

Distr.
LIMITED

CEDAW/C/1995/L.1/Add.11
1 February 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الرابعة عشرة
١٦ كانون الثاني/يناير - ٣ شباط/فبراير ١٩٩٥

اعتماد تقرير اللجنة عن دورتها الرابعة عشرة

مشروع التقرير

المقررة: السيدة هنا بيت شوب - شيلينغ

إضافة

خامسا - النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بمقتضى المادة ١٨ من الاتفاقية

النرويج

١ - نظرت اللجنة في التقريرين الدوريين الثالث والرابع للنرويج (CEDAW/C/NOR/3) و (CEDAW/C/NOR/4) في جلستها ٢٧٧، المعقودة في ٣٠ كانون الثاني/يناير (انظر CEDAW/C/SR.277).

٢ - وأشارت الممثلة، في معرض تقديمها للتقرير، الى أن الأولويات المحددة في الكتاب الأبيض الموجه الى البرلمان (Storting) في ربيع ١٩٩٣ تضمنت سياسة نشطة لرعاية الطفل تركز على تقاسم مسؤوليات الأسرة بين الأبوين، وجهودا متجددة لبلوغ هدف التكافؤ في الأجر، وإجراءات أكثر فعالية لمكافحة اساءة معاملة المرأة والعنف الجنسي. وقالت إن الجهود الرامية الى تغيير القواعد المتعلقة بالرجل وبمهامه واعتبار مسألة المساواة بين الجنسين من صميم ما تتناوله تنمية الموارد البشرية النرويجية، هي من أولى أولويات الحكومة. كما ركزت على الصكوك المستخدمة في سياسة المساواة بين الجنسين؛ بما فيها المراجعة المقترحة للقانون النرويجي لعام ١٩٧٨ المتعلق بالمساواة بين الجنسين ومناقشة المساواة كأحد شواغل السلطات المحلية والإقليمية على السواء.

* 9503071 *

تعليقات عامة

٣ - أشاد أعضاء اللجنة بالتقارير الكتابية والشفوية المفصلة والكاملة. وأنشوا على حكومة النرويج لوضعها مفهوما لسياساتها فيما يتعلق بالجنسين وتنفيذها لتلك السياسات مما يجعل منها نموذجا للدور المضطلع به بالنسبة للعديد من البلدان، ورحبوا بالتصديق المبكر على الاتفاقية دون تحفظات.

٤ - ورحب الأعضاء بتشاور الحكومة، أثناء اعدادها للتقرير الدوري الثالث، مع المنظمات غير الحكومية وإحالتها هذا التقرير الى المنظمات النسائية الرئيسية في البلد قصد التعليق عليه. ولاحظ الأعضاء أن النظرة العامة للمنظمات غير الحكومية ترى أن الحكومة قد عرضت الحالة بشكل جيد للغاية، غير أنهم يرون أنه لا تزال ثمة مشاكل في المجالات القانونية وفي مشاركة المرأة في الحياة العامة والخاصة.

٥ - وأعرب أعضاء اللجنة عن رغبتهم في معرفة ما إذا كان معنى مفهوم المساواة في النرويج يشير الى الاعتراف بالمساواة الواردة في الدستور بما تعنيه من مساواة بين الجنسين وتقسيم متكافئ للعمل، سواء كان مأجورا أم لا، ومساواة في توفير الموارد. فأوضحت الممثلة أن الدستور النرويجي من حيث صياغته محايد تجاه الجنسين. ولا يتضمن أي حكم صريح بالمساواة بين الجنسين أو تحريم التمييز ضد المرأة. وتنظر الحكومة حاليا في إمكانية إدراج مختلف اتفاقيات حقوق الإنسان، من قبيل اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد أي من الجنسين. وستقدم الحكومة، في ١٩٩٥، كتابا أبيض بشأن هذا الموضوع. وينظم قانون المساواة بين الجنسين (١٩٧٨) مسألة المساواة بين الجنسين. فالمادة ١ من هذا القانون تنص على ما يلي: "يعزز هذا القانون المساواة بين الجنسين ويهدف بصفة خاصة الى تحسين مكانة المرأة". غير أن من المتعين في الوقت الراهن أن تعتبر المرأة النرويجية قد بلغت مركزا يتساوى قانونا مع مركز الرجل. ولاحظت الممثلة أن النظرة التي تراعي الجنسين موجودة حاليا في كل مجالات العمل الحكومي. وأنشأت جميع الوزارات مراكز تنسيق لقضايا المرأة. وتلتزم بإبراز القضايا المتعلقة بالفوارق بين الجنسين، وإدراجها في وضع السياسات في أول مرحلة ممكنة وفي جميع مجريات العمل العادية، ومتابعة وتقييم التنفيذ والتأثير على سياسات التوظيف، وتخطط لخلق توازن بين الجنسين ومن ثم تحسين النتائج الجوهرية.

٦ - وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة الكيفية التي أثرت بها على برامج المرأة التغييرات الاقتصادية الجارية في البلد والرامية الى إعادة النظر في توزيع الاستثمارات الاجتماعية. وأجابت الممثلة بأن حالة الميزانية قد شهدت ضغطا منذ أواخر الثمانينات. غير أنه نفذت في نفس الفترة إصلاحات هامة، منها وضع حلول محسنة ومرنة تستهدف المواءمة بين مسؤوليات العمل والأسرة. ويجري في الوقت الراهن تنقيح نظام الرعاية الاجتماعية. والهدف من ذلك التوصل الى نظام أكثر فعالية من حيث التكاليف وزيادة القدرة على تحسين الخدمات والاستحقاقات. وعلاوة على ذلك، قالت الممثلة إنه حدث تزايد في الوعي

بدور كل من الجنسين لدى السياسيين والإدارة على السواء، مما عمل على التصدي لأي أثر سلبي محتمل على المرأة.

٧ - وطلب الأعضاء المزيد من الإحصاءات وأعربوا عن رغبتهم في الحصول على معلومات إضافية بشأن المواد ٦ و ١٣ و ١٨ و ١٩ من الاتفاقية.

