

Distr.: General  
10 December 2010  
Arabic  
Original: English

# اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الثامنة والأربعون  
١٧ كانون الثاني/يناير-٤ شباط/فبراير ٢٠١١

## معلومات مقدمة في إطار متابعة الملاحظات الختامية للجنة

### سلوفينيا\*

رد سلوفينيا على التوصيات الواردة في الملاحظات الختامية للجنة عقب النظر  
في التقرير الدوري الرابع لسلوفينيا في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨

### مقدمة

١- نظرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في جلستها ٤٢، المعقودة في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ في جنيف، في التقرير الدوري الرابع لسلوفينيا المتعلق بتنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW/C/SVN/4). وطلبت اللجنة، في ملاحظاتها الختامية (CEDAW/C/SVN/CO/4)، من سلوفينيا أن توفيقها، في غضون سنتين، بمعلومات كتابية عن الخطوات المتخذة لتنفيذ التوصيات الواردة في الفقرتين ١٤ و٢٨.

\* وفقاً للمعلومات الحالية إلى الدول الأطراف بشأن تجهيز تقاريرها، لم تُحرر هذه الوثيقة رسمياً قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة التحريرية في الأمم المتحدة.

## معلومات عن الخطوات التي اتخذتها حكومة سلوفينيا فيما يتعلق بالفقرة ١٤

### سلطة مكتب تكافؤ الفرص ووضعه

٢- تدرك حكومة جمهورية سلوفينيا أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز وضع المرأة ودورها وتنفيذ كامل التزاماتها كدولة طرف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتعتبر الحكومة المساواة بين الجنسين حقاً للنساء والرجال على حد سواء وشرطاً لا تقوم الديمقراطية من دونه وشرطاً للأمن والتنمية. ولهذا السبب قامت بتأسيس مكتب حكومي للنهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة عام ١٩٩٢. وللمكتب تكافؤ الفرص التابع لحكومة جمهورية سلوفينيا ميزانيته الخاصة التي تكفل له القيام بأنشطة في مجالات العمل التي حددها قرار حكومة جمهورية سلوفينيا المتعلق بتأسيسه وتنظيمه ومسؤولياته، وقانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، وقانون تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة، والقرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (٢٠٠٥-٢٠١٣).

٣- وبالرغم من أن الحكومة أضافت بعض المهام إلى ولاية مكتب تكافؤ الفرص في مجال منع التمييز والقضاء عليه، فإنها لم تحوله إلى هيئة وطنية عامة للقضاء على التمييز. وتتمثل غالبية مهام المكتب في تشجيع القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ودعمه والقيام، عند الاقتضاء، بأنشطة ترمي إلى تسريع تحقيق المساواة بين الجنسين.

٤- وعملاً بالقانونين والبرنامج المشار إليهما أعلاه، يتولى مكتب تكافؤ الفرص المسؤوليات التالية:

يعهد قرار حكومة جمهورية سلوفينيا المتعلق بتأسيس مكتب تكافؤ الفرص وتنظيمه ومسؤولياته (الجريدة الرسمية، الأعداد ٩٣/٤ و ٩٤/٧١ و ٩٦/٢٣ و ٩٧/٤٧ و ٩٩/٢٣ في ٠٠/١١٩) إلى المكتب بما يلي:

- تنسيق وضع السياسات وإعداد اللوائح في مجال منع التمييز والقضاء عليه، وبخاصة تبني لوائح الاتحاد الأوروبي المتعلقة بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني، ووضع إطار عام للمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والعمل؛
- رصد وضع المرأة ومدى تمتعها بحقوق الإنسان المحددة في الدستور والقوانين والمعاهدات الدولية؛

