

Distr.: General
22 August 2014
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 الاتفاقية

التقريران الدوريان السابع والثامن للدول الأطراف المقرر تقديمهما في عام ٢٠١٤

أيسلندا**

[تاريخ الاستلام: ٣٠ تموز/يوليه ٢٠١٤]

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ١ تموز/يوليه ٢٠١٥؛ صدرت سابقاً تحت الرمز CEDAW/C/ICE/7-8.

** تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.



الرجاء إعادة استعمال الورق

020715 101014 14-59621X (A)



مقدمة

هذا هو التقرير الجامع للتقريرين الدوريين السابع والثامن لحكومة أيسلندا بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والمقدم بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية. وقد أعد هذا التقرير وفقا للمبادئ التوجيهية المتعلقة بشكل ومحتوى التقارير المطلوب تقديمها من الدول الأطراف في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان (HRI/GEN/2/Rev.6). ويتضمن التقرير معلومات بشأن التدابير التشريعية والقضائية والإدارية وغيرها من التدابير التي اعتمدها أيسلندا منذ تقديم تقاريرها السابقة من أجل إعمال أحكام الاتفاقية. ويتناول التقرير، على وجه الخصوص، المسائل التي أثرت في الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والتي اعتمدت بعد النظر في التقرير الدوري السادس لأيسلندا (CEDAW/C/ICE/6) في دورتها الحادية والأربعين المعقودة في تموز/يوليه ٢٠٠٨ (CEDAW/C/ICE/CO/6).

الجزء الأول

معلومات عامة

للاطلاع على معلومات عامة عن أيسلندا وشعبها وهيكلها السياسي وإطارها القانوني الذي توفر الحماية لحقوق الإنسان وفقا له، يشار إلى الوثيقة الأساسية المتعلقة بأيسلندا (HRI/CORE/1/Add.26)، المؤرخة ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٩٣. غير أنه يجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه قد طرأت تغيرات شتى منذ تقديم الوثيقة المذكورة آنفا، والعمل جار الآن بشأن تحديث المعلومات الواردة فيها. ويشار أيضا إلى الملاحظات العامة الواردة في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

قبول المعايير الدولية لحقوق الإنسان

وقعت الحكومة الأيسلندية على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٠. وتاريخ التصديق عليها هو ١٨ حزيران/يونيه ١٩٨٥. وتم قبول البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية في ٦ آذار/مارس ٢٠٠١. وقبلت الحكومة الأيسلندية إجراءات التحقيق بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية في التاريخ ذاته. وفيما يتعلق بنطاق القيود أو الحدود أو حالات عدم التقيد بأحكام المعاهدات، والظروف المبررة لذلك، والإطار الزمني المتوخى لسحبها، يشار إلى الوثيقة الأساسية الموحدة.

المادة ١

تعريف التمييز القائم على نوع الجنس

أعربت اللجنة في ملاحظاتها الختامية بشأن التقرير الدوري الأخير المقدم من أيسلندا (CEDAW/C/ICE/CO/6) عن قلقها لعدم إيراد تعريف "التمييز ضد المرأة" الوارد في المادة ١ من الاتفاقية بصورة تامة في النص القانوني الأيسلندي.

وفي شباط/فبراير ٢٠٠٨، اعتمد قانون جديد بشأن الوضع المتساوي والحقوق المتساوية للمرأة والرجل، (يُشار إليه فيما بعد بوصفه "قانون المساواة بين الجنسين"، رقم ٢٠٠٨/١٠). وفي المادة ٢ من القانون الجديد، عُرِّف مصطلحا التمييز المباشر وغير المباشر (القائمان على نوع الجنس) في القانون الأيسلندي لأول مرة. وكما ذكر في التقارير السابقة المقدمة من الحكومة الأيسلندية سبق تعريف هذين المصطلحين في اللائحة رقم ٢٠٠٣/٤٧، بشأن مهام مركز المساواة بين الجنسين. واستندت التعاريف الواردة في المادة ٢ إلى المادة ١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإلى قوانين الاتحاد الأوروبي التي اعتمدها الدول الأعضاء في المنطقة الاقتصادية الأوروبية والرابطة الأوروبية للتجارة الحرة.

وفي ربيع عام ٢٠١٤، غُيّرت التعاريف الواردة في المادة ٢ عندما اعتمد البرلمان القانون رقم ٢٠١٤/٦٢، المعدّل لقانون المساواة بين الجنسين، رقم ٢٠٠٨/١٠، مع التعديلات اللاحقة. وكان المحفز لإجراء هذه التغييرات هو الملاحظات التي أبدتها سلطة المراقبة التابعة للرابطة الأوروبية للتجارة الحرة، ومفادها أن تعاريف التمييز المباشر والتمييز غير المباشر، والتحرش الجنسي، والتحرش القائم على نوع الجنس الواردة في قانون المساواة بين الجنسين لا تتوافق مع التعاريف الواردة في الفقرة ١ من المادة ٢ من التوجيه رقم 2006/54/EC للبرلمان الأوروبي والمجلس، المؤرخ ٥ تموز/يوليه ٢٠٠٦ بشأن تنفيذ مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مسائل العمالة والمهنة، والمادة ٣ من التوجيه رقم 2010/41/EU للبرلمان الأوروبي والمجلس المؤرخ ٧ تموز/يوليه ٢٠١٠ بشأن تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة المشتغلين بنشاط من أنشطة العمل الحر والذي يُلغى توجيه المجلس 86/613/EEC.

وتطلب الأمر إعادة الصياغة كيما تستوعب التوجيهات على نحو أفضل. وأبدت سلطة المراقبة عدة تعليقات أخرى بشأن التعاريف الواردة في القانون الذي أدخلت عليه التعديلات المذكورة أعلاه في ربيع عام ٢٠١٤. وألححت ملاحظات سلطة المراقبة إلى أن التعريف السابق

لمصطلح التمييز المباشر لا يذكر صراحة إمكان عقد مقارنة بحالة سابقة أو افتراضية، ومن ثم فإنه لا يتيح للشاكي أن يُبين التمييز عن طريق المقارنة بحالة مصطنعة تتعلق بشخص من الجنس الآخر. وفيما يلي التعاريف الجديدة لتلك المصطلحات كما وردت في المادة ٢ من قانون المساواة بين الجنسين المنقح:

التمييز المباشر: عندما يُعامل فرد، أو كان يُعامل أو سيعامل، معاملة دون المعاملة التي يلقتها فرد غيره من الجنس الآخر في ظروف مماثلة.

التمييز غير المباشر: عندما يكون شرط أو معيار مرجعي أو قياس محايد في ظاهره أقل مواتاة لفرد من أي من الجنسين مقارنة بفرد من الجنس الآخر، ما لم يُبرر ذلك تبريرا معقولا هدف قانوني تكون وسائل تحقيقه ملائمة وضرورية.

التحرش القائم على نوع الجنس: سلوك غير مقبول مرتبط بنوع جنس الشخص المتأثر به ويكون من غرضه أو أثره جرح شعور ذلك الشخص بآداب اللياقة والتسبب في ظروف مهددة أو معادية أو مهينة أو مذلة أو جارحة لذلك الشخص.

التحرش الجنسي: أي نوع من السلوك الجنسي لا يُرحب به الشخص المتأثر به ويكون من غرضه أو أثره جرح شعور ذلك الشخص بآداب اللياقة، وبخاصة عندما يُفضي هذا السلوك إلى ظروف مهددة أو معادية أو مهينة أو مذلة أو جارحة. ويمكن أن يكون ذلك السلوك لفظيا أو رمزيا و/أو بدنيا.

العنف القائم على نوع الجنس: هو عنف يقوم على نوع الجنس ينجم عنه، أو يمكن أن ينجم عنه، أضرار أو معاناة بدنية أو جنسية أو نفسية للضحية، أو تهديد بإحداث ذلك الأثر، أو إكراه أو حرمان تعسفي من الحرية، سواء في الحياة الخاصة أو الحياة العامة. ويُشار إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

المادة ٢

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

التشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

مبدأ المساواة يتناوله بالتحديد حكم في دستور جمهورية أيسلندا (انظر المادة ٦٥ من الدستور، رقم ١٩٤٤/٣٣، راجع القانون الدستوري، رقم ١٩٩٥/٩٧)، ينص على أن للرجال

والنساء حقوقاً متساوية من جميع النواحي. ولدى أيسلندا أيضاً لائحة خاصة القصد منها كفالة المساواة بين النساء والرجال وتمتعهم بمركز متساو في جميع النواحي منذ عام ١٩٧٦.

وشمل قانون المساواة بين الجنسين الجديد، رقم ٢٠٠٨/١٠، إجراءات لتنفيذ ورصد السياسة العامة المتضمنة فيه.

وأدخلت تغييرات جوهرية على قانون المساواة بين الجنسين في ربيع عام ٢٠١٤. فإلى جانب التعاريف الجديدة التي نُوقشت تحت المادة ١ من هذا التقرير، أدخلت إصلاحات على القانون بحيث يكون للوزير الآن الحق في إدخال لائحة من أجل تعزيز تنفيذ قانون المساواة بين الجنسين، تهدف، مثلاً، إلى وضع معيار للمساواة في الأجور. والفكرة مفادها إنشاء نظام يمكن أن يؤكد حصول النساء والرجال العاملين لدى رب عمل واحد على أجور متساوية وأن يتمتعوا بشروط متساوية للتوظيف في الوظائف ذاتها أو الوظائف ذات القيمة المساوية. ونُشر المعيار المنجز في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢. وللإطلاع على مزيد من المناقشة بشأن معيار الأجر المتساوي، يمكن الرجوع إلى المادة ٤ من هذا التقرير.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

الفقرة الفرعية (ج)

لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين - تلقت لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين (*Kaerunefnd jafnréttismála*) ١١ شكوى في عام ٢٠٠٩. وكانت تتصل اثنتان من هذه الشكاوى بانتهاكات لقانون المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالفصل غير القانوني من العمل، وتتصل اثنتان بتمييز في الأجور، وأربع بتعيينات في الوظائف، وواحدة بشأن إتاحة وصول المعاقين إلى الأماكن، وتتصل واحدة بمكان في دراسة عليا، وواحدة بقواعد إجرائية. وتبين أن إحدى الشكاوى تُشكل انتهاكاً لقانون المساواة بين الجنسين؛ وخلصت اللجنة إلى أن خمساً من الشكاوى لا تُشكل انتهاكات. وسُحبت قضيتان ورُدت قضيتان.

وأحيلت خمس قضايا إلى اللجنة في عام ٢٠١٠. أربع منها كانت تتعلق بمسائل التعيين في وظائف وواحدة تتعلق بتحرش جنسي. وفي إحدى القضايا لم تجد اللجنة انتهاكاً، بينما رُدت قضية أخرى، ولم تنل الثالثة معالجة رسمية.

واستعرضت اللجنة ثماني قضايا في عام ٢٠١١. أربع منها كانت تتعلق بتعيينات في الوظائف؛ وواحدة بفصل غير قانوني من العمل وواحدة بتمييز في الأجور. وفي النهاية، كان هناك شكويان، إحدهما تتعلق بالحرمان من المشاركة في رحلة خططت لها اللجنة المعنية

بإجازات ربات البيوت، والأخرى تتعلق بخصم خاص يُمنح للنساء فقط. وتبين وجود انتهاكات في اثنتين من القضايا، بينما وجد أن ثلاث قضايا لا تُشكل أي انتهاك. ورُدت قضيتان وسُحبت واحدة.

واستعرضت اللجنة اثنتي عشرة قضية في عام ٢٠١٢. خمس منها كانت تتصل بتعيينات في الوظائف أو الاستخدام، وأربع بالتمييز فيما يتعلق بالسجل الوطني، واثنان بالتمييز في الأجور وواحدة بحالة كانت فيها إحدى الوظائف معروضة على النساء فقط. ووُجد في ثلاث حالات وقوع انتهاكات؛ وفي أربع قضايا لم توجد أي انتهاكات، وسُحبت قضيتان ورُدت ثلاث شكاوى.

وأحيلت خمس قضايا إلى لجنة الشكاوى في عام ٢٠١٣. ثلاث منها تتعلق بالتعيينات في وظائف؛ وواحدة تتعلق بالفصل من العمل وتوظيف في وظيفتين، وتعلق واحدة بالأجور وشروط الخدمة. وفي ثلاث قضايا، لم تجد اللجنة أي انتهاك لقانون المساواة بين الجنسين؛ ووُجدت انتهاكات في القضيتين الأخريين.

وحتى نيسان/أبريل ٢٠١٤، كانت لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين قد تلقت قضيتين كانتا لا تزالان قيد النظر وقت كتابة هذا التقرير.

المحاكم الوطنية

خلال الفترة منذ تقديم التقرير السابق، أصدرت المحكمة العليا الحكم في ثلاث قضايا تتعلق بالمساواة بين الجنسين. اثنتان منها تتعلقان بتعيينات في وظائف، بينما تتعلق الثالثة بتمييز في الأجور. وانتهت القضايا الثلاث بتبرئة المدعى عليهم.

وشملت قضية المحكمة العليا رقم ٢٠٠٨/٦٨٦، 'أ'، وهو متقدم لشغل منصب رئيس الجامعة الزراعية في آيسلندا. وكان مجموع المتقدمين لشغل هذا المنصب ١٤ متقدما. وأبدى مجلس الجامعة رأيا بشأن قائمة المرشحين قبل دعوة جميع المتقدمين إلى مقابلات لشغل الوظيفة بوزارة الزراعة. وعيّنت وزارة الزراعة 'ب'، ولكن 'أ' استفسرت عن أسباب ذلك من الوزارة. وورد في التقرير المقدم أن 'ب' لديه صورة واضحة عن مستقبل الزراعة في آيسلندا ووضع الجامعة ضمن هذه الصورة. وقدمت 'أ' شكوى إلى أمين المظالم البرلماني وأحالت القضية أيضا إلى لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وفيما بعد، قدمت 'أ' قضية إلى المحكمة تُطالب فيها بأن تعترف المحكمة بأن التعيين شكل انتهاكا لقانون المساواة بين الجنسين وبأن تُمنح تعويضا. وذكرت 'أ' أنه استنادا إلى تعليمها وخبرتها الوظيفية، كانت هي الأنسب لأداء مهام هذه الوظيفة من المتقدم الذي تم تعيينه. وادعت أن التعيين حسم على أساس المسائل

المتعلقة بنوع الجنس وأن التقرير المقدم من الوزارة ليس كافيا. ورأت محكمة المقاطعة أنه بالمقارنة بين 'ب' و 'أ' يتبين أن 'ب' هو الخيار الأكثر جاذبية. وبالإضافة إلى ذلك، كان أداء 'ب' في المقابلة التي أجريت بشأن الوظيفة أفضل من أداء 'أ'. ولم تستطع المحكمة أن تثبت أن التعيين استند إلى معايير غير معقولة. وأقرت المحكمة ما أفادت به المدعى عليها، وهي دولة آيسلندا، من أن المسائل المتعلقة بنوع الجنس لم تكن عاملا حاسما في القضية وردت مطالب 'أ'. وأيدت المحكمة العليا حكم محكمة المقاطعة.

وكانت قضية المحكمة العليا رقم ٢٥/٢٠٠٩ بشأن 'أ'، وهو واحد من أربعة متقدمين لشغل وظيفة أستاذ معاون للعلوم الحاسوبية بكلية الهندسة بجامعة آيسلندا. ورأت هيئة قضاة أن اثنين من المتقدمين مؤهلان لشغل المنصب. وبحث قسم الهندسة استنتاجات هيئة القضاة وقرر تعيين 'ك'. وذكر القسم، في رسالة إلى نائب رئيس الجامعة، أن 'ك' هو المتقدم الأنسب من بين الاثنين. وبناء على طلب عميد الكلية، قدم مزيد من التبريرات، ولكن نائب رئيس الجامعة أقر التعيين فيما بعد. ورفع مركز المساواة بين الجنسين قضية باسم 'أ' يطلب فيها الاعتراف بحدوث انتهاك لقانون المساواة بين الجنسين بتعيين 'ك'. وطلب أيضا دفع تعويض. ولم تجد محكمة المقاطعة أي انتهاك للقانون. وأيدت قرار نائب رئيس الجامعة وبرأت الجامعة. وأيدت المحكمة العليا هذا القرار.

وأخيرا، كانت قضية المحكمة العليا رقم ٢٦٧/٢٠١١ تتعلق بتهم تحرش جنسي وشواغل بشأن الأجور وتعويض عن الضرر الشخصي. فقدمت 'أ' مطالبات ضد 'ب' وهي شركة زعمت أنها مدينة لها بأجور لم تُدفع، إلى جانب مطالبة بالتعويض عن تحرش جنسي زعمت أنها تعرضت له من جانب رئيسها بالشركة. وذكرت 'أ' أن رد فعل الشركة لم يكن يتفق مع حسامة ادعاءاتها وأنها لم تستطع بعد ذلك القيام بعملها في الشركة. ورفضت المحكمة العليا الادعاءات المقدمة من 'أ'، بأنها تعرضت للتحرش الجنسي وفقا للتعريف الرسمي لذلك المصطلح في القانون. وعلاوة على ذلك، لم تجد المحكمة أية أدلة على إساءة معاملة 'أ' في الشركة. وبرأت المحكمة العليا الشركة من الادعاءات المقدمة من 'أ'.

الفقرات الفرعية (د) - (ز)

خلال العقود القليلة الماضية كان البرلمان الأيسلندي يقر بانتظام خطط عمل رباعية بشأن تدابير تنفيذ المساواة بين الجنسين. واتخذ البرلمان، بموجب قانون المساواة بين الجنسين رقم ١٠/٢٠٠٨، قرارا برلمانيا جديدا في عام ٢٠١١ بشأن خطة عمل رباعية للمساواة بين الجنسين. وتنقسم خطة العمل إلى عدة فصول، يتناول كل منها مجالا مختلفا من المجالات محل

التركيز. ويعدد كل فصل المشاريع التي سيتم تناولها، مشفوعة بإطار زمني، وأسماء الكيانات المسؤولة وتقديرا للتكلفة ذات الصلة.

ويُشار إلى المزيد في المناقشة اللاحقة تحت المادة ٣.

المادة ٣

برنامج العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين

كما ذكر في تقارير سابقة مقدمة من حكومة أيسلندا، كان البرلمان يقر بانتظام خلال العقود القليلة الماضية خطط عمل رباعية بشأن تدابير لتنفيذ المساواة بين الجنسين، بموجب المادة ١١ من قانون المساواة بين الجنسين، رقم ١٠/٢٠٠٨. وفي غضون سنة من الانتخابات العامة، من المقرر أن يقدم وزير الشؤون الاجتماعية والإسكان إلى البرلمان مشروع قرار برلماني بشأن خطة بعد تلقيه مقترحات من الوزارات، ومن مركز المساواة بين الجنسين، ومجلس المساواة بين الجنسين. ومن المقرر أن تشمل خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مشاريع القصد منها تحقيق المساواة بين الجنسين في المجتمع الأيسلندي. واتخذ البرلمان في عام ٢٠١١ القرار البرلماني بشأن خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للسنوات ٢٠١١-٢٠١٤. وكان ذلك هو خامس القرارات التي اتخذت بشأن هذا الموضوع منذ عام ١٩٨٦. وتنقسم خطة العمل إلى عدة فصول، يتناول كل فصل منها مجالا مختلفا من مجالات التركيز. وتنقسم خطة العمل الحالية إلى فصول مختلفة بشأن ما يلي:

- ١ - الإدارة،
- ٢ - سوق العمل - الفرق بين الجنسين في الأجور،
- ٣ - الجنسان والسلطة،
- ٤ - العنف القائم على نوع الجنس،
- ٥ - التعليم والمساواة بين الجنسين،
- ٦ - الرجال والمساواة بين الجنسين،
- ٧ - الأنشطة الدولية،
- ٨ - المتابعة والتنقيح.

وفيما يلي مزيد من التفصيل للخطة الحالية:

أولا - المهام التي ستضطلع بها الإدارة:

- ١ - قيام مجلس وزاري معني بالمساواة بين الجنسين بتعميم المنظور الجنساني في سياسات وإجراءات الحكومة.
- ٢ - إنشاء صندوق مشاريع للمساواة بين الجنسين قيمته ٣٠ مليون كرونا.
- ٣ - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات صياغة السياسات واتخاذ القرار في الوزارات والمؤسسات الحكومية، بما في ذلك ما يلي:
 - أ - إنشاء فريق توجيهي يضم كبار المديرين في الوزارات.
 - ب - عقد اجتماعات خاصة للوزراء وكبار المسؤولين والخبراء المعنيين بالمساواة بين الجنسين بشأن السياسات والأولويات والأساليب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
 - ج - تدريب موظفي الوزارات والمؤسسات على تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
 - د - تقديم توصيات سنوية بإنشاء مشروعات على الأقل ضمن اختصاص كل وزارة كمشاريع رائدة ليتم إنجازها بنهاية كل سنة.
 - هـ - تحليل التدابير أو الأرقام الرئيسية في كافة مجالات الأنشطة الرئيسية للوزارات والمؤسسات حتى تكون هناك دائما بيانات متاحة مصنفة بحسب نوع الجنس داعمة للسياسات والقرارات. وتحديد المجالات التي يكون فيها قصور في الجمع المنتظم للمعلومات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
- ٤ - تعيين ممثلين للوزارات معنيين بالمساواة بين الجنسين.
- ٥ - ميزنة الأنشطة الجنسانية.
- ٦ - وضع مدونة أخلاقيات للوزراء وموظفي الخدمة المدنية في الدولة.
- ٧ - وضع معايير للنسبة بين الجنسين بحيث تكون ٤٠ إلى ٦٠ لدى التعيين باللجان ومجالس الإدارة.
- ٨ - ينبغي بذل الجهود لكفالة أن تعمل جميع مؤسسات الدولة وفقا لبرنامج لتحقيق المساواة بين الجنسين له أهداف وتدابير مفصلة وفقا للفقرة ٢ من المادة ١٨ من القانون رقم ٢٠٠٨/١٠ - بشأن المساواة في المركز والحقوق بين المرأة والرجل.

٩ - إتاحة الدراسات والمشاريع المضطلع بها بموجب منح من صندوق المساواة بين الجنسين على الموقع الشبكي للمكاتب الحكومية بغرض تحقيق أقصى فائدة من الإجراءات المتخذة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

١٠ - إعداد تقارير إحصائية رسمية ومقابلات واستقصاءات للرأي امثالا للمادة ١٦ من قانون المساواة في المركز والحقوق بين المرأة والرجل، رقم ٢٠٠٨/١٠، بتصنيف المعلومات بحسب نوع الجنس، حسب الاقتضاء.

١١ - وضع قائمة مرجعية للمساواة بين الجنسين تُرفق بمشاريع القوانين، يوضح فيها ما إذا كان لتلك المشاريع أثر على المساواة بين الجنسين والكيفية التي يتم بها ذلك.

ثانيا - المهام المتعلقة بسوق العمل (مسؤولية وزارة الرعاية الاجتماعية ووزارة المالية):

١ - إعداد خطة عمل من سبع خطوات لمكافحة الفرق في الأجور بين الجنسين، تشمل ما يلي:

أ - تعيين لجنة تنفيذية معنية بتحقيق المساواة بين الجنسين في الأجور

ب - وضع معيار للمساواة بين الجنسين والاضطلاع بتثقيف منهجي بشأن تنفيذه

ج - التعزيز التقني لنظام إدارة المرتبات في الدولة بغية تيسير إجراء تقييمات معتبرة ومنظمة لمرتبات الرجال والنساء في الوزارات والمؤسسات الحكومية

د - تحليل نجاح تقييمات الوظائف في البلديات بغرض تقليص فروق المرتبات بين الجنسين

هـ - إقامة تعاون مع منظمات الشركاء الاجتماعيين بشأن تنفيذ خارطة طريق المساواة في الأجور

و - نشر كُتيب لِيُهدى به في تفسير أحكام قانون المساواة في المركز والحقوق بين المرأة والرجل، فيما يتعلق بالأجر المتساوي عن العمل المتساوي

ز - إصدار قائمة مرجعية لمديري المؤسسات بشأن المعايير الواجب مراعاتها فيما يتعلق بتنقيح الأجور حتى يمكن تحقيق أهداف المساواة في الأجور.

٢ - تحليل الفرق في الأجور بين الجنسين في المناطق الريفية.

- ٣ - تحليل الفرق في الأجور بين الجنسين في مصائد الأسماك والزراعة وإتاحة الفرص لتعليم المهن.
- ٤ - الاضطلاع بدراسة استقصائية لمدى تواتر أخذ الوالدين لإجازة والدية وأثر ذلك على تقسيم العمل في المنزل ومشاركة المرأة والرجل في قوة العمل.
- ٥ - قيام لجنة معينة وفقا لأولويات مجلس المساواة في المركز في عام ٢٠١٠، بدراسة استقصائية للوسائل المقصود بها مساعدة المشاركين النشطين في سوق العمل على التوفيق بين عملهم وحياتهم الأسرية.
- ٦ - تقييم الكيفية التي تنفع بها صناديق رأس المال المختلفة كلا من الجنسين وتنقيح قواعد تخصيص الأموال إذا ما تبين أن المبالغ المخصصة تُسبب عجزا لأي من الجنسين من المتلقين للمنح.
- ٧ - إعادة تنشيط صندوق ضمان القروض للمرأة لدعم مباشرة المرأة للأعمال الحرة عن طريق تقديم ضمانات للحصول على القروض.
- ٨ - الاضطلاع بتقييم قضائي لتفسير قانون المساواة في الحقوق بحسب آراء لجنة الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

ثالثا - المهام المتعلقة بالجنسين والسلطة:

- ١ - تعيين فرقة عاملة لدراسة بيئة العمل وظروف العمل للممثلين المنتخبين في الحكومات المحلية ممن لديهم منظور جنساني وأثرهم على مشاركة المرأة في أنشطة الحكم المحلي.
- ٢ - تحديث قاعدة بيانات المساواة بين الجنسين في الحكم المحلي ورعايتها.
- ٣ - نسبة النساء في مجالس الشركات والمؤسسات. ينبغي نشر معلومات وإعداد مواد ترويجية للتوعية ببدء نفاذ القانون رقم ٢٠١٠/١٣، الذي ينص على تمثيل كلا الجنسين في مجالس الشركات والشركات الخاصة التي تستخدم أكثر من ٥٠ موظفا في المتوسط سنويا إذا ما كان المجلس يتألف من ثلاثة أعضاء أو أكثر.

رابعا - المهام المتعلقة بالعنف القائم على نوع الجنس:

- ١ - وضع خطة عمل جديدة لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس.

- ٢ - تقديم مشروع قانون إلى الألبانغ (البرلمان الأيسلندي) يُعدل القانون المتعلق بالأوامر الزجرية، بغية إصدار إذن للهيئات المختصة في نظام القضاء الجنائي يمكن بموجبه إبعاد الفرد الذي يمارس العنف ضد أفراد الأسرة من هذه الأسرة. وينبغي أن تُشكل ما يُسمى "الطريقة النمساوية" الأساس لهذا العمل.
- ٣ - تعزيز الخيار العلاجي المسمى "تحمل الرجل للمسؤولية" وإتاحته في أنحاء البلد.
- ٤ - اتخاذ التدابير الرامية إلى منع البغاء.
- ٥ - دراسة وضع النساء ذوات الإعاقة بغرض تحليل وضع الأفراد المعرضين لخطر العنف والإيذاء والاستغلال.

خامسا - التثقيف والمساواة بين الجنسين:

- ١ - الاضطلاع بأنشطة ترويجية على سبيل المتابعة المنهجية لدليل للشباب يتضمن معلومات عن الجنسين والمساواة بين الجنسين نُشر في عام ٢٠١٠.
- ٢ - التثقيف المتعلق بالمساواة في رياض الأطفال والمدارس الابتدائية.
- ٣ - تنظيم دورات دراسية بشأن الدراسات الجنسانية والدراسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المدارس الثانوية في مجال المساواة بين الجنسين.
- ٤ - إنشاء التثقيف المتعلق بالمساواة بين الجنسين في الجامعات.
- ٥ - استقصاء مشاركة الفتيان والفتيات في الحياة الاجتماعية بهدف تعزيز تكافؤ الفرص بين الفتيان والفتيات.
- ٦ - تحليل الأسباب وراء مزاوله الفتيات لمهن مصنفة بأنها مهنة تقليدية للنساء ومزاوله الفتيان لمهن مصنفة بأنها مهنة تقليدية للذكور.
- ٧ - تنقيح محتويات تعليم المدرسين وتشجيع الجامعات على إدراج دورات دراسية إلزامية بشأن الدراسات الجنسانية لجميع الطلاب.
- ٨ - استقصاء أسباب قلة عدد النساء اللاتي يتقدمن للحصول على منح من مركز السينما الأيسلندي عن عدد الرجال.
- ٩ - أن تقوم الصناديق التابعة لوزارة التعليم والعلم والثقافة، التي تعمل على أساس القانون المتعلق بالدعم العام والبحث العلمي، بجمع المعلومات بصورة منهجية

عن التكوين الجنساني لمجالس الخبراء والمتقدمين للحصول على منح والمتلقين للمنح وقيمة المنح في جميع الفئات لعام ٢٠١٢.

سادسا - الرجال والمساواة بين الجنسين:

١ - تعيين فرقة عاملة لتقديم توصيات بشأن كيفية زيادة مشاركة الرجال في المناقشات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وزيادة مشاركة الرجال في الأعمال المتعلقة بالمساواة.

سابعا - الأنشطة الدولية:

١ - تنقيح خطة العمل الوطنية لأيسلندا لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن المتخذ في عام ٢٠٠٠، وذلك بتقديم أهداف واضحة ومحددة زمنيا. وينبغي أن تؤخذ في الاعتبار قرارات مجلس الأمن اللاحقة المتخذة في إطار القرار ١٣٢٥.

٢ - المشروع الرائد للدراسات وبرنامج التدريب في مجال المساواة بين الجنسين.

٣ - مواصلة وزارة البيئة ووزارة الشؤون الخارجية تعزيز المنظورات الجنسانية في مفاوضات المناخ.

٤ - إجراء دراسة بشأن أثر اختلاف سلوك الجنسين فيما يتعلق بالمناخ في أيسلندا.

ثامنا - المتابعة والتنقيح

١ - اضطلاع ممثلي الوزارات المعنية بالمساواة بين الجنسين بمتابعة لبرنامج عمل الحكومة للمساواة بين الجنسين على مستوى وزاراتهم بالتعاون مع مركز المساواة بين الجنسين، والخبير المعني بالمساواة بين الجنسين في مكاتب الحكومة.

وهناك الآن ما مجموعه ٤٢ مشروعا يرد بيان كل منها في القرار البرلماني. وفي بداية انعقاد منتدى المساواة بين الجنسين (وهو منتدى يلتزم وزير الشؤون الاجتماعية والإسكان بدعوته إلى الانعقاد خلال سنة من الانتخابات البرلمانية ثم يدعوه إلى الانعقاد مرة أخرى بعد ذلك بعامين) من المقرر أن يُقدم الوزير تقريرا عن الحالة والتطورات الحاصلة فيما يتعلق بمسائل المساواة بين الجنسين. ويتضمن تقرير الوزير تقييما للوائح المشاريع التي تتناولها خطة العمل الحالية للمساواة بين الجنسين ونجاحها. وتستمر خطة العمل حتى نهاية عام ٢٠١٤.

وقد تحقق كثير من المشاريع المذكورة أعلاه. وبدأت بالفعل الأعمال التحضيرية لخطة جديدة ومن المقرر تقديم مشروع قانون إلى البرلمان في خريف عام ٢٠١٤.

التعاون الدولي من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين

التعاون فيما بين بلدان الشمال الأوروبي

تُشارك أيسلندا في عدد من مشاريع الشمال الأوروبي لتحقيق المساواة بين الجنسين. وأغلب هذه المشاريع يُضطلع بها في إطار مجلس وزراء بلدان الشمال الأوروبي، وتتناول قضايا المساواة بين الجنسين في إطاره لجنة وزارية خاصة، (MR-JÄM) ولجنة مسؤولين خاصة (ÄK-JÄM).

١ - في عام ١٩٧٤، بدأ مجلس وزراء بلدان الشمال الأوروبي تعاوناً رسمياً بشأن مسائل المساواة بين الجنسين. وقد كان الموضوع الرئيسي للتعاون لتحقيق المساواة بين الجنسين، منذ بدء هذا التعاون، هو المساواة في الحقوق في سوق العمل. وتحول التركيز نحو المساواة في الأجر وإلغاء الفصل بين الجنسين في سوق العمل، والجمع بين الحياة الأسرية والعمل، والآثار الاقتصادية المترتبة على العمل بدوام جزئي. وتشمل مواضيع أخرى مشاريع بشأن تشريعات المساواة بين الجنسين ككل، والاختلاف بين الجنسين في الصورة التي تقدمها وسائط الإعلام، لهما، وإجازة الأمومة/الأبوة، وزيادة السلطات الاقتصادية والسياسية الممنوحة للمرأة، ومكافحة العنف القائم على نوع الجنس، والبغاء، والاتجار بالبشر. وأخيراً، يشيع نقاش مفتوح للقوالب النمطية للرجال والذكور. وتناقش قضايا الشباب، على سبيل المثال، القوالب النمطية للجنسين واختيار التعليم على أساس نوع الجنس. وفي الآونة الأخيرة، تُطرح على مائدة النظر التحديات التي تواجه المجتمع المتعدد الثقافات.

٢ - وفي العقود الأربعة الأخيرة، قدم مجلس وزراء بلدان الشمال الأوروبي الدعم لبحوث في ميدان المساواة بين الجنسين، في الداخل أو الخارج. وشاركت بلدان الشمال الأوروبي في استضافة أحداث في مؤتمرات قمة لجنة وضع المرأة، عُرضت فيها نتائج التعاون بين تلك البلدان. وفي عام ١٩٨٨، عُقد المؤتمر الأول لمنتدى بلدان الشمال الأوروبي. وعُقد مؤتمر ثان يحمل الاسم ذاته في عام ١٩٩٤. وأخيراً، عُقد المؤتمر الثالث في حزيران/يونيه ٢٠١٤ في سنة رَأَسَتْ فيها أيسلندا التعاون فيما بين بلدان الشمال الأوروبي.

٣ - وفي عام ٢٠١٤، ترأس أيسلندا التعاون فيما بين بلدان الشمال الأوروبي. وقد بلغ ذلك التعاون بشأن قضايا المساواة بين الجنسين الآن عامه الأربعين، وسيحتفل بهذه المناسبة بعقد مؤتمر في أيسلندا في آب/أغسطس ٢٠١٤ بشأن النتائج المتحققة والأهداف التي تعتمزم

بلدان الشمال الأوروبي تحقيقها في المستقبل في هذا المجال. وسيعقد على نحو متزامن مع هذا المؤتمر اجتماع لوزراء بلدان الشمال الأوروبي وبحر البلطيق الذين يتعاملون مع قضايا المساواة على نحو متزامن مع هذا المؤتمر. وتتمثل الأولويات التي ستتناولها حكومة آيسلندا في مجال المساواة خلال هذا العام الذي تقود فيه آيسلندا التعاون فيما بين بلدان الشمال الأوروبي في: تحقيق المساواة في سوق العمل، ومشاركة الرجال في العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وأساليب الحد من العنف القائم على نوع الجنس، والتعاون داخل منطقة بلدان الشمال الأوروبي الغربية، والتعاون في منطقة جنوب القطب الشمالي.

٤ - وفي حزيران/يونيه ٢٠١٤، عُقد مؤتمر بشأن الذكورة في جامعة آيسلندا ألقى فيه الضوء على الدراسات المختلفة المتعلقة بهذا الموضوع. وفي أيلول/سبتمبر، سيعقد اجتماع للأخصائيين بشأن أساليب وتدابير مكافحة العنف القائم على نوع الجنس. وفي تشرين الأول/أكتوبر، سيعقد في أكوييري مؤتمر بشأن وضع المرأة والرجل في منطقة القطب الشمالي. وأسهمت آيسلندا أيضا في التعاون مع جزر غرين لاند وفارو بعقد مؤتمر بشأن المساواة في سوق العمل والحياة الشخصية في جزر فارو في أيار/مايو ٢٠١٤.

المشاركة في أنشطة التعاون التي تضطلع بها الأمم المتحدة

لجنة وضع المرأة

انتُخبت آيسلندا لعضوية لجنة وضع المرأة التابعة للأمم المتحدة في ربيع عام ٢٠٠٤، واحتلت رسميا مقعدها في اللجنة في عام ٢٠٠٥. وفي الدورة الثانية والخمسين للجنة، المعقودة في عام ٢٠٠٨، انتهت مدة عضوية آيسلندا التي مدتها أربع سنوات. وفي عملها باللجنة، ركزت حكومة آيسلندا على التعاون مع المنظمات غير الحكومية، مثل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ورابطة حقوق المرأة الأيسلندية، ومركز التثقيف والمشورة لضحايا العنف الجنسي (Stigamot)، وبادرت بإرسال ممثلين من منظمات غير حكومية إلى اجتماعات اللجنة.

- في الدورة الثالثة والخمسين للجنة المعقودة في عام ٢٠٠٩، حيث كان الموضوع الرئيسي: "تقاسم المسؤوليات بالتساوي بين المرأة والرجل بما في ذلك تقديم الرعاية في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز"، ركز الوفد الأيسلندي على العمل الذي تقوم به المرأة بدون أجر ولا يكون في أغلب الأحيان ظاهرا وكثيرا ما لا ينال التقدير. وسلط الضوء على الصلة بين المرأة والاحترار العالمي، وكذلك على بحث يُبين أن قليلا من النساء من هن رأي فيما يُتخذ من قرارات بشأن المسائل البيئية. وكُرست الدورة الرابعة والخمسون للجنة المعقودة في عام ٢٠١٠ لاستعراض

تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين. وجرت مناقشة سلطة المرأة على جميع المستويات، وكذا العنف القائم على نوع الجنس. وشاركت بلدان الشمال الأوروبي في استضافة حدثين جانبيين في مؤتمر القمة. ناقش في أحدهما الوزراء المسؤولون عن القضايا الجنسانية في بلدانهم النتائج المتحققة في السنوات الخمس عشرة السابقة والعمل المتبقي الذي يتعين الاضطلاع به. وكان الحدث الآخر المقرر هو اجتماع لفريق خبراء ناقشت فيه الدول المشاركة أخطر القضايا المطروحة، مثل الصراعات على السلطة، والاحترار العالمي، وتنفيذ القرار ١٣٢٥ لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١١، حيث كان الموضوع الرئيسي هو إتاحة فرص التعليم والتدريب والعلم والتكنولوجيا للنساء والفتيات ومشاركتهم فيها، بما في ذلك تعزيز إمكانية وصول المرأة على قدم المساواة إلى العمالة الكاملة والعمل اللائق، أكد الوفد الأيسلندي سياسته بشأن تمكين المرأة، لا سيما في محادثات السلام والمشاركة في المعونة الإنمائية. وفي الدورة السادسة والخمسين للجنة المعقودة في ٢٠١٢، حيث كان الموضوع الرئيسي تمكين المرأة الريفية ودورها في القضاء على الفقر والجوع، والتنمية ومواجهة التحديات الراهنة، ركزت الحكومة الأيسلندية على سياستها للمساواة بين الجنسين، مع التركيز بصورة خاصة على إجراءات مكافحة العنف ضد المرأة، وكيفية معالجة الفرق بين الجنسين في الأجور، وكيف يمكن زيادة مشاركة المرأة في الشركات الخاصة. وفي الدورة السابعة والخمسين للجنة المعقودة في عام ٢٠١٣، كان الموضوع ذو الأولوية هو القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها. وشارك في مؤتمر القمة ممثلون من وزارتي الرعاية الاجتماعية والشؤون الخارجية. وأُخذت في الاعتبار في الاستنتاجات المتفق عليها المواضيع التي ركزت عليها أيسلندا، مثل الصحة الجنسية وإجراءات مكافحة العنف المتزلي والتركيز على مسؤولية الذكور. وفي الدورة الثامنة والخمسين للجنة، كان الموضوع ذو الأولوية هو التحديات والإنجازات في تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية لصالح النساء والفتيات. وقام الوفد الأيسلندي بدور نشط، وقاد وزير الرعاية الاجتماعية الأيسلندي تجمع وزراء بلدان الشمال الأوروبي في الدورة، حيث كانت أيسلندا ترأس تعاون بلدان الشمال الأوروبي في عام ٢٠١٤. واستضافت دول بلدان الشمال الأوروبي حلقة مناقشة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات عن طريق التعليم. واستضافت دول الشمال الأوروبي أيضا حلقة دراسية مع المهنيين لبحث التحديات التي تعوق تحقيق المساواة في نظام التعليم وفي سوق العمل، وهي قضايا لا تزال تُشكل تحديا لدول الشمال الأوروبي.

