

Distr.: General
4 December 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

التقرير الدوري الثالث المقدم من الدول الأطراف*

سلوفينيا**

* بالنسبة لتقرير الأولي المقدم من حكومة سلوفينيا أنظر CEDAW/C/SVN/1، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السادسة عشرة. وبالنسبة للتقرير الدوري الثاني المقدم، من حكومة سلوفينيا، أنظر CEDAW/C/SVN/2.

** تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.

مقدمة

موجب إشعار خلافة الاتفاقيات، في ٦ تموز/يوليه ١٩٩٥، أصبحت جمهورية سلوفينيا هي الخلف القانوني لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وكانت جمهورية سلوفينيا قد سلمت تقريرها الأولي بشأن تنفيذ أحكام الاتفاقية إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٩٣. وقد ناقشته اللجنة في دورتها السادسة عشرة. وقد اعتمدت حكومة جمهورية سلوفينيا التقرير الثاني عملاً بالمادة ١٨ من الاتفاقية في عام ١٩٩٩، وبعثته إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

وحكومة جمهورية سلوفينيا ملتزمة بالدستور والتشريعات والاتفاقات الدولية لضمان وكفالة التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تمنع جميع أشكال التمييز فيما يتعلق بالجنسية أو العنصر أو نوع الجنس أو اللغة أو المعتقد الديني والسياسي وغيرها من المعتقدات، والظروف المادية، والميلاد، والتعليم، والمركز الاجتماعي أو أي ظروف شخصية أخرى. واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة هي الأساس القانوني للبرامج الوطنية للإصلاحات القانونية وهي في الوقت نفسه مصدر مرجعي لوضع استراتيجيات وبرامج لمنع التمييز ضد المرأة وضمان المساواة بين الجنسين.

وقام بإعداد التقرير الثالث بشأن تنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مكتب حكومة جمهورية سلوفينيا لتكافؤ الفرص بالتعاون مع الوزارات والمؤسسات الأخرى. ويأتي التقرير الثالث في صورة مكثفة ويتركز في المقام الأول حول التغييرات التي طرأت في الفترة منذ التقرير الثاني حتى إعداد التقرير الثالث، من أجل إمكان النظر في التقريرين الثاني والثالث من جانب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في وقت واحد (في الدورة التاسعة والعشرين للجنة المقرر انعقادها في تموز/يوليه ٢٠٠٣).

وفي عام ٢٠٠١، أعيد تسمية مكتب سياسة المرأة ليصبح مكتب تكافؤ الفرص حتى أننا نستخدم في التقرير إسم مكتب تكافؤ الفرص لدى الإشارة إلى أعمال وأنشطة كلا المكتبين.

المصادر القانونية المستخدمة

- ١ - دستور جمهورية سلوفينيا، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا (Ur.1.RS) العدد ٩١/٣٣، ٩٧/٤٢ و ٢٠٠٠/٦٦،
- ٢ - قانون تكافؤ الفرص بالنسبة للمرأة والرجل، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٢/٥٩،
- ٣ - قانون علاقات العمل، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٢/٤٢،
- ٤ - قانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة Ur.1.RS، العدد ٢٠٠١/٩٧،

- ٥ - قانون الزواج والعلاقات الأسرية Ur.1.RS، العدد ٨٩/١٤ (نص مجمع) و ٢٠٠١/٦٤،
- ٦ - قانون العقوبات، Ur.1.RS، العدد ٩٤/٦٣، و ٩٤/٧٠، ٩٩/٢٣،
- ٧ - قانون الإجراءات الجنائية، Ur.1.RS، العدد ٩٤/٦٣، ٩٤/٧٠، و ٩٨/٧٢، و ٩٩/٦، ٢٠٠٠/٦٦، و ٢٠٠١/٢١١،
- ٨ - قانون الشؤون الخارجية، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠١/٤٥،
- ٩ - قانون المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز Ur.1.RS، العدد ٩٩/١٠٦، و ٢٠٠٠/٧٢، و ٢٠٠٠/١٢٤، و ٢٠٠١/١٠٩،
- ١٠ - قانون الرعاية الصحية والتأمين على الصحة، Ur.1.RS، العدد ٩٢/٩١، و ٩٣/١٣، و ٩٦/٩، و ٩٨/٢٩، و ٩٩/٦، و ٩٨/٢٩، و ٩٩/٦، و ٢٠٠١/٩٩، و ٢٠٠٢/٦٠،
- ١١ - قانون الصحة والسلامة في العمل، Ur.1.RS، العدد ٩٩/٥٦، و ٢٠٠١/٦٤،
- ١٢ - قانون علاج عدم الخصوبة وإجراءات التكاثر بالمساعدة الطبية الحيوية، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٠/٧٠،
- ١٣ - قانون التدابير الصحية في ممارسة حرية الاختيار في الحمل، الجريدة الرسمية SRS، العدد ٧٧/١١، و ٨٦/٤٢، Ur.1.RS، العدد ٩١/١٧، و ٩٣/٦٦،
- ١٤ - قانون صندوق الضمان والنفقة، Ur.1.RS، العدد ٩٧/٢٥، و ٩٩/٤١، و ٩٩/٥٣،
- ١٥ - البرنامج الوطني للحماية الاجتماعية بحلول عام ٢٠٠٥، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٠/٣١،
- ١٦ - البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والاستخدام بحلول عام ٢٠٠٦، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠١/٩٢،
- ١٧ - البرنامج الوطني للرعاية الصحية في جمهورية سلوفينيا والصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٤، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٠/٤٩،
- ١٨ - برنامج الإسكان الوطني، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٠/٤٣،
- ١٩ - البرنامج الوطني للرياضة في جمهورية سلوفينيا، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٠/٢٤، و ٢٠٠٠/٣١،
- ٢٠ - قواعد بشأن طريقة تخطيط بيان السلامة مع تقدير المخاطر Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٠/٣٠،
- ٢١ - قانون بشأن نظام المرتبات في القطاع العام، Ur.1.RS، العدد ٢٠٠٢/٥٦.

الجزء الأول:

معلومات عامة

(ألف) الظروف التي تقترب بها سلوفينيا من القضاء على التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله

١ - السكان

١/١ - بيانات أساسية

في عام ٢٠٠١ بلغ مجموع السكان ١ ٩٩٠ ٠٩٤ نسمة في جمهورية سلوفينيا منهم ٩٧٢ ٧٤٢ رجلاً و ١ ٠١٧ ٣٥٢ امرأة. وهكذا كانت المرأة تمثل ٥١,١ في المائة من مجموع السكان. وبالمقارنة بالبيانات الواردة في التقرير الثاني (٩٨٩ ٩٨٦ ١ من السكان في عام ١٩٩٦) ازداد عدد السكان بشكل طفيف خلال الفترة حتى عام ٢٠٠١، ولكن حصة المرأة انخفضت بشكل طفيف ٥١,٤١ في المائة من النساء في عام ١٩٩٦).

٢/١ - الخصوبة والإجهاض

تنخفض الخصوبة من عام إلى عام وكذلك متوسط عمر الأم الحاضنة. ومن المثير للاهتمام. البيانات بشأن الأطفال المولودين أحياء في عام ٢٠٠٠. وبالمقارنة بعام ١٩٩٩، عندما ولد ١٧ ٥٣٣ طفلاً، فقد ولد ١٨ ١٨٠ طفلاً حياً في عام ٢٠٠٠، ولكن العدد هبط بشكل ملحوظ في عام ٢٠٠١ إلى ١٧ ٤٧٧ طفلاً. وكان متوسط عمر الأم لدى ولادة الطفل الأول في عام ٢٠٠٠، هو ٢٨,٣ سنة، في حين أنه كان في عام ١٩٩٦، ٢٧,٥ سنة (البيانات بشأن عمر الأمهات ذوات الأطفال المولودين أحياء).

وهبط عدد حالات الإجهاض القانوني في الفترة منذ عام ١٩٩٦، وبلغ عدد حالات الإجهاض القانوني ١٠ ٢١٨ في عام ١٩٩٦ و ٨ ٤٢٩ في عام ٢٠٠٠.

٣/١ - الزواج والطلاق

في عام ٢٠٠٠، هبط عدد الزيجات هبوطاً شديداً، وفي الوقت نفسه ارتفع عدد حالات الطلاق بالمقارنة بعام ١٩٩٩. وفي عام ١٩٩٩، تم عقد ٧ ٧١٦ زيجة وتم منح الطلاق لعدد ٢ ٠٧٤ حالة. وفي عام ٢٠٠٠، عقدت حالات زواج أقل بمقدار ٥١٥ حالة وتم منح الطلاق لعدد من الحالات أكثر بمقدار ٥١ حالة. وكان متوسط سن الزواج للعرائس والعrsan وقت الزواج يرتفع سنة بعد أخرى، وكان عمر العrsan في عام ٢٠٠٠، ٣١,٤ سنة في المتوسط، وكان عمر العرائس ٢٨,٤ سنة في المتوسط.

٤/١ - السكان المسنون

تدل البيانات بشأن التركيب العمري للسكان على أن السكان المسنين، وهي خاصية من خصائص المجتمع المتقدم، ما زالت مستمرة، ويبلغ متوسط الأجل في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠، ٧٥,٢ سنة؛ ٧١,٩ سنة للرجل و ٧٩,١ سنة للمرأة. وبالمقارنة ببيانات من نهاية عام ١٩٩٦ (٧٣,٦ سنة)، فإن الأجل المتوقع في نهاية عام ٢٠٠٠ أعلى بنحو ١,٦ سنة.

٢ - التعليم

١/٢ - التعليم الابتدائي والثانوي

التعليم الابتدائي إلزامي في سلوفينيا. وفي العام الدراسي ١٩٩٩/٢٠٠٠ كان هناك ١٨٥.٣٤ طالبا ملتحقين بهذا المستوى من التعليم منهم ٣٥٨ ٩٠ من البنات أي ٤٨,٨ في المائة. وفي العام نفسه فإن ٩٦٩ ١٠٢ تلميذا يلتحقون بالمدارس الثانوية، من بينهم ٦٧٣ ٥١ من البنات أي ٥٠,٢ في المائة. ومن الواضح من هذا أن قدرا أكبر إلى حد ما من البنات عن البنين يواصلن التعليم حتى المستوى الثانوي.

٢/٢ - التعليم في الكليات والجامعات

يقرر عدد أكبر من الطلبة بشكل متزايد الدراسة في الكليات والجامعات. وفي عام ١٩٩٦، كان هناك ٦٦٧ ٥٠ طالبا ملتحقون بهذا المستوى من التعليم، من بينهم ٥٦,٦ في المائة من النساء. وفي العام نفسه تخرج ٧٢٤ ٧ طالبا من بينهم ٦٥٨ ٤ أي ٦٠,٣ من النساء. وفي عام ٢٠٠٠، كان هناك ٨١٢ ٨٢ من الطلبة ملتحقين بنظام التعليم بالكليات والجامعات، من بينهم ٥٧,٣ في المائة من النساء، وأن ٢٣٢ ١٠ طالبا أتموا دراستهم في ذلك العام (٥٩,٢ في المائة من النساء). ويمكن ملاحظة أن النساء يقررن بدرجة أكبر مواصلة التعليم في الكليات والجامعات وأن حصة النساء اللاتي يتمن هذا التعليم مرتفعة نسبيا أيضا.

٣/٢ - تعليم الخريجين

كان هناك ٤٩,٧ من النساء بين حملة الماجستير والأخصائيين الذين أتموا دراساتهم في عام ١٩٩٦. وفي عام ٢٠٠٠، بلغت حصة النساء ٤٨ في المائة.

وفي عام ١٩٩٦، كان لدينا ٢٣٨ دكتورا في العلوم في سلوفينيا، من بينهم ٣٣,١ في المائة من النساء. وفي عام ٢٠٠٠، كان هناك ٢٩٦ دكتورا في العلوم وارتفعت نسبة النساء إلى ٣٨,٥ في المائة.

٣ - الحالة الاقتصادية

١/٣ - التنمية الاقتصادية

تعتبر سلوفينيا واحدة من أنجح البلدان التي حققت الانتقال إلى نظام اقتصاد السوق. ولدى سلوفينيا نمو ثابت للناتج المحلي الإجمالي وتدرج في إطار البلدان الانتقالية مع أقل معدل للخطورة. وفي عام ١٩٩٧، بلغ الناتج المحلي الإجمالي للفرد ١٦٣ ٩ من دولارات الولايات المتحدة، وبلغ بعد مرور سنتين ١٠ ١٠٩ من دولارات الولايات المتحدة، ولكن أحدث البيانات من عام ٢٠٠١ أظهرت أن الناتج المحلي الإجمالي للفرد يبلغ ٩ ٤٥١ من دولارات الولايات المتحدة. وفي عام ٢٠٠١ كان متوسط التضخم السنوي في سلوفينيا ٨,٤ في المائة. وأسهمت تدابير العمالة النشطة في خفض البطالة في السنوات الأخيرة.

٢/٣ - الاستخدام والبطالة

ارتفع بشكل طفيف نصيب السكان العاملين النشطين في الفترة ١٩٩٩ - ٢٠٠١ وكذلك نصيب السكان العاملين. وفي عام ٢٠٠١، كان نصيب المرأة العاملة في الفترة العمرية من ١٥ إلى ٦٤,٥ في المائة والرجل ٧٣,١ في المائة، ونصيب المرأة العاملة في الفترة نفسها ٥٨,٩ في المائة (٦٨,٧ في المائة للرجل). وانخفضت البطالة المسجلة في السنوات الأخيرة من ١٤,٥ في المائة إلى ١٠,٦ في المائة في عام ٢٠٠١، ولكن بطالة المرأة المسجلة كانت أعلى بنسبة ١,١ في المائة عن البطالة الذكورية.

وما يشغل البال كثيرا هو بطالة الشباب الباحثين عن عمل للمرة الأولى التي ارتفعت بشكل طفيف في السنوات الأخيرة. وفي عام ١٩٩٧ بلغت بطالة الشباب (١٥-٢٤ سنة) ١٧,٤ في المائة (١٩,٧ في المائة بالنسبة للمرأة)، وفي عام ٢٠٠١ ازدادت بطالة الشباب إلى ١٨,١ في المائة (٢٠,٩ في المائة بالنسبة للمرأة).

٣/٣ - تركيب سوق العمل

يتميز سوق العمل في سلوفينيا بأنه منفصل بقوة أفقياً ورأسياً إذ تعمل المرأة غالباً في القطاع العام، وبصفة رئيسية في التعليم والخدمات الصحية والاجتماعية وأنشطة أخرى للخدمات. وفي الوقت نفسه، فإن حصة المرأة في مراكز كبار المسؤولين والإدارة متدنية وتبلغ (٣١,٨ في المائة).

٤/٣ - سياسة الدخل

كان لدى سلوفينيا، عن طريق سياسة الدخل، لعدة سنوات نمو متواضع في الأجر يتخلف عن إنتاجية العمل المتزايدة وينطبق ذلك على القطاع الخاص والقطاع العام. وتتحدد

قيمة الأجر بعقود جماعية، وعقود فردية، وقانون نظام الرواتب في القطاع العام، وقانون علاقات الاستخدام.

ويرتفع متوسط الأجر الشهري للرجل عن مثيله بالنسبة للمرأة في معظم الأنشطة الاقتصادية. وتظهر بيانات عام ٢٠٠٠ أن متوسط الأجر الشهري للمرأة ينخفض عن مثيله بالنسبة للرجل بنسبة ١٢,٢ في المائة في المتوسط.

٤ - الحياة العامة والسياسية

لدى المرأة والرجل، من الناحية القانونية الشكلية، حقوق سياسية متساوية في سلوفينيا. غير أن المساواة القانونية الشكلية بين الرجل والمرأة في مجال اتخاذ القرار السياسي لا تكفل المساواة الفعلية بينهما من حيث التطبيق. وفيما يتعلق بالحصة في التركيب السياسي للسكان في البلد، فإن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً على جميع مستويات اتخاذ القرار السياسية، وفي كل من الهيئات السياسية المنتخبة والمعيّنة، وعلى الصعيد المحلي وصعيد الولاية على السواء. وفي الانتخابات الأخيرة إلى الجمعية الوطنية (٢٠٠٠) تم انتخاب ١٢ امرأة (١٣,٣ في المائة) من مجموع ٩٠ مقعداً. وقد ازداد العدد بشكل طفيف بالمقارنة بعدد النساء البرلمانيات بعد انتخابات ١٩٩٦ حيث كان يوجد ٧,٨ في المائة فقط من النساء.

ويوجد ثلاث وزيرات في حكومة جمهورية سلوفينيا (وزيرة الاقتصاد ووزيرة الثقافة ووزيرة التعليم والعلوم والرياضة) من مجموع ١٥ منصباً وزارياً (منصب واحد لوزير بدون حقيبة)، ويمثل ذلك ٢٠ في المائة. وفي حكومة الفترة ١٩٩٦ - ٢٠٠٠، لم تكن هناك امرأة واحدة في أي منصب وزاري (ماعدًا في الشهور الأربعة الأخيرة قبل الانتخابات البرلمانية الجديدة، عندما كانت هناك امرأة واحدة في منصب الوزير).

وحصة المرأة في اتخاذ القرار السياسي على الصعيد المحلي منخفضة للغاية في سلوفينيا. وفي الانتخابات المحلية في عام ١٩٩٨، كانت حصة المرأة في قوائم المرشحين ١٩ في المائة، وكان هناك ١١,٤ في المائة فقط من النساء في المجالس الحضرية والبلدية وتم انتخاب ٤,٢ في المائة فقط من النساء كعمد في هذه الانتخابات.

(باء) التدابير المعتمدة لتنفيذ الاتفاقية وأثر التصديق على الاتفاقية على سلوفينيا بوجه عام وعلى الحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية منذ بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة لجمهورية سلوفينيا

أثر التصديق على الاتفاقية

تمثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نقطة الانطلاق في أعمال الآليات الوطنية لإقامة مساواة فعلية بين الرجل والمرأة في مجتمع سلوفينيا. وتشكل أحكام

الاتفاقية أساس إرساء التدابير التي يقترحها مكتب تكافؤ الفرص على الحكومة لكي تنظر فيها. وتستخدم الهيئات غير الحكومية الأحكام أيضا كنقطة انطلاق.

وكانت الاتفاقية واحدة من الوثائق الأساسية في إعداد وصياغة قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، الذي أصبح ساريا في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٢.

وفي التقرير الثاني، تحدثنا عن مبادرة مكتب تكافؤ الفرص بأنه امتثالاً للحق الدستوري في المساواة في التعليم، فإنه وفقاً للمادة ١٠ من الاتفاقية وقرارات الحكومة، سوف يتم تمكين البنات والبنين من تكافؤ فرص التعليم في مدرسة الشرطة الثانوية وقد التزمت وزارة الداخلية بإعادة تصميم برامج التعليم لضباط الشرطة الفنيين على نحو لا يعود مبدأ الوصول المتساوي إلى أشكال ومراحل التعليم يتعرض للانتهاك. وأول دفعة من البنات قد انضمت إلى برنامج السنوات الأربع بمدرسة الشرطة الثانوية في عام ١٩٩٨. وفي عام ١٩٩٩، بدأت المدرسة في تنفيذ برنامج جديد للتعليم بالنسبة لضباط الشرطة في شكل دراسة تستغرق ١٨ شهراً مهنية أخرى لإتمام التعليم الثانوي. وفي أحدث الدفعات، كانت البنات تمثل نحو ربع جميع الملتحقين. وبذلك تكون سلوفينيا قد قضت على العقبة الأخيرة أمام تكافؤ الفرص في التعليم وهيأت الظروف اللازمة لمزيد من مشاركة النساء في قوة الشرطة.

(جيم) مؤسسات ضمان حق المساواة بين المرأة والرجل والقضاء على الانتهاكات

١ - لجنة الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا لسياسة تكافؤ الفرص

في عام ١٩٩٠، تم إنشاء لجنة بالجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا لسياسة المرأة، وقد أعيد تسميتها ومنحها صلاحيات موسعة بوصفها لجنة الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا لسياسة تكافؤ الفرص، بعد انتخابات عام ١٩٩٦. ومع إعادة تنظيم الهيئات البرلمانية، تم إلغاء اللجنة بعد انتخابات ٢٠٠٠، وتولت صلاحياتها اللجنة البرلمانية للشؤون الداخلية.

٢ - مكتب تكافؤ الفرص

في عام ١٩٩٢، تم تأسيس مكتب سياسة المرأة باعتباره خدمة خبراء مستقلين بحكومة جمهورية سلوفينيا. والمبدأ الأساسي لعمل المكتب هو العناية بتحقيق المساواة القانونية المعلنة بين الرجل والمرأة والإنشاء الفعلي للمساواة في جميع مجالات الحياة. وفي عام ٢٠٠١ أعيد تسميته ليصبح مكتب تكافؤ الفرص وتحدد عملة المستمر بقرار من الحكومة وقانون الفرص المتكافئة للرجال والمرأة. وهو يعمل أيضا على الاضطلاع بأنشطة إدماج المنظور

الخاص بنوع الجنس في سياسات الحكومة والقضاء على عدم المساواة المتعلقة بنوع الجنس في جميع ميادين الحياة. ويقوم المكتب بأداء مهامه بالتعاون مع الوزارات والخدمات العامة الأخرى، ومع المنظمات الدولية والوطنية والمنظمات الحكومية وغير الحكومية الأجنبية وغير ذلك من المؤسسات ومع الخبراء الأجانب والمحليين.