- دراسة القوانين واللوائح والتدابير التي تقترحها حكومة جمهورية سلوفينيا والوزارات القطاعية من منظور المساواة بين الجنسين وتقديم آرائه ومقترحاته قبل الموافقة عليها؛
  - التعاون مع الوزارات في إعداد القوانين واللوائح والتدابير من أجل دمج المنظور الجنساني فيها وتسريع تحقيق المساواة بين الجنسين؛
  - تقديم مبادرات ومقترحات إلى الحكومة والوزارات بالتدابير التي ينبغي اتخاذها لتحقيق المساواة بين الجنسين ومنع التمييز والقضاء عليه؛
  - إعداد تحليلات وتقارير وغيرها من المعلومات في مجال المساواة بين الجنسين؛
  - التشجيع على تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق أنشطة الإعلام وإذكاء الوعي؛
  - التعاون مع المنظمات غير الحكومية العاملة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين؛
  - تمثيل حكومة جمهورية سلوفينيا، استناداً إلى لوائح وإجراءات صحيحة، في أعمال المنظمات الدولية والإقليمية في مجال المساواة بين الجنسين.
- عهد قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد ٥٩/٠٢). بمسؤوليات إضافية إلى المكتب من أجل:
- رصد تنفيذ هذا القانون واللوائح المعتمدة استناداً إليه؛
  - تنسيق الأنشطة الرامية إلى تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني وكذا ضمان الدعم الفني في وضع الأساليب والتقنيات الملائمة لاستخدام هذه الاستراتيجية استخداماً فعالاً في جميع السياسات والبرامج؛
  - تنسيق إعداد البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، وإعداد مقترحات خطط دورية تمتد على سنتين لتحقيق أهداف البرنامج الوطني، ورصد تنفيذ الخطط الدورية، وتنسيق إعداد التقارير التي تقدمها الحكومة كل سنتين إلى الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا بشأن تدابير وأنشطة تنفيذ البرنامج الوطني وما تحقق من نتائج.
- وسَّع قانون تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة (الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد ٩٣/٠٧، النص الرسمي الموحد ١) مجال عمل المكتب ليشمل ما يلي:
- تنسيق أنشطة فرادى الوزارات والمكاتب الحكومية فيما يتعلق بتنفيذ هذا القانون؛

- القيام بمهام تقنية وإدارية لفائدة مجلس تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة الذي يعمل كهيئة تقدم الخبرة والمشورة للحكومة ويرصد ويقوم بوضع فرادى الفئات الاجتماعية من حيث تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة؛
- تقديم التقارير التي يعدها المحامي المعني بمبدأ المساواة عن عمله إلى الحكومة.
- يأمر القرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ٢٠٠٥-٢٠١٣ (الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا، العدد رقم ٢٠٠٥/١٠٠) والخطط الدورية التي تعتبر قوانين تنفيذية للبرنامج الوطني مكتب تكافؤ الفرص بأن يقوم كل سنتين بما يلي:
- تنفيذ مهام وأنشطة ملموسة في مجالات بعينها من البرنامج الوطني الذي يُعرّف فيه المكتب بأنه الجهة المعهود إليها بالأنشطة أو منفذها؛
- التعاون في تنفيذ الأنشطة التي يعرّف فيها بأنه هيئة متعاونة.

### التمويل من الميزانية، ومصادر التمويل الأخرى، والموارد البشرية

- ٥- زاد مقدار تمويل المكتب من الميزانية، كما في الفترات السابقة، زيادة طفيفة عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، وبخاصة من أجل تعزيز دوره الهام في تسريع الاستخدام الفعال لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج الحكومية. كما تلقى المكتب تمويلات إضافية من الميزانية من أجل تنفيذ المهام المتعلقة بمنع التمييز القائم على اعتبارات شخصية أخرى والقضاء عليه. وفي عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، تلقى المكتب من الميزانية تمويلًا قدره ٢٥٨ ٤٥٠ و ٢٨٠ ٦٣٩ يورو على التوالي. وجاء جزء من الأموال المرصودة لتنفيذ بعض مشاريع المكتب من برامج يمولها الاتحاد الأوروبي.
- ٦- ولضمان إجراء البحوث والتحليلات التي تحتاج حكومة جمهورية سلوفينيا إلى نتائجها لكي تستجيب استجابة ملائمة عن طريق وضع سياسات للمساواة بين الجنسين وتنفيذها على الوضع الفعلي للمرأة والرجل ودورهما في مجالات اجتماعية مختلفة، مع مراعاة العراقيل التي تحول دون تسريع تحقيق مساواة حقيقية بين الجنسين، وتطلعات الرجل والمرأة، والواقع الاقتصادي والاجتماعي، يتعاون المكتب مع الوزارات والمؤسسات القطاعية، وبخاصة مع الوكالة السلوفينية للبحوث، في "إطار برنامج توجيه البحوث" الذي يشارك في تمويل إجراء البحوث والتحليلات التي يطلقها المكتب.
- ٧- ويعمل في المكتب ١٠ خبراء، وهو ما يضع سلوفينيا في مصاف البلدان الأوروبية التي لديها، نسبة إلى السكان وكذا السلطة والمهام، مؤسسات كبيرة نسبياً للمساواة بين الجنسين. وتدرك حكومة جمهورية سلوفينيا أنه يجب عليها، وإن كانت بلداً صغيراً، أن تضمن العمل الفعال لجميع مؤسسات الدولة. وهذا هو سبب مناقشة مسائل مدى ملاءمة