مجلس حقوق الإنسان

تقوم أيسلندا بدور مراقب في اجتماعات مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. والتعاون من جانب بلدان الشمال الأوروبي في هذا المجال واسع النطاق وقد شاركت بلدان الشمال الأوروبي مؤخرا في استضافة حدث خاص في مؤتمر قمة للمجلس عُقد بشأن إجراءات مكافحة العنف ضد المرأة، وكيفية تأثر الأطفال بشكل غير مباشر. ودافعت أيسلندا عن تقريرها الدوري المقدم في عام ٢٠١١. ومن بين الـ ٨٤ طلبا الموجهة إلى حكومة أيسلندا، كان اثنان منها يتعلقان بإصلاح لقضايا جنسانية. وأرسلت حكومة أيسلندا أيضا تعليقاتها وملاحظاتها إلى الدول الأخرى. ومن المقرر تقديم التقرير الدوري التالي من جانب أيسلندا في خريف عام ٢٠١٦.

واضطلع الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون وفي الممارسة ببعثة رسمية إلى أيسلندا بدعوة من الحكومة في الفترة من ١٦ إلى ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٣؛ وترجع دعوة أيسلندا الدائمة إلى عام ٢٠٠٠. وكان هدف الفريق العامل هو اكتشاف أفضل الممارسات الممكنة لمنع هذا التمييز بين الجنسين وتحليلها والتفكير فيها. وأرسل في ربيع عام ٢٠١٤ مشروع تقرير للفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون وفي الممارسة بشأن بعثته إلى أيسلندا. وفي ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٤، ألقى السفير بالبعثة الدائمة لأيسلندا في جنيف خطابا أمام المجلس. وشدد على أن أيسلندا على الصعيد العالمي تحتل مكانة رفيعة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وناقش السفير أيضا الأعمال الجارية بشأن سياسة الأسرة في أيسلندا للفترة حتى عام ٢٠٢٠، وصعوبة إيجاد سبيل لزيادة مشاركة الرجال في النقاش الاجتماعي. وجرى أيضا مناقشة مواضيع أخرى منها تفاقم مشكلة خطاب الكراهية ضد المرأة على شبكة الإنترنت وتقديم ثلاثة مشاريع قوانين لمكافحة التمييز إلى البرلمان في دورته التشريعية القادمة، وتنفيذ ثلاثة توجيهات للاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة في سوق العمل، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية والمساواة في المعاملة في الإدارة.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

تُعتبر هيئة الأمم المتحدة للمرأة واحدة من أربع مؤسسات رئيسية في مجال التعاون الإنمائي الدولي لأيسلندا. وقد بلغت قيمة المساهمات المقدمة للمؤسسة ١٣١,٥ مليون كرونا في عام ٢٠١٢. وبلغت المساهمات العامة المقدمة للتعاون الإنمائي ٧٠ مليون كرونا في عام ٢٠١٢. وقدمت أيضا مساهمات إلى صناديق لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس. ومن البلدان الخمسة التي هي محل تركيز التعاون الإنمائي الدولي لأيسلندا بلدان يجران بحالة عدم استقرار سياسي، وهما فلسطين وأفغانستان. ويُعد تنفيذ القرار ١٣٢٥ لمجلس الأمن أساسيا

للدعم الذي تقدمه آيسلندا لهذين البلدين. ففي فلسطين، تقدم آيسلندا الدعم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وللمنظمات غير الحكومية المحلية المعنية بحقوق المرأة. وفي أفغانستان، تقدم آيسلندا الدعم للمكتب القطري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وتعتبر خبيرا في شؤون المساواة بين الجنسين إلى القوة الدولية للمساعدة الأمنية في أفغانستان في كابول.

صندوق الأمم المتحدة للسكان

تُقدّم حكومة آيسلندا بانتظام مساهمات إلى صندوق الأمم المتحدة للسكان. وفي عام ٢٠١٢ أسهمت الحكومة أيضا في التعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة الذي يهدف إلى القضاء على تشويه/بتر الأعضاء التناسلية للإناث. وتغطي المشاريع ١٦ بلدا في أفريقيا وتصل إلى المجتمعات التي يُشكل فيها هذا الإجراء تقليدا راسخا.

أشكال التعاون الأخرى القائمة على الأمم المتحدة

في خطاب ألقى في الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، ذكر وزير الشؤون الخارجية الأيسلندي العملية الديمقراطية في شمال أفريقيا والشرق الأوسط عقب "الربيع العربي" وأهمية تحقيق المساواة بين الجنسين للهيكل الاجتماعي. وكرر الوزير أيضا التأكيد على أن العنف والتمييز القائمين على الميل الجنسي أو الوعي بالذات الجنسي لا يمكن التهاون معهما وأن ثمة هدفا مشتركا لجميع الدول وهو تأمين حقوق الإنسان للجميع. وقال إن آيسلندا مشاركة نشطة في المناقشات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان التي تجري في اللجنة الثالثة، وتُركز على إدماج السياسات الجنسانية في جميع صور التعاون من جانب الأمم المتحدة. وقد اجتمعت اللجنة الثالثة في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢. ووافقت آيسلندا على عدد من القرارات، بما فيها قرار بشأن تشويه الأعضاء التناسلية للإناث.

ورحبت حكومة آيسلندا طيلة سنوات بمجموعات من اللاجئين بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وفي الآونة الأخيرة، جرى التركيز على الفئات التي كانت توصف في السابق بأنها "نساء معرضات للخطر"، على سبيل المثال، الأمهات الوحيدات ذوات الأطفال. وفي عام ٢٠١٢، استقبلت آيسلندا ثلاث أسر أفغانية بنسائها وأطفالها كانت تقيم في مخيمات اللاجئين في إيران.

وأثناء انعقاد مؤتمر للأمم المتحدة في الفترة من ٢ إلى ٢٧ تموز/يوليه ٢٠١٢، كانت تناقش فيه معاهدات دولية بشأن صفقات الأسلحة، شارك الوفد الأيسلندي مشاركة كاملة فأكد على وجوب أن تتضمن المعاهدة معايير بشأن العنف القائم على نوع الجنس بغية منع العنف ضد النساء والفتيات.

إعلان ومنهاج عمل بيجين والأهداف الإنمائية للألفية

أجابت أيسلندا عن استبيان بشأن تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين في سياق الأعمال التحضيرية للاستعراض العالمي لمؤتمر بيجين بعد مضي ٢٠ سنة في عام ٢٠١٥. وأدرجت أيسلندا الأهداف الإنمائية للألفية في أعمالها الإنمائية. ونفذت الوكالة الأيسلندية للتنمية الدولية بنجاح تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملها اليومي ونشرت سياسة بشأن المساواة بين الجنسين يُعمل بها في جميع بعثاتها. وحققت أيسلندا ذاتها الأهداف المتضمنة في الهدف ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية ولديها معلومات مستفيضة متاحة لرصد هذه الإنجازات. وتحقق أيسلندا نجاحا على الصعيد العالمي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. فترتيبها رقم ١ على قائمة البلدان التي حققت أعلى مستويات المساواة بين الجنسين، وفقا لمؤشر الفجوة الجنسانية العالمي لعام ٢٠١٣، الذي نشره المنتدى الاقتصادي العالمي. وهذه هي السنة الخامسة على التوالي التي تأتي فيها أيسلندا على رأس القائمة.

التعاون مع المنطقة الاقتصادية الأوروبية والاتحاد الأوروبي

شاركت أيسلندا في برامج الاتحاد الأوروبي للمساواة بين الجنسين بموجب اتفاق المنطقة الاقتصادية الأوروبية. وشارك مركز المساواة بين الجنسين (*Jafnréttisstofa*) في مشاريع في إطار برنامج الاتحاد الأوروبي للمساواة بين الجنسين وقدم لها التوجيه.

وعلى أساس التعاون مع المنطقة الاقتصادية الأوروبية، يقوم الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين ومناهضة التمييز والسياسة الأسرية التابع للرابطة الأوروبية للتجارة الحرة بمتابعة حالة المساواة بين الجنسين ومنع التمييز ضد الأقليات داخل الاتحاد الأوروبي. وتعتقد اللجنة اجتماعات مرتين في السنة. وتستعرض التدابير الجديدة للاتحاد الأوروبي وتتابع الفعاليات والمناقشات المتعلقة بهذا الموضوع داخل الاتحاد الأوروبي. ولأيسلندا مراقب في اللجنة الاستشارية المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للاتحاد الأوروبي، وتشارك في وضع استراتيجية الاتحاد الأوروبي للمساواة بين المرأة والرجل. وأيسلندا بوصفها دولة عضوا في الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة، لا تُشارك مباشرة في المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين ولكنها تقدم بيانات إحصائية من خلال التعاون. وكانت أيسلندا ممثلة في لجنة المساواة بين الجنسين في مجلس أوروبا قبل حلها في عام ٢٠١٢. ويتابع خبراء المنطقة الاقتصادية الأوروبية والرابطة الأوروبية للتجارة الحرة عن كثب جميع التطورات الحاصلة داخل الاتحاد الأوروبي في مجالات السياسة المتعلقة بالأسرة بما في ذلك حقوق الطفل. ويقومون أيضا برصد أنشطة الوكالة الأوروبية لحقوق الأساسية. وشاركت دول المنطقة الاقتصادية الأوروبية والرابطة الأوروبية للتجارة الحرة بنشاط في الشعب ذات الصلة لبرنامج بروغرس وبرنامج دافني

الثالث بشأن العمل المجتمعي لمكافحة العنف ضد الأطفال والشباب والنساء، وحماية الضحايا والفئات المعرضة للخطر في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣. وتعتمد دول المنطقة الاقتصادية الأوروبية والرابطة الأوروبية للتجارة الحرة المشاركة في برنامج الحقوق والمساواة والمواطنة ضمن الإطار المالي المتعدد السنوات (٢٠١٤-٢٠٢٠).

أشكال التعاون الدولي الأخرى

منظمة حلف شمال الأطلسي

تهدف اللجنة الدائمة لأيسلندا في منظمة حلف شمال الأطلسي إلى تحقيق خطة العمل الوطنية بشأن القرار ١٣٢٥ لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن، مع تحقيق نتائج ناجحة في جوانب كثيرة. وفي إطار منظمة حلف شمال الأطلسي، يساهم الوفد الأيسلندي في عضوية الأفرقة العاملة المعنية بالمرأة والسلام والأمن. وبادرت أيسلندا بإرسال رسالة إلى الأمين العام، تؤكد فيها دور القرار في الإجراءات التي تتخذها منظمة حلف شمال الأطلسي.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا

ركزت البعثة الدائمة لأيسلندا في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا تركيزا خاصا على مسائل المساواة في الحقوق، وحظر التمييز القائم، مثلا، على التوجه الجنسي، ومكافحة الاتجار بالبشر، وعملية قرار مجلس الأمن ١٣٢٥. وقدمت وزارة الشؤون الخارجية المساعدة لمشاريع مكافحة الاتجار بالبشر، وذلك في بيلاروس وفي مجلس دول بحر البلطيق، على سبيل المثال.

ومنذ عام ٢٠٠٨، تُقدم حكومة أيسلندا الدعم لمركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، وهو منظمة غير حكومية فلسطينية تعمل من أجل حقوق المرأة، وتكافح العنف القائم على نوع الجنس، وتقدم المساعدة القانونية للمرأة. وقُدِّم الدعم أيضا إلى مشروع بيلاروسي يديره الصليب الأحمر الأيسلندي. ويهدف هذا المشروع إلى مكافحة الاتجار بالبشر عن طريق إعلام الشباب بالأخطار وبمساعدة ضحايا الاتجار عندما يعودون إلى وطنهم.

برنامج الدراسات والتدريب فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين

أنشئ برنامج الدراسات والتدريب فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين (جامعة الأمم المتحدة - البرنامج) في عام ٢٠٠٩ بوصفه مشروعا مشتركا بين جامعة أيسلندا ووزارة الشؤون الخارجية وأصبح جزءا من جامعة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٣. والهدف من البرنامج هو تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البلدان النامية والمجتمعات الخارجة

من الصراع عن طريق التعليم والتدريب. والفئة الرئيسية المستهدفة من البرنامج هي فئة المهنيين العاملين في الحكومة وفي منظمات المجتمع المدني في البلدان النامية والمجتمعات الخارجة من الصراع التي تمر بمرحلة إعادة بناء.

تغير المناخ

في المفاوضات الدولية بشأن تدابير مكافحة تغير المناخ، دعت أيسلندا إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وزيادة مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار وتدابير الاستجابة، وحققت نجاحا كبيرا في هذا المجال. فعلى سبيل المثال، نُظم يوم مواضيعي كُرس للمساواة بين الجنسين لأول مرة في الدورة الثامنة عشرة لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ التي عُقدت في الدوحة، قطر، في نهاية عام ٢٠١٢. وتمت في هذه الدورة المعنية بالمساواة بين الجنسين الموافقة على مقرر خاص يتناول، في جملة أمور، تحسين التوازن بين الجنسين في المؤسسة المعنية في الاتفاقية، وجعل قضايا المساواة بين الجنسين موضوعا دائما في جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة. وقدم الاتحاد الأوروبي مشروع المقترح المتعلق بهذا القرار، ولكن أيسلندا قامت بدور كبير في معالجته بعد ذلك. وفي دورة الدوحة نظمت أيسلندا، إلى جانب النرويج والدانمرك وأوغندا، حدثا جانبيا ناجحا بهدف إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في العمل الحكومي بشأن تغير المناخ. والهدف، بالدرجة الأولى، هو إدراج اعتبارات المساواة بين الجنسين في تدابير مكافحة تغير المناخ وفي تدابير التكيف مع تغير المناخ وتحسين قدرة ومهارات الناس على مواجهة التحديات في مجالي المساواة بين الجنسين وتغير المناخ.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة.

المادة ٤

التدابير المؤقتة الخاصة الرامية إلى تعجيل المساواة بين الجنسين

التقسيمات القائمة على نوع الجنس واضحة في سوق العمل في أيسلندا. وتشير الدراسات التي أجريت سواء في أيسلندا أو في الخارج إلى أن هذا الواقع يُسهم في ضخامة الفروق في الأجور بين الجنسين، ومن الممكن توقع ألا يكون لأي تدبير وحيد أثر إيجابي على الفروق في الأجور القائمة على نوع الجنس أكبر من إزالة التقسيمات القائمة على نوع الجنس في سوق العمل.

وفي المادة ٢ من قانون المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠١٤، يُعرّف مصطلح التدابير الخاصة تحديدا بأنها تدابير يُقصد بها تحسين وضع المرأة

أو تعزيز إمكانيات نيل المرأة أو الرجل للمساواة بين الجنسين في المجالات التي تفتقر إليها. وكما ذكر في المادة ٢٢ من القانون، لا تتناقض التدابير الخاصة التي تشترك في هذا الهدف مع القانون - حتى وإن لم يذكر ذلك تحديداً.

المساواة بين الجنسين في الأجور

في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، عيّن وزير الرعاية الاجتماعية (وهو الآن وزير الشؤون الاجتماعية والإسكان) لجنة تنفيذية معنية بالمساواة بين الجنسين في الأجور، يتمثل دورها في الإشراف على التدابير الرامية للحد من التمييز القائم على نوع الجنس في الأجور وتنسيقها وفقاً للبند ١ من النقطة ١٢ من خطة العمل الرباعية للمساواة بين الجنسين، والتي أقرها البرلمان في أيار/مايو ٢٠١١. وعُهد إلى اللجنة، في جملة أمور، باتخاذ تدابير تنسيقية للحد من التمييز القائم على نوع الجنس في الأجور، والعمل على وضع خطة عمل، بما في ذلك مخطط زمني لتنفيذها.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، أزيح الستار عن خطة عمل للمساواة بين الجنسين في الأجور، أعدتها الحكومة والشركاء الاجتماعيون. وتضمنت خطة العمل مشاريع تهدف إلى تحقيق قدر أكبر من المساواة في الأجور. وفي المناسبة ذاتها، تم التوقيع على إعلان تعاوني بين الحكومة ومنظمات الشركاء الاجتماعيين، قام الوزير بناء عليه بتعيين فرقة عمل للإشراف على التدابير المبينة في خطة العمل. وكان من بين مهام فرقة العمل تنسيق الدراسات المتعلقة بالفروق القائمة على نوع الجنس في الأجور، وإعداد برنامج للإعلان عن معيار المساواة في الأجور وتطبيقه، وإطلاق حملة خاصة وبرنامج لتقديم المشورة للشركات والمؤسسات من أجل مناهضة الفروق القائمة على نوع الجنس في الأجور، وإعداد مواد للحد منها. وجاء في خطة العمل أيضاً أن على الحكومة أن تقوم بالتوعية بين أرباب العمل والعناصر النشطة في سوق العمل بشأن سبل تسهيل الجمع بين تحقيق مطالب الأسرة والحياة العملية، ووضع برنامج للحد من الفروق القائمة على نوع الجنس في اختيار الوظيفة، وذلك بهدف تخطيط الحواجز القائمة على نوع الجنس في سوق العمل. وترتبط هذه المشاريع، مادياً، ارتباطاً وثيقاً بحملة مناهضة الفرق بين الجنسين في الأجور، وكلف الوزير فرقة العمل بإعداد خطة عمل في المجالات ذات الصلة.

ووفقاً لخطة العمل، تعمل لجنة في وزارة المالية، تتألف من اثنين من ممثلي رابطة خريجي الجامعات، واثنين من اتحاد موظفي الدولة والبلديات، والعدد ذاته من رابطة رؤساء المؤسسات العامة، واثنين من وزارة المالية والشؤون الاقتصادية. وهذه اللجنة مكلفة بالاضطلاع بأربع مهام رئيسية. أولها، أن تفحص البيانات في نظام أجور الدولة، وتحدد المتغيرات التوضيحية التي

يمكن اعتبارها ذات صلة بتوضيح الفرق بين الجنسين في الأجور. وثانياً، أن تفحص اللجنة هيكل اتفاقات الأجور الجماعية بهدف تحديد مدى إمكان عزو الفرق بين الجنسين في الأجور إلى خصائص في النظام. وثالثاً، أن تُعد اللجنة مبادئ توجيهية لرؤساء المؤسسات الحكومية بشأن كيفية الاستجابة إذا ما كشف فحص للأجور المدفوعة عن وجود فرق في الأجور بين الجنسين. ورابعاً، أن تعمل اللجنة بصفة استشارية لدى وزارة الرعاية الاجتماعية في إعداد جدول زمني للإعلان عن معيار المساواة في الأجور.

ومن أهداف إنشاء اللجنة دراسة تسجيل الوظائف والمؤهلات التعليمية ومدة الخبرة العملية المسجلة في النظام الحكومي للموارد البشرية والبيانات، وتقييم المتغيرات التوضيحية التي يمكن الاعتراف بأنها ذات صلة، وكذلك تحديد ما إذا كان ينبغي أخذ التوضيحات ذات الصلة الأخرى في الاعتبار لدى تحليل الفروق بين الجنسين في الأجور. ولم ينته العمل بعد في تصنيف الوظائف في القطاع العام، غير أن وزارة المالية والشؤون الاقتصادية عملت خلال السنة الماضية أو السنتين الماضيتين، بالتعاون مع وكالة الإدارة المالية الوطنية وهيئة الإحصاءات الأيسلندية، في إعداد نظام التصنيف ÍSTARF، لتسجيل الوظائف المضطلع بها في كيانات الدولة، مما حسّن أيضاً من عملية التسجيل في النظام الحكومي للموارد البشرية والبيانات. ويُعد نظام ÍSTARF للتسجيل شرط أساسي للاضطلاع بدراسة شاملة ومنسقة للأجور في القطاعين العام والخاص في أيسلندا؛ ومن المقرر أن يُدرج موظفو الخدمة المدنية في عمليات المسح التي تقوم بها هيئة الإحصاءات الأيسلندية. ويلزم أيضاً التصنيف إلى فئات في نظام ÍSTARF حتى يمكن إجراء مقارنات دولية بشأن الوظائف والأجور.

وعلى أساس تقرير لفرقة عمل معينة لفحص المسألة قُدم في نيسان/أبريل ٢٠١٣، سيتم وضع خطة عمل بشأن الجمع بين الحياة الأسرية والحياة المهنية. ويستمر العمل بالخطة أربع سنوات، أي حتى نهاية عام ٢٠١٦. والهدف هو أنه بحلول ذلك التاريخ سيكون قد تم إلى حد كبير الحد من الفروق القائمة بين الجنسين في الأجور في سوق العمل في أيسلندا. ووفقاً للخطة، يتعين على الحكومة، بوصفها الطرف المسؤول عن قضايا المساواة، أن تقوم بما يلي:

(١) إنشاء فرقة عمل لتكون امتداداً للتشاور والتعاون بين الحكومة ومنظمات الشركاء الاجتماعيين بشأن المساواة بين الجنسين في الأجور.

(٢) إطلاق مشروع تجريبي بشأن تطبيق معيار للمساواة في الأجور.

ويُوجّه الانتباه إلى نماذج في بلدان الشمال الأوروبي الأخرى، وتُستشار الأوساط الأكاديمية والرابطات المهنية. ومن المتوخى أن تحدد خطة العمل تدابير طويلة الأجل مع التركيز بشكل خاص على زيادة أعداد الرجال العاملين في المهن التقليدية للنساء وزيادة النساء العاملات في

المهن التقليدية للرجال. وتضطلع فرقة العمل بمهمتها بنشاط بالغ؛ ويمكن ذكر حلفتين دراسيتين مفتوحتين بشأن التقسيمات الجنسانية في سوق العمل، عُقدتا في ١٣ و ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٣. وبحث أولى الحلفتين وضع الرجال فيما يُعتبر مجالات عمل تقليدية للمرأة (تقديم الرعاية والتدريس)؛ وبحث الثانية وضع المرأة فيما يُعد تقليدياً مهناً للرجال (علم الحاسوب والأعمال التقنية).

ولقد عدّل القانون رقم ٢٠١٠/١٣ قانون الشركات المحدودة العامة وقانون الشركات المحدودة الخاصة. وشملت التعديلات أحكاماً هامة بشأن نسب الجنسين في مجالس المديرين وفي الإدارة التنفيذية لهذه الشركات. والهدف من هذه الأحكام هو تحقيق توازن أكبر في نسب الرجال والنساء في مناصب النفوذ في الشركات المحدودة العامة والخاصة على السواء. ويُشار إلى المزيد في المناقشة الواردة تحت المادة ١١.

قاعدة بيانات الموارد البشرية

فيما يتعلق بالقطاع الخاص، من المقرر أن تتولى وزارة المالية والشؤون الاقتصادية، بالتعاون مع هيئة الإحصاءات الأيسلندية ووكالة الإدارة المالية الوطنية (*Fjárfýrsla ríkisins*) عملية التسجيل في قاعدة بيانات المعلومات والموارد البشرية التابعة للدولة. ومن المقرر اتباع قواعد إجرائية تفصيلية بغية كفالة أن تكون البيانات مناسبة لأغراض المقارنة. ومن المتوقع أن تُفضي عمليات المسح المنتظمة لحسابات المرتبات في الشركات والمؤسسات إلى النتائج المرجوة فيما يتعلق بإزالة الفروق بين أجور الرجال والنساء. ويُعد التصنيف الصحيح للوظائف وتسجيل المؤهلات التعليمية، ومدة الخبرة العملية وغيرها من العوامل التي تؤثر على الأجور خطوات ضرورية يتعين اتخاذها قبل إجراء عمليات مسح الأجور في المؤسسات. وقد أعدت إدارة شؤون الموظفين في وزارة المالية والشؤون الاقتصادية مبادئ توجيهية بشأن أفضل سبل إجراء عمليات مسح للأجور بهدف كفالة عدم ممارسة التمييز القائم على نوع الجنس في الأجور في الهيئات التابعة للدولة.

الميزنة المراعية للمنظور الجنساني

نص الإعلان التعاوني الصادر عن الحكومة التي تولت السلطة في عام ٢٠٠٩ على استخدام الميزنة المراعية للمنظور الجنساني كمبدأ توجيهي في الميزنة والإدارة الاقتصادية. وتبعاً لذلك، أنشئت لجنة توجيهية بشأن الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في نيسان/أبريل ٢٠٠٩. وقام بتعيين هذه اللجنة وزير المالية وضمت ممثلين لوزارة المالية ووزارة الرعاية الاجتماعية ومركز المساواة بين الجنسين ومركز دراسات المرأة والدراسات الجنسانية، وكذلك الخبير

الحكومي في مجال المساواة بين الجنسين. ويمثل تعيين اللجنة التوجيهية المرة الأولى التي تُبذل فيها محاولة لإدخال ميزنة مراعية للمنظور الجنساني شاملة في التخطيط المالي للدولة في أيسلندا.

وفي نيسان/أبريل ٢٠١١، اعتمدت الحكومة خطة مدتها ثلاث سنوات بشأن الميزنة المراعية للمنظور الجنساني للفترة ٢٠١١-٢٠١٤، تُشارك فيها جميع الوزارات. واختارت كل وزارة مجالاً رئيسياً من مجالات السياسة للتركيز عليه في هذه الفترة وكلفت بإصدار تقرير وسيط في مقترحات الميزانية لعام ٢٠١٣.

والهدف من الميزنة المراعية للمنظور الجنساني هو جعل الأثر الواقع على الجنسين مرئياً، بحيث يمكن الاستجابة للسياسات والنفقات ومصادر الدخل وإعادة تقييمها وفقاً لأهداف تحقيق المساواة. وينبغي استخدام الميزانية بطريقة منهجية لتحقيق المساواة بين وضعي المرأة والرجل وتعزيز التخصيص المنصف للأموال العامة، فضلاً عن توليد منصف للإيرادات العامة. وينبغي إدماج الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في جميع عمليات تقرير السياسات واتخاذ القرار وفي العمليات اليومية للإدارة العامة. وإذا ما كشف التحليل عن وجود تمييز قائم على نوع الجنس، ينبغي أن يُفضي ذلك إلى تغيير القرارات حتى يتم التخصيص العام للموارد وتوليد الدخل بشكل عادل ومتفق مع احتياجات كلا الجنسين.

والعمل جار حالياً لوضع سياسة للأسرة الأيسلندية للفترة حتى عام ٢٠٢٠. ويستند ذلك إلى بيان السياسة العامة للحكومة بشأن إقامة مجتمع صديق للأسرة، يُوفّر فيه لجميع المواطنين تكافؤ الفرص والأمن والتمتع بالحقوق المتأصلة في القانون. ويشمل إعداد السياسة العامة، في جملة أمور، أن تؤخذ في الاعتبار مختلف الهياكل الأسرية. ومن الواجب ضمان المساواة الاجتماعية، وحصول جميع أنواع الأسرة على حقوق متساوية، وتفادي التمييز على أساس العرق أو الإعاقة أو الدين أو التوجه الجنسي. ويجب التماس السبل لكفالة الأمن الاقتصادي للأسرة وأمن السكن. وسيتم الاضطلاع بالعمل اللازم لكفالة تحقيق توازن بين الحياة العملية والحياة الأسرية والمساواة بين المسؤوليات التي يتحملها الوالدان في العمل المنزلي ورعاية الأطفال. ويتعين التأكيد على كفالة اتخاذ تدابير لحماية الناس من العنف في العلاقات الحميمة وتقديم الدعم لمكافحة إساءة استعمال الكحول والمواد المخدرة.

ويُشار إلى المزيد تحت المادة ١١ من هذا التقرير، فضلاً عن التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

المادة ٥

أعربت اللجنة في ملاحظاتها الختامية بشأن التقرير الدوري الأخير المقدم من أيسلندا (CEDAW/C/ICE/CO/6) عن قلقها بشأن استمرار وجود مواقف قائمة على القولبة النمطية للمرأة ووجود معلومات مفادها أن المرأة والرجل يعتبران الفرق في الأجناس بين الجنسين أمراً مقبولاً.

والمساواة بين الجنسين لا تخص المرأة وحدها، ولكنها تشمل المرأة والرجل وهياكل المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. وتُولى أولوية منذ حين لإشراك الرجال في النقاش المتعلق بالمساواة بين الجنسين في أيسلندا. وبموجب قانون المساواة بين الجنسين الجديد لعام ٢٠٠٨، يُطلب من مركز المساواة بين الجنسين، بوصفه المؤسسة الخاصة العاملة تحت إشراف وزير الرعاية الاجتماعية والمسؤولة في الميدان الذي يتناوله القانون، أن "يرفع مستوى النشاط المضطلع به بشأن قضايا المساواة باتخاذ تدابير منها زيادة إشراك الرجل في العمل المضطلع به من أجل تحقيق المساواة".

ووفقاً لخطة عمل الحكومة للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١١-٢٠١٤، عُينت فرقة عمل في عام ٢٠١١ لتقديم مقترحات بشأن كيفية زيادة مشاركة الذكور في النقاش حول قضايا المساواة بين الجنسين وكيفية إشراك الرجال بدرجة أكبر في العمل المضطلع به بشأن المساواة. وكان على فرقة العمل أيضاً أن تحلل وضع الرجال في المجتمع والنطاق المتاح لهم ليصبحوا مشاركين استناداً إلى فرضيات جديدة ومتغيرة. وكان الهدف هو الحصول على مقترحات بشأن جملة أمور منها كيفية إتاحة فرصة أكبر للرجال لاختيار التعليم والعمل وكذلك بشأن خيارات الأدوار الأخرى المتاحة لهم، والعمل في مكافحة الصور النمطية للجنسين وزيادة درجة مشاركة الرجل في الحياة الأسرية. وكان من المقرر توجيه اهتمام إلى الجوانب السلبية لتجربة الذكور وسلوكهم، مثل السلوك الخطر والعنف والانتحار. وقدمت فرقة العمل تقريرها إلى الوزير في نيسان/أبريل ٢٠١٣، متضمنة خمسة عشر مقترحاً بشأن سبل زيادة مشاركة الرجال في النقاش بشأن المساواة بين الجنسين. وسعت فرقة العمل في عملها إلى أن تقيم توازناً بين مختلف الآراء غير المتوافقة بشأن دور الرجل في النقاش، وكان تعيين فرقة العمل بهدف إيجاد أساس للنقاش بين أشخاص من مختلف الخلفيات ومن ذوي التجارب المختلفة فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين. وآثرت فرقة العمل أن تُقصر المادة المطروحة للمناقشة على خمسة مجالات من مجالات التركيز. ورئي أن ذلك ييسر عرض المادة وتوفير إطار أوضح للمناقشة داخل المجموعة. وبالتالي، ينقسم التقرير الذي قُدم إلى وزير الرعاية الاجتماعية متضمناً مقترحات، إلى الفصول الخمسة التالية: الرجل والعنف

- العنف القائم على نوع الجنس؛ والرجل وسياسة تقديم الرعاية - وإجازة الأمومة/الأبوة ورعاية الأطفال؛ والرجل والصحة ونوعية الحياة؛ والرجل والمواد الإباحية والبغاء؛ والرجل والتعليم وسوق العمل المقسمة بحسب نوع الجنس.

ومن الواضح أن القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس تؤثر على اختيار التعليم بالنسبة لكثير من الشباب. وبالتالي، يؤثر اختيار التعليم على اختيار الوظيفة فيما بعد. ولا توجد قدوات كثيرة للفتيان في المسارات المهنية فيما يتعلق بالتنشئة ورعاية المسنين، في حين تفتقر المرأة إلى القدوة في المواضيع الصناعية والتكنولوجية. ولذلك، تحد القوالب النمطية من حرية الفرد في أن يُعبر عن مواهبه بغض النظر عن نوع الجنس. وعادة ما تمنح "وظائف النساء" التقليدية أجورا أدنى مما تمنحه "وظائف الرجال".

وقد قُدم طلب من أجل تمويل مشروع بشأن منع اختيار التعليم والعمل على أساس نوع الجنس، وسيبدأ نفاذ المشروع في عام ٢٠١٤ وينتهي في عام ٢٠١٥. والمشروع جزء من خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وسيألف المشروع بالدرجة الأولى من البحوث وجمع البيانات. وستوضع البيانات المجمعة في سياقها مع المعرفة الأكاديمية بشأن إدماج وجهات النظر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مع نتائج البحوث المماثلة المضطلع بها في بلدان الشمال الأوروبي الأخرى. ومن المتوقع أن يكون هذا المشروع ملهما لوضع سياسة كاملة لمكافحة اختيار التعليم والعمل على أساس نوع الجنس. ومن المتوخى أن يكون المنتج النهائي للمشروع صفحة على الشبكة العالمية أو دليلا الكترونيا وتقريراً. ويُشار إلى المزيد تحت المادة ١٠ من هذا التقرير.

ويُعد من الأولويات في آيسلندا كفالة أن يُتاح لكلا الوالدين النطاق ذاته لرعاية أسرهم ومتابعة العمل خارج المنزل، وقد أثبتت التجربة أن أحد العوامل الأساسية في القدرة على الجمع بين الحياة المهنية والحياة الأسرية هو أن يكون من حق الوالدين على السواء الحصول على إجازة أمومة/أبوة. ويُشار إلى المزيد تحت المادة ١١ من هذا التقرير.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة آيسلندا.

المادة ٦

الاتجار بالبشر

اعتمدت في ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠١٣ خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر للسنوات ٢٠١٣-٢٠١٦، فحلت محل الخطة التي امتد العمل بها من عام ٢٠٠٩ إلى نهاية عام ٢٠١٢. وكان هدف خطة العمل السابقة تعزيز التنسيق بين الأطراف في التعامل مع

الاتجار بالبشر بغية منعه في آيسلندا، وإجراء مزيد من الدراسات بشأنه. وعلاوة على ذلك، نصت خطة العمل على اتخاذ إجراءات تهدف إلى منع هذه المسألة والتثقيف بشأنها بهدف كفالة توفير المساعدة والحماية للضحايا. وجرى التركيز على اتخاذ إجراءات تهدف إلى تيسير ملاحقة مرتكبي الاتجار بالبشر. وكان القصد، في الوقت ذاته، الشروع في إجراء التعديلات التشريعية اللازمة. وشملت الأولويات: (أ) التصديق على بروتوكول باليرمو واتفاقية مجلس أوروبا لمكافحة الاتجار بالبشر لعام ٢٠٠٥، وإجراء التعديلات التشريعية التي يتطلبها ذلك التصديق؛ (ب) إنشاء الفريق الإشرافي المتخصص والتنسيقي؛ (ج) إنشاء وحدة شرطة مدربة تدريباً خاصاً لتحري حالات الاتجار بالبشر المزعومة؛ (د) تثقيف وتدريب مختلف المجموعات المهنية التي قد تُصادف ضحايا محتملين للاتجار بالبشر في عملها. وقد أُنجز نحو نصف التدابير المحددة، وسُمح بإدراج تدابير جديدة في خطة العمل الجديدة.

وُنقلت المسؤولية عن هذه المسائل من وزارة الشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي (حاليا وزارة الرعاية الاجتماعية) إلى وزارة العدل وحقوق الإنسان (حاليا وزارة الداخلية) في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وعيّن وزير العدل وحقوق الإنسان فريقاً متخصصاً وتنسيقياً معنياً بالاتجار بالبشر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩.

وكان دور الفريق واسع النطاق: فكان من المتوقع أن يكون لديه نظرة عامة عن أنشطة الاتجار بالبشر في آيسلندا ومعرفة بها، وأن يُتابع الإخباريات المتعلقة بالاتجار بالبشر، ويتعرف على ضحايا الاتجار بالبشر المحتملين ويكفل لهم الحماية والمساعدة. وعلاوة على ذلك، كان من المتوقع أن يقوم الفريق بتسجيل جميع قضايا الاتجار بالبشر المزعومة ويقدم التثقيف والتوعية بشأن الاتجار بالبشر، ويعمل بصفة استشارية لدى الحكومة فيما يتعلق بمسائل الاتجار بالبشر. وخلال الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ إلى نهاية عام ٢٠١٠، نظر الفريق في قضايا تسع ضحايا مزعومين للاتجار بالبشر، وهي: سبع نساء ورجلان. وشملت سبع من هذه القضايا الاتجار بغرض الاستغلال الجنسي. وتطلبت هذه الحالات اتخاذ أنواع مختلفة من التدابير، بما في ذلك مساعدة الضحية على إيجاد هيكل دعم في بلدها الأصلي عن طريق المنظمة الدولية للهجرة، وتقديم دعم اجتماعي ورعاية صحية واسعة النطاق لأغراض إعادة التأهيل. وفي إحدى هذه القضايا، رُفضت عروض تقديم المساعدة. وخلال هذه الفترة، صدر حكم أدانت فيه المحكمة جريمة اتجار بالبشر، في حين بُرئ المدعى عليهم من تُهم الاتجار بالبشر في قضيتين. ومن بين التغييرات التي أدخلت بموجب خطة العمل السابقة لمكافحة الاتجار بالبشر تصديق آيسلندا على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام ٢٠٠٠ وبروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء

والأطفال والمعاقبة عليه الملحق بها (أحد "بروتوكولات باليرمو"). وصدقت أيسلندا على الاتفاقية في ١٣ أيار/ مايو ٢٠١٠ وعلى البروتوكول في ٢٢ حزيران/يونيه من العام نفسه. ومن التدابير التحضيرية للتصديق، عُدلت المادة ٢٢٧ أ' من قانون العقوبات العام من أجل مواءمة تعريف الاتجار بالأشخاص مع التعريف الوارد في بروتوكول باليرمو، ورفع القانون رقم ٢٠١١/٧٢، الذي بدأ نفاذه في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، العقوبة القصوى على جرائم انتهاك المادة ٢٢٧ أ' بشأن الاتجار بالبشر من السجن لمدة ٨ سنوات إلى ١٢ سنة. كذلك أضيف بموجب القانون رقم ٢٠١٠/١١٥ فئتان جديدتان لتصريح الإقامة إلى قانون الرعايا الأجانب رقم ٢٢٠٠/٩٦. والغرض من ذلك ضمان مصالح ضحايا الاتجار بالبشر وفقا للاتفاقية الأوروبية لمكافحة الاتجار بالبشر لعام ٢٠٠٥. وهما، من ناحية، تصريح إقامة لمدة ستة أشهر لإتاحة الوقت للضحايا للتعافي والتفكير، ومن الناحية الأخرى، تصريح إقامة لمدة سنة واحدة قابل للتجديد. ويُشار إلى المزيد ضمن الرد على الملاحظات الختامية في هذا التقرير.

