

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/SR.248
28 JUNE 1994
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الثالثة عشرة

محضر موجز للجلسة ٢٤٨

المعقودة في المقر، نيويورك،

يوم الخميس، ٢٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيدة كورتي

المحتويات

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من العهد (تابع)

../..

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي تقديم التصويبات بإحدى لغات العمل. كما ينبغي تبيانها في مذكرة وإدخالها على نسخة من المحضر. كذلك ينبغي إرسالها في غضون أسبوع واحد من تاريخ هذه الوثيقة إلى Chief of the Official Records Editing Section, Office of Conference Services, room DC2 - 794, 2 United Nations Plaza

وستصدر أية تصويبات لمحاضر جلسات هذه الدورة في وثيقة تصويب واحدة، تصدر عقب نهاية الدورة بفترة وجيزة.

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/١٠

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من العهد (تابع)

التقريران المرحليان الثاني والثالث لليابان (CEDAW/C/JPN/2 و CEDAW/C/JPN/3)

١ - تلبية لدعوة رئيسة اللجنة، اتخذت السيدة ماتسوبارا (اليابان) مكانا إلى مائدة اللجنة.

٢ - السيدة ماتسوبارا (اليابان): قالت، في معرض تقديمها التقريرين المرحليين الثاني والثالث الموحدين لليابان، إن الانتقال إلى إدارة جديدة في اليابان قد أحدث تغييرات تاريخية في مركز المرأة. وتمشيا مع توصيات اللجنة، روعيت آراء المنظمات غير الحكومية والمجلس الاستشاري لرئيس الوزراء - وهو أيضا رئيس الهيئة العليا لتخطيط وتنفيذ السياسات المتعلقة بالمرأة - عند إعداد التقرير الثالث.

٣ - وأضافت أن من سمات حالة المرأة في اليابان الشيوخة التدريجية للأنثى، وانخفاض عدد الأطفال المولودين، والاتجاه نحو تحصيل الدراسات العليا، ونزعة النساء إلى التزوج في سن متأخرة والزيادة في عدد النساء العاملات.

٤ - ثم قالت إن من أعلى أولويات حكومتها في مجال النهوض بالمرأة زيادة مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار. والنساء يحتلن حاليا مراكز بارزة في الإدارة وهيئة القضاء والتشريع، كما أن نسبة النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية في القطاعين العام والخاص قد زاد زيادة مطردة.

٥ - وانتقلت إلى مجال التعليم، فقالت إنه بدأ تدريس التدبير المنزلي للذكور والإناث في المدارس الابتدائية والاعدادية، وسينفذ في المدارس الثانوية في عام ١٩٩٤. وبالإضافة إلى ذلك، باشر المركز الوطني لتثقيف المرأة تشغيل خدمة استرجاع مباشرة للمعلومات، فيما يتصل بالمعلومات المتعلقة بالمرأة والأسرة، مما يعزز وظيفته بوصفه شبكة معلومات تنتشر في جميع أنحاء اليابان وعدد من البلدان الأخرى.

٦ - وتحدثت في موضوع العمالة فقالت إن مجلس المرأة والعمال الشبان - وهو هيئة استشارية لوزير العمل - قد نظر في تدابير كفيلة بتحقيق تكافؤ الفرص والمعاملة في أماكن العمل، واستعرض الأنظمة القائمة لحماية المرأة، الواردة في قانون معايير العمل.

٧ - واستطردت قائلة إن حكومتها تعتقد بأن تحقيق الانسجام بين العمل ومسؤولية الأسرة أمر ذو أهمية كبرى لتحقيق المساواة الفعلية. ولذلك، سنّت، في عام ١٩٩٢، قانون الاجازة لرعاية الطفل، الذي يشمل العمال الذكور والإناث على السواء. وسيجري عما قريب تعديل قانون تأمين العمالة، الذي يقدم الدعم للذين يحصلون على اجازة لرعاية الطفل، من قبل مجلس الأعيان (الدايت). وبالإضافة إلى ذلك، منحت

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

معونات لأرباب العمل الذين يوفرون مرافق لرعاية الطفل وبرامج للتدريب المهني في سبيل تسهيل استئناف العمل من قبل العمال الذين يحصلون على اجازة لرعاية الطفل. وتشجع وزارة العمل جادة اعتماد نظام اجازة لرعاية الأسرة. وقد أجريت دراسات تحليلية وتقنية لتحديد ما إذا كان هناك - أو لم يكن - أساس قانوني قائم لهذه الخطة.

٨ - وأوضحت أن المرأة حرة، في الخدمة المدنية اليابانية، في أن تشترك في أية امتحانات التحاق بأي فئة من فئات العمل. وعلاوة على ذلك، يسمح للمرأة، منذ عام ١٩٩١، أن تشترك في امتحان الالتحاق بالأكاديمية الوطنية للدفاع. كما أنه ازداد نطاق وعدد المجالات التي يسمح فيها للنساء بالخدمة مع أفراد الدفاع الذاتي وفي الشرطة النسائية.

٩ - وأردفت، فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين والزواج في علاقات الأسرة، أن اليابان نقحت قانونها الخاص لتأمين مساواة الجنسين مساواة كلية بالنظر إلى عمليات الزواج والتبني الدولية. وتقوم لجنة فرعية تابعة للمجلس التشريعي منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ باستعراض النصوص الكاملة للقانون المدني المتعلقة بالزواج والطلاق، وفي عام ١٩٩٢، نشرت وزارة العدل تقريراً مرحلياً عن هذا الموضوع.

١٠ - أما بالنسبة لمجال الزراعة، فقالت إن وزارة الزراعة ومصائد الأسماك والأحراج أنشأت شعبة للمرأة والحياة واتخذت عدداً من التدابير يتسق مع التوجهات الأساسية للسياسات الجديدة في مجال الغذاء والزراعة والمناطق الريفية، التي وضعتها الوزارة في عام ١٩٩٢، ودراسة "المرأة الريفية الجديدة: نحو العام ٢٠٠٠"، وهي دراسة نشرت في نفس العام.

١١ - ومضت تقول إن اليابان قد أبرزت، في برنامج تعاونها الدولي، إبرازاً شديداً دور المرأة في التنمية. وكانت السلطات المحلية أيضاً جد ناشطة في اتخاذ تدابير تتصل بالمرأة. وفي جميع محافظات اليابان الـ ٤٧ والمدن الرئيسية الـ ١٢، شُعب أو وحدات مسؤولة عن قضايا المرأة، وضعت خطط عمل لاتخاذ تدابير تتعلق بالمرأة وأنشأت مرافق مخصصة لاحتياجات المرأة. والمنظمات غير الحكومية، شأنها في اليابان كشأنها في البلدان الأخرى، نشطة جداً.

١٢ - ثم قالت إن المساواة النظرية في القانون قد تحققت تقريباً في اليابان، بحكم التدابير الكثيرة التي أقرتها الحكومة. على أنه لا يزال ثمة عادات وممارسات وآراء في أدوار الجنسين، متأصلة تأصلاً جذرياً في أشكال نمطية، كما أن المسؤولية الثقيلة التي تتحملها المرأة عن تدبير المنزل ورعاية الطفل لا تزال عقبة جسيمة للنساء اللواتي يرغبن في المساهمة في المجتمع مساهمة أكبر. وبالإضافة إلى ذلك، حال هزال تمثيل المرأة في عملية اتخاذ القرار دون تحقيقها المساواة تحقيقاً كاملاً من الناحية الفعلية.

