

Distr.: General
28 September 2002
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

التقارير الدورية السادسة للدول الأطراف

النرويج*

* تصدر هذه الوثيقة دون أن تجري عليها عملية تحرير رسمية. ولإطلاع على التقرير الأولي الذي قدمته حكومة النرويج، أنظر CEDAW/C/5/Add.7، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثالثة. ولإطلاع على التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة النرويج، أنظر CE DAW/C/13/Add.15، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة. ولإطلاع على التقرير الدوري الثالث الذي قدمته حكومة النرويج، أنظر CEDAW/C/NOR/3، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة عشرة. ولإطلاع على التقرير الدوري الرابع الذي قدمته حكومة النرويج، أنظر CE DAW/C/NOR/4، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة عشرة. ولإطلاع على التقرير الدوري الخامس الذي قدمته حكومة النرويج، أنظر CEDAW/C/NOR/5.

التقرير الدوري السادس
عن
اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
٢٠٠١-١٩٩٨

وزارة شؤون الطفل والأسرة في النرويج

مقدمة

هذا هو التقرير الدوري السادس الذي تقدمه النرويج إلى الأمم المتحدة عن تنفيذ "اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" في النرويج. ويتناول التقرير الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢، وقد أُكْمِلَ في آيار/مايو ٢٠٠٢.

وتمشيا مع المبادئ التوجيهية لإعداد التقارير الدورية، سعينا إلى جعل التقرير قصيرا قدر الإمكان، مع استخدام الإحالات إلى تقارير سابقة والتأكيد على ما حدث من تغيرات خلال الفترة التي يتناولها التقرير. ويستدل من الخطط الجديدة أن اللجنة ستنظر في التقرير الخامس، الذي يتناول الفترة ١٩٩٤-١٩٩٧ والذي قدمته النرويج إلى اللجنة في العام ١٩٩٨، وفي التقرير السادس في آن معا. ولهذا فإننا حرصنا على عدم تكرار أي معلومات واردة في التقرير الخامس، علما بأن التقرير الخامس يتابع تعليقات "اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة" على التقريرين الثالث والرابع المقدمين من النرويج، واللذين نظرت "اللجنة" فيهما معا في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥.

وقد حاولنا في هذا التقرير أن نتبع مواد "الاتفاقية" بكل دقة بغية تيسير عمل اللجنة. ونحن نبدأ بسرد إجمالي قصير لواقع الحال فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في المجال المذكور في المادة، ثم نتقل إلى وصف التعديلات الدستورية والتغيرات الأخرى التي أُحْدِثَتْ أو التي تجري مناقشتها لتحسين تلك الحال.

وفي خريف العام ٢٠٠١، طلبت وزارة شؤون الطفل والأسرة إلى جميع الوزارات الأخرى أن تسهم في التقرير، كل في ميدان اختصاصها. وبالإضافة إلى ذلك، طُلب إلى حوالي ٣٠ منظمة غير حكومية نسائية وغيرها من الجماعات التي تعنى بقضايا المرأة وشؤون الجنسين أن تسهم بآرائها في هذا الخصوص. ثم عمدت الوزارة، بالإستناد إلى ما تلقت من مساهمات، إلى إعداد المسودة الأولى للتقرير، التي عُرضَتْ على اجتماع تشاوري عام دعيت إليه المنظمات والجماعات غير الحكومية المذكورة آنفا. وقد زوّدنا هذا بمداخلات قيّمة أُدرجت في التقرير النهائي.

إن المبادئ التوجيهية لـ "اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة" تطلب بالتحديد أن تُبلّغ البلدان عن كيفية متابعتها لـ "منهاج عمل بيجين". ونحن نشير هنا إلى الفقرات ٦-١١ من التقرير الخامس المقدم من النرويج. وقد قدمت النرويج إلى الأمم المتحدة حتى الآن تقريرين عن أعمال متابعة بيجين، كان آخرها في العام ٢٠٠٠. وأدى "منهاج العمل" بالحكومة إلى أن تقدم إلى البرلمان النرويجي ("الستورتنغ") بيانا عن سياسة المساواة بين الجنسين في ربيع العام ١٩٩٩، تمت مناقشته بعد ذلك. وتساعد المناقشات التي تجري بانتظام

في البرلمان النرويجي بشأن سياسة المساواة بين الجنسين على النهوض بالعمل في مجال المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، تعقد حلقات دراسية سنوية بالإشتراك مع المنظمات غير الحكومية عن واحد أو أكثر من الموضوعات التي نظر فيها مؤتمر بيجين أو بيجين + ٥. والغرض هو تشجيع الإتيان بأفكار جديدة واستثارة الحوار فيما بين المنظمات وبين الذين يصوغون السياسات الرسمية في مرحلة مبكرة من مراحل العملية. ونشير أيضا إلى ما يرد في تقريرنا هذا تحت المادة ٥٢.

الباب الأول: التشريعات، وهيكل المساواة بين الجنسين، والحقوق الأساسية

المادة ٢

فيما يتعلق بهذه المادة، يرد وصف للتشريعات النرويجية المتصلة بالمساواة بين الجنسين (٢ب). ويرد أيضا وصف لأنشطة الهيئات الرسمية التي تعنى بالمساواة بين الجنسين (٢ج و٢د)، إلى جانب أنشطة أخرى ترمي إلى منع التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة الحقة.

المادة ٢أ - المساواة بين الجنسين في التشريع

لا توجد أي تغييرات. أنظر الفقرة ١٢ من التقرير الخامس المقدم من النرويج.

المادة ٢ب - قانون المساواة بين الجنسين

وافق البرلمان النرويجي في نيسان/أبريل ٢٠٠٢ على قانون تعديل "قانون المساواة بين الجنسين". وسيُمنح القانون الموافقة الملكية قبل نهاية الصيف. والمتوقع أن يسري مفعول معظم التغييرات فور صدور الموافقة الملكية، ولكن بعض أحكامه لن تدخل حيز النفاذ حتى نهاية العام. وهذا يصدق على التغييرات التي تمس الأعمال التجارية التابعة للقطاعين الخاص والعام، كالفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من المادة ١١، والتعديلات التي أُدخِلت على كل من "قانون الحكم المحلي" و"قانون بيان الحالة"، وهي تتعلق كلها بواجب إدراج بيان بشأن حالة المساواة بين الجنسين والتدابير المتصلة بها وما أشبه ذلك في تقاريرها السنوية وما إليها.

نطاق هذه المسؤولية

كان "قانون المساواة بين الجنسين" يتطلب في السابق أن تعزز السلطات المحلية المساواة بين الجنسين في جميع قطاعات المجتمع. وقد زاد "القانون" الذي تمت الموافقة عليه في ٢٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ من وضوح هذا الواجب وتوسع فيه، وهو ينطبق الآن أيضا على القطاع الخاص. وأوعز إلى أرباب العمل والعاملين ومنظماتهم بتعزيز المساواة بين الجنسين ضمن ما يقومون به من أنشطة ومجالات مسؤولياتهم.

وواجب العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين يعني مطالبة السلطات العامة، وأرباب العمل، والمنظمات ألا يكتفوا بمجرد تجنب التمييز بل أن ينشطوا في اتخاذ خطوات ملموسة في سبيل تعزيز المساواة بين الجنسين. ويتعين في الأنشطة التي يُضطلع بها في هذا المجال أن تكون مخططة ومركزة على السواء.

وتشكل التغييرات التي أجريت في "قانون المساواة بين الجنسين" خطوة أخرى في سبيل النهوض بالمبادئ الواردة في "اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة" من حيث واجب أطرافها في تعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على كل نوع من أنواع التمييز بين المرأة والرجل.

أخذ مسألة المساواة بين الجنسين في الاعتبار في التقارير السنوية

يقضي التعديل المقترح بإلزام مؤسسات الأعمال في القطاعين العام والخاص بتقديم تقارير سنوية تشرح حالة المساواة بين الجنسين في تلك المؤسسات. وهذا الإلزام يشمل جميع المشاريع العامة والخاصة المطالبة قانوناً بتقديم تقارير سنوية. أما المشاريع العامة غير المطالبة بتقديم تقارير سنوية فإن عليها أن تكفل بيان حالة المساواة بين الجنسين في ميزانيتها السنوية. وواجب بيان الحالة منصوص عليه في المادة الجديدة ١١ من "قانون المساواة بين الجنسين"، وفي "قانون بيان الحالة" و"قانون الحكم المحلي" النرويجيين. وتقضي المادة المقترحة ١١ بأن يتضمن التقرير المعني وصفاً للحالة الفعلية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين فضلاً عن أي خطط أو مبادرات منتظرة ترمي إلى كفالة المساواة بين الجنسين في المؤسسة.

إن تقديم بيان عن حالة المساواة بين الجنسين يزيد من الإهتمام الموجه إلى المساواة بين الجنسين والمنظورات التي تراعي نوع الجنس في المؤسسة. ومن خلال هذا النوع من المسألة تضطر المؤسسة إلى توجيه اهتمام جدي لتلك القضايا وللتفكير فيها. ويؤدي تعزيز تقييم السياسات في محالي التنظيم وشؤون الأفراد إلى إيضاح الحاجة المحتملة إلى اتخاذ مبادرات ملموسة لمنع العلاقات التمييزية ولتعزيز المساواة بين الجنسين في آن معاً. يضاف إلى ذلك أن واجب الإبلاغ عن الحالة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بواجب التعزيز الإيجابي للمساواة بين الجنسين. واقتضاء تقديم تقرير يوفر مقياساً أدق ومدى وفاء المؤسسة بواجب تعزيز المساواة بين الجنسين.

وواجب تقديم بيان عن حالة المساواة بين الجنسين في تقارير وميزانيات سنوية يمكن أن يُستنتج أيضاً من الواجب العام باتخاذ إجراءات على الوجه المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ١١. وعلى هذا فإن المُشرِّعين، بنصهم قانوناً على حكم محدد يسند إلى المشاريع

واجب الإبلاغ عن حالة المساواة بين الجنسين فيها، إنما اتخذوا خطوة أخرى في سبيل تجسيد مبادرات قد تسهم في زيادة المساواة بين الجنسين في واقع الحياة.

المساواة في الأجر

تنص المادة ٥ من "قانون المساواة بين الجنسين" على حق النساء والرجال في أجر متساو عن العمل ذي القيمة المتساوية. ويعني التعديل المقترح للحكم القاضي بالمساواة في الأجر أن إمكانية الحصول على أجر مماثل عبر الحدود المهنية أو الحرفية أو الإتفاقيات المتعلقة بالأجور يحتل مكان الصدارة في هذا "القانون". وما هذا إلا تدوين للممارسات القائمة. ويتضمن التعديل أيضا سمات بارزة لها أثرها الجلي في البت في أي أنواع العمل هي ذات قيمة متساوية. وستهيئ هذه السمات أساسا لاتخاذ تقييم العمل أداة للمساواة في الأجور. وهذا يتمشى مع توصية "اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة" بأن تقوم الحكومات المركزية باستحداث وتنفيذ تقييم عمل لغرض تيسير المقارنة بين المهن التي تغلب فيها الإناث والمهن التي يغلب فيها الذكور.

وكان من نتيجة ما أُدخِل من تغييرات على "قانون المساواة بين الجنسين" أن الوزارة حفزت على بدء مشروع تجريبي بشأن تقييم العمل.

والمرشعون، بإيضاحهم لمضمون مفهوم "تساوي الأجر عن العمل المتساوي في القيمة"، إنما يسعون إلى الإسهام في تسوية الفروق في الأجر التي لاتزال قائمة فيما بين النساء والرجال. وهذه التغييرات، بالإقتران مع الأنظمة المتعلقة بعبء الإثبات فضلا عن الإقتران الرامي إلى وضع تحديد موضوعي للمسؤولية، تعني تشديد الحظر ضد الفروق في الأجر القائمة على نوع الجنس.

و"قانون المساواة بين الجنسين" النرويجي يضع حدودا لكيفية عقد المقارنات بشأن الأجر عن العمل المتساوي. فمقارنة تساوي الأجر تقتصر على المقارنات بين أجور العاملين لدى نفس رب العمل أو في نفس المؤسسة. أما المادة المتصلة بتساوي الأجر في "اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة" فلها لا تحدّ بنفس الطريقة من مقارنة العمل المتساوي. إلا أن الحدود المنصوص عليها في "قانون المساواة بين الجنسين" لا تنتقص بالضرورة من الحق في تساوي الأجر حتى في حالة العاملين في مؤسسات مختلفة. والحكم العام الوارد في المادة ٣، الذي يتضمن حظرا عاما ضد التمييز على أساس نوع الجنس، ينطوي على الوفاء بالحكم الخاص الوارد في المادة ٥، ويجوز أن تكون له الأسبقية عليه. ولهذا فإن الحدّ من نطاق الحكم الذي تنطوي عليه عبارة "العاملين لدى نفس رب العمل" الواردة في المادة ٥ لن يؤدي على أي

نحو يُذكر إلى إثارة مشاكل عملية أو عواقب فيما يتعلق بالحظر ضد التمييز على صعيد الواقع.

زيادة الحماية أثناء الحمل وإجازة الغياب لأغراض الولادة

ينص "قانون المساواة بين الجنسين" الآن على زيادة الحماية من اختلاف المعاملة فيما يتعلق بالحمل، والولادة، وإجازة الغياب لهذا الغرض. إذ أن هذا "القانون" يتضمن حظرا مطلقا ضد أي إجراء يضع المرأة أو الرجل في موقف أضعف من الموقف الذي كان الشخص المعني يجد نفسه فيه لو مارس استحقاقاته في التمتع بإجازات الغياب.

ويمكن لهذا الحكم أن يسهم في تقوية موقف الرجال تجاه أرباب العمل الذين لا يفهمون كثيرا رغبة الأب في استخدام حقه القانوني في التمتع بإجازة الغياب (علما بأن حصة الآباء هي أربعة أسابيع يضاف إليها إجازة أمدها أسبوعان في وقت الولادة). وثمة تأكيد على أن قلة تفهم أرباب العمل تعتبر مشكلة حين يبدي الرجال رغبتهم في استخدام إجازتهم. والحماية التي يحتاج إليها الرجال في تلك الحالات هي نفس الحماية التي تمنح للنساء. و"قانون المساواة بين الجنسين"، بتعزيزه لحقوق الرجال في إجازة الغياب بخصوص الولادة، يمضي إلى أبعد مما تمضي إليه "اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة". وفي هذه الحالات، تؤدي تقوية الحماية الممنوحة للرجال إلى تعزيز المساواة بين الجنسين من حيث أن التوزيع الأعدل للمسؤولية عن رعاية الطفل يمكن أن يسهم في تعزيز مكانة المرأة في القوة العاملة.

وتشديد الحظر ضد التمييز المبني على الحمل يجعل "قانون المساواة بين الجنسين" أكثر تمشيا مع التزامات الترويج الدولية، ومن بينها "اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة". ذلك أن حالات التمييز بالنسبة إلى الحمل لن توضع بعد الآن موضع التمييز لمعرفة ما إذا كان الفرق في المعاملة يُعدّ حرمانا غير معقول لأحد الجنسين من مزية يتمتع بها الجنس الآخر.

الإجراءات الإيجابية والتعليم

هناك شبه بين القواعد المتعلقة بإمكانية الاستفادة من التدابير الإيجابية فيما يتعلق بالقبول في برامج التعليم المتصل بالعمل، مع ما أُجري على تلك القواعد من تعديلات، وبين الأنظمة السارية بوجه عام. ويلاحظ أن القانون لم يكن يتيح في مجال التعليم في السابق غير إمكانية الاستفادة من نظام حصص معتدل؛ أما الآن فإنه يمكن أن يتيح إمكانية الاستفادة من نظام حصص ذي طابع جذري.

ومن بين الأشياء التي يستند إليها التغيير هو الرغبة في مكافحة الفصل بين الجنسين في سوق العمل، الذي يتوجب أن يُنظر إليه من حيث صلته بالفروق في الأجر فيما بين الرجال والنساء.

وهذا التغيير يتمشى مع "اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة"، التي تتيح إمكانية الاستفادة من نظام حصص ذي طابع جذري حين يكون الهدف المنشود هو تعزيز المساواة الحقيقية بين الجنسين.

المضايقة الجنسية

تترتب على المضايقة الجنسية آثار سلبية واسعة النطاق بالنسبة إلى الفرد وكذلك بالنسبة إلى كامل بيئة العمل أو التعليم التي تحصل فيها تلك المضايقة. والحكومة تهدف إلى مكافحة هذه المشكلة. ولهذا أضيف إلى "قانون المساواة بين الجنسين" حكم جديد بشأن المضايقة الجنسية يتضمن حظرا عاما ضد المضايقة الجنسية ينص على أن المضايقة الجنسية تشكل تمييزا على أساس نوع الجنس. وينطبق الحظر على كل مناحي المجتمع، ومهمة إنفاذه موكولة إلى المحاكم.

وبالإضافة إلى الحظر العام ضد المضايقة الجنسية، عُهد إلى أرباب العمل، والمنظمات، والمؤسسات التعليمية بالمسؤولية عن منع المضايقة الجنسية وإهاتها. ومعيار التقييم الذي تضعه قاعدة الحماية هذه تستند إلى ما إذا كان أو لم يكن الطرف المسؤول قد فعل ما يكفي لمنع وقوع المضايقة ضمن مجال مسؤوليته. ولا يُعنى معيار التقييم بما إذا كانت أو لم تكن المضايقة الجنسية قد وقعت في أي حالة بعينها. ومهمة تنفيذ قاعدة الحماية هذه موكولة إلى "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" و"مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين". وسيستكمل الحكم ذي الصلة ما يتضمنه "قانون المساواة بين الجنسين" حاليا من أنظمة تتعلق بحماية العاملين وبيئة العمل.

تقاسم عبء الإثبات

يتطلب القانون الآن من رب العمل تقاسم عبء الإثبات في جميع الحالات التي تنطوي على الاختلاف في المعاملة على أساس نوع الجنس. وسيكون هذا الحكم الآن ذا نطاق أوسع قليلا من النطاق الذي ولّده "قانون المساواة بين الجنسين" في السابق. وبالإضافة إلى ذلك، تم التخفيف إلى حد ما من مدى مطالبة المدعي بالدلالة على وجود سبب محتمل. والتغيير في النظام المتعلق بعبء الإثبات هو في أساسه تدوين للممارسة القائمة، ولكنه ضروري أيضا لتنفيذ التوجيه الذي أصدره "الإتحاد الأوروبي" بشأن عبء الإثبات واعتمده البرلمان النرويجي في العام ١٩٩٩.

ومن شأن الحكم المتصل بتقاسم عبء الإثبات تيسير إقامة الدعاوى المتعلقة بالتمييز بين الرجل والمرأة أمام الجهاز القانوني.

المسؤولية الموضوعية عن الأضرار

عملا بالتغييرات المحدثة في "قانون المساواة بين الجنسين"، أُدخِلت المسؤولية الموضوعية عن الأضرار في حالات خرق القانون في مكان العمل. وهذا يعني أن شرط إثبات المسؤولية عن الأضرار لن يعود الإتهام عن قصد أو نتيجة لإهمال، ولا الخسارة المالية؛ وإنما يمكن الحكم بالتعويض عن الأضرار بناء على خرق الحق في المعاملة المتساوية.

والغرض من هذا الحكم هو تشديد واجب المراقبة المترتب على رب العمل فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة فيما بين النساء والرجال مع جعل أمر إنفاذ الحكم أكثر فعالية.

مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين والإتفاقات الجماعية

تم الحد من سلطات "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين" فيما يتعلق بالإتفاقات الجماعية. وتعزى أسباب ذلك إلى ما تتضمنه التشريعات الترويجية من أنظمة خاصة بشأن صحة الإتفاقات الجماعية وتفسيرها ووجودها، من حيث أن هذه القضايا هي من اختصاص "محكمة منازعات العمل" في النرويج. وتوخيا لتعزيز إمكانية النظر في مسألة ما إذا كان أو لم يكن أي اتفاق من الإتفاقات الجماعية يتعارض مع "قانون المساواة بين الجنسين"، مُنح "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين" الآن اختصاص الإدلاء ببيان بشأن هذه المسألة، بصرف النظر عما إذا كانت تلك المسألة أو لم تكن مرتبطة بحالة محددة من حالات العمالة. وبيان "مجلس الطعون" هذا غير ملزم لـ "محكمة منازعات العمل"، وعدم الأخذ به لا يستوجب العقاب ولا تترتب عليه أي مطالبة بتعويضات. ومع هذا فإن بيان "مجلس الطعون" قد يوجه الإهتمام إلى الإتفاقات الجماعية التي لا تولي اعتبارا كافيا لـ "قانون المساواة بين الجنسين"، وقد يؤدي إلى مبادرة الشركاء في اتفاق جماعي إلى عرض ذلك الإتفاق على "محكمة العمل" لتقييمه بالقياس إلى "قانون المساواة بين الجنسين". وهذا التغيير لا يمس بما لـ "محكمة العمل" من اختصاص في "اختبار صحة الإتفاقات الجماعية وتفسيرها ووجودها".

أما سبب منح "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين" حقا عاما في الإدلاء ببيان عما إذا كانت الإتفاقات الجماعية أو لم تكن متعارضة مع "قانون المساواة بين الجنسين"، فإنه يرجع إلى الحاجة إلى توفر طريقة أكثر فعالية للتعامل مع مبدأ المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالإتفاقات الجماعية.

نطاق "قانون المساواة بين الجنسين"

لا توجد أي تغييرات في نطاق "قانون المساواة بين الجنسين". وهذا معناه أن الأوضاع الداخلية في الطوائف الدينية لا تزال مستثناة من نطاق "قانون المساواة بين الجنسين". وبغض النظر عن هذا، نجد أن "قانون المساواة بين الجنسين" ذو دخل بجميع جوانب المجتمع (أنظر المادة ٢). والإستثناء المتعلق بالطوائف الدينية يستند إلى الحق الدستوري في الحرية الدينية. والإستثناء من "قانون المساواة بين الجنسين" فيما يتعلق بالأوضاع الداخلية في الطوائف الدينية يقتصر على الحالات ذات الصلة الوثيقة بالممارسات الدينية. وعلى هذا فإن الأنشطة الأخرى التي تؤدي برعاية الطوائف الدينية، مثل إدارة المدارس والمستشفيات، تخضع بالكامل لأنظمة "قانون المساواة بين الجنسين".

والإستثناء المتصل بالطوائف الدينية يشمل أيضا الكنيسة الرسمية للدولة النرويجية التي تعتبر هي أيضا طائفة دينية كأى طائفة أخرى. أما إلى أي حد ينبغي أن يسري الإستثناء المتصل بالطوائف الدينية أيضا على الكنيسة الرسمية للدولة النرويجية فقد كان محل مناقشة في بضع السنوات الأخيرة. وبُجِثَت هذه المسألة أيضا في معرض تعديل القانون. والسبب في عدم طرح اقتراح للتغيير في هذا الخصوص يتعلق بكون أن مبادئ المساواة في المعاملة تشكل جزءا لا يتجزأ من قوانين الكنيسة ذاتها، وأن الكنيسة تأخذ باتجاه تقدمي فيما تبذله من جهود في مجال المساواة بين الجنسين. ويزداد عدد القسيسات بإطراد في الكنيسة الرسمية للدولة النرويجية، والمفروض أنه سيستمر في الزيادة المطردة في السنوات القادمة مع ازدياد عدد النساء اللائي يتم إعدادهن للخدمة الكهنوتية.

المادة ٢ ج - الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين

"وزارة شؤون الطفل والأسرة" هي الوزارة المسؤولة عن قضايا المساواة بين الجنسين في النرويج.

ويتولى "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" و"مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين" إنفاذ "قانون المساواة بين الجنسين". وواحد من أهم جوانب "قانون المساواة بين الجنسين" هو إنشاء منصب "أمين المظالم" بوصفه هيئة رقابة محددة ومستقلة لكفالة الإمتثال، من حيث أن وجود هيئة تنظر في الشكاوى المتعلقة بالتمييز بين الجنسين مجانا يُسهّل على الجمهور تقديم أمثال تلك الشكاوى.