والهدف من خطة العمل للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦ هو إنشاء نظام كفاء ودائم للتعامل مع الاتجار بالبشر؛ نظام يتضمن المعرفة والتدابير اللازمة للتصدي للمشكلة واتخاذ الإجراءات لمكافحة الجرائم من هذا النوع. وتحدد الخطة ٢٥ تدبيرا، الأولويات الرئيسية فيها للتدابير المعنية والتوعية بهدف إقامة نظام كفاء ودائم لمكافحة الاتجار بالبشر بصورة أكثر فعالية ومساعدة ضحاياه. وتشمل هذه التدابير تقديم الدعم والحماية للضحايا، وتنسيق النهج والتشاور بين الكيانات، وإجراء تقييم منتظم للأخطار التي تكتنف حالات الاتجار بالبشر في أيسلندا وتقييم نتائج التدابير المتخذة لمواجهة هذه المشكلة.

قضايا الجرائم الجنسية

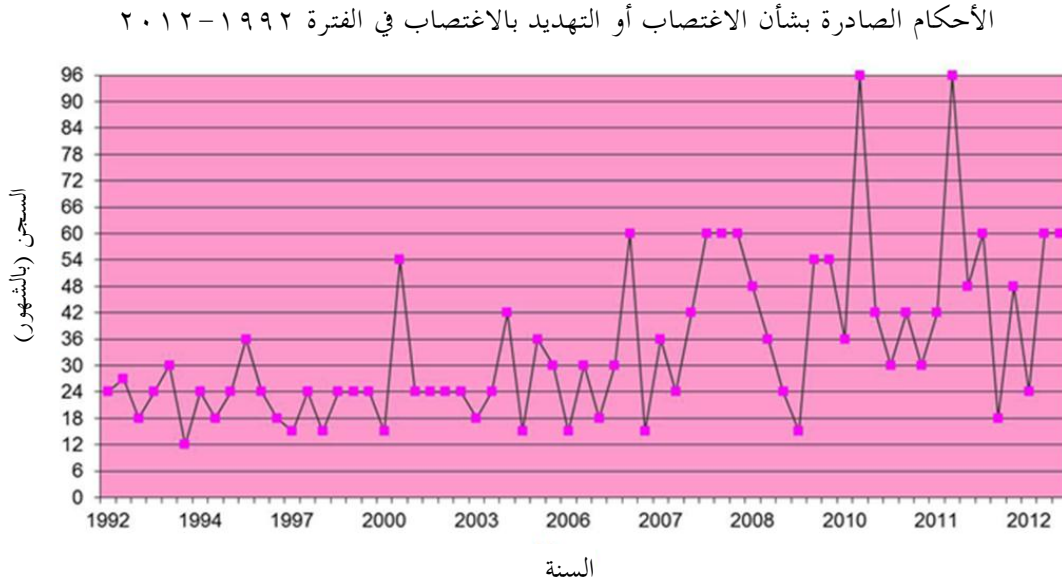
في عام ٢٠٠٧، اعتمد الأثنغي (البرلمان الأيسلندي) تعديلات على قانون العقوبات العام الذي يتناول الجرائم الجنسية. ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة. وأحيل إلى إدارة النيابة العامة في عام ٢٠٠٧ إحدى وسبعون قضية بشأن انتهاكات للمواد ١٩٤-١٩٩ من قانون العقوبات العام (رقم ١٩/١٩٤٠، والتعديلات اللاحقة)، تتناول الاغتصاب والجرائم الأخرى المرتكبة ضد الحرية الجنسية للفرد. وأسقط تسع وأربعون قضية، ولكن صدرت لوائح اتهام في ١٩ قضية. وصدرت أحكام بالبراءة على مستوى محكمة المقاطعة في قضيتين وأحكام بالإدانة في ١٧ قضية. وقُدمت دعاوى استئناف ضد ١١ من هذه الأحكام لدى المحكمة العليا، وبرأت المحكمة أحد المستأنفين وأدانت عشرة. وفي عام ٢٠٠٨، أحيلت ٤٦ قضية إلى مديرية النيابة العامة، نجم عن ١٤ منها لوائح اتهام. وانتهت سبع من هذه

القضايا بإصدار أحكام بالإدانة على مستوى محكمة المقاطعة. وقدمت سبع دعاوى استئناف لدى المحكمة العليا التي أصدرت أحكاما بالبراءة في ثلاث منها. وفي عام ٢٠٠٩، أُحيل ٤٢ قضية إلى مديرية النيابة العامة، نجم عن ١٤ منها لوائح اتهام. وأفضت سبع من هذه القضايا إلى أحكام بالإدانة على مستوى محكمة المقاطعة، وأحكام بالبراءة في ست منها؛ ولم يصدر في إحداها حكم بعد بسبب مغادرة المتهم للبلاد. وإجمالاً، قُدمت دعاوى استئناف إلى المحكمة العليا بشأن ست قضايا، أصدرت المحكمة حكماً بالبراءة في قضية واحدة منها وأحكاماً بالإدانة في القضايا الخمس الأخرى.

وفي عام ٢٠١٠، أُحيلت ٤٩ قضية إلى مديرية النيابة العامة. وصدر ثلاث وعشرون لائحة اتهام؛ وأسقطت ٢٤ قضية، وضيقت التحقيقات في قضيتين. وأفضى ست عشرة لائحة اتهام إلى أحكام بالإدانة على مستوى محكمة المقاطعة، وسبعة إلى أحكام بالبراءة. وأحيل إلى المحكمة العليا ثلاث عشرة قضية، أيدت المحكمة العليا أحكام الإدانة في تسع قضايا، وأصدرت أحكاماً بالبراءة في أربع قضايا.

وفي عام ٢٠١١، أُحيلت ٦٤ قضية إلى مديرية النيابة العامة، وصدر بشأنها سبع وعشرون لائحة اتهام وأسقطت ٣٢ قضية. وضيقت التحقيقات في أربع قضايا، وأرسلت واحدة إلى الخارج للمعالجة. ومن القضايا الـ ٢٧ التي صدرت بشأنها لوائح اتهام، صدرت أحكام بالبراءة في ١٠ قضايا وأحكام بالإدانة في ١٥ قضية؛ ولا تزال قضيتان في انتظار الحكم. وقدمت دعاوى استئناف إلى المحكمة العليا بشأن ١٤ قضية. وأصدرت المحكمة العليا أحكاماً بالإدانة في تسع قضايا وأحكاماً بالبراءة في ثلاث؛ ولم تُصدر المحكمة العليا حكمها بعد في قضيتين.

واضطلع أستاذ بجامعة أيسلندا بدراسة لأحكام الإدانة الصادرة في قضايا اغتصاب (المادة ٩٤، الفقرة ١) أو في القضايا التي صدرت فيها أحكام إدانة بسبب التهديد بالاغتصاب. وأظهر البحث أن متوسط الأحكام في الفترة ١٩٧٧-٢٠٠٢، كان يتراوح بين السجن لمدة سنة والسجن لمدة سنتين، إلا إذا كان العنف مفترطاً أو كان هناك تأثير لظروف خاصة أخرى. ومنذ ذلك الحين، زادت مدة الأحكام الصادرة.



المصدر: مجلس البحوث الاسكندنافي لعلم الإجرام، ٢٠١٢.

في الفترة ١٩٩٢-٢٠١٢، أصدرت المحكمة العليا ٦٥ حكماً في قضايا اغتصاب أو تهديد باغتصاب. ولا يرد في الجدول أعلاه حكمان من الـ ٦٥ حكماً للمحكمة بسبب تأثر طول مدة الحكم بظروف خاصة جداً في كل مرة. وإذا ما قُسمت فترة الحكم البالغة ٢١ سنة إلى نصفين، يرتفع متوسط طول فترات الأحكام ارتفاعاً كبيراً في فترة ما بعد عام ٢٠٠٣. وفي الفترة ١٩٩٢-٢٠٠٣، يوجد تساوق أكبر في طول مدة الأحكام. وفي جميع الحالات، باستثناء واحدة، صدرت أحكام بالسجن لمدة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات. وكان متوسط مدة أحكام المحكمة في قضايا الاغتصاب سنتين. وفي ١٣ حكماً من أصل ٢٥ حكماً، كان الحكم بالسجن لمدة سنتين. وفُرضت أحكام أشد في أربع قضايا، إلا أنه صدر حكم أخف في ٨ قضايا في تلك الفترة. وبذلك كان متوسط أحكام تلك الفترة بالسجن لمدة أقل من سنتين.

وشهدت الفترة ٢٠٠٤-٢٠١٢ تنوعاً أكبر. فمن الأحكام الـ ٣٨ الصادرة في تلك الفترة، كانت أربعة منها فقط بالسجن لمدة سنتين. وكان الحكم أخف في ٦ قضايا بينما انتهت ٢٨ قضية بحكم بالسجن لمدة تزيد على السنتين، منها سبع قضايا صدر فيها الحكم بالسجن لمدة خمس سنوات، وانتهت قضيتان بحكم بالسجن لمدة ٨ سنوات. وصدرت أطول أحكام السجن مدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢، ولكن جملة الفترة شهدت ارتفاعاً مطرداً في مدد أحكام السجن. وإذا ما قُسمت الفترة إلى ثلاثة أجزاء، يكون متوسط مدد أحكام

السجن في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ هو ٢,٢ سنة والمتوسط في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩ هو ٣,٤ سنوات، والمتوسط في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ هو ٤,١ سنوات.

وقُدمت الاستنتاجات الأولى لدراسة أجريت بشأن معالجة قضايا الاغتصاب في النظام القضائي إلى وزير الداخلية في نيسان/أبريل ٢٠١٣. وأظهرت تلك الاستنتاجات، في جملة أمور، أن الغالبية العظمى (٩٨ في المائة) من الضحايا في قضايا الاغتصاب المُبلَّغ عنها كانت من الإناث، وكان الجناة من الذكور. ومن سمات تلك القضايا وجود فرق كبير في السن بين الجاني والضحية. فقد كان سن حوالي ٤٠ في المائة من الضحايا دون ١٨ سنة، ومن ثم فهم أطفال في نظر القانون. ومن الناحية الأخرى كان الجناة بوجه عام أكبر سناً على الرغم من أنه كانت هناك أمثلة عارضة لجناة صغيري السن جداً، بل يبلغون من العمر ١٢ سنة. وذلك يدل على أن القضايا التي جرى استقصاؤها تُشير بوجه عام إلى وجود فرق في المركز ومدى الرشد. وتبحث الدراسة أيضاً العوامل التي تؤثر على تناول هذه القضايا من جانب الشرطة أو إدارة النيابة العامة. واستند الجزء الثاني من الدراسة إلى مقابلات أجريت مع ٢٠-٢٥ أخصائياً شاركوا في معالجة قضايا الاغتصاب في النظام القضائي، وكان الهدف تحديد مواقفهم إزاء هذا الموضوع، وما إذا كان يلزم إجراء تغييرات، وإذا كان الأمر كذلك ما هو شكل التغييرات التي ينبغي إجراؤها.

البغاء

في عام ٢٠٠٩ اعتمد البرلمان تعديلات على قانون العقوبات العام تتناول البغاء، وتقضي بعدم قانونية شراء الخدمات الجنسية. ومن يُضبط متلبساً بدفع أجر مقابل البغاء يمكن أن يتعرض للغرامة أو لعقوبة بالسجن لمدة عام. وقبل هذا التغيير في التشريع كان بيع الخدمات الجنسية وشراؤها أمراً قانونياً في أيسلندا. وكان بيع الجنس غير قانوني في البلد حتى عام ٢٠٠٧، عندما أدخل تغيير على قانون العقوبات العام يُلغي تجريم البغاء. ولا يزال التبرج من بغاء الغير غير قانوني. ولا فرق بين الشكل الفعلي لدفع التكاليف أو ردها، سواء كان نقداً أو في صورة كحول أو مخدرات، أو شكل ما من أشكال المساعدة أو الجمالة أو الخدمة.

وغالباً ما يُشار إلى التشريعات من هذا النوع بأنها ”الطريقة السويدية“ وتستند إلى الرأي الذي مفاده أن التصدي لبيع الخدمات الجنسية من مسؤولية الهيئة التشريعية، حيث أن من غير المقبول النظر إلى الجسم البشري كسلعة قابلة للبيع. ومن الجدير بالذكر أنه كان هناك تأييد واسع بين أفراد الحركة النسائية لتجريم شراء خدمات البغايا.

وفي آذار/مارس ٢٠١٠ أقر البرلمان تعديلا لقانون المطاعم ودور الضيافة والترفيه، رقم ٢٠٠٧/٨٥، وتعديلات لاحقة له يحظر عروض التعري التجارية (أفعال التعري التدريجي) في المطاعم. ويشمل ذلك حظرا مطلقا للاستغلال التجاري لتعري الموظفين أو الأشخاص الآخرين في المكان. ويُشار إلى المزيد في الفصل الذي يحتوي على رد أيسلندا على الملاحظات الختامية للجنة.

اللجنة المعنية بالعنف ضد المرأة

أنشئت لجنة معنية بالعنف ضد المرأة في عام ٢٠٠٧ واستمر عملها حتى عام ٢٠١٠. وكانت المهمة الرئيسية للجنة هي متابعة تنفيذ خطة العمل لمكافحة العنف ضد المرأة والعنف الجنسي الموجه ضد المرأة.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

حماية الضحايا

اعتمد قانون جديد للإجراءات الجنائية عندما بدأ نفاذ القانون رقم ٢٠٠٨/٨٨ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨. وأدخلت تغييرات سابقة على قانون الإجراءات الجنائية من أجل تعزيز الوضع القانوني لضحايا العنف الجنسي في عام ١٩٩٩. وفي تلك الحالة، شملت التغييرات التي أدخلت إعفاء الأطفال دون سن الثامنة عشرة من الشهادة رسميا أكثر من مرة في القضايا التي يكونون فيها ضحايا محتملين للعنف الجنسي، بغية تجنبهم استعادة أعمال العنف إلى ذاكرتهم أكثر من مرة. ووضع هذا القلب الجديد تحت التمهيد حيث رُئي أنه سيُفضي إلى مزيد من أحكام البراءة. ومع ذلك، لم يتغير النظام عندما صدر قانون مدونة الإجراءات الجنائية الجديد. وبدلا من ذلك، أدخلت تغييرات أخرى بغية كفالة إجراء تحقيقات حساسة ومراعية للظروف ومحكمة عادلة، على سبيل المثال فيما يتعلق بالاستجواب غير الرسمي من جانب الشرطة بهدف تهيئة الضحية المحتملة للمثول في منصة الشهود، وكفالة أن يقوم القاضي الذي رأس المحكمة عند الإدلاء بشهادة الشهود في مرحلة التحقيقات بالنظر أيضا في القضية في مرحلة لاحقة من إجراءات المحكمة. ويكفل ذلك أيضا مبدأ الفورية.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

تدريب الشرطة

أطلقت وزارة الداخلية عملية تعاونية بشأن معالجة قضايا الاغتصاب بعقد اجتماع كبير في الوزارة في عام ٢٠١٠ جرت فيه مناقشة مختلف جوانب معالجة قضايا الاغتصاب.

وقامت الوزارة بدور وسيط في عقد اجتماعات منتظمة بين مركز استقبال الطوارئ، والشرطة، ومدير النيابات العامة وكتبت أيضا رسائل إلى وزارة الرعاية الاجتماعية ووزارة التعليم والعلم والثقافة للتوعية بنتائج التعاون.

وخلال العامين الماضيين، خُصص اعتماد خاص لقوات الشرطة في المنطقة المتروبولية ومنطقة سيورنيز لتشغيل فريق بحثي خاص لمكافحة الجريمة المنظمة في أيسلندا. وبموجب قرار برلماني صدر في ١١ حزيران/يونيه ٢٠١٢، كُلِّف الفريق بأن يدرس، بالإضافة إلى ذلك، الجريمة المنظمة المرتبطة بالبغاء والاتجار بالبشر. وأُعد تحليل تفصيلي وتسجيل لنطاق البغاء ومظاهره، وأُفضى عمل الفريق في هذا المجال إلى عدة تحقيقات ماضية حاليا مرتبطة بالبغاء، وبخاصة شراء خدمات البغاء. ومن المقرر أن يستمر الفريق في هذا العمل، وأن يدرس أيضا الأنماط الأخرى للاتجار بالبشر، على سبيل المثال ما يتصل بالسخرة.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

العنف المتزلي

في عام ٢٠٠٦، اعتمد الثينغي (البرلمان الأيسلندي) تعديلات لأحكام المدونة التي تتناول العنف المتزلي، كما ذكر في تقرير سابق. وأدخل التشريع الجديد عقوبات أشد في القضايا التي يُرى فيها أن العلاقة الوثيقة بين الجاني والضحية قد أفضت إلى انتهاكات جسيمة. وكان الهدف أيضا توفير حماية أفضل للأفراد من الجرائم التي يرتكبها أشخاص وثيقو القرابة عن طريق الزواج أو داخل الأسرة، وجعل سبل الانتصاف القانونية المتاحة في قضايا العنف المتزلي أكثر فعالية.

وأعربت اللجنة، في الملاحظات الختامية بشأن التقرير الدوري الأخير المقدم من أيسلندا [CEDAW/C/ICE/CO/6](#)، عن قلقها لعدم توافر معلومات تفصيلية مستكملة عن استخدام الأوامر الزجرية وفعاليتها في قضايا العنف المتزلي والعنف الجنسي في الدولة الطرف.

وحل الآن قانون أوامر الإبعاد والطرود رقم ٢٠١١/٨٥ محل قانون الأوامر الزجرية رقم ٢٠٠٨/١٢٢. ويشمل القانون الجديد تغييرا جوهريا، يخول للشرطة سلطة فرض قرارات الإبعاد وطرود المتهمين من بيوتهم في قضايا العنف المتزلي، بموجب "النموذج النمساوي". والهدف من هذه التغييرات هو جعل هذه الموارد أكثر فعالية وكفاءة بحيث لا يضطر الضحايا إلى انتظار حكم المحكمة لفترة قد تصل إلى ثلاثة أيام كما كان يتطلب منهم التشريع القديم. ويوفر هذا الحكم للضحايا حماية أكبر بلا شك حيث يكون في مستطاع الشرطة إلقاء القبض على الجاني فورا في بداية القضية واحتجازه لمدة تصل إلى ٢٤ ساعة أو اتخاذ قرار رسمي بشأن أمر إبعاد

وطرد الجاني من المنزل. وقد غدت إجراءات النظر في هذه القضايا الآن أكثر كفاءة وتوفر حماية أكبر لضحايا الجرائم الذين يلتمسون مساعدة الشرطة. وتفيد خبرة الشرطة أن سير هذه القضايا وإجراءاتها قد أصبحا أسهل حيث نُقل اتخاذ القرار إلى الشرطة منذ البداية تماما، مما يعني بوضوح أن الإجراءات أصبحت أقصر بكثير مما كان عليه الحال في ظل القانون القديم. وحتى الآن لا يمكن القول بأن عدد القضايا قد زاد بسبب التغيير الذي أدخل على التشريع: فقد قل عدد القضايا عن ١٠ منذ بدء نفاذ القانون. ومن الجدير في هذا السياق ملاحظة أن أوامر الإبعاد (الأوامر الزجرية) بموجب هذا القانون لا تستخدم لصالح التحقيق الجنائي فقط: إذ أنها يمكن أيضا أن تستخدم حتى إذا لم ترفع دعوى، أو حيثما تُرفع دعوى أو تُقدم مطالبة بعقوبة. ولا توجد حتى الآن قضية جنائية انتهك فيها الجاني أمر الإبعاد. وفي عام ٢٠٠٦، اعتمدت خطة العمل الأولى بشأن العنف المنزلي والجنسي في أيسلندا، وتغطي الفترة ٢٠٠٦-٢٠١١. وقسمت الخطة إلى جزئين، فتتناول البالغين من ناحية والأطفال من الناحية الأخرى.

وفي عام ٢٠١٠، بدأت الأعمال التحضيرية لخطة عمل جديدة بشأن العنف المنزلي. وعيّن وزير الشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي (وزير الشؤون الاجتماعية والإسكان حاليا) لجنة لإعداد خطة جديدة للسنوات ٢٠١٢-٢٠٢٦. وكان من المقرر أن تولي اللجنة اهتماما خاصا للصلة بين جرائم العنف القائم على نوع الجنس، ومحاكمتها ومعالجتها في النظام القضائي. وأسند إلى اللجنة أيضا صياغة موقف بشأن تنفيذ اتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (اتفاقية اسطنبول) وإعادة تحديد المشاريع على ضوء الاتفاقية. وكانت أيسلندا من أوائل الدول التي وقّعت على الاتفاقية في آذار/مارس ٢٠١١. وقررت اللجنة أن تنظر في نتائج الدراسات التي أعدت على أساس خطة العمل الأولى، وأن تُركز كذلك على المواضيع التي يمكن فيها تحديد جوانب الضعف الرئيسية في النظام القضائي.

وقدمت اللجنة تقريرها في حزيران/يونيه ٢٠١٢. ولم تُقدّم خطة عمل إلى الحكومة، حيث تبين لدى النظر أنها ستكون مستفيضة للغاية ومكلفة.

وعُيّن في عام ٢٠١٣ فريق تعاوني معني بالعنف المنزلي. ويتألف هذا الفريق من ممثلي وزارة الرعاية الاجتماعية، ووزارة الداخلية، ومركز المساواة بين الجنسين، ومنظمة ملجأ النساء، ورابطة السلطات المحلية، والشرطة، ووكالة حماية الأطفال (Barnaverndarstofa). ويتمثل دوره في تطبيق السياسة المنسقة على تدابير مكافحة العنف المنزلي التي اعتمدت في عام ٢٠١١. والقصد منه الدخول في اتفاقات تعاونية بشأن خدمات معينة والإشراف على تنفيذ مشاريع تجريبية. والهدف منه أيضا إقامة تعاون دائم بين الدوائر الاجتماعية وسلطات رعاية الطفل، والدوائر الصحية، ومركز المساواة بين الجنسين، والشرطة، والمنظمات غير

الحكومية. وسيقع الفريق إلى أن تضع جميع السلطات المحلية في آيسلندا خطط عمل بنفسها، وأن تنظر في المكان الذي سيجد فيه الفحص في الدوائر الاجتماعية والصحية.

ومشروع "ترك النافذة مفتوحة" هو مشروع شرطي رائد مشترك بين مقاطعة شرطة سيورنيز والدوائر الاجتماعية في سيورنيز بشأن العنف المنزلي. وقد بدأ المشروع في ١ شباط/فبراير ٢٠١٣، ويعتبر الآن أنه حقق نجاحا. وكانت بداية المشروع المفهوم الذي مفاده أن عدد قضايا العنف المنزلي التي رفعت للنظر فيها في النظام القضائي كان قليلا للغاية، ولم تصل تحقيقات كافية إلى نهايتها، وأن عدد الجناة الذين صدرت بشأنهم إدانة كان قليلا جدا. والسبب الرئيسي لذلك هو أن الضحايا لم يرغبوا في الحصول على المساعدة من الشرطة. وخلصت الشرطة إلى أن ذلك مرده إلى عدم تقديم دعم للضحايا والجناة. وجميع التغييرات التي أدخلت على العمل اليومي للمشاركين في المشروع أدخلت ضمن إطار القانون الأيسلندي ولم يترتب عليها أي تكاليف إضافية بالنسبة للمؤسسات المشاركة.

ويستند المشروع الرائد إلى التعاون بين الشرطة والدوائر الاجتماعية. فعندما تستجيب الشرطة لمكالمة يُشتبه أنها تنطوي على عنف منزلي، تطلب الشرطة دائما مساعدة إضافية من الأخصائيين الاجتماعيين ومن الدوائر الاجتماعية من أجل إقامة اتصال متين مع الضحايا وتقديم كل المساعدة التي يحتاجونها إليهم. وتوفر هذه الدوائر أيضا محاميا عن الضحايا. وبهذا النهج، من الأرجح أن ينظر الضحايا في التخلي عن علاقة العنف. وتستخدم الآن بتواتر أكبر تدابير الحماية القانونية، مثل الأوامر الزجرية (أوامر الإبعاد)، وطرده مرتكب العنف المنزلي من المنزل وإعلام المرتكبين بخيارات العلاج الممكنة.

ونُشرت في أيار/مايو ٢٠١٣ نتائج دراسة كمية جديدة عن العنف المرتكب ضد النساء ذوات الإعاقة أعدها معهد العلوم الاجتماعية التابع لجامعة آيسلندا لصالح وزارة الرعاية الاجتماعية. وهذه كانت أول دراسة من نوعها يُضطلع بها في آيسلندا، ويُنظر إليها باعتبارها تتضمن نظرة ثاقبة هامة عن صور العنف العديدة المرتكبة ضد النساء ذوات الإعاقة، موضحة الظروف التي يقع فيها ذلك العنف وما يترتب عليه من آثار. واستندت الدراسة إلى مقابلات مع ثلاث عشرة امرأة عانين جميعا من العنف بأشكال عديدة سواء في مرحلة الطفولة أو كبالغات. وكان الهدف وصف طبيعة العنف المرتكب ضد النساء ذوات الإعاقة ودراسة الفرق بين العنف المرتكب من جانب أفراد ضد نساء ذوات إعاقة، من ناحية، والعنف المؤسسي من ناحية أخرى. وكان الهدف منها أيضا بيان الظروف التي يقع فيها عنف من هذا النوع وما يترتب عليه من آثار، وكيف يرتبط بخطر وقوعه بوضع النساء ذوات الإعاقة في المجتمع، وأخيرا، اقتراح أساليب لمنع العنف ضد النساء ذوات الإعاقة.

وفي تموز/يوليه ٢٠١٣، نشرت وزارة الرعاية الاجتماعية والبلديات في منطقة سيورنيز كتيبا بعنوان "هل العنف المتري جزء من حياتك؟" ووزع المنشور على كل بيت في منطقة سيورنيز. والمنشور جزء من حملة تيقظ في منطقة سيورنيز لمنع العنف ضد المرأة. وهو يناقش الأنواع المختلفة للعنف ويقدم معلومات عن الجهات التي تُلتَمَس منها المساعدة. وتقوم بإدارة حملة التيقظ منظمة رصد سيورنيز، التي تعمل تحت إشراف منظمة رصد الرفاهية التابعة لوزارة الرعاية الاجتماعية.

وكما ذكر أعلاه، كانت أيسلندا من الدول الأولى التي وقّعت على اتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المتري (اتفاقية اسطنبول) في آذار/مارس ٢٠١١. وفي خريف ذلك العام، كلّفت وزارة الداخلية بدراسة محتويات الاتفاقية والخطوات اللازمة اتخاذها لتكييف التشريعات الأيسلندية (الوائح والأنظمة والتنفيذ والإجراءات، وما إلى ذلك) حتى يمكنها التصديق على الاتفاقية وأن تطمئن إلى أن الأحكام متفقة مع القانون الأيسلندي. ثم كلّفت اللجنة المعنية بقانون الإجراءات بدراسة التعديلات المطلوب إدخالها على قانون العقوبات الأيسلندي من أجل التصديق على الاتفاقية.

منظمة ملجأ المرأة (Kvennaathvarfið)

أوصت اللجنة في ملاحظاتها الختامية على التقرير الدوري الأخير المقدم من أيسلندا (CEDAW/C/ICE/CO/6) بأن تُخصص الدولة الطرف موارد مالية كافية لكفالة أن تتاح لجميع النساء ضحايا العنف وسائل فورية وملائمة للحماية والوصول إلى ملاجئ آمنة في أنحاء البلد.

وتستهدف المنظمة التي تُدير ملجأ النساء (Kvennaathvarfið) توفير مرافق لجوء للنساء وأطفالهن عندما يجعل الوضع في المنزل استمرار العيش فيه مستحيلا بالنسبة لهم بسبب العنف المتري، سواء في شكل اعتداءات بدنية أو قسوة نفسية، الذي يمارسه الزوج أو الرفيق المساكن أو أشخاص آخرون في المنزل، وأيضا للنساء ضحايا الاغتصاب. وتهدف المنظمة أيضا إلى توفير المشورة والمعلومات والحث على العلانية ومناقشة مشكلة العنف المتري.

عدد المقبولات والمقابلات في ملجأ النساء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١

٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	
٦٧١	٨٦٤	٦٠٥	٥٤٩	مجموع عدد المقبولات
٥٤٦	٧٤٦	٤٨٧	٤١٩	عدد المقابلات*
١٠٧	١١٨	١١٨	١٣٠	فترات الإقامة
٦٢	٧٩	٧٤	٨١	عدد النساء اللاتي لهن أطفال

٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	
٤٥	٣٩	٤٤	٤٩	عدد النساء بدون أطفال
٦٧	٥٤	٦٠	٧٧	عدد الأطفال
٢٩٩	٣٧٥	٣١٩	٣٤١	مجموع عدد العملاء

المصدر: التقرير السنوي للملجأ النساء للسنتين ٢٠١٠ و ٢٠١١.

* عدد المقابلات التي أجريت أثناء الإقامة ليس مدرجا في هذا الجدول.

في عام ٢٠٠٩، بلغ متوسط الأيام التي قضتها النساء في الملجأ ١١ يوما، أي أقل من العام السابق بسبعة أيام. وبلغ متوسط عدد الأيام التي قضاها الأطفال بالملجأ ١٠ أيام. ويقيم في الملجأ كل يوم ما متوسطه ستة أفراد، أربع نساء وطفلان. وبلغ متوسط طول الفترة التي قضاها الأفراد في الملجأ ١٥ يوما في عام ٢٠١٠. وتقضي النساء ذوات الأطفال في الملجأ في المتوسط فترة أطول مما تقضيه النساء اللاتي ليس هن أطفال، وتمكث النساء اللاتي يتتمين لأصل أجنبي فترات أطول من النساء الأيسلنديات. وبلغ طول الفترة التي قضاها الأطفال في الملجأ ٢٣ يوما. وكان هناك بالملجأ كل يوم خلال عام ٢٠١٠ أربع نساء وأربعة أطفال في المتوسط. وبلغ عدد المقابلات التي أجريت خلال تلك السنة ٧٤٦ مقابلة، مما يمثل رقما قياسيا. وفي المتوسط، كانت تحضر كل امرأة مسجلة في المركز مقابلتين خلال العام. وفي عام ٢٠١١ قضت النساء ما متوسطه ١٥ يوما في الملجأ. وبلغ متوسط الفترة التي قضاها الأطفال في الملجأ ٢٣ يوما. وفي المتوسط كان يقيم في الملجأ كل يوم ثمانية أفراد، أربع نساء وأربعة أطفال.

ولدى وصول النساء إلى ملجأ النساء، سواء للإقامة أو لحضور جلسة مشورة، يُسألن عن سبب زيارتهن. ويؤدي أغلبهن أكثر من سبب؛ وتقترن عموما، على سبيل المثال، القسوة النفسية بالعنف البدني. وهن يلتمسن في أغلب الحالات أيضا الدعم لاجتياز مرحلة صعبة في حياتهن. والحالات التي تلجأ فيها النساء إلى ملجأ النساء بسبب القسوة النفسية أكثر شيوعا بكثير من الحالات التي يلجأن فيها إليه بسبب العنف البدني؛ ولا يمكن للقسوة النفسية أن تكون حالة أقل خطرا. ويمكن أن تتخذ شكل سلوك مهدد أو هيمنة مالية أو عزل أو إهانة.

ولا يدل عدد النساء اللاتي يلجأن إلى ملجأ النساء كثيرا على مدى العنف القائم على نوع الجنس في أيسلندا، بل يدل بالأحرى على ما إذا كان الضحايا يعلمن أو لا يعلمن بالخدمات التي يُقدمها الملجأ وما إذا كنَّ على استعداد للاستفادة منها. وتفيد الدراسات أن المدى الفعلي للعنف أكبر بكثير مما توحى به الإحصاءات المأخوذة من ملجأ النساء، ولذا يُعتبر أمرا إيجابيا أن يكون عدد الملتزمات للمساعدة هناك كبيرا وليس صغيرا. ولدى وصول النساء إلى ملجأ النساء سواء للإقامة أو لحضور جلسة مشورة، يُسألن عن سبب

زيارتهم. ويُيدي أغلبهن أكثر من سبب، وتقترب عموماً القسوة النفسية، مثلاً، بالعنف البدني. وفي أغلب الحالات يلتمس النساء أيضاً الدعم لاجتياز مرحلة صعبة في حياتهم. والحالات التي تلجأ فيها النساء إلى ملجأ النساء بسبب القسوة النفسية أكثر شيوعاً من الحالات التي يلجأ فيها إليه بسبب العنف البدني؛ ولا يمكن أن تكون القسوة النفسية حالة أقل خطراً. ويمكن أن تتخذ شكل سلوك مهدد أو هيمنة مالية أو عزل أو إهانة. ويزداد عدد النساء اللاتي يذكرن القسوة النفسية والعنف البدني والاعتداء الجنسي كأسباب لزيارتهم للملجأ عن الحال في المعتاد؛ وعلى نفس الغرار، يأتي الآن إلى المركز بسبب التهديدات والاضطهاد عدد أكبر من ذي قبل. وذلك يدعو للقلق، حيث يبدو أن العنف يتخذ شكلاً أشد قسوة، ولكن السبب قد يكون أيضاً زيادة الوعي بالعنف القائم على نوع الجنس والأشكال التي يمكن أن يتخذها.

مشروع Karlar til ábyrgðar (”مسؤولية الرجال”)

أعيد إطلاق مشروع “مسؤولية الرجال” في أيار/مايو ٢٠٠٦، وهو يقدم علاجاً متخصصاً للرجال الذين يمارسون العنف في المنزل في أيسلندا.

ومن تاريخ إحياء المشروع في أيار/مايو ٢٠٠٦ حتى نهاية عام ٢٠١٠، حضر ١٠٨ أفراد جلسة أو أكثر من جلسات العلاج. وفي الفترة من كانون الثاني/يناير إلى آب/أغسطس ٢٠١٠، جاء ٢٥ رجلاً جديداً إلى جلسات العلاج، بالإضافة إلى ١٣ رجلاً واصلوا جلسات علاجهم التي كانت قد بدأت في العام السابق. وخلال هذه الفترة، حضر الجلسات من النساء اثنتا عشرة امرأة بصفتهم زوجات/رفيقات. وكانت جلسات العلاج الجماعية محجوزة تماماً طوال عام ٢٠١٠. وفي عام ٢٠١١ حضر ٣٢ رجلاً جديداً جلسات العلاج واستمر ١٩ رجلاً في العلاج الذي كان قد بدأ في السنة السابقة. وحضر عشرون من الأزواج جلسات العلاج في عام ٢٠١١. وكانت جلسات العلاج الجماعي محجوزة تماماً طوال العام (٦ أشخاص في كل مجموعة).

مركز ضحايا الاعتداء الجنسي (Stígamót)

في عام ٢٠١٠، قدم إلى مركز التنقيف والمشورة لضحايا العنف الجنسي (Stígamót) ٥٢٦ شخصاً. وكان العدد المقابل ٥٩٣ في عام ٢٠١١ و ٦٦٤ في عام ٢٠١٢. وكانت نسبة النساء ٩٠ في المائة من هؤلاء الأشخاص في المتوسط. وكانت أعمار أكثر من نصف الذين استفادوا من خدمات المركز للمرة الأولى تتراوح بين ١٨ و ٣٩ سنة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢.

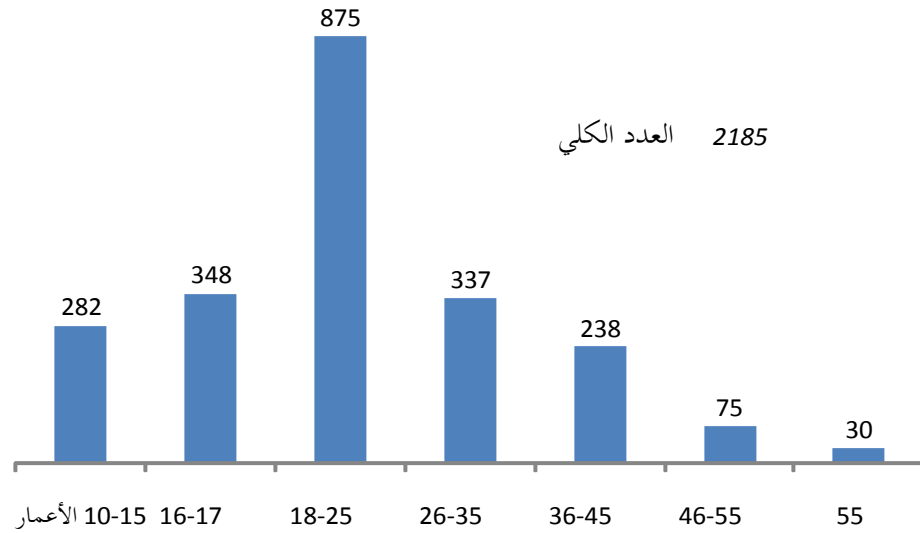
عدد الأشخاص الذين استقبلهم مركز "ستيغاموت" للمرة الأولى: موزعا بحسب نوع الجنس.

التوزيع العمري للأشخاص الذين يلتمسون المساعدة في مركز ضحايا الاعتداء الجنسي، للفترة ٢٠١٠-٢٠١٢

	٢٠١٢		٢٠١١		٢٠١٠	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
أقل من ١٧ سنة	%٥٤,٧	١٥	%٦٤,١	١٧	%٤٤,٠	١٠
١٨-٢٩ سنة	%٤٨,٥	١٢٨	%٥٤,٠	١٥٠	%٥٤,٦	١٣٧
٣٠-٣٩ سنة	%٢٠,٥	٥٤	%١٦,٥	٤٦	%١٨,٣	٤٦
٤٠-٤٩ سنة	%١٤,٠	٣٧	%١٣,٣	٣٧	%١١,٢	٢٨
٥٠-٥٩ سنة	%٧,٢	١٩	%٦,٨	١٩	%٦,٨	١٧
أكثر من ٦٠ سنة	%٢,٣	٦	%٢,٥	٧	%١,٢	٣
لا توجد معلومات	%١,٩	٥	%٠,٧	٢	%٤,٠	١٠
المجموع	%١٠٠	٢٦٤	%١٠٠	٢٧٨	%١٠٠	٢٥١

المصدر: مركز "ستيغاموت".

