيرة في المملكة المتحدة والولايات المتحدة، في حين تعمل نقابات العمال في فرنسا على زيادة تمثيل الأقليات الإثنية في هيكلها بغية تعزيز موقع هذه الأقليات في مكان العمل

وفي مجال المفاوضات الجماعية، تضع نقابات العمال، وبشكل خاص في البلدان الصناعية، التوفيق بين العمل والعائلة في مكان الصدارة في جداول أعمالها، وذلك جزئياً، كطريقة لزيادة العضوية فيها. وقد أحرزت المفاوضات الجماعية في بعض البلدان فوائد تتجاوز ما يطالب به القانون، لا سيما فيما يتصل بتدابير التوفيق بين العمل والعائلة. بيد أن قضايا كأحكام الرعاية العائلية لا تزال غير موجودة في الاتفاقات الجماعية في البلدان الأخرى، بما في ذلك الدول الأعضاء الجديدة في الاتحاد الأوروبي. ويمثل إدماج الإنصاف في الأجور في الاتفاقات الجماعية اتجاهاً آخر في البلدان الصناعية. فقد حددت فرنسا مثلاً عام ٢٠١٠

كتاريخ منشود لإلغاء فجوة الأجور ما بين الرجل والمرأة من خلال الاتفاقات الجماعية.

كما يبين التقرير العالمي أن المنشآت يمكن أن تكيف ممارساتها وسياساتها الخاصة بإدارة الموارد البشرية من خلال تدابير غير تنظيمية، ابتداءً بسياسات الشراء الحكومية ووصولاً إلى مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات. ويمكن أن ينظر إلى الاهتمام المتزايد ببرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنه استجابة للتحديات التي يفرضها سوق العمل العالمية الناشئة. وتشكل هذه البرامج وسائل طوعية لتأكيد المبادئ، وقد ساعدت على إنكاء الوعي بأهمية عدم التمييز. وقد بين استعراض أصدره البنك الدولي لنحو ١٠٠ منشأة متعددة الجنسية ونشر في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤، أن بعض أشكال بنود عدم التمييز أو ضمان المساواة قد أدرج في أربع من المدونات الخمس الخاضعة للدراسة في القطاع الصناعي وقطاع الخدمات.

وتنوي منظمة العمل الدولية توثيق الممارسات الواعدة وإصدار موجز للسياسات وإقامة منتديات لتقاسم المعرفة على الصعيدين الوطني والإقليمي بغية تحقيق أهداف عدم التمييز والمساواة.

إنجازات منظمة العمل الدولية

يعرض التقرير العالمي بالتفصيل التقدم الذي أحرزته سلسلة من تدخلات منظمة العمل الدولية في إطار خطة عمل المتابعة المتعلقة بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة للسنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٧.

وقد ركزت الخطة على أولويتين هما فجوة الأجور بين الجنسين والمساواة العرقية / الإثنية وبعدها الجنساني، في حين توطد النشاط القائم بصدد فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والإعاقة. وقد وسع نطاق التعاون التقني إلى بلدان عدة من أجل وضع سياسات العمالة ومناهج التقييم الوظيفي مثلاً. ويثرى هذا التقرير بالأمثلة عن أعمال التعاون التي تقوم بها منظمة العمل الدولية في جميع أجزاء العالم. وقد كان صندوق الشراكة من أجل المساواة بين الجنسين الذي استهل في عام ٢٠٠٣ وسيلة أخرى لتنفيذ المساواة بين الجنسين في مكان العمل بشكل عملي. وتلتزم منظمة العمل الدولية بتعزيز البنود التشريعية، كما قامت بمساعدة مجموعة كبيرة جداً من البلدان في هذا الصدد في الشمال والجنوب على حد سواء. وفيما يتصل بالإدماج الجنساني، تربط شبكة قضايا الجنسين في المكتب بين نقاط الاتصال الرئيسية وتيسر تقاسم الخبرات والممارسات. وقد أجريت عمليات تدقيق جنسانية خلال الفترة ٢٠٠١ و٢٠٠٥ في ٢٥ وحدة من وحدات المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية - وهي أول مرة تجرى فيها مثل عمليات التدقيق هذه في منظومة الأمم المتحدة.

ويلاحظ التقرير العالمي أن مبدأ "الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية"، هو من المبادئ التي يساء فهمها في ميدان الإجراءات الرامية لمكافحة التمييز. فكتيراً ما يعطى هذا المفهوم تفسيراً ضيقاً في القوانين واللوائح، كما أن الافتقار إلى بيانات موثوق بها ومقسمة حسب الجنس في

مشروع في موريشيوس بشأن وضع تدابير لتسوية الفروق بين الجنسين في إطار السياسة الوطنية لقضايا الجنسين وخطة العمل الوطنية لقضايا الجنسين.

وهناك مؤشر لقياس فعالية القانون، وهو عدد حالات التمييز المقدمة للمحاكم والتي تتم معالجتها بشكل كاف، ويعتبر تدريب القضاة والمحامين أمراً أساسياً في هذا الصدد. وقد لعب مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) دوراً فعالاً في تدريب القضاة والمحامين وأساتذة القانون على قانون العمل الدولي. ونتيجة لذلك، هناك الآن تعاون طويل الأمد مع مراكز التدريب القضائية ومع الجامعات في الأرجنتين وألبانيا والبرازيل والسنغال ومدغشقر والمغرب. كما ساعد مركز تورينو للجنة الأوروبية في وضع المساواة بين الجنسين في صميم برنامجها لتقديم المعونة.

وقد اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولية في آذار/مارس ٢٠٠٥ قراراً يطالب جميع مشاريع التعاون التقني التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية بإيلاء الاهتمام اللازم للمساواة بين الجنسين. وقد وقعت اتفاقات إطارية مع ستة بلدان مانحة في هذا الصدد، بل لقد أفرد بعض هذه البلدان إسهامات لصندوق الشراكة من أجل المساواة بين الجنسين الذي استهل في عام ٢٠٠٣ للنهوض بقدرات الهيئات المكونة للمنظمة من أجل اتخاذ خطوات إيجابية لتعزيز التكافؤ في الفرص. وهناك الآن ١٣ مشروعاً قيد التنفيذ برعاية هذا الصندوق في ٢٥ بلداً. وهناك معيار رئيسي في انتقاء المقترحات الجديدة للتعاون التقني منذ عام ٢٠٠٦ وهو إدراج استراتيجية لإدماج المساواة بين الجنسين.

ويقدم التقرير العالمي تفصيلات عن الدعم التقني الذي يعطى للمبادرات الحكومية أو المبادرات التي يتولاها أصحاب العمل والتي ترمي إلى وضع سياسات لتكافؤ فرص العمل على مستوى المنشأة في كل من إندونيسيا وسري لانكا وشيلي وكمبوديا. ويمثل برنامج "مصانع أفضل لكمبوديا" برنامجاً فريداً من برامج منظمة العمل الدولية ويعطي خير مثال على الطريقة التي يمكن بها للتكوين الثلاثي، جنباً إلى جنب مع الاستراتيجية المتكاملة، أن يحسن ظروف العمل في نظم الإنتاج العالمي.

وتقدم مدونة ممارسة منظمة العمل الدولية بشأن "فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل" التوجيهات في نحو ٤٠ بلداً ويستخدمها واضعو السياسة والشركاء الاجتماعيون كأداة مرجعية في أكثر من ٦٠ بلداً. وقد طاول برنامج منظمة العمل الدولية "الاستجابات الاستراتيجية للمنشآت لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز" نحو ٣٠٠٠٠٠٠٠ عامل منظم وغير منظم في ٢٣ بلداً، وكان له دور أساسي في اعتماد أطر تشريعية تمكينية. وقد تم تدريب أكثر من ٢٥٠٠ شخص يشملون ممثلين عن نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومفتشي العمل والقضاة والمنظمات غير الحكومية في إطار هذا البرنامج منذ عام ٢٠٠٠.

وقد أنشأ برنامج AbilityAP، وهو برنامج الإعاقة الخاص بمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ - عن

ميدان الأجور يجعل من الصعوبة بمكان رصد الاتجاهات. ولذا فإن خطة العمل قد ركزت على تكوين رصد معرفي بشأن تكلفة وفوائد تعزيز الإنصاف في الأجور، والاتجاهات في فجوة الأجور بين الجنسين والأسباب الكامنة وراء ذلك، وعمل الشبكات والتعاون مع اتحادات النقابات العالمية، وتقديم مساعدات تقنية على الصعيد القطري. وقد أعدت صحف وقائع قطرية تغطي أفريقيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية لتوفير استعراض للاتجاهات في فجوة الأجور بين الجنسين خلال السنوات الخمس عشر السابقة موزعة حسب القطاع والمهنة؛ والأطر التنظيمية والمؤسسية والوطنية ذات الصلة؛ والتعليقات ذات الصلة التي أصدرتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على مدى السنوات الخمس عشر الماضية. وقد تم الشروع في أعمال مثيلة أيضاً في شرق آسيا. وتقوم ورقة تقييم تكاليف الإنصاف في الأجور ومنافعه بالتعويض جزئياً عن غياب الدراسات التي تتصدى لهذا الموضوع.

وبما أن سياسات وبرامج العمالة لا تراعي البعد الجنساني في الكثير من الأحيان، فقد سعت منظمة العمل الدولية لتقديم النصح لوزارات العمل في مجال تصميم سياسات العمالة الوطنية وتنفيذها. ومثال ذلك المشروع الذي تموله بلجيكا وهو بعنوان "تعزيز تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الاستعراضات القطرية لسياسات العمالة في بلدان ميثاق الاستقرار". وقد قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة أيضاً لكل من أكوادور وبوليفيا وبيرو وكولومبيا لتحسين الطريقة التي تتصدى بها سياسات العمالة للتمييز بين الجنسين.

وقد قدمت المساعدة التقنية للحكومات في مساعيها الرامية إلى تعزيز المساواة العرقية، كما هو الحال مثلاً بالنسبة للبرازيل في إطار مشروع السياسة الوطنية للمساواة العرقية. وخلصت عملية تدقيق إثنية لأوراق استراتيجية الحد من الفقر في ١٤ بلداً إلى أن الإقرار بحقوق الشعوب الأصلية والقبلية، كما وردت بشكل واضح في اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية لمنظمة العمل الدولية، ١٩٨٩ (١٦٩)، كانت مطلباً أساسياً للتصدي لفقر هذه الشعوب واستبعادها اجتماعياً، وأوصت ببناء قدرات منظمات الشعوب الأصلية وسلطاتها المحلية من أجل تطبيق خطط تنمية محلية إدماجية.

الالتزامات الحالية لمنظمة العمل الدولية

أقرت خطة العمل بالحاجة إلى توطيد النشاط التقليدي لمنظمة العمل الدولية كالإشراف على الاتفاقيات وتطبيقها. وقد وضعت مبادئ توجيهية بشأن كيفية تعزيز تكافؤ فرص العمل للمعوقين من خلال التشريعات. وسلطت دراسات الأثر التي يجري القيام بها في بلدان مختارة الضوء على تنوع أشكال قانون عدم التمييز وأهدافه. ففي البوسنة والهرسك، مثلاً، وبعد المناقشات التي جرت في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٠٥ بشأن تعذر تقديم هذا البلد لتقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها، ساعدت منظمة العمل الدولية في صياغة استراتيجية تجمل أولويات السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين لتنفيذ قانون المساواة بين الجنسين بشكل فعال في عام ٢٠٠٦. وقد استهل

أساس حالة بحالة استجابة لاحتياجات الهيئات المكونة للمنظمة وطلباتها وتعليقات هيئاتها الإشرافية. بيد أن المساواة بين الجنسين ستظل في كل الحالات هدفاً استراتيجياً عالمياً لا بد من متابعته بكل عزم وتصميم. وقد كان النهج المتبع بصدد المساواة بين الجنسين ينتقل بالتدريج نحو إدماج منظّور جنساني في مواطن التعاون التقني وميادين سياسات منظمة العمل الدولية.

وتوخياً لضمان الإنفاذ الأفضل للتشريعات المتعلقة بالمساواة، ستصدر منظمة العمل الدولية مواد بشأن المتطلبات القانونية للاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ وكذلك متطلبات الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة، وستنشر هذه المواد على نطاق واسع. وسيجري تعزيز تفتيش العمل وإدارة العمل القويين والفعالين وسيشجع عمل الشبكات على الصعيدين الوطني والدولي بغية تحسين الكفاءات والخبرات المهنية لدى مفتشي العمل.

وسيشكل تعزيز التدابير غير التنظيمية أيضاً موطناً من مواطن تركيز نشاط التوعية الذي تقوم به منظمة العمل الدولية لدى الحكومات والأعمال من أجل التأثير على السياسات والممارسات في مجالي الاستثمار والتجارة. كما ستكون مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات أو مدونات السلوك التي تشير إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل موضع تركيز أيضاً.

وسيسلط الضوء على الدور الحاسم للشركاء الاجتماعيين في المجالات الرئيسية كالمفاوضة الجماعية من أجل إحداث تغيير ملموس في الحياة العملية للذين يخضعون للتمييز. وستجمع المعلومات في إطار خطة العمل هذه بشأن خبرات منظمات أصحاب العمل والعمال في هذا الميدان بغية توفير مدونات سلوك نموذجية أو مبادئ توجيهية لتعزيز التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة للجميع. وستواصل منظمة العمل الدولية - من خلال هذه التدابير المختلفة - التصدي لتحديات التمييز في عالم العمل.

طريق استخدام مدونة ممارسة منظمة العمل الدولية بشأن إدارة الإعاقة في مكان العمل - قاعدة بيانات شاملة بشأن القوانين والسياسات، وقدم المشورة بشأن السياسات والبرامج. وقد كان النشاط في أفريقيا يهدف إلى تعزيز مهارات العمال المعاقين والنهوض بروح تنظيم المشاريع لدى المعوقات.

ويركز الإطار المتعدد لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، والذي اعتمد في عام ٢٠٠٥، تركيزاً خاصاً على التمييز الذي يواجهه المهاجرون، ويدعو إلى تعزيز حقوقهم. وقد أنشأت منظمة العمل الدولية قاعدة بيانات لمائة وخمسين ممارسة جيدة بشأن إدماج العمال المهاجرين، واستهلت في عام ٢٠٠٤ برنامجاً لتعزيز قدرة الدول الأفريقية على إدارة هجرة اليد العاملة.

وتشكل البرامج القطرية للعمل اللائق الوسيلة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في مساعدة الدول الأعضاء على بذل جهودها من أجل جعل العمل اللائق حقيقة وطنية واقعة. وتشتمل التطورات الأخيرة على استهلال العقد الآسيوي للعمل اللائق وعقد تعزيز العمل اللائق في الأمريكتين في عام ٢٠٠٦. وقد وضعت التزامات وأهداف محددة في كلا الإقليمين لاحتواء فجوات العمل اللائق ما بين المجموعات العامة والمجموعات المعرضة للتمييز.

مواطن التركيز في المستقبل

سببني نشاط متابعة منظمة العمل الدولية في إطار التقرير العالمي الثاني على الخبرة التي تم اكتسابها في السنوات الأربع المنصرمة منذ أن وضع التقرير الأول، وستجري مواءمته بحيث يتماشى مع التخطيط الاستراتيجي للمنظمة، ولا سيما البرامج القطرية للعمل اللائق بصفتها الإطار الرئيسي للعمل على الصعيد الوطني. وهذا يعني أن أشكال التمييز الحرّية بالتركيز في المقام الأول ستحدد على



مقدمة

رقم ١١١ في عام ٢٠٠٦، ارتفع عدد الناس الذين تشملهم هذه الاتفاقية على الصعيد العالمي ارتفاعاً كبيراً.

٤. كما حصل تقدم كبير كذلك في الكثير من البلدان من الناحيتين القانونية والمؤسسية. فالأحكام المتعلقة بعدم التمييز والمساواة مدرجة في قوانين العمل التي تم تعديلها مؤخراً. وقد اعتمد الكثير من البلدان، لاسيما بلدان أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء، قوانين تحمي العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من التمييز، كما أن العديد من السلطات القضائية تمنع التحرش الجنسي. ووسعت البلدان عدد الأسباب التي يُمنع بموجبها التمييز، بالإضافة إلى تلك الواردة بشكل صريح في الاتفاقية رقم ١١١. ومن بين هذه البلدان الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي قامت في السنوات القليلة الماضية بتغيير المبادئ التوجيهية الصادرة عام ٢٠٠٠ بشأن تنظيم التمييز في الاستخدام في جميع بلدان الاتحاد، بحيث يكون التمييز غير القانوني قائماً على العرق أو الدين أو المعتقد أو العمر أو الإعاقة أو التوجه الجنسي.

٥. وبالرغم من أن هذا الاتجاه كان ملحوظاً في بعض المناطق أكثر منه في مناطق أخرى، إلا أنه كان هناك بشكل عام اتجاه نحو التزام مؤسسي أكبر بعدم التمييز والمساواة. وخلال السنوات الأربع الماضية، تم إنشاء أو إعادة هيكلة هيئات أو لجان مسؤولة عن توفير المساعدة القانونية لضحايا التمييز أو تقديم المعلومات والإرشادات لأصحاب العمل حول كيفية جعل نظم الأجور لديهم أكثر شفافية وتخلو من أي تمييز بين الجنسين. ومن الجدير التنويه بإنشاء أمانة تعنى بالمساواة العرقية في البرازيل على مستوى وزارتي للمرة الأولى عام ٢٠٠٣، حيث تصل نسبة السود فيها إلى ٤٦ في المائة من السكان.

٦. لم يكن هناك قصور في وضع خطط العمل أو البرامج الخاصة أو السياسات النشطة المتعلقة بسوق العمل والتي تهدف إلى تعزيز أوضاع وأفاق استخدام المجموعات الأكثر تعرضاً للتمييز. وتتراوح هذه المجموعات ما بين النساء ذوات الدخل المنخفض أو النساء المعيلات لأطفال صغار

١. شدد التقرير العالمي الأول بشأن زمن المساواة في العمل قبل أربعة أعوام على أن مكان العمل - سواء أكان مصنعاً أم مكتباً أم مزرعة أم في الشارع - يعتبر مدخلاً استراتيجياً لتحرير المجتمع من التمييز^١. ويشكل سوق العمل ومؤسساته - شأنه في ذلك شأن أي مؤسسات اجتماعية أخرى - السبب والحل للتمييز. إلا أنه يمكن معالجة مسألة التمييز في مكان العمل بشكل أكثر يسراً وفعالية. وقد سلط موضوع زمن المساواة في العمل كذلك الضوء على التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الباهظة للتساهل حيال وجود التمييز في العمل، وأشار إلى أن المنافع الناشئة عن أماكن عمل أكثر شمولية فاقت كلفة تحمل وجود التمييز.

٢. وبعد مرور أربعة أعوام، لا تزال هذه الرسائل نفسها نافذة المفعول، ولكن الحاجة لمكافحة التمييز في العمل أصبحت، فضلاً عن ذلك، أكثر إلحاحاً في وجه عالم يبرز أوجه اللامساواة وانعدام الأمن والسلامة بشكل متزايد. إن التمييز يحول دون حصول الناس على بعض المهن أو يحرهم من الوظيفة حرماناً تاماً أو لا يمنحهم ما يستحقونه من تقدير بسبب لونهم أو جنسهم أو خلفيتهم الاجتماعية. ويولد ذلك أضراراً اجتماعية واقتصادية تؤدي بدورها إلى الالفاعلية وإلى نتائج غير متساوية. وتؤدي الفوارق في الدخول والميزات والفرص في الوقت نفسه إلى إضعاف فعالية أي تدبير يهدف إلى مكافحة التمييز. وقد يؤدي ذلك إلى عدم الاستقرار السياسي والاضطراب الاجتماعي الذي يضر بالاستثمار والنمو الاقتصادي.

٣. إن الصورة العامة للكفاح من أجل القضاء على التمييز تشير إلى خليط من أوجه التقدم والإخفاق الرئيسية. فاليوم، يكاد القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة يصبح مسألة عالمية، تماماً كما هو الحال بالنسبة للالتزام السياسي بمعالجته. وقد صدقت تسع دول من أصل عشر دول أعضاء في منظمة العمل الدولية على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، اللتين تمثلان المعيارين الأساسيين من معايير منظمة العمل الدولية المتصلة بهذا الموضوع (انظر الجزء الأول، الفصل ١). ومع تصديق الصين على الاتفاقية

٢ المبدأ التوجيهي للمجلس EC/٤٣/٢٠٠٠ بتاريخ ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، والذي يطبق مبدأ المساواة في المعاملة على جميع الأشخاص بغض النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني، ويطلب إلى جميع الدول الأعضاء تعيين هيئة لترويج المساواة العرقية أو الإثنية، والمبدأ التوجيهي للمجلس EC/٧٨/٢٠٠٠ بتاريخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ الذي يضع إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة ويهدف إلى حظر التمييز القائم على الدين أو المعتقد أو العمر أو الإعاقة أو التوجه الجنسي.

١ مكتب العمل الدولي: زمن المساواة في العمل: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الحادية والتسعون، جنيف، ٢٠٠٣، الفقرة ١١.

ثقافة على أخرى أصبحت ترافقها اليوم مبررات تقوم على الحاجة إلى حماية الهويات والثقافات الوطنية من القيم والمؤسسات ذات الثقافة المختلفة. وتبرز في هذه الأثناء أشكال جديدة من التمييز نتيجة للتغيرات الاقتصادية البنوية والتحويلات المجتمعية والثقافية. فبلوغ شخص ما سنًا معينة أو النظر إليه على أنه يعيش نمطًا معينًا من الحياة قد يشكل عائقًا جديدًا في العمل، لاسيما في البلدان الصناعية.

١١. ثالثًا، في حين أن هناك إجماعًا على أن التمييز هو أمر خاطئ وغير فعال، تتباين الآراء حيال كيفية القضاء عليه وحيال ما يعنيه تعزيز التكافؤ في الفرص في الواقع العملي. وما النقاش المحتدم الدائر بشأن الرغبة في اتخاذ خطوة إيجابية لصالح المجموعات الناقصة التمثيل وشرعية هذه الخطوة وفعاليتها سوى مؤشر على وجهات النظر المتباينة هذه.

١٢. رابعًا، هناك شعور بأن القضاء على التمييز أمر مكلف جدًا ومن الصعب قياس منفعته بالنظر إلى ترجيح طغيان تكلفته على منفعته المحتملة، ولا سيما على المدى القريب والمتوسط، مما يفسر السبب الذي يجعل السياسات التي تزيد من المساواة - في الفترات التي تشهد تراجعًا أو ركودًا اقتصاديًا على الغالب - تواجه حركة ارتجاعية وتفقد شرعيتها، لا بل وقد تتوقف.

١٣. وأخيرًا، فإن تحرير التجارة والتمويل، بالإضافة إلى السياسات النقدية والضريبية التقييدية، التي كان المقصود منها إتاحة فرص أكثر تكافؤًا ومواتاة للقدرة التنافسية، لم تؤد دوماً إلى نتائج اجتماعية أكثر مساواة أو إلى تضامن أكبر بين الأفراد ومجموعات العمال. وفي الوقت نفسه، ساعد الانتشار العالمي للديمقراطية والقدرة المتزايدة لوسائل الإعلام المجموعات المتضررة على إسماع صوتها، مما أدى بالتالي إلى توليد ضغوط قوية لوضع آليات أكثر فعالية للتضامن الاجتماعي.

١٤. لماذا إذن يُنظر إلى المستوى المنخفض لما تحققه بعض المجموعات الاجتماعية على أنه لا يعكس إلا افتقارها للقدرة، لا على أنه نتيجة لرفض الفرص المتاحة لها بسبب التمييز المنهجي الذي تعرضت له في السابق ولا تزال تتعرض له اليوم؟ ففي حين أنه لا جدل في أن التمييز وما يرسخه من أوجه اللامساواة يمثل مشكلة هيكلية لا تجدي فيها الإصلاحات السريعة شيئًا، تشير البراهين الدامغة إلى التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الباهظة التي تنشأ عن التساهل حيال التمييز^٤.

١٥. ويستند هذا التقرير إلى التقرير العالمي الأول بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^٥. وتتمثل الرسالة الرئيسية لهذا التقرير، إذا ما أريد الاستمرار في معالجة التمييز في العمل معالجة فعالة، في أن يصبح استحداث مجتمعات أكثر مساواة هدفًا مركزيًا للنماذج

والأشخاص المعوقين والعمال المسنين. وقد أنشئت لجان ثلاثية، كاللجنة الثلاثية بشأن المساواة بين الجنسين والمساواة العرقية في العمل في البرازيل، لصياغة سياسات عمالة تهدف إلى القضاء على الثغرات الموجودة في العمل اللائق والتي تضر بشرائح معينة من السكان. وتم توقيع اتفاقات جماعية تمنح الآباء إجازة عائلية في عدد متزايد من البلدان في أوروبا وأمريكا اللاتينية، مما شجع على التقاسم المنصف للعمل بأجر أو بدون أجر بين الرجال والنساء.

٧. إن كل هذه التطورات مشجعة، ولكن لا يزال هناك الكثير من مواطن النقص. فغالبًا ما يكون إنفاذ القانون واهنًا، وخاصة، وليس حصرًا، في البلدان النامية والاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية، كما يظهر ذلك في العدد الضئيل نسبيًا من الشكاوى بشأن التمييز، لا بل والعدد الأقل من الإدانات في هذا المضمار في العديد من الدول. وتعمل الهيئات أو اللجان المتخصصة في ظل قيود صارمة فيما يتعلق بالموظفين والموارد. وغالبًا ما كانت خطط العمل والبرامج الخاصة ضيقة من حيث مجال تطبيقها وغير مستدامة على مر الزمن وعرضة لتغيرات سياسية. ولا يستفيد الملايين من العمال في الاقتصاد غير المنظم - حيث تستمر المعايير الاجتماعية في إقامة حواجز وفروقات اجتماعية^٦ - من سياسات تعزيز المساواة التي تصمم عادة لتطبيقها في أماكن العمل في القطاع المنظم وعلى المستخدمين في هذا القطاع. ويبدو أن التدابير الجديدة التي اتخذت لوضع حد لهذه القيود لم تحدث تراجعًا واضحًا في التمييز.

٨. وإذا كان لا بد لنا من أن نمضي قدمًا، فمن الضروري فهم الأسباب التي تجعل من تحقيق المساواة أمرًا على هذا الجانب من التحدي.

٩. فأولًا، التمييز راسخ في كل من الطبيعة البشرية وكيفية عمل المؤسسات. ولطالما كان جزءًا من المجتمع في كل مكان وزمان، مما يجعل مجابهته أكثر صعوبة إلى أن يصبح الوضع غير محتمل.

١٠. وثانيًا، التمييز ظاهرة تتطور: فأشكال التمييز المعترف بها منذ القدم مثل التمييز القائم على أساس العرق أو الدين أو الفنة أو الجنس لا تضمحل بسهولة، وقد تكتسب مظاهر أكثر تخفيًا، لا بل وقد تضاف عليها الشرعية بحجج مصقولة بشكل أفضل. فعلى سبيل المثال ساهمت السياسات بشأن الإرهاب والأمن، منذ ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، في زيادة الشكوك حيال المسلمين والعرب، مما أثار مسائل هامة تتعلق بالتمييز في مكان العمل. وأصبحت أساليب التعبير العدائية والتمييز العنصري إزاء العمال الأجانب الحاليين أو المحتملين شائعة في المناطق الصناعية والنامية على حد سواء. وتتبع هذه المشاعر من الإحساس بالقلق وانعدام الأمن في البلدان المضيفة، في حين تزيد التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة التي أدت إليها العولمة تفاقماً. وتبريرات العنصرية التي كانت تقوم في الأمس على الإدعاء بنفوق

^٣ انظر:

B. Harriss-White: "Inequality at work in the informal economy: Key issues and illustrations", in *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 4, pp. 459-469.

^٤ البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم ٢٠٠٦: الإنصاف والتنمية (واشنطن العاصمة، ٢٠٠٥).

^٥ مكتب العمل الدولي: زمن المساواة في العمل، مصدر سابق.

للمساعدة على وضع السياسات مستقبلاً، ولكنه يعكس أيضاً الموقع الهزيل للتمييز في العمل في جداول الأعمال العامة للبلدان منخفضة الدخل، مما يدعو إلى التفكير في أن هذه المسائل إما أن تكون صعبة لمعالجتها أو أنها ليست حربة بأن تحظى بالأولوية. ومن جهة أخرى، يشير الاستعراض الدولي والعالمي إلى زيادة الإحالات في صكوك المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى مسائل عدم التمييز والمساواة، بالإضافة إلى آثار عمليات الإدماج الاقتصادي الإقليمي والمفاوضات التجارية للمضي قدماً ببرنامج المساواة.

١٩. ويستعرض الجزء الرابع المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء للقضاء على التمييز ولتعزيز التكافؤ في الفرص، مما يقدم صورة عن الإنجازات والتحديات على حد سواء. لقد استمرت منظمة العمل الدولية في تقديم المساعدة لصياغة أو مراجعة القوانين بشأن المساواة وإدماج قضايا عدم التمييز والمساواة في الإصلاحات التي تجرى على قوانين العمل. وقد سلطت المنظمة - من خلال آلياتها الإشرافية - الضوء على المشاكل التقليدية والجديدة على حد سواء، في حين شجعت التطورات الإيجابية. كما استمرت الأنشطة الموجهة نحو ضمان فرص متكافئة للمعوقين أو الأشخاص المصابين أو الذين قد يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في التقدم بوتيرة سريعة، شأنها في ذلك شأن الأنشطة التي ركزت على بعض جوانب المساواة بين الجنسين. وتم بذل بعض الجهود، وإن لم يكن ذلك على أساس مطرد، لدمج قضايا عدم التمييز والمساواة في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي استراتيجيات وبرامج الحد من الفقر القائمة على العمالة. كما كان التقدم بطيئاً أيضاً فيما يتصل بالمسائل المتعلقة بالمساواة في الأجور ومكافحة التمييز العنصري، وهما مجالان كان التقرير العالمي الأول قد حدد فيهما احتياجات وفجوات مهمة. وقد لا يدعو ذلك إلى الدهشة، نظراً إلى الحالة المستعصية لهذه المشاكل على الصعيد العالمي، كما يتبدى ذلك من الوضع العالمي. إلا أن ذلك يثير تساؤلات هامة بشأن كيفية المضي قدماً.

٢٠. وناقش الجزء الرابع هذه المسائل بالإضافة إلى مسائل أخرى ويقدم اقتراحات للمستقبل. وهو يرى أن الطريقة الأكثر فعالية للمضي قدماً تكمن في إدماج تكافؤ الفرص في العمل في المراحل المقبلة من برنامج العمل اللائق للمنظمة، أي البرامج القطرية للعمل اللائق، والسعي لتحقيق الاتساق في السياسات على الصعيد العالمي.

٢١. وفي حين أن القضاء على التمييز وتعزيز المساواة يشكل تحدياً دائماً يتطلب التزامات متجددة سياسياً وعلى صعيد السياسات العامة، فإنه يظل مع ذلك هدفاً تطمح منظمة العمل الدولية وعناصرها المكونة والشركاء الدوليون إلى المضي قدماً للوصول إليه إذا ما بذلت جميع الأطراف المعنية جهوداً مستدامة لتحقيق ذلك.

والسياسات الإنمائية، وتعزيز التكافؤ في الفرص من أجل تحقيق العمل اللائق لكافة النساء والرجال، بغض النظر عن العرق أو الدين أو الإعاقة أو العمر أو التوجه الجنسي، وهي إحدى الوسائل للتقدم بهذا الاتجاه. إن تصديق الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في تموز/ يولييه ٢٠٠٦ على العمل اللائق باعتباره هدفاً عالمياً واعتماد مجلس الاتحاد الأوروبي بعد ستة أشهر من ذلك التاريخ مجموعة من النتائج بشأن تعزيز العمل اللائق في الاتحاد الأوروبي والعالم إنما هي أمور توفر دعماً جديداً للجهود التي ترمي إلى جعل المساواة في العمل حقيقة عالمية.

١٦. وينقسم هذا التقرير العالمي الثاني بشأن التمييز إلى أربعة أجزاء، يحدد الجزء الأول منها باختصار مبادئ التمييز والمساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص ويناقش أوجه التقدم والتحديات في قياس التمييز وتقييم التقدم المحرز في تعزيز المساواة في عالم العمل على المستوى العالمي.

١٧. ويصف الجزء الثاني أنماط التمييز في الاستخدام والمهنة في كافة أنحاء العالم، استناداً إلى التقرير العالمي الأول بشأن هذا الموضوع. ويقيم هذا الجزء الوضع العالمي فيما يتعلق بأشكال التمييز الأكثر تقليدية، ولا سيما القائمة منها على الجنس أو العرق، والتي اعتبرها التقرير العالمي الأول بشأن المساواة مواطن أولوية بالنسبة لعمل منظمة العمل الدولية خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧. ومن ثم يستعرض الاتجاهات الأخيرة فيما يتعلق بأشكال التمييز التي أقر مؤخراً بها على أنه لا يمكن التساهل حيالها والتي سبق أن بحثها التقرير العالمي الأسبق، وهي التمييز القائم على الإعاقة والأشخاص المصابين أو الذين قد يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والسن. والجديد في هذا التقرير العالمي الثاني هو استعراضه للتمييز القائم على التوجه الجنسي، والذي يبرز كشغل متمم في عدد متزايد من البلدان، وإن كان هذا العدد لا يزال محدوداً. وهناك عنصر جديد آخر وهو فحص الممارسات الناشئة في البلدان ذات الاقتصادات المتقدمة التي يبدو أنها تدين الأفراد الذين لديهم قابلية وراثية للإصابة بأمراض معينة أو أولئك الذين يعيشون نمطاً معيناً من الحياة. وكل هذه الاتجاهات حريّة بالمراقبة الدقيقة عن كثب.

١٨. ويستعرض الجزء الثالث نطاق تطبيق القوانين وأثرها والسياسات والتدابير العملية التي تقوم بها مجموعة من الجهات الفاعلة - الدول والشركاء الاجتماعيون والمؤسسات الأخرى ذات الصلة - لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة على المستوى الوطني والدولي والعالمي. وتتعلق المبادرات الوطنية المشمولة بشكل أساسي بالبلدان ذات الدخل العالية والمتوسطة. ومرد ذلك العدد الكبير للتدابير المضادة للتمييز وتوفر البيانات ذات الصلة فيها. ويسمح ذلك بإدراك التأثير الفعلي للإجراءات الوطنية، ويؤدي إلى بعض النتائج المفيدة

⁶ مجلس الاتحاد الأوروبي: نتائج المجلس بشأن العمل اللائق للجمعية على الموقع: WWW.consilium.europa.eu



الجزء الأول

تعريف التمييز وقياسه

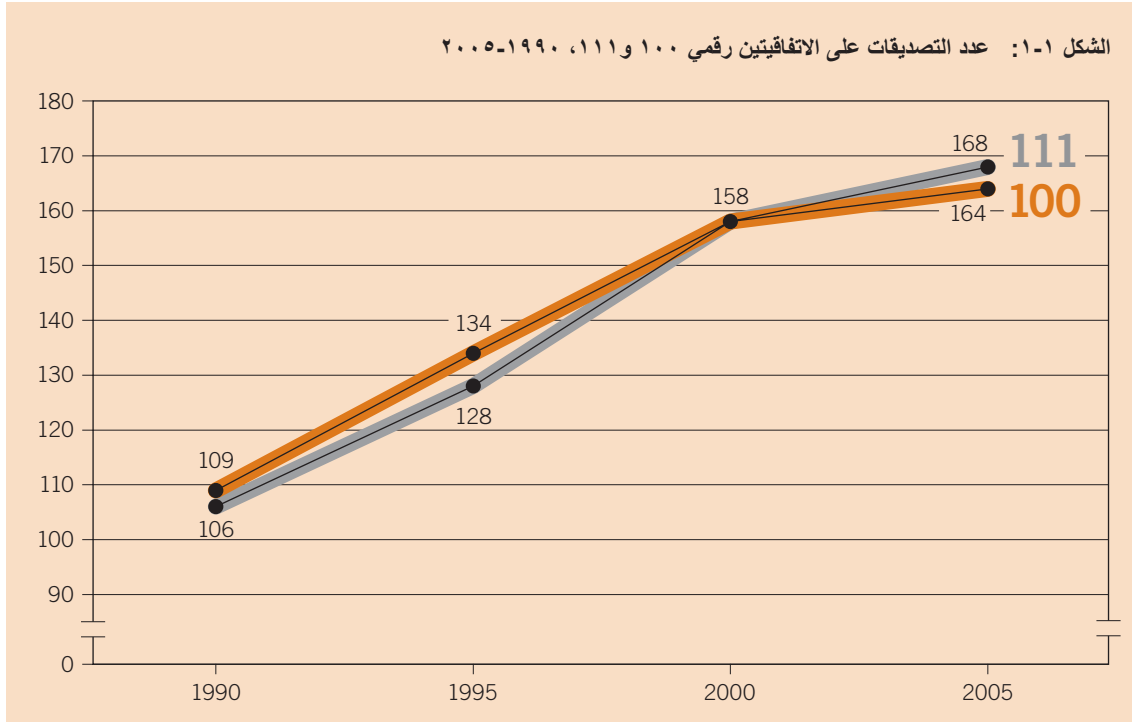
٢٢. هناك توافق في الآراء على أن التمييز في العمل هو انتهاك لحق من حقوق الإنسان، يترتب عليه مضیعة للمواهب البشرية مع آثار مضرّة بالإنتاجية والنمو الاقتصادي، كما يؤدي إلى التفاوت الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوّض التضامن والتماسك الاجتماعي ويوقف عجلة الحد من الفقر. ومن المتفق عليه كذلك أن تعزيز التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة هو أمرٌ ضروري للمضي قدماً باتجاه القضاء على التمييز، سواء في القوانين أم في الواقع العملي^١.

٢٣. إن الالتزام السياسي بمكافحة التمييز وتعزيز المساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص في مكان العمل يكاد يكون عالمياً. البرهان على ذلك العدد المرتفع والتزايد المطرد للتصديقات على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) في غضون السنوات الماضية (انظر الشكل ١-١ والجدول ١-١).

٢٤. ومقابل هذه الخلفية، تبقى المسألة الرئيسية هي تقييم التقدم في جعل المساواة حقيقة واقعة للجميع، وفي استخلاص الدروس من أجل اتخاذ الخطوات المستقبلية من جانب الدول والشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة. ويحدد هذا الجزء من التقرير العالمي بشكل مقتضب مفهومي التمييز والمساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص في مجال الاستخدام والمهنة. وهذا أمر ضروري نظراً لسوء الفهم وقلة الوضوح اللذين غالباً ما يحيطان بهذين المفهومين.

٢٣. إن الالتزام السياسي بمكافحة التمييز وتعزيز المساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص في مكان العمل يكاد يكون عالمياً. البرهان على ذلك العدد المرتفع والتزايد المطرد

١ أنظر مكتب العمل الدولي: *زمن المساواة في العمل*، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣.



الجدول ١-١ البلدان التي لم تصدق بعد على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١

البلدان التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١١١ (١٤)	البلدان التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١٠٠ (١٦)
تايلند والجبل الأسود وجزر سليمان وجمهورية تيمور - ليستي الديمقراطية وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وساموا وسنغافورة وسورينام وعمان وكيريباتي وماليزيا وميانمار والولايات المتحدة واليابان.	البحرين والجبل الأسود وجزر سليمان وجمهورية تيمور - ليستي الديمقراطية وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وساموا وسورينام والصومال وعمان وقطر والكويت وكيريباتي ولبيريا وميانمار وناميبيا والولايات المتحدة.

١ - التمييز والمساواة - تعريف المفهومين

٢٥. تعرف الاتفاقية رقم ١١١ التمييز بأنه "أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة"، وتسمح بإدراج معايير إضافية بعد إجراء مشاورات تقوم بها الحكومات مع منظمات أصحاب العمل والعمال. واستناداً إلى المعلومات التي تم جمعها من الدول الأعضاء، أشارت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى أنه قد تم الإقرار في العديد من البلدان بوجود أسباب أخرى للتمييز بالإضافة إلى تلك الواردة في الاتفاقية رقم ١١١، وقد أكد التقريران العالميان، السابق والحالي، بشأن هذا الموضوع، ذلك. وقد توسعت القائمة في غضون السنوات الأخيرة، في عدد متزايد من البلدان بحيث أصبحت تشمل الإعاقة والسن والحالة الصحية (بما في ذلك الإصابة الفعلية أو المحتملة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز) والعضوية النقابية والوضع العائلي بالإضافة إلى أسباب أخرى.

٢٩. ويكون التمييز غير مباشر عندما تترك المعايير والممارسات الحيادية آثاراً غير متناسبة على مجموعة واحدة أو أكثر من المجموعات التي يمكن تحديدها، وذلك دون مبرر. فتنظيم الدورات التدريبية خارج ساعات العمل، مثلاً، خلال نهاية الأسبوع أو في أوقات متأخرة من اليوم، قد يستثني عمالاً مهتمين بحضور مثل هذه الدورات ولكنهم غير قادرين على الحضور بسبب التزاماتهم العائلية، وبالتالي قد يعرض ذلك مستقبلهم المهني للخطر.

٣٠. وقد تدرج أيضاً في فئة التمييز غير المباشر المعاملة التفاضلية لفئات محددة من العمال على شكل إعانات اجتماعية أو أجور متدنية. فقد تم الإقرار بالحماية القانونية الدنيا التي تمنح في كل مكان للعاملين في المنازل، والذين تكون غالبيتهم من النساء ذوات الدخل الدنيا المنتميات إلى أقليات عرقية أو إثنية، وهن من الأقليات في غالب الأحيان، على أنها شكل من أشكال التمييز غير المباشر الذي يقوم على الفئة أو الجنس أو العرق أو الوضع كمهاجر.

٣١. ويكون التمييز الهيكلي إما متأسلاً أو ذا طابع مؤسسي على شكل أنماط اجتماعية وهيكلية مؤسسية وبنى قانونية تعكس وتعيد الممارسات والنتائج التمييزية. وقد يشمل ذلك، مثلاً، ظروفًا تفضيلية أو متدنية للتدريب المتاح للأقليات الإثنية والنقص في التعليم والنقل والخدمات الأخرى في الأحياء المجاورة أو أحياء الأقليات التي تتجمع فيها نسب كبيرة من الأقليات الإثنية أو المهاجرين.

² أنظر:

Equal Opportunities Commission: "Pregnancy discrimination: EOC investigation", at <http://www.eoc.org.uk/>.

³ مركز البحوث الخاص بالنساء والعمالات وقضايا الجنسين، معهد علوم العمل والشؤون الاجتماعية، وزارة العمل والمعاقين والشؤون الاجتماعية؛ أنظر:

F. Howell *Equality, labour and social protection for women and men in the formal and informal economy in Viet Nam: Issues for advocacy and policy development*, (Hanoi, ILO, 2003), p. 90.

٢٦. وقد يبرز التمييز أثناء البحث عن وظيفة، أو أثناء أداء الوظيفة، أو عند تركها. ويمثل التمييز معاملة تفضيلية وأقل موثاة لبعض الأفراد بسبب أي من الخصائص المذكورة أعلاه، بغض النظر عن قدرة هؤلاء الأفراد على الوفاء بشروط العمل. ويحصل التمييز عندما لا يحصل عضو مؤهل ينتمي إلى مجموعة دينية تشكل أقلية على وظيفة أو حين يتعرض عمال مؤهلون للمضايقة بسبب دينهم أو انتمائهم النقابي. وينشأ التمييز كذلك عندما يحصل العامل المهاجر على أجر أقل من ذلك الذي يحصل عليه العامل الوطني لنفس الوظيفة، أو عندما يتم تأخير دفع الأجور بشكل منتظم للعمال المزارعين الأصليين أو الذين ينتمون إلى الطبقات المتدنية مقارنة بنظرانهم من غير الأصليين أو الذين ينتمون إلى الطبقات العليا. وبالمثل، فإن الممرضة أو الأخصائي بالأشعة اللذين يقومان بالعمل الذي يقوم به تقني في المجال نفسه ولكن بأجر أقل إنما يخضعان للتمييز.

٢٧. ولا يشكل التمييز حدثاً استثنائياً أو شاذاً، بل هو ظاهرة منهجية تكمن غالباً في الطريقة التي تعمل بها أماكن العمل ومتأصلة في القيم والمعايير الثقافية والاجتماعية السائدة. ولا يميز التمييز بين أماكن العمل في القطاع المنظم أو غير المنظم، وإن كان يأخذ أشكالاً أكثر علنية في الفئة الثانية، إذ إنها تقع خارج نطاق أو متناول قوانين العمل وآليات إنفاذ هذه القوانين.

٢٨. ويمكن أن يكون التمييز مباشراً أو غير مباشر. يكون مباشراً عندما تستبعد القواعد والممارسات والسياسات بعض الأفراد أو تعطيلهم الأفضلية لمجرد أنهم ينتمون إلى مجموعة معينة. وتشمل أشكال التمييز المباشر الإعلانات عن الوظائف التي تشير إلى عدم تقدم الأشخاص الذين يتجاوزون سناً معيناً أو الممارسات التي تلجأ إليها دائرة الموارد

٣٧. أما التدابير الخاصة المؤقتة، المعروفة أيضاً بسياسات العمل الإيجابي، فمن الممكن استعمالها لتسريع وتيرة تحسين وضع المجموعات المعرضة لضرر كبير بسبب تمييز عانت منه في السابق أو تعاني منه حالياً. وهي تشمل مجموعة من التدخلات المؤقتة (ولا يعني كونها مؤقتة بالضرورة أن مدتها قصيرة) ويمكن أن تستهدف مجموعات مختلفة، كما يمكن تبريرها على أسس منطقية مختلفة (انظر القسم المتعلق بالعمل الإيجابي في الجزء الثالث، الفصل ١). وهي تغطي مختلف مراحل وجوانب علاقة الاستخدام ويمكن أن تقرر بتحقيق الأهداف في التوظيف أو التدريب أو الترقية أو الحصص النسبية حيث يتم تخصيص نسبة معينة من المناصب لأعضاء المجموعات الناقصة التمثيل. وبعض النظر عن هذه التغيرات، تستند تدابير العمل الإيجابي إلى الإقرار بأن مجرد وضع حد للتمييز لن يؤدي إلى المساواة إذا ما وقع الحرمان العميق الجذور والمستديم.

٣٨. ولقد أثارت هذه التدابير الكثير من النقاش والجدل، بما في ذلك ما دار مؤخراً في سياق إصلاحات قانون العمل. فالانتقادات تزعم أن هذه التدابير تعاقب أعضاء المجموعات غير المستفيدة بصورة غير ملائمة، وتزيد من وصم المجموعات المستفيدة وتؤدي إلى تراجع في الفعالية والإنتاجية بشكل عام. وتظهر التجربة أنه يمكن لهذه السياسات أن تحقق الأهداف المرجوة، شرط احترام بعض الشروط.

٣٩. وبالتالي، فإن المساواة في العمل لا تعني مجرد حظر التمييز، بل تعني تغيير الوضع الراهن وتحويل مكان العمل لجعله أكثر شمولاً. ويجب تحديد مدى التغيير المطلوب وما يشمل عليه ومدته على المستوى الوطني وفقاً لإمكانيات كل بلد، ومع أخذ الحساسيات الثقافية والاجتماعية في الحسبان.

٤٠. إن الحساسية إزاء التمييز والرغبة في معالجتها تتغيران مع مرور الزمن وعلى أساس التمييز: ففي الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، مثلاً، يبقى التوجه الجنسي الأساس الذي سُجل بشأنه أقل تقدم حتى اليوم مقارنة بأسباب التمييز الأخرى التي تم الاعتراف بها مؤخراً. وقد تتضارب المساواة بين الجنسين في بعض الحالات مع المعايير العرفية ويمكن أن يُنظر إلى تعزيزها على أنه استراتيجي لإضعاف المجتمعات، مثل الشعوب الأصلية التي تواجه حالياً الكثير من الضغوط للتخلي عن هويتها الثقافية.

٤١. وفي حين أن المرونة تبقى أمراً ضرورياً، إلا أن النتائج المحققة في الواقع العملي هي التي يُعول عليها في النهاية. ويتطلب ذلك بدوره رصداً مستمراً وتقييماً وتكييفاً للتدابير القائمة من أجل تعزيز المساواة ولأثر هذه التدابير على وضع المجموعات المحمية وتواتر التمييز.

٣٢. وتنتج جميع أنواع التمييز أثراً غير متساوية تضع ضحايا التمييز في وضع ضعيف يؤدي إلى الحد من إمكانيات حصولهم على فرص الاستخدام، ناهيك عن المساواة في المعاملة في مكان العمل. كما يظهر هذا التمييز أيضاً على شكل بواعث أقل للعمل والأداء، مما يؤدي إلى إنتاجية متدنية ويحدث جواً من التوتر في مكان العمل، مع نتائج سلبية للأداء العام للمنشأة والرعاية الاجتماعية فيها. ولا تعود سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية التي تمنع التمييز في العمل وتعزز المساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص من دون أي تمييز اعتباطي بالنفع على الفرد وحسب، وإنما هي جيدة أيضاً للمنشأة نفسها.

٣٣. ويساهم التمييز الحاد والمتواصل في العمل في زيادة الفقر والاستبعاد الاجتماعي. فغالباً ما تغطي الأحكام المسبقة المستندة إلى خلفية الأشخاص الاجتماعية والعائلية على مهاراتهم الفعلية وتطلعاتهم، وبالتالي تفضي بهم إلى الجمود الاجتماعي. ويكون الحرمان قاسياً بشكل خاص بالنسبة للذين يواجهون أنواعاً متعددة من التمييز، مثل الأشخاص الذين ليسوا فقراء وحسب، بل ينتمون أيضاً إلى أقلية دينية أو إثنية بالإضافة إلى تقدمهم في السن.

٣٤. ولهذا السبب، يكون التمييز مرتفعاً جداً بين الفقراء كما أن الفقر يمنع الناس من الهرب من التمييز. ومن الواضح، كما ورد أعلاه، أن تدخلات السياسة المدروسة من جانب الدولة والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين هي وحدها القادرة على التغلب على التمييز الهيكلي بشكل فعال مع ما يرافقه من تمييز مباشر وغير مباشر.

٣٥. بيد أن الفوارق في المعاملة ليست كلها غير قانونية، كذلك القائمة على الشروط الفعلية لوظيفة ما مثلاً. فكون الشخص رجلاً أو امرأة قد يكون شرطاً قانونياً لوظائف تتضمن التقارب الجسدي الوثيق أو للفنون الأدائية. فأوجه الاختلاف القائمة على المهارات أو الجهد هي اختلافات عادلة ومشروعة: والفروقات في الأجور التي تعكس الاختلاف في سنوات التعليم أو عدد ساعات العمل هي أمر مقبول.

٣٦. وعلى نفس الغرار، لا تشكل التدابير الخاصة التي تشمل المعاملة غير المماثلة للأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة لأسباب كالجنس والإعاقة الذهنية أو الحسية أو الجسدية أو الأصل الاجتماعي، نوعاً من التمييز. فتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة والتكافؤ في الفرص يعني أكثر من معاملة الأشخاص بالطريقة نفسها، ويتطلب كذلك تدابير خاصة وتطويع الاختلافات. ومن بين هذه التدابير بناء مرمرات منحدرية في أماكن العمل للعمال المعوقين جسدياً، وضرورة ضمان الحمل والأمومة للعاملات للتأكد من المساواة الحقيقية مع الرجال في عالم العمل.

٢ - قياس التمييز: أين نحن الآن؟

٤٦. وفي بعض البلدان، يُطلب إلى المؤسسات المؤهلة بموجب القانون أن تجمع الإحصاءات عن تكوين القوى العاملة لديها من حيث الجنس أو العرق لتحديد ما إذا كان هناك تمييز فيها، وفي حال وجود ذلك، اتخاذ التدابير لتصحيحية. ثم تقارن هذه النتائج مع البيانات التي تقدمها الإحصاءات الوطنية الرسمية المتعلقة بتكوين اليد العاملة/الوطنية أو المحلية التي هي في سن العمل من حيث الجنس أو العرق. وفي حال وجود تناقض بينها، يُطلب من المؤسسات معالجة الوضع بهدف تحسين تمثيل المجموعات الناقصة التمثيل فيما يتعلق بمستويات الاستخدام والوظائف (انظر الجزء الثالث، الفصل ١، القسم الخاص بتغيير الطلب على اليد العاملة). ويبقى عدد البلدان التي توجد فيها قوانين استباقية مناهضة للتمييز صغيراً، وإن كان أخذاً في الازدياد.

٤٧. ويكمن التحدي الذي يمثله قياس أوجه اللامساواة بين المجموعات في أن البيانات ذات الصلة لا تتوفر وطنياً إلا لأسباب قليلة (وإن كانت هذه الأسباب تتباين إلى حد كبير حسب البلد) لا بل ولأسباب أقل بكثير عالمياً. فالبيانات المتعلقة بالدين والتوجه الجنسي لفئة السكان الذين هم في سن العمل مثلاً نادرة لأن القانون الوطني يحظر في الغالب التبليغ عن مثل هذه البيانات. ويثير ذلك مسألة مهمة حول كيفية التوفيق بين حماية البيانات الشخصية وحقوق الفرد بالخصوصية من ناحية والحاجة إلى رصد التمييز من خلال الوسائل الإحصائية من ناحية أخرى. وتفيد لجنة دراسات أوروبية بأن عدداً من البلدان تمكن من حل هذه المعضلة. ويبدو أن الوثوق بمؤسسات الإحصاء الوطنية وبقدرتها على احترام السرية والأمن التنفيذي لدى استخدامها معلومات "حساسة"، يشكل عاملاً رئيسياً.

٤٨. لقد تحسنت المعلومات الإحصائية بشكل كبير في غضون السنوات الأخيرة في مجالات كالإعاقة، بالرغم من أن قابلية المقارنة بين البلدان، وعلى مر الزمن، داخل هذه البلدان، تبقى مثيرة للجدل. وأصدرت منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٤ خلاصة وافية استعرضت فيها المنهجيات المستخدمة في ٩٥ بلداً جمعت أو تنوي جمع إحصاءات بشأن الإعاقة في الاستخدام. وقد أعدت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بعنوان "وضع استخدام المعوقين:

⁵ انظر: اللجنة الأوروبية:

European Commission: *Comparative study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, the United Kingdom and the Netherlands* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2004), p. 83.

⁶ مكتب العمل الدولي: *إحصاءات بشأن وضع استخدام المعوقين - خلاصة وافية للمنهجيات الوطنية، ورقة عمل رقم ٤٠، إدارة تكامل السياسات، مكتب الإحصاءات (جنيف، ٢٠٠٤)*. وتستخدم معظم هذه المنهجيات الاستقصاءات الأسرية (٤٠ في المائة) أو إحصاءات السكان (٣٠ في المائة) في حين لا توجد استقصاءات خاصة للأسرة بشأن الإعاقة إلا لدى ١٠ في المائة منها فقط.

٤٢. إن جمع الإحصاءات عن التمييز على أساس منتظم هو أمر حاسم من أجل إبراز التمييز بشكل جلي واتخاذ تدابير محققة لفعالية التكاليف لمعالجته. وقياس التمييز هو أمر مهم أيضاً لأنه يساعد على الحد من الوصمات التي تترك أثرها على بعض المجموعات. فإذا ما بُين لأعضاء هذه المجموعات أن الضرر الذي يلحق بهم ناشئ عن عمل سيئ، تمكنوا من المطالبة بحقوقهم وتصحيح الوضع.

٤٣. وليس قياس التمييز ورصده بالأمر السهل على المستويين العالمي والوطني، بالرغم من بعض التقدم الذي تم تحقيقه في السنوات الماضية. فالمشاكل مرتبطة بما يجب قياسه وبكيفية قياسه على حد سواء. ومن الأساليب المطروحة لقياس التمييز في العمل تجميع ومعالجة البيانات حول عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز وعدد حالات التمييز التي تمت معالجتها وتلك المتعلقة بالإدانان الصادرة. وتكمن مزايا جمع هذا النوع من البيانات في أنها تساعد على تحديد الأفراد المعرضين للتمييز وتوضيح التغيرات في السياسات والممارسات وأثرها.

٤٤. غير أن هذه البيانات لا تشمل إلا جزءاً صغيراً مما يحدث فعلياً من وقائع التمييز. وهذا هو الحال بشكل خاص في البلدان التي تكون فيها معرفة الحقوق والحلول القانونية محدودة وتطبيق القانون ضعيفاً وتقديم الدعاوى مرهقاً ومكلفاً ويسود فيها العمل غير المنظم. وعلى نقيض ذلك، إذا كان عدد الشكاوى بشأن التمييز مرتفعاً ومتصاعداً فإنه مؤشر على التقدم: فهو يعكس تفهماً أفضل لماهية التمييز ويعكس الثقة بنزاهة وفعالية النظم القضائية وغيرها من نظم الإصلاح. وبالتالي، يشكل هذا النوع من البيانات مؤشراً مفيداً - وإن لم يكن كافياً - لمعرفة مدى التمييز في بلد ما.

٤٥. وتقوم طريقة أخرى لقياس التمييز على جمع الإحصاءات عن اللامساواة في نتائج سوق العمل بين المجموعات العامة وتلك المحددة بناء على التمييز، على المستوى الوطني. ومع أنه لا يمكن عزو جميع الاختلافات إلى التمييز كما ورد سابقاً، فإن التمييز بدوره يولد اللامساواة. وعندما تكون اللامساواة كبيرة ومستمرة، فمن المعقول الاستنتاج أن التمييز قد يكون طرفاً فيها. وقد يساعد القياس المنتظم لأوجه اللامساواة بين المجموعات على ممارسة ضغوط على صانعي السياسات لاعتماد سياسات عامة تهدف إلى تسوية مثل هذه الأوجه من اللامساواة. وتسمح تحليلات التراجع بتحديد أي جزء من الثغرة يعود إلى التمييز وأي جزء يتوقف على عوامل موضوعية مثل التعليم أو سنوات الخبرة أو قطاع العمل، وتقدم بالتالي التوجيه لتدخلات سياسية مستهدفة بشكل أفضل.

⁴ انظر:

S. Bruyère: "The measurement of discrimination and inequalities: Conceptualization and methodological issues", paper prepared for this Global Report.

الجدول ٢-١: مسائل إحصائية تتعلق بالعرق أو الإثنية لبلدان مختارة

البلد	المسائل
أستراليا	المواطنة والهوية الأصلية والأسلاف وبلد المولد والأهل المولودون في الخارج أو في أستراليا واللغة
ألمانيا	الجنسية/ المواطنة
البرازيل	العرق واللون
جنوب أفريقيا	مجموعات السكان والمواطنة وبلد المولد واللغة المحكية في المنزل
فيجي	المجموعة الإثنية وبلد المولد
كندا	العرق واللغة والأسلاف ومسائل خاصة للأمة الأصلية أو الأولى، والشعوب الهجينة والإنويت
موريشيوس	المجتمع المحلي والمواطنة والمجموعة اللغوية
نيوزيلندا	المجموعة الإثنية والمنحدرون من سلالة الماوري وبلد المولد واللغة (اللغات) التي يمكن التحدث بها
الولايات المتحدة	العرق والإثنية بالنسبة للمنحدرين من أصول إسبانية وبرتغالية وبلد المولد والمواطنة والأسلاف واللغة المحكية في المنزل

المصدر:

J. Allan: *International Concepts and Classifications: Review of the measurement of ethnicity*, (Wellington, Statistics New Zealand, 2001).

إلى نشوب نقاش وطني حاد^٩. وتؤكد الانتقادات أن قياس الأضرار المصاحبة للأصل الإثني ستؤدي إلى المزيد من التجزئة الاجتماعية، في حين يشير المؤيدون إلى أن عدم القيام بذلك قد يزيد من حدة المشكلة^{١٠}.

٥١. وبشكل الجنس الأساس التمييزي الذي أحرز فيه أكبر قدر من التقدم بالرغم من أنه لم يبلغ بعد مستوى مرضياً (الإطار ١-١) من حيث جمع البيانات ورفع التقارير على المستوى القطري ووضع مؤشرات المساواة بين الجنسين على المستويين الإقليمي والدولي. وقد خرجت المفوضية الأوروبية بمجموعة شاملة من مؤشرات المساواة بين الجنسين في مجالات الحصول على الوظائف والتمييز العنصري والأجور وتدابير التوفيق بين الأسرة والعمل^{١١}.

٥٢. وقد شرع العديد من البلدان في جمع الإحصاءات بشأن المؤشرات الهامة المتعلقة بالجنسين مثل العنف الذي تتعرض له المرأة، بما في ذلك العنف في أماكن العمل، وكيف يقسم الرجال والنساء وقتهم بين العمل بأجر والعمل من دون أجر ووقت الفراغ. ولا يزال العمل في هذا المجال في مرحلة أولية، لاسيما في البلدان النامية، غير أن توفير صورة عن عبء العمل الذي يقوم به الرجال والنساء، يقدم مؤشرات مفيدة للخيارات السياسية العامة لوضع

نحو معلومات إحصائية أفضل" والتي يفترض أن توضع صيغتها النهائية في أوائل عام ٢٠٠٧.

٤٩. وتم حل مشكلة التعريف الإحصائي لعدد من المجالات مثل العرق أو الأصل الإثني في عدد كبير من البلدان. وبذلت بلدان مثل بوليفيا وإكوادور وغواتيمالا في السنوات القليلة الماضية، جهوداً كبيرة للحصول على بيانات بشأن شعوبها الأصلية^{١٢}. بيد أنه لا يمكن القيام بمقارنة دولية لأن البلدان تستخدم فئات مختلفة من التصنيف (انظر الجدول ٢-١). وتكتسب مفاهيم مثل "العرق" و"الأصل الإثني" معاني مميزة ومختلفة في مختلف السياقات الوطنية، إذ أنها نتاج عمليات تاريخية واجتماعية - اقتصادية وقانونية مختلفة. غير أنه من المهم عدم استخدام متغيرات مثل "الجنسية" أو "بلد الولادة" للمستجيب أو لوالديه كعناصر لقياس التكوين العرقي أو الإثني لمجتمع ما. فمعلومة "بلد الولادة" ليست إشارة يعول عليها لتبيان "اللون" أو أي خصائص أخرى مصاحبة للأصل الإثني. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تعطي انطباعاً خاطئاً بأن التمييز العنصري ظاهرة مقيدة بنتائج الهجرة^{١٣}.

٥٠. وتتردد بلدان أخرى، مثل فرنسا، في جمع الإحصاءات عن التكوين الإثني لمجتمعاتها. فبعد الاضطرابات الاجتماعية التي شهدتها الضواحي الفرنسية في نهاية عام ٢٠٠٥، كثفت الحكومة أعمالها في مجال مكافحة التمييز العنصري. وأدت قضية جمع الإحصاءات أو عدم جمعها لتقدير مدى مشكلة التمييز العنصري وطبيعتها

٩ أنظر:

See R. Fauroux: *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi* (Paris, Ministry of Employment, Social Cohesion and Housing, 2005).

١٠ أنظر:

See J-B. de Montvalon and L. Van Eeckhout: "La France résiste au comptage ethnique", in *Le Monde*, 3 July 2006.

١١ أنظر:

J. Rubery, D. Grimshaw, C. Fagan, H. Figueiredo and M. Smith: "Gender equality still on the European agenda - but for how long?", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 34, No. 5, pp. 484-486.

٧ أنظر:

J. Renshaw; N. Wray: "Indicadores de pobreza indígena", (unpublished document, Jan. 2004).

٨ أنظر اللجنة الأوروبية، الدراسة المقارنة، مصدر سابق، ص ٨٥.

الإطار ١-١

ما هو مدى التقدم المحرز في قياس اللامساواة بين الجنسين؟

يدرس تقرير الأمم المتحدة المعنون "تقدم المرأة في العالم عام ٢٠٠٥: التقدم المحرز في مجال الإحصاءات" البيانات الوطنية الرسمية للفترة ١٩٩٥-٢٠٠٣ في ٢٠٤ بلدان. ويستنتج التقرير أن توفر البيانات بشكل محدود عن مؤشرات المساواة بين الجنسين يعكس القدرات الضعيفة للإحصاءات الوطنية والافتقار إلى إدماج مسألة المساواة بين الجنسين في السياسات العامة وعدم وجود المفاهيم والمنهجيات الملائمة. إن التقدم المحرز في جمع البيانات عن مؤشرات المساواة بين الجنسين في سوق العمل كان متفاوتاً بشكل كبير من حيث المؤشرات وفيما بين المناطق. فالسكان الناشطون اقتصادياً هم المؤشر الذي قدم بصده أكبر عدد من البلدان أو المناطق بيانات مصنفة حسب الجنس، ولكن هذا العدد تراجع بشكل مطرد منذ عام ١٩٧٥. وقد سُجّلت النسبة الأعلى للتبليغ في أوروبا والنسبة الأدنى في أفريقيا. وقدمت ٣٤ دولة آسيوية من أصل ٥٠ بيانات عن السكان الناشطين اقتصادياً حسب الجنس والعمر ولكن الصين والهند لم تكونا من بين هذه البلدان. وفي منطقة أوقيانوسيا، لم تغط إلا ستة بلدان من أصل ١٧ بلدان عن السكان الناشطين اقتصادياً حسب الجنس والعمر، ولكنها تمثل نسبة ٩٥ في المائة من إجمالي السكان. وكان عدد البلدان التي قدمت بيانات عن العاطلين عن العمل حسب الجنس أدنى بقليل. وقد قدم خلال الفترة المستعرضة ٨٧ بلداً بيانات عن البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي على حد سواء مرة واحدة على الأقل، ولكن لم يتمكن سوى ٧٢ منها فقط من تقديم هذه البيانات بشكل أكثر تواتراً. بيد أنه من الجدير الملاحظة بأن التحسن الأكبر في تقديم البيانات كان في مجال الإحصاءات الخاصة بالبطالة. أما تجميع البيانات المتعلقة بالتقسيمات المهنية فيما بين الجنسين فيبقى بطيئاً، إذ لم يتمكن سوى ١٠٥ من أصل ٢٠٤ بلدان من تقديم هذا النوع من المعلومات، تمكن ٦٨ بلداً منها فقط من تقديم المعلومات بشكل متواتر. وكان أكثر من نصف البلدان المبلّغة في الأمريكتين وأوروبا وآسيا. والمؤشر الذي أحرز فيه أقل نسبة من التقدم تناول الإحصاءات بشأن الأجور حسب المجموعات الصناعية الرئيسية والجنس، إذ لم تقدم هذه المعلومات سوى ٥٢ بلداً فقط. وبالرغم من أن ذلك يمثل زيادة كبيرة منذ عام ١٩٩٥، إلا أن البلدان الأوروبية والآسيوية قدمت على الغالب ثلاثة أرباع البيانات المتوفرة. وفي حين أن القطاع غير المنظم يعتبر مصدراً مهماً لعمالة النساء في الكثير من البلدان، لم يقدم سوى ٦٠ بلداً تقريباً إحصاءات ذات صلة منذ عام ١٩٩٥.

المصدر: الأمم المتحدة: "تقدم المرأة في العالم عام ٢٠٠٥: التقدم المحرز في مجال الإحصاءات"، الأمم المتحدة، (نيويورك، ٢٠٠٦).

الزواج وحرية المرأة في التنقل وحقوق ملكية المرأة، لها تأثير مباشر على فرص المرأة وخياراتها في سوق العمل.

٥٤. وليس هناك من مؤشر وحيد يستطيع أن يقيس التقدم أو النقص في إحراز تقدم فعال في القضاء على التمييز وتعزيز المساواة في العمل. فهناك حاجة إلى العديد من المؤشرات، بحيث يقيس كل مؤشر عناصر مختلفة ولكنها مرتبطة فيما بينها مثل أوجه اللامساواة في نتائج سوق العمل والتي تشير إلى فشل السياسات والتمييز. وهناك تباين في توفر البيانات ذات الصلة تبعاً للأسباب والمتغيرات ذات العلاقة، ولكن هناك جهوداً قائمة لمعالجة ذلك.

٥٥. وعلى أية حال، وبالرغم من أوجه القصور هذه، تشير البيانات بشكل مطرد إلى أن الاختلافات في الإنجازات المهنية بين المجموعات الرئيسية والمجموعات المعرضة للتمييز هي اختلافات كبيرة في كل مكان ومن الصعب تقليصها، مما يؤكد ضرورة وأهمية وجود بيئة تمكينية تجمع بين القوانين المناهضة للتمييز ومؤسسات المساواة الداعمة ومجموعات السياسة المتناسكة التي تعزز المساواة في مكان العمل وخارجه.

السياسات الذين قد يهتمون مثلاً بزيادة معدلات الاستخدام لدى النساء.

٥٣. وقد وضعت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي قاعدة بيانات خاصة بالمساواة بين الجنسين والمؤسسات والتنمية تجمع ما بين المؤشرات القائمة لأوجه المساواة (اللامساواة) بين الجنسين في مجالات التعليم والصحة والاستخدام أو التمثيل السياسي ومؤشرات تقيس التحيزات في مؤسسات تؤثر على المدى والأشكال التي تشارك فيها النساء في الاقتصاد^{١٢}. وتشمل قاعدة البيانات هذه ما مجموعه ٥٠ مؤشراً تعني ١٦٢ بلداً. وتقسّم المؤشرات إلى أربع فئات: القوانين الأسرية (بما في ذلك معلومات عن تقاليد الزواج والسلطة الأبوية والإنكار) والتكامل الجسدي (بتر الأعضاء التناسلية عند الإناث والاعتصاب والتعدي، الخ) والحريات المدنية (إلى أي مدى يحق للمرأة أن ترشح نفسها لمنصب سياسي أو أن تنتقل بحرية خارج المنزل) وحقوق الملكية (الحق في التملك أو التمتع بأصول مادية أخرى). وبالرغم من أن قاعدة البيانات تغطي مجموعة واسعة من البارامترات التي تشمل لا بل تتجاوز الاستخدام ومكان العمل، إلا أن بعضها، مثل تقاليد

¹² يمكن الوصول إلى قاعدة البيانات هذه على الموقع:

www.oecd.org/dev/institutions/GID database.



الجزء الثاني



أنماط التمييز في العمل: آخر التطورات

مكان العمل. وبدورها، ترتبط هذه المناحي عادة بمجموعات اجتماعية محددة، في حين يُنظر إلى المجموعات الأخرى على أنها لا تمتلكها، ونتيجة لذلك، تكون محرومة من الفرص المتكافئة بغض النظر عن الجدارة. وهناك ميزة صارخة لهذه الصورة العامة وهي كيف يمكن لمجموعات محددة أن تحتل على الدوام الدرجة الأدنى من سلم المهنة والأجور، بغض النظر عن التطور الاجتماعي والاقتصادي لبلد ما وانفتاحه وديناميته الاقتصاديين.

٥٨. ويقدم الجزء الثاني لمحة عامة عن أحدث التطورات فيما يتعلق بأنماط التمييز في الاستخدام والمهنة في العالم: فهو يستعرض استمرار وتغير أشكال التمييز المقر بها منذ أمد طويل، (المشار إليها بوضوح في الاتفاقية رقم ١١١) ويسلط الضوء على استمرارية الأشكال التي تم الاعتراف بها مؤخراً، ويؤيد الفحص الدقيق للممارسات الناشئة في مكان سوق العمل والمثيرة للقلق.

٥٦. أظهر زمن المساواة في العمل أن التمييز في العمل هو هدف متحرك: ففي حين تستمر أنماط التمييز المقر بها منذ أمد طويل القائمة على الجنس والعرق والدين والتي تكتسب في الغالب أشكالاً جديدة، تبرز أشكال جديدة مثل التمييز ضد الأشخاص المصابين أو الذين قد يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو العمال عند حدي فترة العمر. وفي الوقت نفسه، بدأت ممارسات أخرى بالظهور في العديد من البلدان، مثل تلك التي تعاقب الأفراد من ذوي العادات التي تعتبر رديئة.

٥٧. إن "حيوية" التمييز في العمل مرتبطة بشكل وثيق بالتحويلات في هيكليات وديناميات أسواق العمل في كل مكان الناشئة عن عمليات اقتصادية وسياسية أوسع نطاقاً. وتعيد مثل هذه التحويلات تحديد أنماط التحركية والتجزئة الاجتماعيتين، مغيرة بذلك وجهات النظر المجتمعية بشأن أخلاقيات أو مناحي العمل التي تعتبر مؤدية إلى النجاح في

١ - أشكال التمييز المقر بها منذ أمد طويل

وضعهن (بدون أجر أو عاملات لحسابهن الخاص أو موظفات)، ونصيب النساء في مناصب الهيئات التشريعية والإدارية، والفجوة في الأجور بين النساء والرجال (انظر الملاحظة المنهجية في المرفق ١).

استمرار دخول المرأة إلى سوق العمل

٦١. تؤكد البيانات للفترة ١٩٩٥-٢٠٠٤ أن المشاركة النسائية في القوة العاملة وفي الاستخدام بأجر استمرت في اتجاهها التصاعدي في كافة أقاليم العالم تقريباً (انظر الجدول ١-٢). فقد استمرت معدلات المشاركة النسائية في القوة العاملة بالارتفاع بشكل كبير، وأدت بالتالي إلى تقليص الفجوة بين الجنسين في معدلات المشاركة في اليد العاملة بنسبة ٣,٥ نقاط مئوية في العالم. ويظهر الجدول ١-٢ أن هذه الزيادة كانت الأقوى في أمريكا اللاتينية والكاريبي يتبعهما الاتحاد الأوروبي وجنوب آسيا، ومن ثم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا انطلاقاً من مستويات متدنية للغاية. كما أظهر هذا المؤشر زيادات معتدلة في شرق آسيا والمحيط الهادئ، ولكنه بقي تقريباً دون تغيير في البلدان ذات الاقتصادات الانتقالية وفي بلدان أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء.

المساواة بين الجنسين في عالم العمل: صورة مختلطة

٥٩. هناك شرط مسبق أساسي لمعالجة التمييز القائم على الجنس معالجة فعالة في الاستخدام والمهنة، وهو فهم كل من ماهيته وتطوره مع الزمن. وفي غياب المعلومات العالمية بشأن التمييز الجنسي، تؤخذ أوجه اللامساواة بين الرجال والنساء في نتائج سوق العمل على أنها عوامل بديلة صحيحة للتمييز الجنسي (انظر الجزء الأول، الفصل ٢). فبالرغم من أن اللامساواة بين الجنسين تتواجد وتتفاعل مع أشكال أخرى من اللامساواة، مثل اللامساواة القائمة على العمر أو العرق، فإن البيانات تكون أكثر توفراً على الصعيد العالمي للجنس أكثر منها لأية معلومات شخصية أخرى. ولهذا السبب، يركز هذا القسم على أوجه اللامساواة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بعدد من متغيرات سوق العمل.

٦٠. تم اختيار ثمانية مؤشرات للنظر في وضع المرأة النسبي في سوق العمل، وهي: معدل المشاركة في القوة العاملة، ومعدلات الاستخدام والبطالة حسب الجنس، ونصيب النساء في الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي وفي مجموع الاستخدام بأجر، ونسبة توزيع العاملات حسب

الجدول ١-٢: معدلات المشاركة النسائية في القوة العاملة ونصيب النساء كنسبة مئوية في معدلات الرجال موزعة حسب الأقاليم، ١٩٩٥-٢٠٠٤ (نسب مئوية)

النسبة المئوية للنساء في معدلات الرجال	معدلات المشاركة النسائية في القوة العاملة			عدد البلدان أو المناطق		
	1995	2004	2000			
69.6	66.2	56.6	55.7	54.8	173	العالم
74.3	71.6	61.2	60.3	59.5	24	شرق آسيا والمحيط الهادئ
80.3	79.3	60.9	60.6	62.2	23	أوروبا (خلاف الاتحاد الأوروبي) ووسط آسيا
80.8	74.3	62.0	60.4	57.9	25	الاتحاد الأوروبي
65.3	58.0	53.9	51.5	48.1	28	أمريكا اللاتينية والكاريبي
39.5	34.0	32.0	29.8	27.5	19	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
86.7	83.0	71.2	70.4	68.6	2	أفريقيا الشمالية
52.6	46.8	43.5	41.3	39.5	8	جنوب آسيا
73.0	73.6	63.0	63.7	64.6	44	أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء

كل القيم الواردة هنا هي قيم متوسطة.

المصدر:

ILO: Key Indicators of the Labour Market (KILM), Fourth edition (Geneva, 2006), table 1a; ILO: Global Employment Trends Model.

الجدول ٢-٢: معدلات الاستخدام نسبة إلى السكان حسب الجنس والإقليم، ١٩٩٥-٢٠٠٤ (نسب مئوية)

	معدلات استخدام النساء		معدلات استخدام الرجال	
	1995	2004	1995	2004
العالم	51.2	53.0	78.4	77.5
شرق آسيا والمحيط الهادئ	58.1	59.3	81.7	80.6
أوروبا (خلاف الاتحاد الأوروبي) ووسط آسيا	57.3	56.7	71.8	69.6
الاتحاد الأوروبي	52.5	56.9	72.3	72.1
أمريكا اللاتينية والكاريبي	43.3	49.2	79.3	80.0
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	23.3	26.8	74.3	74.5
أمريكا الشمالية	64.8	68.6	78.2	78.7
جنوب آسيا	37.5	40.7	84.2	82.1
أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء	62.6	60.6	83.6	81.6

المصدر: KILM Fourth edition, table 1a; ILO: Global Employment Trends Model.

٦٥. ويظهر الجدول ٢-٤ أن حصة النساء في الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي وفي إجمالي الاستخدام بأجر قد زادت في كافة الأقاليم بنحو نقطتين مؤيتين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن نسبة النساء في الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي أعلى من نسبتها في إجمالي الاستخدام بأجر، باستثناء جنوب آسيا. ويؤكد هذا الاتجاه أن العمل بأجر في القطاع الزراعي هو مولد هام نسبياً لدخل النساء في هذا الإقليم، مقارنة بالأقاليم الأخرى.

٦٦. وفي حين أن الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لا يزالان يسجلان أدنى نسبة من النساء في الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي، فإن زيادة هذه المتغيرة كانت الأعلى في هذا الإقليم، متبوعاً بكل من أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء وشرق آسيا والمحيط الهادئ.

٦٧. وبالرغم من أن هذين المؤشرين أظهرتا تطوراً إيجابياً في كافة أنحاء العالم، تبقى نسبة النساء العاملات من غير أجر كبيرة في الكثير من الأقاليم (الجدول ٢-١). وهذا مؤشر مهم بشأن وضع المرأة، إذ إن العمال من غير أجر ضمن العائلات لا يتحكمون بوسائل الإنتاج ولا بعائدات العمل.

٦٨. إن أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء هي الإقليم الوحيد الذي ارتفع فيه معدل النساء العاملات من غير أجر في إجمالي استخدام النساء (بنسبة ٣,٦ نقاط مئوية) في حين تراجعت هذه النسبة في كافة الأقاليم الأخرى، وإن كان ذلك بتباينات كبيرة. وعلى كل حال، تبقى هناك اختلافات كبيرة في نسب النساء العاملات من غير أجر ما بين الأقاليم. ويشكل جنوب آسيا، الذي يوجد فيه ثلثا إجمالي النساء العاملات من غير أجر، الإقليم الذي يشهد أعلى نسبة من العاملات من غير أجر، ولكن أيضاً الإقليم الذي سجل أهم انخفاض في هذه النسبة للفترة قيد الاستعراض.

٦٢. وقد ارتفعت معدلات استخدام النساء كذلك في معظم الأقاليم (مع متغيرات مهمة ما بين إقليم وآخر). ولا تزال شمال أمريكا تبرز النسب الأعلى لاستخدام النساء، في حين تبقى هذه النسبة في أدنى مستوياتها في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (الجدول ٢-٢). وفضلاً عن ذلك، فإنه في حين استمرت نسب استخدام النساء في الزيادة، شهدت نسب استخدام الرجال تراجعاً طفيفاً في خمسة أقاليم من أصل ثمانية، لاسيما في أوروبا (خلاف الاتحاد الأوروبي) ووسط آسيا وجنوب آسيا.

٦٣. وفي حالة البطالة، شهد كل من الرجال والنساء تراجعاً طفيفاً أو لم يشهدوا أية تغيرات في معدلاتهم في العالم، باستثناء شرق آسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا الواقعة جنوب الصحراء. ولكن معدلات بطالة النساء ظلت أعلى من معدلات بطالة الرجال في كافة أنحاء العالم، كما أن الفجوة الأوسع في معدلات البطالة بين الرجال والنساء هي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأمريكا اللاتينية (الجدول ٢-٣). وشمال أمريكا هي الإقليم الوحيد الذي تتجاوز فيه نسبة البطالة لدى الرجال نسبتها لدى النساء.

المزيد من النساء في الوظائف بأجر، ولكن الكثير منهن لا يزلن يعملن من غير أجر

٦٤. إن حصة النساء في إجمالي الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي هو المؤشر المختار لقياس التقدم في تحقيق الهدف الإنمائي للألفية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبالإضافة إلى ذلك، تم جمع البيانات أيضاً بشأن حصة النساء في إجمالي الاستخدام بأجر لأن الزراعة الموجهة للتصدير أصبحت في بعض البلدان مورداً مهماً لعمل النساء بأجر في العقد الماضي (انظر الجدول ٢-٤).

الجدول ٢-٣: معدلات البطالة حسب الجنس والإقليم، ١٩٩٥-٢٠٠٤

معدلات بطالة الرجال		معدلات بطالة النساء		
2004	1995	2004	1995	
8.2	8.4	9.3	9.8	العالم
5.0	4.6	5.0	4.7	شرق آسيا والمحيط الهادئ
11.2	11.4	11.1	11.2	أوروبا (خلاف الاتحاد الأوروبي) ووسط آسيا
7.8	9.0	9.3	11.1	الاتحاد الأوروبي
6.8	8.1	10.4	11.8	أمريكا اللاتينية والكاريبي
10.6	10.7	16.1	16.9	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
6.6	7.8	6.1	7.4	أمريكا الشمالية
4.1	4.0	8.1	8.2	جنوب آسيا
9.1	8.6	7.6	7.3	أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء

المصدر: المصدر السابق.

الجدول ٢-٤: نصيب النساء في الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي (الهدف الإثماني الثالث للألفية) ونصيبهن في إجمالي الاستخدام بأجر، ١٩٩٥-٢٠٠٤ (نسبة مئوية)

نصيب النساء في إجمالي الاستخدام بأجر		نصيب النساء في الاستخدام بأجر في القطاع غير الزراعي		عدد البلدان أو المناطق
2004	1995	2004	1995	
42.1	40.3	43.5	41.3	79
44.9	41.8	46.5	43.1	11
44.7	43.4	45.7	43.9	12
47.1	45.4	47.4	45.8	22
40.3	38.6	42.2	40.4	22
24.9	22.2	28.2	24.5	4
47.4	46.5	49.0	48.1	2
17.6	17.8	16.5	14.3	2
36.0	35.8	39.5	36.0	4

كل القيم الواردة هي قيم متوسطة.

المصدر:

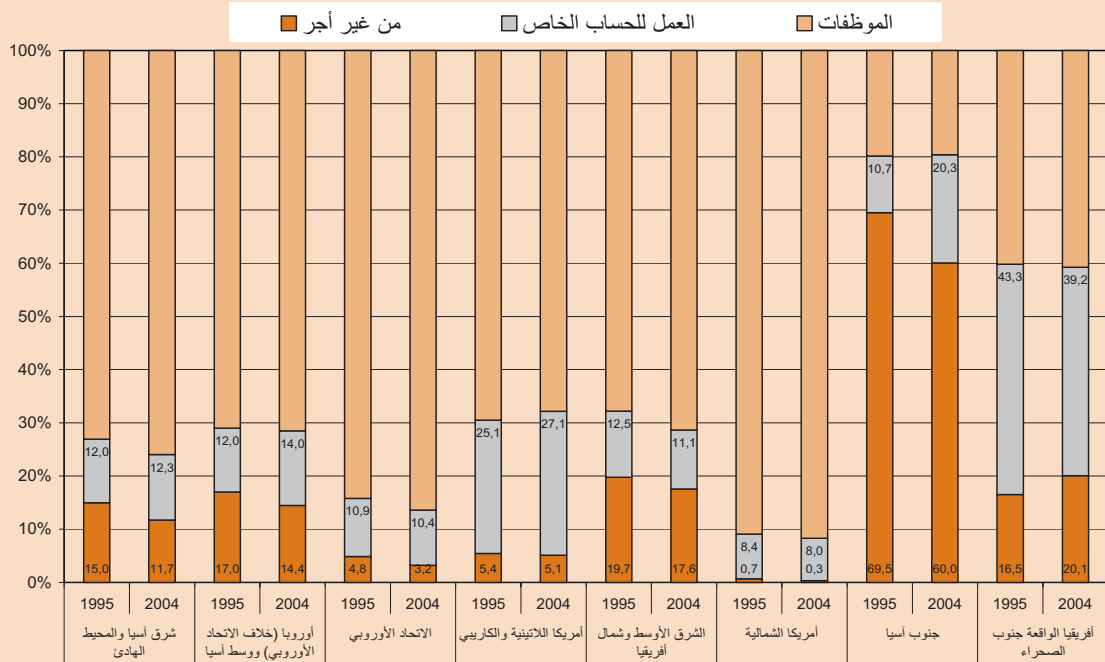
Female shares in non-agricultural paid employment: United Nations Statistics Division: United Nations Common Database; female shares in paid employment: KILM, fourth edition, table 3.

