

Distr.: General
26 November 2003
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 الخامس للدول الأطراف
أيسلندا*

* للاطلاع على التقرير الدوري المجمع الأول والثاني المقدم من حكومة أيسلندا، أنظر الوثيقة CEDAW/C/ICE/1-2 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الخامسة عشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري المجمع الثالث والرابع المقدم من حكومة أيسلندا، أنظر الوثيقة CEDAW/C/ICE/3-4 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها السادسة والعشرون.
هذا التقرير صادر دون تحرير رسمي.



الجزء الأول

المادة ١

في تعليقاتها الختامية على التقريرين الدوريين الثالث والرابع المقدمين من حكومة آيسلندا، تلحظ اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بقلق أن الاتفاقية لم تدمج في التشريعات المحلية. وهي تأسف بوجه خاص لأن المادة ١ من الاتفاقية التي تحدد "التمييز ضد المرأة" لا تشكل جزءاً من التشريعات الأيسلندية.

وفيما يتعلق بهذا التعليق، تود حكومة آيسلندا أن تؤكد أن تعديلات موسعة قد تم الإدلاء بها في أحكام حقوق الإنسان من الدستور الأيسلندي في عام ١٩٩٥ من جانب القانون الأيسلندي رقم ١٩٩٥/٩٧. وقد أدخلت عدة تغييرات على الأحكام المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الدستور وأضيفت بعض الحقوق الجديدة. وأضيف إلى الدستور حكم هام، هو مبدأ المساواة. وتقرأ المادة ٦٥ من الدستور كما يلي:

"جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ويتمتعون بحقوق الإنسان دون اعتبار للجنس، والدين، والرأي، والأصل الوطني، والعرق، واللون، والوضع المالي، والأبوة، وأي مركز آخر.

وللرجل والمرأة حقوق متساوية في كل اعتبار."

وجدير بالملاحظة في التقرير الإيضاحي لمشروع القانون المعدل للدستور، أن هناك إشارة واضحة إلى الاتفاقيات الدولية في ميدان حقوق الإنسان بوصفها مبادئ إرشادية حول كيفية تفسير الدستور. وعلى سبيل المثال، تتم الإشارة بشأن المادة ٦٥ من الدستور إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وتتمثل الحقيقة في السنوات الأخيرة في أن تأثير الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان قد ازداد بشكل كبير في النظام القانوني الأيسلندي وفي تطبيق القانون الأيسلندي. ويمكن القول بأن الأحكام الجديدة لحقوق الإنسان في الدستور قد عملت على توسيع الحماية الدستورية لمختلف الحقوق المكفولة في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان. ويظهر ذلك جلياً في مختلف أحكام المحكمة العليا وغيرها من المحاكم، التي تشير بشكل متزايد إلى الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان لدى تطبيق وتفسير القانون الأيسلندي. وعلى الرغم من الحقيقة المتمثلة في أن هذه الاتفاقيات ليس لها القوة المباشرة للقانون ضمن النظام القانوني الأيسلندي، فقد تم وضعها ضمن البعد المتعلق بالحماية الدستورية حسب تطبيق المحكمة حيث يتم تفسير الأحكام القانونية في ضوء الالتزامات الدولية. وعليه، فقد تمت زيادة

الإشارات إلى المادة ٦٥ من الدستور بشأن مبدأ المساواة بدرجة كبيرة، فيما يتعلق بجميع حقوق الإنسان.

ولم يحدث أن تم الاحتجاج باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أمام المحاكم المحلية. وفي قضية واحدة على الرغم من ذلك، تمت الإحالة إلى تفسير الاتفاقية إلى لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة في الوضع. وكانت هذه هي القضية رقم ١٩٩٦/٦ ضد وزارة العدل، المتعلقة بمواطنة طفل لأم أيسلندية تزوجت من رجل لديه جنسية أجنبية. وحسب التشريع السابق، كان هناك اختلاف في الوضع القانوني للأطفال المولودين في كنف الآباء الأيسلنديين حسب نوع جنسهم.

وجدير بالذكر أنه في أعقاب التعديلات الدستورية وممارسة المحاكم في السنوات الأخيرة، تم إحياء مناقشة حية ووعي عام بحقوق الإنسان في المجتمع الأيسلندي. ووفقاً لذلك، أصبح الناس في أيسلندا أفضل وعياً بحقوقهم عن ذي قبل، وأصبحوا يعرفون أن حقوقهم قابلة للإنفاذ من خلال النظام القانوني الأيسلندي وأجهزة الرصد الدولي.

وكما ذكر في المعلومات الإضافية للتقريرين الدوريين الثالث والرابع لأيسلندا، فإن قانوناً جديداً حول المساواة في الوضع والحقوق المتساوية للمرأة والرجل (المشار إليه فيما بعد بأنه قانون المساواة بين الجنسين) قد دخل حيز التنفيذ في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وتم إرساء حظر عام للتمييز في المادة ٢٢ من القانون. وينص ذلك على أنه من المحظور القيام بأي نوع من التمييز على أساس نوع الجنس، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. غير أنه قد تم اتخاذ تدابير مؤقتة خاصة لتحسين وضع المرأة أو الرجل، لأغراض كفالة المساواة والوضع المتساوي بين الرجل والمرأة، وقد اعتبرت هذه التدابير أنها لا تنتهك القانون. والشيء نفسه ينطبق على التدابير المتخذة لزيادة الفرصة أمام المرأة والرجل بالتحديد من أجل النهوض بالمساواة والوضع المتساوي للرجل والمرأة. وذكر أيضاً أنه لا يعتبر تمييزاً تقرير علاوات خاصة للمرأة بسبب حمل أو ولادة طفل.

وصدرت اللائحة رقم ٢٠٠٣/٤٧ بشأن وظائف مركز المساواة بين الجنسين لاستكمال القانون رقم ٢٠٠٠/٩٦. وتتضمن قسماً خاصاً يحظر التمييز، ويعيد تكرار أحكام المادة ٢٢ من القانون، ويحدد التمييز المباشر وغير المباشر. وتنص المادتان ١٥ و ١٦ من اللائحة على ما يلي:

”المادة ١٥

التمييز المباشر

التمييز المباشر معناه أي تمييز أو إقصاء أو تقييد يتم على أساس نوع الجنس ويكون من نتيجته أو غرضه الإخلال أو إبطال الاعتراف والتمتع والممارسة من جانب الجنس الآخر لحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر.

المادة ١٦

التمييز غير المباشر

يوجد تمييز غير مباشر عندما يقوم حكم محايد أو معيار أو ممارسة بالإقلال من حظ نسبة عالية بدرجة كبيرة من أعضاء جنس واحد، ما لم يكن مناسباً أو ضرورياً أو يمكن تبريره بعوامل موضوعية لا تتعلق بالجنس.“

وتستند المادة ١٥ من اللائحة إلى صياغة المادة ١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتود الحكومة أن تؤكد أنه في هذا الحكم فإن تعريف الاتفاقية للتمييز المباشر قد أصبح جزءاً من القانون الأيسلندي. وتمت صياغة تعريف التمييز المباشر على غرار توجيه المجلس رقم EC/٨٠/٩٧ بشأن عبء الإثبات في حالات التمييز على أساس الجنس. وجدير بالذكر أن القانون ينطبق على السلطات العامة مثلما ينطبق على القطاع الخاص والأفراد.

وقد قبلت حكومة أيسلندا التعديلات المدخلة على الفقرة ١ من المادة ٢٠ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في أيار/مايو ٢٠٠٢.

المادة ٢

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

التشريعات بشأن المساواة بين الجنسين

لدى أيسلندا قانون خاص يقصد به كفالة المساواة بين المرأة والرجل ووضعهما المتساوي في جميع الاعتبارات منذ عام ١٩٧٦. ويشير القانون الجديد لعام ٢٠٠٠ إلى القانون السابق للمساواة بين الجنسين رقم ١٩٩١/٢٨.

وكما جاء في المعلومات الإضافية للتقريرين الدوريين الثالث والرابع لأيسلندا، فقد تم تنقيح القانون لسببين رئيسيين هما: من ناحية للأخذ في الاعتبار التغيرات التي حدثت في

ميدان المساواة بين الجنسين والتغيرات في التأكيد في المشاريع والمنهجية، ومن ناحية أخرى من أجل الحث على التطور نحو المساواة في مجالات هامة في المجتمع. وعندما تم تنقيح القانون، تم بالتالي إعطاء الاهتمام إلى الحالة بشأن المساواة بين الجنسين في إدارة وتحديد المشاريع الخاصة من أجل العمل بها. وتم أيضا التأكيد على أن تؤخذ المساواة بين الجنسين على محمل الجد باعتبارها مسؤولية كل من المرأة والرجل.

مركز المساواة بين الجنسين

أنشأ القانون مؤسسة جديدة خاصة هي مركز المساواة بين الجنسين (أي مكتب المساواة في الوضع في القانون، Jafnréttisstofa) الذي تديره وزارة الشؤون الاجتماعية والذي كلف برصد تطبيق القانون. والمؤسسة الجديدة تولت الكثير من مهام المكتب السابق للمساواة بين الجنسين. وتشمل مهمتها فيما يلي:

- توفير التعليم والإعلام،
 - توفير الاستشارة إلى السلطات والمؤسسات والشركات والأفراد والمنظمات غير الحكومية،
 - توفير المقترحات والاقتراحات بشأن الأنشطة في شؤون المساواة بين الجنسين إلى وزارة الشؤون الاجتماعية ومجلس المساواة بين الجنسين والسلطات الأخرى،
 - زيادة النشاط في مسائل المساواة بين الجنسين عن طريق زيادة مشاركة الرجل في هذه الأنشطة،
 - رصد تطورات المجتمع في شؤون المساواة من خلال جمع المعلومات والبحث،
 - توفير المساعدة للجان المساواة بين الجنسين ومستشاري المساواة بين الجنسين وممثلي المساواة بين الجنسين في السلطات المحلية والمؤسسات والشركات،
 - القيام بمهام أخرى تتفق مع هدف ونطاق القانون على نحو ما تقرره الوزارة.
- والمؤسسات العامة وأصحاب الأعمال والمنظمات غير الحكومية ملزمة بأن توفر لمركز المساواة بين الجنسين ما قد يحتاجه من معلومات عامة لعملياته. ويجوز لمركز المساواة بين الجنسين في ظروف خاصة بدء إجراءات قانونية للحصول على اعتراف بحقوق المدعي على أساس آراء لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة. بين الجنسين.

مجلس المساواة بين الجنسين

مجلس المساواة بين الجنسين هو مجلس يتألف من تسعة أعضاء تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بتعيينهم. ويتم تعيين الرئيس دون تسمية. ويقوم كل من الاتحاد الأيسلندي للعمل، واتحاد موظفي الدولة والبلدية، ووزارة المالية، وجامعة أيسلندا، واتحاد رابطات المرأة الأيسلندية، ورابطة أيسلندا لحقوق المرأة، اتحاد أصحاب الأعمال الأيسلندي، والرابطة الوطنية للسلطات المحلية في أيسلندا بتسميته عضو واحد لكل منها. ويقوم الأطراف، حيثما أمكن، بتسمية رجل واحد أو امرأة واحدة لكل مقعد في مجلس المساواة بين الجنسين، مع إتاحة الفرصة لتعيين عدد متساو تقريبا من النساء والرجال. ويقوم المجلس ببذل جهود منتظمة للمساواة بين أوضاع المرأة والرجل وحقوقهما في سوق العمل ويقوم بتقديم مقترحات إلى وزيرة الشؤون الاجتماعية بشأن التدابير المتخذة في هذا الميدان.

منسقو المساواة بين الجنسين

وبالإضافة إلى هذه التغييرات الهيكلية، يطلب من كل وزارة تعيين منسق للمساواة بين الجنسين يقوم برصد الأنشطة في شؤون المساواة بين الجنسين ضمن نطاق الوزارة والمؤسسات العاملة تحت إشراف الوزارة. ويقدم المنسقون إلى مركز المساواة بين الجنسين تقريرا سنويا يتضمن أنشطة الوزارة.

الإحصاءات

لدى إعداد الإحصاءات الرسمية عن الأفراد يتم تجميع المعلومات المتعلقة بالمقابلات ودراسات الرأي الاستقصائية، وتبويبها وتحليلها وتقديمها على أساس نوع الجنس ما لم تكن هناك ظروف خاصة، مثل حماية الخصوصية، تحول دون ذلك.

برامج المساواة بين الجنسين

يوجد نص يقرر أن تقوم المؤسسات والمشروعات التي تضم أكثر من ٢٥ موظفا بإعداد برامج للمساواة بين الجنسين من أجلها أو أن تقوم بإعداد أحكام خاصة بشأن المساواة بين الجنسين في سياساتها الخاصة بالتوظيف.

التمييز على أساس نوع الجنس

يحظر القانون التمييز من جميع الأنواع، مباشراً أو غير مباشر، على أساس الجنس. ويعتبر أن التمييز غير المباشر موجود عندما يقوم حكم محايد في ظاهرة أو معيار أو ممارسة بالإخلال من حظ نسبة عالية بدرجة كبيرة من أعضاء جنس واحد، ما لم يكن هذا الحكم أو المعيار أو الممارسة مناسباً أو ضرورياً أو يمكن تبريره بعوامل موضوعية لا علاقة لها

بالجنس. ولا يسمح لأصحاب العمل بالتمييز بين موظفيهم فيما يتعلق بالأجور أو شروط أخرى على أساس نوع الجنس. ونفس الشيء ينطبق أيضا على الترقية والتعليم المستمر والتدريب المهني والإجازة الدراسية وظروف العمل وأمور أخرى.

وبموجب المادة ٢٥ من قانون المساواة بين الجنسين، لا يجوز فصل موظف يسعى إلى الإنصاف على أساس القانون لهذا السبب. وسوف يقوم صاحب العمل أيضا بكفالة عدم تعرض أي موظف للظلم في عمله، فيما يتعلق على سبيل المثال بالسلامة والصحة في العمل، أو شروط العمل، أو تقدير أدائه، بسبب قيامه بالشكوى من مضايقات جنسية أو تمييز على أساس نوع الجنس. وإذا قدم دليل أو بيئة على التمييز المباشر أو غير المباشر لسبب راجع إلى الجنس، سيكون صاحب العمل ملزما بإثبات أن هناك أسبابا أخرى بخلاف الجنس كانت هي الاعتبار الرئيسي في القرار. ونفس الشيء ينطبق أيضا إذا قام صاحب العمل بخرق المادة ٢٥ بشأن حظر الفصل من العمل، في هذه الحالة يكون على الموظف أو الموظفة إثبات أن الفصل أو الظلم المزعوم لا يقوم على أساس طلب الموظف الإنصاف أو قيامه أو قيامها بالإدعاء بالتعرض لمضايقات جنسية أو غير ذلك من تمييز يتعلق بنوع الجنس. ولا تنطبق هذه القاعدة إذا كان الفصل قد تم منذ أكثر من سنة من وقت طلب الموظف الإنصاف على أساس القانون.

وإذا قام أي شخص، عمدا أو عن طريق الإهمال، بانتهاك القانون رقم ٩٦/٢٠٠٠، سوف يكون عرضة للتعويض عن الأضرار بموجب القواعد العامة. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يؤمر الطرف المسؤول، بموجب المادة ٢٨، بدفع تعويض عن الخسائر غير المالية بالإضافة إلى أي خسائر مالية، إلى الطرف المتضرر، عندما ينطبق الأمر. وبموجب المادة ٢٩، فإن انتهاك القانون يجوز المعاقبة عليه بغرامات تدفع لخزانة الدولة.

الفقرة الفرعية (ج)

لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

تتألف لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من ثلاثة قانونيين تقوم بتعيينهم وزيرة الشؤون الاجتماعية؛ وتقوم المحكمة العليا لأيسلندا بتعيين اثنين منهما الرئيس ونائب الرئيس. ويتمثل دور لجنة الشكاوى في النظر وإصدار رأي مثبت كتابة حول ما إذا كان قد تم انتهاك أحكام قانون المساواة بين الجنسين. ولا يكون رأي اللجنة عرضة للاستئناف لدى سلطة أعلى.

ويمكن للأفراد والمنظمات غير الحكومية الذين يرون، بالأصالة عن أنفسهم أو بالنيابة عن أعضائهم، أنهم قد تعرضوا لانتهاكات لهذا القانون، وأن يسعوا إلى الإنصاف لدى لجنة

الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ويسمح للجنة الشكاوى بموجب ظروف خاصة، أن تنظر في قضايا محالة إليها بمعرفة الآخرين. وتتعلق معظم الشكاوى التي تنظرها اللجنة بتمييز مزعوم في سوق العمل، بما في ذلك الاستخدام أو إنهاء الاستخدام أو الأجور.

ونائج اللجنة غير ملزمة للأطراف المختصة، وبدلاً من ذلك تقدم اللجنة حججاً لإجراء تحسينات، أي إذا كان رأيها يتمثل في أن إجراء ما ينتهك أحكام القانون. وتشعر اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالقلق لأن قرارات لجنة الشكاوى غير ملزمة في جملة أمور من بينها الحالات التي تنتهك فيها وكالات الحكومة القانون. ويتمثل السبب الرئيسي. في هذه الحالة في أن هذه لجنة تنفيذية خاصة توجد لأغراض الاستماع لشكاوى بين أطراف خاصة على أساس قانون المساواة بين الجنسين. وبالتالي فهي تشعر بأنها غير مناسبة لجعل قراراتها ملزمة للأطراف لأنها ليست محكمة قانونية بالفعل. وفضلاً عن ذلك فإنه يعتقد أنه من الضروري مراقبة المساواة بين الأطراف حتى أن الذين يشكون من إجراءات تتخذها الهيئات أو الشركات العامة لا يعاملون بطريقة تختلف عن الذين يشكون من قرارات يتخذها أفراد من القطاع الخاص. وتنطبق الحالة نفسها على لجان الشكاوى التي تعمل بموجب تشريعات أخرى وتعالج منازعات بين أطراف من القطاع الخاص مثل لجنة المباني المتعددة الملاك للشكاوى. وينطبق اعتبار آخر في حالة لجان الشكاوى التي تقدم أحكاماً بشأن سلامة القرارات التي تتخذها سلطات حكومية أخرى مثل لجنة شكاوى الخدمات الاجتماعية ولجان شكاوى التخطيط والبناء. ومن الممكن دائماً إحالة المنازعات مباشرة إلى المحاكم دون تقديمها أولاً إلى لجنة الشكاوى المعنية بالمساواة بين الجنسين، ومن ثم الحصول على حكم ملزم. ويمكن لأطراف النزاع التقدم بطلب إلى لجنة خاصة للمساعدة القانونية إذا كانوا يعتبروا أنهم غير قادرين على مواجهة التكاليف المرجح تحملها لدى تقديم قضاياهم إلى المحاكم.

ووفقاً للقانون السابق، يمكن للجنة في قضايا خاصة جداً، تقديم شكوى إلى المحكمة للاعتراف بحقوق الطرف المعني. ووفقاً للقانون الجديد فإن مركز المساواة بين الجنسين لديه نفس التفويض. والسبب في التغيير هو أنه ليس من المعتقد أنه يمكن الدفاع في الإدارة العامة بأنه ينبغي للجنة أن تتخذ أولاً قراراً مستقلاً في القضية وأن تكون بمثابة المدعي في القضية نفسها أمام المحاكم.

وقد تلقت لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ١١ قضية في عام ١٩٩٨. وكان من رأي اللجنة أنه تم انتهاك أحكام القانون في تسع قضايا. ولم تعتبر حاليتين أنهما تشكلان خرقاً للقانون. وفي عام ١٩٩٩ تلقت اللجنة ٢٢ قضية. واعتبرت ١٣ قضية أنهما

تشكل انتهاكا لقانون المساواة بين الجنسين، في حين لم تعبر أربع قضايا أنها كذلك. وقد اعتبرت قضية واحدة أنها لا تنطبق وتم سحب أربع قضايا أخرى. وفي عام ٢٠٠٠ تلقت اللجنة ثماني قضايا. واعتبرت خمس قضايا أنها تشكل انتهاكات لقانون المساواة بين الجنسين، ولم تعتبر قضيتين أهمهما كذلك. وتحت تسوية قضية واحدة. وفي عام ٢٠٠١ تلقت اللجنة خمس قضايا. واعتبرت قضية واحدة أنها تشكل انتهاكا لقانون المساواة بين الجنسين، ولم تعتبر قضيتين أهمهما كذلك. وتم سحب قضية واحدة واستبعاد قضية واحدة أخرى. وفي عام ٢٠٠٢ تلقت اللجنة ١١ قضية. واعتبرت قضيتين منهما أهمهما تشكلان انتهاكا لقانون المساواة بين الجنسين، ولم تعبر سبع قضايا أخرى أنها كذلك. وتم استبعاد قضية واحدة، وعدم استكمال قضية أخرى.

وفي الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٠ قدمت لجنة الشكاوى قضية واحدة إلى المحكمة بناء على رأي اللجنة. وقدمت المرأة قضيتين أخريين ذواتي صلة، وجميعها يتعلق بمسائل الفجوة في الأجور بين الجنسين. وجاءت جميع القرارات الثلاثة لصالح المدعي. وأخذ مركز المساواة بين الجنسين منذ عام ٢٠٠٠ إجراءات قانونية في قضية واحدة، وقدمت المرأة المعنية قضيتين وقدمت النقابة المعنية قضية واحدة، وتمت تسوية جميع القضايا الأخرى بين صاحب العمل والموظف، من خلال عملية تفاوض عقب رأي مقدم من لجنة الشكاوى. ويقدم مركز المساواة بين الجنسين دعما فعالا في عمليات التفاوض هذه.

المحاكم الوطنية

في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، أصدرت المحكمة العليا حكما في اثني عشر قضية تتناول المساواة بين الجنسين. وتتعلق خمس منها بانتهاكات مزعومة لقانون المساواة بين الجنسين لدى تقديم التزامات بالاستخدام. وفي ثلاث قضايا، تم إبراء المدعي عليه من طلبات المدعي، وفي قضيتين رأت المحكمة أنه تم حدوث انتهاكات.

وفي القضية رقم ١٩٩٨/٤٦ وجدت المحكمة العليا أن اعتبارات المساواة قد روعيت في استخدام موظف بيطري إقليمي. وجرت المقارنة بين المدعي والشخص الذي تم استخدامه من حيث المؤهلات، واعتبر المدعي أكثر تأهيلا. وفضلا عن ذلك، كان من المعروف في ذلك الوقت أن هناك عددا من النساء أقل من الرجال يعملن موظفات بيطريات إقليميات. لذلك منح المدعي، وهو امرأة، تعويضا نظرا للخسارة المالية التقديرية التي اعتبر من المحتمل أن تعانيها من خلال أنها لم تحصل على الوظيفة المعنية. ولدى تحديد مبلغ التعويض، أعطى اعتبار للفرق بين أجورها وأجور الموظف البيطري الإقليمي، وتم حساب

وتقدير كل منها خلال الفترة من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. ولم يعتبر القضاة أنها عانت خسارة غير مالية في هذا الصدد، وقد تأسس ذلك في جانب منه على الواقع الذي طالبت به، ومنحت منصبا آخر بوصفها موظفا بيطريا إقليميا.

وتتعلق القضية رقم ١٩٩٨/٢٢٤ بمنح منصب مدير أفنية الكنائس في ريكيافيك. وبدأ أن ١٣ من ٣٣ مقدا للطلبات أن لديهم الصلاحيه لأداء الوظيفة، ووجهت إليهم الدعوة لإجراء مقابلات مع إدارة أفنية كنائس ريكيافيك. وكانت نتيجة هذه المقابلات أن تقرر تقديم أسماء خمسة من مقدمي الطلبات، بما فيهم اسم المدعي، إلى مجلس أفنية كنائس ريكيافيك. ومع ذلك قرر مجلس الإدارة أن مقدم الطلب ليس واحدا من بين الذين يجري للاختيار بينهم عن طريق التصويت. وكان المجلس قد سبق أن قرر أن الاختيار النهائي للشخص الذي يشغل الوظيفة من المقرر أن يتم بالتصويت في أحد اجتماعاته العامة. ووجدت المحكمة أنه بهذه الطريقة التمييز تبعا لمعنى قانون المساواة بين الجنسين قد مورس ضد المدعي بصدد منح الوظيفة. ومن ناحية أخرى فإن قرار المجلس لأن يتم اختيار مقدم الطلب وتحديد حسب التصويت لم يعتبر انتهاكا للقانون سالف الذكر، لأنه لم يعفي المدعي عليه من الشرط العام لمراعاة المساواة من النوع الذي يقصد بالقانون حمايته. ولما كان من غير الممكن تحديد ماذا ستكون عليه نتيجة التصويت إذا ما تم مراعاة متطلبات القانون بالنسبة لمراعاة جنس مقدمي الطلبات، لم تنظر المحكمة في إمكان منح المدعي تعويضا على أساس أنها لم تحصل على الوظيفة بسبب انتهاك قانون المساواة بين الجنسين. ولهذا تم إعفاء المدعي عليه من مطالبتها بالحصول على تعويض.

وخلال الفترة المعنية، صدرت ثلاثة أحكام للمحكمة العليا بشأن تقسيم حقوق المعاش التقاعدي بين الأزواج عندما تم تقسيم شؤونهم المالية عند الطلاق. وفي القضية رقم ٢٥٣/٢٠٠١ المؤرخة ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، لم تقبل المحكمة الطلب المقدم من امرأة بمنحها نصف قيمة حقوق زوجها في المعاش التقاعدي بموجب قانون الزواج. وقد تم الطلاق بين الزوجين بعد زواج استمر قرابة ٣٤ عاما. وكان لدى المرأة تقدير للعجز بنسبة ٧٥ في المائة ولم تعمل خارج البيت، وكانت ترعى البيت والأطفال. وكان الرجل يعمل عاملا ومصلحا للآلات، وتقاعد في سن السبعين في خريف عام ٢٠٠٠. وأجرت المحكمة مقارنة بين دخل الطرفين حيث تألف دخل الرجل من معاش الشيخوخة الخاص به ودخل المرأة من معاشها الخاص بالعجز والذي تحصل عليه من معهد الدولة للضمان الاجتماعي. وكانت وجهة نظر المحكمة أنه عند تقدير ما إذا كانت حقوق المعاش التقاعدي ينبغي أن تستبعد من تقسيم الشؤون المالية للزوجين، من الضروري اتخاذ نظرة شاملة لظروف الطرفين كما هي عليه بالفعل. وأشارت المحكمة إلى الوثائق التفسيرية لقانون الزواج، التي

تنص على أنه قد يكون من غير العدل في حالات فردية استبعاد الحقوق الفردية من التقسيم، وقالت إنه ينبغي الحصول على أسباب خاصة لإدراجها في التقسيم. وكانت وجهة نظر المحكمة أنه لم يثبت أنه من غير العدل استبعاد حقوق الزوج في المعاش التقاعدي من تقسيم المالية المشتركة للزوجين.

وفي حكمها في القضية رقم ٢٠٠٢/١٧٠ بتاريخ ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، اعتبر من ناحية أخرى أنه من غير العدل استبعاد حقوق الزوج في المعاش التقاعدي لدى إجراء تقسيم المالية للزوجين. وأصدرت المحكمة العليا هذا الرأي استناداً إلى حكم المحكمة الجزئية في القضية ذاتها. وقد أشارت المحكمة الجزئية في حكمها إلى القضية رقم ٢٠٠١/٢٥٣، مع بيانها الخاص بالمبدأ القائل إنه من الضروري اتخاذ نظرة شاملة لظروف الطرفين كما هي بالفعل وأنه من الممكن في بعض الحالات أن يكون من غير العدل استبعاد حقوق المعاش التقاعدي من التقسيم. وكان الطرفان في هذه القضية يعيشان معاً لمدة ١٨ سنة وكانا متزوجين لمدة ١٥ سنة من هذه المدة. وخلال هذا الوقت كانت الزوجة ترعى البيت وتعتني بأطفالهما. وكان الزوج، من ناحية أخرى، في وظيفة مضمونة ذات مرتب عال، وإذا لم تتغير الظروف سوف يحصل هو نفسه على حقوق كبيرة في المعاش التقاعدي في سن ٦٥. ومع أخذ كل هذه الظروف في الاعتبار، رأت المحكمة أنه من غير العدل استبعاد حقوق الزوج في المعاش التقاعدي من التقسيم. وعندما حددت المحكمة المبلغ الذي يحق للزوجة، أخذت في اعتبارها الميزة الواردة في واقع أن نصيبها من حقوق المعاش التقاعدي للزوج يأخذ شكل دفعة مقطوعة. وفضلاً عن ذلك، رأت المحكمة العليا ضرورة أخذ سن المرأة في الاعتبار، وكذلك فرص أنها من المفروض أن تستفيد من اكتساب حقوق خاصة بها في المعاش التقاعدي.

وأخيراً، أصدرت المحكمة العليا حكماً في القضية رقم ٢٠٠٢/٤٤٥ في ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، ورأت أنه ينبغي اعتبار جزء من حقوق الزوج في المعاش التقاعدي ملكية مشتركة للزوجين، وبالتالي ينبغي تقسيمه بينه وبين زوجته وفقاً للقواعد العامة المطبقة على فصل المالية عند الطلاق. ومثلما في القضايا المذكورة أعلاه، تم إجراء تقدير شامل لظروف الطرفين كما هي بالفعل. ومع إجراء ذلك، لم يكن من رأي المحكمة أن هناك أسساً لإبقاء حق الزوج الكامل في المعاش التقاعدي منفصلاً عن تقسيم الملكية.

وينبغي للمرء مراعاة الحذر لدى استخلاص نتائج من الأحكام التي تم سردها أعلاه؛ ومع ذلك من الواضح أن محاكم أيسلندا اعترفت أنه يمكن في حالات خاصة أن يكون من غير العدل استبعاد حقوق المعاش التقاعدي لأحد الزوجين من ملكية يجري تقسيمها لدى

الطلاق. وهذا ينطبق بصفة خاصة عندما لا يعمل أحد الزوجين خارج البيت خلال زواج أو تعايش الزوجين.

