

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/SWE/4
25 July 1996
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨
من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير الدورية الرابعة للدول الأطراف

السويد*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة السويد ، انظر CEDAW/C/5/Add.8 ؛ وللاطلاع على
نظر اللجنة في ذلك التقرير ، انظر CEDAW/C/SR.18 و CEDAW/C/SR.19 ، والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة
التاسعة والثلاثين ، الملحق رقم ٤٥ (A/39/45) ، الفقرات ٢٠٠ - ٢٤٥ ؛ وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم
من حكومة السويد ، انظر CEDAW/C/13/Add.6 و CEDAW/C/13/Add.6/Corr.1 ؛ وللاطلاع على نظر اللجنة في ذلك
التقرير ، انظر CEDAW/C/SR.125 و CEDAW/C/SR.127 ، والوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الثالثة ، الملحق
رقم ٣٨ (A/43/38) ، الفقرات ٧٧٦-٧٢٠ . وللاطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة السويد انظر
CEDAW/C/18/Add.1 ، وللاطلاع على نظر اللجنة في ذلك التقرير انظر CEDAW/C/SR.226 والوثائق الرسمية للجمعية
العامة ، الدورة الثامنة والأربعين ، الملحق رقم ٣٨ (A/48/38) ، الفقرات ٤٧٤ - ٥٢٢ .

V.96-87477

96-31229

المحتويات

الصفحة

٣		مقدمة
الجزء الأول		
٧		المادة ١
٧		المادة ٢
١٥		المادة ٣
١٧		المادة ٤
١٨		المادة ٥
٢٣		المادة ٦
الجزء الثاني		
٢٧		المادة ٧
٣٠		المادة ٨
٣٠		المادة ٩
الجزء الثالث		
٣٢		المادة ١٠
٤٢		المادة ١١
٥٢		المادة ١٢
٥٣		المادة ١٣
٥٨		المادة ١٤
الجزء الرابع		
٦٠		المادة ١٥
٦٠		المادة ١٦

مقدمة

يقتصر التقرير الرابع لحكومة السويد بشأن التدابير المتخذة لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على التطورات التي حدثت في مجال تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ .

لم تكرر في هذا التقرير التطورات التي سرت في المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW/C/SR.226 ، المؤرخ ٨ شباط/فبراير ١٩٩٣) عندما نظرت اللجنة في التقرير الثالث المقدم من السويد .

ومن ثم فإنه لم يعلق على بعض مواد الاتفاقية وفقراتها الفرعية لأنه لم تتخذ تدابير جديدة بشأنها .

التطور بوجه عام

في عام ١٩٩٤ اعتمد البرلمان مشروع القانون الذي قدمته الحكومة بشأن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة بعنوان "تقاسم السلطة - تقاسم المسؤولية" . وكان مشروع القرار المذكور بمثابة ملحق لمشروع قانون سنة ١٩٩١ ، الذي وصف في البيان الشفوي الذي أدلت به السويد أثناء النظر في التقرير الثالث ، والذي تضمن اقتراحا بسن قانون جديد بشأن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة . فقد طور مشروع سنة ١٩٩٤ بقدر أكبر أهداف وسياسة تحقيق المساواة ووضع برنامجا للأعوام التالية .

وكان المضمون الأساسي لمشروع قانون سنة ١٩٩٤ يتعلق بمقترحات بشأن توزيع اتخاذ القرارات بين الرجل والمرأة والفروق بين الجنسين في الحصول على القوة الاقتصادية على مستوى الأفراد وكذلك على مستوى المجتمع (انظر الفقرة الفرعية (ب) من المادة ١٣) . كما تضمن مشروع القانون مقترحات لاسخال تعديلات على قانون المساواة بين الرجل والمرأة (انظر الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٢) .

وما زال الهدف العام في السويد هو تحقيق المساواة ، وهذا يعني أن يكون لكل من الرجل والمرأة نفس الحقوق والالتزامات والامكانيات في جميع مجالات حياتهم . وكان الهدف العام في مشروع قانون سنة ١٩٩٤ هو مزيد من التطوير والانجاز كما يلي :

- توزيع السلطة والنفوذ بالتساوي بين الرجل والمرأة .
- إتاحة نفس الامكانيات لتحقيق الاستقلال الاقتصادي لكل من الرجل والمرأة .

- فرض نفس الشروط والظروف على كل من الرجل والمرأة فيما يتعلق بتنظيم المشاريع والعمل وشروط العمل وظروف العمل وفرص التطور الوظيفي .
- تحقيق التكافؤ بين الفتية والفتيات والرجال والنساء في الحصول على التعليم ، بما في ذلك نفس فرص تحقيق المطامح والمصالح وتنمية الاهتمامات والمواهب الشخصية .
- أن يتحمل الرجل والمرأة نفس المسؤوليات عن الأعمال المنزلية وعن الأولاد .
- القضاء على العنف الموجه الى جنس معين من الجنسين .

ما زالت المساواة بين الرجل والمرأة تعتبر وتعامل باعتبارها مجالا مهما لسياسة الحكومة ، وما زال توافق الآراء بين الأحزاب السياسية الرئيسية حول أهداف السياسة في هذا المجال قائما .

تتكون الحكومة السويدية منذ عام ١٩٩٤ من عدد متساو من الرجال والنساء . وقد اختار رئيس الوزراء هذا التوازن عمدا ليكون ذلك قدوة لتعزيز المرأة في مجال اتخاذ القرارات في جميع الميادين في المجتمع . وبعد الانتخابات العامة التي أجريت في عام ١٩٩٤ ازداد عدد النساء في البرلمان من ٣٣ في المائة الى ٤٠ في المائة .

وعلى الرغم من أنه قد أنجز الكثير في السويد فيما يتعلق بالمساواة فلا يزال يتعين فعل الكثير . ويعمل الرجال والنساء في السويد بنفس القدر تقريبا . ولهم امكانيات وافية للجمع بين الأبوة/الأمومة والعمل . ومع ذلك فانه ما زال للنساء والرجال من نواح كثيرة ظروف مختلفة في سوق العمل وفي أماكن العمل . فتتحمل النساء المسؤولية الرئيسية عن العمل والبيت والأولاد . وما زال الفصل الرأسي والأفقي بين الجنسين في سوق العمل يمثل إحدى العقبات الرئيسية التي تعرقل تحقيق المساواة . وقد اتخذت الحكومة عدة اجراءات للتصدي لهذا الوضع . وسوف تسرد هذه الاجراءات تحت المادة ١١ . وتحسين حالة المرأة في سوق العمل هو أولوية للسياسة الرامية الى تحقيق المساواة .

عملية الغلغلة

أعلنت الحكومة أن ادماج منظور الميز الجنسي (الغلغلة) في كل عملها هو أولوية عليا . وهذا يعني أنه يجب على كل وزارة أن تحلل عملها من ناحية الميز الجنسي ، وأن تقدم مقترحات لمراعاة الظروف المختلفة لكل من الرجل والمرأة في المجتمع . وتقوم شعبة شؤون المساواة في مكتب رئيس الوزراء بوضع عدة طرق وأدوات لتيسير عملية الغلغلة ، على سبيل المثال كلفت جميع لجان التقصي الرسمية بمهمة تحليل أعمالها من ناحية الميز الجنسي وادماج هذا المنظور في مختلف مقترحاتها المقدمة الى الحكومة . والإحصاءات الرسمية مفصلة الآن حسب نوع الجنس . وحضر جميع الوزراء

وزراء الدولة وغيرهم من كبار المسؤولين في مكتب مجلس الوزراء دورة تدريبية مصممة خصيصا بشأن المساواة . كما تقدم هذه الدورة التدريبية حاليا الى غيرهم من الموظفين الحكوميين الرفيعي المستوى مثل مديري الجامعات ومحافظي المقاطعات الخ .

والسبب الأساسي لما سبق أعلاه هو الاقتناع بأنه لا يمكن العمل على تحقيق أهداف المساواة في عزلة . اذ يجب ادماجها في جميع مجالات السياسة العامة - على جميع مستويات المجتمع . ويجب الاعتراف بأن عملية الغلطة وسيلة مهمة لتحقيق الهدف العام المتمثل في المساواة بين الرجل والمرأة والى جانب العمل الاستراتيجي المتمثل في الغلطة يجب اتخاذ تدابير خاصة واجراءات ايجابية لتعزيز مركز المرأة سواء في سوق العمل أو في غيره من المجالات .

الأكية الوطنية للمساواة

كما ذكر في تقارير السويد السابقة يتعين على جميع وزراء الحكومة أن يراعوا المساواة بين الرجل والمرأة فيما هم مسؤولون عنه من مجالات .

ويمارس نائب رئيس الوزراء ووزير شؤون المساواة السيدة منى صالان المسؤولية العامة عن شؤون المساواة (تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥) . وكان السيد بنغت فستبرغ ، نائب رئيس الوزراء ووزير الصحة والشؤون الاجتماعية يمارس هذه المهمة سابقا .

وبناء على ذلك أسّخت بعض التغييرات على تنظيم العمل المتعلق بالمساواة في مكتب مجلس الوزراء .

وتخضع شعبة شؤون المساواة حاليا من الناحية السياسية لاشراف نائب رئيس الوزراء لكنها تتبع من الناحية الادارية وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية . وما زالت مهمتها كما هي ، أي أن لها دورا تنسيقيا في الحكومة ، وتتولى المسؤولية عن تنفيذ مختلف التدابير والأنشطة التي تشكل جزءا من السياسة الرامية الى تحقيق المساواة . كما أنها مسؤولة عن اعداد عدة قرارات حكومية .

أمينة مظالم التكافؤ في الفرص تواصل عملها . ويرد وصف هذا العمل تحت المادة ٢ .

ما زال مجلس قضايا المساواة كما هو ويضم ممثلين عن ٣٢ هيئة .

شكل وفد المساواة بين الرجل والمرأة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ . وقد اختارت وزيرة شؤون المساواة أشخاصا لتقديم المشورة اليها بشأن قضايا المساواة . ويعمل هؤلاء الأشخاص في الوفد بصفتهم الشخصية .

ما زال عمل اللجنة المشتركة بين الوزارات كما هو ، أي أن وزيرة الدولة المسؤولة عن شؤون المساواة تجتمع بصفة منتظمة مع كل من وزراء الدولة الآخرين . والغرض من هذه الاجتماعات هو مناقشة قضايا المساواة الراهنة ولا سيما فيما يتعلق بوضع الخطة الوطنية السنوية .

استعيض في عام ١٩٩٢ عن الفرقة العاملة المعنية بدور الرجل بفريق عامل آخر معين من قبل الحكومة اسمه الآباء والأبناء والحياة العاملة تتمثل مهمته الوحيدة في معالجة استعمال الرجل لاستحقاقات الأبوة وما يوجد في سوق العمل من عقبات تمنع الرجال من أخذ إجازة أبوة مدفوعة الأجر . وقد قدم الفريق العامل تقريره النهائي في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ وحل عقب ذلك . بيد أن العمل المتعلق بدور الرجل ما زال مستمرا .

الجزء الأول

المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه ، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر ، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل .

نحيلكم الى التقرير الثاني للسويد .

المادة ٢

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، وتتفق على أن تنتهج ، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء ، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة .

نفذت الأحكام الواردة في هذه المادة أساسا ، حتى ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ ، من خلال قانون المساواة بين الرجل والمرأة في العمل ، الذي بدأ سريانه في عام ١٩٨٠ . وقد وصف هذا القانون المعروف عموما باسم قانون تكافؤ الفرص وكذلك المواد ذات الصلة من الدستور السويدي في التقرير الثاني للسويد .

بعد سريان قانون تكافؤ الفرص بعشر سنوات أجري تقييم لتنفيذه قامت به لجنة حكومية . وقد قدم في التقرير الثالث للسويد سرد لتقرير التقييم الذي قدم الى الحكومة في حزيران/يونيه ١٩٩٠ .

ونتيجة لهذا التقييم ولاقتراح لاحق للحكومة السويدية (مشروع القانون الحكومي ١٩٩٠/١٩٩١:١١٣) اعتمد في سنة ١٩٩١ قانون جديد أقوى بشأن تكافؤ الفرص وبدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ (مدونة القوانين الوضعية السويدية SFS ، ١٩٩١:٤٣٣) . وقد وصف هذا القانون الجديد في البيان الشفوي للسويد الذي أدلى به خلال النظر في التقرير الثالث . وللاطلاع على المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ انظر CEDAW/C/SR.226 ، المؤرخ ٨ شباط/فبراير ١٩٩٦ .

اقترحت الحكومة السويدية في عام ١٩٩٤ تعديلات معينة لتقوية قانون تكافؤ الفرص الجديد (مشروع القانون الحكومي ١٩٩٣/١٩٩٤:١٤٧) . وبدأ سريان هذه التعديلات في ١ تموز/يوليه ١٩٩٤

(SFS ، ١٩٩٤: ٢٩٢) . وسوف يقدم في اطار الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٢ سرد لهذه التعديلات . وسوف يقدم في اطار الفقرتين الفرعيتين (ج) و (هـ) بيان بالعمل الذي اضطلعت به مؤخرا (اعتبارا من السنة المالية ١٩٩٢/١٩٩٣) أمينة مظالم تكافؤ الفرص .

المادة ٢

تتعهد الدول الأطراف بالقيام بما يلي :

٢ (١) ادماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى ، اذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن ، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة ؛

نحييكم الى تقارير السويد السابقة .

المادة ٢

تتعهد الدول الأطراف بالقيام بما يلي :

٢ (ب) اتخاذ المناسب من التدابير ، تشريعية وغير تشريعية ، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات ، لحظر كل تمييز ضد المرأة ؛

ستعالج المسائل المتعلقة بالعنف ضد المرأة في اطار المادة ٦ .

التعديلات التي أدخلت مؤخرا على قانون تكافؤ الفرص

فيما يتعلق بقانون تكافؤ الفرص الجديد نحيلكم الى تقارير السويد السابقة والمحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ (CEDAW/C/SR.226) .

يرد فيما يلي موجز للتعديلات التي أسخلت مؤخرا - التي بدأ سريانها في ١ تموز/يوليه ١٩٩٤ على قانون تكافؤ الفرص .

- منذ ١ تموز/يوليه ١٩٩٤ اتخذ أصحاب الأعمال خطوات ايجابية للعمل على تحقيق المساواة حتى في حالة وجود اتفاق جماعي . وبناء على ذلك عدل الحكم الذي ينص على أن القواعد

الواردة في اتفاق جماعي يمكن أن تحل محل التزام أصحاب الأعمال باتخاذ اجراءات ايجابية بين تحقيق المساواة ووضع خطط عمل لتحقيق المساواة في مكان العمل .

كان السبب الرئيسي لهذا التعديل هو أن الأهداف المبينة في مشاريع القوانين الحكومية السابقة -القضاء على التفرقة في سوق العمل ، ضمن أمور أخرى - لم تكن قد تحققت بعد بتسوية طوعية بحلول عام ١٩٩٤ . فعلى الرغم من تحقيق قدر من التقدم كانت التفرقة في سوق العمل ما زالت قائمة .

وفي عام ١٩٩٠ اقترح تعديل مماثل في تقرير تقييم قانون تكافؤ الفرص . بيد أن الحكومة استبعدت هذا الاقتراح فيما بعد (مشروع القانون الحكومي ٩١/١٩٩٠ : ١١٣) ، التي لم تجد أسبابا وجيهة بما فيه الكفاية لمعارضة التقليد السويدي القديم العهد الخاص بإعطاء الأطراف في سوق العمل الحق المطلق في الاشراف على الامتثال لمضمون الاتفاقات الجماعية والبت فيه .

