CEDAW

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/NOR/3
6 May 1991
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز
ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الاطراف بمقتضى المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الدورية الثالثة للدول الاطراف

النرويج*

* للاطلاع على التقرير الأولي الذي قدمته حكومة النرويج ، أنظر الوثائق CEDAW/C/5/Add.7 و CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1 و CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1/Rev.1 ؛ وللاطلاع على نظر اللجنة في هذا التقرير ، أنظر الوثيقتين CEDAW/C/SR.38 و CEDAW/C/SR.39 والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة التاسعة والثلاثون ، الملحق رقم ٤٥ (A/39/45) ، الفقرات ٢٧٧ ـ ٣٣٨ . وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة النرويج أنظر الوثيقة CEDAW/C/13/Add.15 ؛ وللاطلاع على نظر اللجنة في هذا التقرير ، أنظر الوثيقة CEDAW/C/SR.175 والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والأربعون ، الملحق رقم ٤٦ (A/46/38) الفقرات ١٣٩ ـ ١٦٥ .

3847 V.91-24092
94-50158

الجزء الاول

١ - لقد كان الارتفاع الكبير في البطالة أهم تطور شهده الاقتصاد النرويجي والظروف الاجتماعية النرويجية منذ تقديم التقرير الاخير . فقد بلغ معدل البطالة ما يزيد على ٥ في المائة في سنة ١٩٩٠ ، وهو أكبر بقليل لدى الرجال منه لدى النساء في الوقت الحاضر .

٢ - وسينتهي في سنة ١٩٩٠ برنامج عمل الحكومة الثاني لتعزيز تكافؤ الأوضاع ، ويجري حاليا اعداد تقرير للعرض على البرلمان (الاستورتنغ) ، يقدم عرضا موجزا للمبادىء التوجيهية لسياسة النرويج فيما يتعلق بتكافؤ الاوضاع في التسعينات .

٣ - والاطار القانوني للسياسة النرويجية بشأن تكافؤ الأوضاع منصوص عليه في القانون المتعلق بحماية العمال وبيئة العمل ، والقانون المتعلق بالتأمين الوطني ، والقانون المتعلق بتكافؤ الأوضاع بين الجنسين .

٤ - وفيما يتعلق بالتفاصيل الأخرى عن الحالة الراهنة ذات الصلة للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية التي تنفذ في اطارها التدابير الرامية الى تعزيز تكافؤ الأوضاع ، فاننا نحيل الى التقريرين السابقين الذين قدمتهما النرويج .

٥ - وتتولى انفاذ القانون المتعلق بتكافؤ الأوضاع أمانة مظالم خاصة معنية بتكافؤ الأوضاع بين الجنسين . ويبدأ تقرير النرويج الدوري الثالث الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بملخص أعدته تلك الأمانة الخاصة لمحتويات القانون المعني بتكافؤ الأوضاع ومجالات تطبيقه وانفاذه ، وبوصف للمشاكل التي يتعين حلها فيما يتصل بهذا القانون . وتقترح الامانة الخاصة بعض التعديلات على القانون . وستتولى وزارة شؤون المستهلكين تقييم هذه المقترحات بصدد اعداد التقرير المذكور أعلاه الموجه الى البرلمان والمتعلق بالسياسة المتبعة في مجال تكافؤ الأوضاع في التسعينات .

٦ - وفي الوقت ذاته ، يتناول التقرير العام لأمانة المظالم المواد من ١ الى ٥ من الاتفاقية .

٧ - ويتضمن الجزء الثاني معلومات أكثر تحديدا بشأن التطورات التي جدّت منذ تقديم التقرير الأخير في المجالات التي حددتها الاتفاقية ، وذلك بقدر ما يبدو نص الاتفاقية ذا صلة بالظروف النرويجية .

القانون النرويجي لتكافؤ الأوضاع بين الجنسين

١- عرض تاريخي وجيز

١-١ تاريخ هذا القانون

٨ - صدر القانون النرويجي لتكافؤ الأوضاع بين الجنسين في ٩ حزيران/يونيه ١٩٧٨ وأصبح ساري المفعول في ١٥ آذار/مارس ١٩٧٩ . ويرجع السبب الأساسي لاصداره الى التفاوت الملحوظ بين أوضاع الرجال وأوضاع النساء في النرويج . فقد كانت مشاركة المرأة في سوق العمالة أقل بكثير من مشاركة الرجل ، وكانت تختلف تبعا لحجم الأسرة وأعمال أفرادها ، بينما ظلت مشاركة الرجل ثابتة . وكانت المرأة تتلقى تعليما أقل مما يتلقاه الرجل ، وكانت تختار مهنا جرت التقاليد بأن تكون من اختصاص المرأة . وكان مرتبها أقل من مرتب الرجل . وكانت النساء - حتى أولئك اللائي يعملن كامل الوقت خارج البيت - يقضين وقتا أكثر جدا مما يقضيه الرجال في رعاية الأبناء والقيام بالأعمال المنزلية .

٩ - وكان لقانون تكافؤ الأوضاع بين الجنسين هدفان عند اصداره ، فمن جهة ، كان يستهدف ضمان قدر كبير من المساواة في المعاملة في جميع المجالات التي يكون فيها ذلك ممكنا . وكان يستهدف من جهة أخرى التأثير على المواقف فيما يتعلق بأدوار الجنسين ، وذلك بدفع السلطات الى الترويج الايجابي لتكافؤ الأوضاع بين الجنسين باستعمال وسائل غير منصوص عليها في قانون تكافؤ الأوضاع .

١٠ - وقد أدرك أن ذلك القانون لا يمكن انفاذه بنجاح دون وجود هيئة مراقبة مستقلة خاصة ، يتيسر اللجوء اليها وتقدم خدماتها بدون مقابل . وقد أخذت فكرة انشاء أمانة المظالم (Ombud) من الممارسة الاسكندينافية المتصلة بأمين المظالم (Ombudsman) ، الذي كان يعين لضمان العدل للفرد في علاقاته بالادارة العامة . وتمشيا مع هدف تكافؤ الأوضاع بين الجنسين ، اختير المصطلح "Ombud" المحايد من حيث الجنس ، مما يترك المجال مفتوحا أمام كل من الرجل والمرأة (Ombudsmen و Ombudswomen) .

٢- محتويات قانون تكافؤ الأوضاع ونطاقه

٢-١ يغطي القانون جميع الميادين

١١ - يعد القانون النرويجي لتكافؤ الأوضاع بالأحرى قانونا فريدا من نوعه من حيث أنه لا يغطي ظروف حياة العمل وحدها كما هو الحال في السويد مثلا . فهو قانون ذو طبيعة عامة ، يشمل كل القطاعات بما في ذلك التعليم والشؤون السياسية وشؤون الأسرة . أما الاستثناء الرسمي الوحيد فيتعلق بالظروف الداخلية في الأوساط الدينية ،

ومنها كنيسة الدولة النرويجية . ومرد هذا الاستثناء هو أن الدستور النرويجي يكفل حرية الاديان .

٢-٢ لا يسري القانون على شؤون الاسرة

١٢ - ان القول بأن القانون يشمل شؤون الاسرة أيضا قد يعطي انطباعا تقدميا مفرطا . فواقع الامر أن القانون لا يسري على الشؤون العائلية أو الشخصية . وأمانة المظالم لا تملك أية سلطة في هذا المجال وهي ملزمة برفض النظر في أي دعوى من هذا النوع .

١٣ - وفي هذا الميدان ، تدعي المرأ أن عبء العمل المنزلي والمسؤوليات المنزلية موزعة بطريقة غير عادلة ، ويزداد باطراد اصرار الرجال على أنهم محرومون من الالتقاء بابنائهم ومن امكانية المشاركة في شؤون الاسرة على قدم المساواة .

١٤ - وبالفعل فان من الصعب جدا محاولة انفاذ مبدأ تكافؤ الاوضاع بين الجنسين في هذا المجال الذي يطغى عليه طابع الخصوصية . ويكون انفاذ مبدأ المساواة في المعاملة في هذا المجال مستحيلا اذا كان النزاع بين الزوج والزوجة . فما هو الذي يشكل المساواة في المعاملة في هذه الحالات ؟ ومن جهة أخرى ، فان من المشكوك فيه جدا ما اذا كان لقانون تكافؤ الاوضاع قيمة تذكر بشكله الحالي دون فرض أية جزاءات . وربما كان هذا مجالا يقتضي اعداد استراتيجيات سياسية وتربوية ، لا استراتيجيات قانونية .

٣- الهدف من القانون

٣-١ تحسين مكانة المرأة

١٥ - ان الهدف من القانون مذكور في الفقرة الاولى من القسم ١ منه .

وتنص هذه الفقرة على أن : "هذا القانون يعزز تكافؤ الاوضاع بين الجنسين ويهدف بوجه خاص الى تحسين مكانة المرأة"

١٦ - وقد أثار الجزء المسطر من هذا النص جدلا كثيرا عندما صدر القانون . وبعد نقاش طويل ، قرر البرلمان النرويجي الموافقة على صيغة غير محايدة تماما من حيث الجنس . وعند النظر الى هذه الاضافة الآن ، يتبين أنها أثبتت أهميتها الكبرى بالنسبة الى عمل أمانة المظالم .

١٧ - وهذا القانون في جوهره يوفر الاطار القانوني لاتخاذ تدابير ايجابية لصالح المرأة . ويتعين النظر اليه بالاقتران مع الشرط العام الذي ينهى على مبدأ حظر جميع

اشكال التمييز بين الرجل والمرأة ، بما في ذلك أشكال معينة من التمييز في الواقع . غير أن هذا لا يمنع من القيام بمعاملة تفضيلية اذا كانت تعزز تكافؤ الأوضاع بين الجنسين وفقا لهدف هذا القانون .

١٨ - ويكون هذا الحكم مفيدا بشكل خاص عندما تطبق نظم للحصص لصالح المرأة ، أي عند تعيين الموظفين المدنيين . وبالرغم من أن هذه النظم الزامية بموجب قانون تكافؤ الأوضاع ، فهي تتفق معه تمام الاتفاق . وسترفض أمانة المظالم بطبيعة الحال الاستماع الى شكاوي الرجال الذين يشعرون بتعرضهم لتمييز ما .

٣-٢ هل من معاملة تفضيلية للرجل ؟

١٩ - ومن جهة أخرى ، فان الترتيبات الرامية الى تخصيص حصص لصالح الرجل ستعد في معظم الحالات ترتيبات مخالفة للقانون ، نظرا لانها قلما تعتبر تدابير تستهدف تعزيز المساواة . ولا يجوز النظر في اتخاذ مثل هذه الترتيبات الا في المجالات والمستويات التي يكون فيها الرجال ممثلين دون المستوى المنشود من حيث العدد والتأثير . وبعبارة أخرى فانه لا تكفي الرغبة في ايجاد توازن بين الجنسين ، اذ لا بد من أن يعزز هذا التوازن المساواة بين الجنسين .

٢٠ - فعلى سبيل المثال ، كثيرا ما تُسأل أمانة المظالم ما اذا كان يجوز تفضيل رجل متقدم لوظيفة قيادية في مؤسسة للرعاية الصحية ، نظرا للنسبة المرتفعة من النساء العاملات في تلك المؤسسات . وستكون الاجابة دائما بالنفي الا اذا أمكنت البرهنة على أن الرجال ممثلين دون المستوى المنشود في وظائف قيادية تتصل بالرعاية الصحية في المجتمع أيضا .

٤- التمييز الايجابي

٤-١ القانون النرويجي لتكافؤ الأوضاع

٤-١-١ تدابير ايجابية مسموح بها دون أن يفرض اتخاذها

٢١ - ان اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لا تفرض في الحقيقة اتخاذ اجراءات ايجابية ، ولكنها تنص بوضوح على أن انتهاج تلك السياسة لن يكون مخالفا للاتفاقية . وهذا يعد في حد ذاته بيانا بالغ الاهمية نظرا لانه لو لم يوجد لاستحال بذل أي محاولة لتعزيز المساواة الحقيقية عن طريق دعم المرأة .

٢٢ - ويستند القانون النرويجي لتكافؤ الأوضاع الى نفس الافتراض : فهو يجيز اتخاذ اجراءات ايجابية مع أنه لا ينص عليها صراحة الا في حالة واحدة مبينة في الفقرة

٥ - ٢ أدناه . وقد أثارت أمانة المظالم مسألة ما اذا كان ينبغي للقانون أن يخطو خطوة أخرى ويفرض هذا الاجراء بالفعل .

٢٣ - ومن شأن جعل الاجراءات الايجابية جزءا من التشريع الوطني أن يمكّن الهيئات المسؤولة عن رصد القانون وانفاذه من التحقق من انفاذ التدابير المعنية . وكثيرا ما ثبت أن عدم وجود هذا التفويض يترك ثغرة في سلطة أمانة المظالم .

٢٤ - وفي النرويج ، اتفقت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، الى حد ما ، على تدابير توظيف تتضمن معاملة تفضيلية للجنس الممثل دون المستوى المنشود ، أي المرأة . وتسري هذه الاتفاقات الآن بشكل عام في كل أجهزة الدولة والمصالح الحكومية وفي معظم البلديات . وتتضمن هذه المخططات قدرا معتدلا من التمييز الايجابي ، اذ تنص على تفضيل المرأة اذا كانت مؤهلاتها متساوية مع مؤهلات الرجل أو قريبة منها .

٢٥ - ويحاط الجمهور علما بشروط التعيين الخاصة عند الاعلان عن شغور وظيفة . فعندئذ يتضمن الاعلان الجملة التالية : "تشجع النساء على ترشيح أنفسهن" . ولا تنطوي صياغة هذه الجملة على أي التزام خاص بتوظيف امرأة بالفعل ، أو على الأقل بتوظيف امرأة بأي ثمن . وفي الحقيقة ، يجد كثير من النساء اللائي يستجبن للدعوة الى تقديم طلبات أنهن لا يحظين بأية معاملة تفضيلية على الاطلاق .

٤-٢ الانفاذ

٢٦ - ومن جهة أخرى ، يمكن أن يكون لهذه التدابير تأثير أفضل اذا أعطيت أمانة المظالم صلاحية مراقبة تطبيقها . فيمكنها أن ترصد ما اذا كان أي توظيف يطبق نظاما للحصص وفقا لقانون تكافؤ الأوضاع . ولكنها لا يجوز لها أن تتولى انفاذ هذا النظام ، أي ضمان وفاء أصحاب العمل بالتزاماتهم بوصفهم أطرافا في الاتفاق .

٢٧ - ووفقا لقانون تكافؤ الأوضاع ، يكون على السلطات العامة ، أي كل هيئات الدولة والهيئات البلدية ، التزام خاص بالعمل الجاد على تعزيز تكافؤ الأوضاع بين الجنسين في كل قطاعات المجتمع . ويجوز لأمانة المظالم أن تنبه الى أن عدم تطبيق اتفاق معين بشأن الحصص أمر مخالف لهذا الالتزام ، وأن تنتقد صاحب العمل على ذلك . كما تستطيع القيام بهذه التدخلات فيما يتعلق بقرار مقترح .

٤-٣ نقاش لمناصرة اعتماد سياسة أشد حسما ؟

٢٨ - نسبة مئوية كبيرة نسبيا من النساء (٦٩٫٦ في المائة) موظفات .

٢٩ - وفي سنة ١٩٨٧ ، كانت النسبة المئوية للنساء المتقلدات وظائف قيادية على النحو التالي :

المؤسسات الخاصة : ٣ في المائة

الوزارات : ١٠ في المائة

المقاطعات والبلديات : ٥ في المائة

الجامعات (الأساتذة) : ٦ر٤ في المائة

٣٠ - وتجدر الاشارة الى أن النظام التفضيلي المعتدل ظل نافذا في جميع المؤسسات العامة لبضعة أعوام . فمنذ عشرة سنوات ، لم يكن الرقم المتعلق بالوزارات يتجاوز ٣ في المائة . أما الجامعات فقد جربت مؤخرا برنامجا أكثر فعالية بشأن التعيين يتضمن انشاء وظائف تدريس جديدة مخصصة لنساء . لذلك بلغت النسبة المئوية في سنة ١٩٨٨ ، ٤ر٧ في المائة . ومنذ ذلك الوقت ، لم يلاحظ أي تطور في هذا المجال .

٣١ - ونظرا لان المرأة النرويجية قد بلغت مستوى رفيعا من التعليم ، ولانها لا تزال ممثلة دون المستوى المنشود كثيرا في كل أنواع الوظائف القيادية ، فان أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الأوضاع تدفع بأن ثمة حاجة الى فتح باب النقاش حول اعتماد سياسة أشد حسما بشأن الاجراءات الايجابية .

٣٢ - وتقترح الامانة المذكورة أن يتضمن هذا النقاش أيضا امكانية استحداث أشكال أخرى من النظم التفضيلية الاكثر فعالية . فعلى سبيل المثال ، ومن أجل زيادة نسبة النساء ، يمكن اعتماد نظام تفضيلي بالتزامن مع قصر عدد من الوظائف على النساء .

