

Distr.: General  
14 September 2006  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف  
بموجب المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع  
أشكال التمييز ضد المرأة

### التقريران الدوريان المجمعان السادس والسابع للدول الأطراف

السويد\*

\* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي. وللإطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة السويد، انظر CEDAW/C/5/Add.8، وهو التقرير الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثانية. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة السويد، انظر CEDAW/C/13/Add.6 وهو التقرير الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السابعة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث الذي قدمته حكومة السويد، انظر CEDAW/C/18/Add.1، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثانية عشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري المجمع الرابع الذي قدمته حكومة السويد، انظر CEDAW/C/SWE/4 وهو الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الخامس، انظر CEDAW/C/SWE/5 وهو الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الخامسة والعشرين.



## التقريران الدوريان السادس والسابع للحكومة السويدية بشأن التدابير المتخذة لإعمال اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

### المحتويات

#### الصفحة

٤	..... مقدمة
٧	..... الجزء الأول
٧	..... المادة ١
٧	..... المادة ٢ - الالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة
١٥	..... المادة ٣ - تمتع المرأة بحقوق الإنسان
٢٥	..... المادة ٤ - تدابير التعجيل بالمساواة بين المرأة والرجل
٢٦	..... المادة ٥ - أنماط الوصم
٣٠	..... المادة ٦ - الاتجار بالمرأة واستغلال النساء في البغاء
٣٤	..... الجزء الثاني
٣٤	..... المادة ٧ - القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة في البلد
٤٢	..... المادة ٨ - التمثيل الدولي والمشاركة الدولية
٤٣	..... المادة ٩ - المواطنة
٤٤	..... المادة ١٠ - التعليم
٥١	..... المادة ١١ - سوق العمل وحياة العمل
٦٣	..... المادة ١٢ - الصحة والخدمات الطبية
	..... المادة ١٣ - القضاء على التمييز ضد المرأة في مجالات أخرى من الحياة الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع
٦٦	.....
٦٨	..... المادة ١٤ - المرأة في المناطق الريفية
٦٩	..... المادة ١٥ - المساواة أمام القانون

٦٩	المادة ١٦ - القضاء على التمييز في الزواج والعلاقات الأسرية .....
٧١	التذييل ١ .....
٧١	التعاون العالمي في التنمية .....
٧٤	التذييل ٢ .....
٧٤	أعمال السويد لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن .

## مقدمة

- ١ - يشمل هذا التقرير التقريرين الدوريين السادس والسابع للسويد المقدمين إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. والتقرير التالي يراعي تعليقات وتوصيات تلقتها السويد من لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة لدى استعراضها للتقريرين الرابع والخامس للسويد في الدورة الخامسة والعشرين للجنة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١.
- ٢ - وتهدف الحكومة إلى استرعاء الاهتمام إلى المجالات التي لا تجد فيها المرأة والفتاة فرصاً كافية للتمتع بحقوق الإنسان، في السويد وفي بلدان أخرى. وتعزيز تمتع المرأة والفتاة بحقوق الإنسان جزء أساسي من عمل الحكومة في السويد وفي الساحات الدولية.
- ٣ - فالحكومة في عملها بشأن تمتع المرأة والفتاة بحقوق الإنسان تولي أولوية للقضايا المتعلقة بالعنف ضد المرأة وكذلك بالصحة الجنسية والإنجابية وحقوق النساء والفتيات، بما في ذلك الحق في اتخاذ القرارات بشأن الشؤون الجنسية وشؤون الولادة.
- ٤ - والهدف من سياسة السويد للمساواة بين الجنسين هو أن النساء والرجال والفتيات والصبية يجب أن يتمتعوا بتكافؤ الفرص والمساواة في الحقوق. ومن الضروري لتمتع المرأة والرجل بحقوق الإنسان على قدم المساواة أن يكونا على وعي وأن يعملوا ضد الهياكل السلطوية التي تعطي للرجل مركزاً عالياً وللمرأة مركزاً تابعاً. كذلك من الضروري أن تتخذ تدابير خاصة للمرأة والفتاة سعياً إلى المساواة بين الجنسين وأن يعمل على القضاء على التمييز ضد النساء والفتيات.
- ٥ - وفي تقرير عام ٢٠٠٢ المقدم إلى البرلمان السويدي بشأن السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين (البلاغ الحكومي ٢٠٠٢/٠٣: ١٤٠) تناولت الحكومة تدابير سياسة المساواة بين الجنسين المتبعة منذ عام ١٩٩٩ وعرضت خطة عمل للمساواة بين الجنسين للفترة الانتخابية ٢٠٠٢-٢٠٠٦. وإلى جانب التساوق بين الجنسين أبرزت الخطة المجالات التالية ذات التركيز الخاص:
- التمثيل؛ والمساواة في الوصول إلى مواقع السلطة والتأثير،
- المساواة في الأجر على العمل المتساوي والعمل ذي القيمة المتساوية،
- العنف الذي يرتكبه الرجال ضد النساء، والبغاء والاتجار بالمرأة للاستغلال الجنسي،
- الرجال والمساواة بين الجنسين،
- جنسنة المحيط العام

٦ - وفي شباط/فبراير ٢٠٠٤ عينت الحكومة لجنة تحقيق لإجراء استعراض للأهداف والتوجهات والتنظيم والكفاءة في سياسة المساواة بين الجنسين. وقدمت اللجنة تقريرها (SOU 2005:66) في آب/أغسطس ٢٠٠٥.

٧ - وفي آذار/مارس ٢٠٠٦ قدمت الحكومة مشروع قانون إلى البرلمان (مشروع القانون ٢٠٠٥/١٥٥:٠٦). وهذا المشروع الذي يقترح أهدافاً جديدة لسياسة المساواة بين الجنسين، أقر من البرلمان في ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٦. والهدف النهائي منه هو ضرورة أن تتمتع المرأة والرجل بسلطات متساوية في تشكيل المجتمع وتشكيل حياتهما الخاصة. ويبرز مشروع القانون مشكلة العنف ضد المرأة، ولا سيما العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة. وحددت الأهداف الفرعية التالية:

- التوزيع المتساوي للسلطة والنفوذ بين المرأة والرجل. فيجب أن تكون للمرأة والرجل حقوق متساوية وفرص متكافئة لأن يكونا من المواطنين الفاعلين وأن يشكلا الظروف اللازمة لاتخاذ القرار.

- المساواة الاقتصادية بين المرأة والرجل. فيجب أن تتاح للمرأة والرجل فرص متكافئة وظروف متكافئة فيما يتعلق بالتعليم والعمل بأجر بما يوفر الاستقلال الاقتصادي مدى الحياة.

- التوزيع المتكافئ للعمل بلا أجر والعمل المتري. فيجب أن تتحمل المرأة والرجل مسؤولية متساوية في العمل المتري وأن تتاح لهما فرص متساوية في توفير وتلقي الرعاية على قدم المساواة.

- يتعين أن ينتهي تماماً عنف الرجل ضد المرأة. فيجب أن تكون للمرأة والرجل والفتاة والفتى حقوق متساوية وفرص متكافئة من أجل السلامة البدنية.

٨ - ويؤكد مشروع القانون أن يظل الاتساق في الجنسانية استراتيجية لبلوغ أهداف المساواة بين الجنسين. وعلاوة على هذا تحدد الحكومة عزمها على إنشاء وكالة عامة تضطلع بالمسؤولية عن الإسهام في وضع سياسة فعالة للمساواة بين الجنسين. وكذلك تعلن الحكومة نيتها في تعزيز المساواة بين الجنسين على الصعيدين المحلي والإقليمي. وتتولى الحكومة إجراء دراسة للمساواة بين الجنسين بين الفئات المختلفة في المجتمع كجزء من متابعتها للأهداف الفرعية لمشروع القانون.

٩ - ويبين مشروع القانون أن الهدف النهائي لسياسة الحكومة للمساواة بين الجنسين ينطبق على الجميع، في مختلف الأوضاع ومراحل الحياة. وهو ينطبق بغض النظر مثلاً عن

العمر والأصل الإثني والإعاقة أو المكان الذي يعيش فيه الناس في البلد. ويتعين ألا توجد فوارق منهجية في فرص النساء والرجال لتشكيل المجتمع وتشكيل حياتهم. كما يتعين ألا توجد فوارق منهجية في الظروف التي تنمو فيها الفتاة والفتى، لا فيما يتعلق بحصتهما من موارد المجتمع ولا فيما يتعلق بفرصهما في النمو بعيداً عن القيود التي تفرضها أنماط الوصم بين الجنسين.

١٠ - وقد صدقت السويد على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٣. ولم يسفر التصديق عن أي تدابير حتى الآن. ولم تقدم أي شكاوى في هذا الخصوص.

### التساوق بين الجنسين

١١ - وفي نيسان / أبريل ٢٠٠٤ أقرت الحكومة خطة خاصة للتساوق بين الجنسين في المكاتب الحكومية. وتستمر الخطة حتى ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

١٢ - وبموجب هذه الاستراتيجية يتحمل كل وزير المسؤولية عن المساواة بين الجنسين في مجال السياسة الخاص به ويتولى وزير المساواة بين الجنسين المسؤولية عن ضمان إحراز تقدم وعن متابعة التدابير المتخذة على الصعيد الشامل. وقد أوجدت جميع الوزارات تنظيمات ووضعت خططاً لهذا العمل.

١٣ - وستجري متابعة هذا العمل سنوياً باستخدام المؤشرات النوعية والكمية. وسيجري تقييمان مؤقتان، إضافة إلى تقييم نهائي في عام ٢٠١٠.

١٤ - وكخطوة أولى في هذا العمل تم إجراء نحو سبعين تحليلاً في عام ٢٠٠٤ وعام ٢٠٠٥ في مجالات السياسات وهي ٤٧ مجالاً. والنتيجة الأساسية لهذه التحليلات هي وضع أهداف جديدة ومؤشرات للوكالات العامة. ويشمل العمل تدابير للتعليم والتدريب.

١٥ - وفي عام ٢٠٠٦ يركز العمل على عملية الميزنة والتعليمات التي تتحكم في اللجان الحكومية للتحقيق (صلاحياتها) وترشيد إدارة الوكالات العامة.

١٦ - وفي عام ٢٠٠٢ استهل مشروع للعمل بشأن التساوق بين الجنسين في عملية ميزنة الحكومة المركزية. وشمل العمل في المشروع وضع المنهجية وتحديد الاحتياجات التدريبية. وقد أدمج هذا العمل الآن ضمن الروتين النظامي.

## نشر المعلومات عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

١٧ - استهلت الحكومة في أواخر عام ٢٠٠٤ مشروعاً للمعلومات عن عمل الأمم المتحدة في سبيل تحسين أوضاع المرأة في المجتمع. وانتهى المشروع بعقد مؤتمر وطني عن المساواة بين الجنسين في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ في أورييرو. والهدف من المؤتمر الذي شاركت في ترتيبه الرابطة السويدية للسلطات المحلية والأقاليم، هو إذكاء المعرفة بعمل الأمم المتحدة الرامي إلى تحسين تمتع المرأة بحقوق الإنسان وتحسين أوضاع المرأة في المجتمع، وحفز التفكير في إمكانية تنفيذ ترتيبات عالمية على الصعيد المحلي. وفي إطار مشروع المعلومات هذا زودت المنظمات غير الحكومية كذلك بالمعلومات والتدريب على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وخطة العمل الصادرة من مؤتمر بيجين، ١٩٩٥ بشأن المرأة.

١٨ - وخصصت الحكومة اعتمادات لإجراء حملة إعلام بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويقوم بالحملة كل من رابطة العمال التعليمية مع اللجنة السويدية لصندوق الأمم المتحدة الدولي للنهوض بالمرأة، وسوف يتم ذلك خلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

١٩ - وتسهم الحكومة باعتمادات لمشروع عن اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من الناحية العملية، وهدفها هو كتابة وتوزيع كتيب عن الاتفاقية. وتقوم بالعمل حالياً "شبكة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، التي تتألف من عدد من المنظمات غير الحكومية. كذلك ترتب هذه الشبكة حلقات دراسية ومعارض عن الاتفاقية في عدة أماكن في أنحاء السويد.

## الجزء الأول

### المادة ١

٢٠ - يرجى الرجوع إلى هذين التقريرين والتقارير السابقة.

### المادة ٢ - الالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة

المادتان ٢ (أ) و ٢ (ب) التدابير التشريعية

٢١ - للاطلاع على تفصيل تمهيدي للتدابير التشريعية السويدية الرامية إلى القضاء على التمييز على أساس الجنس، انظر المادة ٢ من التقرير الثاني للسويد كما يمكن الرجوع إلى تقارير السويد الأخرى.

٢٢ - يرد تناول أولي للتمييز على أساس الجنس، إضافة إلى خضوعه لأحكام الدستور السويدي، في قانون تكافؤ الفرص (١٩٩١:٤٣٣)، وقانون حظر التمييز (٢٠٠٣:٣٠٧)، وقانون المعاملة المتساوية لطلاب الجامعات (٢٠٠١:١٢٨٦)، وقانون حظر التمييز وغيره من ضروب المعاملة المهينة للأطفال وطلبة المدارس (٢٠٠٦:٦٧). وقد عدل قانون تكافؤ الفرص منذ التقرير السابق. ويرد تفصيل لهذه التعديلات في المادة ٢(ب). ويرد وصف لعمل أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص، في المادة ٢(ج).

### قانون تكافؤ الفرص (١٩٩١:٤٣٣)

٢٣ - منذ إكمال التقرير السابق تم تعديل القانون في مناسبتين: ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ و ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥. ويعني هذان التعديلات أن "أمر عبء الإثبات" الصادر عن المحكمة الأوروبية (تعليمات المجلس 97/80/EC) قد نفذت بالكامل ضمن أحكام قانون تكافؤ الفرص.

٢٤ - والتغييرات التي أصبحت قانوناً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ تتعلق مبدئياً بجانين: حظر التمييز ولوائح تشمل فيما تشمل استقصاءات الأجور. وورد وصف لهذه التعديلات في التقرير السابق ولكن ترد فيما يلي بعض المعلومات التكميلية.

٢٥ - فقد استحدثت في القانون تعريف لمصطلح "العمل المتساوي الأجر".

٢٦ - على كل صاحب عمل الآن أن يجري استقصاء وتحليلاً للفوارق في الأجور بين المرأة والرجل، وهذا يشمل التزاماً بتقييم ما إذا كان أي من الفوارق القائمة في الأجور يتصل بشكل مباشر أو غير مباشر بالفوارق بين الجنسين. ويركز التقييم بشكل خاص على المرأة والرجل اللذين يقومان بعمل يمكن اعتباره عملاً ذا قيمة متساوية. ويجب أن يشمل التقييم أيضاً فئات الموظفين الذين يقومون بعمل يكون - أو يعتبر تقليدياً - عملاً تهيمن عليه النساء، وفئات الموظفين الذين يقومون بعمل يعتبر ذا قيمة مساوية لهذا العمل ولكن لا يكون - أو لا يعتبر تقليدياً - عملاً تهيمن عليه المرأة.

٢٧ - ويتعين أن تشمل خطة العمل الخطية عن الأجر المتساوي، التي يجب على صاحب العمل أن يضعها كل سنة، معلومات عن تسويات الأجور والتدابير الأخرى التي يتعين اتخاذها وصولاً إلى المساواة في الأجر عن العمل المتساوي وعن العمل ذي القيمة المتساوية. ويتعين أن تتخذ هذه التدابير بأسرع ما يمكن، وفي غضون ثلاثة أعوام على أقصى تقدير. ويتعين أن يدرج تقرير وتقييم عن كيفية تنفيذ التدابير المزمعة، في خطة العمل للسنة التالية.



٢٨ - واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ يحق لنقابات الموظفين التي بينها وبين أصحاب العمل ترتيبات جماعية، أن تحصل على المعلومات التي تحتاجها كي يمكنها التعاون مع صاحب العمل أثناء الاستقصاء وتحليل نظام الأجور والفوارق في الأجور، لوضع خطط العمل للأجور المتساوية.

٢٩ - وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، تم التوسع في قانون تكافؤ الفرص وأحكامه كي يشمل الذين يتقدمون بطلبات للخبرة العملية أو للخبرة أثناء العمل. وهذا يعني قواعد حظر التمييز والتحرش وعدم صلاحية العقود، والأضرار تنطبق أيضاً في تلك الحالات. فالفرد الذي يؤدي عمله في مكان عمل دون عقد عمل بل باعتباره عمالاً معارفاً أو منتدباً إنما يعتبر موظفاً. ومكان العمل الذي تكتسب فيه خبرة العمل يعتبر صاحب عمل. وتنطبق هذه اللوائح بصفة أساسية على الطلبة الذين يطلبون أو يكملون فترات خبرة عمل كجزء من برنامجهم التعليمي.

٣٠ - وفوق كل هذا وقبله فإن من المخالف للقانون أيضاً إصدار أمر إلى موظف لارتكاب التمييز. ونتيجة إطاعة هذا الأمر أن يكون شخص ما قد ظلم. وإذا عصي هذا الأمر فلن تكون له عواقب إذ لا يحدث منه ضرر لكن الأمر الذي يعصى يظل معناه أن شخصاً (أو أشخاصاً) يكون قد وضع في منظور "ضحية" للتمييز. وهذه الإشارة بالبنان يمكن أن تجتذب الاهتمام في حد ذاتها وتؤدي إلى انتشار إشاعة، كما أن هذا الحدث في حد ذاته يشكل تمييزاً. فإذا أصدر صاحب عمل أمراً إلى موظف بأن يميز بما يؤدي إلى معاملة ظالمة، فإن صاحب العمل يكون مرتبطاً بالسلوك التمييزي للموظف ويمكن أن يقاضى صاحب العمل للتعويض عن الأضرار.

٣١ - كذلك كانت الاستثناءات من حظر التمييز محدودة. والاستثناء السابق "لمصلحة أيديولوجية أو مصلحة أخرى خاصة" قد ألغي. وينطبق الاستثناء الجديد على القرارات المتعلقة بالتوظيف أو الترقية أو التدريب اللازم للترقية ويعبر عنه بما يلي: "حيث يكون شخص من جنس معين لازماً لطبيعة العمل أو الظروف التي يؤدي فيها". والاستثناء ضيق للغاية ويتعين على صاحب العمل أن تكون لديه أسباب قوية للأمر به. ويطلب من صاحب العمل أن يقدم الحجج وفاء بالمعايير العليا ويجب أن تكون الحجج واضحة وأن تكون طبيعة العمل أو ظروفه هي العامل المحدد لذلك.

### قانون حظر التمييز (٢٠٠٣:٣٠٧)

٣٢ - بموازاة قانون تكافؤ الفرص، أقر قانون آخر يحظر فيما يحظر التمييز على أساس الجنس. ويعرف باسم قانون حظر التمييز. وشمل القانون أنواعاً محددة من التمييز على أساس

الجنس منذ عام ٢٠٠٥. ويشير التمييز بموجب هذا القانون إلى التمييز المباشر وغير المباشر، إضافة إلى التحرش وإصدار التعليمات بالتمييز. وبموجب هذا القانون يحظر التمييز على أساس الجنس:

- في الأنشطة الخاصة بسياسة سوق العمل، أي خدمات التوظيف في الوظائف الخاصة والعامة؛

- خلال بدء عمل تجاري أو إدارته؛

- في ممارسة أي مهنة؛

- في عضوية أي منظمة للعاملين أو المشاركة فيها، أو منظمة لأصحاب العمل أو منظمة مهنية أو في المزايا التي تقدمها أي منظمة من هذا القبيل لأعضائها؛

- في التقديم المهني للسلع والخدمات والإسكان.

٣٣ - والخلفية الأساسية لهذه الحماية الموسعة هي قرارات الاتحاد الأوروبي في هذا المجال وأن الحماية من التمييز على أساس الجنس يتعين أن تكون قوية مثل الحماية من التمييز على أساس الأصل الإثني أو الدين أو المعتقدات الأخرى أو التوجه الجنسي أو الإعاقة.

٣٤ - وأي شخص يميز أو يخضع شخصاً آخر للتمييز على سبيل الانتقام يتعين أن يدفع تعويضات عن الانتهاكات التي ينطوي عليها التمييز. ويعد صاحب العمل مسؤولاً عن الأضرار الناتجة عن أي إجراءات يقوم بها أحد موظفيه ضد شخص آخر.

#### قانون المساواة في معاملة الطلاب في الجامعات (٢٠٠١:٢٨٦)

٣٥ - إن قانون "المساواة في المعاملة"، الذي أقر في ١ آذار/مارس ٢٠٠٢، مصمم لتعزيز المساواة في حقوق الطلبة والمتقدمين بطلبات التحاق بالجامعات وسائر المؤسسات التعليمية العالية، ولمكافحة التمييز على أساس الجنس أو الأصل الإثني أو الدين أو المعتقد أو التوجه الجنسي أو الإعاقة.

٣٦ - ويتعين على أي مؤسسة للتعليم العالي أن تقوم بأعمال ذات وجهة هادفة لتشجيع النشاط على الحقوق المتساوية للطلاب. ويتعين على المؤسسة في كل عام أن تضع خطة بالتدابير الضرورية يجب أن تشمل تدابير لمنع وتجنب التحرش. ويجب أن تقيم الخطة سنوياً وأن يتم العمل بموجب الخطة بالتعاون الوثيق مع طلاب الجامعة ومنظماتهم.

٣٧ - وينطبق الحظر على التمييز المباشر أو غير المباشر حينما تتخذ أي مؤسسة قرارات بشأن القبول في دوراتها أو تتخذ إجراء آخر له أهميته في القبول، مثل اختبارات القبول.

كذلك ينطبق الحظر حين تتخذ أي مؤسسة قراراً من مثل تغيير المشرف أو انسحاب المشرف والموارد الأخرى في التعليم بعد الجامعي أو المنح التدريبية للطلاب بعد التخرج. كذلك يمكن أن تنطبق أحكام الحظر حين تتخذ أي مؤسسة تدبيراً تأديبياً مثل طرد أي طالب على أسس غير عادلة أو إذا كان تحدي أي مدرس يؤدي إلى أن يترك الطالب دراسته.

٣٨ - كذلك ينص القانون على الحماية من التحرش. فإذا علمت أي مؤسسة تعليمية علياً أن هناك طالباً يرى أنه تعرض للتحرش، فإنه يجب التحقيق في هذه الواقعة ويتعين على المؤسسة أن تتخذ خطوات لمنع استمرار التحرش عند الضرورة. ويعني "التحرش" أي تدابير تنتهك كرامة الطلاب أثناء دراستهم وترتبط بالأصل الإثني أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو نوع الجنس أو يكون لها طابع جنسي.

٣٩ - وإذا حرقت أي مؤسسة للتعليم العالي حظراً على التمييز أو أهملت في التحقيق أو في اتخاذ الخطوات فيما يتعلق بالتحرش فإنها يمكن أن تتعرض للمطالبة بالتعويضات.

### قانون حظر التمييز وضروب المعاملة المهينة الأخرى للأطفال وطلبة المدارس (٢٠٠٦:٦٧)

٤٠ - عرضت الحكومة في مشروع قانون (٢٠٠٥/٣٨:٠٦) اقتراحاً بسن قانون جديد يفرض حظراً على التمييز وسائر ضروب المعاملة المهينة للأطفال وطلبة المدارس. وصدر القانون في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ وهو يشمل مرافق ما قبل المدرسة، ورعاية الطفل في سن المدرسة والتعليم الإلزامي والتعليم الثانوي العالي وتعليم الكبار في البلديات. والقانون مصمم من أجل تعزيز الحقوق المتساوية للأطفال وطلبة المدارس ومكافحة التمييز على أساس الجنس أو الأصل الإثني أو الدين أو أي معتقد آخر أو التوجهات الجنسية أو الإعاقة. كما أن القانون مصمم لمنع والحيلولة دون سائر ضروب المعاملة المهينة التي لا تعزى مباشرة لأسباب التمييز تلك. وهذا يعني أن القانون الجديد يشمل جميع أشكال المعاملة المهينة، بما في ذلك البلطجة.

### المادة ٢ (ج) - كفالة الحماية الفعالة للمرأة من التمييز بطرق شتى من بينها طريق المؤسسات العامة؛ عمل أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص؛ الإشراف

٤١ - يمارس أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص الإشراف على الامتثال للقوانين المشار إليها أعلاه، من حيث جوانبها الإيجابية ومن حيث جوانبها المناهضة للتمييز. فإذا لم يف أي صاحب عمل بالتزاماته المتعلقة بالتدابير الإيجابية يصبح بوسع أمين المظالم أن يتقدم إلى لجنة

تكافؤ الفرص لفرض غرامة مؤقتة. ولا يوجد طريق مقابل فيما يتعلق بالجزاءات على أي مؤسسة تعليمية عالية أو مدرسة لا تفي بالتزاماتها. ولا يتضمن قانون حظر التمييز أي قواعد بشأن التدابير الإيجابية. فإذا انتهك طرف حظر التمييز على أساس الجنس الوارد في قانون تكافؤ الفرص ترفع ضده دعوى في محكمة العمل. وفي حالة مخالفات حظر التمييز على أساس الجنس المنصوص عليه في "قانون المعاملة المتساوية" وقانون حظر التمييز، يجب أن ترفع دعوى أمام محكمة القضاء العام.