- وثمة تعديل آخر هو أن مهمة الاشراف على الامتثال بقانون تكافؤ الفرص مددت بشكل مواز . وبعبارة أخرى فإن مجال الاشراف على الامتثال لقانون تكافؤ الفرص يشمل الآن كل سوق العمل ، بغض النظر عن الاتفاقات الجماعية القائمة .

وهذا التعديل يعني ، في جملة أمور ، أن أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص يمكن أن يأمر أصحاب الأعمال الى حد أبعد باتباع أحكام هذا القانون وإلا تعرضوا لدفع غرامة . وعلاوة على ذلك فإنه يعطي هذا المسؤول صورة أكمل للحالة في سوق العمل . وكان هذا المسؤول يستطيع في الماضي أن يشرف على قطاع صغير فقط من أصحاب الأعمال لأن الاتفاقات الجماعية تشمل كل سوق العمل تقريبا .

وهذا التعديل الذي نشأ أيضا في تقرير التقييم المذكور آنفا لا يعني مع ذلك أن هذا المسؤول يشرف على الامتثال للاتفاقات الجماعية . فما زال الأطراف يقومون بأنفسهم بهذه المهمة .

- ثمة تعديل ثالث لقانون تكافؤ الفرص هو استحداث حكم جديد بشأن التمييز في الأجر . فم منذ ١ تموز/يوليه ١٩٩٤ يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة موظفين أو أكثر سنويا أن يجري دراسة استقصائية للفروق في الأجر بين الرجل والمرأة في مكان العمل . وهذه الدراسة الاستقصائية وكذلك التدابير التي يعتزم صاحب العمل اتخاذها نتيجة للدراسة الاستقصائية يجب أن تدرج في خطة العمل السنوية التي يجب أن يضعها صاحب العمل وأن يقدمها الى مكتب تكافؤ الفرص ، بناء على طلب الأخير .

والغرض من هذا الحكم هو اظهار الفروق غير الموضوعية في الأجر في أماكن العمل ، كل على حدة . ترى الحكومة أن ابراز هذه الفروق يؤدي الى تهيئة الظروف اللازمة لإسخال تحسينات .

وقد انبثق الحكم عن تقرير بشأن الفروق والتمييز في الأجر ، أعدته لجنة حكومية في ١٩٩٣ (SOU ، ٧:١٩٩٣) . وسوف يرد سرد لهذا التقرير في اطار الفقرة الفرعية (د) من المادة ١١-١ .

- أخيرا ، اذا كان أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص كان يمكن أن يعرض قضية فرد عادي ، بموجب قانون تكافؤ الفرص ، فانه يمكن أن يعرض الآن في نفس الاجراءات القانونية القضية فيما يتعلق بموضوع آخر بالنسبة لهذا الشخص .

ووفقا لمشروع القانون الحكومي لسنة ١٩٩٤ فإن هذا التعديل قد أدخل لأسباب عملية . وهو يعني ، في جملة أمور ، أنه يمكن لأمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص عند عرضه لقضية أمام محكمة العمل أن يستند بصورة بديلة في تأييد طلب الى تشريع آخر غير قانون تكافؤ الفرص ، مثلا الى قانون اجازة الأبوة . وبموجب ذلك لن يكون هناك من الآن فصاعدا ما يعوق أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص من الاشارة الى جميع الظروف التي تعتبر ذات صلة في القضية . فضلا عن ذلك فإن هذا التعديل يتيح تجميع طلبات مختلفة في اجراءات قانونية واحدة .

المادة ٢

تتعهد الدول الأطراف بالقيام بما يلي :

٢ (ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل ،
وضمن الحماية الفعالة للمرأة ، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص
والمؤسسات العامة الأخرى في البلد ، من أي عمل تمييزي ؛

الشكاوى المتعلقة بالتمييز

سردت واجبات أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص تحت هذه المادة في التقرير الثاني للسويد .

بيد أنه قد أدخلت بعض التغييرات على تشكيل المكتب فهو يتكون منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ من أربعة عشر موظفا . فهو يضم أمينة المظالم ونائب أمينة المظالم (فقيهين في القانون يتوليان المسؤولية الرئيسية عن أعمال المكتب) وفقيهين (مسؤولين عن قضايا التمييز على أساس نوع الجنس) وأخصائيين اجتماعيين (يعملان في تقييم الوظائف) وثلاثة موظفين إداريين (يعملون في مجال الاجراءات الايجابية) وموظفا اعلاميا (يعمل ، في جملة أمور ، في المجلة ربع السنوية) وسكرتيرة (تساعد أمينة المظالم ونائبيها) وسكرتيرة أخرى (تساعد بقية الموظفين الإداريين) وكاتب (يتولى المسائل المالية) وموظفة استقبال .

ونتيجة لتعزيز قانون تكافؤ الفرص ركز على التمييز القائم على أساس نوع الجنس خلال التسعينات ، وازداد عدد الشكاوى باطراد سنة بعد أخرى . ففي عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٤ كان عدد ما تلقاه مكتب أمينة المظالم ٧٢ و ١١٦ ، على التوالي . وبلغ عدد هذه الشكاوى في عام ١٩٩٥ ١٦٧ شكوى .

وبخلاف تقوية التشريع تتمثل الأسباب الأخرى لازدياد عدد الشكاوى في أولا في النجاح المتزايد باطراد الذي أحرزته أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص في نشر المعلومات عن التمييز القائم على نوع الجنس . وثانيا في أن قضايا التمييز القائم على نوع الجنس تلقى في وسائط الاتصال الجماهيري دعاية أكبر ، ولاسيما القضايا المرفوعة أمام محكمة العمل (انظر أدناه) .

أدى إبراز الفروق في الأجر ، الذي جاء نتيجة لتعديلات قانون تكافؤ الفرص التي سربت تحت الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٢ ، الى تغيير في عدد كل نوع من الشكاوى . فتبعاً لذلك فاق عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز في الأجر في عام ١٩٩٤ لأول مرة عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز في مجال التعيين .

وفي عام ١٩٩٣ بلغ عدد الشكاوى المتعلقة بالتعيين ٢٨ (٣٩ في المائة) ، والشكاوى المتعلقة بالتمييز في الأجر ١٥ (٢١ في المائة) ، وأخيراً بلغ عدد الشكاوى المتعلقة بمسائل أخرى (مثل العمل والنقل واتجاه العمل والمضايقات الجنسية) ٢٩ (٤٠ في المائة) . وفي عام ١٩٩٤ كان عدد هذه الشكاوى ٣٤ و ٤٣ و ٣٩ ، على التوالي .

وأخيراً ، في عام ١٩٩٥ بلغ عدد الشكاوى المتعلقة بالتعيينات ٥١ ، وعدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز في الأجر ٨١ ، وعدد الشكاوى المتعلقة بمسائل أخرى ٤٤ شكوى . بيد أن الاحصاءات المتعلقة بعام ١٩٩٥ تتضمن ٣٨٨ شكوى متعلقة بالتمييز في الأجر قدمت بصورة جماعية - على هيئة مطالبة جماعية - من جانب نساء تعملن في مكتب التأمينات الاجتماعية في غوتنبيرغ وكذلك عدة مطالبات جماعية أخرى . وفي عام ١٩٩٥ كان عدد الشكاوى ككل يتعلق بـ ٩١٠ أفراد .

وفي عام ١٩٩٣ بت فيما مجموعه ٦٩ قضية متعلقة بالتمييز القائم على نوع الجنس سويت تسع قضايا منها خارج المحكمة (احداها بواسطة أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص ، وثمانى قضايا بواسطة الأطراف في سوق العمل) ، وسحبت ١٩ قضية ، ورفضت ٣٩ قضية . وأخيراً ، انتهت قضية واحدة كانت تتعلق بالتعيين في القطاع العام ، بعد المحاكمة . وقررت المحكمة في هذه القضية أنه حدث تمييز على أساس نوع الجنس . وكان اتحاد عمالي قد أقام هذه القضية ، التي تتعلق بامرأتين ، أمام المحكمة .

وخلال السنة التالية (١٩٩٤) لم ترفع أمام محكمة العمل أي قضية متعلقة بالتمييز القائم على نوع الجنس . ومن بين الـ ٧٥ قضية التي فصل فيها سويت ٢٢ قضية خارج المحكمة (خمس قضايا منها بواسطة أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص ، و ١٦ منها من جانب الأطراف في سوق العمل ، وقضية واحدة من جانب المعنيين مباشرة) وسحبت اثنتا عشرة قضية .

وفي عام ١٩٩٥ فصل فيما مجموعه ١٣٩ قضية متعلقة بالتمييز القائم على نوع الجنس ، سويت ١٥ قضية منها خارج المحكمة (سوت ثماني قضايا منها أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص وسوى سبع قضايا منها الأطراف في سوق العمل) وسحبت ٢١ قضية ، ورفضت ١٠١ قضية . وأخيرا ، فصلت محكمة العمل في قضيتين . وفي القضية الأولى (المتعلقة بالتمييز في الأجر) ، التي رفعتها أمام المحكمة أمينة المظالم خلصت المحكمة الى أن تمييزا غير مشروع قائم على نوع الجنس قد حدث (انظر تحت العنوان التالي) . وخسر الاتحاد العمالي القضية الأخرى التي كانت تتعلق بمضايقة جنسية . وأخيرا ، كانت هناك في عام ١٩٩٥ قضية أخرى جارية بشأن تمييز في الأجر . وسوف يفصل في هذه القضية في ربيع عام ١٩٩٦ .

ويتعلق ثلثا القضايا المتعلقة بالتمييز القائم على نوع الجنس بالقطاع العام ، والجزء الأعظم من الشكاوى مقدم من نساء تعملن في القطاع العام . ففي عام ١٩٩٥ مثلا قدم رجال ٢٠ شكوى فقط من ١٦٧ شكوى .

قضية متعلقة بتمييز في الأجر

كما ذكر أعلاه أصدرت محكمة العمل السويدية حكما بشأن تمييز في الأجر في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ . وكانت هذه هي أول قضية رفعتها أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص بشأن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة منذ بدء سريان قانون العمل الجديد . وكانت المسألة محل النزاع هي ما اذا كان تمييز غير مشروع قائم على أساس نوع الجنس قد مورس أو لم يمارس بين أخصائية في الاقتصاد وأخصائيين في الاقتصاد يعملون جميعا في بلدية سويدية .

وأشارت المحكمة في جملة أمور الى الجزء ١٨ من قانون تكافؤ الفرص الذي ينص على أن التمييز غير المشروع القائم على نوع الجنس يعتبر موجودا عندما يدفع صاحب عمل الى عاملة مرتبا أقل مما يتلقاه غيرها من العمال من الجنس الآخر عن أداء عمل يعتبر متكافئا أو متساويا في القيمة . ويكون افتراض التمييز مرفوضا اذا استطاع صاحب العمل أن يبين أن الفرق في الأجر يرجع الى فروق في المؤهلات الموضوعية للعمال بالنسبة الى عملهم أو على الأقل أن هذه الفروق لا تتعلق بصورة مباشرة أو غير مباشرة بنوع جنس الموظفين .

وركزت محكمة العمل على الفروق في الأجر بين الأخصائية الاقتصادية التي تعمل في إدارة التخطيط الحضري في البلدية والأخصائي الذي يحصل على أكبر مرتب يعمل في إدارة الخدمات الاجتماعية في البلدية .

وخلصت المحكمة الى أن أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص قد بينت أن عمل الأخصائيين الاقتصاديين الاثنين متكافئ القيمة في حدود المعنى الوارد في قانون تكافؤ الفرص . واستند تقييم أمانة المظالم لعمل الاقتصاديين الى المعايير الواردة في الأعمال التمهيدية للقانون وهي المعرفة والقدرة (المهارات) وكمية العمل (الجهد) والمسؤولية وظروف العمل (مشروع القانون الحكومي ١٩٩٣/١٩٩٤:١٤٤ ، الصفحات ٥١ الى ٥٥) .

وعلاوة على ذلك خلصت محكمة العمل الى أن البلدية لم تثبت أن الاقتصاديين يختلفان في مؤهلاتهما الموضوعية بالنسبة الى عملهما أو أي سبب موضوعي آخر لا يتعلق بجنسيهما . ومن ثم فإنها قد خلصت في النهاية الى أنه قد حدث تمييز غير مشروع .

تشكيل المحاكم

ومن بين أعضاء محكمة العمل الدائمين وغير الدائمين الذين كان يبلغ عددهم ٨٤ عضوا كانت هناك ٣٢ امرأة في عام ١٩٩٥ (٣٨ في المائة) . وكان عدد النساء قد ازداد منذ عام ١٩٩٢ بعد أن كان يبلغ ٢٦ امرأة (٢٩ في المائة) .

وفي عام ١٩٩٥ كانت هناك ٥٨ (٢٠ في المائة) قاضية دائمة و ٢٢٨ (٨٠ في المائة) قاضيا دائما في المحاكم الادارية العامة . وفي المحاكم العامة كانت هناك ١٣٣ امرأة (١٨ في المائة) و ٦٠٤ (٨٢ في المائة) رجال . ولم يتغير عدد الجنسين في هذه المحاكم خلال هذه الفترة . بيد أن عدد النساء ينتظر أن يزداد في المستقبل ، كما ذكر في التقرير السابق ، لأن نسبة الخريجات كبيرة جدا حاليا في كلية الحقوق .

المادة ٢

تتعهد الدول الأطراف بالقيام بما يلي :

- ٢ (د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة ، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام ؛

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة .

المادة ٢

تتعهد الدول الأطراف بالقيام بما يلي :

٢ (هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة ؛

نتيجة لتقوية التشريع (انظر الفقرة الفرعية (ب)) حدثت زيادة هائلة في عدد القضايا لعدم اتخاذ أصحاب الأعمال خطوات ايجابية لتعزيز المساواة في أماكن العمل ، وفقا لقانون تكافؤ الفرص . وخلال السنة المالية ١٩٩٢ - ١٩٩٣ بلغ عدد القضايا ٢٠٣ ، وفي السنة المالية التالية بلغ ٣٨٦ قضية . وأخيرا ، في السنة المالية ١٩٩٤-١٩٩٥ ، فصل فيما مجموعه ٣٠٣ قضايا . ويمكن رفع القضايا المتعلقة بالاجراءات الايجابية جزئيا عن طريق الاخطار وجزئيا من جانب أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص . والمبادرات التي تتخذها أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص ، مثل فحص خطط العمل ، أصبحت غالبية أكثر فأكثر .

وتقوم أمينة المظالم بعملها الاشرافي في هذا المجال بصورة رئيسية عن طريق استعراض أصحاب الأعمال حسب المجال المهني . وعمليات الاستعراض هذه قد ازدادت من حيث العدد ، وأصبحت أوسع نطاقا لأن أحكام القانون قد جعلت من المحتم على صاحب العمل الذي يستخدم ما يزيد على ٩ موظفين أن يقدم خطة تسري سنويا لتحقيق المساواة في مكان العمل . وخلال السنة المالية ١٩٩٢/١٩٩٣ اضطلعت أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص بأول استعراض منهجي لـ ٦٠ شركة . وأسفر هذا الاستعراض عن اتفاق جميع الشركات ، وإن كان ذلك قد حدث بعد ضغط كبير في بعض الحالات ، على اعداد خطط عمل وتقديمها .