مسائل تتعلق بمواد محددة

المادة ٢

٨ - ثمة قلق من أن يجري تفسير قانون المساواة بين الجنسين في بعض الجهات بما يفيد المساواة في فرص ممارسة الرجال للمهن التي تكون نسبتهم فيها قليلة، من قبيل مهن الصحة والرعاية الاجتماعية. وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة ما إذا كانت ثمة، في الوقت ذاته، خطط ترمي إلى زيادة عدد النساء في المجالات التي يهيمن عليها الرجل. فأخبرت الممثلة الأعضاء بأن قانون المساواة بين الجنسين يسمح بمعاملة مختلفة للجنسين حينما يعمل ذلك على تعزيز المساواة بين الجنسين. وحتى الآن لم يسمح بالمعاملة المختلفة فيما يتعلق بالمرأة إلا إذا كان ذلك في صالحها. ويخضع هذا القانون حالياً للمراجعة، وقد اقترحت الحكومة السماح بأشكال متواضعة من العمل الإيجابي لمصلحة الرجل فيما يتعلق بالوظائف في مجال الطفل وتدريب الأطفال ومراكز الرعاية النهارية والمدارس الابتدائية ومؤسسات رعاية الطفولة. ولن يؤثر هذا على كون الهدف الرئيسي لقانون المساواة بين الجنسين هو تعزيز أوضاع المرأة وسيظل الأمر كذلك في المستقبل أيضاً. وأشار البيان النرويجي أيضاً إلى مشروع بريت (BRYT) لبلدان الشمال الأوروبي، وهو برنامج يهدف إلى تحليل سوق العمل المرتكزة على الفوارق بين الجنسين، كما ورد بيانه في التقرير الدوري الثالث (انظر CEDAW/C/NOR/3، الفقرة ٢٧).

المادة ٢

٩ - ذكر التقرير أن القانون النرويجي للمساواة بين الجنسين يغطي جميع المجالات بما فيها التعليم والعمل والسياسة. غير أنه، لما كان القانون لا يغطي في الواقع شؤون الأسرة والأحوال الشخصية، فلاحتمال كبير أن يكون هذا التشريع قد أغفل بعض المجالات الحساسة التي تهم المرأة. وأعربت اللجنة عن قلقها بصفة خاصة إزاء الأحكام الواردة في التشريع النرويجي والتي تعني بعض الطوائف الدينية من الإمتثال لقانون المساواة في الحقوق. ولما كانت المرأة كثيراً ما تواجه قدراً أكبر من التمييز في الشؤون المتعلقة بالأسرة والأحوال الشخصية في بعض الطوائف وفي الدين، فإنهم طلبوا من الحكومة النرويجية تعديل القانون النرويجي للمساواة بين الجنسين لإلغاء هذه الاستثناءات المرتكزة على الدين. وأجابت الممثلة بأن القانون النرويجي للمساواة بين الجنسين ينص على أن "هذا القانون يتعلق بالتمييز بين الرجل والمرأة في جميع المجالات، باستثناء الظروف الداخلية في الطوائف الدينية". وسبب هذا الاستثناء هو المادة ٢ من الدستور التي تقرر حق جميع الأفراد في ممارسة الدين بحرية، بما فيهم أولئك المنتمين إلى الطوائف المنشقة والى كنيسة النرويج. ولعل "الظروف الداخلية" تعني ما تعتبره الطوائف الدينية نفسها مسائل دينية في حدود معقولة. فتعيين رجال الدين والوعاظ والمرشدين استثنائي من نطاق هذا القانون. غير أنه لم

يستثنى من هذا القانون تعيين الموظفين الذين لا ترتبط مهامهم بممارسة دينية، كموفري الرعاية أو موظفي الرعاية الاجتماعية في مكاتب التوجيه العائلي الكنسي. ولم تعتبر الأسرة طائفة دينية ويطبق بالتالي هذا القانون على حياة الأسرة ويعتبر مبدأ توجيهيا لحياة الأسرة.

١٠ - وفيما يتعلق بكون المرأة المهاجرة تشكل نسبة مئوية كبيرة من النساء المعرضات لإساءة المعاملة في النرويج، تساءل الأعضاء عن البرامج الخاصة التي وضعت لمساعدتها. وأجابت الممثلة بأن الأعداد الكبيرة بشكل غير متناسب من المهاجرات اللواتي يبلغ عنهن بصفتهم ساعيات الى اللجوء في مركز الأزمات تشكل ظاهرة تقتصر على العاصمة. وبالإضافة الى ذلك، تضمن دراسة استقصائية بشأن المرأة المهاجرة مشتركة بين بلدان الشمال الأوروبي ومراكز الأزمات اقتراحات لتحسين هذه المراكز. ولم تطبق برامج خاصة وركزت السياسة المتعلقة بالمهاجرين بقدر أكبر على الإدماج في الخدمات القائمة والبرامج الرئيسية. غير أنه يوجد في أوسلو مركز للموارد للمهاجرة واللاجئة. ويساعد هذا المركز المهاجرات واللاجئات، بما فيهن ضحايا إساءة المعاملة داخل الأسرة، ويشكل حلقة وصل مفيدة بين السلطات النرويجية والمهاجرات. ولا يمثل بديلا عن مراكز الأزمات الرئيسية، وإنما هو بمثابة وظيفة تكميلية.

