

Distr.: General

28 August 1998
ARABIC
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقريران الدوريان الثالث والرابع للدول الأطراف

ايسلندا*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة ايسلندا، انظر الوثيقة CEDAW/C/ICE/1-2، المقدم لتنظر فيه اللجنة، وانظر الوثيقة CEDAW/C/SR.290 والوثيقة CEDAW/C/SR.291، والمحاضر الرسمية للدورة الحادية والخمسين للجمعية العامة، الملحق رقم ٢٨ (A/51/38)، الفقرات ٦٧-١٠٤.



المحتويات

الصفحة	الفقرات	
١	٤-١	أولا - مقدمة
١	١٩٩-٥	ثانيا - تنفيذ الاتفاقية
١	١٢-٥	المادة ١
٥	١٧-١٣	المادة ٢
٦	٢٠-١٨	المادة ٣
٦	٢٣-٢١	المادة ٤
٧	٢٩-٢٤	المادة ٥
٨	٣٠	المادة ٦
٨	٥٠-٣١	المادة ٧
١٢	٥٢-٥١	المادة ٨
١٣	٥٣	المادة ٩
١٣	٦٩-٥٤	المادة ١٠
١٩	١١٩-٧٠	المادة ١١
٣٢	١٧٥-١٢٠	المادة ١٢
٤٤	١٧٩-١٧٦	المادة ١٣
٤٧	١٩٢-١٨٠	المادة ١٤
٤٩	١٩٥-١٩٣	المادة ١٥
٥٠	١٩٩-١٩٦	المادة ١٦

أولا - مقدمة

١- تمثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واحدة من أهم الخطوات المتخذة من أجل تحقيق المساواة الحقيقية بين المرأة والرجل. وتتعهد الدول الأعضاء، إذ تصبح أطرافاً في الاتفاقية، بجعل قضايا المرأة ذات مكانة عالية في جدول الأعمال بهدف القضاء على أي تمييز ضد المرأة، وبتخاذ تدابير لضمان قدرة المرأة على التأثير في مجرى حياتها وعلى التأثير في المجتمع الذي تعيش فيه ومن ثم تأثيرها في صوغ مستقبل الجنس البشري.

٢- وهذا التقرير يجمع بين تقريرى السلطات الوطنية الايسلندية الدوريتين الثالث والرابع عن تنفيذها الاتفاقية في ايسلندا. ويبين التقرير التدابير التي اتخذتها السلطات الايسلندية منذ تقريرها الأخير، أي أنه يتعلق بالفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٧. ويستند التقرير، ضمن جملة أمور، الى المعلومات التي قدمها وزير الشؤون الاجتماعية الايسلندي وغيره من المسؤولين الايسلنديين الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في أوائل عام ١٩٩٦ عند متابعة تقرير ايسلندا الذي يجمع بين التقريرين الأول والثاني.

٣- وتستند التدابير المذكورة في هذا التقرير الى توصيات اللجنة، ومن ثم يجري التشديد بوجه خاص على تقديم معلومات عن صحة المرأة والعنف ضد المرأة ووضعيتها المرأة في الاقتصاد الايسلندي.

٤- وفي الوقت الذي كان يجري فيه اعداد هذا التقرير، عرضت حكومة ايسلندا على البرلمان الايسلندي (الآلتنغي) برنامج عمل جديدا رباعي السنوات بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين. ويستند برنامج العمل الجديد، على سبيل المثال لا الحصر، الى مناهج عمل بيجينغ، مع التركيز بصفة خاصة على ادماج المساواة بين الجنسين في الأنشطة المجتمعية. وعلاوة على هذا، جرى في ايسلندا توزيع ملخص مترجم لمنهاج عمل بيجينغ على نطاق واسع. وتأمل حكومة ايسلندا أن يكون هذا التقرير الوطني الذي يجمع بين التقريرين الثالث والرابع عن تنفيذ الاتفاقية في ايسلندا مفيدا على الصعيد المحلي أيضا كأساس للمناقشة وللتدابير المتخذة من جانب السلطات والأفراد على السواء.

ثانيا - تنفيذ الاتفاقية

المادة ١

٥- يقوم القانون الايسلندي على القاعدة الأساسية العاقلة بأن الجميع سواسية أمام القانون، بصرف النظر عن نوع الجنس مثلا. وينص دستور ايسلندا على التكافؤ بين الجنسين، وثمة قانون خاص بشأن التكافؤ دخل حيز النفاذ في ايسلندا منذ عام ١٩٧٦. ويحمل القانون الحالي رقم ١٩٩١/٢٨.

٦- وبالإضافة الى التشريعات المحلية، تشارك السلطات الايسلندية في مختلف الأنشطة الدولية المتعلقة بحقوق المرأة وتحمل على عاتقها عددا من الالتزامات في هذا الخصوص.

٧- وقد صدقت ايسلندا على جميع المعاهدات الدولية الرئيسية المنطبقة على الحقوق الانسانية للمرأة. ووقعت ايسلندا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٠ وصدقت عليها في عام ١٩٨٥. ولم يجر تشريع الاتفاقية في اطار القانون الايسلندي في حين أنها ملزمة وفقا للقانون الدولي. وفي عام ١٩٩٥، وقبل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة قامت اللجنة التحضيرية التابعة للسلطات الايسلندية بنشر الاتفاقية مع سائر المعاهدات الهامة المتعلقة بحقوق الانسان والإعلان الخاص بالقضاء على العنف ضد المرأة. وفي عام ١٩٩٦، نظمت الرابطة الايسلندية لحقوق المرأة عرضا خاصا لأحكام الاتفاقية، وبهذه المناسبة، نشرت وزارة الشؤون الاجتماعية الاتفاقية في شكل ميسور لعامة الناس. وفي العام نفسه، قدم وزير الشؤون الاجتماعية الى اللجنة تقريراً أعدته السلطات الايسلندية بشأن تنفيذ أحكام الاتفاقية.

٨- وفي عام ١٩٧٩، صدقت ايسلندا على إثنين من اتفاقيات الأمم المتحدة، إحداهما بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأخرى بشأن الحقوق المدنية والسياسية. وتتضمن كلتا الاتفاقيتين أحكاماً شتى بالمساواة بين الجنسين. كما ترد اشارة الى قرارات منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة بين العاملين والعاملات، والتي صدقت عليها ايسلندا في عام ١٩٥٨؛ والاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بالتمييز في العمالة والمهن، والتي صدقت عليها ايسلندا في عام ١٩٦٣. وينطبق على هاتين الاتفاقيتين ما ينطبق على اللجنة؛ أي أنه ليس لهما أي نفاذ مباشر في اطار القانون الايسلندي مع أنهما ملزمتان وفقاً للقانون الدولي.

٩- وايسلندا عضو في مجلس أوروبا والمعاهدة الأوروبية لحقوق الانسان لعام ١٩٥٠، التي صدقت عليها ايسلندا في عام ١٩٥٣. ويقضي القانون رقم ١٩٩٤/٦٢ بأن تكون للمعاهدة قوة القانون في ايسلندا. كما ان ايسلندا عضو في الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة وفي الرابطة الاقتصادية الأوروبية. وتحت مظلة هاتين الهيئتين الدوليتين، يجري بذل جهود كبيرة فيما يخص المساواة بين الجنسين.

١٠- وعلاوة على ذلك، تجدر الاشارة الى مشاركة ايسلندا في التعاون بين بلدان الشمال الأوروبي في مجال المساواة في الحقوق. ويقوم هذا التعاون على خطة عمل بلدان الشمال الأوروبي المنطبقة على الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠. ويستهدف هذا التعاون ما يلي:

(أ) أن يفضي الى مواصلة تكوين رؤية مشتركة لبلدان الشمال الأوروبي وسياسة مشتركة لها من خلال تعاون أشمل في أوروبا وفي الإطار الدولي؛

(ب) أن يشجع على بذل جهود أنجع وأشمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين على الصعيد المحلي في كل بلد من بلدان الشمال الأوروبي؛

(ج) أن تدرج المنظورات الجنسانية تلقائياً في مختلف مجالات صوغ السياسات في المجتمع. وينبغي أيضاً لمجلس وزراء بلدان الشمال الأوروبي أن يأخذ المنظورات الجنسانية في الحسبان عند صوغ السياسات.

١١- ولمشاركة ايسلندا في التعاون الدولي بشأن المساواة في الحقوق أثر كبير في تطور قضايا المساواة بين الجنسين في ايسلندا. وهذا يشمل، على سبيل المثال، زيادة اندماج تلك القضايا

في صميم الأنشطة المجتمعية، وهو أمر موضح بجلاء في برنامج عمل الحكومة الايسلندية بشأن المساواة بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، ازداد النقاش حول وضعية الرجل ومشاركته في الجهود الرامية الى تحقيق المساواة بين الجنسين ازديادا كبيرا في ايسلندا كما في سائر أنحاء العالم.

١٢ - ومن الجدير بالذكر أن توصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن تنفيذ ايسلندا الاتفاقية، والتي صدرت لدى مناقشة تقرير ايسلندا في اجتماع اللجنة المعقود في شباط/فبراير ١٩٩٦، قد نُشرت في التقرير السنوي لمكتب المساواة بين الجنسين في ايسلندا لعام ١٩٩٦.

المادة ٢

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

١٣ - لدى ايسلندا قانون خاص يستهدف ضمان المساواة بين المرأة والرجل والتكافؤ بينهما في جميع المجالات. وقد سن أول قانون للمساواة بين الجنسين في ايسلندا في عام ١٩٧٦ (القانون رقم ١٩٧٦/٧٨). وبعد ذلك بتسعة أعوام، أُجريت مراجعة تمخضت عن سنّ قانون جديد (القانون رقم ١٩٨٥/٦٥). وسرعان ما أُعيد النظر في هذا القانون حيث سنّ القانون الحالي، قانون التكافؤ، في عام ١٩٩١ (القانون رقم ١٩٩١/٢٨).

١٤ - وفي عام ١٩٩٤، أُدخلت تعديلات هامة على الجزء الخاص بحقوق الانسان في دستور ايسلندا، بمناسبة الذكرى الخمسين لنشوء جمهورية ايسلندا. فقد أُدرجت عندئذ في الدستور المادة التالية:

"الجميع سواسية أمام القانون ويتمتعون بحقوق الانسان بصرف النظر عن نوع الجنس أو الديانة أو الرأي أو المنشأ القومي أو العنصر أو اللون أو الوضعية المالية أو النسب، أو أي وضعية أخرى. وللرجل والمرأة حقوق متساوية في جميع المجالات".

١٥ - وترى السلطات الايسلندية أن هذا النص الدستوري وأحكام قانون التكافؤ تكفل التساوي في الوضعية القانونية بين المرأة والرجل. بيد أنه لا يمكن إنكار أن المرأة في ايسلندا، شأنها شأن المرأة في سائر أنحاء العالم، لا تتمتع بالتكافؤ مع الرجل. وبغية مناهضة هذا التمييز، أنشأت دولة ايسلندا مجلسا خاصا يتألف من سبعة أعضاء هو مجلس التكافؤ. وهذا المجلس هيئة استشارية للسلطات في جميع عمليات صوغ السياسات في هذا المجال، وجميع الأعمال الرامية الى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع ميادين المجتمع، حسبما تنص عليه المادة ١ من قانون التكافؤ. وينص القانون أيضا على أن تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين يستوجب تحسين وضعية المرأة. ويندرج مجلس التكافؤ تحت مظلة وزارة الشؤون الاجتماعية. ودور مكتب المساواة بين الجنسين، مثلا، هو خدمة أغراض مجلس التكافؤ. ويتولى وزير الشؤون الاجتماعية تعيين المدير الاداري لمكتب المساواة بين الجنسين، الذي يتولى بدوره تعيين العاملين في المكتب.

الفقرة الفرعية (ج)

١٦- وفي عام ١٩٩١، وبناء على تنفيذ قانون التكافؤ، أنشئت لجنة شكاوى بشأن التكافؤ. وتتألف اللجنة من ثلاثة محامين يعينهم وزير الشؤون الاجتماعية، بينما تعين المحكمة العليا الايسلندية إثنين يمن فيهم رئيس اللجنة. ويتمثل دور اللجنة في مناقشة الشكاوى المقدمة من الأفراد الذي يرون إنهم يتعرضون للتمييز لأسباب تتعلق بنوع الجنس. ويجوز للمرأة والرجل، على السواء، عرض قضايا على اللجنة، وإن كان من المعتاد أن معظم هذه القضايا تثيرها النساء. وغالبية الشكاوى المعروضة على اللجنة تتعلق بتمييز مزعوم في سوق العمل، بما في ذلك التوظيف أو إنهاء الخدمة أو الأجور. ويبلغ متوسط عدد الشكاوى التي تُعرض على اللجنة سنويا ١٤ شكاوى، وهو عدد قد لا يكون مرتفعا جدا ولكن ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن عدد سكان ايسلندا ٢٦٦ ٠٠٠ نسمة فحسب. والنتائج التي تخلص إليها اللجنة غير ملزمة للطرفين المعنيين، وبدلا من ذلك، تقدم الى أرباب العمل حجج تسوغ لجراءهم تحسينات في هذا الصدد؛ أي اذا رأت اللجنة في اجراء ما خرقا لأحكام القانون. واذا لم تحظ اقتراحات اللجنة بموافقة أرباب العمل، جاز لها أن ترفع شكاوى الى المحكمة للاعتراف بحقوق الطرف المعني ودفع تعويض له.

١٧- وخلال الفترة ١٩٩١-١٩٩٧، أصدرت اللجنة توصيات فيما مجموعه ٦٢ قضية تصنف على النحو التالي: التوظيف ٦٢٩ في المائة؛ والمساواة في الأجور ١٢٩ في المائة؛ وإنهاء الخدمة ٩٧ في المائة؛ والظروف السائدة في مكان العمل ٦٤ في المائة؛ وغير ذلك ٨١ في المائة.

المادة ٣

١٨- تقوم السلطات بدور هام في العمل على مناهضة الرؤى التقليدية لمسألة نوع الجنس. ففي عام ١٩٩١، اعتمدت حكومة ايسلندا برنامج عمل رباعي السنوات بشأن تدابير تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي عام ١٩٩٢، أسخل على برنامج العمل هذا تعديل طفيف، وبناء على المادة ١٧ من قانون التكافؤ، عرض برنامج العمل مجددا على البرلمان الايسلندي (الآلتنغي) في صيغة مشروع قرار برلماني أجازة البرلمان عندئذ. وجرى تنفيذ البرنامج، وقد قدمت الحكومة في الآونة الأخيرة اقتراحا جديدا ببرنامج عمل يتعلق بالسنوات الأربع القادمة. ويسعى البرنامج الجديد الى ابراج مفهوم اشراك المرأة في صميم الأنشطة ضمن النظام الاداري الايسلندي.

١٩- وتضطلع ايسلندا أيضا بدور نشط في التعاون بين بلدان الشمال الأوروبي لتحقيق المساواة في الحقوق، كما أنها تشارك الآن في تطوير برنامج تعاون بلدان الشمال الأوروبي لتحقيق المساواة في الوضعية.

٢٠- وفي الأجزاء التالية من هذا التقرير، والمتعلقة بالمواد من ٥ الى ١٦ من الاتفاقية، سيجري تناول المشاريع الجارية، ضمن أمور أخرى. ومعظم التدابير التي تتخذها حكومة ايسلندا مصدرها برنامج العمل.

المادة ٤

٢١- يتخذ مجلس التكافؤ الايسلندي تدابير شتى بالاستناد الى قانون التكافؤ بهدف تنمية المساواة بين الجنسين. ويخدم مكتب المساواة بين الجنسين كلا من المجلس ولجنة الشكاوى بشأن

التكافؤ، كما أنه يعمل، بضرورة مستقلة، لتحقيق أهداف من هذا القبيل. ويعمل لدى مكتب المساواة بين الجنسين ستة أشخاص، وخصص له ٢٦ مليون كرونور ايسلندي من الميزانية الوطنية في عام ١٩٩٧.

٢٢- ومن التدابير التي اتخذها المجلس إطلاقه حملة خاصة، قبل إجراء انتخابات المجالس البلدية في أيار/مايو ١٩٩٨، تحت شعار "معا نحن أشد فعالية". ويركز هذا البرنامج على أهمية زيادة عدد النساء في المجالس البلدية استنادا الى أن الجنسين يكونان أشد فعالية عندما يتعاونان معا. وشاركت الأحزاب الايسلندية كافة في هذا البرنامج الذي شمل عقد سلسلة اجتماعات في جميع أنحاء ايسلندا.

٢٣- وثمة تدبير آخر اتخذته المجلس هو تعيين لجنة خاصة من الرجال في عام ١٩٩٤ بهدف زيادة مشاركة الرجال في النقاش العام وفي الجهود الرامية الى تحقيق المساواة بين الجنسين. وأبنت هذه اللجنة نشاطا شديدا في هذا المضمار، وانصب تركيزها بوجه خاص على المناقشات والتدابير المناهضة للعنف داخل المنزل من ناحية وعلى تغيير النظم الخاصة بإجازة الوالدية بغية زيادة فرصة الرجال في الحصول على هذه الإجازة، من ناحية أخرى.

المادة ٥

٢٤- وثمة جزء أساسي في الجهود المبذولة في ايسلندا لإحراز تقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين يتمثل في توسيع نطاق دور كلا الجنسين للعمل على مناهضة العوامل المتعلقة بأن الوجود البشري هو الدور التقليدي لجنس نون الجنس الآخر. وترى السلطات الايسلندية أن هذه هي الطريقة التي يرجح أن تفضي الى القضاء على التعصب، وحتى الآن تتركز الجهود بصورة أساسية على زيادة فرصة المرأة في المشاركة الكاملة في سوق العمل والحياة السياسية وفي مجالات أخرى متصلة بعملية اتخاذ القرار. ولا تزال هذه العوامل تشكل ضغوطا شديدة، كما أن التدابير المضادة لما يتصل بنوع الجنس من فروق في الأجور، والتدابير الرامية لزيادة عدد النساء المشاركات في الحياة السياسية، تمثل عوامل رئيسية في أنشطة مجلس التكافؤ الايسلندي.

٢٥- وهناك عامل آخر في الجهود التي تبذلها السلطات الايسلندية هو الاشراف في صميم الأنشطة. وفي الوقت الحاضر، هناك مشروعان تجريبيان جاريان حيث يتعاون مكتب المساواة بين الجنسين مع مجلسين بلديين على تنفيذ هذا المفهوم في مجالين خاصين .

٢٦- كما شهدت السنوات الأخيرة تركيزا متزايدا على مشاركة الرجل في تربية الأطفال ورعايتهم، سواء في سوق العمل أو في المنازل. ويكلمس في مشاركة الرجل في هذين المجالين العمل على مناهضة الآراء التقليدية والتعصب فيما يخص دوري الرجل والمرأة. وقد دارت بعض المناقشات بشأن زيادة فرصة الآباء في الحصول على إجازة الوالدية، حيث تشير الاحصاءات العامة أن النسبة المئوية للآباء الذين يحصلون على هذه الإجازة ضئيلة جدا. ومع أن البحوث تظهر أن الاحصاءات تبخس النسبة المئوية للآباء الذين يحصلون على إجازة الوالدية يظل الاصلاح في المجال أمرا ضروريا.

٢٧- وفي عام ١٩٩٧، قررت الحكومة الايسلندية وبضعة مجالس بلدية السماح للآباء العاملين فيها بالحصول على إجازة خاصة مدتها أسبوعان مدفوعة الأجر بالكامل عند ولادة أطفالهم. وتلى

هذا التدبير سن تشريع يعطي لجميع الآباء الحق في الحصول على الإجازة ولا يعطيهم الحق في الحصول على الأجر الكامل.

٢٨- ومن الجدير بالذكر أيضا أن عددا قليلا من المؤسسات التي تحدث فيها ولادات يوفر الآن تدريباً خاصاً للوالدين. وفي الآونة الأخيرة، يوفر للآباء تدريب خاص أو جلسات خاصة بهدف زيادة وعيهم بأهمية أن يكونوا آباء جيدين، وإعدادهم لما يترتب على ولادة أطفالهم من تغيرات في حياتهم.

٢٩- ومن بين بنود أحدث برنامج عمل للحكومة الايسلندية بشأن المساواة بين الجنسين بند يتصل بتخيير الموظفين الحكوميين في التمتع بمواعيد عمل مرنة. والهدف من هذا البند تيسير قدرتهم على الجمع بين مسؤولياتهم الأسرية ومشاركتهم في سوق العمل. ولم يتم بعد تحليل نتائج هذا التدبير.