واستهدف استعراض لاحق جزئيا ٥٠ شركة يعمل في كل منها عدد يتراوح بين ٢٠٠ و ٣٠٠ موظف ، وجزئيا ١٣٠ بلدية سويدية . وبسبب رفض احدى البلديات تقديم خطة عمل أمرت لجنة تكافؤ الفرص هذه البلدية بالوفاء بالتزاماتها وإلا تعرضت لدفع غرامة . وخلال السنة المالية ١٩٩٤/١٩٩٥ اضطلعت أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص بعمليات استعراض لـ ٧٤ مؤسسة (١٧ جمعية لأصحاب الأعمال و ٥٧ اتحادا عماليا) ولأحزاب برلمانية .

كما قامت أمينة المظالم بنشاط كبير في مجال تقديم المعلومات والدعم الى أصحاب الأعمال بشأن سبل ووسائل الوفاء بالالتزام باجراء دراسة استقصائية للاختلافات في الأجر في أماكن العمل . وفي عام

١٩٩٥ اضطلعت أمانة المظالم ، في جملة أمور ، بإعداد دليل عن الاجراءات الايجابية ، سينشر في عام ١٩٩٦ .

المادة ٢

تتعهد الدول الأطراف بالقيام بما يلي :

٢ (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريعي منها ، لتغيير أو ابطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة ؛

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة .

المادة ٢

تتعهد الدول الأطراف بالقيام بما يلي :

٢ (ز) الغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة .

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة .

المادة ٣

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين ، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، كل التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريعي منها ، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الانسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل .

نحيلكم الى تقرير السويد الثاني ، المادتين ٢ و ٣ . وعلاوة على ذلك ، يجدر بنا أن نذكر ما يلي :

ان تعزيز وحماية حقوق الانسان في جميع أنحاء العالم جزء مهم من السياسة الخارجية السويدية . وكانت السويد من أولى البلدان التي صدقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٢ تموز/يوليه ١٩٨٠ . وقد بدأ نفاذ الاتفاقية في السويد في ٣ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ .

ونفذت في السويد التعهدات الدولية بإدراجها في القانون المحلي أو النظم الادارية أو بتحويلها الى أحكام في القانون المحلي أو اللوائح الادارية . ان لا يمكن أن يستند الأفراد مباشرة الى احدى الاتفاقيات أو أن تطبقها المحاكم السويدية . فلتنفيذ احدى الاتفاقيات يتعين تكييف القانون السويدي طبقا لموادها ، عند الاقتضاء .

وكما سرد في هذا التقرير وفي التقارير السابقة تكفل عدة قوانين حقوق المرأة في السويد .

وعبر السنين عملت السويد على ادماج قضايا المرأة الانسانية في برامج الأمم المتحدة لحقوق الانسان .

ومن أمثلة الحالات التي مارست السويد فيها ضغطا شديدا في هذا الصدد اصرارها على أهمية الامتثال للتعهدات التي قطعتها الدول الأطراف على نفسها في الاتفاقيات الدولية ، واعتماد اعلان القضاء على العنف ضد المرأة ، وقرار تعيين مقرر خاص معني بالعنف ضد المرأة .

كما عملت السويد بنشاط كبير خلال مؤتمرات الأمم المتحدة العالمية لتعزيز ودعم الالتزامات المتعلقة بحقوق الانسان .

وتشارك السويد بنشاط في الجهود الرامية الى ضمان قيام الجمعية العامة للأمم المتحدة ولجنة الأمم المتحدة لحقوق الانسان ولجنة مركز المرأة التابعة للأمم المتحدة باعتماد قرارات ومقررات تضمن بجميع السبل احترام حقوق المرأة .

وترى السويد أنه من المهم انضمام مزيد من البلدان الى المعاهدات الدولية لحقوق الانسان وتصديقه عليها . ومن الأمور الحيوية احترام الدول وتنفيذها للالتزامات التي تعهدت بها ، وقد قوضت ما أبدي من تحفظات متنافية مع قانون المعاهدات الدولية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بصورة خطيرة . وان السويد تعارض بشدة مثل هذه التحفظات وستظل تعارضها . وهذه التحفظات بعيدة المدى في حالات معينة الى حد أن السويد سوف تنظر بجدية فيما اذا كانت ستقبل نفاذ المعاهدات بين السويد والدول المتحفظة أو لن تقبل ذلك .

ان نظر الهيئات المعنية بمعاهدات أخرى مثل لجنة القضاء على التمييز العنصري ولجنة حقوق الطفل أيضا في مسألة تمتع المرأة بحقوق الانسان والجرائم الجنسية التي تنتهك حقوق الانسان مسألة

تعلق عليها السويد أهمية كبرى . وترى السويد أنه ينبغي للأمم المتحدة أن تكثف بوضوح جهودها المتعلقة بحقوق الانسان الخاصة بالمرأة في برامج الأمم المتحدة ككل ، وأيضا وعلى الأخص في برامج الأمم المتحدة لتقديم المساعدة الانمائية والخدمات الاستشارية .

المادة ٤

١-٤ لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية ، ولكنه يجب ألا يستتبع ، على أي نحو ، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة ، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة .

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة .

المادة ٤

٢-٤ لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة ، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية ، اجراء تمييزيا .

سرد بالتفصيل تحت المادة ٤ - ٢ في تقرير السويد الثاني القانون السويدي لاجازة رعاية الأطفال وقانون التأمين الوطني فيما يتعلق بالاستحقاق الخاص بالأبوة . وسردت في التقرير السابق تعديلات معينة أدخلت على القانونين المذكورين أعلاه .

وفي ١ تموز/يوليه ١٩٩٤ عدلت الأحكام المتعلقة بنظام التأمين الأبوي لالغاء اجازة الأبوة التي مدتها ٩٠ يوما مع الحصول على الاستحقاق الخاص بالأبوة بمستوى لا يقل عن ٦٠ كرونا سويدية . وحصلت الأسر بدلا من ذلك على بدل رعاية طفل بحد أقصى يبلغ ٢ ٠٠٠ كرونا سويدية شهريا عن الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة وثلاث سنوات . وحصلت الأسر التي كانت تلحق أطفالها بدور لرعاية الأطفال تحصل على اعانة من قبل البلدية على بدل أقل . وكان الغرض من بدل رعاية الطفل هو تخفيف العبء المالي الواقع على عاتق الأسر التي تختار بقاء أحد الوالدين في البيت لرعاية الأطفال الصغار . بيد أنه كان يمكن حتى نهاية عام ١٩٩٤ أن تستعمل بالنسبة الى الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة وثلاث سنوات "أيام الضمان" - التي كانت تستحق في هذه الحالة بمستوى أعلى يبلغ ٦٤ كرونا سويدية . وبالنسبة الى الأطفال الذين كانوا يبلغون من العمر ثلاث سنوات أو أكثر كان يمكن الاستفادة من أيام الضمان هذه حتى ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ .

وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ اتخذت خطوة مهمة للغاية لتشجيع الآباء على أخذ اجازة الأبوة هي استحداث "شهر الأب" ، وهذا يعني منح الأب حقا مطلقا في اجازة أبوية مدتها ثلاثين يوما مع الحصول على الاستحقاق الخاص بالأبوة الذي لا يمكن نقله الى الأم . وهذا يعني أنه اذا لم يستعمل الوالد "شهر الأب" فان الأسرة لن تحصل على هذا الشهر . وللأمهات أيضا هذا الحق المطلق لمدة ثلاثين يوما .

وقد ألغيت الأحكام المتعلقة ببديل رعاية الطفل ، وأعيد العمل بنظام "أيام الضمان" التي تبلغ تسعين يوما . بيد أن مستوى الاستحقاق المضمون قد خفض الى ٦٠ كرونا سويدية يوميا .

وعلاوة على ذلك ذكر أن الاستحقاق الخاص بالأبوة سيطبق لمدة ١٢ شهرا ، ستة منها للأب وستة للأم . بيد أنه لكل الوالدين أن يقدم اقرارا كتابيا بالتنازل عن هذا الحق ، كما في ذلك "أيام الضمان" ، الى الوالد الآخر ، باستثناء الحق المطلق في الثلاثين يوما المذكور أعلاه غير القابل للنقل .

وفضلا عن ذلك خفض مستوى التعويض الى ٨٠ في المائة من الدخل الاجمالي لمدة ٣٠٠ يوم ، لكنه يظل بنسبة ٩٠ في المائة لمدة ٦٠ يوما . وهذان هما الاستحقاقان اللذان مدة كل منهما ثلاثين يوما والمكرسان خصيصا للأم والأب ، على التوالي . واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ أصبح من الممكن نقل استحقاق الأبوة المؤقت من الأبوين الى أي شخص آخر يكف عن العمل ويبقى في البيت لرعاية الطفل .

وفي ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ ألغي يوما "الاتصال" المذكورين في تقرير السويد الثاني . وبذلك فقد الأبوان حقهما في استحقاق الأبوة لمدة يومين سنويا لزيارة مركز الرعاية النهارية للأطفال أو مركز الترفيه أو المدرسة فيما بين عيد الميلاد الرابع والثاني عشر للطفل .

في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ خفض مستوى التعويض الى ٧٥ في المائة من الدخل الاجمالي لمدة ٣٠٠ يوم و ٨٥ في المائة لمدة ٦٠ يوما ، من دخل الأب والأم ، على التوالي .

أدرجت تحت الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٥ احصاءات تبين كيفية استخدام الآباء والأمهات لهذه الاستحقاقات في اطار مشروع استحقاقات الأبوة .

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي :

٥- (أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة ، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر ، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة ؛

كما ذكر في تقرير السويد الثالث فإن تغيير المواقف والتحيزات ما زال جزءا مهما من المساعي المبذولة لتعزيز المساواة في السويد .

منذ عام ١٩٩٤ تخضع المسائل المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة لاشراف نائب رئيس الوزراء . وبذلك احتلت قضايا المساواة مرتبة أعلى من ذي قبل فضلا عن زيادة ظهورها في وسائل الاعلام . وتواصل شعبة شؤون المساواة عملها في ميدان نشر المعلومات وتنظيم المؤتمرات والحلقات الدراسية في هذا المجال .

يواصل عدد من الهيئات الرسمية والمنظمات الخاصة الاشتراك في تشكيل الرأي العام بنشر المعلومات عن حقوق والتزامات كل من الرجل والمرأة وغيرها من قضايا المساواة . وتؤدي "احصاءات السويد" ، كما ذكر في تقارير السويد السابقة ، دورا مهما في توفير احصاءات مفصلة حسب نوع الجنس .

وتواصل أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص نشر المعلومات عن قانون تكافؤ الفرص وغيره من المسائل المتصلة بالمرأة في سوق العمل . وخلال الفترة ١٩٩٢-١٩٩٥ نشر عدد كبير من التقارير والكتيبات وغيرها من المنشورات . كما نشر دليلان غير الدليل المذكور أعلاه عن الاجراءات الايجابية ، أحدهما عن التمييز في الأجر والآخر عن تقييم الوظائف ، وذلك في السنة المالية ١٩٩٤/١٩٩٥ .

ازداد توزيع المجلة الربع سنوية التي ذكرت في تقرير السويد الثاني من ١٧ ٠٠٠ تقريبا في عام ١٩٨٦ الى ما يتراوح بين ٢٥ ٠٠٠ و ٣٠ ٠٠٠ تقريبا في السنة المالية ١٩٩٤/١٩٩٥ . وازداد مجموع عدد القصصات الصحفية المتعلقة بأعمال أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص مما يزيد عن ٨٠٠ في السنة المالية ١٩٩٢/١٩٩٣ الى نحو ٢ ٢٠٠ في السنة المالية ١٩٩٤/١٩٩٥ . وترجع الزيادة في القصصات الصحفية أساسا الى تكثيف العمل بشأن الفروق في الأجور وتقييم الوظائف ، الذي تمثل في ٤٣٣ قصاصة صحفية في السنة المالية ١٩٩٤/١٩٩٥ . ويتعلق عدد كبير من القصصات الصحفية (٤٨٥) بخطط العمل المذكورة آنفا التي يتعين على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون ما يزيد على تسعة موظفين وضعها وتقديمها الى أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص عند طلبها .

الاعلانات التي تميز ضد أحد الجنسين

أجري في السنوات القليلة الماضية عدد كبير من التحقيقات عن الاعلانات التي تميز ضد أحد الجنسين . كما قدمت مقترحات كثيرة بشأن تعزيز القانون في هذا المجال .

تناولت الحكومة مسألة الاعلانات التي تميز ضد أحد الجنسين في مشروع قانون قدم مؤخرا الى البرلمان (مشروع القانون الحكومي ٩٥/١٩٩٤ : ١٢٣) . والمشكلة الرئيسية التي تعالج في هذا السياق هي ما اذا كان أي تشريع ضد الاعلانات التي تميز ضد أحد الجنسين يعني قيودا غير دستوري على حرية التعبير وحرية الصحافة . وقد خلصت الحكومة الى أن الحظر في هذا المجال يتطلب تعديلات في صك الحكومة وفي قانون حرية الصحافة . وبعد التوصل الى هذه النتيجة أعلنت الحكومة أنها ستتابع عن كثب التطورات في هذا الميدان . والحكومة على استعداد لأن تتناول مسألة التشريع في هذا الصدد ، مرة أخرى عند الاقتضاء .

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي :

هـ (ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأمم بوصفها وظيفة اجتماعية ، والإعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكن مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات .

يتمثل هدف سياسة الحكومة السويدية بشأن الأسرة في تمكين جميع الأطفال من أن ينموا في بيئة آمنة ومنتشطة ، وفي مساعدة الآباء على تنشئة أطفالهم على أفضل وجه ممكن .

ومن حق الأطفال أن يكونوا على صلة طيبة بكلا الأبوين ، ولكل من الوالدين في نفس الوقت الحق في التطور الذاتي وفي التكسب بشكل مستقل . وينبغي أن يكون للأبوين وللأطفال وقت كاف لقضائه معا والحق في التمتع في نفس الوقت بمستوى اقتصادي معقول .

والدعم المقدم الى الأسر واتاحة الرعاية الجيدة للأطفال يمكن الأبوين من الجمع بين الأبوة والعمل المجزي . وقد يكون هذا هو أحد أسباب ارتفاع معدل الخصوبة العام في السويد عنه في معظم بلدان أوروبا الغربية (١٩ طفل لكل امرأة في عام ١٩٩٤) .

فيما يتعلق بمرافق رعاية الأطفال في السويد نحيلكم الى الفقرة الفرعية (ج) من المادة ١١-٢ .

التدريب على الأبوة

شنت في السنوات القليلة الماضية عدة مشاريع تدريبية لتزويد الآباء المنتظرين بمعلومات عن ولادة الأطفال ورعايتهم . ويجرى هذا النشاط بصورة رئيسية في البرامج القائمة للتدريب على الأبوة (التي وصفت في تقرير السويد الثاني) التي تنفذ في مراكز مختلفة لرعاية الأمومة . ويطلع الرجال في مجموعات صغيرة تركز على احتياجات واهتمامات الرجال ، على الحقائق المتعلقة بولادة الأطفال وحقوقهم في اجازة الأبوة والكيفية التي سيتغير بها دورهم في الأسرة ، والمشاكل الجنسية التي ستنشأ بعد ولادة الطفل ، وغيرها من الأوضاع المتضاربة التي يمكن أن تنشأ وتؤثر في الأسرة بعد مولد الطفل . ويبين تقييم هذه المشاريع التدريبية أن من اشتركوا في مجموعات الآباء يحصلون على قدر من اجازة الأبوة أكبر من المتوسط بالنسبة الى الرجال على مستوى الأمة ، وأن التدريب قد لقي تقديرا كبيرا وطلبا كبيرا عليه .