١١ - وأراد الأعضاء معرفة التدابير التي يجري اتخاذها للحفاظ على برامج الرعاية الاجتماعية، لا سيما منها تلك الموجهة الى المرأة داخل الإطار العام لمراجعة نظام الرعاية الاجتماعية. فذكرت الممثلة بأنه في الوقت الراهن، تم تمحيص خطة التأمين الوطني وغيرها من برامج الرعاية الاجتماعية لتوفير أساس لرأي الحكومة الذي ستقدمه في ربيع ١٩٩٥ بشأن الحاجة الى إدخال تغييرات. وسيكون من باب إساءة التفسير أن يفهم من ذلك "أن ثمة تخفيضات جارية". وتنطوي الخلفية العامة لهذا النشاط على ضرورة تخصيص الموارد بشكل أكفأ مما قد يفرضي الى تخفيضات في المجالات التي يتبين فيها أن الإنفاق ليس له ما يبرره أو غير معقول بالمقارنة بالإنفاق في مجالات أخرى. والدافع الى هذا التمحيص هو تجنب تحول الرعاية الاجتماعية الى هيكل جامد غير قادر على التكيف مع احتياجات مجتمع يشهد تغييرات سريعة. وستولى عناية خاصة للأسر المنزلية التي ترأسها ربة بيت لتشجيع إعادة إدماج هؤلاء النساء في سوق العمل. وسيظل أحد الأهداف الرئيسية للسياسة النرويجية لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة حتى في مجال الرعاية الاجتماعية وتكييف برامج الرعاية الاجتماعية تبعاً لذلك.

المادة ٤

١٢ - سأل الأعضاء إلى أي مدى يطبق العمل الايجابي/التدابير الايجابية بالفعل؟ وفي أي القطاعات توجد العقبات الرئيسية؟ وما هي القطاعات التي زاد فيها وجود المرأة وما هي الفوائد الناجمة عن ذلك؟ وتناولت الممثلة العمل الايجابي بوصفه معاملة تفضيلية وترتيبات لتحديد حصص مخصصة. وقالت إن قانون المساواة بين الجنسين يتضمن حكما يقتضي تمثيل كل جنس من الجنسين بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل في جميع اللجان والهيئات والمجالس الرسمية وغيرها. وأضافت أنه على الرغم من أن هذا الحكم غير ملزم للأحزاب السياسية، فقد أقرت الأحزاب السياسية في الثمانينات حصصا مخصصة للجنسين على أساس طوعي، ونجحت في تعزيز المشاركة السياسية للمرأة. وفي ميداني العمل والتعليم، سمح بالأخذ بالعمل الايجابي ولكنه لم يكن مفروضا. وفي القطاع العام، تطبق أشكال معتدلة من المعاملة التفضيلية منذ النصف

الأول من الثمانينات، لكي تحظى المرشحات بالتميز في القطاعات التي تمثل فيها المرأة تمثيلاً ناقصاً من الناحية العددية، وذلك عند تطابق المؤهلات أو تساويها بالتقريب. وخلص مشروع بحثي أجري مؤخراً إلى أن نظام الحصص لم يطبق بشكل كبير في مجالي العمل والتعليم. بل إن الاعلانات عن الوظائف الخالية التي تضمنت عبارات مثل "تشجع النساء على التقدم" قد ثبتت فعاليتها. لكن هناك بعض العقبات في هذا المجال. إذ أن المعاملة التفضيلية لم تدرج بصورة كافية في الاتفاقات الجماعية والأنظمة في القطاع العام. كما أن القطاع الخاص يفتقر بصفة عامة إلى هذه الاتفاقات والاجراءات. ويجب النظر إلى هذا الأمر في ضوء إجماع الأطراف عن قبول أي تدخل في حرّيتها في الاختيار وأن ترتيبات تحديد حصص مخصصة كانت موضع خلاف. وعلاوة على ذلك، فقد تزايدت توظيف النساء في قطاعات الخدمات العامة والاجتماعية والخاصة، في المقام الأول. وتشغل المرأة وظيفتين من بين كل ثلاث وظائف في هذه القطاعات، وتعمل ما يزيد على نسبة 50 في المائة من النساء في القطاع العام. وبالإضافة إلى ذلك، كانت التغييرات الهيكلية التي شهدتها سوق العمل في الثمانينات مؤاتية بالنسبة للوظائف التي تهيمن عليها المرأة وبالنسبة لتوظيف المرأة. وكان تأثير زيادة البطالة على المرأة أقل بسبب السوق المقسم حسب نوع الجنس.

١٣ - ولاحظ الأعضاء أن أمينة المظالم دعت إلى اتباع سياسة تتسم بمزيد من الفعالية في العمل الايجابي، وسألوا إذا كان قد تم اعتماد تشريع من هذا القبيل بالنسبة للعمل الايجابي حتى الآن. وأجابت الممثلة أن التقرير الدوري الثالث الذي أشار إلى طلب أمينة المظالم باتباع سياسة تتسم بمزيد من الفعالية في العمل الايجابي قد أوضح أن رأي أمينة المظالم المعنية بالمساواة بين الجنسين يتمثل في أنه ينبغي تعزيز تدابير العمل الايجابي الحالية لتحقيق الأثر المناسب أو الغاؤها برمتها لأنها ترى أن الترتيبات القائمة تعطي الجمهور فكرة غير واقعية عن الفرص المتاحة للمرأة في سوق العمل. وأعربت عن قلقها بشكل خاص لأن التعديل المقترح لقانون المساواة بين الجنسين الذي سيسمح بتطبيق العمل الايجابي بالنسبة للرجال قد يؤدي إلى تغيير التوازن الحالي لصالح الرجال. ويجري حالياً تقييم آثار تدابير العمل الايجابي. وبينت أن التعديل المقترح لقانون المساواة بين الجنسين معروض في التقرير الدوري الرابع. وقالت إن القصد من اقتراح السماح بتطبيق العمل الايجابي لصالح الرجال في عدد محدود من المهن في قطاع الرعاية هو حفز الرجال على الاستفادة من امكاناتهم للرعاية مما يؤدي إلى إبطال مفعول الفصل التام بين الجنسين في سوق العمل ويزود الأطفال بفكرة أقل صرامة لقوالب دور الجنسين. ومن دواعي القلق الأخرى التي أعربت عنها أمينة المظالم ما يتعلق بإنفاذ ترتيب الحصص المخصصة في الاتفاقات الجماعية، نظراً لأن الأطراف الاجتماعية تمنع في قبول أي تدخل. ومن أجل تعزيز الالتزام بوضع تدابير فعالة لتحقيق المساواة في الوضع في جميع أجزاء سوق العمل، تود الوزارة اتخاذ مزيد من الخطوات. ويجري حالياً النظر في إضفاء الطابع القانوني على خطة العمل. وهذا يعني أنه يتعين على أرباب العمل القيام، بالتعاون مع منظمات الموظفين، باتخاذ الاجراءات والوفاء بالالتزامات وفقاً للاتفاقات التي تنطوي على المعاملة التفضيلية.