### تعزير الحقوق

٤٢ - ظل أمين المظالم منذ عام ٢٠٠١ يقدم المعلومات المستمرة والتدريب لأصحاب العمل وممثلي النقابات في السويد حول القواعد الجديدة في قانون تكافؤ الفرص. ويشمل هذا التدريب تدابير مرتبة مع خبراء المساواة بين الجنسين في المجالس الإدارية للمقاطعات في أنحاء السويد. ويركز التدريب والمعلومات بوجه خاص على القواعد الجديدة لاستقصاء الأجور الواردة في قانون تكافؤ الفرص.

٤٣ - ومنذ عام ٢٠٠١ أصبح المشروع الخاص عن الأجور جزءاً من العمليات المنتظمة لأمين المظالم ويستطيع أمين المظالم أن يوفر نظاماً لتقييم الأعمال الخاصة بتساوي الأجور. ويأتي هذا تكملة مهمة للتشريع، لأنه يفرض على أصحاب العمل مقارنة العمل المتساوي القيمة.

٤٤ - وبناء على تعليمات الحكومة يشترك أمين المظالم وأربع وكالات عامة أخرى في مشروع للحد من البطالة غير الطوعية لبعض الوقت. وسوف ينتهي العمل في هذا المشروع في عام ٢٠٠٦.

٤٥ - ويدرس أمين المظالم عدداً كبيراً من خطط المساواة بين الجنسين في كل عام. وخلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ تمت دراسة أكثر من ألف خطة للمساواة بين الجنسين من وكالات حكومية، وبلديات، ومجالس المقاطعات، وخدمات الإنقاذ والمؤسسات الخاصة. وتعلق أكثر من نصف هذه الدراسات باستقصاءات الأجور في المؤسسات الخاصة وحدها. كذلك يجري أمين المظالم دراسة لخطط المساواة بين الجنسين استجابة للتقارير التي ترد من الموظفين أو ممثلي النقابات.

٤٦ - وفي عام ٢٠٠٣ شن أمين المظالم حملة إعلامية على مستوى البلد استهدفت إعلام مؤسسات التعليم العالي وطلبة التعليم العالي بمحتويات قانون المساواة في المعاملة.

٤٧ - وخلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ أبلغ أمين المظالم بحالات للتمييز بلغت ٥٧٥ حالة. وشملت القضايا في محكمة العمل حالات التمييز في الأجور والتمييز في التعيينات والتمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بحالات الحمل.

### السياسة الخاصة بالأقليات

٤٨ - الأقليات الوطنية في السويد هي السامي (وهم أيضاً من الشعوب الأصلية) والفينيون السويدي والطورميدالرز والروما واليهود. ولغات الأقليات المعترف بها هي كل أشكال لغات السامي والفينيين والميانكييلي (الفينيون والطورميدال) وجميع أشكال الروماني شيب و العبرية.

٤٩ - ويجري العمل لإشراك نساء الأقليات الوطنية في عملية اتخاذ القرار. وتهدف السياسة الخاصة بالأقليات إلى حماية الأقليات الوطنية، وتعزيز مشاركتها في الشؤون العامة وعمليات اتخاذ القرار والمحافظة على بقاء لغات الأقليات الراسخة لغات حية. ومما يساعد على تغلغل سياسة الأقليات وجود منظور للمساواة بين الجنسين.

٥٠ - وتقدم الحكومة الدعم المالي للمنظمات التي تمثل الأقليات الوطنية. ومن أهداف هذا الدعم تعزيز نفوذها في حياة المجتمع. ولتعزيز وضع المرأة استحدثت الحكومة اعتباراً من عام ٢٠٠٦ شرطاً يجعل تقديم الدعم المالي إلى المنظمات مشروطاً بنضالها من أجل ضمان حصة متساوية للنساء والرجال من السلطة والنفوذ في تلك المنظمات.

٥١ - ونفذ أمين المظالم المعني بالتمييز بين الإثنيات مشروعاً خاصاً في عام ٢٠٠٢ وعام ٢٠٠٣ لمنع ومكافحة التمييز الإثني بين الروما. وأجري تقييم للفوارق الممكنة في التمييز الذي تتعرض له نساء ورجال الروما. غير أن هذا التقييم لم يتوصل إلى فروق هامة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بحالات التمييز المبلغ عنها. أما افتراض أن المرأة المرتدية لزي روما التقليدي أكثر عرضة للتمييز فهو افتراض ليس له أساس في التقارير. ومع ذلك فهناك عدد كبير من الحالات غير المبلغ عنها وفي ضوء الأحكام الموجودة بالفعل بشأن التمييز غير القانوني هناك سبب للاشتباه في أن المرأة والفتاة بوجه خاص تتعرضان للتمييز لأنهما ببساطة يرتديان زي روما الذي يجعلهما مميزتين بشكل واضح.

٥٢ - وأنشئ في عام ٢٠٠٢ فريق عامل معني بنساء الروما يرأسه الوزير المسؤول عن مجال السياسة هذا. والهدف من الفريق العامل هو مناقشة وإبراز أوضاع نساء الروما وتعزيز الفرص لممارسة نفوذهن. ومنذ شباط/فبراير ٢٠٠٥ عقد الفريق العامل عدداً من الحلقات الدراسية الإقليمية عن نساء الروما وحوّلن مع أفراد الخدمة المدنية في البلديات الذين

يعالجون قضايا الروما، بغية دراسة أوضاع فتيات الروما ونسائها في السويد هذه الأيام مع الإشارة بوجه خاص إلى التوظيف والتعليم.

### سياسة السامي

٥٣ - تعمل الحكومة من أجل تعزيز أوضاع نساء السامي في المجتمع، ويشمل ذلك مجتمع السامي. ويتأكد هذا في اتصالات الحكومة وخطة عملها بشأن المساواة بين الجنسين (انظر المقدمة). ويتمثل أحد هذه الجوانب في تعزيز تمثيل المرأة في برلمان السامي. وبعد آخر انتخابات لبرلمان السامي (٢٠٠٥) كانت نسبة ٣٢ في المائة من الأعضاء (١٠ من ٣١ عضواً) من النساء و ٦٨ في المائة من الرجال. وهذا يعني أن تمثيل المرأة قد ازداد بنسبة سبع نقاط مئوية منذ انتخابات عام ٢٠٠١.

٥٤ - ويقترح مشروع القانون الذي وضعته الحكومة عن تأثير السامي الكبير (مشروع القانون الحكومي ٢٠٠٥/٨٦:٢٠٠٦) إدخال تعديلات على قانون تربية الرنة (١٩٧١:٤٣٧) وقانون برلمان السامي (١٩٩٢:١٤٣٣) والغرض من هذه التعديلات هو جعل هذين القانونين أكثر حيادية بالنسبة لنوع الجنس. ومن المنتظر أن تتحول المقترحات إلى قانون في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ على التوالي.

٥٥ - ومن نتائج قانون المساواة بين الجنسين الذي اعتمدته دورة برلمان السامي لعام ٢٠٠٤ أن منظمات ورابطات السامي التي تتلقى منحاً من مجلس الشؤون الثقافية في برلمان السامي يجب أن تقدم خططاً للمساواة بين الجنسين اعتباراً من عام ٢٠٠٦ فصاعداً.

٥٦ - وتشمل توجيهات الاعتمادات في عام ٢٠٠٦ لبرلمان السامي شرطاً أوضح للإبلاغ عن مشاركة المرأة والرجل.

٥٧ - ومن الخطوات الملموسة نحو زيادة المساواة بين الجنسين في مجتمع السامي مشروع الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في مشروع السامي الذي يديره اتحاد السامي السويدي والذي يشارك في تمويله المجلس الإداري للمقاطعة والوكالة السويدية للنمو الاقتصادي والإقليمي. وهذا المشروع هو أحد أول المشاريع من نوعه في أراضي السامي ويركز بوجه خاص على إقامة شبكات وتوفير التدريب على المهارات والقيادة.

### السياسة الخاصة بالإعاقة

٥٨ - استرعى أمين المظالم السويدي المعني بالإعاقة الانتباه إلى التمييز على أساس الجنس بين المعوقات. ولا بد أن تبين تقارير أمين المظالم عن التمييز عدد الحالات التي تشمل على نساء ورجال وفتيات وفتيان على التوالي.

٥٩ - وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ أنشئت وكالة عامة جديدة لضمان فعالية تنفيذ السياسة الوطنية للإعاقة على الأمد القصير والأمد الطويل. وتضطلع الوكالة كذلك بالمسؤولية عن التنسيق العام لسياسة الإعاقة، مما يعني أنها ستدعم وتحفز وتحت الجها الفاعلة على مختلف المستويات على مراعاة أهداف سياسة الإعاقة في أنشطتها. ومن المقرر أن تساعد الوكالة في عملية الوفاء بالالتزامات السويدية بحماية حقوق الإنسان. ومن أهم الأدوات في هذا العمل هي المعايير التي تضعها الوكالة والتدريب والمعلومات التي تقدمها. وثمة مهمة أخرى للوكالة هي متابعة المساواة بين الجنسين في سياسة الإعاقة واستعراض الانتباه إلى التفاوتات في ظروف معيشة المرأة والرجل والفتاة والفتى من المعوقين.

#### المواد من ٢ (د) إلى (ز)

٦٠ - يُرجع إلى التقرير الثاني المقدم من السويد والأجزاء الأخرى من المادة ٢ في هذا التقرير.

#### المادة ٣ - تمتع المرأة بحقوق الإنسان

٦١ - انظر أيضاً التقارير السابقة للسويد. ويمكن أيضاً الاطلاع على مزيد من المعلومات عن عمل الحكومة في سبيل تعزيز تمتع المرأة بحقوق الإنسان في التذييل ١.

#### العمل بشأن خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان

٦٢ - يوفر البلاغ المعنون خطة عمل وطنية لحقوق الإنسان (البلاغ الحكومي ٨٣:٠١/٢٠٠١)، المنفذ في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤، عرضاً مجملًا لعمل الحكومة الرامي إلى بلوغ الهدف طويل الأجل المتمثل في تأمين الاحترام الكامل لحقوق الإنسان في السويد. وتتضمن هذه الوثيقة تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين، ومن ثم تمتع المرأة بحقوق الإنسان. واشتملت على تركيز خاص على عدد من المجالات تشمل سوق العمل وقضايا حياة العمل والنقل وتكنولوجيا المعلومات، والعنف ضد المرأة والتعليم والإحصاء والبحوث. وكشفت متابعة خطة العمل الأولى عن أن جميع التدابير الموصوفة في الوثيقة نفذت عملياً. ففي خريف عام ٢٠٠٤ عهدت الحكومة كذلك إلى الأمين العام لمركز أولوف بالم الدولي بمهمة تقييم وتنفيذ خطة العمل. وقدمت للحكومة عدة توصيات لعملها في المستقبل شملت توصية بالحاجة إلى نشر المزيد من المعارف والوعي بحقوق الإنسان في كل القطاع العام وبأن تتميز خطة العمل التالية لحقوق الإنسان بمنظور للمساواة بين الجنسين.

٦٣ - وفي آذار/مارس ٢٠٠٦ اعتمدت الحكومة خطة عملها الثانية لحقوق الإنسان عن طريق البلاغ خطة عمل وطنية لحقوق الإنسان ٢٠٠٦-٢٠٠٩ (٢٠٠٥/٠٦:٩٥) وعرضتها على البرلمان. وسوف تنفذ التدابير التي تقارب ١٣٠ تدبيراً المعلنة في الخطة، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩. والتركيز العام للخطة ينصب على مكافحة التمييز، وهي تشمل تدابير لمناهضة التمييز على أساس نوع الجنس. كذلك نظر إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بما فيها الحق في العمل، من منظور لعدم التمييز. وهناك جانب هام في خطة العمل وهو يتعلق بالتدابير المتعلقة بالعنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة، والعنف باسم الشرف، والاتجار بالبشر. وتستند خطة العمل إلى استقصاء عن حالة حقوق الإنسان في السويد في عام ٢٠٠٥. وهذا الاستقصاء وارد في هذه الوثيقة. وقد صيغ الاستقصاء وخطة العمل بالتشاور مع نحو ٤٠٠ من النشطاء في القطاع العام والمجتمع المدني.

٦٤ - وفي آذار/مارس ٢٠٠٦ عينت الحكومة وفداً لحقوق الإنسان في السويد. وتشمل مهام هذا الوفد، الذي سيباشر عمله حتى آذار/مارس ٢٠١٠، دعم العمل الرامي إلى التنفيذ الكامل لاحترام حقوق الإنسان في الوكالات الحكومية، والبلديات ومجالس المقاطعات، مع اتخاذ خطة العمل منهاجاً. ومن المقرر أن ينفذ الوفد أيضاً تدابير إعلامية وتعليمية عن حقوق الإنسان، ويجفز المناقشات العامة عن حقوق الإنسان في السويد. كما أن على الوفد أن يقدم مقترحات عن كيفية استمرار الدعم الذي يقدم من أجل الاحترام الكامل لحقوق الإنسان في السويد بأن يكمل الوفد أعماله.

### العمل بشأن العنف ضد المرأة، ولا سيما العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة

٦٥ - إن التعرض للعنف يمكن أن يكون عقبة كأداء أمام التمتع بحقوق الإنسان. وتشمل السياسة الخاصة بالمساواة بين الجنسين مسؤولية شاملة عن القضايا المتعلقة بالعنف الذي تتعرض له النساء أو المخاطر التي يتعرضن لها. ويرد أدناه وصف للتدابير المتخذة منذ التقرير السابق. وقد أبلغ عن تدابير منع العنف باسم الشرف في فرع خاص في هذه المادة. كما يرد وصف للتدابير المتخذة لمكافحة الاتجار بالبشر - ولا سيما النساء والأطفال - لأغراض الاستغلال الجنسي. والتدابير المتخذة لمكافحة البغاء، في إطار المادة ٦.

٦٦ - وإعلان الأمم المتحدة في عام ١٩٩٣ بشأن القضاء على العنف ضد المرأة هو نقطة انطلاق لجهود الحكومة في سبيل منع هذا العنف.

٦٧ - والحكومة تقدم التمويل سنوياً لمنظمات إيواء المرأة والمنظمات الأخرى العاملة على منع العنف ضد المرأة، وبصفة أساسية إلى المنظميتين الوطنيتين لإيواء النساء. كما تدعم الحكومة مراكز الأزمات التي يقدم فيها الرجال المساعدة إلى الرجال المتورطين في أزمات.



ومن المهام المهمة لهذه المراكز العمل بحنكة مع من لديهم مشاكل تتعلق بالسلوك العدواني أو العنيف، باستخدام استشارات أو طرائق أخرى.

٦٨ - ويقدم مشروع الميزانية لعام ٢٠٠٦ تمويلاً خاصاً بمقدار ١٣٥ مليون كرونا سويدية سنوياً للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨، يشمل فيما يشمل تعزيز دعم النساء المعرضات للعنف، هن وأبنائهن، ومنع العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة. ويزمّع استخدام هذه الاعتمادات في ملاجئ النساء والمنظمات النسائية ولتحويل المركز الوطني للنساء اللاتي يتعرضن للضرب أو الاغتصاب إلى مركز وطني للمعرفة ينتظر أن يبدأ عمله في وقت ما خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٦. وسوف يخصص في عام ٢٠٠٦ مبلغ ٨١,٥ مليون كرونا سويدية من هذه الاعتمادات للعمل في ملاجئ النساء. وتشدد الحكومة على أهمية تحسين الدعم للنساء من أصل أجنبي، والمعوقات ومن لديهن مشاكل تتعلق بتعاطي المخدرات ممن يتعرضن للعنف. (انظر المادة ٧(ج) للاطلاع على معلومات عن المنظمات النسائية).

٦٩ - وأثار مشروع القانون الحكومي عن العنف ضد المرأة (انظر التقرير السابق) مسألة انتشار العنف ضد المرأة المعوقة، وكان ذلك أيضاً أحد سبعة مجالات موضوعية أمام المجلس الوطني المعني بالعنف ضد المرأة خلال الأعوام ٢٠٠٠-٢٠٠٣ (انظر المادة ٦ في التقرير السابق).

٧٠ - وخلال عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ خصصت المجالس الإدارية للمقاطعات في البلد اعتمادات للبلديات ليتسنى لها وضع تدابير تساعد على سبيل المثال النساء اللاتي يتعرضن للعنف بسبب تعاطي المخدرات، والأطفال في الأسر التي يحدث فيها عنف وإيذاء بين الكبار.

٧١ - وفي عام ٢٠٠٣ أمرت التوجهات المناسبة المجالس الإدارية للمقاطعات بأن تعمل من أجل ضمان أن توفر الخدمات الاجتماعية الدعم والحماية للنساء اللاتي يتعرضن للعنف أو غيره من ضروب الإساءة في بيوتهن. وفي عام ٢٠٠٤ كان الهدف هو أن يبرز العمل الإشرافي الدعم والحماية للنساء اللاتي يتعرضن للعنف أو غيره من ضروب الإساءة.

٧٢ - وعينت الحكومة محققاً لاستعراض دعم الخدمات الاجتماعية للنساء اللاتي يتعرضن للعنف. وسيقوم المحقق باستقصاء وتحليل الدعم الذي تقدمه البلديات للنساء اللاتي يتعرضن للعنف، وكذلك لأبنائهن، ويقدم مقترحات لكيفية تعزيز هذا الدعم وتحسينه. وسوف يراعي المحقق بوجه خاص أيضاً الدعم للنساء المتعاطيات للمخدرات والمعوقات اللاتي يتعرضن للعنف، والنساء والفتيات من أصل أجنبي اللاتي يتعرضن للعنف. ويتعين أن تعرض النتائج في موعد لا يتجاوز ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

## التشريع

٧٣ - بدأ إنفاذ تشريع جديد عن الجرائم الجنسية، في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥. والغرض من هذا التشريع هو زيادة تعزيز وتوضيح الحق المطلق لكل إنسان في السلامة الجنسية والشخصية والتقرير الذاتي لحياته الجنسية، واستخدام السبل المختلفة لإبراز وتعزيز حماية الأطفال والشباب من العنف الجنسي.

٧٤ - وقد تم التوسع في تعريف جريمة الاغتصاب. فأصبحت هناك أفعال أخرى تحكم على أنها اغتصاب، لأسباب من بينها أن شرط القوة قد خفض وأن تعريف الاغتصاب تم التوسع فيه ليشمل معظم الحالات الخطيرة للاستغلال الجنسي. وتم التوسع في نطاق اعتبار الاغتصاب اغتصاباً مشدداً بدرجة ما. كذلك توضح الأحكام أن الجريمة تعتبر جريمة مشددة في حالات الاغتصاب الذي يرتكبه أكثر من شخص واحد.

٧٥ - وتم التوسع في أحكام قانون أوامر التقييد، في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. وتعني الأحكام الجديدة أنه يمكن في بعض الحالات تمديد أوامر الضبط لتشمل مناطق جغرافية أوسع. كذلك يمكن أن ينطبق أمر الضبط على أي بيت عام تكون فيه ظروف خاصة تبين أن هناك خطراً واضحاً من أن يرتكب الشخص المشمول بأمر الضبط جريمة ضد الأرواح أو الصحة أو الحرية أو سلامة الشريك المعاصر.

## عمل السلطات الحكومية

٧٦ - عينت الحكومة في عام ٢٠٠٣ محققاً لمتابعة وتقييم التعليمات العامة والمهام المحددة التي تعطى للوكالات العامة في مشروع القانون الخاص بالعنف ضد المرأة، من منظور هيكل القوة على أساس نوع الجنس (انظر المادة ٦ في التقرير السابق). وقد أبلغ المحقق النتائج التي توصل إليها (SOU 2004:121) عن أن الوكالات نفذت بعض المهام المكلفة بها ولكن وكالات أخرى لم تنفذ أو نفذت بشكل غير كاف. وتم تناول بعض من مقترحات المحقق في مشروع القانون الحكومي بشأن الأهداف الجديدة لسياسة المساواة بين الجنسين (انظر المقدمة).

## الشرطة

٧٧ - نفذ في داخل قوات الشرطة عدد من التدابير شملت الدورات التدريبية وزيادة التعاون مع السلطات الاجتماعية والخدمات الصحية والمنظمات غير الحكومية والتغيير التنظيمي. والمهدف هو تحسين قدرة قوات الشرطة على التحقيق في هذا النوع من الجرائم وتحسين العمل للوقاية من الجريمة.

٧٨ - وتشدد الحكومة باستمرار في وثائق سياساتها الخاصة بالشرطة على أهمية إيلاء اهتمام خاص لعمليات مكافحة الجريمة مع التركيز على الأنواع المختلفة من العنف المرتكب ضد المرأة. ومن طرق تنفيذ هذه الأولوية أن تنفذ من خلال التعليمات التي تعطى للمجلس الوطني للشرطة بأن عليه أن يدرج هذا المجال بشكل خاص في تقاريره السنوية.

٧٩ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ كلفت الحكومة المجلس الوطني للشرطة ومكتب المدعي العام بمهمة وضع مبادئ توجيهية لتقديرات التهديدات والمخاطر التي تواجه الشرطة في الحالات التي تنطوي على العنف المنزلي. وأبلغ عن نتائج هذا التكليف في حزيران/يونيه ٢٠٠٤. ومن شأن هذا الروتين وهذه المبادئ التوجيهية أن تبين على سبيل المثال كيفية متابعة أوامر التقييد، وكيفية وماهية المعلومات التي تقدم للأطراف المعنية وماهية التدابير التي تتخذ إذا أبلغ الشخص المطلوب حمايته بأوامر التقييد عن ارتكاب انتهاك للأمر.

٨٠ - وتطمح الحكومة إلى أن تكون أوامر التقييد في بعض الحالات مما يمكن الجمع بينه وبين المراقبة الإلكترونية. ولذا صدرت التعليمات إلى المجلس الوطني للشرطة بأن يبحث في الحلول التقنية المختلفة التي يمكن استخدامها لهذا الغرض. ومن المقرر أن تعرض النتائج بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

#### النيابة العامة السويدية

٨١ - تخصص النيابة العامة موارد كبيرة لمكافحة العنف ضد المرأة على مدى عدد من السنين. وتحتل التحقيقات في جرائم العنف والجرائم الجنسية التي ترتكب ضد المرأة أولوية عالية بالنسبة للنيابة. وقد أسفر هذا عن التخصص والتدريب وتطوير طرائق العمل. كذلك شارك الكثير من مكاتب النيابة العامة المحلية في مشاريع مشتركة بين الوكالات ترمي إلى إذكاء الوعي في المجتمع بوجود العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة وأن هذا أمر يجب التغلب عليه.

٨٢ - وقد بينت الحكومة في توجيهاتها المالية إلى النيابة السويدية مراراً وتكراراً أن جرائم العنف ضد المرأة هي نوع من الجرائم التي للتطور التشغيلي فيها أهمية خاصة، وأن على النيابة أن تبلغ عن التدابير التي تتخذها لمكافحة تلك الجريمة. كذلك تتضمن التوجيهات المالية للنيابة العامة للسنة المالية ٢٠٠٦ شرط الإبلاغ عن التدابير التي تتخذها لزيادة تحسين المعاملة التي يتلقاها ضحايا الجريمة من النيابة العامة؛ وهذا ينطبق بوجه خاص على ضحايا الجرائم الجنسية.

٨٣ - وفي عام ٢٠٠٣ أجرى عدد من أعضاء النيابة العامة تحليلات شاملة لما يمكن عمله لتقديم المزيد من هذه الجرائم إلى العدالة. وتضمنت الاستنتاجات من هذه التحليل أن تدابير المرحلة الأولى التي تتخذها الشرطة يمكن تحسينها وأن شرط انخراط النيابة المبكر في التحقيقات التمهيدية يمكن أن يطبق على نطاق أكثر اتساعاً.

٨٤ - ومن الأمثلة الإيجابية للتطور التشغيلي ذلك التعاون الوثيق بين وحدات الشرطة لمكافحة العنف المتزلي وعدد من المكاتب المحلية للنياية العامة بغية رفع نسبة القضايا التي تقدم إلى المحكمة. وأحدث هذا تحسناً في تدابير المرحلة الأولى وأسفر عن زيادة التحقيقات التمهيدية التي تجريها النيابة.

٨٥ - وفي ٢٤ شباط/فبراير ٢٠٠٣ اعتمد مكتب النائب العام مبادئ توجيهية وخطة عمل لدعم ضحايا الجريمة. وشمل ذلك قضايا من قبيل معاملة الضحايا والوصول إليهم. وطبقت خطة العمل في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وأدرجت أسئلة عن كيفية معاملة ضحايا الجريمة ضمن الدورات التدريبية عن العنف وسائر الإساءات للمرأة.

٨٦ - وفي عام ٢٠٠٤ أجرى المجلس الوطني للشرطة والنيابة العامة السويدية استعراضاً مشتركاً للتحقيقات في قضايا الاغتصاب بهدف تحسين جودة التحقيقات. وكشفت الاستنتاجات التي أبلغت في نيسان/أبريل ٢٠٠٥ عن وجود عدد من النواقص بما في ذلك كيفية تناول الأسئلة المتعلقة بالاستشارات التي توجه للطرف المصاب. واتخذ عدد من التدابير منذئذ لتحسين جودة التحقيقات الجنائية وضمان اتباع قواعد الاستشارة للأطراف المصابة. ومن بين هذه التدابير أن المجلس الوطني للشرطة والنيابة العامة السويدية عقدا جلسة استماع في عام ٢٠٠٥ عن كيفية التحقيقات في جرائم الاغتصاب وتحسينها. وعهد إلى المركز الإنمائي في غوتنبرغ بمهمة متابعة أعمال التطوير ثم اتخاذ المبادرات التي يبين التقرير ضرورتها. وسوف تجرى تفتيشات جديدة على ذلك في عام ٢٠٠٦.