ونظرا لنجاح هذه المشاريع التدريبية شنت وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية والاتحاد السويدي لمجالس المقاطعات مشروعا تثقيفيا متسع القاعدة للآباء في ٥ مقاطعات في عام ١٩٩٤ . ويتمثل الهدف الطويل الأجل في جعل تنظيم مجموعات الآباء هذه ممارسة معتادة في جميع أنحاء البلد .

نفذ مشروع تدريب الآباء على مرحلتين . في المرحلة الأولى اختار كل مجلس مقاطعة عددا من الرجال قدم اليهم التدريب والمشورة . وفي المرحلة الثانية عمل هؤلاء الرجال بوصفهم قادة لمجموعات الآباء كجزء من تدريب الآباء في مراكز رعاية الأمومة المشمولة بهذا المشروع . وربط بالمشروع ما مجموعه نحو ٤٠ مركزا لرعاية الأمومة ، وعمل نحو ٤٠ رجلا بصفقتهم مدربين . واستمر المشروع حتى نهاية عام ١٩٩٥ ، ويجري حاليا تقييمه .

دور الرجال

كان مدى استعمال الآباء لتأمين الأبوة أحد المنطلقات في مناقشة دور الرجال . وبذلت عدة جهود لتشجيع مزيد من الرجال على استخدام حقهم القانوني في أخذ اجازة لرعاية أطفالهم . وخصص البرلمان أموالا لشن حملات اعلامية ولتنفيذ مشاريع تدريبية ترمي الى ايجاد أساليب لتشجيع مزيد من الرجال على أخذ اجازة الأبوة .

وكما ذكر في بيان السويد الشفوي الذي أدلى به خلال النظر في التقرير الثالث ، فقد استعيض عن الفرقة العاملة المعنية بدور الرجال في عام ١٩٩٢ بفريق عامل - الآباء والأبناء والحياة العاملة ("الفريق المعني بالآب") . وكانت مهمة هذا الفريق العامل الجديد هي (وقد ذكر هذا أيضا من قبل) تناول استعمال الرجال لمستحقات الأبوة وما يوجد في سوق العمل من عقبات تمنع الرجال من أخذ اجازة الأبوة . وكان منطلق هذه المهمة هو أن الأطفال يحتاجون الى كلا الأبوين ، ولا يحتاجون الى الأب بقدر

أقل من احتياجهم الى الأم . وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣ قدم الفريق العامل تقريراً مرحلياً اقترح فيه ، ضمن أمور أخرى ، أن تكون ثلاثة أشهر من اجازة الأبوة غير قابلة للنقل وأن تخصص للأب . وقدم فريق الأب تقريره النهائي (Ds ، ١٩٩٥:٢) في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ . وعند تقديم هذا التقرير كان قد استحدث فعلاً "شهر الأب" ، الذي ورد وصفه تحت المادة ٤ - ٢ .

استخدام مستحقات الأبوة

يستعمل عدد متزايد من الآباء نظام مستحقات الأبوة . فيأخذ نصف عدد الآباء في المتوسط اجازة الأبوة خلال السنة الأولى من عمر الطفل . بيد أنهم يأخذون أياماً أقل كثيراً مما تأخذ الأمهات .

بيد أنهم كثيراً ما يستعملون مستحق العشرة أيام وهو عبارة عن عشرة أيام اضافية من اجازة الأبوة تمنح للأب حتى اذا كانت الأم تحصل على مستحق الأمومة ، في نفس ذلك الوقت وعن نفس ذلك الطفل . وفي عام ١٩٩٣ استعمل ٧٩ في المائة من الآباء هذا المستحق . وأخذوا في المتوسط تسعة أيام من العشرة أيام . وكان العدد ذو الصلة في عام ١٩٨٦ هو ٨٣ في المائة . واستعمل في المتوسط تسعة من العشرة أيام .

ويجري تقاسم المستحق النقدي المؤقت للوالدين لرعاية طفل مريض على نحو أكثر تساوي بين الرجال والنساء عن مستحق الأبوة الناشئ عن ولادة الطفل . وفي عام ١٩٩٣ كان ٤١ في المائة من الأشخاص المؤمنين الذين استعملوا هذا المستحق من الرجال . وخلال السنوات العشر الأخيرة ظل عدد الرجال الذين يستعملون المستحق النقدي المؤقت للوالدين ثابتاً تقريباً . واستعمل الرجال ٣٣ في المائة من مجموع عدد الأيام المستخدمة لهذا الغرض في عام ١٩٩٣ . والرقم ذو الصلة بالنسبة لعام ١٩٨٣ مماثل .

ويجري حالياً تنقيح الاحصاءات في هذا المجال حتى يتسنى في المستقبل ابداء ملاحظات أكثر تفصيلاً .

تبين الدراسات أن الآباء الذين يعملون في القطاع العام يستعملون نظام التأمين الأبوي بقدر أكبر من الآباء الذين يعملون في القطاع الخاص . وكلما ازداد سن الأب ازداد احتمال استعمال نسبة أكبر من مستحق الأبوة . ولا يبدو أن نوع عمل الأم عامل ذو صلة . لكن مستواها التعليمي يؤثر في هذا الصدد . فكلما ارتفع مستوى تعليمها تقاسمت مع الأب اجازة الأبوة/الأمومة ، والرجال الذين يشغلون مناصب إدارية أو إشرافية يحتمل أن يذكرروا بقدر أكبر مواجهة صعوبات في أخذ اجازة الأبوة . والرجال الذين يعملون في مهن يغلب أن يشتغل بها رجال يتعين عليهم أن يتغلبوا على مقاومة أكبر من غيرهم .

وقد خصصت الحكومة أموالاً لمركز الدراسات المتعلقة بالجنسين في كلية جامعة كارلشتاد ستستخدم في إجراء دراسة استقصائية لمعرفة مدى استخدام الآباء إجازة الأبوة ومواقفهم منها . والغرض من هذه الدراسة الاستقصائية هو جمع حقائق عن العدد الكبير من الدراسات والتحقيقات والتقارير التي تتعلق باستعمال الرجال لإجازة الأبوة . وسوف تتضمن هذه الدراسة الاستقصائية أيضاً معلومات عن تشكيل الرأي العام الذي يجري في هذا المجال منذ عشرين سنة . وسوف يوضح بحث المواقف والاتجاهات مواقف كل من النساء والرجال وأصحاب الأعمال والزملاء في العمل تجاه استعمال الآباء لإجازة الأبوة . وسوف تقدم هذه الدراسات في عام ١٩٩٦ .

المادة ٦

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريعي منها ، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة .

ستتناول هذه المادة ، كما حدث في التقارير السابقة ، المسائل المتعلقة بالعنف ضد المرأة ، أي الجرائم الجنسية والدعارة الخ ..

العنف ضد المرأة

منحت جهود منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه أولوية عالية في السويد في السنوات الأخيرة ، وتحقيقاً لهذه الغاية نفذت عدة تدابير ، تضمنت ، في جملة أمور ، فرض عقوبات أشد وانخال تحسينات على الاجراءات وزيادة الدعم المقدم الى ضحايا الجرائم الجنسية فضلاً عن تدابير الوقاية .

وخلال التسعينات وسعت مجموعة العقوبات المفروضة على عدد من جرائم العنف والجرائم الجنسية . وتوفر هذه التعديلات حماية أفضل من ناحية العقوبات ، بالنسبة الى الفئات الضعيفة ولا سيما النساء المعرضات للعنف وللتهديد وبالنسبة الى الأطفال .

وفيما يتعلق بالاعتداء البسيط والمضايقة والاعتداء الجنسي على القصر نحيلكم الى المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ (CEDAW/C/SR.226) . والى جانب فرض عقوبات أشد على الاعتداءات البسيطة (استشهد في تقرير السويد الثاني بنص الحكم المتعلق بجريمة الاعتداء) ، ويمكن أن نضيف الى ذلك أن الحد الأقصى لعقوبة الحبس المنصوص عليه لقمع الضرب والاغتصاب قد زيد في نفس الوقت الى سنة (بدلاً من ستة أشهر) في حالة الضرب والى سنتين (بدلاً من سنة) ، في حالة الاغتصاب .

وكان هناك تشديد آخر لقانون العقوبات هو أن جريمة الاستغلال الجنسي قد صُنفت الى درجتين من الشدة (وقد ذكر هذا أيضاً في تقرير السويد الثاني) . ومن ثم فإن العقوبة المفروضة هي عادة

الحبس لمدة لا تتجاوز سنتين (بالمقارنة بأربع سنوات سابقا) . بيد أنه لو اعتبرت الجريمة أكثر خطورة ، أي ما يسمى بالاستغلال الجنسي في ظروف مشددة يمكن أن توقع عقوبة الحبس لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد عن ست سنوات .

وكما ذكر في تقرير السويد الثالث فإن قانون محامي الطرف المتضرر قد استحدث في عام ١٩٨٨ . وبموجب هذا القانون يحق لضحية جريمة العنف أن تحصل على مساعدة محام أثناء تحقيق الشرطة في القضية وخلال المحاكمة . وتدفع الدولة أتعاب هذا المحامي . وفي عامي ١٩٩١ و ١٩٩٣ وسعت إمكانية الحصول على مساعدة قانونية مجانية . وفي الوقت الحاضر يتاح من حيث المبدأ محام شخصي في جميع قضايا الجرائم الجنسية ولكنه يمكن أن يوفر أيضا في قضايا أخرى مثل الاعتداء . وضحية الجريمة التي تقع خارج السويد تستحق أيضا مساعدة قانونية مجانية ودعم آخر . وكل من قانون محامي الطرف المتضرر وقانون الأوامر الزجرية (ذكر الأخير أيضا في تقرير السويد الثالث) قيد التقييم حاليا .

والى جانب التعديلات الواسعة النطاق التي يجري انخالها لتحسين الاطار القانوني ذي الصلة بالعنف ضد المرأة ، اتخذت كذلك عدة تدابير أخرى . ونحيلكم هنا الى المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ (CEDAW/C/SR.226) .

وفيما يتعلق باتجاه عدد من قضايا الاعتداء والاعتصاب نحيلكم الى المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ (CEDAW/C/SR.226) . بيد أنه يمكن أن نقول علاوة على ذلك ان أحدث الاحصائيات تبين أنه قد أبلغت الى الشرطة في عام ١٩٩٣ ٦٠٨ حالات اغتصاب ارتكب معظمها داخل مبان .

اللجنة المعنية بالعنف ضد المرأة

في عام ١٩٩٣ عينت الحكومة لجنة - اللجنة المعنية بالعنف ضد المرأة - لاستعراض جميع المسائل المتعلقة بالعنف ضد المرأة والاىصاء باتخاذ مزيد من التدابير لمكافحة هذا العنف . وكلفت هذه اللجنة بصفة خاصة بتقديم مقترحاتها من خلال منظور نسائي .

في نيسان/أبريل ١٩٩٤ قدمت اللجنة تقريراً مرحلياً الى الحكومة اقترحت فيه انشاء مركز وطني للنساء ضحايا الضرب والاغتصاب . وفي أيار/مايو خصصت الحكومة ثلاثة ملايين كرونا سويدية لانشاء هذا المركز في المستشفى الجامعي في أوبسالا ، وهي مدينة تقع على نحو ٧٠ كيلومترا شمال ستكهولم . وقدم مجلس مقاطعة المنطقة ثلاثة ملايين كرونا سويدية أخرى على شكل منحة . وسيقوم المركز بالفحص الطبي للنساء اللاتي تعرضن للعنف ويقدم اليهن العلاج والدعم فضلا عن المشورة أربع وعشرين ساعة يوميا . وعلاوة على ذلك سيقوم المركز بتنمية البحوث عن سبل ووسائل استقبال النظام الطبي للنساء اللاتي تعرضن للعنف .

واقترحت اللجنة في تقريرها النهائي الذي قدم في عام ١٩٩٥ تعديلات شاملة معينة للفصل ٦ من قانون العقوبات المتعلق بالجرائم الجنسية . وفيما يلي بعض المقترحات الرئيسية التي قدمت :

- ينبغي استحداث جريمة جديدة باسم "الاختلال بأمن المرأة" في قانون العقوبات . وتتعلق هذه الجريمة أساسا بالعنف والاساءات الأخرى الموجهة ضد النساء في علاقاتهن الوثيقة بالرجال . والغرض من هذا الحكم هو معالجة أنواع معينة من السلوك لا تخضع لعقوبات جنائية لكنها تسهم بفعالية في ايجاد حالة تتميز بالارهاب الذهني ، تعتبر هذه الجريمة صورة من صوره . وعلاوة على ذلك ينبغي مراعاة عدة أفعال مختلفة خاضعة فعلا لعقوبات جنائية بموجب عدة قوانين مثل الاعتداء والتهديد غير المشروع . وفي اثبات المسؤولية الجنائية ينبغي أن يكفي تحديد طبيعة مختلف الأفعال الخاضعة للعقوبات على نحو أدق ، واثبات أنها قد ارتكبت خلال فترة زمنية معينة . وينبغي ألا يشترط وصف كل فعل من أفعال الاساءة على حدة وبالتفصيل . وينبغي أن تكون العقوبة المفروضة على ارتكاب هذه الجريمة هي الحبس لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ست سنوات .

- وترى اللجنة أنه ليس هناك ما يدعو الى قصر جرائم الاغتصاب على أفعال الجماع أو الأفعال الجنسية الشبيهة بالجماع . فجميع الأفعال التي يشملها حاليا مفهوم "الاتصال الجنسي" (وهو مفهوم واسع النطاق يتضمن الى جانب الجماع أو الأفعال الجنسية الشبيهة بالجماع ، في جملة أمور ، محاولات الجماع) في قانون العقوبات ينبغي أن تكون مشمولة بالأحكام السارية على الاغتصاب . بيد أنه ينبغي استعمال تعبير "الاستغلال الجنسي" الجديد بدلا من مفهوم "الاتصال الجنسي" ، الذي يرتبط بفكرة فعل جنسي طوعي ومتبادل بين شخصين .

وثمة اقتراح آخر يدعو الى أن يعاقب على الاعتداء الجنسي على القاصر الذي لم يبلغ الخامسة عشرة من عمره بموجب حكم جديد بنفس العقوبة التي يعاقب بها على اغتصاب المرأة الرشيدة . بيد أن هذا يسري بغض النظر عما اذا كان قد حدث اكراه أو لم يحدث ، أي حتى ان لم يقاوم القاصر بأي شكل من الأشكال ، وأن تصنف الجريمة حسب ثلاث درجات من الشدة ، كما في حالة جرائم الاغتصاب ، وأن يعاقب عليها بدرجات مماثلة من العقوبة .

وعلاوة على ذلك تقترح اللجنة ائخال عدة تعديلات على القانون الذي يحظر ختان الاناث هي : أن يضاعف الحد الأقصى للعقوبة المطبقة في حالة الجريمة العادية من الحبس لمدة سنتين الى الحبس لمدة أربع سنوات ، وأن ينطوي الحد الأدنى للعقوبة باستمرار على الحبس ، وأن تكون عقوبة الجريمة الخطيرة هي الحبس لمدة لا تقل عن سنتين (بعد أن كانت سنة واحدة) وألا تزيد عن عشر سنوات .

كما تقترح اللجنة اتخاذ عدة تدابير لتحسين الطرق التي تستخدمها السلطات العامة المختلفة (الخدمات الاجتماعية والصحية والطبية فضلا عن السلطات القضائية المختلفة) لمعالجة الحالات المتصلة بالعنف الموجه ضد المرأة . كما اقترح شن حملة اعلامية لزيادة الوعي بالمشكلة الاجتماعية التي يمثلها العنف الموجه ضد المرأة .

