

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 تنتوي 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 سلطات أي منها، أو بشأن تعين 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 أعتبروا 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

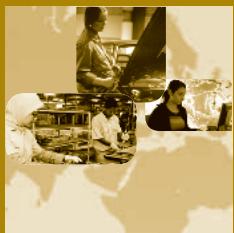
وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org
زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

المحتويات

ix	موجز تنفيذي
١	مقدمة
٥	الجزء الأول - صورة آخذه في التغير - فهم الاتجاهات
٥	أثر الأزمة الاقتصادية العالمية على عدم التمييز في الاستخدام والمهنة
٥	الأثر على العمال المهاجرين
٦	الأزمة والعمالات
٧	الفقر والتمييز
٩	الاستجابة للأزمة
٩	رمز الحوافر
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 التغرات 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	شكوى بشأن التحرش الجنسي

٢٧	التمييز القائم على العرق والانتماء الإثنى
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 العمل المهاجرين
٣٥	مظاهر التمييز في العمالة
٣٥	ظروف العمل
٣٦	التدابير الهدافة إلى تقيد الهجرة وطرد 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 بالتتوّع 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 والثورات المتبقية
٤٥	دور الشركاء الاجتماعيين
٤٦	التمييز على أساس الإعاقة
٤٦	تفشي مظاهر عدم المساواة في العمالة
٤٦	استقدادة محدودة من التعليم والتدريب المهني
٤٦	عدم توفير تكيف معقول لذوي الإعاقة
٤٧	جهود مبدولة 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 تحرك
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 الأجر بين الرجال والنساء
٦٠	التوافق بين العمل والمسؤوليات العائلية
٦١	المساواة فيما يتعلق بالأصل العرقي والإثنى
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 القرارات المؤسسية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل تنفيذ 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 المهمشة. ويزداد الخطر حدة على وجه الخصوص بالنسبة إلى العمال ذوي المهارات المتقدمة والمسنين والمهاجرين، إلى جانب العمال - ومن فيهم خريجو الجامعات - الذين يبحثون عن أول عمل لهم.

وقد تأثرت عمالة النساء تأثراً جسيماً في العديد من البلدان بتأثير الأزمة على قطاعات التصدير. وأظهرت حالات الانكماش السابقة أثراً مشابهاً على عمالة النساء ودخلهن، إذ دفع العديد منهم إلى العمالة غير المنظمة. غير أنه في العديد من بلدان اقتصاد السوق المقدمة، 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 الأجر، ويبدو أن الاتجاهات المستجلاة حتى الآن هي متضاربة. الواضح أن الحلول المؤسسية، من قبيل آليات المساواة في الأجر، 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. وال Shawqali 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 يتعدد الأطفال إلى المدرسة وأن يزوروا وأهاليهم المراكز الصحية. غير أن هذه التدابير قد يكون لها أثر محدود فحسب على الحد من الفقر إذا لم تتناول أيضاً العوامل المتعلقة بالاستضعاف الاقتصادي مثل التمييز الإثني والعرقي 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،

إن 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 أربعة 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 بال الحاجة إلى تذليل مشكلة التمييز في العمل. غير أن القدرة لا تواكب الإرادة السياسية، ومن شأن الانكماش الاقتصادي المطول أن يكشف مواطن الضعف الهيكلي، بل أن يفاقم من التمييز الهيكلي. أضف إلى إن برنامج التمييز في العمل في تتسع مستمر وتبرز تحديات جديدة حيث لا تزال تحديات قيمة دون حل إلا جزئياً في أحسن الحالات.

مواجهة آثار الأزمة العالمية

يبين هذا التقرير أن التمييز لا يزال مستمراً ومتعدد الأوجه. ومن أهم الشواغل الحصول على الوظائف. ونسبة العمال المعرضين للفرقة 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، وتلتقت عدداً متزايداً من الشكاوى بشأن التمييز في مكان العمل.

وفي أوقات الأزمات، يساهم التمييز المباشر أو غير المباشر في اندفاع المساواة وانعدام الأمن وخطر الاستبعاد. ويتأثر السلوك بذلك ويصبح من الأصعب تعزيز السياسات والتشريعات المناهضة للتمييز. ويحدث التمييز كنتيجة لإجراءات التي يتخذها أصحاب العمل والتشريعات والممارسات الوطنية والعوامل الاجتماعية والثقافية ومتختلف الرؤى لأسباب المشاكل الاقتصادية والاجتماعية. غير أن 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.

الأئباء 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 تحدي، لا سيما في أوقات الأزمات. وتواجه مؤسسات كثيرة نقصاً في الموارد البشرية والمالية وعدم ملائمة اتساق السياسات على المستويين الوطني والملي، وعدم كفاية التأزير والتعاون مع المؤسسات المعنية الأخرى. ويواجه مفتشو العمل والقضاء والموظفوون العموميون والسلطات المختصة الأخرى افتقاراً إلى المعرف 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 شهدتها ميزانيات إدارات العمل ودوائر نقاش العمل، والاقتطاعات من الأموال المتاحة للهيئات المتخصصة التي تعنى بعدم التمييز والمساواة، يمكنها أن تهدد جدياً قدرة المؤسسات الموجودة على الحيلولة دون أن تولد الأزمة الاقتصادية المزيد من التمييز ومن انعدام المساواة.

و غالباً ما تكون قيمة البيانات المتاحة محدودة بسبب الاختلافات في تعريف التمييز في العمل في البلدان المختلفة. وتجمع البيانات عادة من خلال الأبحاث المتخصصة أو الاختبارات القائمة على حالات بعينها، لكنها قلماً 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 تقدماً كبيراً 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 أنَّ 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.

الأئباء 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 التوسيع من أسباب التمييز، وتنص على حماية أكثر شمولاً.

وعلى سبيل المثال، أحرز بفضل التشريعات تقدماً سريعاً في حظر التمييز القائم على الإعاقة والسن. غير أنَّ العرق والجنس لا يزالان سببي التمييز المدرجين تحديداً في ما يقرب من كافة التشريعات المعنية بالمساواة ومكافحة التمييز في العمل. غير أنَّ 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 وبانت تعاريف التمييز وإسناد عباء الإثبات متماشية مع المبادئ التوجيهية الصادرة عن الاتحاد الأوروبي. وفي كافة أنحاء العالم، اعتمدت قوانين جديدة أو عُدلت تشريعات موجودة للقضاء على التمييز القائم على السن أو الأمة أو الوضع الزوجي أو الإعاقات أو نمط الحياة أو الإرث الجيني. وجرى استكمال التشريعات القائمة بسياسات مؤاتية للعائلات تتعلق مثلاً بإجازة الأبوة وحماية الأمة والرضاعة الطبيعية، إلى جانب سياسات أخرى بشأن التدريب المستمر للعمال المسنين ومحصن النساء في المناصب الإدارية. وتفيد هذه السياسات على مستوى المنشآة وعلى المستوى الوطني.

والتصديقات على الاتفاقيتين الأساسيةين في هذا المجال - اتفاقية المساواة في الأجور، رقم ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة، رقم ١٩٥٨ (رقم ١١١) - بلغت ١٦٨ و١٦٩ تصديقاً على التوالي، من أصل مجموع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والبالغ عددها ١٨٣ دولة. وهذا ما يجعلهما 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 أساسيات. وتشمل آليات الإنفاذ إدارات نقاش العمل الفعالة والمحاكم المتخصصة أو هيئات أمين المظالم والحماية المناسبة من الاقتراض وإنجاح المعالجات الناجعة والإسناد المنصف لبعض الإثبات. كما تدعو إلى الوعي الملائم بالحقوق من جانب العمال الذين قد يعانون من التمييز - أي جميع العمال - إلى جانب إجراءات للشكوى يسهل الوصول إليها. وفي

يعانون من التحرش الجنسي فينزعون إلى أن يكونوا من الشبان المثليين ويتنمون إلى الأقليات الإثنية أو العرقية. وقد أظهرت التجارب في بلدان عديدة أن الإجراءات الإيجابية لمكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل تتطلب مزيجاً من الأطر القانونية والإفاذ الأقوى والمؤسسات المملوكة تمويلاً مناسباً والمزيد من التوعية.

العرق والانتفاء الإثنى

تمشياً مع التقارير العالمية السابقة بشأن التمييز في العمل، من المهم التشديد على أن ضرورة محاربة التمييز العنصري ترتدى أهمية اليوم أكثر من أي وقت مضى. وبالرغم من احراز بعض التقدم، لا يزال هناك مجالات كثيرة تتعدّم 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 المتحدررين 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 أثرٌ ضارٌ 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 أن العمل لا ينفك عن بواجهون تمييزاً مستمراً وواسع النطاق في الحصول على الوظائف، والكثيرون منهم يواجهون التمييز عند استخدامهم. كما تأثر العمال المهاجرون على وجه التحديد، بالأزمة 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 قبل المعاشات التقاعدية. وقد تسمح البلدان أيضاً الحصول على إعانات طولية الأجل دون أن تسمح بإمكانية نقلها بين البلدان، مما يبطئ دوره عودة المهاجرين.

وفي بعض الحالات، تتفاوت النزاعات التمييزية مؤخراً جراء الخطاب السياسي العدائي، وهناك احتمال من أن يؤدي ذلك إلى تهميش 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 الشعوبية 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 الأجر إلى الفصل المهني والقطاعي.

التوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية

تشكل إتاحة مرافق معلولة التكالفة 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 أن الافتقار إلى ما يناسب من الإجازة مدفوعة الأجر يمكن أن يجعل قطاعات سوق العمل بعيدة عن متناول العمال ذوي المسؤوليات العائلية أو غير جاذبة 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 ملائمة للعائلة، مما يمكنه أن يحد من أوجه القصور الهيكلي التي يواجهها العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

حماية الأمومة والأبوة

لا يزال التمييز المرتبط بالحمل والأمومة شائعاً. ومن الممكن تقييد وصول النساء إلى وظائف معينة على أساس دورهن الإنثوي. بل شهدت هيئات 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 كان يشغلنها قبل إجازة الأمومة.

وفي الوقت نفسه، يجري إدخال أحكام قانونية جديدة لحماية النساء من الصرف والتقييد بسبب الحمل أو الوضع الزوجي أو المسؤوليات العائلية أو إجازة الأمومة. وتندرج بلدان عديدة النساء إجازة مدفوعة الأجر إذا أجهضن أو وضعن جنيناً ميتاً أو عانين من بعض الظروف الأخرى غير الاعتراضية. وهناك أحكام متزايدة بشأن إجازة الأبوة. غير أن 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 فئات المهن. وتشير الدراسات الاستقصائية إلى أن التحرش الجنسي مشكلة كبيرة في أماكن العمل. والنساء الأكثر عرضة له هن من الشابات غير المستقلات مادياً وغير المتزوجات أو المطلقات والمهاجرات. أما الرجال الذين

وتقوض هذه الاختلافات تكافؤ الفرص في الاستخدام وتقدم شئىء الفئات الاجتماعية.

الأشخاص المعوقون

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

وتقدر الأمم المتحدة بأنَّ ٨٠ في المائة من الأشخاص المعوقين في البلدان النامية يعيشون في الفقر، والكثيرون منهم في المناطق الريفية. ووفقاً للبنك الدولي، يعني 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 أن غالبية الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية يعلمون، فإن مكان العمل يبقى ساحة رئيسية لمكافحة الجائحة وأثارها. ومنع الوصم والتمييز في الاستخدام هو أيضاً سبيل لتخفييف 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 رعنها منظمة العمل الدولية في شرق آسيا أن بعض أصحاب العمل أجروا فحوصات كانت طوعية من حيث الشكل، ولكن في الواقع كان أصحاب العمل هؤلاء يحرمون أي شخص من الوظيفة في حال رفض المشاركة فيها.

وفي حزيران/ يونيو ٢٠١٠، اعتمد مؤتمر العمل الدولي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، رقم ٢٠١٠. 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

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

المبذولة 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 المولدون في الخارج إلى كيش المحرقة.

وتشمل الحلول اللازمـة: تعزيز التدابير المناهضة للتميـز، التي حدتها مؤتمـرات الأمم المتـحدـة؛ إيلـاء الاهتمام إلى الخطـاب السـيـاسـي لـتـجـنب أـعـمال الوـصـم وكـراهـيـة الأـجـانـب؛ سيـاسـات الـاـقـتصـاد الـكـلـي والـجـزـئـي لـلـحـفـاظ عـلـى اـنـتـعـاش غـنـي بـالـوـظـافـف وـاستـهـادـه؛ دور نـشـط لـمـنـظـمـات أـصـحـاب الـعـلـم وـمـنـظـمـات الـعـمـل في تـوجـيه النـقـاش وـالـعـمل في الـاتـجـاه الصـحـيـح وـضـمـان عدم قـبـول التـمـيـز العـنـصـري وـالـعـنـف.

الدين

خلال السنوات الأربع الماضية، يبدو أنَّ عدد النساء والرجال الذين يعانون من التمييز لأسباب دينية قد ارتفع. وينتجـيـ هذا الـاتـجـاهـ فيـ عـدـمـ منـحـاتـ التـمـيـزـ الـدـينـيـ الـحـالـةـ إلىـ اللـاجـانـ الـمعـنـيةـ بـالـمـساـواـةـ. وـحيـثـ يـوجـدـ تـمـيـزـ دـينـيـ منهـجـيـ، فإـنهـ فيـ العـادـةـ يـتـعـلـقـ بـجـمـيعـ جـوانـبـ الـحـيـاةـ وـلاـ يـقـصـرـ عـلـىـ الـاسـتـخـادـ وـالـمـهـنـةـ. وـلـكـ خـالـلـ السـنـوـاتـ الـأـرـبـعـ الـمـاضـيـةـ، يـبـدوـ أنـ التـمـيـزـ الـدـينـيـ فـيـ الـاسـتـخـادـ قـدـ اـزـدـادـ، وـهـوـ يـتـرـافقـ مـعـ الـفـاقـ الشـدـيدـ بـشـأنـ هـجـرـةـ الـيدـ الـعـالـمـةـ فـيـ سـيـاقـ مـنـ اـنـعـادـ الـأـمـنـ الـاـقـصـاديـ وـالـاجـتمـاعـيـ.

الرأي السياسي

الحق في أن يتمتع الفرد بآراء سياسية وأن يعرب عنها يرتبط بحرية التعبير على نحو لا لافصام فيه. والتمييز على أساس الرأي السياسي يميل إلى أن يحدث في القطاع العام، حيث يمكن أن يكون الولاء لسياسات السلطات الحاكمة عملاً في الحصول على الوظائف. وفي بعض البلدان، تتطلب التشريعات أن يفي المقدمون للوظائف ببعض الاشتراطات السياسية للتمكن من الحصول على وظائف في الخدمة العامة. غير أنه يمكن أن يكون من الصعب إثبات فرادي الشكاوى المرتبطة بانهاء 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 يتزامن التمييز المناهض للنقابات. وبشكل ذلك عادةً أعضاء النقابات المتهمين بالمشاركة في أنشطة سياسية غير مقبولة.

الأصل الاجتماعي

لا يزال التمييز القائم على الأصل الاجتماعي مستمراً حيث تسود الطبقية الاجتماعية الصارمة. وأحد الأمثلة على ذلك هو التمييز القائم على الطبقية 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 للشركات الاجتماعية. وقد نجح العديد من أصحاب العمل في تحويل النوع إلى مصدر قوة وفي تعزيز الإنتحاجية والابتكار على حد سواء، كما أنَّ 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 أنَّ قرارات التعيين تستند إلى الكفاءات المطلوبة للقيام بعمل ما. وهذا قرار عملي سليم يصب أيضاً في مصلحة العمل. 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.

وبولي الاتحاد الدولي لنقابات العمال الأولوية للدفاع عن حقوق العمال الذين هم الأكثر عرضة للتمييز، بما 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 الأجر، رقم ١٩٥١ (١٠٠ رقم). 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 أولى اهتمام خاص إلى المساواة في الأجر والقضاء على التمييز العنصري وإنفاذ التشريعات عموماً إنفاذًا أفضل.

وتعزيز حقوق المجموعات المستضعفة، مثل العمال المصاين 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 أنَّ التمييز على أساس السن منتشر في بلدتهم، مقارنة بنسبة ٤٢ في المائة في العام المنصرم. وتوقع ما مجموعه ٦٤ في المائة من الأشخاص المشمولين بالاستقصاء أن تتسرب الأزمة الاقتصادية في المزيد من التمييز على أساس السن في سوق العمل.

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

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

التوجه الجنسي

في بعض الأحيان، يواجه المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومتغير 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. وتensus بعض الدراسات الشفرة في الأجور بين الموظفين المثليين وغير المثليين بين ٣ و ٣٠ في المائة. والشركاء من الجنس نفسه لا يتمتعون على الدوام بالإعانت 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 الوارد في التوجيه بشأن المساواة في الاستخدام رقم EC 2000/78/EC، هو أول صك دولي لحقوق الإنسان يحظر كلَّاً 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 الأقاليم والبلدان كقضية أساسية لاسيما فيما يتعلق بالتدخين والسمينة (ويمكن اعتبارهما مسألتين صحيتين). ولا تزال القضية تتحول حول عدد محدود من البلدان الصناعية أساساً، مما لا شك فيه أنَّ المزيد من الرصد والبحوث سيسلط الضوء على الأنماط الناشئة حتى تقوم الحكومات والشركات الاجتماعيون بتصميم الإرشادات والتدخلات المناسبة.

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

وكما نرى في بعض الخط السياسي الحالي، لاسيما عند اللجوء إلى حلول شعبوية، فإن الأوراق العصبية 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 المعرف وبناء القدرات على جميع المستويات.

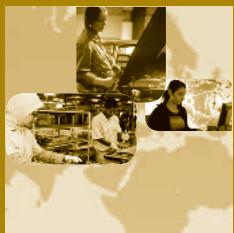
وفي ضوء كل ذلك، تُقترح أربعة مجالات ذات أولوية للعمل في المستقبل، هي: (أ) تعزيز التصديق والتطبيق العالميين لاتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية بشأن المساواة وعدم التمييز؛ (ب) تطوير وتقاسم المعرف بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (ج) تطوير القدرة المؤسسية التي تتمتع بها الهيئات المكونة في 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 ونفذ 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 القضاة أكثر فأكثر يشيرون إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية عند استعراض الحالات المطروحة أمامهم؛ وباتت الهيئات المكونة أكثر وعيًا بحقوقها.

الطلع 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 والترتيبيات المؤسسية التي لم تكن لتحقق 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. ويتجلّ فيه السعي الدائم لترجمتها إلى واقع ملموس ورصدها وتعزيز الوسائل الجماعية والفردية في ممارسة هذه الحقوق.

غير أنه تجدر الإشارة إلى أن 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 تفاضلية أو متعددة 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 - يعتبر مدخلاً استراتيجياً لتحرير المجتمع من التمييز^٢. وسلط الضوء على التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الباهظة للتساهم حيال وجود التمييز في العمل، وأشار إلى أن المنافع الناشئة عن أماكن عمل أكثر شمولية فاقت تكافة الانتصاف إزاء التمييز.

٥. وأما التقرير الثاني وهو بعنوان المساواة في العمل: مواجهة التحديات، فقد ركز على أنه رغم التطورات المشجعة التي سجلت 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 المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتوجه الجنسي والإرث الجنبي 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 إيفاد التشريعات والمبادرات غير التنظيمية من طرف الحكومات والمؤسسات، 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 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، صفحه X.

١. ما فتئ القضاء على التمييز في العمل ركناً أساسياً من ولاية منظمة العمل الدولية منذ نشأتها عام ١٩١٩. وتلقى الأهمية الفائقة التي يكتسيها صدىً 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 فهم المشكلة ونعالجها بفعالية. وتعرف المادة ١ من اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التمييز على أنه "... أي تفريق 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 والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية".

٣. وقد يحدث التمييز في الاستخدام والمهنة في العديد من أماكن العمل المختلفة ويمكن أن يتخد عدة أشكال. فقد يتعلق بالتوظيف والترقية ومهام العمل وإنهاء الاستخدام والتعويض وظروف العمل وحتى بالمضايقة. ويكون التمييز مباشرةً عندما تستبعد القواعد والممارسات والسياسات بعض الأفراد أو تمنحهم الأفضلية لمجرد انتقامهم إلى مجموعة معينة، كإعلانات الوظائف التي تسمح للرجال وتحدهم بالقدم إلى الوظيفة. ويكون التمييز غير مباشر عندما تترك المعايير والممارسات الحيدادية في ظاهرها ثاراً 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 المنتسبين إلى بعض المجموعات الإثنية. ويكون التمييز الهيكلي إما متأصلاً أو ذا طابع مؤسسي على شكل أنماط اجتماعية وهيكليات مؤسسية وبني قانونية تعكس

تقييم تدابير "الممارسة الجيدة" المتوصّل إليها؛ استعراض فعالية الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة.^٩

وأما الجزء الثاني، وعنوانه من المبادىء إلى الممارسة، فيسلط الضوء على الاتجاهات والتطورات الأخيرة المتعلقة بالتبذير لأسباب مختلفة. ويُصَبِّح اهتمام خاص على التبذير القائم على الجنس والعرق والانتماء الإثني ووضع العمال المهاجرين، وهو مجموعة تعتبر الأكثر معاناة من التمييز. وتناقش 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 الحقيقى أو المتصور فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية والإعاقات. وبُعالِج هذا التقرير العالمي لأول مرة التبذير القائم على الرأى السياسي. ويشير كذلك إلى القضية الناشئة المتعلقة بالتمييز القائم على نمط الحياة والإرث الجيني. ويعرض دور الحكومات في إثبات الالتزام السياسي وتوفير بيئه مؤاتية، ويستعرض العمل الذي قامت به منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ويقدم استعراضًا ناقدًا للأطر القانونية والسياسات على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة في مكافحة الممارسات التمييزية.

وأما الجزء الثالث، وعنوانه استجابة منظمة العمل الدولية، فيستعرض المساعدة التي تقدمها المنظمة إلى الدول الأعضاء من أجل القضاء على التبذير في الاستخدام والمهنة منذ أن اعتمد مجلس الإدارة أولويات وخطط عمل التعاون التقى^{١٠}. 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.

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

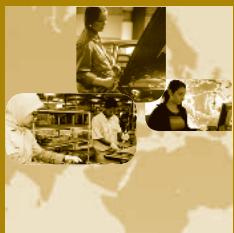
بشكل واسع النطاق وإلى معاناة اجتماعية. وقدرت منظمة العمل الدولية أن ٢٢ مليون فرصة عمل مطلوبة في عام ٢٠١١ لإعادة معدلات العمالة إلى ما كانت عليه قبل الأزمة^{١١}. وتحذر التجربة المستفاده من أزمات سابقة أن الخطر أشد بصورة خاصة بالنسبة لذوي المهارات المتقدمة والمهاجرين والمسنين من العمال. أما الشباب الذين تضرروا من الأزمة على نحو غير مناسب 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.^٧ ويستند هذا التقرير، وهو التقرير العالمي الثالث بشأن عدم التبذير، إلى الاستنتاجات والخلاصات والتوصيات التي انطوى عليها التقريران الأولان. وهو يستعرض النمو والتهديات في ما يتعلق بشتى أسباب التبذير، ويقترح مجالات ذات أولوية بالنسبة للعمل في المستقبل، مع الاستنارة بالدروس المستخلصة من البرامج والأنشطة السابقة والجارية. ويقوم بذلك على خلفية انتعاش بطيء وغير مؤكّد عقب أزمة اقتصادية ومالية أدت إلى أزمة عمالية حادة. وبالتالي فهذا التقرير يتناول التبذير في سياق واسع من التطورات في ما يتعلق بانعدام المساواة والاستضعفاف.

وينقسم التقرير إلى أربعة أجزاء. ويقام الجزء الأول منه، وهو تحت عنوان صورة أخنة في التغيير - فهم الاتجاهات، لمحّة شاملة عن أثر الأزمة على قيّات معينة من العمال الذين هم أكثر استضعافاً إزاء التبذير، 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 التبذير - اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التبذير (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 التبذير في الاستخدام والمهنة عن طريق قياس التبذير من خلال: جمع البيانات والاختبار؛

^٩ انظر مكتب العمل الدولي: متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الصداق والحقوق الأساسية في العمل: أولويات التعاون التقى وخطط العمل بشأن القضاء على التبذير في الاستخدام والمهنة، تقرير لجنة التعاون التقى، الوثيقة 4/GB.300/TC/4، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٠، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

^{١١} 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

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.

^٤ وهناك العديد من البلدان التي خضعت حصصها بالنسبة إلى المهاجرين لأسباب اقتصادية. وعلى سبيل المثال، خضعت أستراليا الحد الأقصى لعدد المهاجرين ذوي الكفاءات من ١٣٣٥٠٠ شخص عام ٢٠٠٨ إلى ١٠٨١٠٠ شخص عام ٢٠٠٩^٥. وفي تايلاند، مثلاً، جرى تأخير تسجيل ٧٠٠٠٠ عامل أجنبي في محاولة لاستبقاء الوظائف للعمال التايلانديين. 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 ^٦ في المائة من الطلبات قيد المعالجة^٧ طلبات كانوا قد جمعوها في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٧. وعلى غرار ذلك، طالبت بعض نقابات العمال في بولندا فرض قيود على دخول العمال الأجانب من خارج الاتحاد الأوروبي، لاسيما من أوكرانيا وبيلاروس والصين، بغية إفساح المجال أمام العمال البولنديين المتوقعة عودتهم بعد خسaran 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 المتحدررين من دولأعضاء مجاورة من الاتحاد الأوروبي إلى سوق العمل البريطاني^٨. وفي أيرلندا، زادت

أثر الأزمة الاقتصادية العالمية على عدم التمييز في الاستخدام والمهنة

^{١١} 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^٩. وأياً يكن الأثر الاجتماعي للأزمة المالية، يتعمّن لاستراتيجيات وتدابير الانتعاش ما بعد الأزمة ألا تتجاهل مبادئ عدم التمييز والمساواة. إنه سياق متغير للتحديات بحيث أن من المهم بمكان أن تؤكّد فيه الحكومات وغيرها من الجهات الفاعلة الاقتصادية والاجتماعية، مرة جديدة التزامها بالإبقاء على سياسات ومؤسسات عدم التمييز وتعزيزها.

