

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/SR.277  
16 March 1995  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH



## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الرابعة عشرة

محضر موجز للجلسة السابعة والسبعين بعد المائتين

المعقودة في المقر، بنيويورك،  
يوم الاثنين، ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، الساعة ١٠/٠٠ صباحا

الرئيسة: السيدة آوويج  
(نائبة الرئيسة)

وبعدها: السيدة كورتي  
(الرئيسة)

### المحتويات

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

تنظيم الأعمال

../..

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي تقديم التصويبات بإحدى لغات العمل. وإدراجها في مذكرة وإدخالها على نسخة واحدة من المحضر، وإرسالها في غضون أسبوع واحد من تاريخ هذا المحضر إلى  
Chief of the Official Records  
Editing Section, Office of Conference and Support Services, room DC2 - 794, 2 United Nations Plaza

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



نظرا لغياب السيدة كورتي، ترأست الجلسة السيدة آوويج، نائبة الرئيسة

افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/١٥ صباحا

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

تقرير النرويج الدوريات الثالث والرابع (CEDAW/C/NOR/3 و CEDAW/C/NOR/4)

١ - بناء على دعوة من الرئيسة، جلست السيدة فولسيت والسيدة كفيرنيالاند (النرويج) إلى مائدة اللجنة.

٢ - السيدة فولسيت (النرويج): قدمت تقرير بلدها الدوري الرابع (CEDAW/C/NOR/4)، فقالت إنه مستمد إلى حد كبير من تقرير النرويج الوطني الذي سيقدم إلى المؤتمر العالمي الرابع للمرأة المقبل. فهناك اتفاق عام بين السياسيين في النرويج بشأن أهمية المساواة بين الجنسين كهدف، وبشأن التدابير الرئيسية اللازمة لبلوغ هذا الهدف. ومجالات الأولوية التي تُعالج في سياق هذه الجهود هي سياسة رعاية الطفل، ومساواة في الرواتب، وامتهان المرأة، والعنف الجنسي. ولقد تحققت بالفعل نتائج ملموسة في المجالات المترابطة لرعاية الطفل ودور الرجال في سياسات المساواة بين الجنسين.

٣ - وأضافت قائلة إن المساواة بين الجنسين في النرويج لا ينظر إليها على أنها مسألة مساواة في الحقوق بين الأفراد فحسب، بل ينظر إليها أيضا كاستعمال فعّال للموارد البشرية في جميع الميادين. ولذلك، لا بد من إعداد الجهود في هذا المجال لا لمنع التمييز فحسب، بل أيضا لبناء الهياكل الأساسية الاجتماعية التي تمكّن الرجل والمرأة من الاشتراك في الحياة الاجتماعية بمداهما الكامل، بدلا من حصرهما في ميادين معينة حسب أدوار الجنسين التقليدية.

٤ - وقد دخلت المرأة النرويجية القوى العاملة والسياسة، بيد أنها لا تزال تتحمل عبئا ثقيلا، لأن مقدار الوقت الذي يصرفه الرجل في تأدية المهام المنزلية لم يزد، كما أن الوقت الذي يقضيه مع الأطفال الصغار لم يزد إلا زيادة طفيفة. وهكذا، فإن الالتزامات العائلية هي السبب في قدر كبير من عدم المساواة المستحكمة في أجور الرجال والنساء وفرصهم الوظيفية. ولذلك بات العثور على دور جديد للرجل من الأولويات. وبالنظر إلى أن قلة من الرجال هم الذين استفادوا من مزايا إجازة الأبوة، فقد تقرر في عام ١٩٩٣ أن يُطلب من الآباء أن يأخذوا حدا أدنى مقداره أربعة أسابيع من إجازة الأبوة الممنوحة للعائلات بأجر كامل أو بأجر قريب منه. وكان من المتوقع أن يغيّر هذا علاقات الرجال مع أطفالهم، بالنظر إلى استفادة الآباء بشكل متزايد من إجازة الأبوة. كما تنظر الحكومة في إمكانية منح الآباء إجازة أبوة لا تقرر باشتراك الأم في اليد العاملة، وتشجيع الرجل على العمل في مهن الرعاية بحيث يتوزع الرجال والنساء



## (السيدة فولسيت، النرويج)

في هذه المجالات على نحو أكثر مساواة. كما تدعو الحاجة إلى الضغط على الرجال بقصد تحقيق المساواة بين الجنسين.

٥ - وفي حين أن الفوارق في الأجور بين الذكور والإناث في النرويج صغيرة بوجه عام، فقد حدثت نكسات في هذا المجال في عقد الثمانينات. والفصل على أساس الجنس في سوق العمالة يتطلب اتخاذ تدابير على مستوى الاقتصاد الأوسع نطاقاً. وتعمل الحكومة الآن على تحسين الرواتب وظروف العمل في قطاعات الاقتصاد المخصصة تقليدياً للإناث وعلى التأثير في مفاوضات الأجور بين العمال والإدارة. كما منحت الأولوية لدمج الإحصاءات التي تفصل بين الجنس في وثيقة المساواة الجماعية الرسمية، وزيادة وعي الجمهور وتبادل المعلومات بين متخذي القرارات في مجال المساواة في الرواتب، واستحداث وسائل لتقييم العمل على نحو غير تمييزي لاستعمالها في جميع أنحاء سوق العمل. والتشريع هو أكثر الوسائل فعالية في ضمان حقوق الفرد، وتشجع المرأة الآن على استعماله لضمان المساواة في الرواتب.