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

١٣ - وردا على الأسئلة العامة التي طرحها أعضاء اللجنة، لاحظت المتكلمة أن المساواة التامة بين الجنسين لم تتحقق بعد، بالرغم من أن مركز المرأة قد نهض مواكبا في ذلك التنمية الاقتصادية التي تشهدها اليابان منذ الحرب العالمية الثانية. والأفكار النمطية عن الأدوار التي ينبغي للرجال والنساء الاضطلاع بها في الأسرة وفي المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية متأصلة بجذور عميقة في اليابان. وهناك عقبة كبرى في سبيل مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، هي الدعم غير الكافي من أجل التوفيق بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة. والحكومة تسعى إلى التصدي لهذه المشكلة بتشجيع الآباء على المشاركة بمزيد من النشاط في حياة الأسرة والمجتمع المحلي. على أنه يتعذر تغيير وعي الناس ومواقفهم في فترة قصيرة. لكن الحكومة مصممة على أن تمضي قدما في بذل جهودها.

١٤ - ثم انتقلت إلى أسئلة طرحت عن مواد محددة من الاتفاقية، فقالت إنه منذ أن قدمت اليابان تقريرها الأولي، قامت عدة شركات بتحسين سياساتها الادارية، بأمور، منها زيادة عدد الوظائف التي تُشغل على أساس محايد بالنسبة للجنسين، مع تعديل الفوارق القائمة بالنسبة لسن التقاعد الالزامي للرجال والنساء، وزيادة عدد المجالات المهنية التي تستطيع أن تعمل فيها المرأة. وقد تم تحديد ومعالجة عدد من الممارسات التمييزية. وعلى سبيل المثال، يمكن للمرأة التي كان يتحتم في السابق أن تتقاعد في سن أبكر من سن تقاعد الرجال أن تتقاعد الآن في نفس السن. والسكن في المهاجع، الذي كان في السابق متاحا للرجال فقط، أصبح الآن متوفرا للعاملات العواذب. وأصبحت المرأة الآن تُقبل في برامج التدريب المهني التي كانت مغلقة في وجهها سابقا، أو انشئت برامج متساوية النوعية. وقررت إدارات المرأة والعمال الشبان أيضا أن استثناء المرأة من التوظيف أو التعاقد معها كعامله منتظمة عمل مناف للمبادئ التوجيهية المعتمدة بموجب قانون تكافؤ فرص العمل، وأصدرت مبادئ توجيهية لوضع حد لتلك الممارسة.

١٥ - لكنها استدركت أنه بالرغم من الحل المرضي لهذه المشاكل، لا يزال هناك معاملة فيها تمييز. فهناك شكاوى مستديمة، على سبيل المثال، من أن الرجال وحدهم يوظفون في وظائف تقتضي مهارات تقنية وأن الرجال والنساء لا يحصلون على الترفقيات على أساس المساواة. وعلاوة على ذلك، تتجاهل الشركات أحيانا المبادئ التوجيهية التي تقدمها مكاتب المرأة والعمال الشبان. وفي مجال التوظيف، تعامل الطالبات أحيانا معاملة تمييزية، من ذلك مثلا الممارسة القائمة على اقتصار بعض الشركات على إرسال معلومات تتعلق بوظائفهن إلى الطلاب الذكور المتخرجين. ولذلك، دعا مجلس المرأة والعمال الشبان إلى تنقيح المبادئ التوجيهية لقانون تكافؤ فرص العمل وعدم التشدد في مواد أنظمة معايير العمل المتصلة بحماية المرأة، وذلك كوسيلة لزيادة فرص العمل أمامها.

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

١٦ - وأضافت أن هناك، في مجالات غير العمالة، عادات وممارسات تتسم بالتمييز ضد المرأة. فكثيراً ما تُمنع النساء من العمل في مواقع البناء؛ وفي بعض مناطق اليابان، لا يمنح الحق في قطعة أرض لمدفن الأسرة إلا للذكور. ومن أسباب استمرار العادات والممارسات التي تميز ضد المرأة أن الناس لا تزال تتعلق بأفكار نمطية تتصل بأدوار الجنسين. وبالرغم من أنه ليس من السهل تغيير طريقة التفكير هذه، فإن حكومة اليابان ستواصل اضطلاعها بأنشطة تثقيفية وأنشطة لإثارة الوعي، بمشاركة وسائل الاتصال الجماهيرية. وهذه الجهود ذات أثر ظاهر، إذ تشير الدراسات الاستقصائية إلى أن عدد المؤيدين لهذه الأفكار النمطية هو على انخفاض.

١٧ - ثم قالت بصدد مسألة لجوء النساء إلى المحاكم عندما تنتهك حقوقهن في تكافؤ الفرص، إن المادة ٤ من قانون معايير العمل يجعل من التمييز في الأجور، القائم على أساس الجنس، جرماً يعاقب عليه القانون. وقالت إن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في القطاع الخاص مكفولان بموجب قانون تكافؤ فرص العمل، عدا فيما يتعلق بالأجور. وأضافت أن القانون لا ينص على معاقبة المخالفين، ذلك أن الشركات اليابانية، بوجه عام، تحترم القانون وتحقق التوجيهات الإدارية نتائج مرضية.

١٨ - ثم أوضحت أن المادة ٣٣ من قانون تكافؤ فرص العمل تنص على أنه يجوز لوزارة العمل ومديري إدارات المرأة والعمال الشبان أن يطلبوا تقارير من أرباب العمل أو أن يقدموا الارشاد أو التوصيات إلى هؤلاء عند الاقتضاء. وجرى تقديم التوجيه والمساعدة في حالات تتراوح بين ٢ ٠٠٠ و ٣ ٠٠٠ في كل سنة، وكانت النتائج تدعو إلى الارتياح في معظم الحالات.

١٩ - وأضافت أنه يحق لكل فرد اللجوء إلى المحاكم لإثبات حقوقه بموجب القانون. ورفع إلى المحاكم عدد كبير من قضايا التمييز على أساس الجنس، بما في ذلك قضايا التمييز فيما يتصل بالأعمار الإلزامية لتقاعد الرجال والنساء، والتمييز في الأجور، وسياسات الترقية التمييزية. ويحدد القانون الوطني للخدمة العامة والقانون المحلي للخدمة العامة مبادئ المساواة في المعاملة التي ينبغي تطبيقها على موظفي القطاع العام الوطني وموظفي القطاع العام المحلي، على الترتيب. وأرباب العمل الذين ينتهكون هذه المبادئ يقعون تحت طائلة الغرامة أو السجن.

٢٠ - وانتقلت إلى أنشطة المركز الوطني لتثقيف المرأة، فقالت إن هدف المركز هو المساهمة في تثقيف المرأة بتنظيم التدريب العملي لقادة تثقيف المرأة وبإجراء بحوث متخصصة في تثقيف المرأة. وتشمل أنشطته وبحوثه كل مجال يتصل بالنهوض بالمرأة، ولم يجعل من الأولويات إعداد المرأة لمسؤوليات الأسرة والأنشطة المهنية. بل كان هدفه تعزيز قدرة المرأة لزيادة مساهمتها في الحياة العامة عن طريق تعزيز قدراتها. وفي بعض الحالات، تقدم مجالس التعليم المحلية والمرافق الخاصة بالمرأة دروساً متخصصة لتدريب

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

المرأة على المساهمة في اتخاذ القرار. ومن المواضيع المشمولة الاستقلال الذاتي المحلي والحكم المحلي والمالية.

٢١ - وأوضحت أن كلية العلوم الانسانية التابعة للجامعة المفتوحة، التي تدرست عام ١٩٨٣، تنظم دورات في ثلاثة مجالات دراسية هي: العلوم في الحياة اليومية، والدراسات الصناعية والاجتماعية، والعلوم الانسانية والعلوم الطبيعية. وعند التخرج، يمنح الطالب درجة بكالوريوس في العلوم الانسانية.