٨٧ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ أجرت النيابة العامة السويدية دراسة شاملة لكيفية إدارة التحقيقات الجنائية في الانتهاكات الجسيمة لكرامة المرأة. واكتملت الدراسة وقدم عنها تقرير تفتيشي.

٨٨ - واشتملت الدورة التدريبية الأساسية لأعضاء النيابة السويدية ودورات تدريبها المستمرة على دورة خاصة عن الإساءة للمرأة منذ خريف عام ٢٠٠٥.

## المحاكم

٨٩ - أعربت الحكومة في سياقات مختلفة عن أهمية زيادة الوعي العام بقضايا المساواة بين الجنسين في إطار نظام المحاكم، وعلى سبيل المثال كيفية النظر إلى المرأة التي تتعرض للجريمة - كضحايا الاتجار بالبشر أو الاغتصاب أو أنواع العنف الأخرى - وكيفية معاملتها.

٩٠ - وعلى مدى العام المنصرم زادت إدارة المحاكم الوطنية من حجم التدريب المقدم بشأن القضايا المتعلقة بالعنف ضد المرأة. وأدرجت المقاطع الخاصة عن العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة ضمن دورات التنمية المهنية الروتينية للقضاة في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤. ثم إن قضايا كيفية معاملة الضحايا وقضايا المساواة بين الجنسين بصورة عامة أصبحت أيضاً جزءاً من التدريب الإلزامي للقضاة حديثي التعيين.

٩١ - وأقيمت دورة خاصة عن التشريعات الجديدة بشأن الجرائم الجنسية وذلك في عام ٢٠٠٥ وسوف تستمر في عام ٢٠٠٦. كما بدأت في عام ٢٠٠٥ دورة جديدة عن الاتجار بالبشر.

٩٢ - كذلك ففي شباط/فبراير ٢٠٠٦ عهد إلى الإدارة الوطنية للمحاكم بمهمة ترتيب دورة تدريب خاصة لزيادة معارف القضاة فيما يتعلق بالعنف الذي يرتكب ضد الفتيات والشابات باسم الشرف.

## المجلس الوطني لمنع الجريمة وهيئة تعويض ودعم ضحايا الجريمة

٩٣ - عينت الحكومة في عام ٢٠٠٤ محققاً في القضايا المتعلقة بضحايا الجرائم الجنسية. وأبلغت النتائج في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. ومن الأشياء التي أبرزها المحقق الأسباب المحتملة للاعتداءات الجنسية والتي لا يبلغ عنها. كذلك هناك مقترحات باتخاذ تدابير ترمي إلى زيادة الاستعداد الفطري للإبلاغ عن الجرائم، وعن كيفية الإبقاء على إجهاد الطرف المصاب عند حده الأدنى طوال العملية القضائية. وفيما يتعلق بالمقترحات عهد إلى المجلس الوطني لمنع الجريمة في اعتمادات ميزانيته لعام ٢٠٠٦ بأن ينتج بالتعاون مع أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص مواد إرشادية للشباب تهدف إلى إبراز قضايا التحرش الجنسي والسلوك إزاءه. وفي توجيهات الاعتمادات لعام ٢٠٠٦ عهد إلى هيئة تعويض ودعم ضحايا الجريمة بمهمة وضع برنامج تنسيق وطني لضحايا الجريمة في المجتمع. ويولي هذا البرنامج اهتماماً خاصاً بالقضايا الجنسية. كذلك عهد إلى الهيئة بإنشاء مركز لضحايا الجريمة ومركز تنسيق وطني به المعلومات الخاصة عن الجرائم الجنسية. وجرى تعميم المقترحات التشريعية للمحقق من أجل التشاور.

٩٤ - وبناء على تعليمات من الحكومة أجرت هيئة تعويض ودعم ضحايا الجريمة دراسة خاصة لضحايا العنف الذي يرتكبه الرجال ضد النساء، أسفرت عن التقرير الملحة المأسورة. دراسة عن انتشار العنف الذي يرتكبه الرجال ضد النساء في السويد "المساواة".

٩٥ - وفي عام ٢٠٠٤ أنشأت الحكومة المجلس الوطني لمكافحة الجريمة مع متابعة وتقييم تطبيق قانون أوامر الضبط. وينتظر إعداد تقرير عن هذه المهمة في آذار/مارس ٢٠٠٧. ويتبين من تقرير مؤقت صدر في تموز/يوليه ٢٠٠٥ أن عدد طلبات أوامر الضبط أخذ في الزيادة وأن نسبة انتهاك أوامر الضبط تلك لم ترتفع منذ التقييم السابق في عام ٢٠٠٣. ونحو ثلثي مجموع أوامر الضبط التي تصدرها النيابة يمثل لها.

### إدارة السجون والمراقبة

٩٦ - تعمل إدارة السجون والمراقبة على تقديم العلاج للرجال المدانين بالعنف ضد المرأة. وينصب التركيز على الرجال وعلى العلاج اللازم لمنعهم من الإغراق في سلوك العنف. وتنفذ الآن برامج لمعالجة المدانين بالعنف المتزلي على أساس البحوث والتقييمات وذلك بالتعاون مع وزارة الداخلية بالمملكة المتحدة. كذلك تولى أهمية كبيرة لتأمين سلامة الضحايا خلال التحفظ على الرجال.

٩٧ - وتعد المعلومات عن العنف المتزلي جانباً هاماً ومتكرراً من جوانب دورات التدريب التي تقدم للموظفين في إدارة السجون والمراقبة.

### المجلس الوطني للصحة والرعاية

٩٨ - يبلغ المجلس الوطني للصحة والرعاية عن تطور إيجابي مستمر في الدعم الذي تقدمه الدوائر الاجتماعية للنساء المعرضات للعنف ولكنه يضيف أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله. فهناك حاجة ماسة لزيادة التعاون بين المهن وإيجاد الحلول الشاملة.

٩٩ - وكلفت الحكومة المجلس الوطني للصحة والرعاية والمجالس الإدارية بالمقاطعات بالتحقيق في عدد البلديات التي لديها خطط عمل للتعامل مع النساء المعرضات للعنف في البلد. وأبلغت النتائج في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥. وباختصار فقد وجد أن نحو ٧٠ في المائة من البلديات لديها خطط عمل. وارتفع العدد باطراد في السنوات الأخيرة.

١٠٠ - وفي إطار التكاليف الذي صدر وقت تقديم مشروع القانون الحكومي بشأن العنف ضد المرأة (انظر المادة ٦ من التقرير السابق)، أصدر المجلس فيما أصدر معلومات ومواد تربية عن العنف الذي يرتكبه الرجال ضد النساء. ثم إن المجلس في عام ٢٠٠٣ تابع

التكليف بالتدريب الذي صدر إلى عدد من السلطات وقت إصلاح قانون العنف ضد المرأة. وقد اتضح من المتابعة أن التدريب أدى إلى اتخاذ تدابير ملموسة.

١٠١ - واستهل المجلس مشروع تعاون للوكالات العامة بشأن العنف ضد المرأة شمل ١٦ وكالة. والمجلس هو المسؤول عن موقع مشترك على الانترنت. وتوجه النية إلى أن الوكالات ستكون قادرة على استخدام هذا الموقع على الانترنت في عملها المتعلق بالعنف الذي يرتكبه الرجال ضد النساء.

١٠٢ - وقد كلف المجلس بإنتاج تجميع للطرائق الفعالة وإجراءات العمل التي تستخدمها المرافق الاجتماعية في عملها مع المرأة المعرضة للعنف. والقصد هو دعم التطوير الموحد في كل أنحاء البلد في هذا المجال. وسوف تعرض النتائج في موعد لا يتجاوز ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

١٠٣ - وبناء على تعليمات الحكومة قدم المجلس في عام ٢٠٠٥ مواد إعلامية خطية إلى المرافق الاجتماعية وغيرها لاستخدامها في عملها مع الأشخاص الذين تحاط ببياناتهم الشخصية بالحماية. ومعظم هؤلاء من النساء المهددات من قبل أزواجهن السابقين أو شركائهن السابقين.

١٠٤ - ودعم المجلس في السنوات الأخيرة تطوير العمل بشأن قانون الأسرة في المرافق الاجتماعية مع الأسر التي بها عنف أو اعتداء. ويرد تلخيص لهذا العمل ضمن تقرير.

١٠٥ - ويضطلع المجلس بالمسؤولية الأولى عن تنفيذ خطة العمل الوطنية التي اعتمدها الحكومة في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ لمنع بتر الأعضاء التناسلية للأنثى. وقد عقد مؤتمر دولي بغرض تبادل الخبرات عن الطرق الفعالة لمنع بتر أعضاء الأنثى التناسلية بين الفتيات والنساء. وقد رتب مجلس الصحة والرعاية والمجلس الوطني للشرطة والنيابة العامة بصورة مشتركة لعقد أربعة مؤتمرات إقليمية في خريف عام ٢٠٠٥ بشأن العمل الوقائي والداعم فيما يتعلق بتر الأعضاء التناسلية للأنثى بناء على تعليمات الحكومة. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ كلف المجلس بتحسين أعمال منع بتر الأعضاء التناسلية لفتيات والنساء في السويد. ومن المقرر أن تعرض النتائج في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

١٠٦ - وفي عام ٢٠٠٥ عرض المجلس تقرير حالة عن المرأة المعتلة نفسياً التي تتعرض للعنف. وناقش التقرير انتشار ومعالجة الضحايا والجوانب القانونية والأمثلة الطيبة لطرائق العمل.

## العنف باسم الشرف

١٠٧ - اتخذت الحكومة منذ عدة سنوات تدابير خاصة لمساعدة الشباب من الجنسين ممن يتعرضون للاضطهاد والعنف باسم الشرف على أيدي أقرب الأقارب. وقد رصد مبلغ إجمالي ١٨٠ مليون كرونا سويدية لهذا العمل للسنوات ٢٠٠٣-٢٠٠٧.

١٠٨ - وبناء على تعليمات الحكومة وضعت المجالس الإدارية بالمقاطعات في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ خرائط للاحتياجات من مساكن الإيواء والتدابير الأخرى. وقدرت المجالس الإدارية للمقاطعات أن ما بين ١٥٠٠ و ٢٠٠٠ فتاة وشابة تعرضن لتهديدات بالعنف من أقرب أقربائهن وأن ما بين نسبة ١٠ و ١٥ في المائة من هذه الحالات تحتاج إلى مأوى. وقد زودت المجالس الإدارية بالمقاطعات في ثلاث مقاطعات كبرى باعتمادات لدعم وتطوير مساكن الإيواء. وبحلول عام ٢٠٠٦ كان قد أنشئ أكثر من ١٠٠ مكان من شتى أنواع أماكن الإقامة. وإلى جانب تكليف المقاطعات الكبرى بتوفير مساكن الإيواء كلفت جميع المجالس الإدارية للمقاطعات بمهمة تنفيذ أعمال وقائية كالتعليم والتدريب وخطط التعاون وخطط العمل والعمل على التأثير في السلوك وما إلى ذلك. كذلك فإن المشاريع التي تنفذها المنظمات غير الحكومية والجماعات الدينية تستحق الدعم.

١٠٩ - وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٦ قدم المجلس الوطني للصحة والرعاية تقرير حالة شاملاً يتعلق بالتدابير التي تتخذها مجالس إدارة المقاطعات لمكافحة العنف باسم الشرف.

١١٠ - وفي عام ٢٠٠٥ قررت الحكومة تخصيص مبلغ ٣٤,٥ مليون كرونا سويدية للمجالس الإدارية للمقاطعات لاستمرار عملها في مكافحة هذا العنف. وفي الوقت نفسه صدرت تعليمات إلى المجلس الوطني للشرطة بأن يوفر التدريب للموظفين على مختلف المستويات داخل هيئاته. وكلفت النيابة العامة السويدية بإجراء دراسة وتحليل لمعالجة الحالات التي تنطوي على هذا النوع من العنف، وكذلك ترتيب دورات تدريب خاصة لزيادة معارف النيابة العامة وتخصيصها في هذا النوع من الجرائم. وفضلاً عن هذا فقد كلف معهد ممارسة العمل الاجتماعي على أساس القرائن التابع للمجلس الوطني للصحة والرعاية بإجراء استقصاء لبحوث ومتابعة وتقييم طرائق العمل الموجودة في البلدان التي يستمر فيها العمل مع الشباب الضعفاء لفترة طويلة. كما أن هذا المعهد مكلف بمتابعة نتائج التدابير المختلفة التي تجرب حالياً على الصعيدين الإقليمي والمحلي باستخدام الاعتمادات الخاصة التي ترصدها الحكومة للمجالس الإدارية للمقاطعات. وأخيراً فإن لجنة المنح الحكومية للمجتمعات الدينية زودت بالاعتمادات اللازمة للتوسع في حوارها مع المجتمعات الدينية.



١١١ - وفي مطلع عام ٢٠٠٦ كلفت الحكومة إدارة المحاكم الوطنية بترتيب دورات تدريبية خاصة لزيادة معارف القضاة ومهاراتهم فيما يتعلق بالجرائم التي ترتكب باسم الشرف ضد الفتيات والشابات وكذلك الفتيان والشباب. وكلفت الوكالة الوطنية لتحسين المدارس باقتراح وتنفيذ تدابير لمكافحة وإبطال هذا العنف والاضطهاد كوسيلة لتعزيز المساواة بين الجنسين في المدارس. وأخيراً فقد كلف المجلس الوطني للشباب بدعم إقامة شبكات للملاجئ الفتيات وتنمية المهارات في هذه القضايا.

١١٢ - وفي حزيران يونيو ٢٠٠٦ خصصت الحكومة ما لا يقل إلا قليلاً عن ٣٦ مليون كرونا سويدية للمجالس الإدارية للمقاطعات لدعم التدابير الرامية لمساعدة الفتيات والشابات والشبان الذين يتعرضون للعنف باسم الشرف. ومن بين هذه الاعتمادات الممنوحة خصص مبلغ ٥ ملايين كرونا سويدية للتدابير المتخذة على الصعيد الوطني وعلى صعيد المقاطعات.

١١٣ - وفي عام ٢٠٠٥ صدرت تعليمات إلى المجلس الوطني للصحة والرعاية لإجراء استقصاء على مستوى الأمة لمدى انتشار العنف والتهديدات المرتكبة باسم الشرف للشباب من أقرب أقربائهم. والمقرر أن يفصل الاستقصاء البيانات حسب الجنس وأن يبلغ بشكل منفصل عن مدى انتشار التهديدات والعنف باسم الشرف للشباب بسبب توجههم الجنسي.

١١٤ - وفي أواخر عام ٢٠٠٤ رتبت الحكومة مؤتمراً دولياً عن العنف أرباب الأسر. ونشر تقرير عن المؤتمر بعنوان مكافحة العنف أرباب الأسر ضد النساء - مع التركيز على العنف باسم الشرف.

١١٥ - كذلك نشرت الحكومة التقرير عن العنف أرباب الأسر - اعتداء على أمن البشر - استقصاء موسع لمكافحة العنف والاضطهاد من أرباب الأسر، ولا سيما الأفعال التي ترتكب باسم الشرف ضد النساء والوطنيين والخنثى ومن يحملون صفة الجنس الآخر.

## المادة ٤ - تدابير التعجيل بالمساواة بين المرأة والرجل

### المادتان ١-٤ و ٢-٤

١١٦ - انظر التقريرين الثاني والثالث للسويد. ويرد وصف لتدابير التعجيل بالمساواة الحقيقية داخل مختلف المناطق، ضمن هذا التقرير تحت كل مادة مقابلة.

١١٧ - وللإطلاع على مقدمة للتشريعات السويدية لحماية الأمومة يرجى النظر إلى التقارير السابقة للسويد. ويرد بيان بالتدابير المتخذة كي يسهل على الآباء الجمع بين العمل المربح والأبوة في المادة ١١-٢(ج). وانظر المادة ٥(ب) عن التأمين الأبوي.

١١٨ - بموجب قانون إجازات الأبوة فإن أي امرأة تتوقع إنجاب طفل أو أنجبت طفلاً لتوها والطفل يرضع رضاعة طبيعية يكون من حقها النقل إلى عمل آخر مع الاحتفاظ بمزايا وظيفتها، شريطة أن يكون محظوراً عليها الاستمرار في عملها النظامي. بموجب لوائح بيئة العمل.

١١٩ - وفي عام ٢٠٠٢ شن أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص حملة على التمييز ضد المرأة الحامل. وكانت تلك الحملة هي الجزء الأول من مشروع الأطفال والوظائف الذي صمم من أجل إعلام الجمهور عن اللوائح الجارية والحقوق والتأثير الإيجابي لأصحاب العمل والنقابات وراسمي السياسات بغية إنهاء التمييز أثناء الحمل. والجزء الثاني من المشروع عن الأبوة والعمل بدأ في عام ٢٠٠٣. وكان هدفه حض أصحاب العمل على التسهيل على الآباء ذوي الأبناء الصغار للجمع بين العمل المربح والأبوة وإعلام الوالدين والوالدين المنتظرين عن لوائح أماكن العمل التي تنطبق على الوالدين. وقد أفلح هذا التدبير في استرعاء الانتباه إلى القضية وأسفر عن زيادة في عدد النساء اللاتي يبلغن أمين المظالم بأنهن يعاملن معاملة ظالمة لأسباب تتعلق بالحمل. ويقوم أمين المظالم بتسوية عدد من القضايا التي تنطوي على حمل.

## المادة ٥ - أنماط الوصم

١٢٠ - يرجى الرجوع إلى المقدمة وما سبق وصفه فيما يتعلق بعمل الحكومة السويدية للاطلاع بيان مفصل لهيكل السلطة القائم على الجنس السائد في البلد.

١٢١ - وقد نفذت إدارة الإحصاء السويدية دراسة جديدة لاستغلال الوقت بدأها الحكومة وقدمت في عام ٢٠٠٢. وكانت الدراسة السابقة قد أجريت قبل عشر سنوات (انظر التقرير الرابع للسويد). ويتبين من أحدث دراسة أن الفرق في مبلغ العمل غير المدفوع الأجر الذي تقوم به المرأة والرجل قد هبط خلال التسعينات، ويفسر ذلك انخفاض عمل المرأة بلا أجر وعمل الرجل بأجر. كذلك يتبين من الدراسة أنه على الرغم من أن مشاركة المرأة في سوق العمل (العمل بأجر) مرتفعة شأنها شأن الرجل فإن المرأة تقوم بنسبة ٥٨ في المائة من العمل بلا أجر في البيت. ومن التطورات الإيجابية أن نسبة أيام إجازة الأبوة بالنسبة للرجل قد ازدادت إلى حد ما.

١٢٢ - والتوزيع غير المتساوي بين المرأة والرجل في الأسر المعيشية وأعمال الرعاية يجعل من الصعب على المرأة أن تعمل عملاً بأجر وتحقق استقلالها الاقتصادي ومشاركتها في حياة المجتمع. وكما جاء وصفه في مقدمة هذا التقرير فإن مشروع قانون الحكومة لسياسة المساواة بين الجنسين يتضمن هدفاً ثانوياً للمساواة في التوزيع بين المرأة والرجل في العمل المتري

بلا أجر وفي الرعاية أيضاً. وهذا الهدف مهم لعدد من التدابير التي تشمل سياسة الأسرة الاقتصادية والرعاية وقضايا سوق العمل. والهدف يشمل العمل في الأسرة المعيشية بلا أجر، ورعاية المسنين ورعاية الأبناء.

#### المادة ٥ (أ) - مسؤولية الرجل؛ ومسؤولية الرجل عن المساواة بين الجنسين

١٢٣ - إن مشروع "الرجل والمساواة بين الجنسين" (انظر التقرير السابق) الذي اكتمل في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ مع مقدمة تقرير يبين أن السبب الرئيسي في عدم رغبة الرجل في الاشتراك في أعمال المساواة بين الجنسين، هو الهيكل الاجتماعي الذي يتضمن أن الرجل أفضل من المرأة وأن المرأة والرجل لا ينتظر منهما أن ينهضا بمهام واحدة.

١٢٤ - وفي عام ٢٠٠٥ عقد وزير المساواة بين الجنسين دورتين لمناقشات طاولت مستديرة عن مسؤولية الرجل في الوقوف ضد العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة. ودعي إلى هذه المناقشات منظمات تعمل على النهوض بالمساواة بين الجنسين، شملت الرابطة السويدية للملاحى النساء، وشبكة الرجال، وشبكات أخرى للرجال مشتركة في قضية العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة، بالإضافة إلى النقابات والرابطات الرياضية وممثلي القوات المسلحة وعدد من الباحثين.

١٢٥ - ومن جوانب العمل على تغيير أنماط السلوك والمواقف، العمل على تشجيع الآباء على المطالبة بإجازات أبوية. وانظر أدناه تحت البند ٥ (ب).

#### جنسنة المحيط العام ودور وسائل الإعلام

١٢٦ - تعكس قضية نوع الجنس والسلطة في وسائل الإعلام وفي الإعلانات وسائل المحيطات العامة الحاجة إلى المساواة بين الجنسين في المجتمع، مع تعزيز هذه المساواة في الوقت نفسه. وتشير البحوث إلى أن الصور واللغة ازدادت حدة على مدى السنوات العشر الماضية وأن هذا الاتجاه يسمى "جنسنة المحيط العام". وفي سياسة المساواة بين الجنسين اعتبر هذا المجال أحد خمسة مجالات للحكومة تركز عليها في ولايتها الحالية.

١٢٧ - وينظر حالياً في مسألة تعيين محقق يعنى بالتمييز الجنسي في إعلان، داخل المكاتب الحكومية.

١٢٨ - وقد خصصت الحكومة مبلغ ٢,٥ مليون كرونا سويدية لأعمال المشاريع بشأن جنسنة المحيط العام. وهذه المشاريع مستمرة وسوف يقدم عنها تقرير في عام ٢٠٠٦.

١٢٩ - وقد انتهى مشروع فليكا في حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وكان هذا المشروع ينفذ منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ نيابة عن الحكومة سعياً إلى استهلال مناقشة عن عمليات المتاجرة والجنسنة التي تواجه الفتيات والفتية في حياتهم اليومية، وكيفية تأثير ذلك على صورتهم أمام أنفسهم وأمام الآخرين. وهناك هدف ثان للمشروع هو إقامة حوار مع وسائل الإعلام وصناعة الإعلان والمعلنين ومن إليهم عن دورهم ومسؤوليتهم في التأثير على الأبناء والشباب. وتم ترتيب ٢٥ يوماً لهذا المشروع في ٢٥ بلدة ومدينة في عام ٢٠٠٤. وجمعت هذه الاحتفالات بين نحو ٥٠ ألف فتاة وفتى لمناقشة الاعتزاز بالنفس، والمساواة بين الجنسين، والمثل العليا والهوية. واشترك فيها نحو مائة من المنظمات غير الحكومية من مختلف أنحاء البلد.

١٣٠ - وفي عام ٢٠٠٣ كلف مجلس الإعلام وكان يسمى في ذلك الوقت بالمجلس المعني بالعنف في وسائل الإعلام، بمهمة تكميلية هي وضع منظور واضح للمسائل الجنسانية يستند إلى عمله مع إيلاء اهتمام خاص لرسم صورة واضحة للعنف والصور الإباحية، لأن هذا المحتوى الإعلامي يخشى أن تكون له تأثيرات بالغة الضرر على الأطفال والشباب. وفي عام ٢٠٠٤ غير المجلس اسمه إلى المجلس الإعلامي. وفي عام ٢٠٠٥ أصدر المجلس تقريرين: أحدهما عن استخدام الشباب وخبرتهم بوسائل الإعلام، والآخر عن الآراء حول آثار العنف في وسائل الإعلام والصور الإباحية على الشباب. وفي عام ٢٠٠٤ أعد المجلس أيضاً قائمة حصر ودراسة للعنف والصور الإباحية في وسائل الإعلام المرئية وعلاقة ذلك بالفتيات والفتيان.

١٣١ - ويركز عمل المجلس على حالة الشباب والأطفال في وسائل الإعلام. وبموجب الأمر التكميلي الصادر في عام ٢٠٠٣ يجب أن يركز العمل تركيزاً كاملاً على الحد من المخاطر التي يتعرض لها الأطفال والشباب بسبب المحتوى الإعلامي الضار، مع تركيز خاص على تصوير العنف والصور الإباحية تصويراً جلياً. وبموجب هذه الأوامر يضع المجلس كذلك منظوراً واضحاً للمساواة بين الجنسين في عمله. وقد يشمل ذلك على سبيل المثال جمع المعارف ومراقبتها عن مدى تأثير الفتيات والفتيان بالمضامين الإعلامية، وكذلك إبراز الفروق بين استخدام الفتيات والفتية في وسائل الإعلام والإشارة إلى الآثار المحتملة لهذه الفروق.

١٣٢ - وللإذاعة والتلفزيون العامين دور هام في عدم انتشار صور الوصم للرجل والمرأة أو هياكل السلطة وأدوار الجنسين في المجتمع. ويتضمن مشروع قانون حكومي عن الإذاعة والتلفزيون العامين (مشروع القانون الحكومي ٢٠٠٥/١١٢:٠٦) مقترحات للشروط والمبادئ التوجيهية التي يجب أن تنطبق خلال فترة الترخيص القادمة للإذاعة والتلفزيون العامين من الإذاعة السويدية والتلفزيون السويدي وهيئة الإذاعة التعليمية السويدية. ووفقاً

لمشروع القانون فإن المساواة بين الرجل والمرأة جانب واضح من جوانب المثال الديمقراطي الأساسي للمساواة في الحقوق بين الجميع. كذلك فإن تأكيد المساواة بين الجنسين أي بين المرأة والرجل هو نتيجة لإشاعة الديمقراطية في قانون الإذاعة والتلفزيون.

