

Distr.: General  
4 December 2007  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري السادس للدول الأطراف

أيسلندا\*

\* تسلمت الأمانة العامة التقرير الدوري السادس لأيسلندا في ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.

للاطلاع على التقرير الدوري المجمع الأول والثاني المقدم من حكومة أيسلندا، انظر الوثيقة CEDAW/C/ICE/1-2، التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الخامسة عشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري المجمع الثالث والرابع، انظر الوثيقة CEDAW/C/ICE/3-4، التي نظرت فيها اللجنة في دورتها السادسة والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الخامس، انظر الوثيقة CEDAW/C/ICE/5.



## الجزء الأول

## المادة ١

يشار إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

## المادة ٢

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

التشريعات بشأن المساواة بين الجنسين

يعالج مبدأ المساواة معالجة دقيقة في حكم في دستور جمهورية أيسلندا (انظر المادة ٦٥ من الدستور، رقم ١٩٤٤/٣٣، انظر قانون المحكمة الدستورية، رقم ١٩٩٥/٩٧)، ويرد في هذا الحكم أن للرجل والمرأة حقوق متساوية في جميع الاعتبارات. ولدى أيسلندا أيضا قانون أساسي خاص يقصد به كفالة المساواة بين المرأة والرجل ووضعها المتساوي في جميع الاعتبارات منذ عام ١٩٧٦. والقانون الحالي للمساواة بين الجنسين يعود تاريخه إلى عام ٢٠٠٠؛ ويشار إلى مناقشة هذا القانون في التقرير الأخير لحكومة أيسلندا.

وعينت وزارة الشؤون الاجتماعية في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ لجنة لاستعراض مضمون قانون المساواة بين الجنسين، رقم ٢٠٠٠/٩٦. ووافق هذا التعيين الذكرى السنوية الثلاثين لتمرير البرلمان أول قانون للمساواة بين الجنسين. وكانت مهلة اللجنة لاستعراض القانون طويلة. وجرى التأكيد على ضرورة استشارة اللجنة لمنظمات الشركاء الاجتماعيين، وجمعية حقوق المرأة الأيسلندية والأطراف الأخرى المعنية بالمساواة بين الجنسين. وأتمت اللجنة أعمالها في أوائل عام ٢٠٠٧، فقدمت اقتراحا بمسودة تشريع بشأن قانون جديد يستهدف التقدم وتحقيق المزيد من كفالة المساواة بين الجنسين. ويتضمن المقترح بعض التعديلات التي ترمي إلى تحقيق المزيد من الكفاءة وسبل الانتصاف الأكثر فعالية. وعرض المقترح في صفحة البداية لوزارة الشؤون الاجتماعية من أجل الحصول على التعليقات العامة. وستقدم وزيرة الشؤون الاجتماعية إلى البرلمان في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ مشروع قانون جديد بشأن المساواة بين الجنسين.

ويشار أيضا إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

## الفقرة الفرعية (ج)

### لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

تلقت لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ١٧ قضية في عام ٢٠٠٧. ووجد أن ثلاث قضايا منها تشكل انتهاكات لقانون المساواة بين الجنسين. ورأت اللجنة أن عشرة منها لم تشكل انتهاكا. وسحبت قضيتان وردت اثنتان. وتعلقت إحدى القضايا التي تضمنت انتهاكا لقانون المساواة بين الجنسين بالتعيين في وظيفة، وتعلقت قضية ثانية بالإعلان، أما القضية الثالثة فتعلقت بالتمييز في الأجور. وأحيلت ١٥ قضية إلى اللجنة في عام ٢٠٠٤. ووجد في أربع قضايا منها حدوث انتهاكات للقانون؛ وتعلقت إحدى هذه القضايا بالتمييز في الأجور، وتعلقت اثنتان بالفصل، أما الرابعة فتعلقت بالتعيين في وظيفة. ورفضت اللجنة قضيتين من هذه القضايا وأحيلت قضية أخرى إلى اللجنة التي تتناول الشكاوى المتعلقة بإجازات الأمومة والأبوة والوالدية. ووجد في ثمان قضايا عدم حدوث انتهاك لقانون المساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٥ تلقت اللجنة عشر قضايا. وفي قضية تتعلق بالتعيين في وظيفة، اعتبر أنه حدث انتهاك للقانون. وفي سبع قضايا وُجد أنه لم يحدث انتهاك، رغم أنه في إحدى القضايا قدم أحد أعضاء اللجنة رأيا مخالفا بحدوث انتهاك للقانون. ورفضت اللجنة قضيتين. وفي عام ٢٠٠٦ أُحيلت ١١ قضية إلى اللجنة. ووجد أنه حدثت انتهاكات في ثلاث قضايا منها، تتعلق إحداها بالتعيين في وظيفة وتتعلق الثانية بمدفوعات إجازة الأمومة/الأبوة، أما الثالثة فتتعلق بالتمييز الجنساني في الأجور. ووجد أنه لم تحدث انتهاكات في ثمان قضايا.

### المحاكم الوطنية

في الفترة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٦، أصدرت المحكمة العليا أحكاما في أربع قضايا تتناول المساواة بين الجنسين. وتتعلق قضيتان منهما بالتعيين في وظائف، وتتعلق أخرى بالتمييز في الأجور أما الرابعة فتتعلق بمضمون عقد عمل.

وتتعلق قضية المحكمة العليا رقم ٢٠٠٣/٣٣٠ بمخرج مسرحي في "ل". وكانت "هـ" من بين المتقدمين لشغل المنصب واعتبرت أنها عانت من التمييز على أساس نوع جنسها عندما حدث التعيين. وتقدمت بالشكوى فيما يتعلق بالتعيين إلى لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، التي وجدت أن "ل" خالفت الفقرة الأولى من المادة ٢٤ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ عندما عينت رجلا لشغل ذلك المنصب. ورفع مركز المساواة بين الجنسين قضية أمام المحاكم بمقتضى التفويض الوارد في الفقرة الخامسة من المادة ٣ من القانون رقم ٢٠٠٠/٩٦؛ وكانت هذه هي الفرصة الوحيدة التي يمارس فيها

المركز هذا التفويض حيث أن القانون مرر عام ٢٠٠٠. وحكمت المحكمة العليا بأن حرية صاحب العمل في تعيين الموظفين مبدأ عام في قانون العمل؛ ومع ذلك، عندما يتقدم رجل وامرأة لشغل نفس المنصب، توجد ضوابط على هذه الحرية نتيجة لأحكام قانون المساواة بين الجنسين. وبالرغم من أن "هـ" أكملت دورات دراسية جامعية أطول من الرجل الذي عين في المنصب، لم تر المحكمة أن ذلك يشكل قيمة مباشرة لمقدمة الطلب بحيث يجعلها صالحة بنفس القدر أو بقدر أكبر لإدارة مسرح. وعلى أساس مواد الطلب المقدم والمقابلات، قرر مجلس مسرح "ل" أن المؤهلات التعليمية للرجل الذي عين وخبرته تتعلقان بالكامل تقريبا بالفن المسرحي؛ وفضلا عن ذلك، فاعتبارات السياسة الفنية للمسرح وشؤونه المالية وإدارته وضعت الرجل في مركز أفضل من "هـ" عندما تعلق الأمر بقرار التعيين. ولم تر المحكمة أن "هـ" برهنت على أن هذا التقييم كان على أساس اعتبارات غير ذات صلة، ولهذا لم تقبل المحكمة أن هناك تمييزا حدث ضدها على أساس نوع جنسها.

أما قضية المحكمة العليا رقم ٢٠٠٤/٣٩ فتتعلق بالتعيين في وظيفة. وقد وجدت المحكمة أن المستأنف الرئيسي "ن" خالف الفقرة الأولى من المادة ٢٤ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ عندما جرى تحطيم المتهمة "إ" عند التعيين في إحدى الوظائف. وقد عملت "إ" كمديرة مناوبة في إحدى مناوبات "ن" الأربع. وبعد ثلاث سنوات من عمل "إ" عين "ن" مديرا عاما جديدا. وقرر هذا المدير العام الجديد الإعلان عن أربع وظائف للضباط المناوبين وإلغاء وظائف مديري المناوبة. وتقدمت "إ" بطلب لشغل إحدى تلك الوظائف. وفي مقابلة مع المدير العام، جرى إبلاغ "إ" بأنها يجب أن تترك منصب مدير ضباط مناوبين وبدؤوا العمل بالفعل؛ وكان كلهم من الرجال. أما "إ" فقد عقد معها المدير العام لـ "ن" مقابلة أخرى وأبلغت أن مساعدتها السابق، وهو رجل، سيصبح ضابط مناوبة. ولم تقبل "إ" هذا الترتيب، وانتهت المقابلة باستقالة "إ" من "ن". ووجدت المحكمة، فيما يتعلق بوقائع القضية، أن "إ" قد عانت في واقع الأمر من خسارة مالية، وبالإشارة إلى المادة ٢٤ (انظر أيضا المادة ٢٨) من قانون المساواة بين الجنسين، اعتُبر أنهما برهنت بما فيه الكفاية على أن هذه الخسارة نتجت عن الطريقة التي جرى بها التعيين محل النظر. وبالتالي حُكِمَ على "ن" بدفع تعويض حددته المحكمة.

وتعلقت قضية المحكمة العليا رقم ٢٠٠٤/٢٥٨ بمزاعم التمييز في الأجور. وقررت المحكمة أن الأعمال التي قامت بها "ب" والرجل الذي تقارن نفسها به كانت مشابهة إلى حد كبير من ناحية المضمون والمظهر الخارجي بحيث أنها كانت ضحية للتمييز الذي مارسه "أ"، وذلك بمقتضى قانون المساواة بين الجنسين. وقررت المحكمة أن على "أ" أن يثبت أن الفارق بين أجرهما لا يعود إلى نوع جنسهما. ولم تعتبر المحكمة أن "أ" قدم حججا مقنعة

تؤيد وجهة النظر بأنه عند اختبار مركزيهما في سياق النظام الإداري لـ "أ"، أمكن لاعتبارات السوق تبرير الفارق فيما يتعلق بأجريهما. ولم ينجح "أ" في التدليل على وجود أسباب موضوعية وهامة للفرق بين الأجرين؛ وبمراجعة الاتفاقات الجماعية المختلفة، لم يمكن تبرير التمييز فيما يتعلق بتوظيف المرأة والرجل بموجب قانون المساواة بين الجنسين، وبالتالي جرى قبول الدعوى التي تقدمت بها "ب".

وفي قضية المحكمة العليا رقم ٢٠٠٤/٣٥٠ طالبت "أ" بالتعويض لأنها لم تحصل على وظيفة أعلنت عنها "غ". واعتبرت أن تعيين رجل، بدلا منها، في الوظيفة شكل انتهاكا لحقوقها بمقتضى قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦. ووافقت المحكمة على حكم المحكمة الجزئية، وهو أن "أ" لم تقدم حججا مقنعة تؤكد أنها كانت ضحية تمييز في التعيين في هذه الوظيفة.

### الفقرات الفرعية (د) - (ز)

اتخذت حكومة آيسلندا خطوات منتظمة لإدخال المساواة بين الجنسين في جميع مجالات المجتمع وتعزيزها (راجع المادة ١ من قانون المساواة بين الجنسين، رقم ٢٠٠٠/٩٦) ومن المقرر أن تتاح لجميع الأفراد إمكانات متساوية للاستفادة من جهودهم وتنمية قدراتهم بغض النظر عن نوع جنسهم.

وقد أقر البرلمان ثلاث خطط عمل رباعية بشأن تدابير لتنفيذ المساواة بين الجنسين منذ عام ١٩٩٢. وأثناء شتاء ٢٠٠٣-٢٠٠٤ قدمت وزيرة الشؤون الاجتماعية مقترحا إلى البرلمان بشأن خطة عمل جديدة قبلت في ربيع عام ٢٠٠٤. وستنتهي هذه الخطة في أيار/مايو ٢٠٠٨. ويشار أيضا إلى مناقشة المادة ٣ من الاتفاقية أدناه.

### المادة ٣

تخطر المادة ٦٥ من الدستور وقانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ جميع أنواع التمييز على أساس نوع الجنس (راجع أيضا اللائحة رقم ٢٠٠٣/٤٧) وفضلا عن ذلك، يتم مرة أخرى تأكيد المساواة بين الجنسين في قانون الإجراءات التنفيذية ١٩٩٣/٣٧، الذي ينص على المبدأ الأساسي الذي تقوم بمقتضاه السلطات الحكومية، لدى معالجة قضية، بكفالة الاتساق والمساواة في إطار قانوني. وقد تم النص على وجه التحديد على أنه عند حل القضايا، من المحظور التمييز بين الأطراف على أساس موقف يقوم على نوع جنسهم. وتضم السلطة التنفيذية الخدمات الاجتماعية والنظام الصحي ونظام الضمان الاجتماعي والنظام التعليمي، ضمن مجالات أخرى.

## برنامج العمل بشأن المساواة بين الجنسين

كما ورد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا، أقر البرلمان ثلاث خطط عمل رباعية بشأن تدابير تنفيذ المساواة بين الجنسين منذ عام ١٩٩٢. وأثناء شتاء ٢٠٠٣-٢٠٠٤ قدمت وزيرة الشؤون الاجتماعية مقترحا إلى البرلمان بشأن خطة عمل جديدة قبلت في ربيع عام ٢٠٠٤، وستستمر هذه الخطة إلى أيار/مايو ٢٠٠٨. وكما سبق، فالمبدأ التوجيهي هو تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الهيكل الإداري.

وفضلا عن ذلك، تعالج الخطة الراهنة مشكلة التمييز في الأجور على أساس نوع الجنس كقضية من قضاياها الرئيسية. وبينما يجري إحراز تقدم لا يمكن إنكاره في هذا المجال، من الواضح أنه ما زال هناك الكثير مما يجب عمله. وسيجري التأكيد على أهمية الارتقاء بالوعي فيما يتعلق بقضايا المساواة. والشرط المسبق لإحراز نتائج في هذا المجال أن يكون المشاركون في التخطيط وصنع السياسات على علم بالقضايا ذات الصلة. ويجري التأكيد أيضا على تحليل البيانات حسب نوع الجنس، وهذا هو الشرط المسبق للتمكن من رصد التقدم المحرز في هذا المجال.

وتتضمن خطة العمل المهام التالية:

### أولا - مهام تضطلع بها الحكومة

فيما يلي المجالات ذات الأهمية الاستراتيجية فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين في السنوات القادمة:

- ١ - التعليم والارتقاء بالوعي بشأن قضايا المساواة.
- ٢ - المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بسوق العمل.
- ٣ - جداول المساواة في الوزارات.
- ٤ - تعريف دور منسقي المساواة في الوزارات.
- ٥ - متابعة خطة العمل ورصدها.

### ثانيا - مهام تضطلع بها الوزارات

#### ألف - مهام لجميع الوزارات

- ١ - تمثيل متساو بين الجنسين في اللجان والمجالس ومجالس الإدارة.
- ٢ - برامج الارتقاء بالوعي للمديرين والموظفين في الوزارات.

- ٣ - جداول ولجان المساواة بين الجنسين في الوزارات.
- ٤ - تعيين موظفين لشؤون المساواة بين الجنسين في جميع الهيئات التي تديرها الوزارات.
- ٥ - ضمان مراعاة المساواة بين الجنسين في التعيين بالوظائف.
- ٦ - مركز المرأة في الوزارات والهيئات التي تقوم بإدارتها.
- وعلاوة على ذلك، تكون فرادى الوزارات مسؤولة عما يلي من المهام ومجالات الاهتمام:
- باء - مكتب رئيس الوزراء
- ٧ - إصدار قائمة مرجعية تستخدم في مشاريع صنع السياسات.
- جيم - وزارة العدل والشؤون الكنسية
- ٨ - الاتجار بالبشر.
- ٩ - حماية شهود وضحايا القضايا الجنائية.
- ١٠ - ظروف النساء في قوة الشرطة.
- دال - وزارة الشؤون الاجتماعية
- ١١ - التوجيه العام لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- ١٢ - التعليق على نواحي المساواة بين الجنسين لمشاريع القوانين التشريعية الحكومية.
- ١٣ - اللجان والمجالس على صعيد الحكومة المحلية.
- ١٤ - أثر القانون المعني بإجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية على المساواة بين الجنسين.
- ١٥ - إجازة الأمومة/الأبوة وقطاع الأعمال التجارية.
- ١٦ - المساواة في أنشطة تبادل العمل.
- ١٧ - تنفيذ جداول تتعلق بالمساواة في الأجور.

- ١٨ - مشروع *Karlar til ábyrgðar* ("مسؤولية الذكور")، الذي يستهدف الارتقاء بوعي الرجال بمسؤولياتهم بشأن العنف العائلي.
- ١٩ - التدريب المهني وإعادة التدريب.
- ٢٠ - التمييز في الأجور على أساس نوع الجنس.
- ٢١ - هيكل الأجور والتمييز في الأجور على أساس نوع الجنس.

#### هاء - وزارة المالية

- ٢٢ - دراسة استقصائية عن آثار نظام الأجور الحكومية على تفاوت الأجور بين المرأة والرجل.
- ٢٣ - دراسة استقصائية عن نظام الضمان الاجتماعي.

#### واو - هيئة إحصاءات أيسلندا

- ٢٤ - النساء والرجال كمشاركين في قطاع الأعمال التجارية.

#### زاي - وزارة الصحة والضمان الاجتماعي

- ٢٥ - إدارة مشاريع بشأن صحة المرأة.
- ٢٦ - آثار زيادة إمكانية الوصول إلى الصور الإباحية على الشباب.
- ٢٧ - دراسات استقصائية صحية.
- ٢٨ - النساء والرجال كعملاء لخدمات الرعاية الصحية.
- ٢٩ - تقييم نوعية الخدمات الصحية والنتائج المحرزة.
- ٣٠ - التثقيف والارتقاء بالوعي للآباء المتوقعين.
- ٣١ - السلوك الذي يعرض الرجال للخطر.
- ٣٢ - حملة خاصة لمكافحة إساءة استعمال المخدرات والتدخين.
- ٣٣ - المساواة بين الجنسين والصحة العامة.

#### حاء - وزارة الصناعة والتجارة

- ٣٤ - المرأة وإدارة الأعمال التجارية.
- ٣٥ - دعم النساء اللاتي يدرن أعمالهن التجارية.
- ٣٦ - النساء في أعمالهن التجارية.



## طاء - وزارة الزراعة

٣٧ - الزراعة الحية Gullið heima، وهي حملة لتشجيع استخدام الموارد الإقليمية.

## ياء - وزارة التعليم والعلوم والثقافة

٣٨ - النساء في العلوم.

٣٩ - المساواة والفنون.

٤٠ - التثقيف بشأن قضايا المساواة في الدورات التدريبية للمعلمين.

٤١ - التثقيف بشأن قضايا المساواة في المدارس.

٤٢ - منح مقدمة من الصناديق الإنمائية لرياض الأطفال والمدارس الابتدائية

والثانوية من أجل الارتقاء بالوعي بشأن المساواة بين الجنسين.

٤٣ - المساواة بين الجنسين في الحركة الرياضية.

٤٤ - المرأة ووسائل الإعلام.

## كاف - وزارة النقل والاتصالات

٤٥ - وظائف النساء في السفن.

## لام - وزارة مصائد الأسماك

٤٦ - دراسة استقصائية عن وظائف النساء في أضخم مؤسسات مصائد الأسماك

في آيسلندا.

٤٧ - دراسة استقصائية عن وظائف النساء في مؤسسات مصائد الأسماك الأصغر

حجما (مؤسسات أسرية) في آيسلندا.

## ميم - وزارة البيئة

٤٨ - المرأة والحملة البيئية "جدول الأعمال المحلي للقرن ٢١".

## نون - وزارة الشؤون الخارجية

٤٩ - تقديم مقترحات إلى الوزير بشأن برنامج عمل خاص وتدابير بشأن الامتثال

لاعتبارات المساواة بين الجنسين في الأعمال الدولية.

٥٠ - الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي يؤديها ممثلو صندوق الأمم المتحدة الإنمائية للمرأة في البلدان التي تجري فيها أعمال إعادة البناء المدعومة دولياً.

ويجري تطبيق كثير من هذه المشاريع في الممارسة العملية، وفقاً للتقرير المعني بقضايا واتجاهات المساواة بين الجنسين، الذي قدمته وزيرة الشؤون الاجتماعية إلى البرلمان في بداية عام ٢٠٠٧. ويتضمن هذا التقرير بياناً عن موقف المشاريع الداخلة في خطة العمل الحكومية المعنية بتدابير تنفيذ المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، أصدر مكتب رئيس الوزراء قائمة مرجعية لكي تستعمل في تحديد ما إذا كانت مسودة التشريع وصنع السياسات العامة يتسقان مع اعتبارات المساواة بين الجنسين (انظر المشروع رقم ٧). والقائمة المرجعية من هذا النمط أداة مفيدة حيث أنها تكفل الامتثال لتلك الاعتبارات، كما أنها كانت إحدى الطرق التي اقترحت لجنة نسائية لصنع السياسات العامة إتاحتها لمن يشارك في هذا المجال. ويستهدف هذا المشروع إيجاد طريقة للإجابة على الأسئلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين قبل بدء العمل بشأن صنع السياسات. وتتكون القائمة المرجعية من أربعة عناصر، وبها أسئلة وإيضاحات. وعندما يدرس هذه القائمة المشاركون في صنع أي نوع من السياسات يكون من المفترض ظهور صورة واضحة بشكل معقول لحالة المساواة بين الجنسين في المجال ذي الصلة. وفضلاً عن القائمة المرجعية، وضع نظام للتقييم الذاتي بوصفه عوناً إضافياً للمشاركين في صنع السياسات؛ وهذا يتسق مع اعتبارات المساواة بين الجنسين. والقائمة المرجعية للمساواة بين الجنسين متاحة في شكل كتيب، بالإضافة إلى نسخة حاسوبية في موقع مكتب رئيس الوزراء على شبكة الإنترنت.

وأحد أهداف الحكومة تحقيق أكبر قدر ممكن من التوازن بين الجنسين في اللجان والمجالس والهيئات الحاكمة العامة. وفي عام ٢٠٠٥ كانت نسبة النساء في اللجان والمجالس العامة ٣٢ في المائة، مقابل ٦٨ في المائة للرجال؛ ومع ذلك، تمكنت بعض الوزارات من تقليل هذه الفجوة قليلاً كبيراً، وذهبت وزارة الشؤون الاجتماعية إلى أبعد حد في هذا الاتجاه، إذ أصبحت نسبة النساء ٤٣ في المائة ونسبة الرجال ٥٧ في المائة في لجانها ومجالسها في عام ٢٠٠٥. وإذا تركز الاهتمام فقط على التعيينات التي حدثت في اللجان والمجالس عام ٢٠٠٥، تكون النسبتان ٣٧ في المائة للنساء و ٦٣ في المائة للرجال. والمزيد من المناقشة حول النسب بين الجنسين في اللجان والمجالس والهيئات الحاكمة العامة يوجد في القسم الذي يتناول المادة ٧، الفقرتان الفرعيتان (ب) و (ج) في هذا التقرير، ويتضمن ذلك أيضاً مواداً عن نتائج المشاريع الحكومية الأخرى في مجال المساواة بين الجنسين، حسب الاقتضاء.

## التعاون مع البلدان الأخرى لتعزيز المساواة بين الجنسين

اتخذت أيسلندا زمام المبادرة في مشروع مشترك لدول الشمال الأوروبي بعنوان "معايير لقياس المساواة في الأجور" (*Mælistikur á launajafnrétti*) جرى البدء فيه عام ٢٠٠٤. والهدف الرئيسي للمشروع جعل إحصائيات دول الشمال الأوروبي أكثر شفافية بحيث تعطي صورة أوضح لأسباب الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس ولكي يمكن إجراء مقارنة بين البلدان في هذا الصدد. ومن المتوخى أيضا أن يجري جمع بيانات عن أفضل الممارسات المتعلقة بتقليل الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس. وتوجد معلومات أكثر تفصيلا في هذا الصدد في مناقشة البند د من الفقرة ١ من المادة ١١ من هذا التقرير.

وتشارك أيسلندا في عدد من مشاريع دول الشمال الأوروبي للمساواة بين الجنسين. وتنفذ معظم هذه المشاريع بالاتصال مع مجلس وزراء دول الشمال الأوروبي الذي يجري تناول قضايا المساواة بين الجنسين في إطاره عن طريق لجنة وزارية خاصة، MR-JÄM، ولجنة مسؤولين خاصة، ÄK-JÄM.

وتشارك أيسلندا في برامج الاتحاد الأوروبي للمساواة بين الجنسين على أساس الاتفاق المتعلق بالمنطقة الاقتصادية الأوروبية. أما مركز المساواة بين الجنسين فيشارك في المشاريع ويديرها في إطار برنامج الاتحاد للمساواة بين الجنسين. وتتضمن هذه المشاريع مشاريع الثقافة والعادات والرعاية؛ والألعاب الرياضية ووسائط الإعلام والقوالب النمطية؛ والرجل الحديث في أوروبا الكبرى؛ والرجل الحديث في أوروبا الكبرى - ثانيا: السياسات المؤاتية للأسرة؛ والمركز: التعزيز والرعاية وشؤون الذكورة. ومعظم هذه المشاريع تعاونية تشترك فيها بلدان أوروبية عديدة، منها حكومة أيسلندا. ويرد المزيد من التفصيل عن هذه المشاريع في النصوص المتعلقة بها في هذا التقرير. وعلاوة على ذلك، يوجد ممثلون لحكومة أيسلندا لدى اللجان النشطة في شؤون المساواة بين الجنسين. بمقتضى الاتفاق المتعلق بالمنطقة الاقتصادية الأوروبية.

وقد وسعت حكومة أيسلندا نطاق دعمها المقدم إلى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بمقدار عشرة أضعاف أثناء السنتين الماضيتين، وتعتزم الاستمرار في زيادته. وتنوي أيسلندا أيضا زيادة إسهاماتها المقدمة إلى اليونيسيف أثناء السنوات المقبلة. وتقدم وزارة الشؤون الخارجية منذ فترة التمويل إلى ممثل من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لكي يعنى بأعمال المساواة بين الجنسين في كوسوفو، حيث يجري تنفيذ برنامج إعادة هيكلة دولية. وتتكون مساهمة أيسلندا من تقديم مساعدة قانونية مع إدخال اعتبارات المساواة بين الجنسين في التشريع. وتبذل محاولات أيضا للمساعدة على تشكيل منظمات غير حكومية

تستهدف التقييم المهني للتشريع وتطبيقه. وفضلا عن ذلك، يجري التأكيد على التدريب والارتقاء بالوعي فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين في كوسوفو، وعلى سبيل المثال ما يقدم إلى السلطات البلدية هناك. واستهدف كل ذلك ترسيخ الوعي المتعلق بالمساواة بين الجنسين في الهياكل الحكومية للدول المشاركة. وانتهى المشروع في بداية عام ٢٠٠٦. وقد عمل ضابط أيسلندي لحفظ السلام بصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في كوسوفو منذ عام ٢٠٠٠. وحيث أنه كان هناك شعور عميق بالرضا فيما يتعلق بالمشروع في كل من كوسوفو وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وبين من عملوا في الصندوق في كوسوفو في ظل إرشاد أيسلندا، تقرر الاستمرار في دعم أعمال الصندوق في البلقان. وستقدم وزارة الشؤون الخارجية الدعم إلى ثلاثة ممثلين (بدلا من ممثل واحد، كما كانت الحالة فيما سبق) من أجل العمل مع الصندوق إلى ربيع عام ٢٠٠٨. وفي ربيع عام ٢٠٠٦ ذهب ضابط أيسلندي لحفظ السلام للعمل لدى الصندوق في بلغراد في صربيا، حيث تدير المنظمة برامج تتناول المرأة والديمقراطية وحقوق الإنسان. ويتضمن هذا البرنامج إعادة الهيكلة وتقديم المساعدة فيما يتعلق بصياغة تشريع يأخذ في الحسبان بالمساواة بين الجنسين، فضلا عن التدريب والارتقاء بالوعي بشأن قضايا المساواة بين الجنسين لدى السلطات البلدية، على سبيل المثال. ويهدف المشروع، مثله مثل مشروع كوسوفو، إلى إدخال اعتبارات المساواة بين الجنسين في الهياكل الحكومية للدولة المعنية.

وانتُخبت أيسلندا في ربيع عام ٢٠٠٤ للجنة الأمم المتحدة لوضع المرأة، وشغلت مقعدا بصفة رسمية في اللجنة عام ٢٠٠٥.