ويعمل ٨ أشخاص لكل الوقت في المكتب في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، وأحدهم متدرب. وفي عام ٢٠٠٣، من المتوقع استخدام محام لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على نحو ما هو متوقع في قانون الفرص المتكافئة بين المرأة والرجل الذي تم اعتماده في حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

٣ - منسق لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

يقدم قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل آلية جديدة لإدماج المنظور المتعلق بنوع الجنس في سياسات الحكومة وفي تنفيذها ورصدها. وتقوم كل وزارة بتعيين منسق لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، يعمل على نحو وثيق مع مكتب تكافؤ الفرص في أداء مهامه أو مهامها.

(دال) الأموال والوسائل اللازمة لضمان والحث على تنمية وتعزيز مكانة المرأة

١ - أموال ميزانية مكتب تكافؤ الفرص

بلغت أموال ميزانية مكتب تكافؤ الفرص لعام ٢٠٠٢، غير شاملة لمرتبات الموظفين، ٦٠٠ ١٧٥ من دولارات الولايات المتحدة. منها ٤٣٥ ٣٠ من دولارات الولايات المتحدة خصصت لسداد رسوم العضوية في برامج الاتحاد الأوروبي. وتم تخصيص ما يقرب من ٧٣٩ ٢١ من دولارات الولايات المتحدة لبرامج التمويل المشترك للمنظمات غير الحكومية.

٢ - منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية

حدث تغيير هام في مجال تشغيل المجتمع المدني منذ التقرير الأخير وذلك في تعزيز وربط المنظمات غير الحكومية.

وفي عام ٢٠٠١، تم تأسيس مركز الإعلام والتعاون وتنمية المنظمات غير الحكومية. والغرض منه هو تعزيز تطوره وشبكته وإقامة التعاون بين المنظمات غير الحكومية في سلوفينيا الذي كثيرا، ما أغفل بوصفه جزءا هاما من المجتمع المدني. وتضم المنظمات غير الحكومية بالإضافة إلى ٢٧ من المنظمات غير الحكومية المؤسسة، ٣٥ عضوا آخر. كما أن المنظمات غير الحكومية تعرض على أعضائها في المقام الأول الدائم الدعم التقني، والخدمات القانونية

وخدمات المشورة والمساعدة في إقامة التعاون مع الحكومة والخدمات الحكومية والسلطات المحلية والمنظمات المحلية والدولية ذات الصلة.

وتتعامل المنظمات غير الحكومية مع سياسات المرأة وسياسة تكافؤ الفرص بوصفها ميدان مشروع محدد. والهدف الرئيسي لهذا الميدان هو تعزيز المنظمات غير الحكومية للمرأة والربط الشبكي بينها هي والمنظمات غير الحكومية التي تتعامل مع موضوع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

وللنقابات دور هام أيضا في تنفيذ أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وفي الفترة التي انقضت منذ إعداد التقرير الأول، قامت عدة نقابات بتأسيس هيئات عاملة محددة لتكافؤ الفرص. وتعمل لجان لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، على سبيل المثال، داخل نقابة عمال القوى في سلوفينيا، ونقابة الصناعات الكيماوية واللافلزية والمطاطية في سلوفينيا، ورابطة النقابات المستقلة لسلوفينيا. ويعمل مجلس لسياسة المرأة داخل اتحاد نقابات سلوفينيا ٩٠.

الجزء الثاني:

تنفيذ أحكام المواد الفردية للاتفاقية

المادة ١

التمييز ضد المرأة

من وجهة نظر القضاء على التمييز ضد المرأة، يمثل قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة الذي اعتمد في حزيران/يونيه ٢٠٠٢ تقدماً كبيراً. وهو لا يقوم فقط بتعريف التمييز القائم على الجنس ولكنه يحدد أيضاً تدابير مختلفة للعرض منها هو القضاء على أشكال التمييز المباشرة وغير المباشرة ويعمل على النهوض بالمساواة بين الجنسين في جميع المجالات. ويتحدد الهدف من القانون في المادة ١ بأنه تعريف الأسس المشتركة لتحسين وضع المرأة وإقامة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية وغيرها من ميادين الحياة الاجتماعية. وخلق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل بموجب هذا القانون هو واجب المجتمع كله. ويحدد القانون في المادة ٥ التمييز القائم على الجنس في كل من أشكاله المباشرة وغير المباشرة. ويوجد تمييز مباشر يقوم على الجنس إذا كان الشخص قد عومل أو يعامل أو يمكن أن يعامل بطريقة في ظروف مساوية أو متشابهة أقل مناسبة من شخص ينتمي إلى الجنس الآخر. وأنها صورة غير مباشرة للتمييز القائم على الجنس إذا كانت الأحكام أو المعايير أو المعاملة المحايدة في ظروف مساوية أو مماثلة تضع الأشخاص من جنس واحد في موقف مناسب بدرجة أقل ما لم تكن هذه الأحكام أو المعايير أو المعاملة ضرورية ومبررة بوقائع موضوعية لا ترتبط بنوع الجنس.

المادتان ٢ و ٣

تدابير تكفل المساواة بين الجنسين

في الفترة منذ أن تم فيها إعداد التقرير الثاني، تم اعتماد ثلاثة قوانين هامة من وجهة نظر وضع المرأة والنهوض بالمساواة بين الجنسين، وهذه هي القانون السالف الذكر بشأن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وقانون علاقات الاستخدام وقانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة.

وقانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل أعده مكتب تكافؤ الفرص بالتعاون مع فريق عامل حكومي، والمنظمات غير الحكومية، والنقابات، وخبراء فرديين وجهت لهم الدعوة أيضاً للتعاون. و اعتمدت الجمعية الوطنية القانون في ٢٠٠٠/٦/٢١ وأصبح سارياً في ٢٠٠٢/٧/٢٠. وهو قانون عام يحدد أساساً مشتركة يسترشد بها لتطوير التشريعات في

مجالات بعينها. ويأخذ القانون بنهج متكامل لإقامة فرص متكافئة وتعزيز المساواة بين الجنسين، الغرض منه تحقيق التنمية المستدامة في هذا المجال. ومعنى المساواة بين المرأة والرجل على نحو ما حدده قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل أن تشترك المرأة والرجل على قدم المساواة في جميع ميادين الحياة العامة والخاصة، وأن يكون لديهما وضع متساو وفرص متكافئة للتمتع بجميع الحقوق وإنماء إمكانياتهما الشخصية التي بواسطتها يساهمان في التنمية الاجتماعية، فضلاً عن الحق في الانتفاع المتساوي بالنتائج التي تحفها التنمية. ويحدد القانون أيضاً فرصاً متكافئة للمرأة والرجل مثل القضاء على معوقات الأخذ بالمساواة بين الجنسين، وخاصة من خلال منع أي معاملة غير متساوية بين الجنسين والقضاء عليها مثل أشكال التمييز العملي التي تنتج تقليدياً وتاريخياً كيفية بأدوار اجتماعية مختلفة، وتهيئة الظروف لقيام تمثيل متوازن بين الجنسين في جميع ميادين الحياة الاجتماعية (المادة ١).

ويعمل قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة على تحديد من يقوم بهذه المهمة وهم الجمعية الوطنية، والحكومة، والوزارات، ومكتب تكافؤ الفرص، والجمعيات المحلية، والأحزاب السياسية، ومراقب حقوق الإنسان. وللوزارات دور رئيسي في تنفيذ مراعاة البعد المتعلق بنوع الجنس لأن القانون يحدد ذلك في إعداد النظم والتدابير الأخرى التي تنطبق في الميادين المتصلة بإقامة تكافؤ الفرص، وينبغي للوزارات أن تأخذ في الاعتبار المنظور المتعلق بالمساواة بين الجنسين وأن تتعاون لهذا الغرض مع مكتب تكافؤ الفرص وأن تأخذ في اعتبارها مقترحات المكتب وآرائه (المادة ١١). وجميع الوزارات تقوم بهذه المهمة بموجب القانون، وينبغي لكل منها في ميدانه أن تقوم بتعيين مسؤول يهتم بهذه الواجبات وغيرها من واجبات الوزارات (المادة ١٣). وسبق للوزارات أن قامت بتعيين منسقين وسيقوم مكتب تكافؤ الفرص بإعداد تدريب خاص من أجلهم. وينص القانون أيضاً على أن تقوم المجتمعات المحلية بإدراج المنظور المتعلق بالجنس لدى إقرار تدابير وأنشطة ذات صلة من أجل إنشاء فرص متكافئة، ويمكن لهذه المجتمعات أن يكون لديها بالمثل منسق لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (المادة ٣٠). والمهمة الأولى للمنسقين هي التعاون في إعداد البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وهو ما يستهدفه القانون. وسوف يحدد البرنامج الوطني أهدافاً وتدابير من أجل تنفيذها في ميادين فردية مثلما في ميدان علاقات العمل والرعاية الصحية، والتعليم، وعلاقات الأسرة، والعنف ضد المرأة وتمثيل كلا الجنسين في الحياة العامة، إلخ (المادة ١٥).

ومع قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، أخذت سلوفينيا أيضاً بتعيين محام خاص لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، يقوم بالتعامل مع حالات فردية للمعاملة غير المتساوية المزعومة بين المرأة والرجل (التمييز) ويقدم رأياً كتابياً بشأن ذلك (المادة ٢٠). وسوف يقوم

باستخدام المحامي مكتب تكافؤ الفرص، وسوف يبدأ العمل في عام ٢٠٠٣. ويمكن للأفراد، والمنظمات غير الحكومية، والنقابات، ومنظمات أخرى تابعة للمجتمع المدني، أو أشخاص قانونيين آخرين، أن يتقدموا بمبادرة للاستماع إلى قضية وذلك على أساس المادة ٢٢ من القانون، ويمكن للمحامي أن يستمع إلى مبادرة موجهة المصدر إذا كانت أو كان يرى أنها تعني بأمر هام وخطير حتى أن الاستماع إليها يكون معقولاً بالنسبة لهدف القانون (المادة ٢٣). وتكون جلسة الاستماع كتابية ولكن المحامي يمكنه أيضاً حسب ظروف القضية أن يدعو الأطراف المعنيين لإجراء مناقشة. ويمكن للمحامي أن يطلب من الطرف الخصم إيضاحات معينة إذا لم تستلمها أو يستلمها، فإنه يصدر رأياً على أساس البيانات المتوفرة (المادة ٢٥). ويقوم المحامي في هذا الرأي ببيان اكتشافاته وتقييم ظروف القضية بالنسبة لما إذا كان هناك معاملة غير متساوية، ويمكنه أن يسترعى الانتباه إلى الأمور الشاذة المكتشفة، وأن يوصي بوسيلة القضاء عليها وأن يدعو الطرف الخصم إلى أن يقوم خلال حد زمني محدد بإبلاغ المحامي بتدابيره (المادة ٢٧). ويمكن أيضاً لأي فرد أن يتجه إلى المحامي بطلب إبداء الرأي عما إذا كانت أو كان يتسبب أو قد تسبب في معاملة غير متساوية للمرأة والرجل عن طريق أي من أعماله (المادة ٢٨). وسوف يقوم مكتب تكافؤ الفرص بتقديم وتقرير سنوي إلى الحكومة عن أعمال المحامي (المادة ٢٩).

ونقدم أدناه تقريراً عن الأحكام الأكثر أهمية لقانون علاقات العمل وقانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة.

المادة ٤

تشجيع المساواة بين الجنسين باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة

بالإضافة إلى الأساس الذي حققته سلوفينيا في الاتفاقية بأن اعتمدت قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، فقد حققت سلوفينيا كسباً جديداً بأن أخذت بتدابير مؤقتة خاصة. ويحدد القانون في مادته السابقة الهدف من الأخذ بها، وهو خلق فرص متكافئة بين المرأة والرجل والنهوض بالمساواة بين الجنسين في الميادين التي بها عدم توازن في تمثيل المرأة والرجل أو أهما في وضع غير متساو. ويقسم القانون التدابير الخاصة إلى تدابير إيجابية ومشجعة وبرنامجية. والتدابير الإيجابية هي التدابير التي تمنح الأولوية لأشخاص الجنس. الذين يمثلون بأعداد صغيرة أو يمرون بوضع غير متساوٍ على أساس الجنس، والتدابير التشجيعية تعطي ميزات خاصة أو تأخذ بحوافز خاصة بغرض القضاء على تمثيل الجنس غير المتوازن أو على الوضع غير المتساوي على أساس الجنس، والتدابير البرنامجية هي تدابير في شكل أنشطة لزيادة الوعي وخطط إجرائية للنهوض بتكافؤ الفرص أو إقامته هو المساواة بين الجنسين.

ويحدد القانون أيضا طريقة اعتماد تدابير خاصة التي تتحدد بصفة خاصة على أساس اتخاذ تدابير إيجابية. ويكن اعتماد تدابير إيجابية وفقا للمادة ٨ من القانون في ميادين التعليم، والعمالة، والحياة المهنية، والنشاط العام أو السياسي وفي ميادين أخرى حيث تقدم أسباب للأخذ بها، ويمكن اعتمادها من جانب سلطات الدولة والهيئات الأخرى في القطاع العام والفعاليات الاقتصادية والأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني. وعلى الذين يحق لهم أن يكونوا على استعداد وقت الأخذ بتدابير خاصة لإعداد خطة عمل حيث يقومون بتحليل وضع المرأة والرجل في ميدان العمل، ويحددون أسباب اعتماد تدابير خاصة، ويهدفون إلى أن يحققوا وقت بدء التنفيذ طريقة للرصد ومراقبة التنفيذ ووقف تنفيذ التدابير. ويجب أن تقدم خطط العمل إلى مكتب تكافؤ الفرص لإقرارها قبل بدء تنفيذ التدابير الإيجابية.

المادة ٥

القضاء على التحيزات والقوالب النمطية

١ - التعليم من أجل المساواة بين الجنسين

ينص قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على الأساس اللازم للأخذ المنتظم بالتعليم من أجل المساواة بين الجنسين على جميع مستويات التعليم، ومن ثم القضاء التدريجي على التفكير النمطي بشأن أدوار الجنس في المجتمع. ويحدد القانون في المادة ١٢ أن التعليم بشأن أمور المساواة بين الجنسين، هو جزء لا يتجزأ من نظام التعليم والتدريب المهني، يشمل في جملة أمور إعداد كلا الجنسين للاشتراك الفعال والمتساوي في جميع مجالات الحياة الاجتماعية. وتقوم الوزارات المسؤولة عن التعليم والعمل إلى جانب هيئات أخرى وأشخاص آخرين ذوي صلاحيات في ميدان التعليم والتدريب المهني بكفالة أن تكون المعاملة متساوية بالنسبة للجنسين، وخاصة في إعداد واعتماد وتنفيذ برامج التعليم أو التدريب المهني المطبقة عامة، والتصديق على الكتب المدرسية والمعينات التعليمية وفي الأخذ بالابتكارات التنظيمية، وتعديل المناهج التربوية أو الخاصة بالجنسين، وكل ذلك في إطار صلاحياتها لإنشاء نظام مناسب لتدابير القضاء على أشكال مؤكدة للمعاملة غير المتساوية للمرأة والرجل.

٢ - الحياة الأسرية

يحدد الدستور في المادة ٥٣ الزواج بأنه يقوم على المساواة بين الزوجين، وفي المادة ٥٤ بأن من حق ومن واجب الأبوين تربية وتعليم وتنشئة أطفالهما. والمادة ١٤ من قانون الزواج والعلاقات الأسرية تتضمن أحكاما تتعلق بالمساواة بين الزوجين. وعلى الرغم من ارتفاع حصة استخدام المرأة في سلوفينيا، فإن تقسيم العمل بين الشريكين أو الأبوين في

الأسرة غير موات بشكل صريح. فلاتزال المرأة تتعامل مع العمل المتزلي بقدر أكبر من الرجل وتؤدي قدرا أكبر من رعاية الأطفال والكبار والمرضى والأشخاص ذوي النمو الجسدي والعقلي المضطرب.

ولا تزال الاتجاهات في الحياة الأسرية كما هي منذ وقت إعداد التقريرين الأول والثاني: فإلى جانب الأسرة التقليدية للزوجين المتزوجين ولديهما أطفال، فإن عدد الأسر ذات العائل الواحد في ازدياد مما يمثل ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من الأسر (أكثر من ٩٠ في المائة من الأسر ذات العائل الواحد هي أسر ذات أم فقط)، ويزداد أيضا عدد الأسر التكميلية أو الأسر المعاد تنظيمهما، والشراكات خارج الزواج، والأسر ذات الشريكين المتماثلين في الجنس. ويفقد الزواج الرسمي وضعه ومغزاه الاجتماعي. ويزداد عدد الأطفال المولودين خارج عش الزوجية ويمثل أكثر من ثلث عدد الأطفال (٣٧,٢ في المائة) المولودين في عام ٢٠٠٠. وفي سلوفينيا في عام ٢٠٠٠ فإن قرابة نسبة ثلث الزيجات في المتوسط قد تم فسخها. وبلغ متوسط عدد الأشخاص الذين يعيشون في أسر معيشية مشتركة ٣,١ حسب تعداد عام ١٩٩١، وهبط إلى ٢,٨ في المائة في تعداد عام ٢٠٠٢. ويرتفع سن الأبوين وقت ولادة الطفل الأول، وكان سن الأم في عام ٢٠٠٠ في المتوسط لدى ولادة الطفل الأول هو ٢٨.٣ سنة.

ومن وجهة نظر التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، فإن قانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة الجديد هام ويأخذ بالحق الثابت للأباء في إجازة الأبوة إلى ما مجموعه ٩٠ يوما. ويمكن للأباء البدء في استخدام الأيام الخمسة عشرة الأولى ابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، وسوف يتمكنان ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ من استخدام التسعين يوما كلها. وفي عام ٢٠٠٣، سيقوم مكتب تكافؤ الفرص، بالتعاون مع وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية، بتنظيم حملة لترويج الإجازة الأبوية بهدف أن يقوم أكبر عدد ممكن من الآباء، باستخدام هذه الإجازة بالفصل.

٣ - أعمال الإعلان

بالنسبة لأعمال الدعاية بشكليها من حيث الجنس، فإن أحكام المادة ٢٥ من قانون علاقات الاستخدام هامة وهي تحدد أنه من غير الممكن لصاحب العمل أن يعلن عن وظيفة للرجال فقط أو للنساء فقط، ما لم يكن نوع الجنس شرط أساسي لأداء العمل. والنشر عن وظيفة شاغرة قد لا يدل أيضا على أن صاحب العمل يعطي الأولوية في الاستخدام إلى جنس معين ما لم يكن هناك الاستثناء السالف الذكر. وإذا قام صاحب العمل بالنشر عن وظيفة شاغرة بما يتعارض مع هذا النص، سوف يتعرض لتوقيع غرامة انتهاك.

٤ - العنف ضد المرأة والعنف في الأسرة

العنف ضد المرأة والعنف في الأسرة، رغم بعض التغييرات، لا يزال مشكلة ملحة في سلوفينيا. ومع تعديلات قانون العقوبات في عام ١٩٩٩، فإن جناية العنف (المادة ٢٩٩) قد استكملت بالعنف في الأسرة. وجناية العنف ترتكب بواسطة أي شخص يسبب الآخر بشكل خطير ويسلك سلوكا وحشيا إزاءه، ويكون عنيفا إزاءه أو يهدد سلامته، سواء علنا أو في الأسرة، ويتسبب في تهديده أو احتقاره أو خوفه. ويحاكم على الجناية ويوقع حكما بالسجن لمدة تصل إلى سنتين. وإذا كانت الجريمة قد ارتكبتها شخصان أو أكثر. وإذا كان هناك إذلال خطير لعدد من الأشخاص، أو إذا كان الجاني قد أدى إلى إصابة الأشخاص الآخرين بدمية، فإن الجاني يعاقب بالسجن حتى ثلاث سنوات. وفي عام ١٩٩٨، تم أيضا اعتماد قانون الإجراءات الجنائية الذي يأخذ بإجراء فرض حظر على الاقتراب من مكان محدد أو أشخاص محددين (المادة ١٩٥ أ) كتدبير بديل للسجن. ويمكن أيضا تقرير التدبير إذا أعطى سبب لحكم بالسجن وأن يكون هناك خطر بأن يقوم المتهم بتدمير أدلة الجريمة والتأثير على الشهود والمشاركين أو الجناة أو تكرار الجريمة أو إتمام جريمة محتملة أو ارتكاب عمل تهديدي، ويمكن منع الخطر عن طريق فرض حظر على أن يقترب المتهم من مكان أو أشخاص معينين. وتقرر المحكمة ابتعاداً مناسباً عن مكان أو أشخاص معينين ينبغي للمتهم احترامه وألا يقوم بانتهاكه عن قصد. وإذا قام بذلك، قد تقرر المحكمة اعتقاله.

