

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/NOR/5  
29 March 2000  
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

التقارير الدورية الخامسة للدول الأطراف

النرويج\*

\* للاطلاع على التقرير الأولي الذي قدمته حكومة النرويج، انظر CEDAW/C/5/Add.7، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثامنة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة النرويج، انظر CEDAW/C/13/Add.15، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث الذي قدمته حكومة النرويج، انظر CEDAW/C/NOR/3، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة عشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري الرابع الذي قدمته حكومة النرويج، انظر CEDAW/C/NOR/4، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة عشرة.

## المحتويات

| الفقرات |   |
|---------|---|
| ١٠ - ١  | ..... مقدمة   |
| ٤٦ - ١١ | ..... المواد ١ - ٥  |
| ١١      | ..... المساواة بين الجنسين في النظام القانوني                       |
| ١٦ - ١٢ | ..... وضع صكوك حقوق الإنسان في القانون المحلي                       |
| ١٩ - ١٧ | ..... الجهاز الوطني للنهوض بالمرأة                                  |
| ٣٥ - ٢٠ | ..... قانون المساواة بين الجنسين                                    |
|         | .....   |
|         | ..... مقدمة   |
|         | ..... أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين                     |
|         | ..... الإجراءات الإيجابية   |
|         | ..... عبء الإثبات   |
|         | ..... تمثيل كلا الجنسين في جميع اللجان الرسمية                      |
| ٤١ - ٣٦ | ..... وسائل تدابير النهوض بالمساواة بين الجنسين في الألفية الجديدة  |
| ٤٦ - ٤٢ | ..... المساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي                      |
| ٥٤ - ٤٧ | ..... المادة ٦  |
| ٦٥ - ٥٥ | ..... المادتان ٧ و ٨  |
| ٥٨ - ٥٥ | ..... المرأة في الحكومة والهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام |
| ٦١ - ٥٩ | ..... تدابير لزيادة مشاركة المرأة في السياسة                        |
| ٦٢      | ..... المرأة في المناصب القيادية في القطاع العام                    |
| ٦٥ - ٦٣ | ..... التمثيل على الصعيد الدولي                                     |
| ٨٦ - ٦٦ | ..... المادة ١٠   |
| ٨٦ - ٦٦ | ..... الإصلاحات التربوية الجديدة                                    |
|         | .....   |
|         | ..... نظام الدراسة العشري في المرحلة الابتدائية والإعدادية          |

## المحتويات

| الفقرات         | المادة   |
|-----------------|--|
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• التعليم الثانوي</li> <li>• الجامعات والكليات</li> </ul>   |
| ١٣٧ - ٨٧ .....  | المادة ١١  |
| ١٠١ - ٨٧ .....  | المادة ١١-١ (ب) العمالة  |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• الصندوق النرويجي للتنمية الصناعية والإقليمية</li> <li>• أسباب النهوض بالمرأة في قطاع الأعمال</li> <li>• النهوض بالمرأة في القطاع الخاص</li> <li>• الاتجاهات في القيادة</li> <li>• تدابير للنهوض ببناء المستقبل الوظيفي للمرأة</li> <li>• الأعمال ذات الدوام الجزئي</li> </ul> |
| ١١٦ - ١٠٢ ..... | المادة ١١-١ (د) الأجور   |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• اتجاهات الأجور</li> <li>• تدابير لتحقيق المساواة في الأجور بين المرأة والرجل</li> <li>• التساوي في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية</li> <li>• نظم تقييم الأعمال</li> </ul>  |
| ١٣٠ - ١١٧ ..... | المادة ١١-١ (هـ) الضمان الاجتماعي  |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• التأمين المتعلق بالمعاشات التقاعدية</li> <li>• استحقاقات الوالد الوحيد</li> </ul>   |
| ١٣٢ - ١٣١ ..... | المادة ١١-٢ (ب) الإجازة الوالدية   |
| ١٣٧ - ١٣٣ ..... | المادة ١١-٢ (ج) مرافق رعاية الطفل  |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• مرافق الرعاية النهارية</li> <li>• نظام الاستحقاق النقدي</li> </ul>  |

المحتويات

| الفقرات   |  |
|-----------|--|
| ١٤٢ - ١٣٨ | المادة ١٢                                      |
| ١٥٠ - ١٤٣ | المادة ١٦                                      |
| ١٤٦ - ١٤٣ | المادة ١-١٦ (ب) الزواج المرتب والزواج بالإكراه |
| ١٥٠ - ١٤٧ | المادة ١-١٦ (د) حقوق الوالدين والتزاماتهما     |
| ١٥٢ - ١٥١ | التوصية العامة رقم ١٨ - المرأة المعوقة         |
| ١٧٧ - ١٥٣ | التوصية العامة رقم ١٩ - العنف ضد المرأة        |

## قائمة التذييلات\*

- التذييل ١: تعليقات على التقرير الدوري الخامس للنرويج  
 ألف - من أمين المظالم المعني بالمساواة  
 باء - من مركز المساواة بين الجنسين  
 جيم - من مركز "ميرا"  
 دال - من الجبهة النسائية للنرويج  
 هاء - من اتحاد التجارة والصناعة واتحاد النقابات العمالية  
 واو - من منظمة المآوى للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب
- التذييل ٢: المرأة والرجل في النرويج
- التذييل ٣: القانون رقم ٤٥ المؤرخ ٩ حزيران/يونيه ١٩٧٨ بشأن المساواة بين الجنسين
- التذييل ٤: التقرير الوطني للنرويج بشأن متابعة مؤتمر بيجين
- التذييل ٥: القانون رقم ٣٠ المؤرخ ٢١ أيار/مايو ١٩٩٩ المتعلق بتعزيز وضع حقوق الإنسان في القانون النرويجي (قانون حقوق الإنسان)

\* التذييلات ٢ إلى ٥ متوفرة للاطلاع في الأمانة العامة، حجرة 1215 - DC2.

### مقدمة

١ - وقَّعت النرويج اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨٠ وصدِّقت عليها في ٢١ أيار/مايو ١٩٨١ بدون تحفظات.

٢ - ويشمل هذا التقرير السنوات ١٩٩٤ - ١٩٩٧؛ غير أنه تم تحديث بعض المعلومات والإحصاءات في حزيران/يونيه ١٩٩٩. ويتشكل هيكل هذا التقرير الدوري الخامس وفقا للمبادئ التوجيهية العامة فيما يتعلق بشكل ومضمون التقارير الدورية التي تقدمها الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW/C/7/Rev.3 المؤرخة ٢٦ تموز/يوليه ١٩٩٦). واتباعا للمبادئ التوجيهية، ينصب التركيز في هذا التقرير على التغييرات والتطورات الجديدة التي حدثت منذ أن قدمت النرويج التقرير الأولي. ولم يشمل النقاش بالتفصيل المجالات التي لم يطرأ عليها أي تغيير من حيث التشريعات أو خلاف ذلك منذ التقرير الرابع.

٣ - وقد أسهمت وزارات الحكومة وأمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين في إعداد التقرير. وكانت الدعوة قد وُجِّهت إلى أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين وبضع منظمات غير حكومية وشركاء اجتماعيين للتقدم بتعليقاتهم، ومرفق بالتقرير ما ورد من تعليقات. وقد قدم مشروع للتقرير إلى اللجنة الاستشارية الحكومية المعنية بحقوق الإنسان في حزيران/يونيه ١٩٩٩ للتعليق عليه.

٤ - وتيسيرا لدراسة هذا التقرير، ترد إشارات مرجعية إلى التقارير السابقة التي قدمتها النرويج. وترد أحدثها في الوثيقتين CEDAW/C/NOR/4 و CEDAW/C/NOR/3 المؤرختين ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ و ٦ أيار/مايو ١٩٩١ على التوالي. وترد إشارة مرجعية أيضا إلى الملاحظات الختامية للجنة على هذين التقريرين (CEDAW/A/50/38 المؤرخة ٣١ أيار/مايو ١٩٩٥). وترد إشارة مرجعية أخيرة إلى الوثيقة النرويجية الأساسية (HRI/CORE/1/Add.6 المؤرخة ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٢) بشأن المعلومات المتعلقة بالأرض والشعب، والهيكل السياسي العام، والإطار القانوني العام الذي ضمنه تكفل الحماية لحقوق الإنسان، فضلا عن معلومات ومنشورات.

٥ - وترد إشارة مرجعية إلى المبادئ التوجيهية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لإعداد التقارير، CEDAW/C/7/Rev.3 المؤرخة ٢٦ تموز/يوليه ١٩٩٦. ووفقا للفقرة ٨، فإن الدول الأطراف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مدعوة إلى أن تدرج معلومات عن التدابير المتخذة لتنفيذ منهاج عمل بيجين اعتبارا من عام ١٩٩٥. وقدمت حكومة النرويج تقريرا عن متابعة مؤتمر بيجين إلى الأمم المتحدة في أيار/مايو ١٩٩٧. وهذا التقرير مرفق طيه. وبالتالي لن نقدم فيما يلي تقريرا عن مجالات الاهتمام الحيوية الـ ١٢ الواردة في منهاج عمل بيجين. غير أننا سوف نورد تعليقا موجزا عن وضع العملية التي بدأت في بيجين.

٦ - وكان منهاج عمل بيجين مصدر إلهام للقيام بعملية متواصلة وإدخال طرائق جديدة للتفكير واستراتيجيات جديدة في النضال من أجل تحقيق مساواة فعلية بين الرجل والمرأة.

٧ - وقد ناقش ممثلون رفيعو المستوى، بمن فيهم أمناء من جميع الوزارات، وضع استراتيجية وطنية لمتابعة منهاج عمل بيجين، وذلك في مؤتمر بشأن استراتيجيات الدمج في عام ١٩٩٦. وصدرت في ربيع ١٩٩٧ التقارير الأولية عن الكيفية التي يتقدم بها تنفيذ تدابير المساواة بين الجنسين في الوزارات كل على حدة وذلك بصدد إعداد تقرير عن المساواة بين الجنسين لتقديمه إلى البرلمان النرويجي.

٨ - وقد اشتركت وزارة الخارجية ووزارة شؤون الطفل والأسرة والمنظمة النسائية الأمم "فوكس" في تنظيم مؤتمر لمتابعة بيجين في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥. وقد شكلت المنظمات النسائية والمنظمات غير الحكومية الأخرى المجموعة الأولية التي استهدفتها المؤتمر، وتمثل الهدف في تبادل الأفكار والآراء حول المؤتمر الرسمي ومؤتمرات المنظمات غير الحكومية في بيجين، ومناقشة المجالات والاقتراحات الهامة من أجل التنفيذ الوطني.

٩ - وكانت الصحة هي أحد الموضوعات الرئيسية في حلقة دراسية مشتركة بين المنظمات غير الحكومية والوزارت تم تنظيمها في النرويج بعد بيجين. وقد أسفر مؤتمر بيجين عن النهوض بإدماج المنظور المتعلق بنوع الجنس في المعلومات والإحصاءات والخدمات المتصلة بالصحة العامة. وكان من بين المجالات الأخرى المحددة لاتخاذ إجراء بشأنها، المساواة في الميدان الاقتصادي ومنع العنف القائم على الجنس.

١٠ - وتعكف الوزارة حالياً على استكمال وضع تقرير ثان عن تنفيذ منهاج عمل بيجين، وفقاً لاستبيان أعده الأمين العام للأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨.

#### المواد ١ - ٥

##### المساواة بين الجنسين في النظام القانوني

١١ - يلتزم الدستور النرويجي في صياغته بالحياد فيما يتعلق بنوع الجنس. ولا يتضمن أي أحكام صريحة عن المساواة بين الجنسين أو حظر التمييز على أساس نوع الجنس. ويضطلع قانون المساواة بين الجنسين لعام ١٩٧٨ بتنظيم هذه المجالات.

##### وضع صكوك حقوق الإنسان في القانون المحلي

١٢ - تتميز العلاقة بين القانون المحلي والقانون الدولي في النرويج بأنها ذات طابع مزدوج من الناحية التقليدية. وينطوي ذلك على أنه في حالة نشوب تنازع بين القانون المحلي والقانون الدولي، سوف تطبق المحاكم النرويجية من حيث المبدأ القانون المحلي. غير أن بعض النظم تمنح الأفضلية للقانون الدولي الذي تتقيد به النرويج. وعموماً، فإن القانون الدولي يعمل بوصفه مصدراً للقانون عند تقرير القانون الوطني، كما

أن القانون النرويجي يتم تأويله بقدر الإمكان ليكون متفقا مع القانون الدولي. ويستتبع ذلك أنه لا يمكن تقييم أثر القانون الدولي من حيث مفهومي الازدواجية والوحدانية فقط.

١٣ - والطريقة المعتادة على الأغلب في تنفيذ معاهدات حقوق الإنسان في النرويج هي التثبيت من اتساق القانون الدولي مع الاتفاقية ذات الصلة (التثبيت من الاتساق المعياري).

١٤ - ومن أجل تعزيز وضع حقوق الإنسان في القانون النرويجي، تم إدراج حكم عام جديد، هو المادة ١١٠ ج، في الدستور النرويجي في عام ١٩٩٤. وفيما يلي نص هذا الحكم:

"من واجب سلطات الدولة احترام حقوق الإنسان وكفالتها. وعليه فإن القانون يضطلع بوضع المزيد من الأحكام فيما يتعلق بتنفيذ المعاهدات".

١٥ - وفي ٢١ أيار/مايو ١٩٩٩، اعتمد البرلمان قانون حقوق الإنسان ويدمج القانون الاتفاقي الأوروبي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبروتوكولاتهما، في القانون النرويجي. ويقرر القانون أنه عندما تمنح الحقوق والحريات حماية في الأحكام المحلية أضعف منها في المعاهدات، تكون الأسبقية للمعاهدات. ومرفق طيه ترجمة غير رسمية لقانون حقوق الإنسان.

١٦ - وسوف تضطلع الحكومة بمتابعة هذا العمل من خلال تقديم مقترحات بشأن المزيد من تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.

#### الجهاز الوطني للنهوض بالمرأة

١٧ - يشكل مركز المساواة بين الجنسين، مع وزارة شؤون الطفل والأسرة وأمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين، الجهاز الوطني لكفالة المساواة بين الجنسين. ومركز المساواة بين الجنسين هو نتيجة لإعادة تنظيم مجلس المساواة بين الجنسين في ١ آب/أغسطس ١٩٩٧، وهو ما أدى أيضا إلى تعديل المادة ٩ من قانون المساواة بين الجنسين.

١٨ - وقد تغير دور المجلس خلال السنوات الخمس والعشرين التي انقضت منذ تشكيله. وبدلا من أن يكون بالدرجة الرئيسية هيئة استشارية للسلطات العامة والسياسيين والمنظمات في وقت كانت فيه المساواة بين الجنسين غير معترف بها في هذه المجالات، تطور المجلس بشكل ناجح إلى هيئة متخصصة في النهوض بالوعي العام بعدم المساواة بين الجنسين وفي تغيير اتجاهات مجموعات مستهدفة معينة، مثل السلطات البلدية ووسائل الإعلام، والتجارة والصناعة، والجمهور العريض.

١٩ - وكان تغيير التركيز في عمل المجلس مثمرا، وكان الهدف من إعادة التنظيم هو النهوض بمزيد من التطور في هذا الاتجاه. وسوف يعمل المركز بوصفه مكانا للقاء بين المنظمات والجهات الأخرى العاملة في شؤون المساواة بين الجنسين، وبوصفه مصدرا للمعلومات. وهو يعمل بنشاط أيضا من أجل نشر المعارف عن طريق تنظيم المؤتمرات والحلقات الدراسية، ونشر الكتب والكتيبات، والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات الحديثة، إلخ.

### قانون المساواة بين الجنسين

#### مقدمة

٢٠ - دخل قانون المساواة بين الجنسين حيّز النفاذ في عام ١٩٧٩ (مرفق طيه ترجمة للقانون). وتجري حاليا عملية تنقيح شامل للقانون، ومن المحتمل أن يقدم إلى البرلمان بصيغته المنقحة خلال العام الحالي. والقانون بشكله الحالي، يحمل بصمات تدل على أنه صيغ واعتمد في وقت كانت فيه مراعاة المساواة بين الجنسين أقل اتساعا وأكثر مدعاة للخلاف مما هو قائم اليوم.

٢١ - وينطبق القانون على جميع مجالات المجتمع، ولكنه يحتوي على استثناء عام من نطاق تطبيق القانون بالنسبة للشؤون الداخلية للمجتمعات الدينية. وقد أدرج هذا الاستثناء لصالح الحرية الدينية، راجع المادة ٢ من الدستور التي تنص على أن لكل شخص في النرويج الحق في حرية ممارسة ديانتها. ولا ينطبق الاستثناء في قانون المساواة بين الجنسين والمتعلق بالشؤون الداخلية في المجتمعات الدينية إلا على أمور ترتبط ارتباطا وثيقا بالممارسة الفعلية للدين. وبالتالي فإن الأنشطة الأخرى التي تقوم بها المجتمعات الدينية، مثل إدارة المدارس والمستشفيات، سوف تندرج من حيث المبدأ في نطاق قانون المساواة بين الجنسين.

٢٢ - وينطبق هذا الاستثناء العام أيضا على كنيسة النرويج، على الرغم من أن نظام الكنيسة الرسمية في النرويج يمنح السلطة للحكومة في بعض مجالات الشؤون الدينية. ويعتبر كنيسة النرويج مجتمعا دينيا على قدم المساواة مع المجتمعات الدينية الأخرى.

٢٣ - ويدور النقاش أيضا حول انطباق الاستثناء المتعلق بالشؤون الداخلية في المجتمعات الدينية أو عدم انطباقه على كنيسة النرويج في المستقبل. ولا بد من التنويه بأن المسألة موضع اهتمام بالدرجة الأولى بوصفها مسألة مبدأ. وتندرج أحكام قانون المساواة بين الجنسين المتعلقة بتكافؤ فرص العمل بالنسبة للمرأة والرجل، بصفة جوهرية، في قواعد كنيسة النرويج للتعيين في سلك الكهنوت، وهي تنص على أن لكل من المرأة والرجل حقا متساويا في التعيين في سلك الكهنوت. وتزداد باطراد نسبة النساء في سلك الكهنوت في كنيسة النرويج وبلغت حتى الآن ١٢ في المائة.

### أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين

٢٤ - يقوم بإنفاذ قانون المساواة بين الجنسين مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين ومجلس التماسات المساواة بين الجنسين.



٢٥ - ويعد قانون المساواة بين الجنسين إحدى الاستراتيجيات المستخدمة لتحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. ومن أهم جوانب القانون إنشاء منصب أمين المظالم بوصفه هيئة مراقبة محددة ومستقلة لضمان الامتثال للقانون. ومن شأن وجود هيئة تعالج الشكاوى المتعلقة بالتمييز بين الجنسين بدون رسوم أن تجعل من الأسهل للجمهور التقدم بهذه الشكاوى.

٢٦ - وتحدد وزارة شؤون الطفل والأسرة ميزانية أمين المظالم ومن ثم إطار أنشطته. غير أنه ليس للوزارة أي سلطة لإصدار تعليمات بشأن الاضطلاع بمهام أمين المظالم كما هي محددة في القانون. ويعمل في مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين ٨ أشخاص ولدى المكتب موارد محدودة، ولكنه يتمتع بسمعة بأنه نشط وفعال.

#### الإجراءات الإيجابية - المادة ٣، راجع المادة ٤ من الاتفاقية

٢٧ - الهدف من القانون هو النهوض بالمساواة بين الجنسين. ويهدف القانون، بصفه خاصة، إلى تحسين وضع المرأة استناداً إلى افتراض بعدم وجود مساواة أساسية بين المرأة والرجل في الحياة العملية وغيرها.

٢٨ - ويقدم الفرع المتعلق بالأحكام العامة من القانون الإطار القانوني للأخذ بالإجراءات الإيجابية. ويمكن أن تكون المعاملة التفاضلية للرجل والمرأة متفقة مع القانون إذا كانت المعاملة تنهض بالمساواة بين الجنسين وفقاً للمقاصد الواسعة للقانون.

٢٩ - وتم تعديل القانون في عام ١٩٩٥ ليتيح المعاملة التفضيلية للرجل. وقد اقتصر التعديل على مهن معينة ترتبط بالتدريس ورعاية الأطفال. والهدف الرئيسي هو زيادة عدد الرجال المشاركين في أعمال الرعاية، ومن ثم إقامة نماذج لدور الذكر في هذه المهن ومكافحة الفصل على أساس نوع الجنس في سوق العمل.

#### عبء الإثبات - المواد ٤ و ٥ و ٦

٣٠ - إذا أمكن إثبات المعاملة التفاضلية للمرأة والرجل في حالات تتعلق بالتوظيف والترقية، والإنذار بإنهاء الخدمة، والفصل المؤقت عن العمل أو الدفع المؤقت، فإن صاحب العمل يتحمل عبء الإثبات لبيان أن ذلك لا يرجع إلى نوع جنس طالب الوظيفة أو الموظف. ومن المتبع أن ذلك كان ممارسة عامة، ولكنه أُرسى في عام ١٩٩٥ في قانون المساواة بين الجنسين.

٣١ - والغرض من هذا النص القانوني هو جعل القواعد واضحة بقدر الإمكان. ومن شأن ذلك تمكين الأطراف المشتركة في نزاع من التنبؤ بالقرارات، وتبسيط بيان الأدلة وجعل الإنفاذ أكثر فعالية.

٣٢ - والصياغة الصريحة للنص تشكل إشارة هامة لأصحاب الأعمال ونقابات العمال لكي يكونوا على قدر أكبر من الوعي بسياساتهم المتعلقة بالأجور والموظفين حتى يكون هناك قدر أقل من الصعوبة في إثبات

الوقائع في المنازعات المتعلقة بالأجر أو التعيين. وهي تشجع أيضا الأشخاص الذين يعتقدون أن تمييزا مَورس في حقهم بسبب نوع الجنس، على التقدم بشكوى إلى أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين.

#### تمثيل كلا الجنسين في جميع اللجان الرسمية، إلخ - المادة ٢١

٣٣ - يقرر القانون وجوب تمثيل كل من الجنسين بنسبة لا تقل عن ٤٠ في المائة من أعضاء جميع اللجان ومجالس الإدارات والمجالس، إلخ، بأربعة أعضاء أو أكثر. ويستثنى من ذلك اللجان وغيرها من الهيئات التي ينتخب أعضاءها بالتمثيل النسبي.

٣٤ - ونتيجة للنظم الجديدة الصادرة عملا بقانون الحكم المحلي، فإن الأحكام المتعلقة بتمثيل كل من الجنسين في اللجان الرسمية على الصعيدين البلدي والمحلي تتوفر الآن في قانون الحكم المحلي. ويمكن إعطاء كبار الموظفين الإداريين في المحليات سلطة إنفاذ الأحكام.

٣٥ - ما زال على أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين أن يرصد الامتثال لهذه الأحكام.

#### وسائل وتدابير النهوض بالمساواة بين الجنسين في الألفية الجديدة

٣٦ - عقب الانتخابات في عام ١٩٩٧، أنشأ رئيس وزراء النرويج الجديد منصبا جديدا في مكتبه، هو منصب المستشار السياسي الذي يضطلع بمسؤولية خاصة عن المساواة بين الجنسين. ويرأس المستشار لجنة من أمناء الوزارات يتم تعيينهم للنهوض بالمساواة ورصد الجوانب السياسية للمساواة ومراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية. وتظل المسؤولية الرئيسية داخل الحكومة على عاتق وزير شؤون الطفل والأسرة.