الأثر على العمال المهاجرين

^{١٢} وفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً، تأثر العمال المهاجرون من الأزمة بصفة خاصة، إذ تزايدت حالات التمييز في الحصول على فرص العمل والمهنة، وازدادت كراهية الأجانب والعنف وتراجعت ظروف العمل وغير ذلك من العوامل^{١٠}. وما كان من شأن هذه العوامل إلا أن زادت من حالات انعدام المساواة والتمييز التي كان يعنيها 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

^٣ انظر: IOE: *Trends in the workplace survey 2009*, p. 31.
^٤ المرجع نفسه.

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

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

^٧ انظر: I. Awad, op. cit., p. 44.

^٩ مكتب العمل الدولي: *اتجاهات العمالة العالمية للشباب*, طبعة خاصة عن أثر الأزمة الاقتصادية العالمية على الشباب (جيوف، آب/أغسطس ٢٠١٠)، الصفحة ١٠.

^{١٠} انظر: I. Awad: *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response* (Geneva, ILO, 2009).

أكبر من النساء. وكان من شأن تزايد المنافسة على العمل العارض والعمل المنزلي أن وضع ضغوطاً 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 العالمية تتبع نمطاً مماثلاً، ومرد ذلك جزئياً إلى مواقف تعطى الأفضلية إلى عمالة الذكور من خلال الترويج لصورة المعيل الذكر. وعندما تندد الوظائف، تواجه النساء منافسة أكثر حدة في الحصول على الوظائف، مما يزيد من تأثير العوائق القائمة والمستمرة أمام عمالتهن.

^{١٩}. ويلاحظ تقرير الأمم المتحدة نفسه أن النساء اللواتي خسرن عملهن حديثاً واللاتي يتبعن 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 تايلاند عام ٢٠٠٩ أنّ في المائة من البااعة المتوجلين 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 الممنوعة لتضييق ثغرة الفوارق في الأجور أو لحملات توعية العموم بشأن المساواة بين الجنسين في مكان العمل، يُحتمل أن تتأثر سلباً في بيئة تشهد اقطاعات في الميزانية واستجابات لمواجهة الأزمة.

^{٢٠}. وفي البلدان المتقدمة ذات الاقتصاد السوفي، لم يكن للأزمة أثرًّا متفاوتاً 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 العاملات المهاجرات يتركزن في قطاعات شهدت توسيعاً 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 ٢٠٠١ 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

الحكومة القيد على دخول الأشخاص الحاملين تراخيص عمل وعلى حقوقهم ومستحقاتهم عند دخولهم البلد.^{١٥}

^{١٥}. وقد أشارت دراسة أجريت عن أثر الأزمة على التغيرات من حيث العمالة بين العمال المهاجرين والعمال المحليين، إلى أوجه تفاوت كبيرة بين البلدان^{١٦}. ففي إسبانيا مثلاً، اتسعت الثغرة بشكل كبير، في حين ضافت هذه الثغرة فعلياً في المانيا. وفي معظم البلدان المستقبلة 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 معروفة 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 وحمة 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 تقدير ذلك، فإن المجموعات التي عرفت نوعاً من النجاح تركزت عموماً في الوظائف التي تستلزم مستويات أعلى من التعليم^{١٧}.

الأزمة والعاملات

^{١٧}. تأثرت عمالة الإناث تأثراً جسماً في عدة بلدان من الأثر الخاص للأزمة على قطاعات التصدير^{١٨}. وعلى سبيل المثال، شهدت صناعة النسيج في أفريقيا، التي تستثمر بنسبة ٩٠ في المائة من القوى العاملة من الإناث ذوات المهارات المتقدمة والمستوى التعليمي المتواضع، تخفيضات نتيجة انكمash الواردات في الأسواق الأجنبية.

^{١٨}. وكشفت الأزمات السابقة تأثراً متفاوتاً مشابهاً على عمالة الإناث في البلدان النامية. فخلال الأزمة التي شهدتها آسيا في التسعينيات، تراجع دخل النساء تراجعاً كبيراً مقارنة بالرجال، بسبب انكمash القطاعات التي كانت توظف عدداً

^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، الصفحة ١٠ و ٢٠.

^{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).

^{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.

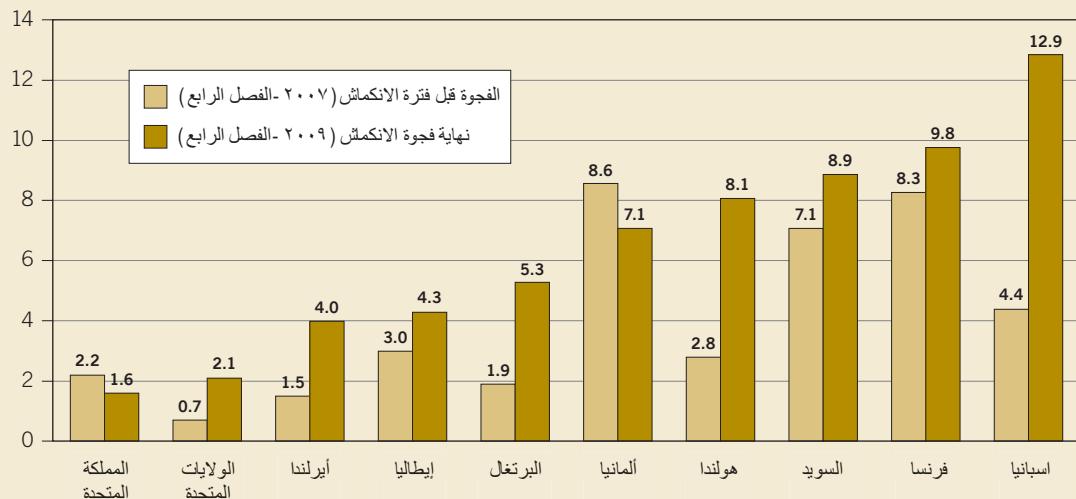
^{١٣} انظر:

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.

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



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

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

الفقر والتمييز

٢٣. في ٢٠٠٩، قدر عدد العمال الذين يعانون من الفقر في شتى أنحاء 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 ٢٠٠٩-٢٠٠٨. كما تبين هذه الأرقام أنه من المحتمل أن تكون الأزمة المالية والاقتصادية في العالم قد خلفت أثراً جسرياً على الملايين والملايين من النساء والرجال في جميع أنحاء العالم. وقبل حدوث الأزمة، كانت نسبة العمال المستخدمين والمعرضين للقفر آخذة في التراجع في كافة المناطق. وتشير بعض البيانات إلى أن العدد الإجمالي للعمال في العمالة المستضعفة تراجع للمرة الأولى، في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٧، بما ينذر 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 يتعلّق بالمداخيل المتدنية فحسب، بل هو عبارة عن دورة مفرغة يتّعاقب خلالها تردي الصحة

^{١٩} انظر: ILO: *Global employment trends* (Geneva, Jan. 2010), p. 18.

دخل الرجال في الساعة^{١٠}. غير أنَّ هذا الاتجاه انعكس في السنة التالية إذ تراجع الفارق في الأجر بين الجنسين إلى ١٢,٢ في المائة عام ٢٠٠٩^{٢٠}. وفي الولايات المتحدة، ارتفع الفارق في الأجر 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^{٢١}.

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

^{١٠} انظر:

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

^{١١} انظر:

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

^{١٢} 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، جزيف، ٥٨.

العمالة على ما كانت عليه قبل الأزمة^{٢٤}. وفي الوقت نفسه، تعرّب أعداد أكبر من العمال عن رغبتها في الهجرة بداعي العمل، وفي حالة أيرلندا مثلاً، من المتوقع أن يغادر ١٠٠٠٠ شخص البلاد على مدى الأربع سنوات 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 المزدوجة 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 طالة الشباب، مقارنة مع نسبة ٥٠، في المائة في معدل البالغين، وذلك بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩^{٢٧}. ومنذ بداية الأزمة تضرر الشباب والشابات على نحو متزايد، 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 يفضي الأمر بالشباب العاطلين عن العمل الذين يواجهون بيئة الأزمة إلى فقدان الأمل بإيجاد عمل وينعزلون عن سوق العمل ببرمهته ويترون بالتالي ارثاً قوامه "جيل ضائع"^{٢٩}.

٢٨ وأجري مؤخراً عدد من الدراسات قامت بتبيين وقياس أثر التمييز في الأجور على الفقر. وفي ٢٠٠٨، حللت إحدى هذه الدراسات أثار التمييز بين الجنسين على الفقر في البرازيل بين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠١، باستخدام بيانات مستقاة من الدراسة الاستقصائية الوطنية عن الأسر المعيشية^{٣٠}. وبين النتائج أنه عند القضاء على التمييز بين الجنسين، تمثل النسبة المئوية للأشخاص الفقراء إلى التراجع بمتوسط قدره ١٠ في المائة. وكانت النتائج صارخة على

^{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 سيناريوج افتراضي تدفع فيه سوق العمل أجوراً متساوية للرجال والنساء وفقاً لمؤهلاتهم.

وانخفضت القدرة على العمل وتدني ظروف العمل والمعيشة وأنخفاض الإنتاجية وتقلص متوسط العمر. وعند دمج الفقر مع الأمية والجوع وعمل الأطفال والأبوة المبكرة، يمكن أن يكون للفرد أثراً واسعاً الانبعاث ينبع من الآباء إلى الأبناء. وعلى العموم، يبدو أنَّ هذه الظاهرة تؤثر في مجموعات بعيتها على نحو متزايد. وفي بعض البلدان، تسجل النساء مستويات أعلى من الفقر^{٣٢}، والأسر التي ترأسها النساء أكثر عرضة للفرد. وعلى غرار ذلك، فإنَّ الشعوب الأصلية والمجموعات القليلة والأشخاص المتحدين من أصل أفريقي ممثلون على نحو مفرط في صفوف الفقراء. وعلى سبيل المثال، يتراوح عدد الشعوب الأصلية بين ٣٧٠ و ٣٠٠ مليون شخص، ويشكلون ١٥ في المائة من قراء العالم. بالإضافة إلى ذلك، فإنَّهم 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٪ في المائة)^{٣٤}.

٢٥ إنَّ أثر الفقر المتزايد على هذه المجموعات ليس مجرد صدفة. فهو يستمد جذوره من التمييز الهيكلي القائم على سبب واحد أو مجموعة من الأسباب من قبل الجنس أو العرق أو اللون أو الانتماء الإثنى أو الدين^{٣٥}. غالباً ما يكون الوضع نتيجة استبعاد اجتماعي أو استغلال، من قبل العمل الجيري أو عمل الأطفال في أسوأ أشكاله. ويزداد التمييز في الاستخدام والمهنة كعامل حاسم في التسبب بالفرد وتقاعمه. والتمييز لا يقتصر بالأجور والمداخلات الأخرى إلى حد كبير فحسب، إذ أنَّ الناس الذين يعانون منه غالباً ما يسجلون تدنياً في مستويات من المشاركة ومعدلات العمالة. ومتى استهل الأفراد عملهم، فإنَّ المدخلات المتدنية بسبب التمييز في الأجور والفصل المهني في الأنشطة منخفضة الأجور. ويمكن أن يؤدي دون خلاص هولاء الأفراد من براثن الفقر. ويمكن أن يؤدي التمييز في استخدام والمهنة أيضاً إلى فقر طويل الأجل من خلال تقييد الحصول على الأصول والخدمات.

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

^{٣٠} إنَّ التصنيف البسيط للفرد بحسب الجنس سيفضي إلى نواص 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 ممثلاً على نحو مبالغ فيه.

^{٣١} انظر:

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

^{٣٢} 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.

^{٣٣} مكتب العمل الدولي: *الخلاص من الفقر*، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٣٠٣، الصفحة ٦٨.

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

^{٣١} وفي حزيران/ يونيو 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، ومن فيهم الشباب المعرضون للخطر والعمال ذوي الأجر المنخفض والمهرات المتدينة وأولئك العاملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرون. بالإضافة إلى ذلك، يدعو الميثاق البلدان إلى اعتماد سياسات تروج معايير العمل المتساوي في القيمة والقضاء على التمييز في الاستخدام، من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين والتمييز في مكان العمل.^{٣٢} وقد أيد قادة مجموعة العشرين في مؤتمر قمة بيتيسبرغ في ٢٠٠٩ هذه الأهداف، وتعهدت بلدانهم باعتماد العناصر الأساسية من الإطار العام للميثاق العالمي لفرص العمل للمضي قدماً بالبعد الاجتماعي للدولية. كما حثوا المؤسسات الدولية على مراعاة أهداف الميثاق العالمي لفرص العمل في تحلياتها للأوضاع ولأنشطة صوغ السياسات خلال الأزمة وما بعدها.^{٣٣} وعلى غرار ذلك، شدد وزراء عمل مجموعة العشرين على أهمية اتباع المبادئ التوجيهية للميثاق لتوليد نمو عالمي ومتين ومستدام ومتوازن.^{٣٤} وتعاون منظمة العمل الدولية بنشاط مع بلدان عديدة تجلّى الميثاق لديها في رزم الحوافز وتدابير الانتعاش.

رزم الحوافز

^{٣٢} إذا كان من أثر الأزمة أن زاد استضعاف العديد من العمل، فإن التدابير التحفيزية المصممة لتوليد الانتعاش لم تساهم على الدوام في تصحيح أوجه القوافل. 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 عزى إلى التدابير التحفيزية فضل تقاضي أزمة أعمق والمساعدة على حفز الاقتصاد، كان من شأن إدراج مسألة التنصيذ للأثار المالية للأزمة ضمن الأولويات، أن أدى إلى توزيع الموارد الوطنية على نحو غير متساوٍ نسبياً بين جميع قطاعات سوق العمل. ويمكن أن

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

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

^{٣٦} انظر:

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

نحو أكبر في صفوف شرائح السكان الأكثر استضعافاً، مثل أفراد الأسر التي ترأسها امرأة سوداء تفتقر إلى عقد عمل في القطاع المنظم أو لا تتنمي إلى نقابة عمل. واستخلصت بحوث أخرى جرت في بلدان متقدمة استنتاجات مماثلة. وعلى سبيل المثال، تشير دراسة للاتحاد الأوروبي^{٣٢} إلى أن 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 المتدينة جداً في صفوف النساء اللواتي يعيشن 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 يخرجو 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 عنبة الفقر). غير أن الدراسة شددت على أنَّ أثر التمييز في الأجور على الفقر حاسم في جميع بلدان الاتحاد الأوروبي بالنسبة إلى النساء العاملات بأجر وأسرهن.

^{٣٩} وهناك رابط مهم بين استئصال الفقر وبين العمالة والمساواة. ويتجلّى ذلك في القبول البطيء إنما التريحي بالحاجة إلى إعادة التفكير في استراتيجيات الحد من الفقر والتحول من نهج أحدى الأبعاد يقوم على مستويات الدخل إلى استراتيجية متعددة الأبعاد تعالج بفعالية الأساليب 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 تنسى تلك السياسات بفعالية من الفقر إذا كانت لا تراعي آثار التمييز في الاستخدام والمهنة. وفي العديد من البلدان النامية، تضم برامج التحويلات التي تستهدف الفقراء لتأمين دعم الدخل وتكون مشروطة باستبقاء الأطفال في المدرسة و/أو زيارة الأمهات والأطفال لمراكم الرعاية. غير أنَّ هذه التدابير قد يكون لها أثر محدود فحسب على الحد من الفقر، إذا لم تعالج في الوقت نفسه العناصر المحددة لاستضعاف الاقتصادي، بما في ذلك التمييز الإثني والعرقي والتمييز بين الجنسين، مما يجعل الأجور تبقى عند مستوى متدن.^{٣٣}

الاستجابة للأزمة

^{٣٠} إن حدوث انتعاش غني بالوظائف يترافق بسياسات اقتصادية كلية وبالغة الصغر تدعم العمالة والنمو، أمر ضروري في السياق الراهن. غير أنَّ التدابير قصيرة الأجل المتخذة للتخفيف من وطأة الظروف المالية يمكنها أن تقوض

^{٣٢} انظر:

C. Gradiñ, 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 العمالات^{٣٩}. ويتناول تقرير عالم العمل لعام ٢٠١٠، الصادر عن المعهد، بالتفصيل الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي يدعو الحكومات الوطنية إلى وضع إطار دعم الدخل وتوفير برامج لتنمية المهارات وزيادة إفادة حقوق عدم التمييز بغية مساعدة المجموعات المستضعفة على الانتعاش من الأزمة والحلولة دون زيادة الفقر والتضيي للضائقة الاجتماعية، والمساعدة في الوقت نفسه على تثبيت الاقتصاد وتعزيز القابلية للاستخدام^{٤٠}.

الحلولة دون الآثار الضارة للتدعيم المالي

^{٣٦}. في أعقاب الأزمة المالية، حظيت حالات العجز الكبري في الميزانية والديون العامة في العديد من البلدان باهتمام عالمي متزايد. غير أن العديد من تلك البلدان طابت بتخفي الحذر عند صوغ سياسات التدعيم المالي - التي تحددها الزيادات في الضرائب والاقطاعات في إنفاق الحكومات - إذ أن التدابير المتخذة قد تهدى الجهود المبذولة لتحقيق الانتعاش وتؤدي بالبلدان إلى حالات انكماش أكثر عمقاً، وتفاقم من أوجه انعدام المساواة في القوى العاملة^{٤١}. وحضرت وثيقة مشتركة بين صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٠ من أن يضر التدعيم السابق لأوانه بنمو الاقتصاد الكلي ويؤدي وبالتالي إلى حالات عجز وديون أكبر مما هي عليه الآن^{٤٢}. ورغم ذلك استهلت بعض خطط التدعيم المالي في بلدان تعاني من حالات عجز حادة على وجه الخصوص، منها اليونان ولاتفيا وأوكراينا. 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 تقتربها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على البلدان الأعضاء فيها^{٤٣}.

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

^{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.

تكون الاستجابات أدت إلى الاستبعاد غير المباشر من المنازع المتأتية عن التدابير التحفizية، للمجموعات المستضعفة، بمن فيها الشباب والأقليات الإثنية والنساء، التي غالباً ما تكون غير ممثلة على نحو كافٍ في الصناعات المستهدفة.^{٤٤} وفي ألمانيا، أطلقت الحكومة رزمتين للارتفاع استهدفتا قطاعات تضم ٧٨ في المائة من الذكور و ٢٢ في المائة من الإناث من القوى العاملة^{٤٥}. والقطاعات المعنية بتصنيع السيارات والبناء والتكنولوجيات المخبرية والطبية والواسطة المالية، كلها قطاعات يهيمن عليها الذكور وتلتقط دعماً مالياً يعود به من الحكومة. وفي حين عادت الرزم بالمنفعة على الرجال في القطاعات المستهدفة، مخفضة تراجع العمالة في صفوهم، أشارت دراسة أجريت عام ٢٠١٠ إلى أن إهمال القطاعات التي تهيمن عليها الإناث، بما في ذلك قطاعات الخدمات بشكل بارز، يطرح تهديداً طوبي الأجل على عمالة النساء. وعليه، يبقى التراجع في عمالة الإناث إمكانية طويلة الأجل، مما قد يلحق ضرراً بالاقتصادات الوطنية إذ أن عمالة الإناث في قطاع الخدمات كانت تتعذّر في السابق العمالة على المستوى الوطني.

^{٤٤}. ويبدو أنه كان لرزمة الحوافز في الولايات المتحدة أثر مختلط على المجموعات المستضعفة في المجتمع. وفي حين يتبعين أن تكون نسبة ١٠ في المائة من المنح الخاصة بالبنية التحتية الريفية موجهة إلى المقطاعات التي تعاني من فقر مستمر، يدعو برنامج مبادرات الاستثمار في البناء الوارد في رزمة الحوافز إلى توزيع الموارد بين المجتمعات الريفية والريفية توزيعاً عادلاً، مع التركيز بشكل أولى 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 الأميركيون من أصل أفريقي ١٣ في المائة من السكان وتشكل النساء نصف عدد السكان، غير أنهم يشغلون فقط ٦ في المائة و ٤ في المائة من الوظائف في مجال البناء على التوالي^{٤٦}.

^{٤٥}. وبعية حماية جميع شرائح المجتمع على قدم المساواة وتجنب المزيد من تهميش المجموعات المستضعفة، ينبغي للحكومات الوطنية أن تضمن مراعاة الآثار غير المتناسبة للتدابير التحفizية عند وضعها، وأن ترصد وتصحح أي آثار غير متناسبة للسياسات، مما يحد من تسامي أوجه انعدام المساواة الاقتصادية. وبغض النظر عن اشتغال الوظائف والخروج من الأزمة، إلى جانب الحث على القيام بإصلاح مالي وخلق الوظائف المستدامة من خلال تعزيز رابط أوثق بين الأجور ومكافآت الإنتاجية في البلدان ذات الفائض، شدد المعهد الدولي للدراسات العملية على الحاجة إلى المزيد من التدابير التي تستهدف المجموعات المستضعفة، مثل الشباب

^{٤٦} المعلومات الواردة في هذه الفقرة مستمدّة من: European Industrial Relations Observatory On-line: "Gender impact of recovery packages investigated", 2010, p. 1.

^{٤٧} 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.

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}. وسلكت البلدان مسارات مختلفة في تحديد تشكيل هذه الهيئات وأختصاصاتها وهيكلاتها وال مجالات التي تعطيها. على العموم، يقسم اختصاصات الهيئات المتخصصة إلى مجالين: مجال قانوني وآخر ترويجي. وتتبادر مجالات العمل المحددة لهذه الهيئات بشكل كبير بين بلد آخر، لكنها تشمل عموماً اختصاصين أو أكثر من الاختصاصات المحددة الواردة في الإطار.^{٤١-٤٢}

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

- **الاختصاصات العامة - 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**
- استثارة الوعي والتواصل
- التعاون مع أصحاب المصلحة
- بناء القدرات المؤسسية
- تفاصيل المعارف

٤٣. وتنطوي التجارب السابقة والدروس المستخلصة على غير كثيرة، عند البت في بعض الأساليب الأكثر فعالية لقائم الهيئات المتخصصة بالتصدي للتمييز وترويج المساواة^{٥٠}. وترسي ولادة مستقلة وواضحة الأسس لإنفاذها بفعالية وتمتحناها المصداقية وينبغي لها أن تتمتع باستقلالية دامغة من الناحية القانونية والمالية والتغ Kelley، لتكون قادرة من

^{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.

مباشرة في الوظائف. وفي أيرلندا على سبيل المثال، دعت الحكومة إلى اتخاذ مجموعة من تدابير التقشف، بما في ذلك اقتطاع بلغ ٤,٢ مليار يورو في الإنفاق الرأسمالي، وخفض برامج الخدمات العامة ومدفوّعات الرعاية الاجتماعية، وزيادة مساهمات الطلاب في التعليم الجامعي واعتماد نظام تقاعدي معدل بالنسبة إلى الوافدين الجدد إلى الخدمة العامة وتخفيف رواتبهم^{٥١}. كما لاحظ الاتحاد الدولي لنقابات العمال أنَّ اشتراطات صندوق النقد الدولي بالنسبة إلى اتفاقيات الإقراض في لاتفيا وأوكرانيا تلغي الاستثمارات في مجال التعليم ويمكنها أن تترك “جيلاً ضائعاً” من الشباب من دون مهارات مناسبة للعملة^{٥٢}.

٤٨. ومن المهم عدم إيقاف التدابير التحفيزية قبل الأوان وتوفير أرضيات الحماية الاجتماعية الأساسية التي تضمن الحصول على الرعاية الصحية والتعليم والمسكن 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. ولاحظت الوثيقة المشتركة بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي، المشار إليها آنفاً، ضرورة أن تكون استراتيجيات تخفيض العجز منسقة بشكل جيد ومرتبطة بالإنساف في تقاسم أعباء ومنافع التكيف من أجل تجنب ما لتدابير التعليم المالي من أثر متزاول على أشد الأشخاص استضعافاً في سوق العمل.

القدرة المؤسسية لمعالجة عدم التمييز

٤٩. هناك درس مستخلص من الأزمة مفاده أنَّ 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 للتقلبات، لاسيما في مواجهة التقلبات الاقتصادية والأعمال والمخاوف السائنة أو التهديدات والوعود المرتفقة. وفي أوقات الأزمات التي تسود خلالها المخاوف، تتسم صلابة الترتيبات المؤسسية القائمة لضمان الحقوق الأساسية والمساواة، بالأهمية أكثر من أي وقت مضى.

٤٤. والإعلانات حديثة العهد عن اتخاذ تدابير تخفيفية وإجراء تخفيضات في ميزانيات خدمات إدارة العمل وتقدير العمل والهيئات المتخصصة التي تعالج مسائل عدم التمييز والمساواة، قد تقوض 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.

٤٥. وهناك تسلیم متزايد بالدور الذي يتطلع به مثل هذه الهيئات باعتباره دوراً لا غنى عنه في تحقيق التغيير الحقيقي والمستدام. وأفضى هذا التسلیم 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.

الإطار ٢-١

شراكات على المستوى القطاعي

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

وأقام المكتب الوطني الإيطالي لمكافحة التمييز العنصري شراكة مع جمعية المصادر الإيطالية ونظم أيام بحثية لإعلام الناس العاملين في قطاع الائتمان واستثارة وعيهم.

