

Distr.: General
22 April 2002
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة السادسة والعشرون

محضر موجز للجلسة ٥٣٢

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، الساعة ١٠/٠٠
الرئيسة: السيدة أبাকা

المحتويات

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية (تابع)
التقريران الدوريان الثالث والرابع المقدمان من أيسلندا

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي تقديم التصويبات بإحدى لغات العمل. كما ينبغي تبيانها في مذكرة وإدخالها على نسخة من المحضر.
كذلك ينبغي إرسالها في غضون أسبوع واحد من تاريخ هذه الوثيقة إلى
Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza

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

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠.

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب

المادة ١٨ من الاتفاقية (تابع) (CEDAW/C/ICE/3-4)

و CEDAW/PSWG/2002/I/CRP.1/Add.1 و CEDAW/

(PSWG/2002/I/CRP.2/Add.3)

التقريران الدوريان الثالث والرابع المقدمان من

أيسلندا

١ - بدعوة من الرئيسة، جلس وفد أيسلندا إلى طاولة اللجنة.

٢ - السيدة غونستايتزدوتر (أيسلندا): أبلغت اللجنة أن

حكومتها صدقت في آذار/مارس ٢٠٠١ على البروتوكول

الاختياري الملحق بالاتفاقية، وهي تستعد حالياً للتصديق

على التعديلات المدخلة على المادة ٢٠ من الاتفاقية. وفي

ما يتعلق بالمادتين ١ و ٢ من الاتفاقية، قالت إن

(”ألتينغي“) أي البرلمان الأيسلندي أقر في أيار/مايو ٢٠٠٠

صيغة منقحة من ”القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين“

تعكس تغييرات تفضي إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في

قطاعات هامة. وقد أولى القانون الجديد اهتماماً خاصاً

للمساواة بين الجنسين في الإدارة ولتعريف مشاريع محددة،

كما شدد على أن المساواة بين الجنسين مسؤولية متبادلة بين

المرأة والرجل. وأنشئت أيضاً بموجب هذا القانون مؤسسة

جديدة هي ”مركز المساواة بين الجنسين“، تحت إشراف

وزارة الشؤون الاجتماعية؛ وهذا المركز مسؤول عن رصد

تنفيذ القانون، وقد حل محل ما كان يسمى في السابق

”مكتب المساواة بين الجنسين“. وأشارت إلى إلزام

المؤسسات العامة وأرباب العمل والكيانات الحكومية بتزويد

المركز بأي معلومات يمكن أن يحتاج إليها في عمله إلى كون

أن الإحصاءات الرسمية ستكون في كل الأوقات مصنفة

بحسب الجنس. وتؤكد وزارة الشؤون الاجتماعية ومركز

المساواة بين الجنسين على الإعلام وعلى اتخاذ الإجراءات على المستوى المحلي، وكذلك على التعاون على المستويين الوطني والدولي.

٣ - ومضت قائلة إن القانون يحظر كافة أنواع التمييز، سواء كان مباشراً أو غير مباشر، وهو يلزم المؤسسات ومشاريع الأعمال التي يعمل فيها أكثر من ٢٥ موظفاً بانتهاج سياسة للمساواة بين الجنسين أو إدخال أحكام خاصة للمساواة بين الجنسين في سياسات العمل التي تنتهجها. فعلى سبيل المثال، لا يجوز لرب العمل أن يفصل من العمل موظفين يدعون تعرضهم للتمييز على أساس نوع الجنس، وتُفرض عقوبات على انتهاك هذا القانون سواء عن طريق دفع الأضرار أو عن طريق التعويض والغرامة.

٤ - وتابعت كلامها قائلة إن الشكاوى التي ترد من الأفراد والمنظمات غير الحكومية عن حالات التمييز في مكان العمل، وفي حالات خاصة، ما تحيله منها أطراف ثالثة، سيستمر النظر فيها من مسؤولية لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة في المركز، وهي هيئة مستقلة مكونة من ثلاثة محامين يعينهم وزير الشؤون الاجتماعية، بمن فيهم اثنان، هما الرئيس ونائب الرئيس، تعينهما المحكمة العليا. ولا يجوز الطعن في آراء اللجنة، ولكنها غير ملزمة. وكان القانون السابق ينص على أنه يجوز، في حالات خاصة، أن تتولى اللجنة نفسها رفع دعوى إلى المحكمة لكفالة إنفاذ قرارها؛ أما القانون الجديد فإنه ينص على أن مركز المساواة بين الجنسين هو الذي يتولى مباشرة الإجراءات القانونية استناداً إلى آراء لجنة الشكاوى.

٥ - وأشارت إلى أن ”مجلس المساواة بين الجنسين“ هو هيئة جديدة أخرى مكونة من تسعة أعضاء يعينهم وزير الشؤون الاجتماعية ويمثلون النقابات، والموظفين البلديين، ووزارة المالية، وجامعة أيسلندا والرابطات النسائية،

الجنسين ضمن قطاع معين؛ ويشير الإعلان المعني في هذه الحالة إلى ذلك الجانب.

٨ - وبالإشارة إلى المادة ٥ من الاتفاقية، قالت إنه تم في عام ٢٠٠٠ إقرار قانون جديد لإجازات الأمومة/الأبوة والإجازات الوالدية، وهو يحمل الرقم ٩٩/٢٠٠٠، وسوف يدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ويهدف هذا القانون إلى إفساح المجال أمام الوالدين للتوفيق بين عملهما وبين احتياجاتهما الأسرية وتشجيع تقاسم المسؤوليات الوالدية. وللوالدين العاملين دون استثناء حق متساو غير قابل للتحويل بأخذ إجازة مدتها ٣ أشهر عند ولادة طفل، أو عند تبني طفل أو تولي وصاية عليه لأول مرة. ويمكن للوالدين أن يتقاسما فترة ٣ أشهر إضافية على النحو الذي يبيغانه، إلى أن يبلغ الطفل سن ١٨ شهرا. ويتلقى الوالدان ٨٠ في المائة من متوسط أجرهما الإجماليين خلال فترة الإجازة، ويسدد هذا المبلغ لهما من صندوق مخصص لإجازات الأمومة/الأبوة من خلال ضريبة خاصة تستوفي في إطار الضمان الاجتماعي لهذا الغرض.