#### المادة ٥ (ب) - تأمين الوالدين وإجازة الوالدين وتثقيف الوالدين

- ١٣٣ - انظر التقارير السابقة للسويد للاطلاع على مقدمة لنظام التأمين الأبوي السويدي.
- ١٣٤ - وكما جاء في التقارير السابقة فإن التأمين على الوالدين في السويد يتألف من ثلاث مزايا: مزايا الأمومة ومزايا إجازة الأبوين ومزايا الإجازة الأبوية المؤقتة.
- ١٣٥ - ويستحق الوالدان حالياً إجازة أبوية تصل إلى ٤٨٠ يوماً لكل طفل. ومزايا إجازة الوالدين هذه تدفع بنسبة ٨٠ في المائة من إيراد الوالد عن ٣٩٠ يوماً. وبالنسبة للوالدين من منخفضي الدخل أو معدومي الدخل على الإطلاق فإن المزايا هي ١٨٠ كرونا سويدية في اليوم. وبالنسبة لبقية ٩٠ يوماً، فإن مزايا إجازة الأبوة هي ١٨٠ كرونا سويدية في اليوم.
- ١٣٦ - وفي عام ٢٠٠٢ حجز شهر إضافي لكل واحد من الأبوين بما يعني أن هناك ٦٠ يوماً لا يمكن لأحد الأبوين تحويلها للآخر. وكما ذكر في التقرير الرابع للسويد فإن الشهر المحجوز الأول (شهر لكل من الأبوين) بدأ تطبيقه في عام ١٩٩٥.
- ١٣٧ - ويتبين من مقارنة الأبناء من عمر عامين المولودين في الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٢ أن الفجوة في إجازة الأبوة التي يأخذها الأبوان قد ضاقت بمرور الوقت. غير أن الأمهات هن اللاتي مازلن يأخذن أغلبية الأيام. وبالنسبة للأمهات لأبناء ولدوا في عام ٢٠٠٢ وبلغوا سن الثانية ولكن لم يصلوا إلى الثالثة فقد حصلن في المتوسط على ٢٥٧ يوماً أكثر من الآباء. وبالنسبة للأطفال المولودين في عام ١٩٩٩ فقد كان هذا الرقم هو ٢٨٨ يوماً. ومن المحتمل أن يوفر تطبيق الشهر الإضافي المحجوز في عام ٢٠٠٢ زخماً نحو زيادة المساواة في التوزيع. فمن بين عدد الكبار الذين تلقوا مزايا إجازة أبوة في عام ٢٠٠٤ كان ٤٣,٢ في المائة منهم من الرجال بالمقارنة بنسبة ٤٢,٧ في المائة في عام ٢٠٠٣.
- ١٣٨ - وسقف حساب الدخل في نظام التأمين الصحي ارتفع في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦. كذلك سوف تنطبق هذه الزيادة على حساب مزايا إجازة الأبوة، ومزايا الأمومة ومزايا إجازة الأبوة المؤقتة. ووفقاً لتحليل الحكومة في مشروع ميزانيتها لعام ٢٠٠٥ فإن هذه الزيادة إحدى طرق تشجيع الآباء الذين تزيد دخولهم حالياً عن السقف على أن يأخذوا أيام إجازة أبوة أكثر.

١٣٩ - وقدم المحقق المعني بإصلاح التأمين الأبوي مقترحات بتغييرات في إجازة الأبوة في عام ٢٠٠٥. ويقترح المحقق توزيعاً أكثر عدلاً لمزايا أيام الأبوة (الإجازة المدفوعة الأجر) بين الأم والأب. وتقرير المحقق هذا مطروح للنظر في المكاتب الحكومية.

١٤٠ - وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١ أنشأت الحكومة المعهد الوطني للصحة العامة كي يجمع ويحلل وينشر المعلومات عن كيفية تنظيم الأنواع المختلفة من الدعم للآباء من أجل تحقيق نتائج ملموسة. وقدم المعهد تقريره مع مقترحات بأنواع جديدة من الدعم الأبوي في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ويتضمن التقرير عدداً من المقترحات للدعم الأبوي في المراحل المختلفة للطفولة، ومقترحات عن منهجية ومضمون تثقيف الأبوين على أساس نمو الطفل واحتياجات الأطفال.

١٤١ - ونتيجة لهذا التقرير أصدرت الحكومة تعليماتها في قرارات اعتماداتها للمعهد لعام ٢٠٠٦ بأن يقدم المعهد تقريراً عن الخطوات التي اتخذت لنشر المنهجية المجمعة في التقرير، وتقييم ما أدى إليه ذلك من تحسين في التدريب والدعم المقدمين للآباء. وفي آذار/مارس ٢٠٠٦ قررت الحكومة أيضاً دعم إنتاج مواد فيديو/أقراص فيديو موجهة لأفرقة دعم الآباء.

## المادة ٦ - الاتجار بالنساء واستغلال النساء في البغاء

١٤٢ - لقد وقعت السويد وصدقت على بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال والمعاقبة على ذلك وهو البروتوكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

١٤٣ - ووقعت السويد على اتفاقية مجلس أوروبا بشأن العمل لمكافحة الاتجار بالبشر (رقم ١٩٧) في ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٥.

١٤٤ - وفي ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ وبصدد إدخال تعديل على أحكام الجرائم الجنسية في قانون العقوبات فإن القانون الذي يحظر شراء الخدمات الجنسية قد وسع ليشمل الحالات التي يوعد فيها بدفع مبالغ أو تقدم من طرف شخص آخر. كذلك يعاقب القانون على محاولات شراء خدمة جنسية عابرة. وتشمل المخالفة جميع أشكال الخدمات الجنسية سواء اشترت في الشوارع أو في المواخير أو في قاعات التدليك أو خدمات المرافقة أو في أي ظروف أخرى مماثلة.

١٤٥ - وقد أنشأت الحكومة المجلس الوطني للصحة والرعاية ("المجلس") لجمع المعلومات ومراقبة مدى وتطور البغاء والعمل الاجتماعي على المستوى المحلي. وكلف المجلس كذلك

بتقديم الدعم لأعمال التطوير والتحسين على المستوى المحلي حيثما اقتضى الأمر ذلك. وقدم المجلس استقصائيين سابقين في هذا المجال، في عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٤. وبين آخر الاستقصائيين أن عدد النساء في مجال البغاء في السويد قد هبط من نحو ٢٥٠٠ قبل تطبيق القانون الذي يحظر شراء الخدمات الجنسية في عام ١٩٩٩ إلى نحو ١٥٠٠ في عام ٢٠٠٢. وفي ثلاث مناطق كبرى استغل عدد أقل من النساء في بغاء الشوارع في عام ٢٠٠٣ مقارنة بالفترة السابقة لتطبيق القانون الذي يحظر شراء الخدمات الجنسية. كذلك هبط عدد المشترين.

١٤٦ - وفي عام ٢٠٠٢ قدرت الشرطة في ستوكهولم وفريق الخدمات الاجتماعية المعني بالبغاء في غوتنبرغ ما بين ٢٠٠ و ٢٥٠ امرأة بيعت لأغراض جنسية عبر الإنترنت في السويد. وأجريت دراسة بحثية عن صناعة الجنس عبر الإنترنت، في عام ٢٠٠٣. وأظهرت الدراسة أن عدداً صغيراً نسبياً من النساء، ٨٠-١٠٠، تم بيعهن لأغراض جنسية عبر الإنترنت في السويد. وفي عام ٢٠٠٤ قدر المقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر في إدارة التحقيق الجنائي الوطني أن ما بين ٤٠٠ و ٦٠٠ امرأة وفتاة سقطن ضحايا للاتجار بالبشر في السويد.

١٤٧ - وفيما يتعلق بما يسمى أحياناً "البغاء الداخلي" فإن الإدارة الوطنية للتحقيق الجنائي ترى أنه إذا كان الاتجار بالمرأة مربحاً للمتجرين فإنه يتعين عليهن أن يكن قادرات على إقامة صلة مع المشتريين المحتملين وتزويدهم بفرص الوصول إلى الضحايا. وتولي الشرطة أولوية لمكافحة البغاء الداخلي، وعلى سبيل المثال في المساكن والمواخير عن طريق أعمال الشرطة النشطة مثل جمع المعلومات والتنصت والترصد وأعمال المخبرين الشاملة على الإنترنت. كذلك تعمل أفرقة الخدمة الاجتماعية المعنية بالبغاء على إقامة صلات مع الذين يستغلون للبغاء داخل المباني وخارجها. وفوق هذا فإن بعض الأفرقة المعنية بالبغاء وبعض المنظمات الحكومية المعنية بالبغاء تجري دراسات وتستنبط طرائق وتقوم بأنشطة للوصول إلى الجماهير من أجل من استغلوا في البغاء عبر مواقع الإنترنت.

١٤٨ - ومن أجل زيادة تعزيز عمل الشرطة في التحقيق ومكافحة الاتجار بالبشر لأغراض جنسية قررت الحكومة في عام ٢٠٠٣ رصد ما لا يقل عن ١٠ ملايين كرونا سويدية سنوياً من الاعتمادات العادية للمجلس الوطني للشرطة خلال السنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٦. واستخدمت هذه الاعتمادات للأعمال التشغيلية وأنشطة مكافحة البغاء عبر الإنترنت وتثقيف وتدريب رجال الاتصال وسلطات الشرطة المحلية.

١٤٩ - وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ أضيف إلى قانون العقوبات حكم يجرم الاتجار بالبشر لأغراض الجنسية. وتشمل منطقة التطبيق جميع عمليات الاتجار العابرة للحدود لأغراض جنسية التي يستغل فيها الجناة ضعف أشخاص آخرين. كذلك ينطبق الحكم على أي شخص يتلقى أو ينقل أو يوفر المأوى لشخص بغرض الاستغلال الجنسي. كذلك جرم السعي أو الإعداد أو التآمر للاتجار بالبشر لأغراض جنسية أو الفشل في الإبلاغ عن تلك الجرائم. وبموجب التشريع يمكن الحكم على المتجر بما لا يقل عن عامين وما لا يزيد عن عشرة أعوام سجنًا، أو إذا اعتبرت الجريمة المرتكبة أقل خطورة يكون الحكم بما لا يزيد عن أربعة أعوام.

١٥٠ - وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤ وبغرض التنفيذ الكامل لبروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع الاتجار بالأشخاص خاصة النساء والأطفال والمعاقبة على ذلك وهو البروتوكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية مع القرار الإطاري لمجلس الاتحاد الأوروبي بشأن مكافحة الاتجار بالبشر (2002/629/JHA)، أدخلت تعديلات على التشريعات السويدية بشأن الاتجار بالأشخاص. ووسعت التعديلات تجريم جميع أشكال الاتجار بالأشخاص ليشمل ذلك الاتجار داخل الحدود الوطنية لأغراض منها على سبيل المثال العمل القسري أو الاستغلال لبر أعضاء.

١٥١ - وفي شباط/فبراير ٢٠٠٦ عينت الحكومة لجنة تحقيق مهمتها استعراض تشريعات مكافحة الاتجار لعام ٢٠٠٤. وستقوم هذه اللجنة بتقييم تنفيذ التشريع واقتراح التغييرات التشريعية الإضافية الممكنة كي يتسنى للسويد التصديق على اتفاقية مجلس أوروبا بشأن العمل لمكافحة الاتجار بالبشر، وتحليل ما إذا كان قانون العقوبات السويدي ينص على حماية كافية من زواج الأطفال والزواج القسري. وسيكتمل هذا الاستعراض في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

١٥٢ - وفي ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ عدلت جريمة شراء الخدمات الجنسية بتغيير الحكم الأقصى على الشراء المشدد من ست سنوات إلى ثمان.

١٥٣ - ووفقاً للتقارير السنوية عن الحالة التي يقدمها المقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر فإن حظر شراء الخدمات الجنسية يردع المتجرين عن ترسيخ أقدامهم في السويد ويعمل بمثابة سد أمام الاتجار بالبشر.

١٥٤ - وفي عام ٢٠٠٥ بدأت إدارة التحقيقات الجنائية الوطنية التابعة للمجلس الوطني للشرطة تحقيقاً خاصاً في مدى سقوط الضحايا من صغار السن للاتجار بالبشر في السويد.

١٥٥ - وبالتعاون مع المقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر تنظم المكاتب الحكومية بشكل منتظم حلقات دراسية وحلقات عمل لأعضاء نظام إنفاذ القانون. بمن فيهم أعضاء النيابة



وضباط الشرطة والقضاة والقضاة المتدربين، بشأن السياسات السويدية والتشريعات المتعلقة بالبغاء والاتجار بالبشر.

١٥٦ - وأنشأت بعض دوائر الشرطة وحدات خاصة تقوم بالعمل على وجه التحديد على مكافحة الاتجار بالبشر ومكافحة البغاء.

١٥٧ - ووفقاً للإحصاءات الصادرة عن المجلس الوطني لمكافحة الجريمة أبلغ عن ٤٤ حالة للاتجار بالبشر و ٩٤ حالة للشراء خلال عام ٢٠٠٥. وخلال الفترة نفسها أبلغ عن أن ٤٦٠ شخصاً انتهكوا الحكم القاضي بحظر شراء الخدمات الجنسية. وفيما بين كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ وشباط/فبراير ٢٠٠٦ أبلغ عن أن أكثر من ١٣٠٠ شخص انتهكوا الحكم القاضي بحظر شراء الخدمات الجنسية.

١٥٨ - وفي ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ عدل قانون الأجانب وأضيف حكم ينص على إمكانية إصدار تصاريح إقامة محدودة المدة للضحايا أو الشهود في عمليات الاتجار بالبشر والجرائم الأخرى. ويمكن إصدار تصريح الإقامة المحدود لأي ضحية للاتجار بالبشر حينما يرى أن هناك ضرورة لذلك من أجل إجراء تحقيق تهميدي أو عقد جلسة استماع رئيسية في قضية جنائية. ورهنًا بتعقيدات القضية يمكن تمديد التصريح إذا طلب ذلك رئيس النيابة. وليس للتصريح حد زمني أعلى. وخلال إقامة الضحية أو الشاهد في السويد يحق له الحصول على الرعاية الصحية والرعاية الطبية وكذلك الحصول على المساعدة المالية.

١٥٩ - وفي عام ٢٠٠٥ كلفت الحكومة المجلس الوطني للصحة والرعاية بإعداد معلومات خطية خاصة إلى البلديات تتعلق بالتعديلات في قانون الأجانب وبالحقوق المشار إليها آنفاً لضحايا الاتجار بالبشر.

١٦٠ - ومنذ عام ٢٠٠١ نفذ مشروع لمكافحة البغاء والاتجار بالبشر، برعاية المكاتب الحكومية. وأعد المشروع ونفذ عدداً من التدابير في إطار العمل الحكومي والوطني والدولي لمنع ومكافحة البغاء والاتجار بالبشر.

١٦١ - وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١، وفي اجتماع وزاري غير رسمي لبلدان الشمال والبلطيق في فيلنيوس، لتوانيا، ضم وزراء المساواة بين الجنسين، اتفق على حملة مشتركة للإعلام والتوعية لمكافحة الاتجار بالنساء في بلدان الشمال والبلطيق. ونفذت الحملة التي مولها جزئياً مجلس وزراء بلدان الشمال بتنسيق سويدي خلال عام ٢٠٠٢. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٤، نشر مجلس وزراء بلدان الشمال التقرير النهائي عن الحملة.

١٦٢ - وكان الهدف العام من الجزء السويدي من حملة بلدان الشمال والبلطيق لمكافحة الاتجار بالمرأة هو إذكاء الوعي والمعرفة بالبغاء والاتجار العالمي بالنساء، من خلال توفير المعلومات والتثقيف والتدريب للهيئات الحكومية والهيئات العامة الأخرى؛ والمنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام والجمهور عامة. كذلك ركزت الحملة الوطنية على التدابير المختلفة الموجهة نحو المشتريين والمشتريين المحتملين لنساء البغاء والأطفال ومعظمهم من الفتيات في السويد، وكذلك نحو الرجال الذين يسافرون إلى بلدان أخرى لغرض محدد هو شراء واستغلال النساء والأطفال في البغاء.

١٦٣ - وتعد حكومة السويد برنامج عمل وطني لمكافحة الاتجار بالبشر يتألف من خطتي عمل وطنيتين هما: خطة عمل وطنية لاستمرار العمل لمكافحة البغاء والاتجار بالبشر للأغراض الجنسية، ولا سيما النساء والأطفال، وخطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر لأغراض العمل القسري وبتز الأعضاء وسائر أشكال الاستغلال.

١٦٤ - وسوف تشمل خطة العمل الوطنية لاستمرار العمل لمكافحة البغاء والاتجار بالبشر لأغراض جنسية عرضاً مجملًا للتدابير التي سبق اتخاذها والتدابير الوقائية الخاصة لوقف الطلب على الأشخاص - وخاصة النساء والأطفال - لأغراض البغاء والاتجار بالبشر للاستغلال الجنسي وتدابير حماية ودعم الضحايا. كذلك ستشمل الخطة تدابير تستهدف النظام القضائي وخدمات الشرطة والخدمات الاجتماعية. وتدابير لتعزيز ودفع حماية حقوق الإنسان والتخفيف من التفاوتات الاجتماعية والسياسية والقانونية والاقتصادية في البلدان الأصلية وبلدان العبور.

## الجزء الثاني

### المادة ٧ - القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة في البلد

١٦٥ - بينت الحكومة في بلاغ إلى البرلمان في ربيع عام ٢٠٠٤ أن السياسة الديمقراطية ينبغي أن تستند إلى تحليل أنثوي لظروف وأداء الديمقراطية.

١٦٦ - وأصبح الآن جمع الإحصاءات وسهولة تيسيرها عن توزيع النساء والرجال في وظائف السلطة في السويد أساساً ضرورياً لاستمرار عمل الحكومة في ميدان المساواة بين الجنسين. وعينت لجنة تحقيق لوضع خرائط وإعداد تقارير عن توزيع الجنسين في مراكز السلطة في السويد. وسوف تقدم اللجنة تقريراً عن نتائجها في موعد أقصاه ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

١٦٧ - وانظر أيضاً المعلومات عن سياسة الأقليات تحت المادة ٢(ج).

## المادة ٧ (أ) - التجهيزات الانتخابية

١٦٨ - قبيل الانتخابات العامة تجرى حملات لزيادة العائد الانتخابي. فهذه الحملات تركز على الفئات التي يقل حظها في المشاركة الانتخابية عن غيرهم. فالفئات التي تصوت حالياً بقدر أقل من غيرهم تشمل الشباب والشبان والعاطلات عن العمل والعاطلين وكذلك النساء والرجال ذوي الخلفيات الأجنبية، أي الذين ولدوا في الخارج أو ولدوا في السويد أو المولودين لأبوين ولدا في الخارج. كذلك تتخذ إجراءات قبل انتخابات عام ٢٠٠٦ في إطار برنامج الحكومة طويل الأجل لتدابير سويد المشاركة، المصمم لمكافحة الإقصاء وزيادة مشاركة الناس في المجتمع السويدي. ومن بين أهدافه المساعدة على تعزيز المساواة بين المرأة والرجل.

١٦٩ - وهناك تقليد قديم للفرقة في المشاركة الانتخابية بين المرأة والرجل حيث حصة المرأة أعلى من حصة الرجل. وقد سدت هذه الفجوة واختفت تقريباً في آخر انتخابات عامة في عام ٢٠٠٢. غير أن الفروق في المشاركة الانتخابية بين الرجل والمرأة تبدو مختلفة رهناً بمهية الفئات التي تجري دراستها. فبين الشباب يتفاوت الاشتراك في الانتخابات بمضي الوقت. وعلى سبيل المثال ففي انتخابات عام ١٩٩٨ كانت مشاركة الشباب عالية بينما في انتخابات عام ٢٠٠٢ كانت الشباب أعلى بنسبة ٤ في المائة تقريباً عن الرجال. ومن بين المصوتين الكبار نجد نسبة أعلى من الرجال تصوت بينما بين متوسطي السن تكون نسبة المصوتات أعلى. ومن بين الذين يولدون في الخارج نجد مشاركة المرأة أعلى من مشاركة الرجل.

## المادة ٧ (ب) - النواب المنتخبون

١٧٠ - أدخل في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ عدد من التغييرات التشريعية تتعلق بشروط النواب المنتخبين. فقد رأت الحكومة أن هذه التغييرات يمكن أن تسهم في المساواة بين الجنسين. وتشمل التغييرات التشريعية تدابير لتوسيع الفرص في الحصول على الإجازات من العمل وتلقي تعويضات لرعاية الطفل.

١٧١ - وتقيم الحكومة حواراً مستمراً مع النواب على الصعيدين المحلي والإقليمي السياسيين، لزيادة مشاركة المرأة على الأقل في العملية السياسية. فالرجال أكثر تمثيلاً والنساء أقل تمثيلاً في وظائف السلطة العليا، ولا يزال هناك فصل حسب الجنس في مجالات السياسة المختلفة. ففي البلديات تصل نسبة النساء في الوظائف الرئاسية إلى ٣٠ في المائة تقريباً ونسبة الرجال ٧٠ في المائة. وعلى الصعيد الإقليمي يقل عدم تمثيل المرأة. فمن بين أعضاء اللجان الخاصة بالمسائل التشغيلية وبالموارد نجد ٤٧ في المائة من النساء و٥٣ في المائة من

الرجال. وفي لجان المجالس الإدارية للمقاطعات بصفة عامة نجد ٤٤ في المائة من الأعضاء من النساء و٥٦ في المائة من الرجال.

١٧٢ - وأجري عدد من الجلسات لتوفير الأساس لعمل الحكومة في سبيل تعزيز سلطة ونفوذ المرأة في عملية اتخاذ القرارات السياسية. ففي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ قدمت جامعة أوكسالا، بناءً على تعليمات من الحكومة، تقريراً عن العقوبات الهيكلية والمعاملة في السياسات السويدية من منظور تمييزي. والتقرير عبارة عن عرض مجمل للمعارف في الميدان وهو يتناول التمييز على أساس الجنس أو الأصل الإثني أو العمر أو الإعاقة أو التوجه. وفيما يتعلق بالمسائل الجنسانية فالمسألة أساساً مسألة تكملة للبحوث الجارية للحصول على رأي أكثر شمولاً لكيفية معاملة المرأة.

١٧٣ - وبناءً على تعليمات الحكومة تجمع الإحصاءات على أساس مستمر عن مشاركة المرأة والرجل في الجمعيات الطوعية والحياة السياسية بين الانتخابات. وهذا العمل هو أحد مراحل متابعة السياسة الديمقراطية ويوفر أساساً لاتخاذ القرارات بشأن التدابير المستقبلية في الميدان.

#### نسبة النساء والرجال في الجمعيات السياسية ومجالس الإدارة العامة والخاصة والشركات ذات الملكية العامة والمؤسسات الخاصة: البرلمان والحكومة

١٧٤ - تساوى في الحكومة السويدية عدد النساء والرجال تقريباً منذ انتخابات عام ١٩٩٤. ولا تقسم المناصب الوزارية إلى مجالات اهتمام تقليدية للإناث وللذكور؛ فتعين النساء والرجال طبقاً لمؤهلاتهم. وعلى سبيل المثال فوزير الثقافة والتعليم رجل ووزير الدفاع امرأة ووزير الصحة العامة والخدمات الاجتماعية رجل. أما منصب رئيس الوزراء فيشغله مع ذلك رجل بصفة دائمة.

١٧٥ - ومنذ انتخابات عام ٢٠٠٢ شغلت النساء ٤٥ في المائة من مقاعد البرلمان وشغل الرجال ٥٥ في المائة من المقاعد. ويبين الجدول التالي توزيع النساء والرجال في الأحزاب السياسية السبعة الممثلة في البرلمان.

الحزب السياسي	النساء		الرجال		المجموع
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
الحزب الاجتماعي الديمقراطي	٦٨	٤٧,٢	٧٦	٥٢,٨	١٤٤
حزب المعتدلين	٢٢	٤٠	٣٣	٦٠	٥٥
حزب الأحرار	٢٣	٤٧,٩	٢٥	٥٢,١	٤٨

الحزب السياسي	النساء		الرجال		المجموع
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
الديمقراطيون المسيحيون	١٠	٣٠,٣	٢٣	٦٩,٧	٣٣
حزب اليسار	١٤	٤٦,٧	١٦	٥٣,٣	٣٠
حزب الوسط	١١	٥٠	١١	٥٠	٢٢
حزب الخضر	١٠	٥٨,٨	٧	٤١,٢	١٧
المجموع	١٥٨	٤٥,٣	١٩١	٥٤,٧	٣٤٩

المصدر: موقع هيئة الانتخابات/ البرلمان على الإنترنت

١٧٦ - ولا يقسم أعضاء اللجان الدائمة إلى مجالات الاهتمام التقليدية للإناث والذكور، لكنها توزع بالتساوي على شتى مجالات المسؤولية. ومع ذلك فمعظم اللجان الدائمة ولجنة شؤون الاتحاد الأوروبي يرأسها رجال: ١٠ رجال و ٦ نساء.

### مجالس البلديات ومجالس المقاطعات

١٧٧ - عقب انتخابات عام ٢٠٠٢ كان متوسط التوزيع بين الجنسين في الجمعيات البلدية ٤٢ في المائة للنساء و ٥٨ في المائة للرجال. وهذا التوزيع أقل في المساواة بين الجنسين مما كان بعد انتخابات عام ١٩٩٨ ويقل فيه تمثيل المرأة في الجمعيات البلدية بثلاث نقاط مئوية.