وطورت السلطة الأيرلندية المعنية بالمساواة شراكة مع وزارة الصحة والأطفال ومع المجلس التنفيذي للرعاية الصحية لتعزيز معلومات بشأن تطبيق التشريعات المعنية بالمساواة في هذا القطاع ولتحديد وتزويج 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 وتقدير عملية تنفيذ السياسات والتدابير المناهضة للتمييز. وتحقق لهذا الغرض، لا بد من وضع آليات متابعة مناسبة لتقدير أثر الإجراءات المتخذة. وقد استحدثت الأرجنتين وهولندا وجنوب إفريقيا والسويد مثل هذه الآليات مؤخراً. ففي الأرجنتين، أنشأ المعهد الوطني لمكافحة التمييز وكراهية الأجانب والعنصرية عام ٢٠٠٨ إطاراً تنظيمياً هو المجلس الاتحادي للسياسات العامة المناهضة للتمييز، من أجل تنفيذ الخطة الوطنية لمكافحة التمييز ورصدها والإشراف عليها^{٦٢}. وفي جنوب إفريقيا، تقوم اللجنة المعنية بالمساواة بين الجنسين^{٦٣} برصد وتقدير السياسات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين لضمان التقيد بمعايير المساواة.

٤٧. إن لجنة المساواة في المعاملة التي ما انفك تتبع سياسات لمكافحة التمييز، في هولندا، تلتقي شكاوى بشأن التمييز وتتوفر معلومات وخيارات لحل المشاكل، وقد أنشأت آلية متابعة لرصد التقدم المحرز. وتبيّن النتائج الناجمة عن هذا الإجراء أن ٧٤ في المائة من التوصيات التي صدرت عن اللجنة تُعدت بشكل أو بآخر. وكانت نسبة ٨ في المائة من التدابير المعتمدة فردية بطيئتها، و ٣٩ في المائة منها كانت تدابير هيكلية و ٢٧ في المائة شملت العنصرين معاً^{٦٤}. وتشير هذه الأرقام إلى أن هناك حاجة في معظم الحالات لاتخاذ تدابير هيكلية وليس تدابير فردية.

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

دون تحيز على مساعدة ضحايا التمييز، وتحقق في كافة أشكاله وتبلغ عنه وتصدى له. وبينما يُنادي أن تكون الإجراءات والآليات المطبقة متاحة أمام جميع الضحايا المحتملين. بالإضافة إلى ذلك، فإن الزيادة المستمرة في عدد الهيئات المعنية بالمساواة والتي تعالج أسلوباً مختلفاً من التمييز وليس وجود هيئات متصلة بتناول أسلوباً فردياً من التمييز، تفيد أن هذا النهج يحقق لاستخدام أكثر فعالية للموارد والخبرة.

٤٩. وعلى سبيل المثال، شدد أمين المظالم في السويد على أن هذا النهج العام يتتيح استخدام الموارد للاحتجاجات المحددة ذات الأولوية، ويتيح للخبراء المطلعين على أسلوب متعدد للتمييز أن يتصدوا لها بأسلوب متكامل^{٦٥}. 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.

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

^{٦٢} نتاج المعلومات عن المجلس الاتحادي على موقع INADI.
^{٦٣} انظر:

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

^{٦٤} انظر:

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

^{٦٥} 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 والبيانات العامة تقديم التقارير عن الحالات لنشرها، وفنلندا التي اضطلعت بمشاركة عدّة بشأن جمع البيانات وفقاً لبرنامج العمل المجتمعي لمكافحة التمييز^٩.

٥٣. واستُخدمت منهجه "فحص الحالة"، التي تتبعها منظمة العمل الدولية، في أكثر من عشرة بلدان في أوروبا وأمريكا الشمالية لتقديم 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 متساوين من حيث الكفاءة ومماثلين في جوانب أخرى ولكن مختلفين فقط من حيث وضعهم كمهاجرين أو وضعهم الإثني، للتقدم إلى الوظائف وقياس الاختلاف في النتائج عبر عينة كبيرة يعند بها من الناحية الإحصائية. وتتمكن منفعتها وفعاليتها في أنها تقيس الفوارق معززة إلى التمييز أو إلى عوامل أخرى، وهي تختلف عن استطلاعات السلوك أو الرأي، التي تتأثر بعوامل ذاتية.

٤. وإذا كانت الإحصاءات ضئيلة أو ضعيفة أو غير موثوق بها، فإن مدى انتشار الممارسات التمييزية سيبقى في علم الغيب. ومن بالغ الأهمية أن تتعهد الحكومات بحسب الموارد البشرية والتكنولوجيا والمالية لتحسين عملية جمع البيانات على المستوى الوطني. ومن شأن هذه الخطوة الأولى المهمة والمعقدة أن تساهم 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 الأساسية بشأن المساواة، وهما الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١. ومنذ عام ٢٠٠٦، صدقت جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والجل الأسود وناميبيا وساموا وفانواتو على الاتفاقية رقم ١٠٠، في حين صدقت

ميررة بين الجنسين^{٥٩}، وذلك بالإضافة إلى اضطلاعه باتخاذ القرارات وأداء دور الوسيط في الشكوى. ونتيجة الدراسات الاستقصائية التي أجريت في الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٨، أجري ٦٠ في المائة من أصحاب العمل المشاركون مستخدم (شكل 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 الأجر وتدابير التوظيف من أجل توظيف المزيد من النساء في الوظائف العليا.

قياس التمييز

٤٩. خلال السنوات القليلة الماضية، وُضعت أساليب جديدة لقياس التمييز، منها مؤشرات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق والإطار الذي وضعه الاتحاد الأوروبي لتقدير 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^{٦٠}.

٥٠. ومؤشرات العمل اللائق، التي وضعتها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٨، تشمل المؤشرين التاليين المتردجين 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)^{٦١}.

٥١. ويميز الأسلوب الذي وضعه الاتحاد الأوروبي بين ثلاثة أنواع من المؤشرات هي: (أ) مؤشرات لقياس التمييز تُستخدم لتبيان وعرض المساوى 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 التعيبة وتطبيق الأدوات القانونية وأدوات السياسة العامة التي تنص عليها القوانين المناهضة للتمييز؛ (ج) مؤشرات آثار السياسات المناهضة للتمييز، تُستخدم لتقدير مدى ما يمكن لتلك السياسات أن تتحج بفعالية ونجاعة في مكافحة المساوى والفاوتات 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 مستندة من:

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

^{٦٠} يشكل غياب تعريف واضح لأسباب التمييز إشكالية خاصة عندما تدعى الضرورة إلى إجراء مقارنة بين البلدان.

^{٦١} 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 إجراءها بشأن جمع البيانات الحساسة (الأصل الإثنى، الدين أو المعتقد، الإعاقة، التوجه الجنسي) أنه "على نقيض ما يعتقد 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 تمكّن من إعداد معلومات موحدة ومجهولة المصدر عن بعض المجموعات السكانية. وعند إخفاء هوية البيانات، أي عندما تنشر بشكل مجموع فيها لا تشكل، كقاعدة عادة، بيانات شخصية ولا تخضع وبالتالي لقوانين حماية البيانات.

في هولندا على سبيل المثال، يسمح بمعالجة البيانات المرتبطة بالأصل العرقي أو الإثنى 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 يتقدموا بأي اعتراض خطى 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 إنذاراً 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 وبوتيسوانا مؤخراً مسألة الجنس باعتبارها أحد أسباب التمييز المحظورة في دستورهما. ويضاف ذلك إلى قائمة البلدان الطويلة التي ينص دستورها على المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس. كما يبرز الكثير من أحکام 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 ملايو، 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 جماعية 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 بالعملة 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 العمل والوضع العائلي أو الاجتماعي، ويفرض واجبات على أصحاب العمل "لتطبيق وحماية وتنشجيع مبدأ المساواة وحظر أي نوع من أنواع التمييز". وفي السويد، وضع قانون عام ٢٠٠٨ لمناهضة التمييز من أجل مكافحة التمييز وتعزيز المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص، بغض النظر عن الجنس أو الانتماء الإثنى 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 التصديق إلى ١٦٨ و ١٦٩ على التوالي من مجموع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٨٣ دولة عضواً. وهذا ما يجعل اتفاقتي 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 مدغيف، جزر مارشال، ميانمار، عمان، سنغافورة، جزر سليمان، سورينام، تايلاند، تيمور - ليشتي، توفالو، الولايات المتحدة. ولم تصدق بعد على الاتفاقية رقم ١٠٠ الدول الأعضاء التالية: البحرين، بروني دار السلام، الكويت، ليبيريا، جمهورية مدغيف، 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 التغيرات على حد سواء. وكما يرد في القسم الثاني من هذا التقرير، تميز التقدم بشكل خاص باعتماد أحکام قانونية جديدة أو منفتحة ترمي إلى عدم التمييز والمساواة، في عدد كبير من البلدان. وفيما يتعلق برخص 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 والمعد، باعتماد تدابير تشريعية.

أشكال التعويض، بما في ذلك الأجور وكافة الإعانت الأخرى.

٦٣. ومنذ عهد قريب، قام عدد من البلدان بإنفاذ الاتفاقية رقم ١٠٠ في تشريعاتها الوطنية. وأصدرت أكوادور ودولة بوليفيا المتعددة القسميات 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 مؤخرًا هذا الحق تجسيداً تاماً في قانون العمل الخاص بكل منها.

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 أحکامها 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 المنكبة. 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 ومارساتها الوطنية. بيد أنّه في بلدان أخرى كثيرة، لم يعتمد هذا الحكم الهام جداً بعد أو لا 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 يثنى ضحايا التمييز عن ممارسة حقوقهم في اللجوء إلى المحاكم خشية الانتقام أو بسبب ضعف التشريعات وقلة الثقة بالتسويات القضائية أو تعدد الإجراءات. ولكن ما من شيء يمكن أن يجعل محل دور المحاكم في إنفاذ التشريعات. وحتى عندما تكون هناك أحكام قانونية لحماية الأفراد من الانتقام، غالباً ما تكون اشتراطات الإثبات مطلوبة كثيراً، وتقييد البيانات أن الانتقام لا يزال شائعاً في النزاعات المتعلقة بالتمييز^{٦٠}. وتقدم 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 بالدعائية الكافية. وفي الواقع، يكون الكثير من المنافع

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

٦٩. وبivity 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. ويتوارد 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 والجل الأسود وموزامبيق وصربيا وجمهورية تنزانيا المتحدة. ويتسم قانون العمالة الكيني لعام ٢٠٠٧ بالشمولي على وجه الخصوص، إذ ينص على حظر التمييز المباشر وغير المباشر في جميع مراحل الاستخدام ولجميع 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 يتجلّ في الاتفاقية رقم ١٠٠. وفي حين تم التصديق على هذه الاتفاقيات على نطاق واسع، لاحظت لجنة الخبراء عام ٢٠٠٦ أن غالبية البلدان التي صدقت على الاتفاقية رقم ١٠٠ لم تجسّد كلياً مبدأ "المساواة في الأجور للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية" في التشريعات 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

إن تحديد ما إذا كانت وظيفتان تختلفان من حيث المضمون متساويتين في القيمة، يتطلب أسلوباً للمقارنة. وأساليب تقدير الوظائف هي أدوات تساعد على إرساء القيمة النسبية للوظائف وبالتالي تحدد ما إذا كان أحراها بالمقابل منصفاً أم لا. وتتسم عملية وضع أساليب تقدير الوظائف والطريقة التي يجري تطبيقها بها بنفس الأهمية التي تنتسب بها المضامين التقنية لتلك الأساليب. وقد تنشأ التحيزات الجنسانية غير المقودة في أي مرحلة من مراحل تصميمها أو استخدامها. وفي عام ٢٠٠٨، نشرت منظمة العمل الدولية دليلاً متدرجاً عن إجراء عمليات تقدير الوظائف غير المنحازة إلى جنس من الجنسين، وهو يشرح الخطوات المتتبعة لإجراء تقدير 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 مفصلية.

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

المحتملة المتأنية عن مقاضاة حالات التمييز، منافع جماعية في حين أن الكثير من تكاليف المقاضاة فردية^{٦١}.

التمييز القائم على أسباب متعددة

٦٩. يولي انتهاء متزايد الآن لأهمية النظر في التمييز المتعدد في سوق العمل وتصحيحه^{٦٢}. والمجموعات من قبل 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 يتتطور بالنظر إلى نشر المزيد من الدراسات التي تبين أن الأفراد الذين يعانون من التمييز لعدة أسباب يسجلون أعلى مستويات من البطالة ويتذكرون بشكل كبير في الوظائف الهشة ومتذمّنة الأجر.

٧١. وتشير دراسة أجراها مؤخراً مركز البحث العالمية والتعليم في جامعة كاليفورنيا، بيركيلي، في الولايات المتحدة، إلى أنَّ أرقام البطالة في حزيران/يونيه ٢٠١٠ بالنسبة إلى الأميركيين 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 الشباب الأميركيين من أصل أفريقي و٥,٥ في المائة بالنسبة إلى الشابات الأميركيات من أصل أفريقي (بين ١٦ و ١٩ عاماً)^{٦٣}.

^{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 الأجر المتساوية، التي تقصر 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 "Women and Voluntary Participation" ^{٦٦}، "and One Strengths and One Strengths" ^{٦٧}، يشجع التحرر والمشاركة والتكامل ^{٦٨}. وفي زامبيا، ترمي اللجنة المعنية بتمكين المواطنين اقتصادياً ^{٦٩} إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمواطنين الذين عانوا من القبود 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 بقدرة 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 استثنارة الوعي وبرامج التدريب التي يمكنها أن تتناول الأسباب المجمعة 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 ^{٧٦}. 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

تدبر محمد آخر. وإدماج قضایا الجنسین وعدم التميیز في مجموعۃ كاملة من السياسات والبرامج الوطنية، قد يبرهن أنه أكثر نجاعة.

^{٧٩} ويعرف إدماج قضایا الجنسین على أنه عملية تقييم لـما يخلفه من آثار على المرأة والرجل أي إجراء يعتزم 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 وتتفيد لها ورصدها وتقييمها في جميع الدوائر السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يستفيد النساء والرجال على قدم المساواة، فلا يدور انعدام المساواة. والهدف النهائي من الإدماج هو تحقيق المساواة بين الجنسين^١.

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

^{٨١} ونوّقت مسألة إدماج قضایا الجنسین في كافة أرجاء العالم. ورغم ذلك، تشير التقارير الدورية عن التقدّم المحرّك في الاتحاد الأوروبي خلال العقد الماضي، إلى أنه لا يزال هناك المزيد مما يتوجّب عمله فيما يتعلق بترجمة هذه الفكرة.

^١ استناداً إلى تعريف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، تموز/يوليه 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.
Japan International Cooperation Agency: *Albania: Country Gender Profile*, 2010, p. 17.

^{٧٦} يسلط 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.

التمييز القائم على الجنس

^{٧٧} تستمر النساء في المعاناة من التمييز في جميع جوانب العمل تقريباً، بما في ذلك الوظائف التي يمكن أن يحصلن عليها وأجورهن والإعانات وظروف العمل وإمكانية وصولهن إلى مناصب صنع القرارات. وبينت الأبحاث أن التغيرات في الأجور بين الجنسين والفصل المهني والعمودي والصعوبات في إيجاد توازن بين العمل والحياة الأسرية وترك النساء على نحو غير مناسب في العمل بعض الوقت والعمل الهش والعمل في الاقتصاد غير المنظم والتحرش الجنسي والتمييز القائم على الأمة 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 دورهن الإنجليبي أو لأن النساء يواصلن تحمل المسؤولية الرئيسية عن رعاية الأطفال ورعاياه غيرهم من المعالين. وهذا لا يعني أن التقدّم لم يتحقق، بل يعني أنه يستخدم بالأحرى للإشارة إلى أن النساء لا يزلن بعيدات عن تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال إدماج قضایا الجنسین

^{٧٨} للتمييز القائم بين الرجال والنساء جذور اجتماعية عميقة لا يمكن افلاؤها بمجرد سن التشريعات أو اتخاذ أي

الإطار ١-٢ التمييز بياد في فترة الطفولة

إن الإخفاق في التصدي لأوجه انعدام المساواة في التعليم يغذي نظاماً اجتماعياً من العلاقات غير المتساوية يمكن أن تنسن بالتمييز. فمجرد أن يولد طفل ما في مكان يعيشه أو أن يتسمى 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 المنتسبين إلى أقلية إثنية أو لغوية والأطفال المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ويتامى 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 بيئة تعلم ذات نوعية عالية، هي أداة قوية لبناء مجتمعات تشمل الجميع وتخلو من آفة التمييز. كما تلعب ظُنُم التعليم دوراً في تعليم مكافحة التمييز. ولا بد من أن يكون تعليم القيم الاجتماعية من الاحترام والتقبل 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 إدارة الشركات العامة المحدودة في النرويج بحلول تموز/ يوليه 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 المohoبات وتتبع خطاهن على وجه السرعة في صفوف القوى العاملة النرويجية في تبوء المناصب القيادية. وانتهت برنامج مستقبل الإناث استراتيجية "صيده اللائي"، حيث تقوم الشركات الأعضاء في اتحاد المنشآت النرويجية بتسمية ثلاثة مرشحات على الأقل للاستفادة من المزيد من التدريب والدعم بغية النجاح إلى شبكة المجالس التابعة للاتحاد.

ومن أصل ٦٠٠ امرأة استكملن البرنامج بنجاح، بدأ ٦٠% في المائة منهن يتقاضى 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 لإيلاؤها الاهتمام^٤.

الإجراءات الإيجابية

٨٢. منذ عام ٢٠٠٧، وضع عدد من برامج الإجراءات الإيجابية. وعلى سبيل المثال، وضعت إسبانيا اشتراطات أنه توجب على الشركات أن تفي بخصوص تراعي الجنسين، تتراوح بين ٤٠% و٦٠% 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^٥. وعززت مفوضية الاتحاد الأوروبي التنظيم

^٤ المرجع نفسه، الصفحة ٦.

^٥ انظر:

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

إلى واقع ملموس^٦. ووفقًا 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 الدانمارك وألمانيا والمملكة المتحدة)، وإما باعتماد مسألة الإدماج على أنها "مبدأ من مبادئ السياسة العامة" (كما هي الحال في فرنسا وأيسلندا وهولندا والسويد)^٧. ومن الحاسم لنجاح إدماج قضايا الجنسين أن تتوافق الإحصاءات المناسبة المصنفة حسب نوع الجنس والتي "تمكن من وصف الوضع الفعلي من أجل تحديد

^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.

^{٨٥}. وفي ٢٠١٠، أفادت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عن وجود ثغرة في الأجر بين الجنسين في الإيرادات الوسيطة بدوام كامل بلغت ١٧,٦ في المائة فيما بين الدول الأعضاء فيها^٤. 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 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. وتعد في الشكل ١-٢ النتائج التي توصلت إليها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

^{٨٦}. غالباً ما لا تشمل الإحصاءات بشأن التغيرات في الأجر بين الجنسين أعداداً كبيرة من النساء في أنحاء العالم (قرابة ٢٥ في المائة من إجمالي القوى العاملة)، اللواتي لا يتلقين أجرًا مباشراً عن عملهن في إطار الأسرة. ولو شملت الإحصاءات هؤلاء النساء والكثير غيرهن من يضططعن بالأشكال أخرى من العمل غير المنظم، لكن 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 الأجر، أكثر وضوحاً. وتفيد التقديرات التي قدمت إلى دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩، بأن قيمة عمل الرعاية من دون أجر (المسمى أيضًا العمل الأسري غير مدفوع الأجر) يمكن أن تعادل نصف الناتج المحلي الإجمالي لبلدهما^٥.

^{٨٧}. ويمكن تعليل جزء مهم من التغيرات في الأجر بين الجنسين بالفصل المهني والقطاعي^٦. وفي المملكة المتحدة مثلاً، كشفت بيانات واردة في مسح القوى العاملة في ٢٠٠٨، أن النساء يشغلن ثلثي الوظائف في المهن متدنية الأجر مقارنة مع خمسi 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 الأجر بنسبة تبلغ ضعفي نسبة غيرهم من العمال^٧.

^٤. انظر: OECD, op. cit, p. 13. (الأرقام مستقاة من عام ٢٠٠٦ أو من آخر سنة متاحة).

^٥. مكتب العمل الدولي: المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، المرجع السابق، الفقرة ٢٩٨.

^٦. 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.

^٧. انظر:

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

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^٨.

^{٨٢}. وفي اتباع النرويج نظام الحصص الخاص بها، استنجدت زيادة نسبة النساء في صفوف أعضاء مجالس الإدارة في الشركات من ٧ في المائة عام ٢٠٠٣ إلى ٣٩ في المائة عام ٢٠٠٨^٩. ومنذ عام ٢٠٠٨، اشتهرت نظام الحصص في النرويج أن ت تكون مجالس إدارة الشركات العامة مما لا يقل عن ٤٠ في المائة من الأشخاص من كل من الجنسين. ويمكن للمحاكم الوطنية أن تحال الشركات التي تتفق في الوفاء بهذه الاشتراطات^{١٠}. وجرى اختيار آليات بديلة من الإجراءات الإيجابية في أماكن أخرى.

استمرار التغيرات في الأجر بين الجنسين

^٤. لاحظ تقرير قدم إلى مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٩ ما يلي: "في معظم البلدان، تمثل أجور النساء لقاء عمل متساوٍ في القيمة نسبتاً تراوح في المتوسط بين ٧٠ و ٩٠ في المائة من أجور الرجال، غير أنه يمكن إيجاد فوارق أوسع بكثير^{١١}". وكشف تقرير صادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال عن ٢٠ بلداً عن متوسط فارق الأجور بين الجنسين بنسبة ٢٢,٤ في المائة وعن فارق وسيط بلغ ٢٠,٤ في المائة. وأظهرت دراسة أخرى أجراءاً اتحاد 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 أصيق لمن هم من دون أطفال (٢٠ في المائة) وأوسع لمن لديهم أطفال (٣٢ في المائة). بل الفارق أكثر اتساعاً في صفوف المجبين الذين يعملون بدوام كامل (٤٦ في المائة) منه في صفوف من لا يعملون بدوام كامل (٢٠ في المائة)^{١٢}.

^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، تشيلي، 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.

الإطار ٣ - ٢

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

في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، اعتمدت المفوضية الأوروبية استراتيجية الاتحاد الأوروبي من أجل المساواة بين المرأة والرجل (٢٠١٥-٢٠١٠). 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 المقترنة النهج المزدوج من إدماج قضايا الجنسين والتدابير المحددة. وال المجالات الستة ذات الأولوية هي التالية:

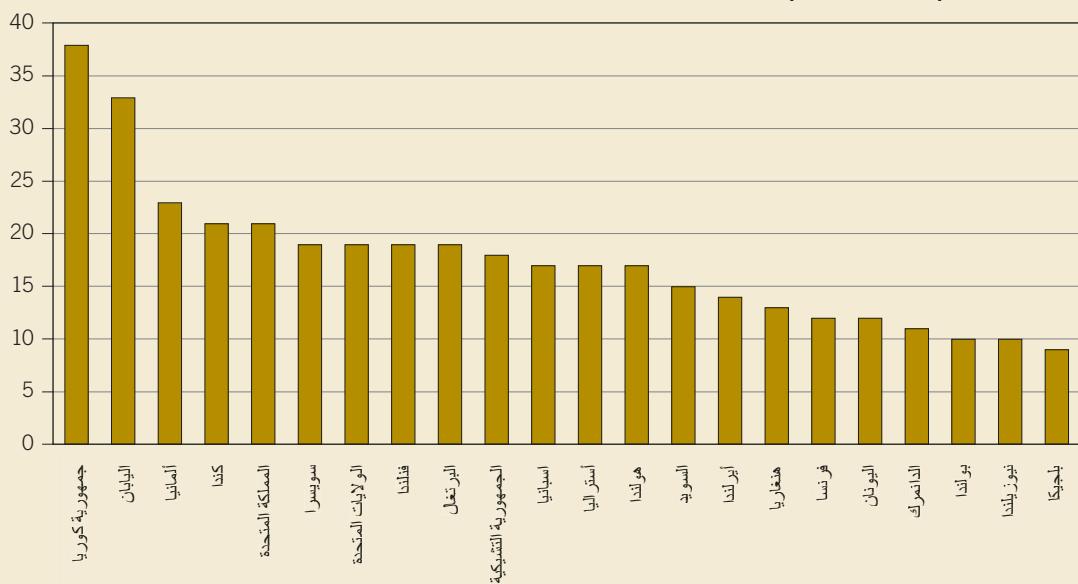
- (١) الاستقلالية الاقتصادية المتساوية؛
- (٢) المساواة في الأجر عن العمل المتساوي والعمل ذي القيمة المتساوية؛
- (٣) المساواة في صنع القرارات؛
- (٤) الكرامة والتزاهة ووضع حد للعنف القائم على نوع الجنس؛
- (٥) المساواة بين الجنسين في الإجراءات الخارجية؛
- (٦) المسائل الأخلاقية.

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 أكثر 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 ستتخد 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.

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

^{٢٠} ومنذ عهد قريب، اعتمدت بلدان مثل بلجيكا وهولندا ظلماً مختلطة لتصنيفات الوظائف بهدف استعراض التغرة 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، فإنَّ تطبيق مختلف المنهجيات يجري على مراحل مختلفة ولا يزال يتبعه وضع المعلومات بشأن التقدم المحرز وأثراه.

^{٢١} ويتمتع الشركاء الاجتماعيون بإمكانية الاضطلاع بدور قوي في تضييق الفجوات بين الأجور من خلال دورهم في المفاوضات بشأن الأجور^{٢١}. وعلى سبيل المثال، وافق الشركاء الاجتماعيون على زيادة الحد الأدنى للأجور من خلال المفاوضة الجماعية، عندما رأوا أنَّ 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 أوتناريyo بشأن الإنفاق في الأجور^{٢٣} أو تشريعات الإجراءات الإيجابية في جنوب أفريقيا^{٢٤} أو ناميبيا^{٢٥}.

^{٢٦} وعلى العموم، تتصدى نقابات العمال للتغرة في الأجور بين الجنسين من خلال الحوار الاجتماعي وإدراج المسألة في المفاوضة الجماعية وحملات استثنارة الوعي العام وإنشاء نقاط اتصال أو وحدات معنية بقضايا الجنسين في هيكلياتها. غالباً ما توضع مبادرات وأحداث بالتعاون مع الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة ومع الحكومات بهدف جذب انتباه الجمهور العربيض ووسائل الإعلام إلى الفوارق في الأجور. وتشمل مثل هذه المبادرات تخصيص " أيام المساواة في الأجور" بصورة اعتيادية، على نحو ما ورد من النمسا وبليجيكا والجمهورية التشيكية والدانمرك واستونيا وهنغاريا وهولندا. وينطبق اعتماد التدابير غير المباشرة بالقدر ذاته على أصحاب العمل الذين يتجاوزون أحجاماً إلى نظام حرص لدعم حصول النساء على مراكز إدارية، كما هي الحال في بعض الشركات من قبيل شركة دايمлер 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.