٩ - وتابعت قائلة إن الخطة تركز على المرونة بحيث يتسنى للوالدين أخذ إجازتهما لعدة مدد قصيرة أو من خلال العمل بدوام غير كامل؛ وأرباب العمل ملزمون بتلبية رغبات الموظفين فيما يتعلق بإجازة الأمومة/الأبوة.

١٠ - وذكرت أن القانون يضمن للحوامل وللأمهات الحديثات الولادة قدرا إضافيا من حماية صحتهم وسلامتهم في العمل ودعمًا إضافيا من صندوق الأمومة/الأبوة إذا كن غير قادرات على مواصلة العمل بسبب ظروف عملهن. وتعتبر أي إجازة تؤخذ في إطار هذا القانون مساوية لدوام العمل من حيث استحقاقات الإجازة السنوية، والأقدمية، والإجازات المرضية، وما إليها. ويواصل الوالدان تسديد اشتراكهما في صندوق المعاشات التقاعدية خلال وجودهما

ورابطات حقوق المرأة، وأرباب العمل، والسلطات المحلية. ويحق لكل مجموعة أيضا ترشيح رجل واحد وامرأة واحدة لشغل مقعدين في "المجلس المعني بالمساواة في المركز" الذي عليه أن يقدم إلى وزير الشؤون الاجتماعية مقترحات تهدف إلى كفالة المساواة بين الجنسين في سوق العمل. وفي الماضي، أكد المجلس بشكل خاص على دراسة الفجوة في الأجور بين الجنسين كما شارك في مشاريع تعاونية مع الاتحاد الأوروبي وجامعة آيسلندا. وإضافة إلى هذا النوع من التغييرات الهيكلية، تلزم كل وزارة من الوزارات بتعيين منسق لشؤون المساواة يحرص على إدماج بعد المساواة بين الجنسين في السياسات العامة لوزارته وللمؤسسات المتصلة بها. ويجري الاضطلاع بهذه الجهود بالتعاون مع مركز المساواة بين الجنسين وغيره من الهيئات ذات الصلة المعينة بالمساواة بين الجنسين.

٦ - ومضت قائلة إن حكومتها هي حاليا في منتصف مرحلة تنفيذ برنامج العمل الثالث البالغ أمدته أربع سنوات المتصل بتدابير القضاء على القوالب النمطية التقليدية المتعلقة بالفروق بين الجنسين والتمييز على أساس نوع الجنس. وتشارك حكومتها أيضا في أربعة أفرقة عاملة على المستوى الإقليمي في إطار خطة عمل مجلس وزراء بلدان الشمال للنهوض بعملية إدماج البعد الجنساني في السياسات العامة.

٧ - وفيما يتعلق بالمادة ٤، قالت إنه رغم أن القانون الجديد يحظر كافة أشكال التمييز على أساس نوع الجنس، فإن التدابير المؤقتة الخاصة المتخذة لتحسين مركز المرأة أو الرجل لا تعتبر انتهاكات، شأنها في ذلك شأن ممارسات التوظيف التفضيلية المبررة أو العلاوات الخاصة التي تمنح للمرأة في حالات الحمل والأمومة. ومنوع أيضا على أرباب العمل تحديد أفضلية جنس معين في إعلانات العمل فيما عدا الحالات التي يقصد بها تشجيع المزيد من المساواة بين

على الأقل، فيما أخذ ١٤ في المائة منهم إجازة أطول؛ ويتوقع استمرار هذا الاتجاه. أما خارج إطار الأسرة، فيعني عموماً بالأطفال بعد سن ٦ أشهر في منازل خاصة تديرها "حاضنات مختصات بالرعاية النهارية" مسجلات.

١٤ - وتعليقاً على المادة ٦، قالت إن حكومتها تحقق في دور أندية التعري في الاتجار بالمرأة والبغاء، وهي تعمل، بالتعاون مع نقابات العمال، على التماس السبل من أجل الحد من أنشطة هذه الأندية. وتشارك الحكومة أيضاً في فريق عامل معني بهذه المسألة أنشأه مجلس وزراء بلدان الشمال بالتعاون مع بلدان البلطيق والاتحاد الروسي.

١٥ - أما فيما يتعلق بدور المرأة في الحياة العامة (المادة ٧ ودور المرأة في السلك الدبلوماسي (المادة ٨)، فقد لاحظت أن وزير الشؤون الاجتماعية عمدة، في أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، إلى تعيين لجنة لفترة ٥ سنوات بهدف زيادة مشاركة المرأة في النشاط السياسي. وعلى أثر الانتخابات النيابية لعام ١٩٩٩ ارتفعت نسبة أعضاء البرلمان النساء إلى ٣٥ في المائة من ٢٥ في المائة؛ وتعمل اللجنة حالياً على زيادة عدد النساء المنتخبات محلياً في الانتخابات المحلية التي ستعقد في ربيع عام ٢٠٠٢، وتبلغ نسبتهن حالياً ٢٨,٥ في المائة. أما في العاصمة ريكيافيك، فإن تمثيل الجنسين متساو على جميع المستويات تقريباً. وقد بذلت جهود خاصة في السنوات الأخيرة لزيادة مشاركة المرأة في السلك الدبلوماسي؛ وعمدت وزارة الخارجية في فترة السنتين ١٩٩٨-١٩٩٩ إلى توظيف النساء في ٥٠ في المائة من جميع الوظائف الجديدة التي تتطلب درجة جامعية، كما بذل جهد خاص لتوظيف نساء في مشاريع خاصة في مناطق مثل كوسوفو، بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة الاستثماري للمرأة، وفي أفريقيا.