١٧٨ - وقد أدى العمل النشط في مجال المساواة بين الجنسين إلى زيادة في مشاركة المرأة في المناصب الرئاسية في مجالس المقاطعات، حيث يشغلها اليوم ٤٤ في المائة من النساء و ٥٦ في المائة من الرجال. ولا تزال فئات مهنية كثيرة في قطاعي الصحة والرعاية تتميز بشدة زيادة التمثيل للمرأة بينما لا يزال الرجل زائد التمثيل في مختلف مناصب اتخاذ القرارات في الصحة وتقديم الرعاية.

### مجالس إدارة القطاع الحكومي

١٧٩ - كانت نسبة النساء في مجالس إدارة الوكالات الحكومية المركزية في عام ٢٠٠٤ تصل إلى ٤٨ في المائة في المتوسط ونسبة الرجال ٥٢ في المائة. وكان متوسط التوزيع حسب الجنس في مجالس الإدارة الإقليمية ٥٠-٥٠. وهذا يعني أن هدف تساوي أعداد الرجال والنساء يقترب من التحقق وإن كان لا يزال هناك المزيد من العمل بالنسبة لمجالس إدارة

الحكومة المركزية. وينطبق القول نفسه على التوزيع بين الجنسين بين الرؤساء حيث أن ثلثهم تقريباً من الرجال.

١٨٠ - ورغبة في الحد من التوزيع المشوه حسب الجنس في مناصب الرؤساء فإن الحكومة تزعم إيلاء اهتمام خاص لهذه التعيينات خلال العامين التاليين.

١٨١ - وقد تحقق تقريباً التوزيع المتساوي للنساء والرجال بفضل الاهتمام المستمر بالتوزيع حسب الجنس في الترشيحات والتعيينات. ويتضمن الروتين أن على الهيئة التي تقوم بالترشيح أن تسمي امرأة ورجلاً لكل وظيفة كي يتسنى للحكومة أن تختار الجنس الأقل تمثيلاً وتعين مجلساً به توزيع متساو بين الجنسين.

### رؤساء الوكالات العامة

١٨٢ - لقد حدث بعض التخفيض في هيمنة الرجل بين رؤساء الوكالات العامة. ففي عام ٢٠٠٣ كانت نسبة ٦٨ في المائة من رؤساء الوكالات العامة من الرجال و ٣٢ في المائة من النساء وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ كانت نسبة الرجال ٦٦ في المائة بينما نسبة النساء ٣٤ في المائة.

### الشركات ذات الملكية العامة

١٨٣ - الدولة السويدية هي أكبر مالكة للشركات في السويد. إذ تدار الشركات التي تصل قيمتها إلى ٥٠٠ مليار كرونا سويدية وتستخدم نحو ٢٠٠ ألف شخص، عبر المكاتب الحكومية ونحو ٤٠٠ شخص أعضاء في مجالس إدارة هذه الشركات. ويتطلب استحقاق عضوية مجالس الإدارة جدارة في إدارة الأعمال وتنمية الأعمال والقطاع المعني والقضايا المالية أو المجالات الأخرى ذات الصلة. ويتعين أن تحقق التعيينات كذلك توازناً في الجدارة والخلفية والعمر ونوع الجنس. وهناك هدف مؤقت وضعته الحكومة في عام ١٩٩٩ لأن يكون ٤٠ في المائة على الأقل من أعضاء المجالس من النساء بحلول عام ٢٠٠٣. وكان تمثيل المرأة في هذا الوقت ٢٨ في المائة. وقد تحقق هدف ٤٠ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٣. وفي أيار/مايو ٢٠٠٦ كانت نسبة النساء في الشركات المملوكة بالكامل للدولة السويدية ٤٧ في المائة. وتحققت هذه النتائج في الشركات المملوكة للدولة عن طريق التوجه نحو الأهداف والإدارة الرشيدة النشطة للشركات.

١٨٤ - ولا يزال الرجال يهيمنون على مناصب مديري الإدارة وكبار أفرقة الإدارة. وتمثيل المرأة هنا أقل بكثير من تمثيلها في مجالس المديرين؛ فيشغل الرجال ٨٦ في المائة من مناصب مديري الإدارة وكذلك ٧٧ في المائة من مناصب كبار أفرقة الإدارة. وتحدد سياسة ملكية

الدولة أن تكون الشركات المملوكة للدولة نماذج تحتذى في أعمال المساواة بين الجنسين، وترى الحكومة أن هذه مهمة جارية وهامة تتمثل في استغلال المقدرات التي يمثلها الرجال والنساء وعلى الأقل في التعيينات في المناصب الكبرى. وهذه المناصب تتابع سنوياً من خلال تقارير الشركات المقدمة إلى الحكومة والبرلمان.

### المؤسسات الخاصة

١٨٥ - تسير التطورات ببطء في المؤسسات الخاصة. ففي عام ٢٠٠٢ استهلت الحكومة مشروعاً يهدف إلى إذكاء الوعي بين كبار متخذي القرارات وتزويد الشركات بأدوات لإجراء عملية التعيين بحياد بين الجنسين. وفي إطار هذا المشروع رتبت المجالس الإدارية بالمقاطعات حلقات دراسية في مقاطعاتها لمديري الإدارة ولأعضاء المجالس والمرشحين للإدارة. وشارك في هذه الحلقات نحو ٣٠٠ شركة. وتبين من التقييمات أن المشاركين كانوا راضين للغاية وحسنوا معرفتهم وعلى سبيل المثال بالنواقص في عمليات التعيينات.

١٨٦ - وشاركت الحكومة في المشروع الذي يموله الاتحاد الأوروبي وهو النهوض بالمرأة إلى القمة، ويهدف إلى تسريع عملية إدخال المزيد من السيدات في مراكز الإدارة العليا في المؤسسات الخاصة وفي الإدارة العامة.

١٨٧ - وفي عام ٢٠٠٢ عينت الحكومة لجنة للتحقيق في مجال النساء في الوظائف القيادية في المؤسسات الخاصة، وذلك لاستقصاء المساواة بين الجنسين في المنظمات الكبيرة. ومن بين النتائج الواردة في تقرير التحقيق (SOU 2003:16) أن هيمنة الذكور في الوظائف القيادية لا تزال موجودة في المنظمات الكبيرة في القطاع الخاص. كذلك لوحظ أنه رغم إحداث تغييرات في المنظمات بهدف إيجاد توزيع أكثر عدلاً بين الجنسين فإن حصة المرأة في مجالس المديرين في الشركات المملوكة للقطاع الخاص لم تزد إلا من ٢ في المائة إلى ٨ في المائة على مدى السنوات العشر السالفة (ولا يشمل ذلك ممثلي الموظفين).

١٨٨ - وعندما قدمت لجنة التحقيق تقريرها في عام ٢٠٠٣ رتبت الحكومة عدداً من مؤتمرات الطاولة المستديرة بين ممثلي أوساط الأعمال والحكومة، ودعي المشاركون فيها إلى تقديم مقترحات خطية للعمل. وفي أواخر عام ٢٠٠٣ رتبت الحكومة مؤتمراً كبيراً لدائرة أوسع من أوساط الأعمال والقطاعات الأخرى في المجتمع بغية مناقشة هذه المقترحات والأفكار الأخرى المصممة لتسريع التطور نحو توزيع أكثر عدلاً بين الجنسين في المناصب القيادية ومجالس المديرين.

١٨٩ - كذلك وضعت الحكومة والبرلمان تشريعات لتحقيق توزيع أكثر عدلاً بين الجنسين. ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ أصبح من المتعين أن يبلغ عن التوزيع بين الجنسين في إدارات الشركات في التقارير السنوية التي تقدمها الشركات. وهذه القواعد الجديدة تزيد مستوى الرؤية في التوزيع بين الجنسين في المناصب القيادية لاتخاذ القرارات في الشركات.

١٩٠ - وهبطت هيمنة الذكور في مجالس المديرين في الشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية من ٩٥ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٨٤ في المائة في عام ٢٠٠٥.

١٩١ - ورغبة من الحكومة في بحث إمكانية زيادة توسيع التقدم نحو مزيد من التوزيع الأكثر عدلاً بين الجنسين فقد عينت لجنة تحقيق مهمتها دراسة ما إذا كانت الأحكام المتعلقة بالحصص بين الجنسين في مجالس المديرين يمكن تطبيقها في القانون السويدي، وفي أي حالة يمكن تطبيق ذلك. وتبين صلاحيات لجنة التحقيق أن الحلول التي بها تحقق الشركات نفسها توزيعاً مرضياً بين الجنسين في مجالسها هي الحلول الأكثر استصواباً، ولكن قد تكون التدابير التشريعية محل نظر إذا لم يحدث ذلك. وقدمت اللجنة نتائجها في أوائل حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وسيجري تعميم النتائج للتشاور بشأنها وستنظر فيها بعد ذلك المكاتب الحكومية.

### تشكيل المحاكم

١٩٢ - نفذت الحكومة في عام ٢٠٠٣ بعض التغييرات في اللوائح المنظمة لتعيين القضاة. وأبرز ذلك الحاجة إلى زيادة المساواة بين الجنسين في التوزيع بين القضاة. ثم إن التدابير الرامية إلى تشجيع مزيد من القاضيات على الاهتمام بالمسائل القيادية، وبالتالي تشجيع مزيد من النساء على التقدم بطلبات للوظائف الأعلى، تدابير يتعين تكثيفها. وقد ازداد عدد القاضيات. فمن فيهن كبار القاضيات ورئيسات القضاء زيادة مطردة منذ التقرير السابق للحكومة.

### المحاكم العامة والمحاكم الإدارية العامة

١٩٣ - كانت نسبة النساء ٢٨ في المائة والرجال ٧٢ في المائة في وظائف القضاة الدائمين في المحاكم العامة في عام ٢٠٠٥. ويمثل هذا زيادة بنسبة ١١ نقطة مئوية منذ عام ١٩٩٩. وفي عام ٢٠٠٥ كانت النساء تستأثر بنسبة ٣٣ في المائة والرجال بنسبة ٦٧ في المائة في وظائف القضاة في المحاكم الإدارية العامة. ويشكل هذا زيادة بنسبة ٦ نقاط مئوية منذ عام ١٩٩٩. وازدادت نسبة رئيسات القضاء في السنوات الأخيرة.



## محاكم العمل

١٩٤ - وفي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة النساء ٤٨ في المائة والرجال ٥٢ في المائة من الأعضاء الدائمين في محاكم العمل. وفي العام نفسه كانت نسبة ٤٤ في المائة من الأعضاء الاحتياطيين من النساء و٥٦ في المائة من الرجال. ويظل التوزيع الشامل بين النساء والرجال بلا تغيير.

### المادة ٧(ج) - الجمعيات الطوعية

١٩٥ - تم مؤخراً تطبيق نظام جديد للمنح للمنظمات النسائية بهدف دعم المنظمات النسائية في نوع المنظمات الخاص بمن.

١٩٦ - وسوف تزداد المنح للمنظمات النسائية بالتتابع خلال الأعوام ٢٠٠٦-٢٠٠٨ من نحو ٣ ملايين كرونا سويدية إلى ٢٨ مليون كرونا سويدية. وتدير هذه المنح لجنة لتخصيص الاعتمادات الحكومية للمنظمات النسائية ومشاريع المساواة بين الجنسين، وهذا جزء من المبادرة الخاصة الرامية إلى زيادة دعم المنظمات النسائية (انظر المادة ٢(و)) الممثلة في مشروع الميزانية في عام ٢٠٠٦.

١٩٧ - وعينت لجنة تحقيق في خريف عام ٢٠٠٥ لدراسة السياسة الحكومية الجارية بشأن الجمعيات الطوعية وتقديم مقترحات لتوجهاتها في المستقبل ونطاقها وتصميمها. وسوف تأخذ اللجنة في اعتبارها بشكل محدد التغييرات الجارية في اشتراك النساء والرجال وسبل تنظيم أنفسهم وما يعزز ويعوق تنظيمهم. ويتعين أن تقدم اللجنة تقريراً عن عواقب مقترحاتها بشأن فرص المرأة والرجل في تشكيل جمعيات طوعية والمشاركة فيها وفي الحركات الشعبية التي تشمل فيما تشمل منظور المساواة بين الجنسين. وتقدم اللجنة تقريرها عن نتائجها في موعد أقصاه ٣٠ حزيران/يونيه.

١٩٨ - وأعربت الحكومة في مشروع قانونها الجديد عن المساواة بين الجنسين عن رأيها بأن نقطة الانطلاق في هذا المجال ينبغي أن تكون تحديد شرط يجعل المنح التنظيمية الحكومية المقدمة إلى المنظمات غير الحكومية مشروطة بإدراج المنظمات منظوراً للمساواة بين الجنسين. ويتم تطبيق هذا الشرط الخاص بمنظور المساواة بين الجنسين تدريجياً، وعلى سبيل المثال في قرارات تخصيص الاعتمادات وعندما تطبق أي نظم جديدة للمنح أو تحدث تغييرات في نظم المنح لأسباب أخرى.

## المادة ٨ - التمثيل الدولي والمشاركة الدولية

١٩٩ - تولى وزارة الخارجية أولوية للبحث عن مزيد من المرشحات للوظائف الدولية الهامة. وقد ازداد عدد النساء رئيسات البعثات في الخارج من ١٦ في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٣ في عام ٢٠٠٥، مما يمثل زيادة من ١٦ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٢ في المائة في عام ٢٠٠٥. ويتعين أن يمثل المرشحون الإناث والذكور في مرحلة تمهيدية قبل إجراء تلك التعيينات.

٢٠٠ - وتبين مجموعة تدابير المساواة بين الجنسين الصادرة عن وزارة الخارجية للفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦، فيما تبين أنه:

- يتعين التماس توزيع متساو بين الجنسين في جميع وظائف الإدارات/البعثات في الخارج وفي جميع أنواع الوظائف. وهذا يعني أن فرصة تعيين أي عضو من الجنس الأقل تمثيلاً في إدارة/بعثة في الخارج تظل دائماً محل نظر خاص أثناء التعيينات.
- يتعين أن تكون نسبة المديرات في الوزارة في ستوكهولم وفي البعثات في الخارج لا تقل عن ٤٠ في المائة.

٢٠١ - وفي سعي من الحكومة إلى تعزيز فرص المرأة في المشاركة في أعمال المنظمات الدولية فإنها تسعى إلى استخدام صلاتها المختلفة وشبكاتها لتشجيع المرأة بوجه خاص على التقدم بالطلبات للالتحاق بتلك الوظائف.

٢٠٢ - وقدرة الحكومة على التأثير في التعيينات لمؤسسات الاتحاد الأوروبي (غير قاضيتها وعضوها في محكمة مراجعي الحسابات الذين تعينهم السويد) قدرة قاصرة على الوظائف في المستوى العالي التي يعتبر الدعم السياسي فيها ضرورياً. وهذا ينطبق على وظائف المديرين أو المديرين العامين. وهناك في مؤسسات الاتحاد الأوروبي الثمان امرأتان حالياً وسبعة من الرجال من السويد على ذلك المستوى.

٢٠٣ - ويعمل ما يزيد قليلاً عن ١٠٠٠ سويدي في مؤسسات الاتحاد الأوروبي. ومن بين هؤلاء أكثر قليلاً من ٦٠٠ يعملون في المفوضية الأوروبية. ونسبة ٥٨ في المائة من هؤلاء نساء و٤٢ في المائة رجال. والمفوضية هي المؤسسة الوحيدة التي تنشر إحصاءات مفصلة حسب الجنس.

٢٠٤ - والتوزيع الرأسي بين الجنسين بين السويديين الذين يعملون في المفوضية الأوروبية يأتي على النحو التالي:

- من الموظفين وكبار الموظفين، ٤٦ في المائة من النساء و٥٤ في المائة من الرجال.

- من المساعدين، ٦٦ في المائة من النساء و٣٤ في المائة من الرجال.
  - من الأمناء، ٩٦ في المائة من النساء و٤ في المائة من الرجال.
  - من الموظفين الفنيين، لا توجد نساء و١٠٠ في المائة من الرجال.
- ٢٠٥- وكلفت الوكالة السويدية للبريد والاتصالات بالعمل لتحقيق مزيد من التوزيع المتساوي بين الجنسين في الوفود السويدية التي تشارك في التعاون الدولي في نطاق مسؤولية الوكالة.

## المادة ٩ - المواطنة

- ٢٠٦- انظر أيضاً التقارير السابقة للسويد.

### المادتان ٩-١ و ٩-٢

- ٢٠٧- كلفت الحكومة في عام ٢٠٠٣ مجلس الهجرة السويدي ضمن مخصصات الاعتمادات بمهمة الإبلاغ عن تنفيذ المبادئ التوجيهية لكيفية مراعاة احتياجات المرأة من الحماية في عملية اللجوء، وكيفية سير العمل في المستقبل. كذلك وجهت توجيهات لاختصاصات مجلس الهجرة في عام ٢٠٠٦ إلى مراعاة منظور المساواة بين الجنسين في إطار عمله اليومي، وبالتعاون مع مجلس التكامل لدى تقديم المعلومات إلى طالبي اللجوء.
- ٢٠٨- ويتعين على الموظفين في تحقيقات اللجوء أن يراعوا بصفة خاصة أسباب طلب المرأة للجوء وكيفية مراعاة ذلك. ويزود موظفو مجلس الهجرة بالتدريب على المساواة بين الجنسين.
- ٢٠٩- وصدر تنظيم جديد لمعالجة حالات الأجانب والمواطنة واتخاذ القرار بشأنها، بدأ سريانه في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٦ وتتعاون المكاتب الحكومية ومجلس الهجرة في كيفية وضع منظور للجنسين في التنظيم الجديد.
- ٢١٠- واعتمد قانون جديد للأجانب (مشروع القانون الحكومي ٢٠٠٤/٠٥: ١٧٠) من البرلمان في ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وأصبح القانون الآن محايداً بين الجنسين.
- ٢١١- وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ قدمت الحكومة مشروع قانون إلى البرلمان بشأن حالة اللاجئين والملاحقة على أساس نوع الجنس أو التوجه الجنسي (مشروع القانون الحكومي ٢٠٠٥/٠٦: ٦٠). ويقترح مشروع القانون أن من لديهم خشية من الملاحقة لأسباب وجيهة تعزى إلى نوع الجنس أو التوجه الجنسي ومن يمنحون حق الحماية بموجب التشريعات

السارية باعتبارهم في حاجة خلاف ذلك إلى الحماية (حالة الحماية الإضافية)، ينبغي أن يتلقوا الحماية بدلاً من ذلك باعتبارهم لاجئين. وقد اعتمد مشروع القانون من البرلمان وأدرج هذا الحكم الآن في الفصل الرابع الباب واحد من قانون الأجانب (٢٠٠٥:٧١٦).

٢١٢ - ويبين قرار التأهل للجوء الصادر عن الاتحاد الأوروبي (2004/83/EC) أن أعمال الملاحقة التي تكون سبباً لاعتبار الشخص لاجئاً بموجب ذلك القرار تشمل الأعمال المحددة بنوع الجنس. وعينت الحكومة لجنة تحقيق كلفتها بمهمة اقتراح كيفية تنفيذ القرار في السويد. وأبلغت اللجنة نتائجها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ ويجري حالياً تعميم المقترحات من أجل التشاور، وبعده سينفذ في مكاتب الحكومة.

## المادة ١٠ - التعليم

٢١٣ - للاطلاع على مقدمة نظام المدارس السويدي انظر التقرير الثاني للسويد. وانظر أيضاً المادتين ٢ (أ) و ٢ (ب) في هذا التقرير بشأن التشريعات في ميدان التعليم.

المادة ١٠ (أ) - التعليم قبل المدرسة والتعليم الإلزامي والتعليم الثانوي العالي والتعليم العالي

(أ) التعليم قبل المدرسة والتعليم الإلزامي والتعليم الثانوي العالي

٢١٤ - كلفت وكالة تحسين المدارس في قرار تخصيص الاعتمادات لعام ٢٠٠٤ بمهمة اتخاذ تدابير عامة في مجال المساواة بين الجنسين. وقدمت الوكالة تقريرها إلى الحكومة بشأن خمسة مجالات تطوير ينبغي أن تولى الأولوية في عمل الوكالة لدعم التطوير. وتعد الديمقراطية والمساواة بين الجنسين والنفوذ أحد هذه المجالات الخمسة ذات الأولوية.

٢١٥ - وفي قرارات الاعتمادات لسنة ٢٠٠٦ لهذه الوكالة أشارت الحكومة إلى المساواة بين الجنسين باعتبارها مجالاً ذا أولوية.

٢١٦ - وخصصت الحكومة مبلغاً إجمالياً قدره ١٢ مليون كرونا سويدية لأغراض من بينها إجراء البحوث في القيم الأساسية المتوافرة في المدارس. وحددت القيم الأساسية للمدارس في المناهج التعليمية للنظام المدرسي على النحو التالي: حرمة حياة الإنسان، وحرية الفرد وكرامته، والمساواة في القيم لجميع البشر، والمساواة بين المرأة والرجل، والتضامن مع الضعفاء والمستضعفين، وهي القيم التي ينبغي أن تعبر عنها المدارس.

٢١٧ - وأصدرت وكالة تحسين المدارس مواد داعمة للمدارس بشأن دور المدرسة فيما يتعلق بحالة الفتيات والفتيان في بيئات تتغلغل فيها القيم الأبوية بشدة. والفئات

المستهدفة بهذه المواد هي موظفو المدارس وقد تم توزيعها على جميع البلديات والمدارس في خريف عام ٢٠٠٣.

٢١٨ - وكلفت الحكومة وكالة تحسين المدارس بإصدار مواد مرجعية لتعزيز وتكثيف أعمال المساواة بين الجنسين في المدارس والبلديات. وتوفر هذه المواد أمثلة توجيهية عن كيفية عمل المدارس والبلديات مع شتى المنظمات والوكالات العامة، في مسائل المساواة بين الجنسين والتنوع الاجتماعي والإثني. وزودت جميع البلديات والمدارس بمعلومات ومواد في خريف عام ٢٠٠٣.

٢١٩ - وفي عام ٢٠٠٤ عينت الحكومة وفداً المساواة بين الجنسين في المدارس يتعين عليه تعزيز وتمكين وتحسين أعمال المساواة بين الجنسين في مرحلة ما قبل الدراسة. ويسري هذا التكليف حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وتشمل مهام هذا الوفد تخصيص الاعتمادات لمشاريع المساواة بين الجنسين واستنباط أدوات لتمكين موظفي المدارس من بحث وتحليل، على سبيل المثال، المعينات التعليمية، ومواد اللعب وكتب الأطفال من منظور جنساني، وضرب الأمثلة الطيبة للتدابير في السويد وسائر البلدان لتشجيع المزيد من الرجال على تطبيق البرامج التثقيفية الموجهة نحو الأطفال والعمل، قبل سن الدراسة. وقدم الوفد تقريراً عن أعماله في تقرير مؤقت (SOU 2004:115).

٢٢٠ - وأصدرت الحكومة تعليماتها إلى الوكالة الوطنية السويدية للتعليم بأن تراعي المسائل الجنسانية لدى صياغة المواد في مناهجها.

٢٢١ - ولدى موقع الوكالة المعنية بتحسين التعليم على الإنترنت مجموعة من الأمثلة التي أبلغت فيها مختلف البلديات عن أعمالها بشأن قضايا المساواة بين الجنسين.

٢٢٢ - وخصصت الحكومة اعتمادات لتدريب موظفي موارد التعليم بالمهارات في مجال المساواة بين الجنسين والدراسات الجنسانية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤. وقد صمم برنامج التدريب للمعلمين وموظفي التدريس الآخرين في مراحل ما قبل المدرسة والتعليم الإلزامي والتعليم الثانوي العالي. والهدف من الدورة هو أن يؤدي "معلمو الجنسانية" أعمالاً عملية لإحداث تغيير في عملهم. وتم حتى الآن تدريب ٢٥٥ معلماً للجنسانية في ١٤٥ بلدية.

### (ب) التعليم العالي

٢٢٣ - ظل عمل الحكومة منذ عام ٢٠٠١ على تعزيز المساواة بين الجنسين بين المرأة والرجل يركز على الحماية من التمييز وتعزيز التوزيع الأكثر مساواة بين الجنسين بين الطلبة والموظفين والإدارة.

٢٢٤ - ويتحدد مضمون الدورات التعليمية العليا من قبل الجامعات والمؤسسات التعليمية العالية الأخرى ذاتها. ومع ذلك تحدد الحكومة أهدافاً عامة لشتى البرامج التعليمية في نظام التعليم العالي. ويشتمل عدد من الدرجات العلمية المهنية على أوصاف للأهداف المتعلقة بجوانب المساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٤ كلفت الحكومة الوكالة الوطنية للتعليم العالي ببحث كيفية مراعاة قضايا الجنسين وقضايا العنف الذي يرتكبه الرجال ضد النساء، في عدد من البرامج المهنية. ويتبين من الدراسة أن الكثير من البرامج يثير قضايا العنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة ولكن هذا الثقيف يحتاج إلى تحسين في كثير من جوانبه. ويجري حالياً استعراض لأوصاف الدرجات العلمية بالنسبة للدرجات المهنية في نظام الدرجات العلمية (نظام التعليم العالي ١٩٩٣: ١٠٠، تذييل ٢). وتشمل القضايا التي تنظر فيها الحكومة المساواة بين الجنسين والعنف الذي يرتكبه الرجل ضد المرأة.

٢٢٥ - ويهتم مجلس تحديد التعليم العالي، الذي كان جزءاً من الوكالة الوطنية للتعليم العالي حتى عام ٢٠٠٦، اهتماماً خاصاً في السنوات الأخيرة بالمنظور الجنساني لدى تخصيصه للاعتمادات للمشاريع. ويتعين أن يصف المجلس في تقريره السنوي كيفية عمله في سبيل استنباط وسائل استخدام المنظور الجنساني في التدريس وإعداد دورات للمعلمين في مؤسسات التعليم العالي.