الملاك الوظيفي ومدى كفاية تمويل عمليات المكتب من الميزانية في إطار تقييم كامل لمدى كفاية الآليات المؤسسية الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (يرجى الرجوع إلى الفقرات من ١٠ إلى ١٣ أدناه).

٨- ومع تنفيذ قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، تكون جميع الوزارات ملزمة بدمج مبدأ المساواة بين الجنسين في السياسات والبرامج التي تدخل في مجالات اختصاصها، وبتقييم تنفيذها مراعية حق المراعاة المساواة بين الجنسين والتقدم المحرز في تحقيق الأهداف المحددة. ويزيد تنفيذ هذا التعهد من عدد الخبراء الموجودين في الهياكل الحكومية التي تعمل دوماً على تعزيز قدراتها ومهاراتها من أجل دمج المساواة بين الجنسين في أعمالها الاعتيادية اليومية، وتخطط لزيادة الإمكانيات والقدرات من أجل جعل تأثير السياسات الرامية إلى القضاء على ما هو موجود من أوجه عدم المساواة بين الجنسين أكثر فعالية.

٩- وتفرض الاستدامة المالية الناتجة عن الحالة الاقتصادية والسياسة العامة للتخطيط الإنمائي حدوداً على سياسة الحكومة في مجال الموارد البشرية وعلى الميزانية الوطنية التي تمول مكتب تكافؤ الفرص.

### المحامي المعني بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة

١٠- ترصد حكومة جمهورية سلوفينيا وتقيم بانتظام مدى ملاءمة الآليات المؤسسية المنشأة لتعزيز المساواة بين الجنسين ومنع التمييز ضد المرأة استناداً إلى أي سبب أو وضع شخصي طوال حياتها والقضاء عليه. وإدراكاً من الحكومة لمسؤوليتها في الوفاء بالالتزامات التي قطعتها سلوفينيا على نفسها عند انضمامها إلى سبعة صكوك دولية رئيسية لحقوق الإنسان وإلى المعاهدات الأوروبية لحقوق الإنسان وتصديقها عليها، والتزاماتها الناتجة عن تعهداتها السياسية وعضويتها في الاتحاد الأوروبي، وكذلك خضوعها للمساءلة عن التنفيذ الفعال للقواعد القانونية الموجودة في تشريعها الوطني وعن تسريع إنجاز الأهداف السياسية المحددة في الوثائق البرنامجية، فإنها تعكف حالياً مرة أخرى على مقارنة الآليات المؤسسية الموجودة بالمعايير الدولية والأوروبية وبالنهج التي اعتمدها دول أخرى أعضاء في الاتحاد الأوروبي في إنشاء مثل هذه المؤسسات.

١١- وقد أخذت الحكومة في اعتبارها البيانات المتعلقة بعدم ملاءمة وضع المحامي المعني بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة و/أو المحامي المعني بمبدأ المساواة التي تلقتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وغيرها من المؤسسات الدولية والإقليمية والمحلية، بما فيها الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا وأمين مظالم حقوق الإنسان. كما أخذت في الاعتبار بجدية ومسؤولية التوصيات المتعلقة بتعزيز المؤسسات الحكومية من حيث المساواة بين الجنسين. ولهذا السبب، عُهد إلى مكتب تكافؤ الفرص بواجبات ومهام إضافية تستند إلى أحكام الوثائق المشار إليها سابقاً وغيرها من المراسيم الحكومية.