وحيث لا تتوافر مثل هذه البيانات في المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، استكمل الجدول بيانات من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لإحصاءات العمل، الجدول ٢(د) (خاصة للبيانات المتعلقة بعام ٢٠٠٤).

بالأجور المتدنية وظروف العمل السيئة وغياب الحماية. وتؤكد دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً، أن النساء ممثلات في العمالة غير المنظمة بشكل غير متكافئ وأنهن

٦٩. تستمر نسبة كبيرة من النساء العاملات في العمل لحسابهن الخاص في العديد من الأقاليم. ويمكن استخدام العمل للحساب الخاص كبديل للعمل غير المنظم الذي يتميز

الشكل ٢-١: توزيع منوي للعاملات حسب الوضع في إجمالي استخدام النساء تبعاً للأقاليم، ١٩٩٥ و ٢٠٠٤



المصدر: Female employment by status: KILM, Fourth Edition, table 3. وحيث لا تتوفر مثل هذه البيانات في المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، استكمل الجدول بيانات من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الإحصاءات، الجدول ٢(د) (خاصة للبيانات المتعلقة بعام ٢٠٠٤).

المناصب في العالم بأسره (٢٨ في المائة)، إلا أن التقدم الذي أحرزته في السنوات القليلة الماضية كان مشجعاً. فقد ازدادت نسبة النساء في هذه المراكز العالية في كافة الأقاليم (الجدول ٢-٥). وبالرغم من أن هذا المؤشر سجل أعلى ارتفاع له في جنوب آسيا (تضاعف تقريباً خلال تسع سنوات)، لا يزال هذا الإقليم يشهد أدنى نسبة من النساء العاملات في وظائف قانونية أو متقدمة أو إدارية.

٧٣. ولا يبدو أن مرحلة النمو الاقتصادي لبلد ما تلعب دوراً رئيسياً في تحديد نسبة النساء في مثل هذه الوظائف. فهناك عوامل كثيرة أخرى تساعد على شرح التباين في نصيب النساء من مجموعة الوظائف القانونية والإدارية، كالقوانين والسياسات المناهضة للتمييز والتصنيفات الوطنية للوظائف وأنظمة التدوين والتنسيق^٢.

٧٤. وكما ورد ذلك في السابق، لا تتوفر البيانات الدقيقة والموثوقة على المستوى العالمي لقياس الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الإحصاءات المتوفرة ذات الصلة تستخدم معايير مختلفة: فالبعض يعتمد

ينركز في الوظائف الأدنى نوعية في إطار العمل للحساب الخاص، وإن كانت هناك نسب متساوية تقريباً من الرجال والنساء في هذا النوع من العمل^١.

٧٥. تشكل الخدمة في المنازل "الوجه" الآخر لعمل النساء غير المنظم. وبالرغم من غياب البيانات العالمية، تظهر البراهين أن هذا الشكل من الاستخدام يجذب نسباً كبيرة ومتزايدة من النساء، وذلك جزئياً بسبب تنامي هجرة النساء بحثاً عن العمل (انظر القسم المتعلق بالعمال المهاجرين لاحقاً).

٧٦. أما بالنسبة إلى "الموظفين" أو المجموعات التي تحصل على أجر، فقد سجلت نسبة النساء زيادة طفيفة في كافة الأقاليم، باستثناء أمريكا اللاتينية والكاريبي وجنوب آسيا، حيث بقيت هذه النسبة على حالها دون تغيير.

المزيد من النساء في الوظائف رفيعة المستوى ولكن فجوة الأجور تبقى قائمة

٧٧. إذا كان في بلد ما نسبة عالية من النساء العاملات في وظائف قانونية أو وظائف متقدمة أو إدارية، فإن ذلك يؤخذ كدليل على إتاحة الوظائف ذات النوعية الجيدة للنساء. وبالرغم من أن النساء لا يزلن يمثلن أقلية واضحة في مثل هذه

^٢ انظر:

R. Anker: "Women's access to occupations with authority, influence and decision-making power", Policy Integration Department Working Paper No. 44 (Geneva, ILO, 2005), at www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4_3_414_wp-44.pdf.

^١ انظر:

R. Galli; D. Kucera: "Gender, informality and employment flexibility in Latin America" (forthcoming).

الجدول ٢-٥: نصيب النساء في الوظائف القانونية والإدارية، ١٩٩٥ و ٢٠٠٤ (نسب مئوية)

الزيادة المئوية المطلقة	2004	1995	عدد البلدان أو المناطق	
2.7	28.3	25.5	73	العالم
3.9	24.8	20.9	12	شرق آسيا والمحيط الهادئ
1.7	29.2	27.5	10	أوروبا (خلاف الاتحاد الأوروبي) وآسيا الوسطى
3.1	30.6	27.5	22	الاتحاد الأوروبي
2.3	35.0	32.7	16	أمريكا اللاتينية والكاريبي
1.8	11.0	9.2	6	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
2.6	41.2	38.6	2	أمريكا الشمالية
4.0	8.6	4.6	2	جنوب آسيا
2.7	24.8	22.1	3	أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء

عندما لم تكن البيانات متوفرة للعامين ١٩٩٥ و ٢٠٠٤، استخدمت المعلومات الواردة في السنة الأقرب، وكل القيم الواردة هي قيم متوسطة.

المصدر: ILO: LABORSTA, table 2C (Employment by occupation).

سوق العمل بسبب الانتقال إلى اقتصاد السوق، إلى جانب ما كان لذلك من أثر متفاوت على النساء^٣.

٧٧. وقد بقي الاختلاف في سائر أنحاء الاتحاد الأوروبي مرتفعاً في الدخول بين الرجال والنساء على أساس إجمالي ساعات العمل في الاقتصاد في جميع المؤسسات بنسبة ١٥ في المائة (انظر الشكل ٢-٤). ووفقاً للمفوضية الأوروبية، فإن الاختلاف في مستويات الأجور بين الرجال والنساء هو نتيجة "عدم احترام قانون المساواة في الأجور وعدد من أوجه اللامساواة الهيكلية كالتمييز العنصري في سوق العمل والاختلافات في أنماط العمل والحصول على التعليم والتدريب والتقييم المتحيز ونظم الأجور والآراء المقولبة"^٤. ويعود استمرار الفجوة بين الجنسين كذلك إلى غياب تدابير التوفيق بين العمل والعائلة المواتية للبعد الجنساني في بعض بلدان الاتحاد الأوروبي.

٧٨. وفي أمريكا اللاتينية، ازداد معدل أجور ودخول النساء كنسبة مئوية في أجور ودخول الرجال بشكل ملحوظ في كافة البلدان، باستثناء الأرجنتين (البلد الوحيد الذي شهد زيادة في كلا الفجوتين المتعلقتين بالجنسين بحوالي ١٠ نقاط مئوية). غير أنه يوجد اختلافات بارزة في حجم الفجوة بين الجنسين استناداً إلى ما إذا كانت الدخول أو الأجور هي التي تؤخذ بعين الاعتبار (انظر الجدول ٢-٦). وتبقى الفجوة في الدخول بين الجنسين أعلى بنحو ١٠ إلى ٢٠ نقطة مئوية من الفجوة في الأجور بين الجنسين، باستثناء السلفادور

على إجمالي ساعات العمل - سواء أكان ذلك في كافة القطاعات أم في قطاعات محددة - في حين يعتمد البعض الآخر على الدخول. إلا أن البيانات تظهر اختلافات كبيرة في الأجور بين الجنسين، وبغض النظر عن المعيار المستخدم.

٧٥. أظهر زمن المساواة في العمل أن الأوجه البارزة لعدم المساواة في الأجور بين الجنسين كانت من ضمن الخصائص الأكثر مرونة التي تميزت بها أسواق العمل في كافة أنحاء العالم. وبالرغم أن فجوة الأجور بين الجنسين تقلصت في بعض الأماكن وبقيت على حالها في البعض الآخر، استمرت النساء في العمل، بشكل عام، مقابل أجور أقل من تلك التي يحصل عليها الرجال. ويستمر هذا التوجه بالرغم من المستويات العالية التي توصلت إليها النساء في تحصيلهن العلمي مقارنة بالرجال (انظر الشكل ٢-٢). وفي عام ٢٠٠٣، كان المعدل الإجمالي لانتساب النساء إلى قطاع التعليم العالي أعلى من معدل انتساب الرجال بكثير، مع الاستثناء اللافت لجنوب آسيا وأفريقيا الواقعة جنوب الصحراء، مما أدى بالتالي إلى إضعاف صلة الفروقات "الإنتاجية" بين الرجال والنساء بالواقع باعتبارها سبباً تفسيرياً مهماً للفجوة المستمرة بين الجنسين.

٧٦. إن البيانات المقارنة الخاصة بالأجور حسب الجنس متاحة على نطاق أوسع بالنسبة لقطاع التصنيع. ويظهر الشكل ٢-٣ تطور فجوة الأجور بين الجنسين في هذا القطاع بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٤ لسبعة وثلاثين بلداً ومنطقة. وفي حين شهدت معظم البلدان تراجعاً في الفجوة، لاسيما في كوستاريكا والمملكة المتحدة، شهدت بلدان أخرى اتساعاً سريعاً للفجوات في الأجور بين الجنسين (كمصر وسري لانكا والسلفادور مثلاً). وفي الحالات التي تقلصت فيها هذه الفجوات، كان مرد ذلك أساساً إلى تراجع في أجور الذكور وليس زيادة في أجور النساء. وقد اتسعت كذلك فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التصنيع في اتحاد الدول المستقلة وبلدان أوروبا الشرقية. ويعزى ذلك إلى تدهور ظروف

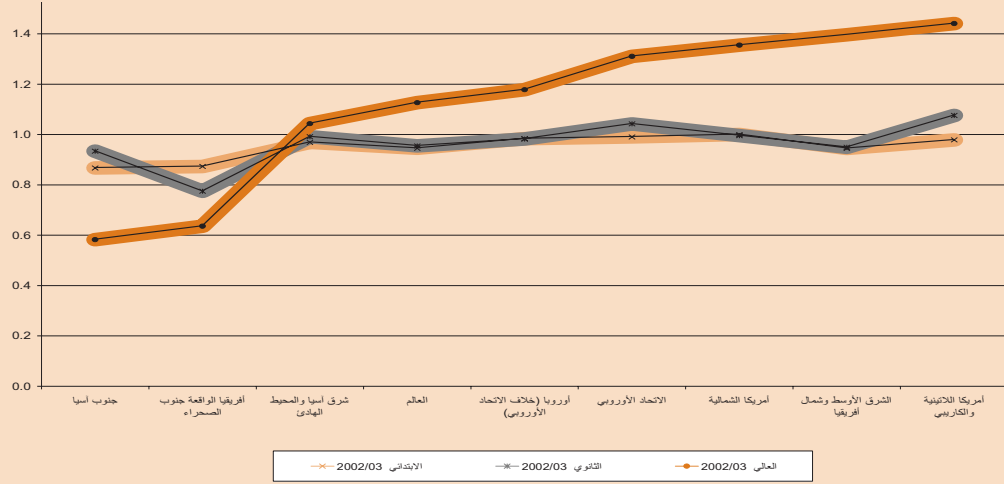
³ انظر:

M. Corley; Y. Perardel; K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, Employment Strategy Papers, 2005/20, p. 19.

⁴ انظر:

European Commission: *Report on equality between women and men, 2006* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006), p. 10.

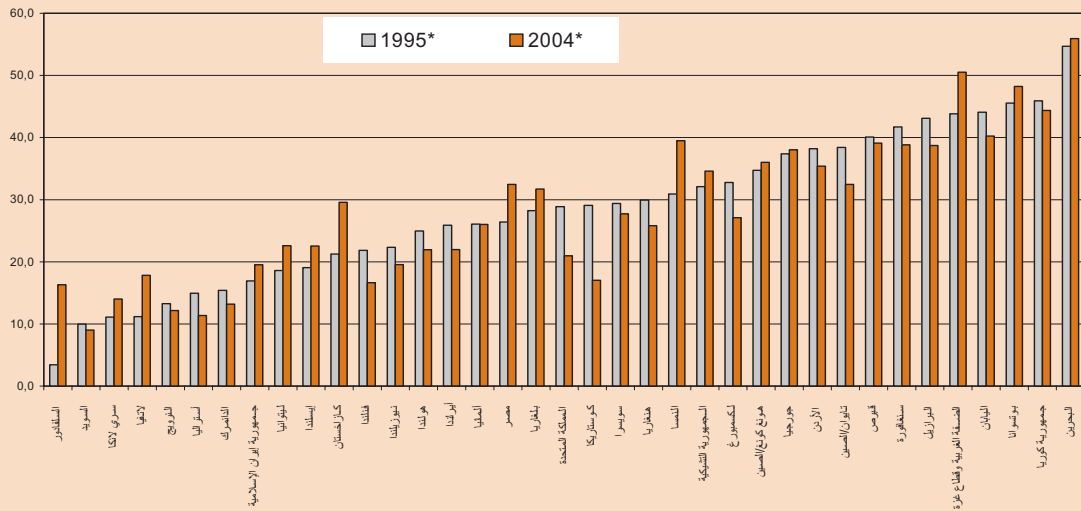
الشكل ٢-٢: نسب إجمالي انتساب المرأة إلى التعليم الابتدائي والثانوي والعالي مقارنة بالرجل حسب الإقليم، ٢٠٠٣-٢٠٠٢



المصدر:

UNESCO: Education for All Global Monitoring Report 2007 (Paris, 2006); table 5 (Participation in primary education); table 8 (Participation in secondary and post-secondary non-tertiary education); table 9 (Participation in tertiary education).

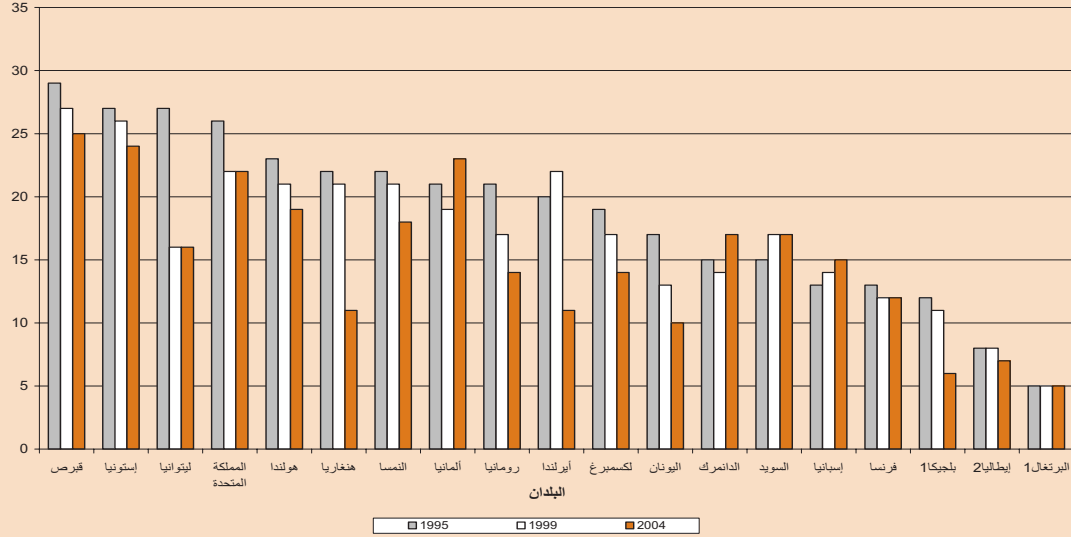
الشكل ٣-٢: فجوات الأجور بين الجنسين في قطاع التصنيع، بلدان ومناطق مختارة ١٩٩٥ و ٢٠٠٤ (الفرق بين أجور النساء والرجال كنسبة مئوية)



المصدر: تستند الحسابات إلى المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الطبعة الرابعة، الجدول ١٥

٧٩. بين العامين ١٩٩٤ و ٢٠٠٤، شهدت جميع البلدان، باستثناء الجمهورية الدومينيكية، تراجعاً في فجوة الأجور بين الجنسين كان أشد من التراجع الذي شهدته فجوة دخول وباراغواي وجمهورية فنزويلا البوليفارية، حيث يظهر الاختلاف بشكل أكبر.

الشكل ٢-٤: الفرق بين دخول النساء والرجال كنسبة مئوية في دخول الرجال، بلدان أوروبية مختارة، سنوات مختارة



(١) مقسم إلى سلاسل (٢) قيمة مؤقتة.

المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، على الموقع: epp.eurostat.ec.europa.eu.

وجمهورية كوريا^٨، يمثل هذا الجزء ٢٠ في المائة من إجمالي فجوة الأجور. أما في الصين^٩ وأستراليا^{١٠}، فيبلغ الجزء غير المفسر من فارق الأجور ٨٠ في المائة. وفي فرنسا، يزداد الجزء المتبقي من فجوة الأجور بين الجنسين مع العمر: فبالنسبة للنساء تحت سن الخامسة والثلاثين، يعود ٦ في المائة من فارق الأجور بين الرجال والنساء إلى التمييز في الأجور، في حين تتضاعف هذه القيمة بالنسبة للنساء فوق سن الخامسة والثلاثين^{١١}.

٧ انظر:

C. Grün: "Direct and indirect gender discrimination in the South African labour market", in *International Journal of Manpower*, Vol. 25, No. 3/4 (2004), pp. 321-342.

٨ انظر:

E. Monk-Turner; C. Turner: "The gender wage gap in South Korea: How much has changed in 10 years?", in *Journal of Asian Economics*, Vol. 15, No. 2 (2004), pp. 415-424.

٩ انظر:

S. Demurger; M. Fournier; Y. Chen: "The evolution of gender earnings gaps and discrimination in urban China: 1988-1995", Research Paper, Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy, 2005.

١٠ انظر:

A.C. Preston: "Female earnings in Australia: An analysis of 1991 Census data", in *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 26, No. 1 (2000), pp. 38-58.

١١ انظر:

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement: "Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002: Une évaluation possible de la discrimination salariale", in *Premières synthèses* No. 22/1 (June 2006), p. 6.

العمال بين الجنسين، في حين ازدادت الفجوة الأخيرة في كل من الأرجنتين والجمهورية الدومينيكية ونيكاراغوا.

٨٠. وقد أُجري في السنوات الماضية عدد متزايد من الدراسات في البلدان الصناعية والنامية والبلدان ذات الاقتصادات الانتقالية على حد سواء بهدف تحديد أي نسبة من فجوة الأجور بين الجنسين تعود إلى التمييز وأي جزء يعود إلى عوامل موضوعية مثل التعليم وسنوات الخبرة العملية وعدد الساعات التي أمضيت في العمل بأجر. واتفقت معظم الدراسات على أن التمييز الموازي للجزء غير المفسر من فجوة الأجور بين الجنسين مسؤول عن قسم لا يستهان به من فجوة الأجور بين الجنسين، بالرغم من أنه يتغير بشكل كبير تبعاً للبلد والمنهجية المستخدمة. ويتراوح الجزء غير المفسر من فجوة الأجور بين الجنسين في البلدان الصناعية، بين ٥ و ١٥ في المائة^٥. وفي جنوب أفريقيا^٦

٥ انظر:

A.Y.C. Liu: "Gender wage gap in Viet Nam: 1993 to 1998", in *Journal of Comparative Economics*, Vol. 32, No. 3 (Sep. 2004), pp. 586-596; C.J. Gerry; B-Y. Kim; C.A. Li: "The gender wage gap and wage arrears in Russia: Evidence from the RLMS", in *Journal of Population Economics*, Vol. 17, No. 2 (June 2004), pp. 267-288; T. Gálvez: "Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: La brecha de ingresos 2001", Ch. III, in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, ILO, 2006), pp. 95-128.

٦ انظر:

M. Gunderson: "Viewpoint: Male-female wage differentials: How can that be?", in *Canadian Journal of Economics*, Vol. 39, No. 1 (2006), pp. 1-21.

الجدول ٢-٦: الفارق في دخول النساء نسبة إلى دخول الرجال في أمريكا اللاتينية، ١٩٩٤ و ٢٠٠٤، نسب مئوية

	الفارق في الدخل المحصلة ^(١)		الفارق في الأجور ^(٢)	
	1994	2004	1994	2004
الأرجنتين	71	61	76	68
بوليفيا	54	61	61	77
البرازيل	56	66	61	87
شيلي	67	64	70	83
كولومبيا	68	77	83	99
كوستاريكا	69	75	75	85
الجمهورية الدومينيكية	75	68	90	89
إكوادور	67	67	76	87
السلفادور	63	73	79	100
غواتيمالا	55	58	70	80
هندوراس	63	76	73	95
المكسيك	57	63	68	78
نيكاراغوا	77	69	77	82
بنما	71	76	75	85
بارغواي	60	70	64	95
بيرو	60	61	73	78
أوروغواي	61	72	63	71
جمهورية فنزويلا البوليفارية	70	76	83	99

حسب الفارق كحاصل للدخل الواسطي للنساء والدخل الواسطي للرجال مضروباً بمائة. وحيثما لم تتوفر بيانات بشأن العامين ١٩٩٤ و ٢٠٠٤، استخدمت المعلومات الواردة في السنة الأقرب.

(١) الدخل المحصلة هي دخول جميع المستخدمين (العاملين لحسابهم الخاص والموظفين وأصحاب العمل). (٢) الأجور هي دخول الموظفين.

المصدر:

Source: Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC): *Social Panorama of Latin America 2005* (Santiago, United Nations, 2006), Statistical appendix, table 26.

٨٢. ومنذ عام ١٩٩٥، تمضي النساء قدماً بشكل بارز في سوق العمل في جميع أنحاء العالم. وفي حين أن معدلات الاستخدام لدى النساء، بالإضافة إلى معدلات مشاركتهن، قد ازدادت وبوتيرة أسرع من هذه المعدلات عند الرجال، لاسيما في البلدان التي كانت مشاركتهن فيها في العادة بطيئة نسبياً، بقي التقدم المحرز لتقليص الفجوات بين الجنسين في الوظائف رفيعة المستوى وفي الأجور أبطأ بكثير، على الرغم من التقدم الكبير الذي أحرزته النساء في تحصيلهن العلمي. وهذا يدعو إلى ضرورة الاستمرار في بذل الجهود الهادفة إلى ترويج الفرص المتكافئة للنساء في الاستخدام ومعالجة التمييز المباشر وغير المباشر القائم على الجنس وتمكينهن من التوفيق بين العمل بأجر والمسؤوليات العائلية.

٨١. يمكن أن يكون التمييز مباشراً في الأجور عندما يتعلق بوظائف متماثلة أو بوظائف متشابهة ويمكن أن يكون غير مباشر عندما يتعلق بوظائف مختلفة ولكنها ذات قيمة متساوية. وتظهر البراهين أن كلا الحالتين تظلان تمثلان قضية مطروحة للنقاش في كل مكان. وقد لوحظت المشاكل المتعلقة بالتمييز المباشر في الأجور في البلدان الصناعية في سياق الوظائف المهنية والتنفيذية وفي المهن الماهرة^١.

¹² انظر:

Pay Equity Task Force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Final Report 2004 (Ottawa, 2004), p. 171, at www.payequityreview.gc.ca.

العمل وفي أدنى سلم الوظائف والأجور. وهذا يحصل في كل مكان، بغض النظر عن الظروف الاجتماعية والاقتصادية للبلد الذي يعيشون فيه.

٨٧. ففي الولايات المتحدة، مثلاً، تبقى الفجوات في الأجور على أساس العرق بارزة. ويؤكد بعض محللي السياسات أنه من غير الممكن التوصل إلى المساواة في المهارات بين السود والبيض قبل عام ٢٠٥٠ على الأقل^{١٤}، مما يعني أن التفاوت في الأجور سيظل قائماً كذلك.

٨٨. ولا يبدو أن القبولية العرقية ستلاشى: فالعديد من أصحاب العمل يستمرون في النظر إلى العمال الزنوج، لاسيما الشبان منهم (انظر القسم المتعلق بالتمييز على أساس السن في الجزء الثاني، الفصل ٢)، على أنهم كسالى ومخادعون وعنفون^{١٥}. وإن نسبة المساجين العالية في صفوف الذكور من الزنوج وغياب السجلات الخاصة بهم في أماكن العمل لتجعلهم عرضة للقبولية بشكل خاص^{١٦}. وبالرغم من أن الزنجيات يتمتعن بمستويات علمية أعلى مما يتمتع به الرجال، ويحظين بالعديد من الفرص لشغل وظائف إدارية ومهنية، يحصل الرجال على أجور أعلى مقارنة بنظيراتهم من النساء، مما يشير إلى وجود نوع من التمييز في الأجور قائم على الجنس. ونتيجة لذلك، كانت نسبة الفقراء من الزنوج الرجال أقل من نظيراتهم من النساء (٢٢,٨ في المائة مقابل ٢٦,٧ في المائة)^{١٧}.

٨٩. وفي بريطانيا، لا يزال الأفراد من أصل أفريقي أو كاريبي أسود يعانون من معدلات مرتفعة من البطالة والتمركز في الوظائف قليلة المهارات ومدنية الأجر بالإضافة إلى المعاملة غير العادلة. واستناداً إلى الدراسة الاستقصائية بشأن المواطنة لعام ٢٠٠٥^{١٨}، يسجل الزنوج أعلى نسبة من عدم القبول في الوظائف، وقد كانوا معرضين أكثر من سواهم للرفض في الوظائف في غضون السنوات

١٤ انظر:

D. Neal: *Why has black-white skill convergence stopped?*, Working Paper 11090 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research), Jan. 2005, at papers.nber.org/papers/w11090.pdf?new_window=1.

١٥ انظر:

J. Faundez: "Racism and employment", in *Dimensions of racism* (New York and Geneva., United Nations, 2005), p. 57.

١٦ انظر:

E. McCrate: *Why racial stereotyping doesn't just go away: The question of honesty and work ethic*, Working Paper Series No. 115 (Apr. 2006), Political Economy Research Institute, University of Massachusetts, Amherst.

١٧ انظر:

J.D. McKinnon; C.E. Bennett: *We the people: Blacks in the United States*, Census 2000 Special Reports (US Census Bureau, Aug. 2005).

١٨ انظر:

S. Kitchen; J. Michaelson; N. Wood: *2005 Citizenship Survey – Race and faith topic report*, (London, Department for Communities and Local Government, June 2006), at www.communities.gov.uk/pub/34/CitizenshipSurveyTopicreportraceandfaith_id1501034.pdf.

استمرار التمييز العنصري والإثني

٨٣. لا يزال التمييز العنصري^{١٣} يشكل مشكلة عضالاً، فهو يظهر تراجعاً بطيئاً في البلدان التي بدأت بمعالجته مؤخراً، مثل البرازيل وجنوب أفريقيا، وهو أمر "حيوي" بالغ الأهمية في البلدان التي لا تزال تنكر هذه المشكلة ويتسم بالمرونة حتى في البلدان التي لطالما اعترفت به منذ أمد طويل.

٨٤. وقد أجمت النزاعات أو الحروب الأهلية الماضية، مع ما رافقها من اتجاهات عرقية/إثنية، التمييز العنصري في أنحاء من أفريقيا (منطقة البحيرات الكبرى) وفي أوروبا الشرقية (القوقاز والبلقان). وأدت هجرة العمال الكثيفة في جميع أنحاء العالم والشعور بالقلق الذي أحدثته هذه الهجرة في البلدان المضيفة إلى تفاقم التعابير العدائية ضد المهاجرين وضد المنتمين إلى أصول أجنبية، سواء حصلوا على جنسية البلد الذين يعملون فيه أم لم يحصلوا عليها.

التمييز العنصري والفقير: أمران متلازمان؟

٨٥. يضر التمييز العنصري بالملايين من مختلف العمال في كافة أنحاء العالم، بدءاً من الزنوج والأقليات الإثنية، ووصولاً إلى الشعوب الأصلية والمواطنين من أصل أجنبي والعمال المهاجرين. وفي الغالب، يكون الذين يعانون من التمييز العنصري والإثني فقراء جداً. وتعود المستويات الدنيا التي حققوها على المستويين العلمي والمهني إلى قرون من اللامساواة في المعاملة في كافة مجالات الحياة، واكتبتها أوجه من اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية المستديمة والعميقة. وتجعلهم الإنجازات القليلة بدورها عرضة للقبولية الإثنية، في حين أن التمييز العنصري، من الناحيتين الاجتماعية والجغرافية، يديم اللامساواة الإثنية ويعزز الإحساس "بعقدة النقص" أو "الكرهية" لدى مجموعات الأكثرية. غير أن ديناميات ومظاهر التمييز العنصري تختلف تبعاً للمجموعات المعنية وسوف يُنظر فيها بشكل منفصل فيما يلي.

نوو الأصول الأفريقية

٨٦. ظهرت في العقود الماضية طبقة صغيرة متوسطة سوداء من الأفارقة، أطلق عليهم اسم الزنوج، في العديد من البلدان. لكن الأغلبية لا تزال تصنف ضمن العاطلين عن

١٣ يستخدم تعبير "العرق" أو "العنصر" في غالب الأحيان بشكل غير دقيق فيما يتصل بالجماعات أو الأقليات اللغوية التي تستند هويتها إلى خصائص دينية أو ثقافية لا بل وإلى النسب الوطني. ويشكل الاختلاف في اللون مجرد خاصة واحدة من الخصائص الإثنية، ولكنه الخاصة الأبرز، ولذا، فإنه كثيراً ما يربط بأساس العرق في الأحكام الدستورية أو التشريعية التي تعتمد على بعض البلدان لحظر التمييز. ويشكل عام فإن أي تمييز ضد مجموعة إثنية يعتبر تمييزاً عرقياً. انظر: مكتب العمل الدولي: *المساواة في الاستخدام والمهنة، دراسة استقصائية خاصة عن المساواة في الاستخدام والمهنة بشأن الانتفاكية رقم ١١١، التقرير الثالث (الجزء ٤ باء)*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٣، جنيف، ١٩٩٦، الفقرتان ٣٠-٣١.

السود، رجالاً ونساءً، مقارنة بأجور البيض (الشكل ٢-٥). وقد ساهمت السيطرة على التضخم والمكاسب الصافية في الأجر الحقيقي الأدنى إلى التوصل إلى هذه النتائج^{٢٤}.

شعب الروما

٩٢. إن المعاملة المزرية والفقير المدقع الذي يعيش فيه شعب الروما، المشهور باسم العجر، والذي يعتبر أكبر مجموعة أقلية إثنية في أوروبا حيث يصل عدده إلى زهاء ١٠ ملايين نسمة^{٢٥}، إنما هي واحدة من أكثر المسائل السياسية والاجتماعية والمتعلقة بحقوق الإنسان إلحاحاً التي تواجهها أوروبا الآخذة في التوسع. وقد أدى ذلك إلى اعتماد عقد إدماج الروما (٢٠٠٥-٢٠١٥) وهي أولى الجهود التعاونية عبر الوطنية لتغيير حياة هؤلاء الأفراد في هذا الإقليم^{٢٦}.

٩٣. ولم يتم توثيق البيانات بشأن وضع الاستخدام الخاص بهم بشكل واضح، إلا أنه، وفقاً للتقديرات الأخيرة للمفوضية الأوروبية^{٢٧} والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة^{٢٨}، وصلت البطالة إلى مستوى متآزم. ففي بلدان مثل ألمانيا واليونان والهرسك وبلغاريا وكرواتيا وجمهورية مقدونيا البوسغرافية السابقة والجيل الأسود ورومانيا وصربيا وكوسوفو، تتراوح البطالة في صفوف الروما، ولا سيما النساء منهم، بين ٥٠ و٩٠ في المائة. والعمالة الإجمالية منخفضة في صفوفهم، ولكن معدل الاستخدام بالنسبة للروما حتى سن الرابعة والعشرين هو أعلى منه لدى أغلبيتهم، مما يعني أن هناك نسبة أعلى لعمل الأطفال بين أفراد هذه الفئة العمرية (الشكل ٢-٦)^{٢٩}.

٩٤. ومن العوامل الرئيسية الإنجازات التعليمية المتدنية بسبب تدني نسبة الحضور الناجمة عن قلة الموارد لابتداع الملابس ومواد الكتابة ووجبات الطعام والزيادة الفائقة لتمثيل

الخمسة الماضية. ونتيجة لذلك، تبقى نسبة استخدام الزوج منخفضة، في حين أن نسبة البطالة هي الأعلى بنسبة ١٣ في المائة للأفارقة السود و١٢ في المائة للكاريبين السود، أي أكثر من ضعف معدل البطالة التي يشهدها البيض (٥ في المائة). ويتفق كل المستجيبين البيض على أن الأحكام المسبقة العنصرية ازدادت في بريطانيا في غضون السنوات الخمس الماضية^{٣٠}. وإذا بقي معدل الاستخدام للعمال الزوج على الحالة المتوسطة التي هو عليها حالياً، من المتوقع أن يمر ٤٦ عاماً قبل سد فجوة الاستخدام القائمة بين السود والبيض^{٣١}.

٩٥. وقد ترافق إدخال القانون الديمقراطي في جنوب أفريقيا في منتصف التسعينات مع تحسن في الدخول النسبية للأفارقة السود مقارنة بجميع المجموعات العرقية الأخرى، ولكن هذه المكاسب تلاشت كلياً تقريباً بحلول عام ٢٠٠١، نتيجة للانفتاح الاقتصادي والتدفق الذي لم يسبق له مثيل لعناصر جديدة إلى سوق العمل المنظم بعد نهاية سياسة التمييز العنصري. ولا تزال فجوة الدخول كبيرة اليوم. وتبقى معدلات البطالة الأعلى في صفوف الأفارقة السود^{٣٢}، لا سيما ذوو المهارات المنخفضة أو القادمون من المناطق الريفية^{٣٣}. وبالرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها الحكومة والشركاء الاجتماعيون لمعالجة التمييز العنصري والأشكال الأخرى من التمييز والتقدم المحرز، تظهر دراسة استقصائية قام بها المعهد الوطني للعمل والتطور الاقتصادي أن الزوج، ولا سيما النساء منهم، لا يزالون يعانون من التمييز في مكان العمل^{٣٤}. ويكمن التحدي الرئيسي في ترويج المساواة الاقتصادية للأغلبية الكبرى من الأفارقة السود من خلال السياسات العامة التي تشمل لا بل تتجاوز التدابير المناهضة للتمييز، مثل سياسات التعليم الإدماجي أو السياسات المتعلقة بإعادة توزيع الأراضي.

٩٦. وقد كانت تعبئة المجتمع المدني، لا سيما حركة السود، وما اتخذته الحكومة من تدابير، أساساً لإحداث التغيير في البرازيل. وتشير البيانات إلى أنه حصل، منذ عام ٢٠٠١، تحسن بارز في الأجور القائمة على الساعات لعدد كبير من

^{٢٤} انظر:

ILO: *Trabalho decente e desigualdade racial no Brasil* (forthcoming).

^{٢٥} انظر:

Directorate-General for Employment and Social Affairs of the European Commission: *The situation of Roma in an enlarged European Union* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2004), p. 6, para. 7.

^{٢٦} هذه جهود مشتركة قامت بها ثمانية بلدان في وسط وجنوب شرق أوروبا ودعمها المجتمع الدولي. انظر الموقع www.romadecade.org.

^{٢٧} انظر:

The situation of Roma in an enlarged European Union, op. cit. p. 23. See also A. Gil-Robles, Commissioner for Human Rights: *Final report on the human rights situation of the Roma, Sinti and Travellers in Europe*, 15 Feb. 2006, Office of the Commissioner for Human Rights, Council of Europe, CommDH(2006) 1.

^{٢٨} انظر:

UNDP: *At risk: Roma and the displaced in Southeast Europe* (Bratislava, UNDP Regional Bureau for Europe and the Commonwealth of Independent States, 2006), p. 41.

^{٢٩} مصدر سابق، ص ٤٨.

^{١٩} انظر:

Commission for Racial Equality (United Kingdom): *Factfile 1: Employment and ethnicity* (Apr. 2006), at www.cre.gov.uk/research/factfiles.html.

^{٢٠} انظر:

Trades Union Congress (TUC): "Fifty years to plug ethnic minority employment gap, says TUC", 5 July 2005, at www.tuc.org.uk/equality/tuc-10161-f0.cfm.

^{٢١} إحصاءات جنوب أفريقيا: آذار/ مارس ٢٠٠٦ دراسة استقصائية لليد العاملة على الموقع:

www.statssa.gov.za/publications/P0210/P0210March2006.pdf.

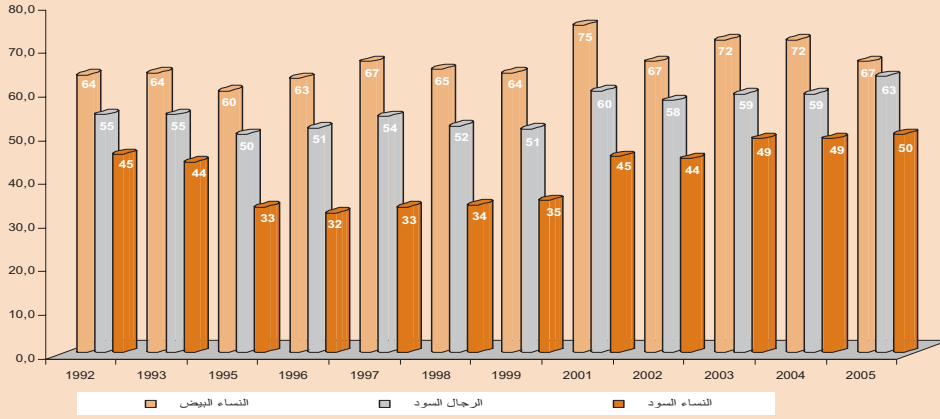
^{٢٢} انظر:

P.G. Leite; T. McKinley; R.G. Osorio: *The post-apartheid evolution of earnings inequality in South Africa 1995-2004* (Brasilia, International Poverty Centre, UNDP, 2006), Working Paper No. 32, Oct. 2006.

^{٢٣} انظر:

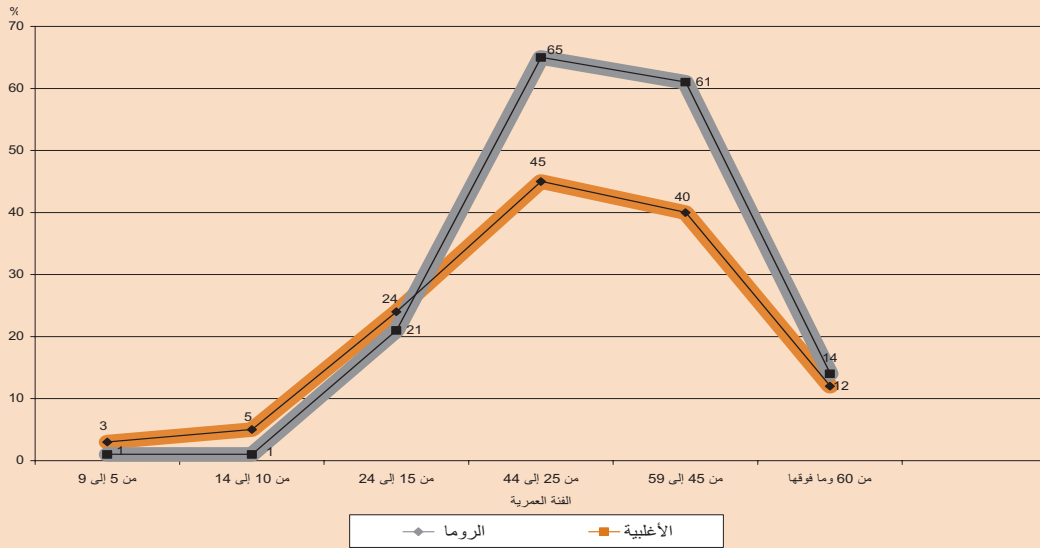
NALEDI: *The workers' survey for COSATU*, Aug. 2006, at www.naledi.org.za.

الشكل ٥-٢: متوسط الأجر حسب الساعات للنساء البيض والسود وللرجال السود كنسبة مئوية في متوسط الأجر حسب الساعات للرجال البيض، البرازيل، ١٩٩٢-٢٠٠٥



المصدر: مكتب العمل الدولي، حسب بيانات المعهد الجغرافي والإحصائي للبرازيل.

الشكل ٦-٢: الروما ومعدلات استخدام الأغلبية، حسب الفئة العمرية، جنوب شرق أوروبا، ٢٠٠٤ (نسبة مئوية)



المصدر:

UNDP: *At risk: Roma and the displaced in Southeastern Europe* (Bratislava, UNDP Regional Bureau for Europe and the Commonwealth of Independent States, 2006), p. 48.

نفسه من مجموعات الأغلبية، في حين أن مكاسب الأجور لكل سنة إضافية من التعليم هي أدنى بكثير بالنسبة للروما مقارنة مع الأغلبية، مما يؤدي إلى فجوة كبيرة في الأجور بسبب أصلهم الإثني³¹. ويظهر التمييز كذلك في القسم الأكبر

المعوقين جسدياً وعقلياً في المدارس³⁰. ولكن حتى أفراد الروما الذين يتمتعون بدراسات عليا يعانون من ضعف معدل البطالة بالنسبة للعمال الحاصلين على المستوى العلمي

³⁰ انظر:

D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: *Roma in an expanding Europe* (Washington, DC, World Bank, 2005), p. xv.

³¹ انظر: UNDP, op. cit., p. 51.

٩٨. وفي فيتنام، يعود نصف التفاوت فقط في النفقات للفرد الواحد ما بين مجموعة الأغلبية "كين" ومجموعة الأقلية "هوا" من ناحية، والأقليات الإثنية الأخرى من ناحية أخرى، إلى الاختلافات بين رأس المال المادي والبشري. وما تبقى يكون نتيجة المعاملة الأقل مواتاة أو المردود المختلف للخصائص المتماثلة^{٣٥}.

٩٩. وفي أمريكا اللاتينية، تحتفظ الشعوب الأصلية أكثر من الشعوب غير الأصلية على الأرجح بوظائف القطاع غير المنظم والوظائف من غير أجر والعمل في القطاع الزراعي. ويتمثل أحد الأسباب الرئيسية لذلك في مستوياتهم التعليمية المتدنية، بالرغم من العدد المتزايد لسنوات التعليم للسكان بشكل عام. ولكن حتى بعد التأكد من المستوى العلمي، يبقى جزء هام من الفجوة القائمة في الأجور بين العمال الأصليين وغير الأصليين دون تفسير. ففي حين يحصل العمال الأصليين على متوسط يبلغ تقريباً نصف ما يحصل عليه العمال غير الأصليين، تعود نسبة ٢٥ إلى ٥٠ في المائة من الفجوة في الأجور إلى التمييز والخصائص غير الملحوظة كعوية التعليم (الشكل ٢-٧)^{٣٦}.

١٠٠. ويتزايد حجم الفجوة مع التعليم، ويلحق الضرر في أغلب الأحيان بالعمال والمهنيين الأصليين المهرة. ونقل عائدات التعليم بالنسبة للشعوب الأصلية عنها بالنسبة للشعوب غير الأصلية، باعتبارها عائقاً للأسر الأصلية في الاستثمار في التعليم الثانوي والعالي. ويشكل الجنس عاملاً محددًا إضافيًا في إلحاق الأضرار: فالأجور التي تتقاضاها النساء من الشعوب الأصلية أقل مما يتقاضاه الرجال من الشعوب الأصلية (انظر الشكل ٢-٨). وقد بقيت نسبة الفجوة في الأجور بين العمال من الشعوب الأصلية والعمال من غير الشعوب الأصلية على حالها تقريباً في أمريكا اللاتينية خلال التسعينات.

١٠١. ويتمثل التمييز في الأجور بالنسبة للشعوب الأصلية والقبلية في أجور أدنى بكثير للعمل نفسه وتقديم هذه الأجور جزئياً أو كلياً عينياً^{٣٧}، بالإضافة إلى التأخر في الدفع. ويتأتى عن هذه الممارسات أن قسماً مهماً من المزارعين الذين يعملون سداداً لدين هم من الشعوب الأصلية في العديد من

من العاملين من الروما الذين يقومون بأعمال لا تحتاج لأية مهارات، بغض النظر عن مستواهم العلمي. غير أن البراهين تظهر أن الروما أكملوا تعليمهم الثانوي في المجتمعات المختلطة والمتكاملة وحصلوا على وظائف في القطاع المنظم، بغض النظر عن الجنس، مما يشير إلى أن تدني التمييز العنصري المرتبط بالمكان يؤدي إلى نتائج اجتماعية أفضل^{٣٢}.

٩٥. ولا تشكل المواقف السلبية المشككة الوحيدة، فقد تقبم القوانين الحواجز أيضاً. ففي رومانيا، مثلاً، ينبغي قانوناً على أي شخص يتقدم إلى وظيفة ما أن يكون لديه على الأقل ثماني سنوات من التعليم الابتدائي، مما يؤدي إلى معاقبة الأشخاص الذين يتمتعون بتحصيل علمي دون المتوسط معاقبة شديدة^{٣٣}. ولكن في حالات أخرى، سمح القانون لأفراد الروما بتقديم شكاوى عن حالات التمييز بشكل ناجح (الإطار ٢-١).

الشعوب الأصلية والقبلية

٩٦. وهناك مجموعة أخرى ممثلة بشكل غير متناسب بين الفقراء، وبشكل خاص الفقراء المزمنين، وهي الشعوب الأصلية والقبلية: فهي تمثل أكثر من ١٥ في المائة من فقراء العالم، وإن كانت تشكل ما تصل نسبته إلى ٥ في المائة من سكانه. إن التمييز العنصري المجتمعي والمؤسسي الذي عانت منه هذه الشعوب خلال فترات الاستعمار وبعد نيل استقلالها، إلى جانب إنكار حقها عليها كشعوب متميزة لها هويتها، بما في ذلك الحصول على أراضي أسلافها والإشراف عليها، كلها أمور مسؤولة عن الحالة التي تعيشها هذه الشعوب.

٩٧. إن الاستمرار في انتهاك الأراضي التقليدية لهذه الشعوب وطردها منها، سواءً على نحو شرعي أم بحكم الواقع، بشكل سريع، كان هو السبب الرئيسي في إفقارها وبقى الأساس في معاناتها. ولكن بسبب حرمان هذه الشعوب من أرضها، أصبح العمل بأجر مورداً مهماً لمعيشتها، ومن المتوقع أن يزيد في الأهمية. ويبدو أن الهجرة من أجل العمل - على المستويين الدولي والوطني - هي آخذة في الازدياد أيضاً (انظر الإطار ٢-٢)^{٣٤}.

los jornaleros agrícolas migrantes en las diversas regiones hortícolas de México, Canadá y España", in *Análisis Económico*, No. 46, Vol. XXI (first quarter 2006), at www.analisiseconomico.com.mx/pdf/4605.pdf.

٣٥ انظر:

D. van de Walle; D. Gunewardena: "Sources of ethnic inequality in Viet Nam", in *Journal of Development Economics*, Vol. 65 (2001), pp. 177-207.

٣٦ انظر:

G. Hall; H.A. Patrinos (eds.): *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America 1994-2004* (Palgrave Macmillan, 2006).

٣٧ انظر:

J. Renshaw (ed.): *Indicadores de bienestar y de pobreza indígena* (Inter-American Development Bank (IDB), Oct. 2004) (unpublished document), p. 50.

٣٢ انظر:

D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: op. cit., p. 74.

٣٣ انظر:

F. Nasture: "Comparing Romanian policies on employment: Lessons for the Roma Decade", at Eumap.org, Aug. 2005, at www.eumap.org.

٣٤ انظر:

I. Kempf: *Pobreza y pueblos indígenas: más allá de las necesidades*, Observatorio de conflictos, Serie identidades y pueblos indígenas (Madrid, Centro de Investigación para la Paz (Peace Research Center), 2003); International Organization for Migration (IOM), Secretariat of the Permanent Forum on Indigenous Issues: *Report of an Expert Workshop on Indigenous Peoples and Migration: Challenges and Opportunities*, Geneva, 6-7 April 2006, E/C.19/2006/CRP.5; M.A. Barrón Pérez: "Jornada de trabajo, ahorro y remesas de

الإطار ١-٢

المحكمة تدين التمييز ضد عمال الروما

ربح رجل من الروما في ١٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٥، دعوى أقامها في محكمة قطاع صوفيا في بلغاريا، على أساس قانون بلغاريا للحماية من التمييز. وكان المدعي قد تقدم عام ٢٠٠٣ ليعمل في شركة لإنتاج المواد الغذائية. وقيل له على الهاتف إن الشرط الوحيد الذي ينبغي للمتقدم أن يستوفيه هو أن يكون ذكراً ويبلغ أقل من ثلاثين عاماً وأنه لا ينبغي لأي من الروما أن يتقدم لهذه الوظيفة. وفي عام ٢٠٠٤، عندما تم الإعلان عن الوظيفة مرة أخرى، تقدم ثانية، وعندما استدعي لإجراء مقابلة، لم يذكر أنه من الروما. وخلال هذه المقابلة، ثببت الإدارة همته في الحصول على أي وظيفة. وقد فشلت الشركة في إثبات أنها استندت في رفضها إلى قلة المؤهلات لدى المتقدم. وعضاً عن ذلك، اعتبرت المحكمة أنه يوجد ما يكفي من البيانات القرينة لوجود رابط سببي بين الأصل الإثني للسيد أسينوف ورفض الشركة لطلب توظيفه. وهذا هو مثال على قرار محكمة بالاعتراف بالتمييز الإثني المباشر في التوظيف والاستخدام.

المصدر:

European Roma Rights Centre (ERRC): Bulgarian court fines employer for denying access to employment to Roma, 16 Nov. 2005, at www.errc.org..

الإطار ٢-٢

هجرة الشعوب الأصلية والقبلية إلى الخارج من أجل العمل

تشهد الشعوب الأصلية من مناطق الهضاب "هيل جاناجاتيس" في نيبال، أكبر نسبة من العمال المهاجرين الذين يعملون في الخارج (٢٩ في المائة) في بلدان خلاف الهند، وهي تتمتع بأعلى متوسط للدخول عن طريق التحويلات (حوالي ٣٥ في المائة من الدخل السنوية للأسر). وفي باكستان، تشير الإحصاءات الوطنية إلى نمو في أعداد العمال المهاجرين من المناطق القبلية بحثاً عن العمل منذ عام ٢٠٠٤، لا سيما في قطاع البناء في دول الخليج. وبسبب الإمكانات المحدودة لهذه الشعوب الأصلية والقبلية في النفاذ إلى القنوات الرسمية للهجرة والحصول على وثائق السفر الرسمية، يبدو أنهم معرضون أكثر من غيرهم من المجموعات الأخرى لأن يصبحوا عمالاً مهاجرين من دون أوراق. وتعرض النساء من الشعوب الأصلية للوقوع ضحية للاتجار بهن.

المصدر:

Department for International Development (DFID) and World Bank: *Unequal citizens. Gender, caste and ethnic exclusion in Nepal* (Kathmandu, 2006). IOM, Secretariat of the Permanent Forum on Indigenous Issues: *Report of an Expert Workshop on Indigenous Peoples and Migration: Challenges and Opportunities*, Geneva, 6-7 Apr. 2006, E/C.19/2006/CRP.5, p. 11.

تميل إلى الاستخفاف بهذه المسألة. فتدابير السياسة العامة تركز عادة على القيود التي يعانون منها في توفير العمالة مثل قلة التعليم والظروف الصحية السيئة. وفي حين أن هناك حاجة ملحة ومطلوبة للاستثمارات في المزيد من المدارس الأفضل والأكثر ملاءمة من الناحية الثقافية والخدمات الصحية للشعوب الأصلية والقبلية، فإنها لن تنجح وحدها في القضاء على التمييز في العمل. وهناك طلب كذلك على التدابير الموجهة بشكل صريح نحو التخلص من التحيز في الطلب على العمل.

جماعات أخرى

١٠٣. وفي اليابان، أعرب المقرر الخاص المعني بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب عن قلقه بشأن التمييز الذي يستهدف المتحدرين من المستعمرات اليابانية السابقة (مثل الكوريين والصينيين)، من بين مجموعات أخرى^{٤١}. وتتعكس ذلك في

المناطق^{٣٨}، بما في ذلك أفريقيا (انظر الإطار ٤-٢). وفي بيرو، تعاني المجتمعات المحلية الأصلية الأكثر بعداً أو شبه المعزولة من الكثير من التعسفات المجحفة والحرمان البالغ من حريتها، مثل جماعات "موروناهواز" و"ماشكو - بيروس" و"كاشيبو - كاكاتاييوس" المتواجدة في مناطق طبيعية "محمية"^{٣٩}. كما تتأثر الشعوب الأصلية والقبلية بعمل الأطفال الذي يعد شائعاً ومستديماً بين أطفالها بشكل لا يعهده نظراًؤها من الشعوب الأصلية^{٤٠}.

١٠٢. بالرغم من الدلائل المتزايدة للتمييز الذي تعاني منه الشعوب الأصلية والقبلية في سوق العمل، فإن مبادرات السياسات العامة التي تهدف إلى تحسين ظروفهم المعيشية

³⁸ مكتب العمل الدولي: *تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري*، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثالثة والتسعون، جنيف، ٢٠٠٥.

انظر:

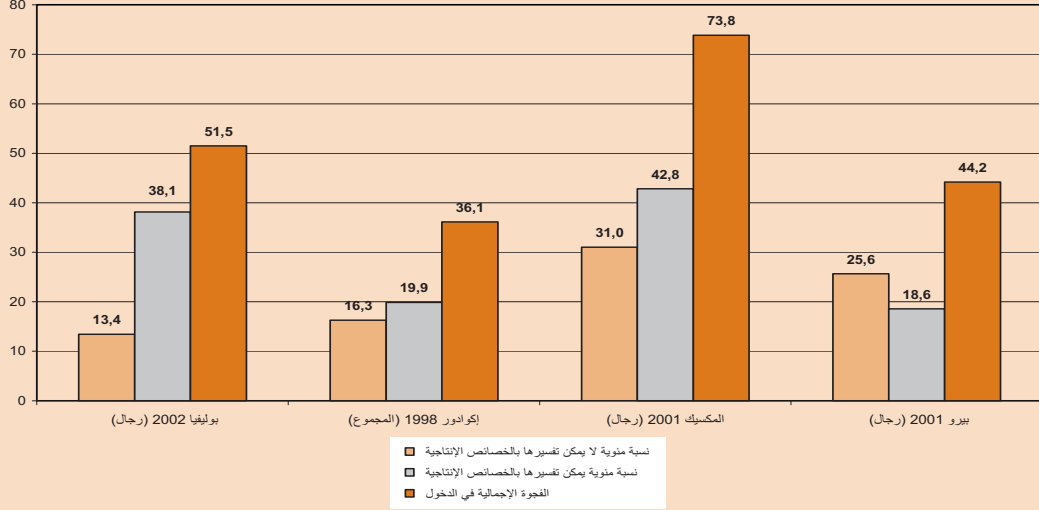
E. Bedoya Garland; A. Bedoya Silva-Santisteban: *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la amazonia peruana*, DECLARATION/WP/40/2004 (Geneva, ILO, 2005), pp. 12-13.

انظر:

G. Hall; H.A. Patrinos: op. cit. ILO: *Guidelines for combating child labour among indigenous peoples* (Geneva, 2006).

⁴¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة: تقرير المقرر الخاص المعني بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، (إضافة: البعثة إلى اليابان)، ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، E/CN.4/2006/16/Add.2.

الشكل ٢-٧ الفجوات المطلقة لدخول العمال بين العاملين من الشعوب الأصلية والعاملين من غير الشعوب الأصلية، سنوات وبلدان مختارة من أمريكا اللاتينية (الفارق بالنسبة المنوية)



المصدر:

G. Hall; H.A. Patrinos (eds.): *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America* (Palgrave Macmillan, 2006).

الإطار ٢-٣

تجميع البيانات عن الشعوب الأصلية والقبلية: القضايا والتحديات

يجمع القليل من البلدان بيانات حول وضع وظروف شعوبها الأصلية والقبلية ويصنفها. وتشمل التحديات الرئيسية ما يلي: عدم كفاية نماذج الأسئلة لمعرفة وضعها، ونمط وعدد المعايير الواجب استخدامها لتحديد الانتماء الإثني للمجيبين (مكان إقامتهم، اللغة (اللغات) المحكية، التعريف الذاتي، الخ.) والافتقار إلى الدقة عند التبليغ عن هويات الأشخاص الأصليين بسبب عدم فهم السؤال المطروح عليهم، ووجود الشعوب الأصلية في الغالب في مناطق تشهد حروباً، وصعوبة ملاحقة أوضاع الشعوب الأصلية المهاجرة إلى بلدان أخرى. وقد شدد الخبراء، بمن فيهم أخصائيو بالشعوب الأصلية، على أهمية إشراك الشعوب الأصلية والقبلية عند جمع البيانات وتحليلها والتبليغ عنها. ومن شأن ذلك أن يساعد على تحديد المؤشرات المناسبة ثقافياً وعلى جعل هذه الشعوب تتجاوز مخاوفها إزاء عملية تجميع البيانات التي تجريها الدولة. وقد كانت الجهود التعاونية بين الحكومة والمنظمات الخاصة بالشعوب الأصلية في كندا ونيوزيلندا مشجعة في هذا المجال. ويوصي الخبراء كذلك باستخدام معايير متعددة التحديد وضرورة جمع البيانات التي تأخذ في اعتبارها مسائل التمييز والاستبعاد في المجال الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. ويشمل ذلك، الإقرار بقيمة الأعمال التي تقوم بها الشعوب الأصلية، "كسب المعيشة" مقابل "الحصول على وظيفة".

المصدر: الأمم المتحدة: تقرير عن حلقة العمل بشأن جمع البيانات وتصنيفها فيما يتعلق بالشعوب الأصلية، المنتدى الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية، الدورة الثالثة، نيويورك، من ١٠ إلى ٢١ مايو/أيار ٢٠٠٤، E/C.19/2004/2؛ الأمم المتحدة: تقرير عن اجتماع بشأن الشعوب الأصلية ومؤشرات الرفاه، المنتدى الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية، الدورة الخامسة، نيويورك، من ١٥ إلى ٢٦ أيار/مايو ٢٠٠٦، E/C.19/2006/CRP.3

الأجور المتدنية وساعات العمل الطويلة والمضنية والعنف. ولتوفير الحماية لهم، أنشأت "رينغو"- أكبر نقابة عمال في اليابان - نقابة للعمال الصينيين^{٤٢}.

١٠٤. وفي الاتحاد الروسي، أصبح التمييز العنصري وكرهية الأجانب أكثر علنية في السنوات الأخيرة بعد انهيار الاتحاد السوفياتي^{٤٣}. فلقد شهد الاتحاد السوفياتي منافسة

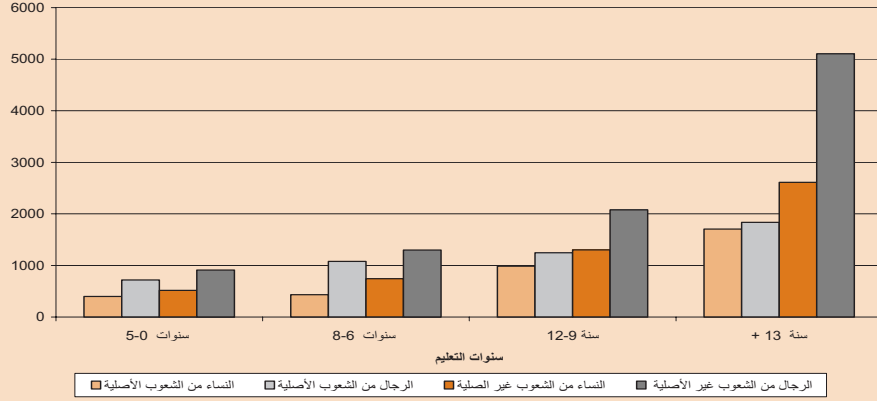
^{٤٣} انظر:

United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination: *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Russian Federation*, document CERD/C/62/CO/7, 21 Mar. 2003.

^{٤٢} انظر:

S. Kakuchi: "Male migrant workers in Japan have it tough", in *Asia Times Online*, 9 June 2005, at www.atimes.com/atimes/Japan/GF09Dh02.html.

الشكل ٢-٨: فجوة الدخل حسب الجنس والإثنية في غواتيمالا، ٢٠٠٠ (كتزالات في الشهر)



المصدر:

P. Sauma: *Las desigualdades étnicas y de género en el mercado del trabajo de Guatemala*, DECLARATION/WP/27/2004 (Geneva, ILO, 2004), p. 35

الإطار ٢-٤

العمل سداداً لدين بين رعاة جماعة "مبورورو" وشعوب "باكوا" و"باكولوا" و"باغيلي" (الذين يطلق عليهم اسم "القزميون") في الكاميرون

أظهرت الأبحاث التشاركية التي قامت بها منظمة العمل الدولية في العامين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ مع ممثلين ومجتمعات من الشعوب الأصلية أن من يسمون بالجماعات "القزمية" أو الأفراد أو بعض العائلات داخل هذه المجتمعات يعتبرون ملك جيرانهم في العديد من المناطق. ولا يعترف رسمياً بالمخيمات "القزمية" في الهيئات الإدارية للكاميرون إذ لا توجد هذه الجماعات فعلياً إلا كملحق للقرى المجاورة (غير الأصلية) المعترف بها رسمياً. ولذلك أثر مباشر على قدرتهم على امتلاك الأراضي والمشاركة في عمليات صنع القرارات. وقد تمت مصادرة معظم الأراضي والمناطق الحرجية التي كانت تستخدمها الجماعات القزمية "تقليدياً" كموارد رزق أو بيعها أو تحويلها إلى مناطق محمية. ونتيجة لذلك، أصبحت هذه الجماعات البدوية سابقاً - والتي كانت تعتمد على الصيد والبحث عن سبل الرزق - تعتمد بشكل متزايد على العمل بأجر والزراعة في المجتمعات المجاورة لها. كما أن هناك انتشاراً واسعاً للعمل تسديداً لدين والأجور المتدنية للعمال الأصليين مقارنة بالعمال الذين ينتمون إلى مجموعات إثنية أخرى.

المصدر:

A.K. Barume: *Etude sur le cadre légal pour la protection des droits des peuples indigènes et tribaux au Cameroun*, PRO 169, (Geneva, ILO, 2005); B. Tchoumba : *Indigenous and tribal peoples and poverty reduction strategies in Cameroon*, PRO 169, ILO, and Centre for Environment and Development, Yaoundé (Geneva, ILO, 2005).

أجراها مكتب حقوق الإنسان في موسكو عام ٢٠٠٥^{٤٦} أن زهاء ٤٠ في المائة من الروس يشكون في أن يستفيد الاقتصاد من المهاجرين و ٧٠ في المائة منهم يؤيدون هجرة الروس والمتحدثين بالروسية ولكنهم يشعرون بأنه لا بد من ضبط هجرة الجماعات الإثنية الأخرى.

RIA Novosti: "Russia: Legal migrant workers up 63% on 2004", 26 Jan. 2006, at <http://en.rian.ru/russia/20060126/43196003.html>.

⁴⁶ انظر:

Moscow Bureau for Human Rights: "Racism, xenophobia, ethnic discrimination and anti-Semitism in Russia", June 2005, at www.antirasizm.ru/english_rep_017.doc.

وأحياناً نزاعات بين مختلف الجنسيات فيه، ولكن السلطة السوفياتية كانت تسيطر عليها. وتشير البيانات المأخوذة من الواقع إلى زيادة التمييز العنصري ضد الأفراد المتحدرين من الجمهوريات السوفياتية السابقة، لاسيما دول القوقاز ووسط آسيا^{٤٤}. ومع هجرة العمال غير القانونية التي تتراوح بين ٥ و ١٤ مليون شخص^{٤٥}، أظهرت دراسة استقصائية

⁴⁴ انظر:

C. Wyatt: "Racism on the rise in Russia", in BBC News, 16 July 2002, at news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/2131214.stm.

⁴⁵ انظر:

الإطار ٥-٢

العبء المزدوج الذي تتكبده المرأة المهاجرة

تتركز الوظائف المخصصة للمرأة في القطاعات الأقل نظامية، وبالتالي فهن أكثر عرضة للاستغلال واللامساواة في المعاملة من المهاجرين الرجال (مثلاً، الزراعة وصناعة الجنس والخدمة المنزلية). وتشمل الخدمة المنزلية بشكل أساسي المهاجرات لا في بلدان أوروبا الغربية وحسب، وإنما أيضاً في دول الخليج والبلدان الآسيوية عالية ومتوسطة الدخل. وتشكل المهاجرات في بلدان مجلس التعاون الخليجي من ٢٠ إلى ٤٠ في المائة من القوة العاملة المهاجرة ويأتين في الغالب من بلدان جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا. والكثير منهن يعملن في لبنان والأردن (عام ٢٠٠٠)، كانت تعمل في الأردن ٣٥ ألف سري لانكية و٧ آلاف فلبينية في الخدمة المنزلية). وبالرغم من أن ظروف عملهن تتباين بشكل كبير، إلا أنهن يتعرضن بشكل خاص للعديد من أشكال التمييز والاستغلال والإساءات، بما في ذلك المضايقة والعنف من قبل أصحاب العمل والمعاملة القسرية من قبل وكالات الاستخدام والعمل الجبري والأجور المتدنية والتغطية الاجتماعية غير المناسبة. والتمييز في الأجور استناداً إلى الجنسية أمر شائع أيضاً في العديد من البلدان في آسيا والشرق الأوسط (ففي حين أن العاملات الفلبينيات يتقاضين أجوراً عالية نسبياً، فإن معظم الأندونيسيات والسريلانكيات لا يحصلن على الحد الأدنى من الأجور).

ويؤثر التمييز أيضاً على المهاجرات ذوات المهارات، لاسيما عندما ينتمين إلى أقلية عرقية أو إثنية أو دينية. ففي كندا، مثلاً، يشير عدد من الدراسات أن المهاجرات من حملة الشهادات الجامعية اللواتي ينتمين إلى أقليات ظاهرة تحصلن على وظائف وأجور أدنى مما يحصل عليه نظراؤهن من الرجال أو النساء اللواتي ينتمين بخلفية تعليمية مشابهة ولا ينتمين إلى الأقليات. وهذه هي نتيجة كل من العوائق المؤسسية بشأن الاعتراف بالشهادات الأجنبية والدرجات الجامعية من جهة وممارسات التوظيف المتحيزة في مكان العمل من جهة أخرى.

المصدر:

R. Jureidini: *Migrant workers and xenophobia in the Middle East*, (Geneva, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Dec. 2003). at www.unrisd.org; C. Kuptsch (ed.): *Merchants of labour* (Geneva, International Institute for Labour Studies, 2006); ILO: *A global alliance against forced labour*, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 93rd Session, 2005; J. Salaff; A. Greve: "Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese emigrants in Canada", in *International Journal of Population Geography*, Vol. 9 (2003), pp. 443-456, at www.chass.utoronto.ca/~agreve/IJPG_Salaff-Greve.pdf.

والآسيوية والأمريكية، بحيث تصل إلى أكثر من ٥٠ في المائة من اليد العاملة في دول الخليج.

١٠٧. ومن الدلائل على التمييز الذي يعاني منه العمال المهاجرون تركيزهم في الأعمال القذرة والخطيرة والمتدنية، بغض النظر عن مستوى المهارات التي يتمتعون بها، وحيث ما تكون الحماية غالباً غير كافية أو معدومة سواء من الناحية القانونية أم من الناحية العملية^{٤٨}.

١٠٨. وفي حين أن معظم الدول تميل إلى منح العمال المهاجرين القانونيين نوعاً من المساواة القانونية في المعاملة مقارنة بأبناء البلد فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل والإجازات المدفوعة والحد الأدنى للسكن، إلا أنها تواجه مجموعة متباينة من القيود على الاستخدام (انظر الإطار ٢-٦). وقد يتوقف أثر التفاوت في المعاملة ومداهما على ما إذا كان العاملون المهاجرون دائمين أو مؤقتين وما إذا كانوا يتمتعون بمهارات عالية أم متدنية.

١٠٩. وتميل السياسات الوطنية المعنية بالهجرة بشكل أكبر إلى توفير التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة بين أبناء البلد والعمال المهاجرين في الوظائف التي تتطلب مهارات عالية أكثر منها في الوظائف غير الماهرة وذات

العمال المهاجرون

١٠٥. وكما ورد في الصفحات السابقة، غالباً ما يكون العاملون المهاجرون عرضة للتمييز بسبب لونهم أو عرقهم، أو دينهم الحالي أو الذي قد يعتنقونه، أو مجموعة من هذه الأشكال كلها، كما قد يتعرضون للمعاملة السيئة لمجرد وضعهم كعمال مهاجرين. ويمكن أن تتعرض العاملات المهاجرات اللواتي يشكلن نصف العدد الإجمالي من المهاجرين لعقاب مضاعف (انظر الإطار ٢-٥).

١٠٦. وتثير المعاناة التي يعيشها العمال المهاجرون قلقاً متزايداً إذ أن العمال المولودين خارج بلد عملهم يمثلون نسبة عالية ومتزايدة من القوى العاملة في العديد من البلدان. ومن المتوقع أن تزداد حركة الرجال والنساء الذين يبحثون عن فرص العمل في الخارج، والذين يقدر عددهم بزهاء ٨٦ مليون شخص في العالم ونحو ٣٢ مليون في المناطق النامية في غضون السنوات القادمة^{٤٧}. ويشكل المهاجرون نسبة ١٠ في المائة من القوة العاملة في أوروبا الغربية، في حين أن هذه النسبة تصل إلى حد أعلى في عدد من البلدان الأفريقية

٤٧ انظر مكتب العمل الدولي: نحو نهج عادل لعمل المهاجرين في الاقتصاد العالمي، التقرير السادس، مكتب العمل الدولي، الدورة ٩٢، جنيف، ٢٠٠٤؛ وانظر:

OSCE; IOM; ILO: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Vienna, 2006).

٤٨ انظر مكتب العمل الدولي: نحو نهج عادل لعمل المهاجرين في الاقتصاد العالمي، مصدر سابق، الفقرات ١٥٠-١٦٥ (الزراعة) و١٧٣-١٧٨ (المعامل المعرفية) و١٨١-١٩٤ (اقتصاد الرعاية والخدمة في البيوت) وإلى حد ما ١٦٦-١٧٢ (البناء).

القانون الوطني، قد يجد هؤلاء العمال صعوبة في المطالبة بحقوقهم أو إقامة دعوى في المحاكم، إذ إن بعض الدول لا توفر هذه الإمكانية أو تنكر على هؤلاء العمال حق الحصول على محاكمة قانونية بلغة يفهمونها. فضلاً عن ذلك، فإنه إذا ما ألقت السلطات المختصة القبض على عامل مهاجر من دون أوراق، فليس بإمكانه أو لا يملك الوقت حتى للمطالبة بأجره ومستحقاته أو بتقديم استئناف في الكثير من البلدان. إن حماية الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين الذين لا يتمتعون بوضع قانوني، بما في ذلك حمايتهم من التمييز العنصري أو الإثني أو الجنسي، تبقى وهمية إذا لم تتح لهم الإمكانات للجوء إلى الإجراءات القانونية.

١١٣. ومن ناحية أكثر إيجابية، اتخذت نقابات العمال في كافة أنحاء العالم بشكل متزايد خطوات لمعالجة المعاناة التي يعيشها العمال المهاجرون. فعلى سبيل المثال، ازدادت الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف المبرمة من جانب النقابات من بلدان المنشأ والمقصد لمساعدة العمال المهاجرين ومكافحة استغلالهم، كالاتفاق الذي وقعته نقابة العمال الموريتانية والإسبانية. ومن بين الأمور المثيرة للاهتمام أيضاً مبادرة "جواز سفر النقابة" التي أطلقتها شبكة الاتحاد الدولية - التي تسمح، منذ عام ٢٠٠١، "باستضافة" العامل المهاجر المنتسب إلى نقابة في بلده المنشأ من جانب عضو في نقابة شبكة الاتحاد الدولية في البلد المضيف. وفي ماليزيا، قرر مؤتمر نقابات العمال الماليزية بشأن الهجرة الذي انعقد عام ٢٠٠٥ المبادرة باتخاذ الإجراءات ووضع الآليات لتوفير حماية أفضل للعاملين المهاجرين القانونيين الذين يعيشون في البلد والبالغ عددهم ١,٥ مليون عامل^{٥٢}.

التمييز الديني

١١٤. ظهر التمييز القائم على الدين بشكل بارز في السنوات القليلة الماضية. فقد ساهمت عدة عوامل في ذلك، وهي: تعميق أوجه التفاوت الاقتصادية جنباً إلى جنب مع الاتجاهات الدينية والعرقية أو الإثنية؛ وتكثيف الهجرة والتحديات الثقافية التي تسببت فيها؛ والأعمال الإرهابية واعتماد سياسات أمنية كرد على مثل هذه الأعمال.

١١٥. وفي العالم الصناعي، زاد التمييز في مكان العمل ضراوة ضد المسلمين بعد ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، وتراوحت الحالات من المضايقات أو التعليقات العدوانية المتعلقة بالمعتقدات أو الممارسات الدينية وصولاً إلى رفض أصحاب العمل التكيف مع المتطلبات الخاصة بشخص ما، والتي يمكن أن تنشأ عن دينه وقد تتعارض مع أحد المتطلبات أو المؤهلات أو الممارسات (انظر الإطار ٢-٧)^{٥٣}.

الرتبة المتدنية. ويتم في العادة توفير المزيد من الضمانات للعمال ذوي المهارات العالية حتى يتحولوا إلى وضع مستقر أكثر من العمال ذوي المهارات المتدنية. ويعاني العمال ذوو المهارات المتدنية إلى حد كبير من هذه المعاملة التفضيلية التي تأتي لتزيد من معاناتهم أصلاً من الاستغلال والانتهاكات لحقوقهم. وإذا كانت المهارات المتدنية قد جاءت نتيجة إنكار التكافؤ في فرص التعليم أو في العمل عليهم في بلدان المنشأ بسبب دينهم أو جنسهم أو عرقهم، فإن المعاملة المتدنية للعمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية في بلدان المقصد ستؤدي إلى تفاقم التمييز.

١١٠. وتكون المقاومة باتجاه توفير المساواة في المعاملة مع أبناء البلد أقوى بكثير فيما يتعلق بحقوق الضمان الاجتماعي وحركة العمالة والحصول على الاستخدام والتدريب المهني. وغالباً ما يعتمد توفير الاستخدام البديل وعمل الإغاثة وإعادة التدريب على ما إذا كان العمال المهاجرون مقيمين مؤقتين أو دائمين، مما يتنافى مع أحكام معايير منظمة العمل الدولية، بما في ذلك اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣). وهذه مسألة مهمة، لاسيما في ضوء الزيادة المطردة في برامج العمال المؤقتين والتي غالباً ما تلزم العمال المهاجرين بصاحب عمل واحد أو تطلب منهم مغادرة البلد مباشرة بعد انتهاء العقد وعدم العودة إلا بعد فترة زمنية محددة. وهذه البرامج المؤقتة لا تشجع العمال المهاجرين على الاستقرار في البلد، مما يؤثر عملياً في استبعادهم من حقوق المساواة في المعاملة في الكثير من الأحيان^{٥٤}.

١١١. وتمنح برامج التكامل الإقليمية بعض الجنسيات امتيازات بالنسبة إلى جنسيات أخرى، مما يوسع نطاق التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة لتشمل العمال المهاجرين الأتيين من بلدان تعتبر من ضمن نفس الكتلة الإقليمية، ولكن ليس للأشخاص الذين ليسوا من مواطني دولة عضو (مواطنون من بلد ثالث). ولكن، عرف الإطار القانوني للاتحاد الأوروبي بعض التطورات المشجعة حيث تمنح بموجب المساواة في المعاملة لمواطني بلد ثالث يقيمون بصفة قانونية في البلد^{٥٥}. بالإضافة إلى ذلك، فإنه بالرغم من أن الاتحاد الأوروبي لا يدعم الهجرة الدائمة، إلا أنه يبدو أن هناك إقراراً متزايداً بأن هذه الهجرة مستصوبة في بعض القطاعات^{٥٦}.

١١٢. وتشكل ظروف العمال المهاجرين الذين لا يتمتعون بوضع قانوني قضية خاصة. ففي حال انتهاك أصحاب العمل

⁴⁹ انظر: OSCE; IOM; ILO: op. cit., pp 134-144.

⁵⁰ توجه المجلس 2003/109/EC بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ بشأن وضع مواطني بلد ثالث من المقيمين لفترة طويلة،/الجزيرة الرسمية L 016، ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، الصفحات ٠٠٥٣-٠٠٤٤. وبموجب هذا التوجيه، تقر الدول الأعضاء بوضع المقيم لمدة طويلة بعد خمس سنوات من الإقامة القانونية المتواصلة. وسيعطي هؤلاء المواطنون ضمناً بمساواتهم في المعاملة مع مواطني الاتحاد الأوروبي فيما يتصل بمعظم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

⁵¹ انظر: OSCE; IOM; ILO: op. cit., p. 125.

⁵² انظر:

MTUC Conference on Migrant Workers (18-19 April 2005): Concluding resolution, available on the Global Union Research Network (GURN) web site, at www.gurn.info/topic/migrant/mtuc_conf_apr05.pdf.

⁵³ انظر:

P. Sappal: "Workplace intolerance rises for Muslims after Sept. 11", in *Career Journal*, 13 Jan. 2004.

الإطار ٢-٦

العمال المهاجرون: أمثلة عن القيود على الاستخدام

هناك عدة طرق يمكن من خلالها تقييد الاختيار الحر للعمال المهاجرين فينا يتصل بعملهم والوصول إلى سوق العمل. ويسمح نظام تصاريح العمل للحكومات أن تحد من حصول الأجانب على بعض الفئات من الوظائف (مثلاً في قبرص وبلجيكا والجمهورية التشيكية والمملكة العربية السعودية ومصر والأردن والجمهورية العربية السورية) وأن تحد ما يختاره العمال المهاجرون من وظائف (مثل جمهورية كوريا حيث يمنع نظام تصاريح العمل العامل المهاجر من تغيير العمل أكثر من ثلاث مرات). كما قد يُفرض على المهاجرين العمل في منطقة محددة من البلد (بلغاريا وسويسرا). وقد يخضع هذا النظام لمبدأ الحصص النسبية (الكوتا) الذي تضعه الحكومة (مثل كازاخستان) أو يترافق مع ترخيص عمل يتم الحصول عليه من أصحاب العمل (النمسا). ومن الممكن دخول سوق العمل بحرية بعد مرور حد أدنى من فترة العمل في البلد. وتشمل القيود الأخرى ما يلي: الحد من حصول العاملين المهاجرين على بعض المهن الإدارية أو السياسية المخصصة لأبناء البلد (الوظائف السياسية والإدارية) وعدم الاعتراف بالشهادات والمؤهلات التي تم الحصول عليها في بلدان المنشأ، ووجوب مغادرة البلد عند انتهاء العقد، والصعوبات الإدارية والبيروقراطية (مثلاً، العاملون العاطلون عن العمل في إسبانيا والسياسات التقييدية لمنح التأشيرات في دول الخليج). وفي بعض الدول العربية، يتمتع العمال الأجانب بحد أدنى للم شمل العائلة وبرامج محددة للضمان الصحي. وقد اعتمدت المملكة العربية السعودية تدابير مثل الضريبة على استخدام الأجانب وفرض الضرائب على الأجانب لتمويل البرامج التدريبية لأبناء البلد. وأدخلت الكويت والإمارات العربية المتحدة أيضاً ضرائب غير مباشرة على المهاجرين، لا سيما الرسوم المتعلقة بالرعاية الصحية والجراسة.

المصدر:

OSCE; IOM; ILO: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Vienna, 2006), pp. 133–137, 102; United Nations Commission on Human Rights: *Specific groups and individuals: Migrant workers*, Report submitted by the Ms. Gabriela Rodríguez Pizarro, Special Rapporteur, in conformity with resolution 2003/46 of the Commission on Human Rights, doc. E/CN.4/2004/76/Add.2, 14 Jan. 2004.; N. Shah: *Restrictive labour immigration policies in the oil-rich Gulf: Effectiveness and implications for sending Asian countries*, United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Doc. UN/POP/EGM/2006/03, 5 May 2006, at www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P03_Shah.pdf; P. Fargues: *International migration in the Arab region: Trends and policies*, United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Doc. UN/POP/EGM/2006/09, Rev. 5 Sep. 2006, at www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P09_Fargues.pdf.

١١٨. ويترافق التمييز الديني في الكثير من البلدان إلى حد كبير مع العرق/ الإثنية (مثلاً، المواطنون من أصل مغاربي في فرنسا) أو الأصل الاجتماعي (مثلاً، جماعة "الديت" في الهند). ففي الهند، مثلاً، تعاني جماعتنا "باسماندا" و"الديت" من التهميش البالغ والتمييز الاجتماعي والاقتصادي بشكل أكبر إذا كانت من المسلمين^٧ أو المسيحيين^٨. وفي بلدان أخرى (أفغانستان وبنغلاديش وباكستان)، لا يزال الهندوس يعاملون على أنهم مواطنون غير مساوين ويقتصرون على الوظائف ذات المهارات المتدنية^٩.

١١٩. وغالباً ما يكون التمييز الديني أسوأ في المجتمعات التي لا توجد فيها حرية دينية أو حيث يميل دين الدولة إلى إلحاق الضرر بالأديان الأخرى أو استبعادها. ففي المملكة العربية السعودية مثلاً ينبغي للعمال المهاجرين الذين لا يعتقدون الدين الإسلامي أن يمتنعوا عن إبراز رموز دينية

⁵⁷ أنظر:

Asian Human Rights Commission – Religious Groups for Human Rights: Ali Anwar: Letter to Justice Rajinder Sachar – Pasmanda and Dalit Muslims, 7 Nov. 2005, at www.rghr.net/mainfile.php/0743/1030.

⁵⁸ أنظر:

Dalitchristians.com: “Problems and struggles”, at www.dalitchristians.com/Html/problems_struggles.htm.

⁵⁹ أنظر:

Hindu American Foundation: “Hindus in South Asia and the diaspora: A survey of human rights 2005”, at www.hinduamericanfoundation.org/reports.htm#hhr2005.

١١٦. وقد ارتفع عدد الشكاوى المقدمة على أساس التمييز الديني للجنة التكافؤ في فرص العمل في الولايات المتحدة بأكثر من نسبة ٢٠ في المائة في عام ٢٠٠٢. وقد جاءت هذه الزيادة من جانب موظفين مسلمين وبقيت عند المستوى نفسه في عام ٢٠٠٣^{٤٠}. وفي عام ٢٠٠٥، أبلغ مجلس العلاقات الأمريكية الإسلامية عن زيادة بنسبة ٣٠ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٤، وتتعلق بالمضايقات والعنف والمعاملة التمييزية ضد المسلمين^{٤١}.

١١٧. وفي الاتحاد الأوروبي، أبرزت مسألة "الخمارة الإسلامي" أو "الحجاب" مختلف المفاهيم السائدة في البلدان الأوروبية فيما يتعلق بالعلمانية والحرية الدينية وكشفت عن وجود بعض التناقضات. فعلى سبيل المثال، أصدرت المحكمة الدستورية الألمانية عام ٢٠٠٣ حكماً لصالح معلمة أرادت وضع الحجاب في المدرسة، ولكن أربع مقاطعات ألمانية على الأقل منعت المعلمات من وضع الحجاب، في حين طبقت إحدى المقاطعات هذا الحكم على جميع موظفات الخدمة المدنية^{٤٢}.

⁵⁴ ibid.

⁵⁵ أنظر:

CAIR: *The Status of Muslim civil rights in the United States 2006: The struggle for equality* (Washington, DC), at www.cair.com/cair2006report/.

⁵⁶ أنظر:

BBC: “The Islamic veil across Europe”, 6 Oct. 2006, at news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5414098.stm.