٢٢٦ - واعتباراً من عام ٢٠٠٥ يتعين على جميع الجامعات وسائر مؤسسات التعليم العالي أن تقدم التقارير عن كيفية إدراج المنظور الجنساني في مناهجها.

٢٢٧ - ويتضمن مشروع القانون الحكومي عن الشكل الجديد لتدريب المعلمين (المشروع الحكومي ١٩٩٩/٢٠٠٠: ١٣٥) تعليمات لمؤسسات التعليم العالي التي تقدم تدريب المعلمين بأن تطبق منظوراً جنسانياً في برامج تدريب المعلمين لديها. كذلك يتعين على مؤسسات التعليم العالي أن تنمي وعي المعلمين المتدربين ومعارفهم بأهمية القضايا الجنسية في عملهم في المستقبل. ورغبة في توسيع معارف المساواة بين الجنسين في التدريس وما إليه كلفت الوكالة الوطنية للتعليم العالي بمهمة حفز المزيد من التحسين في تدريب المعلمين على هذه الجوانب. وفضلاً عن هذا فقد غيرت أوصاف الدرجات العلمية للتدريس في عام ٢٠٠٥ بحيث يتمكن الطلاب من تقديم المعلومات وتطبيقها في مجال الأحكام الراهنة المصممة لمنع وإبطال التمييز وغيره من المعاملة المهينة للأطفال والتلاميذ.

### اختيارات الدراسات المتعلقة بالجنسين في التعليم العالي

٢٢٨ - تظل اختيارات دراسة الطلاب محملة بالمسائل المتعلقة بالجنسين. وهذا أوضح ما يكون في برامج تدريب المعلمين والبرامج في نطاق قطاع الرعاية وفي بعض البرامج التقنية

والعلمية. وهدف الحكومة هو تحقيق التوزيع العادل بين الجنسين في البرامج التعليمية ولذا فهي تشترط على مؤسسات التعليم العالي أن تبلغ سنوياً عن التدابير المتخذة لتحقيق تحسينات في البرامج التي لا يتساوى فيها التوزيع بين الجنسين. ولا تزال التغييرات السنوية الإضافية صغيرة ولكنها إيجابية يمكن رؤيتها في بعض المجالات، ومنها على سبيل المثال أن نسبة الرجال الذين يتلقون برامج تدريب للمعلمين قد زادت بثلاث نقاط مئوية منذ العام الدراسي ٢٠٠٠/٢٠٠١.

٢٢٩ - وتحدث تغييرات كبيرة مماثلة بين مناهج التعليم العالي. فنسب النساء والرجال هي ٦١ في المائة و٣٩ في المائة على التوالي في كلية الطب، وفي المجالات التكنولوجية ٣٠ في المائة و٧٠ في المائة على التوالي. وعلى مدى السنوات الخمس الماضية كانت الزيادة الكبرى في أعداد النساء اللائي يدرسن لدرجة الدكتوراه في المجالات الجنسانية؛ وزادت نسبة النساء بمقدار ١٧ نقطة مئوية لتصل إلى ٥٨ في المائة في عام ٢٠٠٤. كذلك تشترط الحكومة بالنسبة للتعليم العالي أن تبلغ الجامعات وسائر مؤسسات التعليم العالي عن تدابيرها المتخذة لتحقيق توزيع أكثر عدلاً بين الجنسين.

٢٣٠ - وفي عام ٢٠٠٣ قامت الوكالة الوطنية للتعليم العالي بدراسة أعمال المساواة بين الجنسين في مؤسسات التعليم العالي ووصفت في تقريرها أمثلة جيدة لإمكانية تحسين التعيين في الدورات التي لا يتساوى فيها التوزيع بين الجنسين. وعلى سبيل المثال فإن مدارس التكنولوجيا اليومية والصفية ترتب بحيث تجتذب النساء إلى البرامج التكنولوجية.

### التوزيع بين الجنسين بين الطلاب والموظفين والإدارة في مؤسسات التعليم العالي

٢٣١ - النسب بين من يبدأون الدراسة في مؤسسات التعليم العالي هي ٥٨ في المائة للنساء و ٤٢ في المائة للرجال. ونسبة النساء والرجال بين طلاب الجامعات ظلت إلى حد بعيد بلا تغيير منذ عام ٢٠٠١: فهي ٦٠ في المائة و ٤٠ في المائة على التوالي.

٢٣٢ - وأعداد النساء في التعليم العالي آخذة في الزيادة. ففي عام ٢٠٠٤ كان عدد النساء اللائي يبدأن الدراسات العليا يتجاوز أعداد الرجال لأول مرة. وازدادت نسبة النساء اللائي يكملن درجة الدكتوراه بمعدل ٤ نقاط مئوية منذ عام ٢٠٠١ لتصل النسبة إلى ٤٥ في المائة.

٢٣٣ - وتسعى الحكومة إلى فتح أبواب مؤسسات التعليم العالي أمام فئات جديدة من الطلاب، وإلى تحقيق مزيد من المساواة في التعيينات، وأن تفتح الأبواب إلى مجتمع المعرفة أمام الجميع. وفي أعقاب تعديلات عام ٢٠٠٢ في قانون التعليم العالي (١٩٩٢:١٤٣٤)، يتعين على الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أن تهتم بتعزيز وتوسيع نطاق التعيين. وقد عينت

مؤسسات كثيرة للتعليم العالي، على سبيل المثال، سفراء من الطلاب يقومون بزيارة مدارس التعليم الثانوي العالي ويقدمون المعلومات عن البرامج في التعليم العالي.

٢٣٤ - وحددت الحكومة أهدافاً للتعليم لدرجة الأستاذية بهدف تحقيق نسب متساوية من النساء والرجال في جميع فئات الموظفين. ولتحقيق الغاية نفسها طالبت مؤسسات التعليم العالي ذاتها بأن تضع أهدافاً للتعين بالنسبة لفئات التدريس الأخرى. ويتبين من تقييم للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ أن من بين ٢٤ مؤسسة للتعليم العالي وضعت أهدافاً للتعين للأستاذة الإناث للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ حققت ثلث المؤسسات هذا الهدف. وكان الهدف المتوسط هو ٢٤ في المائة للنساء وجاءت النتيجة ٢١ في المائة، أي في المستوى نفسه للفترة ١٩٩٧-١٩٩٩. وتتحرك التطورات الشاملة في الاتجاه الصحيح مع كل هذا. فمن بين الأستاذة المعينين حديثاً في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٩ كانت نسبة ٢١ في المائة من النساء و ٧٩ في المائة من الرجال، وفي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة ٢٤ في المائة من النساء و ٧٤ في المائة من الرجال. والنسبة الكلية للإناث إلى الذكور من الأستاذة في عام ٢٠٠٤ كانت ١٦ إلى ٨٤ في المائة.

٢٣٥ - وحددت الحكومة في ميزانية عام ٢٠٠٥ أهدافاً للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨ (وهي تتفاوت بين مؤسسات التعليم العالي) بنسبة دنيا للأستاذة النساء الجدد في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى المعتمدات للبحوث في واحد أو أكثر من المجالات العلمية. وتعتبر هذه الأهداف عن شرط نسبة أكثر من النساء بين الأستاذة المعينين. وبالنسبة لمؤسسات التعليم العالي الأخرى فإن الحكومة بينت أن مؤسسات التعليم العالي حين تعين أستاذة وكبار محاضرين يتعين أن تسعى إلى تحقيق نسبة من النساء تكون بين ٤٠ و ٦٠ في المائة أو تقترب بين هذه المسافة.

٢٣٦ - والجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى مكلفة بالإبلاغ سنوياً إلى الحكومة عن الخطوات التي تتخذها لتحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين في التوزيع في تعيين وترقية المعلمين وفي تعيين رؤساء الكليات ورؤساء الإدارات ومديري الدراسات أو الوظائف المعادلة.

٢٣٧ - والمنح المباشرة للبحوث والتعليم العالي التي تخصصها الحكومة للجامعات وسائر مؤسسات التعليم العالي تستخدم أساساً في تمويل الوظائف. وتشغل هذه الوظائف تمشياً مع اللوائح، بما في ذلك قانون تكافؤ الفرص، التي تحظر التمييز. ولدى مجالس البحوث الوطنية مبادئ توجيهية تمنع حدوث التمييز عند تخصيص الاعتمادات للبحوث وتبلغ عن كيفية تخصيص الموارد باستخدام إحصاءات مفصلة حسب الجنس.



٢٣٨ - والنساء يشكلن ثلث نواب الأساتذة في الجامعات وسائر مؤسسات التعليم العالي ويمثل الرجال الثلثين. وتمثل النساء الأقلية والرجال الأغلبية في الوظائف القيادية الأخرى أيضاً. واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ يتعين على مجالس إدارة مؤسسات التعليم العالي أن تبحث بقدر الإمكان عن المرشحين من الإناث والذكور عند تعيين نواب الأساتذة ووكلاء نواب الأساتذة. ويتعين على المجالس أن تبلغ الحكومة بكيفية مراعاتها لجانب المساواة بين الجنسين.

### الطلاب والموظفون في الجامعات وسائر مؤسسات التعليم العالي في عام ٢٠٠٥

#### التوزيع بين الجنسين (نسبة مئوية) وأعداد كل

نوع الجنس	العدد		التوزيع
	الرجال	النساء	
الطلاب	٦٠	٤٠	٣٣٧٤٠٠
الرعاية	٨٦	١٤	٢٤٨٦٠
التكنولوجيا	٢٦	٧٤	٤١٦٩٠
طلاب الدكتوراه الجدد	٥٠	٥٠	٢٩٤٠
درجات الدكتوراه	٤٥	٥٥	٢٧٤٠
علم الاجتماع	٥٠	٥٠	٣٦٠
التكنولوجيا	٢٣	٧٧	٦٣٠
مساعدو البحوث	٤٠	٦٠	١٠١٠
المحاضرون	٣٤	٦٦	٦٣٣٠
الأساتذة	١٦	٨٤	٣٨٤٠

المصدر: التقرير السنوي لعام ٢٠٠٥ للوكالة الوطنية للتعليم العالي (R 6: 2005) والإحصاءات السويدية.

#### تعزيز بحوث الجنسين

٢٣٩ - خصصت الحكومة في مشروع قانون للبحوث (٨٠:٠٥/٢٠٠٤) اعتمادات أخرى لبحوث الجنسين. وزيدت الاعتمادات للمجلس السويدي للبحوث في شؤون الجنسين من ١٠ ملايين كرونا سويدية إلى ٢٢ مليون كرونا سويدية سنوياً. كذلك أعطي للأمانة الوطنية لبحوث الجنسين في جامعة غوتنبرغ مبلغ آخر مقداره ١ مليون كرونا سويدية سنوياً لعملياتها.

٢٤٠ - وفي عام ٢٠٠١ خصصت الحكومة موارد من أجل ١٦ مدرسة بحوث وطنية، إحداها لدراسات شؤون الجنسين. وفي عام ٢٠٠٦ تم الربط بين ٤٥ طالباً بالدراسات العليا - ٤٠ من النساء و ٥ من الرجال - بالكلية الوطنية لدراسات الجنسين بجامعة أوميا.

#### المواد ١٠ (ب) - ١٠ (د)

٢٤١ - انظر المادة ١٠ والتقارير السابقة.

#### المادة ١٠ (هـ) - تعليم الكبار

٢٤٢ - الغاية النهائية من تعليم الكبار (مما في ذلك تعليم الكبار بالبلديات) تشمل هدفاً للمساواة بين الجنسين. وأغلبية الذين يتقدمون للدورات في تعليم الكبار بالبلديات من النساء. وعلى مدى السنوات الدراسية الثلاث الماضية كانت نسبة ٣٤ في المائة من الطلاب في تعليم الكبار بالبلديات من الرجال و ٦٦ في المائة من النساء. وتعمل بلديات كثيرة على تعيين الرجال لتعليم الكبار بتغيير نطاق الدورات المعروضة وتقديم التدريس على أساس أماكن العمل.

٢٤٣ - والاعتمادات المخصصة لوكالة تحسين التعليم تقول إن الوكالة يتعين أن تركز بوجه خاص في عملها على ثلاثة مجالات، أحدها هو المساواة بين الجنسين. ولهذا السبب استهلكت الحكومة مشروعاً للمساواة بين الجنسين مع عدد من البلديات المشاركة.

٢٤٤ - ويتعين أن تتضمن جميع طلبات تقديم التدريب المهني المتقدم معلومات عن كيفية اعتزام مقدم الخدمة أن يعمل على إلغاء الخيارات المتعلقة بالجنسين. وكانت نسب النساء والرجال في التدريب المهني المتقدم ٥٠/٥٠ وهى تزيد في عدد النساء بنسبة ٤ في المائة منذ عام ٢٠٠١ وزيادة بنسبة ٣ في المائة بالنسبة للنساء مقارنة بالعام السابق. ورغبة في اجتذاب المزيد من النساء إلى دورات التدريب المهني المتقدم يرتب مقدمو هذه الخدمة ابتداء تدابير المعلومات والتسويق. ومن بين التدابير المنفذة المعلومات الخطية والشفهية المقدمة للباحثين عن الوظائف، وطلاب التعليم الثانوي العالي في المعارض التعليمية والمدارس. وهناك حالات واضحة تماماً للاختيارات المتعلقة بنوع الجنس: وعلى سبيل المثال فإن ٨٦ في المائة من الطلاب في دورات التعليم المهني المتقدم في قطاع الرعاية، من النساء بينما نسبة لا تزيد على ٢٢ في المائة من الطلاب في دورات ذات وجهة إنشائية، من النساء.

٢٤٥ - وتقدم الحكومة إعانة لأبناء الطلاب اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ لمساعدة الطلاب ذوي الأبناء.

## المواد ١٠ (و) - ١٠ (ح)

٢٤٦ - نشير هنا إلى التقارير السابقة وإلى المادتين ١٠ (أ) و ٥ (ب) في هذا التقرير.

## المادة ١١ - سوق العمل وحياة العمل

٢٤٧ - انظر أيضاً المادة ٢ بشأن قانون تكافؤ الفرص والتمييز بين الجنسين في حياة العمل.

## المادة ١١-١ (أ) المشاركة في القوى العاملة

٢٤٨ - انظر أيضاً التقرير الرابع للسويد.

٢٤٩ - إن المشاركة في القوى العاملة بين النساء، وخاصة بين الأمهات لأبناء صغار، أعلى في السويد منها في معظم البلدان الأخرى في أوروبا. وهذا يعطي للمرأة استقلالية اقتصادية أكبر، وتلك خطوة كبيرة نحو المساواة بين الجنسين.

معدل النشاط الاقتصادي، الأعمار ٢٠-٦٤، الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥

## النسبة المئوية للسكان في القوى العاملة

السنة	النساء	الرجال
٢٠٠١	٧٩	٨٤
٢٠٠٢	٧٩	٨٤
٢٠٠٣	٧٩	٨٤
٢٠٠٤	٨٠	٨٥
٢٠٠٥	٨٠	٨٦

المصدر: الإحصاءات السويدية، استقصاءات القوى العاملة

٢٥٠ - معدل العمالة للمرأة أقل إلى حد ما من المعدل للرجل.

معدل العمالة، الأعمار ٢٠-٦٤، الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥

## النسبة المئوية للسكان العاملين

السنة	النساء	الرجال
٢٠٠١	٧٦	٨١
٢٠٠٢	٧٦	٨٠
٢٠٠٣	٧٦	٨٠
٢٠٠٤	٧٦	٨٠
٢٠٠٥	٧٦	٨١

المصدر: الإحصاءات السويدية، في استقصاء القوى العاملة

٢٥١ - ووفقاً لاستقصاء القوى العاملة في الإحصاءات السويدية فإن مليون شخص بين عمر ١٦ و ٦٤ في السويد لديهم نوع ما من أنواع الإعاقة. وهذا محدد في الاستقصاء على أنه مثلاً اعتلال البصر أو السمع، ومشاكل الكلام أو الصوت، والحساسية والاعتلالات النفسية والصدفية والمشاكل القلبية الرئوية وغير ذلك من أشكال الاعتلال. وهذه النسبة تقابل نسبة ٢٠ في المائة تقريباً من السكان. ولأن ستة من بين كل عشرة أشخاص مصابون بإعاقة فإن الإعاقة تعني أن قدرتهم على العمل تنخفض. ومن بين هؤلاء المعاقين ٦٠ في المائة من النساء و ٥٠ في المائة من الرجال يرون أن قدرتهم على العمل منخفضة.

#### معدل النشاط الاقتصادي، الأعمار ١٦-٦٤، الفصل الرابع من عام ٢٠٠٤

##### النسبة المئوية للسكان في القوى العاملة

المعاقون	النساء	الرجال	الجميع
المجموع	٦٣	٦٩	٦٦
ذوو القدرة المنخفضة على العمل	٥٢	٥٨	٥٥
غير ذوي القدرة المنخفضة على العمل	٨٠	٨١	٨١
غير المعوقين	٧٨	٨١	٧٩
النسبة من المجموع	٧٥	٧٩	٧٧

المصدر: مجلس سوق العمل والإحصاءات السويدية، حالة المعوقين في سوق العمل، الفصل الرابع عام ٢٠٠٤

٢٥٢ - وكانت المشاركة في القوى العاملة في عام ٢٠٠٤ أقل بالنسبة للنساء منها بالنسبة للرجال، غيرها بين المعوقين الذين لم تنخفض قدرتهم على العمل، حيث لا يوجد فارق كبير بين الجنسين. وأصعب الحالات هي حالة النساء ذوات الإعاقات المكتسبة، وتعمل نسبة لا تزيد عن ١٠ في المائة منهن في سوق العمل المفتوح (RFV analyserar, 2003:15).

٢٥٣ - وازدادت البطالة بالنسبة للمرأة والرجل ازدادت خلال الفترة التي يشملها التقرير.

## البطالة، الأعمار ٢٠-٦٤، الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥

## النسبة المئوية من القوى العاملة

السنة	النساء	الرجال
٢٠٠١	٣,٥	٥,٨
٢٠٠٢	٣,٤	٤,٢
٢٠٠٣	٤,٢	٥,١
٢٠٠٤	٤,٩	٥,٦
٢٠٠٥	٥,٣	٥,٨

المصدر: الإحصاءات السويدية، استقصاء القوى العاملة

## المادة ١١ - ١ (ب) البطالة لبعض الوقت

٢٥٤ - يسجل الذين يعملون طوعياً لبعض الوقت ويرغبون في العمل كل الوقت بوصفهم عاطلين لبعض الوقت. والبطالة لبعض الوقت تنتشر بوجه خاص في القطاعات التي تهيمن عليها النساء. وبغض النظر عما إذا كان العمل لبعض الوقت طوعياً أو غير طوعي فإنه يؤثر على المرتبات وفرص التنمية والتقدم الوظيفي، وكذلك على مستويات التعويضات في نظام الضمان الاجتماعي، وعلى سبيل المثال في أحر الإجازات المرضية وتأمين إجازات الأبوة وتأمين البطالة والتأمينات التقاعدية. والعمل بعض الوقت هنا هو عمل من ساعة واحدة إلى ٣٤ ساعة أسبوعياً.

٢٥٥ - والعمل لبعض الوقت والعمل المؤقت أكثر شيوعاً بين النساء منه بين الرجال. ففي عام ٢٠٠٣ كان ٣٦ في المائة من النساء العاملات في الفئة العمرية ٢٠-٦٤ ومن لهن أبناء دون سن ١٧ يعملن لبعض الوقت. والرقم المكافئ بالنسبة للرجال كان ٦ في المائة. ومن بين العاملات اللاتي ليس لهن أبناء في البيت كانت نسبة ٣٠ في المائة تعمل لبعض الوقت والرقم المقابل للرجال كان ١٢ في المائة. ونسبة العاملات لبعض الوقت هبطت في التسعينات بينما ارتفع عدد الرجال. ويعمل الآن لبعض الوقت عدد من النساء يقل بمقدار ١٧٠ ألفاً ولكن عدد الرجال يزيد بمقدار ٤٠ ألفاً.

٢٥٦ - ومنذ عام ٢٠٠٢ كان هناك قانون (٢٩٣:٢٠٠٢) يحظر التمييز بين العاملين لبعض الوقت والعاملين لمدة محددة. وبموجب هذا القانون يحظر على أي رب عمل أن يعامل أي موظف لبعض الوقت أو موظف لمدة محدودة، معاملة أقل. كذلك يحظر التمييز غير المباشر.

العاملون في الفئة العمرية ٢٠-٦٤ كل الوقت وبعض الوقت، ٢٠٠١-٢٠٠٥  
النسبة المئوية للتوزيع

السنة	النساء		الرجال	
	كل الوقت	بعض الوقت	كل الوقت	بعض الوقت
٢٠٠١	٦٧	٣٣	٩٢	٨
٢٠٠٢	٦٧	٣٣	٩١	٩
٢٠٠٣	٦٧	٣٣	٩١	٩
٢٠٠٤	٦٧	٣٣	٩٠	١٠
٢٠٠٥	٦٥	٣٥	٨٩	١١

المصدر: الإحصاءات السويدية، استقصاءات القوى العاملة

العاطلون لبعض الوقت في الفئة العمرية ١٦-٦٤ كنسبة مئوية من طلاب العمل  
المسجلين لكل الوقت ولبعض الوقت، ٢٠٠١-٢٠٠٥

السنة	النساء		الرجال	
	كل الوقت	بعض الوقت	كل الوقت	بعض الوقت
٢٠٠١	٤٨		١٥	
٢٠٠٢	٤٦		١٣	
٢٠٠٣	٣٩		١١	
٢٠٠٤	٣٥		١١	
٢٠٠٥	٣٣		١١	

المصدر: مجلس سوق العمل

٢٥٧ - ولعلاج مشكلة البطالة غير الطوعية لبعض الوقت عينت الحكومة لجنة تحقيق لبحث إمكانية تعزيز الحق في العمل كل الوقت. وأبلغت نتائج اللجنة التحقيق إلى الحكومة في أواخر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ (SOU 2004:50). وتزعم الحكومة تقديم اقتراح بتشريع لتعزيز الحق في العمل كل الوقت إلى البرلمان في ربيع عام ٢٠٠٦. ويستند الاقتراح إلى تقرير لجنة التحقيق عن كيفية تعزيز الحق في العمل كل الوقت.

٢٥٨ - ولا يزال عمل مجلس سوق العمل من أجل الحد من البطالة لبعض الوقت يحظى بأولوية عالية. وقد اتخذت تدابير شملت تطوير الطريقة.

## المادة ١١-١ (ج) سوق العمل ومؤسسات العمل موزعة حسب نوع الجنس بين النساء: التدابير المتخذة لإلغاء سوق العمل المجزأة حسب الجنس

٢٥٩ - من المهام الأساسية لسياسة سوق العمل إلغاء سوق العمل المجزأة حسب الجنس، ومن ثم تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وتعزيز التنوع في حياة العمل. وعلى الرغم من بعض عمليات المساواة فإن سوق العمل لا تزال مجزأة حسب الجنس، أفقياً ورأسياً.

٢٦٠ - وللحد من الخلل في التوازن بين المرأة والرجل في الوظائف والقطاعات في سوق العمل عينت الحكومة لجنة تحقيق في مطلع عام ٢٠٠٣ مهمتها دراسة كيفية تغيير التجزئة حسب الجنس في سوق العمل السويدية على مدى ٣٠ عاماً مضت وإذا ما كان للتراجع الرئيسي في أوائل التسعينات آثار على التجزئة حسب الجنس في سوق العمل. وأشارت لجنة التحقيق في تقريرها (SOU 2004:43)، إلى حدوث بعض الانخفاض في التجزئة على أساس الجنس في سوق العمل في التسعينات، ولكنها خلصت إلى أن سوق العمل السويدية لا تزال مجزأة بقوة. والدافع إلى التغيير أساساً هو المرأة التي وسعت إلى حد أكبر من الرجل اختياراتها المهنية وسعت بشكل متزايد إلى المهن التي يسيطر عليها الذكور والتي تتطلب تعليماً عالياً. ولا يمكن ملاحظة التغيير نفسه في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور رغم انخفاض الشروط التعليمية. ونصف النساء في الفئة العمرية ٢٠-٦٤ يعملن في القطاع العام ونصفهن في القطاع الخاص. وبالنسبة للرجال في الفئة العمرية نفسها فإن نحو ٢٠ في المائة يعملون في القطاع العام و٨٠ في المائة يعملون في القطاع الخاص.

٢٦١ - وقد كلف مجلس سوق العمل من الحكومة بإلغاء التجزئة حسب الجنس في سوق العمل. وخصصت اعتمادات خاصة في كل سنة لهذا الغرض.

٢٦٢ - وترى الحكومة ضرورة زيادة الاهتمام بكيفية تعيين أصحاب العمل للنساء والرجال وترقيتهم. وتماشياً مع هذا حثت الحكومة مجلس سوق العمل في اتجاهات اعتماداتها لعام ٢٠٠٦ على أن تعمل بجد للتأثير في طلبات أصحاب العمل للعمالة غير التقليدية.