٥- الاجراءات الايجابية في الميدان السياسي

٥-١ التعيين في البرلمان والحكومة

٣٣ - عرفت النرويج بارتفاع نسبة نسائها النشطات في الميدان السياسي . وهذا صحيح بالتاكيد فيما يتعلق بالحكومة حيث توجد في الوقت الحالي ٩ وزيرات من بين ١٩ وزيرا . وتوجد في البرلمان ٥٩ نائبة من بين ١٦٥ من النواب ، أي بنسبة مئوية قدرها ٧ر٣٥ في المائة . أنظر المادتين ٧ و ٨ للاطلاع على مزيد من المعلومات .

٢-٥ اللجان العامة : تمثيل بنسبة ٤٠ في المائة لكل من الجنسين !

٣٤ - يتضمن قانون تكافؤ الأوضاع ، في مادته ٢١ ، حكما خاصا يقضي بألا يقل تمثيل أي من الجنسين عن ٤٠ في المائة في أي لجنة حكومية أو بلدية تشكل بالتعيين .

٣٥ - وكانت لهذه المادة صياغة أضعف في الماضي ، اذ كانت تنص على ضرورة تمثيل كلا الجنسين على قدم المساواة قدر الامكان . وكان الشرط الادنى يقضي بأن يكون للجان المؤلفة من ٤ أعضاء أو أكثر عضوان على الاقل من كل جنس . وقد اعتمد هذا الحكم في سنة ١٩٨١ بوصفه تعديلا للقانون .

٣٦ - وأصبحت الصيغة الحالية التي تستوجب تمثيلا بنسبة ٤٠ في المائة لكل من الجنسين نافذة المفعول في ١ أيار/مايو ١٩٨٨ ، وسوف تلاحظ آثارها بعد الانتخابات المحلية المزمعة في سنة ١٩٩١ .

٣٧ - وتظهر الأرقام المتعلقة بسنة ١٩٨٨ أن النسبة المئوية للنساء المعينات في اللجان الحكومية في سنة ١٩٨٧ بلغت ٣٨ في المائة وفي اللجان البلدية ١ر٣٦ في المائة .

٣٨ - وخلاصة القول ان هذه الشروط المحدودة للاجراءات الايجابية قد أثبتت فعاليتها بالتأكيد ، على الرغم من أنها كان يمكن أن تحقق نتائج أسرع . وقد كان من الصعب انفاذ المادة ٢١ ، الذي تقع مسؤوليته على التوالي على وزارة شؤون الطفل والأسرة وعلى أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الأوضاع . فكل من الهيئات الحكومية والبلدية ، والأحزاب السياسية في كثير من الأحيان ، تمانع في أي تدخل في حرية اختيارها . غير أن القبول العام يبدو في الوقت الحالي أكثر مما كان عليه عندما اعتمدت هذه المادة لأول مرة في سنة ١٩٨١ .

٦- المساواة في الأجر على العمل المتساوي القيمة

٦-١ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠

٣٩ - ان أهم اتفاق دولي في هذا الميدان هو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ المؤرخة في سنة ١٩٥١ (اتفاقية المساواة في الأجور ، التي أقرها مكتب العمل الدولي) . وتنص المادة ٢ من هذه الاتفاقية على ما يلي :

"١ - على كل عضو أن يعمل ، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور ، على جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين ، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق .

٢ - يمكن تطبيق هذا المبدأ باحدى الوسائل التالية :

(أ) القوانين أو الانظمة الوطنية ؛ أو

(ب) أي نظام لتحديد الأجور يقرره القانون أو يقره ؛ أو

(ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال ؛ أو

(د) أي مزيج من هذه الوسائل ."

٤٠ - وقد صدقت النرويج على هذه الاتفاقية في ٢٤ أيلول/سبتمبر ١٩٥٩ .

٤١ - ومن المفهوم أن "تساوي قيمة العمل" مصطلح أوسع نطاقا من مجرد تساوي العمل أو تساوي طبيعة العمل .

٤٢ - كما أن من الواضح أن هذا المصطلح لا يشير الى القيمة الذاتية من وجهة نظر صاحب العمل ، وانما المقصود منه أن يتضمن معيارا موضوعيا . وعلاوة على ذلك ، فان التقييم ينسحب على العمل المزمع تنفيذه لا على الاداء الفردي للعامل .

٦-٢ تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية

٤٣ - واضح من اتفاقية منظمة العمل الدولية أنها لا تفرض تحويل قواعدها الى تشريعات وطنية . فالدول حرة في اختيار طرائق تنفيذها الفعال . ولم تعتمد النرويج أية تشريعات خاصة في السنوات التي تلت مباشرة تصديقها على الاتفاقية . وقد أنشىء مجلس معني بالمساواة في الأجور واتخذ تدبير هام آخر عندما ألغيت في سنة ١٩٦١ المعدلات التفضيلية للنساء والرجال في الاتفاقات الجماعية المتعلقة بالاجور .

٤٤ - غير أنه ثبت أن من الصعب تطبيق مبادىء الاتفاقية دون اعتماد تشريع محدد . ففي النرويج ، كما في معظم البلدان الاخرى ، تحدد الأجور بموجب اتفاقات بين أصحاب العمل والعاملين . وفي معظم الحالات ، تكون الاتفاقات جماعية وتبرمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العاملين .

٤٥ - ونظرا لان أصحاب العمل والعاملين ومنظمات كل منهم يتمتعون باستقلال ذاتي في هذا المجال ، فان الوسائل التي تملكها الحكومة للتأثير على نتائج مفاوضاتهم وسائل محدودة .

٤٦ - وهناك مشكلة أخرى هي أن الاتفاقات الجماعية كثيرا ما تفرض معدلات دنيا ، وبالتالي فهي لا تحول دون حصول جماعات من العمال ، أي الرجال ، على أجور أعلى من أجور النساء . وأخيرا ، ليست الاتفاقات الجماعية ملزمة الا لاعضاء المنظمات المعنية ، والعضوية اختيارية فيها .

٦-٣ القانون النرويجي لتكافؤ الأوضاع

٦-٣-١ المادة ٥

٤٧ - وهكذا فانه عندما أُعد القانون النرويجي لتكافؤ الأوضاع كان هناك اتفاق عام على وجوب تضمينه قسما عن المساواة في الأجور .

٤٨ - وينص القسم ٥ من قانون تكافؤ الأوضاع على ما يلي :

"يتقاضى الرجال والنساء العاملون لدى نفس صاحب العمل أجرا متساويا على العمل المتساوي القيمة" .

٤٩ - ويعني مصطلح "الأجر" المكافأة العادية على العمل ، بما فيها المبالغ التكميلية الاخرى أو العلاوات النقدية أو المزايا الاخرى التي يمنحها صاحب العمل .

٥٠ - ويعني مصطلح "الأجر المتساوي" أن الأجر يجب تحديده بنفس الطريقة بصرف النظر عن الجنس .

٥١ - ويجوز للملك أن يصدر لائحة يفرض فيها قواعد محددة بشأن من الذين يعتبرون عاملين لدى "نفس صاحب العمل" في الخدمة الحكومية المركزية والمحلية .

٦-٣-٢ آثار القسم ٥ من القانون

٥٢ - ظل هذا القسم ساري المفعول طوال ١١ عاما . وكما هو الشأن بالنسبة للأجزاء الاخرى من القانون ، تعود مسألة انفاذ القانون الى أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الأوضاع والى مجلس الاستئناف المعني بتكافؤ الأوضاع . وقد رفع الى الأمانة المذكورة عدد من الدعاوى التي توصلت الى حلها . ولا تقتصر هذه الدعاوى على الأجور بمعناها الضيق ، بل تتعلق أيضا بمزايا أخرى يذكر منها نظم معاشات التقاعد والحصول على سيارة مجانا .

٥٣ - غير أن هذا القسم ليس فعالا بالقدر الكافي . فقد خفضت كثيرا الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء في الاعوام الثلاثين الماضية ، ولكن لم يتم القضاء على هذه الفوارق تماما بعد . لذلك لا مناص من وصف أثر الحكم المتعلق بالمساواة في الأجور في قانون تكافؤ الأوضاع بأنه بالاحرى عديم الاهمية .

٥٤ - وتظهر الاحصاءات أن النساء العاملات في نفس القطاع التجاري أو الصناعي وعلى نفس مستوى العمل الذي يعمل فيه الرجال ، ما زلن يتقاضين أجرا أقل من أجر زملائهن

الذكور بنسبة ١٥ في المائة . وهذه فوارق لا يمكن تفسيرها بالاختلافات في السن أو التعليم أو الاقدمية . وما زال هذا التفاوت ثابتا منذ بضعة أعوام وتبدو ازالته أمرا بالغ الصعوبة .

٦-٣-٣ المشاكل المتعلقة بالانفاذ

٥٥ - يعود أحد أسباب ذلك الى أن القانون ليس واضحا تمام الوضوح . فمن الجلي أن "العمل المتساوي القيمة" يعني أكثر من "العمل المتساوي" ولكن ما هو الذي يعنيه بالضبط ؛ فأصحاب العمل ما زالوا يسيئون فهم هذا المصطلح ويصرون على أنهم يلتزمون بالقانون عندما يؤتون الرجال والنساء أجرا متساويا على نفس العمل .

٥٦ - غير أنه نادرا ما يحدث في الواقع أن يقوم الرجال والنساء بنفس العمل بالضبط . ففي المصانع يوضع العاملون أمام نوع من الآلات في طابق ما ، وتوضع النساء أمام نوع مختلف من الآلات في طابق آخر ، أو يؤدون أجزاء مختلفة من عملية الانتاج ذاتها في أماكن مختلفة من القاعة .

٥٧ - ويبدو هذا النمط ثابتا وباقيا لا في النرويج وحدها بل في بلدان أوروبية أخرى أيضا . لذلك فان مجرد تطبيق مبدأ المساواة في الأجور على نفس العمل سيعوزه الكثير من الكفاءة والفعالية . ومن جهة أخرى فان مصطلح القيمة المتساوية مصطلح يكتنفه الغموض ومن الصعب العثور على نظم موضوعية لتقييم العمل .

٦-٣-٤ نظم تقييم العمل

٥٨ - لا يوجد في النرويج في الوقت الحاضر أي نظام متماسك لتقييم العمل . وسوف تنظر أمانة المظالم الى البحث عن حلولها الخاصة للمشكلة بالاستناد الى معايير تتصل بالتعليم والمهارات والخبرة وصعوبة العمل وما ينطوي عليه من مسؤولية الخ . وينبغي اجراء مقارنات تتجاوز التصنيفات القائمة .

٥٩ - ولا تكتفي أمانة المظالم بالمقارنة بين أفراد من النساء والرجال وانما تقارن أيضا بين جماعات من النساء وجماعات من الرجال . ونظرا لسوق العمل التي تمارس الفصل بين الجنسين ، كما ورد وصفه أعلاه ، فكثيرا ما يختار الرجال والنساء وظائف مختلفة تمام الاختلاف وتوزيع أكثر انصافا للأجور بين تلك الوظائف اجراء يفوق اجمالا ما يمكن أن ينجزه قانون تكافؤ الأوضاع . غير أن بعض الجهود بذلت في هذا المجال وكان من نتائجها أن منحت الفتيات العاملات في المختبرات الطبية أجرا مساويا لأجر مهندسي الطب الأحيائي وذلك في دعوى رفعت في نهاية الأمر ، سنة ١٩٩٠ ، الى المحكمة المختصة بالفصل في منازعات العمل . فكلتا الفئتين من العاملين تعملان جنبا لجنب في نفس المختبر في مستشفى عام ، وتؤديان مهام متشابهة وتتطابق في بعض جوانبها .

٦٠ - وقد نظر مجلس الاستئناف المعني بتكافؤ الأوضاع في هذا العام في دعوى مماثلة ولكنها لم تكلل بالنجاح . ذلك أن المجلس لم يؤيد مطالبة طال أمدها لنقابة الممرضات بأن يدفع لرئيسات الممرضات نفس الأجر الذي يتقاضاه رؤساء المهندسين الموظفين لدى بلدية أوسلو . وقد قبل المجلس الحجة القائلة بأن كلتا المجموعتين تعملان لدى "نفس صاحب العمل" كما قبل الدفع بأن درجة تعليم كلتا المجموعتين متساوية ، وأن كلتا المجموعتين تؤديان واجبات متماثلة فيما يتصل بالمهام التنظيمية والادارية والاقتصادية . غير أن مجلس الاستئناف لم يجد المجموعتين متماثلتين نظرا لعدم تشابه المهنتين بحيث أنه يستحيل احلال شخص من احدى المجموعتين محل شخص من المجموعة الأخرى .

٦-٣-٥ الاتفاقات الجماعية بشأن الأجور

٦١ - وفقا للمادة ١٤ من قانون تكافؤ الأوضاع ، ترفع الى المحكمة المختصة بمنازعات العمل المسائل المتعلقة بصحة اتفاق جماعي للأجور أو تفسيره أو استمرار وجوده . وتعتبر هذه المحكمة ذات اختصاص حصري فيما يتعلق بهذه الاتفاقات .

٦٢ - وعلى الرغم من أن أمانة المظالم بوسعها رفع دعاوى فردية الى مجلس الاستئناف المعني بتكافؤ الأوضاع ، فانها لا تستطيع رفع دعاوى الى المحكمة المختصة بمنازعات العمل . فلا يجوز ذلك الا للأطراف المعنية مباشرة في النزاع .

٦٣ - كذلك فان أمانة المظالم ليست لديها الا امكانية محدودة جدا للتأثير على مضامين الاتفاقات الجماعية للأجور . لذلك يمكن المطالبة باعطائها دورا أنشط يتضمن امكانية حضور المفاوضات الرسمية بين الأطراف ، أو تقييم نتائج تلك المفاوضات . غير أن هذا يمكن أن يشكل في النرويج خرقا للعرف الجاري ويمكن أن يعتبر انتهاكا لاستقلال الأطراف .

٧- هيئة أمانة المظالم

٧-١ التنظيم

٦٤ - مثلما أشير في اطار البند ٢ أعلاه ، يعهد بمهمة انفاذ قانون تكافؤ الأوضاع في النرويج الى هيئة شبه قضائية هي أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الأوضاع . ويتمثل مستوى الاستئناف في مجلس الاستئناف المعني بتكافؤ الأوضاع ، وهو هيئة شبه قضائية أيضا . وكلتا الهيئتين يعينهما الملك وتمولهما الحكومة ، ولكن كل من الهيئتين تنفذ مهامها مستقلة عن الأخرى .

٦٥ - ووجود هيئات خاصة لا يمنع الأفراد من اللجوء مباشرة الى المحاكم القانونية .

ونادرا ما يثقل كاهل المحاكم بأعباء هذه المسائل نظرا لان الاجراءات التي تضطلع بها أمانة المظالم (ومجلس الاستئناف) تؤدى مجانا ويمكن بسهولة اتمامها دون مساعدة من محام .

٦٦ - غير أن من الواضح أنه قد يكون من الانسب في بعض الحالات احالة المسألة الى المحكمة . فأمانة المظالم لا تملك أية سلطة لاصدار قرارات الزامية وسوف تكتفي في معظم الأحيان بالتفاوض وابداء الرأي . وبامكان المجلس اتخاذ قرارات الزامية (ويعد تجاهل هذه القرارات فعلا اجراميا) ، ولكنه لا يستطيع اصدار حكم بدفع تعويض مالي من أي نوع في حالات انتهاك القانون . كما أن ليس بامكانه أن يقضي بتعيين شخص لم يحصل على عمل ما محل شخص آخر .

٦٧ - ومن جهة أخرى ، لا تلجأ المحاكم القانونية كثيرا الى ممارسة سلطة الأمر الفعلي بتوظيف شخص معين في الحالات التي تنطوي على تقديم طلبات عمل . فمراعاة الشخص الذي حصل على وظيفة معينة وبدأ العمل فيها تحول بالأحرى دون ابطال عقد العمل .

٦٨ - وفي هذا الصدد ، تتمتع أمانة المظالم بميزة هي أنها تستطيع التصرف بمرونة أكبر مما تستطيعه المحكمة : ففي الحالات التي لم يتخذ فيها قرار بعد وظل القرار معلقا ، تستطيع تلك الامانة التدخل بالاستناد الى قرار مقترح والاعتراض عليه بحجة أنه سيشكل خرقا للقانون . وفي معظم هذه الحالات يعطى الشخص الذي وقع عليه الظلم عملا . ويمكن اتباع هذا الاجراء على أحسن وجه في القطاع العام حيث يكون القرار الفعلي مسبوقا دائما بقرار مقترح يكون للاطراف المعنية حق الاطلاع عليه .

٧-٢ التحريات وعبء الاثبات

٦٩ - من الأمور الجوهرية لقيام أمانة المظالم بهذه التدخلات ، أن تتاح لها امكانية الحصول على كل المعلومات المتوفرة ، بما فيها الوثائق الكتابية . وينص قانون تكافؤ الأوضاع على هذا الحق فيما يتصل بالمؤسسات العامة والخاصة . ويجب تقديم المعلومات ويجوز تقديمها بصرف النظر عن التعهد بالسرية .

٧٠ - وربما كان الحق في الحصول على المعلومات بهذه الطريقة أهم أداة في يد هيئة مراقبة شبه قضائية كأمانة المظالم . فبدون الحصول على المعلومات المدونة أصلا في الدعوى ، سوف يتعذر القيام بعبء الاثبات .