المادة ٦

٣٠- منذ عام ١٩٤٠، أصبح الاتجار بالنساء خاضعا للعقاب في ايسلندا، كما أن البغاء غير مشروع. وفي عام ١٩٩٢ جرى تعديل قانون العقوبات الايسلندي بحيث يقضي بأن أي إغراء أو تشجيع أو ترتيب للآخرين لكي يمارسوا الجنس يخضع للعقاب. فضلا عن هذا، يتضمن قانون العقوبات حكما بالغ الوضوح يجعل استغلال النساء من الخارج لممارسة البغاء خاضعا للعقاب. إذ يمكن أن تفرض على ارتكاب هذا الجرم عقوبة الحبس لمدة تصل الى أربعة أعوام.

المادة ٧ - المرأة في الحياة العامة

الفقرة الفرعية (١)

٣١- اتخذت في عامي ١٩٠٨ و ١٩٠٩ خطوات نحو تعزيز الحقوق الانسانية للمرأة. فقد حصلت المرأة في تلك الوقت على حق التصويت وخوض انتخابات المجالس البلدية. وفي عامي ١٩١٥ و ١٩٢٠، وسعت هذه الحقوق لتشمل الانتخابات البرلمانية. ومنذ ذلك الحين، أصبح للمرأة والرجل الحقوق الرسمية ذاتها فيما يخص الانتخابات البلدية والبرلمانية.

٣٢- وتعد زيادة قوة المرأة وتأثيرها، وخاصة من خلال المشاركة في الحياة السياسية، عاملا بالغ الأهمية لضمان المساواة بين المرأة والرجل. والمرأة الايسلندية تمارس حقها في التصويت بالطريقة ذاتها التي يمارس بها الرجل حقه في التصويت؛ فعلى سبيل المثال، أثناء الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩٤، بلغت النسبة الاجمالية للنساء اللائي مارسن حقهن في التصويت ٨٧.٥ في المائة من النساء المسجلات في قوائم الناخبين، وبلغت نسبة الرجال الذين مارسوا حقهم في التصويت ٨٧.٣ في المائة من الرجال المسجلين في قوائم الناخبين. ويجدر التنويه بأن معدلات مشاركة النساء والرجال على حد سواء في التصويت في ايسلندا هي من بين أعلى المعدلات في الدول الديمقراطية.

٣٣- ومع أن المرأة الايسلندية تمارس حقها في التصويت على نطاق واسع منذ البداية، فلا يمكن أن يقال الشيء ذاته عن ممارستها حق خوض الانتخابات. فقد واجهت المرأة عقبات عديدة

في هذا المضمار. فحتى عام ١٩٧٩، كانت المرأة تضطلع بأدوار ثانوية، سواء على الساحة السياسية أو على قوائم مرشحي الأحزاب السياسية. ومن أمثلة ذلك أنه حتى عام ١٩٧٠ كان عدد النساء اللاتي شغلن مقعدا في البرلمان امرأة واحدة أو امرأتين، وفي بعض الأحيان لم تكن هناك حتى أي امرأة في مقاعد البرلمان. وفي عام ١٩٧٩، كانت نسبة النساء في قوائم المرشحين ٢٧ في المائة انتُخبت ثلاث منهن لعضوية البرلمان. ومنذ ذلك الوقت، زادت المرأة باطراد من مشاركتها في هذا الميدان. ففي الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩٤، بلغت نسبة النساء ٥٠ في المائة من إجمالي عدد المرشحين. وثمة عامل هام هنا هو أنه توجد في آيسلندا قائمة نسائية خاصة، وهي قائمة سياسية تضم النساء فقط. وزادت نسبة النساء المرشحات على القوائم من ٢٧ في المائة إلى ٣٥ في المائة نتيجة إنشاء القائمة النسائية. وباستبعاد القائمة النسائية، ازداد أيضا عدد النساء على قوائم الأحزاب السياسية الأخرى.

٣٤- وبعد الانتخابات البرلمانية لعام ١٩٩٥، شغلت النساء ١٦ مقعدا (٢٥ في المائة) من إجمالي المقاعد البالغ عددها ٦٣ مقعدا، وهي النسبة المئوية ذاتها المسجلة بعد انتخابات عام ١٩٩١. وهذه القسمة بين الرجال والنساء في البرلمان لا تسعد الجميع بالطبع. فقد ناقشت الحركة النسائية الآيسلندية وقادة الأحزاب السياسية في آيسلندا، أسباب هذا الوضع وسبل تحسينه، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي تعديل قانون الانتخابات فيما يخص قوائم المرشحين وترتيب الدوائر الانتخابية. بيد أنه من العسير جدا على السلطات المعنية، في أي وقت كان، أن يكون لها تأثير مباشر في أي مجال آخر غير ضمان تمتع المرأة بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها الرجل.

٣٥- بيد أن هناك دلائل شتى على أن المرأة الآيسلندية تزيد من مشاركتها في القيادة السياسية. ومن أمثلة ذلك أنه في الانتخابات البرلمانية الأخيرة كان عدد النساء اللاتي تصدرن القوائم في الدوائر الانتخابية أكبر من ذي قبل. وعلاوة على هذا، وللمرة الأولى في تاريخ آيسلندا السياسي، جرى انتخاب إحدى النساء رئيسة لحزب سياسي. وأخيرا وليس آخرا، تجدر الإشارة إلى أن امرأة قد تولت رئاسة آيسلندا طيلة ١٦ عاما، من عام ١٩٨٠ حتى عام ١٩٩٦.

٣٦- وفي عام ١٩٩٤، أُجريت انتخابات للمجالس البلدية في آيسلندا. وقبل الانتخابات وبعدها، دار نقاش شديد بشأن مشاركة المرأة، سلطت فيه الأضواء على مختلف الآراء. فقد كانت المرأة تخشى ألا يكون تمثيلها بعد الانتخابات مرضيا، وكان هذا الرأي مبنيا على نتائج انتخابات ومؤتمرات الأحزاب التي أُجريت على نطاق الدولة قبل انتخابات المجالس البلدية. وأسفرت الانتخابات عن زيادة النسبة الإجمالية لمشاركة النساء في المجالس البلدية إلى ٢٥ في المائة بينما كانت ٢٢ في المائة في الدورة السابقة للمجالس البلدية. فبعد انتخابات عام ١٩٨٦ بلغت نسبة مشاركة المرأة في مجالس البلديات الكبرى ٢٨٫٩ في المائة بينما كانت ٣١٫٥ في المائة بعد الانتخابات البلدية لعام ١٩٩١ وهي النسبة ذاتها المسجلة بعد انتخابات عام ١٩٩٦. وقد أثارَت هذه النتائج اهتماما كبيرا، وهي نتائج لها أهميتها في الأحداث التي تسبق انتخابات المجالس المحلية في أيار/مايو ١٩٩٨ وفي استعدادات جميع الأحزاب السياسية لخوضها. وبعد انتخابات المجالس البلدية لعام ١٩٩٤، أصبحت للنساء، للمرة الأولى، أغلبية في مجلس مدينة ريكيافيك.

٣٧- وكان التطور حتى الآن يتجه نحو خفض عدد البلديات في آيسلندا. فعددها الآن ١٦٥ بلدية، مقابل ٢٠٤ في انتخابات عام ١٩٩٠. ويبلغ الحد الأدنى القانوني لعدد سكان أي بلدية ٥٠ شخصا. ولا يزال يوجد في آيسلندا عدد كبير من البلديات التي يقل عدد سكانها عن ٢٠٠ نسمة.

والتصويت للأفراد في هذه البلديات أكثر شيوعا منه في البلديات التي تقدم فيها الأحزاب السياسية قوائم لمرشحيها. وكثيرا ما تكون الانتخابات شخصية للغاية، بل غير سياسية في الواقع. ومن الشائع جدا أن يحتفظ الأشخاص أنفسهم بمقاعدهم في المجالس البلدية لفترات طويلة. كما أنه من الشائع جدا، في البلديات الصغيرة ألا تشغل النساء أي مقاعد في المجالس البلدية. ووفقا لنتائج انتخابات عام ١٩٩٤، بلغت نسبة النساء في المجالس البلدية (المجالس المحلية) للمجتمعات المحلية الصغرى ٢١٢ في المائة. بيد أن عدد المجالس البلدية التي لا تشغل فيها النساء أي مقاعد انخفض في السنوات الأخيرة لا إحصائيا فحسب بل وتناسبيا، إذ انخفض من ٢٨٤ في المائة إلى ١٩٤ في المائة. والسياسة التي تنتهجها السلطات الوطنية في هذا الصدد هي العمل على دمج البلديات الصغيرة. والهدف الأساسي لتلك السياسة هو ضمان كفاءة البلديات في تقديم خدماتها النظامية المتزايدة باطراد. ويوضح هذا أيضا أن من الأيسر للمرأة أن تنتخب في المجالس البلدية للمجتمعات المحلية الكبيرة، حيث تقدم الأحزاب السياسية قوائم بمرشحيها. ويُفترض في هذا الخصوص أن يزيد عدد النساء في المجالس البلدية، كما يمكن أيضا افتراض أن يستمر انخفاض عدد المجالس البلدية التي لا تشغل فيها النساء أي مقاعد.

٣٨- ومن المثير للاهتمام كيفية توزيع المناصب العليا في المجالس البلدية بين النساء والرجال. فبعد انتخابات عام ١٩٨٦، كانت حصة النساء من مناصب رؤساء مجالس المدن والبلدات ٢١٦ في المائة. وفي عام ١٩٩٠، ازدادت نسبة النساء اللاتي يشغلن هذه المناصب إلى ٢٩ في المائة، وبعد الانتخابات البلدية الأخيرة، ارتفع هذا الرقم إلى ٣٥٥ في المائة. وفي انتخابات عام ١٩٩٤ انتخبت، لأول مرة، امرأة في منصب عمدة مدينة ريكيافيك.

للغرفتان الفرعيتان (ب) و (ج)

٣٩- ان السبيل إلى التأثير لا يقتصر على المشاركة السياسية. فالمشاركة في مختلف اللجان والمجالس العامة تمثل ضرورة ملحة أيضا، لأنه تصاغ فيها سياسات هامة. وفي عام ١٩٨٥، اعتمد تشريع بشأن توزيع المناصب في اللجان والمجالس العامة بين النساء والرجال. واعتُبر هذا التشريع هاما لأسباب منها مثلا أن نسبة النساء في اللجان العامة كانت ٦ في المائة فقط عام ١٩٨٣.

٤٠- وفي عام ١٩٨٦، أعد مجلس التكافؤ نبذة عن أعداد ونسب النساء والرجال في اللجان العامة في عام ١٩٨٥. وتبين أن نسبة النساء تناهز ١١ في المائة فحسب. وفي عام ١٩٨٨، أجريت دراسة معادلة عن عام ١٩٨٧ كشفت عن حدوث أي تغيرات، فقد ظلت نسبة النساء عند ١١ في المائة تقريبا فحسب. وفي عام ١٩٩٠، أجرى المجلس دراسة أخرى بشأن نسبة الرجال والنساء في اللجان العامة. وأظهرت النتائج ارتفاع نسبة النساء إلى ١٦٦ في المائة.

٤١- وخضع قانون التكافؤ الأيسلندي للتعديل، إذ أُجيز قانون جديد في عام ١٩٩١. وبهذه المناسبة جعلت أحكام المادة ١٢ أشد صرامة. وهذه المادة تتناول تعيين أعضاء اللجان والهيئات والمجالس العامة، وأصبح من الواجبات القانونية الرجوع إلى هذا النص عندما تطلب التعيينات في اللجان والهيئات والمجالس العامة. وفي أيار/مايو ١٩٩٣، أجاز البرلمان الأيسلندي (الألتنغي) برنامج عمل الحكومة الأيسلندية الرباعي السنوات بشأن تدابير تعزيز المساواة بين الجنسين كقرار برلماني، وهو ينص في الفقرة ٤ على ما يلي:

"على الحكومة أن تحقق الهدف المتمثل في بلوغ نسبة للنساء قدرها ٣٠ في المائة في اللجان الحكومية بحلول نهاية فترة برنامج العمل. وينطبق ذلك على إجمالي النسبة المئوية في لجان كل وزارة حكومية لا على بلوغ نسبة ٣٠ في المائة في كل لجنة فحسب. وعندما تقدم طلبات الترشيح في لجان كل وزارة يلزم في المستقبل تقديم اسم رجل واسم امرأة بغية تحقيق هذا الهدف. ويتعين على مجلس التكافؤ أن يعد كل سنة عرضا إحصائيا لنسبة الجنسين في اللجان والهيئات والمجالس."

٤٢- وفي عام ١٩٩٤، نشر مجلس التكافؤ نتائج دراسة بشأن عدد النساء والرجال في اللجان العامة، أظهرت ارتفاع نسبة النساء إلى ٢٠,٨ في المائة.

٤٣- وفي عام ١٩٩٦، درس مكتب المساواة بين الجنسين نسبة النساء والرجال في لجان مشاريع تابعة للوزراء. ولهذه اللجان وضع خاص إذ إنها لجان مشاريع مؤقتة يطلب منها الوزراء المعنيون العمل في مشاريع معينة، ومن ثم يكون الوزراء في وضع أفضل يتيح لهم التأثير في اختيار من يتم تعيينه في هذه اللجان. ويبلغ مجموع أعضاء هذه اللجان خلال الفترة المشمولة بالدراسة، أو الذين كانوا أعضاء فيها قبل هذه الدراسة، ٩٤٧ شخصا. وبلغت نسبة النساء ٢٣ في المائة، أي أعلى من النسبة الإجمالية للنساء في جميع اللجان والمجالس العامة بما يزيد قليلا على ٢ في المائة. وانصب تركيز الدراسة التي أجراها مكتب المساواة بين الجنسين بشأن مشاركة المرأة في اللجان والمجالس العامة في عام ١٩٩٤ بصفة خاصة على مشاركة المرأة في لجان المشاريع المؤقتة التابعة للوزراء. وظهر أن نسبة النساء تزيد قليلا على ٢٠ في المائة.

٤٤- وفيما يتعلق بنسبة النساء في اللجان البلدية، يتضح أنه خلال الفترة ١٩٩٠-١٩٩٤ كانت النسبة الإجمالية للنساء بين أعضاء اللجان والهيئات والمجالس في مدينة ريكيافيك وفي البلدات ٣٠ في المائة. وتجسد هذه النسبة إلى حد بعيد نسبة مشاركة المرأة في مجالس المدينة ومجالس البلديات، والتي بلغت ٣١,٥ في المائة. وبعد انتخابات عام ١٩٩٤، بلغت النسبة المقابلة لمشاركة المرأة في لجان ومجالس البلديات ٣٣,٣ في المائة. وتمثل هذه النسبة زيادة هامة إذا أخذ في الاعتبار أن عدد النساء اللاتي انتخبن في المجالس البلدية ظل دون تغيير تقريبا.

٤٥- وفي عام ١٩٩٠، كانت نسبة اللجان التي لا تضم أي امرأة تقارب ٤٣ في المائة، ونسبة اللجان التي لا تضم أي رجل ٦,٥ في المائة. وبعد انتخابات عام ١٩٩٤، كانت نسبة اللجان التي لا تضم أي امرأة ٤٠ في المائة ونسبة اللجان التي لا تضم أي رجل ٨,٤ في المائة. ونظرا لكيفية توزيع المهام بين النساء والرجال في اللجان والمجالس البلدية يتضح أنها تجسد التوزيع التقليدي لمهام الجنسين. بيد أنه يمكن ملاحظة تطور يتمثل في أن الرجال يدخلون المجالات النسائية بدرجة أكبر، بينما تركز النساء بصورة متزايدة على قضاياهن التقليدية.

٤٦- ومنذ عام ١٩١١، تتمتع المرأة الأيسلندية بالحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل فيما يتعلق بتولي المناصب العامة. ومنذ عام ١٩٨٥ يرصد مكتب المساواة بين الجنسين النسبة المئوية للنساء في المناصب الإدارية والعليا داخل الوزارات الحكومية. وفي العام نفسه بلغت النسبة الإجمالية للنساء، في هذا الميدان، ٢٤ في المائة. وفي عام ١٩٨٧ لم تشغل أية امرأة منصب وكيل وزارة في وزارة حكومية، وكانت هناك مديرة مكتب واحدة فقط من بين مديري مكاتب الوزارات البالغ عددهم ٢٧ مديرا. ويتبين من دراسة أجريت عام ١٩٩٦ أن مشاركة النساء الحاصلات على التدريب الجامعي في وزارات الحكومة الأيسلندية تتزايد باطراد، ويعزى هذا أساسا

الى ازدياد تحصيلهن الدراسي في المجالات التقليدية للإدارة، بما في ذلك مجالي القانون وإدارة الأعمال. وفي عام ١٩٩٦، كان هناك امرأتان من بين ١٣ وكيل وزارة، وتشكل النساء الآن ٢٥ في المائة من مجموع مديري المكاتب الحاصلين على مؤهل جامعي.

٤٧- ويبين الجدول ١ أدناه النسب المئوية منذ عام ١٩٨٧ مقارنة بالحالة في عام ١٩٩٦.

الجدول ١ - النسب المئوية للجنسين في المناصب الحكومية العليا

١٩٩٦		١٩٨٧		
النساء	الرجال	النساء	الرجال	
١٧	٨٣	-	١٠٠	وكلاء الوزارات
٢١	٧٩	٤	٩٦	مديرو المكاتب
٢٦	٦٤	٤٠	٦٠	الموظفون الحاصلون على مؤهل جامعي

٤٨- وتظهر هذه الأرقام أن النسبة المئوية للنساء في المناصب الحكومية العليا زادت خلال الفترة المعنية، فعلى سبيل المثال، كان هناك وكيلنا وزارة، وعلاوة على هذا شهدت نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب مدير مكتب وزاري ارتفاعا كبيرا، وزاد أيضا بعض الشيء عدد الرجال بين الموظفين الحاصلين على مؤهل جامعي (أي رؤساء الأقسام والمناصب التخصصية الأخرى).

٤٩- وهذه مقارنة مثيرة للاهتمام لأنه في عام ١٩٨٧، كان يبدو أن النساء يحرنن تقدما حثيثا في الوزارات وإن كان ذلك التقدم أساسا في المناصب التي يطلق عليها "المناصب الإدارية المتوسطة". والاستنتاج الذي يمكن استخلاصه هنا هو أن هذا التطور تباطأ بعض الشيء، إذ تشرع المرأة الآن في اتخاذ مسار جديد؛ إذ تتجه نحو تقلد المناصب العليا، بما فيها مناصب وكلاء الوزارات ومدراء المكاتب.

٥٠- وبإلقاء نظرة على توزيع مناصب قضاة المحاكم بين الذكور والإناث، يتضح أن الوضع اليوم يتمثل في أنه من بين إجمالي عدد قضاة المحاكم البلدية، البالغ عددهم ٣٨ قاضيا، يبلغ نصيب الرجال ٢٩ قاضيا (٧٦ في المائة) ونصيب النساء ٩ قاضيات (٢٤ في المائة). ويبلغ العدد الإجمالي للقضاة المساعدين ١٣ قاضيا مساعدا منهم ٨ رجال (٦٢ في المائة) و ٥ نساء (٣٨ في المائة). وفي المحكمة العليا الأيسلندية ٩ قضاة (٨ رجال وامرأة واحدة).

المادة ٨

٥١- السلك الدبلوماسي الأيسلندي ليس كبيرا من حيث عدد الموظفين. إذ يبلغ العدد الإجمالي للعاملين فيه حاليا ١٤٠ شخصا، ٨٠ شخصا منهم في السفارات والبعثات الدائمة في الخارج

(أنظر الجدول ٢ أدناه). ومن بين مجموع السفراء الايسلنديين البالغ عددهم ٢٣ سفيرا هناك سفيرة واحدة فقط. وأصبحت، بتعيينها عام ١٩٩١ أول سفيرة في السلك الدبلوماسي الايسلندي.

الجدول ٢ - النساء والرجال في السلك الدبلوماسي الايسلندي

(بالنسبة المئوية)					
المنصب	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء
سفير	٢٣	١	٢٤	٩٥ر٨	٤ر٢
مستشار لوزير	١٥	١	١٦	٩٣ر٨	٦ر٣
مستشار	٨	٢	١٠	٨٠ر٠	٢٠ر٠
سكرتير سفارة	١٦	٣	١٩	٨٤ر٢	١٥ر٨
المجموع	٦٢	٧	٦٩	٨٩ر٩	١٠ر١
ملحق بسفارة	صفر	١١	١١	صفر	١٠٠

٥٢- ويقضي القانون الايسلندي بأن تكون فرصة ترقى النساء والرجال في السلك الدبلوماسي متساوية من الناحية الرسمية، ومن ثم، فإن سبب قلة عدد النساء هنا هو طابع مختلف.

