

Distr.: Limited
8 July 2019
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



مجلس حقوق الإنسان

الدورة الحادية والأربعون

٢٤ حزيران/يونيه - ١٢ تموز/يوليه ٢٠١٩

البند ٣ من جدول الأعمال

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

الأرجنتين، إسبانيا، أستراليا، إستونيا*، إكوادور*، ألبانيا*، ألمانيا*، أوروغواي، أوكرانيا، أيرلندا*، آيسلندا، إيطاليا، بلجيكا*، بلغاريا، بنما*، تركيا*، الجبل الأسود*، جمهورية مولدوفا*، جنوب أفريقيا، جورجيا*، الدانمرك، رومانيا*، السويد*، سويسرا*، فرنسا*، فنلندا*، كرواتيا، كندا*، ليتوانيا*، ليختنشتاين*، المكسيك، مقدونيا الشمالية*، منغوليا*، النرويج*، النمسا، نيوزيلندا*، اليونان*، مشروع قرار

٤١/... المساواة في الأجر

إن مجلس حقوق الإنسان،

إذ يسترشد بميثاق الأمم المتحدة،

وإذ يعيد تأكيد التزام الدول كافة بتعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ويؤكد أيضاً أن التمييز بجميع أشكاله، بما في ذلك التمييز ضد المرأة والفتاة، يتعارض مع ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وغير ذلك من الصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان،

وإذ يسلم بأهمية الاتفاقيات والمعايير الرئيسية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وبرنامجهما الخاص بالعمل اللائق وإعلانها بشأن المبادئ الأساسية والحقوق في العمل،

* دولة غير عضو في مجلس حقوق الإنسان.



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.19-11529(A)



* 1 9 1 1 5 2 9 *

ويرحب في هذا الصدد بإعلان الذكرى المئوية للمنظمة وبالاتفاقية التي أبرمتها مؤخراً بشأن القضاء على العنف والتحرش لعام ٢٠١٩ (الاتفاقية رقم ١٩٠)،

وإذ يعيد تأكيد الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، الوارد في الوثائق الختامية للمؤتمرات ومؤتمرات القمة الدولية ذات الصلة، ولا سيما إعلان ومنهاج عمل بيجين، وبرنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية، والوثائق الختامية لمؤتمرات استعراض نتائجهما،

وإذ يشير إلى أن خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ تتناول الحاجة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات على نحو يكفل عدم تخلف أي كان عن الركب، وإلى أن التعميم المنهجي لمسألة مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ أمر بالغ الأهمية،

وإذ يشير أيضاً إلى الالتزام بتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، ومبدأ تكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، الوارد في المهدفين ٥ و ٨، من أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الغاية ٨-٥، وإذ يشير كذلك إلى الاستنتاجات المتفق عليها التي اعتمدها لجنة وضع المرأة في دورتها الحادية والستين بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير، وإلى قرار مجلس حقوق الإنسان ١٤/٣٤ المؤرخ ٢٤ آذار/مارس ٢٠١٧ بشأن الحق في العمل، الذي سلّم فيه المجلس بأهمية اتخاذ تدابير تشريعية وغيرها من التدابير الرامية إلى المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص للمرأة من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق، والأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة،

وإذ يحيط علماً بالعمل الذي يضطلع به الفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة التابع للأمين العام وبالإعلان المشترك بشأن التجارة والتمكين الاقتصادي للمرأة، وبما خرج عن ذلك من توصيات تقضي بإزالة العوائق التي تحول دون التمكين الاقتصادي للمرأة وضمان تمكين المرأة كشريكة حرة ومتكافئة في اقتصاد عالمي قوي ومستدام وشامل،

وإذ يشير إلى أن مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة أعلن لأول مرة في دستور منظمة العمل الدولية وجرى توضيحه بمزيد من التفاصيل في اتفاقيتها بشأن المساواة في الأجر لعام ١٩٥١ (الاتفاقية رقم ١٠٠)، وفي القانون الدولي لحقوق الإنسان من خلال جملة صكوك، من بينها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فضلا عن الصكوك الإقليمية التي تدعم مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة،