ووفقا لبيانات وزارة الشؤون الداخلية منذ عام ١٩٩٩، كان هناك في السنوات العشر السابقة قرابة ١٢ ٠٠٠ جريمة و ٨٠ ٠٠٠ حالة انتهاك تنطوي على عناصر عنف في الأسرة، وكانت الضحية هي المرأة في أكثر من ٦٠ في المائة من الحالات. وفي أقل من نصف الحالات قامت الضحية نفسها بالإبلاغ عن العنف. وفي عام ٢٠٠١، كانت نسبة ٢٢,١ في المائة من ضحايا القتل من النساء وكانت المرأة هي الضحية في ٢١,١ في المائة من حالات الإصابات البدنية الخطيرة بصفة خاصة، وفي ٢٠,٦ في المائة من حالات الإصابات البدنية الخطيرة، وفي ٢٣,٤ في المائة من حالات الإصابات البدنية الخفيفة، وفي ٢٤,٣ في المائة من حالات التهديد باستعمال سلاح خطير أثناء شجار أو قتال. وارتفع عدد جرائم تهديد السلامة والسلوك الوحشي، لأنه في الفترة من ١٩٩٧-٢٠٠١ كانت هناك ما مجموعه ٨ ٢٥٤ من هذه الجرائم وكانت المرأة هي الضحية في ٨٢٥ ٣ حالة (٤٦,٣ في المائة). وقد انخفض إلى حد ما نصيب المرأة من ضحايا الجرائم ضد السلامة الجنسية، منذ التقرير الأخير ولكن ما زال مرتفعا. ومن مجموع ٩١٤ حالة كانت المرأة هي الضحية في ٧٩٨ حالة أي ٨٠,٢ في المائة. وارتفع بشكل ملحوظ نصيب المرأة ضحية جرائم العنف (٢٦,٥ في

المائة في عام ١٩٩٧ و ٦٠,١ في المائة في عام ٢٠٠١)، وهو ما يمكن تفسيره بالتغيرات السالفة الذكر في التشريعات العقابية التي أُدرجت في جرائم العنف والعنف في الأسرة.

الجدول ١- جرائم ضد الحياة والجسد ونصيب المرأة من ضحايا هذه الجرائم، ١٩٩٧-٢٠٠١

السنة		القتل	الإصابة الجسدية الخطيرة بشكل خاص	الإصابة الجسدية الخطيرة	الإصابة الجسدية الخفيفة	التهديد بسلاح خطير
١٩٩٧	المجموع	٧٨	٢٠	٤٠٢	١٠١٨	٣٤٧
	ضد المرأة	٢١	٣	٧٦	٢١٩	٧٨
	نصيب المرأة	٢٦,٩	١٥,٠	١٨,٩	٢١,٥	٢٢,٥
١٩٩٨	المجموع	٦٠	١٢	٣٧٧	١١٤٩	٤٠٧
	ضد المرأة	١٥	٢	٦١	٢٧٢	٧٣
	نصيب المرأة	٢٥,٠	١٦,٧	١٦,٢	٢٣,٧	١٧,٩
١٩٩٩	المجموع	٧٠	٢٢	٣٨٥	١٢٢٣	٣٩٧
	ضد المرأة	١٦	٧	٦٦	٢٨٥	٧٧
	نصيب المرأة	٢٢,٩	٣١,٨	١٧,١	٢٣,٣	١٩,٤
٢٠٠٠	المجموع	٧٥	٢١	٤١٨	١٤٩٢	٣٢٩
	ضد المرأة	٢٤	٢	٧٢	٣٥٠	٧٨
	نصيب المرأة	٣٢,٠	٩,٥	١٧,٢	٢٣,٥	٢٣,٧
٢٠٠١	المجموع	٦٨	١٩	٤٠٨	١٧٩٦	٤٠٣
	ضد المرأة	١٥	٤	٨٤	٤٢١	٩٨
	نصيب المرأة	٢٢,١	٢١,١	٢٠,٦	٢٣,٤	٢٤,٣

المصدر: وزارة الداخلية، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.

وفي الفترة الأخيرة، ازدادت حصة النساء ضحايا الإخلال بالنظام العام والسلام: ففي عام ١٩٩٧ كانت الحصة ٢٩,٤ في المائة، وفي عام ١٩٩٩ كانت ٣٧,٤ في المائة، وفي عام ٢٠٠١ كانت الحصة ٤٢,٣ في المائة. ومنذ عام ١٩٩٩، حدد العنف في الأسرة بأنه عنف أيضا. وفي عام ١٩٩٩، كان عدد ٣٤٥ ٢ حالة انتهاك تتعلق بالعنف في الأسرة أي ١١,٧ في المائة من مثل هذه الانتهاكات تتعلق بالعنف في الأسرة، وبلغ العدد في عام ٢٠٠٠ ما قدره ٢٧٥١ حالة أي ١٦,٩١ في المائة، وبلغ العدد في عام ٢٠٠١ ما قدره ٢٥٥٣ حالة أي ١٥,٤ في المائة. وقد ارتكبت غالبية هذه الانتهاكات داخل المنزل (٨٤,١ في المائة في عام ١٩٩٩، و ٨٩,١ في المائة في عام ٢٠٠٠، و ٨٩,٩ في المائة في عام ٢٠٠١)، وارتكبت البقية أمام الجمهور (في الطريق والسوق ومرافق الطعام، إلخ).

الجدول ٢ - الإخلال بالنظام العام والسلام ونصيب ضحايا الانتهاكات من النساء،
١٩٩٦-٢٠٠١

السنوات	عدد المخلين بالأمن العام والسلام	عدد الضحايا من النساء	نصيب الضحايا من النساء
١٩٩٦	٣٠ ٨١٧	٨ ٧٠٨	٢٨,٣
١٩٩٧	٣٠ ١٠٦	٨ ٨٦٦	٢٩,٤
١٩٩٨	٢٩ ٥٨١	٨ ٧٥٤	٢٩,٦
١٩٩٩	٢٠ ٠٧٦	٧ ٥١٨	٣٧,٤
٢٠٠٠	١٦ ٢٣٦	٦ ٨٠٠	٤١,٩
٢٠٠١	١٦ ٥٤٠	٦ ٩٩٩	٤٢,٣

المصدر: وزارة الداخلية، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.

وتعمل حاليا في سلوفينيا عدد من المنظمات حيث النساء ذوات الأطفال الذين هم تحت ضغط يمكن أن يبحثوا عن المساعدة: وهذه هي المآوى والبيوت من أجل الأمهات ومنظمات ذات صلة. والمآوى(البيوت الآمنة والمآوى ومراكز الأزمات) يقصد بها الأمهات والأطفال، ضحايا جميع أشكال العنف الذين هم في حاجة إلى انسحاب فوري إلى بيئة آمنة. والإقامة في المآوى تستمر ثلاثة أشهر حتى سنة واحدة كحد أقصى، ويومين في مراكز الأزمات. والبيوت من أجل الأمهات يقصد بها النساء الحوامل والنساء ذوات الأطفال في فترة ما بعد الولادة والأمهات ذوات الأطفال الصغار، حيث تسود المخاطر الاجتماعية و/أو المخاطر الاقتصادية، وكذلك في الآونة الأخيرة بشكل متكرر ضحايا مختلف أشكال العنف. ومدة الإقامة تبدأ من سنة واحدة مع إمكانية مد الفترة إلى سنتين كحد أقصى. وهناك أيضا ما يسمى بالمنظمات ذات الصلة التي تستكمل أنشطة بيوت الأمهات والمآوى. ومن بين هذه مراكز لمساعدة ضحايا جميع أنواع الجرائم وتقديم الإرشاد وتوجه الضحايا إلى منظمات مناسبة للمساعدة والدعم والدعوة. والبرنامج الوطني للحماية الاجتماعية بحلول عام ٢٠٠٥، هو من بين البرامج التي تدعمها الدولة في هذه الفترة في إنشاء شبكة من بيوت الأمهات ومآوى النساء بقدرة استيعابية إطارها ٢٥٠ مكانا في المجموع وشبكة من المراكز لتقديم المساعدة النفسية الاجتماعية لضحايا العنف.

وفي عام ٢٠٠١، تم في إطار وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية، إنشاء مجلس خبراء لمشكلات العنف ضد المرأة بوصفه هيئة استشارية. وقد تم تأسيسه بناء على مبادرة من المنظمات غير الحكومية العاملة في هذا الميدان، وتمثل مهامه في الاعتراف بإعداد قواعد خبراء وتقديم مبادئ توجيهية لاعتماد تشريعات مناسبة في ميدان العنف ضد المرأة،

ورصد تنفيذها. ومجلس الخبراء قدم بالفعل بعض المقترحات لإدخال تغييرات في قانون العقوبات تتعلق بالعنف ضد المرأة أو في الأسرة، بما في ذلك اقتراح بتحديد العنف في الأسرة بأنه جريمة معينة. وفي هذا المجال سيكون عمل المنظمات غير الحكومية مهم أيضاً، لأنها تدير غالبية المأوى في سلوفينيا، إلى جانب القيام بأنشطة أخرى متنوعة مثل تعليم ضباط الشرطة والمدعين والأخصائيين الاجتماعيين، وبرامج مساعدة الأشخاص الذين يلجأون إلى العنف، والدعوة، إلخ.

ومكتب تكافؤ الفرص يضطلع بأنشطة متنوعة في مجال العنف ضد المرأة، مثل تنظيم اجتماعات وحملات استشارية، والمشاركة في تمويل مشاريع تقدمها المنظمات غير الحكومية، إلخ. وقد اشترك المكتب بنشاط في أنشطة مخصصة لحماية المرأة ضحية العنف منذ عام ١٩٩٩. وفي ذلك الوقت اتخذت الأنشطة شكل مشروع موحد اشتركت فيه أيضاً إلى جانب المكتب لجنة الجمعية الوطنية لسياسة تكافؤ الفرص وبعض الوزارات والمنظمات غير الحكومية التي تعالج مشكلات العنف ضد المرأة. وفي وقت الأيام الدولية للعمل ضد العنف ضد المرأة (١١/٢٥ - ١٢/١٠) تم تنظيم حملة إعلامية واسعة في إطار المشروع المشترك - وأقيمت الملتصقات في أنحاء سلوفينيا لاستعراض اهتمام الرأي العام بالعنف ضد المرأة. وكان هناك معرض للملتصقات في الجمعية الوطنية تم إرساله إلى المسابقة التي عنوانها "ماذا يجري أيتها الفتاة؟" وسافر معرض الملتصقات إلى مدن سلوفينيا، وناقشت مجالس المدن والمجالس البلدية المشكلة، وأقيمت موائد مستديرة ومناقشات عامة. ولا تزال الحملة تردد صداها اليوم وتمثل خطوة هامة في الطريق إلى إعلام الجمهور العريض عن مشكلة العنف ضد المرأة ومداه وأشكالها. ويمكن أيضاً ملاحظة أثر إيجابي للحملة في تغيير اتجاهات الرأي العام بقدر ظهور الأنماط السابقة بعناوين تتحدث عن العنف ضد المرأة في وسائل الإعلام وفي الصحف اليومية التي غالباً ما ألحت إلى خطأ المرأة، وخاصة في الفترة التي تحولت فيها المرأة إلى ضحية أو الأقل إلى محايمة. وفي عام ٢٠٠١، أعد المكتب عرضاً عاماً قويا حول خطة للعمل لمحاربة العنف ضد المرأة، ودعم ترجمة ونشر كتاب بعنوان "العنف ضد المرأة - مسؤولية الشرطة". وقد كان أول كتاب باللغة السلوفينية يقدم مبادئ توجيهية إلى الشرطة للعمل مع المرأة ضحية العنف.

٥ - المضايقات الجنسية في العمل

ويلزم أيضاً قانون علاقات الاستخدام الجديد أصحاب العمل بضمان قيام بيئة عمل متحررة من المضايقات الجنسية. ويحدد القانون في المادة ٤٥ أن صاحب العمل ملزم بضمان قيام بيئة عمل لا يتعرض فيها أي عامل إلى معاملة غير مرغوب فيها ذات طابع جنسي بما في

ذلك سلوك غير مرغوب فيه جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي أو سلوك آخر يقوم على نوع الجنس، مما يقيم علاقات عمل أو بيئة إذلالية أو تخويفية أو غير ودية أو تشكل إهانة للمرأة أو الرجل أثناء العمل. ورفض المعاملة سالفة الذكر ليس سبباً للتمييز في الاستخدام. وإذا كان سلوك صاحب العمل يتعارض مع الأحكام السابقة، فإنه في حالة النزاع يتحمل عبء الإثبات. وإذا لم يعمل صاحب العمل على الحماية من المضايقات الجنسية يمكن للعامل أن ينهي صراحة عقد العمل في ظرف ثمانية أيام بعد إنذار أولي إلى صاحب العمل بشأن أداء واجباته وإنذار كتابي حول الانتهاكات من جانب مفتشي العمل. ويحدد القانون أنه في حالة إنهاء العمل، يكون للعامل حق رفع قضية إنهاء عمل عادي لأسباب تتعلق بالعمل، والمطالبة بتعويض بمستوى الراتب طوال فترة الإنذار (المادة ١١٢). وتحدد قيمة غرامة يدفعها صاحب العمل الذي لا يكفل الحماية من المضايقات الجنسية، وتشرف على تنفيذ ذلك مفتشية العمل.

المادة ٦

الاتجار بالمرأة والبغاء

جلبت التعديلات على قانون العقوبات في عام ١٩٩٩ تغييرات على وصف جريمة القوادة (المادة ١٨٥) والعمل كوكيل في البغاء (المادة ١٨٦). وجريمة القوادة يرتكبها الآن أي شخص يقوم مقابل المال بإغواء النساء أو يمكنهن من الاتصال الجنسي أو القيام بأي عمل جنسي آخر. وقد زادت العقوبة وأصبح الجاني عرضة للسجن لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وخمس سنوات. وإذا قام الجاني بإغواء قاصر، فإنه يكون عرضة للسجن لمدة سنة إلى ١٠ سنوات. وجريمة التعامل في البغاء يرتكبها شخص يقوم بإحراز أو تعويد أو تخريض أو إغواء شخص آخر على البغاء أو يقوم بطريقة أخرى بتسليم شخص إلى آخر من أجل البغاء أو يتعاون بأية طريقة في تنظيم أو إدارة البغاء. والتغييرات هي في المقام الأول أن الجاني إذا قام بفعل واحد أصبح كافياً الآن لارتكاب كلا الجريمتين.

ومن النادر للغاية وجود تقارير عن جرائم تتعلق بالبغاء أو الاتجار بالكائنات البشرية، ومن ثم فإن اكتشاف الجرائم هو عادة نتيجة تدابير بحث خفية من جانب الشرطة. وفي عام ٢٠٠١، نجحت الشرطة في تحديد وجمع أدلة ضد الرابطات الإجرامية التي تتعامل في البغاء والاتجار بالكائنات البشرية في ٤ حالات. وتم التعامل مع ٢٠ جريمة قوادة وتعامل في البغاء في عام ٢٠٠٠ منها ٨ جرائم كانت نتيجة للجريمة المنظمة وجريمتان للرق. وفي عام ٢٠٠١، تم تسجيل ٤ نساء على أنهن ضحايا جريمة الرق بواسطة الشرطة، وتسجيل جريمة واحدة في عام ٢٠٠٠.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، اعتمدت حكومة جمهورية سلوفينيا قرارا بتعيين فريق عامل مشترك بين الوزارات من أجل محاربة الاتجار في الكائنات البشرية، ويعمل الفريق بوصفه هيئة خبراء استشارية. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، تم تأسيس فريق عامل لتنظيم مسألة البغاء الاختياري، ومهمته دراسة البغاء في سلوفينيا. ويتعين أن يقدم الفريق العامل تقريراً إلى الحكومة شهرياً، وينبغي أن يكون قد شكل في كانون الثاني/ديسمبر ٢٠٠٢ اقتراحاً بتنظيم الوضع.

وفي عام ٢٠٠١، تم تأسيس منظمة غير حكومية هي "مراكز كليبو لمحاربة الاتجار في الكائنات البشرية"، وتمثل مهامها الأساسية في استحداث وتنفيذ برامج وقائية وعلاجية ترمي إلى زيادة الوعي لدى الجمهور العام والمهني والضحايا المحتملين والفعليين للاتجار، وهم النساء والأطفال بصفة رئيسية، وضحايا البيع والاستغلال الجنسي، والاتجار في الأعضاء البشرية والدم وجميع أشكال السخرة. والهدف من المراكز هو أيضاً تقديم المساعدة الضرورية لضحايا الاتجار في الكائنات البشرية، والمساعدة في عودتهم إلى بلد الأصل، وتقديم المشورة للضحايا وتشجيعهم وتنظيم تعاونهم مع هيئات الادعاء والمساعدة في تنفيذ برامج لحماية الشهود.

المادة ٧

المرأة في الحياة السياسية والعامة

لم تتغير الأحكام الدستورية الخاصة بالحقوق في التصويت وفي الانتخاب ولكن يجري مناقشة تعديل يشير إلى جهود من أجل تحقيق توازن أفضل بين تمثيل المرأة وتمثيل الرجل في الحياة العامة. وتحدد المادة ٤٤ من دستور جمهورية سلوفينيا حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة، وامتنالاً لهذا الحكم، من حق كل مواطن وفقاً للقانون أن يشترك مباشرة أو من خلال ممثلين منتخبين في إدارة الشؤون العامة. وقدم مجموعة من أعضاء البرلمان مشروع قانون دستوري إلى الجمعية الوطنية في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، يقترح بموجبه تعديلاً لهذا القانون على نحو يضيف فقرة ثانية جديدة تحدد التدابير التي يمكن أن يحددها القانون لتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في أن يكونوا مرشحين في الانتخابات إلى هيئات الدولة وهيئات المجتمعات المحلية.

ويتضمن القانون الجديد لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة أيضاً أحكاماً تتعلق بمشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة. وتفرض المادة ٣١ واجبا على الأحزاب السياسية المدرجة في سجل الأحزاب. إذ ينبغي لها أن تعتمد خطة كل أربع سنوات تتخذ فيها موقفاً من مسألة التمثيل المتوازن للمرأة والرجل ووفقاً لهذا الموقف، تحدد مناهج وتدابير لتشجيع

قيام تمثيل أفضل توازنا للمرأة والرجل في هيئات الحزب، وفي قوائم الانتخاب إلى الجمعية الوطنية وإلى هيئات المجتمعات المحلية وانتخاب رئيس الجمهورية. ويتعين أن تقدم الأحزاب السياسية الخطط إلى مكتب تكافؤ الفرص خلال ثلاثة أشهر من اعتمادها. والحزب السياسي الذي لا يقدم خطة يكون عرضة لتوقيع غرامة عليّة للانتهاك.

ويتضمن قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل أيضا حكمين يتعلقان بتمثيل المرأة والرجل في الهيئات العاملة وغيرها من هيئات الجمعية الوطنية، والحكومة، والوزارات. ويحدد في المادة ١٠ أن الجمعية الوطنية، وفقا للإمكانيات الفعلية، تحترم إلى أقصى حد ممكن مبدأ التمثيل المتوازن للجنس في تشكيل الهيئات العاملة وما تشكله من وفود وفقا للأوامر القائمة. وينطبق أيضا واجب مماثل على الحكومة، التي ينبغي أن تحترم مبدأ التمثيل المتوازن للجنس في تكوين الهيئات الاستشارية وهيئات التنسيق، والهيئات العاملة الأخرى وما تشكله من وفود في إطار قانون حكومة جمهورية سلوفينيا ووفقا لأوامرها القائمة، فضلا عن تعيين أو تسمية ممثلي الحكومة في المؤسسات المملوكة للدولة والهيئات العامة الأخرى، ما لم يكن ذلك ممكنا لأسباب موضوعية (المادة ١٤). وهذا الواجب يلزم أيضا الوزارات في تشكيل مجالس خبرائها.

١ - المرأة في الأحزاب السياسية

في انتخابات الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا في عام ١٩٩٢، تم انتخاب ١٣,٣ في المائة من النساء، وفي انتخابات ١٩٩٦ تم انتخاب ٧,٨ في المائة فقط، ثم ارتفعت هذه الحصة مرة أخرى إلى ١٣,٣ في المائة. وكان هناك موقف مماثل بشأن تمثيل المرأة في المجلس الوطني. وفي انتخابات المجلس الوطني لجمهورية سلوفينيا في عام ١٩٩٢، تم انتخاب امرأة واحدة من ٤٠ عضوا، ويبلغ عددهن ٥ في عام ١٩٩٧.