في فترة الإجازة في حين أن صندوق الإجازات يتولى تسديد المبلغ التكميلي المستحق على رب العمل.

١١ - وأشارت إلى أنه يحق للوالدين غير العاملين أو للطلاب الحصول على منحة ولادة غير قابلة للتحويل لمدة تصل إلى ٣ أشهر في الحالتين فيما يتصل بولادة طفل أو تبنيه أو تولي الوصاية عليه، فضلاً عن حق الوالدين المشترك في الحصول على إجازة إضافية مدتها ٣ أشهر يمكنهما اقتسامها أو يمكن لأي منهما أن يتقاضى أجرها. وعلاوة على ذلك، يحق للوالدين دون استثناء أخذ إجازة والدية غير مدفوعة الأجر مدتها ١٣ أسبوعاً إلى أن يبلغ الطفل سن الثامنة، ولا يجوز تحويل هذه الإجازة بين الوالدين، لكنه يحق لهما أخذها إما بشكل متصل أو لمدد أقصر أو من خلال العمل بدوام غير كاملة. ويحق للوالدين العاملين العودة إلى عملهما أو إلى عمل يضاهيه عند انتهاء الإجازة، ولا يجوز الاستغناء عنهما على أساس تغييرهما في إجازة أو لأسباب تتعلق بالحمل أو بالأُمومة.

١٢ - ويتعرض أي رب عمل ينتهك هذا القانون لدفع أضرار مالية. ويؤمل في أن تؤدي الأحكام السخية المتعلقة بالإجازة إلى خفض المسؤوليات الثقيلة التي تتحملها المرأة فيما يتعلق بالأسرة والأطفال، وتشجيع مشاركتهم بدرجة أكبر في سوق العمل، بما يشمل مستويات الإدارة.

١٣ - ويتضمن القانون أيضاً أحكاماً تتعلق بالتوفيق بين التزامات الأسرة والالتزامات المهنية على نحو يشجع قبول المرأة بوصفها عضواً صالحاً كل الصلاح في قوة العمل، ويشجع الرجل على أداء دور أكبر داخل الأسرة. وقد تم التأكيد كثيراً على هذا النوع من تقاسم المسؤوليات في ٣ حلقات دراسية ومؤتمر واحد عقدت في عام ٢٠٠١ لغرض تقاسم الخبرات والتخطيط للمستقبل. وفي عام ٢٠٠١، أخذ ٨٠ في المائة من مجموع الآباء إجازة والدية لمدة شهر واحد

ساعة بدوام غير كامل (مقارنة بـ ٥٤ ساعة و ٢٤ ساعة، على التوالي، للرجال). وانخفض معدل بطالة النساء من ٣,٣ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ١,٩ في المائة في عام ٢٠٠١ (ومن ٢,٣ في المائة إلى ١ في المائة بالنسبة للرجال). وبذلت جهود خاصة لتوسيع نطاق فرص عمل النساء، واستحثاث العمالة في المناطق الريفية، وإعطاء المرأة مزيداً من الفرص للحصول على رؤوس الأموال. وتؤكد الإحصاءات التي جمعتها السلطات المحلية فيما يتعلق بمستخدميها وجود فوارق في الأجر بين الجنسين تتراوح بين ١٠ و ١٦ في المائة. ويقدم قانون المساواة بين الجنسين تعريفاً للتحرش الجنسي ويحظره ويلزم أرباب العمل والسلطات المدرسية باتخاذ تدابير وقائية خاصة بشأنه.

١٩ - وأردفت قائلة إن وزارة الصحة تعكف حالياً على النظر في تقرير عن صحة المرأة في العام ٢٠٠٠ يستند إلى ما توصلت إليه إحدى اللجان الخاصة من استنتاجات. وقد عملت الحكومة على وضع علاجات فعالة للاستجابة لحالات العنف الموجه ضد المرأة، وحماية الضحية، ومعاقبة الفاعل ومنع تكرار تلك الحالات. واتخذت أيضاً تدابير خاصة لأخذ إفادات ضحايا العنف للأطفال، الذين يكونون في الكثير من الحالات فتيات. وعمدت وزارة الشؤون الاجتماعية إلى فتح مركز خاص للأطفال تنسم كافة خدماته بالمركزية، ولا سيما ما يتعلق منها بالمشورة التي يوفرها اختصاصيون.

٢٠ - وفي عام ٢٠٠١، تم التحقيق في ٣٢ حالة من حالات الجريمة الجنسية، أسفرت عن إصدار ١١ لائحة اتهام، ولا يزال معظمها قيد نظر المحاكم. وينص القانون الجنائي على السجن لمدة تتراوح بين سنة و ١٦ عاماً عن جريمة الاغتصاب، علماً بأن متوسط الأحكام الصادرة يتراوح بين ١٨ و ٢٤ شهراً. وزيدت مؤخراً عقوبة الاغتصاب نتيجة

١٦ - وبالإشارة إلى المادة ١٠، قالت إن وزير التعليم والعلم والثقافة بدأ في مطلع آذار/مارس ١٩٩٨ سياسة جديدة طموحة للتعليم ابتدائي والثانوي تهدف إلى تلبية احتياجات التلامذة من البنين والبنات من خلال نظام مدرسي مرن وأساليب تعليمية متنوعة، على نحو يتيح لهم فرصاً صالحة متساوية تُعدهم للمشاركة في الاقتصاد، والحياة الأسرية، والمجتمع.

١٧ - أما على المستوى الجامعي فإن النساء، يشكلن ٦٠,٩ في المائة من جميع الطلاب الجدد، علماً بأن نسبتهن تزيد على ٥٠ في المائة من الطلاب في معظم المجالات، باستثناء الهندسة والاقتصاد وعلم الحواسيب. وقد بدأ في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٠ برنامج يهدف إلى تشجيع المرأة على اختيار ميادين دراسة يهيمن عليها تقليدياً الذكور، ولا سيما منها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والهندسة، وتشجيع الرجال على اختيار ميادين يهيمن عليها تقليدياً النساء، على نحو يؤدي إلى القضاء على الأفكار النمطية المتعلقة بدور الجنسين في التعليم، والحد من الفجوة في الأجر. ويستلزم قانون المساواة بين الجنسين أيضاً توفير التثقيف في مسائل المساواة على جميع مستويات الدراسة، مع التأكيد على المساواة في إعداد كلا الجنسين.

