

Distr.: General
16 June 2014
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 الاتفاقية

التقريران الدوران الخامس والسادس للدول الأطراف المقرر تقديمهما في
عام ٢٠١٣

سلوفينيا*

[تاريخ الاستلام: ١٩ أيار/مايو ٢٠١٤]

* تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.



الرجاء إعادة استعمال الورق

210714 180714 14-55403 (A)



المحتويات

الصفحة

٤ مقدمة
٦ معلومات عامة
٦	ألف - الإطار الذي تتناول سلوفينيا ضمنه مسألة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .
	باء - التدابير المعتمدة لتنفيذ الاتفاقية وأثر التصديق على الاتفاقية في الحالة العامة والحالة
١٠	الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية في سلوفينيا .
	جيم - مؤسسات تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة والتصدي لانتهاكات حظر
١٠	التمييز ضد المرأة .
١٤	دال - الأموال والأساليب التي تكفل إحداث تغييرات إيجابية في وضع المرأة وتعزيزها .
١٦ تنفيذ أحكام فرادى مواد الاتفاقية
١٦ المادة ١: التمييز ضد المرأة
١٦ المادتان ٢ و ٣: التدابير الرامية إلى كفالة المساواة بين المرأة والرجل
١٧ المادة ٤: تشجيع المساواة الفعلية بين الجنسين باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة .
١٨ المادة ٥: القضاء على التحيزات والقوالب النمطية
٣٢ المادة ٦: الاتجار بالنساء واستغلالهن في البغاء
٣٤ المادة ٧: المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة
٤٠ المادة ٨: المرأة بصفتها ممثلة للحكومة في المنظمات الدولية وفي السلك الدبلوماسي
٤١ المادة ٩: الجنسية
٤٢ المادة ١٠: التعليم
٤٧ المادة ١١: العمالة
٥٨ المادة ١٢: صحة المرأة

٦٧ المادة ١٣ : المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية
٦٩ المادة ١٤ : المرأة الريفية
٧١ المادة ١٥ : المساواة أمام القانون
٧١ المادة ١٦ : الزواج والعلاقات الأسرية
٧٢ المصادر القانونية المستخدمة

مقدمة

تعمل جمهورية سلوفينيا على الامتثال لالتزاماتها المتعلقة بالإبلاغ المنصوص عليها في المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ونرى أن إبلاغ هيئة الرصد يشكل فرصة لتقييم التقدم المحرز في تحقيق ما تنطوي عليه الاتفاقية من مثل ومعايير، من خلال استعراض التشريعات والسياسات والممارسات الوطنية، فضلا عن كونه فرصة للتعرف على المشاكل والعوائق التي تحول دون تمتع المرأة تمتعا كاملا بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في جمهورية سلوفينيا، ومن ثم تكييف سياساتنا على أساس تلك التقييمات.

ولدى إعداد التقرير الجامع للتقريرين الخامس والسادس، أخذت الوثائق التالية في الاعتبار:

- المبادئ التوجيهية الخاصة بالإبلاغ الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والمتصلة بمحتوى وشكل التقارير المقدمة من الدول الأطراف، التي اعتمدها اللجنة في عام ٢٠٠٨؛
- المبادئ التوجيهية المنسقة المتعلقة بتقديم التقارير في إطار معاهدات حقوق الإنسان الدولية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية المتعلقة بوثيقة أساسية موحدة وبالوثائق الخاصة بمعاهدة بعينها؛
- المبادئ التوجيهية الوطنية المتعلقة بإعداد وتقديم تقارير سلوفينيا بشأن العهد الدولي واتفاقيات وبروتوكولات الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان، والمتصلة بتنفيذ توصيات الهيئات التي ترصد وفاء الدول الأطراف بالتزاماتها الدولية، وهي المبادئ التوجيهية التي اعتمدها حكومة جمهورية سلوفينيا في ٣ آذار/مارس ٢٠٠٥؛
- التوصيات العامة المتعلقة بأحكام الاتفاقية ومواضيعها الشاملة التي اعتمدها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛
- التوصيات الواردة في التعليقات الختامية الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بعد النظر في تقرير سلوفينيا المرحلي الرابع في دورتها الثانية والأربعين (في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨).

ويعرض هذا التقرير بشكل خاص التطورات التي وقعت في مجال تنفيذ أحكام الاتفاقية في الفترة الممتدة ما بين النظر في التقرير السابق وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣،

وكذلك المعلومات والبيانات التي طلبتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في ملاحظاتها الختامية على تقرير جمهورية سلوفينيا المرحلي الرابع. وقد شاركت في صياغة هذا التقرير جميع الوزارات والوكالات الحكومية المعنية؛ ودعيت المنظمات غير الحكومية النشطة في المجالات التي تنظمها الاتفاقية إلى إبداء آرائها وتقديم مقترحات لتكميل النص وتعديله.

واعتمدت حكومة جمهورية سلوفينيا التقرير في ٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وقدمته إلى الجمعية البرلمانية للنظر فيه.

وقدم وفد تابع لجمهورية سلوفينيا إلى الجمهور في مؤتمر صحفي التعليقات الختامية المتعلقة بالنظر في التقرير المرحلي الرابع لسلوفينيا التي اعتمدها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وقد دُعي للمشاركة في العرض ممثل المنظمة غير الحكومية التي كانت قد تابعت نظر اللجنة في تقرير سلوفينيا. ونظرت حكومة جمهورية سلوفينيا في تقرير الوفد وفي التعليقات الختامية للجنة في دورتها العادية السادسة المعقودة في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ واتخذت قرارا يسند إلى الوزارات والمكاتب الحكومية المختصة مهمة دراسة التعليقات الختامية للجنة واتخاذ تدابير لتنفيذ التوصيات الواردة فيها كي تكفل احتواء التقرير الدوري المقبل لسلوفينيا على أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات التي طلبتها اللجنة. وأطلع أيضا الجمهور عموما على التقدم المحرز وعلى أي أوجه قصور في تنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بنشر التقرير المرحلي الرابع لسلوفينيا وترجمة التعليقات الختامية الصادرة عن اللجنة على الموقع الشبكي لمكتب تكافؤ الفرص. وفي آذار/مارس ٢٠١١، نظرت أيضا لجنة الالتماسات وحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص التابعة للجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا في التعليقات الختامية المتعلقة بالتقرير المرحلي الرابع وفي معلومات المتابعة المتصلة بتنفيذ التوصيات المحددة التي تتطلب الاهتمام على سبيل الأولوية من بين التوصيات الواردة في التعليقات الختامية.

معلومات عامة*

ألف - الإطار الذي تتناول سلوفينيا ضمنه مسألة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

السكان

بيانات أساسية

في نهاية عام ٢٠١٢، بلغ مجموع سكان جمهورية سلوفينيا ٢ ٠٥٥ ٤٩٦ نسمة، منهم ١ ٠٣٨ ٧٦٥ امرأة (٥٠,٥٤ في المائة). ومقارنة بالبيانات الواردة في التقرير الرابع، زاد عدد السكان بشكل طفيف (٥٧ ٩٠٦)، بينما انخفضت حصة المرأة بمقدار ٠,٥ في المائة^(١). ويمثل مواطنو جمهورية سلوفينيا ٩٦ في المائة من مجموع السكان، منهم ٥١,٤ في المائة من النساء^(٢).

الخصوبة والإجهاض

تشير البيانات المتعلقة بالفترة ٢٠٠٤-٢٠١٢ إلى ارتفاع معدل الخصوبة في سلوفينيا إلى ١,٥٨. وارتفع متوسط عمر الأم لدى ولادة الطفل الأول؛ ففي عام ٢٠١٢ كان ٣٠,٥ سنة، بينما كان ٢٩,٢ سنة عام ٢٠٠٤ (بيانات عن سن الأمهات ذوات الأطفال المولودين أحياء)^(٣). وينخفض باطراد عدد حالات الإجهاض القانوني. فقد بلغ معدل حالات الإجهاض القانوني ٩,٠ لكل ١ ٠٠٠ امرأة في سن الإنجاب في عام ٢٠١١، مقابل ١٢,٧ لكل ١ ٠٠٠ امرأة في سن الإنجاب في عام ٢٠٠٤^(٤).

الزواج والطلاق

في السنوات الأخيرة، بقي عدد حالات الزواج والطلاق ثابتا تقريبا. وحدثت ارتفاعات أو انخفاضات طويلة في سنوات بعينها. ففي عام ٢٠١٢، ارتفع عدد الزيجات بمقدار ٤٩٩ حالة، وارتفع عدد حالات الطلاق بمقدار ٩٨ حالة مقارنة بعام ٢٠٠٤.

* يقدم هذا الفصل معلومات مهمة بوصفها تحديثا للوثيقة الأساسية الموحدة لسلوفينيا، وخصوصا من خلال توفير أبعاد جنسية وجنسائية للمعلومات الواردة في الوثيقة الأساسية الموحدة.

(١) انظر التذييل، الجدولان ١ و ٢.

(٢) انظر التذييل، الجدول ٢.

(٣) انظر التذييل، الجدولان ٣ و ٤.

(٤) انظر التذييل، الجدول ٣٧.

ويرتفع باستمرار متوسط سن الزواج للعرائس والعرضان وقت الزواج؛ حيث بلغ متوسط سن العرضان ٣٤,٣ سنة وبلغ متوسط سن العرائس ٣١,٥ سنة في عام ٢٠١٢^(٥).

شيخوخة السكان ومعدل الوفيات

تدل البيانات المتعلقة بالهيكل العمري للسكان على استمرار عملية الشيخوخة، وهي خاصية من خصائص المجتمعات المتقدمة النمو. ففي عام ٢٠١٢، كان متوسط العمر المتوقع عند الولادة ٧٦,٩٦ سنة للرجال و ٨٢,٨٩ سنة للنساء. ومقارنة ببيانات الفترة ٢٠٠٣-٢٠١٢، يتبين أن العمر المتوقع زاد بمقدار ٤٦,٤٣ سنة للصبيان و ١٧,٧٩ سنة للبنات^(٦).

ويظهر من البيانات المتعلقة بالوفيات أنه لم تحدث أي تغييرات هامة خلال السنوات الخمس الماضية (١٨ ٥٢٣ حالة وفاة في عام ٢٠٠٤ و ١٩ ٢٥٧ حالة في عام ٢٠١٢). وبلغت حصة النساء من مجموع الوفيات ٥١,١٢ في المائة في عام ٢٠١٢. ومعدل وفيات الرضع منخفض وقد استمر في الانخفاض في السنوات الأخيرة؛ وبلغ معدل وفيات الرضع ١,٦ و ٣,٧ حالة وفاة لكل ١ ٠٠٠ مولود حي في عامي ٢٠١٢ و ٢٠٠٤ على التوالي^(٧).

التعليم

التعليم الابتدائي والثانوي

التعليم الابتدائي إلزامي في سلوفينيا. ففي السنة الدراسية ٢٠١٢/٢٠١٣، التحق ١٦١ ٠٥١ تلميذا بهذا المستوى من التعليم، منهم ٧٨ ٤٠٩، أو ٤٨,٧ في المائة، من البنات. وفي العام نفسه التحق ٧٨ ٢٠٨ تلاميذ بالمدارس الثانوية، من بينهم ٣٧ ٨٨٧ من البنات (٤٨,٤ في المائة)^(٨).

برامج التعليم المهني العالي والتعليم الجامعي

يلتحق بالتعليم العالي عدد أكبر من النساء مقارنة بالرجال. وتزيد نسبة النساء الملتحقات بمعاهد وجامعات التعليم العالي عن نسبة الرجال؛ كما أن نسبة النساء اللاتي أتممن التعليم العالي أعلى أيضا. ففي السنة الدراسية ٢٠١١/٢٠١٢، كان بلغ عدد الطلاب

(٥) انظر التذييل، الجدولان ٥ و ٦.

(٦) انظر التذييل، الجدول ٧.

(٧) انظر التذييل، الجدولان ٨ و ٩.

(٨) انظر التذييل، الجدول ١٨.

المسجلين في البرامج الدراسية للتعليم العالي ١٠٤ ٠٠٣ طلاب، ٥٧,٧ في المائة منهم نساء. وفي العام نفسه، كان عدد المتخرجين ٢٠ ٤٦١ متخرجاً، ٦٠,٣ في المائة منهم نساء^(٩).

الدراسات الجامعية العليا

في عام ٢٠١١، بلغت نسبة النساء من بين حملة الماجستير والأخصائيين في العلوم الذين أتموا دراساتهم ٦٠,٥ في المائة؛ وفي عام ٢٠٠٨، كانت نسبتهن تبلغ ٥٧,٧ في المائة. وحصل ٥٢٣ طالبا على شهادة الدكتوراه في عام ٢٠١١، يمثل النساء منهم ٤٢,٧ في المائة، وهي نسبة أقل بشكل طفيف مقارنة بالسنوات السابقة^(١٠).

الحالة الاقتصادية

التنمية الاقتصادية

في عام ٢٠١٢، بلغ الناتج المحلي الإجمالي للفرد في سلوفينيا ١٧ ١٧١,٩٠ يورو. وسُجل انخفاض مقارنة بعام ٢٠٠٨، حينما بلغ ١٨ ٤١٩,٩٠ يورو. وبالقائمة الحقيقية، انخفض الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٢,٣ في المائة في عام ٢٠١٢. وكان معدل التضخم السنوي في سلوفينيا في تلك السنة ٢,٧ في المائة.

العمالة والبطالة

في عام ٢٠١٢، بلغ معدل نشاط السكان ٥٦,٩ في المائة (٥١,٦ في المائة للنساء؛ و ٦٢,٤ في المائة للرجال) في حين بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة ٥٢,٣ في المائة (٤٧,١ في المائة للنساء؛ و ٥٧,٦ في المائة للرجال). وسُجل انخفاض في المعدلين المذكورين مقارنة بعام ٢٠٠٨. وزاد معدل البطالة الذي كشف عنه الاستقصاء من ٤,٢ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٨,٢ في المائة في عام ٢٠١٢. وبين النساء، ارتفع المعدل من ٤,٩ في المائة إلى ٨,٨ في المائة، وارتفع بين الرجال من ٣,٥ في المائة إلى ٧,٧ في المائة^(١١).

هيكل سوق العمل

يوجد فصل قوي أفقي ورأسي بين النساء والرجال في سوق العمل في سلوفينيا. فالمرأة هي الغالبة بين الأشخاص العاملين في مجال الخدمات، وبخاصة الخدمات الصحية

(٩) انظر التذييل، الجدول ٢٢.

(١٠) انظر التذييل، الجدول ٢٥.

(١١) انظر التذييل، الجدول ٢٨.

والاجتماعية والتعليم. وتشكل المرأة أقل نسبة في قطاعي التشييد والتعدين. وحصة المرأة في المناصب العليا وفئات المهن ذات الدخل المرتفع (كبار المسؤولين والمديرين والمشرعين) أدنى من حصة الرجال، رغم أن المرأة تبلغ في المتوسط مستويات تعليمية وتحصل على مؤهلات أعلى مقارنة بالرجل.

سياسات الدخل

تكشف بيانات عام ٢٠١١ أن النساء، من حيث متوسط الأجر، يكسبن أقل من الرجال بمقدار ٤ نقاط مئوية. ويلاحظ أكبر فارق بين متوسط أجر المرأة والرجل - حوالي ١٩ نقطة مئوية - بين خريجي التعليم العالي المهني والجامعي.

الحياة العامة والسياسية

ينص قانون انتخاب أعضاء البرلمان الأوروبي السلوفينيين وقانون الانتخابات المحلية وقانون انتخابات الجمعية الوطنية على الحد الأدنى لكل من الجنسين في قوائم المرشحين.

وفي انتخابات عام ٢٠١١ للجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا، جرى انتخاب ٢٩ امرأة (٣٢,٢ في المائة)؛ ومقارنة بالولاية السابقة للجمعية الوطنية، زاد عدد النساء البرلمانيات زيادة كبيرة (بمقدار ١٧ امرأة برلمانية أو ١٨,٩ في المائة).

وتظل حصة المرأة في صنع القرار السياسي منخفضة جدا على الصعيد المحلي. ففي الانتخابات المحلية التي جرت عام ٢٠١٠، كانت حصة النساء المنتخبات في المجالس البلدية ٢٢ في المائة. وانتُخبت ١٠ نساء (٥ في المائة) في منصب العمدة في تلك الانتخابات.

واعتباراً من ٢٠ آذار/مارس ٢٠١٣، قادت حكومة جمهورية سلوفينيا رئيسة وزراء. وتوجد وزيرة واحدة من مجموع ١٢ منصبا وزاريا (٨,٣ في المائة)، هي وزيرة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص. وترأس وزيرة بدون حقيبة مكتب حكومة جمهورية سلوفينيا المعني بالسلوفينيين في الخارج، وترأس امرأة الأمانة العامة للحكومة. وتوجد من بين وزراء الدولة ثماني نساء (٣٣,٣ في المائة).

ولأغراض فترة الولاية ٢٠٠٩-٢٠١٤، انتُخبت سلوفينيا أربع برلمانيات (٥٠ في المائة) للعضوية في البرلمان الأوروبي.

باء - التدابير المعتمدة لتنفيذ الاتفاقية وأثر التصديق على الاتفاقية في الحالة العامة والحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية في سلوفينيا

إن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتوصيات العامة التي اعتمدها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن التزامات الدول الأطراف في الاتفاقية، وآراء اللجنة المنبثقة عن نظرها في الرسائل الفردية والتحريرات المندرجة ضمن اختصاصها بموجب البروتوكول الاختياري للاتفاقية، وتوصيات اللجنة الواردة في الملاحظات الختامية المعتمدة بعد النظر في تقارير سلوفينيا في إطار الاتفاقية توفر إطارا لصوغ السياسات والبرامج وغيرها من التدابير الرامية إلى تحقيق مساواة فعلية بين الرجل والمرأة في المجتمع السلوفيني، وتطبق من جانب الفرعين التشريعي والتنفيذي للسلطة. فأحكام الاتفاقية وتوصيات اللجنة تشكل أساسا هاما لتجسيد التدابير التي تقترحها الهيئة المعنية بتكافؤ الفرص على الوزارات المعنية. وتقوم المنظمات غير الحكومية أيضا بتطبيق أحكام الاتفاقية وتوصيات اللجنة بوصفها أساسا لأنشطتها.

جيم - مؤسسات تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة والتصدي لانتهاكات حظر التمييز ضد المرأة

لجنة الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا المعنية بالالتزامات وحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص أنشئت لجنة الالتماسات وحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، المسؤولة أيضا عن المساواة بين الجنسين، بعد انتخابات الجمعية الوطنية لعام ٢٠٠٤، وواصلت عملها بعد انتخابات عام ٢٠٠٨ والانتخابات المبكرة لعام ٢٠١١.

وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص

بعد تولي الحكومة الجديدة مهامها في عام ٢٠١٢، بدأت عملية إعادة التنظيم المؤسسي للإدارة العامة التي شملت إغلاق مكتب تكافؤ الفرص؛ ونقلت مهام هذا المكتب وموظفوه إلى وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص. وتحديدا، جرى ضم مهام المكتب وموظفيه إلى دائرة الشؤون الدولية والتنسيق الأوروبي، التي أعيد تسميتها لتصبح دائرة تكافؤ الفرص والتنسيق الأوروبي. وتتبع الإدارة تنظيميا إلى الوزير ووزير الدولة، الأمر الذي يتيح لها الاضطلاع بعملياتها الأفقية. ومع تولي الحكومة الجديدة مهامها، أعيد تسمية الوزارة لتصبح وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص في عام ٢٠١٣، حيث أضيفت إليها ولاية تكافؤ الفرص. ولم يؤد إغلاق مكتب تكافؤ الفرص ونقل مهامه وموظفيه إلى الوزارة إلى أي تغيير جوهري في أداء المهام في مجال المساواة بين

الجنسين. وظل المبدأ الرئيسي في عمل المكتب هو تحقيق المساواة قانونيا بين الرجل والمرأة وكفالة المساواة في الواقع بين الجنسين في كافة مجالات الحياة. ويرد تحديد اختصاصات ومهام دائرة تكافؤ الفرص في الصك المحدد للتنظيم الداخلي وتصنيف الوظائف في الوزارة، وفي قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وفي قانون تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة. وتضطلع دائرة تكافؤ الفرص بأنشطة لتعزيز تعميم المنظور الجنساني في جميع سياسات الحكومة، وتتخذ أيضا تدابير تستهدف القضاء على التفاوتات القائمة على نوع الجنس في جميع مجالات الحياة وترصد تنفيذها. وفي هذا الصدد، تتعاون الدائرة مع الوزارات وغيرها من الهيئات العامة، ومع المنظمات الدولية والوطنية والأجنبية الحكومية وغير الحكومية وغيرها من المؤسسات، ومع الخبراء الأجانب والمحليين.

وتتضمن دائرة تكافؤ الفرص والتنسيق الأوروبي رئيسا وخمسة موظفين يعملون في مجال المساواة بين الجنسين (أحدهم حاليا في إجازة تفرغ لمدة عام وآخر في إجازة والدية)، وموظفين اثنين يعملان في مجال التنسيق الأوروبي والمحامي المعني بمبدأ المساواة. ومقارنة بعام ٢٠٠٥، حينما قدمت سلوفينيا تقريرها الرابع إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، انخفض عدد الأشخاص العاملين في مجال تكافؤ الفرص.

الحامي المعني بمبدأ المساواة

امتنالا لقانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، بدأ محام معني بمبدأ المساواة عمله في إطار مكتب تكافؤ الفرص، وشملت مسؤولياته المسائل المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل. وبعد إغلاق مكتب تكافؤ الفرص ونقل مهامه وموظفيه إلى وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، أعيد ندب مؤسسة المحامي المعني بمبدأ المساواة إلى الوزارة المذكورة. ولم يؤد ذلك إلى أي تغيير في مهام المحامي وصلاحياته. ومثلما ورد بالفعل في معلومات المتابعة المقدمة من جمهورية سلوفينيا بشأن تنفيذ التوصيات التي تتطلب اهتماما من باب الأولوية في الملاحظات الختامية المتعلقة بالتقرير الرابع التي اعتمدها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بعد النظر في التقرير المحلي الرابع، بُذلت جهود لتحديد وضع المحامي المعني بمبدأ المساواة بشكل أنسب.

وفي حزيران/يونيه ٢٠١٠، أنشأت الحكومة فريقا عاملا مشتركا بين الوزارات لإعداد ترتيبات مؤسسية شاملة في مجال كفالة المساواة والحماية من التمييز. وتقرر أن يوفر التحليل الذي يعده الفريق العامل المشترك بين الوزارات الأساس لترتيبات مؤسسية شاملة في مجال تعزيز المساواة والحماية من التمييز. وإضافة إلى تحليل الوضع القائم، تضمن هذا التحليل أيضا مقترحا بشأن تحديد وضع المحامي المعني بمبدأ المساواة. واقتُرح خياران. أحدهما هو

إنشاء مؤسسة وطنية مستقلة لمكافحة التمييز؛ والخيار الثاني هو نقل مهام المؤسسة الوطنية لمكافحة التمييز إلى أمين المظالم المتعلقة بحقوق الإنسان.

وفي عام ٢٠١١، أنشأت الحكومة أيضا فريقا عاملا مشتركا بين الوزارات لإعداد تعديلات لقانون تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة؛ وتمثلت مهمة الفريق في صياغة تعديلات للقانون المذكور، لا سيما بشأن ترتيبات مؤسسة المحامي المعني بمبدأ المساواة. ونظرا لتشكيل الحكومة الجديدة وإعادة تنظيم الإدارة العامة في عام ٢٠١٢، عجز الفريق العامل عن إنجاز عمله. ومع ذلك، فقد استمرت الجهود الرامية إلى تحديد وضع المحامي المعني بمبدأ المساواة بشكل أنسب من قبل وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، التي نقل إليها المحامي في عام ٢٠١٢. ومع مراعاة الحالة الراهنة للمحامي المعني بمبدأ المساواة، والحاجة إلى تحديد أوضح للصلاحيات بين أمين المظالم المتعلقة بحقوق الإنسان والمحامي المعني بمبدأ المساواة في ما يتعلق بالقطاعين العام والخاص، وقلة عدد سكان سلوفينيا إلى حد ما والحالة الاقتصادية الراهنة، وبالنظر إلى الطموح إلى كفالة تيسير حصول ضحايا التمييز على المساعدة من خلال توفير الحماية عن طريق جهة واحدة، فقد تمثل المقترح الأصلي في توحيد إدارة مؤسستي المحامي المعني بمبدأ المساواة وأمين المظالم المتعلقة بحقوق الإنسان. وبعد مفاوضات غير ناجحة مع أمين المظالم المتعلقة بحقوق الإنسان بشأن الدمج الإداري للمؤسستين، تركز الجهود الآن على إيجاد ترتيبات أنسب لمؤسسة المحامي عن طريق توفير تحديد واضح لصلاحياته في ما يتعلق بالقطاع الخاص، حيث لا يتمتع أمين المظالم المتعلقة بحقوق الإنسان بأي سلطة، وتمكين المحامي من إدارة الموارد المالية والبشرية الخاصة به بشكل مستقل.

وفي عام ٢٠١٠، نفذ مكتب تكافؤ الفرص مشروع "المساواة في ظل التنوع"، الذي شاركت في تمويله المفوضية الأوروبية من خلال برنامج التقدم الذي شمل إنشاء موقع شبكي جديد للمحامي المعني بمبدأ المساواة. ويوفر الموقع الشبكي معلومات ومشورة وتوصيات بشأن كيفية التصرف عند التعرض لممارسات تمييزية، ويتيح معلومات عن الممارسات الجيدة في ميدان منع التمييز؛ وإضافة إلى ذلك، ييسر تبادل الآراء (في شكل استقصاءات على شبكة الإنترنت) ويتيح فرصة لبدء مبادرة لمعالجة حالات التمييز المزعوم بمساعدة المحامي المعني بمبدأ المساواة. والموقع الشبكي للمحامي متاح بعدة لغات (السلوفينية، والبوسنية، والصربية، والألبانية، والفرنسية، والألمانية، والإنكليزية، والرومانية، والإيطالية، والمجرية). وأضيف إلى الموقع الشبكي كتيب (مطبوع أيضا بلغات عدة) وكراسة باللغة السلوفينية، وهي تمثل أيضا مادة تعليمية لإذكاء الوعي في مجال مكافحة التمييز.

وفي عام ٢٠١٢، تلقى المحامي المعني بمبدأ المساواة ثمانية طلبات تدعي وقوع تمييز ضد نساء. وتعلقت ست حالات بعدم المساواة في المعاملة في سوق العمل، بينما اتصلت حالتان بمضامين إعلامية. ولم يصدر أي رأي في هذا الصدد. وفي ثلاث حالات، أخطر المحامي المعني بمبدأ المساواة مقدمي الطلبات بالمسارات المحتملة لاتخاذ إجراءات؛ ولم يتبين وقوع تمييز في حالتين؛ ولا تزال ثلاث حالات قيد النظر.

المنسقون المعنيون بتكافؤ الفرص في الوزارات

وفقا لقانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، لدى كل وزارة منسق معني بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل مسؤول عن تنفيذ المهام المحددة بموجب القانون وعن التعاون مع الهيئة المسؤولة عن سياسة المساواة بين الجنسين. ويتعاون مكتب تكافؤ الفرص و/أو وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص مع المنسقين في اجتماعات دورية تناقش فيها مسائل العمل والخبرة والمسائل ذات الصلة بالتشجيع على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وبغية إضفاء طابع رسمي على هذه الاجتماعات وتعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ينص مشروع قانون المساواة بين المرأة والرجل (يرد المزيد في الفقرة ١) على إنشاء فريق تنسيقي دائم يتألف من منسقين لشؤون المساواة بين الجنسين. ومن المقرر أن تشمل مهام هذا الفريق تبادل الخبرات وتعميم النتائج والممارسات الجيدة ورصد تطبيق مراعاة المنظور الجنساني.

وقد حضر المنسقون مناسبات مختلفة عن المساواة بين الجنسين (حلقات نقاش ومؤتمرات وحلقات عمل)، وشاركوا بنشاط في إعداد وتنظيم تدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الوزارات (يرد المزيد في الفقرة ٤).

