

تقرير المدير العام

المساواة في العمل: التحدي المستمر

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

مؤتمر العمل الدولي
الدورة المائة، ٢٠١١

التقرير الأول (باء)

يمكن الاطلاع على التقرير كذلك على موقع منظمة العمل الدولية على العنوان: (www.ilo.org/declaration).

ISBN 978-92-2-623091-0 (print)
ISBN 978-92-2-623092-7 (web PDF)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١١

لا تتطوي 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. ولا تقع مسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات والدراسات والمساهمات الأخرى الموقعة إلا على عاتق أصحابها ولا يعتبر نشرها بمثابة تأييد من جانب مكتب العمل الدولي لما أعربوا عنه من آراء. 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، أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org.
زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.

المحتويات

ix موجز تنفيذي
١ مقدمة
٥ الجزء الأول - صورة آخذة في التغير - فهم الاتجاهات
٥ أثر الأزمة الاقتصادية العالمية على عدم التمييز في الاستخدام والمهنة
٥ الأثر على العمال المهاجرين
٦ الأزمة والعملات
٧ الفقر والتمييز
٩ الاستجابة للأزمة
٩ رزم الحوافز
١٠ الحيلولة دون الآثار الضارة للتدعيم المالي
١١ القدرة المؤسسية لمعالجة عدم التمييز
١٢ رصد أثر السياسات والتدابير
١٣ قياس التمييز
١٣ التطورات القانونية الأخيرة
١٣ التصديق على الاتفاقيات الأساسية
١٤ الاتجاهات التشريعية
١٥ التحديات المتبقية
١٦ التمييز القائم على أسباب متعددة
١٦ التصدي للتمييز المتعدد
١٩ الجزء الثاني - من المبادئ إلى الممارسة
١٩ التمييز القائم على الجنس
١٩ تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال إدماج قضايا الجنسين
٢٠ الإجراءات الإيجابية
٢١ استمرار الثغرات في الأجور بين الجنسين
٢٣ وسائل لتضييق الثغرة في الأجور بين الجنسين
٢٤ وضع الأمومة والأبوة
٢٥ إيجاد التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية
٢٦ حصول الفتيات على التعليم
٢٦ التشريعات بشأن الوضع الزوجي
٢٧ شكاوى بشأن التحرش الجنسي

٢٧	التمييز القائم على العرق والانتماء الإثني
٢٧	اتجاهات مثيرة للقلق في كافة أرجاء العالم
٢٨	إحراز تقدم طفيف بالنسبة للسكان المنحدرين من أصل أفريقي
٣٠	الشعوب الأصلية: حالة أمريكا اللاتينية
٣٢	السياسات والتدابير التي تستهدف الشعوب الأصلية
٣٢	أوروبا وجماعات الروما
٣٣	التمييز القائم على الجنسية وحالة العمال المهاجرين
٣٥	مظاهر التمييز في العمالة
٣٥	ظروف العمل
٣٦	التدابير الهادفة إلى تقييد الهجرة وطردها العمال المهاجرين
٣٦	الاندماج أم الانصهار
٣٧	كره الأجانب والعنف
٣٧	معرفة محدودة بالحقوق
٣٧	التطورات القانونية والتدابير الاستباقية
٣٨	سياسات التنوع
٣٩	التمييز القائم على الدين
٣٩	مظاهر متزايدة من التمييز الديني
٤٠	المظاهر الدينية في مكان العمل
٤٠	حرية عدم الكشف عن الديانة
٤٠	إدارة مكان عمل يتسم بالتنوع الديني
٤١	التمييز على أساس الرأي السياسي
٤١	التدابير التشريعية
٤٢	التمييز على أساس الأصل الاجتماعي
٤٢	التمييز على أساس الطائفة
٤٣	التطورات السياسية والتشريعية
٤٤	التمييز على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية
٤٤	تهميش المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز
٤٤	اختبار الكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية وفرز المتقدمين للوظائف
٤٥	التطورات القانونية الأخيرة والثغرات المتبقية
٤٥	دور الشركاء الاجتماعيين
٤٦	التمييز على أساس الإعاقة
٤٦	تفشي مظاهر عدم المساواة في العمالة
٤٦	استفادة محدودة من التعليم والتدريب المهني
٤٦	عدم توفير تكيف معقول لذوي الإعاقة
٤٧	جهود مبذولة مؤخراً لتوفير حماية قانونية ملائمة
٤٧	تعزيز قابلية استخدام الأشخاص ذوي الإعاقات
٤٨	التمييز على أساس السن
٤٨	تزايد الشكاوى المرتبطة بالسن
٤٩	تدابير لتحقيق المساواة للعمال المتقدمين في السن
٤٩	وضع العمال الشباب
٥٠	التمييز على أساس التوجه الجنسي
٥٠	التقدم في مجال تدابير مكافحة التمييز

٥٠ النقابات تتحرك
٥١ التمييز على أساس السمات الوراثية
٥١ التطورات التشريعية
٥٢ التمييز القائم على نمط العيش
٥٢ التمييز القائم على الوزن البدني
٥٣ التمييز القائم على التدخين
٥٥ الجزء الثالث - استجابة منظمة العمل الدولية
٥٥ توفير العمل اللائق للجميع
٥٦ تعزيز الإجراءات الخاصة بعدم التمييز
٥٦ تصميم التشريعات وإنفاذها بشكل أفضل
٥٧ المساواة بين الجنسين
٦٠ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء
٦٠ التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية
٦١ المساواة فيما يتعلق بالأصل العرقي والإثني
٦١ حماية العمال المهاجرين
٦٢ حماية العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المتأثرين به
٦٣ تكافؤ الفرص بالنسبة للأشخاص المعوقين
٦٣ التمييز على أساس السن
٦٥ الجزء الرابع - نحو خطة للعمل
٦٥ الترويج لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة
٦٦ تنمية المعارف وتقاسمها بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة
٦٦ تنمية القدرات المؤسسية للهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية من أجل تنفيذ
٦٦ عدم التمييز في العمل تنفيذاً فعالاً
٦٧ تعزيز الشراكات الدولية مع الجهات الفاعلة الدولية الرئيسية بشأن المساواة





موجز تنفيذي

وقد تأثرت اقتصادات وقطاعات مختلفة من الاقتصاد بأشكال مختلفة. والعمال في علاقات الاستخدام الأكثر استقراراً هم بطبيعة الحال أقل تأثراً بالأزمة من أولئك الضالعين في العمالة المؤقتة أو الهشة. ويزداد الخطر حدة على وجه الخصوص بالنسبة إلى العمال ذوي المهارات المتدنية والمسنين والمهاجرين، إلى جانب العمال - بمن فيهم خريجو الجامعات - الذين يبحثون عن أول عمل لهم.

وقد تأثرت عمالة النساء تأثراً جسيماً في العديد من البلدان بأثر الأزمة على قطاعات التصدير. وأظهرت حالات الانكماش السابقة أثراً مشابهاً على عمالة النساء ودخلهن، إذ دُفع العديد منهن إلى العمالة غير المنظمة. غير أنه في العديد من بلدان اقتصاد السوق المتقدمة، لم تقض الأزمة إلى أثر غير متناسب على عمالة النساء يمكن أن يُعزى إلى التمييز. ومن المبكر جداً الخلوص إلى استنتاجات من البيانات المتاحة بشأن الفجوة بين الأجور، ويبدو أنّ الاتجاهات المستجلة حتى الآن هي متضاربة. والواضح أنّ الحلول المؤسسية، من قبيل آليات المساواة في الأجور، مفيدة على الأقل بالنسبة إلى العاملين في وظائف غير مهددة بشكل مباشر.

والتدابير التي اعتمدت بهدف التخفيف من آثار الأزمة، لاسيما حزم التقشف، أدت إلى زيادة التمييز ضد مجموعات معينة من العمال، بشكل غير مباشر أو عن غير قصد أحياناً. والشواغل المتعلقة بالنمو والبطالة مهمة بطبيعة الحال، ومن السهل أن تحتل الشواغل بشأن التمييز المرتبة الثانية في السياسات الاقتصادية وسياسات العمالة قصيرة الأجل أو في القرارات المتعلقة بالميزانية والتي تؤثر على كل من المؤسسات العامة والخاصة التي تتناول التمييز.

وفي العديد من البلدان النامية، تقدم برامج التحويلات التي تستهدف الفقراء دعماً للدخل شريطة أن يتردد الأطفال إلى المدرسة وأن يزوروا وأهاليهم المراكز الصحية. غير أنّ هذه التدابير قد يكون لها أثر محدود فحسب على الحد من الفقر إذا لم تتناول أيضاً العوامل المتعلقة بالاستضعاف الاقتصادي مثل التمييز الإثني والعرقى والقائم على نوع الجنس.

ولا بد من أن يكون المبدأ الأساسي لعدم التمييز في الاستخدام والمهنة لجميع النساء والرجال، في صميم سياسات الانتعاش والإجراءات الرامية إلى الحد من الفقر،

إنّ الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية التي تحولت كما كان من المتوقع إلى أزمة كبيرة في العمالة، تشكل الأساس الذي يقوم عليه التقرير العالمي الثالث بشأن التمييز. والغرض من التقرير هو توفير صورة دينامية عن الاتجاهات على مدى السنوات الأربع الأخيرة، وتقديم بعض النتائج والاستنتاجات والتوصيات لإجراءات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في المستقبل.

ويضم هذا التقرير أنباءً سارة وأخرى سيئة على حد سواء بشأن اتجاهات التمييز في الاستخدام والمهنة في كافة أنحاء العالم. فمن الناحية الإيجابية، هناك المزيد من التشريعات والمزيد من المبادرات المؤسسية، وبشكل عام هناك تزايد في الوعي بالحاجة إلى تذليل مشكلة التمييز في العمل. غير أنّ القدرة لا تواكب الإرادة السياسية، ومن شأن الانكماش الاقتصادي المطول أن يكشف مواطن الضعف الهيكلية، بل أن يفاقم من التمييز الهيكلي. أضف إلى إنّ برنامج التمييز في العمل في تنوع مستمر وتبرز تحديات جديدة حيث لا تزال تحديات قديمة دون حل إلا جزئياً في أحسن الحالات.

مواجهة آثار الأزمة العالمية

يبين هذا التقرير أنّ التمييز لا يزال مستمراً ومتعدد الأوجه. ومن أهم الشواغل الحصول على الوظائف. ونسبة العمال المعرضين للفقر في ازدياد من جديد، مما يؤدي إلى انعكاس الاتجاهات الإيجابية التي شهدتها السنوات القليلة الماضية. كما أصبح التمييز أكثر تنوعاً، وبات التمييز متعدد الأوجه هو القاعدة وليس الاستثناء. وقد شهدت الهيئات المعنية بالمساواة مثل هذه الاتجاهات، وتلقت عدداً متزايداً من الشكاوى بشأن التمييز في مكان العمل.

وفي أوقات الأزمات، يساهم التمييز المباشر أو غير المباشر في انعدام المساواة وانعدام الأمن وخطر الاستبعاد. ويتأثر السلوك بذلك ويصبح من الأصعب تعزيز السياسات والتشريعات المناهضة للتمييز. ويحدث التمييز كنتيجة للإجراءات التي يتخذها أصحاب العمل والتشريعات والممارسات الوطنية والعوامل الاجتماعية والثقافية ومختلف الرؤى لأسباب المشاكل الاقتصادية والاجتماعية. غير أنّ الرابط بين عدم التمييز والاستقرار الاجتماعي يكون مهماً على وجه الخصوص في وقت الشدة الاقتصادية.

بلدان عديدة، ساهمت الهيئات المعنية بالمساواة على نحو يعتد به في تحسين تنفيذ القوانين والسياسات المناهضة للتمييز في العمل؛ في حين أنها واجهت في بلدان أخرى، عقبات كأداء في أداء ولايتها.

الأنباء السيئة: القيود على القدرات

ليس كافياً أن تكون هناك قوانين ومؤسسات تحظر التمييز في العمل وتقدم وسائل الانتصاف؛ فاستمرار أدائها على نحو فعال إنما هو تحدٍ، لاسيما في أوقات الأزمات. وتواجه مؤسسات كثيرة نقصاً في الموارد البشرية والمالية وعدم ملائمة اتساق السياسات على المستويين الوطني والمحلي، وعدم كفاية التأزر والتعاون مع المؤسسات المعنية الأخرى. ويواجه مفتشو العمل والقضاة والموظفون العموميون والسلطات المختصة الأخرى افتقاراً إلى المعارف وقدرة مؤسسية غير مناسبة عندما يحاولون تحديد حالات التمييز والتصدي لها. وهذا ما يحول دون تمكن ضحايا التمييز من النجاح في إيداع شكاوهم.

وخلال الانكماش الاقتصادي، هناك نزعة إلى إيلاء أولوية أدنى للسياسات التي تستهدف التمييز والتي تعزز الوعي بحقوق العمال. والتدابير التقشفية والاقتطاعات التي تشهدها ميزانيات إدارات العمل ودوائر تفتيش العمل، والاقتطاعات من الأموال المتاحة للهيئات المتخصصة التي تعنى بعدم التمييز والمساواة، يمكنها أن تهدد جدياً قدرة المؤسسات الموجودة على الحيلولة دون أن تولّد الأزمات الاقتصادية المزيد من التمييز ومن انعدام المساواة.

وغالباً ما تكون قيمة البيانات المتاحة محدودة بسبب الاختلافات في تعاريف التمييز في العمل في البلدان المختلفة. وتجمع البيانات عادة من خلال الأبحاث المتخصصة أو الاختبارات القائمة على حالات بعينها، لكنها قلما تجري على نحو منتظم. وعلى وجه الخصوص، تكون المقارنات الدولية شحيحة وناقصة في أحسن الحالات.

والافتقار إلى البيانات الموثوقة يجعل من الصعب رصد أثر التدابير المتخذة وتقييمه. وإذا كانت الإحصاءات ضئيلة أو غير موثوقة، فإن مدى الممارسات التمييزية يظل مجهولاً بشكل كبير. ومن بين القيود الصارمة على القدرة هناك عدم كفاية الالتزام من جانب الحكومات لوضع الموارد البشرية والتقنية والمالية موضع التنفيذ من أجل تحسين جمع البيانات على المستوى الوطني. ومن شأن اتخاذ هذه الخطوة الأولى المهمة والمعقدة أن يساهم على نحو يعتد به في تحديد المشاكل والتدابير الضرورية لمعالجتها.

المساواة بين الجنسين

أحرز تقدم كبير في العقود الأخيرة في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. وقد تحسنت السياسات والأطر التشريعية الوطنية، غير أنه لا تزال هناك تحديات رئيسية. وتستمر النساء في المعاناة من التمييز فيما يتعلق بالوظائف المتاحة لهنّ وأجرهنّ والإعانات وشروط العمل والوصول إلى مناصب صنع القرار. وتشير آخر البيانات إلى أنّ ٨٢٩ مليون امرأة تعيش في الفقر في كافة أنحاء العالم، مقابل ٥٢٢ مليون رجل.

توخياً لتحقيق نمو أكثر استدامة ومجتمعات أكثر إنصافاً. وتشمل الاستجابة الصحيحة التشريعات وبناء المؤسسات واستثارة الوعي والعمل الطوعي الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون وتغيير السلوك من خلال التعليم.

الأنباء السارة: الاتجاهات في التشريعات والسياسات المناهضة للتمييز

بالرغم من الأزمة والبيئة السياسية السائدة، استمر التقدم الإيجابي في التشريعات والسياسات المناهضة للتمييز. ويتعلق هذا التقدم بكمية التشريعات الجديدة وبمضمونها على حد سواء. وبالتالي، في خضم مناخ عالمي قاس، تشمل القوانين بشأن المساواة وعدم التمييز في العمل مجموعة آخذة في التوسع من أسباب التمييز، وتنص على حماية أكثر شمولاً.

وعلى سبيل المثال، أحرز بفضل التشريعات تقدم سريع في حظر التمييز القائم على الإعاقة والسن. غير أنّ العرق والجنس لا يزالان سببي التمييز المدرجين تحديداً في ما يقرب من كافة التشريعات المعنية بالمساواة ومكافحة التمييز في العمل. غير أنّ القليل من التقدم قد تحقق في الحصول على إشارة صريحة لأسباب أخرى للتمييز، مثل الأصل القومي أو المنشأ الاجتماعي أو الرأي السياسي.

وفي أوروبا، جرى توحيد التشريعات المناهضة للتمييز وباتت تعاريف التمييز وإسناد عبء الإثبات متماشية مع المبادئ التوجيهية الصادرة عن الاتحاد الأوروبي. وفي كافة أنحاء العالم، اعتمدت قوانين جديدة أو عدلت تشريعات موجودة للقضاء على التمييز القائم على السن أو الأمومة أو الوضع الزوجي أو الإعاقات أو نمط الحياة أو الإرث الجيني. وجرى استكمال التشريعات القائمة بسياسات مؤاتية للعائلات تتعلق مثلاً بإجازة الأبوة وحماية الأمومة والرضاعة الطبيعية، إلى جانب سياسات أخرى بشأن التدريب المستمر للعمال المسنين وحصص النساء في المناصب الإدارية. وثُفدت هذه السياسات على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني.

والتصديقات على الاتفاقيتين الأساسيتين في هذا المجال - اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) - بلغت ١٦٨ و ١٦٩ تصديقاً على التوالي، من أصل مجموع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والبالغ عددها ١٨٣ دولة. وهذا ما يجعلها خامس ورابع اتفاقيتين الأكثر تصديقاً من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وعندما تتجاوز مستويات التصديق نسبة ٩٠ في المائة، يكون هدف التصديق العالمي قابلاً للتحقيق.

وقد أنشئت في ستة بلدان أوروبية مكاتب جديدة لأمين المظالم، تتناول تحديداً التمييز القائم على عدة أسباب. وتشمل آليات الإنفاذ إدارات تفتيش العمل الفعالة والمحاكم المتخصصة أو هيئات أمين المظالم والحماية المناسبة من الاقتصاص وإتاحة المعالجات الناجعة والإسناد المنصف لعبء الإثبات. كما تدعو إلى الوعي الملائم بالحقوق من جانب العمال الذين قد يعانون من التمييز - أي جميع العمال - إلى جانب إجراءات للشكاوى يسهل الوصول إليها. وفي

يعانون من التحرش الجنسي فينزعون إلى أن يكونوا من الشبان المثليين وينتمون إلى الأقليات الإثنية أو العرقية. وقد أظهرت التجارب في بلدان عديدة أنّ الإجراءات الإيجابية لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل تتطلب مزيجاً من الأطر القانونية والإنفاذ الأقوى والمؤسسات الممولة تمويلًا مناسباً والمزيد من التوعية.

العرق والانتماء الإثني

تمشياً مع التقارير العالمية السابقة بشأن التمييز في العمل، من المهم التشديد على أنّ ضرورة محاربة التمييز العنصري ترتدي أهمية اليوم أكثر من أي وقت مضى. وبالرغم من إحراز بعض التقدم، لا يزال هناك مجالات كثيرة تتعذر فيها الإنجازات أو أنها غير كافية. والمطلوب هو مزيج من الأدوات القانونية والسياسية وغيرها، بما في ذلك ضمان سبل انتصاف فعالة لجميع الضحايا. ولا بد من تذليل العقبات التي تعيق تكافؤ فرص الدخول إلى سوق العمل. ويتعلق هذا الأمر خصوصاً بالأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي أو آسيوي والشعوب الأصلية والأقليات الإثنية، وبالدرجة الأولى النساء في هذه المجموعات. ويمكن لتصنيف بعض المجموعات على نحو قوالب نمطية أن يكون له أثر ضار إلى حد كبير.

العمال المهاجرون

يشكل العمال المهاجرون في بلدان عديدة نسبة ٨ إلى ٢٠ في المائة من القوى العاملة، وفي بعض الأقاليم قد تكون هذه الأرقام أعلى بكثير. وتظهر البحوث أنّ العمال لا ينفكون يواجهون تمييزاً مستمراً وواسع النطاق في الحصول على الوظائف، والكثيرون منهم يواجهون التمييز عند استخدامهم. كما تأثر العمال المهاجرون على وجه التحديد، بالازمة الاقتصادية مع تدني فرص العمل والهجرة وزيادة كراهية الأجانب وتردي ظروف العمل وحتى ظهور العنف. ويواجه المهاجرون ظروف عمل غير منصفة في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء.

وتستبعد بعض البلدان العمال المهاجرين من برامج التأمين الاجتماعي، وتسمح بلدان أخرى للمهاجرين ببرامج قصيرة الأجل، مثل الرعاية الصحية، لكنها تحرمهم من الإعانات القابلة للنقل على الأجل الطويل من قبيل المعاشات التقاعدية. وقد تسمح البلدان أيضاً بالحصول على إعانات طويلة الأجل دون أن تسمح بإمكانية نقلها بين البلدان، مما يثبط بدوره عودة المهاجرين.

وفي بعض الحالات، تفاقم النزاعات التمييزية مؤخراً جراء الخطاب السياسي العدائي، وهناك احتمال من أن يؤدي ذلك إلى تهيش العمال المهاجرين أو إقصائهم أو طردهم. ومن الممكن أن تؤدي التوترات الاجتماعية والسلوك القاسي إزاء المهاجرين - شأنهم شأن أي مجموعة اجتماعية أخرى - إلى تمييز منظم ومنتشر. كما يمكن للسياسات الشعبية أن تعزز المزيد من كراهية الأجانب والتمييز الموجه ضد المهاجرين.

وتبرز الحاجة إلى استجابات سريعة وشاملة للتوجهات الناشئة في الخطاب والسياسات التي يمكنها أن تضر بالجهود

وتشكل أجور النساء في المتوسط ٧٠ إلى ٩٠ في المائة من أجور الرجال. ولا تزال ثغرة الأجور بين الجنسين قائمة بالرغم من أوجه التقدم في التعليم، ولا تزال النساء ممثلات على نحو مفرط في الوظائف متدنية الأجر. ويعزى جزء كبير من هذه الثغرة في الأجور إلى الفصل المهني والقطاعي.

التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية

تشكل إتاحة مرافق معقولة التكلفة لرعاية الأطفال خارج الأسرة شرطاً أساسياً للعديد من النساء والرجال للانخراط كلياً في الحياة المهنية وكسب رزقهم. والافتقار إلى مثل هذه الخدمات لا يصب في مصلحة العمال ذوي المسؤوليات العائلية ويحد من مجموعة الوظائف التي يمكنهم أن يشغلوها. كما أنّ الافتقار إلى ما يناسب من الإجازة مدفوعة الأجر يمكن أن يجعل قطاعات سوق العمل بعيدة عن متناول العمال ذوي المسؤوليات العائلية أو غير جذابة بالنسبة إليهم. وتشكل هذه الأمور أمثلة يومية على التمييز الهيكلي.

ويجري اعتماد الترتيبات المرنة والمتفاوض فيها بشأن أوقات العمل وتقاسم الوظائف والعمل عن بعد، اعتماداً تدريجياً كعنصر من سياسات أكثر مؤاتاة للعائلة، مما يمكنه أن يحد من أوجه القصور الهيكلية التي يواجهها العمال ذوو المسؤوليات العائلية.

حماية الأمومة والأبوة

لا يزال التمييز المرتبط بالحمل والأمومة شائعاً. ومن الممكن تقييد وصول النساء إلى وظائف معينة على أساس دورهن الإنجابي. بل شهدت هينات كثيرة معنية بالمساواة في كافة أنحاء العالم زيادة في التمييز الممارس ضد النساء على أساس الأمومة. وتتعلق حالات محددة بالصرف من العمل بسبب الحمل والرضاعة وعدم منح الوقت للرضاعة والاحتفاظ بإعانات ما قبل الولادة وما بعدها والحرمان من الترقية ورفض السماح للعاملات بالعودة إلى الوظائف التي كنّ يشغلنها قبل إجازة الأمومة.

وفي الوقت نفسه، يجري إدخال أحكام قانونية جديدة لحماية النساء من الصرف والتمييز بسبب الحمل أو الوضع الزوجي أو المسؤوليات العائلية أو إجازة الأمومة. وتمنح بلدان عديدة النساء إجازة مدفوعة الأجر إذا أجهضن أو وضعن جنيناً ميتاً أو عانين من بعض الظروف الأخرى غير الاعتيادية. وهناك أحكام متزايدة بشأن إجازة الأبوة. غير أنّ مثل هذه التحسينات قد لا تعود بالمنفعة على مجموعات من العمال، من قبيل العمال لبعض لوقت أو أولئك العاملين في مناطق تجهيز الصادرات.

التحرش الجنسي

يحدث التحرش الجنسي في كل قارة وفي كافة أنواع وفئات المهن. وتشير الدراسات الاستقصائية إلى أنّ التحرش الجنسي مشكلة كبيرة في أماكن العمل. والنساء الأكثر عرضة له هنّ من الشبابات غير المستقلات مادياً وغير المتزوجات أو المطلقات والمهاجرات. أما الرجال الذين

وتقوض هذه الاختلافات تكافؤ الفرص في الاستخدام وتَقَمّ شتى الفئات الاجتماعية.

الأشخاص المعوقون

يتراوح التمييز المرتبط بالعمل ضد الأشخاص المعوقين بين الحصول المحدود على التعليم والتدريب والتأهيل المهنيين وبين الاختلافات الجلية في الأجور بين العمال المعوقين وباقي القوى العاملة، إلى جانب الاستبعاد من وظائف بعينها. وحوالي ١٠ في المائة من سكان العالم، أو قرابة ٦٥٠ مليون شخص، يعانون من شكل من أشكال الإعاقة الجسدية أو الحسية أو الفكرية أو الذهنية، وأكثر من ٤٧٠ مليون شخص منهم في سن العمل. وتشير الإحصاءات المتاحة إلى أنّ معدل الاستخدام بين هؤلاء الأشخاص متدن مقارنة بالأشخاص غير المعوقين.

وتقدر الأمم المتحدة بأنّ ٨٠ في المائة من الأشخاص المعوقين في البلدان النامية يعيشون في الفقر، والكثيرون منهم في المناطق الريفية. ووفقاً للبنك الدولي، يعاني ٢٠ في المائة من فقراء العالم من شكل من أشكال الإعاقة. ومن بين الخطوات المهمة التي اتخذت في مجال إنفاذ تشريع بشأن الإعاقة، دخول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادرة عن الأمم المتحدة، حيز النفاذ في ٢٠٠٨.

فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

بالنظر إلى أنّ غالبية الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية يعملون، فإنّ مكان العمل يبقى ساحة رئيسية لمكافحة الجائحة وآثارها. ومنع الوصم والتمييز في الاستخدام هو أيضاً سبيل لتخفيف حدة الفقر واحترام حقوق الإنسان لجميع الأفراد.

والتمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية يمكن أن يحدث من خلال الفحص الإلزامي للعمال أو إجراء الفحص في ظل ظروف لا تتسم بحقيقة بالطوعية أو لا تضمن سرية نتائج الفحص. وأظهرت دراسة رعتها منظمة العمل الدولية في شرق آسيا أنّ بعض أصحاب العمل أجروا فحوصات كانت طوعية من حيث الشكل، ولكن في الواقع كان أصحاب العمل هؤلاء يحرّمون أي شخص من الوظيفة في حال رفض المشاركة فيها.

وفي حزيران/ يونيه ٢٠١٠، اعتمد مؤتمر العمل الدولي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠). والتوصية الجديدة هو معيار العمل الدولي الأول بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وهي تشمل الحماية من التمييز عند التوظيف وشروط وظروف الاستخدام وتحظر إنهاء الاستخدام على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو شبهة الإصابة به.

التمييز على أساس السن

تبدل البلدان الجهود أكثر فأكثر لإنفاذ التشريعات المناهضة للتمييز على أساس السن. ويبدو أنّ التوعية بشأن التمييز على أساس السن قد ازدادت. ووفقاً لدراسة استقصائية أجرتها المفوضية الأوروبية في تشرين

الميدولة حالياً وفي المستقبل، والرامية إلى ضمان المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص للجميع في العمل. ومع تزايد انعدام الأمن الاقتصادي بالنسبة للسكان كافة، يُحتمل أن تتحول الأقليات والعمال الأجانب والعمال المولودون في الخارج إلى كبش المحرقة.

وتشمل الحلول اللازمة: تعزيز التدابير المناهضة للتمييز، التي حددتها مؤتمرات الأمم المتحدة؛ إيلاء الاهتمام إلى الخطاب السياسي لتجنب أعمال الوصم وكراهية الأجانب؛ سياسات الاقتصاد الكلي والجزئي للحفاظ على انتعاش غني بالوظائف واستحداثه؛ دور نشط لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في توجيه النقاش والعمل في الاتجاه الصحيح وضمان عدم قبول التمييز العنصري والعنف.

الدين

خلال السنوات الأربع الماضية، يبدو أنّ عدد النساء والرجال الذين يعانون من التمييز لأسباب دينية قد ارتفع. ويتجلى هذا الاتجاه في عدد من حالات التمييز الديني المحالة إلى اللجان المعنية بالمساواة. وحيث يوجد تمييز ديني منهجي، فإنه في العادة يتعلق بجميع جوانب الحياة ولا يقتصر على الاستخدام والمهنة. ولكن خلال السنوات الأربع الماضية، يبدو أنّ التمييز الديني في الاستخدام قد ازداد، وهو يترافق مع القلق الشديد بشأن هجرة اليد العاملة في سياق من انعدام الأمن الاقتصادي والاجتماعي.

الرأي السياسي

الحق في أن يتمتع الفرد بآراء سياسية وأن يعرب عنها يرتبط بحرية التعبير على نحو لا انفصام فيه. والتمييز على أساس الرأي السياسي يميل إلى أن يحدث في القطاع العام، حيث يمكن أن يكون الولاء لسياسات السلطات الحاكمة عاملاً في الحصول على الوظائف. وفي بعض البلدان، تتطلب التشريعات أن يفي المتقدمون للوظائف ببعض الاشتراطات السياسية للتمكن من الحصول على وظائف في الخدمة العامة. غير أنه يمكن أن يكون من الصعب إثبات فرادى الشكاوى المرتبطة بإنهاء الاستخدام.

وبعض الأحزاب السياسية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالهوية الإثنية أو اللغوية أو الدينية. وفي مثل هذه الحالات، قد يتزامن أي تمييز قائم على الرأي السياسي مع التمييز القائم على أسباب أخرى. كما قد يترافق التمييز القائم على الرأي السياسي مع التمييز المناهض للنقابات. ويشمل ذلك عادةً أعضاء النقابات المتهمين بالمشاركة في أنشطة سياسية غير مقبولة.

الأصل الاجتماعي

لا يزال التمييز القائم على الأصل الاجتماعي مستمراً حيث تسود الطبقة الاجتماعية الصارمة. وأحد الأمثلة على ذلك هو التمييز القائم على الطبقة الاجتماعية في جنوب آسيا. وحتى في المجتمعات المفتوحة، حيث الحراك الاجتماعي أكثر شيوعاً، هناك اختلافات كبيرة في التحصيل العلمي.

الإجراءات التي تتخذها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

ينبغي التصدي للتمييز على المستوى الوطني حيث تحتاج الحكومات إلى التحرك وتكون التدخلات السياسية والتشريعية والإدارية والحوار الاجتماعي أموراً مطلوبة لضمان المساواة في العمل. والإجراءات مطلوبة أيضاً على مستوى مكان العمل مع المشاركة المباشرة للشركاء الاجتماعيين. وقد نجح العديد من أصحاب العمال في تحويل التنوع إلى مصدر قوة وفي تعزيز الإنتاجية والابتكار على حد سواء، كما أن سياسات الموارد البشرية تشمل أكثر فأكثر الاعتبارات المناهضة للتمييز.

ومنع التمييز عملياً يساهم في استبقاء الموظفين ذوي الدراية والأداء العالي. وذلك مهم أيضاً بالنسبة إلى سمعة الشركة أو المؤسسة. فالسياسة المناهضة للتمييز ترسل إشارة واضحة مفادها أن قرارات التعيين تستند إلى الكفاءات المطلوبة للقيام بعمل ما. وهذا قرار عملي سليم يصب أيضاً في مصلحة العمال. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تتقاسم خبراتها وتدرس المعلومات المتاحة بشأن الممارسات الجيدة في هذا الصدد.

وقد استمرت المنظمة الدولية لأصحاب العمل وأعضاؤها في دعم الجهود المبذولة لمحاربة التمييز في مكان العمل. وقد وفرت القيادة والتوعية وقدمت الإرشاد العملي إلى أصحاب العمل الوطنيين من خلال صوغ المدونات وتعزيز الممارسات الجيدة وإعداد التدريب وتوفير المواد التوجيهية.

ويولي الاتحاد الدولي لنقابات العمال الأولوية للدفاع عن حقوق العمال الذين هم الأكثر عرضة للتمييز، بمن فيهم النساء والمهاجرون والأقليات العرقية والإثنية، من خلال الحملة التي يطلقها بعنوان عمل لائق وحياة لائقة. وهناك حملة أخرى أطلقت عام ٢٠٠٨، وهي تنهض بالمساواة بين الجنسين في السياسات الوطنية على أساس اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠). وشارك في هذه الحملة ما مجموعه ١٠٢ نقابة عمالية من ٦٤ بلداً.

الإجراءات التي تتخذها منظمة العمل الدولية

خلال السنوات الأربع الماضية، تم وضع عدة برامج وتنفيذ أنشطة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني. وأدرجت مسألة عدم التمييز كأولوية في البرامج القطرية للعمل اللائق في ٣٦ بلداً. كما أولي اهتمام خاص إلى المساواة في الأجر والقضاء على التمييز العنصري وإنفاذ التشريعات عموماً إنفاذاً أفضل.

وتعزيز حقوق المجموعات المستضعفة، مثل العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو المعوقين والشعوب الأصلية، هو من بين مجالات التركيز الأساسية. وقد شملت مشاريع التعاون التقني استثارة الوعي وبناء القدرات وجمع المعلومات وتقاسمها والبحوث والتدريب. وجرى التشديد على توفير الخدمات الاستشارية والمواد العملية لتطوير القدرات.

الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩، فإن ٥٨ في المائة من الأوروبيين اعتبروا أن التمييز على أساس السن منتشر في بلدكم، مقارنة بنسبة ٤٢ في المائة في العام المنصرم. وتوقع ما مجموعه ٦٤ في المائة من الأشخاص المشمولين بالاستقصاء أن تتسبب الأزمة الاقتصادية في المزيد من التمييز على أساس السن في سوق العمل.

ويمكن للتشريعات والسياسات، على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة، أن تضطلع بدور رئيسي في تخطي القوالب النمطية بشأن العمال المسنين. وقد أطلق عدد من البلدان حملات إعلامية واسعة النطاق وبرعاية الحكومات، لتذليل النفور من استبقاء العمال المسنين وتوظيفهم.

أما بالنسبة إلى الشباب، فإن المشاكل التي يواجهونها في سوق العمل لا يمكن أن تُعزى جميعها إلى التمييز، علماً أنهم يعانون الأمرين لإيجاد وظيفة. وكما أظهرته آخر التطورات، فإن ذلك يمكن أن يكون عامل تفجير في الأوضاع التي لا يتمكن فيها الشباب من إيجاد عمل ملائم بعد الانتهاء من الدراسة أو التدريب. وبالرغم من أن هذه المسألة تتعلق عموماً بالسياسة الاقتصادية وسياسة العمالة، من المهم تجنب التدابير التمييزية غير المقصودة عند النهوض بالوظائف بالنسبة إلى العدد المتنامي من الشباب الذين يحاولون دخول سوق العمل، سواء كانوا قادمين من نُظم التعليم "رفيعة المستوى" أو كانوا يحاولون دخول سوق العمل دون كفاءات.

التوجه الجنسي

في بعض الأحيان، يواجه المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الجنس داخل وظائفهم أو خلال البحث عن وظيفة، العنف والتحرش والتمييز في العمل والاستبعاد والوصم والأحكام المسبقة. ولا تزال المثلية الجنسية جرماً في عدد من البلدان. وتضع بعض الدراسات الثغرة في الأجور بين الموظفين المثليين وغير المثليين بين ٣ و ٣٠ في المائة. والشركاء من الجنس نفسه لا يتمتعون على الدوام بالإعانات نفسها التي يتمتع بها المتزوجون، وقد لا يكون مضموناً حق إشراك الشركاء في خطط التأمين الصحي وغيرها من الإعانات المرتبطة بالعمل.

وميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية، الذي يعزز ويوسع نطاق الأحكام المناهضة للتمييز الواردة في التوجيه بشأن المساواة في الاستخدام رقم 2000/78/EC، هو أول صك دولي لحقوق الإنسان يحظر كلياً التمييز القائم على التوجه الجنسي. وقد دخل حيز النفاذ مع التصديق على معاهدة لشبونة في ٢٠٠٩.

نمط الحياة

برز التمييز القائم على نمط الحياة في بعض الأقالي والم البلدان كقضية أساسية لاسيما فيما يتعلق بالتدخين والسمنة (ويمكن اعتبارهما مسألتين صحيّتين). ولا تزال القضية تتمحور حول عدد محدود من البلدان الصناعية أساساً، ومما لا شك فيه أن المزيد من الرصد والبحوث سيسلط الضوء على الأنماط الناشئة حتى تقوم الحكومات والشركاء الاجتماعيون بتصميم الإرشادات والتدخلات المناسبة.

الأماكن، بفعل تطورات الاقتصاد الكلي الضارة وآثار الفقر المستمر وقلة النمو المستدام. وفي حالة أسوأ سيناريو، من شأن ذلك أن يهدد الإنجازات المحققة خلال عدة عقود.

وكما نرى في بعض الخط السياسية الحالية، لاسيما عند اللجوء إلى حلول شعبية، فإنّ الأوقات العصيبة اقتصادياً تفتح الباب على مصراعيه أمام التمييز عموماً، بما فيه التمييز في العمل. وليس من الممكن تجنب عملية المد والجزر هذه بتدخلات منظمة العمل الدولية فحسب، بل ينبغي للهيئات المكونة للمنظمة أن تلعب دوراً رئيسياً في التدخلات الاستراتيجية التي تحافظ على الإرادة المشتركة للمضي قدماً ببرنامج عدم التمييز، إلى جانب الأساس التشريعي والمؤسسي للعمل المناهض للتمييز، من خلال توليد البيانات وتقاسم المعارف وبناء القدرات على جميع المستويات.

وفي ضوء كل ذلك، تُقترح أربعة مجالات ذات أولوية للعمل في المستقبل، هي: (أ) تعزيز التصديق والتطبيق العالميين لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية الأساسيتين بشأن المساواة وعدم التمييز؛ (ب) تطوير وتقاسم المعارف بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (ج) تطوير القدرة المؤسسية التي تتمتع بها الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية من أجل تنفيذ الحق الأساسي لعدم التمييز في العمل تنفيذاً فعالاً؛ (د) تعزيز الشراكات الدولية مع الجهات الفاعلة الرئيسية المعنية بالمساواة.

وبدعم من منظمة العمل الدولية، اعتمد المزيد من السياسات وخطط العمل بشأن المساواة ونُفذ على المستوى الوطني وعلى مستوى مكان العمل خلال السنوات الأربع الماضية. واستمر العمل على جعل التشريعات الوطنية تتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. واستُخدمت أدوات منظمة العمل الدولية بشكل أكثر انتظاماً؛ وباتت القضية أكثر فأكثر يشاركون إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية عند استعراض الحالات المطروحة أمامهم؛ وباتت الهيئات المكونة أكثر وعياً بحقوقها.

التطلع نحو المستقبل

لقد حاول هذا التقرير العالمي أن يقدم صورة عن التقدم المحرز وعن أوجه القصور على حد سواء. وهناك رسالة إيجابية جلية مفادها أن هناك نظاماً متنامياً من التشريعات والترتيبات المؤسسية التي لم تكن لتتحقق من دون مستوى متزايد من الوعي العام والقبول السياسي بالحاجة إلى محاربة التمييز في العمل. ويستمد هذا التقدم جذوره من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ويتجلى فيه السعي الدائم لترجمتها إلى واقع ملموس ورصدها وتعزيز الوسائل الجماعية والفردية في ممارسة هذه الحقوق.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أنّ التحدي الأكبر المطروح أمام التنفيذ الفعلي لهذه الحقوق يأتي من السياق الاقتصادي والاجتماعي الخارجي. وقد تأثر ذلك، بشكل جدي في بعض





مقدمة

الممارسات والنتائج التمييزية وتعيدها. وقد يشمل ذلك ظروفاً تفضلية أو متدنية للتدريب المتاح للأقليات الإثنية^١.

٤. وقد صدر تقريران عالميان سابقان عن الموضوع بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨، قدما صورة دينامية شاملة تتعلق بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وقد شدد أولهما، وهو تقرير *زمن المساواة في العمل*، على أن مكان العمل - سواء أكان مصنعاً أم مكتباً أم مزرعة أم في الشارع - يُعتبر مدخلاً استراتيجياً لتحرير المجتمع من التمييز^٢. وسلط الضوء على التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الباهظة للتساهل حيال وجود التمييز في العمل، وأشار إلى أن المنافع الناشئة عن أماكن عمل أكثر شمولية فاقت تكلفة الانتصاف إزاء التمييز.

٥. وأما التقرير الثاني وهو بعنوان *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، فقد ركز على أنه رغم التطورات المشجعة التي سُجلت في مكافحة أشكال التمييز التقليدية في مكان العمل لا تزال المشاكل موجودة في هذا الصدد. إضافة إلى ذلك، زاد بروز أشكال أخرى قائمة على عوامل من قبيل السن والإعاقة ووضع المهاجر والحالة المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتوجه الجنسي والإرث الجيني وأنماط الحياة غير الصحية ودعا التقرير في جملة أمور، في سعي منه إلى تحقيق المزيد من الفعالية في مكافحة جميع أشكال التمييز في مكان العمل، إلى تحسين إنفاذ التشريعات والمبادرات غير التنظيمية من طرف الحكومات والمنشآت، وتعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على مواجهة التمييز والتغلب عليه^٣.

٦. وعلى مدى السنوات القليلة الماضية شهد العالم أسوأ أزمة اقتصادية منذ الكساد العظيم، أدت إلى فقدان الوظائف

١. ما فتئ القضاء على التمييز في العمل ركناً أساسياً من ولاية منظمة العمل الدولية منذ نشأتها عام ١٩١٩. وتلقى الأهمية الفائقة التي يكتسبها صدئاً في إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨، والميثاق العالمي لفرص العمل لعام ٢٠٠٩، الصادر عن منظمة العمل الدولية.

٢. ويساعدنا وضوح المفهوم على أن نفهم المشكلة ونعالجها بفعالية. وتعرف المادة ١ من اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التمييز على أنه "...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 أسباب إضافية بعد التشاور مع المنظمات الوطنية للعمال ولأصحاب العمل. وتنص اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) على "مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية".

٣. وقد يحدث التمييز في الاستخدام والمهنة في العديد من أماكن العمل المختلفة ويمكن أن يتخذ عدة أشكال. فقد يتعلق بالتوظيف والترقية ومهام العمل وإنهاء الاستخدام والتعويض وظروف العمل وحتى بالمضايقة. ويكون التمييز مباشراً عندما تستبعد القواعد والممارسات والسياسات بعض الأفراد أو تمنحهم الأفضلية لمجرد انتمائهم إلى مجموعة معينة، كإعلانات الوظائف التي تسمح للرجال وحدهم بالتقدم إلى الوظيفة. ويكون التمييز غير مباشر عندما تترك المعايير والممارسات الحيادية في ظاهرها أثراً غير متناسبة ولا مبرر لها على مجموعة واحدة أو أكثر من المجموعات التي يمكن تحديدها. فعلى سبيل المثال، من شأن فرض قامة معينة على المرشحين أن يستبعد بصورة غير متناسبة النساء والأشخاص المنتمين إلى بعض المجموعات الإثنية. ويكون التمييز الهيكلي إما متأصلاً أو ذا طابع مؤسسي على شكل أنماط اجتماعية وهيكلية مؤسسية وبني قانونية تعكس

١ مكتب العمل الدولي: *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الفقرات ٢٨ و ٢٩ و ٣١.

٢ 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، الفقرة ١١.

٣ مكتب العمل الدولي: *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، مرجع سابق، صفحة ix.

تقييم تدابير "الممارسة الجيدة" المتوصل إليها؛ استعراض فعالية الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة.

٩. وأما الجزء الثاني، وعنوانه من المبادئ إلى الممارسة، فيسلط الضوء على الاتجاهات والتطورات الأخيرة المتعلقة بالتمييز لأسباب مختلفة. ويُنصَّبُ اهتمام خاص على التمييز القائم على الجنس والعرق والانتماء الإثني ووضع العمال المهاجرين، وهم مجموعة تعتبر الأكثر معاناة من التمييز. وتُنَاقَشُ فيه أسباب أخرى معترف بها منذ أمد طويل، بما فيها الدين والأصل الاجتماعي إلى جانب اتجاهات جديدة في التمييز القائم على السن والتوجه الجنسي والوضع الحقيقي أو المتصور فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية والإعاقات. ويُعالِجُ هذا التقرير العالمي لأول مرة التمييز القائم على الرأي السياسي. ويشير كذلك إلى القضايا الناشئة المتعلقة بالتمييز القائم على نمط الحياة والإرث الجيني. ويَعرِض دور الحكومات في إثبات الالتزام السياسي وتوفير بيئة مؤاتية، ويستعرض العمل الذي قامت به منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ويقدم استعراضاً ناقداً للآطر القانونية والسياسات على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة في مكافحة الممارسات التمييزية.

١٠. وأما الجزء الثالث، وعنوانه استجابة منظمة العمل الدولية، فيستعرض المساعدة التي تقدمها المنظمة إلى الدول الأعضاء من أجل القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة منذ أن اعتمد مجلس الإدارة أولويات وخطط عمل التعاون التقني^٥. ويسلط الضوء على البرامج والأنشطة التي اضطلعت بها على السواء المكاتب الميدانية ووحدات المقر التابعة لمنظمة العمل الدولية، على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية والتي أحرزت نتائج إيجابية ويمكن اعتبارها ممارسات جيدة واستخلاص الدروس منها في المستقبل.

١١. وأما الجزء الرابع، وعنوانه نحو خطة للعمل، فيستند إلى تقييم أثر برامج وأنشطة مختلفة اضطلعت بها منظمة العمل الدولية على مدى السنوات الأربع الماضية، ويوصي بمواضيع ومجالات ذات أولوية واستراتيجيات ملائمة من أجل أنشطة منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في المستقبل بما يتماشى مع برنامج العمل اللائق للمنظمة.

بشكل واسع النطاق وإلى معاناة اجتماعية. وقدرت منظمة العمل الدولية أن ٢٢ مليون فرصة عمل مطلوبة في عام ٢٠١١ لإعادة مُعدلات العمالة إلى ما كانت عليه قبل الأزمة^٤. وتُظهر التجربة المستفادة من أزمات سابقة أن الخطر أشد بصورة خاصة بالنسبة لذوي المهارات المتدنية والمهاجرين والمسنين من العمال. أما الشباب الذين تضرروا من الأزمة على نحو غير متناسب فسيواجهون صعوبات أكبر في الحصول على عمل لائق. وثمة بعض المؤشرات التي تدل على أن نسبة الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يشاركون في سوق العمل على الإطلاق، قد بدأت ترتفع. ويستند هذا التقرير، وهو التقرير العالمي الثالث بشأن عدم التمييز، إلى الاستنتاجات والخلاصات والتوصيات التي انطوى عليها التقريران الأولان. وهو يستعرض النمو والتحديات في ما يتعلق بشتى أسباب التمييز، ويقترح مجالات ذات أولوية بالنسبة للعمل في المستقبل، مع الاستئارة بالدروس المستخلصة من البرامج والأنشطة السابقة والجارية. ويقوم بذلك على خلفية انتعاش بطيء وغير مؤكد عقب أزمة اقتصادية ومالية أدت إلى أزمة عمالة حادة. وبالتالي فهذا التقرير يتناول التمييز في سياق واسع من التطورات في ما يتعلق بانعدام المساواة والاستضعاف.

٨. وينقسم التقرير إلى أربعة أجزاء. ويقدم الجزء الأول منه، وهو تحت عنوان صورة آخذة في التغيير - فهم الاتجاهات، لمحة شاملة عن أثر الأزمة على فئات معينة من العمال الذين هم أكثر استضعافاً إزاء التمييز، ويركز على استجابة منظمة العمل الدولية ولاسيما الميثاق العالمي لفرص العمل. وهو يسلط الضوء على التقدم المحرز في تصديق وتطبيق المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تعالج التمييز - اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) - وينظر في الاتجاهات العامة في مجالات أساسية على مدى السنوات الأربع الماضية. ويستعرض كذلك بالاستناد إلى نتائج التقرير العالمي الثاني، ما حدث من تطورات في مكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة عن طريق قياس التمييز من خلال: جمع البيانات والاختبار؛

^٥ انظر مكتب العمل الدولي: متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: أولويات التعاون التقني وخطط العمل بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، تقرير لجنة التعاون التقني، الوثيقة GB.300/TC/4، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٠، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

^٤ انظر:

International Institute for Labour Studies (IILS): *World of Work Report 2010: From one crisis to the next?* (ILO, Geneva, 2010), p. 17.



الجزء الأول



صورة آخذة في التغير - فهم الاتجاهات

أثر الأزمة الاقتصادية العالمية على عدم التمييز في الاستخدام والمهنة

١٢. يمكن أن يتفاقم التمييز القائم على أسباب عديدة في أوقات انعدام اليقين الاقتصادي. وقد يكون هناك نزعة لدى الحكومات إلى أن تولي أولوية أقل لمكافحة التمييز خلال فترات الركود الاقتصادي^١. وأياً يكن الأثر الاجتماعي للأزمة المالية، يتعين لاستراتيجيات وتدابير الانتعاش ما بعد الأزمة ألا تتجاهل مبادئ عدم التمييز والمساواة. إنه سيقاوم تأثير التحديات بحيث أن من المهم بمكان أن تؤكد فيه الحكومات وغيرها من الجهات الفاعلة الاقتصادية والاجتماعية، مرة جديدة التزامها بالإبقاء على سياسات ومؤسسات عدم التمييز وتعزيزها.