١٤ - وطلب أحد الأعضاء مزيداً من المعلومات فيما يتعلق بسياسة الدمج في الأنشطة الرئيسية واجراءاتها المختلفة. وهل أدرجت هذه السياسات في القوانين أم أن هناك مجرد توافق في الآراء بشأنها

في مجلس الوزراء؟ وأجابت الممثلة إن سياسات الإدماج في الأنشطة الرئيسية هي مجرد توافق في الآراء في الحكومة في الوقت الحالي. ومع ذلك، تبذل جهوداً واسعة النطاق لدمجها في الإجراءات الروتينية للحكومة.

المادة ٦

١٥ - رغم جميع الخطوات المتخذة لمساعدة ضحايا الايذاء الجنسي (الزنا بين المحارم، والاعتصاب، إلى غير ذلك)، يبدو أن العنف الممارس ضد المرأة لم يقل. واستفسر الأعضاء عما إذا أجريت أي دراسة لأسباب هذه الظاهرة بغية التعرف على قطاعات المجتمع المسؤولة عن هذه الجرائم. وذكرت الممثلة أن دراسات عديدة قد أُجريت بغية فهم أسباب العنف ومعرفة قطاعات المجتمع التي قد تكون مسؤولة عن هذه الجرائم. بيد أن استنتاجات هذه الدراسات تختلف باختلاف إطارها النظري. كان جل الدراسات قائماً على أساس نظرية التحليل النفسي، أو النظرية النظامية، أو نظرية المساواة بين الجنسين. ترى الدراسات المندرجة في إطار التحليل النفسي أن العنف نتيجة للتاريخ الشخصي للفرد. وفي النظرية النظامية، يكون منظور الجيل هاما، إذ يفسر العنف فيها بوصفه عملية لتحميل البعض جرم الآخرين. يكرر العديد من الضحايا اقتراح الأذى الذي لحقهم حين كانوا أطفالاً. ويركز منظور المساواة بين الجنسين على علاقة القوة بين الرجل والمرأة. ومن المعروف جيداً أن معظم مرتكبي الأذى رجال، في حين يمكن أن يكون الضحايا من الأولاد أو الفتيات أو النساء الراشحات. وتوحي التجربة العملية بأن علاقة القوة بين الجنسين والنمط الأسري كانا عنصرين مركزيين في فهم انتشار العنف الجنسي في المجتمع.

١٦ - والنرويج جديرة بالثناء لمحاولتها الاهتمام بالطرف الآخر في عملية البغاء - وهو المستهلك الذكر. وقد أتاحت دراسة عن البغاء تحليلاً لهذه الظاهرة بوصفها مشكلة لا تنحصر في كونها إحدى مشاكل المرأة بل هي أيضاً مشكلة الاحتياجات الجنسية للذكر ورغبته في "التحكم في العلاقات الجنسية". وفي ضوء المعلومات المفيدة التي تضمنتها دراسة البغاء المشار إليها في التقرير، استفسر الأعضاء عما إذا كانت الحكومة قد اتخذت تدابير لتوعية السكان بصورة عامة، والرجال بوجه خاص، بهذه المسألة. وأوضحت الممثلة أن السلطات الوطنية أناطت حديثاً بالمركز القومي المعني بالبغاء المسؤولة عن وضع استراتيجيات يمكن أن تمنع ممارسة البغاء، وذلك، في جملة أمور، على أساس استنتاجات البحث. وقد افتتح المركز في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤. وسيتضمن التقرير المقبل مزيداً من المعلومات في هذا الشأن.

١٧ - وبخصوص جهود إعادة التأهيل الرامية إلى مساعدة المومسات بواسطة الحملات الإعلامية والحلقات الدراسية التي تستهدف أفراد الشرطة ومسؤولي قطاعي الصحة والشؤون الاجتماعية، وغيرهم، استفسر الأعضاء عن نتائج هذه الحلقات الدراسية وعما إذا كان هذا البرنامج متواصلًا. وطلبوا تعريف مصطلح "إعادة التأهيل" وتحديد البرامج التي يشملها. وذكرت الممثلة أن البرنامج الوطني للحلقات الدراسية الإقليمية قد أكمل وأن المسؤولية عن تحسين مستوى المعرفة بشأن البغاء منطقتين الآن بالمركز الوطني المعني بالبغاء. وقد عُقدت حلقتان دراسيتان إقليميتان في إطار البرنامج الوطني وكانتا مفيدتين في رأي المشاركين الذين كانوا ينتمون إلى مؤسسات مختلفة، داخل قطاعي الرعاية والخدمات. وفضلاً عن ذلك،

يشير تعبير "إعادة التأهيل" إلى المساعدة الرامية إلى منع البغاء. ويمكن أن يشمل ذلك الاعلام العام، والتوجيه، والمساعدة الاقتصادية، والتدريب المهني بأجر مدفوع للمشاركات، والمعونة في المجال النفسي، والمشاركة في مجموعات المساعدة الذاتية وغيرها من سبل دعم الأفراد، ووضع "خطط للمستقبل الوظيفي"، إلى غير ذلك.

