

Distr.: General
18 March 2008
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الفريق العامل لما قبل الدورة
الدورة الحادية والأربعون
٣٠ حزيران/يونيه - ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٨

الردود على قائمة القضايا والأسئلة المطروحة فيما يتعلق بالنظر في التقريرين الدوريين الخامس والسادس آيسلندا*

المحتويات

الصفحة

٢	معلومات عامة
٣	الإطار التشريعي والسياساتي والمؤسسي - الأسئلة من ٣ إلى ٧
١١	العنف ضد المرأة - الأسئلة من ٨ إلى ١٢
١٧	الاتجار في النساء والفتيات - الأسئلة من ١٣ إلى ١٤
١٨	القوالب النمطية والتعليم - الأسئلة من ١٥ إلى ١٨
٢١	المشاركة في الحياة السياسية والعامة والتمثيل على الصعيد الدولي - السؤال ١٩
٢٢	التوظيف - الأسئلة من ٢٠ إلى ٢٤
٢٦	الصحة - السؤالان ٢٥ و ٢٦
٢٨	المرأة الريفية - الأسئلة من ٢٧ إلى ٢٩
٣٠	البروتوكول الاختياري - السؤال ٣٠

* يصدر هذا التقرير بدون تحرير رسمي.



معلومات عامة

تعتذر وزارة الشؤون الاجتماعية عن التأخر في الرد، ونأمل ألا نكون قد تسببنا بإرباك لا لزوم له.

طلبت اللجنة معلومات عن عملية التحضير لتقرير آيسلندا الخامس والسادس الدوريين.

وقد تعاونت وزارة الشؤون الاجتماعية ومركز المساواة بين الجنسين في إعداد تقرير الحكومة الخامس. وأرسلت، حسب الاقتضاء، طلبات غير رسمية للحصول على المعلومات إلى سائر الوزارات والهيئات الحكومية التي تعمل في المجالات التي تشملها الاتفاقية، وكذلك إلى المنظمات غير الحكومية، بما فيها المركز المعني بضحايا الإساءة الجنسية وملجأ النساء. وقد استعملت المعلومات والمواد، كالتقارير السنوية لهذه الأطراف، في تأليف التقرير الخامس، الذي قدم إلى الوكالة الآيسلندية لحقوق الإنسان.

وتم إعداد تقرير آيسلندا السادس في وزارة الشؤون الاجتماعية. وقد أرسلت طلبات رسمية إلى الوزارات الأخرى بشأن المشاريع التي ترعاها والمصممة لتعزيز المساواة بين الجنسين في عملياتها وعمليات الهيئات التي تعمل تحت إشرافها، كما طلبت معلومات عن التطورات العامة في قضايا المساواة بين الجنسين في مجال عمل كل من هذه الوزارات خلال الفترة الممتدة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٦. وطلب إلى وزارة العدل والشؤون الكنسية بصورة محددة أن توفر معلومات عن التعديلات التشريعية المعمول بها لمعالجة قضايا العنف ضد المرأة، بما في ذلك القضايا من قبيل الأوامر التقييدية وحماية الشهود، وكذلك عن عدد الجرائم الجنسية المحالة إلى الشرطة بموجب المواد ١٩٤-١٩٩ من قانون العقوبات العام رقم ١٩/١٩٤٠، وعدد الشكاوى التي تمخضت عن لوائح اتهام خلال الفترة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٦. وطلبت رسمياً من مديرية العمل معلومات بشأن معدلات العمالة والبطالة بين الرجال والنساء خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥. كما طلب إلى المديرية أن توفر معلومات عن عدد تصاريح العمل الصادرة خلال الفترة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ للراقصين في النوادي الليلية، وعن جنسية هؤلاء الراقصين. كما تم الحصول بالسبل الرسمية على معلومات ومواد من الوزارات والهيئات الحكومية التي تعمل في المجالات المشمولة بالاتفاقية، وكذلك من المنظمات غير الحكومية كالمركز المعني بضحايا الإساءة الجنسية وملجأ النساء. وقدم التقرير السادس إلى الوكالات الآيسلندية لحقوق الإنسان.

ولم تعتمد الحكومة التقرير الخامس أو السادس رسمياً ولم يقدموا إلى البرلمان الآيسلندي.

الإطار التشريعي والسياساتي والمؤسسي - الأسئلة من ٣ إلى ٧

٣ - يرجى تقديم المزيد من المعلومات عن دور ومهام مركز المساواة بين الجنسين وعلاقته بمجلس المساواة بين الجنسين ولجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المشار إليها في التقرير الدوري الخامس، وكذلك معلومات عن ميزانيتها ومواردها البشرية، وكيف يساهم عمل المركز في تنفيذ الاتفاقية.

يعمل كل من مركز المساواة بين الجنسين ومجلس المساواة بين الجنسين ولجنة الشكاوى مستقلاً بنفسه عن الجهات الأخرى. فمركز المساواة بين الجنسين يوفر المشورة والتثقيف في مجال المساواة بين الجنسين. كما يساعد المركز، عند الاقتضاء، بإعداد الشكاوى المقدمة إلى لجنة الشكاوى.

ودور لجنة الشكاوى هو النظر في إصدار فتوى تحريرية بشأن ما إذا حصل انتهاك لأحكام تشريعات المساواة. أما دور مجلس المساواة بين الجنسين فهو بذل جهود منتظمة لتحقيق المساواة بين النساء والرجال من حيث المركز والحقوق في سوق العمل.

ومركز المساواة بين الجنسين هو مكتب وطني ويتولى المسؤولية عن إدارة القانون بشأن المساواة بين المرأة والرجل في المركز والحقوق (قانون المساواة بين الجنسين). ويقدم المركز المشورة والتثقيف في مجال المساواة بين الجنسين إلى السلطات الحكومية والبلدية، والمؤسسات، والشركات، والأفراد، والمنظمات غير الحكومية. ويعمل في مركز المساواة بين الجنسين حالياً ستة أشخاص وتبلغ ميزانيته السنوية ٤١,٩ مليون كرونة آيسلندية (٢٠٠٨).

ومن بين مهام مركز المساواة بين الجنسين تلقي التقارير السنوية من الموظفين المعنيين بالمساواة في كافة الوزارات، وإصدار التوجيه إلى الوزارات في مجال جهودها المبذولة لتحقيق المساواة. ويجتمع المركز مع الموظفين المعنيين بالمساواة مرة كل سنة على الأقل. كما يقدم المركز التثقيف والتوجيه إلى لجان المساواة في البلديات ويجتمع معها سنوياً، بغية الوقوف على مدى التقدم المحرز في مجال المساواة ضمن نطاق البلديات.

يجوز للمركز، بمبادرة منه، أن يقدم شكوى إلى لجنة الشكاوى. وفي الظروف الخاصة وعندما يوجد ما يبرر الاعتقاد بأن صدور قرار من المحكمة يمكن أن يكون ذا أثر بعيد المدى في تعزيز المساواة بين الجنسين، أو عندما تكون مصالح مقدم الشكاوى من الأهمية بحيث تقتضي الحصول على قرار في المحكمة، يجوز لمركز المساواة بين الجنسين أيضاً أن يحرك

إجراءات قضائية للحصول على اعتراف بحقوق المدعي على أساس فتوى تصدرها لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

والمساعدة التي يقدمها المركز للأفراد والمنظمات ممن يريد تقديم شكوى إلى لجنة الشكاوى، والمشورة التي يسديها إلى السلطات العامة والشركات والأفراد والمنظمات غير الحكومية، وما يضطلع به من رصد للتطورات في المجتمع في مسائل المساواة، وما يوفره للجمهور والمنظمات من تثقيف في مجال المساواة، كل ذلك يساهم في تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وتجدر الإشارة إلى أنه، في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨، وافق البرلمان على قانون جديد للمساواة بين الجنسين، يحل محل القانون السابق رقم ٩٦/٢٠٠٠. وبموجب القانون الجديد، تغير دور لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة بين الجنسين ومركز المساواة بين الجنسين؛ ويرد وصف لهذه التغييرات بمزيد من التفصيل في الرد على السؤال ٤ أدناه. كما تغير دور مجلس المساواة بين الجنسين بموجب القانون الجديد: فيطلب منه الآن أن يعمل مع مركز المساواة بين الجنسين على نحو أوثق مما كان الحال بموجب التشريع القديم. فالقانون الجديد يحدد دور المجلس بأنه العمل على نحو وثيق مع مركز المساواة بين الجنسين والتصرف بصفة استشارية لوزير الشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي ومدير مركز المساواة بين الجنسين بصدد صوغ السياسة المهنية بشأن المسائل التي تتعلق بالمساواة بين الجنسين. ويتعين وضع تأكيد خاص على تحقيق المساواة في وضع الرجل والمرأة في سوق العمل وتحقيق التكامل بين متطلبات الأسرة ومتطلبات الحياة المهنية.

٤ - في ضوء الطبيعة غير الملزمة لآراء لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، يرجى تقديم معلومات حول ما إذا كانت لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أو في نهاية المطاف مركز المساواة بين الجنسين تضطلع بأي متابعة منتظمة للتأكد من أثر الآراء على الحالات التي تكتشف فيها انتهاكات لقانون المساواة بين الجنسين.

إن لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومركز المساواة بين الجنسين لا يضطلعان بأي متابعة منتظمة للتأكد من أثر الفتاوى بشأن الحالات التي تكتشف فيها انتهاكات لقانون المساواة بين الجنسين. غير أنه، كما ورد في الرد على السؤال ٣، في ظل ظروف خاصة وعندما يوجد ما يبرر الاعتقاد بأن صدور قرار من المحكمة يمكن أن يكون ذا أثر بعيد المدى في تعزيز المساواة بين الجنسين، أو عندما تكون مصالح مقدم الشكاوى من الأهمية بحيث تقتضي الحصول على قرار في المحكمة، يجوز لمركز المساواة بين الجنسين أن

يحرك إجراءات قضائية للحصول على اعتراف بحقوق المدعي على أساس فتوى تصدرها لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

وسبق أن ذكر في معرض الرد على السؤال ٣ أن البرلمان وافق، في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨، على قانون جديد للمساواة بين الجنسين يحل محل القانون السابق رقم ٩٦/٢٠٠٠. ومن مظاهر التجديد في القانون الجديد أن لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة بين الجنسين تصدر الآن حكما ملزما بشأن ما إذا كان قد ارتكب أو لم يرتكب انتهاك للقانون. وتبين المذكرات التفسيرية المرفقة بالقانون الجديد أن التجربة دلت على أن فتاوى اللجنة لم يؤهيه لها في بعض الحالات. وبالنص على أن اللجنة تصدر أحكاما ملزمة، ستكتسب استنتاجاتها مزيدا من النقل، كما يقرب هذا الإجراء معاملة هذه المسائل في آيسلندا لتمشى مع الممارسة المتبعة في باقي دول الشمال الأوروبي. وبموجب القانون الجديد، يُلزم مركز المساواة بين الجنسين، بناء على طلب مقدم الشكاوى، برصد الامتثال لأحكام لجنة الشكاوى، حسب الاقتضاء. وإذا لم يلتزم الطرف بحكم اللجنة الموجه إليه، يجوز لمركز المساواة بين الجنسين أن يصدر تعليمات إلى الطرف المعني باتخاذ التدابير اللازمة في غضون فترة زمنية معقولة كي يتصرف وفقا للحكم. وإذا لم يذعن الطرف لتعليمات المركز، يجوز للمركز أن يفرض غرامات يومية على الطرف حتى يذعن. ويمكن أن تصل هذه الغرامات إلى ٥٠.٠٠٠ كرونة آيسلندية في اليوم. وعند تحديد الغرامة، يولى اهتمام لعوامل من بينها عدد الموظفين في المشروع أو المؤسسة أو المنظمة غير الحكومية وسعة نطاق عملياتها. وينبغي إبلاغ الطرف الذي توجه إليه تعليمات مركز المساواة بين الجنسين بأن له أن يقدم طلب استئناف ضد قرار المركز إلى وزير الشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي. وإذا أُحيل حكم صادر عن لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة بين الجنسين إلى المحاكم، يلغى القرار بفرض غرامة يومية.