وسائل لتضييق التغرة في الأجور بين الجنسين

^{٢٨} 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، تقسم التشريعات بشأن المساواة في الأجور بأنها إلزامية ويتبعها على البلدان التي تسعى إلى الانضمام إلى الاتحاد أن تعتمدها. كما توجد تشريعات شاملة لمكافحة التمييز في بلدان أخرى، مثلًا في كندا وجنوب أفريقيا. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٩، جرى تعديل قانون الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية في قرص، على نحو يتوقع معه أن يخضع التغرة في الأجور بين الجنسين. وفي ٢٠٠٧، اعتمدت إکوادور دستوراً جديداً يتضمن مفهوم الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

^{٢٩} ولا تشکل 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 بشأن المفوضية بشأن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء. وسلطت هذه التوصيات الضوء على مجموعة من المبادرات المتكاملة للتصدي للتغرة القائمة في الأجور بين الجنسين، بما في ذلك التحليلات والدعوات إلى الشفافية وتقدير العمل وتصنيف الوظائف ودور الهيئات المعنية بالمساواة ومنع التمييز وإدماج قضايا الجنسين واستخدام العقوبات وترشيد لوائح الاتحاد الأوروبي وسياساته.

^{٣٠} وترجع العديد من الحكومات هدف الحد من التغرة 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 (٢٠١١-٢٠٠٨) وجمهوريّة مقدونيا اليوغوسلافية السابقة (٢٠١٢-٢٠٠٧). وبالمثل، أفضى اجتماع ثلاثي عُقد مؤخرًا في المملكة المتحدة لمعالجة مشكلة التغرة 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.

^{٣١} وتتمكن إحدى وسائل الحد من التغرة في الأجور بين الجنسين في اعتماد الحد الأدنى للأجور في القطاعات التي تهيمن 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}. في المملكة المتحدة، أثرت الزيادة في الحد الأدنى للأجور في القطاعات التي تهيمن عليها النساء في الغالب، وفقاً لدراسة أجرتها لجنة الأجور المتعدنة، بما يمس بشكل إجمالي بنسبة ٥,٦ في المائة من النساء مقارنة بنسبة ٣ في

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

الإطار 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 الأجر؛
- زيادة حقوق الأبوة؛
- الإدراج الصريح لمبدأ المساواة في جميع الاتفاques 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}، وتختصر وقت العمل للنساء الحوامل الوالاتي يصبن 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 وبينما النساء إجازة مدفوعة الأجر إذا أحتجن 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}.

^{٣٢} وأدخلت تحسينات على تشريعات إجازة الأبوة. ففي فنلندا مثلاً، منذ قانون الثاني/يناير ٢٠١٠، بات يحق للأباء يوماً إضافياً من إجازة الأبوة^{٣٢}. وعلى غرار ذلك، استعرضت اليابان قانونها بشأن إجازة رعاية الطفل والأسرة لعام ٢٠١٠، للسماح للأب أن يحصل على إجازة في مناسبتين متفصلتين 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_i_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_i_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_i_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.

^{٣٤} وفقاً لاستعراض منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٠ بشأن تشريع الأمومة^{٣٥}، 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 الاشتراطات نفسها. ولم تقدم بعض البلدان، ومنها ليسوتو وبابوا غينيا الجديدة وسوازيلاند والولايات المتحدة، أي إعانات نقدية للنساء الحوامل. ومن بين الاقتصادات المقدمة، 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 بالاتفاقية حماية الأمومة، رقم ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣). ومن شأن ذلك أن يضمن أنهن لا يستبعدن هيكلياً من سوق العمل نتيجة حملهن.

^{٣٦} ولا ينفك اعتماد أحكام قانونية جديدة. فقد أدرجت موريشيوس على سبيل المثال، في قانون حقوق العمل لعام ٢٠٠٨، حكماً خاصاً يتعلق بالحماية من التسريح التمييزي بسبب الحمل أو الوضع الزوجي أو المسؤوليات الأسرية أو إجازة الأمومة. وبغية حماية النساء الحوامل من وباء H1N1، أصدرت حكومة كوستاريكا مرسوماً^{٣٧} بوجبة العمل عن بعد، رهناً بطبيعة العمل المؤدى. وفي أوروبا، تطبق بعض الشركات سياسات تمنع النساء مثلًّا أسابيع إضافية من إجازة الأمومة بأجور مدفوعة بالكامل من

^{٣٦} 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.

^{٣٧} مرسوم رقم ٣٥٤٣-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 بروزت من بين المسائل التي تستلزم ايلاءها الاهتمام.

إيجاد التوازن بين العمل والمسؤوليات العائلية

١٠٠. إن اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، (رقم ١٩٨١) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتوصية المرفقة بها (رقم ١٦٥)، تقدمان إرشاداً يعتقد به في صوغ سياسات تمكّن الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية من المشاركة والتقدّم في العمالة من دون تمييز. وتشمل هذه السياسات ترتيبات أكثر مرنة فيما يتعلق بأوقات العمل، يمكن كسب مجموعة من الفوائد منها، على نحو ما تبيّنه البحوث، بما في ذلك الحد من التغيب وزيادة القدرة على جذب العمال ذوي المهارات واستبقاءهم وإدخال تحسينات على الإنتاجية وإدارة الوقت^{٤٢}. بيد أن الاتفاقيات المرنة لا تزال غير شائعة. ووفقاً للمكتب الأمريكي لإحصاءات العمل^{٤٣}، هناك ٥ في المائة فقط من العمال في الولايات المتحدة منهن 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 السليبات الهيكيلية التي يواجهها العمال ذوي المسؤوليات العائلية في سوق العمل. وعلى سبيل المثال، يتبع 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 لرعايا 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 مباشرةً 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 فقرًا من البلاد، من ١٤٤٠٠ دار عام ٢٠٠٥ ليصل إلى ٦٤٠٠ 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 مساواة لإجازة الأمومة، باستثناء مدتها، وتنطبق 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 النظميات اللواتي يعملن عادة أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع ولا يحق لهن إجازة الأمومة^{٤٨}. وفي أكادور، لا يتأقى العاملون لبعض الوقت والعاملون في مناطق تجهيز الصادات والمستخدمون في القطاع العام إعانات نقدية للأمومة من مؤسسة الضمان الاجتماعي^{٤٩}.

٩٩. وبالرغم من التشريعات المهمة والعربيّة، 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 تكافُف 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 كوسตารيكا، تلقت هيئة تقنيش العمل ٦٣٥ حالة عام ٢٠٠٩، أي ثلث مرات العدد الذي تلقته عام ٢٠٠٨ (٢٣٠ حالة)^{٥٢}. وفي غواتيمala، تلقت هيئة تقنيش العمل التابعة للمنطقة الحضرية شكاوى زادت بنسبة ١٥ في المائة عام ٢٠٠٩ مما تلقته عام ٢٠٠٥ ٢٠٠٥. ومعظم هذه الحالات ارتبطت بعمليات تسريح بسبب الحمل، أو التسريح أثناء فترة الرضاعة، أو عدم منح المرأة وقتاً للإرضاع أو

^{٤٤} مكتب العمل الدولي، الأمومة في العمل، المرجع السابق، الصفحة ٦٤ و٤٧.

^{٤٥} انظر:

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

^{٤٦} مكتب العمل الدولي، الأمومة في العمل، المرجع السابق، الصفحة ٣٧.

^{٤٧} مكتب العمل الدولي: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ملاحظة فرعية نشرت عام ٢٠٠٩ بشأن تطبيق أكادور (التصديق: ١٩٦٢) لاتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣).

^{٤٨} انظر:

EEOC: *Pregnancy Discrimination Charges EEOC & FEPAs Combined: FY 1997 – FY 2009*,

متاح على الموقع التالي:

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

^{٤٩} 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.

^{٤٠} 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، أثار 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 يتتسق 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 للأب. ولاحظت المحكمة أن القانون الإسباني الذي جرى تعديله في وقت سابق لإدراج الإرضاع بالزجاجة إلى جانب الرضاعة إلى ضمن التغذية السليمة والوقت الثمين الذي يمضيه الأطفال مع والديهم بغض النظر عن نوع الجنس، بما أن القانون لم يعد يعطي أهمية بليلوجية لعملية التغذية. ورأت المحكمة عموماً أن سياسات العمالة الرامية إلى التوفيق بين العمل والحياة الأسرية للعمال ذوي الأطفال، مثل قانون التغذية الإسباني، لا بد من أن توفر للوالدين على قدم المساواة، تمشياً مع توجيه المجلس الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة. وبالتالي، سيكون الرجال أحراضاً 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 الحكم أثراً على ضمان رسم معالم السياسات الأخرى المعنية بالتوازن بين العمل والحياة في الاتحاد الأوروبي بشكل غير منحاً 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 ناماً 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 والكارibbean وأوروبا وأسيا الوسطى، المساواة بين الجنسين وهناك ١٤ بلداً آخر يسير على هذا الدرب. وهناك تسعه وعشرون بلداً، أكثر من ثلثيتها في أفريقيا جنوب الصحراء، خارج هذا المسار كلياً ومن غير المتوقع أن تتحقق المساواة بين الجنسين في حال استمررت الاتجاهات الحالية. أما البيانات المتعلقة بالتعليم العالي فليست منتشرة على نطاق واسع. وقد أحرزت معظم البلدان التي تنتفع 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

١٠٥. ما فتئت بلدان عديدة توسيع نطاق حكمها 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 سبيلاً محمياً في قانون أصدرته عام ٢٠٠٩ يوسع نطاق الحماية من التمييز^{٥٠} . وفي عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩، جرى تعديل قانون نيوساوث 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 ذات نوعية عالية أن يخفف من العائق الهيكلي بال 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 Plusz" ، الذي اعتمد عام ٢٠٠٧ ، أصحاب العمل الذين يستخدمون النساء بعد فترة انتقطاع لرعاياه أطفالهن بإعانات لاشتراكات الضمان الاجتماعي^{٥١} .

١٠٣. 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. وتدين 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 المتدينة يتلقون المعاملة نفسها^{٥٢} .

حصول الفتيات على التعليم

١٠٤. 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 تقدماً به. ووفقاً

^{٤٨} المعلومات الواردة في هذه الفقرة مستمدّة 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.

^{٥١} انظر:

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

^{٥٢} انظر: Department of Labor, op. cit.

الإطار ١-٢

محكمة بنغلاديش العليا تصدر مبادئ توجيهية بشأن التحرش الجنسي

في عام ٢٠٠٨، رفعت القابة الوطنية للمحاميات في بنغلاديش قضية أمام المحكمة العليا ضد حكومة بنغلاديش. وقدمت القابة شکوى بشأن غياب تشريعات للتصدي للتحرش الجنسي الذي تتعرض له النساء والفتيات، وطلبت بسن تشريع فعال و/أو آليات بديلة لمعالجة المشكلة. وفي ٢٠٠٩، أصدرت المحكمة العليا توجيهات على شكل مبادئ توجيهية يتبعن 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 الازمة عند الضرورة. ويجري الإشارة في المبادئ التوجيهية إلى إنشاء لجان للشكوى في جميع أماكن العمل والمؤسسات التربوية في القطاعين العام والخاص، على أن تتسلم هذه اللجان الشكاوى وتحقق منها وتتصدر 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 أنَّ ٢٥ في المائة من العمال المستجوبين كانوا ضحية تحرش جنسي، ثلثهم من الرجال، وأفاد ٦٦ في المائة منهم عن تجربتهم°. ويمكن لا 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. إنَّ مكافحة العنصرية تتسم اليوم بأهمية لم يسبق أن اتسمت بها في الماضي°. وفي عام ٢٠٠٩، أعرب مؤتمر استعراض نتائج ديربان، الذي انعقد كمتابعة لمؤتمر الأمم المتحدة العالمي ٢٠٠١، لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراه الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، عن "قلقه من أنَّ التحديات والعقبات التي حدّدت في إعلان وبرنامج عمل ديربان لم يتم التصدي لها والتغلب عليها بعد من أجل القيام على نحو فعال بمنع ومكافحة واستئصال العنصرية والتمييز العنصري وكراه الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، ومن أنه ما زالت توجد مجالات كثيرة لم تتحقق فيها إنجازات أو ما زال يتبعن التوصل فيها إلى مزيد من التحسينات"°.

١٠٩° انظر:

EEOC: Sexual Harassment Charges: EEOC & FEPAs Combined FY 1997 – FY 2009.

١٠٦° 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.

١٠٧° كلمة السيد غيتو مويغاي، المقرر الخاص المعنى بالأشكال العنصرية والتمييز العنصري وكراه الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، بمناسبة انعقاد الفريق رفيع المستوى للاحتفال باليوم العالمي للقضاء على التمييز العنصري، ١٩ آذار/مارس ٢٠٠٩، متأثرة على الموقع التالي:

www.un.org/durbanreview2009/stmt19-03-09.shtml. ١٠٨° الوثيقة الخاتمة لمؤتمر استعراض نتائج ديربان، جنيف، ٢٤-٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٩.

استرالي. وتعتبر عبارة "الوضع الزوجي" إلى "الوضع الزوجي أو المنزلي" بغية إدراج وحماية الأفراد في علاقات مثالية°.

شكوى بشأن التحرش الجنسي

١٠٦. أظهرت دراسات استقصائية معدلات كبيرة لحالات التحرش الجنسي في مكان العمل، إذ بلغت ما بين ٤٠ و٥٠ 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 أنَّ ما بين ٣٠ و٤٠ في المائة من النساء العاملات أبلغن عن شكل ما من أشكال التحرش - كلامياً كان أو بدنياً أو جنسياً°. وفي نيوزيلندا، شكل ذلك أهم فئة من الشكاوى المرتبطة بالعمل لعام ٢٠٠٩. ومن غير الواضح ما إذا كان ذلك نتيجة زيادة التحرش الجنسي أو تحسن اللجوء إلى الهيئات المتخصصة ومارتها التي تتناول مسألتي عدم التمييز والمساواة، أو بسبب زيادة نسب النساء في صغر السكان المستخدمين. ومع دخول المزيد من النساء إلى العمالة الهمزة نتيجة اثار الأزمة الاقتصادية، فإنهن قد يقنن ضحية التحرش على نحو أكبر.

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

١١° انظر:

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

١٠٩° الجمعية العامة للأمم المتحدة: دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة، تقرير الأمين العام المعد للدورة الحادية والستين للجمعية العامة، ٦ تموز/يوليه ٢٠٠٦، الوثيقة A/61/122/Add.1.

١٠٨° انظر:

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

١٠٧° 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^{٦٥}.

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 "القرون عديدة، على السكان المنحدرون من أصل أفريقي في الشتات الأفريقي من التهميش كجزء من تركيبة الرق والاستعمار". كما سلم "بيان العنصرية والتمييز العنصري تسبباً في إبعاد السكان المنحدرين من أصل أفريقي من جوانب عديدة من الحياة"، وبالتالي، "فإنهم عانوا الاستبعاد والفقر". وشدد على أنه بالرغم من إحراز تقدم، لا يزال الوضع مستمراً على حاله في أنحاء كثيرة من العالم. كما اعترف بأن "العوامل المؤدية إلى الفقر في صفوف السكان المنحدرين من أصل أفريقي هي عوامل هيكلية أساساً"^{٦٦}.

١١٢. وبين 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٪، بينما ازدادت البطالة في صفوف السكان الأفارقة (من ٩,٦٪ إلى ٩,٩٪) بمعدل ٤,٩٪، وفي حين ازدادت البطالة في صفوف السكان الأمريكيين من أصل أفريقي بمعدل ٧,٩٪، نما نفقات مئوية (من ١٧,٣٪ إلى ٩,٤٪) في صفوف السكان الآسيويين بمعدل ٥,٢٪، وفي صفوف السكان الآسيويين بمعدل ٣,٢٪ إلى ٨,٤٪ في المائة). وببقى 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 تشهد لها أوروبا. فقد أجرى المعهد البريطاني لبحوث السياسة العامة مؤخراً تحليلاً أظهر أن قرابة نصف الأشخاص السود (٤٨٪ في المائة) الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٤ و١٦ 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^{٦٧}.

^{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 تسلّمها مركز تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز، تتعلق بالعرق؛ وتعلق ٣٦,٥٪ في المائة منها بالحصول على الوظائف و٥٦,١٪ في المائة منها بظروف العمل^{٦٨}. وعلى غرار ذلك، أفادت اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان أن ٤٤٪ في المائة من الشكاوى المرتبطة بالعرق كانت معنية بالاستخدام^{٦٩}. كما أفادت لجنة نيوزيلندا المعنية بالعلاقات العرقية أن ٤٠٪ في المائة من الشكاوى المتقدمة تناولت تأمين الوظائف أو استبقاءها. ومن أكثر أنواع الشكاوى شيوعاً هناك التسلط في مكان العمل بسبب انتماء الشخص إلى عرق معينه. وفي فرنسا، أفادت الهيئة العليا للمساواة ومكافحة التمييز أن التمييز العنصري يبقى السبب الرئيسي لشكوى التمييز، التي شملت على السواء حالات التمييز المباشر، مثل الإعلانات عن الوظائف ذات الطابع التميزي الواضح، والحالات غير المباشرة التي تشمل رفض الاعتراف بالشهادات الأجنبية^{٧٠}.

١١٠. واختبار المراسلة، أي إرسال عدة استثمارات مشابهة للتقدم إلى وظائف حقيقة مع متغير العرق من خلال إعطاء أسماء مختلفة تتناسب بشكل كبير مع المجموعات الإثنية، يسلط الضوء أيضاً على مدى انتشار التمييز العنصري في الحصول على الوظائف. وقد أجريت دراسة من هذا القبيل^{٧١} عام ٢٠٠٩ في المملكة المتحدة واستنتجت وجود تمييز واضح لصالح الأسماء " ذات الدلالة البريطانية" مقارنة مع مرشحين يتمتعون باستثمارات مشابهة ولكنهم يتمتعون إلى أقليات عرقية، بلغ ٢٩٪ في المائة. وتلاحظ نتائج دراسة مماثلة أجريت في السويد وجود فارق كبير في نسبة ملحوظة الاتصال بالمرشحين الذين يحملون أسماء سويدية والمرشحين ذوي الأسماء العربية أو الأفريقية. وبالنسبة إلى الوظائف البالغ عددها ٣٥٥٢ وظيفة والمدرجة في العينة، بلغ معدل التمييز الواضح ٤٠,٣٪ في المائة. وإذا أردنا أن نعتبر عن ذلك من حيث فرصة الحصول على وظيفة فعلية، فذلك يعني أنه إذا كان لا بد لشخص صاحب اسم سويدي من أن يتقى إلى عشر وظائف قبل أن يتصل به صاحب العمل، فإن شخصاً يتمتع بالمؤهلات نفسها ولكنه

^{٦٩} 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.

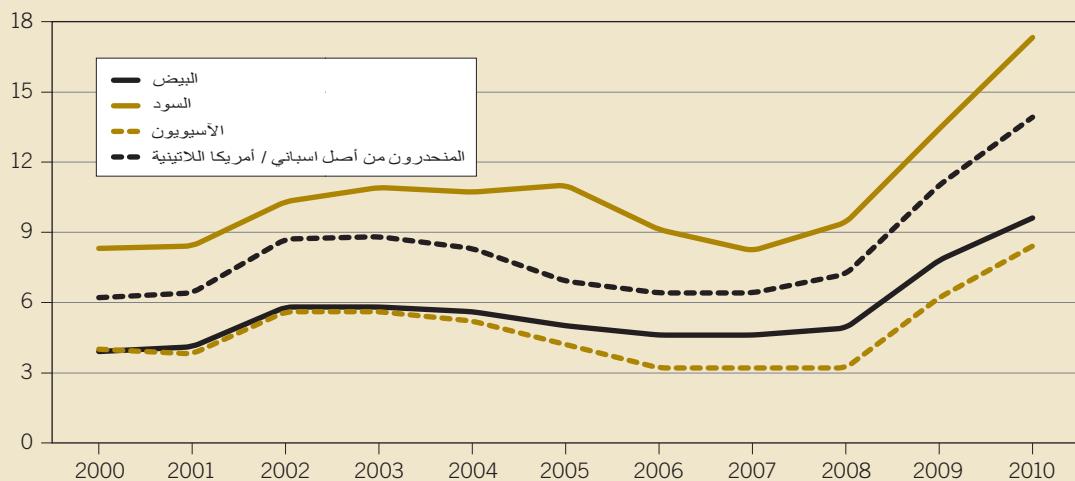
^{٦٣} يعني التمييز الواضح في هذه الحالة: عدد حالات التمييز ضد مجموعة إثنية معينة، التي تتجاوز عدد حالات التمييز لصالح تلك المجموعة.

الإطار ٧-٢ حكم محكمة العدل الأوروبية

في تموز / يوليه ٢٠٠٨، أصدرت محكمة العدل الأوروبية حكمًا 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 تحديدًا أن أي صاحب عمل يعرب عن نيته بعدم توظيف عمال أجانب يعتبر مذنبًا لاقترافه 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)، مستندة بتاريخ ٢٠١٠/٥/١٠ من الموقع التالي: <http://data.bls.gov/PDQ/servlet/SurveyOutputServlet>.

وآسيوي و ٦,٤ في المائة بالنسبة إلى السكان من البيض. ويبلغ معدل البطالة على المستوى الوطني ٢٥,٣ في المائة.^{٦٧} ويمكن أن يدل ذلك على الأهمية التي ترتديها العوامل التاريخية والاجتماعية في سياق فانوني من عدم التمييز والإجراءات الإيجابية.

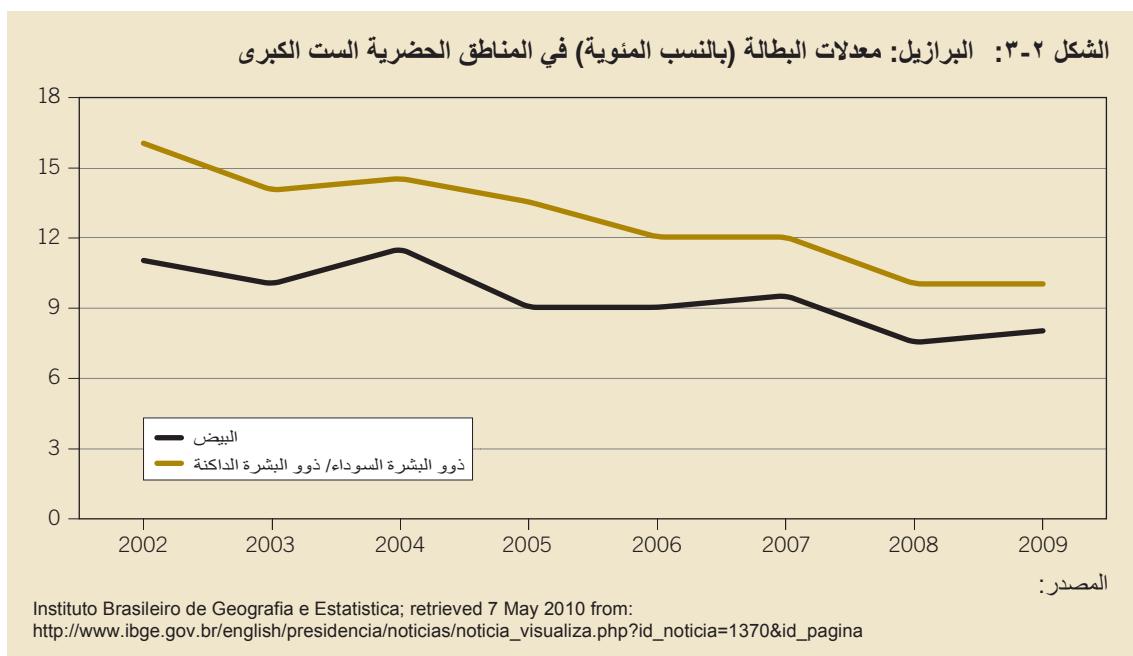
١١٦ وفي جنوب أفريقيا يُطلب من المنتجات التي تستخدم أكثر من خمسين موظفًا أن تضمن بأن المجموعات التي كانت محرومة في السابق، والمعرفة قانونًا بعبارة "السود"، تشغل مناصب ملائمة على جميع المستويات. غير أن السود ما زالوا غير ممثلين بما فيه الكفاية وفقاً لتحليل الإنصاف في الاستخدام للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨. والعدد القليل من الرجال والنساء الأفارقة والنساء ذوات البشرة الملونة في المناصب الإدارية العليا مقارنة بعدهم في مجموعة السكان النشطين اقتصادياً، هو مثال على الفصل المهني العمودي. والسود مستخدمون أيضاً على نحو غير مناسب في الوظائف ذات المهارات المتقدمة، وأكثرهم في القطاع غير

١١٤. وفي البرازيل، حيث الفئات العرقية تقدم بنفسها البيانات الخاصة بها، أظهرت البيانات (انظر الشكل ٣-٢) أنَّ 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 أنَّ 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. في 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" و ١٠,١ 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.



^{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 الإنقضاض" (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 ذوو البشرة الداكنة بحال أفضل بكثير (الشكل ٤-٢)^{٧٥}.