وقد عمم تقرير اللجنة على عدد كبير جدا من السلطات والمنظمات للتعليق عليه ، وسوف تتخذ الحكومة تدابير بشأن الاقتراحات في عام ١٩٩٧ .

تدابير مكافحة البغاء

فيما يتعلق بتجريم القوادة نحيلكم الى تقرير السويد الثاني . بيد أن استغلال العاهرات ، شأنه في ذلك شأن البغاء نفسه ، ليس جنائية في السويد ، ما لم يتضمن علاقات جنسية مع قصر .

غير أن لجنة حكومية قد أجرت مؤخرا دراسة لجدوى المعاقبة على البغاء . واقترحت هذه اللجنة ، التي قدمت تقريرها في ربيع عام ١٩٩٥ ، في جملة أمور ، تجريم بيع الخدمات الجنسية وشراؤها .

وتبعا لهذه اللجنة ، فإن التجريم سيقضي تخصيص موارد كافية لاجراء التحقيقات الجنائية ذات الصلة ولإعادة التأهيل . وإذا رثي أن الموارد غير كافية لتعزيز تدابير السياسة الاجتماعية واجراءات الشرطة فإنه ينبغي بصفة مؤقتة عدم تجريم تجارة الجنس والتركيز بدلا من ذلك على تدابير السياسة الاجتماعية . وينبغي أن تتضمن هذه التدابير الأخيرة ، في جملة أمور ، انشاء مركز وطني ينسق التدابير المختلفة المتخذة لمكافحة البغاء .

والبغاء المنظم ، تبعا لهذه اللجنة ، محدود جدا في السويد . وكل عام تباع ٢ ٥٠٠ امرأة الخدمات الجنسية في السويد . وفي عام ١٩٩٣ قدر عدد المومسات في الشوارع بنحو ٦٥٠ امرأة . وتمارس الأخريات الدعارة في أماكن مغلقة على غير هذا القدر من الوضوح في صالونات التدليك وفي المنازل وخدمات المرشدات وفي أنشطة المومسات . ونحو نصف عدد المومسات اللائي يجبن الشوارع يتعاطين المخدرات أو الخمر . وقد ازداد بصورة طفيفة متوسط سن النساء اللائي يجبن الشوارع . وعدد الشابات المومسات اللائي يجبن الشوارع صغير . وهذا يعزى قبل أي شيء آخر الى العمل الذي تقوم به الخدمات الاجتماعية والشرطة لمنع الشابات من اتخاذ الدعارة مهنة .

وبعد تعميم الاقتراح على عدة هيئات عامة ومنظمات أخرى للتعليق عليه تراعى داخل الحكومة الآن مشكلة تجارة الجنس .

الجزء الثاني

المادة ٧

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد ، وبوجه خاص تكفل للمرأة ، على قدم المساواة مع الرجل ، الحق في :

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة ، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام ؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة ، وفي شغل الوظائف العامة ، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية ؛

(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد .

كما حدث في التقارير السابقة ستبدى التعليقات تحت هذه العادة في الفقرات الفرعية (أ) الى (ج) بهذا الترتيب .

المشاركة في الانتخابات

ما زالت المشاركة في الانتخابات في السويد كبيرة وبلغت في انتخابات عام ١٩٩٤ نحو ٨٧ في المائة . وتبلغ نسبة مشاركة النساء اللاتي تجاوزن سن الخمسين معدلا ثابتا يزيد على ٩٠ في المائة . وفي عام ١٩٩٤ كان أعلى معدل مشاركة هو ٩٣ في المائة وكان يمثل مشاركة النساء اللاتي تتراوح أعمارهم بين ٥٠ و ٥٤ سنة .

البرلمان والحكومة

ما زال عدد عضوات البرلمان في ازدياد . فمن بين أعضاء البرلمان الذين بلغ عددهم ٣٤٩ عضوا بعد الانتخابات الأخيرة التي أجريت في عام ١٩٩٤ هناك ١٤١ عضوة (٤٠ في المائة) . ويبين الجدول التالي النسبة المئوية لتوزيع العضوية بين الرجال والنساء في سبعة أحزاب سياسية برلمانية . (عاد الحزب الأخضر الى البرلمان بعد الانتخابات الأخيرة .)

تكوين البرلمان ، ١٩٩٤

عدد		الحزب السياسي	
الرجال	النساء	الرجال	النساء
٧٢	٢٨	٥٨	٢٢
٦٣	٣٧	١٧	١٠
٦٥	٣٥	١٧	٩
٥٢	٤٨	٨٤	٧٧
٥٥	٤٥	١٢	١٠
٥٦	٤٤	١٠	٨
٦٧	٣٣	١٠	٥
٦٠	٤٠	٢٠٨	١٤١

المصدر : برلمان السويد .

ازداد أيضا عدد النساء في اللجان البرلمانية الدائمة إلى ١٦ . فبعد انتخابات ١٩٩٤ شغلت نساء ٤٣ في المائة من المقاعد وشغل رجال ٥٧ في المائة منها . ويوجد في لجنة الشؤون الخارجية الدائمة أكبر تمثيل للنساء (٥٩ في المائة) . ويبلغ تمثيل المرأة في أربع لجان ٥٣ في المائة ، وهذه اللجان هي لجنة العدل ولجنة تشريع القانون المدني ولجنة التأمينات الاجتماعية ولجنة الشؤون الثقافية . وترأس نساء سبع لجان دائمة . وتتألف الحكومة السويدية من ١١ امرأة و ١١ رجلا (تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥) . وتوجد ٨ وزيرات دولة و ١٦ وزير دولة . وبعد انتخابات عام ١٩٩٤ عينت امرأة رئيسة للوزراء ووزيرة لشؤون المساواة . والوزيرات الأخريات مسؤولات عن العدل والشؤون الخارجية والشؤون الاجتماعية والنقل والاتصالات والتعليم والزراعة والثقافة والإدارة العامة والبيئة .

المجالس البلدية ومجالس المقاطعات

في عام ١٩٩٥ كانت نساء تشغلن ٤١ في المائة من عضوية المجالس البلدية وكان رجال يشغلون ٥٩ في المائة منها . وكانت نسبة النساء في عضوية مجالس المقاطعات ٤٨ في المائة وكانت نسبة الرجال منها ٥٢ في المائة (وهذا يمثل زيادة في عدد العضوات نسبتها ٥ في المائة عن عام ١٩٩١) .

منظمات أصحاب الأعمال والموظفين

على الرغم من ازدياد تمثيل المرأة في منظمات أصحاب الأعمال والموظفين في السنوات الأخيرة فإنه ما زال منخفضا . وتتعلق الأرقام التالية بعام ١٩٩٥ باستثناء الأرقام المتعلقة باتحاد موظفي الفئة الفنية التي تتعلق بعام ١٩٩٤ .

تبلغ نسبة النساء في الاتحاد السويدي لنقابات العمال ٤٦ في المائة من عدد أعضائه الذي يبلغ ٢٢ مليون لكن نسبة النساء بين ممثلي المجلس التنفيذي للاتحاد تبلغ ٢٧ في المائة . ويبلغ عدد أعضاء اتحاد الرابطة المهنية ما يربو على ٣٢٠ ٠٠٠ عضو بقليل ، ٤١ في المائة منهم نساء . وتبلغ نسبة النساء في المجلس التنفيذي للاتحاد ٣٣ في المائة . وبين أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد السويدي لأصحاب الأعمال الذين يبلغ عددهم ٣٦ عضوا توجد عضوة واحدة في الوقت الحاضر . ويضم اتحاد موظفي الفئة الفنية ما يربو على مليون عضو من الموظفين ، ٥٨ في المائة منهم نساء . وتبلغ نسبة النساء في المجلس التنفيذي لهذه المنظمة ٢٢ في المائة (في عام ١٩٩٤) . بيد أنه من الجدير بالذكر أنه تيزل حاليا في هذه المنظمات جهود نشطة لزيادة عدد النساء ، سواء الممثلات في هيئات اتخاذ القرارات أو المسؤولات اللاتي يشغلن مناصب عليا .

المجالس الحكومية

تقوم برسم السياسة في السويد عادة وزارات مركزية صغيرة وتنفذها ادارات حكومية أكبر .

وتواصل الحكومة تنفيذ خطة عشرية وضعت في عام ١٩٨٨ ، ترمي الى أن يصل تمثيل المرأة في مجالس الادارات والهيئات الحكومية ولجان التقصي العامة الى ٣٠ في المائة في عام ١٩٩٢ والى ٤٠ في المائة في عام ١٩٩٥ والى ٥٠ في المائة في عام ١٩٩٨ . وقد تحقق هدف الثلاثين في المائة المحدد لعام ١٩٩٢ في حينه . وتحقق الهدف المحدد لعام ١٩٩٥ على المستوى المركزي .

وبحلول ١ تموز/يوليه ١٩٩٥ عينت نساء في ٤٢ في المائة من المقاعد المخصصة في ١١٤ مجلسا على المستوى المركزي ، وهذا يمثل زيادة نسبتها ٣ في المائة عن عام ١٩٩٤ . وكان يرأس ٣٣ في المائة من المجالس المركزية نساء . بيد أن الحالة على المستوى الاقليمي لم تكن حسنة بنفس هذا القدر في عام ١٩٩٥ . فقد كانت نسبة النساء ، ٣٤ في المائة في المجالس الاقليمية التي يبلغ عددها ١٤٤ ، وان كان هذا يمثل زيادة قدرها ٣ في المائة عن عام ١٩٩٤ .

ومن خلال منظور طويل الأجل نجد أن النساء قد زدن مشاركتهن في المجالس المركزية من ٢٨ في المائة في عام ١٩٨٨ الى ٤٢ في المائة في عام ١٩٩٥ ، وفي المجالس الاقليمية من ١٥ في المائة في عام ١٩٨٨ الى ٣٤ في المائة في عام ١٩٩٥ .

المادة ٨

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل ، ودون أي تمييز ، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية .

أنشئ في وزارة الخارجية فريق عامل مشترك بين الوزارات بهدف زيادة امكانية توظيف المواطنين السويديين في المنظمات الدولية . ويتمثل جانب مهم من أعمال هذا الفريق العامل في السعي الى زيادة عدد المرشحات .

وتبين أحدث المعلومات المتعلقة بتمثيل السويد في المنظمات الدولية الحالة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ . وحينئذ كانت ٦ سويديات تشغل وظائف برتبة مد - ١ في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (الايكاد) و(اليونيدز) ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) (وظيفتين) وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة . وفي صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية كانت ثلاث سويديات تشغل وظائف برتبة مد - ٢ .

وفيما يتعلق بالنساء اللائي كن يشغلن في عام ١٩٩٥ وظائف عليا في وزارة الخارجية السويدية كان هناك ١١ امرأة و ٨٢ رجلا برتبة سفير أو قنصل عام . وفي عام ١٩٩٠ كان هناك بهذه الرتبة ست نساء و ٨٦ رجلا . وعلى هذا النحو حدثت خلال خمس سنوات زيادة نسبتها نحو ٥ في المائة .

وكما ذكر في تقرير السويد الثالث فان الهدف العام في خطة المساواة لرئاسة الوزراء السويدية هو أن تشغل نساء ٢٠ في المائة على الأقل من مناصب المديرين بحلول عام ١٩٩٥ . وفي وزارة الخارجية كانت نسبة النساء في عام ١٩٩٥ ١٧ في المائة ، وهذا يمثل مع ذلك زيادة نسبتها ٩ في المائة عن عام ١٩٩٠ .

المادة ٩

١-٩ تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها . وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي ، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج ، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة ، أو أن تصبح بلا جنسية ، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج .

سردت القواعد المتعلقة بالمواطنة السويدية في تقرير السويد الثاني .

يتضمن تقرير السويد الثالث سردا موجزا لمشاركة السويد في دعم منظمات المهاجرات .

المادة ٩

٢-٩ تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق
بجنسية أطفالها .

سردت القواعد المتعلقة بمواطنة الأولاد في تقرير السويد الثاني . ونحيلكم أيضا الى تقرير
السويد الثالث .

الجزء الثالث

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية ، وبوجه خاص لكي تكفل ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ؛

وصف النظام التعليمي السويدي بإيجاز في تقرير السويد الثاني . ومنذ ذلك الحين أسدل على ذلك النظام ، حسبما ذكر في البيان الشفوي الذي أدلى به خلال النظر في التقرير الثاني ، بعض التغييرات فيما يتعلق بتخصيص الموارد والسلطة - التحول من المركزية الى اللامركزية (انظر المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ ، CEDAW/C/SR.226) .

ويحدد البرلمان الأهداف بوضوح ، وتقع مسؤولية تنظيم وتنفيذ الأنشطة المدرسية والجامعية على المجالس البلدية وعلى كل جامعة ، كل فيما يخصه . ونتيجة لهذه السياسة تغيرت الادارة الوطنية للنظام التعليمي .

وفي عام ١٩٩٢ حل محل المجلس الوطني للتعليم والمجلس الوطني للجامعات والمعاهد على التوالي هيئات مركزية أصغر بكثير وألغيت الادارة المدرسية على المستوى الاقليمي . ويتمثل الهدف في سياسة موجهة نحو الأهداف والنتائج ينتظر أن تؤدي بدورها الى زيادة الامكانيات لدى البلديات والجامعات على التكيف ومواءمة الأهداف الوطنية للاحتياجات المحلية .

ومنذ أواخر الستينات يجري في السويد تحديد الأهداف بوضوح من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في المدارس . وتضمن التغيير الذي أجرته الحكومة مؤخرا في تحديد مستويات المسؤولية انشاء هيئة وطنية للتعليم . وهذه هي الهيئة المركزية الرئيسية للإشراف على النظام المدرسي ، وتتضمن مهمتها الأساسية مسؤولية متابعة جميع الأنشطة وتقييمها والإشراف عليها على المستوى الوطني العمل الانمائي المركزي في القطاع المدرسي .

وقد بدأ تطبيق مقررات جديدة على مستوى الدولة في التعليم الالزامي والثانوي وتعليم الكبار . وهي تحدد أهداف ومبادئ توجيهية عامة وتنص ، في جملة أمور ، على أن المساواة بين الرجل والمرأة حق أساسي وأنها ركيزة التعليم كله .

وفي عام ١٩٩٥ بت البرلمان في مشروع حكومي بشأن المساواة بين الرجل والمرأة في مجال التعليم . وأسّخت تعديلات على قانون المدارس بأن يتولى الموظفون في المدارس مسؤولية محددة عن تنمية المساواة بين الرجل والمرأة .

وتبعا لقانون المدارس فإن التعليم في المدارس الحكومية متاح لجميع "الأطفال والشباب ... بغض النظر عن نوع الجنس أو المنطقة الجغرافية أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي" . كما يجعل قانون المدارس كل بلدية مسؤولة عن الإبلاغ عن الخطوات التي تعتمزم اتخاذها لتحقيق هذه الأهداف الوطنية . والسلطات المحلية ملزمة بمقتضى القانون واللوائح بتقديم عدد من الخدمات الأساسية التي تتلقى عنها إعانات من الحكومة . وفي مجال التطبيق تتحمل السلطات المحلية مسؤولية ضمان تقيد المدارس السويدية بمعايير مماثلة في جميع أنحاء البلد ، ومطلوب من كل بلدية أن تحدد الأهداف العامة لمدارسها في خطة المدارس التي يعتمد عليها المجلس البلدي . والبلدية ملزمة بمتابعة خطة المدارس ، وبتقديم تقارير الى الدولة عن الحقائق والظروف ذات الصلة بتقييم الأنشطة التعليمية . وعلاوة على ذلك يتعين على كل مدرسة أن تضع خطة عمل على أساس المقررات الدراسية والأولويات المحلية . ويتعين أيضا متابعة وتقييم خطة العمل .