١٢- وفي حزيران/يونيه ٢٠١٠، أنشأت الحكومة فريقاً عاماً مشتركاً بين الوزارات لإعداد مقترح ترتيب مؤسسي شامل لضمان المساواة والحماية من التمييز. ويضم في عضويته خبراء من ثلاث وزارات (وزارة الإدارة العامة، ووزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية، ووزارة الشؤون الخارجية)، ومكاتب حكومية لها ولايات في مجال تكافؤ الفرص، والشباب، والجنسية والجماعات الدينية، والأمانة العامة لحكومة جمهورية سلوفينيا، والحامي المعني بمبدأ المساواة. ولل فريق العامل المشترك بين الوزارات صلاحية توجيه الدعوة، كلما اقتضى الأمر، إلى ممثلي وزارات ومكاتب حكومية أخرى وأمين مظالم حقوق الإنسان لحضور اجتماعاته. وطلبت الحكومة من الفريق العامل إعداد ما يلي:

- تحليل الآليات المؤسسية الحالية لضمان المساواة والحماية من التمييز في جمهورية سلوفينيا؛
- تحليل التزامات جمهورية سلوفينيا فيما يتصل بتشريعات الاتحاد الأوروبي والتزاماتها المنبثقة عن الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التي هي طرف فيها؛
- اقتراح تصور جديد للآليات المؤسسية يشمل الترتيب القائم في مجال وضع السياسة العامة والترتيب المتعلق بتعزيز المساواة ورصد وضع الفئات الاجتماعية المعنية وتقديم الدعم والمساعدة القانونيين لضحايا التمييز.

ويقوم مكتب تكافؤ الفرص بتوفير الخبرة ومهام تقنية لحساب الفريق العامل المشترك بين الوزارات. كما عُهد إلى الفريق العامل بولاية تقديم مقترح تصور جديد إلى حكومة جمهورية سلوفينيا بحلول نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

١٣- وستضمن التحليلات التي سيعدها الفريق العامل المشترك بين الوزارات لمحة عامة عن الهيئات الحكومية الموجودة التي لها صلاحيات وضع السياسات في مجال عدم التمييز، بما فيها الهيئات الحكومية المعنية بالمساواة بين الجنسين وموقعها في هرم الهياكل والسلطة الحكومية، وكذا لمحة عامة عن الهيئات الوطنية لتعزيز المساواة المكلفة بتقديم مشورة مستقلة لمن يدعون أنهم ضحايا التمييز ومساعدتهم، وإجراء بحوث وتحليلات مستقلة، ونشر تقارير مستقلة، وتقديم توصيات إلى واضعي السياسات باتخاذ تدابير. وسيضمن التحليل لمحة عامة عن الطبيعة القانونية للقرارات التي تعتمدها الهيئات الوطنية المستقلة المعنية بالمساواة في بلدان الاتحاد الأوروبي.

١٤- ولم يضع الفريق العامل المشترك بين الوزارات بعد الصيغة النهائية لمقترح التصور، بيد أنه سيأخذ في الاعتبار جميع المعايير الدولية ذات الصلة، بما فيها ما يسمى مبادئ باريس، وسيسترشد بتحليل مقارن للترتيبات المؤسسية الموجودة في سلوفينيا وغيرها من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. كما سيأخذ المقترح في الاعتبار البيانات المتعلقة بعدم ملاءمة وضع الحامي المعني بمبدأ المساواة والتوصيات المتعلقة بتعزيز مكتب تكافؤ الفرص بصفته هيئة

حكومية تقدم مقترحات إلى الحكومة والوزارات بشأن التدابير والأنشطة الكفيلة بتحقيق مساواة حقيقية.