المادة ٩

٥٣- عندما صدقت ايسلندا على الاتفاقية، جرى تعديل قانون الجنسية الايسلندي، الذي يحمل رقم ١٩٥٢/١٠٠، بما يتفق مع الفقرة ٢ من المادة ٩ من الاتفاقية. وبمقتضى هذا التعديل يكتسب الأطفال جنسية كل من الأب والأم لا جنسية الأب وحده كما كان عليه الحال من قبل.

المادة ١٠

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

٥٤- تركز السلطات الايسلندية منذ سنين عديدة على التوسع في تعليم المرأة لأهداف منها، على سبيل المثال، ضمان تكافئها مع الرجل وتساويها معه في الحقوق. والقاعدة الأساسية لنظام التعليم في ايسلندا هي أن لكل فرد، ولدا كان أو بنتا، فرصة مساوية في الدراسة بصرف النظر عن نوع الجنس أو الوضعية الاقتصادية أو محل الإقامة أو الخلفية الثقافية والاجتماعية. وتمتد مرحلة التعليم الالزامي من سن السادسة الى السادسة عشرة. ويجب أن يلتحق جميع الأطفال بالمدارس الابتدائية، ومن ثم تبلغ نسبة التسجيل فيها ١٠٠ في المائة.

٥٥- ومن بين المراهقين الذين يتمون تعليمهم الالزامي، تبلغ نسبة الذين يكملون دراستهم في المرحلة الثانوية قرابة ٨٥ في المائة. وكان التوزع النسبي للطلاب حسب مجالات الدراسة على

مستوى المدارس الثانوية من ناحية وعلى المستويين التخصصي والجامعي من ناحية أخرى، في عام ١٩٩٦، على النحو المبين في الجدول ٣ أدناه.

الجدول ٣ - النسبة المئوية للطلاب حسب نوع الجنس وفقا لمجالات الدراسة

الذكور	الانثى	
٥١	٤٩	مستوى المدارس الثانوية
٥	٩٥	الصحة
٢٦	٧٤	اللغات
٢٨	٧٢	الآداب
٣٣	٦٧	علم الاجتماع
٤٤	٥٦	علم أصول التدريس والرياضات، والتعليم
٥١	٤٩	العلوم
٥٣	٤٧	مواضيع عامة
٥٣	٤٧	التدبير المنزلي والتغذية والخدمات
٥٥	٤٥	ادارة الأعمال وعلم الاقتصاد
٨٨	١٢	المواضيع الصناعية والتكنولوجيا
٤٢	٥٨	مستوى المعاهد المتخصصة والجامعات
٣٤	٦٦	اللغات والعلوم الانسانية
٣٢	٦٨	الآداب
١٨	٨٢	علم أصول التدريس، والتعليم
٤٣	٥٧	علم الاجتماع والقانون
٦٠	٤٠	ادارة الأعمال وعلم الاقتصاد
٦٨	٣٢	العلوم الطبيعية والرياضيات
٧٩	٢١	التكنولوجيا والهندسة المدنية
٦١	٣٩	الزراعة والتغذية
٢٦	٧٤	المواضيع الطبية والصحية

٥٦- ومنذ الثمانينات، تشكل النساء قرابة ٦٠ في المائة من حاملي الشهادات الجامعية. وفي السنة الدراسية ١٩٩٥/١٩٩٦ اجتاز ما مجموعه ٥٩٥ في المائة من النساء اللائي يبلغ سنهن

٢٠ عاما الامتحانات التي تؤهلهم للالتحاق بالجامعة مقابل ٤٠ ر ٨ في المائة من الرجال (انظر الجدول ٤). وتدل هذه الأرقام على وجود مساواة بين الجنسين في هذا الصدد. ويبدو أن تقدم المرأة في المجالات الدراسية التقليدية للرجل يسير باطراد نسبي، بينما لا ينطبق الأمر نفسه على توزع الجنسين في المجالات النسائية التقليدية.

الجدول ٤ - النسبة المئوية لخريجي جامعة آيسلندا حسب الجنس

الذكور	الانث	
٩٣	٧	١٩٥٥-١٩٥٠
٨٠	٢٠	١٩٧٥-١٩٧٠
٦٧	٣٣	١٩٨٠-١٩٧٥
٥٨	٤٢	١٩٨٥-١٩٨٠
٥١	٤٩	١٩٩٠-١٩٨٥
٤٣	٥٧	١٩٩٥-١٩٩٠
٤١	٥٩	١٩٩٦-١٩٩٥

٥٧- وقد حدثت تغيرات أقل فيما يخص امتحانات العمال المهرة. ويرد في الجدول ٥ بيان توزع الجنسين في هذا الميدان من عام ١٩٨٠ الى عام ١٩٩٤.

الجدول ٥ - النسبة المئوية للخريجين من العمال المهرة حسب نوع الجنس

الذكور	الانث	
٩٤	٦	١٩٨٠
٨٤	١٦	١٩٨٥
٧٤	٢٦	١٩٩٠
٧٨	٢٢	١٩٩١
٨٠	٢٠	١٩٩٢
٨٢	١٨	١٩٩٣
٧٩	٢١	١٩٩٤

٥٨- ومن المؤسف أنه لا يبدو أن الرجال أخذوا يتساوون مع النساء في مجالاتهن التقليدية. ويبدل معدل الالتحاق بالمعهد الآيسلندي لتدريب المعلمين على أن السنوات القليلة القادمة ستشهد انخفاضاً في عدد الرجال العاملين في مهنة التدريس.

الدراسات الجنسانية

٥٩- ربما ترجع أصول الدراسات النسائية الرسمية في ايسلندا الى عام ١٩٧٥ عندما أنشأت ثلاث نساء مكتبة تاريخ المرأة الايسلندية. وفي عام ١٩٨٥، أنشئ فريق مهتم بدراسات المرأة الايسلندية، شرع من ثم في انشاء مركز الدراسات النسائية بجامعة ايسلندا في كانون الثاني/يناير ١٩٩٠. واستهل ذلك المركز دراسات نسائية كموضوع رسمي ذي ٣٠ وحدة. وعلاوة على ذلك، زانت هذه الدراسات واتسع نطاقها، ويجري اصدار نشرة منتظمة عن الدراسات النسائية وما يتصل بها من عوامل.

الفقرة الفرعية (ج)

٦٠- ثمة تفاوت شديد في التوزع الجنساني النسبي للمعلمين ومدراء المدارس في مختلف المراحل الدراسية. وفي نيسان/أبريل ١٩٩٦، كانت الحالة على النحو المبين في الجدول ٦.

الجدول ٦ - النسبة المئوية للمعلمين حسب نوع الجنس

للرجال	للنساء	
٢٦	٧٤	مرحلة الدراسة الابتدائية
٧١	٢٩	المدراء
٤٥	٥٥	المدراء المساعدون
٢٣	٧٧	المعلمون
٥٦	٤٤	مرحلة الدراسة الثانوية
٨٠	٢٠	المدراء
٧٢	٢٨	المدراء المساعدون
٧٠	٣٠	ادارة الفصول الدراسية
٥٤	٤٦	المعلمون
٧٤	٢٦	المرحلة الجامعية
١٠٠		عمداء الجامعات
٩٢	٨	الأساتذة
٧٨	٢٢	الأساتذة المساعدون
٥٥	٤٥	المحاضرون
٥٣	٤٧	المدرسون المؤقتون

٦١- وفي عام ١٩٨٧، عين وزير التعليم فريقا عاملا خاصا لضمان تعمل المدارس وفقا لأحكام قانون التكافؤ. وفي عام ١٩٩٠ نشر تقرير اللجنة الذي يعرض الهدف الأساسي التالي: "يتعين بذل جهود في جميع مستويات التعليم من أجل تعزيز الاستقلالية والاعتدال بالذات لدى الأولاد والبنات، على حد سواء، وإعدادهم على قدم المساواة للمشاركة بنشاط في الحياة الأسرية والعمل وتكوين المجتمع ككل". وقدم اقتراح بشأن تشكيل لجنة تنفيذية خاصة، في إطار وزارة التعليم، تتولى، مثلا، تعزيز تنفيذ الاقتراحات المطروحة.

٦٢- وقد بذلت اللجنة التنفيذية جهودا توعوية مستفيضة ركزت فيها بوجه خاص على المعلمين وعلى تدعيم مختلف مشاريع التطوير في المدارس، وعلى إصدار كتيب خاص عنوانه "ملحوظات للآباء والأمهات وسائر المربين". وقد وزع هذا الكتيب في خريف عام ١٩٩٤ على كل آباء وأمهات الأطفال الذين تبلغ أعمارهم ١١ سنة، ثم وزع مرة أخرى في خريف عام ١٩٩٥، وجزئ، بصفة خاصة، تشجيع أطفال المعلمين على الاجتماع بالآباء والأمهات لعرض محتويات الكتيب. وقد عملت اللجنة التنفيذية أيضا كصلة وصل مع مجلس التكافؤ فيما يخص اعداد مواد تعليمية للمدارس الثانوية في مجال التعليم والوظائف فيما يتعلق بنوع الجنس.

٦٣- وانتهت ولاية اللجنة التنفيذية في عام ١٩٩٥، وعندها أنشئ فريق عامل في إطار وزارة التعليم. وفيما يلي بيان المهام الرئيسية التي أسندت الى الفريق، فضلا عن المهام المحددة في برنامج عمل الحكومة الايسلندية الرباعي السنوات بشأن المساواة بين الجنسين:

(أ) تعيين فريق تعاوني للعمل مع الفريق العامل بشأن تنفيذ المادة ١٠ من قانون التكافؤ؛

(ب) اجراء دراسة بشأن تعليم المساواة في الحقوق في المدارس؛

(ج) القيام، في عام ١٩٩٥، باعداد دليل بشأن تدريس المساواة في الحقوق في جميع المراحل الدراسية؛

(د) السعي الى عقد مؤتمر بشأن المساواة بين الجنسين في نظام المدارس الايسلندي في العام الدراسي القادم؛

(هـ) المشاركة في المشاريع التعاونية التابعة للوزارة ومجلس التكافؤ.

الفقرة الفرعية (د)

٦٤- لا تمارس السلطات أية تفرقة بين الجنسين فيما يخص حقهما في الحصول على القروض والهبآت الدراسية. ويحق للطلبة في الجامعة ومدارس تخصصية أخرى معينة الحصول على قروض تعطى للطلبة اذا كان تقدمهم التعليمي يستلزم الوفاء بمتطلبات معينة. وتتساوى مبالغ هذه القروض بالنسبة للرجال والنساء، ولكنها تخضع، الى حد ما، لظروف اجتماعية منها على سبيل المثال كون الطالب المعني يعيش في منزله أو يستأجر مسكنا.

الفقرة الفرعية (هـ)

٦٥- هذه الفقرة، التي تتناول برامج محو أمية الكبار والتفرقة الجنسية بين المرأة والرجل في مجال التعليم الأساسي، لا تنطبق على الأحوال السائدة في أيسلندا بفضل وجود نظام التعليم الإلزامي وجودة مستوى التعليم الأساسي للشعب الأيسلندي بوجه عام. وتناقش هذه الفقرة أيضا التعليم المستمر للأجرا، وهو مجال تريد السلطات الأيسلندية أن تسهم فيه لزيادة مستوى المساواة بين المرأة والرجل.

٦٦- وفي عام ١٩٩١ أجاز البرلمان الأيسلندي (الألتنغي) قانونا بشأن التدريب المهني، نص فيه، ضمن أمور أخرى، على انشاء صندوق للتدريب المهني. ومن الحجج الخاصة بتنفيذ هذا القانون أنه سيكون مفيدا للمرأة بوجه خاص نظرا لأن عددا كبيرا من النساء في سوق العمل لم يحصل على تدريب مهني. وكانت الطلبات المقدمة للحصول على هبات من هذا الصندوق واسعة النطاق، وكانت الانجازات التدريبية التي حققها العاملون جيدة بوجه عام. ومما يدعو الى الأسف أنه لا توجد معلومات مفصلة عن الفرق بين ما يحصل عليه كل من المرأة والرجل من المخصصات من الصندوق، بيد أنه يمكن بصفة عامة القول بان مجلس التدريب المهني يشدد على دعم الدورات التدريبية لغير المهرة من الأجرا وللعاملين في قطاع الرعاية. ومعظم العاملين في مجالات العمل هذه من النساء.

الفقرة الفرعية (ز)

٦٧- على الرغم من تساوي فرص الرجل والمرأة على المستوى الرسمي في المشاركة في الألعاب الرياضية فالحالة ليست كذلك في الواقع. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٦ أجاز اقتراح خاص بقرار برلماني بشأن انتهاج سياسة بخصوص الرياضات التي تمارسها الفتيات والنساء. وتلا ذلك قيام وزارة التعليم بتشكيل لجنة لأهداف منها: اعداد اقتراحات بخصوص كيفية تعزيز الرياضات التي تمارسها الفتيات والنساء؛ واعداد اقتراحات بشأن كيفية خفض معدل توقف الفتيات عن ممارسة الرياضة في سنوات المراهقة؛ ودراسة الاعتمادات المالية المخصصة للرياضات التي تمارسها الفتيات والنساء؛ ودراسة تغطية الوسائل الاخبارية للرياضات التي تمارسها الفتيات والنساء؛ ودراسة الفروق الجنسية في قيادة النشاط الرياضي؛ ودراسة الفروق الجنسية في قيادة النشاط الرياضي؛ ودراسة التدابير التي تتخذ في الخارج لاجراء اصلاحات في هذا الميدان.

٦٨- وأجرت اللجنة دراسات في هذه المجالات، وأظهرت النتائج أن عدد النساء أقل من الرجال في المناصب القيادية في النشاط الرياضي، وأن تغطية الوسائل الاخبارية للرياضات التي تمارسها المرأة محدودة الى حد ما (١٠ في المائة - ١٢ في المائة) ولم تتغير طيلة السنوات القليلة الماضية.

٦٩- وقدمت اللجنة اقتراحات في اطار الفروع المختلفة الخمسة بشأن التدابير الكفيلة بتحسين الوضع. وذكر وزير التعليم أنه سيجري تناول مختلف توصيات اللجنة لبحثها، وأنه يتوقع أن يدرس القائمون على النشاط الرياضي التقرير بعناية وأن يعملوا على زيادة مشاركة المرأة. ومن الجدير بالذكر أيضا أنه طلب من وزارة التعليم على وجه الخصوص، في القرار البرلماني المقترح بشأن برنامج العمل الجديد الخاص بالمساواة بين الجنسين، أن تعزز زيادة التركيز على التربية

الرياضية للفتيات وأن تجعل مستواها لا يقل عن التربية الرياضية للفتيان. وعلاوة على ذلك ينبغي إجراء دراسة للوسائل الإخبارية فيما يتعلق بصورة كل من الجنسين.

المادة ١١

٧٠- وتتمتع المرأة بالحقوق القانونية ذاتها التي يتمتع بها الرجل في العمل والترقي والتدريب المهني وغير ذلك من المسائل التي تتناولها هذه المادة. بيد أنه لا يمكن انكار عدم التطابق بين الحقوق التنظيمية والحالة على أرض الواقع في أمثلة مختلفة. ومعدلات النسب المثوية لعمالة المرأة الأيسلندية من أعلى المعدلات في العالم اليوم كما أنها تزايدت باطراد خلال العقود الأخيرة. ففي عام ١٩٨٠ كان نحو ٦٥ في المائة من النساء في أيسلندا يعملن خارج منازلهن. وفي عام ١٩٩٦ كان ما مجموعه ٧٦,٨ في المائة من النساء التي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ٧٤ عاما في سوق العمل مقابل ٨٦,٤ في المائة من الرجال. وتبين الإحصاءات أن نسبة النساء العاملات من المتزوجات زادت على نسبة النساء العاملات من غير المتزوجات. وفي الوقت الحاضر يعمل ٨٠ في المائة من جميع النساء المتزوجات خارج منازلهن مقابل ٦٤ في المائة عام ١٩٨١. ويعمل ٥٣ في المائة من النساء و ٨٩ في المائة من الرجال في وظائف الدوام الكامل.

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ج)

٧١- يعتمد الاقتصاد الأيسلندي اعتمادا كبيرا على مساهمة المرأة في العمل. فالمرأة هي العمود الفقري لخدمات الرعاية والمدارس والنظام الصحي وجميع الخدمات العامة. وكانت نسبة النساء في سوق العمل في عام ١٩٩٦ ٤٦,٦ في المائة (٧٠٠ ٦٨ شخص من ٥٥٠ ١٤٧ شخصا). وفي عام ١٩٩١ كان معدل عمالة المرأة ٤٥,٧ في المائة .

٧٢- ووفقا للدراسة التي أجراها مكتب الإحصاءات الأيسلندي بشأن سوق العمل، كان العدد الإجمالي للأيسلنديين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٧٤ سنة في عام ١٩٩٦ ٧٠٠ ١٨٠ شخص (٤٠٠ ١٦٣ في عام ١٩٩١). وفي عام ١٩٩١ كان ما مجموعه ٩٠٠ ٣٢ من الأيسلنديين خارج القوى العاملة منهم ٩٠٠ ٢١ امرأة (٦٦,٦ في المائة)، وانخفضت نسبة النساء المقابلة المسجلة في عام ١٩٩٦ إلى ٦٢,٦ في المائة. وبلغت نسبة الرجال غير المحسوبين ضمن القوى العاملة ٣٣,٤ في المائة في عام ١٩٩١ و ٣٧,٤ في عام ١٩٩٦.

٧٣- وكان في سوق العمل عام ١٩٩١ ما مجموعه ٧٤,٥ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٦ سنة و ٧٤ سنة. وكانت النسبة المقابلة المسجلة للرجال ٨٧,٤ في المائة. وفي عام ١٩٩٦ ارتفعت النسبة الخاصة بالنساء إلى ٧٦,٨ في المائة بينما انخفضت النسبة المسجلة للرجال، بعض الشيء، إلى ٨٦,٤ في المائة. وخلال هذه الفترة زاد عدد العاملين بمقدار ٧ ٠٠٠ شخص كانت للنساء بينهم أغلبية واضحة؛ أي ٦٢,٩ في المائة.

٧٤- وتؤكد هذه الأرقام أنه على الرغم من أن الرجال لا تزال لهم الأغلبية من حيث إجمالي مشاركتهم في سوق العمل فقد زادت المرأة من مشاركتها في الوقت الذي انخفضت فيه مشاركة الرجل. وكانت نسبة العاطلين عن العمل في أيسلندا ٢,٦ في المائة في عام ١٩٩١ و ٣,٧ في المائة في عام ١٩٩٦. وكانت نسبة العاطلات عن العمل أكثر من نسبة العاطلين عن العمل في

عام ١٩٩١ (٥٠٩ في المائة) وفي عام ١٩٩٦ (٥٣٨ في المائة). وسيجري تناول مسألة معدل بطالة المرأة مرقاً أخوياً لاحقاً في هذا التقرير.

عمالة للمرأة

٧٥- يتضح مما سبق أن المرأة تزيد من مشاركتها في سوق العمل. ويعطي الجدول ٧ الوارد أدناه مزيداً من التفاصيل في هذا الصدد، بما في ذلك أعمار النساء وحالاتهن الزوجية، وعدد أطفالهن وأعمارهم، وتعليمهن.