وإذ يسلم بأن التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، شهد تباطؤاً نظراً لاستمرار عدم التكافؤ تاريخياً وبنوياً في علاقات القوة بين المرأة والرجل، والفقر وأوجه عدم المساواة والحرمان في مجال الحصول على الموارد والفرص مما يحدّ من قدرات النساء والفتيات، والفجوات المتنامية في تكافؤ الفرص، والقوانين التمييزية والسياسات والمعايير الاجتماعية السلبية والمواقف والممارسات الضارة والتنميطات الجنسانية،

وإذ يعرب عن بالغ القلق لأن هذا التقدم كان بطيئاً بشكل خاص فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة، ولأن الوظائف التي تشغلها المرأة تقليدياً لا تقدر حق قدرها، وأن النساء والفتيات يضطعن، بنصيب غير متناسب من أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر، وأن معالجة عدم المساواة في الأجر أثبتت أنها صعبة للغاية، ولا سيما فيما يخص النساء والفتيات اللواتي يعانين من التمييز بأشكاله المتداخلة والمتعددة الجوانب،

وإذ يسلم بأن عدم المساواة في الأجر هو أحد العوامل التي تسهم في الفجوة في الأجور بين الجنسين، وبأن العمل لمعالجة عدم المساواة في الأجر يسهم في سد الفجوة في الأجور بين الجنسين،

وإذ يسلم أيضاً بالإسهامات الكبيرة التي يقدمها المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية والأهلية والجماعات النسائية، فضلاً عن المؤسسات التجارية ومنظمات العمال وأرباب العمل، في تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات وإعمال حقهن في العمل اللائق والتعليم، ولا سيما الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة،

وإذ يسلم كذلك بالجهود الجارية لتعزيز مبدأ المساواة في الأجر للجميع، ويرحب بوجه خاص بعمل التحالف الدولي للمساواة في الأجور وبالذور الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في قيادته وتنسيقه، مع التشديد على أهمية زيادة حشد جهود جميع أصحاب المصلحة المعنيين من أجل مواصلة تنفيذ الالتزام المشترك بتحقيق مبدأ المساواة في الأجر وتعزيزه،

١- يعرب عن بالغ القلق إزاء استمرار عدم المساواة في الأجر في جميع أنحاء العالم على الرغم من أن مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة هو مبدأ مكرس منذ أكثر من ٧٠ عاماً، ويسلم بأن عدم المساواة في الأجر يشكل عائقاً أمام تحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للنساء والفتيات وإعمال حقوقهن الإنسانية إعمالاً كاملاً؛

٢- يحث الدول على القيام، بالتعاون مع المجتمع المدني والقطاع الخاص، ومنظمات أرباب العمل والنقابات العمالية ومنظمة الأمم المتحدة، حسب الاقتضاء بما يلي:

(أ) سن أو تعزيز وإنفاذ القوانين والأنظمة أو غيرها من التدابير المماثلة التي تدعم مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة في القطاعين العام والخاص باعتباره تدبيراً حاسماً من تدابير سدّ الفجوة في الأجور بين الجنسين، والعمل في هذا الصدد، على توفير سبل انتصاف فعالة وإمكانات اللجوء إلى القضاء في حالات عدم الامتثال، بما في ذلك آليات عادلة ويمكن الوصول إليها لتسوية المنازعات؛

(ب) تعزيز تنفيذ سياسات المساواة في الأجور، بطرق، منها على سبيل المثال، الحوار الاجتماعي، والتفاوض الجماعي، والتقييمات الموضوعية وعمليات التقييم الوظيفي المحايدة جنسانياً، وحملات التوعية، وتحليل الأجور وشفافية الأجر، والتدقيق في الأجور بين الجنسين، فضلاً عن إصدار الشهادات ومراجعة ممارسات الأجور وظروف العمل، وزيادة توفير البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والتحليلات المتعلقة بالفجوة في الأجور بين الجنسين؛

(ج) الإقرار بالتدابير الرامية إلى الحد من عدم تناسب نصيب النساء والفتيات من أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وإعادة توزيعها، واعتماد هذه التدابير من خلال

تعزيز ووضع أو ترسيخ القوانين، أو الأطر التنظيمية أو السياسات أو تدابير أخرى مماثلة تعزز التوفيق بين مسؤوليات العمل والحياة الخاصة، والأسرة وتقاسم العمل والمسؤوليات الخاصة والأسرية لكل من المرأة والرجل؛