وهناك أسباب عديدة للجوء الأشخاص إلى مركز ضحايا الاعتداء الجنسي، وهي: الاغتصاب، والبالغاء، وسفاح المحارم، والتحرش الجنسي. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١١، افتتح المركز مركز استقبال "Kristínarhús" مخصصا تحديدا للنساء اللاتي يتركن خلفياتهن من البغاء و/أو الاتجار بالبشر. وكان بإمكانهن الإقامة هناك في غرف خاصة لفترات إقامة قصيرة أو طويلة، وكانت تتاح لهن شتى الخدمات. وفي عام ٢٠١٢، أقام في المركز عشرون امرأة وتسعة أطفال لفترة مجموعها ١٤٨ ليلة. وفي نهاية عام ٢٠١٣، توقف مركز الاستقبال "Kristínarhús" عن العمل. واتخذ مركز ضحايا الاعتداء الجنسي قرارا بالتركيز بدلا من ذلك على مشاريع أخرى، وهي بالدرجة الأولى العنف ضد النساء ذوات الإعاقة والذكور الذين يتعرضون للعنف. وبحث وزارة الرعاية الاجتماعية ومنظمة ملجأ النساء إمكانية منح ضحايا الاتجار بالبشر لجوء مؤقتا خلال فترة مواصلة التحقيقات.



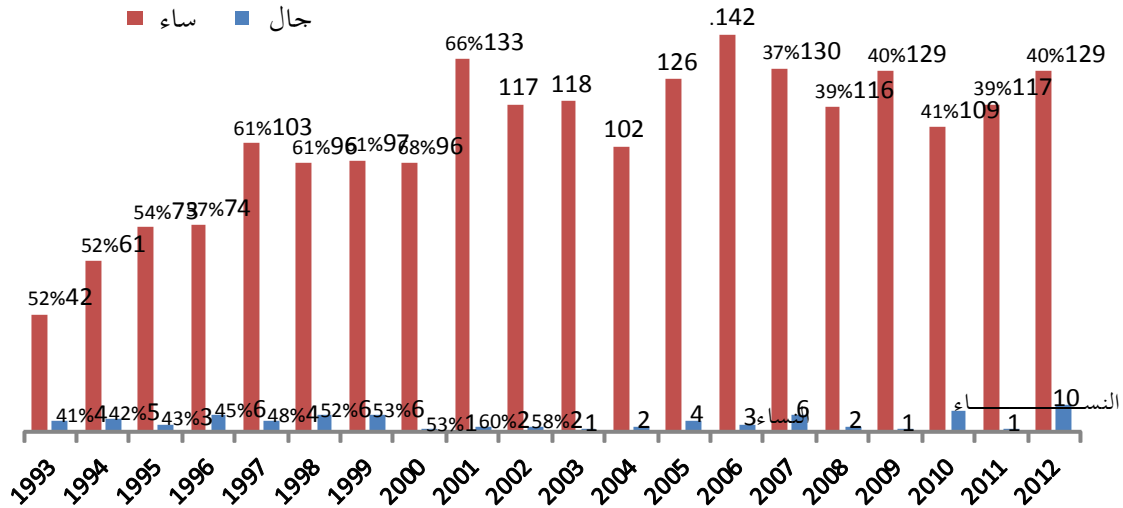
سن وعدد الأشخاص الذين وفدوا إلى مركز استقبال الطوارئ عقب اغتصاب، في الفترة ١٩٩٣-٢٠١٢. المصدر: مركز استقبال الطوارئ، ٢٠١٣.

وحدة استقبال الطوارئ لضحايا الاعتداء الجنسي

تعمل وحدة استقبال للطوارئ لضحايا الاعتداء الجنسي في قسم الإصابات بالمستشفى الوطني (Landspítalinn) في ريكيافيك، وفي مستشفى أكيوريري. وخدمات الممرضات والأطباء وعلماء النفس متاحة في هاتين الوجدتين، ويُقدم أيضا فريق من المحامين المشورة القانونية للضحايا ويساعدهم في تعاملهم مع الشرطة والمحاكم. وفي عام ٢٠١٠، طلب المساعدة من وحدتي الطوارئ هاتين ١١٧ شخصا؛ وفي عام ٢٠١١ كان الرقم ١١٨ شخصا، وفي عام ٢٠١٢ كان ١٣٩ شخصا. وفي الفترة منذ افتتحت الوحدة في عام ١٩٩٣ وحتى نهاية عام ٢٠١٢، لجأ إليها ١٨٧ ٢ شخصا إثر اغتصاب. وتتألف الفئة العمرية الأكبر من نساء تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٢٥ سنة، وتبلغ نسبة النساء أكثر من ٩٥ في المائة من المجموع. وتُصنّف نسبة قدرها ٧٠ في المائة من الحالات التي استقبلتها هاتان الوجدتان بأنها حالات اغتصاب، وفي أكثر من ثلث هذه الحالات يقول الضحايا إنهم كانوا مخمورين أو تحت تأثير المخدرات عندما ارتكبت الجريمة.

وتُشكل النساء الأغلبية العظمى من زوار مركز استقبال الطوارئ، وإن كان عدد الزوار الذكور قد زاد في السنتين الأخيرتين. وعموما، تُصنّف نسبة تزيد على ٧٠ في المائة من الحالات التي عالجها مركز استقبال الطوارئ بوصفها حالات اغتصاب، في حين وقع

أكثر من ثلث الحالات المبلغ عنها بينما كانت الضحية في حالة غيبوبة بسبب تعاطي المخدرات أو الكحول.



النسبة بين الجنسين من زوار مركز استقبال الطوارئ.

المصدر: مركز استقبال الطوارئ، ٢٠١٣.

الجرائم الجنسية

المعلومات مستقاة من الشرطة ومدير النيابة العامة

القضايا المسجلة	لوائح الاتهام	أحكام الإدانة	أحكام البراءة
٢٠٠٧	٧١	١٩	٣
٢٠٠٨	٤٦	١٤	١٠
٢٠٠٩	٤٢	١٤	٧
٢٠١٠	٤٩	٢٣	١٠
٢٠١١	٦٤	٢٧	١٣
المجموع	٢٧٢	٩٧	٤٣

عدد الانتهاكات المزعومة للمواد ١٩٤-١٩٩ من القانون الجنائي العام.

في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١١، تلقى مدير النيابة العامة ٢٧٢ قضية بوصفها انتهاكات للمواد ١٩٤-١٩٩ من قانون العقوبات العام، رقم ١٩٤٠/١٩، والتعديلات اللاحقة. ونجم عن سبع وتسعين من هذه القضايا توجيه لوائح اتهام. ومن الـ ٩٧ قضية التي صدرت بشأنها

لوائح اتهام وأقيمت فيها دعاوى أمام المحاكم، حُكم في ٤٨ قضية بالإدانة و ٤٣ بالبراءة. أما القضايا التي وُجّهت فيها اتهامات فهي ليست مسجلة على نحو مستقل. ويحتوي السجل أيضا على إحصاءات عن قضايا لا تزال مفتوحة، وذلك مثلا بسبب عدم العثور على الجاني. وبدأت وزارة الداخلية التعاون مع مركز التفوق EDDA بشأن إجراء استقصاء لمعالجة قضايا الاغتصاب في النظام القضائي الأيسلندي. والاستقصاء مصمم على نموذج مشاريع مماثلة في الدانمرك والسويد.

العنف ضد الأطفال

موجب قانون الأهلية القانونية رقم ١٩٩٧/٧١، يُصبح الشخص ذا أهلية قانونية لدى بلوغه سن الثامنة عشرة. كذلك يُعرّف قانون حماية الطفل، رقم ٢٠٠٢/٨٠، وقانون الطفل، رقم ٢٠٠٣/٧٦ "الطفل" بأنه شخص يقل سنه عن ١٨ سنة. وعلاوة على ذلك، صدقت أيسلندا على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل بموجب القانون رقم ٢٠١٣/١٩، الذي عرّف فيه الأطفال بصفتهم أشخاصا تقل أعمارهم عن ١٨ سنة.

وكان من الشروط المسبقة للتصديق على اتفاقية لانزاروت إقرار التعديلات على قانون العقوبات العام في حزيران/يونيه ٢٠١٢ بشأن بغاء الأطفال والمواد الإباحية التي يشترك فيها الأطفال والاتجار بهم من أجل ألا تبدأ لائحة التقادم إلا عندما يبلغ الطفل سن ١٨ سنة، بغض النظر عن عمر الطفل عند وقوع الانتهاك. واستهدفت التعديلات أيضا تعزيز المعاقبة على العنف الجنسي المرتكب ضد الأطفال، وشملت عقوبات أشد عندما يشمل العنف أطفالا تقل أعمارهم عن ١٥ سنة.

وتناول الجزء الأول من خطة العمل بشأن العنف في المنازل والاعتداء الجنسي، الذي وافقت عليه الحكومة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، تدابير تعزز الحكومة اتخاذها بغية منع العنف ضد الأطفال، وكذلك مساعدة الذين تعرضوا للعنف والإيذاء. والافتراض الأساسي هو أن البالغ دائما هو المسؤول إذا تعرض الطفل لمعاملة عنيفة، وأنه ينبغي أن يتحمل الجاني عواقب ذلك، حيث أن هذا النوع من السلوك لا يمكن التهاون بشأنه. وعلى هذا الافتراض الأساسي تستند المشاريع الواردة في خطة العمل، ومن ثم فهي تخص البالغين بالدرجة الأولى. كذلك تتضمن خطة العمل تدابير تهدف إلى توفير معاملة الأطفال الذين تعرضوا للعنف في المنزل أو للاعتداء الجنسي بما يتلاءم مع حالة كل منهم. وتشمل هذه التدابير تركيزا على دعم وتطوير عمل دار الطفل (Barnahús)، والإعلان عن خدماتها والتماس السبل لفعل المزيد من أجل تلبية احتياجات الأطفال الذين يتعرضون للعنف أو للإيذاء من أي نوع. وأخيرا وليس

آخراً، يجري التركيز على تمكين مرتكبي العنف ضد الأطفال من تلقي العلاج بغية كسر نمط العنف المتكرر، وعلى توفير خدمات العلاج للأطفال ذوي السلوك الجنسي غير اللائق.

وفي نيسان/أبريل ٢٠١٢، وقَّعت وزارة الداخلية، ووزارة التعليم والعلم والثقافة، ووزارة الرعاية الاجتماعية اتفاقاً مدته ثلاث سنوات بشأن مشروع تعاوني يهدف إلى زيادة الوعي وتنمية الكفاءة في التعامل مع الجرائم الجنسية المرتكبة ضد الأطفال. وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذا المشروع، المشار إليه بوصفه مشروع إيقاظ الوعي (Vitundarvakningin) تعزيز التعاون المتعدد التخصصات وتعزيز الوعي الاجتماعي وذلك بنشر المعلومات عن الجرائم الجنسية المرتكبة ضد الأطفال بين الأطفال أنفسهم وكذلك بين الذين لهم في سياق عملهم صلة مباشرة/اتصال مباشر بالأطفال. ويُدير هذا الجهد فرقة عمل تضم ممثلين من الوزارات المعنية خصصت لها ميزانية مستقلة لهذا الغرض. ومن الجدير بالذكر أن هذا الجهد مستوحى مباشرة من حملة مجلس أوروبا بعنوان “واحد في خمسة” والتصديق على اتفاقية لانزاروت. وتشمل العناصر الرئيسية لهذا المشروع ما يلي.

أُعد مسرح عرائس تعليمي يُسمى “أولاد الحارة” للأطفال في السنوات الأولى للمدرسة الإلزامية. وهو برنامج تفاعلي يهدف إلى تثقيف الأطفال بشأن السلامة الجنسية والاعتداء الجنسي وأهمية إبلاغ من يثقون به والخدمات المتاحة. ويحضر في كل عرض مستشار مدرسي أو أخصائي اجتماعي أو ممرضة أو أخصائي علم نفس. وبعد العرض تُرسل رسالة إلى والدي جميع الأطفال أو أولياء أمورهم من الحاضرين تتضمن معلومات عن الكيفية التي يمكن بها الحصول على مزيد من المواد والمعلومات الوقائية للبالغين. والرسالة مترجمة إلى اللغات الأجنبية الست الأكثر شيوعاً في أيسلندا. وينفذ البرنامج بالتعاون مع منظمة *Blátt Áfram* (“الطريق المستقيم”) وهي منظمة شعبية أيسلندية معنية بمنع الاعتداء الجنسي على الأطفال، ومن المعتزم عرضه على الأطفال البالغين من العمر سبع سنوات في جميع المدارس الإلزامية في البلد. وقُدِّم بالفعل ٣٢٠ عرضاً، ويلزم في المعتاد أداء ثلاثة عروض في كل مدرسة.

وأُعد فيلم قصير بعنوان “خذ موافقة” للأطفال في المدارس الثانوية. ويتناول الفيلم الخط الفاصل بين الجنس الصحي والعنف الجنسي فضلاً عن الآثار الضارة للمواد الإباحية. وعُرض فيلم “خذ موافقة” لأول مرة في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ في جميع مدارس أيسلندا للتلاميذ البالغين من العمر ١٥-١٨ سنة. وعُرض في اليوم السابق على التلفزيون في وقت الذروة، وجرّت متابعة له في وسائل الإعلام في الأيام التالية. وأُعد دليل مُعلّم لمصاحبة الفيلم. ويمكن أيضاً استخدامه كتوجيهات للبالغين بشأن كيفية مناقشة هذه المسائل مع الشباب. والفيلم متاح مع ترجمة له بسبع لغات. وهو متاح للجميع على الموقع الشبكي *faduja.is*، ويحتوي على معلومات

ومبادئ توجيهية للمعلمين وأولياء الأمور لاستخدامها في مناقشة المواضيع الرئيسية الواردة في الفيلم. وقد تم بالفعل تقييم أثر الفيلم وكانت النتائج إيجابية للغاية.

ويجري إنتاج فيلم قصير بعنوان "دعموا أنفسكم"، للأطفال في الصفوف الوسطى بالمدارس الإلزامية. (وهو لا يزال في طور الإعداد). وتشابه الشريحة المستهدفة من الفيلم وأهدافه مع الأفلام الأخرى المذكورة أعلاه.

وفي نيسان/أبريل ٢٠١٣، اعتمدت الحكومة خطة عمل متعددة الأبعاد بشأن حماية الأطفال من الاعتداء الجنسي والاستغلال وبشأن الخدمات المتاحة للأطفال ضحايا هذه الجرائم. وتحتوي خطة العمل هذه على ٢٧ إجراء محددًا منها ١٥ مصنفة على أنها إجراءات ذات أولوية. وتهدف هذه الإجراءات إلى زيادة التنسيق والتعاون بين مختلف الوكالات العاملة في هذا الميدان بما فيها دوائر حماية الطفل، والشرطة، والادعاء، والدوائر الطبية. وتشمل هذه الإجراءات إنشاء مرفق جديد وزيادة عدد الموظفين في دار الطفل (Barnahús) وزيادة في مخصصات الشرطة والادعاء من أجل تناول قضايا الاعتداء الجنسي وإنشاء مجلس وطني، وكذلك آليات إقليمية، للتنسيق بين دوائر حماية الطفل، والشرطة، والادعاء من أجل تحسين الاستجابة وإجراءات العمل في قضايا الاعتداء الجنسي على الأطفال.

الجزء الثاني

المادة ٧

الفقرة الفرعية (أ)

تمثيل المرأة في البرلمان والحكم المحلي

في عام ٢٠١٥، ستكون قد مضت مائة عام على اكتساب المرأة للحق في التصويت والترشح للانتخاب في آيسلندا إذا بلغ عمرها ٤٠ سنة أو أكثر؛ وقد مُنحت هذا الحق بموجب تعديل للدستور في ١٩ حزيران/يونيه ١٩١٥. ولم تحصل المرأة على حق التصويت في الانتخابات العامة في آيسلندا على قدم المساواة مع الرجل إلا في عام ١٩٢٠. ولذلك يعتبر عام ١٩١٥ وعام ١٩٢٠ معلمين هامين على الطريق نحو المساواة الكاملة بين الجنسين من حيث المشاركة الديمقراطية في آيسلندا.

وخلال العقود الثلاثة الماضية أخذ عدد النساء المنتخبات في الارتفاع باطراد؛ فبعد الانتخابات العامة في عام ١٩٧٩ كانت نسبة النساء ٥ في المائة فقط بين أعضاء البرلمان؛

وارتفعت هذه النسبة إلى ٢٥ في المائة بعد انتخابات عام ١٩٩٥ وإلى ٣٥ في المائة عقب انتخابات عام ١٩٩٩.

ويمكن الجزم بقدر من الثقة بأن الطلب المتزايد بعد الأزمة الاقتصادية في عام ٢٠٠٨ على إشراك المرأة بدرجة أكبر في الحكومة نجم عنه زيادة في أعداد النساء المشتغلات بالسياسة وعبر المستويات العليا للإدارة العامة. ويمثل النساء الآن ٤٠ في المائة من الممثلين المنتخبين سواء في الحكم المحلي أو في البرلمان، حيث بلغت أعدادهن ذروتها بتحقيق نسبة قدرها ٤٣ في المائة من عدد أعضاء البرلمان بعد الانتخابات العامة في عام ٢٠٠٩. وكانت نتائج الانتخابات العامة في عام ٢٠٠٩ انتخاب ٣٦ رجلا (٥٧,١ في المائة من المجموع) و ٢٧ امرأة (٤٢,٩ في المائة)؛ وذلك بزيادة قدرها ٧ نساء بالمقارنة بنتائج انتخابات عام ٢٠٠٧. ولم يحدث قبل ذلك قط أن أصبح هذا العدد الكبير من النساء عضوات كاملات العضوية في البرلمان؛ إذ كان الرقم القياسي السابق، بعد انتخابات عام ١٩٩٩، بنسبة ٣٥ في المائة. وكانت نتائج انتخابات عام ٢٠١٣ انتخاب ٣٨ رجلا (٦١,٣ في المائة) و ٢٥ امرأة (٣٩,٧ في المائة). ويمكن أن تُعزى النسب بين الجنسين في نتائج الانتخابات البرلمانية الأخيرة في آيسلندا إلى أنه أصبح الآن وضع المرأة في المقاعد العليا على القوائم الانتخابية للأحزاب السياسية أكثر شيوعا مما كان عليه الحال في المعتاد وازداد عدد النساء اللاتي يترشحن الآن للانتخاب في الدوائر الريفية. ومن ثم، تُتاح الآن للنساء فرص أكبر بكثير لانتخابهن مما كان يُتاح لهن قبل سنوات قليلة.

انتخابات المجالس المحلية

عُقدت انتخابات للمجالس المحلية في جميع البلديات البالغ عددها ٧٦ بلدية في آيسلندا في ٢٩ أيار/مايو ٢٠١٠. ووفقا للتقارير الإحصائية لهيئة الإحصاءات الأيسلندية Hagtíðindi، ترشح للانتخاب ٢٣٣ ١١٢ رجلا (٤٩,٧ في المائة) و ١١٣ ٦٢٢ امرأة (٥٠,٣ في المائة). وفي ٥٨ بلدية جرت الانتخابات بالتمثيل النسبي وقُدّم فيها ١٨٥ قائمة مرشحين. وفي أربع من هذه البلديات انتُخب المرشحون بدون معارضة حيث قُدمت قائمة واحدة فقط. وترشح ٨٤٦ ٢ مرشحا في هذه البلديات البالغ عددها ٥٨؛ منهم ٥١٣ ١ رجلا (٥٣,٢ في المائة) و ٣٣٣ ١ امرأة (٤٦,٨ في المائة). وإجمالا، كان التوازن بين الجنسين أقرب إلى الاستواء في عام ٢٠١٠ مما كان من قبل، حيث تراوحت نسبة النساء اللاتي قُدمتهن الأحزاب السياسية بين ٤٦ في المائة و ٥١ في المائة، وكانت نسبة المرشحات على قوائم الكيانات الأخرى ٤٦ في المائة.

ولم يسبق قط أن كانت نسبة النساء بين المرشحين أكبر من ذلك: ففي انتخابات المجالس البلدية السابقة، التي جرت في عام ٢٠٠٦، كانت النسبة ٤٣,٨ في المائة. وكان هناك مرشحون من الذكور والإناث في جميع البلديات البالغ عددها ٥٩ التي أجريت فيها الانتخابات بالتمثيل النسبي. وفي تسع بلديات كانت هناك أرقام متساوية للمرشحين من كلا الجنسين؛ وفي عام ٢٠٠٦، كان هذا هو الحال في ثمان بلديات. ومن جميع قوائم المرشحين، بغض النظر عن الدوائر التي قدمت فيها، شملت ٥٦ قائمة (٣,٣ في المائة) من النساء عددا مماثلا لعدد الرجال في عام ٢٠١٠، مقابل ١٥ قائمة فقط في عام ٢٠٠٦. وكان الرجال أغلبية بين المرشحين في ٤١ بلدية، حيث كانت نسبة النساء تتراوح بين ٤٠ و ٤٩ في المائة في ٣٧ بلدية منها، وبين ٣٠ و ٣٩ في المائة في البلديات الأربع المتبقية. وفي ثمان بلديات كانت النساء أغلبية بين المرشحين. وكان عدد النساء أكبر من عدد الرجال على ٣٤ قائمة (٤,١٨ في المائة من المجموع)، وكان عدد الرجال أكبر من عدد النساء على ٩٥ قائمة (٦,٥١ في المائة من المجموع). وكان ترتيب المرشحين على القوائم في انتخابات المجالس المحلية لعام ٢٠١٠ محييء الرجال على رأس القوائم في ١٣٩ حالة (٧٥ في المائة) والنساء في ٤٦ حالة (٢٥ في المائة). ومن الناحية الأخرى، شغلت المرشحات للانتخابات المرتبة الثانية على ١١٥ قائمة (٦٢ في المائة) وشغل الرجال تلك المرتبة في ٧٠ قائمة (٣٨ في المائة). وانتخب ٥١٢ ممثلا رئيسيا في المجالس البلدية. ومنهم ٣٠٨ رجال (٢,٦٠ في المائة) و ٢٠٤ نساء (٨,٣٩ في المائة). ولم يحدث من قبل قط أن كان هناك عضوات بهذا العدد الكبير في المجالس المحلية؛ فقد كان الرقم القياسي السابق نسبته ٣٥,٩ في المائة في انتخابات عام ٢٠٠٦. وعند تحليل الإحصاءات من ناحية أعداد السكان في مناطق الحكم المحلي المختلفة يبدو أن نسبة النساء تبلغ أعلاها (٤٥ في المائة) في المناطق التي يتراوح عدد سكانها بين ٣٠٠ و ٩٩٩ نسمة حيث أجريت الانتخابات على أساس قوائم المرشحين. وفي المناطق التي زاد فيها عدد السكان عن ١٠٠٠ نسمة، وُجد أن نسبة النساء تبلغ ٣٩ في المائة؛ وفي المناطق التي يبلغ عدد سكانها ٢٩٩ نسمة أو أقل، تبلغ النسبة ٣٤ في المائة. وعندما مضت الانتخابات في عام ٢٠١٠ على أساس قوائم المرشحين انتخب من النساء أعداد أكبر مما كان عليه الحال حيث أن جميع السكان، في الواقع، مرشحون، ما لم يرفضوا الانتخابات تحديدا. وفي الـ ٥٩ منطقة التي أجريت فيها الانتخابات على أساس القائمة، بلغت نسبة الرجال الذين انتخبوا ٥٩,١ في المائة ونسبة النساء ٤٠,٩ في المائة. وفي ١٨ منطقة، يقطن فيها أكثر قليلا من ١ في المائة من الناخبين، لم تستند الانتخابات إلى قوائم (أي أن جميع السكان كانوا مرشحين محتملين). وهناك انتخب ٩٤ عضوا في المجالس: ٦١ رجلا (٩,٦٤

في المائة) و ٣٣ امرأة (١, ٣٥ في المائة). وكانت أعلى نسب للرجال في البلديات التي يبلغ عدد سكانها ٢٩٩ نسمة أو أقل، حيث كان الجميع مرشحين محتملين: ٦٧,١ في المائة.

ولم تُجمّع بعد معلومات من الانتخابات المحلية التي أجريت في عام ٢٠١٤.

الانتخابات الرئاسية

يُنتخب رؤساء آيسلندا مباشرة من قبل جمهور الناخبين. وقد عُقدت أول انتخابات رئاسية في عام ١٩٥٢، وعقد آخر انتخابات في عام ٢٠١٢. وترشح للانتخاب اثنان وعشرون مرشحاً، منهم ست نساء. وتولى الرئاسة خمسة أشخاص، منهم امرأة واحدة هي السيدة فيغديس فينبوغادوتير، فازت بنسبة قدرها ٣٣ في المائة من الأصوات في عام ١٩٨٠، فأصبحت أول رئيسة منتخبة في العالم. وتولت الرئاسة لمدة ١٦ عاماً، أي من عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٩٦. وفي انتخابات عام ٢٠١٢ كان هناك ستة مرشحين، منهم ثلاث نساء. وانتخب السيد أولافور راغنار غريمسون بنسبة ٥٢,٨ في المائة من الأصوات. وهو الآن في مدة ولايته الخامسة كرئيس. وجاءت السيدة بورا آرنورسدوتير في المرتبة التالية حيث فازت بنسبة قدرها ٣٣,٢ في المائة من الأصوات.

انتخابات الجمعية الدستورية

عُقد اجتماع خاص للجمعية الدستورية في آيسلندا في عام ٢٠١٠. وبموجب قانون الجمعية الدستورية رقم ٩٠/٢٠١٠، كان يتعين على رئيس آيسلندا، بالتعاون مع اللجنة الدستورية، أن يدعو إلى انعقاد الجمعية الدستورية لمراجعة دستور جمهورية آيسلندا. وأجريت انتخابات الجمعية الدستورية في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، وكان يتعين أن تنعقد الجمعية في شباط/فبراير ٢٠١١. وأن تعمل الجمعية، التي تتألف من ٢٥ عضواً يترشحون كأفراد يختارهم جمهور الناخبين من مجموع البلد بوصفه دائرة واحدة لغرض هذه الانتخابات، لفترة تمتد من شهرين إلى أربعة أشهر وتُعد مشروع تنقيح للدستور، آخذة في الاعتبار نتائج اجتماع استشاري وطني بشأن الدستور عُقد في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠. وحضر ذلك الاجتماع ٩٥٠ شخصاً من جميع أنحاء البلد، تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٩١ سنة وتتساوى فيه نسبة كلا الجنسين بدقة في هذا المجموع. وجرى اتخاذ اللازم في قانون الجمعية الدستورية من أجل توفير قدر من المرونة في عدد الأعضاء؛ فإذا كان تمثيل أي من الجنسين ناقصاً في نتائج الانتخابات، يمكن رفع العدد من ٢٥ إلى ما يصل إلى ٣١ عضواً لكفالة توازن أفضل. غير أنه لم يثبت أن هناك ضرورة لذلك في واقع التطبيق. وترشح للانتخابات الجمعية الدستورية ما مجموعه ٥٢٢ مرشحاً، منهم ٣٦٤ رجلاً (٧٠ في

المائة) و ١٥٩ امرأة (٣٠ في المائة). وكان متوسط السن، وهو ٤٧ سنة، واحدا لجميع المرشحين من النساء والرجال. وكان أكبر الرجال سنا يبلغ عمره ٨٠ سنة، وأصغرهم ١٩ سنة؛ وأكبر النساء سنا ٦٦ سنة، وأصغرهن ٢٢ سنة. وكانت النتيجة انتخاب ١٥ رجلا (٦٠ في المائة) و ١٠ نساء (٤٠ في المائة).

المرأة في دور القيادة

في الفترة السابقة على انتخابات المجالس المحلية في عام ٢٠١٤، اتحدت العضوات من جميع الأحزاب السياسية في برنامج عمل مؤلف من جميع الأطياف السياسية باسم المساواة بين الجنسين. وكان أول إجراء له تشجيع الناس على وضع شعار الحركة على صفحتهم الشخصية على "الفيس بوك". وأُعلن عن الشعار في مؤتمر صحفي. وأشار المشاركون السياسيون الذين تكلموا في الاجتماع إلى أهمية إتاحة الفرصة للاستماع إلى أصوات جميع النساء، بغض النظر عن البرنامج السياسي.

الفقرتان الفرعيتان (ب) و (ج)

تمثيل المرأة في عملية اتخاذ القرارات العامة

في عام ١٩٧٠، تبوأ أول امرأة مقعدا لها في الحكومة الأيسلندية. وحتى عام ٢٠٠٦، لم تشغل المرأة إلا مناصب وزيرة الخارجية والتعليم والصحة؛ ومنذ ذلك الحين عملت المرأة فقط كوزيرة للشؤون الخارجية، وكرئيسة وزراء، وكوزيرة للمالية، وكوزيرة للدخالية؛ ومن الجدير بالذكر أنها لم تشغل حتى الآن منصب وزيرة الزراعة ومصادات الأسماك. وفي عام ٢٠٠٩، بلغت نسبة النساء ٥٠ في المائة من الحكومة لأول مرة، وأصبحت السيدة جوهانا سيغورواردوتير أول رئيسة وزراء لأيسلندا. وفي ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٣، تولت الحكم حكومة جديدة برئاسة سيغموندور دافيو غونلاوغسون. وتتألف الحكومة من تسعة وزراء، ستة رجال (٦٦,٦ في المائة) وثلاث نساء (٣٣,٣ في المائة). وكانت الحكومة المنتهية مدتها، وهي ثاني حكومة تقودها جوهانا سيغورواردوتير، تتألف من عشرة وزراء، ٤ نساء (٤٠ في المائة) وستة رجال (٦٠ في المائة).

النسبة بين الجنسين في اللجان ومجالس الإدارة والمجالس المحلية في عام ٢٠١٢

الوزارة	النساء	الرجال	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
مكتب رئيس الوزراء	٦٤	٧٥	١٣٩	٤٦%	٥٤%

الوزارة	النساء	الرجال	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
وزارة الصناعات والابتكار	١٧٣	٢٧٣	٤٤٦	٪٣٩	٪٦١
وزارة المالية والشؤون الاقتصادية	١١٠	١٥١	٢٦١	٪٤٢	٪٥٨
وزارة الداخلية	١٤١	٢٢٤	٣٦٥	٪٣٩	٪٦١
وزارة التعليم والعلم والثقافة	٣٧٣	٥٠٤	٨٧٧	٪٤٣	٪٥٧
وزارة البيئة والموارد الطبيعية	١٤١	١٨٧	٣٢٨	٪٤٣	٪٥٧
وزارة الشؤون الخارجية	١٣٦	١٨٥	٣٢١	٪٤٢	٪٥٨
وزارة الرعاية الاجتماعية	٤١٩	٣٩١	٨١٠	٪٥٢	٪٤٨
المجموع	١ ٥٥٧	١ ٩٩٠	٣ ٥٤٧	٪٤٤	٪٥٦

وبموجب المادة ١٥ من قانون المساواة بين الجنسين، رقم ٢٠٠٨/١٠، يتعين توخي الحرص لدى التعيين في اللجان الحكومية والبلديات والمجالس المحلية ومجالس الإدارة لكفالة المساواة في النسب بين الجنسين قدر الإمكان عمليا، بحيث لا تقل المقاعد التي يشغلها كل من الجنسين عن ٤٠ في المائة عندما تزيد العضوية على ثلاثة أعضاء. وينطبق ذلك أيضا على الشركات والمؤسسات المحدودة العامة التي هي في الغالب مملوكة للدولة أو للبلديات.

وفي عام ٢٠٠٨، كانت نسبة النساء ٣٧ في المائة من أعضاء اللجان والمجالس المحلية ومجالس الإدارة داخل الوزارات الحكومية. وفي عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ كانت هذه النسبة ٤٠ في المائة؛ وفي عام ٢٠١١ بلغت ٤٣ في المائة، وفي عام ٢٠١٢ بلغت ٤٤ في المائة. وفي عام ٢٠١٢، عُينت لجان ومجالس محلية ومجالس إدارة جديدة بلغ عددها ١٤٨. وكان تكوين كل منها متفقا مع القانون في ١٠٠ حالة؛ أي بنسبة ٦٨ في المائة من مجموع اللجان الجديدة وغيرها، التي بدأت عملها داخل الوزارات في تلك السنة. وطلب مركز المساواة بين الجنسين إيضاحات بشأن التعيينات التي تمت في ٤٨ لجنة (وغيرها)، والنظر جار حاليا فيما إذا كانت هذه التعيينات شملت أحكام الإعفاء التي تنص على أنه يجوز الخروج على القاعدة الرئيسية المتمثلة في ترشيح الرجل والمرأة على السواء عندما تكون هناك أسباب موضوعية. وقد كشف هذا النظر عن أنه في حوالي نصف الحالات التي لم تتمثل فيها التعيينات لشروط المادة ١٥، كانت تنطبق أحكام الإعفاء.

وتتاح للنساء والرجال العاملين في الوزارات والهيئات الحكومية فرص متكافئة فيما يتعلق بتمثيل الحكومة في الساحة الدولية والمشاركة في أعمال المنظمات الدولية. وفيما يلي النسب بين الجنسين في الوفود الحكومية وفقا لإحصاءات عام ٢٠١٣:

المنصب	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	المجموع	العدد
السكرتيريون الدائمون	٪٥٠	٪٥٠	٪١٠٠	٨
المديرون العامون	٪٦٣	٪٣٧	٪١٠٠	٦٥
الأخصائيون	٪٤٣	٪٥٧	٪١٠٠	٣٢٧
الموظفون الآخرون	٪٢٠	٪٨٠	٪١٠٠	١٣٩
المجموع	٪٤٠	٪٦٠	٪١٠٠	٥٣٩

المصدر: وزارة المالية والشؤون الاقتصادية، ٢٠١٣.

ومن المثير للاهتمام أن عدد النساء يزيد عن عدد الرجال العاملين في الوزارات التي تتناول الشؤون التعليمية والثقافية والشؤون الصحية والاجتماعية، والبيئة والموارد الطبيعية والشؤون الداخلية. وثمة وزارات أخرى تتساوى فيها بدرجة أكبر النسب بين الجنسين، ولكن عدد النساء يفوق عدد الرجال في ست من ثمان وزارات.

موظفو الوزارات بحسب نوع الجنس في أيلول/سبتمبر ٢٠١١ و ٢٠١٢

السنة	٢٠١١		٢٠١٢		العدد
	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	
مكتب رئيس الوزراء	٪٥٣	٪٤٧	٪٤٨	٪٥٢	٣٣
وزارة التعليم والعلم والثقافة	٪٦٦	٪٣٤	٪٦٧	٪٣٣	٨٥
وزارة الشؤون الخارجية	٪٥٢	٪٤٨	٪٥٥	٪٤٥	١٠٥
وزارة الصناعات والابتكار	٪٥٨	٪٤٢	٪٥٨	٪٤٢	٨٨
وزارة الداخلية	٪٦٧	٪٣٣	٪٧٠	٪٣٠	٧٣
وزارة الرعاية الاجتماعية	٪٦٦	٪٣٤	٪٦٨	٪٣٢	١٠٤
وزارة المالية والشؤون الاقتصادية	٪٤٩	٪٥١	٪٤٩	٪٥١	٧٩
وزارة البيئة والموارد الطبيعية	٪٧٠	٪٣٠	٪٦٨	٪٣٢	٣٤
المجموع	٪٦٠	٪٤٠	٪٦١	٪٣٩	٦٠١

المصدر: وزارة المالية والشؤون الاقتصادية، ٢٠١٣.

موظفو الحكومة بحسب الوزارات ونوع الجنس في أيلول/سبتمبر ٢٠١١ و ٢٠١٢

	٢٠١٢			٢٠١١		
	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	العدد	النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	العدد
الإدارة العليا	%٥٠	%٥٠	٣١٤	%٤٨	%٥٢	٣١٤
مكتب رئيس الوزراء	%٤٧	%٥٣	٨٠	%٤٦	%٥٤	٧٩
وزارة التعليم والعلم والثقافة	%٤٣	%٥٧	٥ ٤٥٥	%٤٣	%٥٧	٥ ٤٨١
وزارة الشؤون الخارجية	%٤٧	%٥٣	٢٧٢	%٤٦	%٥٤	٢٦٠
وزارة الصناعات والابتكار	%٥٤	%٤٦	١ ٠٤٣	%٥٦	%٤٤	٩٩٥
وزارة الداخلية	%٦٣	%٣٧	٢ ٨٦٥	%٦٤	%٣٦	٢ ٨٩٣
وزارة الرعاية الاجتماعية	%١٩	%٨١	٩ ٢٤٦	%١٩	%٨١	٩ ٢٤٨
وزارة المالية والشؤون الاقتصادية	%٤٨	%٥٢	٨٥٤	%٤٩	%٥١	٨٣٤
وزارة البيئة والموارد الطبيعية	%٥٧	%٤٣	٧٣٢	%٥٧	%٤٣	٧٦٠
المجموع	%٣٧	%٦٣	٢٠ ٨٦١	%٣٧	%٦٣	٢٠ ٨٦٤

المصدر: وزارة المالية والشؤون الاقتصادية، ٢٠١٣.

القضاة

كان العدد المقرر لقضاة محاكم المقاطعات ٣٨ قاضيا حتى عام ٢٠١٠، حين رُفع العدد إلى ٤٣ قاضيا. وتمثلت الزيادة في رجلين وثلاث نساء، وكانوا يعينون جميعا في محكمة المقاطعة في ريكيافيك. وكانت نسبة النساء أقل قليلا من ٤٢ في المائة من قضاة محكمة المقاطعة. وتمت هذه الزيادة منذ عام ٢٠٠٨، عندما كانت نسبة القاضيات في محكمة المقاطعة ٣٢ في المائة فقط. ويعمل أغلب القاضيات في محاكم المقاطعة في ريكيافيك وشبه جزيرة ريكيانيس. ومن الأحد عشر مساعدا لقضاة محكمة المقاطعة كان هناك ثمان نساء وثلاثة رجال. ولكل محكمة من محاكم المقاطعات الثماني في أيسلندا رئيس. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٨، عُيِّن سبعة رجال وامرأة واحدة كرؤساء لمحاكم المقاطعات. وكان هناك عشرة مساعدين لرؤساء المحاكم، منهم ثمان نساء ورجلان.

وفي عام ٢٠١١ زيد عدد القضاة في المحكمة العليا من عشرة قضاة إلى اثني عشر قاضيا. وهناك، منذ ذلك الحين، اثنا عشر قاضيا عاملا في المحكمة العليا: امرأتان وعشرة رجال. وهذه النسبة لم تتغير منذ عام ٢٠١١. وفي عام ٢٠١٢، ترك قاضيان المحكمة العليا، وحل محلهما قاضيان آخران. وفي عام ٢٠١٣ كان أحد القضاة غائبا في إجازة وحلت محله

قاضية بصفة مؤقتة. وهناك خمسة مساعدين لقضاة المحكمة العليا؛ أربع نساء ورجل واحد. ويشغل منصب مدير مكتب المحكمة العليا رجل.