٦ - والاستراتيجية الرئيسية للحكومة لتحقيق المساواة بين الجنسين هي إدخال منظور الجنسين في التيار الرئيسي في جميع مجالات السياسة والإدارة العامة. لذا ينبغي النظر في سياسات المساواة بين الجنسين في المراحل الأولى من وضع جميع السياسات، وذلك بقصد التأثير في عملية اتخاذ القرارات على نحو أكثر فعالية. والإدخال في التيار الرئيسي يعني هدف واستراتيجية تحقيق المشاركة الكاملة والمتساوية بين الرجال والنساء في جميع المجالات وعلى جميع مستويات المجتمع، كليهما. والشروط المسبقة لنجاح عملية الإدخال في التيار الرئيسي تتضمن معالجة المسائل الهامة بالنسبة للجنسين كجانب متميز في جميع مجالات الاهتمام، والمسؤولية المحددة بوضوح عن المتابعة، ودمج منظور الجنسين في العمل اليومي وصنع سياسة التيار الرئيسي، والاستعمال الفعال لسياسات التوظيف بقصد تحقيق توازن جيد بين الجنسين. وقد حققت الاستراتيجية حتى الآن نتائج جيدة، ومن المقرر توسيع تنفيذها في الإدارة المحلية والإقليمية. بيد أن أهم عناصر استراتيجية المساواة بين الجنسين هو ضمان منح أعضاء الحكومة أولوية سياسية عليا لمسائل المساواة بين الجنسين.

٧ - وانتقلت السيدة فولسيت إلى أسئلة اللجنة وإلى السؤال العام بشأن مفهوم المساواة في دستور النرويج وجهازها القانوني، فقالت إن الدستور محايد بين الجنسين ولا يتضمن أحكاماً صريحة تتعلق بمسائل الجنسين. وإن الحكومة تنظر حالياً في دمج العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان في القانون الوطني، ومنها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وفي هذه الأثناء، تنظّم المساواة بين الجنسين بواسطة قانون المساواة بين الجنسين الصادر في عام ١٩٧٨.

٨ - وردا على السؤال المتعلق بما إذا كانت التغييرات الاقتصادية في البلد قد أثرت في توزيع الاستثمارات الاجتماعية في البرامج التي تؤثر في المرأة، قالت إنه قد نُفذت إصلاحات هامة للتوفيق بين



## (السيدة فولسيت، النرويج)

مسؤوليات العمل والأسرة وتعزيز رعاية الطفل، على الرغم من أحوال الميزانية العسيرة. واختتمت كلامها قائلة إن زيادة الوعي لأبعاد الجنسين بين السياسيين والإداريين، نتيجة سياسة إدخال الموضوع في التيار الرئيسي، كانت بمثابة التصدي للأثر السلبي للتغير الاقتصادي في المرأة.

## المادة ٢

٩ - السيدة كفيرنيلاوند (النرويج): رداً على السؤال بشأن ازدياد عدد النساء في المجالات التي يسودها الذكور تقليدياً، قالت إنه في حين أن قانون المساواة بين الجنسين لم يسمح في السابق بالعمل الإيجابي إلا لصالح المرأة، تقترح الحكومة الآن إدخال تعديلات لإتاحة صيغة محدودة من العمل الإيجابي لصالح الرجل في المهن المتصلة بالعناية بالطفل والتعليم ورعاية الطفل.

## المادة ٣

١٠ - وردا على سؤال بشأن استمرار إعفاء الجمعيات الدينية من قانون المساواة بين الجنسين، قالت إن مثل هذه الإعفاءات تقوم على أحكام دستورية تسمح بحرية ممارسة الديانة؛ وإن تعيين رجال الدين والواعظين والقساوسة معني من القانون المذكور، ولكن ليس تعيين الموظفين الذين لا تصل مهامهم بالممارسات الدينية. كما يُعتبر القانون المذكور أحد المبادئ التوجيهية بالنسبة للحياة العائلية، طالما أن العائلة لا تُعتبر جمعية دينية.

١١ - وردا على سؤال بشأن برامج مساعدة المهاجرات اللواتي يرحن ضحية لسوء المعاملة، قالت إنه نظراً لأن هذه الظاهرة تبدو مقصورة على مدينة العاصمة، لم تنفذ أية برامج خاصة، ويجري التأكيد بدلاً من ذلك على دمج المهاجرات في الخدمات القائمة والبرامج الرئيسية. ففي أوسلو، يعمل مركز الموارد الذي يموله القطاع الخاص من أجل المهاجرات واللاجئات، بما في ذلك ضحايا سوء المعاملة العائلية، كحلقة اتصال مفيدة بين المهاجرات والسلطات النرويجية.

١٢ - السيدة فولسيت: رداً على السؤال بشأن التدابير المتخذة لحماية برامج رعاية المرأة من إجراءات التخفيضات في الخطط الوطنية للتأمين والرعاية، قالت إن الحكومة تسعى إلى رصد الموارد على نحو أكثر كفاءة بحيث تكون رعاية الدولة أكثر قدرة على التكيف مع احتياجات المجتمع السريعة التغير. ولدى قيامها بذلك، ستولي اهتماماً خاصاً للأثار المترتبة على إجراء أية تخفيضات في الرعاية بالنسبة للمرأة، نظراً لأن تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة سيبقى هدفاً رئيسياً في سياسة الحكومة. وأردفت قائلة إنه من السابق لأوانه جداً بحث العملية بالتفصيل، بيد أن الحكومة تزمع تدارك النقائص الملموسة في النظام الحالي عن طريق تشجيع مشاركة متلقي الرعاية في المجتمع كي يصبحوا قادرين على إعالة أنفسهم عن طريق العمل، وزيادة استحقاقات التعليم لتشجيع متلقيها على تحسين مؤهلاتهم الوظيفية، وزيادة الاستحقاقات كي تشمل نفقات رعاية الأطفال، وزيادة الاستحقاقات بالنسبة لغير القادرين على العمل بسبب اضطرابهم



## (السيدة فولسيت)

الى العناية بالأطفال. واختتمت كلامها قائلة إن الحق في الحصول على هذه الاستحقاقات ينبغي أن يتوقف على استعداد متلقيها للعمل أو للتسجيل في التدريب الوظيفي؛ وإن الزيادات التي طرأت مؤخرا على استحقاقات مثل استحقاقات رعاية الطفل واستحقاقات التعليم والراتب التقاعدي الأدنى، بالفائدة على النساء.