#### المادة ٤

يحظر قانون المساواة بين الجنسين جميع أنواع التمييز على أساس نوع الجنس، سواء مباشر أو غير مباشر. ومع ذلك فالتدابير المؤقتة الخاصة المتخذة لتحسين وضع المرأة أو الرجل، لأغراض كفالة المساواة والوضع المتساوي للمرأة والرجل، لا تعتبر انتهاكا للقانون. وفضلا عن ذلك، يحظر القانون قيام أصحاب الأعمال بالإعلان عن وظيفة خالية أو نشر إعلان عنها يشير إلى أنه من المفضل استخدام امرأة أو رجل عن الآخر بوصفه مستخدما. وهذا النص لا ينطبق إذا كان هدف المُعلن تعزيز توزيع متساو بقدر أكبر للمرأة والرجل في قطاع مهني معين، وفي هذه الحالة ينبغي ذكر ذلك في الإعلان. ونفس القاعدة تنطبق إذا كانت هناك أسباب مشروعة للإعلان عن استخدام امرأة أو رجل.

## تدابير خاصة تهدف إلى التعجيل بالمساواة بين الجنسين

من بين التدابير الخاصة التي تهدف إلى التعجيل بالمساواة بين الجنسين، يمكن ذكر ما يلي:

يقدم مركز المساواة بين الجنسين دورات للشركات والمؤسسات تناقش فيها على نطاق واسع قضايا المساواة بين الجنسين. ويجري الاهتمام بالقانون الحالي للمساواة بين الجنسين ووضع خطط عمل تعنى بتدابير تنفيذ المساواة بين الجنسين ومنهجية إدخال اعتبارات المساواة بين الجنسين. وتأخذ هذه الدورات شكل محاضرات وتكليفات عملية.

وفي محاولة لتخفيف أثر نوع الجنس على اختيار المسار الوظيفي بحيث يجري تحاشي التقسيم حسب نوع الجنس في سوق العمل مستقبلاً، وضعت وزارة الشؤون الاجتماعية صفحة افتتاحية خاصة في خريف عام ٢٠٠٦ بعنوان "مستقبل متساو للأولاد والبنات" (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). والهدف هو أن يتيسر للشباب اختيار مواد الدراسة والمسارات الوظيفية التي تتسق مع المجالات الفعلية لاهتمامهم بدلا من الأدوار الجنسانية التقليدية. انظر المزيد من المناقشة في إطار الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) من الفقرة ١ من المادة ١١.

وفي خريف عام ٢٠٠٤ عينت وزارة التجارة والصناعة لجنة بغرض التقدم بمقترحات عن إتاحة فرص أكبر للمرأة لكي تضطلع بدور في إدارة الشركات. وضمت هذه اللجنة ممثلين عن الأحزاب الحاكمة ورابطة نساء الأعمال واتحاد أصحاب الأعمال الأيسلنديين، وكان الرئيس مدير غرفة التجارة الأيسلندية. وكانت مهمة اللجنة التقدم بمقترحات عن طرق زيادة عدد النساء في الوظائف الإدارية الرفيعة في الشركات الأيسلندية وأن تقرر عما إذا كان التدخل الحكومي ضروريا لهذا الغرض. وكان من المتوقع أن تنظر اللجنة فيما إذا كانت الدول الأخرى قد اتخذت تدابير لهذا الغرض وأن تقارن اللجنة أيضا بين وضع المرأة في قطاع الأعمال التجارية في أيسلندا وفي البلدان المجاورة لها، والهدف هو زيادة عدد النساء في إدارة الشركات في أيسلندا. وأكملت اللجنة أعمالها في خريف عام ٢٠٠٥، وقدمت تقريرا إلى الوزارة. وتضمنت مقترحات اللجنة إثارة المناقشة والوعي في هذا المجال، بما في ذلك استرعاء انتباه الرجال الذين يحتلون مراكز ذات نفوذ إلى أهمية تمثيل كل من الجنسين في مجالس إدارة الشركات والنشر الدوري للبيانات المتعلقة بعدد النساء في مجالس إدارة الشركات. وأخيرا وليس آخرا، أشارت اللجنة إلى أنه من الضروري للمرأة أن تزيد اتصالاتها.

وقامت وزارة التجارة والصناعة، وجامعة بيغروست، واتحاد أصحاب الأعمال الأيسلنديين، ومركز المساواة بين الجنسين، ومجلس المساواة بين الجنسين، ورابطة نساء الأعمال بالتعاون بشأن إقامة مشروع عن تقييم وضع المساواة بين الجنسين في أكبر ١٠٠ شركة في أيسلندا وإصدار سنوي لـ "علامات للمساواة بين الجنسين". وكانت هذه العلامات قد نشرت لأول مرة عام ٢٠٠٦ وغطت عام ٢٠٠٥. وهذا مشروع لثلاث سنوات، وستنشر العلامات مرة أخرى في عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨. ويشار أيضا إلى مناقشة الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) من الفقرة ١ من المادة ١١.

ويشار أيضا إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

## المادة ٥

### إجازة الأمومة/الأبوة

اتخذت خطوة واسعة في اتجاه المساواة عندما جرى توسيع نطاق حق الأب في الحصول على إجازة الأبوة ليصل إلى نفس مستوى الأم. بمقتضى القانون رقم ٢٠٠٠/٩٥ لإجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية. ويستفيد حوالي ٩٠ في المائة من الآباء الآن بأحقيتهم في الحصول على ٩٧ يوما إجازة أبوة. وبهذه الطريقة يلم آباء الأطفال الحديثي الولادة بطرق رعاية أطفالهم الرضع ويشاركون فيها، وقد كانت هذه الرعاية حكرا على المرأة. ومشاركة الجنسين في سوق العمل في أيسلندا في مستوى مرتفع جدا؛ ولهذا فمن المهم أن يتمكن الوالدان من تقاسم مسؤوليتهما عن أطفالهما، وبهذه الطريقة يعززان المساواة الحقيقية، لا في مكان العمل فحسب، بل في المنزل أيضا وفي المجتمع بوجه عام. والمزيد من المناقشة حول الترتيبات المتعلقة بإجازة الأمومة/الأبوة يرد فيما بعد تحت القسم الذي يتناول المادة ١١ من الاتفاقية في هذا التقرير. ويشار أيضا إلى التقرير الخامس المقدم من حكومة أيسلندا.

### برنامج التعليم

ستواصل حكومة أيسلندا تأكيد أهمية قيام المدارس باتخاذ تدابير لكفالة المساواة بين الأولاد والبنات، وإطلاع التلاميذ على موقف الجنسين وإبعادهم عن الوقوع في شرك التقسيم التقليدي للعمل بين الجنسين. ومن المهم ألا يبقى النظام التعليمي على التقسيم حسب نوع الجنس في سوق العمل، وبالتالي الفروق في الأجور على أساس نوع الجنس. وعندما نقحت المناهج العامة للمدارس الابتدائية والثانوية، جرى الأخذ في الحسبان باعتبارات المساواة بين الجنسين، وستستمر هذه السياسة.

ويشار أيضا إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

## المادة ٦

### الاتجار بالبشر

تواصل حكومة أيسلندا تأكيدها على اتخاذ تدابير وقائية ضد الاتجار والبغاء. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ عين وزير العدل فريقا عاملا لدراسة الخبرة المكتسبة من مختلف أنماط التشريع الساري في أوروبا لمكافحة البغاء وصناعة الصور الإباحية والاتجار بالبشر. وكلف الفريق بصفة خاصة بدراسة آثار هذا التشريع في السويد، حيث يشكل شراء خدمات البغايا فعلا إجراميا، كما كلف بتقييم مزايا هذا التشريع وعيوبه. وقدم الفريق نتائج دراسته إلى الوزير ونشر تقريره في شباط/فبراير ٢٠٠٦.

وقدم وزير العدل مشروع قانون إلى البرلمان في شباط/فبراير ٢٠٠٦، مقترحا إدخال تعديلات على قانون الشرطة، واستهدفت تلك التعديلات جزئيا محاربة الجريمة المنظمة، بما فيها الاتجار بالبشر (وهي قضية ذكرها الوزير صراحة عندما قدم مشروع القانون في البرلمان). وجرت الموافقة على مشروع القانون بوصفه قانونا في ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

وكما ذكر في التقرير الماضي، جرى فيما سبق إدخال حكم عقابي خاص في قانون العقوبات العام بوصفه المادة ٢٢٧ أ من القانون رقم ٢٠٠٣/٤٠. ونصت المذكرات التفسيرية المصاحبة لمشروع القانون، الذي أصبح القانون رقم ٢٠٠٣/٤٠ على أنه في ضوء الاتفاقات الدولية، جرى اقتراح سن حكم خاص في قانون العقوبات يجرم الاتجار بالبشر. وعلى الرغم من أن الأعمال الواردة في مشروع القانون أعمال إجرامية بالفعل، نصت تلك المذكرات على أن المقصود من مشروع القانون إلقاء الضوء على تلك الجرائم وزيادة الأحكام العقابية بشأنها، حيث أن تلك الجرائم موجهة ضد أكثر الحقوق الشخصية قدسية، بما فيها الحرية.

وينبغي في هذا الصدد أن نذكر أن الحكم الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٢٢٦ من قانون العقوبات العام يمكن أن يطبق على الاتجار بالبشر عندما تستوفي شروطه فيما يتعلق بالحرمان من الحرية فترة زمنية طويلة أو الحرمان من الحرية بدافع الربح. والأحكام العقابية لهذا الحكم أوسع نطاقا بكثير من الأحكام الواردة في المادة ٢٢٧ أ حيث أنه بمقتضى الحكم الأول تجرى المعاقبة بالسجن مدة لا تقل عن سنة وتصل إلى ١٦ سنة.

وأثناء الفترة من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ إلى ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٦، صدر ٢٦٠ تصريح عمل لراقصات التعري، وكان هذا الرقم يزيد عبر تلك الفترة. وكانت المشاركات قادمات من ١٧ بلدا. ومعظمهن من رومانيا (٨٤) والجمهورية التشيكية (٣٣) وروسيا (٣٠) وإستونيا (٢٤). وتتضمن بلدان الأصل الأخرى سلوفاكيا (٢٤)

ولاتفيا (١٤) وأوكرانيا (١٣) وهنغاريا (١٠). ومن الجدير بالذكر أنه لا يوجد لدى الحكومة معلومات عن أعداد من يمكن أن يكن قادمات من بلدان داخل المنطقة الاقتصادية الأوروبية، حيث لا يلزم بتقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل خاصة للعمل في أيسلندا.

ويواصل ممثلو حكومة أيسلندا المشاركة في الجهود التعاونية لبلدان الشمال الأوروبي التي تستهدف منع الاتجار بالبشر. ويعمل ممثلو وزارة العدل، ضمن جملة أمور، في فرقة عمل بلدان الشمال الأوروبي - البلطيق لمكافحة الاتجار بالبشر. وبلدان الشمال الأوروبي، فضلا عن إستونيا ولاتفيا وليتوانيا، ممثلون لدى المجموعة التي شكلت من أجل تعزيز التعاون الوثيق بين تلك البلدان بشأن الأمور المتعلقة بالاتجار بالبشر. وقد توقف الفريق عن النشاط، إلا أن فريقا جديدا جرى تشكيله، وهو مجلس دول بحر البلطيق، يواصل العمل. ولروسيا وبولندا وألمانيا أيضا ممثلون في هذا الفريق.

## البغاء

قدم وزير العدل في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ مشروع قانون إلى البرلمان يقترح فيه إجراء تعديلات على أحكام عديدة تتعلق بالجرائم الجنسية في قانون العقوبات العام، بما فيها الأحكام المعنية بالبغاء. وكان قد سبق نشر مشروع القانون هذا في موقع الوزارة على شبكة الإنترنت في شباط/فبراير ٢٠٠٦. ولم يناقش مشروع القانون، إلا أن الوزير أعاد تقديمه إلى البرلمان في جلسته ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وأصبح قانونا في ٢٧ آذار/مارس ٢٠٠٧ بوصفه القانون رقم ٢٠٠٧/٦١ الذي يعدل قانون العقوبات العام رقم ١٩٤٠/١٩ (الجرائم الجنسية).

وبالموافقة على هذا القانون، لم تعد المشاركة في البغاء، كوسيلة من وسائل إعالة الفرد لنفسه، من الأفعال الإجرامية. وإنهاء تجريم البغاء يقوم على أساس الرأي القائل بأنه يجري دائما اللجوء إلى البغاء بسبب الإحتياج الشديد؛ وبالتالي، فمن الأنسب تقديم المساعدات الاجتماعية والطبية والمالية إلى من يبعن أنفسهم كبغايا، بدلا من معاقبتهم. والهدف هو مساعدة الأفراد من ضحايا الظروف الصعبة بدلا من معاقبتهم، وبالتالي لا حاجة بهم بعد الآن إلى الخوف من المحاكمة إذا قرروا رفع دعوى بسبب المعاملة القاسية أو القسر الذي يعانون منه، بل سيكون من المحتمل بقدر أكبر أن يتقدموا بدليل ضد القوادين، وأن يكونوا أكثر استعدادا لطلب المساعدة لأنفسهم من الجهات التي تقدم الخدمات الاجتماعية والصحية.

وأدخل القانون رقم ٢٠٠٧/٦١ أحكاما جديدة في القانون تجعل مما يعاقب عليه تقديم أو ترتيب أو طلب علاقات جنسية مع شخص آخر مقابل أجر إذا جرى ذلك عن



طريق إعلان عام. والغرض من ذلك منع ازدياد ظهور البغاء بعد إلغاء الأحكام التي تحرم إعاله الفرد نفسه عن طريق البغاء. وأحكام قانون العقوبات العام المتعلقة بالجرائم المرتكبة ضد الحياء العام يمكن أن تفي بنفس الغرض في حالة البغاء الذي يمارس في الشارع.

ويتضمن قانون العقوبات العام أحكاما فيما يتعلق بالمسؤولية الجنائية لمن يستغلون البغاء الذي يمارسه آخرون بمختلف الأساليب. فأولا ينص القانون على أن من يبني نشاطه الاقتصادي أو سبل عيشه على البغاء الذي يمارسه آخرون يرتكب فعلا إجراميا. وثانيا أن من يغري أو يشجع أو يساعد طفلا دون سن ١٨ سنة على الانخراط في البغاء يرتكب فعلا إجراميا. وثالثا أن تشجيع أي شخص على الانتقال من أيسلندا أو إليها بغية الانخراط في البغاء كوسيلة من وسائل العيش يعد فعلا إجراميا. ورابعا إن تشجيع الغير، عن طريق الإغراء أو الحض أو العمل كوكيل، على الاتصال الجنسي أو إقامة العلاقات الجنسية الأخرى مقابل أجر أو إدرار دخل من بغاء يمارسه آخرون، على سبيل المثال عن طريق تأجير أماكن لهم أو بطرق أخرى، يعتبر فعلا إجراميا.

وتقدم المذكرات التفسيرية لمشروع القانون الذي أصبح القانون رقم ٢٠٠٧/٦١ حججا متنوعة تؤيد أو تعارض تجريم شراء خدمات البغايا. ويجري النص على أنه من الضروري أن يؤخذ في الحسبان بالمواقف والظروف الاجتماعية السارية. ومن الضروري إجراء مزيد من الدراسات عن البغاء ومداه وطبيعته في أيسلندا، وعن أفضل الطرق لمعالجته أيضا قبل اقتراح إجراء تعديلات تشريعية من النمط المعتمد في السويد حيث يجري تجريم شراء الخدمات الجنسية. وتنص المذكرات على أن النظر في سبب ندرة ظهور قضايا البغاء في نظام العدالة الجنائية فكرة جيدة أيضا، وبخاصة أن البغاء يمارس إلى حد ما في أيسلندا. وفضلا عن ذلك، توجد طرق علاج أخرى للحد من شراء خدمات البغايا، وغالبا ما تكون هذه الطرق أكثر فعالية من تجريمه. ولم يثبت مطلقا أن العقاب في حد ذاته طريقة جيدة لحل المشاكل الاجتماعية، وإذا أتيحت طرق عمل أخرى فينبغي اتباعها. ويتعين التعرف على الأسباب الجذرية للمشكلة واتخاذ التدابير اللازمة لمنع الأفراد من الانغماس في البغاء. والأطفال والشباب من ضحايا الاستغلال الجنسي أو الأشكال الأخرى لسوء المعاملة يشكلون فئة معرضة للخطر تبين التجارب أن أفرادها قد ينخرطون في البغاء كبائعين أو مشتريين. والاستغلال التجاري للجنس يزيد من احتمال بدء أفراد هذه الفئة ممارسة البغاء. وبالتالي من الضروري إيلاء أولوية للتدابير الوقائية في محاولة لحماية هؤلاء الأطفال والشباب، وتناول أعمال نوادي التعري وغيرها من الأماكن الليلية، والعمل على مكافحة ما تجسده تلك الأماكن فيما يتعلق بالجنس. وكما جرى النص عليه في المذكرات، من المحتمل إمكان تغيير المواقف في المجتمع عن طريق توفير التثقيف والمعلومات الإيجابية والصحية عن الجنس،

مما يقلل الطلب على البغاء. وبالإشارة إلى ما تقدم، لم يقترح مشروع القانون تجريم شراء خدمات البغاء. وسيرد لاحقا في هذا القسم من التقرير مزيد من مناقشة التعديلات الأخرى التي قدمها القانون.

### اللجنة المعنية بالعنف ضد المرأة

ما زالت اللجنة المعنية بتدابير مكافحة العنف ضد المرأة تعمل، بعد إعادة تعيينها في عام ٢٠٠٧ لمدة أربع سنوات. واعتمدت الحكومة في ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ قررا بتكليف هذه اللجنة بمهمة مناقشة تدابير مكافحة العنف ضد الأطفال، وبتحضير خطة عمل تتعلق بالعنف العائلي والعنف الجنسي أيضا. وجرى القيام بذلك بتشجيع من وزيرة الشؤون الاجتماعية ووزير العدل والشؤون الكنسية.

وقامت اللجنة بإعداد خطة عمل وافقت عليها الحكومة في اجتماعها في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦. ويعتزم أن تستمر هذه الخطة إلى عام ٢٠١١ وستكون الوظيفة الرئيسية للجنة رصد الخطة التي تتناول العنف العائلي والعنف الجنسي. وعند وضع الخطة، جرى إيلاء الاهتمام، ضمن جملة أمور، لمسودة خطة عمل بشأن العنف المتعلق بنوع الجنس وضعتها منظمة غير حكومية وأرسلت إلى بعض الوزراء في نيسان/أبريل ٢٠٠٥.

والهدف الرئيسي لخطة العمل مكافحة العنف العائلي والعنف الجنسي الموجه ضد النساء والأطفال، وتحسين مرافق الرعاية المتاحة لمن يعانون من هذا العنف أو من يتعرضون لخطره أيضا. وتنقسم خطة العمل إلى قسمين. ويغطي أحد هذين القسمين تدابير مكافحة العنف في المنازل والعنف الجنسي ضد الأطفال، أما القسم الآخر فيغطي العنف العائلي والعنف الجنسي ضد النساء. ويوجد في كل قسم أربعة مبادئ إرشادية رئيسية. وأول هذه المبادئ زيادة التدابير الوقائية التي تستهدف إثارة مناقشة عامة عن العنف ضد الأطفال والعنف المتعلق بنوع الجنس والتشجيع على تغيير المواقف العامة. والمبدأ الثاني يهدف إلى تقديم الدعم إلى موظفي المؤسسات بحيث يتمكنون من التعرف على علامات وعواقب العنف ضد الأطفال، والعنف القائم على أساس نوع الجنس، ومساعدة الضحايا. ويهدف المبدأ الثالث إلى ضمان تقديم المساعدة المناسبة إلى ضحايا العنف العائلي والعنف الجنسي، أما الرابع فيهدف إلى تدعيم طرق تقديم العلاج لمرتكبي العنف بغية كسر الحلقة المفرغة التي كثيرا ما تكون سمة من سمات هذا العنف.

وخطة العمل واسعة النطاق وتضم ٣٧ تدبيرا مستقلا تغطي جميع أوجه المشكلة، ومن المرجح أن تؤدي هذه التدابير إلى التقليل من العنف ضد الأطفال في المنازل والعنف الجنسي، وتتضمن هذه التدابير تدابير وقائية ودعما للعاملين في المؤسسات العامة لتمكينهم

من التعرف على مؤشرات العنف، كما تتضمن تدابير لكفالة المساعدة الواجبة، وأخيرا وليس آخرا، تدابير لكسر الحلقة المفرغة التي كثيرا ما يترعرع فيها العنف. ويوجد شرح تفصيلي لكل تدبير مع الأهداف المتضمنة. وتدير المشروع وزارة العدل والشؤون الكنسية، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الصحة والضمان الاجتماعي، ووزارة التعليم والعلوم والثقافة، ويشترك اتحاد السلطات المحلية في بعض الأجزاء الفردية.

وعلاوة على ذلك، أصدرت اللجنة بطاقة صغيرة (بنفس حجم بطاقة الائتمان) تحمل أرقام هواتف المؤسسات والمنظمات الرئيسية التي تقدم المساعدة إلى ضحايا الاعتداء الجنسي. والمقصود أن يجري حمل هذه البطاقة في محفظة جيب أو في الجيب. والغرض إعطاء معلومات مفيدة يسهل لمن يحتاجها أن يصل إليها. وقد اتخذ هذا الإجراء بسبب الوقت الذي كثيرا ما يستغرقه الضحايا قبل اتخاذ قرار بطلب المساعدة، وكثيرا ما لا يكونون في وضع يسمح لهم بمعرفة مكان وجود تلك المساعدة.

وقد أعطت اللجنة الأولوية أيضا لاستشارة المنظمات غير الحكومية والجهات الأخرى المهتمة بتلك القضايا. ويعقد اجتماع أو اجتماعان استشاريان كل سنة، فضلا عن الاستشارات غير الرسمية.

### حماية الضحايا

يشار إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

### تدريب الشرطة

يشار إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

### العنف العائلي

قُدِّم إلى البرلمان في جلسته التشريعية الـ ١٣٢ في ٢٠٠٥-٢٠٠٦ مشروع قانون بتعديل قانون العقوبات العام رقم ١٩٤٠/١٩؛ وقُصد من ذلك تعديل أحكام القانون التي تتناول العنف العائلي. وكان مشروع القانون جزءا من الحملة التي شنتها وزارة العدل والشؤون الكنسية لمكافحة العنف العائلي، وجرت الموافقة عليه في ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ بوصفه القانون رقم ٢٠٠٦/٢٧ الذي يعدل قانون العقوبات العام رقم ١٩٤٠/١٩ (العنف العائلي). وقرر وزير العدل تركيز المزيد من الجهود على وضع تدابير لمكافحة العنف العائلي في استجابة للمعلومات التي تلقاها في هذا الشأن وللمناقشة العامة التي جرت. وعلاوة على

ذلك، جرى تلقي مناقشات من المنظمات غير الحكومية تدعو إلى وضع خطة عمل شاملة لمكافحة الاعتداء الجنسي.

وكان هدف التعديلات جعل سبل الانتصاف القانوني المتاحة في حالات العنف العائلي أكثر فعالية. وكان من الضروري أن يصور تشريع أيسلندا وجهة نظر الهيئة التشريعية بشكل يوضح الطبيعة الخاصة للجرائم التي يرتكبها الأشخاص في علاقة حميمة. ودعا مشروع القانون إلى أن يتضمن القانون السماح بتطبيق عقوبات أشد في الحالات التي يعتبر فيها أن العلاقة الوثيقة بين مرتكب الجريمة والضحية تؤدي إلى انتهاكات جسيمة. وعلاوة على ذلك، جرى اقتراح إدخال حكم جديد في قانون العقوبات العام، المادة ٢٣٣ ب لتحل محل المادة ١٩١ من القانون، وتنص على عقوبة بالسجن لفترة تصل إلى سنتين في الحالات التي يقوم فيها شخص بإهانة زوجته أو زوجته السابقة أو طفله أو شخص آخر له قرابة وثيقة بمرتكب العنف أو الخط من قدرهم، وفي الحالات التي يعتبر فيها أن الفعل يشكل تشويها جسيما للسمعة. وكان الغرض من وراء سن هذا الحكم الجديد إعطاء شكل أوضح للحكم المتعلق بالعقاب الذي كان يوجد بالفعل في الفقرة الأولى من المادة ١٩١ من القانون. وكان الهدف أيضا توفير حماية أفضل للأفراد من الجرائم التي يرتكبها المقربون داخل إطار الزواج أو الأسرة، وتوفير قدر أكبر من الحماية من التشويه الجسيم للسمعة بحيث تتحقق على نحو أكثر واقعية الأهداف القانونية الإجرائية والسياسية التي عادة ما تطبق في هذا السياق. وأخيرا أُقترح إخضاع مخالفات المادة ٢٣٣ ب للائحة الاتهام العلنية.

وبتمرير القانون رقم ٢٠٠٧/٦١ الذي يعدل قانون العقوبات العام رقم ١٩٤٠/١٩ مع التعديلات الملحقه به (الجرائم الجنسية)، أُلغى حكم المادة ٢٠٥ من القانون؛ وقد أتاح ذلك إلغاء العقوبة عن بعض الجرائم الجنسية إذا واصل الشخصان اللذان حدث بينهما الجماع العيش معا أو الدخول في معايشة أو زواج. ولا يوجد ما يدل على تطبيق هذا الحكم مطلقا في الممارسة العملية في أيسلندا، حيث اعتبر أن ذلك يشكل موقفا باليا إزاء المرأة. وفضلا عن ذلك، جرى التفكير في أنه لا داع لأن يؤيد التشريع المحافظة على زيجات يكون فيها أحد الطرفين قد ارتكب أعمال عنف أو إيذاء تجاه الطرف الآخر. ويرى أيضا أن إلغاء هذا الحكم يكون أكثر اتساقا مع التعديلات المذكورة أعلاه، التي أدخلت على قانون العقوبات العام عن طريق القانون رقم ٢٠٠٦/٢٧، وهو قانون يحمل رسالة واضحة مفادها أن الجرائم المرتكبة بين شخصين تربطهما علاقة وثيقة، داخل إطار الزواج أو الأسرة على سبيل المثال، تعتبر أشد خطورة مما يمكن أن تكون عليه في حالات أخرى. والقواعد الإجرائية التي أصدرها للشرطة مفوض الشرطة الوطنية من أجل تسجيل حالات العنف العائلي، والتي دخلت حيز النفاذ في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، تتضمن تعريفات

فئات الجرائم، وتغطي إحداها الجرائم الجنسية. وبالتالي يتضح أن سقوط العقوبة المطبقة على الجرائم الجنسية التي يرتكبها شخص ضد زوجته أو شريكته ستتعارض مع وجهات النظر التي تلقى قبولا عاما الآن في التشريع وعند تطبيق القانون الجنائي على حد سواء.

والجزء الثاني من خطة عمل الحكومة في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ لمعالجة العنف العائلي والعنف الجنسي يتناول التدابير التي تعتمدها الحكومة اتخاذها أثناء فترة الخطة بغية منع الجرائم المرتكبة ضد المرأة.

وتعطي الخطة الأولوية للارتقاء بالوعي العام إزاء العنف القائم على أساس نوع الجنس، بما فيه العنف العائلي. وجرى النص على حكم من أجل شن حملات دعوية منتظمة بالتعاون مع السلطات المحلية ووسائل الإعلام والمنظمات غير الحكومية يهدف إلى إيصال رسالة مفادها عدم التسامح مع العنف القائم على أساس نوع الجنس. والهدف الارتقاء بوعي الجمهور بشأن وجود عنف عائلي وجنسي، وما يتضمنه، والأماكن التي يمكن للضحايا أن تسعى فيها إلى طلب المساعدة والدعم. وفضلا عن ذلك، من المهم دراسة كيفية إسهام الأدوار الجنسانية والقوالب النمطية التقليدية في العنف ضد المرأة.

والعنف العائلي نمط من أنماط العنف القائم على أساس نوع الجنس يصعب كثيرا ملاحظته وتعريفه. وهو يتخذ أشكالا كثيرة من المهم ملاحظتها والتعرف عليها. وهدف أحد مشاريع خطة العمل إنتاج الملصقات بكل من اللغة الأيسلندية وعدد من اللغات الأجنبية وتوزيعها بغية الارتقاء بالوعي العام فيما يتعلق بالعنف العائلي، وتتضمن هذه الملصقات معلومات عن مكونات العنف العائلي وما إذا كان يتضمن العنف البدني أو القسوة الذهنية أو الإيذاء الجنسي. ومن المعتزم أيضا توصيل معلومات عن الأماكن التي يمكن للضحايا أن تسعى فيها إلى طلب المساعدة والمشورة.