٣٧ - ومراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية هو الاستراتيجية الأساسية للمزيد من النهوض بالمساواة بين الجنسين في النرويج. وهذا معناه أنه من المتوقع أن تقوم جميع الوزارات بإدماج منظور الجنس وهدف المساواة بين الجنسين في سياساتها وتدابيرها لاتخاذ القرارات وإجراءاتها التنفيذية على جميع المستويات في جميع المجالات المتعلقة بالسياسات. وبالإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن تقوم جميع هيئات الإدارة المركزية بمتابعة منهاج العمل المعتمد في مؤتمر بيجين في أنشطتها.

٣٨ - وجرت مناقشة التقرير الأول بشأن التقدم المحرز في تدابير المساواة بين الجنسين المتبعة في كل وزارة، في البرلمان في أيار/مايو ١٩٩٧. وتمثل هذه الوثيقة أيضا عرضا لسياسة الحكومة وتقدم لمحة عامة عن المنجزات المتحققة حتى الآن فيما يتعلق بمراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية. وسوف يقدم تقرير عن الوضع الراهن للمساواة بين الجنسين في النرويج إلى كل دورة من دورات انعقاد البرلمان (كل أربع سنوات). ويشكل هذا التقرير عنصرا هاما في عملية مراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية، نظرا لاشتراك جميع الوزارات في إعداده.

٣٩ - وقد شكلت لجنة حكومية لاستحداث ممارسات ووسائل جيدة لتقييم أهمية نوع الجنس في المقترحات والمشاريع المتعلقة بالسياسة والمقدمة إلى البرلمان.

٤٠ - وتم نشر دليل عن المساواة بين الجنسين في البلديات وتم توزيعه عليها في عام ١٩٩٦. وتقوم وزارة شؤون الطفل والأسرة ومركز المساواة بين الجنسين بتنظيم مؤتمر كل سنتين من أجل المجالس البلدية والمستشارين المعنيين بالمساواة بين الجنسين.

٤١ - واعتمد مجلس البحوث في النرويج برنامجاً جديداً للبحث في مجال المرأة والمساواة بين الجنسين يعرف بإسم "الجنس في مرحلة انتقال: المؤسسات والمعايير والهويات، ١٩٩٦ - ٢٠٠١". وسوف يعمل البرنامج على النهوض بالاتصالات بين الباحثين والمديرين العاميين والسياسيين والقطاع الخاص لتحديد موضوعات البحث والإسهام في نشر نتائج البحث على نحو إيجابي. وموضوعات البحث الجارية هي: أشكال جديدة للحياة العملية، حقوق الفرد والمعايير المؤسسية، الدين والصراعات الثقافية من منظور نوع الجنس، الترميز الثقافي للجسم، النشاط الجنسي، ونوع الجنس والالتباس، والحركة النسائية بوصفها حركة انتقادية.

#### المساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي

٤٢ - يتمثل الهدف الأساسي للسياسة النرويجية للتعاون الإنمائي في الإسهام في تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في البلدان النامية في إطار التنمية المستدامة. ومن الأهداف الأولى للتعاون الإنمائي النرويجي هو تعزيز وضع المرأة والنهوض بالمساواة بين المرأة والرجل. وقد جاء ذكر ذلك بوصفه أحد الغايات الإنمائية الرئيسية الخمس في التقرير رقم ١٩ (١٩٩٥ - ١٩٩٦) إلى البرلمان بعنوان "عالم متغيّر. العناصر الرئيسية للسياسة النرويجية تجاه البلدان النامية".

٤٣ - وقد شكلت الأنشطة المبذولة لدعم قضايا المرأة ونوع الجنس جزءاً هاماً من التعاون الإنمائي النرويجي لأكثر من ٢٠ سنة. غير أن التركيز انصب على مشاريع فردية للمرأة دون المنظور الشامل للنهوض بالمساواة على جميع أصعدة المجتمع. وغابت فكرة وجوب مشاركة المرأة في العمليات السياسية والاقتصادية في البلدان النامية بالقدر نفسه الذي يشارك به الرجل.

٤٤ - وفي عام ١٩٩٧، عرضت وزارة الخارجية استراتيجيتها الجديدة للمرأة والمساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي. وتستند الاستراتيجية إلى جهود منتظمة لكفالة إدماج المرأة والمنظور المتعلق بنوع الجنس في التعاون الإنمائي الدولي. ويتمشى ذلك مع الفقرة ٢٨ من منهاج عمل بيجين، التي توصي بأن يكون المنظور المتعلق بنوع الجنس جزءاً لا يتجزأ من السياسات في جميع القطاعات والمجالات. وتركز استراتيجية النرويج على ستة مجالات للأولوية: حقوق المرأة، عمليات اتخاذ القرار، المشاركة الاقتصادية، التعليم، الصحة، إدارة الموارد الطبيعية/البيئية. وهي توفر معلومات أساسية عن الكيفية التي يمكن بها للنرويج أن تساعد البلدان النامية في تنفيذ سياسات للنهوض بالمساواة بين الجنسين. والمساواة بين

الجنسين أساسية في جميع أنواع التعاون الإنمائي وفي المساعدات الثنائية والمتعددة الأطراف والإنسانية، سواء قدمت من خلال الهيئات الحكومية أو من المنظمات غير الحكومية.

٤٥ - وتتبع النرويج استراتيجية مزدوجة في التعاون الإنمائي من أجل الوفاء بالتزامها بالنهوض بالمساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة والرجل في جميع مجالات المجتمع. ويتمثل أحد العناصر في إدماج المنظور المتعلق بنوع الجنس في جميع أنشطتها. وهذه عملية تنطوي على تحديات وتتطلب نظاما جيدا للإبلاغ وذلك للتحقق من أن المعونة تخصص وفقا للمبادئ التوجيهية السياسية. والعنصر الآخر يتمثل في وضع مشاريع تستهدف المرأة بالتحديد من أجل إزالة الفوارق. وبعض المشاريع تستهدف الرجل منها على سبيل المثال الجهود المبذولة لمكافحة العنف ضد المرأة. وتستخدم النرويج التعاون الإنمائي أيضا لدعم العمليات الداخلية التي تنهض بالمساواة. وقد كان الدعم المقدم للمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حقوق الإنسان وحقوق المرأة فعّالا في هذا الصدد في أغلب الأحيان.

٤٦ - وبموجب هذه الاستراتيجية، من المحتمل أن يكون للانتهاكات الخطيرة لحقوق المرأة على مر الزمن في بلد معين عواقب تتعلق بحجم واتجاه المساعدة الإنمائية النرويجية المقدمة إلى ذلك البلد. ومن المقرر تقديم تقرير سنوي إلى وزير التعاون الإنمائي وحقوق الإنسان يتضمن تقييما لمدى تحقيق الأهداف المعلنة.

#### المادة ٦

٤٧ - من السياسة النرويجية مكافحة البغاء والاتجار بالمرأة لا بسبب الآثار السلبية على الأفراد المشاركين فحسب، وإنما أيضا بسبب الآثار السلبية على المساواة بين الجنسين وعلى المجتمع ككل. ومن المهم التركيز على الهياكل الاقتصادية والاجتماعية التي تساعد على استمرار البغاء، وعلى الجوانب المتعلقة بالطلب من جوانب البغاء - وهم المشترون. ومن المهم أيضا إيجاد وسائل لتمكين المرأة المتورطة.

٤٨ - ولا يتوفر سوى قدر ضئيل من المعلومات عن مدى البغاء في النرويج. غير أن الاهتمام في وسائل الإعلام قد تركز أخيرا على البغاء في شمال النرويج. ويقال أن المشكلات الاقتصادية في شرق أوروبا هي المسؤولة عن تدفق النساء الروسيات في الآونة الأخيرة في هذا المجال للعثور على زبائن نرويجيين.

٤٩ - والبغاء بمعناه المتداول ليس غير شرعي في النرويج. غير أنه من غير الشرعي التربح اقتصاديا من بغاء الآخرين، بما في ذلك تأجير الأماكن لغرض البغاء.

٥٠ - وما زال من المعتقد أن مدى الاتجار بالمرأة لأغراض الاستغلال الجنسي، مثل البغاء، محدود في النرويج. ومع ذلك، تدرك السلطات أنه يمثل مشكلة متزايدة قد تشمل أيضا الهجرة غير الشرعية.

٥١ - ويتمثل هدف الحكومة في الحصول على المزيد من المعلومات عن مشكلة الاتجار بالمرأة. وتعتزم الوزارات المشاركة في وضع منهاج مشترك للعمل يهدف إلى محاربة الاتجار بالمرأة على الصعيدين الوطني والدولي. وسوف تتعاون الوزارات مع المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية في هذا العمل.

٥٢ - وتم إنشاء مركز وطني لمنع البغاء بواسطة وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية في عام ١٩٩٤، وذلك لوضع طرائق لتقديم المساعدة والدعم والمشورة إلى البغايا، وتوفير الإرشاد من أجل الخدمات الاجتماعية، ونشر معلومات عامة واستحداث استراتيجيات وقائية.

٥٣ - ومنظمة "بيون" هي منظمة للبغايا. وهي تتلقى بعض الدعم المالي من المركز الوطني لمنع البغاء من أجل أنشطتها في ميدان المعلومات.

٥٤ - وتقدم النرويج التمويل لدعم منظمة الائتلاف لمكافحة الاتجار بالمرأة فيما تقوم به من أعمال لمناهضة الاستغلال الجنسي للمرأة على نطاق العالم.

#### المادتان ٧ و ٨

##### المرأة في الحكومة والهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام

٥٥ - في الحكومة الائتلافية الحالية تشكل المرأة ٤٧ في المائة (٤٢ في المائة في أيار/مايو ١٩٩٩) من الوزراء. ورئيس الوزراء رجل.

٥٦ - وفي البرلمان الحالي، المنتخب في عام ١٩٩٧، تشكل المرأة ٣٦,٤ في المائة من النواب، بانخفاض بنسبة ٣ في المائة بالمقارنة بالبرلمان السابق (المنتخب في عام ١٩٩٣).

٥٧ - وعقب انتخابات الحكم المحلي في عام ١٩٩٥، ارتفعت نسبة النساء في المجالس البلدية ومجالس المحليات من ٢٨,٥ في المائة إلى ٣٢,٧ في المائة في المجالس البلدية ومن ٣٨,٦ في المائة إلى ٤١,٢ في المائة في مجالس المحليات.

٥٨ - وفي برلمان شعب "السامي" الحالي، المنتخب أيضا في عام ١٩٩٧، يبلغ عدد الأعضاء من النساء ١٠ من مجموع ٣٩ عضوا.

##### تدابير لزيادة مشاركة المرأة في السياسة

٥٩ - إن العامل الوحيد الأكثر أهمية وراء الارتفاع النسبي لمشاركة المرأة في السياسة في النرويج هو استخدام نظام الحصص. وكان استخدام نظام الحصص موضع خلاف شديد عندما أدخل لأول مرة في

السبعينات. واليوم، تطبق معظم الأحزاب السياسية نظم الحصص عند تسمية مرشحيها للانتخابات وعند تعيينها لأعضاء أجهزة الحزب.

٦٠ - وقد أثبتت الحملات الانتخابية أيضا أنها أداة هامة. وكانت الحكومة تمويل لعدة سنوات الحملات التي تهدف إلى زيادة عدد النساء في المناصب السياسية وتنظم هذه الحملات بالدرجة الأولى قبل الانتخابات المحلية، لأن الناخبين في هذه الانتخابات الحق في تغيير قوائم الحزب عن طريق إضافة أسماء أو شطبها أو تحريكها. وقامت الحكومة بتمويل حملة نظمها مركز المساواة بين الجنسين قبل إجراء الانتخابات المحلية في عام ١٩٩٩.

٦١ - وفيما يتعلق بانتخابات برلمان شعب "السامي" في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، نظم برلمان "السامي" حملة لزيادة عدد النساء المنتخبات كناثبات.

#### المرأة في المناصب القيادية في القطاع العام

٦٢ - بدأ تنفيذ برامج مختلفة لتعيين النساء في مناصب قيادية في القطاع العام وأيضا في القطاع الخاص. وبدئ في تنفيذ مشروع لزيادة عدد النساء في المناصب التنفيذية وفي الإدارة العامة يعرف بإسم "المرأة، النوعية، الكفاءة". وهدف الحكومة هو زيادة نسبة المناصب القيادية في القطاع العام التي تشغلها المرأة إلى ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠١.

#### التمثيل على الصعيد الدولي

٦٣ - وفقا للمادة ٢١ من قانون المساواة بين الجنسين، ينبغي تمثيل كل من الجنسين بنسبة لا تقل عن ٤٠ في المائة من أعضاء جميع اللجان الرسمية وغيرها المؤلفة من أربعة أعضاء أو أكثر. وينبغي تشكيل الوفود الرسمية إلى الاجتماعات الدولية وفقا للقاعدة نفسها.

٦٤ - وفي عام ١٩٩٧، كان ٣٠ في المائة من قرابة ٤٥٠ نرويجيا يعملون في المنظمات الدولية من النساء. وفي عام ١٩٩٨، ازداد مجموع عدد النرويجيين إلى قرابة ٤٦٠ وبلغت نسبة النساء ٣٤ في المائة.

٦٥ - وتستخدم وزارة الخارجية قرابة ٢٠٠ ١ شخص، ٥٢ في المائة منهم من النساء. وفي عام ١٩٩٧، كان ٢٢ في المائة من مجموع عدد الموظفين من النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية. وازدادت النسبة إلى ٢٦ في المائة في عام ١٩٩٨.

#### المادة ١٠

#### الإصلاحات التربوية الجديدة

٦٦ - تحققت في التسعينات عدد من الإصلاحات العامة في ميدان التعليم أثرت بطرق كثيرة على الفرص المتاحة للمرأة. ومنها "الإصلاح ٩٤" الذي منح حقوقا جديدة للفتيات في سن ١٦ إلى ١٩ سنة. وجميع

الدورات الدراسية في التعليم الثانوي تسفر إما عن تأهيل مهني أو التأهل للالتحاق بكلية أو جامعة. وأحد أهداف الإصلاح ٩٤ هو الارتفاع بمكانة المهن الأثوية التقليدية، وأصبح من الممكن الآن الحصول على مؤهلات رسمية في مهن كانت تعتبر غير ماهرة فيما سبق.

٦٧ - ويجرى الآن تنفيذ منهج دراسي جديد في المدارس الابتدائية والإعدادية - وهو ما يعرف بإسم "الإصلاح ٩٧". وتم تمديد مرحلة التعليم الابتدائي والإعدادي إلى عشر سنوات، ويقبل أطفال النرويج الآن بالمدارس في سن السادسة. ويحتوي المنهج الدراسي الجديد على فصل مستقل يتعلق بالمساواة بين الجنسين، والتأكيد بصفة خاصة على المسؤولية المشتركة للرجل والمرأة تجاه الأسرة.

٦٨ - وفضلا عن ذلك، تم إدراج منظور يتعلق بنوع الجنس في طرائق التدريس وفي المنهج الدراسي لكل مادة. وتم تنفيذ منهج دراسي جديد لتدريب المعلمين في عام ١٩٩٨. وبذل قدر كبير من الجهد لإعطاء المساواة بين الجنسين مكانة بارزة في الإصلاح الجديد لتدريب المعلمين.

٦٩ - وقد قدمت الآن خطط لإصلاح تعليم الكبار. ومن شأن هذا الإصلاح تهيئة فرص جديدة للفئات التي لأسباب مختلفة لم تلتحق بالنظام التعليمي التقليدي. ومن المتوقع الآن أن يهيئ الإصلاح في ميدان تعليم الكبار فرصا جديدة لهذه الفئات وخاصة بالنسبة للنساء فوق سن العشرين.

#### نظام الدراسة العشري في المرحلة الابتدائية والإعدادية

٧٠ - أجرت وزارة التعليم والبحث وشؤون الكنيسة عدة دراسات استقصائية، وتظهر النتائج أن أوجه عدم المساواة المتعلقة بنوع الجنس ما زالت قائمة.

٧١ - وكان موضوع الفوارق بين الجنسين في ميدان العلوم الطبيعية واحدا من الموضوعات المطروحة في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم (٩١ - ١٩٩٨). ويتبين من نتائج هذه الدراسة أن الفوارق بين البنين والبنات تكمن في اتجاهاتهم إزاء مواد الدراسة وليس في تحصيلهم الفعلي. وظهرت نتائج مماثلة في الدراسة الاستقصائية للعلوم الطبيعية (٩٤ - ١٩٩٥) وكانت اتجاهات التلاميذ إزاء مواد الدراسة واهتمامهم بها موضع قلق. وتبين أن ذلك ينطبق بصفة خاصة على البنات اللاتي يتجهن إلى إظهار اتجاه سلبي إزاء العلوم الطبيعية، مما يؤثر بدوره على اختيارهن لمواد الدراسة حالما تتاح لهم فرص الاختيار. واقترح في الدراسة الاستقصائية بشأن الرياضيات في المدارس والمجتمع (٩٥ - ١٩٩٧) أن من شأن المزيد من العمل الجماعي أن يشجع الفتيات على إبداء قدر كبير من الاهتمام بالرياضيات في المدرسة.

٧٢ - ويتبين من التقرير المعنون "تقييم التدابير المتخذة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في مرحلة الدراسة الابتدائية والإعدادية (١٩٩٦)" أن هناك حاجة إلى اتخاذ المزيد من التدابير للنهوض بالمساواة بين الجنسين في المدارس. والوضع الراهن غير مرض. ومن بين التدابير المتخذة لتحسين الوضع المنهج الدراسي الجديد وإعداد الكفاءات بالنسبة للمعلمين وإصلاح تدريب المعلمين.

٧٣ - ومن الأهمية الحيوية تحسين المشورة المهنية على صعيد الدراسة الإعدادية من وجهة نظر المساواة بين الجنسين. ذلك أنه خلال هذه الفترة تقوم البنات والبنين باختيارات تحدد بدرجة كبيرة مستقبل حرفهم ومهنتهم. وعلى الرغم من أن القليل قد بذل في الماضي للنهوض بالمساواة بين الجنسين في المشورة المهنية، فقد تحقق المزيد من التدريب لمقدمي المشورة بصدد المنهج الدراسي الجديد لمرحلة التعليم الابتدائي والإعدادي، ويشمل تأكيداً خاصاً على الاختيار التعليمي والمهني فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

### التعليم الثانوي

٧٤ - كما سبق ذكره، أتاح الإصلاح ٩٤ فرصة جديدة للشباب، وخاصة الفتيات. غير أن الدراسات التي انطوت على تقييم للإصلاح قد أظهرت أن اختيارات المهنة التقليدية والمحددة على أساس نوع الجنس قد تعززت خلال تنفيذ الإصلاح. وتفيد الإحصاءات أنه لا توجد اليوم فوارق في مستوى التعليم بين الرجال والنساء دون سن الأربعين. غير أن الأرقام تبين أن مواد الدراسة والمهن التي يختارها البنين والبنات تتبع النمط نفسه مثلما في السبعينات.

٧٥ - ومن ثم، فإنه نوع التعليم وليس عدد السنوات التي يقضيها المرء في التعليم هو الذي يُميِّز بين التعليم الذي تتلقاه البنات والبنين أو النساء والرجال. وذلك أن البنين يختارون المواد التقنية والعلوم الطبيعية، في حين أن البنات يخترن المواد العامة والمواد الجمالية والعلوم الاجتماعية. ويتجه البنين بدرجة أكبر نحو فرص العمل، بينما تختار البنات مواد عامة وتعلماً عالياً غالباً في مواد توفر مؤهلات عريضة. وهذا النمط ملحوظ بصفة خاصة في التعليم الثانوي. إذ أن المواد التقنية والحرف التقنية هي التي تجذب البنين فقط تقريباً، في حين أن الرفاه الاجتماعي والمواد ذات الصلة بالصحة والعلوم المنزلية تجذب البنات فقط تقريباً. وللبنات هيمنة في المواد العامة والآداب والحرف والمواد التجارية والكتابية، في حين أن للبنين هيمنة في مواد التربية البدنية.



الجدول ١ - حصص البنات في مواد الدراسة المختلفة قبل الإصلاح  
٩٤. تشمل الأرقام فترة ١٥ سنة من أجل إظهار  
الاتجاهات خلال فترة من الزمن. بالنسبة المئوية

| ١٩٩٥ | ١٩٩٠ | ١٩٨٠ |                                       |
|------|------|------|---------------------------------------|
| ٥٦   | ٥٥   | ٥٤   | المواد العامة                         |
| ٩٣   | ٩٥   | ٩٨   | المواد الاجتماعية والمتعلقة بالصحة    |
| ٩٣   | ٧١   | ٩٤   | العلوم المنزلية                       |
| ٧٤   | ٨١   | ٩٢   | الآداب والحرف                         |
| ٥٥   | ٦٣   | ٧٠   | المواد التجارية والكتابية             |
| ٣٩   | ٣٨   | ٤٠   | التربية البدنية                       |
| ١٦   | ١٨   | ١٥   | مواد التلمذة الحرفية والمواد الصناعية |
| ٧    | ٩    | ٣    | الكليات التقنية                       |

٧٦ - وقد كانت الاتجاهات على مدى السنوات الخمس عشرة الأخيرة إيجابية في بعض المجالات. فقد ازدادت نسبة البنين في المواد التجارية والكتابية وفي الآداب والحرف زيادة كبيرة، في حين ازدادت زيادة طفيفة في العلوم الاجتماعية والعلوم المتصلة بالصحة. وازدادت نسبة البنات في التلمذة الحرفية وفي المواد التقنية زيادة طفيفة في الثمانينات، ولكنها هبطت فيما بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٥، أنظر الجدول ١.

٧٧ - ومن الأمور التي تدعو إلى الانشغال الهبوط في نسبة البنات في المواد التي يسيطر عليها الذكور تقليدياً ومشكلة إلحاق البنين بالمواد المنزلية والمواد المتصلة بالصحة. وكان أن كلفت وزارة التعليم والبحث وشؤون الكنيسة بوضع مشروع شامل لمدة ثلاث سنوات بعنوان "الاختيار التعليمي المدروس"، سوف تشترك فيه عدة محليات ومدارس ثانوية. والهدف من المشروع هو حث البنين والبنات على القيام باختيارات مهنية وتعليمية مدروسة وواعية بعيداً عن الأدوار التقليدية للجنسين، والإسهام في إنشاء سوق للعمل يتسم بقدر أقل من التقسيمات التقليدية حسب نوع الجنس.

٧٨ - وفي إطار المواد العامة في المدرسة الثانوية، هناك أيضاً اتجاه مبكر واضح لدى البنات لتجنب العلوم الطبيعية والمواد التكنولوجية. وبغية حث المزيد من البنات، وكذلك البنين، لاختيار الرياضيات

والفيزياء وتكنولوجيا المعلومات على سبيل المثال، قررت الوزارة أن يحصل التلاميذ الذين يختارون هذه المواد في المدرسة الثانوية على درجتين إضافيتين عند طلبهم الالتحاق بالجامعة أو الكلية.

٧٩ - وتركز الوزارة اهتماما خاصا على تكنولوجيا المعلومات. ومن منظور المساواة بين الجنسين، فإن الهدف هو الاهتمام إلى نهج تعليمية في جميع المراحل التعليمية يمكن أن تحرك لدى البنات الاهتمام بهذا الميدان. ويجرى تنفيذ تدابير لمواصلة هذا الهدف وسوف تجري متابعة في السنوات المقبلة.