المنسقون المعنيون بتكافؤ الفرص داخل المجتمعات المحلية المتمتعة بالحكم الذاتي

عملا بقانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، يجوز للمجتمعات المحلية التي تتمتع بحكم ذاتي أن تعين منسقا معنيا بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وفي أعقاب صدور توصية اللجنة، بذل مكتب تكافؤ الفرص كل ما بوسعه للتشجيع على تعيين المنسقين وتيسير ذلك. وضمن أمور أخرى، وجهت رسائل إلى رؤساء البلديات في بداية ولاية كل منهم تتضمن معلومات عن أحكام قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل فيما يتعلق بتعيين المنسقين وتطلب إلى رؤساء البلديات تعيين هؤلاء المنسقين. وقد عُيِّن منسقون معنيون بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في ٤٥ من أصل ٢١١ بلدية.

لجنة النهوض بالمرأة في ميدان العلوم

لجنة النهوض بالمرأة في ميدان العلوم هيئة من الخبراء تعمل في إطار وزارة التربية والعلوم والرياضة؛ وتتألف من ١٤ عضواً. وفي السنوات التالية لإنشائها، اضطلعت اللجنة بمهام عديدة هامة. وهي نشطة للغاية في مجال الإعلام والتوعية العامة بالقضايا المتعلقة بالمرأة في مجال العلوم وفي جمع البيانات، وشاركت أيضاً في إلغاء الأحكام التمييزية ذات الصلة بتوفير التمويل لأعمال البحث، وتدعم التمثيل المتوازن بين الجنسين في هيئات صنع القرارات العلمية، واستخدام لغة تراعي الفروق بين الجنسين، وما إلى ذلك. وتتولى اللجنة إعداد خطة عملها السنوية وتعد تقريراً في هذا الشأن.

دال - الأموال والأساليب التي تكفل إحداث تغييرات إيجابية في وضع المرأة وتعزيزها

أموال الميزانية

جاءت أيضاً تغييرات في التمويل بعد التغييرات التنظيمية التي أسندت مسؤولية المساواة بين الجنسين إلى وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية. وتتمتع دائرة تكافؤ الفرص والتنسيق الأوروبي بالاستقلالية في توزيع موارد الميزانية المخصصة للمشاركة في تمويل مشاريع تنفيذها منظمات غير حكومية؛ وتتمتع الدائرة أيضاً باستقلالية في توزيع الأموال المتأتية من الطلبات الناجحة المقدمة إلى برنامج "التقدم" التابع للمفوضية الأوروبية والآلية المالية الترويجية. وتوفر مرتبات الموظفين والمصروفات المادية والنفقات المتصلة بتنفيذ الأنشطة من اعتمادات الميزانية المرصودة للوزارة. وفي عام ٢٠١٣، وضع تحت تصرف دائرة تكافؤ الفرص والتنسيق الأوروبي مبلغ قدره ٢٠ ٠٠٠ يورو خصص لمجال المساواة بين الجنسين، وذلك للمشاركة في تمويل مشاريع المنظمات غير الحكومية في مجال المساواة بين الجنسين؛ وقد حصلت الدائرة، من خلال طلبها الناجح المقدم إلى برنامج "التقدم" التابع للمفوضية الأوروبية، على مبلغ ١٣٠ ٠٠٠ يورو؛ وحصلت أيضاً على ٧٨ ٠٢٧ يورو من الآلية المالية الترويجية لتنفيذ أحد المشاريع.

ولم تتغير تقريباً الأموال المخصصة من الميزانية للمشاركة في تمويل مشاريع المنظمات غير الحكومية. ففي عام ٢٠٠٨، خُصص مبلغ ٢١ ٠٠٠ يورو للمشاركة في التمويل؛ وفي عام ٢٠٠٩، وصل هذا المبلغ إلى ١٩ ٢٠٠ يورو؛ وفي عام ٢٠١٠، خصص مبلغ ٢٢ ٦٠٠ يورو؛ وفي عام ٢٠١١، خصص مبلغ ٢٢ ٩٠٠ يورو؛ وفي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، وصل المبلغ إلى ٢٠ ٠٠٠ يورو. وبهذه الطريقة، قدم التمويل كل عام لما يصل إلى عشرة مشاريع تنفيذها منظمات غير حكومية من مناطق مختلفة. وفي عام ٢٠١٢،

جرى الاشتراك في تمويل خمسة مشاريع (المرأة في السياسة، والاضطراب النفسي في صفوف النساء والأمهات العازبات، والقضاء على القوالب النمطية، وزيادة فعالية دور المرأة في النظم الاجتماعية الفرعية)؛ وفي عام ٢٠١٣، قُدم تمويل مشترك لستة مشاريع (العنف الاقتصادي ضد المرأة، ومباشرة الأعمال الحرة من جانب المرأة، وتشجيع الشباب على العمل والبحث في مجالي العلم والاقتصاد، واتخاذ تدابير لمواجهة الأزمات والمساواة بين الجنسين، وكرة القدم النسوية، وتشجيع الخبرات في مجال وسائط الإعلام).

وتتحقق المساواة بين الجنسين من خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتطبيق تدابير عامة ومحددة، أي من خلال نهجين تكميليين يتعين على الوزارات والدوائر الحكومية أن تتبعهما. وتحقق الوزارات والدوائر الحكومية الأهداف وتنفذ التدابير المحددة في القرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٣، استناداً إلى خطط دورية مدة كل منها سنتان، وذلك في الغالب بتحويل محور تركيز نفقات الميزانية إلى استخدام أكثر كفاءة وسرعة في مجال مراعاة المنظور الجنساني في إطار عمليات يجري تنفيذها بالفعل.

منظمات المجتمع المدني

تُعد منظمات المجتمع المدني شريكاً هاماً في تنفيذ مختلف المشاريع؛ فهي تشارك بهمة بنشاط في ضمان تحقيق المساواة بين الجنسين ببدء المبادرات، والرد على المقترحات والتدابير التشريعية، ورصد الحالة، وإعداد تقارير عن وضع المرأة والرجل في سلوفينيا، مع إبراز أي عقبات تحول دون تمتع المرأة بحقوقها المكفولة، وما إلى ذلك. ويرد بمزيد من التفصيل بيان مشاركة المنظمات غير الحكومية في تنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الفرع المتعلق بتنفيذ فرادى مواد الاتفاقية. ووفقاً لما ورد بالفعل في تقارير سابقة، تضطلع منظمات غير حكومية عاملة في مجالات المساواة بين الجنسين ومكافحة العنف ضد المرأة بدور هام جداً في تنفيذ أحكام الاتفاقية، ومن ضمنها: جماعة الضغط النسائية السلوفينية، ومعهد السلام، ومركز المعلومات القانونية، وجمعية النجدة، وخط هاتفي مباشر لمساعدة المرأة والأطفال وضحايا العنف، وجمعية العلاقات غير القائمة على العنف، وجمعية إسداء المشورة لنساء ليوبليانا، ومعهد إيمّا - مركز تقديم المساعدة لضحايا العنف، وجمعية كليوتش - مركز مكافحة الاتجار بالبشر، ومركز الخدمات الإعلامية والتعاون فيما بين المنظمات غير الحكومية وتطويرها، والهيئات العاملة الخاصة التابعة لنقابات العمال ومنظمات أرباب العمل المعنية بمجال تكافؤ الفرص، وما إلى ذلك.

تنفيذ أحكام فرادى مواد الاتفاقية

المادة ١

التمييز ضد المرأة

١ - في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، اعتمدت حكومة جمهورية سلوفينيا مشروع قانون المساواة بين المرأة والرجل، الذي سيحل محل قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل الساري، وقدمته إلى الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا لمناقشته واعتماده. ويحدد مشروع القانون بمزيد من التفصيل مسائل المساواة بين الجنسين وحظر التمييز الجنسي والجنساني. وتعني المساواة بين الجنسين أن النساء والرجال متساوون في الكرامة وفي الحقوق والمسؤوليات، ويشاركون على قدم المساواة ولديهما قدرة متساوية على التأثير في التخطيط وصنع القرار في جميع مشارب الحياة العامة والخاصة، وتوفر لهما فرص متكافئة ومتساوية للتمتع بجميع الحقوق وتنمية قدراتهم الشخصية للمساهمة في التنمية الاجتماعية والاستفادة على قدم المساواة من نتائج التنمية (المادة ٣). وتحظر المادة ٥ من مشروع القانون أي سلوك يشكل تمييزاً جنسياً وجنسائياً في أي مجال من المجالات، وتحظر أيضاً أي تحريض على اتباع سلوك يشكل تمييزاً والتشجيع على هذا السلوك؛ وتحظر أيضاً اتخاذ تدابير انتقامية ضد الأشخاص الذين يتعرضون للتمييز بسبب الجنس ونوع الجنس والأشخاص الذين يقدمون المساعدة لضحايا هذا التمييز. وتحدد المواد ٨ و ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢ من الاتفاقية أشكال السلوك الذي يشكل تمييزاً، وهي تحديد التمييز غير المباشر والمباشر، والتحرش القائم على أساس نوع الجنس، والتحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس. وينص مشروع القانون على عقوبات تُفرض على منتهكي حظر التمييز (المادة ٣٦).

المادتان ٢ و ٣

التدابير الرامية إلى كفالة المساواة بين المرأة والرجل

٢ - امثالاً للتوصيات الصادرة عن اللجنة، كثفت الحكومة جهودها الرامية إلى منع التمييز وضمان المساواة الفعلية للمرأة. ففي الفترة التالية لتقديم التقرير الرابع، اتخذت خطوات هامة على المستويين التشريعي والتنفيذي في مكافحة العنف ضد المرأة والعنف العائلي. (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الفقرات من ١٩ إلى ٢٣ المتعلقة بالمادة ٥ - القضاء على التحيزات والنماذج النمطية، والعنف ضد المرأة، والعنف العائلي).

٣ - وتمثلت إحدى أولويات مكتب تكافؤ الفرص في السنوات الأخيرة في تعزيز القدرات المؤسسية على تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠،

في إطار برنامج التقدم التابع للمفوضية الأوروبية، اضطلع المكتب بمشروع "تحقيق فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني"، وفي عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، اضطلع بمشروع "تعميم مراعاة المنظور الجنساني - الإطار الاستراتيجي".

٤ - وفي إطار مشروع "تحقيق فعالية تعميم مراعاة المنظور الجنساني"، صدر دليل معنون "الطريق نحو المساواة بين الجنسين: التنفيذ الفعال لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في السياسات"؛ وهو دليل يعطي لمحة عامة عن الحالة في إطار تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الإدارة الحكومية، ويشمل أساليب وتقنيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ويتيح مبادئ توجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات الحماية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي والعمالة. وقد أرسل هذا الدليل إلى جميع الجهات الفاعلة الحكومية الرئيسية واستخدام بمثابة مادة تعليمية في الحلقات الدراسية التدريبية. ووضع نموذج تدريبي في إطار هذا المشروع وطبق في المشروع اللاحق المسمى "تعميم مراعاة المنظور الجنساني - الإطار الاستراتيجي"؛ واستخدم هذا النموذج في التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي نظم في وزارات مختلفة؛ وعُدل مضمونه بما يتناسب مع سياسات واختصاصات كل منها. وفي إطار هذا المشروع، جرى الاضطلاع بتدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية الميزانية ووضعت أداتان هما: قائمة بالمسائل المتعلقة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية وضع الميزانية وأداة قائمة على شبكة الإنترنت لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٥ - ونظم مكتب تكافؤ الفرص في آذار/مارس ٢٠٠٩ حلقة نقاش للخبراء عن "المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في ما يتعلق بالحصول على السلع والخدمات والإمداد بها"، وذلك بالتعاون مع مفتشية الأسواق التابعة لجمهورية سلوفينيا، ووكالة الإشراف على التأمين. وكُرس فريق الخبراء للتوعية بالممارسات التي تشكل انتهاكات لمبدأ المساواة بين الجنسين في ما يتعلق بإمكانية الحصول على السلع والخدمات وإمدادها، وتحديد تلك الممارسات.

المادة ٤

تشجيع المساواة الفعلية بين الجنسين باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة

٦ - وفقاً لما بيّنته بالفعل تقارير سابقة، يضع قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل الأساس القانوني لاعتماد تدابير خاصة. ولا يتوخى مشروع قانون المساواة بين المرأة والرجل أي تغييرات جوهرية بشأن اتخاذ التدابير الخاصة. وتنص المادة ١٣ من مشروع القانون على أنه يتعين تطبيق تدابير عامة ومحددة، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين بحكم الواقع وتحقيقها. وعملاً بالمادة ١٦ من مشروع القانون، تعرف التدابير الخاصة بأنها تدابير مؤقتة تهدف إلى تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل في مجالات يكون

قد تحدد فيها تمثيل جنساني غير متوازن بين أشخاص أو فئات اجتماعية من النساء والرجال أو وضع غير متكافئ أو دور أشخاص من أحد الجنسين. وإدراج الفئات الاجتماعية في مشروع القانون يوفر الأساس القانوني لمفهوم تشعب التمييز. وعندما يعتمد تدبير من التدابير الخاصة، يتعين تحديد فترة صلاحيته و/أو أسلوب النظر في ما إذا كان ما يزال ضرورياً.

٧ - ولم تدخل أي تعديلات على التشريعات التي تنظم انتخابات كل من البرلمان الأوروبي والجمعية الوطنية وانتخابات المجالس المحلية. وتمشيا مع الفترات الانتقالية المنصوص عليها في التشريعات الانتخابية، زادت تدريجياً النسبة الدنيا المطلوبة لكل من المرشحين الإناث والذكور في قوائم المرشحين. ففي الانتخابات المحلية لعام ٢٠١٠، طبق حد أدنى هو ٣٠ في المائة لنسبة تمثيل كل من المرأة والرجل في قائمة المرشحين؛ أما في انتخابات الجمعية الوطنية لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠١١، فبلغت الحصة المطبقة ٢٥ و ٣٥ في المائة، على التوالي.

٨ - ويرد عدد من التدابير التي تعتبر خاصة بسبب طبيعتها أو الغرض من وضعها في وثائق برنامجية تهدف، على سبيل المثال، إلى تعزيز فرص العمل والقضاء على البطالة وزيادة الإدماج الاجتماعي.

٩ - وفي مجال مباشرة الأعمال الحرة، نصت خطة العمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ المتعلقة بتنفيذ قانون الأعمال التجارية الصغيرة على استحداث نظام قسائم للنساء للمشاركة في تمويل تدريب النساء المشتغلات بالأعمال الحرة وتغطية مسائل عامة ومواضيع محددة لفئات مستهدفة بذاتها. وكان هدفها رفع مستوى كفاءات المرأة في المجالات المهمة لتعزيز اضطلاعها بالأعمال الحرة.

المادة ٥

القضاء على التحيزات والقوالب النمطية

التثقيف في مجال المساواة بين الجنسين

١٠ - وفقاً لما أُشير إليه بالفعل في التقرير السابق، يعرف التثقيف في مجال المساواة بين الجنسين بأنه هدف خاص في مجال التعليم، وذلك على النحو المحدد في القرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٣. وقد نفذت أنشطة عديدة في هذا المجال.

١١ - وفي إطار دعوة الصندوق الاجتماعي الأوروبي إلى تقديم مقترحات بشأن مشاريع تتناول المقومات الاجتماعية والمدنية، نفذ كل من مركز رافني نا كوروشيم التعليمي وشبكة المؤسسات التعليمية مشروعاً مدته سنتان (٢٠٠٨-٢٠١٠)؛ ويهدف هذا المشروع

إلى تحليل الظروف والوضع والقيم ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، والتوعية بالقوالب النمطية وتحديد أسبابها، ووضع استراتيجيات تهدف إلى القضاء على القوالب النمطية. وبناءً على التحليل وأنشطة أخرى (التدريب والمقابلات)، أعدت دروس نموذجية لمختلف المواد والمواضيع المدرسية المقرر أن تتناول المسائل الجنسانية، وصدرت مجموعة ورقات عنونها "التعليم من أجل المساواة بين الجنسين" وقدمت اقتراحات وتوصيات لإدراج التثقيف في مجال المساواة بين الجنسين في المناهج الدراسية وتدريب المهنيين في مجال التعليم.

١٢ - وفي عام ٢٠٠٩، في إطار مشروع "نوع الجنس والتمييز الجنساني"، أعدت المؤسسة التعليمية الوطنية تحليلاً للمناهج العامة المستخدمة في السنوات الثلاث الأولى من التعليم الابتدائي في سلوفينيا، وفي الرياضيات، والمقدمة إلى البيئة، والتربية البدنية، والتعليم الموسيقي، والتعليم البيئي، ومن خلال هذا التحليل جرى النظر في ما يمثل مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل وفي إدماجها (كتابة النصوص بصيغ نحوية تشمل التذكير والتأنيث، واتصال الأهداف والمحتويات والأنشطة بكلا الجنسين).

١٣ - وفي عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، نفذ مكتب تكافؤ الفرص مشروع "المساواة في ظل التنوع"؛ وهو مشروع شاركت المفوضية الأوروبية في تمويله من خلال برنامج التقدم، وشمل إنتاج فيلم تثقيفي للشباب بعنوان "ابتناسات" يتناول مسألة القوالب النمطية الناشئة عن مختلف السمات الشخصية والتحيزات التي يديها الشباب إزاء التنوع. وقد أُرسل الفيلم إلى جميع المدارس الثانوية في سلوفينيا، مرفقاً بمنطلقات المناقشة وبمصادر إعلامية إضافية عن التنوع وعدم التمييز.

١٤ - ويجري تثقيف العاملين في القطاع العام في مجال المساواة بين الجنسين، وذلك في المقام الأول من خلال مختلف أشكال التدريب وحلقات العمل والمواد والمنشورات والمواقع الشبكية. ويتولى مركز التدريب القضائي، الذي يعد الجهة الرئيسية التي توفر التدريب للقضاة والمدعين العامين ومحامي الدولة، تنظيم التدريب وحلقات دراسية تشمل أيضاً حماية حقوق الإنسان للمرأة. وثمة أيضاً برامج تعليمية وتدريبية مماثلة متاحة للعاملين في الشرطة والقطاع الصحي، ومراكز العمل الاجتماعي.

١٥ - وفي إطار رئاسة سلوفينيا للاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٠٨، وبالتعاون مع المفوضية الأوروبية، نظم مكتب تكافؤ الفرص مؤتمر "القضاء على القوالب النمطية الجنسانية: هل هي مهمة (غير) ممكنة؟". واستعرض المؤتمر التقدم المحرز وحدد التحديات الرئيسية الماثلة في مختلف مراحل الحياة في ما يتعلق بالقضاء على القوالب النمطية الجنسانية، ولا سيما في مجالات التعليم والتدريب، والعمل، وفي الحياة الخاصة والأسرية، والمشاركة في عملية

اتخاذ القرارات، وفي وسائط الإعلام. وجرى التعهد بالتزامات لتيسير وضع سياسات وبرامج ترمي إلى التصدي للقوالب النمطية الجنسانية وتعزيز المساواة بين الجنسين في البرامج والممارسات التعليمية والتدريبية، بما في ذلك التدريب على المساواة بين الجنسين والتوعية بها وفهمها في صفوف المدرسين والطلاب المسجلين في البرامج المخصصة للمهن التعليمية.

١٦ - وأسهم مكتب تكافؤ الفرص في التثقيف في مجال المساواة بين الجنسين عن طريق إحالة مختلف وثائق المنظمات الدولية والحكومية الدولية والإقليمية إلى الفئات المستهدفة والأفراد المهتمين بالأمر، ومن خلال إعداد المنشورات وإصدارها وتنظيم المؤتمرات والمناقشات واجتماعات المائدة المستديرة.

١٧ - وتضطلع اللجنة المعنية بتشجيع المرأة في مجال العلوم (انظر الفصل المتعلق بالمعلومات العامة، (ج) مؤسسات تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة والتصدي لانتهاكات حظر التمييز ضد المرأة) بدور هام في التصدي للقوالب النمطية والتوعية بالمساواة بين الجنسين في مجال العلم؛ وتوجه الانتباه، من خلال أنشطتها، إلى الممارسات التي تنطوي على تمييز ضد المرأة في العلم وتعزز التوعية بهذه المسائل. وفي عام ٢٠١٢، نظمت مؤتمر "التفاوت في العلم: منظور جنساني وأخلاقي ومدني"، وفي عام ٢٠١٣، نظمت مؤتمر "التمييز الخفي ضد المرأة في مجال العلم".

الحياة الأسرية

١٨ - في عام ٢٠١٢، أصدرت وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية^(١٢) وتكافؤ الفرص تكليفا بإعداد دراسة عن كيفية اتباع مبدأ المساواة بين الجنسين في الحياة الأسرية وفي العلاقات بين الشركاء. وأظهرت هذه الدراسة أن الأعمال المنزلية اليومية أعمال تضطلع بها النساء في أغلب الأحيان (حيث تقوم المرأة بها في أكثر من ثلثي الحالات)، والمرأة تعد وجبات الطعام، وتقوم بالغسيل أو تحميل غسالة الصحون، وغسل الملابس، وتنظيف البيت، وكي الملابس بشكل كثر تواترا مقارنة بالرجل أو الزوجين معا. وتوزع الأعمال المنزلية الأصعب بشكل أكثر إنصافا بين الرجل والمرأة، فغالبا ما يتولى الرجل الإصلاحات الصغيرة في الشقة أو المنزل، ويعتني بالأملاك الخارجية للمنزل ويقوم بصيانة السيارة، في حين أن العناية بالحدائق عمل ينفذه الشريك على قدم المساواة؛ وفي ثلثي الحالات تقريبا، يتخذ الأزواج معا القرار بشأن التصميم الداخلي للمنزل وصيانته و/أو بناء المنزل

(١٢) انظر: Gender Equality in Family Life and Partner Relationships. وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، ٢٠١٢.

أو تجديده؛ وعندما يكون الحال غير ذلك، يبت الرجل بمفرده في هذه المسائل بنسبة تزيد عن خمس مرات مقارنة بالنساء. ويتخذ الشريكان معاً معظم القرارات المتعلقة بالحياة اليومية (استخدام سيارة الأسرة، واختيار الطعام في المناسبات الخاصة، والأشخاص الذين يقيمون معهم علاقات اجتماعية، وكيفية قضاء الأسرة لأوقات الفراغ) باستثناء مسألتين تبت فيهما المرأة غالباً أكثر من الرجل، وهما متى يكون المنزل نظيفاً ومرتباً بالقدر الكافي وماذا يقدم في وجبة العشاء. وقد أفصح أيضاً عن العديد من القوالب النمطية في ما يتعلق بالمهام المتصلة بالأطفال. ففي الحالات التي يضطلع فيها الأزواج بهذه المهام معاً، تلعب النساء أكثر من الرجال مع الأطفال وتتفاعل معهم، وتصحبهم إلى الطبيب، وتلبسهم ثيابهم، وتتولى المسائل الإدارية المتعلقة بهم، وتنظم مسائل رعاية الأطفال في حالات الطوارئ ونقل الأطفال إلى الأنشطة الترفيهية. وقد أظهرت الدراسة أن غالبية الأزواج الذين يعيشون في شراكات (٤٠,٤ في المائة) يجمعون دخولهم ويديرونها إدارة مشتركة. وبخلاف ذلك، يدفع الرجل قروض الإسكان في كثير من الأحيان (٤٠,٨ في المائة)، وكذلك قروض السيارات (٤٩ في المائة) والقروض الاستهلاكية (٤٦ في المائة). أما نفقات السكن الرئيسية (تكاليف السكن الشهرية، وتكاليف السكن الكبيرة، والإصلاحات أو أعمال التجديد الرئيسية)، ونفقات الأسرة المعيشية الصغيرة (الهواتف المحمولة، وخدمة الإنترنت، والأطعمة، والأجهزة المنزلية)، وتكاليف الإجازة الأسرية و/أو السفر فهي نفقات تقسم بالتساوي بين معظم الأزواج وإلا فإنهم لا يديرون أموالهم معاً. وفي معظم الحالات، تعد أيضاً النفقات المتعلقة بالأطفال نفقات يتقاسمها الشركاء بالتساوي وإلا فإنهم لا يديرون أموالهم معاً. وعندما يدفع أحد الوالدين هذه التكاليف، فإنها تدفع في المقام الأول من جانب النساء (مدفوعات دار الحضانة، وتكاليف اللوازم المدرسية وتكاليف المدارس، وأجور تقديم رعاية غير منتظمة للأطفال، وتكاليف ملابس الأطفال). وتعد الأنشطة الترفيهية للأطفال استثناءً، وهي أنشطة يسدد تكاليفها الآباء أكثر بقليل مقارنة بالأمهات. وفي معظم الحالات، تطالب المرأة باستحقاقات الأطفال، وبإعالتهم، وبتخفيض مدفوعات دور الحضانة، ودفع بدلات رعاية الطفل؛ وتلقى ما يقرب من خمسي جميع الأسر المعيشية المشمولة بالدراسة استحقاقات للأطفال وتلقى بدل الإعالة ما يقرب من جزء من عشرين مجيئاً؛ وطلب أكثر من عُشر الأسر المعيشية مدفوعات مخفضة عن رسوم دور الحضانة، وطلب بدلات رعاية الأطفال نسبة تزيد قليلاً عن واحد في المائة من جميع الذين يعيلون أطفالاً.

العنف ضد المرأة والعنف العائلي

١٩ - اتخذت خطوات مهمة للمضي قدما في مكافحة العنف ضد المرأة والعنف العائلي على المستوى التشريعي والمستوى التنفيذي منذ صدور التقرير السابق.

٢٠ - ففي عام ٢٠٠٨، اعتمد قانون مكافحة العنف العائلي؛ وحصر هذا القانون مختلف أشكال العنف العائلي، وحدد دور ومهام مختلف السلطات الحكومية والمنظمات غير الحكومية وشبكاتها وأشكال التعاون بينها في التصدي للعنف العائلي؛ وحدد أيضا التدابير الكفيلة بحماية ضحايا العنف العائلي. واستنادا إلى المادة ١١ من القانون الأنف الذكر، اتخذ في عام ٢٠٠٩ القرار المتعلق بالبرنامج الوطني لمنع العنف الأسري للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٤؛ وهو يحدد الأهداف والتدابير والهيئات الرئيسية اللازمة لتنفيذ السياسات الرامية إلى منع العنف العائلي والحد منه. وجرى تحديد المهام والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف وتنفيذ تدابير معينة، وذلك في خطط عمل مدة كل منها سنتان. وفي الوقت الراهن، يجري الاضطلاع بخطة العمل الثانية، أي خطة العمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣؛ وهي تركز على تحسين نوعية الخدمات لجميع المستفيدين، وكفالة توفير أفضل ما يمكن من الإجراءات المنسقة التي تتخذها السلطات والدوائر المختصة. وقد أظهرت الأنشطة المضطلع بها حتى الآن أن تكامل أنشطة الوزارات في إطار قانون مكافحة العنف العائلي، وهو ما يسفر عن توحيد جهود جميع صانعي السياسات ومقرري البرامج، يؤدي دورا رئيسيا في التنسيق وفي الخطاب المهني بهدف زيادة كفاءة التدابير والحد من انتشار العنف في الأسرة والمجتمع بشكل عام.

٢١ - واستنادا إلى قانون منع العنف العائلي، اعتمدت أربع قواعد تنفيذية، هي: القواعد المتعلقة بتنظيم وعمل الأفرقة المتعددة التخصصات والدوائر الإقليمية، وبالأنشطة التي تضطلع بها مراكز العمل الاجتماعي في إطار معالجة العنف العائلي، والقواعد المتعلقة بالتعاون بين الشرطة والسلطات الأخرى في مجال كشف العنف العائلي ومنعه، والقواعد المتعلقة بإجراءات التصدي للعنف العائلي في مجال تنفيذ الأنشطة الصحية، والقواعد المتعلقة بمعالجة العنف العائلي من أجل المؤسسات التعليمية. وبالإضافة إلى ذلك، جرى إعداد مختلف التعليمات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بعمل المؤسسات المشاركة في مكافحة العنف العائلي. وتحدد هذه القواعد سلوك المؤسسات في التصدي للعنف العائلي بهدف الربط بين التدابير المتخذة في مختلف الوزارات وضمان كفاءة الأنشطة الرامية إلى الحد من العنف العائلي على مستوى التحديد والمنع.