وتغطي خطة العمل أيضا الطرق التي تستهدف الارتقاء بمعرفة ومهارة الموظفين الذين يتعاملون أثناء أدائهم وظائفهم مع ضحايا العنف القائم على أساس نوع الجنس، كما تستهدف زيادة التعاون بينهم. وتتضمن تلك الطرق، على سبيل المثال، إنتاج دليل بشأن العنف العائلي للمهنيين الذين يتناولون تلك الحالات يضم موادا عن ضحايا العنف ومرتكبيه، بالإضافة إلى إجراء دراسة عن العنف القائم على أساس نوع الجنس، وإجراء دراسات استقصائية عنه فيما بين بعض المجموعات النسائية، وعن مدى العنف العائلي ضد الرجال. ومن المعتزم أيضا إجراء دراسة إضافية عن طرق دعم مركز استقبال الطوارئ لضحايا الاغتصاب ومركز المساعدة بعد وقوع الصدمات في المستشفى الجامعي الوطني، وكيفية زيادة التعاون بين هاتين الهيئتين، وكيفية توسيع نطاقهما بحيث تعالجان كلا من

العنف العائلي والعنف الجنسي. ويتضمن ذلك وضع خطط لدراسة طرق العمل على إيجاد تعاون أكثر كفاءة مع الخدمات الاجتماعية ووكالات رفاه الأطفال، والخدمات الصحية، والمنظمات غير الحكومية وغيرها من الجهات التي تشارك في علاج ضحايا العنف القائم على أساس نوع الجنس.

وتنفذ خطة العمل أيضا تدابير تستهدف تزويد ضحايا العنف العائلي والإيذاء الجنسي بعلاج مصمم لفرادى الحالات، كما تعمل أيضا على علاج مرتكبي الجرائم القائمة على أساس نوع الجنس. والهدف إتاحة فرصة العلاج لمرتكبي العنف الذين يقومون بإيذاء المرأة بهدف كسر النمط المتكرر للعنف. ومن المقرر توسيع نطاق مشروع مسؤولية الذكور ومنحه مزيدا من الدعم، وسيجري إيلاء الاهتمام بما إذا كان تطبيق نفس الأساليب على مرتكبي العنف العائلي وتقديم نفس الدعم إليهم سيعودان بالنفع على مرتكبي الجرائم الجنسية.

### ملجأ النساء

الهدف من المنظمة التي تدير ملجأ النساء توفير مرافق لجوء للمرأة وأطفالها عندما يتسبب الوضع في المنزل في استحالة استمرارهم في العيش هناك بسبب العنف العائلي الذي يتخذ شكل اعتداءات بدنية أو قسوة ذهنية من جانب الزوج أو الشريك المتعايش أو الأشخاص الآخرين في المنزل، بالإضافة إلى توفير مرافق لجوء للنساء من ضحايا الاغتصاب. وتهدف المنظمة أيضا إلى إسداء النصح وتوفير المعلومات والحث على الإعلان عن مشكلة العنف المنزلي ومناقشتها. ويبين الجدول ١ دراسة استقصائية لعدد مرات القبول في الملجأ للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٠.

### الجدول ١

#### عدد مرات القبول في ملجأ النساء ٢٠٠٥-٢٠٠٠

السنة	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
مجموع مرات القبول	٣٤٧	٥٠٣	٤٣٥	٣٨٨	٥٣١	٥٥٧
مقابلات	٢٥٢	٤٠٦	٣٨٠	٣١٥	٤٤٣	٤٦٥
فترات الإقامة	٩٥	٩٧	٥٥	٧٣	٨٨	٩٢
عدد الأطفال	٦١	٧٤	٤١	٥٩	٥٥	٧٦
المكالمات الهاتفية بواسطة خط الطوارئ	١٦٣٥	١٨٨٠	١٦١٤	١٤٠٢	١٦١٢	١٨٥٥

بلغ عدد مرات القبول عام ٢٠٠٥ رقما قياسيا (٥٥٧). ويجري قبول عدد كبير من النساء أكثر من مرة، إما لإجراء مقابلات أو لقضاء فترات في الملجأ، ويمثل هذا الرقم ٢٨٣ امرأة طلبن القبول للبقاء هناك أثناء تلك السنة، بما فيهن ١٤٣ امرأة (٥١ في المائة) لم يتقدمن قبل ذلك بطلب إلى الملجأ. وزاد عدد النساء اللاتي مكثن هناك بنسبة ٥ في المائة، من ٨٨ إلى ٩٢ امرأة، كما زاد عدد الأطفال بنسبة ٣٨ في المائة، من ٥٥ إلى ٧٦ طفلا مقارنة بالسنة الماضية. وزاد عدد أيام البقاء في الملجأ في كل فترة زيادة كبيرة، فارتفع المتوسط للنساء من ١٢ إلى ١٤ يوما، وللأطفال من ١٠ أيام إلى ١٦ يوما، ويفسر ذلك زيادة عدد أيام البقاء هناك بالنسبة لكل من العدد الأكبر للأطفال والفترات الأطول التي يقصونها في الملجأ. وكان هناك في المتوسط أربع نساء وثلاثة أطفال في الملجأ كل يوم أثناء عام ٢٠٠٥. وكان عدد المقابلات التي أجريت أثناء تلك السنة، ٤٦٥ مقابلة، وهو رقم قياسي أيضا. وفي المتوسط، أجرت كل امرأة سجلت في المركز مقابلتين أثناء السنة.

وعدد من تقدمن بطلبات إلى ملجأ النساء لا يشير بدرجة كبيرة إلى مدى العنف القائم على نوع الجنس في أيسلندا بقدر ما يشير إلى معرفة الضحايا أو عدم معرفتهن بالخدمات التي يقدمها الملجأ وما إذا كن على استعداد لاستخدامها. وتشير الدراسات إلى أن المدى الفعلي للعنف أكبر بكثير من إحصائيات ملجأ النساء، ولهذا فمن الإيجابي أن يطلب عدد كبير من النساء المساعدة هناك. وزيادة عدد المقابلات التي تجري بغرض الدعم (جلسات إسداء المشورة) التي عقدت هناك في السنوات القليلة الماضية تدل أيضا على أن النساء ينتفعن بخدمات الملجأ على نحو أكبر مما سبق، أي أنهن يستعن بالملجأ بغرض الحصول على النصيحة والدعم قبل اضطرارهن إلى الذهاب إلى هناك بالفعل بغرض الحصول على الحماية في حالات العنف. ومن المأمول أن تكون زيادة عدد المقبولات مؤشرات أيضا على أن النساء لم يعدن مترددات لفترة طويلة قبل التقدم بطلب المساعدة من الملجأ عندما يحتجن إليها. وينظم ملجأ النساء مجموعات علاجية لمساعدة الذات تستمر أكثر من سنة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات بغرض الدعم وتقديم خدمة هاتفية ومرافق للإقامة المؤقتة. وجرى البدء في أول هذه المجموعات العلاجية في حريف ٢٠٠٤ وتكونت من ثمان نساء وقائد ونائب له من موظفي الملجأ. وكانت هناك مجموعتان عام ٢٠٠٥، تكونت كل منهما من سبع نساء بالإضافة إلى رئيسي المجموعتين. والطلبات المقدمة إلى ملجأ النساء لمدة عامين متتاليين التي بلغت رقما قياسيا قد يمكن أن تُعزى إلى ارتفاع مستوى المناقشات العامة التي أجريت حول العنف القائم على أساس نوع الجنس. وأصبح من الواضح أن المقابلات التي أجراها الملجأ (جلسات إسداء المشورة) توطدت، إذ تسعى إليها النساء في حالات العنف والنساء اللاتي يتغلبن على آثار تجارب عنف سابقة. ومما هو أكثر صعوبة تفسير الزيادة في عدد الأطفال في

المركز؛ وينبغي، مع ذلك، الإشارة إلى أن عدد الأطفال المصاحبين لأمهاتهم في الملجأ في عام ٢٠٠٤ كان منخفضاً على غير العادة، وبالتالي كانت الزيادة في العام التالي طبيعية. وكان متوسط طول فترات الإقامة أطول بكثير، ويفسر ذلك احتياج عدد أكبر من النساء البقاء لوقت أطول مما سبق في مكان سالم وآمن.

وعند الوصول إلى ملجأ النساء، سواء للإقامة أو لحضور جلسات إسداء المشورة، يجري سؤال النساء عن سبب زيارتهن. ومعظم النساء يعطي أكثر من سبب، على سبيل المثال عادة ما تفتقرن القسوة الذهنية بالعنف البدني. وفي معظم الحالات تسعى النساء للحصول أيضاً على الدعم بغية تخطي طور صعب من أطوار حياتهن. ومن الشائع أن تتقدم النساء بطلبات إلى الملجأ بسبب قسوة ذهنية أكثر من تقدمهن بسبب عنف بدني؛ إذ يمكن أن تكون القسوة الذهنية على نفس الدرجة من الخطورة. ويمكن للقسوة الذهنية أن تتخذ شكل سلوك تهديدي أو سيطرة مالية أو عزل أو إهانة. ويقدم عدد أكبر مما سبق من النساء القسوة الذهنية والعنف البدني والاعتداء الجنسي كأسباب لزيارتهن الملجأ؛ وبفلس الطريقة يأتي عدد أكبر مما سبق منهن إلى المركز بسبب التهديد والاضطهاد. وهذا يؤثر القلق، حيث يبدو أن العنف يتخذ شكلاً أكثر قسوة. إلا أن السبب قد يكون أيضاً الوعي المتزايد بالعنف القائم على أساس نوع الجنس والأشكال التي يمكن أن يتخذها. وجرت مناقشات ضئيلة حول الاعتداء الجنسي في إطار الزيجات أو الشراكات، ومع ذلك فكثيراً ما يكون مصاحباً لأشكال العنف الأخرى.

ويتقدم عدد أكبر من النساء إلى الملجأ بسبب سفاح المحارم؛ ويُعزى ذلك إلى القدر الكبير من المناقشات العامة التي جرت عن سفاح المحارم عام ٢٠٠٥ بعد نشر كتاب في أيسلندا وصفت فيه امرأة تجربتها المتعلقة بالاعتداء الجنسي وسوء معاملتها كطفلة. وحيث أن مركزاً إسداء النصح وتقديم المعلومات لضحايا العنف الجنسي واجه صعوبة في تقديم خدمات المشورة الكافية في الجزء الأخير من السنة، فقد تقدمت نساء كثيرات إلى الملجأ فيما يتعلق بسفاح المحارم.

### مشروع "مسؤولية الذكور"

جرى البدء من جديد في مشروع "مسؤولية الذكور" في أيار/مايو ٢٠٠٦، ويتضمن المشروع تقديم علاج متخصص للرجال الذين كثيراً ما يمارسون العنف في المنزل في أيسلندا. وأثبت هذا النمط من العلاج فعاليته في كل من أيسلندا والخارج. ويقدر أن حوالي ١٠٠ امرأة يعانين من العنف العائلي على أيدي أزواجهن/شركاتهن أو أزواجهن السابقين/شركاتهن السابقين كل عام في أيسلندا.



ويقدم العلاج عن طريق علماء نفس، ويستهدف المشروع تزويد مرتكبي العنف العائلي بالمساعدة والعلاج إذا كانوا على استعداد لتلقيهما. ويرى أنه من الأمور ذات الأولوية أن يسعى مرتكبو العنف إلى الحصول على العلاج طواعية وأن يقبلوا تحمل مسؤوليتهم عن ارتكاب العنف. ويرتكز العلاج على إسداء المشورة للأفراد، وقد يستمر ذلك العلاج من ستة أشهر إلى عامين.

وإلى جانب هذا المشروع العلاجي يعمل فريق إداري لمشروع خاص يتكون من ممثلين عن مركز المساواة بين الجنسين ووزارة الصحة والضمان الاجتماعي وملجأ النساء ويديره ممثل عن مركز المساواة بين الجنسين. ويتضمن دوره تعريف كيفية تنمية المشروع في المستقبل بالتشاور مع من يقدمون العلاج، كما يتضمن رصد الوظائف اليومية وتقييم فعالية المشروع.

### الجرائم الجنسية

كما سبق ذكره، أدخل القانون رقم ٢٠٠٧/٦١ تعديلات على قسم قانون العقوبات العام (رقم ١٩٤٠/١٩) بالتعديلات اللاحقة له) الذي يتناول الجرائم الجنسية. وأدخلت تعديلات على المواد ١٩٤-١٩٩ من القانون تغطي الاغتصاب وغيره من الجرائم التي تمس الحرية الجنسية للفرد (انظر المادة ٢٠٥)، وأيضا المواد ٢٠٠-٢٠٢ التي تتناول الجرائم الجنسية ضد الأطفال (انظر المادة ٢٠٤).

وأحد أسباب استعراض تلك الأحكام المناقشة العامة التي تجري فيما يتعلق بالاستغلال الجنسي للأطفال والعنف القائم على أساس نوع الجنس. وجرى الإعراب عن النقد المتزايد لبعض الأحكام، حيث أنه كان هناك اعتقاد بأنها لا تمنح الضحايا الحماية القانونية الكافية، ورأى بعض الأفراد أنها تضمنت مواقف بالية إزاء المرأة. وفضلا عن ذلك، كان من المعتقد أن الأحكام التي أصدرتها المحاكم بشأن الجرائم من هذا النمط كانت متساهلة.

وعندما وضعت مسودة التشريع، جرى إيلاء الاهتمام لدراسات أجراها مؤلف المسودة تناولت كلا من التشريع نفسه وتطبيقاته. وثانيا، أولى الانتباه لدراسات استقصائية عن تشريع يغطي الجرائم الجنسية في البلدان الأخرى؛ وثالثا، جرى الأخذ في الحسبان بدراسات اجتماعية وجنائية متنوعة. وأخيرا، اتخذ واضع هذه المسودة خطوات للتعرف على خبرة مختلف الأطراف التي عملت مع ضحايا الجرائم من هذا النمط.

وعلاوة على ذلك، بذلت محاولات لجعل التعديلات المقترحة إدخالها على تلك الأحكام تتسق مع الإطار السابق وجوده في قانون العقوبات العام. وأعطيت الأولوية لارتكاز التعديلات المقترحة على أساس قانوني سليم، مع الأخذ في الحسبان بكل من الاتجاهات الدولية في هذا المجال والتقاليد القانونية الأيسلندية أيضا. ومن المبادئ الإرشادية الأخرى زيادة الحماية القانونية المقدمة للنساء والأطفال، وإضفاء الصبغة العصرية على الأحكام، والسعي لكفالة احترام الخصوصية وتقرير المصير والحرية الجنسية وحرية التصرف لجميع الأفراد.

وكان أحد الابتكارات التي أدخلت على القانون توسيع نطاق تعريف الاغتصاب وكانت النتيجة أن "الاغتصاب" في المادة ١٩٤ من القانون يضم اليوم أشكالا أخرى من القسر الجنسي واستغلال الحالة الذهنية العليلة للضحية أو عجزها عن مقاومة الفعل أو إدراك دلالاته. ونتيجة لهذا التعديل، تخضع الجرائم في هذه الفئة لعقوبات أشد مما قبل، وهي السجن من ١-١٦ سنة بدلا من السجن بحد أقصى ست سنوات فيما سبق. فضلا عن ذلك، يعرف القانون الظروف التي تقود إلى فرض عقوبات أشد على الاغتصاب. وتجري إجازة فرض عقوبات أشد؛ أولا، إذا كانت الضحية طفلا دون سن ١٨ سنة؛ وثانيا، إذا كان للعنف الذي ارتكبه المرتكب أبعاد كبيرة؛ وثالثا، إذا ارتكبت الجريمة على نحو يتسبب في ألم شديد أو إصابة.

ويسمح التفويض الذي أدخله التعديل بالنظر في الجرائم المتكررة التي تقع في نطاق فئة عريضة من الجرائم الجنسية؛ وبالتالي فالإدانة السابقة لجريمة من هذا النمط قد تؤدي إلى فرض عقوبة أشد على جريمة لاحقة. ويسمح هذا التعديل بزيادة تصل إلى نصف العقوبة المفروضة.

وجرى رفع الحد الأدنى لسن الرشد بالنسبة للأفعال الجنسية من ١٤ إلى ١٥ سنة، كما جرى تمديد الحكم المتعلق بالعقوبة المفروضة على ممارسة جماع أو علاقات جنسية أخرى مع طفل لم يبلغ سن الرشد، وبالتالي تخضع هذه الجرائم لنفس العقوبة المفروضة على الاغتصاب، أي السجن مدة ١-١٦ سنة. وهذا يؤكد خطورة هذه الجرائم عندما تكون الضحايا من الأطفال؛ والاغتصاب أو الجماع أو العلاقات الجنسية الأخرى التي يشترك فيها أطفال دون سن ١٥ سنة تشكل الآن أخطر أنماط الجرائم الداخلة في نطاق فئة الجرائم الجنسية، وقد كان هذا حكرا على الاغتصاب فحسب. ومع ذلك، هناك حكم يقضي بتخفيض العقوبة أو إلغائها في الحالات التي يكون مرتكب الأفعال التي تتضمن اتصالا جنسيا أو علاقات جنسية مع طفل دون سن ١٥ سنة هو نفسه أو هي نفسها في نفس السن أو

نفس المستوى من النضوج الذهني. ونص التعديل أيضا على أن المسؤولية عن الجرائم الواقعة في إطار المادة ١٩٤ (الاغتصاب)، والفقرة الأولى من المادة ٢٠٠ (الجماعة أو العلاقات الجنسية الأخرى التي يمارسها شخص مع طفله أو سليل آخر له)، والفقرة الأولى من المادة ٢٠١ (ممارسة الجماع أو العلاقات الجنسية الأخرى مع طفل دون سن ١٨ سنة يكون المرتكب قريبا له أو مرتبطا به بطريقة معينة) لا تسقط بمضي المدة (أي أنها لا تخضع لأي قانون للتقادم) في الحالات التي يكون فيها الطفل دون سن ١٨ سنة. وفيما يتعلق بالجرائم الجنسية الأخرى، أدخل تعديل ينص على أن المدة التي تنقضي فيها المسؤولية تبدأ من وقت بلوغ الضحية سن ١٨ سنة وليس ١٤ سنة كما كانت الحالة سابقا.

### مركز ضحايا الاعتداء الجنسي (ستيغاموت)

حضر حوالي ١٤٦٨ شخصا إلى مركز ضحايا الاعتداء الجنسي أثناء الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥؛ وحضر ٤٩٦ شخصا عام ٢٠٠٣ منهم ٢٥١ شخصا يزورون المركز لأول مرة. وفي عام ٢٠٠٤ حضر إلى المركز ٤٢٩ شخصا، منهم ٢٢٨ يطلبون المساعدة للمرة الأولى. وفي عام ٢٠٠٥ كان العدد الإجمالي ٥٤٣ شخصا، منهم ٢٤٩ يطلبون المساعدة للمرة الأولى. ويبين الجدول ٢ التقسيم حسب الجنس للسنوات ٢٠٠٣-٢٠٠٥ (يشير إلى المتقدمين إلى المركز للمرة الأولى).

### الجدول ٢

#### الأشخاص الذين استقبلهم مركز ستيغاموت لأول مرة: حسب الجنس

٢٠٠٥		٢٠٠٤		٢٠٠٣		
العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
٢٢٣	٨٩,٦	٢٠٩	٩١,٧	٢٢٤	٨٩,٢	نساء
٢٦	١٠,٤	١٩	٨,٣	٢٧	١٠,٨	رجال

وتوجد أسباب كثيرة وراء لجوء الأفراد إلى مركز ضحايا الاعتداء الجنسي: الاغتصاب والبلغاء وسفاح المحارم وعواقب ذلك، والتحرش الجنسي كذلك. وفي عام ٢٠٠٥ اتصل بالمركز ١٥٠ شخصا فيما يتعلق بسفاح المحارم وعواقبه، و ٩٨ شخصا فيما يتعلق بالاغتصاب وعواقبه. واتصل بالمنظمة تسعة أشخاص فيما يتعلق بالبلغاء و ١٦ شخصا فيما يتعلق بالتحرش الجنسي.

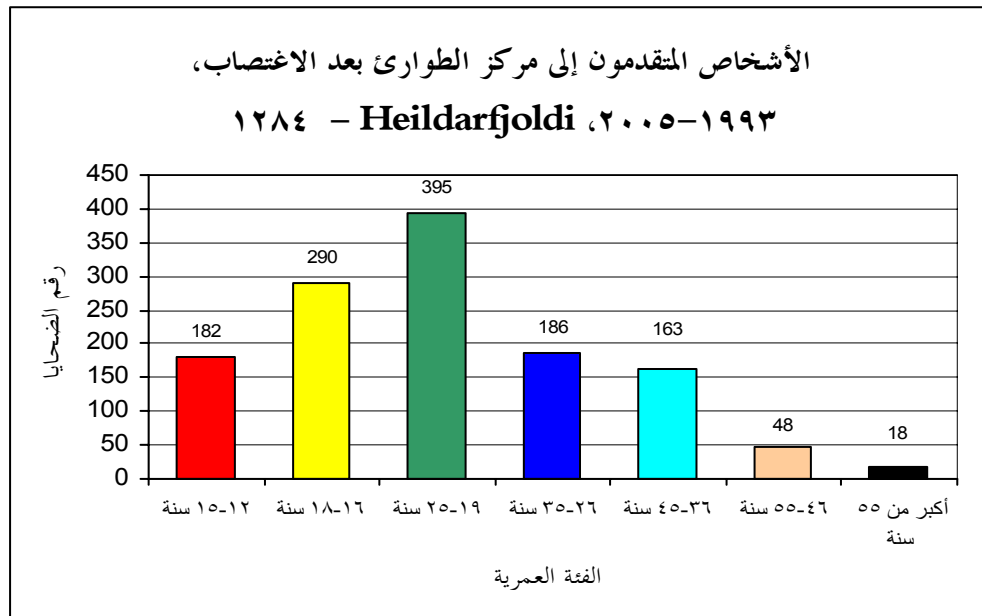
## مركز استقبال الطوارئ

قامت ١٧ امرأة ممن اتصلن بمركز ستيفاموت فيما يتعلق بالاغتصاب بالذهاب أيضا إلى مركز استقبال الطوارئ لضحايا الاغتصاب، وذلك في المدة ٢٠٠٣-٢٠٠٥. وتوجهت إليه سبع نساء عام ٢٠٠٣ وسبع نساء عام ٢٠٠٤ وثلاث نساء عام ٢٠٠٥. وذهب حوالي ٣٥٣ شخصا، شكلت النساء منهم نسبة ٩٨ في المائة، إلى المركز في المدة ٢٠٠٣-٢٠٠٥، وفعل ذلك ١١٩ شخصا عام ٢٠٠٣، و ١٠٤ أشخاص عام ٢٠٠٤، و ١٣٠ شخصا عام ٢٠٠٥.

وكان إجمالي عدد الأشخاص الذين تقدموا إلى مركز استقبال الطوارئ لحالات الاغتصاب ١ ٢٨٤ شخصا من وقت افتتاحه عام ١٩٩٣ إلى نهاية عام ٢٠٠٥. وكما يتضح من الشكل التالي، تتكون أكبر مجموعة، وهي ٣٩٥ شخصا، من أشخاص من الفئة العمرية ١٩-٢٥ سنة.

الشكل ١

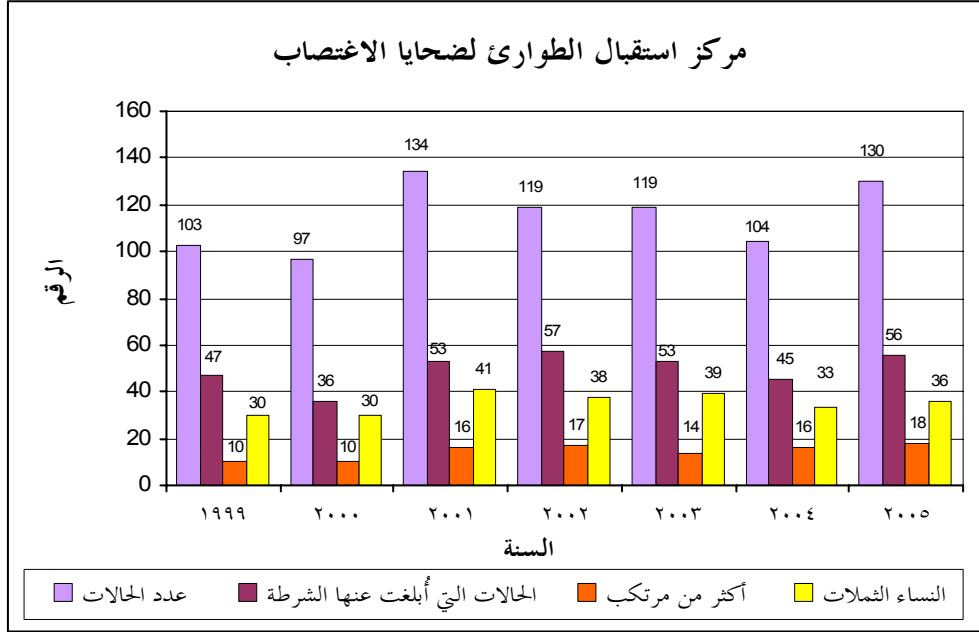
الأشخاص المتقدمون إلى مركز استقبال الطوارئ لضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي،  
٢٠٠٥-١٩٩٣



ويقدم الشكل ٢ تقسيما إضافيا للحالات التي أشرف عليها مركز استقبال الطوارئ. وهذا يوضح أن الضحايا يبلغون الشرطة بالوقائع في أقل من نصف الحالات. ويبدو أيضا أن مشاركة أكثر من مرتكب في حالات الاغتصاب أصبحت أكثر شيوعا.

## الشكل ٢

تقييم إضافي للحالات التي أشرف عليها مركز استقبال الطوارئ لضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي



## الشرطة ومدير الادعاءات العامة

أثناء الفترة ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ - ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٦، سجلت لدى الشرطة ٢٩٢ حالة كمخالفات للمواد ١٩٤-١٩٩ من قانون العقوبات العام رقم ١٩٤٠/١٩ مع التعديلات اللاحقة. وأثناء نفس الفترة، تلقى مدير الادعاءات العامة ١٦٩ حالة أسفرت عن ٤١ منها عن اتهامات. وفي ربيع ٢٠٠٦ كانت هناك حالتان قيد التحقيق لدى مدير الادعاءات العامة. وصدرت في ٢٤ حالة أحكام بالإدانة وانتهت ١٥ حالة بالبراءة، وذلك ضمن الحالات الـ ٤١ التي صدرت اتهامات وأقيمت إجراءات محاكمة بشأنها. وشكلت إحدى الاتهامات مخالفة للمادة ٢٠٩ من قانون العقوبات العام. ويصدر الحكم في قضيتين في ربيع عام ٢٠٠٦. ومن الجدير بالذكر أن سجل حالات الشرطة يتضمن بيانات عن جميع الجرائم المبلغ عنها والحالات التي يثار حولها الشك في حدوث جريمة. والحالات التي يوجه فيها الاتهام لا تسجل منفصلة. ويتضمن السجل أيضا إحصائيات عن الحالات التي لا يثبت فيها، لعدم العثور على المرتكب، على سبيل المثال.

وجرى النص في التقرير الخامس لحكومة أيسلندا أن العقوبات المتعلقة بالاغتصاب أصبحت أكثر شدة في السنوات السابقة، فكان متوسط طول الحكم في ذلك الوقت السجن

مدة ١٨-٢٤ شهرا. وما زال هذا المتوسط هو ١٨-٢٤ شهرا. ومع ذلك إذا اعتبرت الجريمة خطيرة أو وحشية بشكل خاص، تفرض المحاكم عقوبات أشد. ويجدر في هذا الصدد ذكر صدور حكم بالسجن لمدة ثلاث سنوات ونصف من محكمة ريكيافيك الجزئية في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ بشأن اغتصاب عنيف، وحكم من نفس المحكمة مؤخرا بالسجن خمس سنوات بشأن اغتصاب عنيف تضمن اعتداء بدنيا وحرمانا من الحرية.