الفقرات الفرعية (د - ز)

اتخذت حكومة أيسلندا خطوات منتظمة لإدخال المساواة بين الجنسين وتطويرها في جميع مجالات المجتمع (راجع المادة ١ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ٩٦/٢٠٠٠). ومن المقرر أن تتاح لجميع الأفراد إمكانيات متساوية للاستفادة من جهودهم وإنماء قدراتهم بغض النظر عن نوع جنسهم. وقد تحقق الكثير في السنوات الأخيرة ولكن الحكومة تدرك كل الإدراك أنه يلزم اتخاذ جهد إضافي.

وقد أدارت الحكومة، من بين تدابير أخرى، خطط عمل رباعية؛ فسوف تُقدّم وزيرة الشؤون الاجتماعية، بموجب المادة ٩ من قانون المساواة بين الجنسين، إلى البرلمان ضمن سنة واحدة من الانتخابات البرلمانية، مشروع قرار برلماني بشأن برنامج لقضايا المساواة بعد أن تلقت مقترحات من جانب عدة وزارات ومركز المساواة بين الجنسين. ويشمل هذا البرنامج خطة تفصيلية للعمل وتقديرات للأحوال اللازمة لمشاريع فردية بشأن قضايا المساواة.

ويوجد حالياً كثير من اللجان الرسمية تقوم بعملها من أجل تخطيط حالة الجنسين ووضع جدول أعمال للمستقبل. ومبدأ مركز المساواة بين الجنسين، بالتعاون مع المنسقين في الوزارات، في جملة أمور أخرى، أعد خطة عمل جديدة، للسنوات ٢٠٠٤ - ٢٠٠٨. وما زال هناك وضع المزيد من التأكيد على أيديولوجية ومناهج مراعاة منظور الجنس في الأنشطة الرئيسية، وتنشيط الوزارات وهيئاتها في العمل من أجل المساواة وعدم التمييز. ومن المُعتَقَد في هذا الشأن أنه من الضروري زيادة إشراك الرجل في قضايا المساواة، لأن المساواة بين الجنسين مسألة تخص المرأة والرجل على السواء.

وتتمثل سياسة الحكومة في أن تكون التشريعات غير محددة الجنس، وتم حث المشتركين في تجميع مشاريع قرارات الحكومة بشأن التشريع على أخذ ذلك في الاعتبار. وحدير بالذكر على وجه التحديد أن قانون العقوبات رقم ١٩٤٠/١٩ مع تعديلاته اللاحقة، لا يحتوي على أي انحياز لنوع الجنس.

المادة ٣

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

برنامج العمل بشأن المساواة بين الجنسين

تقوم السلطان بدور هام في مواجهة الآراء التقليدية بشأن نوع الجنس وأدوار الجنسين. ومنذ عام ١٩٩٢، أقر البرلمان ثلاثة برامج عمل رباعية بشأن تدابير تنفيذ المساواة بين الجنسين. وفي أعقاب الانتخابات البرلمانية في عام ٢٠٠٣، سوف يسري برنامج جديد في عام ٢٠٠٤. ونظراً لذلك تم اتخاذ قرار في عام ٢٠٠١ بشأن مد برنامج العمل الحالي (١٩٩٨ - ٢٠٠١) لمدة سنتين (٢٠٠٢ - ٢٠٠٣) واستخدام الفرصة للتركيز على وسائل تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقد تم المزيد من دعم ذلك لأن بعض المشاريع المقرر تنفيذها لا تزال غير كاملة أو تحتاج إلى تحديث. وقد تم تقديم النسخة المُنقّحة إلى البرلمان في نيسان/أبريل ٢٠٠٢.

والنتيجة الشاملة للتقرير الأخير، الذي قدم إلى دورة البرلمان في ٢٠٠١ - ٢٠٠٢ هي أن للبرنامج تأثيراً كبيراً في جميع ميادين العمل تقريباً. وعلى سبيل المثال، ارتفعت نسبة النساء في قوة الشرطة وبين حُرّاس السجون؛ ويتمثل أحد مشروعات وزارة العدل والشؤون الكنسية في إشراك المزيد من النساء بوصفهن من الشرطة وحُرّاس السجون خلال فترة البرنامج. وفي عام ١٩٩٦، أصبحت المرأة تمثل ٤,٣ في المائة من قوة الشرطة الوطنية، وفي عام ٢٠٠١ ازداد عدد النساء إلى نسبة ٨,٠٢ في المائة. وفي عام ١٩٩٧، كان عدد النساء المتخرجات في كلية تدريب الشرطة يمثل ٧,١٤ في المائة من المجموع. وقد ازداد هذا العدد باطراد، وأصبح في ربيع عام ٢٠٠١، ١٦,١٣ في المائة من الخريجين من النساء. وفي عام ١٩٩٦، كانت نسبة ٧,٧ في المائة من حُرّاس السجون في المرافق الإصلاحية من النساء. وفي عام ٢٠٠١ ارتفعت هذه النسبة إلى ١٥,٦ في المائة. وقد تحقق ذلك بصفة رئيسية بتشجيع المرأة على التقدم بطلبات لشغل الوظائف الجديدة ضمن النظام.

ويتمثل مثل آخر يمكن أن يعزى إلى حد ما إلى برنامج العمل في مجال مشاركة المرأة في السياسة. وأتاح البرنامج إنشاء لجنة لبحث طرق زيادة نشاط المرأة ومشاركتها في العمل السياسي العام. وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، قامت وزيرة الشؤون الاجتماعية بتعيين لجنة لزيادة مشاركة المرأة في السياسة. وعقب الانتخابات في عام ١٩٩٥، كانت نسبة تمثيل النساء في البرلمان هي ٢٥ في المائة. وظلت اللجنة تؤدي عملها حتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، وكان الهدف بشكل رئيسي هو تعليم وإدارة الحملات الإعلامية وتسيير النشر. وكانت المهمة الأولى للجنة هي العمل من أجل زيادة عدد النساء في البرلمان في انتخابات ١٩٩٩. وبعد الانتخابات، كان ٣٥ في المائة من أعضاء البرلمان من النساء. ومن ثم عملت اللجنة على زيادة عدد النساء في الحكم المحلي. وأجريت الانتخابات في أيار/مايو ٢٠٠٢ وارتفعت النسبة المئوية للنساء في الحكم المحلي من ٢٨,٥ في المائة إلى ٣١ في المائة (انظر أيضاً مناقشة عمل اللجنة في البند أ من المادة ٧).

وشمل برنامج الفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠١ أيضاً نصاً خاصاً بشأن مشروع إحصائي يُقصد به تنفيذ قرار الحكومة بوجوب تحليل البيانات في جميع الخلاصات والتقارير الإحصائية حسب نوع الجنس. وبعد مرور سنتين على اعتماد البرلمان لبرنامج العمل، تقرر وضع النص الخاص التالي بشأن التحليلات الإحصائية في قانون المساواة بين الجنسين رقم ٩٦/٢٠٠٠:

”لدى إعداد الإحصاءات الرسمية بشأن الأفراد وفي المقابلات ودراسات الرأي الاستقصائية، يجري جمع المعلومات وتبويبها وتحليلها وتقديمها على أساس نوع الجنس ما لم تمنع ذلك ظروف خاصة مثل حماية الخصوصية.“

وتمثل أحد المشاريع المضطلع بها في وزارة الصناعة والتجارة بموجب برنامج العمل للفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠١ في إنشاء لجنة للتحقق مما إذا كانت هناك حاجة إلى دعم خاص لمشاريع أعمال النساء. وقامت اللجنة بنشر تقريرها المعنون ”نشاط الأعمال الخاص بالمرأة“ في خريف عام ١٩٩٨. ويتضمن التقرير معلومات شاملة عن وضع المرأة في ميدان الأعمال وظروف عملها وأداء خدمات خاصة للدعم تقرر إنشاؤها في أيسلندا من أجل نساء الأعمال. وكانت النتيجة الرئيسية للجنة هي أن دعم أعمال المرأة مهم أيضاً من منظور المساواة بين الجنسين والأسرة، لأنه يشجع على إشراك المرأة في نشاط الأعمال ويمكن أن يسهم في إبطاء عملية إزالة السكان في المناطق الإقليمية. وقام فريق عامل عينته وزارة الصناعة والتجارة بالعمل على إنشاء رابطة للمرأة في ميدان الأعمال. وتم تأسيس الرابطة في نيسان/أبريل ١٩٩٩. وتمثلت الأهداف الرئيسية للرابطة والغرض منها في العمل نحو الشراكة

والربط الشبكي بين النساء في ميدان الأعمال وإنشاء فريق للعمل مع المصارف وصناديق ومؤسسات الإقراض الأخرى.

ومن المفترض أن يتولى البرنامج المُنتَـح (٢٠٠٢ - ٢٠٠٣) تعميم تنفيذ مراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية في المجتمع. وسوف يتم ذلك من خلال مشاريع خاصة وتعيين منسقين للمساواة بين الجنسين في الوزارات. وقد بدأ البرنامج بالمشاريع الثلاثة الآتية المقرر تنفيذها خلال السنتين.

١ - التحليل الإحصائي

بموجب هذا المشروع، من المقرر أن تتبع الوزارات والهيئات الحكومية الأخرى المادة ٢١ من قانون المساواة بين الجنسين بشأن القيام بتحليل البيانات حسب نوع الجنس. ومن المقرر أن تقوم الهيئة الإحصائية لأيسلندا برصد الامتثال لهذا النص بالتعاون مع مركز المساواة بين الجنسين.

٢ - لجنة لرصد الامتثال للمساواة بين الجنسين في رسم السياسة العامة

قام مكتب رئيس الوزراء بتعيين لجنة مهمتها جمع المعلومات بشأن ما إذا كان يتم مراعاة سياسات المساواة بين الجنسين وكيفية مراعاتها في جميع خطط وأعمال السلطات الحكومية والمحلية. وقد نشر تقرير اللجنة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢. وكانت النتائج الرئيسية هي أن السلطات تبدي إرادة واضحة لكفالة المساواة بين الجنسين.

وأصدرت اللجنة التوصيات التالية:

- ينبغي وضع مزيد من التأكيد على تعليم المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني للموظفين العموميين.
- ينبغي أن يضطلع منسقو المساواة بين الجنسين في الوزارات بدور أكبر وينبغي لجميع الوزارات أن تضع خططاً للمساواة بين الجنسين.
- ينبغي أن تقوم رابطة السلطات المحلية بتشجيع السلطات المحلية على أداء واجباتها حسب القانون وعن طريق تعيين لجان للمساواة بين الجنسين والاضطلاع ببرامج بشأن المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
- ينبغي نشر دليل للمساواة بين الجنسين لكفالة مراعاة المنظور الجنساني.
- ينبغي قيام طرف مستقل بتقييم برنامج عمل الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين.

٣ - لجنة معنية بسلطة المرأة الاقتصادية

في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ قام رئيس الوزراء بتعيين لجنة من ثلاثة أخصائيين من أجل وضع خطة لمشاريع البحث بشأن حالة وسلطة المرأة الاقتصادية. وحسب اقتراحات اللجنة يجرى تنفيذ أربعة مشاريع للبحث:

- التحليل الإحصائي. سيتم جمع إحصاءات حسب نوع الجنس تظهر حالة وتأثير المرأة في اقتصاد أيسلندا بالمقارنة مع حالة وتأثير الرجل.
 - دراسة حول فجوة الأجور حسب الجنس في سوق العمل في أيسلندا. وقد تم تنفيذ الدراسة بالتعاون مع مجلس المساواة بين الجنسين وقدمت النتائج في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ (انظر مزيداً من النقاش في إطار المادة ١١، الفقرة الفرعية د).
 - دراسة بشأن حالة المرأة في المناصب الإدارية. من المقرر تجميع معلومات عن عدد النساء والرجال بوصفهم مديري للشركات الأيسلندية، سواء الخاصة أو العامة.
 - دراسة استقصائية عامة عن الرأي. من المقرر أن تقوم الخطة بتنفيذ دراسة استقصائية عن رأي الشعب الأيسلندي بشأن مسائل مختلفة يمكن أن يكون لها تأثير على حالة المرأة الاقتصادية وتأثيرها في اتخاذ القرارات في أيسلندا.
- والمشاريع الواردة أعلاه ذات طابع عام وتتعلق بأنشطة جميع الوزارات الحكومية. وفيما يلي يرد وصف للمشاريع المدارة بوصفها جزءاً من وظائف الوزارات الفردية. ولما كان هناك الكثير من هذه المشاريع فإن هذه ليست قائمة حصرية.

وزارة العدل والشؤون الكنسية

أ - الوضع حسب نوع الجنس في الشرطة

هذا استمرار للحملة السابقة لزيادة عدد النساء في الشرطة، وخاصة مع التأكيد على زيادة أعدادهن في المناصب الأقدم. وتتجه المرأة سريعاً نحو تشكيل نسبة عالية من الطلبة في كلية الشرطة. وتم تشجيعها بصفة خاصة على دخول الكلية وسوف يؤدي هذا في جميع الاحتمالات إلى زيادة عدد النساء في قوة الشرطة، وستعطي وزارة العدل أيضاً اهتماماً خاصاً إلى وضع الشرطيات.

ب - وضع المرأة في الكنيسة

طلبت وزارة العدل والشؤون الكنسية من مكتب رئيس الأساقفة معالجة وبحث وضع المرأة في الكنيسة الوطنية. وفي عام ١٩٩٨ أقر مجلس الكنيسة خطة للمساواة بين الجنسين بدأت في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. وقام المجلس بتعيين لجنة للمساواة بين الجنسين بدأت عملها في نفس وقت تنفيذ الخطة. والتأكيد الرئيسي للخطة هو كما يلي:

١ - إصلاح عدم التوازن بين الجنسين داخل الكنيسة.

٢ - المساواة في تمثيل الرجل والمرأة في المجالس واللجان في الكنيسة الوطنية.

٣ - العمل على المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في الكنيسة.

٤ - زيادة الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين.

٥ - تنقيح استخدام اللغة في الممارسة الكنسية.

ج - المساواة - حقوق الإنسان

سوف تؤكد وزارة العدل على زيادة الوعي العام بحقوق المرأة. وسوف يدرج هذا التعليم في التعليم العام بشأن قضايا حقوق الإنسان وتأكيد أهمية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

د - البغاء - الاتجار

في نيسان/أبريل ٢٠٠١ قام وزير العدل بتعيين لجنة لاقتراح تدابير لمقاومة البغاء والتصوير الإباحي. وقدمت اللجنة تقريرها إلى الوزير في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ مشفوعاً بتوصيات تهدف إلى محاربة هذه المشكلات. ويجري التدقيق في هذه التوصيات بغية تغيير التشريعات من أجل جملة أمور من بينها وقف البغاء (انظر أيضاً المناقشة في إطار المادة ٦). وسوف يؤكد الوزير على زيادة التعاون الدولي وخاصة فيما يتعلق بالتدابير المتخذة لوقف الاتجار بالكائنات البشرية. وشاركت الوزارة في حملة بلدان الشمال الأوروبي وبلدان البلطيق ضد الاتجار بالمرأة، وهي الحملة التي بدأت في أيار/مايو ٢٠٠٢ وانتهت رسمياً بعقد مؤتمر في شباط/فبراير ٢٠٠٢ (انظر مزيداً من المناقشة في إطار المادة ٦). وفي شباط/فبراير ٢٠٠٣ قدم الوزير مشروع قانون إلى البرلمان تم فيه حظر الاتجار بالكائنات البشرية. وأقر البرلمان القانون الجديد في آذار/مارس ٢٠٠٣.

هـ - حماية الشهود والضحايا

تُبذل الجهود داخل وزارة العدل منذ بضع سنوات من أجل تحسين حماية الشهود ووضع الضحايا. ويتمثل جزء من هذه العملية في حماية المرأة التي تمر بعنف منزلي أو تهديدات من الزوج أو الزوج السابق. وسيجري تنقيح التشريعات الأيسلندية من أجل تحسينها حيثما كان من الضروري، وخاصة من أجل حماية المرأة في الحالات المذكورة أعلاه. وفي الوقت نفسه، تم بدء التعاون بين بلدان الشمال الأوروبي، الرامي إلى تحسين حماية الشهود والقضايا المذكورة أعلاه.

وزارة الشؤون الاجتماعية

أ - التقييم المركز على المساواة بين الجنسين

تم إنشاء فريق عامل بوصفه صلة وصل بين ثلاث وزارات هي وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصناعة والتجارة ووزارة المالية. وتتمثل إحدى مهام اللجنة في بحث الوسائل التي يمكن استخدامها لتقدير الامتثال لمتطلبات المساواة بين الجنسين في متطلبات مشروع التشريع.

ب - تعليمات لمديري المتاجر

سوف ينشر دليل لمديري المتاجر في أماكن العمل، يعقبه دراسات تعليمية. وسوف يتضمن الدليل، في شكل ميسور، معلومات موسَّعة حول العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى التمييز بين المرأة والرجل في أماكن العمل. ويقوم مركز المساواة بين الجنسين بإعداد الدليل من أجل سهولة الوصول إليه على موقعه في الشبكة.

ج - صندوق ضمان القروض للمرأة

يعمل الصندوق بالتعاون بين وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصناعة والتجارة وبلدية ريكيافيك. والهدف العام للصندوق وتأكيد، إلى جانب كيفية استفادة المرأة من هذا الصندوق، يجري فحصهما على أساس منتظم. والنتيجة الرئيسية المستخلصة من التقرير الأخير المقدم من مجلس الصندوق هي أنه كان ناجحاً للغاية (انظر أيضاً المناقشة في إطار المادة ٤.٤)

د - المرأة والعمالة

تتألف تدابير سوق العمل إلى حد كبير إلى جعل أوجه العلاج متوفرة للعاطلين. وقد أُعطي اهتمام خاص إلى العمالة بين النساء، وقُدِّمَت مَنَح خاصة إلى النساء لإدارة الأعمال.

ويتمثل الهدف الرئيسي لذلك في توسيع نطاق فرص العمالة، وتنشيط العمالة في المناطق الريفية وإعطاء المرأة قدراً أكبر من الوصول إلى رأس المال، وليس على الأقل في الحالات التي تكون فيها المرأة أقل حظاً لدى طلب المساعدة من المصادر التقليدية للائتمان.

ومن المقرر أن تقوم مديرية العمل بتقييم هذه التدابير واستحداث تدابير بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين تهدف بصفة خاصة إلى مساعدة المرأة على العثور على العمالة و/أو تعزيز أوضاعها بطرق أخرى.

هـ - مستشار المساواة بين الجنسين

تم تعيين مستشار للمساواة بين الجنسين في المنطقة الشمالية الغربية نظراً لارتفاع معدل البطالة بين النساء في هذه المنطقة بالمقارنة بأجزاء أخرى من البلاد. وكان هذا مشروع تجريبي وبعد إجراء تقييم لنتيجة ذلك تقرر مد المشروع حتى نهاية عام ٢٠٠٥. ومن المقرر مده أيضاً إلى مناطق أخرى في البلاد. ومنذ ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ كان مستشار للمساواة بين الجنسين يقيم في المنطقة الشمالية الشرقية. وفي ١ آب/أغسطس ٢٠٠٣ انتهى عمل المشروع في الشمال الغربي، ومنذ ذلك التاريخ كان هناك مستشار في المنطقة الجنوبية بدلاً من ذلك.

و - التدابير المتخذة لمنع التحرشات الجنسية

أُجريت في عام ١٩٩٨ ونشرت دراسة عن التحرشات الجنسية أثبتت وجود المشكلة في سوق العمل. واستجابة لذلك تم إعداد المادة ١٧ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ لتحديد وحظر التحرشات الجنسية. وتمنح المادة نفسها المسؤولية على عاتق أصحاب الأعمال وقادة الأنشطة الاجتماعية من أجل اتخاذ تدابير خاصة لمنع الناس من أن يكونوا عرضة للتحرشات الجنسية في مكان العمل والمدارس؛ إلخ. ويجري إعداد توجيهات عن كيفية الرد على التحرشات الجنسية بالتعاون مع مركز المساواة بين الجنسين وإدارة الصحة والسلامة المهنية.

ز - الرجل يأخذ المسؤولية

كان مشروع "الرجل يأخذ المسؤولية" يعمل بوصفه تجربة في المدة من نيسان/أبريل ١٩٩٨ حتى نهاية ٢٠٠١. وكان هذا برنامج علاج للرجل الذي يريد وقف استخدام العنف في العلاقات الحميمة. وقدم الصليب الأحمر الأيسلندي ووزارة الصحة والضمان الاجتماعي ووزارة الشؤون الاجتماعية التمويل بصفة رئيسية. وكان الصليب الأحمر الأيسلندي مسؤولاً عن الإدارة اليومية للبرنامج. وقام اثنان من علماء النفس بإجراء العلاج الذي اتخذ بصفة

رئيسية شكلاً جماعياً. وتم تقييم البرنامج ووجد أنه ناجح نسبياً. وفي برنامج العمل المُنتَح، حولت وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزارة الصحة والضمان الاجتماعي والصليب الأحمر الأيسلندي بمتابعة البرنامج السابق وتطويره بطريقة تكون مفيدة لعدد أكبر من الناس.

وزارة المالية

أ - دراسة استقصائية لأثر نظام الأجور الجديد على الفروق في الأجر على أساس نوع الجنس

رافق معظم الاتفاقات الجماعية التي وقَّعها وزير المالية نيابة عن خزانة الدولة، والاتحادات ضمن اتحاد موظفي الدولة والبلدية واتحاد خريجي الجامعات، والتي كان من المقرر أن تكون سارية حتى عام ٢٠٠٠، بيان يؤكد سياسة الحكومة للقضاء على الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة والتي لا يمكن تفسيرها بخلاف أنها قائمة على نوع الجنس، وأنه قد أُشير إلى أن نظاماً جديداً للأجور يتيح فرصة لتحقيق ذلك. وعلى أساس هذا الاتفاق، قامت وزارة المالية وبلدية بريكيافيك بمفاتيحة مشتركة لمعهد العلوم الاجتماعية بجامعة أيسلندا وطلبا منه بحث الفوارق في الأجور التي لا يمكن تفسيرها إلا على أساس نوع الجنس.

ب - تدابير زيادة الوعي التي تستهدف رؤساء الهيئات التي تديرها الوزارة

من المُزَمَّع عرض مادة لزيادة الوعي أو محاضرات عن مسائل المساواة في الاجتماعات بين وزارة المالية ورؤساء الهيئات التي تحت إدارتها. وفضلاً عن ذلك، من المُزَمَّع زيادة نسبة النساء في اللجان والمجالس في إطار الوزارة خلال الفترة الخاصة بالبرنامج. ومن المقرر أن يتم التأكيد على مراقبة المساواة بين الجنسين في جميع النواحي في سياسة الموظفين الخاصة بالوزارة.

هيئة إحصاءات أيسلندا

أ - تحليل جميع البيانات حسب نوع الجنس

سوف تقوم هيئة إحصاءات أيسلندا بالتعاون مع مركز المساواة بين الجنسين برصد التقدم المُحرَز في اتجاه تحليل جميع الإحصاءات الرسمية حسب نوع الجنس، وسوف تصدر تذكارات منتظمة بهذه السياسة كما يُحدِّد القانون.

ب - كُتِبَ إحصائي عن مركز الجنسين

من المزمع إصدار كُتَيْب إحصائي يضم لمحة عن مركز الجنسين خلال فترة برنامج العمل.

وزارة الصحة والضمان الاجتماعي

أ - لجنة مشروعات عن مسائل صحة المرأة

قامت وزارة الصحة والضمان الاجتماعي بتعيين لجنة مشروعات عن مسائل صحة المرأة. وسوف تقوم اللجنة بتحديد أولويات المهام والمشروعات، وإقامة خطط عمل ووضع هذه الخطط موضع التنفيذ. والغرض من لجنة المشروعات هو أيضاً قيام مؤسسات الرعاية الصحية ومقدمي الخدمات بالتركيز على ذلك وتأكيد الاحتياجات والظروف المختلفة للرجل والمرأة.

ب - برامج تعليمات للآباء المتوقعين

تم استحداث برامج تعليمات خاصة للآباء المتوقعين. وسوف تكون هذه البرامج بمثابة جزء من التحضيرات التي يتم عرضها على الآباء المتوقعين. وفي الوقت نفسه سيتم شن حملة من أجل جعل العاملين في ميدان مؤسسات الرعاية الصحية أكثر وعياً بأهمية قدرة الآباء على القيام بدور أكثر إيجابية خلال الحمل والولادة وفي مراعاة أطفالهم.

ج - حساب مدفوعات استحقاقات العجز من أجل المساواة بين الجنسين

من المزمع القيام، باستخدام وسائل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ببحث ما إذا كانت عمليات التقييم التقليدية للعمل الذي تبذله المرأة والرجل تكمن وراء حساب مدفوعات استحقاقات العجز.

د - حملات وقائية خاصة ضد استهلاك المخدرات

سوف يؤخذ في الاعتبار في الحملات الرامية إلى تخفيض استهلاك المخدرات والتبغ، أن الاستهلاك لدى المرأة والفتاة قد يختلف عن استهلاك المخدرات والتبغ لدى الرجل والفتى. ومن المزمع إجراء تجربة يوجه فيها الإعلان والمعلومات إلى الفتيات الصغيرات مباشرة على وجه التحديد.

هـ - السلوك الخطر لدى الرجل

يضم الرجال والفتيان غالبية الذين يتعرضون للإصابة ويرتكبون الانتحار ويصبحون من المسيئين لاستخدام العقاقير. وتمثل هذه مشكلة رئيسية بالنسبة للصحة وبالتالي من المهم

بحث أسباب هذه المشكلة. وسوف تقوم الوزارة ببحث صور الذكورة بصفة خاصة في المجتمع التي تقوم بدور حيوي في هذا السلوك وتُسفر عن إصابات وانتحارات وتسمم.

وزارة الصناعة والتجارة

أ - دعم من الصندوق الجديد لتنمية الأعمال بالنسبة لمشاريع الأعمال للنساء

يتمثل دور الصندوق الجديد لتنمية الأعمال في تشجيع نمو وتطور الأعمال الأيسلندية. ويهدف جزئياً إلى أن يكون مسانداً قوياً للأعمال الصغيرة والمتوسطة. وقد أصبحت المرأة بشكل متزايد مشتركة في الأعمال الصغيرة والمتوسطة، وتنظر وزارة الصناعة والتجارة إلى ذلك على أنه من المهم دعم هذا الاتجاه. وسوف تقدم الوزارة بحث مجلس الصندوق على أن يكفل أن يقوم الصندوق بدعم اشتراك المرأة في الأعمال خلال عملياته العادية وأن يُنشئ فرصاً جديدة لها.

وزارة الزراعة

أ - الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة في القطاع الزراعي

سوف يتم بحث بعض الأحكام بالنسبة للملكية في القطاعين الزراعي والمزرعي، والحقوق والالتزامات الملازمة. وسوف يتم إعداد مقترحات بشأن التعديلات، حسب الاقتضاء، من أجل تحقيق المساواة في موقف كل من المرأة والرجل.

ب - فرص عمالة المرأة في المناطق الريفية

سوف تتخذ وزارة الزراعة تدابير لإعطاء الاعتبار الكامل لوضع المزارعات في المناطق الريفية في جميع المشاريع الخاصة التي يجري تنفيذها بموجب برنامج العمل الجاري الذي له تأثير على وضع المرأة في سوق العمل والفرص المتاحة أمامها لإدارة مشاريع أعمالها والاشتراك في التعليم المستمر.

وزارة التعليم والعلوم والثقافة

أ - العمل الرامي إلى المساواة ضد التقسيم التقليدي للأدوار

سوف تواصل وزارة التعليم والعلوم والثقافة جهودها لجعل الأولوية للتنسيق بين المدارس من أجل كفالة المساواة في الحقوق لكل من الفتى والفتاة، وتعليم التلاميذ بشأن موقف الجنسين، والعمل ضد تجردهم في التقسيم التقليدي للأدوار بين الجنسين. ومن المهم ألا يسهم نظام التعليم في الفوارق بين أجور الجنسين، وعلى سبيل المثال عن طريق تشجيع المرأة على متابعة برامج دراسية خاصة والرجل على متابعة برامج دراسية أخرى.

ب - تعليم مسائل المساواة في المدارس

من المقرر إعداد برنامج للنهوض بتعليم قضايا المساواة في المدارس وزيادة الوعي بين المدرسين ونظائر المدارس. وسوف يُوضع تأكيد خاص على قوى كلا الجنسين وعلى التزاماتها وحقوقهما، وأيضاً على مواد للأسرة ومعلومات حول التعليم الأكاديمي والمهني في كل من المدارس الابتدائية والثانوية. وفي هذا الصدد سوف يتم وضع التأكيد على تدريب وتعليم المدرسين ونظائر المدارس.

ج - تأكيد إضافي على التدريب الرياضي للفتيات

لدى الفتيات معدل عالٍ للتسرب من الألعاب الرياضية. وقدمت لجنة تم تعيينها لدراسة السياسة فيما يتعلق بالأنشطة الرياضية للفتيات والنساء نتائج ومقترحات تفصيلية بشأن وسائل زيادة اشتراك المرأة والفتاة في الألعاب الرياضية. وسوف تقوم الوزارة بإعداد برنامج للعمل على أساس هذه المقترحات.

د - الكومبيوترات وتكنولوجيا المعلومات

ستواصل وزارة التعليم والعلوم والثقافة جعل الأولوية لأن يكتسب كلا الجنسين مهارات الكومبيوتر وتكنولوجيا المعلومات وكفالة أن تحقق المواد مساواة بين الفتى والفتاة في جميع مستويات النظام المدرسي.

وزارة الاتصال والنقل

أ - المرأة بوصفها صاحبة عمل في صناعة السياحة

من المزمع تقييم المساهمة التي تقدمها المرأة في صناعة السياحة نظراً لأن هذه الصناعة تصبح باستمرار أكثر أهمية سواء بالنسبة لمستوى العمالة في أيسلندا وتوليد الدخل بصفة عامة. وسيكون الهدف من الدراسة الاستقصائية بحث مشاركة المرأة والرجل في هذه الصناعة النامية حتى يمكن تقييم ما إذا كانت التغيرات أو تدابير الدعم الخاصة تقدم المساعدة للمرأة والرجل على السواء، وإذا كانت كذلك فكيف يمكن ذلك.