#### الجامعات والكليات

٨٠ - تبلغ اليوم النسبة الكلية للطالبات المقيدات بجامعات وكليات النرويج أكثر من ٥٠ في المائة. وقد ازدادت نسبة النساء في معظم مواد الدراسة بدرجة كبيرة خلال السنوات العشر الماضية، وإن كان قد حدث انخفاض في نسبة النساء اللاتي يدرسن الاقتصاد/الإدارة والتكنولوجيا في الفترة ٩٠ - ١٩٩٥.

٨١ - وتشكل النساء أغلبية في الآداب والعلوم الاجتماعية والصحة والمواد المرتبطة بالصحة. والأعداد متساوية تقريبا في الدراسات القانونية، في حين لا تزال أعداد الرجال تزداد بدرجة كبيرة عن أعداد النساء في المواد التكنولوجية والعلوم الطبيعية والاقتصاد/الإدارة. وكانت نسبة النساء في هذه المجالات مستقرة عند مستوى منخفض نسبيا.

٨٢ - وهذا وضع غير مرض، وقد اتخذت السلطات تدابير للتأثير في هذا الاتجاه، مثل منح درجات إضافية للتلاميذ الذين يختارون المواد التكنولوجية والعلوم الطبيعية في المدرسة الثانوية. وقد اتخذت تدابير لزيادة نسبة النساء اللاتي يدرسن تكنولوجيا المعلومات على جميع المستويات. وقد كان لهذا تأثير معين. وكلفت الوزارة المختصة بإجراء عدد من مشاريع البحث من أجل الاهتمام إلى السبب في انعدام الاهتمام لدى المرأة بتكنولوجيا المعلومات. وسوف يتبع هذه المشاريع عدد من التدابير الموجهة إلى التلاميذ في المدرسة الابتدائية وفي المدرسة الثانوية. ويبقى معرفة ما إذا كانت هذه التدابير سوف تعكس مسار الاتجاه السلبي فيما يتعلق بالنساء اللاتي يدرسن تكنولوجيا المعلومات، أو ما إذا كان سيحدث مجرد تحسن مؤقت.

٨٣ - وعلى الرغم من ارتفاع النسبة الكلية للطالبات، فإن الأعداد تبدأ في الهبوط في مرحلة الدراسات العليا ويزداد الهبوط على مستوى الدكتوراة وفي مجال البحث بصفة عامة. وفي عام ١٩٩٦، كانت النساء يشكلن ٣٤ في المائة من طلبة الدكتوراة مقابل ٢٠ في المائة في عام ١٩٩١. ومعظم النساء يدرسن في مجال العلوم الزراعية/الطب البيطري وفي الآداب، وفي كل من هذين المجالين من مواد الدراسة كانت غالبية طلاب الدكتوراة من النساء في عام ١٩٩٦. ونسبة النساء هي الأدنى في المواد التكنولوجية، وإن كانت قد حدثت زيادة أيضا في هذا المجال، من أقل من ١٠ في المائة قبل عام ١٩٩٢ إلى ٢٤ في المائة في عام ١٩٩٦. وفي المواد الأخرى، تبلغ نسبة النساء قرابة الثلث. وقد نفذت الوزارة تدابير لزيادة نسبة الباحثات في جميع المواد وعلى جميع المستويات. وفي عام ١٩٩٧، تلقت المعاهد التعليمية ٢٠ ٠٠٠ كرونة نرويجية لكل ذكر و ٣٠ ٠٠٠ كرونة نرويجية لكل أنثى من طلاب وطالبات الدكتوراة.

٨٤ - وقد صدرت تعليمات إلى المؤسسات التعليمية بالعمل على كفالة توازن متعادل بين الجنسين عند توظيف المرشحين لمناصب عالية. ويتيح قانون الجامعات الجديد (١٩٩٥) الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالنسبة لنوع الجنس الأقل تمثيلاً.

٨٥ - وقد أدى عدم التوازن بالنسبة للسن داخل نظام البحوث (معظم المناصب تم شغلها منذ الستينات) إلى إقصاء نساء ورجال من ذوي الكفاءات الجيدة من وظائف البحث العادية. وللتعويض عن ذلك، تم إنشاء عدد من المناصب المؤقتة على مستوى ما بعد الدكتوراة حتى يمكن توظيف الباحثين ريثما تشغر وظيفة في مؤسسة للأبحاث. وقد ازدادت نسبة النساء في مناصب ما بعد الدكتوراة هذه من ٣٦ في المائة في عام ١٩٩٤ إلى ٤٥ في المائة في عام ١٩٩٦.

٨٦ - وتوجد حالياً جامعتان للنساء في النرويج. وهما مؤسستان تقومان على القيم النسائية وطرائق التعليم النسائية. والغرض منهما هو توفير بديل تعليمي للمرأة. وتلقى الجامعتان منحا من الحكومة.

## المادة ١١

### المادة ١١-١ (ب) العمالة

#### الصندوق النرويجي للتنمية الصناعية والإقليمية

٨٧ - الصندوق النرويجي للتنمية الصناعية والإقليمية، الذي أنشئ في عام ١٩٩٣، هو إدارة وطنية لتنمية التجارة والصناعة في النرويج. والهدف الرئيسي من الصندوق هو النهوض بالتنمية التجارية والاقتصادية الفعالة والمربحة في النرويج.

٨٨ - ويوجد تحت تصرف الصندوق مجموعة واسعة من الأدوات المالية، بما في ذلك القروض والضمانات والمنح ورؤوس الأموال السهمية. وإلى جانب منح الدعم المالي للمشاريع بناء على طلبات مقدمة من الشركات، يبادر الصندوق أيضاً بالاضطلاع ببرامج وأنشطة للنهوض بتنمية قطاعات للصناعة وأنشطة تجارية مختلفة. وتندرج في هذه الأنشطة مبادرات موجّهة نحو النهوض بمشاركة عالية للمرأة في قطاع الأعمال.

### أسباب النهوض بالمرأة في قطاع الأعمال

٨٩ - يستند التزام صندوق التنمية الصناعية والإقليمية إلى الاعتراف بأن المرأة مورد هام للنمو الاقتصادي. وفي الأسواق التي يتزايد التنافس بينها اليوم، لا بد للشركات من أن تستفيد من خبرة وقدره كل من الرجل والمرأة. وسوف يعتمد القطاع الخاص في المستقبل على مجموعة متنوعة من الدراية والخبرة توحيا للقدره على المنافسة. ومن شأن استخدام المرأة على سبيل المثال في الإدارة وتنمية الناتج والتصميم والتسويق أن يمنح الشركة ميزة تنافسية. وبالإضافة إلى ذلك، يسهم توفير فرص العمل أمام كلا الجنسين في أهداف السياسة الإقليمية، وخاصة في المناطق النائية حيث تلقي المرأة الشابة صعوبة من الناحية التقليدية في العثور على فرص عمل تلائم مؤهلاتها واهتماماتها. ونتيجة لذلك تنتقل المرأة في

الأغلب إلى المدن والمناطق الأكثر ازدهاماً بالسكان حيث يتاح أمامها اختيار أوسع للمهنة. ومن شأن ذلك في المدى الطويل أن يقوض القاعدة السكانية في هذه المناطق الإقليمية.

٩٠ - وتتميز التدابير المختلفة للنهوض بتنمية القطاع الخاص بأنها محايدة من الناحية المبدئية فيما يتعلق بنوع الجنس. غير أنه لما كان الرجل أكثر نشاطاً من الناحية التقليدية في الأسواق، فإن هذه التدابير لا تأخذ في اعتبارها احتياجات المرأة الخاصة. وعلى سبيل المثال، غالباً ما تفتقر المرأة الحديثة العهد في ميدان تنظيم الأعمال إلى الدراية اللازمة لتطوير المشاريع. وبالإضافة إلى ذلك، تفتقر المرأة التي تشرع في القيام بمشروع جديد من مشاريع الأعمال إلى الثقة بالنفس، وتعتمد إلى حد بعيد على شبكة داعمة. وفضلاً عن ذلك، أدت النظرة التقليدية إلى الدراية الفنية التي تحابي مؤهلات الرجل، والفصل بين الجنسين في ميدان التعليم إلى الحد من توظيف المرأة في القطاع الخاص، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمناصب الإدارية. والمرأة، بدرجة ما، لا تلبى طلبات القطاع الخاص، ولكن من ناحية أخرى لا يقدر القطاع الخاص دائماً الدراية والخبرة الفريدتين للمرأة.

#### النهوض بالمرأة في القطاع الخاص

٩١ - تتركز استراتيجية صندوق التنمية الصناعية والإقليمية في النهوض بالمرأة في القطاع الخاص على ثلاثة مجالات رئيسية:

(١) الحفز على تنمية المهارات والدراية الفنية للمرأة ومؤهلاتها حتى يمكن منحها مراكز رئيسية في المشاريع. ويتمثل دور الصندوق فيما يلي:

- (أ) حفز مشاريع الأعمال والمنظمات في القطاع الخاص على توفير التدريب واتخاذ تدابير تؤهل المرأة لاحتياجات المشاريع.
- (ب) دعم المرأة ومنحها الأولوية في المشاريع الرامية إلى تنمية الدراية الفنية داخل مختلف القطاعات الصناعية.
- (ج) تشجيع القطاع الخاص على زيادة حصة المرأة في الإدارة وفي المناصب الرئيسية، وأن يكون لديه بصفة عامة اتجاه إيجابي لتوظيف المرأة.

(٢) دعم إنشاء مشاريع جديدة للأعمال بمعرفة المرأة. ويتمثل دور الصندوق فيما يلي:

- (أ) تقييم الخطط الرامية إلى إنشاء مشاريع جديدة للأعمال بمعرفة المرأة.
- (ب) حفز المرأة على أن تصبح من منظمي الأعمال.
- (ج) إعداد عروض مالية مرضية للقائمات بتنظيم الأعمال والقيام بمتابعة مهنية منتظمة لهن.

(٣) الحفز على إنشاء فرص عمل وخدمات للمرأة في المناطق النائية والنهوض بعروض للعمل متنوعة وباعثة على الاهتمام أمام كلا الجنسين في الأسرة. ويتمثل دور الصندوق فيما يلي:

(أ) الإسهام في تبادل الخبرات بين البلديات والمناطق في المشاريع التي تنهض بالمرأة في قطاع الأعمال.

(ب) مساعدة المرأة على التأهل لشغل مناصب مثل مديري مشاريع التنمية المحلية، وأن تصبح عضواً في مجالس إدارة المشاريع.

٩٢ - وجميع التدابير والمشاريع التي يمولها الصندوق متاحة للمرأة والرجل على السواء. غير أنه في أحد هذه المشاريع الذي يقدم منحاً لمنظمي الأعمال والذي كان موضوع تشغيل لكثير من السنوات، كانت الأولوية ممنوحة للمرأة وسوف تكون كذلك.

٩٣ - وأدخل مشروع في عام ١٩٩٨ يتناسب بصفة خاصة مع متطلبات إنماء المرأة والشروع في تنظيم مشاريع صغيرة. وهذا المشروع، ويعرف بإسم الائتمان الشبكي، سوف يستخدم في تمويل شبكات تتألف من عدد صغير من الأشخاص لديهم خطط متنوعة للمشاريع التي تتطلب دعماً مالياً. ثم تقوم الشبكة بعد ذلك بتقديم قروض صغيرة إلى أعضائها. وكان الحصول على هذه القروض من المصارف ومؤسسات الائتمان الأخرى صعباً على الدوام، بسبب صغر حجمها والافتقار إلى الضمانات السليمة. ويستند هذا المشروع إلى نموذج مصرف "غرامين" الذي استحدث في بنغلاديش.

#### الاتجاهات في القيادة

٩٤ - أظهر مستوى الدراسة الاستقصائية للمعيشة أن ٣٩ في المائة من جميع العاملين المتفرغين في النرويج، أي ٢٩ في المائة من الموظفات و ٤٦ في المائة من الموظفين، يتولون القيادة أو المسؤوليات الإشرافية. ويوجد عدد قليل من النساء في المناصب التنفيذية العليا في القطاعين العام والخاص. ونسبة النساء في المناصب الإدارية العليا في التسعينات ٤ في المائة فقط في القطاع الخاص و ١٠ - ١٢ في المائة في القطاع العام.

٩٥ - غير أن عدد النساء في الوظائف الإدارية من المستوى المتوسط أخذ في الازدياد خلال السنوات القليلة الماضية في كل من القطاعين الخاص والعام. ويبدو أن سوق العمل يتميز بقدر أقل من الفصل بين الجنسين حسب مستوى المنصب فيما بين صغار العاملين.

٩٦ - وأسباب الفوارق في المهنة بين المرأة والرجل متشابكة وتختلف بقدر كبير بين القطاعات والمجموعة الفرعية للنساء. والاستنتاجات الرئيسية من بحث أجري في هذا الميدان في القطاع الخاص هي كما يلي:

- عدد من النساء أقل من عدد الرجال لديهم التعليم أو التدريب الذي يؤهلهم لوظائف الإدارة العليا. وقد ظهر منذ عام ١٩٩٠. اتجاه يبعث على القلق في القطاع الخاص بأن عددا أقل من النساء يتابعون مسارات تعليمية تؤدي إلى الإدارة، وخاصة في بعض الميادين التقنية.
- فيما بين النساء والرجال الذين تتماثل خلفياتهم، تتجه المرأة إلى الحصول على فرص للترقية أقل من فرص الرجل. وهذه الاختلافات قد يكون سببها أفضليات المرأة أو اتجاهاتها أو عوامل أخرى في مكان العمل، أو اتجاهات بين أصحاب العمل.
- عوامل هيكلية، مثل الدور الذي يلعبه ارتفاع نسبة المناصب القيادية داخل قطاعات يهيمن عليها الرجل.

#### تدابير للنهوض ببناء المستقبل الوظيفي للمرأة

٩٧ - يولي اتحاد التجارة والصناعة ووزارة العمل والإدارة الحكومية على سبيل المثال، قدرا أكبر من الاهتمام إلى واقع أن النرويج تضم عددا قليلا من النساء في المناصب القيادية في بعض القطاعات، وخاصة في الإدارة العليا. وتجرى بحوث في هذا الميدان وهناك تركيز أكبر على إيصال نتائج البحوث من خلال الحلقات الدراسية والكتب.

٩٨ - وقد وضعت أهداف محددة لنسبة النساء في الإدارة على كل المستويات في بعض أماكن العمل في القطاع الخاص وتحتل المرأة في القطاع العام ٢٢ في المائة من جميع وظائف الإدارة العليا والمتوسطة ويتمثل الهدف في زيادة العدد إلى ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠١، وخاصة عن طريق تحسين التوظيف. وتدرس وزارة العمل والإدارة الحكومية عدة تدابير لزيادة هذه الأعداد في الوزارات والوكالات التابعة لها.

٩٩ - وفي ١٧ حزيران/يونيه ١٩٩٩، وضع مركز المساواة بين الجنسين سجلا بأسماء النساء اللاتي ينظر إليهن على إنهن قيادات محتملة في قطاع الأعمال الخاص والإدارة العامة. وسوف يقوم مركز المساواة بين الجنسين بتدوين هذا السجل وتحديثه.

#### الأعمال ذات الدوام الجزئي

١٠٠ - ما زالت هناك نسبة مئوية عالية من النساء اللاتي يعملن بدوام جزئي خارج البيت في النرويج. و ٤٦ في المائة من الموظفات يعملن بدوام جزئي. والمرونة هي السبب الرئيسي في هذه النسبة المئوية المرتفعة، نظرا لأن المرأة ما زالت تضطلع بالمسؤولية الرئيسية عن العمل في البيت. وإمكانية العمل بدوام جزئي تنطوي على أهمية كبيرة لمشاركة المرأة في الحياة العملية، لأنه بدون هذه الإمكانية فإن كثيرا من النساء لن يعملن بخلاف ذلك خارج البيت.

١٠١ - وللعاملات بدوام جزئي نفس الحقوق التي للعاملات بدوام كامل. ذلك أنهن، على سبيل المثال، لا يخاطرن بفقدان أي حقوق إذا ما قمن بإجازة أمومة. ومن ناحية أخرى، فإن العمل بدوام جزئي ينطوي على أجور أقل، مما يجعل من الصعب لكثير من النساء أن يصبحن مستقلات مالياً.

#### المادة ١١-١ (د) الأجور

##### اتجاهات الأجور

١٠٢ - ما زال الفارق في أجر الساعة بين الرجل والمرأة اللذين يعملان بدوام كامل يبلغ ٢٠ في المائة تقريباً. ولم يحدث أي تغيير يذكر في الفجوة العامة للأجور بين الرجل والمرأة منذ عام ١٩٨٠.

١٠٣ - غير أنه تطور الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة داخل القطاعات يدل على وجود صورة مختلفة. فقد حدث اتجاه عام في السنوات العشر الأخيرة نحو المساواة. وانخفضت الفجوة في الأجور في القطاع الصناعي من ١٦ في المائة في عام ١٩٨٠ إلى ٩,٥ في المائة في عام ١٩٩٧. والرقمان المقابلان للقطاع العام هما ١٩,١ و ١٠,١ في المائة على التوالي.

١٠٤ - غير أنه حدثت أيضاً فترات من الركود وإنعكس مسار الاتجاه في بعض القطاعات منذ عام ١٩٩٠. وحدث ذلك على سبيل المثال بالنسبة للأشخاص الذين يتعاملون مع الجمهور في الحكم المحلي وقطاع المصارف وقطاع التعليم.

١٠٥ - وهناك فجوة صغيرة في الأجور بين الرجل والمرأة اللذين يتساويان في المؤهلات ويشغلان منصباً على نفس المستوى في القطاع الخاص، وهذه الفجوة آخذة في النقصان.

١٠٦ - وثمة نتيجة هامة وهي أن الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة ترجع في الغالب إلى الاختلاف في المنصب ويمكن تتبعها والعودة بها إلى الأجور عند التعيين.

١٠٧ - ويبدو أن التغييرات الهيكلية في سوق العمل، مثل الفصل بين قوة العمل حسب نوع الجنس، تسفر عن اتجاه معاكس للاتجاه الملحوظ داخل القطاعات المختلفة فيما يتعلق بالفجوة في الأجور. ويبدو أن العوامل الهيكلية تعمل على تحييد الآثار الإيجابية لارتفاع مستوى التعليم فيما بين النساء.

#### تدابير لتحقيق المساواة في الأجور بين المرأة والرجل

١٠٨ - لا بد أن تتجه تدابير تحقيق المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة نحو عدة عمليات مختلفة في سوق العمل. ومن الضروري أيضاً معرفة المزيد عن العمليات القائمة ونتائج المساواة في الأجور. ولا بد من تحسين الإحصاءات السنوية على عدة مستويات في سوق العمل.

١٠٩ - وكان أمام المفاوضات المركزية بشأن الأجور في السنوات الأخيرة ملف يتعلق بانخفاض الأجور والمساواة في الأجور في كل من القطاع الخاص والقطاع العام. غير أن الآثار الإيجابية لهذا الملف قد أُلغتها

إلى حد ما بل وعارضتها المفاوضات المحلية في القطاع الخاص. وقد شكل اتفاق بشأن تحسين تنفيذ المساواة بين الجنسين في المشاريع الفردية جزءاً من الاتفاق بشأن الأجور في القطاع الخاص في عام ١٩٩٦. وأدت المفاوضات المحلية في القطاع العام إلى تقليص الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة.

١١٠ - وتشكل سياسة التوظيف وفرص المستقبل الوظيفي بالنسبة للمرأة في أماكن العمل الفردية وسيلة هامة لتحسين المساواة في الأجور. وتتوقف التحسينات في هذا المجال على إنفاذ قانون المساواة بين الجنسين ووضع وتنفيذ خطة عمل للمساواة بين الجنسين. وللنقابات دور هام تقوم به وللإدارات في المشاريع الفرعية دور رئيسي أيضاً في كفالة المساواة في الأجور.

#### المادة ٥ من قانون المساواة بين الجنسين، التساوي في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية

١١١ - تشكل مسألة المساواة في الأجر واحدة من القضايا الرئيسية في النهوض بالمساواة بين الجنسين. والقضية موضع خلاف وتشكل جزءاً محورياً من أعمال أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين، نظراً لأنه يبدو أن الرجل يحصل باستمرار على أجر أفضل من الأجر الذي تحصل عليه المرأة.

١١٢ - والقضايا المتعلقة بالمساواة في الأجر والمقدمة إلى أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين أكثر تعقيداً اليوم عما كانت عليه في الماضي. وتختفي اليوم الفوارق في المرتبات والأجور في أغلب الأحيان وراء اختلاف المسميات الوظيفية، كما يشملها التمويل في شكل مكافآت نقدية واستحقاقات أخرى يمنحها صاحب العمل. غير أن المرتبات التي تستند إلى السوق مسؤولة أيضاً عن بعض هذه الفوارق. ولا ترجع الفوارق في الأجور بالضرورة إلى الفوارق في السن أو التعليم أو الأقدمية.

١١٣ - ويمضي قانون المساواة بين الجنسين إلى أبعد من مبدأ تساوي الأجر مقابل العمل المتساوي. ووفقاً للمادة ٥ من القانون، يتعين أن يتقاضى كل من الرجل والمرأة أجراً متساوياً مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. وليست الأعمال المتماثلة هي التي ينبغي أن يجزى عليها بالتساوي فقط، وإنما أيضاً الأعمال ذات الاختلافات الخارجية الظاهرية شريطة أن تكون ذات قيمة متساوية.

١١٤ - وكان من المفترض في الأعمال التحضيرية للقانون أنه لا يمكن المقارنة إلا بين أعمال في المجال المهني ذاته، أو الأعمال التي تنطوي على أوجه تماثل كبير. وعليه، لا يمكن عقد مقارنة بين الممرضات والمهندسات، على سبيل المثال. وقد اقترح أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين أن يكون هذا النص أكثر فعالية عن طريق تعديل تنفيذه على نحو يمكن بواسطته المقارنة بين الأعمال عبر حدود مهنية.

نظم تقييم الأعمال، التوصية العامة رقم ١٣ الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (الدورة الثامنة، ١٩٨٩)

١١٥ - يشار هنا إلى اقتراح اللجنة بشأن المسألة الواردة في الفقرة ٤٩٥ من الوثيقة CEDAW/A/50/38. وفي عام ١٩٩٥، تم تعيين لجنة حكومية تتمثل ولايتها في وضع نظام لتقييم الوظائف يراعي الفوارق بين الجنسين ومبادئ توجيهية لهذا النظام. وكان الهدف من النظام هو مقارنة الأعمال بين مختلف الفئات المهنية



والأعمال التي يضطلع بها الرجل والمرأة عادة من أجل الحصول على تقييم محايد من حيث نوع الجنس. وكان من المقرر أن يشمل النظام جميع مجالات الحياة العملية.

١١٦ - وقد اقترحت اللجنة في عام ١٩٩٧ وجوب تقييم قيمة العمل وليس الأداء الفردي، ووجوب تقييم جميع الفئات في المشروع بالطريقة نفسها بغض النظر عن العضوية في النقابات العمالية. وتزعم الحكومة وضع مبادئ توجيهية لنظام لتقييم الأعمال يراعي الفوارق بين الجنسين.

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

#### التأمين المتعلق بالمعاشات التقاعدية

١١٧ - يشار هنا إلى اقتراحات اللجنة بهذا الشأن والواردة في الفقرة ٤٩٣ من الوثيقة CEDAW/A/50/38. ويتحدث هذا الفرع بإيجاز عن بعض القضايا المتعلقة بنظم المعاشات التقاعدية في القطاع العام، ونظم المعاشات التقاعدية مع مزايا ضريبية في القطاع الخاص والمعاشات التقاعدية المدعومة من الدولة عملاً بالاتفاق بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال.