القضاة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

٢٠٠٩			٢٠١٠			٢٠١١			٢٠١٢			٢٠١٣		
المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء
٩	٧	٢	٩	٨	١	١٢	١٠	٢	١٢	١٠	٢	١٢	١٠	٢
المحكمة العليا														
مجموع														
محاكم														
المقاطعات														
٣٨	٢٦	١٢	٤٣	٢٨	١٥	٤٣	٢٨	١٥	٤٣	٢٨	١٥	٤٣	٢٥	١٨
المجموع:														
٢٢	١٤	٨	٢٥	١٤	١١	٢٥	١٥	١٠	٢٥	١٥	١٠	٢٥	١٢	١٣
ريكيافيك														
غرب														
١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر
أيسلندا														
المضايق														
البحريرة														
١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر
الغربية														
شمال غرب														
١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر
أيسلندا														
شمال شرق														
٣	٣	صفر	٣	٣	صفر	٣	٣	صفر	٣	٣	صفر	٣	٣	صفر
أيسلندا														
١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر
شرق أيسلندا														
جنوب														
٢	١	٣	٢	١	٣	٢	١	٣	٢	١	٣	٢	١	٣
أيسلندا														
شبه جزيرة														
٧	٤	٣	٨	٥	٣	٨	٥	٣	٨	٥	٣	٨	٥	٣
ريكيانيس														

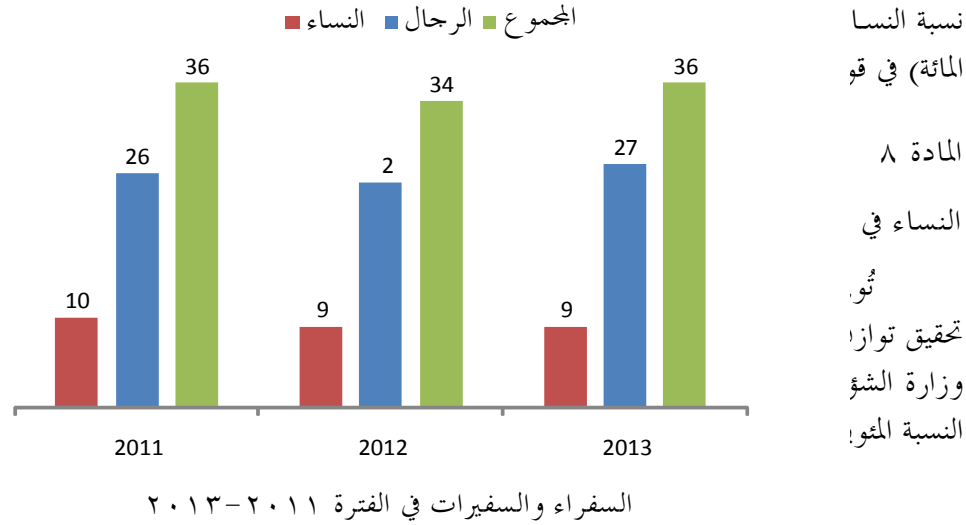
المصدر: لجنة المحاكم الوطنية والمحكمة العليا، ٢٠١٣.

أسست لجنة المحاكم الوطنية في عام ١٩٩٨. وتتمثل مسؤولياتها الرئيسية في تمويل القضاء وتنسيق قواعد محاكم المقاطعات، وتحديد عدد القضاة والموظفين الآخرين في كل محكمة مقاطعة، وما إلى ذلك. وبموجب المادة ١٣ من قانون القضاء، رقم ١٥/١٩٩٨، تتألف اللجنة من خمسة ممثلين. وفي عام ٢٠١٣ كانت تتألف من ثلاثة رجال وامرأتين.

مفوضو المقاطعات وضباط الشرطة

كان هناك ٢٤ مفوضا للمقاطعات في أيسلندا في عام ٢٠١٣، منهم ست نساء (٢٥ في المائة). وهذه النسبة هي التي كانت في عام ٢٠٠٩ وعام ٢٠١١، وفقا لتقرير بشأن

حالة المساواة بين الجنسين في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١. وتقل نسبة النساء قليلا عن ١٣ في المائة من كامل قوة الشرطة الوطنية. ولم تشغل امرأة منصب رئيس الشرطة حتى عام ٢٠١٤.



وتؤدي وزارة الشؤون الخارجية أهمية كبيرة للمشاريع التي يُتاح فيها للشباب الذين يبدؤون حياتهم الوظيفية فرصة للتعرف مباشرة على عمل السلك الأجنبي الأيسلندي والعمل في المنظمات الدولية مباشرة. وتشكل النساء أغلبية الذين يوظفون في إطار هذا النظام. ومنذ عام ٢٠٠٢، قبلت الوزارة طلابا متدربين؛ ويتم تدريبهم بصورة كاملة في وزارات أيسلندا ولجانها الدائمة فيما وراء البحار، ويستمر التدريب لمدة ستة أشهر. وفي عام ٢٠٠٨، شارك في برنامج المتدربين رجلان وثلاث نساء؛ وفي عام ٢٠٠٩، شارك في البرنامج رجلان وثلاث نساء؛ وفي عام ٢٠١٠، وُظف في هذه المناصب أربعة رجال وامرأتان؛ وفي عام ٢٠١١ شارك في البرنامج ست نساء؛ وفي عام ٢٠١٢، شارك فيه ستة رجال وثلاث نساء، بينما شارك أخيرا في برنامج المتدربين في عام ٢٠١٣ رجل واحد وخمس نساء. وفي المجموع، شارك في برنامج المتدربين ١٥ رجلا و ٢٢ امرأة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣.

الموظفون الفنيون المبتدئون

تمول أيسلندا تكاليف مختلف وظائف الموظفين الفنيين المبتدئين بالأمم المتحدة؛ ويُعيّن هؤلاء الموظفون في وظائف في مشاريع الأمم المتحدة في مختلف أنحاء العالم. وفي عام ٢٠٠٨، عُيّن ست نساء ورجل في هذه الوظائف؛ وفي عام ٢٠٠٩، كان هناك أربع نساء ولم يُعيّن رجال، بينما في عام ٢٠١٠ كانت هناك امرأة واحدة فقط ولكن دون رجال. وفي الفترة ما بين عام ٢٠١١ وعام ٢٠١٢ لم يُعيّن موظفون فنيون مبتدئون، وفي عام ٢٠١٣

كانت هناك موظفة واحدة. ومن بين هؤلاء الموظفين استُخدم واحد فقط في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، وهي المرأة الوحيدة التي استُخدمت في عام ٢٠١٣. واستُخدم آخرون في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧. وكانت هذه التعيينات لفترات تصل إلى ثلاث سنوات.

حفظ السلام الدولي

ليس لأيسلندا قوات مسلحة، وهي تُشارك في البعثات الدولية لحفظ السلام من خلال تقديم مساهمات إلى المنظمات المتعددة الأطراف وبإعارة الخبراء المدنيين، كجزء من التعاون الإنمائي الدولي. وبناء السلام هو أحد مجالات التركيز الثلاثة في استراتيجية أيسلندا للتعاون الإنمائي الدولي للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، وتُعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسألتين شاملتين لجميع القطاعات. وتعمل وحدة حفظ السلام الأيسلندية بجد من أجل تساوي نسبة الذكور إلى الإناث بين الأخصائيين. وقد تحقق إنجاز في هذا الجانب في عام ٢٠١١ عندما كان يعمل من النساء عدد أكبر من الرجال. وفي عام ٢٠١٢، كان أغلبية الأخصائيين في الميدان من النساء، إذ فاق عددهن عدد زملائهن الذكور بنسبة ١١ إلى ٥.

ويُعد مجال "المرأة والسلام والأمن" أحد مجالات التركيز الرئيسية الأربعة في سياسة التعاون الإنمائي الأيسلندي للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦. وقد اعتمدت أيسلندا خطة عملها الوطنية الأولى بشأن القرار ١٣٢٥ لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٨. وجرى استعراض خطة العمل الوطنية الأولى في عام ٢٠١١، واعتمدت خطة عمل وطنية جديدة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦. وتؤدي خطة العمل الوطنية دوراً هاماً في إسهام أيسلندا في بناء السلام. ويتلقى جميع الأفراد المعارين لبعثات حفظ السلام، قبل نشرهم، التدريب الذي تقدمه اللجنة الوطنية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أيسلندا بشأن المساواة بين الجنسين وتنفيذ القرار ١٣٢٥ لمجلس الأمن.

المادة ٩

عُدل قانون الجنسية الأيسلندية، رقم ١٩٥٢/١٠٠، بموجب القانون رقم ٢٠١٠/٦٥ حتى يمكن أن تنال النساء الأجنبية والرجال الأيسلنديون الذين يُنجبون عن طريق المساعدة على الإخصاب الحقوق ذاتها التي يتمتع بها الذين يُنجبون عن طريق التداير التقليدية. ويستتبع القانون رقم ٢٠٠٧/٨١ أن يُمنح الطفل جنسية أيسلندية إذا ما تزوج الوالدان قبل بلوغ الطفل سن الثامنة عشرة. ولم تُدخل تغييرات أخرى، فيما يتعلق بالمادة ٩، على قانون الجنسية الأيسلندية منذ التقرير الأخير.

ويُشار إلى التقارير السابقة.

الجزء الثالث

المادة ١٠

الفقرات الفرعية (أ) - (د)

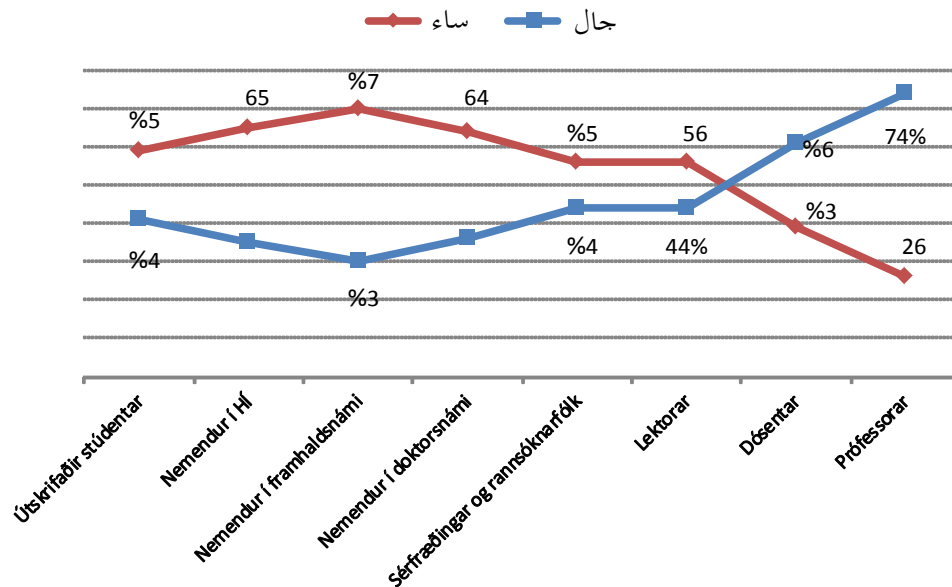
التعليم

الالتحاق بالمدارس إجباري في أيسلندا للأطفال من سن ٦ إلى ١٦ سنة. وتتاح للفتيات والفتيان فرص متساوية للتعليم على جميع مستوياته. ويلتحق الفتيات والفتيان بالمدارس الثانوية بنسب تكاد تكون متساوية منذ عام ١٩٧٥. وفي عام ٢٠١١، بلغت نسبة الفتيات التاركات للدراسة ٥٧ في المائة ونسبة الفتيان ٤٣ في المائة. وزادت خلال العقود الماضية نسبة المتخرجات من المستوى الجامعي. وفي عام ١٩٧٥ بلغت نسبة الخريجات ٢٤ في المائة، وفي عام ١٩٨٥ كانت النسبة ٥٠ في المائة وفي عام ٢٠١١ كانت ٦٤ في المائة.

والقلق بشأن التعليم والتدريب مرده إلى الخيارات القائمة على الفصل بين الجنسين التي يختارها الفتيان والفتيات. وهذه ليست مشكلة تتصل بالتعليم فحسب حيث أن قوة العمل، نتيجة لذلك، هي أيضا قائمة إلى حد بعيد على الفصل بين الجنسين. وهناك دلائل في بعض ميادين التعليم على انحسار الفصل بين الجنسين. ففي عام ٢٠١١، كانت نسبة النساء أعلى بين الطلاب في جميع كليات جامعة أيسلندا، باستثناء كلية الهندسة والعلوم الطبيعية، حيث كانت نسبة النساء ٤٠ في المائة. وكان هناك تفاوت في النسب بين الجنسين في عام ٢٠١١ داخل الأقسام في كلية الهندسة والعلوم الطبيعية. وكانت نسبة النساء أقل (١٣ في المائة) في قسم الكهرباء وهندسة الحاسوب، أما نسبتهم فكانت أكبر (٦٣ في المائة) في قسم الأحياء والعلوم البيئية. وكان الرجال أغلبية في قسم الكهرباء والهندسة الحاسوبية. وكانت أكثر النسب توازنا في قسم العلوم الجيولوجية، حيث كانت نسبة النساء ٤٧ في المائة من الطلاب. ومن الناحية الأخرى كانت الأغلبية من النساء في جميع أقسام كلية التربية، حيث بلغت نسبتهم ٨٢ في المائة من مجموع الطلاب. وتوجد أدنى نسبة من الرجال (٢٧ في المائة) في أقسام الرياضة واهتمامات وقت الفراغ والتربية الاجتماعية. وتمثل النساء أغلبية أيضا في جميع الأقسام في كلية العلوم الصحية، على الرغم من ارتفاع نسبة الرجال هناك في السنوات الأخيرة، من ٢١ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٢٤ في المائة في عام ٢٠١١. وهناك تباين واسع من قسم إلى آخر. فعلى سبيل المثال، كان ٩٩ في المائة من طلاب قسم التمريض في عام ٢٠١١ من الإناث؛ وفي العام ذاته، بلغت نسبة النساء ٨١ في المائة في قسم الأدوية و ٦٩ في المائة في قسم علم النفس.

وعُقدت حلقتان دراسيتان مفتوحتان بشأن تقسيمات الجنسين في سوق العمل في ١٣ و ٢٦ شباط/فبراير ٢٠١٣. وبحث أولاهما مركز الرجل فيما هو تقليديا مجالات عمل للمرأة (تقديم الرعاية والتدريس)؛ وبحث الثانية مركز المرأة فيما هو تقليديا مهن للرجل (علم الحاسوب والعمل التقني). وتحتفظ أفرقة العمل بصفحة على "الفايس بوك" حيث يمكن فحص أنشطتها: [facebook.com/#!/launajafnretti](https://www.facebook.com/#!/launajafnretti). وثمة مشروع جديد للمساواة بين الجنسين في سوق العمل سيُبنى على العمل المضطلع به في المشاريع السابقة. وسيُمول هذا المشروع من صندوق مشروع المساواة بين الجنسين.

ولم تُتخذ تدابير منهجية في جامعة آيسلندا لزيادة أعداد الطلاب من نوع الجنس الذي يُعد أقلية كبيرة في كل قسم من الأقسام. وعلى الرغم من ذلك، درست بعض الأقسام، مثلا، تصميم مواد إعلانية لكل من المرأة والرجل. وجاء في تقرير أُعد بتكليف من الجامعة أن هذه التدابير لم تكن كافية فيما يتعلق بأقسام المشورة الاجتماعية والتمريض والهندسة الكهربائية والهندسة الحاسوبية. وسيُطلب الأمر الأخذ بوسائل أخرى أكثر فعالية من تلك التي استخدمت في السنوات الأخيرة لزيادة أعداد الطلاب من نوع الجنس الممثل تمثيلا ناقصا، حيث أن الوسائل التي استخدمت حتى الآن لم تحقق، فيما يبدو، أي نتائج تقريبا.



وتنص المادة ٢٣ من قانون المساواة بين الجنسين، رقم ٢٠٠٨/١٠، على أن ترصد وزارة التعليم والثقافة والعلم الامتثال للمساواة بين الجنسين في المدارس والمؤسسات التعليمية، بما في ذلك أنشطة الرياضة ووقت الفراغ، وعلاوة على ذلك، يتعين أن تقوم وزارة

التعليم والثقافة والعلم برصد التطورات الحاصلة في مجالات المجتمع هذه فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ومن المقرر تعيين مستشار لشؤون المساواة بين الجنسين في وزارة التعليم والثقافة والعلم لرصد تطبيق أحكام هذه المادة، وتقديم المشورة للأطراف المعنية بشأن مسائل المساواة بين الجنسين، بما في ذلك اتخاذ إجراءات إيجابية لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وتُصدر الوزارة المناهج الدراسية الوطنية للتعليم قبل المدرسي وللمدارس الابتدائية والمدارس الثانوية بموجب اللوائح المنطبقة على المستوى المدرسي المقصود. والمناهج الدراسية الوطنية لها وضع مكافئ للأنظمة الحكومية، وتُحدد تفاصيل بشأن تطبيق اللوائح والأنظمة. وهي تُحدد أهداف وهيكل العمل في المدارس، وكيفية تنظيم التدريس، والمعايير التعليمية التي توضع، والسرعة التي يتعين أن يمضي بها التدريس. واعتمدت معايير وطنية جديدة لجميع مستويات المدارس في عام ٢٠١١، تتضمن ستة أسس يقوم عليها كل التدريس. وتتناول هذه الأسس القدرة على "قراءة" المجتمع والثقافة والبيئة وعالم الطبيعة، وكذلك رؤية المستقبل والقدرة على التأثير على المجتمع والإرادة اللازمة لذلك، والقيام بدور نشط في المحافظة عليه وكذلك في تغييره وتنميته. ومن الأسس المساواة. ويتناول كتيب نُشر في عام ٢٠١٣ المساواة في التعليم على جميع مستويات النظام المدرسي وكيف يمكن إيجاد الفرص في العمل المدرسي للسماح للتلاميذ بتنمية قدراتهم في أماكنهم الدراسية بروح التسامح والمساواة. وقد بدأت المدارس بالفعل تنفيذ هذه الأسس، وسيكون من المثير للاهتمام ملاحظة الكيفية التي يمضي بها هذا العمل.

وقد طرأت تغييرات رئيسية خلال العقود القليلة الماضية بشأن توزيع الطلاب من الجنسين على المستوى الجامعي. ففي عام ١٩٧٥، كانت نسبة النساء ٤٨ في المائة فقط من طلاب الجامعة؛ وارتفعت هذه النسبة إلى ٦٣ في المائة بحلول عام ٢٠٠٩. وفي خريف عام ٢٠١٠، بلغت نسبة النساء ٦٢,٣ في المائة من مجموع الطلاب بالمستوى الجامعي، وأصبحن يُشكلن غالبية خريجي الجامعات منذ عام ١٩٩٦. وفي عام ٢٠٠٩، تخرجت ٥٢٤ امرأة حاصلة على درجة الماجستير، أي بنسبة ٦٠ في المائة من إجمالي عدد الخريجين. وفي عام ٢٠٠٩، أتم ١٥ امرأة و ١٣ رجلاً دراساتهم للحصول على الدكتوراة بالجامعات الأيسلندية. وفاق عدد الطالبات عدد نظرائهن الذكور في ٦١,٤ في المائة من مجالات الدراسة الممكنة البالغ عددها ٢٦٢ في الجامعات الأيسلندية في عام ٢٠٠٩. وفي خريف عام ٢٠١١، فاق عدد النساء عدد الرجال في ٥٨,٢ في المائة من مجالات الدراسة البالغ عددها ٢٨٢ دورة.

وتمنح جامعة أيسلندا دبلوماً خاصاً في الدراسات العملية للمساواة بين الجنسين، قُيِّمَ بـ ٣٠ وحدة من وحدات النظام الأوروبي للمعدلات الدراسية.

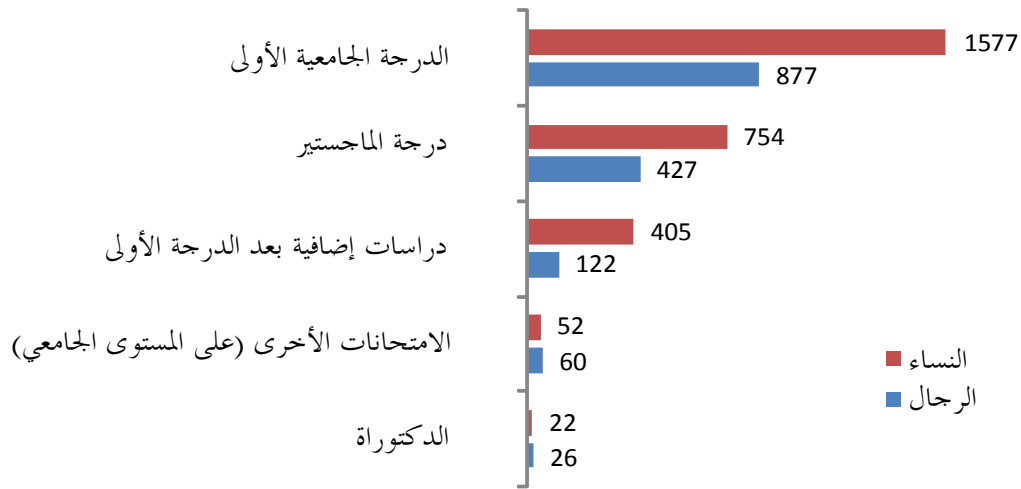
ووفقا للمعلومات المأخوذة من عام ٢٠١٢، فاق عدد النساء عدد الرجال في كل مستوى مدرسي أعلى باستثناء مستوى إضافي خاص مخصص للدراسات ذات الصلة بالصناعة. وإجمالا، انتظمت بالدراسة ٢٧ ٢١٦ امرأة بالمستوى الثانوي أو الجامعي، بالمقارنة بعدد الرجال الذي بلغ ٥٠٧ ٢١. وبذلك بلغت نسبة النساء ٥٢ في المائة من الطلاب على المستوى الثانوي.

المؤهلات من المدرسة الثانوية حسب الدورة الدراسية ونوع الجنس في الفترة

٢٠١١-٢٠١٠

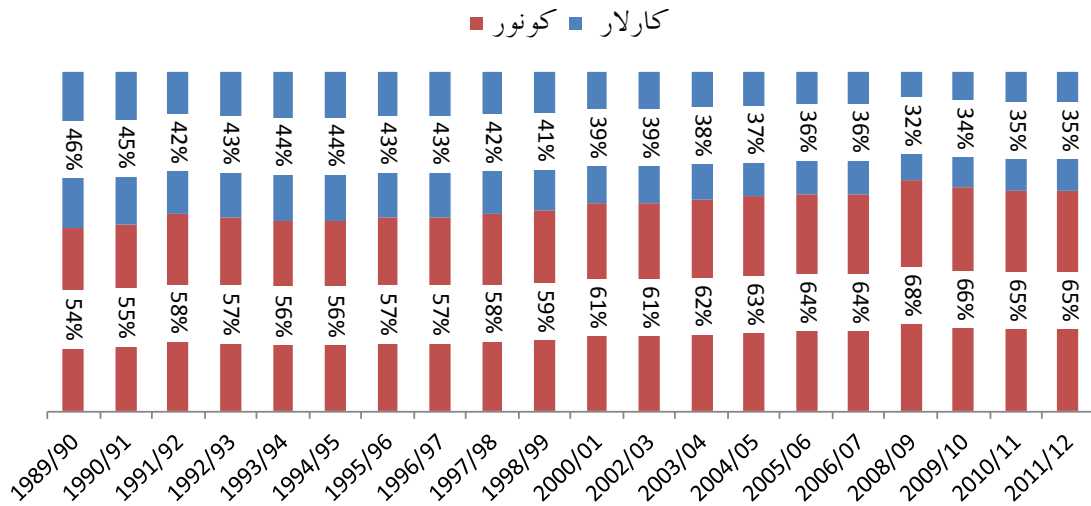
الرجال	النساء	الرجال	النساء	المجموع	
(الكمية)	(الكمية)	%	%		
٤٢	٤٢	٥٠	٥٠	٨٤	دورة أساسية عامة
١	٥	١٦,٧	٨٣,٣	٦	دورة أساسية متصلة بالعمل
٧٢	٤	٩٤,٧	٥,٣	٧٦	دورة أساسية صناعية
٢٨٧	٦٥٤	٣٠,٥	٦٩,٥	٩٤١	امتحان تأهيلي
٢٣٤	٣٦٥	٣٩,١	٦٠,٩	٥٩٩	الحقوق التجارية
٥٢٥	١٦٦	٧٦	٢٤	٦٩١	امتحان نهائي صناعي
٤٤٧	١١٣	٧٩,٨	٢٠,٢	٥٦٠	امتحان تثبيت
٢٩٩	٣٣٥	٤٧,٢	٥٢,٨	٦٣٤	امتحان المدارس الثانوية التجارية
١ ٠٩٤	١ ٥٣٣	٤١,٦	٥٨,٤	٢ ٦٢٧	امتحان المدارس الثانوية العامة
٣ ٠٠١	٣ ٢١٧	٤٨,٣	٥١,٧	٦ ٢١٨	المجموع

ويفوق عدد النساء أيضا عدد الرجال الخريجين من الدراسات الجامعية. ففي الفترة ٢٠١١-٢٠١٠، تخرج ٢٨١ ٤ طالبا من المستوى الجامعي أو أتموا دراساتهم للحصول على درجة الدكتوراة. وكانت نسبة النساء أقل قليلا من ٦٥ في المائة من عدد الخريجين. وارتفع عدد الخريجين بنسبة ٤,٨ في المائة منذ الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠.



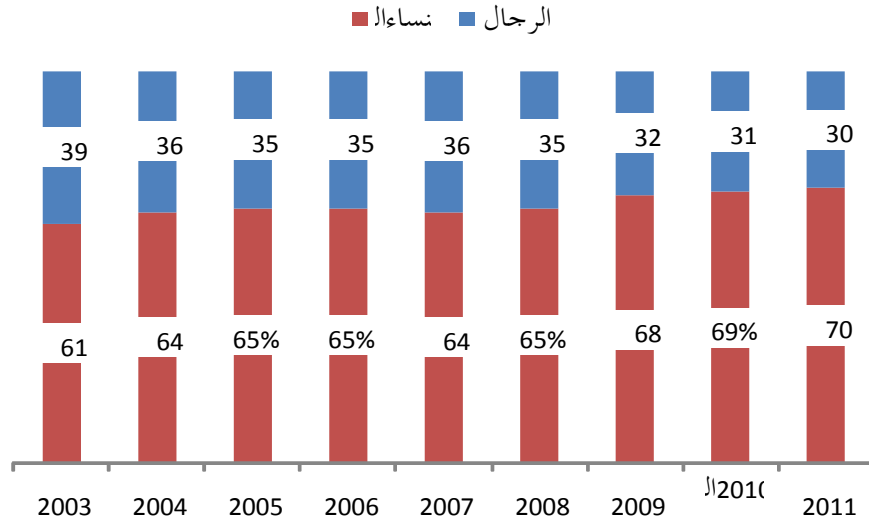
عدد خريجي الجامعة بحسب الدورة الدراسية ونوع الجنس، للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٢.

في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، صدر تقرير عن حالة مسائل المساواة بين الجنسين في جامعة أيسلندا للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١. ويستند الرسم البياني التالي إلى المعلومات المستمدة من ذلك التقرير.

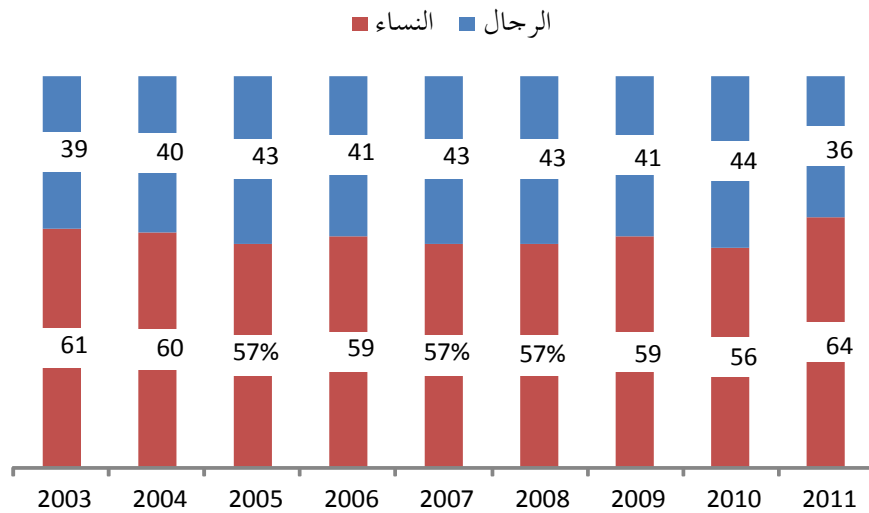


نسبة الذكور إلى الإناث في جامعة أيسلندا للفترة ١٩٨٩-٢٠١١. المصدر: جامعة أيسلندا، ٢٠١٢.

وفاق عدد النساء أيضا عدد الرجال في مستويات الدراسات العليا بجامعة أيسلندا:
٧٠ في المائة من طلاب مستوى الماجستير و ٦٤ في المائة من طلاب الدكتوراة.

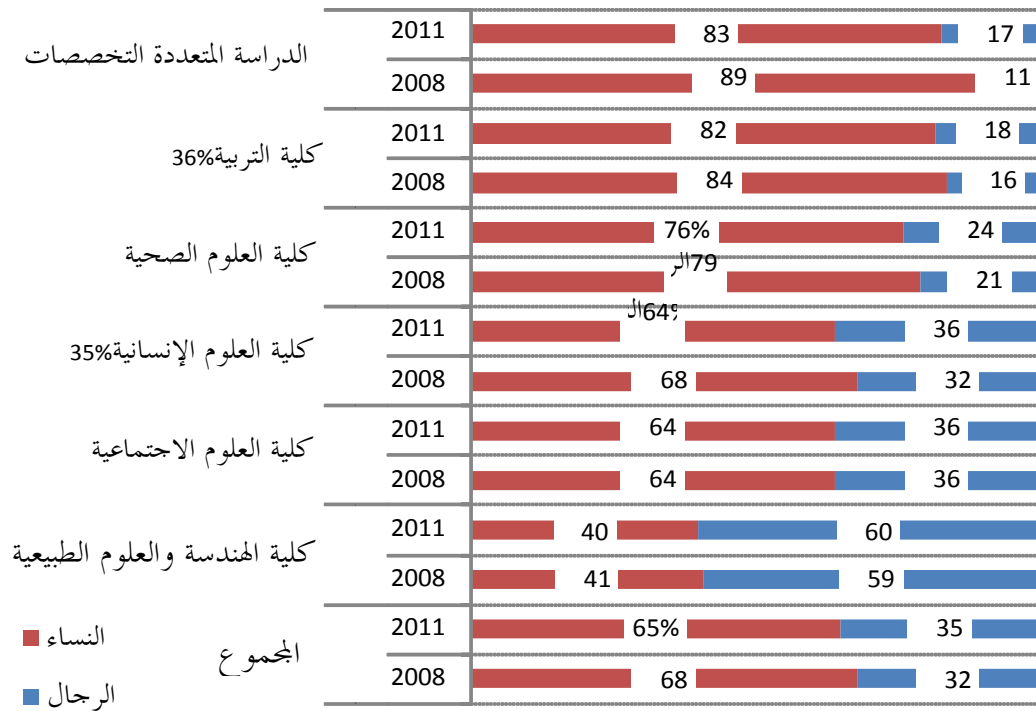


نسب الذكور إلى الإناث بمستوى درجة الماجستير في جامعة أيسلندا للفترة ١٩٨٩-٢٠١١.
المصدر: جامعة أيسلندا، ٢٠١٢.



نسب الذكور إلى الإناث بمستوى درجة الدكتوراة في جامعة أيسلندا للفترة ١٩٨٩-٢٠١١.
المصدر: جامعة أيسلندا، ٢٠١٢.

وتمثل النساء أغلبية في كل كلية من كليات الجامعة، باستثناء كلية الهندسة والعلوم الطبيعية التي تبلغ فيها نسبة النساء ٤٠ في المائة من الطلاب.



نسب الذكور إلى الإناث من الطلاب بجامعة آيسلندا للفترة ١٩٨٩-٢٠١١. المصدر: جامعة آيسلندا، ٢٠١٢.

كان أكثر من نصف خريجي الجامعة من النساء منذ عام ١٩٨٠. وتراوحت نسبتهن بين ٨٠ و ٩٠ في المائة من عدد الخريجين في مهنة التدريس في السنوات ١٩٩٥-١٩٩٨. ولم ينعكس ذلك بعد في نسبة النساء في المناصب الرئيسية في النظام المدرسي. ومع ذلك، يمكن القول إنه قد كان هناك بعض الزيادة في عدد النساء في مناصب رؤساء و/أو نواب رؤساء المدارس الإلزامية والثانوية العليا.

العلوم

تقوم الصناديق العاملة في إطار وزارة التعليم والعلم والثقافة ووفقا للقوانين المتعلقة بالبحوث العلمية التي تدعمها الحكومة بجمع المعلومات بصورة منهجية عن المتقدمين للمنح والمستفيدين منها، موزعين بحسب نوع الجنس، بغية تقييم الكيفية التي تُساعد بها هذه الصناديق كلا من الجنسين ومنع التمييز بينهما. ويتم أيضا جمع معلومات عن الآراء ذات التأثير لدى تعيين اللجان التي تُصدر المنح. والهدف النهائي من المشروع هو معرفة ما إذا كان رأس المال يُمنح للمشاريع الذكورية والأنثوية بالتساوي.

ويُعد مركز التفوق EDDA منتدى للدراسات النقدية المعاصرة في ميادين علم الاجتماع والعلوم السياسية والثقافة، مع التركيز على المساواة والتنوع. ويولى مركز التفوق أولوية للدراسات المتعددة التخصصات وأنشأ شبكة اتصالات واسعة النطاق مع الجامعات ومعاهد البحث سواء في آيسلندا أو في الخارج. وينظم مركز EDDA أيضا مؤتمرات وفعاليات أخرى، ويسعى إلى ممارسة التأثير على عملية تقرير السياسة العامة. وخلال السنوات الثلاث الماضية، قدم مركز EDDA الدعم لكثير من المشاريع البحثية في ميدان المساواة بين الجنسين، ونظم أكثر من أربعين فعالية في الميادين التي حُددت بوصفها محل تركيزه، بما فيها المؤتمرات والحلقات الدراسية والمحاضرات.

ومركز MARK الذي هو مركز لبحوث دراسات التنوع والدراسات الجنسانية، هو منتدى للدراسة والتوعية في مجال حقوق الإنسان والتمييز والمساواة والدراسات الجنسانية والتنوع في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة آيسلندا. وقد أنشئ المركز في عام ٢٠١١ لغرض الاضطلاع بدراسات في هذه الميادين وتشجيعها وإقامة اتصال مع المؤسسات الأكاديمية والمراكز البحثية سواء في آيسلندا أو في الخارج، وتدريب الطلاب على تقنيات البحث، وإقامة صلات أوثق بين التدريس والبحث، وتقديم المشورة والخدمات ذات الصلة بالبحوث وتحسين الوعي بالميادين موضوع الدراسة. ويتبع هذا المركز لجنة من خمسة أعضاء تعمل بالتعاون مع مجلس استشاري مؤلف من الأشخاص والعناصر الفاعلة المهتمين بالميادين التي هي محل اهتمام المركز، ويقدمون المشورة والدعم إلى مجلس الإدارة.

ومركز بحوث المرأة والجنسين بجامعة آيسلندا (RIKK) هو مؤسسة متعددة التخصصات تعمل منذ عام ١٩٩١، وهي رائدة في ميدان دراسات المرأة والدراسات الجنسانية وقضايا المساواة في آيسلندا. وهدفه الرئيسي هو تشجيع البحوث في ميدان الدراسات الجنسانية وإعلان النتائج البحثية ونشرها. والمركز يقوم بذلك عن طريق عقد الدورات الدراسية، وتنظيم المحاضرات، والمؤتمرات، وإصدار المنشورات. ويهدف مركز RIKK إلى تقديم المعلومات والمشورة بشأن دراسات المرأة والدراسات الجنسانية، وتعزيز الاتصال بالهيئات البحثية في آيسلندا والخارج على السواء، ودعم وتشجيع متابعة دراسات المرأة في مختلف الأقسام والكليات بجامعة آيسلندا.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة.

الفقرة الفرعية (د)

يُشار إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة آيسلندا.

الفقرة الفرعية (هـ)

برامج التعليم والتعليم المستمر وإعادة التدريب من شتى الأنواع متاحة للناس في سوق العمل، وقد اتسع نطاق هذه الدورات الدراسية وزادت جودتها كثيرا في السنوات الأخيرة.

وأنشئ في عام ٢٠٠٥ صندوق خاص للبحوث وهو صندوق المساواة بين الجنسين. ويتمثل هدف الصندوق في تشجيع البحوث الجنسانية وتعزيز المساواة بين الجنسين. ويتم التركيز بشكل خاص على المشاريع التي يضطلع بها العلماء الشباب ومشاريع الحصول على الدكتوراة. وقُدمت أول منحة من الصندوق في عام ٢٠٠٦. وقُدمت منحتان أخريان قبل أن يؤدي الانهيار الاقتصادي إلى توقف المشروع في عام ٢٠٠٨. وفي عام ٢٠١٢، قدمت المنح مرة أخرى. وقُدمت منح إلى خمسة من ١٣ مشروعا تقدمت للحصول على المنح. وسيتم إتاحة البحوث والمشاريع التي تحصل على منح من الصندوق على شبكة الإنترنت بغية أن تكون أكثر نفعا في مكافحة المساواة بين الجنسين.

وقد سبق ذكر صندوق مشاريع المساواة بين الجنسين في هذا التقرير بصدد الحديث عن خطة عمل الحكومة. وقدم هذا الصندوق منحا قدرها ٢٠ مليون كرونا إلى مشاريع مختلفة، منها ٤ ملايين كرونا إلى وزارة الرعاية الاجتماعية لتمويل وظيفة مدير مشروع معني بخطة العمل من أجل تحقيق المساواة في الأجور بين الجنسين، ومليون كرونا إلى وزارة التعليم والعلم والثقافة للمساعدة في التثقيف المتعلق بالمساواة بين الجنسين في المدارس الابتدائية، و ١,٥ مليون كرونا لإنشاء المركز الأوروبي للمرأة والتكنولوجيا بجامعة ركيافيك، وما إلى ذلك.

ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

الفقرة الفرعية (و)

لا يُعتبر تسرب الفتيات من المدارس مشكلة رئيسية في المجتمع الأيسلندي، حيث أن عدد الفتيات المتسربات من المدارس يقل كثيرا عن عدد نظرائهن من الذكور. ومع ذلك، تُشير مشكلة تسرب الذكور من المدارس قلقا متزايدا. ففي عام ٢٠١٤، وضعت وزارة التعليم والعلم والثقافة هدفين رئيسيين للإصلاح التعليمي، وهما أن يحقق ٩٠ في المائة من تلاميذ المدارس الابتدائية مستويات قراءة ملائمة، وأن تصل النسبة المئوية للطلاب الذين يتمون التعليم بالمدارس الثانوية إلى ٦٠ في المائة. ومن أجل مكافحة التسرب، تقضي الخطة بإعادة ترتيب دورة المدارس الثانوية وتقليصها. ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة.

الفقرة الفرعية (ز)

في عام ٢٠٠٥، قدمت وزارة التعليم والعلم والثقافة الدعم لمركز المساواة بين الجنسين من أجل دراسة القوالب النمطية في مجال الرياضة ووسائل الإعلام (الرياضة ووسائل الإعلام والقوالب النمطية). وكانت هذه الدراسة جزءاً من مشروع أوروبي وكان يشرف عليها المركز. وشملت البلدان الأخرى إيطاليا، وليتوانيا، والنرويج، والنمسا. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً بشكل صارخ في التغطية الرياضية في وسائل الإعلام: حيث ركزت نسبة قدرها ٨٧,١٤ في المائة من التقارير الإخبارية المتصلة بالرياضة على الرجال، في حين سُلط الضوء على النساء في ٩,٧ في المائة فقط من الحالات. وتعني التغطية الإعلامية للنساء في الرياضة ضمناً أن مشاركتهم أقل جدية من مشاركة الذكور فيها. وعدد النساء اللاتي يعملن محركات رياضيات قليل جداً.