## معلومات عن الخطوات التي اتخذتها حكومة جمهورية سلوفينيا فيما يتعلق بالفقرة ٢٨

### مشاركة المرأة في الحياة السياسية

١٥- تدرك حكومة جمهورية سلوفينيا أنه يجب عليها ضمان ممارسة المرأة لحقوقها ممارسة تامة على أساس المساواة بين الجنسين في جميع المجالات التي تنظمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بما فيها حقها في المشاركة في الحياة السياسية وفي صنع القرار السياسي على جميع المستويات. كما تدرك أن تحقيق المساواة للمرأة في هذا المجال يجب أن يتم باستخدام جميع التدابير الملائمة ودون مزيد من التأخير. ويعرّف التمثيل المتوازن بين الجنسين في قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة بأنه مشاركة المرأة بنسبة لا يقل حدها الأدنى عن ٤٠ في المائة في صنع القرار السياسي، وهو أحد أهداف هذا القانون، وكذا أحد الأهداف الاستراتيجية للقرار المتعلق بالبرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ٢٠٠٥-٢٠١٣. وقد أوجد قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وقانون تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة الأساس القانوني لاستخدام تدابير خاصة مؤقتة لمنع آثار عدم مساواة وضع المرأة لوضع الرجل والقضاء على هذه الآثار أو استخدامها كسبيل للتعويض عن عدم مواتاة وضعهن. وقد استخدمت تدابير خاصة مؤقتة، في شكل تحديد حصة للمرأة في تكوين قوائم المرشحين، لتكملة وتغيير ثلاثة قوانين تنظم الانتخابات في سلوفينيا (انظر التقرير الدوري الرابع لجمهورية سلوفينيا (CEDAW/C/SVN/4) وردودها على قائمة القضايا والأسئلة التي طرحتها اللجنة (CEDAW/C/SVN/Q/4/Add.1)).

١٦- وبعد بدء العمل بحصة دنيا لتمثيل المرأة في قوائم المرشحين (حصة المرأة) في الانتخابات التشريعية، جرت انتخابات عامة واحدة للجمعية الوطنية ودورتان من الانتخابات المحلية وانتخابات لاختيار نواب جمهورية سلوفينيا في البرلمان الأوروبي. وقد كانت لبدء العمل بحصة المرأة آثار إيجابية في زيادة حصة المرأة في قوائم المرشحين، بما أن متوسط حصة المرشحات تجاوز الحصة الدنيا المنصوص عليها في القانون في جميع الانتخابات، وإن كانت العينة الانتخابية أصغر من أن تسمح بتقييم آثار بدء العمل بالحصة في زيادة عدد النساء المنتخبات.

١٧- وأظهرت نتائج تحليل لانتخابات الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٨ أحرته مؤسسات خارجية لحساب مكتب تكافؤ الفرص مستوى معيناً من القصور في حصة المرأة المنصوص عليها في التشريع فيما يتعلق بتكوين قوائم المرشحين. فلم يكن من الممكن،

في النظام الانتخابي المعمول به في انتخابات الجمعية الوطنية، تكملة المقتضى القانوني المتعلق بحصة المرأة بما يحدد ترتيب الرجل والمرأة في قوائم المرشحين.

١٨- وأظهرت التجارب السابقة أن عدد النساء اللاتي اُنتخبتن كان أعلى ما يكون في النظام النسبي ذي الهيئة الناحية الوحيدة (نظام يستخدم في انتخابات البرلمان الأوروبي)، ومنخفضاً في النظام النسبي المتعدد الهيئات الناحية والدوائر الانتخابية (نظام يستخدم في انتخابات الجمعية الوطنية)، وأدى ما يكون في النظام المعمول فيه بقاعدة الأغلبية (انتخاب رؤساء البلديات والمستشارين البلديين حيث يستخدم نظام الأغلبية). وأظهرت التجربة أيضاً أن الأحزاب السياسية ليست لها مشاكل في تأمين عدد كافٍ من المرشحات. ونتيجة لذلك، طرحت اجتماعات ونقاشات مختلفة مسألة دواعي بدء العمل بنظام ملزم حدد حصة المرأة في ٣٥ في المائة كحصة مستهدفة للمرأة نسبة إلى الرجل في انتخابات الجمعية الوطنية (لم يأمر الحكم الانتقالي للقانون إلا بحصة ٢٥ في المائة للمرأة في الانتخابات الأولى المنظمة عام ٢٠٠٨، بعد دخول القانون حيز النفاذ). ونص القانونان الانتخابيان الآخيران على حصة ٤٠ في المائة. وتناقض هذه الحصة أيضاً قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وتعريفه للتمثيل المتوازن بين الجنسين.

١٩- وفي عام ٢٠٠٩، شرعت وزارة الإدارة العامة في إعداد مقترحات بتعديل قانون انتخابات الجمعية الوطنية ستلغي الدوائر الانتخابية التي تحول دون أن يكون للناخبين تأثير حاسم فيمن يُنتخب للبرلمان. وتعتبر هذه التغييرات التي تناو لها اتفاق الائتلاف المتعلق بالتعاون في حكومة جمهورية سلوفينيا للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢ بأنها تحمل أيضاً في طياتها زيادة إمكانات انتخاب المرأة.