الأثر على العمال المهاجرين

١٣. وفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً، تأثر العمال المهاجرون من الأزمة بصفة خاصة، إذ تزايدت حالات التمييز في الحصول على فرص العمل والهجرة، وازدادت كراهية الأجانب والعنف وترددت ظروف العمل وغير ذلك من العوامل^٢. وما كان من شأن هذه العوامل إلا أن زادت من حالات انعدام المساواة والتمييز التي كان يعاني منها أصلاً العمال المهاجرون. وخلال فترات الركود السابقة، عاد عدد من المهاجرين إلى أوطانهم. ونظراً للطبيعة العالمية للأزمة، قد لا يكون خيار العودة إلى الوطن خياراً مستداماً هذه المرة، إذ أن بلدان منشأ العمال المهاجرين شهدت حالات مساوية من الإزاحة من العمل إن

لم تكن أكبر حجماً^٣. والمهاجرون معرضون إلى خسارة وظائفهم قبل أي أفراد آخرين، ومرد ذلك جزئياً إلى أن السواد الأعظم منهم يعملون في قطاعات - من قبيل البناء والسياحة - هي الأكثر تأثراً مباشرة بالركود الاقتصادي^٤.

١٤. وهناك العديد من البلدان التي خفضت حصصها بالنسبة إلى المهاجرين لأسباب اقتصادية. وعلى سبيل المثال، خفضت أستراليا الحد الأقصى لعدد المهاجرين ذوي الكفاءات من ١٣٣٥٠٠ شخص عام ٢٠٠٨ إلى ١٠٨١٠٠ شخص عام ٢٠٠٩^٥. وفي تايلند، مثلاً، جرى تأخير تسجيل ٧٠٠٠٠٠ عامل أجنبي في محاولة لاستبقاء الوظائف للعمال التايلنديين. وفي إيطاليا، تخلى بعض أصحاب العمل عن طلبات التوظيف التي كانوا قد جمعوها عندما كان وضع قطاع الأعمال أفضل. وفي ٢٠٠٨، سحب قرابة ١٠٠٠٠ صاحب عمل (٥,٦ في المائة من الطلبات قيد المعالجة) طلبات كانوا قد جمعوها في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧^٦. وعلى غرار ذلك، طالبت بعض نقابات العمال في بولندا فرض قيود على دخول العمال الأجانب من خارج الاتحاد الأوروبي، لاسيما من أوكرانيا وبييلاروس والصين، بغية إفساح المجال أمام العمال البولنديين المتوقع عودتهم بعد خسران وظائفهم في البلدان الأخرى من الاتحاد الأوروبي. وقد أشار استطلاع للرأي أجرته مؤسسة هاريس مع مجلة Financial Times إلى الشعور بالقلق بشأن العمال المهاجرين بسبب الأزمة، إذ وجد أن أكثر من ٥٠ في المائة من مواطني المملكة المتحدة يريدون فرض قيود على دخول العمال المتحدرين من دول أعضاء مجاورة من الاتحاد الأوروبي إلى سوق العمل البريطانية^٧. وفي أيرلندا، زادت

^٣ انظر: IOE: Trends in the workplace survey 2009, p. 31.

^٤ المرجع نفسه.

^٥ انظر:

OECD: International Migration Outlook: SOPEMI 2009, p. 36.

^٦ انظر:

OECD: International Migration Outlook: SOPEMI 2009 – Special focus: Managing labour migration beyond the crisis, p. 31.

^٧ انظر: I. Awad, op. cit., p. 44.

^١ مكتب العمل الدولي: اتجاهات العمالة العالمية للشباب، طبعة خاصة عن أثر الأزمة الاقتصادية العالمية على الشباب (جنيف، آب/ أغسطس ٢٠١٠)، الصفحة ١٠.

^٢ انظر:

I. Awad: The global economic crisis and migrant workers: Impact and response (Geneva, ILO, 2009).

الحكومة القيود على دخول الأشخاص الحاملين تراخيص عمل وعلى حقوقهم ومستحقاتهم عند دخولهم البلد^٨.

١٥. وقد أشارت دراسة أجريت عن أثر الأزمة على الثغرات من حيث العمالة بين العمال المهاجرين والعمال المحليين، إلى أوجه تفاوت كبيرة بين البلدان^٩. ففي إسبانيا مثلاً، اتسعت الثغرة بشكل كبير، في حين ضاقت هذه الثغرة فعلياً في ألمانيا. وفي معظم البلدان المستقبلية أساساً للمهاجرين والتي توفرت البيانات بشأنها، ازدادت البطالة على نحو أسرع في صفوف المهاجرين أكثر منه بين أبناء البلد في الفترة الممتدة بين أواخر عام ٢٠٠٧ وأواخر عام ٢٠٠٩. وفي بعض الحالات، اتسعت فجوة البطالة في البلدان التي كانت فيها هذه الفجوة شبه معدومة سابقاً (مثلاً، في الولايات المتحدة)، في الوقت الذي شهدت فيه بلدان أخرى دخول المهاجرين وخروجهم من الانكماش بمعدلات بطالة أعلى بكثير (انظر الشكل ١-١).

١٦. ولا يمكن أن تعزى كافة حالات انعدام المساواة إلى أعمال التمييز المباشر. وكانت عواقب الأزمة الأكثر وخامة على العمال المهاجرين في القطاعات والبلدان الأشد تأثراً بالأزمة. وعلى سبيل المثال، في البلدان التي كان فيها قطاع البناء محركاً للنمو في السنوات السابقة، عانى العمال المهاجرون من أكبر الخسائر في الوظائف. وعلى غرار ذلك، تأثرت مجموعات بعينها من المهاجرين أكثر من غيرها، مثل الباكستانيين والبنغلاديشيين في المملكة المتحدة والأشخاص المنحدرين من أصول إسبانية في الولايات المتحدة. وعلى نقبض ذلك، فإن المجموعات التي عرفت نوعاً من النجاح تركزت عموماً في الوظائف التي تستلزم مستويات أعلى من التعليم^{١٠}.

الأزمة والعمالات

١٧. تأثرت عمالة الإناث تأثراً جسيماً في عدة بلدان من الأثر الخاص للأزمة على قطاعات التصدير^{١١}. وعلى سبيل المثال، شهدت صناعة النسيج في أفريقيا، التي تستأثر بنسبة ٩٠ في المائة من القوى العاملة من الإناث ذوات المهارات المتدنية والمستوى التعليمي المتواضع، تخفيضات نتيجة انكماش الواردات في الأسواق الأجنبية.

١٨. وكشفت الأزمات السابقة أثراً متفاوتاً مشابهاً على عمالة الإناث في البلدان النامية. فخلال الأزمة التي شهدتها آسيا في التسعينات، تراجع دخل النساء تراجعاً كبيراً مقارنة بالرجال، بسبب انكماش القطاعات التي كانت توظف عدداً

أكبر من النساء. وكان من شأن تزايد المنافسة على العمل العارض والعمل المنزلي أن وضع ضغطاً نزولية على أجور النساء، إذ لم يكن أمام العديد من النساء من خيار سوى أن يدخلن العمالة غير المنظمة بسبب الانكماش الاقتصادي. ويشير تقرير صادر عن الأمم المتحدة إلى أن الأزمة الحالية تتبع نمطاً مماثلاً، ومرد ذلك جزئياً إلى مواقف تعطي الأفضلية إلى عمالة الذكور من خلال الترويج لصورة المعيل الذكر. وعندما تندر الوظائف، تواجه النساء منافسة أكثر حدة في الحصول على الوظائف، مما يزيد من تأثير العوائق القائمة والمستمرة أمام عاملتهن.

١٩. ويلاحظ تقرير الأمم المتحدة نفسه أن النساء اللواتي خسرن عملهن حديثاً واللواتي يتعين عليهن أن يكسبن دخلاً لإعالة أسرهن، يتحولن إلى أشكال من العمالة الهشة في الاقتصاد غير المنظم، غالباً في ظل ظروف عمل قاسية. ورأت دراسة أجريت في تايلند عام ٢٠٠٩ أن ٨٠ في المائة من الباعة المتجولين في البلاد والمشمولين بالاستقصاء أفادوا عن مستويات أعلى من المنافسة منذ بداية الأزمة الاقتصادية^{١٢}. ومن المهم أن تبقى الحكومات استباقية وتحمي النساء في القطاع غير المنظم، غير أن الأولوية الممنوحة لتضييق ثغرة الفوارق في الأجور أو لحملات توعية العموم بشأن المساواة بين الجنسين في مكان العمل، يُحتمل أن تتأثر سلباً في بيئة تشهد اقتطاعات في الميزانية واستجابات لمواجهة الأزمة.

٢٠. وفي البلدان المتقدمة ذات الاقتصاد السوقي، لم يكن للأزمة أثرٌ متفاوت واضح على عمالة الإناث يمكن أن يُعزى إلى التمييز. ففي الولايات المتحدة مثلاً، من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ وحتى نيسان/أبريل ٢٠١٠، لم تفقد النساء إلا ٤٦ وظيفة مقابل مائة وظيفة فقدتها الرجال. وبينت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية أن العمالات المهاجرات يتركزن في قطاعات شهدت توسعاً خلال الأزمة أو لم تتأثر بها^{١٣}. وفي المملكة المتحدة، كان هناك تراجع في معدلات العمالة بالنسبة إلى الرجال أكثر منه بالنسبة للنساء خلال الفصلين الثاني والثالث من عام ٢٠٠٨^{١٤}.

٢١. وعلى غرار ذلك، لا يزال ينبغي للبيانات بشأن الفجوة القائمة بين الأجور أن تتغير في أي اتجاه واضح أو قطعي. وفي المملكة المتحدة مثلاً، بينت الدراسة الاستقصائية السنوية لعام ٢٠٠٨ بشأن الساعات والأجور أن الفارق في الأجور بين الجنسين ارتفع من ١٢,٥ في المائة عام ٢٠٠٧ إلى ١٢,٨ في المائة عام ٢٠٠٨، استناداً إلى نمو أكبر في

^{١٢} انظر:

A. Ellis, D. Kirkwood and D. Malhotra: *Economic opportunities for women in the East Asia and Pacific region* (Washington, DC, World Bank, 2010), p. 68.

^{١٣} انظر:

United States Congress: *Understanding the economy: Working mothers in the Great Recession*, report by the US Congress Joint Economic Committee (Washington, DC, May 2010), p. 1; I. Awad, op. cit., pp. 41, 43.

^{١٤} انظر:

ITUC: *Gender in(equality) in the labour market*, op. cit., p. 36.

^٨ انظر:

D. Papademetiou, M. Sumption and A. Terrazas: *Migration and immigrants two years after the financial collapse: Where do we stand?*, BBC World Service, Migration Policy Institute, 2010, p. 92.

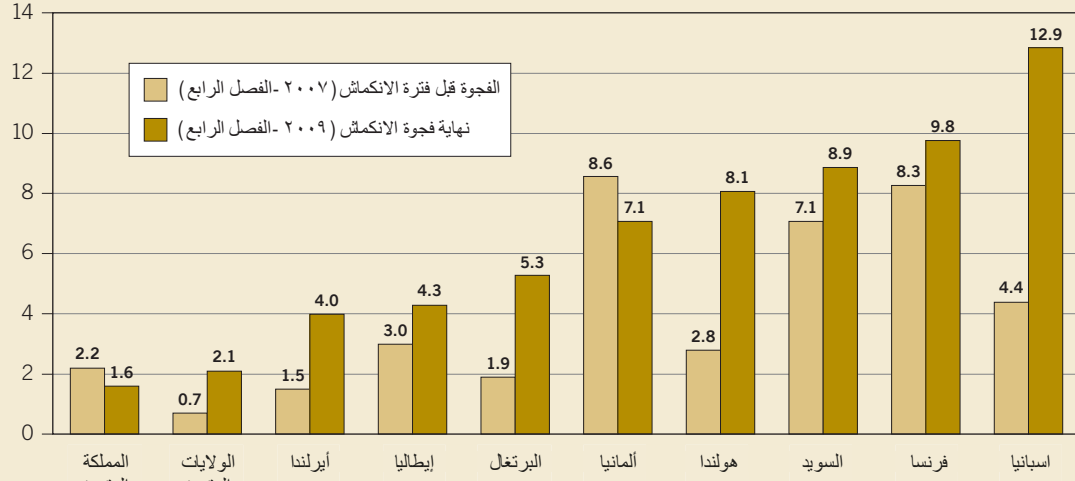
^٩ المرجع نفسه، الصفحتان ٢٠ و ١٠.

^{١٠} المرجع نفسه، الصفحة ١٠.

^{١١} هذه الفقرة والفقرة التالية مستمدتان من:

International Trade Union Confederation (ITUC): *Gender in(equality) in the labour market: An overview of global trends and developments* (Brussels, 2009).

الشكل ١-١: الفجوة القائمة بين بطالة المهاجرين وغير المهاجرين، ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ (بالنسبة المئوية)



المصدر: Eurostat, Current Population Survey (United States) and Quarterly National Household Survey (Ireland).

أساساً للتدابير الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين والحد من الفقر على السواء.

الفقر والتميز

٢٣. في ٢٠٠٩، قدر عدد العمال الذين يعانون من الفقر في شتى أرجاء العالم بين ١,٤٨ و ١,٥٩ مليار شخص. وتعكس هذه الأرقام زيادة محتملة في عدد العمال المستضعفين، تتراوح ما بين ٤١,٦ و ١٠٩,٥ مليون شخص خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. كما تبين هذه الأرقام أنه من المحتمل أن تكون الأزمة المالية والاقتصادية في العالم قد خلفت أثراً جسيماً على الملايين والملايين من النساء والرجال في جميع أنحاء العالم. وقبل حدوث الأزمة، كانت نسبة العمال المستخدمين والمعرضين للفقر آخذة في التراجع في كافة المناطق. وتشير بعض البيانات إلى أن العدد الإجمالي للعمال في العمالة المستضعفة تراجع للمرة الأولى، في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، بما يناهز ١٠,٥ مليون شخص، ليكاد يصل إلى نصف مجموع العمال (٤٩,٥ في المائة) ^{١٩}. وهذا الاتجاه معرض اليوم للانعكاس.

٢٤. والعيش في الفقر لا يتعلق بالمدخل المتدنية فحسب، بل هو عبارة عن دورة مفرغة يتعاقب خلالها تردي الصحة

دخل الرجال في الساعة ^{١٥}. غير أن هذا الاتجاه انعكس في السنة التالية إذ تراجع الفارق في الأجور بين الجنسين إلى ١٢,٢ في المائة عام ٢٠٠٩ ^{١٦}. وفي الولايات المتحدة، ارتفع الفارق في الأجور بين الجنسين (بحسب الأجر الوسيط)، مع تراجع أجور النساء مقارنة مع أجور الرجال من ٨٠,٢ في المائة عام ٢٠٠٧ إلى ٧٩,٩ في المائة عام ٢٠٠٨، بين العاملين بأجر بدوام كامل والعاملين براتب ^{١٧}.

٢٢. وتكشف البيانات الحديثة أن ٨٢٩ مليون شخص يعيشون في الفقر في العالم هم من النساء، مقارنة مع ٥٢٢ مليون رجل ^{١٨}. وعلماً أن أجور النساء تساوي ٧٠ إلى ٩٠ في المائة فقط من أجور الرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية، ينبغي أن يكون عدم التمييز في الأجور مكوناً

^{١٥} انظر:

United Kingdom Office for National Statistics: First release, 2008 Annual Survey of Hours and Earnings, 14 Nov. 2008, p. 6.

^{١٦} انظر:

United Kingdom Office for National Statistics: 2009 Annual Survey of Hours and Earnings, 12 Nov. 2009, p. 4.

^{١٧} انظر:

ILO: Global wage report: Update 2009 (Geneva, 2009), para. 12.

^{١٨} مكتب العمل الدولي: المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، الفقرة ٥٨.

^{١٩} انظر:

ILO: Global employment trends (Geneva, Jan. 2010), p. 18.

العمالة على ما كانت عليه قبل الأزمة^{٢٤}. وفي الوقت نفسه، تعرب أعداد أكبر من العمال عن رغبتها في الهجرة بداعي العمل، وفي حالة أيرلندا مثلاً، من المتوقع أن يغادر ١٠٠٠٠٠ شخص البلاد على مدى الأربعة أعوام القادمة^{٢٥}. كما شهد الأشخاص المعوقون تراجعاً في فرص العمل. وفي اليابان، على سبيل المثال، شهد عدد العمال المعوقين المسرحين ارتفاعاً على أساس فصلي خلال خمسة أشهر متتالية من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ ولغاية آذار/مارس ٢٠٠٩^{٢٦}.

٢٧. ويبدو أن توقعات سوق العمل المزرية أصلاً بالنسبة إلى العمال الشباب قد تفاقمت سوءاً نتيجة الأزمة. وسجل رقم قياسي بلغ ٨١ مليون شاب وشابة عاطلين عن العمل في العالم في نهاية عام ٢٠٠٩، وزيادة سنوية بنسبة ١ في المائة في بطالة الشباب، مقارنة مع نسبة ٠,٥ في المائة في معدل البالغين، وذلك بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠٠٩^{٢٧}. ومنذ بداية الأزمة تضرر الشبان والشابات على نحو متفاوت، وإذا تكررت أنماط مماثلة كما حصل في مراحل الانكماش الماضية، قد يستلزم الأمر حوالي ١١ عاماً حتى تعود عمالة الشباب إلى المستويات التي كانت عليه قبل الانكماش^{٢٨}. وقد يفرض الأمر بالشباب العاطلين عن العمل الذين يواجهون بيئة الأزمة إلى فقدان الأمل بإيجاد عمل وينزلون عن سوق العمل برمته ويتركون بالتالي إرثاً قوامه "جيل ضائع"^{٢٩}.

٢٨. وأجري مؤخراً عدد من الدراسات قامت بتبيان وقياس أثر التمييز في الأجور على الفقر. وفي ٢٠٠٨، حلت إحدى هذه الدراسات^{٣٠} آثار التمييز بين الجنسين على الفقر في البرازيل بين عامي ١٩٩٢ و٢٠٠١، باستخدام بيانات مستقاة من الدراسة الاستقصائية الوطنية عن الأسر المعيشية^{٣١}. وتبين النتائج أنه عند القضاء على التمييز بين الجنسين، تميل النسبة المئوية للأشخاص الفقراء إلى التراجع بمتوسط قدره ١٠ في المائة. وكانت النتائج صارخة على

وانخفاض القدرة على العمل وتدني ظروف العمل والمعيشة وانخفاض الإنتاجية وتقلص متوسط العمر. وعند دمج الفقر مع الأمية والجوع وعمل الأطفال والأبوة المبكرة، يمكن أن يكون للفقر أثر واسع الانتشار ينتقل من الآباء إلى الأبناء. وعلى العموم، يبدو أن هذه الظاهرة تؤثر في مجموعات بعينها على نحو متفاوت. ففي بعض البلدان، تسجل النساء مستويات أعلى من الفقر^{٣٢}، والأسر التي ترأسها النساء أكثر عرضة للفقر. وعلى غرار ذلك، فإن الشعوب الأصلية والمجموعات القبلية والأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي ممثلون على نحو مفرط في صفوف الفقراء. وعلى سبيل المثال، يتراوح عدد الشعوب الأصلية بين ٣٠٠ و٣٧٠ مليون شخص، ويشكلون ١٥ في المائة من فقراء العالم. بالإضافة إلى ذلك، فإنهم يشكلون ثلث سكان الأرياف في العالم، الذين يعيشون في فقر مدقع، والبالغ عددهم ٩٠٠ مليون شخص^{٣٣}. وفي جنوب آسيا، تسجل جماعات "داليت" أيضاً مستويات عالية للغاية من الفقر. وفي الهند، يكاد معدل الفقر لدى جماعات "داليت" (٦٥,٨ في المائة) يكون ضعف هذا المعدل بالنسبة إلى بقية السكان (٣٣,٣ في المائة)^{٣٤}.

٢٥. إن أثر الفقر متفاوت على هذه المجموعات ليس مجرد صدفة. فهو يستمد جذوره من التمييز الهيكلي القائم على سبب واحد أو مجموعة من الأسباب من قبيل الجنس أو العرق أو اللون أو الانتماء الإثني أو الدين^{٣٥}. وغالباً ما يكون الوضع نتيجة استبعاد اجتماعي أو استغلال، من قبيل العمل الجبري أو عمل الأطفال في أسوأ أشكاله. ويبرز التمييز في الاستخدام والمهنة كعامل حاسم في التسبب بالفقر وتفاقمه. والتمييز لا يقلص الأجور والمداخل الأخرى إلى حد كبير فحسب، إذ أن الناس الذين يعانون منه غالباً ما يسجلون تدنياً في مستويات من المشاركة ومعدلات العمالة. ومتى استهل الأفراد عملهم، فإن المداخل المتدنية بسبب التمييز في الأجور والفصل المهني في الأنشطة منخفضة الأجر، تحول دون خلاص هؤلاء الأفراد من براثن الفقر. ويمكن أن يؤدي التمييز في الاستخدام والمهنة أيضاً إلى فقر طويل الأجل من خلال تقييد الحصول على الأصول والخدمات.

٢٦. لقد أسفرت الأزمة عن خسائر كبيرة في الوظائف في الاقتصادات مرتفعة الدخل. وفي مستهل عام ٢٠١٠، كانت لا تزال هناك حاجة إلى ١٤ مليون وظيفة لاستعادة مستويات

^{٢٤} انظر:

International Institute for Labour Studies (IILS): *World of work report 2010: From one crisis to the next?* (ILO, Geneva, 2010), p. 3.

^{٢٥} انظر:

M. Savage: "Economic crash to drive 100,000 out of Ireland", *The Independent*, 18 Nov. 2010.

^{٢٦} انظر:

Ministry of Health, Labour and Welfare: *Employment measures in post-financial crisis Japan*, July 2009, p. 30.

^{٢٧} انظر:

ILO: *Global employment trends for youth*, op. cit., pp. 1, 4, 5.

^{٢٨} انظر: IILS: *World of work report 2010*, op. cit., p. 2.

^{٢٩} انظر:

ILO: *Global employment trends for youth*, op. cit., p. 1.

^{٣٠} انظر:

R.C. Santos Simão and S.E. Monsueto: "The impact of gender discrimination on poverty in Brazil", in *CEPAL Review* 95 (Aug. 2008), p. 141.

^{٣١} في هذا النوع من الدراسات، تستند المنهجية إلى تقدير التوزيع الافتراضي لدخل الشخص في الأسرة المعيشية استناداً إلى سيناريو افتراضي تدفع فيه سوق العمل أجوراً متساوية للرجال والنساء وفقاً لمؤهلاتهم.

^{٣٢} إن التصنيف البسيط للفقر بحسب الجنس سيفضي إلى نواقص في تقدير الفجوات الجنسانية في الفقر، بسبب إمكانية وجود المزيد من النساء الفقيرات ضمن أسر غير فقيرة ثانياً، قد تبدو الفجوة الجنسانية في الفقر أكبر حجماً في بعض البلدان التي تتسم بنسب أعلى من الأسر التي تكون فيها النساء ممثلة على نحو مبالغ فيه.

^{٣٣} انظر:

International Fund for Agricultural Development: Fact Sheet, 2007, p. 1.

^{٣٤} انظر:

S. Alkire and M.E. Santos: *Acute multidimensional poverty: A new index for developing countries*, OPHI Working Paper No. 38 (Oxford, OPHI, July 2010), p. 127.

^{٣٥} مكتب العمل الدولي: *الخلاص من الفقر*، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٣٠٠٣، الصفحة ٦٨.

على أهون سبيل كافة الجهود المبذولة لمكافحة التمييز. والقوانين والسياسات الرامية إلى مكافحة التمييز والمؤسسات المعنية بالمساواة والالتزامات السياسية اكتسبت بمشقة نفس على مدى عدد من العقود. لذا ينبغي إيلاؤها الرعاية الواجبة لحمايتها وينبغي استخلاص الدروس من تجارب القرن الماضي.

٣١. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٩، اعتمدت منظمة العمل الدولية الميثاق العالمي لفرص العمل باعتباره الحجر الأساس في استجابتها للأزمة. ويشدد الميثاق على الحاجة إلى زيادة الدعم المقدم إلى النساء والرجال الأكثر عرضة للتمييز، بمن فيهم الشباب المعرضون للخطر والعمال ذوو الأجر المنخفض والمهارات المتدنية وأولئك العاملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرون. بالإضافة إلى ذلك، يدعو الميثاق البلدان إلى اعتماد سياسات تروج معايير العمل الدولية الأساسية، من قبيل المساواة في الأجور عن العمل المتساوي في القيمة والقضاء على التمييز في الاستخدام، من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين والتمييز في مكان العمل^{٣٤}. وقد أيد قادة مجموعة العشرين في مؤتمر قمة بيتسبرغ في ٢٠٠٩ هذه الأهداف، وتعهدت بلدانهم باعتماد العناصر الأساسية من الإطار العام للميثاق العالمي لفرص العمل للمضي قدماً بالبعد الاجتماعي للعولمة. كما حثوا المؤسسات الدولية على مراعاة أهداف الميثاق العالمي لفرص العمل في تحليلاتها للأوضاع ولأنشطة صوغ السياسات خلال الأزمة وما بعدها^{٣٥}. وعلى غرار ذلك، شدد وزراء عمل مجموعة العشرين على أهمية اتباع المبادئ التوجيهية للميثاق لتوليد نمو عالمي ومتين ومستدام ومتوازن^{٣٦}. وتتعاون منظمة العمل الدولية بنشاط مع بلدان عديدة تجلّي الميثاق لديها في رزم الحوافز وتدابير الانتعاش.

رزم الحوافز

٣٢. إذا كان من أثر الأزمة أن زاد استضعاف العديد من العمال، فإن التدابير التحفيزية المصممة لتوليد الانتعاش لم تساهم على الدوام في تصحيح أوجه التفاوت. وبغية توليد انتعاش اقتصادي، ركزت بلدان كثيرة رزم الحوافز الخاصة بها على قطاعات لحقت بها أضرار جسيمة جراء الأزمة. وفي حالات كثيرة، تعلق الأمر بقطاعات عمل يهيمن عليها الرجال. وفي حين عزي إلى التدابير التحفيزية فضل تفادي أزمة أعمق والمساعدة على حفز الاقتصاد، كان من شأن إدراج مسألة التصدي للأثار المالية للأزمة ضمن الأولويات، أن أدى إلى توزيع الموارد الوطنية على نحو غير متساو نسبياً بين جميع قطاعات سوق العمل. ويمكن أن

نحو أكبر في صفوف شرائح السكان الأكثر استضعافاً، مثل أفراد الأسر التي ترأسها امرأة سوداء تفتقر إلى عقد عمل في القطاع المنظم أو لا تنتمي إلى نقابة عمال. واستخلصت بحوث أخرى جرت في بلدان متقدمة استنتاجات مماثلة. وعلى سبيل المثال، تشير دراسة للاتحاد الأوروبي^{٣٢} إلى أنّ إزالة التمييز الذي تعاني منه النساء العاملات في الأجور من شأنه أن يحد من الفقر بشكل كبير في معظم بلدان الاتحاد الأوروبي، بالرغم من معدلات العمالة المتدنية جداً في صفوف النساء اللواتي يعشن ضمن أسر منخفضة الدخل. ويختلف هذا الأثر اختلافاً واسعاً في أرجاء الاتحاد الأوروبي؛ فهو أكبر بالنسبة إلى البلدان التي تشهد أعلى مستويات من التمييز في الأجور (حيث تقدم المساعدة إلى حوالي ١٠ في المائة من الفقراء حتى يخرجوا من الفقر)، وأصغر بالنسبة إلى البلدان التي تشهد أدنى مستويات من التمييز في الأجور (حيث يتجاوز ما بين ٢ و٤ في المائة فقط من الفقراء عتبة الفقر). غير أنّ الدراسة شددت على أنّ أثر التمييز في الأجور على الفقر حاسم في جميع بلدان الاتحاد الأوروبي بالنسبة إلى النساء العاملات بأجر وأسرهن.

٣٣. وهناك رابط مهم بين استئصال الفقر وبين العمالة والمساواة. ويتجلى ذلك في القبول البطيء إنما التدريجي بالحاجة إلى إعادة التفكير في استراتيجيات الحد من الفقر والتحول من نهج أحادي الأبعاد يقوم على مستويات الدخل إلى استراتيجية متعددة الأبعاد تعالج بفعالية الأسباب الكامنة وراء استمرار ارتفاع الفقر وانعدام الأمن الاقتصادي. وقد بدأت بعض البلدان في تنسيق سياساتها المولدة للدخل في المناطق الفقيرة مع السياسات الاجتماعية. وقد لا تنسم تلك السياسات بالفعالية من حيث الحد من الفقر إذا كانت لا تراعي آثار التمييز في الاستخدام والمهنة. وفي العديد من البلدان النامية، تصمم برامج التحويلات التي تستهدف الفقراء لتأمين دعم الدخل وتكون مشروطة باستبقاء الأطفال في المدرسة و/أو زيارة الأمهات والأطفال لمراكز الرعاية. غير أنّ هذه التدابير قد يكون لها أثر محدود فحسب على الحد من الفقر، إذا لم تعالج في الوقت نفسه العناصر المحددة للاستضعاف الاقتصادي، بما في ذلك التمييز الإثنى والعرقى والتمييز بين الجنسين، مما يجعل الأجور تبقى عند مستوى متدنٍ^{٣٣}.

الاستجابة للأزمة

٣٤. إنّ حدوث انتعاش غني بالوظائف يترافق بسياسات اقتصادية كلية وبالغة الصغر تدعم العمالة والنمو، أمر ضروري في السياق الراهن. غير أنّ التدابير قصيرة الأجل المتخذة للتخفيف من وطأة الظروف المالية يمكنها أن تقوض

^{٣٤} مكتب العمل الدولي: *الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، ثانياً (٩) (٢) وثانياً (٩) (٧).

^{٣٥} بيان القادة، مؤتمر قمة بيتسبرغ لمجموعة العشرين، ٢٤-٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩.

^{٣٦} انظر:

ILO: "El Salvador and Argentina adopt ILO Jobs Pact", ILO Policy Integration Department, 8 July 2010.

^{٣٢} انظر:

C. Gradin, C. del Río and O. Cantó: "Gender wage discrimination and poverty in the EU", in *Feminist Economics*, 12 May 2010, p. 100.

^{٣٣} انظر:

United Nations: *Retooling global development*, World Economic and Social Survey 2010, UN Department of Economic and Social Affairs (2010), p. 36.

والحماية الاجتماعية الموجهة نحو العمالة^{٣٩}. ويتناول تقرير *عالم العمل لعام ٢٠١٠*، الصادر عن المعهد، بالتفصيل الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي يدعو الحكومات الوطنية إلى وضع نظم لدعم الدخل وتوفير برامج لتنمية المهارات وزيادة إنفاذ حقوق عدم التمييز بغية مساعدة المجموعات المستضعفة على الانتعاش من الأزمة والحيلولة دون زيادة الفقر والتسدي للضائقة الاجتماعية، والمساعدة في الوقت نفسه على تثبيت الاقتصاد وتعزيز القابلية للاستخدام^{٤٠}.

الحيلولة دون الآثار الضارة للتدعيم المالي

٣٦. في أعقاب الأزمة المالية، حظيت حالات العجز الكبرى في الميزانية والديون العامة في العديد من البلدان باهتمام عالمي متزايد. غير أن العديد من تلك البلدان طالبت بتوخي الحذر عند صوغ سياسات التدعيم المالي - التي تحددها الزيادات في الضرائب والاقتطاعات في إنفاق الحكومات - إذ أن التدابير المتخذة قد تهدد الجهود المبذولة لتحقيق الانتعاش وتؤدي بالبلدان إلى حالات انكماش أكثر عمقاً، وتفاقم من أوجه انعدام المساواة في القوى العاملة^{٤١}. وحذرت وثيقة مشتركة بين صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٠ من أن يضر التدعيم السابق لأوانه بنمو الاقتصاد الكلي ويؤدي بالتالي إلى حالات عجز وديون أكبر مما هي عليه الآن^{٤٢}. ورغم ذلك استهلكت بعض خطط التدعيم المالي في بلدان تعاني من حالات عجز حادة على وجه الخصوص، منها اليونان ولايتيا وأوكرانيا. وقدرت اللجنة الاستشارية لنقابات العمال لدى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إجمالي الثغرة في الموارد بمبلغ ٣٧٢ مليار دولار أمريكي سنوياً للفترة من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٤، في حال تنفيذ خطط تخفيض العجز التي تقترحها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على البلدان الأعضاء فيها^{٤٣}.

٣٧. وقد تكون بعض المجموعات معرضة بشكل خاص للسود الأعظم من آثار تدابير التدعيم المالي، إذ أن سياسات التقشف المنتهجة في العديد من البلدان قد تأخذ شكل اقتطاعات في برامج الرعاية التي تساعد العمال ذوي الدخل المنخفض في الحصول على العمل، أو شكل اقتطاعات

تكون الاستجابات أدت إلى الاستبعاد غير المباشر من المنافع المتأتية عن التدابير التحفيزية، للمجموعات المستضعفة، بمن فيها الشباب والأقليات الإثنية والنساء، التي غالباً ما تكون غير ممثلة على نحو كافٍ في الصناعات المستهدفة.

٣٣. وفي ألمانيا، أطلقت الحكومة رزمتين للانتعاش استهدفتا قطاعات تضم ٧٨ في المائة من الذكور و٢٢ في المائة من الإناث من القوى العاملة^{٣٧}. والقطاعات المعنية بتصنيع السيارات والبناء والتكنولوجيات المخبرية والطبية والوساطة المالية، كلها قطاعات يهيمن عليها الذكور وتلقّت دعماً مالياً يُعتد به من الحكومة. وفي حين عادت الرزم بالمنفعة على الرجال في القطاعات المستهدفة، مخفضة تراجع العمالة في صفوفهم، أشارت دراسة أجريت عام ٢٠١٠ إلى أن إهمال القطاعات التي يهيمن عليها الإناث، بما في ذلك قطاعات الخدمات بشكل بارز، يطرح تهديداً طويل الأجل على عمالة النساء. وعليه، يبقى التراجع في عمالة الإناث إمكانية طويلة الأجل، مما قد يلحق ضرراً بالاقتصاد الوطني إذ أن عمالة الإناث في قطاع الخدمات كانت تغذي في السابق العمالة على المستوى الوطني.

٣٤. ويبدو أنه كان لرزمة الحوافز في الولايات المتحدة أثرٌ مختلط على المجموعات المستضعفة في المجتمع. وفي حين يتعين أن تكون نسبة ١٠ في المائة من المنح الخاصة بالبنية التحتية الريفية موجهة إلى المقاطعات التي تعاني من فقر مستمر، يدعو برنامج مبادرات الاستثمار في البناء الوارد في رزمة الحوافز إلى توزيع الموارد بين المجتمعات الحضرية والريفية توزيعاً عادلاً، مع التركيز بشكل أولي على المجالات التي تواجه مشاكل اقتصادية حادة، ويلاحظ تقرير صادر عن جامعة ولاية أوهايو عام ٢٠٠٩ أن التمويل الأساسي المعطى لمشاريع البنية التحتية قد يضر بالأقليات العرقية والنساء. ويمثل الأمريكيون من أصل أفريقي ١٣ في المائة من السكان وتشكل النساء نصف عدد السكان، غير أنهم يشغلون فقط ٦ في المائة و٩,٤ في المائة من الوظائف في مجال البناء على التوالي^{٣٨}.

٣٥. وبغية حماية جميع شرائح المجتمع على قدم المساواة وتجنب المزيد من تهميش المجموعات المستضعفة، ينبغي للحكومات الوطنية أن تضمن مراعاة الآثار غير المتناسبة للتدابير التحفيزية عند وضعها، وأن ترصد وتصحح أي آثار غير متناسبة للسياسات، مما يحذر من تنامي أوجه انعدام المساواة الاقتصادية. وبغرض حفز استحداث الوظائف والخروج من الأزمة، إلى جانب الحث على القيام بإصلاح مالي وخلق الوظائف المستدامة من خلال تعزيز رابط أوثق بين الأجور ومكاسب الإنتاجية في البلدان ذات الفائض، شدد المعهد الدولي للدراسات العمالية على الحاجة إلى المزيد من التدابير التي تستهدف المجموعات المستضعفة، مثل الشباب

^{٣٧} المعلومات الواردة في هذه الفقرة مستمدة من:

European Industrial Relations Observatory On-line: "Gender impact of recovery packages investigated", 2010, p. 1.

^{٣٨} انظر:

Ohio State University Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity: *Preliminary report of the impact of the economic stimulus plan on communities of color*, 25 Feb. 2009 update, pp. 1-2.

^{٣٩} انظر:

ILO: "World of work report 2010: ILO says long 'labour market recession' worsens social outlook in many countries", press release, 30 Sep. 2010.

^{٤٠} مكتب العمل الدولي: *الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل*، مرجع سابق، الصفحتان ٥ و ٦.

^{٤١} انظر:

Global Unions Group: *A financial transactions tax for job creation and development goals*, statement by Global Unions to G20 Finance Ministers and the 2010 spring meetings of the IMF and the World Bank, Washington, DC, 23-25 Apr. 2010, pp. 3-5.

^{٤٢} انظر:

ILO-IMF: *The challenges of growth, employment and social cohesion*, discussion document for a joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, 13 Sep. 2010, p. 8.

^{٤٣} انظر: Global Unions Group, op. cit., pp. 4-5.

شهدت السنوات الأربع الأخيرة إنشاء مكاتب جديدة لأمناء المظالم في لاتفيا^{٤٦} والسويد^{٤٧}، إلى جانب لجان جديدة لحقوق الإنسان في البرازيل^{٤٨} والمملكة المتحدة^{٤٩}.
٤٢. وسلكت البلدان مسارات مختلفة في تحديد تشكيل هذه الهيئات واختصاصاتها وهيكلاتها والمجالات التي تغطيها. وعلى العموم، تُقسم اختصاصات الهيئات المتخصصة إلى مجالين: مجال قانوني وآخر ترويجي. وتتباين مجالات العمل المحددة لهذه الهيئات بشكل كبير بين بلد وآخر، لكنها تشمل عموماً اختصاصين أو أكثر من الاختصاصات المحددة الواردة في الإطار ١-١.

الإطار ١-١ لمحة عامة عن اختصاصات الهيئات المختصة التي تعالج عدم التمييز

اختصاصات عامة - اختصاصات محددة

العمل القانوني

- التوصيات بشأن تشريعات وسياسات المساواة بين الجنسين
- سلطات التحقيق
- المساعدة القانونية لضحايا التمييز
- إدارات البت في الشكاوى وتسوية النزاعات

العمل الترويجي

- استئارة الوعي والتواصل
- التعاون مع أصحاب المصلحة
- بناء القدرات المؤسسية
- تقاسم المعارف

٤٣. وتتطوي التجارب السابقة والدروس المستخلصة على عبر كثيرة، عند البت في بعض الأساليب الأكثر فعالية لقيام الهيئات المختصة بالتصدي للتمييز وترويج المساواة^{٥٠}. وترسي ولاية مستقلة وواضحة الأسس لإنفاذها بفعالية وتمنحها المصادقية. وينبغي لها أن تتمتع باستقلالية دامغة من الناحية القانونية والمالية والتشغيلية، لتكون قادرة من

مباشرة في الوظائف. وفي أيرلندا على سبيل المثال، دعت الحكومة إلى اتخاذ مجموعة من تدابير التقشف، بما في ذلك اقتطاع بلغ ٢,٤ مليار يورو في الإنفاق الرأسمالي، وخفض برامج الخدمات العامة ومدفوعات الرعاية الاجتماعية، وزيادة مساهمات الطلاب في التعليم الجامعي واعتماد نظام تقاعدي معدل بالنسبة إلى الوافدين الجدد إلى الخدمة العامة وتخفيض رواتبهم^{٤٤}. كما لاحظ الاتحاد الدولي لنقابات العمال أن اشتراطات صندوق النقد الدولي بالنسبة إلى اتفاقات الإقراض في لاتفيا وأوكرانيا تلغي الاستثمارات في مجال التعليم ويمكنها أن تترك "جيلاً ضائعاً" من الشباب من دون مهارات مناسبة للعمالة^{٤٥}.

٣٨. ومن المهم عدم إيقاف التدابير التحفيزية قبل الأوان وتوفير أرضيات الحماية الاجتماعية الأساسية التي تضمن الحصول على الرعاية الصحية والتعليم والسكن والحد الأدنى من الدخل في جميع البلدان. وتشمل سياسات الحماية الاجتماعية الكافية توفير إعانات البطالة والرعاية الصحية ورعاية الأطفال وتأمين الدخل إلى المجموعات المستضعفة مثل المسنين والمعوقين. ولأحظت الوثيقة المشتركة بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي، المشار إليها آنفاً، ضرورة أن تكون استراتيجيات تخفيض العجز منسقة بشكل جيد ومرتبطة بالإنصاف في تقاسم أعباء ومنافع التكيف من أجل تجنب ما لتدابير التدعيم المالي من أثر متفاوت على أشد الأشخاص استضعافاً في سوق العمل.

القدرة المؤسسية لمعالجة عدم التمييز

٣٩. هناك درس مستخلص من الأزمة مفاده أن الضمانات المؤسسية لعدم التمييز والمساواة ينبغي أن تكون قوية بما فيه الكفاية لكي تصمد أمام التغيرات التي تطرأ على الظروف الاقتصادية والاجتماعية. والسياسات الحكومية عرضة للقلبات، لاسيما في مواجهة تقلبات الاقتصاد والامال والمخاوف السائدة أو التهديدات والوعود المرتقبة. وفي أوقات الأزمات التي تسود خلالها المخاوف، تنسم صلابة الترتيبات المؤسسية القائمة لضمان الحقوق الأساسية والمساواة، بالأهمية أكثر من أي وقت مضى.

٤٠. والإعلانات حديثة العهد عن اتخاذ تدابير تقشفية وإجراء تخفيضات في ميزانيات خدمات إدارة العمل وتفتيش العمل والهيئات المتخصصة التي تعالج مسائل عدم التمييز والمساواة، قد تفوض قدرة تلك المؤسسات على التصدي لما يمكن أن يكون أسوأ عواقب اجتماعية للأزمة الاقتصادية: أي المزيد من التمييز والمزيد من انعدام المساواة وتفاقم انعدام الاستقرار الاجتماعي والتوتر المجتمعي.

٤١. وهناك تسليم متزايد بالدور الذي تضطلع به مثل هذه الهيئات باعتباره دوراً لا غنى عنه في تحقيق التغيير الحقيقي والمستدام. وأفضى هذا التسليم إلى إرساء هذه الهيئات في بعض البلدان وتوسيعها وإعادة هيكلتها. وعلى سبيل المثال،

٤٤ انظر:

National Recovery Plan 2011-14, Stationery Office, Dublin, p. 11.

٤٥ انظر: Global Unions Group, op. cit., pp. 3-4.

٤٦ انظر:

the History of the institution of the Ombudsman of the Republic of Latvia, available at: www.tiesibsargs.lv/eng/ombudsman/history/, accessed 9 Nov. 2010.

٤٧ انظر:

Equality Ombudsman (Sweden): "About the Equality Ombudsman", available at: www.do.se/en/About-the-Equality-Ombudsman/, accessed 9 Nov. 2010.

٤٨ انظر:

Ministry of Labour and Social Security, Brazil Order (Portaria) No. 219 of 7 May 2008.

٤٩ انظر:

Equinet Europe: "GB Equality and Human Rights Commission", Oct. 2007.

٥٠ مستمد من:

Equinet reports *Promoting equality: Overview of positive measures used by national equality bodies*, Sep. 2008; and *Strategic role of equality bodies*, Dec. 2009.

الإطار ٢-١

شراكات على المستوى القطاعي

يقع المركز البلجيكي المعني بتكافؤ الفرص ومكافحة العنصرية اتفاقاً سنوياً مع خلية كرة القدم التابعة للوزارة الاتحادية للشؤون الداخلية. والنقطة المركزية في هذا الاتفاق هي مكافحة العنصرية والتمييز وترويج التنوع في كرة القدم البلجيكية. وفي عام ٢٠٠٧، على غرار السنوات السابقة، تم تحديد عدة نقاط عمل ملموسة من قبيل استهلال حملات استنارة الوعي، والاستناد إلى مبادئ توجيهية وإجراءات واضحة لمكافحة الإساءة اللفظية، والتعاون مع نوادي كرة القدم واستحداث قرص فيديو رقمي تربوي ومجموعة تدريبية.

وأقام المكتب الوطني الإيطالي لمكافحة التمييز العنصري شراكة مع جمعية المصارف الإيطالية ونظم أياماً بحثية لإعلام الناس العاملين في قطاع الائتمان واستنارة وعيهم.

وطورت السلطة الأيرلندية المعنية بالمساواة شراكة مع وزارة الصحة والأطفال ومع المجلس التنفيذي للرعاية الصحية لتعميم معلومات بشأن تطبيق التشريعات المعنية بالمساواة في هذا القطاع ولتحديد وترويج مبادرات من أجل تطوير أحكام إدارة الصحة المختصة المعنية بالمساواة.

المصدر: Equinet Europe: Promoting equality: Overview of positive measures used by national equality bodies, Equinet Report (2008).

رصد أثر السياسات والتدابير

٤٦. لا بد من رصد وتقييم عملية تنفيذ السياسات والتدابير المناهضة للتمييز. وتحقيقاً لهذا الغرض، لا بد من وضع آليات متابعة مناسبة لتقييم أثر الإجراءات المتخذة. وقد استحدثت الأرجنتين وهولندا وجنوب أفريقيا والسويد مثل هذه الآليات مؤخراً. ففي الأرجنتين، أنشأ المعهد الوطني لمكافحة التمييز وكرهية الأجانب والعنصرية عام ٢٠٠٨ إطاراً تنظيمياً هو المجلس الاتحادي للسياسات العامة المناهضة للتمييز، من أجل تنفيذ الخطة الوطنية لمكافحة التمييز ورصدها والإشراف عليها^{٥٢}. وفي جنوب أفريقيا، تقوم اللجنة المعنية بالمساواة بين الجنسين^{٥٣} برصد وتقييم السياسات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين لضمان التقيد بمعايير المساواة.

٤٧. إن لجنة المساواة في المعاملة التي ما انفكت تتبع سياسات مكافحة التمييز، في هولندا، تتلقى شكاوى بشأن التمييز وتوفر معلومات وخيارات لحل المشاكل، وقد أنشأت آلية متابعة لرصد التقدم المحرز. وتبين النتائج الناجمة عن هذا الإجراء أن ٧٤ في المائة من التوصيات التي صدرت عن اللجنة فُذت بشكل أو بآخر. وكانت نسبة ٨ في المائة من التدابير المعتمدة فردية بطبيعتها، و٣٩ في المائة منها كانت تدابير هيكلية و٢٧ في المائة شملت العنصرين معاً^{٥٤}. وتشير هذه الأرقام إلى أن هناك حاجة في معظم الحالات لاتخاذ تدابير هيكلية وليس تدابير فردية.

٤٨. وفي السويد، يضطلع مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة بمسؤولية الإشراف على الدراسات الاستقصائية بشأن الأجور التي أدرجت الآن في قانون مناهضة التمييز من أجل تحديد ما إذا كان هناك أي فوارق في الأجور غير

دون تحيز على مساعدة ضحايا التمييز، وتحقيق في كافة أشكاله وتبلغ عنه وتتصدى له. وينبغي أن تكون الإجراءات والآليات المطبقة متاحة أمام جميع الضحايا المحتملين. بالإضافة إلى ذلك، فإن الزيادة المستمرة في عدد الهيئات المعنية بالمساواة والتي تعالج أسباباً مختلفة من التمييز وليس وجود هيئات منفصلة تتناول أسباباً فردية من التمييز، تفيد أن هذا النهج محقق لاستخدام أكثر فعالية للموارد وللخبرة.

٤٤. وعلى سبيل المثال، شدد أمين المظالم في السويد على أن هذا النهج العام يتيح استخدام الموارد للاحتياجات المحددة ذات الأولوية، ويتيح للخبراء المطلعين على أسباب متعددة للتمييز أن يتصدوا لها بأسلوب متكامل^{٥٥}. ويرى أمين المظالم أيضاً في هذا النهج أسلوباً لتناول حالات التمييز المتعدد على نحو فعال، مما يمثل ٤٠ شكوى من أصل ١٠٠٠ شكوى تلقاها في الأشهر الستة الأولى من العمل. والقدرة التي تتمتع بها المؤسسات المعنية بالمساواة من حيث معالجة حالات التمييز المتعدد تتسم بأهمية خاصة، على نحو ما سيجري الاستفاضة في تفسيره لاحقاً في هذا الجزء.

٤٥. وقد تصحح الدعاوى المتعلقة بالتمييز في المحاكم بعض الأوضاع المحددة على أساس فردي، ولكن تبرز الحاجة إلى التصدي للممارسات التمييزية المنتشرة والهيكلية أيضاً. وتبين التجارب المستخلصة من عمل الهيئات المتخصصة التي تتناول المساواة وعدم التمييز، أن وجود استراتيجية تجمع بين المقاضاة وبين تركيز قوي على تعزيز المساواة من خلال مجموعة من التدابير، يمكن أن يعزز فعاليتها. وتتراوح هذه التدابير الترويجية بين حملات استنارة الوعي والأنشطة التدريبية وصولاً إلى الإرشاد العملي والبحوث بشأن كيفية تنفيذ تشريعات المساواة وعدم التمييز. وقد استثمرت بعض هذه الهيئات تعاونها مع الشركاء الاجتماعيين لتحقيق أثر أفضل.