وفي الوقت ذاته، بُذل جهد لتحقيق المساواة بين الجنسين ضمن الحركة الرياضية، وذلك على سبيل المثال بالتركيز على تقديم إعانات مالية للمشاريع من أجل مشاركة الفتيات في الرياضة. ومُنحت إعانة مالية من صندوق الرياضة التابع للوزارة لتقديم الدعم لاشتراك الفتيات في كرة السلة. وقد بدأت رابطات كثيرة ضمن الحركة الرياضية العمل في وضع خطط عمل للقضاء على التمييز بين الجنسين. وأنشئ صندوق خاص تابع للرابطة الأولمبية والرياضية الوطنية الأيسلندية لمساعدة الرياضيات المتدمات. ويمكن للرابطات الأعضاء في الرابطة الوطنية التقدم للحصول على لقب "الرابطة المثالية" إذا ما توافرت فيها معايير معينة، أي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وقد حصلت على هذا اللقب ثماني عشرة رابطة في عام ٢٠٠٨.

الفقرة الفرعية (ح)

في عام ٢٠١٠، نشرت وزارة التعليم والعلم والثقافة دليلاً زاحراً بالمعلومات (*Kynungabók*)، بشأن المسائل ذات الصلة بالجنس ومسائل المساواة بين الجنسين. والدليل هو جزء أولي من سياسة تعليمية جديدة ينبغي أن تكون فيها مبادئ المساواة والديمقراطية ومحو الأمية والاستدامة والإبداع والصحة مبادئ توجيهية في جميع المشاريع ذات الوجهة المدرسية. والهدف من هذا الإصدار هو إعطاء صورة واقعية للحالة الجنسانية في المجتمع وتشجيع المواطنين الشباب على النظر في الجوانب المختلفة للقبولة الجنسانية وما لها من تأثير على حياة الشباب. وكان الدليل يستهدف من تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٥ سنة، والوصول إلى الطلاب في ثلاث مستويات مدرسية. والمنشود أن يكون الإصدار مفيداً لجميع المعنيين بالتنشئة والتوجيه. وطُبِع الدليل بأعداد كبيرة، وأُرسلت نُسخ منه إلى المدارس والمكتبات والمؤسسات الحكومية الأخرى. ويجري من حين إلى آخر تحديث صفحة ذات

صلة بالمشروع على الإنترنت. والنسخ المطبوعة متاحة، ولكن المستعملين يُنصحون بالاطلاع على الصفحة على الإنترنت في المقام الأول. ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة.

المادة ١١

الفقرة ١، الفقرات الفرعية (أ) - (ج)

مشاركة المرأة في سوق العمل

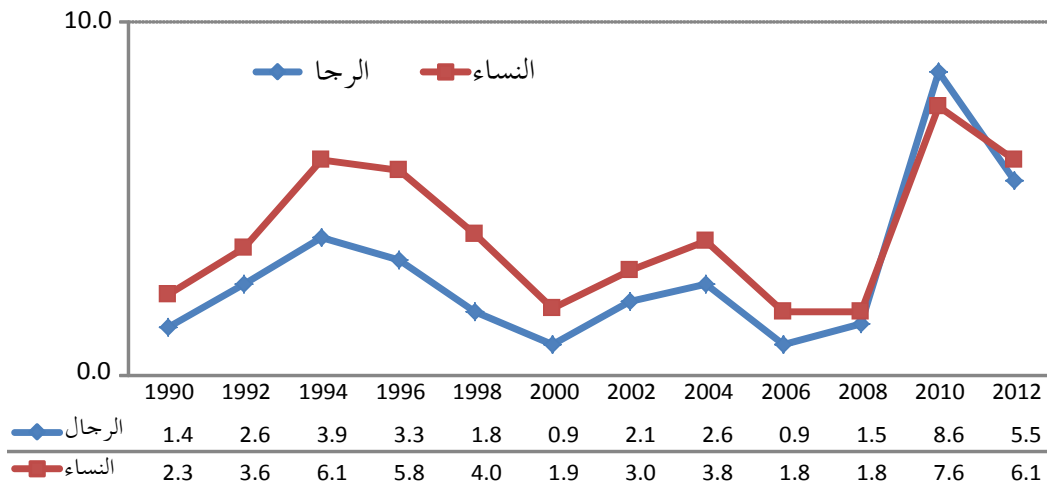
معدلات التوظيف مرتفعة في أيسلندا للنساء والرجال على السواء. وكانت النساء نشيطات اقتصاديا كالرجال تقريبا منذ سبعينات القرن الماضي. وفي الربع الأخير من عام ٢٠١٣ بلغ عدد العاملين ١٧٦ ٢٠٠ موظف، وكانت نسبة من هم في سن العمل ٧٧ في المائة. وعموما، ارتفع عدد العاملين بما مقداره ٧ ٨٠٠ بين الربع الأخير من عام ٢٠١٢ والربع الأخير من عام ٢٠١٣، بزيادة حوالي نقطتين مئويتين. وبلغت نسبة النساء العاملات ٧٨,٢ في المائة، وزادت أعدادهن ٤ ٠٠٠ امرأة وأعداد الرجال بنسبة ٧٩,٣ في المائة. وفي الفترة ذاتها في عام ٢٠١٢ كانت نسبة النساء العاملات ٧٦,١ في المائة ونسبة الرجال العاملين ٨١,٣ في المائة.

الأرقام المتعلقة بسوق العمل الأيسلندية، ٢٠١٢

الرجال	النساء	
٩٤ ٠٠٠	٨٦ ١٠٠	مجموع العاملين
٥٢	٤٨	النسبة
٨٣	٧٨	النسبة المئوية للمشاركة - للأعمار من ١٦ إلى ٧٤
٧٨	٧٣	النسبة المئوية للعاملين - للأعمار من ١٦ إلى ٧٤
٨٦	٦٥	النسبة المئوية للعمالة الكاملة (أكثر من ٣٥ ساعة في الأسبوع)
١٤	٣٥	النسبة المئوية للعمالة الجزئية (أقل من ٣٥ ساعة في الأسبوع)
٤٤	٣٥	متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع
٤٧	٤١	متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع للعمالة الكاملة
٦,٤	٥,٧	النسبة المئوية للبطالة

ومن عدد العاملين في الربع الأخير من عام ٢٠١٣، كان هناك ١٤٤ ٠٠٠ (٧٣,٤) في المائة) يعملون في وظائف بدوام كامل و ٤٦ ٩٠٠ (٢٦,٦ في المائة) يعملون في وظائف بدوام جزئي. وزاد الرقم بالنسبة لوظائف الدوام الكامل بما مقداره ٢ ٥٠٠ وظيفة منذ الربع الأخير من عام ٢٠١٢، وزاد الرقم بالنسبة للدوام الجزئي بما مقداره ٥ ٣٠٠ وظيفة. ومن النساء

العاملات كان ٦١,٧ في المائة يعملن على أساس دوام جزئي في الربع الأخير من عام ٢٠١٣؛ وكانت النسبة المقابلة للرجال ٨٤,٣ في المائة. وكان متوسط عدد العاطلين ٨ ٤٠٠ شخص في الربع الأخير من عام ٢٠١٣، يمثلون ٤,٥ في المائة من قوة العمل. وفي حين كان عدد العاطلين هو تقريبا نفسه في الربع الأخير من عام ٢٠١٢، كانت النسبة أعلى بما مقداره ٠,٢ نقطة مئوية. وفي الربع الأخير من عام ٢٠١٣، بلغت نسبة البطالة ٤,٤ في المائة بين النساء و ٤,٦ في المائة بين الرجال؛ وفي الربع الأخير من عام ٢٠١٢ كانت النسبتان المقابلتان ٤ في المائة و ٥,٤ في المائة.



معدلات البطالة ١٩٩٠-٢٠١٢.

المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٣.

ومن بين العاملين في أسبوع بعينه الذين اختيروا لأغراض الدراسة في الربع الأخير من عام ٢٠١٣، كان متوسط ساعات العمل في الأسبوع ٣٨,٩ ساعة: ٣٤,٢ ساعة للنساء و ٤٣,١ ساعة للرجال. وكان متوسط طول مدة العمل للعاملين بدوام كامل ٤٤,٩ ساعة في الأسبوع: ٤١,٤ ساعة للنساء و ٤٧,٢ ساعة للرجال. وكان المتوسط بالنسبة للعاملين بدوام جزئي ٢١,٨ ساعة في الأسبوع: ٢٢,٥ ساعة للنساء و ٢١,٨ ساعة للرجال. وفي الربع الأخير من عام ٢٠١٢، وُجد أن أسبوع العمل يتألف في المتوسط من ٣٨,٧ ساعة: ٣٤,٣ ساعة للنساء و ٤٦,٧ ساعة للرجال. وكان المتوسط للعمالة بدوام كامل ٤٤,٢ ساعة، وللعمل بدوام جزئي ٤١,٧ ساعة.

ساعات العمل

أصبح أسبوع العمل أقصر قليلا في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ لكلا الجنسين. ففي عام ٢٠٠٥، كان متوسط عدد ساعات أسبوع العمل لمن تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٧٤ سنة هو ٤٢,٢ ساعة. وهبط هذا الرقم إلى ٤١,٩ ساعة في عام ٢٠٠٧. ووفقا لهيئة الإحصاءات الأيسلندية، أصبح متوسط عدد ساعات أسبوع العمل أقصر من ذلك حيث بلغ ٤٦,١ ساعة في الأسبوع في عام ٢٠٠٨، و ٣٩,٦ ساعة في عام ٢٠٠٩ و ٣٩,٥ ساعة في عام ٢٠١٠.

وبلغ متوسط ساعات العمل في الأسبوع بالنسبة للرجال ٤٦,٢ ساعة في عام ٢٠٠٨ و ٤٣,٨ ساعة في الأسبوع في عام ٢٠٠٩ و ٤٣,٦ ساعة في الأسبوع في عام ٢٠١٠. وبلغ عدد ساعات عمل النساء ٣٥,٨ ساعة في الأسبوع في عام ٢٠٠٨، و ٣٤,٩ ساعة في الأسبوع في عام ٢٠٠٩ و ٣٤,٨ ساعة في عام ٢٠١٠. وفي هذه الفترة، أصبح أسبوع العمل للرجال أقصر بما مقداره ٢,٥ ساعة، في حين لم يقل متوسط ساعات العمل في الأسبوع للمرأة في الفترة ذاتها إلا ساعة واحدة.

وبحساب ساعات العمل للعاملين بدوام كامل كان المتوسط ٤٦,٣ ساعة في عام ٢٠٠٨. ومن هذه الأعداد، كان متوسط عدد ساعات عمل الرجال ٤٨,٩ ساعة في الأسبوع، بينما كان متوسط عدد ساعات عمل النساء ٤٢ ساعة في الأسبوع. وفي عام ٢٠٠٩، كان المتوسط الكلي ٤٤,٨ ساعة، منها ٤٧,٠ ساعة في الأسبوع للرجال مقابل ٤١,٣ ساعة في الأسبوع للنساء. وتشير الأرقام السابقة إلى أن ساعات العمل كانت كل أسبوع في هبوط وينطبق ذلك على كلا الجنسين. وتهبط فيما يبدو أيضا ساعات عمل النساء بدوام كامل في الأسبوع عن ساعات عمل الرجال، حتى وإن كان الفرق يقل سنة بعد أخرى.

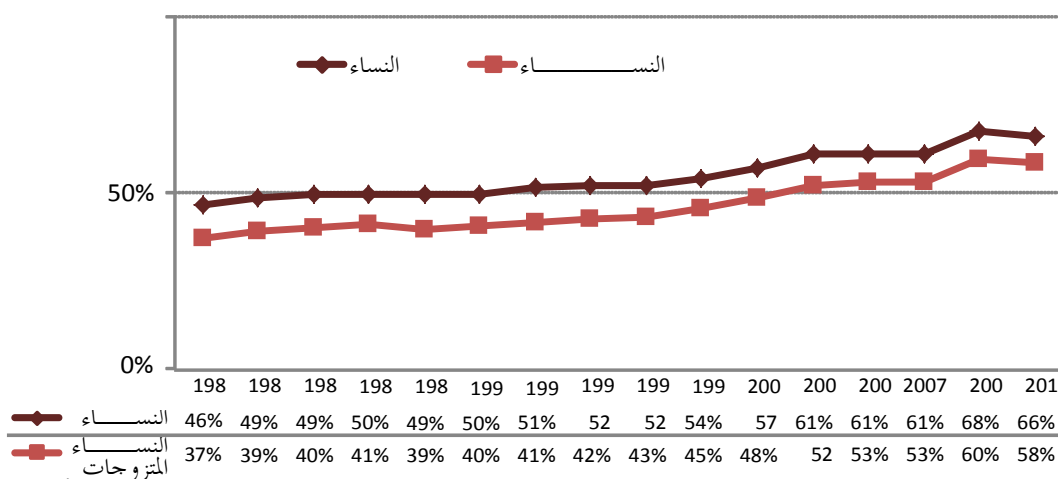
وفي عام ٢٠١٢، عيّن وزير الرعاية الاجتماعية آنذاك فريقا عاملا للتنسيق بين الحياة الأسرية وحياة العمل. وضم الفريق ممثلين من اتحاد أرباب العمل الأيسلنديين والاتحاد الأيسلندي للعمل، واتحاد موظفي الدولة والبلديات، ورابطة خريجي الجامعة، ورابطة حقوق المرأة الأيسلندية، واتحاد جمعيات المرأة الأيسلندية، والرابطة النسائية الأيسلندية. وكانت مهمة الفريق العمل وفقا لخطة العمل العامة، وتزويد أرباب العمل والمشاركين النشطين في سوق العمل بطرق الجمع بين الحياة الأسرية وحياة العمل، ومتابعة أعمال اللجان السابقة بشأن الموضوع، والقيام أخيرا باستقصاء إمكانية تقليص أسبوع العمل إلى ٣٦ ساعة.

وفي اجتماع لوزراء بلدان الشمال الأوروبي المعنيين بقضايا المساواة بين الجنسين عُقد في ٢٠١١، قُدمت توصية إلى لجنة المسؤولين من أجل تعزيز التعاون بشأن مسائل المساواة بين الجنسين. وأنشئ فريق عامل معني بالمساواة في الأجور بهدف تكوين شبكة من المتخصصين في

بلدان الشمال الأوروبي بالوزارات المسؤولة عن المساواة بين الجنسين، يمكن فيها تقاسم المعلومات بشأن التشريعات والبحوث والتدابير والتعاون. وقام الفريق العامل بجمع المعلومات عن الأوضاع في بلدان الشمال الأوروبي، فضلاً عن المساعدة في إنشاء مشروع بحثي بشأن الآثار الاقتصادية المترتبة على زيادة عدد النساء على عدد الرجال في وظائف الدوام الجزئي. وعنوان العمل لهذا البحث هو "توزيع وظائف الدوام الجزئي والجنسين والدخل" والهدف هو إصدار هذا البحث في جزأين، مع تناول فترتي رئاسة السويد وأيسلندا.

المساواة في الأجر

المساواة في الأجر من المواضيع الرئيسية في الكفاح من أجل المساواة بين الجنسين في سوق العمل الأيسلندية. وتفيد الدراسات أن الفروق في الأجر القائمة على نوع الجنس لم يُقضى عليها، وإن كان قد تحقق بعض التقدم الهام خلال السنة الماضية أو السنتين الماضيتين. وقد اضطلع بدراسات عديدة للفرق في الأجور بين الجنسين في أيسلندا باستخدام أساليب شتى. والفرق المتبقي بعد أخذ جميع العوامل الأخرى في الاعتبار وهو الفرق الوحيد المتبقي بين الجنسين هو ما يُعرف باسم "الفرق الذي لم تتم تسويته في الأجور بين الجنسين". وقد حددت الدراسات التي أجريت في السنوات القليلة الماضية هذا الرقم بأنه يتراوح بين ٧ و ١٨ في المائة، رهنا بالأساليب المستخدمة، وكذلك، دون أن تقل عنها أهمية، الفئات أو المناطق الجغرافية للبلد التي تقوم عليها عمليات المسح.



نسبة أجور النساء إلى أجور الرجال في الفترة ١٩٨١-٢٠١١.

المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١١

أجرت هيئة الإحصاءات الأيسلندية دراسة في عام ٢٠١٠ بناء على طلب من الشركاء الاجتماعيين تناولت أجور ١٨٥ ٠٠٠ شخص في القطاع الخاص خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٧، وأظهرت أن الفرق بين الجنسين في الأجور نسبته ٩ في المائة. وفي حين لا يزال هناك فرق كبير بين إجمالي دخول الرجال وإجمالي دخول النساء، فقد غدا ذلك الفرق أقل خلال العقد الماضي لأن النساء يعملن حالياً، في المتوسط، ساعات عمل أكثر ويعمل الرجال ساعات عمل أقل. وفي ثمانينات القرن الماضي كان إجمالي دخول النساء لا يزيد إلا قليلاً عن نصف إجمالي دخول الرجال؛ وفي آخر الاستقصاءات، كانت النسبة في حدود ٦٨ إلى ٨٢ في المائة. ويرجع تفسير ذلك جزئياً إلى أن مشاركة المرأة في سوق العمل قد زادت باطراد. وعلى الرغم من أن النساء ما زلن أقلية في مناصب الإدارة ومناصب النفوذ، فهن يُشكلن أكثر من نصف الخبراء بين العاملين المؤهلين تأهيلاً خاصاً في أيسلندا. ومن الأرجح أن ترتفع نسبة النساء في المناصب المتخصصة إلى أعلى من ذلك، حيث تبلغ الآن نسبة النساء بين خريجي الجامعات الأيسلندية كل عام أكثر من ٦٠ في المائة.

ويجري حالياً تنفيذ مشاريع للقضاء على المشكلة المستمرة المتمثلة في الفرق بين الجنسين في الأجور. وأهم هذه المشاريع هو مشروع معيار المساواة في الأجور ومشروع خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين في الأجور، وقد سبقت مناقشتهما في هذا التقرير.

وكجزء من سنة رئاسة آيسلندا للتعاون فيما بين بلدان الشمال الأوروبي بشأن المساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٤، سيعقد مؤتمران في تشرين الثاني/نوفمبر. يُركز أولهما على وظائف الدوام الجزئي وأثرها على المساواة بين الجنسين في سوق العمل. وسيشارك في رئاسة المؤتمر الآخر الفريق العامل لبلدان الشمال الأوروبي المعني بالمساواة بين الجنسين والمساواة في سوق العمل، والفريق العامل الآيسلندي المعني بالمساواة في الأجور. وسيكون موضوع التركيز المساواة في الأجور. وفي المنتدى العالمي للمرأة في البرلمان، المعقد في بروكسل في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، سميت آيسلندا الفائزة العالمي في سد الفجوة بين الجنسين لما حقته من إنجاز ممتاز في هذا الميدان.

إجازة الأمومة/الأبوة

مما يُعتبر أولوية في آيسلندا كفالة أن تُتاح لكلا الوالدين فرصة متساوية لرعاية أسرهما ومتابعة العمل خارج المنزل. وقد أظهرت التجربة أن من العوامل الرئيسية للقدرة على الجمع بين الحياة المهنية والحياة الأسرية أن يكون من حق كلا الوالدين الحصول على إجازة أمومة/أبوة. وأقر البرلمان تشريعا أوليا بشأن إجازة الأمومة/الأبوة وإجازة الوالدية في عام ٢٠٠٠، تضمنت واحدا من أعظم استحقاقات إجازة الأبوة سخاء في العالم. فقد مُدّد استحقاق الإجازة المشتركة من ستة إلى تسعة أشهر؛ ويُدفع للوالدين النشطين في سوق العمل ٨٠ في المائة من متوسط مرتبيهما خلال الإجازة وتأتي المدفوعات من صندوق مخصص يمول من خلال رسم تأميني. وعلاوة على ذلك، يتمتع الوالدان بحقوق متساوية، حيث توزع الإجازة بالتساوي بين كلا الوالدين. فيحصل الآباء على إجازة غير قابلة للتحويل مدتها ثلاثة أشهر وتحصل الأمهات على إجازة مدتها ثلاثة أشهر، ثم يتقاسم الوالدان ثلاثة أشهر كما يرغبان. وقد حقق قانون عام ٢٠٠٠ نجاحا، حيث يستخدم ٩٠ في المائة من الآباء حقهم في الحصول على إجازة أبوة. وتُشير الدراسات التي أجريت مؤخرا إلى أن من الآثار الإيجابية لإجازة الأبوة الآيسلندية توزيع أكثر تكافؤا للمسؤوليات المنزلية فضلا عن وضع أكثر تساويا في سوق العمل في السنوات الأولى التي تلي الإجازة. وعقب الأزمة المالية التي وقعت في خريف عام ٢٠٠٨، اتضح أنه يتعين خفض المصروفات من صندوق إجازة الأمومة والأبوة وإجازة الوالدية، وخُفض الحد الأقصى للمصروفات ثلاث مرات، ولكنه رفع مرة أخرى في عام ٢٠١٢، وأصبح الآن ٣٧٠ ٠٠٠ كرونا في الشهر. وثمة أثر آخر للانحسار الاقتصادي وهو صرف النظر عن تمديد كان مزمعا لمجموع فترة الإجازة من ٩ إلى ١٢ شهرا، ولكن المأمول أن يتم تطبيق ذلك التمديد متى سمحت المالية الدولة بذلك.

وثمة عامل رئيسي آخر في تمكين الوالدين من الجمع بين الحياة الأسرية والحياة الوظيفية خارج المنزل وهو تيسير الرعاية النهارية للأطفال بعد انتهاء إجازة الوالدية. ففي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، كان يعمل في أيسلندا ٢٦٥ من مؤسسات ما قبل المدرسة (رياض الأطفال)، وكان هناك ٤٧٢ "دار رعاية نهارية" مسجلة في البلاد في عام ٢٠١١.

اختيار الحياة الوظيفية على أساس نوع الجنس

يُشار إلى المناقشة الواردة تحت المادة ٥ من هذا التقرير، وكذلك إلى التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

المهن بحسب نوع الجنس في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٢ (نسبة مئوية)

٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٦	
١٠,٢	٩,٠	٨,٧	١٠,١	٩,٣	٨,٦	كبار الموظفين والمديرون
١٢,٠	١٠,٦	١١,٠	١٢,٧	١٢,٠	١١,١	الرجال
٨,١	٧,٢	٦,٢	٧,٢	٦,١	٥,٥	النساء
٢١,٦	٢١,٤	١٧,٧	٢٠,٧	١٧,٦	١٧,٥	الموظفون الفنيون
١٦,٤	١٦,٧	١٤,٤	١٧,٨	١٥,٨	١٥,٥	الرجال
٢٧,٢	٢٦,٥	٢١,٣	٢٤,١	١٩,٧	١٩,٩	النساء
١٥,٥	١٥,٧	١٧,٧	١٧,٦	١٥,٨	١٥,٤	الموظفون الفنيون المبتدئون
١٣,٥	١٣,٢	١٤,٤	١٢,٩	١١,٤	١١,١	الرجال
١٧,٦	١٨,٤	٢١,٣	٢٢,٨	٢١,٢	٢٠,٤	النساء
٤,٥	٤,٧	٥,٢	٥,٥	٦,٩	٧,٤	الكتابة
١,٨	١,٨	١,٨	١,٩	١,٩	٢,٦	الرجال
٧,٤	٧,٨	٨,٨	٩,٦	١٢,٨	١٣,١	النساء
٢١,٣	٢١,٠	٢٠,٥	١٩,٤	٢٠,٧	١٩,٨	العاملون التجاريون، ومقدمو الخدمات
١٥,٢	١٥,٢	١٥,٣	١٤,٨	١٤,٥	١٣,٤	الرجال
٢٧,٨	٢٩,٤	٢٦,٢	٢٤,٦	٢٨,١	٢٧,٤	النساء
٤,٤	٤,٧	٤,٥	٣,٩	٤,١	٤,٨	المزارعون وصائدو الأسماك
٧,٢	٧,٩	٧,٠	٦,١	٦,١	٧,١	الرجال
١,٥	١,٢	١,٧	١,٥	١,٦	٢,١	النساء
١١,٣	١٢,٢	١١,٩	١١,٣	١٢,١	١٣,٢	الحرفيون المهرة
١٩,١	٢١,٠	٢٠,٩	١٩,٥	٢٠,٠	٢١,٦	الرجال
٣,٠	٢,٧	٢,٢	٢,٣	٢,٧	٣,٢	النساء

٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٧	٢٠٠٦	
٤,٧	٤,٧	٤,٥	٥,١	٥,٦	٥,٧	المشرفون على الآلات
٨,١	٧,٩	٧,٧	٨,٦	٩,٨	٩,٨	الرجال
١,٠	١,٢	١,٠	١,١	٠,٧	٠,٩	النساء
٦,٦	٥,٦	٥,٩	٦,٣	٧,٩	٧,٦	العمال غير المهرة
٦,٧	٥,٧	٥,٩	٥,٧	٨,٧	٧,٦	الرجال
٦,٤	٥,٥	٦,٠	٦,٩	٧,٠	٧,٥	النساء

المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية.

وكما يتبين من الجدول، لا تظهر النساء بأعداد كبيرة في صفوف المزارعين وصائدي الأسماك والحرفيين والمشرفين على الآلات. ومن الناحية الأخرى، لهن حضور بأعداد أكبر في العمل المكتبي والخدمات. والتوازن أكثر استواء بين العاملين المؤهلين تأهيلاً خاصاً والأخصائيين، ولكن النساء ما زلن يُشكلن فئة صغيرة بين المديرين والمسؤولين الحكوميين في أيسلندا. وثمة دراسة استقصائية لم تكتمل بعد بشأن الأسباب الجذرية لانخفاض مشاركة المرأة في صناعة صيد الأسماك.

وأعدت خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين في الأحرار من أجل تخفيض الفوارق القائمة على نوع الجنس في اختيار الحياة الوظيفية، والهدف هو تخطيط الحواجز القائمة بين الجنسين في سوق العمل. وقد نص الإعلان التعاوني الذي أصدرته الحكومة التي تولت السلطة في عام ٢٠٠٩ على استخدام الميزنة المراعية للمنظور الجنساني كمبدأ توجيهي في ميزنة الإدارة الاقتصادية. وتبعاً لذلك، أنشئت في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ لجنة توجيهية معنية بالميزنة المراعية للمنظور الجنساني. ويشار إلى المزيد تحت المادة ٤ في هذا التقرير.

المرأة في إدارة الأعمال التجارية

حثت اللجنة في ملاحظاتها الختامية على التقرير الدوري الأخير المقدم من أيسلندا (CEDAW/C/ICE/CO/6) الدولة الطرف على أن تُعزز من جهودها المبذولة لزيادة عدد النساء في الوظائف الرفيعة المستوى. وشجعت اللجنة أيضاً الدولة الطرف على أن تُنفذ دون إبطاء الحكم القانوني الذي يقضي بأن تعد المؤسسات أو الشركات التي تستخدم أكثر من ٢٥ شخصاً برامج لتحقيق المساواة بين الجنسين أو تُدرج أحكاماً خاصة بشأن المساواة بين الجنسين في سياساتها التوظيفية.

أما المطالبة المتزايدة عقب الأزمة الاقتصادية بزيادة مشاركة النساء في حكم البلاد فإنها لم تصل إلى قطاع الأعمال التجارية. والهدف المتمثل في زيادة مشاركة المرأة في مناصب الإدارة والمناصب ذات النفوذ في سوق العمل الأيسلندية كان منذ أمد طويل جزءا من سياسة الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين، ولكن إحراز تقدم في هذا المجال في الفترة ١٩٩٠-٢٠١٢ كان أبطأ بكثير من المأمول. فقد بلغت نسبة النساء بين المديرين ١٥ في المائة في عام ١٩٩٠؛ وزادت هذه النسبة بما مقداره ٧ نقاط مئوية لتبلغ ٢٢ في المائة في عام ٢٠١٢. ومشاركة المرأة في مناصب الإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم أكثر شيوعا منها في المؤسسات الكبيرة: إذ لم تزد نسبة النساء بين مديري الشركات المائة الكبرى في أيسلندا في عام ٢٠١١ عن ١٣ في المائة. وبلغت نسبة النساء في مجالس إدارة الشركات ٢٢ في المائة في عام ١٩٩٩ و ٢٤ في المائة في عام ٢٠١١؛ وبعبارة أخرى، لم يحدث تغير كبير خلال هذه السنوات الاثنتي عشرة.

واستمر مشروع "علامات المساواة بين الجنسين" (*Jafnréttiskennitala*) في عام ٢٠٠٨، حيث جرى فحص مجالس إدارة الشركات المائة الكبرى في أيسلندا بغية معرفة نسبة العضوات في هذه المجالس. وتطمح مشاريع أخرى تديرها الحكومة إلى تشجيع النساء على تنفيذ أفكارهن المتعلقة بالأعمال التجارية ودعم النساء اللاتي يدرن مؤسسات صغيرة أو متوسطة الحجم.

ومن أجل زيادة أعداد النساء في مناصب الإدارة في عالم الأعمال التجارية، اتخذت الحكومة الخطوة المتمثلة في إدراج حكم بشأن النسب بين الجنسين في مجالس إدارة الشركات المحدودة في قانون الشركات المحدودة العامة، رقم ١٩٩٥/٢، مع التعديلات اللاحقة، في آذار/مارس ٢٠١٠؛ ويسري ذلك الحكم على الشركات المحدودة التي يزيد عدد موظفيها عن ٥٠ موظفا على أساس سنوي. وتتناول المادة ٦٣ من قانون الشركات المحدودة العامة مسألة النسب بين الجنسين ويوجد حكم يكاد يكون مطابقا في المادة ٣٩ من قانون الشركات المحدودة الخاصة، رقم ١٩٩٤/١٣٨، مع التعديلات اللاحقة، والفرق الوحيد بينهما هو القاعدة العامة التي تقضي بأن يكون في مجلس إدارة الشركة المحدودة العامة ثلاث مديرات على الأقل بينما يجوز أن يكون في مجلس إدارة الشركة المحدودة الخاصة مديرة أو مديرتان. وهذا معناه أن على جميع الشركات التي بها ٥٠ موظفا أو أكثر، في المتوسط، أن تمثل لهذا القانون فيما يتعلق بالنسب بين الجنسين في مجالس إدارتها. أما الشركات التي يقل عدد موظفيها عن ٥٠، في المتوسط، فليست بحاجة إلى أن تشغل بالها بالنسب بين الجنسين في مجالس إدارتها. وتُجبر أيضا الشركات المحدودة العامة التي يزيد عدد موظفيها عن ٢٥ موظفا على النظر في النسب بين

الجنسين لدى تعيين مديريين وأن تُرسل معلومات سجل الشركة بشأن النسب بين الجنسين بين مديريها وموظفيها وأعضاء مجالس إدارتها.

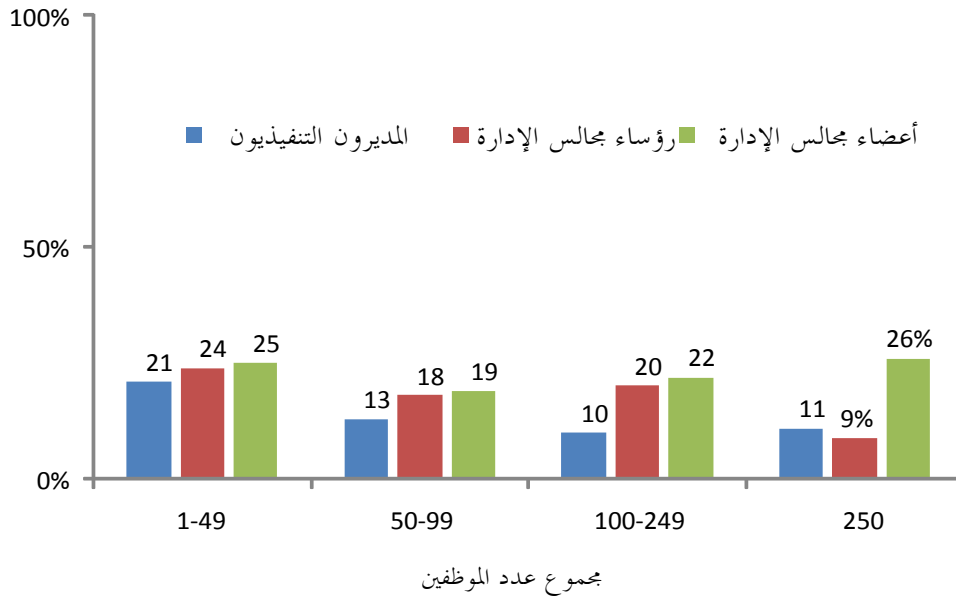
وُمنحت الشركات التي تنطبق عليها هذه الأحكام فترة تكيف للأوضاع مدتها ثلاث سنوات، أي حتى ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣. وأوضحت المذكرات التفسيرية الملحق بمشروع القانون الذي أصبح قانونا في أيسلندا أن الهدف هو تحقيق مساواة أكبر بين نسب النساء والرجال في المناصب ذات النفوذ في الشركات المحدودة العامة والخاصة على السواء؛ وافترض أن من المهم تنوع التمثيل في قطاع الأعمال التجارية وأن الترتيب التقليدي كان ينطوي على أخطار معينة حيث كان يغلب على المديرين وفقا له أن يكونوا من جنس واحد وأعمال وخلفيات متماثلة من حيث التعليم والخبرة. وترصد وزارة الصناعات والابتكار الوضع في مجالس إدارة الشركات والتغييرات الناجمة عن التشريع الجديد. وتُشير أحدث الأرقام إلى أن التحرك في الاتجاه الصحيح، وبخاصة في الشركات الكبيرة، وإن كان الهدف من القانون، وهو على الأقل كفالة أن تبلغ نسبة كل من الجنسين ٤٩ في المائة على الأقل في مجالس إدارة الشركات التي يبلغ عدد موظفيها ٥٠ موظفا أو أكثر، لم يتحقق بعد. إلا أن كثيرا من الشركات لم تعقد بعد اجتماعاتها العامة السنوية للسنة الحالية (٢٠١٤) وبالتالي، سيكون من الأهم أن تنظر في الوضع في نهاية هذه السنة.

نسبة النساء في مناصب الإدارة في المؤسسات، ٢٠١٣

عدد الموظفين	عدد المؤسسات	نسبة النساء	التغير منذ عام ٢٠١٢
المديرون التنفيذيون			
٤٩-١	٩ ٩٤٩	٢١,٣٪	٤,٥-٪
٩٩-٥٠	١٥٦	١٣,٥٪	٠,٠٪
+١٠٠	١٧٥	٩,٧٪	٤,٢٪
رؤساء/أعضاء مجالس الإدارة			
٤٩-١	٣٠ ١١٣	٢٤,٥٪	٥,٠-٪
٩٩-٥٠	٥٩٤	٢٣,٢٪	٠,٨٪
+١٠٠	٧٣٤	٢٦,٨٪	٤,٣٪

المصدر: وزارة الصناعات والابتكار، ٢٠١٣.

يُبين الجدول الوضع في خريف عام ٢٠١٣. وكما يمكن أن يُلاحظ، ارتفعت نسبة النساء في مناصب الإدارة في المؤسسات بفضل القانون، مما يبين بالفعل أثر التغيير.



نسبة النساء في مناصب الإدارة في المؤسسات بحسب الحجم في عام ٢٠١١
المصدر: وزارة الصناعات والابتكار، ٢٠١٣.

وفي عام ٢٠١١ كانت نسبة النساء بين المديرين التنفيذيين في المؤسسات الأيسلندية ٢٠ في المائة، في حين كانت نسبتهن ٢٤ في المائة من مجموع رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة. وكما يتضح من الجدول أعلاه تزيد نسبة النساء في مناصب الإدارة عادة في الشركات الصغيرة.

المرأة ووسائل الإعلام

وسائل الإعلام ميدان يغلب عليه الذكور منذ أمد طويل. وقد بدأ عدد العضوات في نقابة الصحفيين الأيسلندية في الزيادة في العقود الماضية. فبلغت نسبة النساء ١٨ في المائة من عضويتها في عام ١٩٨٠ و ٣٠ في المائة في عام ١٩٩٥؛ وفي عام ٢٠٠٧ كانت النسبة ٣٦ في المائة، وفي عام ٢٠١١ كانت ٣٧ في المائة، وعلى الرغم من هذه الزيادة لا يشغل إلا قليل من النساء مناصب محرري الأخبار ورؤساء تحرير الصحف اليومية. وليس هناك مديرة لمحنة تلفزيون وهناك عدد قليل فقط من النساء يعملن كمحركات لأخبار التلفزيون.

وقد طرأ على سوق الإعلام الأيسلندية تغييرات كبيرة منذ أن وقعت الأزمة الاقتصادية في عام ٢٠٠٨. فقد خُفض عدد الأيام التي تُنشر فيها صحف، وفقد كثير من الصحفيين وظائفهم، وحدثت تغييرات في ملكية وسائل الإعلام وأعيد تشكيل عملياتها. وأظهرت دراسة أجريت في عام ٢٠١٢ أن سبعة من كل عشرة صحفيين ومذيعي أخبار من

الذكور، وأن الصحفي/صحفي الأخبار الأيسلندي التقليدي ذكر، يبلغ من العمر ٤٢ سنة، لديه خبرة عمل أقل قليلا عن ١٤ سنة في المهنة. ومن الناحية الأخرى، تصغر الصحفيات الصحفيات في العادة بسبع سنوات، ولديهن خبرة تزيد قليلا عن ثمان سنوات في المتوسط. ويتقاضى الصحفيون أجورا أعلى قليلا من الصحفيات، وإن كان الفرق ليس كبيرا، ولكن الصحفيات يحتمل أن يبلغ عدد الحاصلات منهن على درجة الماجستير ضعف عدد الحاصلين عليها من الرجال ويحتمل أن تزيد عن ذلك بكثير نسبة من يتابع منهن دراسات متخصصة في الصحافة أثناء تعليمهن.

وثمة دراسة أخرى، اضطلع بها في عام ٢٠١٣، بينت أن ما كتبه الصحفيات من مواد إخبارية يقل كثيرا عما كتبه نظرائهن الذكور. وأن ٢٣ في المائة فقط من المواد الإخبارية التي فُحصت كتبها نساء، وأن احتمال ظهور التقارير الإخبارية التي أعدها نساء في الصفحة الأولى كان أقل. ووُجد أيضا أن هناك فرقا كبيرا بين ما يكتبه الرجال وما تكتبه النساء. فالتقارير المتعلقة بالرياضة والأعمال التجارية والسياسة يكتبها حصريا تقريبا الرجال: ٩٧ في المائة من تقارير أخبار الرياضة؛ و ٩٥ في المائة من أخبار التجارة والاقتصاد، وحوالي ٩٢ في المائة من التغطية السياسية. ومن الناحية الأخرى، كتبت النساء أكثر بقليل من نصف التقارير التي بُحثت والتي تتناول مسائل ثقافية والصحة خلال الفترة المشمولة بالدراسة و ٦٦ في المائة من المواد التي صُنفت بأنها "ترفيه" و "قيل وقال".