٥ - يشير التقرير الدوري الخامس إلى أن المحكمة العليا وغيرها من المحاكم ترجع بشكل متزايد إلى الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان عند تطبيق وتفسير القانون الآيسلندي. فهل تطرق أي من قرارات المحكمة العليا التي أشار إليها التقرير الدوري السادس إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو إلى المادة ١٥ من اللائحة ٢٠٠٣/٤٧ التي يقال إنها تستند إلى المادة ١ من الاتفاقية؟

لم يرد في أي من قرارات المحكمة العليا المشار إليها في التقرير الدوري السادس ذكر لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو للمادة ١٥ من اللائحة ٢٠٠٣/٤٧.

٦ - يرجى تقديم معلومات عن نتائج أي إجراء تقييم أولي قد يكون قد جرى في منتصف خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للأعوام ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٨.

بموجب قانون المساواة بين الجنسين رقم ٩٦/٢٠٠٠، يُطلب إلى وزير الشؤون الاجتماعية أن يقدم خطة عمل لبرنامج مدته أربع سنوات بشأن المساواة بين الجنسين، في غضون سنة إجراء الانتخابات العامة. وبعد سنتين نستعرض الخطة. ومع تقديم الخطة واستعراضها بعد سنتين، يقدم الوزير إلى البرلمان تقريراً عن حالة قضايا المساواة وتطورها. ويقدم مركز المساواة بين الجنسين مساعدة في إعداد الخطة والتقرير.

وقد قدم التقرير عن السنتين الأوليين لخطة عمل المساواة بين الجنسين الحالية، ٢٠٠٤-٢٠٠٦، إلى البرلمان في شباط/فبراير ٢٠٠٧. ويرد في التقرير أن الوزارات أحرزت نتائج متفاوتة. وقد نصت خطة العمل على أن الهدف هو ألا يقل تمثيل أي من الجنسين في اللجان أو المجالس العامة المعينة عن ٤٠ في المائة. وفي وقت صدور التقرير، كان ٣٢ في المائة من أعضاء اللجان أو المجالس العامة من النساء. وقد حققت وزارتان، هما وزارتا الصحة والشؤون الاجتماعية، هدف تحقيق مشاركة من النساء والرجال لا تقل عن ٤٠ في المائة.

ووفقاً للتقرير، عيّنت جميع الوزارات موظفاً للمساواة، ولدى معظم الوزارات لجان للمساواة. ووفرت جميع الوزارات ما عدا اثنتين معلومات عن الوكالات العامة الواقعة تحت سلطتها والتي تتكون من ٢٥ موظفاً أو أكثر. ومن بين الوكالات التي أُبلغ عنها، كان لدى ٦٧ في المائة منها خطة للمساواة.

وقدم التقرير أيضاً تفصيلاً عن التوازن الجنساني في الوزارات والوكالات العامة الخاضعة لسلطتها. وبلغت نسبة الأمناء الدائمين من النساء ١٥ في المائة فقط، ونسبة المديرات في إطار الوزارات ٢٤ في المائة.

وقد جمعت معلومات بصدد ٢٣٨ وكالة عامة. وبلغت نسبة مديرات الوكالة في مجمل هذه الوكالات ٢٦ في المائة.

٧ - أي توصية من توصيات لجنة الرصد التي عينها مكتب رئيس الوزراء المشار إليه في التقرير الدوري الخامس قد نفذت؟ وبالإضافة إلى ذلك، ما الإجراءات الملموسة التي تم اتخاذها في مجال التعليم ورفع مستوى الوعي بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني لموظفي الخدمة المدنية المشاركين في وضع السياسات على جميع المستويات؟

كلفت وزارة الشؤون الاجتماعية بموجب خطة العمل الحكومية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ بالإشراف العام على تدابير توعية مديري الوزارات الحكومية وموظفيها بمسائل المساواة بين الجنسين. وبالتعاون مع مركز المساواة بين الجنسين، عقدت وزارة الشؤون الاجتماعية اجتماعا تمهيدا بشأن مسائل المساواة بين الجنسين لموظفي وزارة الشؤون الاجتماعية. وعقدت الوزارة أيضا اجتماعا خاصا لرؤساء المؤسسات التي تعمل تحت إشرافها. وفي إطار هذه الاجتماعات، أولي الاهتمام لتشريعات آيسلندا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والإيديولوجية التي تقوم عليها، وإلى طرائق تعميم الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وفضلا عن ذلك، عقدت اجتماعات للتوعية بمسائل المساواة بين الجنسين من أجل رؤساء المؤسسات التي تعمل تحت إشراف وزارات حكومية أخرى. وقدم موظفو مركز المساواة بين الجنسين المواد لهذين الاجتماعين. وعقدت دورة مدتها يومان في عام ٢٠٠٤ بشأن تعميم المساواة بين الجنسين من أجل مسؤولي شؤون المساواة بين الجنسين في الوزارات الحكومية، بالتعاون مع مدينة ريكيافيك. وكانت المتحدثة الرئيسية في هذه الدورة الدكتورة هايديماري ونشي - بيتسكا، وهي أخصائية في القانون الدولي تعمل كمستشارة معنية بتعميم المساواة بين الجنسين في الاتحاد الأوروبي. وعقدت أيضا دورة خاصة بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في وزارة الشؤون الاجتماعية في ربيع عام ٢٠٠٥؛ ودعي إليها وكلاء الأمناء الدائمين وغيرهم من كبار المسؤولين في الوزارة، وألقت الدكتورة هايديماري ونشي - بيتسكا كلمة خلال هذه الدورة أيضا. وتخطط وزارة الشؤون الاجتماعية أيضا لتنظيم تمارين للتوعية بمسائل المساواة بين الجنسين في الفترة المشمولة بخطة العمل الحالية من أجل الحكومة من جهة، وجميع موظفي الوزارات الحكومية من جهة أخرى.

ونظمت في خريف عام ٢٠٠٤ دورة عنونها "المساواة على الصعيد العملي"، كانت مشروعاً مشتركاً بين وزارة المالية، ومركز المساواة بين الجنسين، وجامعة المركز الآيسلندي للتعليم المستمر. وبالنظر إلى عدم كفاية عدد المشاركين، تعذر عقد الدورة في الموعد المقرر، لكنها عقدت في نهاية المطاف في خريف عام ٢٠٠٦. وكانت هذه الدورة تستهدف بصورة خاصة المديرين ومديري الموظفين ومسؤولي شؤون المساواة في هيئات قطاع الإدارة العامة. وحضر مسؤولو شؤون المساواة بين الجنسين في الوزارات دورات ومحاضرات متنوعة عن مسائل المساواة بين الجنسين في آيسلندا وفي الخارج.

وتهيئ خطة العمل الحكومية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ لتحديد دور مسؤولي شؤون المساواة بين الجنسين في الوزارات على نحو أفضل. وبالنظر إلى اتساع مجال أنشطتهم، ارتئي أنه يلزم وضع قواعد أوضح لعملهم.

وتمت الموافقة في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، على قواعد عمل مسؤولي شؤون المساواة بين الجنسين في الوزارات خلال اجتماع لوكلاء أمناء الوزارات الدائمين ويتوقع أن يعمل المسؤولون في جميع الوزارات وفقا لهذه القواعد. ونشرت هذه القواعد في دليل عمل الموظفين في الوزارات الحكومية، وبالتالي يمكن لجميع موظفي الوزارات الاطلاع عليها.

ويعزز القانون الجديد الخاص بالمساواة بين الجنسين، الذي وافق عليه البرلمان في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨، مركز مسؤولي شؤون المساواة بين الجنسين في الوزارات، إذ يشدد بوجه خاص على شرط أن تكون لديهم معرفة متخصصة بهذه المسائل. ويعني ذلك، استنادا إلى المذكرات التفسيرية الملحقة بالقانون، أن مسؤولي شؤون المساواة بين الجنسين ينبغي أن يكونوا على سبيل المثال قد اكتسبوا معرفة بهذه المسائل، من خلال أمور منها مثلا التثقف المستمر أو حضور الدورات التي ينظمها مركز المساواة بين الجنسين أو غيره من الهيئات المهنية.

وعلاوة على ذلك، تقتضي خطة العمل الحكومية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ من جميع الوزارات وضع خطط خاصة بما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتعيين لجان معنية بمسائل المساواة بين الجنسين لمساعدة المسؤولين عن هذه الشؤون. وقد تم تعيين لجان معنية بهذه الشؤون في معظم الوزارات. ويتوقع أن تقوم الوزارات التي لم تعين بعد هذه اللجان بتعيينها بأسرع ما يمكن، إذ أنه ما من خلاف على أهمية هذه اللجان لدعم عمل مسؤولي شؤون المساواة بين الجنسين والنهوض بالمساواة في إطار عمل الوزارات. وقد وضعت جميع الوزارات لنفسها خططا بشأن المساواة بين الجنسين، باستثناء مكتب رئيس الوزراء، الذي يعمل وفقا لخطة للمساواة بين الجنسين تنطبق على الوزارات ككل.

وتتضمن خطة العمل الحكومية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ أيضا أحكاما بشأن تعيين مسؤولي اتصال لشؤون المساواة بين الجنسين في جميع الهيئات والمؤسسات التي تديرها الوزارات الحكومية. ويتولى مسؤولو الاتصال مهمة نشر المعلومات المتعلقة بمسائل المساواة بين الجنسين بين صفوف المديرين والموظفين في مؤسساتهم. ويكتفى في الهيئات الصغرى بتعيين مسؤول اتصال؛ أما في الهيئات الكبرى، فيجب تعيين مسؤول خاص لهذه الشؤون، ويجب أن تضع المؤسسة خطة خاصة بها للمساواة بين الجنسين، وأن يكلف هذا المسؤول برصد تنفيذها. وقد بدأ العمل على تعيين مسؤولي اتصال في المؤسسات العاملة تحت إشراف الوزارات، وأنشأت بعض الوزارات بالفعل شبكة اتصال مع المؤسسات الخاضعة لإشرافها؛ وتمثل هذه الشبكة جزءا من نظام الرصد الوزاري. ومن النقاط التي بحثت نسب الموظفين إلى الموظفين في المؤسسات.