^{١١٧} ولا تزال تجري مناقشة أثر برامج الإجراءات الإيجابية في تحقيق أهدافها، وهناك الكثير من الأدلة التي تشير إلى المنفعة المستمدّة منها. وبينت دراسة أجرتها جامعة أوكسفورد عام ٢٠٠٩، أن الاتفاقيات الطوعية أكثر فعالية في ضمان نتائج العمالة المنصفة، بما في ذلك على مستوىات الإدارة العليا، من الاتفاقيات واجهة الإنفاذ قانوناً^{٧٦}. كما وجدت الدراسة أن المسار والسياسات التي تحدها القيادة العليا والمنظمات يمكنها أن تؤدي دوراً حاسماً في تحديد نتائج التنوع، وذلك بقيام المستخدمين على المستوى الأدنى باتباع قادة الإدارة^{٧٧}. وكان من شأن إتاحة إعلانات الوظائف بشكل أكثر فعالية أمام المجموعات غير الممثّلة بشكل كافٍ وتعيين موظف لضمان الامتثال للالتزامات التنوع، أن زادت على وجه الخصوص احتمال وفاء المنظمات بالاشتراطات القانونية^{٧٨}.

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.

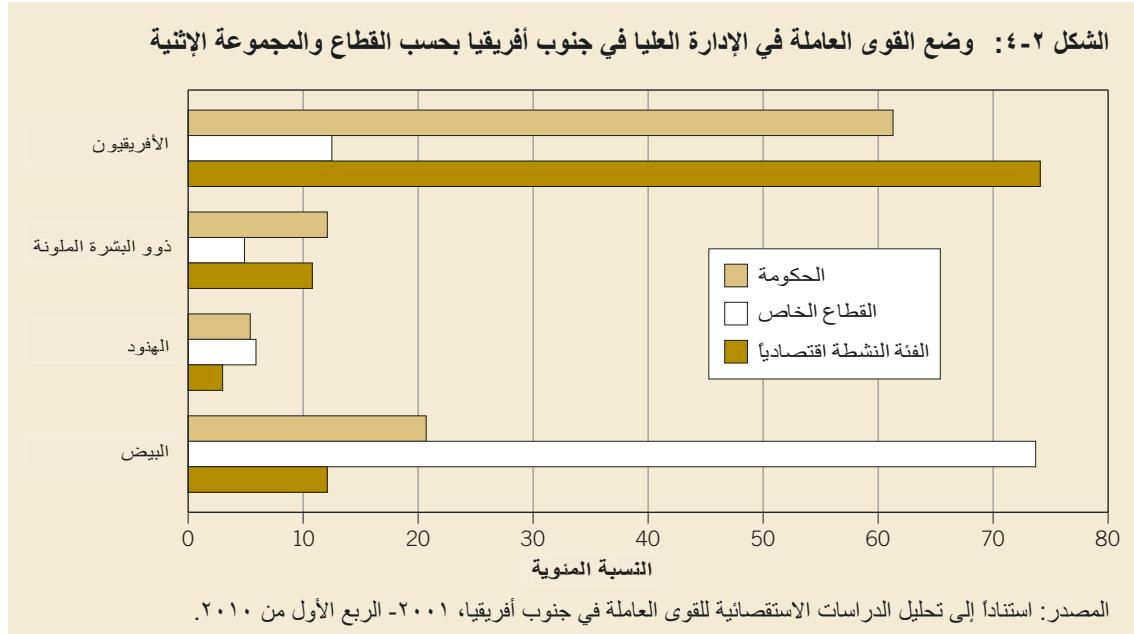
٧٤ انظر: ILO: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention No. 111* (Geneva, 2008), p. 3.

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

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

٧٧ انظر: C. McCrudden et al., op. cit., p. 13.
٧٨ المرجع نفسه، الصفحة ١٤.

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



٨-٢ الإطار

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 تاماً كاملاً ومشاركة لهم وإيمانجهم في جميع جوانب المجتمع. وعلى المستوى الوطني، في إكوالور مثلاً، شارك الأشخاص المنحدرون من أصل أفريقي في صياغة الدستور الجديد لعام ٢٠٠٨، الذي يعترف للمرة الأولى، بالأوكاروريين من أصل أفريقي كجزء من الدولة متعددة الأعراق. كما يعترف الدستور الجديد بحقوقهم الجماعية. وفي كولومبيا، وتشييا مع التوصيات الصادرة عن اللجنة المشتركة بين القطاعات للدفع قديماً بالسكان الكولومبيين من أصل أفريقي ومجموعة بالتكiro 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 ١٨/A/HRC/14، 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 يطعننا 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 يتلقون الرواتب، مقارنة بالعمال الآخرين في ستة بلدان في الإقليم المعنى، 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 العادلة والموارد المستقرة للدخل اللائق والإجازات المناسبة وظروف العمل اللائقة. وفي الإجمال، تمثل ترتيبات العمل المستقل، بما في ذلك

الأصلية تشكل ٥ في المائة فقط من سكان العالم، وهي تشكل ١٥ في المائة من أكثر الأشخاص فقراً في العالم.^{٧٥}

^{٧٦} وتنظر إحصاءات المركز demografique للأمريكا اللاتينية والカリبي^{٧٧} 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 "أن 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 متصلة 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 المتدينة 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 أن المهارات الفعلية التي يتمتعون بها من حيث القراءة والكتابة والحساب متدينة أيضاً. وهناك ١٢ في المائة فقط من جماعات الروما في سن العمل من يمكِن اعتبارهم متعلمين عملياً أي أنهما يستطيعون الإجابة عن معظم الأسئلة السهلة نسبياً والتي تتطلب معرفة من المستوى الابتدائي.^{٨٢}

١٢٦. ويشير التقرير إلى أنه بالرغم من أن التمييز المنهجي يلعب على الأرجح دوراً في تقسيم المشاركه المتدينة لجماعات الروما في سوق العمل، تقدّم البيانات المتوفّرة أنّ الاختلاف إلى المهارات والخبرة السابقة المكتسبة من العمل يشكّل حاجزاً أكبر. وأصحاب العمل الذين أجريت مقابلة معهم لغرض هذا التقرير سلطوا الضوء على اتفاقار 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 الأوروبيّة بشأن جماعات الروما والرّحل أمثلة عن أفضل ممارسات سياسات سوق العمل لجماعات الروما في أوروبا.^{٨٣} ومن بين الممارسات المقدمة، كان هناك حواجز لتعزيز المهارات العامة والنشاط

^{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.

العمل المنزلي وداخل الأسرة، ٤٦,٣ في المائة من العمالة بالنسبة للعمال من الشعوب الأصلية أو العمال ذوي الأصول الأفريقية في بوليفيا و٤٥,٢ في المائة في بيرو.

١٢١. وخلافاً لأوجه الشبه في معدلات البطالة، فإن 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 يجيئه العمال من غير السكان الأصليين. كما يتمتع العمال من السكان الأصليين بمستويات أدنى بكثير من الرعاية الصحية وتخطيطية المعاشات التقاعدية في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وأكوادور وغواتيمالا وبيرو. وفي حين أن التمييز الهيكلي على شكل التوأجد الجغرافي والاختلافات التربوية قد يفسّر جزءاً من الفصل في الاستخدام والتغيرة 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 يبقى على حاله حتى عند تشابه التوأجد 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 قبل الأرض الازمة 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 وأناكمان ومبابوش، وبالتالي المساعدة على إزالة الحاجز الهيكلي أمام توفير العمل اللائق للسكان الأصليين.^{٧٧} كما نفذ السلفادور مبادرات من قبل تعزيز المنشآت العائلية باللغة الصغر في المناطق الريفية في شمال شرق البلاد لتعود بالمنفعة على السكان الأصليين وتسهّل النّفاذ إلى سوق العمل والأنشطة المتعلقة بتنظيم المشاريع.^{٧٨} وعلى غرار ذلك، استهله معهد الإصلاح الزراعي في السلفادور برامج انتقال الأراضي ومنح السكان الأصليين وغيرهم من السكان على قم المساواة سبل الحصول عليها.^{٧٩}

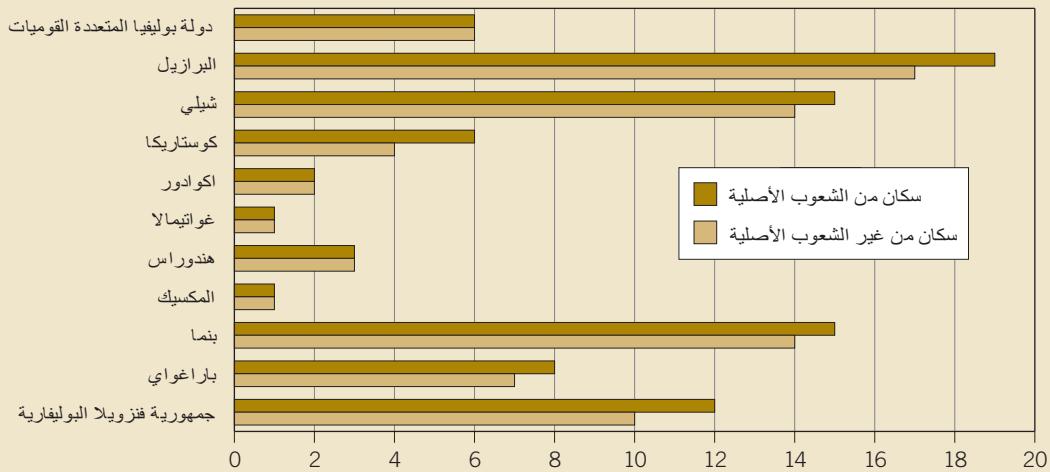
١٢٣. وقد يفسّر الاختلاف إلى إجراءات تنفيذ فعالة استمرار التمييز في بلدان عديدة بالرغم من وجود قوانين لمكافحة التمييز. وفي البرازيل، أشار مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان إلى المجموعة "الهالة" من القرى والسياسات التي يتمتع بها هذا البلد والتي صُممت لتعزيز حقوق الإنسان وتحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي

^{٧٧} انظر: ILO: 2007 Labour Overview, op. cit., p. 49.

^{٧٨} مكتب العمل الدولي: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ملاحظة فنية نشرت عام ٢٠٠٩ بشأن تطبيق السلفادور (التصديق: ١٩٩٥) اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

^{٧٩} المرجع نفسه.

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، نوقشت 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 ٢٠١٠-٢٠٠٨ في شيلي بعنوان "Re-Conocer"، على ثلاثة مجالات رئيسية هي: حقوق السكان الأصليين وتطويرهم وتنويعهم. وفي بنما، ينص القانون المعنى بالأراضي التابعة للبلديات لعام ٢٠٠٨ على تمكّن 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 أئنه ينبغي دعم التصدي للتمييز والاستضعاف الذين تعاني منها 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 يعني منه العمال المهاجرون. الواقع أنه، من الصعب في ظروف عديدة تحديد ما إذا كان التمييز في المعاملة التي يلقاها العامل المهاجر يستند حسراً 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 الائتمان باللغ الصغر في إسبانيا، أو برامج التدريب المهني مثل برنامج تطوير الغجر 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 مهنياً عام ٢٠٠٧. وبالرغم من هذه التدابير المتخذة على المستوى الوطني، تبين النظورات التي شهدتها الاتحاد الأوروبي

الإطار ١٠-٢

مبادرة من صاحب العمل لصالح العمال من الروما

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

المصدر: U.S. Steel Kosice, s.r.o. website: www.uskse.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. ويتتمثل هدف هذه السياسة في تعليم إدماج الروما وحصولهم على معاملة متساوية في مختلف مجالات الحياة. وتعزز هذه السياسة مشاركة الروما في التعليم والتدريب المهنيين وتدعيم دخولهم إلى سوق العمل. وتصبو الحكومة إلى أن تتحل 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.

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

١٣١. وارتلت 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 المعنى 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 (السيما 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. ويوجب 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 لجرائم 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 "مجال الحرية والأمن والعدل"، المعنى بصياغة وتطوير سياسة

١٣٠. وتتضمن الصكوك الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان بنوداً غير حصريّة لمكافحة التمييز، يمكن توسيع نطاقها لتجريم التمييز غير المبرر بين الأشخاص استناداً إلى الجنسية.^{٨٩} وعلى سبيل المثال، فسرت 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 بأنّ حمان المهاجرين من إعانت الضمان الاجتماعي لمجرد أنهم يحملون جنسية أجنبية، أمر غير قانوني وأضافت أنه "ينبغي تقديم أسباب وجيهة جداً قبل أن تعتبر المحكمة أنّ وجود اختلاف في المعاملة يستند حصرياً إلى الجنسية بتلاعيم مع الاتفاقية".^{٩١}

^{٨٤} انظر مثلاً، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨، المادة ٤٢، والued الدولى الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادتان ١(٢) و٢٦. انظر أيضاً الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، ١٩٦٩، المادتان ١ و٢٤، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، ١٩٨١، المادة ٢.

^{٨٥} 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 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.

^{٨٦} 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 إعانت الضمان الاجتماعي.

^{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.

تايلاند تجاه العمال المهاجرين وسعت الهوة بينهم وبين المواطنين التايلانديين. ويشير التقرير إلى المرسوم الإقليمي بشأن العمال المهاجرين، الذي اعتمد في إقليم فوكويت 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}.

^{١٢٥} وسجل ظهور إعلانات للوظائف تقسم بالتمييز في بلدان مثل النمسا والمانيا 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 ثلاثة 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 الأجزاء 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}.

^{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.

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}.

^{١٢٣} وترتبط الهجرة اليوم بقدر كبير بالعمل والعملة. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٠ إلى وجود ما يناهز ١٠٥,٤ مليون من المهاجرين النشطين اقتصادياً (بينهم اللاجئون) في العالم، من ضمن العدد الإجمالي المقرر بزهاء ٢١٤ مليون شخص يعيشون خارج البلد الذي ولدوا فيه أو يحملون جنسيته^{١٠}. 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. ويريد العدد المتزايد من الوظائف التي يتعدى شغلها بعمال من المواطنين، وعوامل أخرى من قبيل تشريح القوى العاملة الوطنية، حاجة لتوظيف عمال مهاجرين^{١١}. لكن العمال المهاجرين يواجهون حواجز مختلفة تعيق العمالة العادلة، يمكن أن تظهر خلال دورة الحياة في مجال العمالة.

مظاهر التمييز في العمالة

^{١٤} يمكن أن تترجم ممارسات التمييز عن التشريعات أو السياسات أو التدابير العملية. ففي إيطاليا مثلاً، يمنع المهاجرون المقيمين بشكل شرعي من خارج الاتحاد الأوروبي من شغل وظائف في القطاع العام، بما في ذلك في قطاع التمريض^{١٢}. وفي مدغشقر، تضمن قانون أقر عام ٢٠٠٨ بشأن مناطق تجهيز الصادرات، أحكاماً تنص على خفض أجور العمال المهاجرين ونسبة التغطية الاجتماعية التي يستفيدون منها^{١٣}. وخلصت دراسة أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام ٢٠٠٩ إلى أن السياسات التي تتبعها

^{٨٩} انظر:

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

^{٩٠} انظر:

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

^{٩١} 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.

^{٩٢} انظر:

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

^{٩٣} انظر:

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

١٢٢ الإطار

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 الإjection عن رفع الشكاوى. ففي جمهورية كوريا على سبيل المثال، لا يتيح قانون توظيف العمال الأجانب من العامل المهاجر إذاً بالانتقال إلى عمل آخر إلا في حال إلغاء ترخيص صاحب العمل بتوظيف عمال أجانب. وينص القانون على أنه يجوز للسلطات إلغاء الترخيص في حال انتهاء صاحب العمل لعقود أو قوانين العمل. وحيث اللجنة الحكومية على اتخاذ تدابير تمنحك 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 يتنسى 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 الأجر واحتياز جوازات سفر العمال وعدم توفير مسكن ملائم وساعات عمل إضافية غير طوعية وتحريض جنسي. وأعربت لجنة الخبراء عن قلقها إزاء ما يمنحه نظام الكفيل لصاحب العمل من إمكانيات ممارسة سلطة غير متوازنة على العمال المهاجرين تعود 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)، رقم (١١١)، جمهورية كوريا (التصديق: ١٩٩٨)؛ ملاحظة فردية، ٢٠٠٩، بشأن اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، رقم (١٩٥١)، قطر (التصديق: ١٩٧٦).

١٣٨. وقد يواجه العمال المهاجرين 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 استقدام المهاجرين فقط من إعانت قصيرة الأمد مثل برامج الرعاية الصحية، ولا يتيح الاستفادة من الإعانت القابلة للنقل كإعانت الشيوخوخة مثلاً. وقد تتيح بلدان أخرى الاستفادة من الإعانت طويلة المدى لكنها لا تتيح نقل الإعانت بين البلدان، وهو أمر لا يشجع الهجرة للعودة إلى بلد المنشأ.^{٩٩}

التدابير الهدافة إلى تقييد الهجرة وطرد العمال المهاجرين

١٣٩. اعتمدت بعض البلدان في أعقاب الأزمة تدابير وممارسات تهدف إلى "طرد" العمال المهاجرين، ربما بشكل انتقامي. على سبيل المثال، استهلت حكومة 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.

¹⁰⁰ 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.

^{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.

بحوث أجرتها الوكالة الأوروبية للحقوق الأساسية وجود تباينات بين مجموعات المهاجرين من حيث وعيها بحقوقها. في أيرلندا مثلاً كان ٣٤% في المائة من المجتمعين القادمين من أوروبا الوسطى والشرقية و ٥٧% في المائة من المجتمعين القادمين من إفريقيا جنوب الصحراء يجهلون وجود أية قوانين مناهضة التمييز عند التقديم للوظائف.^{١٠٦} وأظهرت دراسة أخرى تناولت المهاجرين الفلبينيين أنهم لا يرثبون في رفع دعوى خوفاً من الانتقام أو لعدم ثقفهم 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 العمل 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 التصديقations على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين منذ عام ٢٠٠٦؛ إذ أن Albania وأرمينيا وقيرغيزستان والجل الأسود وجمهورية Moldova والفلبين وطاجيكستان صادقت على اتفاقية العمل المهاجرين ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، وصادقت Albania وأرمينيا والجل الأسود والفلبين وطاجيكستان على اتفاقية العمل المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

١٤٧. واعتمد العديد من البلدان خطط عمل وطنية واضحة وشاملة تتناول مسؤولي العنصرية وكراهية الأجانب. وتتوفر فنلندا وايرلندا مثلين 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 علهم من دون موافقة أصحاب العمل الذين يعملون لديهم ومن دون وجود ادعاءات بعدم دفع الرواتب أو الاستغلال. وسمح الإصلاح للمهاجرين بتغيير علهم شرط الالتزام ببعض المتطلبات المرتبطة باختصار صاحب العمل، ومنهم فترة "سامح" من ٣٠ يوماً يمكنهم خلالها البقاء في البحرين بصفة قانونية للبحث عن عمل جديد. لكن هذه التغييرات الإيجابية لا تتطبق على العمال المنزليين.^{١٠٨}

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 والعشرة، 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.

١٤٢. ويدور في الوقت عينه نقاش في عدد من البلدان التي تضم أعداداً كبيرة من المهاجرين بشأن تجاربها المتعلقة بتنوع الثقافات والسياسات التي وضعت في هذا الصدد. وقد يؤدي تعقيد هذه النقاشات، التي تطال مسائل أساسية ترتبط بالهوية والقيم، إلى نقل التركيز من ظهور تناول الإيمان في سوق العمل إلى ظهور تشدد على الانصهار والتجانس الثقافي. لكنه من الضروري احترام المبادئ الأساسية المتعلقة 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 الإنفاق والفقير 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 الأقلية.

كره الأجانب والعنف

١٤٣. ليس العنف ضد العمال المهاجرين بجديد، لكن يلاحظ 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 لمنعه 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.^{١٠١}. وفي جنوب إفريقيا، 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 مرتکبو العنف كون الأجانب قد سلبوهم وظائفهم.^{١٠٢}. وشهدت إيطاليا يومين من الاضطرابات جُرح خلالها ٥٣ عاملًا أجنبياً، وأرسلت السلطات ١٠٠٠ منهم إلى مراكز الترحيل.^{١٠٣}.

معرفة محدودة بالحقوق

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

١٠٢ انظر:

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

١٠٣ لجنة القضاء على التمييز العنصري: ملاحظات خاتمية صادرة عن لجنة القضاء على التمييز العنصري، الوثيقة CERD/C/RUS/CO/19.

١٠٤ آب/أغسطس، ٢٠٠٨، الصفحتان ٦١-٥.

١٠٤ انظر:

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

١٠٥ 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.

١٢-٢ الإطار

سياسة أيرلندا المسمة "بلد الهجرة"

أطلقت الحكومة الإيرلندية في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ سياسة جديدة سمّتها "بلد الهجرة"، وهي بمثابة إعلان بشأن استراتيجية للإدماج وإدارة التنوع، وتتضمن هذه السياسة حقوقاً وواجبات للمهاجرين المقيمين والعمالين الذين يتطلعون إلى الحصول على الجنسية الإيرلندية. وتشدد السياسة على الدور المهم الذي تضطلع به الحكومة والهيئات العامة والمجتمع في تحقيق اندماج العمال المهاجرين. وتتضمن السياسة إجراءات مختلفة بما في ذلك تمول 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 المكافحة 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/tn0807038s/ie0807039q.htm.

١٤-٢ الإطار

اتفاق نقابي نموذجي بشأن حقوق العمال المهاجرين

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

وتعهد الموقعون بالسعى إلى تشجيع المصادقة على اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، رقم ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) واحترامها وإطلاق حملات ضد العنصرية وكره الأجانب في المجتمع ومحاربة التمييز والدعائية المضللة في بلدان منشأ العمال المهاجرين وبليدان مقصدتهم. ويشدد 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 اتفاقيات ثنائية ومتحدة لأطراف أبرمت في آسيا وأفريقيا وروّج له في اجتماع المنظمة الإقليمية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال في الأمريكتين، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

١٤٩ الممارسات وتوفير دليل يترشد به لاستخدام العمال المهاجرين^{١٠١}.

سياسات التنوع

١٥١ تفتح "سياسات التنوع" في أماكن العمل آفاقاً واعدة في مجال مكافحة التمييز. وصار العديد من الشركات في الآونة الأخيرة يرى في تنوع قوافل العاملة ميزة تنافسية وفرصة للمنشأة. فالقوى العاملة واضحة التنوع تتبع للشركات النفذ إلى أسواق استهلاكية جديدة ومتعددة. 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

الحديثة عن سعيها لتوظيف أشخاص من الضواحي ذات الدخل المنخفض، التي يسكنها المهاجرون بشكل خاص، وكشفت وزارة الدفاع عن خطوة 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 سكسونيا شمال الراين، سياسة تشمل جملة من تدابير التوعية والتشجيع، ترمي إلى زيادة عدد المعلميين من أصول مهاجرة^{١٠٢}.

١٥٣ وأعدت مجموعة أصحاب العمل للأعمال التجارية في المجتمع في أيرلندا الشمالية مدونة الممارسات الطوعية بشأن توظيف العمال المهاجرين / الموظفين 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. وينبع 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

^{١٠١} استناداً إلى معلومات واردة على موقع مجموعة أصحاب العمل للأعمال التجارية في المجتمع: www.bitc.org.uk/

انظر:

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

١٥.٢ الإطار

نيوزيلندا تساعد العمال المهاجرين على الاندماج في سوق العمل

تساعد كلية الألسنيات واللغات 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 الماهرین 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 الإنتجية بلغ ٣٠٠٠٠ دولار لكل خريج عن كل سنة عمل في عام ٢٠٠٩. وحظي البرنامج كذلك بقبال إيجابي من قبل لجنة الحقوق النيوزيلندية.

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

١٦.٢ الإطار

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 للنقابات السويدية حق الفيتو على طلبات الترخيص ولم يعد على المجلس السويدي لسوق العمل أن يثبت وجود "نقص". وفتح هذا التغيير الباب أمام الوظائف ذات المهن المختصة. ويمكن للنقابة المعنية أن تستعرض الوظيفة المطروحة وتبني رأيها حول ما إذا الأجر وحماية التأمين وغيرها من شروط الاستخدام تتطابق مع الاقواع الجماعي أو مع ما هو متعارف عليه في المهنة أو القطاع. لكنه لا يمكن للنقابات رفض طلب الترخيص. ويضطلع مجلس الهجرة السويدي بالتحقق من قوانين الوظائف بدلاً من هيئة الخدمة المدنية، مما يسرع من العملية. وأعادت السويد كذلك قائمة بالوظائف الحساسة الشاغرة التي يمكن للعمال الأجانب الذين يزورون السويد بتأشيرة الحصول على ترخيص عمل لمليئها 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 الإعانتات 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. ويطال 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 رصده في السنوات الأربع الأخيرة هو تزايد التمييز على أساس الدين في الاستخدام مفترضاً بالمخاوف من هجرة اليد العاملة التي تحدث في سياق من انعدام الأمان الاقتصادي والاجتماعي. ولم يتخذ سوى القليل من التدابير الهدافة 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.^{١١٢} وارتفع كذلك عدد الشكاوى من التمييز الديني،

الحركة أقله، نتيجة للعلوم الاقتصادية. وتجلب قوى عاملة متنوعة رؤية ومجموعة أوسع من الأفكار ويمكنها تعزيز المرونة والتكيف. وأشارت دراسة أجراها الفريق الأوروبي لاختبار الأعمال إلى أن الشركات تعرف 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.^{١١٣}

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:

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

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

الإطار ١٧-٢ مواثيق التنوع

انضمت إسبانيا عام ٢٠٠٩ إلى بلدان أخرى مثل بلجيكا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا والسويد في تطبيق "مواثيق 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 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.iedg.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 معتقد الدين 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 الكسندربيس ضد اليونان، أن اليونان انتهكت مبدأ الحرية الدينية حين طلبت إلى المحامين الجدد الكشف عن دياناتهم في إطار عملية اعتمادهم كمحامين. واعتبرت المحكمة نفسها عام ٢٠١٠، أن إدراج تركيا خانة مخصصة للدين في بطاقات الهوية، هو انتهاك للمادة ٩ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، حتى وإن كان لحامل البطاقات حرية ترك الخانة فارغة.^{١١٣}

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 بمعتقداتهم الدينية. وتتوفر 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.^{١١٤} وأصدرت اللجنة، بالإضافة إلى دليل الامتثال، دليلاً عن "أفضل الممارسات"، يوفر إرشادات لأصحاب العمل والعمال بشأن مسألة الدين في مكان العمل.

^{١١٣} 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.