١١٨ - ونظام التأمين الوطني هو حجر الزاوية في النظام النرويجي للرفاهية، وتشكل معاشات الدولة التقاعدية عنصراً هاماً في هذا النظام. وفي النرويج، يتألف معاش الدولة التقاعدي من جزأين، معاش أساسي ومعاش تكميلي. وبينما يحق لكل شخص الحصول على معاش تقاعدي أساسي، فإن الذين لديهم عمل مدفوع الأجر هم وحدهم الذين يمكنهم الحصول على معاش تكميلي.

١١٩ - وفي جميع ترتيبات المعاشات التقاعدية النرويجية، في كل من نظام التأمين الوطني ونظم المعاشات التقاعدية الخاصة، يمثل مبدأ الحقوق المتساوية للرجل والمرأة أمراً محورياً. وعلى سبيل المثال، فإن سن التقاعد هو نفسه بالنسبة للرجل والمرأة، وتقدم المعاشات التقاعدية للأرمل والأرمل استناداً إلى القواعد نفسها. غير أن الرجل سوف يحصل في المتوسط على معاش تقاعدي سنوي أكبر بسبب الفوارق في مستويات الأجور بين الرجل والمرأة نظراً لأن الرجل لديه عادة عدد من سنوات العمل بأجر أكبر مما لدى المرأة. غير أن العدد المتزايد من النساء في العمل بأجر يؤدي ببطء إلى تقليص التفاوت بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية السنوية. ومن حيث مجموع مدفوعات المعاش على طول العمر، فإن معاشات المرأة تتفق بدرجة أكبر مع معاشات الرجل لأن المرأة أطول عمراً بصفة عامة. وكان الأجل المتوقع في عام ١٩٩٦ هو ٨٣,٧ بالنسبة للمرأة و ٧٩,٣ بالنسبة للرجل.

١٢٠ - ومنذ عام ١٩٩٢، يمنح الأشخاص الذين يتولون رعاية أطفالهم دون سن السابعة ورعاية المعوقين أو المرضى أو المسنين في المنزل دون أجر، نقاط في حساب المعاش التقاعدي تمنحهم معاشاً تكميلياً بالتساوي مع العاملين بأجر.

١٢١ - والغرض الرئيسي لنظم المعاشات في القطاع العام هو تكملة المعاش الذي تمنحه الدولة من نظام التأمين الوطني. وجميع الموظفين العموميين أعضاء في الصندوق النرويجي للمعاشات التقاعدية للخدمة

العامة. ويكفل هذا الصندوق معاشا تقاعديا بنسبة ٦٦ في المائة من إجمالي أجر الشخص الذي عمل بدوام كامل في القطاع العام لمدة لا تقل عن ٣٠ سنة. ويشمل هذا المبلغ معاش الدولة التقاعدي من نظام التأمين الوطني. ومعاش الدولة أعلى بالتناسب بالنسبة للأشخاص ذوي الدخل المنخفض عنه بالنسبة للأشخاص ذوي الدخل المرتفع. وعليه، فإن نسبة مجموع المعاش المستمد من نظم أخرى للمعاش ستكون أقل بالنسبة للأفراد ذوي الدخل المنخفض منه بالنسبة للأفراد ذوي الدخل المرتفع. ونظرا لأن المرأة أقل دخلا في المتوسط من الرجل، فإنها تتلقى في المتوسط قدرا أقل من الرجل من نظم المعاشات هذه.

١٢٢ - وفي القطاع الخاص، فإن نظم المعاشات مع مزايا ضريبية تقدم في الأغلب مبلغا صافيا كتكملة لمعاش الدولة. ومن الشائع كثيرا بالنسبة للموظفين في القطاع الخاص أن ينضموا إلى نظام للمعاشات يوفره صاحب العمل. وتظهر الإحصاءات أن نحو ٤٠ في المائة من جميع موظفي القطاع الخاص مشمولون بنظام للمعاشات مع مزايا ضريبية، وأن النساء يشكلن نحو ٢٥ في المائة من هؤلاء.

١٢٣ - وتقوم جميع نظم المعاشات التكميلية في النرويج على الفرضية القائلة بأن حجم المعاش الممنوح سوف يتوقف من حيث المبدأ على مدى طول فترة العمل وعلى آخر مستوى للأجر.

١٢٤ - وقد وجدت نظم المعاشات مع مزايا ضريبية جنبا إلى جنب مع معاشات الدولة لمدة ٣٠ سنة تقريبا مع تغييرات قليلة للغاية. وعندما تم اعتماد هذا النظام في البداية، فإن الآثار التوزيعية بالنسبة للرجل والمرأة لم تكن تمثل مشكلة. إذ أن نظم المعاشات مع مزايا ضريبية لا تميز بين الرجل والمرأة من حيث الوضع القانوني، ولكن بعض القواعد قد تحول دون حصول المرأة على وضع متساو من حيث الواقع. وعلى سبيل المثال، قد يطلب من الموظفين أن يعملوا لمدة لا تقل عن ٥٠ في المائة من العمل بدوام كامل حتى يدرجوا في نظام المعاشات. والمرأة في أغلب الأحيان تعمل بدوام جزئي أكثر من الرجل، وبالتالي تتأثر بهذا النوع من الشروط بقدر أكبر مما يتأثر به الرجل.

١٢٥ - وفي شباط/فبراير ١٩٩٦، تم تعيين لجنة لصياغة مشروع قانون يتعلق بنظم المعاشات مع مزايا ضريبية. ويتمثل أحد مقترحات اللجنة في تخفيض الشرط المذكور للعضوية في نظام المعاشات إلى ٢٠ في المائة من العمل في منصب بدوام كامل.

١٢٦ - وقد اقترحت اللجنة زيادة فترة العمل اللازمة للحصول على معاش كامل من ٣٠ سنة إلى ٣٥ سنة. ونظرا لأن هذا التغيير قد يحول دون حصول المرأة على الحق في المعاش الكامل، اقترحت اللجنة قاعدة تنص على أن تكتسب المرأة نقاطا في حساب المعاش خلال فترات إجازة الأمومة. غير أنه من المبكر جدا تكوين رأي بشأن ما إذا كان البرلمان سيقدر هذا الاقتراح من عدمه.

١٢٧ - وقد تم الأخذ بنظام للمعاش المبكر في جهات من القطاع الخاص في عام ١٩٨٨. وقد اتفق على ذلك بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل (المعاش القائم على اتفاق)، وتم في الوقت نفسه الأخذ بنظام مماثل في القطاع العام. ويحق للأفراد بموجب شروط معينة الحصول على معاش اعتبارا من سن

٦٣ من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ واعتباراً من سن ٦٢ اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٨. ويمكن دفع المعاش لأشخاص يعملون في مشروع مشمول بهذا الترتيب. ويقتصر نظام المعاش المبكر على الموظفين الذين عملوا لمدة عشر سنوات على الأقل بعد سن الخمسين والذين عملوا في المشروع لمدة ٣ سنوات على الأقل قبل التقاعد. وكثير من الرجال والنساء يستوفون هذه الشروط، ولكن ٤٣ في المائة من جميع أصحاب المعاشات في نظام المعاش القائم على اتفاق، كانوا من النساء في عام ١٩٦٦.

الجدول ٢ - عدد الأشخاص الذين يحصلون على معاش الدولة التقاعدي ٩٢ - ١٩٩٦

| النسبة المئوية لأصحاب معاشات الحد الأدنى |      |             | الحد الأدنى للمعاش      |         | المجموع                 |         | السنة |
|--|------|-------------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------|
| إناث                                     | ذكور | ذكور + إناث | التغير عن السنة السابقة | العدد   | التغير عن السنة السابقة | العدد   |       |
| ٦٤,٠                                     | ١٨,٩ | ٤٥,٧        | ١٣ ٣٧١ -                | ٢٨٣ ٤٥٠ | ٤ ٣٦١ +                 | ٦٢٠ ٥٤٩ | ١٩٩٢  |
| ٦١,٥                                     | ١٧,٠ | ٤٣,٤        | ١٢ ٤٩١ -                | ٢٧٠ ٩٥٩ | ٣ ٤١٠ +                 | ٦٢٣ ٩٥٩ | ١٩٩٣  |
| ٥٩,١                                     | ١٦,٣ | ٤١,٧        | ١٠ ٥٠٤ -                | ٢٦٠ ٤٥٥ | ٥٥٣ +                   | ٦٢٤ ٥١٢ | ١٩٩٤  |
| ٥٨,٧                                     | ١٥,٦ | ٤١,٢        | ٢ ٧٠٣ -                 | ٢٥٧ ٧٥٢ | ٨٤١ +                   | ٦٢٥ ٣٥٣ | ١٩٩٥  |
| ٥٦,٢                                     | ١٤,١ | ٣٩,١        | ١٢ ٧٩٨ -                | ٢٤٤ ٩٥٤ | ٥٩٠ +                   | ٦٢٥ ٩٤٣ | ١٩٩٦  |

١٢٨ - واعتباراً من أيار/مايو ١٩٩٨، ارتفع الحد الأدنى للمعاش من ٣٦٠ ٦٩ كرونة نرويجية في السنة إلى ٣٦٠ ٨١ كرونة نرويجية. وكان الهدف هو منح معاشات أعلى للذين يعملون معظم الوقت في البيت.

استحقاقات الوالد الوحيد

١٢٩ - للوالد الوحيد الحق في الحصول على استحقاقات إذا كان غير متزوج أو مطلقاً أو منفصلاً ولا يقيم مع الوالد الآخر. أو مع شخص لا يمكن استبعاده بوصفه الوالد الآخر. ولا بد أن يكون الوالد الوحيد عضواً في نظام التأمين الوطني لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات قبل أن يطالب بالاستحقاق مباشرة. وتشمل استحقاقات الوالد الوحيد استحقاق رعاية الطفل، واستحقاق التعليم، واستحقاق المرحلة الانتقالية وتكملة خاصة ومنحا لتغطية مصاريف الانتقال.

١٣٠ - وتم تنقيح نظام الوالد الوحيد في عام ١٩٩٨ لزيادة الاستحقاقات ومساعدة الوالد الوحيد على أن يصبح قادراً على دعم نفسه مالياً بعد فترة قصيرة من التكيّف. وتمنح الاستحقاقات عادة على فترة ثلاث سنوات، ولكن من الممكن زيادة الفترة بمقدار سنتين إذا ارتؤي أن ذلك ضرورياً للأغراض التعليمية. وقبل التنقيح، كان بإمكان الوالد الوحيد الحصول على استحقاق المرحلة الانتقالية لحين أن يبلغ الطفل

الصغير عشر سنوات من العمر. والقاعدة الرئيسية اليوم هي أن استحقاق المرحلة الانتقالية لا يمكن منحه إذا ما بلغ الطفل الصغير ثماني سنوات من العمر. وعندما يكون عمر الطفل الصغير ثلاث سنوات، يمكن للوالد الوحيد الاستمرار في الحصول على الاستحقاق شريطة أن يكون لديه أو لديها عمل أو في سبيله أو سبيلها لطلب الحصول على عمل، أو عندما يصبح طالبا.

#### المادة ١١-٢ (ب) الإجازة الوالدية

١٣١ - يشكل الضغط المائل في الجمع بين العمل خارج محيط الأسرة ورعاية الأطفال الصغار وواقع أن الرعاية والعمل في المنزل لا يتقاسمهما الرجل والمرأة بالتساوي، بعض الأسباب وراء إصلاحات سياسة الأسرة في التسعينات. وهذه الإصلاحات كما يلي:

- تم تدريجيا تمديد فترة الإجازة الوالدية، وتحددت في عام ١٩٩٣ باثني وأربعين أسبوعا بأجر كامل أو ٥٢ أسبوعا بأجر بنسبة ٨٠ في المائة. وتحجز فترة ستة أسابيع بعد الولادة مباشرة للأم. وتحجز فترة أربعة أسابيع من باقي إجازة الأم بأجر للأب. وإذا اختار الأب عدم استخدام أسابيعه الأربعة، يسقط حقه في هذه الأسابيع.
- ويتيح نظام "الحساب الزمني" للوالد القيام بجزء من إجازته بأجر مع العمل بدوام جزئي. وهذا معناه أن باستطاعة الوالد أن يعمل عدد أقصر من الساعات دون تخفيض في الدخل لحين بلوغ الطفل سنتين إلى ثلاث سنوات من عمره.
- للوالد الحق في الحصول على إجازة بدون أجر حتى سنتين.
- لأي من الوالدين لديه طفل مريض دون سن ١٢ الحق في إجازة غياب عن العمل بأجر كامل لمدة ١٠ أيام في السنة. وللوالدين الذين لديهما أكثر من طفلين يحق لهما الحصول على ١٥ يوما لكل منهما. ويحق للوالد الوحيد ٢٠ يوما في السنة.
- يحق للوالدين أيضا الحصول على إجازة غياب عن العمل عندما يكون الشخص المسؤول عن الرعاية اليومية للطفل (مثل أحد الوالدين، أو راعي الطفل في غياب أمه، أو مدرّسة الحضانة) مريضا. وتستقطع هذه الأيام من الحصة نفسها بالنسبة للأيام التي يحق للوالد الحصول عليها إذا كان الطفل مريضا.

١٣٢ - ومن أجل التمتع بحق الحصول على الاستحقاق في الإجازة الوالدية، لا بد أن تكون الأم عاملة بأجر لمدة ٦ أشهر على الأقل من الأشهر العشرة السابقة للولادة. ويحق للأب الحصول على استحقاق في الإجازة الوالدية شريطة أن يكون هو والأم عاملين بأجر لمدة ٦ أشهر من الأشهر العشرة الأخيرة قبل الولادة. وهذا

معناه أن حق الأب في استحقاق الإجازة الوالدية يتوقف على حق الأم. وتعتزم الحكومة جعل هذا الحق مستقلا عن وضع الأم.

#### المادة ١١-٢ (ج) مرافق رعاية الطفل

##### مرافق الرعاية النهارية

١٣٣ - تهدف الحكومة إلى جعل مرافق الرعاية النهارية متوفرة لجميع الأسر التي ترغب في إيداع أطفالها. وتتوافر اليوم تغطية بنحو ٤٤ في المائة من الأطفال في سن الواحدة إلى ٥ سنوات، ومن المتوقع أن تلبى التغطية بنسبة ٧٠ في المائة تقريبا الطلب المتوقع على مرافق الرعاية النهارية. والوالدان مسؤولان عن ٣٠ في المائة من تكاليف الحصول على مكان في مركز للرعاية الصحية.

##### نظام الاستحقاق النقدي

١٣٤ - تم الأخذ بنظام الاستحقاق النقدي في آب/أغسطس ١٩٩٨ بالنسبة للأسر التي لديها أطفال في سن الواحدة إلى الثانية وتم تحديد نظام الاستحقاق النقدي ليشمل الأسر التي لديها أطفال في سن الثانية إلى الثالثة اعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. ومن حيث المبدأ، يحق لجميع الأسر التي لديها أطفال في الفئة العمرية المحددة الحصول على استحقاق نقدي، ويبلغ ٣ ٠٠٠ كرونة نرويجية في الشهر في آب/أغسطس ١٩٩٨. غير أنه إذا كان الطفل ملتحقا بمؤسسة للرعاية النهارية، يأخذ الاستحقاق شكل توفير مكان مدعوم للرعاية النهارية، وبالتالي لا يدفع مباشرة للأسرة.

١٣٥ - والهدف من نظام الاستحقاق النقدي هو إعطاء الأسر فرصة حقيقية للاختيار فيما يتعلق بالشكل الذي تفضله لرعاية الطفل بالنسبة لصغار أطفالها عندما تنتهي إجازتها الوالدية بأجر - هل بقاء الأطفال أنفسهم في البيت أم استخدام راع خاص للطفل أم إرسال الطفل إلى مؤسسة للرعاية النهارية.

١٣٦ - وكان نظام الاستحقاق النقدي موضع مناقشة عامة لفترة طويلة من الوقت قبل الأخذ به، وما زال موضع نقاش. ويقول منتقدو النظام إنه يمثل خطوة للوراء بالنسبة للمساواة بين الجنسين، حيث أنه من المفترض أن عددا من النساء أكبر من عدد الرجال سوف يستفدن من البقاء في البيت مع الأطفال بدلا من العودة إلى العمل بعد انتهاء الإجازة الوالدية مباشرة. وبعبارة أخرى، من المفترض لدى المنتقدين أن قلة من الآباء سوف يستخدمون هذا الحق في البقاء في البيت.

١٣٧ - ويجري تقييم نظام الاستحقاق النقدي، ولكن من المبكر جدا الإدلاء بأي شيء محدد حول طريقة استخدامه أو حول نتائجه بصفة عامة. غير أننا نعرف بالفعل أن عددا من الأسر أكبر من المتوقع قد استخدمت حتى الآن نظام الاستحقاق النقدي سواء بالكامل أو جزئيا، وأن كثيرا من الأسر تجمع بين الرعاية النهارية لبعض الوقت مع الحصول على حصتها من المبلغ الكامل للاستحقاق النقدي.

## المادة ١٢

١٣٨ - قامت الحكومة النرويجية بتعيين لجنة لاستعراض صحة الأسرة في النرويج. وتمثل ولاية اللجنة في فحص الفوارق بين الجنسين فيما يتعلق بالمرض، وأثر الأمراض الخاصة بالمرأة، وشواغل فئات معينة من النساء (المعوقات أو المسنات أو المهاجرات)، وتأثير ظروف المعيشة على صحة المرأة. وقد طلب أيضا من اللجنة اقتراح تدابير مبتكرة لتحسين صحة المرأة وحصولها على الخدمات الصحية والاستفادة من هذه الخدمات.

١٣٩ - وخطة الحكومة لإعطاء أولوية عالية للصحة العقلية (١٩٩٩ - ٢٠٠٦) محايدة من حيث المبدأ فيما يتعلق بنوع الجنس مع حصول الرجل والمرأة على الخدمات ذاتها، غير أن اضطرابات الأكل التي تشيع بين النساء بدرجة أكبر مما تشيع بين الرجال، قد منحت اهتماما خاصا في الخطة. والرعاية المقدمة للأشخاص الذين يعانون اضطرابات في الأكل غير كافية حتى الآن، والطابع المعقد للمشكلة يجعل من الأهمية بمكان تعزيز المساعدة المقدمة إلى هذه الفئات.

١٤٠ - وفي عام ١٩٩٧، أقر البرلمان تعديلا للقانون رقم ٥٦ المؤرخ ٥ آب/أغسطس ١٩٩٤ والمتعلق بتطبيق التكنولوجيا الحيوية في الطب. وشمل التعديل حظر استخدام اختبارات التحقق من نوع الجنس إلا في الأغراض الطبية.

١٤١ - وأقر البرلمان النرويجي تعديلا للقانون ٥٧ المؤرخ ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٧ والمتعلق بالتعقيم. وعملا بهذا التعديل الذي أصبح ساريا في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، لم يعد من المطلوب تعقيم المرأة بواسطة المستشفيات، شريطة أن يكون الإجراء مأمونا وأن يعطي المسؤول الطبي بالحي إذنا بذلك. وكانت المستشفيات في السابق هي الوحيدة التي يسمح لها بتعقيم المرأة. وتنطبق القواعد نفسها الآن على تعقيم الأنثى والذكر.

١٤٢ - وتم تعزيز الرعاية الصحية للحوامل عندما تقرر أن تكون خدمات القابلات جزءا إلزاميا من الخدمات الصحية البلدية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. وينص قانون ١٩٨٢ المتعلق بالخدمات الصحية البلدية على أن يطلب من البلديات توفير مختلف الخدمات الصحية للمرأة الحامل، وأن تقدم هذه الخدمات بمعرفة قابلة مرتبطة بمركز لرعاية الأسرة.

## المادة ١٦

## المادة ١٦-١ (ب) الزواج المرتب والزواج بالإكراه

١٤٣ - يمر معظم الناس بمجموعة من التوقعات الاجتماعية بشأن نوع الشخص الذي من المتوقع الزواج به فيما يتعلق بالسن، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والأصل الإثني، ونوع الجنس. ومن المهم أن يشعر الشباب بصفة خاصة بأن لديهم اختيارا حقيقيا.

١٤٤ - ويشجع الزواج المرتب في كثير من أنحاء العالم. وهذه الزيجات مقبولة في النرويج ما دامت تتفق مع القانون النرويجي والاتفاقيات الدولية التي تلتزم بها النرويج. وبموجب القانون النرويجي، للرجل والمرأة الحق ذاته في الاختيار الحر للزوج وعقد الزواج طواعية. ويمكن لأي من الزوجين التقدم بدعوى قانونية لإعلان بطلان الزواج إذا ما شعر بأنه أكره على الزواج.

١٤٥ - والزواج بالإكراه ضد القانون النرويجي. وعندما يشعر الشباب بأنهم غير أحرار في رفض الزوج الذي يقترحه أبائهم ويخشون عواقب هذا الرفض، فإن هذا يعتبر زواجا بالإكراه.

١٤٦ - وعلى مدى السنوات القليلة الماضية، حدثت عدة حالات للزواج بالإكراه في النرويج. وقدمت الحكومة تمويلا لإعداد تقرير عن الزيجات بالإكراه وبالترتيب فيما بين المهاجرين في النرويج. وكان من أهداف التقرير الاهتمام إلى وسائل لمنع الزواج بالإكراه. وفي عام ١٩٩٨، قدمت الحكومة منهاج عمل لمحاربة الزواج بالإكراه.

#### المادة ١٦-١ (د) حقوق الوالدين والتزاماتهما

١٤٧ - بموجب القانون النرويجي، على الوالدين كليهما الالتزامات الأبوية ذاتها فيما يتعلق بكل من رعاية الأطفال ودعمهم ماليا.

١٤٨ - وقد تم إقرار تعديلات لقانون الطفل في حزيران/يونيه ١٩٩٧، بما في ذلك نص يقضي بأن جميع القرارات بشأن المسؤولية الأبوية والرعاية اليومية وحقوق الزيارة تتخذ دائما على أساس مصلحة الطفل العليا. ويحتوي قانون التبني أيضا على نص يقضي بأن تكون مصلحة الطفل العليا هي التي تؤخذ في الاعتبار دائما ويكون لها وزن كبير في قضايا التبني.

١٤٩ - ووفقا لتعديل آخر لقانون الطفل، لم يعد زوج المرأة تلقائيا هو المفترض بأن يكون والد طفلها إذا منح الزوجان الانفصال بمعرفة حاكم الإقليم أو بواسطة قرار للمحكمة. ونتيجة لوسائل جديدة وموثوق بها بدرجة أكبر لتحديد الأبوة، تم اعتماد تعديلات لشروط إعلان الحكم في قضايا الأبوة الواردة في المادة ٩ من قانون الطفل: فالرجل الذي يظهر التحليل للحمض النووي "د. ن. أ" أنه والد الطفل، يعتبر الوالد الشرعي لهذا الطفل.

١٥٠ - وقد جاء بيان الأحكام المتعلقة بمدفوعات النفقة والواردة في قانون الطفل في التقارير السابقة. ويجري حاليا استعراض هذه الأحكام.

### التوصية العامة رقم ١٨ - المرأة المعوقة

١٥١ - يشار هنا إلى مقترحات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بهذا الشأن والواردة في الفقرة ٤٩٥ من الوثيقة CEDAW/A/50/38. وقد أقرت النرويج معايير الأمم المتحدة بشأن تكافؤ الفرص أمام المعوقين، وبالتالي فإن الحكومة ملزمة باتباع هذه المعايير في جميع سياساتها.