الجدول ٧ - النسبة المئوية لمعدلات عمالة النساء والرجال

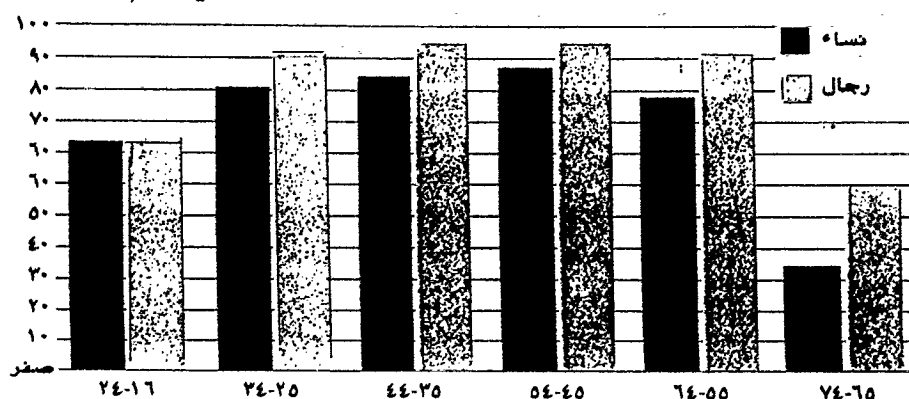
السن	١٩٩١		١٩٩٦	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء
٢٤-١٦	٦٧١	٦٥٦	٧١٩	٦٧٢
٢٥-٦٤	٩٦٤	٨٢٧	٩٦٢	٨٧٥
٦٥-٧٤	٦٣٣	٣٤٨	٥٦٤	٣١٨

٧٦- ومثلما سلف ذكره يعد معدل عمالة المرأة الايسلندية من أعلى المعدلات في العالم حيث يبلغ ٧٦٨ في المائة (بين النساء اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين ١٦ سنة و ٧٤ سنة). وتبين الأرقام المعروضة في الجدول ٧ أعلاه معدلات عمالة المرأة والرجل، حسب جنسهما، في عامي ١٩٩١ و ١٩٩٦. ولا يبين هذا التوزيع الأساسي حسب السن، في حد ذاته، الكثير فيما يتعلق بالنساء باستثناء أن النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ سنة و ٦٤ سنة قد زدن الى حد بعيد من مشاركتهن في سوق العمل عن المجموعات الأخرى، وأن الرجال الذين تتراوح أعمارهن ما بين ٦٥ سنة و ٧٤ سنة قد قللوا مشاركتهم في سوق العمل.

٧٧- ويحتوي النليل المعنون "المرأة والرجل"، الذي يصدره مكتب الإحصاءات الايسلندي، على معلومات إحصائية مفصلة عن معدلات عمالة المرأة حسب السن في عام ١٩٩٦.

الشكل ١

النسبة المئوية لعمالة المرأة والرجل حسب السن في عام ١٩٩٦



٧٨- يبين هذا الشكل أن معدل عمالة المرأة هو، في الواقع، قريب إلى حد بعيد من معدل عمالة الرجل. وفي عام ١٩٨٩ نشر المعهد الاقتصادي الوطني تقريرا بعنوان "نخل المرأة والرجل" يحتوي على معلومات عن العمالة حسب السن. وقد احتوى تقرير عام ١٩٩١، المقدم من وزير الشؤون الاجتماعية إلى البرلمان الايسلندي (الآلتنفي) عن الحالة والتطور فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على قسم خاص بوضعية المرأة في سوق العمل حسب المعلومات المنشورة في التقرير الأنف الذكر. وعلى الرغم من أن الاحصاءات التي أعدها المعهد الاقتصادي الوطني ومكتب الاحصاءات الايسلندي غير متشابهة نظرا لاختلاف المنهجية التي اتبعها كل منهما، فانها توضح أن التطور، كما هو مبين، قد استمر. ومفاد ذلك أن نشاط المرأة في سوق العمل مساو لنشاط الرجل؛ فالنساء، في جميع المجموعات، مشاركات نشطات في سوق العمل، وكل جيل جديد من النساء يدعم وضع المرأة في هذا الخصوص.

٧٩- ويحتوي المطبوع الذي نشره مكتب الاحصاءات الايسلندي بعنوان "المرأة والرجل في عام ١٩٩٧" على جدول يبين معدلات عمالة المرأة والرجل منذ عام ١٩٢٠ حسب الحالة الزوجية. وهو يبين، على سبيل المثال، أن نسبة النساء المتزوجات في سوق العمل زادت من ٦ في المائة في عام ١٩٣٠ إلى ٨٠ في المائة في عام ١٩٩٦. وفي واقع الأمر أن معدل عمالة النساء غير المتزوجات أدنى من معدل عمالة المتزوجات؛ أي أنه يبلغ ٧١ في المائة، وهو ما يمكن تعليقه إلى حد ما بالسن فالمرأة الشابة غير المتزوجة لا تزال تتلقى التعليم.

٨٠- ويبدو أن عمالة المرأة أكثر مرونة من عمالة الرجل، في بعض المجالات، وهو ما تظهره على أفضل وجه النسب المئوية لمشاركة كل منهما في العمل. وحسب الأرقام الواردة في الاحصاءات التي أعدها مكتب الاحصاءات كان نحو ٥٣ في المائة من النساء يعملن في وظائف الدوام الكامل في عام ١٩٩٦ مقابل ٨٩ في المائة من الرجال. وفي عام ١٩٩١ كان ٥٢ في المائة من النساء يعملن في وظائف الدوام الكامل مقابل ٩١ في المائة من الرجال. وخلال هذه الفترة انخفض عدد الرجال الذين يعملون في وظائف الدوام الكامل من ٩١ في المائة إلى ٨٩ في المائة.

٨١- ويتفاوت عدد ساعات العمل الأسبوعية. ففي عام ١٩٩٦ كان متوسط ساعات عمل الناس، بغض النظر عن جنسهم ٤٣٫٧ ساعة في الأسبوع. وكان متوسط ساعات العمل أقل بين المجموعات الأصغر سنا (١٦-٢٤ سنة)؛ أي ٣٥ ساعة في الأسبوع. ويبين الجدول ٨ متوسط ساعات العمل الأسبوعية للرجال والنساء في وظائف الدوام الكامل حسب السن (عام ١٩٩١ و عام ١٩٩٦).

الجدول ٨ - متوسط ساعات العمل الأسبوعية حسب نوع الجنس والسن

السن	١٩٩١		١٩٩٦	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء
٢٤-١٦	٥٢٫٧	٤٥٫٤	٥١٫٩	٤٤٫٧
٦٤-٢٥	٥٤٫٥	٤٥٫٥	٥٤٫٤	٤٥٫١
٧٤-٦٥	٤٧٫٥	٤٣٫٣	٤٦٫٨	٤٢٫٩

٨٢- وتبين هذه الأرقام بصورة تقريبية النسبة المئوية لمشاركة المرأة والرجل في العمل بحسب السن. ولا عجب في أن نسبة الرجل أعلى، وفي الوقت نفسه فإن عدد ساعات عمل الرجل حسب السن أكثر مرونة من عدد ساعات عمل المرأة.

٨٣- ويؤثر سن الأطفال و/أو عددهم في النسبة المئوية لعمالة المرأة تأثيراً أكبر إلى حد بعيد من تأثيره في النسبة المئوية لعمالة الرجل وقد ظهرت هذه الحقيقة في بحوث سابقة، على سبيل المثال في تقرير المعهد الاقتصادي الوطني لعام ١٩٩١. فقد ذكر في هذا التقرير أنه بقدر ما يزيد عدد الأطفال بقدر ما تقل نسبة عدد ساعات عمل المرأة. كما جرى التشديد في التقرير على أن جل النساء/الأمهات الأيسلنديات يعملن، إلى حد ما، خارج منازلهن بغض النظر عن عدد أطفالهن. ويبين الجدول ٩، الذي أعد على أساس المعلومات المقدمة من الإدارة المعنية بسوق العمل في مكتب الإحصاءات الأيسلندي، نسبة النساء العاملات التي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ سنة و ٥٤ سنة وعدد الأطفال في المنازل.

الجدول ٩ - نسبة النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ سنة و ٥٤ سنة في الأعمال التفرغية وغير التفرغية حسب عدد الأطفال في المنزل

١٩٩٦		١٩٩١		
الأعمال التفرغية	الأعمال غير التفرغية	الأعمال التفرغية	الأعمال غير التفرغية	
٥٧ر٦	٤٢ر٤	٥١ر٣	٤٨ر٧	النساء من ٢٥ إلى ٥٤ سنة
٧١ر٧	٢٩ر٥	٦٨ر٥	٣١ر٥	لا أطفال
٥٠ر٣	٤٩ر٧	٤٣ر٧	٥٦ر٣	الأطفال في المنزل
٤٥ر٤	٥٤ر٦	٣٨ر٠	٦٢ر٠	- الأصغر من ٦ سنوات
٥٦ر٢	٤٣ر٨	٥١ر٢	٤٩ر٨	- الأصغر من ٧-١٥ سنة
٥٨ر٧	٤١ر٣	٥٨ر٢	٤١ر٨	طفل واحد
٦٠ر٢	٣٩ر٨	٥٤ر٠	٤٦ر٠	- دون ٦ سنوات
٥٧ر٩	٤٢ر١	٤٠ر٤	٣٩ر٦	- ٧-١٥ سنة
٤٥ر٦	٥٦ر٤	٣١ر٩	٦٧ر١	طفلان
٣٩ر٥	٦٠ر٥	٣٢ر٢	٦٧ر٨	- الأصغر من ٦ سنوات
٥٣ر٣	٤٦ر٧	٣٤ر٣	٦٥ر٧	- الأصغر من ٧-١٥ سنة

٨٤- ويبين الجدول ٩ حدوث تغييرات، كثير منها يثير الاهتمام إلى حد بعيد، خلال فترة السنوات الخمس ١٩٩١-١٩٩٦. ويتعين أن يوضع في الحسبان دائماً أنه خلال هذه الفترة أصبحت البطالة حقيقة يجب أن يولجها الأجراء من النساء والرجال في أيسلندا على السواء. فالبطالة،

حتى ذلك الحين، كانت أمرا غير معروف تماما في آيسلندا (أنظر الفقرات ٩١-٩٥). ويمكن استخلاص النتائج التالية من الجدول ٩:

- عدد النساء اللاتي يعملن في وظائف تفرغية أكبر ممن يعملن في وظائف غير تفرغية بين النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٤ سنة و ٥٤ سنة. فهناك اختلاف كبير، وخاصة في عام ١٩٩٦؛
- عدد النساء اللاتي في منازلهن أطفال (دون تحديد العدد ولا السن) ويعملن في وظائف تفرغية كان أكبر في عام ١٩٩٦ منه في عام ١٩٩١، أي ٤٣٧ في المائة مقابل ٥٠٣ في المائة؛
- زادت نسبة النساء العاملات اللاتي لديهن أطفال صغار (دون ٧ سنوات). ففي عام ١٩٩١ كانت نسبة النساء اللاتي يعملن في وظائف تفرغية من هذه المجموعة ٢٨ في المائة؛ في حين ارتفعت هذه النسبة إلى ٤٥٤ في المائة في عام ١٩٩٦.
- ويتضح هذا التقدم لاحقا في الجدول حيث ينصب التركيز على عدد الأطفال وأعمارهم. وقد ارتفعت نسبة النساء اللاتي لديهن أطفال دون ٧ سنوات ويعملن في وظائف تفرغية من ٥٤ في المائة إلى ٦٠٢ في المائة؛
- ويمكن رؤية التقدم نفسه في حالة النساء نواتي الطفلين أو أكثر. فقد ارتفع عدد النساء اللاتي يعملن في وظائف تفرغية ارتفاعا كبيرا.

٨٥- وجميع هذه الأرقام يدل على الشيء نفسه، أي الزيادة المطردة في عمالة المرأة الآيسلندية وأن المرأة أثبتت منذ وقت طويل خطأ الخرافة القديمة القائلة بأن المرأة تمثل قوة عمل غير مستقرة. فالمرأة سخلت سوق العمل لتبقى.

٨٦- ويتضح من هذا التطور أيضا تقدم المرأة نحو زيادة تعليمها. فالأرقام المعروضة في الجدول ١٠ تبين أنه بقدر ما يرتفع مستوى تعليم المرأة (والرجل) بقدر ما تزداد فرص العمل.

الجدول ١٠ - النسبة المئوية للعمالة حسب المرحلة التعليمية ونوع الجنس

المرحلة التعليمية	١٩٩١		١٩٩٦	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء
التعليم الأساسي	٧٩٥	٧٢٢	٧١٧	٧٠٧
المدارس المهنية والثانوية	٩٠٧	٧٥٥	٩٠٣	٨٠٦
التعليم الجامعي	٩٨٧	٨٧٦	٩٤٧	٩٢٠

٨٧- وتبين هذه الأرقام أن هناك فرقا طفيفا بين النسبة المئوية لعمالة الحاصلات على التدريب الجامعي والحاصلين على التدريب الجامعي.

٨٨- وتوصي اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة الحكومة الأيسلندية باتخاذ ما يلزم من تدابير لدراسة الفروق بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالأعمال غير التفرغية، لأن ذلك يمكن أن يكون مؤشرا للتمييز غير المباشر ضد المرأة في سوق العمل. ولم تجر بعد دراسة من هذا القبيل ولكنها مشمولة بالاقترح الخاص بقرار برلماني بشأن برنامج عمل الحكومة الرباعي السنوات الخاص بالمساواة بين الجنسين. وقد نص على ما يلي: "أثناء فترة سريان برنامج العمل ستجرى دراسة بشأن نسب بين ما تؤديه النساء من ناحية، والرجال من ناحية أخرى، من أعمال غير تفرغية وأعمال تؤدي دون توظيف دائم أو خارج أماكن العمل النظامية". وهذا النص يرجع مباشرة إلى التوصيات الأتفة الذكر الصادرة عن اللجنة.

تقسيم العمل حسب نوع الجنس في سوق العمل

٨٩- تقسيم العمل تقليدي جدا حتى الآن في سوق العمل في أيسلندا. بيد أن النساء يتغلبن على الصعاب ويحرزن تقدما متزايدا في مختلف مجالات الوظائف التي جرت العادة على أن يعمل فيها الرجال. واختيار الرجل العمل في المجالات التقليدية لعمل المرأة أندر من ذي قبل.

الجدول ١١ - مجالات العمل حسب النسبة المئوية ونوع الجنس

١٩٩٦		١٩٩١		
النساء	الرجال	النساء	الرجال	
٤ر١	١٠ر٢	٤ر٩	١١ر٣	المديرون والمسؤولون
١٥ر٣	١٢ر١	١٢ر٦	١١ر٢	الأخصائيون
١٦ر٩	١١ر٢	١٢ر٠	١٠ر٤	الموظفون المدربون تدريباً خاصاً
١٥ر١	٣ر٢	١٨ر٢	٢ر٧	العاملون في المكاتب
٢٦ر١	١١ر٥	٢٥ر٦	١٣ر١	العاملون في الخدمات والمتاجر
٣ر٦	١٠ر١	٤ر٥	١١ر٧	المزارعون والصيانيون
٧ر٧	٢٤ر١	٩ر٩	٢٢ر٧	العمال الصناعيون المتخصصون
١ر٦	١٠ر٨	١ر٤	١٠ر١	مشغلو الآلات والملاحظون
٩ر٧	٦ر٣	١١ر٠	٦ر٧	العمال غير المهرة

٩٠- وتبين الأرقام الواردة في الجدول ١١ أن نسبة النساء زادت عن نسبة الرجال بين الأخصائيين والموظفين المتخصصين. وتعمل النساء بصفة أساسية في قطاعي الخدمات والمتاجر والقطاع المكتبي بينما يعمل عدد أكبر من الرجال في المجالات التخصصية للصناعة وتشغيل الآلات وصيانتها. وعلاوة على هذا فإن نسبة الرجال أعلى من نسبة النساء بين المديرين والمسؤولين

والمزارعين والصيادين. ونسبة الرجال والنساء في وظائف الأخصائيين متقاربة تماما في حين أن هناك عددا أكبر نسبيا للنساء بين الموظفين المتخصصين وبين من لم يحصلوا على أي تدريب مهني.

البطالة وبطالة النساء

٩١- شهدت السنوات الأخيرة تزايدا في البطالة في آيسلندا، التي مما يدعو الى الأسف أن المرأة تأثرت بها أكثر من الرجل. وكان معدل البطالة في آيسلندا ٢٦ في المائة في عام ١٩٩١ و ٣٧ في المائة في عام ١٩٩٦. وعدد العاطلات من النساء أكثر من عدد العاطلين من الرجال؛ أي ٥٠٩ في المائة في عام ١٩٩١ و ٥٣٨ في المائة في عام ١٩٩٦.

٩٢- وفي عام ١٩٩٦ أجريت في ريكيافيك دراسة بشأن البطالة. وكان الهدف من هذه الدراسة توفير صورة واضحة للبطالة في العاصمة بغية تيسير اتخاذ قرارات بخصوص تدابير التصدي لهذه الحالة، على سبيل المثال، وأوضحت النتائج الرئيسية لهذه الدراسة أن المرأة شكلت ٥٩ في المائة من عدد العاطلين عن العمل، وفي أيار/مايو ١٩٩٦ كان ٣٥ في المائة من العاطلين نساء من المجموعة السنية التي تتراوح أعمارها ما بين ٢١ سنة و ٤٠ سنة. ويظهر الرقم المقابل أن نسبة البطالة بين الرجال تزيد بالكاد على ٢٠ في المائة. كما أظهرت النتائج أن النساء ينتظرن على قوائم العاطلين أطول مما ينتظر الرجال بوجه عام. كما تبين أن ٤٢ في المائة من العاطلات لديهن أطفال دون ٦ سنوات.

٩٣- وقد أعد الجدول ١٢ على أساس البيانات التي وفرها تقرير أعده مكتب التوظيف والسفر بمدينة ريكيافيك.

الجدول ١٢ - عدد العاطلات عن العمل حسب السن والحالة الزوجية وعدد الأطفال

الفئة العمرية	أطفال دون خمس سنوات		أطفال بين ٦ سنوات و ١٦ سنة		لا أطفال		المجموع
	عازية	معاشرة	عازية	معاشرة	عازية	معاشرة	
٢٠-١٦	٢٣	١١	صفر	صفر	٥٤	١٢	١٠٠
٣٠-٢١	١٨٢	٢١٣	١٤	١٩	١١٤	٣٠	٥٧٢
٤٠-٣١	٨٩	١٥٤	٨٧	٦٧	٥٦	٧	٤٦٠
٥٠-٤١	١٤	١٨	٢٧	٦٥	٦٨	٢٨	٢٤٠
٦٠-٥١	-	-	٤	٤	٥٨	٨٧	١٥٣
٧٠-٦١	-	-	-	١	٤٧	١٠٨	١٥٦
المجموع	٣٠٨	٣٩٦	١٤٢	١٥٦	٣٩٧	٢٨٢	١ ٦٨١

٩٤- طبقا للأرقام المعروضة في الجدول ١٢ فإن ٦٥ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٦ سنة و ٣٠ سنة في ريكيافيك لديهن أطفال دون ٥ سنوات، ويبلغ إجمالي عدد

الأمهات العازبات ٤٥٠ امرأة، أي ٢٦ في المائة من العاطلات، ويبلغ عدد الأمهات المعاشرات ٥٥٢ امرأة (٣٣ في المائة).

٩٥- وتفسر النسبة المرتفعة للنساء بين العاطلين عن العمل بعوامل كثيرة. فعلى سبيل المثال لا تحل فرص العمل في مختلف أعمال البناء مشاكل العاطلات. وبالإضافة إلى هذا فمن الواضح أن ترتيب نظام الأجور في أيسلندا لا يشجع بالضرورة الناس على دخول سوق العمل. وثمة عامل هام يفترض أن يكون فيه تفسير لارتفاع نسبة العاطلات هو أن المرأة تحصل عموماً على أجر أقل مما يحصل عليه الرجل، ومن ثم فمن المرجح أن المرأة تعمل في وظائف منخفضة الأجر. وتندم هذه النظرية لدى وضع الخلفية التعليمية للعاطلين في الحسبان. وتدل الدراسة أيضاً على أن المجموعات الكبرى بين العاطلين هي مجموعات العمال غير المهرة العاملين والعاملين في المكاتب والمتاجر. وتلفت الدراسة الانتباه لأن القوى العاملة الحاصلة على التعليم الأساسي تشكل ٣٤ في المائة من إجمالي القوى العاملة في ريكيافيك، والمجموعة المقابلة لها من بين العاطلين تشكل نحو ٦٥ في المائة تمثل فيها المرأة أغلبية واضحة (٥٨ في المائة مقابل ٤٢ في المائة).

تدابير خاصة تستهدف تحسين وضعية المرأة في سوق العمل

٩٦- نظراً لأن البطالة كانت أشد على المرأة منها على الرجل اتخذت السلطات الوطنية، سواء الحكومة الوطنية أو المجالس البلدية، تدابير خاصة تستهدف تحسين وضعية المرأة.