وعلى سبيل الإعلام، يجدر بالذكر أن مدير الادعاءات العامة يدعو دائما - في حالات الاغتصاب - إلى فرض عقوبات أشد من العقوبات التي تفرضها المحاكم بالفعل. ويمكن لمدير الادعاءات العامة أن يستأنف لدى المحكمة العليا إن لم يوافق على الحكم الذي أصدرته المحاكم الجزئية.

### العنف ضد الأطفال

الجزء الأول من خطة العمل المعنية بالعنف في المنازل والاعتداء الجنسي، التي وافقت عليها الحكومة في ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، غطت التدابير التي اعتمدت الحكومة اتخاذها لمنع العنف ضد الأطفال، ولمساعدة أولئك الذين يعانون من العنف والاعتداء أيضا. والافتراض الأساسي أنه دائما ما يكون الشخص البالغ هو المسؤول إذا عانى طفل من المعاملة العنيفة، وأنه ينبغي لمرتكب العنف أن يعاني عواقب ذلك، حيث أنه لا يمكن التسامح مع هذا النمط من السلوك. وترتكز على ذلك المشاريع الواردة في خطة العمل ولذلك تهتم تلك المشاريع في المقام الأول بالبالغين.

وتتضمن الخطة تدابير مصممة للحيلولة دون تعرض الأطفال للعنف في منازلهم أو للاعتداء الجنسي. ويركز جزء من هذه التدابير على اضطراب نوم الأطفال الصغار والرضع وأرقهم، وقد تسبب المشاكل المتعلقة بالنوم في آثار سلبية على العلاقات بين الوالدين وأطفالهما. ويقترح أيضا عقد اجتماعات لشرح طرق العمل مع الأطفال في سن رياض الأطفال والمدارس الابتدائية ممن يكون لديهم مشاكل سلوكية. ويعتزم أيضا إصدار كتيب دعائي بالأيسلندية واللغات الأجنبية عن عواقب العنف ضد الأطفال.

ولمساعدة الأطفال من ضحايا العنف، من المهم أن تكون لدى المهنيين العاملين في مؤسسات مثل رياض الأطفال والمدارس الابتدائية، وفي مجال الخدمات الصحية ولجان رفاه الأطفال، معرفة بكيفية إدراك علامات العنف والوعي بعواقبه.

ويتضمن ذلك، ضمن أمور أخرى، تمديد التدريب التثقيفي في هذه المهنة؛ وتعتمد وزارة التعليم والثقافة والعلوم إصدار تعليمات إلى تلك المؤسسات التعليمية التي تتعامل، في

بمجال عملها، مع الأطفال وأسرها، بإدراج التعليم والارتقاء بالوعي بشأن العنف ضد الأطفال كجزء من المنهج في كل من التدريب الأساسي وإعادة التدريب والدورات الإرشادية التي يحضرها الموظفون الفنيون. وفضلا عن ذلك، يعتزم إعداد دليل للعاملين في مجال الخدمات الصحية يتضمن قائمة مرجعية ومبادئ توجيهية إجرائية عن إجراء فحوص طبية للأطفال الذين قد يعانون من العنف. ومن المعتزم أيضا عقد اجتماعات تعليمية - سنوية مع الأشخاص الذين يقومون، في مجال عملهم، برعاية الأطفال وتعليمهم. وستجري دراسة التدابير الوقائية وأسباب العنف ضد الأطفال وعواقبه، ويهدف ذلك إلى زيادة وعي هؤلاء الأشخاص ومهاراتهم.

وتتضمن خطة العمل أيضا تدابير تستهدف تقديم علاج مصمم لفرادى الحالات للأطفال الذين يعانون من العنف في المنزل أو من الاعتداء الجنسي. وتتضمن تلك التدابير التأكيد على دعم وتنمية عمل دار الأطفال والإعلان عن الخدمات التي يقدمها والسعي لإيجاد طرق إجراء المزيد لتلبية احتياجات الأطفال الذين يعانون من العنف أو الاعتداء بكل أنواعهما.

وأخيرا وليس آخرا، يجري التأكيد على تمكين مرتكبي العنف ضد الأطفال من العلاج بغية التغلب على نمط العنف المتكرر. ومن المعتزم، ضمن جملة أمور، تشكيل فريق مهني من الخبراء المتخصصين في معالجة صغار المجرمين الذين يرتكبون أفعال القسوة الذهنية أو العنف البدني ضد غيرهم من الأطفال أو الاعتداء عليهم.

## الجزء الثاني

## المادة ٧

## الفقرة الفرعية (أ)

## تمثيل المرأة في البرلمان والحكومة المحلية

## السلطات المحلية

بعثت وزيرة الشؤون الاجتماعية ومركز المساواة بين الجنسين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ برسالة إلى جميع الأحزاب السياسية تسترعي انتباهها إلى دورها في التشجيع الفعال للنساء لكي يرشحن أنفسهن؛ بحيث تعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين عندما تقدم مرشحيها في انتخابات الحكومة المحلية في عام ٢٠٠٦.

وترشح النساء أنفسهن في انتخابات الحكومة المحلية على نحو أكثر تواتراً، بل إنهن يشكلن اليوم حوالي ٤٠ في المائة من المرشحين. وفي انتخابات الحكومة المحلي لعام ٢٠٠٦ كانت نسبة المرشحين كما يلي: ٥٦ في المائة من الرجال و ٤٤ في المائة من النساء. وأحد التفسيرات المحتملة لعدم تحقيق المرأة تقدم أسرع نحو تحقيق المساواة في الحكومة المحلية أنها لا تحتل الأماكن الأولى في قوائم المرشحين. وبالتالي، قد يشكل إجمالي عدد المرشحين عقبة في سبيل نجاح المرأة في المناطق الصغيرة للحكومة المحلية، حيث عادة ما تتكون الحكومة المحلية من ٣-٥ أعضاء منتخبين. وفي انتخابات الحكومة المحلية لعام ٢٠٠٦، شغل الرجال الأماكن الأولى في القوائم في ٧٨ في المائة من الحالات. ولم تشغل النساء سوى ٢٢ في المائة. وشغل الرجال المكان الثاني في ٤٩,٤ في المائة من الحالات، في حين شغلت النساء المكان الثاني في ٥٠,٦ في المائة من الحالات.

وبعد انتخابات الحكومة المحلية عام ٢٠٠٦، شكلت النساء نسبة ٣٥,٩ في المائة من أعضاء الحكومات المحلية؛ وشكل هذا زيادة نسبتها ٤,٨ في المائة. وبلغت نسبة النساء في الحكومة المحلية أقصاها في المنطقة المتروبولية، حيث شكلن ٤٠ في المائة من الممثلين المنتخبين؛ وفيما يتعلق بهدف الـ ٤٠ في المائة - ٦٠ في المائة، يمكن القول بأن المساواة تحققت. وكان التوازن بين الجنسين في الحكومة المحلية في البلد ككل أكبر بعد انتخابات عام ٢٠٠٦، وإن كان هذا لا ينطبق على جميع أجزاء البلد.

وعلى أساس بيانات التقسيم بين الجنسين في الحكومة المحلية، أعد مركز المساواة بين الجنسين ووزارة الشؤون الاجتماعية "خريطة المساواة بين الجنسين" التي تلون فيها كل منطقة من مناطق الحكومات المحلية وفقاً لنسبة كل جنس فيها. وتلون المناطق التي يكون فيها



توازن متساو (٤٠ في المائة - ٦٠ في المائة) باللون الأخضر، وتلون المناطق التي يزيد فيها جنس زيادة كبيرة عن الجنس الآخر (حيث يشكل أحد الجنسين صفر - ٢٩ في المائة) باللون الأحمر. وتلون باللون الأصفر المناطق التي تكون فيها نسبة أحد الجنسين بين ٣٠ و ٣٩ في المائة. ويمكن رؤية الخريطة على صفحة الافتتاح لوزارة الشؤون الاجتماعية (www.felagsmalaraduneyti.is).

ويبدو أن حجم السلطات المحلية لا يزال يؤثر على نسبة النساء في الحكومات المحلية. وبعد انتخابات عام ٢٠٠٦ شكلت النساء نسبة ٣٨,٨ في المائة من أعضاء الحكومات المحلية في المناطق التي يقطنها أكثر من ١٠٠٠ شخص، ولكنها لم تشكل سوى نسبة ٣٣ في المائة في المناطق التي يقطنها أقل من ٥٠٠ شخص. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦ بعثت وزيرة الشؤون الاجتماعية ومركز المساواة بين الجنسين إلى جميع الحكومات المحلية المنتخبة حديثا في البلد كتيبا تثقيفيا عن قضايا المساواة بين الجنسين عنوانه "نريد أن نحقق أفضل مما نحن فيه - فالمساواة همنا جميعا". وتضمن الكتيب إحصائيات عن قضايا المساواة في مناطق الحكومة المحلية في البلد، وحث الحكومات المحلية المنتخبة حديثا على أن تهتم بقضايا المساواة بين الجنسين في أعمالها، في كل من صنع السياسات واتخاذ القرارات فيما يتعلق بالشؤون المحلية وبصفتها من أصحاب الأعمال أيضا. وجرى استعراض الانتباه بصفة خاصة إلى أنه كان من المأمول تحقيق المساواة في تعيينات اللجان والمجالس ومجالس الإدارة التي تعمل تحت إدارة الحكومات المحلية. وبغية اتباع هذا الكتيب، دعي ممثلون عن لجان المساواة بين الجنسين المعينة حديثا والتابعة للسلطات المحلية إلى حضور اجتماع في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ جرت فيه مناقشة الأعمال المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين الجارية بإشراف السلطات المحلية أثناء الفترة الانتخابية. وجرى في هذا الاجتماع تمثيل ٢٢ سلطة محلية. واعتبر الاجتماع ناجحا.

وبعد عقد هذا الاجتماع، أجرت وزارة الشؤون الاجتماعية ومركز المساواة بين الجنسين دراسة استقصائية عما إذا كانت هناك لجان وخطط عمل للمساواة بين الجنسين في السلطات المحلية. وأجري ذلك في إطار المادة ١٠ من قانون المساواة بين الجنسين. وكشفت الدراسة الاستقصائية عن أن ٧٥ في المائة من الحكومات المحلية قد عينت لجانا للمساواة بين الجنسين أو عهدت بقضايا المساواة بين الجنسين للجنة أخرى. ويعتبر هذا تقدما هائلا؛ وبينت دراسة استقصائية مماثلة أجريت عام ٢٠٠١ أن ٣٠ في المائة فقط من السلطات المحلية عينت لجانا للمساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٦ وضعت ٢٦ سلطة من السلطات المحلية لنفسها خطط عمل للمساواة بين الجنسين للفترة الانتخابية، كما أن هناك ١٤ سلطة محلية أخرى كانت بصدد وضع تلك الخطط. ومن الجدير بالذكر أن تلك السلطات لديها سنة واحدة بعد الانتخابات لوضع خطط العمل.

وقبل انتخابات عام ٢٠٠٦ أجريت دراسة استقصائية عن نسب الجنسين في اللجان والمجالس ومجالس الإدارة الخاضعة للسلطات المحلية. وكانت نسبة الاستجابة في هذه الدراسة حوالي ٥٨ في المائة، وهي تمثل مناطق الحكومة المحلية التي يعيش فيها ٩١,٥ في المائة من سكان أيسلندا. وكان هناك ٤٠٤٨ من ممثلي اللجان والمجالس ومجالس الإدارة في تلك المناطق، وكان هذا العدد مقسما إلى ١٥٤٩ امرأة (٣٨,٣ في المائة) و ٢٤٩٩ رجلا (٦١,٧ في المائة). وشكلت النساء أغلبية الممثلين في أربع مناطق للحكومة المحلية؛ وكان التقسيم متساويا تماما في ثلاث مناطق، وتراوح ذلك التقسيم في حدود ٤٠-٦٠ في المائة في ١٨ منطقة. وشكلت النساء ١٦,٧ في المائة من الممثلين في المناطق التي بلغ فيها عدم المساواة في التقسيم مدها. وكانت أقل نسبة للرجال ٢٩,٢ في المائة.

### البرلمان

منذ عام ١٩١٥، عندما حصلت المرأة على الحق في التصويت وفي ترشيح نفسها، انتخبت ٥٨ امرأة للبرلمان (٩ في المائة من جميع الأعضاء). وطيلة العقود الثلاثة الماضية ارتفع باطراد عدد النساء المنتخبات: فبعد الانتخابات العامة لعام ١٩٧٩ لم تشكل النساء إلا ٥ في المائة من أعضاء البرلمان، وارتفعت هذه النسبة إلى ٢٥ في المائة بعد انتخابات ١٩٩٥ ثم إلى ٣٥ في المائة بعد انتخابات ١٩٩٩. وحدث انعكاس طفيف في ذلك الاتجاه في انتخابات عام ٢٠٠٣ مما أسفر عن نسبة ٣٠ في المائة، ولكن بعض التغيرات حدثت فيما يتعلق بالممثلين البرلمانيين أثناء الفترة الانتخابية كان نتيجتها وجود ٢٣ من النساء الممثلات (٣٧ في المائة) عند انعقاد دورة البرلمان التي بدأت في حريف عام ٢٠٠٦.

ومن الواضح أنه لم يجر تحقيق المساواة بين الجنسين في توزيع المقاعد في البرلمان، وبخاصة عند دراسة قوائم الأعضاء الرئيسيين المنتخبين. ورغبة في تعزيز التقدم المستمر في هذا المجال، عينت وزيرة الشؤون الاجتماعية لجنة في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ تضم ممثلين عن جميع الأحزاب السياسية الممثلة في البرلمان أثناء الفترة الانتخابية ٢٠٠٣-٢٠٠٧، وكانت مهمتها تنظيم تدابير سياسية مختلطة لتعزيز قدر أكبر من التوازن في الانتخابات البرلمانية لعام ٢٠٠٧. وجرى، ضمن جملة أمور، إرسال خطاب إلى جميع الأحزاب السياسية في البلد يسترعي انتباهها إلى المسؤولية التي تقع على عاتقها عن توسيع نطاق الدور الذي تلعبه المرأة في السياسة. وفضلا عن ذلك، نظمت اللجنة اجتماعا في ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ بعنوان "القرن الذي نعيش فيه؟ أيتها النساء، دعونا نضطلع بدورنا"، وكان الهدف من الاجتماع إثارة المناقشة بشأن أهمية مشاركة المرأة في السياسة. وتكلمت في الاجتماع عضوات البرلمان الحاليات والسابقات عن خبراتهن المتعلقة بالمشاركة في البرلمان.

وفي انتخابات ربيع ٢٠٠٧، انتخبت للبرلمان ٢١ امرأة؛ وهذا يشكل نسبة ٣٣,٣ في المائة من الإجمالي.

### الفقرتان الفرعيتان (ب) و (ج)

#### مشاركة المرأة في صنع القرارات العامة

توجد منذ عام ١٩٨٣ عضوة في حكومة آيسلندا؛ وكانت أول سنة توجد فيها أكثر من وزيرة في نفس الوقت، فقد كانت هناك ثلاث وزيرات. وعندما كلفت الحكومة بعد الانتخابات العامة لعام ٢٠٠٣ ظل عدد النساء ثلاث؛ وبعد تعديل الحكومة في صيف عام ٢٠٠٦ زاد عددهن إلى أربع. وكانت هناك أربع نساء بعد الانتخابات العامة لعام ٢٠٠٧.

وكانت نسبة النساء اللاتي عملن كأمينات دائمات في الوزارات ١٧ في المائة عام ٢٠٠٦. وكانت نسبة النساء من بين مديري الهيئات الحكومية ٢٥ في المائة في تلك السنة، بعد أن كانت ١٨,٧ في المائة عام ٢٠٠٢ و ١٤,٤ في المائة عام ٢٠٠١. ومن ناحية أخرى، انخفض في نفس الفترة عدد رئيسات الأقسام في الوزارات من ٣٧ في المائة عام ٢٠٠٢ إلى ٢٦,٣ في المائة فقط عام ٢٠٠٦.

وارتفعت نسبة النساء ارتفاعاً مطرداً في اللجان العامة والمجالس ومجالس الإدارة في العقد الماضي. وفي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة النساء في اللجان العامة والمجالس ومجالس الإدارة على الصعيد الوطني ٣٢ في المائة، وتراوحت تلك النسبة بين ٤٠ في المائة في وزارة الصحة والضمان الاجتماعي و ٣٩ في المائة في وزارة الشؤون الاجتماعية و ٥ في المائة في وزارة الشؤون الخارجية. وفيما يتعلق باللجان والمجالس ومجالس الإدارة المعينة عام ٢٠٠٤، كانت نسبة ٣٨ في المائة من المعينين في هذه الهيئات التابعة للوزارات من النساء، أما نسبة الرجال فكانت ٦٢ في المائة. أما فيما يتعلق بالصورة الكاملة، فقد ظل الرقم في عام ٢٠٠٥ كما هو عليه. وحققت وزارة الشؤون الاجتماعية نسبة ٤٠ إلى ٦٠ عام ٢٠٠٥، حيث بلغت نسبة النساء ٤٣ في المائة والرجال ٥٧ في المائة.

وفيما سبق كانت وزارة الصحة والضمان الاجتماعي الوزارة الوحيدة التي حققت ذلك. واقتربت وزارة التعليم والثقافة والعلوم من تحقيق ذلك الهدف، حيث شكلت النساء نسبة ٣٩ في المائة من الممثلين في لجائها ومجالسها ومجالس إدارتها عام ٢٠٠٥.

## الجدول ٣

## نسبة النساء والرجال في اللجان ومجالس الإدارة والمجالس في عام ٢٠٠٥

النساء	الرجال	
٪ ٣٠	٪ ٧٠	مكتب رئيس الوزراء
٪ ٣٢	٪ ٦٨	وزارة العدل والشؤون الكنسية
٪ ٤٣	٪ ٥٧	وزارة الشؤون الاجتماعية
٪ ٢٤	٪ ٧٦	وزارة المالية
٪ ١٠٠	صفر ٪	هيئة إحصاءات أيسلندا
٪ ٤١	٪ ٥٩	وزارة الصحة والضمان الاجتماعي
٪ ٢٣	٪ ٧٧	وزارة الصناعة والتجارة
٪ ١٥	٪ ٨٥	وزارة الزراعة
٪ ٣٩	٪ ٦١	وزارة التعليم والعلوم والثقافة
٪ ١٤	٪ ٨٦	وزارة النقل والاتصالات
٪ ٢٠	٪ ٨٠	وزارة مصائد الأسماك
٪ ٣١	٪ ٦٩	وزارة البيئة
٪ ٥	٪ ٩٥	وزارة الشؤون الخارجية
٪ ٣٢	٪ ٦٨	المجموع

ويجري العمل في جميع الوزارات على تحقيق التوازن بين الجنسين بشكل أكثر دقة في اللجان والمجالس ومجالس الإدارة. وكلما كان التوازن أكثر دقة عند صياغة سياسات جديدة، كلما كان من المرجح أن تعكس القرارات المتخذة مصالح الطرفين، وبالتالي وجب التأكيد على اجتذاب مواهب وكفاءات كل من الجنسين عند صياغة السياسات واتخاذ القرارات. وينطبق ذلك أيضا عند تحديد الأهداف السياسية. وحيث أن التوازن يختلف من وزارة إلى أخرى يجب الاهتمام، لا برصد الأرقام الإجمالية فحسب، بل بإجراء التعيينات في اللجان والمجالس ومجالس الإدارة؛ وتعتبر هذه أفضل وسيلة لتحقيق التوازن في الممارسة. ولهذا، تجمع بعض الوزارات رسائل معيارية أو تضع لنفسها قواعد إجرائية من أنواع أخرى لتطبيقها عند التعيين في اللجان والمجالس ومجالس الإدارة. ويُسترعى الانتباه إلى المادة ٢٠ من قانون المساواة بين الجنسين، حيث يجري تعيين شخصين، رجل وامرأة.

وبعد انتخابات الحكومة المحلية في أيار/مايو ٢٠٠٦، شكلت النساء نسبة ٢٦,٦ في المائة من المديرين التنفيذيين للسلطات المحلية مقارنة بـ ١٩ في المائة بعد انتخابات عام ٢٠٠٢.

## القضاة

أثناء الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ زاد عدد النساء اللاتي يعملن كقضاة في المحاكم المحلية. ويوجد ٣٨ قاضيا في المحاكم المحلية بالبلد. وفي عام ٢٠٠٣، كان هناك ٢٩ رجلا وتسع نساء؛ وفي عام ٢٠٠٦ كان هناك ٢٥ رجلا و ١٣ امرأة. وكانت هناك أيضا زيادة كبيرة في عدد النساء من مساعدي قضاة المحاكم المحلية. وفي عام ٢٠٠٣ كان هناك ١٢ مساعدا (خمسة نساء وسبعة رجال)، وفي عام ٢٠٠٦ كان هناك عشرة مساعدين (ثمان نساء ورجلان). ولم تحدث تغيرات في التوازن في المحكمة العليا حيث يوجد تسعة قضاة، امرأتان وسبعة رجال. وظل عدد قضاة المحاكم العليا كما هو، أي امرأتان ورجلان.

## مفوضو المقاطعة وضباط الشرطة

كان هناك ٢٦ من مفوضي المقاطعات في أيسلندا عام ٢٠٠٦، بما فيهم خمس نساء (١٩ في المائة). وبعد التغييرات التي أدخلت على هيكل الشرطة في بداية عام ٢٠٠٧، توجد حاليا مفوضتا شرطة (١٣ في المائة). ووفقا للتقرير السنوي لمفوض الشرطة الوطنية لعام ٢٠٠٥، كانت هناك ٧١ امرأة تعمل في القوة في تلك السنة؛ وهذا يمثل ١٠ في المائة في القوة، وهي زيادة كبيرة عن عام ١٩٩٦ عندما كانت النساء يشكلن ٤ في المائة.

## المادة ٨

لدى النساء والرجال العاملين في الوزارات والهيئات الحكومية فرص متكافئة بالنسبة لتمثيل الحكومة في الساحة الدولية والاشترك في أعمال المنظمات الدولية. ولا تتوفر بيانات عن النسب بين الجنسين في وفود الحكومة الأيسلندية، ولكن نظرا لصغر السلطة التنفيذية في أيسلندا فإن هذه الوفود صغيرة عامة وتشكل غالبا من عضو واحد فقط أو اثنين. ويعتمد اشترك عضو معين من الموظفين في وظائف تعاونية معينة في الخارج نيابة عن الحكومة الأيسلندية على مجال التخصص للفرد المعني.

## المرأة في السلك الدبلوماسي وفي عمليات حفظ السلام

أولت وزارة الشؤون الخارجية منذ عام ١٩٩٨ اهتماما خاصا لتعيين موظفات بغية تحقيق توازن أكثر دقة بين الجنسين في السلك الدبلوماسي. وشغلت المرأة ٥٠ في المائة من جميع الشواغر التي تتطلب مؤهلات جامعية. وفي نفس الوقت، تهدف الوزارة إلى مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين عند إجراء الترقيات في السلك الدبلوماسي.

وعُينت خمس سفيرات في السلك الدبلوماسي منذ عام ٢٠٠٢ مما جعل عددهن ست سفيرات عام ٢٠٠٦. وهذا يمثل أكثر من ١٥ في المائة من العدد الإجمالي؛ وكانت النسبة السابقة ٣ في المائة. وفي نهاية عام ٢٠٠٦ كشف الوزير النقاب عن شكل تنظيمي للسلك الدبلوماسي يقسمه إلى جزئين: شعبة دولية وأمنية، وشعبة تجارية؛ فضلا عن مكتب الإدارة والخدمات التابع لها. وترأس كلا من الشعبتين امرأة. وعلى نفس المنوال، شغلت المرأة مزيدا من المستويات الرفيعة في الوزارة في بداية عام ٢٠٠٧؛ إذ تشغل امرأة كلا من منصبي نائب الأمين الدائم ومدير المراسم. وعلاوة على ذلك، شغلت امرأة لأول مرة منصب وزير الشؤون الاجتماعية، وما زالت هناك امرأة تشغل هذا المنصب بعد انتخابات عام ٢٠٠٧.

وعينت ثلاث وزيرات مستشارات أثناء الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ سفيرات. وخفض ذلك عدد الوزيرات المستشارات من أربع إلى واحدة. وبلغت نسبة الرجال من الوزراء المستشارين ٩٥,٦ في المائة في عام ٢٠٠٦ وانخفض عدد الوزراء المستشارين بمقدار ثلاثة أثناء هذه الفترة. ومن ناحية أخرى، زاد عدد المستشارات في السلك الدبلوماسي من ٨ إلى ١١، وزاد عدد هذه الوظائف أيضا بمقدار ثلاث. وبالتالي، شكلت المرأة نسبة ٤٤ في المائة من المستشارين عام ٢٠٠٦ (مقابل ٣٦,٤ في المائة عام ٢٠٠٢). وكانت هناك ١١ امرأة تعمل كسكرتير أول في عام ٢٠٠٦ (٥٧ في المائة) مقابل ٨ عام ٢٠٠٢ (٥٤ في المائة).

#### الجدول ٤

#### النساء والرجال في السلك الدبلوماسي الأيسلندي عام ٢٠٠٦

المنصب	النساء	الرجال	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
السفراء	٦	٣٣	٣٩	١٥,٣٨	٨٤,٦٢
الوزراء المستشارون	١	٢٢	٢٣	٤,٣٥	٩٥,٦٥
المستشارون	١١	١٤	٢٥	٤٤,٠٠	٥٦,٠٠
السكرتيرون الأول	٨	٦	١٤	٥٧,١٤	٤٢,٨٥
الملحقون	١٤	صفر	١٤	١٠٠,٠٠	صفر

وفي السنوات القليلة الماضية أعطت وزارة الشؤون الخارجية اهتماما لمشاريع تتاح فيها للشباب الذين يستهلون مسارهم الوظيفي فرصة لكي يتعرفوا على عمل السلك الدبلوماسي الأيسلندي والعمل في المنظمات الدولية مباشرة. وتشكل النساء أغلبية المشاركين في هذا المشروع. وبدأت الوزارة منذ عام ٢٠٠٢ قبول الطلبة المتدربين؛ حيث

يتدربون بصفة كاملة في الوزارات الأيسلندية واللجان الدائمة في الخارج، ويستمر هذا التدريب ستة أشهر. وفي عام ٢٠٠٤ شغل ثلاثة رجال وخمس نساء هذه المراكز التدريبية، وفي عام ٢٠٠٥ كان العدد خمسة من كل من الجنسين، وفي عام ٢٠٠٦ شغل هذه المراكز أربعة رجال وخمس نساء. وبالتالي، جرى قبول ١٢ رجلا و ١٥ امرأة في مراكز تدريب وزارة الشؤون الخارجية أثناء الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦.

وتمول أيسلندا ستة مراكز لموظفين فنيين مبتدئين لدى الأمم المتحدة. ويعمل هؤلاء الموظفون في مراكز في مشاريع الأمم المتحدة في مختلف أنحاء العالم. وفي بداية عام ٢٠٠٧ شغل تلك المناصب رجل وخمس نساء. وعندما بدأ المشروع عام ٢٠٠٥ شاركت فيه ثلاث نساء. وفي عام ٢٠٠٦ أعلن عن ثلاثة مراكز إضافية شغلها رجل وامرأتان. ويستمر شغل هذه المراكز لفترة تصل إلى ثلاث سنوات.

ومنذ عام ١٩٩٩ تعاقبت وزارة الشؤون الخارجية مع ٢١٧ شخصا (١٧٢ رجلا و ٣٥ امرأة) بشأن بعثات متنوعة مثل حفظ السلام ومراقبة الانتخابات إلى آخره من خلال الوحدة الأيسلندية للاستجابة للأزمات. وفي البداية، تركزت أنشطتها على منطقة البلقان، إلا أن معظم العمليات انتقل مؤخرا صوب أفغانستان وسري لانكا. وكانت أغلبية المعينين في البداية من ضباط الشرطة والعاملين في المجال الصحي، إلا أن الاهتمام انتقل مؤخرا صوب إدارة المطارات (كوسوفو وكابول) مع زيادة مماثلة في المتخصصين والتقنيين في قطاع الطيران. ويسود الذكور في قطاعي الشرطة والطيران، إلا أن الجهود بذلت لتعيين نساء في أعمال الشرطة في منطقة البلقان. وأقامت الوحدة الأيسلندية للاستجابة للأزمات وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة علاقات في عام ٢٠٠١ عند اتحدت الوحدة أخصائي برامج لبرنامج الصندوق لتعزيز حقوق الإنسان للمرأة من أجل الحكم الديمقراطي والسلام في كوسوفو. وانتهى هذا البرنامج بنهاية عام ٢٠٠٥، إلا أن التعاون استمر مع البرنامج الإقليمي الجديد للصندوق من أجل جنوب شرق أوروبا ومركزه بلغراد. واستهلت أيسلندا مؤخرا برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف. وتشكل المساواة بين الجنسين عنصرا أساسيا في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين. ولدى أيسلندا حاليا ثلاث موظفات فنيات مبتدئات معينات في المكاتب الميدانية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويشار أيضا إلى مناقشة المادة ٣ من الاتفاقية في هذا التقرير.