وزارة مصايد الأسماك

المرأة وعمليات الأعمال في قطاع مصايد الأسماك

سوف تجري دراسة استقصائية لمعرفة ما إذا كانت المرأة النشطة في قطاع مصايد الأسماك قد أقامت لنفسها مواقع بوصفها صاحبة عمل مستقل، وإذا كانت كذلك ففي أي مناطق. وسوف يولي اهتمام خاص إلى الوصول إلى هذه المواقع وبأي مساعدة في شكل منح

أو قروض. وإذا اكتشفت الدراسة الاستقصائية عن فرص معينة للمرأة في هذا المجال، فسوف يتم توفير تقرير خاص عندئذ. وبالطريقة نفسها سوف تتخذ تدابير خاصة للكشف عن وجود تمييز على أساس نوع الجنس.

ب - الوضع الخاص للبحارة وعائلاتهم

سوف تجري دراسة استقصائية لآثار غياب البحارة لفترة طويلة وانعزالهم عن أسرهم. وسوف يتم ذلك على أساس دراسة مبدئية جرى إعدادها.

ومن المزمع تقديم تقرير عن نتائج برنامج للعمل للفترة ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣ وعن حالة المشاريع الفردية بموجب البرنامج إلى البرلمان في ربيع عام ٢٠٠٤، عندما يتم تقديم برنامج آخر يشمل الفترة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٧ والتعاون مع البلدان الأخرى للنهوض بالمساواة بين الجنسين

التعاون مع البلدان الأخرى لتعزيز المساواة بين الجنسين

كما ذكر في تقارير سابقة، سوف تشترك أيسلندا في مجلس وزراء دول الشمال الأوروبي في مشروع التعاون لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويقوم المشروع على أساس خطة لدول الشمال الأوروبي، ويتعلق المشروع الحالي بالفترة ٢٠٠١ - ٢٠٠٥. وتمثل الأهداف العامة للمشروع فيما يلي:

- تعزيز رؤى بلدان الشمال الأوروبي ووضع مجتمع الشمال الأوروبي في التعاون الأوروبي والدولي.
- ينبغي للتعاون أن يؤدي إلى النهوض بالجهود الوطنية لكل دولة من دول الشمال الأوروبي وتعزيز ذلك على أساس المساواة بين الجنسين.
- ينبغي إدراج منظور المساواة بين الجنسين في جميع مجالات المجتمع بما في ذلك جميع أنشطة مجلس وزراء دول الشمال الأوروبي.

وقد عُقد في ريكيافيك في آذار/مارس ١٩٩٩ مؤتمر لدول الشمال الأوروبي عن المساواة بين الجنسين. ويتمثل الهدف من هذا المؤتمر في مناقشة المساواة بين الجنسين في الاستشارات المقدمة من جانب دوائر العمالة في بلدان الشمال الأوروبي. وقام مجلس وزراء دول الشمال الأوروبي بمنح أموال إلى المؤتمر الذي عقد تحت إشراف مديرية العمل. ومن المقرر أن يكون المشتركون قد قاموا بتحليل كيف أن الاعتبارات الخاصة بالجنسين أثرت على تقديم الاستشارات وعروض العمالة وحلولها، وتحديد كيف يمكن جعل نوع الجنس حيادياً بقدر الإمكان بوصفه عنصراً في الاستشارة وتوفير العمالة، وأيضاً كيف يمكن إقامة

الحوار مع سوق العمل المقسم حسب نوع الجنس واجتذاب اهتمام قطاع الاستخدام إلى مزايا أماكن العمل المختلطة الجنسين. وقد عني المشتركون أيضاً بمسألة ما إذا كانت هذه الأهداف يمكن تحقيقها على الأفضل بتعميم مراعاة المنظور الجنساني أو بوسائل أخرى. وقد استخدمت مديرية العمل نتائج واستنتاجات المؤتمر من أجل النهوض بنهج يقوم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتنفيذه.

ويعمل وزير المالية ومركز المساواة بين الجنسين معاً في مشروع مجلس وزراء دول الشمال الأوروبي بشأن وجهات النظر المتعلقة بنوع الجنس والمساواة بين الجنسين في السياسة الاقتصادية لدول الشمال الأوروبي في التعاون مع بلدان الشمال الأوروبي الأخرى وسيتم استحداث وسائل جديدة وأدوات جديدة للميزة بين الجنسين.

واشتركت بلديتا ريكيافيك وأكوري في مشروع دول الشمال الأوروبي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي اختتم أعماله في عام ٢٠٠٠. وفي كلتا الحالتين تم التأكيد على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ألعاب الشباب الرياضية وفي قطاع الترفيه. وكانت النتائج الأولية في أن المستخدمين والمديرين التنظيميين على جميع المستويات، وكذلك الفتيات والفتيان أنفسهم، على وعي أكبر واهتمام أكبر بالمساواة بين الجنسين عن ذي قبل (أنظر أيضاً المناقشة في إطار المادة ١٢). وقد تم "نسخ" المشروع الآن بمعرفة البلديات الأخرى وفي حالة واحدة تم توسيعه ليشمل مرافق الترفيه والمرافق الأخرى لكبار السن.

واشتركت الحكومة الأيسلندية بدور نشط في التعاون بين دول الاتحاد الأوروبي في إطار اتفاق المنطقة الاقتصادية الأوروبية وفي التعاون الدولي الذي تنظمه الأمم المتحدة. وتم انتخاب أيسلندا للجنة الأمم المتحدة للمرأة في ربيع عام ٢٠٠٣، وسوف تتخذ مقعدها في آذار/مارس ٢٠٠٤ لفترة أربع سنوات.

المادة ٤

يحظر القانون الجديد للمساواة بين الجنسين جميع أنواع التمييز على أساس نوع الجنس، سواء مباشر أو غير مباشر غير أن التدابير المؤقتة الخاصة المتخذة لتحسين وضع المرأة أو الرجل، لأغراض كفالة المساواة والوضع المتساوي للمرأة والرجل، لا تعتبر انتهاكاً للقانون. وفضلاً عن ذلك، يحظر القانون قيام أصحاب الأعمال بالإعلان عن وظيفة خالية أو نشرها أو الدعاية لها تشير إلى أنه من المفضل استخدام امرأة أو رجل عن الآخر بوصفه مستخدماً. وهذا النص لا ينطبق إذا كان هدف المعلن تعزيز متساو بقدر أكبر للمرأة والرجل في قطاع مهني معين، وفي هذه الحالة ينبغي ذكر ذلك في الإعلان. ونفس القاعدة سوف 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:

- صمم مشروع أور (٢٠٠٠ - ٢٠٠٢) لاستخدام الموارد الكامنة في المرأة على نحو أفضل عن طريق زيادة مشاركتها في رفاه الشركة، مما يؤدي بالتالي إلى النهوض بالنمو الاقتصادي المتزايد في آيسلندا. وفي الفترة القصيرة التي يشملها المشروع، تم إنشاء ٢١٧ وظيفة جديدة بموجبه. واشتركت أكثر من ١٠٠٠ امرأة وفئة بدور نشط في المشروع.
 - رابطة المرأة في المشاريع التجارية: يشار إلى الإجابات في إطار المادة ٣.
 - صندوق ضمان القروض للمرأة: من بين المشاريع التي تم دعمها منذ عام ١٩٩٨ صندوق خاص لضمان القروض للمرأة، وأنشئ أصلاً لفترة تجريبية لمدة ثلاث سنوات. والمقصود منه دعم المرأة في المشاريع الجديدة والمشاركة في عالم الأعمال التجارية بمنح ضمانات للقروض. ويمكن استخدام هذه الضمانات على أنها إضافية بموجب قواعد الصندوق. وقد جرت دراسة لعمليات الصندوق ونتائجه في نهاية الفترة التجريبية في عام ٢٠٠٠، وتقرر مواصلة عملياته.
- وكانت النتائج النهائية للدراسة كما يلي:

- ١ - وافق الصندوق على ضمانات بالنسبة إلى ٢٨ مشروعاً خلال السنوات الثلاث من عملياته. وكانت هذه في معظم الحالات مشاريع إبداعية كانت بمثابة مساهمات هامة في قطاعي الأعمال والعمالة في المناطق الريفية. وكان كثير من هذه المشاريع الجديدة في صناعات الملابس والنسيج؛ وكانت مشاريع أخرى في أنواع أخرى من الصناعة وفي التجارة والخدمات.
- ٢ - كان لوجود الصندوق أهمية حيوية للمشروعات التي يدعمها بمنح الضمانات. ولولاه لبدأ عدد قليل جداً من المشروعات أعماله. وفي معظم الحالات، قدمت القروض مبلغ ضمان إلى النصف أو أكثر من مجموع تمويل المشاريع.
- ٣ - ولم يكن أنشطة الصندوق المشمولة بضمان القروض كبيرة من حيث المشاركة الشاملة للمرأة في إدارة الأعمال، ويوجد نحو ٥٠٠٠ شركة إما مملوكة أو مدارة بواسطة المرأة في آيسلندا اليوم. وبموجب قواعد الصندوق،

ينبغي أن تسيطر المرأة على المشاريع وينبغي أن تشمل ابتكاراً وألا تكون منافسة لشركات مثلها في المجال نفسه.

٤ - وموقف الصندوق المالي سليم. وقد وضع نحو ٣٠ مليون كرونة أيسلندية في الصندوق. ويجري سداد غالبية القروض في الوقت المحدد، وحتى الآن لم يتم استدعاء ضمانات الصندوق لسداد أي قرض. والمشاريع التي تلقت ضمانات من الصندوق صغيرة بصفة عامة، ولديها في المتوسط ٢,٤ عامل في وظائف لكل الوقت في مكان العمل. وفي نحو ٤٠ في المائة من الحالات كان هناك مستخدم واحد فقط. وقدم الصندوق ضمانات للقروض إلى مشاريع توفر العمالة لأكثر من ٥٠ موظفاً في ٤٠ مكافئ عمل لكل الوقت. وبالإضافة إلى ذلك يتم استخدام من ١٥ - ٢٠ شخصاً سواء في مشروعات خاصة أو على أساس بعض الوقت، والعمل في البيت، في ثلاثة من هذه المشاريع. وقال ٦٠ في المائة من الحاصلين على القروض في المقابلات أن الصندوق كان بادرة طيبة، ولكنه ينبغي أن يتوفر المزيد من النساء، وأبدى ١٠ في المائة شكوكهم من أن مشاريعهم كان من الممكن تنفيذها بدون الضمانات المقدمة من الصندوق.

- منح خاصة لأنشطة المرأة في قطاع الأعمال: يُشار إلى الإجابات في إطار المادة ١١، الفقرات الفرعية أ - ج.
- مركز لمنظمات الأعمال يؤكد بصفة خاصة خدماته للمرأة التي تَزْمَع الانضمام إلى قطاع الأعمال بأن يقدم مساعدات في بدء الشركات لأعمالها. ويمكن للمرأة الموجودة بالفعل في قطاع الأعمال أن تحصل أيضاً على المساعدة مع تطوير إمكانيات شركاتها في المستقبل.

المادة ٥

يتمثل هدف الحكومة في أن يحصل كل الأفراد على إمكانيات متساوية للاستفادة من جهودهم وتطوير قدراتهم، بغض النظر عن نوع جنسهم. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، اتخذت تدابير لتمكين كل من المرأة والرجل لدمج حياتهم الأسرية ومستقبلهم العملي، مما يؤدي إلى تعزيز المساواة في النفوذ بين المرأة والرجل في اتخاذ القرار ورسم السياسات في المجتمع.

القانون رقم ٢٠٠٠/٩٥ لإجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية

دخل القانون الجديد رقم ٢٠٠٠/٩٥ لإجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٠. وينطوي ذلك على إصلاح أساسي للنظام القديم. والهدف الرئيسي للقانون هو تهيئة ظروف يمكن للرجل والمرأة أن يشتركا بقدر متساوٍ في العمالة المدفوعة الأجر وغير ذلك من عمل خارج البيت، وضمان الوقت للأطفال للبقاء مع كلا أبويهم. ويهدف القانون إلى أن يجعل من الأسهل للوالدين العاملين في خارج البيت (كل من الأمهات والآباء) إقامة توازن بين مطالب عملهم ومطالب أسرهم. وثمة هدف آخر هو تقرير المشاركة في المسؤوليات الأبوية والمساواة بين الجنسين في سوق العمل (أنظر أيضا المناقشة في إطار المادة ١١).

وأُفتتح قسم جديد في جناح الأمومة في المستشفى الجامعي الوطني لأيسلندا في خريف عام ٢٠٠٠. ويضم القسم ويعرف باسم "العش" حجرات مستقلة لكل ولادة مع مرافق مناسبة لكل من الوالدين. وكان الهدف من الإرشاد والتحضيرات قبل الولادة هو تمكين الآباء من أن يكونوا حاضرين لدى ولادة أطفالهم، بافتراض أن الولادة تتم بشكل طبيعي. ويتمثل أحد أدوار برنامج العمل الحالي في إنشاء مواد تحضيرية خاصة لعرضها على الآباء المحتملين. ومن المزمع أيضا شن حملة خاصة لضمان إدراك العاملين في الخدمات الصحية بأهمية اشتراك الآباء بطريقة فعالة خلال الرعاية قبل الولادة والولادة ورعاية أطفالهم بعد الولادة.

قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦

يتضمن قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ نصاً خاصاً بشأن التوفيق بين التزامات الأسرة والالتزامات المهنية كما يتضمن نصاً يقضي بأن تضع المؤسسات والشركات التي لديها أكثر من ٢٥ موظفاً برامج للمساواة لأنفسها أو اتخاذ تدابير خاصة فيما يتعلق بالمساواة في سياساتها الخاصة بالعمالة. ويقصد بذلك مواجهة المطلب المتزايد للمرأة بأن تقبل على أنها عضو سليم في قوة العمل، والمطلب الخاص بالرجل بأن يقوم بدور أكبر في أسرته. وتشمل التدابير التي يتخذها أصحاب الأعمال الأهداف المتمثلة في زيادة المرونة في ساعات العمل من أجل اخذ احتياجات الموظفين في الاعتبار بالنسبة لالتزاماتهم المهنية والأسرية، بما في ذلك تدابير لتسهيل عودتهم إلى العمل بعد إجازة الأمومة/الأبوة أو الإجازة الوالدية.

وتم في الفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠١ تنفيذ مشروع كبير للتوفيق بين الحياة الأسرية والعمل (إقامة التوازن)، وهو مشروع تعاوني يضم السلطات البلدية في بلدية ريكيافيك

ومعهد غالوب أيسلندا و ٣٥ شركة في القطاعين الخاص والعام في ريكيافيك. وأسفر هذا المشروع عن مزيد من النقاش في المجتمع حول أهمية ساعات العمل المرنة من أجل تمكين العاملين، المرأة والرجل على السواء، من إقامة التوازن بين الحياة الأسرية والعمل. وقد استمر هذا المشروع ولديه موقع شبكي هو (www.hgi.is)

وقد أشار التقرير الأخير لحكومة أيسلندا إلى برنامج حكومي بشأن ساعات العمل المرنة بموظفي الوزارات الحكومية. وأسفر هذا المشروع عن نتائج طيبة للغاية، وتقرر الاستمرار في السعي إلى المرونة عند التخطيط لوقت عمل الموظفين.

القانون رقم ٢٧/٢٠٠٠ بشأن حظر الإستهانة عن العامل بسبب المسؤوليات الأسرية

بدأ سريان القانون رقم ٢٧/٢٠٠٠ بشأن حظر الإستهانة عن العامل بسبب المسؤوليات الأسرية في ربيع عام ٢٠٠٠. وبموجب القانون لا يمكن الإستهانة عن شخص عامل بداع فقط من المسؤوليات الأسرية التي يتحملها العامل أو العاملة.

وهناك ثلاثة شروط رئيسية ينبغي توفرها لإظهار وجود مسؤوليات أسرية من جانب الموظف. أولاً، يجب أن تكون المسؤوليات تجاه أطفال العامل نفسه أو زوجه أو أقاربه المقربين. وثانياً، يجب أن يعيش الأشخاص المعنيون في بيت العامل الخاص به. وثالثاً، يجب أن يكون الشخص المعني أو الأشخاص المعنيون في حاجة إلى رعاية العامل أو وصايته شخصياً وذلك فيما يتعلق على سبيل المثال بالمرض أو الإعاقة أو الظروف المماثلة. وينبغي أن تتحقق كل هذه الشروط الثلاثة حتى يمكن أن يعتبر العامل مسؤولاً عن الأفراد المعنيين في مفهوم القانون. ويستند القانون إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم ١٥٦.

تدابير خاصة

اتخذت تدابير خاصة لدعم المرأة في مناصب القيادة في سوق العمل. ففي نيسان/أبريل ٢٠٠٠، وقّع مختلف الأطراف في أيسلندا اتفاقاً لمدة سنتين بهدف تعزيز دور المرأة في السوق الأيسلندي للعمل، مع التأكيد بوجه خاص على أدوار القيادة. وقد تم الاضطلاع بهذا البرنامج الريادي من أجل زيادة مشاركة المرأة في القيادة في الحياة الاقتصادية وتشجيع المرأة في اختيار ميادين يسيطر عليها الذكور في الدراسات في التعليم العالي، وخاصة في تكنولوجيا وهندسة المعلومات والاتصال (انظر المزيد من النقاش في إطار الفقرة الفرعية ج من المادة ١٠).

برنامج التعليم

من بين العناصر الرئيسية أو دعائم السياسة الجديدة للمدارس التي دخلت حيز النفاذ في عام ٢٠٠٠ هو مفهوم "مهارات الحياة". ويجري وصف مادة مهارات الحياة بأنها مادة مستقلة بحد أدنى حصة دراسية في الأسبوع في الصفوف من ٤ إلى ١٠ في المنهاج الجديد. ومن المقرر أيضا إدخال أنشطة مهارات الحياة في جميع المواد الأخرى. وهذه المهارات تعد التلاميذ لحياهم والعمل في مجتمع ديمقراطي عن طريق تعميق فهمهم للمجتمع فضلا عن جذوره الثقافية، وأساليب الاستخدام والإنتاج، والثقافة، والطبيعة، والمسؤولية الأسرية والواجبات المالية والواجبات والحقوق الشخصية. ومن شأن الثقة والإصرار وملكة اتخاذ قرارات مستقلة والقدرة على سرعة رد الفعل ومعقوليته إزاء الظروف الجديدة، تسهيل التعامل مع الحاضر والمستقبل. ومن شأن التفكير النقدي والحكم الصحي وتقدير القيم فضلا عن التسامح، إرساء أسس النجاح. ومن واجب المدرسة تعزيز طموح التلاميذ وصورهم الذاتية الإيجابية. وبهذه الطريقة يصبحون أفرادا أقوياء. وينبغي أن يكونوا قادرين على التعبير عن آرائهم، وغير متخوفين من التغيير، والقدرة على اتخاذ المخاطر، والمسؤولية عن أعمالهم. وينبغي تعزيز قدرة التلاميذ على تقدير الثقافة والفنون من أجل أن يسهموا في هذا المجال.

المادة ٦

الاتجار بالكائنات البشرية

أكدت حكومة أيسلندا على اتخاذ تدابير وقائية ضد الاتجار بالأشخاص والبغاء. وفي هذا الصدد صدقت على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي إنتاج المواد الإباحية، ووقعت على الاتفاقية الدولية لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية وبروتوكولها بشأن منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وتستعد الآن للتصديق عليها. وفي آذار/مارس ٢٠٠٣، أقر البرلمان قانوناً جديداً بتعديل قانون العقوبات وبموجبه يُعاقب على الاتجار بالأشخاص بالسجن حتى ثماني سنوات. ونص الحكم ذي الصلة هو كما يلي:

"يُعاقب على الاتجار بالأشخاص بالسجن لمدة تصل إلى ثماني سنوات إذا تم ارتكاب أي من الأفعال الآتية بغرض استغلال شخص جنسياً، وبالسخرة، أو إزالة الأعضاء:

- ١ - تجنيد أو نقل أو إسكان أو استقبال أي شخص سيتعرض أو تعرض للإكراه يعاقب عليه بموجب المادة ٢٢٥، أو الحرمان من الحرية يعاقب عليه بموجب المادة ٢٢٦، أو التهديد يعاقب عليه بموجب المادة ٢٣٣، أو الخداع غير

القانوني عن طريق إثارة أو تعزيز أو استخدام الفهم الخاطئ أو وسيلة غير مناسبة أخرى؛

٢ - تجنيد أو نقل أو إسكان أو استقبال شخص دون سن الثامنة عشرة، أو تقديم مدفوعات أو ميزة أخرى من أجل الحصول على موافقة من شخص مسؤول عن الطفل.

”وتفرض نفس العقوبة أيضاً على شخص يتلقى مدفوعات أو ميزة أخرى كما هو منصوص عليه في الفقرة الفرعية ٢ من الفقرة الأولى.“

وشهدت أيسلندا كونها بلد عبور للاتجار في الكائنات البشرية من أوروبا إلى الولايات المتحدة. وقد صدر أول حكم يتعلق بالاتجار في الكائنات البشرية في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ في القضية رقم ٢٠٠٣/٧٣٥ أمام محكمة ريكيانجرز الجزئية. وفي هذه القضية حُكم على رجل لاثامه بأنه قام، لداعي الربح، بنشاط منتظم لمساعدة الرعايا الأجانب في دخول أيسلندا أو بلد آخر. فقد ساعد أربعة صينيين (رجلان وامرأتان) في السفر من الصين إلى الولايات المتحدة. ولم يُذكر في القضية ما هي التوقعات التي تنتظر هؤلاء الأشخاص لدى وصولهم إلى الولايات المتحدة.

وفي كل عام يأتي إلى أيسلندا عدد من النساء الأجانب للعمل راقصات تعري في النوادي. وعندما أكدت دراسة بتكليف من وزير العدل وجود رابطة بين نوادي العري في ريكيافيك والبغاء، تحقق أن الحالة ممكن أن تكون خطيرة. فقد تم الاعتراف بأن بعض النساء الأجانب اللاتي يعملن كراقصات تعري يمكن أن يُرغمن على البغاء. والمعلومة هذه هامة بالنسبة للعمل في المستقبل في محاربة الاتجار بالمرأة في أيسلندا. وكان من المقرر استخدام أي وسيلة لمحاربة هذا الاتجاه والمعلومات هذه هامة بالنسبة للعمل في المستقبل في محاربة الاتجار بالمرأة في أيسلندا. وينبغي استخدام كل وسيلة لمحاربة هذا الاتجاه وتهدف الحملات الإعلامية إلى توعية الناس وزيادة المعرفة والوعي بين الرأي العام على جانب حيوي من الأهمية. وقد عملت قوة الشرطة الأيسلندية معاً في هذا المجال مع نظرائها في بلدان الشمال الأوروبي وبلدان البلطيق.

وتمثل أحد أعمال الحكومة لمحاربة الاتجار بالكائنات البشرية في إصلاح القانون رقم ١٣٣/١٩٩٤ بشأن حق الرعايا الأجانب في العمل من أجل ضرورة التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل بالنسبة للمرأة القادمة من بلدان غير بلدان المنطقة الاقتصادية الأوروبية التي تنوي العمل كراقصة تعري في النوادي. وقبل عام ٢٠٠٠ كانت هذه الراقصات يعرفن على أنهن يعتزمن العمل كفنانات ولم يحتجن إلى تصريح خاص بالعمل إذا بقين في أيسلندا

لمدة تقل عن أربعة أسابيع. وفي الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٢، تم إصدار ٣٨٢ تصريحاً لراقصات التعري وعمل ٧٠ منهن على مد فترة تصاريجهن. وكانت النساء قادمات من ٢١ بلداً. ومعظمهن من هنغاريا (٩٣)، وأستونيا (٧١)، ولاتفيا (٤٠). وشملت بلدان الأصل الأخرى البرازيل (١٦)، وسلوفاكيا (١٦)، وكندا (١١)، وروسيا (١١). وجدير بالذكر أنه ليس لدى الحكومة معلومات عن أعداد الذين يمكن أن يكونوا قادمين من بلدان داخل المنطقة الاقتصادية الأوروبية، لأنه لا يطلب منهن التقدم بطلبات للحصول على تصاريح عمل خاصة للعمل في أيسلندا.

واشتركت حكومة أيسلندا في حملة بلدان الشمال الأوروبي وبلدان البلطيق ضد الاتجار بالمرأة. وفي ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، اتخذت اللجنة التنفيذية لمجلس وزراء دول الشمال الأوروبي قراراً يحدد أهداف الحملة. وقررت اللجنة أنه ينبغي أن تهدف الحملة إلى "زيادة المعرفة والوعي بين الجمهور، والبدء في مناقشة حول المشكلات المحيطة بمسألة الاتجار بالمرأة".

وقد خططت الحملة ونُفذت بمعرفة فريق عامل لدول الشمال الأوروبي والبلطيق ضد الاتجار بالمرأة. وقرر الفريق العامل استخدام بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقوع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية وتعريفها للاتجار على أنه نقطة مرجعية للحملة والحمالات الوطنية.

ويتمثل الهدف الرئيسي للحملة في استرعاء نظر الجمهور إلى قضية الاتجار بالمرأة، وخاصة بالنسبة للمشتريين والمشتريين المحتملين للخدمات الجنسية. ويتمثل الهدف أيضاً في إعلام المرأة التي تتقدم بطلب للحصول على تصريح بالعمل "كراقصة" بحقوقها القانونية: وانتهت الحملة بعقد مؤتمر يبرز متحدثين من حكومتَي الولايات المتحدة والسويد، من بين متحدثين آخرين. وتحدث في المؤتمر كل من وزيرة الشؤون الاجتماعية ووزير العدل، وكانت هاتان الوزارتان مكلفتين بتنظيم الحملة. ونشر ملحق خاص يقع في ١٢ صفحة ومخصص للحملة وتم توزيعه بمعرفة واحدة من الصحف اليومية في أيسلندا.

واتخذت الحكومة وبعض السلطات البلدية تدابير جادة لمنع الأنشطة غير القانونية التي تشعر أنها يمكن أن تشجع على الاتجار. وتم تحقيق نصر في هذا الشأن في شباط/فبراير ٢٠٠٣ عندما أيدت المحكمة العليا لأيسلندا في القضية رقم ٢٠٠٢/٤٥٢ قراراً اتخذته السلطات البلدية في العاصمة بحظر "الراقصات المبطنات" في نوادي العري. وعلى الرغم من أن القانون يتيح رقص التعري فإن المحكمة العليا ترى أنه من المسموح وضع حدود عامة للنشاط

لصالح الحشمة والنظام العام. ورأت المحكمة أن المادة ٣ من لوائح الشرطة ١٩٨٨/٣٦ تشكل تفويضا قاطعا لوضع هذه القواعد في لوائح الشرطة؛ وأنه دور الشرطة ضمان مراعاة هذه القواعد وعدم حدوث أي نشاط إجرامي في المطاعم. ولاحظت أن رقص التعري الخاص وعروضه تحدث في أماكن مغلقة في المطاعم، وأنه من غير الممكن إجراء الرصد تحت هذه الظروف. وقررت المحكمة أن التعديل المقترح للوائح الشرطة لا يشكل حظرا لرقص التعري، ولكن مجرد أنه ينص على أن الراقصات يحظر عليهن الاختلاء بالزبائن أو التنقل بين الجمهور أثناء سير عروضهن. ولاحظت المحكمة أن هذه القاعدة العامة وضعت وفقا للقانون ١٩٨٨/٣٦، وأنها مكنت السلطات من رصد عروض رقص التعري، وتكفل احترام النظام العام والحشمة وعدم وقوع أي نشاط إجرامي في النوادي الليلية. واحتتمت المحكمة قائلة أن رخصة المدعي بتشغيل ناد ليلي لا يمكن أن تشكل تفويضا له بأن تحدث رقصات مبطنة في أماكن مغلقة في المطاعم أو السماح للراقصات بالتنقل بين الجمهور. وفي نظر المحكمة أن هذه الجوانب من عمليات المدعي لا يمكن بالتالي اعتبارها أنشطة حرفية يحق حمايتها بموجب المادة ٧٥ من الدستور، وعليه تم إخلاء طرف الحكومة الأيسلندية وبلدية ريكيافيك من مطالب النادي الليلي. واقتفت سلطات محلية أخرى المثل الذي ضربته بلدية ريكيافيك وحظرت "الراقصات المبطنة" في النوادي الليلية ضمن اختصاصاتها.

وتزعم حكومة أيسلندا مواصلة حملتها ضد الاتجار بالناس وكذلك مشاركتها في التدابير الدولية ضد هذه المشكلة الخطيرة.

البغاء

تمت دراسة إمكانية وجود البغاء في منطقة العاصمة في الدراسة المذكورة أعلاه والتي أجرتها وزارة العدل. وكشفت عن وجود البغاء وعن بيئته الاجتماعية. وأكدت أن البغاء موجود في أيسلندا في شكل "جنس البقاء" فيما بين الشباب من مدمني المخدرات وصلته بنوادي التعري، كما ذكر أعلاه.

وأجريت تعديلات لقانون العقوبات في شباط/فبراير ٢٠٠٢ تجعل من شراء الخدمات الجنسية من طفل دون سن ١٨ غير قانوني.

وقام وزير العدل بتعيين لجنة تقترح تدابير لمعالجة مسائل الإباحية والبغاء والاتجار والتعديلات الممكنة لقانون العقوبات. وقد أتمت اللجنة أعمالها في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، وتقوم وزارة العدل ببحث توصياتها.

العنف ضد المرأة

بالتوازن مع التقرير السادس للنرويج والتقرير الخامس للسويد إلى اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اخذ قرار بكتابة تقرير عن العنف ضد المرأة في إطار المادة ٦ بدلا من المادة ١٢ مثلما حدث في التقرير الأخير لأيسلندا.