٧١ - ويستند كل من المجلس والأمانة الى افتراض مؤداه أنه اذا بدا على أساس معلومات مكتوبة أن هناك امرأة أفضل تأهيلا من حيث معايير شكلية كالتعليم والخبرة بالعمل وما الى ذلك ، فانه يتعين على صاحب العمل أن يبرر رفضه لها وأن يبرهن على

أن هذا الرفض لم يكن على أساس الجنس . وهكذا يوجد في هذا المجال الضيق انعكاس لاتجاه عبء الاثبات . وفيما عدا ذلك ، لا توجد قواعد محددة بصدد عبء الاثبات .

٧-٣ الاحصاءات

٧٢ - تلقت أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الأوضاع ، منذ أن أنشئت سنة ١٩٧٩ ، ٢٦٠ ٧ شكوى . ومنذ سنة ١٩٨٦ أصبحت الأمانة قادرة على حوسبة الاحصاءات المجمعة . ومنذ ذلك التاريخ ، تم الفصل في ١٣٧ ٢ دعوى أو انهاؤها لأسباب أخرى . وكانت ٥٧ر٥ في المائة من مجموع هذه الدعاوى تتعلق بالتمييز ، وتتعلق في المقام الأول بالتمييز ضد المرأة فيما يتصل بظروف العمل ، في كلا القطاعين الخاص والعام .

٧٣ - أما التمييز في الاعلان عن الوظائف فقد كادت أن تتم ازالته ، ولكن لا تزال توجد ممارسات تمييزية فيما يتعلق بالتعيين في الوظائف والفصل منها والأجور وما الى ذلك .

٧٤ - ويمكن أن توصف النتائج على النحو التالي :

	عدد الحالات	النسبة المئوية من كل الحالات
اكتشف انتهاك لقانون تكافؤ الأوضاع ؛	٦٦٩	٣١
لم يكتشف أي انتهاك محدد لقانون تكافؤ الأوضاع ، ولكن أمانة المظالم رأت ما يدعو الى انتقاد صاحب العمل ؛	١٦٢	٨
لم يكتشف أي انتهاك لقانون تكافؤ الأوضاع ؛	٢٦٧	١٢
لم يتم التوصل الى نتيجة ، وذلك أساسا بسبب التوصل الى اتفاق خلال المداولات ، أو بسبب سحب الدعوى لأسباب أخرى ؛	٤٨٩	٢٣
لم تتدخل أمانة المظالم مباشرة في النزاع ، ولكنها أبدت رأيها بشكل عام؛	٥١٤	٢٤
رفضت الدعوى .	٣٦	٢
	٢ ١٣٧	١٠٠

٧-٤ تعليقات على الارقام

٧٥ - في ١٢ في المائة من الحالات لم تر أمانة المظالم أي انتهاك لقانون تكافؤ الأوضاع . وقبل رأي الامانة في معظم هذه الحالات ، وحتى سنة ١٩٩٠ ، لم ترفع الى مجلس الاستئناف سوى ٥٨ دعوى ، أي ٨ر٠ في المائة من مجموع عدد الدعاوى التي نظرت فيها الامانة . وفي معظم هذه الحالات لم يوافق المدعون على النتائج السلبية التي توصلت اليها الامانة . وفي أغلب هذه الحالات أصدر مجلس الاستئناف في قرارات مؤيدة لقرارات الامانة .

٧٦ - وفي ٨ في المائة من الدعاوى التي رفعت الى أمانة المظالم ، لم يكتشف أي انتهاك محدد لقانون تكافؤ الأوضاع ، وانما وجدن أسباب تدعو الى انتقاد صاحب العمل ، وذلك مثلا لانه لم يطبق الانظمة التفضيلية الداخلية . أنظر أعلاه .

٧٧ - وقد وجدت الامانة أن قانون تكافؤ الأوضاع قد انتهك في ٣١ في المائة من الدعاوى . وكما ذكر أعلاه ، تم الانتصاف للمدعي في عدد كبير من هذه الدعاوى ولا سيما المتعلقة منها بعدم المساواة في الأجور . ولكن من الأصعب اتخاذ اجراء تصحيحي في الدعاوى المتعلقة بالتمييز في التعيين أو الترقية . أنظر ٧ - ١ أعلاه .

٧٨ - وعلاوة على ذلك ، يتوقف الاجراء التصحيحي أحيانا على قرار تتخذه الحكومة أو يتخذه البرلمان .

٧٩ - وقد ألغى البرلمان على مر السنين عدة أحكام تمييزية . وفي الآونة الأخيرة (أيار/مايو ١٩٩٠) تم تغيير الدستور ذاته . وهكذا أصبح الحق في الخلافة على العرش النرويجي متمشيا مع مبدأ تكافؤ الأوضاع بين الجنسين بعد أن كان قاصرا على سلالة الذكور وحدهم . غير أن هذا التغيير في الدستور سيكون له أثر ضئيل في المستقبل المنظور .

٨٠ - وباستثناء حالات قليلة ، يؤكد التشريع النرويجي في الوقت الحاضر مبدأ تكافؤ الأوضاع .

٧-٥ تعديلات أخرى مقترحة

٨١ - وفقا لأحكام خاصة في القانون المتعلق بدفتر السفن الدولية النرويجية ، الذي اعتمد في سنة ١٩٨٧ ، ستحدد الشروط المتعلقة بالأجور والتوظيف وغيرها من شروط العمل على متن السفن المسجلة في هذا الدفتر ، في اتفاقات جماعية للأجور تكون خاضعة للولاية القضائية النرويجية .

الجزء الثاني

الجزء الأول من الاتفاقية

المواد ١ - ٥

٨٢ - أنظر الجزء الأول من التقرير .

المادة ٦

٨٣ - خلال السنوات القليلة الماضية أصبحت لدينا معرفة أكبر بالدعارة بوصفها ظاهرة اجتماعية ، وذلك نتيجة لبرنامج بحوث عن العنف المتصل بالجنس ضد المرأة .

٨٤ - والدعارة في النرويج تبدو ، مشكلة تتواجد أساسا في العاصمة أوسلو ، بيد أنها تتواجد في كبريات مدن النرويج كلها . وأكثر أشكال الدعارة شيوعا هي الدعارة في الشوارع والدعارة بواسطة الاعلانات .

٨٥ - وقد أجريت دراسة مؤخرا تركز الاهتمام فيها على المشتري : أي على الحافز وراء طلب الرجل للخدمات الجنسية ومداه . وقد دلت الدراسة على أن ١٣ في المائة من الذين استجوبوا مارسوا الجنس مع مومسات في مناسبة واحدة أو أكثر ، وأن الغالبية العظمى فعلت ذلك في الخارج . وذكر نصف الذين استجوبوا أنهم اشتروا الجنس مرة واحدة أو مرتين فقط . وقد مر بهذا النوع من التجربة رجال من جميع فئات الاعمار والمهن والطبقات الاجتماعية . وقد حفزتهم على ذلك بصورة أولية الرغبة في شراء الامساك بزمام العلاقات الجنسية وفي ممارسة الجنس وفقا لشروطهم وفي الوقت والكيفية التي يريدونها ومع من يريدون .

٨٦ - ودلت دراسة نرويجية أخرى على أن غالبية المومسات كن قد تعرضن للايذاء الجنسي في طفولتهن . ويتفق هذا مع استنتاجات دراسات مماثلة أجريت في دول صناعية أخرى .

٨٧ - وقد طورت خدمات الصحة والشؤون الاجتماعية في البلديات والمقاطعات لمساعدة ضحايا الزنا بين المحارم وعائلاتهم . ومن المفترض أن تحول هذه الخدمات دون ممارسة الدعارة في المستقبل .

٨٨ - وتبذل محاولات للتخفيف من كل من "العرض" و "الطلب" المتعلقين بالدعارة عن طريق حملة اعلامية تهدف الى التأثير على مواقف الشباب .

٨٩ - ولا تتوفر أية خبرة في اعادة تأهيل المومسات الا في مدن النرويج الكبرى . وتعمل السلطات المركزية الآن على ترتيب سلسلة من الحلقات الدراسية التي تهدف الى نشر معلومات في المراكز الحضرية الأصغر عن الدعارة ، بوصفها ظاهرة اجتماعية ، وطرق الكشف عنها ونهوج اعادة تأهيل المومسات . وسترسل الدعوات الى ممثلين عن الشرطة ، ومختلف فئات موظفي الصحة والشؤون الاجتماعية ، والسلطات المدرسية ، والمنظمات ، وسائقي سيارات الأجرة ، والفنادق . وقد عقدت أول حلقة دراسية في أيار/مايو ١٩٩٠ .

٩٠ - ويجري حاليا انتاج كراسة عن موضوع الدعارة لكي يستخدمها موظفو الصحة والشؤون الاجتماعية ورجال الشرطة وغيرهم من المعنيين باعادة تأهيل المومسات .

الجزء الثاني من الاتفاقية

أعمال مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين

٩١ - تولى مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين الذي أنشىء بقرار من البرلمان النرويجي في عام ١٩٧٢ ، مهام مجلس المساواة في الاجر الذي كان قد أنشىء عام ١٩٥٩ . وقد ورد التفويض القانوني بانشاء مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين في قانون المساواة في الحالة بين الجنسين لعام ١٩٧٩ . ويتالف المجلس من سبعة أعضاء مع نواب شخصيين يعينون لمدة أربع سنوات في كل مرة . وتضم أمانة المجلس خمسة موظفين دائمين .

٩٢ - وتشتمل ولاية مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين ، التي قررها البرلمان النرويجي في ٣ نيسان/أبريل ١٩٧٩ ، على ما يلي :

- هدف مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين هو تعزيز المساواة في الحالة بين الجنسين في جميع المجالات الاجتماعية : شؤون الاسرة ، والتجارة ، والمؤسسات التعليمية ، وشؤون المجتمع ؛

- يقوم مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين برصد التطورات الاجتماعية بغية استبانة الاموال التي تتعارض مع المساواة في الحالة بين الجنسين والمساواة بين الرجل والمرأة ولفت النظر اليها ، ويقدم المشورة الى القطاع العام بشأن التدابير التي ينبغي اعتمادها لاصلاح هذه الاحوال ؛

- يعمل مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين كهيئة للاتصال والتعاون بين السلطات العامة والمنظمات وعامة الجمهور في الامور المتعلقة بالمساواة في الحالة بين الجنسين .

٩٣ - وقد ركز مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين جهوده في الفترة من عام ١٩٨٧ الى عام ١٩٩١ على المساواة في الاجر ، والاصلاحات العمالية ، وشؤون المرأة في أوروبا . وأعطيت الأولوية كذلك خلال الثمانينات لانشاء لجان فعالة في البلديات من أجل المساواة في الحالة بين الجنسين .

المادتان ٧ و ٨

٩٤ - زادت نسبة ممثلات النساء في الهيئات السياسية في النرويج زيادة جذرية في السبعينات والثمانينات . ونتيجة لذلك ، أصبحت نسبة النساء تشكل حوالي ثلث الممثلين في البرلمان والمجالس البلدية واللجان الرسمية وأكثر من ٤٠ في المائة من الممثلين في مجالس المقاطعات وأعضاء الحكومة .

الهيئات والمجالس واللجان الرسمية

٩٥ - جرى عدة مرات تعديل البند ٢١ من قانون المساواة في الحالة بين الجنسين فيما يتعلق بتمثيل الجنسين في جميع اللجان الرسمية . (أنظر الجزء الأول ، النقطة ٥-٢ من التقرير) . ومنذ عام ١٩٨٨ ، أصبح ٤٠ في المائة على الأقل من تمثيل كل من الجنسين الزاميا في جميع الهيئات والمجالس واللجان المعينة رسميا .

٩٦ - وينطبق البند ٢١ كذلك على الوفود الرسمية الى الجمعيات العامة الدولية .

٩٧ - وفي الفترة من عام ١٩٨٥ الى عام ١٩٨٩ ، زادت نسبة تمثيل النساء في المجالس واللجان الحكومية من ٣٠ الى ٣٥ في المائة . وفي عام ١٩٨٩ ، كان ٣٩ في المائة من أعضاء اللجان المعينين حديثا من النساء ، في مقابل ٤٣ في المائة في عام ١٩٨٨ .

٩٨ - وعندما عين ممثلون جدد في اللجان البلدية في عام ١٩٨٨ ، ارتفع متوسط نسبة النساء من ٦ر٣١ الى ١ر٣٦ في المائة . وفي ١١٦ بلدية من بين ٤٤٨ (بالمقارنة مع ٣٢ بلدية في الفترة السابقة) تشكل النساء ما يزيد على ٤٠ في المائة من الممثلين في اللجان . ولا توجد بلدية الآن (في مقابل ١١ بلدية في الفترة السابقة) تقل نسبة أعضاء لجانها من النساء عن ٢٠ في المائة . ولا يزال هيكل اللجان البلدية حسب الجنس في مختلف القطاعات يتبع نمطا تقليديا : فتشكل النساء أكثرية في قطاع الصحة والشؤون الاجتماعية بينما يعد تمثيل النساء منقوصا بشكل ظاهر في قطاع الأشغال العامة وفي اللجان المسؤولة عن الأنشطة التجارية .

الهيئات المنتخبة شعبيا

٩٩ - في انتخابات عام ١٩٨٩ ، انتخبت ٥٩ امرأة من أصل ١٦٥ ممثلا في البرلمان ، أي أن نسبة الممثلات ازدادت من ٣٤ الى ٣٦ في المائة . وتختلف نسبة النساء اختلافا كبيرا في الأحزاب الستة الممثلة في البرلمان ، اذ تتراوح بين ٣٢ ممثلة من بين ٦٣ ممثلا (٨ر٥٠ في المائة) في حزب العمال وممثلة واحدة من بين ٢٢ ممثلا (٥ر٤ في المائة) في حزب التقدم .

١٠٠ - ونتيجة لانتخابات مجالس البلديات والمقاطعات في عام ١٩٨٧ ، ارتفع عدد الممثلات ارتفاعا حادا . فقد زاد عدد النساء في المجالس البلدية على نطاق البلاد ككل من نسبة ٨ر٢٣ الى نسبة ٢ر٣٢ في المائة . وزاد عدد النساء في مجالس المقاطعات من نسبة متوسطها ٨ر٣٢ في المائة الى نسبة ٦ر٤٠ في المائة . وكان لدى ٥٣ مجلسا بلديا (في مقابل ١٣ مجلسا في الفترة السابقة) ما تزيد نسبته على ٤٠ في المائة من النساء . وانخفض عدد المجالس البلدية التي تقل نسبة النساء فيها عن ٢٠ في المائة من ١٧٤ الى ٥١ .

الحملات ونظم الحصص

١٠١ - تنظم النساء في النرويج حملات ومظاهرات سابقة للانتخابات منذ عام ١٩٦٧ . وقد جاءت المبادرة لهذا العمل من منظمات نسائية مستقلة . وبالتدريج ، قام مجلس المساواة في الحالة بين الجنسين والمنظمات النسائية التابعة لمختلف الاحزاب السياسية بدور فعال كذلك . وقد شكلت هذه الحملات الممولة من أموال حكومية ضغوطا مستمرة على الاحزاب السياسية وأعطت صفة شرعية للجهود الدؤوبة التي تبذل لتعزيز السياسة الخاصة بالمرأة داخل الاحزاب المختلفة . وقد أدى نفوذ الناخبين في الانتخابات البلدية الى المبالغة في اثارة المسألة ، مما أبقاها موضوع مناقشة حامية . وساعدت الحملات أيضا على تركيز الانتباه على المسألة المتعلقة بدور المرأة في السياسة وحفزت المناقشة حول نوع الادوات السياسية التي يمكن بل وينبغي استخدامها .

١٠٢ - واهتمت الاحزاب السياسية في النرويج باستحداث نظام للحصص لتحقيق تمثيل أكبر للنساء . واعتمد حزب الاحرار وحزب اليسار الاشتراكي قواعد بشأن الحصص للرجال والنساء (٤٠ في المائة على الاقل لكل من الجنسين) في عام ١٩٧٤ وعام ١٩٧٥ على التوالي . وكانت الاحزاب الاخرى أكثر احجاما ، بيد أن حزب العمال اعتمد في عام ١٩٨٣ قاعدة ٤٠ في المائة وتبعه حزب الوسط في عام ١٩٨٩ .

١٠٣ - وكانت حكومة "غرو هارلم برونتلاند" قد ضمت في عام ١٩٨٦ ثماني وزيرات من بين ١٨ وزيرا تتألف منها الحكومة . وكانت توجد ثماني وزيرات من بين ٢١ وزير دولة من النساء . وقد أعطى هذا مثالا حذت حذوه حكومة "سايسي" بعد انتخابات عام ١٩٨٩ : فقد تولت النساء ثمانية من المناصب الوزارية التسعة عشر في حكومته . بيد أن اثنتين فقط من بين ٢٣ وزير دولة كانتا من النساء . وتضم حكومة حزب العمال الحالية تسع وزيرات من بين ١٩ وزيرا . وهناك تسع وزيرات دولة من بين ٢٢ وزيرا .