## المادة ٤

١٣ - السيدة كفيرنيلا ند: ردا على الأسئلة بشأن مدى تطبيق العمل الإيجابي والقطاعات التي تظهر فيها عقبات كبرى والاستحقاقات الناجمة عن هذا العمل والقطاعات التي ازداد فيها عدد النساء. قالت إن قانون المساواة بين الجنسين يتضمن حكما يشترط حدا أدنى لتمثيل كل جنس مقداره ٤٠ في المائة في جميع اللجان والهيئات والمجالس الرسمية. ورغم أن الأحزاب السياسية ليست ملزمة بهذا الحكم، فقد اعتمدت جميع الأحزاب السياسية الرئيسية حصصا مخصصة للجنسين على أساس طوعي خلال عقد الثمانينات، كما ازدادت مشاركة المرأة سياسيا. وأردفت قائلة إن الرجال والنساء، على حد سواء، يميلون إلى رفض أكثر من فترة وظيفية واحدة، ولا سيما على المستوى المحلي، وذلك بسبب ما ينطوي عليه ذلك من عبء عمل ثقيل. وتُتخذ الآن تدابير لتحسين الموقف ويُتوقع أن تجعل السياسات المحلية أكثر جاذبية بالنسبة للسياسيين ذوي الالتزامات الوظيفية والعائلية. ومنذ مطلع عقد الثمانينات، ما برحت المرشحات تمنح الأفضلية في المعاملة في القطاعات التي يقل فيها تمثيل النساء عدديا، وذلك عندما تكون مؤهلاتهن مماثلة لمؤهلات المرشحين الذكور. فالعمل الإيجابي مسموح به ولكنه غير منصوص عليه في مجالي العمالة والتعليم. بيد أن مشروع أبحاث أخير وجد أن العمل الإيجابي لم يطبق بأي مدى في أي من هذين المجالين. والأمثلة قليلة على التعيين الذي ينطوي على استعمال صريح للعمل الإيجابي، حتى في القطاع العام. وقد اتخذ المستخدمون ومنظماؤهم نظرة إيجابية بالنسبة لنظام العمل الإيجابي، وأعربوا عن اعتقادهم بأن له أثرا غير مباشر على التعيين والترقية، في حين جنح أرباب العمل إلى اعتناق وجهة نظر أقل إيجابية. فمن أصل ١٦ مؤسسة خاصة كبيرة مدروسة، لا يوجد نظام حصص إلا في اثنتين منها. إذ ثبت فعالية استعمال عبارة "وتشجع النساء على التقدم بطلبات" عند الإعلان عن الوظائف.

١٤ - وقد تضاءلت الحاجة إلى الأفضلية في المعاملة في مجال التعليم عندما ضمنت عوامل أخرى متابعة المرأة جميع أنواع الدراسات. إذ يبلغ نصيب النساء الآن الأكثرية بين طلاب حلقات التعليم العليا. بيد أن المشاكل التي تؤثر في الرجل والمرأة كليهما ما برحت قائمة في المجالات المهنية التي يجري فيها تقليديا الفصل بين الجنسين. ومعظم الكليات التقنية تطبق نظم حصص معتدلة.

١٥ - والعقبات الرئيسية هي أن الأفضلية في المعاملة لم تُدمج بشكل كاف في الاتفاقات والأنظمة الجماعية في القطاع العام، في حين يسود القطاع الخاص تردد عام إزاء قبول أي تدخل حكومي.



## (السيدة كفيرنيلا ند)

١٦ - وقد ازدادت عمالة المرأة بشكل رئيسي في قطاعات الخدمات العامة والاجتماعية والخاصة. إذ يبلغ نصيب النساء ثلثي اليد العاملة في هذه القطاعات، التي تستخدم أكثر من ٥٠ في المائة من جميع النساء العاملات. وتشكل تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق ثاني أكبر رب عمل للمرأة، وأهميتها في ازدياد. وقد عادت التعديلات الهيكلية التي طرأت على سوق العمل في عقد الثمانينات بالفائدة على المهن التي تسود فيها النساء وعلى عمالة المرأة. وبفضل سوق العمل الذي يفصل فيه بين الجنسين، كان تأثر النساء بازدياد البطالة أقل من تأثر الرجال بها.

١٧ - وأشارت السيدة كفيرنيلا ند إلى دعوة أمانة المظالم إلى اتباع سياسة عمل إيجابي أكثر فعالية، فقالت إن وجهة نظر أمانة المظالم السابقة المعنية بالمساواة بين الجنسين، كما هو مبين في تقرير النرويج الدوري الثالث، هي أن تدابير العمل الإيجابي القائمة ينبغي أن تعزز، بقصد جعلها فعالة تماما، أو أن تلغى كلية، بالنظر إلى أن الترتيبات القائمة تعطي الجمهور العام فكرة غير واقعية مطلقا عن فرص المرأة في سوق العمل. وقد أعربت أمانة المظالم ذاك عن قلقها من أن التعديلات المقترحة إدخالها على قانون المساواة بين الجنسين، بقصد إتاحة عمل إيجابي لصالح الرجل في عدد محدود من المهن، يمكن أن تغير التوازن الحالي لصالح الرجل. وترى أمانة المظالم الحالية أن الآثار الإيجابية لهذا العمل، التي من شأنها تنشيط إمكانات الرجال في الرعاية والمساعدة في التصدي للفصل الصارم بين الجنسين في سوق العمل وتزويد الأطفال بوجهة نظر أقل تحيزا بالنسبة لدوري الجنسين، سيكون لها في الوقت المناسب أثر إيجابي على المساواة بين الجنسين.

١٨ - كما أعربت أمانة المظالم المعنية بالمساواة بين الجنسين، في التقرير الثالث، عن قلقها بشأن أعمال نظام الحصص في الاتفاقات الجماعية. فهي ترى أن التدابير قد تكون أكثر فعالية لو مُنحت هي سلطة رصد تطبيقها. وينظر الآن في السماح قانونا بخطط عمل للمساواة في الأوضاع، وسيعني هذا أن أرباب العمل سيضطرون إلى أداء التزاماتهم من خلال اتفاقات تنطوي على أفضلية في المعاملة، وذلك بالتعاون مع منظمات المستخدمين.