وكما ذكر في التقرير الدوري المجمع الثالث والرابع لأيسلندا، قام وزير العدل بتعيين ثلاث لجان بعد مناقشة ودراسة لأسباب ومدى وطبيعة العنف ضد المرأة. وتدرس اللجنة الأولى ما إذا كان من الضروري تعديل القانون الأيسلندي من أجل مكافحة العنف المنزلي، ودراسة كيفية تعزيز أنشطة المنظمات غير الحكومية المشتركة في تدابير وقائية وتدابير ضد العنف المنزلي، وتقديم مقترحات عن التدابير الوقائية، وتدابير لمساعدة الضحايا والجناة في العنف المنزلي، ودراسة من يقوم بتقديم هذه التدابير المساعدة. وطلبت من اللجنة الثانية دراسة معالجة هذه المسائل في النظام القضائي وتقديم مقترحات إلى وزير العدل بشأن الإصلاحات الضرورية في هذا الشأن؛ بما في ذلك مقترحات بشأن تعديلات قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية إذا لزم الأمر. وتركز اللجنة الثالثة على الإجراءات في التحقيق وإجراءات الشرطة. وتقدم مقترحات إلى الوزير بشأن الإصلاحات الضرورية؛ بما في ذلك مقترحات بشأن تعديلات قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية إذا لزم الأمر.

وكانت المقترحات الرئيسية للجان الثلاث هي أنه من الضروري إصلاح القانون فيما يتعلق بأوامر الضبط وحماية الشهود وحق الضحايا في أن يكون لديهم مستشارون قانونيون. واعترف بوجود توفر علاجات قانونية ينبغي للشرطة والمحاكم استخدامها لمنع المزيد من العنف ومن ثم حماية الضحية. وهكذا عملت الحكومة الأيسلندية على تقرير علاجات فعالة للاستجابة في الحالات التي يحدث فيها العنف ومنعه من التكرار ثانية.

حماية الضحايا

يتضمن القسم السابع من قانون الإجراءات الجنائية رقم ١٩٩١/١٩ كما تم تعديله بالقانون رقم ١٩٩٩/٣٦ والقانون رقم ٢٠٠٠/٩٤، وقانون العقوبات رقم ١٩٤٠/١٩، أحكاما خاصة بشأن حماية ضحايا الاعتداء الجنسي والاعتداء البدني.

ففي المقام الأول فإن الشرطة ملزمة بإسداء النصح للضحايا فيما يتعلق بحقوقهم بموجب القانون، وكذلك إبلاغ الضحية ما إذا كان قد صدر اتهام أو أن التحقيق قد توقف.

ثانيا، للضحية الحق في أن يكون له مستشار قانوني في قضية تتعلق بالجريمة الجنسية إذا كان يرغب في ذلك. والشرطة ملزمة بتعيين مستشار قانوني للضحية إذا كانت الجريمة

تشمل عنفا أو انتهاكا للحرية الشخصية، وإذا كان الضحية يعاني من إصابة جسدية كبيرة أو اضطراب يلم بصحته العقلية بسبب الجريمة، ولديه حاجة خاصة، في رأي الشرطة، إلى هذا المستشار. والشرطة ملزمة أيضا بتعيين مستشار قانوني للضحية إذا كان الضحية دون سن ١٨ عند بدء التحقيق. ويتمثل دور المستشار القانوني في الدفاع عن مصالح الضحية بصدد التحقيق ويقدم له المساعدة، بما في ذلك عرض الدعاوى القانونية الخاصة، ويحق للمستشار القانوني أن يكون حاضرا عندما تؤخذ بيانات من الضحية في جميع مراحل التحقيق في القضية، وكذلك له الحق في حضور جميع جلسات المحكمة في القضية، والإدلاء ببيانات في المحكمة بدرجة معينة. وله أو لها الحق أيضا في الوصول إلى الأدلة في القضية. ورسوم المستشار تسددها خزانة الدولة. وللضحية أيضا الحق في انتداب محام على نفقته أو نفقتها الخاصة للدفاع عن مصالحها أو مصالحها في القضية وليعمل كمتحدث باسم الضحية. ولهذا المتحدث الحقوق والالتزامات نفسها، حسب الظروف، كمستشار قانوني.

ثالثا، للقاضي أن يأمر باستثناء من القاعدة العامة للقانون الأيسلندي بأن تكون جلسات المحكمة علنية ويقرر عقد جلسات سرية، سواء نتيجة لتقريره الخاص أو بناء على طلب الضحية أو المدعي. وفي هذه الحالة، لا يكون للمدعي عليه الحق في أن يكون حاضرا في المحكمة أو في مكان آخر للمحاكمة عند أخذ أقوال من الضحية أو الشهود، إذا كان القاضي يري أن وجوده أو وجودها قد يسبب حرجا خاصا للشخص المعني أو صعوبة أو يؤثر على شهادته أو شهادتها. وفضلا عن ذلك، يجوز عدم إنشاء ما يتكشف في الجلسة الخاصة بدون أن يسمح القاضي بذلك، ويجوز للقاضي منع التغطية الإعلامية العلنية للقضايا الأخرى إذا كانت بيانات المواد يمكن أن تتسبب في قدر كبير من المعاناة وعدم الراحة للضحية. وهذا قد ينطبق بصفة خاصة في قضايا الجرائم الجنسية والقضايا التي تشمل العنف المتري. وأخيرا، لدى النقل من سجلات المحكمة فإنه ينبغي حذف أي شيء يتعين إبقائه سرا بالنسبة لمصالح الأفراد.

رابعا، بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٩٤، المعدل لقانون الإجراءات الجنائية، يمكن أن تطلب المحاكم أن تفرض الشرطة ما يعرف باسم أمر تقييدي يشمل حظرا على شخص أو يذهب إلى مكان معين أو يدخل منطقة معينة، أو يتابع أو يزور أو يتصل بشخص يحميه النظام بطريقة أخرى. ولكي يتم فرض هذا الأمر، لا بد أن يكون هناك سبب يحمل على الاعتقاد أن الشخص المعني سوف يرتكب جريمة أو يعمل بطريقة أخرى على اضطراب سلام الشخص الآخر. وتم الأخذ بهذا التعديل بهدف حماية الضحية ومنع حدوث المزيد من العنف أو الاعتداء. وبصفة عامة، فإن الشرطة وحدها يمكن أن تطلب صدور أمر تقييدي من المحكمة وهذا يتم عامة بناء على طلب الشخص الذي يريد الحماية، بل أن الشرطة يمكن

أن تتخذ المبادرة بطلب فرضه. وبموجب قانون العقوبات، يعاقب على انتهاك أمر تقييدي بالغرامة أو السجن لمدة تصل إلى سنة واحدة، وبالسجن لمدة تصل إلى سنتين في حالة تكرار الانتهاكات الجنسية.

خامساً، يتم فرض حماية خاصة للشهود عندما تصدر اتهامات بصدد ارتكاب عنف متزلي أو جرائم جنسية ويطلب من الضحايا إعطاء شهادة عن الجريمة. ومن أجل فرض حماية أفضل للشهود، تم الأخذ في قانون العقوبات بأن يعاقب على ارتكاب جرائم معينة ذات صلة بأن الشاهد قدم شهادة ما. وتشمل الجرائم التي يشملها هذا النص الاعتداء الجسدي والإكراه بموجب المادة ٢٢٥ من قانون العقوبات والتهديدات بموجب المادة ٢٣٣ من قانون العقوبات، ولكن أقصى حد من العقوبات المنصوص عليها هو أعلى من الذي يطبق عادة على معظم هذه الجرائم. ولا ينطبق هذا النص عندما لا توجه الجريمة فقط إلى الشاهد نفسه، ولكن توجه إلى أقاربه أو أقاربها أو إلى الآخرين ذوي علاقة بالشاهد. والمهدف هو منع الضغط من أن يطبق على الشهود أو جعلهم يعانون من القصاص بسبب الشهادة التي أدلوا بها.

العنف المتزلي

تقرر استخدام مرفق الاستقبال الطارئ المقام في مستشفى الجامعة الوطني لأيسلندا بالنسبة لضحايا الاعتداءات الجنسية أيضاً لمعالجة ضحايا العنف المتزلي. وسوف تقدم خدمات متخصصة إلى الضحايا بمعرفة الأطباء والممرضات، وإسداء النصح من جانب علماء النفس أو الأخصائيين الاجتماعيين ومساعدة قانونية تهدف إلى مساعدتهم على السعي إلى التعويض عن حقوقهم والاتصال بالشرطة والقضاء.

ويتمثل هدف منظمة إدارة اللاجئات في توفير المرافق للاجئة بالنسبة لكل من المرأة وأطفالها عندما يكون الوضع في المنزل مستحيلاً بالنسبة لهن في أن يستمررن في العيش هناك بسبب العنف المتزلي سواء في شكل اعتداءات جنسانية أو قسوة عقلية، يمارسها الزوج أو الشريك المتعايش أو أشخاص آخرون في البيت، وبالنسبة أيضاً للمرأة ضحية الاغتصاب. ويتمثل أيضاً هدف المنظمة في إسداء المشورة والمعلومات والحث على العلانية ومناقشة مشكلة العنف المتزلي. ويبين الجدول ١ دراسة استقصائية لعدد مرات قبول اللاجئة في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٢.

الجدول ١ - عدد مرات قبول اللاجئة في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٢

السنة	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧
مجموع مرات القبول	٤٣٥	٥٠٣	٣٤٧	٢٩٨	٤٠٠	٣٩٥
مقابلات	٣٨٠	٤٠٦	٢٥٢	١٨١	٢٨٦	٢٧٧
فترات الإقامة	٥٥	٩٧	٩٥	١١٧	١١٤	١١٨
عدد الأطفال	٤١	٧٤	٦١	٨٠	٩٨	١١٣
المكالمات الهاتفية بواسطة الخط الطارئ	١ ٦١٤	١ ٨٨٠	١ ٦٣٥	١ ٧٩٤	٢ ٥٠٠	٢ ٢٧٤

وعدد مرات قبول اللاجئة هبط بمقدار ١٤ في المائة بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. وبلغ العدد الجديد لمرات القبول ٤٤ في المائة من المجموع في عام ٢٠٠٢، وهو أعلى من عام ٢٠٠١ بنسبة ١١ في المائة. وحديد بالذكر أن العدد الكلي لقبول اللاجئة لا يبين العدد الكلي للنساء اللاتي تم قبولهن للإقامة هناك: والقبول هنا هو المصطلح المستخدم لتسجيل الدخول، سواء بغرض المقابلة أو الإقامة. وهكذا يمكن للمرأة ذاتها أن تأتي من أجل أكثر من مقابلة واحدة، وفي كل مرة تأتي يتم التسجيل في إحصاءات على أنه قيد مستقل. وفي عام ٢٠٠٢ ينطبق عدد ٤٣٥ "مقبولا" مسجلا على نحو ٢٥٠ امرأة.

وتتلقي المرأة التي تقيم في الملجأ دعما من مختلف الأنواع لتمكينها من مساعدة نفسها؛ وتمثل المقابلات التي يتم فيها إسداء استشارات فردية الجزء الرئيسي من هذا الدعم. وهذه ليست جلسات للعلاج بل جلسات للدعم. ويجري معهن فحص مختلف سير الأعمال المفتوحة أمامهن. وعندما تغادر كل امرأة الملجأ بعد إقامة هناك، توجه إليها الدعوة للعودة من أجل جلسة مقابلات. ومتوسط الإقامة في الملجأ يقل عادة. فقد كان ١٨ يوما في عام ١٩٩٣، و ١١ يوما في عام ١٩٩٩، وثمانية أيام في عام ٢٠٠٢ والموظفون الخاصون باللاجئة يقدمون تقريرا بأن عدد النساء اللاتي يخترن أعدادا تكتيكا لهن لحل مشكلة العنف في البيت بدلا من الإقامة في الملجأ أخذ في الازدياد، وهو أمر مفهوم من نواحي كثيرة نظر لأن الانتقال إلى الملجأ والعيش في منزل غريب يمثل قدرا كبيرا من الانقلاب بالنسبة للمرأة وأطفالها. ومن ناحية أخرى، تمثل الملاحى في كثير من الحالات مكانا آمنا حيث يمكنهم البقاء لاستجماع قواهن وتقرير الطريق الذي يريدون اتخاذه.

تدريب الشرطة

يشكل التعامل مع حالات العنف المتزلي والعنف الجنسي جزءاً من التدريب العام لضباط الشرطة في كلية تدريب الشرطة. ومن المحتمل أن يكون من العدل افتراض أن جزءاً صغيراً فقط من جرائم العنف المتزلي يبلغ إلى الشرطة وهذا يحدث عامة عندما يعاني الضحية من الإصابة. وعندما تتوجه الشرطة إلى البيت، من المهم أن يقوم رجالها بإجراء تحقيق سليم لوقائع القضية والتحقق من وقت ارتكاب جريمة ما وما إذا كانت الحالة خطيرة. وتقدم الشرطة إلى ضحايا العنف المتزلي مساعدة في الحصول على رعاية طبية عندما يستدعي الأمر ذلك. وهي تساعد أيضاً اللاتي يرون ترك بيوتهن والذهاب إلى مكان آخر، مثل الأصدقاء أو الأقارب أو ملجأ النساء.

الجرائم الجنسية

نحو ١٣٠٠ امرأة جئن إلى "ستيغاموت"، وهو مركز ضحايا الاعتداء الجنسي، في الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٢؛ و ٤٤٠ امرأة فعلت ذلك في عام ٢٠٠٢ من بينهن ٢٥٥ كن يقمن بزيارتهن الأولى إلى المركز. وكانت الزيادة بالمقارنة بالسنة السابقة نحو ٣٠ فرداً، أي بنسبة ١٣,٣ في المائة. وقد ازدادت الأرقام منذ عام ١٩٩٩، وكانت قد تناقصت في السنوات الخمس التي سبقت ذلك. وليست هناك أسباب محددة لهذا التغيير. ويمكن أن يكون واحداً من تفسيرات هذه الأعداد الكبيرة التي اتصلت بالمركز في سنواته الأولى هو أنه كانت هناك حاجة متراكمة إلى دعم ضحايا الاعتداء الجنسي، حيث كانت قلة من الطرق مفتوحة أمامهن قبل افتتاح المركز. وكانت هناك أكثر من مناقشة لمشكلة الاعتداء الجنسي في السنوات الأخيرة، مما يفسر على الأرجح الارتفاع في أعداد القادحات إلى المركز لأول مرة: إذ أن الضحايا يجدون من الأيسر الحديث عن تجربتهن والبحث عن مساعدة. ويبين الجدول ٢ أعداد القبول في "ستيغاموت" بالنسبة لكل سنة من السنوات موضع النقاش.

الجدول ٢ - عدد الأفراد المتجهين إلى مركز "ستيغاموت" في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٢

السنة	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
العدد	٢١٥	١٧٨	٢١٣	٢١٤	٢٢٥	٢٥٥

وهناك أسباب كثيرة وراء اتجاه الأفراد إلى مركز "ستيغاموت": الاغتصاب والدعارة وغشيان المحارم وعواقب ذلك وكذلك التحرشات الجنسية. واتصل بالمركز ١١٥ فراداً في عام ٢٠٠٢ فيما يتعلق بالاغتصاب وعواقبه و ١٤٧ فيما يتعلق بغشيان المحارم

وعواقبه. واتصل المنظمة ستة أفراد فيما يتعلق بالدعارة و ١٨ فيما يتعلق بالتحرشات الجنسية.

وجدير بالذكر أن ٢٤ من هؤلاء اللاقي اتصلن بمركز "ستيغاموت" فيما يتعلق بالاغتصاب توجهن أيضا إلى مركز استقبال الطوارئ لضحايا الاغتصاب. وتوجه إلى مركز استقبال الطوارئ نحو ٦٦٤ فردا منهم ٩٦ في المائة من النساء في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٢، و ١٠٧ فعلوا ذلك في عام ١٩٩٧، و ١٠٢ في عام ١٩٩٨، و ١٠٣ في عام ١٩٩٩، و ٩٧ في عام ٢٠٠٠، و ١٣٦ في عام ٢٠٠١، و ١١٩ في عام ٢٠٠٢.

وفي عام ١٩٩٨ حدثت ٣٩ حالة جرائم جنسية تخص المواد ١٩٤-١٩٩ من قانون العقوبات وكانت موضع تحقيق في آيسلندا. وصدرت اتهامات في ١٣ من هذه الحالات ووجد أن المدعي عليهم مذنبون في سبع حالات. وفي عام ١٩٩٩، كانت هناك ٢٦ من هذه الحالات؛ حوكم سبعة منهم وصدرت أحكام بالسجن في أربع حالات؛ وفي عام ٢٠٠٠ كانت هناك ٣٦ من هذه الحالات؛ وحوكم ١٠ منهم وصدرت أحكام بالسجن في ثمانية منهم وفي عام ٢٠٠١ كانت هناك ٣٢ حالة مع توجيه الاتهام إلى ١١ شخصا.

وشهدت السنوات القليلة الماضية مناقشة عامة لأحكام السجن المفروضة في آيسلندا حيث كان التيار العام هو أن هذه العقوبات خفيفة للغاية، وليست على الأقل في الحالات التي تشمل الجرائم الجنسية والعنف وجرائم المخدرات، وتمثل السياسة في هذا المجال في آيسلندا في أن إطار عمل معين للعقوبة قد تقرر في قانون العقوبات، ومن المفترض أن للمحاكم سبيل لتقدير الظروف في كل حالة فردية وتحديد العقوبات تبعا لذلك. وتنص المادة ٣٤ من قانون العقوبات على أنه من الممكن فرض عقوبة بالسجن سواء بالمؤبد أو لفترة محددة لا تقل عن ٣٠ يوما ولا تزيد على ١٦ سنة. ثم تم تحديد إطار عمل منفصل لكل فئة من فئات الجرائم. وتمثل الأحكام الدنيا الإلزامية استثناء في قانون عقوبات آيسلندا أن الاغتصاب هو جريمة من الجرائم القليلة التي يتقرر فيها أحكام دنيا بالسجن. وهكذا، فإن إطار العقوبات في حالات الاغتصاب يبدأ من السجن لمدة عام وحتى ١٦ سنة. ومتوسط الأحكام بالنسبة للاغتصاب هو السجن لمدة تتراوح بين ١٨ و ٢٤ شهرا. ووفقا لدراسة للمحكمة العليا فإن الحالات التي تشمل الاغتصاب في السنوات ١٩٩٧ إلى ١٩٩٦، كان أطول حكم بالسجن هو لمدة أربع سنوات. وقد ازدادت العقوبات على الاغتصاب إلى حد ما في السنوات القليلة الماضية. ويمكن ذكر أن المحكمة العليا في حكمها في القضية رقم ٢٩٠/٢٠٠١ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، فرضت حكما بالسجن لمدة أربع سنوات ونصف السنة مقابل جريمة اغتصاب مصحوب بالعنف. وعموما، فإن الناس في آيسلندا

يثقون بالنظام القضائي، وبالإضافة إلى ذلك يعتبر من المهم أن الحكومة وآخرين يحترموا استقلال القضاء. ويعتبر أنه مما يتعارض مع الإحساس العام بالعدل وقواعد المساواة في المعاملة بموجب القانون إذا زادت العقوبات فجأة مرة واحدة؛ فإن ذلك يجب أن يحدث تدريجياً على الرغم من تطور الممارسة القضائية.

وعلى سبيل الإعلام، جدير بالذكر أن مدير الادعاءات العامة دعا دائماً إلى فرض عقوبات أكثر غلظة في حالات الاغتصاب بين العقوبات التي فرضتها المحكمة بالفعل. ويمكن لمدير الادعاءات العامة أن يستأنف لدى المحكمة العليا إذا كان لا يتفق مع الحكم الذي فرضته المحاكم الجزئية.

اللجنة المعنية بالعنف ضد المرأة

في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ قامت وزيرة الشؤون الاجتماعية بتعيين لجنة بشأن تدابير مكافحة العنف ضد المرأة. وتتمثل في هذه اللجنة وزارات العدل والشؤون الاجتماعية والتعليم والثقافة والعلوم والصحة، وأيضاً اتحاد السلطات المحلية. وولايتها تستمر أربع سنوات ومهمتها تنسيق الإجراءات التي تتخذها السلطات والرامية إلى محاربة العنف ضد المرأة وسوف تقوم اللجنة بإجراء دراسة استقصائية للأعمال التي تم اتخاذها بالفعل، وتقديم المشورة بشأن المزيد من الإصلاحات في هذا الميدان. ومن المقرر أيضاً أن تقوم اللجنة بتنظيم حملات وبرامج عمل ترمي إلى إعلام الرأي العام بشأن العنف ضد المرأة. ومن الأمور التي تجعلها اللجنة ذات أولوية العمل عن كثب مع المنظمات غير الحكومية التي تعنى بالقضية.

الطفل ضحية العنف

في حالة الشك في أن جريمة جنسية قد ارتكبت انتهاكاً للفقرة ٢٢ من قانون العقوبات رقم ١٩٤٠/١٩، وأن الضحية دون سن ١٨ عندما يبدأ التحقيق، فإن الشرطة ملزمة بموجب المادة ٧٤ أ من قانون الإجراءات الجنائية بالبحث عن مساعدة يقدمها أحد القضاة الذي يقوم بالترتيب لأخذ أقوال الضحية.

وقد اتخذت تدابير خاصة لأخذ الأقوال من الأطفال ضحايا العنف، وهم غالباً من الفتيات. ويقع مركز خاص للأطفال افتتح عام ١٩٩٨ تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية وتتمثل الفائدة الرئيسية من ذلك في أن الطفل يحتاج فقط إلى مكان واحد من أجل أخذ الأقوال وإجراء الفحص الطبي ومن ثم العلاج. وبالإضافة إلى ذلك، تم إعداد مرافق خاصة في محكمة ريكيافيك الجزئية لسؤال الأطفال وأخذ أقوالهم. وهذه المرافق أكثر مناسبة من غرفة المحكمة العادية لأخذ الأقوال من الأطفال. ويقدم مركز الأطفال سلسلة واسعة من الخدمات فيما يتعلق بالتحقيقات وأخذ أقوال الأطفال. وهي تشمل تقديم

الاستشارات في المراحل الأولى من القضايا مثل الجرائم الجنسية التي تشمل الأطفال، وأخذ الأقوال، وإجراء الفحوصات؛ إلخ. ويقدم هذه الخدمات أخصائيون في الميادين ذات الصلة.

وقد تم تغيير القانون المحدد للزمن المقرر لرفع الدعوى (انتهاء المسؤولية الجنائية)، المطبق على الجرائم الجنسية المرتكبة ضد الأطفال بموجب قانون العقوبات، وذلك بواسطة القانون رقم ١٩٩٨/٦٣. وبموجب هذا التعديل، فإن القاعدة هي أن فترة تحديد الزمن المقرر لرفع الدعوى في حالة الجرائم المرتكبة ضد طفل يبدأ حسابها من تاريخ بلوغ الطفل سن ١٤. والأساس المنطقي لذلك التعديل هو أنه بخلاف ذلك هناك مخاطرة بأنه لا يعود من الممكن المقاضاة من أجل الجريمة عندما يصل الطفل إلى مستوى النضج اللازم للتحقق من أن الأمر ينطوي على جريمة جنائية. وينبغي أيضا الأخذ في الاعتبار أن الأطفال غالبا ما يكون بينهم اتصال أو علاقة مع الجناة بطرق خاصة قد تجعل من المستحيل بالنسبة لهم، في الواقع العملي، التقدم بشكوى. ولدى تحديد الزمن المرجعي المستخدم كأساس، بذلت محاولة لإقامة توازن مقبول بين هذه الاعتبارات والحجج القانونية التي يقوم عليها القانون المحدد للزمن المقرر لرفع الدعوى، وهذه تشمل أن مصالح المتهم ألا توجه ضده أو ضدها التهم بعد ذلك بفترة طويلة، وأيضا فإنه يثبت من الصعب غالبا تحقيق الجرائم والحصول على الأدلة إذا تم توجيه الاتهام في مرحلة متأخرة للغاية.

وأخذ القانون رقم ٢٠٠٣/٤٠ بتعديل لقانون العقوبات يرفع إطار الأحكام في قضايا غشيان المحارم إلى ٨ سنوات حيث يكون الطفل دون سن ١٨ وإلى ١٢ سنة في الحالات التي يكون فيها الطفل دون سن ١٦ سنة. وهذا يمثل زيادة قدرها ستان إلى الحد الأقصى من العقوبات. وقد أجرى التغيير ليعكس واقع أن أصبح واضحا أكثر فأكثر في السنوات الأخيرة مقدار الضرر الذي يعانيه الأطفال من الاعتداء الجنسي عليهم وقد تكون النتائج طويلة للغاية أو حتى دائمة وارتفع عدد هذه الحالات المنظورة أمام المحاكم بدرجة كبيرة في السنوات ١٠-١٥ الماضية، وإن لم يكن هناك تفسير وحيد لذلك. وربما يكون الأمر أن هذه الجرائم أصبحت أكثر شيوعا، ولكن ربما يكون الأمر أيضا أنه لم يتم الإبلاغ عنها في فترات سابقة. غير أنه من الواضح أن الجرائم الجنسية التي تشمل الأطفال. لم يتم البوح عنها لفترة طويلة ولكن الصمت كسر الآن. وكانت وجهة النظر المتخذة هي أن خطورة هذه الجرائم ينبغي تقييمها من حيث عواقبها. وخاصة أنه قد أشير إلى أن هناك اختلافا كبيرا في السن بين الطفل الضحية وبين الجاني الذي ينتهك بشكل جسيم ثقة الطفل. ومن المتوقع أن تصبح الأحكام بالسجن مقابل هذه الجرائم أكثر غلظة بعد اعتماد هذا التعديل القانوني.

الجزء الثاني

المادة ٧

الفقرة الفرعية (أ)

تمثيل المرأة في البرلمان والحكم المحلي

يضم التقريران الدوريات الثالث والرابع لأيسلندا دراسة استقصائية شاملة لتاريخ المرأة والسياسة. ففي أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، قامت وزيرة الشؤون الاجتماعية بتعيين لجنة لزيادة مشاركة المرأة في السياسة (أنظر أيضا المناقشة في إطار المادة ٣). وشملت اللجنة ممثلين لجميع الأحزاب السياسية في البرلمان في عام ١٩٩٨، وكذلك رابطة حقوق المرأة ومجلس المساواة بين الجنسين. وقدمت اللجنة تقريرها في أوائل عام ٢٠٠٣. وتمثلت المهمة الأولى للجنة في العمل نحو زيادة عدد النساء المنتخبات إلى البرلمان في انتخابات عام ١٩٩٩. ولبدء عملها قامت اللجنة بأن جعلت شركة غالوب لبحوث السوق تقوم بإجراء دراسة استقصائية تقوم على ثلاثة مسائل تتعلق بمشاركة المرأة في السياسة. وقد تحقق ذلك بأخذ عينة عشوائية من السجل الوطني، وكان معدل الاستجابة ٧٢,٧ في المائة. وكانت النتيجة الرئيسية التي برزت هي أن أغلبية قدرها (٧٩,٧ في المائة) تعتقد أن دور المرأة في السياسة ينبغي زيادته، وأن نسبة ٣,٥ في المائة فقط عارضت أي زيادة. وكانت النساء أكبر من الرجال عددا في صالح ذلك: ٨٣ في المائة من النساء كن مؤيدات لذلك في حين كانت نسبة الرجال ٧٥ في المائة. ولدى قيامها بعملها جعلت اللجنة من أولوياتها استشارة الحركات النسائية داخل الأحزاب السياسية، وعقدت عدة اجتماعات مع هذه الحركات قبل الانتخابات العامة في عام ١٩٩٩. وشنت أيضا حملة إعلامية خاصة جذبت قدرا كبيرا من الاهتمام. ويتعاون قادة الأحزاب السياسية في إظهار أن الجنسين مختلفان في كثير من النواحي ولا يمكن بالتالي إحلال أحدهما محل الآخر. وكان الهدف من هذه الحملة هو التأثير على القادة السياسيين، واسترعاء النظر إلى طريقة ترتيب المرشحين في القوائم الانتخابية، والعمل على مناقشة هذه النقطة في وسائل الإعلام وفيما بين الجمهور العام وجعل الناس يفكرون لماذا كان من الضروري إشراك المرأة بقدر أكبر في السياسة. وسعت اللجنة أيضا إلى إقامة التعاون مع وسائط الإعلام وعقدت اجتماعات مع محرري الصحف ومحرري الأنباء ومديري البرامج في وسائط الإعلام الرئيسية في أيسلندا. وبعد الانتخابات في عام ١٩٩٩، كانت نسبة ٣٥ في المائة من أعضاء البرلمان من النساء.

وواصلت اللجنة عملها بعد انتخابات عام ١٩٩٩، وحولت اهتمامها نحو الانتخابات القادمة للحكم المحلي التي عقدت في ربيع عام ٢٠٠٢. وعقدت في أنحاء البلاد

ونظمت برامج تحت عنوان دعم المرأة في السياسة - إلى جانب تنظيم عدد من الخطب والمقالات في وسائل الإعلام. ونظمت اللجنة أيضا نشر مواد دعائية بشأن المرأة ووسائل الإعلام، وكان الهدف منها هو حث وسائل الإعلام على إعطاء المرأة والرجل بقدر الإمكان فرصا متساوية للتعبير عن أنفسهم في وسائل الإعلام. واشترك أعضاء اللجنة في مؤتمرات مختلفة سواء في آيسلندا أو الخارج وعقدوا اجتماعات عامة في الدوائر الانتخابية في آيسلندا.

وكان التقسيم الجنسي بين المرشحين في القوائم الانتخابية لانتخابات الحكم المحلي في عام ٢٠٠٢ هي ٥٩ في المائة للرجال و ٤١ في المائة للنساء. (ولأغراض المقارنة كانت الأرقام المقابلة في انتخابات عام ١٩٩٨ هي ٦٢ في المائة للرجال و ٣٨ في المائة للنساء). وفي انتخابات عام ٢٠٠٢ كان المرشحون الذكور يتصدرون القوائم في ٨٠ في المائة من الحالات والمرشحات الإناث في ٢٠ في المائة. وفي ٥٨ في المائة من الحالات كان الاسم الثاني في القائمة للرجل وفي ٤٢ في المائة من الحالات كان الاسم الثاني لامرأة.

وآزداد بشكل طفيف عدد النساء في اللجان البلدية ومجالس الإدارة، مقابل الوضع عقب انتخابات ١٩٩٨، ٢٨ في المائة إلى ٣١ في المائة. وتمثل النساء أغلبية الآن السلطات المحلية في ١٠ بلديات. غير أنه في تسع سلطات محلية لم تكن هناك أي امرأة ممثلة أو لأغراض المقارنة، كانت هذه هي الحال في ١٥ سلطة محلية بعد انتخابات عام ١٩٩٨ وفي ٣٢ سلطة محلية بعد انتخابات عام ١٩٩٤. ونسبة النساء هي الأعلى في منطقة ريكيافيك الكبرى حيث تمثل المرأة ٤٤ في المائة والرجل ٥٦ في المائة.