الإطار ٧-٢

تخفيف التوتر بين المتطلبات الدينية والممارسات القائمة في مكان العمل

توجد في أماكن العمل والخدمات والمرافق في الكثير من الأحيان قوانين تتعلق باللباس. وقد تفرض هذه القوانين ارتداء زي معين أو وجوب ارتداء ملابس وقائية أو حظر ارتداء أي غطاء على الرأس. وقد تتعارض هذه القواعد بشكل مباشر مع متطلبات الزي الديني. فعلى سبيل المثال، لا تسمح بعض العقائد للرجال بأن يقصوا شعرهم في حين أن صاحب العمل قد يطلب من موظف لديه أن يكون شعره قصيراً، لأسباب صحية وأمنية. ومن الأمثلة على التكيف الديني هو الطلب إلى الموظفين المعنيين حزم شعرهم في شبكة أو أي غطاء مناسب للرأس. وتلزم بعض الديانات الأفراد بالقيام بالصلاة في ساعات محددة من النهار. وهذه الممارسة قد تتعارض مع ساعات العمل العادية التي يحددها صاحب العمل أو الأعمال الروتينية اليومية في مكان العمل. وتتمثل إحدى الوسائل الكفيلة بالتغلب على التوتر المحتمل في سياسة معدلة تسمح بفترات استراحة أو مرونة في ساعات العمل و/أو توفير مكان خاص لأداء فرض الصلاة. وقد يطلب الموظف إجازة إذا كان دينه يمنعه من العمل في يوم مقدس. والجدولة الزمنية المرنة لساعات العمل قد تكون حلاً، ويمكن أن تتضمن أوقات وصول وخروج اختيارية في أيام العمل التي لا يمكن للشخص أن يعمل الفترة كلها خلالها، أو استخدام أوقات الغداء مقابل الخروج باكراً من العمل أو تعاقب ساعات العمل. وعندما يكون الشخص قد استنفد أيام الإجازة المدفوعة التي يستحقها، ينبغي لصاحب العمل أيضاً أن ينظر في السماح للموظف بتعويض الوقت الضائع أو استخدام الأيام الاحتياطية.

المصدر:

Ontario Human Rights Commission: Policy on creed and the accommodation of religious observances, at www.ohrc.on.ca/english/publications/creed-religion-policy.shtml.

على الأصل الاجتماعي تحد من التحرك الاجتماعي لبعض الأفراد. إن الانحدار من أصل اجتماعي معين لا يزال يشكل عائقاً قوياً أمام التكافؤ في الفرص، لا في المجتمعات البالغة الطبقية وحسب، وإنما أيضاً في المجتمعات التي أصبحت فيها الطبقة الاجتماعية أقل حدة. ويعزى ذلك إلى أن الإجراءات المتعلقة بتجاوز هذا العائق تغطي مجموعة من القطاعات والتدابير السياسية التي تقع ضمن مختلف القطاعات الحكومية، مما يجعل التنسيق والتنفيذ من الصعوبة بمكان.

العمال المهاجرون الريفيون

١٢٢. يشكل مكان الإقامة في الصين، عاملاً محدداً للإعانات والفرص، بما في ذلك الاستخدام المهنة. فالأفراد الذين يعيشون في الأرياف يتمتعون بحقوق أقل مقارنة بأولئك الذين يعيشون في المناطق الحضرية. وقد بدأ تفكيك نظام "هوكو" - وهو عبارة عن نظام لتسجيل المقيمين يحدد إقامة الأفراد في أماكن معينة، وهو ساري المفعول منذ عام ١٩٥٨ - بشكل تدريجي للوفاء بالطلب المتزايد للصناعات في المدن الكبرى^{٦٣}. وفي حين أنه سمح بالتحرك بحرية، بغض النظر عما إذا كان لدى المهاجرين نظام "هوكو"، إلا أنه من الصعب على المهاجرين من المناطق الريفية الحصول على نظام "هوكو" في المدن.

٦٣ أنظر:

M. Tuñon: "Internal labour migration in China: Features and responses" (Beijing, ILO, Apr. 2006), at www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/download/training/lab_migra.pdf; and Bingqin Li: "Floating population or urban citizens? Status, social provision and circumstances of rural-urban migrants in China", in *Social policy and administration*, Vol. 40, No. 2 (Apr. 2006), pp. 174-195.

مثل الصليبان المسيحية أو العلامة التي يضعها الهندوس على جبينهم. وتقوم أشكال التمييز الأخرى على إعلانات الوظائف التي تستبعد المتقدمين الذين ينتمون إلى مجموعات دينية معينة (لاسما الهندوس) أو منع العمال المهاجرين من ممارسة دينهم علناً^{٦٤}. ولطالما كان وضع البهائيين في جمهورية إيران الإسلامية محط تعليق من جانب كل من منظمة العمل الدولية وهيئات الأمم المتحدة.

١٢٠. وفي السنغال والسودان، يُطلب من المتقدمين المسيحيين إلى الوظائف أن يرفضوا الإيمان بدينهم أو أن يعتقدوا الدين الإسلامي إذا أرادوا الحصول على الوظيفة^{٦٥}. ومن أكثر أشكال التمييز صلافة تلك التي تستهدف الأقباط في مصر، إذ لا يتمتعون بنفس الفرص للحصول على التعليم ولا بفرص متكافئة في التعيينات والترقيات في الوظائف. والقليل منهم يعينون في مناصب رئيسية في الحكومة أو كمرشحين لعضوية البرلمان. وقبولهم في الشرطة والمدارس العسكرية محدود، ولا يعمل إلا القليل منهم كمعلمين وأساتذة^{٦٦}.

التمييز القائم على الأصل الاجتماعي

١٢١. يظهر التمييز القائم على الأصل الاجتماعي عندما يُنكر على شخص ما الحصول على وظيفة أو أي نشاط اقتصادي محدد أو لا يحصل إلا على وظائف محددة بسبب الفئنة أو الطبقة الاجتماعية والمهنية التي ينتمي إليها. وبالتالي، فإن الأحكام المسبقة والممارسات المؤسسية القائمة

٦٤ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ملاحظات فردية بشأن الاتفاقية رقم ١١، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٥.

٦٥ أنظر:

ZENIT: *La persécution antichrétienne dans le monde* (interview with T. Grimaux), Mar. 2006, at www.ebior.org/Societe/Persecutions-I.htm.

٦٦ أنظر: www.copts.com.

الدولة، تم اعتماد عدد من اللوائح التي تنص على إلغاء الرسوم غير المبررة المفروضة على المهاجرين الذين يبحثون عن وظائف دائمة أو مؤقتة في المناطق الحضرية، وإلزام أصحاب العمل بتوقيع عقود عمل، ومنع المدفوعات المتأخرة للعمال المهاجرين. وفي عام ٢٠٠٦، اعتمد مجلس الدولة المزيد من التوصيات التي تشمل ضمان الحد الأدنى من الأجور للعمال المهاجرين الريفيين وتنفيذ نظام عقود العمل والحصول على خدمات الاستخدام والتدريب على الوظائف والنفوذ إلى الخدمات العامة وتعزيز التنمية الاقتصادية المحلية والمنشآت القروية. كما تم اتخاذ خطوات لإنشاء نظام الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين وإخضاعهم لقوانين العمل ذات الصلة.

١٢٨. وقد نص قانون التعليم الإلزامي المعدل الذي أصبح ساري المفعول في آب/ أغسطس ٢٠٠٦ على تسعة أعوام من التعليم الإلزامي للأطفال في المدن والقرى على حد سواء، ومنح حق التعلم للأطفال العمال المهاجرين أينما تواجدوا. وتتضمن المبادئ التوجيهية للخطة الخمسية الحادية عشرة للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ الهجرة كمكون أساسي لاستراتيجية التنمية الوطنية، ووفقاً لطلب وزارة العمل والضمان الاجتماعي، وافق مجلس الدولة على إنشاء لجنة مشتركة تُعنى بالعمال المهاجرين. إن التصديق على الاتفاقية رقم ١١١ لمنظمة العمل الدولية في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٦ يُعتبر التزاماً جديداً بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام القائم على الأصل الاجتماعي.

١٢٩. إن إصلاح نظام "هوكو" يتطلب عدداً من التدابير المؤسسية التي ينبغي اتخاذها استراتيجياً، بما في ذلك إصلاح نظام حماية العمال وإعادة تنظيم نظم توزيع الموارد العامة وبناء القدرات وتوسيعها لتقديم الخدمات الاجتماعية العامة (التعليم والرعاية الطبية والإسكان) إلى المهاجرين الريفيين في المناطق الحضرية. كما يدعو هذا النظام كذلك إلى تغيير المواقف بحيث يعامل العمال في كل من المناطق الحضرية والريفية على حد سواء بقدر متساوٍ من الكرامة والاحترام.

التمييز القائم على الطبقة الاجتماعية

١٣٠. يمثل العنف والتمييز والتمييز العنصري التجربة اليومية لملايين الرجال والنساء في العديد من الأقاليم في العالم بسبب الطبيعة "القدرة" والوضعية المزعومة لهم. وقد تم رصد التمييز المتجذر في النظام الاجتماعي أو النظم المشابهة من الطبقة الاجتماعية القاسية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط، ولكن الممارسة في الواقع العملي هي أكثر انتشاراً في جنوب آسيا^{٦٧}، لاسيما في الهند ونيبال^{٦٨}. فبالرغم

١٢٣. لا يتمتع سوى ٤٠ في المائة من أصل حوالي ١٥٠ مليون عامل ريفي مهاجر يعملون حالياً في مدن الصين بإقامة دائمة أو مؤقتة في المدن، في حين أن الآخرين الذين يدعون "السكان المترحلون" لا يملكون مثل هذه الإقامة. وهذه مسألة هامة إذا ما أخذت الزيادة الكبيرة في الهجرة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية خلال العقدتين الماضيتين بعين الاعتبار، أي من مليوني مهاجر في منتصف الثمانينات إلى ١٥٠ مليون مهاجر في الوقت الحالي^{٦٤}.

١٢٤. ويعاني المهاجرون الريفيون من التمييز المؤسسي بسبب وضعهم الاجتماعي^{٦٥}. ففي بعض المدن، ترفض السلطات إعطائهم أنواعاً محددة من الوظائف (أفضلها) التي تبقى متاحة للمقيمين الدائمين. ويعتمد العمال المهاجرون الريفيون عادة على الشبكات غير النظامية (وجد ٩٥ في المائة منهم وظائف بواسطة أصدقاء لهم أو بأنفسهم) حيث ينتهي بهم المطاف إلى شغل وظائف غير نظامية ومتدنية الأجور ووضعية يرفضها العمال المقيمون في المناطق الحضرية^{٦٦}.

١٢٥. ولا يحصل معظم هؤلاء العمال، ولاسيما أولئك الذين لا يملكون تصريح إقامة منهم، على عقد عمل. وقد يواجهون صعوبات في الحصول على أجورهم في حينها، ويميلون إلى العمل ساعات أطول، وهم أكثر عرضة للإصابة والمرض في مكان العمل ولا يتمتعون بتغطية من الضمان الاجتماعي ويمكن أن يتعرضوا لمخاطر أخرى، بما في ذلك الاتجار بهم. ولا يتمتع الكثير من المهاجرين من المناطق الريفية إلا بمستوى تعليمي أدنى، وبالتالي فإنهم لا يحصلون على تدريب المهارات ولا على فرص الترقية.

١٢٦. ويشكل العمال المهاجرون الريفيون عنصراً هاماً لتنمية الصين الاقتصادية خلال فترة من التطور الاقتصادي السريع والتحول، إذ إنهم يشكلون ١٦ في المائة من إجمالي الناتج المحلي الوطني منذ عشرين عاماً ويمثلون ٤٠ في المائة من القوة العاملة في المناطق الحضرية. ويكونون عادة من الشباب (تتراوح أعمار ٧١ في المائة منهم ما بين ١٥ و٢٩ سنة) ولا يتمتعون إلا بتحصيل علمي متدن (شهادة الإعدادية) وهم يأتون من المناطق الأقل تطوراً من الناحية الاقتصادية (المقاطعات الغربية والمركزية).

١٢٧. اتخذت الحكومة الصينية في غضون السنوات القليلة الماضية خطوات مهمة لإصلاح نظام "هوكو" ومعالجة الوضع السيء للعمال المهاجرين الريفيين. وفي العامين ٢٠٠٢ و٢٠٠٣، وعقب التوصيات التي اتخذها مجلس

⁶⁴ أنظر: M. Tuñón, op. cit.

⁶⁵ أنظر:

Human Rights in China (HRIC): "Institutionalized exclusion: The tenuous legal status of internal migrants in China's major cities", 6 Nov. 2002, at hrichina.org/public/contents/article?revision%5fid=17138&item%5fid=3195; and "China's household registration (*Hukou*) system: Discrimination and reform", statement of Fei-Ling Wang to the Congressional-Executive Commission on China, 2 Sep. 2005, at www.cecc.gov/pages/roundtables/090205/Wang.php.

⁶⁶ أنظر: M. Tuñón, op. cit.

⁶⁷ تنظر الدراسة التي أجرتها اللجنة الفرعية للأمم المتحدة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان والمقدمة عام ٢٠٠٤ في الوضع القائم في بنغلاديش وبوركينا فاسو والهند واليابان وكينيا ومالي وولايات ميكرونيزيا الموحدة ونيبال وباكستان والسنغال وسري لانكا واليمن (لجنة حقوق الإنسان): منع التمييز، ورقة عمل موسعة أعدها السيد أسبيرون إيدي والسيد يوزويوكوتا عن موضوع التمييز القائم على أساس العمل والنسب، الوثيقة: E/CN.4/Sub.2/2004/31، تموز/ يولييه ٢٠٠٤.

الأخرين، أعدت لجنة التخطيط خطة عمل وطنية للقضاء التام على التنظيف اليدوي بنهاية عام ٢٠٠٧^{٧١}.

١٣٣. وحيثما توجد سياسات عامة وقوانين، غالباً ما يكون سريان هذه السياسات والقوانين وتنفيذها ناقصاً أو غير مرضٍ^{٧٢}. لقد ساعدت تدابير العمل الإيجابي عدداً صغيراً من جماعة "داليت" للحصول على وظائف في القطاع المنظم، ولكنها لم تؤد إلى إنجاز كبير فيما يتعلق بتوفير فرص متكافئة للجميع. فالمنهجيات الإنمائية المحضنة لتحسين واقع جماعة "داليت" ليست كافية إذا لم تتم معالجة الأسباب الهيكلية الأساسية والحوجز الاجتماعية الطبقية في الوقت نفسه.

١٣٤. إن التمييز القائم على الطبقة الاجتماعية والمساواة لنظام "المنبوذين" القائم في جنوب آسيا تم تحديده كذلك في أفريقيا والشرق الأوسط. ويُنظر إلى جماعة "ميدغو" في المنطقة الصومالية في أثيوبيا على أنها قذرة وغير محظوظة وأثيمة وملوثة، وبالتالي فهي حرة بالآلا يكثر لها الآخرون وأن يسئوا معاملتها. وتستطيع هذه الجماعة أن تبقى على قيد الحياة بفضل التحويلات التي تأتيها من الخارج. وفي نيجيريا، ينظر إلى جماعة "أوسو" على أنها جماعة منبوذة ومرفوضة اجتماعياً. وفي كينيا، يتم ازدراء مجموعة فرعية من جماعة "سامبورو" تُعرف باسم "أليكويونو" أو جماعة الحدادين ويمارس التمييز ضدها. وفي اليمن، هناك جماعة "الأخضم" المدانة اجتماعياً حيث لا يعامل أفرادها على أنهم مواطنون من البلد ويعملون في مجال التخلص من النفايات البشرية^{٧٣}.

١٣٥. وتبقى الطبقة الاجتماعية في النيجر قضية معقدة وحساسة جداً. فمن الناحية التاريخية، كانت الاختلافات موجودة ضمن بعض المجموعات الاجتماعية بين "النبلاء" و"غير النبلاء" أو بين "الأسياء" و"العبيد". ومع مرور الزمن، أصبحت تلك الاختلافات أقل بروزاً لاسيما بين المجموعات المقيمة. وكانت هناك درجة معينة من الحركة الاجتماعية والاقتصادية، وذلك بشكل خاص نتيجة الهجرة الخارجية الموسمية أو طويلة الأجل للعمل في البلدان المجاورة. فعلى سبيل المثال، يطور الذكور من الطوارقيين الذين يندردون من أصل رقي ويهاجرون بشكل منتظم من منطقة بانكيلاري، استراتيجيات لتفادي الهرمية الاجتماعية عند عودتهم إلى ديارهم، وهي الخطوة الأولى باتجاه عملية

من أن القانون أبطل مبدأ الطبقة الاجتماعية وتم منع ممارسة "النبد"، تبقى الطبقة الاجتماعية عاملاً مسيطراً في تحديد الوضع الاقتصادي والاجتماعي لرجال ونساء جماعة "داليت" في كافة أنحاء هذا الإقليم الفرعي. وقد ساعدت تعبئة أفراد جماعة "داليت" في البلدان المعنية أيضاً على زيادة الوعي بالمعاناة التي يعيشونها على المستويين الوطني والدولي^{٧٤}.

١٣٦. إن التمييز القائم على الطبقة الاجتماعية يقصر نشاط جماعة "الداليت" على مهن مرتبطة بوضعهم الاجتماعي، وغالباً ما يشمل ذلك الحرف الأكثر وضاعة مثل "التنظيف اليدوي" أو انتشال جيف الحيوانات^{٧٥}. وعادة لا يتم قبول جماعات "داليت" في الأعمال التي تتطلب اتصالاً بالمياه أو المواد الغذائية المعدة لأفراد من غير جماعة "داليت" أو الدخول في منازل يسكنها أفراد من غير هذه الجماعة. وبالتالي فإن هذه الجماعة مستبعدة من مجموعة واسعة من فرص العمل في مجال الإنتاج ومعالجة المواد الغذائية أو بيعها والخدمة المنزلية، بالإضافة إلى توفير الخدمات في القطاعين العام والخاص (أي مساعدون في المكاتب). كما تضعف إمكاناتهم المحدودة للوصول إلى التعليم والتدريب والموارد، كالأراضي والاعتمادات، من حصولهم على فرص مساوية من المهن التي لا تقوم على أساس الطبقة الاجتماعية ومن الحصول على عمل لائق. ويؤدي الحرمان الناشئ عن التمييز في جميع مراحل حياة جماعة "داليت" إلى بروز مستويات أعلى من الفقر مقارنة بالجماعات الأخرى التي لا تنتمي إلى "داليت" (انظر الإطار ٢-٨).

١٣٧. ومن التطورات الأخيرة والمشجعة جداً، والتي جاءت نتيجة للجهود التي تبذلها اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، الإعلان الذي صرح به رئيس وزراء الهند بشأن القضاء على الممارسة المهينة للتنظيف اليدوي في الهند. وبالإضافة إلى عدد من الاجتماعات التي عقدتها اللجنة مع ممثلي الحكومات المركزية والمحلية وأصحاب المصلحة

⁶⁸ في الهند، أبطل الدستور النظام القائم على الطبقة الاجتماعية وهو يوفر سياسة حصص لما يسمى "الطبقية المجدولة" للقضاء على التجزئة المجتمعية في الواقع العملي. وقد تم سن تشريعات للحقوق المدنية وغيرها من القوانين الحماة. وبالطريقة نفسها، يمنع الدستور والقانون في نيبال أي نوع من التمييز القائم على الطبقة الاجتماعية.

⁶⁹ تطالب جماعة "داليت" باحترام الحقوق الإنسانية لأفرادها وكرامتهم من خلال منظمات المجتمع المدني الخاصة بهم. وقد اعتمد البرلمان الأوروبي ولجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان قرارات تتعلق بالتمييز القائم على العمل والنسب. وفي تشرين الثاني/أكتوبر ٢٠٠٥ عقد الكونغرس الأمريكي جلسة بهذا الشأن. وأدت الشبكة الدولية غير الحكومية لزيادة الوعي بشأن معاناة جماعة "داليت" إلى اعتماد "إعلان كاتماندو داليت" في عام ٢٠٠٤ وهو متاح على الموقع التالي: www.nepaldalitinfo.20m.com/archives/KathDeclaration.pdf.

⁷⁰ كان موضوع التنظيف اليدوي عرضة لتعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بخصوص الهند. وتشمل هذه الممارسة التخلص من البراز البشري من هذه المراحيض. من المراحيض الجافة التي لا تزال قيد الاستعمال في كافة أنحاء البلاد، وذلك في ظل ظروف مهينة وخطرة، بالرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة للتخلص من هذه المراحيض. أنظر ملاحظة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بخصوص الهند، الاتفاقية رقم ١١١، ٢٠٠٦.

⁷¹ أنظر:

The Hindu: "End manual scavenging, governments told", at www.thehindu.com/2003/12/30/stories/2003123001521200.htm.

⁷² دعت اللجنة الوطنية للطبقات المصنفة والقبائل المصنفة في الهند (وهما لجتان منفصلتان الآن) تكراراً إلى اتخاذ تدابير لضمان التنفيذ الفعال لقانون حماية الحقوق المدنية ١٩٩٥، وقانون الطبقات والقبائل المصنفة (منع الأعمال الوحشية)، ١٩٨٩، وقانون (منع) استخدام منظمي المراحيض البيويين وإنشاء مراحيض جافة، ١٩٩٣.

⁷³ أنظر:

United Nations Human Rights Council, Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights: *Progress report of Mr Yozo Yokota and Ms Chin-Sung Chung, Special Rapporteurs on the topic of discrimination based on work and descent*, 58th Session, doc. A/HRC/Sub.1/58/CRP.2, 28 July 2006.

١٣٦. وقد اتخذت حكومة النيجر مؤخراً خطوة إيجابية، إذ أنشأت في آب/ أغسطس ٢٠٠٦ لجنة وطنية مشتركة بين الوزارات لمكافحة ما تبقى من مشاكل العمل الجبري والتمييز، وهي مكلفة بتعزيز العمل اللائق والحد من الفقر ومنع مثل هذه الممارسات من خلال تنفيذ خطة عمل وطنية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

التحرير التدريجية^{٧٤}. غير أنه يبدو أن الأفراد المتحدرين من سلالة الرق لا يزالون عرضة لمجموعة من الممارسات الاستغلالية والتمييزية، بما في ذلك بعض آثار العمل الجبري^{٧٥}. وقد وضعت الدراسات حداً مميزاً بين الأشكال "النشيطة" و"المستترة" للاستعباد^{٧٦}.

⁷⁴ أنظر:

F. Boyer: "L'Esclavage chez les Touaregs de Bankilaré au miroir des migrations circulaires", in *Cahiers d'études africaines*, No. 179-180 (2005).

⁷⁵ مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، مصدر سابق، الفقرات ٢٠١-٢٠٦.

⁷⁶ أنظر:

M. Oumarou : *Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger: Identification des obstacles à la mise en oeuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions de solutions au Niger*, DECLARATION/WP4/2001 (Geneva, ILO), p. 24.

٢- أشكال التمييز المعترف بها حديثاً

١٣٧. يفحص هذا الفصل آخر التطورات المتعلقة بأنماط التمييز القائمة على أسباب ليست واردة بشكل صريح في الاتفاقية رقم ١١١، إلا أن القانون يعترف بها في العديد من الدول الأعضاء.

مكان عمل لجميع الأعمار: هدف من الممكن تحقيقه؟

١٣٨. يتحول العمر بشكل متزايد إلى محدد مهم لإنجازات الفرد المهنية وعائدات العمل في كل مكان. ويؤثر التمييز القائم على العمر على حدي فترة العمر، بالرغم من أن الدلائل والأسباب التي تؤدي إليه تختلف وفق ما إذا كان العمال المعنيون من الشباب أو عمالاً أكبر سناً. وبالإضافة إلى ذلك، هناك معتقد راسخ أنه لا يمكن تحقيق نسبة عالية من استخدام العمال المسنين إلا على حساب الداخلين الجدد والشباب إلى سوق العمل أو العكس بالعكس. وقد يجعل ذلك السياسات العامة تفضل مجموعة على أخرى، وبالتالي تعزز التمييز إزاء الثانية.

١٣٩. وتوضح الضرورة الملحة إلى إنشاء أماكن عمل لكافة الأعمار في ضوء الاتجاهات الحديثة. ففي عام ٢٠٠٥، شكل العاطلون عن العمل من الشباب نسبة ٤٤ في المائة من مجموع العاطلين عن العمل في العالم، وإن كان نصيبهم من مجموع السكان الذين هم في سن العمل ابتداءً من سن الخامسة عشرة وصاعداً لم يتجاوز ٢٥ في المائة. وهذا يعني بتعبير آخر أنهم معرضون لأن يكونوا عاطلين عن العمل أكثر من العمال الكبار بثلاثة أضعاف. ومن جهة أخرى، كان أكثر من ٣٠٠ مليون شاب، أو ٢٥ في المائة من السكان الشباب، يعيشون دون خط الفقر الذي يبلغ دولارين أمريكيين في اليوم^{٧٧}.

١٤٠. ومن ناحية أخرى، سيكون في الاتحاد الأوروبي بحلول عام ٢٠٣٠، ١١٠ ملايين شخص يتجاوز عمرهم ٦٥ عاماً مقارنة بـ ٧١ مليون عام ٢٠٠٠، مما يشير إلى انخفاض من ٤,٢٧ إلى ٢,٥٥ في نسبة العمال إلى الأشخاص الذين يتجاوز عمرهم ٦٥ عاماً^{٧٨}. وفي البلدان النامية، تقل نسبة الأفراد البالغين ستين عاماً أو أكثر من العمر في إجمالي السكان عن ذلك، ولكنها تتزايد حالياً بوتيرة أسرع (انظر الشكل ٢-٩).

التمييز إزاء العمال الشباب

١٤١. يبدو أن المعاملة الأقل تفضيلاً والتي تكون في الغالب غير مبررة والقائمة على أساس العمر تلعب دوراً مهماً في شرح الإنجازات المهنية الدنيا للعمال الشباب، وبشكل أكثر تحديداً، تواجههم المفرط في الوظائف العارضة ذات المنافع الدنيا، وفرص التدريب والآفاق الوظيفية المتدنية. وتظهر الإحصاءات الأخيرة أنه، وعلى خلاف ما هو شائع، قد يكون العمال الشباب أكثر عرضة للتمييز القائم على العمر من نظرائهم المسنين. ووفقاً لتقرير صدر عن منتدى أصحاب العمل في المملكة المتحدة بشأن العمر، تشكل مسألة التمييز القائم على السن مشكلة أكبر بالنسبة للأفراد الذين يقاربون العشرين من العمر منها لدى أولئك الذين هم في الخمسينات^{٧٩}.

١٤٢. ويمكن أن تأخذ المعاملة المتحيزة إزاء العمال الشباب أشكالاً عديدة، من بينها اختلاف الدخول وفقاً للعمر، حيث تكون الدخول أدنى في حالة العاملين الشباب على افتراض أنهم يتمتعون بخبرات أقل، وبالتالي فهم يحصلون على أجور أقل. وترمي الأجور المتدنية كذلك إلى المساعدة على خفض البطالة في صفوف الشباب من خلال إنشاء حوافز عند أصحاب العمل لتوظيفهم^{٨٠}. ويمكن تبرير هذه الممارسة بالنسبة إلى الوظائف التي تطلب فيها مؤهلات أعلى من تلك التي يتمتع بها العمال الشباب، على أساس أن يشجع أصحاب العمل على تعويض خبراتهم القليلة بالاستثمارات في التدريب. غير أنها قد تشكل في حالات أخرى، خرقاً لمبدأ المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية المدرج في إعلان منظمة العمل الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، برهنت الأجور المتدنية للعمال الشباب على أنها ليست فعالة في كبح البطالة لديهم^{٨١}.

١٤٣. وتشمل أوجه التمييز الأخرى إزاء العمال الشباب الفترات التجريبية الأطول مقارنة بالعمال المسنين والاعتماد بشكل أكبر على أشكال مرنة من العقود والعقود الخاصة لتوظيف العمال الشباب^{٨٢}. ومع أن البيانات المتوفرة غير حاسمة، إلا أن آخر البيانات التي قدمتها المفوضية الأوروبية

⁷⁹ انظر:

Employers Forum on Age (EFA): "Age stereotypes defunct", 17 Feb. 2005, at www.efa.org.uk/press/press-release005.asp.

⁸⁰ انظر:

G. Rosas; G. Rossignotti: "Starting the new millennium right: Decent employment for young people", in *International Labour Review*, Vol. 144, No. 2 (2005), pp. 139-160.

⁸¹ انظر:

M. Godfrey: *Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure*, Social Protection Discussion Paper No. 0320 (Washington DC, World Bank, 2003).

⁸² انظر:

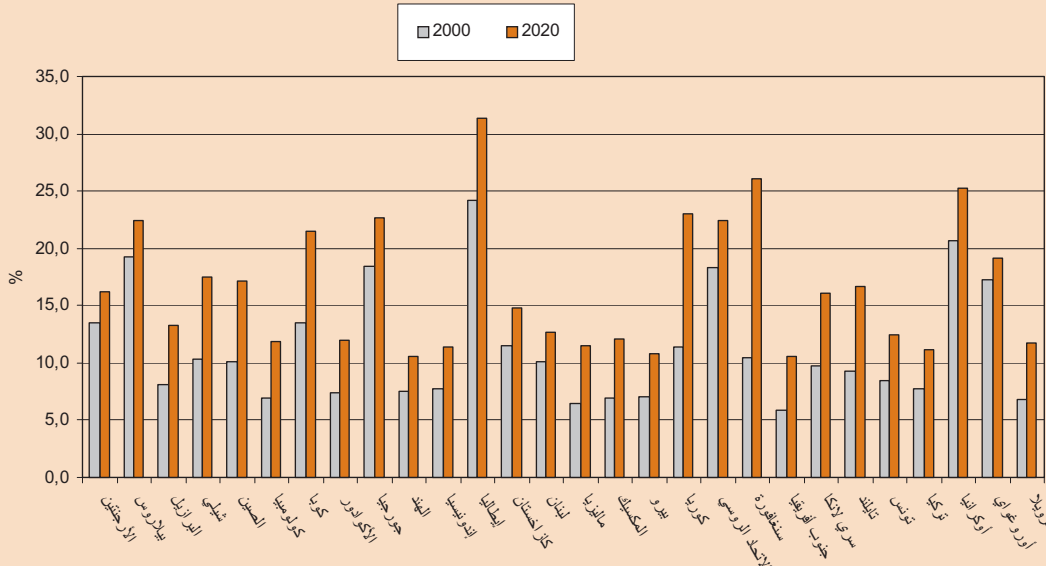
R. Diez de Medina: *Jóvenes y empleo en los noventa* (Montevideo, CINTERFOR, 2001).

⁷⁷ مكتب العمل الدولي: *الاتجاهات العالمية لعمالة الشباب* (جنيف، ٢٠٠٦).

⁷⁸ انظر:

EQUAL: "A shrinking labour force? Not just a question of demographics", Policy brief, at europa.eu.int/comm/employment_social/equal/policy-briefs/etg3-working-life-cycle_en.cfm.

الشكل ٢-٩ نسبة السكان البالغين من العمر ٦٠ عاماً أو أكثر، بلدان مختارة، ٢٠٠٠ و ٢٠٢٠



المصدر:

United Nations Department of Economic and Social Affairs: *World Population Prospects: The 2004 Revision*, Population Database, at esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2.

والمهاجرات. إلا أن جميع النساء يعانين من التمييز الإضافي في الأجور لكونهن نساءً، بغض النظر عن جنسيتهن وأصلهن.

١٤٥. وفي البرازيل، شهد الذكور من البيض والسود الذين ينتمون إلى مجموعتي العمر ١٥-١٩ و ٢٠-٢٤ نفس مستويات الاستخدام والبطالة عام ٢٠٠٤. وقد سجلت الإناث البيض والسود معدلات عالية من البطالة ومعدلات أدنى من الاستخدام مقارنة بنظرائهن من الذكور، مما يشير إلى أن العوائق الجنسية أقوى من تلك المتعلقة بالعرق، إلا أن النساء السود عانين من أسوأ الأوضاع، إذ كان لديهن أعلى نسبة من البطالة وأدنى نسبة من الاستخدام (انظر الشكلين ٢-١١ و ٢-١٢).

١٤٦. وفي الولايات المتحدة، كان وضع السود الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً أسوأ من وضع نظرائهم البيض في عام ٢٠٠٥. لكن النساء السود تجاوزن الرجال السود: فقد شهدن نسبة أعلى من الاستخدام ونسبة أدنى من البطالة (انظر الشكل ٢-١٢). وقد عزي الأداء الأفضل للنساء السود إلى أسواق العمل الضيقة والطلب المتزايد على قطاع الخدمات، والانتقال من الرفاه الاجتماعي إلى العمل الاجتماعي، ونمو دعم الدخل، لاسيما للفقراء العاملين الذين لديهم أطفال^{٨٤}.

^{٨٤} انظر:

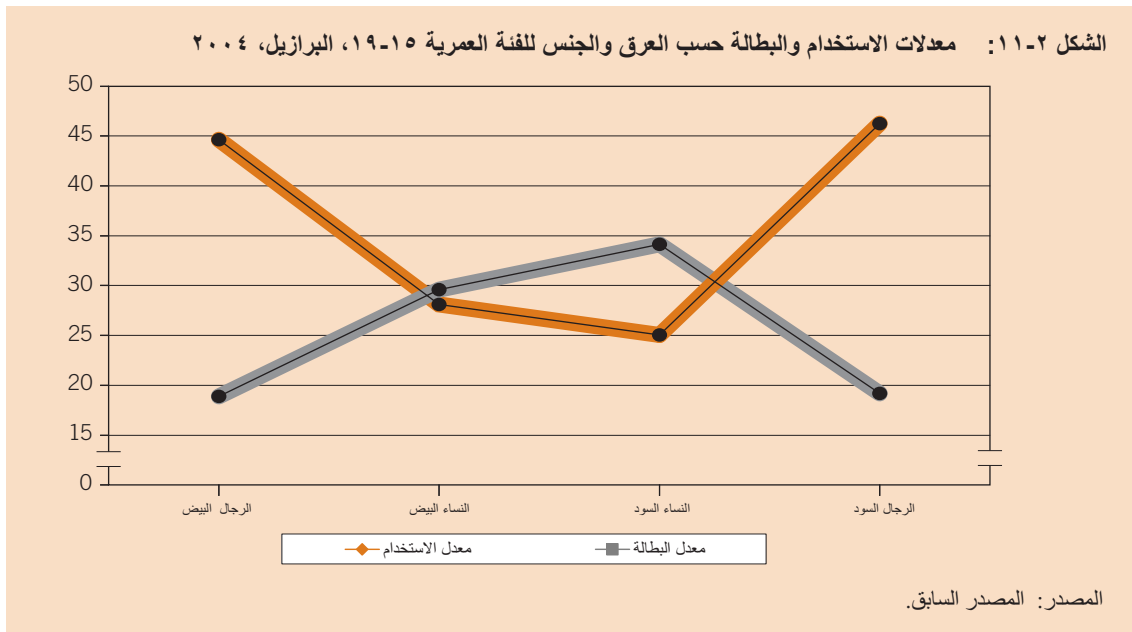
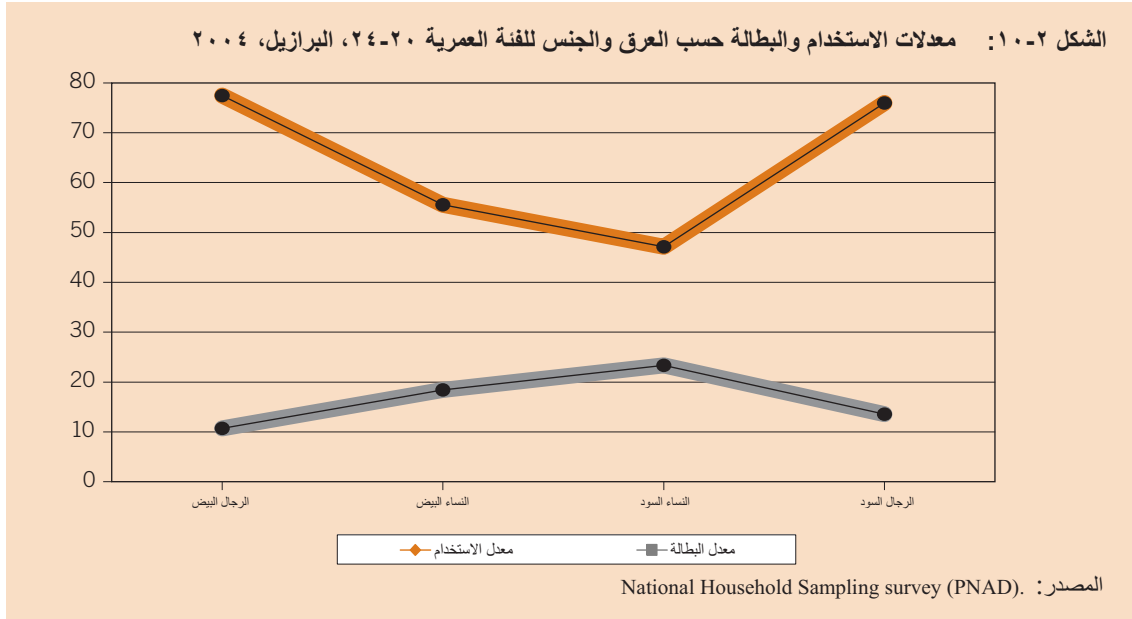
P. Edelman; H.J. Holzer; P. Offner: *Reconnecting disadvantaged young men* (Washington, DC, The Urban Institute Press, 2006), pp. 18-19.

تظهر أن أكثر من ٣٠ في المائة من الموظفين الشباب بعقود مؤقتة وجدوا عملاً أكثر استقراراً بعد عام واحد، ولكن بعد ست سنوات، توقف ٢٠ في المائة منهم عن العمل، في حين أن ١٦ في المائة منهم لا يزالون يعملون في وظائف غير مستقرة. وبالتالي، قد يكون للمعاملة الأولية والأقل تفضيلاً عواقب بعيدة المدى على مستقبل الحياة المعيشية للداخلين الشباب إلى سوق العمل.

١٤٤. وقد يجعل التمييز أيضاً من الصعوبة بمكان - بالنسبة لبعض العمال الشباب - العثور على وظيفة أو الحصول على تدريب أو الحصول على أجر مساوٍ للعمل ذي القيمة المتساوية، بسبب الجنس أو الجنسية أو العرق أو الأصل الإثني أو بسبب مجموعة من هذه العوامل. وتظهر الدراسات^{٨٣} أن التمييز في توظيف وتعيين المهاجرين الشباب من الجيل الثاني في فرنسا منتشر بشكل واسع، لاسيما إزاء الذكور والإناث من أصل شمال أفريقي. وتعود الاختلافات في الأجور بين الذكور من الشباب الفرنسيين ونظرائهم المهاجرين إلى اختلافات مهنية بالكامل. ولكن، تشكل ظاهرة الأجر غير المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية عاملاً إضافياً بين الشبابات الفرنسيات

^{٨٣} انظر:

P. Simon: "France and the unknown second generation: Preliminary results on social mobility", in *International Migration Review*, Vol. 37, No. 4 (2003), pp. 1091-1119.; O. Joseph; S. Lemièrre: *La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail: Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles*, Mar. 2005, at www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-12.pdf.

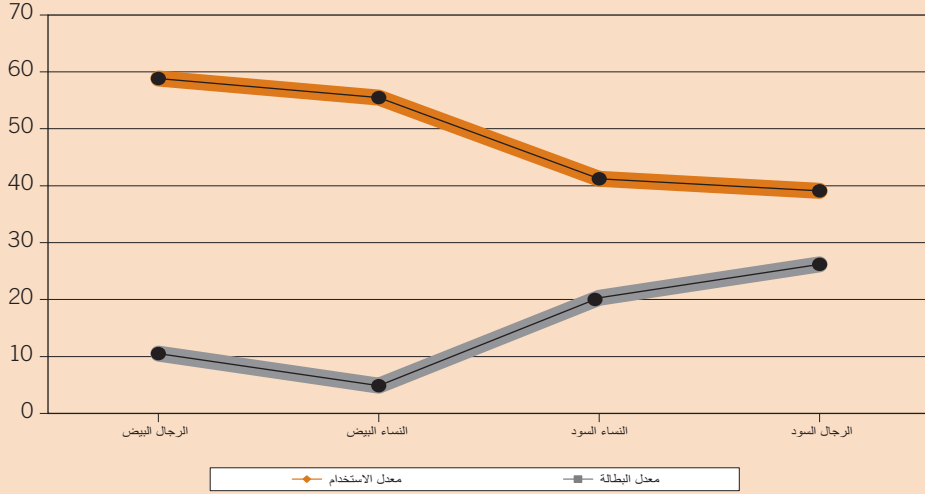


بيطاء ومن الصعب تكيفهم ومرضى صحياً. وتعتبر ظروف العمل غير المواتية للسنة دلالة على التمييز القائم على العمر إزاء العمال المسنين، ولكن الخبرات الابتكارية تظهر إمكانية خفض التحيز بالنسبة إلى العمر من خلال تكيف

التمييز ضد العمال المسنين

١٤٧. إن المواقف السلبية المتعلقة بتوظيف العمال المسنين والاحتفاظ بهم تعود إلى التصور بأن هؤلاء العمال يتعلمون

الشكل ٢-١٢: معدلات العمالة والبطالة حسب العرق والجنس للفئة العمرية ١٦-٢٤، الولايات المتحدة، ٢٠٠٥



المصدر: مكتب إحصاءات العمل في الولايات المتحدة.

بالضرورة أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة أقل تحيزاً في الشركات الكبرى، وإنما يدل ذلك على أنها تظهر رغبة في الانتفاع من التدريب الذي قدمته الشركات الكبرى، إذ أنها هي نفسها لا تستثمر الكثير في مجال التدريب.

١٥١. وتتغير التصورات الاجتماعية بشكل بطيء، وتشكل القوانين التي تحظر التمييز القائم على العمر إحدى الوسائل المهمة لزيادة وتيرة التغيير في السلوك. ففي بلدان مثل نيوزيلندا وأستراليا وكندا والولايات المتحدة، حظر القانون التمييز القائم على العمر لسنوات طويلة. وأدخلت أغلبية الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي مؤخراً، بحافز من التوجيه الإطاري للاتحاد الأوروبي بشأن المساواة^{٨٧}، أحكاماً تتعلق بالتمييز القائم على العمر في قوانينها الوطنية. فعلى سبيل المثال، تحظر لوائح المساواة في الاستخدام (من حيث العمر) في المملكة المتحدة، التي أصبحت سارية المفعول في أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠٦، التمييز المباشر وغير المباشر والمضايقة والإدانة على أساس العمر، سواء أكان الأفراد من الشباب أم من المسنين.

١٥٢. وفي نيوزيلندا، كان لقانون المساواة في العمر أثر في القضاء على أكثر الأشكال الصارخة للتقدم في السن كإعلانات الوظائف التمييزية أو مواقع الإنترنت التي تقدم وظائف شاغرة تمييزية، ولكن أثره كان أقل فعالية في معالجة التمييز المستتر، خاصة في مرحلة التوظيف وفي صناعة التوظيف^{٨٨}. ومن أسباب أثره المحدود أن الإنفاذ

أماكن العمل بشكل أفضل مع احتياجات العمال المسنين من خلال إعادة هيكلة الوظيفة أو إعادة تنظيم العمل (انظر الإطار ٢-٩).

١٤٨. ومن العوائق الإضافية التي قد تترافق مع توظيف العمال المسنين الكلفة العالية المتوقعة لاستخدامهم وتراجع إنتاجيتهم بسبب تدهور قدراتهم الجسدية والذهنية. وهذا المعتقد سائد بشكل خاص في البلدان التي تكون فيها نظم الأجور والإعانات متصلة بشكل وثيق بالعمر وسنوات الخدمة (النمسا وبلجيكا وفرنسا واليابان والولايات المتحدة)^{٨٥}.

١٤٩. وإنه لمن الخطأ بمكان الظن أن العمال المسنين أقل إنتاجية. ويجب تقييم هذه الإنتاجية على أساس خبرتهم العملية السابقة، وتلاؤم كفاءاتهم ومهاراتهم مع العمل الذين يقومون به على حد سواء. فالذين عملوا في ظل ظروف عمل سيئة لفترات طويلة وعانوا من مشاكل صحية من بين هؤلاء العمال قد يشهدون تراجعاً في الإنتاجية وبالتالي فهم بحاجة إلى الحماية.

١٥٠. ومن المثير للاهتمام أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تبدو أكثر إقداماً من الشركات الكبرى في توظيف العمال المسنين، خاصة إذا كانوا قد اكتسبوا خبرة خلال عملهم في الشركات الكبرى^{٨٦}. وهذا لا يعني

^{٨٥} أنظر:

OECD: *Ageing and employment policies series, various countries* (Paris, 2005).

^{٨٦} أنظر:

EIRO: "Industrial relations and the ageing workforce: A review of measures to combat age discrimination in employment: The case of France".

^{٨٧} توجيه المجلس 2000/78/EC الصادر بتاريخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ والذي يضع إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

^{٨٨} انظر:

الإطار ٢-٩

الشركات تعمل حالياً على جعل أماكن العمل "مواتية للمسنين"

إن تدابير الصحة والسلامة مهمة جداً، لاسيما أن العمال المسنين هم أكثر من يعانون من حوادث العمل. ويمكن للتدابير الوقائية، مثل تكييف مكان العمل مع احتياجاتهم أو إدخال ترتيبات عمل أكثر مرونة، أن تكون ذات منفعة كبيرة. ففي الولايات المتحدة، جعل أصحاب العمل في القطاع الصحي عمل الممرضات أقل مشقة بوضع أسرة في المستشفيات تعمل بالنظام الهيدروليكي. وفي أستراليا، قامت شركة لتوزيع الأدوية، تشكل النساء ما فوق سن الخامسة والأربعين ثلث القوة العاملة فيها، بإعطاء المستخدمين فترات استراحة خلال اليوم وعملاً لبعض الوقت وتقديم المساعدة الإدارية للعمال الذين لا يتمتعون بأي معلومات عن الحاسوب. ونتيجة لذلك، لم يكن هناك أي حراك للموظفين في هذه الشركة خلال عامين. وفي النمسا، خفضت شركة "بوليفيلت"، وهي شركة تعنى بصناعة المواد الكيميائية، عدد ساعات العمل إلى ٣٤ ساعة أسبوعياً وأدخلت نمطاً جديداً للمناوبة، أي خمس فرق مناوبة عوضاً عن أربع، مع ثلاثة إلى أربعة أيام عطلة وست فترات من العمل الليلي شهرياً (ثمانية فترات في السابق). وفي ألمانيا، أدخلت شركة "فولكسفاغن" نظام "القسائم الزمنية" الذي يسمح للموظفين أن يوفروا حصصاً من دخلهم الإجمالي أو الأجر مقابل المناوبات الإضافية أو الإجازات الإضافية وساعات العمل الإضافية في صندوق خاص. ويمكن للموظفين أن يستخدموها إذا ما رأوا ذلك مناسباً، وعندما يبلغون سن الخامسة والخمسين، يحق لهم استبدال هذه القسائم بفترات إجازة أو يمكنهم الحصول على إعانات أعلى من صندوق المعاشات بعد إحالتهم على التقاعد.

المصدر:

Chapter 4 "Age discrimination and human resource management in practice", in P. Thew; K. Eastman; J. Bourke (eds.): *Age discrimination: Mitigating risk in the workplace* (Sydney, CCH Australia Limited, 2005); and A. Jolivet; S. Lee: *Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge*, Conditions of Work and Employment Series, No. 9 (Geneva, ILO, 2004).

معالجة المسائل المتعلقة بالعمال المسنين بمعزل عن المشاكل التي تستهدف العمال الشباب، بل يجب تأطيرها في سياق استراتيجية للاستخدام الكامل تكون شاملة ومتوازنة بشكل جيد وتسترعي اهتمام كافة مجموعات السكان بما يتوافق مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢). إن مجتمعاً لجميع الأعمار يستدعي إعادة التفكير بشأن الحياة العملية التقليدية وإدخال أنماط عمل أكثر مرونة وموضوعية وفقاً لما تتطلبه الظروف^{٩١}. إن ذلك أمر حتمي إذا ما أريد الانتقال من المناقشة إلى التضامن بين الفئات العمرية.

التمييز القائم على التوجه الجنسي

١٥٥. يمكن أن يكون الشخص الذي لا يتفق توجهه الجنسي مع الأنماط السائدة والقائمة معرضاً للعنف الكلامي أو النفسي أو الجسدي وهدفاً لأعمال الكراهية. والشذوذ الجنسي غير قانوني في العديد من الدول في أنحاء العالم ويتعرض الشخص الشاذ جنسياً إلى القصاص الجسدي أو السجن في بلدان عديدة^{٩٢}.

١٥٦. وقد يعاني الموظفون في مكان العمل من التمييز إذا عُرف عنهم أو كان يُعتقد أنهم من النساء السحاقيات أو اللواطيين أو مزدوجي التوجه الجنسي أو المتحولين

يقوم على شكاوى الأفراد وأن عبء الإثبات يقع على كاهل المدعي، مما يثبط عزيمة ضحايا التمييز ويثنيهم عن التقدم بشكوى، لاسيما عندما يكون التمييز غير مباشر وبالتالي أكثر صعوبة لإثباته.

مغالطة الاستبدال بين العمال المسنين والشباب

١٥٣. تظهر البراهين التجريبية أن الاستبدال بين العمال المسنين والشباب نادراً ما يحصل. فالداخلون إلى سوق العمل يتجمعون في قطاع الخدمات وفي الشركات الصغيرة بشكل أكبر، في حين أن برامج التقاعد المبكر كانت أكثر رواجاً في قطاع الصناعة وفي المهن الصناعية في الشركات الكبرى^{٩٣}. لا بل ولم يكن لبرامج التقاعد المبكر مع شرط الاستبدال إلا أثر طفيف إذ إن الداخلين الجدد إلى سوق العمل غالباً ما كانوا يفتقرون للخبرة والمهارات التي تتطلبها الوظائف التي شغرها العمال المسنون. ووفقاً لأبحاث منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، أدى استخدام هذه البرامج، في بلدان مثل بلجيكا وفرنسا، إلى تراجع حاد في معدلات الاستخدام عند العمال المسنين ولكنه فشل في زيادة استخدام الشباب أو الحد من بطالتهم^{٩٤}.

١٥٤. إن تحويل مشاكل الاستخدام من مجموعة من السكان إلى مجموعة أخرى لا يمكن أن تكون الحل: فلا يمكن

٩١ انظر:

Commission of the European Communities: *Green Paper "Confronting demographic change: A new solidarity between the generations"* (Brussels, 16 Mar. 2005), COM (2005) 94 final.

٩٢ انظر:

Le Monde and International Lesbian and Gay Association (ILGA): *State homophobia, a "world legal map" of legislation affecting LGBT people* (2004), at www.ilga.org/statehomophobia/StateHomophobia3.jpg.

٩٣ انظر:

P. Auer; M. Fortuny: "Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences", Employment Paper 2000/2 (Geneva, ILO).

٩٤ انظر:

OECD: *Live longer, work longer*, Ageing and Employment Policies synthesis report (Paris, 2006).

الإطار ١٠-٢

دلالات التمييز القائم على التوجه الجنسي في مكان العمل

رفض الاستخدام أو التسريح أو عدم الحصول على ترقية.

المضايقات: النكات غير المرغوب فيها أو التعليقات التلميحية والثقيلة والتعديبات الشفهية والأقوال المسيئة والشتائم والتنمر على الضعفاء والمعاملة المحققة والانتهاكات الخاطئة باستغلال الأطفال والكتابة والرسم على الجدران العامة والاتصالات الهاتفية التعسفية والرسائل المجهولة المصدر وإلحاق الضرر بالملابس والابتزاز والعنف وحتى التهديدات بالموت.

لا يحصل الشريك من الجنس نفسه على أي منافع (مثلاً، إجازات إضافية لمجموعة من الأسباب منها تغيير المسكن أو ولادة طفل أو إجازة والدية أو البقاء بجانب شريك مريض أو وفاة شخص مقرب، وتسهيلات تعليمية للموظفين ولعائلاتهم، وتوفير سلع أو خدمات لصاحب العمل مجاناً أو بأسعار مخفضة، وإعانات الوراثة في أنظمة صناديق المعاشات المهنية أو لأهداف التأمين على الحياة، والتأمين الصحي للموظفين وعائلاتهم).

الاستبعاد الذاتي (مثلاً عندما يتجنب الشاذون جنسياً وظائف أو مجالات مهنية معينة أو أصحاب عمل معينين خوفاً من أن يعانون من التمييز بسبب توجههم الجنسي).

وفي لاتفيا، لا يحظر التمييز القائم على التوجه الجنسي في التوجيه والتدريب المهنيين. ولا تغطي الهيئات الوطنية المضادة للتمييز في الكثير من البلدان التوجه الجنسي.

التمييز القائم على الإعاقة

١٥٨. يعيش نحو ٦٥٠ مليون شخص، أو ١٠ في المائة من سكان العالم، يعيشون بإعاقة جسدية أو ذهنية. وتشير الإحصاءات إلى أن طفلاً من كل خمسة أطفال يولد مع إعاقة، في حين أن الأغلبية يصابون بإعاقة بعد سن السادسة عشرة، وبشكل رئيسي خلال حياتهم العملية^{٩٦}. والغالبية الكبرى، أي ٨٠ في المائة منهم، يعيشون في البلدان النامية.

١٥٩. ومن بين المعوقين، هناك زهاء ٤٧٠ مليون شخص في سن العمل^{٩٧}. وهناك اختلافات بارزة في البلدان في الحجم النسبي للسكان المعوقين في سن العمل، إلى جانب معدلات البطالة والاستخدام الخاصة بهم. وتعكس هذه الاختلافات جزئياً مجموعة التحديدات والمنهجيات المستخدمة في كافة أنحاء العالم للتوصل إلى الإعاقة (انظر الجزء الأول، الفصل الأول والثاني). ولكن، تبقى معدلات نشاطهم في كل مكان دون المتوسط بشكل بارز. وهذا يعكس، من بين أمور أخرى، المستوى المتدني لإنجازاتهم التعليمية ومهاراتهم والتي من شأنها أن تعكس، بدورها، العوائق المجتمعية والمؤسسية التي يواجهها المعوقون في الحصول على فرص متكافئة في التعليم والتدريب المهني.

١٦٠. وفي البرازيل، يدنو معدل أنشطة النساء المعوقات عن معدل أنشطة نظرائهن من الرجال، والفجوة بينهما هي

جنسياً^{٩٣}، الذين يشار إليهم بشكل متزايد بالإنكليزية بالمختصر "LGBT" (انظر الإطار ١٠-٢).

١٥٧. وقد أصبحت مكافحة التمييز القائم على التوجه الجنسي تكتسب أهمية متزايدة بالنسبة للمؤسسات والآليات الدولية والوطنية المعنية بحقوق الإنسان^{٩٤}. ففي عدد معين من البلدان، تم اعتماد أحكام قانونية لمكافحة التمييز القائم على التوجه الجنسي في العمل (انظر الجدول ٢-٧). وكانت هذه هي حالة الدول الخمس والعشرين التي انضمت إلى الاتحاد الأوروبي في السنوات الثلاث الماضية، عقب اعتماد الاتحاد الأوروبي للتوجيه المتعلق بالمساواة والذي يحظر، من بين جملة أمور أخرى، التمييز القائم على التوجه الجنسي. وقد تم رصد بعض مواطن الضعف فيما يتعلق بتنفيذ هذا التوجيه^{٩٥}. ففي بعض الدول الأعضاء، مثل إستونيا، يكون تعريف المضايقة أكثر تقييداً مما يشمل التوجيه. وفي بلدان أخرى، مثل فرنسا، لا توجد أحكام محددة تجعل التعليمات القائمة على هذا الأساس غير قانونية.

^{٩٣} تعبير "المتحولون جنسياً" تعبير واسع جداً وقد يشمل الأشخاص الذين لا يتوافقون مع المعايير الجنسانية المقولبة والنماذج المجتمعية النمطية، أو الذين يشعرون بتضارب مع تكوينهم البيولوجي الجنسي.

^{٩٤} على سبيل المثال، أدرجت مسألة التوجه الجنسي في جدول أعمال مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان عام ٢٠٠٣، عندما قدمت البرازيل مشروع قرار بشأن حقوق الإنسان والتوجه الجنسي. وقد عالج اثنان من المقررين الخاصين هذه المسألة في تقريريهما وهما: المقرر الخاص المعني بحالات الإعدام خارج نطاق القانون والإعدام التعسفي والإعدام بإجراءات موجزة والمقرر الخاص المعني بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه.

(www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/sexualorientation.htm)

انظر أيضاً:

D. Sanders: "Human rights and sexual orientation in international law", 11 May 2005, at www.ilga.org/news_results.asp?FileCategory=44&ZoneID=7&FileID=577.

^{٩٥} انظر:

J. Cormack; M. Bell: "Developing anti-discrimination law in Europe: The 25 EU Member States compared", report prepared for the European Network of Independent Experts in the non-discrimination field, Sep. 2005, at web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Law_Report_2005/05compan_en.pdf.

^{٩٦} انظر:

"Disabled employees: Labour standards, an Employers' Forum on Disability briefing for CSR practitioners", at www.csreurope.org/csrinfo/csrdisability/Disabledemployees.

^{٩٧} تستند أرقام الإعاقة إلى تقديرات منظمة الصحة العالمية التي تفيد بأن ١٠ في المائة من سكان العالم لديهم إعاقة، وإلى إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، قسم السكان: اتجاهات سكان العالم: مراجعة عام ٢٠٠٤، قاعدة بيانات السكان على الموقع www.esa.un.org/unpp.

الجدول ٥٧٢: أمثلة على التشريعات التي تحظر التمييز القائم على التوجاه الجنسي ل

نطاق التطبيق للتحظر القائم على التمييز القائم على التوجاه الجنسي	
أستراليا	قانون لجنة حقوق الإنسان والتكافؤ في الفرص، ١٩٨٦
بلغاريا	قانون ٢٤ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٣ بشأن الحماية ضد التمييز
كندا	قانون حقوق الإنسان الكندي المعدل في ٢٠ حزيران/ يونيه ١٩٩٦
إكوادور	الدستور السياسي لجمهورية الإكوادور بتاريخ ٥ حزيران/ يونيه ١٩٩٨ (المادة ٢٣)
فيجي	قانون التعديل الدستوري (رقم ١٣ لعام ١٩٩٧)
جمهورية كوريا	قانون اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان (رقم ٦٤٨١، أيار/ مايو ٢٠٠١)
نيوزيلندا	قانون حقوق الإنسان بتاريخ ١٠ آب/ أغسطس ١٩٩٣ (رقم ٨٢ لعام ١٩٩٣)
نطاق التطبيق للتحظر القائم على التوجاه الجنسي فيما يتعلق بالاستخدام	
كرواتيا	قانون العمل لعام ١٩٩٥ المعدل في عام ٢٠٠٣
الدانمرك	القانون رقم ٧٥٦ لعام ٢٠٠٤ المتعلق بمنع التمييز في سوق العمل
فنلندا	قانون عدم التمييز (رقم ٢١/٢٠٠٤)
إسرائيل	قانون الاستخدام (التكافؤ في الفرص) ١٩٨٨-٥٧٤٨
هنغاريا	القانون رقم CXXV بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٣ بشأن المساواة في المعاملة وتعزيز التكافؤ في الفرص
ليتوانيا	القانون رقم IX-926 من قانون العمل بتاريخ ٤ حزيران/ يونيه ٢٠٠٢
مالطة	المساواة في المعاملة في لوائح الاستخدام لعام ٢٠٠٤
النرويج	قانون بيئة العمل (رقم ٦٢، حزيران/ يونيه ٢٠٠٥)
سلوفاكيا	قانون لمكافحة التمييز رقم ٣٦٥/٢٠٠٤
سلوفينيا	قانون علاقات العمل بتاريخ ٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٠٢
جنوب أفريقيا	قانون الإنصاف في الاستخدام (رقم ٥٥ لعام ١٩٩٨)، بصيغته المعدلة لعام ٢٠٠٦
السويد	القانون (رقم ٤٧٩ لعام ٢٠٠٥) لتعديل القانون رقم ١٣٣ لعام ١٩٩٩ لحظر التمييز في الحياة العملية بسبب التوجه الجنسي
تيمور ليشتي	اللائحة (رقم ٥/٢٠٠٢) بشأن وضع قانون العمل في تيمور ليشتي
المملكة المتحدة	لوائح المساواة في الاستخدام (التوجه الجنسي)، ٢٠٠٣ (رقم ١٦٦١)

المصدر: ILO: NATLEX database, at www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?.

المعوقين، إلا أنه ليس بالفعالية نفسها بالنسبة لمساعدة المعوقات في الحصول على مستوى أعلى من الأجور مقارنة بنظرائهم من الرجال، مما يدل على تمييز إضافي في الأجور قائم على الجنس^{٩٩}.

١٦١. وفي بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، يعتبر التفاوت في البطالة بين الجنسين من أعلى الفروق في العالم (٦ نقاط مئوية أعلى لدى النساء منها لدى الرجال في عام ٢٠٠٣)، مما يظهر معه أن النساء المعوقات يواجهن عوائق

أوسع من تلك التي تفصل بين المعوقين وغير المعوقين^{٩٨}. وعندما يحظى المعوقون بعمل، يكون الأجر الذي يحصلون عليه عموماً أدنى مما يحصل عليه نظراؤهم من غير المعوقين. وفي حين أن الفجوة في الأجور تعود في جزء كبير منها إلى الإنجازات التعليمية الدنيا، فإن التمييز يساهم في جزء منها أيضاً. وتتسم فجوة الأجور القائمة بين الذكور والإناث المعوقين بالأهمية أيضاً. وتصل هذه الفجوة في كندا، مثلاً، إلى ٣٩ في المائة. وفي حين يساعد الانتماء إلى نقابة في سد الفجوة بين الرجال والنساء من المعوقين وغير

٩٩ انظر:

"There's room at the top for workers with disabilities: Canadian research shows union membership and gender are key factors", at www.disabilityworld.org/06-08_04/employment/canadianresearch.shtml.

٩٨ انظر:

A. Bercovich: "People with disability in Brazil: A look at 2000 Census results", Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Population Census Committee, 2001, at iussp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=52108.

الوصم والتمييز المستمران ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

١٦٦. يوجد في العالم نحو ٤٠ مليون شخص مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مقارنة بـ ٣٧ مليون عام ٢٠٠٣. ويعيش ٩٥ في المائة منهم في الدول النامية، حيث تمثل أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء المنطقة الأكثر تضرراً بسكانها الذين يشكلون ١٠ في المائة من سكان العالم و ٦٠ في المائة من مجموع الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وعلى كل حال فإن هذا الوباء ينمو بشكل سريع أيضاً في آسيا وأوروبا الشرقية ووسط آسيا^{١٠٥}. وأسرع ما يتزايد هذا المرض بين الشباب اليافعين (١٥-٢٩ عاماً)، لاسيما لدى الفتيات والنساء اليافعات.

١٦٧. إن ٣٦ مليون شخص في العالم أو ٩٠ في المائة من الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز منخرطون في نوع من النشاط الاقتصادي، ومعظمهم من الفئة العمرية ١٥-٤٩ عاماً ويشكلون الشريحة الأكثر إنتاجية من اليد العاملة^{١٠٦}. ويموت كل سنة ٣ ملايين شخص في سن العمل بسبب فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وقد توفي نحو ٢٨ مليون عامل بحلول عام ٢٠٠٥، وإذا ما استمر الوضع في هذا الاتجاه، سيفقد العالم ٤٨ مليون و ٧٤ مليون عامل بحلول عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥ على التوالي^{١٠٧}.

١٦٨. إن الوصم (انظر الإطار ٢-١٣) والتمييز اللذين يعاني منهما الناس المصابون أو الذين قد يصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز يشكلان حالات متعددة ومعقدة من الصعب قياسها وبيانات من العسير تفسيرها^{١٠٨}. ففي شتى أنحاء العالم، تتفاقم النسبة العالية لتعرض النساء لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بسبب الاحتياجات الاقتصادية والافتقار إلى الاستخدام والتقاليد وقلة الحصول على التعليم والتدريب والمعلومات. وبشكل عام، يؤثر الوصم في النساء أكثر منه في الرجال، حتى عندما يصبن بالمرض بسبب أزواجهن. وقد أجرت منظمة العمل الدولية

إضافية أكثر من الرجال المعوقين في الحصول على وظيفة^{١٠٩}. ويشكل العنف دلالة إضافية على التمييز القائم على الجنس: فالنساء يتعرضن للعنف بشكل أكبر، لاسيما الاعتداءات الجسدية والجنسية. وتشير دراسة أجريت في زمبابوي عام ٢٠٠٤ إلى أن ٨٧,٤ في المائة من الفتيات المعوقات قد تم الاعتداء عليهن جنسياً وأن ٥٢,٤ في المائة من بينهن أصبن بفيروس نقص المناعة البشرية. والوضع مماثل في ناميبيا وبوتسوانا^{١١٠}.

١٦٢. ويبدو أن احتمال حصول شخص معوق على عمل يتناقص مع تزايد نسبة الإعاقة^{١١١}. ففي أوروبا، يتمتع شخص يتراوح عمره بين ١٦ و ٦٤ عاماً بنسبة ٦٦ في المائة من الحظ للحصول على عمل. وتراجع هذه النسبة إلى ٤٧ في المائة لشخص مصاب بإعاقة متوسطة وإلى ٢٥ في المائة لشخص مصاب بإعاقة حادة^{١١٢}.

١٦٣. ولا يزال السبب المهم لاستبعاد الأشخاص المعوقين أو الإجحاف بحقهم في الكثير من الأحيان هو أنه يُنظر إليهم على أنهم غير منتجين وغير قادرين على أداء العمل ويستلزمون كلفة عالية. غير أن بعض الشركات وجدت أن تكاليف التكييف لا تكون مرتفعة بالضرورة (انظر الإطار ٢-١١).

١٦٤. التمييز أمر شائع لاسيما عند مرحلة التوظيف: فقد أظهرت دراسة استقصائية أجريت في فرنسا أن أقل من ٢ في المائة من الأشخاص الذين أشاروا إلى إعاقاتهم في سيرتهم الذاتية حصلوا على إجابة وتم استدعاؤهم لإجراء مقابلة^{١١٣}.

١٦٥. وقد شهدت عدة بلدان زيادة في عدد الشكاوى المقدمة بشأن التمييز القائم على الإعاقة بمعدلاتها المطلقة والنسبية. (انظر الإطار ٢-١٢)، مما يشير إلى وجود وعي أكبر بالظلم الناشئ عن هذا الشكل من التمييز، ولكن قد يكون سبب ذلك أيضاً انتقال عبء الإثبات من الضحية إلى صاحب العمل، أو قد يكون كلا الأمرين معاً.

¹⁰⁵ أنظر برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ متلازمة نقص المناعة المكتسبة (الإيدز):

“UNAIDS/WHO AIDS epidemic update”, Dec. 2005.

¹⁰⁶ أنظر مكتب العمل الدولي:

Saving lives, protecting jobs, International HIV/AIDS Workplace Education Programme, SHARE: Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises, Interim report (Geneva, 2006), p. viii.

¹⁰⁷ أنظر مكتب العمل الدولي:

HIV/AIDS and work in a globalizing world (Geneva, 2005), at www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/globalizing_g.pdf.

¹⁰⁸ أنظر: برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ متلازمة نقص المناعة المكتسبة (الإيدز) -

Protocol for the identification of discrimination against people living with HIV (Geneva, 2000),

الذي يستخدم قائمة بسبعة وثلاثين وضعاً مختلفاً في عشرة مجالات رئيسية من مجالات الحياة الاجتماعية، بما في ذلك العمالة والرعاية الاجتماعية والوصول إلى المرافق والخدمات العامة. أنظر أيضاً:

HIV/AIDS Survey Indicators Database, co-financed by USAID, UNAIDS and UNICEF, at www.measuredhs.com/hivdata/start.cfm.

¹⁰⁰ أنظر البنك الدولي:

World Bank: “A note on disability issues in the Middle East and North Africa”, Human Development Department, June 2005.

¹⁰¹ أنظر:

G. Charowa: “Women with disabilities in Zimbabwe experience discrimination”, 15 Nov. 2005, at www.disabilityworld.org/12-01_06/zimbabwewomen.shtml.

¹⁰² أنظر مكتب العمل الدولي:

“Trade unions and disabilities: Promoting decent work, combating discrimination”, *Labour Education* 2004/4, No. 137.

¹⁰³ أنظر:

www.csreurope.org/csinfo/csrdisability/Disabilityandemployment.

¹⁰⁴ أنظر:

Observatoire des Discriminations: “Discriminations à l’embauche: de l’envoi du CV à l’entretien”, Apr. 2005, Paris, at cergers.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Discriminationsevoientretien.pdf.

الإطار ١١-٢

شركات تتحدى حجة "الكلفة"

صنف خمسة وستون في المائة من أصحاب العمل الأستراليين الكلفة المالية لتكيفات مكان العمل بأنها معدومة، في حين أشار ٢٠ في المائة إلى منفعة مالية إجمالية. وقد شكّل متوسط كلفة استخدام الموظف المعوق نسبة ١٣ في المائة من متوسط كلفة استخدام موظف غير معوق. وقد أجرت مؤسسة "دوبون" العديد من الدراسات الاستقصائية التي بينت على مدى ٣٥ عاماً أن الموظفين المعوقين يؤدون عملهم بشكل مساوٍ، أو بشكل أفضل، مقارنة بالعمل الذي يؤديه زملاؤهم من غير المعوقين. ولا يتطلب إلا ٤ في المائة من المعوقين الذين هم في سن العمل تكيفات إضافية في مكان العمل. ولا تكون التكاليف عادة ذات أهمية. وقد أظهرت شركة ماركس أند سبنسر أن ثلثي التكيفات الموجهة للمعوقين لا تشمل على أية تكاليف.

المصدر: أنظر، www.JobAccess.gov.au/ and www.csreurope.org.

الإطار ١٢-٢

زيادة عدد الشكاوى المقدمة على أساس التمييز القائم على الإعاقة في الاستخدام

تشير سجلات محاكم الاستخدام في المملكة المتحدة إلى أن عام ٢٠٠٤ كان عاماً مكلفاً بشكل خاص لأصحاب العمل: فقد اجتذب التمييز القائم على الإعاقة أعلى نسبة من أحكام التعويض بمتوسط إجمالي (٢٨,٨٨٩ جنيه إسترليني) أي أكثر من ضعف ثاني معدل للتمييز (١٣,٧٢٠ جنيه إسترليني). وقد منحت المحاكم أكثر من ١٠٠,٠٠٠ جنيه إسترليني في ٩ في المائة من حالات الإعاقة (١ في المائة فقط في حالات التمييز القائم على الجنس وصفر في المائة في حالات التمييز العنصري). وفي أستراليا، تراجع عدد الشكاوى المتعلقة بقانون التمييز القائم على الإعاقة المقدمة أمام لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص بين ١٩٩٤-١٩٩٥ و١٩٩٨-١٩٩٩ وبقي على حاله منذ ذلك الحين. وفي الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، كما جرى في معظم السنوات، كان أكثر من نصف الشكاوى المقدمة والمتعلقة بقانون التمييز القائم على الإعاقة (٥٣ في المائة) يتصل بقطاع الاستخدام. وفي هونغ كونغ، الصين، سجلت لجنة التكافؤ في الفرص زيادة في عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز خلال الأشهر الخمسة الأولى من عام ٢٠٠٦. ومن أصل ٣٠٥ شكاوى (٢٧٢ في الفترة نفسها من عام ٢٠٠٥)، قدمت ١٧٢ شكوى بموجب قانون التمييز القائم على الإعاقة (+٦ في المائة مقارنة بنفس الفترة من السنة السابقة). وبدأ شكلت الشكاوى المتعلقة بالإعاقة أكثر من ٥٦ في المائة من إجمالي عدد الشكاوى متقدمة بذلك على الشكاوى المقدمة بموجب قانون التمييز المتعلق بالجنس (٤٠ في المائة) وقانون التمييز القائم على الوضع العائلي (٤ في المائة). وفي الولايات المتحدة، تم تقديم أكثر من ٧٠ ألف شكوى سنوياً أمام لجنة حقوق الإنسان والتكافؤ في الفرص بين عامي ١٩٩٢ و٢٠٠٥، كان ١٩ في المائة منها (٢٢٠,٠٠٠) بموجب القانون المتعلق بالأمريكيين ذوي الإعاقات. وفي عام ٢٠٠٥، تم تقديم ١٤,٨٩٣ دعوى بموجب القانون المتعلق بالأمريكيين ذوي الإعاقات (١٩,٧ في المائة من العدد الإجمالي للدعاوى) تمثل ٤٤,٨ مليون دولار من الفوائد النقدية. وفيما يتعلق بالدعاوى التي بنت فيها لجنة حقوق الإنسان والتكافؤ في الفرص في المحاكم، شكلت الدعاوى القضائية بموجب القانون المتعلق بالأمريكيين ذوي الإعاقات ١١ في المائة (٤٦) من العدد الإجمالي للدعاوى المقدمة في عام ٢٠٠٥ (٤١٧). وقد ظلت هذه النسبة مستقرة نسبياً منذ عام ٢٠٠٢.

المصدر:

Equal Opportunities Review, by LexisNexis Butterworths, Aug. 2005; Prime Minister's Strategy Unit (UK): *Improving the life chances of disabled people*, Final report, Jan. 2005; see also: www.hreoc.gov.au, www.eoc.org.hk and www.eeoc.gov/.

١٧٠. ويبقى التمييز في الاستخدام سائداً في شتى أنحاء العالم، حتى في البلدان التي تم الاضطلاع فيها بسياسات عامة وبرامج بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز منذ وقت طويل، كما أظهرت ذلك الدراسات الاستقصائية التي أجرتها "خدمة المعلومات المتعلقة بالإيدز" في فرنسا خلال السنوات الخمس الماضية^{١١٠}. وتشير دراسة استقصائية أجريت في آسيا^{١١١} أن مستجيباً واحداً من بين كل ستة مستجيبين قد تعرض للتمييز في مكان العمل: وقد عانى عدد أكبر من المستجيبين من التمييز في مكان العمل في

¹¹⁰ رابطة وطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أنشأتها الوكالة الفرنسية لمكافحة الإيدز. أنظر: www.sida-info-service.org

¹¹¹ أنظر:

Asia Pacific Network of People living with HIV/AIDS (APN+): "AIDS discrimination in Asia", 2004, at www.gnplplus.net/regions/files/AIDS-asia.pdf.

ضمن دراسة في الهند استقصاءً بين ٢٩٢ شخصاً (٤٢ في المائة من النساء اللواتي بلغ متوسط أعمارهن ٣٠ عاماً) أظهرت أن ٩٠ في المائة منهن أصبن بالفيروس من خلال أزواجهن. وقد عانت النساء من التمييز (٧٤ في المائة) أكثر مما عانى منه الرجال (٦٨ في المائة)^{١٠٩}.

١٦٩. وتهدد النساء، بسبب وضعهن الاجتماعي المتدنّي، بالاعتماد على الغير وبالفقر بصورة أكبر. وقد ازدادت ظاهرة إخراج الفتيات من المدرسة بشكل كبير بسبب فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، كما يغذي الافتقار إلى التعليم اللامساواة بين الجنسين في سوق العمل.

¹⁰⁹ أنظر مكتب العمل الدولي:

Socio-economic impact of HIV/AIDS on people living with HIV/AIDS and their families (New Delhi, 2003), at www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi/aids/download/socioec.pdf.

الإطار ٢-١٣

"إذا أصبت بالإيدز، سيتجنبني الناس"

أجرى برنامج "هورايزنز"، في جنوب أفريقيا، بالتعاون مع شركة الطاقة في جنوب أفريقيا ومؤسسة "البحوث التنموية لأفريقيا" دراسة حول الوصم والتمييز في مكان العمل. وقد ركزت أكثر المخاوف لدى المجيبين على العلاقات مع زملاء: ثلاثة أرباع يخشون التهميش الاجتماعي و ٥٠ في المائة أشاروا إلى الإشاعات والأقوال، و ١٨ في المائة إلى الاعتداء الكلامي. وقد اتفق حوالي ٩٠ في المائة من العمال الذين خضعوا للاستقصاء على أنهم يوافقون على مبدأ "إذا أصبت بالإيدز، سيتجنبني الناس". وقال ربع العمال و ٥٥ في المائة من زوجات العمال أو أقربائهم إنهم يخشون التسريح في حال إصابتهم بالإيدز. وفي فرنسا، لا يأتي ثلثا الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (٦٥ في المائة) على ذكر إصابتهم في مكان العمل وغالباً ما يتم الكشف عن ذلك من جانب طرف ثالث.

المصدر:

J. Pulerwitz; J. Greene; E. Esu-Williams; R. Stewart: "Addressing stigma and discrimination in the workplace: The example of ESKOM, South Africa", *Exchange*, 2004-2, at www.kit.nl/exchange/html/2004-2_addressing_stigma.asp; and Sida Info Service: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, 2005, at www.sida-info-service.org.

الجدول ٢-٨: أنواع التشريعات التي تتضمن أحكاماً تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بلدان مختارة

تشريعات العمل	الأحكام المتعلقة بالتمييز والانتقاء فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز مدمجة في اللوائح الموجودة	رومانيا وجزر الباهاما وزمبابوي
تشريعات مكافحة التمييز وحقوق الإنسان	أحكام بشأن حظر جميع أشكال التمييز والمعاقبة عليها، بما في ذلك التمييز ضد المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو "المجموعات المتضررة".	رومانيا
قوانين متعلقة بالإعاقة	حماية الأشخاص المعوقين، وتشمل هذه القوانين عادة أحكاماً بشأن المساواة في المعاملة وعدم التمييز وتطلب إلى أصحاب العمل القيام بتكييفات معقولة (أوقات العمل والمهام وبيئة العمل). ومن الممكن توسيع هذه القوانين لتشمل الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بالرغم من أن نطاق عملها قد يختلف باختلاف تعريف الإعاقة وتفسير المحاكم لهذا المفهوم.	المملكة المتحدة والولايات المتحدة
قوانين محددة تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	حظر التمييز في حقوق الاستخدام والتدريب والترقية وفرص المسيرة الوظيفية	موزامبيق وكوستاريكا وكمبوديا والصين

خاصة وإظهار سلوك منافي للأخلاقيات)^{١١٤}. وفي عام ٢٠٠٥، استلمت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في المكسيك، شكاوى من أشخاص مصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، يتعلق تسع منها من أصل عشر بالقطاع الصحي. وفي فرنسا كشفت دراسة استقصائية أجريت في عام ٢٠٠٥ عن أن أعلى معدل من التمييز الذي شهده المجيبون كان في قطاع الرعاية الصحية لدى بحثهم عن المعالجة فيه (٤٣,٧ في المائة من المجيبين) يتبعه بعد ذلك التمييز في مكان العمل (٣٣,٧ في المائة) ومن ثم التمييز في المصارف والتأمين (٣٣,٦ في المائة) لدى طلب الخدمات في هذا القطاع^{١١٥}.

١٧٢. بلغ عدد البلدان التي أدرجت أحكاماً تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في قوانين العمل وقوانين

الفلبين (٢١ في المائة) أكثر من البلدان الأخرى (١٥ في المائة) في إندونيسيا و ١٢ في المائة في الهند و ٧ في المائة في تايلند). وفي الفلبين، فقد ٣٣ في المائة من العمال الذين عانوا من التمييز وظائفهم وغير ٤٤ في المائة منهم مجال عملهم وفقد ٢١ في المائة منهم كل أمل في الحصول على ترقية. ولم تلجأ الأغلبية الكبرى من المستجيبين إلى إجراءات قانونية.

١٧١. إن حالات التمييز عند التعيين شائعة، لا سيما في القطاعين العسكري^{١١٢} والصحي^{١١٣}. ففي القطاع الصحي، يتجاوز التمييز إلى حد بعيد مسألة الاختبار ويمكن أن يحصل فيما بين موظفي الرعاية الصحية أنفسهم أو إزاء المرضى أو من جانب أصحاب العمل إزاء موظفي الرعاية الصحية، وهو يأخذ أشكالاً خطيرة (مثلاً، التأخر في تقديم المعالجة أو عدم تقديم المعالجة المناسبة، والإفشاء بأمور

¹¹² أنظر مكتب العمل الدولي: *HIV/AIDS and work in a globalizing world*, op. cit.

¹¹³ أنظر:

Sida Info Service: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, 2005, at www.sida-info-service.org.

¹¹⁴ أنظر:

ILO/WHO: *Joint WHO/ILO Guidelines on health services and HIV/AIDS* (Geneva, ILO, 2005).

¹¹⁵ أنظر: Sida Info Service, op. cit.

مواقف أصحاب العمل والزملاء من العمال وسلوكهم إزاء المصابين أو المعرضين للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وتشتمل الأمثلة الإيجابية لذلك على اعتماد مدونة ممارسة منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، على نطاق واسع، وتوقيع اتفاقات ثنائية الأطراف في قطاعات يكون العمال فيها أكثر عرضة للإصابة بالمرض، كصناعة النقل، (انظر الجزء الرابع، الفصل ١، القسم المتعلق بتعزيز التكافؤ في الفرص في مكان العمل).

مكافحة التمييز الخاصة بها حتى عام ٢٠٠٦، ٧٣ بلداً^{١١٦} (يعطي الجدول ٢-٨ أمثلة عن أنواع التشريعات والأحكام المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز). بيد أن التمييز لا يزال مستمراً، حتى في البلدان التي يستفيد فيها الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من الحماية القانونية.

١٧٣. ولذا فإن إلحاق القوانين بتدابير غير تشريعية، كمبادرات مكان العمل، هو أمر أساسي من أجل تغيير

¹¹⁶ أنظر مكتب العمل الدولي:

The workplace: Gateway to universal access (Geneva, 2006), at www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/access.pdf.

٣- المظاهر الجديدة للتمييز

بمرض معين ولكنه لا يحدد موعد حدوث ذلك ومدى خطورته^{١١٨}.

١٧٧. وقد تم إثبات التمييز الجيني في مكان العمل والطعن فيه في العديد من المحاكم في جميع أنحاء العالم (انظر الإطار ٢-١٤).

١٧٨. إن ذلك قد جعل الكثير من البلدان تتخذ إجراءات قانونية. فقد أدخل العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تشريعات تحظر التمييز الجيني (فرنسا والسويد وفنلندا والدانمرك). وحظرت بلدان أخرى جمع البيانات المتعلقة بالوراثة من المستخدمين إلا بموافقة صريحة منهم أو قيّدت جمع هذه المعلومات (النمسا وهولندا ولكسمبرغ واليونان وإيطاليا)^{١١٩}، مقرة بذلك وضامنة للأفراد حقهم في الخصوصية. وفي الولايات المتحدة، وافق مجلس الشيوخ بالإجماع في ١٧ شباط/ فبراير ٢٠٠٥، على مشروع القانون رقم S.306 المتعلق بقانون عدم التمييز استناداً إلى معلومات جينية لعام ٢٠٠٥، والذي يحظر إساءة استخدام البيانات الجينية في التأمينات الصحية والاستخدام^{١٢٠}.

١٧٩. وتتخذ الشركات أيضاً إجراءات لمعالجة الوضع. وقد كانت شركة IBM هي أول شركة كبيرة أعادت النظر في سياستها للحيلولة دون استخدام البيانات الجينية في اتخاذ القرارات الشخصية^{١٢١} وعدم الاستناد إليها في تحديد ما إذا كان الموظفون مؤهلين لإدماجهم في برامج الرعاية الصحية والإعانات^{١٢٢}.

١٨٠. ونقابات العمال نشطة في هذا المجال كذلك. ففي عام ٢٠٠٢ أشار مجلس نقابات العمال الأسترالي - في رده على طلب من اللجنة الأسترالية لإصلاح القانون واللجنة الأسترالية المعنية بأخلاقيات الصحة بشأن حماية البيانات

١١٨ أنظر:

National Workrights Institute: "Genetic discrimination in the workplace fact sheet", at www.workrights.org/issue_genetic/gd_fact_sheet.html.

١١٩ أنظر:

"Ethical aspects of genetic testing in the workplace", op. cit., para. 18.

١٢٠ أنظر:

H.T. Greely, J.D.: "Banning genetic discrimination", in *New England Journal of Medicine*, No. 353:9, 1 Sep. 2005, at content.nejm.org/cgi/content/full/353/9/865.

١٢١ أنظر:

A. Barrett: "IBM's smart stance on genetic testing", in *Business Week* online, 11 Oct. 2005, at www.businessweek.com/technology/content/oct2005/tc20051011_9733_tc024.htm.

١٢٢ أنظر:

USA Today: "IBM won't use genetic info for hiring, benefits", 10 Oct. 2005, at www.usatoday.com/money/industries/technology/2005-10-10-ibm-genetics_x.htm.