٢٢ - واعتمد قانون جنائي جديد عام ٢٠٠٨؛ وقد وضع تعريفا لجريمة العنف العائلي التي لم تكن مشمولة في القانون الساري سابقا المذكور في التقرير الدوري الرابع. وتنص

المادة ١٩١ من القانون الجنائي على أنه ”إذا قام أي شخص في الأسرة أيا كان بإساءة معاملة شخص آخر، أو بضربه، أو معاملته بأي طريقة أخرى تكون مؤلة أو مهينة، أو هددته بالاعتداء مباشرة على حياته أو أعضائه أو بطرده من السكن المشترك، أو حد من حرية حركته بأي طريقة أخرى، أو طارده، أو أجبره على العمل أو على ترك عمله، أو جعله في وضع الخضوع بأي طريقة أخرى عن طريق الحد بشدة من حقوقه في المساواة، فإنه يعاقب بالسجن لمدة تصل إلى خمس سنوات“. وتنطبق هذه المادة أيضا على العنف الذي يرتكب في إطار أي شراكة دائمة أخرى. وإذا كان السلوك المذكور أعلاه موجها إلى شخص كان مرتكب الجريمة يعيش معه سابقا في إطار أسرة أو في شراكة أخرى من الشراكات الدائمة، وكان هذا السلوك مرتبطا بالشراكة، يعاقب مرتكب الجريمة بالسجن لمدة أقصاها ثلاث سنوات. وجرى تغيير قانون التقادم في ما يتعلق بالجرائم المرتكبة ضد الزوج أو الزوجة والأسرة والشباب، والأفعال الإجرامية ضد الحرمة الجنسية، وحل محله القانون الجنائي الجديد (المادة ٩٠). وجرى تمديد قانون التقادم. ويعرّف القانون المعدل للقانون الجنائي، الذي اعتمد في عام ٢٠١١، الفعل الإجرامي المتمثل في التهديد. وفي حالات التهديدات التي تستوجب الغرامة أو السجن لمدة تصل إلى ثلاث سنوات، تقام الدعوى بناء على إجراء خاص (المادة ١٣٥)، في حين أنها كانت تقام تلقائيا في إطار القانون السابق. ويمثل هذا خطوة إلى الوراء في ما يتعلق بمحاكمة مرتكبي العنف ضد المرأة.

٢٣ - وقد ذكرنا في التقرير السابق أن حكومة جمهورية سلوفينيا اعتمدت مشروع قانون حماية النظام العام، الذي أقرته الجمعية الوطنية في وقت لاحق ودخل حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٦. وحددت المخالفات المتصلة بالعنف العائلي في المادة ٦ (٤). وتوفر الأحكام الواردة في هذه الفقرة حماية للأشخاص من العنف العائلي (الضحايا في الغالب هم النساء) في الأماكن المغلقة الخاصة وأيضا في الأماكن العامة عندما تكون الظروف و/أو العناصر التي تشير إلى حدوث الفعل الإجرامي غير معروفة (بعد). وتفرض أيضا على مرتكبي أفعال العنف العائلي غرامات أعلى (مخالفات مقترنة بظروف مشددة). ويشجع القانون أيضا الإجراءات المناهضة للتمييز. وتهدف أحكام المادة ٢٠ إلى منع السلوك التمييزي، ويُنوحي فرض عقوبات أشد على المخالفات المذكورة (من قبيل السلوك العنيف وغير اللائق، وما إلى ذلك) المرتكبة بنية التمييز. وقد تحسن الرصد في هذا المجال منذ إصدار هذا القانون.

٢٤ - واعتمد في عام ٢٠١٣ قانون مهام وصلاحيات الشرطة؛ فوسع هذا القانون صلاحيات الشرطة في القضايا التي تصدر فيها أوامر تقييد، وهو ينص على أن مرتكبي الجرائم الذين لا يحترمون هذه الأوامر يمكن إبقاؤهم في الحجز (المادتان ٦٠ و ٦١).

٢٥ - وفي ٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١١، وقعت جمهورية سلوفينيا اتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي التي اعتمدها لجنة وزراء مجلس أوروبا في ٧ نيسان/أبريل ٢٠١١. ويوفر هذا الصك القانوني الدولي نهجا شاملا للالتزامات الدول الأطراف في ما يتعلق بمنع العنف، وحماية الضحايا ودعمهم، ومحاكمة الجناة، والعمل بطريقة منسقة وشاملة وتعزيز مسؤولية الدول عن النهوض بالمساواة بين الجنسين وحماية حقوق الإنسان لضحايا هذا العنف. وفي الوقت الراهن، تجري أنشطة التصديق على الاتفاقية.

٢٦ - وتشكل وزارة الداخلية مصدرا رئيسيا للبيانات المتعلقة بانتشار العنف ضد المرأة. فوفقا لبيانات هذه الوزارة، صدر ٦٨٢ ٤ أمرا تقييديا يتعلق بمكان ما أو بشخص ما في الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٢. وصدر معظم الأوامر التقييدية في عام ٢٠٠٩ (١٢١ ١ أمرا) وكان أقل عدد لها في عام ٢٠٠٨ (٥٥٦ أمرا).

٢٧ - وسجل انخفاض في عدد المخالفات البسيطة ضد النظام العام في السنوات الأخيرة؛ حيث سجلت ١٠ ٠١٦ حالة في عام ٢٠٠٨ و ٦ ٢٨٦ حالة في عام ٢٠١٢. وانخفض عدد المخالفات البسيطة المتصلة بالعنف العائلي انخفاضاً طفيفاً من ١٧١ ٢ مخالفة أو ٢١,٧ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٨١٢ مخالفة أو ١٢,٩ في المائة من جميع المخالفات المرتكبة ضد النظام العام في عام ٢٠١٢. ويمكن أن يكون أحد أسباب ذلك هو أن بعض أشكال السلوك التي كانت تُعرّف سابقاً بأنها مخالفات بسيطة تعامل الآن باعتبارها جرائم متصلة بالعنف العائلي. وخلال الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٢، زادت نسبة النساء من ضحايا المخالفات البسيطة ضد النظام العام من ٤٤,٣ في المائة إلى ٥٤,٨ في المائة^(١٣).

٢٨ - ومنذ نهاية عام ٢٠٠٨، عندما دخل القانون الجنائي الجديد حيز النفاذ واستحدث جريمة العنف العائلي الجديدة (يرد مزيد من المعلومات في إطار الفقرة ٢٢)، حتى عام ٢٠١٢، كانت نسبة النساء من ضحايا العنف العائلي هي ٨٧,٩ في المائة. وكان الرجال هم الجناة في جميع الحالات تقريباً (٩٩,٤ في المائة). وفي الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٢، ارتكبت ٥٠ جريمة اغتصاب في المتوسط سنوياً. وكانت النساء ٩٨ في المائة من الضحايا في هذه الحالات. وفي جميع الحالات باستثناء واحدة، كان الجناة رجالاً. وفي الفترة المذكورة، كان معظم ضحايا العنف الجنسي من النساء (٩٥,٢ في المائة)؛ وكان الرجال هم الجناة في جميع الحالات باستثناء حالة واحدة. وفي الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٢، كانت النساء ضحايا للقتل في ٤٦ في المائة من الحالات؛ وكان الرجال هم الجناة في ٩٢ في المائة

(١٣) انظر التذييل، الجدول ١١.

من الحالات. ووقعت ٧٤ حالة من حالات القتل/القتل الخطأ (بما في ذلك الشروع في القتل) في الأسرة؛ وكان ٤٢ من الضحايا من النساء (٥٧ في المائة)^(١٤).

٢٩ - وفي الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١١، أجريت في سلوفينيا الدراسة الاستقصائية الوطنية الأولى بشأن العنف في الحياة والشراكات الخاصة تحت عنوان "مدى تفشي العنف في الوسط المنزلي وفي الشراكات وأوجه التصدي له"؛ وقد اشترك في تمويلها مكتب تكافؤ الفرص، ووزارة الداخلية/الشرطة، ووكالة البحوث السلوفينية. وتتكون الدراسة الاستقصائية من جزأين. ويغطي الجزء الأول البحوث التجريبية المتعلقة بالعنف في الوسط المنزلي وفي الشراكات، في حين يحلل الجزء الثاني آثار التشريعات التي جرى سنّها وتعديلها على عمل المؤسسات في سياق التصدي للعنف العائلي. وقد جرى جمع البيانات المتعلقة بالعنف من عينة تمثيلية لنساء تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٨٠ سنة. ووفقاً للدراسة الاستقصائية، تعرضت امرأة من بين كل امرأتين (٥٦,٦ في المائة) إلى شكل من أشكال العنف منذ بلوغ سن الخامسة عشر. وكانت أكثر صور العنف التي تعرضن لها هي العنف النفسي (٤٩,٣ في المائة)، تلا ذلك العنف الجسدي (٢٣ في المائة)، والعنف المرتبط بالملكات (١٤,١ في المائة)، والقيود المفروضة على الحركة (١٣,٩ في المائة)، والعنف الجنسي (٦,٥ في المائة). وكانت معظم النساء اللاتي تعرضن للعنف في العام السابق قد واجهن العنف النفسي (٤٩,٩ في المائة) وتعرضت نسبة أقل للعنف الجسدي (٥,٩ في المائة)، وللعنف الجنسي (١,٥ في المائة) وللعنف المرتبط بالملكات (٧ في المائة) وللقيود المفروضة على الحرية (٦,١ في المائة). وباستثناء العنف النفسي، شهدت امرأة من بين كل خمس نساء في السنة السابقة أحد أشكال العنف المذكورة. وكشفت الدراسة الاستقصائية أيضاً أن النساء اللاتي يتعرضن للعنف أضعف صحياً مقارنة بغيرهن من النساء في مجموع السكان. ويعانين بشكل أكثر من الإجهاد، والقلق، وعسر الهضم، وفقدان الشهية، وآلام المعدة، والصداع، واضطرابات النوم، وضعف التركيز، وما إلى ذلك^(١٥). ويقدم الجزء الثاني من الدراسة تحليلاً للقضايا التي فرضت فيها الشرطة أوامر تقييدية، وتحليلاً لأثر قانون منع العنف العائلي على الاجتهاد القضائي للمحاكم العليا، وللجانب المتعلق بالقانون الجنائي في أعمال التصدي للعنف العائلي، وتحليلاً للأعمال المتعلقة بمنع العنف العائلي التي تضطلع بها مراكز العمل الاجتماعي. وأظهرت الدراسة الاستقصائية أيضاً أن المؤسسات تقوم بشكل أكثر

(١٤) المصدر: وزارة الداخلية، الشرطة ٢٠١٣.

(١٥) انظر: Leskošek V., Urek M., Zaviršek D.: Report on the national survey on violence in the private sphere and partnership, 2010.

تواترا بالكشف عن حالات العنف العائلي وتحديد لها. وكان هذا مدعوما بتشريعات تطالب المؤسسات بمساعدة الضحايا ومساءلة الجناة بكفاءة وتمكنها من القيام بذلك. وقد تعزى أسباب الزيادة في عدد الحالات المنظور فيها أيضا إلى وجود استعداد أكبر لدى الضحايا لالتماس المساعدة، وإلى تحسن معرفة ووعي موظفي المؤسسات المسؤولة عن مساعدة ضحايا العنف العائلي. وأظهرت الدراسة الاستقصائية اتجاهات متزايدة في ما يتعلق بعدد الأوامر التقييدية الصادرة. ففي عام ٢٠٠٥، قامت الشرطة بفرض ١٥٢ تدبيراً، بينما في عام ٢٠١٠، زاد عدد التدابير إلى ١٠٨٠. وفي الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٠، فُرض ما مجموعه ٣ ٦٩٤ أمراً تقييدياً. وتظهر البيانات أن الشرطة تحمي الضحايا عن طريق فرض هذا التدبير في ما يقرب من نصف حالات العنف العائلي المكشوف عنها. وقد أظهر تحليل الأوامر التقييدية التي فرضتها الشرطة كذلك أن ما يصل إلى ٩٧ في المائة من الجناة هم رجال، وكانت معظم الضحايا من الزوجات أو العشيرات (٤٨ في المائة)؛ وكان من ضمن الضحايا أيضاً آباء وأمهات الجناة (١٩ في المائة)، وأطفال قصر (١٥ في المائة)، وشركاء سابقون (٧ في المائة)، وأطفال بالغون (٥ في المائة) وغيرهم من الأقارب (٦ في المائة). وقد فرضت الشرطة أوامر تقييدية بسبب العنف النفسي (أشكال مختلفة من التهديد) غير المصحوب بالعنف الجسدي في ٢٨ في المائة من الحالات. وتشرف الشرطة على التدابير المفروضة مرتين في اليوم في المتوسط. وعدد الانتهاكات في انخفاض؛ ففي عام ٢٠٠٩، احترام ٨٥ في المائة من الجناة هذا التدبير. وأظهر تحليل أعمال مراكز الخدمة الاجتماعية أنها عاجلت ٩٢٨ ١ حالة من حالات العنف العائلي في عام ٢٠١٠ (٩٧٥ ٢ ضحية و ٨٥٤ ١ جانيًا)، وشكلت ٤٦٣ فريقاً بمشاركة ممثلين للمؤسسات المختلفة للنظر في الحالات. وفي إطار مكافحة العنف العائلي، تعاونت مراكز العمل الاجتماعي بشكل رئيسي مع الشرطة، التي شاركت في أفرقة متعددة التخصصات في ٣٣٠ حالة. وسجلت أعلى معدلات عدم الاستجابة إلى دعوات المشاركة (٦٠ في المائة)، في قطاع الخدمات الصحية. وفي عام ٢٠١٠، أعدت ١٠١٠ خطط للمساعدة الفردية. وكما سبق ذكره في الفقرة ٢٩، ينص القانون الجنائي على تجريم العنف العائلي. ووفقاً لبيانات سلطات إنفاذ القانون والمحاكم لعامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، عاجلت الشرطة ٨٢٢ ٤ جريمة من جرائم العنف العائلي، وقدمت سلطات الادعاء ٨٠٧ لوائح اتهام ضد الجناة، وأصدرت المحاكم ٢٧٥ حكماً بالإدانة. واحتجز ما يقرب من نصف الجناة في الحبس الاحتياطي. وأظهر التحليل أيضاً أنه في أكثر

من ٨٠ في المائة من الحالات، اختتمت الإجراءات بدءاً من صدور لائحة الاتهام إلى صدور الحكم النهائي في أقل من ٦ أشهر^(١٦).

٣٠ - وأجريت دورات تثقيفية وتدريبية مختلفة بشأن مكافحة العنف ضد المرأة ومنع العنف العائلي خلال الفترة المرجعية. ويضطلع مركز التدريب القضائي بدور مهم في التعليم والتدريب، حيث إنه مسؤول عن توفير التدريب على منع العنف العائلي عملاً بقانون منع العنف العائلي. وفي عام ٢٠٠٨، نظمت حلقة دراسية بشأن منع العنف العائلي، جرى فيها عرض قانون منع العنف العائلي؛ وفي عام ٢٠٠٩، عقدت حلقة نقاش للخبراء مدتها يومان، بعنوان "العنف العائلي" خصصت لأعضاء للمدعين العامين، بالتعاون مع رابطة المدعين العامين في سلوفينيا؛ وعرضت الجوانب الجديدة من قانون الأسرة، بما في ذلك العنف العائلي، في مناسبة استغرقت يومين في إطار أيام الجهاز القضائي. وفي عام ٢٠١٠، نظم مركز التدريب القضائي مناقشة بعنوان "أسئلة مفتوحة بشأن تطبيق قانون منع العنف العائلي"، وحلقة دراسية مدتها يومان بعنوان "العنف العائلي". وتناول التدريب أيضاً مجموعات محددة من المسائل المتصلة بتطبيق قانون منع العنف العائلي وقانون الإجراءات الجنائية وقانون الشرطة. وفي عام ٢٠١١، نُظِم تدريب من أجل "التعاون الفعال في مجال مكافحة العنف العائلي" بالتعاون مع مركز المعلومات القانونية للمنظمات غير الحكومية؛ ونظمت مشاورات بعنوان "العنف ضد الأطفال"، بالتعاون مع رابطة المدعين العامين في سلوفينيا، ومديرية الشرطة العامة. وعلاوة على التدريب المكثف حصراً للمسائل المتعلقة بالعنف العائلي، أدرجت هذه المسائل أيضاً في دورات دراسية في القانون الجنائي للقضاة في عام ٢٠١٠، وفي حلقات دراسية لقضاة التحقيق، وفي تدريب بعنوان "دور وأهمية المدعي العام للدولة في ما يتعلق بضحايا الجرائم والأطراف المتضررة".

٣١ - وكما ورد في التقرير السابق، أنشأت الشرطة نظاماً للتدريب السنوي العادي لأفراد الشرطة، بما في ذلك التدريب والتخصص في مجال مكافحة العنف العائلي والعنف ضد الأطفال والنساء. وعقدت مديرية الشرطة العامة وفرادى إدارات الشرطة اجتماعات مائدة مستديرة واجتماعات للتشاور بشأن العنف العائلي. وتضطلع الشرطة بأنشطة مختلفة، من قبيل الحملات، وإصدار ملصقات ونشرات مطوية، بغية نشر المعلومات عن إمكانيات منع العنف، والاستجابة على النحو المناسب له. ونفذ إجراء من الإجراءات المعروفة على نطاق واسع من جانب وزارة الداخلية و/أو الشرطة في عام ٢٠٠٩ بالتعاون مع منظمات غير حكومية. وقامت حملة من حملات منع العنف ضد المرأة بعنوان "هل تسمع؟" بتوجيه

(١٦) Filipčič K., Parazajda K., Rihtaršič M., Murgel S.: The work of institutions in dealing with family violence

الانتباه إلى أن العنف غير مقبول، وشجعت الضحايا على التماس المساعدة بسرعة، وشجعت الأشخاص الآخرين على ألا يغضوا الطرف عن هذه المشكلة عند تنبيههم لها في بيئتهم، وعلى أن يقوموا بدور نشط في مكافحة العنف؛ وركزت الحملة أيضا على تحفيز الجناة على تحمل المسؤولية عن أفعالهم.

٣٢ - وتضطلع وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص أيضا بدور هام في مجال التثقيف التوعوية. وفي عام ٢٠١٠، جرى تنظيم حلقتين دراسيتين بشأن منع العنف العائلي للمنسقين وللمهنيين العاملين في مراكز العمل الاجتماعي، والمنازل الآمنة، ودور التوليد، وملاجئ الطوارئ^(١٧). وانصب التركيز على العمل مع ضحايا العنف ومرتكبي العنف. وفي عام ٢٠١١، جرى تنظيم حلقتين دراسيتين بشأن منع العنف العائلي وكانت إحداهما مخصصة لمنع العنف ضد المسنين.

٣٣ - وفي السنوات الأخيرة، زادت القدرات على إيواء ضحايا العنف العائلي. ففي عام ٢٠١٢، اشتركت وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص في تمويل برامج لإعداد ٢٠ من البيوت الآمنة، وملاجئ، وملاذات، ودور توليد تضم نحو ٤٤٥ سريراً. وجرى تعديل أحد البيوت الآمنة لإيواء ذوي الإعاقة وأحد مراكز الأزمات لإيواء كبار السن.

٣٤ - وفي إطار وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، أجريت حملات وقائية شتى للترويج لحياة خالية من العنف. وأصدرت نشرات مطوية للأشخاص الذين تعرضوا للعنف، ونشرات مطوية عن الأوامر التقييدية المتعلقة بأماكن محددة أو أشخاص محددين، ونشرات مطوية تتضمن معلومات للجناة. وقد ترجمت هذه المواد إلى عدة لغات، بما في ذلك لغة طائفة الروما. وصدرت نشرة مطوية تستهدف جميع تلاميذ المدارس الابتدائية بعنوان "فلننشئ مجتمعاً خالياً من العنف". وشاركت الوزارة، في إطار دعواتها العامة السنوية ضمن برامج دعم الأسرة، في تمويل برامج الوساطة الأسرية ومراكز الأسرة.

٣٥ - واضطلع مكتب تكافؤ الفرص بمختلف الأنشطة المتصلة بمنع العنف ضد المرأة في الفترة المرجعية. وبالإضافة إلى البحث الأول المتعلق بالعنف ضد المرأة (يرد مزيد من المعلومات في إطار الفقرة ٢٩) الذي قُدم في مشاورتين عامتين، بدأ المكتب في معالجة مسائل غير معروفة بنفس الدرجة تتعلق بمنع العنف ضد الفتيات والنساء والقضاء عليه. وفي

(١٧) تستعين مراكز العمل الاجتماعي بمهنيين/منسقين يقدمون الدعم المهني والمساعدة لضحايا العنف. وحالياً يوجد ١٢ منسقاً من هذا القبيل.

عام ٢٠٠٨، أجرى المكتب دراسة ونظم مناقشة بشأن العنف ضد الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وفي عام ٢٠١٠، نظم مناقشة بشأن العنف في علاقات التواعد بعنوان "هذه المرة فقط"، وأعدّ مواد للتوعية بهذه المسألة. وكانت المناقشة المتعلقة بالعنف في علاقات التواعد موجهة للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية، وللموظفين العاملين في مراكز العمل الاجتماعي، والعاملين في مجال الرعاية الصحية، والشرطة، والمدعين العامين، والمنظمات غير الحكومية وسائر الجمهور المهتم بالأمر. وعُمت نشرة مطوية بعنوان "هل تواعد أحدا؟" على طلاب التعليم الثانوي والعالي، في حين صدر كتيب خاص بشأن العنف في علاقات التواعد لتلاميذ المدارس الابتدائية.

٣٦ - وبناء على دعوة عامة لتقديم عطاءات للمشاركة في تمويل مشاريع المنظمات غير الحكومية، قدم مكتب تكافؤ الفرص الدعم المالي لتنفيذ ١٣ مشروعا يتناول العنف ضد المرأة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢. وركزت المشاريع، ضمن أمور أخرى، على الكشف عن حالات العنف ضد كبار السن والتصدي لها، وسير عمل فريق المساعدة الذاتية، وتدريب المراهقين في ما يتعلق بالعنف ضد المرأة، وإسداء المشورة الفردية والجماعية، وتقديم الدعم للضحايا، ومنع العنف وتوعية عامة الجمهور.

٣٧ - وشاركت وزارة التعليم والعلوم والرياضة في عدة أنشطة لمنع العنف منذ عام ٢٠٠٨. وبالإضافة إلى مختلف الدورات التدريبية بشأن عنف الأقران والتواصل غير العنيف من أجل تحسين العلاقات الودية وتسوية المنازعات بسبل غير عنيفة في العلاقات بين الأشخاص، جرى أيضا تدريب المهنيين العاملين في مجال التعليم على معالجة العنف العائلي. وقد تولى معهد علم الجريمة إجراء هذا التدريب، وكان الهدف منه، في جملة أمور، تمكين المهنيين من كشف العنف العائلي ومنعه ومعالجته؛ وقام المشاركون بعد ذلك، بصفتهم مدربين للمدربين، بنشر المعارف التي اكتسبوها حديثا في مؤسساتهم التعليمية.

٣٨ - وتضطلع المنظمات غير الحكومية العاملة في هذا الميدان بدور قيم للغاية في مجال منع العنف ضد المرأة والعنف العائلي والقضاء عليهما، ولذلك فالتعاون مع هذه المنظمات واجب. وتقوم أيضا المؤسسات التعليمية والبحثية وغيرها من المؤسسات والمنظمات غير الحكومية الدولية ووسائل الإعلام بدور نشط في منع العنف ضد المرأة والعنف العائلي.

التحرّش الجنسي في العمل

٣٩ - تحظر المادة ٦ (أ) من القانون المعدّل لقانون علاقات العمل، الذي أُقرّ عام ٢٠٠٧، التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش والمضايقات في أماكن العمل. ومن أجل ضمان صون كرامة العاملين في مكان العمل، أُضيفت المادة ٤٥ إلى قانون علاقات العمل الذي أُقرّ عام ٢٠٠٢ وذكّر في التقرير السابق. وفي عام ٢٠١٣، أُقرّ قانون جديد ينظم علاقات العمل؛ ولم يتضمن هذا القانون أي تغييرات جوهرية في الأحكام المتعلقة التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش والمضايقات في مكان العمل. وتنص المادة ٧ من القانون على حظر أي شكل من أشكال التحرش الجنسي وغير ذلك من التحرش والمضايقات، وتحدد هذا السلوك. ويعني التحرش الجنسي أي شكل من أشكال الأفعال أو السلوك غير المرغوب فيها سواء كانت شفوية أو غير شفوية أو جسدية وذات الطابع الجنسي، والتي يكون أثرها أو الغرض منها هو المس بكرامة أي شخص، ولا سيما عند التسبب في بيئة تتسم بالتخويف أو العدائية أو الإهانة أو الإذلال أو التهجم. ويعني التحرش أي سلوك غير مرغوب فيه مرتبط بأي ظرف شخصي، بهدف التأثير أو المس بكرامة شخص أو التسبب في بيئة تخويفية أو عدائية أو مهينة أو مذلة أو تهجمية. أما المضايقات في مكان العمل فهي أي معاملة أو سلوك خاطئ أو سلبي وعدائي واضح موجه ضد عامل فرد في مكان العمل أو في ما يتعلق بالعمل. ويعتبر التحرش الجنسي وأشكال التحرش الأخرى سلوكاً تمييزياً؛ ورفض هذا الفعل أو السلوك من جانب مرشح لوظيفة أو عامل متضرر من ذلك لا يمكن أن يتخذ أساساً للتمييز في التوظيف أو العمل. ولا يمكن تعريض العمال الذين يقعون ضحايا المضايقات لعواقب سلبية نتيجة للإجراءات الرامية إلى التوصل إلى حظر المضايقات في مكان العمل. وقد أعيد ترقيم المادة ٤٥ من قانون علاقات العمل لتصبح المادة ٤٧، واستكملت بالزام رب العمل بإبلاغ العاملين لديه بالتدابير الرامية إلى هئية بيئة عمل لا يتعرّض فيها أي عامل للتحرّش الجنسي أو غيره من أشكال التحرش والمضايقة من جانب رب العمل أو رئيس هذا العامل أو زملائه في العمل؛ ويجب أن تقدّم تلك المعلومات بطريقة معتادة لدى رب العمل (على سبيل المثال، وضعها على لوحة إعلانات في مكان العمل أو تعميمها عن طريق تكنولوجيا المعلومات).

٤٠ - وتنص المادة ٢٣ من قانون الصحة والسلامة في العمل، الصادر في عام ٢٠١١، على إلزام أصحاب العمل بأن تكون ترتيبات ومعدات أماكن العمل التي تنطوي على احتمالات أكبر من حيث وقوع أعمال عنف كفيفة بالحد من مخاطر العنف وتيسير إيصال المساعدة إلى مكان العمل المعرض للخطر. وينبغي لأرباب العمل إعداد الإجراءات الواجب

اتباعها عند حدوث حالات عنف، وإبلاغ العاملين بها في أماكن العمل. وينبغي لأرباب العمل كذلك اتخاذ تدابير ترمي إلى منع حالات العنف والمضايقة والتحرش وغير ذلك من أنواع المخاطر النفسية - الاجتماعية في أماكن العمل التي قد تعرّض صحة العاملين للخطر، ومكافحة تلك الحالات والقضاء عليها.

٤١ - ويهدف التأكد من وجود بيئة عمل مناسبة خالية من التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش أو المضايقات، اعتمدت الحكومة المرسوم المتعلق بالتدابير الرامية إلى حماية كرامة الموظفين الحكوميين في عام ٢٠٠٩. ويحدّد المرسوم تدابير لمنع التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش أو المضايقات، بالإضافة إلى التدابير الواجب تنفيذها عندما تقع بالفعل حالات تحرش جنسي أو غيره من أشكال التحرش أو المضايقات. ويجب أن تعيّن كل سلطة مستشارا سبق تدريبه من أجل تقديم المساعدة والمعلومات. وحتى الآن، حضر زهاء ٥٠٠ مشارك التدريب الخاص بالمستشارين الذي نظّمه في وقت سابق مكتب تكافؤ الفرص والذي تنظّمه الآن وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص. وقد أعدّ مكتب تكافؤ الفرص وأصدر المبادئ التوجيهية الخاصة بحماية الموظفين من التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش أو المضايقات في مكان العمل.