^{٥٢} نتاح المعلومات عن المجلس الاتحادي على موقع INADI.

^{٥٣} انظر:

Functions of the CGE, available at www.cge.org.za/.

^{٥٤} انظر:

Equal Treatment Commission (CGB), Netherlands: Annual report 2009, pp. 13-14.

^{٥٥} انظر:

Equinet Europe: "The Swedish Equality Ombudsman in the spotlight", Oct. 2010.

القوانين المناهضة للتمييز و/أو التي تشملها السياسات المتعلقة بالمساواة^{٥٨}.

٥٢. وفي هذا الصدد، تم الإقرار بالممارسات الجيدة في جمع البيانات في بلدان مثل النمسا حيث تطلب الهيئة المعنية بالمساواة في المعاملة من القطاع الخاص والكيانات العامة تقديم التقارير عن الحالات لنشرها، وفنلندا التي اضطلعت بمشاركة عدة بشأن جمع البيانات وفقاً لبرنامج العمل المجتمعي لمكافحة التمييز^{٥٩}.

٥٣. واستُخدمت منهجية "فحص الحالة"، التي تتبعها منظمة العمل الدولية، في أكثر من عشرة بلدان في أوروبا وأمريكا الشمالية لتقييم نطاق وطبيعة التمييز على أرض الواقع فيما يتعلق بالحصول على العمل. ويشار إليها على أنها القياس الأكثر استخداماً للسلوك الفعلي في أسواق العمل، ويمكن النظر في استخدامها على نطاق أوسع في الاتحاد الأوروبي. وينطوي النهج على إرسال أزواج من المرشحين متساويين من حيث الكفاءة ومماتلين في جوانب أخرى ولكن مختلفين فقط من حيث وضعهم كمهاجرين أو وضعهم الإثني، للتقدم إلى الوظائف وقياس الاختلاف في النتائج عبر عينة كبيرة يعتد بها من الناحية الإحصائية. وتكمن منفعتها وفعاليتها في أنها تقيس السلوك الفعلي وليس النتائج التي لا يمكن أن تحدد ما إذا كانت الفوارق معزوة إلى التمييز أو إلى عوامل أخرى، وهي تختلف عن استطلاعات السلوك أو الرأي، التي تتأثر بعوامل ذاتية.

٥٤. وإذا كانت الإحصاءات ضئيلة أو ضعيفة أو غير موثوقة بها، فإن مدى انتشار الممارسات التمييزية سيبقى في علم الغيب. ومن بالغ الأهمية أن تتعهد الحكومات بحشد الموارد البشرية والتقنية والمالية لتحسين عملية جمع البيانات على المستوى الوطني. ومن شأن هذه الخطوة الأولى المهمة والمعقدة أن تسهم بشكل كبير في تحديد المشكلة وبالتالي في التدابير اللازمة للتصدي لها.

التطورات القانونية الأخيرة

التصديق على الاتفاقيات الأساسية

٥٥. استمر تزايد مستويات التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية الأساسيتين بشأن المساواة، وهما الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١. ومنذ عام ٢٠٠٦، صدقت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والجبل الأسود وناميبيا وساموا وفانواتو على الاتفاقية رقم ١٠٠، في حين صدقت

مبررة بين الجنسين^{٥٥}، وذلك بالإضافة إلى اضطراره باتخاذ القرارات وأداء دور الوسيط في الشكاوى. ونتيجة الدراسات الاستقصائية التي أجريت في الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٨، أجرى ٦٠ في المائة من أصحاب العمل المشاركين تسوية في الأجور. وعليه، تلقى زهاء ٥٨٠٠ مستخدم (تشكل النساء ٩٠ في المائة منهم) زيادة في الأجر الشهري بلغت حوالي ١٠٠ يورو. بالإضافة إلى ذلك، اتخذ ثلث أصحاب العمل هؤلاء تدابير من قبيل التطوير المهني للموظفين وتدريب المديرين المسؤولين عن تحديد الأجور وتدابير التوظيف من أجل توظيف المزيد من النساء في الوظائف العليا.

قياس التمييز

٤٩. خلال السنوات القليلة الماضية، وضعت أساليب جديدة لقياس التمييز، منها مؤشرات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق والإطار الذي وضعه الاتحاد الأوروبي لتقييم التقدم المحرز في المساواة ومناهضة التمييز. وبالرغم من هذا التقدم، ما فتئت التحديات قائمة نظراً إلى عدم توافر البيانات المتكرر وغياب تعريف واضح لأسباب التمييز على المستوى الوطني^{٥٦}.

٥٠. ومؤشرات العمل اللائق، التي وضعتها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٨، تشمل المؤشرين التاليين المندرجين تحت مبدأ "تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام": (١) الفصل المهني على أساس الجنس؛ (٢) نصيب الإناث من العمالة في المهن التنظيمية والإدارية. وتستند هذه المؤشرات إلى الفئات التي يحددها التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-88)^{٥٧}.

٥١. ويميّز الأسلوب الذي وضعه الاتحاد الأوروبي بين ثلاثة أنواع من المؤشرات هي: (أ) مؤشرات لقياس التمييز تُستخدم لتبيان وعرض المساوئ والثغرات والتفاوتات وغير ذلك من الفوارق التي تمس الأفراد و/أو المجموعات التي تحميها القوانين المناهضة للتمييز و/أو التي تشملها السياسات المتعلقة بالمساواة؛ (ب) مؤشرات لقياس التقدم الذي تحرزه السياسات المناهضة للتمييز، تحدد درجة التعبئة وتطبيق الأدوات القانونية وأدوات السياسة العامة التي تنص عليها القوانين المناهضة للتمييز؛ (ج) مؤشرات لقياس آثار السياسات المناهضة للتمييز، تُستخدم لتقييم مدى ما يمكن لتلك السياسات أن تتج بفعالية ونجاعة في مكافحة المساوئ والتفاوتات التي تمس الأفراد و/أو المجموعات التي تحميها

^{٥٨} انظر:

European Commission (Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG): *The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done* (Luxembourg, Mar. 2008), pp. 8–9.

^{٥٩} انظر:

European Commission (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities): *Multiple Discrimination*, report on the work carried out by Governmental Expert Group on Non-Discrimination 2008–09, p. 7.

^{٥٥} المعلومات الواردة في هذه الفقرة مستقاة من:

Equality Ombudsman, Sweden: *Pay Surveys – Provisions and outcomes*, Series DO II ENG (2009), p. 13.

^{٥٦} يشكل غياب تعريف واضح لأسباب التمييز إشكالية خاصة عندما تدعو الضرورة إلى إجراء مقارنة بين البلدان.

^{٥٧} انظر:

ILO: *Revised Office proposal for the measurement of decent work based on guidance received at the TME on the measurement of decent work*, Policy Integration Department, 14 Oct. 2009, p. 2.

الإطار ٣-١ جمع "البيانات الحساسة"

استنتجت دراسة طلبت المفوضية الأوروبية إجرائها بشأن جمع البيانات الحساسة (الأصل الإثني، الدين أو المعتقد، الإعاقة، التوجه الجنسي) أنه "على نقيض ما يُعتقد على نطاق واسع، فإن القوانين الدولية والأوروبية والوطنية بشأن حماية الخصوصية والبيانات لا تحظر قطعاً جمع البيانات المتعلقة بالتمييز". وتشير الدراسة إلى أن قوانين حماية البيانات تشمل المعلومات الشخصية وأن البيانات الإحصائية تمكن من إعداد معلومات موحدة ومجهولة المصدر عن بعض المجموعات السكانية. وعند إخفاء هوية البيانات، أي عندما تُنشر بشكل مجموع فإنها لا تشكل، كقاعدة عامة، بيانات شخصية ولا تخضع بالتالي لقوانين حماية البيانات.

في هولندا على سبيل المثال، يُسمح بمعالجة البيانات المرتبطة بالأصل العرقي أو الإثني حتى بدون موافقة الشخص، لأن القانون ينص على أن مثل هذه المعالجة ضرورية بغية تصحيح أوجه التفاوت القائمة، وأن تحديد الأشخاص المعنيين يقوم على معايير موضوعية وأن الأشخاص المعنيين لم يقدموا بأي اعتراض خطي بشأن هذه المعالجة. وهناك بلدان أخرى، مثل النمسا والدانمرك وهنغاريا والسويد، تسمح صراحة بمعالجة البيانات الحساسة لأغراض إحصائية وعلمية، بالرغم من أن المعالجة لهذه الأغراض تتطلب إذنًا مسبقاً من الهيئة الوطنية لحماية البيانات.

المصدر:

T. Makkonen: *Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G2, 2007.

٥٨. وأدرجت ماليزيا وبوتسوانا مؤخراً مسألة الجنس باعتبارها أحد أسباب التمييز المحظورة في دستورهما. ويضاف ذلك إلى قائمة البلدان الطويلة التي ينص دستورهما على المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس. كما برز الكثير من أحكام العمل الجديدة التي تحظر التمييز القائم على أسباب عدة. ففي بلجيكا على سبيل المثال، وبعد صدور القانون العام لمناهضة التمييز في ٢٠٠٧، تتضمن التشريعات الآن جميع المعايير الوارد ذكرها في الاتفاقية رقم ١١١. وفي مكاو، الصين، ينص قانون العمل لعام ٢٠٠٨ على المساواة في الحقوق والواجبات لجميع العمال أو المرشحين لوظيفة ما. كما يحظر القانون التمييز لأسباب إضافية منها التوجه الجنسي والسن والوضع الزوجي واللغة والانتماء إلى جمعية والمستوى التعليمي أو الاقتصادي. وفي الجبل الأسود، وبعد التعديل الذي أدخل على قانون العمل عام ٢٠٠٨، يحظر التمييز لأسباب إضافية هي اللغة والسن والحمل والوضع الصحي والوضع الزوجي والواجبات الأسرية والتوجه الجنسي. وفي جمهورية كوريا، نص قانون عام ٢٠٠٨ بشأن حظر التمييز على أساس السن في الاستخدام والنهوض بالعمالة لصالح المسنين، على حظر التمييز على أساس السن.

٥٩. وقد أدرجت بلدان أخرى حظر التمييز لأسباب إضافية في تشريعات أكثر عمومية بشأن المساواة وعدم التمييز. وفي ألبانيا، يشمل قانون عام ٢٠١٠ بشأن الحماية من التمييز، الذي ينطبق أيضاً على العمالة، قائمة من ٢٤ سبباً منها الحمل والوضع العائلي أو الاجتماعي، ويفرض واجبات على أصحاب العمل "لتطبيق وحماية وتشجيع مبدأ المساواة وحظر أي نوع من أنواع التمييز". وفي السويد، وُضع قانون عام ٢٠٠٨ لمناهضة التمييز من أجل مكافحة التمييز وتعزيز المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص، بغض النظر عن الجنس أو الانتماء الإثني أو الدين أو معتقد آخر أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو السن. وفي سلوفاكيا، ينص تعديل عام ٢٠٠٨ لقانون مناهضة التمييز، ضمن جملة أمور، على اعتماد تدابير تعويضية في مجال الاستخدام

الصين وكيريباتي وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والجبل الأسود وساموا وفانواتو على الاتفاقية رقم ١١١، مما رفع عدد التصديقات إلى ١٦٨ و ١٦٩ على التوالي من مجموع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٨٣ دولة عضواً. وهذا ما يجعل اتفاقيتي عدم التمييز من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخمس الأكثر تصديقاً عليها. والتصديق العالمي ليس بعيد المنال وهو هدف في المتناول.

٥٦. والدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي لم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١١١ هي (بالترتيب الأبجدي الإنكليزي): بروني دار السلام، اليابان، ماليزيا، جمهورية ملديف، جزر مارشال، ميانمار، عمان، سنغافورة، جزر سليمان، سورينام، تايلند، تيمور - ليشتي، توفالو، الولايات المتحدة. ولم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١٠٠ الدول الأعضاء التالية: البحرين، بروني دار السلام، الكويت، ليبيريا، جمهورية ملديف، جزر مارشال، ميانمار، عمان، قطر، جزر سليمان، الصومال، سورينام، تيمور - ليشتي، توفالو، الولايات المتحدة.

الاتجاهات التشريعية

٥٧. خلال السنوات الأربع الأخيرة، اتسمت الصورة العامة بشأن التدابير القانونية لحماية الحق الأساسي المتمثل في عدم التمييز بإحراز التقدم واستمرار الثغرات على حد سواء. وكما يرد في القسم الثاني من هذا التقرير، تميّز التقدم بشكل خاص باعتماد أحكام قانونية جديدة أو منقحة ترمي إلى عدم التمييز والمساواة، في عدد كبير من البلدان. وفيما يتعلق بزخم التشريعات الجديدة، يبرز اتجاهان أساسيان هما: تشمل التشريعات المعنية بالمساواة وعدم التمييز مجموعة واسعة على نحو متزايد من أسباب التمييز؛ توفر التشريعات حماية أكثر شمولية في الاستخدام والمهنة. ويفيد هذان الاتجاهان بوجود إقرار أكبر على المستوى الوطني، بأهمية الاستجابة على نحو أكثر فعالية لواقع التمييز المتغير والمعتد، باعتماد تدابير تشريعية.

أشكال التعويض، بما في ذلك الأجور وكافة الإعانات الأخرى.

٦٣. ومنذ عهد قريب، قام عددٌ من البلدان بإنفاذ الاتفاقية رقم ١٠٠ في تشريعاتها الوطنية. وأصدرت إكوادور ودولة بوليفيا المتعددة القوميات دستورين جديدين في ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ على التوالي، وقد أدرجتا صراحة الحق في "المساواة في الأجور عن العمل المتساوي في القيمة". كما جسدت كينيا ورومانيا مؤخراً هذا الحق تجسيدا تاماً في قانون العمل الخاص بكل منهما.

٦٤. وفي بلدان عديدة، لا تزال هناك بعض الفئات من العمال مستبعدة من الحماية القانونية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز في الاستخدام. ومن بين هذه الفئات المحددة، نذكر العمال العارضين أو العمال المنزليين أو العاملين في قطاع الزراعة ومناطق تجهيز الصادرات، الذين غالباً ما يكونون مستبعدين من نطاق التطبيق الفعلي لقوانين العمل وبالتالي من أحكامها المتعلقة بعدم التمييز.

٦٥. والأحكام التي تبقى عبء الإثبات على عاتق مقدم الشكوى في دعاوى التمييز تحد من فعالية الحماية في الإجراءات القضائية ومن إمكانية السعي إلى الانتصاف عن الأضرار المتكبدة. ونظراً للصعوبات في توفير الأدلة لإثبات التمييز في المحاكم، قامت بعض البلدان بتحويل عبء الإثبات إلى صاحب العمل. وهذا التحول هو اشتراط وارد في اللائحة التوجيهية للمجلس الأوروبي رقم 2000/78/EC، التي نقلتها الآن معظم البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي إلى قوانينها وممارساتها الوطنية. بيد أنه في بلدان أخرى كثيرة، لم يعتمد هذا الحكم الهام جداً بعد ولا يطبق إلا على بعض أسباب التمييز.

٦٦. وفي بعض البلدان، من الصعب جداً أن تستمع المحكمة إلى قضية بشأن التمييز، إن لم يكن ذلك مستحيلاً، بسبب إجراءات بحث الشكاوى غير الملائمة. واستمرار المطالبات غير الواقعية بتوفير براهين موثوق بها يلحق على وجه الخصوص ضرراً بنجاح الإجراء القانوني بشأن التمييز في بلدان عديدة. وبالتالي، كما ورد أعلاه، حولت بعض البلدان عب الإثبات إلى صاحب العمل.

٦٧. وقد يُثنى ضحايا التمييز عن ممارسة حقوقهم في اللجوء إلى المحاكم خشية الانتقام أو بسبب ضعف التشريعات وقلة الثقة بالتسويات القضائية أو تعقد الإجراءات. ولكن ما من شيء يمكن أن يحل محل دور المحاكم في إنفاذ التشريعات. وحتى عندما تكون هناك أحكام قانونية لحماية الأفراد من الانتقام، غالباً ما تكون اشتراطات الإثبات متطلبة كثيراً، وتقيد البيانات أن الانتقام لا يزال شائعاً في النزاعات المتعلقة بالتمييز^{٦٠}. وتقديم شكوى أمام المحكمة بسبب التمييز قد يبدو دون جدوى في البلدان التي تكون فيها الإجراءات مكلفة ومستغرقة للوقت والانتصاف غير أكيد.

٦٨. ولكن، قد تكون حالات مقاضاة التمييز الناجحة، وإن كانت قليلة، وسيلة مهمة للتغيير على نطاق أوسع إذا اتسمت بالدعاية الكافية. وفي الواقع، يكون الكثير من المنافع

والمهنة للقضاء على أشكال المساوى الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن السن أو الإعاقة.

٦٠. ويبقى العرق والجنس سببي التمييز المدرجين تحديداً في تشريعات المساواة وعدم التمييز في جميع البلدان تقريباً. وقد تحقق قليل من التقدم في الإشارة صراحة إلى أسباب أخرى ترد في الاتفاقية رقم ١١١، مثل الأصل الوطني والأصل الاجتماعي والرأي السياسي. وفي المقابل، أحرز تقدم سريع في اعتماد أحكام قانونية تحظر التمييز على أساس الإعاقة أو السن، وهي أسس لم تتطرق إليها الاتفاقية. والأهم من ذلك هو أن زيادة اعتماد تشريعات بشأن المساواة وعدم التمييز تشمل عدة أسباب، تتيح إمكانية معالجة حالات التمييز المتعدد.

٦١. ورأت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ضرورة وجود تشريعات شاملة في معظم الحالات لضمان التطبيق الفعال لحق المساواة في المعاملة والاستخدام للجميع. ويتواجد هذا النوع من التشريعات اليوم بشكل أكثر شيوعاً في الاتحاد الأوروبي، كنتيجة لنقل توجيهات الاتحاد الأوروبي المعنية بالمساواة إلى التشريعات الوطنية. واعتمدت تشريعات مماثلة في عدد متزايد من البلدان في أقاليم أخرى، بما فيها كينيا والجبل الأسود وموزامبيق وصربيا وجمهورية تنزانيا المتحدة. وينسجم قانون العمالة الكيني لعام ٢٠٠٧ بالشمولية على وجه الخصوص، إذ ينص على حظر التمييز المباشر وغير المباشر في جميع مراحل الاستخدام لجميع الأسباب المذكورة في الاتفاقية. وينص على أن عبء الإثبات يقع على عاتق صاحب العمل في حالات الادعاء بوجود التمييز. كما يقتضي من أصحاب العمل الذين يستخدمون أكثر من ٢٠ مستخدماً اعتماد وتنفيذ بيان سياسي بشأن التحرش الجنسي. وقد أناط القانون صراحة السلطات الوطنية المختصة المعنية بالمساواة وعدم التمييز بمسؤوليات إشرافية.

التحديات المتبقية

٦٢. هناك العديد من البلدان التي لم تعتمد بعد أحكاماً قانونية تحظر جميع الأشكال المعروفة للتمييز على أساس الجنس. وفي العديد منها، لا تحظر التشريعات التحرش الجنسي، كما تفتقر هذه التشريعات إلى أحكام تضمن المساواة في الأجور بين النساء والرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية، وهو حق يتجلى في الاتفاقية رقم ١٠٠. وفي حين تم التصديق على هذه الاتفاقية على نطاق واسع، لاحظت لجنة الخبراء عام ٢٠٠٦ أن غالبية البلدان التي صدقت على الاتفاقية رقم ١٠٠ لم تجسد كلياً مبدأ "المساواة في الأجور للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية" في تشريعاتها الوطنية. وفي عدد من البلدان، لا تزال التشريعات الوطنية تكتفي بالإحالة إلى الأجر المتساوي عن العمل المتساوي. وقد أدخلت بعض البلدان مبدأ "المساواة في الأجور عن العمل المتساوي في القيمة" في قوانينها، لكنها عادت وضيق نطاق تطبيق "العمل ذي القيمة المتساوية" بحيث يعني فقط "العمل المتساوي". بالإضافة إلى ذلك، فإن تحديد الأجور في القوانين الوطنية لا يشمل على الدوام جميع

^{٦٠} انظر:

OECD: Ending job discrimination, Policy Brief, July 2008, p. 5.

الإطار ٤-١ قياس العمل ذي القيمة المتساوية

إنّ تحديد ما إذا كانت وظيفتان مختلفتان من حيث المضمون متساويتين في القيمة، يتطلب أسلوباً للمقارنة. وأساليب تقييم الوظائف هي أدوات تساعد على إرساء القيمة النسبية للوظائف وبالتالي تحدد ما إذا كان أجرها بالمقابل منصفاً أم لا. وتتسم عملية وضع أساليب تقييم الوظائف والطريقة التي يجري تطبيقها بها بنفس الأهمية التي تتسم بها المضامين التقنية لتلك الأساليب. وقد تنشأ التحيزات الجنسانية غير المقصودة في أي مرحلة من مراحل تصميمها أو استخدامها. وفي عام ٢٠٠٨، نشرت منظمة العمل الدولية دليلاً متدرجاً عن إجراء عمليات تقييم الوظائف غير المنحازة إلى جنس من الجنسين، وهو يشرح الخطوات المتبعة لإجراء تقييم للوظائف يتسم بالموضوعية والإنصاف ويكون خالياً من التحيز على أساس الجنس، ويشمل التتابع التالي للعمليات:

- وضع شبكة ترجيحية تكون خالية من التحيز على أساس الجنس؛
- إسناد نقاط للوظائف استناداً إلى مستويات العوامل الفرعية وتحديد الوظائف من القيمة نفسها؛
- احتساب مجموع النقاط المسندة لكل وظيفة؛
- تجميع الوظائف إلى نقاط مفصلة.

المصدر: ILO: Promoting Equity, Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A step-by-step guide, (Geneva, 2008).

التصدي للتمييز المتعدد

٧٢. منذ عهد قريب، طرأ على القانون الدولي لحقوق الإنسان تطوران رئيسيان يعكسان الاهتمام المتزايد المولى إلى التمييز المتعدد. والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦، تقر صراحة في الموارد ٦ و ٧ و ٢٤ بالتمييز المتعدد الذي تواجهه النساء والفتيات المعوقات، وبالاحتياجات الخاصة للأطفال المعوقين، لاسيما فيما يتعلق بالحصول على التعليم. بالإضافة إلى ذلك، يدعو إعلان الأمم المتحدة لحقوق الشعوب الأصلية لعام ٢٠٠٧، في المادة ٢١(٢)، الدول إلى إيلاء اهتمام خاص "إلى الحقوق والاحتياجات الخاصة للمسنين والنساء والشباب والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة من الشعوب الأصلية".

٧٣. والاتجاه الإيجابي نحو وضع المسؤولية عن معالجة عدة أسباب للتمييز على عاتق هيئة واحدة يجعل من الممكن معالجة مسألة التمييز لأسباب مشتركة. ومن شأن ذلك أن يولد أيضاً وفورات في الحجم وأن يستخدم الخبرة والموارد المحدودة على الوجه الأمثل. غير أنه لا بد من توخي الحذر لضمان ألا يكون مثل هذا التكامل الإداري مجرد ذريعة لاقطاعات في الميزانية تقضي إلى قلة الرؤية وتعثر الإتاحة.

٧٤. ولا ينفك النهج السائد في المحاكم يشمل تركيزاً على الأسباب الفردية للتمييز. وتعزى هذه النزعة جزئياً إلى أنّ الإجراءات المؤسسية وإجراءات الإثبات سعياً إلى الانتصاف لا تزال مبنية على أساس الأسباب الفردية للتمييز، حتى ولو كان القانون يشمل الحماية من التمييز لعدة أسباب^{٦٤}. وهناك حواجز بارزة أخرى تعوق معالجة حالات

المحتملة المتأتبة عن مقاضاة حالات التمييز، منافع جماعية في حين أنّ الكثير من تكاليف المقاضاة فردية^{٦٥}.

التمييز القائم على أسباب متعددة

٦٩. يولى انتباه متزايد الآن لأهمية النظر في التمييز المتعدد في سوق العمل وتصحيحه^{٦٦}. والمجموعات من قبيل النساء المعوقات والنساء من الشعوب الأصلية والشباب المنحدرين من مجموعات الأقليات العرقية أو الدينية، تعبر على نحو متزايد عن تجاربها من حيث الحرمان وكيف يتأثر ذلك بفعل الأبعاد المتعددة لهوية كل مجموعة.

٧٠. ولا ينفك النقاش الدائر حول التمييز المتعدد يتطور بالنظر إلى نشر المزيد من الدراسات التي تبين أنّ الأفراد الذين يعانون من التمييز لعدة أسباب يسجلون أعلى مستويات من البطالة ويتركزون بشكل كبير في الوظائف الهشة ومندنية الأجور.

٧١. وتشير دراسة أجراها مؤخراً مركز البحوث العمالية والتعليم في جامعة كاليفورنيا، بيركلي، في الولايات المتحدة، إلى أنّ أرقام البطالة في حزيران/يونيه ٢٠١٠ بالنسبة إلى الأمريكيين من أصل أفريقي بلغت ١٥,٤ في المائة، أي أعلى بكثير من معدل بطالة البيض، الذي بلغ ٨,٨ في المائة. وعند تصنيف البيانات على أساس السن أو الجنس، ترتفع نسبة البطالة لتبلغ ٤٣,٢ في المائة بالنسبة إلى الشبان الأمريكيين من أصل أفريقي ٣٦,٥ في المائة بالنسبة إلى الشابات الأمريكيات من أصل أفريقي (بين ١٦ و ١٩ عاماً)^{٦٧}.

^{٦٤} انظر:

S. Hannett: "Equality at the intersections: The legislative and judicial failure to tackle multiple discrimination", in *Oxford Journal of Legal Studies* (2003, Vol. 23, No. 1), pp. 65–86.

بالنسبة للقيود الموجودة في أشكال الحماية القانونية، يذكر الكاتب أشكال حماية الأجور المتساوية، التي تقتصر غالباً على تباينات قائمة على نوع الجنس. انظر أيضاً:

K. Abrams: "Title VII and the complex female subject", in *Michigan Law Review* (1994, Vol. 92, No. 8), pp. 2479–2540.

^{٦٥} المرجع نفسه، الصفحة ٦.

^{٦٦} لغرض هذا التقرير، تشير عبارة "التمييز المتعدد" إلى التمييز القائم على عدد من الأسباب.

^{٦٧} انظر:

S. Allegretto, A. Amerikaner and S. Pitts: *Data brief: Black employment and unemployment in June 2010* (UC Berkeley Labor Center, 2 July 2010).

التمييز، لاسيما نوع الجنس والأصل الإثني، مثل المشروع بعنوان "Thousand Women and Voluntary Participation and One Strengths"، يشجع التحرر والمشاركة والتكامل^{٦٦}. وفي زامبيا، ترمي اللجنة المعنية بتمكين المواطنين اقتصادياً^{٦٧} إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمواطنين الذين عانوا من القيود في الحصول على الموارد الاقتصادية والقدرة الإنمائية لعوامل عدة منها السن والجنس والوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية والإعاقة. وتشمل مبادرات أخرى الحملات والتدريب بغية استثارة الوعي بوجود التمييز المتعدد، في النمسا والجمهورية التشيكية والسويد.

التمييز المتعدد في المحاكم، وتنشأ من قلة الوعي بالتمييز المتعدد وقلة فهمه، وهذا وضع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بندرة البيانات والبحوث الكمية والنوعية حول هذا الموضوع. **٧٥.** وقد أحرز تقدم مشجع من خلال اعتماد تدابير استباقية من قبيل الإجراءات الإيجابية وسياسات الإنصاف في الاستخدام أو أنشطة استثارة الوعي وبرامج التدريب التي يمكنها أن تتناول الأسباب المجمع للتمييز. وفي ليتوانيا على سبيل المثال، يشمل البرنامج الوطني لمكافحة التمييز للفترة ٢٠١١-٢٠٠٩ خططاً لإجراء الدراسات والاستعراضات العامة وتقديم التقارير، بما في ذلك بشأن التمييز المتعدد^{٦٨}. وفي هولندا، تعالج مشاريع عديدة تقاطع مختلف أسباب

^{٦٦} المرجع نفسه، الصفحة ٩.

^{٦٧} يتاح المزيد من التفاصيل عن هذه الأنشطة على موقع CEEC على العنوان: www.ceec.org.zm/.

^{٦٨} انظر:

European Commission: *Multiple Discrimination*, op. cit., p. 7.



الجزء الثاني



من المبادئ إلى الممارسة

٧٦. بسلط هذا القسم الضوء على الاتجاهات والتطورات الأخيرة المتعلقة بالأسباب المختلفة للتمييز. وتتناول الاتفاقية رقم ١١١ بعض هذه الأسباب تحديداً، وتغطي صكوك أخرى لمنظمة العمل الدولية البعض الآخر. ولا يزال القليل منها، خارج نطاق أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. كما يجري استعراض الدور الرئيسي الذي تؤديه الحكومات في إبراز الالتزام السياسي وتوفير بيئة مؤاتية، إلى جانب الإجراءات التي تتخذها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأصحاب المصلحة الآخرون. كما يُنظر في الأطر القانونية والسياسات المناهضة للممارسات التمييزية وفي التحديات المطروحة في ضوء الأزمة الاقتصادية العالمية الأخيرة.

٧٩. ويعرّف إدماج قضايا الجنسين على أنه عملية تقييم لما يخلقه من آثار على المرأة والرجل أي إجراء يُعتمَد اتخاذه، بما في ذلك وضع التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع الميادين وعلى جميع المستويات. فهو استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب النساء والرجال على حد سواء جزءاً لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع الدوائر السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يستفيد النساء والرجال على قدم المساواة، فلا يدوم انعدام المساواة. والهدف النهائي من الإدماج هو تحقيق المساواة بين الجنسين.^١

٨٠. ونادت مبادرات سياسية عديدة نُفذت خلال السنوات القليلة الماضية بإدماج قضايا الجنسين كوسيلة فعالة لتعزيز المساواة بين الجنسين. وخير مثال على ذلك السياسة الوطنية المتبعة في جزر سليمان بشأن المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة (٢٠١٠-٢٠١٥)،^٢ والاستراتيجية الوطنية للتنمية والتكامل (٢٠٠٧-٢٠١٣) المتبعة في ألبانيا، اللتان تعتبران أنه بغية تقويم أوجه التفاوت بين الجنسين، من الضروري إدماج المنظورات المتعلقة بالجنسين في استراتيجيات التنمية الوطنية.

٨١. ونوقشت مسألة إدماج قضايا الجنسين في كافة أرجاء العالم. ورغم ذلك، تشير التقارير الدورية عن التقدم المحرز في الاتحاد الأوروبي خلال العقد الماضي، إلى أنه لا يزال هناك المزيد مما يتوجب عمله فيما يتعلق بترجمة هذه الفكرة

٧٧. تستمر النساء في المعاناة من التمييز في جميع جوانب العمل تقريباً، بما في ذلك الوظائف التي يمكن أن يحصلن عليها وأجورهنّ والإعانات وظروف العمل وإمكانية وصولهنّ إلى مناصب صنع القرارات. وبيّنت الأبحاث أنّ الثغرات في الأجور بين الجنسين والفصل المهني والعمودي والصعوبات في إيجاد توازن بين العمل والحياة الأسرية وتركز النساء على نحو غير متناسب في العمل بعض الوقت والعمل الهش والعمل في الاقتصاد غير المنظم والتحرش الجنسي والتمييز القائم على الأمومة أو الوضع الزوجي، كلها عوامل ما زالت موجودة بالرغم من المبادرات التشريعية والسياسية. وفي حالات عديدة، تكون إمكانية حصول النساء على وظائف معينة مقيدة على أساس دورهنّ الإنجابي أو لأنّ النساء يواصلن تحمل المسؤولية الرئيسية عن رعاية الأطفال ورعاية غيرهم من المعالين. وهذا لا يعني أنّ التقدم لم يتحقق، بل يعني أنه يُستخدم بالأحرى للإشارة إلى أن النساء لا يزالن بعيدات عن تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

التمييز القائم على الجنس

٧٨. للتمييز القائم بين الرجال والنساء جذوراً اجتماعية عميقة لا يمكن اقتلاعها بمجرد سنّ التشريعات أو اتخاذ أي

تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال

إدماج قضايا الجنسين

٧٨. للتمييز القائم بين الرجال والنساء جذوراً اجتماعية عميقة لا يمكن اقتلاعها بمجرد سنّ التشريعات أو اتخاذ أي

^١ استناداً إلى تعريف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، تموز/ يولييه ١٩٩٧. انظر: ILO: Gender Equality Tool، متاح على موقع مكتب المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية.

^٢ انظر:

Japan International Cooperation Agency: Country Gender Profile: Solomon Islands, 2010, p. 11.

^٣ انظر:

Japan International Cooperation Agency: Albania: Country Gender Profile, 2010, p. 17.

الإطار ١-٢ التمييز يبدأ في فترة الطفولة

إنّ الإخفاق في التصدي لأوجه انعدام المساواة في التعليم يغذي نظاماً اجتماعياً من العلاقات غير المتساوية يمكن أن تتسم بالتمييز. فمجرد أن يولد طفل ما في مكان بعينه أو أن ينتمي إلى مجموعة محرومة يمكن أن يقيّد حقوق الإنسان الأساسية للأطفال في الحصول على التعليم على أساس تكافؤ الفرص. وفي العديد من الأقاليم، لا تزال المجموعات المحرومة مستبعدة تلقائياً أو محرومة من سبل الحصول على التعليم. وتشمل هذه المجموعات الفتيات والأطفال المنتمين إلى أقلية إثنية أو لغوية والأطفال المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ويتأذى الإيدز وأطفال العائلات المهاجرة والعاملين من الأطفال والأطفال الذين يعيشون في المناطق الريفية وفي الأحياء الحضرية الفقيرة والأطفال المتضررين من النزاعات المسلحة.

وسياسات التعليم الشاملة والمستهدفة التي توفر للمجموعات المحرومة إمكانية الوصول إلى بيئات تعلم ذات نوعية عالية، هي أداة قوية لبناء مجتمعات تشمل الجميع وتخلو من آفة التمييز. كما تلعب نظم التعليم دوراً في تعليم مكافحة التمييز. ولا بد من أن يكون تعليم القيم الاجتماعية من الاحترام والقبول والتسامح والسلام، في صميم استراتيجية شاملة لمواجهة التمييز باكراً في حياة الأفراد.

الإطار ٢-٢ مستقبل الإناث

بعد صدور قانون عام ٢٠٠٣ الذي ينص على أن تشكل النساء ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من أعضاء مجالس كافة الشركات العامة المحدودة في النرويج بحلول تموز/ يوليو ٢٠٠٥، أجرى اتحاد المنشآت النرويجية دراسة استقصائية حول الشركات النرويجية ووجد أنه في حين أن ٨٤ في المائة منها يؤيد إيجابياً زيادة التمثيل النسائي على المستوى التنظيمي ومستوى مجالس الإدارة، اعتبرت هذه الشركات نفسها أن هناك افتقاراً للمرشحات للمناصب القيادية.

وبالرغم من الشك السابق الذي أعرب عنه اتحاد المنشآت النرويجية، أنشأ الاتحاد برنامج مستقبل الإناث المعترف به دولياً، وهو عبارة عن برنامج فريد مدته ١٨ شهراً يتناول التدريب وإقامة الشبكات من أجل تحديد النساء المؤهلات وتتبع خطاهن على وجه السرعة في صفوف القوى العاملة النرويجية في تبوؤ المناصب القيادية. وانتهج برنامج مستقبل الإناث استراتيجية "صيد اللآلئ"، حيث تقوم الشركات الأعضاء في اتحاد المنشآت النرويجية بتسمية ثلاث مرشحات على الأقل للاستفادة من المزيد من التدريب والدعم بغية النفاذ إلى شبكة المجالس التابعة للاتحاد.

ومن أصل ٦٠٠ امرأة استكملن البرنامج بنجاح، بدأ ٦٠ في المائة منهن بتلقي دعوات للانضمام إلى مجالس الإدارة النرويجية.

المصدر:

R. Lewis and K. Rake: "Breaking the Mould for Women Leaders: Could boardroom quotas hold the key?", a Fawcett Society think piece for the Gender Equality Forum, Oct. 2008, p. 7.

أوجه المساواة (أو انعدام المساواة) فعلاً بين الجنسين وتحديد المجالات ذات الأولوية لإيلائها الاهتمام^٦.

الإجراءات الإيجابية

٨٢. منذ عام ٢٠٠٧، وُضع عدد من برامج الإجراءات الإيجابية. وعلى سبيل المثال، وضعت اسبانيا اشتراطات أنه توجب على الشركات أن تقي بحصص تراعي الجنسين، تتراوح بين ٤٠ و ٦٠ في المائة من مجالس الإدارة والمناصب على المستوى التنفيذي، بحلول عام ٢٠١٥. أما ألمانيا التي شجعت فيها الحكومة استخدام مدونات الشركات الطوعية، فقد وضعت حصصاً طوعية للمساواة بين الجنسين^٧. وعززت مفوضية الاتحاد الأوروبي التنظيم

إلى واقع ملموس^٤. ووفقاً لأحد التحليلات، يتطلب الإدراج الناجح "إنشاء هيكل تنظيمي واضح وشفاف يتسم بتركيز واضح على المساواة بين الجنسين"، إما بواسطة مبادرات تشريعية (كما هي الحال في الدانمرك وألمانيا والمملكة المتحدة)، وإما باعتماد مسألة الإدماج على أنها "مبدأ من مبادئ السياسة العامة" (كما هي الحال في فرنسا وأيسلندا وهولندا والسويد)^٥. ومن الحاسم لنجاح إدماج قضايا الجنسين أن تتوافر الإحصاءات المناسبة المصنفة حسب نوع الجنس والتي "تمكّن من وصف الوضع الفعلي من أجل تقييم

^٤ انظر تحديداً:

J. Plantenga, C. Remery and J. Rubery: *Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 European countries* (Luxembourg, European Commission, July 2007); P. Villa and M. Smith: *National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy*, coordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit of the European Commission, 2009.

^٥ انظر:

J. Plantenga, C. Remery and J. Rubery, op. cit., pp. 5–6.

^٦ المرجع نفسه، الصفحة ٦.

^٧ انظر:

ITUC: *Gender in(equality) in the labour market: An overview of global trends and developments* (Brussels, Mar. 2009), p. 38.

٨٥. وفي ٢٠١٠، أفادت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عن وجود ثغرة في الأجور بين الجنسين في الإيرادات الوسيطة بدوام كامل بلغت ١٧,٦ في المائة فيما بين الدول الأعضاء فيها^{١٤}. وفي البلدان التي وردت تفاصيل بشأنها، تراوحت الثغرة بين حوالي ٤٠ في المائة في جمهورية كوريا وأكثر من ٣٠ في المائة في اليابان، وبين ٢٠ إلى ٢٥ في المائة في كندا وألمانيا والمملكة المتحدة، وما بين ١٥ و ٢٠ في المائة في أستراليا والجمهورية التشيكية وفنلندا وهولندا والبرتغال وإسبانيا وسويسرا والسويد والولايات المتحدة، وما بين ١٠ و ١٥ في المائة في الدانمرك وفرنسا واليونان وهنغاريا وأيرلندا، و ١٠ في المائة أو أقل في بلجيكا ونيوزيلندا وبولندا. وترد في الشكل ١-٢ النتائج التي توصلت إليها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

٨٦. وغالباً ما لا تشمل الإحصاءات بشأن الثغرات في الأجور بين الجنسين أعداداً كبيرة من النساء في أنحاء العالم (قراءة ٢٥ في المائة من إجمالي القوى العاملة)، اللواتي لا يتلقين أجراً مباشراً عن عملهن في إطار الأسرة. ولو شملت الإحصاءات هؤلاء النساء والكثير غيرهن ممن يضطرون بأشكال أخرى من العمل غير المنظم، لكان الحرمان النسبي للنساء في سوق العمل أكثر بروزاً ولكن عدم قدرتهن على الاستفادة من تنظيم سوق العمل بما فيه الأحكام المتعلقة بمكافحة التمييز والمساواة في الأجور، أكثر وضوحاً. وتفيد التقديرات التي قدمت إلى دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩، بأن قيمة عمل الرعاية من دون أجر (المسمى أيضاً العمل الأسري غير مدفوع الأجر) يمكن أن تعادل نصف الناتج المحلي الإجمالي لبلد ما^{١٥}.

٨٧. ويمكن تحليل جزء مهم من الثغرات في الأجور بين الجنسين بالفصل المهني والقطاعي^{١٦}. ففي المملكة المتحدة مثلاً، كشفت بيانات واردة في مسح القوى العاملة في ٢٠٠٨، أن النساء يشغلن ثلثي الوظائف في المهن متدنية الأجور مقارنة مع خُمسي الوظائف في المهن الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، أظهر مسح القوى العاملة أن النساء شكلن ٧٦ في المائة من جميع العمال في العمالة بعض الوقت في المملكة المتحدة، وهو أمر يدعو إلى القلق بوجه خاص إذ أن العمال بعض الوقت معرضون للحصول على حد أدنى من الأجور بنسبة تبلغ ضعفي نسبة غيرهم من العمال^{١٧}.

الذاتي للشركات من أجل تحقيق توازن بين الجنسين في مجالس إدارة الشركات، لكنها أبقت على خيار وضع لوائح تتناول الحصص في المستقبل في حال لم يؤد التنظيم الذاتي إلى تحسين النتائج الحالية حيث لا تمثل النساء إلا ١١ في المائة من أعضاء مجالس الإدارة^{١٨}.

٨٣. وفي اتباع النرويج نظام الحصص الخاص بها، استنتجت زيادة نسبة النساء في صفوف أعضاء مجالس الإدارة في الشركات من ٧ في المائة عام ٢٠٠٣ إلى ٣٩ في المائة عام ٢٠٠٨^{١٩}. ومنذ عام ٢٠٠٨، اشترط نظام الحصص في النرويج أن تتكون مجالس إدارة الشركات العامة مما لا يقل عن ٤٠ في المائة من الأشخاص من كل من الجنسين. ويمكن للمحاكم الوطنية أن تحل الشركات التي تخفق في الوفاء بهذه الاشتراطات^{٢٠}. وجرى اختيار آليات بديلة من الإجراءات الإيجابية في أماكن أخرى.

استمرار الثغرات في الأجور بين الجنسين

٨٤. لاحظ تقرير قُدم إلى مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٩ ما يلي: "في معظم البلدان، تمثل أجور النساء لقاء عمل مساو في القيمة نسبة تتراوح في المتوسط بين ٧٠ و ٩٠ في المائة من أجور الرجال، غير أنه يمكن إيجاد فوارق أوسع بكثير^{٢١}". وكشف تقرير صادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال عن ٢٠ بلداً^{٢٢} عن متوسط فارق الأجور بين الجنسين بنسبة ٢٢,٤ في المائة وعن فارق بسيط بلغ ٢٠,٤ في المائة. وأظهرت دراسة أخرى أجراها الاتحاد الدولي لنقابات العمال عام ٢٠١٠ وشملت ٢٣ بلداً إضافياً، فارقاً وسيطاً إجمالياً بين الجنسين بنسبة ٢٦ في المائة لصالح الرجال. واستناداً إلى التقرير، يكون الفارق أضيق لمن هم من دون أطفال (٢٠ في المائة) وأوسع لمن لديهم أطفال (٣٢ في المائة). بل الفارق أكثر اتساعاً في صفوف المجيبين الذين يعملون بدوام كامل (٢٤ في المائة) منه في صفوف من لا يعملون بدوام كامل (٢٠ في المائة)^{٢٣}.

^٨ انظر:

EurActiv: "EU mulls gender quotas on company boards", published on EurActiv site, 15 July 2010.

^٩ انظر:

A. Hole, Director-General, Ministry of Children and Equality, Norway: "Government action to bring about gender balance", available at www.20-first.com/406-0-a-personal-account-of-the-quota-legislation-in-norway.html, accessed 21 Jan. 2010.

^{١٠} انظر:

Mission of Norway to the EU: "Norway's mixed-gender boardrooms", 23 July 2010.

^{١١} مكتب العمل الدولي: *المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، الفقرة ٢٩٤.

^{١٢} ITUC: *Gender (in)equality in the labour market*، مرجع سابق. البلدان المعنية هي: الأرجنتين، البرازيل، شيلي، الدانمرك، فنلندا، ألمانيا، هنغاريا، الهند، إيطاليا، جمهورية كوريا، المكسيك، هولندا، باراغواي، بولندا، الاتحاد الروسي، جنوب أفريقيا، إسبانيا، السويد، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة.

^{١٣} انظر:

ITUC: *Decisions for work: An examination of the factors influencing women's decisions for work* (Brussels, 2010), pp. 21, 31.

^{١٤} انظر: OECD, op. cit, p. 13.

(الأرقام مستقاة من عام ٢٠٠٦ أو من آخر سنة متاحة).

^{١٥} مكتب العمل الدولي: *المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق*، المرجع السابق، الفقرة ٢٩٨.

^{١٦} انظر:

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (2010), p. 24.

^{١٧} انظر:

Low Pay Commission: *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2009*, p. 98.

الإطار ٣-٢

استراتيجية الاتحاد الأوروبي من أجل المساواة بين المرأة والرجل (٢٠١٠-٢٠١٥)

في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، اعتمدت المفوضية الأوروبية استراتيجية الاتحاد الأوروبي من أجل المساواة بين المرأة والرجل (٢٠١٠-٢٠١٥). وتصف هذه الاستراتيجية الإجراءات الواجب اتخاذها في خمسة مجالات ذات أولوية محددة في ميثاق شؤون المرأة، الذي أصدرته المفوضية الأوروبية أوائل عام ٢٠١٠، وفي مجال واحد يتناول القضايا المشتركة. وتتبع الإجراءات المقترحة النهج المزدوج من إدماج قضايا الجنسين والتدابير المحددة. والمجالات الستة ذات الأولوية هي التالية:

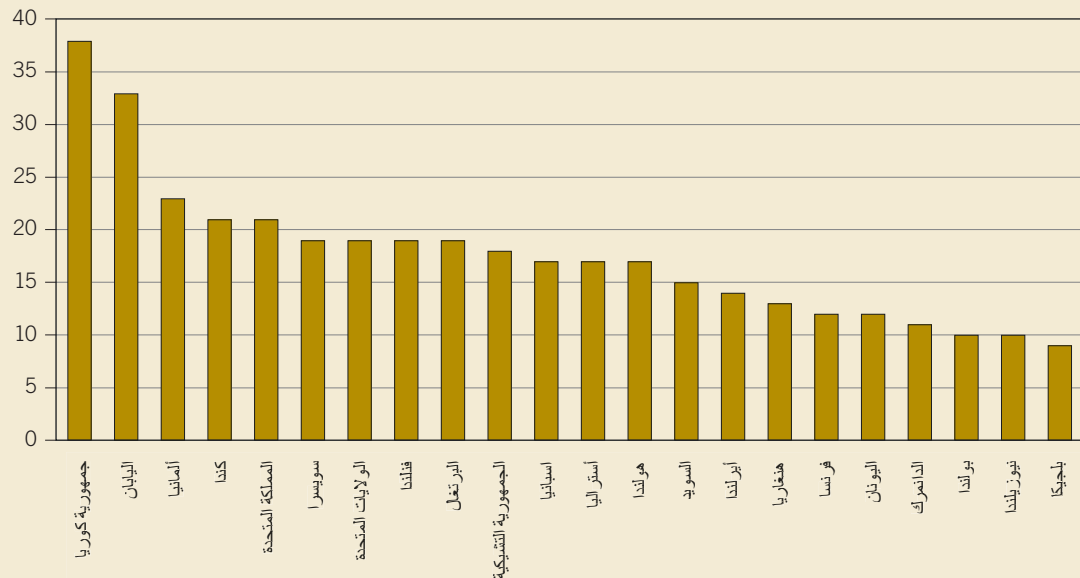
- (١) الاستقلالية الاقتصادية المتساوية؛
- (٢) المساواة في الأجر عن العمل المتساوي والعمل ذي القيمة المتساوية؛
- (٣) المساواة في صنع القرارات؛
- (٤) الكرامة والنزاهة ووضع حد للعنف القائم على نوع الجنس؛
- (٥) المساواة بين الجنسين في الإجراءات الخارجية؛
- (٦) المسائل الأفقية.

وتشمل الإجراءات الواجب اتخاذها، تعزيز روح المبادرة والعمل للحساب الخاص لدى النساء؛ تقييم الثغرات المتبقية فيما يتعلق بالإجازة العائلية؛ تعزيز المساواة بين الجنسين في جميع المبادرات بشأن الهجرة وإدماج المهاجرين؛ استكشاف أساليب ممكنة لتحسين شفافية الأجور وفهم أثر ترتيبات المساواة في الأجر مثل العمل بعض الوقت والعقود محدودة الأجل، ودعم مبادرات المساواة في الأجور في مكان العمل مثل علامات المساواة، إلى جانب وضع أدوات تمكن أصحاب العمل من تصحيح الثغرات غير المبررة في الأجور بين الجنسين. كما ستؤخذ الإجراءات لتحسين التوازن بين الجنسين في صنع القرارات.

المصدر:

European Commission: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions "Strategy for equality between women and men 2010-15", Brussels, 21 Sep. 2010.

الشكل ١-٢: الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالإيرادات الوسيطة للموظفين بدوام كامل، ٢٠٠٦ أو آخر سنة متاحة (بالنسبة المئوية)



مستمد من: OECD: Gender Brief, OECD Social Policy Division, Mar. 2010, p. 13.

المصدر: OECD Family Database >LMF5 and OECD Earnings database. The OECD average in 2006 was 17.6 per cent. بلغ المتوسط في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عام ٢٠٠٦، نسبة ١٧,٦ في المائة.