١٥٢ - وقد شمل برنامج العمل الثاني للحكومة النرويجية بشأن المعوقين ٩٤ - ١٩٩٧ مشروعاً بحثياً عن المرأة المعوقة بعنوان: "المرأة العادية - تحديات خارقة". ويتابع برنامج العمل الثالث للحكومة بشأن المعوقين ١٩٩٨ - ٢٠٠١ المشروع البحثي، وسيجرى إعداد مواد للدراسة تعرض على المرأة المعوقة. ومن الأهداف الأخرى نشر المعرفة حول خدمات المساعدة والدعم لضحايا العنف. وسوف تكون الشرطة من بين الفئات المستهدفة للحصول على معلومات عن العنف ضد المرأة المعوقة.

### التوصية العامة رقم ١٩ - العنف ضد المرأة

١٥٣ - يشار هنا إلى التوصية العامة ١٩ الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (الدورة الحادية عشرة، ١٩٩٢) وتتعلق بالعنف ضد المرأة، حيث أكدت أن واجب القضاء على العنف ضد المرأة ينبثق من الالتزامات العامة بموجب المادتين ٢ و ٣ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومن الالتزامات المحددة بموجب المواد ٥ - ١٦ من الاتفاقية. ويشار أيضاً إلى مقترحات اللجنة في هذا الشأن الواردة في الفقرتين ٤٩٤ و ٤٩٥ من الوثيقة CEDAW/A/50/38.

١٥٤ - ويمثل العنف ضد المرأة مشكلة خطيرة ويشكل انتهاكاً مباشراً لحقوق المرأة الإنسانية والاجتماعية. ونحن نعتزف بالكامل بأن انتهاج سياسة عامة نشطة لمحاربة العنف ضد المرأة هو جزء من مسؤوليتنا بموجب الاتفاقية. وسوف يخوض هذا التقرير في قدر معين من تفاصيل التغييرات الأخيرة في سياسة النرويج في هذا الميدان.

١٥٥ - ومن المجالات ذات الأولوية العالية وضع تدابير لمنع العنف ضد المرأة وتقديم خدمات ومأوى ودعم للاتي يتعرضن لاعتداءات جنسية أو عنف يتعلق بنوع الجنس. وتعتزم الحكومة إجراء المزيد من تحسين الخدمات المقدمة لضحايا هذا الشكل من أشكال العنف، وضمان حصول المرأة في أنحاء البلد على هذه الخدمات. ومن ثم، سوف تواصل الحكومة تقديم الدعم المالي للخدمات التي تقدم المأوى للنساء ضحايا العنف المرتبط بنوع الجنس.

١٥٦ - وتم حتى الآن إنشاء ٥٢ مأوى للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب وهاتفين للاتصال في حالات الأزمات. وقد أنشئت المأوى على أساس تطوعي وأبوابها مفتوحة ٢٤ ساعة في اليوم. كذلك تقدم الحكومة الدعم المالي للمراكز التي تساعد ضحايا غشيان المحارم. ويوجد ١٧ مركزاً لدعم ضحايا غشيان



المحارم في البلد. وقد ظل عدد المآوى المخصصة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب ثابتا نسبيا في السنوات الأخيرة، في حين حدثت زيادة في عدد مراكز الدعم لضحايا غشيان المحارم.

١٥٧ - وفي عام ١٩٩٧، التمتت ٢ ٥٠٠ امرأة لديهن ١ ٨٦٠ طفلا اللجوء إلى المآوى. وقد أمضين ما مجموعه قرابة ٨٠ ٠٠٠ ليلة في المآوى. والتمتت ٣ ٥٠٠ امرأة أخرى المساعدة والمشورة.

١٥٨ - ويقيم عدد كبير من الأطفال مع أمهاتهم في المآوى المخصصة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب. وقد تعرض هؤلاء الأطفال أنفسهم في أغلب الأحيان إلى العنف وأو الاعتداء الجنسي أو قد شاهدوا أمهاتهم يتعرضن للضرب أو الاعتداء الجنسي. ويتم إيلاء اعتبار خاص إلى حالة هؤلاء الأطفال وتم الشروع في دراسة تجريبية بغية إلقاء الضوء على احتياجاتهم الخاصة. ويجري وضع استراتيجية لتلبية احتياجات هؤلاء الأطفال.

١٥٩ - وقد حدثت زيادة في السنوات الأخيرة في أعداد المهاجرات اللاتي يلتمسن المساعدة أو الحصول على مآوى مخصصة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب. وتدرك الحكومة حالة الضعف الشديد لهؤلاء النساء وأطفالهن. وقد عقدت حلقات دراسية للعاملين في المآوى والأخصائيين الصحيين والاجتماعيين حول حالة هؤلاء النساء وكيفية مراعاة خدمات الدعم لاحتياجاتهن بصفة خاصة. ويجري تمويل إنتاج فيلم عن هذا الموضوع من جانب بعض الوزارات، وسوف يستخدم الفيلم كوسيلة لنشر المعلومات عن خدمات الدعم المقدمة بشأن حالة هؤلاء النساء واحتياجاتهن.

١٦٠ - وقد كشف مشروع بحثي جامعي مدعوم من الحكومة بشأن النساء المعوقات عن حالات من الاعتداء الجنسي بين النساء في هذه الفئة. وهؤلاء النساء ضعيفات بوجه خاص نظرا لأن الجناه هم غالبا أشخاص يعتمدون عليهم. وتفشي هذا النوع من العنف ضد المرأة غير معروف. وسوف تولي الحكومة أولوية عالية لتدابير مثل المنع ودعم الضحية.

١٦١ - وتعد وزارة شؤون الطفل والأسرة حلقات دراسية بانتظام لإتاحة الفرصة أمام العاملين في المآوى لتحديث معرفتهم بهذا الموضوع المتعلق بالعنف ضد المرأة.

١٦٢ - وقد أجريت عدة تعديلات مختلفة للقانون رقم ٢٥ المؤرخ ٢٢ أيار/مايو ١٩٨١ والمتعلق بالإجراءات القانونية في القضايا الجنائية (قانون الإجراءات الجنائية) بواسطة القانون رقم ٥٠ المؤرخ ١ تموز/يوليه ١٩٩٤، من أجل تعزيز وضع ضحايا العنف والجرائم الجنسية. ووفقا للفصل ٩ أ من قانون الإجراءات الجنائية، يحق لضحايا الجرائم الجنسية الحصول على مساعدة من محام تدفع أتعابه الدولة. والمحامي مسؤول عن حماية مصالح الضحية فيما يتعلق بالتحقيقات والنظر في القضية. ويتعين أن يقدم المحامي أيضا إلى الطرف المتضرر أي مساعدة ودعم إضافيين ومعقولين قد يتطلبها هذا الطرف.

١٦٣ - وينص القانون أيضا على أنه في حالة استجواب شاهد دون سن الرابعة عشرة في قضايا الجنايات أو الجنح الجنسية، على القاضي أن يحصل على الشهادة منفصلة عن جلسة المحكمة إذا وجد أن ذلك في مصلحة الطفل أو لأسباب أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، تم اعتماد قواعد جديدة أصبحت سارية في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، تنظم الشهادة التي يحصل عليها القاضي. وعند ظهور شك في أنه تم الاعتداء جنسيا على الطفل الصغير، يقوم شخص مؤهل بصفة خاصة في تفسير سلوك الأطفال بملاحظة الطفل. وتستند الملاحظات على مزيج من اللعب والحديث ويقدم الملاحظ بيانا بما لاحظته في المحكمة.

١٦٤ - ويمكن الآن حماية المرأة التي تعرضت للضرب أو الاعتداء الجنسي من المعتدي. وفي تعديل لقانون الإجراءات الجنائية (المادة ٢٢٢ أ) التي أصبحت سارية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، يمكن للمدعي العام أن يحظر على شخص دخول منطقة معينة أو تعقب أو زيارة شخص آخر أو الاتصال به. ويمكن إعطاء هذا الأمر إذا كان هناك سبب للاعتقاد بوجود خطر أن يقوم الشخص بارتكاب فعل جنائي أو انتهاك حق الشخص الآخر في أن يترك وشأنه في سلام.

١٦٥ - وقد أبلغت عدة أقسام للشرطة أن منع الأشخاص الذين أدينوا بارتكاب عنف ضد أفراد الأسرة من الوصول إلى الضحايا كان بمثابة وسيلة فعالة لمكافحة العنف ضد المرأة.

١٦٦ - وقد تقرر في عام ١٩٩٥ الأخذ بسجل للحمض النووي. ومن شأن هذا السجل أن يحسّن إلى درجة كبيرة إمكانية القيام بتعرف إيجابي على الجاني. ويطبق نظام السجل الآن وسوف يشمل ملفا بالحمض النووي للأشخاص الذين أدينوا بارتكاب جرائم جنسية.

١٦٧ - وفي عام ١٩٩٥، قامت وزارة العدل والشرطة بتعيين لجنة (لجنة الجرائم الجنسية أسندت إليها مهمة النظر في إجراء تعديلات للفصل ١٩ من قانون العقوبات المدني العام ( القانون رقم ١٠ المؤرخ ٢٢ أيار/مايو ١٩٠٢)) تتعلق بالجنايات المرتكبة ضد الأخلاق العامة.

١٦٨ - ومن بين المسائل الأكثر مدعاة للاختلاف والتي نظرت فيها لجنة الجرائم الجنسية، مد تطبيق الأحكام المتعلقة بالاغتصاب لتشمل أفعالا لا يمكن فيها إثبات النية. وناقشت اللجنة أيضا زيادة العقوبات على الجرائم الجنسية وتوسيع نطاق الحكم في قانون العقوبات المدني العام لحماية الأفراد الذين في وضع إغالة من الاعتداء الجنسي. وقد افتتحت لجنة الجرائم الجنسية أعمالها في تموز/يوليه ١٩٩٧، وتم توزيع توصياتها على الوكالات ذات الصلة بوصف ذلك جزءا من الإجراء المعتاد للتشاور العام عند النظر في تشريع جديد. ومن ثم من السابق لأوانه التعليق على نتائج أعمال اللجنة.

١٦٩ - ولدى النرويج نص عام ورد في المادة ١٢ من قانون بيئة العمل المؤرخ في ٤ شباط/فبراير ١٩٩٧ بشأن المضايقات في أماكن العمل. وينطوي الكتاب الأبيض الذي عرض على البرلمان بصدد اعتماد النص في عام ١٩٩٥، على إشارة خاصة إلى التحرشات الجنسية بالمرأة في أماكن العمل.

١٧٠ - وتتعترف وزارة العدل والشرطة أيضا بأهمية المعاملة في السجن والرعاية اللاحقة لمرتكبي الجرائم الجنسية. ويقدم العلاج الجماعي للسجناء الذكور الذين يقضون مدة عقوبة لارتكابهم جرائم جنسية. وبالإضافة إلى المعاملة المقدمة في السجن، يمكن تقديم علاج نفساني خارجي سواء فرديا أو جماعيا. وتقدم وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية تمويلا لعلاج الأشخاص الذين حكم عليهم في جرائم جنسية، وتهدف إلى زيادة نطاق وأنواع المعاملة المقدمة لهؤلاء السجناء.

١٧١ - وبالتعاون مع وزارة شؤون الطفل والأسرة ووزارة الصحة والشؤون الاجتماعية، استحدثت وزارة العدل والشرطة نظاما للإنذار بالنسبة للمرأة المهددة بالتعرض لأعمال عنف - يطلق عليه ببساطة اسم إنذار العنف. ويقدم إنذار العنف للمرأة التي تعرضت للتهديد بشكل خطير أو التي سبق الاعتداء عليها. وقد أنشئ نظام الإنذار لضمان سرعة الاستجابة، وقد أعطت الشرطة ذلك أولوية عالية. وقد اتخذ مجلس المساواة بين الجنسين المبادرة بالنسبة لهذا المشروع.

١٧٢ - وتم إنشاء خدمة استشارية لضحايا الجرائم بوصفها مشروعا تجريبيا في سبع مدن نرويجية. ويقصد بالخدمة. تقديم المساعدة والإرشاد لضحايا الجريمة. والمشروع مطروح للتقييم.

١٧٣ - وقد أصدرت وزارة العدل والشرطة كتيبات بشأن حقوق ضحايا العنف وبشأن الدعم والمشورة المتوفرين لهم. كما قدمت الوزارة المساعدة إلى الآخرين الذين أصدروا كتيبات في هذا الميدان.

١٧٤ - وتم استحداث دورات موسعة بشأن التحقيق في الاعتداءات الجنسية ضد الأطفال، وتقديمها أكاديمية الشرطة في أوسلو. وأجرت وزارة العدل والشرطة مشروعا بحثيا بشأن تدريب ضباط الشرطة الذين سيقومون باستجواب الأطفال الذين تم الاعتداء عليهم.

١٧٥ - وأنشئ مركز لمساعدة ضحايا العنف بتمويل حكومي في عام ١٩٩٦. ومن المقرر أن يخضع المركز للتقييم بعد فترة تجريبية لمدة أربعة أعوام. وللمركز ولاية القيام بدراسات استقصائية لوقوع أحداث العنف ونشر المعارف الناجمة عن ذلك، وتوعية الجمهور بشأن العواقب النفسية والاجتماعية لأعمال العنف، وزيادة الدراية الفنية في هذا المجال.

١٧٦ - وتأسس في عام ١٩٨٧ مركز يطلق عليه اسم "بديل العنف" بناء على مبادرة خاصة، وكان الأول من نوعه في النرويج وأوروبا. وقد أنشئ بوصفه مركزا للرجل الذي لديه مشكلات تتعلق بالعنف والعدوان في علاقاته مع شركائه من الإناث. ويدير المركز ثلاثة علماء نفس متفرغين ويعمل بوصفه عيادة خارجية على نطاق البلد. ويقع المركز في وسط أوسلو وله ثلاث مهام رئيسية: علاج الرجل العنيف والأنشطة

الإعلامية (الموجهة نحو المدارس والجمهور العام) والأبحاث وبناء القدرات. ويعرف المركز بأنه مشروع تجريبي ويلقى دعماً مالياً من وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية وبلدية أوسلو. وقد تم تقييمه الآن ومن المقرر البت في تنظيم المشروع في المستقبل في عام ١٩٩٨.

١٧٧ - وكان العنف ضد المسنين مسألة تدعو إلى القلق منذ فترة طويلة. وقد أسهمت المشاريع الممولة من الحكومة في زيادة الوعي ووضع تدابير لحماية ضحايا هذا النوع من العنف. وقد استحدث مشروع محلي بدعم من الحكومة في الفترة ٩١ - ١٩٩٤ نموذجاً لحماية الأشخاص المسنين ضحايا العنف داخل بيوتهم. وقد كشف المشروع عن أن ٧٦ في المائة من الضحايا المسنين كانوا من النساء. ويتطلب النموذج مساعدة من شخص للاتصالات المحلية ويركز على كيفية الاتصال بالضحايا وتحريكهم ومساعدتهم في التماس المساعدة. ويعكف الآن عدد متزايد من السلطات المحلية على اعتماد هذا النموذج.

## التذييل ١

### تعليقات على التقرير الدوري الخامس للنرويج

#### ألف - تعليقات من أمين المظالم المعني بالمساواة

##### ١ - العملية

بوصفي عضوا في اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فقد حصلت على معرفة دقيقة عن كيفية قيام اللجنة بتقييم التقارير الوطنية.

وأرى أن أكثر الجوانب جوهرية في إعداد التقارير ليس هو التقديم الفعلي إلى الأمم المتحدة وما يعقبه من تقييم من جانب اللجنة، ولكنه هو العملية السابقة في البلد خلال مرحلة إعداد التقرير. ومن المتوقع أن تقوم السلطات الحكومية المسؤولة بإشراك هيئات رسمية أخرى فضلا عن المنظمات غير الحكومية في هذا العمل وهذه الطريقة، أي كتابة التقارير، تهيئ فرصة لإدراج التمييز بين الجنسين في جدول الأعمال، وفرصة للحكومة في تحديث موقفها بشأن الحالة في البلد، وأن تعزز - ومن المحتمل أن تنشئ - حوارا وتعاوننا بناءين بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية.

وأرى أن الوزارة للأسف لم تستخدم هذه الإمكانيات. بل تعتبر الوزارة هذا المشروع منتهيا. والوقت الممنوح لأمين المظالم والمتلقين الآخرين للتعليق قصير للغاية. وافترض أن السبب في ذلك أن المقترحات لا يقصد بها أن تدرج في التقرير، بل أن ترفق فقط بوصفها تذييلات.

ووفقا لقائمة العناوين، فإن عددا قليلا جدا من المؤسسات يشترك في ذلك. وأرى أنه من الجدير بالملاحظة أن كلا من محفل المرأة والتنمية (فوكس) ومؤسسة الإرشاد القانوني للمرأة، ومعهد قانون المرأة، ومركز البحوث النسائية، واللجان النسائية بالأحزاب السياسية، والجمعية النرويجية للمرأة الريفية، وأطراف الحياة العملية، لم توجه إليها الدعوة للإسهام في التقرير.

##### ٢ - تعليقات عامة على التقرير

التقرير موجز للغاية (٢٥ - ٣٠ صفحة). وهذه ميزة لأن التقارير المسهبة والمفصلة للغاية من شأنها تعقيد عملية اكتساب المحتويات الرئيسية. غير أن هذا التقرير، في رأيي، مخطئ في كثير من الاعتبارات.

والتقرير هو الخامس بالنسبة للنرويج، ولذلك يشير بدرجة كبيرة إلى التقارير السابقة، وخاصة التقارير في الفترة من ١٩٩٢ إلى ١٩٩٥. غير أن المشكلة أن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لا يقدم إليها في البداية سوى التقرير الوطني المطروح للتقييم، وليس كل التقارير السابقة المقدمة من كل بلد. وحتى إذا كانت جميع المعلومات السابقة غير مقدمة بالتفصيل، في مجالات حدثت فيها تغييرات طفيفة، فما زال ينبغي للمرء أن يعلق، بإيجاز على الأقل، على جميع مواد الاتفاقية. والأمر كذلك بصفة

خاصة ما دام الوضع غير مرض مائة في المائة في البلد، عندما يتناول الطرح المجالات المشمولة بالمواد. وبالنسبة للنرويج، فإن ذلك ينطبق على معظم المجالات في المجتمع، وخاصة بحث الحالات القائمة من حيث الأمر الواقع. وأشير، في جملة أمور أخرى، إلى المواد ٤ و ٥ و ٨.

وفي التقرير، يشار في المقدمة إلى الوثيقة، HRI/Add.6 المؤرخة ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٢ بشأن المعلومات عن البلد والسكان والبنية السياسية، إلخ. وبعض هذه المعلومات ينبغي ذكرها في الجزء الأول من هذا التقرير، نظرا لأن أعضاء اللجنة ليس لديهم فرصة للحصول على الوثيقة بالضرورة. وفضلا عن ذلك، فإن المعلومات تعود إلى عام ١٩٩٢، وينبغي تحديثها على أية حال.

ومرفق بالتقرير الإحصاءات المعنونة "المرأة والرجل في النرويج". والإحصاءات المفصلة حسب نوع الجنس ذات أهمية جوهرية لتحليل الوضع في البلد. غير أن هناك افتراضا بأن المواضيع ذات الصلة في نص التقرير تشير إلى الإحصاءات ذات الصلة، مع إيضاحات مختصرة لما تعكسه الإحصاءات/وما هي النقطة الرئيسية. ولم يتم ذلك هنا.

وينقص التقرير فصل عما تفعله النرويج لمتابعة وثيقة بيجين "منهاج العمل وإعلان بيجين" الصادرة في ١٩٩٥. وتتوقع اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن تقدم البلدان تقريرا عن ذلك. وكانت النرويج قد أعدت تقريرا مستقلا عن المتابعة إلى الأمم المتحدة ويمكن استخدام معلومات منه.

### ٣ - المواد كل على حدة

#### المقدمة

المعلومات غير متوفرة عن كيفية إعداد هذا التقرير، وما هي المكاتب (العامة والمنظمات غير الحكومية) المشتركة في إعداده، وبأي طريقة تم ذلك.

ويتطلب الأمر إيراد معلومات عن العلاقة بين الدولة والكنيسة، نظرا لأن الدين يستخدم في أغلب الأحيان سببا للتمييز ضد المرأة وقمعها في أنحاء العالم.

### المواد ١ - ٥

ينبغي تقسيم المواد، والتعليق عليها بشكل منفصل. وعلى أية حال، فإن التقرير تنقصه بالكامل معلومات عن المادتين ٤ و ٥.

في الفقرة المعنونة "وضع صكوك حقوق الإنسان في القانون المحلي"، ينبغي أن يضاف في سياقها أن أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين مارس ضغطا من أجل إدراج اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في القانون النرويجي أيضا. ولم يتم ذلك في عام ١٩٩٨، ولا يوجد لدى الحكومة أي خطط عملية لأن تفعل ذلك.

وبالنسبة للفقرة المعنونة "الجهاز الوطني للنهوض بالمرأة"، لا يوجد أي ذكر في هذا السياق للمسؤولية التي لوزارة شؤون الطفل والأسرة عندما يتعلق الأمر بالمساواة بين الجنسين.

وبقدر ما أرى فإن مركز "Kompetansesenter for likestilling" قد وردت تسميته بشكل غير صحيح، والتسمية بالإنكليزية هي مركز المساواة بين الجنسين.

والإشارة موجزة للغاية إلى أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين. وتدل التجربة على وجود اهتمام بتوافر معلومات عن خصائص مؤسسة أمين المظالم - ولا تقتصر هذه على إسداء النصح والإرشاد، بل هو أيضا مكتب للإنفاذ، وتلقي شكاوى عملية حيثما يدعى بانتهاك قانون المساواة بين الجنسين. ومن المهم ذكر أن وظيفة أمين المظالم تفترض الحصول على معلومات من السلطات الخاصة والعامة، كما أن قانون المساواة بين الجنسين يمنح الحق في جمع هذه المعلومات.

ويفتقر التقرير إلى معلومات عن الموارد، سواء ما يتعلق منها بالميزانية أو بعدد الموظفين. ولا يرد أي ذكر أيضا للعلاقة بين أمين المظالم ومركز المساواة بين الجنسين - ومقدار اعتماد أو استقلال المكاتب عن الحكومة الحالية، بالإضافة إلى السلطة المحتملة لدى الوزارة لإصدار تعليمات.

الفقرة المعنونة "المساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي". في رأيي، ينبغي حذف هذه الفقرة بكاملها. ذلك أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة موجهة إلى التزامات البلد تجاه مواطنيه، وليس إلى الوسائل التي نطبقها لجعل البلدان الأخرى تعمل على تحسين وضع سكانها من الإناث. أن المؤسسة الإنمائية النرويجية شيء جميل ولكنه لا صلة له بالموضوع في هذا المجال.

المادة ٤ عن التدابير الخاصة المؤقتة والمعاملة الخاصة الإيجابية للنهوض بالمساواة الفعلية لم يرد أي تعليق بشأنها على الإطلاق، على الرغم من أن هذه القاعدة هي من أهم القواعد. ذلك أن إقامة مساواة شكلية بين الجنسين ليست ضمانا للحصول على مساواة فعلية في المجتمع. وقد شهدنا في السنوات الأخيرة عدة مناقشات حول التدابير الخاصة الإيجابية، بما في ذلك النظم المتعلقة بالحصص.

كذلك فإن أحكام محكمة الاتحاد الأوروبي في قضية كالانكي وقضية مارشال، كانت على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للنرويج.

وقد تم إقرار القواعد، بموجب المادة ٣ من قانون المساواة بين الجنسين، بشأن المعاملة الخاصة للرجل، في ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٨. وللقواعد آثار أيضا على وضع المرأة، من جملة أمور أخرى، لأن معناها حل سوق العمل القائمة في النرويج والمتسمة بقدر كبير من الفصل بين الجنسين، ومن المفترض معارضة الاتجاهات النمطية القائمة على نوع الجنس بالنسبة لمن يمكنه القيام على أفضل وجه برعاية الطفل.

