



التاريخ: ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

تشكيل مؤتمر العمل الدولي: نسبة النساء والرجال في الوفود

غرض الوثيقة

سعيًا إلى تعزيز التكافؤ بين الجنسين في الوفود التي تحضر اجتماعات منظمة العمل الدولية، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى الموافقة على الإجراءات على ثلاثة مستويات: (أ) تقرير مستفيض من إعداد لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر بشأن تشكيل المؤتمر من حيث الإناث والذكور؛ (ب) تقارير منتظمة يقدمها المدير العام إلى مجلس الإدارة استناداً إلى استفسارات موجهة إلى الهيئات المكونة عن التدابير المتخذة والتجارب المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين في الوفود التي تحضر المؤتمر؛ (ج) استمرار المكتب في تقديم التشجيع والمساعدة دعماً لجهود الهيئات المكونة نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوفود.

الهدف الاستراتيجي المعني: المساواة بين الجنسين (هدف مشترك).

الانعكاسات السياسية: الاستعراض المنتظم لمجلس الإدارة، كما ينص عليه مشروع القرار (النقطة ١٣ (ب)).

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: انظر الإجراء المنصوص عليه في نقطة مشروع القرار.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المستشار القانوني.

الوثائق ذات الصلة: التقرير الأول للجنة أوراق اعتماد الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) لمؤتمر العمل الدولي (محضر الأعمال
المؤقت رقم ٤٦)؛ قرارات مؤتمر العمل الدولي ووثائق مجلس الإدارة ذات الصلة (المعروضة أدناه).

المقدمة

١. في التقارير التي تقدمها لجنة أوراق الاعتماد التابعة للمؤتمر بشأن تشكيل مؤتمر العمل الدولي، أوردت اللجنة على مدى السنوات الثلاثين الماضية، معلومات عن نسبة النساء والرجال في صفوف المندوبين والمستشارين المعتمدين في كل دورة^١. وقدمت لجنة أوراق الاعتماد في الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) لمؤتمر العمل الدولي، وبالنظر إلى أرقام تلك الدورة، البيان التالي:

"تلاحظ اللجنة بقلق بالغ أن نسبة النساء في صفوف المندوبين والمستشارين قد تراجعت. وتأسف اللجنة بالغ الأسف لأن مشاركة المرأة في المؤتمر لم تحقق مرة أخرى الهدف الذي حددته الأمم المتحدة في عام ١٩٩٠ والمتمثل في زيادة نسبة النساء في هيئات صنع القرارات والسياسات لتبلغ على الأقل ٣٠ في المائة. كما تلاحظ اللجنة أن رسالة الدعوة التي وجهها المدير العام لمكتب العمل الدولي حثت مرة أخرى الدول الأعضاء على بذل قصارى جهدها من أجل تحقيق توازن بين الجنسين في الوفود. وفي غياب إحراز تقدم على هذا المستوى، ترغب اللجنة في أن تطلب إلى مجلس الإدارة، عن طريق المؤتمر، النظر في اتخاذ تدابير ملموسة من أجل تحسين الوضع في هذا الصدد.^٢ (التشديد مضاف)

٢. وشكلت مشاركة المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية أحد الجوانب الأساسية للمنظمة منذ عام ١٩١٩. وقد رأى واضعو دستور منظمة العمل الدولية أنه "يمكن تعيين النساء لأي غرض كان على قدم المساواة التامة مع الرجال بموجب الاتفاقية"^٣، بالرغم من أن الشرط الوحيد المدرج في الدستور في هذا الصدد ينص على أنه "حينما تعرض على المؤتمر مسائل تمس المرأة بصورة خاصة، ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل امرأة" (الفقرة ٢ من المادة ٣ من الدستور). وفي الأعوام ١٩٧٥ و ١٩٨١ و ١٩٩١ و ٢٠٠٩، اعتمد المؤتمر قرارات تعالج مسألة مشاركة المرأة في المؤتمر (انظر الإطار).

القرارات ذات الصلة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي (مقتطفات)

"ينبغي اتخاذ تدابير تكفل تأهيل النساء وتعيينهن في الوفود وفقاً للمقاييس والمعايير ذاتها المعتمدة مع الرجال، سواء إلى مؤتمر العمل الدولي أو المؤتمرات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية أو إلى الاجتماعات الوطنية والإقليمية والدولية الأخرى التي تعقد برعاية منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الحكومية الأخرى".