١٧٤. ظهر عدد من الممارسات، في غضون السنوات الماضية، لاسيما في العالم الصناعي، من شأنها أن تؤدي إلى سوء معاملة بعض الأشخاص بسبب المخاطر التي قد تترتب على توظيفهم أو استمرارهم في العمل بالنسبة لصاحب العمل. ومن بين هؤلاء الأفراد أولئك القابلون وراثياً للإصابة بأمراض يعينها والأفراد الذين يعيشون نمط حياة يُعتبر "غير صحي". وهذه الممارسات حديثة نسبياً مقارنة بتلك الواردة في الصفحات السابقة، ولا يزال النقاش بشأن شرعيتها وتمشيها مع القانون مفتوحاً. وتثير هذه الممارسات مسائل مهمة حول الخط الذي يجب وضعه فيما يتعلق بالحد الذي تتوقف عنده مراقبة صاحب العمل لما يقوم به الموظفون خارج مكان العمل وحرية الأفراد لاختيار نمط الحياة الذي يفضلونه. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه، نظراً للتوتيرة السريعة التي تنتشر بها هذه الممارسات، من المهم الوعي بها ومراقبتها. غير أن الجهود الرامية إلى تغيير تفكير الأفراد حيال كيفية النظر إلى نمط حياة الآخرين يجب أن تبدأ ضمن العائلة والمجتمع والمدرسة.

التمييز الجيني (القائم على عامل الوراثة)

١٧٥. إن التطورات السريعة التي يشهدها علم الوراثة والتكنولوجيات الجديدة جعلت من الأسهل الحصول على معلومات بشأن الوضع الوراثي. وقد عرف الاختبار الجيني على أنه "الاستعانة باختبار علمي للحصول على معلومات بشأن بعض الجوانب المتعلقة بالوضع الوراثي لشخص ما، والتي تدل على وجود مشكلة طبية حالية أو مستقبلية"^{١١٧}. إن للتصنيف الجيني أثراً مهماً بالنسبة لمكان العمل، فقد يكون لأصحاب العمل مصلحة في استبعاد الموظفين الذين يشير فحصهم الجيني إلى قابلية للإصابة بمرض محدد في المستقبل أو صرفهم من الخدمة. وفي بعض الحالات النادرة، قد يبرر أصحاب العمل التصنيف الجيني للموظفين لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة، لاسيما عندما يكون العمال معرضين لمواد خطيرة، مثل الإشعاعات أو المواد الكيماوية، وبالتالي، يكونون أكثر عرضة للإصابة لاحقاً بمخاطر وأضرار صحية.

١٧٦. وقد يؤدي الاختبار الجيني بكل بساطة إلى حالات صرف من الخدمة غير مبررة أو رفض وظائف. إن اتخاذ قرار بشأن توظيف شخص ما أو عدم توظيفه، استناداً إلى احتمال إصابته بمرض معين، بدلاً من الاستناد إلى قدرته على أداء العمل، يُعتبر نوعاً من التمييز. وبالإضافة إلى ذلك، قد يشير الاختبار إلى قابلية شخص ما للإصابة

١١٧ أنظر:

"Ethical aspects of genetic testing in the workplace", opinion of the European Group on Ethics in Science and New Technologies to the European Commission (28 July 2003), at http://ec.europa.eu/european_group_ethics/docs/avis18_en.pdf.

الإطار ٢-١٤

المحاكم تتحدى الاختبار الجيني كأساس قانوني لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمستخدمين

ألمانيا: المحكمة الإدارية لدارم شنت، هيسن، ٢٠٠٤

يخضع المعلمون في ألمانيا، شأنهم في ذلك شأن جميع الموظفين المدنيين، إلى فحص طبي قبل الحصول على وظيفة دائمة. وقد أجرى الطبيب المسؤول عن السلامة المهنية كشفاً على معلمة شابة وجد أنها في صحة ممتازة. ولكن خلال الإجابات التي تقدمت بها على أسئلة حول تاريخ عائلتها الصحي، أشارت إلى أن أباهما أصيب بمرض هانتينغتون. وقد رفضت الخضوع لفحص جيني. ورفضت السلطات التربوية تعيينها بشكل دائم في الخدمة المدنية في ألمانيا استناداً إلى هذا التقرير الطبي. ومنذ ذلك الحين، طعن المعلمة بنجاح في القرار الذي اتخذته المحكمة الإدارية الألمانية^١.

الولايات المتحدة: لجنة التكافؤ في فرص العمل، ٢٠٠١

ادعت لجنة التكافؤ في فرص العمل في الولايات المتحدة أن شركة سكك الحديد في مدينة بورلينغتون شمالي "سانتا في" تخضع موظفيها سراً إلى اختبار للكشف عن أي علاقة جينية مرتبطة بمتلازمة النفق الرسغي. وقد تم الكشف عن هذا النوع من الاختبار عندما توجه أحد العمال، والذي تم تشخيصه على أنه مصاب بهذه المتلازمة، برفقة زوجته إلى طبيب الشركة لكشف إلزامي. وقد ساورت الزوجة - وهي مرضية - بعض الشكوك عندما سحب الطبيب سبع قارورات من الدم أثناء فحصه لمعصم العامل. وبما أن إمكانية إنهاء الخدمة كانت وشيكة، سارعت لجنة التكافؤ في فرص العمل إلى طلب أمر زجري طارئ في المحكمة الفدرالية، مدعية أن الاختبارات غير قانونية بموجب قانون الأمريكيين ذوي الإعاقات، إذ إنها لا ترتبط بالعمل ولا تنسق مع أي ضرورة تتصل بأعمال الشركة. فإخضاع إجراءات الاستخدام لمثل هذه الاختبارات يعني المشاركة في التمييز غير القانوني القائم على الإعاقة. وبعد شهرين من تاريخ تقديم الدعوى، توصلت لجنة التكافؤ في فرص العمل وشركة سكك الحديد في مدينة بورلينغتون شمالي "سانتا في" إلى اتفاق حقت فيه اللجنة كل ما سعت إليه^٢.

هونغ كونغ، الصين، ٢٠٠٠

عوضت محكمة مقاطعة هونغ كونغ ثلاثة رجال عن الأضرار التي لحقت بهم من جراء رفض الحكومة توظيفهم لمجرد أن أهلهم كانوا مصابين بداء الفصام. وقد تعرض هؤلاء الرجال الثلاثة إما للرفض عند تقديمهم طلباً لوظيفة أو التسريح من وظائفهم من دون تبرير واضح. وأجرت لجنة التكافؤ في الفرص هونغ كونغ تحقيقاً كشف عن الربط بالتاريخ العائلي لهؤلاء الرجال مما نشأ عنه تمييز قائم على عامل الوراثة^٣.

^١ أنظر: D. Schmitz; U. Wiesing: "Just a family medical history?", in BMJ, Vol. 332, 4 Feb. 2006, at www.bmj.com.

^٢ أنظر:

United States Equal Employment Opportunity Commission: "EEOC settles ADA suit against BNSF for genetic bias", Press Release, 18 Apr. 2001, at www.eeoc.gov/press/4-18-01.html.

^٣ أنظر:

R. McKie: "China is thwarted by jobs ruling: Hong Kong judge's decision on gene data hailed as civil rights landmark", in The Observer, 1 Oct. 2000, at Guardian Unlimited, www.guardian.co.uk.

التمييز القائم على نمط الحياة المتبع

١٨٢. إن نمط الحياة المتبع، وبشكل أكثر تحديداً، إتباع الفرد نمط حياة "صحية"، أصبح عاملاً في الحصول على وظيفة أو الاستمرار في عمل. ويمكن أن يشكل الوزن الزائد لدى شخص ما أو كونه مدخنًا أو يعاني من الضغط المفرط عوامل تؤثر سلباً على المهنة في العديد من البلدان الصناعية. فلكل نمط حياة يختاره المرء، بما في ذلك قيادة سيارات سريعة، بعض التبعات المرتبطة بالصحة على الغالب. وبالتالي، تبقى القضية متمثلة في الحد الذي يجب عنده وضع الخط الفاصل بين ما يمكن لصاحب العمل أن يضع من أنظمة وحرية المستخدم لاختيار نمط الحياة الذي يريده.

١٨٣. إنه لمن السهل نسبياً قياس ممارسات الاستخدام المسيئة للمدخنين، إذ إن بعض الشركات أدخلت مسألة منع التدخين في صميم سياستها المؤسسية. ففي الولايات المتحدة، مثلاً، لا يقبل العديد من الشركات الأشخاص المدخنين أو يعاقب أولئك الذين كانوا يمدخنون في السابق بالطلب إليهم

المتعلقة بالجينات البشرية - إلى عدم السماح لأصحاب العمل بتجميع أي بيانات جينية تتعلق بأي موظف^{١٢٣}. وفي الوقت الذي انتقدت فيه اللجنتان أصحاب العمل بشأن التجميع غير المناسب لهذه البيانات الجينية عن الموظفين، أعلنتا أنهما ستنتظر أن في إمكانية السماح بإجراء اختبارات جينية، حيثما يكون ذلك ملائماً ومعقولاً وبشكل يؤدي إلى نوع من التوازن بين مصالح أصحاب العمل والمستخدمين والجمهور العام.

١٨١. وفي حين أن النقاش لا يزال قائماً بخصوص وجود أسباب أو ظروف موضوعية تسوغ استبعاد شخص ما أو معاملته بشكل سيء بسبب جيناته، فإن أي اختلاف في المعاملة يجب أن يكون موضوعياً ومعقولاً وملائماً ومتناسباً.

^{١٢٣} أنظر:

Australian Council of Trade Unions (ACTU): ACTU response to the Australian Law Reform Commission and Australian Health Ethics Commission inquiry into protection of human genetic information, Discussion Paper 66, Dec. 2002, at www.actu.asn.au/Images/Dynamic/oldsite/public/papers/genetic4/genetic4.doc.

القضاء على التدخين^{١٢٩}. وعبرت نقابات العمال في أوروبا، كاتحاد نقابات العمال الأوروبية والاتحاد العمالي العام في إيطاليا، عن قلقها معتبرة أن السماح بهذا النوع من التمييز ضد المدخنين سيفتح الباب أمام أنواع أخرى من التمييز^{١٣٠}.

١٨٦. إن ضبط استهلاك الدخان أو تخفيف مستويات الكوليسترول أو الوزن الزائد كلها سياسات مستصوبة ومشروعة تعنى بالصحة العامة. ويمكن أن تسهم مبادرات مكان العمل، كبرامج السلامة والصحة المهنية^{١٣١} وبرامج الإقلاع عن التدخين^{١٣٢}، التي يتم إعدادها بالتشاور مع الموظفين، والتي توفر المساعدة الملائمة للمدخنين وتحترم حقوقهم في أن واحد، إسهاماً فعالاً في تحقيق هذا الهدف.

١٨٧. ويتمثل أحد الجوانب الرئيسية لمبدأ عدم التمييز والمساواة في العمل أن تقوم كافة القرارات المتعلقة بالاستخدام على قدرة الفرد على أداء العمل. فإذا تبين أن الوزن الزائد أو التدخين، بما في ذلك خارج ساعات العمل ومكان العمل، يؤثران على إنجاز المهام المرتبطة بالعمل، فإن عدم توظيف شخص ما يعاني من زيادة في الوزن أو شخص مدخن يعتبر أمراً سليماً. وعلى نفس الغرار، قد تكون الزيادة في الوزن أو التدخين دافعاً سليماً للصراف من العمل إذا كان يؤثر على العمال أو الأشخاص الذين يتعامل معهم الشخص ذو الوزن الزائد أو المدخن في عمله اليومي. وإلا فإن رفض إعطاء وظيفة لشخص ما أو صرفه من الخدمة لمجرد أنه يعاني من زيادة في الوزن أو يدخن خارج ساعات العمل، يُعتبر نوعاً من التمييز ويشكل تفضلاً لا لزوم له في الحياة الخاصة لهؤلاء الأشخاص.

١٢٩ أنظر:

K. Slama: "Schisms in the tobacco control movement", in *International Journal of Tuberculosis and Lung Disease*, Vol. 10, Nos. 4 and 5, Apr. and May 2006. See also *Le Temps*: "L'OMS est déterminée à ne plus recruter de fumeurs: Pour l'exemple", 1 Dec. 2005.

١٣٠ أنظر:

EUbusiness.com: "EU Commission's anti-smoking stand sparks cloud of complaints", 7 Aug. 2006, at www.eubusiness.com/Employment/060807154817.efj7kady; see also P. Pearson: "Smokers, the new deviants", 20 Aug. 2006, at www.smokersclubinc.com/modules.php?name=News&file=article&sid=3548.

١٣١ أنظر:

ILO Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork), at www.ilo.org/public/english/protection/safework/tobacco/index.htm. On legislation, see C. Håkansta: *Workplace smoking – Working paper: A review of national and local practical and regulatory measures*, ILO/SafeWork (Geneva, ILO, 2004).

^{١٣٢} أشارت دراسة استقصائية أجراها ديوليت آنتاوش في الولايات المتحدة إلى أن أكثر من ٥٠ في المائة من أصحاب العمل يقدمون برامج للإقلاع عن التدخين، في حين أن المجموعة الوطنية للأعمال المعنية بالصحة أشارت إلى أن ٢٤ في المائة فقط من أصحاب العمل يغطون التكاليف الطبية المرتبطة بمعالجة استخدام التبغ. ومن بين ٣٦٥ شركة كبيرة أجريت فيها دراسات استقصائية عام ٢٠٠٥، تقدم ٥٦ في المائة منها برامج للتوقف عن التدخين أنظر:

M. Hill: "Employer initiatives to stop smoking", in *Journal of Employee Assistance*, Vol. 36, No. 2, second quarter, 2006.

أن يزيدوا من اشتراكهم في التأمين الصحي^{١٣٤}. إن اهتمام الشركات بنمط حياة موظفيها يعود جزئياً إلى رغبتها في تجنب تكاليف إضافية للتأمين الصحي مرتبطة بالعادات غير الصحية، خاصة في البلدان التي يأخذ فيها أصحاب العمل على عاتقهم التأمين الصحي لمستخدميهم كلياً أو جزئياً. وتسمح نحو ١١ ولاية في الولايات المتحدة بوجود تفاوت في التأمين الصحي بين المدخنين وغير المدخنين عند تحديد كلفة التغطية^{١٣٥}. ومن جهة أخرى، وكردة فعل على سياسات الشركات المضادة للتدخين، اعتمدت حوالي ٣٠ ولاية في الولايات المتحدة قوانين لمكافحة التمييز الذي يتعرض له المدخنون أو التمييز القائم على نمط الحياة المتبع، بالرغم من أنها توفر مستويات مختلفة من الحماية^{١٣٦}. ولا تتضمن سياسات الشركات عادة أحكاماً تفرض عقوبات صريحة على ذوي الوزن الزائد أو أولئك الذين يعانون من الكوليسترول المرتفع، ولكن ما يحدث في الواقع العملي يبين أن تعرضهم للمعاملة السيئة ليس بالأمر النادر^{١٣٧}.

١٨٤. وقد اتسع نطاق المعاملة السيئة للمدخنين في غضون السنوات الأخيرة، ليشمل أجزاء أخرى من العالم. فقد أعلنت منظمة الصحة العالمية ابتداء من الأول من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، أنها لن توظف مدخنين أو أشخاصاً يدخنون مواد تبغ أخرى إن لم يقلبوا الإقلاع عن التدخين^{١٣٨}. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٦، أعلنت لجنة حقوق الإنسان وإدارة العمل في نيوزيلندا أن رفض الشركات توظيف المدخنين لا يعتبر إجراء غير قانوني، إذ لا يدرج التدخين كسبب غير شرعي للتمييز لا في القانون الوطني لحقوق الإنسان ولا في قانون العلاقات المهنية.

١٨٥. وقد أدت هذه الوقائع إلى احتدام النقاش، حتى ضمن جماعة مكافحة التبغ. فقد اعتبر البعض أنها تدبير قاس جداً من شأنه أن يؤثر سلباً على برنامج مكافحة التدخين، في حين رأى البعض الآخر أنها خطوة جديدة للمضي قدماً في

١٢٤ أنظر:

U. Furi-Perry: "Butting in: Employers penalize smokers and overweight workers", 8 Nov. 2004, at www.lawcrossing.com/article/index.php?id=416.

١٢٥ أنظر:

Aon Consulting: "No-smoking policies must contend with state laws protecting smokers", in *Forum*, Oct. 2005, at www.aon.com/about/publications/pdf/issues/october_05_no_smoking_policies.pdf.

١٢٦ أنظر:

R. Dottinga: "Can boss insist on healthy habits?", in *Christian Science Monitor*, 11 Jan. 2006, at www.csmonitor.com/2006/0111/p15s01-ussc.html.

١٢٧ أنظر:

American Civil Liberties Union: "Lifestyle discrimination in the workplace: Your right to privacy under attack", 31 Dec. 1998, at www.aclu.org/workplacerrights/gen/13384res19981231.html.

١٢٨ أنظر:

WHO: "WHO policy on non-recruitment of smokers", at www.who.int/employment/recruitment/en/ and "Frequently asked questions", Nov. 2005, at www.who.int/employment/FAQs_smoking_English.pdf.



الجزء الثالث



المؤسسات والسياسات: الاتجاهات والآثار والتحديات

الصناعية والبلدان متوسطة الدخل. فالمبادرات التي تعزز المساواة في هذه البلدان أكبر عدداً وأوسع نطاقاً مما هو عليه في البلدان متدنية الدخل، كما هو الحال بالنسبة لتوافر البيانات. كما يفحص هذا الفصل المبادرات الدولية والإقليمية.

١٩١. ويمضي هذا الفصل في استكشاف الإمكانيات المتاحة أمام آخر التطورات في مجال سياسات الإقراض والاستثمار الدولية، وكذلك السياسات التجارية والعمليات الأوسع نطاقاً في مجال الإدماج الاقتصادي، والتحديات التي تقف أمام تحقيق المساواة في مكان العمل.

١٩٢. ويستعرض الفصل الثاني آخر التطورات فيما يتعلق بعدم التمييز والمساواة في إطار عمليات المفاوضة الجماعية وكذلك المبادرات التي يعززها الشركاء الاجتماعيون في هذا المجال. وينتهي الفصل بتحليل للظروف التي يمكن أن تسهم المسؤولية الاجتماعية للشركات في ظلها بشكل أفضل في تحقيق أهداف المساواة.

١٨٨. للدولة مسؤولية كبيرة في ضمان المساواة في مكان العمل، ولكن الأطراف الفاعلة والمؤسسات غير الحكومية، مثل منظمات العمال وأصحاب العمل أو المفاوضة الجماعية تلعب دوراً حاسماً كذلك. ولا بد - في مواجهة إعادة الهيكلة الاقتصادية والمنافسة العالمية - من التصدي للمشاكل المتعلقة بعدم المساواة في مكان العمل على المستوى القطري وغيره من المستويات، إذ تتأثر أماكن العمل بشكل متزايد بالتطورات التي تطرأ على الأسواق العالمية^١. ولن تظل الدولة والسياسات والأطراف الفاعلة الوطنية عناصر محورية لتحقيق المساواة في مكان العمل، فإن المجهودات على المستويين الدولي والعالمي تعد ضرورية كذلك.

١٨٩. ويستعرض هذا الجزء نطاق وأثر الاتجاهات القانونية والمؤسسية والسياسية الأخيرة على المستويين الوطني والدولي بغية تحديد أفضل الممارسات التي أسهمت في إحداث تغيير إيجابي.

١٩٠. ويركز الفصل الأول على الإجراءات التي تتخذها الدولة على المستوى الوطني، وذلك بشكل رئيسي في البلدان

^١ أنظر مكتب العمل الدولي: *تغير الأنماط في عالم العمل*، تقرير المدير العام، التقرير الأول (جيم)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

١ - الاتجاهات في الاستجابات المؤسسية والسياسية منذ عام ٢٠٠٣

لاكتعصم من عناصر سياسة الرفاهة الاجتماعية، ولكن كمسألة تتعلق بحقوق الإنسان والإدماج الاجتماعي.

١٩٧. ويتمثل تطور هام آخر في زيادة العناية بالعقوبات. وينعكس ذلك في معاقبة التمييز بوصفه جريمة جنائية أو باعتباره جريمة مدنية و/أو إدارية تبعاً للأساس القائم عليه أو البلد المعني. وتستجيب معالجة التمييز انطلاقاً من هذا المنظور المتنوع للاهتمام بضمان حماية أكثر فعالية وسرعة للأشخاص الذين يتعرضون للتمييز في حياتهم اليومية.

١٩٨. كما تعززت الحماية ضد التمييز من خلال الحظر على التمييز غير المباشر وانعكاس عبء الإثبات عن طريق وضعه على عاتق الشخص المتهم أو المنشأة المتهمه بالتمييز، بعد إثبات وجود حالة تسوغ التمييز. وتحت دافع من توجيهات الاتحاد الأوروبي سألقة الذكر (المقدمة والجزء الثاني، الفصل ٢) وسعت القوانين الوطنية للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي المجالات التي يتحمل فيها أصحاب العمل عبء الإثبات وحظرت التمييز المباشر وغير المباشر وكذلك التحرش الجنسي أو إعطاء تعليمات للقيام بالتمييز، ويعتبر كلاهما مساوياً للتمييز. كما تقتضي توجيهات الاتحاد الأوروبي توفير الحماية ضد الإيذاء بوصف هذه الحماية شرطاً أساسياً لتمكين الأشخاص من التأكيد على حقوقهم. ويُسمح أيضاً بتدابير العمل الإيجابي لضمان المساواة التامة في الممارسة العملية لصالح الفئات المحمية. ولكن المواقف إزاء العمل الإيجابي تختلف اختلافاً كبيراً لدى الدول الأعضاء. وتجزئه هولندا فقط حيث توجد أدلة على وجود تمييز هيكلية على أساس الجنس والعرق والإعاقة. وقد رأت المحكمة الدستورية في سلوفاكيا أن العمل الإيجابي غير مطابق للدستور^٤.

١٩٩. ويتمثل اتجاه آخر واضح يمكن ملاحظته، وقد تقدم ذكره في الجزء الثاني من هذا التقرير، في إدماج أحكام تحظر التمييز في مكان العمل على أسس مثل السن أو التوجه الجنسي أو الوراثة، في تشكيلة من النصوص القانونية. وهذا الاتجاه أكثر شيوعاً في العالم الصناعي، في حين أن الحماية الموفرة غير متساوية كما أنها لا تغطي بالضرورة كافة جوانب العمالة.

٢٠٠. أما فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس فقد تم إحراز تقدم ملموس عبر الأقاليم في نطاق الحماية التي

^٣ توجيه المجلس 2000/43/EC بتاريخ ٢٩ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠ المنفذ لمبدأ المساواة في المعاملة للأشخاص بغض النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني وتوجيه المجلس 2000/78/EC بتاريخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ الذي يضع إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

^٤ لجنة الجماعة الأوروبية: رسالة من اللجنة إلى المجلس والبرلمان الأوروبي: تطبيق التوجيه 2000/43/EC بتاريخ ٢٩ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠ المنفذ لمبدأ المساواة في المعاملة للأشخاص بغض النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني (بروكسل، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦)، COM(2006)643 final - ص ٨.

التمييز والإصلاحات القانونية: الاتجاهات العامة

١٩٣. هناك اتجاه متصاعد على المستوى العالمي لضمان إدماج المجموعات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك عدم التمييز والمساواة، في قانون العمل. وقد برز هذا الاتجاه بشكل جلي خلال السنوات الخمس الماضية في العديد من البلدان المشاركة في عمليات إصلاح العمل، بما في ذلك بعض البلدان التي حصلت على الاستقلال مؤخراً مثل جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية.

١٩٤. وهناك اتجاه واضح آخر يتمثل في إقرار عالمي واسع النطاق بالحاجة إلى أحكام قانونية خاصة فيما يتعلق بقضيتي عدم التمييز والمساواة في مكان العمل. ويمكن النظر إلى هذا القبول العام على أنه إنجاز كبير حققه مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بيجينغ عام ١٩٩٥.

١٩٥. وفيما يتعلق بعدم التمييز والمساواة، ولا سيما في العالم الصناعي، هناك اتجاه متزايد لاعتماد أحكام أو توحيد هذه الأحكام على شكل نص يحوي أسباباً مختلفة للتمييز (توجيهات الاتحاد الأوروبي وأستراليا والمملكة المتحدة). وهذا النهج، الذي يحظى كذلك باهتمام متزايد في منظومة الأمم المتحدة، لا سيما في مجال حقوق الإنسان، يقوم على الاعتراف بأن بعض الأفراد قد يواجهون التمييز على أكثر من أساس واحد. ويحاول هذا النهج ضمان دعم أكثر تناسقاً لضحايا التمييز، بغض النظر عن السبب، كما أنه متسق الاتجاه نحو إنشاء هيئات متعددة الأسس أو شمولية متخصصة (أنظر القسم التالي).

١٩٦. غير أنه في نفس الوقت قد يكون من المفضل، وفي ظل بعض الظروف، اعتماد تشريعات خاصة تركز على قضية محددة، وقد يكون ذلك أسهل من تعديل قانون موجود. كما أن القانون الخاص قد يعكس التزاماً سياسياً قوياً بالتصدي لقضايا ذات أهمية حيوية. وهذا هو الحال عادة في عدد من البلدان الأفريقية التي اعتمدت تشريعات تتعلق بالتمييز على أساس فيروس العوز المناعي البشري/ الإيدز^٥. ومن المعقول توقع ازدياد في القوانين الخاصة التي تحظر التمييز القائم على الإعاقة في السنوات المقبلة نتيجة لاعتماد اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٦. وتحمل حقوق العمالة ومكان العمل مكانة بارزة في هذا الصك الجديد مما يقر بأهمية إيجاد فرص العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة

^٥ أنظر:

J. Hodges: *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*, InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (IFP/DIALOGUE) Paper No. 3 (Geneva, ILO, 2004).

بلدان أخرى بتدابير حماية ذات أثر تمييزي محتمل (إندونيسيا ومنغوليا واليمن)، في حين تطبق بلدان أخرى أحكاماً تنص على المساواة في الدخل فقط فيما يتصل بالأجور الأساسية أو العادية أو فقط فيما يتعلق ببعض الإعانات (باكستان وتايلند وسلوفاكيا وقيرغيزستان) أو تحتفظ بتفاوتات على أساس الجنس في دفع إعانات إضافية، بما في ذلك الإعانات العائلية (ترينيداد وتوباغو والسنگال).

٢٠٤. ومن الممكن أن تتمخض إصلاحات قانون العمل عن حماية أقل للفئات المعرضة للتمييز أصلاً. وتجربة البلدان التي اعتمدت قوانين تشترط مثلاً تكاليف فصل عن العمل أقل لفئات مثل العمال الشباب باعتبارها وسيلة لمكافحة البطالة في صفوفهم دون تحقيق النتائج المستهدفة، تشكل مثلاً واضحاً على ذلك (أنظر القسم المتعلق بالتمييز على أساس السن في الجزء الثاني، الفصل ٢). وعلى عكس ذلك، عدل قانون بشأن التعاقد مع الأطراف الخارجية، تم اعتماده في شبلي عام ٢٠٠٦، قانون العمل من أجل منح العمال - الذين يتم التعاقد معهم كأطراف خارجية - المساواة في المعاملة مع العمال النظاميين، بما في ذلك المسائل المتعلقة بحماية الأمومة^٧.

تزايد المؤسسات المتخصصة التي تعالج التمييز والمساواة

٢٠٥. كان أحد الاتجاهات الواضحة المتعلقة بالتمييز والمساواة في البيئة المؤسسية يتمثل في بروز أو إعادة هيكلة الهيئات الوطنية المتخصصة. ويمكن تحويل هذه الهيئات سلطات مختلفة انطلاقاً من تقديم المساعدة للأفراد في تقديم الدعاوى القانونية إلى التوصية بإدخال إصلاحات على القوانين الموجودة أو تقديم التوجيه للشركاء الاجتماعيين عن كيفية تنفيذ المساواة تنفيذاً واقعياً أو تصميم تنفيذ خطط العمل الوطنية أو الإشراف عليها. ويمكن أن تكون هذه المؤسسات منفصلة عن الحكومة أو ضمن الهيئات الحكومية الموجودة أو هيئات مشتركة فيما بينها وتسير على مستويات حكومية مختلفة. وتعكس هذه المؤسسات انتقالاً من تركيز ضيق على التمييز إلى آخر يقوم على أساس المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص في العمل، مع التركيز على النتائج والعمل الاستباقي.

٢٠٦. واعتباراً من عام ٢٠٠٠، وبدافع من توجيه الاتحاد الأوروبي المتعلق بالمساواة العرقية التي تقتضي من الدول الأعضاء في الاتحاد تعيين هيئة وطنية مسؤولة عن التصدي للتمييز على أساس الأصل العرقي أو الإثني^٨، قامت ١٩ بلداً من بين ٢٥ بلداً في أوروبا إما بتوسيع ولاية المؤسسات الموجودة لتشمل الأصل العرقي أو الإثني (مثلاً لبتوانيا والنمسا وهولندا) أو بإنشاء كيانات جديدة تواجه كافة أنواع التمييز التي يحظرها القانون الوطني وتوجيهات الاتحاد

يوفرها القانون. وتكتسب القوانين التي تركز على القطاعات المعروفة تقليدياً بالتمييز ضد المرأة أهمية خاصة. فقد اعتمدت النمسا مثلاً أحكاماً تنص على المساواة في المعاملة لصالح النساء في قطاعي الحراجة والزراعة. واعتمدت قبرص قوانين تشجع توفير العقود طويلة الأمد للمرأة أو تحمي حقوق العمالة قصيرة الأمد التي تتركز فيها المرأة. وسحبت بيلو الحظر على وصول المرأة إلى القوات العسكرية والشرطة. واستحدثت جمهورية تنزانيا المتحدة وبوركينا فاسو أحكاماً تحظر استبعاد المرأة من الحكومة.

٢٠١. ويتمثل تطور إيجابي آخر في العناية والوعي المتزايدين بالتحرش الجنسي الذي يعد شكلاً من أشكال التمييز على أساس الجنس. فبينما سنت بعض البلدان قوانين تتصدى لهذه المشكلة حصراً (إسرائيل وأوغندا وبلير والفلبين وكوستاريكا) يوفر البعض الآخر مناهج للعمل ضمن شعب القانون الأخرى مثل القانون الجنائي وقانون المضارة أو قانون العمل. ففي شبلي على سبيل المثال تعرفت التعديلات الأخيرة على قانون العمل التحرش الجنسي بأنه يتعارض مع الكرامة الإنسانية وتعاقب عليه وتطلب إلى أصحاب العمل إدخال أحكام متعلقة بالتحرش الجنسي في لوائح المنشآت، بحيث يضمن بذلك رصدها المنتظم من قبل الإدارة ومندوبي العمال واللجان ثنائية الأطراف^٩. وفي اليابان ينص قانون "تكافؤ الفرص في العمل" المعدل على أنه بحلول الأول من شهر نيسان/ أبريل عام ٢٠٠٧، سيحظى كل من الرجل والمرأة بالحماية من التحرش الجنسي، ويطالب أصحاب العمل باتخاذ تدابير في مكان العمل للتصدي له. وسيتم التبليغ عن الشركات المخالفة لهذه الأحكام علناً مع ما يترتب على ذلك من عواقب سيئة على سمعتها.

٢٠٢. وعلى صعيد الإنصاف في الأجر، فقد اعتمدت إسبانيا وفرنسا وفنلندا قوانين استباقية خلال العام ٢٠٠٥ و٢٠٠٦ لا تقتضي من أصحاب العمل الامتناع عن التمييز في الأجر على أساس الجنس فحسب، وإنما أيضاً اتخاذ تدابير من أجل تعزيز تكافؤ الفرص في الأجر من خلال تدابير كاستعراضات المساواة في الأجر ومناهج تقييم الوظائف وتصحيح أي تفاوت في الأجر ناتج عن التمييز. وقد أثبتت التجربة أن القوانين الاستباقية فعالة بشكل خاص في الكشف عن المشاكل المتعلقة بالتمييز في الأجر على أساس الجنس والتصدي لها إذ تساعد بشكل خاص على تخطي التحفظ الذي يبديه أصحاب العمل إزاء إفشاء المعلومات المتعلقة بالأجور.

٢٠٣. ورغم هذه التطورات المشجعة لا تزال المشاكل قائمة. فما زالت بعض البلدان مثلاً لا تحظر التمييز في جميع جوانب العمل (جمهورية كوريا والسودان وفيتنام) وتحفظ

^٥ تعرف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في ملاحظتها العامة بشأن الاتفاقية رقم ١١١ (٢٠٠٣) التحرش الجنسي بأنه تصرف يقوم على الجنس أو سلوكيات تستند إلى الجنس تكون بالنسبة للمتلقى غير مرغوب فيها وتهجيمية.

^٦ القانون رقم ٢٠٠٥، الصادر في آذار/ مارس ٢٠٠٥ الذي يعرف التحرش الجنسي ويعاقب عليه.

^٧ القانون رقم ٢٠٠١، الصادر بتاريخ ١٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦ الذي ينظم العمل القائم على ترتيبات للتعاقد مع مصادر خارجية وسير عمل موردي الخدمات المؤقتة وعقود الخدمة المؤقتة.

^٨ توجيه المجلس 2000/43/EC، مصدر سابق، المادة ١٣.

٢١٠. وفي العالم النامي، تبدو المؤسسات أحادية الأساس أكثر شيوعاً من الهيئات المتعددة الأسس. غير أن هناك بضع استثناءات مثيرة للاهتمام مثل مفوضية هونغ كونغ، الصين، المعنية بتكافؤ الفرص والمجلس الوطني للوقاية من التمييز في المكسيك (أنظر الإطار ٣-٢).

٢١١. وتعمل مفوضية هونغ كونغ، الصين لتكافؤ الفرص التي تم إنشاؤها عام ١٩٩٦، على مكافحة التمييز على أساس الجنس والحالة الزوجية والحمل والإعاقة والحالة العائلية. وتتمتع المفوضية بسلطة التحقيق والتوفيق وتصدر مدونات ممارسات ومبادئ توجيهية بشأن تكافؤ الفرص وتوفر البحث فيما يتعلق بالتمييز، وتبني شراكات مع المنشآت والمنظمات الحكومية وغير الحكومية على حد سواء. ويتمثل إنجاز هام حققته المفوضية في إصلاح نظام تخصيص الأماكن في المدارس الثانوية الذي أدى على مدى ربع قرن إلى تخفيض أفضل العلامات للبنات ورفع أفضل العلامات للبنين بشكل منتظم، وحصص الجنسين التي كانت تفرض قيوداً تعسفية على وصول البنات إلى أفضل المدارس^{١٢}.

التحديات أمام تفعيل القوانين

محاكم العمل

٢١٢. كثيراً ما تتقاسم المحاكم وإدارة العمل مسؤولية الإشراف على قانون مكافحة التمييز وإنفاذه حتى عند وجود مؤسسات متخصصة في مجالي حقوق الإنسان والمساواة. فالمحاكم تنظر في القضايا الفردية وتصدر قرارات بشأنها وتثبت ما إذا حدث التمييز أم لا وتحدد العواقب القانونية عبر إصدار قرار ملزم على الأطراف المتنازعة. وتسمح إجراءات المحكمة بإعادة العدل إلى نصابه لصالح الضحايا عبر الوسائل المتوفرة بموجب القانون مثل إنهاء التمييز والتعويضات أو التعويض عن الأضرار للإصابات التي تعرضت لها الضحايا. كما تبرئ المحكمة ذمة المدعى عليه من المزاعم التي لا أساس لها من الصحة. وقد أدت الاجتهادات القضائية للمحاكم العليا إلى جهود ترمي إلى تعزيز وتطوير التشريع^{١٣}.

٢١٣. وفي الكثير من البلدان، لا يزال ضحايا التمييز في العمل لا يستفيدون بشكل كامل من إمكانية طلب الإغاثة من المحكمة، كما يتبدى ذلك من العدد النزر من الحالات ذات الصلة المرفوعة إلى المحاكم العادية أو إلى محاكم العمل. فقد لا يتصور ضحايا التمييز، الذين ينتمون في أغلب الحالات إلى المجموعات المحرومة اجتماعياً واقتصادياً، الإجراءات القانونية كوسيلة لتخطي الظلم أو قد لا يتخذون

^{١٢} مفوضية تكافؤ الفرص: التقرير السنوي ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (هونغ كونغ، الصين)، ص ٤.

^{١٣} على سبيل المثال قواعد الاتحاد الأوروبي بشأن نقل عبء الإثبات إلى المدعى عليه بعد أن أكدت محكمة العدل الأوروبية أن عبء الإثبات يجب تكيفه عند وجود دعوى ظاهرة الواجهة للتمييز، أنظر توجيه المجلس 97/80/EC بتاريخ ١٥ كانون الأول/ديسمبر عام ١٩٩٧ بشأن عبء الإثبات في قضايا التمييز على أساس الجنس: الجريدة الرسمية للجماعة الأوروبية، L 014، ٢٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، ص ٦-٨.

الأوروبي (مثلاً فرنسا وهنغاريا) أو بالتركيز فقط على التمييز على أساس عرقي أو إثني (مثلاً إسبانيا وإيطاليا).

٢٠٧. وفي أوروبا، هناك عدد من المؤسسات التي تعالج أشكالاً متعددة من التمييز وتتعدى التمييز على أساس الانتماء العرقي/الإثني أو الجنس هو أكبر من عدد الهيئات وحيدة الأساس. ويعكس ذلك التزاماً بالقضاء على التمييز يتعدى ما ينص عليه قانون الاتحاد الأوروبي والإقرار بأن جميع ضحايا التمييز متساوون في حقهم في الحصول على الحماية^{١٤}. ولكن رافق إنشاء هذه المؤسسات نقاش حاد بشأن مزايا ومساوئ المؤسسات التي تعالج مجالات التمييز أحادية الأساس مقارنة بالمؤسسات التي تغطي مجالات متعددة (أنظر الجدول ٣-١).

٢٠٨. وللدول الخمسة والعشرين الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تجارب تختلف اختلافاً كبيراً في معالجة المسائل المتعلقة بالتمييز العرقي أو الإثني. وكما سبق الإشارة إلى ذلك، تبرز هذه البلدان طرقاً مختلفة في فهم كيفية تحقيق المساواة العرقية أو الإثنية. ومن ثم يصبح توحيد المفاهيم والإستراتيجيات لدفع عجلة المساواة العرقية والإثنية إلى الأمام مسعى هاماً في نطاق اتحاد أوروبي موسع. والمفوضية الأوروبية لمكافحة العنصرية والتعصب، وهي هيئة مستقلة معنية برصد حقوق الإنسان أنشأتها القمة الأولى لرؤساء دول وحكومات الدول الأعضاء في المجلس الأوروبي في فيينا عام ١٩٩٣، تسعى إلى الإسهام في تحقيق هذا الهدف عن طريق توفير منتدى لتبادل الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالقضايا الأساسية مثل جمع البيانات المتعلقة بالإثنية وإنفاذ القوانين الوطنية ضد التمييز العنصري والوساطة وبقية أشكال تسوية النزاعات^{١٥}.

٢٠٩. وفي أمريكا اللاتينية يحتل عدم المساواة العرقية والإثنية - بعد تاريخ طويل من الإنكار^{١٦} وبفضل تعبئة المجتمع المدني والحكومات الداعمة - مكانة بارزة في البرامج العامة للعديد من البلدان كالبرازيل (أنظر الإطار ٣-١). ففي شهر آذار/مارس ٢٠٠٣ أنشأت الحكومة ولأول مرة في تاريخ البلاد، الأمانة الخاصة المعنية بالسياسات من أجل تعزيز المساواة العرقية مع منحها رتبة وزارة.

^٩ أنظر:

J. Niessen; J. Cormack: "Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all'adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie", in S. Fabeni and M.G. Toniolo (eds.): *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale: L'attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro* (Rome, Ediesse, 2005), p. 280.

^{١٠} المفوضية الأوروبية لمكافحة العنصرية والتعصب:

Examples of good practices: Specialised bodies to combat racism, xenophobia, antisemitism and intolerance at national level (Strasbourg, Council of Europe, Jan. 2006).

^{١١} أنظر:

A.E. Dulitzky: "A region in denial: Racial discrimination and racism in Latin America", in A. Dzidziyeno and S. Oboler (eds.): *Neither enemies nor friends: Latinos, Blacks, Afro-Latinos* (Houndmills, Palgrave Macmillan, 2005).

الجدول ٣-١: مزايا ومساوئ المؤسسات المعنية بالمساواة والتي تعالج أكثر من سبب واحد من أسباب التمييز

المساوئ /التحديات	المزايا
احتمال فقدان التركيز على أساس بعينه وصعوبة التوفيق بين اهتمام عام بشأن عدم التمييز والمساواة من ناحية والحاجة إلى التصدي لخصوصيات كل أساس من أسس التمييز من ناحية أخرى	التصدي للتمييز متعدد الأسس حيث يمكن أن يواجه بعض الأشخاص أكثر من نوع واحد من التمييز
مستويات مختلفة ممكنة للحماية تتوقف على أسس التمييز ذات الصلة	نقل المعارف من المجالات التي يكون فيها القانون والسياسة أكثر تقدماً، أي الجنس والعرق، إلى أسس "أحدث" مثل التوجه الجنسي
صعوبات ممكنة محتملة للعمل مع عدد أكبر من المجتمعات والمجموعات المعرضة للتمييز	تقديم دعم أكثر تنسيقاً لضحايا التمييز بعض النظر عن الأساس توجيه ودعم أكثر تنسيقاً وفعالية لأصحاب العمل ونقابات العمال وصانعي السياسات
قيود محتملة فيما يتعلق بالموارد المالية والموظفين، لاسيما في حالة الدمج بين الهيئات الموجودة	استخدام أكثر فعالية للموارد، مثل موظفي الدعم وتكاليف المكاتب إلخ.

المصدر: F. Palmer: Specialized national Institutions to combat discrimination in Europe، ورقة معلومات أساسية معدة لغرض هذا التقرير العالمي.

J. Niessen and J. Cormack: "Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all'adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie", in S. Fabeni; M.G. Toniolo (eds.): *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale: L'attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro* (Rome, Ediesse, 2005), p. 280.

الإطار ٣-١

متابعة المؤتمر العالمي لعام ٢٠٠١ من أجل القضاء على العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب (ديربان)، في أمريكا اللاتينية

انعقد مؤتمر إقليمي للأمريكتين نظمته كل من البرازيل وشيلي في برازيليا في شهر تموز/ يوليو عام ٢٠٠٦ بشأن التقدم المحرز والتحديات القائمة فيما يتعلق بالتنفيذ الفعال لإعلان وبرنامج عمل ديربان ضد العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وتضمنت الوثيقة النهائية للمؤتمر الأحكام التالية:

- الإقرار بالدور الإيجابي الذي تلعبه المؤسسات الوطنية في مكافحة العنصرية؛
- الحاجة إلى نظم الرصد الوطنية وإنشاء مؤشرات لقياس أثر السياسات والبرامج الوطنية؛
- استحداث برامج للتدريب على حقوق الإنسان، ولاسيما في إدارة العدالة؛
- الحاجة إلى سياسات العمل الإيجابي
- توجيه دعوة إلى الحكومات لإعداد بيانات موثوقة ومفصلة عن العرق والجنس والتوزيع الجغرافي والمؤشرات الاجتماعية الاقتصادية.

المصدر: الجمعية العامة للأمم المتحدة: الجهود العالمية من أجل القضاء التام على العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب والتنفيذ الشامل لإعلان وبرنامج عمل ديربان ومتابعتها، تقرير الأمين العام، الوثيقة: Doc. A/61/337، ١٢ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦، الفقرتان ٥٧ و٥٩.

إدماج القانون العرفي في الإصلاحات الدستورية مع التصدي لأوجه التنافر الممكنة بين الحقوق الأساسية، كما تم تكريسها في القانون الوضعي، والحقوق العرفية، إنما تشكل خطوة في الاتجاه السليم^{١٤}.

٢١٤. ويلعب الافتقار إلى مساعدة قانونية متاحة وقواعد إجرائية ملائمة دوراً في فرض القيود على وصول أعضاء المجموعات الخاضعة للتمييز إلى العدالة. وقد زاد برنامج "حقوقى"، وهو عرض تلفزيوني يستخدم محاكمات صورية

إجراء قانونياً خشية التعرض للانتقام أو لأنهم يرون أنهم لا يتمتعون إلا بفرصة نادرة للفوز في دعواهم. وقد يعزز تنافي النظم القانونية الوضعية مع النظم العرفية في بعض الحالات، لاسيما عندما تفتقر النظم الأولى إلى الشرعية والباع السياسي، وتكون النظم العرفية هي الشكل السائد للوائح وحل النزاعات، قد يعزز التمييز ضد المجموعات المهمشة. وفي نفس الوقت قد يضيف القانون العرفي الطابع الشرعي على بعض أشكال عدم المساواة ويعززها، خاصة تلك الناتجة عن التمييز بين الجنسين وإنكار حقوق المرأة في الحصول على الأرض أو الأصول الأخرى أو تلك التي تعزز هياكل السلطة القائمة على أساس إثني. والمحاولات التي تقوم بها بعض البلدان كجنوب أفريقيا والتي ترمي إلى

¹⁴ البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم: الإنصاف والتنمية، (واشنطن العاصمة، ٢٠٠٥) الإطار ٣-٨، ص ١٦٠.

الإطار ٣-٢

المجلس الوطني للوقاية من التمييز في المكسيك

تم إنشاء المجلس الوطني للوقاية من التمييز عام ٢٠٠٣ بموجب القانون الفيدرالي للوقاية من التمييز والقضاء التام عليه الذي يحظر التمييز على أساس الجنس أو الأصل العرقي أو الحالة الصحية أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو الاقتصادية أو الحمل أو اللغة أو الرأي أو الحالة الزوجية أو التوجه الجنسي أو الجنسية أو الدين. ويعتمد هذا المجلس على مجموعة من الاستراتيجيات الهادفة إلى إنهاء التمييز في المكسيك. وهو يستحدث مشاريع وبرامج من أجل مكافحة التمييز في العمالة وكذلك في المجالات الأخرى، ويقترح إصلاحات قانونية ذات صلة بالموضوع، ويستهل حملات لإذكاء الوعي ويجري دراسات لتوثيق أثر ومظاهر التمييز، ويحقق في أي ممارسة تمييزية مزعومة من قبل الأفراد أو السلطات الفيدرالية، ويطبق التدابير الإدارية التي يترتبها القانون الفيدرالي، ويفحص اعتماد تدابير وقائية وتصحيحية من قبل المنظمات العامة والخاصة. وقد استهل هذا المجلس برامج منفصلة لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة ولصالح الأشخاص ذوي التوجه الجنسي المختلف عن الاستمتاع الجنسي بالمغاير. ويضع المجلس حالياً مجموعة من المؤشرات تهدف إلى قياس مدى التمييز والتأثير على السياسات العامة من أجل إدماج الاهتمامات المتعلقة بالتمييز والمساواة. وفي شهر أيار/ مايو عام ٢٠٠٦، تم استهلال أول سياسة وطنية من نوعها لمكافحة التمييز برعاية هذا المجلس.

المصدر: A. Becerra Gelover: *Fighting discrimination in Mexico: The case of the National Council for the Prevention of Discrimination*، ورقة معدة لغرض هذا التقرير العالمي، أيار/ مايو ٢٠٠٦. موقع CONAPRED على الانترنت: www.conapred.org.mx.

إدارات تفتيش العمل رصد الامتثال القانوني دون انتظار قيام ضحية مفترضة للتمييز باتخاذ المبادرة، بخلاف إجراءات المحاكم القضائية. ولمفتشي العمل سلطة تفتيش أماكن العمل كلما شاؤوا ذلك والحصول على المعلومات التي لا يتمكن الضحايا من الاطلاع عليها والتي قد تكشف النقاب عن أمثلة التمييز، ودراسة هذه المعلومات. وعلاوة على ذلك، لا يصبح المتظلم طرفاً في الدعوى حتى في الحالات التي تتم فيها عمليات التفتيش بناء على تقارير من الأفراد أو الجماعات، مخففاً بذلك العبء الذي يتحمله المتظلم إلى حد كبير.

٢١٧. وفي بعض الاختصاصات القضائية، يستطيع مفتشو العمل رفع القضايا إلى المحاكم أو التدخل في إجراءات المحكمة التي اتخذها طرف آخر. وتبين أمثلة الأرجنتين والجمهورية الدومينيكية وغواتيمالا والمكسيك أن بعض الحكومات في أمريكا اللاتينية قد تعطي تدريباً أهمياً أكبر لخدمات الاستشارة والإنفاذ التي يوفرها مفتشو العمل، وأنها مستعدة لزيادة الموارد المالية من أجل تعزيز تفتيش العمل^{١٩}.

٢١٨. ويمكن أيضاً لمفتشي العمل أن يلعبوا دوراً في الحيلولة دون ممارسة التمييز بتوفير المعلومات والمشورة التقنية. وتكون هذه النشاطات أكثر أثراً إذا تم إدراجها في إطار سياسة وطنية أوسع نطاقاً ومتكاملة لتعزيز عدم التمييز وتكافؤ الفرص. وتمثل تجربة نوكليروس في البرازيل، وهي عبارة عن وحدات لتعزيز تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز في العمل، حالة وثيقة الصلة (أنظر الإطار ٣-٤).

٢١٩. وبقنصي التصدي للتمييز قدرة وولاية واضحة للقيام بذلك. وتوضح التجارب في عدد من البلدان أن بإمكان تفتيش العمل أن يعبى طاقاته في مكافحة التمييز عندما يتم اتخاذ بعض الخطوات الموازية (أنظر الإطار ٣-٥). وقد أنشأت

لوصف نزاعات الحياة الواقعية في أرمينيا، من فهم الأرمينيين لحقوقهم وللإجراءات الإصلاحية، وحد من تفشي ظاهرة عدم الثقة بالمحاكم^{١٥}. ومن التجارب الابتكارية الأخرى تجربة شبكة خدمات الزبائن لمكافحة التمييز ضد طائفة الروما في هنغاريا (أنظر الإطار ٣-٣).

٢١٥. وبإمكان المحاكم أن تعتمد على معايير العمل الدولية كمصدر للقانون في عدد من الاختصاصات القضائية^{١٦}. وقد تالقت نشاطات التدريب التي تقوم بها منظمة العمل الدولية لصالح القضاة والمحامين قبولاً حسناً وأظهرت نتائج إيجابية إذ بدأ المشاركون يستخدمون ما اكتسبوا من المعارف في عملهم (أنظر الجزء الرابع، الفصل ١)^{١٧}.

تفتيش العمل: إمكانية لا تستخدم استخداماً كافياً

٢١٦. بعد إدماج أحكام عدم التمييز في تشريع العمل، يتمتع نظام تفتيش العمل كذلك بسلطة معالجة المسائل المتعلقة بالتمييز. وحيث توجد قوانين شاملة لمكافحة التمييز، تكلف إدارات تفتيش العمل في بعض الأحيان بالإشراف على أحكام القانون التي تعالج شؤون العمل والعمالة^{١٨}. وبإمكان

^{١٥} المصدر السابق، الإطار ٨-١، ص ١٥٧.

^{١٦} أنظر:

C. Thomas; M. Oelz; X. Beaudonnet: "The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence and practical implications", in J.-C. Javillier and B. Gernigton (eds.): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (Geneva, ILO, 2004), pp. 249-285.

^{١٧} أنظر:

A.A. Sanches: *Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999-2003)* (Turin, International Training Centre of the ILO, 2005).

^{١٨} فمثلاً، بموجب القانون الفنلندي بشأن التمييز (رقم ٢١/٢٠٠٤)، كما تم تعديله بواسطة القانون رقم ٥٠/٢٠٠٦، يجب الإشراف على الامتثال للقانون في علاقات الاستخدام وعلاقات الخدمة التي يحكمها القانون العام من قبل السلطات المعنية بالسلامة والصحة المهنية.

^{١٩} انظر:

M.J. Piore; A. Schrank: "Trading up: An embryonic model for easing the human costs of free markets", in *Boston Review*, at bostonreview.net/BR31.5/pioreschrank.html.

الإطار ٣-٣

هنغاريا: شبكة خدمات الزبائن لمكافحة التمييز ضد طائفة الروما

تشكل الشبكة مبادرة مشتركة بين الوزارات المسؤولة عن العدل وشؤون الروما وتكافؤ الفرص ومكتب الأقليات الوطنية والإثنية والحكم الذاتي الوطني لطائفة الروما. وهدف الشبكة هو تقديم مساعدة قانونية مجانية للروما. وفي عام ٢٠٠٥ كانت الشبكة تضم ٣٠ محامياً. وقد عالجت بين ١ أيار/ مايو عام ٢٠٠٣ و٣١ أيار/ مايو عام ٢٠٠٥ قضية من قضايا التمييز في العمل. وكان الهدف الأولي في هذه القضايا القضاء على التمييز أو الوضع التمييزي، بما في ذلك إعادة تعيين الشخص في وظيفته. وقد تم اللجوء إلى الدعاوى والإجراءات الإدارية أمام الهيئات المختصة فقط كآخر حل في حالة تعذر تسوية القضايا بطريقة أخرى. وبعد محامو الشبكة تقارير شهرية عن نشاطاتهم يقوم الهيكل الإداري بعد ذلك بتحليلها.

المصدر: تقرير الحكومة الهنغارية لعام ٢٠٠٥ الخاص بالاتفاقية رقم ١١١، بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

الإطار ٤-٣

البرازيل: الدروس المتلقاة من وحدات نوكليوس لتعزيز تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة

وضعت وزارة العمل والاستخدام عام ١٩٩٥، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، برنامج "البرازيل، اتحاد الجنس والعرق من أجل تكافؤ الفرص" وأقامت وحدات لتعزيز التكافؤ في الفرص ومكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة، المعروفة باسم نوكليوس، ضمن الدوائر الإقليمية التابعة للوزارة على مستوى الدولة. وتتلقى هذه الوحدات الشكاوى المتعلقة بالتمييز وتنتظر فيها وتوفر خدمات الوساطة وتنخرط في حملات إذكاء الوعي. وقد تم تقييم خمس وحدات نوكليوس مختارة، عام ٢٠٠٥، بدعم من منظمة العمل الدولية. وكشفت الدراسة النقاب عن بعض النتائج الإيجابية، ولكنها ألفت الضوء كذلك على بضع مواطن من مواطن النص. فاكشفت أنه أوليت عناية قليلة للتمييز العنصري بالمقارنة مع التمييز على أساس الإعاقة (جزئياً بسبب الحوصص التي يفرضها القانون على أصحاب العمل). وتم تركيز العناية أول الأمر للتمييز في مجال العمالة بأجر نظامي، بينما كانت نسبة كبيرة من السود تعمل بشكل غير نظامي أو تعمل لحسابها الخاص. ولم تكن وحدات نوكليوس تشارك بنفس أسلوب العمل ولم تكن تعمل طبقاً للأهداف العامة ومؤشرات الأثر. ولذلك وجدت هناك أيضاً اختلافات في الأهمية النسبية التي أعطيت لتفتيش العمل مقارنة بنشاطات التوعية/ التعليم والتعاون/ الحوار البناء مع المنشآت، رغم أن تفتيش العمل كان هو المهيم في كافة الحالات. بيد أنه تم في بعض الحالات إقامة اتصالات مع الجامعات والمنظمات غير الحكومية. وفي مركز "بروديجنيداد" Pro-Dignidade (ناتال)، شارك ممثلو المنظمات غير الحكومية في عملية وساطة متعلقة بشكوى ضد التمييز على أساس فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وقد شددت الدراسة التقييمية على الحاجة إلى توحيد تركيز وحدات نوكليوس على طرق التشغيل واستحداث مجموعة مشتركة من المعايير لتقييم الأداء. وحثت الوحدات على التآزر مع برامج أخرى تابعة لوزارة العمل (مثل البرامج المتصلة بالاقتصاد القائم على التضامن أو "الاقتصاد التضامني") وشركاء آخرين من القطاع العام (مثل الأمانة المكلفة بسياسات المرأة والمدعي العام لشؤون العمل (Ministerio Publico do Trabalho) والأمانة الخاصة بسياسات تعزيز المساواة، ومؤسسات حقوق الإنسان). وكان من الواجب تحسين نشاطات الرصد والتقييم وتنسيقها بشكل أفضل على المستوى الوطني. وعلى هذا الأساس، قامت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وزارة العمل، ببناء القدرات لموظفي وحدات نوكليوس للتصدي لبعض هذه القيود. كما شاركت منظمة العمل الدولية في المناقشات بشأن إعادة تنظيم الوزارة التي توجت في عام ٢٠٠٦ بإنشاء وحدة استشارية خاصة معنية بمسائل التمييز والمساواة ترفع التقارير مباشرة إلى الأمين التنفيذي لوزارة العمل، مما ارتقى بمكانة هذه المسائل في الهيكل التنظيمي للوزارة.

المصدر:

P. Cappellin; J.C. Alexim; C. Letierre: A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação (Brasília, ILO, 2005), at www.oitbrasil.org.br.

تفتيش تتعلق بالمساواة بين الجنسين بالاستناد إلى استبيان مفصل. أما في باكستان فتحدد سياسة حماية العمل لعام ٢٠٠٥، المدعومة بسياسة تفتيش العمل لعام ٢٠٠٦، القضاء على التمييز بين الجنسين في العمل بوصفه هدفاً أساسياً.

٢٢٠. تم فرض قيود على دور مفتشي العمل في مكافحة التمييز في عدد من البلدان لأن التمييز يقع ضمن اختصاصات هيئات إدارية أخرى أو لأنه يعتبر مسألة ينبغي معالجتها في المحاكم. ففي كرواتيا لا ينص قانون العمل (النص الموحد لعام ٢٠٠٤) على عقوبات ضد انتهاك أحكام المساواة في الأجر. ونتيجة لذلك، لا تتمتع إدارة تفتيش العمل

إدارة العمل في بلجيكا وحدة لتقديم المشورة لمفتشي العمل وتدريبهم في قضايا التمييز. وتم توفير دليل لمساعدة مفتشي العمل على معالجة التمييز في مكان العمل كجزء من هذا المسعى. وفي قبرص، أعطى قانون المساواة في الأجر لعام ٢٠٠٢ دوراً اشرافياً واستشارياً خاصاً لمفتشي العمل فيما يتعلق بالمساواة في الأجر. وتتضمن الدورة التدريبية السنوية لمفتشي العمل في أوروغواي بشكل منتظم تدريباً في مجال المساواة. وفي بولندا أعلنت السلطات بأن الامتثال لأحكام المساواة يشكل أولوية بالنسبة لمفتشي العمل خلال فترة محددة من الزمن، وقامت هيئة تفتيش العمل الوطنية بعمليات

الإطار ٣-٥

أعمال التفتيش الخاصة بالمساواة في الجمهورية التشيكية

أصدرت وزارة العمل في الجمهورية التشيكية إرشاداً منهجياً لمفتشي العمل فيما يتعلق بتكافؤ الفرص للرجل والمرأة، وقد دخل هذا الإرشاد حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٣. وتقدم الوثيقة وصفاً للأحكام القانونية ذات الصلة وتوفر توجيهاً ملموساً عن كيفية إجراء عمليات التفتيش المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتشمل قائمة الأسئلة التي ينبغي طرحها أثناء أعمال التفتيش عن المساواة القضايا التي تثار فيما يتعلق بالتعيين والتدريب والترقية وظروف العمل والتحرش الجنسي والإرضاع وإجازة الأمومة والأبوة. وتقدم وثيقة إضافية توجيهاً عن كيفية تقييم الوظائف من أجل إثبات ما إذا تم دفع أجر متساو مقابل عمل متساوي القيمة. وينص قانون تفتيش العمل الجديد لعام ٢٠٠٥ على أن أي انتهاك لمبدأي المساواة في المعاملة والمساواة في الأجر مقابل عمل متساوي القيمة يعتبر جريمة يعاقب عليها بغرامات مالية. وقد حدد مقتضو العمل خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٤ والنصف الأول من عام ٢٠٠٥، ما يصل مجموعه إلى ٧٥٧ انتهاكاً للحكم الذي ينص على المساواة في الأجر.

المصدر: التقريران الحكوميان لعامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦ المقدمان من حكومة الجمهورية التشيكية بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠ بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

تغيير الطلب على اليد العاملة

٢٢٤. يمكن لأصحاب العمل أن يلعبوا دوراً هاماً في إنشاء أماكن عمل أكثر مساواة وإدماجاً عن طريق اعتماد العمل الموجب أو العمل الإيجابي كجزء من سياساتهم في مجال تنمية مواردهم البشرية وإدارة هذه الموارد. وبذلك يمكن لأصحاب العمل إحداث أثر إيجابي أكثر إيجابية بتعزيز ممارسات غير تمييزية في مجال الموارد البشرية.

ما الذي أنجزه العمل "الموجب" أو "الإيجابي"؟

٢٢٥. إن هذا العمل، كما تقدم ذكره، يقوم على أساس الإقرار بأن حظر التمييز قد لا يكون وحده كافياً لضمان فرص متساوية للجميع بعد أن تكون الفوارق قد تعمقت. وفي مثل هذه الحالات، قد يلزم معاملة أعضاء المجموعات المحرومة معاملة مختلفة إلى أن ينتهي وجود الأسباب التي تبرر اعتماد مثل هذه التدابير. ولا يعني العمل الإيجابي أن المستفيدين منه غير مستحقين أو أنهم يحتاجون إلى التغيير، بل إنه يبرز أن مؤسسات سوق العمل لا توفر فرصاً متكافئة للجميع ويسعى للتصدي لتلك المهمة. ويمكن أن تستهدف مثل هذه التدابير مجموعة واحدة أو أكثر وتطبق على المنشآت العامة و/أو الخاصة (أنظر الجدول ٣-٢).

٢٢٦. ويطلب عادة من أصحاب العمل المؤهلين إعداد تقارير على فترات منتظمة يقدمون فيها معلومات عن التكوين الديموغرافي لقوتهم العاملة والتغييرات التي طرأت على مر الزمن وعن أسباب التمثيل غير الكافي لمجموعات معينة والتدابير التي اتخذوها من أجل تصحيح ذلك. ولا ينصب التركيز على الإحصائيات فقط، بل على استعراض سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية للشركات.

٢٢٧. وماذا كان أثر هذه التدابير؟ هل هي قوضت أسس الفعالية الإجمالية بخفض المعايير وتثبيط همة أعضاء كل من المجموعات المستفيدة وغير المستفيدة عن الأداء على خير وجه؟ أم تمكنت من تقويم وضع يتسم بالحرمان من جراء التمييز في الماضي والحاضر، دون تقويض أسس الإنتاجية الإجمالية؟

بوولاية رصد هذه الأحكام^{٢٠}. وبالإضافة إلى ذلك، قد تعرقل ندرة الموارد والهياكل الأساسية المخصصة لوحدات تفتيش العمل بشكل عملي أي عمل يقوم به مفتشو العمل في هذا المجال.

٢٢١. وحيث لا توفر الإجراءات القضائية لضحايا التمييز فرصة حقيقية للوصول إلى الحلول المتوافرة بموجب القانون، يتم تفويض الهدف الحقيقي للحماية القانونية. إلا أن التشديد على إنفاذ القانون والغرامات والعقوبات لا يقلل أبداً من أهمية الطرق الأخرى لمعالجة التمييز كالوقاية والوساطة. فالطرق البديلة لتسوية النزاع تعمل بشكل أفضل عند وجود إنفاذ القانون كخيار يعول عليه في آخر المطاف. فإمكانية التعرض لإجراء قانوني أو لعقوبات هي بمثابة حافز فعال لأصحاب العمل يدفعهم إلى تجنب التمييز وتفاديه في منشأتهم.

٢٢٢. ولتعزيز الحماية القانونية من التمييز، ينبغي أن يستهدف التدريب وبناء القدرات العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم والمكلفين بالتوعية القانونية والمحامين وكذلك القضاة ومفتشي العمل. ونظراً لتوافر القليل من الخبرة في معالجة قضايا التمييز في معظم الاختصاصات القضائية، قد يستفيد المحامون والقضاة بشكل خاص من تدريب عملي يدرج الفقه المقارن والقانون الدولي ذا الصلة بالموضوع (أنظر الجزء الرابع، الفصل ١). وعلاوة على تدريب هؤلاء على قضايا القانون والمقاضاة، ينبغي أن يتمكن الضحايا من التعويل على هياكل أو آليات تقدم الدعم والنصح والمشورة، بما في ذلك المساعدة القانونية.

٢٢٣. وفضلاً عن ذلك، لا بد من جمع وتقييم المعلومات المتعلقة بعدد القضايا المتصلة بالتمييز ونتائجها وطبيعتها وتقييمها بشكل منتظم، بصفتها مؤشراً لقياس الأثر العملي للتشريعات المضاد للتمييز.

²⁰ لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر، ٢٠٠٦، الاتفاقية رقم ١٠٠.

الجدول ٢-٣ خصائص برامج العمل الإيجابي في سبعة بلدان

الولايات المتحدة	كندا	الهند	ماليزيا	ناميبيا	جنوب إفريقيا	المملكة المتحدة (أيرلندا الشمالية)
القانون	المرسوم التنفيذي ١٩٦٥، ١٩٦٥، ١٩٦٥ - التكافؤ في فرص العمل	قانون الإناصاف في فرص العمل المعتمد عام ١٩٩٥	الدستور	السياسة الاقتصادية الجديدة لعام ١٩٧٠	قانون الإناصاف في فرص العمل، ١٩٩٨	مرسوم العمالة والمعاملة المصنفين (أيرلندا الشمالية)، ١٩٩٨
المجموعات المستهدفة	الأقليات العرقية، النساء	النساء، الأقليات الظاهرة ^١ الأشخاص الأصليون، الأشخاص ذوو الإعاقة	الطبقات المبرجة القبائل المبرجة وبقية الطبقات ^٢	طائفة (الملايو المحلية) أو اليوميو تيراس، الأشخاص ذوو الإعاقة	الأشخاص المحرومون عرقياً، النساء، ذوو الإعاقة	السود (الأفارقة) والملونون والهنود ^٣ النساء، الأشخاص ذوو الإعاقة
النطاق	المقاولون في القطاع العام والخاص	القطاع العام والقطاع الخاص	القطاع العام والقطاع الخاص (طوعي)	القطاع العام والقطاع الخاص	القطاع العام والقطاع الخاص	القطاع العام والقطاع الخاص
الأساس المنطقي	التعويض عن حالات التمييز السالفة	التعويض عن حالات التمييز السالفة وبناء مجتمع أكثر مساواة عرقية	التعويض عن حالات التمييز الاجتماعي والتمييز في الاستخدام	التعويض عن حالات التمييز السالفة وبناء مجتمع أكثر مساواة عرقية	التعويض عن حالات التمييز في الاستخدام وبناء مجتمع أكثر مساواة عرقية	القضاء على التمييز في الاستخدام
الحصص أو الأهداف والجدول الزمنية	الأهداف والجدول الزمنية	الأهداف والجدول الزمنية	الحصص أو تخصيص عدد من المراكز	الحصص	الأهداف والجدول الزمنية	الأهداف والجدول الزمنية

^١ تستخدم عبارة الأقليات الظاهرة لوصف ممن ليسوا من الأشخاص الأصليين ومن غير القفقاسيين عرقاً وغير البيض لونا.
^٢ لا تشكل الطبقات المتخلفة في الهند فئة محددة بوضوح، وقد كان تحديد المجموعات المخولة بهذه الحقوق محل نزاعات ومراجعات منتظمة.
^٣ تم الاحتفاظ - بعد عام ١٩٩٤ - بهذا التصنيف العرقي الذي كان مستخدماً في عهد التمييز العنصري. وتشير كلمة "الأفارقة" إلى سكان جنوب إفريقيا الأصليين مقابل السكان الذين يمكن إرجاع أصلهم إلى قارات أخرى. وتستخدم كلمة "الملونون" للإشارة إلى سكان جنوب أفريقيا مختلطي العرق. أما كلمة "الهنود" فتشير إلى السكان المنحدرين من أصل هندي.

٢٢٨. إن هذه الأسئلة لها أسئلة هامة تقتضي الجواب، لاسيما في ضوء النقاش الدائر بشأن هذه القضايا، والذي يشوبه في غالب الأحيان التحيز الإيديولوجي. فبالرغم من القيود المتعلقة بالبيانات، إذ قد لا يمثل كافة أصحاب العمل المحددين لاشتراطات رفع التقارير الخاصة بهم، وبالرغم من صعوبة تحديد مدى مسؤولية تدابير أو سياسات العمل الموجب الأخرى عن إجراء تحسينات على حالة المجموعات الممثلة تمثيلاً غير كاف، بإمكاننا استخلاص بعض الاستنتاجات المتعلقة بأثرها.

٢٢٩. ففي جنوب إفريقيا يبدو أن العمل الإيجابي أسفر عن تأثير إيجابي على وضع القوة العاملة لأصحاب العمل الذين يغطيهم قانون الإناصاف في فرص العمل، وإن لم يكن التقدم المحرز متساوياً ما بين المجموعات المستفيدة، حيث استفاد منه السود في أغلب الحالات. ففي عام ٢٠٠٣، كانوا يمثلون ١٨,٥ في المائة من الأشخاص الذين يحتلون مناصب إدارية عالية و ٢٠ في المائة ممن يحتلون مناصب إدارية رئيسية، مقارنة بنسبة ٥,٣ و ٧,٤ في المائة على التوالي للنساء السود، و ٨,٨ و ١٥ في المائة للنساء البيض. ويمثل السود من نساء ورجال معاً على الغالب ٣٧ في المائة وأكثر من ٣٧ في المائة من مجموع الترقيات للمناصب الإدارية العليا والمناصب الإدارية الرئيسية على التوالي خلال السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وقد لعب التوظيف دوراً هاماً أيضاً في الإرتقاء بتمثيلهم في المناصب العليا. ويبدو أن موقع المرأة السوداء، ولا سيما الإفريقيات، يزداد سوءاً، في حين أن عدد

٢١ اللجنة المعنية بالمساواة في العمالة: التقرير السنوي ٢٠٠٣-٢٠٠٤ (بريتوريا، إدارة العمل) على الموقع: www.labour.gov.za.
 ٢٢ أنظر:

V. Usiku: "Affirmative action in employment: The Namibian experience", paper presented at the International Dialogue on Advancing Equity and Racial Inclusion, Brasilia, 11-14 April 2005.

٢٣ أنظر:
 D. Motinga; T. Mbuende: *Progress on affirmative action and employment equity: Still a man's world!*, IPFR Briefing Paper No. 26, Nov. 2003.

مماثلة تتعلق بإنفاذ القانون. وكانت هذه الأحكام، بغض النظر عما إذا كانت الاتفاقات ملزمة أو طوعية، تتضمن بنداً يقتضي "استعراض التقدم المحرز" وحكماً ينص على اتصال موظفي المفوضية مع أصحاب العمل للتحقق من اتخاذ الإجراءات المتفق عليها واستعراض التقارير النظامية عن اتجاهات العمالة. ومع مرور الزمن تغير تركيز المفوضية واهتماماتها وتحولت عنايتها من المنشآت الكبيرة إلى الصغيرة، مما أدى إلى التعويل بصورة أكبر على الاتفاقات الطوعية، حيث انتقلت الأولوية من توقيع اتفاقات إلى ضمان التنفيذ الفعال للاتفاقات التي تم التوصل إليها^{٢٤}.

٢٣٦. كما أن بناء القدرات ودورات التدريب للغايات الإدارية هما عاملان جوهريان أيضاً. ويوصي التقييم التمهيدي "بمبادرة الأخذ بالتغيير" وخطة العمل اللتين اعتمدتهما الحكومة الكندية عام ٢٠٠٠ من أجل التصدي للتمثيل غير الكافي للأقليات الظاهرة في الخدمة العامة، يوصي باستثمارات أكبر في تدريب المديرين على "مبادرة الأخذ بالتغيير". كما يوصي أيضاً بتخطيط الموارد البشرية الموجه نحو الأقليات الظاهرة، وكذلك إدماج الأهداف الخاصة "بمبادرة الأخذ بالتغيير" في أداء المديرين المسؤولين عن الاختيار والتوظيف. والغاية من هذه المبادرات هي التعجيل في تمثيل الأقليات الظاهرة الذي لم يتجاوز نصف واحد من معيار توظيف واحد من بين كل خمسة أشخاص من الخارج المحدد لعام ٢٠٠٣^{٢٥}. وفي عام ٢٠٠٥، زادت الحكومة التزامها بالقضاء على العنصرية في أماكن العمل بموجب الاختصاص القضائي الفيدرالي عبر خطة "كندا للجميع"، وهي خطة عمل كندا لمكافحة العنصرية.

٢٣٧. ويمكن كذلك للقوانين أن تزيد أو تقلل من احتمال قدرة ممارسات إدارة الموارد البشرية على إيجاد أماكن عمل إدماجية. ففي البلدان التي تعتمد اعتماداً كبيراً على العمل الطوعي (المملكة المتحدة مثلاً) أو على اشتراطات قاسية وصارمة كالحصص (كالمليزيا والهند فيما يتعلق بالقطاع العام)، قد تكون للمنشآت حوافز محدودة لوضع ممارسات نظامية لإدارة الموارد البشرية. ويؤدي الحد من خطر النزاع على أساس من العمالة غير المنصفة بأصحاب العمل إلى استخدام درجة أكبر من الحذر في نوع التدابير التي قد يقررون تنفيذها. ومن جهة أخرى فإن الاشتراط الصارم بمراعاة بعض الحصص قد يثبط الهمة من حيث وضع إجراءات اختبار نظامية لطالبي الوظائف.

٢٣٨. وفي البلدان التي تفرض القوانين فيها على أصحاب العمل تكاليف في حالة عدم الامتثال، ولكنها لا تفرض تدابير صارمة، مثل الحصص، كجنوب أفريقيا وكندا والولايات المتحدة، يجد أصحاب العمل حوافز أكبر على استحداث نظم أكثر تطوراً للموارد البشرية. فهناك في مثل هذه السياقات

٢٣١. وكان هناك في أيرلندا الشمالية، خلال التسعينات، استخدام أكبر لأفراد المجموعة الدينية الممثلة تمثيلاً غير كافٍ وتوازن ديني أكبر في تكوين القوة العاملة للشركات التي توصلت إلى اتفاقات تتعلق بالتمثيل غير الكافي للبروتستانت والكاثوليك^{٢٤}.

٢٣٢. وفي كندا، تبرز التقارير السنوية عن الأداء في الخدمة العامة الفيدرالية تقدماً مستداماً ونتائج إيجابية إجمالاً، رغم أنه لا يزال هناك الكثير من التحديات القائمة، خاصة بالنسبة "للأقليات الظاهرة". والخدمة العامة قاصرة جداً عن الهدف المحدد لها في مجال التمثيل، وهو ما يزيد بقليل عن نسبة ١٠ في المائة من قوتها العاملة لصالح الأقليات الظاهرة. وهذا الهدف هو هدف متغير بسبب التدفق المطرد للمهاجرين من آسيا وإفريقيا ومنطقة الكاريبي وأمريكا اللاتينية. ويعوض الإنجاز غير الكافي للخدمات العامة بنتائج أفضل لدى القطاع الخاص الخاضع للقواعد الفيدرالية - والذي يشمل قانون تكافؤ فرص العمل - إذ ينظر أصحاب العمل إلى الإنصاف في العمالة على أنه أداة أساسية لتحقيق نجاح أكبر للشركات^{٢٥}.

٢٣٣. ويبين هذا الاستعراض الموجز أن العمل الإيجابي يبرهن على أنه يحسن تمثيل المجموعات المحمية في مكان العمل في العديد من البلدان التي أجري فيها تحليل مستفيض، وإن كان أثره يختلف طبقاً للمجموعة.

٢٣٤. والتزام أصحاب العمل وفعالية آليات التنفيذ هما عاملان أساسيان في نجاح هذه التدابير. وأصحاب العمل في جنوب أفريقيا هم الذين أحرزوا أكبر تقدم عن طريق اجتذاب وترقية واستبقاء الأشخاص ذوي المؤهلات الملائمة من أعضاء مجموعات معينة مشاركة في تدابير العمل الإيجابي قبل أن يصبح مرسوم الإنصاف في العمالة قانوناً بفترة طويلة. وكان أصحاب العمل يرون في هذه التدابير استراتيجية أساسية للسعي من أجل تحقيق الأهداف الإنتاجية للشركات والجودة والقدرة التنافسية على الصعيد العالمي. وتتسق المكانة البارزة التي تحتلها نظم تنمية المهارات في قائمة تدابير العمل الإيجابي التي اعتمدها أصحاب العمل هؤلاء مع هذا النهج^{٢٦}.

٢٣٥. ويمكن أيضاً للمفوضيات المعنية بالمساواة أن تلعب دوراً حاسماً في تحسين إنفاذ القانون. ففي أيرلندا الشمالية مثلاً نجحت مفوضية العمالة المنصفة السابقة التي تحولت إلى مفوضية المساواة لأيرلندا الشمالية عام ٢٠٠٠، في إبرام اتفاقات مع أصحاب العمل المؤهلين تتضمن أحكاماً

^{٢٤} أنظر:

C. McCrudden; R. Ford; A. Heath: "Legal regulation of affirmative action in Northern Ireland: An empirical assessment", in *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 24, No. 3 (2004), pp. 363-415.

^{٢٥} W. Boxhill: "Employment equity in Canada" ورقة مقدمة إلى الحوار الدولي بشأن النهوض بالإنصاف والإدماج العرقي، برازيليا، ١٤١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥.

^{٢٦} اللجنة المعنية بالإنصاف في العمالة: التقرير السنوي، ٢٠٠١-٢٠٠٢، الموقع: www.labour.gov.za.

^{٢٧} مصدر سابق، McCrudden; R. Ford; Heath.

^{٢٨} Consulting and Audit Canada: preliminary evaluation of the Embracing Change Initiative، ورقة معدة لشعبة الإنصاف في الاستخدام، إدارة الموارد البشرية للخدمات العامة، كندا، حزيران/يونيو ٢٠٠٤، ص ٥.

لضمان فرص متكافئة في الاستخدام وأجور متساوية مقابل عمل متساوي القيمة^{٣١}.

٢٤٢. لكن هل هذه السياسات سياسات فعالة أم أنها مجرد تمويه؟ وفي ظل أي ظروف تؤدي هذه السياسات إلى أماكن عمل أكثر إدماجية من حيث العرق والجنس و/أو الإعاقة؟ هل ترمي سياسات المشتريات المستخدمة إلى زيادة تعزيز تكلفة المساواة؟ هل تستبعد المنشآت الصغيرة والمتوسطة من المشاركة بنجاح في العطاءات أو تزيد من مشاركتها صعوبة؟

٢٤٣. والولايات المتحدة هي واحد من البلدان التي تتمتع بالخبرة الأطول في هذا المجال. فمذ منتصف الستينات، يشترط على كافة المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن الحكوميين بعقود فيدرالية تبلغ قيمتها الإجمالية ١٠ آلاف دولار أمريكي أو أكثر تحليل قوتهم العاملة والتأكد من أثر ممارساتهم المتصلة بالموظفين على أداء هؤلاء من منظور تكافؤ فرص الاستخدام وتحديد العوائق ذات الصلة واتخاذ إجراءات تصحيحية. ويمكن أن يكون ذلك في شكل استرداد أو إعادة تعيين شخص تبين أنه تعرض للتمييز في وظيفة معينة أو تحديد أهداف أو نقاط إرشادية لضمان تمثيل أكبر للمجموعات الممثلة بشكل غير كاف. ومكتب برامج التزام العقود الفدرالية هو المكتب المسؤول عن استحداث وتنفيذ القواعد واللوائح الخاصة بالمرسوم التنفيذي ١١ ٢٤٦ (تكافؤ الفرص في الاستخدام)، وهو حجر الأساس في الجهود التي تبذلها الولايات المتحدة لربط التعاقد الفدرالي بتكافؤ فرص الاستخدام^{٣٢}.

٢٤٤. وقد استخدمت أساليب مختلفة في الولايات المتحدة على مر العقود لتقييم نتائج المشتريات العامة بالنسبة لبلوغ أهداف المساواة. وفي الأصل، كان نطاق ومضمون برامج العمل الإيجابي المكتوبة التي كان يعدها المقاولون هما المؤشرين الرئيسيين. وقد بذلت جهود في بداية الثمانينات من أجل قياس أثر القانون من خلال فحص التغيرات في أعداد المجموعات الممثلة تمثيلاً غير كاف على كافة مستويات القوة العاملة للمنشأة. وفي نهاية المطاف، أصبح عدد التحقيقات التي قام بها مكتب برامج التزام العقود الفدرالية وعدد الضحايا الذين تلقوا تعويضات ومبلغ التعويضات المالية المحصلة هي المقياس.

٢٤٥. ويبدو أن الامتثال يقترن اقتراناً قوياً بالالتزام الإدارة: فكلما ازداد تأييد مجالس إدارة الشركات وكبار مسؤوليها التنفيذيين لأهداف تكافؤ فرص الاستخدام ارتفع أثر سياسات

احتمال أكبر لتطوير نظم تقييم الوظائف النظامية واختبار طالبي الوظائف وتقييم الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب والمسارات الوظيفية النظامية والأجر المتعلق بالأداء^{٣٣}.

٢٣٩. ولا بد من دعم العمل الإيجابي بالتنفيذ الفعال للقانون مقروناً ببناء القدرات للتنفيذ وتعزيز المساءلة واستحداث أدوات لدعم أصحاب المهن والمسؤولين عن التنفيذ.

٢٤٠. ورغم كون تدابير العمل الإيجابي جوهرية، فإنها غير كافية لإنشاء أماكن عمل أكثر إدماجاً. فلا بد أيضاً من دعمها بإجراءات تتخذ على صعيد المجتمع المحلي والمدرسة. فالتفرقة العنصرية في مجال الإسكان مثلاً يمكن أن تحافظ على التفرقة في سوق العمل عن طريق الحفاظ على ممارسات التوظيف عبر الشبكات المحلية التي تحول بين أفراد الأقليات العرقية وبين الوصول إلى العمل اللائق، بغض النظر عن مؤهلاتهم. وعلى نفس الغرار، فإن الاستثمارات الهامة والمناسبة في التعليم الجيد للشبان من أفراد المجموعات المحرومة من أجل تخفيض معدلات التوقف عن الدراسة ورفع معدلات التسجيل في الجامعة تعد جوهرية لسد الشقة الاجتماعية الاقتصادية بين المجموعات الرئيسية والمجموعات التابعة.

سياسة المشتريات: هل تجدي في مكافحة التمييز؟

٢٤١. تشدد وثيقة "زمن المساواة في العمل" على أن سياسات المشتريات العامة استخدمت بشكل متزايد لتكملة القانون الوطني في دفع الأهداف الاجتماعية إلى الأمام، بما في ذلك المساواة في الاستخدام. ويمكن لسياسات المشتريات بلوغ هذه الأهداف عن طريق مطالبة المقاولين بتعديل التكوين العرقي أو الجنسي أو القدرة/ الإعاقة لقوتهم العاملة أو تشجيع المقاولين من النساء أو المنتمين إلى الأقليات العرقية أو الإثنية على المشاركة في العطاءات العامة. ونظراً لحجم العطاءات العامة وأهميتها الاقتصادية، فإن الأثر الممكن لبند المساواة في إزالة الممارسات التمييزية وتبويب وضع القوة العاملة للشركات وحققها في الملكية يعد أثراً هاماً. وفضلاً عن ذلك، تشير توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠١١ المرافقة للاتفاقية رقم ١١١ إلى استخدام العقود لهذه الغاية، وقد شددت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على استصواب استخدام العقود العامة

²⁹ أنظر:

S. Taggar: "A comparative look at the impact on human resources management of employment equity legislation", in H. Jain; P. Sloane; F. Horwitz (eds.): *Employment equity and affirmative action: An international comparison* (Armonk, NY, M.E. Sharpe Inc., 2003), p. 71.

³⁰ تنص الفقرة ٣ من التوصية على أنه يتعين على كل دولة عضو أن تشجع مراعاة مبادئ عدم التمييز "حيثما كان ذلك عملياً وضرورياً" بأساليب تجعل استحقاق العقود التي تتضمن مصروفات من الأموال العامة متوقفاً على مراعاة هذه المبادئ، وجعل استحقاق منح منشآت التدريب وتصاريح تشغيل وكالات الاستخدام أو مكاتب التوجيه المهني الخاصة متوقفاً على مراعاة هذه المبادئ.

³¹ مكتب العمل الدولي: *الأجر المتساوي*: دراسة استقصائية عامة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (٤ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٢، جنيف، ١٩٨٦، الفقرة ١٥٨، ومكتب العمل الدولي: *المساواة في الاستخدام والمهنة*، دراسة استقصائية عامة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (٤ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٥، جنيف، ١٩٨٨، الفقرة ١٧٧.

³² تستند هذه الفقرة والفقرات التالية إلى: "Use of public procurement policies in the United States to combat discrimination and to promote equal employment opportunities" ورقة معلومات أساسية معدة لهذا التقرير العالمي.

تفضيلي للأسعار للمنشآت التي يملكها السود والنساء بنسبة ١٠-٢٠ في المائة خلال انتقاء العطاءات^{٣٤}.