وأصبحت المعلومات المتعلقة بالإدارة العليا، ومسؤولي الاتصال لشؤون المساواة بين الجنسين، وخطط المؤسسات الحكومية الخاصة بالمساواة بين الجنسين تدرج في التقارير السنوية التي يقدمها مسؤولو شؤون المساواة بين الجنسين في الوزارات إلى مركز المساواة بين الجنسين.

ويتضمن القانون الجديد الخاص بالمساواة بين الجنسين، الذي وافق عليه البرلمان في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨ (على غرار القانون القديم ذي الرقم ٩٦/٢٠٠٠) حكما يقضي بأن تضع الشركات التي يعمل لديها أكثر من ٢٥ شخصا خططا للمساواة بين الجنسين، وأن تدرج مسائل المساواة بين الجنسين في سياساتها المتعلقة بالتوظيف. وينص القانون الجديد أيضا على أن تضع الشركات والمؤسسات خطة تتناول سبل تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين المحددة في خططها أو سياساتها المتعلقة بالتوظيف.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦، أرسل وزير الشؤون الاجتماعية ومركز المساواة بين الجنسين لجميع المجالس المحلية المنتخبة حديثا في البلد كتيبا للتوعية بمسائل المساواة بين الجنسين بعنوان ”Við viljum gera enn betur – jafnrétti varðar okkur öll“ (إننا نسعى إلى الأفضل - المساواة أمر يؤثر علينا جميعا). ونشرت إحصاءات عن الوضع على صعيد المساواة بين الجنسين في مناطق الحكم المحلي في آيسلندا، ودعيت المجالس الجديدة إلى إيلاء الاهتمام لمسائل المساواة بين الجنسين في عملها، وذلك في سياق قيامها برسم السياسات واتخاذ القرارات وكذلك بصفتها أرباب عمل. وأشار بوجه خاص إلى أمل أن تتجسد اعتبارات المساواة بين الجنسين في التعيينات في اللجان والمجالس ومجالس الإدارة التي تعمل في إطار الهيكل الحكومية المحلية. وعلى سبيل المتابعة لكتيب التوعية، دعي ممثلون للجان المعنية بالمساواة بين الجنسين المعنية حديثا في إطار السلطات المحلية لحضور اجتماع في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، نوقشت خلاله الأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي اضطلعت بها السلطات المحلية خلال فترة ولايتها. وأرسلت اثنتان وعشرون سلطة محلية ممثلين إلى الاجتماع، واعتبر أنه كان فعالا. وعقب الاجتماع، قامت وزارة الشؤون الاجتماعية ومركز المساواة بين الجنسين، بموجب المادة ١٠ من قانون المساواة بين الجنسين ذي الرقم ٩٦/٢٠٠٠، بإجراء دراسة استقصائية لما إذا كان لدى السلطات المحلية لجان معنية بالمساواة بين الجنسين وخطط للمساواة بين الجنسين. وكشفت الدراسة أن ٧٥ في المائة من السلطات المحلية قد عينت اللجان المعنية بالمساواة بين الجنسين أو عهدت بشؤون المساواة بين الجنسين إلى لجنة أخرى. واعتبر ذلك بمثابة خطوة هامة إلى الأمام مقارنة بنتائج دراسة استقصائية مماثلة أجريت في عام ٢٠٠١، بينت أن ٣٠ في المائة فقط من السلطات المحلية قد عينت اللجان المعنية بالمساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٦، كانت ٢٦ سلطة محلية قد وضعت

خططا للمساواة بين الجنسين لفترة ولايتها، وكانت ١٤ سلطة محلية أخرى تعمل على وضع هذه الخطط.

وينص القانون الجديد الخاص بالمساواة بين الجنسين، الذي وافق عليه البرلمان في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨، على أن تشرف اللجان المعنية بالمساواة بين الجنسين في السلطات المحلية على وضع خطط للمساواة بين الجنسين مدتها أربع سنوات، تتناول أموراً منها كيفية العمل على تعميم قضايا المساواة بين الجنسين في جميع المجالات، ووضع خطة عمل بشأن أساليب تصحيح أوجه عدم التوازن بين الوظائف التي تشغلها المرأة والوظائف التي يشغلها الرجل ضمن مناطق الحكم المحلي.

وتنص خطة العمل الحكومية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ على نشر قائمة مرجعية بشأن تقييم الحالة على صعيد المساواة بين الجنسين في مشاريع القوانين وصنع السياسات العامة. وقد أصدر مكتب رئيس الوزراء قائمة مرجعية تغطي أربعة مجالات رئيسية، مع أسئلة وتفسيرات. وبعد أن يطلع المشاركون في وضع أي شكل من أشكال السياسات على كافة عناصر القائمة المرجعية، يفترض أنهم قد اكتسبوا صورة كافية الوضوح عن حالة قضايا المساواة بين الجنسين في المجال المشمول بالسياسات المراد وضعها. وبالإضافة إلى القائمة المرجعية، وضع اختبار للتقييم الذاتي للمشاركين في صنع السياسات، بهدف تناول اعتبارات المساواة بين الجنسين. وقد نشرت القائمة المرجعية في شكل كتيب، ترد على آخر صفحة منه إشارات مرجعية إلى مزيد من المعلومات المتعلقة بمسائل المساواة بين الجنسين المتاحة على شبكة الإنترنت. وتتاح نسخة إلكترونية من الكتيب واختبار التقييم الذاتي على الموقع الإلكتروني لمكتب رئيس الوزراء. وقد أرسلت القائمة المرجعية إلى الوزارات، والبرلمان، والمؤسسات الحكومية والسلطات المحلية. وطلب من الوزارات والسلطات المحلية إرسال نسخ من القائمة المرجعية إلى جميع اللجان والمجالس ومجالس الإدارة التي تشارك تحت رعايتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة في صنع السياسة العامة.

وقد وافق مجلس الوزراء في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٧ على القواعد المتعلقة بإعداد التشريعات التي اقترحتها الحكومة، مع التعديلات التي أدخلت عليها في ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وتنص هذه القواعد على أمور منها وجوب أن تتضمن المذكرات التفسيرية الملحقة بمشروع التشريعات تقييماً لآثار التشريعات المقترحة، وتوقعات لآثارها المحتملة في جوانب محددة من مجالات المصلحة العامة. ولا يرد تعريف إضافي لـ "المصلحة العامة"، ولكن يشار في دليل إعداد وعرض مشاريع التشريعات، الذي نشر في عام ٢٠٠٧، إلى أن مسألة المساواة بين الجنسين يمكن أن تندرج تحت هذا البند. وفيما يتعلق بتقييم آثار

التشريعات على المساواة بين الجنسين، ترد إشارة من مكتب رئيس الوزراء في هذا الدليل إلى القائمة المرجعية الآنفه الذكر. وتنص القواعد أيضا على أن تحسين نوعية أساليب العمل تقتضي أن يضع مكتب رئيس الوزراء على موقعه على شبكة الإنترنت قائمة مرجعية تشمل النقاط الرئيسية التي ينبغي النظر فيها عند تجميع مشاريع القوانين الحكومية، وأنه ينبغي أن تشفع مشاريع القوانين المراد عرضها على مجلس الوزراء بنسخ مستكملة من القائمة المرجعية. وإذا كان مضمون مشروع القانون يتطلب إجراء تقييم لجوانب محددة، بما في ذلك أثره على المساواة بين الجنسين، فيتعين الإشارة إلى ذلك في القائمة المرجعية المذكورة التي نشرت أيضا في الدليل.

وينص القانون الجديد الخاص بالمساواة بين الجنسين، الذي وافق عليه البرلمان في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨، على أنه ينبغي الالتزام بـ "تعميم المنظور الجنساني" في جميع عمليات صنع السياسات والتخطيط التي تجري تحت إشراف الوزارات والهيئات العامة في المجالات التي تديرها. وينطبق الشيء نفسه، حسب الاقتضاء، على جميع القرارات التي تتخذ ضمن الوزارات ومؤسساتها. وتنص المذكرات التفسيرية لهذا القانون على أنه من الضروري، بالنظر إلى هدف الحكومة مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في العمل اليومي لجميع الوزارات، وضع المزيد من الأحكام المتعلقة بالالتزام بالحكومة بـ "تعميم" هذه الاعتبارات في جميع عملياتها المتعلقة بصنع السياسات والتخطيط، باعتبار ذلك عاملا رئيسيا في كفالة المساواة بين الجنسين في المجتمع الآيسلندي.

العنف ضد المرأة - الأسئلة من ٨ إلى ١٢

٨ - في التعليقات الختامية السابقة، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء خفة العقوبات المفروضة على جرائم العنف الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب. فيرجى تقديم معلومات حديثة، بما في ذلك إحصاءات، عن العقوبات المفروضة على جرائم العنف الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب. وبالإضافة إلى ذلك، يشير التقرير الدوري الخامس والتقرير الدوري السادس إلى أن ثمة تفاوتاً كبيراً بين أعداد التحقيقات في حالات الجرائم الجنسية، والمحاكمات، والأحكام. فيرجى شرح هذا التفاوت وتقديم معلومات عما إذا كانت إجراءات التحقيق قد تم تقييمها من حيث مدى حساسيتها وعما إذا كانت الحكومة قد كفلت أن تكون خدمات الدعم كافية للنساء اللاتي يقدمن شكاوى.

لا تتوافر إحصاءات دقيقة عن العقوبات المفروضة على مرتكبي الجرائم الجنسية، غير أن دراسة بعض الأحكام الصادرة مؤخرا تبين بصورة معقولة أن متوسط العقوبة على

الاغتصاب الآن هي السجن لمدة تتراوح بين سنتين ونصف إلى ثلاث سنوات. وقد صدرت مؤخرا بعض الأحكام بالسجن لأكثر من ثلاث سنوات في القضايا التي اعتبر فيها الانتهاك جسيما بصورة خاصة.

وفي حكم صادر عن المحكمة العليا في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، في القضية ذات الرقم ٢٠٠٧/٣٨٠، أدين المتهم بجريمة الحرمان من الحرية، والتسبب في أذى جسدي جسيم، والاعتداء الجنسي على قرينته المعاشرة له. وحكم عليه بالسجن ٥ سنوات وبدفع تعويضات للضحية تبلغ ١,٥ مليون كرونة أيسلندية.

وفي الحكم الصادر عن المحكمة العليا في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، في القضية ذات الرقم ٢٠٠٧/١٣١، أدين المتهم بارتكاب جرائم جنسية لأنه أجبر ضحيته، باستخدام العنف، على المشاركة في جماع جنسي وغيره من أشكال الاحتكاك الجنسي. وحكم عليه بالسجن لمدة ٣ سنوات ونصف، وبدفع تعويضات للضحية تبلغ ١ ٠٠٠ ٠٠٠ كرونة أيسلندية.