(القرار بشأن خطة عمل تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعاملات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٦٠ (١٩٧٥)، القسم ١٠، الفقرة ٢)

"بحث [المؤتمر] على اتخاذ تدابير تكفل أوسع قبول ممكن لمشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في مؤتمر العمل الدولي وعلى أن تبذل الجهود في جميع الدول الأعضاء، تمشياً مع هذا المبدأ، من أجل إشراك المرأة في الوفود الوطنية ضمن المندوبين والمستشارين الحكوميين وغير الحكوميين".

(القرار بشأن مشاركة المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٦٧ (١٩٨١)).

"يناشد [المؤتمر] الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال [...] بإشراك مزيد من النساء في وفودها إلى مؤتمر العمل الدولي، إضافة إلى الاجتماعات الرئيسية للمنظمة [...] يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يطلب إلى المدير العام [...] بحث مقترحات ملموسة من أجل زيادة عدد النساء اللواتي يحضرن اجتماعات منظمة العمل الدولية وأنشطتها، وحث الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على زيادة مشاركة المرأة، تمشياً مع هذا المبدأ، في وفودها التي تحضر اجتماعات منظمة العمل الدولية وأنشطتها".

(القرار بشأن إجراءات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعاملات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٨ (١٩٩١)، الفقرتان ١(ب) و ٤(د))

"فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، ينبغي لمنظمة العمل الدولية [...] أن تعمل على تحسين تمثيل النساء من خلال اتخاذ تدابير ملموسة على المستويات كافة في جميع اجتماعات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك دورات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي [...]".

(القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨ (٢٠٠٩)، الفقرة ٥٥(ج))

^١ للاطلاع على الإحصاءات التي تعود إلى الفترة ٢٠٠٦ - ٢٠١٢، انظر الرابط:

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_184881.

^٢ مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ٤باء، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الواحدة بعد المائة، جنيف، ٢٠١٢، الفقرة ٧.

^٣ مكتب العمل الدولي: اللجنة المعنية بتشريعات العمل الدولية، محضر الأعمال رقم ٥، النشرة الرسمية، ١٩١٩-١٩٢٠، المجلد الأول، الصفحة ٢٨.

٣. وتعد بعض قرارات هيئات الأمم المتحدة وثيقة الصلة أيضاً بمنظمة العمل الدولية. فقد دأبت رسالة دعوة المدير العام إلى المؤتمر، منذ عدة سنوات، على الإحالة إلى القرار ١٥/١٩٩٠ الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، الذي طلب من الحكومات والأحزاب السياسية ونقابات العمال والمجموعات المهنية والتمثيلية الأخرى "أن تسعى إلى تحقيق أهداف زيادة نسبة النساء في المناصب القيادية لتبلغ على الأقل ٣٠ في المائة بحلول عام ١٩٩٥، بهدف تحقيق تمثيل متساو بين النساء والرجال بحلول عام ٢٠٠٠". وفي القرار ١٤٢/٥٨ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٤، حثت الجمعية العامة الدول الأعضاء على "أن تعزز التوازن الجنساني لوفودها إلى الأمم المتحدة والاجتماعات والمؤتمرات الدولية الأخرى".

إجراءات لجنة أوراق الاعتماد

٤. منذ عام ١٩٨٢، وفر التقرير الأول للجنة أوراق الاعتماد معلومات بشأن عدد النساء والرجال المعتمدين لكل دورة من دورات المؤتمر. وابتداء من عام ٢٠٠١، قيمت اللجنة الوضع بشكل عام، حيث لاحظت وجود تطورات إيجابية و"تأسفت" في أغلب الأحيان، بل "استاءت"، من النسبة المتدنية الدائمة للنساء في الوفود، في الوقت الذي كانت تدعو فيه أحياناً الهيئات المكونة إلى اتخاذ إجراءات في هذا الصدد. كما ذكرت لجنة أوراق الاعتماد بهدف المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، الرامي إلى تحقيق نسبة ٣٠ في المائة من النساء في المناصب القيادية (انظر الفقرة ٣ أعلاه).

٥. وشددت لجنة أوراق الاعتماد على أن مسؤولية تحقيق التوازن بين الجنسين في الوفود، تقع على عاتق الحكومة والشركاء الاجتماعيين. وعلى الرغم من تشجيع الحكومات على دعوة الشركاء الاجتماعيين إلى مراعاة المساواة بين الجنسين عند اختيار ممثليهم، فإن الحكومة لا تستطيع أن تفرض على هؤلاء الشركاء تعيين مزيد من النساء. وتمشياً مع الفقرة ٥ من المادة ٣ من دستور منظمة العمل الدولية، يجب على لجنة أوراق الاعتماد أن تقلل خيار المنظمات الأكثر تمثيلاً فيما يتعلق بالأشخاص المزمع تعيينهم باعتبارهم موفدي أصحاب العمل والعمال.