^{١١٤} 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.^{١١٥} وأظهرت دراسة حديثة أجرتها وزارة العمل والنقد في المملكة المتحدة أن المسلمين يواجهون صعوبات في مجال العمالة، أي كانت المجموعة العرقية التي ينتمون إليها.^{١١٦} وكشف استطلاع أجراء الاتحاد الأوروبي بشأن الأقليات والتمييز وتناول ١٤ دولة عضواً، نسبة مرتفعة من التمييز تطال نفس المجموعة من السكان.^{١١٧}

المظاهر الدينية في مكان العمل

١٥٥ يطبق العديد من البلدان تشريعات خاصة لحماية المعتقدات الدينية في العمل. ويتوخى على أصحاب العمل في بعض البلدان مثل كندا^{١١٨} ونيوزيلندا^{١١٩} وبيرو^{١٢٠} والولايات المتحدة^{١٢١}، 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 يفرض على فرادي أصحاب العمل اتخاذ تدابير لحماية المعتقدات الدينية، وتترك لهم حرية القرار في منح العمال وقتاً للصلة أو إذناً بارتداء ملابس دينية.^{١٢٢}

^{١١٣} انظر: HALDE: op. cit., p. 15.

^{١١٤} انظر:

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

^{١١٥} وكالة الاتحاد الأوروبي لحقوق الأساسية:

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

^{١١٦} القانون الكندي لحقوق الإنسان وقانون الإنصاف في العمالة.

^{١١٧} القانون النيوزيلندي لحقوق الإنسان، الجزء ٢٨ (٣).

^{١١٨} انظر:

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

^{١١٩} قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤، الباب السادس (انظر دليل الامتثال الصادر عن لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص).

^{١٢٠} المعلومات واردة في:

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

الحق ارتباطاً لا ينفصم بحماية حرية التعبير، التي يعتبر أنها تشمل الآراء السياسية على نحو يمكن للأفراد 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 متقدماً في جميع أنحاء العالم، إلى جانب تزايد مستويات التمييز العنصري والقائم على نوع الجنس. وبينما أن معظم السكاوى الرسمية المقومة 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 منهجة. ومن الصعب أحياناً إثبات الحالات الفردية التي تتعلق بالحصول على وظيفة أو إنهاء الاستخدام. غير أن بعض القراءين، 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 و المناصب معينة في الخدمة العامة.^{١٦٣}

^{١٦٣} وفي بعض الأحزاب السياسية، يرتبط الدعم وقبول العضوية ارتباطاً وثيقاً بالهوية العرقية أو اللغوية أو الدينية. وفي هذه الحالات، قد يتقطع التمييز على أساس الرأي السياسي مع أسباب أخرى للتمييز. ومن الأمثلة على ذلك حالة عُرِضت على محكمة الطعن في أيرلندا الشمالية (انظر الإطار).^{١٦٤}

^{١٦٤} وقد يقترب التمييز على أساس الرأي السياسي أيضاً بالتمييز المناهض للعمل النقابي. وفي هذه الحالات، يُتهم النقابيون عادة بالانحراف في أنشطة سياسية غير مقبولة. وقد تناولت لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية حالات عديدة احتجت فيها الحكومات بأن العمال وممثليهم يضططون بانتهاك سياسية غير قانونية، في حين أنهم كانوا في الواقع يمارسون حقوقهم النقابية المنشورة.

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، يُعرف المعتقد السياسي بأنه الاعتقاد بثوابت حزب سياسي مسجل على نحو يُستدل عليه بالضمور أو التبرع أو المشاركة المفتوحة النشطة في الحزب المعنى.^{١٦٦} أما في كرواتيا، فينص قانون مكافحة التمييز، الصادر في أيار/مايو ٢٠٠٩، على حماية وتعزيز المساواة باعتبارها القيمة الأساسية بين قيم النظام الدستوري في جمهورية كرواتيا، وينظم هذا القانون، من جملة أمور أخرى، الحماية من

^{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 حاء ١٢-.

^{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.^{١٦٠} وتناول هذه المبادئ التوجيهية مسألة قواعد اللباس وتشدد على الحاجة إلى تبرير موضوعي لتطبيقها.^{١٦١} وتوضح المبادئ التوجيهية أن قانون المساواة لا يفرض ترتيبات معقولة لممارسة الشعائر الدينية، لكنه ينص على أنه في حال قرار 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.^{١٦٢}

^{١٦٠} وأصدرت المنظمة الفرنسية للأصحاب العمل "IMS Entreprendre pour la Cité" دليلاً لإدارة التنوع الديني في مكان العمل. ويستهل الدليل بشرح الإطار القانوني الفرنسي بشأن التمييز الديني في مكان العمل، ثم يشرح القيود الغذائية في مختلف الأديان ويوفر جدولًا 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 يتنسم بالتنوع إدارة فعالة.^{١٦٣}

التمييز على أساس الرأي السياسي

^{١٦١} تشمل الحماية من التمييز على أساس الرأي السياسي عموماً الأشخاص في أنشطتهم المعارض للمبادئ السياسية القائمة، أو التي تتم ببساطة عن رأي مخالف.^{١٦٤} ويرتبط هذا

^{١٦٣} 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.

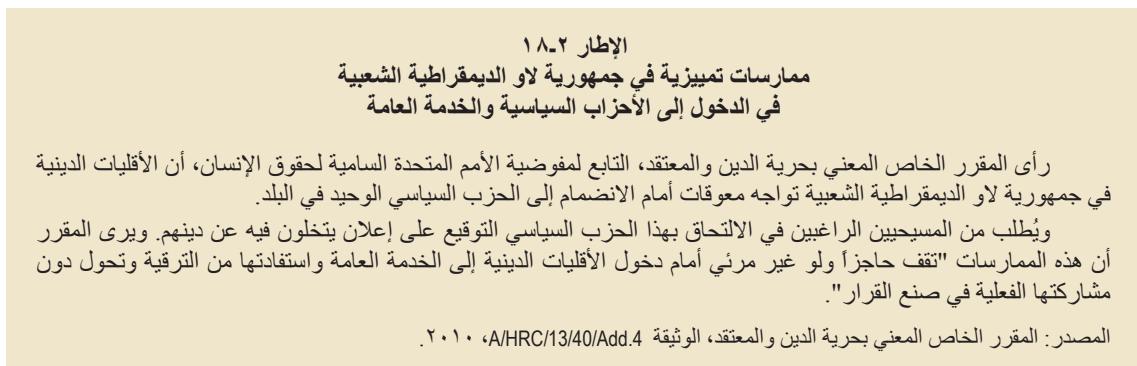
^{١٦٥} انظر:

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 والتوصيات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة والسبعين، جنيف، ٥٧، ١٩٨٨، الفقرة.



ويشمل هذا التمييز محدودية فرص الوصول إلى أنواع معينة من الوظائف وفوائط الأجر 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 طائفنا dalit والماديشي من تمييز ثقافي واقتصادي.^{١٣٥} فهناك مسافة حسية يتعين على dalit عدم تخطيها خلال العمل مع زملائهم من الطوائف الأرفع مقاماً، على الأقل في المناطق الريفية، إذ لا يجوز أن تأكل الفتات أو تشربها من نفس الإناء لتقادي "التلوث".^{١٣٦} وتهدّ التصورات الاجتماعية عن طوائف معينة من فرص توظيف أفرادها وتعرضهم للإهانة في حياتهم اليومية والمهنية.

١٧٠ وأجرى المعهد الهندي لدراسات dalit 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 اسمياً يدل على انتقامه إلى dalit إلى مقابلة عمل، تبلغ ثلثي فرص استدعاء مرشح مؤهل مسلم إلى مقابلة عمل قفبلة تبلغ ثلث فرص نظيره من الطائفة الهندوسية الأرفع.^{١٣٧}

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

لتمييز 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 تطرح مشكلة التمييز على أساس الأصل الاجتماعي عندما يقضي انتفاء الفرد إلى طبقة أو فئة اجتماعية مهنية أو طائفية 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 بومانا هذه، فقد تستمر أشكال التحيز والتفضيل على أساس الأصل الاجتماعي حتى لو اختفت الأشكال الثابتة من التمييز الظيفي. وحتى في المجتمعات المنفتحة، حيث يشيع 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 dalit 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.^{١٤١}

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، 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 ١٩-٢

التمييز المتعدد: التمييز على أساس المعتقد السياسي والتمييز الديني

كثيراً ما تنتظري الشكاوى المتعلقة بالتمييز السياسي على إشارات إلى التمييز الديني، وتبلغ من ثم حد التمييز المتعدد. ففي حالة أندروز وأشخاص آخرين ضد مؤسسة مكدونالد (مراجعة 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:

"للأسباب المذكورة أدناه، أخلص إلى أن قرار تعين السيد كونور رئيساً تنفيذياً قد تأثر باعتبارات خارجة عن الموضوع، تتعلق بمعتقده الديني أو رأيه السياسي الفعلي أو المتصور. وهناك دليل واضح على التصويت الغربي. فكما سُجل أعلاه، لم يعط أي عضو يتصور أنه يدين بالمعتقد البروتستانتي وأو ينتمي إلى الحزب الاتحادي صوته السيد مكوسولي في الجولة الأخيرة من التصويت في ٣ شباط / فبراير ٢٠٠٠، في حين أن جميع الأعضاء الذين يدينون على ما يعتقد بالمعتقد البروتستانتي أو ينتمون إلى الحزب الاتحادي صوتو لصالح السيد كونور في الجولة الثالثة (الأخيرة) من التصويت".

الإطار ٢٠-٢

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 الديمocratic، القاء المدير في مقر النقابة المذكورة بصفته رئيسها، ووجهت إليه ثلاثة تهم تتعلق بانتهاك مدونة سلوك الخدمة العامة في فيجي بموجب قانون الخدمة العامة. واحتاجت الحكومة بأن فصل المدير من عمله كان ضرورياً لأن مدونة السلوك تتنص على عدم السماح بالمشاركة في الأنشطة السياسية دون موافقة مسبقة من أمين الخدمة العامة. غير أن أمين الخدمة العامة، غير ذلك من التمييز العمالية يتمتعون بالحق في حمايتهم من أعمال التمييز المناهض للعمل النقابي، بما في ذلك الفصل وخفض الرتبة والنقل وغير ذلك من التدابير المجنحة.

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 هناك من تداخل بين مصالح النقابات والسياسات الحكومية، في حين ينبغي كفالة الحق في حرية التعبير لتمكين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من ممارسة حرية النقابية. وبما أن واجب منع أعمال التمييز المناهض للعمل النقابي يقع على عاتق الحكومة، وإذا كان مدير المدرسة يعرب عن آرائه التي تدرج في إطار حرية التعبير محمية خارج نطاق علاقته بالعمل، فقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تعيد المدير المفصل 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 المختلفة في القطاع العام كخطوة إضافية للقضاء على التمييز. فضلاً عن ذلك، اعتمد مخطط العمل للحساب الخاص لإعادة تأهيل الزباليين الديموبيين، 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 الأربعين الماضية بهدف تحسين وضع العمال المهاجرين الداخليين في الأرياف. وقد أقرَّ قانون النهوض بالعملة في كانون الثاني / يناير ٢٠٠٨، كي يضع حدًّا للتمييز ضد العمال المهاجرين الداخليين. وللمرة الأولى ينص هذا القانون على ضرورة إعطاء المهاجرين الداخليين

معاملة تشبه تلك التي تتعرض لها الطوائف المنبوذة.^{١٣٨} ومن الأمثلة على ذلك أفراد جماعات الميمال، الذين يعملون في صيد السمك، والكولينين الذين يعملون في مزارع الشاي، وبالبidi الذين يمتهنون إغواء الأفاعي.^{١٣٩}

التطورات السياسية والتشريعية

^{١٧٢} اعتمدت الهند العديد من المخططات، كالمنج التعليمية والإعلانات الحكومية والقروض، بهدف تحسين الوضع التعليمي والاقتصادي للطوائف المختلفة. وتتضمن خطة خمسية جديدة (٢٠١٢-٢٠٠٧) أيضاً هدف القضاء على التمييز على أساس الأصل الاجتماعي. كما تعرف 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 مستندة من الملاحظة الفردية الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، والمنشورة عام ٢٠١٠ بشأن تطبيق الهند (التصديق: ١٩٦٠) (اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، رقم ١٩٥٨).

كخفض الرتب الوظيفية التدريجي للموظف المصاب بالفيروس أو عزله اجتماعياً أو فعلياً / أو مطالبة العاملين المصابين بالفيروس بعدم الحضور إلى العمل رغم إيقائهم على جدول الرواتب^{١٤٥}. وقد تدخل 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 وفرز المتقدمين للوظائف

١٧٧ كثيراً ما يتخذ التمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل شكل فحص إلزامي للكشف عن الإصابة بالفيروس، ويُجرى هذا الفحص عادةً للتحقق من عدم إصابة المتقدمين للوظائف والعاملين بهذا الفيروس. وتشمل الأشكال الأخرى للفحص التميزي إجراء الفحوص في ظروف لا تستند إلى الخيار الطوعي حقاً ولا تقوم وبالتالي على الموافقة المستبررة، أو لا تضمن سرية نتائج الفحوص. ويمكن كذلك اللجوء إلى الفرز التميزي الذي يتخذ عادةً شكل أسلمة تهدف إلى تحديد مدى استعداد العاملين لاتباع سلوكيات تتسم بمخاطر عالية أو اتباعهم أنماط معينة 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 كافت منظمة العمل الدولية بإجرائها في شرق آسيا أن بعض أصحاب العمل يجرؤن فحوصاً "طوعية" لكنهم في الوقت ذاته لا يوفّرون الأشخاص الذين يرفضون الخضوع لهذه الفحوص "بارادتهم".

١٧٨ وتنص توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، على ضرورة أن يكون اختبار الكشف عن الإصابة بالفيروس طوعياً على الدوام وأن تسبيقه وتليه مشورة وألا يُجرى هذا الفحص أبداً لأسباب تتعلق بالتوظيف. وينبغي الحفاظ على سرية جميع المعلومات المتعلقة بفيروس. كما ينبغي أن تتحترم جميع برامج فحص الإصابة بفيروس المبادئ التوجيهية الدولية المتعلقة بالسرية والمشورة والموافقة، وينبغي ألا يشكل هذا الفحص تهديداً لفرص التوظيف أو الحفاظ على الوظيفة أو الأمان الوظيفي أو فرص التقدّم 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.

في الأرياف نفس حقوق العمل التي يتمتع بها نظاروهم العاملون في المناطق الحضرية، وعلى أحقيّة العاملين الذين يمكنُون في المدينة أكثر من ستة أشهر في الحصول على إعانات البطالة وغيرها من الخدمات التي تقدمها الحكومة المحلية^{١٤٧}.

التمييز على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية

١٧٤ يقدر برنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى 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 ٦,٦ مليون إصابة جديدة سنوياً^{١٤٨}. وغالبية المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية (٩٠ بالمائة منهم) من الأشخاص في سن العمل، يمارسون عملاً ما^{١٤٩}.

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 والتعمية التي تؤثر تأثيراً مباشراً على مكان العمل. ويمكن أن يؤدي التمييز على أساس الإصابة الحقيقة 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 يفضي هذا النوع من التمييز إلى عزوف الأشخاص عن طلب التدابير الوقائية، كالفحوص الطوعي للتحقق من الإصابة بفيروس، فضلاً عن خدمات العلاج والرعاية والدعم اللازم لوقف انتشار المرض وتحقيق وطأته^{١٥٠}.

١٧٦ وفي الهند على سبيل المثال، كثيراً ما يُحرم طالب الوظيفة من فرصة تعيينه إذا ثبتت إصابته بفيروس، وقد ينهى عقد الشخص المصاب بفيروس إذا اكتشفت إصابته بعد توظيفه. وينتشل التمييز أيضاً باشكال 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} انظر:

برограмم الأمم المتحدة المشترك المعنى 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.

٢١-٢ الإطار

لم ينبغي أن أوظف شخصاً مصاباً بفيروس نقص المناعة البشرية؟

خلصت دراسة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أجريت عام ٢٠٠٨ وشملت كلاً 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 بفيروس 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 متقدمة صصابة بالفيروس إن إصابتها بالفيروس إما ستحول دون توظيفها أساساً أو ستفضي بها إلى عمل يدوي متدن. وأوضحت أصحاب العمل المشاركون عن تفضيلهم تعين شخص سليم فيما لو خيروا بين شخصين أحدهما مصاب بالفيروس والأخر غير مصاب به. وتساءل صاحب عمل من جورجيا قائلاً "لم ينبغي أن أوظف شخصاً مصاباً بفيروس نقص المناعة البشرية وأنفق عليه أكثر حين أستطيع توظيف شخص آخر؟". ونظراً لهذا التمييز، أوضح العديد من الأشخاص المصابين بالإيدز أنهم قد يعودون إلى إخفاء إصابتهم وتقييم شهادات صحية مزورة عندما يطلبها صاحب العمل، أو دفع رشاً لإخفاء حقيقة إصابتهم بفيروس.

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 المتبقية

١٧٩. أدرج البرلمان الناميبي الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ضمن أسباب التمييز المحظورة في التعديلات التي أدخلها على قانون العمل في عام ٢٠٠٢. وتحظر القوانين في جزر البهاما وجنوب أفريقيا وزيمبابوي ولملاوي لجوء أصحاب العمل إلى الفحص الإلزامي للمتقدمين إلى الوظائف للكشف عن الإصابة بفيروس.^{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 يتشرط للتوظيف الفرز أو الفحص الإلزامي للكشف عن الإصابة بهذا الفيروس أو الأمراض المنقولة جنسياً وأو فرز المرشحين على أساس السلوكيات التي تتطوي على مخاطر. ورغم هذه التطورات القانونية الإيجابية، فإن ٣٣ في المائة من البلدان التي قدمت تقارير إلى برنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى 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 ٢٠٠٠، 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 بفيروس وفرز المرشحين على هذا الأساس لأغراض التوظيف. ومنذ عام ٢٠٠٧، اعتمدت بلدان منها الهند وسري لانكا سياسات وطنية تتضمن هذه المبادئ.

^{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 المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، مرجع سابق، الصفحة ٧٧.

المائة من فقراء العالم هم من الأشخاص ذوي الإعاقة^{١٥٤}، في حين قررت 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 للابتعاد منذ صغرهم. وبحسب منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، يعني الأطفال من ذوي الإعاقة تحديات عديدة في مجال التعليم، بما في ذلك التمييز المؤسسي والوصم والإهمال، في صنوف الدراسة وداخل المجتمع المحلي وفي منازلهم. وتدل الأرقام المتوفرة على أن ما يقارب ١٥٠ مليون طفل في العالم يعانون من الإعاقة ويعيش أربعة من كل خمسةأطفال من ذوي الإعاقة في البلدان النامية^{١٥٦}. وبما أن التعليم عامل أساسي من العوامل المؤثرة على آفاق العمل المستقبلي، قد تفضي فرص التعليم المحدودة حكماً إلى صعوبات مستقبلية في سوق العمل.

١٨٨. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأشخاص من ذوي الإعاقة وإن كانوا يمتلكون القدرات الازمة لكسب عيش كريم، لا يستفيدون في أغلب الأحيان من فرص متساوية في الحصول على التدريب المهني. ففي فيتNam على سبيل المثال، يوجد ما يقارب مليون شخص من ذوي الإعاقة 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 الإعاقة تنمية ملائمة لمهاراتهم^{١٥٧}. كذلك، وفي العديد من البلدان، لا يستفيد العمال الذين يصابون بإعاقات دائمة من برامج إعادة التأهيل المهني والعودة إلى العمل.

عدم توفير تكيف معقول لذوي الإعاقة

١٨٩. إن عدم توفير ترتيبات ملائمة في العمل ومكان العمل، المعروفة كذلك بـ”التكيف الملائم”， يعتبر على نحو متزايد شكلاً غير مقبول من التمييز في العمالة^{١٥٨}.

^{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.

اضطلعت المنظمة الإقليمية للاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ بدراسة استقصائية بين منتسبيها بشأن استجابات النقابات للقضايا المتعلقة بغير وسوس نقص المعاشر 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. يعني ٦٥٠ مليون شخص في العالم تقريباً، أو ما يناهز ١٠ في المائة من سكان العالم، من أشكال مختلفة من الإعاقات الجسمية أو الحسية أو الفكرية أو العقلية. ومن بين هؤلاء هناك أكثر من ٤٧٠ مليون شخص في سن العمل^{١٤٩}. 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^{١٥٠}. وفي السويد بلغت نسبة المستخدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة ٦٢ في المائة عام ٢٠٠٨، مقارنة بنسبة ٧٥ في المائة من الأشخاص غير المعوقين^{١٥١}. 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 ذوي الإعاقة كذلك من احتمال أكبر لكسب أجور متدينة. وتشير الأرقام في الولايات المتحدة إلى أن الدخل الوسيط للأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل، العاملين بدوام كامل ولسنوة كاملة بلغ ٣٤,٢٠٠ دولار أمريكي في عام ٢٠٠٧، مقابل ٤٠,٧٠٠ دولار للأشخاص غير المعوقين^{١٥٢}. وفي جمهورية كوريا، يكسب الأشخاص ذوي الإعاقة أجراً متوسطاً قدره ١٨,٨٠٠ دولار أمريكي سنوياً مقابل ٢٨,٨٠٠ دولار أمريكي للأشخاص غير المعوقين^{١٥٣}.

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

^{١٤٩} استناداً إلى تقدير منظمة الصحة العالمية ووثيقة الأمم المتحدة للتوقعات السكانية في العالم: تتفق ٢٠٠٧.

^{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.

الإطار ٢٢-٢

التكييف 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 تتمثل في استفاد الإجازات التعويضية وأنهت عقود عمل الموظفين بدلاً من توفير أشكال معقولة من التكيف مع ظروف إعاقاتهم، منهاكة بذلك القانون الخاص بالأمريكيين من ذوي الإعاقات. واستناداً لشروط القرار، سلمت لجنة المساواة في العمالة وتكافؤ الفرص بعض موظفي شركة Sears، الذين أنهيت 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 قدمت 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) واسبانيا (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، عُدل قانون الأشخاص ذوي الإعاقات بشكل يضمن تماشيه مع التوجيه الأوروبي ٢٠٠٧/٧٨/EC. ويشكل عباء الإثبات والتزام صاحب العمل بتوفير تكييف 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 جامايكى لمشروع يهدف إلى منح قروض صغيرة للأشخاص ذوي الإعاقات، فضلاً عن سياسات مؤاتية في مجال العمالة والضرائب.^{١٦٦}

^{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).

ويشمل التكييف المعقول ترتيبات وتعديلات على الآلات والتجهيزات وتعديلات لمضمون العمل، ووقت العمل وتنظيم العمل وتكييف بينية العمل بشكل يتيح الوصول إلى مكان العمل، مما يسهل استخدام الأشخاص من ذوي الإعاقات.^{١٦٧} ١٩٠. وينجم العديد من شكاوى التمييز، التي يرفعها الأشخاص ذوي الإعاقات عند تخلف أصحاب العمل عن توفير تكييف معقول للموظفين. وتأفت اللجنة الاسترالية لحقوق الإنسان في الفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨، زهاء ٩٨٠ شكوى تتعلق بالإعاقات، وهو رقم يمثل ٤٣ في المائة من الشكاوى المتفقة؛ وكان ٤٠ في المائة من هذه الشكاوى يتعلق بالعمالة.^{١٦٨} وأشارت لجنة حقوق الإنسان النيوزيلندية إلى أن ٢٦,٨ في المائة من إجمالي الشكاوى المتفقة عام ٢٠٠٨ كانت تتعلق بالإعاقات، وكان ما يزيد على ٢٧,٧ في المائة منها يرتبط بالعمالة.^{١٦٩} 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 مبنولة مؤخرًا 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-ccdp.ca/disputeresolution_reglementdifferends/se_ee-en.asp, last accessed 21 Jan. 2011.