٢٦٣ - وتنعكس ظروف عمل النساء والرجال في مختلف برامج سياسات سوق العمل. وصدرت التعليمات إلى مجلس سوق العمل باتخاذ خطوات غي عام ٢٠٠٦ لإدماج منظور المساواة بين الجنسين وتفصيل سوق العمل المجزأة حسب الجنس في خدمات العمالة وعمليات البرنامج. وصدرت الأوامر لهذا المجلس في عام ٢٠٠٦ بالإبلاغ عن كيفية عمليات البرامج التي تصمم بحيث تحسن التوافق مع ظروف الرجال والنساء في سوق العمل. ويتعين أن يبين التقرير توزيع الجنسين في البرامج والتدابير وتوزيع الموارد حسب الجنس وتوزيع وظائف ما بعد البرنامج حسب الجنس.

٢٦٤ - ويتبين من مشروع القانون الحكومي (٢٠٠٤/١٧٥:٠٥) بشأن أهداف السياسات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات أن قطاع تكنولوجيا المعلومات يقوده ويهيمن عليه الرجال بشدة. كذلك هناك تفاوتات كبيرة في الأجور بين النساء والرجال في الوظائف المتصلة بتكنولوجيا المعلومات في القطاعين الخاص والعام. كذلك فإن البرامج التعليمية في مجال تكنولوجيا المعلومات موزعة توزيعاً مشوهاً بين الجنسين حيث يستأثر الرجال بأغلبية واضحة. ومشروع القانون يقترح صياغة خطة عمل تتضمن تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع تكنولوجيا المعلومات. والمقترحات محل نظر حالياً في المكاتب الحكومية.

### التدابير المتخذة لتعزيز روح المبادرة بين النساء

- ٢٦٥ - انظر أيضاً التقرير الخامس للسويد.
- ٢٦٦ - يتبين من استقصاء سوق العمالة لعام ٢٠٠٤ أن نحو ربع مجموع أصحاب المشاريع في السويد من النساء وثلاثة أرباع من الرجال. ونسبة النساء بين الأعمال القائمة ازدادت من ٢٥ في المائة إلى ٣٢ في المائة خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٤.
- ٢٦٧ - والنساء شأهن شأن الرجال يدرن شركات في كل القطاعات وفي جميع أنحاء البلد. والنساء اللائي يدرن شركات هن في المتوسط أصغر سناً من الرجال الذين يديرون الشركات - ٦٣ في المائة من النساء و٥٧ في المائة من الرجال هم دون ٥٠ عاماً من العمر. ومعظم الشركات السويدية شركات خدمات، وهذا هو القطاع الأعم الذي تدير فيه النساء والرجال الشركات. أما تجارة التجزئة فهي ثاني القطاعات الأكثر عموماً. وقد شملت تدابير الحكومة للمساعدة على إنشاء المزيد من الشركات والشركات النامية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤ تدبيراً خاصاً لتعزيز مبادرات النساء، بما في ذلك الخدمات الاستشارية الخاصة بالأعمال، الموجهة نحو النساء وتدريب مستشاري الأعمال. وأصبح ذلك التدبير دائماً في عام ٢٠٠٥.
- ٢٦٨ - وأجري تقييم للتدابير المتخذة لتعزيز مبادرات النساء في الفترة البرنامجية ٢٠٠٢-٢٠٠٤ وتم التوصل إلى نتائج جيدة؛ فمن بين أمور أخرى زاد الطلب على المشاريع التي تقدم خدمات استشارية للأعمال إلى النساء. كما تحسن الانتشار الجغرافي في أنحاء البلد، وزاد عدد الطلبات من عام إلى عام وأصبحت المشورة الابتكارية التي تقدمها النساء للنساء طريقة ناجحة للوصول إلى فئات جديدة مستهدفة من بين النساء.
- ٢٦٩ - وخلال الفترة البرنامجية ٢٠٠٢-٢٠٠٤ خصص مبلغ إجمالي قدره ٢٦,٣ مليون كرونا سويدية لتعزيز مبادرات النساء بشكل خاص. وخصص مبلغ ١١ مليون كرونا



سويدية في عام ٢٠٠٥. والتدابير الأخرى غير هذا تشمل مراكز الموارد من أجل المرأة (٥١ مليون كرونا سويدية في عام ٢٠٠٥، وانظر أدناه).

٢٧٠ - وهناك مراكز موارد محلية وإقليمية للنساء في نحو ١٣٠ مكاناً في أنحاء السويد. ويتركز هذا العمل على أمور تشمل تطوير وزيادة المعارف بالمبادرات النسائية ولكيفية إدارة مشاريع التنمية. ففيما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ انصب هدف العمليات على المساعدة لتحسين منظور المساواة بين الجنسين في الاتفاقات الإقليمية السابقة الخاصة بالنمو والبرامج الإقليمية الراهنة الخاصة بالنمو. واعتباراً من عام ٢٠٠٥ أصبح الهدف أن تساعد العمليات في تحسين ظروف وفرص النساء في برامج التنمية الإقليمية وزيادة برامج النمو الإقليمية النشطة.

٢٧١ - وقد زاد الناشط العام Almi Foretagspartner، الذي يقدم رؤوس الأموال للشركات، عمليات إقراضه للنساء في عام ٢٠٠٥. وأحد أسباب ذلك أن Almi ظل يقدم القروض الصغيرة منذ عام ٢٠٠٥.

#### المادة ١١-١ (د) - المساواة في الأجر

٢٧٢ - انظر أيضاً التقارير السابقة للسويد.

٢٧٣ - وقد وضعت إحصاءات رسمية للأجور تشمل سوق العمل بأكمله. ووجدت طريقة الآن تمكن من مراقبة التفاوتات في الأجور بين الرجل والمرأة على أساس مستمر. وتبلغ هذه المعلومات سنوياً من الإحصاءات السويدية.

٢٧٤ - ولقد ظلت التفاوتات في الأجور بقدر كبير على حالها منذ أوائل التسعينات. ووفقاً لإحصاءات الأجور فإن أجر المرأة في المتوسط هو ٨٤ في المائة من أجر الرجل. فإذا راعينا اختلاف المرأة والرجل في التوزيع حسب العمر ومستوى التعليم وساعات العمل والقطاع والفئة التشغيلية فإن الفارق يصبح أصغر وتكسب المرأة ٩٢ في المائة مما يكسبه الرجل. والعامل الذي يشرح معظم التفاوت في الأجور هو الوظيفة. (تستند كل الحسابات إلى الأجور عن العمل كل الوقت).

## أجر المرأة كنسبة مئوية من أجر الرجل، ١٩٩٦ و ٢٠٠١-٢٠٠٤

السنة	القطاع العام		القطاع الخاص		المجموع	
	St w	No st w	St w	No st w	St w	No st w
١٩٩٦	٨١	٩٥	٨٥	٩١	٨٣	٩٢
٢٠٠٠	٨٢	٩٥	٨٤	٩٠	٨٢	٩٢
٢٠٠١	٨٢	٩٦	٨٤	٩٠	٨٢	٩٢
٢٠٠٢	٨٢	٩٥	٨٥	٩٠	٨٣	٩٢
٢٠٠٣	٨٢	٩٦	٨٥	٩٠	٨٤	٩٢
٢٠٠٤	٨٣	٩٦	٨٥	٩١	٨٣	٩٢

St w = الميزان المعياري الذي يراعي العمر والتعليم والقطاع وساعات العمل (أعيد حساب العمل كل الوقت لمن يعملون بعض الوقت والفئة المهنية).

المصدر: الإحصاءات السويدية.

## تقييم العمل

٢٧٥ - وضعت طريقة بسيطة وسريعة لتقييم العمل والأجور من قبل أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص، انظر أيضاً المادة ٢ (ج).

٢٧٦ - وللإطلاع على مزيد من المعلومات عن نظم تقييم العمل، انظر التقرير السابق.

## التدابير المتخذة لإلغاء التمييز في الأجور

٢٧٧ - انظر أيضاً المادة ٢ (ب) في هذا التقرير.

٢٧٨ - وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ تم تعزيز وتوضيح أحكام المساواة في الأجور الواردة في قانون تكافؤ الفرص. ووفقاً لأمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص فإن الأحكام لم تبدأ في إظهار أثر واضح إلا في السنتين الأخيرتين أساساً. وقد نجحت تلك الأحكام في تصحيح الأجور لكثير من الفئات في الوظائف التي تهيمن عليها الإناث وكذلك للأفراد.

٢٧٩ - واعتباراً من عام ٢٠٠٦ يعطي أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص موارد إضافية للعمل من أجل إبطال الفوارق في الأجور بلا مبرر.

٢٨٠ - ويتبين من الإحصاءات أن الفوارق في الأجور في القطاع العام تختلف رهناً بالقطاع الفرعي الخاضع للدراسة. والفوارق في الأجور صغيرة في البلديات ولكنها كبيرة جداً في مجالس المقاطعات. ويعزى هذا إلى أن عدداً كبيراً من المهن المختلفة تجري مقارنة بعضها ببعض وهذا يشمل الأطباء وهم فئة يتقاضى فيها كثير من الرجال مرتبات عالية.

وتقارن مرتباتهم بمرتبات هيئة التمريض ومعظمها من النساء. وفي كامل القطاع العام تكون الفوارق في الأجور بين المرأة والرجل أكبر إلى حد ما منها في القطاع الخاص. وبعد الموازنة القياسية (انظر الجدول أعلاه) فإن العكس هو الصحيح: فالفوارق في الأجور أعلى في القطاع الخاص منها في القطاع العام.

٢٨١ - وفي سوق العمل ككل يتبين من الإحصاءات تفاوت في متوسط الأجر بمقدار ثمانية في المائة بعد مراعاة العوامل المختلفة السابقة الهيمنة والتي تؤثر في الأجور. ولا يمكن القول عن يقين مع هذا بأن نسبة الثمانية في المائة المتبقية للتفاوت تعزى إلى التمييز في الأجور. وهذا لا يحدد إلا بمساعدة الاستقصاء والتحليل الوارد شرحهما في قانون تكافؤ الفرص.

٢٨٢ - ومهمة معهد الوساطة هي الوساطة في النزاعات الخاصة بالعمل وتعزيز عملية لتشكيل الأجور بكفاءة. والمعهد هو المسؤول عن الإحصاءات الرسمية للأجور وهو ينشر تقريراً سنوياً عن اتجاهات الأجور يتضمن فصلاً يحلل اتجاهات الأجور من منظور جنساني.

٢٨٣ - وقضية تشكيل الأجور قضية تهم أصحاب العمل والنقابات. ولذا كلف معهد الوساطة في توجيهات الاعتمادات له في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ بأن يوضح في صلاته مع الأطراف المفاوضة على اتفاقات جديدة، أهمية وضع اتفاقات مركزية بطريقة تيسر عمل الأطراف المحليين لتحقيق أجور متساوية بين الجنسين.

٢٨٤ - وبناء على طلب المعهد درست الإحصاءات السويدية (لعام ٢٠٠٣) ما إذا كان لتعديلات قانون تكافؤ الفرص أي أثر يمكن أن يرى في الإحصاءات. وبحث الدراسة ما إذا كانت التفاوتات في الأجور بين المرأة والرجل اللذين يؤديان عملاً واحداً قد انخفضت نتيجة للتعديلات في قانون تكافؤ الفرص. والفئات التي خضعت للدراسة كانت في البلديات ومجالس المقاطعات وعدد قليل من الهيئات الحكومية. وشملت الاستنتاجات التي أمكن استخلاصها ما يلي. فليس من الممكن عموماً رؤية أي علامات واضحة للتمييز في الأجور في القطاع العام؛ فالنساء والرجال يحصلون إلى حد بعيد على أجر واحد عن العمل الواحد؛ وتشمل معظم التفاوتات في الأجور التي برزت في المناقشة العامة وكثيراً ما توصف بأنها تمييز في الأجور، مهناً مختلفة.

٢٨٥ - وللحد من الفوارق الهيكلية في الأجور بين المرأة والرجل في القطاع العام اقترحت الحكومة في مشروع ميزانيتها لعام ٢٠٠٦ أن يمنح قطاع البلديات موارد إضافية في السنوات القليلة التالية. وستعقد مباحثات مع الرابطة السويدية للهيئات المحلية والأقاليم قبل الجولة التالية من المساومة الجماعية، لتوضيح ضرورة الحد من الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل.

٢٨٦ - وفي حزيران/يونيه قدمت الحكومة إلى البرلمان خطة عمل للمساواة في الأجور (البلاغ الحكومي ٢٠٠٥/٢٠٠٦:٢١٣). وتشمل خطة العمل المجالات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أجور الفرد. وهذا يعني أنها لا تشمل فحسب على قانون تكافؤ الفرص بل وتضم مجالات من قبيل أشكال العمالة والتنمية المهنية المستمرة وتوزيع العمل بأجر وبلا أجر. والهدف البعيد المدى هو إنهاء جميع أشكال التمييز بين الجنسين في سوق العمل.

#### المادة ١١-١ (هـ) الضمان الاجتماعي: التأمين الاجتماعي

٢٨٧ - ظل مكتب التأمين الاجتماعي السويدي يجري منذ عام ١٩٩٧ عدداً من الاستقصاءات، من منظور جنساني، للمزايا والتعويضات التي يوزعها. وأحدث عمل للمكتب هو الذي قدم للحكومة في تقرير في عام ٢٠٠٥. ويثير التقرير ضرورة اتخاذ تدابير لزيادة المساواة بين الجنسين في نظام الضمان الاجتماعي. ويعرض التقرير الصعوبات والمشاكل المتصلة بمعالجة قضايا التأمين الاجتماعي وأساساً المزايا المتصلة بالتأمين الصحي.

٢٨٨ - ولضمان أن تعالج حالات التأمين الصحي بطريقة واحدة للرجل والمرأة، أصدرت الحكومة تعليماتها إلى مكتب التأمين الاجتماعي لوضع خطة للمساواة بين الجنسين في تطبيقه العملي للتأمين الاجتماعي. ومن المقرر أن يحدد المكتب الطرائق والإجراءات لكيفية معاملة الموظفين للأفراد ومعالجة حالات التأمين الصحي بشكل متساو وبما يتمشى مع القانون، بغض النظر عن جنس الفرد.

٢٨٩ - وثمة فروق كبيرة بين الإجازة المرضية للرجل والمرأة. فالمرأة تحصل على ٦٢ في المائة من أيام الإجازات المرضية ولا يحصل الرجل إلا على ٣٨ في المائة. وتناقص عدد أيام الإجازة المرضية في السنوات الأخيرة كان واحداً بالنسبة للرجل والمرأة. والإجازة المرضية لبعض الوقت أكثر شيوعاً إلى حد ما بين النساء منها بين الرجال. وكان ٣٧ في المائة من الإجازات المرضية للنساء لبعض الوقت في آذار/مارس ٢٠٠٦؛ والرقم المقابل للرجال هو ٣٢ في المائة.

#### رعاية المسنين

٢٩٠ - إن وجود الأقارب من الإناث، وأساساً الزوجات كبيرات السن والبنات المتوسطة العمر قد زاد من مقدار العمل بلا أجر الذي يؤديه في رعاية المسنين من النساء والرجال. والأقارب الذكور متوسطو العمر لم يزدوا مقدار ما يؤديه من هذا العمل إلى الحد نفسه.

وترى الحكومة أن من المهم أن يساوى بين الجنسين في هذا المجال وأن يحلل الأثر الممكن لزيادة عبء المسؤولية والعمل على صحة المرأة وقدرتها على الاشتراك في العمل بأجر.

٢٩١ - وللاطلاع على تفصيل هدف الحكومة المقترح الجديد للمساواة بين الجنسين وهو التوزيع المتساوي للعمل بلا أجر في الأسر المعيشية وفي الرعاية، انظر المادة ٥ في هذا التقرير.

٢٩٢ - وقد ارتفع عدد كبار السن بين السكان، ولا سيما عدد الطاعنين في السن. فعدد النساء اللاتي يتلقين الرعاية أكبر من عدد الرجال عندما يكبرون في السن، لأن المرأة تعيش في المتوسط عمراً أطول من الرجل. وأغلبية النساء يعشن بمفردهن قرب نهاية أعمارهن، بينما أغلبية الرجال يعيشون مع شريك مدى حياتهم. وإذا نظرنا إلى المسنين من النساء والرجال المتزوجين فإن النساء اللاتي يحتجن إلى المساعدة يتلقين درجة من المساعدة الممولة تمويلًا عاماً أكبر مما يتلقاه الرجل الذي يحتاج إلى المساعدة. وتنطبق هذه الحالة أيضاً عندما يراعى العمر ودرجة اعتلال الصحة، مما يشير إلى أن الطلبات تختلف بشأن الإناث والذكور من الأقارب، وهذه نقطة واضحة من تقرير للجنة تحقيق عن المساواة المشتركة التمويل في قطاع الحكومة المحلية (SOU 2003:88).

٢٩٣ - وقد درست المساواة بين المرأة والرجل في رعاية المسنين في تقرير عن الخدمات الاجتماعية للمساواة بين الجنسين. ففي عام ٢٠٠٢ كلف المجلس الوطني للصحة والرعاية بمتابعة وتحليل الفوارق بين الجنسين وتقديم تقارير عنها في مجالات تشغيل خدمات الصحة والرعاية والخدمات الاجتماعية. وقدم تقرير عن هذه المهمة في عام ٢٠٠٤. ويشمل التقرير التدابير المقترحة لتحسين وزيادة فردية الإحصاءات، وتحسين المعرفة بالدور الذي تؤديه التقييمات للاحتياجات من المساعدة. وبالمثل تلزم زيادة المعرفة بالعنف والإساءة ضد المسنين والمسنين.

٢٩٤ - وقدمت الحكومة إلى البرلمان خطة تنمية وطنية لرعاية المسنين (مشروع القانون الحكومي ٢٠٠٥/٠٦:١١٥) في آذار/مارس ٢٠٠٦. ويزمّع أن تقدم الخطة إرشادات ودعمًا ماليًا لتطوير رعاية المسنين على مدى فترة ١٠ سنوات. وقد اعتمدت خطة التنمية من البرلمان وتصبح قانوناً في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦.

### النساء المعوقات

٢٩٥ - يصف المجلس الوطني للصحة والرعاية في تقريره عن الحالة في عام ٢٠٠٥ بشأن رعاية المعوقين، كيف يبدو الرجال المعوقون، بدرجة أكبر من النساء المعوقات، أنهم يحصلون على مساعدة موجهة نحو العمل النشط، بينما النساء في الغالب يحصلن على مساعدة تحل

حل الأنواع المختلفة من الوظائف والعمل. بل إن التوزيع متساو نسبياً بين المرأة والرجل في التدابير. بمقتضى القانون المتعلق بالدعم والخدمات للأشخاص الذين يعانون من اعتلالات وظيفية معينة، غير التدابير عن طريق الاتصال بالشخص والترتيبات البيئية للكبار والنشاط اليومي، حيث تسود أغلبية الرجال. كذلك يمنح المزيد من الرجال مزايا المساعدة. بمقتضى قانون مزايا المساعدة. والنساء أكثر من الرجال في منح خدمات المساعدة البيئية، ولكن الرجال أكثر من النساء في منح الإسكان مع مساعدة خاصة. بمقتضى قانون الخدمات الاجتماعية.

٢٩٦ - وعلى أساس التقرير عن المساواة في الخدمات الاجتماعية بين الجنسين (انظر ما ذكر أعلاه تحت عنوان رعاية المسنين، في هذه المادة)، فقد عهد إلى المجلس الوطني للصحة والرعاية بمهمة تقديم تقارير عن التدابير التي يتخذها لدعم المساواة بين الجنسين في الخدمات الاجتماعية وآثار ذلك. ومن المقرر أن يشمل التقرير سياسة للمعوقين وسياسة للمسنين وسياسة للخدمات الاجتماعية. ويتعين كذلك على المجالس الإدارية للمقاطعات أن تضع التقارير عن كيفية وضع المنظور الجنساني في عمليات إشرافها.

٢٩٧ - ومنذ تموز/يوليه ٢٠٠٤ شكلت لجنة عامة (S 2004:06) كلفتها الحكومة بإجراء استقصاء للمساعدة الشخصية المقدمة إلى أشخاص معينين ذوي الاعتلالات الوظيفية. ومن المقرر أن تدمج اللجنة منظوراً للمساواة بين الجنسين في عملها.

٢٩٨ - وللإطلاع على مزيد من المعلومات عن عمل مكافحة التمييز بين النساء والرجال والفتيات والفتية المعوقين، انظر المادتين ٢ (ب) و ٢ (ج) في هذا التقرير.

## المادة ١١-١ (و) حياة العمل

٢٩٩ - انظر أيضاً التقارير السابقة للسويد والمادة ٢ (ب) في هذا التقرير.

٣٠٠ - ظلت هيئة بيئة العمل تعمل حتى عام ٢٠٠٣ بشأن ولاية الحكومة، وفقاً لاستراتيجية أنتجت بشكل خاص مصممة لمراعاة ظروف العمل المختلفة للمرأة والرجل. وأشارت متابعة للاستراتيجية أجريت في خريف عام ٢٠٠٥ إلى أنها لم تحقق التأثير المرجو. ولذا تزمع هيئة بيئة العمل أن تضع أدوات سياسة أخرى مثل القواعد الداخلية للتفتيش، التي بموجبها يتم التصدي لظروف عمل المرأة والرجل. والفكرة هنا هي أن تجعل التعليمات أكثر تحديداً. ويتوقع أن يكتمل العمل في التطوير في عام ٢٠٠٦.

٣٠١ - وقد بدأ معهد حياة العمل مشروع بحوثه المسمى الجنسانية والعمل، في عام ١٩٩٩، ونشر التقرير النهائي في عام ٢٠٠٥. وهو يبين بجلاء أن التجزئة الجنسانية لا تزال

موجودة في حياة العمل وأن التغير يسير ببطء. وحتى لو كانت المرأة تؤدي العمل نفسه الذي يقوم به الرجل في مكان العمل، فإن مجموع عبئها في العمل يمكن أن يكون أعلى من عبء الرجل.

#### المادة ١١-٢ - القضاء على التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة

٣٠٢ - انظر أيضاً المواد ٢ و ٤ و ٥ في هذا التقرير. وقد ورد وصف في التقارير السابقة للوائح مزايا الأمومة ومزايا الأبوة المؤقتة.

٣٠٣ - ومن العناصر الأساسية في السياسة السويدية للرعاية والمساواة بين الجنسين مبدأ أن المرأة والرجل ينبغي ألا يختاراً بين العمل والأسرة. وقد ظل التأمين الأبوي ورعاية الطفل ورعاية المسنين عاملاً بالغ الأهمية في ضمان أن تتوافر للسويدي مستويات عالية من مشاركة المرأة في القوى العاملة وارتفاع معدل الولادات.

٣٠٤ - ويهدف التأمين الأبوي في السويد إلى إعطاء الأبوين فرصة الجمع بين العمل والدراسات والأبوة.

٣٠٥ - وإلى جانب عمل الحكومة للتيسير على الآباء في الجمع بين العمل والحياة الأسرية، استحدثت تغييرات في قانون إجازة الأبوة (١٩٩٥:٥٨٤)، الذي بدأ سريانه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١. والهدف من التغييرات هو تعزيز وضع الموظفين عندما يقومون بإجازات وإعطاء الموظفين مزيداً من النفوذ على ساعات عملهم.

#### المادة ١١-٣

٣٠٦ - لم يطرأ جديد للإبلاغ عنه.

#### المادة ١٢ - الصحة والخدمات الطبية

٣٠٧ - انظر التقارير السابقة للسويد.

#### المادة ١٢-١

٣٠٨ - إن الهدف النهائي لأعمال المساواة بين الجنسين في قطاع الرعاية يتطلب استمرار التنمية المهنية بين موظفي الرعاية الصحية بغية تزويدهم بالمعرفة عن الظروف المختلفة للمرأة والرجل. كذلك فإن منظور المساواة بين الجنسين ينبغي أن يدرج في التشكيلات الكاملة للأهداف والسياسات.

٣٠٩ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ عرض المعهد الوطني للصحة العامة تقريره عن الصحة العامة لعام ٢٠٠٥ (S2005/7557/FH)، الذي يبين الاتجاهات في عدد من المؤشرات التي تقيس أهم العوامل التي تؤثر على الصحة العامة. ومنظور المساواة بين الجنسين هو نقطة انطلاق هامة في تحليلات التقرير. فالتقرير يلاحظ وجود تفاوتات كبيرة في صحة المرأة وصحة الرجل. فالمرأة تعاني إلى حد بعيد من العزل المتعلقة بالإجهاد واستخدام المرافق الصحية واستهلاك الأدوية والقيام بإجازات مرضية تزيد كثيراً عما يعطى للرجل. ومع ذلك فمعدلات وفيات الرجال أعلى من معدلات وفيات النساء في كل الفئات العمرية، ويرجع هذا أساساً إلى ارتفاع معدلات الوفيات بسبب الأمراض القلبية الوعائية والإصابات والأمراض المتعلقة بتعاطي الكحول. ولا يمكن تفسير الفروق في الصحة بالفروق البيولوجية وحدها بل هي تعتمد إلى حد بعيد على الظروف المختلفة الاجتماعية الاقتصادية للجنسين.

٣١٠ - ويشير تقرير من المجلس الوطني للصحة والرعاية (انظر أدناه) وتقرير المجلس عن الصحة في عام ٢٠٠٥، إلى وجود أوجه نقص في مجال المساواة بين الجنسين في الخدمات الصحية. ويمكن أن يشتمل ذلك على التباين في الحصول على العلاج الطبي المتقدم للمرأة والرجل وعلى صياغة التشخيصات القياسية التي تستخدمها المرافق الصحية. غير أن معرفة هذه النواقص متجزئة ولذا فمدى الفروق الممكنة في كيفية معاملة المرأة والرجل في الخدمات الصحية مجهول بقدر كبير.