٢٢ - ومضت تقول بصدد مسألة إعادة دمج المرأة الموظفة في عالم العمل، في إطار نظام إعادة توظيف العاملات، إن المرأة التي تستقيل من عملها لأسباب الحمل أو الولادة أو رعاية الطفل يوليها رب عملها السابق اعتبارا خاصا، إذا كانت قد أعربت، عند ترك العمل، عن رغبتها في العودة الى العمل بنفس الشركة أو بشركة متصلة بها. وهذا النظام، الذي يستفيد من مشورة الحكومة وتوجيهها، قد أثبت جدواه في تلبية الطلب المتزايد من قبل النساء الراغبات في العودة إلى سوق العمل. وقد شجعت وزارة العمل ممارسة إعادة التوظيف هذه عن طريق نظام منح تُعطى لأرباب العمل الذين تتوفر فيهم شروط معينة. وهي تأخذ أيضا بخطة دعم شاملة للتوفيق بين العمل ورعاية الطفل في فئات المشاريع المتوسطة أو صغيرة الحجم. وتنص الخطة على توزيع معلومات وأنشطة تثقيفية وارشادات على المؤسسات الأعضاء لتعزيز الأخذ بممارسات من قبيل إجازة رعاية الطفل وتخفيض عدد ساعات العمل للعمال المسؤولين عن رعاية أطفالهم.

٢٣ - وأردفت أن النساء العاملات قد أعيد توظيفهن، في السنة المالية ١٩٩٣، بنسبة ١٩,٧ في المائة من جميع مؤسسات المشاريع، مما يمثل زيادة بنسبة ٣,١ في المائة عن السنة المالية ١٩٨٨. والسبب الرئيسي لانخفاض هذا الرقم هو أنه بموجب مبدأ ممارسة العمل طوال العمر، توظف الشركات عمالا من بين المتخرجين حديثا من الجامعات أو المدارس الثانوية، وهي ترى أن هذه الممارسة سيشوبها الخلل إذا ما أولي الاعتبار أيضا لعمال تركوا العمل قبل عدة سنوات. واحتجت هذه الشركات أيضا بأن هناك نفقات إضافية تتكبدها الشركة لرفع مستوى مهارات العمال العائدين أو لتأمين احتفاظهم بالمهارات التي كانت لهم عندما انقطعوا عن العمل. والانتكاسة الاقتصادية الراهنة في اليابان، التي تتجلى في ارتفاع معدلات البطالة، هي عائق رئيسي آخر في سبيل اعتماد هذه الخطة.

٢٤ - وقالت أيضا إنه كان في اليابان، في عام ١٩٨٨، ٢٠٠ ٨٤٩ أسرة معيشية تتألف من ربّة عازبة هي الأم؛ ومتوسط دخلها السنوي قبل حساب الضرائب هو ٢٠٢٠ ٠٠٠ ين. وهناك ١٧٣ ٠٠٠ أسرة معيشية، ربّها أب عازب. وثمة أشكال عديدة للمساعدة متاحة للأسر المعيشية المكونة من أمهات وأطفال؛ مثل، القروض التي تمنح لأنشطة التعليم أو غيرها؛ تقديم المشورة؛ معاشات تقاعدية للباقيين أحياء من الوالدين، مع مبالغ إضافية حسب عدد الأطفال؛ علاوات لتربية الأطفال، ترتفع بنسبة ازدياد عدد الأطفال؛ ورعاية

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

الأطفال في المنزل وتشمل الحضانة وتقديم واجبات الطعام. وتقدم الحكومة اليابانية خدمات مثل رعاية الأطفال ليلاً للأسر المعيشية التي يترأسها رجل.

٢٥ - واستطردت تقول إن ترتيبات متنوعة قد اتخذت وعلاوات خاصة منحت للأمهات العواذب، بما في ذلك الأمهات ذوات الدخل المنخفض، مع علاوة تدريب مهني ودفع نفقات السفر للواتي تلقين توجيهها تقنيا في مراكز المساعدة على توظيف المرأة. ودفعت أيضا اعانة تنمية تشغيلية لأرباب عمل الأمهات المتعاقد معهن عن طريق مكاتب ضمان العمالة العامة. وجميع هذه التدابير كانت متاحة للأمهات بغض النظر عن مركزهن الزواجي.

٢٦ - ثم قالت إنه، لسوء الحظ، لم يُحتفظ بأية سجلات لعمر أو جنس أو أعداد المشاركين في أسبوع المرأة. ويبدو أن الأغلبية كانت من نساء، في متوسط العمر أو أكبر من ذلك سناً؛ وشارك الرجال أيضا بأعداد متزايدة. ومن رأي وزارة العمل أن من الأهمية بمكان اجتذاب ضروب أكثر تنوعاً من الناس، بما في ذلك بصفة خاصة الشبان والرجال، بما يتيح اثاره الوعي في جميع قطاعات المجتمع. والجهود جارية لتعديل برنامج الأنشطة الموضوعة لأسبوع المرأة، وذلك على أساس آراء اللجنة والنتائج المستخلصة من استطلاعات الرأي العام.

٢٧ - ثم ذكرت أن شهر حزيران/يونيه قد تحدد شهراً لتكافؤ فرص العمالة، وذلك بغية اثاره الوعي الاجتماعي فيما يتصل بقانون تكافؤ فرص العمل؛ وقد شارك في ذلك أعداد كبيرة من الرجال الذين يحتلون مناصب إدارية. ونظمت وزارة العمل أيضاً اجتماع فريق بغرض تبادل الآراء حول كيفية حل المشاكل الاجتماعية الناشئة من الأفكار النمطية عن أدوار الجنسين، وكيفية تكوين مجتمع يمكن فيه لكل من الرجال والنساء على السواء أن يحيا محققاً حياته. ونتج عن أعمال الفريق خمسة مقترحات، تتناول سبل تحدي القيم التقليدية وتكوين مجتمع يثمن الخيار الفردي. وجرت الدعاية لهذه المقترحات في القطاعين العام والخاص على السواء.

٢٨ - واستطردت تقول، فيما يتصل بالمادة ٥، إن أحد أهداف خطة العمل الوطنية الجديدة هو تعديل الأفكار النمطية التقليدية عن دور الجنسين. وقد كانت الوزارات والوكالات المعنية تضطلع بأنشطة لإثارة الوعي وأنشطة علاقات عامة، وتسعى إلى تعزيز المواقف المؤاتية لمساواة الجنسين في وسائط الإعلام الجماهيري. وأعدت وزارة التعليم منهاجاً يرمي إلى تعليم الطلاب المساواة بين الجنسين والتفاهم بين الجنسين، وشرعت في برنامج يرمي إلى القضاء على الأفكار النمطية بصدد دور الجنسين في الأسرة والمجتمع المحلي. ويعقد مكتب رئيس الوزراء مؤتمرات سنوية وطنية وإقليمية لاستكشاف موضوع تكوين مجتمع، يشارك فيه الرجال والنساء بنشاط جنباً إلى جنب. ففي عام ١٩٤٩، أعلنت وزارة العمل عن تنظيم

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

"أسبوع المرأة"، الذي يقوم على أنشطة لإثارة الوعي في سبيل تعزيز النهوض بالمرأة. وعلاوة على ذلك، اختارت وزارة العدل النهوض بالمرأة موضوعا يحظى بالأولوية من موضوعات أسبوع حقوق الإنسان.

٢٩ - وأضافت أن المواقف في اليابان قد أخذت، بنتيجة ذلك، في التغير. ونم استطلاع للرأي العام أجري في عام ١٩٩٢ عن تناقص في عدد الناس الذين يوافقون على أنه ينبغي للزوج أن يعمل وأن تبقى الزوجة في المنزل. وانخفضت نسبة النساء اللواتي يعتقدن أن المرأة ينبغي ألا تشغل وظائف، منذ استطلاع الآراء السابق، كما أن نسبة النساء اللواتي وافقن على أن المرأة يجب أن تواصل العمل حتى بعد إنجابها طفلا قد زادت زيادة ملموسة. وأظهر الاستطلاع أيضا أن الرجال يتقبلون فكرة أنه يمكن للنساء أن يعملن وأن يربين الأطفال على السواء. وعدد الرجال والنساء الذين يعتقدون أنه لا يمكن للمرأة أن تحقق سعادتها إلا بالزواج قد انخفض بصورة مشهودة. وأخيرا، يدل استطلاع الرأي هذا على أن النساء أصبحن ذوات طموح أكبر بكثير في أماكن العمل، في حين أن الرجال قد خف طموحهم بصورة طفيفة.