المادة ٩

١٠٤ - لا يفرق قانون الجنسية النرويجي الصادر في ٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٥٠ من الناحية الجوهرية بين الرجل والمرأة أي أن للمرأة نفس الحقوق كالرجل فيما يتعلق باكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها . واذا تزوج أحد الاشخاص فان ذلك بحد ذاته لا يؤثر في حقه في الاحتفاظ بالجنسية النرويجية .

١٠٥ - ووفقا للفقرة الفرعية (أ) من البند ١ من القانون ، يصبح الطفل مواطنا نرويجيا لدى ولادته اذا كانت أمه مواطنة نرويجية . ويمكن للاطفال كذلك أن يصبحوا مواطنين نرويجيين بموجب شروط أخرى كأن يكون الأب مواطنا نرويجيا وأن يكون الوالدان متزوجين . وهكذا فان القاعدة الاساسية هي أنه اذا كانت أم الطفل مواطنة نرويجية

حصل الطفل كذلك على الجنسية النرويجية . وقد أخذ بهذه القاعدة بموجب تعديل للقانون بتاريخ ٢٥ أيار/مايو ١٩٧٩ .

١٠٦ - وهكذا يمكن القول ان القواعد واللوائح النرويجية تتمشى مع منطوق المادة ٩ بالنسبة الى النقطة ١ . أما بالنسبة الى النقطة ٢ ، فان التشريع النرويجي يتجاوز المادة ٩ عندما يتعلق الأمر بحماية حقوق المرأة .

الجزء الثالث من الاتفاقية

المادة ١٠

(أ) التدابير القانونية وغيرها من التدابير المتخذة منذ التقرير السابق بغية تنفيذ الاتفاقية

١٠٧ - عدلت خلال هذه الفترة الخطة النموذجية للتعليم الابتدائي والثانوي الادنى (١٩٨٧) . وأصبحت الآن تتضمن فصلا خاصا عن المساواة في الحالة بين الجنسين يتناول ما لمشكلة التمييز بين الرجل والمرأة من تأثير على نواحي التعليم المختلفة مثل المناهج المدرسية وأساليب العمل والتفاعل بين التلاميذ والخيارات المهنية ، الخ .

١٠٨ - وفي عام ١٩٨٦ وفي اطار برنامج العمل الثاني لتعزيز المساواة في الحالة بين الجنسين الذي أقره البرلمان عام ١٩٨٤ للفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٠ ، أنشئت وزارة دولة في وزارة التربية والبحوث لتنسيق وتحفيز التدابير الرامية الى تعزيز المساواة في الحالة بين الجنسين في ميدان التعليم .

١٠٩ - وبالاضافة الى المجالين اللذين عالجهما التقرير السابق ، يمكن الاشارة الى الميدانين التاليين :

١ - الارتقاء بالانشطة والبرامج التعليمية والمهن التي تسيطر عليها المرأة . وقد صممت هذه التدابير من أجل ما يلي :

'١' ادماج مسائل المساواة في الحالة بين الجنسين في المناهج المدرسية بايلاء مزيد من التركيز على أحوال المرأة ودورها في المجتمع ،

'٢' تحسين هيكل ومضمون البرامج التعليمية التي تميل الشابات الى اختيارها ، لكي توفر أساسا جيدا للمزيد من الدراسة (التعليم العالي) كالاساس الذي توفره البرامج التي من المتعارف أن يختارها الشبان أو لكي تؤهل الشابات للحصول على مهنة .

٢ - تكثيف التركيز على مسائل المساواة في الحالة في تدريب المعلمين والبحوث .

١١٠ - ويجري حاليا ايلاء عناية خاصة لتدريب المعلمين ، كما تبذل الجهود لانشاء شبكة مهنية في أوروبا لوضع مناهج اطارية ومقررات المواد التعليمية بغية تكثيف التركيز على المساواة في الحالة بين الجنسين في مجال تدريب المعلمين .

١١١ - وسيصبح مركز البحوث المعنية بالمرأة التابع لمجلس البحوث النرويجي للعلم والدراسات الانسانية معهدا دائما اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . وكان المعهد الذي أنشىء عام ١٩٧٧ قد قام في الأصل ببحوث في مجال العلوم الاجتماعية . وفي عام ١٩٨١ ، تقرر تحويل المركز الى مركز متعدد التخصصات ومددت فترة عمله مؤقتا الى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ .

١١٢ - ويقوم مركز البحوث المعنية بالمرأة بالمهام التالية :

- تعيين عدد أكبر من النساء في الوظائف المتعلقة بالبحوث ؛

- تعزيز وتنسيق البحوث المعنية بالمرأة ؛

- تقديم استنتاجات البحوث المعنية بالمرأة .

١١٣ - وبغية تعزيز البحوث المعنية بالمرأة وتعيين النساء للعمل في مجال البحوث ، أنشئت لجان للمساواة في الحالة بين الجنسين في المعاهد التعليمية وبرامج العمل التي تم وضعها .

١١٤ - وقد بذلت الجهود داخليا في وزارة التعليم والبحوث لخلق وعي أكبر عن منظور المساواة في الحالة بين الجنسين بغية تحقيق اشراك الجنسين في جميع مستويات أنشطة الوزارة .

(ب) <u>التقدم الفعلي المحرز في تعزيز وضمان القضاء على التمييز ضد المرأة</u>

١١٥ - هناك مجال هام ركزت عليه وزارة التربية والبحوث وشؤون الكنيسة هو التدريب في جميع مستويات النظام التعليمي . فالى جانب الدورات المقدمة الى الموظفين في الادارة المركزية والاقليمية للمدارس ، عقدت دورات للأشخاص القديرين في كل مقاطعة . ويستخدم هؤلاء الأشخاص كمستشارين لمعلمي المدارس ولتكثيف الجهود الرامية الى تنفيذ تدابير تهدف الى القضاء على التمييز والى التعزيز الفعال للمساواة في الحالة بين الجنسين .

١١٦ - ويجري اتخاذ الخطوات لتحسين البرامج التعليمية في عدد من ميادين النشاط التي من المتعارف أن المرأة تهيمن عليها بغية تأهيل المشتركين للقيام بدراسات في معاهد التعليم العالي أو لدراسة احدى المهن . وينطبق هذا بشكل خاص على الدراسات في مجال الخدمات الصحية والاجتماعية .

١١٧ - وقد طورت مقررات المواد التعليمية مما يؤدي الى الارتقاء بمستوى مختلف ميادين الدراسة . وتخضع الكتب المدرسية لموافقة وزارة التعليم والبحوث وشؤون الكنيسة وتقيّم ، في هذا الصدد ، على أساس مراعاة المساواة في الحالة بين الجنسين . وقد حقق هذا الاسلوب نتائج ايجابية بالنسبة الى استخدام الامثلة والرسوم التوضيحية والنهوج المتبعة ازاء الموضوع لكي تصبح حالة المرأة ودورها ومنظوراتها أكثر وضوحا .

١١٨ - وتخصص الاموال للمشاريع التعليمية الابداعية التي يمكن أن تفيد في وضع دورات دراسية لتعزز المساواة في الحالة بين الجنسين . وتتضمن هذه المشاريع جهودا لتحسين محيط العمل للمعلمين وتنظيم تقديم المشورة في التوجيه التعليمي والمهني .

(ج) <u>التغييرات الملحوظة في حالة المرأة ومساواتها منذ تقديم التقرير السابق</u>

١١٩ - فيما يتعلق باختيار البرنامج التعليمي والنسبة القائمة بين الموظفين والموظفات في قطاع التعليم والبحث ، يكون من الممكن في أكثر الاحيان معرفة الارقام الصحيحة المعقولة التي تبين التغييرات التي حدثت . بيد أنه ليس من السهل قياس عدد من التغييرات النوعية كالتغييرات في المواد التي تدرّس أو التي تجرى بحوث بشأنها . ومع ذلك ، فهذه مجالات شهدت منجزات كبيرة في مجال تعزيز المساواة في الحالة بين الجنسين .

١٢٠ - <u>تدرس الشابات أكثر ولفترة من الزمن أطول</u> . حدثت زيادة بارزة في نسبة الشابات في المعاهد التعليمية خلال السنوات العشر الى الخمس عشرة الماضية . وتشكل الشابات الآن نسبة ٥٠ في المائة أو أكثر من مجموع عدد التلاميذ والطلاب في جميع مستويات النظام التعليمي .

١٢١ - ولا يزال الشبان والشابات يتبعون الانماط التقليدية المتصلة بالجنسين عندما يتعلق الامر بالتعليم ، ولكن تغييرات هامة حدثت . فقد تغيرت الى حد كبير الخيارات التعليمية لدى الشابات خلال فترة قصيرة نسبيا .

١٢٢ - وتمثل الشابات الآن ما يزيد قليلا على نسبة ٥٠ في المائة من مجموع عدد تلاميذ المدارس الثانوية العليا . وهناك ميل واضح لدى عدد متزايد من الشابات الى مواصلة دراستهن على المستوى الثانوي العالي . وكانت نسبة عالية تقرب من ٧٧ر٧ في المائة من مجموع الشابات اللائي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ١٨ سنة قد التحقن بالمدارس الثانوية العليا في عام ١٩٨٨ بالمقارنة بما نسبته ٧٣ر٩ في المائة من مجموع الشبان في نفس فئة الاعمار .

١٢٣ - وتختار الشابات مجموعة من البرامج التعليمية أوسع مما كن يخترنه في الماضي . فالغالبية العظمى من مجموع الشابات يخترن البرنامج التعليمي الذي يؤهلهن لمتابعة الدراسة في معهد تعليمي أعلى ، أي برنامج المواضيع العامة أو المواضيع التجارية وأعمال الكتبة . وينطبق هذا على نسبة عالية تصل الى ٧٤ في المائة من الشابات في المدارس الثانوية العليا . والنسبة الباقية منهن وقدرها ٢٦ في المائة يخترن أحد برامج التدريب المهني المتنوعة .

١٢٤ - وتشكل الشابات ١٨ في المائة فقط من الطلبة الذين يدرسون المواضيع التقنية والصناعية ، ومع ذلك يختار عدد أكبر من الشابات الآن مجالات الدراسة هذه بدلا من التدبير المنزلي أو الحرف المنزلية أو المواضيع الفنية (فروع دراسة تسيطر عليها المرأة تقليديا) . وتدرس نسبة أكبر قليلا من الشابات الخدمات الاجتماعية والمواضيع المتصلة بالصحة .

١٢٥ - وأصبحت الشابات يشكلن أكثرية في بعض الميادين التي كان يسيطر عليها الرجال . ويصح هذا ، على سبيل المثال ، فيما يتعلق بدراسات الفنون التخطيطية التي شكلت الشابات فيها نسبة ٧٢ في المائة من الطلبة الذين درسوا هذا الفرع من الدراسة في عام ١٩٨٨ - ١٩٨٩ . وزادت في فرع الدراسة المتعلق بعمل مساعد مختبر كيميائي والذي كانت تسيطر عليه المرأة تقليديا نسبة الطلبة الذكور من ٢٠ في المائة الى ٣٤ر٥ في المائة .

١٢٦ - والمواضيع التقنية والصناعية التي من التقليدي أن يوجد لها نظام للتدريب المهني أثناء العمل هي التي تخضع أصلا لقانون خاص . وقد زاد عدد الشابات اللائي يلتحقن ببرامج التدريب المهني بصورة مطردة منذ بضع سنوات ، ولكن التقدم المحرز في هذا المجال بطيء . ففي عام ١٩٨٦ ، كان ٢٠ في المائة من التلاميذ الصناعيين ذوي العقود من الشابات ، وهي نسبة بقيت ثابتة خلال السنوات القليلة الماضية . وشكلت الشابات ٢٦ في المائة من موقّعي عقود التلمذة الصناعية في عام ١٩٨٩ وتقدم ٣ر١٦ في المائة من هؤلاء الشابات الى امتحان الحرف/التلمذة الصناعية في نفس السنة . وكان ٨٠ في المائة من التلميذات الصناعيات يعملن في برامج تتعلق بالحرف النسائية التقليدية (تصنيف الشعر ، الطهي ، الخ) . بيد أن الاتجاهات الأخيرة تشير الى أن زيادة كبيرة حدثت في عدد الشابات الملتحقات بتخصصات دراسية مثل الطاقة الكهربائية والالكترونيات وفي تخصصات دراسية جديدة مثل الأتمتة والمهارات التقنية .

١٢٧ - وتظهر الزيادة في عدد الطالبات بجلاء في معاهد التعليم العالي . فالنساء يشكلن الآن نسبة ٥٠ في المائة من مجموع عدد طلبة الجامعات والكليات وأكثر من نصف الطلبة الجدد .

١٢٨ - وأصبح عدد النساء اللاتي ينهين دراساتهن أكثر من ذي قبل . لكن نسبة النساء ما زالت تأخذ في الانخفاض كلما تقدمن في الدراسة الجامعية . وقد بلغت نسبة الطالبات اللائي حصلن على الدرجة الجامعية لغير المتخرجين ٥٢ في المائة وعلى درجة الدراسة الجامعية للمتخرجين ٤٢ في المائة وعلى درجة الدكتوراة ٢١ في المائة .

١٢٩ - ولا تشارك المرأة مشاركة أكبر في البرامج التعليمية فحسب بل تختار أيضا بصورة متزايدة ميادين دراسية كان الرجل يسيطر عليها في السابق .

١٣٠ - وتشكل النساء اليوم أكثر من نصف الطلبة في تخصصات مثل الحقوق والطب والعلوم البيطرية وطب الأسنان . والأمر الجدير بالملاحظة أيضا هو مشاركة النساء مشاركة أكبر في الميادين الفنية التي كانت واقعة تقليديا تحت سيطرة الرجل تماما . فقد كانت نسبة ٦٧ في المائة من الطلبة في الأكاديمية الوطنية للفنون الجميلة في عام ١٩٨٩ من النساء .

١٣١ - وهناك عدد ضئيل من معاقل الذكور على المستوى الجامعي مثل الكلية النرويجية للعلوم الاقتصادية وادارة الاعمال ، والكلية النرويجية للزراعة ، والمعهد النرويجي للتكنولوجيا المتطورة ، ودوائر العلوم في الجامعات . الا أن زيادة كبيرة حدثت خلال العامين الماضيين في عدد الشابات الملتحقات بهذه البرامج . ففي عام ١٩٨٢ كانت نسبة ١٩ في المائة من الطلبة في الكلية النرويجية للعلوم الاقتصادية وادارة الاعمال من النساء اللائي ارتفعت نسبتهن الى ٣٨ في المائة في عام ١٩٨٩ . وكانت الأرقام المقابلة فيما يتعلق بالمعهد النرويجي للتكنولوجيا المتطورة ١٦ في المائة في عام ١٩٨٢ و ٢٨ في المائة في عام ١٩٨٥ . وانخفضت نسبة النساء نوعا ما في السنوات اللاحقة اذ بلغت ٢٤ في المائة في عام ١٩٨٨ .

١٣٢ - ولم تحدث تغييرات في أنماط خيارات الشبان بالمقارنة بالتغييرات الحاصلة بالنسبة الى الشابات .

١٣٣ - وقد ازداد عدد النساء بين موظفي البحوث في معاهد التعليم العالي والبحوث زيادة ملحوظة خلال الثمانينات . وتلاحظ هذه الزيادة على وجه خاص عندما يتعلق الأمر بوظائف التعيين (الوظائف المؤقتة للبحوث ووظائف مساعدي التدريس) ، ولكن بعض التحول حدث أيضا على مستوى الادارة العليا حيث تشغل النساء الآن نسبة ١٠ في المائة من الوظائف .

(د) العقبات الباقية التي تعترض سبيل مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية لبلدها

١٣٤ - لا توجد في البرامج التعليمية في موضوعي الخدمات الاجتماعية والصحة أماكن كافية لقبول جميع الفتيات الراغبات في دراسة هذين التخصصين الدراسيين المرغوبين .

وتميل الشابات بالتالي الى قضاء عدد أكبر من السنوات مما يقضيه الشباب لبلوغ نفس المستوى من التعليم .

١٣٥ - ومن الصعب على الشابات الحصول على عقود التلمذة الصناعية في مجالات التجارة والصناعة التي يسيطر عليها الذكور . ويشكل أرباب العمل نقطة اختناق تعرقل التقدم في هذا الميدان .

المادة ١١

الحياة العملية (المادة ١١-١ (أ) - (ج))

١٣٦ - ارتفعت نسبة النساء العاملات بين سن ١٦ عاما و ٧٤ عاما من ٦٠ في المائة في عام ١٩٨٥ الى ٦٢ في المائة في عام ١٩٨٩ ، بينما انخفضت قليلا نسبة الرجال العاملين من ٧٨ الى ٧٧ في المائة . (يفيد مكتب الاحصاء المركزي النرويجي أن النسبة بلغت ٧٨ في المائة في عام ١٩٨٥ وليس ٧٧ في المائة كما ذكر في التقرير السابق) . وخلال الفترة نفسها زادت نسبة النساء العاملات بين سن ٢٥ عاما و ٦٦ عاما من ٦٩ الى ٧٢ في المائة . وانخفضت النسبة المقابلة للرجال من ٩٠ الى ٨٨ في المائة .