التمييز على أساس السن

تزايد الشكاوى المرتبطة بالسن

١٩٥. مع انتشار التدابير الهدافـة في سوق العمل إلى زيادة مشاركة العاملـين المتقدمـين في السن من خلال مراجـعة الأحكـام المتعلقة بـسن التقـاعـد مثـلاً، ظـهـر دلـائل عـلى تـنـامي الوعـي بالـتمـيـز عـلى أـسـاسـ السـنـ وـازـديـادـ التـبـليـغ عـنـهـ. فـقـيـ الأـشـهـرـ الـثـلـاثـةـ عـشـرـ الـأـوـلـىـ منـ تـطـيـقـ لـوـائـهـ السـنـ فيـ أـيـرـلـانـدـ الشـمـالـيـةـ، تـلـقـتـ لـجـنةـ المـساـواـةـ ٢٧٧ـ طـلـبـ تـحـقـيقـ فيـ حـالـاتـ تمـيـزـ عـلـىـ أـسـاسـ السـنـ، شـكـلتـ ٩ـ فـيـ المـائـةـ مـنـ مـجمـوعـ الـطـلـابـ فيـ الفـتـرـةـ المـعـنـيـةـ.^{١٦٣} وـفـيـ الـمـلـكـةـ الـمـتـحـدـةـ، أـشـارـتـ إـحـصـاءـاتـ قـسـمـ الـمـحاـكمـ الـمـعـنـيـةـ بـالـعـمـالـةـ إـلـىـ تـزـاـيدـ كـبـيرـ فـيـ عـدـدـ الشـكـاوـىـ الـمـرـتـبـطـةـ بـالـتـمـيـزـ عـلـىـ أـسـاسـ السـنـ، مـنـ ٩٧٢ـ حـالـةـ فيـ الفـتـرـةـ ٢٠٠٧ـ٢٠٠٦ـ إـلـىـ ٢٩٤٩ـ ٢٠٠٦ـ٢٠٠٧ـ. وـقـدـ يـدـلـ هـذـاـ الـإـرـقـاعـ عـلـىـ وـعيـ أـكـبـرـ بـالـتـمـيـزـ عـلـىـ أـسـاسـ السـنـ وـبـحـقـقـ الـعـمـلـ.^{١٦٤} وـفـيـ فـرـنـسـاـ، تـلـقـتـ السـلـطـةـ الـعـلـيـاـ لـمـكافـحةـ التـمـيـزـ وـتـعـزـيزـ المـساـواـةـ ٥٩٩ـ شـكـوىـ تـنـتـعـقـ بـالـتـمـيـزـ عـلـىـ أـسـاسـ السـنـ عـامـ ٢٠٠٩ـ، مـقـابـلـ ٧٨ـ حـالـةـ فـقـطـ عـامـ ٢٠٠٥ـ.^{١٦٥} وـفـيـ الـلـوـلـاـتـ الـمـتـحـدـةـ، بلـغـتـ أـرـقـامـ الـإـدـاـنـاتـ بـمـوـجـبـ قـانـونـ التـمـيـزـ عـلـىـ أـسـاسـ السـنـ فـيـ الـعـمـالـةـ، عـنـ السـنـوـاتـ نـفـسـهـاـ، ٢٢ـ٧٧٨ـ إـدانـةـ ١٦ـ٥٨٥ـ مـقـابـلـ ١٦ـ١ـ إـدانـةـ.^{١٦٦} وـفـيـ إـسـتـرـالـياـ، تـلـقـتـ لـجـنةـ حـقـوقـ الـإـنـسـانـ فـيـ الفـتـرـةـ ٢٠١٠ـ٢٠٠٩ـ، ١٧٤ـ شـكـوىـ مـرـتـبـطـةـ بـالـسـنـ، مـقـابـلـ ١٠٦ـ شـكـاوـىـ لـلـفـرـقـاـنـ ٢٠٠٦ـ٢٠٠٥ـ.^{١٦٧} وـفـيـ بـلـجـيـاـ، تـلـقـيـ مـرـكـزـ تـكـافـيـ الـفـرـصـ وـمـكـافـحةـ الـعـنـصـرـيـةـ ٤٠ـ شـكـوىـ عـامـ ٢٠٠٩ـ مـقـابـلـ ٢٧ـ شـكـوىـ عـامـ ٢٠٠٦ـ.^{١٦٨}

١٩٦. في إطار دراسة استطلاعية أجرتها المفوضية الأوروبية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، اعتبر ٥٨ في المائة من الأوروبيـينـ أنـ التـمـيـزـ عـلـىـ أـسـاسـ السـنـ منتـشرـ فيـ بـلدـهـمـ، مـقارـنةـ بـنـسـبـةـ ٤٢ـ فيـ المـائـةـ عـامـ ٢٠٠٨ـ. وـتـظـهـرـ هـذـهـ الـأـرـقـامـ اـرـتـيـاطـاـ وـاضـحـاـ بـالـوـضـعـ الـاقـصـادـيـ الـراـهنـ، حـيثـ أنـ ٦٤ـ فيـ المـائـةـ منـ الـأـشـخـاصـ يـتوـقـعـونـ أـنـ تـؤـديـ الـأـزـمـةـ الـاقـصـادـيـةـ إـلـىـ الـمـزـيدـ مـنـ التـمـيـزـ عـلـىـ أـسـاسـ السـنـ فـيـ سـوقـ الـعـمـلـ.^{١٦٩}

^{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} السـلـطـةـ الـعـلـيـاـ لـمـكافـحةـ التـمـيـزـ وـتـعـزـيزـ المـساـواـةـ، مـرـجـعـ سـابـقـ،

الـصـفـحةـ ١٥ـ.

^{١٧٦} استـنـادـاـ إـلـىـ الـمـلـوـعـاتـ الصـدـارـةـ عـنـ لـجـنةـ المـساـواـةـ فـيـ الـعـمـالـةـ وـتـكـافـيـ الـفـرـصـ.

^{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.

الـإـعـاقـاتـ، الـرـاغـبـينـ فـيـ تـأـسـيسـ أـعـمـالـ خـاصـةـ بـهـمـ.^{١٦٦} وـفـيـ الـمـلـكـةـ الـمـتـحـدـةـ، قـامـتـ الـحـكـومـةـ عـامـ ٢٠٠٨ـ، بـتـخـصـيـصـ ٢٠٠٠ـ مـقـعدـ فـيـ الـتـعـلـمـ وـ١٥٠٠ـ شـخـصـ يـعـانـونـ مـنـ صـعـوبـاتـ فـيـ الـعـقـلـيـةـ.^{١٦٧} وـفـيـ سـلـوفـينـيـاـ، فـيـ عـامـ ٢٠٠٧ـ، اـرـتفـعـ عـدـدـ الـأـشـخـاصـ الـذـيـنـ انـضـمـواـ إـلـىـ بـرـامـجـ إـعادـةـ التـأـهـيلـ بـنـسـبـةـ ٢٧ـ فـيـ الـمـائـةـ مـقـارـنةـ بـالـعـامـ ٢٠٠٦ـ.^{١٦٨} وـفـيـ الـصـينـ، قـامـتـ الـحـكـومـةـ عـامـ ٢٠٠٨ـ، بـتـشـغـيلـ ٣٧١٣ـ مـدـرـسـةـ لـلـتـعـلـيمـ وـالـتـدـبـيـرـ الـمـهـنـيـينـ، قـدـمـتـ خـدـمـاتـ تـدـبـيـرـ وـتـوـظـيفـ اـسـقـادـ مـنـ هـنـاـ.

١٩٣. وـنـشـطـ الشـرـكـاءـ الـاجـتمـاعـيـونـ ذـاكـ فـيـ إـصـدارـ مـبـادـيـاتـ تـوجـهـيـةـ أوـ تـطـيـقـ مـارـسـاتـ جـيـدةـ بـشـانـ تـكـيـيفـ ظـرـوفـ الـعـلـمـ وـالـلـوـجـيـكـ الـمـوـظـفـينـ مـنـ ذـويـ الـإـعـاقـةـ. وـأـصـدـرـ التـحـالـفـ الـكـنـدـيـ للـخـدـمـةـ الـعـلـمـةـ عـامـ ٢٠١٠ـ، دـلـيـلاـ لـمـسـاعـدـةـ مـمـثـلـيـ الـنـقـابـاتـ عـلـىـ فـهـمـ مـسـأـلـةـ التـكـيـيفـ عـلـىـ نـحـوـ أـفـضـلـ وـفـهـمـ أـدـوارـ صـاحـبـ الـعـلـمـ وـالـعـالـمـ وـالـنـقـابـةـ وـمـسـؤـلـيـاتـ كـلـ مـنـهـمـ فـيـ عـلـمـيـةـ التـكـيـيفـ.^{١٦٩}

١٩٤. وـدـأـبـتـ شـرـكـةـ A/S Creativ Company فيـ الدـانـمـرـكـ عـلـىـ تـقـدـيمـ سـاعـاتـ عـلـىـ مـرـنـةـ وـتـكـيـيفـ الـمـهـمـ حـسـبـ الـقـرـةـ وـإـدـارـةـ مـرـكـزـ لـتـدـبـيـرـ الـأـشـخـاصـ ذـويـ الـإـعـاقـةـ.^{١٧٠} وـعـلـىـ غـرـارـ ذـاكـ، تـسـعـيـ شـرـكـةـ McDonald'sـ فـيـ لـاتـفـياـ، بـالـتـعـلـونـ مـعـ مـنـظـمةـ غـيرـ حـكـومـيـةـ، إـلـىـ دـمـجـ الـأـشـخـاصـ مـنـ ذـويـ الـإـعـاقـاتـ الـفـكـرـيـةـ وـالـأـمـرـاـضـ الـعـقـلـيـةـ فـيـ سـوقـ الـعـلـمـ. وـأـظـهـرـتـ تـدـابـيرـ مـنـ قـبـيلـ فـرـقـاتـ عـلـمـ أـقـصـرـ وـمـسـاعـدـةـ عـالـمـ اـجـتمـاعـيـ، فـعـالـيـتـهاـ فـيـ إـطـارـ هـذـهـ الـمـبـادـرـ.^{١٧١}

^{١٦٦} 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.

^{١٦٧} استـنـادـاـ إـلـىـ:

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

^{١٦٨} مـكـتبـ الـعـلـمـ الـدـولـيـ: لـجـنةـ الـخـبـراءـ الـعـنـيـةـ بـتـطـيـقـ الـاتـقـاـنـاتـ وـالـتـوـصـيـاتـ، طـلـبـ مـباـشـرـ مـقـدـمـ فـيـ ٢٠١٠ـ بـشـانـ تـكـيـيفـ سـلـوفـينـيـاـ (الـتـصـدـيقـ: ١٩٩٢ـ) اـنـقـاقـيـةـ التـمـيـزـ (فـيـ الـاسـتـخـدـمـ وـالـمـهـنـةـ)، (رـقمـ ١١١ـ).

^{١٦٩} 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.

^{١٧٠} 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.

^{١٧١} 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.

^{١٧٢} المرجـعـ نـفـسـهـ، الصـفـحةـ ٢١١ـ.

عديدة، مثل ماليزيا وسنغافورة^{١٨٤} ، 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 للمتقدين في السن أنواع المهن التي ينبغي منح الأولوية في ملتها للعمال المتقدمين في السن^{١٨٥} ، من قبيل حرّاس مواقف السيارات أو بانعي بطاقات الباصات.

وضع العمال الشباب

٢٠٢ أشارت المفوضية الأوروبية^{١٨٦} 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 عمالتهم بنسبة ^{٣,٧} في المائة بين عامي ^{٢٠٠٨} و ^{٢٠٠٩}. وفي الاقتصادات الصناعية والاقتصادات النامية على حد سواء، هناك اتجاه نحو عمل الشباب ساعات أطول من غيرهم في إطار عمالة غير منتظمة وعمل متقطع وتربيطات غير مأمونة، تتسم بإنتاجية متدنية وأجور منخفضة وحماية محدودة لليد العاملة^{١٨٧}.

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 العالمية، الذين يتخرجون 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 بالمتقددين للوظائف الأكبر سنًا.

٢٠٤ واستهل الاتحاد الأوروبي مبادرة "الانطلاق الجديدة" للشباب، التي توفر برنامجاً معداً خصيصاً لكل شاب عاطل عن العمل منذ ستة أشهر. ويشمل البرنامج التدريب أو إعادة التدريب أو التدرب 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

^{١٨٤} مكتب العمل الدولي: التعلم المتواصل في آسيا والمحيط الهادئ، تقرير مقدم إلى الاجتماع الثلاثي الإقليمي لمنظمة العمل الدولية، بانكوك، ١٠-٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ ، الصفحة ١٤.

^{١٨٥} 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.

^{١٨٦} انظر:

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

^{١٨٧} مكتب العمل الدولي: العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (جييف، ٢٠١٠)، الصفحة ٦٥.

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} بلد^{١٧٩} تطبق تشريعات تحظر على نحو صريح التمييز المباشر أو غير المباشر على أساس السن^{١٨٠}. 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 أحکامها بشكل واضح^{١٨١}. 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^{١٨٢} .

١٩٩ ويمكن أن تكون السياسات المتبعة على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشآت مكملة لقانون 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 واستبعائهم. وعلى سبيل المثال، سعت المملكة المتحدة من خلال حملة لصالح السن إلى تعزيز وشذ الوعي بالفوائد التي يمكن أن تعود بها قوى عاملة متنوعة الأعمار، من خلال البحوث والمنشورات والصحف والأحداث الخاصة والجوائز وعبر الموقع الإلكتروني الخاص بالحملة^{١٨٣}.

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

^{١٧٩} استراليا، النمسا، بلجيكا، قبرص، استونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، غيانا، هنغاريا، أيرلندا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، لوكسمبورغ، مالطا، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، بولندا، البرتغال، سانت لوسيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، جنوب إفريقيا، إسبانيا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة.

^{١٨٠} 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 الإشكال التي قد يتخذها التمييز المباشر. أما التمييز غير المباشر فيختفي ما يمكن ملاحظته بشكل مباشر ويغطي ممارسات تمييزية محتملة من قبل إعلانات الوظائف التي تشدد بشكل كبير على المزايا الجسمية التي لا تتطلبها الوظيفة فعلياً.

^{١٨١} 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.

^{١٨٢} انظر: N. Ghosheh, op. cit., p. 23.

^{١٨٣} الموقع الإلكتروني: www.dwp.gov.uk/age-positive آخر مراجعة في ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

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

الشباب العاطلين عن العمل، الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و٣٤ عاماً.

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 ويوسعاها، هو الصك الدولي في مجال حقوق الإنسان، الأول الذي يحظر على نحو تام التمييز القائم على التوجه الجنسي (المادة ١-٢١). ويقوم عدد من بلدان الاتحاد الأوروبي بتعديل تشريعاته بحيث تتطابق مع توجيهات الجماعة الأوروبية.

٢٠٩ ورفع كل من الأرجنتين والفلبين وأوروغواي عام ٢٠٠٩، حظر التحاقي المثليين بالقوات المسلحة، في حين أعلنت محكمة محلية في الولايات المتحدة عام ٢٠١٠ أن سياسة "لا تسأل، لا تُخبر"، 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 تُخبر" 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}

النقايات تحرك

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

التمييز على أساس التوجه الجنسي

٢٠٥ تشمل أشكال انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بالمثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومتغيري الجنس، العنف والتحرش والتمييز والاستبعاد والوصم والبغى. ويكون الحال كذلك على وجه الخصوص في البلدان التي تجرم المثلية الجنسية. وفي غضون ذلك، يواجه المثليون والمثليات ومزدوجو الميل الجنسي ومتغيرو الجنس عقبات أمام الاستخدام أو في مكان العمل. وقد كشفت بعض الدراسات أن التمييز يقف وراء فجوة الأجر بين المثليين وغير المثليين، بحيث تتراوح بين ٣ و٣٠ في المائة. وأظهرت دراسة أجريت في المملكة المتحدة استناداً إلى بيانات استطلاع القوى العاملة، أن المثليين يتقاضون أجوراً أقل بنسبة ٥ في المائة تقريباً عن أجور نظائهم من غير المثليين.^{١٨٨}

٢٠٦ ولا يستفيد المثليون والمثليات ومزدوجو الميل الجنسي ومتغيرو 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 المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومتغيري 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 المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومتغيري الجنس ورفاهيتهم بسبب انغلاقهم الناجم عن الخوف والتمييز، تأثراً سلبياً يقتصر 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 المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومتغيري 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 المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومتغيري الجنس من رفع الشكاوى

^{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 مستندة 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 ٢٢-٢

شركة الاتصالات البريطانية والعمال المتقدمون في السن

انتهت 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 رفاهيتهم 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 يستحقون 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: Human Resources Management International Digest, Vol. 17, No. 2 (2009).

الإطار ٢٤-٢

دراسة يونانية تكشف عن تمييز في الوظائف متعددة المهارات

على الرغم من اعتماد اليونان تشريعًا جديداً (القانون اليوناني رقم ٤٣٠٥/٢٠٠٤) يحظر التمييز القائم على التوجه الجنسي في مكان العمل، استجابة للتوجيه الأوروبي رقم ٢٠٠٩/٧٨٢٠٠٠، أشارت دراسة أجريت في اليونان في ٢٠٠٩ إلى أن التمييز لا يزال ي يحدث في الوظائف متعددة المهارات. وقارنت الدراسة بين نسب الرد على متقدمين وهميين متتساوين من حيث الإنتاجية لعدد من الوظائف المعلنة في أثينا يبلغ ١٧١٤ وظيفة. وكان الفرق الوحيد البارز في الطلبات أن بعضها يذكر في سيرة قدم 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 المتقديرين من غير المثليين تلقوا دعوة لمقابلة بشأن الوظيفة في ٤٠٪ في المائة من الحالات، في حين لم يدع سوى ١٣٪ في المائة من المثليين إلى مقابلة.

المصدر: N. Drydakis, op.cit., p. 369.

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 أساس تتحطى تلك المنشوص علىها في الاتفاقية رقم ١١١. وقد تضمن هذا القانون صراحة الخصائص الوراثية والإعاقة^{١٩٤}. وأدرجت أرمينيا في مستورها لعام ١٩٩٥ الخصائص الوراثية كسب محظوظ للتمييز.

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

انظر: ^{١٩٤}

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.

انظر: ^{١٩٥}

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).

التمييز على أساس السمات الوراثية

٢١٦. 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 الجدار.

٢١٧. والخوف من التمييز الوراثي تداعيات مرتبطة بالعمل وله أثمان إنسانية فعلية. وقد تبين أن الأشخاص الذين لديهم دواع كبيرة للقلق يتزدادون أكثر من غيرهم في مراجعة أخصائي الرعاية الصحية لمناقشة جدو 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 يشوه السجلات الطبية ويعيق العلاج، وقد يتسبب في التأخير في الكشف عن مرض عضال^{١٩٦}.

انظر: ^{١٩٣}

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).

الإطار ٢٥-٢

برامج تعزيز الصحة في مكان العمل

قرر أصحاب العمل في الولايات المتحدة تنفيذ برامج لتعزيز الصحة في مكان العمل بهدف تحسين رفاهية وصحة موظفيهم ومعاليهم في بعض الحالات، نتيجة للعلاقة بين صحة الموظف الجيدة ورفاهيته وأدائه الأمثل. وثمة عامل مهم آخر يمكن في زيادة تكاليف رعاية الموظفين الصحية. وكشفت الدراسات أن موظفي القطاعين العام والخاص المعرضين لعوامل خطر من قبل 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 (تحفيض 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 المرند الفعلى 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 البدنى

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 ميشيغان) في الولايات المتحدة التمييز القائم على وزن ميشيغان^{١٩٦}. وفي بعض الحالات، أدى غياب التشريعات الأمريكية 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 نقل 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 الإثنى 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. ويسعى 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 ٣٠٠٠٠ دولار أمريكي وإعادة الموظف المعنى إلى وظيفته.

٢١٠. وفي كندا، عرض 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. وتنتشر المعلومات المحدودة المتوفرة في بعض بلدان. وسيsem 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 تعريف "التمييز على أساس نمط العيش" قد يشمل مجموعة واسعة من المسائل، يتناول هذا التقرير التمييز القائم على الوزن البدنى 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 أمثلة عدة من شركات تمنع العمالة عن المدخنين. وتتراوح السياسات المتتبعة بين عدم توظيف المدخنين وبين فصل المدخنين الذين لا يتوقفون عن التدخين خلال مهلة محددة. وتعبر 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 ووسعّت سياسة عدم التدخين لتشمل أزواج الموظفين^{٢٠٠}.

تشريعاتها الخاصة بمكافحة التمييز^{١٩٨} . وفي أستراليا، أضيف إلى قانون ولاية فكتوريا الخاص بتكافؤ الفرص والذي عُدل في نيسان/أبريل ٢٠١٠، الخصائص الجسدية إلى أنسس 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، تصرفًا غير قانوني.

التمييز القائم على التدخين

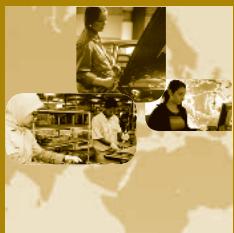
٢٢٠ . في حين أنه من المعترف أن السمنة خطر على الصحة، فالدلائل على احتمال أن يتسبب التدخين بالأذى للعمال، دلائل موثقة. وبالتالي يحظر العديد من البلدان التدخين في أماكن العمل. لكن بعض الباحثين لفتوا إلى ضرورة التنبه من عدم الانتقال من "أماكن عمل خالية من التدخين" إلى "أماكن عمل خالية من المدخنين"، مشددين على ضرورة التنبه 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

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 الفرعى لأوروبا الوسطى والشرقية، على قضايا عدم التمييز العامة، من خلال تحسين السياسات وتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية. وتتناولت ثلاثة بلدان^٥ مسألة تعزيز حقوق الشعوب الأصلية والقبيلية، في حين أن بلدان اثنين^٦ جعلا القضاء على التمييز ضد الأشخاص المصابين بإعاقات، أولوية من الأولويات.

٢٢٥. دعت 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. وحدد 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 صُمِّمت البرامج ونفذت 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

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

^٤ الأرضي الفلسطيني المحتلة، أوروجواي، 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، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والخمسين، جنيف، ١٠ حزيران/ يونيو ٢٠٠٨.

توفير العمل اللائق للجميع

٢٢٢. من باب الإقرار بأن التمييز يمثل عائقاً كبيراً أمام تحقق هدف توفير العمل اللائق للجميع، تتفق منظمة العمل الدولية مجموعة واسعة من الأنشطة وستحدث 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.

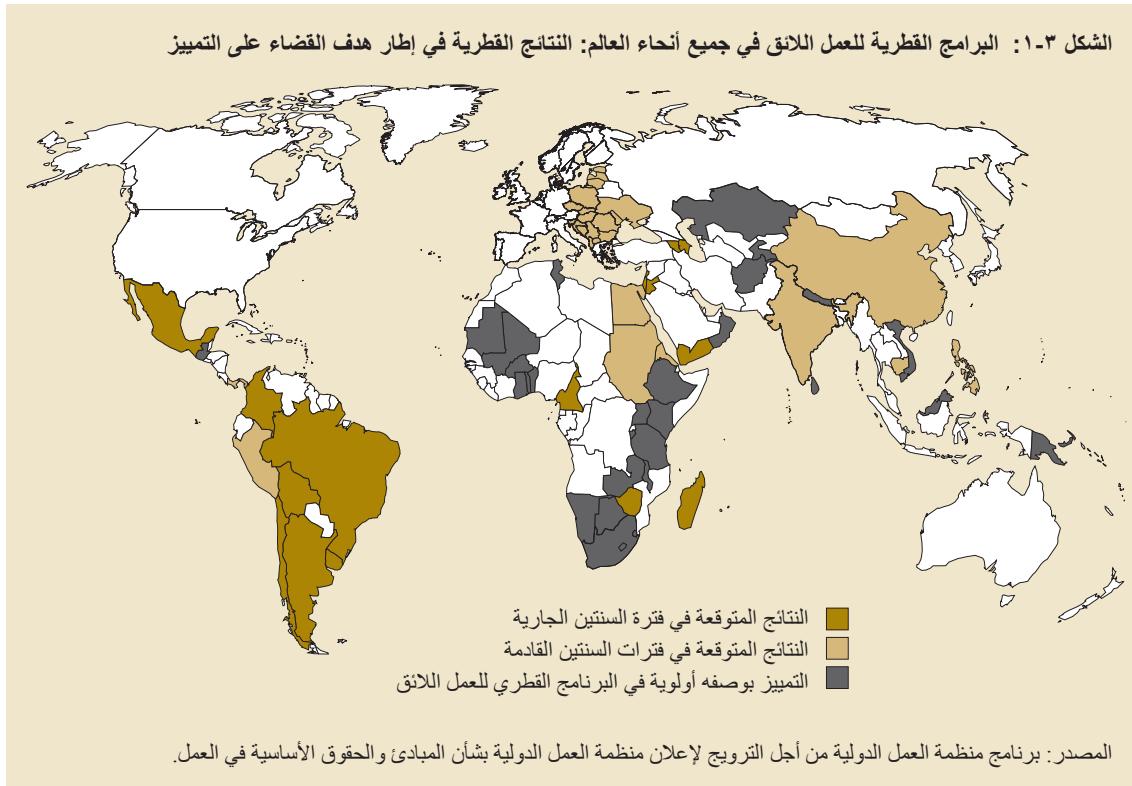
٢٢٣. وقد حدد إطار السياسة الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية، الذي يُعد تطبيقاً لإدارة القائمة على النتائج، عدداً من النتائج الشاملة لإرشاد عمل المكتب خلال السنوات المقبلة. واعتمد هدف القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة باعتباره نتيجة من هذه النتائج. ولذلك، تتضمن وثائق برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية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

٢٤. وأضحت البرامج القطرية للعمل اللائق أداة رئيسية تقدم من خلالها منظمة العمل الدولية دعمها الدوليين للأعضاء. وشمل عدد من هذه البرامج نتائج مرتبطة بعدم التمييز. وفي فترة السنين الجارية، نفذ ٤٤ بلداً^٩ أنشطة تعزيز المساواة بين الجنسين؛ وهي تشمل تعليم المساواة بين الجنسين وتشجيع روح المبادرة لدى النساء وتحسين ظروف عمل المرأة وتعزيز تكافؤ فرص العمل والمساواة

^٩ موقع البرامج القطرية للعمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية: تم الإطلاع عليه في ٣ شباط/ فبراير ٢٠١١. www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm

^{١٠} إثيوبيا، أذربيجان، الأرجنتين،الأردن، إريتريا، أرمينيا، أفغانستان، أوكرانيا، البحرين، بينما، بوروندي، بوليفيا، بيرو، توغو، توفالو، تونس، تيمور- ليشتي، جزر سليمان، جزر مارشال، جمهورية تنزانيا المتحدة، الجمهورية العربية السورية، زمبابوي، ساموا، سري لانكا، السلفادور، سوازيلند، شيلي، الصين، عمان، غواتيمالا، فانواتو، الفلبين، فيتنام، فيجي، كازاخستان، كولومبيا، الكويت، كيرياتي، ليسوتو، مالي، مالزيا، ملاوي، موريتانيا، اليمن.

الشكل ١-٣: البرامج القطرية للعمل اللائق في جميع أنحاء العالم: النتائج القطرية في إطار هدف القضاء على التمييز



٢٢٩. و تستعرض 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.

مركز التدريب الدولي التابع للمنظمة في تورينو. وشملت مشاريع التعاون التقني عناصر مختلفة مثل إذكاء الوعي وبناء القرارات وجمع المعلومات وتقاسمها واجراء 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.

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 وتفصيح قانون العمل على أساس المشاركة، مع إيلاء اهتمام خاص للتمييز. ومن أجل دعم هذه الخدمات العملية، يواصل المكتب تنفيذ برنامج بحثي نشط.

تعزيز الإجراءات الخاصة بعدم التمييز

٢٢٧. على الرغم من ارتفاع معدل التصديق على الاتفاقيتين الأساسيةين بشأن المساواة، لا تزال هناك شواغل إزاء المستوى العام لتنفيذهما. وفي إطار الأنشطة المصممة لمواجهة هذا التحدي، وُضعت مشاريع التعاون التقني لمساعدة الهيئات المكونة على تنفيذ اتفاقيتي المساواة بشكل فعال، ونظمت 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. وقدمت 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.