## المادة ٩

يشار إلى التقارير السابقة.

## الجزء الثالث

## المادة ١٠

## الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج)

## التعليم

تعتبر وزارة التعليم والثقافة والعلوم أن من الأولويات أن تعمل المدارس عامدة على كفالة المساواة في الحقوق بين الأولاد والبنات، وتعليم التلاميذ بشأن مركز الجنسين، واتخاذ التدابير اللازمة لتحاشي وقوع التلاميذ في شرك الأدوار الجنسانية التقليدية بالنسبة لتقسيم العمل. ومن الضروري ألا يبقى نظام التعليم على التقسيم الجنساني في سوق العمل، الذي يعتقد مرة أخرى أنه يبقى على التمييز في الأجر على أساس نوع الجنس عن طريق تعزيز الخيارات المتعلقة بنوع الجنس في الدورات الدراسية التي يشترك فيها التلاميذ والطلبة. وتطبق اعتبارات المساواة بين الجنسين في استعراض المناهج العامة للمدارس الابتدائية والثانوية، وستتبع هذه السياسات في تصميم المناهج بعد ذلك. وتعطي الوزارة الأولوية، ضمن أمور أخرى، لتعليم التلاميذ من الجنسين الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات، ويجري اتخاذ خطوات عند تصميم جميع الدراسات في جميع مستويات النظام التعليمي تضمن أن تحتذب المواد الأولاد والبنات على حد سواء. وهناك لجنة وزارية تقدمت بمقترحات بشأن طرق تحديث تدريس العلوم في المدارس الابتدائية والثانوية، ويجري الآن إعداد مشروع يجعل مواد العلوم جذابة لكل من الجنسين. ويجري البحث بصفة خاصة عن طرق زيادة اهتمام الفتيات بالعلوم في السنوات الأولى من المدرسة الابتدائية، لكفالة عدم تقييد التلاميذ على نحو مفرط بالأنماط التقليدية لتقسيم العمل، وإتاحة الفرص الحقيقية لكل من الجنسين على حد سواء.

وفي عام ٢٠٠٥، أعلنت وزارة التعليم والثقافة والعلوم عن تقديم طلبات للحصول على منح من أجل المشاريع الإنمائية في المدارس الثانوية وبرامج تعليم الكبار التي يجري فيها التأكيد على تدابير تتفق مع خطط المساواة بين الجنسين في التعليم. وجرى التأكيد في الإعلانات المتعلقة بالصناديق الإنمائية لرياض الأطفال والمدارس الابتدائية في عام ٢٠٠٦ على تشجيع الطلبات المقدمة لبرامج تستهدف المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالتعليم والديمقراطية في المدارس، مع التركيز بصفة خاصة على تساوي المرأة والرجل في الحقوق. وبالمثل أعطت إعلانات المنح المقدمة من الصندوق الإنمائي للمدارس الثانوية لـ ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ اهتماما خاصا لطلبات العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين في الدراسة. والهدف من وراء كل ذلك تمكين رياض الأطفال والمدارس من تعزيز التجربة والابتكار في هياكلها التعليمية. وأساليب التدريس فيها ومواد المناهج والتقدير التعليمي، بالإضافة إلى تقييم أعمال



المدارس بما فيها العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين. ولم يستجيب المتقدمين على النحو المتوقع، حيث لم يجر الاهتمام الخاص بالتعليم القائم على أساس المساواة بين الجنسين إلا في طلب واحد من الطلبات الـ ٧٠ المقدمة.

وقد طلبت وزارة التعليم والثقافة والعلوم معلومات من جامعة آيسلندا وجامعة آيسلندا للتعليم وجامعة أكويوري عن كيفية الاستجابة لاعتبارات المساواة بين الجنسين المذكورة في المادة ١٩ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ عند تدريب من يستعدون للانخراط في المسار الوظيفي للتدريس. ولم تعالج بعد إجابات هذه الهيئات بحيث تشكل نتيجة واحدة، إلا أن تقييم الوزارة على أساس هذه الإجابات أن قضايا المساواة بين الجنسين في تدريب المعلمين تعالج بأسلوب مرضي. وستواصل وزارة التعليم والثقافة والعلوم إعطاء الأولوية لحث المدارس على اتخاذ تدابير متعمدة تحيط بالتلاميذ علما بتساوي وضع الجنسين وحقوقهما. ويؤكد المنهج العام للمدارس الثانوية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ تأكيداً كبيراً على المساواة بين الجنسين. وينص، ضمن أمور أخرى، على أنه "سيكون على المدارس أن تكفل المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بإمكانية الحصول على التعليم وأن توفر لهما التعليمات المناسبة. ومن المهم أن يجري إطلاع الأولاد والبنات على الأعمال التي تعتبر حتى الآن من المهن المذكورة أو المؤنثة تقليدياً. وينبغي للمدارس أن تتيح لتلاميذها الفرصة أيضاً للانخراط في الدراسات التي يختارونها. ويجب أن تجتذب هذه الدراسات البنات والأولاد على حد سواء بغض النظر عن أصلهم في المناطق الريفية والحضرية، ودون اعتبار لما إذا كانوا معاقين أم غير معاقين". والهدف من ذلك كفالة حصول الأولاد والبنات على حقوق متساوية عند اختيار مواضيع الدراسة والسعي إلى عدم وقوع التلاميذ في شرك تقسيمات العمل القائمة على أساس نوع الجنس (انظر المادة ١٩ من قانون المساواة بين الجنسين، رقم ٢٠٠٠/٩٦).

وفي عام ٢٠٠٤، كانت نسبة البنات ٥١,٤ في المائة من تلاميذ المدارس الثانوية ونسبة الأولاد ٤٨,٦ في المائة (انظر الجدول ٥). وتشكل البنات الأغلبية في جميع دورات الدراسة في المدارس الثانوية العليا عدا دورتين دراستين، حيث أن البنات يشكلن أقلية منخفضة جدا (١٢ في المائة) في المهن التقنية والحرف، إلا أن التقسيم يتوازن بدقة في برامج العلوم الطبيعية، حيث تشكل البنات نسبة ٤٧ في المائة، والأولاد نسبة ٥٣ في المائة.

الجدول ٥  
التقسيم النسبي حسب فئات الدراسة

الرجال	النساء	
٤٨,٦ %	٥١,٤ %	مستوى المدارس الثانوية (٢٠٠٤)
٤٨ %	٥٢ %	برامج عامة
٢٠ %	٨٠ %	لغات
٣٢ %	٦٨ %	فنون جميلة وتطبيقية
٣١ %	٦٩ %	برامج تربوية وفزيائية
٣٩ %	٦١ %	برامج علوم اجتماعية
٣٨ %	٦٢ %	تجارة واقتصاد
٥٣ %	٤٧ %	برامج علوم طبيعية
٨٨ %	١٢ %	الحرف والمهن التقنية
٣٩ %	٦١ %	حرف الزراعة والأغذية والخدمات
٤ %	٩٦ %	برامج متعلقة بالصحة
٣٧ %	٦٣ %	مستوى جامعي (٢٠٠٤)
٣٣ %	٦٧ %	اللغات والعلوم الإنسانية
٣٥ %	٦٥ %	الفنون الجميلة والتطبيقية
١٧ %	٨٣ %	تدريب المدرسين وعلوم التربية
٣٦ %	٦٤ %	العلوم الاجتماعية والقضاء
٤٥ %	٥٥ %	الاقتصاد وإدارة الأعمال
٥٥ %	٤٥ %	العلوم الطبيعية والرياضية
٧٦ %	٢٤ %	الهندسة
٤٢ %	٥٨ %	الزراعة والعلوم الغذائية والخدمات
١٥ %	٨٥ %	الطب والتمريض، إلخ.

ولا تزال المرأة تشكل أغلبية الطلبة (٦٣ في المائة) على المستوى الجامعي. كما تشكل الأغلبية العظمى (٨٣ في المائة) ممن يشتركون في الدورات الدراسية لتدريب المعلمين والدورات الدراسية التربوية. ومع ذلك تنعكس هذه النسبة في حالة الهندسة، حيث يكون الرجال الأغلبية (٧٦ في المائة).

وتشكل النساء أكثر من نصف خريجي الجامعات منذ عام ١٩٨٠. وبلغت نسبتهن ٨٠-٩٠ في المائة من الخريجين في مهنة التدريس في السنوات ١٩٩٥-١٩٩٨. ولم يظهر ذلك بعد في نسبة النساء في المناصب القيادية في النظام التعليمي. ومع ذلك، يمكن القول بأن هناك بعض الزيادة في عدد النساء اللاتي يشغلن منصب ناظر أو ناظر مساعد في المدارس الإلزامية والثانوية.

#### الجدول ٦ توزيع الجنسين بين المدرسين

الرجال	النساء	
٢٣	٧٧	المدارس الإلزامية (٢٠٠٤)
٥٦	٤٤	النظار
٤٠	٦٠	النظار المساعدون
١٧	٨٣	المدرسون
١١	٨٩	مدرسو التعليم الخاص
٤٥	٥٥	المستوى الثانوي (٢٠٠٤)
٨١	١٩	النظار
٧٧	٢٣	النظار المساعدون
٥٥	٤٥	المديرون
٥٠	٥٠	المدرسون
٥٠	٥٠	المستوى الجامعي (٢٠٠٤)
٨٢	١٨	الرؤساء
٨٥	١٥	الأساتذة
٧٠	٣٠	الأساتذة المساعدون
٤٧	٥٣	المحاضرون
٥٣	٤٧	مدرسون آخرون في المستوى الجامعي

#### العلوم

سعت وزارة التعليم والثقافة والعلوم إلى إشراك أطراف أخرى في تعيين فريق عامل يتناول الإحصائيات وتفسيرها فيما يتعلق بدور المرأة في مجال البحث. ونشرت الوزارة في آذار/مارس ٢٠٠٢ تقرير "المرأة في العلوم في أيسلندا"، الذي يقدم إحصائيات بشأن مركز

المرأة في العلوم في أيسلندا مع التركيز بصفة خاصة على النساء العاملات في الهيئات العامة. ويعتزم متابعة هذا التقرير وإدخال بيانات عن مركز المرأة في البحث المتعلق بالقطاع الخاص؛ وتتجه النية بعد ذلك إلى إمكان تناول طرق إثارة المزيد من المناقشة وكفالة اضطلاع المرأة بدور فعال في البحث العلمي وفقا لسياسات مجلس العلوم والتكنولوجيا التي اعتمدت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. وهدف المشروع كفالة مشاركة النساء مشاركة فعالة في العلوم.

وشكلت وزيرة التعليم والثقافة والعلوم لجنة مهمتها متابعة أعمال ما تسمى بلجنة هلسنكي والنتائج التي توصلت إليها فيما يتعلق بمركز المرأة في العلوم في بلدان الاتحاد الأوروبي. وتعتزم اللجنة الأوروبية العمل على تحقيق مشاركة أكبر للنساء في العلوم في بلدان الاتحاد الأوروبي والعمل بصفة استشارية بشأن مركز المرأة في العلوم والبحث. ويتضمن ذلك المشروع، ضمن أمور أخرى، تجميع معلومات إحصائية جديدة تقارن بالمعلومات التي استخدمت في تقرير "المرأة في العلوم في أيسلندا" وتقرير الاتحاد الأوروبي المرأة في الأبحاث الصناعية، فضلا عن تقييم التطورات في هذا المجال أثناء تلك الفترة. وتجمع لجنة الوزارة الآن هذه المعلومات الإحصائية المتعلقة بأيسلندا. وستحلل اللجنة عندئذ النتائج المستخلصة من هذه المادة، وتحدد العوائق التي تمنع المساواة بين الجنسين، وما إذا كانت هذه العوائق تؤثر على اختيار المواد الدراسية أو توقعات المسار الوظيفي، وتقدم مقترحات بناء على تلك النتائج. وأصدرت اللجنة تقريرا مؤقتا في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ تقرر بعده تنظيم حلقة دراسية تقابلت فيها الأطراف المتنوعة التي أجرت دراسات في هذا المجال أو تلك التي تهتم بقضايا المساواة بين الجنسين في التعليم الجامعي لمناقشة بعض المواضيع التي اعتبرت اللجنة أنه من الضروري مواصلة النظر فيها. وينتظر أن تتقدم اللجنة بمقترحاتها عام ٢٠٠٨.

### البحث المتعلق بقضايا المرأة

وافقت الحكومة في الاجتماع الذي عقده في ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ على مقترح مقدم من رئيس الوزراء بإنشاء صندوق بحث خاص، صندوق المساواة بين الجنسين، بمناسبة يوم المرأة في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥. وهدف الصندوق الحث على البحث المتعلق بالقضايا الجنسانية وكفالة إجراء دراسات ذات نوعية جيدة في هذا المجال في أيسلندا. ومن المرجح أن تعزز الدراسات من هذا النمط تحسين مركز الرجل والمرأة والمساواة بين الجنسين. والمنح التي يقدمها الصندوق محددة في قواعده بشأن التوزيع وفي قواعد مجلس إدارته بوصفها منحا مخصصة بصفة رئيسية للدراسات المتعلقة بوضع الجنسين في سوق العمل وفي مجالات المجتمع الأخرى أيضا. وتقدم وزارة المالية ١٠ ملايين كرونة أيسلندية إلى

الصندوق في كل سنة تنفيذية ويجري ذلك في إطار حكم خاص في ميزانية الدولة. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، عين رئيس الوزراء مجلس إدارة صندوق المساواة بين الجنسين لمدة أربع سنوات وفقا لترشيحات وزيرة الشؤون الاجتماعية ووزيرة التعليم والثقافة والعلوم. وقدم الصندوق أول منح في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، مع إعطاء الأولوية للدراسات التي تتناول وضع الجنسين في سوق العمل وآثار قانون إجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدية. وتلقت خمس دراسات دعما من الصندوق عام ٢٠٠٦.

ويشار أيضا إلى التقرير السابق.

#### الفقرة الفرعية (د)

يشار إلى التقارير السابقة لأيسلندا.

#### الفقرة الفرعية (هـ)

تُقدّم برامج التعليم والتربية المستدامة وإعادة التدريب بمختلف أنماطها إلى الأفراد في سوق العمل، وقد اتسع نطاق هذه الدورات وزادت جودتها زيادة كبيرة في السنوات القليلة الماضية.

#### مراكز التعليم مدى الحياة

أنشئت تسعة مراكز للتعليم مدى الحياة في مختلف أنحاء البلد. وهذه المراكز مؤسسات خاصة تدعمها المؤسسات التعليمية وفرادى الشركات ونقابات العمال والسلطات المحلية. ودور هذه المراكز يتضمن دعم الاقتصاد المحلي وتحفيزه عن طريق زيادة التعاون بين قطاع الأعمال التجارية والمدارس، مع التأكيد على التعليم الفعال للكبار في المناطق المحلية. وفي نفس الوقت، تشجع المراكز الأفراد على مواصلة التعليم عند إتاحة بدائل أخرى.

وتقدم جميع مراكز التعليم مدى الحياة تعليما مهنيا مستمرا يخدم الأفراد والمؤسسات، مثل الدورات المصممة وفق احتياجات كل مؤسسة. وتجري الدورات التي تقدمها هذه المراكز على نحو مستقل أو بالتعاون مع المؤسسات التعليمية الأخرى، كما تقدم تلك المراكز دورات على صعيد المدارس الثانوية والصعيد الجامعي، وتتيح إسداء المشورة التعليمية والمهنية. ويتخذ إسداء المشورة هذا شكلين رئيسيين: إسداء المشورة الفردية للراغبين في إيجاد طرق للحصول على تعليم إضافي بغية زيادة فرصهم في سوق العمل، وإسداء

المشورة المهنية للمجموعات بالتعاون مع المدارس ومكاتب التوظيف الإقليمية في مناطق الحكومة المحلية.

وشارك حوالي ٧,٨ في المائة من سكان المناطق الريفية في مختلف الدورات التي قدمتها مراكز التعليم مدى الحياة في ٢٠٠١-٢٠٠٢. وعقدت حوالي ٦١٠ دورة في المراكز عام ٢٠٠٣، وتضمنت تلك الدورات دورات تعليمية عامة ودورات بدوام جزئي ودورات مهنية تجري كجزء من العمليات التجارية. وفي عام ٢٠٠٣ كان عدد المشاركين ٦٠٠ ٧. وكان توزيع الفئات العمرية للمتقدمين للالتحاق بالدورات التي قدمتها المراكز في خريف ٢٠٠٤ كالآتي: يقع معظمهم (٧٤ في المائة) في الفئة العمرية ٢٥-٥٤ سنة، وتراوحت أعمار ٢٤ في المائة منهم بين ٢٥ و ٣٤ سنة، و ٢٤ في المائة منهم بين ٣٥ و ٤٤ سنة، و ٢٦ في المائة منهم بين ٤٥ و ٥٤ سنة.

### المركز التعليمي لقطاع الأعمال التجارية

يعطي الشركاء الاجتماعيون أولوية كبيرة للتعليم المستمر للأفراد في سوق العمل. وأقام الاتحاد الأيسلندي للعمل واتحاد أصحاب الأعمال الأيسلنديين مركزا تعليميا لقطاع الأعمال التجارية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وبدأ المركز العمل في منتصف عام ٢٠٠٣ وافتتح رسميا في تشرين الثاني/نوفمبر من تلك السنة. ودور هذا المركز العمل بوصفه محفلا تعاونيا لأعضائه المؤسسين في مجال تعليم الكبار والتدريب المهني بالتعاون مع المؤسسات التعليمية الأخرى التي تديرها الاتحادات التأسيسية للاتحاد الأيسلندي للعمل واتحاد أصحاب الأعمال الأيسلنديين، بما في ذلك مراكز التعليم مدى الحياة. والهدف إتاحة الفرصة أمام العمال الذين لم يكملوا الاختبارات النهائية للمدرسة الثانوية لكي يواصلوا التعليم بغية تحسين موقفهم في سوق العمل، وتوسيع نطاق الدورات للأفراد الحاصلين على تعليم نظامي قليل بحيث يجري الاعتراف بمهاراتهم ومعرفتهم، ويضم ذلك ما يتعلموه من الدورات بالإضافة إلى خبراتهم في العمل والدراسة الخاصة. ويهدف ذلك أيضا إلى الارتقاء بنوعية دورات تعليم الكبار والتدريب المهني عن طريق إنشاء مركز للمهارات التربوية في هذا المجال.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ عقدت وزارة التعليم والمركز التعليمي لقطاع الأعمال التجارية اتفاق خدمات يسري إلى نهاية عام ٢٠٠٩؛ وقبل ذلك، كان هناك اتفاق مماثل سار من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٦. والهدف الرئيسي للأعمال الجارية في إطار هذا الاتفاق إتاحة الفرصة أمام العاملين في سوق العمل ممن لديهم تعليم نظامي ضئيل أو ممن تركوا المدرسة دون إجراء امتحانات نهائية، والمهاجرين، والجماعات المقارنة الأخرى لمواصلة

التعليم و/أو تحسين وضعهم في سوق العمل. وعلى الوزارة أن تدفع ١٦٦ مليون كرونة أيسلندية كل عام مقابل الخدمات التي يقدمها المركز أثناء الفترة التي يغطيها الاتفاق.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦ وافقت الحكومة على زيادة مخصصات التمويل المقدمة إلى برامج تعليم الكبار والتعليم المستمر؛ وتسري هذه الزيادة عام ٢٠٠٧. وسيستخدم التمويل في أغراض تتضمن دورات دراسية وبرامج لإعادة تعليم الأشخاص في سوق العمل ممن يسعون إلى الحصول على التعليم بناء على مناهج يوافق عليها المركز التعليمي لقطاع الأعمال التجارية والوزارة. وسيستخدم التمويل أيضا لإقامة خدمة لإسداء المشورة التعليمية والمهنية وتقييم المهارات الفعلية للعاملين بالتعاون مع مركز التدريب الصناعي، وهذا يغطي الموظفين الذين أكملوا أجزاء من الدورات المهنية المنظمة، كما يستهدف دعم وظائف مركز التعليم مدى الحياة التابع للاتحاد الأيسلندي للعمل في المنطقة المتروبولية. ومن المعتزم تخصص ١٢٠ مليون كرونة أيسلندية كل عام، بالإضافة إلى المخصصات السابق توجيهها لهذا الغرض.

#### المدارس الليلية؛ والتعلم عن بعد

تدار المدارس الليلية في كثير من مدارس أيسلندا الثانوية، وتصمم الدورات فيها حسب احتياجات من لا يمكنهم مواصلة التعليم الثانوي التقليدي أثناء النهار. وتشكل هذه المجموعة بصفة رئيسية من العاملين في سوق العمل ممن يرغبون في الإضافة إلى تعليمهم. وتغطي هذه البرامج معظم المواد الدراسية العادية للمدارس، رغم اختلاف تفاصيل الهياكل من مدرسة إلى أخرى. ومن الضروري الأخذ بنفس معيار البرامج النهارية، إلا أن عدد ساعات الدراسة أقل في كثير من الحالات.

وفي السنوات الماضية جرى التأكيد بشكل أكبر أيضا على التعلم عن بعد. وقدمت ست مدارس ثانوية وخمس جامعات برامج للتعلم عن بعد في عام ٢٠٠٥. وفي خريف عام ٢٠٠٣، كان هناك ٢٥٨ ٢ طالبا ملتحقا ببرامج التعلم عن بعد في المرحلة الثانوية، و ٢٠٣٦ طالبا في المرحلة الجامعية.

#### معهد التعليم المستمر في جامعة أيسلندا

ينظم معهد التعليم المستمر في جامعة أيسلندا دورات دراسية هاربة أو مسائية أو في عطلة نهاية الأسبوع. ومن بينها دورات مهنية تذكيرية وتحديثية. ويتركز التخطيط على المشاركة النشطة لمنظمات خارج الجامعة، مثل رابطات مختلف المهن والنقابات العمالية. ويوجد تعاون وثيق أيضا مع مختلف منظمات أصحاب الأعمال والمشاريع التجارية

والمؤسسات الأخرى وبالتالي يعمل المعهد بفعالية على الجمع بين المجالين الأكاديمي والمهني بهدف تحسين المستوى التعليمي للكبار. وعلى سبيل المثال، يعرف أحد البرامج احتياجات المؤسسات التجارية المشتركة ويضع خطة لكيفية الارتقاء بالمستوى المهني وينظم دورات دراسية للعاملين. ولا يوجد لدى معهد التعليم المستمر أية تفرقة بين الدورات الأكاديمية والمهنية، وبالتالي لا يمكن إعطاء عدد دقيق للمشاركين في الدورات المهنية.

### الفقرة الفرعية (و)

يشار إلى التقارير السابقة.

### الفقرة الفرعية (ز)

قدمت وزارة التعليم والثقافة والعلوم في عام ٢٠٠٥ دعماً إلى مركز المساواة بين الجنسين من أجل دراسة القوالب النمطية في الألعاب الرياضية ووسائل الإعلام (الألعاب الرياضية ووسائل الإعلام والقوالب النمطية). وكانت هذه الدراسة جزءاً من مشروع أوروبي وأدارها المركز. وكانت البلدان المشتركة الأخرى إيطاليا وليتوانيا والنرويج والنمسا. وكانت الهيئات المشاركة في الدراسة في أيسلندا معهد البحوث بجامعة أكوريري، وقسم دراسات وسائل الإعلام بكلية الحقوق والعلوم الاجتماعية بجامعة أكوريري، ومعهد البحوث المعني بالدراسات النسائية والجنسانية بجامعة أيسلندا، ورابطة صحفيي الألعاب الرياضية، واللجنة الأيسلندية للألعاب الرياضية والأولمبياد. وكان الهدف دراسة القوالب النمطية وكيفية انعكاسها في الألعاب الرياضية والتقارير الواردة عنها في وسائل الإعلام. وجرى ذلك عن طريق دراسة التقارير الرياضية في البلدان الخمسة المشاركة. وكانت النتيجة الرئيسية في أيسلندا أن ٦٦ في المائة من التقارير الرياضية ركزت بصفة مطلقة أو شبه مطلقة على الرجال، في حين ركزت ١٦ في المائة منها على الجنسين، وركزت ١٨ في المائة منها بصفة مطلقة أو شبه مطلقة على النساء. وكشفت هذه النتيجة أيضاً عن أن نساء قليلات جدا يعملن كصحفيات رياضيات. واستخدمت هذه النتائج في تصميم المواد التعليمية للمحررين الرياضيين ومعلمي الألعاب الرياضية والمدربين الرياضيين. وجرى نشر ذلك كقرص مدمج متعدد الوسائط، وفي صفحة افتتاحية خاصة. والهدف من المواد المنشورة الحث على إحداث تغيير في وسائل تقديم الجنسين في الرياضة وفي التقارير الرياضية عن طريق الارتقاء بالوعي فيما يتعلق بآثار تقديم المشاركين في الألعاب الرياضية، سواء كانوا رجالاً أو نساء، من جانب واحد.



## الفقرة الفرعية (ح)

يشار إلى التقارير السابقة.

## المادة ١١

### الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) من الفقرة ١

#### اشترك المرأة في العمل

كان مستوى مشاركة كل من الرجل والمرأة في سوق العمل مرتفعاً دائماً في أيسلندا، وتوجد مؤشرات كثيرة على أن الفجوة التي كانت موجودة فيما سبق بين الجنسين فيما يتعلق بإمكانية الحصول على وظيفة تناقصت إلى حد كبير. وبلغ معدل مشاركة المرأة في المتوسط أقل بقليل من ٨٠ في المائة، بينما بلغ معدل مشاركة الرجل حوالي ٨٦ في المائة. ووفقاً للمعلومات التي قدمها معهد التنمية الإقليمية، زاد عدد الوظائف التي تشغلها المرأة عن عدد الوظائف التي يشغلها الرجل في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٤ بمقدار ٢٤٠٠ وظيفة في حالة النساء مقابل ٣٠٠ وظيفة في حالة الرجال. ومع ذلك، ما زال معهد التنمية الإقليمية يرى أن من الضروري زيادة عدد الوظائف للنساء بحوالي ٥٠٠ وظيفة بغية تحقيق التوازن (وهذا الرقم على أساس الحالة في عام ٢٠٠٤). ووفقاً للمعلومات الواردة من هيئة إحصاءات أيسلندا عن إجمالي أعداد الأشخاص العاملين عام ٢٠٠٥، كان عدد الرجال أكبر بقليل من عدد النساء في سوق العمل، حيث شكل الرجال نسبة ٥٢,٦ في المائة من السوق. ومنذ عام ٢٠٠٤ زاد عدد الرجال بنسبة ٥,٤ في المائة وزاد عدد النساء العاملات بنسبة ٤ في المائة. ويوضح الجدول ٧ أرقام مختلف الفئات العمرية؛ ويوجد انخفاض نسبي في مشاركة النساء في الفئة العمرية ٢٥-٥٤، ويبدو أن هذا الاتجاه بدأ عام ٢٠٠٤. وانخفضت مشاركة النساء في العمالة بنسبة ٣ في المائة عن المستوى الذي كان عليه عام ٢٠٠٤. وفي نفس الفترة ارتفعت مشاركة النساء البالغات من العمر من ١٦-٢٤ سنة في سوق العمل بما يقرب من نسبة ٧ في المائة، ويبدو أن مشاركة العمل النسبية كانت في مستوى أعلى بين النساء عنها بين الرجال في هذه الفئة العمرية في عام ٢٠٠٤ وعام ٢٠٠٥.

الجدول ٧  
الاشتراك في العمالة، حسب نوع الجنس والسن (نسبة مئوية)

٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	
٨٦,٠	٨٥,٠	٨٥,٩	الرجال، إجمالي
٧٥,٢	٧١,٢	٧٥,٦	٢٤-١٦ سنة
٩٤,٣	٩٤,٢	٩٤,٨	٥٤-٢٥ سنة
٧٢,٩	٧١,١	٧٠,٢	٧٤-٥٥ سنة
٧٧,٨	٧٦,٣	٧٨,٢	النساء، إجمالي
٧٩,٢	٧٢,٥	٧٣,٨	٢٤-١٦ سنة
٨٥,١	٨٥,٣	٨٨,١	٥٤-٢٥ سنة
٥٧,٧	٥٥,٥	٥٦,٨	٧٤-٥٥ سنة

المصدر: هيئة إحصاءات أيسلندا.