وقد ازداد باطراد عدد ما تلقاه "أمين المظالم" من الشكاوى منذ منتصف سنوات تسعينات القرن العشرين. واستمر هذا الإتجاه في العام ٢٠٠١ حين سجل "أمين المظالم" ما مجموعه ٣٣٧ قضية بالمقارنة بما مجموعه ٢٦٦ قضية في العام ٢٠٠٠. وبالإضافة إلى القضايا

التي تقدم خطيا، يسدي "أمين المظالم" مشاورات قانونية بناء على استفسارات هاتفية بلغ عددها ٥٢٥ في العام ٢٠٠١، الأمر الذي يمثل زيادة على عددها في العام ٢٠٠٠ حين أجاب "أمين المظالم" على ٤١٧ استفسارا هاتفيا.

ولاتزال القضايا المتعلقة بالتمييز في حياة العمل هي الغالبة. ففي العام ٢٠٠١، كان هناك ما مجموعه ٨٠ قضية تتعلق بمسائل التوظيف، أو الشواغر الوظيفية المعلنة، أو المساواة في الأجر. وكانت المسائل المتعلقة بالإجازة الوالدية مع دفع الأجر في حالة الحمل، أو المتعلقة بمختلف أساليب المعيشة المشتركة، تشكل موضوعات ٤٨ من تلك القضايا. أما بقية القضايا فكانت تتعلق بمجموعة واسعة النطاق من الموضوعات.

وفي ٣٤ في المائة من القضايا المبلغ عنها في العام ٢٠٠١، خلص "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" إلى وقوع انتهاك لـ "قانون المساواة بين الجنسين". وفي ٣٧ في المائة من القضايا، خلص "أمين المظالم" إلى نتيجة معاكسة. وفي ١٣ في المائة من القضايا، خلص "أمين المظالم" إلى وجود ظروف تدعو إلى الشك ولكنه لم يقل صراحة بوقوع انتهاك لذلك القانون. أما بقية القضايا فقد أغلقت دون مناقشة وقائعها ودون التوصل إلى نتيجة بشأنها. وأغلق معظمها بسبب توصل أطرافها إلى اتفاق قبل الإتهام من النظر فيها.

وقدمت النساء حوالي ٥٠ في المائة من قضايا العام ٢٠٠١. وقدم الرجال ٣٠ في المائة من القضايا. أما بقية القضايا فقد قدمتها منظمات مختلفة إما نيابة عن أفراد أو لأنها سألت أسئلة ذات طابع أعم. وفي بعض الحالات، بدأ "أمين المظالم" إجراء التحقيقات بصورة مستقلة.

ويشرح التقرير الخامس، في فقراته ١٦ و ١٧ و ١٨، إعادة تنظيم "مجلس المساواة بين الجنسين" وتحويله إلى "مركز المساواة بين الجنسين"، الذي هو مؤسسة مموله بأموال عامة لها مجلس إدارتها الخاص بها. وللمركز ستة موظفين. والجزء الأكبر من عملهم هو التأثير في المجتمع عامة فضلا عن مراقبة جميع عمليات صنع السياسة في النرويج. ويشكل تعزيز تكافؤ الفرص وجعل مراعاته جزءا من الأنشطة الرئيسية في جميع مجالات المجتمع أمرا محوريا بالنسبة إلى العمل في "مركز تكافؤ الفرص". وفي السنتين الماضيتين، نشر هذا، في جملة ما نشر، "بارومتر المساواة بين الجنسين" الذي يبين التطور الحاصل سنة بعد سنة في أربعة مجالات هامة من مجالات القوة والنفوذ هي: الدولة وأسلوب الحكم، والحكم المحلي، وقطاع الأعمال، والبحث والتعليم، وحياة العمل.

يضاف إلى ذلك أن "الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي" (NORAD) تتولى تمويل مؤسسة "فوكس" (FOKUS) التي هي بمثابة أمانة لما تقوم به المنظمات النسائية من أعمال تتعلق بمسائل التعاون الإنمائي وغيرها من المسائل الدولية.

المادة ٥٢ - الجهود التي تبذلها السلطات العامة من أجل المساواة بين الجنسين

يتضمن "قانون المساواة بين الجنسين" النرويجي، منذ بدء سريانه في العام ١٩٧٩، مطلباً عاماً هو أن تنهض جميع السلطات العامة بالعمل من أجل تحقيق المساواة في جميع مجالات المجتمع. وفي سنوات فترتي ١٩٨٦-١٩٩٠ و ١٩٩١-١٩٩٤، استحدثت خطتها عمل للنهوض بالمساواة بين الجنسين في مجالات مسؤوليات الوزارات. ومنذ العام ١٩٩٧، عمدت الحكومات (التي توليها حزب العمال والوسط/اليمن على السواء) إلى تشكيل "لجان سكرتارية الدولة المعنية بالمساواة بين الجنسين" لتسليط المزيد من الضوء على اعتبارات المساواة بين الجنسين وتعزيز قوتها الضاربة. وولاية "لجنة سكرتارية الدولة" للعام ٢٠٠٢-٢٠٠٣ ترتبط على وجه التحديد برئاسة النرويج لـ "مجلس وزراء بلدان الشمال" وبمتابعة تنفيذ "قانون المساواة بين الجنسين" المنقح.

ويعني "قانون المساواة بين الجنسين" المنقح تشديد واجب اتخاذ المبادرات من جانب السلطات العامة، التي يتعين عليها في الفترة القادمة أن تعمل بصورة منهجية وموجهة نحو تحقيق الأهداف في سبيل النهوض بالمساواة كل في ميدان مسؤولياتها. كذلك تم التوسع في المطالبات باتخاذ المبادرات بحيث تنطبق على معظم المؤسسات في القطاعين العام والخاص على السواء. وباستثناء السلطات العامة، لا تنطبق المطالبة الموسعة باتخاذ المبادرات إلا على المساواة داخل المؤسسة الواحدة (السياسات المتعلقة بشؤون العاملين والأحور). ويوعز إلى المؤسسات بالإبلاغ عن عملها في مجال تحقيق المساواة في تقاريرها السنوية.

ومنذ العام ٢٠٠٠، تعمل وزارة شؤون الطفل والأسرة على تنفيذ مشروع تجريبي لإدماج منظور يراعي نوع الجنس وتحقيق المساواة في الميزانية المقترحة. وفي العام ٢٠٠٢، شاركت في هذا العمل ست أو سبع وزارات. وهذا العمل ينبع بصورة طبيعية من استراتيجية الإدماج التي صيغت في العقد التاسع والعاشر من القرن الماضي، ولكنه يستلهم أيضاً مبادرات ميزانية شؤون الجنسين/الميزانية النسائية في جنوب أفريقيا وأستراليا مثلاً. والقاعدة التي يقوم عليها هذا العمل موجودة داخل "لجنة سكرتارية الدولة المعنية بالمساواة بين الجنسين"، وتسعى وزارة شؤون الطفل والأسرة إلى حمل جميع الوزارات على المشاركة فيه.

وهناك أعمال تنموية هامة تتم على الصعيدين المحلي والإقليمي. وفي كثير من أنحاء البلد، نفذت المقاطعات والبلديات أو بدأت مشاريع ترمي إلى إيجاد طرق للإدماج على الصعيد المحلي/الإقليمي. ومن أمثلة ذلك ما أُحدث من تغييرات في خدمات الحكم المحلي مراعاة لاحتياجات كلا الجنسين، وإدماج هذه المنظورات التي تراعي نوع الجنس والمساواة في عمليات التخطيط على صعيد البلديات أو البلديات-المقاطعات. وتسهم المراكز المحلية للمعلومات المتصلة بالمساواة بين الجنسين بخبرتها، كما أن وزارات عديدة تسهم في التمويل.

وفي العام ٢٠٠١، نشر "المكتب المركزي للإحصاء" في النرويج تقريراً بعنوانه "المرأة والرجل في النرويج، العام ٢٠٠٠" من جملة ما يتضمنه فهرس عن المساواة بين الجنسين يرتب كلا من البلديات النرويجية البالغ عددها ٤٣٥ بحسب درجة المساواة فيها. ويستند الفهرس إلى بيانات تتعلق بالإستثمار في الرعاية النهارية، وعدد النساء اللاتي يشغلن مواقع قيادية في البلديات، وعدد النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين العشرين والتاسعة والثلاثين، والمستوى التعليمي النسبي للنساء، ونوع ما يتولينه من الأعمال ودخولهن. ومفاد التفكير في هذا الخصوص هو أنه يمكن استخدام هذا الفهرس في سياق ما يبذل من جهود محلية في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين.

المادة ٢ هـ

يجال إلى المادة ٢ ب وإلى التقارير السابقة.

المادة ٢ و، و٢ ز

تُبْحَث هاتان المادتان في سياق ما يرد تحت المواد ٣ إلى ١٦ من معلومات أكثر تفصيلاً من حيث ما تناوله من المواضيع.

المادة ٣ - مسألة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان

حالة "الإتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان" في القانون النرويجي

ستعرض الحكومة على البرلمان اقتراحاً لإدماج "الإتفاقية المتعلقة بالطفل" في القانون النرويجي خلال النصف الأول من العام ٢٠٠٢.

وقد صدقت النرويج على "الإتفاقية المتعلقة بالمرأة" دون إبداء أي تحفظ في ٢١ أيار/مايو ١٩٨١، ودخلت تلك الإتفاقية حيز النفاذ في ٣ أيلول/سبتمبر من السنة نفسها. وأصبحت النرويج، بحكم تصديقها على الإتفاقية، ملزمة بموجب القانون الدولي بالامتثال لأحكامها، كما صار مفروضاً أن القانون النرويجي يتمشى مع تلك الأحكام. وفي ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بروتوكولا اختيارياً لـ "الإتفاقية

المتعلقة بالمرأة" أنشأ اختصاصا يسمح لـ "اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة" بتلقي ودراسة أي رسائل تقدم من قبل أو نيابة عن أفراد أو مجموعات من أفراد خاضعين لولاية دولة من الدول الأطراف يدعون أنهم ضحايا لانتهاك أي من الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية. كذلك يمنح البروتوكول للجنة المذكورة إلى حد معين صلاحية إجراء تحقيق فيما إذا كانت إحدى الدول قد انتهكت الحقوق التي وضعت الاتفاقية لحمايتها. وصدقت النرويج على البروتوكول في أيار/مايو ٢٠٠٢.

ويجري العمل على إدماج "اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة" في القانون النرويجي. وهو يتضمن تقييم خبير الطرق لتحقيق ذلك الإدماج. ومن تلك الطرق "ضم" الاتفاقية، ومعنى ذلك أن الاتفاقية ستكون سارية باعتبارها قانونا نرويجيا. وهناك طريقة أخرى هي الإحالة إلى الاتفاقية في الأنظمة القائمة وإبرازها بذلك للعيان في القانون النرويجي. كما أن هناك طريقة ثالثة هي إمكان الجمع بين هذين الخيارين، وبذلك ضمّ الاتفاقية مع إبرازها للعيان في الأنظمة ذات الصلة. وسيُفرغ من العمل في إدماج "الاتفاقية المتعلقة بالمرأة" في القانون النرويجي خلال العام ٢٠٠٣.

وكثيرا ما تعاني النساء اللواتي ينتمين إلى جماعات المهاجرين تمييزا قائما على نوع الجنس، والخلفية، والدين. وفي الوقت نفسه، نجد أن جانبا من تقاليد الأقلية التي تنتمي إليها امرأة ما تتعارض مع الحقوق الفردية للمرأة، ومن بينها، مثلا، حرمانها من إمكانية القبول بعمل مأجور أو من أن تكون لها بطرق أخرى نفس الخيارات المتاحة للرجل الذي ينتمي إلى نفس الأقلية، أو المتاحة للمرأة النرويجية إثنيا. وقد أخذت السلطات النرويجية توجه اهتمامها إلى هذه المشاكل.

وعُيّنَت أيضا لجنة لتقديم اقتراحات بشأن كيفية صوغ قانون يحظر التمييز الإثني. وأوكلت إلى هذه اللجنة أيضا مهمة إيضاح كيفية إدماج "الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري" في القانون النرويجي. والمقرر أن توافي اللجنة "وزارة الحكم المحلي والتنمية الإقليمية". بما خلصت إليه من نتائج في موعد أقصاه ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وستضطلع هذه الوزارة، بالتعاون الوثيق مع وزارة العدل ووزارة الخارجية ووزارة شؤون الطفل والأسرة، بالمسؤولية عن طرح اقتراح بقانون لمكافحة التمييز الإثني على البرلمان. وتم التعهد بطرح هذا الاقتراح على البرلمان خلال العام ٢٠٠٣.

ويجري العمل أيضا في وضع خطة عمل جديدة لمكافحة العنصرية والتمييز ستقدم في صيف العام ٢٠٠٢. وتركز هذه الخطة على التمييز الإثني والعنف والمضايقة العنصريين. ومن مجالات التركيز في خطة العمل هذه هو المرأة التي تنتمي إلى جماعة المهاجرين. وسيُضمّ

المنظور الذي يراعي نوع الجنس باعتباره جزءاً لا يتجزأ من المبادرات الواردة في الخطة، وهو لن يشكل مجال تركيز مستقل. والمقرر أن تنطبق الخطة على التمييز ليس ضد من ينتمون إلى فئة المهاجرين وحدهم بل أيضاً ضد من ينتمون إلى الأقليات الوطنية وشعب "سامي" (Saami).

قانون الهجرة وأنظمتها ذات الصلة بحقوق الإنسان وبالإضطهاد المبني على نوع الجنس

لا يوجد في القانون الحالي المتعلق بالأجانب ما يعبر مباشرة عن المتطلبات الواردة في "اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة". غير أن "قانون الهجرة"، في المادة ٤ منه، يتطلب بصرامة أن يطبق القانون وفقاً للأنظمة الدولية التي تلتزم النرويج بالتمسك بها بمقدار ما تقصد به تلك الأنظمة تعزيز مركز الأجنبي. وتتضمن "الاتفاقية المتعلقة بالمرأة" قواعد من هذا القبيل.

وقد ارتؤي من منظورات مختلفة عديدة أن النساء اللاتي يطلبن اللجوء إلى النرويج يعاملن معاملة تختلف عن معاملة من يطلب اللجوء إلى النرويج من الرجال. غير أن قانون الهجرة، الذي ينظم شروط منح اللجوء، محايد بالنسبة إلى الجنسين.

وتطبق النرويج بالنسبة إلى طالبي اللجوء إجراءات كفيلة بأن تتيح للنساء والرجال إمكانات متشابهة للحصول على مركز اللاجئ، من بينها إلزام جميع طالبي اللجوء الراشدين بأن يسجلوا كأفراد. وهذا معناه أن النساء اللاتي يطلبن اللجوء مع زوج/شريك يسجلن كطالبات لجوء مستقلات. وتجري مقابلة مستقلة للنساء اللاتي يطلبن اللجوء مع أزواجهن، بالإضافة إلى أن على من يقوم بالمقابلة أن يتأكد مما إذا كان للمرأة أسبابها الخاصة التي تدعوها إلى طلب اللجوء. ويتلقى كل الإحصائيين الاجتماعيين الذين يجرون أمثال هذه المقابلات تدريباً أساسياً من قبيل أن من بين ما يتعين عليهم العلم به من جوانب الحالة المعنيين بها هو طلب اللجوء من أشخاص يبينون أنهم يخشون الإضطهاد المبني على نوع الجنس. ويتوجب أن تتولى نساء مقابلة النساء اللاتي تعرضن للإضطهاد يتصل بنوع الجنس. والمصدر المباشر لهذا هو المبادئ التوجيهية التي اعتمدها "مديرية الهجرة" في النرويج. والغرض من ذلك تزويد طالبة اللجوء بما يلزم من الثقة، والتثبيت من الأساس الذي يقوم عليه طلب اللجوء.

يضاف إلى ذلك أن مديرية الهجرة تتطلب الاستعانة بترجمة في هذه الظروف إن كان ذلك ممكناً من الناحية العملية على الإطلاق. وتؤخذ في الاعتبار جميع المعلومات التي تتكشف في معرض إجراءات طلب اللجوء. وهذا معناه أنه حتى في حال حجب معلومات تتصل بإحدى طالبات اللجوء أو بخشيتها من الإضطهاد المبني على نوع الجنس، أو عدم

ظهور تلك المعلومات إلا في مرحلة متأخرة من مراحل إجراءات طلب اللجوء (كما هي الحال مثلا إذا لم تظهر تلك المعلومات إلا بعد المقابلة أو بعد صدور قرار مديرية الهجرة)، فإن تلك المعلومات يجب، مع ذلك، أن يعطى لها وزنها. ومن المهم، في مثل تلك الحالات، الإلتباه إلى كون أن الكثير من النساء يجدن صعوبة كبيرة في التصدي لموضوع العنف الجنسي، كما أنه ليس من غير المألوف بالنسبة إلى الكثير من النساء أن يتكتمن على أمثال تلك الإعتداءات لأنهن يعتقدن أنها لا علاقة لها بتقييم طلبهن اللجوء.

ولدى تقييم ما إذا كان الشخص معرضا لخطر الإضطهاد، تعتمد سلطات الهجرة إلى تقييم ما إذا كان ذلك الشخص معرضا للإضطهاد في المستقبل. وكقاعدة عامة، يُعدّ تعرّض طالب اللجوء لخطر الإضطهاد لدى عودته إلى وطنه عاملا حاسما في أمر الحصول على الملجأ. ويستند التقييم إلى شرح طالب اللجوء نفسه لأسباب طلبه الملجأ مشفوعا بمعرفة السلطات للأوضاع السائدة في وطن طالب اللجوء. وهو لا يُطالب بتوثيق ذلك الشرح.

وفي المادة ٦٨ من مواد خطة العمل التي وضعت خلال الدورة الإستثنائية التي عقدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن متابعة مؤتمر بيجين، والتي أصبحت تعرف باسم "بيجين + ٥"، صيغ هدف يقضي بأن تدرج السلطات الوطنية بعدا ذا صلة بقضايا الجنسين في السياسات التي تطبقها في مجالي الهجرة واللجوء، بما في ذلك تقييم أي اضطهاد وعنف يُعترف بأنه مبني على نوع الجنس كأساس للجوء. والنرويج آخذة في الوفاء بهذا الهدف. ذلك أنه بالإستناد إلى مبادئ توجيهية بدأ سريانها في ١٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، أُعلن أن الإضطهاد المبني على نوع الجنس والإضطهاد المبني على التوجه الجنسي يمكن أن يشكلا أساسا للجوء إلى النرويج. وهذه المبادئ التوجيهية التي تحدد بالتفصيل معايير الحصول على الملجأ في النرويج تمهد السبيل لقبول سلطات الهجرة بمزيد من العلانية بكون أن الإضطهاد المبني على نوع الجنس يمكن أن يؤهل لمنح مركز اللاجئ. ومع هذا فإنه لا يزال يشترط الوفاء بالمعايير الواردة في "اتفاقية العام ١٩٥١ المتعلقة باللاجئين"، ومن بينها أن تكون أسباب الإضطهاد ناجمة عن عنصر الشخص أو ديانتته أو جنسيته أو عضويته في فئة اجتماعية خاصة أو رأيه السياسي.

وحيث يضطهد شخص على أساس نوع الجنس، فإن هذا يسمى اضطهادا مبنيًا على نوع الجنس. ويمكن للنساء والرجال على السواء أن يصبحوا ضحايا لهذا النوع من الإضطهاد. مثال ذلك الإضطهاد على أساس التوجه الجنسي. ومن الأمثلة الأخرى تشويه الأعضاء التناسلية، وحرق العرائس، والقتل غسلا للعار، والإكراه على الزواج، والإكراه على البغاء، والتعقيم القسري، والإجهاض القسري، والإتجار. وفي التقرير رقم ١٧ إلى

البرلمان (٢٠٠٠-٢٠٠١) عن طلب اللجوء إلى النرويج وسياستها المتعلقة باللجوء، جاء أن الحكومة تريد كفاءة التركيز بشكل خاص على النساء المعرضات لخطر الإضطهاد المتصل بنوع الجنس. وقد أيد البرلمان هذا الإتجاه بالإجماع.

وفيما يتعلق باقتراح يدعو إلى توفير سلطة التنظيم الإداري بموجب المادة ١٦ من قانون الهجرة، أعلنت الحكومة البرلمان عن حالة الإضطهاد المبني على نوع الجنس. وأنشئت لجنة لوضع قانون هجرة جديد. وتنص ولاية تلك اللجنة بالتحديد على إدراج هدف المساواة بين الجنسين في قانون الهجرة. وقانون الهجرة محايد بالنسبة إلى الجنسين. ومع هذا فإن اللجنة ستوضح ما إذا كانت الضرورة تقتضي تعزيز المركز القانوني للمرأة في مجال الهجرة، وذلك، مثلا، فيما يتعلق بطلبات اللجوء أو طلبات الإقامة التي يُبْتَّ فيها على أسس أخرى.

التعاون الدولي

من السمات الهامة للسياسة الخارجية للنرويج تعزيز وحماية حقوق الإنسان على مستوى عالمي. وتعمل النرويج، بشكل ثنائي وداخل المنظمات المتعددة الأطراف، على تعزيز حقوق الإنسان بالنسبة إلى المرأة أيضا.

وفي العام ٢٠٠٠، اعتمدت الحكومة خطة وطنية لتعزيز حقوق الإنسان. وقد سُمِّيت تلك الخطة "التركيز على الكرامة: خطة عمل من أجل حقوق الإنسان" (التقرير رقم ٢١ إلى البرلمان، ١٩٩٩-٢٠٠٠). وتشتمل الخطة على جهود يُقصدُ الإضطلاع بها على الصعيد الدولي، من بينها إجراءات ومبادرات ترمي إلى تعزيز حقوق الإنسان بالنسبة إلى المرأة. وتتضمن الخطة آلية متابعة مع تطلب إعداد تقارير سنوية. وكما يتبين من الخطة، فإن المرأة ومبدأ عدم التمييز بسبب نوع الجنس يشكلان موطن تركيز محدد فيما تبذله النرويج من جهود وطنية ودولية في سبيل تحقيق حماية حقوق الإنسان.

وتشارك النرويج بنشاط فيما يبذل من جهود لكفالة إدراج منظور لحقوق الإنسان يراعي قضايا الجنسين في جميع ما يتخذ من قرارات ومقررات من جانب الجمعية العامة للأمم المتحدة، ولجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ولجنة مركز المرأة التابعة للأمم المتحدة فضلا عما تعقده الأمم المتحدة من مؤتمرات عالمية ودورات استثنائية. والنرويج عضو في لجنة حقوق الإنسان ولجنة مركز المرأة منذ آخر تقرير لها قُدِّمَ بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وما زالت النرويج تمنح الأولوية لحقوق المرأة في مجال التعاون الإنمائي. والنرويج تؤيد الجهود المبذولة لمساعدة البلدان المتعاونة على الوفاء بالالتزامات المضطلع بها فيما يتعلق

بحقوق الإنسان بالنسبة إلى المرأة والمساواة بين الجنسين، علما بأن جميع البلدان التي لها مع النرويج علاقات تعاون إنمائي ذات شأن قد وقعت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وتركز وزارة الخارجية والوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي "نوراد" (NORAD) على تعزيز هدف إدماج قضايا الجنسين في الأنشطة الرئيسية؛ في جميع الأعمال المتصلة بالتعاون الإنمائي. و"الإستراتيجية المعدة لصالح المرأة والمساواة بين الجنسين في مجال التعاون الإنمائي، العام ١٩٩٧" تبقى سارية حتى العام ٢٠٠٥. وتشكل حقوق المرأة واحدا من المجالات الخمسة ذات الأولوية المبينة في تلك الإستراتيجية. ومن أمثلة ذلك خطة عمل لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث تعدها حاليا الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي "نوراد" بدعم من وزارة الخارجية.

المادة ٤

المادة ٤-١: مسألة التدابير الخاصة للنهوض بالمساواة بين الجنسين؛ والإجراءات الإيجابية

يحال إلى التقارير المقدمة عن مواضيع محددة بموجب المادة ٧ بشأن التمثيل السياسي في الهيئات الإنتخابية؛ والمادة ١٠ بشأن التعليم؛ والمادة ١١ بشأن حياة العمل. أما هنا فإن ما يُبحث هو بعض التجارب العامة المكتسبة من تطبيق تدابير خاصة أريد بها تعزيز المساواة الواقعية، ولاسيما منها النتائج المستخلصة من تطبيق مجموعة الأنظمة المتصلة بتمثيل الجنسين في مجالس الإدارة، والأفرقة العاملة، والمجالس الإستشارية، واللجان وما إليها، وكذلك في الهيئات التنفيذية في مؤسسات القطاع الخاص.