وفي الحكم الصادر عن المحكمة العليا في ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٧، في القضية ذات الرقم ٢٠٠٧/٤٨، أدين المتهم بارتكاب جرائم جنسية لأنه أجبر فتاة تبلغ من العمر ١٤ عاما باستخدام العنف على المشاركة في جماع جنسي. وحكم عليه بالسجن لمدة ٣ سنوات، وبدفع تعويضات للفتاة تبلغ ١ ٠٠٠ ٠٠٠ كرونة أيسلندية.

وليس هناك تفسير واحد أو بسيط لنسبة الحالات التي تتراجع فيها الشرطة عن التحقيق. ويتبين من دراسة هذه الحالات في معظم الأحيان أنها بقيت دون حل، وأنه كان يبدو بوضوح أن متابعة التحقيقات لن تفضي إلى حلها، أو أن الضحية المزعومة كانت غير راغبة في متابعة الإجراءات، مما يجعل المضي في التحقيق أمرا صعبا. وفي بعض الأحيان، كانت الحالات قد سجلت على نحو خاطئ أو سجلت مرتين.

وقد تخلى مدير هيئة الادعاء العام عن متابعة هذه القضايا، بالنظر إلى المادة ١١٢ من قانون الإجراءات الجنائية، التي تنص على ما يلي:

عندما يتلقى المدعي العام ملف القضية ويتأكد أن التحقيق فيها قد أُنجز، يبت في أمر مباشرة الدعوى. فإذا رأى أن الحقائق الثابتة لن تكفي أو يحتمل ألا تكفي لكفالة الإدانة، فإنه يقرر عدم الملاحقة، وإلا فإنه يتخذ الإجراءات القانونية المنصوص عليها في المادة ١١٦.

وفي هذا الصدد يجب أن تؤخذ في الاعتبار المادة ٤٥ من قانون الإجراءات الجنائية ذي الرقم ١٩٩١/١٩، التي تنص على أن جهة الادعاء هي التي تضطلع بعبء إثبات جريمة المتهم ووقائع القضية التي يمكن أن تفسر ضده. وتأخذ جهة الادعاء في الاعتبار، عند تقييمها لاحتمال أن تفضي قضية ما إلى إدانة، طلبات الإثبات التي تقدمها المحاكم.

وفي عام ٢٠٠١، عين مدير هيئة الادعاء العام فريق عمل لدراسة كيفية تناول قضايا الاغتصاب والتحقيق فيها وملاحقة مرتكبيها. وقدم الفريق تقريره في آذار/مارس ٢٠٠٢، وقدم أيضا مقترحات بشأن إجراءات العمل الواجب اتباعها في التحقيق في قضايا الاغتصاب. وفي ١٧ نيسان/أبريل من العام نفسه، أصدر مدير هيئة الادعاء العام مبادئ توجيهية بشأن التحقيق في قضايا الاغتصاب على أساس مقترحات الفريق العامل. وفي عام ٢٠٠٦، عين مدير هيئة الادعاء العام فريقاً عاملاً لدراسة كيفية تناول قضايا الاغتصاب، وذلك على سبيل المتابعة للدراسة السابقة. وقدم الفريق تقريره في أيار/مايو ٢٠٠٧، واقترح إدخال تعديلات على المبادئ التوجيهية الآنف الذكر. وأصدر مدير هيئة الادعاء العام مبادئ توجيهية جديدة في ١٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧.

وتُلزم الشرطة بتعيين محام للدفاع عن مصالح الضحية في الحالات التي يتعلق فيها التحقيق بجريمة تدرج في إطار قسم قانون العقوبات العام الذي يتناول الجرائم الجنسية، وبناء على طلب الضحية (انظر في هذا الصدد الفقرة الأولى من المادة ٤٤ (ب) من قانون الإجراءات الجنائية ذي الرقم ١٩٩١/١٩). وبموجب أحكام الفقرة نفسها، يعين محام في جميع الحالات التي تكون فيها الضحية دون سن ١٨ عاماً. ودور المحامي محدد في الفقرة الأولى من المادة ٤٤ (و) من القانون نفسه، باعتباره الدفاع عن مصالح الضحية ومساعدتها في إجراءات الدعوى، بما في ذلك تقديم المطالبات بموجب القانون المدني. وتقضي الفقرة الثالثة من المادة ٤٤ (ح) من القانون نفسه بأن تدفع أنعاب المحامي من خزانة الدولة.

وبموجب القانون ذي الرقم ١٩٩٥/٦٩ المتعلق بالمدفوعات التي تدفع من خزانة الدولة لضحايا الجريمة، تُدفع من الخزانة تعويضات عن الإصابات الجسدية، والضرر غير المالي، والأضرار التي تلحق بالملابس والأمتعة الشخصية. وشروط التعويض هي التمكن من البرهان على وقوع الأضرار نتيجة لارتكاب فعل يعتبر جريمة بمقتضى قانون العقوبات العام، وتوجيه الاتهام دون تأخير لا مبرر له، وتقديم الضحية طلباً للحصول على تعويض من مرتكب الجريمة. وعليه، يجوز لضحايا الجرائم الجنسية الحصول على تعويضات من خزانة الدولة.

وافتح في عام ١٩٩٣ مركز طوارئ لاستقبال ضحايا الاغتصاب. وهو يوفر لضحايا الاعتداءات والاستغلال الجنسيين مجانا الفحوص والعلاج الطبيين، وفحوص الطب الشرعي، ومشورة إحصائي اجتماعي و/أو إحصائي علم نفس، والمساعدة القانونية.

٩ - يرجى تقديم معلومات أكثر تفصيلا، بما في ذلك إحصاءات، عن استخدام وفعالية الأوامر الزجرية

لم تجر أي دراسات خاصة عن أوامر الزجر وفعاليتها. ووفقا للمعلومات المستقاة من المفوض الوطني للشرطة، فقد أثرت أوامر الزجر نتائج جيدة، ولم يكن من الضروري إجراء أي تعديلات على هذه الآلية، من قبيل نقل سلطة فرض أوامر الزجر من المحاكم إلى الشرطة. ونظرا للطابع القسري لهذه الأوامر، والقيود التي تصاحبها، فقد اعتبر أن من الأسلم، من حيث تحقيق الأمن وفقا للقانون، أن تكون المحاكم وحدها هي المختصة باتخاذ قرار بتطبيقها. ولا توجد إحصاءات موثقة عن عدد القضايا التي فرضت بشأنها أوامر الزجر، ولكن وفقا للمعلومات غير الرسمية الواردة من المفوض الوطني للشرطة، فما يحدث من هذه الحالات هو حوالي ١٥ حالة في كل عام في المنطقة المتروبولية ولا يعرف عددها خارج المنطقة المتروبولية. ومن المقرر العمل على تحسين وثائق الإحصاءات التي تغطي أوامر الزجر وذلك من أجل الحصول، على أفضل صورة للحالة العامة على وجه التحديد.

ووفقا لما ورد في تقرير آيسلندا الخامس، فإن الشرطة هي وحدها التي يمكن أن تقدم طلبا للمحاكم لفرض أمر الزجر ضد شخص معين. ومن المفترض، بصفة عامة، أن مثل هذا الطلب لا يقدم إلا بناء على طلب الشخص الذي أعد الأمر من أجل حمايته، ولكن هذا ليس شرطا مطلقا، وبالتالي يمكن للشرطة، إذا رأت ضرورة لذلك، أن تقدم الطلب بمبادرة منها. ويولي هذا الترتيب اعتبارا لكونه من المستحيل على الشخص المعني أن يطلب إصدار أمر الزجر بسبب العلاقة الأسرية أو غير ذلك من الروابط مع الشخص الذي سيطبق عليه الأمر. وعند النظر في طلب أمر الزجر يحظر القاضي الشخص المقدم ضده الطلب بفحوى الطلب ويمنحه فرصة لبيان موقفه. ويسمح بفترة أقصاها ٤٨ ساعة للقيام بذلك، يُصدر بعدها القاضي حكمه بشأن الطلب. ونظرا لأن الطلب لا يمكن الموافقة عليه إلا استنادا إلى أسانيد قوية وموثوقة، اعتبرت هذه الفترة كافية لذلك. وليس من المتوخى أن يقدم كم هائل من البيانات أمام المحكمة؛ وبدلا عن ذلك ترفض القضايا التي تحمل على الشك في مبررات الطلب. ويُعد فصل المحاكم في هذه القضايا أمرا حيويا لتوفير الحماية المرجوة بدون تأخير. ويجب أن ينص حكم القاضي على نحو واضح على مضمون الأمر الزجري حتى يتمكن الشخص المفروض عليه الأمر من الفهم الدقيق للأفعال التي يحظر عليه إتياها. وتكمن أهمية

الدقة في هذا المجال في أنهما من الممكن إثبات وجود أي مخالفة للأمر الزجري. ويجب توخي العناية في تحديد المحظورات بموجب أمر الزجر، من أجل تقديم الحماية الكافية دون وضع قيود ثقيلة لا ضرورة لها على الشخص الذي يفرض عليه أمر الزجر. وتسرى أوامر الزجر لفترات محددة، ولا تتجاوز مجال من الأحوال عاما واحدا، ولا يمكن تمديدها إلا بحكم جديد من المحكمة. ويجوز للشرطة رفع الأمر عند زوال الظروف التي استوجبت فرضه. ولا يجوز إحالة قرار الشرطة برفع أمر الزجر إلى المحاكم.

١٠ - يرجى تقديم المزيد من التفاصيل عن مشروع "الرجل يتحمل المسؤولية"، بما في ذلك التقييم والمتابعة، وأي تقييم لمدى فعالية المشروع الذي يضطلع به فريق إدارة المشروع الخاص

وفقا للمعلومات الواردة من الفريق الخاص لإدارة المشروع، لم يجر أي تقييم لفعالية المشروع منذ أن أعيد إحيائه في أيار/مايو ٢٠٠٦. ويعود السبب في ذلك لعدم جاهزية المشروع للتقييم حتى الآن. ومن المقرر إجراء التقييم بعد تشغيله لثلاثة أو أربعة أعوام وسوف يجري التقييم بصفة أساسية عن طريق إجراء المقابلات مع الزوجات الحاليات أو السابقات للرجال المشاركين في المشروع. وستجري كذلك مقابلات مع الرجال أنفسهم.