الجدول ٣ - عدد الأصوات والمقاعد والنساء المنتخبات أعضاء الجمعية الوطنية، حسب
الحزب لعام ٢٠٠٠

منتخبات				الحزب
الأصوات %	عدد المقاعد	عدد النساء	النساء %	
٣٦,٢١	٣٤	٥	١٤,٧	الديمقراطية الليبرالية لسلوينيا
١٥,٨٠	١٤	صفر	صفر	الحزب الديمقراطي الاجتماعي لسلوينيا
١٢,٠٧	١١	٣	٢٧,٢	القائمة الموحدة للديمقراطيين الاجتماعيين
٩,٥٣	٩	صفر	صفر	حزب الشعب السلوفيني
٨,٧٦	٨	٢	٢٥,٠	سلوفينيا الجديدة
٥,١٦	٤	صفر	صفر	حزب أصحاب المعاشات الديمقراطي
٤,٣٨	٤	١	٢٥,٠	الحزب الوطني لسلوينيا
٤,٣٣	٤	صفر	صفر	حزب الشباب لسلوينيا
-	٢	١	٥٠,٠	القوميات
-	٩٠	١٢	١٣,٣	المجموع

المصدر: مكتب تكافؤ الفرص - بيانات بشأن الأعضاء من النساء المنتخبات تم تجميعها من لجنة
البيانات الرسمية للتصويت لجمهورية سلوفينيا.

وبشأن قوائم المرشحين للأحزاب السياسية إلى الجمعية الوطنية، ترتفع حصة المرأة
بطيء: ففي عام ١٩٩٢ كان هناك ١٦ في المائة من النساء في قوائم المرشحين، و ٢٣,٥ في
المائة في عام ٢٠٠٠.

الجدول ٤ - حصة المرأة في قوائم المرشحين لجميع الأحزاب التي شاركت في انتخابات الجمعية الوطنية في عام ٢٠٠٠.

المرشحون			الأحزاب
النساء %	عدد النساء	العدد الكلي	
١٤,٧	١٠	٦٨	الخضر المتحدون
٢٥,٣	٢١	٨٣	الديمقراطية الليبرالية لسlovenia
١٤,٢	١١	٧٧	الحزب الديمقراطي
٦٨,٧	٤٤	٦٤	الحزب الجديد نوبا
٨,٣	٣	٣٦	حزب العمل الديمقراطي لسlovenia
٢٠,٣	١٢	٥٩	الحزب الوطني لسlovenia
٣٣,٣	٢٩	٨٧	القائمة الموحدة للديمقراطيين الاجتماعيين
١٨,٣	١٣	٧١	حزب شباب سلوفينيا
١٦,٦	٣	١٨	الحزب الشيوعي لسlovenia
١٢,٧	١١	٨٦	الحزب الديمقراطي الاجتماعي لسlovenia
١٦,٠	١٤	٨٧	سلوفينيا الجديدة
١٢,٧	١١	٨٦	حزب شعب سلوفينيا
١٠٠,٠	٢٢	٢٢	صوت المرأة السلوفينية
١٧,٠	١٥	٨٨	حزب أصحاب المعاشات الديمقراطية
٢١,٤	٩	٤٢	سلوفينيا إلى الأمام
٣٥,٧	٥	١٤	حزب ساجيركا الريفي
١٤,٢	١	٧	المستقلون (معا)
٢٣,٥	٢٣٤	٩٩٥	المجموع
صفر	صفر	١	الجالية الإيطالية
٢٠,٠	١	٥	الجالية الهنغارية
٢٣,٤	٢٣٥	١٠٠١	الجميع

المصدر: مكتب تكافؤ الفرص - بيانات عن المرشحين مأخوذة من الإعلان العام لقوائم

المرشحين، دنفيك ٢٠٠٠/٩/٣٠.

والمرأة ممثلة أيضا تمثيلا ناقصا على المستوى المحلي: ففي الانتخابات المحلية في عام

١٩٩٤، انتخب ١٠,٧ في المائة من المستشارات النساء إلى مجالس المدن والمجالس البلدية

و ٣,٤ في المائة (أي ٥) نساء عمدا، وفي الانتخابات المحلية في عام ١٩٩٨، تم انتخاب ١١,٧ من المستشارات النساء و ٤,٢ في المائة (أي ٨) من العمدة النساء

٢ - المرأة في الحكومة

وتمثيل المرأة منخفض أيضا في حكومة جمهورية سلوفينيا ففي عام ١٩٩٢، تم تعيين اثنتين من الوزيرات، وفي عام ١٩٩٦ لا شيء (ماعدا أربعة أشهر قبل الانتخابات البرلمانية الجديدة عندما كانت هناك وزيرة واحدة في الحكومة)، ومنذ انتخابات ٢٠٠٠، كانت هناك ثلاث وزيرات في الحكومة (٢٠ في المائة). ويوجد ١٩ في المائة من النساء في وظائف الجهاز الحكومي، و ٥١ في المائة من النساء في وظائف كبار الموظفين وعلى الرغم من وجود عدد أكبر من النساء كمديرات كبار، (٢٩ في المائة) فإن عددهن قليل في المناصب الأعلى، وعلى سبيل المثال، في منصب الأمين العام (٢٩ في المائة) ووكيل الوزير (٣٧ في المائة) ويلاحظ أيضا موقف مماثل - أي انخفاض تمثيل المرأة - في اللجان والهيئات العاملة الأخرى في حكومة جمهورية سلوفينيا. وقد تم تعيين ما مجموعه ٤٦٢ عضوا في ٤٠ لجنة حكومية منهم ١٥٩ أي ٣٤,٥ في المائة من النساء

٣ - المرأة في القضاء

تزداد حصة القاضيات في فرع القضاء من السلطة عن حصة القضاة، إذ أن ٦٦,٧ في المائة من جميع القضاة من النساء. وحصتهن أدنى في المحكمة العليا ٣٤,٣ في المائة، وأعلى في المحاكم المحلية (٧٦,٢ في المائة). وعلى الرغم من سيادة القاضيات في المحاكم، ما عدا المحكمة العليا ومحكمة العمل العليا والمحكمة الاجتماعية، فإنهن يشغلن منصب رئيس المحكمة في المحاكم الدورية والمحاكم المحلية ومحاكم العمل والمحاكم الاجتماعية فقط.

٢٠٠١			٢٠٠٠			١٩٩٩			١٩٩٨			الحكمة
النسبة المئوية للقاضيات	المجموع	المجموع الكلي	النسبة المئوية للقاضيات	القاضيات	المجموع	النسبة المئوية للقاضيات	القاضيات	المجموع	النسبة المئوية للقاضيات	القاضيات	المجموع	
٧٦,٢	٢٢١	٢٩٠	٧٥,٧	٢٠٩	٢٧٦	٧٣,٣	٢٠٣	٢٧٧	٧٧,٧	١٩٥	٢٧٢	محلية
٦٣,٦	١٤٣	٢٢٥	٦٢,٩	١٤٤	٢٢٩	٦٥,٢	١٤٤	٢٢١	٦٤,٤	١٣٤	٢٠٨	بلدية
٥٤,٥	٥٤	٩٩	٥٥,٧	٥٤	٩٧	٤٢,٢	٣٨	٩٠	٥٠,٦	٤٣	٨٥	أعلى
٣٤,٣	١٢	٣٥	٣٣,٣	١١	٣٣	٢٦,٧	٨	٣٠	٣١,٢	٩	٣١	عليا
٧٥,٠	٢١	٢٨	٧٤,١	٢٠	٢٧	٧٦,٠	١٩	٢٥	٦٩,٦	١٦	٢٣	إدارية
٤٧,١	٨	١٧	٤٦,٧	٧	١٥	٥٠,٠	٧	١٤	٥٠,٠	٧	١٤	لمحاكم العمالية الاجتماعية العليا
٧٤,٥	٣٨	٥١	٧٤,٥	٣٨	٥١	٨٦,٦	٣٥	٥١	٦٩,٤	٣٤	٤٩	لمحاكم العمالية الاجتماعية
٦٦,٧	٤٩٧	٧٤٥	٦٦,٣	٤٨٣	٧٢٨	٦٤,١	٤٥٤	٧٠٨	٦٤,٢	٤٣٨	٦٢٨	المجموع

بسم الله الرحمن الرحيم

٤ - الأة في الاقتصاد

والأقل ما ينبغي أن يكون القادة في أدوارهم الإدارية أن يكونوا من ذوي:

٥ - مبادرات المجتمع المدني

وفي إطار الجهود من أجل قدر أكبر من تمثيل المرأة في الحياة السياسية والعامة، انبثقت مبادرة المجتمع المدني، وهو التحالف من أجل قيام تمثيل متوازن للمرأة والرجل في الحياة العامة، وتوحد المبادرات بين الأفراد من المنظمات غير الحكومية والحكومية والبرلمانية وغير البرلمانية والأحزاب السياسية والجماعات النسائية في الأحزاب السياسية والنقابات، وغير ذلك من منظمات المجتمع المدني المنظم والمؤسسات العامة والخاصة. والهدف الرئيسي للتحالف هو تشجيع وقيام تمثيل متوازن للمرأة والرجل في الحياة العامة، وبصفة رئيسية عن طريق تغيير التشريعات الانتخابية والأخذ بمبدأ التمثيل المتوازن للمرأة والرجل في جميع أجهزة السلطة وفي الأماكن الأخرى لاتخاذ القرار. وفي رأي التحالف، ينبغي أن تحدد التشريعات الانتخابية بأنه ينبغي أن تكون هناك حصة متساوية للمرأة والرجل في جميع قوائم المرشحين في الانتخابات المحلية والوطنية. وكانت النتيجة الأولى لجهود التحالف هي التعديل الدستوري المقترح المذكور آنفاً، الذي قدمه مجموعة من البرلمانيين من سبعة أحزاب برلمانية (٧٥ من أصل ٩٠ عضواً في الجمعية الوطنية) لاتخاذ إجراء برلماني بشأنه.

ولإعداد المرأة للانتخابات المحلية في عام ٢٠٠٢، قدم فريق عمل من أجل المساواة بين الجنسين داخل حلف الاستقرار، بالتعاون مع مكتب تكافؤ الفرص، مشروعاً يحمل عنوان المرأة يمكنها أن تفعلها ثانية. وفي إطار المشروع، تم تنظيم ست حلقات دراسية تدريبية، وتم تكييف المحتويات مع رغبات واحتياجات فرادى الأحزاب البرلمانية التي انضمت إلى المشروع. والغرض الرئيسي للتدريب كان تحسين عمل الجماعات النسائية الفردية داخل الأحزاب السياسية، وتحديد المشكلات التي تعترض تنظيم النساء في السياسة، وتشكيل حلول عملية للمشكلات التي تم إبرازها، وتشكيل خطة عمل داخل الأحزاب.

المادة ٨

المرأة بصفقتها ممثلة للحكومة في المنظمات الدولية والمرأة في الدبلوماسية

تنظم قانون الشؤون الخارجية لعام ٢٠٠١ شروط الاستخدام في الدبلوماسية، التي لا تفرق بين الجنسين في الاستخدام. وبموجب هذا القانون يكون الدبلوماسي هو موظف يستخدم بشكل دائم بواسطة وزارة الخارجية التي تقوم بمهام عامة في ميدان الشؤون الخارجية (المادة ٣٤). وبالنسبة لتكوين الوفود الدولية فإن الفرص المتكافئة للمرأة والرجل أمر هام، يلزم الجمعية الوطنية والحكومة باحترام مبدأ التمثيل المتوازن للجنسين في تكوين الوفود.

وفي المكاتب الدبلوماسية والقنصلية لجمهورية سلوفينيا في عام ٢٠٠١، كان يستخدم ما مجموعه ١٥٨ دبلوماسيا منهم ٦٠ امرأة (٣٨ في المائة). وكان هناك ما مجموعه ٢١١ موظفا منهم ٨٩ امرأة أي ٤٢,٢ في المائة

الجدول ٦ - الدبلوماسيون (٢٠٠١/١١/٢٦)

اللقب	المجموع	امرأة	النسبة المئوية للمرأة
سفراء	٣١	٤	١٢.٩
قناصل عامون	٧	١	١٤,٣
وزراء معتمدون	١٣	٢	١٥,٤
مستشارون	٤٠	١٣	٣٢,٥
قناصل	٦	٣	٥٠,٠
أمراء أول	١٩	١٣	٦٨,٤
أمراء ثوان	١٩	١١	٥٧,٩
أمراء ثوالث	٢٢	١٢	٥٤,٥
ملحقون	١	١	١٠٠,٠
مجموع الدبلوماسيين	١٥٨	٦٠	٣٨,٠

المصدر: بيانات وزارة الخارجية في ٢٠٠١/١١/٢٦.

المادة ٩

الجنسية

لم يتغير الوضع منذ إعداد التقرير الثاني بموجب الاتفاقية.

المادة ١٠

التعليم

لم يحدث أي تغيير تشريعي في ميدان التعليم منذ إعداد التقرير الثاني بموجب الاتفاقية.

١ - التعليم قبل المدرسي

في عام ٢٠٠٠، التحق ٥٦,٨ في المائة من الأطفال من سن ١ إلى ٦ سنوات برياض الأطفال، وهذه النسبة أكبر من عام ١٩٩٧ وقد ازداد عدد الأطفال في رياض الأطفال وبرامج الإعداد للمدرسة في عام ٢٠٠٠، وازداد أيضا عدد المؤسسات والأقسام والموظفين. وبالمقارنة بعام ١٩٩٧، ظلت حصة الفتيات بين الأطفال الملتحقين برياض الأطفال وبرامج الإعداد للمدرسة ثابتة تقريبا.

الجدول ٧ - رياض الأطفال والإعداد للمدرسة الابتدائية في السنوات الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٠-١٩٩٨/١٩٩٧

السنة	عدد المؤسسات	الأقسام	مجموع الأطفال	عدد الفتيات	النسبة المئوية للفتيات	مجموع الموظفين	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء
١٩٩٨/٩٧	٧٩٣	٣ ٤٦٨	٦٢ ٦٦٢	٢٩ ٩١٢	٤٧,٧	٦ ٩١١	٦ ٨٢١	٩٨,٧
١٩٩٩/٩٨	٨٠٢	٣ ٤٥٥	٦٢ ٨٤٨	٢٩ ٢٢٦	٤٦,٥	٧ ٠١٢	٦ ٩٣٥	٩٨,٩
٢٠٠٠/٩٩	٨٠٦	٣ ٥٢٣	٦٤ ١٥١	٣٠ ٦٣٩	٤٧,٨	٧ ٣٢٩	٧ ٢٧٢	٩٩,٢
٢٠٠٠/٢٠٠١	٨١٤	٣ ٥٣١	٦٣ ٣٢٨	٣٠ ٣٥٠	٤٧,٩	٧ ١٦٣	٧ ٠٢٢	٩٨,٠

المصدر: وزارة التعليم والعلم والرياضة.

ويعد من بين الأطفال في رياض الأطفال بحسب أيضا الأطفال الذين لم يلتحقوا بعد بالمدارس الابتدائية ذات التسع سنوات ويستعدون للمدرسة على نحو يلتحقون فيه ببرامج اقصر لرياضة الأطفال. وقد بلغت حصتهم بين الأطفال الملتحقين برياض الأطفال في عام ١٩٩٩، ٥,٧ في المائة.

٢ - التعليم المدرسي الابتدائي والثانوي

تعكس البيانات الإحصائية انخفاض عدد الأطفال وتظل حصة الفتيات من بين أطفال المدرسة الابتدائية والثانوية هي نفسها تقريبا في السنوات السابقة.

الجدول ٨ - المدارس والفصول والتلاميذ والموظفون الفنيون حسب الجنس في السنوات الدراسية ١٩٩٧/٩٦ إلى ٢٠٠٠/٩٩

المدارس الابتدائية								
السنة	المدارس	الفصول	مجموع التلاميذ	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء	مجموع الموظفين الفنيين	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء
١٩٩٧/٩٦	٤٤٣	٩ ٣٦٧	٢٠٠ ٤٣٧	٩٨ ٠١٧	٤٨,٩	١٥ ٤٤٣	١٣ ١٤٦	٨٥,١
١٩٩٨/٩٧	٤٤٤	٩ ٣٠٨	١٩٤ ٨٨٣	٩٥ ٤٧٩	٤٩,٠	١٥ ٣١١	١٢ ٩٨٣	٨٤,٨
١٩٩٩/٩٨	٤٤٤	٩ ٢١٠	١٨٩ ٥٦٤	٩٢ ٦٩٤	٤٨,٩	١٥ ١٤٠	١٢ ٨٢٠	٨٤,٧
٢٠٠٠/٩٩	٤٤٤	٩ ١١٧	١٨٥ ٠٣٤	٩٠ ٣٥٨	٤٨,٨	١٥ ٢٨٧	١٢ ٩٨٩	٨٥,٠
المدارس الثانوية								
١٩٩٧/٩٦	١٥٣	٤ ٠٠٤	١٠٤ ٦٧٩	٥٢ ١٧٤	٤٩,٨	٨ ٥٨٠	٥ ٢٢٩	٦٠,٩
١٩٩٨/٩٧	١٤٠	٤ ٠٦٥	١٠٤ ٧٨٦	٥٢ ٧٨٦	٥٠,٤	٨ ٨١٦	٥ ٤٦٦	٦٢,٠
١٩٩٩/٩٨	١٤٥	٣ ٩٨٩	١٠٣ ٤٦٩	٥٢ ٢١٤	٥٠,٥	٨ ٦٤٦	٥ ٤٧٤	٦٣,٣
٢٠٠٠/٩٩	١٤٩	٤ ٠٣١	١٠٢ ٩٦٩	٥١ ٦٧٣	٥٠,٢	٩ ٣٥١	٥ ٩٤٧	٦٣,٦
الكبار								
٢٠٠٠/٩٩	١٢٦	٧٩٢	١٩ ٤٤٩	٩ ٩١٦	٥٠,١			

المصدر: وزارة التعليم والعلم والرياضية، ٢٠٠٢.

ولم يتغير بشكل جوهري التركيب الجنسي للذين التحقوا بميدان الدراسة في برامج التعليم المدرسي الثانوي في السنوات ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٠. وقد كانت السيادة للفتيات في: النسيج وأعمال الجلود والصحة والدراسات الاجتماعية والخدمات التربوية والشخصية.

الجدول ٩ - المدارس الثانوية-الأقسام، والتلاميذ حسب مجالات البرامج، نهاية السنة
الدراسية ١٩٩٩/٩٨ و ٢٠٠٠/٩٩

٢٠٠٠/١٩٩٩			١٩٩٩/٩٨			الأقسام
النسبة المئوية للفتيات	عدد الفتيات	المجموع	النسبة المئوية للفتيات	عدد الفتيات	المجموع	
٥٠,٠	٥١ ٦٧٣	١٠٢ ٩٦٩	٥٠,٥	٥٢ ٢١٤	١٠٣ ٤٦٩	المجموع
٥١,٧	٢ ٩٨٤	٥ ٧٧٦	٥٣,٦	٣ ٠٢٤	٥ ٦٤١	إنتاج الأغذية
٣,٢	٤	١٢٦	٣,٥	٤	١١٣	الحراجة
٨٣,١	٦٤	٧٧	٨٩,٨	١٢٣	١٣٧	إنتاج الجلود
٩٦,٩	٢ ٤٠٣	٢ ٤٨١	٩٧,١	٣ ١٤١	٣ ٢٣٥	المنسوجات
٦٦,٩	٧٩٦	١ ١٩٠	٦٧,٢	٨٧٥	١ ٣٠٣	الكيمياء، والصيدلانية، وإنتاج المطاط وإنتاج اللافلزات
١,٥	٤٩	٣ ٣٠٥	٢,٠	٦٧	٣ ٣٣٩	إنتاج الأخشاب
٩,٣	٢٤٥	٢ ٦٢٢	١١,١	٣٠٨	٢ ٧٦٣	الهندسة المدنية
٤٢,٣	٢ ٣٥٦	٥ ٥٧٣	٤٤,١	٢ ٥٠٩	٥ ٦٩٤	المطاعم والسياحة
٦٧,٥	١٤ ٥٥٣	٢١ ٥٦١	٦٨,٦	١٥ ٢٧٠	٢٢ ٢٧٥	الاقتصاد
٤٠,٥	٢٣٠	٥٧٢	٤٣,٤	٢٧١	٦٢٤	الطباعة والورق
٠,٧	٥٠	٧ ٣٥٩	١,٢	٨٨	٧ ٥٩٢	الهندسة الكهربائية وعلم الكمبيوتر
٠,٩	٧٤	٨ ٥١٥	١,٢	١١٧	٩ ٣٧١	المعادن والهندسة الميكانيكية
٣١,٨	٣٥١	١ ١٠٥	٣٢,١	٣٢٥	١ ٠١١	النقل والاتصالات
٠,٥	١	١٩٧	٠,٥	١	٢٢٠	التعدين
٧٧,٠	٣ ٩٤٣	٥ ١١٩	٧٨,٠	٣ ٨٦٣	٤ ٩٥٤	الرعاية الصحية
٩٨,٣	٩١٥	٩٣١	٩٨,٦	٧٩١	٨٠٢	التعليم
٨٩,١	١ ٠٢٥	١ ١٥٠	٨٨,٩	١ ١١١	١ ٢٤٩	العلوم الاجتماعية
٧١,٧	٤٧٨	٦٦٧	٧٢,٥	٥١٠	٧٠٣	الثقافة
٥٩,٤	١٨ ٦٦١	٣١ ٤٢٦	٥٩,٣	١٧ ٢٨٨	٢٩ ١٣٨	التعليم العام
٨٦,٤	٢ ٤٦٧	٢ ٨٥٤	٨٩,٧	٢ ٥٠٣	٢ ٧٩٠	الخدمات الشخصية
٦,٦	٢٤	٣٦٣	٤,٩	٢٥	٥١٥	الشؤون الداخلية

المصدر: الحولية الإحصائية ٢٠٠٢.