ولآيسلندا تاريخ طويلة من المعدل المرتفع لمشاركة المصوتين في الانتخابات. وفي انتخابات عام ١٩٩٩ كان مجموع المصوتين هو ٨٤,١ في المائة للمرأة و ٨٣,٨ في المائة للرجل.

وذكر في التقرير الأخير أن تحالف المرأة لعب عاملا هاما في زيادة عدد النساء كمرشحات للانتخابات في البرلمان. ولم يعد لتحالف المرأة كيان متميز في السياسية الأيسلندية. ومع بعض التغييرات الرئيسية في الخريطة الوطنية السياسية في عام ١٩٩٩، قام ثلاثة من الأحزاب السابقة وهي الديمقراطيون الاجتماعيون وتحالف الشعب وتحالف المرأة بضم الصفوف وأقيم حزبان جديدا هما التحالف والحركة الخضراء اليسارية.

وفي أسئلتها الإضافية إلى الحكومة بصدد التقرير الأخير للحكومة، فإن اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة طرحت أسئلة بشأن تحالف المرأة. وتساءلت عن عدد المقاعد التي فازت بها المرأة في الانتخابات البرلمانية و/أو الانتخابات البلدية، وما هي خطة قائمة النساء بشأن مسائل المرأة وما هي المبادرات التي جلبتها للبرلمان.

وفي أول انتخابات بلدية له في عام ١٩٨٢ فاز تحالف المرأة بمقعدين في أكوريري ومقعدين في ريكيافيك. وفي الانتخابات التالية فإن النساء من تحالف المرأة شكلوا ائتلافات مع الآخرين في معظم أجزاء البلد. وحقق تحالف المرأة في أول انتخابات وطنية اكتساب ثلاثة مقاعد. وبعد مرور أربع سنوات ارتفع هذا الصدد إلى ستة ولكن كان لديه ثلاث ممثلين فقط للمنتخبين في البرلمان، ولكنه شكل جزءا من الأغلبية في عدة سلطات بلدية.

وتأثير تحالف المرأة في السياسة الأيسلندية والمساواة بين الجنسين في أيسلندا لا ينازع عامة. فقد مهد الطريق للمرأة داخل الأحزاب الأخرى، ونجح أيضا في اعتماد البرلمان لمقترحاته. ومن بينها اقتراح بشأن لجنة عاملة تحقق في الاغتصاب في أيسلندا، مما أسفر عن إنشاء وحدات الاستقبال الطارئ لضحايا الاغتصاب في المستشفيات الكبرى في ريكيافيك وأكوريري. وما من شك في أنه بسبب وجود الحزب اشترك عدد أكبر من النساء في السياسة اليوم. ونتيجة لذلك، تحركت قضايا المرأة في التيار الرئيسي للمناقشة السياسية، وأصبح لدى جميع الأحزاب السياسية الرئيسية امرأة واحدة على الأقل في مركز قيادي بارز.

الفقرتان الفرعيتان (ب) و (ج)

اشترك المرأة في اتخاذ القرارات العامة

قبل انتخابات عام ٢٠٠٣ كانت الحكومة الأيسلندية تتألف من تسعة رجال وثلاث نساء. وفي عام ٢٠٠٢ كانت نسبة النساء بصفتهن أمماء دائمين في الوزارات ١٥,٤ في المائة. وكانت نسبة النساء بين مديري الهيئات الحكومية هي ١٨,٧ في المائة في منتصف عام ٢٠٠٢، وقد ارتفعت هذه النسبة من ١٤,٤ في المائة في عام ٢٠٠١. وتبلغ نسبة النساء بوصفهن مديرات وزاريات هي ٢٦,٣ في المائة.

وارتفعت باطراد نسبة النساء في اللجان العامة والمجالس في العقد الأخير. وفي عام ٢٠٠٠، كانت نسبة النساء في اللجان العامة الوطنية هي ٢٦,٥ في المائة، وتتراوح من ٣٨,٩ في وزارة الصحة والضمان الاجتماعي و ٣٧ في المائة في وزارة الشؤون الاجتماعية إلى ١٠,٨ في وزارة الزراعة. وفي عام ٢٠٠٢ كانت نسبة النساء في اللجان العامة والمجالس ٣٠ في المائة؛ وفي هذا الشأن ما زالت وزارة الصحة لها القيادة في نسبة النساء البالغة ٤٢ في المائة في حين بلغت ١٤ في المائة فقط في وزارة الزراعة ووزارة الخارجية.

الجدول ٣ - نسبة النساء والرجال في اللجان ومجالس الإدارة والمجالس

امرأة	رجل	
٣٨٪	٦٢	مكتب رئيس الوزراء
٣٥٪	٦٥	وزارة العدل والشؤون الكنسية
٤٠٪	٦٠	وزارة الشؤون الاجتماعية
٢٣٪	٧٧	وزارة المالية
٣٣٪	٦٧	هيئة إحصاءات آيسلندا
٤٢٪	٥٨	وزارة الصحة والضمان الاجتماعي
٢٠٪	٨٠٪	وزارة الصناعة والتجارة
١٤٪	٨٦٪	وزارة الزراعة
٣٤٪	٦٦٪	وزارة التعليم والعلوم والثقافة
١٠٪	٩٠٪	وزارة النقل والاتصالات
١٦٪	٨٤٪	وزارة مصايد الأسماك
٢٦٪	٧٤٪	وزارة البيئة
١٤٪	٨٦٪	وزارة الشؤون الخارجية
٣٠٪	٧٠٪	المجموع

و لم تحدد أي حصة للجنسين في برنامج عمل الحكومة لعام ١٩٩٨. وبدلاً من ذلك كان هناك فقط بيان عام بأن هدف جميع الوزارات العمل نحو التمثيل المتساوي في جميع المجالس واللجان العامة. وبموجب المادة ٢٠ من قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦ من المقرر بذل جهود حيثما أمكن لضمان المساواة تقريباً في مشاركة المرأة والرجل في اللجان والمجالس بأنواعها تحت إشراف الحكومة والسلطات المحلية. ومن المقرر استعراض الانتباه إلى هذه الحقيقة كلما طلبت تسميات للجان والمجلس الخاصة. وفي برنامج عمل الحكومة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ فإن لدى الوزارات التي لم تحقق حتى الآن نسبة ٦٠/٤٠ في المائة هذا الهدف ذاته.

وفي أعقاب انتخابات الحكم المحلي في أيار/مايو ٢٠٠٢، كانت نسبة ١٩ في المائة من المديرين التنفيذيين و ٢٢ في المائة من رؤساء ومجالس البلديات من النساء.

وتقسيم قضاة المحاكم الذكور والإناث في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ هو أن من مجموع ٣٨ قاضي محاكم جزئية ٢٩ من الرجال و ٩ من النساء. والعدد الكلي للقضاة المساعدين هو ١٢، ويتألف من ٥ نساء و ٧ رجال. ولدى المحكمة العليا ٩ قضاة؛ امرأتان و ٧ رجال.

وقام رئيس الوزراء بتعيين لجنة لدراسة المساواة بين الجنسين في رسم السياسات العامة، وقد بدأت أعمالها في أوائل عام ٢٠٠١. وتبين من نتائجها أن العمل في رسم السياسات العامة بأخذ في اعتباره بشكل متزايد اعتبارات المساواة بين الجنسين، حتى وإن كانت هناك أمثلة حيث لم تعط هذه الاعتبارات اهتماما كافيا. وفي رأي اللجنة، فإن وسائل معرفة المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني هي أحد العوامل التي يفتقر إليها في كثير من الحالات عند صياغة السياسة العامة. وأكدت اللجنة أهمية المزيد من التعليم والوعي بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني بالنسبة لجميع الموظفين المدنيين الذين يشتركون بأي طريقة في رسم السياسات؛ سواء في ميادين الحكومة المركزية أو الحكم المحلي. وعلاوة على ذلك رأت اللجنة أن منسقي المساواة بين الجنسين في الوزارات قاموا بدور له قيمته في ضمان مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في رسم السياسات العامة (أنظر أيضا المناقشة في إطار البند ٣)

وتنشط لجان المساواة بين الجنسين ومسؤولي المساواة بين الجنسين في المناطق الكبرى من الحكم المحلي. وأنشئت أيضا لجان خاصة للمساواة بين الجنسين في بعض الحالات الأخرى وفي مناطق الحكم المحلي الصغرى، أسندت إلى لجان الشؤون الاجتماعية في مناطق الحكم المحلي الصغرى، مهام في ميدان المساواة بين الجنسين.

ويشار إلى المزيد في مقترحات اللجنة المعنية بالسلطة الاقتصادية للمرأة التي تجري مناقشتها في إطار المادة ٣.

المادة ٨

لدى النساء والرجال العاملين في الوزارات والهيئات الحكومية فرص متساوية بالنسبة لتمثيل الحكومة في الساحة الدولية والاشتراك 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 اشتراك عضو معين من الموظفين في وظائف تعاونية معينة في الخارج نيابة عن الحكومة الأيسلندية على مجال التخصيص للفرد المعني.

المرأة في الخدمة الدبلوماسية وفي عمليات حفظ السلام

من المفترض أن تكون الفرص الرسمية للمرأة والرجل من أجل الترقية في السلك الدبلوماسي أنهما متساوية. غير أنه، بسبب العدد المحدود للنساء في المناصب العليا في الخدمة الدبلوماسية الأيسلندية يتقدم عدد ضئيل بطلبات للحصول على مناصب في الخدمة قبل عام ١٩٨٠. وينبغي أيضا أن يؤخذ في الاعتبار أن الموظفين عامة يعملون لبعض الوقت في الخدمة قبل انتقالهم إلى مناصب عليا.

الجدول ٤ - المرأة والرجل في الخدمة الدبلوماسية الأيسلندية عام ٢٠٠٢

المنصب	المرأة	الرجل	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
السفراء	١	٢٩	٣٠	٣,٣	٩٦,٧
القناصلة والوزراء	٤	١٩	٢٣	١٧,٤	٨٢,٦
القناصلة	٨	١٤	٢٢	٣٦,٤	٦٣,٦
السكرتيريون الأول	٦	٥	١١	٥٤,٥	٤٥,٥
الملحقون	١٤	صفر	١٤	١٠٠	صفر

وقد بذل مجهود خاص في السنوات الأخيرة لزيادة اشتراك النساء في الخدمة الدبلوماسية. وفي الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ أوفدت وزارة الشؤون الخارجية ٥٥ شخصاً (٣٤ رجلاً و ٢١ امرأة) للعمل بوصفهم حفظة سلام بالنيابة عن المؤسسات الدولية في منطقة البلقان. وغالبية الفريق من ضباط الشرطة ومعظم هؤلاء من الرجال، نظراً لأنه توجد نسبة ضئيلة من النساء في قوة الشرطة الأيسلندية. ومع ذلك، عندما أعلن عن هذه الوظائف، تم حث النساء على التقدم بطلبات. وفي عام ٢٠٠١، كان ٢٣ من حفظة السلام الأيسلنديين يعملون في الخارج، بما في ذلك سبع نساء. وفي مشاريع التنمية الخاصة، مثلما في كوسوفو وأفريقيا، بذلت الوزارة جهوداً خاصة لتجنيد النساء في هذه المهام، وتم إقامة تعاون في حالة كوسوفو مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

المادة ٩

أجريت تعديلات لقانون الجنسية الأيسلندية في عام ١٩٩٨. بموجب القانون ١٩٩٨/٦٢. وكان المبدأ العام في القانون أن الأطفال يكتسبون الجنسية من خلال الأم عند

الولادة؛ وقد عدل ذلك بحيث يكتسب الرجال حقوقا متساوية مما يمكنهم لجعل أطفالهم يطالبون بالجنسية الأيسلندية من خلالهم في الحالات التي تكون فيها الأم غير أيسلندية. وهكذا، يكتسب الطفل الجنسية الأيسلندية عند الولادة إذا كان أبوه مواطنا أيسلنديا وأمه أجنبية. وبموجب قانون الطفل ، فإن الشيء نفسه ينطبق في الحالات عندما يكون لدى امرأة غير متزوجة ورعية أجنبية طفل في أيسلندا وكان الأب مواطنا أيسلنديا. وإذا كان لدى امرأة غير متزوجة ورعية أجنبية طفلا في الخارج من رجل مواطن أيسلندي، يمكن للأب أن يتقدم بطلب إلى وزارة العدل من أجل الحصول على الجنسية الأيسلندية للطفل قبل بلوغه سن ١٨.

الجزء الثالث

المادة ١٠

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

التعليم

في أوائل آذار/مارس ١٩٩٨، أعلن وزير التعليم والعلوم والثقافة عن مبادرة تعليمية بأن أطلق سياسة مدرسية طموحه بالنسبة للمستوى الابتدائي والإعدادي وكذلك بالنسبة للمستوى الثانوي. ومن المؤكد أن السياسة الجديدة التي وضعت بالاقتران مع تحديد المستويات التعليمية وتنقيح المنهج الوطني، أن يكون لها تأثير عميق على نظام التعليم الأيسلندي كله على مدى السنوات القليلة القادمة. ومن أجل متابعة السياسة المدرسية الجديدة صدر في عام ١٩٩٩ دليل جديد للمنهج الوطني بالنسبة لكل من التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي.

وعندما تم إعداد دليل المنهج الوطني، تبعته سياسة واضحة بشأن المساواة بين الجنسين؛ وقد تم تحقيق ذلك أيضا بواسطة اللجان التي عينتها الوزارة وفي تقديم المنح من جانب الوزارة إلى مختلف مشاريع البحث في هذا المجال. وقامت الوزارة بنشر كتيب بعنوان "المسؤولية - الحرية المساواة في الحقوق - الاختيار". ويتضمن هذا الكتيب مبادئ توجيهية ومعلومات بشأن البدائل والاختيارات المتوفرة بعد إتمام الدراسة الإلزامية. ويؤكد أيضا على حرية الاختيار والمسؤولية التي تعقبها، ويشير إلى أن كل تلميذ في السياسة المدرسية الجديدة سيكون بوسعه اكتشاف البدائل التعليمية وفقا لقدرته.

وتلخيصاً لذلك فإن جوهر السياسة المدرسية الجديدة هو محاولة إنشاء نظام تعليمي فعال ومرن، نظام يركز على احتياجات كل تلميذ، وزيادة مدى اختياره، ولكنه في الوقت نفسه يعمل على تشريب النظام الأكاديمي، ومهارات العمل الجيد، والتنافس الصحي، ومسؤولية الطالب المعززة في دراساته.

وتعالج السياسة الجديدة الاحتياجات المتنوعة للأفراد من خلال مناهج التدريس المرنة والمتنوعة. وليس الهدف تعليم جميع الطلبة الشيء نفسه، ولكن تزويد الطلبة بأساس سليم في الميادين الأكاديمية التي يختارونها.

ويشمل الحق المتساوي في التعليم تقديم مناهج مناسبة للطلبة وتعليمهم وتزويدهم بفرصة لأن يتقدموا إلى موضوعات من اختيارهم. ولا يشمل ذلك بالضرورة الحل نفسه للجميع، بل فرص سليمة بالتساوي. وتستميل المشروعات كلاً من الفتيان والفتيات بغض النظر عن مختلف أنواع العجز أو العيوب أو الاحتياجات الخاصة. وتؤكد وزارة التعليم والعلوم والثقافة على أن تقوم المدارس بإعداد كل من الفتيان والفتيات للمشاركة في الحياة

الخاصة والعامة. ومن بين أهم المشكلات بالنسبة للمدارس والسلطات المدرسية في هذا الشأن هي اكتشاف الطرق للاهتمام بقدرات ومصالح الطلبة غير المتماثلة، أي تزويدهم بتعليم مناسب لكل فرد.

وفي عام ٢٠٠٠، كان نحو ٥٤ في المائة من تلاميذ المدارس الثانوية من الفتيات و ٤٦ في المائة من الفتيان (أنظر الجدول ٥). وتوجد الفتيات في غالبية مناهج الدراسة في المدارس الثانوية ما عدا إثنين من هذه المناهج إذ أن كثيرا ما هن يمثلن أقلية في الحرف والمهن التقنية (٩ في المائة) أما في برامج العلوم الوطنية فإن التقسيم متوازن بشكل جيد حيث تمثل الفتيات ٤٦ في المائة والفتيان ٥١ في المائة.

الجدول ٥ - التقسيم النسبي حسب الفئات الطلابية

رجل	امراة	
٤٦	٥٤	مستوى المدارس الثانوية (٢٠٠٠)
٤٦	٤٥	برامج عامة
٢١	٧٩	لغات
٢١	٧٩	فنون جميلة وتطبيقية
٤٠	٦٠	برامج تربوية وفيزيائية
٣٦	٦٤	برامج علوم اجتماعية
٤٩	٥١	تجارة واقتصاد
٥١	٤٩	برامج علوم طبيعية
٩١	٩	الحرف والمهن التقنية
٣٩	٦١	حرف الزراعة والأغذية والخدمات
٥	٩٥	برامج متعلقة بالصحة
٣٨	٦٢	مستوى جامعي (٢٠٠٠)
٣١	٦٩	اللغات والعلوم الإنسانية
٣٧	٦٣	الفنون الجميلة والتطبيقية
١٤	٨٦	التدريس وعلوم التربية
٣٤	٦٦	العلوم الاجتماعية والقضاء
٤٧	٥٣	الاقتصاد وإدارة الأعمال
٥٧	٤٣	العلوم الطبيعية والرياضية
٧٦	٢٤	الهندسة
٣٥	٦٥	الزراعة والعلوم الغذائية والخدمات
٢٢	٧٨	الطب والتمريض، إلخ

وما زالت المرأة تمثل الغالبية (٦٢ في المائة) من الطلبة على المستوى الجامعي. وهن يمثلن الغالبية الساحقة (٨٦ في المائة) من الذين يتابعون مناهج تدريب المعلمين والمناهج التربوية. غير أن النسبة تنعكس في حالة الهندسة حيث يمثل الرجال الأغلبية (٧٦ في المائة). وأطلق في عام ٢٠٠٠ برنامج تعاوني خاص يشمل مختلف المؤسسات الحكومية لتشجيع المرأة على دخول القطاعات التي يسيطر عليها الذكور تقليديا والعكس بالعكس، ويرد وصف ذلك في إطار الفقرة الفرعية ج.

البحث في قضايا المرأة

يمكن تتبع البحث في قضايا المرأة في أيسلندا بالرجوع إلى أوائل السبعينات من القرن الماضي، عندما أصبحت الحركة النسائية الجديدة ذات تأثير كبير في المجتمع الأيسلندي. وقد تأسس متحف تاريخ المرأة الأيسلندية بمعرفة ثلاث نساء في عام ١٩٧٥، ومنذ عام ١٩٨٠ تم تقديم مناهج خاصة في الدراسات النسائية في جامعة أيسلندا، أي آداب المرأة وتاريخ المرأة. وعقد المؤتمر الأول للبحث في قضايا المرأة في عام ١٩٨٥، وفي أعقابها تم تأسيس فريق معني بالبحث في قضايا المرأة. وكان الفريق يتألف من نساء داخل المجتمع الجامعي وخارجه على السواء.

وتم إنشاء مركز للدراسات النسائية بمبادرة من فريق الباحثات النسائية في جامعة أيسلندا في عام ١٩٩١. ويدعم المركز دراسات المرأة ونوع الجنس على المستوى الأكاديمي، ويقوم بنشر الدراسات النسائية، وينظم سلسلة من المحاضرات والندوات خلال السنة الدراسية، ويقدم خدمات ومعلومات، ويصدر نشرة خاصة بالأيسلندية. وأطلق البرنامج الأول الذي صدق عليه المركز في جامعة أيسلندا في خريف عام ١٩٩٦. والبرنامج متعدد التخصصات، ويشكل موضوعات صغيرة بدرجة البكالوريوس في الآداب أي ٣٠ وحدة من ٩٠ وحدة ويشمل فصلين دراسيين أي سنة دراسية.

وكان إنشاء برنامج الماجستير في الآداب في دراسات المرأة بجامعة أيسلندا واحدة من أولويات المركز في السنوات المقبلة.

ولدى جامعة أكوريري أيضا خطط لتقديم برامج في دراسات نوع الجنس اعتبارا من عام ٢٠٠٣.

وكانت الدراسات النسائية في أيسلندا تنطبق بشكل على النقد الأدبي ودراسات العصور الوسطى ودراسات الحركة النسائية والسياسية. ويزداد سريعا التأكيد النسائي في العلوم الاجتماعية والتمريض، وعلى سبيل المثال في دراسات نوع الجنس والتعليم

وأخلاقيات التمريض. ويجري البحث سواء داخل جامعة آيسلندا أو بمعرفة باحثين مستقلين تدعمهم منح حكومية.

ويقوم مركز دراسات المرأة بإعداد قاعدة بيانات للبحث الأيسلندي في ميدان الخلاصات باللغتين الأيسلندية والإنكليزية. وتقدم قاعدة بيانات المرأة لحة عن مجموعة الآداب السريعة الزيادة.

الفقرة الفرعية (ج)

وكان أكثر من نصف الخريجين الجامعيين منذ عام ١٩٨٠ من النساء. ويمثلن ٨٠-٩٠ في المائة من الخرجين في مهنة التدريس في السنوات ١٩٩٥-١٩٩٨. ولم ينعكس ذلك بعد في نسبة النساء في المراكز القيادية في النظام المدرسي. ومع ذلك يمكن أن يقال أنه حدثت زيادة في أعداد النساء كناظرات و/أو نائبات ناظرات في المدارس الإلزامية والقانونية.

الجدول ٦ - توزيع الجنسين بين المدرسين

رجل	امراة	
٢٤	٧٦	المدارس الإلزامية (٢٠٠٠)
٦١	٣٩	النظار
٤١	٥٦	النظار المساعدون
٢٢	٧٨	المدرسون
١٠	٩٠	مدرسو التعليم الخاص
٥٧	٤٣	المستوى الثانوي (١٩٩٩)
٧٩	٢١	النظار
٨٩	١١	النظار المساعدون
٥٨	٤٢	المديرون
٥٦	٤٤	المدرسون
٥٧	٤٣	المستوى الجامعي (١٩٩٩)
٨٣	١٧	الرؤساء
٩١	٩	الأساتذة
٧٤	٢٦	الأساتذة المساعدون
٥٠	٥٠	المحاضرون
٤٨	٥٢	مدرسون آخرون على المستوى الجامعي

ولتعزيز المساواة بين الجنسين في المدارس، نشر المركز الوطني للمواد التعليمية كتيباً عن المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٠ يستخدم الآن على المستوى الوطن في المدارس الإلزامية. ونشرت الوزارة كتيباً بعنوان "التعليم - الثقافة - دعائم المستقبل" يشمل إعلاناً عن ضمان المساواة بين الجنسين، والعمل نحو تغيير الأدوار النمطية وتعزيز الاحترام الذاتي لدى التلاميذ.

وتم إنشاء لجنة من خمسة أعضاء معنية بالمساواة في الحقوق في جامعة أيسلندا في عام ١٩٩٨. ومن بين الأهداف الرئيسية للجنة القيام داخل الجامعة بتعزيز التوصيات الواردة في قانون المساواة بين الجنسين رقم ٩٦/٢٠٠٠. وقامت اللجنة بنشر برنامج لسياسة المساواة في الحقوق من أجل جامعة أيسلندا للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤. والهدف الرئيسي للبرنامج هو تعزيز المساواة بين الجنسين من حيث ظروف العمل والراتب، وضمان المشاركة المتساوية للرجل والمرأة في إدارة جامعة أيسلندا وضمان تكافؤ الفرص التعليمية.

واعتمدت جامعات أخرى في أيسلندا أيضاً خطة للمساواة بين الجنسين أو هي في طريقها إلى وضع خطط إنمائية.

برنامج ريادي للبحث على القيادة النسائية

تم توقع اتفاق لمدة سنتين من جانب مختلف الأحزاب في أيسلندا في نيسان/أبريل ٢٠٠٠ بهدف زيادة دور المرأة في سوق العمل في أيسلندا، مع التأكيد بوجه خاص على أدوار القيادة. وتم توقيعه من جانب: جامعة أيسلندا، ومركز المساواة بين الجنسين، ومكتب رئيس الوزراء، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الصناعة والتجارة، ووزارة التعليم والعلوم والثقافة، وبعض الشركات الخاصة. وتم تعيين لجنة خاصة للإشراف على البرنامج.

وقد اتخذ هذا البرنامج الريادي لتعزيز القيادة النسائية في الحياة الاقتصادية وتشجيع المرأة على اختيار ميادين الدراسات التي يهيمن عليها الرجل، وخاصة تكنولوجيا المعلومات والهندسة، في التعليم العالي. وتم تشجيع الطلاب الذكور أيضاً على دخول الميادين التي تهيمن عليها المرأة أو التقدم إليها مثل التمريض والخدمة الاجتماعية. وبدأ البرنامج في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ وكان ناجحاً للغاية. وبهذه الطريقة، فإن لجنة المساواة في الحقوق بجامعة أيسلندا تبذل جهوداً للقضاء على الأدوار النمطية في التعليم وتقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين وفي معرفة المجتمع في المستقبل.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، فإنه كجزء من حملة المساواة بين الجنسين، قامت جامعة أيسلندا، ومركز المساواة بين الجنسين؛ واتحاد ريكيافيك للأخصائيين التجاريين، بالتعاون مع شركة خاصة، بنشر كتيب تعليمي بعنوان "مفتاح النجاح في سوق العمالة".

والهدف منه إعطاء الذين على وشك استكمال التعليم الجامعي والانضمام إلى سوق العمالة معلومات عملية عن البحث عن وظائف واتخاذ خطواتهم الأولى في مستقبلهم العملي. والكتيب بمثابة تشجيع للمرأة على بحث إمكانات الكسب عند اختيار دراسات ما بعد التخرج والعمل.

ويتفق هذا مع قانون المساواة بين الجنسين، الذي ينص على أن تعليم قضايا المساواة يقدم على جميع مستويات الدراسة، أي بتأكيد المساواة في إعداد المرأة والرجل للمشاركة الفعالة في المجتمع والحياة الأسرية وسوق العمل. ومن المقرر أن تتولى مواد تمهيدية بالنسبة للتعليم وفرص التدريب المهني وتقديم المشورة داخل المدارس، أن تقدم إلى الذكور والإناث مهنا كانت تعتبر حتى الآن مهنا للذكور أو للإناث. ومن المقرر الاعتناء بوجه خاص لضمان أن تعمم المواد التعليمية والكتب المدرسية بحيث لا تتضمن تمييزاً عند أحد الجنسين.

واتخذت تدابير أخرى متنوعة لزيادة المساواة بين الجنسين ضمن النظام التعليمي؛ ومن المأمول أن تؤدي ثمارها في سوق العمل وأن تحسن مركز المرأة النشطة بالفعل في السوق.

- وقد اتخذت تدابير خاصة في المدارس الابتدائية والثانوية من أجل تشجيع الطالبات على الانضمام إلى دراسات العلوم الطبيعية والهندسية والتكنولوجيا على مستوى التعليم العالي. ويوجد تعاون وثيق مع كليات الهندسة والعلوم الطبيعية في جامعة آيسلندا، ومع مديري المدارس ورابطات الأكاديميات في العلوم سالفه الذكر، والشركات.

- وثمة مشروع لجعل الطالبات يشعرن بأنهن يلقون المزيد من الترحيب لدى بدئهن دراساتهن الهندسية وعلوم الكمبيوتر. وثمة برنامج تعاوني نشط تم إنشاؤه ويشمل أقساماً مختلفة وكبار الطالبات وخريجات الهندسة النسائية وعلوم الكمبيوتر من أجل مساعدة الطالبات الجدد في دراساتهن.

- وتم تنظيم منهج دراسي في الإدارة والقيادة وتخطيط المستقبل بالتعاون مع معهد غالوب بالنسبة للطالبات في سنتهن الدراسية الأخيرة في جميع كليات جامعة آيسلندا.

- وتم تنظيم منهج دراسي بشأن أساسيات بدء شركة أو إعداد خطط للأعمال بالتعاون مع مؤسسة "أجرا" (أنظر أيضاً المادة ٤) أتيح لجميع الطالبات في سنتهن الدراسية الأخيرة في كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

- إعداد منهج دراسي في إدارة معاهد الفنون والمعاهد الثقافية للطلّابات الخريجات في كليات العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية. وقد عقدت الدورة الدراسية الأولى في حزيران/يونيه ٢٠٠١. معروفة برنامج دول الشمال الأوروبي ودول البلطيق للتدريب في الإدارة الثقافية والشبكة الأوروبية لمركز الإدارة الثقافية. وسوف تعقد دورات دراسية أخرى مع المدرسين المحليين. ويلقى هذا المشروع دعماً على وجه الخصوص من شركة للتأمين هي شركة "سيوفا - المينار" للتأمين.
 - تنظيم دورة دراسية بشأن فلسفة العلوم وتاريخ العلوم حيث يتم التأكيد بوجه خاص على العلوم في إطار ثقافي ومجتمعي أوسع.
 - تنظيم دراسات بشأن الرجل ودراسات التمريض. وقد اتخذت تدابير خاصة لزيادة التوازن في ميدان دراسات التمريض. واتخذت تدابير لنشر المعلومات بشأن قسم التمريض بجامعة آيسلندا للفتيان في سنتهم المدرسية الأخيرة على مستوى المدارس الابتدائية والثانوية. وتوجد أيضاً حاجة لتغيير صورة ووضع هذه الدراسة
- وقد عقدت أيضاً مؤتمرات حول الموضوع وقدمت منح خاصة للبحث. ويرد ذكر بعضها أدناه.
- قدمت منح للبحث في ميدان المساواة بين الجنسين، مع التأكيد بوجه خاص على المساواة بين الجنسين في التعليم العالي.
 - ونظمت وزارة التعليم والعلوم والثقافة، بالتعاون مع المشروع، مؤتمراً خاصاً بشأن وضع المرأة في العلوم في آيسلندا في عام ٢٠٠٢. ونشرت الوزارة تقريراً شاملاً حول هذه المسألة.
 - وعقدت حلقة دراسية عن فن التعليم في العلوم الطبيعية والهندسة. وحلقة دراسية عن فنون التعليم في مجال العلوم الطبيعية مع التأكيد على الاختلاف بين الجنسين أي سيجرى تشجيع استخدام أساليب تدريجية في العلوم الطبيعية من أجل جذب المزيد من الطالبات إلى هذا الميدان. واتخاذ تدابير خاصة تهدف إلى زيادة عدد المدرسات في ميدان العلوم الطبيعية والهندسة والتكنولوجيا على جميع المستويات المدرسية. وفيما يتعلق بأساليب تعليم العلوم الطبيعية والإجراءات المحتملة لزيادة عدد المدرسات والطالبات اللاتي يخرتن العلوم الطبيعية كمادتهن الرئيسية، سوف تسعى الجامعة إلى التعاون مع جامعة آيسلندا للتربية ومع خبراء أجنبية ومحليين في الميدان.