وسائل لتضييق الثغرة في الأجور بين الجنسين

٨٨. إن التشريعات القائمة على مفهوم الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، ليست منتشرة بقدر انتشار التشريعات العامة بشأن عدم التمييز. غير أنه تم إحراز بعض التقدم. وفي أرجاء الاتحاد الأوروبي، تنسم التشريعات بشأن المساواة في الأجور بأنها إلزامية ويتعين على البلدان التي تسعى إلى الانضمام إلى الاتحاد أن تعتمدها. كما توجد تشريعات شاملة لمكافحة التمييز في بلدان أخرى، مثلاً في كندا وجنوب أفريقيا. وفي نيسان/ أبريل ٢٠٠٩، جرى تعديل قانون الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية في قبرص، على نحو يتوقع معه أن يخفض الثغرة في الأجور بين الجنسين. وفي ٢٠٠٧، اعتمدت اكودور دستوراً جديداً يتضمن مفهوم الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

٨٩. ولا تشكل الأحكام التشريعية الواضحة لمكافحة التمييز والمتعلقة بالحق في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية إلا خطوة أولى، وإن كانت ضرورية ومستحسنة. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٨، قدم قرار صادر عن البرلمان الأوروبي توصيات إلى المفوضية بشأن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء. وسلطت هذه التوصيات الضوء على مجموعة من المبادرات المتكاملة للتصدي للثغرة القائمة في الأجور بين الجنسين، بما في ذلك التحليلات والدعوات إلى الشفافية وتقييم العمل وتصنيف الوظائف ودور الهيئات المعنية بالمساواة ومنع التمييز وإدماج قضايا الجنسين واستخدام العقوبات وترشيد لوائح الاتحاد الأوروبي وسياساته.

٩٠. وتدرج العديد من الحكومات هدف الحد من الثغرة في الأجور بين الجنسين فيما بين الأولويات الواردة في خطط العمل، بما في ذلك من خلال المبادرات الرامية إلى مكافحة الفصل المهني، كما هي الحال في فنلندا (٢٠٠٨-٢٠١١) وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة (٢٠٠٧-٢٠١٢). وبالمثل، أفضى اجتماع ثلاثي عُقد مؤخراً في المملكة المتحدة لمعالجة مشكلة الثغرة في الأجور بين الجنسين، إلى وضع خطة عمل حكومية لزيادة توافر جودة العمل لبعض الوقت وإدراج "واجب جنساني في القطاع العام" وضمان التوجيه الوظيفي الخالي من القوالب النمطية المرتبطة بنوع الجنس.

٩١. وتكمن إحدى وسائل الحد من الثغرة في الأجور بين الجنسين في اعتماد الحد الأدنى للأجور في القطاعات التي تهيم عليها النساء بالدرجة الأولى، مما يمكن أن يؤدي إلى خفض الفوارق في الأجور من خلال زيادة الرواتب، على نحو ما أظهرته الدراسات في بلغاريا والمملكة المتحدة^{١٨}. ففي المملكة المتحدة، أثرت الزيادة في الحد الأدنى للأجور في ٢٠٠٨ على الوظائف التي تشغلها النساء في الغالب، وفقاً لدراسة أجرتها لجنة الأجور المتدنية، بما يمس بشكل إجمالي بنسبة ٥,٦ في المائة من النساء مقارنة بنسبة ٣ في

المائة من الرجال^{١٩}. ومنذ إنفاذ البرنامج الوطني للحد الأدنى للأجور عام ١٩٩٩، أصبحت الأجور ذات المعدلات الأدنى أكثر تساويًا بين الرجال والنساء، في حين لم تتأثر الثغرة في الأجور بين الجنسين بالحد الأدنى للأجور، بالنسبة إلى العاملين بأجر مرتفع^{٢٠}.

٩٢. ومنذ عهد قريب، اعتمدت بلدان مثل بلجيكا وهولندا نظماً مختلفة لتصنيفات الوظائف بهدف استعراض الثغرة في الأجور بين الجنسين. ففي بلجيكا، أنشئ معهد المساواة بين المرأة والرجل بموجب مشروع اتحادي لإصلاح نظام تصنيف الوظائف. وفي هولندا، وضعت مؤسسة العمل الثلاثية "قائمة مرجعية بشأن المساواة في الأجور بالنسبة إلى نظم المدفوعات"، باعتبارها أداة للشركاء الاجتماعيين. وفي حين أدت هذه المبادرات إلى توافر أدلة وأدوات عملية للمنشآت، فإن تطبيق مختلف المنهجيات يجري على مراحل مختلفة ولا يزال يتعين وضع المعلومات بشأن التقدم المحرز وأثره.

٩٣. ويتمتع الشركاء الاجتماعيون بإمكانية الاضطلاع بدور قوي في تضيق الفجوات بين الأجور من خلال دورهم في المفاوضات بشأن الأجور^{٢١}. وعلى سبيل المثال، وافق الشركاء الاجتماعيون على زيادة الحد الأدنى للأجور من خلال المفاوضات الجماعية، عندما رأوا أن القطاعات ذات الحد الأدنى للأجور الأكثر انخفاضاً تشغل السواد الأعظم من النساء^{٢٢}. وهناك أيضاً أحكام تتطلب إجراءات إيجابية من جانب أصحاب العمل إزاء المساواة، كما هي الحال في قانون أونتاريو بشأن الإنصاف في الأجور^{٢٣} أو تشريعات الإجراءات الإيجابية في جنوب أفريقيا^{٢٤} أو ناميبيا^{٢٥}.

٩٤. وعلى العموم، تتصدى نقابات العمال للثغرة في الأجور بين الجنسين من خلال الحوار الاجتماعي وإدراج المسألة في المفاوضات الجماعية وحملات استنارة الوعي العام وإنشاء نقاط اتصال أو وحدات معنية بقضايا الجنسين في هيكلياتها. وغالباً ما توضع مبادرات وأحداث بالتعاون مع الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة ومع الحكومات بهدف جذب انتباه الجمهور العريض ووسائل الإعلام إلى الفوارق في الأجور. وتشمل مثل هذه المبادرات تخصيص "أيام المساواة في الأجور" بصورة اعتيادية، على نحو ما ورد من النمسا وبلجيكا والجمهورية التشيكية والدانمرك واستونيا وهنغاريا وهولندا. وينطبق اعتماد التدابير غير المباشرة بالقدر ذاته على أصحاب العمل الذين يلجأون أحياناً إلى نظام حصص لدعم حصول النساء على مراكز إدارية، كما هي الحال في بعض الشركات من قبيل شركة دايملر في ألمانيا.

^{١٩} انظر: Low Pay Commission, op. cit., p. 98.

^{٢٠} المرجع نفسه، الصفحة ١٠٠.

^{٢١} انظر: Eurofound, op. cit., p. 29.

^{٢٢} المرجع نفسه، الصفحة ٢٤.

^{٢٣} انظر: Pay Equity Act, R. S. O. 1990, Ch. P.7.

^{٢٤} انظر: Employment Equity Act, No. 55 of 1998.

^{٢٥} انظر: Affirmative Action (Employment) Act, 1998.

^{١٨} انظر: Eurofound, op. cit., pp. 12, 24.

الإطار ٢-٤

معالجة المساواة في الأجور من خلال المفاوضة الجماعية في الدانمرك

قرر الاتحاد الدانمركي لنقابات العمال عام ٢٠٠٧ أن يعطي مسألة المساواة في الأجور الأولوية الرئيسية خلال السنوات الأربع القادمة. ووضع الاتحاد استراتيجية بشأن المساواة في الأجور ذات شقين تشمل ١٢ مكوناً، سبعة منها محددة على وجه الخصوص كمبادرات ينبغي معالجتها من خلال المفاوضة الجماعية:

- المزيد من الشفافية في تحديد الأجور؛
- زيادة حقوق الأبوة؛
- الإدراج الصريح لمبدأ المساواة في جميع الاتفاقات الجماعية؛
- برامج المساواة في الأجور؛
- زيادة تطوير الصندوق الخاص بإجازة الأبوة؛
- امتثال أصحاب العمل من القطاع العام امتثالاً راسخاً لواجباتهم بموجب المادة ١(ب) من القانون الدانمركي بشأن المساواة في الأجور؛
- إجازة مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال المرضى.

المصدر: The Danish Confederation of Trade Unions Equal Pay Strategy.

وضع الأمومة والأبوة

جانب الشركة^{٢٨}، وتخفيض وقت العمل للنساء الحوامل اللواتي يصبين بمرض من دون تخفيض أجورهن وتقدم خيار العمل عن بعد^{٢٩}. وأدخلت بعض البلدان أحكاماً على تشريعات الأمومة والأبوة لديها بشأن الحالات غير الاعتيادية. وتمنح نيكاراغوا وبما النساء إجازة مدفوعة الأجر إذا أجهضن أو وضعن جنيناً ميتاً أو عانين من ظروف أخرى غير اعتيادية^{٣٠}. بالإضافة إلى ذلك، يحصل الآباء في فرنسا على إجازة تصل إلى عشرة أسابيع بعد ولادة الطفل في حال توفيت الأم خلال إجازة الأمومة^{٣١}.

٩٧. وأدخلت تحسينات على تشريعات إجازة الأبوة. ففي فنلندا مثلاً، منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، بات يحق للآباء ٢٤ يوماً إضافياً من إجازة الأبوة^{٣٢}. وعلى غرار ذلك، استعصت اليابان قانونها بشأن إجازة رعاية الطفل والأسرة لعام ٢٠١٠، للسماح للآباء أن يحصل على إجازة في مناسبتين منفصلتين بعد ولادة طفله^{٣٣}. وفي سلوفينيا، يُمنح

٢٨ انظر:

European Alliance for families: *Good practice – L'Oréal (France)*, available at http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_id=299, visited: 8 Oct. 2010.

٢٩ انظر:

European Alliance for families: *Good practice – Hewitt Associates (Poland)*, available at http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_id=249, accessed 8 Oct. 2010; European Alliance for families: *Good practice – Commerz Bank, Germany*, available at http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=en&id=5&pr_id=294.

٣٠ مكتب العمل الدولي: *الأمومة في العمل*، المرجع السابق، الصفحة ١٦.

٣١ المرجع نفسه، الحاشية ٢٤، الصفحة ١٦.

٣٢ المرجع نفسه، الحاشية ٧٥، الصفحة ٤٤.

٣٣ انظر:

Ministry of Health, Labour and Welfare: *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*, p. 36.

٩٥. وفقاً لاستعراض منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٠ بشأن تشريع الأمومة^{٣٤}، تقدم بلدان عديدة في كافة أنحاء العالم إعانات غير كافية للنساء الحوامل. وفي أفريقيا، هناك ٣٩ في المائة فقط من البلدان المستعرضة، تقدم الإعانات تمشياً مع معايير منظمة العمل الدولية، في حين استوفى بلدان اثنان فقط من أصل ٢٣ بلداً مستعرضاً في آسيا والشرق الأوسط وغينيا الجديدة وسوازيلند والولايات المتحدة، أي إعانات نقدية للنساء الحوامل. ومن بين الاقتصادات المتقدمة، بما فيها الاتحاد الأوروبي، استوفى ٧٨ في المائة من البلدان معايير منظمة العمل الدولية. ومن المهم بمكان توفير الإعانات لضمان إمكانية أن تحافظ النساء على مستوى معيشي وصحي مناسب لإعالة أنفسهن وأطفالهن، عملاً باتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣). ومن شأن ذلك أن يضمن أنهن لا يستبعدن هيكلياً من سوق العمل نتيجة حملهن.

٩٦. ولا ينفك اعتماد أحكام قانونية جديدة. فقد أدرجت موريشيوس على سبيل المثال، في قانون حقوق العمل لعام ٢٠٠٨، حكماً خاصاً يتعلق بالحماية من التمييز بسبب الحمل أو الوضع الزوجي أو المسؤوليات الأسرية أو إجازة الأمومة. وبغية حماية النساء الحوامل من وباء H1N1، أصدرت حكومة كوستاريكا مرسوماً^{٣٥} أدرجت بموجبه العمل عن بعد، رهنأً بطبيعة العمل المؤدى. وفي أوروبا، تطبق بعض الشركات سياسات تمنح النساء مثلاً أسابيع إضافية من إجازة الأمومة بأجور مدفوعة بالكامل من

٣٤ انظر:

ILO: *Maternity at work: A review of national legislation. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database*, second edition (Geneva, 2010), pp. 20, 21, 22, 36.

٣٥ مرسوم رقم 35434-S-MTSS، صادر كتدبير لحماية النساء الحوامل من وباء H1N1.

عدم دفع إعانات ما قبل الولادة وما بعدها^{٤١}. ومسألة الحرمان من الترقية خلال فترة الحمل أو رفض عودة المرأة إلى المنصب الذي كانت تشغله قبل فترة الحمل برزت من بين المسائل التي تستلزم إيلاءها الاهتمام.

إيجاد التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية

١٠٠. إن اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتوصية المرفقة بها (رقم ١٦٥)، تقدمان إرشاداً يعتد به في صوغ سياسات تمكن الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية من المشاركة والتقدم في العمالة من دون تمييز. وتشمل هذه السياسات ترتيبات أكثر مرونة فيما يتعلق بأوقات العمل، يمكن كسب مجموعة من الفوائد منها، على نحو ما تبينه البحوث، بما في ذلك الحد من التعب وزيادة القدرة على جذب العمال ذوي المهارات واستبقائهم وإدخال تحسينات على الإنتاجية وإدارة الوقت^{٤٢}. بيد أن الاتفاقات المرنة لا تزال غير شائعة. ووفقاً للمكتب الأمريكي لإحصاءات العمل^{٤٣}، هناك ٥ في المائة فقط من العمال في الولايات المتحدة ممن يتيح أمامهم أصحاب العمل من القطاع الخاص خيار ترتيبات مكان العمل المرنة.

١٠١. ومن جهة أخرى، يجري تدريجياً اعتماد ترتيبات بديلة لوقت العمل، مثل تقاسم الوظائف والعمل عن بعد، كجزء من سياسات أكثر مواتاة للعائلة على مستوى المنشآت، ولذلك أثر في خفض السلبات الهيكلية التي يواجهها العمال ذوو المسؤوليات العائلية في سوق العمل. وعلى سبيل المثال، يتيح القانون المنقح بشأن إجازة رعاية الطفل والأسرة لعام ٢٠١٠ في اليابان، أمام أصحاب العمل إمكانية تقصير ساعات العمل التي يؤديها العامل، بناءً على طلبه، إذا كان هذا الأخير يضطلع بمسؤولية رعاية طفل دون سن الثالثة من عمره ولكنه لا يستفيد من إجازة لرعاية الطفل^{٤٤}.

١٠٢. وقد اتفقت بعض الشركات الأوروبية مع مراكز لرعاية الأطفال خارج الشركة حتى يتمكن الموظفون من وضع أولادهم فيها ريثما يقومون بعملهم، أو أنشأت خطوطاً مباشرة مجانية لمساعدة الموظفين على إيجاد مربين أو مراكز تعنى برعاية الأطفال في حالات الطوارئ. وفي شيلي، ارتفع عدد دور الحضانة العامة المجانية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ثلاثة أشهر وعامين الذين يعيشون في المناطق الأشد فقراً من البلاد، من ١٤٤٠٠ دار عام ٢٠٠٥ ليصل إلى ٦٤٠٠٠ دار حضانة في ٢٠٠٨^{٤٥}.

^{٤١} المرجع نفسه، الصفحة ٥٧.

^{٤٢} انظر على سبيل المثال:

Queensland Government: *Benefits of working flexibly*, 2010.

^{٤٣} انظر:

Department of Labor: Testimony of Deputy Secretary of Labor Seth Harris before the Senate Subcommittee on Children and Families Committee on Health, Education, Labor and Pensions, 2009.

^{٤٤} انظر: Ministry of Health, Labour and Welfare, op. cit.

^{٤٥} انظر:

ILO: *Work and Family: The way to care is to share!*, online brochure, p. 7.

الآباء ٩٠ يوماً من إجازة الأبوة، في حين يحصل هؤلاء على أسبوعين مدفوعي الأجر كإجازة أبوة في كينيا^{٤٦}. وفي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠، أصدر البرلمان الأوروبي توصية تقضي بتمتع الرجال بإجازة أبوة مدفوعة الأجر، على أساس مساو لإجازة الأمومة، باستثناء مدتها، وتطبق أيضاً على الأزواج غير المرتبطين بعقد زواج^{٤٧}.

٩٨. وفي الوقت نفسه، تبقى بعض المجموعات مستبعدة في ظل هذه الأحكام. وعلى سبيل المثال، لا يتعين على أصحاب العمل في اليابان أن يدفعوا علاوات التأمين الصحي للعاملات غير النظاميات اللواتي يعملن عادة أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع ولا يحق لهنّ بإجازة الأمومة^{٤٨}. وفي اكوادور، لا يتلقى العاملون لبعض الوقت والعاملون في مناطق تجهيز الصادرات والمستخدمون في القطاع العام إعانات نقدية للأمومة من مؤسسة الضمان الاجتماعي^{٤٩}.

٩٩. وبالرغم من التشريعات المهمة والعريقة، يستمر التمييز ضد المرأة بسبب الأمومة موجوداً بل هو في تزايد، كما شهدته لجان كثيرة تعنى بالمساواة في كافة أنحاء العالم. وفي ٢٠٠٩، تلقت لجنة تكافؤ الفرص في الولايات المتحدة ٦١٩٦ حالة مقارنة مع ٣٩٧٧ حالة في ١٩٩٧^{٥٠}. وفي الجمهورية الدومينيكية، ارتفع عدد الحالات التي تلقتها أمانة وزارة العمل من ٩١ حالة عام ٢٠٠٥ إلى ١٢٨ حالة عام ٢٠٠٩^{٥١}. وفي كوستاريكا، تلقت هيئة تفتيش العمل ٦٣٥ حالة عام ٢٠٠٩، أي ثلاث مرات العدد الذي تلقتته عام ٢٠٠٨ (٢٣٠ حالة)^{٥٢}. وفي غواتيمالا، تلقت هيئة تفتيش العمل التابعة للمنطقة الحضرية شكاوى زادت بنسبة ١٥ في المائة عام ٢٠٠٩ عما تلقتته عام ٢٠٠٥. ومعظم هذه الحالات ارتبطت بعمليات تسريح بسبب الحمل، أو التسريح أثناء فترة الرضاعة، أو عدم منح المرأة وقتاً للإرضاع أو

^{٤٦} مكتب العمل الدولي، *الأمومة في العمل*، المرجع السابق، الصفحتان ٤٦ و ٤٧.

^{٤٧} انظر:

European Parliament, *Amendment 21 Proposal for a directive – amending act Recital 13 c (new)*.

^{٤٨} مكتب العمل الدولي، *الأمومة في العمل*، المرجع السابق، الصفحة ٣٧.

^{٤٩} مكتب العمل الدولي: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ملاحظة فردية نُشرت عام ٢٠٠٩ بشأن تطبيق اكوادور (التصديق: ١٩٦٢) لاتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣).

^{٥٠} انظر:

EEOC: *Pregnancy Discrimination Charges EEOC & FEPA's Combined: FY 1997 – FY 2009*,

متاح على الموقع التالي:

www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/pregnancy.cfm, accessed: 21 Jan. 2010.

^{٥١} انظر:

ILO: *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco: Periodo: agosto 2009 – enero 2010*, Dominican Republic, San José, p. 47. Available at http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/inf_rd_ago09ene10.pdf, visited: 6 Oct. 2010.

^{٥٢} المرجع نفسه، الصفحة ٣٢.

الإطار ٥-٢

قانون السوابق الأوروبي: نحو المساواة بين الجنسين في المسؤوليات العائلية

قد يكون للقرار الذي أصدرته محكمة العدل الأوروبية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، في قضية ألفاريز ضد شركة Sesa Start España، آثار واسعة النطاق على التوازن بين العمل والعائلة في أوروبا. إذ رأت المحكمة أن وجود قانون في إسبانيا يمنح الوالدين فترة توقف لساعة واحدة يومياً لإطعام الطفل دون التسعة أشهر من العمر، لا يتسق مع قوانين المساواة في الحماية، وهو مثال على التمييز غير المبرر على أساس الجنس، لأن الآباء لا يستفيدون من هذا التوقف إلا إذا كانت الأم موظفة أيضاً، في حين أن الأمهات يمكنهن الاستفادة من ساعة التوقف هذه بغض النظر عن الوضع الوظيفي للآب. ولاحظت المحكمة أن القانون الإسباني الذي جرى تعديله في وقت سابق لإدراج الإرضاع بالزجاجة إلى جانب الرضاعة الطبيعية، كان يرمي إلى ضمان التغذية السليمة والوقت الثمين الذي يمضيه الأطفال مع والديهم بغض النظر عن نوع الجنس، بما أن القانون لم يعد يعطي أهمية بيولوجية لعملية التغذية. ورأت المحكمة عموماً أن سياسات العمالة الرامية إلى التوفيق بين العمل والحياة الأسرية للعامل ذوي الأطفال، مثل قانون التغذية الإسباني، لا بد من أن تتوفر للوالدين على قدم المساواة، تمثيلاً مع توجيه المجلس الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة. وبالتالي، سيكون الرجال أحراراً في تقاسم دور تغذية الأطفال مع النساء بشكل أكثر انتظاماً، مما من شأنه أن يزيد من قدرة النساء والرجال على تأمين توازن سليم بين العمل والعائلة. ويمكن أن يكون للحكم أثرٌ على ضمان رسم معالم السياسات الأخرى المعنية بالتوازن بين العمل والحياة في الاتحاد الأوروبي بشكل غير منحاز إلى جنس من الجنسين.

المصدر: Court of Justice of the European Union: Press Release No. 94/10, 30 Sep. 2010.

لمؤشرات التنمية في العالم لعام ٢٠١٠، التي نشرها البنك الدولي، حقق ٦٤ بلداً نامياً مساواة بين الجنسين في الالتحاق بالمدرسة على المستوى الابتدائي، وهناك عشرون بلداً آخر في طريقه للقيام بذلك بحلول عام ٢٠١٥. ولكن هناك ٢٢ بلداً خارج هذا المسار كلياً، تقع الغالبية منها في أفريقيا جنوب الصحراء^{٤٨}. وفي التعليم الثانوي، حقق ٧٣ بلداً، لاسيما في أمريكا اللاتينية والكاريبي وأوروبا وآسيا الوسطى، المساواة بين الجنسين وهناك ١٤ بلداً آخر يسير على هذا الدرب. وهناك تسعة وعشرون بلداً، أكثر من ثلثها في أفريقيا جنوب الصحراء، خارج هذا المسار كلياً ومن غير المتوقع أن تتحقق المساواة بين الجنسين في حال استمرت الاتجاهات الحالية. أما البيانات المتعلقة بالتعليم العالي فليست منتشرة على نطاق واسع. وقد أحرزت معظم البلدان التي تتمتع بالبيانات تقدماً إزاء المساواة بين الجنسين، لكن البلدان الواقعة في جنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء لا تزال متأخرة عن اللحاق بركب التقدم.

التشريعات بشأن الوضع الزوجي

١.٥ ما فتئت بلدان عديدة توسع نطاق أحكامها المرتبطة بالتمييز في الاستخدام على أساس الوضع الزوجي^{٤٩}. وعام ٢٠٠٧، وسعت ناميبيا نطاق تشريعاتها لحظر التسريح على أساس الوضع الزوجي. وأدرجت رواندا أيضاً الوضع الزوجي باعتباره سبباً محمياً في قانون أصدرته عام ٢٠٠٩ يوسع نطاق الحماية من التمييز^{٥٠}. وفي عامي ٢٠٠٨ و٢٠٠٩، جرى تعديل قانون نيو ساوث ويلز لمناهضة التمييز لعام ١٩٧٧ في أستراليا لزيادة الحد الأقصى للتعويضات عن أعمال التمييز حتى مبلغ ١٠٠,٠٠٠ دولار

ويمكن لتوفير رعاية أطفال معقولة التكلفة وذات نوعية عالية أن يخفف من العوائق الهيكلية بالنسبة للعديد من الأشخاص، لا سيما أولئك الذين يتلقون أجوراً متدنية والذين قد لا يكون بمقدورهم تحمل تكلفة خيارات بديلة لرعاية الأطفال. وفي هنغاريا، يزود برنامج "Start Plus"، الذي اعتمد عام ٢٠٠٧، أصحاب العمل الذين يستخدمون النساء بعد فترة انقطاع لرعاية أطفالهن بإعانات لاشتراكات الضمان الاجتماعي^{٤٦}.

١.٣ والافتقار إلى الإجازة الكافية مدفوعة الأجر في بعض البلدان يمكن أن يجعل من الصعب على العمال ذوي المسؤوليات العائلية أن يصلوا إلى بعض قطاعات سوق العمل أو يجعلها غير جذابة بالنسبة إليهم. وبالتالي، فإنه يرغم العمال على الاختيار بين العمل أو رعاية أطفالهم أو الأشخاص الواقعين تحت رعايتهم. وهناك أيضاً رابط وثيق بين الأهلية للحصول على الإجازة مدفوعة الأجر والدخل. وتبين دراسة استقصائية صادرة عن مكتب إحصاءات العمل لعام ٢٠٠٨، أنه في حين أن ٥٤ في المائة من العمال ذوي الأجور العالية يحصلون على إجازة مدفوعة الأجر لأسباب شخصية في الولايات المتحدة مثلاً، فإن ١٧ في المائة فقط من العمال ذوي الأجور المتدنية يتلقون المعاملة نفسها^{٤٧}.

حصول الفتيات على التعليم

١.٤ يشكل حصول المرأة على التعليم عاملاً يؤثر بشكل كبير على طبيعة ونوعية مشاركتها في سوق العمل. وفي بلدان نامية كثيرة، تعاني الفتيات من الحرمان فيما يتعلق بالحصول على التعليم. غير أنه أحرز تقدم يعتد به. ووفقاً

^{٤٨} المعلومات الواردة في هذه الفقرة مستمدة من البنك الدولي: مؤشرات التنمية في العالم، ٢٠١٠، الصفحة ١٠.

^{٤٩} قانون العمل، ٢٠٠٧.

^{٥٠} القانون رقم ٢٠٠٩/١٣، الصادر في ٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٩ لتنظيم العمل في رواندا.

^{٤٦} انظر:

C. Hein and N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (ILO, Geneva, 2010), p. 248.

^{٤٧} انظر: Department of Labor, op. cit.

الإطار ٢-٦

محكمة بنغلاديش العليا تصدر مبادئ توجيهية بشأن التحرش الجنسي

في عام ٢٠٠٨، رفعت النقابة الوطنية للمحاميات في بنغلاديش قضية أمام المحكمة العليا ضد حكومة بنغلاديش. وقدمت النقابة شكوى بشأن غياب أحكام تشريعية للتصدي للتحرش الجنسي الذي تتعرض له النساء والفتيات، وطالبت بسنّ تشريع فعال و/أو آليات بديلة لمعالجة المشكلة. وفي ٢٠٠٩، أصدرت المحكمة العليا توجيهات على شكل مبادئ توجيهية بتعيين اتباعها والامتثال لها في جميع أماكن العمل والمؤسسات التربوية إلى حين اعتماد تشريعات ملائمة وفعالة في هذا المجال. وهدف هذه المبادئ التوجيهية استثارة الوعي بشأن التحرش الجنسي وعواقبه. وهي تسلط الضوء على واجبات أصحاب العمل والسلطات بشأن إقامة آليات لحظر التحرش الجنسي أو القضاء عليه، وتوفير التدابير الفعالة لمقاضاة جرائم التحرش الجنسي واتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة عند الضرورة. ويجري الإشارة في المبادئ التوجيهية إلى إنشاء لجان للشكاوى في جميع أماكن العمل والمؤسسات التربوية في القطاعين العام والخاص، على أن تتسلم هذه اللجان الشكاوى وتتحقق منها وتصدر توصيات بشأنها.

المصدر: Bangladesh National Women Lawyers Association (BNWLA) v. Government of Bangladesh and others. W.P.5916.08 jt.14.5.09.

١٩٩٩°. كما أجريت دراسة استقصائية عام ٢٠٠٧ في هونغ كونغ، الصين، وجدت أن ٢٥ في المائة من العمال المستجوبين كانوا ضحية تحرش جنسي، ثلثهم من الرجال، وأفاد ٦,٦ في المائة منهم عن تجربتهم^{٥٦}. ويمكن ألا يعزى استمرار التحرش الجنسي في العمل إلى غياب التشريعات فحسب، بل أيضاً إلى غياب البرامج الوقائية المهمة.

التمييز القائم على العرق والانتماء الإثني

اتجاهات مثيرة للقلق في كافة أرجاء العالم

١٠٨°. إن مكافحة العنصرية تتسم اليوم بأهمية لم يسبق أن اتسمت بها في الماضي^{٥٧}. وفي عام ٢٠٠٩، أعرب مؤتمر استعراض نتائج ديربان، الذي انعقد كمتابعة لمؤتمر الأمم المتحدة العالمي ٢٠٠١، لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، عن "قلقه من أن التحديات والعقبات التي حُددت في إعلان وبرنامج عمل ديربان لم يتم التصدي لها والتغلب عليها بعد من أجل القيام على نحو فعال بمنع ومكافحة واستئصال العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، ومن أنه ما زالت توجد مجالات كثيرة لم تتحقق فيها إنجازات أو ما زال يتعين التوصل فيها إلى مزيد من التحسينات"^{٥٨}.

٥٥ انظر:

EEOC: Sexual Harassment Charges: EEOC & FEPA's Combined FY 1997 – FY 2009.

٥٦ انظر: ILO: Sexual harassment at work, fact sheet, 2007.

متاح على الموقع التالي:

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf, accessed 25 Jan. 2011.

٥٧ كلمة السيد غيتو موبغي، المقرر الخاص المعني بالأشكال العنصرية للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، بمناسبة انعقاد الفريق رفيع المستوى للاحتفال باليوم العالمي للقضاء على التمييز العنصري، ١٩ آذار/ مارس ٢٠٠٩، متاحة على الموقع التالي: www.un.org/durbanreview2009/stmt19-03-09.shtml.

٥٨ الوثيقة الختامية لمؤتمر استعراض نتائج ديربان، جنيف، ٢٠-٢٤ نيسان/ أبريل ٢٠٠٩.

استرالي. وتغيير عبارة "الوضع الزوجي" إلى "الوضع الزوجي أو المنزلي" بغية إدراج وحماية الأفراد في علاقات مثلية^{٥٩}.

شكاوى بشأن التحرش الجنسي

١٠٦°. أظهرت دراسات استقصائية معدلات كبيرة لحالات التحرش الجنسي في مكان العمل، إذ أبلغت ما بين ٤٠ و ٥٠ في المائة من النساء في الاتحاد الأوروبي عن شكل ما من أشكال التحرش الجنسي أو السلوك الجنسي غير المرغوب في مكان العمل. وتشير دراسات استقصائية صغيرة أجريت في بلدان آسيا والمحيط الهادئ إلى أن ما بين ٣٠ و ٤٠ في المائة من النساء العاملات أبلغن عن شكل ما من أشكال التحرش - كلامياً كان أو بدنياً أو جنسياً^{٦٠}. وفي نيوزيلندا وويلز، أستراليا، شكل ذلك أهم فئة من الشكاوى المرتبطة بالعمل لعام ٢٠٠٩^{٦١}. ومن غير الواضح ما إذا كان ذلك نتيجة زيادة التحرش الجنسي أو تحسن اللجوء إلى الهيئات المتخصصة ومعارفها التي تتناول مسألتي عدم التمييز والمساواة، أو بسبب زيادة نسب النساء في صفوف السكان المستخدمين. ومع دخول المزيد من النساء إلى العمالة الهشة نتيجة آثار الأزمة الاقتصادية، فإنهن قد يقعن ضحية التحرش على نحو أكبر.

١٠٧°. ويرد كذلك المزيد من الشكاوى من الرجال^{٦٢}. فقد أفادت لجنة تكافؤ فرص العمالة في الولايات المتحدة أن ١٦ في المائة من الشكاوى المستندة إلى تحرش جنسي قدمها رجال عام ٢٠٠٩ مقارنة بنسبة ١٢,١ في المائة فقط عام

٥٩ انظر:

Anti-Discrimination Board of New South Wales: Annual Report 2008–09, 26 Oct. 2009, pp. 2, 12.

٥٢ الجمعية العامة للأمم المتحدة: دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، تقرير الأمين العام المعد للدورة الحادية والستين للجمعية العامة، ٦ تموز/ يولييه ٢٠٠٦، الوثيقة A/61/122/Add.1.

٥٣ انظر:

Anti-Discrimination Board of New South Wales, op. cit., p. 16.

٥٤ انظر:

D. McCann: Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Geneva, ILO, 2005), p. 5.

صاحب اسم عربي أو أفريقي، سيكون عليه أن يتقدم ٢١ مرة قبل أن يتم الاتصال به^{٦٤}.

إحراز تقدم طفيف بالنسبة للسكان المنحدرين من أصل أفريقي

١١١. في مذكرة معلومات بشأن السكان المنحدرين من أصل أفريقي، ذكر اجتماع استعراض نتائج ديربان بأنه "لقرون عديدة، عانى السكان المنحدرين من أصل أفريقي في الشتات الأفريقي من التهميش كجزء من تركة الرق والاستعمار". كما سلّم "بأنّ العنصرية والتمييز العنصري تسببا في إبعاد السكان المنحدرين من أصل أفريقي من جوانب عديدة من الحياة"، وبالتالي، "فإنهم عانوا الاستبعاد والفقر". وشدد على أنه بالرغم من إحراز بعض التقدم، لا يزال الوضع مستمراً على حاله في أنحاء كثيرة من العالم. كما اعترف بأنّ "العوامل المؤدية إلى الفقر في صفوف السكان المنحدرين من أصل أفريقي هي عوامل هيكلية أساساً"^{٦٥}.

١١٢. ويبين الشكل ٢-٢ زيادة حادة في البطالة في الولايات المتحدة منذ حصول الأزمة الاقتصادية في ٢٠٠٨. وإذا أمعنا النظر في الأرقام لوجدنا أنه منذ عام ٢٠٠٨، ازدادت البطالة في صفوف السكان البيض بمعدل ٤,٧ نقاط مئوية (من ٤,٩ إلى ٩,٦ في المائة)، في حين ازدادت البطالة في صفوف السكان الأمريكيين من أصل أفريقي بمعدل ٧,٩ نقاط مئوية (من ٩,٤ إلى ١٧,٣ في المائة)، وفي صفوف السكان الآسيويين بمعدل ٥,٢ نقاط مئوية (من ٣,٢ إلى ٨,٤ في المائة). ويبقى معدل البطالة بين السكان السود أعلى بمرتين من معدله في صفوف السكان البيض، وقد اتسعت الفجوة منذ بداية الأزمة.

١١٣. وهناك فجوة مماثلة في البطالة تشهدها أوروبا. فقد أجرى المعهد البريطاني لبحوث السياسة العامة مؤخراً تحليلاً أظهر أن قرابة نصف الأشخاص السود (٤٨ في المائة) الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٤ عاماً كانوا عاطلين عن العمل وقت إجراء الدراسة الاستقصائية (في ٢٠٠٩)، مقارنة بمعدل البطالة في صفوف الشباب من البيض، الذي بلغ ٢٠ في المائة. وقد شهدت المجموعات الإثنية المختلفة أكبر زيادات إجمالية في البطالة، إذ ارتفعت من ٢١ في المائة في آذار/ مارس ٢٠٠٨ إلى ٣٥ في المائة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩^{٦٦}.

^{٦٤} انظر:

Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS): *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*, Working Paper 2007, p.7.

^{٦٥} انظر:

Office of the High Commissioner for Human Rights: *People of African descent: Progress and challenges*, information note for the Durban Review Conference, 20–24 Apr. 2009, Geneva.

^{٦٦} انظر:

Institute for Public Policy Research: "Recession leaves almost half young black people unemployed, finds ippr", published on ippr home page, 20 Jan. 2010.

١٠٩. وفي ٢٠٠٩ في بلجيكا، كانت نسبة ٤٥ في المائة من كافة شكاوى التمييز في الاستخدام التي تسلمها مركز تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز، تتعلق بالعرق؛ وتعلق ٣٦,٥ في المائة منها بالحصول على الوظائف و ٥٦,١ في المائة منها بظروف العمل^{٦٧}. وعلى غرار ذلك، أفادت اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان أن ٤٤ في المائة من الشكاوى المرتبطة بالعرق كانت معنية بالاستخدام^{٦٨}. كما أفادت لجنة نيوزيلندا المعنية بالعلاقات العرقية أن ٤٠ في المائة من الشكاوى المتلقاة تناولت تأمين الوظائف أو استبقائها. ومن أكثر أنواع الشكاوى شيوعاً هناك التسلط في مكان العمل بسبب انتماء الشخص إلى عرق بعينه. وفي فرنسا، أفادت الهيئة العليا للمساواة ومكافحة التمييز أن التمييز العنصري يبقى السبب الرئيسي لشكاوى التمييز، التي شملت على السواء حالات التمييز المباشر، مثل الإعلانات عن الوظائف ذات الطابع التمييزي الواضح، والحالات غير المباشرة التي تشمل رفض الاعتراف بالشهادات الأجنبية^{٦٩}.

١١٠. واختبار المراسلة، أي إرسال عدة استمارات متشابهة للتقدم إلى وظائف حقيقية مع متغيرة العرق من خلال إعطاء أسماء مختلفة تتناسب بشكل كبير مع المجموعات الإثنية، يسלט الضوء أيضاً على مدى انتشار التمييز العنصري في الحصول على الوظائف. وقد أجريت دراسة من هذا القبيل^{٦٩} عام ٢٠٠٩ في المملكة المتحدة واستنتجت وجود تمييز واضح^{٦٩} لصالح الأسماء "ذات الدلالة البريطانية" مقارنة مع مرشحين يتمتعون باستمارات مشابهة ولكنهم ينتمون إلى أقليات عرقية، بلغ ٢٩ في المائة. وتلاحظ نتائج دراسة مماثلة أجريت في السويد وجود فارق كبير في نسبة معاودة الاتصال بالمرشحين الذين يحملون اسماً سويدياً والمرشحين ذوي الأسماء العربية أو الأفريقية. وبالنسبة إلى الوظائف البالغ عددها ٣٥٥٢ وظيفة والدرجة في العينة، بلغ معدل التمييز الواضح ٤٠,٣ في المائة. وإذا أردنا أن نعبر عن ذلك من حيث فرصة الحصول على وظيفة فعلية، فذلك يعني أنه إذا كان لا بد لشخص صاحب اسم سويدي من أن يتقدم إلى عشر وظائف قبل أن يتصل به صاحب العمل، فإن شخصاً يتمتع بالمؤهلات نفسها ولكنه

^{٥٩} انظر:

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, op. cit., pp. 80, 81.

^{٦٠} انظر:

Australian Human Rights Commission: *Annual report 2009–10*, p. 77.

^{٦١} انظر:

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE): *Rapport annuel 2009*, p. 39.

^{٦٢} انظر:

M. Woods et al.: *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*, Department for Work and Pensions, Research Report No. 607, 2009, p. 3.

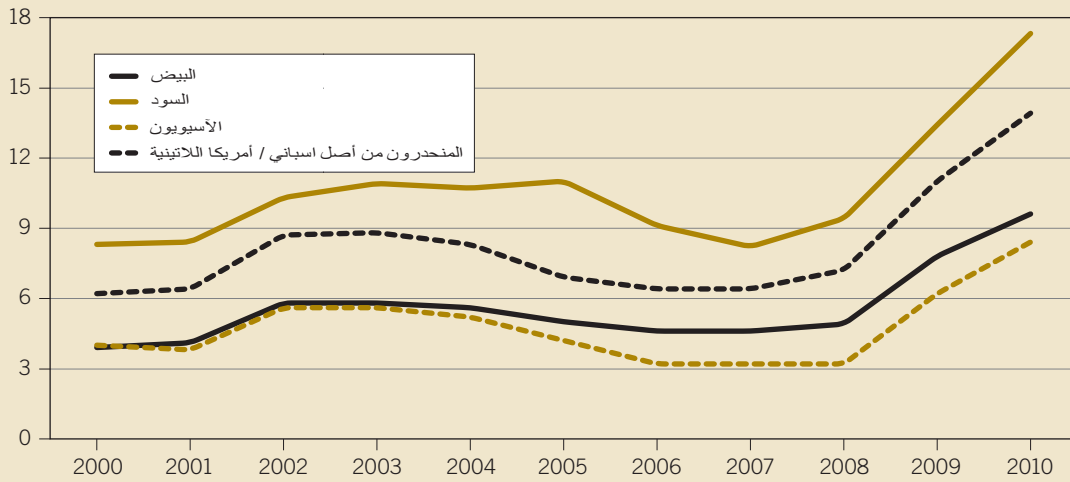
^{٦٣} يعني التمييز الواضح في هذه الحالة: عدد حالات التمييز ضد مجموعة إثنية بعينها، التي تتجاوز عدد حالات التمييز لصالح تلك المجموعة.

الإطار ٧-٢ حكم محكمة العدل الأوروبية

في تموز/ يوليه ٢٠٠٨، أصدرت محكمة العدل الأوروبية حكماً بحق صاحب عمل بلجيكي كان قد أعلن أنه لا يرغب في توظيف عمال أجانب بسبب زبائنه الذين لا يودون التعامل إلا مع عمال من أصل بلجيكي. وذكرت المحكمة تحديداً أن أي صاحب عمل يعرب علناً عن نيته بعدم توظيف عمال أجانب يعتبر مذنباً لاقتراحه التمييز. وساهم هذا الحكم كذلك في السوابق القضائية الأوروبية بشأن هذا الموضوع.

المصدر: Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: *Discrimination / Diversité: Rapport annuel 2009*.

الشكل ٢-٢: اتجاهات البطالة في الولايات المتحدة، ٢٠١٠-٢٠٠٠ (بالنسبة المئوية)



المصدر: وزارة العمل الأمريكية. معدلات البطالة (النسب المئوية بحسب العرق والمجموعة الإثنية)، مستقاة بتاريخ ٢٠١٠/٥/١٠ من الموقع <http://data.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet>.
التالي:

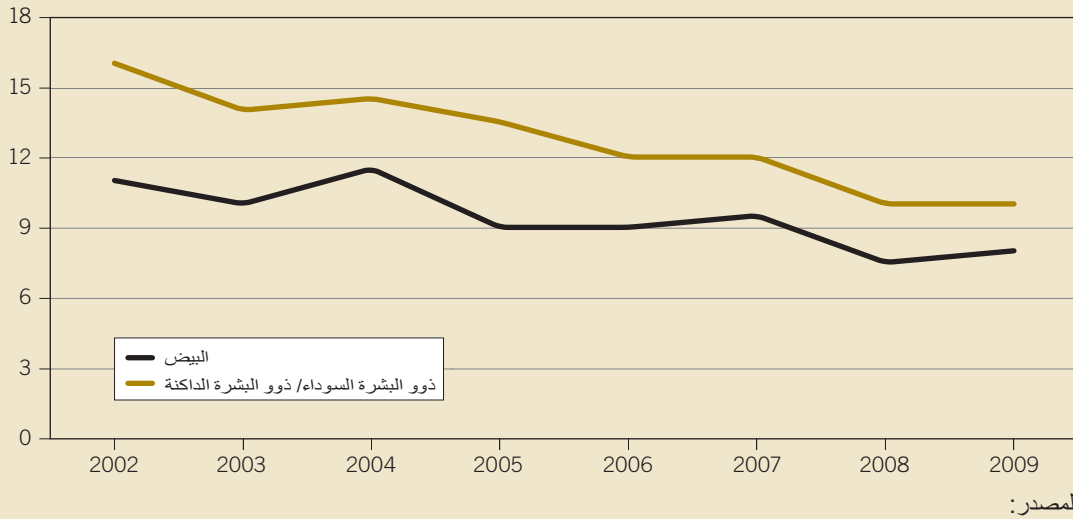
١١٤. وفي البرازيل، حيث الفئات العرقية تقدم بنفسها البيانات الخاصة بها، أظهرت البيانات (انظر الشكل ٢-٣) أن معدل البطالة في صفوف العمال "ذوي البشرة السوداء" و"ذوي البشرة الداكنة"، الذي يبلغ ١٠,١ في المائة، كان أعلى مما هو عليه في صفوف العمال البيض (٨,٢ في المائة). وبالرغم من أن الأشخاص "ذوي البشرة السوداء" أو "ذوي البشرة الداكنة" يشكلون ٤٥,٣ في المائة من السكان في سن العمل في المناطق الحضرية الست الكبرى، إلا أنهم يشكلون ٥٠,٥ في المائة من السكان العاطلين عن العمل.

١١٥. وفي جنوب أفريقيا كذلك، يتفاوت معدل البطالة فيما بين مجموعات السكان. ففي الربع الثاني من ٢٠١٠، بلغ معدل البطالة في صفوف السود من أصل أفريقي ٢٩,٥ في المائة، في حين بلغ ٢٢,٥ في المائة بالنسبة إلى الأشخاص الخلاسيين المعروفين باسم "أصحاب البشرة الملونة" و١٠,١ في المائة بالنسبة إلى الأشخاص من أصل هندي.

٦٧ انظر:

Statistics South Africa: *Quarterly Labour Force Survey, Quarter 2, 2010*, Statistical release P0211, p. 13.

الشكل ٣-٢: البرازيل: معدلات البطالة (بالنسب المئوية) في المناطق الحضرية الست الكبرى



المصدر: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; retrieved 7 May 2010 from: http://www.ibge.gov.br/english/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1370&id_pagina

١١٨. وقد يكون أثر الإجراءات الإيجابية في خفض أوجه انعدام المساواة العرقية طويلة الأجل، أكثر تدريجاً. وشددت لجنة الإنصاف في الاستخدام في جنوب أفريقيا عام ٢٠١٠ على التقدم البطيء جداً في التحول واحتمال إزالة الانجاز غير ذي الشأن الذي تحقق حتى اليوم^{٧٢}. كما لاحظت أن مطلب اعتماد "بند الإنقضاء" (وهو بند يحدد تاريخاً معيناً لوضع حد لسياسات الإجراءات الإيجابية) "سابق لأوانه". وقد شهدت الولايات المتحدة أيضاً تقدماً بطيئاً. واستناداً إلى لجنة التكافؤ في فرص العمل، بالرغم من التقدم البسيط الذي أحرز في تكوين القوى العاملة الاتحادية خلال السنوات العشر الماضية، لم يحصل إلا تغيير طفيف بشكل عام^{٧٣}.

الشعوب الأصلية: حالة أمريكا اللاتينية

١١٩. تقدر منظمة العمل الدولية عدد الأشخاص من السكان الأصليين المنتشرين اليوم في العالم بحوالي ٣٧٠ مليون شخص. وهم يمثلون أكثر من ٥٠٠٠ شعب مميز موزعين في أكثر من ٧٠ بلداً^{٧٤}. وبالرغم من أن الشعوب

المنظم. أما في الاستخدام الخاص، فإن البيض ممثلون في الإدارة العليا على نحو مبالغ فيه مقارنة بالمجموعات الإثنية الأخرى. وفي الوظائف الحكومية، يتمتع المستخدمون الأفريقيون السود وذوو البشرة الملونة بحال أفضل بكثير (الشكل ٤-٢)^{٦٨}.

١١٧. ولا تزال تجري مناقشة أثر برامج الإجراءات الإيجابية في تحقيق أهدافها، وهناك الكثير من الأدلة التي تشير إلى المنفعة المستمدة منها. وبيّنت دراسة أجرتها جامعة أوكسفورد عام ٢٠٠٩، أن الاتفاقات الطوعية أكثر فعالية في ضمان نتائج العمالة المنصفة، بما في ذلك على مستويات الإدارة العليا، من الاتفاقات واجبة الإنفاذ قانوناً^{٦٩}. كما وجدت الدراسة أن المسار والسياسات التي تحددها القيادة العليا والمنظمات يمكنها أن تؤدي دوراً حاسماً في تحديد نتائج التنوع، وذلك بقيام المستخدمين على المستوى الأدنى باتباع قادة الإدارة^{٧٠}. وكان من شأن إتاحة إعلانات الوظائف بشكل أكثر فعالية أمام المجموعات غير الممثلة بشكل كافٍ وتعيين موظف لضمان الامتثال للالتزامات التنوع، أن زادت على وجه الخصوص احتمال وفاء المنظمات بالاشتراطات القانونية^{٧١}.

^{٦٨} انظر:

Commission for Employment Equity (Department of Labour, Chief Directorate of Communication): *Annual Report 2008-09*, p. 26.

^{٦٩} انظر:

C. McCrudden et al.: "Affirmative Action without Quotas in Northern Ireland", in *The Equal Rights Review* (2009), Vol. 4, p. 11.

^{٧٠} انظر: C. McCrudden et al., op. cit., p. 13.

^{٧١} المرجع نفسه، الصفحة ١٤.

^{٧٢} انظر:

Department of Labour: *10th CEE Annual Report, 2009-10*, p. iv.

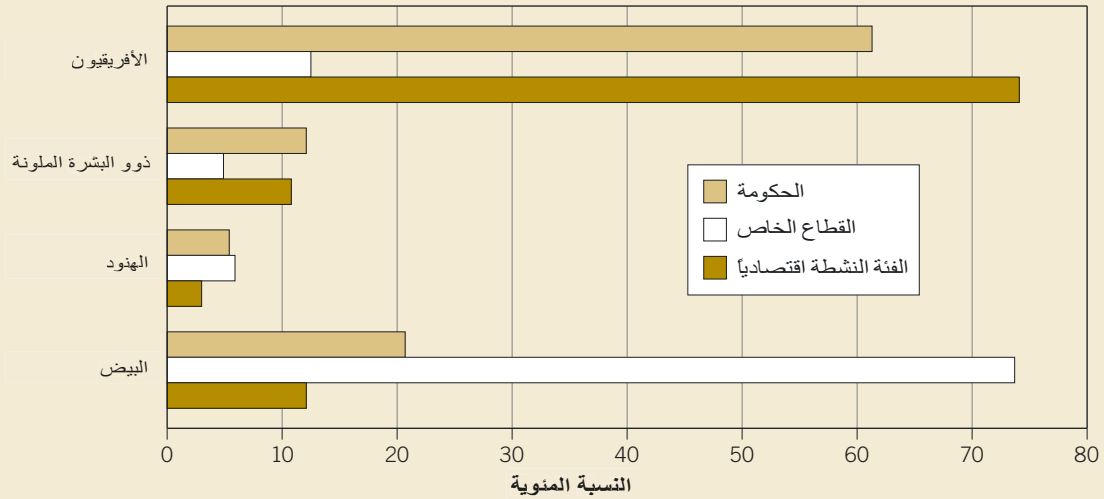
^{٧٣} انظر:

EEOC: *Annual Report on the federal work force*, fiscal year 2009.