١٨ - وقالت إن قانون المساواة بين الجنسين يمنح المرأة نفس الحقوق القانونية الممنوحة للرجل في سوق العمل. وفي عام ٢٠٠٠، ارتفعت نسبة النساء الناشطات في سوق العمل ممن تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ٧٤ عاماً إلى ٧٩ في المائة (مقارنة بنسبة ٨٨ في المائة للرجال)، مع استثناء وحيد هو فئة اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٥٥ و ٧٤، حيث انخفضت نسبتهن إلى ٥٢ في المائة في الفترة التي انقضت منذ عام ١٩٩٥ (حين كانت تبلغ ٦٠ في المائة). ويعتبر يوم العمل في أيسلندا طويلاً، كما أن العمل الإضافي شائع، حيث تعمل النساء ما متوسطه ٤٤ ساعة في الأسبوع بدوام كامل و ٢٤

الاتفاقيات الدولية، من حيث أنها ترى بأن الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان هي الصك الدولي الوحيد الذي له قوة إلزامية في هذا البلد. وأشار إلى أن هناك دولا أوروبية أطرافا أخرى تذهب إلى أن الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان هي الاتفاقية الدولية الوحيدة الملزمة بشكل مباشر في بلدانهم لأنهم أعضاء في الاتحاد الأوروبي. ولكن أيسلندا ليست عضوا في ذلك الاتحاد، ولذا سيكون من المفيد معرفة الأسباب التي دفعت أيسلندا إلى اتخاذ قرار بجعل الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان قابلة للإنفاذ دون غيرها من الاتفاقيات.

٢٥ - وأردف قائلا إنه نظرا لعدم إدراج الأحكام الدستورية التي تكفل المساواة في القانون الداخلي، فهي ليست واجبة الإنفاذ. وأضاف أنه يحث الحكومة على القيام بإدراج تعريف واضح للتمييز ضد النساء في تشريعاتها الداخلية. وبالمثل فإن القرارات التي اتخذتها لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة في المركز غير ملزمة، حتى إذا كانت الحكومة هي رب العمل وطالما أن هناك محاكم خاصة في أيسلندا فقد تساءل السيد ميلاندر إن كان ممكن للحكومة أن تنظر في منح تلك اللجان سلطة المحاكم من حيث اتخاذ قرارات قابلة للإنفاذ.

٢٦ - السيدة شوب - شيلينغ: أئنت على الحكومة لما تبذله من جهود ترمي إلى تنفيذ التوصيات السابقة للجنة، ولا سيما فيما يتعلق بالفجوة في الأجور. فقد تأخرت كثيرا عملية سد تلك الفجوة في أيسلندا وغيرها من بلدان شمال أوروبا. وأضافت أن من المشكوك فيه أن تكون ثمة جدوى من الاضطلاع بمشروع تجريبي آخر بعد مرور ١٥ عاما. وستقابل بالترحاب أي إيضاحات عن برنامج تقييم الوظائف الذي وضعته وزارة الشؤون الاجتماعية وعمّا إذا كان يشمل القطاع العام بأكمله وعن طبيعة العقود التي أبرمت مع نقابات العمال. وهي تريد أيضا أن تعرف إن كانت

لصنوع حكم من المحكمة العليا يفرض عقوبة مدتها ٤ سنوات ونصف عن هذه الجريمة.

٢١ - وتطرقت إلى الحالة في المناطق الريفية فقالت إن ٣٨ في المائة من سكان أيسلندا البالغ عددهم ٢٨٣.٠٠٠ شخص، موزعين بالتساوي بين الرجال والنساء، كانوا في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٠ يعيشون في المناطق الريفية خارج منطقة العاصمة. وقد أفلح مستشار في شؤون المساواة في المركز، يعمل في شمال غرب البلد، في تنظيم مشاريع، ودورات دراسية، وعمليات مسح، وتوفير مشورة خاصة بغية تحسين حالة المرأة الريفية وزيادة الفرص المتاحة لها للعمل خارج المنزل. وتستعد وزارة الشؤون الاجتماعية ومعهد التنمية الإقليمية لتعيين مستشارين في شؤون المساواة في المركز للمناطق الريفية الأخرى على أساس ذلك النموذج الناجح.

٢٢ - وبرغم ما تم إحرازه من تقدم، فإنه يلزم بذل مزيد من الجهود لتحقيق المساواة الكاملة بالنسبة للمرأة. وفي خطة العمل الجديدة للسنوات ٢٠٠٢-٢٠٠٦ التي يعلها مركز المساواة بين الجنسين، سيتم التأكيد أكثر من ذي قبل على إدماج البعد الجنساني في السياسات العامة وزيادة مشاركة الرجال في المسائل المتعلقة بالمساواة.

٢٣ - الرئيسة: شكرت حكومة أيسلندا على ردودها الشافية على قائمة المسائل، وامتدحت ممارساتها الموثوق بها في إعداد التقارير. فقد اشتمل التقريران الدوريان الرابع والخامس على الكثير من المعلومات القيّمة. كما أشادت بالحكومة لتصديقها على البروتوكول الاختياري التابع للاتفاقية وأحاطت علما باعتزامها التصديق على تعديل المادة ٢١.

٢٤ - السيد ميلاندر: قال إنه يفهم أن الاتفاقية ليست لها إلزامية القانون في أيسلندا، التي تتبع نهجا مزدوجا إزاء

العادة عندما يصبح عنصر الكفاءة هو المعيار الأول للتعيين والترقية.