الفقرة الفرعية (د)

يشار إلى التقارير السابقة لأيسلندا.

الفقرة الفرعية (هـ)

بذل الكثير لتطوير التدريب المهني في مختلف قطاعات العمالة في أيسلندا. وعملت منظمات الشركاء الاجتماعيين على زيادة قدر كبير من التعاون، وهو يشمل غالبا النظام المدرسي أيضا. ومن الأمثلة الجيدة على ذلك مشروع "مينت"، وهو منتدى مشترك يشمل عالم الأعمال والمدارس. وغرضه خدمة العاملين في تخطيط السياسة التعليمية لقطاع الأعمال، وهذه الأطراف تشمل السلطات الحكومية والمدارس ومؤسسات الأعمال. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأ الكثير من القطاعات المهنية مراكز تعليمية خاصة أثبتت جدواها بالفعل.

وأرسى أساس جديد لعمل وسياسة مجلس التدريب المهني في عام ٢٠٠٠. وكشف عن سياسته الجديدة تحت اسم "ستارفزمنت ٢٠٠٠". وتم تنقيح سياسة وأساليب عمل المركز بشكل جذري من أجل جعل أعماله تتمشى مع التغييرات في احتياجات قطاع الأعمال والشركات والمؤسسات، والتطورات المرتقبة. وتمثل أحد الأهداف في تلبية المطالب التعليمية الجديدة لسوق العمل. وتشمل برامج التدريب المهني التي يقدمها المجلس للتدريب المهني الأساسي والتعليم المستمر وأوجه العلاج الخاصة مثل التدريب في مجال المهارات الاجتماعية. وكانت الأولوية لاستعراض منتظم لمناهج العمل بالمجلس وكانت النية تتجه إلى أن تتكيف مع الظروف المتغيرة.

وقد تمت منح مبلغ كلي قدره ٣٠ مليون كرونة أيسلندية من صندوق التدريب المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية في عام ٢٠٠٠ وتم تقسيم المنح بين ٣٤ منتفعا من أجل ما مجموعه ٥٥ مشروعا. وبالإضافة إلى ذلك، تقرر وضع مبلغ قدره ١٥ مليون كرونة أيسلندية في مشاريع إنمائية خاصة وتخصيص مبلغ خمسة ملايين كرونة أيسلندية للبحث في التدريب المهني وتعزيزه. وركز مجلس التدريب على دعم المشروعات التي يقصد بها الحث على التدريب المهني في المناطق الريفية من ناحية، ومن ناحية أخرى المشروعات التي تقصد بها تعزيز مشروعات الأعمال الجديدة وتدابير تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتم التأكيد على التعاون بين الكيانات في مختلف المجالات، وذكر بصفة خاصة أن إنتاج مواد التدريس سوف تكون له أولوية كبرى عن عقد البرامج الدراسية. وشملت المنظمات المستفيدة محالس التعليم في صناعة التشييد والمعهد التكنولوجي الأيسلندي (بالنسبة لمشاريع مختلفة) والرابطة التعليمية للنقابات العمالية واتحادات فردية لمشاريع موجهة نحو العاملين في رعاية كبار السن،

ورعاية الأطفال، وصناعة الأغذية، والمستشفيات، وخدمات التنظيف، إلخ. ولم يحدث من قبل أن كثيراً من المشروعات تلقت الدعم في المناطق الريفية.

وتقرر أن تتلقى ثلاثة أنواع من المشروعات المنح من النوع التقليدي من صندوق التدريب المهني في عام ٢٠٠١، وهي المشروعات المرتبطة باستخدام شبكة الإنترنت في التدريب المهني، والمشروعات التي تسهم بقدر أكبر من المساواة في التدريب المهني والتدريب المهني للعاملين ذوي أصل أجنبي. وقدمت المنح إلى ٣٣ مشروعاً بما قيمته إجمالاً ٤٣,٥ مليون كرونة أيسلندية.

وفي عام ٢٠٠٢ كان التأكيد على مشروعات ترتبط بالتدريب المهني وتكنولوجيا المعلومات، والمزيد من التوعية في التدريب المهني، وخاصة فيما يتعلق بتدريب المعلمين، والتدريب المهني للمعوقين. وقدمت منح إلى ٣٨ مشروعاً بما مجموعه قيمته ٤٨,٧ مليون كرونة أيسلندية في عام ٢٠٠٢.

وعقب احتتام المفاوضات الجماعية العامة في عام ٢٠٠٠، قامت منظمة الشركاء الاجتماعيين بإنشاء ثلاثة صناديق تهدف إلى تغطية دعم المشروعات والتدابير الرامية إلى إثناء التدريب المهني وتشجيع الناس على انتهاجه. ويوجه إثنان من هذه الصناديق إلى العمال غير المهرة والصندوق الثالث إلى العاملين في قطاع المتاجر والمكاتب. والهدف من الصناديق هو زيادة صلاحية العمال وتحسين الوضع التنافسي للمؤسسات.

ويشمل التأكيد في الصناديق المتعلقة بالعمال غير المهرة اتخاذ مبادرات بشأن المشروعات الإنمائية في مجال التدريب المهني وتعزيز التدريب المهني، وتشجيع الناس على اتباعه وتحديد متطلبات قطاع الأعمال من أجل التدريب المهني للعمال اليدويين غير المهرة. وتشمل الأولويات الأخرى السعي إلى التفاوض مع الحكومة بشأن بنية تعليم الكبار، والأخذ بمشاريع جديدة في نشر المواد التعليمية، واستعراض المواد التعليمية وإتاحة المنح للأفراد والمؤسسات فيما يتعلق بالتعليم المهني.

ومن المزمع إنفاق ما مجموعه ٢٦٠ مليون كرونة أيسلندية على مشاريع التعليم المهني من أجل العمال غير المهرة خلال الفترة المشمولة بالاتفاقات. ويأتي جزء كبير من هذه الأموال (٢٠٠ مليون كرونة أيسلندية) من الشركات من خلال دفعها ضريبة تأمين للبطالة، وتسهم النقابات بمبلغ مجموعه ٦٠ مليون كرونة أيسلندية. وحتى التغيير في سنة ٢٠٠١-٢٠٠٢، بلغت المنح المعتمدة من أحد هذه الصناديق ٢٦ مليون كرونة أيسلندية، والمنح المقدمة من الصندوق الآخر ٢٨,٥ مليون كرونة أيسلندية.

ويمكن لكل من الموظفين والمؤسسات أن يتقدموا بطلب إلى صندوق تدريب العاملين في المتاجر والمكاتب، بغرض رفع الكفاءة والمهارات، وأيضاً لتوسيع نطاق الفرص والمواد التعليمية المتوفرة لتلبية احتياجات قطاع الأعمال في أي وقت محدد. ويقدم الصندوق منحاً لمساعدة العاملين على حضور الدورات التعليمية، وسداد مقابل عقد الدورات التعليمية وإنتاج المواد التعليمية. ويساعد أيضاً المؤسسات بتقديم منح للتدريب المهني والتعليم المستمر.

ومن المعتقد أن التدابير الموصوفة أعلاه ستكون ذات فائدة للمرأة ليس بأقل من الرجل. وحديث بالذکر أن غالبية الذين يعملون في الخدمات في سوق العمل الأيسلندي هم من النساء، والشيء نفسه ينطبق أيضاً على الأعداد في المناصب غير الماهرة.

الفقرة الفرعية (و)

الانسحاب المبكر للفتيات من النظام المدرسي لم ينظر إليه كمشكلة في أيسلندا: إذ أنه من المرجح أن يواصلن الفتيات في المستويات الأعلى من النظام المدرسي أكثر من الفتيان. غير أنه من المرجح بقدر أكبر أن تكف البنات اللاتي لديهن أطفال مبكراً بدرجة أكبر من الآخرين عن الدراسة في المدارس، وقدمت بعض السلطات المحلية دعماً زائداً إليهن في شكل منح تديرها المرافق الاجتماعية.

الفقرة الفرعية (ز)

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في قطاعي الألعاب الرياضية والترفيه

اشتركت بلديتان في أيسلندا في مشروع دول الشمال الأوروبي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي اختتم في عام ٢٠٠٠، بالتعاون مع المكتب السابق للمساواة في الوضع. والبلديتان الأيسلنديتان هما ريكيافيك العاصمة، وأكورييري، أكبر بلديه خارج منطقة العاصمة. وهو مشروع في قطاعي الألعاب الرياضية والترفيه في البلديتين.

واستخدمت نتائج هذه المشروعات في تنفيذ تدابير مباشرة من أجل تحسين بوجه خاص تمثيل الفتيات المراهقات في أنشطة الألعاب الرياضية والترفيه في هاتين البلديتين. وكانت النتائج الرئيسية هي أن الموظفين والمديرين التنظيميين على جميع المستويات وكذلك الفتيات والفتيان أنفسهم، أكثر وعياً واهتماماً بالمساواة بين الجنسين عن ذي قبل. وقد أدت بعض التغييرات الهيكلية الكبيرة والطفيفة إلى تغيير كبير في اهتمام كلا الجنسين بحضور نوادي الشباب والألعاب الرياضية.

ونتيجة هذا المشروع، تطلب بلدية أكوريري على سبيل المثال، في العقود الخاصة بالمنح إلى نوادي البلدية الرياضية، أن يتم تشجيع المرأة والرجل بالتساوي وأن تتوفر لديهم الفرص نفسها لممارسة الألعاب الرياضية داخل النوادي الرياضية.

مشاركة الفتيات في الألعاب الرياضية

أعتمد اتحاد الألعاب الرياضية الأيسلندي خطة في منهاج تدريب المدربين، من أجل تعليم المدربين وإجراء محاولات لزيادة مشاركة الفتيات في الألعاب الرياضية. وقام الاتحاد أيضاً بوضع خطط وبذل جهود خاصة من أجل، تمكين المرأة من أن تصبح عضواً في مجالس الإدارة للألعاب الرياضية ونوادي الشباب على مستوى الوطن.

التحرشات الجنسية في الألعاب الرياضية

في عام ٢٠٠٢، نُشر اتحاد الألعاب الرياضية الأيسلندي كتيب إعلامياً صادراً عن دراسة استقصائية أخيرة ويتضمن الكتيب أيضاً مبادئ توجيهية عن كيفية محاربة هذه الظاهرة وهو متوفر في الأماكن العامة.

الفقرة الفرعية (ج)

يُشار إلى البرنامج التعليمي في إطار المادة ٥ والفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من المادة

١٠.

المادة ١١

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

اشتراك المرأة في العمل

كما ذكر في التقرير الأخير لحكومة أيسلندا، كانت مشاركة المرأة في العمالة في أيسلندا مرتفعة للغاية (أقل مباشرة من ٨٠ في المائة).

ويبين الجدول ٧ مستويات العمالة للنساء والرجال، حسب الفئة العمرية -

للسنوات ١٩٩٨ - ٢٠٠٠.

الجدول ٧ - الاشتراك في العمالة، حسب نوع الجنس والسن (في المائة)

السن/الجنس	٢٤-١٦	٣٤-٢٥	٤٤-٣٥	٥٤-٤٥	٦٤-٥٥	٧٤-٦٥	المجموع
١٩٩٨/رجل	٧١,٣	٩٣,٢	٩٧,٦	٩٧,٥	٩٣,٣	٥٥,٥	٨٧,١
١٩٩٨/امرأة	٧٥,٣	٧٨,٨	٨٦,٧	٩١,٨	٨٣,٠	٢٨,٣	٧٧,٤
١٩٩٩/رجل	٧٣,٣	٩٤,٦	٩٨,٩	٩٧,٨	٩٤,١	٥٠,١	٨٧,٧
١٩٩٩/امرأة	٧٨,١	٨٣,١	٨٧,٧	٩٠,٦	٨٠,٣	٢٧,٣	٧٨,٦
٢٠٠٠/رجل	٧٧,٤	٩٣,٦	٩٨,٦	٩٦,٠	٩٤,٧	٤٨,٣	٨٧,٩
٢٠٠٠/امرأة	٨١,١	٨٥,٤	٨٧,٧	٩١,٨	٧٦,٨	٢٢,٦	٧٩,٠
٢٠٠١/رجل	٧٧,٦	٩٤,٦	٩٨,١	٩٦,٢	٩٢,٨	٤٩,٧	٨٨,٢
٢٠٠١/امرأة	٧٧,٦	٨٤,٦	٨٨,٥	٩١,٤	٨١,٧	٢٣,٤	٧٨,٩

المصدر: هيئة إحصاءات أيسلندا.

وكان معدل العمالة للمرأة البالغة من العمر ١٦-٧٤ سنة في أيسلندا هو ٧٨,٤ في المائة في عام ٢٠٠٢. وكان الرقم المماثل للرجل هو ٨٧,٣ في المائة. وكان مستوى الاشتراك مرتفعاً بصفة عامة في البلاد في ذلك الوقت وكانت معدلات البطالة بالتالي منخفضة.

وكانت نسبة البطالة فيما بين النساء هي ٣,٣ في المائة في عام ١٩٩٨ و ٢,٦ في المائة في عام ١٩٩٩ و ٢,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠ و ٣ في المائة في عام ٢٠٠٢، وكان معدل البطالة بالنسبة للرجل في السنوات نفسها هو ٢,٣ في المائة و ١,٥ في المائة و ١,٩ في المائة و ٣,٤ في المائة. وفي السنوات الأخيرة، أعطى اهتمام خاص إلى العمالة فيما بين النساء، وقُدمت منح خاصة إلى النساء لتسيير الأعمال. وكانت الأهداف الرئيسية لذلك هي توسيع نطاق فرص العمالة، والحث على العمالة في المناطق الريفية، وإعطاء المرأة قدراً أكبر من الوصول إلى رأس المال وليس أقل في حالات حيثما كانت المرأة أقل حظاً لدى التقدم بطلبات للمساعدة من المصادر التقليدية للائتمان.

ويبدو أن سوق العمل الأيسلندي مُقسّم للغاية حسب نوع الجنس سواء فيما يتعلق بنسبة النساء في مختلف المهن أو فيما يتعلق بمعدلات كل جنس في المناصب الإدارية. ووفقاً لدراسة استقصائية لسوق العمل أجرتها هيئة الإحصاء في أيسلندا في عام ١٩٩٩، كانت نسبة ٤٣ في المائة من خريجي الجامعات في قوة العمل من النساء و ٥٧ في المائة من الرجال. وفي عام ٢٠٠٢ ارتفعت نسبة النساء إلى ٤٧,١ في المائة. ويبين الجدول ٨ نسب كل جنس في مختلف المهن خلال الفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠١.

الجدول ٨ - المهن والجنسان في ١٩٩٨ - ٢٠٠١ بالنسب المئوية

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
				غير المهرة*
٤٧,٥	٤٧,٦	٤٥,٦	٤٥,٥	رجل
٥٢,٥	٥٢,٤	٥٤,٤	٥٤,٥	امراة
				خريجو الكليات المتخصصة
٧٣,٠	٧٠,٩	٧٣,٨	٧٣,٧	رجل
٢٧,٠	٢٩,١	٢٦,٢	٢٦,٣	امراة
				خريجو الجامعات
٥٤,٣	٥٦,٥	٥٦,٥	٥٥,٣	رجل
٤٥,٧	٤٣,٥	٤٣,٥	٤٤,٧	امراة
				عمال الخدمات والمخازن
٤٢,٥	٤٢,٦	٤٢,٩	٤٣,٦	رجل
٥٧,٥	٥٧,٤	٥٧,١	٥٦,٤	امراة
				المزارعون وصائدو الأسماك
٧٩,٠	٧٥,٤	٧٦,٦	٧٤,٢	رجل
٢١,٠	٢٤,٦	٢٣,٤	٢٥,٨	امراة
				العمال الصناعيون المتخصصون
٧٨,٠	٧٧,٨	٧٦,٣	٧٢,١	رجل
٢٢,٠	٢٢,٢	٢٣,٧	٢٧,٩	امراة

* ذوو دراسة إلزامية وشهادة في المدرسة الإعدادية

المصدر: هيئة إحصاءات أيسلندا

وحسب ما يُرى من الجدول ٨، تفوق المرأة الرجل عدداً في مهن الخدمات المختلفة، في حين أن الرجل ما زال يُمثل الأغلبية في الزراعة وصيد الأسماك والصناعة التحويلية.

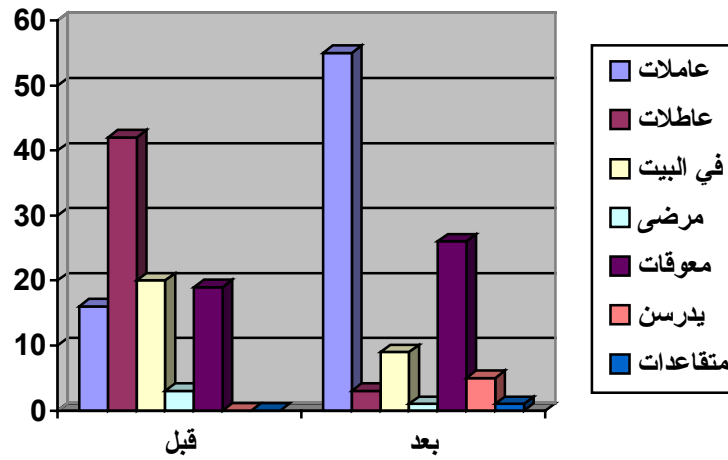
مراكز تعليم المرأة

اشترك مركز تعليم المرأة في أكوريري في ثلاثة مشروعات دولية (واحد من دول شمال أوروبا ودول البلطيق واثنان أوروبيان) لتدريب المدربين في مراكز تعليم المرأة. ونتيجة لذلك، تم إنشاء مركزان مماثلان آخريان في المناطق الريفية في أيسلندا (في الغرب والشمال الغربي) واعتمد مركزان تعليميان آخريان أيديولوجية الدراسات الأخرى لكل من الرجل

والمرأة. وقد أبدت جميع مراكز المرأة نتائج متماثلة. ويقود مركز التعليم مدى الحياة في آيسلندا الغربية الآن مشروعاً أوروبياً بشأن مراكز تعليم المرأة، وبدأ بعقد حلقة دراسية أوروبية في آيسلندا في حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

وقام مركز تعليم المرأة في أكوريري بنشر تقييم لعمله في الفترة ١٩٩٤ - ٢٠٠٠. وشمل التقييم ٢٠٣ امرأة ولدن في الأعوام ١٩٢٥ إلى ١٩٨٤. وقبل الانضمام إلى البرنامج، كانت ٤٢ في المائة من النساء مسجلات عاطلات، و ٢٠ في المائة بدون عمالة ولكن دون تسجيل، و ١٩ في المائة يحصلن على استحقاقات خاصة بالإعاقة، و ٣ في المائة مُسجلات مرضى، و ١٦ في المائة لديهن عمل بعض الوقت.

وبعد مرور ١ - ٥ سنوات على استكمال البرنامج، كانت نسبة ٥٥ في المائة مستخدمات، و ٥ في المائة يواصلن دراستهن في مؤسسات تعليمية أخرى (مثل الجامعات)، و ٩ في المائة غير مسجلات عاطلات، و ٣ في المائة مُسجلات عاطلات، و ١ في المائة متقاعدات، و ١ في المائة مُسجلات مرضى، و ٢٦ في المائة يتلقون استحقاقات إعاقة.



وقال ٨٣ في المائة أن احترامهن لذاتهن قد ازداد بصورة كبيرة أو هائلة، و ٧٥ في المائة قلن أن قدرتهن في الاتصال قد ازدادت كثيراً، و ٤٩ في المائة يشعرون أنهن في مركز أقوى في سوق العمل، و ٨٨ في المائة قلن أن البرنامج قد زاد من صلاحيتهن العامة في الحياة.

وكان مركز تعليم المرأة في شمال غربي آيسلندا جزءاً من برامج المرأة الريفية (انظر المادة ١٤). ونتائجه ماثلة للغاية للنتائج في أكوريري الموصوفة أعلاه. وقلن أيضاً أن ميزانية

الحكومة لدفع تكاليف مركز تعليم المرأة قد تم سدادها بالكامل، من مدفوعات البطالة المدخرة في أقل من سنة.

الدورة التيسيرية

يُشار إلى التقرير الدوري الثالث والرابع لأيسلندا.

ولم يتم بعد تقييم الدورة التيسيرية رسمياً، ولكن الانطباع العام يفيد أنها حققت نجاحاً كبيراً وكان المُشتركات في السنة الأولى عبارة عن مجموعتين من ٢٤ امرأة في كل منهما، وفي عام ٢٠٠٠ بدأت الدورة مجموعتان من ٢٣ امرأة في كل منهما. وإحدى النتائج غير المباشرة للمشروع هي إنشاء رابطة نساء الأعمال.

تقييم العمل

أعدت وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع فريق العمل، مشروعاً ريادياً يتعلق بتقييم العمل. وكان الهدف الرئيسي لهذا المشروع هو تصنيف الأعمال بأسلوب حيادي من حيث الجنس، من أجل تخفيض الهوة في الأجور بين المرأة والرجل. وتم استئجار شخص واحد لرئاسة المشروع وأسهم المكتب السابق للوضع المتساوي وبلدية ريكيافيك بالموظفين. وأجرى المشروع في القطاع العام (أي كل من القطاعين الحكومي والبلدي).

وقد تم حل الفريق العامل من قبل أن تنتهي فترة عمله. ونُشر تقرير المدير في ربيع عام ١٩٩٨ ولكن الفريق العامل لم يكن بأكمله وراء التقرير. ويُقدم الجزء الأول سرداً تفصيلياً للمشروع التجريبي، وتحضيراته، وتنفيذه وترتيب الوظائف حسب تقييم الوظيفة. ويُمثل الجزء الثاني الذي يرافق هذا التقرير بوصفه التذييل الأول، النتائج الرئيسية من المشروع التجريبي. ويحتوي الجزء الثالث على الاتجاهات بشأن تقييم الوظائف والمتطلبات الرئيسية التي ينبغي أن يلبها نظام تقييم الوظائف (انظر التذييل الثاني).

وكان هدف المشروع هو التحقق مما إذا كان تقييم الوظائف أداة مفيدة للحد من الفوارق في الأجور بين الجنسين. والاستنتاج الذي توصل إليه المدير هو أن تقييم الوظائف يقوم على أساليب عملية أكثر مما يقوم على التدابير الأخرى التي اعتمدت بصفة عامة قبل تحديد الأجور. وتقييم الوظائف يجعل من الممكن المقارنة بين مضمون وقيمة الوظائف غير المتماثلة، ويمكن بالتالي أن يكون أداة هامة في تطبيق أحكام قانون المساواة بين الجنسين، الذي ينص على أنه من المقرر أن تتقاضى المرأة والرجل الأجور نفسها مقابل العمل المتشابه وذي القيمة المتساوية. غير أن الشرط الأساسي لتقييم الوظائف لكي يستخدم في القضاء

على الفوارق في الأجور ذات الصلة بنوع الجنس هو أن المساواة بين الجنسين يجب أن تُحترم بوصفها مبدأ توجيهياً في جميع مراحل تطبيقه.

ونتيجة للمشروع التجريبي المذكور أعلاه، أخذت بلدية ريكيافيك واتحاد السلطات المحلية في آيسلندا في وضع أداة لتقييم الوظائف محايدة من نوع الجنس، وتقوم على أساس نموذج بريطاني، وأبرمت عقود مع أكثر من ٥٠ نقابة على جميع المستويات باستخدام هذه الأداة. وستكون أداة تقييم الوظائف سارية المفعول ابتداء من عام ٢٠٠٣.

الوظائف بعض الوقت

تعمل النساء بقدر أكبر من الرجال في وظائف لبعض الوقت في آيسلندا. ووفقاً للاتفاقيات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين، يتمتع العاملون لبعض الوقت، تمثيلاً مع أبعاد عملهم، بجميع الحقوق العامة، مثل الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والضمان الاجتماعي والاستحقاقات العارضة. ويسري أيضاً مفعول توجيهه من الاتحاد الأوروبي رقم ٨١/٩٧ بشأن الاتفاقات الإطارية فيما يتعلق بالعمل لبعض الوقت. والاتفاق جزء من اتفاق المنطقة الاقتصادية الأوروبية في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨.

ولا تعرف الحكومة مطلقاً السبب في أن المرأة تميل أكثر من الرجل في القيام بعملية لبعض الوقت. ومن الواضح أن الاقتصاد الأيسلندي يعتمد بشكل كبير على مساهمة المرأة في العمل، وكانت البطالة في مستوى منخفض للغاية في السنوات الأخيرة. وبالإضافة إلى ذلك، بذلت السلطات المحلية جهوداً كبيرة لتوفير دور لرياض الأطفال بالنسبة لمعظم الأطفال في المجموعة العمرية ٢ - ٥. وقد سعى البعض إلى أن يبدأ الأطفال الالتحاق برياض الأطفال وهم أصغر من ذلك سناً. وهناك أيضاً أمهات تعمل بالنهار في معظم مناطق الحكم المحلي؛ وهؤلاء يُقمن برعاية الأطفال في سن ستة أشهر وستين، أو حتى يُقبل الأطفال في رياض الأطفال.

وعلاوة على ذلك، يتضمن قانون المساواة بين الجنسين أحكاماً تتعلق بالتوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية؛ ويُقصد بذلك تلبية الطلب المتزايد من جانب المرأة على أن تُقبل كعضو كامل الصلاحية في قوة العمل، وأن يقوم الرجل بدور أكبر في أسرهن (أنظر أيضاً المناقشة في إطار الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) الفقرة ٢).

وبموجب برنامج العمل المنتج للمساواة بين الجنسين الذي أصبح سارياً حتى عام ٢٠٠٤، تم تحويل مديرية العمل بأن تقوم بالتعاون مع هيئة إحصاءات آيسلندا، بإجراء دراسة استقصائية لأهمية العمالة لبعض الوقت وأن يتم أداء الوظائف بدون عقود أو خارج مكان العمل الطبيعي، من جانب المرأة من ناحية ومن جانب الرجل من ناحية أخرى.

الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ١

المساواة في الأجر

بموجب المادة ١٤ من قانون المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠٠، من المقرر أن تتقاضى المرأة والرجل اللذين يعملان لحساب صاحب عمل واحد، أجوراً متساوية وأن يتمتعوا بشروط متساوية للعمل المتشابه وذو القيمة المتساوية. ويقوم الحكم بتحديد وتفسير مصطلح "الأجر المتساوي" ويبين أن "المصطلح" يشير، إلى جانب الأجر، إلى الحقوق في المعاشات التقاعدية، والحق في الإجازات والإجازات المرضية وجميع شروط العمالة الأخرى ويمكن تقييم الحقوق نقداً.

وبموجب المادة ٢٣ من القانون، فإن التمييز في الشروط محظور، ويُمنح أصحاب الأعمال من التمييز بين موظفيهم في مدفوعات الأجور أو شروط أخرى للخدمة على أساس نوع جنسهم. وإذا أمكن بيان أن المرأة والرجل اللذين يعملان لدى صاحب العمل نفسه يتقاضيان أجوراً مختلفة أو يحصلان على شروط للخدمة مقابل عمل متشابه وذو قيمة متساوية، فإن صاحب العمل مُطالب عندئذ بأن يبين، إذا كان هناك أي اختلاف، أنه يقوم على عوامل أخرى بخلاف نوع جنس الموظف.

ولم تجرِ دراسة استقصائية مشابهة للدراسة المنشورة في عام ١٩٩٥، التي تغطي تكوين الأجور والفوارق في الأجور المتعلقة بنوع الجنس في ثماني شركات خاصة ومؤسسات عامة. وقد أجرت بضع سلطات محلية دراسات مقارنة بشأن الموظفين؛ وتؤكد كل هذه الدراسات وجود فوارق في الأجر بنسبة ٧ في المائة و ١٦ في المائة بين المرأة والرجل، وتشير هذه الأرقام فقط إلى الفوارق التي يمكن تفسيرها بشكل حيادي.

وقد جرى الكثير من النقاش والمراسلات في الصحف منذ نشر الدراسة الاستقصائية لمجلس المساواة بين الجنسين في عام ١٩٩٥. والمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالأجور كانت تُمثل إحدى النقاط الرئيسية للنقاش عندما تم التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية لعام ١٩٩٧.

الدراسات الاستقصائية لنقابة العمال التجاريين في ريكيافيك

من بين النقابات الكبرى في منطقة العاصمة، نقابة العمال التجاريين في ريكيافيك، ومعظم أعضائها من النساء، وقامت بإجراء دراسات استقصائية منتظمة لفجوة الأجور بين الجنسين وقامت بمناقشة نشطة للمسألة. وفي عام ١٩٩٩، شنت حملة دعائية واسعة النطاق في وسائل الإعلام تُبرز التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة.

وثُبتت نتيجة الدراسة الاستقصائية التي أجريت لحساب اتحاد العمال التجاريين في ريكيافيك في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، أن مجموع أجور الرجل أعلى من أجور المرأة بنسبة ٢٤,٥ في المائة. وعند أخذ مختلف ميادين العمل، ووقت العمل المختلف، والأقدمية، والسن في الاعتبار، ما زال هناك فرق في الأجر بنسبة ١٦ في المائة. ووفقاً للدراسة الاستقصائية، فإن الرجل يتقاضى أيضاً أجوراً أعلى بالنهار بنسبة ١٨,٣ في المائة. ومرة أخرى، يظل ذلك قائماً عند أخذ كل شيء في الاعتبار ويكون الفارق في الأجور بنسبة ١٦ في المائة. وكان الفارق في الأجور بين الجنسين في دراسة استقصائية أجريت لحساب اتحاد العمال التجاريين في ريكيافيك هو ١٨ في المائة.