مركز تعليم المرأة في أكوريري - التعلم زاد من الكفاءة الحياتية للنساء اللاتي لا يقمن بعمل مأجور

٩٧- في خريف عام ١٩٩٤ افتتح مشروع انمائي تابع لوزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم ومدينة أكوريري، هو مركز تعليم المرأة. وفي بادئ الأمر كان المركز يستهدف بنشاطه النساء العاطلات عن العمل بينما أصبحت المجموعة التي يستهدفها نشاطه في المراحل الأولى تشمل جميع النساء اللاتي يمتد وقت فراغهن من الساعة ٩ صباحاً إلى الساعة ٣ عصراً. وبلغ إجمالي عدد الدارسات بالمركز ١٣٠ امرأة يتراوح سنهن بين ١٨ عاماً و ٦٧ عاماً بعضهن لم يكمل الامتحانات الإلزامية في مرحلة التعليم الابتدائي في حين أن بعضهن تخرج في الجامعة. وعموماً تستغرق الدورة في مركز تعليم المرأة ١٦ أسبوعاً خلال العام. وينصب التركيز على الدراسات الشاملة التي يمكن أن تضع أساس التأهل للعمل في وظائف مختلفة، ومواصلة التعليم و/أو الحياة النشطة اليومية. وفي الأساس تُقسم الدراسة على النحو التالي: يركز ثلث الدورة على تعزيز احترام الذات لدى الدارسات (المحيط الحياتي والأسلوب الدرامي واليوغا/الرقص) وثلثها على مواضيع عملية (اللغة الانكليزية والأخلاقيات والتمويل الشخصي والتعبير ومعالجة البيانات على الحاسوب والبحث عن الوظائف)، وثلثها على العمل الإبداعي (الكتابة الإبداعية والفنون والحرف). والهدف من هذه الدراسة زيادة المهارات الحياتية للدارسات.

الدورة التيسيرية - مشروع محدد المهمة بشأن توفير العمالة للمرأة

٩٨- هذه دورة مدتها سنتان تقدم الدعم للنساء كمديرات شركات مع التركيز على زيادة معرفتهن وإقامة العلاقات وزيادة الكفاءة. وتتلقى النساء التي لديها تصورات واقعية للأعمال دعماً خاصاً بوصفهن مديرات. وينصب التركيز على زيادة معرفة المرأة وزيادة مسؤولياتها في مجال

العمل مما يزيد عدد الوظائف في مدينة ريكيافيك ويعزز الوظائف الموجودة. ويركز هذا المشروع الخاص المحدد المهمة تركيزا خاصا على المهارات القيّمة التي نمتها المرأة واكتسبتها. ولا يمكن تجاهل خبرات الدول الأخرى من حيث الابتكارات الكبرى، في مجال الأعمال، التي نشأت في المشاريع التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم حيث يغلب أن يكون المديرون نساء. ونسبة النساء بين أرباب العمل في آيسلندا تقل حقا عنها في البلدان الأخرى التي كثيرا ما تقارن آيسلندا نفسها بها. ومع ذلك، بلغت نسبة النساء بين أرباب العمل في عام ١٩٩٣ زهاء ٢٥ في المائة، وزهاء ٥٠ في المائة فيما يتعلق بالشركات التي أنشئت خلال السنوات السبع الماضية. ويختلف ما حصلت عليه المرأة من تعليم وخبرة من سوق العمل اختلافا كبيرا عما حصل عليه الرجل. ولا يعرف ما اذا جرت الاستفادة من ذلك على أكمل وجه أم لا.

٩٩- وتمول ثلث هذه الدورة التيسيرية وزارة الشؤون الاجتماعية بينما تمول مدينة ريكيافيك ثلثها. وترأس المشروع ادارة الابتكار والانتاجية التابعة للمعهد التكنولوجي الآيسلندي.

الفقرة الفرعية ١ (د)

١٠٠- على الرغم من المساواة الرسمية بين الجنسين والقانون الخاص بالتكافؤ، والذي ينص على حصول المرأة والرجل على أجر متساو عن العمل المتساوي القيمة فقد أوضحت الدراسات الاستقصائية المتكررة بجلاء وجود اختلاف كبير في الأجر بين الرجل والمرأة. وحتى الآن كانت الفوارق في الأجر بين الجنسين تعزى الى عوامل تقليدية، بما فيها الاختلاف في ساعات العمل وقصر مدة خدمة النساء واختيار الوظائف وفرص الجنسين في الحصول على وظائف أعلى أجرا. وهذه التفسيرات التقليدية الخاصة بالفروق في الأجر لأسباب تتعلق بنوع الجنس هي تفسيرات غير وإفية طبقا لنتائج دراسة أجريت من أجل مجلس التكافؤ ونشرت في شباط/فبراير ١٩٩٤. ولم يكن هدف الدراسة توضيح مدى الفروق في الأجر لأسباب تتعلق بنوع الجنس وانما اظهار كيفية نشوء هذه الفروق وأماكن وجودها. وأجريت دراسة للأجور وشروط عمل الموظفين في أربع شركات من القطاع الخاص وأربع مؤسسات من القطاع العام، من خلال اللقاءات مع أرباب العمل والادارة على سبيل المثال. وكان هدف الدراسة توضيح وضع كل من الرجل والمرأة في سوق العمل ومحاولة اظهار كيفية اتخاذ القرارات الخاصة بالأجور وتعيين المبادئ الاسترشادية المستخدمة للبت في التعيين في الوظائف وكيفية تفسير تحديد قيمة الأجر في المؤسسة أو الشركة المعنية. ولم تجر الدراسة هنا للأجور الفعلية للرجال والنساء فحسب وانما أجريت بصفة أساسية لتحديد ما اذا كانت المرأة تتعرض لتمييز على أساس الجنس في سوق العمل أم لا. والاجابة على هذا السؤال وتحديد أين ينشأ هذا التمييز أيضا ينبغي أن يسهل قيام السلطات بالقضاء على التمييز في الأجر لأسباب تتعلق بنوع الجنس.

١٠١- وتجدر الإشارة الى أن التعميم في هذه الدراسة فيما يتعلق بالفروق في الأجر لأسباب تتعلق بنوع الجنس أمر غير ملائم لأنها لا تنطبق الا على ثماني شركات ومؤسسات. بيد أنه لا يوجد مؤشر يبين أن اجراء دراسة لشركات أخرى سيعطي نتائج مختلفة. فقد كشفت الدراسة أن هناك فروقا كبيرة في الأجر بين الرجال والنساء من حيث أجر العمل اليومي المنتظم، وأجر العمل اليومي والمدفوعات الاضافية ومتوسط الأجر. فالمرأة تحصل على ٧٨ في المائة مما يحصل عليه الرجل من أجر العمل اليومي المنتظم الفعلي؛ بل ان هذه النسبة تكون أدنى عند دراسة متوسط الأجر حيث تظهر الحسابات أن المرأة تحصل على ٦٨ في المائة مما يحصل عليه الرجل. وبأخذ بعض العوامل في الاعتبار، مثل مجموعات عاملين معينة والتعليم والأقدمية والسن

وعدد ساعات العمل الإضافية وواجبات العمل، يكون ما تحصل عليه المرأة من أجر العمل اليومي المنتظم والمدفوعات عن كل ساعة عمل إضافية أقل بنسبة ١١ في المائة عما يحصل عليه الرجل. ولا يمكن تفسير هذه الفروق في الأجر بين الرجل والمرأة الا باعتبارها فروقا تتعلق بنوع الجنس.

١٠٢- وقد لجتذبت الدراسة كثيرا من الاهتمام حيث سلطت الضوء على الشؤون المتعلقة بأجر المرأة والفروق في الأجر لأسباب تتعلق بنوع الجنس قبل الانتخابات البرلمانية التي أجريت عام ١٩٩٥. وبعد نشر التقرير عين وزير الشؤون الاجتماعية فريقا عاملا لتقديم اقتراحات بخصوص اصلاح الشؤون المتعلقة بأجر المرأة. ونظر الفريق العامل بصفة خاصة في تقييم الوظائف دون تحيز للجنس باعتباره مناهجا للعمل على مناهضة الفروق في الأجر لأسباب تتعلق بنوع الجنس. وفي شباط/فبراير ١٩٩٦ نشر الفريق العامل تقريرا مفصلا ناقش فيه تقييم الوظائف كمنهج لتحديد قيمة الأجر. واتخذ قرار، في أعقاب هذا، بشأن استهلال الفريق العامل مشروعا تجريبيا لتقييم الوظائف. وجرى تعيين موظف متفرغ واتخاذ قرار لتجربة نظام تقييم سويدي في بضعة مؤسسات حكومية ومؤسسات في مدينة ريكيافيك. وكانت المؤسسات المختارة المستشفيات الحكومية وادارة الشؤون الاجتماعية ببلدية ريكيافيك ومرفق التدفئة بدائرة بلدية ريكيافيك. وقد اختيرت أماكن العمل هذه لأن الوظائف التقليدية للمرأة والرجل سائدة فيها. وكان من المتوقع انجاز هذا المشروع التجريبي في النصف الأول من عام ١٩٩٨. وأن توفر نتائجه معلومات وخبرات قيمة بشأن تحديد ما اذا كان نظام تقييم الوظائف يمكن استخدامه بنجاح لمكافأة الفروق في الأجر لأسباب تتعلق بنوع الجنس في ايسلندا أم لا، وتحديد النظام الذي سيتم استخدامه.

١٠٣- ومشكلة الفروق في الأجر بين الرجل والمرأة مشكلة متأصلة في المجتمع الايسلندي ولن يتم حلها الا باتخاذ عدد من التدابير المختلفة. ومن بين التدابير الخاضعة للمناقشة اجراء تنقيح كامل لنظام الأجر، وزيادة التساوي في المسؤوليات الأسرية، وهو ما يتطلب بدوره تغيير الآراء السائدة فيما يخص دور المرأة والرجل في المجتمع.

الفقرة الفرعية ١ (و)

التحرش الجنسي

١٠٤- النقاش بشأن التحرش الجنسي ليس بجديد في ايسلندا. فعلى سبيل المثال دار نقاش من هذا القبيل عام ١٩٨٧ في ايسلندا عندما نشرت مجلة اتحاد العمال الايسلندي (فينان) نتائج دراسة أجراها اتحاد عمال المصانع في أنجا بأكوريري. وطرح سؤال عن التحرش الجنسي في دراسة أجريت عام ١٩٨٩ في ريكيافيك بشأن وضعية المرأة، وهي دراسة ركزت على موظفي البلديات. وأثارت النتائج اهتماما كبيرا. وتناول طلبة جامعة ايسلندا هذه القضية في مطبوعهم الذي يركز بصورة أساسية على الحالة في هذا الخصوص في الجامعة. ووجد النقاش بهذا الشأن طريقه الى البرلمان الايسلندي (الألتنفي) حيث ناقش الأعضاء ووزراء الحكومة هذا الموضوع خارج نطاق جدول الأعمال العادي للبرلمان الايسلندي. وفي نيسان/أبريل ١٩٩٧ جرى تقديم صك قانوني يمنع أي تحرش جنسي.

١٠٥- وفي برنامج عمل الحكومة الخاص بالمساواة بين الجنسين، الذي اعتمده البرلمان الايسلندي (الالتنخي) في عام ١٩٩٣، طُلب الى وزير الشؤون الاجتماعية أن يستهل دراسة بشأن التحرش الجنسي في أماكن العمل في ايسلندا. وينبغي عندئذ، استنادا الى نتائج هذه الدراسة ومعرفة الدول الأخرى، اتخاذ تدابير حازمة ضد التحرش الجنسي في أماكن العمل وسن أحكام بعد ذلك بموجب القانون. وطلب من مكتب المساواة بين الجنسين ومن ادارة السلامة والصحة المهنية إجراء دراسة تركز على سوق العمل وحده. والغايات المنشودة هي الحصول على معلومات عن الأشكال التي يتخذها هذا التحرش من ناحية، والتعرف على الظروف التي يحدث فيها السلوك الذي يمكن أن يصنف على أنه تحرش جنسي من الناحية الأخرى. وستنشر النتائج في الأشهر الأولى من عام ١٩٩٨.

١٠٦- وقد أسهم مكتب المساواة بين الجنسين في استرعاء الاهتمام الى هذه المسألة وحولها الى "قضية من قضايا التساوي في الحقوق". ودارت مناقشات في مبادرة المكتب بشأن تحديد الأساليب الرسمية الموجودة أو التي ينبغي وجودها لمتبعها النساء والرجال الذين يتعرضون بسلوك يعتبرونه تحرشا جنسيا. وشملت الأسئلة المطروحة في هذا الصدد: ما هو حق المرأة/الرجل؟ وما هي مسؤولية رب العمل؛ وما هي مسؤولية نقابة العمال؟ وأخيرا وليس آخرا، أين يكون مجلس التكافؤ ومكتب المساواة بين الجنسين مناسبين؟ وهل يندرج ذلك ضمن قانون التكافؤ؟ ويرى مجلس التكافؤ أن الاجابة على السؤال الأخير بالاجاب، وأصدر مؤخرا كتيباً بشأن هذه المسألة. والمبدأ التوجيهي هو التعريف الذي وضعه الاتحاد الأوروبي للتحرش الجنسي، أي التعريف ذاته الذي يعتبره عدد من الدول الأعضاء التعريف النمونجي. واختار مكتب المساواة بين الجنسين أن يستند في عمله الى هذا التعريف نظرا لعدم وجود تعريف ايسلندي للتحرش الجنسي.

١٠٧- يعرف التحرش الجنسي على أنه السلوك الجائر و/أو المهين المناقض لرغبة الضحية. ولأي موظف أن يرفض أي نوع من العلاقات الجنسية يؤثر في فرصته في الترقى أو التوظيف أو الأجر أو أي ظروف عمل أخرى. وهذا السلوك يوجد في مكان العمل مناخا بغيضا أو غير ودي أو مخزيا بالنسبة للموظف المعني. ويؤكد هذا التعريف على أن لضحية التحرش الجنسي تحديد ما يعتبره/تعتبره تحرشا جنسيا. والعامل الذي يفصل بين هذا السلوك والغزل وبين الايحاءات الودية والمضايقة هو أنه مناقض لرغبة الشخص الذي يتعرض له. وهذا السلوك ليس سلوكا متبادلا، فهو لا يقوم على أساس متكافئ.

١٠٨- ومثلما سلف ذكره لا يوجد تعريف قانوني في ايسلندا للتحرش الجنسي. والقانونان اللذان كثيرا ما يرجع اليهما في هذا الخصوص هما قانون العقوبات رقم ١٩٤٠/١٩ وقانون التكافؤ لعام ١٩٩١. فأحكام المادة ١٩٨ من قانون العقوبات تنص على أن أي شخص يسيئ بصورة عدوانية استغلال منصبه تجاه شخص يعتمد عليه للعمل يكون عرضة للسجن لمدة تصل الى ثلاثة أعوام. وتخضع أنواع التحرش الجنسي الأخرى للسجن لمدة تصل الى عامين. ويحتوي قانون العقوبات أيضا على حكم (المادة ٢٠٩) ينص على أن أي سلوك ذي طابع جنسي من شأنه أن يخذل حرمة شخص ما يجب أن يعاقب عليه القانون. وفي الآونة الأخيرة صدر قرار محكمة استنادا الى هذه المادة. ولم تطبق المادة ١٩٨ من قانون العقوبات كثيرا في النظام القضائي الايسلندي. بيد أنه قد صدر قرار محكمة بشأن التحرش الجنسي حيث تعرض رجل للتحرش من رجل في كلتا الحالتين. وهذا أمر جدير بالاهتمام مع مراعاة أن جميع الدراسات الموجودة أشارت الى أن النساء يكن ضحاياا للتحرش الجنسي أكثر من الرجال.

١٠٩- وتنص المادة ٦ من قانون التكافؤ على أنه لا يحق لرب العمل ممارسة التمييز ضد مستخدميه على أساس الجنس، وينطبق الشيء ذاته على ظروف العمل وشروط الاستخدام. وقد فسرت لجنة الشكاوى بشأن التكافؤ/مكتب المساواة بين الجنسين هذا النص على أنه يعني أن من واجبات رب العمل أن يعنى بعدم حدوث تحرش جنسي في أماكن العمل.

١١٠- وتنص المادة ١ من قانون عام ١٩٨٠، بشأن ظروف العمل وصحة الانسان في أماكن العمل، على بذل جهود من خلال هذا القانون من أجل "ضمان توافر بيئة عمل آمنة وصحية يتعين أن تتوافق دائما مع التطورات الاجتماعية والتكنولوجية في المجتمع". وتنص المادة ٦٥ من القانون على أن عبارة "الرعاية الصحية للموظفين" تنطبق على خدمة تقدم من أجل "تعزيز السلامة النفسانية والبدنية للموظفين". ونظرا لأنه من الواضح أن التحرش الجنسي يؤدي الى التوعك ولا يتسق مع التنمية الاجتماعية في المجتمع، ترى ادارة السلامة والصحة المهنيين أن في هذا التحرش خرقا لأهداف قانون السلامة والصحة المهنيين. ومن ثم فقد أصدرت الادارة بعض المبادئ الاسترشادية التي تركز على التثقيف فيما يتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل.

١١١- يتناول مشروع القانون البرلماني السالف الذكر حدود القانون الايسلندي في هذا الخصوص، معرفا التحرش الجنسي كما يلي: "التحرش الجنسي هو سلوك غير مرحب به، ذو طابع جنسي، يوجد ظروفا مخزية أو غير ودية في مكان العمل أو المدرسة أو في مجال التعاون الاجتماعي، بصرف النظر عما اذا كان هذا السلوك بدنيا أو شفويا أو تعبيريا تصويريا أم لا. والتحرش الجنسي يستتبع علاقات تتسم باساءة استخدام السلطة أو القوة أو المركز، ويستمر على الرغم من الاعراب الواضح عن عدم الترحيب به.

الفقرتان الفرعيتان ٢ (أ) و ٢ (ب)

١١٢- تندرج القواعد الخاصة بإجازة الأمومة في ايسلندا بصفة أساسية ضمن اطار القانون الخاص بإجازة الأمومة، القانون ١٩٨٧/٥٧، وقانون الضمان الاجتماعي، القانون ١٩٧١/٦٧، و المواد ١٦-٢٦ من القواعد الخاصة بإجازة الأمومة، ١٩٨٧/٥٤٦، والقواعد الخاصة بإجازة الأمومة للموظفين المدنيين، ١٩٨٩/٤١٠. وتنص المادة ٧ من القانون الخاص بإجازة الأمومة على أن انتهاء خدمة امرأة حامل أمر محظور ما لم تتوافر أسباب قانونية لذلك. ولسوء الحظ لا تزال هناك حالات تتعرض فيها لانتهاء الخدمة نساء حوامل أو آباء لرغبتهم في الاستفادة من جزء من هذه الاجازة. والنساء هن اللاتي يقررن بأنفسهن متى يحصلن على اجازة الأمومة التي ربما تبدأ قبل الموعد المقرر للولادة بشهر واحد. ويجب اخطار رب العمل بهذا الأمر قبل ذلك بثلاثة أسابيع على الأقل. أما النساء اللاتي لا تستطعن العمل بسبب اعتلالهن في الأسابيع الأخيرة من الحمل فلهن الحق في الحصول على اجازة مرضية مدفوعة الراتب الى أن تبدأ اجازة الأمومة.

١١٣- وينطبق القانون الخاص بإجازة الأمومة على كل والدين عاملين يقيمان اقامة شرعية في ايسلندا، ويكفل هذا القانون للوالدين اجازة أمومة مدتها ستة شهور. ويجوز للوالدين اقتسام هذه المدة فيما بينهما ولكن لا يجوز أن تزيد مدة هذه الاجازة على ستة شهور.

١١٤- يؤدي نوعان مختلفان من المدفوعات أثناء اجازة الأمومة: هما دفعة محددة خاصة بالولادة ودفعة مصروف يومي خاص للولادة. ويؤدي الدفعة الخاصة بالولادة الى الأمهات فقط بصرف النظر عما اذا كن يعملن أم لا. بيد أن المصروف اليومي الخاص للولادة يدفع للآباء

والأمهات ممن يتركون عملهم المدفوع الأجر خلال اجازة الأمومة. وليس ثمة صلة بين الدفع والدخل. ويتمتع الموظفون المدنيون بحقوق أفضل الى حد أن لهم الحق في قبض أجورهم أثناء اجازة الأمومة؛ ومن ثم فهم لا يحصلون على مدفوعات من هيئة الضمان الاجتماعي.