٣٠ - ومضت تقول إن ليس هناك، في الوقت الحاضر، تدابير قانونية لمكافحة المضايقة الجنسية. ولكن لا بد، في سبيل السماح للعاملات من ممارسة قدراتهن ممارسة كاملة في أماكن العمل، من تغيير مواقف المشرفين من الذكور والزملاء. وبالرغم من أن جهودا بذلت لإنفاذ قانون تكافؤ فرص العمل، فإن المشاكل لا تزال تحدث. وفي عام ١٩٩١، أنشأت وزارة العمل فريق دراسة لاستكشاف مشكلة المضايقة الجنسية. وعلى أساس تقرير هذا الفريق، عرفت المضايقة الجنسية بأنها سلوك يجعل المرأة التي تتعرض له في موضع ضعيف، عند اضطلاعها بمهمتها، بسبب انتهاك كلامي أو بدني غير مرغوب، ذي طبيعة جنسية؛ وبدئ بحملة لتعزيز تفهم الجماهير لهذه المشكلة. والنشاط التثقيفي في أماكن العمل يبرز أن مفهوم المضايقة الجنسية غير مقبول، وأن القضاء عليه أمر يقع على عاتق رجال الأعمال، بما في ذلك تنفيذ سياسات وقائية. وفي قضية مدنية شهيرة، حكم قاضي إحدى المناطق على رب عمل الضحية أن يدفع تعويضا عن الأضرار وأن يعترف بأنه دفعها إلى الاستقالة بترويج شائعات كاذبة، مما أساء إلى سمعتها. وفي عدة قضايا أخرى، الزم الشخص الذي أدين بالمضايقة بالإقرار بمسؤوليته.

٣١ - ثم قالت أيضا إن التقرير المرحلي الثالث قدم معلومات عن الجرائم التي تقع المرأة ضحية لها. ووفقا لإحصاءات تتعلق بالعنف الأسري، صنفتها وكالة الشرطة الوطنية عام ١٩٩٢، نرى أن الضحية في ٣٠٣ حالات، من أصل ما يناهز ٢١ ٠٠٠ حالة من حالات الإصابة الجسدية والعنف، كانت زوجة الجاني، وفي ٢٤٢ حالة، كانت الضحية ابن الجاني أو ابنته. ومن أصل ٢٢٥ ١ حالة اغتصاب، لم تكن الضحية ابنة الجاني سوى في ٥ حالات، ومن أصل ٥٧٦ ٢ حالة من حالات الاعتداء الجنسي، كانت ابنة الجاني هي الضحية في حالتين فقط. ومع أن القانون الجنائي الياباني لا ينص بصورة خاصة على معاقبة إساءة معاملة الزوجة فإن اللجوء إلى العنف وإلحاق إصابة جسدية أو الاختطاف والاحتجاز والاعتداء هي كلها أعمال إجرامية.

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

٣٢ - ثم بينت بالإشارة إلى المادة ٦ أن انخفاض عدد عمليات الاعتقال لجرائم تتعلق بالبغاء إنما يعزى إلى استحداث أشكال جديدة وأكثر تعقيدا للبغاء، ظهر أن من الأصعب ترسم آثارها. وهناك في اليابان ثلاثة أنواع أساسية من البغاء هي: بغاء الشوارع، والبغاء المسير، والبغاء بالهاتف. وهذا النوع الأخير، الذي يعمل عن طريق شبكة من "نوادي المواعيد الغرامية"، هو، منذ عام ١٩٨٩، أكثر أشكال البغاء شعبية. ويعمل مديرو هذه النوادي من مكاتب سرية؛ وتعلق الإعلانات على جدران أكشاك الهاتف. وعندما تقدم الطلبات، ترسل البغايا إلى مواقع يحددها الزبائن. وكان من شأن أساليب مثل استخدام أجهزة الهاتف المتنقلة، وتوصيل نداءات الهاتف، والنداءات الموصلة أن حجمت جهود التحري. وبالرغم من أن في اليابان كثيرا من الوثائق عن العنف، فليس هناك مستندات إحصائية عن انتشار العنف ضد ممارسي البغاء.

٣٣ - وقالت إن الاستفادة بصورة مباشرة أو غير مباشرة من البغاء الذي يمارسه آخرون أمر محظور في اليابان، كما أن استغلال هذه الأفعال يقع تحت طائلة العقاب. ولا تلزم المنظمات الرسمية أبدا النساء بممارسة البغاء. وبالرغم من أن الحكومة لا تقدم تعويضا للمرأة التي يلزمها بممارسة البغاء أفراد أو منظمات خاصة، فقد حددت السياسات التالية: أولا، ترسل النساء اللواتي يرتكبن أفعالا من قبيل التعرض للرجال على قارعة الطريق لأغراض البغاء إلى مأوى توجيه مخصص للنساء، ويُقدم التدريب المهني، وكذلك المشورة والخدمات الطبية من أجل التغلب على المشاكل النفسية والجسدية المتصلة بالبغاء. وثانيا، ترسل الفتيات اللواتي يرتكبن أفعال الجنوح الجنسي، مثل انتهاك قانون مكافحة البغاء، إلى مدارس إصلاح الأحداث، حيث يتلقين مشورة جماعية. وهناك أيضا خدمات استشارية شخصية متصلة بالعمل تقدم للمرأة التي تتعاطى البغاء، تُقدم لها الإسكان أيضا.

٣٤ - واستفاضت تقول إن قانون مكافحة البغاء، الصادر في ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٥٦، يعلن أن البغاء يحط من كرامة الإنسان، وينافي الأخلاقيات الجنسية، ويفسد أخلاق المجتمع. ومع أن القانون المذكور ينص على أنه ينبغي ألا يتعاطى أي شخص البغاء أو يستفيد من خدمات بغي، فهو لا يتضمن أي نص على معاقبة هذه الأفعال. على أن هناك عقوبات تُفرض على ضروب متنوعة من الأفعال المتعلقة بترويج الدعارة، مثل القوادة، وتعاطي أعمال البغاء علنا، والاستفادة من البغاء، وتقديم قروض للنساء لتشجيعهن على مباشرة البغاء، والتعاقد مع امرأة لممارسة البغاء وتأسيس محل ما لممارسة هذه الأفعال. وينص أيضا على تقديم الارشاد وإعادة تأهيل النساء اللواتي، مع اعتبار طبيعهن وسلوكهن وبيئتهن، يعتبر أن من المحتمل أن يتعاطين البغاء.

٣٥ - ثم انتقلت إلى المادة ٧، فقالت إن هدفا من الأهداف الخمسة الأساسية لخطة العمل الوطنية لعام ١٩٧٧ هو مشاركة الرجال والنساء في المجتمع على أساس المساواة، ولا سيما تعزيز مشاركة المرأة في الهيئات صاحبة القرار. وترمي سياسة الحكومة إلى تعزيز مساهمة المرأة في الحكم والتماس التعاون من الإدارات المحلية فضلا عن المنظمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في سبيل ذلك. وقد اتخذت

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

اليابان تدابير لتعيين مزيد من النساء في مناصب استشارية، وحددت هدفا مبدئيا هو نسبة ١٠ في المائة من التمثيل. وبالرغم من حصول زيادة طفيفة في عدد النساء العاملات في المجالس الاستشارية الحكومية، فإن النتائج تقصر كثيرا عن بلوغ الهدف. وتشجع اليابان توظيف المرأة في وظائف الخدمة المدنية، وتوسع نطاق أنشطة المرأة ومهامها، وتطور فرص التدريب والدراسة لها. ففي حين كان هناك، في عام ١٩٧٥، ١٢ فئة وظيفية في الخدمة المدنية الوطنية قيدت اشتراك المرأة في امتحانات التوظيف، لم يبق، في عام ١٩٨١، إلا فئة وظيفية واحدة احتفظت بهذه القيود. وكانت نتيجة هذا التغيير أن عدد النساء الموظفات في الخدمة المدنية الوطنية قد ارتفع بصورة ملموسة.