٣٢ - وأشارت إلى أن النهج الحكومي في التعامل مع مشكلة العنف الموجه ضد المرأة تركز على توفير المأوى والرعاية للضحايا. غير أنها تود أن تعرف ما هي التدابير التي تتخذها الحكومة لتعزيز الإجراءات الجزائية والمعارية إزاء العنف الموجه ضد المرأة، ولا سيما منه الاغتصاب. كما أنها تود أن تعرف سبب قلة عدد النساء الأيسلنديات اللاتي يرفعن دعاوى ضد الرجال بسبب العنف الذي يمارس ضدهن، وإن كانت قد أجريت أبحاث ذات صلة بهذا الموضوع.

٣٣ - السيدة لفنغستون رادي: قالت إنها تشجعت بالجهود التي تبذلها الحكومة لتحسين مركز المرأة، بما في ذلك سن قانون المساواة في المركز وإنشاء مجلس المساواة في المركز، ولكنها تشارك السيدتين غونسكيري وشوب - شيلينغ ما أعربت عنه من مخاوف. وعلاوة على ذلك فهي تشي على الحكومة لسنها أحكاما تتعلق بالتحرش الجنسي وإجازة الوالدية، وتلاحظ مع الارتياح أن ما بين ٨٠ و ٩٠ في المائة من الآباء الأيسلنديين يأخذون إجازة والدية عند ولادة أطفالهم، وهذا تغيير جذري من شأنه أن يسمح للمرأة بالقيام بدور أنشط في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

٣٤ - وأضافت قائلة برغم إن نظام المعاشات التقاعدية الأيسلندي ينم إلى حد ما عن مراعاة حقوق المرأة، فهي تخشى من أن يؤدي التحول إلى نظم أخرى تدفع معاشات للعاملين بقدر مساهمتهم في نظام المعاشات، إلى إلحاق الضرر بالمرأة نظرا لأن النساء يترعن عادة إلى العمل ساعات أقل من ساعات عمل الرجال. وعلاوة على ذلك، فإن التحول إلى نظام المعاشات الاكتوارية وتخفيض معاشات النساء اللاتي يبقين على قيد الحياة بعد وفاة أزواجهن، يمكن أن يؤثر على

أجور النساء قد زادت وأجور الرجال قد انخفضت وما هي الأطر الزمنية والأهداف التي وضعت في هذا الشأن.

٢٧ - ومضت قائلة إنه سيكون من المفيد علاوة على ذلك، معرفة ما إذا كان القانون يضمن لكل طفل مكانا في رياض الأطفال، وما إذا كانت الحاضنات المختصات بالرعاية النهارية يزودن بالتدريب في مجال التوعية بقضايا الجنسين.

٢٨ - واختتمت كلامها بقولها إنها تود أيضا أن تعرف إن كانت الأسباب التي يتم على أساسها منح اللجوء في التشريعات الجديدة المتعلقة بالأجانب تشمل الاضطهاد المبني على نوع الجنس.

٢٩ - السيدة غونسكيري: قالت إنها معجبة بالجهود التي تبذلها أيسلندا لتنفيذ منهاج عمل بيجين وتوصيات اللجنة. واستفسرت عما إذا كان يحق للشخص أن يرفع أي شكوى تتعلق بالتمييز إلى المحاكم مباشرة دون عرضها على لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة في المركز، وعما إذا كانت جميع الحالات المتعلقة بالتمييز تحال إلى تلك اللجنة، وعما إذا كانت المساعدات القانونية متاحة للنساء اللاتي يرغبن في رفع مثل هذه القضايا، وعما إذا كانت المحاكم تستند إلى الاتفاقية في قراراتها.

٣٠ - وتساءلت إن كانت قائمة المرشحات الخاصة تشكل حزبا ائتلافيا، وإن كان لزاما على جميع الأحزاب ترشيح نساء، ولماذا لا يوجد في أيسلندا نظام حصص لمشاركة المرأة في اللجان والمجالس.

٣١ - وبالإشارة إلى سؤال يتعلق بالتمييز في مهنة التدريس، قالت إن الحكومة ذكرت أن الفجوة بين الجنسين في الأجر يقود إلى ممارسات تقليدية. فتساءلت في هذا الخصوص إن كانت أيسلندا على دراية بأن النساء يتفوقن في

الحكومة هي رب العمل، جعلها بالطبع محل نقاش وجدل. ومع ذلك فقد أسفرت جلّ قرارات اللجنة غير الملزمة التي صدرت خلال العام الماضي عن إبرام عقود عمل مرضية للعامل، ولم تراجع المحاكم غير حالات معدودة منها.

٣٩ - وأضافت أنها تشارك السيدة شوب - شيلينغ شعورها بنفاد الصبر. فقد أحرقت عدة استقصاءات خلال التسعينات أظهرت وجود فجوة في الأجور تتراوح ما بين ٨ و ١٦ في المائة تقريبا في القطاع العام، وهي لا تعزى إلى غير نوع الجنس. وقد أخذت ريكيا فيك بزمام القيادة في استحداث أداة لتقييم العمل بغض النظر عن نوع الجنس استنادا إلى نموذج بريطاني؛ ثم حذت حذوها حكومات محلية أخرى. وأبرمت ٥٠ نقابة عمال عقودا بشأن استخدام هذه الأداة، بدءا من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. ولن يؤدي ذلك إلى تخفيض الأجور، ولكنه سيسد الفجوة بين الجنسين.

٤٠ - السيدة غونستاييردوتر (أيسلندا): قالت إن سلسلة من الإعلانات التلفزيونية صُممت لتوعية المرأة بقيمتها في سوق العمل. وتتوقع الحكومة أن تحتفي الفجوة في الأجور بين الجنسين نتيجة للقانون الجديد المتعلق بإجازة الوالدية ومع بدء تقاسم مسؤوليات رعاية الأطفال بالتساوي بين الأبوين.