وثمة مثل آخر في جامعة العلوم والتكنولوجيا في ترونداييم، التي تقبل البنات على وجه ناجح على أساس نظام الحصص في قسم تكنولوجيا علوم الحاسبات والمعلومات.

المادة ٥، لم يرد تعليق بشأنها والمادة موجهة نحو إجراء تغييرات في الأنماط الاجتماعية والثقافية، بهدف القضاء على التحييزات والممارسات الشائعة القائمة على الأدوار النمطية لكل من الرجل والمرأة. وفي رأي أمين المظالم، فإن المادة تذهب إلى أبعد مما يخوله قانون المساواة بين الجنسين. وفي الاقتراح الرامي إلى تنقيح كامل للقانون، بعث به أمين المظالم إلى الوزارة في تموز/يوليه ١٩٩٨، تحدث أمين المظالم عن تقييم الحاجة إلى مثل هذه القاعدة. ذلك أن الاتجاهات النمطية القائمة على نوع الجنس تمثل مشكلة في جميع الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وما ينجم عن ذلك من نتائج تنطوي على قدر أبطأ من التقدم. وكانت الإعلانات القائمة على الأدوار النمطية للجنسين والتي تستهدف الأطفال موضوعا مطروحا للنقاش في العام الماضي. ويمكن للمرء أن يذكر أن الإعلانات التمييزية لا يبدو أنها تتجه نحو النقصان، وكذلك فإن الفقرة الثانية من المادة ١ من قانون مراقبة السوق، قد اتسمت في الآونة الأخيرة بمزيد من التشدد.

#### المادة ٦، البغاء، إلخ

في رأيي أن صورة غير حقيقية تقدم عندما يتركز وصف موضوع الاتجار بالمرأة في معظمه على القواعد المشددة بشأن الهجرة غير الشرعية، ويقال القليل أو لا يقال شيء على الإطلاق عن حالة الطوارئ التي تجد هؤلاء النساء أنفسهن فيها، أو ما الذي يبذل من أجلهن. وإلى جانب ذلك، فمن الجدير بالذكر المناقشة الدائرة حول الشهادات المغفلة للوصول إلى الأشخاص المسؤولين في الواقع عن ذلك. فضلا عن ذلك، يجب أن يذكر التقرير الإطار التنظيمي الذي يكفل للمرأة ذاتها عدم إبعادها من البلد إذا تم الاتصال بالشرطة أو سلطات أخرى. كذلك يفتر التقرير إلى معلومات تكميلية عن منظمة "البيون" الخاصة بالبغايا.

#### المادتان ٧ و ٨ من الاتفاقية - المشاركة في الحياة العامة والحياة السياسية

هذه الفقرة تشير فحسب إلى المرأة في السياسة، المادة ٧.

المادة ٨ بشأن تمثيل الحكومة على الصعيد الدولي، ينبغي التعليق عليها أيضا. ولدينا ٧ - ٨ في المائة من القيادات النسائية في بعثاتنا الخارجية (سفراء وقناصل عموميين). والعدد ضئيل جدا بالمقارنة بما ينبغي أن يكون لدينا، وبالمقارنة بالأعداد القياسية. وقد اتخذت وزارة الخارجية خلال السنتين الماضيتين خطوات للنهوض بالمساواة بين الجنسين. وينبغي ذكر ذلك في هذا السياق.

المادة ٩ وضعنا مَرَضٍ بشأن هذه المسألة. ونقول إن المرأة لديها بالفعل حقوق أفضل مما لدى الرجل عندما يتعلق الأمر بجنسية الطفل. لذلك قمنا في الآونة الأخيرة بتعديل القواعد للمساواة بين حق الأم وحق الأب ومنح جنسيتها لأطفالهما.



المادة ١٠ - التعليم

هذه الفقرة، في رأينا، جيدة. وهي غنية بالمعلومات وتشير إلى الصعوبات في تحقيق تغييرات، غير أنه يتم تنفيذ عدة قواعد وتدابير.

المادة ١١-١ (ب) العمالة

في رأبي أن صندوق التنمية الصناعية والإقليمية لم يلق حيزا مناسباً في النص بعد أن أفرد له صفحتان بالكاد. وفي تعليقات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على تقرير النرويج الرابع، يظهر قدر من القلق لأسباب من بينها عدم تواجد المرأة في المناصب القيادية في القطاع الخاص والفصل بين الجنسين في سوق العمل. لذلك فإن من المفروض أن يكرس لهذه الموضوعات قدر أكبر من الاهتمام وأن يأتي الحديث عنها بدرجة أكبر من الدقة والموضوعية، مثلما حدث بالنسبة لموضوع العنف ضد المرأة (التوصية رقم ١٩).

وقد جرت مناقشات عديدة، ووضعت خطط للعمل وتدابير وبذلت جهود، وقدمت مقترحات وما إلى ذلك، على مدى السنوات الأخيرة لتحقيق شيء ما في هذه الميادين، دون أن تسفر عن أي نتائج معينة. ولا يمكن السكوت على ذلك.

ولا يرد أي ذكر في النص كله لأطراف الحياة العملية، وما تقوم به من أعمال لزيادة المساواة في سوق العمل. وكان ينبغي أن يتم ذلك.

وفيما يتعلق بالفقرة الخاصة بالعمل بدوام جزئي، فإنني أذكر اقتراحي الوارد في رسالتي المؤرخة ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨. وأعترف أن ما أثرته من نقاط لم يكن كاملاً، وقد قصد به أن يكون إسهاماً في الموضوع. وكان ينبغي أن يتضح أن العاملين بدوام جزئي يشملون كلا من الأشخاص الذين يعملون بدوام كامل، ويقومون بتخفيض ساعات عملهم خلال فترة من الزمن (المادة ٤٦ أ من قانون بيئة العمل)، والأشخاص الذين لا يعرض عليهم سوى وظائف بساعات مخفضة، وخاصة في قطاع خدمات الصحة والرعاية. وفي هذه المجموعة، يريد ما مجموعه ٨٠ ٠٠٠ شخص العمل بدوام كلي، أو على الأقل لعدد من الساعات أكبر مما يقومون به. وهم بعبارة أخرى من أصحاب العمالة الناقصة.

وفي النرويج، تشكل المرأة أكثر من ٩٠ في المائة من جميع العاملين بدوام جزئي. وبسبب هذا الاتجاه، فإن الإطار التنظيمي المحايد من حيث نوع الجنس والذي يضع عقبات ترتبط بعدد ساعات العمل

الذي يقوم به المرء للحصول على حقوق، سوف يسفر في الأغلب عن عدم مساواة بين الجنسين. وهناك كثير من الأمثلة الدالة على هذا النوع التمييزي في النرويج من حيث الأمر الواقع.

وبالإضافة إلى ذلك لا بد أن نقول شيئاً عن المشكلات التي تتعلق بتوظيف المرأة الحامل وترقيتها، والموظفة العائدة من إجازة الأمومة. وهذا الموضوع يرد بانتظام على جدول الأعمال في النرويج.

المادة ١١-١ (هـ) الضمان الاجتماعي

تختلف نظم المعاشات التقاعدية اختلافا كبيرا من بلد إلى بلد. فضلا عن ذلك، يتميز الإطار التنظيمي بتعقيد وتفصيل بالغين. وكان من الممكن أن يكون النص الوارد في هذه الفقرة أوضح إلى حد ما في تعبيره. وكان ينبغي على الأقل توضيح القاعدة المتعلقة بالمعاش التقاعدي الأساسي (ما هو/من يحصل عليه). وبالإضافة إلى ذلك ينبغي ذكر الحقيقة القاطنة بأن ٨ من كل ١٠ أشخاص من أصحاب المعاش الأساسي فقط هم من النساء. وقد تحققت في الآونة الأخيرة تعديل في القانون بشأن اشتراك الزوج أو الزوجة. وثمة موضوع آخر جرى التركيز عليه أخيرا، وهو إمكانية تقسيم نقاط الاستحقاق في المعاش بين الزوجين.

المادة ١١-٢ (ب) الإجازة الوالدية

في الفقرة المتعلقة بالإجازة الوالدية بأجر، حيث يرد ذكر الأسابيع التي تحجز للآب، ينبغي أن يذكر، لدواعي الاستكمال، أن ستة أسابيع تحجز للآم.

وينبغي للمرء أيضا أن يذكر الحق في إجازة مرضية بأجر فيما يتعلق بمرض الشخص الذي يتولى رعاية الطفل.

المادة ١١-٢ (ج) مرافق رعاية الطفل

يُرد في هذا المقام ذكر نظام الاستحقاق النقدي. ونظرا لأن هذا التقرير يتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، سوف يكون من الطبيعي أن يشار إلى نظام الاستحقاق النقدي من منظور يتعلق بالمرأة/منظور يتعلق بالمساواة بين الجنسين. والواقع أن الأخذ بنظام الاستحقاق النقدي كان موضع خلاف شديد وتسبب في قدر كبير من المناقشة، وأن مجالات المساواة بين الجنسين مشكوك فيها بدرجة بالغة.

المادة ١٢ - الصحة

لا أجد هنا معلومات عن الإجهاض وعن الإيدز وفيروس نقص المناعة البشرية. وعلاوة على ذلك، ينبغي إيراد تحليل نقدي لإحصاءات الإجازة المرضية.

المواد ١٢ و ١٤ و ١٥ غير مذكورة في التقرير.

المادة ١٤ عن المرأة الريفية

على النقيض من كثير من البلدان الأخرى، فإن المرأة هي التي تهجر الريف وأن الرجل هو الذي يبقى. وتحت أية ظروف، فإن موضوع المرأة الريفية (في القرى وفي مصائد الأسماك) يحظى بالأولوية في عام ١٩٩٩، في جملة أمور، بالنسبة لوزارة الزراعة وصندوق التنمية الصناعية والإقليمية (دعم التأسيس)، ويشكل الموضوع الرئيسي في معرض "المرأة تدل على الطريق" في مدينة "هامر" في آب/أغسطس من هذا العام.

المادة ١٦ (د) حقوق الوالدين والتزاماتها

ينبغي أن يذكر أن ٩٠ في المائة من مجموع الوالدين الوحيدين هم من النساء، وأن حصة الأب الوحيد لم تطراً عليها زيادة في السنوات الأخيرة، بل العكس. كذلك فإن الإطار التنظيمي لتكملة نفقة الأطفال مطروح للتقييم.

التوصية العامة رقم ١٩ للاتفاقية - العنف ضد المرأة

تقدم هذه الفقرة عرضاً كاملاً للموضوع. واقتصر هنا على الإشارة إلى ما يقوله مركز المساواة بين الجنسين بهذا الشأن.

باء - تعليقات من مركز المساواة بين الجنسين

لقد ركزنا بالتحديد على مجالات التقرير التي تتناول المواد المتعلقة بالعنف ضد المرأة: وفيما يلي

تعليقاتنا:

المادة ٦ من الاتفاقية - البغاء والاتجار بالمرأة

نعترف بأن السلطات النرويجية تعتزم تعديل قانون الهجرة رقم ٦٤ المؤرخ ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٨٨، ليكون له أثر وقائي بالنسبة للحالات التي تشمل الاتجار بالمرأة. غير أننا نعتقد أنه من المؤسف ربط مشكلة الاتجار بالمرأة بالهجرة غير الشرعية، والنظر إلى الاتجار بالمرأة بوصفه مشكلة تشمل الهجرة غير الشرعية. والسلطات النرويجية بالقيام بذلك، تركز على المرأة في البغاء والاتجار باعتبارهما العاملين الأوليين في نشاط الهجرة غير الشرعية، وهي بهذا تلقي اللوم على المرأة بالنسبة لهذا النشاط. وهي تركز على المرأة التي يجري الاتجار بها بأنها مهاجرة غير شرعية، مما ينطوي على اعتبارها "مجرمة" ومسؤولة عن النشاط الإجرامي للهجرة غير الشرعية، بدلا من النظر إليها باعتبارها شحفا يجري استغلاله وضحية من خلال النشاط الإجرامي للتجارة والاتجار بالمرأة، وشخصا بحاجة إلى الدعم.

المادة ١٢ من الاتفاقية - الصحة

نود أن نشير هنا إلى الاهتمام الخاص الذي ينبغي إيلاؤه إلى كل من العواقب الصحية العقلية والبدنية القصيرة الأجل والطويلة الأجل التي تحل بالمرأة التي تعرضت للضرب أو الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي.

المادة ١٦ (ب) من الاتفاقية - الزواج بالإكراه

كما يشير التقرير في إطار هذه المادة، فقد شهدنا في السنوات الأخيرة أمثلة على زيجات عقدت تحت الإكراه في النرويج. غير أننا نعتقد أنه ينبغي أن يكون هناك توضيح أفضل بين ممارسات "الزواج المرتب" و "الزواج بالإكراه". ونرى أنه يمكن أن يكون ذلك مشكلة للشباب الذي يترعرع في النرويج في ظل أبوين من خلفيات ثقافية أخرى، وأنه من المتوقع أن يتزوجوا شريكا تختاره الأسرة.

غير أننا نجد أن هناك خلطاً مؤسفاً في التقرير بين ممارسة الزواج المرتب الذي هو القاعدة في كثير من الثقافات، حيث يقوم الأبوان أو أعضاء الأسرة الآخرين في معظم الأحيان بترتيب عقد الزواج، وينطوي من حيث المبدأ على رضا جميع الأطراف المشتركة، وبين الزواج بالإكراه الذي يشمل استخدام القسر حيث يكره الشباب على الزواج من أشخاص يختارهم أبواهما أو أعضاء الأسرة الآخرون، رغما عن إرادتهم. ومثل هذه الزيجات التي تعقد بالقسر محظورة بموجب القانون في النرويج. والأزواج الذين أرغموا على عقد الزواج يجوز لهم أن يتخذوا إجراء قانونيا والعمل على إعلان بطلان الزواج. ونود أن نشير إلى أن هذه مسألة معقدة وأنه ليس من السهل دائما وضع حدود تميز بين الإكراه والرضا. وقد يكون من الصعب في بعض الأحيان تحديد خط واضح بين الزيجات بالإكراه والزيجات المرتبة وبرضا

الشباب المعني، وقد يكون من الصعب أحيانا تحديد ما إذا كان الزواج قد تم "الترتيب" له أو أن "الإكراه" قد استُخدم.

### التوصية العامة للاتفاقية رقم ١٩ - العنف ضد المرأة

#### تدابير لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه

من المهم أن نشير هنا إلى أن المآوى المنشأة للنساء اللاتي تعرضن للضرب، وكذلك مراكز الدعم للناجين من غشيان المحارم، تديرها منظمات غير حكومية وتدعم ماليا من جانب الحكومة. وتتعترف الحكومة بأهمية العمل المبذول من جانب منظمات المرأة لكشف العنف ضد المرأة ومحاربتة.

#### نظام الإنذار للمرأة التي يتهددها العنف

مجلس المساواة بين الجنسين هو الذي يبادر بوضع هذا المشروع.

#### تعليقات عامة في إطار هذا الفرع:

نود أن نشير إلى أن الهدف من السياسات النرويجية للمساواة بين الجنسين هو أن يتمتع جميع النساء والرجال بحقوق واحدة/متساوية، ويكون عليهم نفس الواجبات ولديهم نفس الإمكانيات، وذلك في جميع مجالات الحياة المجتمعية. ولا يمكن تحقيق الهدف ما دامت المرأة تتعرض لعنف واعتداء منتظمين. لذلك فإن مسألة العنف ضد المرأة ترتبط ارتباطا وثيقا بالحقوق المتساوية والقيمة المتساوية للرجل والمرأة. والعنف ضد المرأة هو تعبير متطرف لاضطهاد المرأة في المجتمع. وواقع أن كثيرا من النساء معرضات للعنف المتعلق بالجنس والاعتداء الجنسي، يحد بدرجة كبيرة جدا من إمكانياتها للمشاركة النشطة في المجتمع على قدم المساواة مع الرجل. وبالنظر إلى العنف ضد المرأة في هذا الضوء، فإنه يشكل انتهاكا لحقوق الإنسان لدى المرأة وانتهاكا أيضا لمبادئ الديمقراطية والمشاركة النشطة.

وينبغي أن يكون هناك تعزيز فعال لأعمال المساواة بين الجنسين وأن تخصص موارد أكبر لهذه الأعمال.

وكما يتضح من التقرير المقدم من الحكومة في إطار هذا الفرع، يمكن للمرء أن يلاحظ أنه تم بذل الكثير في النرويج. وقد اتخذت الحكومة عدة تدابير إيجابية. غير أننا نعتقد أنه ما زال يتعين بذل الكثير. وما زال يتعين بذل الكثير في مجال المنع وكذلك في مجال تقديم الخدمات والدعم إلى اللاتي تعرضن للعنف والاعتداء الجنسي.

ومن الصعب تقديم أرقام دقيقة عن مدى العنف المتعلق بالجنس، أو عن أعداد النساء اللاتي يتعرضن للعنف. وتفيد المآوى في النرويج أن نحو ٢ ٥٠٠ امرأة و ١ ٨٠٠ طفل يلتمسون اللجوء إلى المآوى المقامة للنساء واللاتي يتعرضن للضرب في البلد كل عام. ويقدر الخبراء أن نحو ١٠٠ ٠٠٠ رجل في البلد ومجموع سكانه ٤ ملايين نسمة يستخدمون العنف ضد شركائهم. ونرى أن الأمر يحتاج بشدة إلى توثيق

العنف ضد المرأة في البلد، وإلى رؤية أفضل لأشكال وحوادث ومدى العنف التي تتعرض له المرأة. وعلاوة على ذلك، نقترح إنشاء لجنة معنية بالعنف ضد المرأة تكون مسؤولة عن تحصيل رؤية شاملة في المشكلة واقتراح نهج منسق في محاربة هذا النوع من العنف. ونظرا لأن للعنف ضد المرأة عواقب على عدة جوانب من حياة المرأة، فإنه يمكن للجنة أن تهتدي إلى طرق يمكن أن تتعاون بواسطتها مختلف الفعاليات في تقديم الخدمات. والكشف عن جميع جوانب المشكلة يعد جزءا هاما من عملية محاربة هذا الشكل بالذات من أشكال العنف. وفي المجال القضائي، يمكن اقتراح قانون بشأن العنف ضد المرأة، مثل القانون الذي بادرت بوضعه حكومة السويد، من شأنه تنظيم جميع جوانب هذه الأشكال من العنف. ويلزم بذل المزيد من الجهد والاهتمام بتدريب الشرطة وتوعيتهم في التعامل مع العنف ضد المرأة، وفي مساعدة ودعم اللاتي يتعرضن للعنف المتعلق بالجنس. ويلزم بذل قدر أكبر من الجهود أيضا بالنسبة لتدريب وتوعية العاملين في مجال الرعاية الصحية. ويتعين أن تهتدي كل من الشرطة ونظام الرعاية الصحية إلى وسائل من شأنها تشجيع ودعم عدد أكبر من النساء في التقدم بشكاوى ضد المعتدين. وعلى سبيل المثال، يمكن للشرطة والعاملين في مجال الرعاية الصحية أن يساعدوا المرأة في جمع الأدلة التي تحتاج إليها في المحكمة. وينبغي أن يكون هناك نهج منسق في تقديم الدعم إلى الذين ينجون من العلاقات الاعتدائية. وهذا أمر ضروري، إذا كان أن تتاح لهم فرصة للبدء من جديد متحررين من العنف.

ويتعين أن تدعم المنظمات غير الحكومية والمنظمات النسائية العاملة في مجال المساواة في الحقوق وأن يؤمن ويكفل لها التمويل من جانب الحكومة المركزية. وينبغي تأمين الدعم المالي للمأوى المقامة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب. وتقدم الحكومة المركزية حاليا 50 في المائة من ميزانية المأوى. غير أن ضمان المأوى للنساء اللاتي يتعرضن للضرب يعتمد على البلديات أو السلطات المحلية. وهي التي تعتمد ميزانية المأوى. وقد اتجهت بعض البلديات في الآونة الأخيرة إلى تخفيض ميزانياتها الخاصة بالمأوى، مما يعني أن الحكومة المركزية تخفّض أيضا من حصتها في التمويل. ومن شأن ذلك أن ينشئ وضعاً غير مستقر وغير مأمون للمأوى.

### جيم - تعليقات من مركز ميرا للسوداوات والمهاجرات واللاجئات

يوجد اليوم نحو ٧٠ ٠٠٠ من المهاجرات المقيمتات في النرويج. ومن بينهن الربع فقط من أصل غير أوروبي. ومع ذلك، فهذه الفئة من النساء هي التي تتعرض لتمييز بالغ في المجتمع لا يقوم على نوع الجنس فحسب وإنما أيضا على أصلهن العرقي أو الثقافي. وقد ازداد الوعي مؤخرا بالوضع الخاص للمهاجرات ونواحي القصور في قوانين المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالنساء من الأقليات الإثنية، ولكن ما زال علينا أن نقطع شوطا طويلا قبل أن يتحقق اندماج فعلي للنساء الأقليات في المجتمع النرويجي. ومن المأمول أن تجرى عملية للتصدي للتحديات الجديدة للمجتمع التعددي القائم في النرويج اليوم، وإجراء التغييرات اللازمة في الهياكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية لمواجهة الأوضاع الجديدة.

وهناك اتفاق واسع داخل الحكومات الأوروبية على أن إدماج المهاجرين بصفة عامة ليس مفهوما وصفا فحسب وإنما هو مفهوم معياري أيضا. والأمر في المجتمعات الديمقراطية والتعددية لا ينطوي على التكيّف الفردي فحسب، أي عبور الحدود التي تفصل المهاجرين والمواطنين الأجانب والأقليات عن الأغلبية الوطنية، وإنما أيضا على تلاشي هذه الحدود ومن ثم تعددية المواطنة والانتماءات الثقافية في المجتمع المضيف ككل.

وثمة عقبات كثيرة تعوق إدماج النساء من الأقليات الإثنية وخاصة فيما يتعلق بتهيئة فرص متكافئة لمشاركتهن في سوق العمل والتعليم وغير ذلك من المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويمكن أن تكمن بعض العقبات داخل المجتمعات أنفسها في حين ترجع العقبات الأخرى إلى الافتقار إلى السياسات الفعلية للمساواة لإدماج موارد المهاجرات داخل المجتمع.

ومن الممكن أن تؤدي الاتجاهات التقليدية في تعليم النساء والبنات والعمالة والدور الاجتماعي والأسري للمرأة إلى الحد من مشاركة النساء الأقليات في المجتمع الواسع. ومن ناحية أخرى، يؤدي التمييز والإقصاء من سوق العمل، وانعدام الحصول على التعليم وعدم الاعتراف بالخبرات السابقة إلى الحد من فرص النساء الأقليات للاندماج في أماكنهم.

وعلى المرء بالتالي أن ينظر في مختلف العوامل داخل السياق الاجتماعي لمجتمع متعدد الثقافات من أجل وضع سياسات للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بصفة عامة وضد النساء من الأقليات الإثنية بصفة خاصة.

ويفتقر التقرير النرويجي الخامس المقدم إلى الأمم المتحدة إلى منظور يتعلق بالواقع القائم على نوع الجنس للنساء من الأقليات الإثنية اللاتي يعشن فيه. ولدى مركز ميرا مايلي ليضيفه إلى التقرير النرويجي بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

### مواد الاتفاقية ١-٥، المساواة بين الجنسين في النظام القانوني

وفقا للتقرير النرويجي الخامس المقدم إلى الأمم المتحدة، فإن القانون النرويجي للمساواة بين الجنسين الذي أصبح ساريا اعتبارا من عام ١٩٧٩، يجري له تنقيح حاليا. ويذكر أن الأهداف من تنقيح القانون هي زيادة أثره في المسائل المتعلقة بالمساواة في الأجر وغير ذلك من مسائل تتعلق بسوق العمل. ووفقا للتقرير، هناك أيضا خطط لإجراء تنقيح شامل للقانون، نظرا لأنه يحمل بصمات أنه تم إعداده وإقراره في وقت كانت فيه المساواة بين الجنسين أقل مراعاة وأكثر مدعاة للخلاف مما هي اليوم.