٣٦ - ثم بينت أن خطة العمل الوطنية لعام ١٩٨٧ حددت من جديد مساهمة المرأة في اتخاذ القرار السياسي بوصفها هدفا من أهدافها الرئيسية، ورفعت المعدل المستهدف لتمثيل النساء في المجالس الاستشارية الوطنية الى نسبة ١٥ في المائة بحلول العام ٢٠٠٠. وفي عام ١٩٨٩، كانت اليابان قد ألغت جميع القيود على النساء اللواتي ينخرطن في الخدمة الوطنية. ونقلت خطة عام ١٩٩١ المنقحة السنة المستهدفة بنسبة ١٥ في المائة من التمثيل الى عام ١٩٩٥. وفي عام ١٩٩٣، كان التمثيل قد ارتفع الى نسبة ١١ في المائة تقريبا.

٣٧ - وواصلت كلمتها قائلة إن من الواضح أنه يجب على المرأة أن تساهم في الحياة السياسية، إذا كان ينبغي أن تنعكس آراؤها في سياسة الحكومة. ويظهر الاقبال على الانتخابات أن النساء المهتمات بالسياسة اهتمام الرجال. وفي تموز/يوليه ١٩٩٣، كان هناك ١٤ امرأة في مجلس النواب، و ٣٨ في مجلس المستشارين؛ وقد انتخبت امرأة رئيسة لمجلس النواب. وتبلغ حاليا نسبة النساء الى مجموع أعضاء مجلس الأعيان (دايت) ٦,٨ في المائة. ويمكن تحليل المستوى المنخفض لتمثيل المرأة، بالقياس الى تمثيلها في البلدان الأخرى، باستمرار الأفكار النمطية الجنسية. وهذه الأفكار تخلق انخفاض عدد النساء اللواتي يتمحن الى هذه المناصب. ومن الأمور ذات الدلالة أيضا أن المرأة اليابانية لم تبدأ الا مؤخرا بالسعي الى تأدية أدوار القيادة. وقد بين استطلاع للرأي أن الأكثرية توافق الآن على أن مزيدا من النساء ينبغي أن يكن عضوات في مجلس الأعيان، مما يدل على أن المواقف النمطية إزاء الجنس أخذت بالتغير.

٣٨ - ومضت تقول إن نسبة النساء في المجالس الاستشارية الوطنية قد ارتفعت الى ١٠,٧ في المائة، منذ تاريخ التقرير المرحلي الثالث. والعضوات المعينات بحكم وظائفهن الرسمية تبلغ نسبتهن ٣,١ في المائة، واللواتي أوصت بهن منظمات تبلغ نسبتهن ٤,٩ في المائة، أما نسبة ما تبقى من العضوات فهي ١٢,١ في المائة. وهذه الأرقام منخفضة بشكل خاص، ولا سيما في الفئتين الأوليين. ونسبة الفئة الأولى منخفضة لأن عددا قليلا من النساء يشغل وظائف عامة عليا؛ أما الفئة الثانية، فقليلات هن النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية في تلك المنظمات. وقد صدر طلب للتعاون في توصية عدد أكبر من النساء لترشيحن الى المجالس الاستشارية ولترقيتهن في نطاق منظماتهن. وفي سبيل تحقيق هدف الـ ١٥ في المائة بحلول عام

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

١٩٩٥، المحدد في خطة العمل الوطنية الجديدة المنقحة، يعمل رئيس الوزراء على جمع ونشر المعلومات عن المرشحات المناسبات. وبالرغم من أن نسبة النساء في المجالس الاستشارية التنظيمية لا يزال منخفضا كثيرا، فإنها قد ارتفعت ارتفاعا طفيفا في السنة السابقة، من ٩,٦ في المائة إلى ١٠,٢ في المائة. ويعلل هذا الرقم المنخفض أن ليس هناك سوى عدد قليل من النساء اليابانيات اللواتي يؤدين أدوارا نشطة في الحياة العامة أو اللواتي يمتلكن المعارف أو المؤهلات اللازمة لخدمة الحكومة. ونسبة النساء اللواتي هن عضوات في أحزاب سياسية، واللواتي يشغلن مناصب قيادية في تلك الأحزاب كانت في عام ١٩٩٣، على الترتيب: ٣٧,٦ في المائة و ١,٢ في المائة في الحزب الديمقراطي الليبرالي؛ و ١٧,٧ في المائة و ١٢,٥ في المائة في الحزب الديمقراطي الاجتماعي؛ و ٤٤,٨ و ٧,٣ في المائة في حزب كوميتو؛ و ٦,١ في المائة و ٤,٢ في المائة في الحزب الاشتراكي الديمقراطي؛ و ٣٨,٣ في المائة و ١٨ في المائة في الحزب الشيوعي الياباني؛ و ١٨,٨ في المائة و ١٨,١ في المائة في حزب اليابان الجديد. وبالرغم من أن الحكومة اليابانية لم تعد تدابير تشريعية أو مبادئ توجيهية جديدة في هذا المجال، فإن زيادة مساهمة المرأة في جميع المجالات، بما في ذلك السياسة، هو أولوية من الأولويات.

٣٩ - وانتقلت إلى النقابات فقالت إن عضوية النساء قد ازدادت فيها من ٢٧,٦ في المائة إلى ٢٨,٢ في المائة بين عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٣. ولما كان لا يتوفر هناك أية بيانات، تحسب بالاستناد إليها نسبة النساء اللواتي يشغلن مناصب تنفيذية في النقابات عامة، فحسبنا اتحاد النقابات اليابانية مثلا: فمن أصل أعضائه البالغين ٨ ملايين تمثل النساء نسبة ٢٧ في المائة من مجموع الأعضاء في عام ١٩٩٣، و ٥,٧ في المائة من تنفيذيي الاتحاد، أي بزيادة ٤,٦ في المائة عن السنة السابقة. ويحاول الاتحاد تحقيق هدف ١٥ في المائة للنساء في هذه المناصب بحلول العام ٢٠٠٠، وجرى تعيين امرأة نائبة للرئيس لأول مرة، في عام ١٩٩٣.

٤٠ - ثم انتقلت إلى المادة ٨ من الاتفاقية، فقالت إنه يسمح للنساء، منذ عام ١٩٩١، بالاشتراك في امتحانات أكاديمية الدفاع الوطني، وتم دخول ٧١ امرأة فيها منذ ١٩٩٢، أي ما يمثل نسبة ٧,٥ في المائة من مجموع عدد الطلاب. ومنذ عام ١٩٩٣، يسمح للنساء بطلب الالتحاق بقوات الدفاع الذاتي البحرية والجوية، وقبل فيها عدد منهن.

٤١ - وأضافت أن عدد النساء يمثل ما يناهز ١٥ في المائة من عدد موظفي وزارة الخارجية، البالغ عددهم ٥ ٠٠٠ موظف تقريبا؛ ٢٦ منهن يشغلن وظائف دبلوماسية رفيعة المستوى، و ١٤٤ يعملن موظفات في مكاتب وزارة الخارجية، وهناك نساء أخريات يخدمن بصفتهن موظفات في الخدمة العامة، أعارتهن وزارات أخرى فضلا عن القطاع الخاص. والواقع أن أكثرية الذين نجحوا في امتحانات الخارجية في عام ١٩٩٣ كانوا من النساء، وذلك استجابة لعملية توظيف نشطة من قبل الوزارة. ولليابان أيضا ٤ سفيرات. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٣، كان نصف موظفي الأمانة العامة اليابانيين العاملين في الأمم المتحدة من النساء، وهناك ٣ نساء و ٥ رجال يشغلون رتبا فوق الرتبة مد - ١.