٤١ - السيدة بيارناسدوتير (أيسلندا): قالت إن قانون الخدمة الاجتماعية ينص على أن توفر الحكومات المحلية الرعاية طوال النهار للأطفال في الفئة العمرية من ٢ إلى ٦ سنوات، وبعضها يوفر الرعاية أيضا للأطفال ما بين سن سنة وستين. وبدأت بالفعل الدورات التدريبية التي تستهدف معلمي الأطفال في المراحل العمرية المبكرة والحاضنات اللائي يتولين الرعاية النهارية للأطفال تشمل تدريبا للتوعية بقضايا الجنسين.

دخل النساء المسنات من المعاشات. وشككت بقوة فيما إذا كان ينبغي للنساء أن يتحملن بمفردهن مسؤولية معاشتهن، وهو مفهوم يتجاهل الحقائق الاجتماعية لدورهن في سوق العمل ذلك أنه لا يمكن حتى الآن أن يفترض وجود مساواة بين الرجل والمرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل.

٣٥ - وقالت إنها تود أن تعرف إن كانت نتائج الدراسة التي أحرقت في عام ١٩٩٤ بشأن الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة ما زالت سارية، أي وجود فرق قدره ١١ في المائة يرجع إلى نوع الجنس لدى تساوي العوامل الأخرى، كما تساءلت عن نتائج دراسة الأجور التي أجرتها وزارة الشؤون الاجتماعية في عام ١٩٩٩. وهل اتخذ أي إجراء قانوني لتسوية الفجوة في الأجور استنادا إلى هذه الدراسات؟ وهي تود أيضا أن تعرف ما هية الإجراءات التي يمكن اتخاذها لإزالة هذا التمييز، ولماذا لم يتخذ أي إجراء من هذا القبيل حتى الآن.

٣٦ - السيدة غونستاييردوتر (أيسلندا): قالت إن سياسة الحكومة لا تقوم على تنفيذ أحكام القانون الدولي مباشرة بل على إدراج تلك الأحكام في تشريعات خاصة. ومع ذلك فقد عمدت وزارة الشؤون الاجتماعية إلى النظر في إمكانية تنفيذ النص الكامل للاتفاقية من خلال سن قانون خاص بها. والحكومة تضمن، على أي حال، إدراج مواد الاتفاقية في قوانين داخلية. ويعد قانون المساواة في المركز أحد الأمثلة على ذلك.

٣٧ - وفيما يتعلق بالسؤال الذي أثير حول لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة في المركز، قالت إن القلة القليلة من المحاكم الخاصة الموجودة في أيسلندا يمكن لها مراجعة النتائج التي تتوصل إليها اللجان، ويتم إنفاذ قراراتها.

٣٨ - السيدة بيارناسدوتير (أيسلندا): قالت إن كون قرارات لجنة الشكاوى غير واجبة الإنفاذ حتى عندما تكون

٤٧ - السيدة فيريير غوميز: قالت إن قانون المساواة في المركز يمثل تطورا بالغ الإيجابية سيجتهد للرجال والنساء إعادة تحديد أدوارهم. وطلبت مزيدا من المعلومات عن برامج التثقيف والتدريب في المجال الجنساني. وأبدت أيضا رغبتها في معرفة النسبة المئوية التي تشكلها النساء من بين العاملين المتفرغين. وأشارت إلى أنه من المفيد توفير إحصاءات مستكملة عن الفقر، كما أن من المفيد توفير معلومات عن عدد ما ترأسه النساء من الأسر المعيشية الواقعة تحت خط الفقر.

٤٨ - السيدة غاسبار: نوهت إلى أن أيسلندا كانت أول بلد في العالم يعطي المرأة حقوقا مدنية كاملة، وقالت إن من المستغرب، في ضوء ذلك، أن التمييز لا يزال قائما في مجال مشاركة المرأة في النشاط السياسي. وأضافت أنه سيكون من المفيد سماع تحليل الوفد لأسباب نقص تمثيل المرأة في مجالي السياسة وصنع القرار، ومعرفة ما إذا كانت هناك أي خطط لمعالجة هذه المسألة، ونتائج أي تدابير مؤقتة خاصة في هذا الصدد. واستفسرت أيضا عما إذا كانت الأحزاب السياسية تتلقى أي أموال عامة.

٤٩ - السيدة تافاريس دا سيلفا: أبدت إعجابها بالتأكيد على دور الرجل ومشاركته في تحقيق المساواة بين الجنسين، وبالنسبة المئوية العالية من الرجال الذين استفادوا من إجازة الوالدية. وتساءلت عما إذا كانت الزيادة في مشاركة النساء كمرشحات للوظائف العامة قد نجمت فعلا عن "قائمة المرشحات النساء" وعن ردود فعل الرأي العام تجاه هذا الجهد.

٥٠ - وذكرت أنها تجد تناقضا بين إنجازات المرأة التعليمية الملحوظة ودورها المتسم بالتبعية نسبيا في سوق العمل. وأضافت أن التوفيق بين العمل والحياة الأسرية أمر صعب في العديد من البلدان، وأنها تود، لذلك، معرفة ما إذا كان

٤٢ - وقد بدأت "قائمة المرشحات النساء" في شكل حزب سياسي، ولكن في انتخابات عام ١٩٩٩ انضم هذا الحزب إلى أحزاب أخرى للمساعدة على تحسين التوازن بين الجنسين من حيث عدد المرشحين. ووضعت بعض الأحزاب حصصا غير رسمية للمرشحات ولكنها لم تحول قط إلى حصص رسمية. وفي الانتخابات المحلية المقبلة، ستحقق بعض الأحزاب التكافؤ بين الجنسين في قوائم مرشحيها.

٤٣ - وإزاء قلة عدد النساء بين أساتذة الجامعات وعدم وجود تمثيل لهن في المناصب الإدارية العليا، تصاغ الإعلانات عن الشواغر في تلك المناصب على نحو يشجع النساء على التقدم إليها مع إعطاء الأولوية للمرشحات من النساء اللاتي تتساوى مؤهلاتهن مع مؤهلات نظرائهن من الرجال.