٢٤٩. ومن السابق لأوانه تقييم أثر المشتريات التفضيلية في جنوب أفريقيا، إلا أن بوادر هذا الأثر واضحة جلية. فخلال عام ٢٠٠٤ وحده أنفقت المنشآت الحكومية والعامّة ما يربو على ١٢٣ مليار دولار أمريكي لشراء السلع والخدمات^{٣٥}. بيد أن نجاح المشتريات العامة يتوقف على عدة شروط، ألا وهي: توافر موردين أكفاء وموثوق بهم ومتعددي الأعراق من كلا الجنسين لتوريد الخدمات والسلع، والرصد الدقيق لمعايير الجودة والفساد. ويقتضي تقديم مجمع متنوع من الموردين القيام باستثمارات كبيرة في التعليم وتحسين المهارات وكذلك اعتماد تدابير سياسية داعمة للنهوض بروح تنظيم المشاريع لدى السود وتسهيل انتقالهم من المنشآت التجارية بالغة الصغر إلى المنشآت الصغيرة ومتوسطة الحجم. ومن جهة أخرى فإنه من الأهمية بمكان وجود نظام رصد مستقل وصارم للموردين، كما ينص على ذلك العديد من الموائيق، لمنع الشركات القائمة التي يديرها البيض من استخدام السود أو النساء كواجهات للحصول على العطاءات.

٢٥٠. وفي أوروبا، يشكل اللجوء إلى سياسات المشتريات العامة لتعزيز المساواة في مكان العمل تطوراً أحدث عهداً وليست هذه السياسات على تلك الدرجة من الوضوح التي حققتها في البلدان سالفة الذكر. ولذلك أسباب مختلفة. فهناك عامل مهم، وهو القيود التي فرضها قانون الجماعة الأوروبية على تدابير العمل الإيجابي، وهي قيود أكثر صرامة بالمقارنة مع ما هي عليه في جنوب أفريقيا أو الولايات المتحدة. وهناك سبب آخر وهو تعقيد الاشتراطات القانونية بموجب قانون الجماعة الأوروبية واتفاقية منظمة التجارة العالمية بشأن المشتريات الحكومية وعدم التأكد مما إذا كانت تسمح باستخدام سياسات المشتريات لغايات اجتماعية^{٣٦}.

٢٥١. وتصدياً لهذا الوضع، أصدرت المفوضية الأوروبية عام ٢٠٠١ رسالة لتوضيح موقفها إزاء استخدام سياسة المشتريات العامة لأغراض السياسة الاجتماعية. ومنذ ذلك الوقت حاولت، عبر توفير المعلومات، توحيد المعايير في سياق المشتريات العامة من أجل تفادي إقامة حواجز جديدة

^{٣٤} تشترط بعض هذه الموائيق من الشركات تخصيص ما يساوي ٥٠ في المائة من نفقاتها التقديرية للمشروعات التي يملكها السود أو النساء. أنظر:

L. Mbabane: Preferential Procurement in Saèouth Africa's Black Empowerment and its prospects for combating discrimination and reducing economic inequalities,

ورقة معلومات أساسية معدة لهذا التقرير العالمي.

^{٣٥} أنظر:

Bureau for Economic Research, Stellenbosch University, 2005
مصدر سابق.

^{٣٦} المصدر:

C. McCrudden: "Public procurement: How effective is it in combating discrimination?", May 2006
ورقة معلومات أساسية أعدت لهذا التقرير العالمي.

المشتريات العامة. كما يلعب حجم المنشأة دوراً كذلك. فالشركات الصغيرة، ولو كانت راغبة في مراعاة القانون، لا تملك إلا القليل من الوسائل والطلبات التنافسية الأخرى مما يحول بينها وبين تخصيص موظفين مكرسين للمسائل المتعلقة بتكافؤ فرص الاستخدام.

٢٤٦. وفي حالات عدم الالتزام، توضع اتفاقات توفيق خطية بين أصحاب العمل المعنيين ومكتب برامج التزام العقود الفدرالية. وقد كان إنشاء فرق الاتصال الصناعية في أوائل الثمانينات خطوة هامة، إذ كانت هذه الفرق تجمع بشكل منتظم ما بين مجموعات المقاولين من مختلف الصناعات وممثلين عن مكتب برامج التزام العقود الفدرالية من أجل تبادل المعلومات عن المسائل المتعلقة بتكافؤ فرص العمل في سياق خال من المجابهة. وقد أعان ذلك على بناء الثقة بين الأطراف وأدى إلى إنشاء برنامج جائزة "الجهود الطوعية النموذجية". وبموجب مثل هذه البرامج يقر وزير العمل كل سنة بجهود عدد من المقاولين لا يقلون عن ثلاثة ولا يتعدون ١٢ مقاولاً ممن اتخذوا تدابير عمل إيجابي تزيد عما ينص عليه القانون أو تتجاوزه.

٢٤٧. وفي جنوب إفريقيا، يشكل استخدام المشتريات العامة من أجل تغيير بيئة البلد الاجتماعية تطوراً أحدث عهداً ويحتل مكانة بارزة في البرنامج الوطني العام. وتشكل "المشتريات التفضيلية" جزءاً من الاستراتيجية المعتمدة في إطار قانون "التمكين الاقتصادي للسود عريض القاعدة" لعام ٢٠٠٣^{٣٣}. وتعتمد هذه الاستراتيجية على مجموعة من القوانين والسياسات تم اعتمادها منذ منتصف التسعينات بهدف "إزالة الصبغة العنصرية" عن حق ملكية المنشآت التجارية والسيطرة عليها.

٢٤٨. وتشكل المشتريات التفضيلية عنصراً رئيسياً في العديد من موائيق تغيير القطاعات في إطار التمكين الاقتصادي للسود الموضوعة بموجب قانون التمكين الاقتصادي للسود عريض القاعدة. وهذه الموائيق عبارة عن اتفاقات طوعية متفاوض عليها بين جميع أصحاب المصالح الرئيسيين في قطاع معين، وهي تحدد مؤشرات وأهدافاً وأطرًا زمنية يقاس ضمنها التقدم المحرز من حيث الوفاء بالتزامات التمكين الاقتصادي للسوق (انظر الإطار ٣-٦). ويميل العديد من الموائيق إلى الزيادة عما ينص عليه القانون وتجاوزه. وتنص المشتريات التفضيلية مثلاً على نظام

^{٣٣} هدف التمكين الاقتصادي للسود هو، كما ورد في القانون المتعلق بهذا الموضوع، زيادة حق السود في امتلاك المنشآت التجارية وإدارتها وتحقيق تغييرات جوهرية على التكوين الجنسي لاحتلال المناصب التي تقتضي مهارات في المشروعات القائمة والجديدة وتسهيل امتلاك المجموعات والعمال للمشروعات والأصول الإنتاجية وتوسيع امتلاك المرأة السوداء للمشروعات القائمة والجديدة وتشجيع الاستثمارات في المنشآت التي يملكها السود، بما في ذلك الأفارقة والمولودين والهنود - رجالاً ونساءً. ويكمل "التمكين الاقتصادي" الجهود الرامية إلى تشجيع الإنصاف في العمالة داخل المشروعات كما ينص على ذلك قانون الإنصاف في العمالة لعام ١٩٩٨، وهدف هذا الأخير هو زيادة تمثيل المجموعات المحرومة سالفة الذكر وإعطائها فرصاً متكافئة.

الإطار ٦-٣

"وحدة أعمال جنوب أفريقيا" و"التمكين الاقتصادي للسود العريض القاعدة"

استحدثت "وحدة أعمال جنوب أفريقيا"، لأعضائها - كجزء من إسهامها في تحقيق أهداف التمكين الاقتصادي للسود - دليلاً تدريجياً عن كيفية صياغة موثيق لتحويل القطاعات (اتفاقيات طوعية لضمان تنفيذ أهداف التمكين الاقتصادي للسود في قطاع معين). ويسرد الدليل المبادئ التي تركز عليها مثل هذه الموثيق، ويوضح المعايير التي يتعين إدراجها في بطاقة القياس المستخدمة بدورها لتحديد وضع المنشأة من حيث التمكين الاقتصادي للسود، ويبين الخطوات اللازمة لتحديد مسائل التحويل الجذري التي ينبغي التصدي لها، ويقدم مبادئ توجيهية عن كيفية رصد وتقييم التنفيذ الفعال للموثيق.

المصدر:

Business Unity South Africa (BUSA): A guide on BEE sector transformation charter facilitation and formulation, at www.busa.org.za.

وتعزيز المساواة هي العامل الأول لتشجيع القبول بالتزام العقود وأثرها في بناء مجتمع أكثر مساواة.

٢٥٥. ويشكل كل من الوضوح والشفافية شرطاً حيوياً آخر فيما يتعلق بقواعد وانعكاسات سياسة المشتريات العامة على تحقيق أهداف المساواة. فمن بين النهج الناجعة توفير ونشر المعلومات المواتية للمستخدمين عن كيفية إنجاز الربط بين المشتريات العامة والمساواة ومعرفة أنواع البنود التي قد تخدم هذا الغرض ومعرفة نوع الاعتبار الذي يتعين التصدي له فيما يتعلق بالعرق أو الجنس أو الأشكال الأخرى من أشكال المساواة وما هي خبرة الشركات ونتائجها على المستوى الوطني وفي الخارج. وتوفر منتديات تقاسم المعارف من هذا القبيل، والتي تم استحداثها في جنوب إفريقيا والولايات المتحدة، قنوات ملائمة لنشر الدراية اللازمة مع بناء الشرعية اللازمة.

٢٥٦. وهناك مجال آخر يقتضي فحصاً أدق وهو انعكاسات المشتريات الاجتماعية على مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم في عمليات طرح العطاءات. ومن المهم أيضاً أن تبين للشركات الكيفية التي يمكن أن تستفيد بها من التصدي لقضايا المساواة، وبالتالي نزع التوتر المستشعر بين تعزيز المساواة وتحقيق "القيمة من أجل المال".^{٣٧}

التصدي للقيود على عرض اليد العاملة من خلال سياسات إدماجية نشطة لسوق العمل

٢٥٧. تتضمن السياسات النشطة لسوق العمل مجموعة من التدابير هي: البحث عن الوظيفة ونشاطات التوظيف والتعيين والتدريب وإعانات الاستخدام وبرامج استحداث الوظائف وأنواع مختلفة من خدمات الدعم. وللعديد من البلدان عبر العالم سياسات من هذا القبيل، وإن كانت تختلف في الحجم وأنواع التدابير والفعالية^{٣٨}. ونظراً للتمثيل غير المتناسق للمجموعات المتضررة بالتمييز من بين العاطلين عن العمل والمستخدمين بشكل غير كاف وغير الناشطين

^{٣٧} انظر:

IRIS Consulting: *Department for Work and Pensions: Review of race equality and public sector procurement*, Sep. 2005.

^{٣٨} انظر:

P. Auer; U. Efendioglu; J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Geneva, ILO, 2005).

أمام التجارة في سوق الاتحاد الأوروبي الداخلية^{٣٧}. ومن الأمثلة على ذلك *الدليل المرجعي "أين للجميع"* الصادر عام ٢٠٠٦، والذي يقدم توجيهات بشأن مضمون المعايير التي تتيح سبل الوصول في مجال المشتريات العامة من أجل إزاحة الحواجز الهيكلية التي تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة^{٣٨}.

٢٥٢. وتطغى خمسة أسئلة على النقاش الدائر حالياً في أوروبا حول استخدام سياسات المشتريات العامة لتحقيق أهداف المساواة: (أ) ما هي المجموعات (الأقليات العرقية أو الإثنية والأشخاص ذوو الإعاقة مثلاً) التي ينبغي استهدافها، لأنه قد تكون لذلك تداعيات مختلفة من حيث النهج والأدوات. (ب) ما هي مجالات المساواة التي ينبغي أن تركز عليها، أي على العمالة وحدها أم على مجالات مثل الإسكان وتوفير الخدمات الأساسية. (ج) أين يتعين على سياسات المشتريات أن تبحث عن إحداث الأثر - داخل الاختصاص القضائي للسلطات المختصة أم في الخارج. (د) إلى أي مدى يمكن الطلب إلى الشركات أن تمضي إلى أبعد من الالتزامات القانونية القائمة، (هـ) ما هو المستوى الحكومي الذي يجب إشراكه في استخدام المشتريات العامة لتحقيق أهداف المساواة^{٣٩}.

٢٥٣. والنماذج الأربعة المختلفة للمشاركة في العطاءات العامة في مجال المساواة التي برزت لحد الآن في أوروبا (انظر الجدول ٣-٣) تعكس هذه الاهتمامات.

٢٥٤. وتبين الحالات التي تم النظر فيها أن التزام العقود بتحقيق أهداف المساواة له إمكانيات كبيرة في تعزيز المساواة في مكان العمل، بما في ذلك سلاسل التوريد بمختلف مراحلها، شريطة استيفاء بعض الشروط والأهمية السياسية التي يعطيها المجتمع ككل للقضاء على التمييز

^{٣٧} انظر:

Interpretative communication of the Commission on the Community law applicable to public procurement and the possibilities for integrating social considerations into public procurement, COM/2001/0566 final, *Official Journal* 333, 28 Nov. 2001, at eur-lex.europa.eu.

^{٣٨} انظر:

The *Build-for-All Reference Manual* (Luxembourg, Info-Handicap and the "Build-for-All" Project, 2006), at www.build-for-all.net.

^{٣٩} انظر: "Public procurement"، C. McCrudden، مصدر سابق.

الجدول ٣-٣ النماذج المتطورة للممارسة الأوروبية في ربط سياسات المشتريات العامة بأهداف المساواة

التحديات	المزايا	الأمثلة	النماذج والأهداف
يستخدم لتحقيق الأهداف الأضيق نطاقاً لمكافحة التمييز وليس لأغراض المساواة الأوسع نطاقاً يضع حدوداً للمنافسة باستبعاد المنافسين المحتملين الذين قد يتمتعون بالصحة المالية والكفاءة التقنية، ولكنهم غير ملائمين من وجهة نظر مكافحة التمييز. يعد وسيلة لانضباط الشركة أكثر منه حافزاً لتحسين ممارسات الموارد البشرية.	يحد من خطر التعاقد مع الشركات غير المؤهلة تأهيلاً مناسباً أو الشركات المريبة. يشجع كافة المتعاقدين المحتملين، وليس هؤلاء الذين منحوا العقد لوحدهم، على اعتماد تدابير مكافحة التمييز.	ويست ميدلاندرز (المملكة المتحدة): استحدثت ست سلطات محلية "معياراً مشتركاً" لتقييم ما إذا كانت سياسة الشركة فيما يتعلق بالعلاقات العرقية تتماشى مع الاشتراطات القانونية الوطنية للمساواة العرقية.	نموذج تأهيل مقدم العطاء: يركز على المرحلة السابقة للتأهيل ويحظر منح الشركات التي يتعذر عليها أو تعذر عليها استيفاء اشتراطات المساواة عقوداً حكومية
غير مرن نسبياً إذ يتم تطبيق نفس الشروط على الجميع، وليس هناك حوافز للقيام بأكثر من المشترك لا تنطبق شروط العقد إلا على العقد يعتمد إنفاذ العقد اعتماداً كاملاً على الرصد ما بعد منح العقد. ولكي يكون الرصد فعالاً، لابد من أن تحظى قضايا المساواة بعناية مماثلة لتلك التي تحظى بها قضايا الهدف الأساسي للعقد. يحتاج إلى استحداث أداة مراقبة لتقييم الامتثال وتحديد العلاج الأكثر ملاءمة في حالة خرق العقد (عقوبات مالية أو منح عقود في المستقبل)	لا يخفف من المنافسة كما لا يستبعد المتعاقدين المحتملين على أساس نشاطاتهم السابقة. يعتبر عدم امتثال العقود مرادفاً لعدم احترام العقد.	تشتراط بلدية دانمركية من المتعاقدين منذ عام ٢٠٠١ تصميم سياسة للمساواة في المعاملة لصالح الأشخاص ذوي الخلفيات الإثنية المختلفة وتحديد أهداف يمكن قياسها لمدة العقد. يعتبر عدم الامتثال لهذه الشروط إخلالاً بالعقد	نموذج شروط العقد: يركز على مرحلة ما بعد منح العقد ويقتضي الامتثال لشروط معينة في تنفيذ العقد.
قد يؤدي التركيز بشكل أكبر على المساواة إلى زيادة التكلفة الإجمالية للعرض مع إلحاق أضرار مالية بالهيئة العامة التي تمنح العقد.	تعزز المنافسة على قضايا المساواة بين مقدمي العطاءات.	طالب نظام رائد لأيرلندا الشمالية مقدمي العطاءات باستخدام الأشخاص العاطلين عن العمل في العقود العامة. ويتم اختيار الشركة الفائزة من بين الشركات المؤهلة المقدمة للعطاءات على أساس طريقتها في التصدي لقضايا المساواة.	نموذج معايير منح العقود: الشركات التي تقدم العروض وتستوفي اشتراطات المساواة، علاوة على كونها تتمتع بالصحة المالية والكفاءة التقنية، تتمتع بالأفضلية في منح العقود.
إجراءات الامتثال معقدة ويجب أن تدعو وثائق العطاء مقدمي العطاءات إلى تقديم خيارات مواتية للمساواة وتحدد أدنى المواصفات الخاصة بالمساواة التي يتعين استيفاؤها والكيفية التي يجب بها تقديم هذه الخيارات.	يرجح أن يخفض التكاليف المقترنة بنموذج "معايير المنح"	مكتب التجارة الحكومية (المملكة المتحدة): لا ترفض العروض التي لا تتضمن خيارات تجارية منصفة ولا تعتبر غير ملتزمة قد يختار العرض الذي يتضمن خيارات تجارية منصفة إن لم يكن متفوقاً بشكل ملموس على العروض التي لا تتضمن هذه الخيارات.	نموذج المواصفات التقنية: يستوفي المتعاقدون الناجحون المواصفات التقنية التي حددتها الهيئة العامة ويقدمون خيارات مواتية للمساواة.

المصدر: C. McCrudden: *Public procurement: How effective is it in combating discrimination?*, May 2006، ورقة معلومات أساسية معدة لهذا التقرير العالمي.

فإن لهذه السياسات إمكانيات كبيرة لزيادة فرص عملهم ووافق كسبهم واستقرارها، مما يحد من التفاوت بين المجموعات.

٢٥٨. غير أن الأدلة تبين أنه، في حين يمكن لأفراد المجموعات الخاضعة للتمييز الانضمام إلى نظم التوظيف والتدريب، فإنهم في أغلب الأحيان لا يحققون مستويات مماثلة لمستويات نظرائهم المنتمين إلى المجموعات غير

٢٦٣. وتستخدم مجموعة من الأنشطة لتعزيز الإنصاف في المساعدة على البحث عن الوظيفة والتوظيف والمقدمة للأشخاص الأشد حاجة إليهما (انظر الإطار ٣-٨). وقد أثبتت خدمات التعليم والتدريب على الوظائف المصممة لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على الاندماج مباشرة في مكان العمل (أستراليا والمملكة المتحدة والنرويج والولايات المتحدة) فعاليتها.

٢٦٤. وهناك مثال آخر هو مبادرة توعية الأقليات الإثنية التي استهلتها حكومة المملكة المتحدة عام ٢٠٠٢ كجزء من برنامجها المسمى "المرحلة التالية من الصفقة الجديدة" الذي يسعى إلى تسهيل انتقال العاطلين عن العمل من أفراد الأقليات الإثنية إلى العمالة. وأهم سماته هي التالية: تركيز إقليمي (لعمل البرنامج في خمسة أقاليم يعيش فيها ٧٥ في المائة من الأقليات الإثنية الذين هم في سن العمل) وشرارات تمت إقامتها بين المؤسسات المحلية الخاصة ومركز "جوب سنتربلوس" Jobcentre Plus (إدارة العمالة العامة للمملكة المتحدة) وأو المؤسسات المحلية الأخرى لتوفير الخدمات. وقد سمحت مجموعة تقنيات التوعية (من الإعلان بواسطة نصوص الرسائل المكتوبة على الهاتف المحمول والتلفزيون والإذاعة إلى عرض القيام بزيارات في المنزل والذهاب إلى الأسواق المحلية) التي يستخدمها المسؤولون عن تشغيل مبادرة توعية الأقليات الإثنية، إلى جانب مهاراتهم اللغوية، بالتوصل إلى أشخاص لم يسبق لهم أن اتصلوا بخدمات مركز جوب سنتربلوس Jobcentre Plus، لا سيما الهنديات والباكستانيات^{٤٢}.

٢٦٥. وتلعب إدارات التوظيف - كجزء من نشاطاتها المتعلقة بالتعيين والتوظيف - دوراً هاماً في مواجهة ممارسات أصحاب العمل في التوظيف التمييزي. فقد يوفر أصحاب العمل إرشادات ضمنية أو صريحة بشأن مؤهلات طالبي الوظيفة المراد تعيينهم. وفي بعض الأحيان لا تتصل المؤهلات المطلوبة بالمهام الحقيقية للعمل الذي يجب القيام به. والمثال التالي من برنامج ريدسيل برو إمبليو Red Cil PRO Empleo في بيرو يوفر أدلة على الممارسات التمييزية في إدارات العمالة العامة (انظر الإطار ٣-٩).

٢٦٦. وللتصدي للممارسات التمييزية هذه، اعتمد مركز "جوب سنتربلوس" في المملكة المتحدة إجراءً لتسجيل التمييز المباشر وغير المباشر من قبل أصحاب العمل (يقدم دليل معالجة التمييز توجيهات عن هذا الإجراء) والتصدي له. ويشترط على الموظفين، في حالة عثورهم على صاحب عمل يحاول التمييز أو في حالة رفع الباحثين عن الوظيفة شكاوى مكتوبة تدعي التمييز من قبل أصحاب العمل، أن يتحدثوا مع أصحاب العمل عن سلوكهم وعن المعايير القانونية. ومع ذلك كان استخدام هذا الإجراء نادراً. وأحد الأسباب هو العدد المحدود للشكاوى المكتوبة من قبل

الخاضعة للتمييز. ومن المهم الإقرار بعدم المساواة الهيكلية القائمة في سوق العمل والتصدي لإصلاح هذا الوضع.

٢٥٩. ويمكن لبرامج وسياسات سوق العمل النشطة أن تتصدى للتمييز بثلاث طرق هي:

- عن طريق استحداث سياسات شاملة للتصدي للتمييز في مكان العمل؛
- عن طريق تحسين وظيفة التوظيف في القطاعين العام والخاص؛
- عن طريق بناء القابلية للاستخدام لدى الأشخاص المعرضين للتمييز.

استحداث سياسات شاملة للتصدي للتمييز في مكان العمل

٢٦٠. إن تجربة إدماج قضايا الجنسين وتعزيز المساواة بينهما في استراتيجية العمالة الأوروبية فريدة من نوعها في العالم وتسلط الضوء على المزايا والتحديات المتعلقة بإدماج قضايا الجنسين (انظر الإطار ٣-٧). وتشتت الاستراتيجية، التي تم استهلالها عام ١٩٩٧، على الدول الأعضاء استحداث خطط عمل سنوية وطنية بشأن العمالة تقوم على أساس أهداف مشتركة متفق عليها. وقد أدمجت المساواة بين الجنسين في هذه العملية من خلال الاشتراط الذي ينص على تصدي خطط العمل لقضايا المساواة بين الجنسين وأثارها وعلى اعتماد هدف يتمثل في معدل خاص لاستخدام النساء مقداره ٦٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠ (قمة لشبونة لعام ٢٠٠٠) واعتماد دعامة خاصة - واحدة من أربع - تتعلق بتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الفترة ما بين عامي ١٩٩٧ و٢٠٠٢. وفي المرحلة اللاحقة لاستراتيجية العمالة الأوروبية أصبحت المساواة بين الجنسين واحدة من الأولويات العشر للعمل، ولكن تم الاحتفاظ باشتراط إدماج مسألة الجنسين في بقية المجالات ذات الأولوية. وقد حددت بعض البلدان أهدافاً وإطارات زمنية وطنية فيما يتعلق بتحقيق تخفيضات هامة في الفجوات القائمة بين الجنسين في مجال العمالة والبطالة والأجر، ولكنها لم تحدد دائماً السياسات الضرورية لبلوغ هذه الغاية. وكانت مشاركة الشركاء الاجتماعيين لسد هذه الفجوات تشكل معلماً هاماً في العديد من البلدان.

تحسين وظيفة التوظيف في القطاعين العام والخاص

٢٦١. يتم تقييم خدمات التوظيف التي تقوم بها وكالات العمالة الخاصة وإدارات العمالة العامة بواسطة مقاييس مثل معدلات التوظيف وتكاليف عملية التوظيف الواحدة. ويدفع الضغط في كلا القطاعين لاستيفاء معايير المساءلة بمنظمات التوظيف إلى تعيين الأفراد الأكثر تأهيلاً والمستعدين للقيام بالوظيفة. وذلك يبخس حق الأفراد الأقل تأهيلاً مع وجود المزيد من الحواجز الحقيقية أو المتوقعة.

٢٦٢. وفي القطاع العام، غالباً ما يقام توازن بين أهداف الفعالية الاقتصادية وأهداف الإنصاف الاجتماعي، كما هو الحال في استراتيجية العمالة الأوروبية التي ورد ذكرها آنفاً.

⁴² انظر:

H. Barnes et al.: "Ethnic Minority Outreach: An evaluation", Department for Work and Pensions, Research Report No. 229 (2005), at www.dwp.gov.uk.

الإطار ٣-٧

إدماج قضايا الجنسين واستراتيجية العمالة الأوروبية: تقييم المرحلة الأولى

كانت استراتيجية العمالة الأوروبية حافزاً رئيسياً لإدماج قضايا تكافؤ الفرص في إطار العمالة. وبعد اختتام المرحلة الأولى من هذه الاستراتيجية، كان التقدم أكبر مما يكون جلاء في تقليص الفجوات بين الجنسين في ميدان العمالة وتوسيع نطاق استحقاق الإجازات وتسهيلات حضانة الأطفال حتى في البلدان التي توجد فيها تغطية جيدة نسبياً مثل فرنسا. غير أن المبادرات الرامية إلى تقليص الفجوة بين الجنسين في الأجور كانت غير كافية، في حين أن الأدلة المتوافرة لا تسمح لحد الآن بتقييم التدابير الرامية إلى التصدي للتفرقة المهنية بين الجنسين. وتختلف النتائج التي حققتها الدول الأعضاء اختلافاً كبيراً من دولة إلى أخرى، إذ أن نقاط انطلاقها مختلفة إلى حد كبير كذلك، ولكن التقدم كان أكثر جلاء في البلدان التي لا يؤخذ فيها منظور الجنسين عادة في الحسبان. وأسهم التغيير السياسي على المستوى الوطني أيضاً، كما هو الحال مثلاً في إيطاليا والبرتغال، في الإبطاء بالجهود الرامية إلى إدماج قضايا الجنسين.

وقد دعت المبادئ التوجيهية بشأن إدماج قضايا الجنسين - المتعلقة بدعم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في المرحلة الأولى من استراتيجية العمالة الأوروبية - دعت الحكومات إلى استحداث وتعزيز نظم استشارية تضم هياكل معنية بالمساواة بين الجنسين واستحداث مؤشرات لقياس التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين وتطبيق إجراءات لتقييم أثر السياسات فيما يتعلق بالجنسين. وتم بذل جهود من أجل تعزيز إدماج قضايا الجنسين عن طريق تدريب الأطراف الفاعلة في مجال المساواة في بلدان منها اليونان حيث تم إذكاء وعي المسؤولين المعنيين بمسألة الجنسين في استخدام الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وكان هناك تحسن مستمر في نوعية وتشكيلة المؤشرات الخاصة بقياس المساواة بين الجنسين، وإن كانت النوعية السيئة للبيانات وعدم توافر بيانات مفصلة على أساس الجنس في بعض الحالات تدلان على أن مؤشرات المساواة بين الجنسين غير متوافرة لكافة البلدان. فلم يدمج معظم البلدان قضايا الجنسين في الدعوات الثلاث الأخرى لاستراتيجية العمالة الأوروبية، ولكن بعضها تمكن من ذلك فيما يتعلق بسياسات سوق العمل النشطة. ومن بين تلك البلدان أستراليا التي اشترطت على كافة إدارات العمالة العامة إنفاق نسبة تبلغ ٥٠ في المائة من موارد ميزانياتها على النساء، والدانمرك التي اعتمدت استراتيجية لإدماج قضايا الجنسين في إدارات العمالة العامة ومشاريع رائدة للقضاء على التفرقة بين الجنسين وزيادة حضور النساء في القطاعات الأساسية من أجل التغلب على الاختناقات في مجال عرض اليد العاملة ومهاراتها. وفي أستراليا وألمانيا وبلجيكا وفرنسا تم فتح السبل أمام الباحثين عن الوظيفة للوصول إلى سياسات سوق العمالة، بغض النظر عما إذا كانوا مؤهلين لإعانات البطالة أم لا. وكانت تنمية روح تنظيم المشاريع هي المجال الذي إما أن تكون معظم البلدان قد حددت فيه أهدافاً للمساواة بين الجنسين في إطار البرامج الموجودة أو استحدثت نظاماً مستهدفة. وبالمقابل، كانت سياسات التعلم المتواصل وتدبيره الرامية إلى التصدي لمواطني النقص في المهارات تولي عناية قليلة، إن هي أولت أي عناية، لقضايا الجنسين.

المصدر:

J. Rubery: "Gender mainstreaming and gender equality in the EU: The impact of the EU employment strategy", in *Industrial Relations Journal*, 33:5, pp. 500-522; J. Rubery; D. Grimshaw; C. Fagan; H. Figueiredo; M. Smith: "Gender equality still on the European agenda - but for how long?", in *Industrial Relations Journal*, 34:5, pp 484-486.

٢٦٧. وهناك وسيلة أخرى للتخلص من الحواجز التي تقف أمام أفراد المجموعات المحرومة في عملية الاختيار تتمثل في تزويد أصحاب العمل ببيانات سيرة ذاتية مجهولة الهوية (لا تتضمن اسم الباحث عن الوظيفة ولا سنه ولا صورته). وقد لجأت وكالة الاستخدام الوطنية الفرنسية منذ عام ٢٠٠٣ إلى هذا التدبير بهدف مكافحة التمييز العنصري. فلا يتم الكشف عن هوية المرشح إلا بعد اتصال صاحب العمل به^{٤٥}. والمسوغ المنطقي وراء ذلك هو تخطي العراقيل التي يواجهها أفراد الأقليات الإثنية انطلاقاً من المراحل الأولى من عملية الاختيار، كما تبين الدراسات الاستقصائية ذلك^{٤٦}.

انظر: ^{٤٥}

R. Fauroux: *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi* (Paris, Ministry of Employment, Social Cohesion and Housing, 2005).

انظر: ^{٤٦}

J.F-Amadiou: "Enquête 'Testing' sur CV", Adia/Paris I Observatoire des Discriminations, at cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/pr%E9sentation%20du%20testing%20mai%202004.pdf.

انظر: ^{٤٣}

M. Hudson; H. Barnes; K. Ray; J. Phillips: "Ethnic minority perceptions and experiences of JobCentre Plus", Research Report No. 349, Department for Work and Pensions, 2006, pp. 108-118, at www.dwp.gov.uk.

انظر: ^{٤٤}

C. Roberts; S. Campbell: "Talk on trial: Job interviews, language and ethnicity", Research Summary No. 344, Department for Work and Pensions, at www.dwp.gov.uk.

الإطار ٣-٨

برنامج أكسيدير ACEDER لزيادة فرص العمل المتاحة للروما في إسبانيا

أكسيدير برنامج إسباني متعارف عليه على نطاق واسع بوصفه ممارسة جيدة. وقد بدأ في مدريد عام ١٩٩٨ وتم توسيعه لاحقاً إلى ١٣ إقليمياً في إسبانيا. ويهدف إلى زيادة الفرص المتاحة لطائفة الروما للاندماج في سوق العمل. وقد كان الهدف خلال فترة العاميين ٢٠٠٠ و٢٠٠٦ ضمان ٢٥٠٠ عقد عمل لأشخاص عاطلين عن العمل من المفترض أن يكون ٧٠ في المائة منهم من الروما. وكان البرنامج مصمماً لتلبية الحاجات الفردية للباحثين عن الوظيفة: وقد وفر التوجيهات فيما يتعلق باختيار وظائف ملائمة لمهارات مقدم الطلب وسهل البحث عن المنشآت والاتصال بها وقدم تدريباً لتحسين قابلية الاستخدام. وفي عام ١٩٩٩ كان هناك ٣٠٤ باحثين ناشطين عن الوظيفة تم تسجيلهم في برنامج أكسيدير ووجد ٦٣ في المائة منهم عملاً. غير أن معدل الاحتفاظ بالوظائف غير معروف. وتتمثل مواطن القوة في هذا البرنامج في نهجه الإفرادي لتقييم المهارات والوظائف والتوفيق بينها واستخدام الوسطاء الذين يستطيعون سد الفجوة بين الروما وغير الروما. أما مواطن الضعف فتشمل صعوبة توفير التدريب المناسب والملائم للأفراد من ذوي المستويات التعليمية المتدنية والتمييز المستمر في سوق العمالة. ولم يتصد هذا البرنامج لقضية إمكانية عدم رغبة المشاركين في قبول الوظائف ذات الأجور المنخفضة وبالتالي فقدان الحصول على إعانات المساعدة الاجتماعية.

المصدر:

D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: *Roma in an expanding Europe: Breaking the poverty cycle* (Washington, DC, The World Bank, 2005), الإصدار ٦-٣، p. 166; Fundación Secretariado Gitano (FSG): "The Multiregional Operational Program Fight against Discrimination ACEDER: Actions aimed at the Romani community in Spain", in *Roma Rights Quarterly*, No. 1, 2006, at www.errc.org.

الإطار ٣-٩

ريدسيل بروإميليو RedCil PROEmpleo (ريد) في بيرو

تم إنشاء برنامج ريد بهدف إنعاش فرص العمل، خاصة للمجموعات الاجتماعية المحرومة. ويعمل هذا البرنامج من خلال شبكة من الوكالات العامة والخاصة في المدن الرئيسية على نطاق القطر بكامله، ولكن معظم العمليات تتمركز في مدينة ليما. ويتم تقييم الأداء ضد عدد (أ) الباحثين عن الوظائف المسجلين، (ب) المنشآت التي تستخدم برنامج ريد، (ج) الوظائف الشاغرة التي تم ملؤها. وفي عام ٢٠٠٤ اتصل ٨٠٠٦٤ فرداً يمثلون ٥,٤ في المائة من مجموع العاطلين عن العمل بالبرنامج، وقد وجد ٢٤ في المائة منهم عملاً وملؤوا بذلك ٨٠ في المائة من الوظائف الشاغرة. وكان أكثر من ٦٠ في المائة من الباحثين عن الوظيفة من الرجال، شأنهم في ذلك شأن الباحثين عن الوظيفة من غير المستخدمين للبرنامج، ولكنهم أصغر سناً وأكثر تعليماً وأقل خبرة في العمل. ولا يتطلب ٨٠ في المائة من الوظائف التعليم أو المدرسة الابتدائية إذ تبحث المنشآت عن العمال ذوي المهارات عبر قنوات أخرى، أي وكالات العمالة الخاصة، أو من خلال الاتصالات الشخصية. وتربو نسبة منشآت التصنيع المستخدمة لبرنامج ريد عن نسبتها بين المنشآت التي لا تستخدم البرنامج (٤٣ في المائة مقارنة بنسبة ٢٨ في المائة)، وكذلك نسبة المنشآت التي يبلغ عدد المستخدمين فيها أكثر من ١٠٠ عامل (٢٧ في المائة مقارنة بنسبة ١٥ في المائة من المنشآت التي لا تستخدم البرنامج). وتدنو الأجور المعروضة على الباحثين عن العمل في إطار البرنامج بكثير عن معدل الأجور في السوق. ويستخدم المسؤولون عن تشغيل البرنامج نوعين من الاستثمارات: واحداً يتضمن المعطيات الشخصية للباحث عن الوظيفة (السن والجنس والحالة المدنية وما إذا كان رب أسرة أم لا) ومؤهلاته (التعليم والتدريب وخبرة العمل) ودخله الحالي/الأخير والأجر المنتظر، واستمارة أخرى لا تتضمن إلا خصائص الوظائف المعلنة واشتراطاتها (التعليم والإلمام باستخدام الحاسوب والمهارات اللغوية وخبرة العمل). ويجب إدراج هذه المعلومات في قاعدة بيانات البرنامج من أجل تسهيل وتعجيل عملية "توفيق" الوظائف ورصد أداء البرنامج. إلا أن المسؤولين عن تشغيل برنامج ريد يفضلون استخدام الاستثمارات يدوياً لأنهم يتمكنون بهذه الطريقة من إضافة معلومات ذات صلة بأصحاب العمل، أي الجنس والسن والقامة بالإضافة إلى أمور أخرى. وقد بينت دراسة حديثة العهد أن "الجنس و"السن"، هما الاشتراطان الأكثر انتشاراً من بين اشتراطات أصحاب العمل بالنسبة لكافة المستويات التعليمية، إذ يفضلون الشبان بوضوح. ويشترط غالباً "مظهر" معين ("كون الشخص نحيفاً" و"ذا بشرة فاتحة اللون" وذا "مظهر جيد") في المهن التي تقتضي الاتصال بالجمهور والتي لا يطلب لها إلا النساء، وبالذات الشباب منهن. ويشترط "طول" معين أساساً في المهن التي لا يطلب لها إلا الرجال والتي يقتضي بعضها استخدام تجهيزات/ماكينات عالية

المصدر:

P. Vera Rojas: *La discriminación en los procesos de selección de personal*, DECLARATION Working Paper No. 46 (Geneva, ILO, 2006).

مع الهياكل الإقليمية والمحلية، والقيام بنشاطات لإذكاء الوعي لدى المنشآت وتدريب موظفي وكالة مانباور وتقديم المساعدة للعمال المؤقتين من ضحايا الحوادث الصناعية. والحاجة إلى تجنب إساءة السمعة الناتجة عن قضية تمييزية، لاسيما بالنسبة لوكالات الاستخدام الخاصة الكبيرة، قد تغلب على مخاوف فقدان الزبائن الموجودين أو

٢٦٨. واتخذت وكالات الاستخدام الخاصة أيضاً خطوات لمكافحة المعاملة التمييزية. ففي فرنسا مثلاً، وقعت وكالة "مانباور" والمؤسسة الخاصة "أجييف" عام ٢٠٠٥ اتفاقاً مدته سنتان يركز على ست أولويات هي: زيادة عدد العمال ذوي الإعاقة المستخدمين بشكل مؤقت، وتوفير برامج التدريب للعمال ذوي الإعاقة، وإقامة المزيد من الشراكات

الإطار ٣-١٠

فرنسا: وكالات الاستخدام الخاصة والتمييز

بعد قضيتين متعلقتين بالتمييز، اعتمدت وكالة أديكو - وهي وكالة الاستخدام الخاصة الرائدة للوظائف المؤقتة - اعتباراً من عام ٢٠٠١ عدداً من التدابير التصحيحية مثل الخط الهاتفي المجاني للعمال المؤقتين الذين يزعمون التعرض لمعاملة تمييزية، والتدريب على قضايا التنوع لألفين من مستخدميها البالغ عددهم ٤٧٠٠ مستخدماً وإلزام الموظفين بعدم قبول اشتراطات الوظائف التمييزية التي يضعها أصحاب العمل خشية التعرض لعقوبات من بينها الفصل. غير أنه تمت مقاضاة أحد شركاء أديكو مؤخراً لتعيينه النساء الفرنسيات الشابات البيضاوات فقط بناء على طلب صاحب العمل.

انظر: Y. Philippin: "L'entreprise prend des couleurs", in Le Journal du Dimanche, 14 May 2006, p. 15.

٢٧٢. وبحظى برنامج "العمل في الخدمة المنزلية في المدن" في البرازيل، الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الوطنية للتدريب المهني، بأهمية خاصة نظراً لنهجه الرائد. فهذه هي المرة الأولى في تاريخ البرازيل التي تستهدف فيها سياسة وطنية عامة عمال الخدمة المنزلية الذين كان يزيد عددهم عام ٢٠٠٤ عن ٦ ملايين عامل يمثلون ٢٠ في المائة من مجموع عمالة النساء التي تشمل أساساً النساء السوداوات ذوات المستوى التعليمي المتدني^{٥٥}. ويقر هذا البرنامج بالأضرار الثلاثية التي يواجهها عمال الخدمة المنزلية من جراء جنسهم وعرقهم وطبقتهم الاجتماعية، ويتصدى لها. ويكمن الجديد في هذا البرنامج في نهجه المتكامل الذي يجمع بين التدريب المهني وإضفاء الصبغة النظامية على الخدمة المنزلية غير المسجلة في معظمها وتعزيز تنظيم العمال في قطاع الخدمة المنزلية في نقابات وإنشاء برامج إسكان لهم. وتغطي الإجراءات العملية ثلاث جهات هي: حملات إذكاء وعي وسائل الإعلام بوضع هؤلاء العمال ومحتنتهم، وحواجز ضريبية لأصحاب العمل الذين يقدمون لهم عقود عمل منتظمة، ودورات تدريبية لعمال الخدمة المنزلية بشأن حقوق العمل والتعليم الأساسي، والتدريب المهني لتوسيع آفاقهم المهنية^{٥٦}. وقد تبين أن توفير الإعانات لتغطية تكاليف النقل أو خدمات حضارة الأطفال هما عاملان مساعدان هامان لضمان حضور هذه الدورات. وتطبق وزارة العمل والاستخدام هذا البرنامج بالتعاون مع عمال الخدمة المنزلية عبر نقاباتهم.

٢٧٣. وفي كمبوديا، تم توفير دورات متنقلة في المناطق الريفية خلال التسعينات وبداية الألفين، مما مكن عديداً من النساء الريفيات من تلقي التدريب. وقد كان عدم توافر وسائل النقل الملائمة سابقاً يحد من وصولهن إلى فرص التدريب، وكانت القيود الثقافية تحد من إمكانية تنقلهن

المحتملين، رغم أنه قد لا يكون من السهل دائماً إنفاذ سياسة لمكافحة التمييز بشكل فعلي. (انظر الإطار ٣-١٠).

بناء قابلية الاستخدام لدى المعرضين للتمييز

٢٦٩. لا تبدأ مكافحة التمييز في مكان العمل من نقطة المساعدة على البحث عن الوظيفة والتوظيف.

٢٧٠. ويمكن تمويل برامج العمالة والتدريب من أجل تعزيز قابلية الاستخدام لدى الأشخاص الذين يواجهون التمييز من قبل الحكومة وإدارتها بواسطة إدارات الاستخدام العامة أو الحكومات المحلية أو منظمات المجتمعات المحلية أو القطاع الخاص أو منظمات أصحاب العمل أو نقابات العمال. وتتوقف فوائد المشاركة في مثل هذه النظم على مدى إقرار النظم والأشخاص الذين يقدمونها بالاحتياجات الخاصة لأفراد المجموعات المعرضة للتمييز وتصديهم لها. ولهذا السبب أصبح التشاور مع أفراد المجموعات المعنية ومشاركتهم في تصميم السياسات وتنفيذها أمراً حاسماً لضمان ملاءمتها وشرعيتها^{٥٧}.

٢٧١. ويمكن أن يكون توجيه المسار الوظيفي، سواء تم ذلك في التعليم الثانوي أم في مراحل التعليم اللاحقة، أم من قبل إدارة الاستخدام العامة أم منظمات المجتمعات المحلية أم أصحاب العمل^{٥٨}، أداة مهمة لتمكين العمال والتصدي للتمييز. ولا بد في أغلب الحالات من نظم تدريب خاصة للتصدي لحاجات أفراد المجموعات المحرومة، إذ أن برامج التدريب التقليدية ليست مصممة للأشخاص من ذوي الإلزام المحدود بالقراءة والكتابة والحساب وغالباً ما يفوتها أنهم مستخدمون في وظائف غير نظامية^{٥٩}.

انظر: 47

E. Ogbonna; M. Noon: "A new deal or new disadvantage? British ethnic minorities and Government training", in *International Journal of Manpower* (Bradford), Vol. 20, No. 3/4 (1999).

48 للمقارنة بين النظم المختلفة انظر:

A.G. Watts; R.G. Sultana: "Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes", in *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, No. 2-3 (2004), pp. 105-122.

انظر: 49

I. Zoon; J. Kiers: "Report on the Council of Europe Project 'Roma Access to Employment in SEE'" (Stability Pact for South Eastern Europe, Apr. 2005), at

www.coe.int/T/DG3/RomaTravellers/stabilitypact/activities/FYROM/accessemploymentregional_en.asp.

انظر: 50

L. Abramo; M.E. Valenzuela: "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina", in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago, ILO, 2006), p. 50.

انظر: 51

S. Sanches: "Mainstreaming gender and race in active labour market policies: Some reflections and experiences in Brazil", May 2006,

ورقة معلومات أساسية أعدت لهذا التقرير العالمي.

٢٧٧. وحالة "A Trabajar Urbano" العمل في المناطق الريفية" وهو برنامج يولد فرص عمل مؤقتة عبر بناء الهياكل الأساسية الاجتماعية والاقتصادية في بيرو، توضح ذلك. فهذا البرنامج يستهدف أرباب الأسر - رجالاً كانوا أم نساء - ممن لهم طفل واحد على الأقل يقل عمره عن ١٨ سنة وينتمون إلى أول أدنى خمسين ويعيشون في مناطق حضرية مختارة بعناية. ولئن كانت النساء يمثلن أغلبية المستفيدين، فإن مشاركتهن تختلف على مدى الزمن وحسب الإقليم. فالنساء أكبر عدداً في منطقة ليما منهن في الأماكن الأخرى لأن الأجور المدفوعة منخفضة جداً - أدنى من معدل دخل المستفيدين المحتملين من الرجال. ولكن نفس الأجر أكبر في المدن الأخرى من المعدل المحلي لدخل المستفيدين المحتملين، وبالتالي فهو مغر للرجال الذين يمثلون أغليبتهم. وقد أدى تغيير في نمط المشاريع التي يمولها البرنامج أيضاً إلى تغيير مفاجئ في التكوين الجنسي للمشاركين. وقد أدى التحول من العناية التي كادت تكون حصراً على المشاريع الرامية إلى "تجميل" مدينة ليما وبساتينها ببناء هياكل أساسية اجتماعية أو اقتصادية ودعوة البرنامج إلى اختيار المرشحين "الملائمين للتوظيف" إلى إدماج الرجال بشكل جماعي في هذه الأشغال العامة. وفي نهاية المطاف قوّم البرنامج هذا الاشتراط بحجة أنه قد أدى إلى سوء التأويل واستبعاد النساء عن غير قصد^{٥٥}.

سياسات من أجل راب الفجوة القائمة بين الجنسين في العمالة والأجر

٢٧٨. تخبرنا الوقائع بأن الفرص المتاحة للنساء للمشاركة في العمالة بأجر في معظم مناطق العالم ظلت ترتفع، على الرغم من التفاوت الكبير من إقليم لآخر، وبأن أعداداً متزايدة من النساء دخلت في مسارات وظيفية كانت تعتبر في الماضي حكراً على الرجال (أنظر الجزء الثاني، الفصل ١). ولكن المرأة لا تزال على الرغم من التقدم الهائل في إنجازاتها في مجال التعليم، تتقاضى معدل أجر أدنى من ذلك الذي يتقاضاه الرجل في كافة البلدان، وبالنسبة للعديد من النساء (ولبعض الرجال أيضاً)، لاسيما اللواتي في أسفل السلم المهني، لا يزال التوفيق بين الأبوة والعمل بأجر يشكل تحدياً يومياً.

٢٧٩. وقد تشكل المسؤوليات العائلية ضرراً في سوق العمل عند ما تتضارب مع مطالب العمل بسبب كيفية تنظيم المجتمع وتقسيم عمل الرعاية^{٥٦}. وإذ لا تزال المرأة تضطلع

شخصياً (فالمعايير الاقتصادية لا تسمح للنساء بمغادرة منازلهن أو واجباتهن العائلية لفترات مطولة من الزمن، كما أنه من غير اللائق بهن طلب النقل من الجيران لحضور دورة خارج مجتمعاتهن المحلية)^{٥٢}.

٢٧٤. وبرامج سوق العمل، كالأشغال العامة أو أشغال المجتمعات المحلية، مصممة لتوليد فرص دخل مؤقتة للعمل ذوي الدخل المتدنية وغير المؤهلين. وتشكل هذه البرامج مكوناً أساسياً لسياسات العمالة في معظم البلدان النامية والاقتصادات الانتقالية، وتمثل أداة سياسية هامة للحد من العمالة الناقصة ورفع الأجور في قطاع العمالة العارضة، لاسيما في السياقات التي تكون أفاق العمالة النظامية بأجر فيها غير مباشرة أو التي يرجح أن تكون فيها مثل هذه الوظائف الجديدة مخصصة لأشخاص أكثر تأهيلاً - سواء كانوا عاطلين عن العمل أم لا يشكلون جزءاً من القوة العاملة بعد.

٢٧٥. وقد حدد "قانون الضمان الوطني للعمالة الريفية" في الهند حداً أدنى لأجور العمال الريفيين غير المؤهلين ويهدف إلى ضمان الاستخدام لمدة ١٠٠ يوم على الأقل. كما ينص هذا القانون على تقديم إعانات البطالة إذا لم يتم تقديم وظيفة لعائلة ريفية. ومن السابق لأوانه استنباط أي نتيجة فيما يتعلق بأثر هذا النظام على الفقر والمساواة بين الجنسين، ولكن تم إبداء القلق حيال نشوء توتر ممكن داخل الأسر بشأن اختيار الفرد الذي يجب تعيينه في الوظيفة وبشأن إسقاط النساء من حساب هذه الوظائف. بيد أن التجارب أثبتت في أماكن أخرى أن مستوى وطريقة دفع الأجور ونظام التوظيف والتعبئة وظروف العمل في موقع العمل ونوع نظم توليد الوظائف تشكل عناصر حاسمة في إدماج المرأة في هذه البرامج أو استبعادها منها وما قد تجنيه منها من الفوائد^{٥٣}.

٢٧٦. ويتم إجراء الاستقصاءات بناء على مبادرة منظمة العمل الدولية في مقاطعات مختارة من الهند لدراسة الجوانب المتعلقة بالعمل اللائق والمساواة بين الجنسين والآثار على الهجرة المأساوية لبرنامج الضمان الوطني للعمالة الريفية. وعلى وجه الخصوص، يتم تحليل ديناميات الجنسين على مستويات الأسرة والمجتمع المحلي وأماكن العمل لمعرفة الكيفية التي تشكل بها أطر وأشكال مشاركة المرأة في هذا البرنامج. والهدف النهائي هو تصميم الإجراءات الوقائية اللازمة التي يتعين وضعها في إطار برنامج الضمان الوطني للعمالة الريفية حتى يتمكن الرجل والمرأة من الاستفادة منها سواء بسواء^{٥٤}.

Institute of Social Studies Trust (ISST): "Women and the NREGA", report of the first phase, June 2006; and - Decent Work Country Programme for India 2006-09.

٥٥ انظر:

M. Tostes: "Igualdad de oportunidades y promoción del empleo en el Perú: Una radiografía" (unpublished paper, 2006), p. 49.

٥٦ انظر:

C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005), pp. 10-11.

٥٢ انظر:

ILO, EIC and UNIFEM: *Decent work for women and men in the informal economy: Profile and good practices in Cambodia* (Bangkok and Phnom Penh, ILO, 2006), p. 67.

٥٣ انظر:

A. King Dejaridin: "Public works programmes, a strategy for poverty alleviation: The gender dimension", Issues in Development Discussion Paper No. 10 (Geneva, ILO, 1996), pp. 18-20.

٥٤ انظر:

وظروف العمل^{٥٨}. فوظيفتان لهما نفس القيمة العددية تستحقان أجراً متساوياً. ويُعنى تقييم الوظائف بمضمون الوظيفة وليس بخصائص الأشخاص الذين يقومون بها أو أدائهم.

٢٨٤. ولتقييم الوظائف "الخاصة بالمرأة" و"الخاصة بالرجل" بشكل منصف، لا بد للتقييم من أن يكون خالياً من التحيز على أساس الجنس، وإلا أهملت اشتراطات وظائف المرأة أو أعطيت درجة أدنى من درجات وظائف الرجل، مما يعزز تقدير وظائف المرأة تقديراً غير كافٍ^{٥٩}. والعملية التي يتم بها استحداث أساليب الوظائف وتطبيقها لا تقل أهمية على الأقل عن هذه الأساليب ومضمونها التقني (انظر الإطار ٣-١١). وفي الواقع قد يبرز التحيز على أساس الجنس والأحكام المسبقة الممكنة وغير المتعمدة في أي مرحلة من مراحل تصميمها وتطبيقها.

٢٨٥. تم استحداث عدد من أساليب تقييم الوظيفة الخالية من التحيز على أساس الجنس، مثل أسلوب "خطوات نحو تحقيق المساواة في الأجور" في السويد^{٦٠}، وأسلوب "ABAKABA" و"EVAFRI" في سويسرا، وأسلوب "ISOS" في إسبانيا، في عدة بلدان صناعية.

٢٨٦. وتبين التجارب أنه من المهم القيام بتقييم الوظائف بشكل مشترك بين الإدارة والمستخدمين، رجالاً ونساءً. ففي إقليم كيبيك، بكندا مثلاً يشترط على كافة الشركات التي تستخدم ١٠٠ عامل أو أكثر إنشاء لجنة معنية بالإنصاف في الأجور مؤلفة من ثلثين من ممثلي العمال ممن قد يكونون أعضاء في نقابات العمال وقد لا يكونون، ويجب أن يكون ٥٠ في المائة من هؤلاء من النساء. ولا تقل الشفافية فيما يتعلق بالأجور أو بجوانب الأجور المرنة أهمية عن ذلك لضمان التحقق من أن المستخدمين يدركون بأن النتائج عادلة ومطابقة للقانون.

٢٨٧. ويمكن للجان المعنية بالإنصاف في الأجور أو لجان مكافحة التمييز ذات الاختصاصات القضائية الواسعة أن

⁵⁸ هناك نوعان أساسيان من أساليب تقييم الوظائف هما: أساليب التقييم الشاملة/التصنيفية والأساليب التحليلية لتقييم الوظائف. فالأساليب الشاملة/التصنيفية تنظر في الوظيفة بالجملة بدلاً من مكونات درجتها، وبذلك تؤدي إلى تحديد خصائص صاحب الوظيفة بخصائص الوظيفة. وبالتالي فإن حكم المسؤولين عن التقييم يميل إلى التأثر بالقيمة التقليدية للوظيفة. ومن الصعب استخدام هذه الأساليب عند وجود أكثر من عشر فئات من الوظائف. ويجب إعادة عملية المقارنة والتصنيف كلما تم إدخال فئة جديدة من الوظائف. انظر:

See Pay Equity Task Force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Final Report 2004 (Ottawa, 2004), at www.payequityreview.gc.ca and www.canada.justice.gc.ca.

⁵⁹ تركز الأساليب التحليلية التقليدية لتقييم الوظائف تركيزاً شديداً على المهارات والجهود الذهنية والمسؤولية، مفضلة المناصب رفيعة المستوى التي يهيمن فيها الرجل وتتغاضى عن جوانب الرعاية بالأشخاص والمسؤولية عن آخرين التي تميز المرأة. انظر:

C. Katz ; C. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique – Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV* (Geneva, vdf and Georg Éditeur, 1996), p. 27.

⁶⁰ انظر:

A. Harriman; C. Holm: *Steps to pay equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Equal Opportunities Ombudsman, 2001).

بمعظم المسؤوليات العائلية في أغلب المجتمعات، فإن هذه المسؤوليات تشكل مصدراً لعدم المساواة بين الجنسين. وتحد التوترات بين العائلة والعمل من خيارات المرأة فيما إذا كانت ستعمل وأين تعمل وما هي أنواع الوظائف التي تمارسها. ويؤثر ذلك بالمقابل في أدميتها وخيرتها في العمل وكذلك في آفاقها التدريبية والوظيفية مما يسهم في بقاء دخلها منخفضاً. ولكن حتى عندما تتمكن المرأة ذات المسؤوليات العائلية من البقاء في سوق العمل والتقدم فيه واحتلال الوظائف العالية، فإنها تظل تتقاضى أقل مما يتقاضى نظيرها الذكر. ويشير ذلك إلى وجود التمييز في الأجر.

٢٨٠. وبناء على ذلك، يتطلب تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل مجموعة من السياسات قصيرة الأمد وطويلة الأمد التي تتصدى لكافة هذه القضايا معاً.

تعزيز المساواة في الأجر

٢٨١. للفتوة القائمة بين الجنسين في مجال الأجر أسباب عدة من بينها التمييز في الأجر على أساس الجنس. ويسلط الجدول ٣-٤ الضوء على الأسباب التي تكمن وراء الفتوة القائمة بين الجنسين في مجال الأجر، مع تقسيم للعوامل المختلفة التي تؤدي إلى التمييز.

٢٨٢. إن استمرار وجود التمييز في الأجر على أساس الجنس يبرهن على ضرورة اتخاذ تدابير سياسية معينة لمواجهة هذه المشكلة. ولبلوغ هذه الغاية، فإنه من الجوهري ضمان المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، وهو واحد من الحقوق الأساسية المرسخة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠. ولا يعني الإنصاف في الأجور تقاضي الرجل والمرأة نفس الأجر، كما لا يعني تغيير العمل الذي تقوم به المرأة. وإنما يعني تقييم التقدير المنتقص للوظائف التي تؤديها المرأة عادة ومكافأتها حسب قيمتها. وليس ذلك بالضرورة انعكاساً لعوامل السوق أو اشتراطات المهارات، وإنما قد يعكس الاختلافات في سلطة المفاوضة الجماعية والآراء المسبقة عن معدلات المهارات/ السوق النادرة أو التقليل التاريخي من قيمة الوظائف "الخاصة بالمرأة"^{٦١}.

أساليب تقييم الوظائف الخالية من التحيز لأحد الجنسين: أداة فعالة لتحقيق الإنصاف في الأجور

٢٨٣. يتطلب تحقيق المساواة في الأجور المقارنة وإثبات القيمة النسبية لوظيفتين مختلفتين في المضمون بتقسيمها إلى عناصر مكونة أو "عوامل" و"عوامل فرعية" وتخصيص نقاط لهما. وطبقاً للأساليب التحليلية لتقييم الوظائف تشمل هذه العوامل عادة المهارات/ المؤهلات والمسؤولية والجهود

⁵⁷ انظر:

Women and Work Commission (United Kingdom): *Shaping a fairer future* (Feb. 2006), at www.womenandequalityunit.gov.uk/research/index.htm.

الجدول ٣-٤ أسباب الفجوة القائمة بين الجنسين في الأجر وأبعاده

الأسباب	الأبعاد
اختلافات في خصائص إنتاجية الرجل والمرأة	<ul style="list-style-type: none"> ● سنوات التعليم ● مجال التخصص ● سنوات خبرة العمل ● الأقدمية في الوظيفة
اختلافات في خصائص المنشآت والقطاعات التي توظف الرجل والمرأة	<ul style="list-style-type: none"> ● حجم المنشأة ● نوع الصناعة ● تنظيم المنشآت والقطاعات في نقابات
اختلافات في الوظائف التي يحتلها كل من الرجل والمرأة	<ul style="list-style-type: none"> ● تمثيل المرأة تمثيلاً غير كافٍ في الوظائف الأعلى أجراً ● تمثيل المرأة بشكل أكبر من الرجل في تشكيلة المهن الصغرى والأقل أجراً ● تركز المرأة والرجل في قطاعات مختلفة من نفس المهن العريضة ● الأقدمية في الوظيفة تمثيل المرأة بشكل زائد في وظائف العمل ببعض الوقت
اختلافات في عدد الساعات المكرسة للعمل بأجر	<ul style="list-style-type: none"> ● يعمل الرجل لفترات عمل أطول من المرأة (في العمل بأجر)
التمييز في الأجر	
التمييز المباشر	<ul style="list-style-type: none"> ● اختلاف الأجر بين الرجل (أعلى) والمرأة التي تقوم بنفس الوظيفة أو الوظائف المماثلة ● اختلاف في تسمية الوظيفة (والأجر) في نفس المهنة أو المهن المماثلة
التمييز غير المباشر	<ul style="list-style-type: none"> ● التقليل من قدر المهارات والكفاءات والمسؤوليات التي تناط بها الوظائف "الخاصة بالمرأة" ● التحيز لأحد الجنسين في أساليب تقييم الوظائف ● التحيز لأحد الجنسين في تصنيف الوظائف ونظم تدرج الوظائف ● التحيز لأحد الجنسين في نظم أجور الوظائف

٢٨٩. وتسهم أساليب تقييم الوظائف وعملياتها في تحقيق الإنصاف في الأجر إلى الحد الذي تؤدي عنده إلى قياس وتصحيح فجوات الأجر الناتجة عن التمييز في الأجر. غير أن ذلك لا يحدث في الواقع العملي دائماً، إذ أن للبلدان مفاهيم مختلفة عما يترتب على الإنصاف في الأجر من إزالة للممارسات التمييزية في الأجر إلى القضاء الجزئي على هذه الممارسات، بما في ذلك التدابير الرامية للتصدي للأسباب الأخرى لفجوات الأجر الإجمالية (انظر الجدول ٣-٥).

٢٩٠. يظل التقييم التحليلي للوظائف يشكل تحدياً بالنسبة للعديد من البلدان النامية، ولا تتوفر لدى الكثير منها أساليب للقيام بتقييم موضوعي للوظائف. ويقتصر عدد من القوانين واللوائح الوطنية، بما في ذلك القوانين واللوائح التي صدرت حديثاً، على الإشارة إلى العمل "المماثل" أو المشابه" ولا يشمل مفهوم "العمل متساوي القيمة" الأوسع نطاقاً^{٦١}.

^{٦١} مثلاً بوركينا فاسو وجمهورية أفريقيا الوسطى والكونغو وكوبا وجمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر وأستونيا وفيجي وهندوراس والهند وجامايكا وقيرغيزستان ونيبال والمكسيك ونيوزيلندا ونيكاراغوا وبنما وبيرو ورومانيا ورواندا وسلوفاكيا وتايلند). انظر:

Kaat Landuyt : Equal remuneration for men and women for work of equal value Convention N° 100, International Labour Standards Department, ILO Geneva, February 2006, p. 1.

تلعب دوراً مفيداً جداً في تحقيق الإنصاف في الأجر، خاصة بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. ففي السويد مثلاً اتخذ أمين المظالم بشأن التكافؤ في الفرص منذ عام ٢٠٠١ تدابير إعلامية وتعليمية لمساعدة الشركاء الاجتماعيين على الوفاء بالتزاماتهم بموجب قانون تكافؤ الفرص، مع التركيز بشكل خاص على تخطيط الأجر. وفي المملكة المتحدة كذلك استحدثت المفوضية المعنية بتكافؤ الفرص مجموعة من المواد المفيدة لتعزيز الممارسات الفعالة للمساواة في الأجر في مكان العمل، بما في ذلك المنشآت الصغيرة. ويتصل إنشاء اللجان الثلاثية الأطراف المكلفة باستحداث أدوات لتقييم الوظائف التي تستخدم في قطاع معين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص. فهذه اللجان تساعد على تخفيض التكاليف الإدارية لعمليات تقييم الوظائف (انظر القسم المتعلق بخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على التمييز في الجزء الرابع، الفصل ١- مشروع EQUAL في البرتغال).

٢٨٨. وهناك اتجاه واضح، لاسيما في البلدان الصناعية، نحو إدماج شواغل الإنصاف في الأجر في الاتفاقات الجماعية. ولئن كان ذلك يشكل تطوراً إيجابياً، فإن الإنصاف في الأجر، إذا ترك بكامله للمفاوضة الجماعية، قد يتعرض لخطر الخضوع لشواغل أخرى (انظر القسم المتعلق بالمفاوضة الجماعية في الفصل ٢).

الإطار ٣-١١

المراحل الرئيسية للتقييم التحليلي للوظائف الخالي من التحيز على أساس الجنس

إنشاء لجنة تقييم الوظائف وتدريبها: يتم عادة إنشاء لجنة لتقييم الوظائف في مكان العمل للقيام بتقييم الوظائف. وينبغي أن تتضمن هذه اللجنة عدداً متساوياً من الرجال والنساء. وينبغي ألا يكون النساء كلهن من ذوات الوظائف متدنية الدرجة ولا ينبغي أن يكون الرجال كلهم يحتلون مناصب إدارية. ويجب أن يكون هناك عدد متساو من المستخدمين والمديرين. ويجب تدريب اللجنة على الجوانب التقنية لأسلوب تقييم الوظائف الذي سيتم استخدامه في قضايا التمييز في الأجر على أساس الجنس.

اختيار الوظائف التي يتعين تقييمها: يتطلب ذلك تحديد الوظائف التي تهيمن فيها النساء وتلك التي يهيمن فيها الرجال. ويتمثل أحد المقاييس الأساسية في نسبة النساء والرجال الذين يؤدون وظيفة بعينها، وتعد الوظيفة التي ينتمي فيها ٦٠ في المائة أو أكثر من القوة العاملة إلى أحد الجنسين وظيفة تطغى عليها النساء أو يطغى عليها الرجال. ولأغراض اختيار الوظائف التي يجب مقارنتها، يجب أن تؤخذ في الحسبان جميع الوظائف - سواء أكانت لبعض الوقت أم لكامل الوقت، قصيرة المدة أم غير محددة زمنياً.

اختيار الأسلوب: الأساليب التحليلية لتقييم العمل هي أنسب الأساليب لتحديد التمييز في الأجر على أساس الجنس والتصدي له. وبعد اختيار الأسلوب، تحدد العوامل والعوامل الفرعية أو اشتراطات العمل. ويجب وصف كافة جوانب الوظائف "الخاصة بالرجل" و"الخاصة بالمرأة" لأن ما لم يتم الإقرار به لا يقاس ولا يعد. وعلاوة على ذلك، يجب تحديد سلم لتقييم كل عامل فرعي يضم عدداً معيناً من مستويات الكثافة أو التواتر التي تساعد على التفريق بين فئات الوظائف. ومن المهم عند إعداد المستويات عدم إدخال التحيز على أساس الجنس وتخصيص سلم أطول للعوامل الفرعية المقرونة بشكل عام بالوظائف "الخاصة بالرجل" بشكل تلقائي.

جمع المعلومات المتعلقة بالوظيفة: يجب أن يكون مضمون الوظائف المختارة لأغراض للمقارنة معروفاً. ويمكن الحصول على المعلومات من خلال الأوصاف النظامية للوظيفة و/أو استمارات نظامية غير محددة أو محددة يملأها صاحب الوظيفة أو الخضوع لمقابلات شخصية أو الجمع بين كلا الأسلوبين. ومن المهم ألا تسهم اللغة المستخدمة في الاستمارة أو المقابلات في ترسيخ التحيز على أساس الجنس مثل استخدام كلمة "تنسيق" بدلاً من كلمة "إدارة" لوصف المهام المخصصة للوظائف الخاصة بالمرأة أو استخدام صيغة المبني للمجهول بدلاً من صيغة المبني للمعلوم. ويجب أن يشارك كل من أصحاب الوظائف والمشرفين في جمع البيانات وأن يوافق كلا الطرفين على المعلومات. ويجب مناقشة الاختلافات الممكنة وتسويتها.

دراسة نتائج تقييم الوظيفة: استناداً إلى المعلومات التي تم جمعها ومجموعة العوامل والعوامل الفرعية المتفق عليها وسلام التقييم المقابلة، تعد اللجنة الأوصاف الوظيفية للوظائف المقيمة.

تحديد قيمة الوظائف المقيمة: يتطلب ذلك تخصيص وزن ترجيحي لمختلف العوامل والعوامل الفرعية، إذ ليست كل العوامل متساوية في أهميتها بالنسبة لعمل المنشأة. ويجب أن يعكس الوزن الترجيحي للعوامل هذه الفروق وأن يكون الوزن الترجيحي للعوامل شفافاً وخالياً من التحيز على أساس الجنس. وعلى هذا الأساس يتم تخصيص نقاط للوظائف التي تم استعراضها. ومن ثم يتم جمع هذه الوظائف في نقاط دورية.

تحليل وتعديل النتائج المحصلة: ما أن ينتهي عمل التقييم وحساب النقاط، حتى يتعين فحص النتائج المحصلة. ويقضي ذلك تخصيص ما إذا كانت هناك فروق منتظمة في الطريقة التي تقيد بها الوظائف "الخاصة بالرجال" و"الخاصة بالنساء" وفي معدلات أجر هذه الوظائف.

قياس فجوات الأجر وتصحيحها: بعد تحديد شريحة فجوة الأجر التي تنتج عن التمييز، يجب زيادة أجر الوظيفة المقدرة تقديراً غير كافٍ زيادة مناسبة.

المصدر: ILO: "Promoting pay equity through job evaluation free from gender bias: A step-by-step guide" (forthcoming).

البلدان مثل لبنان وموريشيوس ونيجيريا طلبت من منظمة العمل الدولية مساعدة خاصة في هذا المجال.

٢٩٢. ومنذ عام ٢٠٠١ حاولت المنظمة الدولية للخدمة العامة أن تبين، مع بعض النتائج المشجعة، أن برامج الإنصاف في الأجر تسهم في تحقيق أهداف أوسع نطاقاً مثل الحد من الفقر والإدماج الاجتماعي وزيادة جودة الخدمات العامة^{٦١}. وقد ساعد ذلك على زيادة القبول الاجتماعي والسياسي لأهداف الإنصاف في الأجر. وتشتمل الفوائد الأخرى الناتجة عن الإنصاف في الأجر،

وعلاوة على ذلك تنطبق الأحكام المتعلقة بالمساواة في الأجر في الغالب على الأجر الأساسية أو العادية، أو الأجر المدفوعة نقداً، أو بعض العلاوات بحيث يترك المجال للتمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بالجزء المرن من الأجر^{٦٢}.

٢٩١. ويعكس هذا الفهم القاضي بأن المساواة في الأجر للعمل متساوي القيمة تشكل ضرباً من "الرفاهية" الذي لا تتحمله سوى البلدان الصناعية، لاسيما في أطر يكثر فيها العمل غير النظامي وفائض اليد العاملة والفقر. إلا أن بعض

⁶¹ انظر:

A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: "Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign", 31 Oct. 2006, at www.world-psi.org.

⁶² مثلاً جزر نورفولك (أستراليا) وباكستان وتايلاند وجمهورية الكونغو الديمقراطية ورواندا وسلوفاكيا وقيرغيزستان، المصدر السابق، ص ٢.

الجدول ٣-٥: أساليب مختلفة لتعزيز الإنصاف في الأجور

النموذج ١	النموذج ٢	النموذج ٣
نهج شامل يهدف إلى القضاء على الممارسات التمييزية في الأجور وعلى فجوة الأجور الناتجة عن التمييز	نهج جزئي يهدف إلى القضاء على الممارسات التمييزية في الأجور	نهج مزيج يهدف إلى القضاء على بعض الممارسات التمييزية وعلى الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين
السويد وإقليم كيبيك في كندا،	المملكة المتحدة وهولندا	فرنسا وسويسرا
الزامي	طوعي	الزامي
<ul style="list-style-type: none"> • يتطلب استحداث أسلوب لتقييم الوظائف خال من التحيز على أساس الجنس • يركز على الوظائف التي تهيمن فيها المرأة وتلك التي يهيمن فيها الرجل ويقارنها • يقيس فجوة الأجور بين الوظائف ذات القيمة المتساوية • يقيس فجوة الأجور بين الوظائف ذات القيمة المتساوية • يكيف أجور الوظائف التي تهيمن فيها المرأة من أجل القضاء على الفجوة ضمن إطار زمني محدد 	<ul style="list-style-type: none"> • يتطلب استحداث أسلوب لتقييم الوظائف خال من التحيز على أساس الجنس • لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن قياس فجوات الأجور • لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن القضاء على فجوات الأجور 	<ul style="list-style-type: none"> • يتطلب تحليلاً ارتدادياً للأجور حسب الجنس في حالة كون الفجوة المتبقية تزيد عن ٥ في المائة، ومزيداً من التحليل يؤدي إلى اتخاذ تدابير تصحيحية (سويسرا) • تقييم توزيع الأجور حسب الجنس ومعدل الراتب الشهري حسب الجنس ونسبة النساء في عشر من المهن الأعلى أجراً (فرنسا) • لا يوجد اشتراط باستحداث أسلوب لتقييم الوظائف خال من التحيز على أساس الجنس • لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن قياس فجوة الأجور • لا توجد مبادئ توجيهية محددة بشأن القضاء على فجوات الأجور

المصدر:

M. T. Chicha : *A comparative analysis of promoting pay equity : Models and impacts*, DECLARATION Working Paper No. 49 (Geneva, ILO, 2006).

عامل من أفراد الأسرة، ذكراً كان أم أنثى (مثلاً المسن المعال أو الشريك ذو الإعاقة).

٢٩٥. ويقدر أن هناك في العالم نحو ٣٤٠ مليون طفل نقل أعمارهم عن ست سنوات و٩٣٠ مليون طفل دون سن الخامسة عشرة ممن يعيشون مع عائلات يعمل كافة أفرادها الكبار بأجر، وهذا الوضع هو نتيجة لانضمام المرأة للقوة العاملة على الصعيد العالمي دون أن يقابله تراجع مماثل في عمل الرجل، والسياسات العامة وسياسات مكان العمل غير المواتية للعائلة^{٦٤}.

٢٩٦. وتجعل الاتجاهات الحالية لوقت العمل - في البلدان الصناعية والنامية والبلدان ذات الاقتصادات الانتقالية على حد سواء - من الصعوبة بمكان التحايل على العمل والعناية

من بين أمور أخرى، على الإلمام الأفضل باشتراطات الوظيفة والتدريب الأفضل استهدافاً على مستوى الشركات والفعالية الأكبر في الأجور وكذلك في ممارسات التعيين والاختيار (انظر الإطار ٤-١ من الجزء الرابع).

٢٩٣. ويقر عدد متزايد من البلدان بأن التدابير والسياسات المعتمدة من أجل تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في الاستخدام والمهنة على العموم تساعد كذلك على تخفيف أوجه عدم المساواة. والخطوات المتخذة لتعزيز المساواة بين الجنسين في العمل مثل التوفيق بين العمل والعائلة يمكن أن تساعد على سد فجوة الأجور عن طريق تحسين أقدمية المرأة وخبرتها في العمل وكذلك تدريبها وأفاقها الوظيفية.

سياسات مكان العمل من أجل توسيع نطاق الفرص للعمال ذوي المسؤوليات العائلية

٢٩٤. ليست الاتفاقات المواتية للعائلة حكراً على المرأة، بل إنها تهم الرجل كذلك، ويتعدى مفهوم "العائلة" مسؤوليات حضانة الأطفال ليشمل أي عضو آخر معال من قبل عضو

⁶⁴ انظر:

J. Heymann: *Forgotten families: Ending the growing crisis confronting children and working parents in the global economy* (New York, Oxford University Press, 2006), pp. xi and 7.

٣٠٠. ويمكن للتدابير العامة المواتية للحياة العائلية أن تساعد على التصدي بشكل فعال لهذه التحديات، شريطة أن تكون حساسة كذلك بقضايا المساواة بين الجنسين (انظر الإطارات ٣-١٢). كما يمكن لهذه السياسات أن تساعد على مقاومة الانخفاض الخطير لمعدلات الخصوبة التي تواجهها البلدان الصناعية مثل اليابان أو إيطاليا. وتبين دراسات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن ارتباط مشاركة القوة العاملة النسائية في بعض البلدان بمعدل الخصوبة الإجمالية قد تحول من معدل سلبي إلى معدل إيجابي بعد اعتماد مجموعة من المبادرات الرامية إلى التخفيف من حدة التوتر بين العائلة والعمل مثل توافر إمكانات حضانة الأطفال على نطاق واسع وتذني التكاليف المباشرة وتوافر فرص أكثر للأطفال للعمل بعض الوقت والإجازات الأطول^{٦٩}.

العمل بعض الوقت

٣٠١. كان نمو العمل بعض الوقت في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفي بلدان الاتحاد الأوروبي الخمسة عشر نمواً هاماً ومطرداً خلال السنوات العشر الماضية، وقد أسفر توافره عن معدلات أكبر لمشاركة المرأة في العمل. إلا أن هناك، على الرغم من تزايد هذا النوع من العمل، تغيرات كبيرة في الحجم النسبي لحصص العمالة بعض الوقت وتوزيعها على القطاعات والمهن داخل بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (انظر الشكل ٣-٢). وتفسر الفروق في السياسات والمؤسسات الوطنية هذه الاختلافات. ولكن العمل بعض الوقت يظل في معظم البلدان هو عمل المرأة ومرادفاً للوضع الأدنى والتدريب منخفض المستوى والفرص المحدودة للمسارات الوظيفية، وإن كان يقدم غالباً باعتباره متاحاً للأمهات والآباء العاملين على حدٍ سواء. وعلاوة على ذلك، فإن العمل بعض الوقت قد يكون غير طوعي في أغلب الأحيان، أي أنه ثاني أفضل خيار بعد العمل كامل الوقت.

٣٠٢. غير أن العمل بعض الوقت يمكن أن يساعد على التوفيق بين العمل والأبوة، دون تعزيز الفوارق بين الجنسين في العمالة والأجور وفي العائلة. وتكشف دراسة تقارن بين العمل بعض الوقت في ألمانيا والمملكة المتحدة وهولندا أن هولندا تمكنت من القضاء على بعض مساوئ سوق عمل المرأة المقرون في العادة بهذا الشكل من العمالة. فقد قامت، أولاً، "بتطبيق" العمل بعض الوقت عن طريق تسوية الفروق بين العاملين بعض الوقت والعاملين كامل الوقت من حيث الحقوق والإعانات والدخول، في حين أن لهذا النوع من العمل في ألمانيا والولايات المتحدة أوقات عمل أسبوعية قصيرة جداً (أقل من ١٦ ساعة في المملكة المتحدة) مع مستويات أدنى من تكاليف الأجر، وهو متدني الأجر

بالعائلة بالنسبة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية. وقد شهد العالم الصناعي "تعزيزاً" و"تكثيفاً" لوقت العمل، أي القضاء على الوقت غير المنتج خلال يوم العمل، لاسيما لدى المديرين والعاملين لحسابهم الخاص^{٦٥}. وتبدو أوقات العمل الطويلة سمة واضحة لدى الدول العشر جديدة العضوية في الاتحاد الأوروبي، كما تشكل أوقات العمل الإضافية، لاسيما لبعض العمال من ذوي الأجور والمؤهلات المتدنية، المعيار في تايلند^{٦٦} وكذلك في بلدان كالأرجنتين والبرازيل وكولومبيا وشيلي والمكسيك^{٦٧}.

٢٩٧. ولأوقات العمل الطويلة أثر غير متناسق على المرأة إذ تظل هذه الأخيرة أهم موفر للعناية، مما يقلل من خياراتها بصدد ما إذا كانت ستعمل أم لا وأين تعمل وأنواع العمل التي تقوم بها. وتمثل أوقات العمل المفرطة في الطول في البلدان الصناعية حاجزاً أمام توظيف المرأة والاحتفاظ بها في مناصب الإدارة، مما يعزز التفرقة على أساس الجنس، وبالتالي فجوة الأجور بين الجنسين. ففي كندا مثلاً يرجح أن تكون المرأة، وخاصة تلك التي تضطلع بمسؤوليات عائلية، أكثر ميلاً من الرجل إلى اختيار وظائف نظامية لبعض الوقت أو وظائف مؤقتة أو موسمية خلال عطلة نهاية الأسبوع، إذ يبدو أنها تحاول توفيق جدولها مع جدول العمل الزمني لزوجها - الذي يعمل خلال الأسبوع (من الاثنين إلى الجمعة)^{٦٨}.

٢٩٨. وفي الاقتصاد النظامي، تشكل طلبات الوقت ضغطاً كبيراً على فئات خاصة من العمال مثل تجار السوق، وكثيراً ما يكونون من النساء، الذين يأتون بأطفالهم إلى مكان العمل ويضطرون إلى الرضى بالمطالب الموسمية وكذلك بالأنماط المناخية والتجارية التي قد تؤدي إلى بداية مبكرة أو فترات مسائية متأخرة.

٢٩٩. وتعزز أنماط العمل هذه التقسيم غير المتساوي للعمل بأجر وبدون أجر بين المرأة والرجل، وتقوض آفاق توظيف المرأة ومسارها الوظيفي، بينما يزيد عبء عملها الإجمالي (انظر الشكل ٣-١).

^{٦٥} انظر:

J.-Y. Boulin; M. Lallement; F. Michon: "Decent working time in industrialized countries: Issues, scopes and paradoxes", in J.-Y. Boulin; M. Lallement; J.C. Messenger; F. Michon (eds.): *Decent working time: New trends, new issues* (Geneva, ILO, 2006), p. 32.

^{٦٦} انظر:

K. Kusakabe: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No. 14 (Geneva, ILO, 2006).

^{٦٧} انظر:

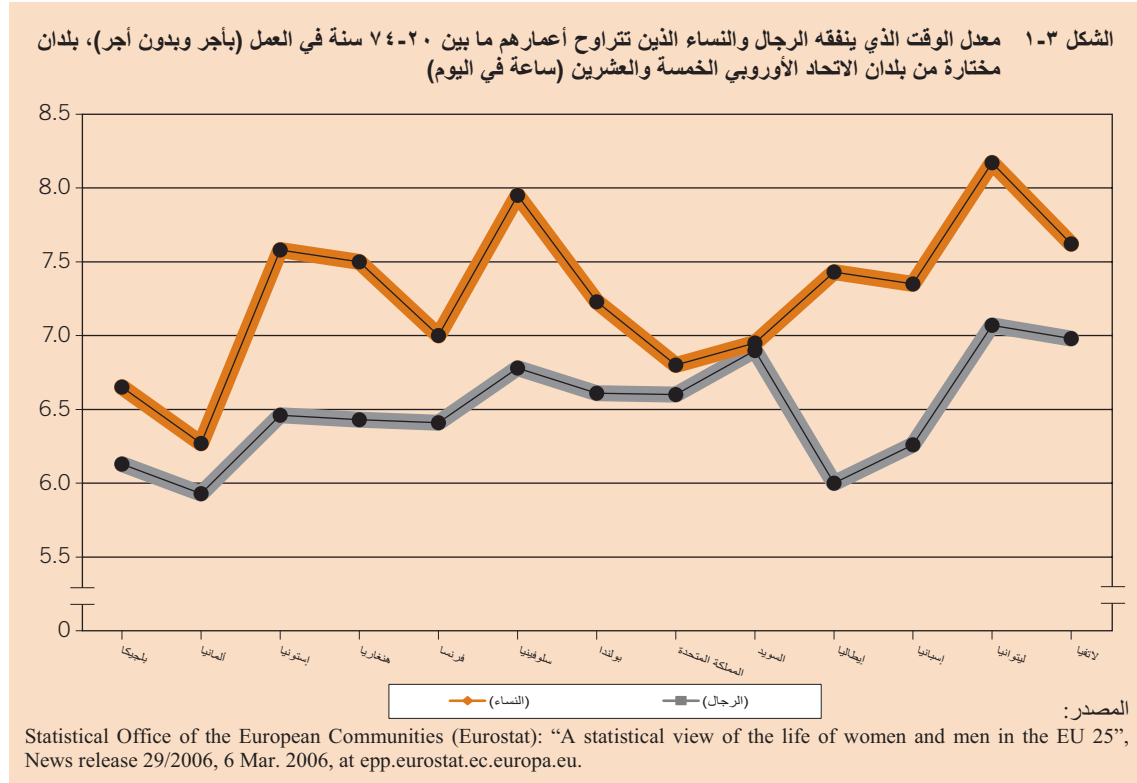
M. L. Vega Ruíz (ed.): *La Reforma laboral en América Latina: 15 años después - Un análisis comparado* (Lima, ILO, 2005), pp. 41-43.

^{٦٨} انظر:

I.U. Zeytinoglu; G.B. Cooke: "Who is working at weekends? Determinants of regular weekend work in Canada", in J.-Y. Boulin et al. (eds.): *Decent working time*, op. cit., pp. 411-412.

^{٦٩} انظر:

A.C. D'Addio; M. Mira d'Ercole: *Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: The role of policies*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 27 (Paris, OECD, 2005).



الإطار ١٢-٣

الاشتراطات الأساسية للتدابير الموازية للحياة العائلية لكي تصبح موازية للمساواة بين الجنسين

الإقرار للرجل بدور العناية: منح إجازة الأبوة للرجل وجعل إجازة الوالدية، بعد إجازة الأمومة الأولية، متوافرة لكل من الرجل والمرأة وغير قابلة للتحويل.