وأثناء الفترة من ٢٠٠٢ إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ انخفض معدل البطالة بين كل من النساء والرجال في سوق العمل الأيسلندية. وكان متوسط المعدل بالنسبة للمرأة ٣,٩ في المائة عام ٢٠٠٣ و ٢,٨ في المائة عام ٢٠٠٥ وفقاً لإحصائيات مديرية العمل. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ كان معدل بطالة المرأة ١,٤ في المائة. وكان متوسط البطالة لدى الرجال عام ٢٠٠٣ حوالي ٣ في المائة، وفي عام ٢٠٠٥ انخفضت هذه النسبة إلى ١,٥ في المائة. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ كانت ٠,٧ في المائة.

وتقل الفروق في عدد ساعات العمل بين الجنسين، وفقاً لبيانات هيئة إحصاءات أيسلندا. ومتوسط أسبوع العمل للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٧٤ سنة في سوق العمل المحلي في أيسلندا عام ٢٠٠٥ يبلغ ٤٢,٢ ساعة. ومتوسط ساعات العمل في الأسبوع ٤٧,٨ ساعة للرجال و ٣٥,٦ ساعة للنساء. ويقل عدد ساعات عمل الرجال في الأسبوع بمقدار ٣,٥ ساعة عما كان عليه عام ١٩٩١، بينما زاد متوسط وقف العمل الأسبوعي للنساء بمقدار ١,١ ساعة أثناء نفس الفترة. وإذا جرى اعتبار من يعملون عمالة كاملة فقط يكون المتوسط العام في الأسبوع لعام ٢٠٠٥ هو ٤٧,٣ ساعة - ٥٠ ساعة للرجال و ٤٢,٥ ساعة للنساء. وكان عدد ساعات النساء اللاتي يعملن عمالة كاملة أقل بثلاث ساعات في الأسبوع مقارنة بعام ١٩٩١. عندما كان متوسط عملهن الأسبوعي

٤٥,٤ ساعة. ولوحظ تطور مماثل بين الرجال ممن يعملون عمالة كاملة، حيث قل عدد ساعات عملهم الأسبوعي أربع ساعات في عام ٢٠٠٥ عما كان عليه عام ١٩٩١. وعدد النساء أكبر من عدد الرجال بالنسبة للعمالة لبعض الوقت في أيسلندا. وتوجد دراسة استقصائية أجرتها مؤخرا Capacent Gallup في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ لوزارة الشؤون الاجتماعية عن الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس وتكوين الأجور تشير إلى ارتفاع عدد النساء اللاتي يعملن عمالة كاملة، وإلى أن مواقفهن تجاه وظائفهن تغيرت منذ عام ١٩٩٤. وهذا يتفق مع النتائج الواردة في تقرير أعده إنغولفر ف. جيسلاسون في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، الذي كُتِبَ مقترنا بمشروع التعزيز و الرعاية وشؤون الذكورة، وارتكز جزئيا على تقرير حالة العمالة الذي أعدته هيئة إحصاءات أيسلندا عام ٢٠٠٢. وساد الاعتقاد مدة طويلة بأن سبب ميل المرأة، وليس الرجل، إلى العمل لبعض الوقت هو تحملهن مسؤولية أكبر عن رعاية أسرهن وأسرهن المعيشية. وجرى التعبير عن ذلك في المقابلات التي عقدت أثناء إجراء Capacent Gallup للدراسة الاستقصائية التي ذكر فيها مرارا أن المسؤولية الكبيرة للمرأة في المنزل أثرت على مطالبها فيما يتعلق بالنهوض بالحياة الوظيفية والزيادة في الأجر. ومع ذلك، كان هناك فارق ملحوظ في الطريقة التي تكلم بها المشاركون عن دور المرأة في سوق العمل، مقارنة بدراسة استقصائية أجريت عام ١٩٩٤؛ وجاء في الدراسة الاستقصائية التي أجريت قبل ذلك أن نساء كثيرات عملن خارج المنزل بدافع الحاجة المالية وليس لرغبتهم في ذلك، وهذا الرأي لم يرد في الدراسة الاستقصائية التي أجريت بعد ذلك.

وينص تقرير إنغولفر ف. جيسلاسون على أنه بالرغم من الأثر الواضح للحمل على مشاركة المرأة في سوق العمل، ارتفع عدد النساء اللاتي يعملن كل الوقت أثناء الفترة ١٩٩١-٢٠٠١. وكانت أكبر زيادة بين النساء اللاتي لديهن طفلان أو أكثر. والتفسير الرئيسي لذلك يكمن في توافر الرعاية النهارية للأطفال على نحو أكبر.

وفي عام ٢٠٠٤ مُرِّرَ قانون جديد للعاملين لبعض الوقت، رقم ٢٠٠٤/١٠. والهدف منه حماية العاملين لبعض الوقت من المعاناة بسبب التمييز وتعزيز نوعية وظائف بعض الوقت. والغرض أيضا تيسير تطوير العمل لبعض الوقت على أساس طوعي والإسهام في التنظيم المرن لوقت العمل بأسلوب يأخذ في الحسبان بحاجات أصحاب العمل والعاملين. وبموجب هذا القانون، لا يجوز أن يحصل العاملون لبعض الوقت على أجور أقل أو شروط أسوأ نسبيا من العمال المماثلين الذين يعملون كل الوقت لمجرد أنهم لا يعملون بوظائف لكل الوقت، إلا عندما يبرر ذلك اعتبارات موضوعية.

## اختيار المسار الوظيفي على أساس نوع الجنس

يبدو أنه لا يزال هناك تقسيم كبير حسب نوع الجنس في سوق العمل الأيسلندي فيما يتعلق بكل من نسب العاملين من كل من الجنسين في مختلف المهن والنسب في مناصب المديرين. ومن ناحية أخرى، فالتطور الأساسي الذي حدث في العقود القليلة الماضية أن المرأة بدأت تنتقل بأعداد كبيرة إلى المهن الذكورية تقليدياً، وبخاصة أعمال المتخصصين. ووفقاً لدراسة أجرتها هيئة إحصاءات أيسلندا عام ١٩٩٩ عن سوق العمل، كانت نسبة النساء ٤٣ في المائة من خريجي الجامعة في قوة العمل، وكانت نسبة الرجال ٥٧ في المائة. وفي عام ٢٠٠٢ ارتفعت نسبة خريجات الجامعة في سوق العمل الأيسلندي إلى ٤٧,١ في المائة. وعلاوة على ذلك، تبلغ المشاركة في سوق العمل أقصاها بين خريجي الجامعة من الجنسين، وفقاً لبيانات هيئة إحصاءات أيسلندا؛ فتبلغ نسبتها ٩٦ في المائة للخريجات و ٩٩ في المائة للخريجين في عام ٢٠٠٢. وانخفضت نسبة النساء من عمال الصناعة من ٢٧ في المائة عام ١٩٩١ إلى ١٢,٦ في المائة عام ٢٠٠٤.

وهناك تقرير أعده معهد التنمية الإقليمية عام ٢٠٠٥ عن المرأة ونظم الدعم في قطاع الأعمال التجارية في أيسلندا يكشف عن أن معظم النساء (٨٧ في المائة) يعمل في الخدمات، مقارنة بـ ٥٧ في المائة من الرجال. ومن ناحية أخرى، يشكل الرجال الأغلبية الساحقة في أعمال الإنشاء وصيد السمك ومرفقي المياه والطاقة. وعلاوة على ذلك، انخفضت نسبة النساء بين العمال غير المهرة من ٥٧,٦ في المائة عام ١٩٩١ إلى ٤٧,٣ في المائة عام ٢٠٠٤. ومما يذكر أن أقل معدل للمشاركة في العمالة يوجد بين الحاصلين على التعليم المدرسي الأساسي فقط، وبلغت هذه النسبة ٨١ في المائة للنساء و ٩٣ في المائة للرجال عام ٢٠٠٢، وفقاً لهيئة إحصاءات أيسلندا.

ويبين الجدول ٨ نسب كل جنس في مختلف المهن خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥.

الجدول ٨  
المهن حسب نوع الجنس ٢٠٠٣-٢٠٠٥ (نسبة مئوية)

٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	
٧,٥	٧,٦	٦,٧	كبار المسؤولين والمديرون
١٠.٣	١٠	٨.٥	رجال
٤.٣	٤.٩	٤.٧	نساء
١٧.٤	١٥.٨	١٧.٢	الفنيون
١٥.٤	١٤.١	١٥.٣	رجال
١٩.٦	١٩.٤	١٦.٢	نساء
١٥.٩	١٦.١	١٣.٧	الفنيون المشاركون
١٢.٩	١٣.٢	١١.٥	رجال
١٩.٣	١٩.٤	١٦.٢	نساء
٧.٧	٧.٤	٨.٦	كتيبة
٢.٢	١.٧	٢.٢	رجال
١٣.٩	١٣.٧	١٥.٧	نساء
٢٠.٠	١٩.٢	٢٠.٢	العمال التجاريون، مقدمو خدمات
١٢.٨	١٢.٠	١٣.٥	رجال
٢٨.١	٢٧.٢	٢٧.٥	نساء
٥.٠	٤.٧	٥.١	المزارعون وصائدو الأسماك
٧.٣	٦.٩	٧.٧	رجال
٢.٤	٢.٢	٢.٢	نساء
١٣.٠	١٣.٧	١٤.١	الحرفيون المهرة
٢١.٦	٢٢.٧	٢٣.٣	رجال
٣.٢	٣.٦	٤.٠	نساء
٥.٩	٦.٣	٥.٢	المشرفون على الآلات
١٠.٢	١٠.٧	٩.٥	رجال
١.٠	١.٣	٠.٦	نساء
٧.٧	٩.٢	٩.١	العمال غير المهرة
٧.٣	٨.٦	٨.٥	رجال
٨.١	٩.٩	٩.٨	نساء

المصدر: هيئة إحصاءات أيسلندا.

ويتضح من جدول ٨ أن المرأة لا تضطلع بدور هام في فئات المزارعين وصائدي السمك والحرفيين والمشرفين على الآلات. ومن ناحية أخرى، توجد النساء بأعداد كبيرة في الأعمال المكتبية والخدمات. والتوازن أكثر دقة بين العمال المؤهلين تأهيلا خاصا والأخصائيين، إلا أن النساء ما زلن يشكلن مجموعة صغيرة من المديرين والمسؤولين الحكوميين في أيسلندا.

وبغية الإقلال من تأثير الجنس على اختيار المسار الوظيفي بحيث يجري تجنب التقسيم حسب نوع الجنس في سوق العمل في المستقبل، وضعت وزارة الشؤون الاجتماعية صفحة افتتاحية خاصة في خريف عام ٢٠٠٦ بعنوان "مستقبل متساو للأولاد والبنات" (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). والهدف تيسير اختيار الشباب المواد الدراسية والمسارات الوظيفية التي تتسق مع مجالات اهتمامهم الفعلية بدلا من الأدوار الجنسانية التقليدية. ومن المعتمزم أن يستخدم تلك الصفحة الشباب ووالدهم ومدرسوهم ومدبرو دراساتهم في المدارس عندما يواجهون خيارات تتعلق بمساراتهم الوظيفية في المستقبل، وتوضح الدراسات الاستقصائية أن هؤلاء هم الأشخاص الذين يستشيرهم الشباب فيما يتعلق بهذه الخيارات. وتشير مختلف الدراسات إلى أن سوق العمل المقسمة حسب نوع الجنس تشكل عبة معينة في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين، حيث يعتقد أنها تمنع الشباب من دراسة جميع الفرص المتاحة نظرا لتأثرهم بالفكرة الموجودة عن نوع العمل الملائم لكل جنس.

### المرأة في إدارة الأعمال التجارية

تشكل النساء حوالي ٤٧ في المائة من سوق العمل في أيسلندا، إلا أن نسبة النساء في مجالس إدارة المؤسسات وبين رؤساء تلك المجالس حوالي ٢٢ في المائة، وفقا لبيانات هيئة إحصاءات أيسلندا. ولم تتغير بالفعل نسبة النساء كأعضاء رئيسيين في مجالس الإدارة أثناء الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٥.

ووفقا لتقرير أعده معهد التنمية الإقليمية عن النساء ونظم دعم قطاع المؤسسات التجارية، انخفض عدد النساء المسجلات بوصفهن رؤساء مجالس إدارة في الشركات الأيسلندية التي يبلغ عدد موظفيها من ٢٠ إلى ٤٩ موظفا بنسبة ١٥,٥ في المائة عن عام ١٩٩٩، كما انخفض عدد الشركات التي يبلغ عدد موظفيها من ٥٠-٩٩ موظفا بنسبة ٤٠ في المائة في نفس تلك الفترة. وأثناء السنوات ١٩٩٩-٢٠٠٤ اضطلعت المرأة بدور أكبر بوصفها رئيسة مجلس إدارة في قطاعي الزراعة والصناعة. وتبلغ نسبة النساء في تلك المراكز أقصاها في قطاعات التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية والأنشطة الثقافية. ومعظم

النساء من رؤساء مجالس إدارات الشركات مسجل لدى مؤسسات البيع بالتجزئة والوكالات العقارية.

وتوجد زيادة نسبية في عدد النساء من أعضاء مجالس إدارة الشركات، إلا أن معظمهن عضوات مناوبات فقط. وارتفعت نسبة النساء المنتجات كعضوات رئيديات في مجالس الإدارة من ٣٢,٩ في المائة عام ١٩٩٩ إلى ٣٥,٩ في المائة عام ٢٠٠٤. وزاد عدد النساء المنتخبات كعضوات مناوبات بنسبة ٧٨ في المائة أثناء نفس الفترة، بينما زاد عدد الرجال بنسبة ٣٩,٨ في المائة. وفضلا عن ذلك، من الأرجح أن يشارك الرجال أكثر من النساء في مجالس إدارة أكثر من شركة. ويبدو أنه توجد زيادة في عدد النساء في مجالس إدارة أكبر الشركات في أيسلندا من لديها أكثر من ١٠٠ موظف، بينما انخفض عدد الرجال.

وتُنشرت بيانات المساواة بين الجنسين في أكبر مائة شركة في أيسلندا لأول مرة عام ٢٠٠٥ في إطار مشروع باسم "علامات المساواة بين الجنسين" ويتولى إدارة المشروع مركز البحث بشأن المساواة بين الجنسين وقانون العمل بجامعة بيفروست، بالاشتراك مع وزارة التجارة والصناعة، ومركز المساواة بين الجنسين، ومجلس المساواة بين الجنسين، ورابطة سيدات الأعمال، واتحاد أصحاب الأعمال الأيسلنديين. وجمعت البيانات شركة خاصة، هي لانز تراوست، وارتكزت على إجمالي الحركة لعام ٢٠٠٤. وبعد ذلك جُمِعت البيانات الأصلية عن طريق إجراء دراسة استقصائية هاتفية دُعيت بعدها الشركات إلى تصحيح الأخطاء عن طريق البريد الإلكتروني.

ويبينت الدراسة التي أجريت لمجالس إدارة أكبر ١٠٠ شركة في أيسلندا عام ٢٠٠٥ أن النساء يشكلن حوالي ١٢ في المائة من أعضاء مجالس الإدارة. وعندما جرت دراسة الشركات المدرجة في بورصة أيسلندا للأوراق المالية فقط من بين أكبر ١٠٠ شركة، وجد أن النسبة لم تبلغ إلا نصف هذا الرقم، وأن النساء لم يشكلن إلا ٥ في المائة من رؤساء مجالس إدارة تلك الشركات.

وأتى أثناء الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٥ زادت نسبة الشركات التي تتولى منصب المدير العام فيها امرأة من ١٥,٤ في المائة إلى ١٨,٢ في المائة. ولدى معظم هذه الشركات أقل من عشرة موظفين، وتعمل في مجال التجارة والخدمات. ووسّعت المرأة نطاق وجودها بين المديرين الإداريين للشركات من جميع الأحجام أثناء الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٤. وزاد عدد النساء المسجلات كمديرات إداريات للشركات من أصغر حجم بنسبة ٧٦ في المائة (مقارنة بزيادة نسبتها ٥٨,٨ في المائة للرجال). ومع ذلك، ينبغي الإشارة إلى أن هذه أرقام نسبية. وبالتالي، ارتفع عدد النساء المسجلات كمديرات إداريات بنسبة ٦٨,٧ في المائة، من

١٠٢٧ إلى ١٧٣٣، بينما كانت الزيادة المناظرة بين الرجال ٤٢ في المائة، من ٦٤١ إلى ٨٠٤٥. وعندما جرى النظر في عدد النساء من بين كبار المديرين في أكبر ١٠٠ شركة في أيسلندا، وجد أن نسبة النساء كانت ١٠,٥ في المائة.

وتعتزم الحكومة مواصلة إعطاء الأولوية لإتاحة فرص إضافية للنساء لاحتلال المراكز القيادية في الأعمال التجارية. وتعتزم وزارة الصناعة والتجارة تنظيم حلقة دراسية للمديرات وعضوات مجالس الإدارة يجري فيها تقديم تعليمات لهن بشأن ماهية العضوية في مجالس إدارة الشركات. والفلسفة الكامنة وراء ذلك، التي برهنت عليها دراسات أجريت في بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا، أن وجود نسبة أكبر من النساء في مجالس إدارة شركة يسفر عن أداء أفضل؛ كما جرى أيضا إثبات وجود ارتباط بين عدد النساء في مجالس الإدارة والإدارة الأفضل.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦ وافق البرلمان على قانون يعدل قانون الشركات المحدودة، القانون رقم ١٩٩٥/٢، مع تعديلات لاحقة تدخل حكما ينص على أنه عند انتخاب الأعضاء لمجالس إدارة الشركات المحدودة التي تملكها الدولة، ينبغي اتخاذ خطوات تكفل وجود أعداد متساوية بقدر الإمكان من الرجال والنساء في مجالس الإدارة. ويستهدف هذا التعديل زيادة عدد النساء اللاتي يعملن في مجالس إدارة الشركات المحدودة التي تملكها الدولة.

### دراسة استقصائية عن الدعم العام للنساء في إدارة الأعمال التجارية

تعطي الحكومة أولوية لدعم المرأة في الأعمال التجارية، وتشكل البرامج من هذا النوع جزءا من خطط عمل الحكومة في السنوات القليلة الماضية للمساواة بين الجنسين. وهناك توافق عام في الآراء على أنه من المهم لقطاع الأعمال التجارية. أن تزيد مشاركة المرأة في خلق الوظائف. ومع ذلك، لم يزد عدد النساء اللاتي يدرن أعمالا تجارية في أيسلندا إلا بنسبة ٧ في المائة فقط في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٤، وهي نسبة أقل بكثير منها في البلدان المجاورة لأيسلندا.

ويجري التذرع بأن أحد أسباب ذلك أن الدعم العام المقدم إلى المشاريع التجارية والخدمات التي تقدمها المصارف تعود بنفع أقل على المرأة منه على الرجل. وجرى الإعراب عن ذلك في دراسات استقصائية. وكلف وزير الصناعة والتجارة معهد التنمية الإقليمية بإجراء دراسة استقصائية عن كيفية انتفاع المرأة بمختلف برامج الدعم التي اضطلعت فيها الدولة بدور في السنوات القليلة الماضية، وذلك ضمن أمور أخرى. وصدر تقرير المعهد عام ٢٠٠٥.



وأجرت شركة IMG Gallup دراسة استقصائية نشرها معهد التنمية الإقليمية في عام ٢٠٠٥ بعنوان "النساء ونظم دعم قطاع الأعمال التجارية" وكشفت هذه الدراسة، ضمن أمور أخرى، عن أن ٨٠ في المائة من المستجيبين لم يشاركوا في مشاريع الدعم التي تديرها الدولة، مثل الدورات، ولم يتلقوا أية مشورة بشأن تأسيس الشركات وتشغيلها. واعتقد ٤٠ في المائة من هذا العدد أنهم لا يحتاجون إلى تلك الأشياء أو أن المشاريع لن تكون ذات صلة بإدارة عمل تجاري. وذكر أكثر من الثلث أنه لم تكن لديهم الفرصة أو أنهم لم يكونوا في وضع يسمح لهم بالاشتراك في المشاريع. والأغلبية العظمى ممن انتفعوا بمشاريع الدعم التي تديرها الدولة رأوا أنها كانت مفيدة بالنسبة لهم.

وعلاوة على ذلك، تشير نتائج الدراسة الاستقصائية إلى أن نسبة النساء اللاتي تقدمن بطلبات للحصول على منح أكثر من نسبة الرجال، إلا أنه كان من المرجح بقدر أكبر بكثير أن يحصل الرجال عليها (٨١ في المائة من الرجال مقابل ٥٨ في المائة من النساء). ويضاف إلى ذلك أن الرجال حصلوا على منح أكبر من المنح التي حصلت عليها النساء. ومن ناحية أخرى، فأكثر المتقدمين بطلبات الحصول على المساعدة من صندوق الإنتاج الزراعي والصندوق الجديد للمشاريع التجارية ومعهد التنمية الإقليمية كانوا من الرجال. وتبين أنه من المرجح بدرجة أكبر أن تتقدم النساء بطلبات إلى الهيئات الخاصة للحصول على تمويل للمشاريع التجارية، بينما من المرجح بدرجة أكبر أن يتقدم الرجال بطلبات إلى هيئات الدولة.

وتشير النتائج أيضا إلى ضرورة إعادة تقييم نظام الدعم العام لقطاع الأعمال التجارية مع الاهتمام بتغيير الأولويات المطبقة على المنح بالنسبة للنساء اللاتي يدرن أعمالا تجارية بحيث تصبح ذات قيمة أكبر لهن. وعلى سبيل المثال يكون السؤال هو لماذا لا تجتذب برامج الدعم عددا أكبر من النساء؟ وقد رأى أغلبية المشاركين في الدراسة الاستقصائية أنه من الأفضل تقديم الدعم إلى النساء في الأعمال التجارية في شكل منح ونصح من المؤسسة.

وتشير الدراسة الاستقصائية التي أجراها معهد التنمية الإقليمية إلى أنه قد تحقق الكثير في السنوات القليلة الماضية رغم وجود مؤشرات أيضا، إلى أن النساء لا يتمتعن بالمساواة مع الرجال فيما يتعلق بإمكانية الحصول على رأس المال للمشاريع التجارية. والمنح المقدمة من وزيرة الشؤون الاجتماعية إلى المشاريع التجارية النسائية وصندوق ضمان القروض للمرأة لها أهمية جوهرية لأعمال تنظيم المشاريع والمشاريع الجديدة التي ترأسها المرأة. ويمكن القول بأنه لم يكن لكثير من المشاريع أن يدخل حيز النفاذ على الإطلاق دون دعم من هذه الجهات.

وعلاوة على ذلك، فللمنح المقدمة إلى المشاريع التجارية النسائية أهمية كبيرة بالنسبة للنساء اللاتي يدرن شركات ولبدة صغيرة.

ويتحقق الكثير من خلال الأعمال التي يؤديها الموظف المسؤول عن العمل والمساواة بين الجنسين التابع لوكالة التنمية الإقليمية ووزارة الشؤون الاجتماعية، والمشاريع التي يضطلع بها مركز إمبرا للمشاريع الجديدة وجامعة بيفروست.

وتبين نتائج الأعمال التي يؤديها الموظف المسؤول عن العمل والمساواة بين الجنسين أن هناك حاجة شديدة إلى مستشار للعمال له معرفة خاصة بظروف المرأة في عالم الأعمال التجارية، وسعت أكثر من ألف امرأة إلى الحصول على مساعدة هذا الموظف أثناء السنوات الخمس التي شُغِلَ فيها المنصب. وأغلبية النساء اللاتي استخدمن هذه الخدمة الاستشارية أدارت خدمات أو شركات إنتاج، وأغلبهن كن يبحثن عن معلومات تتعلق بنظم الدعم في قطاع الأعمال التجارية وتمويل رأس المال. ويمكن رؤية النتائج، على سبيل المثال، في تحقيق درجة أكبر من التعاون بين النساء في استخدام المنتجات الطبيعية، وفي وجود فرص أفضل لحصول النساء في المناطق الريفية على دورات عن إنشاء الأعمال التجارية وإدارتها وفي تقوية شبكات اتصال الأعمال التجارية النسائية.

وكان هناك شعور عام بالرضا بين المشاركات في دورات "التقدم" و "مقدرة المرأة" و "الموارد المتاحة للمرأة". والخبراء المشاركون في المشاريع التي تستهدف تشجيع المرأة على الأخذ بزمام المبادرة في المشاريع التجارية يرون أن هناك حاجة ماسة إلى عقد دورات خاصة أو تقديم مساعدة خاصة للنساء المشاركات في مشاريع تجارية، وإلى تحقيق التكامل الأكبر بين هذه المشاريع.

وفي ضوء نتائج هذه الدراسة الاستقصائية، اقترح معهد التنمية الإقليمية أنه ينبغي لأنظمة الدعم في قطاع الأعمال التجارية أن تعمل عامدة على زيادة عدد النساء في الأعمال التجارية وأن توسع أيضا نطاق أعمال مستشار العمل والمساواة بين الجنسين، وأن تربطه على نحو أكبر بأعمال الشركات الإنمائية التجارية. وجرى أيضا اقتراح إقامة توازن بين الجنسين في مجالس إدارة الصناديق والمؤسسات في نظام دعم قطاع الأعمال التجارية، وإنشاء منتدى يجمع بين المستثمرين والنساء ممن لديهم أفكار للأعمال التجارية. وأخيرا وليس آخرا، جرى اقتراح مواصلة العمل لمكافحة القوالب النمطية والأفكار البالية المتعلقة بالنساء ودور المرأة.

وقدمت لجنة معنية باستعراض صندوق ضمان القروض للمرأة والمسائل المتعلقة به تقريرها إلى وزارة الشؤون الاجتماعية في تموز/يوليه ٢٠٠٦. وأشارت الدراسة التي أجرتها

اللجنة إلى أنه لم تكن لدى النساء نفس إمكانية الحصول على رأس المال التي كانت للرجال عندما تعلق الأمر بتأسيس أعمال تجارية وإدارتها. وبيّنت الدراسة أن المشاريع التي يرحح أن تحصل على الدعم من نظم الدعم العامة موجهة نحو الذكر ولا تعطي اعتبارا لاحتياجات النساء اللاتي يخططن لبدء عمليات تجارية أو المشاركة فيها. ولهذا اقترحت اللجنة أن يكفل نظام الدعم العام تقديم ضمانات قروض للنساء، فضلا عن توفير منح تأسيسية لهن، وفي نفس الوقت أن يجري استعراض موقف الصناديق العامة العاملة، وبلي ذلك استعراض سياساتها.

### الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ١

يبدو أن الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس سمة دائمة في سوق العمل في أيسلندا لغير صالح المرأة. ومن الضروري اتخاذ تدابير لمنع تلك الفوارق. وتبين التجربة عدم الفعالية الكافية لأحكام القانون فيما يتعلق بالمساواة في الأجور وحظر التمييز عندما تكون الأجور مقررة. ويبدو أن الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس بقيت دون أي تغيير أثناء الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦. وعند الأخذ في الحسبان بجميع العوامل التي تؤثر على الأجور (على سبيل المثال التعليم والمهنة ومدة خبرة العمل والعمر وساعات العمل)، كان الفارق وفقا لإحصائيات نقابة عمال ريكيافيك (نقابة العمال التجاريين) ١٤ في المائة عام ٢٠٠٣ و ١٥ في المائة عام ٢٠٠٤ و ١٤ في المائة عام ٢٠٠٥ و ١٥ في المائة عام ٢٠٠٦. وبرهنت دراسة استقصائية أجرتها Capacent Gallup لتكوين الأجور والفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس، التي ستذكر بمزيد من التفصيل أدناه، على أن الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس كانت ١٦ في المائة عام ١٩٩٤ و ١٥,٧ في المائة عام ٢٠٠٦، ولا يعتبر هذا التغيير هاما من الناحية الإحصائية.