واقترحت لجنة معنية باستعراض صندوق ضمان قروض المرأة والمسائل ذات الصلة في تموز/يوليه ٢٠٠٦ تأمين إتاحة ضمانات القروض للنساء، وكذلك منح قروض إنشاء، في نظام الدعم العام، وأن يتم في الوقت ذاته استعراض الوضع، وفي وقت لاحق السياسات، في الصناديق العامة العاملة. وفي آذار/مارس ٢٠١١، وُقِع اتفاق بشأن إحياء صندوق ضمانات القروض للمرأة، تحت اسم Svanni. وتدير الصندوق وزارة الرعاية الاجتماعية ووزارة الصناعات والابتكار وبلدية ريكيافيك. وكان عمر المشروع الأولي يمتد حتى نهاية عام ٢٠١٤، ولكن المشروع سيستمر بموجب خطة العمل الجديدة للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٥-٢٠١٨.

ويُقدم صندوق "سفاني" للمرأة ضمانات قروض بالتعاون مع مصرف لاندسبانكي. ويمنح الصندوق نصف ضمان القرض؛ ويمنح المصرف النصف الآخر. والشرط المسبق لمنح القرض هو أن يكون ٥٠ في المائة على الأقل من المشروع ملكا لامرأة، وأن تكون الفكرة مبتكرة ومولدة لفرص العمل على الأجل الطويل. وقد قُدمت منح أربع مرات. ففي خريف عام ٢٠١١، نظر مجلس إدارة الصندوق في ٢١ طلبا ومُنحت خمسة

ضمانات للقروض. وفي عام ٢٠١٢ قُدم ٢٠ طلباً. ومنحت الإدارة ضمانين لقروض. وفي خريف عام ٢٠١٣، تلقى الصندوق ٢٠ طلباً ومُنح ضمانان لقروض. ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات عن المشروع في الموقع الشبكي svanni.is.

- تُقدم وزارة الرعاية الاجتماعية منذ عام ١٩٩١ منحة كل سنة للنساء مباشرات الأعمال في آيسلندا تبلغ قيمتها ٣٥ ٠٠٠ ٠٠٠ كرونا في السنة، بهدف تشجيع النساء على بدء تشغيل شركتهن وزيادة إمكانية حصولهن على التمويل. وتقدم الوزارة المنح ولكن الصندوق تستضيفه مديرية العمل.

والشرط الأساسي لمنح الضمان أن يكون ٥٠ في المائة على الأقل من الصندوق ملكاً لامرأة. وأن تكون الفكرة مبتكرة ومولدة لفرص عمل على الأجل الطويل. وتُقدم المنح لوضع خطط الأعمال التجارية والتسويق وتنمية المنتجات وتُقدم منحة أجور لبدء شركة. ولا يمكن للمشروع أن يدخل في منافسة مباشرة مع خدمات أخرى في السوق.

وتتاح الطلبات على الموقع الشبكي atvinnumalkvenna.is. ويقوم بتقييم الطلبات مجلس استشاري. وتبدأ إجراءات تقديم الطلبات في كانون الثاني/يناير من كل سنة وتقدم المنح عادة في الفترة نيسان/أبريل - أيار/مايو. وتتاح لمتلقيات المنح مدة سنة واحدة لإنجاز مشاريعهن قبل أن يتعين عليهن تقديم تقرير يقيمن فيه المشروع وعرض عام للتكاليف ذات الصلة.

الفقرة ١، الفقرة الفرعية (هـ)

يُشار إلى التقارير السابقة.

الفقرة ١، الفقرة الفرعية (و)

في حزيران/يونيه ٢٠١٠، وافقت الحكومة على خطة عمل لمكافحة التحرش والعنف في مكان العمل وفي المدارس وغيرها من الأماكن في المجتمع. وشكلت لجنة لإدارة المشاريع معنية بإجراءات مكافحة التسلط تتألف من ممثلين من ثلاث وزارات، تُركز على متابعة تنفيذ الإجراءات المقترحة لمكافحة التحرش. وهذه الوزارات هي وزارة التعليم والعلم والثقافة ووزارة الرعاية الاجتماعية ووزارة المالية والشؤون الاقتصادية. وجرى التركيز على تكثيف التعاون، ليس فقط لكفالة تحقيق نتيجة طيبة، ولكن أيضاً لتشجيع النقاش والاهتمام بالموضوع على نطاق واسع.

وتمشيا مع هذه الخطة، استعرضت وزارة الرعاية الاجتماعية القانون الحالي، رقم ٢٠٠٤/١٠٠٠ بشأن إجراءات مكافحة التحرش (التسلط) في مكان العمل. وأنشئت لجنة معنية بهذا الموضوع، برئاسة الوزارة ولكنها تتألف من ممثلين للشركاء الاجتماعيين. وفي ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٣، عرضت وزارة الرعاية الاجتماعية على موقعها الشبكي بغرض الاستعراض مشروع لائحة بشأن مكافحة التسلط والتحرش الجنسي والعنف في مكان العمل. وتلقت الوزارة عدة تعليقات. ويجري العمل حاليا لكفالة إجراء التغييرات القانونية اللازمة قبل أن يمكن إصدار اللائحة.

ويُشار إلى المزيد في المناقشة المتعلقة بتعريف التحرش الجنسي والتمييز تحت المادة ١ من هذا التقرير.

وعُقدت حلقة دراسية بشأن الموضوع في نيسان/أبريل ٢٠١٣، وكان عنوانها "التحرش في مكان العمل - تسليط الضوء عليه، ونتائجه والمسؤولية التوجيهية". وتحول التركيز إلى دراسة استقصائية للموضوع استنادا إلى دراسات قائمة تُبين أنه في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ سُجل حدوث تحرش في ١٠ في المائة من الحالات، بين الرجال والنساء على السواء. وكانت الحلقة الدراسية جزءا من محاولة لزيادة المعرفة المباشرة والقدرة على منع التسلط، والاستجابة على النحو الملائم في حالات التحرش في مكان العمل.

الفقرة ٢

يُشار إلى المناقشة المتعلقة بإجازة الأمومة/الأبوة فضلا عن الجمع بين الحياة الأسرية والحياة المهنية المعروضة سابقا تحت هذه المادة، فضلا عن التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

المادة ١٢

الفقرة ١

إتاحة خدمات الرعاية الصحية

يُشار إلى التقارير السابقة.

صحة المرأة

التدخين

يُقاس مدى تواتر التدخين أربع مرات سنويا. وقد أيدت الإحصاءات الأولى لعام ٢٠١٢ الدلائل السابقة التي تُشير إلى أن وتيرة التدخين هبطت بدرجة كبيرة. فمن بين الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ١٨ سنة، اعترف ١٤,٢ في المائة بالتدخين يوميا، في حين أفاد ٢,٣ في المائة أن تدخينهم أقل من أن يكون يوميا. وهناك بعض الفرق بين الرجال والنساء، ففي حين يدخن ١٦,١ في المائة من الرجال يوميا، أفاد ١٢,٤ في المائة فقط من النساء أنهن يدخن بهذا المعدل. ووُجد أن أعلى معدل لتواتر التدخين هو بين من تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٤ سنة. وتبلغ نسبة المدخنين بين الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٤ سنة ٢٢ في المائة، في حين تبلغ النسبة بين الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٣٤ سنة ٢٥ في المائة. أما بين النساء، تبلغ نسبة المدخنات ٢١ في المائة من مجموع النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٢٤ سنة، في حين تبلغ نسبة المدخنات في الفئة العمرية ٢٥-٣٤ سنة ١١ في المائة.

عادات التدخين بين من تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٧٩ سنة، للفترة ١٩٩٠-٢٠١١

المجموع	لم يدخنوا قط	توقفوا عن التدخين أكثر من سنة	توقفوا عن التدخين أقل من سنة	مدخنون من حين لآخر	مدخنون يوميا
١٩٩٠	٤١,١	٢٠,٧	٤	٣,٩	٣٠,٣
١٩٩٥	٤١,٨	٢٢,٢	٣,٦	٥,٦	٢٦,٨
٢٠٠٠	٤٧	٢٠,٥	٥,٨	٣,٨	٢٢,٩
٢٠٠٥	٤٦,٧	٢٦,٥	٣,٧	٣,٦	١٩,٥
٢٠٠٦	٤٥,٥	٢٧,٢	٤,٧	٣,٣	١٩,٣
٢٠٠٧	٤٦,٦	٢٦,٤	٤	٣,٦	١٩,٤
٢٠٠٨	٤٦,٤	٢٧,٣	٤,٨	٣,٧	١٧,٨
٢٠٠٩	٤٨,٤	٢٨,٧	٣,٩	٣,٢	١٥,٨
٢٠١٠	٤٩,١	٢٩,٢	٣,٤	٣,٩	١٤,٣
٢٠١١	٤٨	٢٩	٤	٤,٦	١٤,٤
الرجال					
١٩٩٠	٣٦,٣	٢٤,٦	٣,٩	٤,٤	٣٠,٨
١٩٩٥	٣٩,٢	٢٤,٨	٣,٨	٥,٥	٢٦,٧
٢٠٠٠	٤٤,١	٢٢,٩	٥,٤	٤,٤	٢٣,٣

المجموع	لم يدخنوا قط	توقفوا عن التدخين أكثر من سنة	توقفوا عن التدخين أقل من سنة	مدخنون من حين لآخر	مدخنون يوميا
٢٠٠٥	٤٦,٦	٢٧,٢	٣,٩	٢,٨	١٩,٥
٢٠٠٦	٤٣,٣	٢٨,٤	٤,٣	٢,٧	٢١,٣
٢٠٠٧	٤٥,١	٢٦,٩	٣,٩	٣,٤	٢٠,٧
٢٠٠٨	٤٤,٣	٢٧	٥,٥	٢,٩	٢٠,٣
٢٠٠٩	٤٨	٢٩,٢	٣,٧	٣,٢	١٥,٩
٢٠١٠	٤٨,٧	٢٩,٣	٣,٩	٣,٦	١٤,٥
٢٠١١	٤٧,٣	٣٠,١	٣,٣	٤,٨	١٤,٦
النساء					
١٩٩٠	٤٥,٦	١٧,١	٤,١	٣,٣	٢٩,٩
١٩٩٥	٤٤,٥	١٩,٦	٣,٣	٥,٧	٢٦,٩
٢٠٠٠	٤٩,٨	١٨,٢	٦,٢	٣,٢	٢٢,٥
٢٠٠٥	٤٦,٧	٢٥,٨	٣,٦	٤,٣	١٩,٥
٢٠٠٦	٤٧,٦	٢٦,١	٥	٣,٨	١٧,٤
٢٠٠٧	٤٨,١	٢٥,٩	٤	٣,٨	١٨,٢
٢٠٠٨	٤٨,٥	٢٧,٦	٤,١	٤,٥	١٥,٣
٢٠٠٩	٤٨,٧	٢٨,٣	٤,٢	٣,٢	١٥,٧
٢٠١٠	٤٩,٥	٢٩,١	٣	٤,٣	١٤,١
٢٠١١	٤٨,٧	٢٧,٩	٤,٨	٤,٤	١٤,٢

المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٢.

وهناك دلائل كثيرة على أن استهلاك بودرة الشم قد زاد بين الأيسلنديين وأن بودرة الشم تستخدم كتبغ للمضغ. وعلى ضوء هذه المعلومة، أجريت دراسة شاملة لاستخدام التبغ بدون تدخين بين الأيسلنديين، بالإضافة إلى الاستقصاء العادي لنسبة المدخنين. وشملت العينة أكثر من ٣ ٠٠٠ شخص ممن تزيد أعمارهم على ١٨ سنة من جميع أنحاء البلد، وأجاب ٤٨ في المائة منهم عن الاستقصاء. والمعلومات المتاحة محدودة عن استخدام النساء لبودرة الشم أو تبغ المضغ في أيسلندا، ولكن الأدلة تُشير إلى أنه غير شائع.

وتؤكد الدراسات التي أجريت عن مدى تواتر التدخين أن عدد المدخنين، من الرجال والنساء على السواء، أخذ في الهبوط.

الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي

بحلول نهاية عام ٢٠١٢، كان مسؤول الطب الوبائي قد أبلغ عن حدوث ٣٠٠ حالة إصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في أيسلندا. وشُخص من هذه الحالات ٦٦ مريضاً بأنهم مصابون بمرض الإيدز، وتوفي ٣٩ جراء ذلك المرض. وكان من بين الحالات المصابة بفيروس نقص المناعة البشرية تسعون امرأة، وشُخصت حالة ١٠ نساء بأنهن مصابات بالإيدز. وكان من بين الوفيات عقب الإصابة بالإيدز البالغ عددها ٣٩ وفاة ست نساء.

متوسط العمر المتوقع

سجلت النساء الأيسلنديات لسنوات عديدة أرقاماً قياسية في متوسط العمر المتوقع، ولكن تجاوزتهن الآن النساء في بلدان أوروبية أخرى. ففي عام ٢٠١٠، كان متوسط العمر المتوقع للنساء ٨٣,٧ سنة، مما وضع أيسلندا في المركز التاسع في أوروبا في هذا الصدد. وكان متوسط العمر المتوقع للنساء عند الميلاد ٨٣,٩ سنة في عام ٢٠١٢. وخلال فترة الخمس سنوات ٢٠٠٦-٢٠١٠، كان متوسط طول عمر النساء ٨٣,٣ سنة. وخلال عام ٢٠١١، توفي ٩٨٥ ١ شخصاً مقيماً في أيسلندا (٩٩٨ رجلاً و ٩٨٧ امرأة). وكان معدل الوفيات ٦,٢ لكل ١٠٠٠ من السكان، وهبط قليلاً منذ عام ٢٠١٠.

السرطان

هناك منذ عام ١٩٦٤ برنامج للكشف عن سرطان عنق الرحم، ومنذ عام ١٩٧٣ برنامج للكشف عن سرطان الثدي. وتُنصح النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٩ سنة بإجراء فحص كل سنتين للكشف عن سرطان عنق الرحم؛ وتُنصح النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٤٠ و ٦٩ سنة بإجراء كشف عن سرطان الثدي بالأشعة السينية كل عامين.

وكان متوسط عدد النساء اللاتي شُخصن بأنهن مصابات بالسرطان كل سنة ٦٦٠ امرأة في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠، أي بزيادة عن الرقم المقابل البالغ ٦٠٩ في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥. وكانت هناك زيادة كبيرة في عدد النساء اللاتي شُخصن بأنهن مصابات بسرطان الثدي. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥، كان المتوسط السنوي ١٥٩، في حين كان الرقم المقابل ١٩٤ في الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠. وكان متوسط عدد حالات الإصابة بالسرطان المهبلي المشخصة كل سنة في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥ هو ١٧ حالة؛ وفي الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠ كان العدد ١٥ حالة. وتعمل برامج الكشف عن سرطان الثدي وسرطان المهبل بنشاط في أيسلندا ومستويات المشاركة فيها جيدة.

وقد بدأت السلطات الصحية التحصين ضد فيروس الورم الحليمي البشري في خريف عام ٢٠١١ وفقا لقرار أقره البرلمان في عام ٢٠١٠. وهذا التحصين مدرج الآن في برنامج التحصين العام للأطفال ويشمل جميع الفتيات في الصف السابع من المدارس الابتدائية. وكان التشخيص يكشف كل عام في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥ عن وجود ١٧ حالة إصابة بفيروس الورم الحليمي البشري، ولكن عدد حالات الإصابة بهذا الفيروس التي شُخصت هبط إلى ١٥ حالة.

وفي عام ٢٠١١، شُخص ٢٨٣ ١ مريضا بأنهم مصابون بمرض الحراشف البرعمية في أيسلندا، منهم ٧٨٤ امرأة. ويتوزع حالات الإصابة بهذا المرض خلال السنوات القليلة الماضية بحسب السن يتبين أن النساء يُصنّ به في سن مبكرة عن سن إصابة الرجال؛ ويعكس ذلك نمط النشاط الجنسي بين الشباب، حيث أن من المعروف أن الفتيات يُصبحن ناشطات جنسيا في سن أصغر من الفتيان.

وفي الشهور التسعة الأولى من عام ٢٠١١، شُخصت ٢٣ حالة جديدة للإصابة بمرض الزهري، منها ٧ حالات لنساء. وكان متوسط سن الأشخاص المصابين ٣٠ سنة.

الإعاقة

يفوق عدد النساء ذوات الإعاقة عدد الرجال في أيسلندا. وتُشير الأرقام المتعلقة بالأشخاص الذين لديهم نسبة إعاقة قدرها ٧٥ في المائة أو لديهم تقييمات بشأن إعادة التأهيل إلى أن نسبة النساء بلغت ٦٠ في المائة من المجموع في الأعوام ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

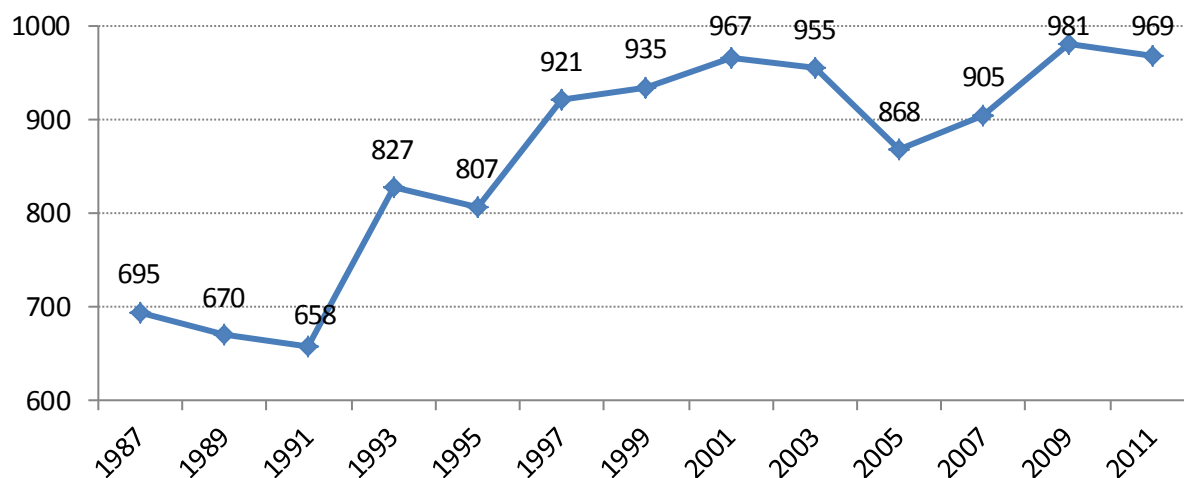
تأجير الأرحام

في عام ٢٠٠٨ كُلفت وزارة الرعاية الاجتماعية بمهمة تشكيل لجنة لإعداد تشريع يسمح بتأجير الأرحام لأغراض خيرية. وناقش البرلمان الموضوع في عام ٢٠١٤ حيث أفاد وزير الصحة أن اللجنة ما زالت تعمل، ولكن المتوقع تقديم مشروع قانون في المستقبل. ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة المقدمة من حكومة أيسلندا.

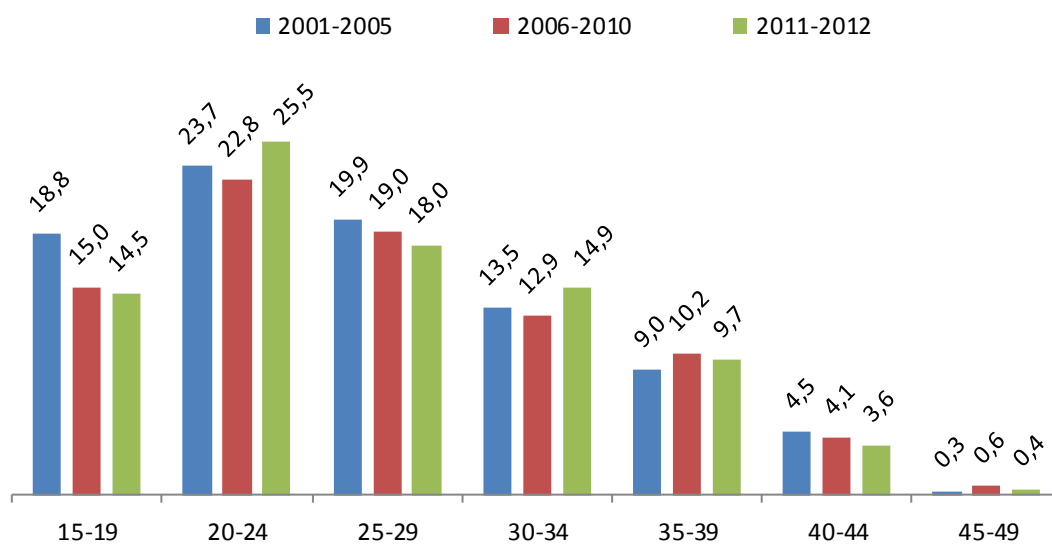
الإجهاض

يرجع أول قانون سمح بالإجهاض في أيسلندا إلى عام ١٩٣٥، وحل محله قانون أكثر تحررا في عام ١٩٧٥. وللنساء الآن الحق في الإجهاض المستحث قبل نهاية الأسبوع

الثاني عشر من الحمل. وفي عام ٢٠١١، أجريت ٩٦٩ عملية إجهاض في أيسلندا، وهو رقم مماثل لأرقام السنوات السابقة. وهذا يمثل ٢١٦ عملية إجهاض لكل ١٠٠٠ مولود حي في عام ٢٠١١.



عدد عمليات الإجهاض في الفترة ١٩٩٨-٢٠١١.
المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٢.



عمليات الإجهاض لكل ١٠٠٠ امرأة بحسب السن.
المصدر: مديرية الصحة، ٢٠١٣.

وكما يتبين من الجدول، هبط عدد عمليات الإجهاض هبوطاً كبيراً بين النساء اللاتي تقل أعمارهن عن ٢٠ سنة خلال العقد ونصف العقد الماضيين. وقد قل عدد المستشفيات ومراكز الرعاية الصحية التي تُجرى علمية الإجهاض في السنوات الأخيرة. وقد أُجرى ٩٠ في المائة من مجموع عمليات الإجهاض في عام ٢٠١٢ في المستشفى الوطني في ريكيافيك، في حين أُجرى ٨,١ في المائة من عمليات الإجهاض في مستشفى أكيوريري. وارتفع مجموع عمليات الإجهاض التي أُجريت منذ عام ٢٠٠٨، من أقل من ٩٠٠ عملية في السنة إلى ٩٨٠ عملية في عام ٢٠١٢. وهبط عدد عمليات التعقيم التي أُجريت للنساء في السنوات الأخيرة، وهي تبلغ الآن حوالي ٢٧ في المائة من مجموع العمليات التي أُجريت.

الفقرة ٢

الولادة

في عام ٢٠١٠، ولد في آيسلندا ٩٠٧ ٤ أطفال، منهم ٣٨٤ ٢ فتاة. وفي عام ٢٠١١ ولد ٤٩٢ ٤ طفلاً، منهم ١٦٦ ٢ فتاة؛ وولد ٥٣٣ ٤ طفلاً حياً في آيسلندا في عام ٢٠١٢، منهم ٢١٦ ٢ فتاة. وتغير قليلاً في السنوات الأخيرة متوسط سن الأمهات؛ ففي الفترة ٢٠١٢-٢٠٠٨ كان يتراوح بين ٢٩,٦ سنة (٢٠٠٨) و ٢٩,٩ سنة (٢٠١٠) و (٢٠١١) وكان متوسط سن الأمهات عند ميلاد أول طفل لهن ٢٦,٩ سنة في عام ٢٠١٢. وتوفيت امرأة واحدة خلال الحمل في عام ٢٠١١؛ ولم تتوف أي امرأة أثناء الولادة في عام ٢٠١٠.

٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	١٩٦٠	١٩٥٩
٤ ٥٣٣	٤ ٤٩٢	٤ ٩٠٧	٥ ٠٢٦	٤ ٨٣٥	٤ ٥٦٠	٤ ٩١٦	٤ ٨٣٧

عدد الولادات

عدد الولادات في الفترة ٢٠١٢-٢٠٠٧.

المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٣.

بلغ معدل وفيات الرضع ٠,٩ لكل ١ ٠٠٠ مولود حي في عام ٢٠١١ و ١,١ لكل ١ ٠٠٠ مولود حي في عام ٢٠١٢. وهذا هو أدنى معدل سُجل في أوروبا.

ولأسباب اقتصادية، أصبحت الخيارات المتاحة للوالدين عند اختيار مكان ولادة أطفالهن ضيقة. وقد اضطرّ تقليص عدد العاملين في مراكز الرعاية الصحية المحلية الوالدين المنتظرين إلى اللجوء إلى مراكز أكبر لتلقي الرعاية اللازمة للولادة. وحدثت زيادة في عدد الولادات المنزلية

منذ العقد السابق. ففي حين لم يُجلب إلى هذا العالم عن طريق الولادة بالمنزل إلا ٢٦ طفلاً في عام ٢٠٠٣ و ٢٥ طفلاً في عام ٢٠٠٤، كان العدد ٩٤ طفلاً في عام ٢٠١١.

الولادات التي تمت في آيسلندا في عام ٢٠١١ بحسب مكان الولادة

مكان الولادة	عدد الولادات	التوأمين أو الثلاثة توائم	المجموع	النسبة
المستشفى الوطني في ريكيافيك	٣ ٢٤١	٥٢	٣ ٢٩٣	٧٣,٣٪
مستشفى أكوريري	٣٩٣	٤	٣٩٧	٨,٩٪
مركز أكرانيس للرعاية الصحية	٣٠٠	٣	٣٠٣	٦,٨٪
مركز سيورنيس للرعاية الصحية	١٣٨	صفر	١٣٨	٣,١٪
مركز سيلفوس للرعاية الصحية	٩١	صفر	٩١	٢,١٪
مستشفى إيزافيورور	٥٩	صفر	٥٩	١,٣٪
مستشفى نيسكاوبستاوور	٦٣	صفر	٦٣	١,٤٪
مستشفى فيستمانيار	٣٦	صفر	٣٦	٠,٨٪
مستشفى ساوور كروكور	٢	صفر	٢	٠,٠٪
مركز هوفن للرعاية الصحية	٣	صفر	٣	٠,١٪
الولادات في الطريق إلى المستشفى	١	صفر	١	٠,٠٪
الولادات بالمنزل	٩٤	صفر	٩٤	٢,١٪
المجموع	٤ ٤٢١	٥٩	٤ ٤٨٠	

المصدر: سجل المواليد، المستشفى الوطني، ٢٠١٢.

وفقاً للمعلومات المأخوذة من سجل مواليد المستشفى الوطني، أنجبت ١٧٥ أما ١٩٢ طفلاً في عام ٢٠١١ بعد مساعدة على الإخصاب. وفي عام ٢٠١٠، أنجبت ١٧٠ أما ١٨٢ طفلاً بعد مساعدة على الإخصاب. وارتفعت نسبة الأطفال الذين حملتهم أمهاتهم عن طريق مساعدة على الإخصاب من ٣,٨ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ٤,٣ في المائة في عام ٢٠١١. وفي السنوات ٢٠٠٧-٢٠٠٩ تراوحت النسبة بين ٣,٣ في المائة و ٣,٤ في المائة. وفي عام ٢٠٠٨، بدأ نفاذ قانون جديد، يسمح للنساء العزبات بالحصول على المساعدة على الإخصاب. وحتى ذلك الحين، لم يكن يُسمح بالحصول على العلاج إلا للنساء المتزوجات أو اللاتي لهن علاقات مسجلة.

المادة ١٣

الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

يُشار إلى التقارير السابقة.

الفقرة الفرعية (ج)

تُقدم منح العمل والسفر للفنانين كل عام بموجب القانون رقم ٢٠٠٩/٥٧ واللائحة رقم ٢٠٠٩/٨٣٤. وتُقدّم هذه المنح من ستة صناديق، كالتالي: صندوق للمصممين، وصندوق للرسميين، وصندوق للكتاب، وصندوق للفنانين، وصندوق للموسميين، وصندوق للملحنين. ويتولى البرلمان رسمياً تخصيص المنح، ولكن متلقي المنح يختارهم مجلس مديرين ولجنة كل صندوق.

وفي عام ٢٠١٤، ورد ٧٧٣ طلباً من أفراد وجماعات، حصل منها على منح ٢٤٥ مقدم طلب.

منح الفنانين لعام ٢٠١٤

الصندوق	مجموع عدد الطلبات	عدد المتقدمين للمنح	عدد الذكور المتقدمين للمنح	عدد الإناث المتقدمين للمنح	عدد المجموعات المتلقية للمنح
صندوق المصممين	٤٩	٩	٣	٦	٥
صندوق الرسميين	٢٢٠	٦١	٣٢	٢٩	٤
صندوق الكتاب	١٨٣	٧٠	٤٠	٣٠	صفر
صندوق الفنانين الاستعراضيين	١٥٥	٤	١	٣	١٦
صندوق الموسميين	٩٤	٢٠	٩	١١	٤
صندوق الملحنين	٧٣	٢٣	٢٠	٣	١١
المجموع	٧٧٤	١٨٧	١٠٥	٨٢	٤٠

المصدر: منح العمل والسفر للفنانين؛ نشرة صحفية، ٢٠١٤.

منح الفنانين لعام ٢٠١٣

الصندوق	مجموع عدد الطلبات	عدد المتقدمين للمنح	عدد الذكور المتقدمين للمنح	عدد الإناث المتقدمين للمنح	عدد المجموعات المتلقية للمنح
صندوق المصممين	٤٦	١٠	صفر	١٠	٤
صندوق الرسميين	٢٢٢	٥٩	٢٩	٣٠	٢

الصندوق	مجموع عدد الطلبات	عدد الأفراد المتلقين للمنح	عدد الذكور المتلقين للمنح	عدد الإناث المتلقيات للمنح	عدد المجموعات المتلقية للمنح
صندوق الكتاب	١٨٥	٧٣	٤٣	٣٠	صفر
صندوق الفنانين الاستعراضيين	١١٦	٥	صفر	٥	٢
صندوق الموسيقيين	١١١	٢٣	١٢	١١	٢
صندوق الملحنين	٩٢	٢٤	٢١	٣	صفر
المجموع	٧٧٢	١٩٤	١٠٥	٨٩	١٠

المصدر: منح العمل والسفر للفنانين؛ نشرة صحفية، ٢٠١٣.

تُعد النساء أغلبية بين المصممين والفنانين الاستعراضيين الذين يحصلون على المنح. ومع ذلك يُشكل الرجال أغلبية كبيرة بين الملحنين الذين يحصلون على منح. ومن بين الكتاب، يزيد عدد الرجال الذين يحصلون على منح زيادة طفيفة على عدد النساء. ومن الموسيقيين والرسامين لا يوجد فرق كبير بين المتلقين للمنح على أساس نوع الجنس. ويُشار أيضا إلى المناقشة الواردة تحت المادة ١٠، الفقرة الفرعية (ز) من هذا التقرير، ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة.

المادة ١٤

المرأة في المناطق الريفية

كان عدد سكان أيسلندا ٦٧١ ٣٢٥ نسمة في بداية عام ٢٠١٤، ويتألف هذا العدد من ٣٥٣ ١٦٢ امرأة و ٣١٨ ١٦٣ رجلا؛ يعيش ٩٧٠ ١١٦ شخصا (٣٥,٩ في المائة) خارج منطقة العاصمة؛ ومنهم ٧٧٠ ٥٩ (٥١,١ في المائة) من الذكور و ٢٠٠ ٥٧ (٤٨,٩ في المائة) من الإناث. وتُصنف المناطق الواقعة خارج منطقة العاصمة بأنها 'المناطق الريفية'.

وكانت معدلات البطالة للرجال في منطقة العاصمة هي ذاتها في المناطق الريفية في عام ٢٠٠٨ (١,٥ في المائة)، بيد أنه في عام ٢٠٠٩ ارتفعت هذه النسبة إلى ١٠ في المائة في منطقة العاصمة بالمقارنة بنسبة ٦,٧ في المائة في المنطقة الريفية. وكانت معدلات البطالة للنساء ١,٥ في المائة في منطقة العاصمة في عام ٢٠٠٨ بالمقارنة بنسبة ٢,٤ في المائة في المناطق الريفية. وفي عام ٢٠٠٩، كانت نسبة النساء عاطلات عن العمل داخل منطقة العاصمة (٧,٣ في المائة) أكبر منها في الريف (٦,٦ في المائة).

وفي الخطة الاستراتيجية الإقليمية لأيسلندا للسنوات ٢٠١٠-٢٠١٣، تعتبر المساواة بين الجنسين ومشاركتها معا في المشهد الاقتصادي عاملين خاصين لا بد أن يؤخذا في الاعتبار. وبدأ معهد التنمية الإقليمية الأيسلندي العمل في تحليل الأسباب وراء الفرق في الأجور بين الجنسين بغية إعداد اقتراح بوضع خطة عمل تهدف إلى القضاء على الفرق في الأجور في الريف الأيسلندي. وهذا المشروع هو نتيجة لإدراج الآراء المتعلقة بالجنسين وبالمساواة ضمن سياق تنقيح الخطة الاستراتيجية الإقليمية لأيسلندا للسنوات ٢٠١٠-٢٠١٣، وما زال يتعين بعد توفير التمويل الكافي للمشروع البحثي المعني بالفرق المزعوم في الأجور في مختلف مناطق البلد، ولكن المعتمزم متابعة البحث مرتين سنويا.

وسُيُطلق في عام ٢٠١٤ مشروع بحثي بشأن الأجور التي يتقاضاها الرجال والنساء مقابل العمل في الزراعة وفي البحر. وهذان الميدانان من ميادين العمل بارزان في أغلب المناطق الريفية في أيسلندا. ويهدف المشروع أيضا إلى اختيار مواد مدرسية ذات صلة على مستوى المدارس الثانوية والجامعات تُدرس للرجال والنساء.

ويُشار إلى المناقشة الواردة تحت المادة ٣ بشأن الدورة السادسة والخمسين للجنة وضع المرأة، التي كان الموضوع الرئيسي فيها تمكين المرأة الريفية، وشاركت فيها أيسلندا. ويُشار إلى المزيد في التقارير السابقة.

المادة ١٥

يُشار إلى التقارير السابقة.

المادة ١٦

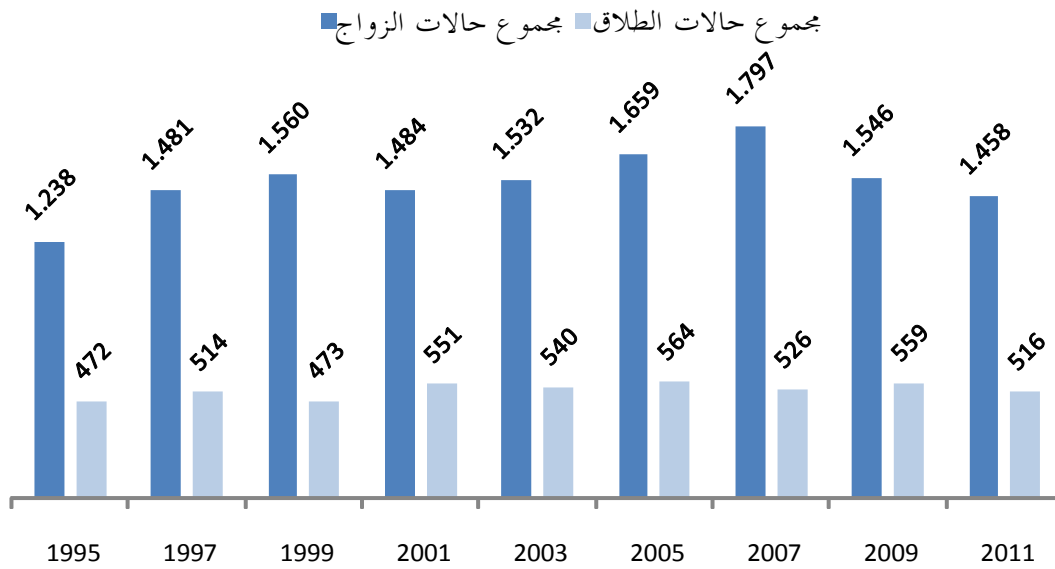
الفقرة ١، الفقرتان الفرعيتان (أ) و (ب)

يُشار إلى التقارير السابقة.

الفقرة الفرعية (ج)

- كان عدد الزيجات أقل كثيرا في عام ٢٠٠٩ عنه في السنوات السابقة. وهبط عدد الزيجات التي تتم في الكنيسة، بينما لم يهبط عدد مراسيم الزواج المدني. وطراً تغير طفيف على معدل الطلاق في السنوات الخمس والعشرين الماضية، وينتهي بالطلاق حوالي ٣٥ في المائة من مجموع الزيجات. ووفقا لهيئة الإحصاءات الأيسلندية، اقترن بالزواج ١٥٤٦ من الأزواج في عام ٢٠٠٩، وهو عدد يقل كثيرا عنه في السنوات

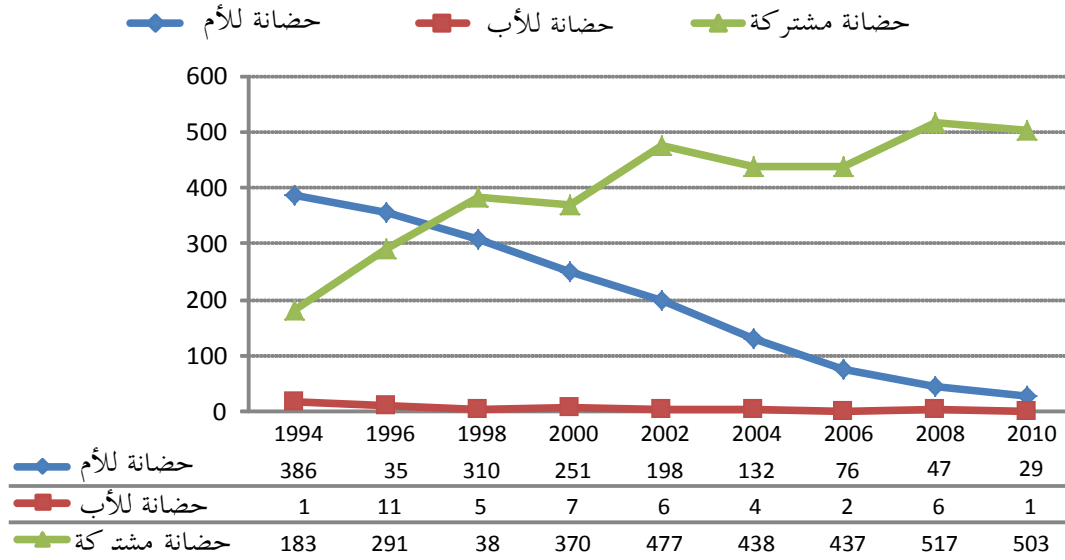
السابقة. وفي عام ٢٠٠٧، سُجل رقم قياسي للزواج في آيسلندا حيث اقترن بالزواج ١ ٩٧٩ من الأزواج. وفي عام ٢٠١١، كان هذا الرقم ١ ٤٥٨ حيث اقترن بالزواج عدد أقل من الأزواج. وتتم الغالبية العظمى من الزيجات وفقا للقانون العام: إذ يتزوج نحو ٨٣ في المائة من مجموع الأزواج بعد العيش معا لفترة في ظل زواج وفقا للقانون العام.