ووفقا لما ورد في تقرير آيسلندا الدوري الخامس، كان مشروع "الرجل يتحمل المسؤولية" يدار خلال الفترة من نيسان/أبريل ١٩٩٨ إلى نهاية عام ٢٠٠١ على أساس تجريبي، واعتبر أنه قد أثمر نتائج جيدة. واستند هذا التقييم إلى دراسة استقصائية أجراها فريق خاص للتقييم جمع فيها الإجابات الواردة في استمارة الأسئلة التي سبق إرسالها إلى المشاركين وزوجاتهم. وقد توصل الفريق إلى نتائج مفادها أن المشروع قد حقق نجاحا باهرا في أربعة مجالات. فقد أظهر أولا أن العديد من الرجال أدركوا أن لا مبرر لاستخدام العنف وأنهم يرغبون في طلب المساعدة لتغيير سلوكهم. وثانيا، ساهم المشروع في المناقشات العامة المتعلقة بالعنف المنزلي، التي تشكل عاملا رئيسيا في مكافحة هذه الظاهرة. ومن جانب ثالث، بدأ المشاركون في المشروع سعداء بصفة عامة لما تلقوه من معاملة، ويقولون إنه قد نجح في إقناعهم بعدم اللجوء إلى العنف مرة أخرى، أو إنهم يفعلون ذلك على نطاق ضيق بالإضافة إلى تحسن نوعية حياتهم. وأخيرا، أعربت زوجات المشاركين عن رضاهن عن المعاملة بصفة عامة، قائلات بأن العنف داخل المنزل قد انخفض أو انتهى، وأن تحسنا قد طرأ على نوعية حياتهن نتيجة لذلك. ويعتبر أن المشروع مشوب بعيوب من جانبيين، الأول أنه لم تتخذ تدابير مناسبة لكفالة إمكانية إجراء المقابلات من أجل التقييم مع معظم زوجات

المشاركين، ومن الجانب الآخر بدأ أن حاجة الزوجات للمساعدة قد جرى التقليل من شأنها.

ووفقا للمعلومات الواردة من الفريق الخاص لإدارة المشروع، أنشئ الآن نظام خاص لتقييم أمن زوجات المشاركين، ويتلقين قدرا أكبر من الدعم والمساعدة. وتلعب الزوجات حاليا دورا أكبر في المشروع، وجرى اعتماد إجراء مقابلتين مع الزوجات، الأولى عند بداية المعالجة، والثانية عند نهايتها.

وعقد في خريف عام ٢٠٠٧ مؤتمر بشأن مشروع "الرجل يتحمل المسؤولية" وفي نفس الوقت حظي المشروع بالاهتمام عن طريق الإعلانات وتوزيع كتيب يحث الناس الذين يعرفون أشخاصا يلجؤون إلى العنف في المنزل أو من ضحايا مثل هذا العنف، أن يقدموا إليهم النصح بالسعي لطلب المساعدة. وذكّر أن الرجال ليسوا وحدهم الذين يلجؤون إلى العنف، وعلى الرغم من أن المشروع موجه خصيصا لهم وأتيح رقم هاتفي يمكن من خلاله الحصول على المزيد من المعلومات وطلب ترتيب المقابلات.

١١ - ما الوضع بالنسبة للتوجيهات المتعلقة بالرد على التحرش الجنسي المشار إليها في التقرير الدوري الخامس التي كان من المفروض أن يكون قد أعدها مركز المساواة بين الجنسين بالتعاون مع إدارة الصحة والسلامة المهنية؟ أما زالت لم ترفع حتى الآن أي قضايا بموجب قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦؟

نشرت إدارة الصحة والسلامة المهنية في عام ٢٠٠٤ كتيبا شرحت فيه بالتفصيل كيفية منع حوادث التحرش والترهيب الجنسي في مكان العمل والاستجابة لهما ويحتوى الكتيب على توجيهات لأرباب العمل عن كيفية منع التحرش والترهيب الجنسيين، فضلا عن توجيهات بشأن كيفية الرد عند حدوث أي منهما في مكان العمل.

وفي عام ٢٠٠٧ أصدرت المحكمة العليا حكما في الدعوى رقم ٢٠٠٧/٣٢٣، التي كانت تشمل التحرش الجنسي بموجب المادة ١٧ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦. فقد اتهمت ممرضة تعمل في المستشفى الوطني والجامعي (لاند سبيتالين) بارتكاب التحرش الجنسي ضد زميل لها في العمل وجرى عقب ذلك نقلها إلى إدارة أخرى. فرفعت دعوى في مواجهة المستشفى للطعن في قرار النقل. وحكمت المحكمة الابتدائية باستحقاقها للتعويض عن الضرر. ومع ذلك رفضت المحكمة الابتدائية طعنها في قرار النقل الفعلي، قائلة إنه ليس للمدعية مصلحة مشروع في الفصل في هذا الموضوع. وأعدت المحكمة العليا الدعوى إلى المحكمة الابتدائية، طالبة من المحكمة الأدنى مراجعة موضوع النقل.

١٢ - كما يرجى تقديم معلومات حديثة عن قضايا التحرش الجنسي، والتي تم تناولها من قبل لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعن القضايا المرفوعة إلى المحاكم

أوضحت لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين رأيها في إحدى القضايا التي تشمل التحرش الجنسي. وقد توصلت إلى نتيجة مفادها أنه لم يقع انتهاك لقانون المساواة بين الجنسين رقم ٩٦/٢٠٠٠. وكانت المحكمة العليا قد نظرت في القضية رقم ٣٢٣/٢٠٠٠، وهي القضية التي كان موضوعها التحرش الجنسي التي سلفت الإشارة إليها عند الرد على السؤال رقم ١١ أعلاه. وجرى تقديم ثلاث قضايا على الأقل إلى المحكمة أتهمت فيها امرأة بالتحرش الجنسي بموجب القانون الجنائي.

الاتجار في النساء والفتيات - الأسئلة من ١٣ إلى ١٤

١٣ - يرجى تقديم معلومات عن تنفيذ قانون عام ٢٠٠٣ الذي حظر الاتجار بالبشر، بما في ذلك معلومات عما إذا كانت هناك أية قضايا حديثة مرفوعة في المحاكم بشأن الاتجار في النساء، في ضوء قلق اللجنة، والذي أعربت عنه في تعليقاتها الختامية السابقة ومفادها أن آيسلندا ربما أصبحت بلدا يقصده المتاجرون في المرأة

لم يكن هناك قضايا أمام المحاكم مؤخرا بشأن الاتجار في النساء في آيسلندا. من الممكن أن يعود السبب في هذا إلى موقعها الجغرافي، الذي يعزى إليه تفرد آيسلندا من عدة وجوه فيما يتعلق بالاتجار في البشر. فليس لديها حدود برية مع بلدان أخرى، وبالتالي فالسبيل الوحيد لدخول البلد يكون عن طريق البحر أو الجو. وفي هذا الصدد فإن الدخول إلى البلد أكثر تقييدا من الدخول إلى معظم البلدان الأوروبية الأخرى. وتتسم مراقبة الحدود في آيسلندا بكفاءة عالية ولا سيما أن آيسلندا عضو في اتفاقية شنغن. وقد أوقفت في مرات متعددة الأشخاص القادمين إلى البلد وهم يحملون جوازات سفر مزورة في طريقهم إلى الولايات المتحدة الأمريكية؛ وهؤلاء الأشخاص لم يجر اكتشافهم من خلال الرقابة على الحدود في البلدان الأوروبية الأخرى قبل قدومهم إلى آيسلندا. وعلى ذلك فإن مراقبة الحدود على نحو صارم ومتسم بالكفاءة هي صمام الأمان الذي لا يمكن الاستغناء عنه لمنع المتجرين المحتملين من دخول البلد أو مواصلة رحلاتهم عبرها متوجهين إلى بلدان أخرى.

ولا يوجد مزيد من المعلومات عن تطبيق هذا القانون.

١٤ - يرجى وصف تعديلات عام ٢٠٠٦ على قانون الشرطة وتقديم معلومات عن تنفيذه.

كان الهدف الرئيسي من التعديلات التي أجريت على قانون الشرطة هو تحديث وتحسين إنفاذ القانون في البلد؛ وقد طالت التغييرات الهيكلين الداخلي والعام للشرطة. فعلى مستوى الهيكل الداخلي، أنشئت وحدة أمن وطني داخل مكتب مفوض الشرطة الوطنية وظيفتها التحقيق في حالات الخيانة والجرائم التي ترتكب ضد الهيكل الدستوري للدولة وضد السلطات العليا فيها، وتقييم مخاطر الأنشطة الإرهابية والجريمة المنظمة. ويحق لوزير العدل أيضاً إنشاء وحدات أمن وطني تابعة لمفوضي شرطة آخرين، عند وجود أسباب خاصة لإنشائها. ويتمشى إنشاء وحدة الأمن الوطني مع التطورات التي طرأت على قوات الشرطة في البلدان المجاورة لآيسلندا، كما يسهل التعاون بين آيسلندا والوحدات من هذا النوع في الخارج، أي الوحدات المعنية بتحليل التهديدات التي تشكلها الجريمة المنظمة والإرهاب الدوليان وتقييمها.

وبما أن الاتجار بالبشر يُصنف عموماً كشكل من أشكال الجريمة المنظمة، فإن إحدى مهام وحدة الأمن الوطني هي مكافحته. ويتولى ضابط شرطة في الوحدة مسؤولية التعامل مع الحالات التي تنطوي على اتجار بالبشر.

ولا شك أن وحدة الأمن الوطني ستكون أداة مفيدة للغاية في المعركة ضد الاتجار بالبشر. وتعمل الوحدة بالتعاون الوثيق مع موظفي مراقبة الحدود في سعيها لمنع المتاجرين من دخول البلد و/أو من متابعة رحلتهم إلى بلدان أخرى. ولا تقتصر غاية وحدة الأمن الوطني الجديدة على التحقيق في الجرائم التي وقعت، بل أيضاً إجراء التحقيقات من أجل الحيلولة دون وقوع جرائم مثل جرائم الاتجار بالبشر.

القوالب النمطية والتعليم - الأسئلة من ١٥ إلى ١٨

١٥ - يرجى تقديم معلومات عن تنفيذ قانون المساواة بين الجنسين رقم ٩٦/٢٠٠٠ فيما يتعلق بالتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية وكذلك فيما يتعلق بوضع برامج المساواة وترتيبات خاصة في مجال المساواة بين الجنسين في سياسات التوظيف المعمول بها في المؤسسات والشركات التي يعمل فيها أكثر من ٢٥ موظفاً. ويرجى أيضاً إعطاء معلومات عن فعالية وتأثير هذا القانون في هذه المجالات المحددة.

يقدم مركز المساواة بين الجنسين توجيهات ويعقد حلقات دراسية لأرباب العمل حول كيفية وضع خطة للمساواة. وفي عام ٢٠٠٧، أجرى المركز دراسة استقصائية استفسر فيها من جميع أصحاب العمل الذين لديهم ٢٠٠ موظف أو أكثر عما إذا كان لديهم خطة للمساواة أو أحكام للمساواة ضمن سياسات التوظيف الخاصة بهم. وقد أرسلت الدراسة

الاستقصائية إلى ١٠٦ من أصحاب العمل. تلقى المركز ردوداً من ٦٠ صاحب عمل، أو ٥٧ في المائة منهم. وكان لدى ٥١ منهم (أي ٨٥ في المائة منهم) خطة للمساواة أو أحكام للمساواة ضمن سياسات التوظيف الخاصة بهم.