٣ - الدراسات العليا لمدة سنتان ودراسات التعليم العالي

تدل البيانات عن الطلبة في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في السنوات الأخيرة على أن عدد الشباب الذين يرغبون في مواصلة تعليمهم بعد إتمام المرحلة الثانوية في ازدياد وقد كان هناك ١٠٠ ٨٨ تلميذ في مجموعهم قد التحقوا منهم ٥٨,٨ في المائة من النساء.

الجدول ١٠- الطلبة الملتحقون والخريجون في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي المستقلة حسب الجنس

السنة	الملتحقون			الخريجون	
	المجموع	النساء	النسبة المئوية للنساء	المجموع	النساء
١٩٩٥	٤٥ ٩٥١	٢٦ ١٢٦	٥٦,٩	٦ ٤١٩	٣ ٨٠٩
١٩٩٦	٥٠ ٦٦٧	٢٨ ٦٦٠	٥٦,٦	٧ ٧٢٤	٤ ٦٥٨
١٩٩٧	٦٤ ٦٧٨	٣٦ ١٤٩	٥٥,٩	٨ ٠١١	٤ ٩٢٩
١٩٩٨	٧٤ ٦٤٢	٤٢ ٥٠٧	٥٦,٩	٨ ٦١٢	٥ ٠٤٣
١٩٩٩	٧٧ ٦٠٩	٤٤ ٤٥٩	٥٧,٣	٩ ٣٤٥	٥ ٤٩٩
٢٠٠٠	٨٢ ٨١٢	٤٧ ٤٦٠	٥٧,٣	١٠ ٢٣٢	٦ ٠٦٠
٢٠٠١	٨٨ ١٠٠	٥١ ٨٠٠	٥٨,٨	١٠ ٣٧٥	٦ ٤٣٤

المصدر: الحولية الإحصائية لعام ٢٠٠٢.

وفي عام ٢٠٠٠، لم تكن هناك تغيرات أساسية فيما يتعلق باختيار الدراسات. ومثلما في السنوات السابقة، كانت الغلبة مازالت للنساء في التعليم العالي والكليات المخصصة لمجالات الصحة والخدمة الاجتماعية والخدمة التربوية. وحصة الطالبات تتجاوز أيضا بدرجة كبيرة حصة الطلبة في كلية الاقتصاد، وكلية العلوم الاجتماعية، وكلية الصيدلة وكلية الطب وبعض أقسام كليات العلوم الطبيعية والكليات الحيوية التقنية ويلتحق عدد أقل من الفتيات بكلية الهندسة وكلية الهندسة الكهربائية وعلوم الكمبيوتر والمعلوماتية.

وتقل الفوارق الجنسية سنة بعد أخرى في دراسات الماجستير والدكتوراه. ففي عام ٢٠٠١ كانت الفتيات هن الغالبات في دراسات الماجستير، وكانت هناك ٤٥٤ امرأة (٥٠,١ في المائة) فيما بين دارسي الماجستير وعددهم ٩٠٥، وفي دارسي الدكتوراه في العلوم كان العدد أقل من النصف بقليل من النساء (١٤٦، أي ٤٨,٩ في المائة).

٤ - التعليم طول الحياة

من بين الأهداف الاستراتيجية لتطور سوق العمل والاستخدام حتى عام ٢٠٠٦، هو رفع مستوى التعليم للسكان النشطين ومستوى مؤهلاتهم. وقد وضعت سلوفينيا التي في بداية الأخذ بمفهوم التعليم مدى الحياة، تطوير ثقافة التعلم مدى الحياة بين المبادئ التوجيهية الرئيسية والتدابير الرئيسية في البرنامج الوطني لتطوير سوق العمل والاستخدام حتى عام ٢٠٠٦. ويجري تشجيع تطوير التعليم مدى الحياة من خلال التدابير التالية:

- تطوير برامج جديدة تتيح إمكانية المعرفة من أجل رفع نوعية التعليم ومستوى المعلومات والثقافة والحضارة للحفاظ على النوعية الثقافية للحياة، ومستوى الهوية الوطنية، من أجل تعايش الثقافات وحماية البيئة،
- تطوير برامج تتيح إمكانية التعليم لرفع مستوى التعليم في جميع المراحل،
- التعليم المدرسي الثانوي سيكون هو المعيار التعليمي الأساسي،
- كفاءة أشكال وإمكانيات متنوعة بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، لتعليم الأشخاص المستخدمين وغير المستخدمين، مع منح الأولوية للذين هم أقل تعليماً وتدريباً: من أجل رفع مستوى التعليم النظامي والحفاظ عليه، والمحافظة على المعرفة والمؤهلات اللازمة لتطوير واستخدام المعرفة،
- الأخذ بأشكال حوافز مختلفة لزيادة مستوى التعليم والمؤهلات،
- تطوير أشكال غير رسمية للحصول على المعرفة والمعرفة القانونية المتحصل عليها بوسائل غير رسمية (شهادات التدريب المهني)،
- تحسين نوعية تعليم الكبار،
- تشجيع الدوافع والاستثمار في مجال التعليم بين الأفراد في الشركات،
- تشجيع المستوى المحلي لتنمية التخطيط والاستثمار في مجال التعليم،
- الموازنة بين المبادرات والتدابير من أجل تنفيذ البرنامج الوطني لتعليم الكبار.

المادة ١١

العمالة

١ - المرأة في سوق العمل

بموجب الدستور (المادة ٤٩) تكفل للمرأة والرجل حرية العمل وحرية اختيار العمالة والوصول إلى مختلف مراكز العمالة. وقانون علاقات الاستخدام الذي اعتمد في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ ويسري في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، يخطر بصفة خاصة التمييز في المادة ٦. ويحدد أن صاحب العمل لا يجوز له أن يضع الباحث عن عمل أو العامل خلال مدة العمالة وفيما يتعلق بإنهاء عقد عمالة، في وضع غير متساو بسبب الجنس، أو العنصر، أو لون البشرة، أو السن، أو الحالة الصحية، أو العجز، أو وضع الأسرة، أو وضع الملكية، أو الاتجاه الجنسي أو أي طرف شخصي آخر. كما أنه يحدد أنه ينبغي أن تكفل للمرأة والرجل فرص متكافئة ومعاملة متساوية في العمالة، والترقية، والتدريب، وإعادة التدريب، والأجر أو أي مكافأة أخرى، والمكافآت، والغياب عن العمل، وظروف العمل، ووقت العمل، وإنهاء عقد العمالة. ومن ثم فهو يحظر التمييز المباشر وغير المباشر في حين أنه يتضمن تعريفاً للتمييز غير المباشر. وإذا أورد مرشح أو عامل في حالة النزاع حقائق تبرر الشك في أنه كان هناك انتهاك لحظر التمييز بسبب ظروف مذكورة في المادة ٦، كان عبء الإثبات أن المعاملة المختلفة تبرر نوع العمل وطبيعته، يكمن لدى صاحب العمل. وفي حال انتهاك الحظر المفروض على التمييز، يكون صاحب العمل عندئذ عرضة لأن يعرض المرشح أو العامل عن الأضرار بموجب القواعد العامة للقانون المدني.

ويحدد القانون أيضاً (المادة ٢٥) أنه لا يجوز لصاحب عمل أن يعلن عن وضع شاغر للعمل للرجل فقط أو للمرأة فقط أو يبين أن الأفضلية ستعطي لجنس أو آخر، ما لم يكن نوع الجنس يمثل شرطاً أساسياً لأداء العمل. وبالمثل، لا يجوز لصاحب عمل، لدى إبرام عقد عمل، أن يطلب بيانات من المرشح عن الأسرة أو الحالة الزوجية، أو بيانات عن الحمل، أو عن تنظيم الأسرة، أو معلومات أخرى ما لم تكن متعلقة مباشرة بالاستخدام. ولا يجوز لصاحب العمل أن يربط إبرام عقد استخدام بالحصول على هذه المعلومات أو أي شروط أخرى تتعلق بحظر الحمل أو تأجيل الأمومة قبل أن يقوم بتوقيع عقد استخدام (المادة ٢٦) ويحدد القانون (المادة ٢٧) أن المرشح غير ملزم بالإجابة على أسئلة لا تتعلق مباشرة بالاستخدام.

ويحظر قانون علاقات الاستخدام أيضاً المضايقات الجنسية في مكان العمل. ويرد بيان للأحكام المتعلقة بكفالة بيئة عمل خالية من المضايقات الجنسية في المادة ٥ من الاتفاقية (الفقرة ٥).

ويحدد قانون علاقات الاستخدام أيضاً مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي والعمل ذي القيمة المتساوية. وبموجب القانون من المقرر أن يقوم صاحب العمل بدفع نفس

المرتب لعامل بغض النظر عن نوع جنسه. ومن ثم تكون أحكام عقود العمل أو الاتفاقات الجماعية أو الأعمال العامة لصاحب عمل تتعارض مع ذلك باطلة (المادة ١٣٣).

ويفرض القانون غرامة قدرها ٤٣٥ من دولارات الولايات المتحدة على صاحب العمل (كيان قانوني) لارتكابه انتهاكا ووضع الباحث عن عمل أو العامل في موقف غير متساو (المادة ٢٢٩).

١/١ - الاستخدام

هبط معدل النشاط لدى السكان هبوطا طفيفا من عام ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٢ (بيانات عن الربع الثاني) وهبطت بالمثل نسبة الاستخدام/السكان. غير أن نسبة الاستخدام/السكان للأشخاص من ١٥ إلى ٦٤ سنة ازدادت فيما بين الرجال والنساء وبالنسبة للنساء فإن نسبة الاستخدام/السكان هي الأعلى في الفئة العمرية ٣٥-٣٩ سنة (٨٩,٩ في المائة). في عام ٢٠٠٢، تليها الفئة العمرية ٣٠-٣٤ (٨٦,٩ في المائة) والفئة العمرية ٤٠-٤٤ (٨٦ في المائة).

الجدول ١١ - معدل النشاط حسب الجنس، سلوفينيا، ٢/١٩٩٨-٢/٢٢/٢٠٠٢

٢/٢٠٠٢	٢/٢٠٠١	٢/٢٠٠٠	٢/١٩٩٩	٢/١٩٩٨	
					المجموع
٥٨,١	٥٧,٨	٥٧,٧	٥٨,٣	٦٠	معدل النشاط
٥٤,٧	٥٤,٤	٥٣,٦	٥٤	٥٥,٤	نسبة الاستخدام/السكان
٦٤,٣	٦٢,٧	٦٢,٧	٦٢,٨	٦٣,٦	نسبة الاستخدام/السكان ١٥-٦٤
					الرجال
٦٤,٧	٦٤,٨	٦٤,١	٦٥,١	٦٦,٦	معدل النشاط
٦١,١	٦١,٢	٥٩,٦	٦٠,٤	٦١,٦	نسبة الاستخدام/السكان
٦٨,٧	٦٦,٨	٦٦,٨	٦٧,٢	٦٧,٦	نسبة الاستخدام/السكان ١٥-٦٤
					النساء
٥١,٩	٥١,٣	٥١,٧	٥١,٩	٥٣,٧	معدل النشاط
٤٨,٦	٤٨,١	٤٧,٩	٤٧,٩	٤٩,٦	نسبة الاستخدام/السكان
٥٩,٨	٥٨,٦	٥٨,٦	٥٨,٤	٥٩,٦	نسبة الاستخدام/السكان ١٥-٦٤

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، مسح قوى العمل، ١٩٩٨-٢٠٠٢.

وفي الربع الثاني من عام ٢٠٠٢، كان بين النساء المستخدمات، ٨٧ في المائة من النساء يعملن برواتب، و٦,٨ في المائة يعملن لحسابهن الخاص و٦,١ في المائة عاملات في المنازل بدون أجر. ومن بين جميع الأشخاص الذين يعملون، كان نصيب المرأة في العمالة

بأجر ٤٧,٦ في المائة، و٢٨,٧ في المائة من العاملات لحسابهن الخاص، و ٦١,٦ في المائة من العاملات بالمنازل بدون أجر. وكان هذا الوضع مماثلاً للوضع في عام ١٩٩٧.

والمرأة المستخدمة، مثلما في السنوات السابقة، كانت لها الغلبة في أنشطة معينة، ومعظم النساء كن في الخدمات وأقلهن في أنشطة الصناعة (ما عدا الخدمات).

الجدول ١٢ - حصة المرأة من بين العاملين في الاستخدام حسب النشاط، سلوفينيا، ٢/٢٠٠٢-٢/١٩٩٧.

٢/٢٠٠٢	٢/٢٠٠١	٢/٢٠٠٠	٢/١٩٩٩	٢/١٩٩٨	٢/١٩٩٧	
٤٥,٨	٤٥,٦	٤٦,٢	٤٦,٠	٤٦,٣	٤٦,٣	المجموع
٤٥,٩	٤٤,٦	٤٦,٧	٤٦,٩	٤٧,٢	٤٨,٢	الزراعة
٣٣,٩	٣٤,٣	٣٤,٨	٣٣,٨	٣٥,٢	٣٤,٩	الصناعة (ما عدا الخدمات)
		١٣,٧				المناجم والمحاجر
٣٩,٦	٤٠,٣	٤٠,٥	٣٩,٢	٤٠,٩	٤١,٠	الصناعة التحويلية
((١٤,٠))	١١,١	١٨,٤		١٢,٥	١٥,٤	الكهرباء والغاز والإمداد بالمياه
(٩,٤)	١١	٩,٩	٨,٩	١١,٧	١٠,٩	التشييد
٥٤,٨	٥٤,٥	٥٤,٣	٥٥,٠	٥٥,٢	٥٦,٠	الخدمات
٥٢,١	٥٠,٢	٥٢,١	٥١,٤	٥٠,٣	٥٢,٣	تجارة الجملة، التجزئة، إصلاحات معينة
٦٢,١	٦٢,٨	٥٧,٩	٥٥,٩	٦٠,٠	٦٥,٨	الفنادق والمطاعم
٢٢,٩	٢٤	٢٢,٧	٢٠,٤	٢٤,٣	١٩,٦	النقل والتخزين والاتصالات
٦٢,٦	٦٣,٧	٦٧,٧	٧١,٤	٧٢,٧	٦٦,٧	الوساطة المالية
٤٤,٥	٤٤,٢	٤٢,٩	٤٩,٠	٤٥,٠	٥٠,٠	العقارات والإيجار والتجارة
٥٠,٦	٥٢,٢	٥٠,١	٤٩,٠	٥٣,٩	٥٢,٨	الإدارة العامة والدفاع، الأمن الإلزامي والاجتماعي
٧٦,٤	٧٦	٧٨,٧	٧٦,٧	٧٧,١	٧٨,٥	التعليم
٧٦,٦	٧٨,١	٧٩,٩	٨٠,٠	٧٩,٣	٨١,١	الصحة والخدمات الاجتماعية
٥١,٤	٤٩,٧	٥٠,٦	٥٢,٨	٤٩,٨	٤٩,٧	الخدمات الاجتماعية والشخصية الأخرى

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، مسح القوى العاملة (حسابات ذاتية)، ١٩٩٨-٢٠٠٢.

ومن بين مجموع أعداد النساء العاملات في الاستخدام في عام ٢٠٠٢، ٩١,٧ في المائة كن يعملن لكل الوقت، وهو أقل بدرجة طفيفة من الرجل (٩٤,٨ في المائة). وكانت المرأة في المتوسط تعمل ٤٠,٣ ساعة في الأسبوع (الرجل ٤٢,٥ ساعة).

وكانت الغلبة للمرأة في مهن مثل الكتابة وبائعي الخدمات والمبيعات، والمهنيين والتقنيين. وكان هناك ٢٩,١ امرأة (٢/٢٠٠٢) في المناصب العاملة القيادية مثل المشرعين والمديرين

الجدول ١٣ - حصة المرأة من بين الأشخاص في الاستخدام حسب المجموعات الرئيسية من العمل، سلوفينيا، ١٩٩٨-٢٠٠٢

٢/٢٠٠٢	٢/٢٠٠١	٢/٢٠٠٠	٢/١٩٩٩	٢/١٩٩٨	
٤٥,٨	٤٦,٢	٤٦,٠	٤٦,٠	٤٦,٣	المجموع
٢٩,١	٣٠,٢	٣١,٣	٣١,١	٢٥,٧	مشرعون ومديرون
٥٧,٧	٦١,٤	٦١,٦	٦٠,٠	٦١,٢	مهنيون
٥٣,٨	٤٩,١	٤٧,٣	٤٤,٧	٤٦,٦	تقنيون
٦٥,٠	٦٨,٩	٦٩,١	٧٠,٣	٧٠,٨	كتابة
٦٤,٠	٦٢,٧	٦١,٤	٦٤,٠	٦٤,٨	بائعو خدمات ومبيعات
٤٦,٦	٤٥,٦	٤٥,٩	٤٧,٥	٤٧,٢	عمال زراعة وصيد أسماك
٩,٠	٦,٠	٥,٩	٥,٩	٧,٠	عمال حرفيون وغيرهم
٣٧,٣	٣٧,٦	٣٨,١	٣٦,٦	٣٧,٩	مشغلو مصانع وماكينات وتجميعها
٥٥,٨	٦٢,٨	٦٥,٥	٦٩,٧	٦٤,٧	مهن أولية

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، مسح قوى العمل، ١٩٩٨-٢٠٠٢.

وفي المتوسط، فإن النساء في سلوفينيا، في الشركات والتجارة والمنظمات وفقا لمهارتهن المهنية (٢٠٠٠) اكتسبن ٨٧,٨ في المائة من أجر الرجال أي ١٢,٢ في المائة أقل من الرجال. وكان أكبر فرق بين الأشخاص ذوي التعليم العالي (٢٠,٧ في المائة) وكان أدنى فرق بين الأشخاص غير المؤهلين (١٢ في المائة).

الجدول ١٤ - متوسط الكسب الشهري للعاملات في الشركات والتجارة والمنظمات
بوصفه حصة من متوسط الكسب الشهري للرجل حسب مستوى المهارة الفنية اللازمة
للوظيفة، ٢٠٠٠.

المجموع	الدرجة الجامعية			عدم وجود درجة جامعية	درجة فنية ثانوية	درجة فنية إعدادية	عمال ذوو مهارة عالية	عمال مهرة	عمال شبه مهرة	عمال غير مهرة
	دكتور	ماجستير	الجميع							
٢٠٠٠	٨٥,٩	٨٣,٢	٧٩,٣	٨٧,٥	٨٨,٥	٨٥,٩	٨٣,٠	٨٠,٠	٨٤,٨	٨٨,٠

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، ٢٠٠٠.

٢/٨ - البطالة

في السنوات الثلاث الأخيرة، حدث هبوط ملحوظ في البطالة، وهو بصفة رئيسية نتيجة لقدر أكبر من النشاط للأشخاص العاطلين في البحث عن وظائف، والتغيرات في وضع المدرجين في برامج الأشغال العامة، وزيادة الإشراف على أنشطة العاملين، وتأثيرات تدابير سياسة العمالة النشطة. وبالمقارنة بعام ١٩٩٧، فإن عدد العاطلين ومستوى المشمولين بالمسح (مسح القوى العاملة) يدل أيضا عن انخفاض البطالة. وكان مستوى النساء العاطلات في الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٢ (الربع الثاني) أعلى من مستوى الرجال. في عام ٢٠٠٢، فإن مستوى البطالة المشمولة بالمسح بلغ ٦,٣ في المائة بين النساء و ٥,٧ في المائة بين الرجال، وكان مستوى البطالة المسجلة ١٢,٩ في المائة بين النساء و ١٠,٢ في المائة بين الرجال.

الجدول ١٥ - الخصائص الأساسية للعاطلين حسب الجنس، سلوفينيا، ١٩٩٨-٢٠٠٢.

٢/٢٠٠٢	٢/٢٠٠١	٢/٢٠٠٠	٢/١٩٩٩	٢/١٩٩٨	
					المجموع
٥٨	٦٨	٦٩	٧١	٧٥	العاطلون (١٠٠٠)
٤٨	٥٥	٥٧	٥٦	٦٢	المسجلون لدى مكتب الاستخدام الوطني
١٦	٢٠	٢٢	١٩	٢٢	الباحثون عن عمل لأول مرة
٥,٩	٦,٩	٧,٢	٧,٤	٧,٧	معدل البطالة (%)
					الرجال
٣٠	٣٤	٣٦	٣٧	٤٠	العاطلون (١٠٠٠)
٢٣	٢٦	٢٩	٢٨	٣٢	المسجلون لدى مكتب الاستخدام الوطني
(٧)	٩	١٠	(٩)	١١	الباحثون عن عمل لأول مرة
٥,٧	٦,٤	٧	٧,٢	٧,٦	معدل البطالة (%)
					النساء
٢٨	٣٤	٣٣	٣٤	٣٥	العاطلات (١٠٠٠)
٢٥	٢٩	٢٨	٢٩	٣٠	المسجلات لدى مكتب الاستخدام الوطني
(٨)	١٠	١٢	(١٠)	(١٠)	الباحثات عن عمل لأول مرة
٦,٣	٧,٦	٧,٤	٧,٦	٧,٧	معدل البطالة (%)

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، مسح قوى العمل، ١٩٩٨-٢٠٠٢.