حالات الزواج والطلاق في آيسلندا، في الفترة ١٩٩٥-٢٠١١.
المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٢.

- تقل كثيرا سن الأفراد عندما يتزوجون وفقا للقانون العام عنهم عندما يتزوجون زواجا عاديا. ففي عام ٢٠١١، وقع ٥١٦ طلاقا في آيسلندا. وكانت نسبة الطلاق متماثلة خلال السنوات الخمس والعشرين الماضية.
- وفقا للمعلومات المأخوذة من هيئة الإحصاءات الأيسلندية، كانت الحضانة المشتركة هي القاعدة المعمول بها بالنسبة للوالدين المطلقين منذ عام ٢٠٠٢؛ وأصبح هذا الإجراء متاحا قانونيا في عام ١٩٩٢. وحُكم بالحضانة المشتركة في ٩٠,٧ في المائة من القضايا في عام ٢٠٠٨، وشمل ذلك ٥١٧ طفلا. وفي الوقت ذاته، تم تربية ٤٧ طفلا من جانب أمهاتهم وستة أطفال من جانب آبائهم. ويتزايد باطراد عدد الوالدين الذين يختارون الحضانة المشتركة. وفي عام ٢٠٠٩، حصل على الحضانة المشتركة ٥٩٦ والدا، وذلك في ٩٢ في المائة من الحالات. وجُعِلت الأمهات

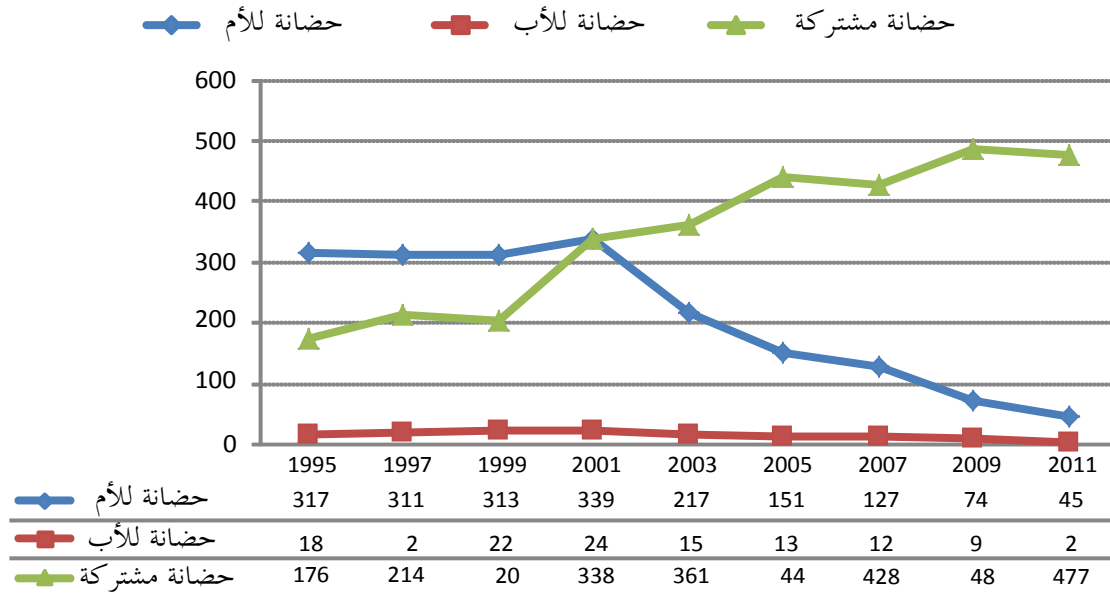
حاضنات وحيدات في حالة ٤١ طفلاً ومُنح الآباء الحضانة في حالة أربعة أطفال. وفي عام ٢٠١٠، اتفق على الحضانة المشتركة في ٩٤,٥ في المائة من الحالات. وفي عام ٢٠١١، جُعِلت الأمهات حاضنات وحيدات في حالة ٥٨ طفلاً من أصل ٦١٥ طفلاً، في حين مُنحت الحضانة الواحدة للأب على طفل واحد فقط. وحكم بالحضانة المشتركة في جميع القضايا الأخرى.



الحاضنون للفترة ١٩٩٤-٢٠١١.

المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٢.

الحضانة المشتركة هي الإجراء الأكثر شيوعاً عقب الانفصال الذي ينتهي به زواج تم وفقاً للقانون العام، بالمقارنة بالحالة عندما ينتهي الزواج بالطلاق. وقد أفضى ذلك إلى قدر أكبر من المساواة بين الجنسين، حيث يتقاسم الوالدان مسؤولية تنشئة الأطفال بدلاً من ترك المهمة كاملة للأم كما كانت القاعدة طيلة عقود كثيرة.



الحضانة عقب حالات الطلاق في الفترة ١٩٩٤-٢٠١١.
المصدر: هيئة الإحصاءات الأيسلندية، ٢٠١٢.

الفقرات الفرعية (د)-(ح)

يُشار إلى التقارير السابقة المقدمة من أيسلندا.

الفقرة ٢

يُشار إلى التقارير السابقة المقدمة من أيسلندا.

الرد على الملاحظات الختامية للجنة

في ٨ تموز/يوليه ٢٠٠٨، نظرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التقريرين الدوريين الخامس والسادس لأيسلندا (CEDAW/C/ICE/5 و CEDAW/C/ICE/6). وطلبت اللجنة في ملاحظاتها الختامية (CEDAW/C/ICE/CO/6) من أيسلندا أن تقدم، في غضون سنتين، معلومات خطية عن الخطوات المتخذة لتنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٢٤ من الملاحظات الختامية. وأرسل رد الحكومة الأيسلندية على التوصيات في أيار/مايو ٢٠١١، وجرى استعراضه في الدورة التاسعة والأربعين للجنة، المعقودة في تموز/يوليه ٢٠١١.

تنفيذ القانون رقم ٢٠٠٧/٦١ بشأن البغاء

عُدِّل قانون العقوبات الأيسلندي منذ قدمت حكومة أيسلندا التقرير السادس بشأن تنفيذ الاتفاقية والنظر فيه لاحقا في الدورة الحادية والأربعين للجنة.

وبموجب القانون رقم ٢٠٠٩/٥٤ والذي أُقر في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٠، عُدلت المادة ٢٠٦ من قانون العقوبات (القانون رقم ١٩٤٠/١٩) وفقا للسابقة السويدية، بحيث يُعاقب على شراء البغاء في حين يظل بيع الخدمات من جانب البغي بدون عقاب.

ويعاقب شراء البغاء أو الوعد بدفع مقابل له بالغرامة أو السجن لمدة أقصاها سنة واحدة (بموجب الفقرة الأولى). وإذا ما ارتكب الانتهاك ضد قاصر يمكن تغريم الجاني أو سجنه لمدة أقصاها سنتان (بموجب الفقرة الثانية). وبموجب الفقرة الثالثة، يُعاقب بالسجن لمدة أقصاها أربع سنوات أي شخص يعتمد في عمله أو معيشته على بغاء يمارسه آخرون. وبموجب الفقرة الرابعة، تنطبق العقوبة ذاتها على التفرير بطفل دون سن ١٨ سنة أو تشجيعه أو مساعدته على ممارسة البغاء. وتنطبق العقوبة ذاتها أيضا على اتخاذ خطوات لنقل أي شخص من أيسلندا أو إليها بغرض الاسترزاق من البغاء (الفقرة الخامسة). وتنص الفقرة السادسة على السجن لمدة أقصاها أربع سنوات أو بالغرامة أو بالسجن لمدة أقصاها سنة واحدة إذا كانت هناك ظروف مخففة على كل شخص يستخدم الخداع أو التشجيع أو الوساطة من أجل تشجيع أشخاص آخرين على الاتصال الجنسي أو إقامة علاقات جنسية أخرى مقابل مبلغ مالي، أو استدراج دخل من بغاء يمارسه آخرون، عن طريق تأجير أماكن مثلا أو أي وسائل أخرى. وأخيرا، وبموجب الفقرة السابعة، يُغرَّم أو يُسجن لمدة أقصاها ستة أشهر أي شخص يقوم، عن طريق إعلان علني، بعرض الاتصال الجنسي مع شخص آخر أو الترتيب له أو السعي إليه مقابل مبلغ مالي.

وجرى النظر في عدد من القضايا في المحاكم الأيسلندية طُبقت فيها الأحكام السالفة الذكر. وفي ٢ حزيران/يونيه ٢٠١٠، عُرضت على محكمة مقاطعة ريكيافيك أول قضايا مرفوعة ضد ١١ مشتريا مزعوما للبغاء. ونتيجة لذلك، حُكم بالغرامة على تسعة رجال، سبعة منهم بمبلغ ٨٠.٠٠٠ كرونا، وواحد بمبلغ ٤٠.٠٠٠ كرونا، وواحد بمبلغ ١٢٠.٠٠٠ كرونا، وبُريء اثنان.

وفي قضية المحكمة العليا رقم ٢٠١٠/١٠٥، وُجِد أن المدعى عليه مذنب بارتكاب انتهاكات للفقرات الثالثة والسادسة والسابعة من المادة ٢٠٦ من قانون العقوبات. وُجِد أن المدعى عليه X قد امتن بغاء E و F و G وتوسط، مثلا، بتأجير منزل لهذه العمليات، وقام بالتصوير الفوتوغرافي للضحايا والإعلان عن البغاء على الإنترنت. ونظرا لجسامة الجرائم التي

ارتكبتها X، بما في ذلك تهريب المخدرات، وحجم عمليات البغاء، فقد حُكم عليه بالسجن لمدة ثلاث سنوات ونصف السنة.

تعزيز التدابير الحالية لمنع ومكافحة الاتجار، وخاصة بالنساء والفتيات، والتحقيق في هذه القضايا بدقة

أقر البرلمان خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في آذار/مارس ٢٠٠٩. وخطة العمل متاحة باللغة الإنكليزية على الإنترنت. وكان الهدف من خطة العمل تعزيز تنسيق الإجراءات اللازم اتخاذها لمنع الاتجار بالبشر في أيسلندا، ومواصلة دراسة الاتجار بالبشر. وعلاوة على ذلك، نصت خطة العمل على اتخاذ إجراءات تهدف إلى منع هذا الأمر والتثقيف بشأنه وكفالة تقديم المساعدة والحماية للضحايا. وجرى التركيز على اتخاذ إجراءات تهدف إلى تسهيل محاكمة المرتكبين.

وأنشئ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ فريق متخصص وتنسيقي لمكافحة الاتجار بالبشر عقب اعتماد خطة العمل. وأنشئ الفريق المتخصص والتنسيقي لكفالة استعراض شامل لمسألة الاتجار في أيسلندا ومعرفة شاملة بها. وكان الفريق يتألف من ممثلين من وزارة الداخلية (وزارة العدل سابقاً)، ووزارة الشؤون الخارجية، ووزارة الرعاية الاجتماعية (وزارة الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية سابقاً) ووزارة الصحة، ومفوض الشرطة الوطني، ومديرية الهجرة، والمنظمتين غير الحكوميتين Kvennaathvarfið (منظمة ملجأ المرأة) و Stígamót (مركز التثقيف والمشورة لضحايا الاعتداء الجنسي).

وكان دور الفريق يتمثل في تتبع إخباريات الاتجار بالبشر لتحديد الضحايا المحتملين ومنح الضحايا وضعاً معترفاً به بأنهم كذلك، وكفالة تقديم الحماية والمساعدة للضحايا، وجمع المعلومات والاضطلاع بأنشطة التثقيف والتوعية بشأن مسائل الاتجار بالبشر. وقام الفريق أيضاً بتقديم المشورة للسلطات الحكومية وأشرف على تنفيذ خطة العمل لمكافحة الاتجار بالبشر، وأنشئ فريق طوارئ؛ ويتولى هذا الفريق اتخاذ الخطوات الأولى لمساعدة ضحايا الاتجار بالبشر وحمايتهم، مثل تقديم خدمات الطوارئ، والملجأ الآمن، وخدمات الترجمة الشفوية، وتقديم المساعدة القانونية، والعمل ضمن الفريق المتخصص والتنسيقي المعني بالاتجار بالبشر.

واعتمدت خطة عمل وطنية جديدة لمكافحة الاتجار بالبشر للسنوات ٢٠١٣-٢٠١٦ في ٢٦ نيسان/أبريل ٢٠١٣، لتحل محل خطة العمل التي استمرت منذ عام ٢٠٠٩ حتى نهاية عام ٢٠١٢. ويُشار إلى المزيد تحت المادة ٦ من هذا التقرير.

ويقع الاتجار بالبشر تحت طائلة العقاب بموجب قانون العقوبات العام، رقم ١٩٤٠/١٩، وقد عدلت المادة ٢٢٧ (أ) من قانون العقوبات المتعلقة بالاتجار بالبشر بموجب القانون رقم ٢٠٠٩/١٤٩، الذي أقره البرلمان في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، بغية مواءمة التعريف القانوني للأيسلندي للاتجار بالبشر مع الاتفاقية الأوروبية لمكافحة الاتجار بالبشر وبروتوكول باليرمو. وفيما يلي المواد ذات الصلة (ترجمة انكليزية غير رسمية):

المادة ٦، النقطة ٢٠

تفرض أيضا عقوبات وفقا لقانون العقوبات الأيسلندي على الجرائم التالية، حتى ولو ارتكبت خارج الدولة الأيسلندية، وبغض النظر عن هوية الجاني:

[....]

٢٠ - بالنسبة للجرائم المنصوص عليها في اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بإجراءات مكافحة الاتجار بالبشر، المؤرخة ٣ أيار/مايو ٢٠٠٥.

المادة ٢٢٧ (أ)

أي شخص يحكم بإدانته لارتكابه واحدا أو أكثر من الأفعال التالية، لغرض استخدام شخص جنسيا أو لأغراض السخرة أو لاستئصال أعضائه يُعاقب على الاتجار بالبشر بالسجن لمدة أقصاها ٨ سنوات:

- ١ - القوادة بشخص أو نقله أو إسكانه أو قبوله بعد استخدام القوة ضده بشكل غير قانوني بموجب المادة ٢٢٥، أو حرمانه من الحرية وفقا للمادة ٢٢٦، أو تهديده على النحو المحدد في المادة ٢٣٣، أو خداعه بشكل غير قانوني بإثارة أوجه الفهم الخاطئة للظروف لدى الشخص المعني أو تعزيزها أو باستغلالها أو استغلال ضعف موقفه.
- ٢ - القوادة بشخص دون سن ١٨ سنة من العمر أو نقله أو إسكانه أو قبوله.

- ٣ - دفع أموال أو منح مكاسب أخرى من أجل الحصول على موافقة على الاستغلال من شخص يتحكم بشخص آخر.

وتطبق العقوبة نفسها على الشخص الذي يقبل مبلغا ماليا أو مكاسب أخرى وفقا للبند ٣ من الفقرة ١.

إذا ارتكب انتهاك وفقا للفقرة ١ في حق طفل، يعتبر ذلك عاملا من عوامل تشديد الحكم عند تحديد جسامة العقوبة.

تُطبق العقوبة ذاتها على أي شخص يثبت ارتكابه واحدا أو أكثر من الأفعال التالية، لغرض تيسير الاتجار بالبشر:

- ١ - تزوير وثيقة سفر أو هوية.
- ٢ - شراء مثل هذه الوثيقة أو توفيرها.
- ٣ - الاحتفاظ بوثيقة سفر أو هوية شخص آخر أو أخذها أو إتلافها جزئيا أو بالكامل.

محاكمة المتجرين بالبشر ومعاقبتهم بحسب خطورة جرائمهم

كان الحد الأقصى للعقوبات/للجزاءات على هذه الجرائم السجن لمدة ٨ سنوات، كما ذكر أعلاه. ورفع القانون رقم ٢٠١١/٧٢، الذي بدأ نفاذه في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، الحد الأقصى لعقوبة الجرائم المرتكبة انتهاكا للمادة ٢٢٧ (أ)، بشأن الاتجار بالبشر، بالسجن من ٨ إلى ١٢ سنة. ونظرت المحاكم الأيسلندية في ثلاث قضايا تتعلق بالاتجار بالبشر إلى جانب تُهم أخرى.

(أ) في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، أصدرت محكمة المقاطعة في ريكيانيس حكما على مواطن أيسلندي أصله من غينيا الاستوائية في القضية رقم S-676/2009. وُبرئ المدعى عليه من تهمة الاتجار بالبشر ولكنه حُكم عليه بالسجن لمدة سنتين ونصف السنة بتهمة القوادة وتُهم أخرى. وفي ٣ حزيران/يونيه ٢٠١٠، ونتيجة للاستئناف أمام المحكمة العليا مُددت فترة السجن إلى ثلاث سنوات ونصف السنة (انظر القضية رقم ٢٠١٠/١٠٥، التي نُوقشت أعلاه). وكانت ضحية الاتجار بالبشر المدّعة في هذه القضية امرأة سلوفينية الجنسية استقدمت عبر إسبانيا. وحصلت الضحية على مساعدة كبيرة دون اعتبار لما تُسفر عنه القضية أمام المحكمة.

(ب) في ٨ آذار/مارس ٢٠١٠، قضت محكمة مقاطعة ريكيافيك بإدانة خمسة مواطنين ليتوانيين في القضية رقم S-1064/2009 في تهمة للاتجار بالبشر؛ وحكمت ببراءة واحد وبالسجن لمدة خمس سنوات على الآخرين. وفي ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٠، ونتيجة للاستئناف أمام المحكمة العليا، حُكم على واحد بالسجن لمدة خمس سنوات وعلى أربعة بالسجن لمدة أربع سنوات. وكانت الضحية في هذه القضية امرأة شابة تحمل الجنسية الليتوانية استقدمت من ليتوانيا. وتجدد الإشارة إلى أن الحكم في هذه القضية استند إلى ثبات

قصد الاستغلال الجنسي، رغم أن الاستغلال الجنسي الفعلي لم يقع بسبب التدخل المبكر. وحصلت الضحية على مساعدة واسعة النطاق ولفترة ممددة.

(ج) في ٩ تموز/يوليه ٢٠١٠، حكمت محكمة مقاطعة ريكيانيس في القضية رقم S-190/2010 على مواطن أيسلندي من أصل غينيا الاستوائية (الجاني ذاته في القضية الأولى المذكورة أعلاه). وبُري المدعى عليه من تهمة للاتجار بالبشر، ولكنه حكم عليه بالسجن لمدة ١٥ شهرا لارتكاب جريمة القوادة وجرائم أخرى. وكانت الضحية في هذه القضية شابة من أصل غينيا الاستوائية وحصلت على مساعدة كبيرة. يُشار إلى المزيد تحت المادة ٦ من هذا التقرير.

التحقيق في نوادي التعري غير القانونية عن طريق إجراء البحوث والدراسات الاستقصائية شهدت التسعينات إنشاء عدد من أندية التعري في أيسلندا. وتتم أفعال التعري التدريجي على مناضد في ساحات مفتوحة أو في أماكن مغلقة بوصفها "رقصات خاصة". والرقص كان يُنظر إليه، أصلا، بوصفه فنا وكانت النساء اللاتي يُجلبن إلى البلاد للعمل في نوادي التعري يُمنحن تصاريح عمل مؤقتة بصفتهم فنانات. ولم يكن هناك تعريف قانوني خاص لنوادي التعري حتى صدور القانون رقم ٦٦/٢٠٠٠ المعدل للقانون رقم ٦٧/١٩٨٥. وأصبح فيما بعد ممكنا للمجالس البلدية للمقاطعات أن تضع مزيدا من الشروط لمنح تصاريح العمل لهذه المطاعم. وطُبقت هذه الشروط في ريكيافيك في عام ٢٠٠٢، عندما تم حظر الرقصات الخاصة وفُرض حظر على دخول الرقصات العاريات بين الجمهور. وفيما بعد وجدت المحكمة العليا لأيسلندا أن هذا الحظر قانوني.

وتم تجريم الرقص بالتعري فعليا بموجب القانون رقم ٨٥/٢٠٠٧، وإن كان من الممكن إصدار إعفاءات لمطاعم بعينها. ثم ألغيت في عام ٢٠١٠ الأحكام التي تسمح بإصدار تصاريح إعفاء. وظلت هذه التصاريح قانونية بدون قيود حتى آذار/مارس ٢٠١٠، عندما أقر البرلمان القانون رقم ١٨/٢٠١٠ بإلغاء حكم الإعفاء الوارد في المادة ٤ من القانون رقم ٨٥/٢٠٠٧ بشأن المطاعم والنوادي الليلية التي كانت تعمل هذه النوادي بموجبه.

وفي أواخر عام ٢٠١٣، قُدم مقترح في البرلمان لإعادة النظر في القواعد المتعلقة بمنح تصاريح العمل للمطاعم، بغية منع ما يُسمى "نوادي الشمبانيا"، التي تستغل عُري الموظفين وتتيح الاختلاء بهم في أماكن خاصة. وتقوم حاليا لجنة الشؤون القضائية والتثقيف بمناقشة هذا المقترح.

ويعني ذلك أن نوادي التعري أصبحت الآن غير قانونية في أيسلندا وأغلقت أبوابها أو قامت بتغيير عملياتها. وتراقب الشرطة عمل النوادي الليلية ولم تحقق حتى الآن في أي انتهاك للقانون رقم ٢٠١٠/١٨.

وأجرت الشرطة تحقيقاً بشأن "نوادي الشمبانيا" في ريكيافيك، نتيجة ادعاءات بممارسة البغاء وغسيل الأموال والتجارة بالمخدرات. ووفقاً للشرطة، بلغ التحقيق بشأن "نوادي الشمبانيا" في ريكيافيك مراحله النهائية. ولدى انتهاء التحقيق، سيقدر مدير النيابة العامة ما يُتخذ من خطوات تالية. وركزت الشرطة أيضاً على مراتع البغاء الجديدة. فمما يثير القلق أنه عقب القضاء على نوادي الشمبانيا، ربما أصبحت مواقع اللقاء على الإنترنت والحانات والمطاعم المحلية مرتعاً للبغاء.

زيادة جهود التعاون الدولي لمنع الاتجار، وكفالة حماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات ضحايا الاتجار، ووضع إطار قانوني لحماية الضحايا والشهود
زيادة جهود التعاون الدولي لمنع الاتجار

تتعاون أيسلندا بشأن هذه المسائل مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومجلس دول بحر البلطيق، والمنظمة الدولية للهجرة، ومجلس وزراء بلدان الشمال الأوروبي، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومجلس أوروبا. والتعاون الإقليمي ضمن إطار مجلس دول بحر البلطيق مثمر على نحو خاص في التعامل مع القضايا والمشاكل العملية للغاية التي تهم المنطقة. وتقوم أيسلندا بدور نشط في فرقة العمل التابعة له المعنية بالاتجار بالبشر. ومن بين مشاريعه إجراء دراسات بشأن آليات التعاون داخل البلدان والمنطقة بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، في جمع ونشر البيانات داخل البلدان وفي المنطقة، وتدريب الموظفين الدبلوماسيين والقنصلين بشأن الاتجار بالبشر، ومشروع للتعرف على الاتجار بالبشر الذي يأتي في شكل استغلال للعمالة، ودراسة عن مذكرات التفاهم وأفضل الممارسات في هذا المجال.

كفالة حماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات ضحايا الاتجار

تُوفر لضحايا الاتجار بالبشر في أيسلندا، بغض النظر عن جنسياتهم أو وضعهم القانوني في البلد أو الانتهاكات السابقة المزعومة المحتملة للقانون الأيسلندي، جميع الخدمات اللازمة، طبية كانت أو اجتماعية (بما في ذلك السكن اللائق)، أو مالية أو قانونية، وذلك بعد لفت نظر الفريق المتخصص والتنسيق لمكافحة الاتجار بالبشر في أيسلندا إليهن أو إحالتهم إليه (الإجراء رقم ٢ في خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر)، وهو يعمل وفقاً لما يُسمى "سياسة العتبة المنخفضة". وربما يَكُنَّ حتى هذه المرحلة مقيّمات في ملاجئ

للنساء، ويحصلن على المشورة من مراكز إسداء المشورة لضحايا العنف الجنسي أو من السلطات المحلية (الدوائر الاجتماعية)، وهذه فقط بعض الأمثلة لأشكال المساعدة السابقة، والتي تُقدم أيضا بدون اعتبار لوضعهن القانوني. والفريق المتخصص والتنسيقي مُشكّل بطريقة تضمن اتباع نهج شامل وكملي لمساعدة الضحايا. ولدى حصول الضحايا المزعومات على تصاريح الإقامة على هذا النحو (انظر الفقرتين ١٨ و ١٩ أدناه)، تتاح لهن كافة الحقوق القانونية التي يستتبعها ذلك. وهناك نقطة أخرى تجدر الإشارة إليها، وهي أنه يمكن منح الضحايا المزعومات، أثناء المحاكمة، حق إخفاء هويتهن عن الجمهور، وحق الإدلاء بالشهادة في غياب الجناة المزعومين، أو من خلال روابط الفيديو/الروابط الصوتية إذا لزم الأمر. وفي حالة القاصرات اللواتي يحتمل وقوعهن ضحايا للاتجار بالبشر، (الأمر الذي لم يحدث بعد في آيسلندا) تنص خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر على معالجة هذه القضايا على أساس قانون حماية الطفل (الإجراءان ١٠ و ١١ من الخطة).

وضع إطار قانوني لحماية الضحايا والشهود

على الرغم مما يجري من مناقشات في البرلمان، ليست هناك أحكام قانونية خاصة بشأن حماية الضحايا أو الشهود في قضايا الاتجار بالبشر في آيسلندا. وتضطلع وزارة الداخلية حاليا بتقييم لما إذا كان يلزم إجراء تعديلات قانونية في هذا الشأن. وقد اعتمد مفوض الشرطة الوطني مبادئ توجيهية في عام ٢٠١٠ بشأن معالجة قضايا الاتجار بالبشر، ونُص فيها على إجراء تقييم للمخاطر في كل قضية وتطبيق تدابير الحماية تبعا لذلك. ويتبع هذا الإجراء في القضايا التي يجري النظر فيها بالفعل في آيسلندا ونجم عنه، في بعض الحالات، اتخاذ تدابير حماية واسعة النطاق للضحايا والشهود على السواء، وتركيب معدات مراقبة وأمن في أماكن إقامتهم.

التصديق على بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه وعلى اتفاقية مجلس أوروبا بشأن إجراءات مكافحة الاتجار بالبشر

صدقت آيسلندا على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية في ١٣ أيار/مايو ٢٠١٠، وصدقت على بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه في ٢٢ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

وكما ذكر في الفقرة ٦ من هذا التقرير، صدقت آيسلندا في ٢٣ شباط/فبراير ٢٠١٢ على اتفاقية مجلس أوروبا بشأن إجراءات مكافحة الاتجار بالبشر، وبدأ نفاذ الاتفاقية فيما يتعلق بآيسلندا في ١ حزيران/يونيه من العام نفسه.

تقرير بشأن (أ) البيانات الإحصائية المتعلقة بالاتجار بالبشر والبغاء و (ب) المعلومات المتعلقة بآثار إلغاء تجريم البغاء على تمتع المرأة بحقوق الإنسان

أوصت اللجنة في ملاحظاتها الختامية (CEDAW/C/ICE/CO/6) بأن يتضمن التقرير الدوري التالي بيانات إحصائية بشأن الاتجار بالبشر والبغاء ومعلومات عن النظام الذي وضع فضلا عن التقدم المحرز في التصديق على اتفاقية مجلس أوروبا بشأن إجراءات مكافحة الاتجار بالبشر.

وكما ذكر في المادة ٦ من هذا التقرير، صدقت أيسلندا على اتفاقية مجلس أوروبا بشأن إجراءات مكافحة الاتجار بالبشر في ٢٣ شباط/فبراير ٢٠١٢، وبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأيسلندا في ١ حزيران/يونيه من العام ذاته.

ويُشار إلى المزيد تحت المادة ٦ من هذا التقرير.

وجمعت معلومات عن البغاء والاتجار بالبشر من المفوض الوطني، ومفوضي شرطة ريكيافيك وسيورنيز، ومقدمي الخدمات الاجتماعية في أكوريري، وهافنرفيورور، وكوبافوغور، وريكيانيزباير، وريكيافيك، ومركز التحقيق والمشورة لضحايا العنف الجنسي، ومنظمة ملجأ المرأة.

وكما ذكر آنفا، لا يدخل فعل البغاء تحت طائلة العقاب في القانون الأيسلندي. ولا تقتصر المادة ٢٠٦ من قانون العقوبات على أفعال البغاء. فثمة أسباب ودوافع شتى يمكن أن تقود الأشخاص إلى البغاء. والبغاء يمكن أن يكون وسيلة يمول بها الشباب أسلوب حياتهم. وهناك مواضيع شائعة وراء ممارسة الأشخاص للبغاء منها وجود تاريخ من العنف الجنسي، وعدم وجود إشراف من الوالدين خلال التنشئة، وإساءة استخدام المخدرات. ومن المعروف أيضا أن النساء الفقيرات يمتن البغاء لإعالة أنفسهن وأطفالهن. ولا تتضح عواقب البغاء في الغالب إلا بعد مضي شهور عديدة من العلاج.

ومن الصعب قياس مدى انتشار البغاء في أيسلندا. فالحدود بين البغاء والاتجار بالبشر ليست واضحة دائما، كما يُلاحظ في التقارير المقدمة من مركز التحقيق والمشورة لضحايا العنف الجنسي.

وتُشارك وزارة الرعاية الاجتماعية حاليا في محادثات مع منظمة ملجأ المرأة بشأن الاستضافة المؤقتة لضحايا الاتجار بالبشر أثناء مواصلة العمل في هذا الشأن.

ووفقا للمعلومات المأخوذة من المفوض الوطني، حدثت زيادة كبيرة في عدد الانتهاكات المسجلة للمادة ٢٠٦ من قانون العقوبات، كما هو مبين في الجدول أدناه. ويبين

الجدول فقط عدد الحالات التي عُرضت على المفوض الوطني وتضمنت انتهاكا للمادة ٢٠٦. وبالتالي، لا تشمل هذه الأرقام ضحايا البغاء.

السنة	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
عدد الانتهاكات	٣٧	١٣	٢٤	*١٧٥

الانتهاكات المسجلة للمادة ٢٠٦ من قانون العقوبات.

* رقم مؤقت.

ويمكن أن تتضمن كل قضية انتهاكات مختلفة، سواء من جانب مرتكب واحد أو مرتكبين متعددين. ويتضمن الجدول جميع الانتهاكات المسجلة في الفترة الزمنية المشار إليها. وقد نظر مفوض شرطة ريكيافيك في حالات ٣٠ فردا صُنِفوا بأنهم ضحايا بغاء في السنوات ٢٠١١-٢٠١٤.

المواطنون الأيسلنديون	المواطنون الأجانب	أقل من ٢٠ سنة	من ٢١ إلى ٣٠ سنة	أكثر من ٣٠ سنة	المجموع
١١	١٢	٤	٧	١٠	٢٣ النساء
٧	صفر	٣	٢	٣	٧ الرجال

افتُتح مركز استقبال *Kristínarhús* في أيلول/سبتمبر ٢٠١١. وأخذ مركز التحقيق والمشورة لضحايا العنف الجنسي مبادرة فتح مركز الاستقبال، الذي يستهدف خصيصا النساء الهاربات من البغاء أو من الاتجار بالبشر. ووفرت الدولة التمويل اللازم لتشغيل مركز الاستقبال وجمعت مبالغ إضافية من خلال حملة لجمع الأموال. وبالإضافة إلى المهمة الرئيسية للمركز قدم له دعم لاستضافة الزائرات إلى ريكيافيك المقرر إجراؤهن مقابلة مع مركز التحقيق والمشورة. ومركز الاستقبال متسع لاستيعاب من ٤ إلى ٥ نساء في غرف مستقلة.

وأقام بمركز الاستقبال منذ إنشائه حتى إغلاقه ٢٧ امرأة، كالتالي: ١٥ أجنبية و ١٢ مواطنة أيسلندية. وكانت تعاني ثلاث عشرة زائرة منهن من مشاكل نفسية، وكانت ١٥ زائرة تشتغل بإساءة استعمال المخدرات. وفي عام ٢٠١١، أقامت بمركز الاستقبال خمس نساء، قضين ما مجموعه ١٢٧ ليلة إقامة منذ افتتاحه في أيلول/سبتمبر وحتى نهاية العام. وفي عام ٢٠١٢، أقام بمركز الاستقبال عشرون امرأة وتسعة أطفال، فبلغ مجموع الليالي ١٤٨ ليلة. وكان أغلب النساء دون سن ٤٠ سنة، بيد أن اثنتين منهن كانت تزيد سنهما عن ٥٠ سنة. ومن العشرين امرأة اللاتي أقمن بمركز الاستقبال أقامت ١٥ منهن

بسبب ممارسة البغاء أو الاتجار بالبشر. وفي عام ٢٠١٣، أقام خمسة أطفال بمركز الاستقبال، ولكن الرقم الدقيق للنساء اللاتي أقمن بالمركز ليس واضحاً. وجميع النساء اللاتي أقمن بالمركز كان سنهن دون ٤٠ سنة. وبلغ العدد الإجمالي لليالي التي قضينها جميعاً ١٠٠٠ ليلة خلال السنة، فكان بعضهن يقيم ليلتين فقط في حين كان غيرهن يقمن كامل العام.

وفي عام ٢٠١٢، مُنح مركز الاستقبال تمويلاً إضافياً قدره ١٥ مليون كرونا. ومنحت وزارة الداخلية ٦ ملايين كرونا للمركز لمساعدة ضحايا الاتجار بالبشر المحتملين، ومنحت ٧٠٠ ٠٠٠ كرونا لتكوين كاميرات أمن على مباني مركز الاستقبال. وقُدمت منحة خاصة قدرها ٢٥ مليون كرونا في عام ٢٠١٣ من أجل تشغيل المركز.

وبعد مضي فترة تجريبية مدتها سنتان أُغلق مركز الاستقبال في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وثبت أن تشغيل مركز الاستقبال مسألة مُعقّدة ومُركّبة. إذ وُجد أن الجمع بين هذا العدد الكبير من النساء في مكان واحد ليس حلاً مناسباً. فكان كثير من النساء يُعانين من مشاكل نفسية أو مشاكل تتعلق بإساءة استعمال المخدرات. وتعين على الموظفين والمتطوعين بالمركز القيام بمهمة شاقة بشكل خاص وهي التعامل مع الأطفال. وأوضح مركز التنقيف والمشورة أنه كان يتعين منح مبالغ إضافية بغية تقديم المساعدة المهنية للنساء الزائرات بالنظر إلى حالتهن المعقدة.

وبالتزامن مع إعلان إغلاق مركز الاستقبال، طلب مركز التنقيف والمشورة أن تستخدم المبالغ المقدمة للمركز من أجل تحسين جوانب أخرى من عمل المنظمة: تحسين الخدمات المقدمة للأفراد خارج منطقة ريكيافيك، وتوفير خدمات إضافية للرجال المحتاجين وللأشخاص ذوي الإعاقة. وطلب مركز التنقيف والمشورة استخدام المبالغ المقدمة لمركز الاستقبال في إنشاء وظيفتين جديدتين في المشاريع السالفة الذكر. وقد قُدم التمويل لمركز الاستقبال في عام ٢٠١٤ كيما تقوم المنظمة برعاية المشاريع المذكورة.

وتُعد آثار إغلاق مركز الاستقبال طفيفة فيما يتعلق بالأمور الأخرى خلاف التحقيق في قضايا الاتجار بالبشر. إذ أنه بدون إيجاد حلول سليمة للإسكان ستواجه سلطات الشرطة والمتطوعون صعوبة أكبر في كسب ثقة الضحايا. وإذا ما تم توفير السكن يُصبح ضحايا الاتجار بالبشر والبغاء مرئيين بصورة أكبر. ويتمثل الخطر في أن التقدم المحرز في العلاج حتى الآن سيضيع. ولم يشعر مقدمو الخدمات لضحايا البغاء بأي آثار نتيجة لإغلاق مركز الاستقبال. ولم تجد منظمة ملجأ المرأة أي زيادة في عدد الزيارات عقب الإغلاق.

وحتى بعد إغلاق مركز الاستقبال، هناك عدة خيارات متاحة لمن يرغب في الإقلاع عن البغاء. وتقدم الدوائر الاجتماعية البلدية معلومات وتوجيهات بشأن الحقوق الاجتماعية

والدعم الاجتماعي والشخصي، وفقا للمادة ١٦ من قانون الخدمات الاجتماعية للسلطات المحلية. ويوفر الأخصائيون على مستوى البلديات العلاج الاجتماعي لضحايا البغاء. فإذا كانت الضحية مسؤولة عن رعاية طفل يُجرى بحث لظروف الطفل ويوجه انتباه سلطات حماية الطفل إلى ذلك إذا لزم الأمر.

ويقوم مركز التثقيف والمشورة بتقديم المشورة وعقد المقابلات، وينظم أفرقة دعم ذاتي للراغبات في الإقلاع عن البغاء. وقد عرض أيضا تنسيق الإجراءات المتعلقة بشؤون الراغبات في الإقلاع عن البغاء. ولا تعتبر الفئة المقصودة بالذكر في حاجة إلى حلول خاصة فيما يتعلق بالإسكان.

والبغاء في أيسلندا مرتبط ارتباطا وثيقا، فيما يبدو، بتجارة المخدرات. وتعرض المؤسسات العلاجية مساعدتها لمدمني المخدرات. ومنظمة ملجأ المرأة تفتح أبوابها لجميع ضحايا البغاء.

ومن الأهمية بمكان، بالنظر إلى عدد الانتهاكات المسجلة للمادة ٢٠٦ من قانون العقوبات، أن يظل جميع مقدمي الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية، بمن فيهم مقدمو العلاج، مفتوحين الأعين إزاء إمكانية أن يصبح المتلقي للخدمات ضحية للبغاء أو للاتجار بالبشر. ويجب تيسير الحصول على المساعدة وتقديمها بدون تحيز. ويتعين أن يكون موظفو الدولة ملمين تماما بأعراض البغاء والحلول الممكنة للضحايا. ويتعين توافر الحافز لدى الأخصائيين العاملين مع الراغبات في الفكك من أسر البغاء. وتُشير تجربة مركز الاستقبال إلى أن ضحايا البغاء قد يجدون صعوبة في الإقلاع عن مهنتهن السابقة. ولا بد من استمرار التعاون بين السلطات الاجتماعية وسلطات الرعاية الصحية، بمشاركة من جانب المنظمات غير الحكومية. ويجب أيضا زيادة التعاون مع سلطات الشرطة. وقد أثمر التعاون فيما بين الإدارات الحكومية في ميدان الاتجار بالبشر نتائج طيبة.

المعلومات المتعلقة بإلغاء آثار تجريم البغاء على تمتع المرأة بحقوق الإنسان

لم يمض وقت طويل على إلغاء تجريم البغاء، أي منذ عُدلت المادة ٢٠٦ من قانون العقوبات (رقم ١٩/١٩٤٠) مرة أخرى بموجب القانون رقم ٥٤/٢٠٠٩، الذي صدر في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٠، كما ذكر أعلاه. ولذلك، لا تتوافر إلا معرفة محدودة عن أثر إلغاء التجريم، وليست هناك دراسات أو إحصاءات يُعوّل عليها يمكن ذكرها.