## المادة ٦

١٩ - السيدة فولسيت: أشارت إلى الاعتداء الجنسي، فقالت إن عدة دراسات قد أجريت بشأن هذه المسألة، ولكن النتائج تختلف باختلاف الإطار النظري. فالدراسات القائمة على التحليل النفسي تعتبر العنف نتيجة لماضي الفرد. وفي نظرية النظم، يعتبر منظور الأجيال هاما وينظر إلى التعرض للأذى في سن الطفولة على أنه تعليل للسلوك اللاحق. أما منظور الحركة النسائية فيركز على علاقة القوة بين الرجل والمرأة. وتشير جميع الأدلة إلى أن علاقة القوة/العلاقة بين الجنسين والأنماط الأسرية هي المحور في فهم انتشار العنف الجنسي في المجتمع.



## (السيدة فولسيت)

٢٠- وأشارت الى الدراسة التي أجريت عن البغاء، فقالت إن السلطات الوطنية قد عهدت مؤخرا الى المركز الوطني المعني بالبغاء بمسؤولية وضع استراتيجيات لمنع البغاء؛ وإن هذا المركز، الذي أنشئ في كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، ينتظر حاليا نتائج دراسة أخرى تحلل آليات العرض والطلب في خدمات البغاء في إطار الأحداث الرياضية الكبرى. وستستند نتائج هذه الدراسة بصورة رئيسية الى البحوث المتعلقة بالألعاب الأولمبية الشتوية لعام ١٩٩٤.

٢١- وردا على طلب تقديم المزيد من المعلومات عن الحلقات الدراسية المعقودة لمسؤولي الشرطة والمسؤولين الصحيين والاجتماعيين وعن محاولات إعادة تأهيل البغايا، قالت إن المركز الوطني المعني بالبغاء مسؤول حاليا عن تحسين المعرفة عن البغاء ونشرها. وقد نظم المركز حلقتين دراسيتين إقليميتين للموظفين في مختلف خدمات الرعاية الاجتماعية. وتشمل محاولات "إعادة تأهيل" البغايا توفير معلومات عامة، والإرشاد، والمساعدة الاقتصادية، والتدريب المهني، والعون النفسي، والاشتراك في مجموعات المساعدة الذاتية و/أو خطط الدعم الفردي، ووضع الخطط لوظائف بديلة.

٢٢- وانتقلت الى مسألة إساءة معاملة الأطفال، فقالت إن التدابير التي تستهدف المسيئين واردة في الصفحتين ٣٢ و ٣٣ من التقرير الرابع (النص الانكليزي)؛ وإن وزارة الشؤون الاجتماعية توفر التمويل اللازم لثلاثة مشاريع لمعالجة الأشخاص المدانين بارتكاب جرائم جنسية. وسيجري فريق مرجعي تقييما لهذه المشاريع ويقدم مقترحات لمعالجة مرتكبي الجرائم الجنسية. ودور الرجل كمسيء والعلاقة بين المسيء والضحية هما موضوعا برنامج يبحث العنف الجنسي. ويجري التحضير الآن لعقد حلقة دراسية مشتركة بين الإدارات بشأن وضع تدابير وقائية للتصدي للمسيئين. أما العنف في الحياة الخاصة فهو مشمول بأحكام قانون العقوبات العامة المتعلقة بالاعتداء والأذى الجسدي، والاغتصاب، الخ. أما الاعتداء الجنسي على الأطفال فتغطيه أحكام خاصة في قانون العقوبات. وسن القبول الجنسي هي السادسة عشرة.

٢٣- وأضافت قائلة، فيما يتعلق بمسألة التجارة الجنسية في النرويج وسياسة الحكومة إزاءها، إن المفروض هو أن التجارة الجنسية محدودة نسبيا في النرويج؛ وإنه قد لوحظ في السنوات الأخيرة وجود اتجاه نحو صور دعارة أكثر تماديا، وإن المفروض أيضا أن يكون البغاء قد ازداد. وأعربت عن قلق الحكومة الشديد إزاء مختلف أشكال التجارة الجنسية، حيث ركزت الحكومة على مكافحة صور دعارة الأطفال ومقاضاة المنتفعين بالبغاء. كما شددت أحكام قانون العقوبات المتصلة بصور الدعارة والقوادة، وشرعت السلطات في عدة مشاريع تستهدف في آن واحد منع البغاء وتحفيز البغايا على ترك هذه المهنة، ودعمتها. وفي التقرير الرابع مزيد من التفاصيل.



## المادة ٧

٢٤ - السيدة كفيرنيلاوند: أشارت الى رد فعل الجمهور إزاء تحديد حصة كل من الجنسين بـ ٤٠ في المائة في جميع الهيئات والمجالس واللجان المعنية حكوميا والجهود المبذولة لضمان استفادة المرأة فعلا من هذه السياسة، فقالت إن هناك كما يبدو اتفاقا عاما وذلك لأسباب ديمقراطية على أن يكون الرجال والنساء ممثلين بالتساوي في هذه الهيئات. ففي عام ١٩٩٣، كان متوسط النسبة المئوية للنساء في المجالس واللجان المعنية من قبل الهيئات الحكومية ٣٩ بالمائة، في حين كان هذا المتوسط ٣٦,٤ بالمائة في المجالس واللجان المعنية من قبل الحكم المحلي. وسيكون من شأن الأحكام المتعلقة بالحصص التي يتضمنها قانون الحكم المحلي الجديد زيادة عدد النساء في المجالس واللجان المعنية من قبل الحكم المحلي. ولا يزال تمثيل المرأة ناقصا في هذه الهيئات في عدد من المجالات التي يسيطر عليها الذكور تقليديا، مثل الدفاع والشؤون الخارجية والتجارة. لذا ينبغي تنفيذ أحكام الحصص في هذه القطاعات بمزيد من الشدة.