٦. وعند النظر في الإجراءات المستقبلية التي يمكن أن تسلط مزيداً من الضوء على هذه المسألة، من الممكن أن توفر لجنة أوراق الاعتماد أرقاماً أكثر تفصيلاً في تقريرها. فعلى سبيل المثال، قد تحدد اللجنة الأرقام المتعلقة بالمندوبين المناوبين (المدرجة حالياً ضمن الأرقام المتعلقة بالمستشارين) وتقدم أرقاماً بحسب الإقليم وبحسب الدولة العضو.

إجراءات مجلس الإدارة

٧. قام مجلس الإدارة أيضاً بمعالجة مسألة مشاركة النساء في اجتماعات منظمة العمل الدولية. وفي أعقاب المناقشات التي دارت خلال أربع دورات من دورات مجلس الإدارة بين الفترة الممتدة من أيار/مايو-حزيران/يونيه ١٩٩١ إلى تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢ في ما كانت تعرف آنذاك باللجنة المعنية بمسائل التمييز، دعا مجلس الإدارة في دورته ٢٥٦ (أيار/مايو ١٩٩٣) الهيئات المكونة إلى تعيين مزيد من النساء بصفتهم مشاركات في اجتماعات منظمة العمل الدولية واعتماد بعض تدابير التوعية والإعلام والتدريب. كما طلب من المدير العام أن يدعو النساء المتحدثات إلى اجتماعات منظمة العمل الدولية، وتنظيم أنشطة تتعلق باجتماعات المنظمة لمعالجة مسألة تمثيل الجنسين وبحث إمكانية ترتيبات حضانة الأطفال خلال اجتماعات منظمة العمل الدولية.

٤ المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة: القرار ١٥/١٩٩٠ الصادر في ٢٤ أيار/مايو ١٩٩٠، التوصيات والاستنتاجات المنبثقة عن أول استعراض وتقييم بشأن تنفيذ استراتيجيات نيروبي الاستشارية من أجل النهوض بالمرأة حتى عام ٢٠٠٠، المرفق، التوصية سادساً.

٥ انظر: الوثيقة GB.256/12/23، الفقرة ١٩، والوثيقة GB.256/205، الفقرة ٣٦.

٨. وفي الدورة ٢٦١ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٤)، استرعت لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية انتباه مجلس الإدارة إلى الحاجة إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات من أجل تشجيع المشاركة المتزايدة للمرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية ومؤتمر العمل الدولي،^٦ ولكن لم يُتخذ أي إجراء آخر.

٩. ونظراً إلى أن النتيجة المرجوة لم تتحقق حتى الآن، يمكن أن تشمل التدابير المستقبلية إنشاء آلية منتظمة تمكن مجلس الإدارة من استعراض المسألة. ويمكن أن يتم هذا من خلال الطلب إلى المدير العام أن يجري تحقيقات بشأن أي إجراء تتخذه الهيئات المكونة من أجل إرسال وفود متوازنة بين الجنسين إلى المؤتمر واجتماعات منظمة العمل الدولية الأخرى، وبشأن أي عقبات تواجهها هذه الهيئات وأن يقدم تقارير دورية إلى مجلس الإدارة. وتجدر الإشارة إلى وجود نظام في الوقت الحالي يستند إلى تحقيقات دورية ويضطلع برفع التقارير إلى مجلس الإدارة عن الوفود الغائبة عن المؤتمر أو غير المكتملة (أي الوفود التي لا تكون ثلاثية).^٧

١٠. ويمكن للمدير العام على وجه الخصوص أن يكتب بانتظام إلى جميع حكومات الدول الأعضاء، وهو أمر سيطلب بدوره إسهاماً من المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال في البلاد. وستشمل التساؤلات معرفة ما إذا كان يوجد لدى الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أي نظام لرصد الجوانب الجنسانية المتعلقة بالترشيحات التي تقدمها، وأي تدابير لتشجيع وضمان التكافؤ بين الجنسين في الوفود وما إذا واجهت أي عوائق في سعيها إلى تحقيق هذا الهدف. ويمكن تقديم المعلومات المستمدة من الردود إلى مجلس الإدارة من أجل تنوير استعراض بشأن التقدم المحرز وفعالية التدابير التي يتخذها المكتب والهيئات المكونة.