١٦ - ماذا فعلت وزارة العدل من أجل إذكاء الوعي العام بحقوق الإنسان للمرأة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على وجه الخصوص؟

فيما يتعلق بإذكاء الوعي العام بشأن حقوق الإنسان للمرأة، تشير وزارة العدل إلى التعديلات التشريعية التي سعت الوزارة لإدخالها، ولا سيما خلال الفترة الانتخابية ٢٠٠٣-٢٠٠٧؛ وكان الهدف من هذه التعديلات مكافحة العنف ضد المرأة. ونتج عن تلك الجهود سن القانون رقم ٢٠٠٧/٦١ المعدل للبند رقم ١٩٤٠/١٩ من قانون العقوبات العام الذي يتناول الجرائم الجنسية، والقانون رقم ٢٠٠٦/٢٧ المعدل لأحكام قانون العقوبات العام الذي يتناول العنف المترلي. ويرد وصف أكثر تفصيلاً لهذين القانونين في تقرير آيسلندا الدوري السادس.

وينبغي أيضاً ذكر القانون رقم ٢٠٠٠/٩٤ المعدل لقانون الإجراءات الجنائية وقانون العقوبات العام. وبموجب هذا القانون، يمكن للمحاكم أن تطلب من الشرطة فرض أمر تقييدي. وترد تفاصيل هذا الأمر في تقرير آيسلندا الدوري الخامس، في الرد على السؤال رقم ٩.

وينبغي أيضاً ذكر القانون رقم ٢٠٠٠/٣٩ المعدل لقانون العقوبات العام. فقد أدرج فيه حكم بشأن حماية الشهود في المادة ١٠٨ من قانون العقوبات العام، وهذا ما يرد بتفصيل أكبر في تقرير آيسلندا الدوري الخامس.

ومن الجدير بالذكر أن خطة العمل المتعلقة بالتعامل مع العنف المترلي والعنف الجنسي ضد النساء والأطفال، المؤرخة ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، ارتكزت على مقترحات قدمها كل من وزير الشؤون الاجتماعية ووزير العدل. ويرد وصف أكثر تفصيلاً للخطة في تقرير آيسلندا الدوري السادس.

وقد أحرقت مناقشات عامة كثيرة بشأن حقوق الإنسان للمرأة في سياق التعديلات التشريعية المذكورة أعلاه. وتوجهت تلك المناقشات نحو القانون الآيسلندي والاتفاقيات الدولية في هذا المجال بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

١٧ - يشير التقرير الدوري الخامس إلى أن الجامعات في آيسلندا اعتمدت خططاً للمساواة بين الجنسين أو أنها تعكف على وضعها. ما هي الأهداف الرئيسية لهذه الخطط وما هي النتائج التي تم تحقيقها حتى الآن من خلال تنفيذها؟

جرى اعتماد خطط المساواة بين الجنسين في جميع الجامعات في آيسلندا التي يبلغ تعدادها اليوم ثمان. وبوجه عام، تهدف هذه الخطط إلى تحقيق حالة المساواة بين النساء والرجال في إطار الجامعات في مجالات تشمل الأجور وعضوية اللجان والهيئات والمجالس، وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بالدراسة.

ويُعتقد عموماً أن العمل الذي وجّه إلى تحقيق المساواة بين الجنسين قد أتى بنتائج جيدة. ففي كل الجامعات هناك مستوى عال جداً من الوعي بضرورة تحقيق المساواة بين معدلات الجنسين فيما بين الطلبة والموظفين وإلغاء التباينات في الأجور القائمة على نوع الجنس.

ويجدر التنويه إلى أن عدد طلبة الجامعات قد تزايد بصورة هائلة في السنوات الأخيرة في آيسلندا، وأن الزيادة في عدد النساء خلال السنوات العشر الماضية كان أكبر تناسباً من الزيادة في عدد الرجال. ففي عام ١٩٩٧، كان عدد الطلبة المسجلين في الجامعات ٦٧٨٢ طالباً، ٥٩,٥ في المائة منهم كانوا من النساء؛ وفي عام ٢٠٠٧ وصل إجمالي عدد الطلبة إلى ١٧٧٢٨ طالباً، بلغت نسبة النساء منهم ٦٣ في المائة.

وحدث أيضاً تزايد في عدد النساء الموظفات في الجامعات، في المجالين الأكاديمي والإداري، ولو أن الرجال لا يزالون يمثلون أغلبية الموظفين الأكاديميين في الجامعات. وتجدر الإشارة إلى أن اعتبارات المساواة تؤخذ بصورة منهجية في الحسبان عند التعيين في الوظائف الجديدة. كما تجب الإشارة إلى أن جامعة آيسلندا حظيت لأول مرة في تاريخها بنائبة لرئيس الجامعة، وأن منصب نائب رئيس جامعة ريكيافيك تشغله أيضاً امرأة.

١٨ - ماذا كان أثر التدابير المتخذة لتنويع الخيارات التعليمية وكذلك فرص التدريب المهني على النساء والفتيات، بما في ذلك في المناطق الريفية؟

يبدو أن التدابير المذكورة في تقرير آيسلندا الدوري الخامس بشأن التأثير على الخيارات التعليمية للفتيات والنساء بطريقة تعزز اختيارهن لفروع العلوم الطبيعية والفروع التقنية وكذلك لزيادة فرص التدريب المهني لهن قد كان لها بعض الأثر. إلا أنه يصعب تقييم الأثر المباشر لهذه التدابير نظراً لاحتمال تداخل عدد كبير من العوامل في الأمر. بيد أن معظم الإحصاءات المذكورة أدناه تشير إلى حدوث زيادة نسبية في عدد النساء والفتيات اللواتي يدرسن مواضيع في مجال العلوم الطبيعية ومواضيع تقنية ويلتحقن بدورات مهنية، ولو أن هذا

التوجه لم يثبت في جميع الحالات. ومن الجدير بالذكر، من ناحية أخرى، أن معظم الطلبة المسجلين في المدارس العليا والجامعات وطلبة الكليات وأغلبية الطلبة المرشحين والمتخرجين هم من النساء. وبذلك مثلت الفتيات ٥١ في المائة من الذين يغادرون المدارس العليا بعد خوضهم الامتحانات النهائية في السنة الدراسية ٢٠٠٥/٢٠٠٦. ومثلت النساء نسبة ٦٢ في المائة من خريجي المؤسسات من المستوى الثالث (الجامعات والكليات) في السنة الدراسية ٢٠٠٠/٢٠٠١، وبلغت هذه النسبة ٦٧ في المائة في السنة الدراسية ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

وانخفض معدل الفتيات المسجلات في فروع العلوم الطبيعية في المدارس العليا من ٥٠ في المائة إلى ٤٧ في المائة بين خريفي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٦؛ وخلال الفترة ذاتها، ازدادت نسبة الطالبات المسجلات في فروع تجارية وتقنية في المدارس الثانوية من ٩ في المائة إلى ١٢ في المائة. وفي السنة الدراسية ٢٠٠٠/٢٠٠١ كانت نسبة البنات من الطلبة الذين أنهوا المرحلة الثانوية بعد اجتيازهم لامتحانات في فروع العلوم الطبيعية ٥١ في المائة؛ في حين بلغت هذه النسبة ٥٢ في المائة في السنة الدراسية ٢٠٠٥/٢٠٠٦. وارتفع معدل البنات من بين الطلبة الذين أنهوا المرحلة الثانوية بعد إكمالهم لدراسات في فروع مهنية من ٣٩ في المائة إلى ٤٣ في المائة خلال الفترة من ٢٠٠٠/٢٠٠١ إلى ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

وفيما يتعلق بالتعليم من المستوى الثالث (حسب التصنيف الدولي الموحد للتعليم ٥ و ٦)، فنسبة النساء المسجلات في فرعي العلوم الطبيعية والرياضيات لم تتغير وهي ٤٣ في المائة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٦. أما الفروع التقنية والهندسة فقد ارتفعت النسبة من ٢٢ في المائة إلى ٢٤ في المائة. وعلى مدى السنوات نفسها، انخفضت نسبة النساء المتخرجات من فروع العلوم الطبيعية والرياضيات وعلوم الحاسوب من ٤٢ في المائة إلى ٤١ في المائة، وارتفعت في الهندسة والتصنيع والبناء من ٢١ في المائة إلى ٣٦ في المائة.

ولا تتوفر معلومات عن نتائج التدابير في المناطق الريفية.

المشاركة في الحياة السياسية والعامة والتمثيل على الصعيد الدولي - السؤال ١٩

١٩ - كانت اللجنة قد لاحظت في تعليقاتها الختامية السابقة أنه على الرغم من التقدم المحرز في مجال التمثيل السياسي للمرأة، لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المناصب التي تشغل بالانتخاب والمناصب العليا والسلك الدبلوماسي. كما أعربت اللجنة عن قلقها لأن عدداً قليلاً من النساء يشغلن مناصب أساتذة في الجامعات. ويشير التقريران الدوريان الخامس والسادس إلى أن المرأة ما زالت ناقصة التمثيل في الحياة السياسية والعامة، بما في ذلك في السلطة القضائية، وفي

الجامعات وعلى الصعيد الدولي. يرجى بيان ما إذا كان يجري النظر حالياً في اعتماد أو استخدام تدابير خاصة مؤقتة وفقاً للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية في مجال شغل المرأة لمناصب صنع القرار في أي من القطاعات التي لا يزال تمثيلها ناقصاً فيها.

لا يوجد حالياً أي تدابير خاصة مؤقتة معمول بها لزيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة.

ومع ذلك، فإن تفسير المحكمة العليا الآيسلندية لقانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ يعطي الأفضلية للمرشح من الجنس الذي يعتبر أقلية في المجال المعني، في حال وجود مرشحين مؤهلين تأهيلاً متساوياً يتنافسان على المنصب. ويجري العمل بهذه القاعدة في جميع الوزارات والهيئات الحكومية.

وفي خريف عام ٢٠٠٧، تقدم ٧ أعضاء في البرلمان من جميع الأحزاب السياسية بقرار برلماني بشأن زيادة مشاركة النساء في الحياة السياسية. واقترحوا أن يقوم مركز المساواة بين الجنسين بإطلاق حملة تهدف إلى زيادة عدد النساء في المجالس المحلية. وستعقد الانتخابات المحلية القادمة في عام ٢٠١٠. ولم يجر التصويت بعد على القرار.