^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/lbg/index.htm, accessed 3 Feb. 2011.

الإطار ١-٣ تنفيذ الاتفاقية رقم ١١١ في الصين

منذ التصديق على اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، (رقم ١١١) في سنة ٢٠٠٥، أصدرت الصين ثلاثة قوانين دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٨. وأدت هذه القوانين، أي قانون النهوض بالعملة، 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 الإلكتروني (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.

الامتنال لقوانين العمل، منهاجاً خاصاً يتكافؤ الفرق في مكان العمل. وفي إطار هذا البرنامج، نظمت أربعة أنشطة تدريبية بالتعاون مع الجامعات المحلية في كوتاريكا 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 العواجز الاجتماعية والت الثقافية 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 الامتنال لمعايير العمل، حيث أجريت عمليات أولاً في الأردن وفيتنام وليسوتو وهaiti. 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 الامتنال والرصد والتقييم من أجل ضمان المساواة وعدم التمييز.

٢٣٦. وتوخياً لإنشاء مؤسسات قوية وآليات فعالة لضمان الإنفاذ، وضعت منظمة العمل الدولية، بتعاون 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 مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وعمان ولبنان واليمن. بالإضافة إلى ذلك، يجري وضع مبادئ توجيهية بشأن دور تفتيش العمل والبعد الجنسي في مكان العمل. وفي إطار هذين المشروعين، تلقى حتى الآن ١٠٠ مقتضى عمل التدريب على قضايا التمييز. وفي عمان والبحرين، تلقى ما مجموعه ٢٠٠ مقتضى 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 وتنمية النزاعات. وشملت أهداف المشروع الحد من التمييز في مكان العمل ضد العمال المهاجرين من خلال تفتيش العمل المنظم.

٢٣٧. ونظم عدد من حلقات العمل التدريبية الوطنية دون الإقليمية للقضاة والمحامين والأساتذة المتخصصين في قانون العمل ومتضمن العمل في بلدان منها شيلي وجمهورية الكونغو الديمقراطية ورواندا وترينيداد وتوباغو. وزوالت حلقات العمل هذه المشاركين بالأدوات الازمة لتطبيق قانون العمل الدولي في عملهم اليومي.

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

٢-٣ الإطار

برنامج دعم تنفيذ الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

في إطار مشروع التعاون التقني المعنى ببرنامج دعم تنفيذ الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي تموله فرنسا، أجريت دراسات وطنية في بنين وبوركينا فاسو والكاميرون وكوت ديفوار ومدغشقر وموريتانيا والنيجر والسنغال. وبعد الانتهاء من الدراسات، نظمت حلقات عمل تقييمية ثلاثة وطنية لاستعراض النتائج والتوصيات والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسات ولوضع خطة 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 مديرى العمل ومقتنشى العمل والشركاء الاجتماعيين والقضاة والموظفين القضائيين؛ إنشاء إطار لتسيير 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 تجريبية لتعزيز المساواة؛ مراجعة قانون العمل؛ إذكاء الوعي؛ بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين.
الكاميرون	امتثال التشريعات الوطنية بشكل جزئي فقط للاتفاقيين رقم ١٠٠ ورقم ١١١؛ تغطية قانون العمل لعدد محدود من أسباب التمييز.	تعزيز الإطار القانوني؛ تشييد 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 طبى 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 مقتني العمل؛ جهل القضاة بمعايير العمل الدولية.	استعراض التشريعات الوطنية، بما فيها قانون العمل؛ بناء قدرات الموظفين القضائيين والمحامين ومقتنشى العمل ونقابات العمال وممثلي العمال ومنظمات أصحاب العمل في مجال إنفاذ معايير العمل الدولي؛ 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 منظم حالة التمييز؛ إعداد وثيقة سياسة وطنية تعزز المساواة في العمل؛ النهوض بالحوار الاجتماعي حول قضية التمييز.
موريتانيا	محورية وعي مديرى 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 للعمل ذي القيمة المتساوية.	تحسين الإطار القانوني؛ تعزيز دور مقتني 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 لمديرى الشركات.
النيجر	الجهل بالقوانين؛ عدم كفاية إجراءات تفتيش العمل؛ نقص الموارد المخصصة لهيئات الإشراف.	تعزيز قاعدة المعارف؛ إذكاء الوعي؛ تقوية الإطار 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 الدولي؛ 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. وبتمويل من حكومة الولايات المتحدة، تُفذ برنامج تجاري يهدف إلى تعزيز المساواة في أماكن العمل في المغرب. وقد استند المشروع إلى نهج تصاعدي، ووُجّهت الدعوة إلى ستة أماكن عمل في القطاع الخاص وشبة العام في قطاعات السياحة والأدوية والأغذية الزراعية، للمشاركة في دراسة استقصائية أساسية تهدف إلى مقارنة تأثيرات

الإطار ٣-٢ محاكم تصدر أحكامها على أساس الاتفاقية رقم ١١١

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

ففي القضية الأولى، ادعى مدرس في المدرسة الابتدائية يعمل في دار للأيتام تابعة للكنيسة البروتستانتية أن عقده لم يُجدد لأنّه ليس عضواً في الكنيسة البروتستانتية. وأدانت محكمة العمل الاستثنافية في كوبوغو صاحب العمل بتهمة فصل المدرس عن العمل دون مبرر على أساس التمييز الدينى. وذكرت المحكمة أنه على الرغم من أن الدين، وفقاً للاتفاقية رقم ١١١، قد يكون متطلباً رئيسياً في وظائف معينة، فإنّ وظيفة المدرس في هذه المدرسة الابتدائية لا تتطلب أي انتفاء 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 معاشرة غير عادلة عندما أصبحت حاملاً. ووفقاً للمدعية، فإنّ حالتها الصحية الضعيفة لم تسمح لها بالعودة إلى العمل أثناء الحمل. ورغم ذلك، لم تدفع لها الشركة أجراً لها لمدة ستة أشهر، بما في ذلك إجازة الأمومة، وفصلتها عن العمل. وقالت المحكمة إنّ بنن صدقت على الاتفاقية رقم ١١١ وإن كلاً من قانون العمل والاتفاق العمل الجماعي العام يجسدان مبادئ الاتفاقية رقم ١١١. وقضت المحكمة بناء على هذين الصكين بأن موقف صاحب العمل كان شكلاً من أشكال التمييز على أساس الجنس، الذي يشمل أيضاً الحمل والحمل الزوجية والحمل الأسرية.^٢

^١ الملف رقم ٢٠٠٥/٥٥، 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 والمعرف وال الحوار بشأن السياسات.
- إنشاء مكتب لإدارة المعلومات وتقاسم المعارف من أجل معالجة الصور النمطية والمواصفات السلبية تجاه المرأة العاملة وتشجيع التصورات الإيجابية للجمهور ووسائل الإعلام.
- تدريب ١٨٠٠ شخص من النساء والرجال في القطاعين العام والخاص على حقوقهن في شروط وظروف عمل لائقة.
- إجراء عمليات تدقيق تشاركي للتحقق من المساواة بين الجنسين في وزارتين، وذلك بهدف تعليم المنظور الجنسي 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 وال الحوار.

٢٣٨ وتشمل أنشطة ونتائج مشروع "BASIC" ^{١١} بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل، الذي ينفذ 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

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

٢٣٧ وأجرت منظمة العمل الدولية دراسة وطنية بشأن المساواة بين الجنسين في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والمفاوضة الجماعية لكل من الأردن وأرمينيا وإندونيسيا وأوروجواي 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 بناء على هذه الدراسات.

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 ممثلو عن الوزارات المعنية والشركاء الاجتماعيون، التعليقات التي قدمتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات فيما يخص تطبيق اتفاقية المساواة في الأجور، (رقم ١٩٥١)، وناقشت مسألة "الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية".^{١٥}

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

التوافق بين العمل والمسؤوليات العائلية

٢٤٥. نشر مؤخرًا كتاب جديد لمنظمة العمل الدولية بعنوان حلول لرعاية الأطفال في مكان العمل.^{١٦} ويستعرض الكتاب الشواغل والتضحيات الرئيسية المرتبطة برعاية الأطفال، التي تواجه الوالدين العاملين وأصحاب العمل، والأساليب التي تعالج بها هذه الشواغل في مختلف الأئم الوجه السياسية الوطنية، والأساليب وراء تدخل مختلف الجهات الفاعلة لإيجاد حلول لرعاية الأطفال في مكان العمل وأشكال تدخلاتها. ونشر سنة ٢٠٠٨، كتيب ترويجي آخر بعنوان كيف تجمع بين عمالك ومسؤولياتك العائلية. إضافة إلى سلسلة نشرات وقائع قطرية لكل من أرمينيا وجورجيا وقيرغيزستان والاتحاد الروسي.^{١٧}

٢٤٦. وأفاقت البحوث إلى إعداد تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن العمل والعائلة في أمريكا اللاتينية والカリبي، وعنوانه نحو إشكال جيدة من التوفيق مع المسؤولية الاجتماعية. وبين أن تحقيق التوازن بين العمل والعائلة يتحمل أن يكون له أيضًا نتائج إيجابية من حيث الأداء الاقتصادي والإنتاجية.

٢٤٧. وجرت الوحدات التدريبية التي تغطي قضايا العمل/العائلة وحماية الأمومة في إطار برنامج "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة"، في موزambique وجمهورية تنزانيا المتحدة في سنة ٢٠٠٩. وطورت هذه الوحدات في إطار مشروع مشترك بين منظمة العمل الدولية والوكالة الدانمركية للتنمية الدولية بشأن "تحسين جودة الوظائف في أفريقيا من خلال تصافر جهود الحكومة وأصحاب العمل والعمال". كما نشرت 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 الواقع القطري متاحة على الموقع التالي: www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/index.htm.

آخر اطلاع بتاريخ ٤ شباط/فبراير ٢٠١١.

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

٢٤٩. وفي سنة ٢٠٠٩، عُقدت حلقة دراسية ثلاثة في إندونيسيا بشأن منع جميع إشكال 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 للصطلاح ودور الشركاء الاجتماعيين.

٢٤٠. وفي آذار/ مارس ٢٠١٠، اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين (٢٠١٥-٢٠١٠). وتعكس خطة العمل الطبيعية الشاملة للمساواة بين الجنسين وتنسق إلى ستة عناصر رئيسية لاستراتيجية الأمم المتحدة بشأن تعليم المنظور الجنسياني لتحقيق المساواة وتمكين المرأة.^{١٨} وفي هذا السياق، خضعت مؤسسات في ١٥ بلداً^{١٩} وثلاث منظمات عمال دولية^{٢٠}، لعمليات تدقيق تشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين.

المساواة في الأجر بين الرجال والنساء

٢٤١. أصدرت منظمة العمل الدولية في ٢٠٠٨ الدليل المفصل لتقدير الوظائف غير المنحازة لأي من الجنسين من أجل تحقيق المساواة في الأجر. وترجم إلى اللغات الألبانية والعربية والصينية والإنجليزية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية والأوكرانية، ونشر واستخدم 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 المعنيبة 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.

^{١٧} 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_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf, accessed 7 Feb. 2011.

^{١٨} ألبانيا، أنغولا، الرأس الأخضر، أثيوبيا، قيرغيزستان، ليبيريا، ملاوي، موزambique، نيجيريا، الأرضي الفلسطينية المحتلة، رواندا، سري لانكا، جمهورية تنزانيا المتحدة، اليمن، زمبابوي.

^{١٩} الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، والرابطة الدولية للتعليم، والهيئة الدولية للخدمات العامة.

الإطار ٥-٣

زيادة إعانت الأمومة لفائدة العمال

مخطط إعانت الأمومة لفائدة عمال القطاع غير المنظم في الهند

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

وضع مخطط لتامين الأمومة في الأردن

ساعدت منظمة العمل الدولية في وضع مخطط لتامين الأمومة في الأردن، تجري مناقشته حالياً في البرلمان، وبدأت بإجراء دراسة جدوى بشأن تنفيذ مخطط إعانت نقية للأمومة. وأند التكفلة 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 وبنكافة معقوله 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، رقم ١٩٨٩ (رقم ٦٩).

٢٥١ . وأعتمدت اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في دورتها الخامسة والأربعين المنعقدة سنة ٢٠٠٩، نتائج دراسة لمنظمة العمل الدولية بشأن حالة الشعوب الأصلية في ٤ بلدان أفريقيا. 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 ١٧٩ ، وكتيب تحت عنوان تطبيق المحاكم المحلية والدولية في أمريكا اللاتينية لاتفاقية رقم ١٧٩ ، ونشر 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. Cedey 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 والإثنى

٢٤٨ . نظمت منظمة العمل الدولية، في إطار مشروع للتعاون التقني بشأن "مكافحة أوجه عدم المساواة والتمييز في عالم العمل"، بتمويل من حكومة الترويج، اجتماعاً أقليانياً شارك فيه ٢٤ بلداً تحت عنوان "نحو استراتيجية نقابات 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 . وتم التوقيع على اتفاق شراكة سنة ٢٠٠٨ بين منظمة العمل الدولية والهيئة العليا لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة في فرنسا بهدف إجراء البحوث والدراسات والتباينات لتقدير ومقارنة ممارسات الشركات الفرنسية في مجال عدم التمييز وتعزيز المساواة. ومن أجل تقدير 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 المتوجهة إلى المملكة المتحدة وأيرلندا.

٢٥٠ . وفيما يخص الشعوب الأصلية، نفذت مجموعة واسعة من الأنشطة على الصعيد الوطني، ولا سيما في بنغلاديش وكمبوديا والكامرون 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، وضع برنامج وطني واسع

٦-٣ الإطار

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

- مؤتمر نقابات عمال نيبال: تصميم مواد للتوعية وطبعها وتعيمها بهدف توزيعها وعرضها في النقط الرئيسية للمغادرة لصالح العمال المهاجرين والعمال المهاجرين المحتلين.
- المؤتمر الوطني لنقابات عمال كارتل ألفا في رومانيا: إعداد دراسة وطنية عن حالة شعب الروما بهدف وضع قاعدة بيانات لرصد الحالة؛ وإجراء بحث بخصوص ادماج المهاجرين الرومانيين في أسواق العمل الإيطالية والإسبانية.
- اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا: تنظيم حلقات عمل وطبيعتين في محاكمتين مختلفتين لفائدة فروع اتحاد نقابات العمال في جنوب أفريقيا وأعضائهما الذين يعملون في منديلات 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.

٤٠ طبعتين إقليميتين من دليل وضع سياسات فعالة بشأن هجرة **يد العاملة**.

٤١ وقدمت منظمة العمل الدولية كذلك مشورة الخبراء بشأن فضايا التمييز والمساواة في معاملة العمال المهاجرين، إلى كل من الفريق العامل الحكومي الدولي المعنى بالسكان المنحدرين من أصل أفريقي التابع للأمم المتحدة ومؤتمراً استعراض تفاقم ديربان واللجنة المعنية بالعمال المهاجرين واللجنة 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

٤٢ اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ٢٠١٠، توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، رقم 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. وتنص 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 "اديكو"، بإجراء اختبار داخلي في وقت لاحق لحالات التمييز باستخدام منهجة منظمة العمل الدولية.

٤٣ وعلى مدى السنوات الأربع الماضية، قدمت المشورة السياسية والمساعدة التقنية بشأن معاملة العمال المهاجرين إلى هيئات 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 إطار سياسية أو قوانين وطنية شاملة لهجرة **يد العاملة** في ١١ بلداً.

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

٤٥ وأجرت منظمة العمل الدولية بحثاً حول عدم التمييز وإدماج المهاجرين بالاشتراك مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وشاركت في نشر كتاب لإرشاد السياسي بعنوان تعزيز إدارة الهجرة^{١٩}. 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_ilohandbook_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.

^{١٩} انظر:

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

عنوان "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 يسلط دور مهم في توعية واضعي السياسات ومقدمي الخدمات من منظور حقوق الإنسان، ويوفر المشورة التقنية بشأن إدماج الأشخاص المعوقين.

التمييز على أساس السن

٢٦١. نقش 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 ومتخصصين من دوائر الأعمال والشركات الكبرى^{٢٢}. وصممت مؤخرًا مجموعة تدريبية بشأن الشيروخة 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 ومتماضياً معها.

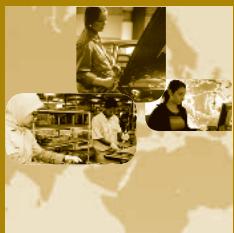
٢٥٩. ونفذت منظمة العمل الدولية مشاريع التعاون التقني في عدد من البلدان والأقاليم بهدف بناء القدرات على التعامل مع التمييز والقضايا الأخرى ذات الصلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وعلى سبيل المثال في سياق مشروع في أفريقيا جنوب الصحراء تموله حكومة السويد، عُقدت حلقة عمل سنة ٢٠٠٨ شارك فيها ٣٠ قاضياً 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 والمعاملة لدى المعوقين عن طريق وضع تشريعات فعالة"، وهو مشروع للتعاون التقني نفذ في بلدان مختلفة 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 المكونة 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 مقترن من مجالات العمل ذات الأولوية، سيستمر إيلاء الاهتمام إلى المساواة في الأجر بين الرجال والنساء، والتمييز العرقي والإثنى والإنصاف في معاملة العمال المهاجرين. وبغية تعزيز التقدم والاستدامة تعزيزاً أشد فعالية، ينبغي أن يواصل المكتب تركيز جهوده على مواضيع معينة وألا يخاطر بشر موارده النادرة أصلاً على نحو متفرق. ومن شأن مناقشة المؤتمر لهذه العناصر كذلك أن تكون المرشد في إعداد مكون 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 الأساسيةين 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 ذُكر آنفًا في التقرير، لا تزال ثمة تحديات أمام التصديق العالمي على هاتين الاتفاقيتين الأساسيةين 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. ونظرًا 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

٢٦٨. 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 موافمة تشريعاتها الوطنية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وقام القضاة بالمزيد من الإشارات إلى اتفاقيات المنظمة في استعراض القضايا، وزادوعي الهيئات المكونة ومعرفتها 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.

٢٦٩. 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 السهل المؤدي إلى إطار لعمل منظمة العمل الدولية وبيانها المكونة مُستقبلاً. 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 القرارات للقيام بتحليل الوضع. وينبغي أيضاً أن ينطوي نشاط منظمة العمل الدولية على تحسين الاتصالات والتوعية والبحث وجمع البيانات المفصلة حسب الجنس ومساعدة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في تعزيز مناهضة عدم التمييز.

٢٧٠. وتنسقاً 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 المفترض أن تُعزز منظمة العمل الدولية إنجازاتها وتدعم هويتها المكونة عن طريق ما يلي: (أ) الترويج لصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك التصديق العالمي على الاتفاقيتين الأساسيةين بشأن المساواة (الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١)؛ (ب) تنمية المعارف وتقاسمها بشأن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (ج) زيادة تربية القدرة

إدماج خبرتها الفريدة والمتخصصة بشأن مختلف أسباب التمييز في الاستخدام والمهنة، دمجة أفضل في الأبحاث التي تقوم بها وإلى تقديم إرشاد عمل ي بشأن التحديات القانونية وال المؤسسية.

٢٧٢ وإذا كان هناك اتفاقار للبيانات فيما يتعلق بأسباب تمييز معينة، فإن ندرتها تزيد أكثر فيما يخص التمييز المتعدد. وسيولى المكتب اهتماماً خاصاً للتأكد من أن جمع البيانات المتعلقة بمناهضة التمييز تراعي الهويات المعقدة ومتحدة الأبعاد لمن هم أكثر عرضة للتمييز، فضلاً رسم سياسات أكثر ملائمة لمعالجة التمييز، لا سيما بين أفراد المجتمع وأكثرهم تهميشاً.

٢٧٣ وينبغي أن يكون الترويج لمكون يُعني بتقاسم المعرف في التعاون بين بلدان الجنوب وبين بلدان الشمال 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 المعرف 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 بالتضاد 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 أئلة وكتيبات ومجموعات أدوات لفائدة أصحاب العمل ونقابات العمال بصورة خاصة، إلى جانب الحفاظ على قواعد بيانات سهلة الاستخدام وتوسيع نطاقها.

تنمية القدرات المؤسسية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل تتنفيذ عدم التمييز في العمل تفيضاً فعالاً

٢٧٥ على مدى السنوات الأربع الماضية، خصص العديد من الدول الأعضاء جهوداً وموارد كبيرة لإنشاء مؤسسات تعنى بتنفيذ الحق الأساسي في عدم التمييز في الاستخدام والمهنة وإنفاذه. وقد وصلت كذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال جهودها الرامية إلى القضاء على التمييز وإدارة التنوع في مكان العمل على نحو أكثر تيسيراً وانساقاً. 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 والمحلّي وقلة التعاون والتشارلور مع الفئات المستهدفة. وسيصعب تحقيق القضاء على التمييز إذا لم

٦ انظر:

S. Friedman: "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.

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

٢٦٨ وبالإضافة إلى ترويج هاتين الاتفاقيتين، سوف يخاطط المكتب بالترويج على نحو نشط للتوصية المعتمدة منذ عهد قريب، وهي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، رقم ٢٠١٠ (٢٠٠٢)، 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 والقبيلية، رقم ١٩٨٩ (١٩٨٩). وستواصل كذلك دعم تنفيذ اتفاقية العمل المهاجرين (مراجعة، ١٩٤٩) (رقم ٩٧) واتفاقية العمل المهاجرين (أحكام تكميلية)، رقم ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، اللتين تتضمنان حكاماً شديدة بشأن المساواة في المعاملة وعدم التمييز.

تنمية المعرف 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 الحاجز التي ما فتئت بارزة أمام القضاء على التمييز في العمل. وفي حين أحرز تقدم بشأن هذه المسألة، تتباين كمية المعلومات المتاحة وجوهتها ملحوظاً من بلد آخر ومن منطقة لأخرى.

٢٧٠ ويطلب وضع البيانات النوعية والكمية بشأن التمييز خبرة عميقة وموارد اقتصادية وبشرية، وفي بعض البلدان يستدعي الأمر تذليل الحاجز السياسي. فعدم جمع بيانات صحيحة يهدى فعالية الإجراءات الوطنية والإقليمية والدولية بشأن المساواة في العمل. ومن شأن توفير المعلومات الصحيحة توفير متزايداً أن يساهم مساهمة يعتد بها في فهم أفضل للفجوة المستمرة بين قوانين عدم التمييز وتنفيذها الفعلي. ومن شأنه أيضاً أن يساعد في رصد وتقدير 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، ي ينبغي أن يركز عمل منظمة العمل الدولية على زيادة تنمية القدرات والمنهجيات الضرورية لتمكن 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 تقييم بيانات مفصلة حسب الجنس بشأن أسباب التمييز الرئيسية. أما على المستوى العالمي، في ينبغي أن تسعى منظمة العمل الدولية إلى

^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 توخيًّا لتحقيق أهداف دولية بشأن تخفيف حدة الفقر والاستبعاد الاجتماعي.^{٢٧٩} ويتمثل العمل معًا لتوحيد الأداء فرصة لإضفاء طابع الهيكل الثلاثي على عمل الأمم المتحدة بشأن المساواة وعدم التمييز. وينبغي أن تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحسين تعاؤنها 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 المعنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهيئات إشراف الأمم المتحدة ذات الصلة المنشاة بموجب معاييرات وآليات خاصة، إلى جانب مواصلة التأكيد من أن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تعكس البرامج القطرية للعمل اللائق، وتعزيز مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين حيثما أمكن. وسيواصل المكتب كذلك التبادل والتتعاون مع هيئات الإقليمية ذات الصلة كالجنة الأوروبيّة ضد العنصرية والتعصب التابعة للمجلس الأوروبي وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية.

^{٢٨٠} وأخيراً، تحتاج منظمة العمل الدولية إلى نهج متعدد ومتكمّل 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، أيًا كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص". وقد أثبتت منظمة العمل الدولية على مدى تاريخ طويل دام قرابة قرن من الزمان أنها رائدة في مكافحة التمييز والنهوض بالمساواة. ويجب أن تظل منظمة العمل الدولية جهة رائدة معترفة بها في هذا المجال. وفي السياق الراهن المتسم بالأزمة وسياسات ما بعد الأزمة، يستدعي التمييز والاستبعاد بالاقتران بزيادة الفقر والتباين الاجتماعي، إعادة اتخاذ إجراءات نشطة. ويجب على منظمة العمل الدولية، بناءً على الالتزام والإرادة الجماعيين لهيئاتها المكونة، أن تُضافر الجهود مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين والهيئات الدولية استجابةً للتحديات وأن تشهد على احترام الحق العالمي في عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

تستطع المؤسسات المعنية العمل بفعالية وإذا كانت إجراءات الشكاوى وآليات تسوية المنازعات غير مناسبة.

^{٢٧٦} وإضافةً 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 متاحةً للسلطات الوطنية ومؤسسات 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 تعليم قضايا الجنسين والمساواة. وعقب إصدار أول عدد من الدليل المعنون "تشجيع الإنفاق" بشأن تقييم الوظائف على نحو غير منحاز إلى جنس من الجنسين، سوف يتم تصميم أدوات مماثلة سهلة الاستخدام بشأن أسباب التمييز الأخرى.

تعزيز الشركاء الدوليين 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 يتحمل 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 إنشاء الإجراءات الدولية بشأن المساواة، بدعم هيئاتها المكونة في التشجيع بالتزاماتها الوطنية في هذه المسألة، وتحفز على وجه الاحتمال في نفس الوقت المزيد من التقدّم الملحوظ على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

^{٢٧٨} ومن الضروري أن يعكس عمل منظمة الأمم المتحدة التعقيّدات المتأصلة التي تتعلق بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وينبغي توجيه الجهود صوب بناء الشركاء أو تحسينها والتنسيق مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة من أجل "توحيد الأداء" في مجال الأبحاث والدعائية العالمية. وتساهم هذه الجهود في تحسين ترابط