٢٥ - وأضافت قائلة، فيما يتعلق بمسألة المرأة والسلطة، إن هناك قلقا كبيرا بسبب قلة عدد النساء في مستويات الإدارة في القطاع الخاص. ففي أكبر مائة مؤسسة تجارية، لا توجد مديرات تنفيذيات، ولا يزيد عدد النساء بين أعضاء مجالس الإدارة عن ١٠ بالمائة. ويبدو أن النساء يفضلن القطاع العام على القطاع الخاص.

٢٦ - واستطردت قائلة إن نسبة النساء من مجموع الطلبة المسجلين بالجامعات والكليات هي ٥٢ و ٥٥ في المائة، بالترتيب. وفي معادل الذكور التقليدية التي كثيرا ما تفضي الى مناصب إدارية عليا، أي القانون والاقتصاد والهندسة، تبلغ نسبة النساء بين المرشحين ٥٣ و ٣٠ و ٣٨ بالمائة، بالترتيب. والأمل معقود على أن يكون لهذا أثر في المستقبل على أعداد النساء على المستوى الإداري في مجال التجارة والصناعة.

٢٧ - وتابعت كلامها قائلة إن اتحادات العمال ومنظمات أرباب العمل أخذت توجه اهتماما متزايدا نحو نقص أعداد النساء في المناصب العليا في شركات القطاع الخاص. وقد أدخلت بعض الشركات برامج تدريبية للنساء، ولكن لا يوجد نهج شامل لزيادة عدد النساء في مناصب الإدارة العليا. ونسبة كبيرة من نساء النرويج تنتمي الى النقابات، لكن نسبة النساء المنتميات الى منظمات أرباب العمل أقل بكثير.

٢٨ - ولقد مكنت وسائل الإعلام من الوصول الى السلطة، فازداد عدد الصحفيات زيادة مذهلة في عقود السنين الأخيرة: ففي عام ١٩٩٢، بلغت نسبة النساء بين الصحفيين ٣٣ في المائة، في حين تبلغ نسبة النساء بين طلبة الإعلام حاليا ٥٨ في المائة. وبفضل اشتراك المرأة في السياسة، أصبحت النساء ومصالحهن أكثر ظهورا في وسائل الإعلام، الأمر الذي أسهم بوضوح في درجة المساواة التي تتمتع بها المرأة النرويجية في الوقت الحالي. وفي السنوات الأخيرة، كسرت طائفة متنوعة من المحطات الإذاعية، بعضها تجاري، احتكار الدولة للإذاعة والتلفزيون، فبرزت بالتالي مسألة تأثير وسائل الإعلام في المجتمع والمدى الذي ينبغي فيه تنظيمها. ويعد حاليا برنامج عمل عن العنف في وسائل الإعلام يعالج تأثير هذا العنف في الفئات الضعيفة كالأطفال والشباب، كما يعالج صورة المرأة وأدوار الجنسين والعلاقات بين الجنسين.



(السيدة كفيرنيلا ند)

٢٩ - وأوضح تغيير، فيما يتعلق بالتغييرات الجوهرية التي تترتب على ازدياد عدد النساء في القطاع العام والحقن السياسي، هو التقدم المحرز في السياسة الأسرية، ولا سيما فيما يتعلق بالتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة. فقد شهدت مؤسسات رعاية الطفل المدعومة من الحكومة توسعا سريعا، وفي عام ١٩٨٦، مُدّدت إجازة الأبوة من ١٨ إلى ٤٢ أسبوعا بأجر كامل أو إلى سنة واحدة مع ٨٠ في المائة من الأجر. ويغطي هذه التكاليف التأمين الاجتماعي وليس أرباب العمل. وجدول حساب الوقت وحصة الأب هما إصلاحان هامان آخران، ربما ما كانا ليتحققان لولا اشتراك عدد كبير من النساء في الحياة السياسية.

المادة ١٠

٣٠ - السيدة فولسيت: ردا على السؤال المتعلق بالبرامج التعليمية المتاحة للأمهات غير المتزوجات، قالت إن الإمهات غير المتزوجات يفقن الأمهات المتزوجات ثقافة بوجه عام؛ وإنه يحق لمن لديها أطفال لا تزيد سنهم عن العاشرة تلقي استحقاقات، سواء أكانت تتابع تعليمها أم لا. كما يحق للأم غير المتزوجة أو الأب غير المتزوج الحصول على استحقاقات بموجب خطة التأمين الوطني لتغطية التكاليف المتصلة بالتعليم، وذلك عندما يعتبر التعليم ضروريا لتأهيلهما لسوق العمل. ويحق أيضا للطلبة الحصول أثناء الدراسة على قروض من الدولة بشروط مواتية، وبالتالي يستطيع من كان بين الطلبة أبا أو أما بلا زوج أن يضيف إلى دخله مبلغا كبيرا بفضل الاستحقاقات المتاحة له بموجب خطة الرعاية الاجتماعية.

٣١ - وأضافت قائلة، فيما يتعلق بمسألة دعم الحكومة لدراسات المرأة، إن الحكومة قد أخذت على عاتقها منذ عقد الثمانينات مسؤولية زيادة عدد الباحثات في جميع المجالات، ودعم المناهج التعليمية المتعلقة بدراسات المرأة، وإدخالها في المؤسسات التعليمية وغيرها. وقد أحرز تقدم في اعتماد دراسات المرأة على صعيد المؤسسات، لكن ما زالت هناك مشاكل في إدماج هذه المواد الدراسية في المناهج التعليمية للجامعات والكليات وجعل النتائج مفيدة لتعليم الأطفال والشباب.