١٣٧ - وتعمل ما تصل نسبته الى ٤٨ في المائة من مجموع النساء العاملات جزءا من الوقت بينما الرقم المقابل للرجال يبلغ ٨ في المائة فقط . وتعمل المرأة في مجالات وحرف أخرى وبصورة عامة في مراكز أدنى من مراكز الرجل . ففي عام ١٩٨٩ ، على سبيل المثال ، لم تشكل النساء سوى خمس عدد الأشخاص العاملين في الصناعة بينما شكلن أكثر من نصف الموظفين العاملين في تجارة البيع بالتجزئة وقطاع الفنادق والمطاعم . ويتركز العدد الأكبر للموظفات في الخدمات العامة والاجتماعية والخاصة حيث كان ما يقرب من ثلثي الموظفين في عام ١٩٨٩ من النساء . وبالرغم من الزيادة في عدد النساء في القوة العاملة فانهن ، فيما يبدو ، يتركزن الى حد كبير في الحرف الخاصة بالمرأة .

- نتيجة لبرنامج العمل المتعلق بالمرأة في سوق العمل اختيرت احدى المقاطعات لتجربة مشروع نموذجي يهدف الى تحقيق أقصى حد من التنفيذ لبرنامج العمل . ويجري تنفيذ هذا المشروع جنبا الى جنب مع مشروع بلدان الشمال "بريت" (BRYT) وهو برنامج يستهدف التخلص من سوق العمل التي تميز بين الجنسين . وقد انتهى المشروعان في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ ؛

- نفذ مشروع آخر في الفترة ١٩٨٦ - ١٩٨٧ بشأن استبانة العقبات التي تواجهها الوالدات غير المقترنات لدى محاولتهن الحصول على التعليم أو العثور على العمل ؛

- كجزء من برنامج العمل المتعلق بالمرأة في سوق العمل ، وضعت دورات دراسية للنساء العاطلات عن العمل بغية تمكينهن من تطوير مواردهن وحفزهن على المشاركة في سوق العمل . ويطلق على هذه الدورات اسم "التخطيط للمستقبل" .

١٣٨ - وفي نهاية عام ١٩٨٩ ، كلفت مديرية العمل فريقا لتقييم دورات سوق العمل الخاصة بالمرأة . وكان الغرض من المشروع هو تحسين مؤهلات المعلمات ووضع الأساليب الملائمة . ويهدف برنامج العمل المتعلق بالمرأة في سوق العمل كذلك الى تشجيع الرجال على اختيار حرف غير تقليدية ، مثل رعاية الأطفال .

١٣٩ - وتعمل سلطات سوق العمل ، بالتعاون مع وزارة التعليم والبحوث وشؤون الكنيسة وغيرها من المنظمات ، على الاستفادة من الحملات الاعلامية لتوسيع سلسلة الحرف التي تختارها المرأة .

١٤٠ - وقد بدأت عدة بلدان بالتعاون الفعال مع وكالات التدريب المهني بغية زيادة عدد التلميذات الصناعيات اللائي يمنحن عقودا في الحرف التي يسيطر عليها الرجل .

"الوظائف المخصصة مستقبلا للمرأة"

١٤١ - تم في المشروع النموذجي الذي يطلق عليه اسم "الوظائف المخصصة مستقبلا للمرأة" وضع واختبار نموذج جديد للتدريب المهني للبالغات في المواضيع التقنية والصناعية . ولا يقوم هذا التدريب لمجرد تنمية المهارات والخبرات الفنية ؛ فهو يهدف الى نماء شخص المرأة من كل جوانبها استنادا الى خلفيتها وخبرتها . والهدف الرئيسي هو تقوية الثقة بالذات لدى المشتركات .

١٤٢ - واكتسبت المشتركات في نفس الوقت الخبرة النظرية الضرورية . وقد تمت الموافقة على دورة تمهيدية مدتها ١٢ أسبوعا وعلى تدريب أساسي واسع النطاق مدته ٢٧ أسبوعا وذلك بصفة سنتين أولى وثانية في دراسات كلية تدريب المعلمات في الميكانيكا الصناعية والالكترونيات . وقد صمم هذا التدريب بالتعاون مع الصناعات القائمة في مقاطعة فستفولد بغية تلبية الاحتياجات الخاصة بالصناعة مستقبلا من قوة العمل المدربة .

كتيب ارشادي عن المساواة في الحالة بين الجنسين

١٤٣ - تقوم مديرية العمل باعداد كتيب ارشادي عن المساواة في الحالة بين الجنسين . والغرض من هذا الكتيب هو القاء نظرة فاحصة على المهام الاعتيادية بغية معرفة الطريقة التي يمكن بواسطتها دمج الجهود الرامية الى تعزيز المساواة في الحالة بين الجنسين في هذه الانشطة .

١٤٤ - ويتألف الكتيب من ثلاثة أجزاء :

الجزء ١ يتضمن معلومات عامة عن المشاكل المتعلقة بتحقيق المساواة في الحالة بين الجنسين . وسيكون هذا الجزء مهما أيضا لأطراف أخرى غير سلطات سوق العمل التي تعزز المساواة في الحالة بين الجنسين ؛

الجزء ٢ يتناول هذا الجزء تدابير المساواة في الحالة بين الجنسين التي تنفذها مكاتب التوظيف في المقاطعات ؛

الجزء ٣ يتناول التدابير التي تنفذها مكاتب التوظيف المحلية .

١٤٥ - والكتيب معد للاستخدام في مجال تدريب الموظفين في مديرية العمل .

التوجيه المهني

١٤٦ - يتم ترتيب معارض ومشاغل حرفية في عدد من المقاطعات للشابات اللائي يخترن دورات دراسية غير تقليدية على مستوى الدراسة الثانوية العليا . وتشكل البرامج الاعلامية كذلك عنصرا رئيسيا من عناصر التوجيه المهني في مقاطعات عديدة .

١٤٧ - ويجري الآن نشر تقرير عن مشروع اعلامي رئيسي للنساء نفذ في ست مقاطعات خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٨٧ . واستمر المشروع في المقاطعات الست خلال عام ١٩٨٨ . وهناك اهتمام قوي بالابقاء على هذه البرامج الاعلامية التي أثبتت أنها شكل فعال من أشكال التوجيه المهني من منظور المساواة في الحالة بين الجنسين .

١٤٨ - وقد تمت الاستعانة الى حد كبير ، بمرشدين في مشروع بعنوان "المرأة في صيد الأسماك" بدأت بتنفيذه مقاطعات نوردلاند وترومز وفينمارك . واعتبر المشروع ، الذي يهدف الى توظيف النساء في صناعة صيد الاسماك ، وسيلة لتحسين أوضاع سكان المناطق النائية عن طريق ضمان بقاء المرأة في ذلك الجزء من البلاد . وقد نشر التقرير النهائي في نيسان/أبريل ١٩٩٠ . وبدأ في مقاطعة اوبلاند عام ١٩٨٧ تنفيذ مشروع أطلق عليه اسم "المرأة في صناعة الأسفار والسياحة" . وهدف هذا المشروع هو وضع برنامج لتدابير ترمي الى تحسين/تغيير ظروف العمل ، ورفع مستوى الخبرة الفنية وتوظيف عدد أكبر من النساء في صناعة الأسفار والسياحة في المقاطعة .

الأجور (المادة ١١-١ (د))

١٤٩ - كان متوسط دخل المرأة النرويجية في عام ١٩٨٧ قد بلغ ١٠٠ ٥٨ كرون نرويجي في السنة . وبلغ متوسط الأجر السنوي للرجل حوالي ضعفي هذا المبلغ أي ٦٠٠ ١١٧ كرون

نرويجي . وقد حسبت هذه الارقام على أساس أجور المتقاعدين بالمعاش وتلاميذ المدارس والموظفين المتفرغين والموظفين العاملين جزءا من الوقت .

١٥٠ - وهناك سبب ملحوظ لهذا التفاوت في الدخل ألا وهو أن المرأة تتحمل العبء الاكبر من الرعاية والمهام المنزلية غير المأجورة والمتصلة بالاسرة . فالمرأة تقضي وقتا أطول من الرجل في العمل غير المأجور ووقتا أقل منه في العمل المأجور .

١٥١ - وحتى اذا تغاضينا عن هذه الفروقات في استخدام الوقت والمسؤوليات/الاولويات ، فاننا نرى أن المرأة تتلقى أجرا أقل من الرجل عن كل ساعة عمل مدفوعة الاجر .

١٥٢ - وقد قدمت في الفصل المتعلق بالحياة العملية (المادة ١١ (أ) - (ج)) بعض الحقائق المتعلقة بالتقسيم الافقي والرأسي لسوق العمل ؛ فالمرأة والرجل يعملان الى حد كبير في الحرف والقطاعات التجارية المختلفة ، ولكن الوظائف التي تشغلها المرأة كثيرا ما تكون أقل من تلك التي يشغلها الرجل في الحياة العملية بغض النظر عن الحرفة . ويغلب وجود الموظفات في الصناعات ذات امكانيات الدخل المنخفضة كصناعات النسيج والملابس والاغذية . ويتأكد الفصل بين الجنسين عن طريق التفاوتات في الأجور .

١٥٣ - وتدل الاحصاءات على أن المرأة العاملة التي تتولى وظيفة متفرغة تتقاضى أجرا أقل من أجر الرجل في جميع فروع التجارة والصناعة . وكان متوسط أجر المرأة العاملة في الصناعة عام ١٩٨٨ يبلغ ٨٤ر٣ في المائة من متوسط أجر الرجل العامل في الصناعة ؛ وكان متوسط أجور الموظفات في أعمال الكتبة في القطاع الصناعي ٦٦ر٩ في المائة فقط من متوسط أجور الرجال . وتقاضت النساء الموظفات في المصارف التجارية ومصارف الادخار أجورا بلغ متوسطها ٧٩ في المائة من الاجور التي تقاضاها الرجال . وفي تجارة التجزئة بلغ متوسط أجر المرأة ٦٩ر٧ في المائة من أجر الرجل في أعمال الكتبة و ٨٠ر٩ في المائة من متوسط أجر الرجل بين موظفي المحال التجارية . أما في قطاع الفنادق والمطاعم فقد تقاضت المرأة ٩٢ في المائة من متوسط أجر الرجل ، وتقاضت النساء الموظفات لدى الحكومة كمسؤولات كبيرات وموظفات مدنيات ٨٣ر٢ في المائة من متوسط أجور الرجال ، فيما تقاضت النساء الموظفات في النظام المدرسي ٨٩ر٢ في المائة من متوسط أجور الرجال .

١٥٤ - والفوارق في السن والتعليم والخبرة في العمل والاقدمية ، بالاقتران مع الفوارق في الظروف الاقليمية أو امكانات الدخل المختلفة للمنشآت والصناعات تشكل كلها عوامل تسبب التفاوت في الاجور . بيد أن الاحصاءات تدل على أن هذه الاحصاءات لا توضح الا جزءا من التفاوت بين أجري المرأة والرجل . ولا يمكن للفرق الباقي الذي لا يستهان به في الأجور الا أن يعزى الى جنس الموظف .

١٥٥ - وقد حدث طوال معظم الثمانينات ركود في الاتجاه نحو تحقيق المساواة في الأجر ، الأمر الذي ربما كانت له صلة بالزيادة الكبيرة نسبيا في الأجور الحقيقية لجميع الفئات بين عامي ١٩٨٣ و ١٩٨٧ .

١٥٦ - وفي عامي ١٩٨٨ و ١٩٨٩ ارتفع مستوى الأجر النسبي للمرأة ارتفاعا طفيفا في معظم فروع الصناعة . ويدل هذا التطور على أن قانون التجميد المؤقت للأجور والأرباح الذي فرض قيودا على زيادات الأجور خلال هذه السنوات أدى الى تجدد التقدم المعتدل الذي اتصف به التحرك نحو المساواة في الأجر حتى أوائل الثمانينات .

١٥٧ - وقد أثيرت مسألة أجور المرأة جديا في اطار مفاوضات الأجور الجماعية في عام ١٩٩٠ . وقد أعرب كل من نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل عن رغبة قوية في اعطاء الأولوية للمرأة والفئات المنخفضة الدخل . ولم تلتزم النساء في البرلمان بالحدود الحزبية في مبادرة لدعم الفئات المنخفضة الدخل .

١٥٨ - وقد أدت القيود الصارمة المتعلقة بمفاوضات الأجور ككل الى زيادات كانت أدنى مما توقعه العديد من الناس . ومع ذلك عُنيت المفاوضات بمصالح الوظائف المنخفضة الدخل والتي تسيطر فيها المرأة وتتطلب ثلاث سنوات من التدريب فأعطت اعتبارا أكبر مما أولته لمصالح الفئات الأخرى .

١٥٩ - وهناك ما يدعو الى الاعتقاد بأن مسألة المساواة في الأجر هي مسألة وجدت لتبقى . وتتم دراسة مسألة المساواة في الأجر في مشروع تموله وزارة العمل والادارة الحكومية . وقد نفذ الاتحاد النرويجي لنقابات العمال مشروعا نموذجيا لتطوير نظم تقييم العمل بغية اختبار المسائل المتعلقة بالمساواة في الأجر في أماكن عمل مختارة . أنظر أيضا الجزء الأول ، النقطة ٦ من التقرير .

١٦٠ - وبدأت وزارة شؤون الأسرة والمستهلكين كذلك مشروعا للمساواة في الأجور مدته أربع سنوات بناء على مبادرة من مجلس وزراء بلدان الشمال . والمشروع النرويجي الذي يوازي مشاريع مماثلة في كل بلد من بلدان الشمال الأخرى ، سيركز على انتاج البيانات وعمليات توليد الأجور المتصلة بمفاوضات الأجور الجماعية ونظم تقييم العمل وقانون المساواة في الحالة بين الجنسين .

الضمان الاجتماعي (المادة ١١-١ (أ))

١٦١ - يناقش هذا التقرير عاملين هامين فيما يتعلق باتفاقية الأمم المتحدة ، وهما : استحداث نظام قائم على النقاط في حساب المعاشات التقاعدية المستحقة عن العمل بدون أجر في مجال الرعاية ، واستحداث معاشات عجز للزوجات المعوقات . ويتضمن أيضا معلومات أخرى عن الاتفاقيات الثنائية تستكمل المعلومات المقدمة في تقارير سابقة .

١ - نقاط المعاش التقاعدي للعمل في مجال الرعاية

يحق لجميع من تجاوزوا السابعة والستين من عمرهم تقاضي معاش الشيخوخة . وثمة معاش اضافي يتناسب والكسب السابق ويتقاضاه جميع الاشخاص الذين كان دخلهم السنوي قبل التقاعد يتجاوز مستويات مقررة معينة . ويحسب هذا المعاش الاضافي على أساس حصيلة الشخص المعني من النقاط في معاشه التقاعدي ؛

وغالبية الاشخاص الذين يحق لهم تقاضي معاش تقاعدي اضافي هم من الرجال . ويوجد ثلاث نساء بين كل أربعة أشخاص يتقاضون الحد الادنى من المعاشات التقاعدية ؛

وكثيرا ما لا يتقاضى الموظفون بدوام جزئي ما يكفي من الاجور لتجميع عدد من النقاط يؤهلهم للحصول على معاش اضافي . ولا يستفيد من هذا النظام الاشخاص الذين كان دخلهم متقطعا ، اذ يقتضي الحصول على معاش اضافي كامل كذلك أن يكون الكسب السنوي قبل التقاعد أعلى من المبلغ الاساسي طوال أربعين سنة على الاقل . ويستفيد من هذا النظام الاشخاص الذين كانت حياتهم العملية متواصلة وبدوام كامل (الرجال في المقام الاول) ، بقدر أكبر مما يستفيد منه الاشخاص الذين تنقلوا بين العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي وتخللت حياتهم العملية فترات من العمل بدون أجر في مجال الرعاية (النساء أساسا) ؛

والمعاش الاضافي الذي يتقاضاه الرجل يفوق كثيرا ما تتقاضاه المرأة منه ، بسبب اختلاف أنماط مشاركتهما في سوق العمل . ومن المتوقع أن يستمر هذا الاختلاف في المستقبل ؛

ولزيادة المساواة بين الرجل والمرأة في اطار ذلك النظام ، اعتمد برلمان النرويج سياسة تمنح بمقتضاها نقاط تصل ثلاث في السنة للشخص المسؤول عن رعاية أطفال دون سن السابعة أو أقرباء له مرض أو مسنين أو معوقين يحتاجون الى رعاية تمريضية . وبذلك يستطيع هذا الشخص كسب مجموع من نقاط المعاش يعادل ما كان يمكن أن يتجمع لديه منها لو أن دخله كان ٨٠٠ ١٣٠ كرون نرويجي في السنة . (اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠) ؛

ولا تتعارض معاشات الشيخوخة اليوم مع أحكام الاتفاقية . ولكن التغيير المشروح أعلاه سيساعد على تحقيق المزيد من التماثل في النتائج عند حساب معاشات الشيخوخة للرجال والنساء ؛

وتعتزم وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية تقديم مشروع بقانون في هذا الموضوع ليتسنى تنفيذ هذا الاصلاح ابتداء من عام ١٩٩٢ .