(د) وضع تشريعات وسياسات وخدمات مراعية للأسرة وتنفيذها وتعزيزها، مثل تقاسم برامج الإجازات الوالدية وغيرها، وزيادة المرونة في ترتيبات العمل الصحية والأمنة للنساء والرجال، دون تخفيضات في العمل والحماية الاجتماعية، ودعم الأمهات المرضعات، وتطوير الهياكل الأساسية والتكنولوجية، وتقديم الخدمات، بما في ذلك توفير مرافق لرعاية الأطفال وغيرهم من المعالين ميسورة التكلفة وسهلة المنال وشاملة وذات نوعية جيدة، مما يساعد على تهيئة بيئة تمكن المرأة من المشاركة في سوق العمل ومن تحقيق استقلالها الاقتصادي؛

(هـ) العمل من أجل إنشاء أو تعزيز نظم حماية اجتماعية شاملة ومراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك وضع حدود دنيا لها، لضمان حصول الجميع بشكل كامل على الحماية الاجتماعية من دون تمييز من أي نوع، واتخاذ تدابير تتيح بلوغ مستويات أعلى من الحماية تدريجياً، بسبل منها تسهيل الانتقال من العمل غير النظامي إلى العمل النظامي؛

(و) اتخاذ جميع التدابير الملائمة للتصدي لحالات الفوارق في الأجور وتخفيضات الأجور التي يتعرض لها الكثير من النساء عندما يصبح لديهن أطفال، بطرق، منها التشجيع على الإجازة الوالدية وإجازة الأبوة لهذا الغرض وعلى استخدام هذا النوع من الإجازات من جانب الرجال بطرق، منها منح إجازة مدفوعة الأجر وغير قابلة للتحويل مخصصة للآباء، فضلاً عن ضمان ارتباط هذه الإجازة بتيسر خدمات ومرافق لرعاية الأطفال ميسورة التكلفة وسهلة المنال وشاملة وذات نوعية جيدة، بما في ذلك خدمات الطفولة المبكرة وخدمات الرعاية بعد الدوام المدرسي فيما يخص الأطفال والمراهقين، وكفالة انتقال الوالدين بسلاسة إلى سوق العمل؛

(ز) القضاء على التمييز المهني القائم على الحواجز الهيكلية والتنميطات الجنسانية والمعايير الاجتماعية السلبية، من خلال تعزيز وصول المرأة على قدم المساواة إلى أسواق العمل ومشاركتها فيها وفي التعليم والتدريب، وتقديم الدعم إلى النساء والفتيات من أجل تنويع خياراتهن التعليمية والمهنية في الميادين الناشئة والقطاعات الاقتصادية المتزايدة، مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والاعتراف بقيمة القطاعات التي توظف أعداداً كبيرة من النساء العاملات؛

(ح) القضاء على أوجه التفاوت بين الجنسين في إعمال الحق في التعليم على جميع المستويات، وضمان مشاركة الجميع دون تمييز مشاركة كاملة ومتساوية في التعليم الجيد الشامل وإكماله، بما في ذلك التعليم المهني والتقني الذي يخلو من التنميطات الجنسانية؛

(ط) تعزيز فرص التعلم مدى الحياة لجميع النساء والفتيات والقضاء على الأمية بين الإناث، وسد الفجوة الرقمية بين الجنسين، بطرق، منها تدريب المعلمين تدريباً جيداً وتعيين المعلمين في المناطق الريفية والاحتفاظ بهم هناك، وبناء مرافق تعليمية مراعية للمنظور الجنساني توفر بيئة تعلم آمنة وخالية من العنف وشاملة وفعالة للجميع، وتيسير الانتقال بفعالية من التعليم أو البطالة إلى العمل اللائق؛

(ي) إشراك الرجال والفتيان بالكامل باعتبارهم أصحاب مصلحة وشركاء استراتيجيين في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات من خلال وضع وتنفيذ سياسات وبرامج وطنية تتناول أدوار ومسؤوليات الرجال والفتيان، بما في ذلك المساواة في تقاسم المسؤوليات في الرعاية والأعمال المنزلية، وتشجيع الرجال والفتيان على المشاركة بشكل كامل، بوصفهم عناصر حافزة على التغيير ومستفيدة منه، عن طريق فهم الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين ومعالجتها، مثل علاقات القوة غير المتكافئة، والتنميطات الجنسانية والمعايير الاجتماعية السلبية التي تنظر إلى النساء والفتيات على أنهن تابعات للرجال والفتيان، باعتبار ذلك مساهمة في التمكين الاقتصادي للمرأة، وتحقيق الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة؛