٤٢ - وفي أيار/مايو ٢٠٠٩، نظّم مكتب تكافؤ الفرص مناقشة عن "حماية كرامة الموظفين - من التشريعات إلى الممارسة العملية"؛ وعُرضت التشريعات والتدابير الرامية إلى منع التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش والمضايقات في مكان العمل والقضاء عليها، إلى جانب نتائج تحليل أجراه مكتب تكافؤ الفرص للآليات التي يعتمد عليها أرباب العمل من أجل منع التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش والمضايقات في مكان العمل والقضاء عليها؛ وكذلك قُدّمت أمثلة للممارسات الجيدة وعُرضت مهام وأدوار مفتشية العمل والنقابات العمالية وأرباب العمل. وكانت هذه المناقشة موجهة إلى أرباب العمل، ونقابات العمال، والمحامين، والمهنيين في مجال حقوق الإنسان، والمهنيين وعامة الجمهور (الشرطة، ومؤسسات العدالة، والمنظمات غير الحكومية).

٤٣ - ونادرا ما تبين للمفتشين حدوث انتهاكات ذات صلة بالتحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش والمضايقات. ويُعزى السبب في ذلك إلى أنه من الصعب إثبات حدوث التحرش والمضايقات فعليا. ومن الأسهل بكثير لمفتشي العمل تحديد ما إذا كان رب العمل يضمن حماية العاملين لديه من التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش والمضايقات، وفقا

للمادة ٤٥ التي كانت سارية سابقا أو المادة ٤٧ حاليا من قانون علاقات العمل؛ وفي عام ٢٠١٢، بلغ عدد انتهاكات هذا الحكم ٦٠ انتهاكا^(١٨).

المادة ٦

الاتجار بالنساء واستغلالهن في البغاء

٤٤ - أُقرّ القانون الجنائي الجديد عام ٢٠٠٨؛ ولم يتضمّن أي تغيير في ما يخصّ معظم الجرائم ذات الصلة بمجال مكافحة الاتجار بالبشر، التي تم الإبلاغ عنها في التقرير الرابع. وأدخلت تعديلات فقط على ترقيم فرادى مواد جرت الإشارة إليها في التقرير الرابع. فقد أُعيد ترقيم المادة ٣٨٧ أ (الاتجار بالبشر) لتصبح المادة ١١٣، فيما أُعيد ترقيم المادة ١٨٥ (الاستغلال في الدعارة) لتصبح المادة ١٧٥. وقد أُقر القانون المعدل للقانون الجنائي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، ودخل حيّز النفاذ في ١٥ أيار/مايو ٢٠١٢؛ وعُدّل المادة ١١٣ من القانون الجنائي (جريمة الاتجار بالبشر)، ولا سيما في ما يتعلق بالتحكم في الضحايا ومسألة موافقتهم على الاتجار بهم. وأضيفت فقرة ثالثة جديدة إلى المادة ١٩٩ من القانون الجنائي (جريمة التشغيل غير القانوني) للتصدّي بصورة واضحة لاستغلال ضحايا الاتجار بالبشر. وفي ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠١١، دخل قانون جديد بشأن عمالة الأجانب وعملهم حيّز النفاذ؛ ويكفل القانون وصول ضحايا الاتجار بالبشر، الذين يعتبرون فئة خاصة من الأجانب، إلى سوق العمل في سلوفينيا في ظل ظروف أكثر ملاءمة، أي من خلال حصولهم على رخصة عمل فردية. وتصدر دائرة العمل السلوفينية رخص عمل شخصية لضحايا الاتجار بالبشر فقط على أساس كونهم من ضحايا الاتجار بالبشر، ودون التحقق من أي ظروف أخرى. وعلى هذا النحو، يستطيع ضحايا الاتجار بالبشر إيجاد عمل.

٤٥ - ووفقاً لبيانات الشرطة، تبين أن ٤١ امرأة و ٤ رجال كانوا من ضحايا جريمة الاتجار بالبشر (المادة ١١٣ من القانون الجنائي) وأن ٤ نساء و ٣ رجال كانوا من ضحايا جريمة إقامة علاقات قائمة على الرق (المادة ١١٢ من القانون الجنائي) وأن ٥١ امرأة و ٤ رجال كانوا ضحايا لجريمة الاستغلال في البغاء (المادة ١٧٥ من القانون الجنائي) في الفترة الممتدة من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١٢. وفي معظم هذه الحالات، كان الجناة رجالا (٧٤ في المائة)^(١٩).

(١٨) المصدر: تقرير عن أعمال مفتشية العمل بجمهورية سلوفينيا في الأعوام ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١ و ٢٠١٢.

(١٩) المصدر: وزارة الداخلية - الشرطة، ٢٠١٣.

٤٦ - وفي عام ٢٠١٢، عاجلت الشرطة مع ٤ جرائم اتجار بالبشر في إطار المادة ١١٣ من القانون الجنائي، حيث قُدمت ١٠ شكاوى جنائية ضد مشتبه فيهم ١٠ منهم ذكور و ٣ منهم إناث إضافة إلى شخصية اعتبارية؛ وتولّت الشرطة التحقيق في ست جرائم استغلال في البغاء في إطار المادة ١٧٥ من القانون الجنائي، حيث قُدمت شكاوى جنائية ضد ٧ رجال وامرأتين^(٢٠).

٤٧ - وصدرت ٨ أحكام إدانة عام ٢٠١٢ في جرائم اتجار بالبشر وإنشاء علاقات قائمة على الرق واستغلال في البغاء. وبلغت أدنى عقوبة سجن سنة واحدة وأقصاها ثلاث سنوات وثمانية أشهر.

٤٨ - ونُظّم العديد من الدورات التدريبية والتدريبية المتعلقة بالاتجار بالبشر للموظفين العامين وغيرهم من الفئات المستهدفة التي تتناول هذه المسألة في عملها. وشارك أفراد الشرطة الجنائية وأفراد شرطة آخرون في دورات التعليم المستمر والتدريب المتعلق بالاتجار بالبشر، بما أنهم أول من يواجه المسائل المتعلقة بالاتجار بالبشر في عملهم. وأولي اهتمام كبير لتحديد مختلف أشكال الاتجار بالبشر، والكشف عن الجرائم ومرتكبيها، والتعرّف على المؤشرات التي تسم ضحايا الاتجار بالبشر المحتملين، وإجراء التحقيقات الجنائية الخاصة في هذه الجرائم.

٤٩ - وفي ما يتعلّق بمنع الاتجار بالأشخاص، تتعاون الشرطة على نحو جيد جدا مع المنظمات غير الحكومية المعنية في مجال التحقيق والتدريب، وكذلك في مجال تناول جرائم محددة.

٥٠ - وتعد جمعية كليوتش ومؤسسة كاريتاس سلوفينيا المنظمتين الإنسانيّتين غير الحكوميتين الأساسيتين اللتين تنفّذان دورات تثقيفية وتدريبية مختلفة وتقديم الدعم والمساعدة والحماية لضحايا الاتجار بالبشر، بمساعدة مالية من الوزارات المختصة. وفي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، نفّذت مؤسسة كاريتاس سلوفينيا برنامج "الرعاية المقدمة لضحايا الاتجار بالبشر - الإيواء في حالات الطوارئ"، الذي مولّته وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص بمبلغ قدره ٢٥٠ ٧١ يورو. وقدمت مؤسسة كاريتاس سلوفينيا لبرنامج الإيواء في حالات الطوارئ لعام ٢٠١٢، ما مجموعه ٢٠ يوما من الرعاية وتعاملت مع ثمانية أشخاص، من بينهم ٦ نساء؛ وجرى توفير المأوى لهم، والدعم النفسي - الاجتماعي الأولي، والغذاء، والمساعدة المادية والمساعدة على العودة إلى الوطن. وفي عامي

(٢٠) المصدر: تقرير عن أعمال الفريق العامل المشترك بين الوزارات المعني بمكافحة الاتجار بالبشر في عام ٢٠١٢.

٢٠١٢ و ٢٠١٣، نفذت مؤسسة كاريتاس سلوفينيا أيضا برنامج "الرعاية المقدمة لضحايا الاتجار بالبشر - المأوى الآمن"، الذي مولته وزارة الداخلية بمبلغ قدره ٤٠.٠٠٠ يورو. وفي عام ٢٠١٢، جرى إيواء أربع نساء في المأوى الآمن وقدم هذا المأوى ما مجموعه ٣٩٥ يوما من خدمات الرعاية. ووفر المأوى للمقيمين فيه السكن، والغذاء، ومصروف جيب أسبوعي، وبطاقة مواصلات شهرية، والدعم النفسي - الاجتماعي الدائم، وخدمات الرعاية الصحية في مستوى المرضى الخارجيين الخاص بالأشخاص الذين ليس لديهم تأمين صحي وكذلك في العيادات الخارجية الخاصة، وأسدى لهم المشورة وزودهم بالمعلومات المتعلقة بحقوقهم القانونية، وقدم أيضا المساعدة في تهيئة الوثائق وفي تسوية الأوضاع القانونية والحقوق ذات الصلة بها، وتعلم اللغة السلوفينية، وزودهم بالرفقة والحراسة ووسائل الاستجمام. وشارك كل شخص في المأوى الآمن في وضع خطته الاجتماعية الفردية ووقع موافقة على قواعد البرنامج وضعت باللغة التي يتكلمها.

٥١ - ونفذت أيضا أنشطة تركز على زيادة الوعي بين الخبراء والجمهور عامة. وتتولى جمعية كليوتش تنفيذ مشروع فيجوليك منذ سنوات عدة.

المادة ٧

المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة

٥٢ - قدمت سلوفينيا معلومات مفصلة عن الأنشطة التي تهدف إلى زيادة عدد النساء في الحياة السياسية في معلومات المتابعة المتعلقة بتنفيذ التوصيات الواردة في الملاحظات الختامية الصادرة بعد النظر في التقرير الدوري الرابع والتي تتطلب منا الاهتمام بها من باب الأولوية. ولقد وصفنا مبادرة مكتب تكافؤ الفرص الهادفة إلى دراسة إمكانية تمويل الجماعات النسائية و/أو مجموعات تكافؤ الفرص التي تعمل داخل الأحزاب السياسية. وقد أدرجت المبادرة في مشروع القانون المعدل لقانون الأحزاب السياسية، الذي اعتمدته حكومة جمهورية سلوفينيا في تموز/يوليه ٢٠١٣. وينص مشروع القانون على إمكانية حصول المنظمات النسائية المدرجة داخل الأحزاب السياسية والتي لديها صفة منظمة تعمل من أجل المصلحة العامة في مجال المساواة بين الجنسين على الأموال العامة من أجل المشاركة في تمويل المشاريع والبرامج وفقا للوائح التي تنظم مسألة المصلحة العامة في مجال المساواة بين الجنسين. وقدّمنا أيضا معلومات عن مشروع القانون المعدل لقانون انتخابات الجمعية الوطنية، الذي من المقرر أن ينص على حصة دنيا تبلغ نسبتها ٤٠ في المائة لتمثيل الجنسين في قائمة المرشحين بدلاً من النسبة الحالية البالغة ٣٥ في المائة؛ ويتضمن مشروع القانون حكما جديدا بشأن ترتيب الأسماء في القوائم، ينص على أن تُدرج أسماء النساء والرجال في النصف الأول من أي قائمة

مرشحين بالتناوب، على أن تبدأ القوائم بأسماء النساء في أربعة دوائر انتخابية (من أصل ثمانية)، وبأسماء الرجال في الدوائر الانتخابية الأربع الباقية. وأحيل مشروع القانون إلى الجمعية الوطنية في عام ٢٠١٠ لاستكمال الإجراءات. وعند المناقشة الأولى، جرى وقف الإجراءات التشريعية المتعلقة بمشروع القانون الذي يعدل قانون انتخابات الجمعية الوطنية عندما قرر النواب أنه ليس مناسباً لمواصلة النظر فيه. وفي عام ٢٠١٣، قدّمت مجموعة من النواب مشروع قانون لتعديل قانون انتخابات الجمعية الوطنية؛ وينص مشروع القانون على تمثيل أي من الجنسين في أي قائمة مرشحين بنسبة لا تقل عن ٤٠ في المائة. وعلاوة على ذلك، يجب إدراج أسماء النساء والرجال في النصف الأول من قائمة المرشحين بالتناوب؛ ويظهر المرشحون من أحد الجنسين في أعلى القائمة في نصف الدوائر الانتخابية، في حين يظهر المرشحون من الجنس الآخر في أعلى القائمة في الدوائر الانتخابية الباقية. وعند تقديم القائمة نفسها في عدد وتري من الدوائر الانتخابية، ينبغي ألا يتجاوز الفرق في أعلى القائمة مرشحاً أو مرشحة.

٥٣ - وقد ساهمت التشريعات التي تحدد الحد الأدنى من حصة النساء والرجال في قوائم المرشحين، والتي قدّمت في التقرير السابق، في زيادة حصة النساء اللاتي يشغلن مناصب اتخاذ القرار السياسي.

المرأة في مناصب صنع القرار السياسي

٥٤ - بلغت حصة المرأة في قوائم المرشحين لانتخابات الجمعية الوطنية لعام ٢٠٠٨ نسبة ٣٥,٢٨ في المائة. وانتُخبت ١٢ امرأة من أصل ٩٠ نائباً جرى انتخابهم (١٣,٣٣ في المائة). وزاد عدد النساء في قوائم المرشحين لانتخابات عام ٢٠١٠ حتى بلغت نسبتهن ٤٣,١٥ في المائة. وانتُخبت ٢٩ امرأة، أي ٣٢,٢٢ في المائة. وتُعزى الزيادة في عدد النساء إلى العدد الكبير من النائبات المنتخبات من قوائم الحزبين البرلمانيين الجديدين اللذين لم يكونا في وضع يسمح لهما بإجراء تقييم مسبق لأهلية الانتخاب في فرادى الدوائر الانتخابية. وتبيّن الانتخابات التي أجريت مؤخراً أن النساء مستعدات لدخول معترك الحياة السياسية، وأن نظام الحصص محدد، وذلك بطبيعة الحال شريطة ألا تضع الأحزاب السياسية نساء على قوائمها الانتخابية في مناطق ليس لها فيها فرص للفوز.

٥٥ - وفي عام ٢٠١١، أجرت جماعة الضغط النسائية في سلوفينيا تحليلاً لأثر الدوائر الانتخابية على أهلية المرأة، شارك في تمويله مكتب تكافؤ الفرص. وأظهرت النتائج بوضوح أن نجاح أي مرشحة أو مرشح يتوقف على الإمكانات الانتخابية في الدائرة التي يترشح فيها. ويسمح ظهور الأحزاب السياسية المتكرر في الانتخابات بأن تقيّم هذه الأخيرة بموثوقية

أي مرشحي الدوائر الانتخابية أو أي المرشحات أو المرشحين في هذه المناطق سيكلف بالولايات عند الفوز في الدائرة الانتخابية. ووفقاً للجهة صاحبة التحليل، إن العائق الرئيسي الذي يحول دون تمثيل متوازن للمرأة هو الافتقار إلى الإرادة السياسية وعدم ملائمة النظام الانتخابي غير المناسب لتنفيذ التدابير التي تكفل تكافؤ الفرص بين النساء والرجال. وقدّم التحليل المذكور أعلاه وتحليل قوائم مرشحي الأحزاب السياسية وقوائم المرشحين لانتخابات الجمعية الوطنية المبكرة لعام ٢٠١١ في مؤتمر صحفي تحت عنوان "هل أثبت نظام الحصص جدواه؟" عقدته في نهاية تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ جماعة الضغط النسائية في سلوفينيا ومكتب تكافؤ الفرص.

٥٦ - ومن الملاحظ أن نسبة النساء في المجلس الوطني منخفضة جداً باستمرار، حيث توجد ثلاث نساء فقط (٧,٥ في المائة) من بين ٤٠ عضواً بعد الانتخابات الأخيرة في عام ٢٠١٢. ٥٧ - ومنذ بدء العمل بنظام الحصص، ما فتئت تزايد نسبة النساء في قوائم المرشحين لمنصب مستشار في المجالس البلدية. وفي انتخابات عام ٢٠١٠، بلغت نسبة النساء في قوائم المرشحين ٣٨ في المائة، وانتُخب ٢٣,٢٦ في المائة من النساء، ويشكل هذا زيادة طفيفة مقارنة بنتائج انتخابات عام ٢٠٠٦، حيث بلغت حصة المرأة في قوائم المرشحين ٣٢,٢٨ في المائة، وانتُخب ٢٢ في المائة منهن. وفي الانتخابات المحلية لعامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٠، جرى تجاوز الحصص القانونية للجنسين في قوائم المرشحين. وتنص المادة ٤٠ من قانون الانتخابات المحلية على نسبة تمثيل تبلغ ٤٠ في المائة لأي الجنسين على أي قائمة مرشحين، وسيبدأ العمل بهذه الحصة الدنيا المطلوبة في الانتخابات المحلية لعام ٢٠١٤؛ وفي الفترة الانتقالية، كانت نسبة التمثيل المطلوبة هي ٢٠ في المائة في انتخابات عام ٢٠٠٦ و ٣٠ في المائة في انتخابات عام ٢٠١٠.

٥٨ - وينص قانون الحكم الذاتي المحلي على وجود أحد أفراد جماعة الروما في المجالس البلدية في المناطق التي تعيش فيها جماعات الروما. ومن بين ١٨ عضواً من الروما في المجالس (في انتخابات ٢٠١٠)، كانت هناك امرأة واحدة عضوة في المجلس، أي ٥,٥ في المائة من الأعضاء. وعملاً بالقانون المتعلق بجماعة الروما، أنشئت منظمة شاملة لجماعة الروما، هي مجلس جماعة الروما في جمهورية سلوفينيا عام ٢٠٠٧؛ ومنذ شباط/فبراير ٢٠١٢، تتولّى سيدة رئاسة هذا المجلس، وهي خريجة في مجال العمل الاجتماعي.

٥٩ - وفي الانتخابات المحلية لعام ٢٠١٠، بلغت نسبة المرشحات لمناصب رؤساء البلديات ١١,٩٥ في المائة، أي زيادة قدرها ٢,٥٣ في المائة مقارنة بانتخابات عام ٢٠٠٦؛ وانتُخبت ١٠ نساء (أو ٥ في المائة) لشغل ١٠ وظائف من أصل ٢٠٨ وظائف لرؤساء البلديات^(٢١).

٦٠ - وطلب مكتب تكافؤ الفرص إجراء تحليلات لقوائم المرشحين لرئاسة وعضوية المجالس البلدية ولنتائج انتخابات عامي ٢٠٠٦ و ٢٠١٠. وكان الهدف من هذه التحليلات هو بحث أثر نظام الحصص في التمثيل المتوازن بين الجنسين في قوائم المرشحين، وأهلية المرأة في الانتخاب. وأظهر تحليل الانتخابات المحلية لعام ٢٠١٠ أن التدابير الإيجابية أسهمت في زيادة تمثيل النساء في قوائم المرشحين. وقد تبين أن مناوبة أسماء الرجال والنساء في قوائم المرشحين كانت أقل فعالية، بالنظر إلى أن غالبية الأحزاب السياسية وغيرها من مقدمي القوائم التزموا بالحد الأدنى من المتطلبات القانونية، ووضعوا أسماء النساء بالتناوب بعد كل اسمي رجلين. ويستنتج من التحليل أن التدابير الإيجابية هامة إلا أنها ليست آلية كافية لزيادة عدد النساء في مناصب صنع القرار السياسي على الصعيد المحلي. وعلاوة على ذلك، ينبغي اتخاذ تدابير أقل اتساما بالطابع التقني وأنشطة ترمي إلى تهيئة ثقافة سياسية تؤدي إلى تمثيل متوازن بين الجنسين في مناصب صنع القرار.

٦١ - وقد تحقق التوازن في تمثيل النساء والرجال في ما يتعلق بالأعضاء السلوفينيين في البرلمان الأوروبي، إذ ثمة أربع نساء عضوات في البرلمان وأربعة رجال للولاية الممتدة من عام ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٩. وتمثيل المرأة بنسبة ٥٠ في المائة يجعل جمهورية سلوفينيا تتجاوز المتوسط الذي حدده الاتحاد الأوروبي في ما يتعلق بتمثيل المرأة في البرلمان الأوروبي.

٦٢ - وبهدف زيادة الوعي ودعم زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية، نُفذ في عام ٢٠١١ مشروع تحريري بعنوان "يوم توجيهي مع امرأة سياسية". ويهدف هذا المشروع إلى منح الطالبات المهتمات بالحياة السياسية فرصة للاطلاع بشكل وثيق على عملية صنع القرار السياسي، عن طريق توجيهنهن من قبل نساء سياسيات على أعلى المستويات (وزيرات وعضوات برلمان). وفي ٨ آذار/مارس ٢٠١١، في اليوم الدولي للمرأة، أمضت الطالبات يوماً واحداً مع نساء تمارسن السياسة ورافقنهن في أداء واجباتهن وأُطلعن عن كُتب على عملهن. وقُدِّمت غالبية نائبات البرلمان وكل الوزيرات ورئيسة مكتب رئيس الجمعية الوطنية توجيهات للطالبات. واختتم اليوم التوجيهي بمناقشة عامة في الجمعية الوطنية، تبادلت فيها الطالبات والسياسيات الخبرات وناقشن الحوافز التي من شأنها أن تزيد مشاركة المرأة في الحياة

(٢١) انظر التذييل، الجدول ١٤.

السياسة. وصدر منشور بعنوان "يوم مع امرأة سياسية - مشروع تحريري لتوجيه الشباب" يتضمن الخبرة والملاحظات التي أبدتها الطالبات والسياسيات في يوم التوجيه ومقترحات للمضي قدما في العمل. وبناء على مبادرة لخبرة وأستاذة تعمل في مجال المشاركة السياسية، نفذ مكتب تكافؤ الفرص المشروع بالتعاون مع حكومة جمهورية سلوفينيا والجمعية الوطنية وعدة كليات.

المرأة في الحكومة

٦٣ - بتعيين الحكومة الجديدة في ٢٠ آذار/مارس ٢٠١٣، تولت أول امرأة منصب رئيس الوزراء في جمهورية سلوفينيا. وشغلت وزيرة واحدة (٨,٣ في المائة)، ووزيرة بلا وزارة منصبتين وزاريتين (من مجموع ١٣ منصبا وزاريا). ومنذ عام ٢٠٠٤، سجلت أكبر حصة للوزيرات في عام ٢٠٠٨، عندما بلغ عددهن في الحكومة المعينة حديثا خمس وزيرات أو نسبة ٢٧,٨ في المائة. وشغلت امرأة منصب الأمين العام للحكومة؛ وشغلت ثماني نساء مناصب وزير الدولة، وهو ما يمثل نسبة ٣٣,٣ في المائة.

٦٤ - وتمثيل النساء والرجال متساو في الوكالات الحكومية والسلطات العامة بقدر أكبر مقارنة بمجال السياسة، إذ يوجد ٤٣ في المائة من النساء فيما بين المديرين العامين، و ٥٦ في المائة من النساء فيما بين رؤساء المكاتب الحكومية، و ٥٩ في المائة من النساء فيما بين رؤساء الوحدات الإدارية^(٢٢).

المرأة في السلطة القضائية

٦٥ - في المتوسط، يشهد الفرع القضائي من السلطة نسبة أعلى من النساء في صفوف القضاة. وعدد النساء يفوق عدد الرجال من بين قضاة المحكمة الدستورية. وتتكون المحكمة الدستورية من تسعة قضاة، من بينهم خمس قاضيات (أو ٥٥,٥ في المائة)؛ ويرأس المحكمة الدستورية قاض. وفي عام ٢٠١١، كانت نسبة القاضيات في المحاكم المحلية أعلى (٨٢,٨ في المائة) وكانت أقل في المحكمة العليا (٥٣,٣ في المائة)^(٢٣). وفي السنوات الأخيرة، لوحظ وجود اتجاه إيجابي في ما يتعلق بالنساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية. ويرأس المحكمة العليا

(٢٢) المصدر: <http://www.vlada.si>. إحصاءات ذاتية. الحالة في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣.

(٢٣) انظر التذييل، الجدول ١٥.

قاض، ولكن تشكل نسبة النساء ٥٠ في المائة من رؤساء المحاكم العليا، في حين ترأس أيضا النساء المحكمة العليا للعمل والمحكمة الاجتماعية والمحكمة الإدارية^(٢٤).

٦٦ - ونسبة النساء من بين المدعين العامين أعلى قليلا من نسبة الرجال. بيد أن نسبة النساء من بين كبار موظفي مكتب المدعي العام انخفضت في أعلى المراتب. فنسبة النساء بين كبار موظفي مكاتب المدعين العامين المحلية تبلغ ٣٦,٤ في المائة. ويشغل رجل منصب المدعي العام للدولة؛ وبالمثل، يرأس رجل المكتب المتخصص للمدعي العام للدولة^(٢٥).

المرأة في الاقتصاد وفي منظمات أرباب العمل والنقابات المهنية

٦٧ - ما فتى عدد النساء في المناصب القيادية في منظمات الشركاء الاجتماعيين، وسائر الرابطات والمنظمات بجميع أشكالها ينخفض بشكل مستمر. ففي عام ٢٠١٢، كان هناك ١١ في المائة من النساء بين رؤساء مجالس إدارة أكبر الشركات المسجلة في البورصة، و ١٤ في المائة من بين أعضاء مجالس الإدارة (في عام ٢٠١٠، ٦ في المائة و ١٠ في المائة على التوالي). ومن بين الأشخاص الذين يشغلون مناصب إدارية، كانت النساء يمثلن نسبة ٢٧ في المائة في عام ٢٠١٠^(٢٦).

٦٨ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، أرسل مكتب تكافؤ الفرص استبياناً عن الحالة في ما يتعلق بتوازن تمثيل الجنسين في مناصب صنع القرار إلى ما يقرب من ٨٠٠ (٧٨٢) من أكبر أرباب العمل. وبلغت نسبة الاستجابة للدراسة ٣٢,٣٥ في المائة. وأظهر البحث أن ما يزيد قليلاً عن خُمس المنظمات (٢١,٨ في المائة) يشغل فيها النساء مناصب قيادية. وكانت معظم الشركات المحيية على الاستبيان من قطاع التأمين والقطاع المالي والتجارة والصناعة التحويلية. وفي ٢,٨ في المائة من المنظمات، سُئِلَ قانون داخلي أو اعتمدت تدابير في ما يتعلق بتوازن تمثيل الجنسين. وعندما شرحت الشركات الأسباب الرئيسية وراء الإخفاق في التوصل إلى تمثيل متوازن للمرأة والرجل في مناصب صنع القرار، أشارت إلى غلبة جنس واحد (٤٠,٢ في المائة) وإلى كون الإدارة العليا كانت تتكون من شخص واحد فحسب بدلا من مجموعة (٢٨,٦ في المائة). ويمكن الإشارة إلى استمرار الأحكام المسبقة في

(٢٤) المصدر: <http://sodisce.si/>. الحالة في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣.

(٢٥) المصدر: <http://www.dt-rs.si/>. الحالة في ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣.

(٢٦) المصدر: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

الردود التي تفيد بعدم وجود ما يكفي من الخبرة والمرشحين المناسبين بين النساء (٦, ٥ في المائة) وبأن الرجال يختارون الرجال للترقية.

٦٩ - وفي ٨ آذار/مارس ٢٠١٢، بمناسبة اليوم الدولي للمرأة، عقد مكتب تكافؤ الفرص، وكلية العلوم الاجتماعية، ورابطة المدراء - قسم المديرات - مؤتمرا صحفيا مواضيعيا تحت عنوان "هل فجرنا كل طاقتنا؟"، انصب فيه الاهتمام على مسألة التمثيل غير المتوازن بين الجنسين في مناصب صنع القرار في مجال الأعمال التجارية. وجرى تقديم البحث المذكور أعلاه، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بتعزيز المساواة في مناصب صنع القرار في الاقتصاد "إدماج الجميع"، والنشرة المطوية "هل فجرنا كل طاقتنا؟".

٧٠ - وفي جميع اتحادات النقابات المهنية الرئيسية في سلوفينيا، يشغل منصب الرئاسة رجل. ويبين استقصاء للبنية الإدارية لنقابات العمال التي هي أعضاء في اتحادات، أن الرؤساء معظمهم رجال، في حين غالبا ما تشغل النساء منصب نائب الرئيس رغم أن نسبتهن لا تزال منخفضة جدا.