٢ - معاش عجز للمعوقات

لكي يحق لشخص تقاضي معاش عجز ، يجب أن تكون طاقته على العمل قد انخفضت بصورة دائمة الى النصف على الاقل ؛ ويتوقف حجم معاشه على درجة فقدانه لطاقته على العمل . واي عمل يؤدى في حدود القدرة البدنية لشخص مؤمّن عليه - كالعمل المنزلي - يعادل بالطاقة على العمل ، وذلك وفقا للقواعد القائمة ؛

وكثيرا ما يحدث أن يعتبر شخص معوق بنسبة مائة في المائة بالنسبة الى الحياة العملية قادرا على القيام باعمال منزلية عادية في بيته . وهذا ما لا يمكن توقعه ، من الناحية العملية ، الا في حالة المرأة المتزوجة . ويجوز تخفيض درجة القدرة المفقودة على العمل الى النصف في حالة المرأة القادرة على القيام باعمال منزلية ، وهي في هذه الحالة لن تتقاضى سوى نصف المعاش الذي كانت ستحصل عليه لو لم تؤخذ في الاعتبار سوى قدرتها المفقودة في الحياة العملية . وترى وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية أن هذا الترتيب غير منطقي ، وقد أدرج هذا الموضوع في برنامج عمل الوزارة المعني بتحقيق المساواة في المركز بين الرجل والمرأة . ولم يتسن اجراء التغييرات اللازمة في اللوائح ، نظرا لعدم وجود أرصدة مخصصة لذلك في الميزانية ؛

ومن ثم فان اللوائح الحالية لا تتفق تماما مع المادة ١١-١ (هـ) من الاتفاقية ، اذ يجوز أن يقل معاش العجز الذي تتقاضاه الزوجة العاملة عما يتقاضاه منه الرجل العامل .

٣ - الاتفاقات الثنائية المعقودة مع بلدان أخرى

دخلت النرويج في اتفاقات ثنائية بشأن الضمان الاجتماعي مع عدد من البلدان . ويتمثل أحد المقاصد الرئيسية من هذه الاتفاقات في تصدير استحقاقات التأمين الوطني ، أي دفع هذه الاستحقاقات في بلد آخر دون الخضوع لاية قيود قد تفرضها قوانين ذلك البلد . وقد صيغت هذه الاتفاقات بحيث تمكّن الاشخاص بموجبها من نقل أي حقوق في مزايا يكتسبونها من النرويج الى بلد آخر . ويحتسب المعاش الاساسي في النرويج على أساس فترة الاقامة ، بحيث يجوز للزوجة التي تنتقل الى

بلد داخل في اتفاق مع النرويج نقل حقوقها معها من النرويج الى ذلك البلد . وتكون هذه الاتفاقات بذلك مفيدة للمرأة التي تنتقل من النرويج الى بلد آخر ؛

وفي ١ أيار/مايو ، كانت النرويج قد أبرمت اتفاقات مع البلدان التالية : ايطاليا ، البرتغال ، بلدان شمال أوروبا ، تركيا ، سويسرا ، فرنسا ، كندا (اتفاق منفصل مع ولاية كوبيك) ، المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية ، النمسا ، الولايات المتحدة الامريكية ، يوغوسلافيا ، اليونان ؛

وأجرت النرويج مفاوضات أيضا مع لكسمبرغ وهنغاريا وهولندا لعقد اتفاقات مماثلة ، وتتفاوض حاليا مع كل من اسبانيا وألمانيا وبلجيكا لعقد اتفاق في هذا الشأن .

العمل والحمل/الوضع (المادة ١١-٢ (أ ، ب)

١٦٢ - ينص الفصل الثالث المعنون "الاستحقاقات النقدية أثناء المرض والامومة" من قانون التأمين الوطني على الحق في اجازة أمومة مدفوعة الاجر .

١٦٣ - وقد أطيلت الفترة التي تدفع خلالها اعانة أمومة من ١٨ الى ٢٨ أسبوعا ما بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٠ . وأصبح للام منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ الحق في أسبوعين اضافيين من اجازة الامومة المدفوعة الاجر عن كل طفل اضافي تضعه بعد الطفل الاول في حال وضعها أكثر من طفل واحد في آن واحد . وأصبح باستطاعة الام ، منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ ، أن تختار بين أن تتقاضى تعويضا كاملا عن فقدان الاجر أو أن تحصل على ٨٠ في المائة من التعويض الكامل عن فترة طويلة نسبيا من الاجازة . وفي ١ نيسان/ابريل ١٩٩١ ، ستمدد اجازة الامومة المدفوعة الاجر بواقع أسبوعين لتصل مدتها الكلية الى ٣٠ أسبوعا مع تعويض كامل ، أو ٣٨ أسبوعا بتعويض نسبته ٨٠ في المائة . وأصبح القانون يلزم أيضا بمنح الحامل اجازة أسبوعين قبل الوضع .

١٦٤ - كيما يحق للام أن تحصل على اجازة أمومة مدفوعة الاجر ، يجب أن تكون قد أمضت في عمل بأجر ما مجموعه ستة أشهر من الاشهر العشر الاخيرة السابقة للوضع . ويدفع أجر كامل بحد أقصاه ستة أمثال المبلغ الاساسي المنصوص عليه في مخطط التأمين الوطني ، (ويعدل هذا المبلغ سنويا ، وهو يعادل منذ ١ أيار/مايو ١٩٩٠ أجرا قدره ٠٠٠ ٢٠٤ كرون نرويجي) . وفي القطاع العام وبعض شركات القطاع الخاص ، يضمن للموظفين تعويض كامل عن أجورهم تنص عليه اتفاقات جماعية خاصة بالاجور ، غير مقيدة بالحد الاقصى المذكور أعلاه .

١٦٥ - أما المرأة التي لا تستوفي الشروط اللازمة لاستحقاق اعانة أمومة ، أو تحق لها اعانة أمومة منخفضة للغاية ، فانها تتلقى منحة أمومة بعد الوضع . وقد زادت قيمة هذه العلاوة الى أكثر من الضعف منذ ١٩٨٦ ، من ٠٠٠ ٤ كرون الى ٧٥٠ ٨ كرونا في عام ١٩٩٠ . وسيزيد هذا المبلغ في ١ نيسان/ابريل ١٩٩١ ليصل الى ٧٥٠ ١٠ كرونا .

١٦٦ - ومنذ عام ١٩٧٦ ، أتيحت للأب امكانية أخذ أجزاء من اجازة الأمومة المدفوعة الأجر ، شريطة أن يكون من حق الأم الحصول على اعانة أمومة وأن يكون الأب موظفا بأجر في الوقت الذي يأخذ فيه اجازة مدفوعة الأجر . وللأب أيضا حق مستقل في الحصول على اجازة مدتها أسبوعان غير مدفوعة الأجر بمناسبة مولد طفل .

١٦٧ - والمرأة الحامل محمية من الفصل من وظيفتها ولها الحق في استئناف عملها بعد انقضاء اجازة الأمومة .

الخدمات العامة لرعاية الطفل (المادة ١١-٢ (ج))

١٦٨ - كيما يتمكن الأبوان من الجمع بين الواجبات الأسرية من ناحية ومسؤوليات العمل مع الاشتراك في الشؤون المجتمعية من الناحية الأخرى ، يقتضي الأمر وجود تدابير اجتماعية تشمل عددا كافيا من مرافق رعاية الطفل عالية الجودة ، وأهمها رياض الأطفال (للأطفال دون سن المدرسة) ، والاشراف على أطفال المدارس خارج ساعات الدوام المدرسي .

رياض الأطفال

١٦٩ - يوجد توافق عريض في الآراء بين الأحزاب السياسية في برلمان النرويج على أنه ينبغي أن تقع المسؤولية الرئيسية عن بناء رياض الأطفال وتشغيلها على عاتق البلديات . وتعتبر الرياض التي تبنيها وتديرها مجموعات من الأهالي أو جمعيات وما شابهها اضافة مفيدة .

١٧٠ - ولا يحصل على مكان في رياض الأطفال في النرويج سوى عدد قليل نسبيا من الأطفال دون سن المدرسة ، ولكن العدد المتاح من الأماكن فيها زاد كثيرا في السنوات القليلة الماضية بفضل ازدياد المساندة الحكومية (عن طريق التشريع ، وتقديم منح لتغطية تكاليف تشغيل رياض الأطفال ، وتوفير المعلومات ، الخ) . والهدف من ذلك هو توفير أماكن لجميع الأطفال الراغبين في الالتحاق برياض الأطفال . وفيما يلي بعض الأرقام الاحصائية الأخيرة :

	عدد الاطفال في رياض الأطفال	الزيادة منذ العام السابق	النسبة المئوية للاطفال حتى السادسة في رياض الاطفال	النسبة المئوية للاطفال في رياض الاطفال الخاصة
١٩٨٤	٩٤ ٤٤٣	٤ ٥٠٠	٢٦ر٤	٣٧ر٠
١٩٨٦	١٠٤ ٣٠٢	٥ ٨٥٠	٢٩ر١	٣٦ر٣
١٩٨٨	١١٨ ٨٥٠	٧ ٨٧٠	٣٢ر٢	٣٤ر٩
*١٩٨٩	١٢٨ ٢٠٠	٩ ٣٤٠	٣٤ر٠	-

* أرقام أولية .

١٧١ - وتضمنت هذه الاحصاءات جميع أنواع رياض الأطفال ، أي التي تعمل بعض الوقت والتي تعمل نصف النهار والتي تعمل نهارا كاملا . وعادة ما توفر رياض الأطفال العامة أماكن للاطفال بنهار كامل ، فيما لا يوفر العديد من رياض الأطفال الخاصة سوى أماكن لنصف النهار ، ولكنها بدأت توفرها بصورة متزايدة بنهار كامل .

١٧٢ - وتختلف النسبة المئوية للاطفال دون سن المدرسة الحائزين على مكان في احدى رياض الأطفال اختلافا كبيرا بين فئة عمرية وأخرى . وفيما يلي بيان بهذه النسب بأرقام عام ١٩٨٩ :

السن	النسبة المئوية للاطفال في رياض الأطفال
دون السنة الأولى	١ر٧
في الأولى	٩ر٧
في الثانية	١٧ر٧
في الثالثة	٣٧ر٨
في الرابعة	٥٠ر٠
في الخامسة	٥٨ر٩
في السادسة	٧٠ر٣

ملحوظة : يبدأ الطفل المدرسة في النرويج في سن السابعة .

١٧٣ - وتزيد النسبة المئوية للأطفال الملتحقين برياض الأطفال زيادة ملحوظة كلما زادت سنهم . وتستهدف المنح الحكومية التشجيع على أن توفر رياض الاطفال ، أولا ، أماكن لجميع الأطفال في أكبر فئاتهم العمرية (فوق سن الثالثة) .

١٧٤ - وقامت الحكومة في السنوات الأخيرة بزيادة منح تشغيل رياض الأطفال (التي يفاضل بينها وفقا لأعمار الأطفال الملتحقين بها ولعدد الساعات التي يقضونها فيها أسبوعيا) زيادة كبيرة من ٢٥ في المائة في المتوسط تقريبا في عام ١٩٨٦ للمكان الواحد الى نحو ٣٦ في المائة في عام ١٩٩٠ . ومن المقرر زيادة هذه المنحة في عام ١٩٩١ الى ٣٩ في المائة . وقررت السلطات المركزية منح مبلغ خاص قدره ٠٠٠ ١٠ كرون لكل مكان كوسيلة اضافية لتشجيع البلديات على انشاء رياض للأطفال .

١٧٥ - وتمشيا مع سياسة الاستقلال الذاتي للبلديات ، تحدد كل بلدية المبلغ الذي يتعين على الأبوين دفعه مقابل مكان لطفلهما في احدى رياض الأطفال التابعة للبلدية أو التي تتلقى منها منحة تشغيل . وترى الحكومة أنه ينبغي أن يكون الرسم الذي يدفعه الأبوان متناسبا الى حد معقول مع دخلهما أو أن يمثل نسبة معقولة من هذا الدخل . وأن تغطي البلديات نصف المبلغ المتبقي على الأقل ، أي نفقات التشغيل مخصوما منها المنحة الحكومية . ويعد المبلغ الذي يدفعه الأبوان في العديد من البلديات ، بالرغم من تناسبه مع دخلهما ، مرتفعا بالنسبة الى قدرة كثير من الآباء على دفعه .

المرافق المتوافرة لأطفال المدارس الصغار (٧ - ٩ سنوات)

١٧٦ - يقل طول اليوم المدرسي لصغار أطفال المدارس (٣ - ٤ ساعات) كثيرا عن يوم العمل العادي (نحو ٨ ساعات مضافا اليها وقت الذهاب والعودة) .

١٧٧ - وقليل من أطفال المدارس في النرويج هم الذين تتاح لهم فرصة الوصول الى مرافق رعاية الطفل والمرافق الترويحية (المنظم منها والعادي) قبل ساعات الدوام المدرسي وبعدها . وقد ازداد عدد الأطفال في المراكز الترويحية في السنوات الأخيرة . غير أن واحدا فقط من بين كل عشرة أطفال من تلامذة المرحلة الابتدائية هو الذي أتيحت له في ١٩٩٠ فرصة الوصول الى مركز ترويحي أو الى برنامج آخر من البرامج المدرسية التي تنظم خارج المناهج الدراسية .

١٧٨ - وترى الحكومة أنه ينبغي التركيز بقدر كبير بدءا من عام ١٩٩١ على استحداث برامج مدرسية خارج المناهج الدراسية من أجل صغار أطفال المدارس . وتقع مسؤولية استحداث مثل هذه البرامج على عاتق المدارس والبلديات بالتعاون مع الآباء والمنظمات .

١٧٩ - وبغية رصد عملية استحداث برامج مدرسية خارج المناهج الدراسية ، أنشأت وزارة الطفل وشؤون الأسرة أمانة مشتركة مع وزارة التعليم والبحوث والشؤون الكنسية . وستضطلع وزارة التعليم والبحوث والشؤون الكنسية بمسؤولية هذه البرامج اعتبارا من عام ١٩٩١ .

مدارس النهار الكامل

١٨٠ - تود الحكومة ادخال نظام مدارس النهار الكامل بحلول نهاية عام ١٩٩٣ لمن يحتاجون الى مثل هذا النظام . وسيشمل نظام مدارس النهار الكامل فترة تدريس الزامية من المزمع زيادتها الى ما بين ٢٢ و ٢٥ ساعة في الاسبوع للصفوف الابتدائية الثلاثة الأولى ، على أن تنظم للأطفال بعد انتهاء الفترة التدريسية فترة للرعاية والترفيه ، حسب الاقتضاء . ومن المرجح أن يمول هذا القسم الطوعي من الانشطة ، جزئيا ، برسوم يدفعها الآباء .

خفض سن التحاق الطفل بالمدرسة

١٨١ - ستقدم الحكومة تقريرا الى البرلمان ، في ربيع عام ١٩٩١ تقترح فيه أن يبدأ دخول الأطفال مدارس اليوم الكامل في سن السادسة ، أي بخفض سن الالتحاق بالمدرسة سنة واحدة .

المادة ١٢

العنف المتصل بالجنس

١٨٢ - نحيل الى التقرير الأولي للنرويج (١٩٨٦) ، ونود ابداء الملاحظات الاضافية التالية :

١٨٣ - ازداد عدد الجرائم الجنسية التي أبلغت بها الشرطة في النرويج زيادة مطردة منذ منتصف السبعينات . ومنذ النصف الأول من الثمانينات ، بلغت هذه الزيادة أقصاها من حيث العدد المبلّغ عنه من حالات الاكراه الجنسي والاستغلال الجنسي بوجه عام ، والاستغلال الجنسي للقصر بوجه خاص .

١٨٤ - وأصبحت الجرائم الجنسية المسجلة المرتكبة ضد أطفال دون الخامسة عشرة تشكل الآن ثلثي جميع الحالات . وثلث تلك الحالات يتمثل في جريمة مواقعة المحارم (أي التي يرتكبها أفراد من الأسرة) .

١٨٥ - والجاني في معظم الجرائم الجنسية المبلّغ عنها رجل والضحية امرأة أو فتاة . وعدد النساء اللواتي يطلبن المساعدة من جهاز مساندة ضحايا الجرائم الجنسية يفوق كثيرا عدد من يطلبها من الرجال .

مواقعة المحارم

١٨٦ - أصبحت جرائم مواقعة المحارم والاعتداء الجنسي على الأطفال من قبل أحد أفراد أسرتهم أو من شخص بالغ آخر مسؤول عن رعايتهم ظاهرة ما فتئت تستحوذ على اهتمام متزايد في السنوات الأخيرة .

١٨٧ - وقد تبين من استقصاء أجري في عام ١٩٨٥ أن ١٦ في المائة من المستجوبين وقعوا ضحية للاعتداء الجنسي قبل بلوغهم الثامنة عشرة من عمرهم ، وكان ١٤ في المائة منهم من الرجال و ١٩ في المائة من النساء . وكان الجاني في ٢٠ في المائة من تلك الحالات شخص بالغ مسؤول عن رعاية الطفل (مواقعة المحارم) ، وفي ٨٠ الى ٩٠ في المائة منها رجلا أو صبيا أكبر سنا .