التوظيف - الأسئلة من ٢٠ إلى ٢٤

٢٠ - في ضوء تزايد ما اكتسب من معرفة وفهم للفجوة في الأجور من خلال الدراسات الاستقصائية والتحليل، ما هي الإجراءات الإضافية التي اتخذت أو يعتزم اتخاذها لمعالجة استمرار الحرمان الذي تعاني منه المرأة معالجة تتسم بالكفاءة؟

ورد في بيان السياسة العامة المشترك للحكومة الائتلافية الحالية، التي شكّلت إثر الانتخابات العامة في ربيع ٢٠٠٧، أنه سيجري وضع برنامج بهدف الحد من التباينات غير المبررة في أجور موظفي الدولة القائمة على نوع الجنس؛ ويهدف البرنامج إلى خفض التباين إلى النصف بحلول نهاية الفترة الانتخابية. وقد أعربت الحكومة عن استعدادها لبدء تعاون بين الشركاء الاجتماعيين والدولة بحثاً عن سبل إلغاء التباينات في الأجور القائمة على نوع الجنس في القطاع الخاص. ونص بيان السياسة العامة أيضاً على تنفيذ استعراض خاص لأجور النساء العاملات لدى الدولة، ولا سيما في الوظائف التي يمثلن فيها الأغلبية الساحقة. ونص البيان أيضاً على ضرورة بذل الجهود لتحقيق التوازن في التمثيل بين الجنسين في المناصب الإدارية داخل هيكل الدولة.

وفي خريف عام ٢٠٠٧، عين وزير الشؤون الاجتماعية والمالية ثلاثة أفرقة عاملة وظيفتها البحث عن سبل وضع سياسة الحكومة بشأن المساواة في الأجور، كما وردت أعلاه، موضع التنفيذ. فبداية، عين وزير المالية فريقاً عاماً يتولى مسائل المساواة في القطاع العام. ومهمة هذا الفريق الرئيسية وضع استراتيجية حول كيفية الحد من التباينات غير المبررة في الأجور القائمة على نوع الجنس في القطاع العام، على أن يجري خفض التباينات بمقدار النصف خلال الفترة الانتخائية، وتقديم مقترحات بشأن إجراء استعراض خاص لأجور النساء العاملات لدى الدولة، ولا سيما في الوظائف التي يمثلن فيها الأغلبية الساحقة. وفي الخطوة الثانية، عين وزير الشؤون الاجتماعية فريقاً عاماً لمعالجة مسائل المساواة في القطاع الخاص. ومهمة هذا الفريق الرئيسية هي البحث عن سبل إلغاء التباينات غير المبررة في الأجور القائمة على نوع الجنس في القطاع الخاص وتحقيق توازن في التمثيل بين الجنسين في لجان ومجالس المؤسسات والشركات. ومن المتوقع أن يقترح الفريق طرقاً قد تؤدي على الأغلب إلى نتائج. وفي الخطوة الثالثة، عين وزير الشؤون الاجتماعية فريقاً استشارياً للإبلاغ عن التقدم المحرز على صعيد المشروع ككل؛ ويتعين على هذا الفريق أن يجري تقييماً للنتائج الفعلية بنفسه أو بالتعاون مع طرف آخر.

ويشكل رؤساء الأفرقة الثلاثة المذكورة أعلاه فريقاً استشارياً لاستعراض مقترحات الأفرقة وتنسيق أعمالها.

وفي ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨ أجاز البرلمان قانوناً جديداً للمساواة بين الجنسين يحل محل القانون السابق رقم ٩٦/٢٠٠٠. وتنص المادة ١٩ من القانون الجديد على ضرورة السماح للموظفين في جميع الأوقات الإفصاح عن شروط أجورهم إذا أرادوا ذلك. وتبين المذكرات التفسيرية الملحقة بالقانون أن ذلك يتوافق مع بيان السياسة العامة المؤرخ ٢٣ أيار/مايو ٢٠٠٧ الصادر عن الحكومة الحالية التي أعلنت نيتها في ضمان حصول العمال على حقوقهم في الإفصاح عن أجورهم وشروط توظيفهم إذا أرادوا ذلك. ويتوافق ذلك أيضاً مع ما أعربت عنه الغالبية العظمى من الأشخاص الذين قدموا تعليقاتهم إلى لجنة الاستعراض: حيث أن التكتّم على الأجور وشروط التوظيف يتعارض مع تحقيق أهداف قانون المساواة بين الجنسين. وبينت المذكرات الملحقة بالقانون أيضاً أن تقريراً أعدته شركة كاباسنت غالوب لبحوث السوق، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، بشأن هياكل الأجور والتباينات في الأجور القائمة على نوع الجنس، قد أظهر أن التباين غير المبرر في الأجور القائم على نوع الجنس قد بلغ ١٥,٧ في المائة. وحسب الدراسة الاستقصائية، رأى العديد من الأشخاص أن هذه التباينات تجدد ما يشجعها في بيئة من التكتّم حول الأجور، وأن هذا التكتّم يعزز التمييز

في الأجور من خلال تسهيل الأمر على المديرين في تفضيل بعض الموظفين على أساس لا يرتبط بمؤهلاتهم أو كفاءاتهم المهنية.

٢١ - هل أجريت الدراسة الاستقصائية بشأن أهمية العمل بدوام جزئي، والعمالة غير الدائمة والوظائف والأعمال التي تجري خارج أماكن العمل المعتادة، المشار إليها في التقرير الدوري الخامس؟ وإذا كان الأمر كذلك، ما هي أهم النتائج التي توصلت إليها وما الإجراءات، إن وجدت، التي وضعت لمعالجة غلبة النساء بين العاملين بدوام جزئي؟

كلا، لم تُجر هذه الدراسة الاستقصائية.

٢٢ - ما هي الإجراءات، إن وجدت، التي اتخذت نتيجة للدراسة الاستقصائية عن المرأة في قطاع صيد الأسماك المشار إليها في التقريرين الدوريين الخامس والسادس؟

عيّن وزير مصائد الأسماك في آذار/مارس ٢٠٠٥ لجنة لدراسة وضع المرأة في قطاع مصائد الأسماك في آيسلندا؛ وقدمت تقريرها في مطلع عام ٢٠٠٧. وكان الغرض من موجز اللجنة دراسة أنواع العمل التي تُستخدم فيها المرأة في أكبر منشآت صيد الأسماك في البلد؛ وتولت المرأة دورا صغيرا جدا في مناصب إدارية في هذه الصناعة. وكان مقررا أن تدرس اللجنة أسباب هذا الوضع والكيفية التي يمكن بها اجتذاب المرأة لتولي دور أكبر على ذلك الصعيد.

و لم توافق اللجنة بإجماع على المقترحات، وقدمت بالتالي تقريرها إلى الوزير بدون تقديم مقترحات. ويحتوي التقرير على معلومات كاملة وواضحة عن الأعمال التي تقوم بها المرأة في قطاع صيد الأسماك، بما في ذلك نسب العاملات إلى العمال، وفتاكن العمرية، وعضويتهم في مجالس لإدارة، وساعة العمل الإضافية التي يعملنها، والتزامهن بالعمل، والأعمال الإدارية التي يؤدينها، ومؤهلاتهن التعليمية، بالإضافة إلى مقارنات ببلدان أخرى ودراسة استقصائية عن تشريعات المساواة بين الجنسين في بلدان الشمال الأوروبي. ويحتوي التقرير أيضا على بيليوغرافيا تفصيلية للمادة المصدرية.

وفيما يتعلق بدراسة اللجنة لوضع المرأة في منشآت أصغر لصيد الأسماك في آيسلندا (منشآت أسرية)، تشارف الأعمال على الانتهاء في وزارة مصائد الأسماك والزراعة بشأن تعيين اللجنة ومن المتوقع أن تنجز مهامها بنهاية هذه السنة. وبعد ذلك، ستتحذ الوزارة قرارا

بشأن ما إذا كان هناك ما يدعو لاتخاذ تدابير خاصة لتشجيع المرأة أو اجتذابها للمشاركة في القيادة في هذه المجالات.

٢٣ - ماذا كان أثر مشروع تقييم الوظائف الذي عرض في ريكيافيك في عام ٢٠٠٤ على النساء العاملات؟

لم تتلق أي رد من مدينة ريكيافيك. ونأمل تزويدكم بالردود في تموز/يوليه.

٢٤ - يرجى تقديم معلومات تتعلق بالأهداف، والامتثال، والرصد والجزاءات، بشأن القانون الذي يعدل قانون الشركات المحدودة، رقم ١٩٩٥/٢، وتعديلاته اللاحقة، الذي قدّم حكما ستتخذ في إطاره خطوات لضمان تشكيل مجالس إدارة الشركات المحدودة المملوكة للدولة من أعداد متساوية من الرجال والنساء ما أمكن ذلك.

تنص الفقرة الأولى من المادة ٦٣ من قانون الشركات المحدودة، رقم ١٩٩٥/٢، على أنه حين يُنتخب أعضاء مجالس إدارة الشركات المحدودة العامة، تُتخذ تدابير لضمان أن تضم هذه المجالس أعدادا متساوية من الرجال والنساء ما أمكن ذلك.

وتحدد المادة ١٥٢ من ذلك القانون العقوبات التي تطبق بحق منتهكي أحكام القانون. و في إطار هذه المادة، يجوز لمسجل الشركات أن يطلب تنفيذ مهام إلزامية إلى مؤسسي الشركات أو مديريها أو رؤسائها أو مراجعي الحسابات أو المفتشين أو أعضاء لجان المحاسبة فيها، أو إلى غيرهم من الذين يهملون واجباتهم بموجب هذا القانون، أو أن يتكبدوا غرامات يومية أو أسبوعية إذا لم يلتزموا بذلك. ويمكن تقديم الاستئنافات المتعلقة بمدى قانونية أي قرار يتخذه مسجل الشركات إلى المحكمة في غضون شهر واحد من صدوره.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن المذكرات الملحقة بالقانون ٢٠٠٦/٩٠، التي عدّلت الفقرة الأولى من المادة ٦٣ من قانون الشركات المحدودة، نصّت على اعتبار أنه من الضروري إدراج إشارة مباشرة إلى قانون المساواة بين الجنسين في المادة المتعلقة بانتخاب أعضاء مجالس إدارة الشركات المحدودة العامة. وبالتالي، يجب مراعاة قانون المساواة بين الجنسين عند تفسير ذلك الحكم. وتنص المادة ١٥ من قانون المساواة بين الجنسين الجديد، الذي أقره البرلمان الآيسلندي في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٨، على أن تكون نسب الرجال والنساء في مجالس الشركات المحدودة العامة متساوية قدر الإمكان، وألا تقل نسبة أي من الجنسين عن ٤٠ في المائة في الحالات التي يوجد فيها أكثر من ثلاث أعضاء. ويجوز فرض

غرامات عن انتهاكات القانون، وفوق ذلك هناك أحكام تميز جعل أولئك الذي ينتهكون القانون، أكان ذلك عمدا أم نتيجة للإهمال، دفع التزامات تعويضية.

الصحة - السؤالان ٢٥ و ٢٦

٢٥ - أعربت اللجنة في تعليقاتها الختامية السابقة عن قلقها إزاء ارتفاع مستوى استهلاك الكحول بين النساء، ومستوى استهلاك الكحول والمخدرات بين الشباب، بمن فيهم الفتيات. يرجى تقديم معلومات عن أثر الحملات الرامية إلى الحد من استهلاك المخدرات والتبغ على النساء فضلا عن النتائج التي توصلت إليها التجربة المشار إليها في التقرير الدوري الخامس التي ركزت على الفتيات الصغيرات على وجه التحديد.