منذ عام ١٩٩٢ يقضي القانون بتحقيق المساواة في الجامعات وفي مؤسسات التعليم العالي . وينص قانون التعليم العالي (انظر المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ ، CEDAW/C/SR.226) والنظام المتعلق بالتعليم العالي بمنتهى الوضوح على أنه يجب على كل جامعة ومؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في نظام التعليم العام أن تعمل على تحقيق التكافؤ في الفرص بين الرجل والمرأة في مجال التعليم وفي مجال الإدارة أيضا . وتضمن مشروع القانون المتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة المقدم في عام ١٩٩٥ والمذكور أعلاه عدة مقترحات للتعجيل بالتطوير وبتغيير الوضع القائم المتمثل في سيطرة الرجل على العالم الأكاديمي في المديين القصير والطويل . ويجري حاليا تنفيذ تدابير نشطة لتعزيز المساواة في مجال التعليم العالي وفقا للمقترحات الواردة في مشروع القانون المذكور .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (١) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني ، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها ، في المناطق الريفية والحضرية على السواء ، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي ، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني ؛

المدارس الابتدائية والاعدادية والثانوية

سردت في التقرير السابق خطة العمل الرامية الى تحقيق المساواة في التعليم لفترة الخمس سنوات ١٩٨٨ - ١٩٩٣ . وكانت معظم الأهداف المحددة في الخطة كمية ، على سبيل المثال ألا يمثل أحد الجنسين أقل من ٤٠ في المائة من عدد الطلبة في كل برنامج تعليمي ، وألا تفوق نسبة المنقطعات عن الدراسة في البرامج الدراسية التي يمثل فيها الأولاد الأغلبية نسبة المنقطعين عن الدراسة ، وأن تزداد نسبة الرائدات المدرسيات الى ٢٠ في المائة على الأقل خلال فترة الخمس سنوات . ويبين تقييم الجهود المبذولة خلال فترة خطة العمل وجود اتجاه حالي بين الفتية والفتيات الى اختيار البرامج الدراسية بشكل أكثر تساويا مما كان يحدث منذ خمس سنوات لكن التغير بطيء جدا . ولا تفوق معدلات الانقطاع عن الدراسة بين الفتيات معدلات الانقطاع عن الدراسة بين الفتية عند مقارنتها في البرامج الدراسية التي يمثل الجنس الآخر الأغلبية فيها .

تضمن التقرير السابق جدولا يبين النسبة المئوية للبنات في البرامج الدراسية في جميع المدارس الثانوية في عامي ١٩٨٥ و ١٩٨٩ . وحيث انه قد حدث تغيير في المقررات الدراسية في المدارس الثانوية خلال الفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٥ فانه من المتعذر الآن تقديم الأرقام ذات الصلة . والتعليم الثانوي مقسم الآن الى ستة عشر برنامجا محددا على الصعيد الوطني ، مصممة جزئيا بهدف تحقيق توازن أكبر بين الجنسين . والستة عشر برنامجا منظمة بحيث تجتنب الفتية والفتيات . ومدة كل من هذه البرامج سواء المهنية أو السابقة للجامعة ثلاث سنوات . وما زال هناك قدر كبير من الانفصال بين الجنسين في اختيار البرامج .

وركزت الجهود المبذولة لازالة الفروق القائمة على نوع الجنس على اختيارات الفتيات للبرامج الدراسية . فقد حددت اختيارات الفتيات باعتبارها المشكلة الأساسية . فتفاديهن البرامج العلمية والهندسية سيجعلهن معاقات في سوق العمل . وقد بذلت بعض الجهود لجعل الفتية يختارون برامج دراسية في مجال الصحة وخدمات الرعاية . ولم يلق التخطيط التعليمي ومضمون التعليم نفس الاهتمام الذي لقيته الخيارات الدراسية والمهنية .

بيد أن الخبرة تشير الى أنه يجب تحقيق المساواة في العملية التعليمية لاتاحة تكافؤ فعلي في الفرص بين الفتية والفتيات في مجال التعليم . والمهم هو تهيئة بيئة في حجرة الدراسة تجتذب الفتية والفتيات بنفس القدر لاثارة اهتمام الجنسين وتشجيعهما على اختيار المواد بطريقة أقل قبولية . وهذا يعني أنه يجب على المعلمين ومديري المدارس أن يعرفوا المزيد عن الظروف المختلفة للفتية والفتيات في المدرسة حتى يستطيعوا أن يتخذوا الاجراءات اللازمة لمكافحة التحيز والمشاكل المتعلقة بنوع الجنس .

ووفقا للمقررات الدراسية الوطنية فان التعليم المختلط هو الشكل الموحد للتعليم في السويد . بيد أنه كما ذكر في التقرير الثالث فان الفتية والفتيات يستفيدون من تلقي العلم في مجموعتين منفصلتين . وتجري بعض المشاريع التجريبية والبحثية بهدف الحصول على مزيد من المعرفة عن آثار فصل الفتيات عن الفتية خلال أجزاء من اليوم المدرسي .

وفي عام ١٩٩٣ عينت وزارة التعليم فريقا خاصا معنيا بالاناث والذكور في المدارس لجمع المعلومات المتعلقة بآثار أدوار الجنسين في نماء ودراسة الصبية والشباب واستعراضها بصورة منهجية . وقدم في عام ١٩٩٤ تقرير نهائي يتضمن اقتراحات مطروحة على الحكومة .

وفي مشروع القانون الحكومي المتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة في مجال التعليم (١٩٩٥) أكد أن مسألة المساواة يجب أن تتناول الى حد بعيد العمل الجاري في الفصول الدراسية وكامل عملية التعلم في المدرسة . فيجب أن يكون لدى المعلمين قدر كاف من المعرفة والكفاءة لكي يستطيعوا التركيز في التدريس على المسائل التي تهم الفتية والفتيات وتتعلق بخبرات كل منهما التي كثيرا ما تكون مختلفة عن خبرات الآخر . ولذا فقد تقرر منح أولوية أعلى لاندماج المساواة في برامج التدريب باعتبارها مجالا للمعرفة وفي برامج تدريب المعلمين والنظر أثناء الخدمة .

التعليم العالي

كما ذكر من قبل فان نسبة الاناث بين كل طلبة السنة الأولى في الجامعات السويدية أكبر من نسبة الرجال . وكان عدد الطلبة أكبر من عدد الطالبات في البرامج الطويلة (التي تبلغ مدتها ثلاث سنوات على الأقل) ، وكان ذلك يرجع جزئيا الى ماهية البرامج التي اختيرت في المدرسة الثانوية بصورة تقليدية ومتعلقة بنوع الجنس . بيد أن هذا الوضع قد تغير . ففي عام ١٩٩٤ كان ٦٣ في المائة من الخريجين في المرحلة التالية للمرحلة الثانوية اناث (١٢٠ الى ١٤٠) وما زال الاناث والذكور يميلون الى اختيار البرامج الدراسية بصورة مقولبة حسب نوع الجنس . وفي معظم المجالات في المرحلة التعليمية التالية للمرحلة الثانوية لم تحدث الا تغيرات طفيفة خلال فترة العشر أو الثماني سنوات الأخيرة .

وفي الدراسات العليا لا تختلف الصورة عن ذلك كثيرا . فالاناث يمثلون ٣٨ في المائة من طلبة البحوث الجدد و ٣٠ في المائة من الطلبة الذين على وشك الانتهاء من دراساتهم العليا .

وفي نظام التعليم العالي تمثل الاناث ٢٩ في المائة من هيئة التدريس . و ٢٦ في المائة من مساعدي البحوث و ٢١ في المائة من المحاضرين الأقدم اناث . غير أن ٧ في المائة فقط من الأساتذة اناث .

وفي عام ١٩٩٢ عين فريق عامل في وزارة التعليم والعلوم لرصد الجهود الرامية الى تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في نظام التعليم العالي ، واقتراح خطوات لزيادة عدد الطالبات في الدراسات العليا (نحيلكم الى المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ ، CEDAW/C/SR.226) . وقدم هذا الفريق عدة مقترحات . وعلى أساس هذه المقترحات ومواد أخرى مقدمة وافق البرلمان على برنامج من عشر نقاط يرمي الى زيادة عدد الاناث في البحوث والدراسات العالية .

ومن أمثلة الأنشطة المذكورة في البرنامج ذي العشر نقاط والجاري تنفيذها ما يلي :

- خصصت للجنة الدائمة المعنية بالتعليم الالزامي خمسة ملايين كرونا سويدية سنويا لمدة ثلاث سنوات لتقديم أفكار جديدة لزيادة التحاق الاناث بالدورات الدراسية التقنية .
 - يرصد مبلغ ٧٧٥ مليون كرونا سويدية سنويا باعتباره جزءا من مخصص نفقات بحوث خاصة لتعزيز المساواة في الجامعات وفي الكليات الجامعية (١٩٩٤/١٩٩٣ - ١٩٩٦/١٩٩٥) . وتشجع الكليات الجامعية على تقديم برامج الى وزارة التعليم والعلوم للاستناد اليها في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع الأموال .
 - رفعت قيمة الاعانات المقدمة الى كلية جامعة لوليا للبحوث/الدراسات العالية المتعلقة بالمرأة والتكنولوجيا بمقدار مليون كرونا سويدية .
 - خصصت جائزة وطنية متعلقة بالمساواة في الحقوق قدرها ٢٥٠ ٠٠٠ كرونا سويدية تمنح مرة سنويا للكليات أو المؤسسة التعليمية التي تحقق أكبر زيادة في عدد الخريجات أو في النسبة المئوية لعدد المحاضرات .
- في مشروع قانون المساواة بين الرجل والمرأة في مجال التعليم لسنة ١٩٩٥ المذكور أعلاه قدمت الحكومة عدة اقتراحات لزيادة عدد الاناث في الدراسات العليا . ووافق البرلمان على هذه الاقتراحات .

ومن أمثلة الاقتراحات التي يجري تنفيذها ما يلي :

* استحداث أهداف التوظيف

بالنسبة الى فترة الثلاث سنوات المقبلة (١٩٩٧-١٩٩٩) ستستحدث أهداف بشأن عدد الموظفين من كل من الجنسين في وظائف الأساتذة في الجامعات والكليات الجامعية .

* رصد ٣٠ مليون كرونا سويدية لوظائف في مجال الدراسات العليا

رصد ٣٠ مليون كرونا سويدية ، تكفي لنحو ١٢٠ وظيفة من وظائف الحاصلين على درجة الدكتوراة باعتبارها استثمارا خاصا لزيادة عدد الحاصلات على الدكتوراة .

* رصد ١٤ مليون كرونا سويدية للزمالات التالية للدكتوراة والممنوحة لانات

لاتاحة فرص مالية أفضل للانات الراغبات في الحصول على مؤهلات دولية في الخارج رصد ١٤ مليون كرونا سويدية ، تكفي لنحو ٤٠ زمالة تالية للدكتوراة .

* رصد ٦٤ مليون كرونا سويدية لوظائف وزمالات مساعدي البحوث

رصد ٣٠ مليون كرونا سويدية (٩٠ مساعدا بحثيا) لوظائف جديدة لمساعدتي البحوث في حين رصد ٣٤ مليون كرونا سويدية (٣٠ وظيفة أستاذ) لوظائف جديدة للأساتذة لتحقيق قدر أكبر من المساواة في توزيع هذه المناصب بين الجنسين . وأسندت الى الجامعات والكليات الجامعية المسؤولية عن كامل عملية التسجيل . وفيما يتعلق بالتعيينات في هذه المناصب ينبغي استخدام التمييز الايجابي ، عند الاقتضاء .

* رصد ٧ر٥ مليون كرونا سويدية للأساتذة الزائرين

وهذه الموارد مخصصة أساسا لنحو ١٠ وظائف للأساتذة الزائرين في مجالات العلوم الطبيعية والمجالات التقنية حيث يوجد حتى الآن عدد صغير نسبيا من الباحثات السويديات اللائي يبدأن طريقهن المهني على مستويات عالية .

* المضايقات الجنسية التي ستكافح

استحدثت في الأمر الصادر بشأن التعليم العالي مادة تقضي بأن تعمل الجامعات والكليات الجامعية على ألا يتعرض الطلبة والطالبات لمضايقات جنسية .

وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ عينت الحكومة مفوضا خاصا لتقصي امكانيات ايجاد سبل جديدة لدعم ونشر المعلومات عن البحوث المنفذة من خلال منظور نوع الجنس . وسوف يقدم هذا المفوض تقريرا نهائيا بحلول نهاية عام ١٩٩٥ .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (ب)

التساوي في المناهج الدراسية ، وفي الامتحانات ، وفي مستويات مؤهلات المدرسين ، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية ؛

المعلمون والرواد المدرسيون

يوجد اتجاه منذ التقرير السابق نحو ازدياد تفوق عدد المعلمات على عدد المعلمين في المدارس الالزامية . وتزداد نسبة المعلمات كلما صغر سن التلاميذ . وأصبح عدد الرواد المدرسيين أكثر تساويا مع عدد الرائدات المدرسيات .

نسبة المعلمات/الناظرات* الخ في المدارس
الالزامية والثانوية ، ١٩٨٣-١٩٩٤

١٩٩٤	١٩٨٩	١٩٨٧	١٩٨٣	الفئة المهنية
٨٦	٩٨	٩٨	٩٩	معلمات المدارس الابتدائية
٦٩	٦٦	٦٦	٦٤	معلمات المدارس المتوسطة
٧٢	٦٩	٦٩	٦٧	المعلمات ، جميع المدارس الالزامية
٥٠	١٣	١٢	٨	النظار/الناظرات ، المدارس الابتدائية
٤٥	٣٣	٣١	٢٥	مديرات الدراسات ، المدارس الالزامية
٤٧	٤٤	٤٤	٤٣	معلمات المدارس الثانوية
٣٠	٢٠	١٩	١٥	النظار/الناظرات ، المدارس الثانوية
٤١	٣٣	٣٣	٣١	مديرات الدراسات ، المدارس الثانوية

المصدر : "احصاءات السويد" ، الاحصاءات التعليمية .

* النظار : النظار/الناظرات ومديرو الدراسات .

نتيجة لتطبيق اللامركزية فيما يتعلق بالمسؤولية عن الادارة المدرسية غيرت كل البلديات تقريبا تنظيم العمل في ادارتها المدرسية وأدمجت ادارة رعاية الأطفال وادارة التعليم الالزامي في وحدة واحدة . واجتنب هذا التغيير النساء وهن يقدمن حاليا طلبات للعمل في الادارة المدرسية بصورة أكثر تواترا عن ذي قبل ، وتبلغ نسبة الرائدات المدرسيات ٥٠ في المائة .

وفي عام ١٩٨٩ قدمت الحكومة منحاً الى كليات تدريب المعلمين لتنفيذ مشاريع ترمي الى تصميم دورات دراسية عن تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة . وقد أدمج الآن عدد كبير من هذه الدورات الدراسية في برامج تدريب المعلمين . ومنذ عام ١٩٩٤ أصبحت المعرفة المتعلقة بشؤون المساواة جزءاً من وصف الدرجة لجميع برامج تدريب المعلمين .

ولوضع دورات دراسية عن المساواة لمعلمي الحضانة والرواد الترفيهيين المقبلين مولت الحكومة مشاريع في تسع كليات ، لتقديم التدريب على هذه المهام في السنة المالية ١٩٩١ - ١٩٩٢ . وقد أنهيت هذه المشاريع الآن ، وأدمجت الدورات الدراسية المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة في البرامج الدراسية في هذه الكليات .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (ج)

القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله ، عن طريق تشجيع التعليم المختلط ، وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم ؛

تقدم المادة ١٠ (أ) ، (ب) ، معلومات عن التدابير التي اتخذت في هذا المجال .