ويرى الكثيرون أن أصل المشكلة يتعلق بمن يحددون أجور العاملين في سوق العمل. وعندما تحدد الأجور في الشركات والمؤسسات، يجب أن تراعى كفاءة إنفاذ نفس الاعتبارات عند تقييم إسهامات العاملين بغض النظر عن نوع جنسهم. وفي محاولة لحث إدارات الشركات على العمل لإلغاء الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس، بعثت وزيرة الشؤون الاجتماعية ومدير مركز المساواة بين الجنسين في حزيران/يونيه تعميما إلى جميع الشركات والمؤسسات العاملة في أيسلندا التي لديها ٢٥ أو أكثر من العاملين، وصحب التعميم ملصق بعنوان "هل لفتات الخبز فارق؟".

ومن الأسباب الأخرى التي كثيرا ما تذكر للفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس أن الرجل يطالب بمقابل أكبر من المرأة عن العمل عند التفاوض على الأجور، كما أنه

يكون على استعداد أكبر لتغيير الوظيفة بغية ضمان أجر أعلى. وعلاوة على ذلك، يعتقد منذ أمد طويل أنه من المرجح أن تدع المرأة التزاماتها تجاه رعاية أسرتها ومثلها تؤثر على سلوكها إزاء سوق العمل أكثر بكثير من الرجل.

وعلى ضوء ذلك، رأى مجلس المساواة بين الجنسين أنه يوجد ما يدعو إلى إجراء دراسة استقصائية خاصة لتكرار تغيير الرجال والنساء للوظائف في سوق العمل في أيسلندا وأسباب ذلك. وكلف المجلس Capacent Gallup بتناول تلك الدراسة الاستقصائية التي أجريت في نيسان/أبريل وأيار/مايو ٢٠٠٦. وكانت النتائج الرئيسية للدراسة الاستقصائية أن عدد الرجال الذين يسعون إلى الحصول على وظائف أكبر من عدد النساء (١٢ في المائة من الرجال و ٨ في المائة من النساء). وثبت عدم وجود فوارق إحصائية كبيرة بين الجنسين بالنسبة لمن غيروا وظائفهم أثناء السنتين الماضيتين. ووجد فارق كبير فيما قدم من أسباب لتغيير الوظيفة أثناء السنتين الماضيتين. وقد فقد أقل بقليل من ضعف عدد الرجال وظائفهم السابقة، وقال حوالي ضعف عدد الرجال (مقارنة بعدد النساء) أن سبب تغييرهم الوظيفة ”إجراء تغيير“. وبلغ عدد النساء اللاتي ذكرن مسؤولياتهن الأسرية كسبب لتغييرهن الوظيفة أكثر من ثلاثة أضعاف عدد الرجال، كما بلغ عدد الرجال الذين أرجعوا السبب في تغييرهم وظائفهم إلى ”أجور أو منافع متعلقة بالأجور“ ما يقرب من ضعف عدد النساء.

وبالتالي، يبدو أن الدراسة الاستقصائية تؤكد أن المسؤوليات الأسرية لها تأثير أكبر على وضع المرأة في سوق العمل من تأثيرها على وضع الرجل، وأن الرجال ينحون أكثر من النساء إلى تغيير الوظائف بغية ضمان أجور أفضل. ويتفق هذا مع جزء الدراسة الاستقصائية الذي جرى فيه سؤال المشاركين عن نسبة الوقت الذي يخصصونه للأعمال المنزلية والعمالة المدفوعة الأجر؛ وكشف هذا عن فارق كبير بين الجنسين، حيث تقضي المرأة وقتاً أطول بكثير من الرجل في تأدية الأعمال المنزلية، بينما يقضي الرجل وقتاً أطول بكثير من المرأة في العمالة المدفوعة الأجر.

وبدأ مشروع ”مقاييس المساواة في الأجور في بلدان الشمال الأوروبي“ عام ٢٠٠٤ عندما رأت أيسلندا مجلس بلدان الشمال الأوروبي، ونشر التقرير النهائي في شباط/فبراير ٢٠٠٦. وكان الهدف الرئيسي للمشروع توسيع نطاق المعرفة والفهم فيما يتعلق بالفوارق في الأجور بين الجنسين في بلدان الشمال الأوروبي. وعقدت مقارنة للمقاييس الإحصائية المستخدمة لقياس الأجور، مع إجراء تحليل للطرق المستخدمة لـ ”إصلاح“ الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس، بالإضافة إلى إجراء تقييم لنجاح الطرق المستخدمة لمكافحة التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة في بلدان الشمال الأوروبي.

وفي هذا المشروع أجريت مقارنة بين البيانات الإحصائية المعنية بالفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس في الدانمرك والسويد وفنلندا والنرويج وأيسلندا، وقدم بيان بالاتجاهات والاختلافات المتعلقة بالفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس في مختلف البلدان. وجرى إيلاء الاهتمام أيضا بالفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس وتصحيحها في كل بلد من بلدان الشمال الأوروبي يجري فيها اختبار دقيق للطرق المستخدمة. وبذلت محاولة لتحليل الطرق المستخدمة لإصلاح الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس. والطرق التي يعتبر أخصائيو بلدان الشمال الأوروبي أن لها تأثيرا إيجابيا تتضمن أحكاما قانونية متنوعة وخطط عمل للمساواة بين الجنسين وأحكاما في الاتفاقات الجماعية ومحاولات للارتقاء بالوعي العام.

ويتضمن التقرير النهائي عن المشروع مقترحات كثيرة تتعلق بطرق تحسين تقييم الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس، كما يتضمن تأكيدا على الدراسات في هذا الشأن وإدخال التحسينات عليها. وتوجد أيضا مقترحات بشأن الإطارات المرجعية التي يرى أنها ذات فائدة محتملة في تعريف وتقييم التدابير العلاجية التي تستهدف تقويم الفروق في الأجور على أساس نوع الجنس. وبالتالي، يبدو على الأرجح أن للمشروع فائدة في استحداث وسائل لتقييم الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس وطرق لتخفيف الفارق بين أحر الرجل وأجر المرأة في سوق العمل في بلدان الشمال الأوروبي. ويمكن الاطلاع على التقرير النهائي للمشروع على الصفحة الافتتاحية لمركز المساواة بين الجنسين ([www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)).

والدراسة الاستقصائية "تكوين الأجور والفروق في الأجور على أساس نوع الجنس" هي جزء من خطة العمل الحالية للمساواة بين الجنسين، وهي تشكل تكرارا للدراسة الاستقصائية التي أجريت عام ١٩٩٤ عن العوامل التي تؤثر على الأجور وآفاق المسار الوظيفي للنساء والرجال. وقد نشرت نتائج هذه الدراسة الاستقصائية عام ١٩٩٥. وأجرت Capacent Gallup الدراسة الاستقصائية لوزارة الشؤون الاجتماعية، وقدمت النتائج في حريف ٢٠٠٦. وأجريت الدراسة الاستقصائية في كانون الثاني/يناير - أيار/مايو ٢٠٠٦ وتضمنت تقديم استبيان يغطي الأجور، وفحوى الوظيفة، والدافع والمسؤولية، وتغيير المركز والمواقف إزاء المساواة بين الجنسين إلى ٢٢٠٠ موظف في ثمان شركات ومؤسسات (٤ مؤسسات عامة و ٤ شركات خاصة). وكان معدل الاستجابة ٥٠,٥ في المائة. وأجريت ثمانين مقابلة متعمقة مع مديرين وموظفين عاديين عن الحالة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

وأجرى أيضا تحليل إحصائي لبيانات من كشوف مرتبات الشركات في الدراسة الاستقصائية، وقورنت النتائج بالإجابات على الاستبيانات. وأخيرا قدمت بعض الأسئلة بشأن مواقف إزاء قضايا المساواة بين الجنسين إلى عينة عامة واسعة النطاق مكونة من ١٨٠٠ في "مركبة Gallup" في الفترة من ٢٦ نيسان/أبريل إلى ١٧ أيار/مايو ٢٠٠٦؛ وكان معدل الاستجابة ٦١ في المائة.

وقد حدثت تغيرات كبيرة في بيئة العمل وطرقه في الشركات والمؤسسات الثمان التي شاركت في الدراسة الاستقصائية عن تكوين الأجور والفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس في عام ١٩٩٤ ثم في أوائل عام ٢٠٠٦. وكانت التغيرات الرئيسية هي أن أسبوع العمل لكل من الرجال والنساء بالنسبة للعمل كل الوقت قد أصبح أقصر، كما أن عدد النساء اللاتي يعملن كل الوقت قد ارتفع وحدثت بعض التغيرات في مواقفهن إزاء وظائفهن. وكان ينبغي في جميع الاحتمالات أن تسفر هذه التغيرات عن تقليل الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس؛ إلا أن الفارق في الأجور ظل كما كان عليه تقريبا عام ١٩٩٤. وعندما جرى الأخذ في الحسبان بجميع العوامل التي تؤثر على الأجور (على سبيل المثال التعليم والمهنة وطول الخبرة في العمل والعمر وساعات العمل) وجد أن الفارق الذي لا يمكن تربيته بين أجر الرجل وأجر المرأة ١٥,٧ في المائة في غير صالح المرأة، وقد كان ١٦ في المائة في عام ١٩٩٤. ووجد أن الفارق بين المديرين أصبح أقل، بل ووجد أن الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس في هذه الفئة هي أقل الفوارق، حيث تحصل النساء على أجور أقل بنسبة ٧,٥ في المائة من أجور الرجال.

وأشارت أيضا نتائج الدراسة الاستقصائية عن الأجور إلى أن الفارق بين أعلى الأجور وأقلها قد زاد، فأصبح ١٤ ضعفا في حالة الرجال و ١١ ضعفا في حالة النساء في الدراسة الاستقصائية التي أجريت مؤخرا، مقابل ثمانية أضعاف في حالة الرجال وخمسة أضعاف في حالة النساء في عام ١٩٩٤. وفي عام ١٩٩٤ كانت مرتبات المديرين في المتوسط أعلى بنسبة ٦٤ في المائة من مرتبات المشرفين على الآلات والعمال غير المهرة. وفي الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠٠٦ كان الفارق ٩٨ في المائة.

وعند دراسة البيانات التي تحتويها كشوف المرتبات تظهر فروق أكبر في الأجور؛ فطبقا لهذه الكشوف تكون أعلى معدلات الأجور النهارية مع الإضافات في الساعة في الشركات الخاصة أكثر ٢٦ ضعفا تقريبا من أداها. والفارق بين أعلى الأجور المدفوعة للرجل وأداها أكبر بكثير منه بين النساء في الشركات الخاصة. والفارق بين أعلى الأجور المدفوعة للعمل النهاري وأداها مع الإضافات في المؤسسات العامة بلغ ما يقارب عشرة

أضعاف، مع فجوة أكبر بقليل بين أعلى الأجور المدفوعة للنساء وأدناها عن تلك الفجوة في حالة الرجال.

وحدثت تغييرات كبيرة مقارنة بعام ١٩٩٤ فيما يتعلق بتحديد الأجور وشروط الخدمة. ففي عام ١٩٩٤ حصل حوالي ٦٠ في المائة من الرجال على أجرهم وفقا لمقياس أجور نقاباتهم العمالية، وينطبق هذا على حوالي ٨٥ في المائة من النساء. وفي الدراسة الاستقصائية التي أجريت بعد ذلك (٢٠٠٦)، وجد أن من الشائع جدا للأفراد، وبخاصة الرجال، أن يعملوا بمقتضى اتفاقات خاصة مع أصحاب العمل وأن يحصلوا على أجور ثابتة بغض النظر عن عدد الساعات التي يعملونها بالفعل. وحصل أكثر من ٤٨ في المائة من الرجال المشاركين في الدراسة الاستقصائية على أجور ثابتة؛ وانطبق هذا على أقل من ١٨ في المائة بقليل من النساء. وفضلا عن ذلك، وجد أن المدفوعات الإضافية من مختلف الأنواع أقل شيوعا بكثير، وتلقت النساء مدفوعات إضافية أعلى من الرجال (على عكس الحالة في الدراسة التي أجريت أولا). وتلقى حوالي ٢٥ في المائة من كل من الرجال والنساء نوعا من أنواع المدفوعات الإضافية في شكل "وقت إضافي لم يجز العمل فيه" و/أو في شكل منح للسيارات. وفي عام ١٩٩٤ حصلت ١٣ في المائة من النساء وحصل ٣٧ في المائة من الرجال على هذه المدفوعات.

ورأى أولئك الذين أجريت معهم مقابلات وعملوا في مؤسسات عامة أن تغييرا ضئيلا نسبيا قد حدث على مدى السنوات العشر الماضية، على الرغم من اعتقادهم بأن الرجال كانوا يشغلون مناصب مديرين أكثر بكثير قبل عشر سنوات، وأنه من المحتمل أن يكون الأفراد أكثر وعيا الآن بقضايا المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجور.

ووجد أن المديرين يشجعون النساء على إظهار المبادرة في أعمالهن وتمثيل الشركة وطلب الترقية إلخ. أكثر بكثير مما كان الحال عليه عام ١٩٩٤، رغم أنهم ما زالوا يفضلون أن يشجعوا الرجال على فعل هذه الأشياء. وبدا أيضا أن النساء أكثر ميلا عن ذي قبل لطلب الترقية وحضور الدورات والمؤتمرات. وكان من المدهش بصفة خاصة وجود قدر كبير من الاهتمام بالتقدم في المسار الوظيفي (الترقية) بين صغار العاملين، وانطبق ذلك على كل من النساء والرجال. وكرر أيضا المديرين في معرض المقابلات المتعمقة قولهم أن الشباب لا يشبهن المسنات؛ فقد اكتسبن إلى حد كبير حاسة "الذكر" فيما يتعلق بالقيم، إذ يظهرن مزيدا من المبادرة ويسعين إلى أداء المهام الشاقة ويناضلن من أجل التقدم في المسار الوظيفي. ويدل كل ذلك على أنه يمكن توقع المزيد من التقدم صوب تحقيق المساواة بين الجنسين. ومع

ذلك، ما زال لدى المرأة ثقة أقل من الرجل إزاء المسؤوليات المتعلقة بالترقي في أماكن عملهن الحالي.

وقد أجرت أيضا نقابة عمال ريكيافيك دراسات استقصائية عادية عن الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس بين أعضائها. ووفقا للدراسة الاستقصائية التي أجريت في خريف عام ٢٠٠٦، اعتُبر التعليم عنصرا هاما في تحقيق المساواة في الأجور، إذ أصبحت الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس أقل بكثير كلما زادت مؤهلات العاملين التعليمية. ووجد أن نسبة الفوارق ٢٠ في المائة بين من لم يحصلوا إلا على التعليم الإلزامي الأساسي، بينما بلغت هذه النسبة أقل من ١٠ في المائة في حالة خريجي الجامعة. والتفسير الرئيسي لذلك أن النساء ينتفعن أكثر من الرجال بمزايا التعليم الجامعي فيما يتعلق بالأجور، فالرجل الذي ينال درجة الماجستير والدكتوراه يحصل على زيادة في الأجر نسبتها ٧ في المائة، مقارنة بـ ١٣ في المائة للمرأة. وبالرغم من أن التغيير في فوارق الأجور على أساس نوع الجنس لم يحدث بدرجة كبيرة مقارنة بالسنة السابقة لأعضاء النقابة ككل، كانت هذا الفوارق أقل بين الفئات العمرية الأصغر. فبين العاملين البالغين من العمر ١٨-٣٤ سنة كانت نسبة الفوارق في الأجور على أساس نوع الجنس ١٤ في المائة، بينما بلغت هذه النسبة ١٦ في المائة بين العاملين الأكبر سنا. ومع ذلك، هناك اختلاف في هذا الشأن بين نتائج الدراسة الاستقصائية التي أجرتها النقابة وتلك التي أجرتها Capacent Gallup، ففي الدراسة الاستقصائية التي أجرتها الأخيرة كان الفارق بين الجنسين فيما يتعلق بالأجور ٣،١٤ في المائة بين العمال الذين لم يحصلوا إلا على التعليم الإلزامي، و ٣،١٢ في المائة بين من أكملوا المدرسة الثانوية، و ١،١٧ في المائة بين خريجي الجامعة؛ وبالتالي وُجد أن الفجوة تتسع بزيادة المؤهلات التعليمية. وتفسير هذا الاختلاف قد يكمن في اختلاف مهن العاملين في الدراستين الاستقصائيتين.

ووصفت التقارير السابقة للحكومة مشاريع التقييم الوظيفي. وقُدّم أحد هذه المشاريع في مدينة ريكيافيك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤. وفي إتفاق جماعي بين مدينة ريكيافيك واتحاد الموظفين في ريكيافيك ونقابة عمال إفلينغ وجمعية المهندسين الأيسلندية، تقرر اعتماد نظام جديد للتقييم الوظيفي لإصلاح الأجور في خطوات طويلة مدة التعاقد، مع الانتفاع بالتمويل الخاص لهذا الغرض. وفي نفس الوقت الذي كانت تلك التغييرات تحدث في نظام الأجور، تقرر اعتماد نظام لتقييم واحد للمؤهلات ونظام جديد للأجور على أساس الكفاءة.



وتساوي الأجور، أي أجور العاملين الذين يؤدون أعمالاً مقارنة لها نفس القيمة، يشكل أحد أحجار الزاوية لسياسات الأجور في مدينة ريكيافيك. وأخذاً بذلك في الاعتبار، جرى اختيار نظام لتقييم الوظائف يمكنه إجراء تقييم منتظم للأعمال التي يؤديها موظفو المدينة. وفضلاً عن ذلك، تعطى مدينة ريكيافيك الأولوية لعقد اتفاقات جماعية مع شركائها في التفاوض فيما يتعلق بتقييم الوظائف. ويرتكز النظام الذي تستخدمه المدينة على نظام بريطاني (تقييم الوظائف على نحو فردي) يرجع تاريخه إلى عام ١٩٩٧. والنظام البريطاني محسوب له أسئلة مغلقة، وبالتالي فهو مصمم للإقلال من أية انحرافات شخصية في التقييم إلى أقصى حد ممكن.

ويغطي مشروع تقييم الوظائف هذا موظفي السلطات المحلية. وهو يستهدف كفاءة حصول الموظفين على أجور تحدد على نفس الأساس بغض النظر عن نوع جنسهم أو عضويتهم في النقابة. وهذا النظام أكثر شمولاً من معظم الأنظمة، إذ يأخذ في الحسبان مختلف أنواع الوظائف. وعلى الرغم من نطاقه الواسع فهو منفتح وسهل الاستخدام. وقواعد تقييم الوظائف قواعد رسمية ويجري تفسيرها للموظفين، وقد يقال نفس الشيء عن أهميتها. ويمثل الموظفون المشاركون في إجراء التقييمات لقواعد المساواة؛ كما يعملون وفق قواعد إجرائية معينة، وقواعد بشأن معالجة النزاعات والطعون المتعلقة بالتقييم.

#### الفقرة الفرعية (هـ) من الفقرة ١

يشار إلى التقرير الخامس لأيسلندا.

#### الفقرة الفرعية (و) من الفقرة ١

صدر التنظيم رقم ٢٠٠٤/١٠٠٠ بشأن تدابير مكافحة الإيذاء والنبذ في أماكن العمل عام ٢٠٠٤ في إطار قانون الصحة والسلامة في العمل رقم ١٩٨٠/٤٦ مع تعديلات لاحقة. وبعد ذلك أصدرت إدارة الصحة والسلامة المهنتان كتيباً بعنوان "النبذ والإيذاء والتحرش الجنسي في مكان العمل: تدابير وقائية واستجابات". وينص هذا الدليل على إمكان حدوث النبذ والإيذاء والتحرش الجنسي في جميع أماكن العمل وفي جميع القطاعات المهنية؛ وبالتالي، يجب على المديرين أن يبعثوا برسالة واضحة مفادها عدم التسامح مع ذلك السلوك. وعلى سبيل المثال يمكن للشركات والمؤسسات أن تعتمد سياسة واضحة بشأن التدابير الوقائية ضد ذلك النمط من السلوك، وأن تضع خطط عمل للمساواة بين الجنسين تغطي تلك المسائل، ضمن مسائل أخرى (انظر قانون المساواة بين الجنسين، رقم ٢٠٠٠/٩٦).

وتقع على عاتق أصحاب العمل مسؤولية خاصة لكفالة سلامة بيئة العمل، فيما يتعلق بكل من الرفاه الاجتماعي والنفسي. وعلى أصحاب العمل كفالة عدم حدوث الإيذاء أو النبذ أو التحرش الجنسي في مكان العمل؛ والسعي، بالتشاور مع ممثلي سلامة الموظفين في مكان العمل، إلى منع حدوث السلوك غير اللائق في مكان العمل - في حالة وجوده - عند العلم بذلك السلوك. وفضلا على ذلك، ينبغي تشجيع المناقشات المفتوحة في مكان العمل عن العوامل المحتملة - في بيئة العمل - التي يمكن أن تشجع على حدوث الإيذاء والنبذ والتحرش الجنسي. ويجب توضيح طرق العلاج المتاحة في مكان العمل، ويجب أن تكون التدابير التي ستتخذ في حالة وقوع الإيذاء أو النبذ أو التحرش الجنسي واضحة للجميع. وينبغي صياغة السياسات أو القواعد الأخلاقية في جميع أماكن العمل بحيث يجري اتخاذ موقف ضد النبذ والإيذاء والتحرش الجنسي.

والقانون رقم ٢٠٠٧/٦١ الذي يعدل قانون العقوبات العام رقم ١٩٤٠/١٩ (الجرائم الجنسية) قدم حكما عاما بشأن المسؤولية الجنائية في حالات التحرش الجنسي. وقد جرى تعريف مصطلح التحرش الجنسي في قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦؛ وتعريف هذا المصطلح أوسع نطاقا من تفسيره الوارد في القانون الجنائي. والحكم في المادة ٩٩ من قانون العقوبات العام (انظر المادة ٨ من القانون رقم ٢٠٠٧/٦١) ينص على ما يلي:

”يعاقب أي شخص يكون مذنبا بارتكاب التحرش الجنسي بالسجن لمدة تصل إلى سنتين. ويتضمن التحرش الجنسي، ضمن أمور أخرى، الملاطفة أو اللمس بالأصابع أو سير غور الأعضاء التناسلية أو ثديي شخص آخر تحت الملابس أو من خلالها بالإضافة إلى السلوك الرمزي أو العبارات المهينة بدرجة كبيرة أو المتكررة أو التي تستهدف التخويف“.

## الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب) من الفقرة ٢

أعرب أفراد كثيرون عند رأيهم وهو أن المساواة بين الجنسين في سوق العمل تبدأ بالتقسيم المتساوي في العمل بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال. ويعتبر منذ فترة طويلة أن التقسيم المتساوي للعمل في المنزل شرط مسبق لتمكين المرأة من التقدم في سوق العمل، ومن المستحسن أيضا ألا ينشأ الأطفال وهم يرون والدا واحدا (عادة ما تكون الأم) متحملا معظم المسؤولية عن رعاية المنزل والأسرة. ورفاه الأسرة نفسها يتركز على المساواة بين الرجل والمرأة بقدر ما يتركز على التقسيم العادل للعمل داخل المنزل. ولهذا فمن المهم أن تتاح للمرأة نفس الفرصة التي تتاح للرجل لكي يتحقق التوازن بين المسؤولية عن الأسرة والعمل في سوق العمل.

والهدف من قانون إجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدية، رقم ٢٠٠٠/٩٥، مع التعديلات اللاحقة، تعزيز المسؤولية المتساوية عن الأسرة بحيث يمكن للأطفال التمتع بصحة كل من الوالدين وتحقيق التساوي بين مركز كل من الجنسين في سوق العمل.

وقد عدّل القانون رقم ٢٠٠٤/٩٠ قانون إجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدية. واستهدفت التعديلات بصفة خاصة تعزيز نظام الإجازات الذي أُدخل عام ٢٠٠٠. وعندما جرى استعراض القانون، تقرر ألا يجري البدء في إجراء تنقيح رئيسي في النظام، بل أن تجري المحافظة عليه بحيث يواصل تشجيع المشاركة المتساوية للنساء والرجال في سوق العمل ويتحقق التساوي في تحمل المسؤوليات الوالدية. واعتُبر أيضا أنه من المهم كفالة إتاحة الفرصة للأطفال إلى أقصى حد لكي يحصلوا على الرعاية من كل من الوالدين أثناء الأشهر الأولى من حياتهم.

وجرت كفالة تمويل صندوق إجازة الأمومة/الأبوة على نحو موثوق به أكثر مما سبق، وأدخلت تغييرات أيضا على طريقة حساب المدفوعات المعطاة للوالدين أثناء إجازة الأمومة/الأبوة. وتضمن ذلك إدخال حد أقصى للمدفوعات، ويرتكز الحد الأقصى على متوسط أجر شهري قدره ٦٤٨ ٠٠٠ كرونة أيسلندية؛ وبالتالي، يكون الحد الأقصى لما يدفعه الصندوق شهريا لأحد الوالدين ٥١٨ ٠٠٠ كرونة أيسلندية. وهذا يعني أن ما يدفع للوالدين اللذين يحصلان على أجر شهري أقل من ٦٤٨ ٠٠٠ كرونة أيسلندية في المتوسط سيكون ٨٠ في المائة من إجمالي أجرهما أثناء الفترة المشار إليها؛ كما كانت عليه الحالة حتى الآن. ومن ناحية أخرى يتبع ذلك أن وجود حد أقصى لما يدفعه الصندوق قد يعمل ضد أهداف القانون إذا كان الحد الأقصى للمبلغ منخفضا جدا مقارنة بدخل الوالدين في سوق العمل. وعند تحديد الحد الأقصى للمبلغ، جرى الأخذ في الاعتبار بأن الاختلال الناتج في دخل الأغلبية العظمى من الأسر المعيشية نتيجة ولادة طفل ينبغي أن يظل في أقل حدود ممكنة. وأعتبر أنه من المرجح أن الحصول على مبلغ مرجعي أقل يحد من رغبة الرجال في الانتفاع بحقوقهم في إجازة الوالدية، حيث أن أجور الرجال عادة ما تكون أعلى من أجور النساء.

وبناء على ما تقدم، يمكن أن يعمل ذلك ضد المساواة في سوق العمل، كما يمكن أن يحول دون تمتع الأطفال برعاية كل من الأم والأب أثناء الأشهر الأولى من حياتهم. وبالتالي، لم يُعتبر من العدل اعتماد مبلغ مرجعي أقل.

وانتفع معظم الآباء بحقوقهم في الحصول على إجازة الأبوة على نحو منفصل، ففعل ذلك ٨٨ في المائة منهم كليا أو جزئيا عام ٢٠٠٤. وكان متوسط المدة التي حصلوا عليها

كإجازة أبوة/والدية ٩٧ يوما، أما متوسط المدة التي حصلت عليها الأمهات فكانت ١٨٣ يوما، وجرى حساب ذلك لأن الأمهات يملن إلى استخدام نصيب أكبر (٩٠ في المائة) من الاستحقاقات التي يتشاورها الوالدان. وفي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة الآباء الذين لم يستخدموا استحقاقاتهم المنفصلة بالكامل ١٧,٩ في المائة فقط، بينما بلغت نسبة من استخدموا الاستحقاقات المشتركة أيضا ١٧,١ في المائة. وتشير المعلومات المقدمة من صندوق إجازة الأمومة/الأبوة إلى ارتفاع الوالدين على نحو متزايد بساعات العمل المرنة عند حصولهم على إجازة.

وكشفت دراسة استقصائية أجرتها Capacent Gallup في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ فيما يتعلق بتكوين الأجرور والفوارق في الأجرور على أساس نوع الجنس عن أن ٨٥ في المائة من المشاركين لم يروا أن الحمل و/أو عدد الأطفال في الأسرة من الأسباب التي تعوق تقدم المسار الوظيفي في مكان العمل. وكان هناك عدد أكبر بكثير من النساء بين من رأوا أن تلك العوامل تؤثر على الفرص الوظيفية، فرأوا أنه من المرجح بدرجة أكبر أن تتقيد الفرص الوظيفية للمرأة بولادة أطفال أو بوجود عدد كبير منهم. ورأى أكثر من ٤٠ في المائة من الرجال أن ذلك ينطبق على كل من الجنسين، ولم تتشاطر ذلك الرأي إلا ٨ في المائة من النساء. ولهذا يمكن استخلاص أن النساء، لا الرجال، يعتبرن تلك الأمور عقبات في سبيل تقدمهن الوظيفي.