٢٠- وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، نظم مكتب تكافؤ الفرص اجتماعاً للخبراء لتقييم مشروع القانون المتعلق بإدخال تعديلات على قانون انتخابات الجمعية الوطنية بحيث تدرج فيه تدابير ملائمة لضمان تمثيل متوازن بين الجنسين في الجمعية الوطنية. وقد حضرت الاجتماع بعض ممثلات المرأة البارزات من الوسط الأكاديمي والمنظمات غير الحكومية. كما اعتبر مشروع مقترح القانون مبادرة جيدة وقدمت مقترحات إضافية لضمان تأثير إيجابي للتركيبة الجنسانية لقوائم المرشحين على إمكان انتخاب النساء. وأبلغ المكتب وزير الإدارة العامة بالمقترحات التي قدمت لاحقاً إلى الفريق العامل من أجل إعداد تعديلات لقانون الانتخابات.

٢١- وأبلغت اللجنة البرلمانية المعنية بالالتماسات وحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، في دورتها الثالثة في شباط/فبراير ٢٠١٠، بنتائج تحليل انتخابات الجمعية الوطنية لعام ٢٠٠٨. واقترحت اللجنة أن تدرس الحكومة والجمعية الوطنية ما إذا كان ينبغي، من أجل زيادة عدد النساء في إدارة الشؤون العامة في هيئات الدولة وفي هيئات الجماعات المحلية، تغيير القوانين و/أو النظام الانتخابي بطريقة من شأنها أن تتيح تمثيلاً أعلى للمرأة.



٢٢- وفي أيار/مايو ٢٠١٠، نظم مكتب تكافؤ الفرص واللجنة البرلمانية المعنية بالانتماسات وحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص اجتماعاً بشأن تدابير زيادة عدد النساء في العملية السياسية. وكانت بداية النقاش هي النسب المئوية المنخفضة جداً للنساء اللاتي انتخبن لعضوية البرلمان، والنسب المئوية المنخفضة للنساء رئيسات البلديات، وتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة التي نحن بصدد الإجابة عنها في هذا التقرير. كما أكدت استنتاجات هذا الاجتماع أنه ينبغي لنا، ونحن نغير القانون الانتخابي، أن نأخذ في الاعتبار دور النظام الانتخابي في ضمان زيادة حظوظ انتخاب النساء. كما أشارت إلى مسؤولية الحكومة والبرلمان في اتخاذ تدابير ترمي إلى تمثيل متوازن بين الرجل والمرأة في صنع القرار السياسي، وإلى الحاجة إلى مزيد من الجهود الفعالة لتغيير العقليات وتغيير المواقف من موقع المرأة في السياسة، والتي تؤثر فيها القوالب النمطية والأحكام المسبقة الجنسانية، وأشارت كذلك إلى دور وسائط الإعلام معربة بوضوح عن تأييدها لزيادة الأحزاب السياسية لمشاركة المرأة. كما اتفق المشاركون في الاجتماع على أنه ينبغي للحكومة أن تزيد دعمها (بما يشمل الدعم المالي) للمنظمات غير الحكومية التي تعمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وأن تزيد تمويل المشاريع والبرامج الداعمة للمجموعات النسائية الرسمية وللمجموعات المعنية بتكافؤ الفرص في الأحزاب السياسية. وفيما يتعلق بالمسألة الأخيرة، قدم مقترح بإدخال تعديلات على قانون الأحزاب السياسية من أجل إلزام الأحزاب بتخصيص نسبة مئوية معينة من الأموال التي تتلقاها من الميزانية الوطنية لتعزيز وضع المرأة ودورها في هذه الأحزاب.

٢٣- وفيما يتعلق بتمويل المجموعات النسائية الرسمية والمجموعات المعنية بتكافؤ الفرص التي تعمل داخل الأحزاب السياسية، أعد مكتب تكافؤ الفرص مبادرة لدراسة إمكانية إيجاد تمويل لهذه المجموعات عن طريق تغيير قانون الأحزاب السياسية على غرار أحكام مادة من القانون نفسه تمكن المكتب المعني بالشباب من تمويل المنظمات الشبابية والأجنحة الشبابية في الأحزاب السياسية. وبهذه الطريقة، يمكن للمجموعات النسائية في الأحزاب السياسية أن تحصل على الوسائل اللازمة للمشاركة في تمويل الجهود الرامية إلى تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الأحزاب، وبخاصة من أجل تنفيذ خطط لتشجيع تمثيل أكثر توازناً بين الرجل والمرأة في الهيئات الحزبية وقوائم المرشحين على النحو الذي يلزم به قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