١٨ - وبخصوص تزايد حالات إيذاء الأطفال، لاحظت اللجنة إنشاء مراكز لضحايا الزنا بين المحارم. واستفسر الأعضاء عما إذا كانت تدابير الوقاية وإعادة التأهيل تستهدف مقترفي الإيذاء أيضا. وذكرت الممثلة أن التقرير الدوري الرابع يتضمن وصفا لتدبيرين يستهدفان هؤلاء المقترفين. وقد أتاحت وزارة الشؤون الاجتماعية اعتمادات لثلاثة مشاريع لمعالجة الأشخاص الذين أدينوا بجريمة ذات طابع جنسي. وسيتولى فريق معني بالمراجع تقييم المشاريع وتقديم مقترحات لمعالجة مرتكبي جرائم الجنس. ويتمثل أحد المواضيع الرئيسية لبرنامج البحوث (١٩٩٢-١٩٩٦) المتعلق بالعنف الجنسي في دور الرجال بوصفهم مرتكبي أفعال الإيذاء وفي التدابير الوقائية المتصلة بهم.

١٩ - واستفسر الأعضاء عن الحالة الراهنة فيما يتعلق بتجارة الجنس في النرويج. ما هي سياسة الحكومة في هذا الشأن؟ وأوضحت الممثلة أن تجارة الجنس قد اعتبرت حتى الآن محدودة نسبيا في النرويج. وقد لوحظ في السنوات الأخيرة اتجاه نحو انتاج مواد الدعارة الأكثر خلاعة. ويفترض أيضا أن البغاء قد يكون في ازدياد بسبب تدويل تجارة الجنس. ولم تنفك الحكومة تعتبر تجارة الجنس، في مختلف أشكالها، مسألة خطيرة. وفي هذا الشأن، لم ينفك أحد اهتمامات الحكومة يتمثل في مكافحة دعارة الأطفال والتركيز على الأشخاص المستفيدين من البغاء. والنهج الرئيسي المتوخى في هذا الشأن هو صقل أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالدعارة والقوادة. وفيما يتصل بالمومسات، باشرت السلطات، ودعمت، مشاريع عديدة تهدف، في نفس الوقت، إلى منع البغاء وإلى حفز المومسات على الاقلاع عن ممارسته. وترد معلومات مفصلة عن ذلك في التقرير الدوري الرابع.

المادة ٧

٢٠ - أما فيما يتعلق بحصة تمثيل كل جنس، ونسبتها ٤٠ في المائة، في جميع المجالس والأجهزة واللجان التي تعينها الهيئات العامة، الأمر الذي ينطوي على فائدة للمرأة، بقدر فائدتها للرجل، فقد أراد الأعضاء معرفة ماذا كان رد فعل أفراد الجمهور تجاه ذلك. والإجراءات التي تتخذ لضمان أن المرأة تستطيع أن تستفيد على نحو أفضل من هذه السياسة؟ ذكرت الممثلة أنه يوجد اليوم، على ما يبدو، اتفاق عام على أنه ينبغي أن يكون هناك تمثيل متساو بين الرجال والنساء في المجالس واللجان وما إلى ذلك ممن تعينهم الهيئات العامة. وعندما أدخلت الحكومة في عام ١٩٨١ التعديل على قانون المساواة بين الجنسين، أعربت أغلبية المنظمات النسائية والنقابات والأحزاب السياسية عن دعمها له. ومتوسط نسبة النساء في الوقت الراهن في المجالس واللجان التي تعينها الهيئات الحكومية قريبة من ٤٠ في المائة في حين أن نسبة النساء في المجالس واللجان التي تعينها الحكومة المحلية تبلغ ٣٦,٤ في المائة. وبسبب الأحكام المتعلقة بالحصص في القانون الجديد للحكومات المحلية، قد يزداد تمثيل النساء بعد الانتخابات الحكومية المحلية القادمة.

غير أن المرأة ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المجالس واللجان في عدد من الميادين التي يهيمن عليها الرجل مثل الدفاع والشؤون الخارجية والتجارة. وذكرت الممثلة أيضاً وجوب تنفيذ الأحكام المتعلقة بالحصص في هذه المجالات على نحو أشد.

٢١ - وودت اللجنة لو كانت هناك مناقشة أكمل حول المرأة والسلطة، لا سيما أن زيادة سلطة المرأة ونفوذها عنصر حاسم في سياسة المركز المتساوي. وعلى الرغم من أن مشاركة المرأة في الحياة العامة ازدادت ازدياداً كبيراً في النرويج، ما زالت النساء يشكلن في مجالات أخرى أقلية صغيرة - لا سيما في مجالات التجارة والصناعة ووسائل الإعلام. وفيما يتعلق بالمشاركة السياسية، أرادت اللجنة أن تعرف ما إذا كانت للمرأة في السياسة النرويجية اليوم سلطة أكبر من السابق. وردت الممثلة قائلة إن هناك قلقاً أكبر فيما يتعلق بالتمثيل الضعيف للمرأة على المستويات الإدارية في القطاع الخاص. فالمرأة، في أكبر مائة مؤسسة، غير ممثلة بين المديرين التنفيذيين. ونسبة النساء في مجالس الإدارة ١٠ في المائة. وربما كان أحد أسباب ذلك أن المرأة على ما يبدو تفضل القطاع العام على القطاع الخاص. وبالإضافة إلى ذلك، تمثل النساء اليوم ٥٢,٥٥ في المائة من مجموع عدد الطلاب الملتحقين بالجامعات والكليات. وفي الميادين التي يهيمن عليها الرجل تقليدياً مثل القانون والاقتصاد والهندسة، تبلغ نسبة النساء ٥٢ و ٣٠ و ٢٨ في المائة، على التوالي. كما أن نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل تركز اهتماماً متزايداً لعدم وجود المرأة في المناصب العالية في المؤسسات الخاصة. وقد استحدثت بعض المؤسسات برامج تدريبية للمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، يفترض عادة أن إمكان الوصول إلى وسائل الإعلام ينطوي على السلطة. وفي عام ١٩٩٢، كانت نسبة النساء بين الصحفيين ٣٣ في المائة. وكانت نسبتهم بين الطالبات اللاتي يدرسن وسائل الإعلام ٥٨ في المائة. وأدت مشاركة المرأة في السياسة إلى إبراز دور المرأة ومصلحتها في وسائل الإعلام. كما أن وسائل الإعلام ساهمت في تحقيق قدر من المساواة التي تتمتع بها المرأة النرويجية اليوم.