إن نُظُم الحصص (حقوق التفضيل بالنسبة إلى الجنس الناقص التمثيل) ما زالت أداة تثير الكثير من النقاش في الأعمال المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين. و"قانون المساواة بين الجنسين" النرويجي يسمح بتطبيق معايير للحصص جذرية ومعتدلة على السواء لصالح المرأة. وعلى اثر تغيير في القانون في العام ١٩٩٥، أصبح "قانون المساواة بين الجنسين" يطبق أيضا لصالح الرجل، ولكن تطبيقه لهذا الغرض يقتصر على فرص العمل في قطاع الرعاية والتعليم الأطفال. ولم يكن يُسَمَح في السابق إلا بتطبيق نُظُم حصص معتدلة لا جذرية فيما يتعلق بالمبادرات في مجال التعليم، ولكن هذا القيد رُفِع بعد إعادة النظر في "قانون المساواة بين الجنسين" في الربيع.

غير أن البحوث التي أجريت على نتائج هذه المبادرات تدل على أن النتائج المباشرة التي تؤدي إليها أمثال هذه المشاريع قليلة سواء فيما يتعلق بإعادة توزيع المناصب التعليمية بشكل ملموس أو من حيث آثارها على التوظيف وإعادة تخصيص الوظائف في حياة العمل.

ومن النقاط الأخرى التي تُلاحظ فيما يتعلق بالخيارات في مجال التعليم هي أن النتائج كانت في كثير من الأحيان قصيرة الأمد، إذ كثيرا ما كان عدد أفراد الجنس الناقص التمثيل يهبط بعد مرور عدة سنوات. وقد يبدو أن أنجح سبيل بالنسبة إلى حياة التعليم وحياة العمل هو الأخذ بنظرة أطول أجلا وتحسين التخطيط للأعمال المتعلقة بتحقيق المساواة على مدى الأيام، وقد يكون ذلك عن طريق التحديد الكمي الواضح للأهداف الطويلة الأجل المتمثلة في زيادة التوازن في توزيع الجنسين.

ونجد من جهة أخرى أنه حين يتعلق الأمر بتوزيع مناصب تعتبر إلى حد أكبر دالة على شكل من أشكال التمثيل، لا على كسب منفعة شخصية كما هي الحال بالنسبة إلى الوظائف التعليمية ووظائف معينة أخرى، فإن نُظُم الحصص كانت أقل إثارة للجدل وأنجح من حيث ما أدت إليه من نتائج.

والمادة ٢١ من "قانون المساواة بين الجنسين" (التي اعتمدت في العام ١٩٨١) تنص على أن يتألف ما تُعيّنه أي هيئة عامة من مجالس الإدارة والمجالس الاستشارية واللجان وما إليها من ٤٠ في المائة على الأقل من كل من الجنسين. وفي حال أي لجنة مؤلفة من عضوين أو ثلاثة أعضاء فقط، يجب تمثيل كلا الجنسين. وتنطبق أنظمة مماثلة على نواب أعضاء مجالس الإدارة. غير أنه يمكن استثناء بعض الحالات في ظروف خاصة تجعل الوفاء بهذا الشرط أمرا غير معقول. ويجب عرض المسألة على وزارة شؤون الطفل والأسرة للحصول على إذن بالإعفاء. وخلال العامين ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ كانت نسبة النساء في أمثال تلك اللجان ٤١ في المائة في المتوسط. غير أنه لا تزال توجد اختلافات منهجية تتوقف على الموضوع الذي تعنى به اللجنة وعلى ولايتها، كما أن النساء لم يشغلن غير ٢٥ في المائة من المراكز القيادية (العام ٢٠٠٠).

والمواد ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ من "قانون الحكم المحلي" الصادر في ٢٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢ تتضمن هي أيضا أحكاما مماثلة بشأن تمثيل الجنسين في اللجان التي تنتخبها سلطات المدينة أو السلطات البلدية، والأمر نفسه ينطبق على المقاطعات. ولا تتوفر إحصاءات في هذا الخصوص. وهناك درجة عالية من الموافقة على ضرورة هذه الأنظمة القانونية في النرويج اليوم.

وفيما يتعلق بتنقيح "قانون المساواة بين الجنسين" (أنظر المادة ٢ب)، دارت مناقشات بشأن تطبيق حصص للجنسين بالنسبة إلى الهيئات التنفيذية في مؤسسات القطاع الخاص. وكانت النسبة المثوية للنساء الأعضاء في المجالس التنفيذية للشركات المسجلة في سوق الأوراق المالية ٦,٤ في المائة في العام ٢٠٠٠. غير أنه لم يُقترح حتى الآن إجراء أي

تغيير في "قانون المساواة بين الجنسين". بل نجد بدلا من ذلك أن الحكومة أصدرت في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٢ قرارا يرمي إلى زيادة عدد النساء الأعضاء في الهيئات التنفيذية للمؤسسات. ويتطلب الإقتراح أن يكون ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من كلا الجنسين أعضاء في المجالس التنفيذية لجميع الشركات المساهمة العامة ("الشركات العامة المحدودة الأسهم")، والمشاريع التابعة للدولة، والشركات التابعة للدولة المؤسسة بتشريعات خاصة، والشركات المحدودة العامة/التابعة للدولة.

ومن جهة أخرى، نجد أن الإقتراح لا يشمل الشركات المساهمة الصغيرة المملوكة ملكية خاصة، وذلك لأن الحكومة لا تريد أن تُطَبَّق القواعد على الشركات الخاصة ذات الطابع الشخصي (وهي تتمثل أكثر ما تتمثل في مشاريع الأعمال العائلية) حيث تكون هناك حاجة أشد إلى تمثيل الملكية المباشرة.

وفيما يتعلق بالشركات المساهمة العامة، تسعى الحكومة إلى بلوغ هدفها قبل نهاية العام ٢٠٠٥ عن طريق التعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال. فإذا لم تؤد تلك المساعي إلى أي نتيجة، فسيصدر حكم يفرض توازنا أكبر فيما بين الجنسين.

المادة ٤-٢: حماية الدور الإنجابي للمرأة

بالإشارة إلى التقارير السابقة بشأن التشريعات المتعلقة ببيئة العمل والأنظمة المتصلة بإجازة الغياب المرتبطة بالولادة، وإلحاقا بالمادة ٢ب عن التغييرات المحدثة في "قانون المساواة بين الجنسين" والمادة ٢ج عن أوضاع العمل/الحمل، وهو مجال يتلقى أمين المظالم استفسارات كثيرة بشأنه، نجد أن أكثر مشكلتين شيوعا من المشاكل المُبلَّغ عنها هي ما تدعيه الفتيات من أن رب العمل يفضل تعيين الذكور في الوظائف الجذابة "لأن الذكور لا يحملون"، وما تفيد النساء بمواجهته من مشاكل تتعلق بالحفاظ على وظائفهن في مكان العمل أثناء غيابهن في الإجازات. وكلمما ازداد انتشار إعادة تنظيم المؤسسات وتقليص أحجامها وإسناد أعمالها إلى جهات خارجية، اتجهت هذه المشاكل بدورها إلى الإزدياد.

المادة ٥

المادة ٥أ: أدوار الجنسين

مسألة تغيير المواقف

حصلت التغييرات الكبرى في مواقف السكان من المساواة بين الجنسين في النرويج بين حوالي العام ١٩٨٠ والعام ١٩٩٠. وبعد العام ١٩٩٠، أجابت أغلبية ساحقة (تربو على ٩٠ في المائة) بالإثبات على أسئلة عن المواقف العامة ترمي إلى تبيان ما إذا كان المرء

يتخذ موقفا إيجابيا من المساواة بين الجنسين. وهناك عموما نتائج أكثر إيجابية إلى حد ما فيما يتعلق بمسألة وجوب معاملة الرجال والنساء على قدم المساواة في حياة عملهم مما إذا طُرح السؤال فيما يتعلق بالمساواة في البيت وفي شؤون الأسرة.

وتعتبر المساواة بين الجنسين أمرا له قيمته في جميع مستويات فصول الدراسة في النظام التعليمي. غير أن هناك قلقا من تأثير التسويق المتسم بطابع جنسي قوي، و من تأثير صناعة التسلية والتلفزة وشبكة "الإنترنت". إذ لا يوجد في هذه الميادين كثير من التدابير الكفيلة بمقاومة تأثير ما تبثه من القوالب النمطية للجنسين. و تتولد مشاعر القلق بشأن الأطفال والشباب بوجه خاص.

وهناك منهاج دراسي مشترك بين التخصصات أُعدَّ لغير المتفرغين من العاملين في مجال التعليم بعنوان "الحاجات والرغبات: منظورات جديدة عن المعارف الاستهلاكية"، وهو يستند إلى التعلم من بُعد، كما هي الحال مثلا في التأكيد على الآثار المعاكسة للمثل اللاصحية التي تُروَّجها الإعلانات. ويتناول نموذج تصميمي لهذا البرنامج أسلوب الحياة، وأدوار الجنسين، والمفاهيم المتصلة بالجسم المثالي. والبرنامج الدراسي مبني على "خطة التعليم المستمر في مجال المعارف الاستهلاكية" التي ترجع إلى العام ٢٠٠٠.

قانون التسويق

ينص البند الثاني من المادة ١ من "قانون التسويق" على تنظيم الإعلانات المتسمة بالتمييز القائم على نوع الجنس. ويتولى "أمين مظالم المستهلكين" إنفاذ هذا القانون. والفقرة المذكورة تستهدف الإعلانات التي تستخدم أجساد الأشخاص الذين ينتمون إلى أحد الجنسين على نحو يميل إلى إضفاء تقييم يحط من قدر المرأة أو الرجل، أو يتعارض على نحو آخر مع مبدأ المساواة في القيمة فيما بين الجنسين.

ويعتبر الاستخدام غير مشروع بالمعنى المقصود في القانون المذكور إذا أُعطي للجسد مكان مركزي في الإعلان، وذلك بإظهاره، مثلا، في وضع غير طبيعي بالنسبة إلى الاستخدام الطبيعي للمنتوج. وتستهدف الفقرة المذكورة الإعلانات التي يستخدم فيها الجسد لجلب الإلتباه إلى المحاولة التسويقية على نحو من شأنه أن يُضَعِف القيمة العامة للكائن البشري.

وإضافة إلى هذا، سيتم استهداف الإعلانات التي تعزو صفات سيئة إلى أحد الجنسين؛ ومن ذلك، مثلا، القول بأن النساء يفتقرن إلى الروح العملية وأن الرجال يفتقرون إلى وازع من ضمير. وبوجه خاص، تُستَهَدَف العروض التي تذكر شيئا عن العلاقة بين المرأة والرجل ثم تمضي إلى إسناد صفات شائنة إلى أحد الجنسين. ومن أمثلة هذه الإعلانات

تلك التي تصور الرجل في مرتبة متفوقة وأنه هو المسؤول عن اقتصاد الأسرة وما إلى ذلك، وتصور المرأة في أدوار اتكالية وتبعية.

ووصف أدوار الجنسين بحالتها القائمة لا يتعارض بمحد ذاته مع الحكم ذي الصلة، ولكن ما يمكن أن يتعارض مع المساواة كقيمة هي العروض التي تبرز أنماط أدوار الجنسين بشكل انتقاصي وبعيد عن التوازن إلى حد خاص.

وكثيرا ما تكون الحال أن المحصلة الإجمالية للإعلانات الفردية هي ما يدعو إلى الجزع من منظور المساواة بين الجنسين. مثال ذلك أنه كان من المرغوب فيه لو أن الإعلانات صوّرت على مدى الزمن توزيعا أعدل للأعمال المتزلية فيما بين الرجل والمرأة. إلا أن البند الثاني من المادة ١ يقضي بانطباق التقييم على الإعلان الفردي أو الحملة الإعلانية الفردية.

ولدى إنفاذ الفقرة المذكورة، يتم التأكيد على منح الأولوية للحالات التي تُستخدَم العارضات الشابات فيها في إعلانات ذات طابع جنسي تستهدف الأطفال والشباب.

هذا وقد تلقى أمين مظالم المستهلكين ٣٨ شكوى بشأن إعلانات تنسم بالتمييز القائم على نوع الجنس في العام ٢٠٠١، و٣٧ شكوى في العام ٢٠٠٠، و٦٤ شكوى في العام ١٩٩٩، و٨١ شكوى في العام ١٩٩٨، و٩٥ شكوى في العام ١٩٩٧.

المادة ٥ ب - مسؤولية المرأة والرجل المشتركة عن الأولاد والأسرة

ركزت السياسة المتعلقة بحياة الأسرة في السنوات الأخيرة تركيزا قويا على دور الآباء وعلى أهمية تعزيز هذا الدور لما فيه صالح الأولاد. وقد حصلت على واقع هذه الخلفية تغيرات سواء من حيث الأنظمة المتصلة بإجازات الغياب فيما يتعلق بالولادة ومن حيث الأنظمة المتصلة بأسر المطلقين الذين لديهم أولاد، كما يشاهد ذلك في التقرير الوارد تحت المادة ١١-٢ ب و ١٦-١ ج.

المادة ٦ - مسائل العنف، والإتجار بالنساء، والبلغاء

يُبلغ تحت هذه المادة أيضا عن أعمال مكافحة العنف الموجه ضد المرأة والإعتداء الجنسي عليها.

العنف الموجه ضد المرأة والإعتداء الجنسي عليها

تدل التحقيقات على أن حالات تعرض النساء للترويجيات للعنف أو للتهديد بالعنف أكثر من حالات تعرض الرجال - ٦ في المائة في غضون العام الماضي مقابل ٥ في المائة بالنسبة إلى الرجال ("التحقيق في أوضاع المعيشة، ١٩٩٧"). وتبين التطورات الحاصلة في الأعوام الخمسة عشر الماضية حدوث زيادة معينة في أعداد الذين تعرضوا للعنف من الجنسين. وما ازداد بشكل خاص هو عدد الشابات اللائي يُبلَّغُن عن العنف والتهديد.

غير أن أبرز اختلاف بين الجنسين هو أنه في حين أن نسبة ما وقع في المنزل من حوادث العنف التي تعرض لها الرجال لم تزد عن ١٤ في المائة، كانت نسبة ما وقع في المنزل من حوادث العنف التي تعرضت لها النساء ٤٢ في المائة. يضاف إلى ذلك أن المتوقع هو أن هذه التحقيقات في العنف في مجال الحياة الخاصة لا تزال تعاني إلى حد ما من الإبلاغ الناقص عنه. هذا إلى أن عدد من يتعرض للعنف أو للتهديد بالعنف في معرض العمل من النساء أكثر إلى حد ما من عدد الرجال. ويبدو أنه يمكن ربط هذه الظاهرة بضخامة عدد النساء اللائي يعملن في قطاع الصحة والرعاية.

وترى المنظمات التي تعمل في مجال مساعدة النساء اللائي يتعرضن للعنف أن الترويج تفتقر إلى جرد مستوفي لمدى العنف الموجه ضد المرأة والإعتداءات الجنسية عليها.

وفي الترويج ما لا يقل عن ٥٠ ملجأ للنساء، تلوذ بها أكثر من ٢٥٠٠ امرأة كل عام، وهو عدد كان ثابتاً إلى حد ما في الأعوام الأخيرة. ونجد في الملاجئ الواقعة في المدن الرئيسية أن العدد الغالب والآخذ في الزيادة من التريلات فيها هن من المنتميات إلى جماعة المهاجرين. ومن الأسباب الهامة لذلك هو، بلا شك، أن الشبكات الإجتماعية التي ترتبط بها هاته النساء خارج إطار الأسرة هي أصغر، وبالتالي فإن البدائل المتاحة لهن في الأزمات هي أقل، مما هي عليه الحال بالنسبة إلى النساء المنتميات إلى الإثنية الترويجية.

وكان عدد حالات الإغتصاب المبلغ عنها ٤٦٧ في العام ١٩٩٩، علماً بأن عدد هذه الحالات آخذ في الإزدياد. ولم تسفر غير ٦,٦ في المائة من هذه التبليغات عن إدانات قضائية. ويستدل من تقرير قُدم إلى مدير الإدعاءات العامة (في العام ٢٠٠٠) أنه يُرْفَض النظر في ٨٠ في المائة من تلك التبليغات، وأن هذه النسبة آخذة في الأزداد.

التشريعات

تم تغيير عدد من نقاط ما يتعلق بالإنتهاكات الجنسية من أنظمة قانون العقوبات بتاريخ ١١ آب/أغسطس ٢٠٠٠ وذلك في القانون رقم ٧٦. ومن بين ما أدت إليه

التغييرات تجريم الإغتصاب الخطير نتيجة لإهمال. وهذا معناه أن الشخص يُحمَل مسؤولية جسيمة عن عدم فهم كون أن المتظلم لم يكن راغبا في الإتصال الجنسي، وأنه يمكن الحكم عليه بارتكاب اغتصاب خطير نتيجة لإهمال. وأقصى عقوبة يمكن الحكم بها في حالة ارتكاب الإغتصاب الخطير نتيجة لإهمال هي السجن لمدة خمس سنوات، ولكن العمل جار في سبيل زيادة هذه المدة إلى ثماني سنوات في الحالات التي تنطوي على ظروف مشددة.

وفي الوقت نفسه، أُدرج توسيع لنطاق مفهوم الإغتصاب يقضي باعتبار جميع أشكال السلوك التهديدي المراد به الحصول على اتصال جنسي اغتصابا. وينطبق الشيء نفسه على أي اتصال جنسي مع شخص فاقد لوعيه أو عاجز عن مقاومة الفعل لأي سبب آخر، كالسكر مثلا.

وبالإضافة إلى ذلك، زيد الحد الأدنى لمدة العقوبة على الإغتصاب المتعمد من سنة واحدة إلى سنتين.

كذلك تم توسيع نطاق مجالات العقوبة القصوى التي يسمح بها القانون (السجن لمدة أقصاها ٢١ سنة) بحيث أشدَّت لتشمل الإغتصاب الجماعي والإغتصاب الذي يرتكب بطريقة مؤلمة أو مهينة بشكل خاص. كما زيد مجال العقوبة القصوى على الإعتداءات على الأطفال من حيث أن الإعتداءات التي يرتكبها عدة أشخاص من مجموعة تعتبر حالات مشددة.

يضاف إلى ذلك أن التغييرات المحدثة في القانون تحظر شراء الخدمات الجنسية من أشخاص تقل أعمارهم عن ١٨ سنة بالقياس إلى السن السابقة البالغة ١٦ سنة التي هي بوجه عام سن الرضا. ولاتزال مقاضاة المومس أمرا غير جائز.

وتم تشديد الحظر على المواد الداعرة المنتجة باستغلال الأطفال من حيث أن مشاهدة هذه المواد بدفع مبلغ بواسطة "الإنترنت" أصبحت الآن تخضع للعقاب. هذا إلى أنه يمكن مقاضاة كل من يغري شخصا، ذكرا كان أو أنثى، يقل عمره عن ١٨ سنة بأن يُصوّر في حلقة من سلسلة من العروض التجارية التي تتخذ شكل أفلام أو صور ذات مضامين جنسية. وينطبق هذا أيضا على المُصوّر. وتدخّل في نطاق هذا الحظر الصور التي يمكن اعتبارها مواد داعرة "رخوة".

وتم التصديق، بواسطة القانون رقم ٥٠ المؤرخ ١ تموز/يوليه ١٩٩٤، على مادة جديدة في قانون الإجراءات الجنائية هي المادة ٢٢٢ التي تتعلق بأوامر المنع التي لا تشكل جزءا لا يتجزأ من العقوبة على الجريمة. والغرض من هذا الحكم هو تعزيز أمن ضحايا العنف والتهديد والمضايقة وما جرى مجراها. وأمر المنع يعني أنه يُحظر على الشخص أن يكون في

مكان معين أو أن يلاحق شخصا آخر أو يزوره أو يتصل به على أي نحو آخر. وأُدخِلت بواسطة القانون رقم ٧ المؤرخ ٢ آذار/مارس ٢٠٠١ تغييرات على المادة ٣٤٢ من قانون الإجراءات الجنائية من بين ما نصت عليه المعاقبة على مخالفة المادة ٢٢٢ أ من قانون الإجراءات الجنائية. وزيد نطاق العقوبة لكي تشمل القبض على الشخص وسجنه في حال انتهاكه لأمر منع. وأُدخِل إجراء بديل يقضي بدفع غرامة وذلك لإتاحة خيار يطبق في حال التجاوزات الأقل خطورة وبالتالي كفالة رد فعل أسرع. وأصبح كل شروع في مخالفة أوامر المنع مع كل ما يرتبط به من أفعال جريمة يعاقب عليها القانون.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، أرسلت وزارة العدل تطلب التعليق على اقتراح لتغيير المادة ٢٢٢ أ من قانون الإجراءات الجنائية. وتوخيا لتجنب الاختلاف في تطبيق الحكم المتعلق بأوامر المنع، قررت وزارة العدل أن تزيد من دقة المادة ٢٢٢ أ في عدد من نقاطها.

وعلى سبيل تهيئة الخلفية اللازمة للبيانات والمدخلات التي ستقدم خلال جلسات الاستماع بشأن هذا الاقتراح، تريد وزارة العدل أن تتبين ما إذا كان ينبغي إحداث تغييرات جوهرية في ما يتصل بكيفية التعامل مع حالات أوامر المنع من ظروف وأنظمة على السواء. ومن المسائل المركزية في هذا الخصوص هي مسألة ما إذا كان ينبغي إدخال قاعدة صريحة بشأن أوامر المنع التي تتعلق بالمتزل المشترك لشركاء متساكنين.

وتعنى السلطات النرويجية من مدة طويلة بتحسين وضع ضحايا الإجمام. وقد تم التصديق على تغييرات في القانون واتخاذ مبادرات أخرى بغية الوصول إلى هذه الغاية. وفي الآونة الأخيرة، خرجت إلى الوجود مسائل تتعلق بوضع المتظلم حيال الإجراءات الجنائية بموجب القانون النرويجي. وهذا الأمر هو قيد النظر الآن، وسيركز فيه على وضع الضحية في الإجراءات الجنائية المتصلة بالعنف والجرائم الجنسية. وهذا الإيضاح يدعو إلى تقديم اقتراحات ملموسة لإحداث تغييرات في قانون الإجراءات الجنائية النرويجي إلى الحد الذي يخلص فيه إلى وجود حاجة إلى إحداث تلك التغييرات.

وتوخيا لحماية الضحية المزعومة لجريمة جنسية من أي دعوى قذف إلى أن يتم البت في مسألة الإعتداء، تُنحَوّل المحكمة حق تأخير النظر في تلك الدعوى ريثما تتم تسوية القضية الجنائية.

خطة العمل لمكافحة العنف في المنزل واللجنة المعنية بالعنف الموجه ضد المرأة

في شباط/فبراير ٢٠٠٠، بدأت الحكومة النرويجية تنفيذ خطة عمل لمكافحة العنف المنزلي. وقد أنشئ فريق مشترك بين الوزارات برئاسة وزارة العدل والشرطة يضم مشاركين من وزارة شؤون الطفل والأسرة، ووزارة الصحة والشؤون الاجتماعية. وهذا الفريق

مسؤول عن كل من تنسيق العمل فيما يتصل بالعنف المتري والعنف الموجه ضد المرأة بوجه عام وتنفيذ الأنشطة المستقاة من خطة العمل. وتتألف الخطة من مجموعة واسعة التنوع من الأنشطة الرامية إلى الإقلال من العنف المتري وإلى تحسين ما يقدم إلى الضحايا من خدمات.

وفي آب ٢٠٠١، أعادت الحكومة تنظيم هذه الأعمال، وأنشأت "اللجنة المعنية بالعنف الموجه ضد المرأة"؛ وستقدم هذه اللجنة تقريرها النهائي في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. ووفقاً لما منحه الحكومة للجنة من اختصاصات، فإن التقرير النهائي للجنة سيتضمن موجزاً للمسائل المتصلة بالعنف الموجه ضد المرأة، واقتراحات تتعلق بالنظام القانوني، والخدمات الاجتماعية، وملاجئ النساء، والرعاية الصحية. وعلاوة على ذلك، ستبحث اللجنة مسائل تتعلق بالأطفال كشهود على العنف.