إجراءات المكتب

١١. ينص برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على أن المكتب "سيستمر في تشجيع الهيئات المكونة على تحقيق المزيد من التوازن بين الجنسين في الوفود التي تحضر مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي".^٨ وأعد المكتب، من خلال مكتبه الخاص بالمساواة بين الجنسين، وثيقة ثلاثية اللغات تعكس الوضع فيما يتعلق بالتكافؤ بين الجنسين في الوفود الثلاثية التي تحضر مؤتمر العمل الدولي. وتتجلى في الأرقام والرسوم البيانية الحاجة إلى ضمان مستويات عليا في مشاركة النساء بوصفهن مندوبات ومستشارات في المؤتمر. ويواصل المكتب نشر هذه البيانات من أجل إنكاء الوعي لدى الحكومات والشركاء الاجتماعيين بالأرقام الفعلية مع مرور الوقت. فعلى سبيل المثال، وزع المكتب استبياناً بشأن الممارسات الجيدة للدول الأعضاء البالغة ٢٢ دولة، التي ترسل وفوداً تمثل تكافؤاً جنسياً بارزاً. وحددت الردود، التي سلط عليها الضوء في المنشور الصادر عن مكتب المساواة بين الجنسين عام ٢٠١٢،^٩ عناصر نجاح مشتركة تتضمن: سياسة الحكومة أو خطة عمل أو استراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين و/أو تمكين المرأة؛ مستشاراً رفيع المستوى أو وزارة خاصة للتكافؤ بين الجنسين و/أو تمكين المرأة؛ التزاماً غير رسمي أو تقليداً في مجال التكافؤ بين الجنسين عند تعيين الوفود. وعبرت بعض الردود عن ثقتها في تشجيعات منظمة العمل الدولية خلال دورات المؤتمر الإعلامية والإخبارية باعتبارها عاملاً فعالاً في هذا الصدد.

١٢. ويمكن لمزيد من أنشطة المكتب الملموسة القائمة على أساس الفعالية من حيث التكلفة أن تستهل مع مكتب المساواة بين الجنسين وإدارة خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق، بحيث تتيح فرص التبادل مع الملحقين المعنيين بالعمل في جنيف، بما في ذلك تبادل البيانات الصحفية الثرية بالمعلومات لتقاسمها مع وزاراتهم وبخاصة فرص تبادل الخبرات بين الحكومات لصالح الدول الأعضاء التي لديها تاريخ من التمثيل النسائي المنخفض للغاية. كما يمكن للمكتب أن يعد مجموعات ثلاثية اللغات من أجل توزيعها في كافة الأقاليم خلال الاجتماعات الإقليمية؛ وندوات مخصصة رفيعة المستوى قبل دورات مؤتمر العمل الدولي بحضور متحدثين من الدول التي حققت تكافؤاً جنسياً في الوفود التي تحضر مؤتمر العمل الدولي، وإبراز المبادرات التي تقوم بها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ويستضيفها موظفون رفيعو المستوى في منظمة العمل الدولية؛

^٦ انظر: الوثيقة GB.261/LILS/7/5، الفقرة ٣١ والوثيقة GB.261/5/27، الفقرة ٩٩.

^٧ مكتب العمل الدولي: خلاصة وافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة، المرفق السادس (جنيف، ٢٠١٠).

^٨ مكتب العمل الدولي: البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (جنيف، ٢٠١١) الفقرة ٣٨٦.

^٩ انظر: النقطة ١ أعلاه.

وقد تصمم عيادات تقنية مدتها نصف يوم، عند الطلب، لتقاسم التدابير والممارسات الفعالة التي حددتها أصلاً الدول ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

مشروع القرار

١٣. يقرر مجلس الإدارة:

- (أ) دعوة لجنة أوراق الاعتماد التابعة لمؤتمر العمل الدولي إلى النظر في التقارير الأكثر تفصيلاً بشأن نسبة النساء والرجال المعتمدين في وفود المؤتمر؛
- (ب) الطلب من المدير العام أن يجري تحقيقات، بما في ذلك من خلال تدابير من قبيل توزيع استبيان بشكل منتظم على الدول الأعضاء، وتقديم تقرير دوري إلى مجلس الإدارة بشأن أي تدابير تتخذها الدول الأعضاء لإرسال وفود متوازن من الرجال والنساء المعتمدين بوصفهم مندوبين ومستشارين إلى دورات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية والاجتماعات الثلاثية الأخرى لمنظمة العمل الدولية، وبشأن أي عوائق تواجهها والإجراءات التي برهنت عن فعاليتها في تحقيق التكافؤ؛
- (ج) دعوة المكتب إلى مواصلة تشجيع ودعم التدابير الملموسة التي ينبغي للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تتخذها من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوفود التي تحضر اجتماعات منظمة العمل الدولية.