خصصت الحكومة ١٧ مليون كرونا سويدية خلال خمس سنوات (١٩٩٣ - ١٩٩٧) للوكالة الوطنية للتعليم والوكالة الوطنية للتعليم العالي لتنفيذ برنامج واسع النطاق من المدارس الالزامية الى مرحلة ما بعد الثانوية لتطوير مضمون التدريب ونوعه في الدورات الدراسية الهندسية على جميع المستويات لجعلها أنسب وأكثر اجتذاباً للطالبات . فضلاً عن ذلك تجرب أفكار جديدة متعلقة بنظام التدريس بإنشاء مراكز علوم في أنحاء مختلفة من البلد ، يتمتع كل منها باستقلال تام عن غيره من المراكز . ويمكن للصبية أن يزوروا هذه المراكز ، وأن يتعلموا بإجراء تجاربهم الخاصة ، وبذلك يتعلمون التكنولوجيات المختلفة بطريقة سهلة . ورصدت الحكومة ٦ ملايين كرونا سويدية خلال عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٥ لإنشاء هذه

المراكز . وثمة مجال تدريبي آخر مهم منذ عام ١٩٩٢ هو استحداث "سنة أساسية" في الجامعة يكون فيها لطلبة الدورات الدراسية غير التقنية فرصة دراسة العلوم الأساسية . وبعد هذه الدورة الدراسية التمهيدية يكون هؤلاء الطلبة مستعدين للالتحاق بالدراسات التقنية العادية .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (د)

التساوي في فرص الحصول على المنح والاعانات الدراسية الأخرى ؛

لم يحدث تغيير في هذا القطاع منذ تقرير السويد السابق .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (هـ)

التساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي ، ولا سيما البرامج التي تهدف الى التعجيل بقدر الامكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة ؛

لاتاحة الفرصة للكبار للحصول على تعليم يعادل ما يحصل عليه الشباب في المدارس الالزامية والثانوية تقدم البلديات برامج تعليم الكبار . ويستهدف نظام البلديات لتعليم الكبار أساسا الناس الذين حصلوا على قدر ضئيل في التعليم النظامي ويحتاجون الى تدريب لبدء العمل في مهنتهم أو مواصلته . وقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة توسعا كبيرا في تعليم الكبار والتدريب على العمل على المستوى البلدي . ونحو ثلثي الطلبة في المدارس البلدية للكبار من الاناث .

تعليم الكبار على المستوى البلدي ١٩٩١ - ١٩٩٤

عدد الطلبة لكل ١ ٠٠٠ من السكان

١٩٩٤		١٩٩١		المستوى
رجال	نساء	رجال	نساء	
١٤	٢٣	١٠	١٨	الدورات الدراسية في المدارس الالزامية
٣٧	٦٧	٢٧	٤٣	الدورات الدراسية في المدارس الثانوية :
٢	٣	٩	٢٤	التدريب التكميلي

المصدر : "احصاءات السويد" ، الاحصاءات التعليمية .

تنظم برامج التدريب على العمل في عدد كبير من المهن المختلفة لكن الدورات التدريبية تستهدف أساسا أنواع العمل التي يرجح أن تتيح وظائف دائمة . والتدريب على العمل مجاني ، ويتلقى المشتركون منحا تدريبية تعادل مستحقات البطالة أو مبلغا محددا . ونحو ٤٥ في المائة من المشتركين من الاناث (١٩٩٤) .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة ، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان ؛

لم يحدث أي تغيير كبير منذ تقرير السويد السابق .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية ؛

لم يحدث أي تغيير منذ تقرير السويد السابق .

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف ... لكفالة ما يلي :

١٠ (ح) امكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورعاها ، بما في ذلك المعلومات والارشادات التي تتناول تنظيم الأسرة .

لم يحدث أي تغيير منذ تقرير السويد السابق .

المادة ١١

١-١١ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ، نفس الحقوق ولا سيما :

إن الصك القانوني الرئيسي الذي يمكن به التغلب على التمييز ضد المرأة في سوق العمل هو قانون تكافؤ الفرص ، الذي وُصف في البيان الشفوي الذي أدلى به خلال النظر في التقرير الثالث (انظر المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ ، CEDAW/C/SR.226) وتحت المادة ٢ في هذا التقرير .

كما جاء في التقارير السابقة فإن مبدأ كفالة الحق في العمل منصوص عليه في الدستور السويدي . والعمالة الكاملة هي هدف رئيسي للسياسة المتعلقة بسوق العمل . وسوف يتمكن جميع الأفراد رجالا ونساء من تحقيق الاستقلال الاقتصادي عن طريق العمالة المجزية .

والى جانب التشريع تكتسي التدابير الايجابية الرامية الى تغيير المواقف وازالة الهياكل التي تسهم في ادامة تقاسم العمل على أساس التفرقة بين الجنسين في سوق العمل وفي البيت أهمية كبرى . فضلا عن ذلك يجب ادماج سبل وتدابير تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في صلب جميع الأنشطة في اطار السياسة المتعلقة بسوق العمل . ويجب مراعاة منظور نوع الجنس عند عرض حقائق الواقع لكي يستند اليها في اتخاذ القرارات السياسية . وقبل اتخاذ القرارات يجب توضيح ما يترتب عليها من آثار بالنسبة للمرأة والرجل .

وحتى يتسنى اجراء تحليل لتطور سوق العمل على أساس منظور نوع الجنس كلفت الحكومة الادارة الوطنية لسوق العمل بتقديم جميع الاحصاءات المتعلقة بالعمل مفصلة حسب نوع الجنس .

وعلى الرغم من أن النساء والرجال في السويد يعملون بنفس القدر تقريبا فإنهم يعملون بشروط مختلفة في سوق العمل وفي أماكن العمل . وعلى الرغم من أنه قد بذلت جهود كثيرة فإن كل من الرجل والمرأة يعمل في قطاعات مختلفة ويمارس أعمالا مختلفة عما يمارسه الآخر حتى إن عمل في قطاع واحد . وهذه التفرقة الرأسية والأفقية هي إحدى العقبات الرئيسية التي تعترض تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة . وعلى هذا النحو فإن سوق العمل القائم على التفرقة بين الجنسين يمثل مشكلة تتعلق بنفس الشروط التي يوظف على أساسها كل من الرجل والمرأة : ساعات العمل والوضع وبيئة العمل والأجر .

وكان وضع خطة عمل للفترة ١٩٨٨-١٩٩٣ عاملا مهما في تعزيز المساواة في سوق العمل . وقد أسهمت هذه الخطة في زيادة الاهتمام بالمشاكل وبزيادة مدى الالتزام بالتغيير . وأدت دراسات ومشاريع في مجالات مهمة للمرأة الى اكتساب معارف وخبرات جديدة أدت بدورها الى تنقيح الأساليب وأسفرت عن برامج واسعة النطاق وأكثر تحديدا . وبرزت الحاجة الى اندماج منظور نوع الجنس في جميع الأنشطة المتعلقة بسوق العمل .

وقد أصبح من الواضح بشكل متزايد أن الأهداف الوطنية المتعلقة بتحقيق المساواة يجب أن تصبح أكثر رسوخا على الصعيد الاقليمي . ولذا فقد اعتمد البرلمان في عام ١٩٩٤ اقتراحا مقديما من الحكومة لرصد أموال لإنشاء مركز تنسيق للمسائل المتعلقة بالمساواة (خبراء رفيعو المستوى) في كل مقاطعة من المقاطعات السويدية الأربع والعشرين . وتوجد مراكز التنسيق المذكورة في مجالس ادارة المقاطعات ، وتتمثل مهمتها الرئيسية في دعم وحفز التطوير . كما أن من واجبها أن تسهم في تعزيز العمل على تحقيق المساواة على المستوى المحلي ، أي في البلديات . ومن بين الواجبات المهمة للخبراء الرفيعي المستوى تنسيق أنشطة الدولة والمقاطعات والبلديات في البلد ، وتحقيق المساواة في سوق العمل هو أحد المجالات الممنوحة أولوية .

يعتبر ازدياد عدد منظمات المشاريع مساهمة مهمة في تجديد ونمو الاقتصاد السويدي . وفي عام ١٩٩٣ كان ١٩ في المائة من المؤسسات التجارية المنشأة حديثا مملوكة لنساء وكان ٨١ في المائة منها ملكا لرجال . وفي عام ١٩٩٤ كانت هاتان النسبتان ٢٣ و ٦٩ في المائة ، على التوالي . وبدأت معظم النساء العمل في هذه المؤسسات دون موظفين . ومنذ عام ١٩٩٤ وفر نوع جديد من الدعم المالي للنساء اللاتي ينشئن مؤسسات تجارية في المناطق الريفية مصمم خصيصا لملائمة احتياجات المرأة .

المادة ١١

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر ؛

(أ) ١-١١

منذ عام ١٩٨٠ وحتى عام ١٩٩٠ ازدادت باستمرار نسبة النساء بين القوى العاملة فارتفعت من ٧٧ في المائة الى ٨٥ في المائة في حين استقرت نسبة الرجال عند ٩٠ في المائة تقريبا . وفي نهاية الثمانينات أصبح سوق العمل السويدي متوترا بسبب المشاركة الكبيرة في القوى العاملة والانخفاض الشديد للبطالة . بيد أنه نتيجة للكساد الاقتصادي في أوائل التسعينات بدأت العمالة في الانخفاض . وخلال السنوات الأولى ازداد معدل البطالة بقدر أكبر بالنسبة الى الرجال عنه بالنسبة الى النساء . وهذا الوضع يتغير الآن ، وهذا يرجع بصورة رئيسية الى التخفيضات التي أجريت في القطاع العام . وتزداد نسبة البطالة بين النساء في حين تنخفض نسبة البطالة بين الرجال . وعلى الرغم من الكساد الاقتصادي حافظت النساء على مكانهن في سوق العمل . وكما ذكر في التقرير الثالث للسويد فإنه يجري تقارب في مشاركة الرجال والنساء في العمل .

نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة بين
الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٦٤ سنة ، ١٩٨٠-١٩٩٤

السنة	معدل مشاركة القوى العاملة		معدل البطالة	
	النساء %	الرجال %	النساء %	الرجال %
١٩٨٧	٨٤	٨٩	٢٠	٢٠
١٩٩٠	٨٥	٩٠	١٤	١٥
١٩٩٣	٨١	٨٥	٣٣	٤٩
١٩٩٥	٨٠	٨٥	٦٧	٨٣

المصدر : "إحصاءات السويد" ، أعمال حصر القوى العاملة .

منذ عام ١٩٩٠ ازدادت البطالة بين الرجال عنها بين النساء في جميع الفئات العمرية . وفي عام ١٩٩٣ وصلت نسبة البطالة الى أعلى مستوى وصلت اليه في السويد خلال فترة طويلة لكن البطالة الواضحة كانت منخفضة لو قورنت بالوضع في بلدان كثيرة أخرى . وحتى الآن حدث انكماش العمالة بصورة رئيسية في القطاع الخاص حيث يعمل أغلبية الرجال . ولم تؤثر الوفورات والترشيد في الأنشطة العامة بعد بشكل يذكر في عمالة المرأة المرتفعة في ذلك القطاع .

وردت الحكومة على ارتفاع البطالة بالتوسع في التدريب على العمل وبرامج الوظائف المؤقتة ، واستثمرت بشكل مكثف في التعليم وفي الهياكل الأساسية ، واتبعت سياسات اقتصادية ترمي الى تهيئة الظروف المواتية للقطاع التجاري .

كما أبرمت اتفاقات مع السلطات المحلية ومع مجالس المقاطعات بشأن تقديم دعم مالي الى مشاريع التدريب في الشركات وفي القطاع العام .

المادة ١١

١١-١ (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة ، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام ؛

كما ذكر في تقرير السويد الثالث فان العمل بشكل غير متفرغ ما زال منتشرا بين النساء . وفي عام ١٩٩٥ كان ٣٩ في المائة من النساء العاملات مقابل أجر (اللائي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٤ سنة) يعملن بشكل غير متفرغ . وفي عام ١٩٨٧ كانت نسبتهن ٤٥ في المائة . وكانت ساعات عمل الرجال خلال هذه الفترة ثابتة الى حد ما ، وهذا يعني أن أكثر من ٩ من كل ١٠ رجال يعملون بشكل متفرغ .

وأهم تغير يتعلق بساعات عمل المرأة في السنوات الأخيرة ما زال هو زيادة عمالتهن بشكل متفرغ ، وكانت النسبة ذات الصلة في عام ١٩٩٥ هي ٦١ في المائة بالمقارنة بـ ٥٥ في المائة في عام ١٩٨٧ . وقد انخفض عدد النساء اللائي "يعملن بشكل متفرغ لساعات طويلة" (٢٠ الى ٣٤ ساعة) ، في حين ظل عدد اللائي "يعملن بشكل غير متفرغ لساعات قصيرة" (١ - ١٩ ساعة) ثابتا .

وعند دراسة النسبة المرتفعة نسبيا للنساء اللائي يعملن بشكل غير متفرغ يجب مراعاة أن اجازة الأبوة/الأمومة المدفوعة الأجر أو غير المدفوعة الأجر ، التي يمكن الجمع بينها وبين العمل بشكل غير متفرغ والحق في العودة الى العمل بشكل متفرغ هما حقان قانونيان في السويد . وعلى هذا النحو فان التحول من العمل بشكل متفرغ الى العمل بشكل غير متفرغ والعكس يعتبر ممارسة عادية .

على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها الحكومة السويدية لإيجاد تدابير لتمكين مزيد من الناس من العمل بشكل متفرغ فان مشكلة اضطرار بعض الأشخاص للعمل بشكل غير متفرغ ما زالت قائمة . بل ان عدد الناس الذين يعملون أقل مما يريدون قد ازداد . ففي عام ١٩٨٩ كان في هذه الفئة ٦ في المائة من النساء و ٢ في المائة من الرجال فقط بيد أنه في عام ١٩٩٥ كانت نسبتا هؤلاء الأشخاص ١٣ و ٥ في المائة ، على التوالي . وكما ذكر في تقرير السويد الثالث فان القانون يحدد ساعات العمل العادية في الأسبوع بـ ٤٠ ساعة . وفي عام ١٩٩٥ كان متوسط عدد ساعات العمل الفعلية ٣٦٫٨ ساعة أسبوعيا للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٦٤ سنة (٣٢٫٨ بالنسبة الى النساء و ٤٠٫٣ بالنسبة الى الرجال) . ويرجع هذا الفرق بين النساء والرجال الى أن عدد النساء اللائي يعملن بشكل غير متفرغ أكبر من عدد الرجال ؛

المادة ١١

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١-١١ (ج)

الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل ، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة ، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني ، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر ؛

كما ذكر أعلاه فإن الحكومة قد منحت أولوية الى أنشطة مكافحة التفرقة في سوق العمل على أساس نوع الجنس . ويجري حاليا تنفيذ برامج ترمي الى ايجاد نماذج جديدة للتعامل مع هذه التفرقة . ومن أمثلة ذلك أكاديمية الريادة التجارية . ووفقا لاقتراح قدمته لجنة خاصة معنية بالمرأة والقيادة قررت الحكومة في عام ١٩٩٥ تخصيص أموال خلال عامين لدعم انشاء أكاديمية القيادة في مجال الأعمال التجارية . والغرض من هذه الأكاديمية هو ايجاد محفل يمكن فيه لمديري الشركات تبادل المعرفة والخبرة حول التطوير التنظيمي والقيادي ولا سيما كيفية توظيف مزيد من النساء في مناصب قيادية .