وفقا للمعلومات المستقاة من وزارة الصحة، انخفض استهلاك التبغ في جميع الفئات العمرية، وإن كان لا يزال هناك مجال للتحسن في هذا المضمار. وعندما جرى استعراض البرنامج الصحي في عام ٢٠٠٧، وُضعت أهداف جديدة وأكثر طموحا، استهدفت مواصلة خفض نسبة التدخين بين البالغين والفتيان على حد سواء. إلا أن إجمالي نصيب الفرد من استهلاك الكحول بين السكان من عمر ١٥ عاما فما فوق، ارتفع بشكل كبير خلال السنوات القليلة الماضية: ففي عام ٢٠٠٦ بلغ نصيب الفرد من الكحول الصافي ٧,٢٠ لترات. وهكذا، تتضاءل يوما بعد يوم إمكانية تحقيق الأهداف المتعلقة باستهلاك الكحول التي حددها البرنامج الصحي في بداية هذا العقد. وحدث انخفاض كبير في استهلاك الكحول والتبغ والمخدرات بين الشباب، الفتيان منهم والفتيات، في السنوات الأخيرة، وفي بعض الفئات العمرية تحققت الأهداف المحددة في هذا المجال. وفي استعراض البرنامج الصحي في عام ٢٠٠٧، وُضعت أهداف جديدة وأكثر طموحا بشأن الحد من استهلاك الكحول والمخدرات والتبغ بين الشباب.

وجعلت وزارة الصحة من أولوياتها الطرق التالية المستخدمة لتحقيق أهدافها المتعلقة باستهلاك الكحول والمخدرات والتبغ.

- (أ) إذكاء الوعي لدى الأطفال والشباب والراشدين واستهدافهم بتدابير وقائية؛
- (ب) اتخاذ تدابير المتابعة لإنفاذ حظر الإعلان عن التبغ والكحول، وإعانة الأدوية التي تحتوي على النيكوتين، ومراقبة الأسعار؛
- (ج) تيسير سبل الحصول على العلاج التعويضي للذين يعانون من الإدمان على الكحول والمخدرات والتبغ؛

- (د) إنشاء مواقع يمنع التدخين فيها في أكبر عدد ممكن من الأماكن؛
- (هـ) القيام بالمزيد من الرصد لمنع بيع التبغ للمراهقين؛
- (و) توخي المنهجية في جمع ومعالجة الإحصاءات عن استهلاك الكحول والمخدرات والتبغ في آيسلندا، في المجتمع ككل كما في فئات محددة.

نشر معهد الصحة العامة في آيسلندا، الذي تشرف عليه وزارة الصحة، كتيبات وقام بحملات إعلانية موجهة نحو مكافحة إدمان الفتيات والشابات على الكحول والمخدرات والتبغ، أو الحد من هذا الإدمان.

ومما لا شك فيه أن الكتيبات والحملات التي نظمها معهد الصحة العامة لمعالجة مستويات استهلاك الكحول والمخدرات والتبغ، أدت دورا في الحد من استهلاك الكحول وإساءة استعمال المخدرات بين الشباب في آيسلندا، وفي الحد من التدخين في جميع الفئات العمرية.

٢٦ - يشير التقرير الدوري الخامس إلى عدم وجود برامج تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز تركز على النساء والفتيات على وجه التحديد. يرجى تقديم بيانات ومعلومات عن عدد النساء والفتيات المصابات بالفيروس/الإيدز مقارنة بالرجال والفتيان فضلا عن معلومات عن الاتجاهات في هذا الصدد.

وفقا لمعلومات مستقاة من الموظف المعني بالأوبئة، فإن الوضع في آيسلندا هو على النحو التالي:

عدد المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز:

النساء (< ١٤ عاما): ٤٢

الفتيات (< ١٥ عاما): ١

عدد المصابين بالفيروس/الإيدز:

الرجال (< ١٤ عاما): ١١٥

الفتيان (< ١٥ عاما): لا يوجد

يتمشى تعريف الفتيان والفتيات دون سن ١٥ عاما من العمر، مع التعريف الذي يستخدمه المركز الأوروبي لمكافحة الأمراض.

ولم تظهر أية اتجاهات محددة في هذا المجال، باستثناء أنه تم خلال السنة الماضية تشخيص عدد أكبر من النساء مقابل الرجال (٧ مقابل ٦) للمرة الأولى منذ بدء إجراء فحوص الكشف عن الفيروس في آيسلندا.

المرأة الريفية - الأسئلة من ٢٧ إلى ٢٩

٢٧ - يرجى تقديم وصف لنتائج الدراسة التي أجريت لبعض الأحكام المتعلقة بالملكية في قطاعي الزراعة وتربية الحيوان المشار إليها في التقرير الدوري الخامس فضلا عن معلومات عن نتائج الدراسة المعنونة "المرأة ترحل، والرجل يبقى" إذا ما أصبحت متاحة.

الدراسة الوحيدة عن وضع المرأة العاملة في القطاع الزراعي في آيسلندا هي تلك التي أجرتها جامعة أكوريري للحالة في القطاع الشمال الغربي من البلد في عام ١٩٩٨. وأجريت تلك الدراسة بإيعاز من مستشار المساواة بين الجنسين لتلك المنطقة في عام ١٩٩٨ وحظيت بدعم مديرية العمل ووزارة الزراعة ووزارة الشؤون الاجتماعية ورابطة المزارعين. وكان الهدف منها هو الحصول على أوضح صورة ممكنة عن وضع المرأة وحالتها في هذا القطاع. وتم الاتصال هاتفيا بجميع النساء المستخدمات في الزراعة في المنطقة الشمالية الغربية؛ وأدت تلك الاتصالات إلى تلقي ردود على ٣٠ سؤالاً من ٤٠٦ نساء، تشمل ظروفهن الشخصية واستشرفهن للمستقبل. وبلغ معدل الردود ٧٥ في المائة. وتلقي الدراسة، جزئياً، بالضوء على تملك المرأة في القطاع الزراعي في جزء محدد من البلد وفي فترة محددة. وذكر التقرير الذي عرض نتائج الدراسة الاستقصائية أن المزارع سُجّلت في معظم الحالات (٦٣ في المائة) بأسماء الأزواج. وفي ١٥ في المائة من الحالات سُجّل الزوج والزوجة بوصفهما المالكين، وفي ١٠ في المائة من الحالات سُجّلت المرأة بوصفها المالك الوحيد.

ووفقاً لمعلومات مستقاة من وزارة الزراعة، بدأ في عام ٢٠٠٧ إجراء دراسة عن الوضع الاجتماعي والمالي للمرأة في القطاع الزراعي. وأُرسل استبيان إلى النساء العاملات في القطاع الزراعي. ولم يتح الوقت حتى الآن لمعالجة الردود؛ ومن المقرر الانتهاء منها بنهاية عام ٢٠٠٨.

وفي السنوات من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٤ شارك باحثون في آيسلندا (إنغولفسور غيسلاسون، من مركز المساواة بين الجنسين، وكيارتان أولافسون، من جامعة أكوريري) في مشروع بحثي مشترك مع شركاء من جميع بلدان الشمال الأوروبي تحت عنوان "المرأة ترحل، والرجل يبقى... القضايا الجنسانية، والرفاهية وأسواق العمل في محيط بلدان الشمال

الأوروبي“. ونُشرت النتائج الرئيسية للمشروع (باللغة الاسكندنافية فقط) في عام ٢٠٠٥ في كتاب بعنوان *Med periferien i sentrum*.

والجزء الآيسلندي من المشروع يبي، من ناحية، على مقابلات نوعية مطوّلة أجريت مع ٤٥ رجلا وامرأة من ثلاث مناطق في الريف الآيسلندي، ومن ناحية أخرى، على تحليل شامل للبيانات الإحصائية الرسمية. وأظهرت النتائج، من بين أمور أخرى، أن الرجال والنساء في آيسلندا يهاجرون غالبا للأسباب ذاتها وأن المناطق الحضرية تواصل اجتذاب الرجال والنساء إذ إنها تقدم مرتبات أعلى، وتمنح فرصا أفضل لتلقي التعليم والخدمات الاجتماعية الأحسن. وأظهرت الدراسة أيضا أنه رغم وجود عدم توازن عام بين الجنسين بين منطقة العاصمة وبقية أنحاء آيسلندا إذ يزيد تمثيل المرأة بشكل طفيف في منطقة العاصمة وينقص في مناطق أخرى، لا يزال هذا الفرق يتناقص بشكل بطيء بوجود الرجال الذين يهاجرون من المناطق الريفية منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي بأعداد أكثر قليلا من أعداد النساء.

٢٨ - يرجى تقديم معلومات عن الحالة الراهنة للمشروع الذي أعدته وزارة الزراعة بالتعاون مع رابطة المزارعين من أجل توعية المزارعين من كلا الجنسين بحقوقهم الاجتماعية والاقتصادية.

كما جاء في الرد على السؤال ٢٧، بدأ في عام ٢٠٠٧ إجراء دراسة عن الوضع الاجتماعي والمالي للمرأة في القطاع الزراعي. ولم تعالج حتى الآن الردود على استبيان أرسل إلى النساء في ذلك القطاع. ومن المقرر الانتهاء من معالجتها بنهاية عام ٢٠٠٨.

٢٩ - يشير التقرير الدوري السادس إلى أن المنح المقدمة من الأموال العامة بهدف تشجيع تنمية الأعمال التجارية في المناطق الريفية كان أقل فائدة للمرأة مقارنة مع الرجل وأن المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا في لجان تخصيص الأموال. فما هي الإجراءات الملموسة التي اتُخذت لضمان انتفاع المرأة على قدم المساواة من الدعم المتاح من الأموال العامة؟

أصدرت الوزارات تعليمات إلى المسؤولين عن تسمية المرشحين تشير إلى أنه عندما يُلتبس الترشيح من أجل التعيين في عضوية اللجان والمجالس والمجالس التنفيذية، ينبغي ترشيح المرأة والرجل على حد سواء. وإضافة إلى ذلك، عندما تتم التعيينات، يحتفظ الوزراء بحق اختيار المرشحين من بين الذين تمت تسميتهم، على نحو يضمن التوازن بين الجنسين قدر الإمكان، حسب الظروف وبالتعاون مع المسؤولين عن تسمية المرشحين. إلا أنه لم تتخذ إجراءات ملموسة بعد لضمان انتفاع المرأة على قدم المساواة من الدعم المتاح من الأموال العامة؟

البروتوكول الاختياري - السؤال ٣٠

٣٠ - يرجى وصف التدابير التي تعتزم الحكومة اتخاذها أو المعمول بها لزيادة الوعي بالبروتوكول الاختياري وتشجيع استخدامه.

لا توجد بعد تدابير من هذا القبيل يُعتمد اتخاذها أو معمول بها.