وتتضمن خطة العمل مبادرات من بينها الإضطلاع بمشاريع لتحسين التعاون بين الدوائر العامة والمنظمات التطوعية، ولتنمية المهارات بالنسبة إلى جماعات المهنيين الذين يلتقون بضحايا العنف في معرض قيامهم بمهامهم، وتوفير المساعدة والعلاج للجنة منعا لتكرار أفعالهم، وتقديم الدعم إلى مركز للمهارات المركزية لأغراض العمل مع ضحايا العنف، وتوجيه التحذيرات الأمنية إلى ضحايا العنف، وتزويد ما يضطلع به من بحوث تتعلق بالعنف الموجه ضد المرأة بالدعم من المصادر العامة. والمقرر أن تتابع اللجنة جميع هذه المبادرات.

المبادرات الرامية إلى مكافحة الإتجار بالنساء والبغاء

في السنوات الأخيرة، انشغلت الحياة العامة في النرويج أشد الإنشغال بظاهرة البغاء في فنمارك في شمالي النرويج، وبمسألة ما إذا كان منظماً من الجانب الروسي أو النرويجي من الحدود. وقد ازداد تعامل النرويج مع روسيا بازدياد انفتاح الحدود بين البلدين في السنوات الأخيرة، ولكن هناك في الوقت نفسه مشاكل ترتبط بهذا الإنفتاح الجديد، من بينها البغاء والإجرام الذي يأتي في أعقاب البغاء. وقد تم الإسهام بشكل محسوس في المناطق المحلية في الكشف عن المخالفات القانونية فيما يتعلق بالبغاء.

ولا يجوز قانوناً تأجير غرف أو شقق أو غيرها من مرافق السكن لأغراض البغاء. وتكشف ما تقوم به الشرطة من أنشطة تحقيقية واستقصائية في هذا الخصوص عن وجود تعاون فعلي بين الداعمين الروس والنرويجيين الذين يوفران الغطاء للجريمة المنظمة التي تشمل الإتجار بالنساء. وهناك تعاون بين السلطات النرويجية والروسية، وتم توسيع نطاق عمليات التفتيش عند الحدود بغية منع البغاء.

وفي العام ٢٠٠٠، اضطلعت منطقة شرطة أوسلو بتحقيق تجريبي للكشف عن الإبتجار بالنساء في أوسلو. وبالرغم من صعوبة التوصل إلى إثبات مقنع كل الإقناع، أظهر التحقيق وجود أدلة على الإبتجار بالنساء بقصد البغاء في عاصمة النرويج.

هذا وقد نُقِّحَتْ أحكام قانون العقوبات المتعلقة بالإجرام الجنسي، وبدأ سريان أحكام جديدة في آب/أغسطس ٢٠٠٠. وهناك حكم جديد يجعل شراء الخدمات الجنسية من أشخاص تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ سنة جريمة تخضع للعقاب، وذلك بالرغم من أن الذين تزيد أعمارهم عن ١٦ سنة تجاوزوا سن الرضا. أما شراء الأفضال الجنسية من أشخاص تقل أعمارهم عن ١٦ سنة فإنه يخضع لأحكام أخرى من القانون المتعلق بالإجرام الجنسي، وهو لا يزال أمرا غير مشروع كما كان في الماضي.

إن مسألة التجريم العام لشراء وبيع ما يسمى الخدمات الجنسية تناقش في ضوء عدة أمور من بينها ما اكتسب من خبرات حتى الوقت الحاضر في السويد التي يوجد فيها حظر على شراء الخدمات الجنسية. ولم تجد الحكومة حتى الآن أن هناك ما يكفي لترجيح إتيان قانون من هذا القبيل بأي نتائج محسوسة سواء في مكافحة البغاء أو في الإبتجار بالكائنات البشرية.

وقد وضع "اتحاد نقابات العمال النرويجي" مبادئ توجيهية أخلاقية ستسري على من يمثل هذه المنظمة في الخارج من الممثلين والمستخدمين، وهي لا تجيز شراء الخدمات الجنسية. وتُبدَل جهود مشتركة بين الوزارات بشأن وضع خطة عمل لمكافحة الإبتجار بالنساء. والمتوقع أن تكون هذه الخطة جاهزة خلال النصف الثاني من العام ٢٠٠٢.

والمادة ٦ من "الإتفاقية المتعلقة بالمرأة" يمكن أن تكون لها أهمية مباشرة بالنسبة إلى الأجانب الذين يريدون البقاء في النرويج. ذلك أن إعادة أي امرأة إلى بلد ستستخدم فيه كمومس أو ستكون فيه ضحية للإبتجار بالكائنات البشرية يشكل خرقا للمادة ٦ من تلك الإتفاقية. غير أنه لم تكن هناك حتى الوقت الحاضر أي خبرة عملية تذكر بمجالات تتعلق بالأجانب تعرب أي امرأة فيها عن خشيتها من أن تصبح ضحية للإبتجار بالكائنات البشرية أو البغاء القسري.

وفيما يتعلق بعمل الأمم المتحدة في مجال إعداد إتفاقية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، وُضِع بروتوكول بشأن الإبتجار بالكائنات البشرية، وبخاصة النساء والأطفال، وقعته النرويج في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

الباب الثاني

المادة ٧: المشاركة السياسية

المادة ٧ أ: الانتخابات والهيئات المنتخبة

في السابق، كانت نسبة النساء اللاتي يشاركن في التصويت أقل من نسبة من يشارك فيه من الرجال. ولكن هذا الفرق بين الجنسين تضاعف بالتدريج، إلى أن تساوت مشاركة النساء والرجال في الانتخابات البرلمانية التي جرت في العام ١٩٨٥. وفي الانتخابات البرلمانية التي جرت في العام ١٩٩٧، زادت مشاركة النساء على مشاركة الرجال. يضاف إلى ذلك أنه ظهر فارق كبير إلى درجة ملحوظة من حيث العدد فيما بين الشباب والشبان. ففي حين أن ٧٠ في المائة من النساء المنتمات إلى فئة اللواتي تتراوح أعمارهن بين الثامنة عشرة والحادية والعشرين شاركن في التصويت، نجد أنه لم يشارك في التصويت غير ٥٠ في المائة من نفس الفئة العمرية تلك من الشبان. أما مشاركة المنتمات إلى الفئات العمرية التي هي فوق سن الثلاثين فقد كانت متساوية إلى درجة كبيرة فيما بين الجنسين.

وفي العقد الثامن من القرن العشرين أصبحت النساء يشكلن مجموعة هامة في الهيئات السياسية المنتخبة أيضا.

وكان استخدام الحصص من جانب الأحزاب السياسية عاملا هاما في هذا التطور، الذي حصل نتيجة للأخذ بِنُظْمِ حصص مختلفة. وقد اعتمدت معظم الأحزاب السياسية بالتدريج قواعد تنظم تكوين الأجهزة الحزبية الداخلية ولأغراض تمثيل الحزب في المناصب العامة. والقاعدة الرئيسية في هذه الأحزاب تقضي بألا تقل نسبة التمثيل في كل من حالتي النساء والرجال عن ٤٠ في المائة. ولا يتضمن "قانون الانتخابات" أي شرط يتعلق بتمثيل الجنسين. والأحزاب التي ليست لديها أنظمة حصص تخفض بشكل ملحوظ النسبة المتوقعة الإجمالية للنساء في الهيئات السياسية المنتخبة.

ويتألف الإئتلاف الحكومي الحالي من حزب المحافظين والحزب الديمقراطي المسيحي وحزب الأحرار. وتتألف الحكومة من ٨ نساء و ١١ رجلا، أي أن نسبة النساء فيها تبلغ ٤٢,١ في المائة. وتمثيل النساء في "الستورتنغ" (البرلمان) يزيد عن تمثيلهن في المجالس البلدية. وبعد انتخابات العام ١٩٧٧، ارتفع تمثيل النساء في "الستورتنغ" إلى ٢٤ في المائة. وبعد انتخابات العام ١٩٩٣، ارتفع تمثيل النساء إلى ٣٩,٤ في المائة، في حين أن انتخابات العام ٢٠٠١ أسفرت عن تمثيلهن بنسبة ٣٧ في المائة.

وقبل انتخابات العام ١٩٨١، لم تزد نسبة الوزيرات عن ١٢ في المائة من مجموع الوزراء في الحكومة. ولكن نسبة تمثيلهن في جميع الحكومات النرويجية في الفترة التي انقضت منذ العام ١٩٨٦ كانت تزيد عن ٤٠ في المائة.

النسب المئوية لتمثيل النساء في الحكومة وفي "الستورتنغ" من العام ١٩٨٥ إلى العام ٢٠٠١

٢٠٠١	١٩٩٧	١٩٩٤	١٩٩٠	١٩٨٥	
٤٢,١	٤٧,٩	٤٢	٤٤	٢٦	الحكومة
٣٣,٧	٣٦,٤	٣٩,٤	٣٦	٣٤	"الستورتنغ"

وقد أسفر ما جرى من الانتخابات البلدية والانتخابات لحكومات المقاطعات في العام ١٩٩٩ عن تمثيل النساء في المجالس البلدية بنسبة ٣٤,١ في المائة وفي مجالس المقاطعات بنسبة ٤١,٩ في المائة، الأمر الذي يمثل زيادة بنسبة ١,٤ في المائة وبنسبة ٠,٧ في المائة، على التوالي، بالقياس إلى الانتخابات السابقة في العام ١٩٩٥.

وبذلك لم يتم بلوغ هدف تمثيل النساء في المجالس البلدية بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل. والنسبة المئوية للنساء العاملات في السياسة منخفضة في الكثير من الحكومات المحلية. وأعلى منصب سياسي يُشغَل بالانتخاب في المجالس البلدية النرويجية هو منصب كبير أعضاء المجلس أو المحافظ. ولا تتولى النساء غير ١٥ في المائة من أمثال هذا المنصب (في العام ٢٠٠٠). وقد اضطلع خلال آخر كل ما جرى من انتخابات للحكومات المحلية بمحلات تم تمويلها بأموال عامة لجعل الناخبين ينتخبون النساء للمراكز القيادية البلدية.

برلمان "السامي" "Saami" ("الساميتنغيت")

إن برلمان "السامي" هو الهيئة المنتخبة انتخاباً عاماً للأقلية الوطنية المسماة "سامي". وقد أُسس "الساميتنغيت" هذا في العام ١٩٨٩، وتمثل الجنسين فيه غير متعادل، وعدد من ينتخبين لعضويته من النساء يتناقض بصورة مطردة.

وقد انخفض تمثيل النساء في هذا البرلمان من ٣٣,٣ في المائة في العام ١٩٨٩ إلى ١٨ في المائة في الوقت الحاضر. وفيما يتعلق بهدف تمكين آباء وأمهات صغار الأطفال من المشاركة في حياة "السامي" السياسية، يطبق هذا "الساميتنغ" ترتيباً مرناً يتيح لأعضائه جلب

المسؤولين عن رعاية أطفالهم معهم والتكفل بمصاريقهم. ولم يتخذ "الساميتنغ" المذكور فيما يتجاوز هذا أي ترتيبات خاصة لكفالة تمثيل كلا الجنسين.

وفي ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٩، اعتمد "الساميتنغ" خطته للمساواة بين الجنسين، التي أُتبعت في أيار/مايو ٢٠٠١ بتقرير مستقل عن سياسة المساواة بين الجنسين قُدم إلى "التنغ".

وأثيرت في الجلسة العامة لـ "الساميتنغ" مسألة لها أهميتها هي تناقص النسبة المئوية للنساء في "الساميتنغ" في الوقت الذي تزداد فيه مكانة "الساميتنغ" وأهميته في المجتمع. وفيما يتعلق بانخفاض نسبة تمثيل النساء في "الساميتنغ" وبعملية الترشيح في العام ٢٠٠١، قررت لجنة الإنتخابات بدء برنامج البحوث الخاص بها في ميدان المساواة بين الجنسين مع التركيز على المرأة في مجتمع "السامي" وعلى الإنتخابات بوصفها محل اهتمام خاص.

المهاجرون والمشاركة في الإنتخابات

في الإنتخابات المحلية التي أجريت في العام ١٩٩٩، كان المعدل الجماعي لمشاركة المهاجرين (المواطنون الأجانب والمواطنون النرويجيون ذوو الخلفية الأجنبية) في التصويت ٤٣ في المائة. وكان معدل مشاركة النساء المهاجرات في التصويت يزيد بنسبة ٥ في المائة على معدل مشاركة الرجال. وفي حين أن فارق المشاركة في التصويت فيما بين النساء والرجال كان مرتفعا في حالة المهاجرين الغربيين (ثماني نقاط مئوية)، نجد أن هذا الفارق كان لا يذكر في حالة المهاجرين غير الغربيين، لا بل إنه كان يناقضه من حيث أن معدل مشاركة الرجال كان يزيد قليلا عن معدل مشاركة النساء. وكان الفارق ملحوظا فيما بين معدل مشاركة المهاجرات الغربيات (٦٢ في المائة) ومعدل مشاركة المهاجرات غير الغربيات (٣٧ في المائة).

النتائج المترتبة على مشاركة النساء في النشاط السياسي

تدل البحوث على وجود درجة معينة من الفوارق المنتظمة فيما بين النساء والرجال حين يتعلق الأمر بالأولويات والإختيارات القيمة السياسية. وكثيرا ما تمثل النساء "فضايا المرأة" التقليدية في السياسة، ولكن أخذ يظهر لدى النساء ميل متزايد إلى اتخاذ مواقف في مجال السياسات المتصلة بقطاع الأعمال والمال أيضا.

تنقيح قانون الإنتخابات

إذا نظرنا إلى "قانون الإنتخابات البلدية" بوجه عام، نجد أنه على حاله التي كان عليها حين صيغ منذ مائة عام. وهناك حاجة كبيرة إلى تنقيح هذا القانون. وقد قامت لجنة معنية بالإنتخابات بفحص الأنظمة وأصدرت توصية تتضمن عددا من الإقتراحات الرامية

إلى إجراء تغييرات، من بينها اقتراح يدعو إلى زيادة تأثير الناخبين على اختيار المرشحين الأفراد في جميع الانتخابات. وتعرضت اللجنة للإنتقاد لأنها لم تقدم تحليلاً لأثر هذا الاقتراح على المساواة بين الجنسين. وتدلل البحوث على أن تمثيل النساء عانى حتى اليوم من تأثير الناخبين المباشر على اختيار المرشحين الأفراد.

المادة ٧ب: المناصب العامة

أنظر المادة ١١ ب بشأن المناصب القيادية في القطاع العام.

المادة ٧ج: المنظمات

المنظمات النقابية

تشكل النساء أغلبية أفراد القوة العاملة المنظمين نقابياً في النرويج. فمن مجموع من تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ و ٧٤ سنة من السكان، تنتمي نسبة ٤٢ في المائة من النساء و ٤١ في المائة من الرجال إلى منظمات نقابية. وتزيد النسبة المئوية للرجال الذين ينتمون إلى منظمات الأعمال والمنظمات المهنية على النسبة المئوية لمن ينتمي إليها من النساء.

ومنذ سنوات عديدة، يعمل "اتحاد نقابات العمال" وغيره من النقابات التي لها أي حجم ذي شأن بصورة منهجية لكي يكفل التعادل بين نسبة النساء من عضوية مكاتب النقابات وبين نسبة النساء من مجموع عضوية النقابات. وقد أجرى "اتحاد نقابات العمال" في العام ١٩٩٧ دراسة استقصائية خلصت إلى وجود درجة معقولة من التعادل. غير أن تلك الدراسة دلت أيضاً على أن النساء والرجال يشغلون في كثير من الأحيان أنواعاً مختلفة من الوظائف ذات المسؤوليات الخاصة. فالرجال هم في كثير من الأحيان قادة النقابات وقادة ملاكات العاملين أو أماكن العمل المحلية، في حين أن النساء سكرتيرات وموظفات إعلام. ويوجد الآن عدد أكبر من ذي قبل من النساء في "اتحاد نقابات العمال" النرويجي وفي مناصبه القيادية الاتحادية، علماً بأن قيادة "الاتحاد" المذكور تولتها امرأة لأول مرة (العام ٢٠٠١)، وأن النساء يتولين خمسة من مجموع مناصبه القيادية العليا البالغ عددها ثمانية. وهناك أيضاً نساء أخريات يتولين مراكز قيادية ومراكز قيادية بالمناوبة في المنظمات المنتسبة إلى "الاتحاد".

الوضع في المنظمات الأخرى

لا يوجد نسبياً كبير اختلاف بين عضوية الرجال وعضوية النساء في شتى المنظمات. غير أن الاختلاف في الأعمار أبرز. وبوجه خاص، نجد في الغالب أن عضوية النساء في كلا الحزبين السياسيين وفي المنظمات النسائية تقرب من أن تكون في الفئات العمرية التي تزيد

عن سن الخامسة والأربعين ضعف ما هي عليه في الفئات العمرية التي هي دون سن الخامسة والأربعين (الدراسة الإستقصائية لأحوال المعيشة، ١٩٩٧). والتقارير الحالي عن هيكل القوى في النرويج يبحث هذه المسألة.

المادة ٨: التمثيل على المستوى الدولي

في العام ٢٠٠٠، كانت النساء يشكلن ٢٤ في المائة من مجموع عدد النرويجيين العاملين في المنظمات الدولية الذي كان حوالي ٣٨١. وفي العام ١٩٩٨، كان هذا المجموع ٤٦٠، وكان ٣٤ في المائة منهم نساء. أما فيما يتعلق بالموظفين الفنيين المبتدئين المعينين في مختلف مؤسسات الأمم المتحدة في العام ٢٠٠٠، فإن ٥٠ من مجموع عددهم البالغ ٧٠ كن نساء.

وتستخدم وزارة الخارجية ما يقرب من ٢٠٠ ١ شخص، تبلغ نسبة النساء منهم ٥٥ في المائة. وكانت النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية يشكلن ٢٤ في المائة من مجموع عدد المستخدمين في العام ٢٠٠١ مقابل ٢٦ في المائة في العام ١٩٩٨. وتعمل الوزارة بنشاط على زيادة عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية.

ويبلغ عدد مراكز الخدمة الخارجية النرويجية ٩٦، منها ١٥ ترأسها نساء بصفة قنصلية عامة أو سفيرة. وهناك ثلاث نساء في منصب سفير في أوروبا.

والفقرة ٢١ من قانون المساواة بين الجنسين، بما تتطلبه من وجوب تمثيل كل من الجنسين بنسبة ٤٠ في المائة كحد أدنى، تنطبق أيضا على جميع الوفود الرسمية التي تعين لدى المحافل الدولية. وليس لدينا أي إحصاءات عن الحالة الواقعية لتمثيل الجنسين.

المادة ٩: الجنسية

لا يميز "قانون الجنسية" النرويجي (١٩٥٠) بين الرجال والنساء؛ والزواج لا يؤثر في الجنسية.

والأولاد يصبحون مواطنين نرويجيين بصورة تلقائية لدى الولادة إذا كانت أمهم نرويجية. ويصدق الشيء نفسه إذا كان الأب نرويجيا وكان الأبوان متزوجين. وفي العام ١٩٩٩، أُدخل تعديل يُسهّل جدا على الطفل أن يصبح نرويجيا إذا كانت الأم أجنبية والأب نرويجيا ولكن الأبوين غير متزوجين.

الباب الثالث

المادة ١٠: التربية والتعليم

تُبْحَث جميع البنود الفرعية هنا بصورة جماعية.

إن التركيز على تكافؤ الفرص بين الجنسين في التدريس والتعليم هو هدف أساسي من أهداف السياسة في مجال التربية والتعليم. ومنذ العقد الثامن من القرن العشرين، يشكل تكافؤ الفرص جزءاً لا يتجزأ من خطة المنهج الدراسي التي تعد لأغراض التربية والتعليم، والتشريعات المتعلقة بالتربية والتعليم، ومختلف القرارات واللوائح الأخرى التي تنظم هذا القطاع. والجهد المبذول من أجل تحقيق تكافؤ الفرص ينطبق على جميع مجالات التربية والتعليم في كل المستويات.

وقد توافقت الجهود المبذولة في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين مع حدوث ارتفاع كبير في مستوى تعليم عامة السكان أدى، في وقت واحد، إلى تحقق التوازن فيما بين الجنسين.

أعلى مستويات التعليم للذكور والإناث: ١٩٨٠ و ١٩٩٨، بالنسب المئوية.

الذكور		الإناث		مستوى التعليم
١٩٩٨	١٩٨٠	١٩٩٨	١٩٨٠	
٢١	٤١	٢٦	٤٧	المستوى الابتدائي
٥٧	٤٥	٥٢	٤٣	المستوى الثانوي
٢٣	١٤	٢٢	١٠	مستوى الجامعات والكليات

المصدر: مكتب الإحصاءات المركزي

وفي نهاية العام ١٩٩٨ وبداية العام ١٩٩٩، أعدت وزارة التربية والتعليم والبحوث وثيقة سياسة عامة أريد بها توجيه ما كانت الوزارة تضطلع به من جهود لتحقيق المساواة بين الجنسين في قطاع التربية والتعليم بالنسبة إلى الفترة ١٩٩٩-٢٠٠١. وأشارت تلك الوثيقة إلى عدة مجالات يلزم فيها بذل جهد متضافر لتحسين وضع الفتيات والنساء أو لتحقيق التكافؤ بين مشاركة النساء والرجال. وفيما يلي أهم ما ورد فيها من نقاط:

- تحسين اهتمام الفتيات والنساء بالرياضيات والعلوم والتكنولوجيا (بما فيها تكنولوجيا المعلومات)

- الأخذ باختيارات غير تقليدية في مجالي التعليم والمهن
- المساواة بين الجنسين في التعليم على المستويين الإبتدائي والثانوي
- المرأة في قطاع الجامعات والكليات
- تحديد مدى تفشي الأمية لدى النساء المهاجرات وزيادة ما يستحدث من فرص لصالح هاته النساء

ويتبين من قوائم الأولويات على أن عدد ما ينفق من السنوات لأغراض التعليم وإن كان يدل على تقلص الفروق فيما بين الجنسين، فإن نتائج ما بذل من جهود لمناهضة اختيارات الجنسين التقليدية من حيث موضوعات الدراسة والمهن كانت أقل من ذلك بكثير.

التعلم الأساسي - التعليم على المستويين الإبتدائي والثانوي: للأعمار من ٦ سنوات إلى ١٩ سنة

إن التعليم في السنوات العشر الأولى من الدراسة في المدارس عامّ من حيث نطاقه ولكن إمكانيات اختيار مواد الدراسة فيه محدودة. وقد توفرت خلال السنوات الثلاث الماضية مجالات كثيرة من حيث ما يمكن اختياره من الموضوعات ومستويات الدراسة النظرية. ويمكن لكل واحد أن يتخرج حاصلًا على تدريب مهني كامل أو على تعليم يمهّد لدخول كلية أو جامعة. ويبين الجدول التالي النسبة المئوية للفتيات الملتحقات بدورات أساسية على مستوى التعليم الثانوي في الأعوام ١٩٩٧ و ١٩٩٨ و ١٩٩٩. وإذا نظرنا إلى هذا الجدول بالإقتران مع جدول يضاھيه في التقرير الخامس المقدم من النرويج يتناول الأعوام ١٩٨٠ إلى ١٩٩٥، لوجدنا أن هناك استقرارا كبيرا من حيث الإختيارات التقليدية لكل من الجنسين. والخطوط الثلاثة الأولى من الموضوعات تتيح إمكانية متابعة الدراسات النظرية؛ أما بقية الخطوط فإنها تتيح إمكانية الحصول على تعليم مهني.