جعل العمل "العادي" أكثر اتساقاً مع الحياة العائلية: ترتيبات مرنة فيما يتعلق بجدول أوقات العمل وفترات الراحة والعطل، وتوفير إجازة سنوية وإجازة قصيرة المدة لحالات الطوارئ، ونظام (جيد) للعمل بعض الوقت وأوقات العمل المرنة والالتزام الإذخاري لساعات العمل والعمل عن بعد وتخفيض عدد ساعات العمل اليومية وساعات العمل الإضافية.

جعل المسؤوليات العائلية أكثر اتساقاً مع العمل: توفر حضانة جيدة ومعقولة التكلفة لأطفال المرحلة قبل الابتدائية وصغار الأطفال.

تعزيز مشاركة أكثر مساواة للمسؤوليات بين الرجل والمرأة.

٣٠٣. ويمكن عزو هذه النتائج إلى تنظيم أكبر لسوق العمل وتعبئة الجمعيات النسائية الناشطة والشركاء لاجتماعيين الداعمين. ومع ذلك لا تزال فرص التدريب والمسار الوظيفي أقل بالنسبة للعاملين بعض الوقت ولا تزال المرافق المحدودة لحضانة الأطفال تمثل مشكلة.

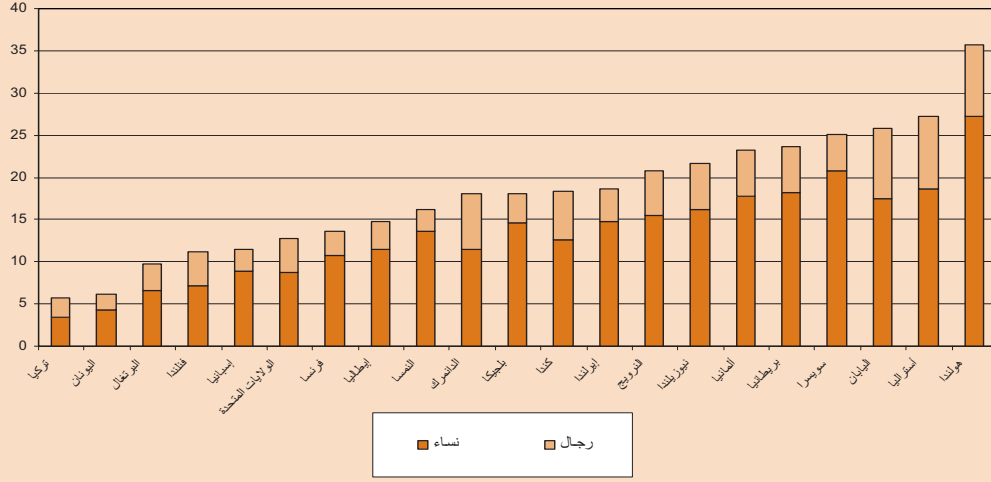
٣٠٤. ولئن كانت الإصلاحات التشريعية الأخيرة في البلدان الثلاثة المذكورة أعلاه، إضافة إلى ذلك، تمنح المستخدمين، في ظل ظروف معينة، حق المطالبة بتغييرات في أوقات العمل، فإن معدلات القيام بمثل هذه الخطوة منخفضة جداً. وربما يشير ذلك إلى أن المستخدمين يخشون

ومستبعد من إعانات الحماية الاجتماعية. ثانياً، تمكنت هولندا من اعتماد العمل بعض الوقت في كافة القطاعات والمهن، وبخلاف البلدين الآخرين، تم توزيع العمل بعض الوقت بالتساوي بين كافة مجموعات النساء. ونتيجة لذلك فإن نسبة العمل الإلزامي بعض الوقت منخفضة جداً وأكثر شيوعاً بين الرجال مما عليه الحال في البلدان الأخرى.^{٧٠}

70 انظر:

M. Yerkes; J. Visser: "Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom", in J.-Y. Boulin et al., op. cit., p. 257.

الشكل ٢-٣: العمل بعض الوقت^(١) كنسبة مئوية في مجموع العمالة حسب الجنس، بلدان مختارة، ٢٠٠٥



(١) أقل من ٣٠ ساعة في الأسبوع: اليابان: أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع.

المصدر: OECD: *Employment Outlook 2006: Boosting jobs and incomes* (Paris, 2006), Statistical annex, table E.

مثل الجمهورية التشيكية وهنغارياً^{٧٣} وبولندا وبيلاروس وأوكرانيا^{٧٤}. وتم استخدام الإجازة المطولة لتخفيض الطلب على الاستثمارات في خدمات حضارة الأطفال^{٧٥}. ويبدو أن التراجع في توفير حضانات الأطفال المعقولة والتي يمكن التعويل عليها في أوروبا الشرقية والوسطى، لاسيما في المناطق الواقعة خارج المدن الكبرى، قد أدى إلى تمييز أكبر ضد المرأة في مكان العمل^{٧٦}.

٣٠٧. ويمكن أن تكون الترتيبات في القطاعين الخاص والعام ذات أهمية قصوى في تخفيض إعانات حضارة الأطفال. ففي الصين كان هناك ميل إلى الخصخصة وتعاون أكبر مع القطاع الخاص في تقديم خدمات التعليم قبل الابتدائي. وقد تمت تصفية دور الحضارة التي كانت تديرها

أن تعرض المطالبة بأوقات عمل أقصر آفاقهم الوظيفية للخطر.

ترتيبات حضارة الأطفال

٣٠٥. إن توافر مرافق حضارة الأطفال المعقولة التكلفة والتي يمكن أن يعول عليها فهي أمر أساسي لتحسين مشاركة النساء في العمل وإبقاء الأمهات في سوق العمل وتمكين الآباء الفرادى والمتزوجين من التوفيق بين العمل بأجر والواجبات العائلية. ويجب لمرافق حضارة الأطفال وترتيباتها أن تتصدى لحاجات مختلف فئات الأطفال: من الأطفال الصغار إلى أطفال المرحلة قبل الابتدائية وأطفال المدارس الذين يحتاجون إلى الإشراف بعد المدرسة.

٣٠٦. وقد كانت هناك تطورات مشجعة في العالم فيما يتعلق بتغطية التعليم في المرحلة قبل الابتدائية، أي الأطفال من سن الثالثة إلى سن الدخول إلى المدرسة الابتدائية^{٧٧}. ولكن توسيع خدمات الطفولة المبكرة، أي للأطفال دون الثالثة من العمر، كان محدوداً في البلدان الصناعية ولم تكن تعد أولوية في الكثير من البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية^{٧٨}. فبعد انهيار الاتحاد السوفياتي تم الاحتفاظ بإجازات الأبوة الطويلة بأجر وبدون أجر للأمهات في بلدان

انظر: ⁷³

See E. Fultz; M. Ruck; S. Steinhilber (eds.): *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland* (Budapest, ILO, 2003).

انظر: ⁷⁴

See United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): "Employability policies in transition countries: Issues, good practices, and policy options", background paper submitted to the Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies, 28-30 Jan. 2004, Geneva, p. 12.

انظر: ⁷⁵

L. Haddad: *An integrated approach to early childhood education and care*, UNESCO Early Childhood and Family Policy Series, No. 3, Oct. 2002, p. 7.

انظر: ⁷⁶

S. Steinhilber: "Women's views on social security reform: Qualitative survey", in E. Fultz et al. (eds.), op. cit., pp. 319-320.

انظر: ⁷¹

UNESCO: *Education for All: Global Monitoring Report 2006: Literacy for life* (Paris, 2005), p. 40.

انظر: ⁷²

Soo-Hyang Choi: *Pre-primary education: The valid investment option for EFA*, UNESCO Policy Brief On Early Childhood, No. 31, Mar.-Apr. 2006.

تتكون من ٤٥٠ مركزاً للرعاية اليومية تقع في مواقع البناء وفي تجمعات الأحياء الفقيرة في نيودلهي ومومباي وبيون وتطاول ٦٠٠ ألف طفل^{٨١}. وفي جنوب أفريقيا وضعت منظمة ستريت نيت، وهي منظمة تمثل البائعين المتجولين، بناء مرافق توفير المياه ورعاية الأطفال في خطتها لضمان أمكنة جديدة في السوق في جدول أعمال مفاوضاتها مع السلطات المحلية. ويشكل ذلك جزءاً من مجموعة أكبر من المطالب تشمل، بين أمور أخرى، إجراءات مبسطة لمنح الرخص ووضع حد لمضايقة البائعين الذين لا يحملون رخصاً ومصادرة سلعهم غير المرخصة.

إجازة الأبوة وإجازة الوالدية

٣١٢. يعد منح حق إجازة لرعاية الأطفال مجالاً يتعلق بالسياسة، وقد تعرض لتغييرات هامة في بلدان مختلفة خلال السنوات الماضية. فقد تم اتخاذ خطوة نحو تشجيع الآباء على أخذ الإجازات المتعلقة برعاية الأطفال عن طريق اعتماد إجازة الأبوة أو تعديل الإجازة الوالدية. وحقوق أخذ إجازة الأبوة المعتمدة مؤخراً، وهي عبارة عن إجازة قصيرة مباشرة بعد الولادة، يمكن أن تكون اختيارية أو إجبارية: ففي إيطاليا يحق للآباء - ولكنهم ليسوا ملزمين - أن يأخذوا إجازة بعد الولادة مدتها أسبوعان. أما في البرتغال فمدة إجازة الأبوة تبلغ ٢٠ يوماً منها ٥ أيام إجبارية. ويمكن أن تكون الإجازة مختلفة في الطول (من يوم واحد في شيلي وتونس والمملكة العربية السعودية إلى ٩٠ يوماً في آيسلندا وسلوفينيا) وبأجر أو بدون أجر (رغم أن الحالة الأخيرة هي المعمول بها في أغلب الأحيان)، وممولة من قبل صاحب العمل أو بواسطة الرعاية الاجتماعية أو ممولة منهما معاً^{٨٢}.

٣١٣. وفي آيسلندا، ومنذ إصلاح القانون عام ٢٠٠١، لا يوجد تمييز بين إجازة الأبوة وإجازة الأمومة، ولكن يستعاض عن ذلك بمنح إجازة بأجر (٨٠ في المائة من الراتب) مدتها ٩ أشهر بعد ولادة الطفل. وتقسم هذه الإجازة إلى ثلاثة أجزاء متساوية بين الأم والأب (وحصته غير قابلة لتحويلها لطرف آخر) والزوجين.

٣١٤. أما إجازة الوالدية، وهي إجازة طويلة عقب انقضاء إجازة الأمومة، فتتوافر في بعض البلدان لكل من المرأة والرجل. ويمكن أن تكون استحقاقاً مشتركاً حيث يمكن لأي من الوالدين أن يأخذها (كوبا واستونيا وهنغاريا وفيتنام مثلاً) أو تكون استحقاقاً فردياً غير قابل للتحويل (بلجيكا وآيسلندا وأيرلندا مثلاً) أو يكون استحقاقاً مختلطاً يجمع بين الاستحقاقين الفردي والعائلي (النرويج والسويد). وفي أوروبا كان توجيه المجلس الأوروبي بشأن الاتفاقية

منشآت أو تحويلها إلى دوائر تعليم محلية، حيث ستصبح المؤسسات غير الحكومية أهم موفر لخدمات العناية ودور الحضانه للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣ و ٥ سنوات وستجمع الأموال من مصادر مختلفة، بما في ذلك الشركات والمواطنون والمجتمعات المحلية. وقد تم اتخاذ خطوات لتوفير توجيه أفضل لخدمات رعاية الطفولة المبكرة في المناطق الريفية^{٧٧}.

٣٠٨. وفي كينيا يشكل الآباء والمجتمعات المحلية أهم الشركاء في إدارة مراكز التعليم ما قبل المرحلة الابتدائية التي كانت تغطي عام ٢٠٠٠ ٣٤ في المائة من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣ و ٥ سنوات. وفي حين أن نسبة ٨٠ في المائة من هذه المراكز عامة، وتضطلع السلطات العامة بنفقة تسيير المدارس قبل المرحلة الابتدائية، يوفر آباء التلاميذ والمجتمعات المحلية الأرض والأموال لبناء المرافق المادية ويوفرون الأثاث والمواد وكذلك رواتب المدرسين. وتشكل اللامركزية ومراعاة ثقافات البلد الغنية والمتنوعة سمتين أساسيتين لهذا البرنامج^{٧٨}.

٣٠٩. ويمكن أيضاً لنقابات العمال والشركات أن توحد قواها للمساعدة على تخطي مواطن التوتر بين العمل والعائلة. ويشكل أحد مراكز رعاية الأطفال في بانكوك بتايلند مثالاً على ذلك، حيث أسس استجابة للحاجة إلى مساعدة مستخدمي شركة TOT PLC للعناية بأطفالهم، ووفرت الشركة المبنى الذي يوجد فيه المركز وتدفع النقابة رواتب المدرسين بينما يقدم آباء التلاميذ الأعطية والحفاظات وقوارير الماء والحليب. ويستقبل المركز الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة ونصف وخمس سنوات^{٧٩}.

٣١٠. وتستحق الظروف والاحتياجات الخاصة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية في الاقتصاد غير النظامي عناية خاصة. والتكاليف التي تترتب على عدم اتخاذ تدابير على هذه الجبهة معروفة حق المعرفة: فهناك الأطفال الذين يؤتى بهم إلى أماكن العمل التي تنطوي على مخاطر أو المتروكون لوحدهم في المنزل مع خطر الإصابة بالجروح أو المرض، أو الذين يتم سحبهم من المدرسة ليقوموا بالعناية بأخواتهم وإخوانهم الصغار أو الذين يتركون في مؤسسات الرعاية غير النظامية ذات النوعية الرديئة^{٨٠}.

٣١١. وتبين التجربة أنه من الممكن القيام بعمل لقلب هذا الوضع وأن التركيز على فئات معينة من العمال غير النظاميين وفي قطاعات معينة يسفر عن نتائج مشجعة على ما يبدو. ففي الهند تم إنشاء دور حضانه متنقلة في مواقع البناء لتلبية حاجات أطفال المهاجرين العاملين في قطاع البناء. ويُشغل نظام دور الحضانه المتنقلة حالياً عبر شبكة

77 انظر: L. Haddad, op. cit., pp. 9-10.

78 انظر: ibid., pp. 15-16.

79 انظر: K. Kusakabe, op. cit., p. 58.

80 انظر:

81 انظر الموقع: <http://www.mobilecreches.org>

82 انظر:

I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation – Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database* (Geneva, ILO, 2005), pp. 37-38.

J. Heymann: *Social transformations and their implications for the global demand for ECCE*, UNESCO Policy Brief on Early Childhood, No. 8, Nov.-Dec. 2002.

لشخص آخر غير الأبوين (الجددة و/أو الجد والجددة أو أي شخص آخر من الأقارب مثلاً) يتولى رعاية الطفل (ليتوانيا والاتحاد الروسي وجمهورية مولدوفا).

٣١٨. إلا أنه يبدو أن العديد من الأمهات العاملات لا ينتهزن استحقاقات إجازة الوالدية المتاحة لهن في هذه البلدان لأنهن يخشين من فقدان وظائفهن أو إعادة تعيينهن بوظائف غير مواتية^{٨٧}. ولكن، حتى وإن لم تستخدم أحكام إجازات الوالدية الطويلة للمرأة أو استخدمت جزئياً فإنها تعزز التصورات بأنها "باهظة" ولا يعول عليها وتسهم في تخفيض قيمة المهارات، مما يؤثر في الغالب على المرأة أكثر مما يؤثر على الرجل^{٨٨} وتجعل عودة المرأة إلى الاستخدام أكثر صعوبة.

٣١٩. وقد كانت قضية وجوب تقصير إجازة الوالدية أو عدم تقصيرها لن لا يتم تعزيز عدم المساواة بين الجنسين في العمالة وفي العائلة مسألة دار حولها جدل حاد في هذا الإقليم. ولعكس هذا الاتجاه، قد يكون من الملائم سن التشريعات على نحو أكثر اتساقاً لمكافحة التمييز، على أن تكون مقرونة بتوزيع المسؤوليات العائلية بشكل أكثر توازناً^{٨٩}. وسيكون من المفيد أيضاً اعتماد تدابير لدعم عودة الأبوين من الإجازة إلى العمل^{٩٠}.

٣٢٠. وتدعو طبيعة التمييز واستمراره وتشعباته إلى استحداث استراتيجيات تنمية متكاملة تعتمد على تدابير مكافحة التمييز التي تستهدف مكان العمل وسوق العمل وكذلك مجالات اجتماعية أخرى مثل المجتمع المحلي أو المدرسة أو الأسرة.

آخر التطورات على المستوى الدولي

٣٢١. ومع أن الإجراءات التي تتخذها الدولة ومنظمات العمال وأصحاب العمل تشكل أمراً محورياً بالنسبة لأماكن العمل الأكثر إدماجاً، إلا أن الحلبة الدولية وأطرافها الفاعلين يلعبون دوراً لا يقل أهمية. ومع أن التمييز كان موجوداً قبل العولمة بأمد طويل، إلا أن العولمة غيرت نطاقه وخصائصه. ولذا فإن الإجراءات العلاجية لا يمكن أن تركز على التدخلات على المستوى القطري وحسب، وإنما يجب أن تستهدف الأطر الدولية والعالمية بطرق تعزز بعضها بعضاً بشكل متبادل.

٣٢٢. ويمكن للمؤسسات، العامة منها والخاصة، وعمليات التكامل الاقتصادي الإقليمي، من بين أمور أخرى، أن تحدد ما إذا كانت العولمة تؤدي إلى الإنصاف والسلام أم تزيد من

الإطارية المتعلقة بالإجازة الوالدية^{٨٣} أداة لزيادة عدد البلدان التي توفر استحقاقات إجازة الوالدية الفردية، مما يشجع على استفادة الآباء من إجازة الوالدية والمساواة الأكبر بين الجنسين في آن واحد.

٣١٥. ومع ذلك فإن نسباً كبيرة من الآباء والأمهات العاملين، لاسيما العاملون لحسابهم الشخصي أو بعقود مؤقتة أو العاملون لصغار أصحاب العمل (الولايات المتحدة) أو الخاضعون لسيرة استخدامهم السابقة (اليابان) هم محرومون قانوناً من هذا الاستحقاق.

٣١٦. أما معدل أخذ الإجازات فتظهر البيانات استمرار الأمهات في أخذ إجازات أكثر مما يأخذ الآباء في كافة البلدان، رغم أن هناك تغيرات مشجعة في سلوك الآباء، كما هو الحال في أيرلندا مثلاً، حيث ارتفع معدل عدد الأيام التي أخذها الرجال من ٣٩ إلى ٨٣ يوماً خلال ثلاث سنوات، أو في البرتغال حيث أخذ ربع الآباء المؤهلين أكثر من الأيام الخمسة الإلزامية لإجازة الأب^{٨٤}. والعامل الأساسي المشجع لاستخدام حقوق إجازة الوالدية من قبل الرجال والنساء في كل مكان هو أنها إجازة بأجر وأجرها جيد نسبياً^{٨٥}.

٣١٧. وفي الجمهورية التشيكية وبنغلاديش وبولندا كان الرجل والمرأة، خلال التسعينات، متساويين في الحصول على إجازات حضانة الأطفال، الأمر الذي كان يشكل كسراً للقواعد السابقة التي كانت تفرض اشتراطات أكثر صرامة على الرجل أو تمنعه إجمالاً من استخدام هذه الاستحقاقات. غير أن البيانات الإخبارية تشير إلى أن معدل استفادة الرجال من فوائد حضانة الأطفال في هذه البلدان لا يزال ضئيلاً حتى الآن. وأسباب ذلك هي: المستويات المنخفضة للفوائد الممنوحة خلال فترات تربية الأطفال والقيم الثقافية التي تعتبر المرأة المسؤولة الأولى عن توفير الرعاية وفجوة الأجور القائمة بين الجنسين والتي تثبط همة الرجال فتحول دون انسحابهم من العمل بأجر لأغراض العناية بأطفالهم^{٨٦}. وكان هناك تطور مثير للاهتمام في بلدان أوروبا الشرقية والوسطى يتمثل في منح استحقاقات الإجازة لرعاية الأطفال

^{٨٣} توجيه المجلس 96/34/EC بتاريخ ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٦ بشأن الاتفاقية الإطارية الخاصة بإجازة الوالدية التي أبرمها اتحاد الاتحادات العامة للصناعة وأصحاب العمل في أوروبا والمركز الأوروبي للمنشآت ذات المشاركة العامة والمنشآت ذات الاهتمامات الاقتصادية العامة واتحاد نقابات العمال الأوروبية، الجريدة الرسمية L.145، ١٩ حزيران/يونيه ١٩٩٦، الصفحات ٤-٩. ووفقاً لهذا التوجيه، يتعين توفير إجازة الوالدية لكلا الأبوين كاستحقاق فردي لمدة ثلاثة أشهر على الأقل.

^{٨٤} انظر:

Iceland: I. Öun; G. Pardo Trujillo, op. cit., p. 38; Portugal: F. Deven; P. Moss (eds.): *Leave policies and research: Reviews and country notes*, CBGS Werkdocument 2005/3.

^{٨٥} انظر:

European Industrial Relations Observatory on-line (EIROOnline): *Family-related leave and industrial relations*, Sep. 2004, at eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html.

^{٨٦} انظر:

E. Fultz; S. Steinhilber: "The gender dimensions of social security reform in the Czech Republic, Hungary and Poland", in E. Fultz et al. (eds.): op. cit., p. 27.

^{٨٧} مرجع سابق.

^{٨٨} انظر:

J. Rubery; D.P. Grimshaw; H. Figueiredo: *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States*, Synthesis Report for the Equal Opportunities Unit in the European Commission, 2002, p. 7.

^{٨٩} انظر: UNECE, op. cit., p. 12.

^{٩٠} انظر: C. Hein, op. cit., p. 118.

عدم المساواة والتوتر. وسيبحث فيما يلي نطاق مبادرات عديدة ذات صلة وأثرها.

تعزيز الممارسات الجيدة لدى المقترضين من خلال سياسات الإقراض

٣٢٣. شرعت مؤسسات التمويل الإنمائي التي تشمل المؤسسات المالية الدولية - العالمية والإقليمية - ومؤسسات التمويل الإنمائية على المستوى الوطني في غضون السنوات الأخيرة في دراسة الأثر البيئي والاجتماعي لإقراضها، وبشكل خاص تعزيز احترام المبادئ الموجودة في معايير العمل الدولية في ممارسات الاستخدام لدى زبائنها. واعتمدت مؤسسة التمويل الدولية التي هي المؤسسة الدولية للتمويل الإنمائي لمجموعة البنك الدولي، مؤخراً معايير أداء ومذكرات توجيهية بشأن المعايير البيئية والاجتماعية التي تشمل التزام مؤسسة التمويل الدولية بتطبيق معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وكذلك معايير السلامة والصحة وتخفيض النفقات. وتحدد معايير الأداء اشتراطات يتعين على الزبون الوفاء بها لكي يتلقى دعم مؤسسة التمويل الدولية، بما في ذلك الالتزامات بالامتثال للقانون الوطني المطبق، مع الرجوع إلى المعايير الدولية باعتبارها أساساً. وتم إعداد معايير الأداء بالتشاور مع تشكيلة عريضة من الأطراف الفاعلة، وخاصة مع منظمة العمل الدولية، وبمشاركة نشطة من قبل الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة.

٣٢٤. ويتضمن معيار الأداء ٢ بشأن العمل وظروف العمل الأحكام التالية التي تتعلق بعدم التمييز:

"لا يتخذ الزبون قرارات متعلقة بالاستخدام على أساس الخصائص الشخصية التي لا صلة لها بالاشتراطات الملازمة للوظيفة. وبيني الزبون علاقات الاستخدام على مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة ولا يمارس التمييز فيما يتعلق بجرائب علاقة الاستخدام، بما في ذلك التوظيف والتعيين والتعويضات (بما في ذلك الأجر والإعانات) وظروف العمل وشروط الاستخدام والوصول إلى التدريب والترقية وإنهاء الاستخدام أو التقاعد والانضباط. وفي البلدان التي ينص القانون فيها على عدم التمييز في الاستخدام، يمثل الزبون للقانون الوطني. وإذا كانت القوانين الوطنية تلزم الصمت حيال عدم التمييز في الاستخدام فلا بد من أن يلبي الزبون هذا المعيار الأدنى. والتدابير الخاصة المتخذة لتوفير الحماية والمساعدة من أجل التعويض عن تمييز في الماضي أو اختيار لوظيفة معينة على أساس الاشتراطات الملازمة للوظيفة لا تعتبر تمييزاً".

٣٢٥. وقد نشرت مؤسسة التمويل الدولية كذلك مذكرة للممارسات الجيدة بشأن عدم التمييز وتكافؤ الفرص تمثل نموذجاً من التنوع في مجال الأعمال^{٩١}. وتبع ذلك باعتماد "مبادئ الاستواء" من قبل زهاء ٤٠ مصرفاً وطنياً للتنمية تمثل حوالي ٨٥ في المائة من الإقراض العالمي للمشاريع التنموية، حيث تعهدت بتطبيق معايير الأداء لمؤسسة التمويل

الدولية بخصوص تمويل المشاريع لمشاريع تبلغ قيمتها ١٠ ملايين دولار أمريكي على الأقل^{٩٢}.

٣٢٦. وقد حدثت تطورات مماثلة مشجعة في مصارف التنمية الإقليمية. ففي شهر حزيران/يونيه عام ٢٠٠٦، اعتمد مصرف التنمية للبلدان الأمريكية اشتراطات أكثر شمولية لتطبيق معايير العمل الدولية على مشاريع الهياكل الأساسية، بينما اعتمد بنك الاستثمار الأوروبي التزاماً مماثلاً عام ٢٠٠٦، وأصدر مصرف التنمية الآسيوي دليل معايير العمل الأساسية، الذي تم وضعه بتعاون وثيق مع منظمة العمل الدولية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦^{٩٣}. وعلى نفس الغرار، عبر رئيس البنك الدولي، أثناء محادثاته مع وفد رفيع المستوى لنقابات العمال في شهر كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٦، عن استعداده للتحقق من مراعاة كافة مشاريع الهياكل الأساسية التي يمولها البنك لمعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك المعايير المتعلقة بعدم التمييز والمساواة. وإذا تم تطبيق هذه المعايير، فإن ذلك يعني أنه يتعين على المشاريع التي يمولها البنك الدولي كل سنة، والتي تبلغ قيمتها نحو ثمانية ملايين دولار أمريكي، احترام هذا الاشتراط الجديد.

التكامل الاقتصادي الإقليمي واتفاقات التجارة الحرة: صورة مختلطة

٣٢٧. أدى التكامل الاقتصادي الإقليمي وتكاثر اتفاقات التجارة الحرة إلى تغيير أنماط العمالة داخل البلدان وفيما بينها. وقد بذلت جهود في السنوات الماضية على عدد من الجبهات للحد من الآثار الاجتماعية السلبية للتجارة العالمية المتزايدة. غير أنه لم تتم معالجة التمييز إلا بشكل جزئي حتى الآن بالمقارنة مع بقية المبادئ والحقوق في العمل.

٣٢٨. واتفاقات التجارة الحرة، التي تعرف بأنها اتفاقات دولية مبرمة بين بلدين أو أكثر وتتعلق بقضايا التجارة أو الخدمة المشتركة، تختلف عن ترتيبات التكامل الاقتصادي الإقليمي (كاتفاق السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي والاتحاد الأوروبي مثلاً) الأوسع نطاقاً من حيث القضايا التي تشملها وعمق آثار التكامل على الإقليم و/أو نطاقه الجغرافي. وبما أن المفهومين والآثار المترتبة عليهما متماثلان في طبيعتهما، سيتم فحصهما معاً.

⁹² تم اعتماد المجموعة الأولى من مبادئ الاستواء من قبل عدد قليل من المصارف ومؤسسة التمويل الدولية في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ وتم استهلالها في واشنطن العاصمة في ٤ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٣. وقد أصدرت مجموعة منقحة حديثاً لمبادئ الاستواء في تموز/يوليه ٢٠٠٦ على الموقع www.equator-principles.com.

⁹³ انظر:

Inter-American Development Bank (IDB): *Managing labor issues in infrastructure projects*, at www.iadb.org; European Investment Bank (EIB): *The social assessment of projects outside the European Union: The approach of the European Investment Bank*, at www.eib.org; Asian Development Bank (ADB): *Core labor standards handbook* (Manila, 2006), at www.adb.org.

⁹¹ يمكن العثور على مذكرة لمعايير الأداء والممارسات الحميدة على موقع مؤسسة التمويل الدولية على الإنترنت www.ifc.org.

٣٣٣. ومن الممكن أن تظهر أوجه تباين في معالجة التمييز عبر الأقاليم بسبب السياقات القانونية الوطنية وهياكل السلطة التي بنيت عليها الاتفاقات الإقليمية. وذلك جلي في معالجة قضايا الجنسين في إطار الاتحاد الأوروبي واتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية والسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، حيث اعتمد الاتحاد الأوروبي أحكاماً شاملة متعلقة بعدم التمييز والمساواة، ولكن لا يزال يتعين على السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي واتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية وضع مثل هذه الأحكام الشاملة^{٩٨}.

٣٣٤. ففي سياق الاتحاد الأوروبي، أتاح وجود الاتحاد منذ زمن طويل الوقت اللازم لكي تصبح هذه المبادئ القانونية مرسخة. وعلاوة على ذلك، ضمن المسؤولون، تحت النفوذ الكبير لمجموعات النساء القوية، إبراز المعايير القانونية الوطنية المعتمدة بشكل عام في أحكام إقليمية^{٩٩}.

٣٣٥. وفي حالة السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، لم يتم إعداد برنامج حقوق المرأة بشكل متين وافقرت جمعيات النساء إلى التمثيل الإقليمي للتأثير على أحكام الاتفاق^{١٠٠}. غير أنه تم إحراز بعض التقدم في إطار اتفاق السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي مع لجنة ثلاثية فوق وطنية قيد الإنشاء للتأثير على فرق العمل المعنية بقضايا الجنسين ضمن الاتفاق. وعلاوة على ذلك، فإن اللجان الوطنية الثلاثية التي تشغل في بلاد السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي منخرطة في عملية تقييم قدرتها على إدماج قضايا الجنسين من خلال وزارات العمل الوطنية.

٣٣٦. أما اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية، فبالرغم من أن البيئة التشريعية كانت مستقرة نسبياً، إلا أن مجموعات النساء في الولايات المتحدة والمكسيك أبدت عدم اهتمامها بتصميم اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية، وينعكس هذا في الافتقار إلى أحكام جوهرية^{١٠١}. ولذا من الحري - في الوقت الذي تتكاثر فيه الاتفاقات - اتخاذ جانب الحذر لتفادي تكرار الاختلال الوطني القائم في الاتفاقات الإقليمية. وينبغي أن تنتبه جماعات المصالح لهذا الاتجاه ولضرورة تأكيد نفوذها في سياق فوق وطني.

٣٣٧. وبشكل بناء القدرات والتحسينات المستدامة في إنفاذ قانون العمل اعتباراً إضافياً. والعديد من الاتفاقيات (كاتفاقية التعاون بين دول أمريكا الشمالية في مجال العمل واتفاق التجارة الحرة بين الولايات المتحدة وشيلي واتفاق التجارة الحرة بين كندا وشيلي مثلاً) تتضمن آليات تنص على بناء القدرات وقد لوحظت بعض فوائدها. وفي حالة اتفاق التجارة الحرة بين كندا وشيلي اتفق الطرفان على عقد لقاء كل سنة

٣٣٩. ويتباين النهج المتبع في معالجة التمييز من اتفاقية تجارية إلى أخرى. ففي أمريكا الشمالية مثلاً، تأتي اتفاقية التعاون بين دول أمريكا الشمالية في مجال العمل والاتفاق بين كندا وشيلي بشأن التعاون في مجال العمل والاتفاق بين كندا وكوستاريكا بشأن التعاون في مجال العمل على ذكر عدم التمييز والمساواة في الأجور بشكل صريح باعتبارهما مبدأين وحقيقتين تلتزم الأطراف بتعزيزهما^{٩٤}.

٣٣٠. ومن جهة أخرى تؤكد الأطراف في الاتفاقيات الثنائية للتجارة الحرة التي تبرمها الولايات المتحدة، كذلك التي أبرمتها مع الأردن وسنغافورة وشيلي على "التزامها بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المعايير والحقوق الأساسية في العمل ومتابعتها"^{٩٥} مؤيدة بذلك مبدأ عدم التمييز والمساواة، ولكنها لا تدرج إشارة واضحة إلى هذا المبدأ في قائمة المبادئ والحقوق التي تطالب الأطراف باحترامها بضمن الامتثال للقانون الوطني المتصل بالموضوع. إلا أن هذه الاتفاقيات نفسها قد تتضمن عدم التمييز والمساواة كبند يتعلق بالتعاون التقني (انظر أدناه).

٣٣١. كما أن هناك اتفاقيات أخرى هي قيد المفاوضات ويبدو أنها تغفل قضية التمييز. وقد ذكر عدم التصدي للتمييز في مكان العمل كموطن قصور أساسي في اتفاقات الشراكة الاقتصادية التي تجري المفاوضات بشأنها حالياً بين الاتحاد الأوروبي و٧٧ بلداً من بلدان أفريقيا ومنطقة الكاريبي ومنطقة المحيط الهادي، والمتوقع دخولها حيز التنفيذ في شهر كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٨^{٩٦}.

٣٣٢. وتعد إمكانية الاستعراض على المستوى فوق الوطني في حالة انتهاك حقوق العمل حاسمة لضمان احترام الحقوق الأساسية للعمل. وقد لاحظ بعض المحللين أن مسألة عدم التمييز والمساواة تتم معالجتها كحق ثانوي فيما يتعلق بإنفاذ القانون في حالة اتفاقية التعاون بين دول أمريكا الشمالية في مجال العمل والاتفاق بين كندا وشيلي بشأن التعاون في مجال العمل. ولئن كانت هذه الاتفاقات تنص على خيار تسوية النزاعات وفرض الغرامات المالية في حالة عمل الأطفال والحد الأدنى للأجور والصحة والسلامة، فإن هذا النظام نفسه لا ينطبق في حالة عدم التمييز والمساواة في الأجور، وكذلك المبادئ والحقوق الأخرى في العمل^{٩٧}.

^{٩٤} انظر:

At www.naalc.org and www.hrsdc.gc.ca, respectively.

^{٩٥} على الموقع At www.ustr.gov.

^{٩٦} انظر:

K. Ulmer: "Are trade agreements with the EU beneficial to women in Africa, the Caribbean and the Pacific?", in *Gender and Development*, Vol. 12, No. 2 (July 2004).

^{٩٧} انظر:

S. Polaski: "Protecting labor rights through trade agreements: An analytical guide", in *Journal of International Law and Policy*, July 2004, at www.carnegieendowment.org/publications/index.cfm?fa=view&id=15796.

^{٩٨} انظر:

F. Duina: *The social construction of free trade: The European Union, NAFTA and MERCOSUR* (Princeton, N.J., Princeton University Press, 2006), p. 146.

^{٩٩} مصدر سابق.

^{١٠٠} مصدر سابق.

^{١٠١} مصدر سابق.

من حلقات العمل عبر الحدود لمناقشة المشكلة واستحداث الحلول الممكنة. وقد أنهت الحكومة المكسيكية هذه الممارسة لاحقاً في حالة عمال القطاع العام¹⁰².

٣٣٩. ولئن كان الالتزام بالإعلان وبالتعاون التقني برهاناً جلياً على النية في حماية حقوق العمل الأساسية، فإنه من المهم كذلك التحقق من إدماج عدم التمييز والمساواة بشكل صريح في كافة المجالات ذات الصلة من الاتفاقات التجارية وفي إطار كافة أحكام التنفيذ. كما أنه من المهم أيضاً التركيز على المساعدة التقنية وبناء القدرات وإعداد آليات قوية للإنفاذ وحوافز إيجابية. ويمكن لكل هذه الأمور مجتمعة أن تساعد على ضمان أخذ حقوق العمل الأساسية في الحسبان في عملية التكامل الاقتصادي الإقليمي.

للشروع في وضع برنامج أنشطة تعاونية كالحلقات الدراسية وحلقات العمل التقنية والمؤتمرات العامة وزيارة المواقع. وقد عُقدت مؤتمرات بشأن مواضيع هامة تتصل بالتمييز في مكان العمل كالتصدي للتمييز المنهجي والفرقة المهنية إلى جانب أفضل الممارسات في التشريع والسياسات والبرمجة والتنفيذ¹⁰².

٣٣٨. كما سجلت اتفاقية التعاون بين دول أمريكا الشمالية في مجال العمل بعض التحسينات فيما يتصل بممارسات التمييز. وهناك حالة مثيرة للاهتمام هي حالة رفعت فيها منظمات غير حكومية مكسيكية وأمريكية شكوى بسبب تعرض نساء عاملات للاختبار الإجباري وللفضل من الوظيفة في حالة الحمل. وأدت الشكاوى إلى تنظيم سلسلة

¹⁰² انظر:

Government of Canada: *Ministerial Council Report on the three-year review of the Canada-Chile Agreement on Labour Cooperation*, Dec. 2002, at www110.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/aicdt_ialc/2003_2004/report_english.htm

¹⁰³ انظر: S. Polaski, op. cit

٢- تقدم الشركاء الاجتماعيين

العمل في القطاعين الخاص والعام عام ١٩٩٢ من أجل تعزيز الوعي بالفوائد التي يعود بها تكافؤ فرص العمل في مكان العمل على المنشآت، قام - بالاشتراك مع رابطة خدمات التوظيف والاستشارة - بوضع مطبوعة تستهدف وكالات التوظيف وتسعى إلى التخلص من الممارسات التمييزية^{١٠٥}.

٣٤٥. وهناك عدد متزايد من منظمات أصحاب العمل التي تعد مبادئ توجيهية وأدوات في جميع أنحاء العالم لمساعدة المنشآت الأعضاء فيها على وضع خطط وسياسات لمكان العمل تهدف إلى توفير فرص متكافئة لمختلف المجموعات. ويمثل المعيار المتعلق بالإعاقة ٢٠٠٥ و٢٠٠٧ مثلاً هاماً على ذلك، وهو معيار أطلقه منتدى أصحاب العمل المعني بالإعاقة، وهو عبارة عن رابطة أصحاب عمل تضم حوالي ٤٠٠ عضواً يوظفون حوالي ٢٠ في المائة من القوة العاملة في المملكة المتحدة^{١٠٦}. إن المعيار بشأن الإعاقة هو أداة مرجعية تقم أداء أصحاب العمل وموردي الخدمات فيما يتعلق بالإعاقة، ويتمثل هدفها في مساعدة المنشآت والأعمال على معرفة وضعها وما تحتاج إليه من أجل إحراز التقدم وكيفية الوصول إلى ذلك. ويستمر هذا التمرين لتحديد النقاط المرجعية ثمانية أسابيع يتلقى خلالها المشاركون تقريراً تشخيصياً مفصلاً حول أدائهم مقارنة بأداء غيرهم من المشاركين. وفي عام ٢٠٠٥، شارك ثمانون عضواً، منهم ٢٦ ممن قيّموا أيضاً أداءهم حيال العرق والجنس. وقد أعلنت النتائج الكاملة لهذا التمرين من خلال تقرير خلص إلى أن الشركات تستثمر في الإعاقة بشكل أقل بكثير من استثمارها في تعزيز المساواة العرقية والمساواة بين الجنسين^{١٠٧}.

٣٤٦. إن المساواة بين الجنسين، وعلى وجه الخصوص قضايا كالترشح الجنسي أو التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية أو تعزيز المساواة بين كل من الرجل والمرأة في الحصول على الوظائف والفرص من أجل تطوير المسيرة الوظيفية، هي كلها قضايا استرعت اهتمام منظمات أصحاب العمل بشكل متزايد. ففي سري لانكا، ينعكس هذا الشاغل في المبادئ التوجيهية لسياسة الشركات بشأن الإنصاف/ المساواة بين الجنسين التي أعدها اتحاد أصحاب العمل في سيلان، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٦ (انظر الجزء الرابع، الفصل ١، القسم المتعلق "بترويج تكافؤ الفرص في مكان العمل"). وعلى نفس الغرار، يسعى اتحاد

٣٤٠. ركز تقرير زمن المساواة في العمل على أن إنجاز المساواة في مكان العمل للجميع يتوقف، إلى حد بعيد، على الالتزام الحقيقي والعمل المتسق لمنظمات أصحاب العمل والعمال. فالأثر المحتمل للشركاء الاجتماعيين في تعزيز المساواة في مكان العمل وخارجه هام للغاية نظراً لمشاركتهم في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية الأوسع التي تكون لها انعكاسات رئيسية على هياكل أسواق العمل وعلى الإدماج الاجتماعي والحد من الفقر.

٣٤١. وعلى غرار أي مؤسسة اجتماعية أخرى، يزرع الشركاء الاجتماعيون أيضاً إلى عكس وترسيخ الممارسات التمييزية التي تسود في محيطهم. والاعتراف بوجود مثل هذه الممارسات ومكافحتها في إطار هياكلهم الخاصة بهم ومن خلال المفاوضة الجماعية يشكلان خطوة أولى وأساسية في الاتجاه الصحيح.

منظمات أصحاب العمل

٣٤٢. إن أصحاب العمل ورباطاتهم وسياسات وممارسات تنمية وإدارة الموارد البشرية التي يتبعونها في مكان العمل هي أمور أساسية من أجل التغلب على التمييز في العمل.

٣٤٣. وتعتبر ممارسات وسياسات التوظيف التي تضمن اختيار أفضل مرشح للوظيفة أمراً حاسماً للأداء الجيد للمنشآت والأعمال. وبالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه الممارسات على التوصل إلى مجموعة غير مستغلة من المواهب المتعددة في الحالات التي تبرز فيها مواطن نقص في المهارات. وتشكل الإعلانات عن الوظائف عنصراً هاماً في ممارسات التوظيف، إذا أن وضع هذه الإعلانات بالشكل الصحيح هو الخطوة الأولى باتجاه جذب أفضل المرشحين المؤهلين، وتلافي حالات التمييز المكلفة. ويقدم الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة مثلاً مهماً حول كيفية معالجة هذه المشاكل من خلال التعاون الثلاثي وإذكاء الوعي وإظهار ذلك من خلال العمل. وينشر الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة، باعتباره جزءاً من حملة وطنية أوسع نطاقاً تعنى بالإعلانات عن الوظائف، مبادئ توجيهية ثلاثية بشأن الإعلانات غير التمييزية عن الوظائف. ويدعو الاتحاد الأعضاء إلى وضع إعلانات غير تمييزية على موقعه على الويب كنماذج مرجعية تتعلق بمختلف الفئات المهنية ومختلف فترات العقود (لوظائف لبعض الوقت أو وظائف مؤقتة أو وظائف لكامل الوقت)^{١٠٤}.

٣٤٤. ويمكن أن تساعد منظمات أصحاب العمل على إنشاء خدمات للتوظيف تكون في منأى عن التحيزات المتعلقة بالجنس أو العمر أو الإعاقة. ففي نيوزيلندا، مثلاً، قام إنتلاف التكافؤ في فرص العمل، وهو مبادرة استلهاها قادة أصحاب

¹⁰⁵ انظر:

Top Drawer Consultants: Tools for tapping into talent: A training resource for recruitment consultants (Auckland, EEO Trust).

¹⁰⁶ انظر: www.employers-forum.co.uk

¹⁰⁷ انظر:

Employers' Forum on Disability: The Disability Standard 2005: Benchmark report.

¹⁰⁴ انظر: www.sgemployers.com

الهيكلية الديمقراطية. غير أن البيانات ذات الصلة متفاوتة وهي في الغالب غير دقيقة وتسعى إلى التركيز على اللامساواة بين الجنسين في العضوية والتمثيل داخل النقابات، وليس على اللامساواة القائمة على العرق والإعاقة.

٣٥٠. وتظهر المعلومات المتاحة اتجاهاً مستمراً نحو نمو العضوية النسائية في النقابات في بعض البلدان وداخل قطاعات محددة. وتشير دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية ونشرت عام ٢٠٠٥ - وهي دراسة فحصت فيها عضوية نقابات العمال وتغطية المفاوضات الجماعية في عدد من البلدان - إلى أن معدلات الكثافة النقابية النسائية أعلى من معدلات الكثافة النقابية لدى الرجال في حوالي نصف البلدان التي شملتها الدراسة في مختلف الأقاليم (تظهر الأرقام الخاصة ببلدان مختارة في الجدول ٣-٦)^{١١٢}. وتؤكد دراسة أجريت مؤخراً هذا الاتجاه في العالم الصناعي: ففي حين أن كندا والمملكة المتحدة وأيرلندا تتمتع تقريباً بنفس معدلات العضوية النقابية لكل من الرجال والنساء، تشهد السويد والنرويج وفنلندا معدلات أعلى لدى النقابات النسائية^{١١٣}.

٣٥١. إن هذا التقدم السريع في عضوية النقابات النسائية وكثافتها في بلدان وقطاعات محددة يعكس تعلق النساء المتزايد بالعمل بأجر وحصص النساء الأعلى في الخدمات العامة في البلدان النامية والصناعية على حد سواء واعتماد سياسات للتكافؤ في الفرص. وقد يكون توسع النشاط النقابي في قطاع الخدمات الذي كان أقل تنظيمياً في السابق، إلى جانب تراجع معدلات التنظيم في قطاع الصناعة ذي الغالبية الذكورية، قد ساهم في زيادة تقدم معدلات الكثافة النقابية النسائية^{١١٤}.

٣٥٢. وحتى تتمكن نقابات العمال من الاستفادة من مكاسب عضوية النقابات النسائية، سيكون من المحتم معالجة الظروف الخاصة للعاملات، مثل التحيزات الجنسانية في هياكل الأجور ونظم تحديد الأجور أو اللامساواة في معاملة العمال الموسميين والعمال لبعض الوقت الذين تكون غالبيتهم من النساء^{١١٥}. إن الحملة العالمية الخمسية للمساواة في الأجور التي استهلتها الهيئة الدولية للخدمات العامة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ تظهر أن الإنصاف في الأجور الناتج عن مكاسب الأجور من الأعضاء النساء يمكن

أصحاب العمل في كينيا، الذي يعتبر نفسه والرابطات الأعضاء فيه بأنهم أصحاب عمل إيجابيون، يسعى إلى تشجيع توازن جنساني في تكوين مجلس إدارته، بالرغم من أنه يعترف بصعوبة هذه المهمة بسبب الأعداد الصغيرة للروساء التنفيذيين من النساء. أما فيما يتعلق بالتحرش الجنسي، فإن الاتحاد يشجع المنظمات الأعضاء فيه على اعتماد سياسة بشأن هذا الموضوع ويقدم التوجيه بشأن الأهداف والعناصر الأساسية لمثل هذه السياسة. وهذا يتجاوز ما يتطلبه القانون بشأن أخلاقيات الموظفين الحكوميين لعام ٢٠٠٣ والذي يجعل التحرش الجنسي فعلاً إجرامياً، ولكن ذلك ينطبق على الموظفين الحكوميين وحدهم^{١١٦}.

٣٤٧. وفي الفلبين، اتخذ اتحاد أصحاب العمل مجموعة من المبادرات تشمل توثيق ونشر الممارسات الجيدة بشأن التدابير المتعلقة بالتوفيق بين العمل والحياة وإجراء تحليلات لجدوى تكاليف هذه البرامج والربط الشبكي مع وكالات كرابطة إدارة شؤون الموظفين في الفلبين. وهذه المبادرات معدة لإقناع المنظمات الأعضاء في الاتحاد بالفوائد التي تنبأت من اعتماد تدابير للتوفيق بين العمل والعائلة بالنسبة للعمال المعنيين وأسرهم، وبالنسبة للشركات وإرضاء الزبائن^{١١٧}. وفي نيوزيلندا، يعمل الائتلاف المذكور أنفاً على تعزيز اعتماد تدابير تهدف إلى تخفيف التوتر بين الحياة العملية والأسرية من خلال الاعتراف بالإنجازات الكبيرة التي حققها أصحاب العمل في هذا الميدان من خلال المكافآت السنوية لائتلاف التكافؤ في فرص العمل والحياة^{١١٨}.

٣٤٨. وتعد المنظمة الدولية لأصحاب العمل مجموعة موسعة من المعارف في مجال المساواة بين الجنسين واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وفي منشورها بعنوان "المنهجيات والسياسات لتعزيز روح تنظيم المشاريع: دليل لمنظمات أصحاب العمل"، تحدد المنظمة العوائق التي تحد من قدرة منظمات المشاريع على تطوير منشآتهن وتوسيعها، كما تبين الكيفية التي يمكن بها لمنظمات أصحاب العمل أن توفر تمثيلاً أفضل وتوفر خدمات الدعم^{١١٩}.

الاتجاهات في التنظيم النقابي

٣٤٩. إن تزايد تمثيل المجموعات الناقصة التمثيل في العادة في عضوية نقابات العمال وقياداتها يشير إلى وجود المزيد من الاستراتيجيات المنظمة الإدماجية والمزيد من

¹¹² انظر:

S. Lawrence; J. Ishikawa: *Social dialogue indicators – Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Working Paper No. 59, Policy Integration Department, Bureau of Statistics and Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department (Geneva, ILO, 2005).

¹¹³ انظر: J. Visser: "Union membership statistics in 24 countries", in *Monthly Labor Review*, Jan. 2006, table 4, p. 46.

¹¹⁴ انظر:

Statistics Canada: "Study: The union movement in transition", in *The Daily*, 31 Aug. 2004, at [www.statcan.ca/Daily/English/040831b.htm](http://www.statcan.ca/Daily/English/040831/d040831b.htm).

¹¹⁵ انظر: J. Visser, op. cit., p. 47.

¹⁰⁸ مكتب العمل الدولي، انظر:

Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries (Geneva, 2005), ACT/EMP No. 43, pp. 36–37.

¹⁰⁹ مرجع سابق، pp. 62-66. *ibid.*

¹¹⁰ انظر: www.eostrust.org.nz.

¹¹¹ انظر: IOE submission to the 2007 Annual Review under the Declaration follow-up; www.ioe-emp.org/en/policy-areas/gender/index.html.

الجدول ٣-٦: الكثافة النقابية حسب الجنس والقطاع، بلدان مختارة (نسب مئوية)

البلد	السنة	الجنس	الكثافة العامة (إجمالي العضوية/ الاستخدام بأجر) ^١			
			الزراعة	الصناعة	البناء	الخدمات العامة
موريشيوس	2002	ذكور	76.1	11.5	4.3	47.3
		إناث	68.9	7.3	0.2	18.2
		المجموع	74.6	9.2	4.1	38.3
البرازيل	2001	ذكور	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
		إناث	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
		المجموع	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
كندا	2003	ذكور	15.8	33.9	36.5	16.8
		إناث	5.3	19.2	5.2	12.0
		المجموع	13.1	29.7	32.9	14.4
مصر	2003	ذكور	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
		إناث	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
		المجموع	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
هنغاريا	2003	ذكور	6.0	13.4	2.4	10.3
		إناث	7.7	14.0	7.6	9.2
		المجموع	6.4	13.6	2.8	9.8
أيرلندا	2003	ذكور	11.0	42.7	34.4	71.0
		إناث	5.0	36.3	14.3	27.1
		المجموع	10.0	40.7	33.3	41.6
الفلبين	2003	ذكور	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
		إناث	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.
		المجموع	غ. م.	غ. م.	غ. م.	غ. م.

^١ قاسم الاستخدام هو الاستخدام بأجر، باستثناء حالة هنغاريا حيث إن الاستخدام المبلغ عنه هو وحده الميسر للكثافة حسب القطاع؛ وفي حال الكثافة الإجمالية، أخذ إجمالي الاستخدام كقاسم. غ. م.: غير متوفر

المصدر:

S. Lawrence; J. Ishikawa: *Social dialogue indicators – Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Working Paper No. 59, Policy Integration Department, Bureau of Statistics and Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department (Geneva, ILO, 2005).

والمعرضين بشكل خاص إلى التمييز، مثل العمال في القطاع غير المنظم، من خلال استراتيجيات وأشكال تنظيم غير تقليدية، هو تطور مشجع آخر، كما يتمثل ذلك في انضمام رابطة النساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص مؤخراً إلى الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة في عام

استخدامها باعتبارها استراتيجية تنظيم فعالة للعاملات مع آثار إيجابية بالنسبة إلى النقابة ككل^{١١٦}.

٣٥٣. إن الاتجاه القائم داخل الحركة العمالية الوطنية والدولية للتكيف مع العمال الذين لا ينتمون إلى منظمات

^{١١٦} انظر: A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares, op. cit.

٣٥٦. وفي سان باولو، البرازيل، وقع الاتحاد الذي يمثل العمال في مجال التجارة اتفاقاً جماعياً مع إحدى أكبر شركات المدينة في قطاع التجارة حيث تم تخصيص ٢٠ في المائة من المناصب للعمال السود.

المفاوضة الجماعية: ما الجديد؟

العمل والأسرة

٣٥٧. يضع عدد متزايد من نقابات العمال، لا سيما في البلدان الصناعية، قضية تدابير التوفيق بين العمل والأسرة في جدول أعمال مفاوضاتهم باعتبارها وسيلة فعالة لزيادة العضوية (انظر الإطار ٣-١٣). وفي أمريكا اللاتينية، بدأ التقدم في الظهور مع إدراج بنود تتجاوز ما تستلزمه القوانين الوطنية من متطلبات في الاتفاقات الجماعية (انظر الإطار ٣-١٤).

٣٥٨. بيد أن هذه القضايا لا تزال غائبة عن برامج المفاوضة الجماعية في العديد من البلدان الأخرى، بما في ذلك الدول الأعضاء الجديدة في الاتحاد الأوروبي مثل قبرص والجمهورية التشيكية وأستونيا ورومانيا^{١١٦}.

٣٥٩. يشكل تمويل خدمات الرعاية النهارية أو تقديمها في مكان العمل اتجاهًا يتزايد في البلدان التي تتمتع بنظم اتفاقات جماعية ذات طابع مؤسسي، وبدأت مثل هذه الأحكام تتوسع بصورة تتجاوز المتطلبات التي ينص عليها القانون في بلدان منها بلدان أمريكا اللاتينية (انظر الإطار ٣-١٤). إلا أن البرازيل شهدت زيادة في إعانات دار الحضانة في المنشآت الكبيرة التي تنشط فيها نقابات العمال فقط. وفي الاتحاد الأوروبي، يقوم اتفاق جماعي على مستوى المنشأة يغطي ١٨٥٠٠ عامل في الاتصالات في اليونان بتغطية نفقات الرعاية النهارية^{١١٧}. وقد وجدت دراسة عن الاتفاقات الجماعية في إيطاليا العديد من مرافق الرعاية النهارية الخاصة بالشركات، لا سيما في المنظمات التي تضم معدلات عالية من النساء العاملات كالمستشفيات ومراكز الاتصال وشركات التأمين^{١١٨}. وأشارت دراسة أجرتها هولندا في عام ٢٠٠٣ إلى زيادة ملحوظة في عدد الاتفاقات الجماعية التي تتضمن أحكاماً بشأن رعاية الأطفال، مع ٨٥ في المائة من الاتفاقات الجماعية التي تغطي شركات كبرى ويرجح أنها تشمل مثل هذه الأحكام و٤٠ في المائة من تلك التي تغطي منشآت أصغر حجماً، مما يمثل زيادة بنسبة أربعة أضعاف منذ التسعينات^{١١٩}.

٣٦٠. وفي إيطاليا، نص العديد من الاتفاقات على مستوى الشركات على توفير مستشارين في مجال الأمومة والأبوة

١١٧٢٠٠٦. والآن، أصبحت رابطة النساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص عضواً في الاتحاد الدولي الجديد لنقابات العمال.

٣٥٤. ويبدو أن نقابات العمال تمثل الأقليات العرقية والإثنية بشكل أفضل في بعض البلدان الصناعية. فخلال العقد الماضي، مثلاً، شهد الزوج في المملكة المتحدة أعلى معدلات في العضوية النقابية (٣٣ في المائة) بين كافة المجموعات، بمن فيهم البيض (٢٩ في المائة)^{١١٨}. وبالنظر إلى التفاوت في الأجور بين العمال المنضمين إلى النقابات وأولئك غير المنضمين والبالغ ٣٢ في المائة، هناك دافع كبير لتوفير التمثيل للعمال من الأقليات^{١١٩}. وفي الولايات المتحدة، كانت المعدلات النقابية للأمريكيين الزوج من أصل أفريقي رجالاً (١٨ في المائة) ونساءً (١٥ في المائة) في عام ٢٠٠٣ من بين أعلى المعدلات مقارنة بالعمال البيض من الرجال (١٤ في المائة) والنساء (١١ في المائة)^{١٢٠}.

٣٥٥. وفي فرنسا تعمل نقابات العمال على زيادة تمثيل الأقليات الإثنية ضمن هيكلها الداخلية - رداً على الاضطرابات الاجتماعية التي شهدتها الضواحي الحضرية في نهاية عام ٢٠٠٥ - بهدف تعزيز قدرة الحركة العمالية على معالجة ما يعانونه في مكان العمل. وقد اتخذ الاتحاد العام للعمل خطوات لزيادة عدد المهاجرين في مجلسه التنفيذي، وأجرى الاتحاد الفرنسي الديمقراطي للعمل دراسة حول مدى التمييز العنصري في مكان العمل لزيادة الوعي بين أعضائه والبدء في تغيير وجهات نظرهم، كما عدل الاتحاد الوطني للنقابيين المستقلين نظامه الداخلي وشارك في إرشاد ممثليه بشأن المسائل المتعلقة بعدم التمييز والمساواة^{١٢١}.

١١٧ انظر:

Self Employed Women's Association (SEWA): "SEWA Joins the ICFTU", electronic newsletter, No. 8, July 2006, at www.sewa.org/newsletter/enews8.htm.

١١٨ انظر:

H. Grainger: *Trade union membership 2005* (London, Department of Trade and Industry, 2006); H. Grainger; H. Holt: *Trade union membership 2004* (London, Department of Trade and Industry, 2005), both at www.dti.gov.uk.

١١٩ انظر:

Commission for Racial Equality (CRE): "TUC Black Workers Conference - Trevor Phillips' speech", 12 Apr. 2003, at www.cre.gov.uk/Default.aspx.LocID=0hgnew04y.RefLocID=0hg00900c002.Lang=EN.htm.

١٢٠ انظر:

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO): "The union difference: Unions are important for minorities", at www.aflcio.org/joinaunion/why/uniondifference/uniondiff12.cfm.

١٢١ انظر:

Novethic.fr: *Les syndicats cherchent à mieux représenter les minorités ethniques*, at www.novethic.fr/novethic/site/dossier/index.jsp?id=99341.

١٢٢ انظر:

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): "Reconciliation of work and family and collective bargaining in the European Union" (Dublin, 2006), at www.eurofound.eu.int.

١٢٣ انظر: ibid., p. 23.

١٢٤ انظر: ibid., p. 37.

١٢٥ انظر: ibid., pp. 43-44.

الإطار ٣-١٣ الأحكام المتعلقة برعاية الأسرة في الاتفاقات الجماعية

فنلندا:

تعزز بعض الاتفاقات القطاعية استحقاقات العمال لفترات غياب مؤقتة قصيرة من العمل عندما يكون الأطفال دون سن العاشرة مرضى.

اليونان:

إن الاتفاق الوطني المهني الجماعي لعام ١٩٩٩ الذي يغطي ٤٠٠٠ عامل في جميع مكاتب كتاب العدل يقدم للأمهات العاملات إجازة يومية لمدة ساعتين عمل مدفوعتين للسنتين الأوليين بعد الولادة وساعة عمل واحدة مدفوعة للسنتين التاليتين. ويمكن للأب أن يستفيد من هذه الإجازات إذا قررت الأم عدم الاستفادة منها. وتسمح شركة كوسموت، وهي شركة تعنى بالاتصالات الخلوية، بانتئين وثلاثين ساعة من الإجازات السنوية للموظفين الذين يلاحقون تقدم أولادهم في المدرسة.

إيطاليا:

توفر الاتفاقات الجماعية على مستوى الشركات للموظفين إجازات للاهتمام بالأشخاص المرضى من أفراد عائلتهم أو المعوقين أو المدمنين على المخدرات.

كندا:

أدرجت في الاتفاقات الجماعية في القطاعين العام والخاص أحكام تتعلق بإجازات تُمنح للموظفين لمراقبة أفراد عائلاتهم إلى مواعيد الرعاية الصحية أو حضور حفلات التخرج أو الدعاوى القضائية.

المصدر:

Finland, Greece, Italy – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: "Reconciliation of work and family and collective bargaining in the EU" (Dublin, 2006), at www.eiro.eurofound.eu.int; Canada – K. Bentham: "Labour's collective bargaining record on women and family issues", in G. Hunt; D. Rayside (eds.): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, forthcoming).

مبادئ توجيهية للتفاوض بشأن ترتيبات العمل عن بعد مع أصحاب العمل^{١٢٨}.

٣٦٣. وبالنسبة إلى إجازة الأمومة أو إجازة الوالدية، هناك توجه حديث لتوسيع نطاق الأحكام المتعلقة بالرعاية الأسرية، كإجازة الرعاية الأسرية وإعانات إجازة الوالدية والإجازة الأبوية بشكل يتجاوز متطلبات القانون. ففي كندا، مثلاً، التي ينص قانونها على تغطية ٥٥ في المائة من راتب العامل، رفع الكثير من الاتفاقات الجماعية هذه الزيادة إلى ٩٣ في المائة^{١٢٩}. كما أصبحت أشكال الإجازات التي تركز على رعاية الأطفال أو المسنين أكثر شيوعاً بشكل متزايد. وهذا أمر مهم بشكل خاص في ضوء الرعاية التي يقدمها "الجيل المشطور" الذي يهتم بالأهل المسنين من ناحية وبالأولاد من الناحية الأخرى^{١٣٠}.

٣٦٤. وتشكل أحكام تمديد الإجازة لتشمل الآباء اتجاهاً آخر يمكن تبيته. ففي البرازيل وشيلي وباراغواي، تنص

انظر: 128

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: op. cit., pp. 28 and 47.

انظر: 129

Government of Canada: "Work and family provisions in Canadian collective agreements", Ch. II, A. Maternity leave, at www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/spila/wlb/wfp/11Maternity_Leave.shtml&hs=.

انظر: 130

K. Bentham: "Labour's collective bargaining record on women and family issues", in G. Hunt; D. Rayside (eds.): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, forthcoming).

للمحافظة على الاتصال مع الموظفين الغائبين أو تنظيم دورات إرشادية أو منعشة للذاكرة للموظفين الذين يعودون بعد إجازة أمومة أو فترات طويلة من الإجازة الوالدية^{١٣١}.

٣٦١. وينتشر العمل لبعض الوقت أو العمل الموسمي أو العمل عن بعد وغير ذلك من الترتيبات المرنة في كافة البلدان الصناعية. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى فوائد إيجاد توازن بين العمل والحياة الأسرية وفي نفس الوقت احتمال نشوء معيقات فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنظيم نقابات العمال. وفي كندا، أحرز تقدم كبير في توسيع نطاق إعانات الرعاية الصحية والإجازات المرضية وتغطية الإجازات ودفع الإجازات للعاملين لبعض الوقت، في حين أن التقدم كان أكثر محدودية فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية والأمن الوظيفي والأجور^{١٣٢}.

٣٦٢. وظهر العمل عن بعد كقضية من قضايا المفاوضة الجماعية للشركاء الاجتماعيين في العديد من دول الاتحاد الأوروبي، بما فيها النرويج وإسبانيا والمملكة المتحدة. وفي أيرلندا والبرتغال، تلزم نقابات العمال بالحذر حيال العمل عن بعد وترتيبات العمل المرنة بسبب خشيتها من أن يؤدي ذلك إلى زيادة العمالة العارضة. وفي حين أن ترتيبات العمل عن بعد نادرة في أيرلندا، فقد وضع عدد من نقابات العمال

انظر: 126. ibid., p. 37.

انظر: 127

Manitoba Federation of Labour: Brief to the House of Commons Federal Labour Standards Review Commission (Sep. 2005), at www.fl-s-ntf.gc.ca/en/sub_fb_25.asp.

الإطار ٣-١٤

بنود بشأن تدابير التوفيق بين العمل والأسرة في الاتفاقات الجماعية،
بلدان مختارة في أمريكا اللاتينية، ١٩٩٦-٢٠٠١

الحمل

- تمديد الفترة التي يمكن خلالها حماية النساء الحوامل من التسريح (البرازيل)
- خفض عدد ساعات عمل النساء الحوامل (البرازيل)
- إجازة لإجراء فحوصات قبل الولادة (البرازيل)
- إجازة بالإضافة إلى الحماية من التسريح في حالة الإجهاض المفاجئ (البرازيل)

إجازة الأمومة

- دفع مبالغ إضافية للأجر (باراغواي) وضمانات بالحصول على أجر كامل خلال إجازة الأمومة (أوروغواي)
- تمديد إجازة الأمومة حتى ٣٦ يوماً بعد المدة التي يحددها القانون (باراغواي)
- إجازة الأمومة في حالة الأطفال غير المولودين (الأرجنتين)
- تمديد الإجازة في حالة الولادات المتعددة أو الأطفال المعوقين (الأرجنتين)

الإرضاع من الثدي

- تمديد الاستراحات اليومية الخاصة بالإرضاع (الأرجنتين وباراغواي وأوروغواي)
- تمديد الفترة التي تكون عمليات الإرضاع اليومية مسموحة خلالها (البرازيل وأوروغواي)

رعاية الأطفال

- إجازة لمراقبة الأطفال لأسباب صحية أو تعليمية (البرازيل)
- إجازة تصل حتى أربع ساعات يومياً في حالة مرض طفل لم يبلغ عامه الأول (شيلي)
- تمديد فترة استحقاق رعاية الأطفال (البرازيل وباراغواي)

الإجازة الأبوية

- العمل بنظام الإجازة الأبوية (أوروغواي وجمهورية فنزويلا البوليفارية)
- تمديد فترة الإجازة الأبوية (البرازيل وشيلي وباراغواي)
- حماية الأب من التسريح في حالة ولادة طفل (البرازيل)
- توسيع نطاق رعاية الأطفال ليشمل الآباء (البرازيل)

التبني

- توسيع نطاق الحقوق الأبوية للآباء والأمهات الذين يتبنون الأطفال (البرازيل وباراغواي)

إجازة لتقديم الرعاية

- إجازة تُمنح في حالة إصابة قريب حميم بمرض خطير (شيلي وباراغواي)

المصدر:

L. Abramo; M. Rangel: *Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina* (Brasilia, ILO, 2005), p. 49.

أن يعزز التصورات المتصلة بالدور الأول للنساء في تربية الأطفال، وبالتالي يعزز التمييز المهني تبعاً للجنس، كما هو ملحوظ في أيرلندا والسويد^{١٣٢}.

٣٦٥. وبالإضافة إلى تعزيز أحكام الإجازة للآباء، فإن التشجيع على استخدام هذه الأحكام والتصدي لفجوة الأجور بين الجنسين والتمييز المهني هي كلها خطوات ضرورية لضمان الوصول إلى أهداف أحكام الإجازة الوالدية.

الاتفاقات الجماعية على إجازة الأبوة متجاوزة المستلزمات القانونية. وكما ذكر سابقاً، فإن استخدام الآباء لمثل هذه الأحكام لم يكن بالنسبة التي استخدمتها بها الأمهات لأن فجوة الأجور بين الجنسين غالباً ما تلزمهم بقبول الإجازة كخيار اقتصادي أفضل للعائلة^{١٣١}. إن عدم وجود أحكام معدة بشكل جيد للآباء فيما يتعلق بالإجازة الوالدية يمكن

¹³² انظر:

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: op. cit., p. 29.

¹³¹ انظر: ibid.

الإنصاف في الأجور

وعلى المستوى الوطني، تتضمن معظم الاتفاقات في القطاع العام بنداً بشأن التكافؤ في الفرص يشير إلى الإعاقة. وفي النزوح، يشمل الكثير من الاتفاقات بنوداً محددة تركز على تكييف العمل للموظفين المسنين وذوي الإعاقات الصحية. وفي هولندا، يشمل ثلث الاتفاقات لوائح تعالج القضايا المتعلقة بإعادة إدماج واختيار الأشخاص المعوقين¹³⁷.

٣٧١. وفي بلجيكا، تشمل أربعة اتفاقات قطاعية وطنية أحكاماً بشأن مسائل الإعاقة. وفي أيرلندا، أبدى الشركاء الاجتماعيون التزاماً قوياً بتلبية احتياجات الأفراد المعوقين في الاتفاقات الجماعية (انظر الإطار ٣-١٧)¹³⁸.

السود والأقليات الإثنية والعمال المهاجرون

٣٧٢. أحرز تقدم واضح في المملكة المتحدة، فيما يتصل بالأحكام المتعلقة بالسود والأقليات الإثنية والعمال المهاجرين، مع وجود ٥٠ في المائة من نقابات العمال التي يغطيها تدقيق المساواة الخاص بمؤتمر نقابات العمال لعام ٢٠٠٥ والذي أفاد بوجود بعض التحسينات في هذا المجال. وأشار ٣٥ في المائة من نقابات العمال التي تم استقصاؤها إلى أحكام تضمن الوصول إلى الترقية والتدريب والتقدم في المسيرة الوظيفية بشكل متساو، في حين أفاد ٣١ في المائة عن اتفاقات تعالج التمييز العنصري في مكان العمل. وقد نجحت نسب مئوية صغيرة ولكن هامة، من النقابات في التفاوض بشأن الأحكام التي تسمح لأعضائها بإعادة تنظيم الإجازات لتتكيف مع السفر لزيارة أفراد العائلة في الخارج (٢٧ في المائة) والالتحاق بالتدريب اللغوي (١٣ في المائة) والاعتراف بالمؤهلات الأجنبية (١٠ في المائة)، وكل هذه الأحكام ذات أهمية كبيرة بالنسبة للعمال المهاجرين¹³⁹.

٣٧٣. وفي الولايات المتحدة، كافحت "يونايتهير"، التي تمثل أساساً العمال في مجال النسيج وتقديم الأطعمة والفنادق، من أجل أن تشمل الاتفاقات الجماعية حكماً يلتزم أصحاب العمل بموجبه بإبلاغ النقابة عندما يعلمون بزيارة شخص ما من مكتب الهجرة أو التجنيس¹⁴⁰. وفي حين بدأت المسائل المتعلقة بالعمال المهاجرين تظهر بشكل أبرز في برامج المفاوضات، فإن انتشار العمل بعقود من الباطن بين المهاجرين يجعل من الصعب مساعدتهم من خلال المفاوضات الجماعية.

٣٧٤. ومع زيادة هجرة العمال، من المتوقع أن تزيد أهمية الأحكام مثل تلك الواردة أعلاه. غير أنه قد يُنظر إلى العمال المهاجرين باعتبارهم خطراً على وظائف العمال المحليين أو

٣٦٦. وكما ذكر آنفاً، هناك اتجاه واضح، لاسيما في البلدان الصناعية، لإدماج شواغل الإنصاف في الأجور في الاتفاقات الجماعية (انظر الإطار ٣-١٥).

٣٦٧. إن إدراج اشتراطات الإنصاف في الأجور في مثل هذه الاتفاقات هو اعتراف مهم بأن القضاء على التمييز الجنسي في الأجور يشكل عاملاً محورياً لإنجاز المساواة بين الجنسين في مكان العمل. غير أن ترك قضية الإنصاف في الأجور برمتها لتبحث في سياق المفاوضات قد يعرض هذه القضية لخطر إخضاعها لشواغل أخرى. وقد أجرت كندا عام ٢٠٠٤ دراسة بشأن نظام الإنصاف في الأجور أبرزت أن النقابية أو صاحب العمل قد يساوم بصدد أهداف الإنصاف في الأجور أو يتخلى عنها بسبب التركيز على التوصل إلى "اتفاق"¹³³. وتشير دراسة حديثة العهد إلى ندرة الضمانات في كندا بشأن نظم الأجور المحايدة حيال الجنس في الاتفاقات الجماعية¹³⁴.

٣٦٨. ومن العوامل الأخرى التي تبين أن لها أثراً على حجم فجوة الأجور بين الجنسين المستوى الذي يتم عنده التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية - على مستوى المنشأة أم على مستوى القطاع - ودرجة التنسيق بين مختلف مستويات المفاوضات. وكلما كانت المفاوضات الجماعية أكثر لامركزية، اتسع التفاوت بين الأجور وبالتالي اتسعت فجوة الأجور بين الجنسين¹³⁵.

٣٦٩. وفي الوقت الذي يستمر فيه تقدم الالتزام بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة، سوف يحتاج الشركاء الاجتماعيون إلى الداب على استكشاف أساليب جديدة لإنفاذ هذا الحق بأفضل طريقة سواء أكان ذلك خارج سياق المفاوضات الجماعية أم داخله. إن الحملة التي استهلتها الهيئة الدولية للخدمات العامة بشأن الإنصاف في الأجور عام ٢٠٠٢ والتي أجري تقييمها مؤخراً¹³⁶، توفر بعض التوجيهات المفيدة في هذا الصدد (انظر الإطار ٣-١٦).

الإعاقة

٣٧٠. تضمنت بعض الاتفاقات الجماعية على مستوى القطاع أو الشركة أحكاماً بشأن الإعاقة في معظم بلدان الاتحاد الأوروبي. وفي المملكة المتحدة، تتم معالجة القضايا المتعلقة بالإعاقة على شكل تشاوري على مستوى مكان العمل، مع وضع سياسات للتكافؤ في الفرص بشكل مشترك.

¹³⁷ انظر:

EIROnline: "Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners", 2001, at www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html.

¹³⁸ انظر: *ibid.*

¹³⁹ انظر: Trades Union Congress (TUC): *TUC Equality Audit 2005* (London, TUC, 2005), at www.tuc.org.uk, pp. 32-33.

¹⁴⁰ انظر:

N. David: "Migrants get unions back to basics", in *Labour Education* (Geneva, ILO), 2002/4, No. 29, at www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/12.pdf.

¹³³ انظر: Pay Equity Task Force, op. cit.

¹³⁴ انظر: K. Bentham, op. cit.

¹³⁵ انظر:

J. Plantenga; C. Remery: "The gender pay gap. Origins and policy responses", coordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission (EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, July 2006), at www.reteparioportunita.it/Rete_Pari_Oportunita/UserFiles/n_ews/report_pay_gap_economic_experts.pdf.

¹³⁶ انظر:

A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: op. cit.

الإطار ٣-١٥

التفاوض بشأن الإنصاف في الأجور: آخر التطورات

في قبرص، أرسلت وزارة العمل والضمان الاجتماعي تعميماً إدارياً إلى جميع الشركاء الاجتماعيين تطلب إليهم فيه فحص وتعديل أحكام الاتفاقات الجماعية المتناقضة مع قانون المساواة في الأجور لعام ٢٠٠٢.

وفي فرنسا، حدد القانون رقم ٣٤٠-٢٠٠٦ الصادر بتاريخ ٢٣ آذار/ مارس ٢٠٠٦ بشأن المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة تاريخاً لهدف يمتد على مدار خمسة أعوام (٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠) للقضاء على الفجوة القائمة بين الأجور. ويعزز هذا القانون الالتزام الحالي لأصحاب العمل بإجراء مفاوضات بشأن المساواة في المهنة من خلال إدراج تدابير تخول، مثلاً، وزير العمل بأن يتدخل ويستهل المفاوضات حيثما لم تجر مفاوضات، وأن يجعل من مثل هذه المفاوضات اشتراطاً قبل أن يدخل الاتفاق الجماعي حيز التنفيذ. كما يسعى القانون إلى التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية وإلى تحسين سبل حصول النساء على التدريب المهني كوسيلة لترويج المساواة في الأجور.

وفي سنغافورة، يؤكد الإعلان الثلاثي بشأن المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي في القيمة التزام الحكومة والشركاء الاجتماعيين بالمبدأ الوارد في الاتفاقية رقم ١٠٠. كما وافق الشركاء الثلاثيون على إدراج فقرة مناسبة في الاتفاقات الجماعية لضمان التزام أصحاب العمل بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة.

الإطار ٣-١٦

حملة الهيئة الدولية للخدمات العامة بشأن الإنصاف في الأجور

إن حملة الإنصاف في الأجور التي استهلتها الهيئة الدولية للخدمات العامة في عام ٢٠٠٢ لتعزيز الإنصاف في الأجور في الهيئات الفرعية المنتمية لهذه الهيئة قدمت الكثير من الدعم على شكل مجموعة من الموارد والتدريب وتوجيه الخبراء وتسهيل الحملات المحلية للإنصاف في الأجور ورسالة إخبارية متخصصة حول هذه المسألة. وفيما يلي توصيات التقييم الأخير للحملة:

- الاستمرار في التدريب وبناء القدرات للمؤسسات الفرعية المحلية التي تعزز العنصر المكون "تدريب المدرب"؛
- تعزيز القدرة على تقييم الوظائف من خلال إعداد قاعدة بيانات من المواد وتطوير مواد لمساعدة نقابات العمال على اختيار الخبراء المستخدمين لمساعدة برامج تقييم الوظائف وتوفير قائمة توصي بالمستشارين من ذوي الخبرة في مجموعة متنوعة من اللغات؛
- توسيع برنامج الإنصاف في الأجور للتركيز على الأجر والتقييم المتعلق بالأداء وتطوير المهارات ورصد التوظيف واختيار وترويج القرارات وتوفير الدعم لإنشاء اللجان الثنائية والمتعددة الأطراف؛
- إذكاء الوعي بشأن فجوة الأجور القائمة بين الجنسين من خلال الحملات الترويجية والتفاوض بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بجمع المعلومات وتقاسمها، والتعاون المستمر مع منظمة العمل الدولية ودعم مبادرات الأبحاث مع الهيئات الخارجية؛
- استمرار التركيز على تقاسم المعارف من خلال الرسائل الإخبارية ومنتديات النقاش على الإنترنت والمناقشات الاستراتيجية على المستويين العالمي والإقليمي؛
- تقاسم الخبرة من خلال الترتيبات المزدوجة بين البلدان النامية والهيئات الفرعية ذات الخبرة في مجال الإنصاف في الأجور التابعة للهيئة الدولية للخدمات العامة مثلاً في أستراليا وكندا ونيوزيلندا والسويد والمملكة المتحدة؛
- استمرار التعاون مع منظمة العمل الدولية لزيادة آليات التعاون على المستوى الوطني، ودعم التشاور التقني بشأن نهج تقييم الوظائف الخالية من التحيز الجنسي، وذلك من أجل مساعدة نقابات العمال التي تود تقديم تعليقات بموجب ترتيبات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالرصد وزيادة فرص التدريب التي تدعمها منظمة العمل الدولية؛
- إبراز الرابط بين الإنصاف في الأجور وبرنامج مكافحة الفقر لا سيما فيما يتعلق بالأهداف الإنمائية للألفية، من خلال وضع مبادئ توجيهية لتنظيم الحملات وتشجيع المؤسسات الفرعية على تنظيم الحملات القائمة على الأهداف الإنمائية للألفية للبلدان.

المصدر:

A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: *Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign*, Oct. 2006, at www.world-psi.org.

المسؤولية الاجتماعية للشركات: إمكانية تحسين المساواة

٣٧٥. برزت برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات استجابة لأسواق العمل العالمية المنتشرة "كطريقة تأخذ من خلالها المنشآت أثر عملياتها على المجتمع بعين الاعتبار وتؤكد مبادئها وقيمتها في أساليبها وإجراءاتها الداخلية وفي تفاعلها مع الأطراف الفاعلة الأخرى سواء بسواء. إن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي مبادرة طوعية تحركها

كمصدر للفضى الاجتماعية. وقد حدد الاتحاد الدولي للعمال في قطاع البناء والخشب قائمة من الاستراتيجيات والتدابير لمواجهة هذه التحديات^{١٤١}.

^{١٤١} انظر:

International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW): *Trade Union Responses for a better management of migrant and cross-border work* (Geneva, 2004), at www.ifbww.org/files/migrantwork.pdf.

الإطار ٣-١٧

برنامج الازدهار والعدالة: الشركاء الاجتماعيون الأيرلنديون يعملون على مساعدة الأفراد المعوقين

إن برنامج الازدهار والعدالة هو اتفاق وطني ثلاثي لثلاث سنوات تم توقيعه في آذار/ مارس ٢٠٠٠، وينص هذا البرنامج على مساعدة الأفراد المعوقين:

- فريق عمل للتصدي للمساائل المتعلقة بمكان العمل، بما في ذلك الوضع التعاقدى والأجور؛
- إصلاح تشريعي: إعداد ونشر مشروع قانون بشأن الإعاقة؛
- تحسين سبل الوصول إلى الخدمات العامة: التزام الحكومة باتخاذ خطوات من شأنها تحسين سبل الوصول إلى الخدمات؛
- إحصاءات محسنة؛
- برامج تدريب مهني محسنة؛
- التزام بتحقيق هدف استخدام ٣ في المائة من الأشخاص المعوقين في الخدمة العامة؛
- تمويل الشركاء الاجتماعيين للمشاركة في مبادرات مشتركة لإذكاء الوعي وترويج الاستخدام؛
- تمويل أصحاب العمل لإجراء تكييفات في مكان العمل؛
- منح مقدمة لبرامج التدريب على زيادة الوعي بالإعاقة؛
- منح لتدريب/ إعادة تدريب الأفراد الذين يصابون بإعاقات في العمل.

المصدر:

EIROOnline: "Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners", 2001, at www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tm0102201s.html.

الدراسة الاستقصائية كذلك فيما لو أجريت هذه الدراسة قبل خمسة أعوام^{١٤٤}.

٣٧٨. يشير استعراض البنك الدولي^{١٤٥} لمدونات سلوك نحو مائة منشأة متعددة الجنسية إلى أن كل مدونة من المدونات الموضوعية في أربعة قطاعات من القطاعات الخمسة الخاضعة للدراسة (الملابس وملبوسات القدم والصناعة الخفيفة والأعمال الزراعية والنفط/ الغاز والتعدين)^{١٤٦} كانت تحتوي على الغالب على شكل من أشكال ضمان عدم التمييز والمساواة، وإن اختلف نطاق تطبيقها باختلاف الصناعة والشركة. وفي بعض الحالات، لم يغط هنا الضمان سوى ممارسات الاستخدام والتوظيف، في حين شمل في حالات أخرى سياسات التقدم في المسيرة الوظيفية. ويمكن أن تتصدى مدونات السلوك للقضايا التي لا تغطيها الاتفاقية رقم ١١١ أو القانون الوطني. فعلى سبيل المثال، يحظر العديد من الشركات العاملة في مجال التعدين والنفط/

١٤٤ انظر:

J. Ruggie: *Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 firms: Results of a survey*, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 28 (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006), at www.ksg.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_28_ruggie.pdf.

١٤٥ انظر:

The World Bank Group, *Corporate Social Responsibility Practice: "Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison"*, Parts I and II (Washington, DC, 2003 and 2004).

١٤٦ يبدو أن صناعة السياحة لا تزال في مراحلها الأولى لوضع المبادئ ومدونات السلوك الرسمية. وهذا يفسر المستوى المتدني لقضايا عدم التمييز والمساواة في مدونات السلوك في هذا القطاع.

المنشآت وتتصل بأنشطة تعتبر على أنها تتجاوز الامتثال للقانون^{١٤٧}.

٣٧٦. اتخذت مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات حتى اليوم أشكالاً متعددة تتراوح من مدونات السلوك المؤسسية وإجراءات الشهادات والتدقيق إلى الأطر الإدارية أو المبادرات الدولية الحكومية التي تتخذ بشكل مستقل أو جنباً إلى جنب مع رابطة الأعمال والمنظمات غير الحكومية والحكومات و/أو المنظمات الدولية.

٣٧٧. ومع الانتشار المتزايد لبرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات، ازداد النقاش حول المسؤولية الاجتماعية للشركات ودور المنشآت في المجتمع. وفي حين أن المسؤولية الاجتماعية للشركات لا تستطيع أن تحل محل الدور الحكومي^{١٤٨}، فإن لديها القدرة على تعزيز الامتثال لمعايير العمل وللسير قديماً ببرنامج عدم التمييز والمساواة. ويبدو أن المسؤولية الاجتماعية للشركات زادت الوعي بين المنشآت بأهمية عدم التمييز في عملياتها من خلال إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية والاتفاق العالمي للأمم المتحدة وغيرها من المبادرات. ووفقاً لدراسة استقصائية قامت بها الأمم المتحدة مؤخراً، بصرح الكثير من الشركات الخسماثة الأكبر في العالم أنها تعالج جزئياً المسائل المتعلقة بعدم التمييز والمساواة من خلال سياسات وممارسات الإدارة الخاصة بها. وكان من غير المرجح أن تكون نتائج هذه

١٤٧ مكتب العمل الدولي:

InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR), Governing Body doc. GB.295/MNE/2/1 (Mar. 2006), para. 1.

١٤٨ انظر: *ibid.*, para. 2.