١١٥- وقد شهدت السنوات الأخيرة بعض النقاش الحق المستقل للآباء في الحصول على اجازة والدية. وقد حدثت تغييرات في هذا الصدد. ووافقت الدولة ومدينة ريكيافيك وبضع بلديات أخرى على أن للآباء في وظائفهم حق مستقل في الحصول على اجازة مدتها اسبوعان يتعين حصولهم عليها خلال الأسابيع الثمانية الأولى بعد الولادة والا سقط حقهم فيها. وقبيل اغلاق البرلمان لعطلة عيد ميلاد السيد المسيح عام ١٩٩٧ أجاز وزير الصحة مشروع قانون ينص فيما ينص على حصول الآباء العاملين في سوق العمل العامة أيضا على هذا الحق.

١١٦- واستهل مجلس مدينة ريكيافيك مشروعا تجريبيا خاصا بشأن الآباء واجازة الوالدية. وحصل بضعة آباء على اجازة والدية مدتها ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر بالكامل، مع قيام باحث خاص برصد التطورات وتحديد ما اذا كانت هذه الاجازة تؤثر في الآباء والعلاقات داخل الأسرة وعلاقة الآباء بالحياة الوظيفية أم لا. ومن المتوقع أن تسفر نتائج هذه الدراسة عن اعطاء الآباء مزيدا من الحقوق في هذا المضمار.

١١٧- ومن الجدير بالذكر أيضا أنه تجري في عدد من المؤسسات الصحية ومؤسسات الرعاية الصحية تجربة عقد جلسات خاصة للتحقيق والنقاش للآباء المحتملين. ومفاد النظرية أن احتياجات الآباء من حيث المعلومات والتثقيف تختلف بطرق عديدة عن احتياجات الأمهات، وأن للآباء المحتملين والجديد احتياجا معينا لمناقشة خبرتهم ومباعث سعائتهم وحزنهم مع رجال آخرين يمرون بحالة مماثلة أو مروا بها.

الفقرة الفرعية ٢ (ج)

١١٨- تشغيل رياض الأطفال هو من دور المجالس البلدية. وعلاوة على ذلك توجد بضع رياض أطفال ذات ملكية خاصة يجري تشغيلها في آيسلندا. ويحضر معظم الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣ و ٥ سنوات في آيسلندا الى رياض الأطفال لقضاء جزء من اليوم. وفي عام ١٩٩٣ بلغت هذه النسبة المئوية ٧٥ في المائة في حين ارتفعت في عام ١٩٩٥ الى ٨٣ في المائة. ويقابل ذلك بالنسبة للأطفال دون العامين ١٥٧ في المائة في عام ١٩٩٣ و ٢٢٧ في المائة في عام ١٩٩٥. ومن المسلم به عموما أن الضرورة تقتضي بذل جهد خاص في هذا الميدان، وتسعى البلديات الكبرى في الوقت الراهن الى تيسير التحاق جميع الأطفال برياض الأطفال عندما يُطلب ذلك.

١١٩- وثمة وضع خاص يتمثل في انشاء منصب أمين مظالم الأطفال في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. وأمين المظالم هو الناطق باسم جميع الأطفال حتى سن الثامنة عشرة، وهو ما يمثل ثلث سكان آيسلندا بالكامل. ويتمثل دور أمين المظالم في العمل من أجل اظهار الاهتمام التام بحقوق الأطفال واحتياجاتهم واهتماماتهم سواء من جانب السلطات العمومية أو من جانب الأطراف الخاصة. استنادا الى التشريعات واتخاذ القرارات والتخطيط في اطار المجتمع. ومع وضع هذه الأمور في الحسبان يقدم أمين المظالم توصيات واقتراحات بشأن تدابير الاصلاح التي تفيد الأطفال

في جميع نواحي المجتمع. فالوضع العام للأطفال في ايسلندا عامل هام فيما يتصل بالفرصة الحقيقية السانحة للمرأة لكي تشارك مشاركة كاملة في سوق العمل والمجتمع بأسره.

المادة ١٢

١٢٠- طبقا للقانون الايسلندي لا توجد اختلافات رسمية في حقوق الرجل والمرأة في التمتع بخدمات الرعاية الصحية. بيد أنه تجدر الإشارة الى بضعة عوامل تبين وجود اختلاف جلي في هذا الصدد بين الجنسين.

١٢١- جرى تعديل القانون الايسلندي الخاص بالاجهاض في عام ١٩٧٥. فطبقا لهذا القانون يُسمح بالاجهاض المتعمد لأسباب اجتماعية و/أو صحية، وفي حالة التعرض للاغتصاب أو أي فعل آخر يعاقب عليه. ومن المفضل لجراء الاجهاض المتعمد قبل نهاية الأسبوع ١٢ من الحمل. ولا توجد أية قيود على الكيفية التي يمكن بها للمرأة أن تُجهض. ومعظم حالات الاجهاض المتعمد في ايسلندا، نحو ٩٠ في المائة منها، جائزة لأسباب تتعلق بالظروف الاجتماعية.

١٢٢- ويرد في الجدول ١٢ أنباء بيان تطور الاجهاض المتعمد:

الجدول ١٢ - الاجهاض المتعمد

السنة	العدد السنوي	لكل ألف امرأة بين سن ١٥ و ٤٤	المواليد الأحياء
١٩٦٥/١٩٦٦	٧٧	٢ر١	١٦ر٤
١٩٧٠/١٩٦٦	٨٧	٢ر٢	٢٠ر١
١٩٧٥/١٩٧١	٢٠٣	٤ر٦	٤٥ر٧
١٩٨٠/١٩٧٦	٤٧٢	٩ر٨	١٠٩ر٨
١٩٨٥/١٩٨١	٦٧٠	١٢ر٦	١٥٩ر٣
١٩٩٠/١٩٨٦	٦٨٧	١٢ر٠	١٥٥ر٧
١٩٩٥/١٩٩١	٧٦٢	١٢ر٧	١٦٩ر٤

١٢٣- وعدد حالات الاجهاض المتعمد في ايسلندا أقل نسبيا منه في بلدان الشمال الأوروبي الأخرى، باستثناء فنلندا.

١٢٤- وطبقا لأحكام القانون الخاص بالاجهاض يتعين توافر التثقيف والاستشارات فيما يتعلق بالجماع والحمل. ويجري هذا التثقيف في مراكز الرعاية الصحية ذات الصلة بتحديد النسل، وفي المدارس الابتدائية.

١٢٥- ويبين الجدول ١٤ تطور عدد الأفراد المسجلة حديثا اصابتهم بفيروس القصور المناعي البشري.

الجدول ١٤ - الأفراد المسجلين حديثا كمصابين بفيروس القصور المناعي البشري

لكل مليون شخص			
السنة	المجموع	النساء	الرجال
١٩٨٥	٧٥	١٧	١٣٢
١٩٩٠	٢٠	-	٣٩
١٩٩١	٣٩	٦٦	٦٢
١٩٩٢	٤٢	٠٨	٧٦
١٩٩٣	١١	٠٨	١٥
١٩٩٤	٣٠	١٥	٤٥
١٩٩٥	١٩	١٥	٢٢
١٩٩٦	١٩	١٥	٢٢

١٢٦- ومنذ عام ١٩٨٥ جرى تشخيص اصابة ما مجموعه ٦٥ فردا (١٢ امرأة و ٥٣ رجلا) بفيروس القصور المناعي البشري.

١٢٧- ويبين الجدول ١٥ الأسباب الرئيسية للوفاة حسب نوع الجنس:

الجدول ١٥ - الأسباب الرئيسية للوفاة

الأورام	النساء (بالنسبة المئوية)	الرجال (بالنسبة المئوية)
أمراض الأوعية القلبية	٢٦	٢٥
أمراض أخرى	٤٣	٤٦
الحوادث وأسباب خارجية أخرى	٢٨	٢٠
	٣	٩

عمليات التعقيم

١٢٨- تجري عمليات تعقيم لما يتراوح بين ١١ و ١٤ شخصا من كل ١٠٠٠ شخص تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٥٤ سنة كل عام. ويبين الجدول ١٦ إجمالي عدد العمليات وتوزعها خلال السنوات القليلة الماضية:

الجدول ١٦ - عمليات التعقيم

السنة	الإجمالي	النساء (بالنسبة المئوية)	الرجال (بالنسبة المئوية)
١٩٩٢	٦٣٤	٩٤	٦
١٩٩٣	٦٨٤	٩١	٩
١٩٩٤	٥٩٢	٨٧	١٣
١٩٩٥	٦٤٠	٨٦	١٤

العنف ضد المرأة

١٢٩- جرت أول مناقشة عامة بشأن العنف داخل المنازل في ايسلندا في مؤتمر خاص استهلته في أيار/مايو ١٩٧٩ إدارة العمل الاجتماعي التابعة للإدارة الوطنية للأطباء النفسانيين في المستشفيات. وقد كان هذا مؤتمرا للأخصائيين حضره نحو ٣٠ من العاملين في المجال الاجتماعي والأطباء النفسانيين.

١٣٠- وخلال الاجتماع التأسيسي لمأوى النساء في ريكيافيك، الذي عقد في ٢ حزيران/يونيه ١٩٨٢، جرى تقديم نتائج دراسة بخصوص العنف في المنازل الأيسلندية، وقد أعدت هذه الدراسة بالاستناد إلى المعلومات المأخوذة من سجلات المرضى في قسم الطوارئ بمستشفى مدينة ريكيافيك، والتي أظهرت بوضوح العنف المتصل بنوع الجنس داخل الأسر الأيسلندية. ورثي أن الدراسة أسهمت اسهاما كبيرا في اقناع عامة الجماهير والسلطات، دون حاجة إلى اتخاذ تدابير إضافية خاصة، بأن العنف في المنزل يمثل دون شك مشكلة جدية في ايسلندا. وقد كان مستوى حضور المؤتمر التأسيسي الخاص بمأوى النساء طيبا للغاية حيث حضره ٢٠٠ فرد ومنظمة أصبحوا أعضاء مؤسسين.

١٣١- وقد افتتح مأوى النساء رسميا مركزا للأزمات في ريكيافيك في ٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢، ويجري تشغيله منذ تلك الحين. وبصفة مبدئية كان من المخطط له افتتاح مراكز أخرى للأزمات في شتى أنحاء ايسلندا، وفي الواقع افتتح واحد في أكوريري في شمال ايسلندا عام ١٩٨٤. بيد أن التجربة أظهرت أن ضحايا العنف في الدوائر الريفية تؤثر مغادرة دوائرها الأصلية إلى ريكيافيك. وقد استمر تشغيل مركز الأزمات في أكوريري لمدة عام واحد تقريبا، ومنذ ذلك الحين يوجد فقط مأوى النساء في ريكيافيك. ويبين الجدول ١٧ تطور تشغيله.

الجدول ١٧ - عدد زيارات مأوى النساء في ريكيافيك

السنة	الزيارات	الاقامات	النسبة المئوية للزيارات
١٩٨٢	١٥١	١٥١	٧٨
١٩٨٤	١٧٨	١٧٨	
١٩٨٥	١٤٧	١٤٧	٥٥
١٩٨٦	١٣٥	١٣٥	٥٨
١٩٨٧	١١٤	١١٤	٥٩
١٩٨٨	١٥٤	١١١	٤٩
١٩٨٩	١٥٢	٩٠	٦٠
١٩٩٠	١٧٩	٩٢	٥٥
١٩٩١	٢١٧	٩٢	٦٢
١٩٩٢	٣٧٢	١٤٨	٣٤
١٩٩٣	٣٧٥	١٥٢	٤٧
١٩٩٤	٣٩٥	١٦٨	٥٠
١٩٩٥	٢٨٣	١٣٦	٣٩
١٩٩٦	٣٦٨	١١١	٢٨

١٣٢- وحتى عام ١٩٨٨ لم يكن قد وضع تعريف يميز بين الزيارات والاقامات. فالزيارة تستتبع المقابلة وتقديم المشورة. ويبين الجدول ١٨ التطورات الحادثة منذ عام ١٩٨٨.

الجدول ١٨ - النسبة المئوية للاقامات مقابل الزيارات في مأوى النساء

السنة	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦
النسبة المئوية	٧٢	٥٩	٥١	٤٢	٤٠	٤١	٤٣	٤٨	٣٠

١٣٣- والتغير في النسبة المئوية بين الزيارات والاقامات جدير بالاهتمام. فسبب هذا التغير أن عددا أكبر بدرجة كبيرة من النساء يذهبن الى مأوى النساء في المراحل المبكرة من نشوء علاقة عنيفة، أي أنه لا يلزمهن الاقامة هناك لكنهن يتمكن من التعامل مع هذه العلاقة من خلال المساندة والمشورة.

١٣٤- وقد أخذ متوسط مدة الإقامة في مأوى النساء يتزايد. ففي البداية كان متوسط مدة الإقامة ١٠ أيام بينما ارتفع في عام ١٩٩٦ إلى ٢٠ يوماً. أما متوسط مدة إقامة الأطفال فيبلغ ٢٧٧ يوماً؛ مما يشير إلى أن النساء اللاتي لديهن أكثر من طفل يقمن مدة أطول من بقية النساء.

١٣٥- وتتولى تشغيل مأوى النساء منظمة مستقلة؛ هي منظمة مأوى النساء. ويتراوح عدد جميع العاملين في المأوى في الوقت الراهن بين ١٠ أشخاص و ١٢ شخصاً، جميعهم من النساء. ومنذ البداية طلب إلى الدولة والبلديات تقديم الدعم اللازم لتشغيل مأوى النساء على أساس أن العنف ضد المرأة والطفل يمثل مشكلة اجتماعية. وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ أبرم اتفاق بين مأوى النساء والدولة تغطي بمقتضاه وزارة المالية ٦٠ في المائة من تكاليف تشغيل المأوى خلال العامين التاليين. كما أبرمت اتفاقات مع بضع بلديات بشأن مساهماتها، ويمول أفراد ومنظمات ومؤسسات من القطاع الخاص شراء الأثاث ولعب الأطفال الخ، من خلال مساهماتهم.

١٣٦- وفي عام ١٩٩٦ بلغت نسبة الدعم المالي المقدم لمأوى النساء ١٠٦ في المائة من نفقات التشغيل ولم تزد مطلقاً على ذلك. ومن ثم يقضي الانصاف أن نقول إن المأوى يجري تشغيله من خلال المال العام.

١٣٧- وعندما افتتح مأوى النساء كان القصد من ذلك أن يقدم المساعدة إلى كل من النساء الهاريك من العنف داخل منازلهن والنساء اللاتي يقعن ضحايا الاعتداء الجنسي. بيد أنه سرعان ما أصبح من الجلي أن من غير المستصوب الخلط بين هاتين المشكلتين. وفي ٨ آذار/مارس ١٩٨٩ عقد في أيسلندا اجتماع بشأن مكافحة الاعتداء الجنسي، واتخذ قرار يقضي بإنشاء جمعية لمناهضة الاعتداء الجنسي. وفي ٨ آذار/مارس من العام التالي افتتح مركز ستيفاموت بدعم مالي من عدة جهات منها دولة أيسلندا. ومنذ ذلك الحين يجري تشغيل المركز. وخلال السنوات الست التي تلت ذلك لجأ إلى مركز ستيفاموت ما مجموعه ٢٠٥ ٢ أفراد، ويرد ذلك في الجدول ١٩.

الجدول ١٩ - عدد الأفراد اللاجئين إلى مركز ستيفاموت

السنة	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦
العدد	٢٥٠	٣٠٥	٤٥٦	٣٠٩	٣٤٦	٢٨٣	٢٥٦

١٣٨- وقد تعرض معظم الضحايا للاعتداء الجنسي قبل سن السادسة عشرة، وكان الثلثان ضحايا اعتداء جنسي من جانب المحارم. وقد كان الثلث تقريباً ضحايا للاغتصاب، وكان ٨٠ في المائة من الضحايا البنات والنساء. وفضلاً عن ذلك فقد طلبت المساعدة بسبب الاعتداء الجنسي على الأولاد، كما اتصل بضعة رجال بالمركز بسبب تعرضهم للاعتداء الجنسي عندما كانوا أطفالاً. وفي ٩٩ في المائة من الحالات كان الفاعل رجلاً.

١٣٩- وقد بذلت محاولتان لتشكيل أفرقة من الرجال، أي أفرقة خاصة من الضحايا والأشخاص الذين تزوجوا من الضحايا، ولكن كلا المشروعين لم يتم.

١٤٠- وخلال الفترة ١٩٨٩-١٩٩٤ بلغ متوسط تهمة الاغتصاب الرسمية ٢٠ تهمة أو أقل. ومنذ عام ١٩٩٤ انخفض عدد التهم حيث بلغ مجموعها ١٢ تهمة في أعوام ١٩٩٥ و ١٩٩٦ و ١٩٩٧. وعند هذا الحد لا يتضح ما إذا كانت هذه الأرقام تبين انخفاضا حقيقيا في عدد حالات الاغتصاب أم لا.

١٤١- ويتسم الاطار الجزائي الخاص بالاغتصاب بمرونة شديدة في ايسلندا. فأكثر عقوبات الاغتصاب شيوعا هي السجن لمدة تتراوح بين ١٨ و ٢٤ شهرا.

١٤٢- وفي ٨ آذار/مارس ١٩٩٣ افتتح في قسم الطوارئ بمستشفى مدينة ريكيافيك مركز أزمات خاص بالضحايا الاغتصاب. ومن أهداف ذلك ضمان إتاحة الفرصة لكي يتلقى الضحايا أنواعا كثيرة من المساعدة معا وفي مكان واحد يقدر المستطاع. ويستتبع هذا تقديم مساعدة طبية ونفسانية وقانونية جيدة الى كل من الأفراد المعنيين والشرطة المحققة في الأمر، وتقديم الشكوى اذا ما قدر الطرف المعني ذلك. وتقدم هذه الخدمة مجانا للضحايا، كما أنها خدمة فريدة من حيث انها لا تضع في الاعتبار عمر الحالة، وللشخص المعني الحق دائما في الحصول على هذه المساعدة. وفي عام ١٩٩٤ أنشئ مركز مماثل في مستشفى الدائرة في أكويريري في شمالي ايسلندا. ولم يكن القصد من افتتاح مركز الطوارئ تلبية الاحتياجات العقلية والبدنية والقانونية للضحايا فحسب، وانما أيضا نقل رسالة السلطات الصحية والقضائية التي مفادها أن الاغتصاب جريمة خطيرة. ويسهم ذلك في التأثير في الرأي العام ومن ثم في آراء العاملين في مهنة الطب. وقد أظهرت خبرة العاملين في مركز الأزمات أن الأطباء والممرضات اللذين يلتصون المشورة في المركز أعربوا عن آراء ايجابية للغاية بشأن توافر الارشادات والدعم والتعريف معا في مكان واحد، وبشأن القدرة على ارسال مرضاهم الى المركز للحصول على خدمة واسعة النطاق وتخصيصه. وخلال السنوات الأربع التي انقضت منذ انشاء مركز الأزمات التمس المساعدة هناك نحو ٣٠٠ فرد ٩٣ في المائة منهم من النساء. ونحو نصف الضحايا دون سن العشرين، و ٦٣ في المائة منهم دون سن الخامسة والعشرين. وقد زاد عدد الزيارات، ويرى الناطقون باسم المركز أن هذه الزيادة تعزى أكثر الى أن عددا أكبر من الناس على علم الآن بهذا العرفق لا الى ازدياد عدد حالات الاغتصاب.

١٤٣- وتخصص وزارة العدل اعتمادات مالية لمركز الأزمات لتغطية أجور أعضاء المجلس القانوني. ويقدم المحامي المعني المساعدة في جميع المجالات المتعلقة بالعوامل القانونية للحالة المعنية، بما في ذلك اعداد المطالبات بالتعويض عن الضرر الواقع. ويجري تشغيل مركز الأزمات كمشروع تجريبي مدته ثلاث سنوات. وسيستفاد من هذه المدة لتجميع البيانات وتقدير احتياجات هذا النوع من المساعدة.

١٤٤- وخلال شهور التشغيل الثمانية عشر الأولى تراوحت أعمار من ذهبوا الى المركز (٢٩ شخصا) بين ١٤ و ٢٠ عاما، منهم ١٤ شخصا تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٦ عاما.