٣١١ - وأهم مبادرة أدت إلى زيادة المعرفة والوعي بالفروق المتعلقة بالجنسين في مجال الحصول على الخدمات الصحية هي تكليف الحكومة للمجلس الوطني للصحة والرعاية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وأبلغ هذا التكليف في آذار/مارس ٢٠٠٤ من خلال تقرير عن المساواة بين الجنسين في الرعاية. ويبين التقرير أنه لا تزال هناك بعض النواقص في المعرفة بالمشاكل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وممارسات المعاملة فيما يتصل باختلاف احتياجات المرأة والرجل. ومن أمثلة ذلك حصول بعض المناطق على الأدوية عالية التخصص حيث يحصل الرجال بطريقة أسرع على العلاج المتقدم مثل جراحات القلب التحويلية وعمليات إعتام عدسة العين. كذلك تنتشر التكنولوجيا والأدوية الطبية الغالية الثمن بسرعة أكبر بين الرجال متوسطي الأعمار.

٣١٢ - وتزعم الحكومة مواصلة عملها من أجل زيادة نشر المعلومات عن أهمية إدراج المنظور الجنساني في أعمال الخدمات الصحية. كما اتخذت مبادرات لزيادة المعرفة بإمكانية حصول المرأة والرجل على العلاج الطبي بطرق من بينها التكاليفات للسلطات المسؤولة.



٣١٣ - وفي إطار متابعة الحكومة لتقرير المجلس الوطني للصحة والرعاية عن المساواة بين الجنسين في الرعاية، كلفت الحكومة في عام ٢٠٠٥ وكالة المنتجات الطبية بتحليل كيفية تقدير أي فروق محددة بين الجنسين وعلاجها أثناء إجراء الموافقة على الأدوية. وقدم التقرير في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ ويتبين منه أن المرأة ممثلة تمثيلاً جيداً في التجارب السريرية للأدوية وأن من غير المعتاد أن توجد فروق في الآثار والآثار الجانبية للأدوية بين النساء والرجال. ودائماً ما تقيم الجوانب المحددة للجنسانية قبل الموافقة على أدوية جديدة.

٣١٤ - ويحتل منظور المساواة بين الجنسين مكاناً مركزياً في أعمال الصحة العامة. ففي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ قدمت الحكومة مشروع قانون عن أهداف الصحة العامة (٣٥:٠٣/٢٠٠٢) بهدف الإحاطة بشكل أشمل بمسائل الصحة العامة. وأقر المشروع من البرلمان في نيسان/أبريل ٢٠٠٣. وقد أرسى مشروع القانون هذا هدفاً وطنياً شاملاً هو الصحة الجيدة على قدم المساواة للسكان جميعاً. وصاغت الحكومة في مشروع القانون أحد عشر هدفاً للعمل الوطني، ويتغلغل المنظور الجنساني في جميع هذه المجالات.

٣١٥ - ويعد تقرير الصحة العامة لعام ٢٠٠٥ أهم أساس للبلاغ الحكومي عن سياسة الصحة العامة من أجل المساواة في الصحة والنمو المستدام (البلاغ الحكومي ٢٠٠٥/٠٦:٢٠٥)، فهو يصف التطورات بالنسبة للأهداف الأحد عشر لسياسة الصحة العامة. وقد قدم إلى البرلمان من الحكومة في نهاية أيار/مايو ٢٠٠٦. ومن الجوانب الهامة التي تناولها بالوصف التفاعل بين العمل من أجل المساواة بين الجنسين والتطورات في صحة الرجل والمرأة داخل الأهداف الأحد عشر. كما أنه يصف الخطوات المتخذة بالنسبة لكل هدف حيث ترى الفوارق بين المرأة والرجل بصفة خاصة.

٣١٦ - وبناء على تعليمات الحكومة نفذ المعهد الوطني للصحة العامة في عام ٢٠٠٥ تحليلاً أكثر تعمقاً لسياسة الصحة العامة من منظور المساواة بين الجنسين. وأبلغت الحكومة بالنتائج. وتتبع التقارير الأهداف الأحد عشر لسياسة الصحة العامة. وفي جميع الأهداف قضايا تتعلق بالجنسين بشكل واضح وتتراوح بين العقبات الهيكلية أمام تأثير المرأة في السياسة والأعمال، والحساسية المختلفة لإزاء السموم البيئية.

٣١٧ - وتتخذ الحكومة خطوات لتحسين مجالات من قبيل التثقيف الجنسي في المدارس، ومراكز استشارات حول موانع الحمل للشباب، وعيادات الفترة السابقة للولادة والخدمات الاستشارية الأخرى. وفي أيار/مايو ٢٠٠٥ كلفت الحكومة الوكالة الوطنية للتعليم بإعداد صورة مجملة للأهداف في مختلف مناهج التعليم الجنسي للمدارس الإلزامية والثانوية العالية.

٣١٨ - والصحة الجنسية والإنجابية هي المسؤولية المشتركة للمرأة والرجل. غير أن الدراسات تبين أن الأفراد من الجنسين لا يزالون يتوقعون أن تكون المرأة مسؤولة عن الوقاية من مخاطر العدوى.

٣١٩ - وكثيراً ما يشخص فيروس نقص المناعة البشرية في السويد بين الرجال بينما ينتشر عدد أكبر من حالات الكلاميديا بين النساء. والنساء اللاتي يتقدمن للفحص أكثر من الرجال. كما أن النساء هن أغلبية المترددين على عيادات الاستشارات بشأن موانع الحمل. وتركز هذه العيادات أساساً على المشورة بشأن موانع الحمل وأعمال الوقاية من الإجهاض. ولا يزال الرجال لا يشكلون سوى ١٠ في المائة من رواد هذه العيادات رغم التدابير المختلفة للوصول إلى الرجال وتيسير حصولهم على الخدمات.

#### المادة ١٢-٢ - رعاية الأمومة

٣٢٠ - تتميز السويد بأن لديها خدمات شاملة ومستعدة لصحة ما قبل الولادة وصحة الأطفال والصحة المدرسية مما أسفر عن صحة جيدة للغاية بصفة عامة بين الأطفال والشباب. وتدير عيادات رعاية المواليد ورعاية الأمهات قبل الولادة مجالس المقاطعات التي لها دور رئيسي في تقديم الدعم والمشورة للآباء الجدد. وقد نتج عن العمل الصحي المستمر الذي تقوم به هذه العيادات تحسن هام في صحة الأمهات الجدد والأطفال الرضع. ومعدل وفيات الرضع في السويد منخفض (عدد الوفيات قبل سن عام واحد بين كل ألف ولادة حية): هو ٢,٤ في عام ٢٠٠٥.

٣٢١ - وفي عام ٢٠٠٥ كان متوسط عمر المرأة والرجل اللذين ينجبان أطفالاً لأول مرة هو ٢٩ عاماً و ٣١,٥ عاماً على التوالي.

#### المادة ١٣ - القضاء على التمييز ضد المرأة في مجالات أخرى من الحياة الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع

٣٢٢ - انظر التقارير السابقة للسويد والمادتين ١١ و ٥ في هذا التقرير.

٣٢٣ - وفي كل عام تقدم الحكومة تقريراً في تذييل لمشروع الميزانية عن متابعة توزيع الموارد الاقتصادية على المرأة والرجل.

٣٢٤ - ومن أهداف السياسة الوطنية للرياضة إعطاء المرأة والرجل والفتاة والصبي فرصة متساوية للاشتراك في النشاط الرياضي. وخلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ تمول الحكومة تديراً

خاصاً لرياضة الأطفال والشباب. ومن الأهداف المحددة للتدابير تعزيز النشاط الرياضي للفتيات. ويشتمل ٣٣ في المائة من التدابير المحلية والإقليمية في السنة الأولى رياضة الفتيات.

٣٢٥ - ويتألف مجلس الاتحاد السويدي للرياضة من ٥ نساء و ٥ رجال. وفي اجتماع الاتحاد السويدي للرياضة في عام ٢٠٠٥ انتخب مجلس الإدارة امرأة لرئاسته لأول مرة في تاريخ الاتحاد.

### السياسة الثقافية

٣٢٦ - حددت جميع السلطات والمؤسسات في ميدان السياسة الثقافية، لعام ٢٠٠٦، هدفاً أوضح للمساواة بين الجنسين هو: منظور المساواة بين الجنسين والتنوع لكي يدرج في أعمال المؤسسة برمتها. والهدف من ذلك هو توضيح أن المساواة بين الجنسين والتنوع هدف تشغيلي شامل، وليس "عملاً جانبياً" في العمليات العادية. وقد اتخذت تدابير محددة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجالات معينة في السياسة الثقافية. ويرد فيما يلي بعض أمثلة لتلك التدابير:

- اتخذت تدابير لتحسين أحوال منتجات الأفلام من النساء. واتفاق الأفلام الذي يطبق في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ يضع هدفاً أن دعم إنتاج الأفلام السويدية يوزع بالتساوي بين الرجل والمرأة. وقبل مضي عام واحد على نهاية فترة هذا الاتفاق يكون كل من الجنسين ممثلاً بما لا يقل عن ٤٠ في المائة في فئات كتاب النصوص والمنتجين والمخرجين، محسوباً بعدد المشاريع التي تتلقى الدعم.

- وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١ عينت الحكومة فرقة عمل خاصة مهمتها إعداد مقترحات لكيفية أن يكون لمنظور المساواة بين الجنسين تمثيل أكبر في عمل المتاحف. وقدمت فرقة العمل تقريرها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وفي مشروع الميزانية لعام ٢٠٠٦ تقترح الحكومة تخصيص مبلغ ٥٠٠ ألف كرونا سويدية لاختبار إمكانية إنشاء مركز للموارد لقضايا المساواة بين الجنسين في المتاحف.

- وعينت الحكومة في آذار/مارس ٢٠٠٤ لجنة للمساواة بين الجنسين في مجال الأعمال الدرامية مهمتها تقديم مقترحات بشأن كيفية أن يصبح منظور المساواة بين الجنسين قوة مؤثرة لا ترد في كامل ميدان العمل الدرامي. وقدم تقرير اللجنة (SOU 2006:42) في ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٦.

- وفي إطار تحليل لجنة المنح الفنية لبيئة عملها كلفت اللجنة في عام ٢٠٠٥ بإجراء تحليل متعمق للفروق بين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للذكر والأنثى من

الفنانين، ولأوضاعهما التعليمية. وأبلغ عن التحليل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥. وهو يبين أن المنح والمنح الدراسية التي وزعها مجلس المنح الفنية في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤ وزعت بالتساوي بين الرجل والمرأة.

## المادة ١٤ - المرأة في المناطق الريفية

### المادة ١٤-١ والمادة ١٤-٢

٣٢٧ - ينطبق ما يلي على كامل المادة ١٤. فالتدابير التي ترمي إلى تأمين المساواة بين الجنسين بين المرأة والرجل في البلد بأسره واردة في المادة المتعلقة بذلك. وللإطلاع على تقرير تدابير المساواة بين الجنسين في مجتمع السامي، انظر المادة ٢ (ب).

٣٢٨ - ويتضمن برنامج التنمية الريفية السويدي الحالي تدابير لتعزيز فرص المرأة في الحصول على العمل وبدء العمل التجاري في المناطق الريفية. كذلك أدرج منظور المساواة بين الجنسين في البرنامج باعتباره أحد المعايير التي يتعين على المقاطعات مراعاتها عند صياغة خططها الإقليمية للتنفيذ، وكذلك في ميدان التعليم والتدريب. ومن الجوانب الهامة في برنامج التنمية الريفية المقبل للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣ دعم المساواة بين الجنسين في تشكيل عمل وصيغ التعاون.

٣٢٩ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ عينت لجنة تحقيق مهمتها تحليل الفوارق بين الجنسين في الصناعات القائمة على الأراضي. وقدمت اللجنة نتائجها في آب/أغسطس ٢٠٠٤. وفي متابعة لمقترحات اللجنة وضع المجلس الزراعي ومجلس مصائد الأسماك تقارير تصف المساواة بين الجنسين في السياسات الزراعية وسياسات مصائد الأسماك وسياسات المناطق الريفية، بتعليمات من الحكومة. ومن بين الاستنتاجات الواردة في تقرير مجلس الزراعة أن نساء كثيرات في مجال الزراعة يعملن عملاً مربحاً ويتلقين تعليماً عالياً مما يعني أن لديهن استقلالاً اقتصادياً أكثر مما اعتدن عليه.

٣٣٠ - ووضع مجلس مصائد الأسماك تقريراً يصف المساواة بين الجنسين في صناعة الصيد، بتعليمات من الحكومة. ومن بين الاستنتاجات الواردة في التقرير أن المرأة لا ترى في الإحصاءات العامة. واقترح مجلس مصائد الأسماك في التقرير عدداً من المؤشرات التي يمكن استخدامها لتوضيح الفروق بين المرأة والرجل في صناعة صيد الأسماك، بل وفي قطاعات أخرى.

٣٣١ - ومن الأهداف الثانوية لسياسة النقل وجود نظام للنقل يتساوى فيه الجنسان، ويصمم فيه نظام النقل بحيث يوافق احتياجات النقل للمرأة والرجل. ففتح للمرأة والرجل فرص متماثلة للتأثير في أصل وتصميم وإدارة نظم النقل، وتعطى لقيمهما أهمية متساوية.

٣٣٢ - وقد استهلت الحكومة تدابير شاملة لبناء المعرفة بشأن المساواة بين الجنسين في ميدان النقل. ومنذ اعتمادات الميزانية لعام ٢٠٠٣ أصبح مطلوباً من وكالات النقل (إدارة الطرق السويدية ووكالة السكك الحديدية السويدية وإدارة السكك الحديدية السويدية ومجلس الطيران المدني السويدي وهيئة الطيران المدني السويدية ومجلس البحرية السويدية) وكذلك الوكالة الوطنية للنقل العام، أن تقدم تقريراً يتضمن تحليلاً لاستخدام المرأة والرجل لنظام النقل وكيفية قدرتهما على التأثير في تطويره وإدارته.

٣٣٣ - وفي نهاية آذار/مارس ٢٠٠٦ قدمت الحكومة إلى البرلمان مشروع قانون لسياسة النقل (١٦٠:٠٦/٢٠٠٥). ومن بين مقترحات مشروع القانون هدف مؤقت جديد هو ضرورة متابعة جميع الأهداف المؤقتة الأخرى في سياسة النقل، من منظور المساواة بين الجنسين. ومن الجوانب الهامة لتنفيذ الهدف المؤقت الحد من فرط تمثيل الرجل وزيادة تمثيل المرأة. ووضح من الدراسات أن مجالس هيئات اتخاذ القرارات في قطاع النقل يهيمن عليها الرجال بقدر كبير. ولذا وضع هدف مؤقت جديد بشأن تمثيل الجنسين؛ في مجموعات الإدارة العليا لوكالات النقل، بحيث لا يقل نصيب كل جنس عن ٤٠ في المائة من التمثيل بحلول عام ٢٠١٠.

## المادة ١٥ - المساواة أمام القانون

### المواد ١٥-١ إلى ١٥-٤

٣٣٤ - انظر التقارير السابقة للسويد.

## المادة ١٦ - القضاء على التمييز في الزواج والعلاقات الأسرية

### المادة ١٦-١

٣٣٥ - انظر التقارير السابقة للسويد.

### المادة ١٦-٢

٣٣٦ - انظر أيضاً التقارير السابقة للسويد.

٣٣٧ - بدأ سريان التغييرات القانونية في ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ وقد صممت بغية تحسين حماية الأفراد من الزواج القسري والزواج المبكر (مشروع القانون الحكومي (٤٨:٠٤/٢٠٠٣)). ويعني الإصلاح أنه لا يجوز لأي شخص أن يتزوج أمام هيئة سويدية قبل سن ١٨ عاماً دون الحصول على تصريح خاص. كذلك يوضح القانون أن زواج الأطفال والزواج القسري الذي عقد في بلدان أخرى لا يكون مقبولاً في السويد.

٣٣٨ - ولا يوجد حكم قانوني في السويد في القانون الجنائي يتعلق بالزواج الذي يعقد بالإكراه أو الذي يشمل أفراداً دون سن ١٨. ولذا قررت الحكومة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ توجيه لجنة تحقيق إلى تحليل ما إذا كانت التشريعات الراهنة توفر حماية مرضية من زواج الأطفال والزواج القسري من وجهة نظر القانون الجنائي. وسوف تعرض النتائج في موعد لا يتجاوز ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

## التذييل ١

## التعاون الإنمائي العالمي

(أ) يرتبط العمل الداخلي السويدي من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيز تمتع المرأة والفتاة بحقوق الإنسان، ارتباطاً وثيقاً بعملها في الساحات الدولية، بما في ذلك التعاون الإنمائي. فسياسة المساواة بين الجنسين هي نقطة الانطلاق للعمل الوطني والدولي. وقد حددت الحكومة أهدافاً ثانوية للمساواة بين الجنسين في العمل الدولي. وهذه الأهداف تنطبق على عمل السلك الأجنبي. وهي تشمل هدف أن تكون للجنسين فرص متماثلة للتمتع بحقوق الإنسان.

(ب) وتتميز سياسة الحكومة للتنمية العالمية (مشروع قانون الحكومة ٢٠٠٢/٠٣:١٢٢) التي تهدف إلى تعزيز التنمية العالمية المنصفة والمستدامة، في كل جوانبها بفكرتين أساسيتين - فكرة الحقوق وفكرة الفقراء عن التنمية. فالمساواة بين الجنسين جانب أساسي في فكرة الحقوق. ويقدم التعاون الإنمائي السويدي الدعم للمساواة بين الجنسين في البلدان الشريكة للسويد، أي البلدان التي للسويد معها تعاون إنمائي. ويستند هذا العمل إلى مبادرات من الشركاء التعاونيين على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو العالمي.

(ج) وفيما يلي بعض أمثلة على التدابير السويدية في مجال التعاون الإنمائي العالمي.

(د) ويشدد بيان سياسة الحكومة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ على أن حقوق وصحة المرأة تحتل الأولوية في المساعدة الإنمائية. وحق المرأة والفتاة في الصحة، بما في ذلك الصحة الجنسية والإنجابية و تحتل الحقوق أعلى الأولويات بالنسبة للحكومة.

(هـ) وفي أواخر عام ٢٠٠٥ اعتمدت الحكومة سياسة للعمل الدولي للسويد من أجل الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية. وهذه الوثيقة التي هي الأولى من نوعها ستشكل أساس عمل السويد الثنائي والدولي المتعدد الأطراف والتنفيذي والمعياري. وتشمل سياسة السويد في هذا الصدد عدداً كبيراً من القضايا المختلفة المترابطة كلها فيما بينها: المساواة بين الجنسين والتربية الجنسية والاهتمام بالفئات الضعيفة والحق في استخدام موانع الحمل والإجهاض المأمون ورعاية الأمومة ورعاية الولدان. كذلك يشمل هذا العمل الجهود المبذولة لمكافحة الإيدز والعدوى بفيروسه وغير ذلك من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي، وكذلك العمل على مكافحة البغاء والاتجار بالبشر لأغراض جنسية. وسياسة السويد هذه تشمل أيضاً العمل المصمم من أجل تغيير الهياكل في السلطة ويبحث ويغير الأفكار التي ترى على أنها سلوك جنسي ذكوري أو أنثوي. ولقد عملت السويد طويلاً مع الشباب والشابات

لمناقشة قضايا الجنس والعلاقات والمساواة بين الجنسين. وسوف تواصل السويد دعم التدابير التي تهدف بوجه خاص إلى تشجيع الرجال على تحمل المسؤولية عن المساواة بين الجنسين.

(و) ويشمل عمل السويد في مجال التعاون الإنمائي التدابير الرامية إلى إلغاء العادات والممارسات الضارة التي تستند إلى فكرة تبعية المرأة والفتاة فيما يتعلق بالرجل والصبي.

(ز) وخلال عام ٢٠٠٥ عملت الحكومة مع وكالة التعاون الإنمائي الدولي السويدية من أجل وضع مبادئ توجيهية منقحة لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويتنظر أن تكون هذه المواد جاهزة في أواسط عام ٢٠٠٦.

(ح) وقد زادت السويد زيادة كبيرة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ في المنح التنظيمية المقدمة إلى صندوق الأمم المتحدة للمرأة من أجل تعزيز تمتع المرأة بحقوق الإنسان.

(ط) وستواصل السويد العمل من أجل تعزيز تمتع المرأة بحقوق الإنسان باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من جميع أنشطتها للأمم المتحدة وأنشطتها الدولية، ولاسيما إدراج هذه القضايا في جميع آليات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة. وقد استهلت السويد واستضافت اجتماعات دولية بشأن بتر أعضاء الأنثى التناسلية (خريف عام ٢٠٠٣) وبشأن العنف باسم الشرف (خريف عام ٢٠٠٤).

(ي) وفي عام ٢٠٠٣ اعتمدت الحكومة استراتيجية لمكافحة الاتجار بالبشر من خلال التعاون الإنمائي السويدي الدولي، الفقر والاتجار بالبشر - استراتيجية لمكافحة الاتجار بالبشر من خلال التعاون الإنمائي السويدي الدولي. وتشمل الاستراتيجية تحليلاً للخبرات والأسباب والاحتياجات وموارد السويد وقدراتها على مكافحة الاتجار بالبشر. وهي تستند إلى تعريف الاتجار بالبشر حسبما ورد في بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع الاتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة على ذلك، وتركز على الاتجار باعتباره مشكلة عالمية معقدة تمتد جذورها في الفقر والتهميش وعدم كفاية حماية حقوق الإنسان، وفي الأفكار التمييزية عن تبعية المرأة والطفل وكذلك في طلب الخدمات الجنسية من المشترين. وقد كلفت الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي بالقيام بدور مركزي في تنفيذ الاستراتيجية في العمليات الإنمائية، وفي أيار/مايو ٢٠٠٥ قدمت تقريراً - مكافحة الاتجار بالبشر - عرض بمحمل لأعمال الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي - بشأن الأعمال التي تنفذ حتى ذلك التاريخ مع توصيات بأعمال أخرى ومكتفة.



(ك) وفي الفترة من عام ١٩٩٤ حتى عام ٢٠٠٤ أسهمت هذه الوكالة بمبلغ يزيد على ٢٤٠ مليون كرونا سويدية في مشاريع لمكافحة ومنع الاتجار بالبشر، وخاصة لأغراض جنسية، تتعلق بالنساء والأطفال، وأساساً في شرقي أوروبا وآسيا وأفريقيا.

(ل) وفيما يتعلق بالحقوق السياسية فإن الحكومة تقدم منحاً بطرق شتى من بينها طريق معهد مساعدة الديمقراطية والانتخابات، إلى عدد من تدابير دعم حق المرأة في المشاركة في اتخاذ القرارات بما في ذلك حقها في الترشيح للمناصب السياسية المنتخبة، والالتحاق بالأحزاب السياسية وحقها في التصويت.

(م) وفيما يتعلق بالتعليم فإن الحكومة السويدية تدعم المبادرة العالمية لتوفير التعليم للجميع - مبادرة المسار السريع لتعزيز حقوق النساء والفتيات في التعليم، والوفاء بالهدفين الإنمائيين للألفية ٢ و ٣.

## التذييل ٢

## أعمال السويد لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن

(أ) أنشئ فريق عامل في المكاتب الحكومية في عام ٢٠٠٤ لتكثيف عمل الحكومة السويدية لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (قرار مجلس الأمن ١٣٢٥). ومن المهام الرئيسية للفريق العامل وضع خطة عمل وطنية لعمل الحكومة بشأن قرار مجلس الأمن ١٣٢٥.

(ب) وسوف تركز خطة العمل الوطنية على تنفيذ القرار على ثلاثة مستويات: المستوى الوطني، ومستوى الاتحاد الأوروبي، ومستوى الأمم المتحدة. وسوف تتخذ إجراءات تدابير أيضاً في المنظمات الإقليمية الأخرى مثل تعاون بلدان الشمال ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا. كما ستتضمن خطة العمل تدابير في المجالين الرئيسيين للقرار: تعزيز المرأة بوصفها فاعلة وحماية المرأة بوصفها ضحية، أثناء وبعد الصراعات المسلحة. وتولى أهمية خاصة للمرأة بوصفها فاعلة وبوصفها قوة نشطة ذات خبرات ومعارف واهتمامات. وسوف تعتمد خطة العمل في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ وتطبق في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨.

(ج) وبالتوازي مع وضع خطة العمل استهلت بعض الأنشطة الملموسة أو طورت أو نفذت على الصعد الوطني والإقليمي والعالمي. وتشمل هذه الأنشطة على سبيل المثال تدابير لزيادة عدد النساء في هيئات ومؤسسات اتخاذ القرار في حالات ما بعد الصراع وتعزيز التدابير الرامية إلى منع العنف الجنسي ضد المرأة أثناء الصراع وبعده وتدابير لإدراج منظور جنساني واضح في الأعمال الرامية إلى تعزيز النظام القضائي في البلدان بعد الصراع. وقد نفذت بعض التدابير في إطار الفريق العامل المشترك بين الإدارات بينما يأتي بعضها نتيجة لمساعي وكالات مختلفة إلى تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ في عمليات كل منها. وهذه تشمل تنمية الشراكة في قوى الجنسين وهي التي تنفذ في القوات المسلحة والشرطة والوكالة السويدية لخدمات الإنقاذ ورابطة الضباط العسكريين في السويد وإدارة الدفاع الطوعي عن المرأة السويدية. وتشمل أهداف المشروع إدراج منظور للمساواة بين الجنسين في العمليات وزيادة نسبة النساء المشاركات في تدابير بناء السلام وتدابير الحد من الكوارث وتدابير المساعدة الإنمائية.