ويرى مركز ميرا أن هناك كثيرا من الأسباب الأخرى من أجل تنقيح قانون المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٠. وتدل تجربتنا على أن في الوقت الذي تم فيه أعمال قانون المساواة كان المجتمع النرويجي ما زال يعتبر مجتمعا ثقافيا واحدا بقدر متفاوت. ولم تكن المرأة المهاجرة قد أصبحت لها كلمة في طرح قضاياها في إطار قانون المساواة بين الجنسين. وكان يُنظر دائما إلى وضعها القانوني الخاص على أنه جزء من التشريعات المتعلقة بالهجرة. وبالتالي، فإن التمييز القائم على نوع الجنس الذي تواجهه النساء من الأقليات الإثنية اللاتي يمكن من بعض الاعتبارات أن يختلن عن غالبية النساء، لم يلق المراعاة الكافية من قانون المساواة بين الجنسين.

ومع انتقالنا إلى ألفية جديدة، تعترف الحكومة النرويجية بواقع أن النرويج هي اليوم مجتمع متعدد الثقافات ولديه أقليات دينية وعرقية مختلفة. كذلك التزمت الحكومة بأن تمارس سياسات تعددية نشطة لتحسين الأوضاع الاجتماعية للأقليات العنصرية. لذلك من الضروري أثناء تنقيح قانون المساواة بين الجنسين أن تدمج الحكومة الوضع الخاص للنساء الأقليات. ومن شأن ذلك أن يعزز القانون أيضا نظرا لأنه سوف يشمل جميع النساء وسيكون بمثابة أداة لهن لإثارة مسألة الظلم.

ويمكن تنفيذ ذلك على النحو التالي:

الإعلان من جديد عن البيان النرويجي إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثالثة والخمسين، أمام اللجنة الثالثة بشأن النهوض بالمرأة. ويقول البيان إن "الألفية الجديدة تتطلب رسم سياسات للمساواة بين الجنسين على أساس المنجزات والدروس المستفادة من الماضي، وكذلك الانفتاح في الاستجابة للأوضاع الجديدة. وفي النرويج، أصبحنا أكثر إدراكا بشكل متزايد للفوارق بين النساء. ونعلم من حيث الواقع العملي أن المرأة المعوقة والمرأة المهاجرة لا تتمتعان بالفرص ذاتها التي تتمتع بها النساء الأخريات. ويتطلب التمييز اتخاذ تدابير معينة وعلينا توسيع أو حتى تغيير صورتنا التقليدية عن النساء باعتبارهن فئة واحدة ذات احتياجات واحدة".

والتطلعات الواردة في هذا البيان يمكن وضعها موضع التطبيق العملي بجعل هذا المنظور جزءا من قانون المساواة بين الجنسين.



وثمة حاجة ملحة إلى اتخاذ إجراءات إيجابية للنهوض بالمساواة بين الجنسين بالنسبة للنساء الأقلية، وخاصة في ميدان التعليم والعمل. والمعاملة التفاضلية للرجل والمرأة ينظر إليها بالفعل بأنها وفقا للقانون إذا كانت تنهض بالمساواة بين الجنسين وفقا للمقاصد الواسعة للقانون. كما أن الرجل يُمنح معاملة تفضيلية في بعض المهن المرتبطة برعاية الطفل والتدريس.

وإدماج النساء الأقلية في هذه الفئة سيكون وفقا للمقاصد الواسعة للقانون. وستؤدي المعاملة التفضيلية للنساء الأقلية إلى إقامة نماذج للأدوار من أجل الجيل الجديد ومحاربة التمييز ضد النساء من الأقلية الإثنية.

#### المادة ٦ من الاتفاقية، البغاء والاتجار بالمرأة

يؤيد مركز ميرا التعليقات المقدمة من مركز المساواة بين الجنسين بأنه من المؤسف ربط الاتجار بالمرأة بالهجرة غير الشرعية. لذلك نعيد القول إن الاتجار بالمرأة هي جريمة أشد خطورة ويلزم النظر إليها بطريقة أخرى خلاف نظرة السلطات النرويجية لمراقبة الهجرة. ونود أيضا أن نذكر من جديد الأفكار المطروحة في تعليقات مركز المساواة بين الجنسين من أن التقرير النرويجي، في شكله الحالي، يركز على المرأة التي يتم الاتجار بها بوصفها مهاجرة غير شرعية، مما يعني ضمنا أنها "مجرمة"، وأنها مسؤولة عن النشاط الإجرامي للهجرة غير الشرعية وليست شخصا يجري استغلاله وضحية للنشاط الإجرامي للتجارة والاتجار بالمرأة، شخصا يحتاج إلى الدعم. ونحث السلطات على إعادة تقييم هذا النقطة إذا كان الغرض دعم المرأة.

#### المادة ١٩ من الاتفاقية، العنف ضد المرأة

يعترف مركز ميرا باتجاه نية السلطات إلى تنظيم حلقات دراسية إعلامية للمؤسسة من أجل زيادة معارفها بشأن الوضع الخاص للمرأة المهاجرة التي تقع ضحية للعنف. غير أن عددا من النساء اليوم يرغمن على البقاء في علاقات تتميز بالعنف بسبب الافتقار إلى الحقوق القانونية. ولا يتوفر للمرأة المهاجرة التي تلحق بزوجها بموجب النص الذي يقضي بجمع شمل الأسرة، تصريح مستقل بالإقامة قبل مرور ثلاث سنوات على إقامتها في النرويج. وفي حالات العنف والاعتداء الشديدين تضطر في أغلب الأحيان إلى البقاء داخل الأسرة وتقيم من الناحية المادية مع زوجها حتى تنقضي ثلاث سنوات قبل أن يكون بإمكانها التقدم بطلب للحصول على تصريح بالإقامة خاص بها. وإذا فسخ الزواج قبل انقضاء ثلاث سنوات فإن هذه المرأة عرضة للترحيل.

وقد قام مركز ميرا، من خلال المساعدة والمشورة اللتين يقدمهما وقت الأزمات إلى ضحايا العنف خلال السنوات العشرين الماضية، بجمع بيانات قيّمة عن أشكال العنف الذي تتعرض له النساء من الأقلية الإثنية. وقد قمنا أخيرا بتوثيق عدد كبير من الحالات حيث يتزوج الرجال من أبناء النرويج من نساء أجنبيات ويقومون بإحضارهن إلى النرويج وإبقائهن كرقيق في المنزل ويستخدمون العنف الجنسي والجسدي البالغ في بعض الحالات. وإذا احتجت المرأة فإن الرجل يقوم ببساطة باستدعاء الشرطة ويتم سحب تصريح الإقامة الخاص بالمرأة عند النظر في تجديده. وغالبا ما تأخذ الشرطة وسلطات الهجرة بشهادة

الرجل وليس بشهادة المرأة. ونادرا ما تتاح الفرصة أمام المرأة لأن تُجرَّب فترة من الانفصال، وهو أمر طبيعي يحدث في جميع حالات الطلاق الأخرى. وذلك لأنه من الممكن أن تكمل فترة الثلاث سنوات خلال مدة الانفصال، وسوف يكون من العسير على سلطات الهجرة ترحيلها. ويسهم هذا الوضع والافتقار العام إلى الحماية القانونية في إطالة أمد العنف ضد النساء من الأقليات الإثنية وتمكين الرجال من إبقائهن في حالة تبعية.

ونرى أنه لا يوجد في التقرير الرسمي قدر كبير الاعتراف بالأعمال المجتمعية القيِّمة التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية مثلما ظل مركز ميرا يفعل خلال السنوات العشرين الماضية. ويمكن أن يتمثل أحد التدابير في تعزيز التنظيم الذاتي للنساء الأقليات وتقديم الدعم المالي اللازم لهن. وينبغي أن تكون المرأة ذاتها هي المصدر الرئيسي للاهتمام إلى حلول لمنع العنف.

#### المادة ١٠، التعليم والمادة ١١-١ العمالة من مواد الاتفاقية

يود مركز ميرا أن يسترعى اهتمام السلطات نحو التمييز القائم على نوع الجنس والمتعلق بالنساء من الأقليات الإثنية فيما يتصل بالتعليم والعمل. ونذكر واقع أن الأقوال التقليدية بشأن المساواة بين الجنسين تحدد التمييز القائم على نوع الجنس بصفة رئيسية على أساس النشاط الجنسي مما يقوض مسائل العرق والطبقة. غير أن هذه العوامل تقوم بدور محوري في الحياة اليومية لعدة آلاف من النساء.

وتواجه النساء من الأقليات الإثنية صعوبات تتعلق بتصريح العمل، ونوع الأعمال المتوفرة لهن، وعدم الاعتراف بمؤهلاتهن الأكاديمية السابقة.

ونرى أن السياسات الرامية إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ينبغي أن تتجاوز مسألة ضمان الاستحقاقات وأن تعالج مشكلات الفصل بين الجنسين في العمالة والإسكان والتعليم. ويتعين أن يستقر في الأذهان أن أوضاع المعيشة الهزيلة للنساء من الأقليات الإثنية في النرويج تحدث عادة نتيجة لكل من التمييز بين الجنسين ونواحي القصور الهيكلية. ويتعين أن تجمع الشرطة بين محاربة الأسباب الهيكلية وبين الحماية الجماعية ضد التمييز وعناصر الإجراءات الإيجابية التي تتيح للمرأة إنماء إمكاناتها للتغلب على آثار التمييز على أساس نوع الجنس والإقصاء الاجتماعي.

### دال - تعليقات من الجبهة النسائية للنرويج\*

ترى الجبهة النسائية للنرويج بصفة عامة أن التقرير يقدم صورة إيجابية شاملة وصحيحة لوضع المرأة للعمل من أجل المساواة بين الجنسين. غير أننا، بصفتنا منظمة نسائية، نتطلع إلى ما هو أكثر من المساواة بين الجنسين، وأن هدفنا هو تحرير المرأة. وعن طريق تنظيم أنفسنا ومن ثم زيادة وعينا، من خلال الاحتجاجات على جميع أنواع التمييز التي تشهدها المرأة في مجتمع يهيمن عليه الرجل، تمييز اقتصادي وجنسي وسياسي وثقافي، نريد تغيير العالم فضلا عن حياتنا. وفي ضوء هذه الخلفية، نرى أن هناك اتجاهين سلبيين في التقرير.

إن التقرير لا يتجه نحو أن يرى أو أن يؤكد الإطار الأوسع للمسائل وأن يستكشف ما يوجد بينها من صلات.

مثال: الاختيارات القائمة على الفصل بين الجنسين في التعليم ووضع المهن ذات الطابع الأنثوي هي إلى حد بعيد أمور يُنظر إليها في سياق نظام التعليم ذاته. غير أنه من المهم النظر إلى التعليم بوصفه جزءاً من بنية السلطة في المجتمع القائمة على أساس نوع الجنس، والعمل من أجل رفع مستوى الوضع والأجر وليس مجرد تغيير اتجاهات الطلبة. إذ أن كثيراً من الفتيات يتلقين تعليماً يسفر عن أجور أدنى ووضع أدنى في مستقبلهم المهني (ص ١٣). وما زال الكثير من الفتيات والنساء يحاربن من أجل الاعتراف بهن وتقديرهن، وما زال الكثير منهن تنكر عليهن التلمذة و/أو الزيادة في الأجور بوصفهن عاملات ماهرات (ص ١٢).

مثال آخر: يمثل الوضع الأعلى والأدنى للرجل والمرأة عائقاً لقدرات المرأة على الحصول على عمل بأجر يكفي المعيشة وعلى يوم عمل يناسب معيشتها. والأعمال بدوام جزئي هي نتيجة، والحل الوحيد الممكن في أغلب الأحيان للمرأة التي تتحمل المسؤولية الرئيسية عن العمل المنزلي، وعن شؤون الأسرة، والأطفال والآخرين الذين في حاجة إلى رعاية، وعن شؤون ينبغي أن تكون من مسؤولية الرجل والمرأة في الأسرة إن لم يكن المجتمع في شكل رعاية للطفل والمسن، إلخ. وسيكون يوم العمل لست ساعات هو الحل، ولكن بدلاً من ذلك لدينا نظام الاستحقاق النقدي الذي يؤكد الاتجاهات إلى الخصخصة والوضع الأعلى والوضع الأدنى حسب نوع الجنس.

مثال ثالث: هناك تأكيد بحق على العنف ضد المرأة، ولكن العنف في مجال البغاء وفي الصور الخليعة وبسببها ينبغي أن يدرج. وينبغي أن يؤخذ في الاعتبار العنف غير المباشر من خلال التصوير الخليع للمرأة الذي يظهر بأشكال متنوعة بقدر أكبر على الدوام فضلاً عن الوضع الأعلى والوضع الأدنى

---

\* أرقام الصفحات المرجعية التي ترد في هذا الفرع تتعلق بالنص الأصلي.

للرجل والمرأة. ويمكن النظر إلى ضرب المرأة ومساائل صحة المرأة بصفة أعم (ص ٢٦) من بعض الاعترافات، على أنها نتائج "طبيعية" لعلاقات السلطة الكامنة في بنية الأسرة.

ويتجه التقرير إلى التأكيد على مساهمات/إنجازات الحكومة، ومن خلال ذلك يعتمد إلى التقليل من شأن المنظمات والحركات و/أو الأنشطة والدعاوى واستبعادها.

مثال ذلك: الحركة النسائية "وومان اكروس" بما لديها من تعاون فريد ومخصص في عقد المؤتمرات وتنظيم المظاهرات وإنشاء مواقع على شبكة الإنترنت على صعيد وطني وكذلك على صعيد محلي، ومن ذلك على سبيل المثال في أوسلو وبيرغن وستافانغر وترومسو منذ عام ١٩٩٤. وتلتقي النساء من مختلف المنظمات العمالية والمنظمات النسائية وغير ذلك من أوساط لتبادل الآراء ووضع استراتيجيات بشأن القضايا الهامة المتعلقة بالاستقلال الاقتصادي للمرأة، وساعات العمل، والرفاه، إلخ، وهي قضايا هامة في التقرير وفي إعدادة. وقد كان العمل لست ساعات أمرا هاما للغاية في هذه الحركة مثلما في عدة تجمعات عامة للنقابات العمالية في العام الماضي - بوصف ذلك استراتيجية عامة فضلا عن تنظيم مشاريع في مجتمعات وأماكن عمل معينة (ص ١٨).

مثال آخر: منظمة فوكس (محفل المرأة والتنمية) وهي مركز لموارد المرأة وتنميتها ذات أمانة ومجموعة متنوعة من ٥٠ منظمة نسائية كأعضاء في المركز، وهي على جانب من الأهمية فيما يتعلق بالتعاون الإنمائي على سبيل المثال (ص ٨).

مثال ثالث: المناقشات العامة حول التعديل لعام ١٩٩٥ الوارد ذكره في ص ٦ لا ترد في التقرير، كذلك التعاون النشط لعدة منظمات نسائية في الحملة لإشراك المزيد من النساء في السياسة الوارد ذكرها في ص ١١، لا يظهر أيضا في التقرير.

### البغاء والاتجار بالمرأة

"لا يرد للأسف ذكر للمشكلات الهامة والمتنامية المتعلقة بالبغاء والاتجار بالمرأة في الاستراتيجية على الرغم من أنها جوهر كثير من المجالات ذات الأولوية" (ص ٨).

ونقترح عدة نقاط إضافية بشأن ص ١٠:

كثير من المتربحين مثل وكالات الاتصال/الزواج، وملاك مواقع المخيمات، ودور التدليك، والمطاعم، يعتمدون إلى توسيع نطاق أنشطتهم - بغض النظر عن الآثار المتسمة بالعنف الواقعة على المرأة وما ينجم عن ذلك من نظرات مهينة للمرأة الأجنبية بصفة عامة.

ثمة إفادات من المآوى المخصصة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاغتصاب بأن مزيدا من النساء الأجنيات - وخاصة النساء الروسيات في الآونة الأخيرة - يتوجهن إلى هذه المآوى بسبب العنف من جانب

أزواجهن النرويجيين. وأحيانا ما تعامل النساء الأجانب من جانب أزواجهن على أنهن رقيق لأغراض المتعة الجنسية. وبعضهن يتم طردهن من النرويج إذا كان لا بد من مغادرتهن بسبب العنف أو أن أزواجهن يقومون بطردهن قبل الإقامة لمدة ثلاث سنوات في النرويج. والبعض يشتغلن بالبغاء أو ينتهي بهن المطاف إليه. ومنح المرأة الأجنبية وضعاً مستقلاً مطلب هام فيما يتعلق بالاتجار أيضا.

وقد أشارت منظمة "أودي" إلى فقدان المرأة الروسية لتصريح العمل ومن ثم فإنها تتجه نحو اعتبار البغاء على أنه نوع من العمل، وهو الأمر الذي يتناوله النقاش كثيرا على الصعيد الدولي.

وتددت الجبهة النسائية للنرويج بالتعريف الذي أوردته لجنة الجرائم الجنسية للبغاء من حيث أنه يغفل العنف ضد المرأة ومسؤولية الرجل. والمطالبة بتجريم المشتريين في سوق البغاء موضع نقاش ساخن، وكثيرون يريدون من الحكومة النرويجية نقل القانون السويدي الجديد. ومنظمة "بيون" للبغايا هي واحدة من المنظمات الكثيرة في هذا الميدان. وهناك منظمات أخرى تعمل ضد البغاء والاتجار، من بينها الجبهة النسائية للنرويج التي بادرت بإنشاء فرع نرويجي للشبكة الائتلافية الدولية لمناهضة الاتجار بالمرأة، وهي عضو في الشبكة في الشمال وتتألف من مجموعات نسائية نرويجية وسامية وروسية وغيرها.

### العمالة والأجور

ترى الجبهة النسائية للنرويج أن التقرير يفتقر إلى مناقشة أكثر دقة ومعالجة إيطارية لهذه المسائل الهامة - على نحو ما ورد ذكره أعلاه. ونقترح إدراج بعض النقاط.

يوجد بنية واضحة للسلطة القائمة على أساس نوع الجنس في الحياة العملية المرتبطة بتنظيم الأسرة وكذلك التنشئة الاجتماعية، وهي تكمن وراء الصعوبات في تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى القيادة (ص ١٨). وينطبق ذلك أيضا على الفوارق القائمة في ساعات العمل (ص ١٨) والأجور (ص ١٩). والعمل بدوام جزئي يمثل حلا لكثير من النساء بسبب بنية السلطة القائمة على أساس نوع الجنس في الأسرة والعمل فضلا عن أن أعداد مرافق الرعاية النهارية غير كافية، إلخ. وتدلل الإحصاءات أن كثيرات يردن أعمالا بدوام كامل إذا ما توفرت، ويوم عمل لمدة ٦ ساعات إن أمكن باعتبار ذلك حلاً أفضل ستكون له نتائج إيجابية أيضا بالنسبة لأجور المرأة وتقسيم العمل وأوقات الفراغ في الأسرة (ص ١٨).

### الصحة

ترفق التعليقات المقدمة إلى لجنة صحة المرأة المعنية رسميا في رسالة مؤرخة ٤ حزيران/يونيه ١٩٩٨. وثمة مسائل هامة تتعلق بتأثير وضع المرأة بوصفها الجنس الأدنى وقمع الناحية الجنسية لدى المرأة، على صحتها. وتمثل الصحة الإيجابية مسألة هامة أخرى.

### رسالة إلى لجنة صحة المرأة المعنية رسمياً من الجهة النسائية للنرويج

إن الميدان الأول من ميادين الاهتمام التي نطلب من لجنة صحة المرأة أن تنظر فيها هو التأثير الذي يحدثه وضع المرأة كجنس أدنى على صحتها.

ونطلب منكم أيضاً النظر إلى الصحة ككل، بما في ذلك تأثير العلاقات الاقتصادية والأيدولوجية والسياسية والثقافية والاجتماعية والنفسية والبدنية.

وعلى الرغم مما نقوم به من أعمال سياسية، فإننا نهدف إلى التحرير الكامل للمرأة، وقد تعلمنا أنه ينبغي النظر إلى الوضع المتعلق بحياة المرأة ككل.

ونحن نتحرك في الوقت نفسه في كثير من القطاعات المختلفة، مثل القطاع الثقافي والمدرسي. ونقوم بعملنا داخل كل من الأسرة وأماكن العمل.

إن الأوضاع المختلفة تؤثر الواحد في الآخر، والنتيجة التي خلصنا إليها هي أن النضال من أجل حرية الإجهاض وتقريره ذاتياً، وضد المواد الخلية على جانب كبير من الأهمية لأعمالنا من أجل المساواة والمطالبة بأجور أعلى للمرأة.

وينبغي النظر إلى صحة المرأة في صلتها بطفولتها. وما هي الظروف التي نشأت فيها المرأة؟ وهل يعتنى بإمكانيات نمائها في دور الحضانة والمدارس الابتدائية؟ وهل يتكيف التدريس على نحو يمكن الفتاة من التعلم أم هل ما زالت موضع تجاهل لحساب الفتيان الأكثر وضوءاً وسعياً لجذب الاهتمام؟

ونحن نعتقد أنه من الممكن تحسين صحة المرأة إذا ما تم تعزيز الاحترام الذاتي للفتاة وإحساسها بالمساواة وهي ما زالت في الصغر. ويجري القيام بأعمال في دور الحضانة والمدارس، ونضع في اعتبارنا أيضاً الحاجة إلى الحماية من غشيان المحارم والاعتداءات الجنسية الأخرى. ولكن للتوصل إلى جذور المشكلة، من الضروري تغيير اتجاه الرجال.

ويجري تعليم البنات اليوم بنفس درجة تعليم البنين، وتحصل معظم النساء على فرص للعمل. وتتميز أوضاع سوق العمل بالتمييز عندما يتعلق الأمر باختيار المهنة والأجور وساعات العمل وفرصة تكوين المستقبل الوظيفي. والافتقار إلى الخدمات العامة الكافية فيما يتعلق بدور الحضانة ورعاية المسنين يسفر عن عواقب بالنسبة لصحة المرأة أكبر مما يسفر بالنسبة للرجل. والمرأة هي التي تقضي ساعات عمل غير مريحة ومخفّضة من أجل أن تجمع بين العمل بأجر ومسؤوليات الاضطلاع بالرعاية في البيت.

وما زالت المعاشات التقاعدية والتأمينات تتكيف حسب النموذج الذكري للحياة العملية. إن المرأة تعمل أكثر من الرجل، ولكنها تحصل بصفة عامة على أجور ومعاشات أدنى. والمرأة تشكل الجزء الأكبر من

الأشخاص الذين يتلقون الحد الأدنى من المعاش التقاعدي. وهي الأفقر أيضا في مجتمعنا، بما ينطوي عليه ذلك من عواقب بالنسبة لصحتها.

وعدم المساواة بدرجة كبيرة في الأجور وظروف العمل بين الرجل والمرأة يؤثر على صحة المرأة بطريقتين:

إحدهما تتعلق بالعمل الشاق في ذاته. إذ أن المرأة لديها قدر أقل من التأثير على وضعها في العمل. وهي تقوم بأكثر الأعمال إجهادا وأكثرها رتابة. وما زال العاملات في نظام النوبات في قطاع الصحة يعملن ساعات عمل أطول من ساعات عمال المناوبة في الصناعة.