١/٢/٨ - التركيب التعليمي للعاطلين

التعليم هو أحد العوامل التي تؤثر على فرص العمالة ومن بين العاطلين المسجلين، لا يزال هناك بصفة رئيسية أشخاص ذوو مستويات دنيا من التعليم أو أشخاص ذوو تعليم لا طلب عليه في سوق العمل. والعدد الأكبر من العاطلين لديهم المستويان الأول والثاني من التعليم (٢٠٠١). وحصلتهم من متوسط عدد الأشخاص العاطلين المسجلين هي ٤٧ في المائة. وتبلغ حصة النساء من بينهم ٥٠,٨ في المائة. وبالمقارنة بعام ١٩٩٧، لم تحدث أي تغييرات هامة في حصة المرأة بين الأشخاص العاطلين المسجلين حسب مستوى التعليم.

الجدول ١٦ - تركيب العاطلين المسجلين حسب مستوى التعليم وحصة المرأة،
٢٠٠١/١٢/٣١

مستوى التعليم	الكل	المرأة	حصة المرأة (%)
المستوى الأول	٤٢ ٠٤٨	٢١ ٣٤٠	٥٠,٨
المستوى الثاني	٦ ٧٧٤	٢ ٥٤٤	٣٧,٦
المستوى الثالث	١ ٥١٨	٩٤٤	٦٢,٢
المستوى الرابع	٢٥ ٩٨٧	١٢ ٠٥٠	٤٦,٤
المستوى الخامس	٢٣ ١٢٩	١٣ ٤٢٢	٥٨,٠
المستوى السادس	٢ ٢١٢	١ ١٠٦	٥٠,٠
المستوى السابع	٢ ٦٤٨	١ ٥٥٦	٥٨,٨
المجموع	١٠٤ ٣١٦	٥٢ ٩٦٣	٥٠,٨

المصدر: مكتب الاستخدام الوطني، التقرير السنوي لعام ٢٠٠١.

٢/٢/١ - التركيب العمري للعاطلين

يدل التركيب العمري للعاطلين المسجلين على أن معظم العاطلين في نهاية عام ٢٠٠١ بلغوا أكثر من ٥٠ سنة من العمر (٢٥,٦ في المائة). ذلك أن الأشخاص الكبار يجدون قدراً أكبر من الصعوبة في إيجاد العمالة وذلك لأن أصحاب العمل يعطون الأولوية في العمالة إلى صغار المرشحين وأن لديهم متطلبات أعلى فيما يتعلق بمستوى التعليم. كما أن الأشخاص الكبار في السن في معظمهم ليس لديهم التعليم المناسب. ومن بين العاطلين المسجلين، تسود المرأة في الفئة العمرية أعلى من ٢٥ - ٣٠ سنة وأعلى من ٣٥ - ٤٠ سنة.

الجدول ١٧ - التركيب العمري للأشخاص العاطلين المسجلين حسب الجنس،
٢٠٠١/١٢/٣١

الفئة العمرية	الجميع	المرأة	حصة المرأة (%)
حتى ١٨ سنة	٥٢٣	٢١٦	٤١,٣
أعلى من ١٨ حتى ٢٥ سنة	٢٢ ٩٢٤	١١ ٩١٦	٥٢,٠
أعلى من ٢٥ حتى ٣٠ سنة	١٢ ٥٨٨	٧ ٢٣٧	٥٧,٥
أعلى من ٣٠ حتى ٤٠ سنة	١٧ ٢٨٧	٩ ٧٥٢	٥٦,٤
أعلى من ٤٠ حتى ٥٠ سنة	٢٤ ٢٤٩	١٢ ٥٤٥	٥١,٧
أعلى من ٥٠ حتى ٦٠ سنة	٢٥ ٤٩٢	١١ ١٩٢	٤٣,٩
أعلى من ٦٠	١ ٢٥٣	١٠٥	٨,٤
المجموع	١٠٤ ٣١٦	٥٢ ٩٦٣	٥٠,٨

المصدر: مكتب الاستخدام الوطني، التقرير السنوي ٢٠٠١.

ونظرا لإدراج قدر أكبر من العاطلين في برامج لسياسة الاستخدام الفعال والإشراف الأكبر على أنشطة العاطلين، بدأ عدد العاطلين لمدة طويلة في الانخفاض. وفي الفترة من كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٧ حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، هبط عدد العاطلين المسجلين بدون وظيفة لأكثر من سنة كاملة بنسبة ٢٥,٥ في المائة. وازدادت حصة المرأة بين العاطلين لمدة طويلة بشكل طفيف في الفترة من ١٩٩٧ حتى ٢٠٠١، من ٤٩,٣ في المائة إلى ٥٠,٩ في المائة.

٣/٨ - حماية الحمل والأبوة

من أجل منع التمييز على أساس الأبوة وتمكين الآباء من التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، يتضمن قانون علاقات الاستخدام الجديد أحكاما بشأن الحماية الخاصة للعمال بسبب الحمل والأبوة، وينظم قانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة الحق في إجازة أبوية.

ووفقا لقانون علاقات الاستخدام، لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد استخدام لعمال أثناء الحمل وخلال فترة التغذية الطبيعية للطفل، والآباء أثناء استخدامهم للإجازة الأبوية في شكل الغياب الكامل عن العمل. ولا يجوز إنهاء استخدام العمال في مثل هذه الحالات من جانب صاحب العمل. وإذا كان صاحب العمل أثناء فصل العامل لا يعرف عن حمل العامل، فإن حماية قانونية خاصة من الفصل تنطبق إذا قام العامل فورا، أو في حالة وجود عقبات ليست نتيجة خطأ منها، بعد تلاشي هذه العقبات، بإبلاغ صاحب العمل بحملها، وهو ما تثبته بتقديم شهادة طبية. وبغض النظر عن ذلك، يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد عمل ويتوقف استخدام عامل بعد موافقة مسبقة من مفتشي العمل إذا وجدت أسباب لإنهاء غير طبيعي أو الأخذ بعملية إغلاق لصاحب العمل أو بسبب تسوية فيها إذعان.

ويولى قانون علاقات الاستخدام عناية خاصة إلى حماية الحمل والأبوة، ونظرا للحمل والأبوة، يكون من حق العمال حماية خاصة أثناء الاستخدام، وفي حالة نشوب نزاع يتصل بممارسة حماية خاصة بسبب الحمل أو الأبوة، يكمن عبء الإثبات لدى صاحب العمل. وبالمثل، ينبغي لصاحب العمل تمكين العمال من التوفيق بقدر أكبر من السهولة بين الالتزامات الأسرية والمهنية.

وفضلا عن ذلك، يحدد القانون بأنه لا يجوز لصاحب العمل أثناء مدة الاستخدام أن يطلب بيانات أو يسعى إلى أي نوع من البيانات عن حمل العامل ما لم تسمح هي بذلك من أجل ممارسة الحقوق أثناء الحمل. ويقضي القانون أيضا، بأنه لا يجوز لعمال أن يؤدي العمل أثناء الحمل أو طوال فترة إرضاع طفل، يعرضها لعوامل خطيرة أو ظروف عمل يحددها

الوزير المسؤول عن العمل، بالاتفاق مع الوزير المسؤول عن الصحة، بموجب لوائح تنفيذية وإذا كان العامل أثناء الحمل وطوال فترة إرضاع الطفل يؤدي عملاً تتعرض فيه لعوامل خطيرة، وتكون إجراءات وظروف العمل ضارة بصحتها أو صحة الطفل، فإنه ينبغي لصاحب العمل أن يتخذ تدابير مناسبة من خلال تكييف ظروف العمل أو تكييف وقت العمل. وإذا كان من المتعذر رغم تكييف ظروف العمل أو وقت العمل تجنب الأضرار على صحة العامل أو صحة الطفل، أو إذا كان العمل تتعرض فيه لعوامل خطيرة أو ظروف عمل تحددها اللوائح التنفيذية، فإنه ينبغي لصاحب العمل أن يكفل للعامل أداء عمل آخر مناسب وأجر مناسب آخر تتقاضاه مقابل أدائها لعملها إذا كان ذلك أنسب لها. وإذا لم يوفر صاحب العمل، عملاً آخر مناسباً، خلال الفترة التي يتغيب فيها العامل لهذا السبب، فإنه ينبغي لصاحب العمل أن يدفع تعويضاً لها وفقاً لأحكام القانون.

٤/٨ - برامج وتدابير سياسة العمالة

في مجال سوق العمل والاستخدام، تم اعتماد عدة وثائق، استراتيجية، الهدف منها هو تشجيع أشكال نشطة لزيادة الاستخدام وحل مشكلات البطالة. وتولي هذه الوثائق جميعاً اهتماماً خاصاً إلى تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وينص البرنامج الوطني بشأن إثناء سوق العمل والاستخدام بحلول عام ٢٠٠٦، والذي اعتمد في عام ٢٠٠١، على مبادئ توجيهية وتدابير تكفل الوصول المتساوي إلى سوق العمل. وضمان فرص متكافئة للمرأة والرجل وتحقيق التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية سوف يكفل عن طريق التدابير التالية: زيادة تكافؤ الفرص للاستخدام أو النشاط في جميع المهن والأنشطة، وتقديم دعم خاص للمرأة في تأسيس شركاتها الخاصة، وضمان زيادة مشاركة المرأة في برامج التعليم والتدريب، وتقليص الفصل في سوق العمل وفجوات الأجر بين المرأة والرجل، واستحداث تدابير من أجل منع واكتشاف والقضاء على جميع أشكال التمييز في البحث عن وظائف والوصول إلى الاستخدام، والإبقاء على المرء وترقيته في الاستخدام والوصول إلى حقوق ومزايا الاستخدام. ويتم تنفيذ البرنامج الوطني من خلال برامج العمل من أجل علاقات الاستخدام التي اعتمدها الحكومة. وفي عام ٢٠٠١، في إطار برنامج العمل من أجل علاقات الاستخدام وبرامج سياسة الاستخدام النشطة، تم تنفيذ برنامج للنهوض بالقوة التنظيمية للمرأة، الهدف منه هو إنشاء نظام وبرامج تشجيعية ورصد وتطوير النهوض بالمرأة في هذا الميدان. وكانت نتائج البرنامج هي إنشاء مركز معلومات لرصد ودعم لتثبيات المرأة في سوق العمل، وتحليل منشور لمشاركة المرأة في سوق العمل، و ٣٠ رابطة مهنية مدربة - وهي القائمة بالنهوض بالمرأة وقدرتها التنظيمية، والارتباط بالمؤسسات الدولية دعوة عامة للتقدم بمناقصات للاشتراك في تمويل إعداد المشاريع الرامية إلى النهوض بالقدرة التنظيمية للمرأة.

ومشاركتها في سوق العمل على الصعيد المحلي. وفي عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣، استهدفت المبادئ التوجيهية لسياسة الاستخدام النشطة لعامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ وبرامج سياسة الاستخدام النشطة لعام ٢٠٠٢ التدابير التالية: برامج لسياسة العمالة النشطة من أجل المرأة، وتشجيع القدرة التنظيمية لدى المرأة واستحداث مهن جديدة للمرأة. وإلى جانب هذه التدابير والبرامج الخاصة المخصصة للمرأة، تدرج المرأة أيضا في جميع التدابير والبرامج الأخرى.

ومن بين البرامج في إطار مهام التنمية ذات الأولوية كفالة الفرص المتكافئة - وتحسين وصول المرأة إلى سوق العمل ومشاركتها في هذه السوق، وهذه المهام هي المعرفة وتنمية الموارد البشرية والعمالة في برنامج تنمية الدولة المقترح ٢٠٠١ - ٢٠٠٦.

وبرنامج سياسة الاستخدام النشطة يحدث من أجل خفض عدد العاطلين في سلوفينيا لبعض السنوات بالفعل، في إطاره يجري تنفيذ سلسلة من الأنشطة. وللمرأة الغلبة في بعض البرامج (مثل برامج التعليم والتدريب والمعلومات والابتكار، وحلقات من أجل الباحثات عن عمل، ونوادي من أجل الباحثات عن عمل، إلخ).

الحق في الضمان الاجتماعي

١/٢ - الحقوق من أجل تأمين المعاشات

في عام ٢٠٠٠، تم اعتماد قانون من أجل تأمين المعاشات التقاعدية والعجز. وحقوق والتزامات الأشخاص المؤمن عليهم تتعلق بأمور أخرى بالنسبة للإدراج في التأمين، ودفع الأقساط وممارسة الحقوق والاحتفاظ بها وفقدانها، وهي مكفولة للمرأة والرجل بالتساوي. وتظل هناك معاملة مختلفة للمؤمن عليهم فيما يتعلق بنوع الجنس في تحديد شروط اكتساب الحقوق في معاشات الشيخوخة (الفقرتان ٢ و ٣ من المادة ٣٦). والظروف السائدة الآن في جمهورية سلوفينيا لا تتيح المساواة الكاملة لشروط التقاعد، ومن ثم فإن سن التقاعد للمرأة التي لديها الفترة نفسها الداخلة في حساب المعاش لا تتيح المساواة الكاملة وإنما هي أقل بمقدار سنتين عن الرجل. ويمكن للمرأة أن تتقاعد إذا أتمت ٢٠ سنة من الفترة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي في سن الواحدة والستين والرجل في سن الثالثة والستين. ولدى إكمال ١٥ سنة على الأقل من الفترة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي يمكن للمرأة أن تتقاعد في سن الثالثة والستين والرجل في سن الخامسة والستين. ويمكن لكل من الرجل والمرأة أن يتقاعد في السن ذاتها وهي ٥٨ سنة من العمر ولكن في هذه الحالة تحدد فترة أقل بستين في حساب المعاش التقاعدي بالنسبة للمرأة - ٣٨ سنة بالنسبة للمرأة و ٤٠ سنة بالنسبة للرجل. ونظرا لاختلاف شروط التقاعد، فإن المرأة لا يمكنها أن يجري تمييز

ضدها لدى حساب المعاش التقاعدي، النسبة المثوية لحساب البداية (من أجل ١٥ سنة من الفترة الداخلة في حساب المعاش التقاعدي) بالنسبة للمرأة هي أعلى (٣٨ في المائة) عن الرجل (٣٥ في المائة). وهكذا تتحقق المساواة في مستوى المعاش التقاعدي المحسوب بالنسبة المثوية نظراً لأن كلا من المرأة والرجل في سن ٥٨ و ٣٨ أو ٤٠ سنة فترة العمل تتقاضى معاشاً تقاعدياً عند مستوى ٧٢,٥ في المائة من الأساس المحسوب. ويتضمن قانون المعاشات والتأمين ضد العجز أيضاً أحكاماً خاصة بأن شروط التقاعد في نظم المعاشات التي يعتمد عليها صاحب عمل قد لا تحدد بطريقة مختلفة فيما يتعلق بجنس المؤمن عليه (الفقرة ٢ من المادة ٣٧).

وينخفض الحد العمري للحصول على حقوق في معاش الشيخوخة بالنسبة لكل طفل (بمقدار ١٨ شهر لكل طفل وبمقدار ٢٠ شهراً للطفلين) وبمقدار ٣٦ شهراً لثلاثة أطفال ويزداد تخفيض حدود السن لكل طفل آخر بمقدار ٢٠ شهراً، ويحق ذلك لكل من الرجل والمرأة. ويتفق الأبوان على أي من الأبوين يمارس التخفيض لكل طفل، وإذا عجزا عن الاتفاق، يكون ذلك من حق المرء الذي لديه مدة زائدة يمارسها في الحق في إجازة أبوية. وإذا لم يكن كل منهما يمارس هذا الحق وإذا كان يستخدمانه كلاهما بالتساوي، فإن من حق المرأة تخفيض حدود السن (المادة ٣٧).

٢/٢ - الحق في الرعاية الصحية والحماية أثناء العمل

وفقاً للقانون الجديد للصحة والسلامة أثناء العمل، على كل صاحب عمل أن يصدر ويعتمد إعلاناً بالسلامة في صورة كتابية، يحدد بمقتضاه أساليب وتدابير لضمان السلامة والصحة في العمل (المادة ١٤). ويتم ترتيب شروط الإعلان بالتفصيل في "قواعد طريقة إعداد بيان السلامة مع تقدير المخاطر"، التي دخلت حيز التنفيذ منذ ٢٠٠٠/٤/٢١. ويحدد القانون أيضاً أن يكفل صاحب العمل إبلاغ العاملات الحوامل بنتائج تقدير المخاطر وتدابير صاحب العمل للسلامة والصحة في العمل (المادة ٢٣).

٣/٢ - إجازة الأمومة والإجازة الأبوية

في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، تم اعتماد قانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة الذي أصبح سارياً في ٢٠٠٢/١/١. وينظم القانون مجموعتين من الحقوق: التأمين من أجل الحماية الأبوية والحقوق المستمدة من ذلك، واستحقاقات الأسرة.

والحقوق المستمدة من التأمين من أجل الرعاية الأبوية هي الإجازة الأبوية (إجازة الأمومة، وإجازة الأبوة، وإجازة من أجل رعاية الطفل، وإجازة المتبني)، واستحقاق الأبوة واستحقاق الأمومة، واستحقاق الأب، واستحقاق رعاية الطفل، واستحقاق المتبني، والحق

في فترة عمل مختصرة بسبب الأبوة. والأشخاص المدرجون في التأمين من أجل الرعاية الأبوية يحق لهم حقوق تستمد من التأمين من أجل الرعاية الأبوية ويدخلون حصة للرعاية الأبوية.

وتستمر إجازة الأمومة (المادة ١٧-٢٢) ١٠٥ يوما ميلاديا (مثلما في السابق) ويتعين على الأم أن تقوم بها قبل الموعد المستهدف للميلاد الذي يحدده طبيب النساء بمقدار ٢٨ يوما أو ٤٢ يوما (حسب رغبتها). ويمكن أيضا ممارسة الحق في إجازة الأمومة عن طريق الأب أو شخص آخر إذا توفت أم الطفل أو إذا هجرت الطفل أو إذا كانت في رأي طبيب مختص عاجزة دائما أو مؤقتا عن العمل. وفي حالة ما إذا كانت الأم أصغر من ١٨ سنة ولديها وضع التلميذة الصناعية أو التلميذ أو الطالب، يمكن ممارسة الحق في إجازة الأمومة بموافقتها عن طريق والد الطفل أو أحد الجذود.

وإجازة الأبوة (المواد ٢٣ - ٢٥) التي هي ابتكار جوهري للترتيب الجديد للإجازة الوالدية، تبلغ ٩٠ يوما ميلاديا. وينبغي للأب أن يستعمل منها ١٥ يوما خلال إجازة الأمومة للأم (ولا يمكن استخدام هذه الأيام الخمسة عشرة فيما بعد) و ٧٥ يوما يمكن استخدامها حتى بلوغ الطفل سن الثامنة (أي أثناء إجازة الأمومة للأم، أو إجازة رعاية الطفل، أو حتى يبلغ الطفل سن الثامنة من العمر). ويمكن القيام بالحق في إجازة الأبوة تدريجيا من ٢٠٠٣/١/١ - ١٥ يوما، ومن ٢٠٠٤/١/١ - ٤٥ يوما، ومن ٢٠٠٥/١/١ - ٩٠ يوما. والحق يعود إلى الأب فقط ولا يجوز نقله إلى شخص آخر. ومع هذا الحق نود إشراك الرجل في رعاية الأطفال منذ اللحظة الأولى ومن ثم تحقيق قدر أفضل من التوفيق بين الالتزامات المهنية والالتزامات الأبوية لكل من الرجل والمرأة.

وإجازة الطفولة (المواد ٢٦ - ٣٤) تعود إلى الذين هم مؤهلون لذلك فورا بعد انتهاء إجازة الأمومة ويقصد بها الرعاية المستمرة للطفل. وهي تستمر للمدة نفسها كما من قبل، أي ٢٦٠ يوما ميلاديا، ويمكن مدها في بعض الحالات.

- إذا كانت الأم قد ولدت توأما، تمتد الإجازة بمقدار ٩٠ يوما؛
- إذا كانت الأم قد ولدت أكثر من طفلين، تمتد الإجازة بالنسبة لإجازة كل طفل بمقدار ٩٠ يوما؛
- إذا ولدت الأم قبل الأوان، تمتد الإجازة بعدد الأيام التي يكون فيها الحمل أقل من ٢٦٠ يوما؛

- لدى ميلاد طفل يحتاج إلى رعاية خاصة، تمتد الإجازة بمقدار ٩٠ يوماً إضافية (استناداً إلى رأي اللجنة الطبية لعيادة الأطفال في لوبليانا)، ويمكن ممارسة الحق حتى يبلغ الطفل ١٨ شهراً من العمر؛

- إذا كان الأب يرعى بالفعل طفلين حتى سن الثامنة في المنزل، تمتد الإجازة بمقدار ٣٠ يوماً، و ٦٠ يوماً بالنسبة إلى ٣ أطفال وبمقدار ٩٠ يوماً لأربعة أطفال أو أكثر.