المادة ١١

٣٢ - السيدة كفيرنيلا ند: أشارت إلى اشتراك المرأة في المجالات غير التقليدية، فقالت إن المشاريع التي تستهدف زيادة هذا الاشتراك هي جزء هام من سياسة المساواة بين الجنسين في عقد الثمانينات؛ ويتضمن التقرير الثالث شرحا لهذه المشاريع. ولكن السياسة المعروفة بسياسة BRYT (إزالة التمييز بين الجنسين في سوق العمل) لم تسفر عن تغيير جذري في سلوك الجنسين فيما يتعلق بالتعليم والمهنة. بيد أن التغييرات الهيكلية وازدياد البطالة في العديد من القطاعات التي يسيطر عليها الذكور قد أدت إلى تغيير في المنظور. ويراعى حاليا إعطاء أهمية متساوية للمهام التي تضطلع بها المرأة تقليديا. كما تولى الأولوية الآن في عقد التسعينات لتحسين الأجور وشروط العمل في القطاعات والمهن التي تسيطر عليها الإناث تقليديا. ومع ذلك، تتلقى صاحبات الأعمال دعما فعالا، ولا تزال هناك تدابير تتخذ لتشجيع النساء على اختيار المهن التي يسيطر عليها الذكور تقليديا في الصناعات الرئيسية.



(السيدة كفيرنيلا ند)

٣٣ - وأضافت قائلة إنها قد أجابت في بيانها الافتتاحي على السؤال المتعلق بتقليل الفوارق المستحكمة في المهن والأجور. وإن المساواة في الأجور ما برحت مصدر قلق كبير. وتبذل الجهود لمعالجة مسألة الجنسين وثغرة الأجور في النقابات ومنظمات أرباب العمل ونظام المساواة الجماعية. وقد أدمجت الإحصاءات المتعلقة بثغرة الأجور في الوثيقة التي تشكل الأساس الذي تستند إليه المساواة الجماعية. والسياسة العامة المنتهجة حاليا هي عدم تغيير اختيارات المرأة الوظيفية، بل تحسين شروط العمل والأجور في القطاعات النسائية تقليديا، ويعني ذلك ضمنا الاعتراف بقيمة المرأة وأفضليتها. وترى الحكومة أن التشريع الذي يستهدف بصورة رئيسية ضمان حقوق الفرد، إنما يقوم بدور محدود في إزالة ثغرة الأجور. ولكن يجري حاليا تحسين التشريعات ذات الصلة لزيادة فعاليتها. كما تزمع الحكومة إدخال أحكام بشأن خطط عمل للمساواة بين الجنسين تسري على أرباب العمل الذين يستخدمون عددا أدنى من الموظفين. وهناك مشروع آخر وهو وضع "قائمة مرجعية" بشأن المساواة في الأجور، تكون أداة عملية للأطراف التي تسعى إلى تحقيق هذه المساواة في الأجور.

٣٤ - واختتمت كلامها قائلة إنها تعتبر أن شرح أسباب ارتقاء المرأة الملموس في السلم السياسي، في حين لا يزال التمييز مستمرا في مجال العمالة، قد أعطي في الأجوبة المقدمة على أسئلة أخرى، كالأسئلة المتعلقة بالمواد ٤ و ٧ و ١١.

٣٥ - السيدة فولسيت: قالت، فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية، إن نظام المعاشات التقاعدية في النرويج يوفر معاشا تقاعديا أساسيا لجميع المواطنين، بصرف النظر عن مصدر دخلهم الأصلي، ومعاشا تقاعديا إضافيا يقوم على أساس "نقاط المعاش التقاعدي" المكتسبة التي تحسب سنويا وفقا للدخل ويدفع ثمنها من خلال الضرائب. ولذلك، يؤدي التفاوت بين معدلات أجور الرجال والنساء وسنوات اشتراكهم في الحياة العملية إلى تفاوت في معاشاتهم التقاعدية. ولا توجد في الوقت الحاضر خطط لتغيير هذا النظام، كما تعطى نقاط إضافية للمعاش التقاعدي بالنسبة للمولودين بعاهة وللذين يرعون في المنزل أطفالا دون سن السابعة، أو مسنين أو معوقين. ولن تتجلى النقاط الإضافية التي تعطى لقاء تقديم هذه الرعاية في معاشات النساء التقاعدية إلا بعد مرور بعض السنوات لكن التفاوت في المعاشات التقاعدية سيتضاءل باطراد.

٣٦ - وانتقلت إلى سياسة الهجرة وحقوق المهاجرين في النرويج، فقالت إن نحو ٣٠ في المائة من جميع المهاجرين في النرويج يعيشون في أوسلو، حيث يمثلون ١٤,٧ في المائة من السكان؛ وإن الأهداف والمبادئ الأساسية لسياسة النرويج المتعلقة بالهجرة، التي تقوم على أساس المساواة الحقيقية في الأوضاع بين المهاجرين والنرويجيين، منصوص عليها في ورقة بيضاء أقرها البرلمان. فأفراد أسرة المهاجر الحاصل على إذن قانوني بالإقامة ويحق لهم العمل بوجه عام. ومعظم المهاجرين يعملون في الصناعة والخدمات العامة. وهناك زيادة واضحة في تمثيل المهاجرين من البلدان النامية في قطاعات معينة كالبنادق والمطاعم



## (السيدة فولسيت)

وخدمات التنظيف وبعض الصناعات التحويلية. واحتمال تأثر المهاجرين بالبطالة هو أكبر من احتمال تأثر النرويجيين. وبغية استغلال مؤهلات المهاجرين استغلالاً كاملاً وتعزيز اندماجهم الفعلي في المجتمع النرويجي، تقدم دورات مختلفة لتعليم اللغة النرويجية وينفذ عدد من المشاريع على مستوى البلديات تستهدف النساء المهاجرات. كما تنفذ في نظام خدمات العمالة خطط خاصة لتدريب المهاجرين وتعليمهم.

٣٧ - السيدة كفيرنياند: رداً على السؤال بشأن التعويض الذي يدفع للمرأة نتيجة للتمييز في مكان العمل، قالت إنه بموجب قانون المساواة بين الجنسين يحق لأي امرأة تتعرض لتمييز في المعاملة أن تقاضي رب عملها مطالبة إياه بالتعويض عما لحقها من خسارة اقتصادية من جراء هذا التمييز.