وتقوم المرأة في حياتها الخاصة بقدر من الأعمال المنزلية ومباشرة الرعاية أكبر مما يقوم به الرجل، ولديها قدر أقل من وقت الفراغ.

ونحن نرى في ذلك سببا لنشوء أمراض في العضلات والهيكل العظمي، واضطرابات في النوم، وشعور عام بالإجهاد.

وينبغي أيضا أن ننظر في الطريقة التي تقارن بها صحة المرأة بصحة الرجل. ويتم ذلك على نحو يعتبر الرجل "معيارا"، دون الأخذ في الاعتبار الفوارق القائمة.

وثمة حقيقة أخرى تتميز بالأهمية بالنسبة لصحة المرأة هي ما الذي يصنّف على أنه أخطار مهنية والذي لا يصنف على أنه كذلك.

ونأمل في أن تجد لجنة صحة المرأة من الوقت للمشاركة في الأمر عندما يتناول البرلمان الموضوع بالنقاش في هذا الربيع.

وثمة اقتراحات تعمل من أجله الجبهة النسائية للنرويج لعدة سنوات هو الأخذ بنظام يوم العمل لست ساعات بأجر تعويضي كامل. ولدينا حجج كثيرة تؤيد هذا الإصلاح، منها أن ذلك سيعود بقدر كبير من النفع على صحة المرأة.

وميدان الاهتمام الثاني الذي نطلب من لجنة صحة المرأة أن تنظر فيه هو قمع النشاط الجنسي لدى المرأة، فضلا عن حالات يستخدم فيها النشاط الجنسي كوسيلة للقمع.

ويمكن أن يتمثل ذلك في الاعتداء الجنسي على الطفل، والاعتداء على المرأة في البيت، والتحرش الجنسي في العمل، والاعتصاب، وإنتاج المواد الخلاعية، والاتجار بالمرأة.

وهذه التجاوزات والتعديات تؤدي إلى إلحاق ضرر كبير بصحة المرأة. ونشير هنا إلى المقالات والتقارير من مراكز الأزمات الخاصة بالمرأة ومن مراكز الدعم لضحايا غشيان المحارم، وأيضا من أعمال الأطباء النرويجيين مثل بریت سكاي وأن لویز كیر كینغن.

وتمثل لجنة الجرائم الجنسية، التي قدمت تقريرها في الصيف الماضي، خطوة إلى الوراء فيما يتعلق بالتغييرات في المواقف وتعديلات القانون التي ناضلت الجبهة من أجل تحقيقها.

ولم تأخذ اللجنة في اعتبارها أن المرأة تتعرض للاعتداء الجنسي والمهانة، وأن ذلك هي الحالة المألوفة في إنتاج المواد الخلاعية والبغاء. وقد أيدت الجبهة موقف الأقلية في اللجنة.

وقد لاحظنا بقدر كبير من القلق أن وزارة شؤون الطفل والأسرة في مشروعها الحكومي المتعلق بالميزانية الوطنية لعام ١٩٩٨، عمدت فجأة ودون دراسة للمشكلة، إلى الأخذ بمفهوم "البغاء الاضطراري" وأنه يجري طرد النساء الروسيات لعدم وجود تصريح بالعمل بالبغاء. وما هي النتائج التي ستترتب من جراء ذلك على صحة المرأة إذا بدأت السلطات في التمييز بين البغاء الاختياري والبغاء الاضطراري، والنظر إلى البغاء على أنه مهنة؟

وتوافر قدر أفضل من المعلومات عن ضبط النسل وعن الجنس لدى الفتیان والفتيات سوف يحمي الفتيات من الشعور بالضغط من أجل مباشرة الجنس. وسوف يحمي أيضا من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وحالات الحمل غير المرغوب فيه.

ومن شأن ذلك أن يقدم منظورا جديدا للأعمال المناهضة لإنتاج المواد الخلاعية. وتمثل المواد الخلاعية قدرا كبيرا من التربية الجنسية، خاصة بالنسبة للشباب. والانطباع الذي يتكون لديهم يضر بالفتیان، وأيضا بالفتيات اللاتي يرتبطن بهم. وهو يضر بنظرتهم إلى المرأة، وعلاقتهم بالنشاط الجنسي ويتسبب في الربط بشكل مؤسف بين الجنس والعنف.

وعندما بدأنا النظر في إنتاج المواد الخلاعية قمنا بدراسة الطريقة التي تصور بها المرأة وما ينتشر حول ذلك من أساطير. وأدى ذلك بنا إلى ملاحظة كيف تؤثر المواد الخلاعية على الإعلان. والطريقة التي تعرض بها المرأة في الإعلانات تصور المرأة، وخاصة بالنسبة للشباب، على أنها مثال للجمال غير صحي بصفة أساسية.

وقد أصبحت اضطرابات الأكل جزءاً كبيراً من المشكلات المتعلقة بصحة المرأة. وهي تصيب عدداً متزايداً من الفئات العمرية، ولكن الشباب هم أكثر من يعانون.

ومجال الاهتمام الثالث الذي نطلب منكم أن تنظروا فيه هو الظروف التي من شأنها تحسين الصحة الإيجابية في النرويج.



ونحن سعداء الحظ لأن لدينا قانونا يترك للمرأة أن تقرر بنفسها ما إذا كانت تريد الإجهاض من عدمه، ولكن الفوائد الكثيرة التي يحققها ذلك لصحة المرأة لم تؤخذ في الاعتبار.

وقد كان القانون ذاته موضع هجوم منذ أن تم إقراره قبل ٢٠ سنة، ولكن هناك قدراً كبيراً من الاتفاق وراء ذلك يحول دون تهديد الحق في الإجهاض. وإن كانت هناك اقتراحات من وقت لآخر ترمي إلى فرض تقييدات على هذا الحق.

والتقدم في الطب يجعل من الممكن تشخيص الجنين في مرحلة مبكرة. وعليه نحن نرى ثمة خطراً قد يهدد باختفاء حق المرأة في اتخاذ القرار في عدد من مجالات الاختيار الممكنة وغير الممكنة.

ويتمثل اقتراحنا في وضع الحد للتقرير الذاتي للإجهاض من ١٢ أسبوعاً إلى ١٨ أسبوعاً. والمزيد من المعرفة حول الوضع المحتمل للجنين لا يُحوّل لأحد بخلاف المرأة أن تقرر ما إذا كانت ترغب في مواصلة الحمل من عدمه.

ونرى أنه على الرغم من أن حالة المرأة التي تسعى إلى الإجهاض جيدة بصفة عامة، فقد تطلب الأخذ بالإجهاض الطبي فترة طويلة.

ونرى أيضاً أن التقنيات الطبية الجديدة للحث على الحمل تمارس ضغطاً على المرأة من أجل أن تنجب أطفالاً. والمرأة التي ترغب في الإنجاب تعرض نفسها لعلاجات "اختيارية"، ما زالت في مرحلة تجريبية، وبدون معرفة الآثار الجانبية.

والتعليم المتعلق بتحديد النسل والجنس، كان ولا يزال على الدوام، جزءاً هاماً من أجل سعي الجبهة النسائية للنرويج إلى تحسين الصحة الإنجابية. وشاركنا في السبعينات في إنشاء مكاتب حيث يمكن للشباب الحصول على وسائل منع الحمل. وقد تم ذلك بوصفه جزءاً من الأعمال الرامية إلى تحقيق قدر أكبر من الحرية الجنسية. ونحن نؤيد كل الجهود من أجل توفير وسائل منع الحمل للجميع وجعلها ميسورة لهم.

والمرأة التي ترغب في التعقيم لا يتيسر ذلك أمامها بسهولة. ففي بعض أنحاء البلد، على المرء أن ينتظر فترة سنتين لإجراء الجراحة.

وفيما يتعلق بالذكرى الخامسة والعشرين في عام ١٩٩٦، قدمت عيادة المشورة الجنسية خطة عمل من أجل التقرير الذاتي لمنع الحمل. والجبهة تؤيد هذه الخطة.

ونؤيد أيضاً إنشاء عيادات صحية للشباب في الأحياء. ونريد أن يكون للتقانات وممرضات الصحة العامة الحق في وصف وسائل منع الحمل، إلى أن يسمح بتلك الوسائل بدون وصفة طبية.

ونعارض بشدة أعمال المنظمة النرويجية المسماة "بديل الإجهاض". ونشعر بالقلق بأن المنظمة تتلقى الأموال من الميزانية الوطنية بقدر ما تتلقاه جهود منع الحمل غير المرغوب فيه.

ويبدو أن الدعم المالي الذي تحصل عليه هذه المنظمة يقدم نتيجة لنضال سياسي في البرلمان النرويجي، وليس عن اعتبارات تتعلق بصحة المرأة.

ولا يشكل منع الحمل الهدف الرئيسي لهذه المنظمة. والاستشارات التي تقدمها قليلة ومكلفة في أغلب الأحيان بالمقارنة بالعيادات الصحية للشباب والرعاية الصحية للحوامل في الأحياء.

ونحن نعارض هذه الممارسة لأننا نعتقد أن المشورة ينبغي أن تقدم مع الأخذ في الاعتبار أن المرأة نفسها هي التي تتخذ القرار النهائي بشأن ما يصلح لها. ولا ينبغي أن يكون الهدف الرئيسي هو إيجاد بديل للإجهاض.

ونرى من خلال لجنة صحة المرأة أنه من المفترض أن تقترحوا تدابير يمكن اتخاذها دون زيادة تكاليف العمل نحو تحسين صحة المرأة. وتمثل إحدى الطرق لتحقيق ذلك في أخذ الأموال من منظمة "بديل الإجهاض" واستخدامها بدلا من ذلك في دعم العيادات الصحية للشباب وعيادة الاستشارات الجنسية وخدمات الصحة الإسعافية في الأحياء.

ونأمل في أن تواصل لجنة صحة المرأة العمل المبذول لتيسير الأوضاع أمام المرأة الحامل، وخاصة مع الأخذ في الاعتبار الأوضاع في مكان العمل.

وعندما يتعلق الأمر بالرعاية الصحية للمرأة الحامل، نود أن نوضح أنه مما يبعث على قلقنا أنه ما زالت هناك أحياء حيث تعمل القابلات بدوام جزئي فقط. والنتيجة أن القابلات لا تجد الوقت اللازم للاضطلاع بواجباتهن الكثيرة التي من المفترض تأديتها. كما أنه ليس بوسعهن دعم أنفسهن اقتصاديا من خلال عملهن.

وقد حدث قدر كبير من المركزية وإغلاق عيادات حيث يمكن للمرأة أن تلد أطفالها. وما زال هذا الاتجاه مستمرا. وقد شاركت الجبهة النسائية للنرويج في الأعمال المبذولة لمنع حدوث ذلك في أقاليم أوستفولد وترنديلاغ وهورد لاند. ونرغب بدلا من ذلك في حدوث تطور نحو اللامركزية وتقديم عروض متنوعة لكي تنجب المرأة أطفالها.

وتحقيق المركزية في عيادات الولادة وتوحيدها يتم لأسباب اقتصادية دون اعتبار لرغبات المرأة التي تلد، أو لضمان السلامة الطبية. إن عمليات الحمل والولادة والأمومة كلها أمور طبيعية، لذلك ينبغي أن تمنح المرأة السليمة صحيا قدرا أكبر من فرص الاختيار الأكثر تنوعا عما هو عليه الحال اليوم.

والأوضاع في عيادات المرأة والمستشفيات الكبيرة تتسم بمعدل سريع للتحرك وبظروف صحية سيئة. ونحن لا نرحب بحدوث تطور حيث تبدأ دور الأمومة في أن تأخذ شكل الفنادق، مع توظيف عدد قليل من القابلات وممرضات الأطفال.

وباعتبار نمط الأسرة القائم اليوم، نرى أنه لا تزال المسؤولية عامة في توفير الرعاية والإرشاد للآباء ولأطفالهن الحديثي الولادة.

## هاء - تعليقات من الاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة والاتحاد النرويجي للنقابات العمالية

### المادة ١١-١ (ب) العمالة

#### الاتجاهات في القيادة

نجد من الطبيعي، في إطار هذا الفصل، إدراج بعض المعلومات عن أعمال الاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة من أجل زيادة حصة المديرين، وعن أعمال الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية من أجل زيادة حصة المرأة في كبار الممثلين النقابيين.

"ففي مشروعات الاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة، حدثت زيادة تدريجية في حصة المرأة في كبار المديرين، وفي المديرين الآخرين، وفي مناصب التوظيف. وقد شكلت المرأة ٣,٣ في المائة من جميع كبار المديرين في عام ١٩٩٥، وازدادت الحصة إلى ٥,٢ في المائة في عام ١٩٩٧. وازدادت حصة المرأة في المديرين الآخرين من ٧,٩ في المائة، وازدادت حصتها في مناصب التوظيف من ١٧,٧ في المائة إلى ١٩,٩ في المائة.

ونرى أن هذه التطورات تسارعت في السنوات الأخيرة، وربما يكون ذلك نتيجة للمزيد من الاستثمارات الواعية في المشاريع في المؤسسات التي تدفع المرأة إلى تولي مناصب إدارية عليا، ونرى أن المرأة تشكل حصة متزايدة في الأشخاص ذوي التعليم العالي.

ويمثل الاتحاد قوة دافعة في هذه العملية، وتم من خلال "المرأة في التجارة والصناعة"، اتخاذ عدة تدابير بغية زيادة حصة المرأة في المناصب الإدارية".

"وقد ظل الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية لعدة سنوات يعمل بانتظام من أجل ضمان أن تكون المرأة ممثلة حسب حصتها في العضوية التي تبلغ اليوم ٤٥ في المائة. وتدل دراسة استقصائية أن حصة المديرين النسائيين والممثلات النقابيات تتفق كثيرا مع حصتهن في العضوية. والمرأة ممثلة تمثيلا ضعيفا في المناصب التالية في بعض النقابات الوطنية: قيادات النقابات العمالية، وكبار ممثلي النقابات ورؤساء النقابات الوطنية. ويمثل الاتحاد قوة دافعة في الجهود الرامية إلى تحسين هذا الوضع. وتتألف قيادة الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية من خمس نساء وثلاثة رجال".

### الأعمال بدوام جزئي

نرى في إطار هذا الفصل أنه تجدر الإشارة إلى أن العاملين بدوام جزئي والعاملين بدوام كامل لا يتمتعون بالفعل بأوضاع المساواة الكاملة.

"والسبب الرئيسي لقيام المرأة بأعمال جزئية هو عدم حصولهن على وظائف لمدد أطول أو عدم عرض هذه الوظائف عليهن، وأنهن يضتقرن إلى مرافق رعاية الطفل. والعاملون بدوام جزئي

ممن يتقاضون أجراً أقل من ٧٠٠ ٥٦ كرونة نرويجية، لا يحق لهم وفقاً لاقتراح من الحكومة الحالية، الحصول على استحقاق في حالة المرض اعتباراً من عام ١٩٩٩. ولا يحق للعاملين بدوام جزئي أقل من ١٤ ساعة في الأسبوع الحصول على معاش الخدمة العامة".

#### المادة ١١-١ (د) الأجور

##### تدابير لتحقيق المساواة في الأجور بين المرأة والرجل

يرجع عدم المساواة في الأجور إلى عدة أوضاع، ويلزم بيان هذه الأوضاع من أجل توضيح الحاجة إلى أنواع مختلفة من الحلول والاستراتيجيات.

"يسترعي الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية والاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة الانتباه إلى أن هناك أسباباً عدة وراء وضع عدم المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة، وهي: الأجر المنخفض، والتمييز ضد قيم الأعمال التي تهيمن عليها المرأة، والفوارق في الأجور داخل المهنة نفسها، والحصة المتدنية للمرأة في الوظائف الإدارية، والعمل بدوام جزئي".

#### التطورات في الاتفاقات الجماعية

"وضع الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية والاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة، وهما الشريكان الاجتماعيان الرئيسيان، المساواة في الحقوق والمساواة في الأجور على جدول الأعمال على الصعيد المركزي في عام ١٩٩٥. وتم الاتفاق على إعلان للنية، وتم وضع برنامج من عشر نقاط يتضمن تدابير عملية.

وجرت متابعة اتفاق عام ١٩٩٥ في عام ١٩٩٦ في المفاوضات على مستوى الصناعات. وأدرجت أحكام ملزمة في الاتفاقات الفردية. وتحتوي جميع الاتفاقات الجماعية بين الاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة والاتحاد النرويجي للنقابات العمالية الآن على أحكام تتعلق بالمساواة في الحقوق والمساواة في الأجور. وصدرت التعليمات إلى الطرفين على مستوى المؤسسة بالعمل بنشاط لكفالة عرض الإمكانات نفسها أمام المرأة والرجل من حيث العمل والتطور المهني.

وفي عام ١٩٩٧، التزم الطرفان على الصعيد المركزي بإعداد استراتيجيات ودورات دراسية ومؤتمرات ووضع مواد لدعم العمل على الصعيد المحلي".

#### البرنامج المشترك من عشر نقاط للمساواة في الحقوق والمساواة في الأجور بين الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية والاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة.

"في جولة المفاوضات الجماعية لعام ١٩٩٥، اتفق الاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة والاتحاد النرويجي للنقابات العمالية على مضاعفة جهودهما من أجل المساواة في الحقوق والمساواة في الأجور. وكمتابعة للاتفاق التكميلي للاتفاق الأساسي بشأن المساواة في الحقوق، اتفق الطرفان

على برنامج من ١٠ نقاط يحدد المسؤولية عن المساواة في الحقوق في المؤسسات، وأهمية العمل من أجل النهوض بالوعي، ومسؤولية الطرفين تجاه مراعاة المساواة في الحقوق في عمليات التوظيف والتدريب من أجل رفع مستوى المهارات والتوظيف، وتحديد معالم الفوارق بين الجنسين في القطاعات الفردية، وإعطاء المساواة في الحقوق مكانة محورية في الاجتماعات الإعلامية التي ينظمها الطرفان فيما يتعلق بجولات المفاوضات الجماعية. ويجري حاليا تنقيح برنامج العشر نقاط".

#### إجراء بحوث بشأن المساواة في الأجور والتطور الوظيفي

"بادر الاتحاد النرويجي للتجارة والصناعة والاتحاد النرويجي للنقابات العمالية في عدة مناسبات بالقيام بأنشطة بحثية والمساهمة في تمويلها بشأن المساواة في الحقوق والمساواة في الأجور. وتم وضع تقريرين بالتعاون بين الطرفين ومختلف الوزارات: الأول بعنوان "الفوارق بين الجنسين في الحياة المهنية" و الثاني بعنوان "عمليات إعادة التوفيق والتدويل - اتجاهات عامة ونتائج بالنسبة للتوظيف والحياة المهنية وحالة عمل المرأة في المؤسسات".

#### المادة ١١-٢ (ب) الإجازة الوالدية

##### الإجازة الوالدية

"حقوق الأهلية المستقلة للآباء في منحة الولادة شرط مسبق لضمان استخدام الآباء للجزء الأكبر من إجازتهما الوالدية. ويعمل الاتحاد النرويجي للصناعة والتجارة والاتحاد النرويجي للنقابات العمالية من أجل توزيع أكثر عدالة للإجازة الوالدية بين الأمهات والآباء. ويجري حاليا بذل جهود لإدراج ذلك في برنامج العشر نقاط المنقح بين الاتحادين. فضلا عن ذلك، يقوم الاتحاد النرويجي للنقابات العمالية بإدارة مشروع مستقل بشأن الرجل - المساواة في الحقوق - نوعية الحياة.

ويعتقد الاتحادان أيضا أن نظام الاستحقاق النقدي قد يعكس مسار التطورات الإيجابية في السنوات الأخيرة بالنسبة لاستخدام الرجل للإجازة الوالدية".

#### المادة ١١-٢ (ج) مرافق رعاية الطفل

##### نظام الاستحقاق النقدي

"يشعر الاتحادان بالقلق إزاء عدم التحقيق في الآثار المحتملة لنظام الاستحقاق النقدي على حالة المساواة بين الجنسين ونقص العمل في المهن والقطاعات التي تهيمن عليها المرأة".

واو - تعليقات من منظمة المآوى للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب

المادة ١٦ (ب) الزواج بالإكراه

"إن الزواج المرتب هو القاعدة في كثير من الثقافات. ولدى الأبنان في أغلب الأحيان توقعات بمن ينبغي أن يتزوج أبناؤهما وهذا معناه أحيانا شخص تختاره الأسرة.

وقد يتسبب ذلك في مشكلة بالنسبة للشباب الذين ترعرعوا في النرويج بوصفهم الجيل الثاني والجيل الثالث للمهاجرين ومن ثم يتأثرون بقيم ثقافية أخرى.

ومن المهم ملاحظة الفوارق بين الزواج المرتب والزواج بالإكراه. وقد شهدنا في السنوات الأخيرة أمثلة لزيجات أُبرمت تحت القسر في النرويج.

بموجب القانون النرويجي ..... وعقد الزواج.

قدمت الحكومة تمويلا ..... الزيجات بالإكراه."

التوصية العامة رقم ١٩ - العنف ضد المرأة

تدابير لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه

"يوجد اليوم ٥٢ مآوى للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب وموقعين للهاتف في حالات الأزمات. والمآوى تدار جميعا بوصفها منظمات غير حكومية، وخدماتها متاحة ٢٤ ساعة في اليوم. وقد ظل عدد المآوى المقامة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب ثابتا نسبيا في السنوات الأخيرة. وفي عام ١٩٩٧، التمس ٥٠٠ امرأة ومعهن ٨٦٠ ١ طفلا اللجوء في المآوى المقامة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب

وأمضوا ما مجموعه ٥٦٠ ٨٠ ليلة في المآوى. وبالإضافة إلى ذلك، التمس ٥٠٠ امرأة المساعدة والمشورة خلال النهار.

وتعقد وزارة شؤون الطفل والأسرة حلقات دراسية بانتظام لإتاحة الفرصة أمام العاملين في المآوى المرأة.....

ويقيم عدد كبير من الأطفال ..... احتياجات هؤلاء الأطفال.

وحدثت زيادة في السنوات الأخيرة في أعداد المهاجرات اللاتي يلتمسن المساعدة في المآوى المقامة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب والاعتصاب ..... لاحتياجاتهن بصفة خاصة.

وبعض المهاجرات في موقف ضعيف أيضا نظرا لأن تصريحاتهن بالإقامة تتوقف على حالتهم الزوجية في السنوات الثلاث الأولى من إقامتهن. وعلى الرغم من أن الفقرة ٣٧ - ٦ الواردة في التوجيهات المتعلقة بقانون الهجرة تنص على أن المرأة التي تتعرض للاعتداء سوف تمنح تصريحًا بالإقامة في النرويج، فإننا نرى أنه من الصعب للغاية لهذه المرأة أن تقدم أدلة على الاعتداء.

وتقدم الحكومة أيضا دعما ماليا للمراكز التي تقدم المساعدة لضحايا غشيان المحارم. واليوم يوجد ١٧ من مراكز الدعم هذه.

.....

#### التشريعات الرامية إلى مكافحة العنف ضد المرأة.

ومن بين المسائل الأكثر مدعاة للاختلاف والتي نظرت فيها أقلية في لجنة الجرائم الجنسية، مدى تطبيق ..... أعمال اللجنة.

"وتأسس في عام ١٩٨٧ مركز يطلق عليه اسم "بديل العنف" بناء على مبادرة خاصة من اثنين من علماء النفس الذكور، وكان الأول من نوعه في النرويج وأوروبا..... في عام ١٩٩٨.

-----