النسبة المئوية للفتيات اللاتي يتابعن الدراسات الثانوية، بحسب خطوط الدراسة: بالنسب المئوية

(خريف الأعوام ١٩٩٧ و ١٩٩٨ و ١٩٩٩ و ربيع العام ٢٠٠١)

خط الدراسة	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠١
المجموع:	٤٩.٨	٤٩,٣	٤٨,٧	٤٨,٥
موضوعات عامة، اقتصاد، إدارة	٥٥,٤	٥٤,٠	٥٢,٩	٥٢,٧
موسيقى، رقص، مسرح	٦٧,٧	٦٩,١	٧٣,٠	٧٤,٦
ألعاب رياضية	٣٨,٦	٤٠,٥	٣٧,١	٣٤,٥
الصحة والدراسات الإجتماعية	٨٩,٦	٩٠,٨	٨٩,٥	٨٩,٠
دراسات بيئية	٤٠,٢	٤١,٧	٤٦,٢	٤٩,٠
التصميم	٨١,٥	٨١,٣	٨١,٨	٨٤,٧
الفنادق والصناعة	٥٢,٣	٥٣,٢	٥٢,٢	٥٦,٤
التشييد	٢,١	٢,٢	١,٩	٢,٠
الإنشاءات التقنية	٩,٧	٩,٧	٨,٧	٦,٣
الكهربائيات	٣,٧	٤,٤	٣,٩	٣,٦
الآليات (الميكانيكيات)	٥,٩	٦,٠	٥,٠	٤,٩
الكيمياء والتجهيز	٤٠,٤	٣٩,٣	٣٣,٤	٣٣,٩
الأشغال الخشبية	٢٦,٤	٢١,١	٢٠,٥	١٩,٩
وسائط الإعلام والاتصالات	-	-	-	٤٩,٧
المبيعات والخدمات	-	-	-	٥٤,٥

المصدر: LINDA-intake/KUF/The Learning Centre

وكان من نتيجة هذه الحالة أن اضْطُلع من العام ١٩٩٨ إلى العام ٢٠٠٠ بمشروع "الإختيارات التعليمية الواعية" في أربع من مقاطعات البلد. وقد بدئ هذا المشروع بوصفه محاولة لإيجاد تعليم واختيارات مهنية أكثر استقلالاً عن نوع الجنس. وبالإضافة إلى ذلك، كانت هناك رغبة في الإهتمام إلى سبل لتشجيع من يأخذ باختيارات غير تقليدية من الشبان والشابات والعناية بهم. وكان الهدف أيضاً إقامة تعاون فيما بين المدرسة وحياة العمل لكفالة اهتداء الذين اختاروا تعليماً غير تقليدي إلى عمل في المهنة التي اختاروها. وقد أُنهي هذا المشروع في نهاية العام ٢٠٠٠. والنتائج التي خُلص إليها حتى الآن هي أن المشروع لم يؤدِّ

إلى تغييرات كثيرة. ويعتبر أنه يصعب بخاصة التأثير في اختيار المهنة بالنسبة إلى الذكور، الأمر الذي أدى إلى بحث مدى الإهمال الذي تعرضوا له في سياق ما بُذِل من جهود لتحقيق المساواة بين الجنسين.

ويرد أدناه وصف لثلاثة أمثلة أخرى على الجهود المبذولة للتأثير في الإختيار المهني على سبيل توجيهه في اتجاه غير تقليدي.

خلال الفترة من العام ١٩٩٨ إلى العام ٢٠٠١، عملت الوزارة أيضا مع مشروع "الفتيات وتكنولوجيا المعلومات" و"الفتيات والرياضيات"، وذلك بالإستناد إلى بحوث وطنية ودولية (من بينها "الدراسة الدولية الثالثة للرياضيات والعلم" (TIMSS)) تشير إلى أن اهتمام البنات بمهدين الموضوعين أقل من اهتمام البنين. وعُقدت في الفترة الممتدة من العام ١٩٩٦ إلى العام ٢٠٠١ ثلاثة مؤتمرات وطنية بعنوان "السيدات والبيانات". وكانت هذه المؤتمرات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات بمثابة مؤتمرات تتعلق بالمعلومات والخبرة وتستهدف المدرسات. وفي تلك الفترة، نظمت الوزارة أيضا مدارس تجريبية (ابتدائية وثانوية) في موضوعي "الفتيات وتكنولوجيا المعلومات" و"الفتيات والرياضيات".

والرؤساء الإداريون في جميع المدارس النرويجية مسؤولون عن التحقق من إدماج جميع الأعمال المتعلقة بتكافؤ الفرص باعتبارها مجالا من مجالات الأولوية لدى الدارسة. وقد نشرت وزارة التربية والتعليم والبحوث كتيباً عن الموضوع عنوانه "وسيم وجذاب (العام ٢٠٠١)" هو بمثابة دليل عن الأعمال المتصلة بتكافؤ الفرص. ويمثل هذا الكتيب إضافة إلى المواد المرجعية الكثيرة التي أصدرتها الوزارة، ولكنه فريد من نوعه من حيث أنه يتناول موضوعاً خلافياً إلى حد ما تتباين الآراء فيه تبايناً شاسعاً ولا يعلم بوجوده المدرسون والمسؤولون عن إدارة المدارس في كثير من الأحيان. والكتيب يعرض معلومات عن تكافؤ الفرص، وأمثلة على تطبيقه في مختلف مجالات المعرفة وموضوعات الحياة اليومية منظوراً إليه من زاوية تكافؤ الفرص. وفي الوقت نفسه، يشجع الكتيب على اتخاذ إجراءات حاسمة ويقدم أمثلة ملموسة على كيفية تطبيق الأعمال المتعلقة بتكافؤ الفرص على مختلف الحالات. والكتيب هو بمثابة أداة في يد المسؤولين عن إدارة المدارس، والمدرسين، والطلاب، والمتمرنين على الحرف، والبرامج التدريبية لصالح المتمرنين على الحرف، وطلبة كليات إعداد المعلمين، والآباء والأمهات وأولياء الأمور. والمراد به أن يكون مرشداً لتنفيذ الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مستويات الدراسة الابتدائية، والثانوية، والثانوية العليا.

و"مشروع رواد البيانات" يستخدم طلاباً (رواد بيانات) من مختلف المعاهد التكنولوجية للمشاركة في بذل جهود حافزة على مستوى المدارس الثانوية. ويُنفَّذ هذا

المشروع في أربعة بلدان، وتبلغ نسبة الفتيات بين رواده ٥٠ في المائة على الأقل. وهو موجه إلى الطالبات بالتحديد؛ والفئة المستهدفة بداية هي طلاب السنة الأولى من الدراسة الثانوية، ثم ينتقل التركيز إلى طلاب السنة الثانية فالسنة الثالثة الذين اختاروا التركيز على دراسة الرياضيات والفيزياء وعلم الحواسيب. ورواد البيانات، بمساعدتهم الطلاب على حل المسائل وفهم العضلات وحلها في مجالات الرياضيات والفيزياء وعلم الحواسيب، يسعون إلى زيادة فهم الطلاب لأهمية اختيار التعمق في الرياضيات والفيزياء بهدف التمكن من الاستفادة من مزيد من الفرص التعليمية والمهنية.

وبالرغم من وجود سياسة عامة ناشطة سعت على مدى العقدين الماضيين إلى حمل الشبان والشابات على اختيار مجالات التعليم والعمل بمعزل عن القوالب النمطية التقليدية للجنسين، فالظاهر أن الأغلبية العظمى منهم ما فتئت تأخذ بنفس الإختيارات التقليدية التي كان يؤخذ بها في أي وقت مضى. ولكن يبدو أن هناك اتجاها إلى اختيار مهن جديدة أقل ارتباطا بنوع الجنس من المهن القديمة، ومن أمثلتها تعليم مادة وسائط الإعلام التي أُدخِلت كمادة اختيارية في العام ٢٠٠٠، وتبلغ نسبة تمثيل كل من الجنسين بين من يدرسونها ٥٠ في المائة. ومع هذا فلا يزال الإتجاه إلى تعليم البنين والبنات لدخول سوقي عمل مختلفتين هو الإتجاه السائد.

الكليات والجامعات

إن مجموع عدد الطالبات الملتحقات بالكليات والجامعات النرويجية هو أقل بقليل من ٦٠ في المائة (العام ٢٠٠٠). ومنذ العام ١٩٩٦، ازدادت النسبة المتوية الإجمالية للنساء بشكل ملحوظ في الجامعات، في حين أن الزيادة في كليات الدولة بلغت ما يقرب من ٤ في المائة. وتشكل النساء أغلبية كبيرة من الطلاب في مجالات تعليم الفنون، وإعداد معلمي المدارس الإبتدائية، والتعليم العام، وعلم الصحة وما يرتبط به من موضوعات. ويزيد عدد الطالبات على عدد الطلاب بنسبة ضئيلة في مجالات القانون، والطب، وطب الأسنان. أما في مجالات مصائد الأسماك، والتكنولوجيا، والهندسة، والهندسة المدنية فإن النساء مازلن أقلية. وتشكل النساء أقل من ٤٠ في المائة من طلاب العلوم الرياضية، وهو رقم مازال ثابتا نسبيا منذ العام ١٩٩٦. وازدادت النسبة المتوية للطالبات في مجال إدارة الأعمال من ٣٣,٦ في المائة في العام ١٩٩٦ إلى ٣٩,٣ في المائة في العام ٢٠٠٠. وشهدت الهندسة المدنية تطورا سلبيا في نسبة الطالبات التي بلغت ١٨,٨ في المائة في العام ١٩٩٦ وهبطت إلى ١٦,٦ في المائة في العام ٢٠٠٠.

ولدى دخول التعليم العالي، يجوز منح نقاط أكاديمية إضافية للمتقدمين المعروف بوضوح أن تمثيلهم ناقص بين الطلاب أو المهنيين في ميدهم المختار. واعتبارا من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، سوف تُمنح المتقدمات بطلبات الدخول نقاطا أكاديمية إضافية لدى التحاقهن بالكليات لتلقي التعليم في الدراسات الزراعية والموضوعات البحرية، وكذلك لدى التحاقهن بعدد من الدورات الدراسية في الهندسة المدنية وبعض البرامج في علم الحواسيب.

الجامعات

بالرغم من أن النساء يشكلن اليوم نسبة مئوية كبيرة من مجموع عدد طلاب الكليات والجامعات، وبالرغم من أنهن يشكلن الأغلبية في الكثير من مجالات التعليم، نجد أنهن لا يمثلن غير ٣٥ في المائة من الحاصلين على درجة الدكتوراه في الجامعات والكليات في العام ٢٠٠٠، علما بأنهن كن يمثلن ٣٤ في المائة منهم في العام ١٩٩٦ و ٢١ في المائة منهم في العام ١٩٩٢. وحملة شهادة الدكتوراه من النساء يتواجدن أكثر ما يتواجدن في ميداني الطب والخدمات الإنسانية، وهن على أقلهن في ميدان التكنولوجيا. وفي الفترة الممتدة من العام ١٩٩٣ إلى العام ٢٠٠٠، حدثت زيادة في عدد المتقدمات للحصول على شهادة الدكتوراه في معظم الميادين. وشهد ميدانا علم الزراعة والطب البيطري انخفاضا من ٤٦ في المائة في العام ١٩٩٣ إلى ٣٨ في المائة في العام ٢٠٠٠. أما ميدان التكنولوجيا فإنه شهد انخفاضا بنسبة ١ في المائة وذلك من ١٥ في المائة في العام ١٩٩٣ إلى ١٤ في المائة في العام ٢٠٠٠. وتوخيا لزيادة عدد المتقدمات للحصول على شهادة الدكتوراه، تتلقى الجامعات ٣٠.٠٠٠ كرونة نرويجية عن كل طالبة تدرس للحصول على تلك الشهادة و٢٠.٠٠٠ كرونة نرويجية عن كل طالب يدرس للحصول عليها.

والتقدم في سبيل تحسين توزيع الجنسين على المناصب العلمية متأخر عن مواعيده المقررة. ولهذا أوعز إلى المؤسسات الثقافية بإعداد خطط عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويتوجب أن تحدد تلك الخطط أهدافا لتوزيع الجنسين وما ينبغي أن يبذل من جهود لبلوغ تلك الأهداف.

وتوخيا لتحسين التعيين في المناصب العليا، أنشئت في الكليات والجامعات مناصب يتطلب شغلها الحصول على شهادة الدكتوراه. وازدادت نسبة النساء من ٣٤ في المائة في العام ١٩٩٤ إلى ٤٥ في المائة في العام ١٩٩٦. وفيما بين العامين ١٩٩٦ و ٢٠٠٠، بقيت النسبة المئوية للنساء في المناصب التي يتطلب شغلها الحصول على شهادة الدكتوراه ثابتة.

وتُشجَع المؤسسات على تحري المزيد من التعادل في التوازن بين الجنسين في معرض التعيين في المناصب القيادية والمناصب في الميادين العلمية العالية. والتشريعات المتصلة

بالكليات والجامعات تسمح، في حال السعي إلى شغل المناصب في التعليم والبحوث، بتوجيه الإعلان عن الوظيفة إلى الجنس الناقص التمثيل دون الجنس الآخر. وعلى سبيل تحسين تعيين النساء في المناصب الرفيعة المستوى في المجالات العلمية، عمدت الحكومة، في العام ٢٠٠١، إلى إحداث ٤٠ منصبا جديدا يتطلب شغله الحصول على شهادة الدكتوراه و٢٠ منصبا جديدا بدرجة أستاذ مفردة خصيصا للنساء. وبغية إحداث زيادة أخرى في النسبة المئوية المنخفضة من الأساتذة النساء، رصدت ميزانية الدولة للعام ٢٠٠٢ اعتمادات لإنشاء ١٠ مناصب أخرى بدرجة أستاذ مخصصة للنساء.

وفي هذا الخصوص، استدعت النرويج في آب/أغسطس ٢٠٠٠ للمثول أمام هيئة المراقبة التابعة لـ "الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة"، أي هيئة "النظام الأوروبي للحسابات الاقتصادية المتكاملة"، التي ادعت أن تخصيص الإعتمادات على هذا الوجه يتعارض مع التوجيه القاضي بالمساواة في المعاملة وأنه لهذا يتعارض مع واجبات النرويج حيال اتفاق EOS. وفي آذار/مارس ٢٠٠٢، قرّرت هيئة "النظام الأوروبي للحسابات الاقتصادية المتكاملة" أن تعرض القضية على محكمة "الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة". ورأي النرويج هو أن المبادرة قيد البحث لا تتعارض مع اتفاق EOS.

قطاع البحوث

إن وزارة التربية والتعليم والبحوث مسؤولة عن قطاع البحوث، بما في ذلك المسؤولية عن المساواة بين الجنسين في هذا القطاع. وفي بضع السنوات الماضية، زادت الوزارة من درجة الأولوية التي تمنحها للعمل من أجل المساواة بين الجنسين في قطاع البحوث والتنمية. وقد مورس من خلال "القانون المتعلق بالجامعات"، وما يُوجّه سنويا من رسائل إلى المؤسسات الحكومية في هذا الخصوص، والتقارير البرلمانية مزيد من الضغط بشأن العمل من أجل المساواة بين الجنسين.

ولا تزال الباحثات ناقصات التمثيل إلى حد صارخ في كثير من الميادين العلمية، وفي المناصب العليا، وفي الأدوار القيادية في العلوم. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٩، قدمت الحكومة إلى البرلمان "كتابا أبيض" عن البحث والتنمية طُرح التقرير الذي تضمنه على المناقشة في شباط/فبراير ٢٠٠٠. وشكلت المساواة بين الجنسين واحدا من البنود الستة المدرجة في جدول الأعمال. وأكد البرلمان على أهمية تكثيف العمل في سبيل تحقيق تكافؤ الفرص في قطاع البحوث. ومُنحت الأولوية للبحوث البحرية، والبحوث في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والطب والرعاية الصحية، والبيئة والطاقة. وتم التأكيد على المساواة بين الجنسين كعامل تشكيلي في تطوير ميادين البحث الأربعة هذه.

ويتعلق أحد التحديات التي اُختُصَّت بالذكر في "الكتاب الأبيض" المشار إليه أعلاه بقاعدة المعلومات اللازمة لتحقيق المساواة داخل قطاع البحوث. وقد أوكل إلى "مجلس البحوث الوطني" أمر إعداد تقرير لتقديمه إلى الوزارة في ربيع ٢٠٠٢.

وفي العام ١٩٩٨، تقدم "مجلس البحوث" بـ "خطة عمل للمساواة بين الجنسين في قطاع البحوث والتنمية (١٩٩٩-٢٠٠٣)"، أُحيلت صيغة أولية منها إلى الحكومة كأحد المدخلات في عملها بشأن "الكتاب الأبيض" المقدم في العام ١٩٩٩.

وفي نية "مجلس البحوث" أن يتخذ "خطة العمل" واسطة لمنح الأولوية للعمل من أجل المساواة بين الجنسين وأن يمضي في توعية جميع الفاعلين في القطاع المذكور. وهو سيسعى، علاوة على ذلك، إلى تركيز جهود المشاركين وتنظيمها وتيسير مراقبتها.

وقد سلَّطت الأضواء على التحديات الحيوية لسياسة المساواة بين الجنسين داخل قطاع البحث والتنمية بكلية؛ وقُدِّمت توصيات إلى السلطات المعنية بسياسة البحث ومؤسسات البحوث. وتوفر "الخطة" مبادئ توجيهية أكثر تحديدا لأغراض ما تبذله كل شعبة من شعب "مجلس البحوث الوطني" في دائرة مسؤوليتها من جهود من أجل المساواة بين الجنسين.

وابتداء من العام ١٩٩٩ فصاعداً، أسهم "المجلس" بجهد مالي قوي في المنح الدراسية المخصصة لما بعد الحصول على شهادة الدكتوراه. ويعتبر هذا أداة هامة لتعيين المزيد من النساء في المناصب العليا في الجامعات. وبدأت شعبة العلوم الطبيعية وشعبة التكنولوجيا مشاريع محددة لإلحاق الفتيات بميداني الدراسة هذين. وبدئاً في العام ١٩٩٨ بمشروع لإلحاق الفتيات بالميدان العلمية المتصلة بتكنولوجيا المعلومات، وتم توسيع هذا المشروع في العام ١٩٩٩.

وهناك شبكتان وطنيتان للمساواة بين الجنسين في البحوث هما: "شبكة المستشارين في تكافؤ الفرص" في الجامعات و"الشبكة المعنية بالمساواة في قطاع الجامعات والكليات". وقد أنشئت الشبكة الأولى في العام ١٩٩٤، وهي تتألف من الموظفين المعنيين بتكافؤ الفرص في أربع جامعات وفي "مجلس البحوث الوطني". أما الشبكة الثانية فإنها أنشئت في العام ١٩٩٨ في المؤتمر السنوي للقطاع. وهذه الشبكة، بلجنتها العاملة المنتخبة، تقبل كل من يعمل أو يكون معنياً بالعمل من أجل المساواة بين الجنسين في مجال البحث والتنمية. وهاتان الشبكتان ناشطتان في التشجيع على تحقيق المساواة بين الجنسين في هذا القطاع. أما المؤتمرات السنوية فهي بمثابة الساحات التي يمكن أن يلتقي فيها أعضاء الشبكتين.

وعلى مرّ السنين، نُفِّذت عدة تدابير مختلفة لتعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم والبحث. وتتولى وزارة التربية والتعليم والبحث تنفيذ بعض تلك التدابير. والجامعات ناشطة أيضا في هذا الخصوص. وفي أواخر العقد التاسع من القرن العشرين، وجه "مجلس الجامعات النرويجية" نداء إلى الجامعات الأربع يدعوها فيه إلى اعتماد خطط عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى مدى السنوات العشر الماضية، نفذت قطاعات الكليات والجامعات خطط عمل تتضمن مجموعة متنوعة من التدابير.

ولم يتم تقييم غير عدد جدّ قليل من تلك التدابير. وهي في كثير من الحالات تدابير محددة صغيرة النطاق؛ وبعضها لا يزال قيد التنفيذ. ولهذا فإنه يصعب تقييم إسهامها في المساواة بين الجنسين في قطاع الجامعات والبحوث.

وفي ربيع العام ٢٠٠٠، قدم فريق عينته وزارة التربية والتعليم والبحث تقريرا مصحوبا بمقترحات لوضع مؤشرات بشأن أنشطة البحث ونوعية البحوث. والمقصود بهذه المؤشرات استكمال ما تتيحه "الخدمات النرويجية لتوفير البيانات المتصلة بالعلوم الاجتماعية" من معلومات ذات صلة بالطلاب. وقد أُدرج نوع الجنس كمتغيّر في عدد من تلك المؤشرات.

تعليم الكبار والمهاجرات

يتلقى المهاجرون إلى النرويج دروسا مجانية لتعلم اللغة النرويجية. وقد تبين أنه يصعب حمل النساء، ولاسيما منهن اللواتي يضطعن بمسؤوليات في مجال توفير الرعاية، على حضور تلك الدروس على الأقل لإكمال تعليمهن اللغة النرويجية. والوزارة تطالب السلطات المحلية منذ سنوات عديدة باتخاذ تدابير تكفل تمكين الأشخاص الذين يضطعون بمسؤوليات في مجال الرعاية من المشاركة في دروس اللغة. ولكن لاتزال هناك بضعة تحديات. وأحد الحلول الممكنة هو تيسير الحضور عن طريق توفير رعاية الأطفال إما في المدرسة أو في روضة الأطفال المحلية. إلا أنه كما يتبين من المادة ١١-٢ ج من هذا التقرير، فإن الرعاية النهارية كثيرة الكلفة في النرويج، وهي في بعض الحالات سلعة نادرة فيها. وقد أُدرجت هذه المشكلة الآن في جدول الأعمال السياسي كإحدى المشاكل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وأصبح أمر القيام بجهود ملموسة بخصوصها قيد البحث في الوقت الحاضر.

المادة ١١: حياة العمل

١١-أ: الحق في العمل

أرقام أساسية تتعلق بالمرأة في حياة العمل ١٩٩٨/١٩٩٩ - نسب مئوية:

رجال	نساء	
٧٨,٠	٦٩,٠	القوة العاملة - % من السكان البالغة أعمارهم ١٦ - ٧٤ سنة
٢,٧	٢,٤	العاطلون عن العمل - % من القوة العاملة
٣٨,٣	٣٠,٣	متوسط عدد الساعات التي يعمل فيها الشخص في الأسبوع
		جزء الوقت الذي ينفقه الشخص في العمل التفرغي - % من أفراد القوة العاملة
٩٠,٠	٦٤,٠	البالغة أعمارهم ٢٥ - ٢٩ سنة
٩٥,٠	٥٧,٠	البالغة أعمارهم ٤٠ - ٤٥ سنة
		ناقصو العمالة - عاملون غير متفرغين يرغبون في ساعات عمل أطول -
١٥,٠	١٣,٠	% من مجموع العاملين غير المتفرغين
١٩,٠	٤٥,٠	العاملون في القطاع العام - % من العاملين

المصدر: "المرأة والرجل في النرويج، العام ٢٠٠٠"

يصور الجدول الوارد أعلاه بعض السمات الهامة للمرأة العاملة في النرويج مقارنة بالرجل. إذ يتبين من الأرقام أن النسبة المئوية للعاملات مرتفعة - وهي مرتفعة أيضا بالقياس إلى البلدان التي يقارن بها بلدنا في العادة - هذا إلى أنها مستمرة في الإزدياد. وكانت هناك زيادة ملحوظة بشكل خاص في مشاركة أمهات صغار الأطفال في القوة العاملة في تسعينات القرن الماضي. وقد ركز هذا النمو إلى حد ما في نهاية العقد، ولكنه أخذ الآن على أغلب الاحتمالات يرتفع من جديد.

ومع هذا فإن النساء في النرويج ينهضن بقدر كبير نسبيا من العمل غير التفرغي؛ كما أن سوق العمل لاتزال منقسمة بحسب نوع الجنس إلى حد كبير، ومن ذلك أن ما يقرب من نصف النساء العاملات يعملن في القطاع العام. ونسبة النساء بين العاطلين عن العمل تقل بقليل عن نسبة الرجال؛ وقد تفاوتت هذه النسبة إلى حد ما في السنوات الأخيرة، ولكن البطالة في النرويج منخفضة إلى حد ملحوظ بالنسبة إلى بقية أوروبا.

ويتألف جزء كبير نسبيا من العاملين بأجر من المستخدمين؛ وعدد الأعمال التجارية التي تمارس أنشطتها بصفة مستقلة أقل في النرويج منها في سائر البلدان الأوروبية. والإفتقار إلى

قوة العمل اللازمة لمواجهة تحديات المستقبل، وليس أقلها تشيخ السكان، يحتل مكانه اليوم بين البنود الأولى من جدول الأعمال.

وتوجه وزارة التجارة والصناعة في النرويج اهتمامها إلى ضرورة استهداف أمر إشراك النساء في التجارة والحياة التجارية إذا أريد لحياة قطاع الأعمال في النرويج أن تتصدى لما سيواجهها من تحديات في المستقبل. ولموضع التركيز هذا جانبان: أولاً، يجب العمل بمزيد من النشاط على تحسين أمر تعيين النساء في المناصب التنفيذية داخل مجتمع الأعمال في النرويج؛ وثانياً، يجب اتخاذ الترتيبات الكفيلة بتمكين النساء من إنشاء مشاريعهن الخاصة بأعداد تزيد عما هي عليه اليوم.