وهذه الحقوق تراكمية (مثال، إذا ولدت الأم توائم وهي ترعى بالفعل ثلاثة أطفال في المنزل، تمتد إجازتها بمقدار ١٥٠ يوماً).

وبموجب القانون الجديد، لا تعود رعاية الطفل حقاً أصلياً للأم بل لكلا الأبوين الأمر الذي يعني أن الأبوين ينبغي أن يتفقا على طريقة ممارسة هذا الحق. واستخدام الحق يتسم بالمرونة. ويمكن للآباء ممارسته في شكل الغياب الكامل أو الجزئي عن العمل، وبالتناوب في حالة الغياب الجزئي وهو ما يعني أن كلاهما يمكنه، على سبيل المثال، أن يعمل أربع ساعات، أو أن جزءاً من رعاية الطفل يمكن استخدامه بواسطة الأم والنصف الآخر بواسطة الأب. وفي حالات استثنائية، يمكن أن يكون كلا الأبوين في وقت واحد في المنزل مع الطفل/الأطفال، ولكن في حالة الإجازات الطويلة (بسبب التوائم وولادة أطفال متعددين، أو بسبب الطفل الذي يحتاج رعاية خاصة، أو بسبب ميلاد طفل في الأسرة التي يقوم فيها الأبوان برعاية طفلين عمرهما حتى ٨ سنوات، وقت ولادة الطفل). ويمكن للأبوين تأجيل استخدام جزء من رعاية الطفل (٧٥ يوماً كحد أقصى) ويستخدمانه حتى يبلغ الطفل ٨ سنوات.

ويمكن لأحد الجدين أيضاً، بموافقة الأم، ممارسة الحق في إجازة رعاية الطفل إذا كان الأب لا يمارس هذا الحق وكانت أم الطفل أقل من ١٨ سنة ولديها وضع التلميذة الصناعية أو التلميذ أو الطالب. وفي هذه الحالة، تكون الإجازة في نفس الطول الذي ينطبق بالنسبة للأم أو الأب، على أن تخفض بمقدار عدد الأيام التي استخدمها الأب أو الأم بالفعل.

وإجازة التبني (المواد ٣٥ - ٣٧) هي إجازة يقصد بها أحد الأبوين المتبنين أو كلاهما، بغرض أن يتمكن الأب المتبني والطفل من أن يكرسا أنفسهما الواحد للآخر بالكامل عقب التبني مباشرة. وإذا كان الطفل عمره سنة إلى ٤ سنوات عند التبني، فإن إجازة التبني تستمر ١٥٠ يوماً، وإذا كان الطفل عمره من ٤ إلى ١٠ سنوات فإن إجازة التبني تستمر ١٢٠ يوماً. ويمكن لأحد الأبوين أو كليهما في نفس الوقت استخدام الإجازة، على ألا تتجاوز مدة الإجازة الكلية ١٥٠ أو ١٢٠ يوماً.

والاستحقاق الأبوي (المواد ٣٨ إلى ٤٩) هو تعويض بالدفع أو إيصال شخصية تستمد من التأمين من أجل الرعاية الأبوية. والحق يملكه أشخاص لهم الحق في الإجازة الأبوية وكان مؤمنا عليهم بموجب هذا القانون قبل اليوم الذي ينفذ فيه النوع الفردي للإجازة الأبوية، وأشخاص ليس لهم الحق في الإجازة الأبوية إذا كان مؤمنا عليهم بموجب هذا القانون لمدة ١٢ شهرا على الأقل في السنوات الثلاث الأخيرة قبل حدوث النوع الفردي من الإجازة الأبوية. والحق في الاستحقاق الأبوي يملكه أشخاص أثناء استخدام الاستحقاق الأبوي، ما عدا الإجازة الأبوية عندما يكون من حق الأب في الأيام الـ ١٥ الأولى استحقاقا أبويا، على أن تكفل الدولة بالنسبة إلى الـ ٧٥ يوما المتبقية مدفوعات للأب في شكل اشتراكات في الضمان الاجتماعي على أساس الحد الأدنى من المدفوعات. ويحسب الاستحقاق الأبوي بشكل موحد لجميع أنواع الاستحقاق باستثناء إجازة الأمومة التي لا يوجد لها حد أعلى مطبق. ومستوى الاستحقاق هو ١٠٠ في المائة من متوسط الأجر الأساسي في الأشهر الاثني عشر الأخيرة إذا كان الشخص المستحق مؤمنا عليه في السنة الأخيرة من الفترة كلها ولكن على ألا يقل عن ٥٥ في المائة من الأجر الأدنى في جمهورية سلوفينيا وحد أقصى قدره ٢,٥ ضعف متوسط الأجر الشهري في جمهورية سلوفينيا خلال وقت الحساب. وإذا كان الشخص المستحق غير مؤمن عليه بالنسبة للأشهر الاثني عشر الأخيرة، يجري الحساب بمعرفة مفتاح خاص على أساس القانون.

والإبداع الذي يحققه قانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة هو الائتمان. وإذا كان الأب أو الشخص الآخر لا يستخدم إجازة رعاية الطفل إلى المدى الذي يكون فيه مستحقا، فإنه يمكن استخدام الجزء المتبقي من إجازة رعاية الطفل في شكل ائتمان يمكن استخدامه بغرض الدفع مقابل رعاية الطفل، دفع الإيجار للإيواء وللمقابلة احتياجات الإسكان (شراء شقة أو بيت، وتكييف شقة أو بيت وبناء بيت). ومستوى الائتمان هو نفسه مستوى الاستحقاق غير المدفوع لرعاية الطفل، ولكن بحد أقصى قدره ٥ أضعاف الاستحقاق الشهري المناسب لإجازة رعاية الطفل.

ويتيح القانون أيضا العمل لجزء من الوقت (لا يقل عن نصف الالتزام الأسبوعي) لأحد الأبوين الذي يقوم برعاية الطفل حتى سن ثلاث سنوات للطفل.

وبالرغم من أن الآباء لديهم إمكانية استخدام إجازة رعاية الطفل، فإن هذه الإمكانية تستخدم اليوم بمعرفة أقل من ١ في المائة. ولكي يستخدم الآباء إجازة الأبوة التي أخذ بها قانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة ومن أجل أن يستخدموا بدرجة أكبر إجازة رعاية الطفل، فإن مكتب تكافؤ الفرص ووزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية سوف

يقومان بأنشطة مختلفة في عام ٢٠٠٣ (تصميم موقع شبكي على الإنترنت، وإصدار مواد إعلامية، إلخ).

وكما ذكر في القسم الخاص بالتعليم (المادة ١٠) فإن لدينا شبكة منظمة تنظيمًا جيدًا لكل من الرعاية العامة والخاصة للطفل في سلوفينيا. ولما كان ثمن برامج الرعاية قبل المدرسية في الرعاية العامة للطفل الذي يدفعه الآباء يتوقف على دخل كل فرد من أفراد الأسرة، فإن الوصول إلى الرعاية العامة للطفل ممكن لكل الآباء بغض النظر عن الدخل.

المادة ١٢

صحة المرأة

١ - الرعاية الصحية في جمهورية سلوفينيا

في الفترة منذ إعداد التقرير الثاني، تمت مناقشة تغييرين مقترحين للقانون يتعلقان بالتحديد بالرعاية الصحية للمرأة أو حقوقها الإنجابية - وهما قانون علاج عدم الخصوبة وإجراءات مساعدة التناسل بالطب الحيوي والقانون المقترح الجديد للتأمين على الصحة.

وقد تم تنظيم حقوق إثبات الأسباب وعلاج انخفاض الخصوبة منذ عام ١٩٧٧ بمعرفة قانون التدابير الصحية في ممارسة حرية الاختيار في حمل الطفل. وقد أتاح التقدم الطبي أسئلة قانونية جديدة فيما يتعلق بإجراءات علاج عدم الخصوبة والتخصيب بالمساعدة الطبية الحيوية التي لا يشملها هذا القانون، لذلك كان القانون الجديد ضرورياً بصفة عاجلة. والقانون المقترح لعلاج عدم الخصوبة وإجراءات مساعدة التناسل بالطب الحيوي كان موضع العديد من المناقشات الجدلية منذ بداية النقاش في الجمعية الوطنية. وقد شابه التعقيد في المقام الأول بصدد اعتماد المادة المقترحة ٥ التي تحدد المستحقين لإجراءات التخصيب بالمساعدة الحيوية الطبية. وبموجب هذه المادة يحق فقط للرجل والمرأة اللذين يقيمان في عش الزوجية أو في مجتمع خارج الزواج في هذه الإجراءات التي تعني القضاء على الحق بموجب قانون التدابير الصحية في ممارسة حرية التناسل الذي يملكه كل راشد مختص قانوناً وامرأة صحية في فترة العمر المناسب لولادة الطفل. وقبل القراءة الثالثة للقانون الجديدة المقترح، قدمت إحدى المجموعات البرلمانية تعديلاً مقترحاً للقانون بنفس المحتوى. وقد اعتمدت الجمعية الوطنية القانون المعدل بإجراء عاجل وأمكن بناءً على طلب ٣٤ عضواً برلمانياً يعارضون بشدة تعديل المادة، أجرى استفتاء تشريعي لاحق حول التعديلات والإضافات لقانون علاج عدم الخصوبة وإجراءات مساعدة التناسل بالطب الحيوي. وفي الاستفتاء تم رفض التعديل حتى أنه بموجب القانون الصحيح، فإن المرأة فقط التي تقيم في عش الزوجية أو في شراكة خارج الزواج من حقها إجراءات التخصيب بالمساعدة الطبية الحيوية.

وفي منتصف حزيران/يونيه ٢٠٠٢، قدم ثلاثة أعضاء بالبرلمان قانوناً مقترحاً للتأمين الصحي تم تشكيله بمعرفة فريق من الخبراء من معهد التأمين الصحي لسلوينيا. وفي المادة المقترحة التي تحدد مدى الحقوق في الخدمات الصحية بموجب التأمين الصحي الإجباري، تحرر أن التأمين السالف الذكر يشمل فحوصات للمرأة بصدد تقديم المشورة في تنظيم الأسرة والحمل والزيارات المتعلقة بالرعاية المتزلية قبل ولادة الطفل وبعد ولادته، وخدمات الاكتشاف المبكر للمرض وعوامل الخطر في فترة الخصوبة وفقاً لبرامج معينة. ولم يذكر في أي مكان الحق في تغطية التكاليف المرتبطة بالإلغاء الصناعي للحمل والتعقيم. وعلى هذا الأساس، يمكن استخلاص أن القانون المقترح يتوخى خدمات مدفوعة ذاتياً لمثل هذه التدخلات. والقانون الجديد المقترح يتعارض مع قانون تأمين الرعاية الصحية والتأمين الصحي الذي بموجبه يكفل التأمين الإجباري على الصحة دفع نسبة محددة أيضاً للإلغاء الصناعي للحمل. وبهذه الطريقة، فإن الحق في حرية اتخاذ القرار حول ميلاد الأطفال، الذي يكفله الدستور، قد انتزع من المرأة. وتم سحب القانون المقترح للتأمين الصحي من الإجراء البرلماني في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ ويجري إعداد قانون جديد تقوم وزارة الصحة بإعداده.

٢ - الحالة الصحية للمرأة

١/٢ - الصحة الإنجابية

تشكل الرعاية الصحية للمرأة جزءاً لا يتجزأ من الرعاية الصحية الإنجابية للسكان من كلا الجنسين والأعمار. ولدى سلوفينيا نظام متطور من مؤسسات الرعاية الصحية للمرأة على مستوى أنشطة الرعاية الصحية الأولية (العيادات العامة للمرأة) وفي شكل العيادات المتخصصة (عيادات أمراض النساء)

الجدول ١٨ - مستوى رعاية المرأة في سن ١٥ سنة وما فوق، بمساعدة موظفي الرعاية الصحية لعامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠

	عدد الأطباء		عدد النساء فوق ١٥ لكل طبيب	
	الأطباء المستخدمون بانتظام	من ساعات العمل	الأطباء المستخدمون بانتظام	من ساعات العمل
١٩٩٨	١٠٤	٩٣,٤	٨٢ ٤٣,٨	٩١ ٨٢,٤
٢٠٠٠	١٠١	١١٩,٣	٨٥ ٨٠,٩	٧٢ ٦٤,٤

المصدر: الحولية الإحصائية للرعاية الصحية، سلوفينيا، والحولية الإحصائية للرعاية الصحية،

سلوفينيا، ٢٠٠٠.

الجدول ١٩ - الزيارات الوقائية للعيادات العامة للمرأة والحصة المخصصة إلى الإحصائيين والمستشفيات، ١٩٩٨ و ٢٠٠٠

	جميع الزيارات	جميع الزيارات الوقائية						الزيارات الوقائية	
		%		الحمل %		منع الحمل %		أسباب أخرى %	
١٩٩٨	٦٨٨ ٧٢٤	٣٤٠ ٤١٧	٤٩,٤	١٠٨ ٨٢٥	٣١,٩	١٥٣ ٤١٩	٤٥,٠	٧٨ ١٧٣	٢٢,٩
٢٠٠٠	٨٠٢ ٠٥٣	٣٨٤ ٠٠٥	٤٧,٩	١١٢ ٧٢٤	٢٩,٤	١٥٧ ٧٤٣	٤١,١	١١٣ ٥٣٨	٢٩,٦

المصدر: الحولية الإحصائية للرعاية الصحية، سلوفينيا، ١٩٩٨ والحولية الإحصائية للرعاية الصحية، سلوفينيا، ٢٠٠٠.

الجدول ٢٠ - الزيارات العلاجية للعيادات العامة للمرأة، ١٩٩٨ و ٢٠٠٠

	جميع الزيارات	جميع الزيارات العلاجية	الزيارات العلاجية الأولى		الإحالة إلى الإحصائيين		الإحالة إلى المستشفيات	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٩٩٨	٦٨٨ ٧٢٤	٣٤٨ ٣٠٧	١٩٧ ٨٢٦	٥٦,٨	٢٥ ٨٥٤	٣,٧	٢٣ ٢٦٥	٣,٣
٢٠٠٠	٨٠٢ ٠٥٣	٤١٨ ٠٤٨	٢٢٩ ٢٧٢	٥٤,٨	٣١ ٦٧٥	٤,٠	٢٤ ٠٨١	٣,٠

المصدر: الحولية الإحصائية للرعاية الصحية، سلوفينيا، ١٩٩٨ والحولية الإحصائية للرعاية الصحية، سلوفينيا، ٢٠٠٠.

٢/٢ - اعتلال ووفاة المرأة ووفيات الأمهات

لقد حققنا النجاح في سلوفينيا في مجال تخفيض وفيات الأطفال التي تبلغ ٥,٢ في الآلف من المواليد الأحياء في عام ١٩٩٨ و ٤,٩ في المائة في الآلف من المواليد الأحياء في عام ٢٠٠٠.

وبالمقارنة بالتقرير الثاني، فإن وفيات الأمهات (الوفيات خلال الحمل وميلاد الطفل وفي فترة ما بعد الولادة) ما زالت مرتفعة بشكل يبعث على الانزعاج. ففي عام ١٩٩٦، ٢٦ امرأة توفت لكل ١٠٠ ٠٠٠ من الأطفال المواليد أحياء. وفي عام ٢٠٠٠ زاد العدد بشكل طفيف إلى ٢٧,٨ وفيات الأمهات لكل ١٠٠ ٠٠٠ من الأطفال المواليد أحياء وهذا الموقف يضع سلوفينيا في مرتبة البلدان الأوروبية ذات المستوى العالي من وفيات الأمهات. ولعل أكثر الأسباب شيوعاً للوفاة أثناء الحمل وولادة الطفل وفترة ما بعد الولادة هي النزيف أثناء الحمل وبعد الولادة، وظروف التسمم.

ولعل أكثر الأمراض وأسباب الوفيات شيوعاً في سلوفينيا هي أمراض القلب والشرابين والسرطان. وتزداد الإصابة بالسرطان عاماً بعد عام. وسرطان الثدي بالنسبة للمرأة هو أكثر الأسباب شيوعاً يليه سرطان الجلد وسرطان الأمعاء الغليظة والمستقيم، وسرطان جسم الرحم، وسرطان عنق الرحم، وسرطان الرئة.

الجدول ٢١ - أكثر الأمراض شيوعاً (التشريح) حسب الرموز MKB-10 والجنس في
عام ٢٠٠٠

المرض	الجميع		الرجل			المرأة		
	العدد	%	العدد	حصة الرجل %	حصة الجميع %	العدد	حصة المرأة %	حصة الجميع %
المجموع	٢٧٣ ٨٩٦	١٠٠,٠	١٢٢ ١٧٨	١٠٠,٠	٤٤,٦	١٥٣ ٤٤١	١٠٠,٠	٥٦,٠
الأمراض المعدية والطفيلية	٩ ٧٨٦	٣,٦	٤ ٨٧٣	٣,٩	٤٩,٨	٤ ٩٦٣	٣,٢	٥٠,٧
الورم	٣٤ ٣٦٧	١٢,٥	١٥ ٧٩٠	١٢,٩	٤٥,٩	١٨ ٨٥١	١٢,٣	٥٤,٨
أمراض الدم والأجهزة المكونة للدم	٢ ٨٩٦	١,١	١ ٢٦٦	١,٠	٤٣,٧	١ ٦٣٦	١,١	٥٦,٥
أمراض الغدد الصماء والتغذية والأيض	٦ ٦١٠	٢,٤	٢ ٦٩٧	٢,٢	٤٠,٨	٣ ٩٣٨	٢,٦	٥٩,٦
الاضطرابات العقلية والسلوكية	١١ ٢٦٣	٤,١	٦ ٠٢٧	٤,٩	٥٣,٥	٥ ٢٧٤	٣,٤	٤٦,٨
أمراض الجهاز العصبي المركزي	٧ ٢٥٩	٢,٧	٣ ٤٧٩	٢,٩	٤٧,٩	٣ ٨١٦	٢,٥	٥٢,٦
أمراض العين وملحقاتها	٧ ٢٧٣	٢,٧	٣ ٠١٩	٢,٥	٤١,٥	٤ ٢٧٢	٢,٨	٥٨,٧
أمراض الأذن والغشاء	١ ٩٠٧	٠,٧	٩٦٦	٠,٨	٥٠,٧	٩٤٩	٠,٦	٤٩,٨
أمراض الجهاز الوعائي	٣٥ ٤٧٤	١٢,٩	١٨ ٦٣٤	١٥,٣	٥٢,٥	١٧٠ ٠١٩	١١,١	٤٨,١
أمراض الجهاز التنفسي	٢٥ ٣٢٩	٩,٢	١٤ ٤٨٣	١١,٩	٥٧,٢	١٠ ٩٠٣	٧,١	٣٤,٠
أمراض الجهاز الهضمي	٣٢ ٣٨١	١١,٨	١٧ ٢٩٥	١٤,٢	٥٣,٤	١٥ ٢٧٢	٩,٩	٤٧,٢
أمراض الجلد والنسيج تحت الجلد	٦ ٢٤٩	٢,٣	٣ ١٤٧	٢,٦	٥٠,٤	٣ ١٢٢	٢,٠	٤٩,٩
أمراض الجهاز العضلي والهيكلي العظمي والنسيج الضام	١٨ ٣٤٦	٦,٧	٨ ١٢٣	٦,٧	٤٤,٣	١٠ ٣٢٦	٦,٧	٥٦,٣
أمراض المثانة والأجهزة التناسلية	٢٨ ٥٢٢	١٠,٤	٧ ٣٣٣	٦,٠	٢٥,٧	٢١ ٤٤٢	١٣,٩	٧٥,٢
الحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة	٨ ١٣٠	٥,٣				٨ ١٣٠	٥,٣	١٠٠,٠
ظروف ناجمة من فترة ما قبل الولادة	٢ ٥٦٧	٠,٩	١ ٤٥٥	١,٢	٥٦,٧	١ ١١٩	٠,٧	٤٣,٦
تشوهات خلقية وشواذ كروموسومية	٣ ٣٠٨	١,٢	١ ٧٩٣	١,٥	٥٤,٢	١ ٥٤١	١,٠	٤٦,٦
أمراض غير مصنفة، وعلامات، وشذوذ، ونتائج	١٤ ٢٥٩	٥,٢	٦ ٣٣٠	٥,٢	٤٤,٤	٨ ٠١٠	٥,٢	٥٦,٢
عوامل تؤثر على الحالة الصحية والمخالطات	١٧ ٩٩٠	٦,٦	٥ ٤٦٨	٤,٥	٣٠,٤	١٢ ٨٥٨	٨,٤	٧١,٥

المصدر: الحولية الإحصائية للرعاية الصحية، سلوفينيا، ٢٠٠٠ (بيانات مستمدة من ٣

جداول: الكل (سلوفينيا) الجدول ١٣ ألف - ١/٢، جدول الرجال ١٣ ألف - ٢/٣/٢ جدول النساء

١٣ ألف - ٣/٣/٢).