٢٤- وتوجد التعديلات المقترحة إدخالها على قانون انتخابات الجمعية الوطنية حالياً في طور حشد الدعم السياسي الكافي لأن إلغاء الدوائر الانتخابية يواجه معارضة قوية من بعض أطراف الحياة السياسية. بيد أن الفريق العامل الذي يعد التغييرات التي ستدخل على القانون اعتمد مقترحاً لمكتب تكافؤ الفرص يقضي بتغيير حصة المرأة الإلزامية الدنيا المعمول بها حالياً والمحددة بـ ٣٥ في المائة من قوائم المرشحين إلى حصة دنيا من ٤٠ في المائة، وبإضافة حكم جديد إلى القانون بشأن تركيبة القوائم يفرض ترتيب المرشحين في النصف الأول من القائمة

بالمناوبة بين امرأة ورجل بحيث تكون على رأس قائمة كل أربع هيئات ناخبة (من أصل ثمانية) امرأة ويكون على رأس قوائم الهيئات الأربع المتبقية رجل.

### الجهود الرامية إلى تشجيع تولي المرأة رئاسة البلديات، والتدابير الخاصة المؤقتة

٢٥- لم تقم حكومة جمهورية سلوفينيا بأنشطة ترمي تحديداً إلى زيادة حصة النساء في رئاسة البلديات في فترة السنتين الأخيرتين. وأشير، في اجتماع للجمعية الوطنية ذكر في الفقرة ٢٢ أعلاه، إلى أنه كانت هناك انتكاسات، كما تبين ذلك النسبة المئوية للنساء اللائي انتخبن رئيسات للبلديات في الانتخابات المحلية لعام ٢٠٠٦ (٣,٣ في المائة)، لكن المشاركين في الاجتماع لم يقدموا أي مقترحات محددة بشأن زيادة انتخاب المرشحات رئيسات للبلديات.

٢٦- ومن بين المشاريع التي طرحت في مناقصة عامة لتمويل مشاريع منظمة غير حكومية في مجال المساواة بين الجنسين، اختار مكتب تكافؤ الفرص مشروعاً يرمي إلى إذكاء الوعي والترويج لأهمية التمثيل المتساوي للمرأة والرجل في المناصب الانتخابية على المستوى المحلي، وتشجيع دمج سياسات المساواة بين الجنسين في برامج الأحزاب المحلية وقوائم المرشحين.

### حملات إذكاء الوعي ومبادرات بناء القدرات من أجل مشاركة المرأة في الحياة السياسية

٢٧- يُجري مكتب تكافؤ الفرص بانتظام تحليلاً لجميع الانتخابات ويبلغ وسائل الإعلام والمنظمات غير الحكومية والأحزاب السياسية وغيرها من أصحاب المصلحة بالنتائج. وقبل أي انتخابات، يشجع المكتب وسائل الإعلام، مع احترامه التام لاستقلاليتها وحرية التعبير، على ضمان حضور متساو للمرأة والرجل في نقاشات المرشحين خلال الأنشطة التي تسبق الانتخابات، وضمان صورة متوازنة وغير نمطية للمرأة والرجل في المحتويات الإعلامية، وذلك من أجل المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين كمبدأ من مبادئ حقوق الإنسان.

٢٨- وبحلول عام ٢٠٠٤، كان مكتب تكافؤ الفرص ينجز أنشطة من أجل زيادة قوة المرأة وتأثيرها السياسي في الأحزاب، ولدعم بروز المرشحات في الانتخابات. ونظراً لتعليمات من الحكومة بأن مثل هذه الأنشطة تناقض المادة ٢١ من قانون الأحزاب السياسية التي تحظر تمويل الأحزاب من ميزانية الدولة، لم ينظم المكتب بعد عام ٢٠٠٤ مبادرات ملموسة لبناء القدرات لفائدة المرشحات ولم يشارك في تمويل المجموعات النسائية العاملة داخل الأحزاب السياسية (يرجى العودة إلى الفقرة ٢٣ أعلاه).