وتتخذ وزارة التجارة والصناعة في النرويج إلى حد كبير من "الصندوق النرويجي للتجارة والتنمية الإقليمية" قناة لتيسير استخدام أدواتها ذات الوجهة المرتبطة بقطاع الأعمال. وهذا الصندوق هو الهيئة المركزية التي تستعين بها السلطات لتمويل وتنفيذ ما يتخذ من المبادرات في ميداني الأعمال والسياسة الإقليمية، والهدف الرئيسي الذي يرمي إليه هو العمل على زيادة المهارات الابتكارية ورفع مستوى الكفاءة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

وتعمل الوزارة لكي تكفل قيام "الصندوق النرويجي للتجارة والتنمية الإقليمية"، بما له من وزن، بدعم مصالح المرأة ذات الوجهة المرتبطة بقطاع الأعمال، وبإدماج منظور يراعي نوع الجنس في جميع أنشطته. وقد ورد ما يلي بالحرف الواحد في تقرير الدولة رقم ٣٦ [٢٠٠٠-٢٠٠١]، ٥-٣-٢: "للصندوق النرويجي للتجارة والتنمية الإقليمية دور هام يقوم به حين يتعلق الأمر بالإضطلاع بمبادرات لبناء شبكات ومهارات ذات صلة بالمرأة في جميع أنحاء البلاد. وإذا أريد الإسهام الفعال في أمر حمل النساء على المشاركة بدرجة أكبر في الحياة التجارية وتأسيس الشركات، فإن مما له أهمية أساسية أن يعمد الصندوق النرويجي للتجارة والتنمية الإقليمية إلى إدماج منظور يراعي نوع الجنس في جميع أنشطته."

المهاجرون والعمالة

إن معدل مشاركة النساء اللاتي ينتمين إلى جماعة المهاجرين من غير البلدان الغربية في حياة العمل هو دون معدل مشاركة الرجال المنتمين إلى جماعة مماثلة، كما أن عدد المرات التي يتعطلن فيها عن العمل يزيد عنه في حالة النساء اللاتي ينتمين إلى الإثنية النرويجية. وفي العام ٢٠٠٠، كان ٥٤,٧ في المائة من المهاجرين الذكور مسجلين كعاملين مقابل ٤٧,١ في المائة من المهاجرات. وفيما يتعلق بالمهاجرين من غير البلدان الغربية، كان العدد ما يقرب من ٥٠ في المائة بالنسبة إلى الرجال و ٤٠ في المائة بالنسبة إلى النساء. أما العدد المقابل فيما يتعلق

ببقية السكان فكان ٦٣,٣ في المائة بالنسبة إلى الرجال و ٥٨,٩ في المائة بالنسبة إلى النساء. والأشخاص الذين كانوا مسجلين كعاملين لم يشملوا المشتغلين في مشاريع الأعمال المستقلة. ولهذا فإن أرقام العمالة بين السكان ستكون أعلى من عدد المسجلين كأصحاب وظائف.

وهناك حاجة إلى معرفة المزيد عن الحواجز التي تحول دون مشاركة المنتميات إلى فئة المهاجرين في سوق العمل. وبناء على هذا فإنه سيبدأ الإضطلاع بمشروع بحوث للتصدي لهذا الموضوع.

المادة ١١-١ب: تكافؤ الفرص في حياة العمل

حين يُبحث تكافؤ الفرص بالنسبة إلى النساء في حياة العمل، يُركّز بشكل خاص على المرأة والقيادة وعلى النسبة الكبيرة من النساء اللاتي يعملن دون تفرغ في النرويج.

العاملون غير المتفرغين

أحدث تغيير في "القانون المتعلق ببيئة العمل" أدى خلال الفترة المستعرضة إلى تعزيز حقوق المستخدمين غير المتفرغين فيما يتعلق بالتعاون بين الإدارة والعاملين في اتخاذ القرارات في مكان العمل. وللمستخدمين في شركات يزيد حجمها عن حد معين حق مقرر قانوناً في أن يُمثّلوا في هيئات إدارة الشركات. وأصبح المستخدمون غير المتفرغين يؤخذون في الحسبان الآن في إقرار حقوق المستخدمين في التمثيل إلى جانب حقهم في التصويت، كما أصبحوا مؤهلين لأن يكونوا مُمثّلين.

ومن الناحية القانونية والتعاقدية، أصبح المستخدمون المتفرغون وغير المتفرغين على السواء يعاملون الآن معاملة واحدة من حيث المبدأ، والعمل جار حالياً لكفالة تصديق النرويج على اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل غير التفرغي.

والعاملون غير المتفرغين يشكلون حوالي ربع مجموع العاملين. ولا تُقسّم لا المهنة ولا نوع الجنس العمل غير التفرغي بالتساوي. و ١٠ في المائة من الرجال عاملون غير متفرغين، والنسبة المقابلة للنساء هي ٤٣ في المائة. ونسبة غير المتفرغين أعلى بين النساء في جميع الوظائف والمهن. والعمل غير التفرغي على أكثره انتشاراً في القطاع العام وفي أنشطة الخدمات الخاصة، وهو على أقله انتشاراً في القطاع الصناعي. ونجد في الصناعة أن العاملين غير المتفرغين لا يزيدون عن ١٠ في المائة من مجموع العاملين، ولكن نسبة النساء منهم تبلغ ٩٠ في المائة.

وتبين البحوث أن التطور الوظيفي للمستخدمين غير المتفرغين يختلف عنه في حالة المستخدمين المتفرغين، وأن حالات الإستهغاء عنهم بسبب تقلبات الإنتاج أكثر تكررا مما هي عليه بالنسبة إلى المستخدمين المتفرغين. وكثيرا ما يشمل تنظيم وقت عمل غير المتفرغين العمل مساء وفي أيام السبت والأحد. كما أن العمل غير التفرغي كثيرا ما يقترن بالأحور المنخفضة. وتتجه صغيرات السن من النساء إلى الإقلال من العمل غير التفرغي مقارنة بالنساء الأكبر سنا.

وحدير بالملاحظة أن هناك كثيرا من المستخدمين غير المتفرغين الذين يرغبون في مزيد من العمل. ونجد أن عدد ذوي العمالة الناقصة في العام ١٩٩٨ كان ٧٧٠٠٠، وكان كل ثلاثة من كل أربعة منهم نساء. وفي الفترة التي انقضت منذ ذلك الوقت انخفض إلى حد ما عدد ناقصي العمالة، ولكن هذا يصدق بالدرجة الأولى على الرجال. هذا وتتواجد العمالة غير التفرغية أكثر ما تتواجد في جماعات العمل التي تغلب فيها النساء داخل قطاع الرعاية، وفي خدمات الفنادق والمطاعم، وفي الوظائف الكتابية وأعمال التنظيف.

ومن الأسباب التي تدعو المرأة إلى العمل غير التفرغي هو رغبتها في الجمع بين العمل بأجر وبين كونها الشخص الذي يضطلع بالمسؤولية الرئيسية عن البيت والأسرة. وتوجه نقابات العمال اهتماما جديا إلى مسألة وجوب اعتبار العمل التفرغي حقا والعمل غير التفرغي مجرد إمكانية متاحة لمن يرغب في هذا النوع من العمل.

المرأة والقيادة

في القطاع الخاص (وبين الشركات الأعضاء في "اتحاد أرباب العمل النرويجي")، نجد أن المرأة لا تشغل إلا حوالي واحد من بين كل عشرين منصبا من أعلى المناصب القيادية. وإذا نظرنا إلى وظائف "ذوي الياقات البيضاء" في الشركات، نجد أن المرأة لا تشغل إلا حوالي واحدة من كل أربع من تلك الوظائف. وفي الفئة الوظيفية التي تحمل عنوان "القادة الآخرون"، أي المراكز القيادية المترسخة تحت أعلى المناصب التنفيذية، نجد أن عدد النساء يزيد بقليل عن عددهن بين أعلى الموظفين التنفيذيين، ولكن هنا أيضا تشكل النساء نسبة صغيرة لا تتجاوز واحدا من بين كل عشرة قادة. والمراكز التي تُشغل بالتعيين هي مراكز تقع تحت القيادات المترسخة، ويمكن أن تؤدي إلى ترقيات داخلية جارية. وليس ثمة ما هو تلقائي فيما يتعلق بهذه الترقيات، إلا أنها يمكن اعتبارها طريقة لرسم صورة معينة للقادة الذين يُتوسَّم فيهم النجاح. ونجد أن واحدا من كل خمسة من هذه المراكز كانت تشغله امرأة في العام ٢٠٠٠. وعلى هذا فإن هناك إمكانية لزيادة نسبة النساء بين القادة في قطاع الأعمال

الخاصة، ولكن لا يزال الشوط الذي ينبغي قطعه طويلا إذا أريد الوصول إلى حالة تقرب من التساوي بين نصيب الرجال ونصيب النساء من تلك المراكز.

ويبين "بارومتر المساواة" الذي أعده "مركز المساواة بين الجنسين" بالنسبة إلى العام ٢٠٠٠ أن نسبة النساء اللاتي يشغلن مراكز قيادية في حياة الأعمال وتعييناتهن في مجالس الإدارة قد ازدادت إلى حد ما في السنوات الأخيرة. وكانت الزيادة على أعظمها في المراكز التي تُشغَل بالتعيين، وذلك بنسبة ٣,٣ في المائة؛ وتلتها من حيث المقدار الزيادة في الوظائف الإدارية المنخفضة المستوى، وذلك بنسبة ٢,٤ في المائة. ولو استمر هذا التطور بنفس المعدل، فقد يمكن أن نجد بحلول العام ٢٠٠٩ أن عدد النساء سيساوي عدد الرجال في الوظائف التي تُشغَل بالتعيين، كما قد يمكن أن نجد بحلول العام ٢٠١٤ أن عدد النساء سيساوي عدد الرجال في الوظائف الإدارية المنخفضة المستوى. ولكن حالة التطور فيما يتعلق بعضوية مجالس الإدارة وأعلى مستويات الوظائف التنفيذية لا تدعو إلى نفس القدر من التفاؤل.

العام ٢٠٠١	العام ٢٠٠٠	النساء (بالنسب المئوية)
٧	٦	المناصب القيادية العليا في قطاع "اتحاد أرباب العمل النرويجي"
٢٣	٢٠	المراكز التي تُشغَل بالتعيين في قطاع "اتحاد أرباب العمل النرويجي"
١٨	١٦	الوظائف الإدارية المنخفضة المستوى، جميع الشركات
٦	٦	أعضاء الملاكات التنفيذية، الشركات المدرجة في البورصة
١١	١٠	المناصب القيادية التنفيذية، جميع الشركات

المصدر: "بارومتر المناصب" المُعدّ من "مركز المساواة بين الجنسين"

وقد مولّت وزارة التجارة والصناعة إعداد مخطط عن الكيفية التي تستخدم بها أكبر ٢٥٠ شركة في النرويج مهارات المرأة في القيادة والإدارة. وتبين النتائج أن ٦٣ من تلك الشركات لا توجد فيها نساء لا في مجموعتها القيادية ولا في إدارتها. وفي ٦٠ منها، توجد أكثر من امرأة واحدة في مجموعتها القيادية والموجهة. وفي الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١، رُفد برنامج "المرأة محط الأنظار"، الذي يمنح الأولوية لكفالة تولية النساء مراكز قيادية وقيامهن بتنظيم مشاريع الأعمال، بمبلغ آخر قدره ٣٠ مليون كرونة تقريبا. ومن بين ما اضطلع به، في إطار برنامج "المرأة محط الأنظار"، مشروع المرشحات للقيادة الذي أُعدّ، بالتعاون مع "كلية الأعمال في النرويج"، دورة ترمي إلى تأهيل المشاركات فيها في الأعمال التنفيذية

والإدارية. ومن المشاريع الأخرى التي ينبغي ذكرها "مشروع المنار" الذي يرمي إلى إعداد قوائم صالحة لمنظمات المشاريع وقائدات الشركات. وللقطاع العام أهميته أيضا في هذا الخصوص، وذلك وفقا للمادة ٧ب من الإتفاقية. فالوزارات والدوائر الحكومية هي التي تتولى تسيير الأعمال اليومية للدولة، إلى جانب إدارة مقادير ضخمة من الموارد المالية، واتخاذ قرارات هامة. وهذه القرارات تؤثر في الناس بصورة مباشرة وغير مباشرة. وأغلبية شاغلي المناصب الإدارية العليا في هذه المؤسسات رجال. ولا توجد غير امرأة واحدة بين حوالي كل خمسة من الأمناء العامين والمديرين العامين في الوزارات وبين كبار القادة في الدوائر الحكومية خارج المدن الرئيسية. غير أن نسبة النساء بين القادة في المستويات الدنيا أكبر.

١٩٩٩	المجموع	النساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء
الأمناء العامين/المديرون العامين في الوزارات	١١١٥	١٩	٩٦	١٧
قادة آخرون في الوزارات	٧٠٠	٢٥٨	٤٤٢	٣٧
كبار القادة، في الدوائر الحكومية خارج المدن الرئيسية	٨٦٧	١٥٠	٧١٧	١٧
بقية القادة	٩١٧٧	٢٣٧١	٦٨٠٦	٢٦

المصدر: وزارة العمل وإدارة الحكومة (من التقرير الصادر عن "إحصاءات النرويج" بعنوان: المرأة والرجل في النرويج، العام ٢٠٠٠.

والقطاع العام يعالج مسألة المرأة والقيادة من سنوات عديدة، وهو يقارب الآن (في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١) بلوغ وضع تشغل المرأة فيه ٢٩ في المائة من المناصب القيادية، علما بأن الهدف المحدد من عدة سنوات هو ٣٠ في المائة. وفي الوقت نفسه، نرى أن نسبة النساء لا تزال دون ٢٠ في المائة بكثير بين أعلى مستويات القيادة.

المادة ١١-١ ج: التعليم

يرد بحث الجانب الأكبر من هذا الموضوع تحت المادة ١٠.

إجازة الغياب لأغراض التعليم

يادخل تعديل في العام ٢٠٠١ على "القانون" يتناول حماية العاملين وبيئة العمل، حصل العاملون على الحق في إجازة غياب لأغراض التعليم، من بين ما تستند إليه مدة الخدمة في المؤسسة المعنية. ويُذكر في هذا الصدد أن إجازة الغياب لغرض الولادة ورعاية الأسرة تحسب هي أيضا على أساس طول مدة الخدمة. ويُركّز بشكل خاص على العاملين

غير الحاصلين إلا على القليل من التعليم النظامي. ويسعى "اتحاد نقابات العمال النرويجي" إلى إيجاد حالة يمكن فيها تمويل إجازة الغياب هذه، وتمويلها أيضا بالنسبة إلى العاملين الذين ليست لديهم مدخرات متجمعة.

المادة ١١-١٠: المساواة في الأجور

سمات التنمية

في المتوسط، يشكل أجر المرأة في الساعة ثمانين في المائة من أجر الرجل. ويصح هذا على الأجر الإجمالي قبل الإقتطاعات بالنسبة إلى جميع النساء والرجال في سوق العمل. وقد بقيت فجوة الأجر الإجمالي هذه ثابتة نسبيا من وقت طويل.

ويلاحظ أن فجوة الأجر الإجمالي بين الرجال والنساء ظلت ثابتة في فترة حسنت فيها النساء ما لديهن من مؤهلات العمل عن طريق زيادة تعليمهن وتقوية الأواصر التي تربط بينهن وبين سوق العمل. وتُلمَس تعليقات هذه المفارقة الظاهرة بين ما تلمس في انقسام سوق العمل بحسب نوع الجنس، وفي كون أن النساء يعملن بأعداد متزايدة في القطاع العام الذي كانت زيادات الأجور فيه أقل جزئيا مما كانت عليه في القطاع الخاص. يضاف إلى ذلك أنه يبدو أن إمكانيات الترفيع والترقية هي، في عدد من الحالات، أقل بالنسبة إلى الجماعات العاملة التي تغلب فيها النساء.

وخلال تسعينات القرن الماضي، سُدَّت الفجوة في مستويات الأجور بين النساء والرجال الذين يعملون في نفس المؤسسة بصفة موظفين دائمين متفرغين. ولكن عملية سد الفجوة ركزت وتراجعت في بعض الصناعات في نهاية ذلك العقد. ويتفاوت مقدار الفروق في الأجر بين النساء والرجال تفاوتاً كبيراً من صناعة إلى صناعة. ولا تزال مؤسسات الأعمال في فرع التأمين وقطاع الخدمات تتسم بفروق كبيرة نسبياً في الأجر فيما بين النساء والرجال. وينطبق الشيء نفسه على الكتبة في قطاع البيع بالتجزئة.

متوسط أجر المرأة مقارنة بالرجل (في العمل التفرغي) في نفس القطاع، بالنسب المئوية:

٢٠٠٠	١٩٩٩	
٨٨,٠	٨٦,٩	الصناعة بوجه عام*
٨٩,١	٨٩,٠	قطاع الدولة
٩٤,٠	٩٣,٩	التدريس
٨٧,٦	٨٨,٠	البلديات
٧٥,٤	٧٥,٠	- التعامل مع الزبائن
٩٠,٨	٩٠,٥	- إدارة الأعمال
٨٠,٦	٧٩,٣	البيع بالتجزئة
٩٣,٠	٩٢,٩	الفنادق والمطاعم
٧٦,٧	٧٦,٧	المصارف التجارية ومصارف الإيداع

* العمال والموظفون إلى ما يتجاوز نطاق "اتحاد أرباب العمل النرويجي".

المصدر: لجنة الحسابات التقنية

ويبين الجدول التغيرات الحاصلة في الأجر بالساعة في مختلف الفروع في ١٩٩٩-٢٠٠٠. ولا تزال الأرقام غير متوفرة بالنسبة إلى العاملين في الصناعة في الفترة التي انقضت منذ صدور الإحصاءات المتعلقة بالتغيرات الحاصلة في الأجر. أما بالنسبة إلى 'الصناعة بوجه عام' كما يُعرفها مكتب الإحصاءات المركزي (إحصاءات النرويج)، فقد تقلصت الفجوة من ٨٦,٩ في المائة إلى ٨٨ في المائة من حيث نسبة مستوى الأجر المتوسط للنساء إلى مستواه للرجال بين العامين ١٩٩٩ و٢٠٠٠.

وتدل البحوث على وجود فروق صغيرة آخذة في التضاؤل فيما بين الرجال والنساء العاملين على أساس التفرغ في نفس النوع من الوظائف في نفس مؤسسات الأعمال أو فروع الإقتصاد. ويبدو أن الفروق هي أكبر إلى حد ما في القطاع الخاص منها في القطاع العام.

وسائل تسوية الفروق

هناك حاجة إلى إجراء تحسينات متتابعة في النظرة الإحصائية العامة على فروق الأجر بين النساء والرجال في مستويات مختلفة في سوق العمل. وقد أسهمت السلطات، بالتعاون مع الشركاء في حياة العمل، في زيادة المعلومات عن فروق الأجر وفي تحسين النظرة العامة عليها. وهذا عمل جارٍ تتعاون على النهوض به منظمات أرباب العمل ومنظمات العاملين بالإضافة إلى "إحصاءات النرويج" على سبيل توجيه تقارير "لجنة الحسابات التقنية المعنية

بتسويات الأجر"، وهي التقارير التي تُستعمل كمرجع مشترك في المفاوضات المتصلة بالأجر.

ونحن نهدف، من خلال المشاركة في المشاريع الوطنية والدولية، إلى تعزيز المعرفة بالعلاقة بين سوق العمل المنقسمة بحسب نوع الجنس وبين فروق الأجر فيما بين النساء والرجال. ويشكل هذا، في جملة أمور، موضوعا رئيسيا في مشروع لـ "الإتحاد الأوروبي" بشأن المساواة في الأجر يُنفذ بقيادة النرويج هو المشروع المسمى "في سبيل سدّ فجوة الأجر فيما بين الجنسين". ويرمي هذا المشروع أيضا إلى التأكيد على أهمية توفير المعارف بوجه عام عن العلاقة بين الفصل بين الجنسين ومستويات الأجر النسبية بالإستناد إلى مقارنات دولية.

وقد أخذت تحدث تحسينات بالتدريج فيما يتعلق بالعمل بموجب الإتفاق المركزي بين طرفي حياة العمل من أجل إقامة هيكل إرشادي لما يبذل على الصعيد المحلي من جهود في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجر. ومع هذا فإن هناك فروقا كبيرة في مراعاة وإدارة هذا الهيكل الإرشادي في مختلف مناحي حياة العمل. إلا أن الإستعانة بهذا الهيكل الإرشادي فيما يبذل من جهود محلية في سبيل تحقيق المساواة في الأجر هي على أقواها وأكثرها تحديدا لدى مستخدمي الدولة.

وقد أجري تقييم لـ "الإتفاق الإطاري المتعلق بالمساواة بين الجنسين" (اتحاد نقابات العمال النرويجي/اتحاد أرباب العمل النرويجي) خلص إلى أن المتابعة المحلية لم تكن في الحقيقة ما توقعه الطرفان، وأن الإستجابة في شتى المؤسسات كانت متفاوتة. ومن النتائج الأخرى في التقييم هي أنه ينبغي إعداد تحليلات أدق عن ماهية الظروف التي يمكن توقع حدوث التغييرات فيها. هذا إلى أنه يبدو واضحا أنه ينبغي أن يكون من واجب الطرفين المركزيين - وعلى مستوى الفرع لا أقل من غيره - تعزيز ما يبذل من جهود في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجر بوصف ذلك ميدانا هاما من ميادين التعاون بين طرفي حياة العمل (FAFO Report 2001:12).

وقد أعيد التفاوض على الإتفاق الرئيسي بين "اتحاد نقابات العمال النرويجي" و"اتحاد أرباب العمل النرويجي" في خريف العام ٢٠٠١؛ وفي هذا الصدد، طرح على بساط البحث اتفاق جديد بشأن المساواة بين الجنسين يتضمن مقترحات بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع في حياة العمل، وإدماج ما يبذل من جهود في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العاملة في ميادين مختلفة، وإناطة العمل في مجال المساواة بين الجنسين بالقيادات العليا للمؤسسات، فضلا عن إمكانيات رسم مخطط لحالة المساواة بين الجنسين في

المؤسسة وتحليل تلك الحالة. كذلك يبين الإتفاق الصلة بين العمل والحياة العائلية، وأهمية استفادة الآباء بدرجة أكبر من إجازة الغياب المتاحة لهم.

وفي عدة مناسبات، عمد " اتحاد أرباب العمل النرويجي " و" اتحاد نقابات العمال النرويجي " كلاهما إلى البدء والإسهام في تمويل التحقيقات ومشاريع البحوث المتعلقة بآليات ووسائل معالجة إشكالية المساواة في الأجور.

تقييم العمل كوسيلة لتحقيق المساواة في الأجور

بالرغم من المبادرات المذكورة أعلاه، فإن التطورات في اتجاه المساواة في الأجور تسير ببطء. وفيما يتصل بالتغيرات المحدثة في القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين، بدأت وزارة شؤون الطفل والأسرة مشروعاً تجريبياً كبيراً يرمي إلى استحداث واختبار طريقة محايدة من حيث نوع الجنس لتقييم العمل. والمقصود أيضاً أن يستخدم هذه الطريقة "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" في إنفاذ المادة ٥ بشأن الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية من القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتُعلّق أهمية على إيجاد نظام إلكتروني بسيط قائم على قاعدة بيانات يكون سهل الفهم والتطبيق ويمكن في الوقت نفسه أن يستعمل في جميع قطاعات حياة العمل.

والمراد صوغ الطريقة المذكورة على أساس التجريب العملي في مؤسسات مختارة في كلا القطاعين العام والخاص. وسيستمر المشروع لمدة ثلاث سنوات اعتباراً من العام ٢٠٠٢. وقد وقعت مؤسسات بلغ مجموعها ١٥ مؤسسة اتفاقات للمشاركة في المشروع، وسيُنقذ تقييم عمل محايد من حيث نوع الجنس يكون بمثابة حلقة وصل فيما بين سياسات تلك المؤسسات المتعلقة بالأجور وبالعاملين. وإذا ما كشفت التجربة عن وجود فروق في الأجر بين نساء ورجال يقومون بعمل ذي قيمة متساوية، فسيجري تحليل هذه الظاهرة، وستُعدّ خطة عمل محلية للمساواة في الأجور.