٢٢ - وأراد الأعضاء معرفة ما هي التغييرات التي طرأت بسبب زيادة عدد النساء في القطاع العام والسياسة، وما هو القطاع الذي حدث فيه أكبر تغيير؟ فذكرت الممثلة أن العدد الكبير من النساء في الحكومة قد أحدث فرقاً ملحوظاً. وكانت أهم نتيجة في النرويج هي التقدم المحرز في السياسة المتعلقة بالمسؤوليات العائلية. ففي السنوات القليلة الماضية، لوحظ توسع سريع في الإعانات التي تقدمها الحكومة إلى مؤسسات رعاية الأطفال. ومنذ عام ١٩٨٦، زادت إجازة الأمومة من ١٨ إلى ٤٢ أسبوعاً بأجر كامل أو سنة كاملة مع ٨٠ في المائة من الأجر. ولم يتحمل رب العمل هذه التكاليف بل الضمان الاجتماعي. وشكل مخطط الحساب الزمني وحصص الأب إصلاحات هامة أخرى في هذا المجال، وقد تم تنفيذها في فترات اتسمت بالانتكاس الاقتصادي. وتعتقد حكومة النرويج أن ذلك لم يكن ليحدث لو لم تمثل المرأة في السياسة تمثيلاً كبيراً.

المادة ١٠

٢٣ - أعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة ما إذا كان ثمة فوائد تعليمية خاصة للمرأة - لا سيما المستضعفات من النساء والأسر التي يعولها عائل واحد. فذكرت الممثلة أن الأمهات اللاتي يعلن أسرهن

بمفردهن هن، بوجه عام، أفضل تعليماً من النساء المتزوجات. على أنه يوجد عدد محدود من العزباوات والحديثات السن ممن يتمتعن بمؤهلات رسمية قليلة. ويحق للأمهات اللاتي يعلن أسرهن بمفردهن ممن لهن أطفال تصل أعمارهم الى العاشرة الحصول على استحقاقات بصرف النظر عما إذا كن يتلقين تعليماً أم لا. وعلاوة على ذلك، يحق للأسر التي يعولها عائل واحد الحصول على استحقاقات في إطار خطة التأمين الوطنية لتغطية مختلف التكاليف فيما يتصل بالتعليم في الحالات التي يعتبر فيها التعليم ضرورياً لتأهيل العائل الوحيد لدخول سوق العمل. ويبلغ متوسط الاستحقاقات التعليمية الممنوحة ١٠ ٠٠٠ كراون نرويجي تقريباً في السنة ويغطي شراء الكتب الضرورية وما الى ذلك. ويحق للطلاب أيضاً الحصول على قروض تيسيرية من الدولة أثناء فترات التعليم، وبإمكان الطلاب الذين يعولون أسرهم بمفردهم أن يضيفوا الى دخلهم مبالغ كبيرة من استحقاقات أخرى في إطار نظام الرعاية.

٢٤ - وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة كيف تدعم الحكومة الدراسات النسائية. فذكرت الممثلة أن دراسات نسائية نشرت وحظيت بسمعة جيدة في النرويج. وقد اضطلعت الحكومة منذ الثمانينات بمسؤولية زيادة عدد الباحثات من النساء في جميع الميادين، وقدمت الدعم للدراسات النسائية وأدخلتها في المؤسسات التعليمية وغيرها. وكما ذكر في التقرير الدوري الرابع، أحرز تقدم في اضعاف الطابع المؤسسي على الدراسات النسائية. بيد أنه لا تزال ثمة عقبات في ميدان ادماج الدراسات النسائية في الجامعات ومقررات الكليات، وفي مجال الافادة من النتائج في تعليم الأطفال والشباب. وهناك اهتمام خاص في الوقت الحاضر، نحو تعليم المدرسين. ويهدف مشروع نورد - ليليا، المذكور في التقرير الدوري الرابع، الى تعزيز المنظور المتعلق بالمرأة في طريقة وفحوى تدريب المعلمين. وقد أصدرت الحكومة تعليماتها الى مجلس البحوث الوطني بتقييم الطريقة التي يتم بها تناول الدراسات النسائية في الجامعات.

المادة ١١

٢٥ - فيما يتعلق بزيادة مشاركة المرأة في الميادين غير التقليدية، أراد الأعضاء معرفة ما إذا كان قد أضفي الطابع المؤسسي على هذا الميدان بما فيه الكفاية في مختلف القطاعات الصناعية. فأجابت الممثلة بأن التقرير الدوري الثالث يذكر مشاريع تهدف الى زيادة مشاركة المرأة في ميادين غير تقليدية. بيد أن سياسة "بريت" "BRYT" لم تغير من دور الجنسين في ميداني التعليم والمهنة. علاوة على ذلك، كان من شأن التغييرات الهيكلية والزيادة في البطالة في العديد من القطاعات التي يهيمن عليها الذكور أن ساهمت في إعادة التشكيل. علاوة على ذلك أيدت الحكومة بشكل فعلي التدابير الرامية الى تشجيع المرأة على اختيار مهن يسيطر عليها الذكور تقليدياً.