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

٤٢ - ثم أوضحت بالنظر الى المادة ١٠ من الاتفاقية أن مزيدا من النساء يساهمن في مجالات غير تقليدية مثل الطبيعيات، والزراعة والتكنولوجيا، بسبب تغير المواقف إزاء الجنسين. ولم تتخذ وزارة التعليم أية تدابير خاصة، ولكنها تبذل جهودا لزيادة الوعي بمساواة الرجال والنساء في كل صف ومستوى، في المدارس الابتدائية والثانوية، وجعل مستشاري التوجيه ينبذون الأفكار المسبقة المتعلقة بالجنسين في مسارات الدراسة.

٤٣ - وقالت بالنظر الى التعليم المتخصص والدورات "المفتوحة"، أن هناك تقريبا ٤٠٠٠ دورة ارشاد جامعية للكبار، في ما يناهز ٤٠٠ جامعة، يشارك فيها نحو ٥٠٠ ٠٠٠ شخص تقريبا، منهم ١١٣ ٠٠٠ رجال و ١٣٤ ٠٠٠ نساء. والدروس التي تقدمها هذه الدورات هي في مجالات متخصصة مثل الصحة، والبيئة، والشيخوخة، والعلاقات الدولية، أو مواضيع ثقافية. والدورات "المفتوحة" التي تقدمها وزارة التعليم منذ عام ١٩٨٨ مستخدمة مرافق التعليم المتخصص في المدارس الثانوية ومعاهد التدريب، مفتوحة الأبواب أمام الكبار الذين يحتاجون الى معارف متخصصة ومهارات مهنية. وهناك دورات للمبتدئين تعطى في موضوعات من قبيل تجهيز النصوص، والتاريخ والثقافة المحليين، والحرف اليدوية التقليدية أو علم الخطوط، كما أن هناك دورات متخصصة في التكنولوجيا الاحيائية، والرسوم البيانية في الحاسوب، والنظافة الغذائية وما شابه ذلك.

٤٤ - وأردفت أن إصلاح مناهج المدارس الابتدائية والثانوية الوطنية في عام ١٩٨٩ قد حدد نفس المقاييس للفتيات وللغتيان على السواء، ويتوقع من كليهما اختيار مواضيع مثل التدبير المنزلي، والنجارة والكهرباء فضلا عن مواد اختيارية لازمة في مجالات من قبيل صنع الأدوات المعدنية وتشغيل الآلات والبستنة والحضانة والعلوم الأساسية.

٤٥ - ويخطط المركز الوطني لتثقيف المرأة - الذي أثنت اللجنة على برنامج دراساته - ليوسع نطاق جهوده لا في اليابان وحسب، بل لتشمل بلدانا أخرى أيضا، بالتعاون مع الباحثين المعنيين والمعني من المؤسسات والمنظمات.

٤٦ - واستطردت تقول إنه على غرار ما تسعى المدارس الابتدائية والثانوية الى تنمية وعي الطلبة بالمساواة بين النساء والرجال عن طريق الدراسات الاجتماعية والتثقيف الأخلاقي والأنشطة الخاصة على كل مستوى وصف، فإن هنالك جهودا خاصة تبذل حاليا لتنظيم صفوف دراسية للمعلمين في كل منطقة أو محافظة، لتوعيتهم للغاية من مناهج الدراسة الوطنية.

٤٧ - ثم انتقلت الى المادة ١١ من الاتفاقية، فذكرت أن البيانات الواردة في التقارير لا تشير الى هذا الجنس أو ذاك فيما يتعلق بدفع الأجور عن الوظائف المتماثلة، لأن عمالة الرجال والنساء تختلف عادة من صناعة الى صناعة ومن مهنة الى مهنة ووفقا لمستوى التأهيل. فالعاملون الأكثر أقدمية - الذين يفترض

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

بالتالي أنهم أكثر مهارة وخبرة - يتلقون أعلى أجر، في حين تعتبر المرأة مغبونة لأن متوسط مدة الخدمة ومستوى المهارة أدنى بكثير، ولأنها تعمل أيضا في وظائف أجرها أدنى. وفي سبيل تضيق ثغرة الأجور الناجمة من اختلافات في متوسط مدة الخدمة، تحاول الحكومة العثور على سبل تسمح للنساء ذوات المسؤوليات الأسرية بأن يواصلن العمل بدون انقطاع حياتهن الوظيفية. وفي سبيل تضيق الثغرة بين الجنسين في مجالات العمالة، تتوخى الحكومة تأمين تكافؤ الفرص للرجال والنساء على السواء والمساواة في المعاملة في أماكن العمل. ويجري تشجيع المتخرجات من الكليات على التفكير في شغل مهن غير تقليدية، ومن المقرر إصدار أدلة ذات صلة أيضا لطلبة المدارس الثانوية. وتخطط الحكومة أيضا لتشجيع أرباب العمل على تغيير سياسات شؤون الموظفين لديهم، وتهيئة بيئات عمل أكثر اجتذابا للنساء.

٤٨ - واستطردت قائلة إنه بالنظر الى مبدأ المساواة في الأجر عند تساوي العمل فإن المادة ٤ من قانون معايير العمل تحظر التمييز في الأجور وتعاقب عليه، اذا كان قائما على أساس جنس العامل، وفقا لاتفاقية المساواة في الأجور الصادرة عن منظمة العمل الدولية. ويحقق مفتشو معايير العمل في انتهاكات المادة ٤، المبلغ عنها بشكاوى أو نتيجة تفتيش، ويمكنهم أن يصدروا توجيهات إدارية لآية مؤسسة، لا تمتثل للقانون. وهناك حالات كثيرة أيضا، منحت فيها تعويضات عن الأضرار، نتيجة دعاوى قانونية قدمت الى المحاكم مباشرة.

٤٩ - وأوضحت أن الأجور في اليابان تحدد لا بالتفاوض بين أرباب العمل والنقابات أو المجموعات المهنية، بل عن طريق مفاوضات تجري في نطاق كل مؤسسة على حدة. والمكافآت تتكون من الأجور الأساسية والعلاوات، في حين أن الأجور الأساسية تتوقف على العوامل الشخصية مثل السن والخلفية الأكاديمية ومدة الخدمة ومستوى المهارات فضلا عن عوامل تتصل بالوظيفة، مثل صعوبة ومسؤوليات العمل. وتجمع معظم المؤسسات بين مجموعتي العوامل هذه على السواء في جدول أجور أساسي واحد، وبالتالي، فسيكون من الصعب جدا، في إطار النظام الياباني، تطبيق التوصية العامة رقم ١٣ للجنة، التي تحث على المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل، وعلى وضع أنظمة تقييم تقوم على أساس معايير محايدة من حيث الجنس. ولذلك، فإن الحكومة لا تفكر في الأخذ بنظام كهذا.

٥٠ - ومضت تقول إن قانون السلامة الصناعية والصحة لا قانون معايير العمل هو الذي يتناول شؤون السلامة والصحة في أماكن العمل. ويجب على أرباب العمل لا أن يمتثلوا للمعايير الدنيا لاتقاء الحوادث الصناعية وحسب، بل يجب عليهم أيضا أن يهيئوا بيئة عمل مريحة وظروف عمل محسنة. ويطلب من رب العمل أن يعين مسؤولين عامين لشؤون السلامة والصحة، وطبيب علاقات صناعية ورئيس عمليات، وأن ينشئ لجان سلامة وصحة لرصد الظروف وتثقيف العمال في مجالي السلامة والصحة. ولا بد في العمليات التي تنطوي على خطر محتمل، أو في تصنيع المواد الخطرة، من اذن مسبق تمنحه وزارة العمل، وتخضع هذه العمليات للتفتيش. وتقع الانتهاكات تحت طائلة العقاب بالسجن أو الغرامة.