(ك) تشجيع القطاع الخاص على دراسة ثقافة وبيئة أماكن عمله، وكذلك ممارساته المتعلقة بالتعيين والترقية والاحتفاظ بالعاملين وإنهاء الخدمة، كوسيلة للتغلب على التنميطات الجنسانية والمعايير الاجتماعية السلبية في جميع مجالات الحياة والتصدي لأوجه عدم المساواة، واتخاذ التدابير الضرورية للتأكد من أن أرباب العمل يخضعون للمساءلة في جميع القطاعات عندما لا يتقيدون بالقوانين والأنظمة المتعلقة بالمساواة في الأجر؛

(ل) إزالة العقبات، بما في ذلك العقبات السياسية أو القانونية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو المؤسسية أو تلك التي تستند إلى التفسيرات الثقافية والدينية التي تمنع مشاركة المرأة وقيامها بدور قيادي على نحو كامل وفعال وعلى قدم المساواة مع الرجل في المناصب السياسية والاقتصادية وغيرها من مناصب صنع القرار، وكفالة حصول النساء والفتيات على قدم المساواة مع الرجال والفتيان على فرص متساوية في التطوير الوظيفي، والتدريب، والمنح الدراسية والزومات، واتخاذ إجراءات إيجابية تتيح للنساء والفتيات اكتساب المهارات القيادية والقدرة على التأثير، مع الأخذ في الاعتبار أن تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية يساهم في تحقيق الهدف المتمثل في الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة؛

(م) اتخاذ تدابير تضمن أن تكون جميع أماكن العمل خالية من التمييز والاستغلال، والعنف، والتحرش الجنسي وتسلط الأقران، والتصدي لجميع أشكال التمييز والعنف ضد النساء والفتيات، من خلال تدابير مثل الأطر والإصلاحات التنظيمية والرقابية، ومدونات قواعد السلوك، بما في ذلك التدابير والبروتوكولات والإجراءات التأديبية المناسبة، وإحالة قضايا العنف إلى خدمات الرعاية الصحية للعلاج وإلى آليات المساءلة الفعالة، وتوفير إمكانية اللجوء إلى القضاء والحصول على سبل الانتصاف، وكذلك من خلال التوعية وبناء القدرات، بالتعاون مع أرباب العمل والنقابات والعمال، بسبل، من بينها توفير الخدمات في مكان العمل والمرونة للضحايا والناجين؛

(ن) تعزيز التدابير المبتكرة للحصول على الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، على أساس الأعمال المنجزة، التي تشرك أرباب العمل والنقابات، مثل برامج إصدار الشهادات المتعلقة بالمساواة في الأجر، وتصنيف الوظائف والتقييمات، ومعايير الأجور وسياسات المشتريات العامة، والبرامج الرامية إلى ضمان الشفافية في الأجور، والتدريب وأساليب التقييم الوظيفي المحايدة جنسانياً، مع سبل الانتصاف، وإطلاق حملات لتوفير الفرص الوظيفية وغير ذلك من التدابير؛

٣- يوصي بأن تعلن الجمعية العامة يوم المساواة في الأجر يوماً دولياً احتفاءً بجهود جميع أصحاب المصلحة الرامية إلى تحقيق الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، ويحث على اتخاذ مزيد من الإجراءات لتحقيق هدف الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة للجميع؛

٤- يعيد تأكيد أهمية استمرار منظومة الأمم المتحدة والجهات المعنية الأخرى في دعم العمل الوطني الذي يضطلع به كل من الحكومات والمؤسسات التجارية ومنظمات العمال وأرباب العمل ومؤسسات الحوار الاجتماعي، والشركاء الاستراتيجيين الآخرين من أجل تحقيق المساواة في الأجر؛

٥- يشجع جميع العناصر المؤثرة، بما في ذلك الدول ومنظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية والمجتمع المدني، على مواصلة دعم هدف تحقيق الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة وعمل التحالف الدولي للمساواة في الأجر، ويرحب في هذا الصدد بمضي التحالف في تبادل الخبرات والدروس المستفادة والممارسات السليمة في التصدي للتحديات التي تعترض تنفيذ مبدأ المساواة في الأجر تنفيذاً تاماً على الصعيدين الوطني والدولي وتقييم التقدم المحرز في تحقيقه.