٧١ - والوضع مماثل في منظمات أرباب العمل (رابطة أرباب العمل بسلوفينيا وغرفة التجارة والصناعة بسلوفينيا وغرفة الحرف والمؤسسات التجارية الصغيرة بسلوفينيا)، حيث لا توجد أي امرأة في منصب الرئيس.

المادة ٨

المرأة بصفتها ممثلة للحكومة في المنظمات الدولية وفي السلك الدبلوماسي

٧٢ - وفقا لبيانات وزارة الشؤون الخارجية، لوحظت زيادة طفيفة في نسبة السفيرات (٢٦,٦ في المائة) مقارنة بعام ٢٠٠٤ (٢٢,٦ في المائة)، في تاريخ بدء إعداد التقرير الدوري السابق. وارتفعت أيضا نسبة الوزيرات المفوضات والوزيرات المستشارات التي تصل حاليا إلى نسبي ٥٦,١ في المائة و ٦٣,٦ في المائة على التوالي (في عام ٢٠٠٤، بلغ الرقمان ٣٨,٦ في المائة و ٦٢,١ في المائة على التوالي). وتشغل النساء نسبة ٥٠ في المائة من المناصب برتبة مستشار أول (ثلاثة من أصل خمسة مناصب)؛ وسجل تكافؤ في المناصب برتبة مستشار فيما بين الجنسين (١٢ امرأة و ١٢ رجلا). أما مناصب السكرتارية فأغلب من يشغلها نساء (٧٥ في المائة)؛ ويشغل رجل واحد ووظيفة ملحق (وظيفة واحدة)^(٢٧).

(٢٧) المصدر: وزارة الخارجية. ٢٠١٣. انظر التذييل، الجدول ١٦.

٧٣ - وتبلغ نسبة تمثيل المرأة في البرلمانات التي تتجاوز نطاق الولاية الوطنية وفي البرلمان الأوروبي والجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا، ما يلي: أربع نساء برلمانيات سلوفينيات (٥٠ في المائة) في البرلمان الأوروبي، على نحو ما ذكر من قبل؛ وفي الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا، تتألف تشكيلة الوفد السلوفيني من ستة أعضاء (ثلاثة ممثلين وثلاثة وكلاء): امرأتان و ٤ رجال. وفي ما يتعلق بلجنة الأقاليم التابعة للاتحاد الأوروبي، لسلوفينيا ١٤ عضوا (سبعة ممثلين وسبعة نواب)، من بينهم ١٤,٣ في المائة من النساء، أما ممثلو سلوفينيا السبعة في لجنة الاتحاد الأوروبي الاقتصادية والاجتماعية فجميعهم رجال.

٧٤ - ومن أصل ١٨ سلوفينيا يعملون مع الأمم المتحدة، توجد ١٠ نساء؛ وهناك سبعة موظفين سلوفينيين/موظفين ملحقين في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، من بينهم امرأتان؛ وانتدبت ثلاث نساء للعمل في المفوضية الأوروبية كخبيرات وطنيات، وهو ما يمثل نسبة ٣٧ في المائة.

٧٥ - وبالتعاون مع معهد الهجرة السلوفيني ومركز البحوث العلمية التابع للأكاديمية السلوفينية للعلوم والفنون، أجرت وزارة الشؤون الخارجية مشروعا بحثيا وأصدرت دراسة علمية عن "تكافؤ الفرص في الدبلوماسية السلوفينية"، في عام ٢٠٠٩. وكان الهدف من مشروع البحث دراسة تكافؤ الفرص نظريا وتجريبيا بين المرأة والرجل وعوامل أخرى في الدبلوماسية السلوفينية واقتراح تدابير تهدف إلى تحسين الأوضاع استنادا إلى النتائج التي توصل إليها هذا التحليل. وفي أعقاب نشر النتائج، أنشأت الوزارة فريقا عاملا معنيا بتكافؤ الفرص تمثلت مهمته في فحص نتائج البحث، وتحديد المشاكل الرئيسية والمسائل العالقة في مجال تكافؤ الفرص والعلاقات بين الأفراد واقتراح التدابير الملائمة للتصدي لها. وحدد الفريق العامل أربعة مجالات وبين المشاكل فيها واقتراح تدابير التصدي لها. وتمثل أحد المجالات في وضع المرأة في السلك الدبلوماسي. وأشارت التدابير والتوصيات في هذا المجال إلى توازن الهيكل الإداري، وإلى مسألة ضعف تمثيل المرأة في مناصب السفراء، والتوازن بين الجنسين في المراتب الوزارية الوسطى والتوظيف المتوازن بين الجنسين.

المادة ٩

الجنسية

٧٦ - لم يحدث أي تغيير في تنفيذ هذه المادة في الفترة المشمولة بهذا التقرير.

المادة ١٠

التعليم

٧٧ - أدخلت عدة تعديلات على قانون تنظيم التعليم وتمويله الصادر في الفترة المشمولة بالتقرير، ولكن لا يتعلق أي منها بالمساواة بين الجنسين.

٧٨ - وأدخلت بعض التغييرات في مجال تعليم الروما في السنوات الأخيرة. وعدلت الاستراتيجية المتعلقة بتعليم الروما في عام ٢٠١١؛ ففي جملة أمور، ركزت أهدافها على تعليم البالغين لدى طائفة الروما بهدف الرفع من مستواهم التعليمي وتنمية الموارد البشرية، وإنشاء مراكز أو شبكات الخدمات الاستشارية في المناطق التي يقطنها الروما. واهتمت الاستراتيجية اهتماما خاصا بتعليم فتيات ونساء طائفة الروما. واعتمد تذييل للمنهج التعليمي في مرحلة ما قبل الدراسة الخاص بأطفال الروما وتعليمات بشأن تنفيذ برنامج للمدارس الابتدائية مدته تسع سنوات لتلاميذ الروما. وتتمتع وحدات مدارس الحضانة التي تضم أطفال الروما بنسبة مناسبة أكثر من حيث نسبة التلاميذ إلى الموظفين، وهذا ينطبق أيضا على فصول المدارس الابتدائية التي يحضرها ثلاثة تلاميذ من الروما على الأقل؛ وتعرض ثقافة الروما بوصفها أحد المواضيع الاختيارية؛ وفي الصف الأول الابتدائي، يتولى تدريس الفصول التي يحضرها أطفال الروما مدرسا؛ ويمكن أن تعين المدارس الابتدائية التي يحضرها تلاميذ من الروما مدرسا إضافيا أو أخصائيا اجتماعيا؛ وإذا وُجد أكثر من ٤٥ تلميذا من الروما، يمكن أن تعين المدرسة مدرسين إضافيين لتوفير التعليم وغيره من أشكال المساعدة.

التعليم قبل المدرسي في رياض الأطفال

٧٩ - ارتفع عدد الأطفال الذين يرتادون رياض الأطفال إلى حد كبير في السنوات الأخيرة. ففي السنة الدراسية ٢٠١٢/٢٠١٣، التحق برياض الأطفال ٨٣.٠٩٠ طفلا، أو ٧٧,٧ في المائة من مجموع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١ و ٦ سنوات، وهذا يمثل زيادة بنسبة ١٦,٣ في المائة مقارنة بنسبة الالتحاق بالمدارس لعام ٢٠٠٤. ويمكن أن تعزى جزئيا الزيادة في عدد الأطفال المسجلين في رياض الأطفال إلى التعديلات التي أدخلت على قانون رياض الأطفال الذي سن في عام ٢٠٠٨. وتنص المادة ٣٢ (٤) المعدلة على أنه في الحالات التي يكون فيها أكثر من طفل واحد من أفراد الأسرة مسجلا بإحدى رياض الأطفال، يدفع الآباء رسوما مخفضة بنسبة فئة واحدة عن أكبر الأطفال سنا، ويعفون من دفع رسوم الأطفال الأصغر سنا. وجرى تغيير هذا الحق بإقرار قانون التوازن المالي في عام ٢٠١٢. فالآباء الذين يسجلون طفلين أو أكثر في رياض الأطفال يدفعون نسبة ٣٠ في المائة من الرسوم التي تحولت إلى مدفوعات مخفضة وفقا للقانون، عن الطفل الأصغر سنا ويعفون

من الدفع عن أي طفل آخر أصغر سناً. وتحصل رياض الأطفال الفرق بين المبلغ المدفوع والمبلغ الواجب من الميزانية. ونسبة الطفلات من بين الأطفال الملتحقين برياض الأطفال تزيد بقليل عن ٤٨ في المائة، وهي مماثلة لنسبة الطفلات في مجموع المواليد الأحياء.

٨٠ - وأدت الزيادة في عدد الأطفال الملتحقين برياض الأطفال إلى زيادة عدد رياض الأطفال وموظفيها. أما هيكل الموظفين حسب نوع الجنس فقد ظل على حاله تقريباً؛ إذ تغلب عليه الإناث^(٢٨).

٨١ - ويهدف تيسير إدماج أطفال الروما بنجاح في التعليم الابتدائي، نفذ مشروع بدرجة عالية من النجاح في الفترة من حزيران/يونيه ٢٠١٠ إلى آب/أغسطس ٢٠١٣؛ وكان الهدف منه هو تعزيز القدرات الاجتماعية والثقافية في البيئات التي تضم طائفة الروما. وأنشأ المشروع أشكالاً ابتكارية وخلاقة من أشكال العمل التعليمي في مجتمع الروما، مع التركيز بشكل خاص على التعليم قبل الابتدائي. ويتمثل أحد العناصر المبتكرة في هذا المشروع في إنشاء حاضنات لتعليم الروما يمكن أن توصف بأنها برنامج شامل لتوفير مختلف أشكال الأنشطة مع أطفال الروما، والشباب وآبائهم في بيئتهم. وفي تموز/يوليه ٢٠١١، أدرجت ٢٨ من رياض الأطفال والمدارس في المشروع؛ واستفاد ٥٤٥ طفلاً، وتلميذاً وطالبا، من المساعدة في التعلم، ومن أشكال أخرى من النشاط التعليمي وأنشطة المرحلة قبل المدرسية والأنشطة الخارجة عن المناهج الدراسية؛ وشارك ١٥٣ مدرساً وغيرهم من المهنيين العاملين في مجال التعليم في البرامج التدريبية.

التعليم الابتدائي والثانوي

٨٢ - في سلوفينيا، نسبة الفتيات والفتيان في المدارس الابتدائية متساوية تقريباً. ففي العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١، كانت نسبة الفتيات ضمن تلاميذ المدارس الابتدائية ٤٨,٦ في المائة و ٤٩,٢ في المائة ضمن طلاب المدارس الثانوية.

٨٣ - وفي ما يتعلق بالتعليم الثانوي، في السنة الدراسية ٢٠١٠/٢٠١١ كان معظم الطلاب ملتحقين ببرنامج التعليم العام (٤١,٣ في المائة من مجموع الطلاب). ويبين الهيكل الجنساني أن عدد الفتيات يفوق عدد الفتيان بصورة طفيفة (٥٩,٥ في المائة). وبالإضافة إلى برنامج التعليم العام، يلاحظ أن مشاركة كلا الجنسين متساوية في البرامج التي توفر التعليم الخاص بالخدمات (٥٦,٨ في المائة من الفتيات) والزراعة والحراثة وصيد الأسماك والطب البيطري (٥١,٥ في المائة من الفتيات). ويتضح اختلال التوازن بين الجنسين في العلوم

(٢٨) انظر التذييل، الجدول ١٧.

الطبيعية والرياضيات وعلوم الحاسوب حيث يفوق عدد الطلبة الذكور عدد الإناث (٩٦,٥ في المائة)؛ وتلي هذه المجالات الهندسة والتصنيع والبناء (٩٣,٦ في المائة من الطلبة الذكور)، في حين أن عدد الطالبات يفوق عدد الطلاب في مجال التعليم وبرامج تدريب المدرسين (٩٣,٣ في المائة من الطالبات)^(٢٩).

٨٤ - وفي السنة الدراسية ٢٠١٢، كان ١ ٧٢٤ تلميذا مسجلا في المدارس الابتدائية والمؤسسات التي تقدم التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة، من بينهم ٦٤٦ فتاة أو ٣٧,٥ في المائة. وفي العام نفسه، كان ٣ ٥٠٨ طلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة مسجلين في التعليم الثانوي، من بينهم ٣٧,٩ في المائة من الفتيات^(٣٠).

٨٥ - وجرى الاضطلاع بالعديد من المشاريع بهدف إدماج أطفال الروما بنجاح في رياض الأطفال والمدارس الابتدائية. ونفذ مشروع اضطلع بتنسيقه اتحاد الروما في سلوفينيا في الفترة من أيار/مايو ٢٠٠٨ إلى آب/أغسطس ٢٠١١. وتمثل الهدف الأساسي من المشروع تعيين مساعدين معنيين بالروما من أجل مساعدة الأطفال على التغلب على الحواجز العاطفية واللغوية، والعمل كأداة وصل بين مؤسسات التعليم قبل المدرسي والمدرسة ومجتمع الروما. ودُرب ثلاثون من المساعدين المعنيين بالروما. وأنشئت فرق معنية بالمشاريع المدرسية؛ ونُظم التدريب؛ وأعد دليل المهنيين في مجال التعليم والمواد والأدوات التعليمية. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١١، استُهل مشروع تولت تنسيقه جامعة غكوتشيريّة الشعبية لمواصلة المشروع المذكور أعلاه، ومن المتوقع أن ينتهي في آب/أغسطس ٢٠١٤. وبالإضافة إلى تحقيق مستوى أعلى من المعرفة لتلاميذ الروما في المدارس الابتدائية وإدماجهم في التعليم الثانوي على أوسع نطاق ممكن، يهدف المشروع أيضا إلى رفع المستويات التعليمية للمساعدين المعنيين بالروما. وبحلول عام ٢٠١٤، أدمج في المشروع ما لا يقل عن ٣٠ مؤسسة تعليمية، و ٥٠٠ طفل من أطفال وتلاميذ الروما، و ٢٠ مساعدا من المساعدين المعنيين بالروما^(٣١).

(٢٩) المصدر: الحولية الإحصائية لعام ٢٠١٢. انظر التذييل، الجدولان ٢٠ و ٢١.

(٣٠) انظر التذييل، الجدول ١٩.

(٣١) المصدر: التقرير الثاني المقدم من حكومة جمهورية سلوفينيا عن وضع طائفة الروما في سلوفينيا - تقرير عن تنفيذ القانون المتعلق بطائفة الروما والبرنامج الوطني للتدابير الخاصة بطائفة الروما للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ٢٠١٢.

الدراسات المهنية والجامعية العليا

٨٦ - باستثناء العامين الماضيين، تزايد باستمرار عدد الطلاب الملتحقين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي. وفي الوقت الحاضر، يسجل بالتعليم العالي في كل ثانية مقيم سلوفيني من الفئة العمرية ١٩ إلى ٢٤. وقبل عشر سنوات، لم يكن مسجلا في التعليم العالي سوى ٣٥ في المائة من أفراد هذه الفئة العمرية.

٨٧ - وفي عام ٢٠١١، كان هناك ١٠٤ ٠٠٣ طلاب مسجلين في برامج التعليم العالي، من بينهم ٦٠ ٠٤٤ طالبة أو ٥٧,٧ في المائة، بينما كان هناك ٤٠٣ ١٤ من الطلاب المسجلين في برامج التعليم المهني العالي من بينهم ٦ ٤٠٣ طالبة، أو ٤٤,٥ في المائة من الطالبات^(٣٢).

٨٨ - ولم تلاحظ أي تغييرات جوهرية في ما يتعلق باختيار البرامج الدراسية في السنوات الأخيرة. وعلى غرار السنوات السابقة، ما زال عدد الطالبات يفوق عدد الطلاب في الكليات المهنية العليا ومؤسسات التعليم العالي والجامعات التي تقدم برامج الرعاية الصحية والعمل والتعليم الاجتماعي. وسجل تغيير في البرامج الدراسية في مجالات العلوم والرياضيات وعلوم الحاسوب، حيث زادت نسبة الطالبات بنحو ١٠ نقاط مئوية في الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١. ونسبة الطالبات اللاتي يتيمن تعليمهن أعلى مقارنة بالطلبة الذكور^(٣٣).

٨٩ - وارتفع عدد طلاب الدراسات العليا كذلك. وفي عام ٢٠١١، حصل على درجة الماجستير ١ ٦٣٠ طالبا، من بينهم ٨٩٦ طالبة، وهو ما يمثل نسبة ٦٠,٥ في المائة. أما درجة الدكتوراه فحصل عليها ٤٦٩ شخصا، من بينهم ٢١٢ امرأة أو ٤٢,٧ في المائة^(٣٤).

٩٠ - واضطلع بأنشطة مختلفة بهدف الحد من الفصل بين الجنسين في التعليم الثانوي وبرامج التعليم المهني العالي وفي المناهج الدراسية والأنشطة الخارجية عن المناهج الدراسية. وفي عام ٢٠٠٩، نفذ مركز تعليمي واحد مشروعا وأعد معلومات عن سوق العمل والهيكل الجنساني، وعقدت مناقشات بشأن المسائل الجنسانية والمهن مع طلاب السنة الثالثة. وأعدت كلية التربية برنامجا للتدريب المهني يسمى "توفير فرص متكافئة لكلا الجنسين" شمل أيضا جهات فاعلة مختلفة وأساليب محددة الأهداف لتشجيع الفتيات والفتيان على الالتحاق على قدم المساواة ببرامج التعليم الثانوي (المهني) وبرامج التعليم العالي، وللمشاركة على قدم

(٣٢) انظر التذييل، الجدول ٢٢.

(٣٣) انظر التذييل، الجدولان ٢٣ و ٢٤.

(٣٤) انظر التذييل، الجدول ٢٥.

المساواة في المناهج الدراسية والأنشطة الخارجة عن المناهج الدراسية. ونظمت "أمسية للباحثين" بهدف تعريف الشباب بالعلم ومهنة العالم وتعزيز الالتحاق ببرامج التعليم العالي.

المنح الدراسية

٩١ - حصل الثلث تقريبا (٢٩ في المائة) من مجموع الطلاب في سلوفينيا على منح دراسية في عام ٢٠١١. وبالمقارنة بعام ٢٠٠٨، ازداد عدد الطلاب الحاصلين على المنح الدراسية بنسبة ٢٢ في المائة. وفي عام ٢٠١١، تلقت معظم الطلبة (٢٠ ١٤٩ طالبا) منحا دراسية من الدولة.

٩٢ - ويقدر متوسط المنح الدراسية في عام ٢٠١١ بمبلغ ١٥٠,٦٩ يورو لطلاب المدارس الثانوية و ٢٢٠,٤٥ للطلاب الملتحقين ببرامج التعليم العالي. وفي عام ٢٠١١، كان ٣٨ ٥٢١ أو ٥٥,٧ في المائة من النساء من بين جميع الحاصلين على المنح الدراسية، وكان من بين هؤلاء ٢٠ ٠٤٣ أو ٥١,٤ في المائة من الفتيات الملتحقات بالمدارس الثانوية، و ١٨ ٣٧٤ أو ٦١,٣ في المائة من الطالبات الملتحقات ببرامج التعليم العالي. وفي ما يتعلق بنوع المنح الدراسية، توجد أدنى نسبة للنساء في المنح الدراسية التي تمنحها الشركات (٢٦,٦ في المائة من طالبات المرحلة الثانوية، و ٣٨,٨ في المائة من طالبات برامج التعليم العالي)، بينما توجد أعلى نسبة من الحاصلين على منحة زويس الدراسية للطلاب الموهوبين (٦٤,٧ في المائة من طالبات المرحلة الثانوية، و ٦٢ في المائة من طالبات برامج التعليم العالي)^(٣٥).

التعلم مدى الحياة

٩٣ - تعتمد الحكومة، كل عام، برنامجا دراسيا في مجال تعليم الكبار بتحديد البرامج والأنشطة التعليمية الممولة (بشكل مشترك) من الأموال العامة. والهدف الرئيسي للبرنامج الوطني لتعليم الكبار لعام ٢٠١٣ هو تحسين التعليم العام، ورفع مستوى التعليم، وزيادة فرص العمل وتحسين إمكانيات التعلم والمشاركة في التعليم للسكان البالغين. ويلاحظ البرنامج أنه من أجل تحقيق الهدف البالغ ١٥ في المائة من المشاركة في التعلم مدى الحياة بحلول عام ٢٠٢٠، يتعين إيلاء اهتمام مناسب إلى العقبات من قبيل ضعف الحوافز والافتقار إلى المؤسسات التعليمية لمساعدة النساء والرجال في التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية والتعلم.

(٣٥) انظر التذييل، الجدول ٢٦.

٩٤ - وفي عام ٢٠١١، كانت نسبة النساء من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٤ عاما الذين يشاركون في أحد أشكال التعليم أعلى بقليل من نسبة الرجال. ومن أكثر أشكال التعلم غير النظامي شيوعا التعلم عن طريق التلفزيون، أو استخدام الأشرطة السمعية البصرية، أو المؤلفات المتخصصة، أو الحاسوب، أو ارتياد المكتبات ومراكز التعليم^(٣٦).

٩٥ - وفي إطار الدعوة إلى تقديم الطلبات للفترة ٢٠١٢-٢٠١٤، أدرجت نساء طائفة الروما في البرامج العامة غير الرسمية لتعليم الكبار التالية: برنامج "تعليم الروما من أجل تحسين نوعية الحياة" لفائدة البالغين من طائفة الروما الذين يرغبون في تحسين نوعية حياتهم بوصفهم الفئة المستهدفة، وبرنامج "لنتعلم ونلعب معا" المخصص للآباء من طائفة الروما، وبرنامج "مؤسسات في حياة الروما اليومية" المخصص للبالغين من طائفة الروما، وبرنامج "أنا - أنت - نحن" المخصص لنساء ورجال الروما الذين لم يحصلوا إلا على قسط قليل من التعليم.

المادة ١١

العمالة

المرأة في سوق العمل

٩٦ - اعتمدت عدة قوانين جديدة تنظم مجال العمالة منذ تقديم التقرير الدوري الرابع، وهي: قانون علاقات العمل الجديد (اعتمد في عام ٢٠١٣)، وقانون الصحة والسلامة في العمل (اعتمد في عام ٢٠١١)، وقانون المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز (اعتمد في عام ٢٠١٢)، وقانون تنظيم سوق العمل (اعتمد في عام ٢٠١٠)، التي استعاض بها عن قانون العمل والتأمين ضد البطالة. ولم تطرح هذه القوانين أي تغييرات جوهرية في ما يتعلق بوضع المرأة، باستثناء قانون المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز، الذي أدخل المساواة في شروط التقاعد تدريجيا بالنسبة للمرأة والرجل.

٩٧ - ولم ينجم عن قانون علاقات العمل الجديد، الذي دخل حيز النفاذ في ٤ نيسان/أبريل ٢٠١٣، أي تغييرات جوهرية متصلة بالمساواة بين الجنسين في أحكام قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٢ وقانون عام ٢٠٠٧ الذي يعدل قانون علاقات العمل. وتنص المادة ٦ منه على أنه يجب على أرباب العمل ضمان المساواة في معاملة الباحثين عن عمل أو العمال أثناء علاقة العمل، وفي ما يتعلق بإنهاء عقود العمل - بغض النظر عن أصلهم الإثني أو العرقي أو خلفيتهم الوطنية أو الاجتماعية أو نوع جنسهم أو لون بشرتهم

(٣٦) المصدر: Si-stat، المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا. انظر التذييل، الجدول ٢٧.

أو حالتهم الصحية أو إعاقاتهم أو دينهم أو معتقداتهم أو سنهم أو ميولهم الجنسية أو حالتهم الأسرية أو عضويتهم النقابية أو موقفهم المالي أو أي ظرف شخصي آخر وفقا لهذا القانون، وللائحة التنظيمية التي تنظم الوفاء بمبدأ المساواة في المعاملة والأنظمة التي تحكم المساواة في الفرص بين المرأة والرجل. ويجب على أرباب العمل ضمان المساواة في المعاملة في ما يتعلق بالسماوات الشخصية المذكورة أعلاه، ولا سيما فيما يتعلق بالحصول على فرص العمل، والترقية، والتدريب، والتعليم، وإعادة التدريب، والأجور والمكافآت الأخرى المتأتية من العمل، والغياب عن العمل، وظروف العمل وساعات العمل، وإلغاء عقود العمل. ويحظر التمييز المباشر وغير المباشر القائم على أي من الخصائص الشخصية. وتعتبر أي تعليمات للتمييز ضد أحد الأشخاص على أساس أي سمة شخصية تمييزا مباشرا أو غير مباشر. ويعتبر من التمييز أيضا معاملة العمال بشكل أقل لياقة في ما يتعلق بالحمل أو الإجازة الوالدية. ويُسمح باختلاف المعاملة على أساس أي سمات شخصية ولا يشكل ذلك تمييزا إذا كانت الظروف الشخصية المعنية، نظرا لطابع العمل أو الظروف التي يؤدي فيها العمل، تمثل شرطا رئيسيا وذا صلة بالعمل، شريطة أن يكون هذا المطلب متناسبا ومبررا في إطار الهدف المشروع. وفي نزاع تقدم فيه أسس على الاشتباه في انتهاك حظر التمييز، يجب على رب العمل إثبات أن مبدأ المساواة في المعاملة وحظر التمييز لم يُنتهك. ولا يجوز أن يكون الشخص الذي يتعرض للتمييز والأشخاص الذين يساعدون ضحايا التمييز عرضة لعواقب سلبية نتيجة للإجراءات الرامية إلى تحقيق منع التمييز.

٩٨ - ويحظر القانون التحرش الجنسي أو غير ذلك من أنواع التحرش والمضايقات في مكان العمل (المادة ٧). (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الفصل ٥ - القضاء على التحيزات والقوالب النمطية والتحرش الجنسي في مكان العمل). وعندما يُنتهك الحظر المفروض على التمييز أو المضايقات في مكان العمل، تقع المسؤولية على عاتق أرباب العمل ويتحملون الأضرار التي لحقت بالمرشحين و/أو العمال على النحو المنصوص عليه في القواعد العامة للقانون المدني. ويغطي الضرر غير المالي الذي يلحق بالمرشح أو العامل أيضا الاضطراب العقلي المتكبد من جراء عدم المساواة في المعاملة و/أو السلوك التمييزي من جانب صاحب العمل و/أو عدم توفير الحماية من التحرش الجنسي أو غيره من أشكال التحرش أو المضايقة في مكان العمل. ويجب عند تحديد قيمة التعويض عن الضرر غير المالي أن يؤخذ التالي في الاعتبار: يجب أن يكون التعويض فعالا ومتناسبا مع الضرر الذي يتكبده المرشح و/أو العامل، ويجب أن يثني رب العمل عن تكرار الانتهاك (المادة ٨).

٩٩ - وفي إطار قانون علاقات العمل الجديد، جرى تحديد الحق في استراحة الرضاعة الطبيعية أثناء وقت العمل، التي تُمنح للعاملات اللاتي تُرضعن رضاعة طبيعية وتعملن بدوام كامل، من حيث المدة ولا يمكن أن تقل عن ساعة واحدة في اليوم. وتنص المادة ١٨٨ على أن العاملة التي تُرضع رضاعة طبيعية تُخول هذا الحق حتى يبلغ الطفل ١٨ شهرا من العمر. وبموجب القانون الساري سابقا، كانت تُخول هذا الحق طوال فترة الرضاعة الطبيعية.

١٠٠ - وينص قانون المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، في المادة ٢٧ على اكتساب الرجال والنساء الحق في معاش الشيخوخة عند بلوغ ٦٥ سنة من العمر، ولفترة تأمين لا تقل عن ١٥ سنة. وستطبق الشروط الجديدة تدريجيا (بحلول نهاية عام ٢٠١٩). وخلال الفترة الانتقالية، سوف تسري شروط مختلفة في ما يتعلق بسن المرأة والرجل، شريطة فترة تأمين لا تقل عن ١٥ أو ٢٠ عاما. وبصرف النظر عن هذا الحكم، يحق للرجال والنساء على حد سواء معاش شيخوخة عند بلوغ سن الستين بعد قضاء فترة تؤهلهم لذلك دون شراء فترة تأمين مدتها ٤٠ عاما. وسيطبق هذا الحق تدريجيا بحلول نهاية عام ٢٠١٨.