^{٧٤} انظر:

ILO: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111* (Geneva, 2008), p. 3.

الشكل ٢-٤: وضع القوى العاملة في الإدارة العليا في جنوب أفريقيا بحسب القطاع والمجموعة الإثنية



المصدر: استناداً إلى تحليل الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة في جنوب أفريقيا، ٢٠٠١- الربع الأول من ٢٠١٠.

الإطار ٨-٢

الاعتراف بحقوق المنحدرين من أصل أفريقي

أدرجت حماية حقوق المنحدرين من أصل أفريقي في جداول الأعمال الوطنية والدولية خلال السنوات القليلة الماضية. وعلى المستوى الدولي، أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ٢٠١١ السنة الدولية للمنحدرين من أصل أفريقي، بهدف تعزيز الإجراءات الوطنية والتعاون على المستويين الإقليمي والدولي لصالح المنحدرين من أصل أفريقي، فيما يتعلق بالتمتع بحقوقهم تمتعاً كاملاً ومشاركتهم وإدماجهم في جميع جوانب المجتمع. وعلى المستوى الوطني، في إكوادور مثلاً، شارك الأشخاص المنحدرون من أصل أفريقي في صياغة الدستور الجديد لعام ٢٠٠٨، الذي يعترف للمرة الأولى، بالأكوادوريين من أصل أفريقي كجزء من الدولة متعددة الأعراق. كما يعترف الدستور الجديد بحقوقهم الجماعية. وفي كولومبيا، وتمشيًا مع التوصيات الصادرة عن اللجنة المشتركة بين القطاعات للدفع قداماً بالسكان الكولومبيين من أصل أفريقي ومجموعة بالنكرو ورايزل في ٢٠٠٩، اتخذت الحكومة الكولومبية تدابير مختلفة لضمان دخول المنحدرين من أصل أفريقي إلى سوق العمل؛ بما في ذلك تطبيق برامج التدريب المهني وإنشاء مرصد لمنع التمييز العنصري في سوق العمل.

المصدر: الجمعية العامة للأمم المتحدة: التقرير A/HRC/14/18، جنيف، ٢٠١٠.

J. Antón et al.: Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: Del reconocimiento estadístico a la realización de derechos, UN Economic Commission for Latin America and the Caribbean (Santiago, 2009); UN Economic and Social Council, Report E/C.12/COL/Q/5/Add.1 (Geneva, 2009).

بين الشعوب الأصلية وغير الأصلية. ولكن غياب الفوارق البارزة في معدلات الاستخدام لا يطلعنا كثيراً على أنواع الوظائف أو على مستويات الدخل. ويشكل العمال من الشعوب الأصلية أو المنحدرون من أصل أفريقي جزءاً أقل من المستخدمين بأجر أو الذين يتقاضون الرواتب، مقارنة بالعمال الآخرين في ستة بلدان في الإقليم المعني، مما يعكس اعتماد الشعوب الأصلية نسبياً على أنواع العمل الهش وغير المنظم. ونتيجة عدم إمكانية الحصول على وظائف في الأنشطة المنظمة، فإن الشعوب الأصلية أكثر عرضة من الشعوب غير الأصلية للحصول على وظائف قد يُحرم فيها العمال من إعانات أماكن العمل العادية والموارد المستقرة للدخل اللائق والإجازات المناسبة وظروف العمل اللائق. وفي الإجمال، تمثل ترتيبات العمل المستقل، بما في ذلك

الأصلية تشكل ٥ في المائة فقط من سكان العالم، فهي تشكل ١٥ في المائة من أكثر الأشخاص فقراً في العالم^{٧٥}. وتظهر إحصاءات المركز الديمغرافي لأمريكا اللاتينية والكاريبي^{٧٦} فارقاً بسيطاً نسبياً في معدلات البطالة

^{٧٥} انظر:

Office of the High Commissioner for Human Rights: *Combating discrimination against indigenous peoples*, information note, Durban Review Conference, Geneva, 20-24 Apr. 2009.

^{٧٦} انظر:

ILO: *2007 Labour Overview: Latin America and the Caribbean*, Regional Office for Latin America and the Caribbean (2007), pp. 39-46.

للسكان الأصليين، كما أشار إلى الحاجة إلى تنفيذها على النحو الصحيح بغية التصدي للتمييز والظلم والعنف^{٨٠}.

أوروبا وجماعات الروما

١٢٤. أشار المركز الأوروبي لحقوق الروما إلى "أنّ التمييز العنصري الممارس ضد الروما لا يزال مشكلة شائعة ومستمرة في كافة أنحاء أوروبا. وقد تواجه جماعات الروما التمييز في جميع مجالات الحياة، مما يساهم في الاستبعاد والفقر. ويبقى الكثير من الروما من دون تعليم أو عمل، ويعيشون في مساكن منفصلة ومتدنية النوعية ويعانون من مستوى عمر متوقع أدنى بكثير من مستوى عمر غيرهم من الجماعات"^{٨١}.

١٢٥. ووفقاً لدراسة استقصائية أجراها البنك الدولي، يمكن أن تُعزى المشاركة المتدنية لجماعات الروما في سوق العمل في الجمهورية التشيكية إلى التحصيل العلمي المتدني. فمن أصل عشرة أشخاص من هذه الجماعات يحصل اثنان فقط على تدريب مهني رسمي أو تعليم ثانوي. كما أنّ المهارات الفعلية التي يتمتعون بها من حيث القراءة والكتابة والحساب متدنية أيضاً. وهناك ١٢ في المائة فقط من جماعات الروما في سن العمل ممن يمكن اعتبارهم متعلمين عملياً أي أنهم يستطيعون الإجابة عن معظم الأسئلة السهلة نسبياً والتي تتطلب معرفة من المستوى الابتدائي^{٨٢}.

١٢٦. ويشير التقرير إلى أنّه بالرغم من أنّ التمييز المنهجي يلعب على الأرجح دوراً في تفسير المشاركة المتدنية لجماعات الروما في سوق العمل، تفيد البيانات المتوفرة أنّ الافتقار إلى المهارات والخبرة السابقة المكتسبة من العمل يشكلان حاجزاً أكبر. وأصحاب العمل الذين أجريت مقابلة معهم لغرض هذا التقرير سلطوا الضوء على افتقار الروما للمهارات، وهو السبب الرئيسي لعدم توظيفهم أشخاصاً من جماعات الروما.

١٢٧. واعتمدت مجموعة من تدابير سوق العمل بغية تحسين إدماج جماعات الروما. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٩، قدم مجلس لجنة الخبراء الأوروبية بشأن جماعات الروما والرحل أمثلة عن أفضل ممارسات سياسات سوق العمل لجماعات الروما في أوروبا^{٨٣}. ومن بين الممارسات المقدمة، كان هناك حوافز لتعزيز المهارات العامة والنشاط

العمل المنزلي وداخل الأسرة، ٤٦,٣ في المائة من العمالة بالنسبة للعمال من الشعوب الأصلية أو العمال ذوي الأصول الأفريقية في بوليفيا و ٤٥,٢ في المائة في بيرو.

١٢١. وخلافاً لأوجه الشبه في معدلات البطالة، فإنّ الثغرة في الأجور بين الشعوب الأصلية والشعوب غير الأصلية كبيرة. ففي دولة بوليفيا المتعددة القوميات مثلاً، يبلغ متوسط الدخل لكل ساعة للعمال من السكان الأصليين نسبة ٣٤ في المائة فقط مما يجنيه العمال من غير السكان الأصليين. كما يتمتع العمال من السكان الأصليين بمستويات أدنى بكثير من الرعاية الصحية وتغطية المعاشات التقاعدية في دولة بوليفيا المتعددة القوميات واکوادور وغواتيمالا وبيرو. وفي حين أنّ التمييز الهيكلي على شكل التواجد الجغرافي والاختلافات التربوية قد يفسر جزءاً من الفصل في الاستخدام والثغرة في الأجور، التي يواجهها السكان الأصليون في أمريكا اللاتينية، من الممكن أيضاً تفسير هذه الاختلافات بدرجة معينة من التمييز الاجتماعي، لاسيما وأنّ عدم المساواة في الأجور بقي على حاله حتى عند تشابه التواجد الجغرافي ومستويات التربية.

السياسات والتدابير التي تستهدف الشعوب الأصلية

١٢٢. لا يرتبط التمييز الذي تواجهه الشعوب الأصلية بالحصول على فرص عمل في القطاع المنظم فحسب، بل الحصول أيضاً على موارد من قبيل الأرض اللازمة للاضطلاع بمهامهم التقليدية. وقد اعتمدت مجموعة من السياسات والتدابير في بعض البلدان لمعالجة هاتين المسألتين. ففي شيلي مثلاً، صُمم برنامج لتعزيز ظروف معيشة أفضل في المجتمعات المحلية أيمارا وأتاكاما ومابوش، وبالتالي المساعدة على إزالة الحواجز الهيكلية أمام توفير العمل اللائق للسكان الأصليين^{٨٤}. كما نفذ السلفادور مبادرات من قبيل تعزيز المنشآت العائلية بالغة الصغر في المناطق الريفية في شمال شرق البلاد لتعود بالمنفعة على السكان الأصليين وتسهّل النفاذ إلى سوق العمل والأنشطة المتعلقة بتنظيم المشاريع^{٨٥}. وعلى غرار ذلك، استهلّ معهد الإصلاح الزراعي في السلفادور برامج انتقال الأراضي ومنح السكان الأصليين وغيرهم من السكان على قدم المساواة سبل الحصول عليها^{٨٦}.

١٢٣. وقد يفسّر الافتقار إلى إجراءات تنفيذ فعالة استمرار التمييز في بلدان عديدة بالرغم من وجود قوانين لمكافحة التمييز. وفي البرازيل، أشار مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان إلى المجموعة "الهائلة" من القوانين والسياسات التي يتمتع بها هذا البلد والتي صُممت لتعزيز حقوق الإنسان وتحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي

^{٨٧} انظر: ILO: 2007 Labour Overview, op. cit., p. 49.

^{٨٨} مكتب العمل الدولي: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ملاحظة فردية نُشرت عام ٢٠٠٩ بشأن تطبيق السلفادور (التصديق: ١٩٩٥) اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

^{٨٩} المرجع نفسه.

^{٨٠} انظر:

Office of the High Commissioner for Human Rights: "Brazil's indigenous and Afro-Brazilian populations face serious discrimination: UN Human Rights Chief", published online 13 Nov. 2009.

^{٨١} انظر:

ERRC: Statement on the occasion of Human Rights Day, 10 Dec. 2009.

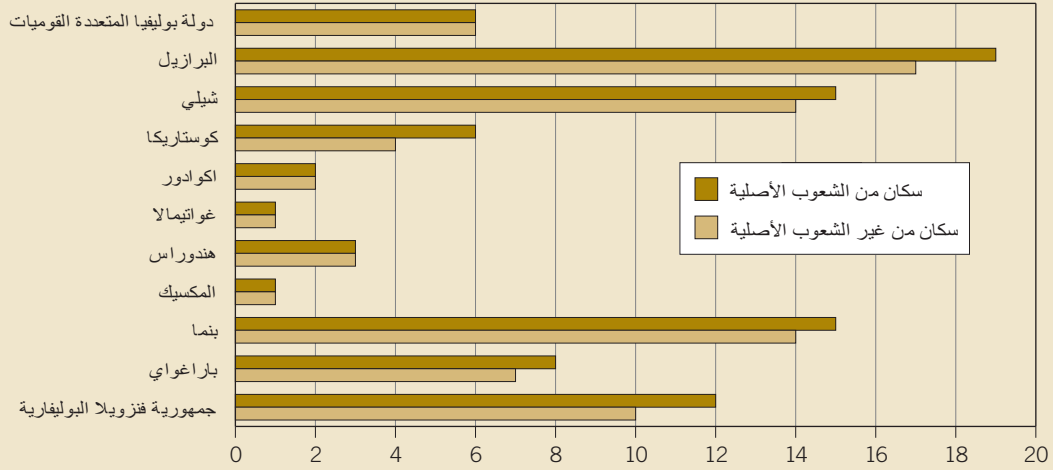
^{٨٢} انظر:

World Bank: Czech Republic: Improving Employment Chances of the Roma, 21 Oct. 2008, Human Development Sector Unit Europe and Central Asia, pp. 7, 42.

^{٨٣} انظر:

Council of Europe: Employment Policies for Roma in Europe, PowerPoint presentation made at the Employment Workshop, Zagreb, 15–16 June 2009.

الشكل ٥-٢: معدلات البطالة في أمريكا اللاتينية (بالنسبة المئوية)



المصدر: CELADE. Retrieved 12 May 2010 from <http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/>.

٩-٢ الإطار

بعض التقدم المحرز لصالح الشعوب الأصلية في أمريكا اللاتينية

اتخذت حكومات عدة بلدان في أمريكا اللاتينية خطوات لتعزيز المشاركة الاقتصادية والاجتماعية للشعوب الأصلية. واستضاف السلفادور المؤتمر الوطني الأول للشعوب الأصلية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، ناقشت خلاله جوانب مختلفة من حقوق السكان الأصليين، وجرى اختيار ستة ممثلين عن السكان الأصليين لتشكيل لجنة وطنية بغية تسهيل الحوار الدائم مع الحكومة. وعلى غرار ذلك، تركز خطة العمل للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠ في شيلي بعنوان "Re-Conocer"، على ثلاثة مجالات رئيسية هي: حقوق السكان الأصليين وتطورهم وتنوعهم. وفي بنما، ينص القانون المعني بالأراضي التابعة للبلديات لعام ٢٠٠٨ على تملك الأراضي من جانب السكان الأصليين الذين لا يعيشون في منطقة يقطنها السكان الأصليون.

المصدر:

Presidency of El Salvador: Finaliza Primer Congreso Nacional Indígena con la elección de representantes a Comisión Nacional de pueblos indígenas, 2009; Government of Chile: *Re-conocer: Pacto social por la multiculturalidad*, 2008; الجمعية العامة للأمم المتحدة، التقرير A/65/18 (٢٠١٠).

مؤخراً أنه ينبغي دعم التصدي للتمييز والاستضعاف اللذين تعاني منهما جماعات الروما، بواسطة المزيد من الاتساق والتعاون بين مختلف المبادرات الوطنية.

التمييز القائم على الجنسية وحالة العمال المهاجرين

١٢٩. التمييز القائم على الجنسية جانب واحد من جوانب التمييز المتعدد، الذي غالباً ما يعاني منه العمال المهاجرون. والواقع أنه، من الصعب في ظروف عديدة تحديد ما إذا كان التمييز في المعاملة التي يلقاها العامل المهاجر يستند حصراً إلى جنسيته أو الوضع المتصور لجنسيته، أو إلى العرق أو الانتماء الإثني أو الدين أو غير ذلك من الأسباب المرئية، أو يكون مجموعة من هذه العوامل.

الاقتصادي في بلغاريا وأيرلندا، أو برامج الانتماء بالغ الصغر في إسبانيا، أو برامج التدريب المهني مثل برنامج تطوير العجر في إسبانيا، أو برنامج START في هنغاريا، أو برنامج التدريب الداخلي للرحل في أيرلندا.

١٢٨. وفي صربيا، شارك ١٤٠ فرداً من جماعات الروما في برامج ترمي إلى تحصيل التعليم الابتدائي واكتساب المهارات المهنية، في حين شارك حوالي ٣٠٠ فرد منهم في الأشغال العامة. وتم توفير العمالة والتدريب المدعومين لجماعات الروما بموجب البرنامج المخصص لجماعة الروما في بولندا. وقد تراجع عدد الروما الذين استفادوا من العمالة المدعومة من ٧٤ فرداً عام ٢٠٠٦ إلى ٦٣ فرداً عام ٢٠٠٧، في حين تلقى ٣٥ فرداً منهم تدريباً مهنيًا عام ٢٠٠٧. وبالرغم من هذه التدابير المتخذة على المستوى الوطني، تبين التطورات التي شهدتها الاتحاد الأوروبي

الإطار ١٠-٢

مبادرة من صاحب العمل لصالح العمال من الروما

في سلوفاكيا، وضعت شركة U.S. Steel Kosice، وهي شركة فرعية محدودة المسؤولية تابعة لشركة United States Steel، مشروعاً يركز على دعم الاستخدام لسكان قرية Velka Ida، الذين تشكل جماعات الروما ٤٠ في المائة منهم. وبالتعاون مع سلطات القرية، تم استحداث ١٥٠ وظيفة منذ عام ٢٠٠٢ للروما ولأفراد المجموعات المهمشة. ويشمل المشروع أيضاً التحاق أطفال العمال بالمدرسة، منذ الحضنة ولغاية المدرسة الثانوية والتدريب المهني، على أن توفر الشركة بعد ذلك عملاً لهم.

المصدر: U.S. Steel Kosice, s.r.o. website: www.usske.sk/citizenship/rom-e.htm, accessed 15 Oct. 2010.

الإطار ١١-٢

السياسة الوطنية الفنلندية بشأن جماعات الروما

في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩، أطلقت الحكومة الفنلندية سياسة وطنية بشأن جماعات الروما، كان قد صاغها فريق عمل عينته وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة. ويتمثل هدف هذه السياسة في تعميم إدماج الروما وحصولهم على معاملة متساوية في مختلف مجالات الحياة. وتعزز هذه السياسة مشاركة الروما في التعليم والتدريب المهنيين وتدعم دخولهم إلى سوق العمل. وتصبو الحكومة إلى أن تحتل فنلندا بحلول عام ٢٠١٧ مركز الصدارة في أوروبا من حيث تعزيز المساواة في المعاملة وإدماج جماعات الروما.

المصدر:

Ministry of Social Affairs and Health: *The Proposal of the Working Group for a National Policy on Roma: Working Group Report*, Reports of the Ministry of Social Affairs and Health (2009), p. 57.

متاح على الموقع التالي: www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-11164.pdf.

١٣١. وارتأت لجنة حقوق الإنسان المعنية برصد تطبيق العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، أن استبعاد انتخاب شخص أجنبي مستخدم بشكل قانوني، عضواً في مجلس العمل في شركة خاصة لأنه ليس من مواطني البلد المعني أو من مواطني دولة أخرى من المنطقة الاقتصادية الأوروبية، يشكل تمييزاً غير قانوني على أساس الجنسية لأنه لا يوجد أي شيء في وظيفة عضو مجلس العمل (لاسيما من حيث تعزيز مصالح الموظفين والإشراف على الامتثال لظروف العمل) يمكنه أن يبرر بشكل معقول التمييز بين الأشخاص فقط على أساس اختلاف جنسياتهم.^{٨٧}

١٣٢. وبموجب نظام التنقل الحر داخل الاتحاد الأوروبي، تحظر المادة ١٨ من معاهدة سير أعمال الاتحاد الأوروبي صراحة التمييز القائم على الجنسية بين مواطني الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.^{٨٨} بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تطبيق هذا الحكم مبدئياً لتجريم الاختلافات غير المبررة في المعاملة على أساس الجنسية والمطبقة على مختلف مجموعات المواطنين من خارج الاتحاد الأوروبي، نظراً إلى أنه يغطي أيضاً جزء المعاهدة، الذي يتناول "الحرية والأمن والعدل"، المعني بصياغة وتطوير سياسة

^{٨٧} انظر:

Human Rights Committee: Communication No. 965/2000 concerning the case *Karakurt v. Austria*, 4 Apr. 2002, UN Doc. CCPR/C/74/D/965/2000, para. 8.4.

^{٨٨} انظر:

Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, *Official Journal of the European Union*, 2010, C 115/56, Article 18.

١٣٠. وتتضمن الصكوك الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان بنوداً غير حصرية لمكافحة التمييز، يمكن توسيع نطاقها لتجريم التمييز غير المبرر بين الأشخاص استناداً إلى الجنسية.^{٨٩} وعلى سبيل المثال، فسّرت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان المادة ١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام ١٩٥٠،^{٩٠} على أنها تحظر التمييز القائم على الجنسية، في حين أنها لا تشير صراحة إلى الجنسية كسبب للتمييز. وأصدرت المحكمة قراراً يقضي بأن حرمان المهاجرين من إعانات الضمان الاجتماعي لمجرد أنهم يحملون جنسية أجنبية، أمر غير قانوني وأضافت أنه "ينبغي تقديم أسباب وجيهة جداً قبل أن تعتبر المحكمة أن وجود اختلاف في المعاملة يستند حصرياً إلى الجنسية يتلاءم مع الاتفاقية".^{٩١}

^{٨٩} انظر مثلاً، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨، المادة ٢؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادتان (١) و ٢٦. انظر أيضاً الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، ١٩٦٩، المادتان ١ و ٢٤؛ والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، ١٩٨١، المادة ٢.

^{٩٠} لا تتمتع المادة ١٤ بوضع مستقل بحد ذاته وينبغي قراءتها مع الأحكام الأخرى الواردة في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. غير أنه تم إدخال بند قائم بذاته بشأن عدم التمييز في البروتوكول رقم ١٢ للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، ٢٠٠٠ (المادة ١) وقد صدق عليها بتاريخ ١٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠، ١٨ دولة عضواً من الدول الأعضاء في مجلس أوروبا.

^{٩١} انظر:

Gaygusuz v. Austria, European Court of Human Rights, judgment of 16 September 1996, para. 42; *Koua Poirrez v. France*, judgment of 30 September 2003, para. 46.

في كلا الحكمين، جرى تأويل المادة ١ من البروتوكول الأول للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، ١٩٥٢، المعنية بحماية الملكية، على أنها تشمل حصول غير المواطنين المعنيين على إعانات الضمان الاجتماعي.

تأيلند تجاه العمال المهاجرين وسعت الهوة بينهم وبين المواطنين التاييلنديين. ويشير التقرير إلى المرسوم الإقليمي بشأن العمال المهاجرين، الذي اعتمد في إقليم فوكيت عام ٢٠٠٦ وبعض الأقاليم الأخرى، والذي وضع قيوداً على حرية تنقل العمال المهاجرين القادمين من ميانمار وكمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وعلى حقوقهم الأساسية^{٩٤}.

١٣٥. وسُجل ظهور إعلانات للوظائف تتسم بالتمييز في بلدان مثل النمسا وألمانيا وأسبانيا. ففي ألمانيا على سبيل المثال، ورد صراحة في إعلان عن وظيفة أنه لا يمكن لغير المواطنين والناطقين باللغة الألمانية كلغة أم التقدم للوظيفة^{٩٥}.

١٣٦. وحين يحصل المهاجرون على عمل، قد يواجهون تصرفات تمييزية بشكل يومي. ففي منطقة الفلاندرز في بلجيكا على سبيل المثال، تطبق شركة لتصنيع قطع السيارات، حيث ٧٠ في المائة من العمال هم من الأجانب، قاعدة داخلية تنص على أن العامل الذي لا يستخدم اللغة الهولندية في ثلاث مناسبات متتالية، يكون عرضة لأن يطرد من وظيفته. ولتبرير هذه القاعدة أفادت الشركة بأنها تعود "لأسباب أمنية" وتشكل "احتراماً للعمال الآخرين"^{٩٦}.

ظروف العمل

١٣٧. يواجه المهاجرون ظروف عمل غير منصفة في البلدان المتقدمة كما في البلدان النامية. وشملت حالات استغلال المهاجرين المرصودة في الاتحاد الأوروبي التحرش وساعات العمل الطويلة في ظروف غير صحية، ورفض الأجازات المرضية والأجور المنخفضة^{٩٧}. وفي إسرائيل، بلغ متوسط الأجر الشهري للعامل المهاجر عام ٢٠٠٧ في قطاع توفير الرعاية، ٢٢٠٠ شيكل إسرائيلي جديد مقابل ستة أيام عمل، أي ما يقل عن الحد الأدنى للأجور بمبلغ ١٢٠٠ شيكل إسرائيلي جديد، ومن دون التعويض عن ساعات العمل الإضافية^{٩٨}.

الهجرة واللجوء في الاتحاد الأوروبي. ويتضمن ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، الذي أصبح ملزماً بشكل قانوني في الأول من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩، بنداً غير حصري لمكافحة التمييز، ويكرر أيضاً حظر التمييز القائم على الجنسية: "ضمن نطاق تطبيق المعاهدات ودون المساس بالأحكام الخاصة في تلك المعاهدات، يحظر أي تمييز على أساس الجنسية"^{٩٩}.

١٣٣. وترتبط الهجرة اليوم بقدر كبير بالعمل والعمالة. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٠ إلى وجود ما يناهز ١٠٥,٤ مليون من المهاجرين النشطين اقتصادياً (بمن فيهم اللاجئين) في العالم، من ضمن العدد الإجمالي المقدر بزهاء ٢١٤ مليون شخص يعيشون خارج البلد الذي ولدوا فيه أو يحملون جنسيته^{١٠٠}. ويمثل هذا العدد أغلبية البالغين في سن العمل من هذه المجموعة من السكان مع معاليهم، ربما ٩٠ في المائة، من "المهاجرين" في العالم. وتجعل التحديات التي تفرضها التغيرات الاقتصادية والديموغرافية والتكنولوجية وجود العمال الأجانب أمراً لا غنى عنه في البلدان الصناعية. ويولد العدد المتزايد من الوظائف التي يتعذر شغلها بعمال من المواطنين، وعوامل أخرى من قبيل تشيخ القوى العاملة الوطنية، حاجة لتوظيف عمال مهاجرين^{١٠١}. لكن العمال المهاجرين يواجهون حواجز مختلفة تعيق العمالة العادلة، يمكن أن تظهر خلال دورة الحياة في مجال العمالة.

مظاهر التمييز في العمالة

١٣٤. يمكن أن تنجم ممارسات التمييز عن التشريعات أو السياسات أو التدابير العملية. ففي إيطاليا مثلاً، يُمنع المهاجرون المقيمون بشكل شرعي من خارج الاتحاد الأوروبي من شغل وظائف في القطاع العام، بما في ذلك في قطاع التمريض^{١٠٢}. وفي مدغشقر، تضمن قانون أقر عام ٢٠٠٨ بشأن مناطق تجهيز الصادرات، أحكاماً تنص على خفض أجور العمال المهاجرين ونسبة التغطية الاجتماعية التي يستفيدون منها^{١٠٣}. وخلصت دراسة أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام ٢٠٠٩ إلى أن السياسات التي تتبعها

^{٩٤} انظر:

J. Crush and S. Ramachandran: *Xenophobia, international migration and human development*, Human Development, Research Paper 2009/47 (UNDP, 2009), p. 31.

^{٩٥} انظر:

European Union Agency for Fundamental Rights: *Annual Report 2010*, op. cit., p. 50.

^{٩٦} انظر:

European Union Agency for Fundamental Rights: *Annual Report 2008*, Vienna, 2008, p. 46. Available at www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar08p2_en.pdf, accessed 10 June 2010.

^{٩٧} انظر:

European Union Agency for Fundamental Rights: *Annual Report 2010*, op. cit., p. 56.

^{٩٨} انظر المعلومات الواردة في:

A. Kemp: *Reforming policies on foreign workers in Israel*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 103, 2010, p. 25.

^{٩٩} انظر:

Charter of Fundamental Rights of the European Union, *Official Journal of the European Communities*, 2000, C 364/13, Article 21(1) and (2).

^{١٠٠} انظر:

ILO: *International labour migration: A rights-based approach* (Geneva, 2010), p. 18.

^{١٠١} انظر:

P. Taran: *Increasing Equality in Employment*, presentation at the panel discussion on "The workplace: Addressing racial discrimination and promoting diversity", Durban Review Conference, Geneva, 20-24 Apr. 2009, p. 2.

^{١٠٢} انظر:

European Union Agency for Fundamental Rights: *Annual Report 2010, Conference Edition* (Vienna, 2010), p. 55.

^{١٠٣} انظر:

ITUC: *Internationally recognized core labour standards in Madagascar*, p. 5.

الإطار ١٢-٢

لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية تدعو إلى حماية أفضل للعمال المهاجرين

أعربت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عن قلقها بسبب عدم سماح التشريعات في عدد من البلدان للعمال المهاجرين بتغيير صاحب العمل، الأمر الذي يجعلهم أكثر عرضة للتمييز والاستغلال. بالإضافة إلى ذلك، قد يدفعهم الخوف من الانتقام أو الترحيل إلى الإحجام عن رفع الشكاوى. ففي جمهورية كوريا على سبيل المثال، لا يتيح قانون توظيف العمال الأجانب منح العامل المهاجر إذنًا بالانتقال إلى عمل آخر إلا في حال إلغاء ترخيص صاحب العمل بتوظيف عمال أجانب. وينص القانون على أنه يجوز للسلطات إلغاء الترخيص في حال انتهاك صاحب العمل لعقود أو قوانين العمل. وحثت اللجنة الحكومة على اتخاذ تدابير تمنح العمال المهاجرين المزيد من المرونة لتغيير أماكن عملهم لتفادي حالات التمييز والاستغلال فضلاً عن ضمان تفتيش فعال لظروف العمل.

وفي قطر، ينص نظام الكفيل على حاجة كل مهاجر لكفيل حتى يتسنى قبوله للإقامة في البلاد بهدف العمل، مما يجعل بقاء العمال المهاجرين في البلاد يتوقف قانوناً على هذا الكفيل. ورأت اللجنة الوطنية القطرية لحقوق الإنسان أن هذا النظام أدى إلى ممارسات تعسفية من قبل الكفلاء، بما في ذلك عدم دفع الأجور واحتجاز جوازات سفر العمال وعدم توفير مسكن ملائم وساعات عمل إضافية غير طوعية وتحرش جنسي. وأعربت لجنة الخبراء عن قلقها إزاء ما يمنحه نظام الكفيل لصاحب العمل من إمكانيات ممارسة سلطة غير متوازنة على العمال المهاجرين تقود إلى التمييز ضدهم في مجال ظروف العمل على أساس العرق أو الجنس أو الدين أو المنشأ. ودعت اللجنة الجهات المعنية إلى توفير معلومات بشأن الخطوات المتخذة لإصلاح نظام الكفيل والتحقيق في مدى أثر التمييز الناجم عن هذا النظام على العمال المهاجرين.

المصدر: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ملاحظة فردية، ٢٠٠٩، بشأن اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، جمهورية كوريا (التصديق: ١٩٩٨)؛ ملاحظة فردية، ٢٠٠٩، بشأن اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، قطر (التصديق: ١٩٧٦).

البلدين. واتخذت حكومة جمهورية كوريا إجراءات للحد من عمالة العمال المهاجرين من خلال تقليص حاد في حصص العمال المهاجرين من ١٠٠٠٠٠٠ عامل عام ٢٠٠٨ إلى ٣٤٠٠٠ عامل عام ٢٠٠٩. وجاء هذا التغيير في السياسات على خلفية الارتفاع الطفيف في نسب البطالة وزيادة عدد المهاجرين داخل القوى العاملة في السنوات الأخيرة^{٩٩}.
١٤٠. وتكتسي طرق التصرف أهمية بالغة. ففي ظروف تشهد ضغوطاً كبيرة في أسواق العمل واضطرابات اجتماعية شديدة، من الضروري ألا تصنف السياسات والتصريحات العمال المهاجرين في خانة نمطية أو أن تتخذهم كبش محرقة. وينبغي ألا تؤثر سياسات مواجهة تحديات سوق العمل على مبدأ عدم التمييز أو تنتقص من الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة. وينبغي بالإضافة إلى ذلك، أن تبقى المساهمة طويلة الأمد للعمال المهاجرين في نمو وتنمية البلدان التي يعيشون فيها، حاضرة دوماً في الأذهان.

الاندماج أم الانصهار

١٤١. شهدت السنوات الأخيرة تقدماً ملحوظاً في جهود الحكومات الرامية إلى إدماج المهاجرين في أسواق العمل وفي المجتمع بصفة عامة. واعتمدت بعض البلدان الأوروبية مثل النمسا وإيرلندا وهولندا والنرويج والبرتغال، سياسات وتدابير مختلفة اتخذت شكل خطط وقوانين وطنية للإدماج واستراتيجيات للإدماج والتنوع.

١٠١ انظر:

M. Fix et al.: *Migration and the global recession: A report commissioned by the BBC World Service*, Migration Policy Institute (2009), p. 55.

١٣٨. وقد يواجه العمال المهاجرون كذلك حواجز أمام الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي تساوي تلك المتوفرة للمواطنين. وتمنع بعض البلدان انتساب المهاجرين لبرامج التأمين الاجتماعي منعاً باتاً. وعلى سبيل المثال، يتيح العديد من بلدان مجلس التعاون الخليجي استفادة المهاجرين فقط من إعانات قصيرة الأمد مثل برامج الرعاية الصحية، ولا يتيح الاستفادة من الإعانات القابلة للنقل كإعانات الشيخوخة مثلاً. وقد تتيح بلدان أخرى الاستفادة من الإعانات طويلة المدى لكنها لا تتيح نقل الإعانات بين البلدان، وهو أمر لا يشجع الهجرة للعودة إلى بلد المنشأ^{٩٩}.

التدابير الهادفة إلى تقييد الهجرة وطردها العمال المهاجرين

١٣٩. اعتمدت بعض البلدان في أعقاب الأزمة تدابير وممارسات تهدف إلى "طردها" العمال المهاجرين، ربما بشكل انتقائي. فعلى سبيل المثال، استهلت حكومتا ماليزيا وسنغافورة سياسات تشجع الشركات^{١٠٠} على طرد العمال المهاجرين قبل إنهاء عقود عمل المواطنين في كل من

٩٩ انظر:

R. Holzmann, J. Koettl and T. Chernetsky: *Portability regimes of pension and health care benefits for international migrants: An analysis of issues and good practices*, paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration, September 2005.

١٠٠ انظر:

M. Abella and G. Ducanes: *The effect of the global economic crisis on Asian migrant workers and governments' responses*, technical note presented during the High-Level Regional Forum on Responding to the Economic Crisis – Coherent Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia, Manila, 18–20 Feb. 2009, p. 9.

بحوث أجرتها الوكالة الأوروبية للحقوق الأساسية وجود تباينات بين مجموعات المهاجرين من حيث وعيها بحقوقها. ففي أيرلندا مثلاً كان ٣٤ في المائة من المجيبين القادمين من أوروبا الوسطى والشرقية و٥٧ في المائة من المجيبين القادمين من إفريقيا جنوب الصحراء يجهلون وجود أية قوانين مناهضة للتمييز عند التقدم للوظائف^{١٠٦}. وأظهرت دراسة أخرى تناولت المهاجرين الفلبينيين أنهم لا يرغبون في رفع دعاوى خوفاً من الانتقام أو لعدم ثقتهم بنظام القضاء وعدم معرفتهم بالإمكانات المتاحة قضائياً^{١٠٧}.

١٤٥. و"الحق في الحصول على معلومات دقيقة" حق معترف به دولياً للعمال المهاجرين في إطار اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الصادرة عن الأمم المتحدة في ١٩٩٠. وينبغي أن يكون واجب توفير معلومات فعلية ودقيقة في الوقت المناسب جزءاً لا يتجزأ من تطبيق القوانين المناهضة للتمييز وإنفاذها.

التطورات القانونية والتدابير الاستباقية

١٤٦. سجل العديد من التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين منذ عام ٢٠٠٦: إذ أن ألبانيا وأرمينيا وفيرغيزستان والجبل الأسود وجمهورية مولدوفا والفلبين وطاجيكستان صادقت على اتفاقية العمال المهاجرين ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، وصادقت ألبانيا وأرمينيا والجبل الأسود والفلبين وطاجيكستان على اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

١٤٧. واعتمد العديد من البلدان خطط عمل وطنية واضحة وشاملة تتناول مسألتَي العنصرية وكره الأجانب. وتوفر فنلندا وإيرلندا مثالين على هذه الخطط التي تقوم على مشاورات واسعة بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني.

١٤٨. واعتمدت البحرين عام ٢٠٠٩ أهم إصلاح لنظام الكفيل في المنطقة من خلال سماحها للعمال المهاجرين بتغيير عملهم من دون موافقة أصحاب العمل الذين يعملون لديهم ومن دون وجود ادعاءات بعدم دفع الرواتب أو الاستغلال. وسمح الإصلاح للمهاجرين بتغيير عملهم شرط الالتزام ببعض المتطلبات المرتبطة باخطار صاحب العمل، ومنحهم فترة "سماح" من ٣٠ يوماً يمكنهم خلالها البقاء في البحرين بصفة قانونية للبحث عن عمل جديد. لكن هذه التغييرات الإيجابية لا تنطبق على العمال المنزليين^{١٠٨}.

١٤٩. ويدور في الوقت عينه نقاش في عدد من البلدان التي تضم أعداداً كبيرة من المهاجرين بشأن تجاربها المتعلقة بتعدد الثقافات والسياسات التي وضعت في هذا الصدد. وقد يؤدي تعقيد هذه النقاشات، التي تطال مسائل أساسية ترتبط بالهوية والقيم، إلى نقل التركيز من نهج تتناول الإدماج في سوق العمل إلى نهج أخرى تشدد على الانصهار والتجانس الثقافي. لكنه من الضروري احترام المبادئ الأساسية المتصلة بعدم التمييز في العمل، وعدم تعرض أي فرد للتمييز بسبب هويته. وتصف إحدى منشورات معهد العلاقات العرقية في المملكة المتحدة، الابتعاد عن المؤشرات التقليدية للاندماج، كالمشاركة في سوق العمل ومستويات الدخل وعدم الإنصاف والفقر والتحصيل العلمي وملكية المنزل، نحو مؤشرات جديدة وأقل دقة ترتبط بالقيم والهوية^{١٠٩}. وقد تؤول هذه التدابير بشكل مباشر أو غير متعمد إلى التمييز ضد بعض الأقليات.

كره الأجانب والعنف

١٤٣. ليس العنف ضد العمال المهاجرين بجديد، لكن يُلاحظ وقوعه بشكل أوسع نطاقاً وأكثر وضوحاً في عدد متزايد من البلدان. وقد يحدث الاستغلال في دائرة العمل أو في خارجها، كما يبين عدد الاعتداءات العنيفة التي تستهدف الأجانب ومنازلهم وشركاتهم. وقد استمر هذا النوع من الحوادث على الرغم من السياسات التي اتبعتها الحكومات لمنع ووقفه. وأعربت لجنة القضاء على التمييز العنصري التابعة للأمم المتحدة، على سبيل المثال، عن قلقها إزاء الارتفاع المقلق في عدد الحوادث وخطورة أعمال العنف القائمة على أساس العرق في روسيا^{١١٠}. وفي جنوب أفريقيا، قُتل ما يزيد على ٦٠ مهاجراً أجنبياً وشُرد أكثر من ١٠٠٠٠ منهم عام ٢٠٠٨ في أعمال شغب عنيفة ضد الأجانب شهدتها عدد من المدن. ومن بين الأسباب التي ذكرها مرتكبو العنف كون الأجانب قد سلبوهم وظائفهم^{١١١}. وشهدت إيطاليا يومين من الاضطرابات جُرح خلالها ٥٣ عاملاً أجنبياً، وأرسلت السلطات ١٠٠٠ منهم إلى مراكز الترحيل^{١١٢}.

معرفة محدودة بالحقوق

١٤٤. إن عدم معرفة المهاجرين بحقوقهم وبقنونات الانتصاف القانونية المتاحة لهم في حال تعرضهم للتمييز، قد يعيق الجهود الرامية إلى القضاء على التمييز. وأظهرت

^{١٠٦} انظر:

L. Fekete: *Integration, islamophobia and civil rights in Europe*, Institute of Race Relations, (London, 2008), p. 57.

^{١٠٧} لجنة القضاء على التمييز العنصري: ملاحظات ختامية صادرة عن لجنة القضاء على التمييز العنصري، الوثيقة CERD/C/RUS/CO/19، ٢٠ آب/أغسطس، ٢٠٠٨، الصفحات ٥-٦١.

^{١٠٨} انظر:

I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*, (Geneva, ILO, 2009), p. 37.

^{١٠٩} انظر:

Office of the High Commissioner for Human Rights: "UN experts urge Italian authorities to curb xenophobic attitude towards migrant workers", media statement, 12 Jan. 2010.

^{١٠٦} انظر:

European Union Agency for Fundamental Rights: *Rights awareness and equality bodies: Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III*, EU-MIDIS Data in Focus Report 03 (Vienna, 2010), p. 5.

^{١٠٧} الأمم المتحدة: تقرير اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الدورتان التاسعة والعاشر، الجمعية العامة، ٢٠٠٩، الوثيقة A/64/48، الصفحة ٣٧.

^{١٠٨} القرار رقم (٧٩) الصادر عام ٢٠٠٩، بشأن انتقال العامل الأجنبي من صاحب عمل إلى آخر.

الإطار ١٣-٢ سياسة أيرلندا المسماة "بلد الهجرة"

أطلقت الحكومة الأيرلندية في نيسان/ أبريل ٢٠٠٨ سياسة جديدة سمّتها "بلد الهجرة"، وهي بمثابة إعلان بشأن استراتيجية للإدماج وإدارة التنوع. وتتضمن هذه السياسة حقوقاً وواجبات للمهاجرين المقيمين والعاملين الذين يتطلعون إلى الحصول على الجنسية الأيرلندية. وتشدّد السياسة على الدور المهم الذي تضطلع به الحكومة والهيئات العامة والمجتمع في تحقيق اندماج العمال المهاجرين. وتتضمن السياسة إجراءات مختلفة بما في ذلك تمويل خاص من قبل الحكومة لدعم السلطات المحلية المعنية بإدارة التنوع، فضلاً عن تعزيز التدابير المؤسسية والتشريعية الرامية إلى مكافحة استغلال العمال المهاجرين أو التمييز ضدهم. كما تنص السياسة على إنشاء هيئات جديدة للإدماج من قبيل لجنة الإدماج المكلفة استعراض التقدم المحرز في هذا المجال.

المصدر:

T. Dobbins: *Ireland: The occupational promotion of migrant workers*, European Working Conditions Observatory, 2009, available at www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tm0807038s/ie0807039q.htm.

الإطار ١٤-٢ اتفاق نقابي نموذجي بشأن حقوق العمال المهاجرين

وُقعت في أيار/ مايو ٢٠٠٩ في كولومبو (سري لانكا) ثلاثة اتفاقات منفصلة للتعاون الثنائي تتناول حماية حقوق العمال المهاجرين. ووقع على هذه الاتفاقات قادة ثلاث نقابات عمالية في سري لانكا ونظراؤهم في كل من البحرين والأردن والكويت. واستندت هذه الاتفاقات إلى اتفاق نموذجي نقابي بشأن حقوق العمال المهاجرين، أعده مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، التابع لمنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الحركة النقابية الدولية.

وتعهد الموقعون بالسعي إلى تشجيع المصادقة على اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) واحترامها وإطلاق حملات ضد العنصرية وكره الأجانب في المجتمع ومحاربة التمييز والدعاية المضلّة في بلدان منشأ العمال المهاجرين وبلدان مقصدهم. ويشدّد الاتفاق على ضرورة معالجة وضع العمال المهاجرين من خلال المبادئ النقابية الدولية التي تقوم على التضامن والعدالة الاجتماعية والمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص والانصاف بين الجنسين. واستخدم النموذج منذ ذلك الحين في اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف أبرمت في آسيا وأفريقيا وروج له في اجتماع المنظمة الإقليمية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال في الأمريكتين، في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩.

الممارسات وتوفير دليل يسترشد به لاستخدام العمال المهاجرين^{١١٠}.

سياسات التنوع

١٥١. تفتح "سياسات التنوع" في أماكن العمل آفاقاً واعدة في مجال مكافحة التمييز. وصار العديد من الشركات في الأونة الأخيرة يرى في تنوع قواه العاملة ميزة تنافسية وفرصة للمنشأة. فالقوى العاملة واضحة التنوع تنتج للشركات النفاذ إلى أسواق استهلاكية جديدة ومتنوعة. كذلك، تلعب المسؤولية الاجتماعية للشركات دوراً مهماً في عدد متزايد من المنشآت، وفي تخصيص المشاريع من قبل الحكومات والمؤسسات الدولية والمنشآت متعددة الجنسيات وصولاً إلى أسفل سلسلة التوريد. ويمكن كذلك كسب منافع على الصعيد الوطني. وقد يكون التنوع في أماكن العمل مرادفاً للتماسك الاجتماعي وتحسين الرفاهية والإنتاجية، ومن شأنه كذلك أن يمنع تهميش أي فئة من السكان أو استبعادها.

١٥٢. ومن المنافع الأخرى المحتملة للتنوع، زيادة الابتكار. فالشركات تحتاج إلى التكيف مع بيئات متزايدة

١٤٩. وفي فرنسا، أعلنت الشركة الوطنية للخطوط الحديدية عن سعيها لتوظيف أشخاص من الضواحي ذات الدخل المنخفض، التي يسكنها المهاجرون بشكل خاص، وكشفت وزارة الدفاع عن خطة عمل تعطي الأولوية لدخول الشباب من الطبقة العاملة، بمن فيهم الشباب المنحدرون من أصول مهاجرة، إلى الكليات العسكرية. وفي ألمانيا، أعدت وزارة التربية في ولاية وستفاليا شمالي الراين، سياسة تشمل جملة من تدابير التوعية والتشجيع، ترمي إلى زيادة عدد المعلمين من أصول مهاجرة^{١٠٩}.

١٥٠. وأعدت مجموعة أصحاب العمل للأعمال التجارية في المجتمع في أيرلندا الشمالية مدونة الممارسات الطوعية بشأن توظيف العمال المهاجرين/ والموظفين الأجانب، الذي يقوم على التشاور بين الشركات. وقد وقعت أربعون شركة على مدونة الممارسات هذه، بما فيها تلك التي توظف الأغلبية العظمى من العمال المهاجرين في أيرلندا الشمالية. وينبغي التزام هذه الشركات من إيمانها بالمسؤولية الاجتماعية التي تقع على عاتقها بمعاملة الناس معاملة حسنة. وإن لم تكن هذه المدونة ملزمة قانونياً، فهي ترمي إلى تعزيز أفضل

^{١٠٩} انظر:

European Union Agency for Fundamental Rights: *Annual Report 2008*, op. cit., p.54.

^{١١٠} استناداً إلى معلومات واردة على موقع مجموعة أصحاب العمل لأعمال التجارية في المجتمع: www.bitc.org.uk/

الإطار ١٥-٢

نيوزيلندا تساعد العمال المهاجرين على الاندماج في سوق العمل

تساعد كلية اللغات التطبيقية في نيوزيلندا المهاجرين على تنمية مهارات تواصل مناسبة في أماكن العمل المهنية والحصول على الخبرة في أماكن العمل. ويعود منهج عمليات التواصل في مكان العمل للمهاجرين الماهرين بالفائدة على المجتمع وأماكن العمل في نيوزيلندا من خلال توفير دخول سريع وإيجابي للمهاجرين في العمل المنتج. وأظهرت دراسة أجريت للتحقق من الفائدة مقارنة بالتكلفة أن مردود البرنامج بالنسبة للاقتصاد النيوزيلندي يصل إلى ٩٨ دولاراً نيوزيلندياً لكل دولار منفق. وتشير توقعات متحفظة إلى تحسن في الإنتاجية بلغ ٣٠٠٠٠ دولار لكل خريج عن كل سنة عمل في عام ٢٠٠٩. وحظي البرنامج كذلك بتقبل إيجابي من قبل لجنة الحقوق النيوزيلندية.

المصدر: New Zealand Human Rights Commission: Race Relations Report 2009.

الإطار ١٦-٢

السياسة السويدية الجديدة بشأن هجرة اليد العاملة

قامت السويد في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٨، بإصلاح سياستها الخاصة بهجرة اليد العاملة. وفتح هذا الإصلاح الباب أمام إمكانيات كثيرة للتوظيف من الخارج. ويمكن التغيير الرئيسي في منح التراخيص لطلبات أصحاب العمل. ويمكن لصاحب العمل السويدي، كما في السابق، تقديم طلب للحصول على رخصة لاستقدام عامل أجنبي. وكما من قبل، على صاحب العمل الإعلان عن الوظيفة في السويد وعلى الشبكة الأوروبية لخدمات التوظيف، وهي الخدمة العامة للتوظيف في المنطقة الاقتصادية الأوروبية، قبل أن تتم الموافقة على طلبه. والفرق في السياسة الجديدة أنه لم يعد للثقافات السويدية حق الفيتو على طلبات الترخيص ولم يعد على المجلس السويدي لسوق العمل أن يثبت وجود "نقص". وفتح هذا التغيير الباب أمام الوظائف ذات المهارات المنخفضة. ويمكن للثقافة المعنية أن تستعرض الوظيفة المطروحة وتبدي رأيها حول ما إذا الأجر وحماية التأمين وغيرها من شروط الاستخدام تتطابق مع الاتفاق الجماعي أو مع ما هو متعارف عليه في المهنة أو القطاع. لكنه لا يمكن للثقافات رفض طلب الترخيص. ويضطلع مجلس الهجرة السويدي بالتحقق من قوائم الوظائف بدلاً من هيئة الخدمة المدنية، مما يسرع من العملية. وأعدت السويد كذلك قائمة بالوظائف الحساسة الشاغرة التي يمكن للعمال الأجانب الذين يزورون السويد بتأشيرة الحصول على ترخيص عمل لملئها من دون الحاجة إلى العودة أولاً إلى بلدانهم. وتهدف هذه القائمة إلى تسهيل مجيء العمال الأجانب لمقابلة من أجل الوظيفة، والبدء بالعمل بأسرع وقت ممكن ومن دون تكاليف إضافية، في حال قدمت لهم الوظيفة. ويحصل المهاجرون المقبولون في السويد على حقوق متساوية مع الآخرين ويمكنهم الاستفادة التامة من الإعانات الاجتماعية. ويمكن على الفور جمع شمل العائلة (يمكن لأفراد العائلة اصطحاب العامل وإذا كانت مدة ترخيص عمله ستة أشهر على الأقل، يُمنح أفراد عائلته حق دخول سوق العمل). ويستفيد المهاجرون العاطلون عن العمل والذين لديهم ترخيص عمل، من مهلة ثلاثة أشهر (اعتباراً من تاريخ فقدانهم لعملهم) ليجدوا عملاً جديداً. ويحق للطلاب الأجانب كذلك تغيير وضعهم القانوني والحصول على ترخيص عمل.