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

٥١ - ثم أوضحت أن من النساء العاملات في الزراعة والأحراج وصناعة صيد الأسماك، هناك نسبة ١٩ في المائة يعملن لحسابهن الخاص، و ٧٤ في المائة يعملن في الأسرة، و ٧ في المائة موظفات. وهكذا نرى أن مراقبة تدابير السلامة وظروف العمل أقرب إلى أن تكون ضعيفة. ولمعالجة هذا الوضع، تنظم وزارة الزراعة والأحراج ومصائد الأسماك، عن طريق خدماتها في مجال الارشاد الزراعي، أنشطة من قبيل اثاره الوعي والتدريب، لتحسين ظروف اليد العاملة، وتنظيم برامج تعاضد العمال، وإقامة أشكال نموذجية تراعى فيها صحة المرأة والمسنين، وإعداد مبادئ توجيهية لتنظيم اليد العاملة. وتحمي جميع قوانين العمل النافذة المرأة في هذه المجالات، بما في ذلك المجالات التي تشمل معايير العمل، والأجور الدنيا، والصحة والسلامة المهنتين، وضمان التعويض عن حوادث العاملات. وتشكل النساء ٦٠ في المائة من اليد العاملة في الزراعة و ٣٠ في المائة في الأحراج، و ٢٠ في المائة في صناعة صيد الأسماك، على أن عددا قليلا جدا منهن هو كاسب الرزق الأولي للأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن النساء تواجه، بسبب الطبيعة الموسمية لهذه الصناعات ولعدم استقرار الدخل، مشاكل خاصة في إقامة التوازن بين مسؤولياتهن في الإدارة ومسؤولياتهن في الأسرة المعيشية. وبالتالي، فإن الوزارة تقدم برامج ارشاد في إدارة المزارع، وممسك دفاتر حسابات الأسرة المعيشية، وتحليل ميزانية الأسرة وما شابه ذلك. وهناك مشكلة أخرى، هي عدم تحديد دور للمرأة في مزارع الأسرة وفي الأعمال الحرجية وعمليات صيد الأسماك، التي يكون مسؤول الأسرة المعيشية الذكر فيها عادة هو صاحب القرار. والوزارة تشجع على عقد اتفاقات اسرية معيشية، لتوضيح هذه الحالات.

٥٢ - ثم انتقلت إلى حالة البطالة في بلدها ككل، فقالت إن هذه الحالة تتردى بسبب امتداد الانتكاسة الاقتصادية: فقد ارتفع معدل البطالة إلى ٢,٨ في المائة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣، وانخفضت نسبة فرص العمل أمام طالبيه إلى ٦٥ في المائة. ويقدم برنامج ضمان العمالة استحقاقات تمنح للعاطلين عن العمل بغض النظر عن الجنس، ويشجع العاطلين على العثور على وظائف جديدة. وتدفع العلاوة الأساسية لفترة تتراوح من ٩٠ إلى ٣٠٠ يوم، بنسبة ٦٠ إلى ٨٠ في المائة من الأجور، وفي بعض الظروف، يمكن تمديد فترة دفع الاستحقاقات. ويؤمن للعاطلين عن العمل حد قياسي أدنى من المعيشة. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، أعدت قوة عمل معنية بالعمالة، يترأسها نائب وزير العمل، برنامجا شاملا يرمي إلى منع البطالة، بمساعدة المؤسسات على استبقاء الموظفين، وتشجيع إعادة توظيف من لا وظيفة لهم، والتشجيع على إيجاد فرص جديدة للعمل. وأنشأت الحكومة أيضا مكتبا وزاريا للتخطيط لتدابير التشغيل في حالات الطوارئ، يرأسه رئيس الوزراء.

٥٣ - وتحدثت أيضا عن نظام المعاشات التقاعدية، فقالت إن خطة المعاشات التقاعدية في القطاع العام في اليابان تشمل خططا وطنية للمعاشات التقاعدية توفر تغطية عامة، وكذلك "ضمان المعاشات التقاعدية للموظفين" للعمال الأجورين في القطاع الخاص، و "خطة المعاشات التقاعدية لرابطة التعاضد"، التي تقدم استحقاقات تكميلية لموظفي الحكومة الوطنيين والمحليين. وعملا بإصلاح نظام المعاشات

(السيدة ماتسوبارا، اليابان)

التقاعدية لعام ١٩٨٤، كانت الاستحقاقات التي تمنح بموجب الخطتين الأخيرتين قيد تعديل، للمساواة بينهما. ومن المقرر أن توحّد خطط المعاشات التقاعدية في القطاع العام بحلول عام ١٩٩٥.

٥٤ - أما بصدد مركز خطة الاجازة العائلية، ففي عام ١٩٩٣، أخذت ما يناهز ١٦ في المائة من الشركات التي يعمل فيها ٣٠ موظفاً أو أكثر، و ٥٢ في المائة من الشركات التي يعمل فيها ٥٠٠ موظف أو أكثر بهذه الخطة. وفي تموز/يوليه ١٩٩٢، أقرت وزارة العمل مبادئ توجيهية لخطة الاجازة العائلية، تنص على الحد الأدنى من الترتيبات التي ينبغي للشركات أن تتخذها لاجازة الأسرة ولتخفيض ساعات العمل لموظف له مسؤوليات عائلية. وتشمل الخطة الذكور والانات على السواء، ويمكن طلب الاجازة للعناية بزواج أو بالوالدين أو بالأحباء والحموات، والأطفال، كما ينبغي أن يكون الحد الأدنى للاجازة ثلاثة أشهر، وينبغي أن يتاح للموظفين الاختيار بين أخذ الاجازة أو أن يكون لهم، بدل ذلك، ساعات فراغ، أو نظام ساعات عمل مرّن أو تعاقبي. وتروج الوزارة لهذه المبادئ التوجيهية عن طريق سلسلة من الندوات والمؤتمرات واللقاءات الدراسية. وأجرت الحكومة دراسات فنية، الغاية منها تحديد الأشخاص الذين يمكن لأجلهم الحصول على اجازة رعاية، وستنظر في إعداد تشريع على أساس هذه الدراسات الفنية.

٥٥ - وأخيراً قالت فيما يتصل بالمادة ١٦ من الاتفاقية، إن لجنة استشارية وطنية بدأت تستعرض جميع النصوص المتعلقة بالزواج والطلاق في القانون المدني. وبالإضافة الى ذلك، استأنفت لجنة فرعية تابعة للمجلس التشريعي - وهو هيئة استشارية لوزارة العدل - استأنفت في كانون الثاني/يناير ١٩٩١ نظرها في الفرع الخاص بالزواج، وفي فترة لاحقة نشرت وزارة العدل تقريراً مرحلياً عن الأحكام المتصلة بالزواج والطلاق. ويولى الاعتبار لمسائل من قبيل الشروط القانونية المطلوبة للزواج وإبطاله، والأسماء الصالحة للزوج والزوجة، والأسس التي قد تبرر الطلاق وحقوق الوالدين المطلقين إزاء الأطفال وتوزيع الممتلكات. وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣، نشرت وزارة العدل ردوداً تلقتها من أوساط المهن القانونية والأكاديمية، والأجهزة الإدارية والمنظمات النسائية ونقابات العمال ومجموعات المستهلكين، وهذه الردود تراعى في المناقشات المستمرة للجنة الفرعية.

٥٦ - رئيسة اللجنة: لاحظت أن ردود ممثلة اليابان تظهر أن هناك تقدماً ملموساً أحرز في مجال نهوض المرأة في اليابان. وتحول ذلك البلد الى إحدى القوى الاقتصادية الرئيسية في العالم وابتعاده عن نزعة تقليدية ترقى الى آلاف السنين كان لهما أثرهما على نساؤه.

٥٧ - وأضافت أن اللجنة تلقت تقارير كثيرة من منظمات يابانية غير حكومية تعارض التقرير الذي قدمته الحكومة، وهذا، من بعض الجوه، هو تطور حميد لأنه يظهر أولاً أن النساء يعبئن أنفسهن، وثانياً أن هنالك ديمقراطية حقيقية تسود البلد.

(رئيسة اللجنة)

٥٨ - وأخيرا قالت إن المعلومات المقدمة بصدد المواد ٥ و ٦ و ١١ تدل على أنه لا يزال ثمة عمل ينبغي القيام به في اليابان في المجالات المعنية. على أن ليس هنالك أي شك في أن اليابان عازمة على الاضطلاع بالتزاماتها بموجب المعاهدة.