٤٤ - السيدة غونستايتر دوتر (أيسلندا): قالت إنه في الإمكان تجاوز لجنة الشكاوى المعنية بالتساوي في المركز وعرض الخلافات المتعلقة بالعمالة على المحاكم مباشرة. وأضافت أن من الممكن أيضا تقديم طلب إلى مركز المساواة بين الجنسين للحصول على مساعدة مالية لأغراض المعونة القانونية في مثل هذه القضايا.

٤٥ - وأشارت إلى وجود قدر كبير من النقاش في أيسلندا، ولا سيما في وسائل الإعلام، حول قصر مدد العقوبة في أحكام الإدانة بارتكاب جرائم الاغتصاب، وأضافت أنه يرجح أن تصبح هذه الأحكام أكثر شدة لأن ذلك هو ما يطالب به الجمهور.

٤٦ - السيدة بيارناسدوتير (أيسلندا): قالت إن الحقوق في المعاشات التقاعدية هي أيضا موضع اهتمام ومناقشة في نقابات العمال وحركة المناصرة بحقوق المرأة. وذكرت أنه على الرغم من أن التشريعات تنص على المساواة في المعاملة، فإن النتيجة مختلفة تماما من حيث أن ما تحصل عليه المسنات من الاستحقاقات أقل.

٥٣ - وذكرت أن العمل بصفة غير متفرغة لا يشكل ظاهرة جديدة، وأن من أسباب ظهوره أن اقتصاد أيسلندا يعتمد منذ أمد طويل اعتمادا كبيرا على صيد الأسماك والزراعة. وفي قطاع الزراعة، كان الرجال يسجلون بصفة عامة باعتبارهم عمالا متفرغين، في حين أن النساء كن يسجلن باعتبارهن عاملات غير متفرغات، ويعود ذلك في كثير من الحالات إلى أنهن يضطلعن بعمل آخر بصفة غير متفرغة خارج نطاق العمل الزراعي. وفي المدن الصغيرة التي تعيش على صيد الأسماك، نجد أن العمل هو عادة ذا طبيعة موسمية، وأن الرجال دأبوا تقليديا على قضاء كل وقتهم في العمل في البحر، في حين أن النساء كن يرعين شؤون المنزل، ويمارسن العمل بصفة غير متفرغة.

٥٤ - وأضافت أن نسبة كبيرة من الفقراء، كما هي عليه الحال في بلدان عديدة أخرى، تتألف من الأمهات الوحيدات أو النساء المسنات، بيد أن هناك قدرا كبيرا من المساعدة المتوفرة لذوي الدخل المنخفض من الرجال والنساء على حد سواء: إذ تقدم السلطات المحلية مساعدة مالية مباشرة لهم كما توفر لهم السكن أو الإعانات السكنية. وذكرت أن "مراكز تثقيف المرأة" أنشئت خصيصا لتلبية احتياجات النساء العاطلات عن العمل أو اللاتي يواجهن مشاكل من نوع آخر. وبينت أن حوالي ٨٠ في المائة من النساء اللاتي يتابعن دورات في هذه المراكز يحصلن لاحقا على أعمال أو يواصلن تعليمهن، وأن ٩٠ في المائة منهن يقلن إن هذه الدورات كانت لها آثار إيجابية على حياتهن.

٥٥ - السيدة غونستايردوتير (أيسلندا): قالت إن مركزا خاصا قد أنشئ أيضا في سنة ٢٠٠١ للنساء والرجال البالغين من العمر ١٨ سنة أو أكثر، بمن فيهم شبابات لديهن أولاد، ممن لم يكملوا تعليمهم وليس لديهم عمل، أو يعانون من مشاكل اجتماعية أخرى. وأشارت إلى أن عمل المركز

أرباب العمل في أيسلندا على استعداد لقبول الحلول المقترحة من قبيل ساعات العمل المرنة وتقاسم الوظائف. وأشارت إلى أنه من المفيد معرفة الكيفية التي تعالج بها الحاجة إلى توفير قدر أكبر من التغطية للرعاية النهارية. وختاما قالت إنها تود أن تعرف ما إذا كان برنامج العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين، المشار إليه في الفقرة ١٨ من التقرير، يجري تعميمه في جميع الوزارات، وما إذا كان قد تم وضع استراتيجية منسقة في هذا الخصوص.

٥١ - السيدة شين: تكلمت عن موضوع العنف الموجه ضد المرأة، فقالت إنها تود معرفة النتائج التي أسفرت عنها الحلقة الدراسية التي نظمتها "لجنة الرجال" بهدف مناهضة العنف، وبرامج معالجة الرجال الذين يمارسون العنف التي تركز اهتمامها على تغيير سلوك أولئك الرجال. وتساءلت، على وجه الخصوص، عما إذا تم تزويد أفراد الشرطة بأي تدريب في مجال التعامل مع العنف الموجه ضد المرأة. كذلك عبّرت عن رغبتها في معرفة المزيد عن الاستراتيجيات التي تهدف إلى تغيير المواقف والقيم لدى عامة الجمهور إزاء العنف الموجه ضد المرأة.

٥٢ - السيدة بيارناسدوتير (أيسلندا): قالت إن قدرا كبيرا من التأكيد قد أولي للتثقيف والتدريب المتعلقين بالتوعية بالمساواة الجنسانية وتعميم المنظور الجنساني؛ كما ذكرت أن كيانات عديدة تقدم دورات ومواد تثقيفية عن هذا الموضوع، من بينها الحكومة، ومركز المساواة بين الجنسين، والجامعات، والمؤسسات التجارية الخاصة. وفضلا عن ذلك، وضعت وزارة التعليم خطة جديدة يتم في إطارها إعطاء دروس في "المهارات الحياتية" على جميع مستويات نظام التعليم؛ وقد صُممت هذه الخطة لإعداد الطلبة للحياة والعمل، ولكنها تركز أيضا على الوعي بالمساواة الجنسانية وعلى غير ذلك من الجوانب المتعلقة بالتثقيف في مجال حقوق الإنسان.