## المادة ١٦

٣٨ - وأضافت قائلة، فيما يتعلق بتعديل المادة ٢٨ من قانون العقوبات للسماح بالمقاضاة غير المشروطة بالنسبة للعنف العائلي، إن هناك ما يدعو إلى الاعتقاد بأن عدد الدعاوى المقامة على الأزواج الذين يمارسون العنف قد ازداد، وإن لم تكن هناك إحصاءات عن آثاره. إذ تبين الإحصاءات التي تعود إلى أوائل عقد الثمانينات أن قرابة نصف النساء اللواتي أبلغن عن ممارسة أزواجهن العنف ضدهن لم يطلبن إقامة دعوى أو إنهن سحبن هذا الطلب فيما بعد. وأشارت، فيما يتعلق بإجازة الأبوة وحق الآباء في لقاء أطفالهم، إلى أنه في حين يقضي الآباء الشبان من الوقت مع أطفالهم أكثر مما كانوا يفعلون قبل عشرين عاماً، وفقاً للدراسات الاستقصائية النرويجية المتعلقة باستغلال الوقت، فإن آباء الأطفال الصغار يقضون الآن وقتاً متزايداً باطراد في العمل المأجور ويتصدرون القائمة في إحصاءات العمل الإضافي. فمُنذ شهر نيسان/أبريل ١٩٩٣، عندما خصصت للأب أربعة أسابيع من إجازة الأبوة المدفوعة الأجر، طرأت زيادة كبيرة على استحقاقات الأبوين المدفوعة للآباء، مما يبين أنهم يستفيدون من هذا البديل. وعلى الرغم من عدم الاحتفاظ بسجلات مركزية لشكاوى الآباء من حرمانهم من لقاء أطفالهم، وعدم وجود معلومات عن عدد الآباء المتأثرين بهذا الحرمان، تشير دراسة أجريت مؤخراً إلى أن الآباء كثيراً ما يمتنعون ببساطة عن ممارسة حقهم في لقاء أطفالهم، وأن لجوء الوصي من الأبوين إلى حرمان الآخر من هذا الحق هو أمر نادر الحدوث.

٣٩ - الرئيسة: شكرت ممثلي النرويج على أجوبتهما المستفيضة على الأسئلة التي وجهها أعضاء اللجنة، وأشارت إلى أن النرويج تحظى بعظيم التقدير، لا من قبل اللجنة فحسب بل أيضاً من قبل نساء العالم أجمع، بوصفها بلداً رائداً في مجال حقوق المرأة. وأردفت قائلة إن استراتيجيات النرويج الرامية إلى إدماج أبعاد الجنسين في جميع المجالات وسياسة العمل الإيجابي التي تنتهجها لتضييق الثغرة بين الرجال والنساء في معظم مجالات القطاع العام وفي بعض مجالات القطاع الخاص، هي استراتيجيات منيرة. ولكن ما زالت هناك بعض العقبات، ومسألة المساواة في الأجور تشير قللاً بالغاً لدى اللجنة.



٤٠ - السيدة ماكينين: لاحظت أن المرأة النرويجية تمكنت بفضل رعاية الدولة من تحقيق إنجازات بارزة في كل مجال من مجالات الحياة العامة. واستدركت قائلة إنه على الرغم من سجل النرويج المتين في مجال تشريعات المساواة، لا يزال التمييز مستمرا، ولا سيما في سوق العمالة حيث توجد فوارق كبيرة بين كسب الرجال وكسب النساء. وأنه ينبغي للنرويج أن تقدم في تقريرها القادم المزيد من المعلومات الإحصائية والتحليلات عن إنجازاتها في مجال المساواة؛ كما ينبغي لها توفير المزيد من المعلومات فيما يتعلق بالتوصيات العامة التي قدمتها اللجنة، ولا سيما التوصية ١٣ المتعلقة بالمساواة في الأجور، والتوصية ١٨ المتعلقة بحالة النساء المعوقات واحتمالات ضمان احترام حقوقهن في النرويج، والتوصية ١٩ المتعلقة بممارسة العنف ضد المرأة. وأعربت عن تقديرها أيضا لتقديم مزيد من المعلومات عن التعديلات المدخلة على تشريعات المساواة وعن دور السلطات الحكومية في الإشراف على سياسة المساواة.

٤١ - السيدة شوب - شيلينغ: أعربت عن قلقها إزاء إعادة تشكيل رعاية الدولة، فقالت إنه ينبغي تقديم مزيد من التفاصيل في التقرير القادم عن كيفية تأثر المرأة بعملية إعادة التشكيل هذه؛ وأنه ينبغي أيضا أن يتضمن التقرير القادم مزيدا من المعلومات عن الجهود التي تبذلها النرويج لتحقيق الاعتراف بقيمة المرأة الذي يبخص حقه في التقييم بوجه عام. وتساءلت، فيما يتعلق بإدخال سياسة المساواة بين الجنسين في التيار الرئيسي عما إذا كانت مختلف الإجراءات المتخذة للنظر في أقرب وقت في أبعاد الجنسين في عملية صياغة السياسات منصوصا عليها في القانون أم أنها مجرد نتيجة لتوافق في الآراء تم في مجلس الوزراء. وأدرفت قائلة أنه يجدر بالحكومة إذا صحت الحالة الأخيرة أن تدرج هذه الإجراءات في سياستها العامة وتسن قوانين بشأنها، أو أن تعدل قانون المساواة بين الجنسين في هذا الصدد.

٤٢ - السيدة بوستيو غارسيا دل ريال: قالت إن ارتفاع نسبة النساء العاملات بدوام جزئي بالنسبة للرجال، وانخفاض نسبتهن الكبير في مناصب اتخاذ القرارات في القطاع الخاص بالمقارنة مع القطاع العام، ولا سيما في المجال السياسي، إنما يبين أنه لم يتم التغلب تماما بعد على النماذج المفروضة على أدوار الجنسين. وأعربت عن تقديرها تضمين التقرير القادم مزيدا من المعلومات عن هاتين المسألتين اللتين تشيران إلى وجود عقبات يصعب التغلب عليها، حتى في بلد ينتهج سياسة مساواة تستند إلى قاعدة عريضة جدا. وأردفت قائلة إنه ينبغي للنرويج، فيما يتعلق بالمادة ٦ من الاتفاقية، أن تبين في تقريرها القادم ما إذا كانت قد اتخذت أي تدابير خاصة لحماية المهاجرات من أشكال سوء المعاملة التي قد تنشأ عن الاتجار بالأشخاص.