ظروف عمل أفضل للحوامل في كوستاريكا، ووضع سياسة بشأن التكافؤ في فرص الاستخدام في إحدى المزارع في جنوب أفريقيا والتخلص من الحدود العمرية في الإعلانات عن الوظائف في فيتنام. وتشير الدراسة إلى أن التقدم حتى اليوم يميل إلى الاستناد إلى احتياجات الجنسين العملية مثل دفع إجازة الأمومة وحقوق ما بعد الولادة. غير أن الجهود لا تزال تتلصق فيما يتعلق بالتأثير على الاحتياجات الاستراتيجية للجنسين مثل التكافؤ في الفرص فيما يتعلق بوضع الاستخدام أو الترقية أو التدريب. وتشير الدراسة إلى الأثر القليل للقضاء على التحيز العنصري أو الديني في سياسات التوظيف والاختيار في جنوب أفريقيا والهند، وحول الأصوات المتعلقة بالتمييز ضد العمال المحليين لصالح العمال المهاجرين في المملكة المتحدة. كما تظهر الدراسة أن أصحاب العمل والمدققين والعمال ونقابات العمال غالباً ما لا يتنبهون لقضايا عدم التمييز والمساواة عند تطبيق المدونات، وتقدم عدداً من التدابير العملية لمعالجة هذه المسألة.

الغاز التي استعرضها البنك الدولي التمييز القائم على التوجه الجنسي أو على أسباب مثل الوزن أو الحالة الصحية.

٣٧٩. غير أن الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ لمنظمة العمل الدولية لا تذكران إلا عرضاً، وقد تكون الإشارة إليهما بشكل أكبر أمراً مفيداً، لا سيما في مواجهة تزايد المدونات المتباينة التي قد تؤدي إلى المزيد من الاضطراب في الشركات حيال المعايير التي ينبغي عليها أن تطبقها.

٣٨٠. أظهرت دراسة تقييمية للأثر أجرتها مؤخراً "مبادرة الأخلاقيات في التجارة"^{١٤٧}، وهي تحالف مؤلف من شركات ومنظمات غير حكومية ونقابات عمال ترصد التقدم من خلال نظام التقارير وعمليات الاستعراض، أظهرت أن التأثير على التمييز لم يكن مهماً كما هو الحال في مجالات أخرى كقضايا الصحة والسلامة وعمل الأطفال وساعات العمل والحد الأدنى للأجور.

٣٨١. وقد لوحظ بعض التقدم في خمسة أماكن عمل من أصل ٢٥ مكاناً. وتضمنت هذه الأخيرة جهوداً لتوفير

انظر: 147

S. Barrientos; S. Smith: *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?* (Institute of Development Studies, University of Sussex, 2006), at www.ethicaltrade.org; the report assessed cases in India (garment sector), Viet Nam (garments and footwear), South Africa (fruit), United Kingdom (horticulture) and Costa Rica (banana industry). The ETI Base Code requires that there be no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.



الجزء الرابع

إجراءات منظمة العمل الدولية: في الماضي والمستقبل

٣٨٢. يبدأ هذا الجزء من التقرير العالمي باستعراض أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال عدم التمييز والمساواة منذ عام ٢٠٠٣ ويمضي إلى التوصية بنشاط المتابعة خلال السنوات الأربع القادمة.

١- إنجازات منظمة العمل الدولية والتحديات التي تواجهها

خطة عمل بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

٣٨٣. إن خطة عمل المتابعة التي تبناها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٣، مع تشديدها على الحاجة إلى استمرار المكتب في نشاطه بخصوص فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والإعاقة وإلى توطيد هذا النشاط، قد حددت أولويتين مواضيعيتين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، وهما فجوة الأجور بين الجنسين والمساواة العرقية/ الإثنية وأبعادها الجنسانية^١. ويقوم هذا الخيار على أساس استمرار فجوة الأجور بين الجنسين وطابعها العالمي ناهيك عن ترسخ التمييز العرقي والإثني وارتباطه بالفقر. فالرواتب والأجور بالإضافة إلى آليات تحديد الرواتب هي أمور أساسية بالنسبة لولاية منظمة العمل الدولية، وهو مجال تحظى فيه منظمة العمل الدولية بخبرة معترف بها. وبالمثل فإن اجتثاث الفقر، بما في ذلك الفقر المزمن المصحوب بممارسات تمييزية، من خلال الترويج لمقومات العمل اللائق، يحتل مكان الصدارة في أولويات برنامج العمل الحالي لمنظمة العمل الدولية. وأخيراً وليس آخراً، فإنه على الرغم من أن هذه المواضيع كانت على الدوام الشغل الشاغل لمنظمة العمل الدولية، لم يكن ما اتخذ بصدها من إجراءات متسقاً دائماً.

تقليص فجوة الأجور بين الجنسين

٣٨٤. وكما يُبين آنفاً، فإن الاختلافات بين الجنسين من حيث مكاسب العمل هي سمة من السمات الدائمة في أسواق العمل أينما كان، ومواطن قلق متنام في السياسة العامة. وثمة عوامل عديدة مسؤولة عن هذا الوضع بما في ذلك التمييز القائم على الجنس في الأجور. وتوسع الاتفاقية رقم ١٠٠، وهي واحدة من صكوك منظمة العمل الدولية الأوسع نطاقاً من حيث المصادقة عليها، إلى التصدي لهذه المشكلة بضمان أن تلقى الوظائف المختلفة في المضمون والمتساوية في القيمة أجراً متساوياً.

تعزيز الإنصاف في الأجور

٣٨٥. لعل مفهوم "الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية" أحد أقل المفاهيم استيعاباً في نطاق العمل على محاربة التمييز. وكما يُبين آنفاً، فإن هذا الأمر في بعض البلدان هو انعكاس لقوانين ولوائح تنظيمية لا تزال تعطي تأويلات ضيقة لمبدأ الأجر المتساوي، إذ أنها تشير فقط إلى العمل "المماثل" أو "المشابه". وتكون فجوة الأجور بين الجنسين في العديد من البلدان، مخفية نتيجة الافتقار إلى ما يوثق به من بيانات عن الأجور مفصلة حسب الجنس. ولهذا يصبح من الصعوبة بمكان رصد الاتجاهات المتعلقة بحجمها وبالأسباب الكامنة وراءها مع مرور الوقت.

٣٨٦. وقد يواجه الشركاء الاجتماعيون صعوبات في استيعاب كل من مفهوم العمل ذي "القيمة المتساوية"

^١ مكتب العمل الدولي: متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: أولويات وخطط عمل للتعاون التقني، وثيقة مجلس الإدارة رقم GB.288/TC/4، (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٣)، الفقرات ١٥-٢٢.

إن "تشبيخ" القوى العاملة من الإناث في هذا القطاع قد اجتذب الشباب منهن، لا سيما العاملات المهاجرات بدون وثائق من البرازيل والرأس الأخضر مما يزيد في تدني الرواتب. وتعرب منظمات أصحاب العمل والعمال عن قلقها إزاء هذا الوضع إلا أنها تختلف في آرائها بخصوص أنسب سبل العمل. ويسعى هذا المشروع إلى تصحيح ما اعتور مهناً معينة من سوء تقييم وذلك من خلال استحداث مناهج لتقييم الوظائف خالية من التحيز الجنسي وتحديث نظم تصنيف المهن حسب القطاع والتي ترجع إلى مستهل السبعينيات وإعداد نظم أجور تستند إلى إجراءات ومعايير شفافة حيادية من الناحية الجنسانية. ولئن اتسمت هذه العملية بالمشقة فإن انخراط الشركاء الاجتماعيين فيها هو مفتاح الضمان بأن شواغل وأولويات كلا الطرفين تؤخذ بعين الاعتبار وبأن النتائج المترتبة عليها مقبولة لدى الجميع.

٣٩١. وما انفكت المنظمة الدولية للخدمات العامة وغيرها من اتحادات النقابات العالمية بالإضافة إلى منظمة العمل الدولية تلنقي جميعها سنوياً منذ عام ٢٠٠٠ للمشاركة في منتديات مدتها يوم واحد لمناقشة الإنصاف في الأجور. وترمي هذه المنتديات إلى (أ) تسهيل المشاركة بما استجد في عمل اتحادات النقابات العمالية بخصوص الإنصاف في الأجور وفي عمل منظمة العمل الدولية في إطار متابعة التقرير العالمي لمنظمة العمل الدولية بشأن زمن المساواة في العمل (٢٠٠٣) والقرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٤ بخصوص تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة. (ب) تخطيط استراتيجيات لبناء القدرات والملكية فيما يتصل بقضايا الإنصاف في الأجور فيما بين اتحادات النقابات العالمية وأعضاء نقابات العمال (ج) مناقشة كيفية تمكين منظمة العمل الدولية من المساعدة في هذه العملية على أكمل وجه.

سياسات عمالة تراعي المنظور الجنساني

٣٩٢. إن تقليص فجوة الأجر بين الجنسين يعني، على نحو ما أشير إليه أعلاه، تطبيق جملة من التدابير المتعلقة بالسياسة العامة، بما في ذلك التدخل من أجل الإنصاف في الأجر وتعزيز التكافؤ في فرص الحصول على الإرشاد بشأن الوظيفة والتدريب المهني واعتماد تدابير للتوفيق بين العمل والأسرة. فغالباً ما لا تراعي سياسات العمالة وبرامجها نوع الجنس، أي أنها لا تأخذ الظروف الخاصة بالنساء والرجال واحتياجاتهم في الحسبان، ولهذا تقود إلى عدم تكافؤ الفرص والنتائج وتحد من فاعلية السياسات المتبعة. وقد توضع في بعض الأحيان برامج محددة الهدف موجهة لفئات معينة من النساء تقوم على آراء نمطية في وظائف تستطيع النساء أن يؤدنها بشكل أمثل أو أنها قد تكون أكثر "ملاءمة" لهن، وفي المحصلة ينتهي الأمر بهن في وظائف منخفضة الأجور لا مستقبل لها ويكون فيها عرض فائض من العاملين.

٣٩٣. ولتقويم هذا الوضع، سعت منظمة العمل الدولية إلى تقديم النصح لوزارات العمل فيما يتعلق بتصميم سياسات العمالة الوطنية وتطبيقها. وخير مثال على ذلك المشروع

والكيفية التي قد تفضي بموجبها هيكل الرواتب وممارسات الأجور إلى سوء تقييم وظائف النساء. وبينما يعترف الشركاء الاجتماعيون في حالات أخرى بهذه المشكلة، فإنهم قد يرون أن التدابير المواتية للحياة العائلية أو تقديم العون والإرشاد للنساء في مواقع الإدارة بهدف خرق "السقف الزجاجي" هي أكثر إلحاحاً واتصالاً بتحسين وضع النساء في أماكن العمل. وفي جميع الحالات، فإن التكاليف المترتبة على الإنصاف في الأجور مسألة تثير قلقاً عظيماً، سيما بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مثلما يثيره التصور بأن هذا الأمر لن يفضي إلى فوائد ملموسة لقدرة العمل الإنتاجية.

٣٨٧. ولهذا فقد ركز هذا العنصر المكون من عناصر خطة العمل على: (أ) تكوين رصيد معرفي بأمور التكاليف المترتبة على تعزيز الإنصاف في الأجور والفوائد الناجمة عنه، والاتجاهات السائدة في فجوة الأجر بين الجنسين وأسبابه. (ب) العمل شبيكياً مع الاتحادات النقابية العالمية والتعاون معها. (ج) تقديم المساعدة التقنية على المستوى القطري.

٣٨٨. وقد أعدت صحائف وقائع قطرية تشمل أفريقيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية لتقديم لمحة عامة عن: (أولاً) الاتجاهات السائدة في فجوة الأجر بين الجنسين حسب القطاع والمهنة خلال السنوات الخمس عشرة المنصرمة وما صاحبها من أسباب وعمليات. (ثانياً) الأطر المؤسسية والتنظيمية الوطنية ذات الصلة (ثالثاً) التعليقات ذات الصلة التي تقدمت بها في السنوات الخمس عشرة المنصرمة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقات والتوصيات. وبدأت مؤخراً أعمال مماثلة في شرقي آسيا. وصدرت وثيقة تُقيم التكاليف المترتبة على الإنصاف في الأجور والفوائد الناجمة عنه (انظر الإطار ٤-١) مع دليل بشأن كيفية إجراء تقييم للوظائف خال من التحيز الجنسي^٢.

٣٨٩. وفي البرتغال، وفرت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لأحد مشاريع إكوال (EQUAL) الذي تموله المفوضية الأوروبية ويرمي إلى استحداث منهج لتقييم الوظائف خال من التحيز الجنسي في قطاعي المطاعم والمشروبات. ويشترك في هذا المشروع كل من الاتحاد العام للعمال في البرتغال واتحاد نقابات عمال البرتغال للزراعة والأغذية والمشروبات والفنادق والسياحة وجمعية المطاعم والحرف المثيلة في البرتغال ولجنة تكافؤ الفرص في العمالة والمديرية العامة للتفتيش على العمل.

٣٩٠. وتسيطر على قطاع خدمات المطاعم في البرتغال المنشآت الصغيرة وتسوده مستويات متدنية من الكسب عموماً كما أنه يتميز بقدرة إنتاجية متدنية ومعدلات عالية من التنقل والتغيب في صفوف العاملات على وجه الخصوص.

^٢ أنظر:

M.-T. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, DECLARATION/WP/49/2006, (Geneva, ILO, 2006);

وأنظر مكتب العمل الدولي: *Promoting pay equity through job evaluation methods: A step-by-step guide* (forthcoming).

الإطار ٤-١

ما هي مردودية الإنصاف في الأجور؟

قلة قليلة هي الدراسات التي بحثت في التكاليف المترتبة على الإنصاف في الأجور والفوائد الناجمة عنه ويتعلق أغلبها بالسويد وكندا. وتعكس ندرة الدراسات الصعوبة المزدوجة في الحصول على مجموعة طويلة من البيانات المرتبطة بالرواتب وفي عزل ما ينجم عن الإنصاف في الأجور أو عن أية تدابير أخرى من أثر في قدرة العمل الإنتاجية أو في المتغيرات الأخرى. وحددت الدراسة الفوائد فيما يتصل: بإدارة الموارد البشرية (معرفة أمثل لاشتراطات الوظيفة وبالتالي إعداد تدريب أفضل استهدافاً على مستوى الشركة وفعالية أكبر في الأجر وفي ممارسات التعيين والانتقاء أيضاً) وحوافز الموظفين وتغانيهم وعلاقات الإدارة بالعاملين وتجنب تكاليف التقاضي وتعزيز سمعة الشركة. وتشمل التكاليف ما يلي: زيادة في كشوف المرتبات والتكاليف الإدارية (المصحوبة بعملية تقييم الوظيفة) وتدني معنويات الموظفين الذين لا يستفيدون استفادة مباشرة من الإنصاف في الأجور. وتؤكد الدراسة على أنه بينما تحتسب الزيادة في كشوف المرتبات وفي التكاليف الإدارية بسرعة وببسر، فإن قياس الفوائد، خصوصاً الفوائد غير المباشرة، يزداد صعوبة ولا تتحقق هذه الفوائد إلا في الأجلين المتوسط والطويل. ويظهر على ما يبدو مما أتيج من بيانات محدودة أن تكاليف تكييف المرتبات ليست كبيرة، فعلى سبيل المثال ارتفعت فاتورة الأجور إلى ما بين ٠,٥ و ٢,٢ في المائة في ولاية أونتاريو و ١,٥ في المائة في كيبك. وتقتصر الدراسة شريحة مفيدة من المؤشرات والخصائص المرتبطة بها (مباشر/ غير مباشر وتواتر الحدوث وقابلية القياس) والخاصة بكل تكلفة وفائدة، كما حددت الدراسة عدداً من الممارسات الجيدة لتقليص التكاليف وتحسين الآثار الإيجابية إلى أقصى حد ممكن.

المصدر:

M.-T. Chicha: A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts, DECLARATION/WP/49/2006, (Geneva, ILO, 2006).

النشاطات بالعمل إذا أتاحت لهن الفرص الملائمة وآليات الدعم. وبالنسبة للنساء اللواتي يمارسن عملاً مدفوع الأجر في الاقتصاد المنظم، فإن الفصل في المجال الوظيفي يسهم في إعادة ظهور فجوة كبيرة في الرواتب في جميع البلدان الأربعة، حيث أنجزت أصلاً التقارير القطرية لسياسات العمالة (ألبانيا وكرواتيا وجمهورية مولدوفا و صربيا). وتميل النساء إلى العمل في مهن وقطاعات تحظى بتقديرهن ويدفع لهن فيها أقل مما يُدفع في المهن والقطاعات التي يهيمن عليها الرجال.

٣٩٤. ونظّم المشروع حلقات دراسية خاصة بالجنسين (في صربيا وجمهورية مولدوفا مثلاً) حيث ناقش الشركاء الاجتماعيون ومسؤولون من وكالات العمل الوطنية وممثلون عن المؤسسات الوطنية للمساواة، الأسباب وما يمكن تقديمه كعلاج لأكثر المسائل إلحاحاً بخصوص العمالة والجنسين على صعيد السياسة العامة. وظهرت مجموعة من المشاكل المختلفة في كل بلد من البلدان. ففي صربيا، على سبيل المثال، ناقشت حلقة العمل المعنية بقضايا الجنسين الطرائق الكفيلة بتشجيع روح تنظيم المشاريع لدى المرأة، بما في ذلك إتاحة الفرص لهن للحصول على ائتمانات من خلال التدريب وتكوين التعاونيات. وفي جمهورية مولدوفا، ركز الجزء الأساسي من المناقشات على السياسات المرتبطة بإجازة الأمومة وأثرها في مشاركة النساء في سوق العمل. وقدمت أهم المواضيع التي أثرت في الحلقات الدراسية المعنية بالجنسين في الاجتماعات الثلاثية التي اعتمدت التقارير القطرية لسياسات العمالة وأخذت هذه النقاط في الحسبان عند المراجعة النهائية للوثائق.

٣٩٥. وأدرجت أيضاً جلسات معنية بقضايا الجنسين إدراجاً ممنهجاً في جميع الاجتماعات رفيعة المستوى التي رافقت "عملية بوخارست". وكان أحد المشاريع العرضية الذي مولته حكومة سويسرا وراء استهلال مشروع في صربيا يرمي إلى تجهيز إدارات التوظيف الوطنية بالدراسة

الذي مولته حكومة بلجيكا وعنوانه "تعزيز تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الاستعراضات القطرية لسياسة العمالة في بلدان ميثاق الاستقرار". ويأتي هذا ليتم ما تقدمه منظمة العمل الدولية من دعم تقني لمتابعة الإعلان الذي اعتمده مؤتمر جنوب شرق أوروبا الوزاري بشأن العمالة (بوخارست، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣). ويتعهد وزراء عمل بلدان ميثاق الاستقرار بموجب هذا الإعلان بالتعاون على الصعيد الإقليمي لمجابهة تحديات العمالة، كما أنهم يناشدون منظمة العمل الدولية ومجلس أوروبا توفير المساعدة التقنية طوال عملية تقييم وضع العمالة في البلدان ذات الصلة. وينطوي هذا على وضع توصيات على شكل تقارير قطرية لسياسات العمالة. وهذه الوثائق التي صيغت مشاريعها على شاكلة أوراق التقييم المشتركة عن سياسات العمالة في المفوضية الأوروبية^٣، تهدف إلى المساهمة في التحضير لاندماج بلدان ميثاق الاستقرار المستقبلي في الاتحاد الأوروبي. وقد صمّم المشروع الذي مولته حكومة بلجيكا لاسترعاء الانتباه إلى مشكلة عدم التكافؤ بين الجنسين في أسواق عمل هذه البلدان ولاقتراح ما أمكن من حلول لها. فقد تدهور وضع عمالة النساء تدهوراً حاداً خلال السنوات الخمس عشرة الماضية في جميع بلدان جنوب شرق أوروبا. ويسجل عدد أقل من النساء منه لدى الرجال كعاطلات عن العمل، وعندما تكون النساء عاطلات عن العمل يستغرق الأمر وقتاً أطول منه لدى الرجال لإيجاد عمل مدفوع الأجر، حتى وإن كانت مستويات تعليم النساء وتدريبهن مشابهة، كمعدل وسطي، لمستويات الرجال. وتواجه النساء التمييز في قرارات التوظيف والطرده، كما يتجلى ذلك من وقت لآخر في إعلانات التوظيف الرسمية ومواصفات الوظيفة. وتحتوي مكاتب العمالة الوطنية على سجلات حافلة بالتمييز بين الجنسين، ونتيجة لذلك سيسعد عدد كبير من النساء غير

³ أعدت المفوضية الأوروبية والبلدان التي تعد للانضمام إليها أوراق التقييم المشتركة.

استحداث منهجية عمل جديدة لهذه الوحدات تقوم على مجموعة مشتركة من الأهداف ومؤشرات التأثير والممارسات والإجراءات المعيارية (انظر الإطار ٣-٤ في الجزء الثالث، الفصل الأول). وقد شارك المشروع أيضاً مشاركة فاعلة في مجموعة حلقات عمل دعت إليها وزارة العمل في مختلف مناطق القطر للتوصل لفهم مشترك للمهمة ووضع طريقة عمل خاصة بهذه الوحدات.

٣٩٩. وساهمت منظمة العمل الدولية من خلال هذا المشروع مالياً وجوهرياً في "الحوار الدولي للنهوض بالإنصاف والإدماج العنصريين" الذي أعدته هذه المنظمة بالاشتراك مع مصرف التنمية للبلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في البرازيل وإدارة التنمية الدولية بالبرازيل في برازيليا في نيسان/ أبريل ٢٠٠٥. وجمع اللقاء المشترك ١٥٠ ممثلاً عن الحكومات هم بشكل أساسي من وزارات التخطيط، وممارسين مختصين في المساواة العنصرية وأكاديميين وممثلين عن مجموعات السود أو المنحدرين من أصل أفريقي من جميع أرجاء الأمريكيتين، وذلك لمعالجة التمييز العنصري في سبل الوصول إلى العدالة والتعليم والصحة والسكن والأصول الاقتصادية وعالم العمل. وكانت مشاركة منظمة العمل الدولية ضرورية لإدراج المسائل المتصلة بالعمل وقضايا العلاقات الصناعية في البرنامج، والدفاع دفاعاً مقنعاً عن سوق عمل شاملة للجنسين ولكل الأعراق، والقيام بتدخلات في أماكن العمل بوصفها عنصراً أساسياً في الاستراتيجيات الإنمائية لتعزيز المساواة العنصرية والحد من الفقر في الإقليم.

٤٠٠. وفي منحنى مماثل، عززت خطة عمل منظمة العمل الدولية للمتابعة معاملة السكان الأصليين والقبليين معاملة تفضيلية ضمن إطار عملية استراتيجية الحد من الفقر. وأجريت مراجعة أثنائية لأوراق استراتيجية الحد من الفقر التي يتولاها كل من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي في ١٤ بلداً حول العالم (انظر الإطار ٤-٢).

٤٠١. إن توزيع المراجعة الأثنائية ومناقشتها في منتدى الأمم المتحدة الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية في أيار/ مايو ٢٠٠٥ وفي اجتماع الهيئات المانحة التقني الذي دعت إليه منظمة العمل الدولية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٥ قد ساهما في تزايد الفهم المشترك للظروف الواجب توفيرها للسكان الأصليين كي يستفيدوا من السياسات الإنمائية وسياسات الحد من الفقر. وفي المؤتمر المعني بالفقر والشعوب الأصلية الذي استضافه البنك الدولي وحضرته منظمة العمل الدولية في أيار/ مايو ٢٠٠٦، التزم البنك الدولي بالتصدي لبواعث قلق السكان الأصليين وحقوقهم في الأوراق المستقبلية لاستراتيجيات الحد من الفقر.

٤٠٢. وقد استقطبت المراجعة الأثنائية تويلاً من خارج الميزانية من حكومة السويد من أجل أنشطة المتابعة في كل من باراغوي وبوليفيا وبيرو لمعالجة مسائل العمل الجبري والتمييز في سوق العمل التي تؤثر في السكان الأصليين. وتأتي معالجة قضايا التمييز والعمل الجبري مع بعضها البعض بقيمة مضافة واضحة، خصوصاً عندما تكون فئات

اللازمة بهدف زيادة فرص حصول النساء على عمل مدفوع الأجر من خلال تعزيز سياسات نشطة في سوق العمل وإدماج المنظور الجنساني في الأداء العام لإدارات التوظيف.

٣٩٦. وقد نجح المشروع في أن تراعي الاستعراضات القطرية لسياسات العمالة المنظور الجنساني وفي أن ينخرط صناع القرارات في مناقشات متصلة به. ورغم ذلك، لا يزال يُنظر إلى عدم التكافؤ بين الجنسين وكأنه موضع قلق ثانوي، والسبب يعزى، إلى حد كبير، إلى ردة الفعل المناهضة لسياسات التحرر في إطار النظام الشيوعي السابق. وحتى النساء اللواتي أنقل كاهلن العبء المزدوج المتمثل في الأسرة والعمل مدفوع الأجر، غالباً ما كنّ يشعرون بالإحباط من الدعوات السياسية إلى المساواة بين الجنسين وما يفضي إليه في كثير من الأحيان من تزايد في المسؤوليات مقارنة بالماضي. ولهذه الأسباب مجتمعة، غالباً ما يعد إدراج سياسات ولوائح تنظيمية تتناول المساواة بين الجنسين في سوق العمل آخر الأولويات السياسية.

٣٩٧. وفي بيرو، جرى في عام ٢٠٠٥ بحث برامج العمالة التابعة لوزارة العمل من منظور يراعي الجنسين، وذلك بناء على طلب من لجنة تكافؤ الفرص التابعة للوزارة والتي أنشئت في عام ٢٠٠٤. واطلع أعضاء اللجنة على الاستنتاجات والتوصيات الخاصة بالتقييم الجنساني وناقشوها، كما بحثوا إمكانية وضع خطط عمل للمتابعة. ونُظمت حلقة عمل لاستعراض الخبرات في مجال دمج قضايا الجنسين في برامج العمالة المستحدثة في البلدان المجاورة (اكودور وبوليفيا وكولومبيا). إلا أن التغييرات المتكررة في إدارة الوزارة بين عامي ٢٠٠٤ و٢٠٠٦ قد أثرت، من بين عوامل أخرى، في تركيب اللجنة وعملياتها، إذ أن الوزارة كانت تواصل تبديل الأولويات. وقد أضعف هذا الأمر شرعية أعمال اللجنة واستدامتها. وتبرز تجارب مشابهة جرت في بلدان أخرى التحديات العديدة التي رافقت جهود بناء المؤسسات في بلدان تتسم حكوماتها بعدم الاستقرار وتغيير مراراً وتكراراً.

مكافحة العنصرية والفقر

٣٩٨. قدمت المساعدة التقنية للحكومات التي أعربت عن اهتمامها بوضع سياسات للعمالة وسياسات اجتماعية لتحقيق المساواة والإدماج العنصريين. ففي البرازيل، على سبيل المثال، ساعد برنامج السياسة الوطنية للمساواة العنصرية الذي مولته حكومة هولندا الأمانة العامة لشؤون تعزيز سياسات المساواة بين الأعراق ووزارة العمل في هذا المجال في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦. وكان أحد أهم الإنجازات التي حققتها المشروع هو تعزيز الربط المؤسسي بين الأمانة العامة لشؤون تعزيز سياسات المساواة بين الأعراق ووزارة العمل مما يدل على الأهمية المحورية لمحاربة العنصرية في أماكن العمل في تحرير المجتمع من التمييز. وساعد هذا المشروع على تحسين برنامج الوزارة الفيدرالي المدعو "البرازيل، قضايا الجنسين والعرق" ووحداته الرامية إلى تعزيز التكافؤ في الفرص ومحاربة التمييز من خلال

الإطار ٢-٤

أوراق استراتيجية الحد من الفقر والسكان الأصليين والقبليين

أضحت أوراق استراتيجية الحد من الفقر منذ عام ١٩٩٩، برعاية البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، الإطار العام للاقتراض وتخفيف عبء الديون والتعاون الإنمائي في البلدان ذات الدخل المنخفض. ويفترض في هذه الأوراق أن تكون منفتحة وتشاركية وأن تكون في متناول المجموعات المهمشة تقليدياً. وبما أن السكان الأصليين والقبليين يحتلون سوية أدنى مرتبة في المؤشرات الاقتصادية الاجتماعية التقليدية، قامت منظمة العمل الدولية بمراجعة لتقييم ما إذا أخذت تطلعات هؤلاء السكان واحتياجاتهم في الحسبان والكيفية التي جرى بها ذلك وما إذا شاركوا في الاستشارات التي أفضت إلى أوراق استراتيجية الحد من الفقر. وتُظهر المراجعة التي شملت ١٤ بلداً في آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية بأن هنالك متغيرات هامة بين الأقاليم وضمنها. ومع ذلك، فإن البلدان التي كانت أوراق استراتيجية الحد من الفقر فيها تعالج على الأرجح الأسباب الهيكلية التي تقف وراء إفقار هؤلاء السكان هي تلك البلدان التي:

- تعترف الأطر القانونية فيها بحقوق جماعة السكان الأصليين والقبليين؛
- تحترم مؤسساتها وسياساتها التنوع الثقافي وترعاها؛
- يكون فيها السكان الأصليين والقبليين منظمين ومستعدين للتغيرات السياسية.

وتخلص المراجعة إلى أن الاعتراف - بالمعنى القانوني والإداري ومن حيث السياسات - بحقوق السكان الأصليين والقبليين كما هو مبين في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩، إنما هو مطلب أساسي لمعالجة فقرهم واستبعادهم الاجتماعي. وتوصي المراجعة بتحديد واختبار مؤشرات الفقر ذات الصلة بالظروف التي يعيش فيها السكان الأصليين والقبليين بما في ذلك أنماط عملهم، وبناء القدرات الخاصة بتنظيمات السكان الأصليين والسلطات الحكومية المحلية لوضع خطط إنمائية محلية إدماجية وتطبيقها ورصدها.

المصدر:

M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples. An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers, DECLARATION* (Geneva, ILO, 2005).

لحقوق الإنسان والشعوب بشأن الحماية القانونية لجماعات السكان الأصليين في أفريقيا، وتعزيز حقوق السكان الأصليين والقبليين في جنوب آسيا، وبناء القدرات ووضع تشريعات وطنية (كالكامبيرون وكمبوديا والكونغو مثلاً) وتقديم المساعدة التقنية لتطبيق الاتفاقية رقم ١٦٩ (أمريكا اللاتينية).^٤

الالتزامات الحالية لمنظمة العمل الدولية

٤.٠٤. وكما أشير إلى ذلك آنفاً، فقد تم الإقرار - في خطة عمل المتابعة - بالحاجة إلى توطيد مجالات منظمة العمل الدولية التقليدية مثل الإشراف على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ وتطبيقهما ومعايير العمل الأخرى ذات الصلة والمساعدة على وضع أطر تنظيمية تمكينية بينما يستمر العمل في مزيد من المجالات الحديثة المثيرة للقلق مثل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والإعاقة وتعزيز المساواة بين الجنسين.

الإسهام في وضع قوانين فعالة

٤.٠٥. إذا ما أريد القضاء على التمييز، فإنه لا بد من حظره بما يتطلب ذلك من إصدار أحكام تشريعية خاصة. وإذا ما أريد في الوقت ذاته للقانون الوطني أن يكون فعالاً على أرض الواقع، لا بد من إنفاذه. ومن هنا فإن تعامل المحامين والقضاة تعاملًا ملائمًا مع قضايا التمييز هو خطوة في الاتجاه الصحيح.

كالسكان الأصليين والقبليين هي المعنية. فالعمل الجبري في حالتهم يمكن أن يعتبر فعلاً أسوأ شكل من أشكال التمييز الإثني^٥. ومن شأن الاعتراف بهذه العلاقة ومجابتها أن يؤدي إلى تدخلات على صعيد السياسة تكون أفضل اطلاقاً وأكثر تحقيقاً لفعالية التكلفة لمعالجة الأسباب الجذرية للعمل الجبري وأعراضه في آن واحد، كما هو مبين في النتائج الأولية لهذا المشروع.

٤.٠٣. وثمة مساهمة هامة في توطيد نهج قائم على حقوق الإنسان من شأنه تخفيف حدة فقر السكان الأصليين والقبليين قدمها مشروع تعزيز سياسات منظمة العمل الدولية المعنية بالسكان الأصليين والقبليين (PRO 169) المعمول به منذ عام ١٩٩٦. وتعزز استراتيجية PRO ١٦٩ احترام حقوق أولئك السكان وتحميها وترصدها، كما نصت على ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩، وتضمن في الوقت ذاته مشاركتهم في جهود أوسع واستفادتهم منها بما يكفل الحصول على العمل اللائق واحترام معايير العمل الدولية. وقد جرى تطبيق برنامج PRO 169 بالارتباط مع منظمات دولية أخرى وجهات مانحة وجهات فاعلة، بما في ذلك منتدى الأمم المتحدة الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية. وفي سياق هذا المشروع، أعدت منظمة العمل الدولية أنشطة لبناء قدرات السكان الأصليين والحكومات والشركات في التنمية ودعمت المبادرات الإقليمية والمبادرات الخاصة بالأقطار. وانطوت الجهود المبذولة خلال السنوات الأربع الماضية على الأبحاث، بالمشاركة مع اللجنة الأوروبية

⁴ مكتب العمل الدولي: تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٣، جنيف، ٢٠٠٥.

⁵ انظر موقع منظمة العمل الدولية للشعوب الأصلية والقبليّة على الانترنت: www.ilo.org/public/english/indigenous.

وضع أطر تشريعية تمكينية

٤٠٩. وعلى نفس الغرار، أصدرت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن كيفية تعزيز تكافؤ فرص العمل للمعوقين من خلال التشريعات^٧ وأجرت دراسات أثر لقياس وقع التشريعات في بلدان اختارتها في آسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا الجنوبية. وألفت هذه الدراسات الضوء على تنوع الأشكال والأهداف التي قد تكتسبها القوانين الرامية إلى تنظيم قضايا التمييز بسبب الإعاقة (انظر الجدول ٤-١).

٤١٠. إن أحد مؤشرات قياس فاعلية القوانين هو عدد قضايا التمييز المرفوعة أمام المحاكم أو السلطات المختصة الأخرى والمتعامل معها حسب الأصول، ولذا فإن تدريب القضاة والمحامين هو أمر أساسي.

تعزيز قدرة القضاة والمحامين على التعامل مع قضايا التمييز

٤١١. بمقدور السلطة القضائية أن تضطلع بدور استباقي في تحسين إنفاذ التشريعات المناهضة للتمييز. وينظم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو منذ عام ١٩٩٩ أنشطة تدريبية للقضاة والمحامين وأساتذة القانون تتعلق بقوانين العمل الدولية، بما في ذلك عدم التمييز والمساواة في الاستخدام والمهنة. ولما كانت المحاكم ضرورية لتطبيق القوانين الوطنية واللوائح التنظيمية، فإنه بمقدورها أن تعتمد على المبادئ والمفاهيم والتعاريف القانونية الخاصة بصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة للاسترشاد بها في تفسير التشريعات الوطنية وتطبيقها. ويسمح هذا التدريب لممارسي القانون باستخدام معايير العمل الدولية في فض النزاعات المرتبطة بالعمل. ويجري أثناء جلسات التدريب تحليل معمق للمفاهيم القانونية الأساسية من قبيل التمييز المباشر وغير المباشر والتمييز المبني على أسس مختلفة، بما فيها الأسس المعترف بها حديثاً، والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية والحلول الملائمة الكفيلة بالقضاء على الأوضاع التمييزية.

٤١٢. ورغبة في زيادة التأثير إلى أكبر قدر ممكن، طورت علاقات تعاونية مع مراكز التدريب القضائي وكليات القانون بهدف ضمان إدراج وكالات الشراكة الوطنية قوانين العمل الدولية وقوانين المساواة في مناهجها التدريبية. ويجري حالياً تعاون طويل الأمد بين مراكز التدريب القضائي والجامعات

2004); M.-C. Chartier: *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work* (Geneva, ILO, 2005).

٧ انظر:

Using the ILO code of practice and training manual: Guidelines for labour judges and magistrates (Geneva, ILO, 2005). Several training sessions based on these Guidelines have been held at the ILO Turin Centre and in Southern, East and West Africa and South-east Asia.

وقد نظمت عدة دورات تدريبية على أساس هذه المبادئ التوجيهية في مركز تورينو التابع لمنظمة العمل الدولية وفي الجنوب الأفريقي وشرق أفريقيا وغربها وفي جنوب شرق آسيا.

٨ انظر:

ILO: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines* (Geneva, 2004).

٤٠٦. إن رصد تطبيق معايير عمل منظمة العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيتان ١٠٠ ورقم ١١١، وتزويد الدول الأعضاء بالمساعدة التقنية لضمان امتثال القوانين والممارسات الوطنية لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية المصادق عليهما، هما جانبان أساسيان في عمل منظمة العمل الدولية. ويمكن أن تأخذ المساعدة المقدمة عدة أشكال: إذ يمكن أن تشمل تقديم النصح القانوني بخصوص مضمون ونطاق تطبيق مشروع قانون العمل، أو المساعدة في إعداد استراتيجية تكفل تطبيق القانون أو حتى إتاحة بناء القدرات لمن يصوغ القوانين أو لمستشاري وقضاة العمل أو كل هذه العناصر مجتمعة. ففي البوسنة والهرسك على سبيل المثال، وبعد أن قامت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٠٥ بمناقشة إخفاق هذا البلد في تقديم تقارير عن الاتفاقيات المصادق عليها، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة في عام ٢٠٠٦ في صوغ استراتيجية تُجمل أولويات السلطات المحلية والشركاء الاجتماعيين في التطبيق الفعلي لقانون المساواة بين الجنسين. وقد أتاح ذلك المجال لمختلف المؤسسات المشاركة لتوسيع معارفها عن مسؤوليات واختصاصات كل منها. وكان ذلك أمراً أساسياً لإحداث التغييرات المأمولة في القانون والممارسة.

٤٠٧. وفي موريشيوس، استهل عام ٢٠٠٥، عقب المصادقة على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ في عام ٢٠٠٢، مشروع مشترك لمنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عنوانه "بناء القدرات من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" وهو يهدف إلى استحداث تدابير واستراتيجيات تكفل تصحيح أوجه عدم المساواة القائمة بين الجنسين في العمالة وتيسير سبل الحصول على التدريب المهني والأجور في إطار السياسة الجنسانية الوطنية وخطة العمل الجنسانية الوطنية (٢٠٠٥-٢٠١٥). وتحقيقاً لهذه الغاية، ينشد المشروع تقديم المساعدة في تحقيق الاتساق بين القوانين الوطنية وهذه الاتفاقيات وإزالة الممارسات التمييزية في الأجور ضد النساء.

٤٠٨. وتشمل المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في هذا الميدان أيضاً وضع المبادئ التوجيهية ونشرها لمساعدة مشرعي القوانين في عملية الصياغة. فعلى سبيل المثال، توصي منظمة العمل الدولية، في حالة قوانين العمل أو قوانين التمييز التي تسعى لإدراج أحكام ذات صلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بأن يغطي القانون الوطني المبادئ العشرة المنصوص عليها في مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل وأن يعكس ما توصل إليه أصحاب المصلحة المتعددون في مشاوراتهم على الصعيدين الوطني والإقليمي^٦. كما وضعت منظمة العمل الدولية مؤخراً مبادئ توجيهية لقضاة العمل والموظفين القضائيين^٧.

٦ انظر:

J. Hodges: *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour laws* (Geneva, ILO,

الجدول ٤-١: مواضع أحكام الإعاقة في بلدان مختارة

الأحكام	البلدان أو المناطق	
أحكام خاصة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية تحظر التمييز بناء على أسس مختلفة منها الإعاقة	البرازيل، كمبوديا، كندا، الصين، فيجي، ألمانيا، غانا، سيشل، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا	القانون الدستوري
الغرامات والسجن	اسبانيا، فرنسا، فنلندا	القانون الجنائي
أحكام خاصة بمختلف الجوانب (الطبية، الحياة الاجتماعية، الرعاية الاجتماعية) بالإضافة إلى حقوق المعوقين، بما فيها العمالة	الصين، الهند، كمبوديا، إثيوبيا، غانا، موريشيوس، منغوليا، سري لانكا، جمهورية تنزانيا المتحدة	قوانين مكرسة تحديداً للمعوقين
قانون العمالة (سيشل)، قوانين تكافؤ الفرص في العمل (أستراليا)	أستراليا، فيجي، سيشل، زنجبار، جمهورية تنزانيا المتحدة	قوانين عامة
أحكام تتطلب منشآت أو فئة من الشركات (على سبيل المثال، منشآت يعمل فيها أكثر من عدد محدد من الموظفين) لتوظيف نسبة مئوية محددة من المعوقين. وقد يفرض القانون أيضاً دفع التعويضات في حالة عدم الامتثال (موريشيوس)	الصين، فرنسا، ألمانيا، الهند، إيطاليا، اليابان، موريشيوس، منغوليا، بولندا، جمهورية تنزانيا المتحدة، تايلند	الحصص
التسهيلات في أماكن العمل والنفذ إليها	أستراليا، كندا، اليابان، الهند، موريشيوس، البلدان الشمالية، جنوب أفريقيا، المملكة المتحدة	تدابير تعزيز العمالة
خدمات العمالة (وكالات توظيف العمال)	كمبوديا، إثيوبيا، الهند، اليابان، سري لانكا، تايلند	
حوافز مالية لتعويض أصحاب العمل عن أي عبء مالي بسبب استخدام معوقين: قروض لبدء الأعمال التجارية (الصين) ومساعدة مالية للمعوقين العاملين لحسابهم الخاص ولخدمات التمويل البالغ الصغر للمحاربين السابقين (سري لانكا) والدعم المالي للتدريب (اليابان، تايلند) وتخفيض الضرائب (الصين، سنغافورة)	الصين، فرنسا، اليابان، سنغافورة، تايلند، سري لانكا	

في تصميم جميع برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية وتطبيقها (٢) تدخلات موجهة تستهدف النساء أو الرجال على السواء لإلغاء الفجوات القائمة بين الجنسين. إن الخبرة التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية حتى الآن والتي اكتسبتها مؤسسات أخرى (انظر الإطار ٣-٧ في الجزء الثالث) تؤكد على ملاءمة الإبقاء على هذا النهج ذي الشقين وأهميته. ولإدماج المنظور الجنساني قيمة مضافة إذ أنه يثري فهم هيكل سوق العمل وأماكن العمل وطريقة عملها ويحسن تصميم السياسة وتطبيقها. إلا أنه يخشى أن يصبح غير فاعل إذا لم يُستكمل بتدابير من شأنها أن تعالج بوضوح الفجوات الكبيرة والمتأصلة بين الجنسين عن طريق "إبداء الرأي" والتمثيل ونواتج سوق العمل والحماية الاجتماعية.

٤١٥: إن شبكة منظمة العمل الدولية المعنية بقضايا الجنسين والتي تربط الأخصائيين في القضايا الجنسانية ومراكز تنسيق قضايا الجنسين في الميدان والمقر الرئيسي قد ساعدت على تبادل الخبرات والممارسات بشأن كيفية تطبيق المساواة بين الجنسين. كما شجعت أيضاً الأخصائيين في القضايا الجنسانية على العمل في إطار استراتيجي وعلى

في كل من الأرجنتين وألبانيا والبرازيل ومدغشقر والسنغال والمغرب.

٤١٣: وكشفت دراسة أثر مستقلة لتقييم وقع أنشطة التدريب بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٣ أن ٦٨ في المائة من المجيبين فيها أشاروا إلى معايير العمل الدولية في القضايا القانونية، مما يترك أثره على قانون الدعاوى الخاص بالقطر (انظر الإطار ٤-٣)، بينما أفاد ٦٤ في المائة بطرء تغييرات في منهج كليات القانون الوطنية والمدارس القضائية.

إدماج المنظور الجنساني لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل

٤١٤: وكما أشير آنفاً إلى ذلك في زمن المساواة في العمل، تعتمد منظمة العمل الدولية على استراتيجية ذات شقين لتعزيز المساواة بين النساء والرجال في عالم العمل. وتجمع هذه الاستراتيجية في طياتها: (١) إدماج المنظور الجنساني

⁹ انظر مركز تورينو للتدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية: Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999-2003) (Turin, 2005), at training.itcilo.org/ils/ILS_Judges/training_materials/francais/RapportFR.pdf.

الإطار ٤-٣

أثر أنشطة التدريب المقدمة للقضاة والمحامين على قانون الدعاوى المتعلقة بالمساواة في مدغشقر

ثمة ترتيبات تعاون طويل الأجل منذ عام ٢٠٠٢ بين مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ومعهد القضاة في مدغشقر. وفي عام ٢٠٠٣، استندت المحكمة العليا في مدغشقر إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لتثبيت أن سن التقاعد المبكر الذي يطبق على النساء بموجب اتفاق الشركات الجماعي هو تمييز بين الجنسين. ووجدت المحكمة أن الفارق في المعاملة الذي يسبب خسارة اقتصادية كبيرة للعمال غير مسوغ بأسباب موضوعية تتصل بالاشتراطات الملازمة لوظائف النساء. وقد اعتمد قرار صدر مؤخراً عن إحدى محاكم العمل على هذا الاجتهاد القضائي في قضية أخرى.

وفي عام ٢٠٠٤، طبقت محكمة عمل في مدينة أنتسيرا ب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لتثبيت أن فصل مؤسسة دينية لأحد الموظفين كان تمييزاً. فالعامل موظف بصفة أخصائي، وقد أنهى عمله لأنه غير دينه بعد زواجه من امرأة من دين آخر. وقد استندت المحكمة إلى الفقرة ٢ من المادة ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ كيما تثبت أن الدين ليس اشتراطاً ملازماً لممارسة مهنة الإحصائي. ولهذا اعتُبر فصله تمييزاً.

المصدر:

Antananarivo Labour Tribunal, Judgement No. 529 of 2 June 2006, Antsirabé Labour Tribunal, *Ramiaranjatovo Jean-Louis vs Fitsaboana Maso*, 7 June 2004, reported in International Training Centre of the ILO: *Use of international law by domestic courts: Compendium of court decisions* (Turin, ILO, 2006).

سعت منظمة العمل الدولية بموجبهما إلى تطبيق المساواة بين الجنسين في الواقع العملي في مختلف القطاعات والسياقات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٤١٨. وفي آذار/مارس ٢٠٠٥، اعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية قراراً يطالب فيه بإيلاء الاعتبار الواجب للنهوض بالمساواة بين الجنسين في جميع أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. كما أن الاتفاقات الإطارية التي أبرمتها منظمة العمل الدولية مؤخراً مع كل من الدانمرك والسويد وفرنسا وهولندا والمملكة المتحدة والنرويج تشير صراحة إلى أهمية إدماج المساواة بين الجنسين في تنفيذ البرامج. وتمضي الاتفاقات التي أبرمت مع الدانمرك والسويد والنرويج وهولندا خطوة إضافية إلى الأمام بإفرادها إسهاماً إضافياً خاصاً في صندوق الشراكة من أجل المساواة بين الجنسين. ويهدف هذا الصندوق، الذي أنشئ في عام ٢٠٠٣ بتمويل من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية، إلى تحسين قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على اتخاذ الخطوات الإيجابية لتعزيز التكافؤ في الفرص بين الرجال والنساء في عالم العمل (انظر الإطار ٤-٤).

٤١٩. ومنذ مطلع عام ٢٠٠٦، ركز أحد المعايير الأساسية في الانتقاء التقني لمقترحات جديدة تقدمت بها منظمة العمل الدولية بشأن التعاون التقني، على ما إذا كانت المقترحات قيد المراجعة تنطوي على استراتيجية لإدماج منظور المساواة بين الجنسين وما هي الكيفية المتبعة في ذلك. ويثبت ذلك أهميته البالغة في مساعدة المكتب المعني بقضايا الجنسين والأخصائيين الميدانيين المعنيين بقضايا المساواة بين الجنسين على إنجاز عدد متزايد من أنشطة التعاون التقني الخاصة بقضايا الجنسين أو المتعلقة بها. ومهما يكن من أمر، فإن مهارات التحليل والتخطيط الخاصة بالجنسين لا تزال محدودة ضمن فريق العمل التقني والبرامجي لمنظمة العمل الدولية.

الشروع في بناء برنامج عمل عالمي مشترك مع معالجة شواغل إقليمية وبرنامجية خاصة^{١٠}.

٤١٦. وقد أجريت على مستوى المكتب ككل مراجعات تشاركية تتعلق بالجنسين كطريقة أخرى لتعزيز الإلمام التنظيمي بالكيفية التي تضمن منظمة العمل الدولية بموجبهما تصدي سياساتها وبرامجها وهيكلها لمسائل تتعلق بالجنسين. وقد أجريت في ٢٥ وحدة/مكتباً مراجعة تتعلق بالجنسين (١٠ وحدات في المقر الرئيسي وخمسة عشر مكتباً ميدانياً في الجنوب وجنوب آسيا والشرق الأوسط وأوروبا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية) بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٥. وطلبت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، مثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، المساعدة من منظمة العمل الدولية في هذا المجال. وبينما ساهمت هذه التجربة الأولى من نوعها في منظومة الأمم المتحدة، في زيادة التوعية بالحاجة لإدماج الجنسانية في المجالات التقنية، فقد أظهرت أيضاً أن متابعة توصيات المراجعات المتعلقة بالجنسين تثير إشكالية وأن المساءلة تعوزها الدقة بسبب الافتقار إلى آليات الرصد^{١١}. ويعكس هذا بدوره صعوبة الانتقال من الجنسانية "كعنصر تكميلي" إلى دمجها الكامل في برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، وهو أمر أساسي في نجاح هذا البرنامج.

إدماج المنظور الجنساني في التعاون التقني

٤١٧. إن صندوق الشراكة من أجل المساواة بين الجنسين الذي أنشأته منظمة العمل الدولية سنة ٢٠٠٣ وإدماج المنظور الجنساني في التعاون التقني، هما وسيلتان إضافيتان

^{١٠} مكتب العمل الدولي: *Sharing knowledge: Gender equality in the world of work*، المكتب المسؤول عن المساواة بين الجنسين، متاح على: www.ilo.org/gender.

^{١١} مكتب العمل الدولي: *ILO participatory gender audit: A tool for organizational change*، متاح على الموقع: www.ilo.org/gender.

^{١٢} المرجع السابق.

الإطار ٤-٤

صندوق الشراكة من أجل المساواة بين الجنسين

يجري العمل تحت رعاية صندوق الشراكة من أجل المساواة بين الجنسين على ١٣ مشروعاً في ٢٥ بلداً. وتنفذ جميع المشاريع بناء على طلبات مساعدة تقدمت بها وزارات العمل أو منظمات العمال وأصحاب العمل أو مجموعات النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم. وبينما يتسع نطاق المسائل التي يدعمها الصندوق، تعتمد جميع المشاريع على استراتيجية مشتركة ومتعددة المراحل تتوخى تقييم الاحتياجات وبناء القدرات وإدارة المعرفة وتفاقمها وبناء الشراكة. وفي المغرب ساعد الصندوق على وضع حلول عملية لتلبية احتياجات الحماية الخاصة بالمرأة والتصدي لبواعث قلقها في سياق إعادة هيكلة صناعات النسيج والألبسة. وفي اليمن، تلقى الشركاء الاجتماعيون تدريباً على كيفية التحقق من أن الحوار الاجتماعي يقر بما يحظى به الرجال والنساء من فرص مختلفة ويتصدى لما يواجههم من مخاطر. وعزز المشروع المساواة بين الجنسين ليس أثناء المناقشات الثلاثية فحسب، بل في تخطيط السياسة الوطنية أيضاً. وفي الاتحاد الروسي، وضعت أربع خطط عمل تراعي تدابير خاصة بالجنسين في مجال العمالة والحماية الاجتماعية في المناطق الوسطى والشرقية الأقصى للمقاطعات الاتحادية السيبيرية ومقاطعة فولجا. وقد أذكي الوعي لدى خمسين صحفياً يعملون في هذه الميادين بالأبعاد الجنسانية لمثل هذه السياسات وتم إصدار ما يربو على ١٠٠ مطبوعة وبرنامج متلفز وإذاعي في إطار المنافسة التي جرت على مستوى عموم الاتحاد الروسي مع نهاية عام ٢٠٠٣. وفي الصين تلقى كل من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والاتحاد النسائي لعموم الصين التدريب على استراتيجيات إدماج منظور الجنسين وعلى أدواته وآلياته، كما أجروا أبحاثاً وعمليات تقييم للأثر إنطلاقاً من منظور جنساني.

المصدر: مكتب العمل الدولي: مكتب المساواة بين الجنسين، صندوق الشراكة من أجل المساواة بين الجنسين:

What it is and what it does, at www.ilo.org/dyn/gender/docs.

الرامية إلى إعداد ورقات استراتيجية الحد من الفقر تحت قيادة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي (انظر الإطار ٤-٢ أنفاً).

تعزيز حماية الأمومة والتوازن بين العمل والحياة

٤٢٣: تؤثر المسؤوليات العائلية في قدرات النساء والرجال على الحصول على الوظائف والاحتفاظ بها وعلى كسب معيشة لائقة، بينما لا يزال الحمل يشكل في جميع أنحاء العالم سبباً أساسياً للصرف من الخدمة ما أو رفض إعطاء الوظيفة. وكما نوقش ذلك آنفاً، فإن التغييرات التي أحدثتها العولمة في وقت العمل وتنظيمه قد عمقت أوجه عدم المساواة في أنماط العمالة وظروف العمل بين الجنسين وبين الطبقات وأثرت أيضاً في الطريقة التي يهتم بها النساء والرجال بعائلاتهم.

٤٢٤: وتصدياً لهذه التحديات، ركزت منظمة العمل الدولية خلال السنوات القليلة الماضية على تعزيز قاعدة معارفها بصدد هذه المسائل وضعت مجموعة من المطبوعات والأدوات الإعلامية العملية نتيجة لذلك (انظر الإطار ٤-٧).

٤٢٥: وقد جرى القيام بأعمال الدعاية والتدريب لمساعدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على الترويج لاتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وتنفيذهما. ففي أيلول/سبتمبر - تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ على سبيل المثال، التقى، في المدرسة النقابية النسائية الدولية السادسة في أوهريد في جمهورية مقدونية اليوغسلافية السابقة، ممثلون عن الشبكات النسائية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والاتحاد الدولي للعمل من ٢٠ بلداً في إقليم أوروبا الوسطى والشرقية والدول المستقلة حديثاً، وجرى تدريبهم على موضوع العمال ذوي المسؤوليات العائلية. واعتمد المشاركون في الختام قراراً يدعو اتحادات نقاباتهم

٤٢٠: وفي سياق نموذج المعونة الإنمائية الحالي والذي يستدعي الملكية القطرية والتنسيق الكامل لمساعدات الهيئات المانحة، قدمت منظمة العمل الدولية - عبر مركز التدريب الدولي التابع لها في تورينو - المساعدة للمفوضية الأوروبية في إيلاء المساواة بين الجنسين أهمية مركزية في برنامجها الخاص بتقديم المساعدات (انظر الإطار ٤-٥).

إدماج المنظور الجنساني في الحوار الاجتماعي

٤٢١: شهدت السنوات الخمس عشرة الماضية ظهور مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطني أو توطيدها في جميع الأقاليم بوصفها استراتيجية للتصدي لتحديات أسواق العمل على نحو أمثل في بيئة تتغير تغيراً متسارعاً. وثمة ارتباط وثيق بين تدعيم مؤسسات الحوار الاجتماعي وتعزيز المشاركة والديمقراطية، إذ أن ذلك يتطلب إفساح المجال أمام المتضررين ضرراً مباشراً بإبداء آرائهم في عمليات صنع القرارات. وفي عام ٢٠٠٦، قام قطاع "إدارة العمل وقانون العمل والحوار الاجتماعي" التابع لمنظمة العمل الدولية بمبادرة بحثية لإعداد بيانات أساسية عن مشاركة النساء في مؤسسات الحوار الاجتماعي. وكانت الصورة قاتمة، كما يظهر من تدني متوسط نسبة النساء في هذه المؤسسات (انظر الإطار ٤-٦). ومن شأن رفع نسبة النساء في المناصب الإدارية من خلال التدريب أو نظام الحصص أو اتخاذ التدابير للتوفيق بين الأسرة والعمل، أن يساعد على ضمان مشاركة النساء والرجال مشاركة متوازنة في عملية صنع القرارات. بيد أن أهم عنصر للتغيير سيكون على الأرجح الاعتراف الكلي بالعجز الديمقراطي الناجم عن المشاركة غير المتكافئة.

٤٢٢: وقد دفع هذا الشاغل بقطاع "إدارة العمل وقانون العمل والحوار الاجتماعي" إلى التركيز على تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على فهم المسائل المرتبطة بعدم المساواة بين الجنسين ومعالجتها من خلال المشاورات

الإطار ٤-٥

إدماج المساواة بين الجنسين في برنامج المعونة الإنمائية للاتحاد الأوروبي:
مشروع بناء القدرات

الاتحاد الأوروبي واحد من أكبر الهيئات المانحة في العالم في مجال المعونة الإنمائية، وتمثل المعونة التي يمولها الاتحاد الأوروبي ما يفوق ٥٠ بالمائة من مجمل المساعدات الإنمائية. وتبرز المساواة بين الجنسين في برنامج الاتحاد الأوروبي الإنمائي بوصفها هدفاً وشرطاً مسبقاً في الوقت ذاته لتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة. وقد طلبت المفوضية الأوروبية من مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية المساعدة على رآب الهوية بين السياسة والممارسة من خلال تعزيز قدراتها الخاصة على إدماج المساواة بين الجنسين بدءاً من سياسة الحوار مع البلدان المتلقية على صعيد السياسة العامة ووصولاً إلى تقديم المعونة لها وتنفيذ المشاريع فيها، إذ أن ذلك يشكل جزءاً من برنامج عملها لإدماج المساواة بين الجنسين على جميع المستويات وفي جميع قطاعات التعاون الإنمائي الذي يموله الاتحاد الأوروبي. ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ وطوال ما يزيد على ٣٦ شهراً، سعى المشروع إلى تسهيل عملية التغيير على مستوى المنظمة والتعلم على الصعيد المؤسسي، مكرزاً على ثلاثة مجالات عمل وثيقة الصلة ببعضها البعض:

- (١) الأدوات والإجراءات: استحداث مجموعة سهلة الاستعمال وموحدة من أدوات إدماج المنظور الجنساني والمبادئ التوجيهية ومصادر المعلومات، كمجموعة الأدوات الخاصة بإدماج منظور المساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي في الاتحاد الأوروبي بأربع لغات مرفقة بنبذات إعلامية عن قضايا الجنسين الخاصة بكل بلد وكل قطاع.
- (٢) توعية صناع القرار وتدريب الموظفين المنفذين على "كيفية" إدماج المنظور الجنساني في عملهم اليومي والمشاركة في الحوار على كافة المستويات وفي جميع قطاعات المساعدة في الاتحاد الأوروبي: ويشارك ١٢٠٠ فرد من موظفي المفوضية الأوروبية وممثلي الحكومات من البلدان الثالثة والمؤسسات المانحة والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية التي تمثل النساء، في ٥٠ حلقة عمل ونشاط توعية في بروكسل وفي ٢٤ وفداً من الاتحاد الأوروبي في آسيا وأفريقيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية. وجرى أيضاً استخدام التعلم عن طريق الانترنت لتوسيع دائرة الاتصال والتشجيع على تبادل الأفكار.
- (٣) تقديم المساعدة التقنية المناسبة وتيسير التعلم على صعيد المؤسسات والعمل الشبكي وتبادل المعلومات في القضايا الجنسانية. ويقدم مكتب الاستعلامات عن قضايا الجنسين، حيث يعمل ثلاثة خبراء بالشؤون الجنسانية: لكامل الوقت، استشارات خاصة بشأن برامج ومشاريع حديثة وبشأن استراتيجيات التعاون المستقبلي بين الاتحاد الأوروبي والبلدان الثالثة، خاصة بلدان أفريقيا والبحر الكاريبي والمحيط الهادئ. كما أتيح رسائل إخبارية فصلية وتسهيلات قائمة على الشبكات الداخلية للمعلومات.

المصدر:

GENRE 2003/076514 E950135 Preliminary summary assessment of the results achieved over the period 1 January 2004–31 March 2006, 20 April 2006, ITC/ILO, at ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/gender/toolkit_2006; and www.itcilo.org/ec (for online learning).

٤٢٧. ويعزى السبب وراء تزايد الطلب على خدمات العمل في الخدمة المنزلية إلى الافتقار إلى خدمات معقولة وموثوقة لرعاية الأطفال وغيرهم من أفراد الأسرة المعالين بالإضافة إلى حاجة الرجال والنساء إلى الحصول على عمل مدفوع الأجر كيما يلبوا احتياجاتهم الضرورية. ولم يتراجع الطلب كثيراً حتى في ظل ظروف الانكماش الاقتصادي نظراً للطبيعة الأساسية لخدمات الرعاية التي يقدمها العاملون في الخدمة المنزلية. ومن المثير للاهتمام أن الطلب على العاملين في الخدمة المنزلية يزداد ازدياداً سريعاً أوقات الانتعاش الاقتصادي التي تعقب فترة الأزمة الاقتصادية في حين أن مستويات الكسب تحتاج إلى فترات أطول بكثير للانتعاش^{١٥}.

وحكوماتهم إلى توفير الظروف المواتية للعمليات وجميع العاملين من ذوي المسؤوليات العائلية في أماكن العمل^{١٦}.

معالجة التمييز بأشكاله المتعددة ضد العاملين في الخدمة المنزلية

٤٢٦. يوفر العمل في الخدمة المنزلية ملايين الوظائف في جميع أنحاء العالم، وتحتل النساء معظم هذه الوظائف، ولكن هناك رجال أيضاً. والطلب على هؤلاء العمال كبير جداً في جميع البلدان بصرف النظر عن مستواها الإنمائي. ففي أمريكا اللاتينية على سبيل المثال، يعتبر العمل في الخدمة المنزلية أحد المصادر الرئيسية للعمالة غير الزراعية للمرأة، وقد استوعب في عام ٢٠٠٣، ١٥ بالمائة من مجمل عدد النساء الناشطات اقتصادياً^{١٧}.

١٣ أنظر:

ICFTU-WCL, Central and Eastern Europe and Newly Independent States Women's Network: "Declaration on globalization and fair transition for working families", Ohrid, 1 October 2005.

١٤ أنظر:

L. Abramo; M.E. Valenzuela: "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina", in L. Abramo (ed.):

Trabajo decente y equidad de género en América Latina (Santiago, ILO, 2006), pp. 29–62.

١٥ أنظر:

R. Cortés: "Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico", Serie Documentos de Trabajo No. 9 (Buenos Aires, ILO, 2004).

الإطار ٤-٦

مشاركة النساء في المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي

استخدمت استبيانات لتحصيل البيانات من ٤٨ هيئة ثنائية وثلاثية وثلاثية موسعة - قرابة نصف مؤسسات الحوار الاجتماعي العاملة حالياً على المستوى الوطني في المجال الاجتماعي والاقتصادي. وتظهر البيانات أن متوسط النساء المشاركات عن جميع الأقاليم وصل إلى ١٤,٦٨ في المائة. وحسب كل إقليم على حدة، وجدت أعلى نسبة في أوروبا بمشاركة ١٦,٧٦ في المائة من النساء تتبعها أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (١٤,١٦ في المائة) وأفريقيا (١٢,٣٤ في المائة) وآسيا (١١,٢١ في المائة). وبرزت فروق جوهريّة ضمن الأقاليم: فبينما كان متوسط مشاركة النساء في أمريكا اللاتينية ١١,٤٦ في المائة، كانت النساء في منطقة الكاريبي يشغلن ٣٤,٥٧ في المائة من جميع مقاعد مؤسسات الحوار الاجتماعي. أما حسب كل مجموعة تمثيلية، فقد كانت نسبة النساء الممثلات في الحكومة ١٨,٩٣ في المائة والعمال ١٢,٩٥ في المائة وصاحبات العمل ١٠ في المائة في جميع الأقاليم. ولم تكن هناك أية امرأة تمثل الشركاء الاجتماعيين أو الحكومة في مؤسسات الحوار الاجتماعي في الأكوادور ورومانيا. واتخذت مبادرات لدعم تمثيل أكثر توازناً في كل من بلجيكا وبيرو وهايتي.

ويشير استعراض يتم القيام به لإجراءات تعيين ممثلين في جميع البلدان إلى أنه، بينما تعين الحكومة رسمياً أعضاء هيئات الحوار الاجتماعي، فإن مسؤولية انتخاب ممثلين لا تقع إلا على عاتق منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومات ذاتها. ولهذا فإن استراتيجيات تحسين التوازن بين الجنسين في مؤسسات الحوار الاجتماعي ينبغي أن تسعى لدعم النساء في المناصب الإدارية في منظمات الشركاء الاجتماعيين والإدارات العامة والحكومات.

وأظهرت البيانات أيضاً أن ٤٨ في المائة من الهيئات قد أدمجت القضايا الخاصة بالجنسين في برنامج عمل الحوار، وإن لم يكن ذلك بطريقة منهجية. ولا يوجد على ما يبدو أي رابط بين إدراج القضايا الخاصة بالجنسين في برنامج عمل المؤسسة والنسب المئوية لمشاركة النساء في الهيئات. وقد أسهم سن التشريعات المتصلة بقضايا الجنسين في الاتحاد الأوروبي في قيام ٦٤ في المائة من هيئات الحوار الاجتماعي التي خضعت لدراسة استقصائية في الاتحاد الأوروبي بإدراج قضايا الجنسين في برنامج عمل الحوار.

المصدر: مكتب العمل الدولي. *Women's participation in social dialogue institutions (forthcoming)*.

الإطار ٤-٧

مواد مرجعية لمنظمة العمل الدولية لتحسين مستوى حماية الأمومة وتعزيز التوازن بين الحياة والعمل

التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية: أفكار عملية من وحي التجربة العالمية. يقدم أمثلة ملموسة عما يجري في أرجاء المعمورة بهدف مساعدة العمال على التوفيق بشكل أفضل بين العمل والمسؤوليات العائلية من قبيل رعاية الأطفال والمسنين. وتعطي هذه الأمثلة أفكاراً مفيدة للإجراءات التي تقوم بها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال ومنظمات المجتمع المدني. وقد جرى مؤخراً تحضير أوراق العمل التي تقدم تقييماً للتوجهات والقضايا والسياسات والبرامج المتصلة بالتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية في ثلاثة بلدان، وهي البرازيل وجمهورية كوريا واليابان، كما تجري حالياً أبحاث في عدد من البلدان النامية.

الأمومة في العمل: استعراض للتشريعات الوطنية. يقدم استعراضاً شاملاً للأحكام القانونية الأساسية في التشريعات الخاصة بحماية الأمومة في ١٦٦ بلداً. وتحلل هذه المطبوعة الأحكام الوطنية بشأن إجازة الأمومة (مدة الإجازة والإعانات النقدية ومصدر الدفع والنطاق)، وأنماطاً أخرى من الإجازات (إجازة الأبوة والإجازة الولدية وإجازة التبنّي) والأحكام المتعلقة بالحماية من الصرف والتمييز، والحماية الصحية للعمال والحوامل والمرضعات. وقد جرى مؤخراً تحديث قاعدة بيانات حاسوبية لحماية الأمومة تجمع معلومات عن التشريعات الوطنية لحماية الأمومة في ١٦٠ بلداً.

وأعدت أيضاً سلسلة من ثماني صحائف وقائع عن العمل والمسؤوليات العائلية على شكل دليل عنوانه *بدايات صحية: توجيه بشأن الأمومة المأمونة في العمل* يحتوي على معلومات عن المبادئ الأساسية لاتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) والأدوات العملية في أماكن العمل للتعريف بالمخاطر والأخطار وتحسين حماية الأمومة والصحة في العمل، وصدرت أيضاً مطبوعة صغيرة عن *كيفية نجاح العمال ذوي المسؤوليات العائلية في مكان العمل؟* تعطي أمثلة ملموسة عن كيفية تأثير المسؤوليات العائلية في قدرات الرجال والنساء على الحصول على الوظائف والاحتفاظ بها.

نقدية تذكر إذا نظر إليه على أنه امتداد للواجبات التقليدية والمنزلية غير مدفوعة الأجر والمسؤوليات العائلية التي تناط بها المرأة. وهذا يفسر السبب في أن القانون الوطني عادة ما يُعامل هذه الفئة من العمال معاملة مختلفة ومتدنية قياساً بمعاملة المستخدمين الآخرين. وفضلاً عن ذلك، لا يتم إنفاذ القانون المطبق في غالب الأحيان.

٤٢٩. وثمة إقرار متزايد على نطاق واسع بأن التمييز المباشر وغير المباشر القائم على الجنس والعمر والذي غالباً

٤٢٨. وعلى صعيد آخر، يبقى العمل في الخدمة المنزلية أحد المصادر القليلة لتحصيل الدخل وتأمين الوظائف للعديد من النساء الأصغر سناً والأكبر سناً اللاتي لا يحظين إلا بمستوى متدنٍ من التعليم، ناهيك عن غير المتعلمات. إلا أن العمل في الخدمة المنزلية غالباً ما يكون "مستتراً" وبخساً وغير محمي. فهو يُمارس في المنازل التي لا تعتبر أماكن عمل ولحساب الخاصة من الناس الذين لا يعدون أصحاب عمل ويقوم به عمال لا يعتبرون مستخدمين. وليست له قيمة

الحالات، يعني استثناء الملايين من العمال الشباب والأكثر سناً الذين غالباً ما يهاجرون من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية بحثاً عن العمل. إن هناك حاجة لأن تقوم منظمة العمل الدولية بوضع نهج عالمي متنسق واتخاذ إجراءات بصدد هذا الموضوع.

تعزيز تكافؤ فرص العمل في أماكن العمل

٤٣٢. إن مكان العمل لهو موقع استراتيجي لمعالجة التمييز في الاستخدام وإنشاء قوة عاملة أكثر تنوعاً وتكافؤاً. فمنظمات أصحاب العمل والعمال، بالإضافة إلى الإدارات والنقابات، هي جهات فاعلة أساسية في هذا المسعى. وقد وفرت منظمة العمل الدولية الدعم التقني للمبادرات التي تقودها الحكومة ويتولاها أصحاب العمل، والتي ترمي إلى وضع سياسات للتكافؤ في فرص العمل على مستوى المنشأة. وتكتسب مدونة الممارسات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل أهمية خاصة في هذا السياق وقد أفرزت نتائج مشجعة. وتُظهر التجربة أن مضمون ونطاق هذه السياسات هاما بقدر أهمية العملية التي نشأت بمقتضاها: فكلما اتسع نطاق المشاورات تعاطف احتمال اعتماد هذه السياسات في نهاية المطاف.

٤٣٣. وفي إندونيسيا، على سبيل المثال، قامت إدارة القوى العاملة والهجرة فيما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥، من خلال عمليات تشاورية مع النقابات ومنظمات أصحاب العمل ومن خلال المساعدة التقنية التي وفرتها منظمة العمل الدولية، بإعداد مجموعة من المبادئ التوجيهية بشأن التكافؤ في فرص العمل في القطاع الخاص^{١٧}. وبينما ركزت فرقة العمل الثلاثية التي أنشئت برعاية الإدارة مبدئياً على التمييز الجنسي نظراً لأن النساء يشكلن الشريحة الأكثر استضعافاً بسبب التمييز والحرمان، فقد تناولت في نهاية المطاف الشواغل الأكبر من قبيل الممارسات غير القانونية القائمة على العرق والأثنية والإعاقة. وتهدف المبادئ التوجيهية بشأن التكافؤ في فرص العمل إلى توجيه الشركات حيال كيفية تفعيل التشريعات الوطنية ذات الصلة. كما تشرح هذه المبادئ معنى التكافؤ في فرص العمل ومنافعه بالنسبة للمنشآت. وتشير إلى الظروف الواجب توفرها لنجاح برامج التكافؤ في فرص العمل، بينما توجز الممارسات بدءاً بالتعيين والتوظيف وانتهاءً بالأجور وظروف العمل، مما يعزز المساواة في أماكن العمل. وقد تبنت الشركات الثلاثة هذه المبادئ التوجيهية في أواخر عام ٢٠٠٥ والتزموا منذ ذلك الحين بنشرها.

٤٣٤. وفي شيلي، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني بهدف وضع "مدونة ممارسات العمل الجيدة بشأن عدم التمييز للإدارة المركزية للدولة" التي صدرت بتوجيه رئاسي في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وهذه المدونة ملزمة في نطاق القطاع العام وتُشجّع المنشآت الخاصة على تنفيذها

¹⁷ وزارة القوى العاملة والهجرة: توجيهات: التكافؤ في فرص العمل في إندونيسيا (جاكارتا، مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٥)، على الموقع:

www.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/eoguidelines.pdf.

ما يكون ملازماً لوضع المهاجر وانتمائه الأثني، هو أساس الضيم الذي يعاني منه العمال في خدمة المنازل. وقد حدا هذا الأمر بمكاتب منظمة العمل الدولية إلى اتخاذ عدة مبادرات إقليمية ودون إقليمية تستهدف هؤلاء العمال. وبينما كان الهدف المشترك هو التصدي للمعاملة التمييزية ضدهم، فإن المسوغ كان يختلف باختلاف السياق الإقليمي. ففي الشرق الأوسط وآسيا وأفريقيا، يندرج العمل من أجل مناصرة العمال في خدمة المنازل في إطار اهتمام أوسع بالمساهمة في التوصل إلى تنظيم أمثل للهجرة الدولية طلباً للعمل. وتبرز في هذا الجزء من العالم أهمية تقديم النصح للحكومات بشأن كيفية ضمان ألا تفضي ممارسات التوظيف التي تضطلع بها وكالات العمالة الخاصة إلى الإساءة للمهاجرين من العمال في خدمة المنازل. وتشكل التدابير المعتمدة في جنوب آسيا بشأن هؤلاء العمال جزءاً من مبادرات أعدت للقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال والعمل الجبري. وفي أمريكا اللاتينية، بذلت الجهود لمعالجة العلاقة بين تأنيث الفقر وعدم المساواة بين الجنسين في نتائج العمالة.

٤٣٥. ومهما يكن من أمر، فقد ركزت الاستراتيجية المتبعة في جميع الأقاليم على (أ) توثيق انتشار هذه الظاهرة والظروف الخاصة بالعمال في خدمة المنازل (ب) توضيح حقوقهم القانونية واستحقاقاتهم الأدنى مرتبة وتقويمها (ج) تشجيع الحوار بشأن هذه المسائل بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال (د) دعم تنظيم العاملين في خدمة المنازل. ففي لبنان، على سبيل المثال، أنشئت لجنة توجيهية وطنية ضمت في صفوفها ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل وممثلين من السفارات والمنظمات غير الحكومية، وذلك لإعداد خطة عمل وطنية لتعزيز العمل اللائق للمهاجرين من العاملين في خدمة المنازل. وكانت للجنة ثلاث مجموعات عاملة تهتم بالإصلاح القانوني (لا يغطي قانون العمل في لبنان العاملين في خدمة المنازل) وبوضع كتيب عن حقوق العمال وباستحداث عقد عمل موحد. وفي أوروغواي أسدت منظمة العمل الدولية النصح القانوني بشأن صياغة مشروع قانون عن العمل في خدمة المنازل عُرض على البرلمان بعد تصديق الحكومة عليه في نيسان/أبريل ٢٠٠٦. وبذلت أيضاً الجهود للربط بين رابطات العاملين في خدمة المنازل كاتحاد العاملين في خدمة المنازل في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي وربطاته الوطنية مع النقابات الإقليمية والوطنية، بما في ذلك المنظمة الإقليمية للعاملين في البلدان الأمريكية. واعتمد إعلان مشترك في مونتيفيديو في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ يطالب منظمة العمل الدولية، من بين جملة أمور، باعتماد معايير إضافية لحماية العاملين في خدمة المنازل^{١٨}.

٤٣٦. وعلى الرغم من أن المبادرات الواردة أعلاه مثمرة، إلا أنها تميل إلى أن تظل صغيرة الحجم وذات نطاق تطبيق جزئي. فإن تنظيم عمل القاصرين في خدمة المنازل والعمال المهاجرين فقط على وجه المثال، أو التركيز على أسوأ

¹⁸ متاح على الموقع: www.oitchile.cl/especial.php?id=193.

مرجعية بالقضايا التي يتعين على الإدارة أن تركز عليها لدى وضع السياسة المتعلقة بقضايا الجنسين.

٤٣٦. ورغبة في الاستجابة للطلب المتزايد على الدعم التقني في هذا المجال، وضع مكتب أنشطة أصحاب العمل، بالتنسيق الوثيق برنامج ظروف العمل والعمالة وإدارة معايير العمل الدولية وإدارة المهارات وقابلية الاستخدام، مجموعة من الأنشطة التدريبية الخاصة بمنظمات أصحاب العمل عن قضايا أساسية تتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنوع من قبيل تحقيق التوازن بين العمل والأسرة والمضايقات الجنسية وحماية الأمومة والإعاقة والشيوخ. ويحصل المتدربون فيها عن كل موضوع على أوراق معلومات وأوراق أنشطة لاستخدامها في الدورات التدريبية وأوراق خطوات عملية ودراسات حالة وأمثلة عن الممارسات الجيدة وملاحظات للمدربين.

٤٣٧. يعد برنامج مصانع أفضل "الكمبوديا" وهو برنامج فريد من نوعه تضطلع به منظمة العمل الدولية، مثلاً ببرز الكيفية التي يمكن بها للهيكل الثلاثي، بالإضافة إلى الاستراتيجية المتكاملة التي عززها في بادئ الأمر التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، أن يحمل في طياته إمكانيات لتحسين إدارة جهود التنظيم الذاتي في القطاع الخاص ونظم الإنتاج العالمية^{١٩}. لقد نشأ برنامج "مصانع أفضل لكمبوديا" في عام ٢٠٠١، وهو يجمع بين أنشطة الرصد والتصحيح والتدريب في دائرة متواصلة من التحسينات. ويعود هذا المشروع على العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بالنفع، كما يعود بالنفع على المستهلكين في البلدان الغربية ويساعد على الحد من الفقر في إحدى أكثر الدول فقراً في العالم. ويقوم بهذا الأمر من خلال رصد ظروف العمل في مصانع كمبوديا للألبسة والإبلاغ عنها وفقاً لما ورد في صلب معايير العمل الدولية والقانون الوطني ومن خلال مساعدة المصانع على تحسين ظروف العمل والقدرة الإنتاجية فيها عن طريق التعاون على التصحيح والتدريب، في أماكن العمل ومن خلال العمل مع الحكومة والمنتجين الوطنيين والمشتريين الدوليين بهدف ضمان دائرة جديّة وشفافة ومتواصلة من التحسينات. (انظر الإطار ٤-٨).

٤٣٨. وقد ساهم هذا البرنامج في تعزيز الامتثال لقانون العمل وزيادة الصادرات، كما أفضى إلى نمو في وظائف صناعة الألبسة ذات الأجر الجيد نسبياً. وعيّر مشترون الألبسة الدوليون عن عميق رغبتهم في مواصلة التزود بمنتجاتهم من كمبوديا أو زيادتها، كما أنهم يرون أن معايير العمل في هذه الصناعة تستجيب لمتطلباتهم الدولية^{٢٠}.

¹⁹ أنظر:

S. Polaski: *Cambodia blazes a new path to economic growth and job creation*, Carnegie Paper No. 51 (Carnegie Endowment for International Peace, October 2004), at www.CarnegieEndowment.org/publications.

²⁰ أنظر:

Foreign Investment Advisory Service: *Cambodia: Corporate social responsibility and the apparel sector buyer survey results* (Washington DC, World Bank Group, Dec. 2004).

طواعية. وترمي المدونة إلى توطيد مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الوقت الذي تساعد فيه الرجال والنساء على التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية، مراعية التغيرات المطردة في الأنماط الأسرية والمجتمعية. وتغطي المدونة جميع المظاهر الخاصة بعلاقة العمل من التعيين إلى شروط العمل. وتؤكد المدونة على إحراز التقدم بكل شفافية وعلى أن تستند عمليات الترقية إلى الجدارة، ناهيك عن تساوي الفرص في الحصول على التدريب والتأهيل. ويشجّع اتخاذ تدابير ملائمة تسمح للمعوقين بالتنافس مع غيرهم من المرشحين على قدم المساواة. كما يشجّع على تحسين وصول المرأة إلى مناصب المسؤولية والإدارة تشجيعاً قوياً. وتذكر المدونة أيضاً بأهمية حماية الأمومة وبالحاجة إلى تدابير من نوع خاص لتلبية احتياجات الحوامل والمرضعات. ومن الجدير بالملاحظة أيضاً إقرار الحقوق الأبوية وتدابير التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية مثل وضع جداول عمل تتسم بالمرونة وإبلاء الأهمية لدرء المضايقات في العمل، خاصة الجنسية منها، تماشياً مع القانون رقم ٢٠٠٥، الصادر في آذار/مارس ٢٠٠٥ (انظر الجزء الثالث، الفصل الأول المتعلق بالتمييز والإصلاحات القانونية). وتهدف الإدارة الوطنية للخدمات العامة إلى إعداد خطة لممارسات العمل الجيدة، وستوجب على كل خدمة أو إدارة أن تُبلغ سنوياً عن التدابير المتخذة لتطبيق هذه الخطة.

٤٣٥. وفي سري لانكا، وضع اتحاد أصحاب العمل في سري لانكا ومنظمة العمل الدولية دراسة بحثية مشتركة عام ٢٠٠٣ لتقييم وضع العاملات والمديرات النسبي في أماكن العمل وتحديد العراقيل التي تحول دون تقدم المرأة في المهنة والخروج بمجموعة من التدابير العلاجية الممكنة. واستندت الدراسة إلى استقصاء شارك فيه ١٠٠ شركة خاصة على اختلاف قطاعاتها، بما في ذلك قطاعا المزارع والملابس^{١٨}. وكشفت هذه الدراسة عن حالة الشك المنتشر على نطاق واسع فيما بين المديرين حيال ضرورة اعتماد سياسة للتكافؤ في الفرص في منظماتهم. وقد شعرت الغالبية بأن من شأن هذه السياسة أن تكون تمييزية ولن تكون ملائمة إلا في الأماكن التي يُستخدم فيها عدد كبير من النساء، كما هو الحال في المصانع. وُظمت حلقات عمل لمناقشة الاستنتاجات والتوصيات الخاصة بالدراسة مما أدى في نهاية المطاف إلى صوغ وتبني المبادئ التوجيهية الخاصة بسياسة الشركات بشأن الإنصاف/ المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٥. وتتشدد هذه المبادئ جعل أماكن العمل أكثر إدراكاً واستجابة للاحتياجات الخاصة بكل من الرجال والنساء والقيود المفروضة عليهما من خلال تقديم المقترحات بشأن كيفية تغيير تنظيم العمل، وهاكل أماكن العمل وسياسة الموارد البشرية وطريقة تفكير المديرين وكيفية رصد عملية التغيير. ويقدم الجدول ٤-٢ قائمة

¹⁸ أنظر:

M. Wickramasinghe; W. Jayatilaka: *Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace* (Colombo, ILO, 2005).

الجدول ٤-٢: قائمة مرجعية بقضايا الجنسين

الإجازة	التعويضات	رومانسيات المكاتب
الاجتماعات	التعيين	القولب النمطية القائمة على الجنس
الأجور	التقاعد	مذكرات المكاتب
الاستخدام اللغوي	التمييز	مرافق الاتصالات
استخدام المعدات والكواشف	التنقل/ التقدم الوظيفي	مرافق النقل
الإشراف	حافز الإنتاجية	مسؤوليات الوالدين والعائلة
إعادة الهيكلة	حملات الدعاية	المضايقة
الإنارة	الرؤية	المضايقة الجنسية
إنهاء الخدمة	الرعاية الطبية والصحية	معالجة الشكاوى
بيئة العمل	الرعاية النهارية	مقابلات الاستقالة من الخدمة
التأنيث	الصحة والسلامة	البدلات والمكافآت
التأمين	صنع القرارات	المواصلات
تخطيط وتصميم المكاتب	الصورة	نظام اللباس
التدريب والمنح	العطل	النقل
الترقية	العمل الليلي	الوظائف والرسميات
الترويج	العمل من المنازل	وقت الإرضاع
التسريح	فضاء الأمومة	وقت العمل
تنمية الموظفين	الفلسفة التنظيمية	
التعليمات		

المصدر: مكتب العمل الدولي واتحاد أصحاب العمل في سرى لانكا:

Guidelines for company policy on gender equity/equality (Colombo, ILO, 2005).