المصدر: OECD: International Migration Outlook 2009 (Paris).

الدين. ويطل التمييز الديني المنهجي، حيثما يوجد، جميع جوانب الحياة ولا يقتصر على الاستخدام والمهنة. ولا يتناول هذا القسم الحالات التي لم تشهد تغييراً يذكر. لكن الاتجاه الذي يمكن رصد في السنوات الأربع الأخيرة هو تزايد التمييز على أساس الدين في الاستخدام مقترناً بالخوف من هجرة اليد العاملة التي تحدث في سياق من انعدام الأمن الاقتصادي والاجتماعي. ولم يتخذ سوى القليل من التدابير الهادفة إلى معالجة هذه المخاوف والتصرفات التمييزية.

١٥٤. وهناك اتجاه آخر هو الارتفاع العام في عدد حالات التمييز الديني التي أبلغ عنها إلى اللجان المعنية بالمساواة. ففي الولايات المتحدة، سجلت لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص ارتفاعاً في عدد الشكاوى من التمييز الديني من ٢٨٨٠ حالة عام ٢٠٠٧ إلى ٣٣٨٦ حالة عام ٢٠٠٩. وارتفع كذلك عدد الشكاوى من التمييز الديني،

الحركة أقله، نتيجة للعولمة الاقتصادية. وتجلب قوى عاملة متنوعة رؤية ومجموعة أوسع من الأفكار ويمكنها تعزيز المرونة والتكيف. وأشارت دراسة أجراها الفريق الأوروبي لاختبار الأعمال إلى أن الشركات تعترف اليوم بشكل متزايد بالصلة التي تربط بين التنوع والابتكار، وأن ٣٦ في المائة من الشركات المستطلعة عام ٢٠٠٨ أقرت بالصلة بين التنوع والابتكار، مقابل ٢٦ في المائة عام ٢٠٠٥.^{١١٢}

التمييز القائم على الدين

مظاهر متزايدة من التمييز الديني

١٥٣. شهدت السنوات الأربع الأخيرة على ما يبدو تزايداً في عدد النساء والرجال الذين يعانون من التمييز على أساس

^{١١١} انظر:

^{١١٢} انظر: EEOC: معلومات متوفرة على الموقع: www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/religion.cfm, آخر مراجعة بتاريخ ٢١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١١.

European Commission: Diversity Management in 2008: Research with the European Business Test Panel (Brussels, 2008), p. 4.

الإطار ١٧-٢ مواثيق التنوع

انضمت اسبانيا عام ٢٠٠٩ إلى بلدان أخرى مثل بلجيكا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا والسويد في تطبيق "ميثاق التنوع". وتشكل مواثيق التنوع واحدة من آخر المبادرات الهادفة إلى تشجيع تنوع القوى العاملة. وتلتزم الشركات عند توقيعها بشكل طوعي على الميثاق، بأن تعزز المبادئ الأساسية المتمثلة في المساواة واحترام حق الجميع في الاندماج في مكان العمل، وأن تلتزم بهذه المبادئ من خلال وضع سياسات خاصة لتشجيع بيئة عمل تشمل الجميع وتخلو من الأحكام المسبقة والتمييز ضد الأقليات.

المصدر:

European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Diversity Charters. Available at <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=915&langId=en>; and European Institute for Managing Diversity, Diversity Charter, available at www.iegd.org/englishok/charter.html, accessed 9 Nov. 2010.

حرية عدم الكشف عن الديانة

١٥٦. يتضمن حق الوقاية من التمييز على أساس المعتقد الديني حق العامل بعدم الكشف عن معتقده الديني لصاحب العمل أو السلطات. وقد يعيق فرض الكشف عن الدين على العمال، إمكانية نفاذهم إلى العمالة. وفي حال كان للاعتبارات الدينية تأثير على قرارات الترقية والأجر والاستبقاء في الوظائف وغيرها من القرارات المتعلقة بالعمالة، فقد يتعرض بعض العمال للإجحاف وحتى للوصم. وتحمي التطورات القانونية الحديثة في أوروبا حق عدم الكشف عن المعتقد الديني. وعلى سبيل المثال، حكمت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في قضية الكسندريديس ضد اليونان، أن اليونان انتهكت مبدأ الحرية الدينية حين طلبت إلى المحامين الجدد الكشف عن ديانتهم في إطار عملية اعتمادهم كمحامين. واعتبرت المحكمة نفسها عام ٢٠١٠ أن إدراج تركيا خاتمة مخصصة للدين في بطاقات الهوية، هو انتهاك للمادة ٩ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، حتى وإن كان لحاملي البطاقات حرية ترك الخاتمة فارغة.^{١٢١}

إدارة مكان عمل يتسم بالتنوع الديني

١٥٧. في حين ينبغي احترام حق عدم الكشف عن المعتقد الديني، يرغب العمال في الكثير من الحالات في ممارسة حقوقهم المتعلقة بمعتقدهم الديني. وتوفر بعض الهيئات المعنية بالمساواة إرشادات في هذا الصدد. ففي الولايات المتحدة، أصدرت لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص عام ٢٠٠٩، الجزء ١٢ من دليل الامتثال الذي يجمع السوابق القضائية على المستوى الوطني ويحدد موقف اللجنة من هذه المسألة.^{١٢٢} وأصدرت اللجنة، بالإضافة إلى دليل الامتثال، دليلًا عن "أفضل الممارسات"، يوفر إرشادات لأصحاب العمل والعمال بشأن مسألة الدين في مكان العمل.

^{١٢١} انظر:

European Court of Human Rights: *Alexandridis v. Greece*, Application No. 19516/06, press release 21 Feb. 2008; and *Sinan Isik v. Turkey*, Application No. 21924/05, press release 2 Feb. 2010.

^{١٢٢} انظر:

EEOC: Directives Transmittal No. 915.003, 22 July 2008, concerning section 12 of the new Compliance Manual on "Religious Discrimination".

التي قدمت إلى السلطة العليا لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة في فرنسا، من ٧٩ حالة عام ٢٠٠٧ إلى ٣٠٣ حالات عام ٢٠٠٩.^{١٢٣} وأظهرت دراسة حديثة أجرتها وزارة العمل والتقاعد في المملكة المتحدة أن المسلمين يواجهون صعوبات في مجال العمالة، أيًا كانت المجموعة العرقية التي ينتمون إليها.^{١٢٤} وكشف استطلاع أجراه الاتحاد الأوروبي بشأن الأقليات والتمييز وتناول ١٤ دولة عضواً، نسبة مرتفعة من التمييز تظل نفس المجموعة من السكان.^{١٢٥}

المظاهر الدينية في مكان العمل

١٥٥. يطبق العديد من البلدان تشريعات خاصة لحماية المعتقدات الدينية في العمل. ويتوجب على أصحاب العمل في بعض البلدان مثل كندا^{١٢٦} ونيوزيلندا^{١٢٧} وبيرو^{١٢٨} والولايات المتحدة^{١٢٩}، اتخاذ تدابير لضمان حرية معتقدات العمال وممارساتهم الدينية. ويحظى التعبير عن المعتقدات الدينية في العديد من البلدان الأوروبية، بما فيها بلجيكا والدانمرك وألمانيا وإيطاليا بالحماية بموجب أحكام تحظر التمييز. أما في بلدان أخرى مثل المكسيك وتركيا، فلا يُفرض علىفرادى أصحاب العمل اتخاذ تدابير لحماية المعتقدات الدينية، وتترك لهم حرية القرار في منح العمال وقتاً للصلاة أو إذنًا بارتداء ملابس دينية.^{١٣٠}

^{١٢٣} انظر: HALDE: op. cit., p. 15.

^{١٢٤} انظر:

R. Berthoud and M. Blekesaune: *Persistent employment disadvantage*, Department for Work and Pensions and the Equalities Review, 2007.

^{١٢٥} وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية:

European Union Minorities and Discrimination Survey: Data in Focus Report: Muslims, 2009.

^{١٢٦} القانون الكندي لحقوق الإنسان وقانون الإنصاف في العمالة.

^{١٢٧} القانون النيوزيلندي لحقوق الإنسان، الجزء ٢٨ (٣).

^{١٢٨} انظر:

A. Bronstein: *International and comparative labour law: Current challenges* (Geneva, ILO and Palgrave Macmillan, 2009), p. 154.

^{١٢٩} قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤، الباب السابع (انظر دليل الامتثال الصادر عن لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص).

^{١٣٠} المعلومات الواردة في:

Ius Laboris: *Religious Discrimination in the Workplace*, Jan. 2010.

الحق ارتباطاً لا ينفصم بحماية حرية التعبير، التي يُعتبر أنها تشمل الآراء السياسية على نحو يمكن الأفراد والمجموعات من التأثير على القرارات المتعلقة بالمسائل السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

١٦٢. ويشير الاستقصاء الدولي للألفية، الذي أجرته مؤسسة غالوب، إلى أن التمييز السياسي لا يزال منقشاً في جميع أنحاء العالم، إلى جانب تزايد مستويات التمييز العنصري والقائم على نوع الجنس. ويبدو أن معظم الشكاوى الرسمية المقدمة في هذا الصدد تتعلق بالولاء السياسي، بما في ذلك المحسوبية، في حالات التوظيف أو انقطاع الاستخدام. وهي ممارسة قد تحدث في حالات فردية أو على نحو أكثر منهجية. ومن الصعب أحياناً إثبات الحالات الفردية التي تتعلق بالحصول على وظيفة أو إنهاء الاستخدام. غير أن بعض القوانين، مثل قانون فرز المرشحين لعام ١٩٩١ في الجمهورية التشيكية، الذي كان لا يزال سارياً في عام ٢٠٠٩، يشترط على المتقدمين للوظائف استيفاء شروط سياسية معينة من أجل الحصول على وظائف ومناصب معينة في الخدمة العامة.^{١٦٨}

١٦٣. وفي بعض الأحزاب السياسية، يرتبط الدعم وقبول العضوية ارتباطاً وثيقاً بالهوية العرقية أو اللغوية أو الدينية. وفي هذه الحالات، قد يتقاطع التمييز على أساس الرأي السياسي مع أسباب أخرى للتمييز. ومن الأمثلة على ذلك حالة عُرضت على محكمة الطعن في أيرلندا الشمالية (انظر الإطار ٢-١٩).

١٦٤. وقد يقرن التمييز على أساس الرأي السياسي أيضاً بالتمييز المناهض للعمل النقابي. وفي هذه الحالات، يُتهم النقابيون عادة بالانخراط في أنشطة سياسية غير مقبولة. وقد تناولت لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية حالات عديدة احتجت فيها الحكومات بأن العمال وممثلهم يضطلعون بأنشطة سياسية غير قانونية، في حين أنهم كانوا في الواقع يمارسون حقوقهم النقابية المشروعة.

التدابير التشريعية

١٦٥. يطبق العديد من البلدان تشريعات تحظر التمييز على أساس الرأي السياسي. وتشير معظم هذه الأحكام التشريعية إلى الرأي أو المعتقدات السياسية، في حين تشير أحكام أخرى إلى الانتماء السياسي. ففي كندا على سبيل المثال، يُعرّف المعتقد السياسي بأنه الاعتقاد بنوابت حزب سياسي مسجل على نحو يُستدل عليه بالعضوية أو التبرع أو المشاركة المفتوحة النشطة في الحزب المعني.^{١٦٩} أما في كرواتيا، فينص قانون مكافحة التمييز، الصادر في أيار/مايو ٢٠٠٩، على حماية وتعزيز المساواة باعتبارها القيمة الأسمة بين قيم النظام الدستوري في جمهورية كرواتيا، وينظم هذا القانون، من جملة أمور أخرى، الحماية من

١٥٨. ويشير الدليل إلى ضرورة تحديد سياسات واضحة بشأن التوقف عن العمل لممارسة الشعائر الدينية، وتطبيق هذه السياسات على نحو ثابت. كما ينصح الدليل الموظفين بذكر ممارساتهم الدينية في بداية علاقة الاستخدام، بحيث يتم الإخطار مسبقاً بأي وقت يحتاجونه لممارسة الشعائر الدينية. ويشدد الدليل على أهمية الحوار الدائم في تذليل الصعوبات التي قد تنشأ في هذا الصدد.

١٥٩. وعلى غرار ذلك، أصدرت لجنة المساواة وحقوق الإنسان في المملكة المتحدة سلسلة من الأدلة لأصحاب العمل والعمال تهدف إلى تفسير قانون المساواة لعام ٢٠١٠.^{١٦٢} وتتناول هذه المبادئ التوجيهية مسألة قواعد اللباس وتشدّد على الحاجة إلى تبرير موضوعي لتطبيقها.^{١٦٤} وتوضّح المبادئ التوجيهية أن قانون المساواة لا يفرض ترتيبات معقولة لممارسة الشعائر الدينية، لكنه ينص على أنه في حال قرر صاحب العمل اتخاذ ترتيبات لأوقات العمل يستفيد منها بعض الموظفين من أجل ممارسة شعائرهم الدينية، لا بد عندها من تطبيق هذا القرار على قدم المساواة على الموظفين من جميع الأديان.^{١٦٥}

١٦٠. وأصدرت المنظمة الفرنسية لأصحاب العمل "IMS Entreprendre pour la Cité"، دليلاً لإدارة التنوع الديني في مكان العمل. ويُسهّل الدليل بشرح الإطار القانوني الفرنسي بشأن التمييز الديني في مكان العمل، ثم يشرح القيود الغذائية في مختلف الأديان ويوفر جدولاً زمنياً بالأعياد الدينية فضلاً عن وصف لمختلف أشكال اللباس الديني. ويشكل هذا الدليل السريع أداة مفيدة لأصحاب العمل، يساعدهم في فهم بعض الممارسات والقيود الدينية وكيفية إدارة مكان عمل يتسم بالتنوع إدارة فعالة.^{١٦٦}

التمييز على أساس الرأي السياسي

١٦١. تشمل الحماية من التمييز على أساس الرأي السياسي عموماً الأشخاص في أنشطتهم المعارضة للمبادئ السياسية القائمة، أو التي تتم ببساطة عن رأي مخالف.^{١٦٧} ويرتبط هذا

^{١٦٢} انظر:

Equality and Human Rights Commission: Equality Act guidance downloads, available at <http://equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/new-equality-act-guidance/equality-act-2010-guidance>, last accessed 21 Jan. 2011.

^{١٦٤} انظر:

Equality and Human Rights Commission: "What equality law means for you as an employer: Managing workers", Vol. 5 of 7, July 2010, p. 22.

^{١٦٥} انظر:

Equality and Human Rights Commission: "What equality law means for you as an employer: Working hours, flexible working and time off", Vol. 2 of 7, July 2010, p. 30.

^{١٦٦} انظر:

IMS Entreprendre pour la Cité: *Gérer la diversité religieuse*, Guide pratique, Mar. 2009.

^{١٦٧} مكتب العمل الدولي: *المساواة في الاستخدام والمهنة*، دراسة استقصائية عامة أجرتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والنوصيات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة والسبعون، جنيف، ١٩٨٨، الفقرة ٥٧.

^{١٦٨} قانون ٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١ يحدد شروطاً إضافية لشغل مناصب معينة في هيئات الدولة ومنظمات جمهورية تشيكوسلوفاكيا الاتحادية والجمهورية التشيكية والجمهورية السلوفاكية.

^{١٦٩} قانون حقوق الإنسان، الفصل ١٢-١٢.

الإطار ٢-١٨

ممارسات تمييزية في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
في الدخول إلى الأحزاب السياسية والخدمة العامة

رأى المقرر الخاص المعني بحرية الدين والمعتقد، التابع لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، أن الأقليات الدينية في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية تواجه معوقات أمام الانضمام إلى الحزب السياسي الوحيد في البلد. ويُطلب من المسيحيين الراغبين في الالتحاق بهذا الحزب السياسي التوقيع على إعلان يتخلون فيه عن دينهم. ويرى المقرر أن هذه الممارسات "تقف حاجزاً ولو غير مرئي أمام دخول الأقليات الدينية إلى الخدمة العامة واستفادتها من الترقية وتحول دون مشاركتها الفعلية في صنع القرار".

المصدر: المقرر الخاص المعني بحرية الدين والمعتقد، الوثيقة A/HRC/13/40/Add.4، ٢٠١٠.

ويشمل هذا التمييز محدودية فرص الوصول إلى أنواع معينة من الوظائف وفجوات الأجور بالمقارنة مع الفئات السكانية الأخرى^{١٣٣}. كما توجد فروق هامة بين الطوائف في ميدان التحصيل العلمي^{١٣٤}.

١٦٩. وقد اعترفت وزارة المالية في نيبال، عام ٢٠٠٨، بما تعانيه طائفتا الداليت والماديشي من تمييز ثقافي واقتصادي^{١٣٥}. فهناك مسافة حسية يتعين على الداليت عدم تخطيها خلال العمل مع زملائهم من الطوائف الأرفع مقاماً، على الأقل في المناطق الريفية، إذ لا يجوز أن تآكل الفئات أو تشربا من نفس الإناء لتفادي "التلوث"^{١٣٦}. وتحد التصورات الاجتماعية عن طوائف معينة من فرص توظيف أفرادها وتعرضهم للإهانة في حياتهم اليومية والمهنية.

١٧٠. وأجرى المعهد الهندي لدراسات الداليت دراسة ميدانية سلطت الضوء على ما يتعرض له أفراد الطوائف الدنيا من تمييز في ممارسات التوظيف في القطاع الخاص في الهند. ففرص استدعاء مرشح مؤهل يحمل اسماً يدل على انتمائه إلى الداليت إلى مقابلة عمل، تبلغ ثلثي فرص استدعاء مرشح من الطائفة الهندوسية الأرفع، أما فرص استدعاء مرشح مؤهل مسلم إلى مقابلة عمل فتبلغ ثلث فرص نظيره من الطائفة الهندوسية الأرفع^{١٣٧}.

١٧١. ومع أن نظام الطوائف غير موجود بشكل رسمي في بنغلاديش، فإن الأشخاص الذين يحصرون في مهن معينة ويعيشون في فقر مدقع في مناطق معزولة يتعرضون

للتمييز على أساس المعتقد السياسي أو غيره من المعتقدات^{١٣٨}.

١٦٦. وفي موريشيوس، يشمل قانون تكافؤ الفرص لعام ٢٠٠٨، خطر التمييز على أساس الرأي السياسي مع أنه يعترف بصحة الاعتبارات السياسية لدى تعيين المستشارين الوزاريين أو أعضاء الأحزاب السياسية. وفي صربيا، تنص المادة ٢٥ من قانون حظر التمييز لعام ٢٠٠٩ على حظر التمييز ضد فرد أو مجموعة من الأفراد على أساس المعتقدات السياسية أو الانتماء أو عدم الانتماء إلى حزب سياسي أو نقابة ما^{١٣٩}.

التمييز على أساس الأصل الاجتماعي

١٦٧. تُطرح مشكلة التمييز على أساس الأصل الاجتماعي عندما يفرض انتماء الفرد إلى طبقة أو فئة اجتماعية مهنية أو طائفة معينة، إلى تحديد وضعه المهني أو التأثير عليه، سواء بحرمانه من فرص الوصول إلى وظائف أو أنشطة معينة، أو على العكس بتفضيله لشغل وظائف معينة. ومع أن مصادفة حالات سافرة من هذا النوع قد تقلصت في يومنا هذا، فقد تستمر أشكال التحيز والتفضيل على أساس الأصل الاجتماعي حتى لو اختفت الأشكال الثابتة من التمييز الطبقي. وحتى في المجتمعات المنفتحة، حيث يشجع الحراك الاجتماعي، لا تزال هناك عدة ظواهر تعرقل التكافؤ التام في الفرص بين مختلف الفئات الاجتماعية، على الرغم من اتخاذ تدابير لتعزيز الحراك والفرص^{١٤٠}.

التمييز على أساس الطائفة

١٦٨. لا يزال التمييز على أساس الطائفة من أكثر أنواع التمييز انتشاراً بالنسبة لسكان طائفة الداليت في جنوب آسيا.

^{١٣٠} قانون مكافحة التمييز، ٢٠٠٩.

^{١٣١} انظر:

Ministry of Labour and Social Policy of the Republic of Serbia/UNDP: Law on the Prohibition of Discrimination, unofficial translation solicited by UNDP Serbia in the framework of the project "Support to the Implementation of Anti-discrimination Legislation and Mediation in Serbia", متاح على قاعدة بيانات NATLEX لمنظمة العمل الدولية.

^{١٣٢} انظر:

ILO: Equality in employment and occupation, op. cit., Ch. I: Scope of the Convention as regards individuals, definition and grounds of discrimination.

^{١٣٣} انظر:

ILO: Discrimination at Work in Asia, DECLARATION fact sheet, 2007.

^{١٣٤} انظر:

T. Ito: "Caste discrimination and transaction costs in the labour market: Evidence from rural North India", in *Journal of Development Economics* 88 (2009), pp. 292-300.

^{١٣٥} وزارة المالية: الخطاب المتعلق بميزانية السنة المالية ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الملقى أمام الهيئة التشريعية - البرلمان في ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، الصفحة ٥.

^{١٣٦} انظر:

ILO: Dalits and labour in Nepal: Discrimination and forced labour (ILO Nepal, 2005), p. 41.

^{١٣٧} انظر:

S. Thorat, P. Attewell and F. F. Rizvi: Urban labour market discrimination, Indian Institute of Dalit Studies, Working Paper Series Vol. III, No. 1 (2009), p. 1.

الإطار ٢-١٩

التمييز المتعدد: التمييز على أساس المعتقد السياسي والتمييز الديني

كثيراً ما تتطوي الشكاوى المتعلقة بالتمييز السياسي على إشارات إلى التمييز الديني، وتبلغ من ثم حد التمييز المتعدد. ففي حالة أندروز وأشخاص آخرين ضد مؤسسة مكدونالد (مراجع حسابات الحكومة المحلية)، وهي الحالة الوحيدة من الحالات الثلاث المقدمة من أيرلندا الشمالية، التي جرى استعراضها وصدر إذن باستئنافها، أفاد القاضي في ملاحظاته الختامية بما يلي:

"لأسباب المذكورة أدناه، أخلص إلى أن قرار تعيين السيد كونور رئيساً تنفيذياً قد تأثر باعتبارات خارجة عن الموضوع، تتعلق بمعتقد الديني أو رأيه السياسي الفعلي أو المتصور. وهناك دليل واضح على التصويت الحزبي. فكما سُجِّل أعلاه، لم يعط أي عضو يُتصور أنه يدين بالمعتقد البروتستانتي و/أو ينتسب إلى الحزب الاتحادي صوته للسيد مكسورلي في الجولة الأخيرة من التصويت في ٣ شباط/فبراير ٢٠٠٠، في حين أن جميع الأعضاء الذين يدينون على ما يعتقد بالمعتقد البروتستانتي أو ينتسبون إلى الحزب الاتحادي صوتوا لصالح السيد كونور في الجولة الثالثة (الأخيرة) من التصويت".

الإطار ٢-٢٠

التمييز السياسي والمناهض للعمل النقابي في فيجي

في عام ٢٠١٠، تناولت لجنة الحرية النقابية قضية تتعلق بفصل الحكومة الفيجية في عام ٢٠٠٨ مدير مدرسة يشغل أيضاً منصب رئيس نقابة المعلمين الفيجية. فقد أنهت الحكومة عقد عمل المدير، رداً على خطاب تأييد لإطلاق حركة الديمقراطية، ألقاه المدير في مقر النقابة المذكورة بصفته رئيسها، ووجهت إليه ثلاث تهم تتعلق بانتهاك مدونة سلوك الخدمة العامة في فيجي بموجب قانون الخدمة العامة. واحتجت الحكومة بأن فصل المدير من عمله كان ضرورياً لأن مدونة السلوك تنص على عدم السماح بالمشاركة في الأنشطة السياسية دون موافقة مسبقة من أمين الخدمة العامة. غير أن اللجنة لاحظت في قرارها أن العمال ومسؤولي النقابات العمالية يتمتعون بالحق في حمايتهم من أفعال التمييز المناهض للعمل النقابي، بما في ذلك الفصل وخفض الرتبة والنقل وغير ذلك من التدابير المجحفة.

علاوة على ذلك، أشارت اللجنة إلى ضرورة حماية مسؤولي النقابات العمالية من الفصل لحماية حق المنظمات العمالية في انتخاب ممثليها بحرية تامة. وخلصت اللجنة بشكل عام إلى عدم جواز حظر الأنشطة السياسية للمنظمات النقابية، لما هنالك من تدخل بين مصالح النقابات والسياسات الحكومية، في حين ينبغي كفالة الحق في حرية التعبير لتمكين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من ممارسة حريتهم النقابية. وبما أن واجب منع أفعال التمييز المناهض للعمل النقابي يقع على عاتق الحكومة، وإذا كان مدير المدرسة يعرب عن آرائه التي تندرج في إطار حرية التعبير المحمية خارج نطاق علاقة العمل، فقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تعيد المدير المفصول إلى عمله.

المصدر:

ILO: 358th Report of the Committee on Freedom of Association, Governing Body, 309th Session, Nov. 2010, GB.309/8, paras 523-558.

والعمل وبإمكانية اعتماد إجراءات إيجابية في القطاع الخاص. وقد اعتمد البلد أيضاً نظام الحصص لأفراد الطوائف المصنفة في القطاع العام كخطوة إضافية للقضاء على التمييز. فضلاً عن ذلك، اعتمد مخطط العمل للحساب الخاص لإعادة تأهيل الزباليين اليتيميين، بهدف استئصال ممارسة حصر طوائف معينة في الأعمال الوضيعة^{١٤٠}.

١٧٣. وهناك مثال آخر على المعاملة المتميزة على أساس الأصل الاجتماعي، وهو يتعلق بالأشخاص المنحدرين من المجتمعات الريفية. ففي الصين، جرى تطبيق قوانين جديدة على مدى الأعوام الأربعة الماضية بهدف تحسين وضع العمال المهاجرين الداخليين في الأرياف. وقد أقرّ قانون النهوض بالعمالة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، كي يضع حداً للتمييز ضد العمال المهاجرين الداخليين. وللمرة الأولى ينصّ هذا القانون على ضرورة إعطاء المهاجرين الداخليين

لمعاملة تشبه تلك التي تتعرض لها الطوائف المنبوذة^{١٣٨}. ومن الأمثلة على ذلك أفراد جماعات الميمال، الذين يعملون في صيد السمك، والكوليين الذين يعملون في مزارع الشاي، والبيدي الذين يمتنون إغواء الأفاعي^{١٣٩}.

التطورات السياسية والتشريعية

١٧٢. اعتمدت الهند العديد من المخططات، كالمناح التعليمية والإعانات الحكومية والقروض، بهدف تحسين الوضع التعليمي والاقتصادي للطوائف المصنفة. وتتضمن خطة خمسية جديدة (٢٠٠٧-٢٠١٢) أيضاً هدف القضاء على التمييز على أساس الأصل الاجتماعي. كما تعترف هذه الخطة بدور التشريعات الشاملة في حماية الحق في التعليم

^{١٣٨} انظر:

Government of People's Republic of Bangladesh, General Economics Division: *Bangladesh: Unlocking the potential - National Strategy for Accelerated Poverty Re-education*, 16 Oct. 2005, p. 160.

^{١٣٩} المرجع نفسه.

^{١٤٠} مكتب العمل الدولي: المعلومات مستقاة من الملاحظة الفردية الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، والمنشورة عام ٢٠١٠ بشأن تطبيق الهند (التصديق: ١٩٦٠) اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

في الأرياف نفس حقوق العمل التي يتمتع بها نظراؤهم العاملون في المناطق الحضرية، وعلى أحقية العاملين الذين يمكنون في المدينة أكثر من ستة أشهر في الحصول على إعانات البطالة وغيرها من الخدمات التي تقدمها الحكومة المحلية^{١٤١}.

التمييز على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية

١٧٤. يقدّر برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بأن عدد المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز قد بلغ ٣٣,٣ مليون شخص حول العالم في عام ٢٠٠٩، يُضاف إلى ذلك في المتوسط ٢,٦ مليون إصابة جديدة سنوياً^{١٤٢}. وغالبية المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية (٩٠ بالمائة منهم) من الأشخاص في سن العمل، يمارسون عملاً ما^{١٤٣}.

تهميش المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز

١٧٥. تعدّ مظاهر الوصم الاجتماعي للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية وما يتعرضون له من تمييز من القضايا الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان والتنمية التي تؤثر تأثيراً مباشراً على مكان العمل. ويمكن أن يؤدي التمييز على أساس الإصابة الحقيقية أو شبهة الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية إلى تعذر حصول هؤلاء الأشخاص على فرص العمل، وقد يؤدي إلى فقدان العاملين منهم مصدر كسب عيشهم. كما يفرض هذا النوع من التمييز على عوزوف الأشخاص عن طلب التدابير الوقائية، كالفحص الطوعي للتحقق من الإصابة بالفيروس، فضلاً عن خدمات العلاج والرعاية والدعم اللازمة لوقف انتشار المرض وتخفيف وطأته^{١٤٤}.

١٧٦. وفي الهند على سبيل المثال، كثيراً ما يُحرم طالب الوظيفة من فرصة تعيينه إذا ثبتت إصابته بالفيروس، وقد يُهَيء عقد الشخص المصاب بالفيروس إذا انكشفت إصابته بعد توظيفه. ويتفشى التمييز أيضاً بأشكال أقل ظهوراً،

^{١٤١} انظر:

ITUC: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China*, Report for the WTO General Council Review of the trade policies of the People's Republic of China, Executive Summary, Geneva, 21 and 23 May 2008, p. 12.

^{١٤٢} برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز:

UNAIDS Report on the global AIDS epidemic (Geneva, 2010), pp. 16, 23.

^{١٤٣} انظر:

ILO: *Saving lives, protecting jobs: International HIV and AIDS Workplace Education Programme*, SHARE (Strategic HIV and AIDS Responses in Enterprises) (Geneva, 2008), p. 3.

^{١٤٤} انظر:

OHCHR and UNAIDS: *Handbook on HIV and Human Rights for National Human Rights Institutions* (Geneva, 2007), p. 10.

كخفض الرتب الوظيفية التدريجي للموظف المصاب بالفيروس أو عزله اجتماعياً أو فعلياً و/أو مطالبة العاملين المصابين بالفيروس بعدم الحضور إلى العمل رغم إبقائهم على جدول الرواتب^{١٤٥}. وقد تُدخل تغييرات على المتطلبات الوظيفية لفرض أعباء إضافية على هؤلاء الأشخاص وحملهم على ترك وظائفهم^{١٤٦}. وقد يُحرم العاملون المصابون بالفيروس من المرونة الوظيفية لأسباب إنسانية (كترتيبات العمل المرنة) ومن الإعانات التي يحصل عليها الموظفون المصابون بأمراض أخرى، كدفع استحقاقات الأرامل.

اختبار الكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية وفرض المتقدمين للوظائف

١٧٧. كثيراً ما يتخذ التمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل شكل فحص إلزامي للكشف عن الإصابة بالفيروس، ويجري هذا الفحص عادةً للتحقق من عدم إصابة المتقدمين للوظائف والعاملين بهذا الفيروس. وتشمل الأشكال الأخرى للفحص التمييزي إجراء الفحوص في ظروف لا تستند إلى الخيار الطوعي حقاً ولا تقوم بالتالي على الموافقة المستنيرة، أو لا تضمن سرية نتائج الفحوص. ويمكن كذلك اللجوء إلى الفرز التمييزي الذي يتخذ عادةً شكل أسئلة تهدف إلى تحديد مدى استعداد العاملين لإتباع سلوكيات تتسم بمخاطر عالية أو اتباعهم أنماط معيشة قد تؤدي إلى الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. وهذا النوع من الفرز يمكن أن يؤدي بدوره إلى التمييز على أساس الأفكار النمطية المرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية. وقد أظهرت دراسة كلفت منظمة العمل الدولية بإجرائها في شرق آسيا أن بعض أصحاب العمل يجرون فحوصاً "طوعية" لكنهم في الوقت ذاته لا يوظفون الأشخاص الذين يرفضون الخضوع لهذه الفحوص "بارادتهم".

١٧٨. وتتصو توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، على ضرورة أن يكون اختبار الكشف عن الإصابة بالفيروس طوعياً على الدوام وأن تسبقه وتليه مشورة وألا يُجرى هذا الفحص أبداً لأسباب تتعلق بالتوظيف. وينبغي الحفاظ على سرية جميع المعلومات المتعلقة بالفيروس. كما ينبغي أن تحترم جميع برامج فحص الإصابة بالفيروس المبادئ التوجيهية الدولية المتعلقة بالسرية والمشورة والموافقة، وينبغي ألا يشكل هذا الفحص تهديداً لفرص التوظيف أو الحفاظ على الوظيفة أو الأمن الوظيفي أو فرص التقدم في العمل. وعندما يُجرى فحص طبي يتعين أن يكون غرضه تقييم أهلية الشخص للاضطلاع بالمهام المرتبطة بالوظيفة المعنية.

^{١٤٥} انظر:

N. Maske and S. M. Khare: *HIV and AIDS and human rights: An indian perspective*, Social Science Research Network eLibrary (2009), p. 9.

^{١٤٦} انظر: OHCHR and UNAIDS, op. cit., p. 10.

الإطار ٢-٢١

لِمَ ينبغي أن أوظف شخصاً مصاباً بفيروس نقص المناعة البشرية؟

خلصت دراسة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أجريت عام ٢٠٠٨ وشملت كلا من إستونيا وجورجيا والاتحاد الروسي وأوكرانيا وأوزبكستان، إلى أن المشاركين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز يبدون درجة مرتفعة من الحساسية إزاء احتمال تعرضهم للتمييز في مكان العمل. وأفاد جميع المشاركين تقريباً بأن الحصول على عمل سيكون مستحيلاً فيما لو كشفوا عن إصابتهم بالفيروس أو المرض أثناء عملية التقدم للوظيفة. وأبدى العديد منهم عزوفاً عن البحث عن عمل خشية التعرض للرفض، مسلمين أمرهم للبطالة أو للعمل في القطاع غير المنظم. وقالت امرأة مثقفة مصابة بالفيروس إن إصابتها بالفيروس إما ستحول دون توظيفها أساساً أو ستفضي بها إلى عمل يدوي متدن. وأفصح أصحاب العمل المشاركون عن تفضيلهم تعيين شخص سليم فيما لو خُيروا بين شخصين أحدهما مصاب بالفيروس والآخر غير مصاب به. وتساءل صاحب عمل من جورجيا قائلاً "لِمَ ينبغي أن أوظف شخصاً مصاباً بفيروس نقص المناعة البشرية وأنفق عليه أكثر حين أستطيع توظيف شخص آخر؟". ونظراً لهذا التمييز، أفصح العديد من الأشخاص المصابين بالفيروس أنهم قد يعتمدون على إخفاء إصابتهم وتقديم شهادات صحية مزورة عندما يطلبها صاحب العمل، أو دفع رشاوى لإخفاء حقيقة إصابتهم بالفيروس.

المصدر:

ILO AIDS and UNDP [Bratislava Regional Centre]: *Living with HIV in Eastern Europe and the CIS: The Human Cost of Social Exclusion* (Bratislava, 2008).

التطورات القانونية الأخيرة والتغيرات المتوقعة

١٧٩. أدرج البرلمان الناميبي الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ضمن أسباب التمييز المحظورة في التعديلات التي أدخلها على قانون العمل في عام ٢٠٠٧. وتحظر القوانين في جزر البهاما وجنوب أفريقيا وزمبابوي وملاوي لجوء أصحاب العمل إلى الفحص الإلزامي للمتقدمين إلى الوظائف للكشف عن الإصابة بالفيروس^{١٤٧}. وقد اعتمدت حكومة فيجي قانون علاقات الاستخدام (رقم ٣٦) في ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، وهو يحظر صراحة التمييز في مكان العمل على أساس الإصابة الفعلية أو المفترضة بفيروس نقص المناعة البشرية ويصنف كجريمة، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، أن يشترط للتوظيف الفرز أو الفحص الإلزامي للكشف عن الإصابة بهذا الفيروس أو الأمراض المنقولة جنسياً و/أو فرز المرشحين على أساس السلوكيات التي تنطوي على مخاطر. ورغم هذه التطورات القانونية الإيجابية، فإن ٣٣ في المائة من البلدان التي قدمت تقارير إلى برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عام ٢٠٠٨، أفادت بغياب أي حماية قانونية من التمييز المتعلق بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

١٨٠. وقبل اعتماد التوصية رقم ٢٠٠، أحرز تقدم هام في مجال حماية حقوق الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل، وذلك بفضل مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز ومكان العمل لعام ٢٠٠١، التي تحدد ١٠ مبادئ رئيسية تشمل عدم التمييز والحق في استمرار علاقة الاستخدام وحظر اختبار الكشف الإلزامي عن الإصابة بالفيروس وفرز المرشحين على هذا الأساس لأغراض التوظيف. ومنذ عام ٢٠٠٧، اعتمدت بلدان منها الهند وسري لانكا سياسات وطنية تتضمن هذه المبادئ.

دور الشركاء الاجتماعيين

١٨١. تضطلع رابطات أصحاب العمل، بدعم من المنظمة الدولية لأصحاب العمل، بدور قيادي وتوعوي في القضايا المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، فضلاً عما تقدمه لأعضائها من إرشادات ودعم عملي. فقد ساعد اتحاد أصحاب العمل في بربادوس، على سبيل المثال، وزارة العمل على صياغة مدونة وطنية لمكان العمل، وما فتئ يزود أعضائه بالمواد التدريبية والإرشادات.

١٨٢. وتشدّد منظمات العمال بدورها على الدور المهم لمكان العمل في مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ويضطلع الاتحاد الدولي لنقابات العمال بتنسيق برنامج النقابات العالمي للإيدز، الذي يعزز الجهود العالمية للتوعية بهذه المسألة ويدعم المبادرات المحلية المعنية بها. وقد حضّ وفد نقابي، مدعوم من الاتحاد، المؤتمر الدولي المعني بالإيدز لعام ٢٠٠٨، على التصدي لبعدي مكان العمل وسوق العمل فيما يتصل بهذا الوباء^{١٤٨}. كما اعتمد المؤتمر العالمي الثاني للاتحاد الدولي لنقابات العمال في فانكوفر (٢٠٠٨-٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٠) قراراً بشأن مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

١٨٣. وتشمل مبادرات الشركاء الاجتماعيين الاجتماع المشترك بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال - المنظمة الإقليمية الأفريقية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، لبناء القدرات في ما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وقد استضافته منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأوغندية. وفي غانا، تعاضدت منظمات الشركاء الاجتماعيين في تنفيذ مشروع معني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وبالتعاون مع مؤتمر العمل الكندي،

^{١٤٨} انظر:

ITUC: *Report on activities of the Confederation for the period 2006 to 2009*, 2nd World Congress, Vancouver, 21-25 June 2010, p. 88.

^{١٤٧} برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، مرجع سابق، الصفحة ٧٧.

المائة من فقراء العالم هم من الأشخاص ذوي الإعاقة^{١٥٤}، في حين قدرت الأمم المتحدة أن ٨٠ في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان النامية يعيشون في دائرة الفقر، والعديد منهم يقيمون في المناطق الريفية^{١٥٥}.

استفادة محدودة من التعليم والتدريب المهني

١٨٧. قد يكون الأشخاص الذين يولدون معوقين معرضين للاستبعاد منذ صغرهم. وبحسب منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، يعاني الأطفال من ذوي الإعاقة تحديات عديدة في مجال التعليم، بما في ذلك التمييز المؤسسي والوصم والإهمال، في صفوف الدراسة وداخل المجتمع المحلي وفي منازلهم. وتدل الأرقام المتوفرة على أن ما يقارب ١٥٠ مليون طفل في العالم يعانون من الإعاقات ويعيش أربعة من كل خمسة أطفال من ذوي الإعاقات في البلدان النامية^{١٥٦}. وبما أن التعليم عامل أساسي من العوامل المؤثرة على آفاق العمل المستقبلي، قد تقضي فرص التعليم المحدودة حكماً إلى صعوبات مستقبلية في سوق العمل.

١٨٨. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأشخاص من ذوي الإعاقات وإن كانوا يمتلكون القدرات اللازمة لكسب عيش كريم، لا يستفيدون في أغلب الأحيان من فرص متساوية في الحصول على التدريب المهني^{١٥٧}. ففي فيتنام على سبيل المثال، يوجد ما يقارب مليون شخص من ذوي الإعاقات يمكن أن يستفيدوا من التدريب المهني، لكن مقدمي التدريب قلائل ومعظمهم متواجد في المناطق الحضرية. ونتيجة لذلك، لا يتلقى سوى ٥٠٠٠ أو ٦٠٠٠ شخص من ذوي الإعاقات تنمية ملائمة لمهاراتهم^{١٥٨}. كذلك، وفي العديد من البلدان، لا يستفيد العمال الذين يصابون بإعاقات دائماً من برامج إعادة التأهيل المهني والعودة إلى العمل.

عدم توفير تكيف معقول لنوعي الإعاقة

١٨٩. إن عدم توفير ترتيبات ملائمة في العمل ومكان العمل، المعروفة كذلك بتعبير "التكيف الملائم"، يعتبر على نحو متزايد شكلاً غير مقبول من التمييز في العمالة^{١٥٩}.

اضطلعت المنظمة الإقليمية للاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ بدراسة استقصائية بين منتسبيها بشأن استجابات النقابات للقضايا المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وعقدت مؤتمراً للاتفاق على استراتيجية إقليمية تشمل الترويج لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية.

التمييز على أساس الإعاقة

تفشي مظاهر عدم المساواة في العمالة

١٨٤. يعاني ٦٥٠ مليون شخص في العالم تقريباً، أو ما يناهز ١٠ في المائة من سكان العالم، من أشكال مختلفة من الإعاقات الجسدية أو الحسية أو الفكرية أو العقلية. ومن بين هؤلاء هناك أكثر من ٤٧٠ مليون شخص في سن العمل^{١٨٥}. وكشف استطلاع شهري تجريه وزارة العمل في الولايات المتحدة أن نسبة البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة تصل إلى ١٦,٢ في المائة مقارنة بنسبة ٩,٢ في المائة لدى الأشخاص غير المعوقين^{١٨٦}. وفي السويد بلغت نسبة المستخدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة ٦٢ في المائة عام ٢٠٠٨، مقارنة بنسبة ٧٥ في المائة من الأشخاص غير المعوقين^{١٨٧}. وتجعل الفوارق الوطنية في تعريف الإعاقة ووسائل الإحصاء، المقارنة عملية صعبة لكن الفجوات في مجال العمالة تظهر على نحو ثابت في جميع البلدان.

١٨٥. ويعاني الأشخاص ذوو الإعاقة كذلك من احتمال أكبر لكسب أجور متدنية. وتشير الأرقام في الولايات المتحدة إلى أن الدخل الوسيط للأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل، العاملين بدوام كامل ولسنة كاملة بلغ ٣٤,٢٠٠ دولار أمريكي في عام ٢٠٠٧، مقابل ٤٠,٧٠٠ دولار للأشخاص غير المعوقين^{١٨٨}. وفي جمهورية كوريا، يكسب الأشخاص ذوو الإعاقة أجراً متوسطاً قدره ١٨,٨٠٠ دولار أمريكي سنوياً مقابل ٢٨,٨٠٠ دولار أمريكي للأشخاص غير المعوقين^{١٨٩}.

١٨٦. ويكون الأشخاص ذوو الإعاقة عامة أكثر عرضة للفقر. وتشير مصادر البنك الدولي إلى أن حوالي ٢٠ في

^{١٤٩} استناداً إلى تقدير منظمة الصحة العالمية ووثيقة الأمم المتحدة التوقعات السكانية في العالم: تنقيح ٢٠٠٦.

^{١٥٠} انظر:

European Commission: Report of the EU-US Seminar on Employment of Persons with Disabilities, Brussels, 5-6 Nov. 2009.

^{١٥١} استناداً إلى:

B. Danermark: Report on the employment of disabled people in European countries: Sweden, Academic Network of European Disability experts (ANED) VT/2007/005, 2009, p. 4.

^{١٥٢} انظر:

W. Erickson, C. Lee: 2007 Disability Status Report: United States, (Ithaca, NY, Cornell University Rehabilitation Research and Training Center on Disability Demographics and Statistics, 2008), p. 30.

^{١٥٣} انظر:

Ministry of Labour: Statistics on employment for persons with disabilities, 2007, p. 75.

^{١٥٤} انظر: ILO: Facts on disability and decent work (Geneva, 2009).

^{١٥٥} المرجع نفسه.

^{١٥٦} انظر:

UNESCO: Reaching the marginalized (UNESCO and Oxford University Press, Paris/United Kingdom, 2010), p. 182.

^{١٥٧} استناداً إلى:

ILO: Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities in Southern Africa, Synthesis Report (Geneva, 2007), p. 1.

^{١٥٨} استناداً إلى:

ILO-OHCHR: Report of the Sub-regional Meeting on Disability Legislation: Decent Work for Persons with Disabilities in Asia, Bangkok, 23-24 June 2008, p. 25.

^{١٥٩} انظر:

ILO: Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines (Geneva, 2007), p. 30.

الإطار ٢-٢٢

التكيف المعقول بموجب القانون الخاص بالأمريكيين من ذوي الإعاقات

أقامت لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص دعوى قضائية ضد شركة Sears, Roebuck & Co، صدر فيها حكم في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٩، أفضى إلى أكبر تعويض عرفته اللجنة في تاريخها في إطار قضية واحدة بموجب القانون الخاص بالأمريكيين من ذوي الإعاقات. وكانت اللجنة قد ادعت أن شركة Sears اتبعت سياسة غير مرنة تمثلت في استنفاد الإجازات التعويضية وأنهت عقود عمل الموظفين بدلاً من توفير أشكال معقولة من التكيف مع ظروف إعاقتهم، منتهكة بذلك القانون الخاص بالأمريكيين من ذوي الإعاقات. واستناداً لشروط القرار، سلمت لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص بعض موظفي شركة Sears، الذين أنهت عقودهم في إطار سياسة الإجازات التعويضية، باستمارات شكاوى. وطلبت اللجنة من أصحاب الشكاوى تزويدها بمعلومات عديدة منها معلومات حول درجة إعاقتهم وقدرتهم على العودة إلى العمل في شركة Sears، وما إذا كانت شركة Sears قد قامت بأية محاولة لإعادتهم إلى العمل. واستناداً إلى هذه المعايير، اعتبرت اللجنة أن ٢٣٥ شخصاً مؤهلون للاستفادة من التعويض. وبلغ متوسط التعويض ما يقارب ٢٦,٣٠٠ دولار.

المصدر: لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص، المحكمة تحكم بتوزيع ٦,٢ مليون دولار في إطار قرار التعويض في قضية اللجنة ضد شركة Sears، بيان صحفي، ٥ شباط/ فبراير ٢٠١٠.

مهماً في مجال التشريعات المتعلقة بالإعاقة. واعتمدت بلدان مثل موزامبيق وكازاخستان في السنوات الأخيرة قوانين جديدة للعمل أو عدلت قوانينها السارية لتشمل تدابير تعنى بالأشخاص من ذوي الإعاقات. واعتمدت جمهورية كوريا وشيلي عام ٢٠٠٧ تشريعات خاصة بالإعاقة تحظر التمييز. وأقرت بلدان أخرى مثل تايلند (٢٠٠٧) والأردن (٢٠٠٧) وإسبانيا (٢٠٠٧) وإثيوبيا (٢٠٠٨) وماليزيا (٢٠٠٨) وكمبوديا (٢٠٠٩) وفيتنام (٢٠١٠)، قوانين خاصة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات. وقامت بلدان مثل قبرص (٢٠٠٧) والصين بتعديل تشريعاتها الخاصة بالإعاقة وتحسينها. ففي قبرص، عدل قانون الأشخاص ذوي الإعاقات بشكل يضمن تماشيها مع التوجيه الأوروبي 2000/78/EC. ويشكل عبء الإثبات والتزام صاحب العمل بتوفير تكيف معقول في مكان العمل، أبرز التغييرات في القانون المعدل^{١٦٤}. وفي الصين، أضاف تعديل قانون حماية الأشخاص ذوي الإعاقات تفاصيل تتعلق بالدعم المالي المستقر ورعاية صحية أفضل وإعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقات، فضلاً عن سياسات مؤاتية في مجال العمالة والضرائب^{١٦٥}.