١٨٨ - ولا يخفى على أحد أن الأشخاص الذين وقع عليهم اعتداء جنسي في طفولتهم أو شبابهم يعانون مشاكل نفسانية وجسمانية خطيرة ، وتكون العواقب أوخم اذا كان الجاني هو والد الطفل أو زوج أمه .

١٨٩ - وافتتح أول مركز في النرويج لضحايا جرائم مواقعة المحارم في عام ١٩٨٦ . وقد أنشىء هذا المركز بمبادرة من أشخاص وقعوا ضحية هذا النوع من الجرائم ، وهم يديرونه ويطبقون فيه مبدأ المساعدة الذاتية . وتمول السلطات المركزية والبلدية هذا المركز بنفس الطريقة التي تمول بها مراكز الطوارىء للنساء اللواتي تساء معاملتهن . وقد تلقى هذا المركز في عام ١٩٨٩ قرابة ٣٧٠٠ مكالمة هاتفية من نساء وقعن ضحية لتلك الجرائم وأمهات لأطفال وقعوا أيضا ضحية لها . وتقوم هذه المراكز ، في جملة أمور ، بتنظيم مجموعات من الاناث ضحايا تلك الجرائم لمناقشة مشاكلهن ، كما تقدم الدعم اللازم لأسر ضحايا هذه الجرائم .

١٩٠ - وافتتحت في السنوات القليلة الماضية ، في ست مدن كبرى ، مراكز أخرى لضحايا هذه الجرائم ، بتمويل من الصناديق البلدية والوطنية . وأنشىء في عام ١٩٩٠ أول مركز لمساعدة ضحايا هذه الجرائم من الذكور . غير أن على هؤلاء الذكور أن يعالجوا أنفسهم من مشكلة أخرى أيضا ، وهي أن العديد من الرجال الذين وقعوا ضحية للاعتداء الجنسي في طفولتهم يرتكبون هم أنفسهم هذا النوع من الجرائم عندما يكبرون .

١٩١ - ومن المتعذر الحصول على الأرقام اللازمة لقياس مدى ممارسة العنف في الأسرة ضد النساء والأطفال . أما بخصوص تعرض المرأة للعنف ، فقد سجلت السلطات الصحية ١٠٠٠

حالة في عام ١٩٨٤ أوضحت فيها المريضة أن سبب اصابتها هو الايذاء البدني . ونحن نعلم أن ثمة حالات كثيرة لا يبلّغ عنها .

١٩٢ - وقد تبين من استقصاء أجري في عام ١٩٨٦ ، أن جرائم العنف المرتكبة ضد النساء من قبل الزوج أو العشير كانت تمثل ما بين ٨ و ٩ في المائة من جميع جرائم العنف المبلّغ عنها في مقر الشرطة في أوسلو في أوائل الثمانينات .

١٩٣ - ويتبين من سجلات مراكز الطوارىء أن نحو ٢ ٨٥٠ امرأة وأكثر من ٢ ٠٠٠ طفل أمضوا ليلة في أحد هذه المراكز في عام ١٩٨٨ . وبلغ مجموع الايام التي أمضتها نساء أو أطفال في مراكز الطوارىء قرابة ٧٠ ٠٠٠ يوم . وورد في عام ١٩٨٨ أكثر من ٢٠ ٠٠٠ استفسار بشأن الدعم والمشورة ، موزعة على ٥٦ مركزا أو هاتفا للطوارىء .

١٩٤ - وازداد عدد الاشخاص الذين يطلبون المساعدة في مراكز الطوارىء زيادة مطردة منذ انشاء المركز الاول في أوسلو عام ١٩٧٨ .

١٩٥ - وازداد عدد المهاجرات اللواتي يتصلن بهذه المراكز أيضا زيادة كبيرة خلال تلك الفترة ، ولا سيما في السنوات القليلة الماضية . وفي أوسلو وحدها التي توجد فيها نسبة كبيرة جدا من المهاجرين ، كانت النساء الاجنبيات يمثلن نحو ثلث المستغيثات بمراكز الطوارىء في عام ١٩٨٨ .

<u>الاغتصاب الجنسي</u>

١٩٦ - ازداد عدد حالات الاغتصاب الجنسي التي تبلّغ بها الشرطة زيادة مطردة منذ أوائل الخمسينات . وسجلت منذ منتصف السبعينات زيادة كبيرة في حالات الاغتصاب المبلّغ عنها ويكون فيها الجاني معروفا لدى المجني عليها . ويقدّر على أية حال أنه لا يبلّغ الا عن واحدة فقط من بين كل عشر من حالات الاغتصاب التي يكون فيها الجاني معروفا لدى المجني عليها . ومن الصعب الحصول على حكم بالادانة في دعاوى الاغتصاب ، فتسقط الدعوى في معظم هذه الحالات . ويتعذر ذلك بوجه خاص اذا كان الجاني على علاقة وثيقة بالمجني عليها .

١٩٧ - وكما هي الحال مع الاشكال الاخرى من العنف ، ثمة عدد كبير من حالات الاغتصاب لا يبلّغ عنه على الاطلاق . والسبب المعتاد للامتناع عن التبليغ هو أن المجني عليها لا تتوقع من الجهة المختصة أن تصدق روايتها . ويشعر العديد من المجني عليهن أنهن شخصيا مسؤولات عن هذا الاعتداء .

١٩٨ - وفي عام ١٩٨٦ ، افتتح في مستوصف الطوارىء التابع لبلدية أوسلو مركز خاص لاستقبال ضحايا الاغتصاب . وفي حين أن الاغتصاب كان يعامل سابقا كجريمة وحسب ، فان

هذا المركز قائم على أساس اعتبار الاغتصاب اصابة تتساوى مع الاصابات الناجمة عن التعذيب أو الحرب أو الكوارث الطبيعية .

١٩٩ - ويوفر هذا المركز طائفة عريضة من الخدمات : الفحوص والعلاجات الطبية ، جمع الادلة ، اسداء المشورة ، الايواء والرعاية لمدة أقصاها ٢٤ ساعة ، والمساعدة على الاتصال بمحام وبالشرطة (اذا رغبت المجني عليها في ذلك) . وتنص لائحة المركز أيضا على اتخاذ تدابير متابعة علاجية لضحايا الاغتصاب ، عند الاقتضاء ، وفي عام ١٩٨٧ ، عالج المركز ١٦٨ مريضة ، وكان هذا الرقم يمثل أربعة أمثال عدد النساء اللائي كانت تحيلهن الشرطة سنويا الى الأطباء في حالات الادعاء بالاغتصاب ليجروا لهن فحوصا نسائية ، وذلك قبل انشاء جهاز خاص لاستقبال ضحايا الاغتصاب الجنسي . وعالج المركز في عام ١٩٨٧ أربعة مرضى من الذكور .

٢٠٠ - ويعالج المركز مرضى من جميع الاعمار . وقد تراوحت أعمار هؤلاء المرضى في عام ١٩٨٧ ما بين ١٤ و ٩٠ سنة ، وكانت غالبية المجني عليهن ما بين ١٤ و ٣٩ سنة من العمر . ويرسل الأطفال ضحايا الاغتصاب اذا كانوا دون الرابعة عشرة الى جناح الاطفال في احدى المستشفيات البلدية في أوسلو ، حيث توجد منذ عام ١٩٨٦ اجراءات خاصة لرعاية وعلاج الأطفال الذين يقعون ضحية الاغتصاب الجنسي .

٢٠١ - وللاطلاع على مزيد من المعلومات ، يرجى الرجوع الى المادة ٦ بشأن الدعارة والمادة ١٥ بشأن التعديلات ذات الصلة في القانون النرويجي .

الخدمات الصحية المتعلقة بالحمل والولادة (المادة ١٢-٢)

٢٠٢ - وفقا للقانون المتعلق بالخدمات الصحية البلدية (قانون ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢) ، تلتزم البلديات بتشغيل مستوصفات صحية محلية من أجل رعاية الاطفال بدنيا ونفسانيا واجتماعيا وتحسين حالتهم الصحية العامة . وعلى هذه المستوصفات أن توفر برنامجا للتدابير الصحية الوقائية للآباء والامهات ولغيرهم من أفراد الاسرة . ووفقا للوائح التي تنظم عمل المستوصفات الصحية المحلية ، ينبغي أن تشمل أنشطة هذه المستوصفات دورات دراسية سابقة للولادة ، وأفرقة مناقشة للآباء والامهات وللازواج الذين ينتظرون مولودا ، وفحوصا طبية للحوامل ، وفحوصا بعد الوضع للامهات حديثات الامومة .

المادة ١٣

استحقاقات التأمين الاجتماعي التي تقدم الى الأسرة (المادة ٣ (أ))

٢٠٣ - فيما يتعلق بالاستحقاقات الاجتماعية المتصلة بولادة طفل ، نرجو الاطلاع على المعلومات المقدمة في اطار المادة ١١-٢ (أ) .

٢٠٤ - تتلقى الأسر اعانة اعالة تدفع كل شهر نقدا وبصورة مباشرة عن كل طفل حتى السادسة عشرة من عمره . ويحدد البرلمان قيمة هذه الاعانة سنويا ، ويختلف المبلغ الذي يدفع عن كل طفل وفقا لعدد الأطفال في الأسرة . وقد زيدت ما بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٠ من ٣٥٢ ٥ كرونا الى ٧٤٨ ٨ كرونا في السنة للطفل الأول . وللأسر المكونة من أحد الأبوين فقط حق الحصول على اعانة عن طفل واحد زيادة على عدد أطفالها الفعلي . وزيدت اعانة اعالة الطفل الأول في عام ١٩٩١ الى ٤٠٨ ٩ كرونات . واستحدثت في الوقت نفسه اعانة اعالة اضافية قدرها ١٤٤ ٣ كرونا للأطفال دون الثالثة .

٢٠٥ - ويرجى الاطلاع أيضا على المعلومات المقدمة في اطار المادة ١١-١ (هـ) عن معاشات الشيخوخة .

المادة ١٤

٢٠٦ - ترتبط الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال الزراعيين بالعمل الذي يقومون به . وهذا يعني ، وفقا للقواعد أن للعاملات والعمال حقوقا رسمية واحدة . ومبدئيا ، تعامل المرأة معاملة الرجل في مخططات الرعاية الاجتماعية ونظام التأمين الوطني . ومبدأ تساوي المرأة والرجل في المركز يدعمه أيضا قانون ١٩٧٤ المتعلق بحق الابن أو الابنة الأكبر (حق البكرية) وحقوق الملكية الخالصة ، من حيث نص هذا القانون على المساواة في حق البكرية بين الاناث والذكور المولودين بعد عام ١٩٦٥ . وهكذا يقوم التشريع في هذا المجال على أساس تساوي الجنسين في المركز ، ولكن كما يحدث في كل مجال آخر ، لا بد من ممارسة الحقوق اذا ما أريد أن تكون لها أي قيمة .

٢٠٧ - وفي عام ١٩٨٦ ، ألغى البرلمان القيد الذي كان يشترط ألا يزيد الدخل الذي يكسبه الزوج أو الزوجة من مشروع مشترك على ٠٠٠ ٤٠ كرون ، ما لم يبرزا مستندات معينة . ولكل زوجين أن يقررا كيف يريدان توزيع دخلهما ، وهذا القرار يجب أن توافق عليه مصلحة الضرائب المحلية . ويقسّم الدخل وفقا لحجم العمل النسبي الذي يؤديه كل من الزوجين ، وإلا وفقا لنسبة مشاركتهما في ذلك المشروع .

٢٠٨ - وعلى الرغم من عدم وجود عقبات شكلية ، فما زال ينبغي عمل الكثير حتى تحصل المرأة العاملة في المجال الزراعي على حصة من الدخل تتناسب مع مقدار العمل الذي تؤديه والسبب في ذلك هو أن هناك تعاريف مختلفة لمفهوم العمل ، وكذلك المواقف التقليدية ازاء دور الرجل ودور المرأة في الزراعة .

٢٠٩ - وعلى هذا الأساس ، بدأ القيام بحملات اعلامية وبتدابير أخرى ، ووضعت مخططات تستهدف تحسين حالة المرأة وفرص عملها في مجال الزراعة ، ومن ذلك أنه :

- بدأ في عام ١٩٨٨ مشروع نموذجي محلي يهدف الى مساعدة الشابات المتمتعات بحق البكرية على اتخاذ قرارات مستقلة مستنيرة بشأن الطريقة التي ينوين بها الاستفادة من هذا الحق ؛

- أنشئت منظمة من أجل "الشابات العاملات في الحراجة" ؛

- وضعت مبادىء توجيهية لنظام يقضي بتطبيق حصص نسبية للجنسين فيما يتعلق بقبول الطلبة في مدارس الزراعة ؛

- وضعت مخططات دعم مالي للنساء اللاتي يرغبن في الحصول على تعليم أوفي بدء مشروع في نطاق القطاع الزراعي ؛

- أقرت السلطات في عام ١٩٨٧ برنامجا تعليميا بدوام جزئي في ثلاث كليات زراعية ، يعد الطلبة للحصول على شهادة في علم الزراعة ؛

- يجري العمل الآن في اعداد دراسة لعمل المرأة في الزراعة على مدى خمس سنوات .

الجزء الرابع من الاتفاقية

المادة ١٥

- عدلت المادة ٦ من الدستور النرويجي في أيار/مايو ١٩٩٠ ، فأصبح للمرأة والرجل الآن حق متساو في خلافة العرش ؛

- وعدلت المادة ٢٢٨ من المدونة الجنائية بقانون ٢٦ شباط/فبراير ١٩٨٨ ، بحيث لم يعد يشترط الآن ، لاقامة دعوى جنائية ، أن يطلب الطرف المجني عليه اقامة هذه الدعوى أو أن تقتضي الاعتبارات العامة القيام باجراءات جنائية ؛ فالآن ، يجوز لسلطات الادعاء الآن أن تلاحق قضائيا ، دون قيد أو شرط ، حالات العنف في الأسر ؛ أي حالات الاعتداء الجسماني الذي يرتكبه الرجل على زوجته الحالية أو السابقة أو على من تشاركه في المسكن والمضجع (المادة ٢٢٨ ، الفقرة الرابعة - (ج)) . وبذلك أزيحت عن كاهل المرأة المجني عليها الاعباء الثقيلة التي تقتضيها اقامة الدعوى وما يصاحبها من اجهاد نفساني ، وأصبحت محمية الآن أكثر من ذي قبل من الضغط والتهديدات التي يقصد بها حقها على سحب دعواها .

- وعدلت المادة ٢١١ من المدونة الجنائية بالقانون رقم ٦٨ الصادر في ١٦ حزيران/يونيه ، بحيث يعتبر استيراد الصور الخليعة بهدف نشرها الآن فعلا اجراميا ؛

- ويحق للطرف المجني عليه في دعاوى الاغتصاب (وفي بعض دعاوى انتهاك الحريات الشخصية) أن يطلب استشارة محام تدفع السلطات العامة أتعابه (أنظر الفقرتين ١٠٧ (أ) و ١٠٧ (د) من قانون الاجراءات الجنائية) . وعلى المحامي أن يحمي مصلحة الطرف المجني عليه أثناء التحقيق وأثناء الجلسة الرئيسية لسماع الدعوى ، وأن يزود هذا الطرف بأي مساعدة ومساندة أخرى طبيعية ومعقولة في سياق الدعوى . وعملا بالمادة ٦ من القانون رقم ٣٥ الصادر في ١٣ حزيران/يونيه ١٩٨٠ ، بشأن المساعدة القانونية المجانية ، قررت وزارة العدل اعطاء المرأة التي أسيئت معاملتها نفس الحق في المساعدة التي تحصل عليها ضحية الاغتصاب الجنسي . وتشير عبارة "المرأة التي أسيئت معاملتها" ، أساسا ، الى المرأة التي تعرضت لاساءة معاملة جسمانية ، ولاستخدام الاكراه أو التهديد من قبل زوجها أو الرجل الذي يعاشرها ، كما تشير الى محترفات الدعارة اللاتي يتعرضن لمثل تلك المعاملة من قبل الزبائن أو القوادين .

٢١٠ - كما أن لضحايا أفعال العنف (بما في ذلك ضحايا الايذاء الجنسي) ، اذا أقاموا الدعوى ضد الجاني ، الحق في المشورة والمساعدة القانونيتين المجانيتين دون استطلاع للموارد . (أنظر التذييل باء للمادة ١٥) .

٢١١ - وقد أرفقنا طيه مذكرة متعلقة بقانون المساعدة القانونية المجانية حررتها ادارة القانون المدني بوزارة العدل (التذييل ألف للمادة ١٥) .

المادة ١٦

حقوق الوالدين والطفل (المادة ١٦-١ (د))

٢١٢ - اعتمد البرلمان في ٢٢ شباط/فبراير ١٩٨٩ بعض التعديلات في القانون رقم ٧ الصادر في ٨ نيسان/ابريل ١٩٨١ الخاص بالطفل والوالدين (قانون الطفل) . وتتعلق هذه التعديلات بحق الوالدين في الاجتماع بأطفالهما ، وبنفقة اعالتهم .