١٠١ - وقد يخفض سن التقاعد اللازم لاكتساب الحق في معاش الشيخوخة بسبب توفير الرعاية لكل طفل مولود أو متبنى يحمل جنسية جمهورية سلوفينيا رعاها الشخص المؤمن عليه في السنة الأولى من حياة الطفل، ما لم يُنص على خلاف ذلك في اتفاق دولي ذي صلة بالموضوع؛ ويخفض سن التقاعد بما يعادل ستة أشهر للطفل الواحد و ١٦ شهرا لطفلين، و ٢٦ شهرا لثلاثة أطفال، و ٣٦ شهرا لأربعة أطفال و ٤٨ شهرا لخمسة أطفال أو أكثر. وتتعلق استحقاقات التقاعد المنخفضة بالمرأة، ما لم يستفد الرجل من استحقاقات متعلقة بالأبوة. وعلى هذا الأساس، قد يخفض سن التقاعد البالغ ٦٥ سنة للرجال والنساء الذين أتموا ٣٨ سنة من الخدمة المشمولة بالمعاش التقاعدي دون شراء فترة لازمة، ولكن ليس إلى أقل من ٦١ سنة من العمر. وإذا أكملت المرأة أو الرجل ٤٠ عاما من الخدمة المشمولة بالمعاش التقاعدي دون شراء فترة، قد يخفض سن التقاعد البالغ ٦٠ عاما، ولكن لن يقل عن ٥٦ سنة من العمر (للنساء) و ٥٨ سنة (للرجال). وقد حددت فترة انتقالية حتى نهاية عام ٢٠١٨ (المادة ٢٨).

١٠٢ - واعتمد في عام ٢٠١٢ قانون التوازن المالي، الذي يتضمن مجموعة من التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن في المالية العامة، بسبب الأزمة الاقتصادية، وبهدف هئية بيئة اقتصادية كلية وطنية مستقرة ومستدامة. وتشمل التدابير في مجال العمل أيضا الحد من تعويض الوالدين، الأمر الذي يشكل تدبيرا مؤقتا يؤثر سلبا على النساء أكثر من الرجال،

نظرا إلى أن المرأة تحصل على إجازة لتمرير الأطفال ورعايتهم بصورة أكثر تكراراً مقارنة بالرجال. وباستثناء استحقاق الأمومة، انخفض مبلغ تعويض الوالدين من ١٠٠ في المائة إلى ٩٠ في المائة من الأساس إذا ما تجاوز الحد الأدنى للأجور (٧٦٣,٠٦ يورو) (المادة ١٤٦ من قانون التوازن المالي). وانخفض الحد الأقصى لتعويض الوالدين من ضعفين ونصف إلى ضعف متوسط المرتبات (٨٤,٨٦٢ ٢ يورو شهريا) (المادة ١٤٥). وباعتماد قانون التدابير الطارئة في ميدان سوق اليد العاملة والحماية الوالدية، بدأ تطبيق ضعفي متوسط الحد الأقصى للأجر في ما يتعلق باستحقاق الأمومة في ١ آب/أغسطس ٢٠١٣؛ وخُفض أيضا استحقاق الأمومة من ١٠٠ في المائة إلى ٩٠ في المائة من الأساس (المادة ٣).

١٠٣ - ونادرا ما يجد مفتشو العمل انتهاكات متصلة بحظر التمييز الجنسي والجنساني. ومع ذلك، لا يجوز الادعاء بأن هذه الانتهاكات نادرة الحدوث. فإثباتها صعب في إطار إجراء التفتيش، وعادة ما لا يريد العامل الذي يتعرض لانتهاكات من هذا القبيل الكشف عن هويته. وفي عام ٢٠١٠، ثبتت خمسة انتهاكات متصلة بالتمييز ضد طالب عمل (مقابل أربعة انتهاكات في عام ٢٠١١)؛ وفي إحدى الحالات تبين أن رب العمل يشغل الرجال فقط في بعض أنواع العمل، والمرأة فقط في أنواع أخرى من العمل. وفي عام ٢٠١٠، لاحظ مفتشون أيضا انتهاكين للحظر المفروض على التمييز ضد عامل خلال علاقة العمل؛ وفي عام ٢٠١١، ثبتت ثلاثة من هذه الانتهاكات. وكشف مفتشون عن انتهاك بشأن إعلان عن وظائف شاغرة في مخالفة للمادة ٢٥ من قانون علاقات العمل (المساواة في المعاملة بالنسبة إلى الجنس) في عام ٢٠١٠، وعن انتهاك في عام ٢٠١١. وثبت أيضا انتهاكان في ما يتعلق بإلغاء عقود العمل، أي حالات تمييز، (في عام ٢٠١١، لم تثبت انتهاكات من هذا القبيل). وثبت أيضا انتهاك بشأن معاملة أقل لياقة للعمال ذات صلة بالحمل أو الإجازة الوالدية (تعتبر تمييزا). وفي عام ٢٠١١، لم تثبت انتهاكات من هذا القبيل. ومن التمييز إصدار تعليمات بغرض التمييز ضد الأشخاص على أساس الخصائص الشخصية (المادة ٦ (٣))، وقد ثبت هذا في إحدى الحالات في عام ٢٠١١، غير أنه لم تثبت انتهاكات مماثلة في عام ٢٠١٠. وفي عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، لم يُكشف عن أي انتهاكات متعلقة بسلوك رب العمل قبل إبرام عقد العمل بما يخالف المادة ٢٦ من قانون علاقات العمل.

١٠٤ - وجرى في عام ٢٠٠٦ تعديل قانون الحماية الوالدية واستحقاقات الأسرة الذي سبق الحديث عنه في التقرير الرابع؛ وتغيرت طريقة ممارسة حق الأب غير القابل للتحويل في الحصول على إجازة أبوة مجموعها ٩٠ يوما. فيجب أن يستعمل الآباء ١٥ يوما من إجازة الأبوة ببلوغ الطفل سن ستة أشهر (في السابق أثناء ١٠٥ أيام من إجازة الأمومة)،

ويستخدمون الـ ٧٥ يوما المتبقية ببلوغ الطفل ٣ سنوات. وفي عام ٢٠١٣، صاغت وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص مشروع قانون جديد لحماية الوالدية واستحقاقات الأسر يحدد الـ ٢٦٠ يوما الحالية من إجازة رعاية الطفل باعتبارها حقا فرديا للأب بما يعادل ١٣٠ يوما وللأم بما يعادل ١٣٠ يوما، ويجوز نقل ١٠٠ يوم منها من أحد الأبوين إلى الآخر. وتضمن مشروع القانون حكما ينص على أنه يجوز نقل ١٣٠ يوما بالكامل إلى الوالد الآخر في بعض الحالات. وكانت هناك استجابة مكثفة من الجمهور خلال المناقشة العامة ومفادها أنه قد جرى التدخل في خيار الاختيار وأن طريقة الاستفادة من الإجازة قد فُرضت على الأبوين. وبعد أن اختتمت المناقشة العامة في آب/أغسطس ٢٠١٣، قامت الوزارة المختصة بحذف أو تعديل الأحكام المعنية. ويتضمن الآن مشروع القانون، الذي اعتمدته الحكومة في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، نصا يؤكد على أنه يحق لكل من الوالدين الحصول على إجازة والدية مدتها ١٣٠ يوما. ويجوز للأمهات نقل ١٠٠ يوم إلى الآباء، في حين يجوز للآباء نقل ١٣٠ يوما للأمهات. وقد جرى تمديد إجازة الوالدية البالغة ١٥ يوما (تمنح الآباء الحق في التعويض عن إجازة الأبوة) إلى ٣٠ يوما، وأُلغيت إجازة الوالدية البالغة ٧٥ يوما التي يحصل الآباء عنها على اشتراكات الضمان الاجتماعي على أساس الحد الأدنى للأجور. ومن المقرر أن يطبق هذا الحق تدريجيا.

١٠٥ - وتعد التشريعات التي تمكّن الوالدين من رعاية الطفل وتحفّز الآباء على زيادة تقاسم المسؤوليات ذات الصلة أمرا حيويا لتشجيع المساواة في تقاسم المسؤوليات الوالدية في رعاية الأطفال بين المرأة والرجل. ويحصل معظم الآباء على إجازة أبوة لمدة ١٥ يوما، وعلى تعويضات ذات الصلة بإجازة الأبوة. وفي عام ٢٠١٢، حصل ٤٦٨ ١٧ من الآباء على إجازة أبوة مدتها ١٥ يوما (نحو ٨٥ في المائة)، في حين حصل ٥٨٦ ٣ من الآباء على أكثر من ١٥ يوما (شريطة الاستفادة من استحقاقات عن اشتراكات الضمان الاجتماعي على أساس الحد الأدنى للأجور). ويحق للأمهات والآباء الحصول على إجازة لتمرير ورعاية الطفل مدتها ٢٦٠ يوما؛ وفي الممارسة العملية، يحصل عليها الأمهات في المقام الأول. وفي عام ٢٠١٢، حصل على جزء من هذه الإجازة ١٥١٧ من الآباء بنسبة ٧,٢ في المائة تقريبا. وفي السنوات العشر الماضية، ازدادت حصة الآباء الذين حصلوا على بعض الأيام على الأقل من إجازة تمرير الأطفال ورعايتهم بحوالي خمس نقاط مئوية تقريبا.

١٠٦ - وفي عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، نظم مكتب تكافؤ الفرص حملة إعلامية باسم "بابا، كن نشيطا!"، شاركت في تمويلها المفوضية الأوروبية من خلال برنامج "التقدم". وكانت أهداف الحملة تشجيع مشاركة الآباء في الحياة الأسرية، وعرض الجوانب الإيجابية

للأبوة المسؤولة والنشطة، وتحدي القوالب النمطية للأدوار الجنسانية التقليدية، وتعزيز المساواة في توزيع المسؤوليات الأسرية بين الشركاء على السواء، وتقديم فوائد الحياة المهنية والأسرية المشتركة والتوفيقية للعاملين وأرباب العمل. وشملت الحملة فكرة إذاعية، وعروضا عن الأبوة النشطة وفيلما وثائقيا تعليميا جرى بثه على التلفزيون الوطني. وشُجع الآباء على قضاء وقت فعلي مع أطفالهم وأحيطوا علما بحقوق الآباء والجوانب الإيجابية للأبوة النشطة بالنسبة للأطفال أيضا من خلال مناسبة رياضية لزيادة التوعية تحمل اسم "بابا يجري" نظمها مكتب تكافؤ الفرص بالتعاون مع المجتمعات المحلية في الأعوام ٢٠٠٦ و ٢٠١٠ و ٢٠١١. فجرى الآباء مع أطفالهم؛ ودفعوا عربات الأطفال، وحملوا أطفالهم بين أذرعهم وفي الحمالات، وجروا يدا بيد أو جنبا إلى جنب مع أطفالهم. وفي بعض المجتمعات المحلية، أصبح هذا الجري مناسبة سنوية.

١٠٧ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، نظم مكتب تكافؤ الفرص مؤتمر "التنوع بين التشريع والتطبيق العملي: دور الإدارة في صياغة سياسات خالية من التمييز" بالتعاون مع رابطة المدراء - قسم المديرات، وكلية العلوم الاجتماعية، والرابطة السلوفينية لإدارة الموارد البشرية والعلاقات الصناعية. وتمثلت أهداف المؤتمر في تقديم نتائج دراسة متعلقة بمدى انتشار مختلف أشكال التمييز في مكان العمل والالتزامات القانونية لأرباب العمل والدور الذي تضطلع به الإدارة، وحقوق العاملين في مجال الحماية من التمييز، وكذلك تعريف المشاركين بمفاتيح العمل، والحامي المعني بمبدأ المساواة، وممارسة محكمة العمل في ما يتعلق بعمليات التفتيش والإجراءات المتخذة. وحضر المؤتمر موظفون تنفيذيون ومديرون، وعاملون في خدمات الموظفين، وموظفون يعالجون قضية التمييز في العمل في إطار عملهم، والنقابات العمالية، ونساء ورجال من الدوائر الأكاديمية وغيرهم من الجمهور المهتم بالأمر.

العمالة

١٠٨ - سُجل في السنوات الأخيرة انخفاض طفيف في معدل نشاط السكان ومعدل مشاركة القوى العاملة. ففي عام ٢٠١٢، بلغ معدل نشاط السكان نسبة ٥٦,٩ في المائة (٥١,٦ في المائة للنساء؛ و ٦٢,٤ في المائة للرجال)، وبلغ معدل مشاركة القوى العاملة نسبة ٥٢,٣ في المائة (٤٧,١ في المائة للنساء؛ و ٥٧,٦ في المائة للرجال). وقد سُجل أعلى معدل لمشاركة القوة العاملة في الفئة العمرية ٢٥ إلى ٤٩ سنة بالنسبة لكل من الرجال والنساء (في عام ٢٠١٢، كانت نسبة ٨٧ في المائة للرجال و ٨٢,٢ في المائة للنساء). ومقارنة بالسنوات السابقة، سُجل أكبر انخفاض في معدل مشاركة القوى العاملة في الفئة

العمرية ١٥ إلى ٢٤ سنة. وفي الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢، انخفض هذا المعدل بما يعادل ١١,٢ نقطة مئوية للمرأة، و ١١,٥ نقطة مئوية للرجل^(٣٧).

١٠٩ - ويبين هيكل السكان العاملين النشطين حسب وضع العمل أن الأشخاص الذين يتقاضون أجرا عن العمل يشكلون أكبر حصة على الإطلاق. وفي عام ٢٠١٢ (الربع الثاني)، كانت غالبية العاملات النشيطات من المأجورين (٨٦,٦ في المائة)، تليها العاملات لحسابهن الخاص (٧,٩ في المائة)، ثم أفراد الأسر من النساء العاملات بدون أجر (٥,٥ في المائة). وكان هناك توزيع مماثل لدى الرجال، حيث كانت نسبة المأجورين هي ٨١,٦ في المائة، ونسبة العاملين لحسابهم الخاص هي ١٥,٨ في المائة، ونسبة أفراد الأسرة المشتغلين بدون أجر هي ٢,٦ في المائة^(٣٨).

١١٠ - وسُجل في السنوات الأخيرة اتجاه نحو الارتفاع في حصة النساء العاملات لحسابهن والرجال العاملين لحسابهم. وفي عام ٢٠٠٧، بلغت نسبة العاملين لحسابهم الخاص في أوساط السكان العاملين النشطين ١١,٥ في المائة، في حين كانت ١٢,٢ في المائة في عام ٢٠١٢. وفي عام ٢٠١٢، كانت حصة المرأة في العمل الخاص ٢٩,٨ في المائة، وهو ما يزيد بقليل عما كان عليه في عام ٢٠٠٧ عندما كانت ٢٨,١ في المائة^(٣٩).

١١١ - وغالبية السكان العاملين النشطين أشخاص يعملون بدوام كامل. وفي عام ٢٠١٢، بلغت حصة العاملين لبعض الوقت من النساء والرجال نسبيتي ١٢,٤ و ٨,٩ في المائة، على التوالي. وسُجل اتجاه تصاعدي طفيف في العمل لبعض الوقت لدى النساء، واتجاه تنازلي طفيف في العمل لبعض الوقت لدى الرجال^(٤٠).

١١٢ - وبلغت حصة السكان العاملين النشطين المستخدمين في القطاع العام ٢٩,١ في المائة في عام ٢٠١٢. وتشكل النساء نسبة ٦١ في المائة من السكان العاملين النشطين المستخدمين في القطاع العام، في حين يشكل الرجال الأغلبية في أوساط السكان العاملين النشطين المستخدمين في القطاع الخاص (٦١,٥ في المائة)^(٤١).

(٣٧) انظر التذييل، الجدولان ٢٨ و ٢٩.

(٣٨) المصدر: Si-STAT، المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا.

(٣٩) المصدر: Si-STAT، المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا.

(٤٠) المصدر: Si-STAT، المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا.

(٤١) المصدر: Si-STAT، المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا.

١١٣ - وتقل حصة النساء في فئات الرتب الأعلى والمهن ذات أفضل الأجور (كبار المسؤولين والمديرون والمشرعون) مقارنة بالرجال، على الرغم من أن النساء يحصلن على مستوى أعلى من التعليم والمؤهلات في المتوسط مقارنة بالرجال. وفي عام ٢٠١٢، بلغت حصة النساء في هذه المناصب ٣٩,٦ في المائة. وفي ما يتعلق بالمهن، تجاوزت حصة النساء حصة الرجال، في عام ٢٠١٢، في فئات الأخصائيين (٦١,٥ في المائة) والمسؤولين (٥٦,٢ في المائة) وموظفي الخدمات والمبيعات (٦١,٩ في المائة) والخدمات التقنية والإدارية (٥١,٦ في المائة) والعمال غير المهرة (٥٦,٩ في المائة)؛ وسُجل أقل نصيب للمرأة في فئات العاملين في الحرف ومهن ذات صلة بها (٩,٦ في المائة)^(٤٢).

١١٤ - وتسود النساء في أوساط الموظفين العاملين في الخدمات (٥٥,٣ في المائة)، وخاصة في مجالات الصحة والعمل الاجتماعي والتعليم والوساطة المالية وخدمات المطاعم والسياحة. وفي القطاع غير الزراعي، بلغت حصة المرأة ثلث عدد العاملين النشطين؛ ويستخدم قطاع البناء أقل نسبة من النساء^(٤٣).

١١٥ - وفي عام ٢٠١٢، كان هناك ٨٣٢ ٢٩ شخصا معاقا في أوساط السكان العاملين النشطين، ٤٦,٥ في المائة منهم نساء^(٤٤).

١١٦ - وتُظهر بيانات عام ٢٠١١ أن متوسط الراتب الإجمالي للنساء كان أقل بمقدار ٤,٦ نقاط مئوية من متوسط الراتب الإجمالي للرجال. وكانت الفجوة أوسع نطاقا في صفوف خريجي التعليم العالي، حيث كانت المرأة تتقاضى في المتوسط ٨١,٣٢ في المائة من مرتب الرجل. وفي المتوسط، كانت المرأة تتقاضى أقل مقارنة بالرجل في القطاعين العام والخاص^(٤٥). وبالمثل، كانت المرأة تتقاضى، في المتوسط، أقل مقارنة بالرجل في جميع الفئات المهنية، باستثناء فئة المسؤولين حيث كانت المرأة تتقاضى ١٢ يورو أكثر من الرجل في الشهر في المتوسط، في عام ٢٠١١. وتظهر البيانات المصنفة حسب الفئات العمرية أن المرأة، في المتوسط، كانت تتقاضى أقل مقارنة بالرجل في كل الفئات العمرية، باستثناء الفئة العمرية من ٥٥ إلى ٦٤ عاما.

(٤٢) انظر التذييل، الجدول ٣٠.

(٤٣) انظر التذييل، الجدول ٣١.

(٤٤) المصدر: Si-STAT، المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا.

(٤٥) انظر التذييل، الجدول ٣٢.

البطالة

١١٧ - لقد زادت البطالة في السنوات الأخيرة خلال الأزمة الاقتصادية. ففي عام ٢٠١٢، بلغت نسبة البطالة المشمولة بالدراسة الاستقصائية ٨,٢ في المائة، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣,٦ في المائة عن عام ٢٠٠٧. وهذه النسبة أعلى قليلاً لدى النساء (٨,٨ في المائة) مقارنة بالرجال (٧,٧ في المائة). وبالمثل، معدل البطالة المسجلة لدى النساء أعلى مقارنة بالرجال. وفي عام ٢٠١٢، كانت هذه النسبة ١٢,٣ في المائة لدى النساء و ١١,١ في المائة لدى الرجال.

١١٨ - وسُجِّل أعلى معدل للبطالة في إطار الدراسة الاستقصائية بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة؛ ففي عام ٢٠١٢، كانت النسبة ١٨,٥ في المائة لدى الشباب و ١٧,٣ في المائة لدى الشباب. وسُجِّل أعلى نسبة للعاطلين عن العمل حسب مدة البطالة بين الباحثين عن عمل لأكثر من سنتين (٢٦,٩ في المائة لدى الرجال و ٣٠,٤ في المائة لدى النساء)^(٤٦).

١١٩ - والتعليم من العوامل التي تؤثر على فرص العمل. ولا يزال الأشخاص الذين يعانون من انخفاض مستويات التعليم أو الحاصلين على التعليم الذي ليس عليه طلب في سوق العمل أكثر عرضة للبطالة. ومعدل البطالة الوارد في الدراسة الاستقصائية أعلى في صفوف الأشخاص ذوي التعليم الابتدائي غير المكتمل أو التعليم الابتدائي المكتمل أو الذين حصلوا على تعليم مهني أقل مستوى (١٤,٧ في المائة من النساء و ١٦,٢ في المائة من الرجال)، وهو أدنى مستوى بين في صفوف الأشخاص الذين اختتموا على الأقل برنامجاً دراسياً لمدة سنتين في التعليم المهني العالي أو الجامعي أو فوق الجامعي (٦,٨ في المائة من النساء و ٥,٨ في المائة من الرجال)^(٤٧).

التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل والتشغيل

١٢٠ - ركزت الوثائق الاستراتيجية التالية على تشجيع سبل فعالة لزيادة فرص العمل، والتصدي للبطالة، وتنمية الموارد البشرية التي اعتمدت من قبل: البرنامج التنفيذي لتنمية الموارد البشرية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣، وبرنامج سياسة العمالة النشطة للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣، والمبادئ التوجيهية لتنفيذ تدابير سياسة العمالة الفعالة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥؛ وعلى أساسها جرى إعداد برامج تنفيذية لمدة عامين. وقد اعتبر تكافؤ

(٤٦) انظر التذييل، الجدول ٣٣.

(٤٧) المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية.

الفرص بين المرأة والرجل في العمالة والعمل أحد الأهداف الاستراتيجية للقرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٣.

١٢١ - وقد أدمج مبدأ تحقيق المساواة بين الجنسين في الأنشطة المضطلع بها في إطار البرنامج التنفيذي لتنمية الموارد البشرية بطرق شتى. ففي مجال مباشرة الأعمال الحرة، وتعزيز المرونة، المساواة بين الجنسين مكفولة في ما يتعلق بإمكانية التقدم للوظائف والاختيار، وفي جميع مراحل التنفيذ. وفي مجال تعزيز إمكانية تشغيل الباحثين عن عمل وغير النشطين، يتمثل الهدف العام للعمليات في ضم ما لا يقل عن ٥٥ في المائة من النساء. وفي إطار منح الأولوية في مجال التنمية "للمساواة في الفرص وتعزيز الادماج الاجتماعي"، تنفذ صكوك تركز على المساواة بين الجنسين. وييسر مشروع "الشركة التي تراعي الأسرة" عملية التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، الأمر الذي يؤثر إيجابيا في الحد من التمييز في سوق العمل ويعزز مفهوم تكافؤ الفرص. ويتيح مشروع "يوم الفتيات" فرصة أمام الفتيات المتلحقات بالتعليم الابتدائي من أجل معرفة المزيد عن المهن التي عادة ما يزاو لها الذكور، ويشجع على التحاق الفتيات بالبرامج التي يشكل فيها الصبيان الأغلبية في المدارس الثانوية.

١٢٢ - وفي عام ٢٠١٢، جرى إشراك ١٩١ ٧٨٩ شخصا في الأنشطة المضطلع بها في إطار البرنامج التنفيذي لتنمية الموارد البشرية، من بينهم ٦٤ في المائة من النساء. وبلغت نسبة الشباب المشاركين ٢١,٢ في المائة، من بينهم ٥٦,٥ في المائة من النساء. وسجلت النساء نسبة أعلى من الرجال بين المشاركين ذوي الإعاقة (٦١,٣ في المائة)^(٤٨).

١٢٣ - وبغية الحد من الفوارق في معدلات العمالة والبطالة بين الإناث، وهو هدف في حد ذاته ورد ذكره في القرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٣، جرى تنفيذ برامج خاصة من أجل تعزيز العمالة والنشاط في إطار تدابير سياسة العمالة النشطة. وجرى، ضمن جملة أمور أخرى، تنفيذ البرامج التالية: "تشجيع تشغيل الأشخاص الذين ظلوا بلا عمل لمدة طويلة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠"، حيث شكلت النساء ٦٣,٢ في المائة منهم؛ وشملت برامج "التدريب أثناء العمل" ٥٦,٨ في المائة من النساء في عام ٢٠١٠، و ٥٣,١ في المائة في عام ٢٠١١؛ وكان الهدف من برنامج "شغلي" هو تيسير إيجاد فرص العمل للأشخاص عاطلين عن العمل الذين يصعب تشغيلهم، وقد شمل ٤٤,٣ و ٤٩,٨ في المائة من النساء في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ على التوالي؛ وشمل برنامج "تشجيع تشغيل الباحثين عن عمل للمرة الأولى في مجال التدريب على

(٤٨) المصدر: التقرير السنوي لعام ٢٠١٢ عن تنفيذ البرنامج التشغيلي لتنمية الموارد البشرية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣.

تقديم المساعدة الاجتماعية“ ٢٦٢ متدربا من النساء والرجال في مجال المساعدة الاجتماعية في عام ٢٠١٢^(٤٩).

١٢٤ - وجرى في إطار التدابير المتعلقة بسياسة العمالة النشطة، التي تعتمد لكل سنة تقويمية على حدة أو لكل فترة تخطيط، تحديد أنواع البرامج والفئات المستهدفة من العاطلين عن العمل الذين يمكن أن يشاركوا في هذه البرامج، بما في ذلك نساء ورجال طائفة الروما. وفي عام ٢٠٠٨، شارك ٨٩٠ امرأة ورجلا من طائفة الروما في التدابير المتعلقة بسياسة العمالة النشطة، من بينهم ٣٦٦ امرأة من الروما (٤١ في المائة). وبلغ مجموع الأشخاص الذين وجدوا عملا ٧٩ شخصا، من بينهم ٢٧ امرأة أي ٣٤,٢ في المائة. وأخذ عدد النساء والرجال من طائفة الروما الذين أشاركوا في برامج السياسات المتعلقة بسوق العمل في التزايد. حيث أشارك ١٠٠ شخص في عام ٢٠١٠، و ٣١١ شخص في عام ٢٠١١ في هذه البرامج. وفي إطار البرنامج التشغيلي لتنمية الموارد البشرية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣، نفذ مشروع ”رومانو خير - بيت الروما“؛ الذي يهدف إلى تشجيع الرجال والنساء من طائفة الروما، وتحسين صورهم عن أنفسهم، وتزويدهم بالمعارف كي ينجحوا في دخول سوق العمل. وقد شارك في المشروع ١٠٠ من الرجال والنساء من طائفة الروما^(٥٠).

١٢٥ - وجرى تنفيذ برامج ومشاريع مختلفة من أجل النهوض بالمرأة، وزيادة فرص العمل الحر وتنظيم المشاريع، باعتبارها من الأهداف المنصوص عليها في القرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل للفترة ٢٠٠٥-٢٠١٣. وفي عام ٢٠١٠، جرى تنظيم خمس مناسبات للترويج للنساء المشتغلات بالأعمال الحرة بعنوان ”أيها النساء، فلنشتغل بالأعمال الحرة“، لقيت كلها قبولا حسنا من المشاركين. وحضر هذه المناسبات أكثر من ٥٠٠ من المشتغلات بالفعل بالأعمال الحرة أو اللاتي يحتمل أن يشتغلن بها. وفي عام ٢٠١١، نظمت الهيئة العامة للأعمال الحرة والاستثمارات الأجنبية مؤتمرا بعنوان ”مباشرة الأعمال الحرة الاجتماعية = مباشرة الأعمال الحرة الإنسانية“، ركز بوجه خاص على عرض الممارسات الجيدة للنساء اللاتي تباشرن الأعمال الحرة. وجرى أيضا التشجيع على مباشرة الأعمال الحرة من خلال تقديم إعانات في حالة ممارسة العمل الحر. وفي عام ٢٠١٠، جرى إشراك ١٤٨ ٥ شخصا من بينهم ٩٨٩ ١ امرأة (٦,٣٨ في المائة)

(٤٩) المصدر: تقرير عن تنفيذ القرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١١.

(٥٠) المصدر: التقرير الثاني المقدم من حكومة جمهورية سلوفينيا المتعلق بوضع طائفة الروما في سلوفينيا - تقرير عن تنفيذ القانون المتعلق بطائفة الروما والبرنامج الوطني للتدابير الخاصة بطائفة الروما للفترة ٢٠١٠ - ٢٠١٢، ٢٠١٥.