٣ - الإيدز وفيرس نقص المناعة البشرية

في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، أبلغ عما مجموعه ٩٨ حالة إيدز في سلوفينيا. وقد توفي غالبية المرضى، بحيث أن ٢٩ مريضا مستهدفا بالإيدز ما زالوا أحياء في سلوفينيا. ومن مجموع الحالات المبلغ عنها وعددها ٩٨، ٨٥ رجلاً، و ١١ امرأة، وطفلاً، ولد و بنت.

وفي الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، أبلغ عن ست حالات مكتشفة حديثاً بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية إلى معهد التأمين الصحي لجمهورية سلوفينيا حيث المرض لم يتطور بعد - ٥ رجال وامرأة واحدة. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ في سلوفينيا، كانت هناك ١٠٢ حالة من الإصابة المشخصة بفيروس نقص المناعة البشرية، حيث الإيدز لم يتطور فيها بعد (٧٦ رجلاً و ٢٢ امرأة وولدان وبتان).

٤ - برامج الوعي العام وبرامج زيادة الوعي لدى المرأة

في سلوفينيا منذ إعداد التقرير الثاني، جرت أنشطة عديدة المهدف منها توفير معلومات في مجال صحة المرأة. واضطلع مكتب تكافؤ الفرص، بالتعاون مع المنظمات المختصة، بأنشطة للوقاية من تآكل العظام، وسرطان الثدي، وسرطان عنق الرحم، وسرطان المبيض. وفي عام ٢٠٠١، احتفالاً بيوم ٨ آذار/مارس، اليوم الدولي للمرأة، والأيام الدولية لمحاربة السرطان، نشر منشور تم فيه اطلاع المرأة عن كيفية السلوك لاكتشاف سرطان عنق الرحم وسرطان الثدي في وقت مبكر كاف، وفي عام ٢٠٠٢ نشر منشور لاطلاع المرأة على سرطان المبيض.

ومكتب تكافؤ الفرص أصدر أيضاً منشوراً استرعى فيه النظر إلى حق التقرير فيما يتعلق بجسد المرأة، وحماية الخصوصية والكرامة الشخصية، وهو أمر هام في الرعاية الصحية. وقد عرضنا أيضاً في المنشور واجب الطبيب لشرح كيفية حدوث التشخيص وعلاج المرض أو الظروف والاستماع إلى التدخلات الطبية. وعرض في المنشور أيضاً طرق ووسائل الدعوة.

المادة ١٣

مجالات أخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية

١ - استحقاقات الأسرة

ينظم القانون الجديد للرعاية الأبوية ودخل الأسرة الأنواع التالية من استحقاقات الأسرة، والعلاوة الأبوية، والمساعدة المتعلقة بولادة الطفل، والتقديرية التكميلية للطفل، والتقديرية التكميلية للأسرة الكبيرة، والتقديرية التكميلية لرعاية الطفل، والمدفوعات الجزئية لفقدان الإيرادات (المادة ٥٧).

والتقديرية التكميلية للأبوة هي مساعدة نقدية للآباء الذي لا يحق لهم استحقاق اسري (المادة ٥٨). والأم التي هي مواطن في جمهورية سلوفينيا، ولديها إقامة دائمة في جمهورية سلوفينيا وهي طفل أيضا لمواطني جمهورية سلوفينيا، يحق لها ذلك. ويمكن الحصول أيضا على الحق في تقديرية تكميلية أبوية بمعرفة الأب أو أي شخص آخر يقوم بالفعل برعاية الطفل إذا ماتت الأم، أو هجرت الطفل، وغير قادر بصفة دائمة أو مؤقتة على الحياة المستقلة أو العمل المستقل: إذا قام أو قامت بإبرام عقد عمل، أو بدأ في أداء نشاط زراعي مستقل أو أي نشاط مستقل آخر (المادة ٥٩). وتبلغ التقديرية التكميلية للأب ١٥٢ دولارا من دولارات الولايات المتحدة.

والمساعدة المتعلقة بولادة الطفل هي مساعدة من الاستحقاق النقدي قدره ٢١٧ دولارا من دولارات الولايات المتحدة يقصد بها شراء المعدات واللوازم لطفل حديث الولادة، وبدلا من المدفوعات النقدية، يمكن تقديم المعدات في شكل طرد (المادة ٦٣). والحق في مثل هذا الاستحقاق يعود إلى أي طفل يكون أبوه أو أمه لديه أو لديها إقامة دائمة في جمهورية سلوفينيا (المادة ٦٤).

والتقديرية التكميلية للطفل يتم فيها تزويد الآباء أو الطفل بدخل تكميلي للبقاء والرعاية والتعليم، عندما لا يتجاوز الدخل لكل فرد من أفراد العائلة الحد الأعلى لفئة الدخل الذي يحدده القانون (المادة ٦٥). ويحدد مستوى التقديرية التكميلية للطفل بالنسبة لوضع الأسرة في فئة الدخل. وإذا كان الطفل يقيم في أسرة ذات أب واحد، يزداد مستوى التقديرية التكميلية للطفل بنسبة ١٠ في المائة، وإذا لم يكن الطفل ملتحقا برياض الأطفال بمقدار ٢٠ في المائة (المادة ٦٦). والحق في التقديرية التكميلية للطفل يملكه أحد الأبوين أو شخص آخر بالنسبة لطفل يقيم بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا ويكون مواطنا من مواطني جمهورية سلوفينيا، وإذا لم يكن من مواطني جمهورية سلوفينيا فعلى أساس التبادل. وبشرط أن يكون أحد الوالدين على الأقل قد أبرم عقد عمل مع صاحب عمل بمعرفة مكتب مسجل

في جمهورية سلوفينيا، وإذا كان الطفل له الحق في تقديرات تكميلية للطفل أيضا لطفل ليس لديه إقامة في جمهورية سلوفينيا أو إذا كان الطفل من مواطني جمهورية سلوفينيا وليس له الحق في تقديرات تكميلية للطفل في الولاية التي يقيم فيها، أو ليس من مواطني جمهورية سلوفينيا واتفق على ذلك بواسطة عقد دولي (المادة ٦٧).

والتقديرات التكميلية للأسرة الكبيرة تتلقاها الأسر التي لديها ثلاثة أطفال أو أكثر، ويكون أحد الأطفال أيضا مستحقا لها عندما يكون ثلاثة أو أكثر من الأطفال من نفس الأسرة يقيمون بدون أبوين. وتدفع التقديرات التكميلية مرة واحدة في السنة ويبلغ مقدارها ٣٠٤ من دولارات الولايات المتحدة. والحق في التقديرات التكميلية يملكه أحد الأبوين إذا كان الأبوان والأطفال من مواطني جمهورية سلوفينيا ولديهم إقامة دائمة معا في جمهورية سلوفينيا (المادتان ٧٦ و ٧٧).

والتقديرات التكميلية لرعاية الطفل هي تقديرات تكميلية نقدية لطفل يحتاج إلى رعاية خاصة ويقصد بها تغطية مصاريف العيش الزائدة التي تكون للأسرة بسبب ذلك (المادة ٨٠). ويبلغ المستوى الشهري للتقديرات التكميلية السالفة الذكر ٧٨ من دولارات الولايات المتحدة، وبالنسبة لطفل لديه تطور عقلي بالغ الاضطراب أو عجز حركي خطير، يكون مقدار التقديرات التكميلية ضعف ذلك. والحق في التقديرات التكميلية يملكه أحد الأبوين إذا كان الطفل مواطنا ولديه إقامة دائمة في جمهورية سلوفينيا (المادة ٨١).

والمدفوعات الجزئية لفقدان الإيرادات هي دخل شخصي يتلقاه أحد الأبوين عندما يتوقف عن العمل لبعض الوقت من أجل رعاية طفل لديه تطور عقلي بالغ الاضطراب أو عجز حركي خطير (المادة ٨٤). ويحصل على الحق في التقديرات التكميلية أحد الأبوين إذا كان هو والطفل يفيان بشروط المواطنة في سلوفينيا ولديهما إقامة دائمة في سلوفينيا (المادة ٨٥).

٢ - القروض المصرفية والائتمانات المالية الأخرى

الوصول إلى القروض هو نفسه بالنسبة للمرأة والرجل. وصندوق الإسكان الذي تأسس للحث على بناء المساكن وتحديد وصيانة الشقق والبيوت الشققية يعتمد معايير لتقديم القروض بصفة رئيسية إلى الذين يقومون أولا بحل مشكلتهم الإسكانية. وهؤلاء هم بالدرجة الأولى الشباب والأسر الصغيرة والأسر التي لديها عدد من الأطفال والأشخاص العاجزون. وتمثل المبادئ التوجيهية لبرنامج الإسكان الوطني فيما يتعلق بتمكين الأسر الجديدة هو عدم إغفال الطرق الأخرى القائمة، وخاصة نشوء عائلات ذات أب واحد أو الطلاق.

٣ - الترفيه والرياضة والجوانب الأخرى للحياة الثقافية

فيما يتعلق بإدماج المرأة في أنشطة ترفيهية وأشكال أخرى من الحياة الثقافية، فإن أحدث البيانات غير متوفرة. ويدل استطلاع للرأي حول استخدام الوقت منذ عام ١٩٩٨ أن المرأة تخصص قدراً أقل من الوقت عن الرجل للتطبيع الاجتماعي والرياضة والهوايات والسفر، إلخ. ويحدد البرنامج الوطني للرياضة في جمهورية سلوفينيا منذ عام ٢٠٠٠ بصفة خاصة أنه من الضروري تحسين الألعاب الرياضية وبرامج الترفيه لجماعات مستهدفة متنوعة، بما في ذلك ما يتعلق بنوع الجنس.

الجدول ٢٢ - متوسط استخدام الوقت في اليوم الواحد فيما يتعلق بالجموعات الرئيسية للأنشطة (متوسط الاستمرار بالدقائق)

النشاط	رجل	امرأة
شخصي	٦٥٠	٦٣٨
عمالة	٢١٠	١٣٧
أسرة	١٣٩	٢٥٥
دراسات	٤٧	٦٠
دين	٤	٥
تطبيع اجتماعي	٩٠	٧٩
رياضة	٣٤	٢٥
هوايات	١٥	٧
إعلام	١٦٢	١٣٩
سفر	٨٤	٧٨
أنشطة أخرى	٥	١٧
المجموع	١ ٤٤٠	١ ٤٤٠

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، نيسان/أبريل ١٩٩٨، مسح استخدام الوقت في

سلوفينيا.

المادة ١٤

المرأة الريفية

وفقا لبيانات تعداد الأسر الزراعية منذ عام ٢٠٠٠، تشكل المرأة ٤٨ في المائة من القوى العاملة بأكملها في المزارع السلوفينية. ومن بين النساء من جميع الأعمار اللاتي يقمن ويعملن في أسرة زراعية، ٣٠ في المائة يعملن في أنشطة أخرى، ٢٣ في المائة من النساء الزراعيات يبلغن من العمر ٦٥ سنة أو ما يزيد.

الجدول ٢٣ - حالة القوى العاملة في المزارع السلوفينية حسب الجنس (الحصص بالنسبة المتوية)

الحالة	المرأة	الرجل	الكل	العدد
المزارع والحيازات الزراعية	١٥,٠	١٣,٠	١٤,٠	٣٥ ١٨٢
العمل المؤدي خارج الحيازات الزراعية	٤٣,٠	٣٠,٠	٣٧,٠	٩٢ ٦٣٤
العاطلون	٦,٠	٥,٠	٥,٥	١٣ ٥٥٤
ربات البيت	٠,٠	١٦,٠	٧,٠	١٩ ٦٠٠
الأطفال والتلاميذ والطلبة	١٠,٠	١١,٠	١٠,٥	٢٦ ٦٧٨
أصحاب المعاشات خارج الزراعة	١٩,٠	١٦,٠	١٨,٠	٤٤ ٩٠٣
أصحاب المعاشات من الزراعة	٦,٠	١٠,٠	٨,٠	١٩ ٩٧٧

المصدر: تعداد الأسر الزراعية في عام ٢٠٠٠.

والمرأة التي تدير مزرعة في سلوفينيا هي عادة كبيرة السن (وربما أيضا عزباء)، ذات تعليم عام ونظامي ضعيف، وذات مزرعة صغيرة وتعمل مع أفراد آخرين في الأسرة في إنتاج كميات صغيرة من كل شيء، وربما لاحتياجها الخاص. ويبدو أن المرأة في سلوفينيا تأخذ في الأغلب دور صاحب المزرعة بسبب غياب الصغار، وخاصة الذكور في الأسرة الذين يستعدون للزراعة (الزوج مات ولا يوجد خلفاء أو ورثة آخرون)، وبسبب هذا الدور توفر المصدر الوحيد للحد الأدنى من الأمن الاجتماعي والاقتصادي.

ويحتوي القانون الجديد للمعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز أحكاما فيما يتعلق بالتأمين الإجباري للمزارع والمزراعة مماثلة تقريبا للقانون السابق. ومن ثم فإن المزارعين (من أي من الجنسين) وأعضاء الحيازات الزراعية والأشخاص الآخرين الذين يقومون بصفة مستقلة بأداء أنشطة زراعية بوصف ذلك المهنة الوحيدة أو الرئيسية، هم مؤمن عليهم إجباريا ما لم يكونوا أقل من ١٥ سنة ولديهم القدرة الصحية لأداء الأنشطة الزراعية، والتي

تثبت عن طريق طب خدمة العمل (المادة ١٦). وثمة شرط إضافي وهو أن تحقق الحيازة الزراعية دخلاً لكل شخص مؤمن عليه فيما يقابل مقدار الحد الأدنى من المدفوعات. والمزارعون (من أي من الجنسين) يمكنهم أن يمارسوا الإعفاء من التأمين الإجباري إذا كان الأساس الشهري لحساب الضريبة من الأنشطة التي يقومون بها لا يصل إلى نصف الحد الأدنى من المدفوعات في الأشهر الستة الأخيرة قبل الإعفاء (المادة ١٨).

ويشير قانون الرعاية الأبوية ودخل الأسرة بالمثل إلى المزارعين (من أي من الجنسين) بوصفهم مؤمناً عليهم للحماية الأبوية (المادة ٦)، الأمر الذي يعني أنه يحق لهم الإجازة الأبوية والاستحقاق الأبوي والحقوق الأبوية تحت عنوان العمل لفترة أقصر. والمرأة، أو الأبوان، الذين لا يدفعون التأمين من أجل أنواع فردية من الإجازة الأبوية لهم الحق في تقديرات تكميلية أبوية قدرها ٣٦٥ يوماً منذ ميلاد الطفل. ونظراً للحصة التي لا تذكر للمرأة المزارعة الشابة أو المرأة الريفية الشابة التي لا تستطيع أن تدفع التأمين، فإن ذلك الحكم يعد معقولاً.

و٦٢ في المائة من المزارعات يدفعن بانتظام اشتراكات في جميع أنواع التأمين: المعاش التقاعدي، والصحة، وضد البطالة، وحماية الأمومة. وهن يدفعن في أغلب الحالات اشتراكات من أجل التأمين الصحي (٨٩ في المائة) وأقل شيوعاً اشتراكات من أجل حماية الأمومة ويرتبط دفع الاشتراكات للتأمين السالف الذكر بحالة الاستخدام وسن المرأة؛ والنساء الأقل من ١٥ سنة في العمر والأعلى من ٥٠ سنة في العمر هن في أغلب الأحيان بدون تأمين.

والمستوى التعليمي للسكان في المزارع السلوفينية هو أدنى بشكل ملحوظ من متوسط سلوفينيا، وما زالت الفروق حسب الجنس كبيرة جداً في هذه الفئة؛ إذ أن ٧٩ في المائة من النساء لديهم تعليم ابتدائي فقط أو أقل، في حين أن ٢,٢ في المائة فقط من النساء لديهن تعليم عال أو جامعي. ويستند المزارعون في إدارة مزارعهم على ما تم تحصيله من معرفة في العمل المباشر ذي الخبرة العملية. وهذا ينطبق بصفة خاصة على المزارعات، وذلك أن ٨ في المائة فقط منهم قد حصلن على معرفتهن من خلال التعليم النظامي في المدارس الزراعية والمناهج المختلفة في الزراعة. و٣,٠ في المائة فقط من النساء لديهن تعليم جامعي.

الجدول ٢٤ - مستوى التعليم لمجموع السكان وحائزي المزارع السلوفينية حسب الجنس
(الحصص بالنسب المئوية)

	الجميع	رجل	امراة	الحائزون من الذكور	الحائزات من النساء
بدون تعليم ابتدائي	١,١	١,١	١,٣	٠,٩	١,٧
تعليم ابتدائي غير كامل	٤,٨	٤,٠	٥,٧	٩,٦	١١,٦
تعليم ابتدائي	٢٧,٠	٢١,٧	٣٢,٠	٤٠,٤	٦٥,٤
تعليم مهني	٢٥,٢	٣٢,٣	١٨,٧	٣١,٧	١٠,٦
تعليم ثانوي	٢٩,٥	٢٨,٨	٣٠,٢	١٣,٧	٨,٥
تعليم عال لمدة سنتين	٥,٦	٤,٩	٦,٣	١,٩	١,٣
تعليم عال لمدة ٤ سنوات	٦,٦	٧,٠	٥,٩	١,٧	٠,٩

المصدر: الحولية الإحصائية لعام ٢٠٠١ وتعداد الأسر الزراعية لعام ٢٠٠٠.

المادة ١٥

المساواة أمام القانون

لم يحدث أي تغيير فيما يتعلق بالتقرير الثاني.

المادة ١٦

الزواج والعلاقات الأسرية

ما زال الأساس القانوني فيما يتعلق بالزواج وعلاقات الأسر كما هو دون تغيير، ولكن في إطار وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية، يجري إعداد قانون جديد للزواج وعلاقات الأسرة.

وثمة ابتكار هام هو الأخذ بالنفقة التعويضية للأطفال التي لا يدفعها المعرضون للنفقة. وبموجب تعديلات قانون ١٩٩٩، تحول صندوق الضمان إلى صندوق الضمان والنفقة لجمهورية سلوفينيا، الذي أصبح منذ ذلك الوقت صالح أيضا لتسوية الالتزامات بموجب حقوق الأطفال في حالة عدم دفع النفقة. والحق في النفقة التعويضية يملكه الطفل الذي لم يتم الاتفاق على النفقة بموجب قرار نهائي للمحكمة أو أمر مؤقت من المحكمة أو اتفاق مع ذكر مركز الخدمة الاجتماعية التي لا يدفعها الشخص المعرض لها. (المادة ٢١ أ). ويعتبر أنهما لا تدفع إذا كانت النفقة لم تدفع لثلاثة أشهر متتالية أو إذا كانت النفقة تدفع

بشكل غير منتظم. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يكون الطفل من مواطني جمهورية سلوفينيا ولديه أيضا إقامة دائمة في جمهورية سلوفينيا، ولا يجوز أن يكون أعلى من ١٨ سنة في العمر وألا يتجاوز الإيراد لكل عضو في الأسرة التي تقيم فيها ٥٥ في المائة من متوسط الدفع في الولاية في العام الماضي. والحق في التعويض. يملكه أيضا الطفل الذي هو أجنبي ولكنه لديه إقامة دائمة في جمهورية سلوفينيا إذا ما تحدد ذلك باتفاق دولي أو على أساس المعاملة بالمثل (المادة ٢١ أ). ويستمر الحق في مدفوعات النفقة التعويضية حتى يبلغ الطفل ١٥ سنة أو ١٨ سنة من العمر إذا لم يكن الطفل في عمالة (المادة ٢١ ب). ويحدد القانون مستوى التعويض بالنسبة لسن الطفل ويكيف بنفس طريقة مستوى النفقة (المادة ٢١ د) وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، اعتمدت حكومة جمهورية سلوفينيا اقتراحاً بتعديل قانون صندوق الضمان والنفقة يمر حالياً بإجراء برلماني. والتغيير المقترح الأساسي هو أن الحق في التعويض لا يعود مرتبطاً بالدخل لكل عضو من أعضاء الأسرة ومن ثم فإن الأطفال الذين يقيمون في أسرة يتجاوز فيها الدخل لكل عضو في الأسرة الإحصاء المذكور أعلاه سيكونون أيضا من حقهم النفقة. وبهذه الطريقة، سوف تحقق المعاملة المتساوية للأطفال الذين يقيمون في أسر ذات أب واحد ولا يهم فيها الشخص المعرض للنفقة في بقاء الأطفال العاديين.

وفي عام ٢٠٠١، اعترف صندوق النفقة بالحق في التعويض المتعلق بالنفقة لعدد ٦٥٨٨ طفلاً، و ٨٧ طفلاً لم يلبوا الشروط للحصول على هذا الحق. وحتى نهاية السنة، تم دفع تعويض النفقة إلى ٣٣٠ ٢ طفلاً بمسئول كلي قدره ١٣٠ ٣٣٩ من دولارات الولايات المتحدة. وبواسطة تنفيذ القرارات، فإن دعاوى الأطفال ضد المعرضين للنفقة تذهب إلى الصندوق بمسئول الأموال المسددة. وفي نهاية عام ٢٠٠١، سدد للصندوق ٧,٨ في المائة من جميع المدفوعات (٣,١ في المائة في عام ٢٠٠٠).