تعزيز قابلية استخدام الأشخاص ذوي الإعاقات

١٩٢. قامت الحكومات بمبادرات عديدة في هذا المجال. ففي جامايكا على سبيل المثال، خصصت الحكومة خلال عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، مبلغ ٢٠ مليون دولار جامايكي لمشروع يهدف إلى منح قروض صغيرة للأشخاص ذوي

ويشمل التكيف المعقول ترتيبات وتعديلات على الآلات والتجهيزات وتعديلاً لمضمون العمل، ووقت العمل وتنظيم العمل وتكييف بيئة العمل بشكل يتيح الوصول إلى مكان العمل، مما يسهل استخدام الأشخاص من ذوي الإعاقات^{١٦٠}.

١٩٠. وينجم العديد من شكاوى التمييز، التي يرفعها الأشخاص ذوو الإعاقات عند تخلف أصحاب العمل عن توفير تكيف معقول للموظفين. وتلفت اللجنة الاسترالية لحقوق الإنسان في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، زهاء ٩٨٠ شكاوى تتعلق بالإعاقات، وهو رقم يمثل ٤٣ في المائة من الشكاوى المتلقاة؛ وكان ٤٠ في المائة من هذه الشكاوى يتعلق بالعمالة^{١٦١}. وأشارت لجنة حقوق الإنسان النيوزيلندية إلى أن ٢٦,٨ في المائة من إجمالي الشكاوى المتلقاة عام ٢٠٠٨ كانت تتعلق بالإعاقة، وكان ما يزيد على ٢٧,٧ في المائة منها يرتبط بالعمالة^{١٦٢}. ومن بين ٢٠٦ حالات من التمييز في العمالة رفعت إلى اللجنة الكندية لحقوق الإنسان، كان ١٠٢ حالة منها، أي ٥٠ بالمائة تقريباً متعلقة بالإعاقات، وذلك ما بين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩^{١٦٣}.

جهود مبذولة مؤخراً لتوفير حماية قانونية ملائمة

١٩١. يعتبر دخول اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات، حيز التنفيذ عام ٢٠٠٨، تقدماً

^{١٦٠} انظر:

ILO: Code of practice on managing disability in the workplace (Geneva, 2002).

^{١٦١} انظر:

Australian Human Rights Commission: Annual Report 2008–09, pp. 53–67.

^{١٦٢} انظر:

New Zealand Human Rights Commission: 2008 Annual Report of the Human Rights Commission and the Office of Human Rights Proceedings for the year ended 30 June 2008.

^{١٦٣} استناداً إلى:

Canadian Human Rights Commission: "Resolving Disputes: Settlement Examples", available from www.chrc-cdp.ca/disputeresolution_reglementdifferends/se_ee-en.asp, last accessed 21 Jan. 2011.

^{١٦٤} انظر:

European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field: "Cyprus: Legislative developments", in *European Anti-discrimination Law Review*, No. 6/7 (2008), p. 81.

^{١٦٥} انظر:

ILO: Inclusion of people with disabilities in China, Fact Sheet (Geneva, 2009).

التمييز على أساس السن

تزايد الشكاوى المرتبطة بالسن

١٩٥. مع انتشار التدابير الهادفة في سوق العمل إلى زيادة مشاركة العاملين المتقدمين في السن من خلال مراجعة الأحكام المتعلقة بسن التقاعد مثلاً، تظهر دلائل على تنامي الوعي بالتمييز على أساس السن وازدياد التبليغ عنه. ففي الأشهر الثلاثة عشر الأولى من تطبيق لوائح السن في أيرلندا الشمالية، تلقت لجنة المساواة ٢٧٧ طلب تحقيق في حالات تمييز على أساس السن، شكلت ٩ في المائة من مجموع الطلبات في الفترة المعنية^{١٧٣}. وفي المملكة المتحدة، أشارت إحصاءات قسم المحاكم المعنية بالعمالة إلى تزايد كبير في عدد الشكاوى المرتبطة بالتمييز على أساس السن، من ٩٧٢ حالة في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ إلى ٢٩٤٩ حالة في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ و ٣٨٠١ حالة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وقد يدل هذا الارتفاع على وعي أكبر بالتمييز على أساس السن وبحقوق العمال^{١٧٤}. وفي فرنسا، تلقت السلطة العليا لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة ٥٩٩ شكاوى تتعلق بالتمييز على أساس السن عام ٢٠٠٩، مقابل ٧٨ حالة فقط عام ٢٠٠٥^{١٧٥}. وفي الولايات المتحدة، بلغت أرقام الإدانات بموجب قانون التمييز على أساس السن في العمالة، عن السنوات نفسها، ٢٢,٧٧٨ إدانة مقابل ١٦,٥٨٥ إدانة^{١٧٦}. وفي استراليا، تلقت لجنة حقوق الإنسان في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، ١٧٤ شكاوى مرتبطة بالسن، مقابل ١٠٦ شكاوى للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦^{١٧٧}. وفي بلجيكا، تلقى مركز تكافؤ الفرص ومكافحة العنصرية ٤٠ شكاوى عام ٢٠٠٩ مقابل ٢٧ شكاوى عام ٢٠٠٦^{١٧٨}.

١٩٦. في إطار دراسة استطلاعية أجرتها المفوضية الأوروبية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، اعتبر ٥٨ في المائة من الأوروبيين أن التمييز على أساس السن منتشر في بلدانهم، مقارنة بنسبة ٤٢ في المائة عام ٢٠٠٨. وتظهر هذه الأرقام ارتباطاً واضحاً بالوضع الاقتصادي الراهن، حيث أن ٦٤ في المائة من الأشخاص يتوقعون أن تؤدي الأزمة الاقتصادية إلى المزيد من التمييز على أساس السن في سوق العمل.

^{١٧٣} انظر:

Equality Commission for Northern Ireland: *Awareness of the age regulations and attitudes of the general public in Northern Ireland towards age-related issues*, June 2008, p. 51.

^{١٧٤} انظر:

Tribunals Service: *Employment Tribunal and EAT Statistics (GB) 1 April 2008 to 31 March 2009*, p. 6.

^{١٧٥} السلطة العليا لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة، مرجع سابق، الصفحة ١٥.

^{١٧٦} استناداً إلى المعلومات الصادرة عن لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص.

^{١٧٧} انظر:

Australian Human Rights Commission: *Annual report 2009-10*, p. 77.

^{١٧٨} انظر:

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme: *Rapport annuel 2006*, p. 20, and *Rapport annuel 2009*, p. 81.

الإعاقات، الراغبين في تأسيس أعمال خاصة بهم^{١٧٩}. وفي المملكة المتحدة، قامت الحكومة عام ٢٠٠٨، بتخصيص ٢٠٠٠ مقعد في برنامج النفاذ إلى العمل لأشخاص يعانون من صعوبات في التعلم و ١٥٠٠ شخص يعانون من مشاكل في صحتهم العقلية^{١٨٠}. وفي سلوفينيا، في عام ٢٠٠٧، ارتفع عدد الأشخاص الذين انضموا إلى برامج إعادة التأهيل بنسبة ٢٧ في المائة مقارنة بالعام ٢٠٠٦^{١٨١}. وفي الصين، قامت الحكومة عام ٢٠٠٨، بتشغيل ٣٧١٣ مدرسة للتعليم والتدريب المهنيين، قدمت خدمات تدريب وتوظيف استفاد منها ٧٧٤,٠٠٠ شخص من ذوي الإعاقات^{١٨٢}.

١٩٣. ونشط الشركاء الاجتماعيون كذلك في إصدار مبادئ توجيهية أو تطبيق ممارسات جيدة بشأن تكييف ظروف العمل للموظفين من ذوي الإعاقات. وأصدر التحالف الكندي للخدمة العامة عام ٢٠١٠، دليلاً لمساعدة ممثلي النقابات على فهم مسألة التكيف على نحو أفضل وفهم أدوار صاحب العمل والعمال والنقابة ومسؤوليات كل منهم في عملية التكيف^{١٨٣}.

١٩٤. ودأبت شركة Creativ Company A/S في الدانمرك على تقديم ساعات عمل مرنة وتكييف المهام حسب القدرة وإدارة مركز لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة^{١٨٤}. وعلى غرار ذلك، تسعى شركة McDonald's في لاتفيا، بالتعاون مع منظمة غير حكومية، إلى دمج الأشخاص من ذوي الإعاقات الفكرية والأمراض العقلية في سوق العمل. وأظهرت تدابير من قبيل فترات عمل أقصر ومساعدة عامل اجتماعي، فعاليتها في إطار هذه المبادرة^{١٨٥}.

^{١٨٦} انظر:

Economic Commission for Latin America and the Caribbean (subregional headquarters for the Caribbean): *A further study on disability in the Caribbean: Rights, commitment, statistical analysis and monitoring* (2009), p. 11.

^{١٨٧} استناداً إلى:

"Measures to help people with mental health conditions into work", in *Equal Opportunities Review*, Issue No. 199, (2009).

^{١٨٨} مكتب العمل الدولي: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، طلب مباشر مقدم في ٢٠١٠ بشأن تطبيق سلوفينيا (التصديق: ١٩٩٢) اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

^{١٨٩} انظر:

ITUC: *Internationally recognised core labour standards in the People's Republic of China*, Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the People's Republic of China, Geneva, 10 and 12 May 2010, p. 11.

^{١٩٠} انظر:

PSAC-AFPC: *Duty to accommodate: A PSAC guide for local representatives*, 25 May 2010, available online at http://psac.com/what/humanrights/Duty_to_accommodate-e.shtml.

^{١٩١} انظر:

E. Heckl and I. Pecher: *Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU – good practices and financing schemes – Contract VC/2007/0315* (Vienna, Austrian Institute for SME Research, 2008), p. 92.

^{١٩٢} المرجع نفسه، الصفحة ١١-٢.

تدابير لتحقيق المساواة للعمال المتقدمين في السن

١٩٧. يزداد عدد البلدان التي تبذل جهوداً ترمي إلى سن تشريعات خاصة بالتمييز على أساس السن. وهناك ٢٩ بلدًا^{١٩٦} تطبق تشريعات تحظر على نحو صريح التمييز المباشر أو غير المباشر على أساس السن^{١٩٧}. وعلى الرغم من أنه ليس في كندا قانون فدرالي ينظم مسألة التمييز على أساس السن على المستوى الوطني، فإن جميع الولايات تقريباً تعالج التمييز في العمالة على أساس السن.

١٩٨. ومن حسنات وجود تشريع خاص بمسألة السن، تمكين أصحاب العمل والعمال من تحديد أحكامها بشكل واضح^{١٩٨}. وفي بعض البلدان، لا تفرق القوانين بين التمييز المباشر وغير المباشر، لكن هذا القوانين تبقى فعالة طالما أنها تتناول مختلف مظاهر التمييز المباشر وغير المباشر: سواء في القانون نفسه أو في قوانين أخرى أو في القرارات القضائية^{١٩٩}.

١٩٩. ويمكن أن تكون السياسات المتبعة على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشآت مكملة للقانون وتلعب دوراً مهماً في معالجة الأساطير والصور المقولبة بشأن العمال المتقدمين في السن. وأجرت بلدان مثل استراليا وفنلندا وهولندا والنرويج والمملكة المتحدة حملات إعلامية واسعة النطاق تمولها الحكومة وتهدف إلى تذليل تردد أصحاب العمل في توظيف عمال متقدمين في السن واستبقائهم. وعلى سبيل المثال، سعت المملكة المتحدة من خلال حملة لصالح السن إلى تعزيز وشحذ الوعي بالفوائد التي يمكن أن تعود بها قوى عاملة متنوعة الأعمار، من خلال البحوث والمنشورات والصحف والأحداث الخاصة والجوائز وعبر الموقع الإلكتروني الخاص بالحملة^{٢٠٠}.

٢٠٠. وتزايد في السنوات الأخيرة عدد الاتفاقات الثنائية والثلاثية المتعلقة بالتعلم المتواصل. وقد أدت المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي مع الحكومات في بلدان

عديدة، مثل ماليزيا وسنغافورة^{١٩٨}، إلى إنشاء صناديق للتدريب تمول برامج التعلم المتواصل. وعلى نحو مماثل، حدد الشركاء الاجتماعيون الأوروبيون التعلم المتواصل كأولوية في برامج عملهم.

٢٠١. وسنت جمهورية كوريا قانوناً من الإجراءات الإيجابية يفرض على الشركات ضمان أن يكون ٣ في المائة من عمالها على الأقل من الذين بلغوا ٥٥ عاماً أو أكثر. فضلاً عن ذلك، حدد قانون تعزيز العمالة للمتقدمين في السن أنواع المهن التي ينبغي منح الأولوية في ملئها للعمال المتقدمين في السن^{١٩٩}، من قبيل حراس مواقف السيارات أو بائعي بطاقات الباصات.

وضع العمال الشباب

٢٠٢. أشارت المفوضية الأوروبية^{٢٠٠} إلى أن الشباب (الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) هم نسبياً أكثر الفئات تضرراً من حالة الانكماش الراهنة، حيث عانوا من تراجع في عملاتهم بنسبة ٣,٧ في المائة بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. ففي الاقتصادات الصناعية والاقتصادات النامية على حد سواء، هناك اتجاه نحو عمل الشباب ساعات أطول من غيرهم في إطار عمالة غير منظمة وعمل متقطع وترتيبات غير مأمونة، تتسم بإنتاجية متدنية وأجور منخفضة وحماية محدودة لليد العاملة^{٢٠١}.

٢٠٣. ولا يمكن عزو جميع الصعوبات التي يواجهها الشباب في سوق العمل إلى التمييز. فالاقتصادات تكافح لاستيعاب العدد المتزايد من الخريجين ذوي التعليم العالي والمؤهلات العالية، الذين يخرجون بأعداد متزايدة من نظم التعليم كل عام. لكن الوضع أسوأ عادة بالنسبة للشباب الذين يدخلون سوق العمل من دون مؤهلات أو بمؤهلات ضعيفة. ومن العوامل الأخرى، هناك المستوى المنخفض من الخبرة العامة والخبرة المرتبطة بالوظيفة مقارنة بالمتقدمين للوظائف الأكبر سناً.

٢٠٤. واستهل الاتحاد الأوروبي مبادرة "الانطلاقة الجديدة" للشباب، التي توفر برنامجاً معداً خصيصاً لكل شاب عاطل عن العمل منذ ستة أشهر. ويشمل البرنامج التدريب أو إعادة التدريب أو التدريب على عمل أو وظيفة، بالتزامن مع مساعدة في البحث عن عمل، حيث يقتضي الأمر ذلك. وتتضمن المبادرات في المملكة المتحدة "صندوق المستقبل الجديد"، الذي يوفر دعماً مكثفاً ويساعد

^{١٩٤} مكتب العمل الدولي: *التعلم المتواصل في آسيا والمحيط الهادئ*، تقرير مقدم إلى الاجتماع الثلاثي الإقليمي لمنظمة العمل الدولية، باتوكوك، ١٠-١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، الصفحة ١٤.

^{١٩٥} انظر:

United Nations: *World economic and social survey 2007: Development in an ageing world*, Department of Economic and Social Affairs (New York, 2007), p. 62.

^{١٩٦} انظر:

European Commission: *Employment in Europe 2009* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2009).

^{١٩٧} مكتب العمل الدولي: *العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد* (جنيف، ٢٠١٠)، الصفحة ٦٥.

^{١٩٨} استراليا، النمسا، بلجيكا، قبرص، استونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، غيانا، هنغاريا، أيرلندا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، لكسمبرغ، مالطة، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، بولندا، البرتغال، سانت لوسيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، أسبانيا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة.

^{١٩٩} لكي يكون التشريع الخاص بعدم التمييز على أساس السن فاعلاً تماماً، ينبغي الفصل بين التمييز المباشر والتمييز غير المباشر على أساس السن. ويُقصد بالتمييز المباشر القائم على السن، معاملة شخص ما بأسلوب أقل مواتاة، لا تحدث في حال المقارنة بين شخصين من نفس السن. وتشكل إعلانات الوظائف التي تحدد السن المطلوب مثلاً على الأشكال التي قد يتخذها التمييز المباشر. أما التمييز غير المباشر فيتخطى ما يمكن ملاحظته بشكل مباشر ويغطي ممارسات تمييزية محتملة من قبيل إعلانات الوظائف التي تشدد بشكل كبير على المزايا الجسدية التي لا تتطلبها الوظيفة فعلياً.

^{٢٠٠} انظر:

N.Ghosheh: *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and employment Series, No. 20 (Geneva, ILO, 2008), p. 19.

^{٢٠١} انظر: N. Ghosheh, op. cit., p. 23.

^{٢٠٢} الموقع الإلكتروني: www.dwp.gov.uk/age-positive

آخر مراجعة في ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

الشباب العاطلين عن العمل، الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٣٤ عاماً.

بشكل رسمي في حال تعرضهم للتمييز أو سوء المعاملة في مكان العمل.

التمييز على أساس التوجه الجنسي

٢٠٥. تشمل أشكال انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بالمتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس، العنف والتحرش والتمييز والاستبعاد والوصم والغين. ويكون الحال كذلك على وجه الخصوص في البلدان التي تجرم المثلية الجنسية. وفي غضون ذلك، يواجه المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس عقبات أمام الاستخدام أو في مكان العمل. وقد كشفت بعض الدراسات أن التمييز يقف وراء فجوة الأجور بين المتليين وغير المتليين، بحيث تتراوح بين ٣ و ٣٠ في المائة. وأظهرت دراسة أجريت في المملكة المتحدة استناداً إلى بيانات استطلاع القوى العاملة، أن المتليين يتقاضون أجوراً تقل بنسبة ٥ في المائة تقريباً عن أجور نظرائهم من غير المتليين^{١٨٨}.

٢٠٦. ولا يستفيد المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس، الذين يعيشون مع شريك لهم، من نفس المزايا التي يحصل عليها الأزواج، لا سيما وأن زواج المتليين غير معترف به في معظم أنحاء العالم. وغالباً ما يُحرم المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس، من حق إدخال شركائهم في برامج التأمين الصحي في الشركة التي يعملون فيها، أو الاستفادة من ضمانات الإجازات المرضية وغيرها من الإعانات التي يستفيد منها العمال من غير المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس^{١٨٩}. وبالتالي فقد يتعرضون بطريقة غير مباشرة للإجحاف من الناحية المالية في مكان العمل أو في المجتمع على أساس توجههم الجنسي.

٢٠٧. وقد تتأثر صحة العمال المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس ورفاهيتهم بسبب انغلاقهم الناجم عن الخوف والتمييز، تأثيراً سلبياً يقلص إنتاجيتهم في مكان العمل. وقد تخسر أماكن العمل التي تصرف الموظفين بسبب توجههم الجنسي المتصور أو الفعلي، مهاراتهم وتهدر الموارد في توظيف أو تدريب موظفين بديلين. ويميل العمال من المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس إلى اعتبار مكان عملهم كبيئة جامعة حين تعطي الإدارة الأولوية للمساواة في المعاملة وسياسات التنوع في مكان العمل. وتشير بعض الأدلة المتوفرة إلى أن من شأن تشريع فعال في مجال العمالة يحمي من التمييز، أن يمكن العمال المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس من رفع الشكاوى

التقدم في مجال تدابير مكافحة التمييز

٢٠٨. دخل ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية حيز التنفيذ عام ٢٠٠٩ عند المصادقة على معاهدة لشبونة. وهذا الميثاق الذي يعزز أحكام عدم التمييز الواردة في التوجيه المتعلق بالمساواة في العمالة للعام ٢٠٠٠ ويوسعها، هو الصك الدولي في مجال حقوق الإنسان، الأول الذي يحظر على نحو تام التمييز القائم على التوجه الجنسي (المادة ٢١-١). ويقوم عدد من بلدان الاتحاد الأوروبي بتعديل تشريعاته بحيث تتطابق مع توجيهات الجماعة الأوروبية.

٢٠٩. ورفع كل من الأرجنتين والفلبين وأوروغواي عام ٢٠٠٩، حظر التحاق المتليين بالقوات المسلحة، في حين أعلنت محكمة محلية في الولايات المتحدة عام ٢٠١٠ أن سياسة "لا تسأل، لا تخبر"، سياسة غير دستورية وأمرت العسكريين بوضع حد لتطبيقها. وكشفت دراسة أجريت في أواخر عام ٢٠١٠، عن انتشار رأي بين أفراد الخدمة العسكرية يعتبر أن إلغاء سياسة "لا تسأل، لا تخبر" لن يؤثر سلباً على قدرتهم على القيام بالمهام العسكرية^{١٩٠}. وقد ألغى الرئيس هذه السياسة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

٢١٠. وفي هذه الأثناء، يتيح المزيد من البلدان الآن حقوقاً في إطار الشراكات أو الزيجات المدنية أو الزيجات بين أفراد من نفس الجنس، مما يوسع نطاق الإعانات التي يمكن أن يستفيد منها الشركاء من نفس الجنس^{١٩١}.

النقابات تتحرك

٢١١. تنشط الاتحادات النقابية والهيئات المنتسبة لها أكثر فأكثر في أوروبا لمكافحة التمييز على أساس التوجه الجنسي. وأظهرت دراسة أجراها الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال عام ٢٠٠٨، أن العديد من أعضاء النقابات الأوروبية يعطون الأولوية لهذه المسألة، في حين يتضمن برنامج العمل رباعي السنوات، الذي اعتمدته الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال عام ٢٠٠٧، التزاماً خاصاً بمعالجة مسألة حقوق المتليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس^{١٩٢}.

^{١٩٠} انظر:

Department of Defense: Report of the comprehensive review of the issues associated with a repeal of "Don't Ask, Don't Tell", 30 Nov. 2010, p. 3.

^{١٩١} انظر على سبيل المثال:

PewResearchCenter: Gay Marriage Around the World, report published online on the Pew Forum on Religion and Public Life, 9 July 2009.

^{١٩٢} انظر:

European Trade Union Confederation: ETUC actions and activities on promoting equal rights, respect and dignity for workers regardless of their sexual orientation or gender identity, adopted 4 Dec. 2008.

^{١٨٨} انظر:

N. Drydakis: "Sexual orientation discrimination in the labour market", in *Labour Economics*, Vol. 16 (2009), p. 366.

^{١٨٩} المعلومات الواردة في هذه الفقرة وفي الفقرات التالية مستمدة من:

European Union Agency for Fundamental Rights: *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States: Part II – The Social Situation* (Vienna, 2009), pp. 3–4.

الإطار ٢-٢٣

شركة الاتصالات البريطانية والعمال المتقدمون في السن

انتهجت شركة الاتصالات البريطانية في المملكة المتحدة عدة سياسات لمساعدة موظفيها المتقدمين في السن، بما في ذلك ترتيبات العمل المرنة التي تشجع العمال المتقدمين في السن على تحسين رفايتهم العقلية والجسدية، وأداة تخطيط مسار الحياة المهنية التي تساعد الموظفين على تطوير مساراتهم المهنية في كل مرحلة من حياتهم. وأشارت البحوث التي أجرتها شركة الاتصالات البريطانية إلى أن الموظفين الذين يستفيدون من ترتيبات العمل المرنة (١٤٠٠٠ منهم يعملون من منازلهم) زادوا من إنتاجيتهم بنسبة تقارب في المتوسط ٢٠ في المائة، وعبر ٧ في المائة منهم عن أنهم يشعرون بسعادة أكبر في عملهم. ويمثل العمال الذين يفوق سنهم ٥٠ عاماً، ٥ في المائة من الموظفين الجدد.

المصدر: (2009). Human Resources Management International Digest, Vol. 17, No. 2.

الإطار ٢-٢٤

دراسة يونانية تكشف عن تمييز في الوظائف متدنية المهارات

على الرغم من اعتماد اليونان تشريعاً جديداً (القانون اليوناني رقم ٣٣٠٤/٢٠٠٥) يحظر التمييز القائم على التوجه الجنسي في مكان العمل، استجابة للتوجيه الأوروبي رقم ٧٨/٢٠٠٠، أشارت دراسة أجريت في اليونان في ٢٠٠٩ إلى أن التمييز لا يزال يحدث في الوظائف متدنية المهارات. وقارنت الدراسة بين نسب الرد على المتقدمين وهميين ومتساويين من حيث الإنتاجية لعدد من الوظائف المعلنة في أثينا يبلغ ١٧١٤ وظيفة. وكان الفرق الوحيد البارز في الطلبات أن بعضها يذكر في سيرة مقدم الطلب الذاتية تطوعه للعمل داخل جماعة من المثليين، مما يتضمن دلالة على توجهه الجنسي. وكشفت الدراسة عن أن التوجه المثلي أثر بشكل سلبي جداً على حظوظ التوظيف، إذ أن المتقدمين من غير المثليين تلقوا دعوة لمقابلة بشأن الوظيفة في ٤٠,٠٨ في المائة من الحالات، في حين لم يُدع سوى ١٣,٩٤ في المائة من المثليين إلى المقابلة.

المصدر: N. Drydakis, op.cit., p. 369.

التمييز على أساس السمات الوراثية

٢١٢. أدى التقدم العلمي في مجال الفحوص الوراثية إلى زيادة احتمال وقوع ممارسات مكان العمل التمييزية القائمة على المعلومات الوراثية التي تُحصل من خلال الفحوص الإلزامية أو من خلال الإطلاع على معلومات وراثية سرية. لكن الفحوص الوراثية واستكشاف تاريخ العائلة لا تكشف سوى قابلية الإصابة بحالات طبية ولا تتضمن أية دلالات على القدرات أو الجدارة.

٢١٣. وللخوف من التمييز الوراثي تداعيات مرتبطة بالعمل وله أثمان إنسانية فعلية. وقد تبين أن الأشخاص الذين لديهم دواع كبيرة للقلق يترددون أكثر من غيرهم في مراجعة أخصائي الرعاية الصحية لمناقشة جدوى الفحوص أو إجرائها. ويعني هذا بالمقابل أن هؤلاء الأشخاص قد لا يستفيدون من أساليب الوقاية من المرض، مثل العمليات الجراحية الوقائية أو خيارات نمط الغذاء والعيش. بالإضافة إلى ذلك، فإن حجب المعلومات الوراثية عن أصحاب العمل وشركات التأمين قد يشوّه السجلات الطبية ويعيق العلاج، وقد يتسبب في التأخر في الكشف عن مرض عضال.^{١٩٣}

^{١٩٣} انظر:

National Partnership for Women & Families and the Coalition for Genetic Fairness (CGF): *Faces of genetic discrimination: How genetic discrimination affects real people* (Washington, DC, July 2004).

التطورات التشريعية

٢١٤. قامت بعض الدول بتعديل تشريعاتها أو سن تشريعات جديدة تهدف إلى منع التمييز على أساس السمات الوراثية ومعاقبته. ففي عام ٢٠٠٩ مثلاً، اعتمدت صربيا قانوناً بشأن حظر التمييز، يحمي من التمييز المباشر وغير المباشر في العمالة على أسس تتخطى تلك المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١١١. وقد تضمن هذا القانون صراحة الخصائص الوراثية والإعاقة.^{١٩٤} وأدرجت أرمينيا في دستورها لعام ١٩٩٥ الخصائص الوراثية كسبب محظور للتمييز.

٢١٥. واعتمدت بلدان أخرى تشريعات منفصلة وأكثر شمولية تحظر سبب التمييز هذا. ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال، أقر الكونغرس في أيار/ مايو ٢٠٠٨، قانون عدم التمييز على أساس المعلومات الوراثية.^{١٩٥} وهذا القانون

^{١٩٤} انظر:

An unofficial translation solicited by UNDP Serbia in the framework of the Project "Support to the Implementation of Anti-discrimination Legislation and Mediation in Serbia" is available at www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/82285/89990/F632707265/SRB82285.pdf, accessed 15 Nov. 2010.

^{١٩٥} انظر:

W.J. McDevitt: "I dream of GINA: Understanding the employment provisions of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008", in *Villanova Law Review*, Vol. 54, Rev. 91 (2009).

الإطار ٢-٢٥ برامج تعزيز الصحة في مكان العمل

قرر أصحاب العمل في الولايات المتحدة تنفيذ برامج لتعزيز الصحة في مكان العمل بهدف تحسين رفاة وصحة موظفيهم ومعاليتهم في بعض الحالات، نتيجة للعلاقة بين صحة الموظف الجيدة ورفاهيته وأدائه الأمثل. وثمة عامل مهم آخر يكمن في زيادة تكاليف رعاية الموظفين الصحية. وكشفت الدراسات أن موظفي القطاع العام والخاص المعرضين لعوامل خطر من قبيل التدخين والضغط المفرط والنشاط الجسدي المنخفض، من بين عوامل أخرى، يكلفون أصحاب العمل في فترة ست سنوات، مصاريف رعاية تفوق بنسبة ٢٢٨ في المائة تقريباً مصاريف الموظفين غير المعرضين لأي من هذه العوامل.

وأظهرت دراسة أجريت عام ٢٠٠٧ لتقييم برامج تعزيز الصحة في مكان العمل، أن هذه البرامج فعالة جداً في تخفيف التدخين (بمعدل وسيط قدره ١,٥ نقطة مئوية) وارتفاع ضغط الدم (تخفيف وسيط قدره ٤,٥ نقطة مئوية) ومستويات إجمالي الكوليسترول (معدل وسيط من الانخفاض قدره ٦,٦ نقطة مئوية) وفي تراجع عدد أيام الإجازات لأسباب المرض أو الإعاقة (تراجع وسيط قدره ١,٢ يوم في السنة). وبغض النظر عن هذه الاستنتاجات، لا تزال هناك حاجة إلى معلومات أكثر شمولية ودقة وبيانات كاملة بغية تحديد المردود الفعلي للاستثمار في برامج تعزيز الصحة في مكان العمل.

المصدر:

R. Goetzel and R. Oxminkowski: "The Health and Cost Benefits of Work Site Health Programs Promotion", in Annual Review of Public Health, Vol. 29 (2008).

التمييز القائم على الوزن البدني

٢١٨. خلصت دراسة استطلاعية أجريت عام ٢٠٠٨ ونشرت في المجلة الدولية للسمنة، أن معدلات التمييز المتصور على أساس الوزن/ الطول في الولايات المتحدة مرتفعة بين النساء وتقترب من معدلات التمييز العرقي، ويحصل التمييز في بعض الأحيان بوتيرة أكبر من التمييز القائم على السن أو الجنس. وتحظر ولاية واحدة حالياً (ولاية ميشيغن) في الولايات المتحدة التمييز القائم على وزن الأشخاص^{١٩٦}. وفي بعض الحالات، أدى غياب التشريعات المحددة إلى لجوء الأشخاص ذوي الوزن الزائد للقانون الأمريكي الخاص بالإعاقة للحصول على حماية قانونية. وأشارت دراسة أجريت في السويد على أساس طلبات عمل وهمية تحمل صور المرشحين، إلى أن المرشحين السمينين تلقوا اتصالات للدعوة إلى مقابلة تقل بنسبة عشرين في المائة عن تلك التي تلقاها المرشحون من ذوي الوزن العادي، أي ما يوازي تقريباً نسبة الاتصالات التي تلقاها الأشخاص من الأقلية من أصول شرق أوسطية في السويد^{١٩٧}.

٢١٩. وفي أوروبا، وعلى الرغم من أن توجيه الاتحاد الأوروبي الخاص بالمساواة في المعاملة لا يغطي سوى نوع الجنس والعرق والانتماء الإثني والسن والتوجه الجنسي والدين والمعتقد والإعاقة، كأسس للتمييز غير القانوني، فقد اعتمدت بعض البلدان، مثل بلجيكا وفرنسا، تشريعات تشمل مظهر الجسم. وأدرجت جمهورية كوريا "المظهر" في

^{١٩٦} انظر:

R.M. Puhl, T. Andreyeva and K.D. Brownell: "Perceptions of weight discrimination: Prevalence and comparison to race and gender discrimination in America", in *International Journal of Obesity* (2008, No. 32), pp. 992-1000.

^{١٩٧} انظر:

D-O. Rooth: *Evidence of unequal treatment in hiring against obese applicants: A field experiment*, IZA discussion paper No. 2775 (Institute for the Study of Labor, May 2007).

هو أول قانون فدرالي يحظر على أصحاب العمل وشركات التأمين الصحي رفض استخدام أشخاص يتمتعون بصحة جيدة أو تأمينهم على أساس قابلية تعرضهم وراثياً لاضطراب صحي أو مرض معين. ويمنع أصحاب العمل على وجه الخصوص، ما عدا بعض الاستثناءات المحددة بدقة، من استخدام المعلومات الوراثية أو شرائها أو طلبها بهدف اتخاذ قرارات خاصة بالموظفين تتعلق بالتوظيف أو الفصل أو الترقية. وتعرض انتهاكات هذا القانون أصحابها لعقوبات مالية طائلة قد تصل إلى ٣٠٠٠٠٠ دولار أمريكي وإعادة الموظف المعني إلى وظيفته.

٢١٦. وفي كندا، عُرض في نيسان/ أبريل ٢٠١٠ على البرلمان مشروع قانون مشابه لقانون عدم التمييز على أساس المعلومات الوراثية. ويقترح مشروع القانون حظر التمييز على أساس الخصائص الوراثية، وسيكون بمثابة تحديث للقانون الكندي لحقوق الإنسان. ومع تطور العلوم، لا بد كذلك من تطوير التشريعات من أجل حماية الناس من التمييز القائم على مجرد تكهنات.

التمييز القائم على نمط العيش

٢١٧. يشكل التمييز على أساس نمط العيش مسألة أساسية في بعض المناطق، ويرتبط بالاستخدام والمهنة، لا سيما في حالات التدخين والسمنة. وتتركز المعلومات المحدودة المتوفرة في بضع بلدان. ويسهم الرصد والبحوث المعززة من دون شك في توضيح الأنماط الناشئة وتوفير أساس يمكن للحكومات والشركاء الاجتماعيين الاستناد إليه لإعداد سياسات ملائمة. وفي غضون ذلك، هناك أساس تقوم عليه المناقشة حول كيفية تحقيق التوازن بين استراتيجيات الصحة العامة والحق في عدم التعرض للتمييز. وعلى الرغم من أن تعبير "التمييز على أساس نمط العيش" قد يشمل مجموعة واسعة من المسائل، يتناول هذا التقرير التمييز القائم على الوزن البدني والتدخين فحسب.

وأن الأدلة أظهرت أن نسبة قليلة فقط من المدخنين تتمكن فعلياً من التوقف عن التدخين^{١٩٩}، وأن من شأن هذه السياسات أن تدفع بالمدخنين بكل بساطة إلى أماكن عمل أخرى أو إلى ما هو أسوأ من ذلك، أي إلى البطالة، الأمر الذي قد يكون له تداعيات سلبية إضافية على صحتهم. وأضافوا أن هذه السياسات تعامل المدخنين بطريقة مختلفة عن غيرهم من العمال الذين قد يسلكون سلوكيات أخرى بالغة الخطورة مثل الإدمان على الكحول أو المخدرات.

٢٢١. وثمة أمثال عدة من شركات تمنع العمالة عن المدخنين. وتتراوح السياسات المتبعة بين عدم توظيف المدخنين وبين فصل المدخنين الذين لا يتوقفون عن التدخين خلال مهلة محددة. وتعتبر بعض الشركات عن سياساتها بشكل واضح من خلال الإشارة في إعلانات الوظائف إلى أن الوظيفة مخصصة "لغير المدخنين فقط". وفي حالة قصوى أخرى، ذهبت إحدى الشركات إلى اعتبار التدخين خارج مقر الشركة وخارج دوام العمل كأساس لفصل الموظفين ووسعت سياسة عدم التدخين لتشمل أزواج الموظفين^{٢٠٠}.

تشريعاتها الخاصة بمكافحة التمييز^{١٩٨}. وفي أستراليا، أضيف إلى قانون ولاية فكتوريا الخاص بتكافؤ الفرص والذي عدّل في نيسان/ أبريل ٢٠١٠، الخصائص الجسدية إلى أسس التمييز غير القانوني، مما جعل معاملة شخص معاملة غير عادلة بسبب مظهر جسمه، بما في ذلك الطول أو الوزن أو شكل الجسم أو التشويه أو حالة البشرة أو الندبات أو الوحمات، تصرفاً غير قانوني.

التمييز القائم على التدخين

٢٢٠. في حين أنه من المعترف أن السمعة خطر على الصحة، فالدلائل على احتمال أن يتسبب التدخين بالأذى للعمال، دلائل موثقة. وبالتالي يحظر العديد من البلدان التدخين في أماكن العمل. لكن بعض الباحثين لفتوا إلى ضرورة التنبيه من عدم الانتقال من "أماكن عمل خالية من التدخين" إلى "أماكن عمل خالية من المدخنين"، مشددين على ضرورة التنبيه إلى خطر التمييز ضد المدخنين. ويدور في الوقت الراهن نقاش حول هذه المسألة. وأشار معارضو هذه السياسات إلى أن الإدمان على مادة النيكوتين ليس خياراً

^{١٩٩} انظر:

B. Houle and M. Siegel: "Smoker-free workplace policies: Developing a model of public health consequences of workplace policies barring employment to smokers", issued as NIH Public Access Author Manuscript, p. 4; published in final edited form Feb. 2010.

^{٢٠٠} المرجع نفسه، الصفحة ٢.

^{١٩٨} القانون الوطني للجنة حقوق الإنسان، الصادر في ٢٤ أيار/ مايو ٢٠٠١.



الجزء الثالث



استجابة منظمة العمل الدولية

توفير العمل اللائق للجميع

في الأجر. واعتبر اثنا عشر بلداً^٣ ضرورة معالجة التمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، أولوية من الأولويات. ويركز أربعة عشر بلداً^٤ وإقليماً فضلاً عن الإقليم الفرعي لأوروبا الوسطى والشرقية، على قضايا عدم التمييز العامة، من خلال تحسين السياسات وتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية. وتناولت ثلاثة بلدان^٥ مسألة تعزيز حقوق الشعوب الأصلية والقبلية، في حين أن بلدين اثنين^٦ جعلوا القضاء على التمييز ضد الأشخاص المصابين بإعاقات، أولوية من الأولويات.

٢٢٥. ودعت خطة العمل التي اعتمدها مجلس الإدارة سنة ٢٠٠٧ بشأن عدم التمييز إلى قيام الحكومات والمنشآت بإنفاذ التشريعات والمبادرات غير التنظيمية بشكل أفضل. وأشارت أيضاً إلى ضرورة تحسين قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين على تعزيز وتطبيق مبادئ المساواة في العمل بفعالية. وحُدد مجالان اثنان يتسمان بالأولوية، وهما: تحسين إنفاذ التشريعات، والمساواة في الأجر بين الرجال والنساء^٧.

٢٢٦. وعلاوة على ذلك، أقر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، بأن عدم التمييز هو قضية شاملة^٨. وقد صُممت البرامج وُفدت بتعاون وثيق مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، واستفادت من إسهامات الوحدات المعنية في المقر الرئيسي وفي الميدان، بما في ذلك

٢٢٢. من باب الإقرار بأن التمييز يمثل عائقاً كبيراً أمام تحقيق هدف توفير العمل اللائق للجميع، تنفذ منظمة العمل الدولية مجموعة واسعة من الأنشطة وتستحدث مجموعة متنوعة من الأدوات التي تهدف إلى تعزيز عدم التمييز في الاستخدام والمهنة. ولمواجهة التحديات الجديدة، بما فيها تلك الناجمة عن الأزمة العالمية، سعت استجابة منظمة العمل الدولية إلى تعزيز الجهود الرامية إلى مكافحة جميع أسباب التمييز.

٢٢٣. وقد حدد إطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، الذي يُعد تطبيقاً للإدارة القائمة على النتائج، عدداً من النتائج الشاملة لإرشاد عمل المكتب خلال السنوات المقبلة. واعتمد هدف القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة باعتباره نتيجة من هذه النتائج. ولذلك، تتضمن وثائق برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية لفترة السنتين الحالية والمقبلة استراتيجية ومؤشراً منفصلاً لقياس مدى تحقيق أهداف هذه النتيجة.

٢٢٤. وأوضحت البرامج القطرية للعمل اللائق أداة رئيسية تقدم من خلالها منظمة العمل الدولية دعمها للدول الأعضاء^٩. وشمل عدد من هذه البرامج نتائج مرتبطة بعدم التمييز. وفي فترة السنتين الجارية، نفذ ٤٤ بلداً^{١٠} أنشطة لتعزيز المساواة بين الجنسين؛ وهي تشمل تعميم المساواة بين الجنسين وتشجيع روح المبادرة لدى النساء وتحسين ظروف عمل المرأة وتعزيز تكافؤ فرص العمل والمساواة

^٣ أوغندا، بوتسوانا، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية مولدوفا، زامبيا، ساموا، السودان، كينيا، ليسوتو، مدغشقر، مصر، ملاوي.

^٤ الأراضي الفلسطينية المحتلة، أوروغواي، بابوا غينيا الجديدة، البرازيل، بنن، بيرو، تيمور - ليشتي، جنوب أفريقيا، سيشل، طاجيكستان، فرنسا، لبنان، موريشيوس، نيبال.

^٥ الكاميرون، كمبوديا، المكسيك.

^٦ إريتريا، موريشيوس.

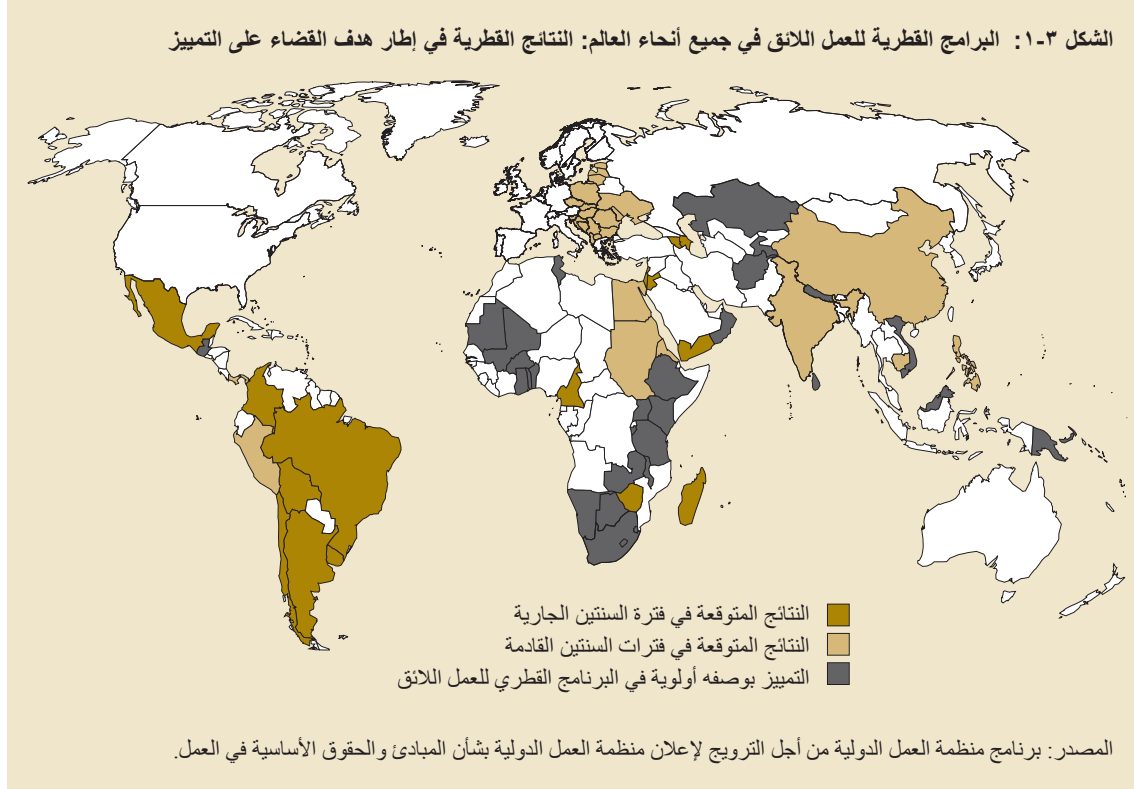
^٧ مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة التعاون التقني، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٠، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، الوثيقة GB.300/TC/4.

^٨ مكتب العمل الدولي: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين، جنيف، ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

^٩ موقع البرامج القطرية للعمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية: تمّ الاطلاع عليه في ٣ شباط/فبراير ٢٠١١.

^{١٠} www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm

^٢ إثيوبيا، أنجول، الأرجنتين، الأردن، إريتريا، أرمينيا، أفغانستان، أوكرانيا، البحرين، بنما، بروندي، بوليفيا، بيرو، توغو، توفالو، تونس، تيمور-ليشتي، جزر سليمان، جزر مارشال، جمهورية تنزانيا المتحدة، الجمهورية العربية السورية، زيمبابوي، ساموا، سري لانكا، السلفادور، سوازيلند، شيلي، الصين، عُمان، غواتيمالا، فانواتو، الفلبين، فيتنام، فيجي، كازاخستان، كولومبيا، الكويت، كيريباتي، ليسوتو، مالي، ماليزيا، ملاوي، موريتانيا، اليمن.



٢٢٩. وتستعرض الفقرات التالية المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة منذ اعتماد مجلس الإدارة خطة العمل بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة سنة ٢٠٠٧^٩. وتسلط الضوء على البرامج والأنشطة التي اضطلعت بها المكاتب الميدانية ووحدات المقر الرئيسي على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

تصميم التشريعات وإنفاذها بشكل أفضل

٢٣٠. يقدم المكتب المشورة للحكومات والشركاء الاجتماعيين في شكل تعليقات تقنية على تشريعات العمل المقترحة، وذلك بهدف المساعدة على صياغة تشريعات فعالة. كما يعزز الممارسات الجيدة من خلال مبادئه التوجيهية بشأن تشريعات العمل^{١٠}. وبالتعاون مع مركز التدريب الدولي، التابع لمنظمة العمل الدولية، يقدم المكتب دورات تدريبية سنوية بشأن تصميم وتنقيح قانون العمل على أساس المشاركة، مع إيلاء اهتمام خاص للتمييز. ومن أجل دعم هذه الخدمات العملية، يواصل المكتب تنفيذ برنامج بحثي نشط.

^٩ مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة التعاون التقني، مرجع سابق.

^{١٠} انظر:

ILO: Labour Legislation Guidelines, last updated 10 Dec. 2001, available at www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm, accessed 3 Feb. 2011.

مركز التدريب الدولي التابع للمنظمة في تورينو. وشملت مشاريع التعاون التقني عناصر مختلفة مثل إنكفاء الوعي وبناء القدرات وجمع المعلومات وتقاسمها وإجراء البحوث وتقديم المشورة والتدريب في المجال التقني. وعلى الصعيد الوطني، ساعد ذلك على تحقيق نتائج مهمة مثل اعتماد سياسات جديدة وتعديل التشريعات القائمة وتنفيذ خطط عمل وطنية.

تعزيز الإجراءات الخاصة بعدم التمييز

٢٢٧. على الرغم من ارتفاع معدل التصديق على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة، لا تزال هناك شواغل إزاء المستوى العام لتنفيذهما. وفي إطار الأنشطة المصممة لمواجهة هذا التحدي، وضعت مشاريع التعاون التقني لمساعدة الهيئات المكونة على تنفيذ اتفاقيتي المساواة بشكل فعال، ولطُمت في عدد من البلدان سلسلة من حلقات العمل الثلاثية الوطنية حول مواضيع أعم منها "تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل".

٢٢٨. وقدم المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، حلقات عمل وأتاح على الإنترنت رزم التعلم عن بعد. وقُدمت دروس لتعزيز تطبيق الاتفاقية رقم ١١١، مع التركيز على كيفية تحديد حالات التمييز في الاستخدام والمهنة وكيفية كشفها ومعالجتها. ولهذا المنهج التعليمي توجه عملي: إذ يجري إطلاع المشاركين على الممارسات الجيدة الوطنية والدولية، إضافة إلى التشجيع على تبادل التجارب من مختلف الأقاليم.

الإطار ١-٣ تنفيذ الاتفاقية رقم ١١١ في الصين

منذ التصديق على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) ١٩٥٨ (رقم ١١١) في سنة ٢٠٠٥، أصدرت الصين ثلاثة قوانين دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. وأدت هذه القوانين، أي قانون النهوض بالعمال، وقانون اللوائح بشأن خدمات العمالة وإدارة العمالة، وقانون عقود العمل، إلى توسيع نطاق حماية العمال من التمييز، ولا سيما في مجال التوظيف، وحظرت أسباباً أخرى للتمييز، ضد العمال الريفيين في المناطق الحضرية مثلاً. ولمساعدة الصين على وضع استراتيجيات لتنفيذ الاتفاقية بشكل فعال، نفذت منظمة العمل الدولية مشروع "المساواة في العمل في الصين"، بدعم مالي من حكومة النرويج.

وكانت التوعية إحدى القنوات الرئيسية التي عمل من خلالها هذا المشروع، ونشرت المواد وأنشئ موقع إلكتروني (www.equalityatworkinchina.org). ونشر المشروع أعداداً فصلية من النشرة الإخبارية "المساواة في العمل في الصين"، سلطت الضوء على الأحداث الأخيرة فيما يخص التمييز، وأولت اهتماماً خاصاً للتطورات التشريعية وقضايا التمييز والمنشورات الجديدة. وتوج المشروع بوضع دليل تدريبي كامل بشأن الأشكال المختلفة للتمييز، بما فيها التمييز بين الجنسين والتمييز ضد العمال المهاجرين والأشخاص المعوقين.

الامتثال لقوانين العمل"، منهاجاً خاصاً بتكافؤ الفرص في مكان العمل. وفي إطار هذا البرنامج، نُظمت أربعة أنشطة تدريبية بالتعاون مع الجامعات المحلية في كوستاريكا والجمهورية الدومينيكية وغواتيمالا ونيكاراغوا. وفي المجموع، استفاد من التدريب ١٥٦ شخصاً من وزارة العمل والمحكمة العليا والموظفين القضائيين ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وطلاب القانون.