في هذا المجال؛ وفي عام ٢٠١١، بلغ هذا العدد ٥٠٢ ٤ من الأشخاص، من بينهم ٨٣٢ ١ امرأة (٤٠,٧ في المائة).

١٢٦ - وجرى تنظيم مناسبات مختلفة بهدف تسليط الضوء على مسألة عدم المساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل. وفي عام ٢٠١٠، نظم مكتب تكافؤ الفرص مؤتمرا بعنوان "التنوع بين التشريع والممارسة" بالتعاون مع قسم المرأة المديرة في رابطة المدراء وكلية العلوم الاجتماعية بهدف التأكيد على دور الإدارة في صياغة سياسة تخلق من التمييز؛ وعن طريق حملة "ليس من الضروري أن تبلغ رب العمل - يمكنك إبلاغنا!" شجع مكتب تكافؤ الفرص ودائرة العمالة السلوفينية المرشحين على الإبلاغ سرا عن أي انتهاكات للمادة ٢٦ من قانون علاقات العمل، وهي المادة التي تحظر على أرباب العمل توجيه أسئلة إلى المرشحين أثناء مقابلات التوظيف عن حالتهم الاجتماعية، وخططهم في ما يتعلق بالأسرة والحمل. وكان الغرض من هذه الحملة، من جهة، هو تنبيه أرباب العمل إلى أن التشريعات تحظر تلك الأسئلة، وتوعية المرشحين، من جهة أخرى، بأنهم غير ملزمين بالإجابة عن تلك الأسئلة.

المادة ١٢ صحة المرأة

١٢٧ - منذ تقديم التقرير الرابع، جرى تعديل قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي بحيث يشمل تغييرا في أسعار الخدمات الصحية المتعلقة بتشخيص وعلاج حالات انخفاض معدلات الخصوبة والتلقيح الاصطناعي والتعقيم والإجهاض المقدمة في إطار التأمين الصحي الإلزامي. وقد خفضت الحصة التي يغطيها التأمين الصحي الإلزامي إلى ٨٠ في المائة (المادة ٢٣).

١٢٨ - ورغم أن المادة ٢٣ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي تنص على أن يغطي التأمين الصحي الإلزامي في إطار الرعاية الصحية للمرأة الاستشارات المتعلقة بتنظيم الأسرة ومنع الحمل والحمل والولادة تغطية كاملة، فإن القواعد المتعلقة بتصنيف المنتجات الطبية التي اعتمدت في نيسان/أبريل ٢٠١٣ تنص على دفع قيمة إضافية عن بعض وسائل منع الحمل. ونظرا لم آثاره تلك القواعد من معارضة وقلق، أساسا لدى أطباء أمراض النساء سواء منهم النساء أو الرجال، فهي لم تدخل حيز التنفيذ.

١٢٩ - واستند القرار المتعلق بالخطة الوطنية للرعاية الصحية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ المعنون "تحقيق رضا مستخدمي ومقدمي الخدمات الطبية"، الذي اعتمد في عام ٢٠٠٨، إلى مبدأ المساواة وكفالة أفضل رعاية صحية ممكنة لكل شخص؛ ومن بين أهدافه الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين في مجال الصحة.

١٣٠ - وفي عام ٢٠١٠، اعتمدت الاستراتيجية الوطنية لجودة وسلامة الرعاية الصحية (٢٠١٠-٢٠١٥)، بغية وضع نهج منظم وتطوير الخبرات على نحو فعال في ما يتعلق بمواصلة تحسين العلاج الطبي وسلامة المرضى. وتقوم الاستراتيجية أيضا، ضمن أمور أخرى، على مبدأ المساواة.

١٣١ - وفي عام ٢٠١٠، اعتمد البرنامج الوطني لمكافحة السرطان في سلوفينيا للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥؛ وهو يحدد مجموعة الأنشطة والمهام والتدابير اللازمة لمكافحة السرطان على نحو فعال في سلوفينيا، ويضيف سمات جديدة للأنشطة المعمول بها فعليا بهدف مكافحة السرطان في المستقبل. ويجري في سلوفينيا تشخيص ١١ ٠٠٠ حالة إصابة بالسرطان سنويا، من بينها حوالي ٥ ٥٠٠ حالة في صفوف الرجال و ٥ ٢٠٠ في صفوف النساء، ويسجل ما يزيد على ٥ ٠٠٠ حالة وفاة تقريبا منها ٢ ٨٠٠ للرجال و ٢ ٣٠٠ للنساء. ويظل على قيد الحياة لمدة خمس سنوات على الأقل نصف عدد الرجال و ٦٥ في المائة من النساء بعد تشخيص المرض. ويمكن أن يعزى انخفاض معدلات الوفيات بسبب سرطان الثدي وسرطان عنق الرحم جزئيا إلى برنامجي زورا (ZORA) ودورا (DORA) للكشف عن السرطان، اللذين بدأ العمل بهما في سلوفينيا في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٨ على التوالي (يرد مزيد من التفاصيل في إطار الفقرتين ١٣٥ و ١٣٦).

الرعاية الصحية للمرأة

الصحة الإنجابية

١٣٢ - اتخذت سلوفينيا مزيدا من التدابير لخفض معدلات الوفيات النفاسية، وفقا لما أوصت به اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، في ملاحظاتها الختامية التي أصدرتها بعد نظرها في التقرير الدوري الرابع لجمهورية سلوفينيا. وكما ذكر من قبل في التقرير الرابع، أنشئ فريق عامل في معهد الصحة العامة بجمهورية سلوفينيا لمناقشة حالات الوفيات النفاسية؛ حيث يقوم بتحليل جميع هذه الحالات والإدلاء برأيه فيها. وعلى أساس هذه التحليلات، تعد تقارير منتظمة تتضمن النتائج والتوصيات المتعلقة بالتجارب السريرية وتدابير الصحة العامة في مجالي الصحة الإنجابية والرعاية الصحية. ومنذ عام ٢٠٠٨، جرى تنفيذ الأنشطة التالية: تنظيم اجتماع للخبراء في عام ٢٠٠٩ حول موضوع "الصحة العقلية والحمل، والولادة والإنجاب في سن مبكرة"؛ وفي عام ٢٠١٠، جرى تنظيم حلقات عمل للأطباء المقيمين المتخصصين في أمراض النساء والتوليد؛ وفي عام ٢٠١١، جرى في حلقات العمل تناول حالات ما قبل التشنج النفاسي والتشنج النفاسي ومتلازمة هيلب وعلاج جلطات الأوردة وانسداد الشرايين أثناء الحمل ونزيف الولادة؛ وفي عام ٢٠٠٩، جرى

تنظيم اجتماع للخبراء المتخصصين في أمراض النساء والتوليد كرس لبحث حالات التزيف أثناء الولادة وما قبل التشنج النفاسي، وصدرت مبادئ توجيهية تشمل هذه المواضيع؛ وفي عام ٢٠١٣، جرى وضع مشروع استراتيجية إنمائية لطب النساء والتوليد.

١٣٣ - وفي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩، سجلت ١٥ حالة وفاة نفاسية في سلوفينيا، أي ١٥ حالة وفاة لكل ١٠٠ ٠٠٠ حالة ولادة^(٥١).

١٣٤ - وتكفل سلوفينيا الحق في الحصول على الرعاية الصحية الوقائية الشاملة للمرأة في ما يتعلق بالصحة الإنجابية والحمل والولادة. وتشمل هذه الرعاية توفير الخدمات التالية: إجراء الفحوص وتقديم الاستشارات بشأن تنظيم الأسرة، واستعمال موانع الحمل، والوقاية من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وتؤدي إلى العقم؛ وتشمل الفحوص الوقائية أثناء فترة الحمل ما مجموعه ١٠ فحوص منتظمة، وما لا يقل عن فحصين بالموجات فوق الصوتية، والاستشارات الفردية والفحوص المخبرية (فحوص الكشف عن الإصابة بالزهرى وداء المقوسات والتهاب الكبد من النوع ب)؛ وإجراء فحوص للكشف عن الإصابة بمتلازمة داون للنساء الحوامل اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٣٥ و ٣٧ عاماً، وبالبزل السلي للنساء الحوامل اللاتي تزيد أعمارهن على ٣٧ عاماً؛ وإجراء الفحوص وتقديم الاستشارات بعد الولادة وعمليات الإجهاض التلقائي والإجهاض في الحالات المسموح بها والحمل خارج الرحم؛ وإجراء الفحوص وتقديم الاستشارات في ما يتعلق بانقطاع الطمث؛ والاضطلاع بالأنشطة الصحية الوقائية من خلال الرعاية التمريضية (قيام الممرضات بزيارات منزلية لتقديم الرعاية الوقائية للنساء الحوامل، والرعاية المنزلية للأمهات والأطفال حديثي الولادة بعد الولادة)؛ وتنفيذ برنامج الكشف المبكر عن أي تغييرات يمكن أن تتحول إلى أورام سرطانية أو تغييرات سرطانية في عنق الرحم (برنامج زورا (ZORA))؛ وبرنامج الكشف المبكر عن سرطان الثدي (برنامج دورا (DORA)).

١٣٥ - وقد استهل برنامج زورا الوطني في عام ٢٠٠٣، وورد ذكره في التقرير السابق؛ وتضطلع بتنفيذه أفرقة معنية بالصحة الإنجابية، فضلاً عن أخصائيي أمراض نساء في العيادات الخارجية، بينما يقوم معهد ليوبليانا لعلم الأورام (في عاصمة البلد) بأعمال التنسيق وإدارة نظام المعلومات المركزية ومراقبة تنفيذ البرنامج. وخلال فترة الثلاث سنوات من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٢، تقدم للفحص أكثر من ٧٠ في المائة من جميع النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٤ عاماً. وكان العدد الأكبر من النساء اللاتي جرى فحصهن في الفئة العمرية من

(٥١) المصدر: معهد الصحة العامة في جمهورية سلوفينيا، ٢٠٠٣.

٢٠ إلى ٢٤ حيث شكلن أكثر من ٨٠ في المائة. وأكثر الأمور مدعاة للقلق هو انخفاض عدد النساء اللاتي تقدمن للفحص من بين من يبلغن من العمر ٥٠ عاما أو أكثر، وذلك نظرا لأن نسبة النساء اللاتي جرى فحصهن في هذه الفئة العمرية تقل عن ٧٠ في المائة. ويتقدم للفحص فقط نصف النساء في الفئة العمرية من ٦٠ إلى ٦٤ عاما. وقد انخفضت معدلات الإصابة بسرطان عنق الرحم بأكثر من الثلث منذ بدء تطبيق برنامج زورا قبل ثماني سنوات (من ٢١٠ مريضة جديدة في عام ٢٠٠٣ إلى ١٣٨ مريضة جديدة في عام ٢٠١١). وتُكفل جودة البرنامج عن طريق استمارات موحدة وتعليمات ومبادئ توجيهية مهنية موحدة، وتدريب المهنيين المشاركين في البرنامج بانتظام والإشراف على جودة عمل مقدمي البرنامج. وسيتعين أن تركز الأنشطة في السنوات القادمة على هدفين هما، فحص مسحة عنق الرحم لفائدة ٨٠ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ إلى ٦٤ كل ثلاث سنوات، وتخفيض معدلات الإصابة بسرطان عنق الرحم بنسبة ٥٠ في المائة مقارنة بمعدل الإصابة في عام ٢٠٠٢ (١٠٠ حالة إصابة جديدة كحد أقصى)^(٥٢).

١٣٦ - واستهل برنامج الكشف عن سرطان الثدي المسمى "دورا" في عام ٢٠٠٨ في سلوفينيا. ونفذ لأول مرة في المنطقة الوسطى من سلوفينيا، ثم امتد تدريجيا ليشمل كامل أراضي الدولة. والبرنامج مصمم كنظام مركزي بوحدين ثابتين للفحص التشخيصي (ليوبليانا، ماريبور)، ووحدات متنقلة مزودة كلها بأجهزة رقمية للتصوير الشعاعي للثدي. ويستهدف البرنامج النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ سنة؛ فإذا ما كشف الفحص بالتصوير الشعاعي عن وجود أي تغيرات في الثدي تجرى المزيد من الفحوص والعلاجات لجميع النساء المعنيات، إذا لزم الأمر. ويركز هذا البرنامج على هدفين هما: إشراك ٨٠ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ عاما في البرنامج، وتخفيض معدل الوفيات بسبب سرطان الثدي بنسبة ٣٠ في المائة بين النساء المشاركات في البرنامج^(٥٣).

١٣٧ - وتستهدف مدرسة الأبوين النساء الحوامل وأزواجهن وغيرهم من شركاء الحمل، وتوفير التثقيف بشأن تطورات الحمل وما يتصل به من تغيرات بدنية وعقلية، ومشاكل، وعلامات إنذار محتملة، وما يتطلبه من أساليب حياة صحية، وتغذية مأمونة، ونظافة صحية ونشاط بدني مأمون أثناء الحمل، وبشأن رعاية وتغذية الأطفال حديثي الولادة، وتشريح

(٥٢) المصدر: البرنامج الوطني لمكافحة السرطان في سلوفينيا للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ ونشرة صحفية صدرت بمناسبة أسبوع الوقاية من سرطان عنق الرحم في أوروبا، من ٢٠ إلى ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

(٥٣) المصدر: البرنامج الوطني لمكافحة السرطان في سلوفينيا للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣.

وفسيولوجيا الجهاز التناسلي للمرأة، والحمل، وأهمية النشاط البدني أثناء الحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، والرعاية الوقائية في مجال طب الأسنان للنساء الحوامل والأطفال، والتغيرات النفسية في فترة الحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، والنمو العقلي للطفل. وتظهر البيانات أن العديد من الرجال يرتادون هذه المدرسة. وفي عام ٢٠١١، ارتاد المدرسة ٩٩٣ ١١ امرأة (٥٦,١ في المائة) و ٣٨٣ ٩ رجلا (٤٣,٩ في المائة)، بينما في عام ٢٠٠١ ارتادتها ٨٣٣ ١٢ امرأة (٦٢ في المائة) و ٨٥٨ ٧ رجلا (٣٨ في المائة)^(٥٤).

١٣٨ - وتنقسم الرعاية الصحية الإنجابية في سلوفينيا إلى ثلاثة مستويات، الأول والثاني والثالث. ففي المستوى الأول (المراكز الصحية المجتمعية) يتولى فريق مكون من أخصائي أمراض نساء وقابلة مؤهلة وممرضة أو موظف تقني طبي تقديم الرعاية الصحية الإنجابية الشاملة للمرأة (العيادات النسائية). وهكذا تتلقى النساء في سلوفينيا الرعاية على أيدي أخصائيين في أمراض النساء فعليا منذ المستوى الأول. وفي عام ٢٠١١، كان هناك طبيب في المستوى الأول لكل ٦٧٩٧ امرأة، مما يعني، وفقا للمعايير الموضوعية، أنه بإمكان ٩٥,٦ في المائة من النساء الوصول إلى الطبيب. وبالمقارنة مع عام ٢٠٠٥، سجلت زيادة في عدد النساء لكل طبيب. وسجلت ٦٧١ ٦٠٠ زيارة وقائية وعلاجية في إطار المستوى الأول من الرعاية الصحية الإنجابية في عام ٢٠١١، أي أقل بنسبة ١٢,٢ في المائة عن النسبة المسجلة في عام ٢٠٠٥^(٥٥).

١٣٩ - وتعني إمكانية الوصول بيسر إلى أطباء أمراض النساء في المستوى الأول من الرعاية الصحية أيضا أن النساء في جميع الفئات العمرية بإمكانهن الحصول بسهولة على وسائل منع الحمل. ففي عام ٢٠١١، استخدمت ٣٤٣ ٨٠ امرأة وسائل منع الحمل الهرمونية ورُكبت أجهزةرحمية لمجموع ٦٧٦ ٧ امرأة. وبالمقارنة مع عام ٢٠٠٥، استخدم عدد أقل من النساء وسائل منع الحمل الهرمونية، (٩٢٣ ٨٩ امرأة في عام ٢٠٠٥)، وجرى تركيب المزيد من الأجهزة الرحمية لمنع الحمل (٩١٧ ٤ في عام ٢٠٠٥)^(٥٦).

١٤٠ - وانخفضت معدلات الإجهاض المشروع في سلوفينيا من ١٥,٢ في الألف في عام ٢٠٠١ إلى ٩ في الألف في عام ٢٠١١. وقد سجل هذا الانخفاض في جميع الفئات العمرية. وفي عام ٢٠١١، سجل في الفئة العمرية من ١٥ إلى ١٩ أقل عدد من حالات

(٥٤) المصدر: الحوليتان الإحصائيتان للرعاية الصحية لعامي ٢٠٠٥ و ٢٠١١، معهد الصحة العامة.

(٥٥) المصدر: الحوليتان الإحصائيتان للرعاية الصحية لعامي ٢٠١١ و ٢٠١٥. معهد الصحة العامة. انظر الجداول ٣٤ و ٣٥ و ٣٦ في التذييل.

(٥٦) المصدر: الحوليتان الإحصائيتان للرعاية الصحية لعامي ٢٠١١ و ٢٠٠٥. معهد الصحة العامة.

الإجهاد المسموح بها (ثماني حالات)، بينما سجل العدد الأكبر بين النساء في الفئة العمرية من ٣٠ إلى ٣٤^(٥٧). ويؤدي التثقيف الجنسي (التثقيف المتعلق بالحياة الجنسية والإنجابية) في المدارس الابتدائية والثانوية وكذلك أنشطة التوعية دوراً هاماً في خفض معدلات الإجهاد المشروع بين المراهقات ومعدلات الأمومة المبكرة. وفي عام ٢٠٠٩، أصدر معهد الصحة العامة، نشرة عنوانها "من أجل ممارسة الجنس بشكل صحي ومأمون" تهدف إلى حماية وتعزيز الصحة الإنجابية للشباب؛ وقد وزعت هذه النشرة على طلاب الصف الثالث من المدارس الثانوية. وبمناسبة اليوم العالمي لوسائل منع الحمل في عام ٢٠١١، حصل جميع طلاب الصف الأول في المدارس الثانوية على كتيب بعنوان "جميع المعلومات عن وسائل منع الحمل" يتناول جميع وسائل منع الحمل المتاحة؛ وفي عام ٢٠١٢، وقع طلاب المدارس الثانوية بياناً كان قد وزع عليهم عن الممارسات الجنسية المأمونة.

معدلات الاعتلال والوفيات بين النساء

١٤١ - تعد معدلات الاعتلال والوفيات بين السكان بمثابة مؤشرات صحية هامة. ويعاني النساء في سلوفينيا من أمراض مشتركة بين الجنسين، كما أنهن معرضات للخطر في ما يتعلق بالصحة الإنجابية، وللإصابة بأمراض محددة تتصل بها. ويبلغ متوسط العمر المتوقع للنساء اللاتي ولدن في سلوفينيا ٨٢,٩ سنة في عام ٢٠١٢، أي بزيادة ٥,٨ سنوات عن الرجال. ورغم أن الرجال يتوفون في سن أصغر، فإن معظم البحوث يشير إلى أن النساء يعانين من الأمراض أكثر من الرجال، وتعتل صحتهم لفترات أطول من حياتهن. ويمكن للمرأة السلوفينية أن تتوقع قضاء ٢١ عاماً أي ربع عمرها في حالة اعتلال^(٥٨).

١٤٢ - ويعاني ثلث النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٤ عاماً من فترات مرضية أو مشاكل صحية طويلة الأمد، ويقدر ما يقرب من ٧ في المائة من النساء أن صحتهم العامة ضعيفة أو ضعيفة جداً. وهن يذهبن إلى الأطباء أكثر من الرجال، وذلك بسبب أمراض الجهاز التنفسي وأمراض المسالك البولية الحادة، وأمراض النساء والعظام؛ وتذهب الشابات أيضاً إلى الأطباء بسبب الإصابات، وتذهب النساء فوق سن ٥٠ سنة إلى الطبيب بسبب أمراض القلب والأوعية الدموية، لا سيما ارتفاع ضغط الدم. كما أن الفحوص الوقائية كثيرة، ومعظمها يتعلق بالكشف عن سرطان عنق الرحم، والتشاور بشأن وسائل منع الحمل، والفحص أثناء الحمل. وتشكل أمراض العظام، والإصابات، وأمراض الجهاز التنفسي

(٥٧) انظر التذييل، الجدول ٣٧.

(٥٨) المصدر: الصحة في سلوفينيا، معهد الصحة العامة في جمهورية سلوفينيا.

الحادة، والاضطرابات العقلية أكثر الأسباب شيوعاً للتغيب عن العمل؛ وتحصل الشابات على إجازات مرضية أكثر تواتراً وأطول أمداً خلال فترات الحمل ويحصلن على إجازات مرضية متكررة لرعاية أفراد الأسرة^(٥٩). وتتلقى النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٤ عاماً العلاج في المستشفيات أكثر من الرجال؛ ويمكن أن يرجع هذا الفارق إلى صغر سنهن ودورهن المتعلق بالإنجاب. وتشمل الأسباب الرئيسية لدخول النساء دون سن الأربعين إلى المستشفيات الحمل والولادة، وأمراض الأعضاء التناسلية من غير الالتهابات، التي تشكل أيضاً أكثر الأمراض شيوعاً بين النساء دون سن ٦٠ عاماً. وتعد الأورام الحميدة والأورام الخبيثة، والأمراض المعوية المعدية (وعلى رأسها المارارة)، والإصابات، وأمراض القلب والأوعية الدموية، وأمراض الجهاز العضلي العظمي، من بين الأسباب الرئيسية أيضاً لدخول المستشفيات^(٦٠).

١٤٣ - وفي عام ٢٠٠٩، شُخصت ٢٢٦ ١٢ حالة إصابة بالسرطان، شملت ٦٦٠ رجلاً و ٦٢٤ امرأة. وفي تلك السنة، توفي ٧٨٧ ٥ مريضاً، منهم ٣٢٦٠ رجلاً، و ٥٢٧ ٢ امرأة. وتظهر بيانات سجل الإصابة بالسرطان في سلوفينيا لعام ٢٠٠٩ أنه بين النساء، يحتل سرطان الثدي المرتبة الأولى حيث يشكل خمس حالات الإصابة بالسرطان (٢٠,١ في المائة)، يليه سرطان الجلد من غير الملائنوما، وسرطان القولون والمستقيم وسرطان الرئة. أما الأكثر شيوعاً بين الرجال، فهو سرطان البروستاتا، حيث يشكل نحو ٢٠ في المائة من جميع أنواع السرطان، يليه سرطان القولون والمستقيم، وسرطان الجلد من غير الملائنوما، وسرطان الرئة. وتختلف أنواع السرطان الأكثر شيوعاً حسب السن. وتندر جداً حالات الإصابة بالسرطان بين الأطفال والمراهقين حتى سن ٢٠ عاماً؛ وفي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩، كانت تشخيص حالات إصابة بالسرطان تشمل ٣٤ فتى و ٣١ فتاة سنوياً في المتوسط. وكان أكثر أنواع السرطان شيوعاً بين الذكور هو سرطان الدم (٢٤ في المائة)، تليه أورام الجهاز العصبي المركزي (١٨,٧ في المائة) ومرض هودجتن (١١,٧ في المائة)؛ أما الأكثر شيوعاً بين الفتيات فهو سرطان الدم (٣٠,١ في المائة)، وأورام الجهاز العصبي المركزي (١٦,٣ في المائة) تليها أورام العظام (٨,٥ في المائة). وكانت تشخيص ١٢٩ حالة إصابة بالسرطان في المتوسط سنوياً بين الشباب البالغين (الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٣٤ سنة)؛ وكان نصفهم تقريباً مصاباً بسرطان الخصيتين (٤٢,٤ في المائة)، يليه سرطان الجلد (٩,٦ في المائة)، وسرطان الجلد من غير الملائنوما (٧,١ في المائة)، وأورام الجهاز

(٥٩) انظر التذييل، الجدول ٤٣.

(٦٠) المصدر: الصحة في سلوفينيا، معهد الصحة العامة في جمهورية سلوفينيا.

العصبي المركزي (٦,١ في المائة). وكان سرطان الثدي الأكثر شيوعاً بين الشابات البالغات (١٥٢ حالة جديدة سنوياً في المتوسط) (١٥,٢ في المائة)، يليه سرطان الجلد (١٤,٩ في المائة)، وسرطان عنق الرحم (١٤,٨ في المائة). وقد شهدت معدلات الإصابة بسرطان الثدي استقراراً في الأعوام الأخيرة بعد ميلها إلى التزايد في تسعينيات القرن الماضي. وازدادت معدلات الإصابة بسرطان الرئة وسرطان المثانة، وسجلت معدلات الإصابة بسرطان عنق الرحم اتجاهها نحو الانخفاض ببطء منذ عام ٢٠٠٣، بينما سجلت زيادة في معدلات الإصابة بسرطان القولون والمستقيم والملائمة الخبيثة وغيرها من أنواع سرطان الجلد بين النساء والرجال، وأخذت معدلات الإصابة بأورام الجهاز الهضمي لدى النساء والرجال في الانخفاض ببطء^(٦١).

١٤٤ - ويتأثر العمر المتوقع للسكان وصحتهم تأثراً كبيراً بأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية. وتؤثر عوامل من قبيل المستوى التعليمي، والعمالة، والدخل، والضمان الاجتماعي والشبكات الاجتماعية على أسلوب المعيشة، وعوامل الخطر، والاستفادة من الخدمات الصحية وغيرها من الخدمات، ومن ثم على معدلات الاعتلال والوفيات والعمر المتوقع. وفي عام ٢٠١١، أصدرت وزارة الصحة منشوراً بعنوان "أوجه الإجحاف في مجال الصحة في سلوفينيا"، يعرض العلاقة بين صحة السكان في سلوفينيا والعوامل الاجتماعية والاقتصادية؛ ويهدف المنشور إلى دعم صوغ سياسات ترمي إلى الحد من أوجه الإجحاف^(٦٢).

١٤٥ - وفي حزيران/يونيه ٢٠١٣، عقد معهد الصحة العامة بجمهورية سلوفينيا بالاشتراك مع كلية العلوم الاجتماعية، في جامعة ليوبليانا، مؤتمراً بعنوان "الجوانب الاجتماعية لأوجه الإجحاف التي تعاني منها المرأة في مجال الصحة" بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية. واستناداً إلى النتائج العلمية التي قدمت في هذه المشاورة العلمية، صيغت مقترحات تهدف إلى الحد من أوجه الإجحاف، من بينها مقترحات تتعلق بالحاجة إلى القيام بصورة منهجية برصد أوجه عدم المساواة في مجال الصحة في المستقبل، وضرورة النظر عند صياغة تدابير جديدة تتعلق بالسياسة الصحية في أثرها المحتمل على توسيع فجوة الإجحاف الذي تعاني منه المرأة في مجال الصحة^(٦٣).

(٦١) المصدر: سجل الإصابة بالسرطان في سلوفينيا. معهد علم الأورام في ليوبليانا.

(٦٢) المصدر: أوجه الإجحاف في مجال الصحة في سلوفينيا، وزارة الصحة.

(٦٣) المصدر: استنتاجات الاجتماع العلمي: الجوانب الاجتماعية لأوجه الإجحاف التي تعاني منها المرأة في مجال الصحة.

الصحة العقلية للمرأة

١٤٦ - تشكل اضطرابات الصحة العقلية عبئا كبيرا. وبالمقارنة مع الرجال، تعاني النساء من الاكتئاب والقلق بقدر أكبر، كما يعاني من اضطرابات خاصة مثل مشاكل الصحة العقلية قبل الولادة وبعدها. ويعد الاكتئاب أكثر الاضطرابات العقلية شيوعا بين النساء. واستنادا إلى بيانات عام ٢٠٠٧، عانى من الاكتئاب ٤,٦ في المائة من النساء السلوفينيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٥ سنة مرة واحدة على الأقل خلال حياتهن. وبالنظر إلى أن هذا المرض لا يُشخص في كثير من الأحيان، فإن هذه البيانات ربما تكون أقل من الواقع. وتُقدر نسبة حدوثه بين النساء في أوروبا بنحو ١٧ في المائة. وعندما يُترك الاكتئاب دون علاج، يؤدي في كثير من الأحيان إلى سلوك انتحاري. ومعدل محاولة الانتحار أعلى بين النساء، ولكن نسبة الانتحار الفعلي أعلى بين الرجال مقارنة بالنساء.