دراسة أجراها مجلس المساواة بين الجنسين واللجنة المعنية بالحالة الاقتصادية للمرأة

أطلق مجلس المساواة بين الجنسين واللجنة المعنية بالحالة الاقتصادية للمرأة دراسة بشأن الفوارق في الأجور بين الجنسين في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢. وشملت الدراسة سوق العمل الأيسلندي برمته ما عدا المصارف وولاية وبلدية ريكيافيك. وكشفت الدراسة أن المرأة تتقاضى ٧٠ في المائة من أجور الرجل. وثالث هذا الفارق يُفسر من حيث ميادين العمل المختلفة وطبيعة الوظائف والتعليم وشروط العمالة. وما تبقى هو فارق في الأجور بنسبة ٧,٥ إلى ١١ في المائة، يبدو أنه يوجد بسبب الزواج وحمل الأطفال وأمور أخرى يبدو أن لها تأثيراً مختلفاً على أجور المرأة وأجور الرجل. ولكن ما زالت هناك نسبة ٣ في المائة من الاختلاف في الأجور غير مفسرة، حسب الدراسة.

دراسة استقصائية لاتحاد خريجي الجامعات

نشر اتحاد خريجي الجامعات ونقابات أخرى أرقاماً عن أجور أعضائها واتجاهات الأجور وبذلت محاولات لتقييم أثر الاتفاقات الجماعية على الفوارق في الأجور المتعلقة بالجنس. ووفقاً لنتائج الدراسة الاستقصائية لمعدل الأجور للعمل النهاري التي أُذيعت لدى مؤتمر الاتحاد بشأن الأجور والشروط في ربيع عام ٢٠٠٠، أن أجور الرجل مقابل العمل النهاري أعلى بنسبة ٥,٦ في المائة من أجور المرأة.

نحو سد الفجوة في الأجور بين الجنسين

شارك مركز دراسات المرأة في جامعة أيسلندا، نيابة عن مجلس المساواة بين الجنسين، في مشروع أوروبي حول الفوارق في الأجور بين المرأة والرجل بعنوان "نحو سد الفجوة في الأجور بين الجنسين" في عام ٢٠٠٢. وتبين النتائج أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في سوق العمل العام في أيسلندا تبلغ ٢٤ في المائة، وفقاً لمعلومات واردة من معهد أبحاث العمل في القطاع العام، في حين أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في سوق العمل الخاص هي

٢٧,٤ في المائة. ومما جعل الجانب الأيسلندي من المشروع صعباً هو نقص المعلومات الأساسية الذي بسببه لا تتوفر بالكاد إحصاءات عن تقسيم جميع الموظفين بين القطاعين العام والخاص، وأنه من الصعب جداً إجراء التقييم.

وفي ربيع عام ٢٠٠٠ نشرت بلدية ريكيافيك دراسة استقصائية جديدة كشفت أن الفجوة في الأجور بين الجنسين فيما بين موظفيها قد تم تخفيضها بنسبة ٥٠ في المائة وكانت في ذلك الوقت تقريباً ٧ في المائة لصالح الرجل.

وكان هدف الحكومة هو العثور على وسائل لمنع التمييز المتعلق بالجنس في أيسلندا. وهناك اتفاق عام في الرأي بشأن التوقعات المتعلقة بإجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدين، وخاصة في الحالة المتغيرة لسوق العمل المقسم حسب نوع الجنس. وإذا افترضنا أن الفجوة في الأجور والتمثيل المنخفض للمرأة في المستويات العليا لإدارة الأعمال يعودان جزئياً إلى مسؤوليات الأسرة والأطفال، فإن هذا القانون ينبغي أن يُسفر عن إقامة حالة أكثر اتساقاً بالمساواة. وتنطوي الإحصاءات على أن الآباء يأخذون إجازة الأبوة الخاصة بهم. وبالإضافة إلى ذلك، يُشار إلى الأثر الذي يمكن أن يكون لقانون المساواة بين الجنسين بالنسبة لدمج مطالب العمل والتزامات الأسرة، على المرأة والرجل.

وقد كلف أيضاً مجلس المساواة بين الجنسين بالتركيز على تحديد المشكلة والتقدم بمقترحات إلى الحكومة حول طرق إنهاء هذه الحالة.

الفقرة الفرعية (هـ) من الفقرة ١

وانتقدت اللجنة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نظام صندوق المعاشات التقاعدية الأيسلندي، ورأت أنه ينطوي على آثار على قدر أكبر من السلبية بالنسبة للمرأة عنه بالنسبة للرجل. وترد أدناه محاولة لوصف نظام المعاشات التقاعدية برمته.

هناك ثلاثة نظم للمعاشات في أيسلندا: نظام وطني للمعاشات، ونظام للمعاشات المهنية وهو نظام ممول بالكامل، ونظام تكميلي للمعاشات التقاعدية.

يشمل نظام المعاشات الوطني معاش الشيخوخة، ومعاش العجز، ومعاش المُعالين في شكل معاش الأطفال. والتشريع ذي الصلة هو قانون الضمان الاجتماعي رقم ١١٧/١٩٩٣ وتعديلاته اللاحقة.

ويحق للأشخاص البالغين من العمر ٦٧ سنة والذين أقاموا في أيسلندا لمدة ثلاث سنوات على الأقل بين عمري ١٦ و٦٧ سنة معاش شيخوخة. ويدفع معاش سنوي كامل

إلى الذين كانوا مقيمين في آيسلندا لمدة ٤٠ سنة على الأقل بين عمري ١٦ و٦٦ سنة. والمدد الأقصر من شأنها تخفيض المعاش بالتناسب.

ويحق للأشخاص المقيمين في آيسلندا معاش عجز إذا كانوا بين عمري ١٦ و٦٧ سنة وكانوا يقيمون في آيسلندا لمدة ثلاث سنوات على الأقل قبل التقدم بطلب مباشرة وقدر عجزهم الدائم بنسبة ٧٥ في المائة نتيجة لمرض معترف به طبياً أو عجز.

ويُدفع معاش الأطفال إلى جميع الأطفال دون سن ١٨ إذا توفي أحد الوالدين أو يتلقى معاش عجز.

وتُضمّن علاوة المعاش الإضافية تكميل معاش الشيخوخة والعجز لأصحاب المعاش من ذوي الدخل المنخفض أو ممن ليس لهم دخل بخلاف المعاش المذكور. وعلاوة على ذلك، ووفقاً لقانون المساعدات الاجتماعية رقم ١٩٩٣/١١٨، مع تعديلاته اللاحقة، يدفع استكمال استثنائي للمعاش إلى المتقاعدين غير المتزوجين من ذوي الدخل الضئيل أو ممن ليس لهم دخل غير المعاش المذكور. وهناك أيضاً إمكانية لدفع علاوة للأسر المعيشية على أساس أسباب المعيشة، يمكن أن تُدفع لشخص غير متزوج ويتلقى علاوة المعاش كاملة ويعيش بمفرده دون الحصول على دعم مالي من الآخرين.

ونظام المعاشات المهنية نظام ممول بالكامل ويحكمه القانون بشأن التأمين الاجباري لحقوق المعاش وبشأن أنشطة صناديق المعاشات، رقم ١٩٩٧/١٢٩ (قانون المعاشات). ووفقاً للقانون، فإن كل العاملين وأصحاب الأعمال أو الأشخاص العاملين لحساب الذات ملزمون بتأمين حقوقهم في المعاش من خلال العضوية في صندوق للمعاشات المهنية اعتباراً من سن ١٦ سنة حتى سن ٧٠ سنة. وينبغي دفع الأقساط على جميع الأجر الخاضعة للضريبة. وينبغي أن تكون الأقساط المدفوعة للصناديق لا تقل عن ١٠ في المائة من المرتب الإجمالي، يدفع صاحب العمل نسبة ٦ في المائة منها ويدفع الموظف نسبة ٤ في المائة. وتتوقف عضوية صناديق المعاشات على الاتفاقات الجماعية للفرد بين الأطراف الاجتماعية.

وتتألف مجلس صناديق المعاشات التي تكون عضويتها إجبارية بموجب الاتفاقات الجماعية العامة أو القانون، من عدد متساوي من ممثلي الموظفين وأصحاب العمل. وتُشكل مجالس الصناديق الأخرى للمعاشات حسب لوائح صندوق المعاش المعني.

وفي مقابل أقساطهم يُصبح لأعضاء نظم المعاشات المهنية الحق في معاشات الشيخوخة، ومعاشات العجز، ومعاشات الأزواج الباقين على قيد الحياة، ومعاش الأطفال حسب الاقتضاء. وهذه الاستحقاقات يجوز ألا يقل مداها عما ينص عليه قانون المعاشات. وبموجب الفقرة ١ من المادة ٤ من قانون المعاشات. يُلغ الحد الأدنى لاستحقاقات التأمين

التي يقضي بها صندوق للمعاشات، على أساس فترة اشتراك قدرها ٤٠ سنة، مقدار ٥٦ في المائة من الأجر الشهري التي يدفع عنها الاشتراك، بوصف ذلك معاشاً شهرياً للشيخوخة طوال مدة استمرار الحياة منذ فترة أول دفع للمعاش، على ألا يبدأ ذلك في موعد متأخر عن ٧٠ سنة من العمر، و٥٦ في المائة من الأجر الشهري التي يُدفع عنها الاشتراك، بوصف ذلك معاشاً شهرياً للعجز على أساس الحقوق الكاملة في تعديل الاستحقاق. وعلاوة على ذلك، يقضي الحد الأدنى من استحقاقات التأمين بالتسوية فيما بين أعضاء صندوق المعاشات للتكاليف العائدة إلى معاشات الأزواج والتكاليف العائدة إلى معاشات الأطفال. وسوف تنص لوائح صناديق المعاشات أيضاً على اكتساب الحقوق. وعادة ما يكون السن الذي يمكن أن يبدأ فيه الأعضاء في سحب معاش الشيخوخة هو ٦٥ إلى ٦٧ سنة.

نظام المعاش التكميلي: بموجب قانون المعاشات رقم ١٢٩/١٩٩٧، فإن أصحاب الأجر وأصحاب الأعمال أو الأشخاص العاملين لحساب الذات يمكن أن يبرموا اتفاقات مع المصارف التجارية، أو شركات التأمين على الحياة، أو سماسرة الأوراق المالية، أو صناديق المعاشات، حول تأمين إضافي يقوم على أساس الأقساط التي من المقرر تخصيصها لإنشاء حقوق في المعاش، مشتركة أو خاصة.

وقد أرسى الاتفاقات الجماعية المبرمة في القطاع الخاص في عام ٢٠٠٠ الأساس لمدخرات خاصة للمعاش التكميلي والخاص لأصحاب الأجر. ونصت على التزام صاحب العمل بدفع اشتراك مقابل خاص إذا طلب صاحب الأجر الحصول على اتفاق بشأن مدخرات المعاش التكميلي. وتبقى مدخرات المعاش التكميلي لأصحاب الأجر ملكية خاصة لهم، والقواعد الخاصة باستهلاكها أكثر ليبرالية من القواعد التي تشمل مدخرات المعاش العادي. ويتوقف اشتراك صاحب العمل في جميع الأوقات على المقدار الذي يقرر صاحب الأجر وضعه في المدخرات التكميلية. وبموجب معظم الاتفاقات الجماعية، يبلغ اشتراك صاحب العمل ٢ في المائة من الأجر مقابل ٢ في المائة من الأجر التي يدفعها صاحب الأجر إلى صندوق للمعاشات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن صاحب العمل ملزم بدفع اشتراك (يُخصم من ضريبة الضمان الاجتماعي بموجب قانون ضريبة الضمان الاجتماعي رقم ١١٣/١٩٩٠) إذا قرر صاحب الأجر دفع مدخرات تكميلية. وهذا الاشتراك الإجمالي يبلغ ١٠ في المائة من حصة قسط صاحب الأجر، على ألا يزيد مطلقاً عن ٠,٤ في المائة من الأساس اللازم لحساب ضريبة الضمان الاجتماعي، أي الأجر الكامل لصاحب الأجر الذي يدفعه صاحب العمل. وهكذا فإن صاحب الأجر الذي يدفع ٢ في المائة من أجره في مدخرات المعاش التكميلي يتلقى اشتراك مقابل قدره ٢,٢ في المائة من صاحب العمل، والذي يدخر نسبة ٣

في المائة يحصل على اشتراك مقابل قدره ٢,٣ في المائة والذي يدخر ٤ في المائة أو أكثر يحصل على ٢,٤ في المائة (الحد الأقصى) من صاحب العمل.

وقد عدّل القانون ٢٠٠٠/٨٦ قانون ضريبة الدخل والضرائب على الممتلكات رقم ١٩٨١/٧٥، الذي يقرر التفويض لأصحاب الأجور باقتطاع مدخرات للمعاش التكميلي تصل إلى ٤ في المائة من دخلهم الخاضع للضريبة. والشيء نفسه ينطبق على العامل لحسابه الخاص وعلى أصحاب العمل.

الفقرة الفرعية (و) من الفقرة ١

التحرشات الجنسية

أجرى المكتب السابق للمساواة في الوضع والإدارة المعنية بالسلامة المهنية والصحة ونشرت دراسة تتعلق بالتحرشات الجنسية في عام ١٩٩٨. وأكدت الدراسة وجود المشكلة في سوق العمل، وكانت إحدى النتائج أن ٣٦ في المائة من المشتركين في الدراسة كانوا ضحايا التحرشات الجنسية في مكان العمل؛ وغالبية هؤلاء (٩٣ في المائة) كانوا من النساء. وكان الضحايا في المجموعة العمرية الأصغر سناً ولكن متوسط المشتركين كان ٤١ سنة. ورداً على هذه النتائج، فإن قانون المساواة بين الجنسين يحدد التحرشات الجنسية ويحظرها، راجع المادة ١٧. ويضع القانون المسؤولية على أصحاب العمل ومديري الأنشطة الاجتماعية في اتخاذ تدابير خاصة لمنع الناس من أن يتعرضوا للتحرشات الجنسية في مكان العمل والمدارس، الخ.

ونشر مركز المساواة بين الجنسين كتيباً بشأن التحرشات الجنسية في عام ٢٠٠١. وأكد المركز أيضاً بوصفه جزءاً من الحلقات الدراسية حول المساواة بين الجنسين في المؤسسات، أهمية (الإعلان عن كيفية منع التحرشات الجنسية وكيفية الرد على هذه الحالات إذا حدثت).

ولم يحدث بعد أن قدمت قضايا تشمل التحرشات الجنسية بموجب قانون المساواة بين الجنسين رقم ٢٠٠٠/٩٦. وتعرض حالياً شكوى واحدة أمام الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وقد قدمت حالة واحدة للتحرشات الجنسية ضد امرأة في مكان العمل إلى المحكمة بموجب قانون العقوبات.

سلامة المرأة الحامل في مكان العمل

يشمل قانون إجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية رقم ٢٠٠٠/٩٥ نصاً خاصاً بشأن تدابير الصحة والسلامة للمرأة الحامل، والمرأة التي أنجبت أطفالاً أخيراً، والمرأة التي

تقوم بالرضاعة الطبيعية. وعندما يمكن اعتبار، عقب تقدير خاص، أن سلامة أو صحة هذه المرأة في خطر، فإن صاحب العمل ملزم بإجراء تغييرات مؤقتة لظروف عملها و/أو ساعات عملها. وإذا كان ذلك غير ممكن لأسباب تقنية أو أسباب صحية أخرى، يكون صاحب العمل ملزماً عندئذ بإعطاء المرأة المعنية مهاماً أخرى، أو بخلاف ذلك منحها إجازة طوال الوقت اللازم لحماية سلامتها وصحتها. ولا يجب أن تتضمن التغييرات في ظروف عمل المرأة و/أو ساعات عملها أي تغييرات في أجورها أو حقوقها الأخرى المتعلقة بالعمل. وعندما يكون من الضروري منح المرأة الحامل إجازة من العمل لهذه الأسباب، يحق لها الحصول على مدفوعات الأجر كما لو كانت في إجازة أمومة.

وفضلاً عن ذلك، صدرت لوائح خاصة ٢٠٠٠/٩٣١ تحدد التدابير الرامية إلى زيادة السلامة والصحة في مكان العمل للمرأة الحامل. ويدعو ذلك إلى إجراء تقييم خاص لطبيعة الأخطار الممكنة التي يتعرض لها الموظفون والتدابير اللازمة اتخاذها عقب التقييم، وهذا ينطبق على الوظائف التي تُعتبر، بناءً على التقييم، أنها تنطوي على خطر على صحة المرأة الحامل، والمرأة التي أنجبت أطفالاً مؤخراً، والمرأة التي تقوم بالرضاعة الطبيعية. وتتضمن اللوائح تفاصيل أخرى عن كيفية اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان يكفي تغيير ظروف العمل و/أو ساعات العمل أو أن من المطلوب اتخاذ تدابير أخرى. وهي تتضمن، في جملة أمور، أحكاماً بشأن حق صاحب العمل في التماس تعليقات من إدارة السلامة والصحة المهنية قبل اتخاذ قرار بشأن تغيير ظروف عمل الموظفة أو منحها إجازة. وأصبح في إمكان معهد الدولة للضمان الاجتماعي و/أو الموظفة المعنية أيضاً أن تطلب إلى إدارة السلامة والصحة المهنية استعراض قرار صاحب العمل.

وبالإضافة إلى ذلك، يمنع إلزام الموظفات في هذه الفئة بالعمل أثناء الليل خلال الحمل وحتى ستة أشهر بعد ولادة الطفل، بشرط أن يكون هذا الاحتياط لازماً لصالح صحة وسلامة الموظفة وأنها تؤكد ذلك بإظهار شهادة طبية. وتشمل هذه اللوائح توجيه المجلس رقم ٩٢/٨٥/المجتمع الاقتصادي الأوروبي في القانون الأيسلندي.

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

إجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية

صدر في عام ٢٠٠٠ قانون إجازة/الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية وبدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ويشكل ذلك إصلاحاً أساسياً للنظام القديم. والهدف الرئيسي للقانون هو تهيئة الظروف التي يتمكن فيها الرجل والمرأة من المشاركة بقدر متساو في العمالة المدفوعة الأجر وغير ذلك من عمل خارج البيت (كل من الأم والأب) من أجل إقامة

التوازن بين مطالب عملهما ومطالب أسرتهما. وثمة هدف آخر هو تعزيز المشاركة في المسؤوليات والمساواة بين الجنسين في سوق العمل.

والسمات الرئيسية للنظام الجديد بعد التعديلات هي أن كلا من الرجل والمرأة لديه حق متساوٍ غير قابل للتحويل للقيام بإجازة مدتها ثلاثة أشهر فيما يتعلق بالولادة، والتبني لأول مرة، أو تربية طفل؛ بغض النظر عما إذا كان يعمل في القطاع الخاص أو العام، أو لحساب النفس. وباستطاعتها أيضا تقسيم إجازة أخرى لمدة ثلاثة أشهر فيما بينهما كما يرغبان. والأب الذي كان نشطا في سوق العمل الأيسلندي لمدة ستة أشهر قبل اليوم الأول لإجازة الأمومة/الأبوة له الحق في تقاضي مدفوعات خلال فترة الإجازة. وتمثل هذه المدفوعات ٨٠ في المائة من متوسط إجمالي الأجر أو مكافأة محسوبة خلال فترة اثني عشر شهرا مستمرة تنتهي في شهرين قبل اليوم الأول للإجازة. وقد أنشئ صندوق خاص لإجازة الأمومة/إجازة الأبوة يمول من ضريبة الضمان الاجتماعي من أجل تقديم هذه المدفوعات.

والتأكيد ينصب على المرونة في أخذ هذه الإجازة. ويمكن للآباء القيام بإجازاتهم في مدة واحدة ممتدة، أو في عدة فترات أقصر و/أو القيام بها بالعمل لبعض الوقت. وأصحاب العمل ملزمون ببذل جهود لتلبية رغبات الموظفين فيما يتعلق بالقيام بإجازة الأمومة/الأبوة. غير أنه ينبغي للأمهات القيام بإجازة الأمومة في الأسبوعين الأولين على الأقل بعد ولادة الطفل. وتنتهي صلاحية إجازة الأمومة/الأبوة عندما يبلغ الطفل سن ١٨ شهرا.

وقد بذلت السلطات والشركاء الاجتماعيون جهودا واسعة في الأخذ بالنواحي الجديدة لقانون إجازة الأمومة/الأبوة والإجازة الوالدية، وذلك بواسطة كتيبات ومعلومات فعالة مثل الحلقات الدراسية والمؤتمرات التي تشمل، في جملة أمور، خدمة الرعاية الصحية والآباء أنفسهم.

ويبين الجدول ٩. نسب الآباء الذين يأخذون إجازة أمومة/أبوة على فترة واحدة مستمرة والذين يأخذونها على أقساط كما ينص على ذلك القانون خلال الفترة.

الجدول ٩ - أنماط إجازة الأمومة/الأبوة التي تم القيام

بها في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ بالنسبة المئوية

الأمهات	الآباء	
٦٨,١	٣٧,٥	مستمرة
٣١,٩	٦٢,٥	على أقساط

المصدر: صندوق إجازة الأمومة/الأبوة

وجدير بالذكر أن ٢٢,٤ في المائة من الأمهات قمن في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، بتقسيم إجازتهن إلى عدد من الفترات أو القيام بها بالاقتران بتخفيض وقت العمل، ولكن ٣٤,٥ في المائة قمن بذلك في أيلول/سبتمبر من العام نفسه. وأبدى الآباء الاتجاه نفسه، إذ قام ٣٩,٦ في المائة منهم بتقسيم إجازتهم إلى عدد من الفترات وازداد هذا المعدل إلى ٦١,٥ في المائة في أيلول/سبتمبر. (الزيادة السريعة في استخدام الآباء للإجازة المرنة يعكس على الأرجح نقص الوعي بهذه الإمكانية في البداية.

ويبين الجدول ١٠ نمط القيام بإجازة الأبوة من جانب الآباء خلال عام ٢٠٠١ - ٢٠٠٢، وكذلك متوسط عدد الأيام التي قاموا بها

الجدول ١٠ - النمط في إجازة الأبوة للآباء في عامي

٢٠٠١ و ٢٠٠٢، مع متوسط الطول بالأيام

الأيام (متوسط)	النسبة المئوية للذين يأخذون أقل من الاستحقاق الأساسي	النسبة المئوية للذين يأخذون أكثر من الاستحقاق الأساسي	النسبة المئوية للذين يأخذون أقل من ١٠ أيام	
٤٤	٤,٥	٣,٦	٣٤,٨	مستمر
٥٥	٥,٥	١٠,٥	٦١,٦	على أقساط

المصدر: صندوق إجازة الأمومة/الأبوة

وكما يمكن أن يتبين من الجدولين ٩ و ١٠، فإن كثيرا من الآباء استخدموا المرونة المسموح بها في أخذ إجازة الأبوة بدلا من أخذها على فترة واحدة. وفي المتوسط، أخذ الآباء ٥١ يوما كإجازة أبوية خلال الفترة. وجدير بالذكر في هذا السياق أن استحقاق الآباء المستقل غير القابل للتحويل بلغ ٣٠ يوما في عام ٢٠٠١ ولكنه ازداد طولا بمقدار شهر في عام ٢٠٠٢ وأصبح ٦٠ يوما. وكان متوسط عدد الأيام التي تم القيام بها ٣٩ في عام ٢٠٠١ و ٦٤ في عام ٢٠٠٢. وفي كلا السنتين أخذ الآباء فترات أطول، في المتوسط، عندما استفادوا من المرونة المسموح بها وقاموا بإجازتهم على أقساط.

وعدد أكبر من الآباء أخذوا فترات من إجازة الأبوة أطول من الاستحقاقات الفردية في عام ٢٠٠١ عنها في عام ٢٠٠٢. ويفسر ذلك على أنه يرجع إلى زيادة الإجازة الأبوية في عام ٢٠٠٢. وكانت الزيادة في الإجازة التي تم القيام بها نحو ٢٥ يوما.

وإذا كان طفل حديث الولادة يحتاج إلى البقاء في المستشفى لأكثر من سبعة أيام عقب الولادة مباشرة، يمكن مد الحق المشترك للوالدين في إجازة الأمومة/إجازة الأبوة بعدد

الأيام التي كان على الطفل الإقامة بها في المستشفى قبل أول عودة له إلى البيت حتى أربعة أشهر. ومن المسموح به أيضا مد الحق المشترك للأب في إجازة الأمومة/الأبوة حتى ثلاثة أشهر في حالة المرض الخطير للطفل مما يتطلب المزيد من العناية والرعاية الأبوية المركزة. ويمكن بالتالي مد إجازة الأمومة/الأبوة إلى ما مجموعه سبعة أشهر في حالة مرض الطفل. ويمكن أيضا مد إجازة الأمومة للأم بمقدار شهرين بسبب المرض الخطير الذي يعانيه الطفل فيما يتصل بولادته.

ويتم حساب إجازة الأمومة/الأبوة التي يتم القيام بها وفقا للقانون على أنها وقت عمل لأغراض حساب الحقوق المتعلقة بالعمالة؛ أي استحقاق العطلة، والحقوق المتصلة بطول الخدمة، والإجازة المرضية، وفترات الإشعار بإنهاء الخدمة، إلخ. ويستمر الآباء في دفع أقساط صندوق المعاش عند القيام بإجازة الأمومة/الأبوة ويدفع القسط التكميلي لصاحب العمل بواسطة صندوق إجازة الأمومة/الأبوة.

ويضمن القانون للآباء غير النشطين في سوق العمل أو الذين في دراسات رسمية حقا مستقلا في منحه ولادة حتى ثلاثة أشهر في كل حالة متصلة بالولادة أو التبني لأول مرة أو الرعاية الدائمة لطفل. وهذا الحق لا يمكن تخصيصه بين الأبوين. وفضلا عن ذلك، فإن مثل هذين الأبوين لهما حق مشترك في الحصول على منحة ولادة لمدة ثلاثة أشهر أخرى: ويمكن دفع ذلك إلى أي من الأبوين أو تقسيمه بينهما.

وإلى جانب الحقوق الموصوفة أعلاه، فإن لجميع الآباء الآن الحق في القيام بإجازة والديه من أجل رعاية أطفالهم. ولا يجوز تحويل هذا الحق بين الوالدين، ويمكنهم القيام بهذه الإجازة الوالدية إما في فترة متواصلة واحدة أو في فترات أقصر، أو عن طريق تخفيض نسبة عملهم. وينتهي الحق في الإجازة الوالدية عندما يبلغ الطفل ٨ سنوات من العمر. والإجازة الوالدية غير مدفوعة الأجر.

وعلاقة العمالة بين الموظف وصاحب العمل تظل غير متغيرة خلال إجازة الأمومة/الأبوة، وللموظفين الحق في العودة إلى وظائفهم في نهاية الفترة. وإذا لم يكن ذلك ممكنا، فإن لهم الحق عندئذ في مناصب مشابهة مع صاحب العمل وفقا لعقود عملهم. والموظفون محميون أيضا بموجب القانون ضد اعتبارهم عمالة زائدة على أساس قيامهم بإجازة أمومة/إجازة أبوة وإجازة والدية، ونفس الشيء ينطبق على تدابير العمالة الزائدة للمرأة الحامل والمرأة التي أنجبت أطفالا مؤخرا. والموظف الذي ينتهك أحكام القانون معرض لدفع تعويضات عن الأضرار بموجب القواعد العامة.

وفضلاً عن ذلك، يتضمن قانون المساواة بين الجنسين أحكاماً تتعلق بالتوفيق بين التزامات الأسرة والالتزامات المهنية، ويقصد بذلك تلبية الطلب المتزايد من جانب المرأة لقبولها على أنها عضو كامل الصلاحية في قوة العمل، وأن يقوم الرجل بدور أكبر في أسرته. ويشار إلى مزيد من الرجوع إلى المناقشة في إطار المادة ٥.

الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة ٢

إن خدمات رعاية الطفل هي في معظمها مسؤولية السلطات المحلية، وهي تقع في نوعين: رياض الأطفال والرعاية النهارية تقدم في بيوت خاصة من جانب "الأمهات النهارية"، المسجلات. ويذهب الأطفال أولاً بصيغة عامة إلى الأمهات النهارية (اللاتي يأخذن الأطفال في سن ستة أشهر) ثم يذهبون إلى روضة للأطفال.

رياض الأطفال

يمكن العثور على أحكام تتعلق برياض الأطفال في قانون رياض الأطفال رقم ١٩٩٤/٧٨، والنظم الخاصة برياض الأطفال رقم ١٩٩٥/٢٢٥. وينص القانون على أن مدير وموظفي رياض الأطفال من ذوي المؤهلات بأنهم مدرسون لما قبل المدرسة. وتحدد النظم الحد الأدنى من المتطلبات بشأن أبنية رياض الأطفال والمرافق التي ينبغي أن تقدمها مثل غرف الألعاب، ومرافق الراحة. والحركة، ومرافق المراحيض من أجل الأطفال، ومرافق خزانات الملابس، ومرافق تجفيف الملابس، وحيز للتخزين، وغرفة لإجراء المقابلات، وساحة كبيرة للاجتماعات بين الآباء والموظفين، والمطابخ، إلى آخره. وتوجد أيضاً أحكام بشأن الحد الأدنى من الحيز لكل طفل لدى تصميم ساحات اللعب الخارجي (٣٠-٤٠ متراً مربعاً) على ألا يقل الحيز عن ٢٠ متراً مربعاً لكل طفل. وتعطى الأولوية أيضاً لضمان الحد الأقصى من التنوع في مرافق اللعب وضمان سهولة تنظيفها وترتيبها. وتنص اللوائح على النسب بين الموظفين والأطفال التي تختلف حسب سن الأطفال على أن يكون نصف عدد الأطفال من عمر سنة لكل عضو من أعضاء الموظفين مقابل الأطفال من سن خمس سنوات. والعدد الأقصى للأطفال بالنسبة لكل من الموظفين الأعضاء المسموح بهم حسب اللوائح هو ٨.