٢٦ - ومضت قائلة إنه على الرغم من أن سكان النرويج قطعوا شوطاً بعيداً في التصنيع ويحظون بدرجة عالية من التعليم مع توفر تغطية واسعة من الضمان الاجتماعي، فإن الفوارق المهنية وفوارق الأجور في النرويج، لا تزال كبيرة. وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة ما يتخذ من اجراءات للحد من هذه الفوارق. وما هي العقبات والأسباب التي تعرقل مساواة المرأة في المعاملة وفي الأجور؟ فذكرت الممثلة أن النرويج قطع شوطاً بعيداً على طريق تحقيق هدف المساواة بين المرأة والرجل، إلا أن المساواة في الأجر

لا تزال مسألة تثير قلقا كبيرا. فالمساواة في الأجر ليست مسألة مسلما بها، وذلك بسبب ارتفاع مستوى التعليم ونسبة المشاركة في القوة العاملة. وقد شهدت النزوح اتجاهها سلبيا وواجهت حقيقة أن التقدم ليس عملية مستمرة. وواضح أن التوصل الى اتفاق بشأن هدف المساواة في الأجر أمر يسير، ولكن اختيار الوسائل مثير للخلاف الى حد بعيد. والتمييز بين الجنسين في سوق العمل، حيث تحتل المرأة أدنى المناصب، يتطلب اتخاذ اجراءات على مستوى الاقتصاد الكلي. وتعمل الحكومة على ادراج هذا الموضوع في سياسات سوق العمل وتحديد الأجور بوجه عام. وقد بذلت الحكومة النزويجية جهودا لمعالجة مسألة الجنسين والفضوة في الأجور في النقابات العمالية، وفي منظمات أرباب العمل وفي نظام التفاوض. علاوة على ذلك، يجري حاليا ادراج الإحصاءات والحقائق المتعلقة بالفضوة في الأجور في الوثيقة التي تشكل أساسا للتفاوض الجماعي. وتسعى السياسات الحالية الى تحسين ظروف العمل والأجور في القطاعات التقليدية التي تغلب فيها الاناث. ويمكن أن تكون نظم تصنيف الوظائف إحدى الأدوات في هذا الصدد. وتقوم الحكومة في الوقت الحالي بوضع برامج غير تمييزية لتقييم الوظائف. والهدف من ذلك هو وضع تقييم للوظائف يستخدم في جميع أنحاء سوق العمل. وقد أظهرت النقابات اهتماما كبيرا بهذه التدابير وستشارك في هذه البرامج.

٢٧ - على أن الممثلة ذكرت أن الحكومة ترى أن التشريعات تؤدي دورا محدودا في سد الفجوة القائمة في الأجور. فالتشريع يهدف في المقام الأول الى تأمين حقوق الأفراد. بيد أنه يخضع لتحسينات بصورة مستمرة لجعله أكثر فعالية. وتقوم الحكومة وأمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين باتخاذ اجراءات مشتركة لإطلاع الجمهور على نحو أعم على حقوق المرأة في ظل القانون. والهدف هو تشجيع المرأة على الاستفادة من هذه الحقوق في جميع القطاعات، بما في ذلك الحياة العملية. إضافة الى ذلك، تزعم الحكومة إدخال أحكام بشأن وضع خطط عمل فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين تسري على أرباب العمل الذين يستخدمون حدا أدنى معيناً من الأشخاص. ومن المنتظر أن يجري أرباب العمل دراسات استقصائية سنوية تبين الحالة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وأن يضعوا خططا محددة لتعزيز المساواة بين الجنسين في السنة التالية. وثمة مشروع آخر يحدد "قائمة تدقيق" بشأن المساواة في الأجور. ويفترض أن تكون هذه القائمة أداة عملية لدى الأجهزة التي تعمل من أجل تحقيق المساواة في الأجر، من قبيل آلية المساواة بين الجنسين والشركاء الاجتماعيين والموظفين.

٢٨ - وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة أسباب ارتقاء المرأة في سلم السلك السياسي، في حين لا يزال التمييز قائما في مجال العمل، وخاصة فيما يتعلق بنوع العمل وظروف العمل وساعات العمل والفضوة في الأجور. واستفسروا عن الحالة في شركات القطاع الخاص؛ فأجابت الممثلة بأن الإجابة على هذا السؤال وردت من قبل في إجابات أخرى.

٢٩ - يعطي التقرير انطباعا بأن للمرأة حق الاختيار بين أن يكون يوم عملها طويلا أو قصيرا مع انخفاض الأجر، ويبدو أن العمل غير موزع بالتساوي بين الرجل والمرأة. ومن ناحية أخرى، يبدو أن المعاشات التقاعدية التكميلية تحسب على أساس "النقط"، وهو نظام يحفز أولئك الذين أدوا خدماتهم

بصورة منتظمة وغير منقطعة، ولم يؤد النظام المنقح لحساب المعاشات التقاعدية التكميلية الى سد الفجوة القائمة بين المعاشات التقاعدية للرجال والمعاشات التقاعدية للنساء. وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة ما إذا كان ثمة نية في إعداد قانون لسد هذه الفجوة. فذكرت الممثلة أن نظام المعاشات التقاعدية النرويجي هو نظام ذي شقين: معاش تقاعدي لجميع المواطنين بصرف النظر عن مصادر دخولهم قبل حصولهم على معاشات تقاعدية، ومعاش تكميلي على أساس ما أحرزوه من "نقاط المعاشات التقاعدية" التي تحسب كل سنة وفقا لمقدار دخلهم يمول عن طريق الضرائب. ويفترض النظام إعادة توزيع الدخل بصورة فعالة: إذ يحصل ذوو الدخل الجيد على نسبة مئوية من دخلهم الذي يكسبونه أثناء سنوات عملهم أصغر من النسبة المئوية التي يحصل عليها بقية المجتمع. على أن ذوي الدخل الجيد يحصلون مع ذلك على معاشات تقاعدية أفضل. وفي هذا النوع من النظام، فإن الفجوة القائمة بين الرجل والمرأة تعكس الفجوات في المشاركة في الحياة العملية. وترجع العوامل الرئيسية التي تكمن وراء الاختلاف بين متوسط النقاط التي يحصل عليها الذكور والنقاط التي تحصل عليها الإناث الى أن وظائف "الإناث" المعهودة أقل أجرا بوجه عام من وظائف "الذكور" المألوفة. وليس ثمة نية في الوقت الحاضر لتغيير هذا النظام. ومرد ذلك الى أن وجود نظام موحد وإلزامي للمعاشات التقاعدية للجميع، يمول عن طريق الضرائب، هو جزء أساسي من نظام الرعاية الجيدة ويتيح أساسا للمساواة في مستويات الحياة بالنسبة لكبار السن من السكان أفضل مما تتيحه النظم الأخرى.