١٤٧ - وفي عام ٢٠١٢، سجلت ٤٤٣ حالة وفاة عن طريق الانتحار في سلوفينيا؛ ومن بين جميع حالات الانتحار، أقدمت النساء على ٨٠ حالة أو ١٨,١ في المائة. وبلغ معامل الانتحار (عدد الوفيات عن طريق الانتحار لكل ١٠٠ ٠٠٠ من السكان) ٢١,٥٤. وانخفض معامل الانتحار من ٣٠ إلى ٢٠ لكل ١٠٠ ٠٠٠ نسمة في العقد الماضي. ويمكن أن تعزى الأسباب الكامنة وراء هذا الانخفاض إلى العديد من الأنشطة الوقائية والتعاون الجيد القائم بين جميع الأطراف المعنية الرئيسية.

الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي، والإيدز وفيرس نقص المناعة البشرية

١٤٨ - أكثر أنواع العدوى التي تنتقل بالاتصال الجنسي شيوعا في سلوفينيا هي العدوى الكلاميدية، والسيلان، والتهابات الإحليل غير المحددة، والحلأ التناسلي، والثآليل التناسلية. وتحدث أيضا حالات إصابة بالزهري. وفي عام ٢٠١١، كانت أنواع العدوى أكثر شيوعا بين الرجال مقارنة بالنساء، باستثناء الزهري^(٦٤).

١٤٩ - وكما سبقت الإشارة في التقرير السابق، يحق لجميع سكان سلوفينيا إجراء اختبار فيروس نقص المناعة البشرية المتاح مجانا للنساء والرجال على قدم المساواة. وقد سُجلت خمس وخمسون حالة إصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في سلوفينيا في عام ٢٠١١، من بينها ٧ نساء، و ٤٨ رجلا (منهم صبي واحد)؛ وأصيب ١٢ رجلا و ٣ نساء بالإيدز^(٦٥).

(٦٤) المصدر: الحولية الإحصائية لعام ٢٠١١. معهد الصحة العامة بجمهورية سلوفينيا.

(٦٥) المصدر: الحولية الإحصائية لعام ٢٠١١. معهد الصحة العامة بجمهورية سلوفينيا. انظر التذييل، الجدول ٣٨.

المادة ١٣

المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية

١٥٠ - في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، بدأ تطبيق قانونين: قانون ممارسة الحقوق في الأموال العامة، وقانون المساعدة الاجتماعية المالية. وقد أثر القانونان على التشريعات التي تنظم المساعدة الاجتماعية والاستحقاقات الأسرية والإعانات حتى الآن، وأدخلا تغييرات هامة على نظام الحقوق التي تُمنح من الأموال العامة. وتمشيا مع جهود سلوفينيا الرامية إلى تعزيز المالية العامة، صدر قانونان للتدخل تناولا أيضا مجال الحقوق في الأموال العامة. وبدأ سريان قانون تدابير التدخل الإضافية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، أي في نفس اليوم الذي بدأ فيه نفاذ التشريعات الاجتماعية الجديدة. وبدأ تطبيق قانون التوازن المالي في ٣١ أيار/مايو ٢٠١٢.

١٥١ - ونص قانون ممارسة الحقوق في الأموال العامة على إنشاء سجل مركزي للتحويلات الاجتماعية، والربط بين نظم المعلومات، وإنشاء كيان وحيد لاتخاذ القرارات (مركز العمل الاجتماعي)، وتوحيد العناصر التي تؤثر في القرارات المتعلقة بالحقوق الاجتماعية؛ كما عدل معايير التأهل للاستفادة من بعض الحقوق الاجتماعية.

١٥٢ - وعملا بالتشريعات الاجتماعية الجديدة، أصبحت علاوة الأطفال جزءا من نظام موحد لممارسة الحقوق في الأموال العامة. ويحق للأب أو الأم أو الطفل الذي يقل عمره عن ١٨ عاما، بغض النظر عن مركزه، الحصول على علاوة الأطفال. وبموجب التشريعات التي كانت سارية سابقا، يحق لأحد الوالدين أو الطفل الحصول على علاوة الأطفال بعد سن الثامنة عشرة، شريطة أن يكون تلميذا أو طالبا أو متدربا، وذلك حتى سن ٢٦ سنة فقط. وفي حالات استثنائية، يحق لأحد الوالدين أو للطفل الحصول على علاوة الأطفال بعد عمر ٢٦ عاما إذا كان يدرس أو لم ينته بعد من تعليمه في غضون الحد الزمني المنصوص عليه بسبب مرض طال أمده أو إصابة أو خدمة عسكرية. وفي هذه الحالات، يحق لهم الحصول على علاوة الأطفال حتى الانتهاء من التعليم الذي طالت مدته نتيجة للأسباب السالفة الذكر. وبالمقارنة مع التشريع السابق (الوارد في التقارير السابقة)، تغير جدول فئات الدخل المطبق في تقييم علاوة الطفل، إذ زاد تعداد الدخل في ما يتعلق بفئات الدخل ومبلغ علاوة الأطفال لتلاميذ المدارس الثانوية. ووفقا للبيانات، كان ٢٩٦٠٧٧ قاصرا مؤهلين للحصول على علاوة الأطفال في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، وكان ٢٦٧ ٨٧٢ قاصرا يستحقونها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢. ويمكن أن يُعزى أحد أسباب انخفاض عدد المستفيدين إلى

قانون التوازن المالي، الذي ينص على عدم منح علاوة الأطفال لمن هم في فئتي الدخل السابعة والثامنة^(٦٦).

١٥٣ - وفي الوقت الحاضر، ينظم قانون المساعدة الاجتماعية المالية الحق في المساعدة الاجتماعية المالية (كان ينظمه سابقا قانون الرعاية الاجتماعية) وقانون التوازن المالي. ومن العناصر الجديدة الرئيسية في منح المساعدة الاجتماعية مراعاة سبل العيش. وتوضح بيانات الإنفاق على المساعدة الاجتماعية المالية أن ما يزيد قليلا على ٥٠.٠٠٠ شخص تقدموا بطلبات في السنوات العشر الماضية. وفي حزيران/يونيه ٢٠١١، جرى الإنفاق على ٥١ ٥٩١ حالة من حالات المساعدة الاجتماعية المالية، وتلقت النساء ٤٩,٤٣ في المائة منها^(٦٧).

١٥٤ - وفي عام ٢٠١١، بلغ معدل خطر الفقر^(٦٨) ١٣,٣ في المائة، مع مراعاة الإيرادات النقدية والعينية (١١,٩ في المائة للرجال و ١٤,٦ في المائة للنساء). وهذا يعني أن ٢٧١ ٠٠٠ نسمة تقريبا يعيشون تحت معدل خطر الفقر في سلوفينيا. وتُظهر الإحصاءات الصادرة عن معدلات المعرضين لخطر الفقر، التي تغطي مختلف الفئات الاجتماعية - الاقتصادية للأشخاص والأسر المعيشية، أن الأشخاص الذين يعيشون في أسر معيشية عاطلة هم الأسوأ حالا (٣٦,٦ في المائة من السكان يعيشون تحت خط الفقر)، ولا سيما من لديهم أطفال معالون (٧٠,١ في المائة). وبالنظر إلى نوع الأسرة المعيشية، كانت الأسر المعيشية المؤلفة من فرد واحد (٣٩,٩ في المائة) في أسوأ وضع: إذ بلغ معدل المعرضين لخطر الفقر المسجل للإناث والذكور من الأسر المعيشية المؤلفة من فرد واحد ٤٢,٤ في المائة و ٣٦,٤ في المائة على التوالي. وبالمقارنة مع عام ٢٠٠٨، انخفض مستوى مخاطر الفقر قليلا للأسر المعيشية المؤلفة من فرد واحد (بنسبة ٤,٤ في المائة: ١,٤ في المائة للنساء و ٨,٤ في المائة للرجال). والأسر التي تواجه خطر الفقر بدرجة أعلى من المتوسط في سلوفينيا هي الأسر التي يعولها والد وحيد وبها على الأقل طفل واحد معال (٣٠,٧ في المائة)؛ ومعظم هذه الأسر أسر تشرف عليها أم وحيدة (٨٦ في المائة). ومن المحتمل أيضا بشكل كبير أن يتعرض العاطلون عن العمل لخطر الفقر (٤٣,٨ في المائة بين النساء و ٤٤,٨ في المائة بين الرجال)،

(٦٦) المصدر: تقييم آثار التشريعات الاجتماعية الجديدة، معهد الحماية الاجتماعية، ٢٠١٣.

(٦٧) انظر التذييل ٢، الجدول ٣٩.

(٦٨) معبرا عنه كنسبة مئوية من الأشخاص الذين يعيشون في أسر معيشية لها دخل صاف أدنى من خط خطر الفقر. بيانات عن معدل المعرضين لخطر الفقر بالنسبة إلى الدخل النقدي والعيني.

وكذلك المستأجرون (٣١,٨ في المائة بين النساء و ٢٧,٦ في المائة بين الرجال). وفي الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، زاد معدل التعرض لخطر الفقر بالنسبة لجميع هذه الفئات^(٦٩).

١٥٥ - ويشارك عُشر سكان سلوفينيا البالغين في نشاط بدني منتظم وشديد القوة، ويشارك خمسهم في نشاط متوسط القوة؛ وعدد الرجال يفوق عدد النساء في كلتا هاتين المجموعتين. وكقاعدة عامة، يزيد النشاط البدني مع زيادة مستوى التعليم. وتوجد أغلبية السكان غير النشطين بدنيا تماما (١٥ في المائة) في الفئة ذات المستوى التعليمي الأدنى، بينما في الفئة ذات المستوى التعليمي الأعلى، لا يوجد سوى ٥ في المائة من الأشخاص غير النشطين بدنيا تماما. ونسبة النساء غير النشطات بدنيا أعلى من نسبة الرجال في جميع الفئات التعليمية^(٧٠).

المادة ١٤

المرأة الريفية

١٥٦ - شجع برنامج التنمية الريفية في جمهورية سلوفينيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣ بصورة منهجية تكافؤ الفرص وإمكانية الاستفادة من جميع التدابير، بغض النظر عن نوع الجنس أو الانتماء العرقي أو الديني أو أي انتماء آخر. وفي إطار برنامج التنمية الريفية، أكدت وزارة الزراعة والبيئة على المساواة بين الجنسين في إعداد وتنفيذ التدابير. وأدرجت مبادئ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص أيضا في معايير اختيار التدابير الفردية. وشملت بعض التدابير إجراءات إيجابية تركز على تحسين وضع المرأة وزيادة مشاركتها.

١٥٧ - وبمناسبة اليوم الدولي للمرأة الريفية، ينشر المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا تقريرا سنويا خاصا عن المرأة الريفية في سلوفينيا. ففي عام ٢٠١٢، كانت ٣٧ ٠٠٠ امرأة تعمل في الأنشطة الزراعية، تشكلن ما يقرب من ٩ في المائة من مجموع النساء العاملات. وفي المتوسط، بلغ متوسط سن المرأة الريفية ٥١ عاما، وكانت تقضي في المتوسط ٣٩ ساعة في العمل أسبوعيا. وخلال الأعوام العشرة الماضية، ارتفع مستوى تعليم المرأة الريفية. ففي عام ٢٠٠٢، كان ما يقرب من ٧٠ في المائة من النساء الريفيات حاصلات على تعليم ابتدائي أو أدنى من ذلك؛ وفي عام ٢٠١٢، انخفضت هذه النسبة إلى أقل من ٥٠ في المائة. وفي الفترة نفسها، ارتفعت نسبة النساء الريفيات الحاصلات على تعليم ثانوي من ٢٦ في

(٦٩) انظر التذييل ٢، الجدول ٤٠.

(٧٠) المصدر: التفاوتات في مجال الصحة في سلوفينيا، وزارة الصحة.

المائة إلى ٤٤ في المائة، وارتفعت نسبة النساء الريفيات الحاصلات على تعليم عال من ٥ إلى ٩ في المائة.

١٥٨ - ويبين التعداد الزراعي لعام ٢٠١٠ أن ٢٠ ٣٠٠ امرأة تُديرن مزارع أسرية (٢٧،٣ في المائة). وبلغ متوسط أعمارهن ٦٠ عاما (٥٦ عاما للرجال).

١٥٩ - وتضطلع رابطة المرأة الريفية في سلوفينيا، وهي منظمة غير حكومية تشمل ١٢٤ من المنظمات المحلية وما يزيد على ٩ ٠٠٠ عضو، بدور هام في الربط بين النساء الريفيات وتنقيفهن والترويج للأنشطة الزراعية التي تضطلع بها المرأة. وتنظم مختلف المحاضرات وحلقات العمل والدورات والرحلات، مما يمكن أعضائها من اكتساب المزيد من المعارف والمهارات. وتعمل الرابطة بنشاط أيضا على زيادة الوعي بحقوق المزارعات ومنع العنف ضد النساء والأطفال والأحداث.

١٦٠ - وتوفر وزارة الزراعة والبيئة التمويل للمنظمات والرابطات المهنية ومختلف الرابطات التي تضم فئات مستهدفة متنوعة في المناطق الريفية، وتدعم أيضا البرامج الرامية إلى تحسين ظروف العمل والمعيشة للمرأة في الريف والمزارع، وخاصة الفئات الأكثر حرمانا مثل المسنات وذوات الدخل المنخفض. وفي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، نفذت رابطة المرأة الريفية أنشطة لزيادة الوعي بين الأعضاء بقصد تحسين الوضع الاجتماعي لأعضائها من الإناث، وتعزيز ثقتهن في النفس من خلال التعرف على الدور الذي تضطلع به المرأة الريفية، وتأثيرهن على تعزيز المساواة بين الجنسين و/أو مساعيهم الرامية إلى تحقيق ذلك. وتحقيقا لهذه الغاية، نفذت الرابطة أنشطة متنوعة. ففي عام ٢٠١٣، خصص اجتماعا مائدة مستديرة، نظما على الصعيد الإقليمي، لوضع المرأة وأهمية الدور الذي تضطلع به في المناطق الريفية. وأشار المشاركون إلى الواقع المتمثل في أن النساء في المناطق الريفية يقمن بالكثير من العمل، بينما يتلقى آخرون التقدير في كثير من الأحيان، وأن النساء لا يشاركن في اتخاذ القرارات على قدم المساواة مع شركائهن وغيرهم من أفراد الأسرة؛ كما وجهوا الانتباه إلى قضية العنف العائلي. وفي أحد اجتماعات المائدة المستديرة، جرى تناول دراسة استقصائية عن تأمين المرأة الريفية، تبين منها أن عددا قليلا جدا من النساء اللاتي أحبن على أسئلة الاستقصاء يستفدن من تأمين؛ وفي معظم الحالات، يكون شركاؤهن هم الأشخاص المستفيدون من التأمين. ومعظم النساء المستفيدات من التأمين صاحبات ممتلكات.

١٦١ - وبين النساء الريفيات، تتأثر نساء الروما سلبا على وجه الخصوص، بالنظر إلى أن العديد من أسر الروما ما زالوا يعيشون في ظروف معيشية غير ملائمة (أي بدون كهرباء أو مياه جارية). وبالتالي، يندرج تحسين ظروف سكن الروما ومستوطناتهم ضمن أولويات

البرنامج الوطني للتدابير الخاصة بالروما للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتشمل الأنشطة نشر أمثلة من الممارسات الجيدة، وإجراء مناقصات عامة في عام ٢٠١٢ من أجل المشاركة في تمويل مشاريع الهياكل الأساسية للمرافق العامة الأساسية في مستوطنات الروما، وإعداد خطط عمل لتنفيذ التدابير المتخذة في إطار البرنامج الوطني في المجتمعات المحلية التي تضم سكانا من طائفة الروما^(٧١).

المادة ١٥

المساواة أمام القانون

١٦٢ - لم يطرأ أي تغيير على تنفيذ هذه المادة في الفترة المرجعية.

المادة ١٦

الزواج والعلاقات الأسرية

١٦٣ - لم يُعتمد أي تعديل تشريعي في الفترة المرجعية. وفي حزيران/يونيه ٢٠١١، وافقت الجمعية الوطنية على قانون الأسرة الجديد، ولكنه رُفض في استفتاء أُجري في آذار/مارس من السنة التالية. وتوخى قانون الأسرة الجديد تغيير مفهوم العلاقة الطويلة الأمد: حيث أضاف إلى العلاقة الطويلة الأجل بين الرجل والمرأة، وهي مهمة من حيث الوظيفة الإنجابية، الشراكات من الجنس نفسه، والتي كان من المقرر مساواتها بالزواج والمساكنة في ما يتعلق بالمعايير القانونية والاجتماعية؛ وكان من المقرر أن تتاح إمكانية تبني طفل لشركاء من نفس الجنس. وبموجب القانون الجديد، لم يعد يُعترف بأن الزواج له أهمية خاصة بالنسبة للمجتمع بسبب وظيفته المتمثلة في تكوين الأسرة. ونص قانون الأسرة الجديد أيضا على تعريف أوضح لحقوق الملكية التي تشكل الممتلكات المشتركة، وهي أحد الشواغل التي أثارها اللجنة في ملاحظاتها الختامية.

١٦٤ - وفي مجال الحياة الأسرية، تشترك سلوفينيا مع بقية أوروبا في سمات وتطورات اجتماعية - ديمغرافية متماثلة. فإلى جانب الأسر "التقليدية" المكونة من زوجين وأطفال يتزايد عدد الأسر ذات الوالد الوحيد، والأسر المعاد تكوينها أو تنظيمها، والمساكنة بدون زواج، والشراكات بين شخصين من نفس الجنس.

(٧١) المصدر: التقرير الثاني لحكومة جمهورية سلوفينيا عن وضع طائفة الروما في سلوفينيا - التقرير المتعلق بتنفيذ القانون المتعلق بطائفة الروما، والبرنامج الوطني للتدابير الخاصة بالروما للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. عام ٢٠١٢.

١٦٥ - واستناداً إلى بيانات تعداد السكان لعام ٢٠١١، شكلت الأسر ذات الوالد الوحيد ٢٥ في المائة من الأسر في سلوفينيا، بزيادة قدرها ٦ في المائة عما كانت عليه في تعداد السكان لعام ٢٠٠٢. وشكلت الأسر التي ترعاها أم بمفردها ٨٤ في المائة من مجموع الأسر ذات الوالد الوحيد. وكان نوع الأسرة السائد هو الأسرة النووية، التي تتألف من شخصين متزوجين ولهما أطفال (٥٦ في المائة)؛ وبلغت نسبة الأزواج الذين لديهم أطفال ويعيشون في إطار المساكنة ١٢ في المائة^(٧٢).

١٦٦ - وعدد الزيجات ثابت تقريباً، إذ يبلغ حوالي ٦ ٦٠٠ في السنة؛ وبالمثل، لم تسجل أي تغييرات هامة في عدد حالات الطلاق. ففي المتوسط ينتهي زواج من بين ثلاثة زيجات بالطلاق. والغالبية العظمى من الأطفال يولدون خارج رباط الزوجية. ففي عام ٢٠١١، وُلد ٥٦,٨ في المائة من الأطفال خارج رباط الزوجية^(٧٣). وما يقرب من نصف الأزواج المطلقين لديهم أطفال معالون (٤٩,٥ في المائة في عام ٢٠١٢). وفي ٧٧ في المائة من الحالات، أوكلت إلى الأمهات رعاية الأطفال وتربيتهم، وأوكلت إلى الآباء في ٧ في المائة من الحالات؛ وفي ١٤ في المائة من الحالات، كان الأطفال تحت رعاية مشتركة.

١٦٧ - ووفقاً لبيانات وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، تحدد النفقة في معظم الحالات في تسويات عن طريق المحاكم (٢٧٩ ٣١)، تليها الأحكام الصادرة بالنفقة (٢٠٠ ١٥)، والاتفاق الودي بين الوالدين في مراكز العمل الاجتماعي (٣٠٥ ١٣)، والسندات التوثيقية القابلة للإنفاذ (٣٩٦ ١). وفي معظم الحالات، يكون المستفيدون من النفقة أمهات الأطفال (في ٧١ في المائة من الحالات) أو الأطفال أنفسهم (في ٢١ في المائة من الحالات). وفي ٩٠ في المائة من الحالات يكون المكلف بدفع النفقة هو والد الطفل^(٧٤). ويبلغ متوسط النفقة ١٣٠ يورو.

المصادر القانونية المستخدمة

١ - دستور جمهورية سلوفينيا، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 33I/1991 و 33I/1991-I-UZIU و 42/1997 و 66/2000 و 24/2003 و 69/2004 و 69/2004 و 69/2004 و 68/2006 و 47/2013 و 47/2013،

(٧٢) انظر التذييل ٢، الجدول ٤١.

(٧٣) انظر التذييل ٢، الجدول ٤٢.

(٧٤) المصدر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص، ٢٠١٣.

- ٢ - تنفيذ قانون مبدأ المساواة في المعاملة، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 93/2007-UPB1
- ٣ - قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 59/2002 و 61/2007-ZUNEO-A
- ٤ - قانون الأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 100/2005-UPB1 و 103/2007 و 99/2013
- ٥ - انتخاب الأعضاء السلوفينيين في البرلمان الأوروبي، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 40/2004-UPB1 و 41/2007-ZVRK و 109/2009
- ٦ - قانون الانتخابات المحلية، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 94/2007-UPB3 و 45/2008 و 83/2012
- ٧ - قانون انتخابات الجمعية الوطنية، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 109/2006-UPB1 و 109/2006-UPB1 و 54/2007 Odl.US:U-I-7/07-22 و Up-1054/07-24 و Skl.US: 49/2008 و U-I-272/07-12
- ٨ - قانون العقوبات، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 55/2008 (66/2008 و 39/2009, 55/2009 Odl.US: U-I-73/09-19 و popr.) و 56/2011 Odl.US: U-I-262/10-18 و 91/2011 و 34/2012 Odl.US: U-I-24/10-12 و 50/2012-UPB2 و 63/2013
- ٩ - قانون الإجراءات الجنائية - النص الرسمي الموحد، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 55/2012 و Up-1507/10-20 و 32/2012-UPB8, 36/2012 Odl.US: U-I-275/10-10 و 47/2013 و U-I-86/12-1 و Odl.US: Up-402/12-16
- ١٠ - قانون الشرطة، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 66/2009-UPB7 و 22/2010 و 26/2011 Odl.US: U-I-271/08-19 و 58/2011-ZDT-1 و 40/2012-ZUJF و 96/2012-ZPIZ-2 و 15/2013-ZODPol و 15/2013-ZNPPol
- ١١ - قانون حماية النظام العام، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 70/2006
- ١٢ - قانون جنسية جمهورية سلوفينيا، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 24/2007-UPB2
- ١٣ - قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 21/2013-ZDR-1 (78/2013 popr.)

- ١٤ - قانون الزواج والعلاقات الأسرية، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 69/2004-UPB1 و 101/2007 Odl.US: U-I-11/07-45 و 122/2007 Odl.US: U-I-328/05-12 و 90/2011 Odl.US: U-I-85/10-10 و 84/2012 Odl.US: U-I-30/12-12،
- ١٥ - قانون الحماية الوالدية واستحقاقات الأسرة، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 110/2006-UPB2 و 114/2006-ZUTPG و 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45 و 63/2013-ZIUP TDSV و 99/2013- و 40/2012-ZUJF و 62/2010-ZUPJS و 10/2008 و ZSVarPre-C،
- ١٦ - قانون تنظيم وتمويل التعليم، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 16/2007-UPB5 و 101/2007 Odl.US و 36/2008 و 22/2009 Odl.US: U-I-205/07-10 و 55/2009 Skl.US: U-I-356/07-13 و 58/2009 (64/2009 popr.) و 65/2009 popr.) و 16/2010 Odl.US: U-I-256/08-27 و U-I-312/08-31 و 47/2010 Odl.US: U-I- و 20/2011 و 34/2011 Odl.US: U-I- و 205/10-23 و 40/2012-ZUJF و 57/2012-ZPCP-2D،
- ١٧ - قانون المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 96/2012-ZPIZ-2
- ١٨ - قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 72/2006-UPB3 و 114/2006-ZUTPG و 91/2007 و 71/2008 Skl.US: U-I-163/08-7 و 76/2008 و 118/2008 Skl.US: U-I-163/08-12 و 47/2010 Odl.US: U-I-312/08-31 و 62/2010-ZUPJS و 87/2011 و 40/2012-ZUJF و 21/2013-ZUTD-A و 63/2013- و 91/2013 و 99/2013-ZUPJS-C و 99/2013-ZSVarPre-C،
- ١٩ - قانون الصحة والسلامة في مكان العمل، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 43/2011-ZVZD-1
- ٢٠ - قانون الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 23/2007 popr. و 41/2007 popr.) و 61/2010- و 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45 و 62/2010-ZUPJS و 57/2012 و ZSVarPre،
- ٢١ - قانون الأجانب، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 64/2009-UPB6، 50/2011-ZTuj-2 (57/2011 popr.) و 26/2011 Odl.US: Up-456/10-22، U-I-89/10-16،

- ٢٢ - ممارسة الحقوق في الأموال العامة، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 62/2010 و 40/2011 و 40/2012-ZUJF و 57/2012-ZPCP-2D و 14/2013 و 56/2013-ZŠtip-1 و 99/2013،
- ٢٣ - قانون منع العنف الأسري، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 16/2008،
- ٢٤ - قانون الإجراءات الجنائية، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 32/2012 و 55/2012 Odl.US: Up- و Up-1507/10-20 و 36/2012 Odl.US: U-I-275/10-10 و UPB8 و 402/12-16 و U-I-86/12-1 و 47/2013،
- ٢٥ - قانون مهام وصلاحيات الشرطة، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 15/2013،
- ٢٦ - قانون العمالة وعمل الأجانب، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العددان 76/2007 و 26/2011-ZZDT-1 و UPB2،
- ٢٧ - قانون الحكم الذاتي المحلي، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 94/2007 و 100/2008 و 76/2008 و U-I-21/07-18 و 27/2008 Odl.US: Up-2925/07-15 و UPB2 و 51/2010 و 14/2010 Odl.US: U-I-267/09-19 و 79/2009 و Odl.US: U-I-427/06-9 و 40/2012-ZUJF و 84/2010 Odl.US: U-I-176/08-10،
- ٢٨ - القانون المتعلق بطائفة الروما، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 33/2007 و 54/2010 Odl.US: U-I-15/10-13،
- ٢٩ - قانون مؤسسات التعليم ما قبل المدرسي، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 100/2005-UPB2 و 25/2008 و 98/2009-ZIUZGK و 36/2010 و 62/2010-ZUPJS و 94/2010-ZIU و 40/2012-ZUJF،
- ٣٠ - قانون المساعدة الاجتماعية المالية، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 61/2010 و 40/2011 و 110/2011-ZDIU12 و 40/2012-ZUJF و 14/2013 و 99/2013،
- ٣١ - قانون تنظيم سوق العمل، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، الأعداد: 80/2010 و 40/2012-ZUJF و 21/2013 و 63/2013-ZIUPTDSV و 63/2013 و 100/2013،
- ٣٢ - قرار بشأن البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (٢٠٠٥ - ٢٠١٣) الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 100/2005،
- ٣٣ - قرار بشأن البرنامج الوطني للحماية من العنف الأسري، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 41/2009،

- ٣٤ - قرار بشأن خطة الرعاية الصحية الوطنية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣ ”رضا المستفيدين من الخدمات الطبية ومقدميها“، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 72/2008 (47/2008 popr.)
- ٣٥ - المرسوم المتعلق بالتدابير الرامية إلى حماية كرامة العمال العاملين في إدارات الدولة، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 36/2009
- ٣٦ - القواعد المتعلقة بتنظيم عمل الأفرقة المتعددة التخصصات والخدمات الإقليمية، وبالأعمال التي تقوم بها مراكز العمل الاجتماعي في معالجة العنف المنزلي، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 31/2009
- ٣٧ - القواعد المتعلقة بالتعاون بين الشرطة والسلطات الأخرى في مجال كشف ومنع العنف المنزلي، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا رقم 25/2010
- ٣٨ - القواعد المتعلقة بإجراءات معالجة العنف المنزلي في سياق تنفيذ الأنشطة الصحية، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 38/2011
- ٣٩ - قواعد بشأن معالجة العنف العائلي من أجل مؤسسات التعليم، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد 104/2009
- ٤٠ - القواعد المتعلقة بتصنيف الأدوية المدرجة في القائمة، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العددان 110/2010 و 35/2013.