محافظ مدينة ريكيافيك تشغله منذ سنة ١٩٩٤ امرأة كانت قد انخرطت في بادئ الأمر في سلك العمل في الحكومة المحلية لريكيافيك عن طريق التحالف النسائي، كما عملت على ضمان أن تشكل النساء ٥٠ في المائة من مجموع عدد كبار الموظفين وأعضاء اللجان في الإدارة. وأضافت أنه جاء بعد ذلك الوقت الذي قرر فيه التحالف النسائي أنه سيكون من المناسب له الاندماج مع حزبين سياسيين آخرين في إطار الجهد المبذول لتعميم المنظور الجنساني في جميع مجالات العمل السياسي.

٥٩ - وأردفت قائلة إن كل وزارة من وزارات الحكومة لديها منسق لشؤون المساواة تتمثل مهمته الرئيسية في ضمان تنفيذ تعميم المنظور الجنساني في عمل الوزارة المعنية والهيئات التابعة لها. وذكرت أن منسقي شؤون المساواة ناشطون أيضا في المشاركة في تنفيذ برنامج للعمل مدته أربع سنوات أعدده مركز المساواة بين الجنسين. وأضافت أن القانون الجديد المتعلق بالمساواة بين الجنسين يؤكد أيضا بقوة على أهمية تعميم المنظور الجنساني.

٦٠ السيدة غونسايتردوتر (أيسلندا): ردا على سؤال وجهته السيدة تافاريس دا سيلفا، قالت إن البرامج المتصلة بساعات العمل المرنة طبقت بشكل ناجح في وزارات الحكومة وغيرها من المؤسسات. وذكرت أن اعتماد قانون المساواة بين الجنسين، الذي يرد فيه حكم محدد بشأن التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل، وبشأن إجازة الأمومة/الأبوة، وقانون الإجازة الوالدية، قد أثار أيضا مناقشات في أوساط القطاع الخاص حول مسألة ساعات العمل المرنة. وأضافت أن عددا من الشركات الخاصة في ريكيافيك شاركت في مشروع "إقامة التوازن" الذي يدعمه الاتحاد الأوروبي، والذي أظهر أن إدخال نظام ساعات العمل المرنة يساعد الشركات في الواقع على الاحتفاظ بقدراتها التنافسية. ومع هذا، فإن توفير الرعاية النهارية لصغار الأطفال لا يزال غير

يهدف إلى مساعدة الأشخاص على معرفة ما يملكونه من قدرات واتخاذ القرارات بشأن مستقبلهم.

٥٦ - وردا على سؤال السيدة غاسبار، قالت إن الجهود تُبذل لتحقيق مشاركة المرأة والرجل مشاركة متساوية في صنع القرار وصنع السياسات، وقد تم إحراز شيء من التقدم في هذا الخصوص. مثال ذلك أن أعداد النساء في البرلمان قد زادت في الانتخابات الأخيرة. والمأمول أن يزداد أيضا عدد النساء العاملات في الحكومة المحلية إثر الانتخابات البلدية المقرر إجراؤها في ربيع سنة ٢٠٠٢.

٥٧ - السيد بيارناسدوتير (أيسلندا): قالت إن أعداد النساء العاملات في الحكومة الوطنية والحكومات المحلية في أيسلندا ليست عالية بالشكل الذي قد يكون متوقعا، وقد تم إنشاء لجنة للتحقيق في مدى مراعاة مسألة المساواة بين الجنسين في جميع مجالات التخطيط وصنع السياسات على جميع الصعد المحلية والصعيد الوطني. وذكرت أنه يجري إحراز شيء من التقدم نتيجة لذلك. وأضافت أنه عملا بالمادة ٤ من الاتفاقية، فإن الإعلانات عن الوظائف تشجع على تقديم الطلبات من النساء بصفة خاصة. وبينت أن الأحزاب السياسية تمول من الخزينة العامة، ومن ثم فإنه يتوقع منها التقيد بأحكام القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين.

٥٨ - وردا على سؤال وجهته السيدة تافاريس دا سيلفا، قالت إن التحالف النسائي أنشئ في وقت كان فيه عدد النساء العاملات في البرلمان والحكومة المحلية قليلا. وذكرت أن هناك اتفاقا عاما على أن ذلك التحالف كان مبادرة ناجحة، ويعود ذلك، أولا، إلى أن العديدات من أعضاء هذا التحالف نفسه انخرطن في العمل في مستويات الحكومات المحلية والحكومة الوطنية؛ وثانيا، لأن وجود هذا التحالف شجع أحزابا سياسية أخرى على بذل الجهود للنهوض بالمرأة. وسأقت مثالا على تأثير ذلك التحالف أن منصب

كاف - لأنه تبين أن الطلب على هذه الرعاية هو أكبر بكثير مما كان متوقعا - بيد أن كل سلطة من السلطات المحلية في البلاد تبذل جهدها لمعالجة هذه المشكلة.

٦١ - السيدة بيارناسدوتير (أيسلندا): قالت إنه، في إطار النظام الذي كان معمولاً به وقت وضع التقرير الدوري، كان مكتب المساواة بين الجنسين تابعا للمجلس المعني بالمساواة في المركز. بيد أن قانون المساواة بين الجنسين جعل كلا من هاتين المؤسستين مؤسسة مستقلة عن الأخرى تحمل اسما جديدا. فالمجلس المعني بالمساواة في المركز صار يعرف الآن بمجلس المساواة بين الجنسين، وهو يركز جهوده بشكل رئيسي على سوق العمل؛ أما المكتب، الذي أصبح يعرف الآن بمركز المساواة بين الجنسين فإنه يتمتع بولاية أوسع تتمثل في تشجيع المساواة في جميع المجالات.

رفعت الجلسة الساعة ١٣/٠٠.