٤٣ - السيدة خافات دي ديوس: أشادت بنهج النرويج المبتكر في معالجة مساواة المرأة عن طريق إقناع الرجل بالاضطلاع بمسؤولياته الأبوية؛ الذي هو نموذج ينبغي أن تحاكيه البلدان الأخرى. وأشارت إلى اتباع النرويج نهجا كليا إزاء مشاكل البغاء والاتجار بالنساء، بالنظر في وقت واحد إلى مشاكل النساء في هذا القطاع وإلى مسؤوليات الرجال ومواقفهم تجاه البغاء، فتساءلت عما إذا كان من الممكن توفير معلومات في التقرير القادم عن أية حالات للاتجار بالنساء وأية تدابير تتخذها الحكومة في هذا الصدد. وأبدت أيضا رغبتها في الوقوف على مزيد من التفاصيل بشأن المساعدة الإنمائية الرسمية للنرويج والمساعدة



(السيدة خافات دي ديوس)

التي تقدمها الى المشاريع الموجهة نحو المرأة في البلدان النامية، كما تساءلت عما إذا كان من الممكن استعمال المساعدة الإنمائية الرسمية التي تقدمها النرويج لممارسة الضغط الأدبي وترويج الاتفاقية في البلدان المتلقية. وأردفت قائلة إنه ينبغي لممثلي النرويج أن تشرحا أيضا كيفية نقل القيم والبرامج الأساسية التي تطورت عبر السنين في الكفاح من أجل مساواة المرأة الى الجيل التالي من النرويجيين والنرويجيات.

٤٤ - الرئيسة: قالت إن النرويج تقدم مثلاً أعلى لإدماج المرأة في اتخاذ القرارات العامة وفي الحياة العامة؛ وإنه بفضل اشتراك المرأة في الحياة العامة ونفوذها فيها، دخلت مسائل مثل رعاية الطفل وإجازة الأبوة وتكافؤ الأجور تيار الفكر الرئيسي. إذ أن اشتراك المرأة في اتخاذ القرارات على جميع المستويات يفوق بقدر كبير ما تعتبره اللجنة العتبة الحرجة. ولكن على الرغم من كل هذه الانجازات، لا تزال هناك بعض المجالات التي تثير قلق اللجنة، ولا سيما مسألة الأجور والمرتبات. فقد نجحت بلدان أخرى أقل تقدماً من النرويج في مجال المساواة في معالجة هذه المسألة بنجاح. واللجنة تأمل في أن تجد النرويج، حتى موعد تقديم تقريرها القادم، حلاً لهذه المشكلة، كما وجدت حلولاً لمشاكل أخرى عديدة.

٤٥ - السيدة فولسيت (النرويج): قالت إن تقرير بلدها القادم سيتضمن أجوبة على معظم الأسئلة الإضافية؛ وإن ردها على السؤال بشأن إدخال أبعاد الجنسين في التيار الرئيسي في عملية صنع السياسات هو أن هذا الإدخال كان مجرد نتيجة لتوافق في الآراء. وأردفت قائلة إن الجهود تبذل حالياً لضمان إدخال أكبر عدد ممكن من وثائق الإدارات العامة في التيار الرئيسي؛ فحكومتها تعتقد أن هذا النهج أكثر فعالية من إصدار إعلانات نظرية. والأهم فيما يتعلق بالعمل بدوام جزئي، هو معرفة ما إذا كان قرار المرأة العمل بدوام جزئي ناجماً عن تمييز فعلي أم هو تفضيل شخصي. أما فيما يتعلق بما تفعله الحكومة لتنقل قيمها الى الجيل التالي من النرويجيين، فإن كون الجهود التي تبذلها الحكومة لدفع محور مسؤوليات الأبوين نحو الرجل قد أثارت أشد الحماس لدى جيل الشباب الأصغر سناً، هو علامة مشجعة جداً.

٤٦ - وترأست السيدة كورتي الجلسة.

تنظيم الأعمال

٤٧ - الرئيسة: أشارت الى ضرورة الإسراع في إعداد تقرير اللجنة ليتسنى اعتماده في الوقت المناسب. وأردفت قائلة إن اللجنة قد ترغب، فيما يتعلق باشتراكها في "المؤتمر العالمي الرابع للمرأة: العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام" الذي سيعقد في بيجينغ في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، في أن تأخذ في اعتبارها الاستنتاجات والتوصيات التي اعتمدها لجنة حقوق الطفل في دورتها الثامنة. فقد أكدت لجنة حقوق الطفل، في جملة أمور، دورها في الدفاع عن حقوق الطفلة وأهمية إقامة صلات مع لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة. وسيعمم نص هذه الاستنتاجات والتوصيات.



(الرئيسة)

٤٨ - وأضافت قائلة إن اللجنة ستحتاج أيضا إلى إعداد تحليل للمادة ١٠ من الاتفاقية فيما يتصل بمؤتمر بيجينغ وباجتماع سيعقد قريبا في باريس مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)؛ وإن هذا الاجتماع، إلى جانب حلقة عمل ستعقد مع اليونسكو في بيجينغ، سيركز على أهمية التعليم في مجال تمكين المرأة.

٤٩ - وأعلنت عن رسالة تلقتها من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفيم) يقترح فيها إقامة تعاون دائم مع اللجنة. وحشت أخيرا أعضاء الفريقين العاملين على الإسراع في إنجاز أعمالهما لإتاحة الوقت للجنة كي تنظر في توصياتهما.

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٤٥