٣٠ - وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة ما إذا كان هناك قانون للهجرة. فالتقرير يؤكد أن الهجرة الى أوصلو كبيرة بصورة غير عادية. وسألوا هل يأتي جميع المهاجرين مع أسرهم؟ وفي هذه الحال، كيف تدمج النساء المهاجرات في المجتمع النرويجي؟ وهل لأسر المهاجرين حق في العمل؟ وما نوع العمل الذي تقوم به هذه الأسر؟ فذكرت الممثلة أن ٣٠ في المائة تقريبا من جميع المهاجرين في النرويج يقيمون في العاصمة. ويشكل المهاجرون ١٤,٧ في المائة من السكان في أوصلو. وتستند السياسة العامة للهجرة على المساواة الحقيقية في المركز بين المهاجرين والنرويجيين. ويفترض أن تتاح للمهاجرين نفس الفرص والحقوق التي تتاح لبقية السكان وأن يكلفوا بنفس الالتزامات. وفي العقد الأخير، كانت الظاهرة الغالبة على الهجرة هي الأشخاص الذين يطلبون حق اللجوء، ولم شمل الأسر، بما في ذلك الزوجات الأجنبية لرجال نرويجيين وزوجات وأطفال المهاجرين من الرجال الذين استقر بهم المقام في النرويج. وبوجه عام، فإن لأسر المهاجرين المقيمين بصورة شرعية الحق في العمل. ويعمل المهاجرون في عدة فروع للصناعة، مثل فروع استخراج النفط والغاز وفي الخدمات العامة. ومن الواضح أن المهاجرين من البلدان النامية ممثلون بقدر يزيد عن الحد في بعض القطاعات، من قبيل قطاعي الفنادق والمطاعم، والتنظيف، وبعض الصناعات التحويلية. والمهاجرون من الرجال والنساء على السواء يواجهون البطالة أكثر مما يواجهها بقية السكان. ومما يشير القلق بوجه عام أيضا أن مؤهلات المهاجرين لا تستغل بشكل تام. وعدم التمكن من اللغة النرويجية بشكل واف وأنواع التمييز المختلفة هي من بين العوامل السلبية. وقد وفرت برامج لتسهيل الإدماج في المجتمع النرويجي، مثل تعليم اللغة والتدريب المهني في الفئات النسائية المعزولة. وبعض هذه البرامج يشمل العلاج النفسي أيضا. علاوة على ذلك هناك خطط خاصة للتدريب والتثقيف تقدم للمهاجرين العاملين في خدمات التوظيف.

٣١ - وأعرب الأعضاء عن رغبتهم في معرفة ما هي التعويضات التي يمكن أن تحصل عليها المرأة في حالة وقوعها ضحية للتمييز في مكان العمل. فأجابت الممثلة إنه وفقا لقانون المساواة بين الجنسين، فإن أي شخص ينتهك عن قصد أو إهمال أحكام القانون يتعرض لدفع تعويضات وفقا للأحكام المتعلقة بالتعويض العادي. وبإمكان أي امرأة تتعرض لمعاملة قائمة على التمييز، أي فيما يتصل بالأجر أو التوظيف أو الترقيات أن تقاضي رب عملها لتعويضها عما لحقها من خسائر اقتصادية من جراء تلك المعاملة. وللمحاكم أيضا سلطة الغاء التعيينات القائمة على التمييز. وفي الأحوال العادية، تتردد المحاكم في استخدام هذه السلطة في حالة وقوع التعيين بالفعل.

المادة ١٦

٣٢ - أشار التقرير الى تزايد العنف الذي يصدر عن الأزواج. وأثنت اللجنة على التدابير القانونية التي اتخذتها الحكومة النرويجية في هذا الصدد، ولا سيما تعديل المادة ٢٢٨ من قانون العقوبات، وهذا التعديل الذي يسمح للدعاء برفع دعاوى، دون شروط، على حالات العنف في نطاق الأسرة. فهل تتوفر أي احصاءات في هذا الصدد؟ ذكرت الممثلة أنه لا توجد أي احصاءات عن أثر هذا التعديل. على أن ثمة ما يدعو الى الاعتقاد بأن عدد الدعاوى المرفوعة بشأن عنف الأزواج قد زاد. وتشير احصاءات تعود الى أوائل الثمانينات الى أن ما يقرب من نصف النساء اللاتي أبلغن عن تعرضهن للعنف من جانب أزواجهن، إما انهن لم يطلبن رفع دعوى أو سحبن طلبهن في وقت لاحق.

٣٣ - وأعربت اللجنة عن رغبتها في معرفة ما إذا كان الآباء يتحملون المسؤولية عن أطفالهم؟ وكم مرة يستخدمون حقهم في إجازة الأبوة؟ وهل هناك تحقيقات وسجلات تحفظ بشأن الشكاوى التي يقدمها الآباء بعدم تمكنهم من رؤية أطفالهم؟ فذكرت الممثلة أن دراسات استقصائية تشير الى أن الآباء الشباب يقضون من الوقت مع أطفالهم اليوم أكثر مما كان يقضين آباء مثلهم منذ ٢٠ عاما. ومن ناحية أخرى، فإن آباء صغار الأطفال يقضون بصورة متزايدة وقتا أكثر في الأعمال المأجورة والعمل الاضافي. وقد خصص للآباء، منذ نيسان/أبريل ١٩٩٣، أربعة أسابيع من إجازة الأبوة، تحول لصالح الأسرة إذا لم يأخذها الأب. كذلك حدثت زيادة كبيرة في استحقاقات الأبوة المدفوعة للأب. ولم تحفظ أي سجلات لشكاوى قدمها الآباء. والاحصاءات المتعلقة بقانون الأسرة، وخاصة ما يتصل بالقضايا المتعلقة بالحضانة وحق الوصول الى الأطفال لا يعول عليها. ولا تتوفر أي معلومات فيما يتعلق بعدد الآباء الذين منعتهم الأمهات من الوصول الى أطفالهم.