وينظر إلى رياض الأطفال على أنها المرحلة الأولى في نظام المدارس الأيسلندية، وقد أصدرت وزارة التعليم والعلوم والثقافة دليلاً وطنياً للمناهج من أجل رياض الأطفال، يتألف من برنامج للمبادئ التوجيهية التي يقصد بها تشكيل إطار مرن للأنشطة التعليمية على مستوى رياض الأطفال. ومن المقرر أن تقوم كل روضة للأطفال بتنظيم أنشطتها وإعداد برنامج يقوم على الأهداف المعلنة في كل دليل وطني للمناهج. والأطفال من سن رياض

الأطفال الذين يحتاجون إلى مساعدة خاصة وتدريب نظرا لما لديهم من إعاقات أو صعوبات انفعالية أو اجتماعية لهم الحق في هذه المساعدة في روضة الأطفال تحت توجيه أخصائيين.

ومن المطلوب من السلطات المحلية تعيين لجان خاصة معنية برياض الأطفال لرصد تطبيق أحكام القوانين والنظم وكفالة تشغيل رياض الأطفال والمدارس الابتدائية وفقا للبرنامج التعليمي لرياض الأطفال والدليل العام لمنهاج المدارس الابتدائية. ومن المتوقع أيضا أن تعمل من أجل تعزيز الاتصالات المتبادلة بين رياض الأطفال والمدارس الابتدائية في الشؤون التعليمية.

الأمهات النهاريات

والأمهات النهاريات يقبلن أيضا الأطفال لرعايتهم في بيوت خاصة بموجب النظام رقم ١٩٩٢/١٩٨ بشأن الرعاية النهارية للأطفال في بيوت خاصة. ومجلس أو لجنة الشؤون الاجتماعية في كل منطقة للحكم المحلي مسؤول عامة عن رفاة الأطفال في المنطقة، ويصدر تراخيص بهذه الخدمات.

وشروط الحصول على ترخيص بموجب النظام هي كالاتي. ينبغي أن يكون عمر الطالبة ٢٠ سنة أو أكثر، وأتمت دراسة خاصة تشمل التدريس المتعلق بأمراض الأطفال والإسعاف وتقنيات الإنقاذ في حالة الحريق، وتقدم شهادة طبية ومراجع من صاحب عملها السابق أو شخصين مسؤولين، وأن يكون لديها معدات كافية لمنع الحريق في بيتها وأن تعتمد من مفتشية مكافحة الحريق. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تمر المرافق بتفتيش من جانب المجلس المحلي للصحة العامة وتوفر مساحة كافية للعب من أجل الأطفال. وأخيرا، يمنع التدخين بجوار الأطفال.

والعدد الأقصى من الأطفال المسموح برعايتهم من جانب أم نهارية واحدة هو ٥. وبموجب النظام، تكون الأم النهارية مسؤولة عن رفاة الأطفال العقلية والبدنية وأن تعامل جميع المعلومات التي تتلقاها عن ظروف الأطفال وظروف آبائهم أو أوصيائهم بسرية. ويطلب أيضا من الأمهات النهاريات أن يكون لديهم تأمين ضد الحوادث يشمل الأطفال الذين ترعاهم. والسلطة المحلية مسؤولة عن رصد عمل الأمهات النهاريات.

عدد الأماكن - والوصول إليها

بموجب قانون رياض الأطفال، تقوم السلطات بإدارة تشغيل رياض الأطفال، التي لديها قدر كبير من الحرية فيما يتعلق بشكل الخدمات التي تقدمها. ومن المأمون القول أن الغالبية الساحقة من الأطفال الأيسلنديين يقيمون في رياض الأطفال لفترة من الوقت قبل

التوجه إلى المدرسة. ومدى قدرة البلديات على استيعاب الطلب من أجل أماكن في رياض الأطفال يختلف من مكان إلى مكان. والسن الرسمي لرياض الأطفال، أي السن التي يسمح عندها للأطفال بالذهاب إلى روضة للأطفال يختلف من بلدية لأخرى، وأن كان يحدد عادة في معظم الأحوال على أنه سنتان إلى ست سنوات. وعدد كبير من السلطات المحلية يقدم أماكن للأطفال من سن سنة واحدة، ولكن الحالة تختلف إلى حد كبير من مكان لآخر، ومعظم هذه الأماكن مخصصة للأطفال من مختلف الفئات ذات الأولوية.

برامج ما بعد المدرسة

في المدرسة الابتدائية/الإلزامية، تتوفر برامج ما بعد المدرسة في كثير من البلديات للفئات العمرية من ٦ إلى ٩ سنوات. غير أن الحالة تختلف كثيرا في المناطق الريفية، ويمكن أن تقدم بعض المناطق والبلديات الريفية ترتيبات متماثلة على نحو ما هو مذكور أعلاه في حين أن الأخرى لا تتوفر لديها الموارد الضرورية لتقديم هذه الخدمات.

الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ٢

يشار إلى المناقشة في إطار الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ١

المادة ١٢

الفقرة ١

الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية

ينظم قطاع الصحة حسب قانون الخدمة الصحية رقم ١٩٩٠/٩٧ الذي بموجبه يحق لجميع السكان، بغض النظر عن نوع الجنس، الوصول إلى أفضل خدمة صحية ممكنة في أي وقت لحماية صحتهم العقلية والاجتماعية والجسمية. والهدف الرئيسي لقانون حقوق المرضى رقم ١٩٩٧/٧٤ هو ضمان عدم وجود تمييز ضد المرضى على أساس نوع الجنس والدين والجنسية والعرق ولون الجلد والوضع المالي، ووضع الأسرة أو مركزها من ناحية أخرى.

ويتم تمويل الخدمة الصحية في أيسلندا من الحكومة الوطنية في المقام الأول. ويقوم التمويل بصفة رئيسية على أساس الضرائب أو ٨٥ في المائة و ١٥ في المائة رسوم مقابل الخدمة.

وتقسم البلد إلى مناطق للرعاية الصحية، ولكل منها مراكز أولية للرعاية الصحية، وبعضها يدار بالاشتراك مع مستشفى المجتمع المحلي. ومراكز رعاية الصحة الأولية مسؤولة

عن العلاج والرعاية العامة؛ والفحص، والتمريض في البيوت، بوصف ذلك تدابير وقائية مثل تنظيم الأسرة ورعاية الأمومة ورعاية صحة الطفل ورعاية الصحة المدرسية.

تقرير عن صحة المرأة

نشر وزير الصحة تقريراً بشأن صحة المرأة في عام ٢٠٠٠. ويتضمن هذا التقرير تقييماً واقتراحات للجنة خاصة تم تعيينها في عام ١٩٩٥ لدراسة التغيرات في صحة المرأة. وفي آب/أغسطس ٢٠٠١ قام وزير الصحة بتعيين لجنة مشروعات مهمتها ترتيب أولويات الاقتراحات الواردة في التقرير (انظر المادة ٣).

صحة المرأة

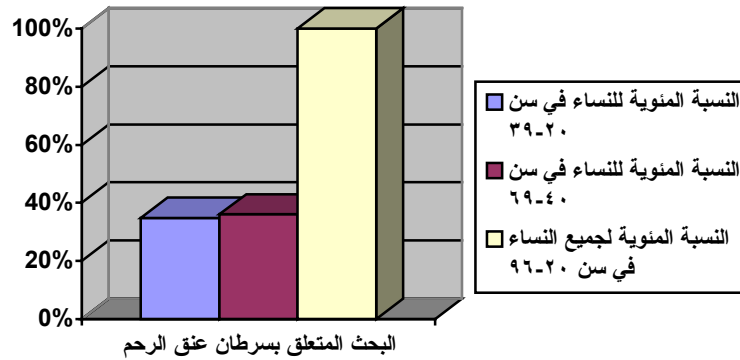
تعيش المرأة كمجموعة أطول من الرجل ولديها معدلات أدنى للوفاة بالنسبة لمعظم أسباب الموت. غير أنه لدى المرأة معدلات مرتفعة من الاعتلال واستخدام خدمات الرعاية الصحية (وخاصة فيما يتعلق بولادة الأطفال)، ويمكن أن تتأثر بسياسات الرفاهية الاجتماعية أكثر من الرجل. والأجل المتوقع عند الولادة في أيسلندا (١٩٩٧-١٩٩٨) هو من بين أعلى الأجل في العالم. ووفيات الرضع هي من بين أدناها في العالم: أو تبلغ ٥,٥ لكل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء. ويوجد حالات قليلة جداً للوفيات الأمهات في أيسلندا وكانت هناك حالة واحدة منذ عام ١٩٩١. ويبلغ متوسط توقع الحياة عند الولادة بالنسبة للإناث ٨١,٥ سنة وبالنسبة للذكور ٧٧ سنة.

وسرطان الثدي والرئة هما أكثر الأمراض انتشاراً فيما بين نساء أيسلندا والوفاة من سرطان الرئة مرتفع نسبياً. ويبدو أن الوفاة من سرطان الثدي مستقرة نسبياً منذ عام ١٩٥٥ إلى عام ١٩٨٢، ولكنه يبدو أنها ازدادت منذ ذلك الوقت. وينخفض معدل الوفاة في أيسلندا من سرطان عنق الرحم، على الرغم من أن العدد المطلق للوفيات قليل للغاية والتراوح مرتفع.

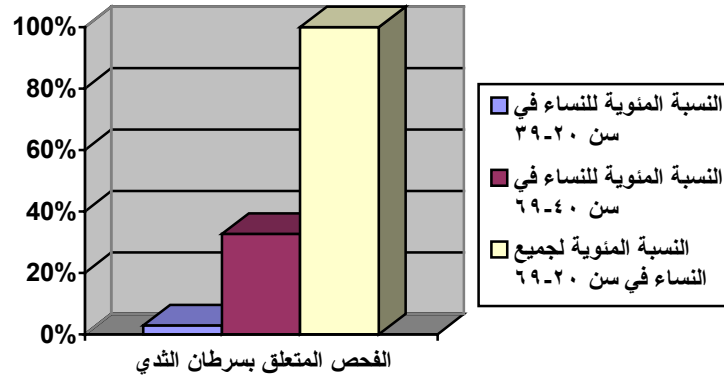
ومنذ عام ١٩٦٤ كان هناك برنامج للبحث المتعلق بسرطان عنق الرحم ومنذ عام ١٩٧٣ كان يوجد برنامج للبحث المتعلق بسرطان الثدي. وتنصح النساء من سن ٢٠ - ٦٩ بأن يقمن بفحص لسرطان عنق الرحم كل عام، وتنصح النساء من سن ٤٠-٦٩ بفحص الثدي/تصوير الثدي كل عام.

وكان الاشتراك في فحوصات سرطان عنق الرحم في عام ٢٠٠٠ كما يلي: النساء في سن ٢٠-٣٩: ٣٤,٧ في المائة، النساء في سن ٤٠-٦٩: ٣٦ في المائة. (كنسبة مئوية لجميع النساء في هذا العمر). ومعدل الاشتراك في فحص سرطان الثدي في عام ٢٠٠٠ هو:

النساء في سن ٢٠-٣٩ : ٢,٩ في المائة، النساء في سن ٤٠-٦٩ : ٣٢,٧ في المائة (كنسبة مئوية لجميع النساء في هذا العمر).



ويبين الرسم البياني نسبة النساء اللاتي يقمن بفحص بالنسبة لسرطان عنق الرحم في عام ٢٠٠٠ كنسبة مئوية لجميع النساء في سن ٢٠-٦٩.



ويبين الرسم البياني نسبة النساء اللاتي يقمن بفحص بالنسبة لسرطان الثدي في عام ٢٠٠٠ كنسبة مئوية لجميع النساء في سن ٢٠-٦٩.

وتعني اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالمستوى العالي لاستهلاك الكحول فيما بين النساء، ومستوى استهلاك الكحول والمخدرات فيما بين الشباب، بمن في ذلك الفتيات. وتتكهن وزارة الصحة بالنسبة للفترة حتى عام ٢٠١٠ بأن

نحو ٩٠ في المائة من الأيسلنديين الذين بلغوا سن ٢٠ يتناولون الكحول. ومعدل تناول الكحول في أيسلندا يقاس بنسبة ٣,٥-٦,٣ في المائة، وكان الاستهلاك الفردي فيما بين البالغين ١٥ سنة وأعلى هو ٥,٥٦ لترا من الكحول النقي في عام ١٩٩٨. والمعلومات المتوفرة عن استهلاك المخدرات غير المشروعة محدودة. وتهدف الحكومة إلى تخفيض استهلاك الكحول إلى ٥ لترات من الكحول النقي لكل فرد من البالغين ١٥ سنة أو أكثر بحلول عام ٢٠١٠. ومن المستهدف أيضا تخفيض الاستهلاك دون السن للكحول وإساءة استعمال المخدرات بنسبة ٢٥ في المائة.

التربية الجنسية

يوجد نص في القانون بشأن التربية الجنسية من سن المدرسة الابتدائية، ولكن التنفيذ يختلف. ووسائل منع الحمل متوفرة على نطاق واسع وتقوم الرابطة الأيسلندية للصحة الجنسية والإنجابية بتوزيع الواقيات الذكرية بالجان للمراهقين. وكانت الرابطة نشطة في توفير التربية الجنسية للشباب وذلك بتقديم محاضرات في التربية الجنسية واستضافة مجموعات للنقاش في المدارس ومراكز الشباب، وتقديم أيضا النصح والإرشاد للمراهقين. ولدى المراهقات إمكانية جيدة للوصول إلى الأقراص المانعة للحمل من خلال أطباء الأسرة أو مراكز الرعاية الصحية. وعلى الرغم من أن السن القانونية هي ١٨، فإنه من الممكن وصف الأقراص المانعة للحمل إلى الفتيات من سن ١٤ دون استشارة آباء الفتيات.

وقد انخفضت الولادات بالنسبة للأمهات دون سن العشرين. وفي عام ١٩٩٨ كانت نسبة ٦,٣ في المائة من المولودين أحياء هم للأمهات دون سن العشرين. وهذا يمثل تحسنا كبيرا بالمقارنة بعام ١٩٨٠ عندما كانت النسبة ١٣,٩ في المائة. ومع ذلك فإن معدل المواليد بين الشباب ما زال أعلى من سائر بلدان الشمال الأوروبي.

الجدول ١١ - خصوبة المرأة، ١٩٩٦-٢٠٠١

خصوبة المرأة في الفترة ١٩٩٦-٢٠٠١ لكل ألف من النساء

١٩-١٥ سنة	
٢٢,١	١٩٩٦
٢٢,٥	١٩٩٧
٢٤,١	١٩٩٨
٢٣,٧	١٩٩٩
٢٢,٥	٢٠٠٠
١٩,٣	٢٠٠١

الجدول ١٢ - عدد حالات الإجهاض، ١٩٩٦-١٩٩٨

١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	
١١	١١	٨	دون سن ١٥
٢٤٨	٢١٧	٢٠٧	١٥-١٩ سنة

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وسائر الأمراض (الأخرى) التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي

يياشر المركز الوطني للأمراض المعدية، تحت إشراف مديرية الصحة، برامج وتدابير لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز فضلا عن الأمراض (الأخرى) التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي. ويقوم المركز بإعداد حملات موجهة إلى كافة السكان أو إلى جماعات خاصة، ويتوقف ذلك على الحاجة إلى معلومات/تعليم. ولا توجد حاليا برامج تستهدف النساء والفتيات على وجه التحديد. وتم أخيرا في موقع المديرية على شبكة الإنترنت تحديث وزيادة المعلومات عن الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي ويجري إعداد مواد إعلامية وحملات جديدة موجهة إلى مجموعات خاصة.

النساء الكبيرات في السن

تقدم معظم السلطات البلدية كلا من الخدمة الاجتماعية المنزلية والخدمة الصحية إلى النساء والرجال الكبار في السن. ومعظم المدن الكبرى لديها أيضا مراكز اجتماعية للكبار في السن. ويبدو أن المرأة تحضر هذه المراكز الاجتماعية أكثر من الرجل في أغلب الأحيان. وقد أجريت دراسة استقصائية حول استخدام المركز الاجتماعي لكبار السن في "موسفيلسير"، وهي مدينة صغيرة في منطقة العاصمة. وأظهرت الدراسة أن ٨٠ في المائة من النساء و ٦٠ في المائة من الرجال يعلمون شيئا عن المركز. وقد توجه إلى المركز ٧٠ في المائة من النساء واشترك ٤٤ في المائة منهم في أنشطته. ومن ناحية أخرى، ٥٠ في المائة من الرجال قدموا إلى المركز و ٢٢ في المائة فقط اشتركوا في أنشطته.

الفقرة ٢

الخدمات المتعلقة بالحمل

تقسم خدمة المرأة فيما يتعلق بالحمل والولادة ورعاية صحة الطفل بحسن التنظيم والفاعلية. وتقوم المرأة التي تنتظر الولادة بزيارة الأطباء والقبالات ١٠-١٢ مرة. ويجري في كل مرة فحص ضغط الدم والوزن والبول (البروتين). وتتلقى المرأة معلومات عن الحمل

والولادة والرضاعة الطبيعية وتنشئة الأطفال. وتُقدّم فحوص بالموجات الصوتية عالية التردد إلى جميع النساء. والمرأة التي تنتظر الولادة وسنها فوق ٣٥ يُقدّم فحص الغشاء. الداخلي المحيط بالجنين لاكتشاف التشوهات الكروموسومية. ويعرض أيضا الآباء الذين ينتظرون مولودا حضور الفصول المتعلقة لما قبل الولادة. وتضع غالبية النساء مولودها في المؤسسات، وبصفة رئيسية أجنحة الولادة في المستشفيات.

وأوصى التقرير السالف الذكر عن صحة المرأة بإجراء تحسينات في الخدمات المقدمة إلى المرأة في فترة ما بعد الولادة؛ فقد تم الاعتراف في السنوات الأخيرة بشكل متزايد بأن المرأة يمكن أن تتعرض لمشكلات صحية خطيرة بعد الولادة. وقد جرى مؤخرا المزيد من النقاش في المجتمع حول هذه القضية. ووفقا للتقرير، فإن الدعم المقدم من جانب الخدمات الاجتماعية خلال الرضاعة ليس كافيا. غير أن الجماعات المهتمة بالأمر وجماعات المساعدة الذاتية تقدم المشورة وتنشر المعلومات عن هذا الموضوع.

المولود الجديد

استحدثت قوة مهمة في مركز أكورييري للرعاية الصحية الأولية في السنوات ١٩٩٢-١٩٩٧، طرقا للاستخدام على النحو الأفضل للمعلومات المتوفرة لتعزيز الصحة الشاملة للأسرة، سواء بإسداء مشورة أسرية أو تقديم دعم أسري مُعزز، وخاصة إلى الآباء الذين يتوقعون مولودا أو الآباء الجدد.

ويعمل هذا المشروع بعنوان "المولود الجديد - دعم أسري معزز وعلاقات محسنة" نحو بعد جديد للوقاية الصحية. وتم التوسع في الأعمال التقليدية في إطار الرعاية الصحية للأم والطفل وأضيف تقديم المشورة إلى الأسرة إلى البرنامج. وفي عام ١٩٩٧، حصل المشروع على اعتراف من المكتب الإقليمي في أوروبا التابع لمنظمة الصحة العالمية.

ويتمثل الهدف في العمل الوقائي الرامي إلى الاهتمام ليس فقط بالحالة الجسدية وإنما أيضا بعوامل الخطر السيكولوجية والاجتماعية وإلى نوع من الوقاية يناسب مختلف احتياجات المستهلكين. ويتمثل الإطار المرجعي في أن العلاقات الانفعالية الجيدة هي أساس الصحة الجيدة.

ويتم استخدام اللقاءات المتكررة والمنظمة في رعاية صحة الأم والطفل لاكتشاف وفهم عوامل الخطر الاجتماعي والانفعالي وإقامة التعاون مع الأسر بشأن الحلول.

ويقوم أطباء الأسرة بمقابلة الأمهات اللاتي ينتظرن مولوداً في برامج رعاية صحة الأم والطفل. وتجري المقابلات خلال إحدى الزيارات الأولى في برنامج الرعاية الصحية الوطنية

للأمهات وهي تمثل أساس التغيير في نوعية التأكيد. وهي تستخدم في تقييم الاحتياج إلى الاهتمام والتعاطف والدعم في رعاية صحة الأم والطفل. وبالإضافة إلى استكشاف الصحة الجسمية للام، فإن المقابلات تركز على النواحي الاجتماعية والحالة الانفعالية والظروف القائمة من مرحلة البلوغ فصاعدا.

ويتم تدريب موظفي الرعاية الصحية الأولية في الحصول على معلومات ذات صلة ونشرها بين الجماعات المهنية. ومن خلال التعليم والإشراف، يتعلم العاملون في مجال الرعاية الصحية الأولية للاستخدام على نحو أفضل لكل من تجربتهم وتجربة الآخرين في تحليل عوامل الخطورة. وتلي الاحتياجات الانفعالية للآباء الذين ينتظرون مولودا والآباء الجدد بطريقة أكثر إيجابية وزيادة الدعم والعلاج المقدم إلى أكثر المحتاجين.

وتبين أن ٣٠ في المائة على الأقل من النساء الحوامل في حاجة إلى دعم زائد وحل الأزمات ونوع ما من العلاج المتخصص. ولم يتم قياس المكاسب الصحية لهذا المشروع المتعلقة بالمرأة والطفل والأعضاء الآخرين في الأسرة بالنسبة للمؤشرات الشائعة للصحة، ولكن جميع المشتركين لا يشكون في قيمة الأسلوب المستخدم.

وتستخدم قلة من المراكز الأخرى للرعاية الصحية في أنحاء البلد، أو تستعد لاستخدام أيديولوجية مشروع "المولود الجديد".

تعليم الآباء الذين ينتظرون مولودا جديدا

في عدة أماكن في منطقة العاصمة، يقدم إلى الآباء الذين ينتظرون مولودا جديدا أمسية خاصة للآباء، خلال الدورات التعليمية الأبوية. وتشمل المسائل الأبوية والتغيرات في الأسرة أثناء الحمل وبعد الولادة؛ وأثر ولادة الطفل على المرأة والرجل داخل الأسرة وفي عالم العمل وكذلك أساليب بالنسبة للآباء لاستحداث علاقة إيجابية مع المولود الجديد. وفي معظم الحالات تقوم القابلات ببدء هذا البرنامج وهن معلمات في هذه الدورات الدراسية.

المادة ١٣

الفقرة الفرعية (أ) و(ب)

يشار إلى التقارير السابقة.

الفقرة الفرعية (ج)

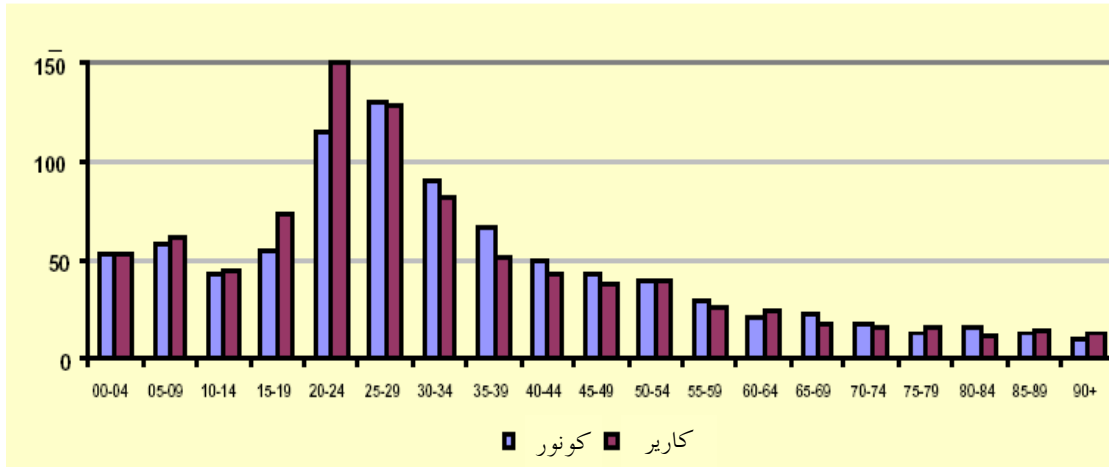
يشار إلى المناقشة في إطار الفقرة الفرعية ز من المادة ١٠.

المادة ١٤

كان تعداد سكان أيسلندا في عام ٢٠٠٢ هو ٢٨٦ ٢٥٠ نسمة يتألفون من ٩٦٠ ١٤٢ امرأة و ١٤٣ ٢٩٠ رجلاً. ويقيم ١٠٨ ٢٥٠ من السكان خارج منطقة العاصمة؛ ومن هذا العدد ٥١,٣ في المائة من الذكور و ٤٨,٧ في المائة من الإناث. ويمكن وصف المنطقة خارج منطقة العاصمة بأنها منطقة ريفية.

تقرير عن وضع المرأة في المناطق الريفية

وكجزء من برنامج عمل الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين نشر تقرير في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ عن وضع المرأة في المناطق الريفية. وكانت النتائج الرئيسية كما يلي: الهجرة في العقد الأخير من القرن العشرين متماثلة فيما بين المرأة والرجل. غير أن أعلى هجرة هي بين النساء بين ٢٠ و ٣٠ سنة من العمر. وكل سابع امرأة في هذا السن تهجر بين المناطق. وأدت مختلف أنماط الهجرة بين الجنسين على مر السنين إلى عدم التوازن في بعض المناطق الريفية.



صورة تبين الهجرة بين المناطق لكل ١٠٠٠ من السكان عام ١٩٩٨. (اللون الأرجواني: المرأة/كونور، اللون البنفسجي الرجل/كارلار. (المصدر: "بيغوا برونر"

والمشاركة في سوق العمل فيما بين النساء المقيمات في منطقة العاصمة أكبر عنها في المناطق الريفية. والبطالة أثناء الشتاء أعلى فيما بين النساء في المناطق الريفية منها في منطقة العاصمة. وأدت ٤٣ في المائة من النساء في عام ١٩٩٧ جميع الأعمال طول السنة؛ وكانت النسبة ٤٠ في المائة في المناطق الريفية و ٤٤ في المائة في منطقة العاصمة.

ولا يتضمن التقرير أي مقترحات بشأن التدابير التي تتخذ لتحسين وضع المرأة الريفية.

مستشارة المساواة بين الجنسين

كانت مستشارة للمساواة بين الجنسين توجد في شمال غربي البلاد تعمل في برامج لتحسين حالة المرأة في المنطقة وزيادة فرصها للعمل خارج بيتها. وكان عملها ناجحاً، وقامت بتنظيم مشروعات ودورات دراسية ودراسات استقصائية وتقديم مشورة شخصية. وبدأت بالتعاون مع معهد الأبحاث بجامعة أكوريري دراسة بشأن حالة المرأة في شمالي غربي آيسلندا في عام ١٩٩٨. وكانت النتائج الرئيسية هي أن ملكية المرأة للمزارع محدودة: وأن المرأة مسجلة كمالكة لنسبة ٢٥ في المائة فقط من المزارع. وكلا الزوج والزوجة هما ملاكا مسجلان في أكثر من ٦٠ في المائة من الحالات. ويبدو أيضاً أن المرأة تشترك قليلاً للغاية في رسم السياسة الزراعية: وأن ٣ في المائة فقط من النساء هن أعضاء في اللجان والمجالس. وهذه تقريبا النسبة نفسها التي وجدت في دراسة على صعيد البلد أجريت في عام ١٩٨٩. ووفقاً لدراسة أجريت في عام ١٩٩٨، فإن أربعة من كل خمس نساء غير نشطات بالكامل في رسم السياسة الزراعية ولا يحضرن حتى الاجتماعات. وقد عمل على أن تكون هذه النتائج معروفة لدى رابطة المزارعين. وتقوم وزارة الزراعة بمشروع بالتعاون مع رابطة المزارعين بجعل المزارعين من كلا الجنسين على وعي بحقوقهم الاجتماعية والاقتصادية.

وكما ذكر أعلاه (أنظر المادة ٣) قامت وزارة الشؤون الاجتماعية ومعهد التنمية الإقليمية بإنشاء مركز لمستشارة المساواة بين الجنسين في الجزء الشمالي الشرقي من البلد ويقومان بإعداد القيام بذلك في المناطق الريفية الأخرى. وتشترك مستشارة المساواة بين الجنسين في الشمال الغربي والشمال الشرقي في مشروع للأطراف الشمالية بشأن حالة المرأة الريفية.

المرأة ترحل - والرجل باق

في عام ٢٠٠٢، بدأ مركز المساواة بين الجنسين بالتعاون مع المعهد الأيسلندي للبحوث الإقليمية دراسة بعنوان "المرأة ترحل - والرجل باق" وهو جزء من برنامج أوروبي شمالي بشأن أبحاث الرفاهية، يديره مجلس وزراء دول الشمال الأوروبي. والهدف من الدراسة هو التماس تفسيرات عن السبب الذي من أجله يرتفع تكرار الهجرة بين النساء عنه بين الرجال في المناطق الريفية، في المناطق الشمالية لبلدان أوروبا الشمالية. ومن المتوقع أن تلقى النتائج المستخلصة من الدراسة الضوء على اختلاف ظروف المعيشة بين المرأة والرجل في المنطقة جنوب القطب الشمالي.

اللجنة المعنية بالمساواة بين الجنسين في رابطة المزارعين

في اليوم الدولي للمرأة في الزراعة، وهو ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، عقدت لجنة المساواة بين الجنسين التابعة للرابطة يوم عمل واحتفال. وقدمت المرأة أفكارا عن كيف يمكن للمرأة الأيسلندية في الزراعة، من جملة أمور أخرى التوجه إلى المستهلكين بطريقة جديدة، أيضا عن كيفية تمكين المرأة في الزراعة ومن ثم جميع الناس في الزراعة، مما قد يؤدي إلى مناطق أقوى وأكثر فخرا في المناطق الريفية. وقررت وزارت الزراعة والشؤون الاجتماعية والصناعة والتجارة دعم المرأة حتى يمكنها أن تنمي ما لديها من آراء في هذا المشروع الثلاثي.

المادة ١٥

يشار إلى التقارير السابقة والمناقشة في إطار المادة ٢.

المادة ١٦

يشار إلى التقارير السابقة.

المرفقات المشار إليها في هذه الوثيقة سوف تقدم بالإنكليزية فقط إلى خبراء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لأغراض مرجعية.