٢١٣ - وفيما يتعلق بحق الاجتماع ، أدخلت تعديلات على ذلك القانون لتغطية الحالات التي لم يكن يعيش فيها الزوجان معا بعد ولادة الطفل . وينص القانون الآن على حق أي من الوالدين الذي لا يعيش معه الطفل في أن يجتمع بطفله حتى لو لم يكن الزوجان يعيشان معا بعد ولادة الطفل . ونتيجة لهذا التعديل ، يشترط الآن على أي من الوالدين

يريد حرمان الآخر حق الاجتماع باطفاله ، أن يحصل في هذا الصدد على اتفاق خاص أو قرار من محكمة قانونية ، أو من محافظ المقاطعة (أنظر المادة ٤٤ ، الفقرة الثانية) .

٢١٤ - وكانت ردود الفعل على هذا التعديل مختلطة . فقد كان معظم من اعترضوا على تغيير الركن المنطقي الذي يستند اليه هذا القانون ، من النساء أساسا أو من وكالات معنية بالمساواة في المركز بين الجنسين . وواجه مشروع التعديل أيضا مقاومة واسعة النطاق من جانب النائبات من جميع الأحزاب الممثلة في البرلمان . ومن بين الحجج التي سيقت ما يلي :

- "أن هذا التعديل يحمي حق الوالدين ولكنه لا يحمي حق الطفل في الاجتماع بوالديه" ؛

- "أن تلك القاعدة ستطبق في حالات واسعة التنوع تتراوح ما بين "حالة أسرة" يعيش الوالدان فيها منفصلين أثناء الفترة التي كانت الأم فيها حاملا ، وأوضاع يكون الطفل فيها ثمرة اغتصاب ارتكبه شخص غريب" ؛

- "أن التغيير لن تكون له أهمية الا في الحالات التي تحرم الأم فيها الأب حق الاجتماع بطفله ، وفي هذه الحالات ، هناك ما يحمل على الاعتقاد بأن كثيرا ما يكون مبنيا على أسس موضوعية حرمان الأب حق الاجتماع بطفله" ؛

- "أنه اذا أصبح حق الاجتماع تلقائيا ، فقد يلجأ عدد أكبر من الأمهات الى رفض البوح باسم الأب ، مما يعني أنه لن يوجد أحد يمكن الزامه بمسؤولية الاعالة" .

حق الحصول على المعلومات المتعلقة بالطفل

٢١٥ - تبعا لتعديل المادة ٥٠ (١) من قانون الأطفال ، يحق الآن لأي من الوالدين لا يشارك في الاضطلاع بمسؤولية الابوة ، أن يحصل على معلومات عن طفله حتى وإن لم يكن الوالدان يعيشان معا منذ ولادة الطفل ، شريطة ألا يكون في ذلك اضرار بمصلحة الطفل . ويجوز لحاكم الاقليم حرمان أحد الوالدين الذي لا تقع عليه مسؤولية الابوة حق الحصول على تلك المعلومات ، اذا تبين أنه أساء استعمال هذا الحق .

تحصيل غرامة الممانعة

٢١٦ - يجوز بمقتضى قانون ١٩٨١ فرض غرامة "ممانعة" على أي من الوالدين يتولى مسؤولية الرعاية اليومية للطفل ويرفض اعطاء الوالد الآخر حق الاجتماع بطفله ، اذا

كان هذا الحق مقررا من قبل محكمة قانونية أو من محافظ المقاطعة . وقبل تعديل القانون ، كان على أحد الوالدين الذي له حق الاجتماع بطفله أن يحصّل هذه الغرامة شخصيا . ولكن عدل القانون الآن بحيث جعل السلطات العامة مسؤولة عن تحصيلها . ولا تحصل هذه الغرامة ما لم يكن لهذا الشخص حق فيها ، ويضطلع بهذه المهمة الموظف الرسمي المسؤول عن تنفيذ أحكام المطالبة .

امكانية اقامة دعوى جديدة بشأن موضوع مسؤولية الابوة ، ومع من يعيش الطفل في الحالات التي لا يحترم فيها حق أحد الوالدين في الاجتماع بالطفل

٢١٧ - ينص قانون الاطفال الآن صراحة على أن أيا من الوالدين يمنعه الوالد الآخر من ممارسة حقه في الاجتماع بطفله يحق له رفع دعوى أمام محكمة قانونية أو اللجوء الى حاكم الاقليم لاستصدار قرار جديد في موضوع مسؤولية الابوة ومع من ينبغي أن يعيش الطفل . وينبغي في جميع الأحوال أن يراعى في هذا القرار ما هو خير للطفل .

تقرير نفقة اعالة الطفل

٢١٨ - كان من أثر التعديلات التي أدخلت على قانون الطفل فيما يتعلق بتقرير نفقة اعالة الطفل أن أنيطت السلطة الأولية في تقرير هذه النفقة بالموظف المسؤول عن تنفيذ الحكم في قضايا نفقة الاعالة في كل مقاطعة ؛ ويعمل محافظ المقاطعة بوصفه هيئة استئناف .

٢١٩ - ووفقا للوائح التي وضعتها وزارة العدل ، تقرر نفقة الاعالة ، كقاعدة ، بنسبة مئوية من الدخل الاجمالي للشخص المسؤول عن دفع النفقة ، وفقا لعدد الاطفال الذين يعيلهم هذا الشخص .

معدلات النسبة المئوية وفقا لعدد الاطفال المعالين :

طفل واحد :	١١ في المائة
طفلان :	١٨ في المائة
ثلاثة أطفال :	٢٤ في المائة
اربعة أطفال فاكثر :	٢٨ في المائة

٢٢٠ - ويجوز في حالات استثنائية تقرير مقدار هذه النفقة على أساس تقديري . ولا تستتبع القواعد الجديدة أي تغيير في الالتزام القانوني باعالة أطفالهما ، فهي لا تستهدف هذه القواعد سوى تبسيط الاجراءات المتبعة في دعاوى النفقة المستحقة للابناء .

التذييل ألف للمادة ١٥

معلومات عن المساعدة القانونية المجانية

٢٢١ - تخضع المساعدة القانونية المجانية التي توفرها الحكومة لاحكام القانون رقم ٣٥ الصادر في ١٣ حزيران/يونيه ١٩٨٠ الخاص بالمساعدة القانونية المجانية . ويمكن تقديم هذه المساعدة كليا أو جزئيا في شكل نصيحة قانونية مجانية أو مشورة قانونية مجانية أو اعفاء من الرسوم القانونية . وتشمل النصيحة القانونية المساعدة الموفرة خارج المحكمة ، فيما تشير المشورة القانونية المجانية الى المساعدة المقدمة داخلها .

٢٢٢ - والغرض من المساعدة القانونية المجانية هو توفير الدعم المالي للاشخاص الذين يفتقرون الى الموارد المالية اللازمة لدفع رسوم المساعدة القانونية . ولذلك كان من الشروط الاساسية لتقديم هذه المساعدة الا يتجاوز دخل الشخص المعني واصوله المالية حدودا مقررة (أنظر المادة ٨ من قانون المساعدة القانونية المجانية) .

٢٢٣ - ويمكن تقديم هذه المساعدة الى كل فرد يكون دخله :

- أقل من ٠٠٠ ٦٠ كرون ، ولا يعيل أي أشخاص آخرين ؛
- أقل من ٠٠٠ ٧٠ كرون ، ويعيل شخصا واحدا ؛
- أقل من ٠٠٠ ٨٠ كرون ، ويعيل عدة أشخاص (زوج/زوجة وأطفال) .

٢٢٤ - ويجب ألا يزيد الدخل الاجمالي للشخص على ٠٠٠ ١٢٠ كرون ، وأن تكون القيمة الصافية لمجموع أصوله المالية أقل من ٠٠٠ ١٠٠ كرون . وينطبق هذان الحدان بصرف النظر عن عدد الاشخاص الذين يعيلهم .

٢٢٥ - أما في حال الازواج والاشخاص الذين يعيشون سويا بموارد مشتركة ، فتجري الحسبة على أساس مجموع دخل ورأسمال الزوجين أو الرفيقين . ولا ينطبق ذلك في حال نشوء نزاع بين الشخصين المعنيين في هذا الشأن .

٢٢٦ - ويجوز في حالات استثنائية الاعفاء من الشرط الخاص بحد الموارد (المادة ١٠ من قانون المساعدة القانونية المجانية) .

٢٢٧ - واذا منحت المساعدة القانونية المجانية وكان صافي دخل الشخص الموكل يفوق حدودا معينة ، فعليه (أو عليها) أن يساهم في سداد تكاليف المساعدة القانونية .

وحدود الدخل الصافي التي يتعين على الشخص الموكل المساهمة في دفع تكاليف المساعدة القانونية في حال تجاوزها هي :

- ٥٠ ٠٠٠ كرون اذا كان الموكّل لا يعيل أي أشخاص آخرين ؛

- ٦٠ ٠٠٠ كرون اذا كان يعيل شخصا واحدا ؛

- ٧٠ ٠٠٠ كرون اذا كان يعيل عدة أشخاص .

٢٢٨ - وعلى الشخص الموكّل الذي يتجاوز دخله الصافي هذه الحدود أن يساهم بمبلغ ٦٠٠ كرون لدفع أتعاب المحامي بالاضافة الى ٢٠ في المائة من جميع النفقات الاخرى التي تزيد على هذا المبلغ . ويسري ذلك على المساعدة القانونية التي تزيد مدتها على الساعة .

٢٢٩ - وتوجد شروط أخرى غير الشروط المالية تمنح على أساسها المساعدة القانونية المجانية :

- يمكن ، كقاعدة رئيسية ، توفير المساعدة القانونية بالمجان اذا اعتبرت معقولة بناء على تقييم شامل للحالة (الفقرة ٢ من المادة ١٧ من قانون المساعدة القانونية المجانية) . وينبغي ، عند اجراء تقييم كهذا أن يولى اعتبار خاص لطبيعة الحالة ، وما لها من أهمية بالنسبة للوضعية والرفاه الشخصي لمقدم الطلب ، ولامكانات كسبه القضية ، وكل مسائل المبدأ التي تنطوي عليها قضيته ؛

- وفيما يتعلق ببعض أنواع القضايا التي تحظى بالأولوية ، تقضي المادة ١٨ من ذلك القانون بتوفير المشورة القانونية بالمجان اذا كانت مساعدة محام ضرورية وكان من المعقول للسلطات أن توفر مساعدة قانونية مجانية . والشروط في هذه الحالات ليست متشددة كالشروط التي تطبق عموما ؛ فلا يُجرى تقييم ، مثلا ، من أجل تقرير ما اذا كانت هناك فائدة ترجى من اقامة الدعوى أمام المحكمة .

- وينطبق ذلك على الاطراف المتنازعة في قضايا المنازعات الزواجية والعائلية ، بما في ذلك القضايا المتعلقة بالانفصال والطلاق ، والعلاقة بين الزوجين فيما يتصل بالممتلكات ، وتقرير مسؤولية الأبوة وحق الاجتماع بالطفل ، ومنها أيضا قضايا قانون الأسرة التي تقام أمام محكمة تنفيذ التعويضات ، في حال معاملة هذه القضايا كدعاوى مدنية . وتسري هذه القاعدة أيضا على المطالبين أو الأشخاص المعالين في الدعاوى المتعلقة

بالتعويض عن اصابة شخصية أو فقدان العائل ، وعلى المستأجرين في الدعاوى المتعلقة بايجارات المنازل ، وعلى الموظفين في الدعاوى المتعلقة بالفصل من الخدمة ؛

- وفي القضايا المتعلقة بالاضطلاع بمسؤولية الابوة وفقا للمادة ٥ من القانون رقم ١٤ الصادر في ١٧ تموز/يوليه ١٩٥٣ الخاص برعاية الطفل ، تقوم اللجنة الموسعة لرعاية الطفل ، بوحي من خاطرها وبدون التحقق من الموارد ، بمنح الوالدين حق الحصول على مشورة قانونية مجانية ؛

- ولا يمنح حق الحصول على مشورة قانونية مجانية ، ما لم يكن "من الواضح أن للمشكلة موضوع البحث أهمية شخصية كبيرة للشخص المعني ولرفاهه الى حد يصبح من المعقول معه ، بناء على تقييم شامل ، أن تدفع الخزانة العامة تكاليف هذه المساعدة" . (أنظر الفقرة الثانية من المادة ١٣) . وتعطى الأولوية في هذه الحالة للقضايا العائلية والزواجية المذكورة أعلاه وللقضايا المتعلقة باستحقاقات التأمينات الاجتماعية والمعاشات ؛

- وعملا بالمادة ٦ من قانون المساعدة القانونية المجانية ، اعتمدت وزارة العدل تدابير مساعدة قانونية خاصة للفئات ذات الاحتياجات غير العادية . ويحق للمرأة ضحية اساءة المعاملة أن تحصل على مساعدة قانونية مجانية بدون استطلاع للموارد وبدون الاضطرار الى المساهمة في دفع تكاليف المشورة القانونية في القضايا الجنائية المرفوعة ضد الجاني ، (التعميم زاي ٨٣/١٠١ وزاي ٨٧/٦٢ ، الصادران عن وزارة العدل) . وتوفر هذه المساعدة أثناء التحقيق في القضية وأثناء الجلسة الرئيسية لسماع الدعوى على السواء . ويحق لضحايا جرائم العنف أيضا ، أن يحصلوا على مشورة قانونية مجانية ، بدون استطلاع للموارد ، في اقامة دعوى على الجاني للحصول منه على تعويض (التعميم زاي - ٣٩/٣٨) ؛

- وتوفر المساعدة القانونية المجانية أيضا ، بدون استطلاع للموارد ، في قضايا المهاجرين (القضايا المتصلة بطلب اللجوء ، ورفض التصريح بالدخول ، ورفض الطلبات ، والطرد ، الخ) (التعميم زاي - ٨٧/٢٢٦) ؛

- ويحق لضحايا الاغتصاب الجنسي الحصول على مساعدة قانونية مجانية في القضايا الجنائية المرفوعة على الجاني (أنظر الفصل ٩ (أ) من قانون الاجراءات الجنائية) . ويوفر هذه المساعدة القانونية محام معين من الحكومة لمساعدة المجني عليها (عليه) أثناء التحقيق وأثناء الجلسة الرئيسية لسماع الدعوى .

التذييل باء للمادة ١٥

المساعدة القانونية الموسعة لضحايا أفعال العنف

٢٣٠ - تود وزارة العدل زيادة خدمات المساعدة القانونية المجانية التي توفر لضحايا أفعال العنف ، وقامت عملا بالفقرة الثانية من المادة ٦ من القانون رقم ٣٥ الصادر في ١٣ حزيران/يونيه ١٩٨٠ الخاص بالمساعدة القانونية المجانية ، بادخال التعديلات التالية :

- يحق لضحايا أفعال العنف الحصول على مساعدة قانونية مجانية بدون استطلاع للموارد ، في القضايا المرفوعة على الجاني للحصول منه على تعويض عن الضرر الشخصي ، (أنظر الفقرة الاولى (٢) من المادة ١٨ من قانون المساعدة القانونية المجانية) . ويشترط ، اذا كان قد سبق رفع دعوى جنائية ضد الجاني ، أن يكون قد طُلب ادراج المطالبة بالتعويض في الدعوى الجنائية (الفصل ٢٩ من قانون الاجراءات الجنائية) ، ولكن سلطات الادعاء لم تقدم مع ذلك طلب التعويض أو أن المحكمة لم تفصل فيه كلية ؛

- وتشمل خدمات المساعدة القانونية المجانية التي تقدم الى ضحايا أفعال العنف المشورة القانونية المجانية والنصيحة القانونية المجانية على السواء ، (أنظر الفقرة الاولى من المادة ١٣ من قانون المساعدة القانونية المجانية) ، وذلك لتوفير ما يلزم من المشورة والمساعدة على يد محام في تقييم ما اذا كان ينبغي اقامة دعوى تعويض ضد الجاني أو ادراج المطالبة بالتعويض في دعوى جنائية ترفع ضده .

٢٣١ - وينظر في الطلبات في هذه القضايا على أساس التحديد القانوني لمصطلح "ضحية فعل عنف" المحدد في المادة ١ من اللوائح المتعلقة بالتعويض التي ينص عليها المرسوم الملكي الصادر في ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ بتفويض من قرار البرلمان الصادر في ٥ آذار/مارس ١٩٧٦ ، والمعدلة بمرسوم ملكي صادر في ٦ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥ .

٢٣٢ - وبناء عليه ، تقرر الوزارة أنه يجوز للمحامين أنفسهم أن يقدموا مساعدة قانونية مجانية في الدعاوى المذكورة أعلاه ، اذا كان لا يتوقع لهذه المساعدة أن تستغرق أكثر من ١٠ ساعات عمل ، وكانت الشروط المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة ١٥ مستوفاة . ويبت محافظ المقاطعة في طلبات المشورة القانونية المجانية وفي طلبات النصيحة القانونية المجانية اذا كان من المتوقع أن تستغرق المساعدة القانونية أكثر من ١٠ ساعات عمل .

٢٣٣ - ودخلت هذه التعديلات حيز النفاذ في آذار/مارس ١٩٨٩ .

- - - - -