المادة ١١-١٠هـ: مسألة المعاشات التقاعدية

هناك عرض مستوفى للضمان الإجتماعي والحقوق الإجتماعية والحقوق في المعاشات التقاعدية في التقرير الدوري الخامس المقدم من النرويج إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

ومع هذا فإنه إذا كانت مسألة المعاشات التقاعدية مدرجة اليوم في جدول أعمال المساواة بين الجنسين، فإن ذلك يرجع إلى أن أنظمة المعاشات التقاعدية التي يطبقها أرباب عمل القطاع الخاص يجب أن تمنح نفس الشروط الضريبية المؤتية التي لم تكن تنطبق في

السابق إلا على المعاشات التقاعدية لموظفي الخدمة العامة. ومن هنا نشأت الحاجة إلى إخضاع تلك الأنظمة الأساسية هي أيضا لشيء من التنظيم. وبدءا من السنة التقويمية المالية ٢٠٠١، أخذ هذا ينطبق أيضا على القواعد التي تخضع لها الإقتطاعات من الدخل في نُظُم المعاشات التقاعدية القائمة على المساهمات الجماعية.

وفي الأنظمة المبنية على الأداء (طول مدة الخدمة)، تختلف معدلات الأقساط التي تستوفى من النساء عن تلك التي تستوفى من الرجال لكي يُكفل أمر حصول كلا الجنسين على استحقاقات سنوية متساوية المقدار. وتتألف المعاشات التقاعدية السنوية بموجب هذه الأنظمة الأساسية عموما من نسبة مئوية محددة من أجر الشخص؛ والمعاش التقاعدي في هذه الحالة مستقل عن نوع الجنس. أما في النظام المبني على المساهمات، فإن المؤسسة تقرر في العادة مقدار الجزء الذي يُدفع من المرتب/الأجر بموجب أحكام الأنظمة الأساسية للمعاشات التقاعدية. ويمكن أن تُدفع مساهمات (أقساط مساهمة) أكبر عن النساء مما عن الرجال، الأمر الذي يمكن أن يوفر الأساس لدفع نفس استحقاقات المعاشات التقاعدية السنوية في حال الشيخوخة لكلا الجنسين. غير أن حجم المعاش التقاعدي السنوي لا يخضع لأي تنظيم أوثق من هذا. وعلى هذا فإن التركيز في التُّظُم المبنية على المساهمات ينصب على الموارد التي تُدفع للصندوق. ولذا فإن المسائل المتصلة بالمساواة في المعاملة، والتناسب، والحياد بالنسبة إلى نوع الجنس اكتسبت بعدا جديدا نتيجة للأنظمة القانونية المتعلقة بِنُظُم المعاشات التقاعدية المبنية على المساهمات.

وفي ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، عُيِّنت لجنة رسمية لاستعراض طرق تحديد أقساط التأمين على الحياة. وكان المقصود بهذا الإستعراض إلقاء الضوء على الكيفية التي يؤثر بها، أو يمكن أن يؤثر بها، نوع جنس الأعضاء في ما يُدفع إلى أو من نُظُم المعاشات التقاعدية المرتبطة بحياة العمل، بما في ذلك حجم تلك المدفوعات.

وقد أكملت اللجنة عملها في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠١، وأوصت، في معرض ما خلصت إليه من نتائج، بتغيير أحكام التُّظُم المبنية على المساهمات على نحو يكفل إدراج شرط يقضي بأن تدفع المؤسسة مساهمات أكبر للنساء مما للرجال، وبذلك يصبح المعاش التقاعدي السنوي، من حيث حسابه، مستقلا عن نوع جنس المشاركين. وقد أُرْسِلت النتائج المذكورة لطحها على جلسات استماع في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. وتكشف جلسات الإستماع عن أن هذا الإقتراح مثير للجدل من منظور المساواة بين الجنسين.

المادة ١١-٢: التمييز على أساس الحالة الزوجية والحمل

شُرِحَت الأنظمة في تقارير سابقة. ويحال إلى المادة ٤-٢ من هذا التقرير.

المادة ١١-٢ ب

في الفترة التي انقضت منذ تقديم التقرير الماضي، أُدخِل تحسينان على الأنظمة. أولاً، يحق للمستخدم المسؤول عن رعاية أطفال أخذ إجازة غياب لتوفير المراقبة الأساسية للطفل في حال مرض الطفل. وهذا الحق في إجازة الغياب يمتد إلى يوم الميلاد الثاني عشر للطفل. ثانياً، تمت تقوية القواعد المتعلقة بالوالدين الذين لديهما أطفال معوقين أو مصابين بأمراض مزمنة فأصبح لهما الحق الآن في أخذ إجازة غياب إلى يوم الميلاد الثامن عشر للطفل (التغييرات المحدثّة في القانون المتعلق ببيئة العمل، العام ٢٠٠١).

ولبرنامج علاوة الولادة والتبني أهمية حاسمة بالنسبة إلى قدرة الوالدين على الجمع بين أنشطتهما في مجال العمل وبين رعاية صغار الأطفال. وقد أُجريت تغييرات وتحسينات متتالية في هذا البرنامج في السنوات الأخيرة، وسارت تلك التطورات في اتجاه مواصلة زيادة المساواة بين الأم والأب.

وكما ورد بيان ذلك في الفقرة ١٣٢ من التقرير الخامس المقدم من النرويج، كان حق الأب في الحصول على مدفوعات فيما يخص الولادة والتبني متوقفاً في السابق على اكتساب الأم لحق الحصول على مثل تلك المكافآت. ولكن هذه الحالة تغيرت اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠. إذ أصبح يمكن للأب الآن أن يتلقى مدفوعات فيما يخص الولادة والتبني بالإستناد إلى أهليته هو، وبمعزل عن أنشطة الأم في مجال العمل قبل الولادة فيما يتعلق بتولي رعاية الطفل. وهذا التغير هام بالنسبة إلى العمل من أجل تحقيق المزيد من المساواة في تقاسم مهام الرعاية المنزلية للأطفال. غير أن حق الأب في مدفوعات إعالة فيما يخص الولادة أو التبني مقيد بشرط سبق وجود حاجة إلى تلك الرعاية. ويشترط بالنسبة إلى الأم، أو إلى من تولت رعاية الطفل، أن تكون بعد ولادة الطفل قد عادت إلى العمل، أو التحقت ببرنامج تعليمي معترف به رسمياً، أو أدى مرض أو أذى ألمّ بها إلى اعتمادها الكلي على العون من حيث رعاية الطفل.

وقد ورد وصف "حصّة الأبوة" تحت الفقرة ١٣١ من التقرير الخامس المقدم من النرويج. ذلك أنه خُصّص للأب أربعة أسابيع من المدة الإجمالية لإجازة الغياب. وتمثل إجازة الغياب الإلزامية للآباء محاولة لتشجيع الآباء على المشاركة بمزيد من الفعالية في رعاية أطفالهم. وكان السبب في إدخال هذه القاعدة الجديدة هو أن الآباء، وإن أُتيحت لهم منذ العام ١٩٧٧ فرصة أخذ نصيبهم من بقية المدة المخصصة، فإن عدداً ضئيلاً جداً من الآباء (حوالي ٢ في المائة) كانوا يأخذون بالفعل أي إجازة غياب قبل إدخال نظام حصّة الأبوة. وفي حين أن ٨٠ في المائة من الآباء الذين يحق لهم الإستفادة من حصص الأبوة أصبحوا الآن

يقون بالفعل في المنزل مع الطفل لمدة أربعة أسابيع، فإن نسبة الذين يأخذون إجازة غياب أطول تقتصر على ٦-٧ في المائة (ما يقارب ٢٠٠٠ في السنة). ولو زادت مدة إجازة الغياب، فإن الوقت الإضافي سيخصص على أرجح الاحتمالات للأب بسبب اعتبارات تتصل بالمساواة بين الجنسين.

ووزارة شؤون الطفل والأسرة عاكفة الآن على تنقيح برنامج الإستحقاقات الوالدية، بما في ذلك برنامج استحقاقات التبني، وبرنامج علاوة الأمومة، وبرنامج حساب المدة. والغرض من التنقيح هو تبسيط تلك البرامج.

وستقدم المقترحات في خريف العام ٢٠٠٢. وإذا ما اعتمدت المقترحات، فإن ذلك سيؤدي إلى تحسين وتبسيط برنامج الإستحقاقات الوالدية بالنسبة إلى الأبوين من حيث أن القانون سيصبح أسهل على الفهم، وأن الأبوين سينعمان بإمكانيات محسنة لممارسة حرية الاختيار.

وبالإضافة إلى ذلك، من المزمع إحداث تحسينات في برنامج علاوة الأمومة. فالمرأة التي تعمل في وظيفة تشكل البيئة فيها خطراً على سلامة الجنين وتضطر لهذا السبب إلى ترك تلك الوظيفة لدى حملها قد يكون لها الحق في تلقي علاوة أمومة إذا لم يتمكن رب العمل من أن يجد لها عملاً مناسباً في مكان آخر في الشركة. ويُقدَّر مبلغ علاوة الأمومة بنفس الأسلوب الذي يُقدَّر به الإستحقاق الوالدي. وسيُقترح أن تشمل علاوة الأمومة بنطاقها هي أيضاً الأمهات اللاتي يعملن لحساب أنفسهن.

المادة ١١-٢ ج: رياض الأطفال، الرعاية النهارية

إن برنامج الرعاية النهارية أو برنامج رياض الأطفال هو أهم عنصر بمفرده يسمح للوالدين بالجمع بين الواجبات العائلية والمسؤوليات الوظيفية. يضاف إلى ذلك أن النرويج تعلق أهمية كبيرة على كون أن مراكز الرعاية النهارية هي خير ما يخدم مصلحة الطفل. وقد ازداد عدد مراكز الرعاية النهارية باطراد خلال العقدتين الأخيرتين. غير أنه لم تتحقق حتى الآن تغطية كاملة لطلبات جميع الأسر. ولا يوجد في النرويج غير طلب ضئيل آخذ في التناقص على الرعاية النهارية بأجر في البيوت.

وفي العام ١٩٩٨، كان عدد الأطفال الذين يحصلون على رعاية نهارية ١٨٧ ٨٦٩. وهذا يمثل هامشاً تعادل نسبته المئوية ٦١ في المائة من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة واحدة وخمس سنوات (سن الالتحاق بالمدارس في النرويج هو ست سنوات). وبنهاية العام ٢٠٠٠، توفر ٧ ٢٣١ مكاناً آخر في رياض الأطفال، مما يمثل هامشاً تعادل نسبته المئوية ٦٢ في المائة. والهامش بالنسبة إلى فئة الأعمار التي تتراوح بين ثلاث سنوات وخمس هو ٧٨

في المائة. وهناك ما يدعو إلى الاعتقاد بأن كل الآباء والأمهات الراغبين في ذلك يحصلون على أمكنة في الرعاية النهارية لأولادهم الذين تتجاوز أعمارهم الثلاث سنوات إذا كان في مقدورهم دفع الثمن الجاري لتلك الأمكنة. أما بالنسبة إلى الأطفال الذين هم دون الثالثة من عمرهم، فإن هناك قوائم انتظار في كثير من البلديات.

ولأغلبية الأطفال (٦٤ في المائة) أمكنة لوقت كامل، أي البقاء لمدة ٣٣ ساعة أو أكثر في الأسبوع؛ ولكن هناك عروضاً لتوفير الرعاية النهارية لوقت جزئي أو لوقت قصير. وما يقرب من ٤٠ في المائة من أمكنة الرعاية النهارية تدخل في نطاق مراكز الرعاية النهارية الخاصة.

وتموّل مراكز الرعاية النهارية من قبل الدولة والبلديات والآباء والأمهات. وفي العام ١٩٩٩، كان الآباء والأمهات يغطون ما يقرب من ٣٧ في المائة من مجموع التكاليف، في حين أن الدولة والبلديات لم تكن تغطي غير ٥٦ في المائة من ذلك المجموع. وقد أخذ الآباء والأمهات من عدة سنوات الآن يغطون نسبة متزايدة من تلك التكاليف. واليوم يكلف المكان لكامل النهار ما بين ٢٠٠٠ و ٤٠٠٠ كرونة نرويجية في الشهر. أما الأثمان في مراكز الرعاية النهارية العامة فإنها كثيراً ما تكون متدرجة بحسب الدخل.

وهناك اتفاق سياسي عام على ضرورة توسيع مرافق مراكز الرعاية النهارية بحيث تغطي جميع الأسر التي تريد كفالة الرعاية النهارية لأطفالها. وهناك اتفاق سياسي عام مماثل على خفض نسبة ما يدفعه الوالدان من التكاليف. غير أن هناك شيئاً من الخلاف بين الأحزاب السياسية حول كيفية تحقيق هذين الهدفين. والحكومة تريد أن تمنح الأولوية لتوفير التغطية الكاملة بالنسبة إلى كل من يريد كفالة الرعاية النهارية لطفله، وأن تعمل بالدرجة الثانية على كفالة التمويل المتساوي لكل مراكز الرعاية النهارية - الخاصة منها والتي تديرها البلديات على السواء - وأن تعتمد بالدرجة الثالثة إلى منح الأولوية لخفض الأثمان. وهذه الإستراتيجية تتطلب موافقة البرلمان، والمتوقع إجراء مناقشة في البرلمان بشأن القضايا المتصلة بمرافق الرعاية النهارية خلال صيف العام ٢٠٠٢ وفي معرض المناقشات اللاحقة بشأن ميزانية العام ٢٠٠٣.

والمقصود بما ترمي إليه الحكومة من توفير التغطية الكاملة للحاجات من أمكنة الرعاية النهارية هو تحقيق تغطية تبلغ نسبتها ٧٠ في المائة فيما يخص الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين سنة واحدة وخمس سنوات. غير أن زيادة توفر الأماكن وانخفاض الأثمان يمكن أن يولّد زيادة في الطلب في غضون تنفيذ هذه الخطة. هذا وقد تعرضت النرويج للنقد من جانب منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية بسبب قلة ما فيها من مرافق الرعاية النهارية.

نظام الإستحقاق النقدي

يرد وصف نظام الإستحقاق النقدي في الفقرات ١٣٤-١٣٧ من التقرير الخامس المقدم من النرويج. ولأسباب ليس أقلها ما ولّده إدخال هذا النظام من مناقشة سياسية مستفيضة لمسألة المساواة بين الجنسين، بدئ في إجراء تقييم شامل للنظام وللآثار المترتبة عليه. وقد عُرضت نتائج هذا التقييم في تقرير برلماني صدر في ربيع العام ٢٠٠١.

وقبل إدخال نظام الإستحقاق النقدي في العام ١٩٩٨، أجريت تحقيقات لمعرفة الكيفية التي ينظم بها آباء وأمهات الأطفال الذين تقل أعمارهم عن الخمس سنوات حياتهم اليومية. وأجري أيضا تحقيق مماثل لهذا في ربيع العام ١٩٩٩. ومن بين ما تدل عليه النتائج المستخلصة أن نسبة العمل المتزلي الذي تقوم به أمهات أصغر الأطفال البالغين سن الإستحقاق النقدي لم تكند تتغير في العام ١٩٩٩ عنها في العام ١٩٩٨. غير أنه حدثت زيادة في عدد أمهات صغار الأطفال اللاتي يعملن على أساس غير تفرغي بلغ من أمرها أن عدد أمهات صغار الأطفال غير المتفرغات زاد على عدد المتفرغات منهن. وقد خفضت الأمهات أسبوع عملهن بساعة ونصف الساعة في المتوسط بين العامين ١٩٩٨ و ١٩٩٩. ولم يسجل أي شيء عن حدوث تغييرات في مدخلات عمل الآباء خارج المنزل.

ولايزال الوقت الذي مرّ على إدخال النظام أقصر من أن يُمكن من التحقق مما إذا كانت ستترب عليه آثار سلبية فيما يتعلق بهدف المساواة بين الجنسين في تقسيم العمل المتزلي فيما بين البيت والوظيفة. وستستمر متابعة هذا الإصلاح عن طريق إجراء بحوث إضافية في ما له من أثر.

المادة ١٢: الصحة

التقرير المعدّ عن صحة المرأة

صدر في كانون الثاني/يناير تقرير عام عن الحالة الصحية للمرأة في النرويج. وهو يذهب إلى أن صحة المرأة في النرويج هي، قبل كل شيء، ذات طابع إيجابي، وإلى أن الكثير من النساء ينعمن بالأوضاع الجيدة التي تساعد على التمتع بصحة جيدة. والنرويج توفر مراكز صحية جيدة التجهيز، ومساعدة جيدة في مجال التوليد، وأوضاع جيدة لرعاية الطفولة. غير أن هناك افتقارا إلى المعرفة بأمراض نسائية محددة من جهة، وبالصلة بين الصحة وبين أوضاع المعيشة من جهة أخرى. وفي الوقت نفسه، يلاحظ وجود الكثير من المعارف الهامة التي لا يستفاد منها، أو لا يؤكد عليها فيما يتخذ من القرارات ويطبق من الممارسات في مجال السياسة الصحية داخل خدمات الصحة والرعاية.

والتقرير يتضمن اقتراحات لاتخاذ ما يزيد على ٥٠ مبادرة مختلفة من حيث طابعها ومضمونها. وقد علقت اللجنة الخاصة أهمية بالغة على الإقتراحات الداعية إلى إيجاد هيكل وإجراءات لإدماج منظورات تراعي نوع الجنس في تطوير المهارات، وعمليات صنع القرارات، والجهود العملية. والمقصود هو أن هذه الاستراتيجيات والمبادرات ستسهم على مر الزمن في توفير مستوى أفضل من الصحة والرعاية وذلك للنساء بالتأكيد، ولكن للرجال أيضا.

وقد أعدت وزارة الصحة والشؤون الإجتماعية القائمة آنذاك خطة لتنفيذ الإستراتيجية على سبيل متابعة التقرير المعد عن صحة المرأة. وتتضمن خطة تنفيذ الإستراتيجية تلك جدول أعمال يستغرق خمس سنوات، من العام ٢٠٠١ إلى العام ٢٠٠٥.

وتؤكد المتابعة التي تقوم بها الوزارة أشد التأكيد على إيجاد أفضل الظروف الممكنة لكفالة استقبال ومعاملة النساء والرجال بطريقة واحدة في إطار نظام الصحة والرعاية. ويتم التشديد على أن المبادرات الرامية إلى النهوض بالصحة، والوقاية من الأمراض، والعلاج والتأهيل يجب تكييفها مع توقعات الفرد وحالته الحياتية. وإذا أريد إدماج منظورات تراعي المرأة ونوع الجنس في الخطط والممارسات، فإن الضرورة تقتضي تعزيز المعرفة الأساسية واستحداث الطرق التي تمكن من تطبيق المعرفة الموجودة. والتحدي الذي ينبغي التصدي له هو جعل المنظور الذي يراعي نوع الجنس مفهوما وذا صلة بالأمر وقابلا للإستعمال.

والمضي التقرير ليؤكد أن العنف والخوف من العنف يمثلان عقبتين رئيسيتين في سبيل صحة المرأة.

وفيما يتعلق بالبحوث، يُفترَح وضع شرط يقضي بشمول كلا الجنسين في العقد المتعلق بإجراء البحث إذا لم يمكن إيراد سبب مقنع لاستثناء أحد الجنسين، وذلك في جميع الأحوال التي يراد فيها أن تحصل مشاريع البحث الطبية السريرية أو الأساسية على دعم من القطاع العام. وتتضمن الخطة أيضا مبادراتها الخاصة لتطبيق أساليب علاج مضمونة الجودة من منظور مراعاة نوع الجنس.

والمقرر أن تقدم وزارة الصحة والشؤون الإجتماعية تقريرا برلمانيا في غضون العام ٢٠٠٢ تُصمِّنه اقتراحا بمتابعة الجزء المتعلق بالصحة العامة من التقرير المعد عن "صحة المرأة في النرويج". وسيتم التركيز في تلك المتابعة على الصحة الإنجابية، والحمل، والإجهاض، وتنظيم الأسرة، والصحة الشخصية وأسلوب الحياة، بما في ذلك التغذية.

النساء المعوقات بدنيا

اشتملت خطة العمل الثانية للحكومة النرويجية بشأن المعوقين، ١٩٩٤-١٩٩٧، مشروعاً بحثياً عن النساء المعوقات عنوانه: "نساء عاديات وتحديات خارقة". وتجري متابعة هذا المشروع البحثي عن طريق خطة العمل الثالثة للحكومة النرويجية بشأن المعوقين، ١٩٩٨-٢٠٠٢. وتتناول الوثائق الإعلامية المعدة والموزعة عن هذا العمل هي أيضاً خدمات المساعدة والدعم التي توفر لضحايا العنف.

ويمنح مجلس الدولة النرويجي المعني بالإعاقة أولوية خاصة للمُعَوَّقات.

تشويه الأعضاء التناسلية للإناث

في العام ١٩٩٥، اعتمد البرلمان قانوناً يتعلق بحظر تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، فكان أن حُظِر منذ ذلك الوقت. ومع هذا فقد عُرِفَت عن طريق وسائل الإعلام أخبار فتيات يعشن في النرويج تعرضن لتشويه أعضائهن التناسلية.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، تقدمت الحكومة النرويجية بخطة عمل لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث ترمي إلى تحقيق أربعة أهداف رئيسية: أولاً، منع تعرض الفتيات اللاتي يعشن في النرويج لتشويه أعضائهن التناسلية؛ ثانياً، تحسين ما يقدم من مساعدة ودعم للفتيات والنساء اللاتي يتعرضن أو تعرضن لتشويه أعضائهن التناسلية؛ ثالثاً، التعاون مع المنظمات غير الحكومية والأفراد بشأن هذه المسألة؛ رابعاً، الإسهام على الصعيد الدولي في إنهاء عادة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث.

وقد بدأ تنفيذ خطة العمل هذه في العام ٢٠٠١. وستنفذ أغلبية التدابير الواردة في خطة العمل عن طريق مشروع يسمى "مشروع OK" (علماً بأن OK هي اختصار للفظتين النرويجيتين الدالتين على المعرفة والاهتمام). والغرض من هذا المشروع هو القيام، بالتعاون الوثيق مع مختلف الجماعات المستهدفة والخبراء الأفراد، بتوفير معلومات عن القوانين، والحقوق، والجهات التي يمكن طلب الإرشاد والمشورة منها، والجهات التي يمكن الحصول على المساعدة الطبية منها قبل الزواج أو الولادة. ومن أجزاء المشروع الهامة السعي إلى الإهتمام إلى الطرق الكفيلة بتغيير مواقف الأقليات التي لاتزال تمارس تشويه الأعضاء التناسلية للإناث.

وفي أيار/مايو، قدمت الحكومة استراتيجيتها للعام ٢٠٠٢ من أجل مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وترمي هذه الإستراتيجية إلى استكمال وزيادة تحديد التدابير

الواردة في خطة العمل. وتمثل خطة العمل واستراتيجية العام ٢٠٠٢ الأهمية التي تعلقها الحكومة على مكافحة ممارسة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث.

وعلى الصعيد الدولي، ستستمر الحكومة في التركيز على المسألة في السياقات المتعددة الأطراف التي تكون فيها حقوق الإنسان المتصلة بالمرأة مدرجة في جدول الأعمال. وبالإضافة إلى ذلك، ستكثف النرويج تعاونها الثنائي مع الحكومات الأفريقية التي تعمل على مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وستحاول الحكومة النرويجية أيضاً أن تتعاون مع المنظمات غير الحكومية في البلدان ذات العلاقة التي تعمل على مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وسيقدم العون والإرشاد عن طريق سفارات النرويج في البلدان ذات العلاقة إلى الإناث اللاتي يوتى بهن من النرويج إلى بلدانهم الأصلية لأغراض ذلك التشويه.

المادة ١٣ أ: الإستحقاقات العائلية

يحال إلى التقارير السابقة المقدمة من النرويج.

المادة ١٣ ب: الحق في القروض المصرفية، والرهون العقارية، وغيرها من الإئتمانات المالية

يحال إلى التقارير السابقة المقدمة من النرويج.