المساواة بين الجنسين

٢٣٤. تواصل المرحلة الثالثة من برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين في كمبوديا وإثيوبيا وكينيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وفيتنام وزامبيا تشجيع النساء على تنظيم المشاريع ودعم صاحبات الأعمال لخلق فرص عمل لائق وتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين والحد من الفقر. ويهدف هذا البرنامج إلى إزالة الحواجز الاجتماعية والثقافية والقانونية والسياسية، والدعوة إلى تهيئة بيئة مؤاتية لتنمية الأعمال وتحقيق المساواة بين الجنسين، مما يدل على أن تحقيق المساواة بين الجنسين ليس هدفاً رئيسياً في حد ذاته، ولكنه أيضاً فرصة أساسية في الأعمال لبلوغ النمو الاقتصادي ورفاه الأسر والمجتمعات المحلية.

٢٣٥. وبشراكة مع مؤسسة التمويل الدولية، يعمل برنامج "العمل الأفضل" على الصعيدين العالمي والوطني لتعزيز التنمية الاقتصادية من خلال الامتثال لمعايير العمل، حيث أجريت عمليات أولاً في الأردن وفيتنام وليسوتو وهابيتي. وتتضمن كل وثيقة من وثائق مشروع "العمل الأفضل" خطة بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، تحدد السياسات والعمليات والأهداف المتعلقة بتعيين الموظفين والتدريب ومصادر المعلومات وتقييم الامتثال والرصد والتقييم من أجل ضمان المساواة وعدم التمييز.

٢٣١. وتوخياً لإنشاء مؤسسات قوية وآليات فعالة لضمان الإنفاذ، وضعت منظمة العمل الدولية، بالتعاون وثيق مع مركز التدريب الدولي، أدوات تدريبية فيما يخص تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل، من خلال مشروعين للتعاون التقني مولتهما حكومة النرويج، وهما: "تعزيز فعالية تفتيش العمل في بلدان مختارة في أوروبا وآسيا الوسطى" و"تعزيز خدمات تفتيش العمل في أنغولا والبرازيل والصين والهند وجنوب أفريقيا". ولا تُستخدم هذه الأدوات في الأنشطة التدريبية على المستوى الوطني في البلدان المشمولة حالياً بالمشروعين فحسب، بل تستخدم أيضاً في بلدان أخرى مثل ألبانيا وجمهورية مقدونية البوغوسلافية السابقة وعمان ولبنان واليمن. بالإضافة إلى ذلك، يجري وضع مبادئ توجيهية بشأن دور تفتيش العمل والبعد الجنساني في مكان العمل. وفي إطار هذين المشروعين، تلقى حتى الآن ١٠٠ مفتش عمل التدريب على قضايا التمييز. وفي عمان والبحرين، تلقى ما مجموعه ٢٠٠ مفتش عمل التدريب من خلال مشروع مولته حكومة الولايات المتحدة بشأن "تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي". وركز المشروع على بناء القدرات وتنمية المهارات من أجل تحسين إنفاذ التشريعات الوطنية وتقنيات التفتيش وتسوية النزاعات. وشملت أهداف المشروع الحد من التمييز في مكان العمل ضد العمال المهاجرين من خلال تفتيش العمل المنتظم.

٢٣٢. وُظم عدد من حلقات العمل التدريبية الوطنية ودون الإقليمية للقضاة والمحامين والأساتذة المتخصصين في قانون العمل ومفتشي العمل في بلدان منها شيلي وجمهورية الكونغو الديمقراطية ورواندا وترينيداد وتوباغو. وزودت حلقات العمل هذه المشاركين بالأدوات اللازمة لتطبيق قانون العمل الدولي في عملهم اليومي.

٢٣٣. وشمل برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية بشأن "تعزيز ثقافة

الإطار ٢-٣

برنامج دعم تنفيذ الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

في إطار مشروع التعاون التقني المعني ببرنامج دعم تنفيذ الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي تموله فرنسا، أجريت دراسات وطنية في بنن وبوركينا فاسو والكاميرون وكوت ديفوار ومدغشقر وموريتانيا والنيجر والسنغال. وبعد الانتهاء من الدراسات، نُظمت حلقات عمل تقييمية ثلاثية وطنية لاستعراض النتائج والتوصيات والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسات ولوضع خطط عمل وطنية لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة في العمل.

البلدان	التحديات	خطة العمل
بنن	عدم إنفاذ التشريعات؛ عدم ملاءمة العقوبات؛ نقص الموارد المخصصة لهيئات تفتيش العمل.	تعزيز الإطار القانوني؛ بناء قدرات مديري العمل ومفتشي العمل والشركاء الاجتماعيين والقضاة والموظفين القضائيين؛ إنشاء إطار لتنسيق جميع الإجراءات المتعلقة بالمساواة في القطاعين العام والخاص.
بوركينا فاسو	وعي محدود بالحقوق في صفوف العمال؛ انعدام الإحصاءات؛ نقص الموارد المخصصة لهيئات تفتيش العمل.	وضع سياسة وطنية لمكافحة التمييز في العمل والاستخدام؛ إنشاء معهد وطني لرصد التمييز، جمع البيانات وإجراء الدراسات؛ تنفيذ مشاريع تدريبية لتعزيز المساواة؛ مراجعة قانون العمل؛ إذكاء الوعي؛ بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين.
الكاميرون	امتنال التشريعات الوطنية بشكل جزئي فقط للاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١؛ تغطية قانون العمل لعدد محدود من أسباب التمييز.	تعزيز الإطار القانوني؛ تنشيط الإطار المؤسسي؛ دعم الشركاء الاجتماعيين من خلال الحوار الاجتماعي، إنشاء معهد وطني لرصد تطور سوق العمل في سياق العولمة.
كوت ديفوار	ينص قانون العمل على إجراء فحص طبي قبل التوظيف، مما قد يؤدي إلى التمييز ضد العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وغير ذلك من الأمراض المزمنة؛ وعي محدود بالحقوق في صفوف العمال؛ عدم وجود اهتمام من جانب مفتشي العمل؛ جهل القضاة بمعايير العمل الدولية.	استعراض التشريعات الوطنية، بما فيها قانون العمل؛ بناء قدرات الموظفين القضائيين والمحامين ومفتشي العمل ونقابات العمال وممثلي العمال ومنظمات أصحاب العمل في مجال إنفاذ معايير العمل الدولية؛ إذكاء الوعي.
مدغشقر	انعدام وجود أي مؤسسة لمراقبة تطبيق الأحكام؛ عدم الاعتراف الكامل بأهمية مساهمة عمل المرأة.	إجراء مزيد من البحوث عن مختلف أشكال التمييز في عالم العمل، بما في ذلك القطاع العام؛ تقييم منتظم لحالة التمييز؛ إعداد وثيقة سياسة وطنية تعزز المساواة في العمل؛ النهوض بالحوار الاجتماعي حول قضية التمييز.
موريتانيا	محدودية وعي مديري الموارد البشرية في القطاع الخاص بالالتزامات المتعلقة بعدم التمييز؛ عدم الوعي بحقوق العمال؛ استمرار ممارسة التمييز ضد المرأة بشكل كبير؛ احتياج النساء والعمال اليوميين والعمال المهاجرين والعمال المنزليين إلى تدابير وقائية خاصة؛ الجهل العام بمبدأ الأجر المتساوي للعمال ذي القيمة المتساوية.	تحسين الإطار القانوني؛ تعزيز دور مفتشي العمل في مجال مكافحة التمييز من خلال تنظيم حلقات دراسية لإذكاء الوعي؛ إنشاء هيئة استشارية وطنية مسؤولة عن مكافحة التمييز وتعزيز المساواة؛ تنظيم حملات توعية موجهة لمديري الشركات.
النيجر	الجهل بالقوانين؛ عدم كفاية إجراءات تفتيش العمل؛ نقص الموارد المخصصة لهيئات الإشراف.	تعزيز قاعدة المعارف؛ إذكاء الوعي؛ تقوية الأطر القانونية والمؤسسية.
السنغال	انعدام الدعم المالي والمادي لتفتيش العمل وجمع البيانات؛ انعدام العقوبات أو عدم كفايتها؛ جهل العمال بحقوقهم فيما يخص التمييز.	إنشاء هيئة وطنية مسؤولة عن مكافحة جميع أشكال التمييز في العمل؛ مراجعة التشريعات الوطنية بما يتفق مع معايير العمل الدولية؛ تنظيم حملات التوعية؛ إدماج قضايا التمييز في استراتيجيات النقابات ومنظمات أصحاب العمل.

سياسات وممارسات العمالة على النساء والرجال. ولاستكمال أنشطة التدريب المنجزة، جرى إعداد دليل "الممارسات الجيدة" بشأن تعزيز المساواة في حقوق العمل وفرص العمل في مكان العمل ونشر باللغتين العربية والفرنسية سنة ٢٠٠٨.

٢٣٦. ويتمويل من حكومة الولايات المتحدة، نُفذ برنامج تجريبي يهدف إلى تعزيز المساواة في أماكن العمل في المغرب. وقد استند المشروع إلى نهج تصاعدي، ووجهت الدعوة إلى ستة أماكن عمل في القطاع الخاص وشبه العام في قطاعات السياحة والأدوية والأغذية الزراعية، للمشاركة في دراسة استقصائية أساسية تهدف إلى مقارنة تأثيرات

الإطار ٣-٣

محاكم تصدر أحكامها على أساس الاتفاقية رقم ١١١

عقب حلقات عمل تدريبية للقضاة، نظمها برنامج دعم تنفيذ الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، استندت محكمة في بوركينافاسو وأخرى في بنن سنة ٢٠٠٩ إلى اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وإلى التشريعات المحلية للحكم لصالح موظفين بعد فصلهما عن العمل نتيجة سلوك تمييزي من طرف أصحاب عملهما.

وفي القضية الأولى، ادعى مدرس في المدرسة الابتدائية يعمل في دار للأيتام تابعة للكنيسة البروتستانتية أن عقده لم يُجدد لأنه ليس عضواً في الكنيسة البروتستانتية. وأدانت محكمة العمل الاستئنافية في كودوغو صاحب العمل بتهمة فصل المدرس عن العمل دون مبرر على أساس التمييز الديني. وذكرت المحكمة أنه على الرغم من أن الدين، وفقاً للاتفاقية رقم ١١١، قد يكون مطلباً رئيسياً في وظائف معينة، فإن وظيفة المدرس في هذه المدرسة الابتدائية لا تتطلب أي انتماء ديني معين. علاوة على ذلك، قالت المحكمة إن تفضيل صاحب العمل توظيف أعضاء الكنيسة البروتستانتية يتعارض مع مبدأ تكافؤ الفرص، الوارد في قانون العمل لسنة ٢٠٠٨ وفي الاتفاقية رقم ١١١.^١

وفي القضية الثانية، أدانت المحكمة الابتدائية في كوتونو (الدائرة الاجتماعية) إحدى الشركات بتهمة التمييز بسبب معاملة موظفة معاملة غير عادلة عندما أصبحت حاملاً. ووفقاً للمدعية، فإن حالتها الصحية الضعيفة لم تسمح لها بالعودة إلى العمل أثناء الحمل. ورغم ذلك، لم تدفع لها الشركة أجراً لمدة ستة أشهر، بما في ذلك إجازة الأمومة، وفصلتها عن العمل. وقالت المحكمة إن بنن صدقت على الاتفاقية رقم ١١١ وإن كلاً من قانون العمل واتفاق العمل الجماعي العام يجسدان مبادئ الاتفاقية رقم ١١١. وقضت المحكمة بناءً على هذين الصكين بأن موقف صاحب العمل كان شكلاً من أشكال التمييز على أساس الجنس، الذي يشمل أيضاً الحمل والحالة الزوجية والحالة الأسرية.^٢

^١ الملف رقم ٢٠٠٥/٠٥، أليس سيغبو ضد مؤسسة "ROYAL PHOTO".

^٢ الحكم رقم ٠٠٣ الصادر في ٥ شباط/فبراير ٢٠٠٩، سانكرا جون باتيست ضد دار الأيتام بيدج وندي.

الإطار ٤-٣

تعزيز العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في اليمن

انضم مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية والإدارة العامة للمرأة العاملة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، إلى الجهود المبذولة لتنفيذ مشروع للتعاون التقني بعنوان "تعزيز العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في اليمن"، بتمويل من حكومة هولندا.

وشملت أهم خطوات المشروع ما يلي:

- تمكنت شبكات التوعية السياسية للنساء العاملات في قطاعات الصحة والتعليم والزراعة، الرامية إلى الدعوة إلى إدخال تغييرات في السياسات والتشريعات، من الوصول إلى ٣٠٠٠ عامل من النساء والرجال من خلال تقاسم المعلومات والمعارف والحوار بشأن السياسات.
- إنشاء مكتب لإدارة المعلومات وتقاسم المعارف من أجل معالجة الصور النمطية والمواقف السلبية تجاه المرأة العاملة وتشجيع التصورات الإيجابية للجمهور ووسائل الإعلام.
- تدريب ١٨٠٠٠ شخص من النساء والرجال في القطاعين العام والخاص على حقهم في شروط وظروف عمل لائقة.
- إجراء عمليات تدقيق تشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين في وزارتين، وذلك بهدف تعميم المنظور الجنساني في السياسات والبرامج الوطنية.

وتضطلع الإدارة العامة للمرأة العاملة اليوم بدور محوري في صياغة البرنامج الوطني بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل في اليمن. وساهمت جهودها، في إطار المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشأن "تشجيع العمل اللائق والمساواة بين الجنسين"، في الامتثال لمعايير العمل الدولية وتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز الهيكل الثلاثي والحوار.

٢٣٨. وتشمل أنشطة ونتائج مشروع "BASIC" بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل، الذي يُنفذ في البرازيل وأنغولا وجنوب أفريقيا والهند والصين: اعتماد سياسات تراعي الفوارق بين الجنسين في مكان العمل؛ توفير التدريب للهيئات المكونة في مجال عدم التمييز؛ تنظيم عمليات تدقيق

٢٣٧. وأجرت منظمة العمل الدولية ١١ دراسة وطنية بشأن المساواة بين الجنسين في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية لكل من الأردن وأرمينيا وإندونيسيا وأوروغواي وأوكرانيا وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وجنوب أفريقيا ورواندا والصين ونيجيريا والهند. ويجري إعداد مقارنة للممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين في الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية بناءً على هذه الدراسات.

^{١١} اسم "BASIC" اسم مركب من الحرف الأول من اسم كل بلد من البلدان التي يُنفذ فيها المشروع.

تشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين؛ بناء قدرات خبراء إحصاءات العمل لتمكينهم من توفير بيانات مصنفة حسب الجنس؛ تخطيط الخيارات السياسية لتنظيم النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم.

٢٣٩. وفي سنة ٢٠٠٩، عُقدت حلقة دراسية ثلاثية في إندونيسيا بشأن منع جميع أشكال التحرش في مكان العمل، شاركت منظمة العمل الدولية ووزارة القوى العاملة والهجرة في تنظيمها. وكان الهدف من هذه الحلقة الدراسية إرساء حوار مفتوح حول التحرش ومناقشة تعريف مقبول للمصطلح ودور الشركاء الاجتماعيين.

٢٤٠. وفي آذار/ مارس ٢٠١٠، اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين (٢٠١٠-٢٠١٥). وتعكس خطة العمل الطبيعة الشاملة للمساواة بين الجنسين وتستند إلى ستة عناصر رئيسية لاستراتيجية الأمم المتحدة بشأن تعميم المنظور الجنساني لتحقيق المساواة وتمكين المرأة^{١٢}. وفي هذا السياق، خضعت مؤسسات في ١٥ بلداً^{١٣} وثلاث منظمات عمال دولية^{١٤}، لعمليات تدقيق تشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين.

المساواة في الأجور بين الرجال والنساء

٢٤١. أصدرت منظمة العمل الدولية في ٢٠٠٨ *الدليل المفصل لتقييم الوظائف غير المنحازة لأي من الجنسين من أجل تحقيق المساواة في الأجور*. وترجم إلى اللغات الألبانية والعربية والصينية والانكليزية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية والأوكرانية، ونُشر واستُخدم في حلقات العمل التدريبية.

٢٤٢. وفي إطار مشروع للتعاون التقني بشأن "مكافحة أوجه عدم المساواة والتمييز في عالم العمل"، تموله حكومة النرويج، عُقدت حلقة عمل في شيلي سنة ٢٠٠٨ جمعت أعضاء اللجان الثلاثية الوطنية المعنية بالمساواة من الأرجنتين والبرازيل وشيلي وباراغواي وأوروغواي. وعُقدت حلقة عمل أخرى في مركز التدريب التابع للمنظمة في تورينو بشأن الآليات الوطنية لتعزيز تكافؤ الفرص، استهدفت الهيئات المكونة الثلاثية والمديرين والمتخصصين في مجال تنمية الموارد البشرية في المنشآت متعددة الجنسية والأساتذة الجامعيين وخبراء التدريب من ٢٥ بلداً.

^{١٢} انظر:

United Nations Chief Executives Board (CEB) for Coordination: *United Nations system-wide policy on gender equality and the empowerment of women: Focusing on results and impact*, CEB/2006/2, 15 Dec. 2006, available at: www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_systemwide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf, accessed 7 Feb. 2011.

^{١٣} ألبانيا، أنغولا، الرأس الأخضر، إثيوبيا، فيرجستان، ليبيريا، ملاوي، موزامبيق، نيجيريا، الأراضي الفلسطينية المحتلة، رواندا، سري لانكا، جمهورية تنزانيا المتحدة، اليمن، زيمبابوي.

^{١٤} الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، والرابطة الدولية للتعليم، والهيئة الدولية للخدمات العامة.

٢٤٣. وعقدت منظمة العمل الدولية ووزارة القوى العاملة والهجرة في مصر مائدة مستديرة بشأن المساواة في الأجور في تموز/ يوليه ٢٠٠٧. وتناولت المائدة المستديرة التي حضرها ممثلون عن الوزارات المعنية والشركاء الاجتماعيين، التعليقات التي قدمتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات فيما يخص تطبيق اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، وناقشت مسألة "الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية".

٢٤٤. ووضعت مشروع للعمل اللائق والمساواة بين الجنسين في الأردن موجز سياسة وطنية بشأن المساواة في الأجور في أعقاب مشاورات مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين، وقدم ونوقش أثناء مائدة مستديرة وطنية سنة ٢٠١٠. وتشكل التوصيات الصادرة عن المائدة المستديرة حجارة الأساس لخطة عمل وطنية بشأن المساواة في الأجور.

التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية

٢٤٥. نُشر مؤخراً كتاب جديد لمنظمة العمل الدولية بعنوان *حلول لرعاية الأطفال في مكان العمل*^{١٥}. ويستعرض الكتاب الشواغل والتحديات الرئيسية المرتبطة برعاية الأطفال، التي تواجه الوالدين العاملين وأصحاب العمل، والأساليب التي تعالج بها هذه الشواغل في مختلف النُهُج السياسية الوطنية، والأسباب وراء تدخل مختلف الجهات الفاعلة لإيجاد حلول لرعاية الأطفال في مكان العمل وأشكال تدخلاتها. ونُشر سنة ٢٠٠٨، كتيب ترويجي آخر بعنوان *كيف تجمع بين عملك ومسؤولياتك العائلية*. إضافة إلى سلسلة نشرات وقائع قطرية لكل من أرمينيا وجورجيا وقرغيزستان والاتحاد الروسي^{١٦}.

٢٤٦. وأفضت البحوث إلى إعداد تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن العمل والعائلة في أمريكا اللاتينية والكاريبي، وعنوانه نحو *أشكال جديدة من التوفيق مع المسؤولية الاجتماعية*. ويبين أن تحقيق التوازن بين العمل والعائلة يحتمل أن يكون له أيضاً نتائج إيجابية من حيث الأداء الاقتصادي والإنتاجية.

٢٤٧. وجُربت الوحدات التدريبية التي تغطي قضايا العمل/العائلة وحماية الأمومة في إطار برنامج "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة"، في موزامبيق وجمهورية تنزانيا المتحدة في سنة ٢٠٠٩. وطُورت هذه الوحدات في إطار مشروع مشترك بين منظمة العمل الدولية والوكالة الدانمركية للتنمية الدولية بشأن "تحسين جودة الوظائف في أفريقيا من خلال تضافر جهود الحكومة وأصحاب العمل والعمال". كما نُشرت رزمة أدوات تدريبية تضم مجموعة واسعة من المعلومات والأنشطة والأمثلة على الممارسات

^{١٥} انظر:

C. Hein and N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (Geneva, ILO, 2010).

^{١٦} نشرات الوقائع القطرية متاحة على الموقع التالي: www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/index.htm.

آخر اطلاع بتاريخ ٤ شباط/ فيراير ٢٠١١.

الإطار ٣-٥ زيادة إعانات الأمومة لفائدة العمال

مخطط إعانات الأمومة لفائدة عمال القطاع غير المنظم في الهند

بدأت الحكومة في منح النساء إعانات الأمومة خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر بعد الولادة شريطة مواصلة الرضاعة الطبيعية. ويشمل مخطط الإعانات النساء غير المستفيدات حالياً من إعانات إجازة الأمومة، اللواتي يتسجلن في المركز المحلي لرعاية الأطفال (Anganwadi) خلال فترة الحمل. ويهدف المخطط إلى تعزيز الصحة والتعويض جزئياً عن الخسارة في الأجور، التي قد تتكبدها النساء عند رعاية أنفسهن وأطفالهن، ويشكل جزءاً من جهد أكبر لخفض معدلات الوفيات النفاسية ووفيات الرضع.

وضع مخطط لتأمين الأمومة في الأردن

ساعدت منظمة العمل الدولية في وضع مخطط لتأمين الأمومة في الأردن، تجري مناقشته حالياً في البرلمان، وبدأت بإجراء دراسة جدوى بشأن تنفيذ مخطط إعانات نقدية للأمومة. وأدت التكلفة الإجمالية لإجازة الأمومة، التي كان يتحملها أصحاب العمل، إلى التمييز ضد النساء العاملات بسبب الاعتقاد السائد بأنهن يكلفن أكثر من الرجال. وعرضت الدراسة مخططاً عادلاً وبتكلفة معقولة لحماية الأمومة في الأردن، من شأنه أن يفيد العاملات وأسواق العمل والمجتمع ككل. وأظهرت النتائج أن وضع مثل هذا المخطط في الأردن يبدو ممكناً ومستداماً من الناحية المالية.

النطاق للمساعدة على تنفيذ المبادئ الواردة في اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩).

٢٥١. واعتمدت اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في دورتها الخامسة والأربعين المنعقدة سنة ٢٠٠٩، نتائج دراسة لمنظمة العمل الدولية بشأن حالة الشعوب الأصلية في ٢٤ بلداً أفريقياً. وأنشئت قاعدة بيانات تتضمن المعلومات الأساسية والتشريعات والقرارات القضائية والمواد الأخرى ذات الصلة التي تقوم عليها الدراسة. وصدر منشور قيم بعنوان حقوق الشعوب الأصلية والقبلية من الناحية العملية - دليل إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩، وكتيب تحت عنوان تطبيق المحاكم المحلية والدولية في أمريكا اللاتينية للاتفاقية رقم ١٦٩، ونُشرا بعدة لغات.

٢٥٢. وقدم المكتب مساهمات كبيرة لمؤتمر استعراض نتائج ديربان في سنة ٢٠٠٩، منها تنظيم حدث جانبي بشأن "مكافحة العنصرية في عالم العمل"، بمشاركة ممثلي نقابات العمال من عدد من البلدان.

حماية العمال المهاجرين

٢٥٣. نشرت منظمة العمل الدولية في سنة ٢٠٠٨ نتائج الاختبار الوطني لحالات التمييز في العمل، الذي أجري في فرنسا^{١٧} والسويد^{١٨}. وحظي الاختبار في فرنسا بتغطية

^{١٧} انظر:

E. Cediey and F. Foroni: *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France: A national survey of discrimination based on the testing methodology of the ILO*, ILO International Migration Paper No. 85E (Geneva, ILO, 2008), available at: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp85e.pdf, accessed 4 Feb. 2011.

^{١٨} انظر:

K. Attström: *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment: A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*, ILO International Migration Paper No. 86E, Geneva, ILO, 2007, available at www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp86e.pdf, accessed 4 Feb. 2011.

الجيدة والموارد الأخرى لإرشاد الإجراءات والمبادرات المتعلقة بالعمل والعائلة.

المساواة فيما يتعلق بالأصل العرقي والإثني

٢٤٨. نظمت منظمة العمل الدولية، في إطار مشروع للتعاون التقني بشأن "مكافحة أوجه عدم المساواة والتمييز في عالم العمل"، بتمويل من حكومة النرويج، اجتماعاً إقليمياً شارك فيه ٢٤ بلداً تحت عنوان "نحو استراتيجية لنقابات العمال من أجل مكافحة التمييز العنصري وكراهية الأجانب". وفي وقت لاحق، عملت منظمة العمل الدولية على تنفيذ خطط العمل لمكافحة التمييز العنصري وكراهية الأجانب مع نقابات العمال في البرازيل ونيبال ورومانيا وجنوب أفريقيا (انظر الإطار ٦-٣).

٢٤٩. وتمّ التوقيع على اتفاق شراكة سنة ٢٠٠٨ بين منظمة العمل الدولية والهيئة العليا لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة في فرنسا بهدف إجراء البحوث والدراسات والتبادلات لتقييم ومقارنة ممارسات الشركات الفرنسية في مجال عدم التمييز وتعزيز المساواة. ومن أجل تقييم مستوى الوعي والمعرفة في هذا الميدان، أجري استطلاع واسع للرأي، وهو الثالث ضمن سلسلة من استطلاعات الرأي، في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩ ونشر في سنة ٢٠١٠. وأطلقت حملة إعلامية كبيرة ضد التمييز العنصري في مكان العمل، ووضعت الملصقات في قطارات الأنفاق وقطارات المسافرين في باريس وست مدن رئيسية أخرى وفي العبارات المتجهة إلى المملكة المتحدة وأيرلندا.

٢٥٠. وفيما يخص الشعوب الأصلية، نُفذت مجموعة واسعة من الأنشطة على الصعيد الوطني، ولا سيما في بنغلاديش وكمبوديا والكاميرون وإندونيسيا وكينيا وناميبيا ونيبال. وفي الكاميرون، جرى التركيز بشكل خاص على إدراج حقوق الشعوب الأصلية في الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر، وعلى التدريب وبناء القدرات والحوار مع المسؤولين الحكوميين والجهات الفاعلة الاجتماعية الرئيسية. وفي كمبوديا، تواصلت جهود تعزيز تنفيذ التشريعات المتعلقة بحقوق المجتمعات الأصلية في الأرض، ووضع خطط التنمية المحلية. وفي نيبال، وُضع برنامج وطني واسع

الإطار ٣-٦

العناصر المدرجة في خطط عمل نقابات العمال لمكافحة التمييز العنصري وكرهية الأجانب

- مؤتمر نقابات عمال نيبال: تصميم مواد للتوعية وطبعها وتعميمها بهدف توزيعها وعرضها في النقط الرئيسية للمغادرة لصالح العمال المهاجرين والعمال المهاجرين المحتملين.
- المؤتمر الوطني لنقابات عمال كارتل ألفا في رومانيا: إعداد دراسة وطنية عن حالة شعب الروما بهدف وضع قاعدة بيانات لرصد الحالة؛ وإجراء بحث بخصوص إدماج المهاجرين الرومانيين في أسواق العمل الإيطالية والإسبانية.
- اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا: تنظيم حلقتي عمل وطنيتين في محافظتين مختلفتين لفائدة فروع اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا وأعضائها الذين يعملون في منتديات ولجان مكان العمل المعنية بالمساواة في العمل، مع التركيز بشكل خاص على الصكوك الوطنية والدولية التي تعزز المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، وذلك باستخدام معايير منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة كنقطة انطلاق. وتلقى المشاركون تدريباً على تأويل وتنفيذ قانون المساواة في العمل وتنمية المهارات.
- المنظمة المركزية الوحيدة لعمال البرازيل: تنظيم حلقة عمل وطنية داخلية للتوعية لمدة ثلاثة أيام بالاشتراك مع اللجنة الوطنية لمناهضة التمييز العنصري.

طبعتين إقليميتين من دليل وضع سياسات فعالة بشأن هجرة اليد العاملة^{٢٠}.

٢٥٧. وقدمت منظمة العمل الدولية كذلك مشورة الخبراء بشأن قضايا التمييز والمساواة في معاملة العمال المهاجرين، إلى كل من الفريق العامل الحكومي الدولي المعني بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي التابع للأمم المتحدة ومؤتمر استعراض نتائج ديربان واللجنة المعنية بالعمال المهاجرين ولجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري، وكلها لجان تابعة للأمم المتحدة؛ فضلاً عن وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية واللجنة الأوروبية لمكافحة العنصرية والتعصب التابعة لمجلس أوروبا.

حماية العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أو المتأثرين به

٢٥٨. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٠، توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠). والتوصية الجديدة هي أول معيار عمل دولي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وتتضمن أساليب الحماية من التمييز في التوظيف وشروط الاستخدام وظروفه، وتحظر إنهاء الخدمة على أساس الوضع الحقيقي أو المتصور فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية. وتتص على أنه لا ينبغي إجراء أي اختبار أو فحص لفيروس نقص المناعة لأغراض الاستخدام^{٢١}.

إعلامية واسعة في وسائل الإعلام الوطنية والدولية، وقامت بعض مجموعات الأعمال في البلد، ولا سيما مجموعة المتاجر الكبرى "كازينو" وأكبر وكالة في العالم للتوظيف المؤقت "أديكو"، بإجراء اختبار داخلي في وقت لاحق لحالات التمييز باستخدام منهجية منظمة العمل الدولية.

٢٥٤. وعلى مدى السنوات الأربع الماضية، قدمت المشورة السياسية والمساعدة التقنية بشأن معاملة العمال المهاجرين إلى الهيئات المكونة في ٣٦ دولة عضواً. وإلى جانب نتائج أخرى، ساهم هذا العمل في ١٢ تصديقاً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وصياغة أو اعتماد أطر سياسية أو قوانين وطنية شاملة لهجرة اليد العاملة في ١١ بلداً.

٢٥٥. ووُضعت وحدة تدريبية بشأن إدماج المهاجرين في أماكن العمل لفائدة المديرين التنفيذيين في الشركات الدولية والمحلية بالتعاون مع المعهد الأيرلندي للإدارة، ونُشرت أدلة جامعة بشأن العمل مع العمال المهاجرين لفائدة أصحاب العمل ونقابات العمال. وأنشئت قاعدة بيانات على الإنترنت بشأن "مواصفات الممارسات"، تجري صيانتها وتضم ١٦٠ تدبيراً لمناهضة التمييز وتحقيق الإدماج، اتخذتها الحكومات وأصحاب العمل ونقابات العمال والمجتمع المدني في ٢٤ بلداً.

٢٥٦. وأجرت منظمة العمل الدولية بحثاً حول عدم التمييز وإدماج المهاجرين بالاشتراك مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وشاركت في نشر كتاب للإرشاد السياسي بعنوان تعزيز إدارة الهجرة^{٢٢}. كما تعاونت مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا والمنظمة الدولية للهجرة في إصدار

^{٢٠} انظر:

OSCE, IOM and ILO: *Handbook on establishing effective labour migration policies*, Mediterranean Edition, available at: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_iom_ilo_medhandbook_en.pdf. The 2006 edition, adapted for Eastern Europe and Central Asia, is available at: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/osce_handbook_06.pdf, accessed 4 Feb. 2011.

^{٢١} الفقرات ١٦ و٢٤ و٢٥.

^{٢٢} انظر:

OSCE and ILO: *Strengthening migration governance* (Geneva, ILO, 2009).

بعنوان "النهوض بالعمل اللائق للأشخاص المعوقين من خلال خدمات دعم إدماج الإعاقة" (INCLUDE)، الذي تموله أيرلندا، في كل من كمبوديا وإثيوبيا وكينيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وفيتنام وزامبيا. وهو يضطلع بدور مهم في توعية واضعي السياسات ومقدمي الخدمات من منظور حقوق الإنسان، ويوفر المشورة التقنية بشأن إدماج الأشخاص المعوقين.

التمييز على أساس السن

٢٦١. نوقش التمييز على أساس السن أثناء ندوة منظمة العمل الدولية بشأن استجابات قطاع الأعمال للتحدي الديمغرافي، المنعقدة في ٢٨ و ٢٩ نيسان/ أبريل ٢٠٠٩. وجمعت الندوة باحثين ومفكرين بارزين من دوائر الأعمال والشركات الكبرى^{٢٢}. وصُممت مؤخراً مجموعة تدريبية بشأن الشيخوخة لمساعدة منظمات أصحاب العمل والمنشآت على وضع البرامج والسياسات التي تخلق ظروف عمل لائقة ومنتجة وفرص عمل للعمال المسنين. وتهدف إلى تبيان كيف يمكن أن يكون استبقاء هؤلاء العمال وتوظيفهم جزءاً ملازماً لإدارة المنشآت التنافسية والمنتجة ومتماشياً معها.

٢٥٩. ونفذت منظمة العمل الدولية مشاريع التعاون التقني في عدد من البلدان والأقاليم بهدف بناء القدرات على التعامل مع التمييز والقضايا الأخرى ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وعلى سبيل المثال في سياق مشروع في أفريقيا جنوب الصحراء تموله حكومة السويد، عُقدت حلقة عمل سنة ٢٠٠٨ شارك فيها ٣٠ قاضياً ومستشاراً قانونياً ومحامياً من بنن وبوركينا فاسو وتوغو، بشأن استخدام قانون العمل الدولي ومعايير العمل الدولية فيما يخص فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وقد صُمم المشروع لتعزيز الأطر السياسية والقانونية في هذه البلدان من أجل الاستجابة لمسألة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وهدفه الرئيسي هو تقوية قدرات الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين.

تكافؤ الفرص بالنسبة للأشخاص المعوقين

٢٦٠. قام مشروع "تعزيز القابلية للاستخدام والعمالة لدى المعوقين عن طريق وضع تشريعات فعالة"، وهو مشروع للتعاون التقني تُنفذ في بلدان مختارة في شرق أفريقيا وجنوبها وآسيا والمحيط الهادئ، بدعم استعراض التشريعات والسياسات الوطنية وتنفيذها بشكل فعال. وينفذ مشروع آخر

^{٢٢} انظر:

ILO: Report on the ILO Symposium on Business Responses to the Demographic Challenge (Geneva, 2009), pp. 11, 18.



الجزء الرابع



نحو خطة للعمل

المؤسسية للهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية من أجل دعم تنفيذ الحق الأساسي في عدم التمييز في العمل دعماً أكثر فعالية؛ (د) تعزيز الشراكات الدولية مع الجهات الفاعلة الرئيسية بشأن المساواة.

٢٦٥. وفي إطار ما هو مقترح من مجالات العمل ذات الأولوية، سيستمر إيلاء الاهتمام إلى المساواة في الأجور بين الرجال والنساء، والتمييز العرقي والإثني والإنصاف في معاملة العمال المهاجرين. وبغية تعزيز التقدم والاستدامة تعزيزاً أشد فعالية، ينبغي أن يواصل المكتب تركيز جهوده على مواضيع معينة وألا يخاطر بنشر موارده النادرة أصلاً على نحو متفرق. ومن شأن مناقشة المؤتمر لهذه العناصر كذلك أن تكون المرشد في إعداد مكوّن عدم التمييز في المناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في المؤتمر في ٢٠١٢.

الترويج لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة

٢٦٦. منظمة العمل الدولية هي على قاب قوسين من تحقيق هدف التصديق العالمي على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة، وهما الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وقد فاق مستوى مصادقة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية عليهما نسبة ٩٠ في المائة. وتدل هذه النسبة المذهلة على النتائج الإيجابية المحرزة بفضل العمل المنجز سعيًا إلى توسيع نطاق الحماية المقدمة في الاتفاقيتين لجميع النساء والرجال.

٢٦٧. ولكن، كما ذكر آنفاً في التقرير، لا تزال ثمة تحديات أمام التصديق العالمي على هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة، بل المزيد من التحديات فيما يتعلق بتطبيقها الكامل. ومن أجل مواجهة هذه التحديات، ينبغي أن تواصل منظمة العمل الدولية تعزيز الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي وأن تستجيب إلى طلبات البلدان غير المصدقة من أجل الحصول على المساعدة التقنية من المنظمة. ونظراً إلى الروابط القائمة بين الفقر والتمييز، ينبغي أن تكون الجهود المبذولة في سبيل تحقيق المساواة متسقة مع الأهداف الدولية بشأن الحد من الفقر. وينبغي أن تواصل منظمة العمل الدولية وفقاً لذلك

٢٦٢. يبين تقييم الأنشطة وتأثيرها على مدى السنوات الأربع الأخيرة على نحو واضح أن المزيد من سياسات وخطط العمل المتعلقة بالمساواة، قد اعتمدت ونفذت على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشآت على السواء. وقد أقر عدد من الحكومات بالحاجة إلى مواءمة تشريعاتها الوطنية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية؛ وقام القضاة بالمزيد من الإشارات إلى اتفاقيات المنظمة في استعراض القضايا، وزاد وعي الهيئات المكوّنة ومعرفة بدورها في معالجة المسائل، ويتم الاطلاع على أدوات منظمة العمل الدولية وأدلتها بشكل أكثر انتظاماً. بيد أنه من الواضح كذلك أن تنفيذ مبدأ عدم التمييز يظل تحدياً. وسيطلب أثر الإنجازات واستدامتها على المدى البعيد مواصلة الالتزام واستثمار الموارد.

٢٦٣. وفي ضوء المكانة البارزة التي تحتلها مكافحة التمييز في ولاية منظمة العمل الدولية، والدروس المستخلصة من العمل السابق والتحديات المتواصلة المشار إليها في هذا التقرير، يبين هذا الجزء السبيل المؤدي إلى إطار لعمل منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة مستقبلاً. وسوف يقتضي الأمر اللجوء إلى مزيج من التدابير. وينبغي أن تساعد منظمة العمل الدولية في تحسين القوانين وإنفاذها وإنشاء مؤسسات للمشورة والرصد واعتماد سياسات وتدابير إدارية وطنية مناسبة وبناء القدرات للقيام بتحليل الوضع. وينبغي أيضاً أن ينطوي نشاط منظمة العمل الدولية على تحسين الاتصالات والتنوعية والبحث وجمع البيانات المفصلة حسب الجنس ومساعدة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في تعزيز مناهضة عدم التمييز.

٢٦٤. وتمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، واعتماداً على جميع وسائل العمل المتاحة للمنظمة، بما فيها وضع المعايير والتعاون التقني والأبحاث ونشر المعلومات، من المقترح أن تُعزز منظمة العمل الدولية إنجازاتها وتدعم هيئاتها المكوّنة عن طريق ما يلي: (أ) الترويج لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك التصديق العالمي على الاتفاقيتين الأساسيتين بشأن المساواة (الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١)؛ (ب) تنمية المعارف وتقاسمها بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (ج) زيادة تنمية القدرة

السعي إلى التصديق الكامل على هاتين الاتفاقيتين الأساسيتين بحلول عام ٢٠١٥، مما يسهم في تحقيق الهدف الإنمائي للألفية رقم ١ (استئصال الفقر والجوع).

٢٦٨. وبالإضافة إلى ترويج هاتين الاتفاقيتين، سوف يضطلع المكتب بالترويج على نحو نشط للتوصية المعتمدة منذ عهد قريب، وهي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، التي تتناول أشكالاً معينة من التمييز. وستواصل منظمة العمل الدولية تنفيذ الاستنتاجات بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩^١، وستشجع تصديقاً أوسع نطاقاً على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). وستواصل كذلك دعم تنفيذ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، اللتين تتضمنان أحكاماً شديدة بشأن المساواة في المعاملة وعدم التمييز.

تنمية المعارف وتقاسمها بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

٢٦٩. إن الافتقار إلى معلومات محدثة وبيانات إحصائية بشأن مختلف أسباب التمييز وأوجه التقاطع بينها، هو من أهم الحواجز التي ما فتئت بارزة أمام القضاء على التمييز في العمل. وفي حين أحرز تقدم بشأن هذه المسألة، تتباين كمية المعلومات المتاحة وجودتها تبايناً ملحوظاً من بلد لآخر ومن منطقة لأخرى.

٢٧٠. ويتطلب وضع البيانات النوعية والكمية بشأن التمييز خبرة عميقة وموارد اقتصادية وبشرية، وفي بعض البلدان يستدعي الأمر تدليل الحواجز السياسية. فعدم جمع بيانات صحيحة يهدد فعالية الإجراءات الوطنية والإقليمية والدولية بشأن المساواة في العمل. ومن شأن توفير المعلومات الصحيحة توفيراً متزايداً أن يساهم مساهمة يعتد بها في فهم أفضل للفجوة المستمرة بين قوانين عدم التمييز وتنفيذها الفعلي. ومن شأنه أيضاً أن يساعد في رصد وتقييم نتائج السياسات والبرامج بشأن المساواة وجعل تأثير الموارد البشرية والمالية المخصصة للقضاء على التمييز في العمل يحقق أقصى مداه. وسيجري في هذا الصدد كذلك استكشاف وضع مؤشرات إضافية للعمل اللائق تتعلق بعدم التمييز.

٢٧١. وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي أن يركز عمل منظمة العمل الدولية على زيادة تنمية القدرات والمنهجيات الضرورية لتمكين مكاتب الإحصاء الوطنية ومعاهد الأبحاث والهيئات المعنية بالمساواة من جمع المعلومات ذات الصلة وتحليلها. وينبغي أن ينصب الاهتمام على بناء قدرات خبراء إحصاءات العمل وتحسين نظم معلومات سوق العمل من أجل جمع المعلومات على نحو منظم وتحسين تقديم بيانات مفصلة حسب الجنس بشأن أسباب التمييز الرئيسية. أما على المستوى العالمي، فينبغي أن تسعى منظمة العمل الدولية إلى

إدماج خبرتها الفريدة والمتخصصة بشأن مختلف أسباب التمييز في الاستخدام والمهنة، دمجاً أفضل في الأبحاث التي تقوم بها وإلى تقديم إرشاد عملي بشأن التحديات القانونية والمؤسسية.

٢٧٢. وإذا كان هناك افتقار للبيانات فيما يتعلق بأسباب تمييز معينة، فإن ندرتها تزيد أكثر فيما يخص التمييز المتعدد^٢. وسيولي المكتب اهتماماً خاصاً للتأكد من أن جمع البيانات المتعلقة بمناهضة التمييز تراعي الهويات المعقدة ومتعددة الأبعاد لمن هم أكثر عرضة للتمييز، قصد رسم سياسات أكثر ملائمة لمعالجة التمييز، لاسيما بين أفقر أفراد المجتمع وأكثرهم تهميشاً.

٢٧٣. وينبغي أن يكون الترويج لمكون يُعنى بتقاسم المعارف في التعاون بين بلدان الجنوب وبين بلدان الجنوب والشمال، والشبكات بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمؤسسات المتخصصة المعنية بعدم التمييز والمساواة، مجال تركيز في الأنشطة المقبلة. ويمكن بحث إنشاء منتدى إلكتروني لتقاسم المعارف من أجل جمع ونشر الأبحاث والبيانات بشأن مختلف أسباب التمييز في مكان العمل.

٢٧٤. وقد تكمن نقطة تركيز أخرى في تنمية قدرة منظمة العمل الدولية على القيام بالتضافر مع هيئاتها المكونة بتحليل التحديات على المستوى الوطني فيما يتعلق بالقضاء على التمييز، وتوفير الإرشاد بشأن الطريقة التي يمكن مواجهتها بها. وينبغي أن تدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة عن طريق توليف إرشادات عملية وتقاسمها، من خلال أدلة وكتيبات ومجموعات أدوات لفائدة أصحاب العمل ونقابات العمال بصورة خاصة، إلى جانب الحفاظ على قواعد بيانات سهلة الاستخدام وتوسيع نطاقها.

تنمية القدرات المؤسسية للهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية من أجل تنفيذ عدم التمييز في العمل تنفيذاً فعالاً

٢٧٥. على مدى السنوات الأربع الماضية، خصص العديد من الدول الأعضاء جهوداً وموارد كبرى لإنشاء مؤسسات تُعنى بتنفيذ الحق الأساسي في عدم التمييز في الاستخدام والمهنة وإنفاذه. وقد واصلت كذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال جهودها الرامية إلى القضاء على التمييز وإدارة التنوع في مكان العمل على نحو أكثر تنسيقاً واتساقاً. ولكن في العديد من الحالات، ورغم الالتزام المبين، يواجه العديد منها قيوداً على القدرات. وقد أظهرت التجربة أن التحديات التي تعيقها تتراوح بين ندرة الموارد من الموظفين والأموال وعدم كفاية الآليات لتنسيق عملها على المستويين الوطني والمحلي وقلة التعاون والتشاور مع الفئات المستهدفة. وسيصعب تحقيق القضاء على التمييز إذا لم

٢ انظر:

S. Fredman: "Positive rights and duties: Addressing intersectionality", in D. Schiek and V. Chege (eds.): *European Union non-discrimination law: Comparative perspectives on multidimensional equality law* (London, Routledge-Cavendish, 2008), p. 84.

^١ مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة المساواة بين الجنسين، قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

العمل من أجل القضاء على التمييز في العمل توجهاً لتحقيق أهداف دولية بشأن تخفيف حدة الفقر والاستبعاد الاجتماعي.

٢٧٩. ويمثل العمل معاً لتوحيد الأداء فرصة لإضفاء طابع الهيكل الثلاثي على عمل الأمم المتحدة بشأن المساواة وعدم التمييز. وينبغي أن تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحسين تعاونها مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة تنشط في مجال المساواة وعدم التمييز، بما فيها وحدة مناهضة التمييز في مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وكيان الأمم المتحدة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهيئات إشراف الأمم المتحدة ذات الصلة المنشأة بموجب معاهدات وآليات خاصة، إلى جانب مواصلة التأكد من أن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تعكس البرامج القطرية للعمل اللائق، وتعميم مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين حيثما أمكن. وسيواصل المكتب كذلك التبادل والتعاون مع الهيئات الإقليمية ذات الصلة كاللجنة الأوروبية ضد العنصرية والتعصب التابعة للمجلس الأوروبي ووكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية.

٢٨٠. وأخيراً، تحتاج منظمة العمل الدولية إلى نهج متسق ومتكامل لمعالجة عدم التمييز والمساواة. وقد أدرج عدد من البلدان فعلاً هذه القضايا كأولويات في برامجها القطرية للعمل اللائق لإتاحة منتدى لمنظمة العمل الدولية لدعم الإجراءات الوطنية. ومن المهم أن تبحث دول أخرى في إدراج عدم التمييز في برامجها القطرية للعمل اللائق.

٢٨١. وينص إعلان فيلادلفيا على: "أن لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص". وقد أثبتت منظمة العمل الدولية على مدى تاريخ طويل دام قرابة قرن من الزمن أنها قوة رائدة في مكافحة التمييز والنهوض بالمساواة. ويجب أن تظل منظمة العمل الدولية جهة رائدة معترفاً بها في هذا المجال. وفي السياق الراهن المتسم بالأزمة وسياسات ما بعد الأزمة، يستدعي التمييز والاستبعاد بالاقتران بتزايد الفقر والتباين الاجتماعي، إعادة اتخاذ إجراءات نشطة. ويجب على منظمة العمل الدولية، بناءً على الالتزام والإرادة الجماعيين لهيئاتها المكونة، أن تُضَاف الجهود مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين والهيئات الدولية استجابةً للتحديات وأن تسهر على احترام الحق العالمي في عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

تستطيع المؤسسات المعنية بالعمل بفعالية وإذا كانت إجراءات الشكاوى وآليات تسوية المنازعات غير مناسبة.

٢٧٦. وإضافة إلى تقديم المشورة السياسية المباشرة على نحو متواصل، من المهم زيادة التعاون التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية بشأن بناء القدرات من أجل هيئاتها المكونة. وبالتنسيق مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، ينبغي أن تظل برامج التدريب بشأن عدم التمييز والمساواة متاحة للسلطات الوطنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وجهات وطنية فاعلة أخرى تُعنى بالمساواة في العمل. وسيستمر تشجيع استخدام عملية تدقيق نوع الجنس القائمة على المشاركة كأداة للتقييم الذاتي من أجل تعزيز التعلم الفردي والتنظيمي بشأن تعميم قضايا الجنسين والمساواة. وعقب إصدار أول عدد من الدليل المعنون "تشجيع الإنصاف" بشأن تقييم الوظائف على نحو غير منحاز إلى جنس من الجنسين، سوف يتم تصميم أدوات مماثلة سهلة الاستخدام بشأن أسباب التمييز الأخرى.

تعزيز الشراكات الدولية مع الجهات الفاعلة الدولية الرئيسية بشأن المساواة

٢٧٧. تقع على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤولية رئيسية في توجيه الإجراءات الدولية بشأن القضاء على التمييز وعدم المساواة في مكان العمل والمساهمة فيها. وتزيد أهمية هذا الدور أكثر عندما يحتمل أن يؤدي عدم اليقين في السوق وارتفاع مستويات البطالة والفقر المتوطن، إلى تدمير أو إبطاء الجهود الوطنية والإقليمية الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة للجميع. وسوف تقوم منظمة العمل الدولية عن طريق إنعاش الإجراءات الدولية بشأن المساواة، بدعم هيئاتها المكونة في التشبث بالتزاماتها الوطنية في هذه المسألة، وتحفز على وجه الاحتمال في نفس الوقت المزيد من التقدم الملموس على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

٢٧٨. ومن الضروري أن يعكس عمل منظومة الأمم المتحدة التعقيدات المتأصلة التي تتعلق بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وينبغي توجيه الجهود صوب بناء الشراكات أو تحسينها والتنسيق مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة من أجل "توحيد الأداء" في مجال الأبحاث والدعاية العالمية. وتساهم هذه الجهود في تحسين ترابط