١٤٥- وعلى الرغم من مرور فترة قصيرة فقط على تشغيل المركز فمن الانصاف القول انه أثبت أهميته دون شك، وتعزى هذه الأهمية على سبيل المثال، بصورة جزئية، الى أن التحضير لافتتاحه كان معقدا للغاية. فقد عقدت حلقات دراسية لجميع الأطراف التي تمكنت من المشاركة، بطريقة أو بأخرى، في تشغيله. وجرى بانتظام رصد تشغيل المركز، كما أدخلت تحسينات في المجالات التي لزم فيها ذلك. وأوصى الناطقون باسم المركز بتجميع البيانات عن تنظيم البحوث

الخاصة بالاعتصاب وغيره من أشكال الاعتداء الجنسي على الأطفال والبالغين. وهذه المعلومات متاحة الآن في كتيب للمسؤولين المحققين في شرطة التحقيق الجنائي.

١٤٦- وتعمل لجنة خاصة في إطار مجلس التكافؤ، هي لجنة الرجال التابعة لمجلس التكافؤ. ويتمثل دور اللجنة في تعزيز مشاركة الرجل وضمان مراعاة آرائه في الجهود الرامية الى تحقيق المساواة بين الجنسين. وخلال العامين الماضيين انصب تركيز لجنة الرجال على اجراء مناقشات عمومية في ايسلندا، حيث انها تعتبر تلك مشروعا ذا أولوية في هذا الاطار. وفي عام ١٩٩٤ نظمت لجنة الرجال حلقة دراسية في بيت الشمال الأوروبي في ريكيافيك بمشاركة خبراء محليين وأجانب لمناقشة موضوع "للرجال ضد العنف"، وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ استهلكت جهدا خاصا منته أسبوع تحت شعار "الرجال ضد العنف" حيث أصدرت، فيما أصدرته، كتابا مدرسيا خاصا عن العنف ومختلف أشكاله وكيفية تبيئه.... الخ. وقد وزع الكتاب على مستوى المدارس الثانوية. وقد اجتنبت هذا الجهد الاهتمام وأسفر عن مناقشات عمومية. وكان أحد أهداف لجنة الرجال من هذا الجهد اعتماد أسلوب خاص، أي العلاج الجماعي للرجال العنيفين. والحالة الراهنة لهذه المسألة تتمثل في أن وزارتي الصحة والشؤون الاجتماعية، وجمعية الصليب الأحمر الايسلندي وعدت بتخصيص أموال، وكان من المتوقع بدء هذا العلاج الجماعي في أوائل عام ١٩٩٨.

١٤٧- وفي ١١ أيار/مايو ١٩٩٤ أجاز البرلمان الايسلندي (الألتنغي) اقتراحا خاصا بقرار يطلب الى وزارة العدل تعيين لجنة لاعداد دراسة تشرف عليها بخصوص أسباب العنف ضد المرأة في ايسلندا ومداه وطبيعته. وكانت الغاية المعلنة هي التوصل الى عرض عام للحالة بهدف تلمس أساليب الاصلاح. ولدى المضي قدما في اجازة الاقتراح عين وزير العدل اللجنة، التي بدأت عملها في شباط/فبراير ١٩٩٥، وكان من بين جهودها اجراء الدراسة المقدمة أثناءه.

النتائج الرئيسية للدراسة

١٤٨- في نيسان/أبريل ١٩٩٦ جرى الاتصال الهاتفي بما مجموعه ٣٠٠٠ من الايسلنديين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٥ عاما، يتألفون من عدد متساو من النساء والرجال، وطلب منهم الاجابة على ٢٦ سؤالا يتناول معظمها العنف البدني. وكانت نسبة الاستجابة ٧٤ في المائة، ٤٧٨ في المائة منها من الرجال و ٥٢٢ في المائة من النساء. وجرى التقسيم حسب الدوائر والسن وفقا للتقسيم السكاني في ايسلندا.

١٤٩- وكان الهدف الأساسي للدراسة الحصول على اجابات على الأسئلة التالية:

- (أ) ما مدى العنف ضد المرأة والرجل في المجتمع الايسلندي؟
- (ب) ما هي العلاقات بين الأطراف التي تمارس العنف وضحايا العنف؟
- (ج) ما مدى العنف في المنازل في ايسلندا؟
- (د) هل النساء يتعرضن للعنف من أزواجهن الحاليين أكثر من أزواجهن السابقين؟
- (هـ) ما هي أسباب العنف الرئيسية؟

(و) ما هي العواقب؟

١٥٠- وكان بعض الأسئلة مماثلاً لأسئلة شملت دراسة مشابهة أجريت في الدانمرك منذ بضع سنوات. وقد تم ذلك عن عمد لتيسير مقارنة الوضع في هذين البلدين للمتشابهين إلى حد بعيد في جوانب عديدة.

١٥١- وينطبق العنف البدني على أربعة أنواع من العنف؛ أي أنه يتراوح بين العنف "الأدنى" حيث ركزت الدراسة على تحديد ما إذا كانت الضحية (رجل/امرأة) ضربت أم لا أو ما إذا كانت الضحية قد دفعت أم لا، والعنف "الأشد". وطرح سؤال عما إذا كان الطرف المعني (رجل/امرأة) قد ضرب بقبضة يد مطبقة أم بشيء أو ما إذا كان الطرف المعني (رجل/امرأة) دفع على الأثك أم إلى جدار أم إلى أسفل درج. وفي الختام طرح سؤال بشأن المهاجمات الصريحة وعما إذا كانت قد حدثت محاولة لخنق الضحية أو شنقها أم لا (انظر الجدولين ٢٠ و ٢١).

الجدول ٢٠ - النسبة المئوية للنساء والرجال الذين تعرضوا للعنف البدني خلال الاثني عشر شهرا الماضية

	العنف		العنف الشديد	
	النساء	الرجال	النساء	الرجال
مرة واحدة	١٨	٢٧	٠٩	٢٤
مرارا	١٠	٦٧	٠٨	٢٢
المجموع	٢٨	٩٤	١٧	٥٦

الجدول ٢١ - النسبة المئوية للنساء والرجال الذين تعرضوا للعنف البدني من جانب الأزواج الحاليين أو السابقين خلال الاثني عشر شهرا الماضية

	العنف		العنف الشديد	
	النساء	الرجال	النساء	الرجال
مرة واحدة	٤	١	٣	٠
مرارا	٩	٧	٤	٣
المجموع	١٣	٨	٧	٣

١٥٢- تبين الأرقام الواردة في الجدولين ٢٠ و ٢١ أن ١٣ في المائة من النساء و ٨ في المائة من الرجال تعرضوا للعنف من جانب أزواجهم خلال الاثني عشر شهرا الماضية. ونحو ٤٥

في المائة من النساء اللاتي وقعن ضحية للعنف تعرضن لعنف شديد، ونحو ٢٨ في المائة من الرجال والنساء يتعرضن للعنف، بصورة أكثر تواتراً من جانب الأزواج كما يتعرضن غالباً للعنف الشديد.

١٥٣- وتقول ٤٥ في المائة من النساء الايسلنديات أنهن تعرضن للاغتصاب، وأكثر من ٨٠ في المائة منهن يعرفن الفاعل. وقد وجه ١٣٠٣ في المائة منهن اتهامات بسبب الاغتصاب. وفي الحالات التي تعرف فيها المرأة المغتصب وجه ٩ في المائة منهن فقط اتهامات، بينما وجه ٣٠ في المائة من النساء اللاتي لم يعرفن الفاعل اتهامات.

١٥٤- وتظهر النتائج أن الرجال أكثر تعرضاً للعنف الأشد من النساء، وأن عدد الرجال بين الأطراف التي تمارس العنف أعلى كثيراً. بيد أن النساء أكثر من الرجال تعرضاً للعنف من جانب الأزواج الحاليين والسابقين (انظر الجدول ٢٢).

الجدول ٢٢ - النسبة المئوية للنساء والرجال الذين تعرضوا للعنف من جانب أزواجهم الحاليين أو السابقين أو من جانب أشخاص آخرين في بعض الأحيان خلال حياتهم

العنف الشديد		العنف		
الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٠٤	١٨	١٥	٤٨	الزوج الحالي/الزوجة الحالية
٠٨	٥٣	٢٤	٩٠	الزوج السابق/الزوجة السابقة
١٢	٧١	٣٩	١٣٨	الزوج الحالي/الزوجة الحالية أو الزوج السابق/الزوجة السابقة
٣١٢	٨٠	٤٣٤	١٥٣	آخرون

١٥٥- وقد تعرض ٠٧ في المائة فحسب للعنف من جانب الزوج الحالي والسابق (الزوجة الحالية والسابقة). ويبين ذلك أن عدداً قليلاً من النساء اللاتي يعشن مع رجال عرضوهن للعنف يبدأن في العيش مع رجل آخر يعرضهن للعنف.

١٥٦- ويصبح الفرق بين الجنسين أوضح عند النظر في الأرقام الخاصة بالفاعلين (انظر الجدول ٢٣).

الجدول ٢٣ - النسبة المئوية للنساء اللاتي يمارسن عنفاً بدنياً ضد أزواجهن الحاليين أو السابقين أو ضد آخرين

العنف الشديد		العنف		
الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٠ر١	١ر٠	١ر٩	٤ر٠	الزوج الحالي
٠ر٦	٠ر٤	٢ر٢	٣ر٩	الزوج السابق
٠ر٧	٤ر١	٤ر١	٧ر٩	الزوج الحالي أو الزوج السابق
١٤ر٧	١ر٨	٢٤ر٢	٥ر٨	آخرون
٢٨ر٦	٤١ر٢	١٩ر٥	٣٤ر٥	الدفاع عن النفس

١٥٧- وأحد العوامل التي تبين الفرق في العنف بين الرجل والمرأة أن النساء اللاتي يمارسن العنف تعرضن نسبياً للعنف أكثر كثيراً من الرجال الذين يمارسون العنف. فقد تعرض ما مجموعه ٧٠ في المائة من النساء اللاتي يمارسن العنف للعنف أيضاً. كما أن ما مجموعه ٣٧ في المائة من الرجال الذين تعرضوا للعنف يمارسون العنف أيضاً.

١٥٨- وكثيراً ما يمارس العنف دفاعاً عن النفس، والعنف الخاص بالدفاع عن النفس أكثر شيوعاً بين النساء منه بين الرجال. وفي ٣٥ في المائة من الحالات قالت النساء إن ممارستهن لفعل العنف ضد أزواجهن أو أزواجهن السابقين كانت دفاعاً عن النفس. وأجاب نحو ٢٠ في المائة من الرجال بعبارة مماثلة. وتبلغ النسبة المئوية للنساء اللاتي يمارسن العنف الشديد دفاعاً عن النفس ٤١ في المائة مقابل ٢٩ في المائة من الرجال تقريباً.

الجدول ٢٤ - النسبة المئوية للنساء والرجال الذين تعرضوا للعنف البدني من جانب الأزواج الحاليين أو السابقين أو من جانب أشخاص آخرين في بعض الأحيان خلال حياتهم

العنف الشديد		العنف		
الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٠ر٤	١ر٨	١ر٥	٤ر٨	الزوج الحالي/الزوجة الحالية
٠ر٨	٥ر٣	٢ر٤	٩ر٠	الزوج السابق/الزوجة السابقة
١ر٢	٧ر١	٣ر٩	١٣ر٨	الزوج الحالي/الزوجة الحالية أو الزوج السابق/الزوجة السابقة
٣١ر٢	٨ر٠	٤٣ر٤	١٥ر٣	آخرون

١٥٩- ويبدو أن معظم النساء الايسلنديات اللاتي يتعرضن للعنف يتخذن لجراءات، أي يلتمسن نوعاً من المساعدة. والقليل منهن لا يعربن عن استعدادهن لوضع نهاية لزواجهن أو لا يعتبرن أنهن تعرضن لايداء خطير. وهذا يعني اما أنهن لا يعتبرن العنف يمثل معاملة مهينة، وهو ما يعتقد في بعض الأحيان، وإما أن العنف يخس تقديره في الدراسة، وأن الدراسة لم تتضمن النساء اللاتي يشعرن بالخجل من مناقشة مسألة العنف.

١٦٠- ومعظم النساء، في هذه الظروف، يلتمسن مساعدة غير رسمية. ويلجأ ٧٠ر٥ في المائة منهن الى أسرهن، وغالبية النساء راضيات عن المساعدة التي تلقينها. وقد التمس ما مجموعه ٦٤ر٣ في المائة للمساعدة من الأصدقاء، ورضي ٨٠ في المائة عن المساعدة التي تلقينها. وذهب ما مجموعه ٢٨ر٦ في المائة الى الشرطة، ورضي ٥٠ في المائة عن رد فعلها. ولجأ عدد قليل نسبياً من النساء الى الحركة النسائية؛ أي أن ١٤ر٣ في المائة التمسن المساعدة من مأوى النساء، ولجأ ٣ر٦ في المائة الى مركز الاستشارات النسائية. بيد أن معظم النساء راضيات عن المساعدة التي تقدمها لهن هذه الأطراف. وجميع النساء اللاتي ذهبن الى مركز الاستشارات النسائية أعربن عن رضاهن مقابل ٨١ر٣ في المائة من النساء اللاتي ذهبن الى مأوى النساء.

١٦١- وعند سؤال النساء عن تفسيرهم للعنف ذكر ٧١ر٤ في المائة منهن المشروبات الكحولية، و ٦٢ر٥ في المائة الغير، و ٣٠ر٤ في المائة الطلاق أو طلب الطلاق، و ٢٥ر٩ في المائة الخلافات بشأن المسائل المالية، و ٨ في المائة الخلافات بشأن الأطفال، و ٧ر١ في المائة الاعتلالات الخطيرة، و ٦ر٣ في المائة فقدان العمل، و ٤ر٥ في المائة الحمل.

١٦٢- وعند سؤال النساء عن النتائج التي ترتبت على العنف ذكر ٨٥ في المائة منهن أنهن أصبحن أشد حذراً/وعياً، و ٤٠ في المائة أنهن أصبحن يعانين من نوبات قلق عصابي، و ٤٠ في المائة أنهن يولجهن صعوبات في الاتصال بالآخرين، و ٣٨ في المائة أنهن غاضبات، وذكر ٣٣ في المائة أن اعتدادهن بأنفسهن قد تأثر، و ٣١ في المائة أنهن يولجهن مشاكل تتعلق بالنوم، و ٢٩ في المائة أنهن يخشون على أطفالهن، و ٢٨ في المائة أنهن يعانين الاكتئاب، و ٢٨ في المائة أنهن يشعرن بالخزي، و ٢٦ في المائة أنهن يشعرن بالخوف، و ٢٥ في المائة أنهن يشعرن بالنتب.

ما الذي ينبغي فعله بعد ذلك؟

١٦٣- بعد أن قدم وزير العدل تقريره عن الدراسة دارت مناقشة في البرلمان الايسلندي (الآلتنغي) وفي وسائل الاعلام. واتفق الناس على أن من الضروري اتخاذ مزيد من الخطوات من أجل الحد من العنف.

١٦٤- وعقب هذه المناقشة قام وزير العدل بتشكيل ثلاث لجان. وتتألف إحدى هذه اللجان من أعضاء معينين من جانب وزارات الصحة والتعليم والشؤون الاجتماعية ومن ممثل لوزارة العدل. وتعنى هذه اللجنة بدراسة ما اذا كان من الضروري تعديل القانون الايسلندي من أجل مكافحة هذا النوع من العنف أم لا، وبدراسة كيفية تعزيز أنشطة المنظمات غير الحكومية المشاركة في اتخاذ تدابير وقائية من العنف في المنازل وتدابير مناهضة لهذا النوع من العنف، وبتقديم اقتراحات بشأن التدابير الوقائية والتدابير الكفيلة بمساعدة ضحايا العنف في المنازل والتعامل

مع فاعليه، وبدراسة لتحديد الجهة التي يتعين أن تتخذ تدابير المساعدة هذه. ولم يتم تحديد نطاق أنشطة اللجنة فيما يتعلق بجوانب أخرى.

١٦٥- وطلب من اللجنة الثانية دراسة تتناول هذه المسائل في النظام القضائي وتقديم اقتراحات الى وزير العدل بشأن الاصلاح اللازم في هذا الميدان، بما في ذلك اقتراحات بشأن ادخال تعديلات عند اللزوم على قانون العقوبات وقانون الاجراءات الجنائية. وتتألف اللجنة من قاض معين من جانب مجلس اتحاد القضاة الايسلندي، وهو رئيس اللجنة، ومن ممثل معين من وزارة العدل ومن عضو معين من جانب المدعي العام للدولة.

١٦٦- وينصب تركيز اللجنة الثالثة على الاجراءات المتبعة في هذه الحالات: أي تحقيقات الشرطة واجراءاتها. وستقدم اللجنة الى الوزير اقتراحات بشأن الاصلاح اللازم، بما في ذلك اقتراحات بشأن ادخال تعديلات عند اللزوم على قانون العقوبات وقانون الاجراءات الجنائية. ويتولى رئيس شرطة الدولة رئاسة اللجنة التي تتألف أيضا من ممثل لوزارة العدل وعضو معين من جانب رئيس شرطة مدينة ريكيافيك.

١٦٧- ومن بين العوامل التي تجري دراستها تحديد ما اذا كان اصدار مرسوم من الشرطة كافيا أم لا فيما يتعلق باصدار أمر زجري، وكذلك دراسة اسداء المشورة القانونية الى الضحايا. واذا ما جرت الموافقة على هذه الاقتراحات سيكون من الضروري ادخال تعديلات على القانون. ووفقا لأحكام القوانين الحالية يلزم أن يصدر القاضي مرسوما لكي يتم اخضاع فرد ما لتدبير زجري. وأظهرت الخبرة أن هذا الترتيب، الى حد بعيد، غير كاف. (من الجدير بالذكر، للعلم، أنه في وقت الانتهاء من هذا التقرير قدم وزير العدل الى البرلمان تقريرا شاملا عن توصيات اللجان الثلاث الأنفة الذكر).

١٦٨- وفي عام ١٩٩٥ أُجيز مشروع قانون بشأن وزارة المالية، يكفل دفع تعويضات عن الأضرار اللاحقة بضحايا العنف طبقا لما تقرره المحكمة. وسيدخل هذا النص حيز النفاذ قرب منتصف هذا العام، وهو يعتبر اصلاحا قضائيا هاما. وهدف هذا القانون تعزيز وضع الضحايا بأن تدفع لهم وزارة المالية تعويضات عن الضرر البدني والمعاناة البدنية نتيجة خرق أحكام قانون العقوبات العام، مع التركيز على الاعتداء الجنسي والأضرار اللاحقة بالممتلكات نتيجة هذا العنف، مع النص على أن يوضع الفاعل في سجن حكومي بسبب ارتكابه هذا الخرق أو خلافا لرغبته.

١٦٩- ونادرا ما يكون التعويض الذي يحكم على الفاعل بدفعه للضحية نتيجة خرق أحكام قانون العقوبات العام مساويا للقيمة الحقيقية نظرا لأن الفاعل نادرا ما يكون قادرا على دفع التعويض عن الضرر؛ وفي كثير من الحالات لا يكون من المرجح أن يصبح قادرا على دفع التعويض في المستقبل القريب. ومن ثم يكون من المهم للضحية الضمان الذي تقدمه وزارة المالية لدفع هذا التعويض.

١٧٠- وهدف القانون أن تدفع الدولة التعويض عن الضرر البدني والمعاناة البدنية نتيجة خرق أحكام قانون العقوبات. وعموما يتمثل الشرط الأساسي لذلك في وقوع الخرق داخل نطاق الولاية القانونية الايسلندية. واذا ما توفيت الضحية نتيجة للخرق يحسب التعويض عن الضرر على أساس التكاليف الجنائزية المناسبة والتعويض عن فقدان المعيل. وطبقا لأحكام القانون يعوض أيضا عن

الضرر البدني الناجم عن مساعدة الشرطة في عملية التوقيف أو التوقيف المدني أو عندما يحول شخص دون انتهاك القانون.

١٧١- وعلاوة على ذلك ينص القانون على دفع تعويض عن الضرر اللاحق بالممتلكات نتيجة خرق قانون العقوبات العام على أن يكون الفاعل قيد الاعتقال في مركز شرطة أو مستشفى، خلافا لرغبته، مقبوضا عليه بهدف وضعه في السجن. وفي حالات كهذه يدفع التعويض عن الضرر اللاحق بمباني مؤسسة ما أو الضرر الواقع أثناء غياب الفاعل باذن أو فيما يتصل بهروب الجاني.

١٧٢- والشروط الأساسية الرئيسية لدفع تعويضات عن الأضرار طبقا لأحكام القانون هي ابلاغ الشرطة عن الخرق وأن تطالب الضحية بدفع الفاعل تعويضا عما لحقها من ضرر. كما تسري أحكام القانون حتى على الرغم من عدم تحديد هوية الفاعل أو عدم أهليته للمثول للمحاكمة أو عدم العثور عليه.