المادة ١٣ ج: الحق في المشاركة في الأنشطة الترفيهية، والألعاب الرياضية، والحياة الثقافية بجميع أشكالها

تقدم وزارة شؤون الطفل والأسرة منحا إلى المنظمات التطوعية للأطفال والشباب على الصعيدين المحلي والمركزي. وتخضع هذه المنح للأنظمة الصادرة في ١ تموز/يوليه ١٩٩٧ بشأن المنح المقدمة إلى المنظمات التطوعية للأطفال والشباب، وهي تتألف من فئتي المنح التشغيلية ودعم المشاريع. وتُقدم معظم المنح في شكل منح تشغيلية غير مقيدة. ولكي تكون المنظمة مؤهلة للحصول على منحة، ينبغي لها أن تكون ذات تنظيم ديمقراطي يكفل تمتع جميع الأعضاء الذين تزيد سنهم عن الخامسة عشرة بحقوق متساوية في أن يُنتخبوا للمناصب ذات المسؤولية في المنظمة. وفي هذا الصدد، نجد أن وزارة شؤون الطفل والأسرة، لدى نظرها في الطعون، كانت ترفض طلبات دعم المنظمات التي لا يمكن انتخاب النساء فيها لمجالس إدارة المنظمات. وحين كان الأمر يتعلق بدعم المشاريع في العام ٢٠٠١، أعلنت وزارة شؤون الطفل والأسرة تلك المنظمات بأنها ستمنح الأولوية للمشاريع الوطنية التي تعمل على إقرار حقوق متساوية للبنين والبنات.

وتقدم وزارة شؤون الطفل والأسرة الدعم إلى تدابير ومشاريع في أكبر عشر مدن من مدن البلاد عن طريق برنامج المنح المسمى "الإستثمار في الشباب في المجتمعات الحضرية

الكبرى". والغرض من هذا البرنامج تحسين أوضاع معيشة الأحداث والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ٢٥ سنة، علما بأن الوزارة منحت الأولوية لدعم التدابير والمشاريع التي تؤكد على المساواة بين البنين والبنات وعلى تكافؤ ما يتاح لهم من فرص.

المادة ١٤ : المرأة في المناطق الريفية

إن أقل من ٤ في المائة من القوة العاملة تعمل في قطاع المنتجات الأولية، وذلك على الأغلب في الزراعة (ويكون ذلك أحيانا مقرونا باستغلال الأحرار)، ولكن أيضا في مصايد الأسماك، والزراعة المائية، ورعي غزال الرنة الذي هو الحرفة التقليدية التي يمارسها شعب "اللاب" (Lapp). غير أن سياسة استبقاء الإنتاج في هذه المجالات تحتل مكانها بين أوائل بنود جدول الأعمال السياسي في النرويج بالنظر إلى أهميتها بالنسبة إلى المحافظات والمناطق القليلة السكان. ويقوم القطاع الزراعي إلى حد كبير على الحيازات العائلية، التي تستند في كثير من الأحيان إلى حصول أحد الزوجين أو حصولهما كليهما على دخل إضافي.

الزراعة

يستمد الجزء الأكبر من الدخل في الزراعة من إعانات الإنتاج التي تقدمها الدولة، وهي إعانات يتقرر حجمها وتكوينها عن طريق الإتفاق الزراعي السنوي. والإعانات تخصص لـ "حيازات"، والحق فيها مستقل عن أي هيكل تنظيمي وبذلك فهي يمكن أن تمنح للمشاريع التي يديرها شخص واحد وللشركات وللحيازات من الأسهم. وعدد النساء اللاتي يملكن هذه الحيازات يزيد عن عدد من يملكها من الرجال. وهناك اقتراح باعتماد نظام جديد يقضي بتغيير تعريف المستفيدين المحتملين وإبعاد ذلك التعريف عن الملكية ودفعه في اتجاه ما يوظف من استثمارات رأسمالية وعمل. ويعتبر التغيير المقترح إيجابيا من وجهة نظر المساواة بين الجنسين.

وكان التوزيع الواقعي للدخول بالقياس إلى عدد الأشخاص -سنة عمل في الزراعة في العام ١٩٩٧ (الكتاب الأبيض رقم ١٩ - الزراعة وإنتاج الأغذية في النرويج) أقل بالنسبة إلى النساء عنه مقارنة بالرجال؛ إذ بلغت حصة النساء من الدخل المكتسب في الزراعة وإنتاج الخضار وما إلى ذلك ٢٣ في المائة وحصتهن من عدد الأشخاص -سنة عمل ٢٥ في المائة.

وقد أصبح قانون الإرث العقاري الآن محايدا من حيث نوع الجنس. وهذا القانون يقضي بتساوي حقوق الإرث بالنسبة إلى البنين والبنات المولودين بعد العام ١٩٦٥، ومنح الأفضلية للبنين المولودين قبل ذلك العام. وكان متوسط عمر المزارعين الجدد ٣٨ سنة (١٩٩٨). والزراعة يغلب فيها تقليديا الرجال، وهم لا يزالون يشكلون الأغلبية بين ملاك

المزارع الجدد. ويتم تناقل معظم الأملاك فيما بين أفراد الأسرة لتؤول إلى شخص حائز لحقوق الملكية العقارية. وفي المدة التي انقضت منذ سبعينات القرن الماضي، زاد نصيب النساء من الأشخاص الذين آلت إليهم مزارع بسبب حقوق الملكية العقارية في جميع أنحاء البلاد. وفي حين أن النساء كن يشكلن ١٧ في المائة من أصحاب الأملاك الجدد في الفترة ١٩٩٠-١٩٩٤، فإنهن زدن نصيبهن من تلك الأملاك إلى ٢٢ في المائة بالنسبة إلى الفترة ١٩٩٥-١٩٩٩.

وقد عُيِّنَت مؤخرًا لجنة للنظر في قانون الإرث العقاري. ومن بين ما ستدرسه اللجنة آثار القانون الحالي على المرأة في القطاع الزراعي.

والنساء هن المستفيدات مما يقرب من خمسين في المائة من الإعانات التي تصرفها صناديق التنمية الريفية التابعة للدولة بهدف بدء مشاريع أعمال جديدة في المحافظات. ويستدل من "الكتاب الأبيض" عن تخصيص اعتمادات الميزانية أن الحكومة تهدف من عدة سنوات إلى زيادة نصيب المرأة في قطاع الأحراج الذي يغلب فيه تقليديا الرجال. وقد نفذت عدة تدابير لتشجيع المرأة وتحسين وضعها في قطاع الأحراج.

صناعة صيد الأسماك والزراعة المائية

إن صناعة صيد الأسماك والزراعة المائية هي إحدى الصناعات التصديرية الرئيسية في النرويج. وتمر هذه الصناعة بمرحلة نمو كبير، والمتوقع أن تشكل حجر زاوية أهم حتى مما هي عليه الآن في الإقتصاد النرويجي في المستقبل. وعلى هذا فإن زيادة المساواة بين الجنسين والتركيز على المرأة في صناعة صيد الأسماك يعتبران مسألة أساسية من وجهة نظر فرص التطور المهني المتاحة للمرأة النرويجية في المستقبل.

وقد عمدت وزارة مصائد الأسماك، في إطار استراتيجيتها لتزويد النساء بأفضل فرص التطور المهني داخل صناعة صيد الأسماك، إلى تمويل الهيئة المسماة "Fiskerinaeringas kvinneutvalg"، وهي الهيئة التي تتعامل مع قضايا المرأة داخل صناعة صيد الأسماك منذ إنشائها في العام ١٩٩٩. وقد أنشئت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ مؤسسة جديدة تمولها أيضا وزارة مصائد الأسماك هي "مركز الكفاءة لأغراض صناعة صيد الأسماك" (Fiskerinaeringas Kom-) petansesenter)؛ وستعمل هذه المؤسسة على النهوض بتدابير خاصة تستهدف النساء، والإضطلاع بأنشطة عامة لتعزيز المساواة بين الجنسين في صناعة صيد الأسماك.

وفي العام ٢٠٠١، أنجز معهد البحوث هذا دراسة عن دور المرأة في الزراعة المائية. وهذه الزراعة تعود إلى سبعينات القرن الماضي، وهي آخذة في التوسع السريع من ذلك

الوقت حتى اليوم. ويتبين من التقرير أن هناك اتجاهًا نزوليًا فيما يتعلق بمشاركة النساء في هذه الصناعة في تسعينات القرن الماضي. وفي العام ٢٠٠١، لم تشكل النساء غير ما يقرب من ١٣ في المائة من مجموع العاملين في هذه الصناعة، ولم يكن معدل النساء بين المديرين (القادة اليوميون) يزيد عن ٢ في المائة.

وكان من نتيجة ذلك أن السلطات العامة أخذت تطبق تدابير خاصة تستهدف النساء عن طريق حشد الدعم لتأسيس المشاريع، وإقامة شبكات الإتصال، وتحسين تمثيل النساء في المجالس واللجان داخل الصناعة. ومن السمات الإيجابية في هذا الخصوص الزيادة السريعة في نسبة الإناث بين الذين يريدون الحصول على تعليم في مجال الزراعة المائية.

رعي غزال الرنة

على الصعيد الوطني، يعتبر رعي غزال الرنة صناعة صغيرة. غير أن أهميته محسوسة في المحافظات الريفية التي يقطنها "اللاب"، وذلك من الناحية الاقتصادية بوصفه عمالة ومن وجهة النظر الثقافية. وقد اعتبر رعي غزال الرنة وقيل على الدوام كصناعة مرتبطة بـ "اللاب"؛ وهو لهذا يشكل جزءًا هامًا من الجوهر المادي للثقافة اللابية.

و"القانون المتعلق بتربية غزال الرنة لعام ١٩٧٨" و"الإتفاق المتعلق بتربية غزال الرنة" ينظمان هذه الصناعة. وقد كان وضع المرأة في مجال رعي غزال الرنة قويا على الدوام من الناحية التقليدية. وكانت المرأة الشخص المحوري في الأسرة من حيث تنظيم رعاية الأسرة، والإقتصاد، وتربية الأطفال وتعليمهم، وإنتاج الملابس والسلع للإستعمال اليومي، فضلا عن التدبير العادي لشؤون المنزل.

غير أن وضع المرأة أخذ يضعف ببطء شيئا فشيئا. وأحد أسباب هذا التغير هو الإنتقال من الإقتصاد المعيشي إلى الإقتصاد النقدي. وبالإضافة إلى ذلك، ارتبط الضعف الذي طرأ على وضع المرأة بقانون العام ١٩٧٨ وأخذه بمفهوم "الحيازة". فقبل العام ١٩٧٨، كانت غزلان الرنة ملكا للأسرة المعيشية. ولكن القانون الجديد جعل ملكيتها ترتبط بشخص واحد، هو في العادة رجل الأسرة.

وقد عُدّل "القانون المتعلق بتربية غزال الرنة" في العام ١٩٩٦. وأقرّت وزارة الزراعة بالحاجة إلى تقوية وضع المرأة في مجال رعي غزال الرنة بطرق عدة من بينها إسناد مركز متساو للزوجين كمديرين للحيازة. والسبب الكامن وراء هذا هو ما أبانته التجربة دون لبس من أن إدخال مفهوم "الحيازة" في قانون العام ١٩٧٨ أدى إلى التمييز ضد المرأة. ذلك أنه كان من نتيجة اشتراط وجود مدير مسؤول واحد أن نسبة من يتولين هذا المركز من النساء اقتصرت على ١٠ في المائة. وهذا لا يطابق ما تتمتع به النساء تقليديا من وضع

قوي بين رعاة غزال الرنة. ولكن بعد التحسين الذي جاء به التعديل، أصبح كلا الزوجين يشتركان الآن في حقوق ومسؤوليات متساوية فيما يتعلق بالحيازة التي يملكها معا. وعلاوة على ذلك، نجد أن تقاسم إدارة الحيازة بالتساوي لا يتوقف على حصة أي الزوجين في الملكية.

وبالرغم من زيادة عدد النساء اللائي أصبحن مالكات لحيازة بعد التعديل الذي أدخل على القانون في العام ١٩٩٦، نجد أن الأزواج لا الزوجات هم الذين يشكلون أغلبية مديري الحيازات. وقد اعترِف، خلال المفاوضات السنوية التي عُقدت بشأن "الإتفاق المتعلق بتربية غزال الرنة، ٢٠٠٠-٢٠٠١"، بالحاجة إلى وجود سياسات موالية للمرأة وللأسرة أكثر تحديدا من ذي قبل لتشكّل جزءا من السياسة المتعلقة برعي غزال الرنة. وقد أدى ذلك إلى إحداث وظيفة جديدة مسؤولة عن شؤون المرأة والأسرة في "مكتب شؤون تربية غزال الرنة". ومن الأهداف الرئيسية لهذه السياسة الجديدة تحسين وضع المرأة والأسرة في صناعة رعي غزال الرنة.

المادة ١٥: المساواة بين الجنسين في جهاز العدالة

يحال إلى التقارير السابقة. ويرد هنا بيان عنصرتين لهما أهميتهما بالنسبة إلى تحسين وضع المرأة.

المرأة في قطاع العدل

حتى في يومنا هذا، يهيمن الرجال بقوة على هذا القطاع من قطاعات المجتمع النرويجي. وهذا لا يصدق فقط على قوات الشرطة، بل يصدق أيضا على المحاكم وعلى الدائرة المسؤولة عن الموضوعين تحت الرقابة من المذنبين. وتحسين توازن الجنسين بين العاملين خليق بأن يؤدي إلى تحسين هذا القطاع ككل تحسينا ليس أقله شأنًا ما يشمل النساء اللائي تنشأ صلتهم بالمحاكم إما عن كونهن جانبات أو عن كونهن مجنبا عليهن.

وقد بلغت نسبة النساء في دوائر قوات الشرطة وشرطة الأرياف/ الدرك ١٢,٥ في المائة في العام ٢٠٠١، في حين أن نسبة الطالبات في أكاديمية الشرطة خلال تلك السنة نفسها كانت ٣٢ في المائة. وشروط التوظيف واحدة بالنسبة إلى المرأة والرجل. إلا أن شروط اللياقة البدنية المؤهلة للقبول تم تكييفها بالنسبة إلى المرأة. ولم تتخذ أي إجراءات للتوسع في توظيف النساء.

وكانت نسبة القاضيات ٢٧ في المائة في العام ٢٠٠١، الأمر الذي يتعارض مع حقيقة أن نسبة الطالبات في مجال دراسة القانون سبق لها أن ارتفعت إلى ٥٠ في المائة قبل ذلك بعشر سنوات.

وخلال السنوات الأخيرة، بُذِلت جهود ترمي إلى كفالة إمكان الدخول في اتفاقات تتطابق مع المادة ٢١ من "الإتفاق الرئيسي" بشأن المساواة بين الجنسين في مختلف قطاعات جهاز العدالة. ووُضِعَت أيضا خطط عمل من أجل المساواة بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، وتمشيا مع هدف توفير مكان عمل أفضل للعاملين في هذا القطاع، فإن من المهم أيضا أن يقدم جهاز الشرطة والمحاكم خدمة جيدة إلى الذين يتعامل معهم من كلا الجنسين.

تعويض الضحايا من جانب الدولة

اعتمد البرلمان في تموز/يوليه ٢٠٠١ قانونا جديدا بشأن دفع تعويض من الدولة عن الإصابات التي تسببها الأعمال المستوجبة للعقاب. إلا أن الترتيب القاضي بدفع تعويض من الدولة كان قد وُضِعَ من وقت يرجع إلى العام ١٩٧٦. والقانون الجديد، شأنه في ذلك كشأن الأنظمة السابقة، لا يميز بين الجنسين. وأغلبية من يمنح لهم تعويض رجال، ولكن النساء أكثر احتمالا أن يحصلن على تعويض أكبر. وفي غضون العام ٢٠٠٠، مُنِحَ للنساء ٦٠ في المائة من المبلغ الإجمالي للتعويضات.

المادة ١٦: إلغاء التمييز ضد المرأة في جميع المسائل المتصلة بالزواج وعلاقات الأسرة

يجال إلى التقارير السابقة. والتعليقات التالية تتناول ما حدث من تغيرات منذ تقديم آخر تقرير.

المادة ١٦-١-ب: الحق في اختيار زوج

الزواج بالإكراه

في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، قدمت الحكومة السابقة خطة العمل الترويجية لمكافحة الزواج بالإكراه. وترمي خطة العمل إلى بلوغ هدفين رئيسيين هما: منع تعرض الشباب للزواج بالإكراه، وتحسين ما يقدم من عون ودعم إلى الشباب المعرضين أو الذين تعرضوا للزواج بالإكراه.

إن أهم التدابير المنصوص عليها في هذه الخطة هي توفير المعلومات، وإنشاء خط هاتفي ساخن، وإقامة تعاون مع المنظمات غير الحكومية.

وقد أعدت الحكومة أنواعا مختلفة من المواد الإعلامية عن الزواج بالإكراه موجهة إلى شتى الجماعات المستهدفة، مثل الشباب الذين تعرضوا أو يمكن أن يتعرضوا لهذه المشكلة، والآباء والأمهات الذين ينتمون إلى أقليات، والعاملين في القطاعين العام والخاص. وتتخذ المعلومات شكل كراريس، ومقالات في مجلات، وتسجيلات فيديو، ونشرات. ويتم إنتاجها كلها بالتعاون مع الجماعات المستهدفة والمنظمات غير الحكومية التي يكون الموضوع مدرجا في جداول أعمالها.

وقد اتضح من خلال العمل في إعداد خطة العمل أن الكثيرين لا يعرفون أين يتجهون للحصول على العون والمشورة والإرشاد في حال تعرضهم لهذه المشكلة بأي صورة من الصور. ولهذا فإن وزارة شؤون الطفل والأسرة نظمت في نيسان/أبريل ٢٠٠٠، عن طريق الصليب الأحمر النرويجي، خدمة هاتفية لإسداء المشورة في المسائل المتعلقة بالزواج بالإكراه. ولهذا الخط الهاتفي الساخن جماعتان مستهدفتان رئيسيتان هما: أولئك الذين يتعرضون للزواج بالإكراه، والهيئات التي تريد أن تعرف أين يتجه شبابها للحصول على مزيد من العون. وسيجري تقييم للخطة الساخن بعد انقضاء ثلاث سنوات على تشغيله (أي في العام ٢٠٠٣).

وهناك بعض المنظمات غير الحكومية والجماعات التي تمثل الأقليات تضطلع بأنشطة لمكافحة الزواج بالإكراه من وقت يسبق البدء في إعداد خطة العمل بمدة طويلة. وتتوفر للجماعات التي تمثل الأقليات، مقارنة بالمجتمع عامة، فرص أفضل بكثير لإحداث تغييرات في المواقف بين المنتمين إلى تلك الأقليات وللإسهام في إحداث تلك التغييرات. وهذا هو ما يدعو الحكومة النرويجية إلى التأكيد في هذه المسألة على أهمية الحوار والتعاون الوثيق مع المنظمات غير الحكومية والجماعات التي تمثل الأقليات من أجل حل مشكلة الزواج بالإكراه.

هذا وقد انتهت مدة خطة العمل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٢، قدمت الحكومة الجديدة استراتيجيتها بشأن الكيفية التي ستواصل بها مكافحة الزواج بالإكراه. والإستراتيجية عبارة عن برنامج مؤلف من ٣٠ تدبيرا يراد تنفيذها خلال العام ٢٠٠٢. وسينصب الجهد الرئيسي فيها على تحسين الكفاءة في شؤون الزواج بالإكراه داخل دوائر الخدمة العامة لجعلها قادرة على مساعدة هؤلاء الفتيات على نحو يفي بالمرام. وستكثف الحكومة أيضا الجهود الإعلامية بغية استهداف جماعات من قبيل الشباب والآباء والأمهات الذين ينتمون إلى أقليات. ومما له أهمية كبرى أن تستمر هذه الجهود بالنظر إلى أن تغيير المواقف يحتاج إلى وقت. وهذا معناه أن الحكومة ستواصل دعمها للمنظمات غير الحكومية والجماعات التي تمثل الأقليات عن طريق تخصيص الموارد المالية.

وستلقي الحكومة أيضا نظرة فاحصة على التشريعات لترى ما إذا كان إجراء التغييرات فيها يساعد على منع الزواج بالإكراه.

وإذا أريد إنهاء ممارسة الزواج بالإكراه، فإنه لا يكفي أن تدرج بلدان العالم الغربي هذه المسألة في جداول أعمالها. لا بل إن هناك تحديا أكبر يتمثل في تعبئة حكومات البلدان الأصلية التي قدم منها المهاجرون واللاجئون. إذ من دون تعاون هذه الحكومات، ستستمر ممارسة إكراه الشباب على الزواج طالما كان الناس يهاجرون أو يضطرون إلى الهرب من بلادهم. ومن المهم أيضا دعم وتشجيع ما في هذه البلدان من المنظمات غير الحكومية التي تكافح الزواج بالإكراه.

المادة ١٦-١ ج: المساواة في الحقوق - الطلاق

تعديل المادتين ٦١ و ٨١ من القانون المتعلق بالزواج

خلال المدة التي انقضت منذ تقديم التقرير السابق، تم أيضا التصديق على تغييرات في القانون المتعلق بالزواج ستؤدي إلى القضاء على اختلالات التوازن الإقتصادي فيما بين الزوجين اللذين يتطلقان بعد فترة طويلة من الزواج.

وفي حزيران/يونية ١٩٩٨، أقدم البرلمان على تغيير المادة ٦١ من القانون المتعلق بالزواج، بشأن الإستثناءات غير العادية من قسمة الأموال لدى الانفصال أو الطلاق؛ والمادة ٨١ من ذلك القانون، بشأن مدة المساهمات المترتبة على الزواج لدى الانفصال أو الطلاق. وقد بدأ سريان هذه التغييرات في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨.

وتعني هذه التغييرات المحدثة في القانون أنه أصبح لأول مرة في الإمكان أن يتقرر دفع تعويض لأحد الشريكين في العلاقة مع إمكان أن يستبقي الآخر ما لديه من حقوق متراكمة في المعاش التقاعدي والضمان الإجتماعي. معزل عن قسمة الأموال المشتركة وخارج نطاق تلك القسمة، والحيلولة بذلك دون الإنتقاص من استحقاقاته. يضاف إلى ذلك أن المساهمة الزوجية المحتملة عقب فترة طويلة من الزواج أصبحت، كقاعدة عامة، تتقرر الآن دون أن تربط بحد زمني.

المادة ١٦-١ د

إعالة الطفل

جاء في التقرير الخامس المقدم من النرويج أن الأنظمة التي يشتمل عليها القانون المتعلق بالطفل كانت قيد المراجعة. وقد اعتمدت الآن أنظمة جديدة ولكنها لم توضع بعد

موضع التنفيذ. وترد مجموعة الأنظمة المتصلة بإعالة الطفل في القانون المتعلق بالطفل. وتقضي الخطة المرسومة ببدء سريان النظام الجديد خلال خريف العام ٢٠٠٣.

والأنظمة الجديدة مبنية على مبادئ مخالفة للمبادئ التي يقوم عليها النظام الحالي. وهذا النموذج الجديد، الذي يسمى أيضا نموذج الكلفة، يتخذ منطلقا له مقدار ما تكلفه الإعالة الجيدة للطفل. ويستند الحساب الفعلي للتكاليف إلى الميزانية القياسية للإنفاق الإستهلاكي التي وضعها "معهد الدولة للبحوث المتعلقة بالإستهلاك". وعلاوة على ذلك، سيضاف مبلغ مقرر للسكن والتكاليف المحتملة لرعاية الطفل/الأطفال.

ولدى التحديد النهائي للتكاليف المجمعة المتصلة بالإعالة، يُقسَم المبلغ المتحصل فيما بين الوالدين، مع تحديد نصيب كل منهما بناء على دخله. وأي واحد من الوالدين يعيش مع الطفل يستمر في تغطية نصيبه عن طريق دفع المصروفات الفعلية للرعاية اليومية للطفل. أما الثاني فإن عليه أن يدفع نصيبه في شكل مبلغ إعالة شهري. وأي تكاليف يتكبدها الوالد الذي لا يعيش مع الطفل لدى قضائه وقتا مع الطفل بحسب اتفاق يتعلق بحق الإتصال بالطفل تؤدي إلى خفض مدفوعات الإعالة. والغرض من ذلك تشجيع الوالد الغائب على قضاء وقت مع ولده حتى إذا كانا يعيشان مفترقين.