وكشفت مقالة كتبها إنغولفر ف. جيسلاسون بعنوان ”الآباء الذين يحصلون على إجازات والدية طويلة“ ونشرتها عام ٢٠٠٥ ”دراسات في العلوم الاجتماعية سادسا“ عن أن وضع الأم في سوق العمل كثيرا ما يشكل عاملا حاسما في حصول الأب على نصيب من الاستحقاق المشترك للأم والأب في إجازة الوالدية. وفي الحالات التي تدير فيها الأم أعمالها التجارية الخاصة أو تشغل مناصب إدارية، تشعر بأنها أقل قدرة على البعد عن العمل لمدة طويلة؛ وفي تلك الحالات يكون هناك شعور بأنه من الطبيعي بدرجة أكبر أن يحصل الأب على أكثر من استحقاقه الأساسي في إجازة الأبوة.

وجرى أيضا تحليل آثار قانون إجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدية في الدراسة الاستقصائية السابق ذكرها التي أجرتها Capacent Gallup بشأن تكوين الأجرور والفوارق في الأجرور على أساس نوع الجنس والتي جرى فيها سؤال المشاركين عما يعتقدونه عن أثر القانون على مراكز النساء والرجال في سوق العمل. ورأت الأغلبية (٧٣ في المائة) أن التعديلات حسّنت مركز المرأة في سوق العمل، ولم يكن هناك فارق حسب نوع

الجنس بين المستجيبين الذين أدلوا بهذا الرأي. ورأى ما يقرب من الربع أن التعديل حسن أيضاً وضع الرجل في سوق العمل، وكان من رأي نسبة مماثلة أن التعديلات أضعفت مركز الرجل. وانعكس هذا الرأي أيضاً في المقابلات التي أجريت كجزء من الدراسة الاستقصائية. ورأت الأغلبية العظمى ممن جرت مقابلتهم أن إجازة الأبوة كان لها تأثير طيب على مركز المرأة في سوق العمل حيث لم تعد هي الوحيدة التي تغيب عن العمل عندما يولد طفل. وفضلاً عن ذلك، اعتُبر أن حصول الرجل على إجازة الأبوة يكون له أثر نافع على مشاركته في رعاية أطفاله في وقت لاحق من الحياة. وبالتالي يكون من الطبيعي بشكل أكبر أن يأخذ الرجل إجازة من العمل لمرض الأطفال. وكشف شخص ممن أجريت معهم المقابلات عن أنه بعد أن بدأ الشباب يتغيبون عن العمل لمرض أطفالهم، لم يعد يُعتبر من الأمور الخطيرة أن يطلب العاملون الحصول على إجازة لرعاية أطفال مرضى كما كان الحال عليه عندما كانت النساء في مكان العمل هن الوحيدات اللاتي يفعلن ذلك.

ولذلك، قد يُستخلص أن قانون إجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدية له التأثير الذي كان يرجى منه على وضع المرأة في سوق العمل. وقد يمكن القول بأن التغييرات التي يستهدفها هذا القانون في المواقف ستستغرق وقتاً أطول لكي تصبح أكثر ترسخاً بالنسبة لكل من المديرين والموظفين، وينطبق ذلك على كل من الرجال والنساء بالتساوي. وفي هذا الصدد، من المهم أن نتذكر أنه بموجب قانون المساواة بين الجنسين، يتحتم على أصحاب الأعمال أن يتخذوا التدابير اللازمة لتمكين كل من النساء والرجال من إجراء عملية تكامل بين التزاماتهم المهنية والتزاماتهم تجاه أسرهم. ويجب توجيه هذه التدابير، ضمن أمور أخرى، صوب زيادة مرونة هيكل العمل وساعاته بحيث يجري الأخذ في الحسبان باحتياجات العمل والظروف الأسرية للموظفين.

## الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة ٢

لا تزال خدمات رعاية الطفل في معظم الأحوال مسؤولية السلطات المحلية.

وصدر عام ٢٠٠٥ تنظيم جديد، رقم ٢٠٥/٩٠٧ عن الرعاية النهارية للطفل في المنزل. وبموجب هذا التنظيم، يسمح لكل والد نهارى/والدة نهارية برعاية ما يصل إلى أربعة أطفال في نفس الوقت، بما فيهم الموجودين بالفعل في المنزل دون السادسة من العمر بشرط ألا يوجد طفلان عمرهما أقل من سنة. وبعد حد أدنى قدره سنة واحدة من العمل المستمر، قد تمنح لجنة الشؤون الاجتماعية رخصة لطفل إضافي على شرط أن يثبت الوالد

النهارى/الوالدة النهارية مقدرته/مقدرتها على العمل وعلى تقديم الرعاية الجيدة من جميع الجوانب للأطفال. والمدة التي يقضيها الأطفال في الرعاية النهارية قد تصل إلى تسع ساعات كل يوم من أيام العمل في الأسبوع.

ويشار أيضا إلى التقارير السابقة التي قدمتها حكومة أيسلندا.

## الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ٢

يشار إلى التقارير السابقة.

## المادة ١٢

### الفقرة ١

#### الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية

يشار إلى التقرير الخامس لأيسلندا.

#### صحة المرأة

يؤثر أسلوب حياة الأفراد، بما فيه من عوامل مثل النظام الغذائي والتمارين والتدخين وشرب الكحوليات على صحتهم. وتختلف أنماط النظام الغذائي للجنسين وتنعكس على سبيل المثال في الإحصائيات عن عدد الأفراد الذين يتجاوزون الوزن الموصى به. وتكشف الدراسات الاستقصائية للتغذية البشرية في عامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٢ عن أن نسبة النساء ذوات الوزن المفرط ارتفعت من ٣٤ في المائة إلى ٣٩ في المائة، بينما زادت هذه النسبة للرجال من ٣٩ في المائة إلى ٥٧ في المائة. ويتضح من بيانات هيئة إحصاءات أيسلندا أن التدخين انخفض في السنوات القليلة الماضية وضاعت الفجوة بين الجنسين في إحصاءات التدخين. وفي عام ١٩٨٧ كانت نسبة المدخنين ٣١ في المائة بين النساء و ٣٦ في المائة بين الرجال؛ وفي عام ٢٠٠٤ كانت هاتان النسبتان ١٩ في المائة و ٢٢ في المائة على التوالي. وبالتالي، يبدو أن التدخين يقل في أيسلندا ككل.

ومعدلات الوفيات بين الشباب ومتوسطي العمر في أيسلندا منخفضة إلى أقل حد. وكثيرا ما يتوفى الأفراد في سن الشيخوخة، أي أن نسبة عالية جدا من الوفيات تنتج عن الأمراض الطويلة الأمد. وتشكل أمراض القلب والأوعية الدموية أكثر أسباب الوفاة شيوعا في أيسلندا، وتصيب الرجال أكثر من النساء، كما يتضح من الجدول ٩. وشكلت أمراض الدورة الدموية ٤١ في المائة من جميع الوفيات في عام ٢٠٠٢.

## الجدول ٩

## الوفيات بسبب الأمراض الدماغية الوعائية حسب نوع الجنس في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠١

المجموع	
	١٩٩٩
	المجموع
٧٩٢	أمراض جهاز الدورة الدموية
٤٣٩	أمراض احتباس الدم القلبية
٨٤	أمراض القلب الأخرى
١٨٥	أمراض دماغية وعائية
	رجال
٤٠٦	أمراض جهاز الدورة الدموية
٢٥٢	أمراض احتباس الدم القلبية
٤٢	أمراض القلب الأخرى
٧٧	أمراض دماغية وعائية
	نساء
٣٨٦	أمراض جهاز الدورة الدموية
١٨٧	أمراض احتباس الدم القلبية
٤٢	أمراض القلب الأخرى
١٠٨	أمراض دماغية وعائية
	٢٠٠٠
	المجموع
٧١٧	أمراض جهاز الدورة الدموية
٣٨٥	أمراض احتباس الدم القلبية
٦٩	أمراض القلب الأخرى
١٧٧	أمراض دماغية وعائية
	رجال
٣٦٣	أمراض جهاز الدورة الدموية
٢١٧	أمراض احتباس الدم القلبية
٣٠	أمراض القلب الأخرى
٧٢	أمراض دماغية وعائية
	نساء
٣٥٤	أمراض جهاز الدورة الدموية
١٦٨	أمراض احتباس الدم القلبية
٣٩	أمراض القلب الأخرى
١٠٥	أمراض دماغية وعائية

المجموع	
	٢٠٠١
	المجموع
٦٨٢	أمراض جهاز الدورة الدموية
٣٥٢	أمراض احتباس الدم القلبية
٨٠	أمراض القلب الأخرى
١٨٠	أمراض دماغية وعائية
	رجال
٣٧٦	أمراض جهاز الدورة الدموية
٢١٧	أمراض احتباس الدم القلبية
٣٧	أمراض القلب الأخرى
٨٧	أمراض دماغية وعائية
	نساء
٣٠٦	أمراض جهاز الدورة الدموية
١٣٥	أمراض احتباس الدم القلبية
٤٣	أمراض القلب الأخرى
٩٣	أمراض دماغية وعائية

مذكرة: يعتمد التصنيف على القائمة القصيرة الأوروبية والطبعة التاسعة من التصنيف الدولي للأمراض لمنظمة الصحة العالمية (ICD-9) لـ ١٩٨١-١٩٩٥ والطبعة العاشرة لعام ١٩٩٦ (ICD-10). وتحدث حالات التضارب التالية بين إجمالي أرقام الوفيات والأرقام السابق نشرها: رقم ١٩٨١ أعلى بثلاثة أرقام، ورقم ١٩٨٢ أعلى برقم، ورقم ١٩٨٤ أعلى بثلاثة أرقام، ورقم ١٩٨٧ أعلى برقمين، ورقم ١٩٨٩ أقل برقمين.

المصدر: هيئة إحصاءات أيسلندا.

والسرطان سبب شائع أيضا من أسباب الوفيات في أيسلندا؛ والأورام الخبيثة أكثر أسباب الوفيات شيوعا بين النساء البالغات من العمر ٣٣-٤٤ سنة، وأكثر شيوعا منها بين الرجال في نفس السن. وينطبق هذا أيضا على النساء البالغات من العمر ٤٥-٦٥ سنة. وأثناء التسعينات انخفضت الوفيات بسبب الأورام الخبيثة بين النساء من ١٨٠ إلى ١١٠ لكل ١٠٠٠٠ امرأة. وشكلت الوفيات بسبب الأورام الخبيثة ٢٨ في المائة من إجمالي الوفيات في عام ٢٠٠٢، وتبعثها أمراض الجهاز التنفسي (٨ في المائة)، والحوادث والانتحار (٦ في المائة).



الجدول ١٠  
الوفيات من الأورام الخبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين  
في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠١

المجموع	
١٩٩٩	
المجموع	
١١٧	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين الرجال
٦٦	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين النساء
٥١	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين
٢٠٠٠	
المجموع	
١٠٩	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين الرجال
٥٤	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين النساء
٥٥	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين
٢٠٠١	
المجموع	
١٠٨	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين الرجال
٥٩	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين النساء
٤٩	أورام خبيثة في الحنجرة والقصبة الهوائية وشعبة القصبة الهوائية والرتتين

مذكرة: يعتمد التصنيف على القائمة القصيرة الأوروبية والطبعة التاسعة من التصنيف الدولي للأمراض لمنظمة الصحة العالمية (ICD-9) لـ ١٩٨١-١٩٩٥ والطبعة العاشرة لعام ١٩٩٦ (ICD-10). وتحدث حالات التضارب التالية بين إجمالي أرقام الوفيات والأرقام السابق نشرها: رقم ١٩٨١ أعلى بثلاثة أرقام، ورقم ١٩٨٢ أعلى برقم، ورقم ١٩٨٤ أعلى بثلاثة أرقام، ورقم ١٩٨٧ أعلى برقمين، ورقم ١٩٨٩ أقل برقمين.

المصدر: هيئة إحصاءات أيسلندا.

وتواتر الوفيات أعلى بين الرجال منه بين النساء في جميع الفئات العمرية من الأطفال الرضع إلى المسنين. ويرجع هذا بصفة خاصة إلى أن الحوادث أكثر شيوعاً بين الذكور منها بين الإناث. والأسباب الخارجية من إصابات وتسمم تشكل أكثر أسباب الوفيات شيوعاً بين الجنسين في الفئة العمرية ١٥-٢٩ سنة؛ وينطبق نفس الشيء على أسباب الوفاة بين

الرجال في الفئة العمرية ٣٠-٤٤ سنة. والفارق بين الجنسين فيما يتعلق بتواتر الوفيات يبلغ أقصاه في الفئة العمرية ١٥-٢٩ سنة بالرغم من أن معدلات وفيات الرجال انخفضت عن معدلات وفيات النساء في السنوات القليلة الماضية، ويعود السبب الرئيسي في ذلك إلى انخفاض الوفيات لأسباب خارجية. وفي الفئة العمرية ٣٠-٤٤ سنة تصبح الوفيات بسبب أمراض جهاز الدورة الدموية أكثر شيوعاً بين الرجال، فيتوفى عدد قليل من الشباب بسبب هذه الأمراض. أما بالنسبة لمن تعدوا سن ٦٥ سنة يصبح نمط أسباب الوفاة أكثر تماثلاً بين الجنسين عنه في الفئات العمرية الأقل. وتشكل أمراض القلب والأوعية الدموية، والأورام، وأمراض الجهاز التنفسي أكثر أسباب الوفاة شيوعاً بين أكبر الفئات العمرية سناً.

وهناك منذ عام ١٩٦٤ برنامج للفحص المتعلق بسرطان عنق الرحم. ويوجد منذ عام ١٩٧٣ برنامج للفحص المتعلق بسرطان الثدي. وتُنصَح النساء من سن ٢٠-٦٩ سنة بإجراء فحص لسرطان عنق الرحم كل عامين، كما تُنصَح النساء من سن ٤٠-٦٩ سنة بإجراء فحص للثدي/تصوير للثدي كل عامين.

وفي عام ٢٠٠٠ أجرى ٦٥٠ ٣٣ اختباراً للفحص المتعلق بسرطان عنق الرحم على ٤١٨ ٣٢ امرأة، وجرى الكشف على ٨٠١ ٢٠ امرأة (٦٤ في المائة) في مركز جمعية الكشف عن السرطان والمستوصفات الرئيسية، والكشف عن ٦١٧ ١١ امرأة (٣٦ في المائة) في عيادات الأخصائيين الجراحيين. وفي نهاية عام ٢٠٠٥ كانت هناك ٤١٥ ٩١ امرأة بالغة من العمر ٢٠-٦٩ سنة في آيسلندا، أجرت ٢٦٢ ٣١ (٣٤,٢ في المائة) منهن اختبارات عنق الرحم. وفي نهاية عام ٢٠٠٥ أيضاً كانت هناك ٧٥٧ ٤ امرأة بالغة من العمر ٢٥-٦٩ سنة (٩,٥ في المائة) لم يقمن أبداً بإجراء الفحوص المتعلقة بسرطان عنق الرحم. وبالنسبة لآيسلندا ككل، يبلغ معدل إجراء الفحص طيلة ثلاث سنوات في الفئة العمرية ٢٥-٦٩ سنة ٧٤ في المائة. وكان أعلى معدل للفحص (٨٢ في المائة) في عام ١٩٩٢. ويشير هذا إلى ضرورة بذل الجهود للارتقاء بالوعي بين النساء فيما يتعلق بأهمية إجراء الفحوص دورياً من خلال الدعاية المتزايدة. وفيما يلي أعداد ونسب النساء اللاتي أجرين فحوص: ٢٧١ ٣ (١٠,٠٩ في المائة) في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ سنة، و ٤١٣ ١٧ (٥٣,٧٢ في المائة) في الفئة العمرية ٤٠-٦٩ سنة. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن ١١٨ امرأة بالغة من العمر ١٩ سنة أو أقل (٦,٠ في المائة) جرى فحصهن، كما جرى فحص ٣٨ ١٠ امرأة فوق سن ٧٠ سنة (٣,٢ في المائة).

وفي عام ٢٠٠٥، أجرى ٤٣٨ ١٩ اختباراً لسرطان الثدي على ٧٩ ١٩ امرأة. وفي تلك السنة، كان هناك ٤٤٤ ٤٩ امرأة في آيسلندا تبلغ من العمر ٤٠-٦٩ سنة، أجرت ٢١٤ ١٦ (٣٢,٨ في المائة) منهن أشعة سينية على الصدر (تصوير الثدي)، وجرى اختبار

١٠٧ امرأة عن طريق الجس اليدوي فقط و أجرت ٤١ امرأة تصويرا بالموجات فوق الصوتية مع الجس اليدوي أو بدونه. وفي تلك السنة كانت هناك ٩٧١ ٤١ امرأة في أيسلندا تبلغ من العمر ٢٠-٣٩ سنة، أجرت منهن ذلك الاختبار ٤٦٠ ١ امرأة (٣,٥ في المائة)، واقتصر اختبار ٤١١ منهن على الجس اليدوي، وأجرت ٨٠٣ امرأة أشعة سينية على الصدر (تصوير الثدي)، وأجرت ٢٤٦ امرأة تصويرا بالموجات فوق الصوتية والجس اليدوي. وفي نهاية عام ٢٠٠٥، كانت هناك ٧٠٨٣ امرأة (٣,١٤ في المائة) في الفئة العمرية ٤٠-٦٩ سنة لم يقمن أبدا بإجراء فحوص تتعلق بسرطان الثدي وتشمل تصوير الثدي. وبالنسبة للبلد ككل، كان معدل إجراء الفحوص للنساء كل سنتين للفئة العمرية ٤٠-٦٩ سنة ٦١ في المائة، وقد تناقص هذا المعدل باطراد منذ عام ١٩٩٠ عندما كان ٦٨ في المائة. وكان الهدف الذي حدده مركز الكشف من البداية الوصول بمعدل إجراء فحوص سرطان الثدي كل عامين إلى حد أدنى نسبته ٧٥ في المائة. وبالتالي، تبين الأرقام أن النساء لسن على دراية كافية بضرورة إجراء فحوص دورية لتصوير الثدي من أجل الكشف عن سرطان الثدي.

ويرتكز معدل المواليد أو معدل الخصوبة على متوسط عدد الأطفال الذين تلدهم كل امرأة. وطبقا لبيانات هيئة إحصاءات أيسلندا، كان معدل المواليد لنساء أيسلندا عام ١٩٦٠ أكثر من أربعة أطفال بقليل لكل امرأة، وفي منتصف الثمانينات انخفض هذا المعدل إلى أقل بقليل من طفلين. ولكن معدل المواليد ارتفع مرة أخرى في السنوات القليلة الماضية. وفي عام ٢٠٠٣ كان المعدل طفلين لكل امرأة. ولم يتغير هذا المعدل إلى عام ٢٠٠٥، إلا أنه ارتفع عام ٢٠٠٦ إلى ٢,١ طفلا لكل امرأة.

وانخفضت معدلات المواليد في جميع الفئات العمرية لسنوات حمل المرأة، إلا أن معظم الانخفاض حدث نسبيا بين الأصغر والأكبر سنا من النساء. وارتفع متوسط عمر الأمهات من ٢٧ سنة أثناء الفترة ١٩٦١-١٩٦٥ إلى ٢٩,٣ سنة أثناء الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥؛ كما ارتفع متوسط عمر المرأة وقت ولادة أول طفل لها من ٢١,٧ سنة إلى ٢٦ سنة عام ٢٠٠٣. وجرى حساب متوسط عمر الآباء لأول مرة في الفترة ١٩٨١-١٩٨٥ وكان ٢٨,٨ سنة، وقد ارتفع هذا المعدل منذ ذلك الحين إلى ٣٢ سنة. وارتفع متوسط عمر الآباء عند ولادة أول طفل لهم أثناء تلك الفترة من ٢٥,١ سنة إلى ٢٩ سنة.

وأتيحت إمكانية إجراء الإجهاض بناء على الطلب في أيسلندا في عام ١٩٧٥. وقبل ذلك التاريخ كان الإجهاض يجري، على سبيل المثال، في الحالات التي تتعرض فيها حياة الأم للخطر. ووفقا لبيانات هيئة إحصاءات أيسلندا. أجريت ٦١٣ عملية إجهاض عام ١٩٨٢

و ٩٨٧ عملية عام ٢٠٠٠، و ٩٠٠ عام ٢٠٠٢، و ٨٨٩ عام ٢٠٠٤. وكانت أغلبية النساء (٧٢٥، ٨٢ في المائة) اللاتي أجريت لهن عمليات إجهاض عام ٢٠٠٤ في الفئة العمرية ١٥-٣٤ سنة. وعدد عمليات الإجهاض التي أجريت لفتيات يبلغن من العمر ١٥ أو أقل ظلت أقل من عشر عمليات سنويا منذ عام ١٩٩٩. ويشار أيضا إلى التقارير السابقة التي قدمتها حكومة أيسلندا.

## الفقرة ٢

يشار إلى التقارير السابقة.

## المادة ١٣

الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج)

يشار إلى التقارير السابقة.

## المادة ١٤

كان عدد سكان أيسلندا عام ٢٠٠٦ هو ٣٣٤ ٣٠٤ نسمة يتألفون من ١٥٠ ٠٤٧ امرأة و ١٥٤ ٢٨٧ رجلا؛ ويقوم ١١٤ ٠٦٧ نسمة منهم (٣٧,٥ في المائة) خارج منطقة العاصمة، منهم ٥٢,٤ في المائة من الذكور و ٤٧,٦ في المائة من الإناث. ويمكن وصف المنطقة خارج العاصمة بأنها منطقة ريفية.

وسيدات الأعمال الريفيات مشروع يشكل جزءا من برنامج الأطراف الشمالية، Interreg IIIB، مع مشاركات من فنلندا والسويد واسكتلندا وأيسلندا. ويستهدف هذا المشروع تحفيز العمالة بين النساء في المناطق الريفية مع التركيز على استخدام الموارد الطبيعية بكل معنى الكلمة. ويتضمن ذلك خصائص البحر والأرض بالنسبة لكل من الإنتاج والخدمات القائمة على أساس الموارد الطبيعية. ويتكون المشروع من دراسات وتثقيف ودعم لمشاريع الأعمال التجارية الصغيرة التي تديرها النساء، كما يتضمن تحليلا للسوق وتسويقا للمنتجات الطبيعية. وتهتم المشاركات الأيسلنديات بالنباتات الأيسلندية واستخداماتها. ويتضمن المشروع التثقيف وتقديم النصح وجمع الأموال للمشاريع الإنمائية والزيارات التثقيفية إلى البلدان المشاركة.

والاسم الأيسلندي للمشروع، وهو *Fósturlandsins Freyjur*، يدل على خصائص الأرض، كما يدل على إلهة الخصوبة الجرمانية *Freyja* وعلى الأنوثة بوجه عام. وشاركت ٧٠ امرأة في الدورات، فضلا عن ذهاب ثلاث من منظمات المشاريع الأيسلنديات إلى فنلندا

كجزء من المشروع بغية دراسة الطرق المستخدمة في جمع النباتات وتجفيفها ومعالجتها. وشاركت ١٧ امرأة أيسلندية، بالإضافة إلى مشاركات في المشروع من اسكتلندا والسويد وفنلندا، في معرض *Gull í mó* الذي أقيم في مبنى بلدية ريكيافيك في خريف عام ٢٠٠٥.

وشاركت حكومة أيسلندا أيضا في دراسة مقارنة في خمسة بلدان عن وضع المرأة في الأعمال التجارية والزراعة بعنوان النساء يتجهن صوب الملكية في الأعمال التجارية والزراعة؛ وكانت البلدان الأخرى المشاركة النرويج والسويد ولاتفيا واليونان. وقارنت الدراسة مركز المرأة في البلدان الخمسة فيما يتعلق بالمشاركة في العمالة والتعليم وإدارة الأعمال التجارية والدعم المتاح من المصادر الحكومية. وموّل الدراسة برنامج الاتحاد الأوروبي للمساواة بين الجنسين وحكومة النرويج.

وأجرى معهد التنمية الإقليمية دراسة خاصة لكيفية تقسيم المنح من الصناديق العامة بغرض تحفيز تنمية الأعمال التجارية في المناطق الريفية بين الرجال والنساء. وغطت هذه الدراسة السنوات ١٩٩٧-٢٠٠٣. وينص تقرير المعهد على أن منح الصناديق العامة تعود بالنفع على الرجال أكثر من النساء، وأن التوازن بين الجنسين في لجان التخصيص، وقواعد الصندوق فيما يتعلق بالتخصيص، تلعب دورا رئيسيا في هذا الصدد.

واتضح أن التوازن في لجان التخصيص التابعة للصندوق كان حوالي ٨٠ في المائة للرجال و ٢٠ في المائة للنساء عام ٢٠٠٢، كما يبدو أن الرجال شكلوا ٨٠ في المائة من متلقي المنح من الصناديق التي غطتها الدراسة الاستقصائية؛ بينما شكلت النساء ٢٠ في المائة. وتضمن التقرير مقترحات متنوعة بشأن التدابير التي اعتبر من المرجح أنها توازن النسب بين متلقي المنح. وعلى سبيل المثال، اقترح أن تستفيد الصناديق العامة من خدمات أخصائي مركز المساواة بين الجنسين ومستشاري العمل والمساواة بين الجنسين ومناصري الحركات النسائية ممن يتمتعون بمؤهلات تعليمية ومهارات تتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين بغية إدخال منهجية متكاملة في السياسات المتجسدة في قواعد التخصيص ومعالجة الطلبات.

ومن المقترح أيضا أنه عند تنقيح قواعد التخصيص، ينبغي استخدام منهجية متكاملة كمبدأ إرشادي، وأن تضع الصناديق العامة لنفسها هدف تخصيص ٥٠ في المائة من الأموال المقدمة للأفراد في المشاريع التجارية للنساء أو للمؤسسات التي تملكها وتديرها النساء. واقترح أيضا أن توضع قواعد بشأن التشكيل المتساوي جنسانيا لمجالس الإدارة المسؤولة عن التخصيص الذي يجري من الصناديق العامة.

وقد أسست المزارعات حركة شعبية باسم "الزراعة المفعمة بالحياة". كما أقامت المزارعات، بالتعاون مع كلية الزراعة في هفانيري ووزارة الزراعة، شبكة اتصال واسعة

النطاق تيسر الاتصالات بينهن وتمكنهن من المشاركة في دورات للتعليم من بعد تنظمها الكلية بحيث تناسب احتياجاتهن استجابة لاقتراحاتهن. وشكلت هذه المبادرة جزءاً من برنامج نظمته وزارة الزراعة يستهدف تحسين وضع المزارعات وتشجيعهن على التقدم بأفكار لتحفيز العمالة في المناطق الريفية. وكان الهدف بصفة خاصة تشجيع المزارعات على المشاركة في مشاريع تجارية خاصة.

وتدير وزارة البيئة أيضاً برنامجاً يستهدف زيادة مشاركة المرأة وتأثيرها في صنع القرار فيما يتعلق بالتنمية المستدامة على الصعيد المحلي في أيسلندا في إطار "جدول الأعمال المحلي للقرن ٢١" الذي تعمل فيه سلطات الدولة والسلطات المحلية معاً. وهدف هذا المشروع إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في أعمال مشروع جدول الأعمال المحلي للقرن ٢١ في أيسلندا.

وتقرر، بالتعاون مع جدول الأعمال المحلي للقرن ٢١ ومركز المساواة بين الجنسين، نشر كتيب دعائي عن المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة. وكان عنوان الكتيب "الاتحاد قوة". ويسترعي هذا الكتيب الانتباه إلى جعل المرأة تضطلع، مثلها مثل الرجل، بدور فعال، في تشكيل المجتمع والإسهام في معالجة التحديات الكثيرة التي تواجهها في كل من أيسلندا والعالم بأسره إذا كان لنا أن ننجح في وضع التنمية الاقتصادية في المسار الأكثر استدامة، وهو المسار الذي جرى اتباعه في العقود الماضية.

وهدف نشر الكتيب توعية الأفراد بأهمية جعل الجنسين يستخدمان تأثيرهما عند اتخاذ القرارات المتعلقة باستغلال الموارد المملوكة ملكية عامة. وقد نُشر جزئياً بمناسبة انتخابات الحكومة المحلية التي ستجري قريباً، وإن كانت مادته في واقع الأمر لا تقتصر على أية مناسبة بعينها. وقد مولت وزارة البيئة نشر هذا الكتيب.

وقد اكتمل الآن هذا الجزء من البرنامج، إلا أنه تقرر المضي قدماً في مشروع جديد لدراسة الدرجة التي بلغتتها النساء في إدارة المشاريع والمشاركة فيها في إطار مشروع جدول الأعمال المحلي للقرن ٢١.

## المادة ١٥

يشار إلى التقارير السابقة.

## المادة ١٦

يشار إلى التقارير السابقة.