١٧٣- وقاعدة القانون الرئيسية هي أن للضحية مطالبة يحميها القانون لدفع وزارة المالية تعويضا عن الضرر.

١٧٤- وثمة قاعدة أساسية للقانون أيضا هي أن كل مبلغ تتقاضاه الضحية تعويضا عن الضرر تخضع من المبالغ المستحقة لها من وزارة المالية. ويقوم ذلك على حجة مفادها أن الهدف الرئيسي من هذا القانون هو تعويض الضرر الذي لا تستطيع ضحية خرق القانون الحصول على تعويض عنه بطريقة أخرى.

١٧٥- وفي النهاية تجدر الإشارة الى أنه في عام ١٩٩٦ شكل وزير الشؤون الاجتماعية لجنة لدراسة الاعتداء الجنسي على المعوقين عقليا. وقد أتمت اللجنة عملها واقتُرحت على الوزير إجراء دراسة شاملة بشأن مدى هذا الاعتداء في ايسلندا. وبالإضافة الى ذلك اقترحت اللجنة أن تتم بصورة كبيرة زيادة التثقيف فيما يخص هذه المسائل فيما بين المعوقين عقليا والديهم والعاملين في المؤسسات المعنية. كما ترى اللجنة أن التثقيف الجنسي العام ينبغي أن يزيد هو واعتداد المعوقين عقليا بأنفسهم.

المادة ١٣

١٧٦- ليست هناك أية تفرقة على المستوى الرسمي بين الرجال والنساء في ايسلندا فيما يخص سائر مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

الفقرة الفرعية (ج)

١٧٧- للرجال والنساء بالطبع حقوق متساوية في المشاركة في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية والحياة الثقافية. وقد سبقت الإشارة الى الحالة في مجال الألعاب الرياضية على وجه الخصوص، ولكن فيما يلي إشارة الى الدعم الذي تقدمه الدولة الى الفنانيين.

١٧٨- فيمقتضى القانون رقم ١٩٩١/٣٥ مع التعديلات المدخلة عليه، ترصد كل عام منح عمل وسفر للفنانين. وتبين الجداول ٢٥ الى ٢٨ توزيع الطلبات والمخصصات حسب نوع الجنس في عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧.

الجدول ٢٥ - الطلبات المقدمة للحصول على منحة عمل خاصة بالفنانين في عام ١٩٩٦

الرجال (بالنسبة المئوية)	النساء (بالنسبة المئوية)	الرجال	النساء	الاجمالي	
٥٢	٤٨	٧٦	٧٠	١٤٦	صندوق الفنون
٤٣	٥٧	٩٥	١٢٤	٢١٩	صندوق الرسامين
٧٣	٢٧	١٣٨	٥٢	١٩٠	صندوق الكتاب
٩٥	٥	١٩	١	٢٠	صندوق المؤلفين الموسيقيين
٥٧	٤٣	٣٢٨	٢٤٧	٥٧٥	الاجمالي

الجدول ٢٦ - المخصصات المرصودة لمنح عمل وسفر الفنانين في عام ١٩٩٦

الرجال (بالنسبة المئوية)	النساء (بالنسبة المئوية)	الرجال	النساء	الاجمالي	
٦٣	٣٨	٢٠	١٢	٣٢	صندوق الفنون
٦١	٣٩	١٤	٩	٢٣	منح السفر
٦٨	٣٢	١٧	٨	٢٥	صندوق الرسامين
١٠٠	-	١	-	١	منح السفر
٦٦	٣٤	٣٥	١٨	٥٣	صندوق الكتاب
٥٠	٥٠	٣	٣	٦	منح السفر
١٠٠	-	٤	-	٤	صندوق المؤلفين الموسيقيين
٦٥	٣٥	٩٤	٥٠	١٤٤	الاجمالي

الجدول ٢٧ - الطلبات المقدمة للحصول على منحة عمل
خاصة بالفنانيين في عام ١٩٩٧

الرجال (بالنسبة المئوية)	النساء (بالنسبة المئوية)	الرجال	النساء	الاجمالي	
٤٩	٥١	٦٩	٧٢	١٤١	صندوق الفنون
٤٣	٥٧	٩٧	١٢٧	٢٢٤	صندوق الرسامين
٧٣	٢٨	١٣٤	٥٢	١٨٤	صندوق الكتاب
٨٣	١٧	٢٠	٤	٢٤	صندوق المؤلفين الموسيقيين
٥٦	٤٥	٣٢٠	٢٥٥	٥٧٣	الاجمالي

الجدول ٢٨ - منح العمل والسفر المخصصة للفنانيين في عام ١٩٩٧

الرجال (بالنسبة المئوية)	النساء (بالنسبة المئوية)	الرجال	النساء	الاجمالي	
٤٨	٥٢	١٤	١٥	٢٩	صندوق الفنون
٣٩	٦١	٧	١١	١٨	منح السفر
٤٨	٥٢	١٦	١٧	٣٣	صندوق الرسامين
٥٠	٥٠	١	١	٢	منح السفر
٦٩	٣١	٤٥	٢٠	٦٥	صندوق الكتاب
١٠٠	-	٤	-	٤	صندوق المؤلفين الموسيقيين
١٠٠	-	١	-	١	منح السفر
٥٧	٤٢	٨٧	٦٤	١٥٢	الاجمالي

١٧٩- وعلاوة على هذا يرصد البرلمان الايسلندي (الآلتنفي) مخصصات سنوية للمنح الشرفية المقدمة الى الفنانيين. ويوجد حاليا ١٤ من الفنانيين في هذه الفئة: ٣ نساء و ١١ رجلا.

١٨٠- وخلال شتاء عام ١٩٨٨ طلب البرلمان الايسلندي (الآلتنغي) من وزير الشؤون الاجتماعية اعداد تقرير عن فرص عمل المرأة الريفية. وأوصي في التقرير باتخاذ تدابير اصلاحية مع وضع ثلاثة أهداف في الحسبان، هي: مساعدة العاطلات عن العمل من خلال الدورات التدريبية والتدريب العملي؛ وتشكيل أفرقة نسائية ومساعدة الأفرقة الموجودة؛ ومساعدة المرأة على اقامة مشاريع صغيرة وتقديم خدمات صغيرة تناسب اقتصاد البلديات ذات الصلة.

١٨١- ويركز التقرير على ضرورة اتخاذ تدابير في هذه الميادين. فالمرأة الريفية في ايسلندا فرص عملها محدودة، وهناك نسبة بطالة كبيرة في مختلف أنحاء البلد. ويبدو أن هناك قدرا أكبر من الاهتمام بين النساء بإنشاء مشاريع صغيرة، وجميع الأسباب متوافرة للتوسع في الاستفادة من هذا الاهتمام لإنشاء فرص جديدة وتحسين الأحوال المعيشية في المناطق الريفية.

١٨٢- وفي عام ١٩٨٨ شكل وزير الزراعة لجنة لتجميع المعلومات عن حالة المرأة في مجال الزراعة من أجل تقييم هذه الحالة. وكشفت نتائج الدراسة أن ٣٥ في المائة من زوجات المزارعين لديهم وظائف مدفوعة الأجر خارج المزارع، وأن غالبية كبيرة من هذه النساء يرغبون في ذلك، مع التشديد على أهمية ساعات العمل غير العادية. وقد نشرت اللجنة تقريرها في عام ١٩٨٩. وفيما يلي بعض اقتراحاتها:

(١) عقد دورات تدريبية بشأن مواضيع تركز على انشاء مشاريع خاصة. ويركز التقرير على ضرورة ضمان توافر الأموال اللازمة لهذه الحملة القائمة على تحسين فرص عمل المرأة الريفية، من حيث تمويل الدورات التدريبية وإنشاء المشاريع على السواء؛

(ب) اضطلاع اتحاد مزارعي ايسلندا بدور نشط في هذا الجهد بغية انشاء وظائف، مع التركيز، من بين أمور أخرى، على فرص المرأة عن طريق زيادة عدد النساء في اللجان والجالس التابعة للاتحاد.

١٨٣- وثمة رأي مشترك لأعضاء اللجنة مؤداه أن معدل بطالة المرأة الريفية أعلى مما تظهره المؤشرات العمومية. كما انصب تركيزهم على ضرورة التماس المشورة فيما يخص زيادة فرص العمل في المناطق الريفية، وضرورة تشجيع مشاركة المرأة في هذا الجهد ومساعدتها على ذلك.

١٨٤- ويتشابه مختلف العوامل المذكورة في هذه المادة، على سبيل المثال الحق في الخدمات الطبية ووصول القراءة والوصول على خدمات نظام الضمان الاجتماعي، بصرف النظر عما اذا كان التركيز على المرأة الريفية أم الرجل الريفي أم على الرجل والمرأة في المناطق ذات الكثافة السكانية. بيد أن فرص عمل المرأة الريفية أشد محدودية بكثير عن فرص عمل الرجل أو عن يعيشون في بلدات أو مدن. وتتخذ السلطات الايسلندية اجراءات، على سبيل المثال من خلال الأفرقة العاملة التي عينتها الوزارات الحكومية والتي سبقت الإشارة إليها في هذا التقرير. وتركز الأفرقة العاملة والاقتراحات التي أعدتها على هذه القضية في المقام الأول، أي على التدابير الكفيلة بتحسين فرص عمل المرأة الريفية. وفيما يلي ملخص موجز للتدابير المتخذة لتعزيز وضعها.

١٨٥- في عام ١٩٩١ أنشئ صندوق خاص بقضايا عمل المرأة. وحتى عام ١٩٩٤ رصد هذا الصندوق مخصصات للمرأة الريفية فقط، في حين أنه منذ ذلك الحين أتاحت الفرصة لجميع النساء لارسال طلبات الى الصندوق. ويعزى هذا التغيير الى عدم وجود اختلاف كبير بين معدل عمل المرأة في المناطق الريفية وبين معدل عملها في المناطق الريفية أو المناطق ذات الكثافة السكانية. ولدى رصد المخصصات أبدي اهتمام بحالة العمل في الدوائر ذات الصلة والدوائر التي سجل فيها معدل البطالة الأعلى نسبيا بين النساء. كما أبدي مزيد من الاهتمام بهذه المناطق، وتبذل جهود في هذا المضمار من أجل توجيه مخصصات الى تلك المناطق. وعند تقييم الاعتمادات أولي اهتمام أيضا الى عدد النساء التي ستفيد من المشاريع المعنية. وأعطيت الأولوية للمشاريع الانمائية التي رثي أنها ستحقق، على الأرجح، زيادة في فرص عمل المرأة. ومنذ حدوث هذا التغيير بلغت المخصصات التي تم توجيهها الى منطقة العاصمة ٢٧ في المائة في عام ١٩٩٤، و ١٤ في المائة في عام ١٩٩٥، و ٢٧ في المائة في عام ١٩٩٧ (الأرقام الخاصة بعام ١٩٩٦ غير متوافرة).

١٨٦- ومن أمثلة المشاريع التي تحظى بدعم مالي اضطلاع شبكة اتصالات خاصة بالمرأة بنشر رسالة اخبارية. وتنشر هذه الرسالة الاخبارية بانتظام مزودة النساء في جميع أنحاء ايسلندا بمعلومات عن قضايا العمل وعن التعليم وعوامل أخرى يمكن أن تفيد المرأة فيما يتصل بفرص عملها وحقوقها في سوق العمل.

١٨٧- وعلاوة على ذلك قدم الصندوق دعما ماليا لتغطية تكاليف الاستعانة بخبراء استشاريين خاصين في مجال العمل، يركزون على المرأة بوجه خاص. وتلقت حلقات عمل خاصة من أجل النساء، عقدت في الدوائر الريفية، دعما خاصا. وتجري أنشطة شتى تضطلع بها المرأة في حلقات العمل تلك، بما في ذلك ما يتعلق بصناعة المنسوجات الصوفية وصناعة النسيج. وتلقت مختلف الدورات التدريبية المخصصة للنساء الدعم اللازم، وكذلك المشروعات الفرديّة، وخاصة في الدوائر الريفية.

١٨٨- وخلال الفترة ١٩٨٦-١٩٨٨ نظم معهد التكنولوجيا ايسلندي دورات تدريبية للنساء الراغيات في انشاء مشاريع خاصة بهن. وعقدت بضع دورات تدريبية من هذا القبيل في الدوائر الريفية. وفي عام ١٩٨٩ تقرر أن تجري دراسة نتائج هذه الدورات التدريبية وعمم استبيان على النساء اللاتي حضرن نورة من هذا القبيل. وأظهرت نتائج الدراسة، من بين أشياء أخرى، حدوث زيادة عما قبل عقد هذه الدورات التدريبية في عدد النساء اللاتي يقمن بتشغيل شركات؛ أي أن النسبة المئوية قبل عقد الدورات كانت ٢٨ في المائة بينما ارتفعت الى ٤٨ في المائة، واستفاد كثير من النساء من هذه الدورات التدريبية في اتخاذ قرار بشأن هذه الأعمال. وذكر نحو ٤٠ في المائة من النساء اللاتي وجهت اليهن الأسئلة أن الدورات التدريبية عززت اهتمامهن في هذا الخصوص.

١٨٩- ويعد هذه الدراسة تقرر استعراض الدورات التدريبية. وفي خريف عام ١٩٩٢ استهل نوع جديد من الدورات التدريبية تحت شعار "المرأة النشطة" من أجل المرأة الريفية بوجه خاص. وحضر هذه الدورة، التي عقدت في أماكن مختلفة بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٣، ما يزيد على ١٠٠ امرأة.

١٩٠- وأصدر معهد التكنولوجيا كتيباً خاصاً، من أجل النساء، عن المسائل الخاصة بالتمويل وشتى الحقوق والتأمين فيما يتعلق بحالة المرأة في سوق العمل والحالة الزوجية وقضايا الأسرة.

ولدى استكمال نشر الكتيب دعيت النساء في مختلف أنحاء ايسلندا الى تلقي التدريب بشأن حالتهم وحقوقهن.

١٩٩١- ومن الجدير بالذكر أيضا أنه من خلال اتفاق مع هيئة الاستثمار في ساوداكروك في شمالي ايسلندا أنشأت وزارة الشؤون الاجتماعية منصب مستشار بشأن التكافؤ. وسيقع مكتب المستشار في مقر هيئة الاستثمار، وسيتعاون المستشار تعاوناً وثيقاً مع مكتب المساواة بين الجنسين والوزارة في انشاء وظائف في هذه الدائرة. والهدف الأساسي من هذا المشروع تحسين حالة المرأة الريفيه وزيادة فرصتها في العمل خارج المنزل.

١٩٩٢- ويتضمن أيضا اقتراح القرار البرلماني بشأن برنامج عمل الحكومة الخاص بالمساواة بين الجنسين عددا من المشاريع الأخرى (في اطار وزارة الزراعة، على سبيل المثال) التي ستحسن، دون شك، حالة المرأة الريفيه.

المادة ١٥

١٩٩٣- وتستوفي ايسلندا جميع أحكام المادة ١٥. ومثلما سبق ذكره تنص الفقرة ١ من المادة ٦٥ من الدستور الايسلندي على أن الجميع سواسية أمام القانون دون اعتبار لنوع الجنس، على سبيل المثال. وتنص الفقرة ٢ من المادة نفسها على أن للرجل والمرأة حقوقاً متساوية في جميع المجالات. ومن ثم فإن المساواة بين المرأة والرجل حق يحميه الدستور طبقاً للقانون الايسلندي. وبالإضافة الى أحكام الدستور تنص المادة ٣ من قانون التكافؤ، القانون رقم ١٩٩١/٢٨، على حظر أي نوع من التمييز لأسباب تتعلق بنوع الجنس. وهذه الأحكام، ضمن أحكام أخرى تؤدي الى تمتع المرأة بالحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل في ابرام الاتفاقات وادارة الممتلكات والمعاملة على قدم المساواة على جميع مستويات الاجراءات القضائية. وتنص المادة ٤ من قانون الزواج، القانون ١٩٩٣/٣١، على أن كلا طرفي الزواج هو المتصرف في ممتلكاته والمسؤول عن ديونه، مثلما حدده القانون أيضا.

١٩٩٤- وطبقاً لأحكام الفقرة ٤ من المادة ٦٦ من الدستور الايسلندي فإن كل شخص يقيم في ايسلندا يحدد محل اقامته بنفسه ويتمتع بحرية السفر في حدود القانون. ويسري هذا الحكم دون اعتبار لنوع الجنس (انظر المادة ٦٥ من القانون نفسه). ومنذ عام ١٩٩٠ يوجد قانون خاص لمحل الإقامة. وطبقاً لأحكام هذا القانون فإن كل شخص يقيم في ايسلندا لمدة تزيد على ستة شهور ملزم بإبلاغ مكتب الاحصاءات الايسلندي بعنوان محل اقامته القانوني. وتسري قواعد معينة على الزوجين، الملزمين بأن يكون لهما عنوان واحد هو محل الإقامة القانوني لكليهما. وفي حالة الزوجين اللذين لكل منهما محل اقامة مستقل وبيניהما خلاف على أي منهما ينبغي أن يعتبر محل اقامتهما القانوني، فإن محل اقامتهما القانوني يعتبر محل اقامة الطرف الذي يعيش فيه أبناؤهما. وفي حالات كهذه، وإذا لم يسفر هذا الزواج عن انجاب أطفال، يتولى مكتب التسجيل الوطني التابع لمكتب الاحصاء تحديد محل الإقامة القانوني.

١٩٥٠- ومن الجدير بالذكر أنه قد اتخذ قرار يقضي ببدء التعليم في مجال حقوق المرأة في مدرسة الحقوق بجامعة ايسلندا.

المادة ١٦

١٩٦- وبالإضافة الى الحظر العام للتمييز لأسباب تتعلق بنوع الجنس، المبين في الدستور الايسلندي وفي قانون التكافؤ، ينص قانون الزواج، القانون رقم ١٩٩٣/٣١، بصفة خاصة على المساواة بين الزوجين. وطبقا لأحكام المادة ٢ من هذا القانون للزوجين حقوق متساوية في جميع الجوانب الخاصة بزواجهما، ولهما مسؤوليات متساوية تجاه بعضهما البعض وتجاه أطفالهم. وهما ملزمان بالاخلاص لبعضهما البعض ومساندة بعضهما البعض والاشتراك معا في حماية مصالح المنزل والأسرة. وعليهما أن يشتركا معا في رعاية أطفالهما واعالتهما والعمل سويا في اعالة الأسرة عن طريق مساهماتهما المالية، والعمل في المنزل والعمل بطرق أخرى. وطبقا للمادة ٣ من هذا القانون على الزوجين أن يتقاسما الواجبات داخل المنزل الى أقصى حد ممكن، وكذلك التكاليف المتصلة بتسيير أعمال الأسرة المعيشية واعالة الأسرة. وهما ملزمان بتزويد بعضهما البعض بالمعلومات اللازمة عن شؤونهما المالية وبخليهما.

١٩٧- وتنص المادة ٧ من القانون على أنه يجوز لرجل وامرأة عقد قرانهما عند بلوغ كل منهما ١٨ عاما، وشروط الزواج ولحده بالنسبة للرجل والمرأة. وتترتب على فسخ الزواج حقوق واحدة للمرأة والرجل. وتنص المادة ٦، على سبيل المثال، على أنه عند التوصل لتسوية مالية تقسم بينهما بالتساوي الممتلكات ذات الصلة المحضة بالزواج. ولكلا الزوجين الحقوق نفسها في حضانة أطفالهما بعد فسخ الزواج دون اعتبار لنوع الجنس. وطبقا للقانون الخاص بالأطفال يتم تغليب مصالح الأطفال واحتياجاتهم.

١٩٨- وطبقا لأحكام المادة ٧٥ من الدستور الايسلندي فان جميع الأشخاص أحرار في الالتحاق بنوع العمل الذي يختارونه، ويسري ذلك على كلا الجنسين. وتنطبق القواعد ذاتها على اسم الأسرة الخاص بالرجل والمرأة على السواء طبقا لأحكام القانون الخاص بالأسماء.

١٩٩- ومن الجدير بالذكر في الختام أن الاعتماد القانوني للفقرة ٢ من المادة ٦٥ من الدستور الايسلندي، والخاصة بأن للمرأة والرجل حقوقا متساوية في جميع المجالات، تقطع أي شك بشأن التساوي في الحقوق بين الجنسين بموجب القانون الايسلندي.