٥٩ - السيدة تلاوي: قالت إن هنالك تغييرات كبرى جارية في اليابان، بما في ذلك تغييرات في مركز المرأة. وأبدت ارتياحها لأن هنالك ثلاث نساء وزيرات بعد آخر تغيير في الحكومة. وقالت إن للمرأة نصيبها في فضل تحقيق النجاح الاقتصادي البارز في اليابان. وأبدت ارتياحها أيضا إزاء الدور الناشط الذي تؤديه المنظمات غير الحكومية في اليابان.

٦٠ - وقالت إن نسبة هامة من التقريرين المرحليين الثاني والثالث مكونة من جداول وإحصاءات. وفي التقارير المقبلة، ينبغي أن يكون هناك تحليل كامل لهذه الإحصاءات، وللعقبات التي ووجهت وللحلول الممكنة.

٦١ - وقالت بالنظر الى المادة ٤ من الاتفاقية، إن ليس هنالك في التقارير إلا قليل جدا من المعلومات عن التدابير الخاصة المؤقتة؛ وأبدت أملها في أن تستفيد الحكومة اليابانية من هذه التدابير استفادة أكبر، ولا سيما لأنها صدقت على الاتفاقية بدون أية تحفظات.

٦٢ - أما بصدد المادة ١١، فقالت إنه لا بد من فعل المزيد في مجال العمالة، ولا سيما بين شركات القطاع الخاص التي تحاول تجاوز التشريع الياباني باعتمادها مسارين منفصلين للأعمال، مسار المحترفين ومسارا عاما. وقالت إنه لا بد أيضا من إيلاء اهتمام أكبر لظروف التشغيل بعض الوقت ولأوجه التفاوت في الأجور.

٦٣ - وأوضحت أن الجهود التي يجري بذلها لتغيير المناخ والكتب المدرسية ينبغي أن يتسع نطاقها، على ضوء المادة ١٠، ليشمل مجالات أعم من المجالات المذكورة في التقرير.

٦٤ - وأضافت أنه يبدو أنه لا يزال هناك بعض المشاكل فيما يتعلق بالمادة ١٦؛ ولا بد من تقديم مزيد من المعلومات في التقرير المقبل. وينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لمسائل، من قبيل إنفاذ مدفوعات إعالة الطفل والاعتراف بالأطفال المولودين من أبوين غير متزوجين وتسجيلهم في السجل المدني.

٦٥ - ثم قالت إن النساء، ما دمن هن الأكثرية في اليابان، والعمر المتوقع في اليابان مرتفع جدا، فإنه ينبغي أخذ المسنين، ولا سيما النساء، بالحسبان ولا بد من إجراء بحوث تتعلق بشؤون مثل العلاج الطبي ودور المسنين. وأبدت أملها في أن تضمن حكومة اليابان هذه النقاط في تقريرها القادم.

(السيدة تلاوي)

٦٦ - وأخيرا قالت إن اليابان، بصفتها أكبر مانح للمساعدة الإنمائية الرسمية، ينبغي أن تبدأ بتقديم بعض المساعدات إلى قضايا المرأة.

٦٧ - السيدة كوينتوس - ديليس: قالت إنها ترحب بالتقارير البديلة التي قدمتها المنظمات اليابانية غير الحكومية إلى اللجنة. ومن المخيب للآمال عدم تقديم التقرير الرسمي أي علاج جدي للمشاكل والمسائل التي حاولت نساء آسيا إثارتها مع الحكومة اليابانية، ولا سيما نساء البلدان التي فتحت أراضيها في مرحلة ما أمام آفة السياحة الجنسية، بسبب الظروف الاقتصادية الحاضرة أو الماضية.

٦٨ - وأضافت أن حكومة اليابان، إذا كانت ترغب في الامتثال الكلي لواجباتها المفروضة بمقتضى الاتفاقية، يجب عليها أن تتصدى لمشاكل الأجانب اللواتي يدخلن اليابان للعمل فيها في تجارة الجنس، واللواتي كثيرا ما يعانين الاستغلال الرهيب والامتهان المريع، والمشاكل التي يتسبب بها الرجال اليابانيون الذين يسافرون إلى بلدان أخرى في جولات جنسية. وهناك أيضا مشاكل مركز الأجانب وأطفالهن، والنساء المتزوجات من يابانيين، ولا سيما الزيجات عن طريق البريد وتعيش كثير منهن في مناطق زراعية نائية. وهناك قضية أخرى هي مسألة التعويض الذي لا بد أن يمنح للمسنات في مختلف أنحاء آسيا، اللواتي ألزمن بالعمل نساء للمتعة، للجيش الامبراطوري، خلال الحرب العالمية الثانية. وقد تأثر كثير من النساء تأثرا خطيرا من جراء سياسات اليابان وبرامجها وأساليب معيشتها، والمآسي التي حدثت ستدوم إلى ما بعد الجيل الحالي.

٦٩ - السيدة إيلتش: قالت فيما يتعلق بالمادة ١٦ إن في التقرير المرحلي الثالث إشارة إلى إعادة النظر في القانون المدني. وسألت عن موعد إنجاز هذا الاستعراض وما هي الخطوات التي ستتخذ بعد ذلك.

٧٠ - السيدة غارسيا - برنس: قالت إنه مما يؤسف له ألا تكون الحكومة اليابانية قد تشاورت مع المنظمات غير الحكومية بصورة وافية في إعداد تقاريرها. وبالإضافة إلى ذلك، فبالرغم من أن التقرير المرحلي الثالث يشير إلى تغييرات إيجابية، ليس هناك أية معلومات عن تطورات استجبت بالنظر إلى بعض المشاكل التي ذكرت في التقريرين الأول والثاني.

٧١ - وأخيرا قالت إن التقارير تبين بوضوح أن التنمية لا تضمن المساواة بأي حال؛ وهناك حاجة ماسة لكي تقوم الحكومة اليابانية بربط مسائل الجنسين بالتيار الرئيسي للتنمية. وبالرغم من أن بعض التقدم أحرز في ظروف معيشة المرأة اليابانية ورفاهها المادي، فلم يحرز سوى تقدم ضئيل بالنظر إلى مركز المرأة داخل البنية الاجتماعية اليابانية. وينبغي لحكومة اليابان أن تتخذ تدابير صارمة لتحسين مركز المرأة اليابانية في مجالات السلطة واتخاذ القرار. ونصيب المرأة من السلطة ضئيل جدا إذا ما قيس بنصيبها في

(السيدة غارسيا - برنس)

بلدان أخرى لا تتوفر فيها إلا درجة أدنى بكثير من التنمية الاجتماعية - الاقتصادية. ولا بد للحكومة اليابانية أيضا من التصدي لمشكلة تهرب أرباب العمل الدائم من القانون وأحكامه.

٧٢ - السيدة كارترايت: قالت إن نساء آسيا وغيرهن من النساء اللواتي قسرن على البغاء في الحرب العالمية الثانية ينبغي عدم إجبارهن على الحصول على تعويض، كل واحدة بمفردها، فيفرض عليهن الاحباط من جديد. وسألت ما هي التدابير المقرر اتخاذها لمساعدة أولئك النسوة.

٧٣ - أما بصدد السياحة الجنسية - التي يتورط فيها ذكور من عدة بلدان - فدعت الحكومة اليابانية الى تثبيط هذه الممارسة واتخاذ تدابير لوقف الجولات الجنسية، وخاصة لضمان عدم عودة الشركات الى ترتيب مثل هذه الجولات، هبات لليابانيين.

٧٤ - وأخيرا، سألت عما إذا كان ثمة في اليابان أي برنامج فحص منظم بالأشعة السينية، للكشف المبكر عن سرطان الحوض وسرطان الثدي، والقضاء عليه.

رفعت الجلسة في الساعة ١٨/٠٠