الإطار ٨-٤

رصد الممارسات التمييزية في برنامج "مصانع أفضل لكمبوديا"

يشير تقرير عن مسائل التمييز صدر مؤخراً عن برنامج "مصانع أفضل لكمبوديا" إلى أن ١١ في المائة من المصانع التي تم رصدها من ١ أيار/ مايو وحتى ٣١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦ كانت ضالعة في ممارسات تمييزية. وتأخذ هذه الممارسات عادة شكل صرف الحوامل من الخدمة وتغيير أقدمية الأمهات العاملات بعد عودتهن من إجازة الأمومة. وتدل تجربة برنامج "مصانع أفضل لكمبوديا" على أن هنالك أيضاً تمييزاً ضد الرجال أثناء توظيفهم. ويشير التقرير أيضاً إلى أن ستة بالمائة من المصانع التي تم رصدها تعاني من مشاكل التمييز ضد النقابات.

ورغبة في سبر أغوار المزيد من مسائل العلاقة بين قضايا الجنسين وأماكن العمل التي يصعب رصدها وفي مقارنة النتائج بنتائج الرصد الأساسي، فوَض برنامج "مصانع أفضل لكمبوديا" منظمة "كير" الدولية في كمبوديا بالقيام بدراسة استقصائية عن ١٠٠٠ عامل في مصنع الألبسة و ٨٠ مديراً في إدارة الموارد البشرية (دراسة استقصائية معنية بقضايا الجنسين). وقد بينت النتائج الأولية لهذه الدراسة أن المضايقات الكلامية والجنسية، بما فيها حوادث الاغتصاب في الطريق من المصنع وإليه، قد تكون أكثر شيوعاً عما كانت قد أشارت إليه عملية الرصد، ويُحتمل أن يكون ذلك بسبب اختلاف تأويلات مصطلح "المضايقة الجنسية". وقد تم تقاسم نتائج هذه الدراسة مع ممثلين عن نقابات العمال وأصحاب العمل والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية والحكومة بهدف وضع توصيات مسهبة لتستخدم في معالجة هذه المسائل أو أية مسائل أخرى.

المصدر:

Better Factories Cambodia, ILO: Seventeenth synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector, at www.betterfactories.org/ilo.

البشرية/ الإيدز أحد الأركان الرئيسية لسياسة منظمة العمل الدولية في هذا الميدان. وقد حدد إعلان الالتزام بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز الصادر في حزيران/ يونيو ٢٠٠١ عن الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة الهدف المتمثل في وضع أطر سياسات وأطر قانونية

تنفيذ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل

٤٣٩. يمثل الحق في عدم التعرض للتمييز القائم على حالة الإصابة الحقيقية أو المفترضة بفيروس نقص المناعة

ترسيخ الوصم والتمييز وغيرهما من الممارسات التمييزية^{٢٤}.

٤٤٢. وقد أثبت أحد النهج القطاعية أيضاً فاعليته في التصدي للتمييز القائم على حالة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. فقد ساهمت منظمة العمل الدولية في الجهود الوطنية والإقليمية الهادفة إلى درء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في قطاع النقل في البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء، حيث يتعرض العمال هناك بشكل خاص لخطر الإصابة بهذا المرض. وانطوت مساهمتها الأساسية على المساعدة في التوفيق بين اللوائح التنظيمية الخاصة بالنقل الإقليمي والنقل عبر الحدود بما ينسجم مع المبادئ التوجيهية المتعلقة بقطاع النقل لمنظمة العمل الدولية^{٢٥}.

تعزيز قابلية الاستخدام لدى المعوقين

٤٤٣. توخياً لتعزيز قابلية الاستخدام لدى المعوقين، ركزت منظمة العمل الدولية عملها في ثلاثة مجالات رئيسية، ألا وهي: تطوير المعرفة بمسائل الإعاقة في مجالي التدريب والعمالة، بما في ذلك إدماج المتدربين المعوقين في برامج عامة للتدريب المهني؛ ومناصرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين وإسداء المشورة لهم في السياسة العامة؛ وخدمات الدعم من خلال أنشطة التعاون التقني. وتتطوي هذه الأنشطة المضطلع بها على مشاريع ترمي إلى تعزيز مهارات العمال المعوقين، كالمشاريع الخاصة بتنمية روح تنظيم المشاريع لدى النساء المعوقات في إثيوبيا ومشاريع تنمية المهارات والعمل من أجل الشباب المعوقين في آسيا وأفريقيا.

٤٤٤. وكان برنامج الإعاقة "AbilityAP" الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية ويعمل في آسيا والمحيط الهادئ قد وضع مؤخراً أشمل قاعدة بيانات عن القوانين والسياسات العامة الخاصة بالمعوقين في هذا الإقليم، ويأتي ذلك استجابة للطلبات المتكررة التي تقدمها الهيئات المكونة للمنظمة للحصول على معلومات عما تفعله البلدان الأخرى لتعزيز حقوق ورفاه هؤلاء الأشخاص^{٢٦}. وتسعى منظمة العمل الدولية ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ومركز تنمية آسيا والمحيط الهادئ بشأن الإعاقة والشبكة العالمية للأبحاث والمعلومات التطبيقية في مجال العمالة والتدريب والبنك الدولي، تسعى جميعها إلى تطوير قاعدة البيانات هذه باستمرار. وتأتي هذه المبادرة المشتركة في الوقت المناسب على نحو خاص، إذ أنه من

²⁴ أنظر مكتب العمل الدولي:

ILO-FHI HIV/AIDS behaviour change communication toolkit for the workplace, at

www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/bcctoolkit.htm

²⁵ انظر: "استخدام مدونة سلوك منظمة العمل الدولية بخصوص فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل - المبادئ التوجيهية الخاصة بقطاع النقل، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥.

²⁶ تتعلق غالبية المعلومات ببلدان آسيا والمحيط الهادئ إلا أن هنالك بيانات متاحة عن بلدان خارج هذا الإقليم. انظر: www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/laws.htm.

وطنية بحلول عام ٢٠٠٣ بهدف حماية حقوق وكرامة الأشخاص الذين إما أنهم مصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وإما أنهم يتعرضون لمخاطر كبيرة للإصابة بهذا الفيروس في أماكن العمل. وقد حث الإعلان على تحقيق هذا الهدف مع مراعاة المبادئ التوجيهية الدولية ذات الصلة. وبعد خمس سنوات، أعادت الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة التأكيد على هذا الالتزام بإعلانها السياسي الصادر في حزيران/ يونيو ٢٠٠٦ مشددة بذلك من جديد على أهمية مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل. (انظر الإطار ٩-٤)^{٢١}. وتستخدم هذه المدونة لتقديم الإرشادات العملية في نحو ٤٠ بلداً^{٢٢} كما يستخدمها صناع السياسة والشركاء الاجتماعيون كأداة مرجعية في ما يزيد على ٦٠ بلداً.

٤٤٥. لقد كانت أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية أداة أساسية لنشر المدونة ومساعدة الشركاء الاجتماعيين في أعمالها. ويتطلب وضع خطة فعالة لأماكن العمل ستة عناصر، ألا وهي: سياسة سليمة، ولجنة معنية بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أماكن العمل تكون عضويتها تمثيلية للجميع، واستراتيجية ملائمة وخطة عمل موارد، وبرنامج لمراقبة التغيير في السلوك، وشبكة من مراكز التنسيق والتتقيف عن طريق الأقران، وضمان سرية الفحوص والعلاج، وخطة فعالة لرصد الأداء.

٤٤٦. لقد كان لبرنامج الاستجابات الاستراتيجية للشركات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وهو برنامج تضطلع به منظمة العمل الدولية، وقد طال ٣٠٠,٠٠٠ عامل نظامي وغير نظامي في ٢٣ بلداً، دور أساسي في المساعدة على تطبيق المدونة واعتماد أطر تشريعية تمكينية^{٢٣}. وقد قدم هذا البرنامج منذ انطلاقه في عام ٢٠٠٠ التدريب لما يزيد على ٢٥٠٠ فرد بينهم أصحاب عمل وعمال ومسؤولون حكوميون ومفتشو عمل وقضاة عمل وممثلون عن منظمات غير حكومية. وتم إصدار مجموعة أدوات خاصة بأماكن العمل تظهر كيفية تجنب اللغة التي من شأنها

²¹ انظر أيضاً دليل التدريب والتعليم المتصل بهذا الموضوع:

Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work, at www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/manual.htm.

²² حتى الآن: الاتحاد الروسي وإثيوبيا وأذربيجان والأرجنتين وأوزبكستان وأوغندا والبرازيل وبربادوس وبنن وبوتسوانا وتايلاند وترينيداد وتوباغو وتوغو وجزر البهاما وجمهورية تيمور - لستة الديمقراطية وجنوب أفريقيا وزامبيا وسانت لوسيا وسري لانكا والسنتال وسوازيلند وسيشل وشيلي والصين وغانا والفلبين وفيرغيزستان والكاميرون وكوت ديفوار وكينيا وماليزيا والمكسيك وملاوي وموريشيوس وموزامبيق وناميبيا والهند وهولندا واليابان بالإضافة إلى الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي ووزارة خارجية المملكة المتحدة.

²³ أنظر:

ILO: Saving lives, protecting jobs, International HIV/AIDS Workplace Education Programme, SHARE: Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises, Interim Report (Geneva, 2006).

الإطار ٩-٤

مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل

"بالهام من روح العمل اللائق واحتراماً لحقوق الإنسان ولكرامة هؤلاء المصابين أو المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، يجب ألا يكون هناك أي تمييز ضد العمال على أساس الإصابة الفعلية أو المحتملة بهذا الفيروس. إن التمييز ضد المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ووصمهم يؤدي إلى عرقلة الجهود الرامية إلى الوقاية منه" (الفقرة ٤-٢).

"لا ينبغي أن يكون فيروس نقص المناعة البشرية سبباً في إنهاء الاستخدام" (الفقرة ٤-٨) أو في الحرمان من الإعانات الاجتماعية (الفقرة ٤-١٠).

ينبغي ألا يسمح أصحاب العمل بوجود سياسات أو ممارسات تمييزية ضد العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو المتأثرين به في سياسات الموظفين. كما ينبغي ألا يطلب أصحاب العمل من المتقدمين للعمل أو المستخدمين إجراء الفحص أو الاختبار المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (الفقرة ٤-٦)، وينبغي ضمان سرية البيانات الشخصية (الفقرة ٤-٧).

وينبغي على أصحاب العمل أيضاً أن يشجعوا الأشخاص المصابين بالفيروس على العمل بقدر ما يكون عملهم ممكناً من الناحية الطبية. ولا بد أن يتخذ أصحاب العمل إجراءات بحق أي عامل يقوم بالتمييز على أساس حالة الإصابة الحقيقية أو المحتملة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو يقوم بانتهاك السياسة القائمة في أماكن العمل والمتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وينبغي أن يتخذ أصحاب العمل الإجراءات الكفيلة بتحقيق قدر معقول من الراحة للعمال المصابين بأمراض مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بما في ذلك إعادة تنظيم وقت العمل وتوفير تجهيزات ملائمة وفرص لفترات الراحة وفترات غياب للمواعيد الطبية وإجازات مرضية مرنة والعمل لبعض الوقت وترتيبات عودة العمال إلى أعمالهم (الفقرة ٤-٢٠).

العمال المهاجرون المؤقتون (وغير الشرعيين) في كثير من الأحيان من مبدأ حماية الأجر ومن الضمان الاجتماعي. وقد قرر المؤتمر وضع خطة عمل للعمال المهاجرين تشمل وضع إطار غير ملزم ومتعدد الأطراف لنهج قائم على الحقوق بشأن هجرة اليد العاملة.

إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف
لهجرة اليد العاملة

٤٤٧. اعتمد اجتماع خبراء ثلاثي عقد في جنيف بين ٣١ تشرين الأول/ أكتوبر و٢ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥، "إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق بشأن هجرة اليد العاملة"، وصادق مجلس الإدارة عليه في آذار/ مارس ٢٠٠٦. ويؤكد هذا الإطار بشكل خاص على ما يعاني منه غالباً العمال المهاجرون من معوقات متعددة وتمييز على أساس الجنس والعرق والوضع كمهاجرين ويشدد على أنه "ينبغي تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين بصرف النظر عن أوضاعهم". وينبغي بصفة خاصة أن "يستفيدوا من المبادئ والحقوق الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته الصادر في عام ١٩٩٨" (الفقرة ٨ من الفصل الخامس)^{٢٩}.

٤٤٨. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية أيضاً، بالتعاون مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا والمنظمة الدولية للهجرة في وضع "كتيب عن صوغ سياسات عامة لهجرة اليد العاملة في بلدان الأصل والمقصد"^{٣٠}. وفي مضمار التعاون

المتوقع أن يزداد الطلب على المساعدة في ضوء الاتفاقية التي اقترحتها الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص المعوقين.

٤٤٥. واعتماداً على مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن إدارة الإعاقة في أماكن العمل، أسدى برنامج "AbilityAP" المشورة أيضاً إلى منظمات أصحاب العمل وفرادى الشركات والمنظمات المتعددة الجنسيات بشأن كيفية إعداد سياسات عامة وبرامج تلبية احتياجات المعوقين من فرص العمل، مع تلبية طلبات أصحاب العمل وتوقعاتهم. وتشمل هذه الجهود اللقاء المشترك بين منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٠٥ والذي جمع شركات متعددة الجنسية وحكومات ومنظمات غير حكومية وممثلين عن المعوقين لبدء حوار أصحاب المصلحة بشأن تعيين عمال معوقين. وفي السنة التالية، نظمت اجتماعات طاولة مستديرة في الصين وفيتنام وهونج كونج (الصين) وقدمت عدة شركات متعددة الجنسيات مبادرات لتحسين سجلها في توظيف المعوقين^{٢٧}.

نحو اتفاق أكثر إنصافاً للعمال المهاجرين

٤٤٦. إن التقرير الذي أعده المكتب للمناقشة العامة التي جرت في حزيران/ يونيه ٢٠٠٤، خلال دورة مؤتمر العمل الدولي الثانية والتسعين، بشأن العمال المهاجرين قد سلط الضوء على قضايا التمييز وكره الأجانب في مكان العمل^{٢٨}. ويعاني العمال المهاجرون مراراً وتكراراً من المعاملة غير المنصفة وفرص العمل غير المتكافئة، في حين يُستبعد

٢٧ انظر:

www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/.

٢٨ مكتب العمل الدولي: نحو نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، جنيف، ٢٠٠٤.

٢٩ متوفر على:

www.ilo.org/public/english/protection/migrant/new/index.htm.

٣٠ انظر: www.osce.org/item/19187.html.

الإطار ٤-١٠

الإطار المتعدد الأطراف لهجرة اليد العاملة: أحكام عدم التمييز

وينبغي على الحكومات اعتماد سياسات عامة وسن تشريعات من شأنها "القضاء على جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة وإنفاذ هذه السياسات والتشريعات" (الفقرة ٤-٨-٤).

وينبغي أن يستفيد العمال المهاجرون من التدابير العلاجية ضد انتهاك حقوقهم وأن يحظوا بفرصة "تقديم الشكاوى والسعي لمعالجة أمورهم دون تمييز أو ترهيب أو انتقام" (الفقرة ٥-١٠).

وينبغي على الحكومات والشركاء الاجتماعيين "تعزيز الإدماج والاندماج الاجتماعي مع احترام التنوع الثقافي ومنع التمييز ضد المهاجرين من العمال واتخاذ الإجراءات الكفيلة بمحاربة العنصرية وكره الأجانب" (الفقرة ٤).

وثمة حاجة "لتعزيز التشريعات والسياسات المناهضة للتمييز وتنفيذها وإنشاء أو تقوية الهيئات المتخصصة بشؤون المساواة وعدم التمييز للعمال المهاجرين والقيام بجمع البيانات المتعلقة بالفوارق بين الجنسين على نحو دوري وتحليل هذه المسائل" (الفقرة ١٤-١) ومراعاة برنامج العمل الذي اعتمده في دربان عام ٢٠٠١ المؤتمر العالمي للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب" (الفقرة ١٤-٢).

العاملون في مكتب العمالة الإقليمي بدورات تدريبية على صلة بعدم التمييز. وأصبح بمقدور طالبي العمل أن يتقدموا بشكاواهم في حالة مواجهتهم لممارسات تمييزية^{٣٢}.

توثيق الممارسات الجيدة لتعزيز إدماج العمال المهاجرين

٤٥٠. جرى في مجال عمل آخر توسيع وتعزيز قاعدة البيانات الأوروبية لمنظمة العمل الدولية والتي تضم نحو ١٥٠ نبذة مختصرة من الممارسات الجيدة (انظر الإطار ٤-١١). ويفضل برنامج "تعزيز التكافؤ في التنوع: الإدماج في أوروبا" الذي يدعمه الاتحاد الأوروبي، أجري المزيد من الدراسات على خبرات وطنية ذات صلة كما تم تحديد الممارسات الجيدة ونشرها وإعداد المنهجية والأدوات اللازمة لتقييم فاعلية الممارسات المناهضة للتمييز في مكان العمل.

٤٥١. وفي عام ٢٠٠٤، أطلقت منظمة العمل الدولية، بدعم من الاتحاد الأوروبي، في شمال أفريقيا وغربها وشرقها برنامجاً يدعى "هجرة اليد العاملة من أجل التكامل والتنمية في أفريقيا" لتعزيز قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين على إدارة هجرة اليد العاملة أثناء الترويج لمعايير العمل من خلال الحوار الاجتماعي. وفي عام ٢٠٠٦، بدأ العمل على تحقيق أهداف مشابهة من خلال مشروع "البرنامج الآسيوي بشأن إدارة هجرة اليد العاملة" المشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والمفوضية الأوروبية.

البرامج القطرية للعمل اللائق واستراتيجيات الحد من الفقر

٤٥٢. أوضحت البرمجة الميدانية لمنظمة العمل الدولية تركيزاً متزايداً على البرامج القطرية للعمل اللائق التي تشكل مساهمة متميزة تقدمها منظمة العمل الدولية في

³³ القانون الصادر في ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ لتعزيز التشريع ضد التمييز العنصري.

التقني، مكن مشروع منظمة العمل الدولية "DOMWORK" في الفلبين وإندونيسيا هذين البلدين من تناول موضوع العمل في الخدمة المنزلية وتحسين وضعهما في التفاوض مع البلدان الأخرى لتوفير حماية أفضل للمهاجرين من عمالهما العاملين في الخدمة المنزلية^{٣١}.

القيام بدراسات استقصائية لاختبار التمييز

٤٤٩. واصلت منظمة العمل الدولية القيام بمشاريع اختبار التمييز في عدة بلدان أوروبية لفهم وإبراز مدى ما يعاني منه العمال المهاجرون الذين يمكنهم البحث عن فرص العمل من تمييز بسبب أسمائهم. فقد أجريت دراسات في إيطاليا عام ٢٠٠٤^{٣٢}. حيث ركزت على طالبي العمل المغربيين، وفي السويد وفرنسا في العامين ٢٠٠٥-٢٠٠٦ حيث كان التركيز على الشباب من طالبي الوظائف من الجيل الثاني (أعمارهم ٢٠-٢٥). وكان لدراسات اختبار التمييز التي سبق وأجرتها منظمة العمل الدولية عظيم الأثر في البلدان المعنية: ففي بلجيكا، على سبيل المثال، استخدمت الدراسة التي أجريت سابقاً للتوصل إلى مضمون أفضل للتشريع الذي اعتمده البرلمان البلجيكي عام ٢٠٠٣ بهدف تطبيق التوجيه الأوروبي بشأن المساواة العرقية (توجيه المجلس 2000/43/EC الصادر في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ بشأن تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بصرف النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني). وعلاوة على ذلك، شجع أصحاب العمل في القطاعين الخاص والعام في منطقة فلاندر على إعداد خطط عمل إيجابية وأنشطة مناهضة للتمييز. وفي منطقة بروكسل، نظمت حملات توعية وحظي

³¹ انظر:

R. R. Casco: "Lighting a torch for empowerment: 'We matter' say Filipino domestic workers", in *World of Work*, No. 58, Dec. 2006.

³² انظر:

E. Allasino; E. Reyneri; A. Venturini; G. Zincone: *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, ILO International Migration Papers, No. 67, 2004, at www.ilo.org/public/english/protection/migrant.

الإطار ٤-١١

توثيق الممارسات الجيدة في مكافحة التمييز العنصري

استحدثت مجموعة كولريت البلجيكية نهج "التنوع في الممارسة" بوصفه جزءاً لا يتجزأ من سياسة الشركة المتعلقة بالموظفين، بما في ذلك السياسة الهامة بشأن عدم التمييز القائمة على "عدم التسامح" إزاء العنصرية والتمييز. فلا يسمح بأي تمييز يقوم على الدين أو الجنس أو اللون أو العمر في مرحلتَي التعيين والانتقاء. وتنظم دورات تدريب مهني ودورات لغوية للموظفين في قسم الموارد البشرية وبالتعاون مع الاتحادين التركي والمغربي.

وتعمل وزارة العمل والسياسة الاجتماعية البلغارية حالياً، بدعم من الاتحاد الأوروبي وفي سياق عقد إدماج الروما ٢٠٠٥-٢٠١٥، على تنفيذ مشروع مخصص للتشجيع على استخدام عمال الروما. ويشمل المشروع توفير دورات تدريبية في المهن التي كثيراً ما تتطلب مهارات إنتاجية خاصة ومستوى بسيطاً من التعليم. ومن المتوقع أن يوفر المشروع التدريب على الأعمال والاستشارات بشأن استهلاكها لألف شخص من الأقليات، كما سيحظى ٢٠٠٠ شخص من مجموعات الأقلية العاطلة عن العمل لأجل طويل بالتدريب المهني في المهارات الحرفية القابلة للتسويق والمهارات الزراعية بهدف تمكينهم من العثور على الوظائف أو العمل لحسابهم الخاص.

وبمبادرة من الشركاء الاجتماعيين، أدمجت، في اتفاقيات العمل العامة في هولندا، مدونات السلوك المناهضة للتمييز العنصري والمضايقات الجنسية وجميع أشكال التمييز. وهذه المدونات هي اتفاقيات غير طوعية إذ يتوجب على المنظمات وضع مثل هذه المدونات، غير أنه يترك لها حرية تعديلها لتلائم احتياجاتها الخاصة بها. وقد اعتمدت مدونات في الشركات وفي العالم الذي لا يهدف إلى الربح. كما أصدرت الحكومة الهولندية في عام ٢٠٠١ أيضاً مدونة سلوك نموذجية يتعين على جميع الإدارات تطويرها.

المصدر: www.wisdom.at/ilo/index.aspx.

الجنسين في موجزات السياسة. ومهما يكن من أمر، فقد تم التعامل مع قضايا عدم التمييز والمساواة عموماً بطرائق متفاوتة ومحدودة نوعاً ما، باستثناء قضية المساواة بين الجنسين. وأعدت مواد تدريبية لممثلين عن وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين^{٣٥} ونظمت دورات تدريبية لإبراز القيمة المضافة للمنظور الجنساني عند دراسة أسباب الفقر وعملياته والبحث عن إجراءات علاجية من خلال العمل اللائق.

٤٥٤: وتحمل آخر المستجدات في طياتها بواعث الأمل. فقد أجمع ممثلو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال في برازيليا في أيار/مايو ٢٠٠٦ في الاجتماع الإقليمي الأمريكي السادس عشر، لاستهلال عقد تعزيز العمل اللائق في الأمريكتين^{٣٦} وبعد بضعة أشهر، أعلن الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر (بوسان، آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦) عن العقد الآسيوي للعمل اللائق حتى عام ٢٠١٥^{٣٧}. وكانت هناك في كلا الإقليمين التزامات وأهداف محددة لتضييق الهوة بين المجموعات العامة وتلك المعرضة للتمييز في مجال العمل اللائق. (انظر الإطار ٤-١٢).

^{٣٥} مكتب العمل الدولي:

Social dialogue and poverty reduction strategies: A guide to the integration of gender equality, InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (Geneva, 2004). See www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/gender.pdf.

^{٣٦} انظر مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأمريكي السادس عشر، (برازيليا ٢-٥ أيار/مايو ٢٠٠٦) وثيقة مجلس الإدارة GB.297/5 (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦).

^{٣٧} انظر مكتب العمل الدولي: تقرير واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأمريكي الرابع عشر، (بوسان، آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦)، وثيقة مجلس الإدارة GB.297/6 (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦).

إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأطر الإنمائية الوطنية الأخرى. وتوخياً للتحقق من تناول مسائل عدم التمييز والمساواة على نحو فعال على المستوى الوطني، لا بد للبرامج القطرية للعمل اللائق من أن تعكس هذه الشواغل بالكامل. ويمكن أن يشكل هذا الأمر تحدياً، إذ أن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية غالباً ما ستكون أكثر تهيؤاً لطلب المساعدة من منظمة العمل الدولية في التصدي لمسألة استحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية، على سبيل المثال، بدلاً من المسائل الأكثر إثارة للجدل وللتحدي الخاصة بالحقوق الأساسية في العمل. وهذا هو ما يؤكد على الحاجة إلى عملية الحوار والإجراءات التدريجية داخل منظمة العمل الدولية (بين المقر الرئيسي والميدان) ومع الهيئات المكونة لها على مر الوقت من أجل التوصل إلى توافق في الآراء بشأن كيفية التصدي لمشاكل التمييز المتواصلة والمتأصلة على أكمل وجه.

٤٥٣: إن تجربة منظمة العمل الدولية في محاولة تعزيز مشاركة هيئاتها المكونة في عمليات وقرارات استراتيجية الحد من الفقر، في الوقت الذي تساعد فيه على وضع نهج متماسك يربط بين الحد من الفقر وبرنامج العمل اللائق إنما تقدم بعض الأفكار التي تعين على تبصر الأمور في هذا المضمار. ففي بعض البلدان، بُذلت جهود خاصة للتحقق من أن الهيئات المكونة للمنظمة على وعي بالظروف الخاصة للنساء من ذوات الدخل المتدني والمعوقين الذين يعانون من الفقر بطرق مختلفة ويتعرضون للتمييز وتتصدى لها^{٣٨}. وتشمل هذه البلدان غانا مع التركيز على إدماج الأشخاص المعوقين في سوق العمل، وجمهورية تنزانيا المتحدة حيث أعدت تحليل أساسي عن الترابط بين قضايا الجنسين والفقر والعمالة، وفي إندونيسيا حيث أثرت مسائل المساواة بين

^{٣٨} مكتب العمل الدولي:

Decent Work and Poverty Reduction Strategies: A reference manual for ILO staff and constituents (Geneva, ILO, 2005).

الإطار ٤-١٢

المساواة بين الجنسين كجزء من البرامج الإقليمية للعمل اللائق في آسيا والأمريكتين

لقد اختتمت الهيئات المكونة الثلاثية الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر باستهلال عقد آسيوي للعمل اللائق والتزمت "بتحقيق نتائج محددة في العمل اللائق وفقاً للظروف والأولويات الوطنية في كل منها وبالتعاون بشأن مبادرات محددة على المستوى الإقليمي حيث ستساهم إجراءاتها المشتركة وتقاسمها للمعارف والخبرات في جعل العمل اللائق حقيقة واقعة بحلول عام ٢٠١٥". وأبرزت الاستنتاجات أهمية "النهوض بالمساواة بين الجنسين بواسطة أمور من بينها منح المرأة الإمكانات عن طريق تعزيز تكافؤ الفرص للحصول على عمل لائق ومنتج" وإبلاء اهتمام خاص لاحتياجات مجموعات العمال المستضعفين الذين تشكل النساء والفتيات نسبة كبيرة منهم.

ولتطبيق عقد آسيا للعمل اللائق، توضح البرامج القطرية للعمل اللائق الاستراتيجيات المتعلقة بالفوارق بين الجنسين للمساهمة في تحقيق النتائج الخاصة بالعمل اللائق. وتحتوي النماذج التي وضعت للرصد والإبلاغ بانتظام عن التقدم المحرز في البرامج القطرية للعمل اللائق، على قسم يتحدث عن كيفية دمج الشواغل المتعلقة بالجنسين. كما تم اقتراح عدد من المبادرات للنهوض بالمساواة بين الجنسين على المستوى الوطني خلال العقد، بما في ذلك حماية الأمومة والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية وتحسين حقوق العاملات المهاجرات وحمايتهن، ولا سيما العاملات في الخدمة المنزلية من بينهن.

وفي الأمريكتين، يحدد برنامج عمل نصف الكرة الغربي (٢٠٠٦-٢٠١٥) الذي اعتمده وزراء العمل في برازيليا في أيار/مايو ٢٠٠٦، عدداً من الأهداف والتوجهات والجدول الزمني بالإضافة إلى الاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بها من أجل جعل العمل اللائق حقيقة واقعة في المنطقة. وتكراراً لما صرح به رؤساء دول الأمريكتين في مار دل بلاتا في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، أعلن وزراء العمل أن النهوض بالعمل اللائق هو أمر أساسي لتعزيز الديمقراطية وتخفيف حدة الفقر والحد من أوجه عدم المساواة والاستبعاد الاجتماعي. إن احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحقيقها، بما فيها عدم التمييز والمساواة، هو أمر أساسي في برنامج العمل هذا، كما هو الحال بالنسبة للنهوض بالمساواة بين الجنسين. وقد التزم الوزراء على وجه الخصوص بزيادة معدل مشاركة المرأة في العمل بنسبة عشرة في المائة ورفع معدل عمالة المرأة بمعدل نسبي وتخفيض الفجوة بين الجنسين من حيث مكاسب العمل ومعدل النشاط غير المنظم خلال السنوات العشر المقبلة بنسبة النصف. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستركز الإجراءات على أمور من بينها تعزيز سياسات المساواة في الأجور، كتطوير وتعزيز مناهج تقييم الوظائف بحيث تكون خالية من الانحياز لأحد الجنسين وإدماج البنود ذات الصلة في الاتفاقات الجماعية، ودعم سياسات سوق العمل الناشطة المناوئة للفصل في المهنة على أساس الجنس، مع إبلاء الاهتمام للشابات وتحسين الأوضاع المأساوية للعمال في الخدمة المنزلية.

المصدر: الوثيقة GB.297/5، مصدر سابق.

٢ - الخطوات التالية

الشغل الشاغل. ومع ذلك ما انفك النهج الذي تم اعتماده لمتابعة المساواة بين الجنسين يتغير تدريجياً. فثمة توجه ملحوظ نحو إدماج المنظور الجنساني في وسائل عمل منظمة العمل الدولية، وبشكل خاص في أنشطة التعاون التقني ومجالات السياسة العامة، كسياسات العمالة أو الحوار الاجتماعي أو عمليات الحد من الفقر. ولئن كان نطاق إدماج المنظور الجنساني وعمقه وأثره في هذه المجالات المتنوعة يتباين تبايناً كبيراً، إلا أن هذا التوجه يبرهن على أن الالتزام بالمساواة بين الجنسين الذي تم التعهد به على أعلى المستويات - فيما يتصل بالبرامج والسياسات - قد بدأ يؤتي بعضاً من ثماره الفعلية.

٤٥٨. ومهما يكن من أمر، فإن هذا الأمر لم يكن مصحوباً بما يكفي من عمل دؤوب لتقليص أوجه العجز الجنساني من حيث صلته بعدد من المؤشرات الحساسة في سوق العمل، كمعدلات العمالة وحالات العمل غير المنظم وإيرادات العمل وتقسيم العمل بأجر والعمل بغير أجر بين الرجل والمرأة. ويُخشى أن يؤدي هذا بدوره إلى إضعاف أثر إدماج المساواة بين الجنسين القائم على توليفة من الجهود الرامية إلى إدراج منظور جنساني في جميع برامج منظمة العمل الدولية ومشاريعها وفي التدابير الخاصة بالجنسين والهادفة إلى تحسين المساواة بين الرجل والمرأة.

٤٥٩. ومن هنا تأتي الحاجة إلى نشاط عالمي تضطلع به منظمة العمل الدولية ويكون أكثر تكاملاً وأفضل تنسيقاً وأكثر تركيزاً يوجه إلى الحد من أوجه عدم المساواة هذه. وإن متطلبات التوازن بين العمل والأسرة تحد من خيارات المرأة فيما إذا كانت ستعمل، وفي أي مكان، وما هي أنواع الوظائف المتاحة لها، مما يقوض خبرتها العملية وتدريبها وأقدميتها وأفاق مهنتها. كما يسهم هذا الأمر في إبقاء إيراداتها متدنية. وحتى عندما تسعى المرأة التي تضطلع بمسؤوليات عائلية إلى البقاء والتقدم في سوق العمل وشغل مناصب عليا في الوظائف، تظل مع ذلك تكسب دائماً أقل مما يكسبه نظراؤها من الرجال. وهذا يدل على أن النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل يتطلب مجموعة من السياسات القصيرة والطويلة المدى التي تستوعب هذه الروابط المتبادلة وتتصدى لمعالجتها.

٤٦٠. وتماشياً مع قرار تعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٤، ستقوم خطة عمل المتابعة بجمع المعلومات والممارسات الجيدة وإتاحتها في المجالات التالية: التمييز بين الجنسين في سوق العمل، ودعم روح تنظيم المشاريع لدى المرأة، وإجراءات التعيين وتقييم الوظائف، والفوارق في الأجور على أساس الجنس، والتوفيق بين العمل والحياة العائلية. وستستخدم هذه المعلومات في تنظيم سلسلة من الحوارات الثنائية والثلاثية لتحديد التدابير الكفيلة بالنهوض قداماً بالمساواة بين الجنسين، وستكون مشفوعة بما تقدمه الهيئات الإشرافية من ملاحظات

٤٥٥. شدد التقرير العالمي الأول بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة على الحاجة إلى الارتكاز على الأنشطة القائمة وتوطيد هذه الأنشطة، كالعمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في محاربة التمييز القائم على الإعاقة أو على وضع الإصابة الفعلية أو المفترضة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو وضع المهاجر، وتعزيز ما تقوم به هذه المنظمة من أنشطة في الميادين التي حددت فيها احتياجات وفجوات كبيرة على وجه الخصوص. وقد شملت هذه الأنشطة تحقيق مبدأ المساواة في الأجر والتصدي، على نحو أكثر فاعلية للعلاقة القائمة بين الفقر والتمييز المنهجي الناجم عن تقاطع الأصل العرقي أو الإثني والجنس. وأفاد التقرير أيضاً بأنه، طالما أن التمييز يتغلغل في أداء وهيكلة أسواق العمل ومؤسسات سوق العمل والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، فإن أية خطة عمل ترمي إلى القضاء عليه لا بد من أن تكون متسقة مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة ومع الترويج للعمل اللائق. كما سلط التقرير الضوء أيضاً على الحاجة إلى تعزيز المعرفة والتوعية والخدمات المتصلة بالقضاء على التمييز وتعزيز المساواة في مكان العمل.

٤٥٦. وتكرر توصيات هذا التقرير العالمي الثاني لأنشطة المتابعة في غضون السنوات الأربع التالية للتوصيات الواردة في التقرير الأول، وإن كانت أكثر تركيزاً، إذ أنها تستند إلى ما اكتسب من خبرة في هذه العملية وتأخذ توجهات التخطيط الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية وعملياتها في الحسبان. وتشمل هذه العمليات، على وجه الخصوص، إدراج البرامج القطرية للعمل اللائق بوصفها الإطار الأساسي لعمل منظمة العمل الدولية على الصعيد القطري، واستكمالها بالأبحاث والخدمات على الصعيدين الإقليمي والعالمي^{٣٨}. وهذا يعني أن أشكال التمييز التي تستدعي جل الاهتمام ومجالات السياسة العامة الخاصة بالأنشطة ستحدد على الصعيد الوطني حالة بحالة، مع مراعاة احتياجات ومتطلبات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وعند الاقتضاء، ملاحظات هيئات الإشراف على المعايير. وفي جميع الأحوال، فإنه لا بد من متابعة قضية المساواة بين الجنسين بكل عزم وتصميم بوصفها هدفاً استراتيجياً لمنظمة العمل الدولية. ويرد فيما يلي عدد من النتائج التي يتعين إحرازها ومجموعة من الأنشطة اللازمة لتحقيق هذه النتائج في بحر السنوات الأربع القادمة.

النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل

٤٥٧. يظهر استعراض لأنشطة منظمة العمل الدولية في مجال عدم التمييز والمساواة في غضون السنوات الأربع الماضية أن المساواة بين الجنسين تبقى، وكما كانت دائماً،

³⁸ مكتب العمل الدولي: مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٦، وثيقة مجلس الإدارة: (Rev.) GB.292/PFA/8 (أذار/ مارس ٢٠٠٥).

متعددة من التمييز المتواصل في العمل وعرضة لأن يكون ضحية للعمل الجبري أو لعمل الأطفال. وإذا ما أريد إدماج منظور عدم التمييز والمساواة إدماجاً فعلياً في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي برنامج العمل اللائق الأوسع نطاقاً، فإنه لا بد من استيفاء عدد من الشروط.

٤٦٥. فأولاً، لا بد من أن تأخذ المكونات والأنشطة ذات الصلة للبرامج القطرية للعمل اللائق الاحتياجات والظروف الخاصة للمجموعات المختلفة بحسب جنسها وعرقها ودينها وقدرتها بحيث يمكن للجميع أن يستفيدوا سواسية من الفرص الجديدة. ويتطلب هذا أن تكون منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها على دراية بكيفية تخطيط البرامج القطرية للعمل اللائق وتطبيقها ورصدها وتقييمها بطريقة تفضي إلى مزيد من النتائج المتساوية. ويستدعي هذا النهج تعامل الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية مع لجان المساواة وغيرها من الهيئات المتخصصة، وكذلك مع الجمعيات التي تمثل مصالح المجموعات المعرضة للتمييز. ومن شأن تفاعل منظمة العمل الدولية مع مجموعة من المؤسسات أن يعزز قدرتها على حفز الأنشطة على نطاق المنظمة في سعيها لتوفير العمل اللائق لكل فرد.

٤٦٦. ثانياً، لا بد من إتاحة مجموعة تمكينية من القوانين والمؤسسات وآليات الإنفاذ والسياسات العامة وتزويدها بموارد كافية لتحقيق المساواة في العمل. ولهذا الإطار التمكيني صلة مباشرة بأداء أسواق العمل وظروف العمل أيضاً وبالمسائل الأوسع نطاقاً الخاصة بالحماية الاجتماعية. وينبغي أن يشمل هذا الإطار سياسات اقتصادية كلية وسياسات تجارية وضريبية بحيث يمكن توفير ضمانات ملائمة ضد أية آثار تمييزية محتملة لهذه السياسات على مجموعات معينة. وفي هذا الشأن، يكتسب التعاون بين وكالات الأمم المتحدة عظيم الأهمية.

٤٦٧. وتعتبر مبادرات مكان العمل التي تقف وراءها منظمات أصحاب العمل والعمال بمفردها أو سوية أمراً أساسياً. وفي الوقت ذاته، في حين يشكل الإطار التنظيمي السليم المسند بوحدات تفتيش العمل المؤهلة والمزودة بموارد جيدة خطوة أساسية للقضاء على التمييز، فإن المبادرات غير التنظيمية يمكن أن تكون متممة للقوانين الوطنية والدولية على حد سواء وأن تزيد من أثرها.

قوانين أفضل وإنفاذها على نحو أمثل

٤٦٨. أظهر هذا الاستعراض أن حظر القانون للتمييز يشكل خطوة هامة للقضاء عليه وأن الأطر التنظيمية لا بد من أن تكون متماسكة وشاملة. وعلى الرغم من التقدم المحرز في المجال القانوني خلال السنوات القليلة الماضية في العديد من البلدان في أرجاء العالم، لا تزال المشكلات قائمة فيما يتعلق بمضمون ونطاق القوانين الرامية إلى محاربة التمييز في الاستخدام والمهنة وفي تطبيقها أيضاً. وخير مثال على ذلك مشكلة تطبيق القوانين التي تسعى إلى إعمال مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. فبناء على الأسباب المطروحة، قد تكفل القوانين حماية جزئية من التمييز، كما أنها قد لا تغطي إلا بعض جوانب علاقة

بصدد الاتفاقيات المصدق عليها والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وسيصم هذا النشاط العالمي على ضوء الأهداف والاشتراطات المحددة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية الأربع للمساواة بين الجنسين من أجل تحسين مستوى تطبيقها وتعزيز المصادقة عليها.

إدماج عدم التمييز والمساواة في البرامج القطرية للعمل اللائق

٤٦٩. إن الالتزام بالعمل اللائق وبتوليد فرص العمل راسخ بقوة في السياسات الوطنية والدولية وفي برامج العمل الإنمائي العالمي، كما يبرز ذلك مثلاً في الإعلان الوزاري الذي تبناه الجزء الرفيع المستوى للمجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠٠٦. ويشدد هذا الإعلان على أهمية إدماج أهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في سياسات وبرامج وأنشطة وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ومؤسساتها المالية.

٤٦٢. والقضاء على التمييز يمثل صميم العمل اللائق لجميع الرجال والنساء، إذ أنه "تأسس على مفهوم تكافؤ الفرص لجميع من يعملون أو يلتزمون فرص العمل والرزق، سواء كعمال أو أصحاب عمل أو عاملين لحساب أنفسهم في الاقتصاد المنظم وغير المنظم"^{٣٩}. وبالتالي فإن إدماج عدم التمييز والمساواة في البرامج القطرية للعمل اللائق هو أمر أساسي يضمن لهذه البرامج تحقيق أهدافها المنشودة.

٤٦٣. ومن شأن ترسيخ النهوض بالعمل اللائق في برامج عمل منظومة الأمم المتحدة ومؤسساتها المالية أن يمهّد الطريق أمام نشاط وطني ودولي متنسق ومتكامل في مناهضة التمييز في مكان العمل وغيره من الأماكن. وبينما يمكن معالجة التمييز في مكان العمل باستعداد وفاعلية أكبر، إلا أن القضاء عليه يعتمد على عمل مواز ومتسق يرمي أيضاً إلى استئصاله من الأسرة والمدرسة والمجتمع. إن الحوار الدولي بشأن النهوض بالمساواة والإدماج العرقي الذي شارك في الدعوة إليه كل من منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية في البلدان الأمريكية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في البرازيل وإدارة التنمية المتحدة في البرازيل (برازيليا، نيسان/ أبريل ٢٠٠٥) يعطي مثلاً لنهج إنمائي متكامل فيما بين الوكالات بشأن المساواة العرقية، حيث أن هذا النهج يجمع ما بين المساواة في الوصول إلى فرص التعليم والصحة والإسكان بالإضافة إلى المساواة في المعاملة وفي تكافؤ الفرص في عالم العمل. (أنظر القسم المتعلق بمحاربة العنصرية والفقر في الفصل الأول) وسيسهّم الوعي المتنامي بأهمية الأنشطة القائمة في عالم العمل لإحراز تقدم على صعيد قضايا عدم التمييز والمساواة، سيسهم في تحفيز الأنشطة على نطاق المنظمة بكاملها دعماً لبرنامج العمل اللائق على المستويين القطري والعالمي.

٤٦٤. وقد أظهر هذا التقرير الترابط الوثيق بين أن يكون المرء فقيراً وعرضة للتمييز وبين أن يكون خاضعاً لأشكال

^{٣٩} مكتب العمل الدولي: زمن المساواة في العمل، مصدر سابق، ص ١.

بالقدر ذاته التعلم من خبرات المنشآت والبلدان الأخرى. وتنتطلع خطة العمل للمتابعة للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ إلى توثيق الممارسات الواعدة وإصدار القوائم المرجعية وموجزات السياسة العامة بالإضافة إلى تنظيم منتديات لتقاسم المعارف على المستويين الوطني والإقليمي، مع التركيز القطاعي أو المتعدد القطاعات على مجموعة من القضايا. والهدف الأساسي من هذه المبادرات هو تحديد الشروط والطرانق التي يمكن معها لسياسات المشتريات العامة أو سياسات الإقراض أو مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات أن تسهم أيما إسهام في تحقيق أهداف عدم التمييز والمساواة.

تجهيز الشركاء الاجتماعيين بالأفضل لجعل المساواة حقيقة واقعة في مكان العمل

٤٧٢. الشركاء الاجتماعيون، كما يظهر هذا الاستعراض، فاعلون أساسيون في القضاء على التمييز وتعزيز المساواة في العمل. وبمقدورهم أن يساهموا في بلوغ هذا الهدف من خلال إزالة الممارسات التمييزية داخل هيكلهم وفي أشكال الخدمات التي يقدمونها لأعضائهم. وتعد المفاوضات الجماعية إحدى الوسائل الهامة التي تستطيع منظمات أصحاب العمل والعمال من خلالها إحداث تغييرات ملموسة في ظروف معيشة العمال المعرضين للتمييز وعملهم وأفاقهم. وبينما تتوفر معلومات غزيرة عن بنود عدم التمييز والمساواة التي كانت قد أدمجت في الاتفاقات الجماعية للبلدان الصناعية، لا يُعرف إلا النزر القليل عن هذه البنود في البلدان النامية والاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية. فلا بد من رأب هذه الفجوة في المعارف بهدف تحديد مسار العمل على نحو أفضل لكي تضمن إيلاء المفاوضات الجماعية لقدر أكبر من الأهمية لمسائل التمييز في هذه البلدان. ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة نظراً للترابط القائم فيما بين المساواة والقدرة الإنتاجية، من ناحية، والمساواة والحرية النقابية من ناحية أخرى. ويُقترح، إجراء مراجعة للاتفاقات الجماعية في عدد من بلدان كل إقليم بالتعاون مع المؤسسات المعنية.

٤٧٣. وبمقدور منظمات أصحاب العمل والعمال استحداث مبادرات خاصة بمكان العمل بشكل فردي أو من خلال التعاون الثلاثي. وستجمع خطة عمل المتابعة معلومات عن هذه الخبرات وعن نطاقها ومضمونها وأثرها حسب كل قطاع وحسب كل مجموعة مستفيدة، وستضع مدونات سلوك نموذجية أو مبادئ توجيهية لتعزيز المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص للجميع. كما يمكن توفير بناء القدرات في بلدان مختارة حيثما تكون قد استهلكت مبادرات من هذا النوع وثمة حاجة إلى توطيدها.

٤٧٤. ويستطيع الشركاء الاجتماعيون، من خلال مشاركتهم في صوغ سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية، المساعدة على إيجاد طرائق لتحقيق فرص متكافئة للجميع بحيث يحظى كل فرد، بصرف النظر عن جنسه أو عرقه أو إعاقته أو أي سبب آخر من الأسباب، بفرص متكافئة تكفل نجاحه في أسواق العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي أن يعي الشركاء الاجتماعيون التفاوت في أثر

الاستخدام. أو قد تنص القوانين على معاملة مختلفة ومنتدنية لفئات معينة من العمال لا سيما حين تكون بعض المجموعات المعرضة للتمييز ممثلة بشكل غير متناسب. ولذا فإنه لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تصدر وتنشر مجموعة من المواد الإعلامية المتعددة الوسائط والسهلة الاستعمال، بما في ذلك الأدلة أو الموجزات عن الاشتراطات القانونية الواردة في الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١ والاتفاقيات الأخرى ذات الصلة، مع أمثلة ملموسة عن الكيفية التي قامت بها مختلف البلدان بإنفاذ هذه الأحكام في القانون والممارسة الوطنيين، والإجابة على أكثر الأسئلة أو الشواغل بروزاً من حيث الجوانب الخاصة لمثل معايير العمل هذه. ولن تشمل عملية النشر التعريف بقنوات التوزيع غير التقليدية وحسب، بل إقامة علاقات وثيقة أيضاً مع الوكالات الدولية الأخرى داخل منظومة الأمم المتحدة ومصارف التنمية الإقليمية والاتحاد الأوروبي.

٤٦٩. وحتى بعد وضع مجموعات القوانين السلمية، يظل إنفاذ هذه القوانين يسبب إشكالات في الكثير من الأحيان. ولمفتشي العمل، كما يبدو من سياق هذا الاستعراض، دور هام يضطلعون به في الإنفاذ الفعلي للأحكام القانونية المناهضة للتمييز. وتعتبر نظم تفتيش العمل القوية والفعالة وإدارة العمل السلمية وعلاقات العمل القائمة على قوانين العمل الحديثة ضرورية لإدارة أسواق العمل إدارة جيدة. إن توثيق الممارسات الجيدة وإصدار القوائم المرجعية أو المبادئ التوجيهية عن كيفية تعقب التمييز في العمالة وحظره، بما في ذلك تنظيم الحملات الوقائية الواسعة النطاق، وتوفير بناء القدرات لمفتشي العمل لتعزيز إنفاذ قانون مناهضة التمييز، ستكون كلها مكونات هامة لخطة عمل المتابعة. وسيشجع الربط الشبكي الأوسع نطاقاً على الصعيدين الوطني والدولي لتحسين كفاءات مفتشي العمل المهنية وخبراتهم.

مبادرات غير تنظيمية أكثر فاعلية

٤٧٠. أظهر هذا التقرير العالمي أنه قد يمكن أيضاً إتباع الأعمال التجارية بتعديل ممارسات إدارة المصادر البشرية الخاصة بها وسياساتها بهدف ضمان وجود قوة عاملة أكثر تنوعاً من خلال عدد من التدابير غير التنظيمية. وقد تشمل هذه التدابير سياسات مشتريات الحكومة وممارساتها أو سياسات المصارف الوطنية والدولية في الإقراض والاستثمار أو السياسات التجارية التي تؤثر على الشركات من خلال ولوج الأسواق على المستويين القطري والإقليمي أو المبادرات الخاصة الطوعية (المسؤولية الاجتماعية للشركات) التي تستنهض الشركات من خلال ضغط النظراء والتعلم من بعضها البعض. وهذه المبادرات، على غرار مدونات السلوك الطوعية التي تنطبق على المتعاقدين من الباطن، تشير بانتظام إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك عدم التمييز.

٤٧١. ومن الأهمية القصوى بمكان فهم ماهية الاحتياجات التي تستوجب التغيير والكيفية التي تغير بها وتحديد أكثر التدابير فاعلية من حيث التكلفة لتحقيق هذا الأمر. ومن المفيد

يرتكز لهذا العمل إلى الأدوات التي يتم لوضعها حتى الآن والمذكورة في هذا التقرير لو أن ليكيف لهذه الأدوات سيعتمد تحديد لأشكال عدم المساواة التي ليتعين لمعالجتها إلى الحد بعيدا على الظروف الوطنية الخاصة.

٤٧٦. ولا يشكل للتمييز في لعالم للعمل لانتهاكا للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل فحسب، بل لأنه ليكلف للمجتمع تكلفة لباهظ ليجب إذا لم لتتخذ أي لإجراءات علاجية، لستتر اكمل العواقب لوتشند لحدثها لمع لمرور للوقت لوستترتب لعلها انعكاسات لسلبية لستؤثر على للحياة لبعدها للعمل لو على للمجتمع بصفة لأعم. لجان لمنظمة للعمل للدولية لو الهيئات للمكونة لها، للمسلحة للإرادة للسياسية لو الدراية للتقنية، للقادرة، لمعالم مع لبعضها البعض، على لجعل للمساواة لحقيقة لواقعة على المستوى الوطني لو الدولي.

العمالة لو السياسات للاجتماعية على للمجموعات للاجتماعية المختلفة ليحيث ليمن أن ليحددوا للطرائق الكفيلة لتقليص الآثار السلبية على لمجموعات لمعينة لو أن ليضمنوا لتوزيع الفرص ليشكل لهو لأكثر لإنصاف لو خير لمثال على لهذا للنهج هو للعمل الذي لتضطلع ليه لمنظمة للعمل للدولية لو الرامي إلى تعزيز لقدرة للشركاء للاجتماعيين على لفهم للمساائل الخاصة بعدم للمساواة ليين للجنسين لو معالجتها في لإطار للمشاورات على للنطاق القطري للتحضير لأوراق لاستراتيجيات للحد من الفقر.

٤٧٥. ويتعين للاضطلاع بعمل لمشابه لفيما ليصل للمساواة بين للجنسين لو المساواة في لميادين لأخرى، لكالمساواة للعرقية أو للإثنية لخلال لدورة للسنوات للأربع للقادم ليجب أن.

١

١



الملحق

ملاحظة منهجية

بتقسيم القوى العاملة على عدد السكان الذين هم في سن العمل.

المصدر: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الإصدار الرابع ٢٠٠٥ - الجدول ١(أ).

نسبة العمالة إلى عدد السكان وفقاً للجنس (الجدول ٢-٢)

تشير العمالة إلى الأشخاص الذين تجاوزوا سناً معينة ممن عملوا أو يمارسون عملاً خلال فترة مرجعية. وتشمل بيانات العمالة العاملين لكامل الوقت ولبعض الوقت ممن تحدد أجورهم على أساس الساعات التي عملوا خلالها أو عدد المواد التي أنتجوها وهي مستقلة عن الأرباح أو توقع الأرباح.

وتقدم نسبة العمالة إلى عدد السكان معلومات عن قدرة اقتصاد ما على استحداث فرص عمل. وتعرف هذه النسبة على أنها نسبة السكان الذين هم في سن العمل ويمارسون عملاً في ذلك البلد. وتدل النسبة العالية على أن شريحة واسعة من سكان البلد مستخدمون، بينما تدل النسبة المنخفضة على وجود جزء كبير من السكان ممن لا يشاركون بشكل مباشر في أنشطة تتصل بالسوق، إما لأنهم عاطلون عن العمل أو (على الأرجح) لأنهم خارج القوى العاملة كلها. ويتم حساب نسبة العمالة إلى عدد السكان بتقسيم العمالة على عدد السكان الذين هم في سن العمل ويعبر عنها بنسبة مئوية.

المصدر: فرادى بيانات البلدان: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الإصدار الرابع، الجدول ٢ - القيم الإجمالية: مكتب العمل الدولي: نموذج الاتجاهات العالمية للعمالة، ٢٠٠٥.

معدلات البطالة وفقاً للجنس (الجدول ٢-٣)

تشير البطالة إلى جميع الأشخاص الذين تجاوزوا سناً معينة وكانوا خلال الفترة المرجعية (أ) من دون عمل (ب) على استعداد للعمل (ج) يبحثون عن عمل (أي أنهم قاموا خلال فترة مرجعية محددة بخطوات معينة للبحث عن عمل مدفوع الأجر أو عن عمل لحسابهم الخاص). ويجري حساب معدل البطالة بتقسيم البطالة على القوى العاملة ويعبر عنه بنسبة مئوية.

المصدر: فرادى بيانات البلدان: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الإصدار الرابع، الجدول ٨ - القيم الإجمالية:

لدى جمع الجداول والأرقام في الجزء الثاني، أعطيت الأولوية لأكبر قدر ممكن من البلدان التي قدمت معلومات كاملة عن الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٤. وحين لم تتوفر البيانات الخاصة بكل سنة من السنوات ما بين عامي ١٩٩٥ و٢٠٠٤، استُخدمت المعلومات الخاصة بالسنة الأقرب. وبهذا الشكل تم تحديد البيانات عن سنة ١٩٩٥ (أو السنة الأقرب إليها) بالإضافة إلى بيانات سنة ٢٠٠٤ (أو السنة الأقرب إليها). وجرى حساب الزيادة في النسبة المئوية المطلقة للفترة الواقعة ما بين عامي ١٩٩٥ و٢٠٠٤ لكل بلد أو منطقة عن طريق استخدام ما أتى من معلومات. أما البلدان أو المناطق التي لم تقدم سوى بيانات عن سنة واحدة أو سنتين بين عامي ١٩٩٥ و٢٠٠٤ فقد استبعدت من العينة، وكذلك الأمر بالنسبة للبلدان التي لم تقدم سوى بيانات عن عقد واحد (سواء فترة التسعينيات أم العقد الأول من القرن الحادي والعشرين).

وبعد حساب جميع البيانات ومراجعة النتائج المستغرَبة، رُتبت البلدان والمناطق في جدولين: أحدهما وفقاً للتصنيف الإقليمي والثاني تبعاً لتصنيف مستوى الدخل. (انظر تالياً للحصول على التعاريف ولائحة بالتصنيفات). وفي كل عمود من الأعمدة، كانت القيمة المتوسطة لكل فئة من الفئات المحددة آنفاً محسوبة وفقاً للصيغة التالية: مجموع القيم في العمود مقسمة على عدد البلدان والمناطق التي تندرج في هذه الفئة (أي حسب الدخل والإقليم).

التعريفات^١ ومصادر بيانات المتغيرات المستخدمة

معدلات مشاركة القوى العاملة النسائية (الجدول ٢-١)

تعرف القوى العاملة على أنها جميع الأشخاص من الجنسين الذين يعملون أو على استعداد للعمل لإنتاج السلع والخدمات خلال فترة مرجعية معينة، أي أن القوى العاملة تشمل جميع الأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم ١٥ عاماً ولا تزيد عن ٦٤ عاماً سواء أعملوا أم كانوا عاطلين عن العمل خلال تلك المدة. وتحسب معدلات مشاركة القوى العاملة

^١ التعريفات من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لإحصاءات العمل على الموقع laborsta.ilo.org، ومكتب العمل الدولي: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الإصدار الرابع (جنيف، ٢٠٠٦) على الموقع: www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/indicators.htm#kilm1.

مكتب العمل الدولي: نموذج الاتجاهات العمالية للعمال، ٢٠٠٥.

نصيب النساء من مجمل العمالة غير الزراعية مقابل أجر (الجدول ٢-٤)

إن نصيب النساء في العمالة بأجر (العمالة مدفوعة الأجر) في القطاع غير الزراعي هي نسبة العاملات في القطاع غير الزراعي المعبر عنها بنسبة مئوية من مجمل العمالة في هذا القطاع. وهذا يتفق مع الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية. (تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة).

وقد جرى حساب هذا النصيب بتقسيم العدد الكلي للنساء في العمالة مقابل الأجر (المستخدمات) في القطاع غير الزراعي على عدد الأشخاص الكلي في العمالة مقابل الأجر (المستخدمون) في القطاع ذاته ويعبر عنه بنسبة مئوية.

ويشمل القطاع غير الزراعي الصناعة والخدمات. وعملاً بالتصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية، تغطي الصناعة العمل في المناجم والمحاجر (بما فيها إنتاج النفط) والصناعة والبناء والكهرباء والغاز والماء. وتشمل الخدمات التجارة بالجملة وبالتجزئة والمطاعم والفنادق والنقل والتخزين والاتصالات والشؤون المالية والتأمين والعقارات والخدمات في قطاع الأعمال والخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية.

المصدر: الشعبة الإحصائية التابعة للأمم المتحدة - قاعدة البيانات المشتركة للأمم المتحدة - على الموقع: unstats.un.org/unsd/cdb.

نصيب المرأة في مجموع العمالة بأجر (الجدول ٢-٤)

نصيب المرأة في العمالة مقابل أجر أو (المدفوعة) هو نسبة العاملات كنسبة مئوية من مجموع العمالة بأجر. فالأشخاص الذين يندرجون في العمالة بأجر هم أولئك الذين يعملون ويتلقون أجراً أو المستخدمون برواتب شهرية. أما ما تبقى من العاملين المستخدمين فإنهم يمارسون عملاً لحسابهم الخاص سواء أكانوا عاملين بشكل مستقل أم بوصفهم أعضاء في التعاونيات أم كعمال مساهمين في الأسرة (عمل غير مدفوع الأجر).

ويتم حساب نصيب النساء من مجمل العمالة مقابل أجر بتقسيم العدد الإجمالي للنساء في العمالة مقابل أجر (مستخدمات) على إجمالي عدد المستخدمين في الاقتصاد معبراً عنه بنسبة مئوية.

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لإحصاءات العمل - الجدول ٢(د)، على الموقع: laborsta.ilo.org.

وتعمل شعبة إحصاءات العمل في منظمة العمل الدولية على تحديث هذه البيانات سنوياً وتقديمها للشعبة الإحصائية للأمم المتحدة.

توزيع النسبة المئوية للعمالات وفقاً لوضعهن في مجموع عمالة المرأة (الشكل ٢-١)

يشير هذا المتغير إلى عمالة النساء وفقاً لوضعهن (في عمل غير مدفوع الأجر، عاملات لحسابهن الخاص ومستخدمات) ويبرز الكيفية التي تطورت بها هذه التوجهات في غضون السنوات العشر الأخيرة. المصدر: شعبة إحصاءات العمل في منظمة العمل الدولية، الجدول ٢(د).

نصيب النساء في المناصب التشريعية والإدارية (الجدول ٢-٥)

وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-68)، تشمل المجموعة الرئيسية الثانية، وهي العاملون في شؤون الإدارة والتنظيم، الموظفين التشريعيين ومسؤولي الإدارة الحكوميين والمديرين، في حين أن المجموعة الرئيسية الأولى ISCO-88 وهي كبار المسؤولين والمديرون، تشمل المشرفين وكبار المسؤولين ومديري الشركات والمديرين العاملين. ويجري حساب نصيب العاملات في هذه الفئة المهنية الرفيعة المستوى بتقسيم العدد المطلق للعمالات في المناصب التشريعية والإدارية على مجمل عمالة كلا الجنسين في هذه الفئة معبراً عنها بنسبة مئوية.

المصدر: جرى الحساب على أساس البيانات المهنية الصادرة عن شعبة إحصاءات العمل في منظمة العمل الدولية، الجدول ٢(ج).

فجوات الأجر بين الجنسين في مجال التصنيع (الرقم ٢-٣)

جرى حسابها باستخدام المعادلة التالية: فجوة الأجر بين الجنسين = ١ - (أجور النساء / أجور الرجال) × ١٠٠.

المصدر: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، الإصدار الرابع، الجدول ١٥.

تصنيف البلدان والمناطق

نظمت المعلومات المتعلقة بالمتغيرات المختلفة المعروفة أعلاه وحلت عن طريق وضع مجموعات من البلدان والمناطق وفقاً للفئات التالية:

- حسب الإقليم، بالاستناد إلى التشابه الجغرافي والسياسي؛
- حسب مستوى الدخل، وفقاً لتصنيف البنك الدولي لفئات الدخل.

(أ) التصنيف الإقليمي:

شرق آسيا والمحيط الهادئ (٢٨): أستراليا؛ إندونيسيا؛ بابوا غينيا الجديدة؛ بروني دار السلام؛ تايلند؛ تونغا؛ جزر سليمان؛ جزر مارشال؛ جمهورية تيمور - لستي الديمقراطية؛ جمهورية كوريا؛ جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية؛ جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية؛ ساموا؛ سنغافورة؛ الصين؛ تايوان (الصين)؛ ماكاو (الصين)؛ هونغ

الشعبية؛ جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية؛ جمهورية مولدوفا؛ رواندا؛ زامبيا؛ زيمبابوي؛ ساوتومي وبرنسيب؛ السنغال؛ السودان؛ سيراليون؛ الصومال؛ طاجيكستان؛ غامبيا؛ غانا؛ غينيا - بيساو؛ غينيا؛ فيتنام؛ فيرغيزستان؛ الكامبيرون؛ كمبوديا؛ كوت ديفوار؛ الكونغو؛ كينيا؛ ليبيريا؛ ليسوتو؛ مالي؛ مدغشقر؛ ملاوي؛ منغوليا؛ موريتانيا؛ موزامبيق؛ ميانمار؛ نيبال؛ النيجر؛ نيجيريا؛ نيكاراغوا؛ هايتي؛ الهند؛ اليمن.

الاقتصادات ذات الدخل المتوسط الأدنى (٥١):
أذربيجان؛ الأردن؛ أرمينيا؛ اكوادور؛ ألبانيا؛ إندونيسيا؛ أنغولا؛ أوكرانيا؛ باراغواي؛ البرازيل؛ بلغاريا؛ البوسنة والهرسك؛ بوليفيا؛ بيرو؛ بيلاروس؛ تايلند؛ تركمانستان؛ تونس؛ تونغيا؛ جامايكا؛ الجزائر؛ جزر مارشال؛ جمهورية إيران الإسلامية؛ الجمهورية الدومينيكية؛ الجمهورية العربية السورية؛ جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة؛ جورجيا، جيبوتي؛ الرأس الأخضر؛ رومانيا؛ ساموا؛ سري لانكا؛ السلفادور؛ سوازيلند؛ سورينام؛ صربيا والجبل الأسود؛ الصين؛ الضفة الغربية وقطاع غزة؛ العراق؛ غواتيمالا؛ غيانا؛ الفلبين؛ فيجي؛ كازاخستان؛ كوبا؛ كولومبيا؛ مصر؛ المغرب؛ ملديف؛ ناميبيا؛ هندوراس.

الاقتصادات ذات الدخل المتوسط الأعلى (٣٠): الاتحاد الروسي؛ الأرجنتين؛ استونيا؛ أورغواي؛ بربادوس؛ بليز؛ بنما؛ بوتسوانا؛ بولندا؛ تركيا؛ ترينيداد وتوباغو؛ الجماهيرية العربية الليبية؛ الجمهورية التشيكية؛ جمهورية فنزويلا البوليفارية؛ جنوب أفريقيا؛ دومينيكا؛ سلوفاكيا؛ شيلي؛ عُمان؛ غابون؛ غينيا الاستوائية؛ كرواتيا؛ كوستاريكا؛ لاقتيا؛ لبنان؛ ليتوانيا؛ ماليزيا؛ مايبوت؛ المكسيك؛ موريشيوس؛ هنغاريا.

الاقتصادات ذات الدخل العالي (٤٢): أروبا (هولندا)؛ اسبانيا؛ أستراليا؛ إسرائيل؛ ألمانيا؛ الإمارات العربية المتحدة؛ الأنتيل الهولندية؛ أيرلندا؛ أيسلندا؛ إيطاليا؛ البحرين؛ البرتغال؛ بروني دار السلام؛ بلجيكا؛ بورتوريكو (الولايات المتحدة)؛ تايوان (الصين)؛ جزر البهاما؛ جمهورية كوريا؛ الدنمرك؛ سلوفاكيا؛ سنغافورة؛ السويد؛ سويسرا؛ فرنسا؛ فنلندا؛ قبرص؛ قطر؛ كندا؛ الكويت؛ لكسمبورغ؛ ماكاو (الصين)؛ مالطة؛ المملكة العربية السعودية؛ المملكة المتحدة؛ النرويج؛ النمسا؛ نيوزيلندا؛ هولندا؛ هونغ كونغ (الصين)؛ الولايات المتحدة؛ اليابان؛ اليونان.

البلدان والمناطق التي لديها معلومات متاحة وفقاً للجدول

الجدول ٢-١ و ٢-٢ و ٢-٣: معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة ونسبة عدد النساء إلى عدد الرجال، نسبة العمالة إلى السكان ومعدل البطالة حسب الجنس
قائمة بالبلدان والمناطق (١٧٣): الاتحاد الروسي؛ أثيوبيا؛ أذربيجان؛ الأرجنتين؛ الأردن؛ أرمينيا؛ إريتريا؛ اسبانيا؛ أستراليا؛ استونيا؛ إسرائيل؛ أفغانستان؛ اكوادور؛ ألبانيا؛ ألمانيا؛ الإمارات العربية المتحدة؛ الأنتيل الهولندية؛

كونغ (الصين)؛ الفلبين؛ فيتنام؛ فيجي؛ كمبوديا؛ ماليزيا؛ منغوليا؛ ميانمار؛ نيوزيلندا؛ الأنتيل (هولندا)؛ اليابان.

أوروبا (خلاف بلدان الاتحاد الأوروبي) وآسيا الوسطى (٢٣): الاتحاد الروسي؛ أذربيجان؛ أرمينيا؛ ألبانيا؛ أوزبكستان؛ أوكرانيا؛ أيسلندا؛ بلغاريا؛ البوسنة والهرسك؛ بيلاروس؛ تركمانستان؛ تركيا؛ جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة؛ جمهورية مولدوفا؛ جورجيا؛ رومانيا؛ سويسرا؛ صربيا والجبل الأسود؛ طاجيكستان؛ فيرغيزستان؛ كازاخستان؛ كرواتيا؛ النرويج.

الاتحاد الأوروبي (٢٥): اسبانيا؛ استونيا؛ ألمانيا؛ أيرلندا؛ إيطاليا؛ البرتغال؛ بلجيكا؛ بولندا؛ الجمهورية التشيكية؛ الدانمرك؛ سلوفاكيا؛ سلوفينيا؛ السويد؛ فرنسا؛ فنلندا؛ قبرص؛ لاقتيا؛ لكسمبرغ؛ ليتوانيا؛ مالطا؛ المملكة المتحدة؛ النمسا؛ هنغاريا؛ هولندا؛ اليونان.

أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي (٣٠): الأرجنتين؛ أروبا (هولندا)؛ اكوادور؛ أورغواي؛ باراغواي؛ البرازيل؛ بربادوس؛ بليز؛ بنما؛ بوليفيا؛ بورتوريكو (الولايات المتحدة)؛ بيرو؛ ترينيداد وتوباغو؛ جامايكا؛ جزر البهاما؛ الجمهورية الدومينيكية؛ جمهورية فنزويلا البوليفارية؛ دومينيكا؛ السلفادور؛ سورينام؛ شيلي؛ غواتيمالا؛ غيانا؛ كوبا؛ كوستاريكا؛ كولومبيا؛ المكسيك؛ نيكاراغوا؛ هايتي؛ هندوراس.

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٢٠): الأردن؛ إسرائيل؛ الإمارات العربية المتحدة؛ البحرين؛ تونس؛ الجزائر؛ الجماهيرية العربية الليبية؛ جمهورية إيران الإسلامية؛ الجمهورية العربية السورية؛ جيبوتي؛ الضفة الغربية وقطاع غزة؛ العراق؛ عُمان؛ قطر؛ الكويت؛ لبنان؛ مصر؛ المغرب؛ المملكة العربية السعودية؛ اليمن.

شمال أمريكا (٢): كندا؛ الولايات المتحدة.
جنوب آسيا (٨): أفغانستان؛ باكستان؛ بنغلاديش؛ بوتان؛ سري لانكا؛ ملديف؛ نيبال؛ الهند.

أفريقيا جنوب الصحراء (٤٦): إثيوبيا؛ إريتريا؛ أنغولا؛ أوغندا؛ بنن؛ بوتسوانا؛ بوركينا فاسو؛ بوروندي؛ تشاد؛ توغو؛ جزر القمر؛ جمهورية أفريقيا الوسطى؛ جمهورية الكونغو الديمقراطية؛ جمهورية تنزانيا المتحدة؛ جنوب أفريقيا؛ الرأس الأخضر؛ رندا؛ زامبيا؛ زيمبابوي؛ ساوتومي وبرنسيب؛ السنغال؛ سوازيلند؛ السودان؛ سيراليون؛ الصومال؛ غابون؛ غامبيا؛ غانا؛ غينيا؛ غينيا الاستوائية؛ غينيا - بيساو؛ الكامبيرون؛ كوت ديفوار؛ الكونغو؛ كينيا؛ ليبيريا؛ ليسوتو؛ مالي؛ مدغشقر؛ ملاوي؛ موريتانيا؛ موريشيوس؛ موزامبيق؛ ناميبيا؛ النيجر؛ نيجيريا.

(ب) التصنيف حسب مستوى الدخل:

اقتصادات متدنية الدخل (٥٩): أثيوبيا؛ إريتريا؛ أفغانستان؛ أوزبكستان؛ أوغندا؛ بابوا غينيا الجديدة؛ باكستان؛ بنغلاديش؛ بنن؛ بوتان؛ بوركينا فاسو؛ بوروندي؛ تشاد؛ توغو؛ تيمور لستي؛ جزر سليمان؛ جزر القمر؛ جمهورية أفريقيا الوسطى؛ جمهورية تنزانيا المتحدة؛ جمهورية الكونغو الديمقراطية؛ جمهورية كوريا الديمقراطية

غواتيمالا؛ فرنسا؛ فنلندا؛ فيتنام؛ قبرص؛ كرواتيا؛ كندا؛ كوستاريكا؛ كولومبيا؛ لاتفيا؛ ليتوانيا؛ ماليزيا؛ مصر؛ مكاو (الصين)؛ المكسيك؛ المملكة المتحدة؛ موريشيوس؛ ناميبيا؛ النرويج؛ النمسا؛ نيوزلندا؛ هندوراس؛ هنغاريا؛ هولندا؛ هونغ كونغ (الصين)؛ الولايات المتحدة؛ اليابان؛ اليونان.

الشكل ٢-١: التوزيع المنوي للعاملات في مجموع العمالة النسائية وفقاً لوضعهن حسب الإقليم، ١٩٩٥ و ٢٠٠٤

قائمة البلدان والمناطق (٦٨): الاتحاد الروسي؛ الأرجنتين؛ اسبانيا؛ أستراليا؛ أستراليا؛ أستراليا؛ إسرائيل؛ أكوادور؛ ألمانيا؛ الأنتيل الهولندية؛ أوروغواي؛ أوكرانيا؛ أيرلندا؛ إيطاليا؛ باكستان؛ بربادوس؛ البرتغال؛ بنغلاديش؛ بنما؛ بوتسوانا؛ بورتوريكو (الولايات المتحدة)؛ بولندا؛ بوليفيا؛ بيرو؛ تايلند؛ تركيا؛ ترينيداد وتوباغو؛ جامايكا؛ جزر البهاما؛ الجمهورية التشيكية؛ جمهورية فنزويلا البوليفارية؛ جمهورية كوريا؛ جمهورية مولدوفا؛ جنوب أفريقيا؛ جورجيا؛ الدانمرك؛ دومينيكا؛ رومانيا؛ زمبابوي؛ السلفادور؛ سلوفينيا؛ سنغافورة؛ سويسرا؛ شيلي؛ الصين؛ الضفة الغربية وقطاع غزة؛ فنلندا؛ فيتنام؛ الكاميرون؛ كرواتيا؛ كندا؛ كوستاريكا؛ كولومبيا؛ لاتفيا؛ لتوانيا؛ ماليزيا؛ مصر؛ مكاو (الصين)؛ المكسيك؛ المملكة المتحدة؛ ناميبيا؛ النمسا؛ النرويج؛ نيوزيلندا؛ هندوراس؛ هنغاريا؛ هولندا؛ هونغ كونغ (الصين)؛ اليابان؛ اليونان.

الشكل ٢-٢: نسبة إجمالي قيد النساء إلى الرجال في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي

قائمة البلدان والمناطق (١٣٣): أثيوبيا؛ أذربيجان؛ الأرجنتين؛ الأردن؛ أرمينيا؛ أروبا (هولندا)؛ أريتريا؛ إسبانيا؛ أستراليا؛ استونيا؛ إسرائيل؛ ألبانيا؛ ألمانيا؛ الإمارات العربية المتحدة؛ الأنتيل الهولندية؛ اندونيسيا؛ أوروغواي؛ أوزبكستان، أوغندا؛ أوكرانيا؛ أيرلندا؛ أيسلندا؛ إيطاليا؛ باراغواي؛ باكستان؛ البحرين؛ البرازيل؛ بربادوس؛ البرتغال؛ بروني دار السلام؛ بلجيكا؛ بلغاريا؛ بليز؛ بنغلاديش؛ بنما؛ بوتسوانا؛ بوركينا فاسو؛ بورتوريكو؛ بولندا؛ بيرو؛ بيلاروس؛ تايلند؛ تركيا؛ ترينيداد وتوباغو؛ تونس؛ تونغغا؛ جامايكا؛ جزر القمر؛ جزر مارشال؛ الجماهيرية العربية الليبية؛ الجمهورية التشيكية؛ الجمهورية الدومينيكية؛ جمهورية إيران الإسلامية؛ جمهورية فنزويلا البوليفارية؛ جمهورية كوريا؛ جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية؛ جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة؛ جمهورية مولدوفا؛ جنوب أفريقيا؛ جورجيا؛ جيبوتي؛ الدانمرك؛ الرأس الأخضر؛ رواندا؛ رومانيا؛ زامبيا؛ زمبابوي؛ ساموا؛ ساوتومي وبرنسيب؛ السلفادور؛ سلوفاكيا؛ سلوفينيا؛ سوازيلند؛ سورينام؛ السويد؛ سويسرا؛ سيراليون؛ شيلي؛ صربيا والجبل الأسود؛ الصين؛ الضفة الغربية وقطاع غزة؛ طاجيكستان؛ العراق؛ عُمان؛ غانا؛ غواتيمالا؛ غيانا؛ فرنسا؛ الفلبين؛ فنلندا؛ فيتنام؛ فيجي؛ قبرص؛ قبرغيزستان؛ قطر؛ كازاخستان؛ الكاميرون؛ كرواتيا؛ كمبوديا؛ كندا؛ كوبا؛ كوستاريكا؛ كولومبيا؛ الكونغو؛ كينيا؛ لبنان؛ لكسمبرغ؛ ليتوانيا؛ ليسوتو؛ مكاو (الصين)؛ مالديف؛ مالطة؛ ماليزيا؛

إندونيسيا؛ أنغولا؛ أوروغواي؛ أوزبكستان؛ أوغندا؛ أوكرانيا؛ أيرلندا؛ أيسلندا؛ إيطاليا؛ بابوا غينيا الجديدة؛ باراغواي؛ باكستان؛ البحرين؛ البرازيل؛ بربادوس؛ البرتغال؛ بورتوريكو؛ بروني دار السلام؛ بلجيكا؛ بلغاريا؛ بليز؛ بنغلاديش؛ بنما؛ بنن؛ بوتان؛ بوتسوانا؛ بورتوريكو (الولايات المتحدة)؛ بوركينا فاسو؛ البوسنة والهرسك؛ بولندا؛ بوليفيا؛ بيرو؛ بيلاروس؛ تايلند؛ تركمانستان؛ تركيا؛ ترينيداد وتوباغو؛ تشاد؛ توغو؛ تونس؛ تيمور - لستي؛ جامايكا؛ الجزائر؛ جزر البهاما؛ جزر القمر؛ جزر سليمان؛ الجماهيرية العربية الليبية؛ جمهورية أفريقيا الوسطى؛ جمهورية إيران الإسلامية؛ الجمهورية التشيكية؛ جمهورية تنزانيا المتحدة؛ الجمهورية الدومينيكية؛ الجمهورية العربية السورية؛ جمهورية فنزويلا البوليفارية؛ جمهورية كوريا؛ جمهورية كوريا الديمقراطية؛ جمهورية الكونغو الديمقراطية؛ جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية؛ جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة؛ جمهورية مولدوفا؛ جنوب أفريقيا؛ جورجيا؛ الدانمرك؛ الرأس الأخضر؛ رواندا؛ رومانيا؛ زامبيا؛ زمبابوي؛ سري لانكا؛ السلفادور؛ سلوفاكيا؛ سلوفينيا؛ سنغافورة؛ السنغال؛ سوازيلند؛ السودان؛ سورينام؛ السويد؛ سويسرا؛ سيراليون؛ شيلي؛ صربيا والجبل الأسود؛ الصومال؛ الصين؛ الضفة الغربية وقطاع غزة؛ طاجيكستان؛ العراق؛ عُمان؛ غابون؛ غامبيا؛ غانا؛ غواتيمالا؛ غيانا؛ غينيا؛ غينيا الاستوائية؛ غينيا - بيساو؛ فرنسا؛ الفلبين؛ فنلندا؛ فيتنام؛ فيجي؛ قبرص؛ قطر؛ قبرغيزستان؛ كازاخستان؛ الكاميرون؛ كرواتيا؛ كمبوديا؛ كندا؛ كوبا؛ كوت ديفوار؛ كوستاريكا؛ كولومبيا؛ الكونغو؛ الكويت؛ كينيا؛ لاتفيا؛ لبنان؛ لكسمبرغ؛ ليبيريا؛ ليتوانيا؛ مكاو (الصين)؛ المالديف؛ مالطة؛ مالي؛ ماليزيا؛ مدغشقر؛ مصر؛ المغرب؛ المكسيك؛ ملاوي؛ الملكة العربية السعودية؛ المملكة المتحدة؛ موريتانيا؛ موريشيوس؛ موزامبيق؛ منغوليا؛ ميانمار؛ ناميبيا؛ النرويج؛ النمسا؛ نيبال؛ النيجر؛ نيجيريا؛ نيكاراغوا؛ نيوزيلندا؛ هايتي؛ الهند؛ هندوراس؛ هنغاريا؛ هولندا؛ هونغ كونغ (الصين)؛ الولايات المتحدة؛ اليابان؛ اليمن؛ اليونان.

الجدول ٢-٤: نصيب المرأة في العمالة غير الزراعية المدفوعة الأجر (الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية) وفي مجموع العمالة المدفوعة الأجر، ١٩٩٥-٢٠٠٤

قائمة البلدان والمناطق (٧٩): الاتحاد الروسي؛ الأرجنتين؛ اسبانيا؛ أستراليا؛ استونيا؛ إسرائيل؛ أكوادور؛ أوكرانيا؛ ألمانيا؛ الأنتيل الهولندية؛ أوروغواي؛ أيرلندا؛ أيسلندا؛ إيطاليا؛ باراغواي؛ باكستان؛ البرازيل؛ بربادوس؛ البرتغال؛ بنغلاديش؛ بنما؛ بوتسوانا؛ بورتوريكو (الولايات المتحدة)؛ بولندا؛ بوليفيا؛ بيرو؛ تايلند؛ تركيا؛ ترينيداد وتوباغو؛ جامايكا؛ جزر البهاما؛ الجمهورية التشيكية؛ الجمهورية الدومينيكية؛ جمهورية فنزويلا البوليفارية؛ جمهورية كوريا؛ جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة؛ جمهورية مولدوفا؛ جورجيا؛ الدانمرك؛ رومانيا؛ زمبابوي؛ سان مارينو؛ السلفادور؛ سلوفاكيا؛ سلوفينيا؛ سنغافورة؛ السويد؛ سويسرا؛ شيلي؛ الضفة الغربية وقطاع غزة؛ عُمان؛

الصفة الغربية وقطاع غزة؛ عُمان؛ الفلبين؛ فنلندا؛ فيتنام؛ قبرص؛ كرواتيا؛ كندا؛ كوستاريكا؛ كولومبيا؛ لاتفيا؛ ليتوانيا؛ ماكاو (الصين)؛ ماليزيا؛ مصر؛ المكسيك؛ المملكة العربية السعودية؛ المملكة المتحدة؛ موريشيوس؛ النرويج؛ النمسا؛ نيوزيلندا؛ هنغاريا؛ هولندا؛ هونغ كونغ (الصين)؛ الولايات المتحدة؛ اليابان؛ اليونان.

الشكل ٢-٣: فجوة الأجر بين الجنسين في التصنيع

قائمة البلدان والمناطق (٣٧): الأردن؛ أستراليا؛ ألمانيا؛ أيرلندا؛ أيسلندا؛ البحرين؛ البرازيل؛ بلغاريا؛ بوتسوانا؛ تاوان (الصين)؛ الجمهورية التشيكية؛ جمهورية إيران الإسلامية؛ جمهورية كوريا؛ جورجيا؛ الدانمرك؛ سري لانكا؛ السلفادور؛ سنغافورة؛ السويد؛ سويسرا؛ الضفة الغربية وقطاع غزة؛ فنلندا؛ قبرص؛ كازاخستان؛ كوستاريكا؛ لاتفيا؛ لكسمبرغ؛ ليتوانيا؛ مصر؛ المملكة المتحدة؛ النرويج؛ النمسا؛ نيوزيلندا؛ هنغاريا؛ هولندا؛ هونغ كونغ (الصين)؛ اليابان.

مدغشقر؛ المغرب؛ المكسيك؛ ملاوي؛ المملكة العربية السعودية؛ المملكة المتحدة؛ منغوليا؛ موريتانيا؛ موريشيوس؛ ناميبيا؛ النرويج؛ النمسا؛ نيبال؛ النيجر؛ نيجيريا؛ نيكاراغوا؛ نيوزلندا؛ الهند؛ هنغاريا؛ هولندا؛ الولايات المتحدة؛ اليابان؛ اليونان.

الجدول ٥-٢: نصيب النساء في المناصب التشريعية والإدارية

قائمة البلدان والمناطق (٧٣): الاتحاد الروسي؛ إثيوبيا؛ الأرجنتين؛ اسبانيا؛ أستراليا؛ استونيا؛ إسرائيل؛ ألمانيا؛ الإمارات العربية المتحدة؛ الأنتيل الهولندية؛ أوكرانيا؛ أيرلندا؛ أيسلندا؛ إيطاليا؛ باكستان؛ بربادوس؛ البرتغال؛ بلجيكا؛ بنغلاديش؛ بنما؛ بوتسوانا؛ بولندا؛ بوليفيا؛ بويرثوريكو؛ بيرو؛ تايلند؛ تركيا؛ ترينيداد وتوباغو؛ جزر البهاما؛ الجمهورية التشيكية؛ جمهورية فنزويلا البوليفارية؛ جمهورية كوريا؛ جمهورية مولدوفا؛ جورجيا؛ الدانمرك؛ دومينيكا؛ رومانيا؛ سانت لوسيا؛ السلفادور؛ سلوفاكيا؛ سلوفينيا؛ سنغافورة؛ السويد؛ سويسرا؛ شيلي؛ الصين؛