منذ عام ١٩٩٣ تخصص سنويا ٣٠ مليون كرونا سويدية للإدارة الوطنية لسوق العمل للمشاريع ولتثقيف الموظفين لمواصلة العمل على القضاء على التفرقة في سوق العمل على أساس نوع الجنس .

وعلاوة على ذلك أنشئت لجنة برلمانية لاستعراض السياسة العامة المتعلقة بسوق العمل . ومن الجوانب المهمة لاختصاصات اللجنة تحليل سبل ووسائل القضاء على التفرقة في سوق العمل على أساس نوع الجنس . وهذه اللجنة مكلفة أيضا بمهمة تحليل جميع اقتراحاتها من خلال منظور نوع الجنس .

وفضلا عن ذلك كُلف محقق خاص بإجراء دراسة استقصائية لحالة المرأة (مقارنة بحالة الرجل) في سوق العمل في التسعينات مع التركيز بصفة خاصة على العمالة . وسوف يسعى هذا المحقق أيضا الى تقدير حالة المرأة في سوق العمل في المستقبل مقارنة بحالة الرجل . وسوف ينتهي عمل هذه اللجان في ربيع عام ١٩٩٦ .

المادة ١١

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١١-١ (د)

الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات ،
والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة
المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل ؛

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة والى المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ (CEDAW/C/SR.226) .

يرد في الفقرة الفرعية (ج) من المادة ٢ في هذا التقرير وصف ما نص عليه قانون تكافؤ
الفرص (١٨) من حظر للتمييز غير المشروع في الأجر وما تلقته أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص
من عدد متزايد من الشكاوى بشأن هذا الموضوع . كما تتضمن المادة ٢ وصفا لقضية بشأن التمييز في
الأجر ، أقامتها أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص أمام محكمة العمل مؤخرا .

ما زال متوسط أجر المرأة أقل من متوسط أجر الرجل ، وإن كانت الفروق طفيفة في السويد
بالمقارنة بالمستوى الدولي . والفروق في الأجر بين الموظفين والموظفات أكبر منها بين العمال
والعاملات . ففي عام ١٩٩٤ كانت أجور/مرتبات الموظفات والعاملات تعادل ٧٥ و ٩١ في المائة من
أجور/مرتبات الموظفين والعمال ، على التوالي . وفي نفس الوقت كانت النساء تحصل في القطاع العام
في المتوسط على ما يعادل ٨٤ في المائة (الحكومة) و ٨٧ في المائة (البلديات) و ٧١ في المائة
(مجالس المقاطعات) من أجور الرجال .

كما ذكر في البيان الشفوي للسويد خلال النظر في التقرير الثالث عينت الحكومة في عام ١٩٩٣
لجنة لدراسة طبيعة وأسباب الفروق بين المرأة والرجل في الأجر وأيضا امكانيات تصحيح ما يوجد في
سوق العمل من تمييز في الأجر (نحيلكم الى المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦ ، CEDAW/C/SR.226 ، الجزء
٢٠) . وقدمت هذه اللجنة تقريرها في ربيع عام ١٩٩٣ .

وجاء في التقرير أن الفروق في الأجر ترجع الى حد بعيد الى الاختلاف الموجود في توزيع
الرجال والنساء حسب السن والمهنة والتعليم وعوامل أخرى مثل زيادة عدد النساء اللاتي يعملن بشكل
غير متفرغ عن عدد الرجال . بيد أن الفروق في الأجر التي تتراوح بين ١ و ٨ في المائة لا يمكن أن
تفسر إلا على أساس نوع الجنس . وليس لهذه الفروق في الأجر أي مبرر موضوعي وهي محظورة
بموجب القانون السويدي .

وقدمت اللجنة الى الحكومة عددا من التوصيات . فاقترحت ، في جملة أمور ، أن يفرض على
أصحاب الأعمال الذين لديهم أكثر من تسعة موظفين أن يجرؤا سنويا دراسة استقصائية للفروق في الأجر
بين الرجال والنساء في أماكن العمل (انظر أيضا الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٢ في هذا التقرير) .
وعلاوة على ذلك اقترحت اللجنة تغيير نظام التأمين الأبوي لتشجيع الرجال على زيادة استعمال حقهم
في أخذ إجازة أبوية ، وتفصيل احصاءات الأجور حسب نوع الجنس .

وفي عام ١٩٩٤ كلفت الحكومة الصندوق السويدي لبيئة العمل برصد موارد لأعمال بحث وتطوير بهدف زيادة المعرفة المتعلقة بتحديد معدلات الأجور وتقييم الوظائف والفروق في الأجر من خلال منظور نوع الجنس . وسوف يقدم تقرير الى وزارة العمل سنويا عن هذا العمل الذي سوف يستمر لمدة ثلاث سنوات .

وجود معلومات احصائية دقيقة عن أجور النساء والرجال وتطورات الأجور مفصلة حسب نوع الجنس شرط لتضييق الفروق بين الرجل والمرأة في الأجر . ولذا فقد كُلفت "احصاءات السويد" باعداد احصائيات رسمية أشمل عن أجور الرجال والنساء .

الى جانب العمل الذي أدته أمانة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص ووصف أنفا في هذا التقرير يمكننا أن نذكر أن ذلك المكتب قد نشر (في عام ١٩٩٥) كتابين : أحدهما يتعلق بالتمييز في الأجر والثاني يتعلق بتقييم الوظائف .

المادة ١١

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١١-١ (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي ، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل ، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر ؛

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة .

وافق البرلمان السويدي على مبادئ نظام وطني لمعاش الشيخوخة سيحل محل معاش الشيخوخة الحالي المقدم من النظام الأساسي الوطني والنظام التكميلي الوطني . ويوجد توافق سياسي واسع في الآراء حول هذا الاصلاح ، وتعتزم الحكومة أن تقدم الى البرلمان مشروع قانون بشأن هذه المسائل في عام ١٩٩٦ .

المادة ١١

١١-١ (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل ، بما في ذلك حماية وظيفة الانجاب ؛

المضايقات الجنسية في مكان العمل

إن المضايقات الجنسية مشمولة بقانون تكافؤ الفرص (نحيلكم الى المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦) وقانون العقوبات (انظر تحت المادة ٦ في هذا التقرير) وكذلك قانون بيئة العمل (الذي وصف في تقرير السويد الثاني) . واستنادا الى القانون الأخير يمكن أن تعتبر المضايقات الجنسية في بعض الحالات مشكلة متعلقة ببيئة العمل . وفيما يتعلق بتعريف المضايقة الجنسية نحيلكم الى تقرير السويد الثالث .

بينت الدراسات أن المضايقة الجنسية ليست على الاطلاق غير مألوفة في مجال العمل وفي قطاع التعليم . على سبيل المثال نشرت جامعة ستوكهولم مؤخرا دراسة تبين أن المضايقة الجنسية تؤثر في النساء في مجال البحوث الأكاديمية ، وأن بعض الرؤساء من الرجال يقضون على الحياة العملية لبعض الباحثات عندما تصد ملاطفاتهم الجنسية . والشئ المشترك بين هذه الحالات هو أن المغازلات الجنسية غير مرغوب فيها ومحظورة وغير منظورة .

وفي عام ١٩٩٣ رصدت الحكومة مليوني كرونا سويدية لمشاريع عملية المنحى في أماكن العمل لدعم ما يبذله أصحاب الأعمال والنقابات من جهود لايجاد طرق فعالة لمنع المضايقات الجنسية التي تتعرض لها النساء . ومنحت الحكومة أموالا لأحد عشر مشروعا يرمي عدد منها الى حصر حالات المضايقة الجنسية . وتنفذ الجامعات ومنظمات الموظفين وأصحاب الأعمال ومجالس المقاطعات هذه المشاريع . وتبين الخبرة المكتسبة في هذه المشاريع ضمن أمور أخرى أنه من الصعب التعامل مع هذا النوع من المشاكل ، فالنساء اللاتي يتعرضن للمضايقات الجنسية لا يردن التحدث عنها عادة . ويعتبرن أن هذه المشكلة شخصية لا يردن ادخال صاحب العمل أو النقابة فيها .

كما ذكر في الفقرة الفرعية (ج) من المادة ٢ فإن أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص تتلقى سنويا العديد من الشكاوى المتعلقة بالمضايقات الجنسية . بيد أنه يمكننا أن نؤكد في هذا الصدد أن المضايقات الجنسية ، كما ذكر أعلاه ، هي مشكلة خفية الى حد بعيد ، وأنها أكثر انتشارا من عدد الشكاوى المقدمة الى أمينة المظالم المعنية بتكافؤ الفرص ومما تخبرنا به نقابات العمال . وأخيرا فانه من الجدير بالذكر أن أمينة المظالم تقوم حاليا بإعداد كتيب بشأن المضايقات الجنسية .

المادة ١١

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، ضمانا
لحقها الفعلي في العمل ، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة :

٢-١١ (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتميز
في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرض جزاءات على
المخالفين ؛

٢-١١ (ب) لاندخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا
اجتماعية معاملة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات
الاجتماعية ؛

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة .

المادة ١١

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

٢-١١ (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين
الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل
والمشاركة في الحياة العامة ، ولا سيما عن طريق تشجيع انشاء وتنمية
شبكة من مرافق رعاية الأطفال ؛

ورد في تقرير السويد الثاني سرد لتنظيم وتمويل مرافق رعاية الأطفال في السويد .

تضمن تقرير السويد الثالث تقريراً من فريق عامل عينته الحكومة وأسندت اليه مهمة اعداد قائمة
بالاجراءات التي يمكن اتخاذها لتلبية الطلب على مرافق رعاية الأطفال . واقترح هذا الفريق العامل في
تقريره ، ضمن أمور أخرى ، أن يكون لجميع الأطفال حتى سن ٦ سنوات حقاً قانونياً في أن يرعاهم
مرفق مضمون لرعاية الأطفال توفره السلطات المحلية بحلول ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ .

كما ذكر في البيان الشفوي للسويد خلال النظر في التقرير الثالث فإن هذا الهدف لم يتحقق
في جميع البلديات بحلول نهاية عام ١٩٩٢ (انظر المحضر الموجز للجلسة ٢٢٦، CEDAW/C/SR.226).

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤ عدل قانون الخدمات الاجتماعية بحيث يكفل القانون
لجميع الآباء الذين يطلبون رعاية لأطفالهم أماكن في مراكز الرعاية النهارية للأطفال الذين ، دون سن
الالتحاق بالمدرسة وتتراوح أعمارهم بين سنة و ٦ سنوات ، وفي مراكز الترفيه عن الصبية والفتيات
الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ و ١٢ سنة .

وكل بلدية مسؤولة عن اعلام الآباء بوجود خيارات بشأن رعاية الأطفال . وقد وضع المجلس الوطني للصحة والرعاية برنامجا تعليميا لدور الحضانة السويدية يتضمن قواعد التشغيل ومعايير الجودة الأساسية . ويشترط فيمن يعملون في مراكز الرعاية النهارية ودور الحضانة ومراكز ترفيهه عن الشباب أن يكونوا حاصلين على قدر كاف من التدريب والخبرة لضمان تلبية احتياجات الأطفال من الرعاية والأنشطة التعليمية الجيدة . ويجب ألا تكون مجموعات الأطفال كبيرة حتى لا تتعذر تلبية هذه الاحتياجات . ومعظم مراكز الرعاية النهارية مملوكة للبلديات لكن يدير مراكز أخرى من هذا النوع آباء وأمهات أو موظفو مراكز رعاية نهارية على أساس تعاوني .

منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ أصبحت مراكز الرعاية النهارية الخاصة أكثر أهلية للحصول على اعانات تشغيلية من الدولة ، الأمر الذي وسّع نطاق تجريب نماذج جديدة لرعاية الأطفال . وتدفع الأسرة ذاتها رسوما شهرية تتراوح بين ٢٠٠ و ٧٠٠ كرونا سويدية عن كل طفل ، وهذا المبلغ يمثل نحو ١٥ في المائة من التكاليف الفعلية .

في عام ١٩٩٣ كان لما يزيد عن نصف مجموع عدد الأطفال الذين لم يبلغوا سن الالتحاق بالمدرسة أماكن في النظام البلدي لرعاية الأطفال ولنحو ثلث مجموع عدد تلاميذ المدارس الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ و ١٢ سنة أماكن في مراكز الترفيه .

المادة ١١

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١١-٢ (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .

نحيلكم الى تقرير السويد الثاني ، الفقرة الفرعية (و) من المادة ١١ - ١ .

المادة ١١

١١-٣ يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية ، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء .

كما سرد في الفقرة الفرعية (و) من المادة ١١ - ١ من تقرير السويد الثالث فإن المجلس الوطني للصحة والسلامة المهنية قد أصدر تنبيها يحظر توظيف الحوامل في مهن الغطس . ومن مهام

هذا المجلس الاضطلاع بعمليات استعراض للتشريعات في هذا المجال . بيد أن نهج السويد العام تجاه مسألة التشريع الوقائي للمرأة هو أنه ينبغي استعمال هذا التشريع بتحفظ .

المادة ١٢

١-١٢ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ، الحصول على خدمات الرعاية الصحية ، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

٢-١٢ بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة ، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء ، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة .

فيما يتعلق بالرعاية الصحية وتنظيم الأسرة نحيلكم الى تقرير السويد الثاني .

في عام ١٩٩٢ أنشئ في السويد معهد للصحة العامة . وصحة المرأة العامة تمثل أحد المجالات البرنامجية الخمسة للمعهد . ويشير بيان البرنامج الى أن التشريع والبحوث والتعليم والحياة العاملة والطب وغيره من أنواع العلاج الخ تقوم الى حد بعيد على احتياجات الرجل وظروفه . والهياكل والقيم الرجالية معيارية في المجتمع . وهناك حاجة الى زيادة الوعي لاجراء تحليل كاف لأسباب سوء الصحة والى جهود ناجحة لمعالجة صحة النساء السيئة . وسوف يتمثل جزء مهم من هذا البرنامج في تحليل القرارات السياسية المتعلقة بالصحة العامة ، أي آثارها في صحة المرأة بوجه عام ، والاضطلاع بتحليل للتكلفة والعائد . ويتألف برنامج صحة المرأة من ثلاثة أجزاء : البحوث/جمع المعلومات ، والعمل الانمائي العملي ، والعمل المتعلق بالسياسة العامة/الرأي العام . والى جانب رسم سياسة المعهد سيقدم دعم مالي ، وستنشأ مناصب أساتذة جامعيين بشأن صحة المرأة .

وقد قامت الحكومة من جانبها بتعيين لجنة معنية بتحليل واقتراح تدابير بشأن المسائل المتعلقة بطريقة معالجة المرأة والرجل في اطار نظام الرعاية الصحية والطبية . وقد خصصت أيضا أموال لمشاريع انمائية ترمي الى ادماج المسائل المتعلقة بصحة المرأة في التعليم الطبي الأساسي وكذلك في برامج التدريب الاضافية للأطباء .

وفي تقرير السويد الثاني سردت أحكام قانون الاجهاض وكذلك الاحصائيات المتعلقة بعمليات الاجهاض التي أجريت .

في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ عدلت عدة جوانب من قانون الاجهاض . وأهم تغيير أدخل عليه هو تقديم المشورة الى المرأة التي تقرر أن تجرى لها عملية اجهاض قبل وبعد اجراء العملية . وجرت العادة حتى الآن على ألا تقدم المشورة الا بعد الأسبوع الثاني عشر من الحمل وعندها يكون الاجهاض محل استقصاء اجتماعي خاص . وعدد عمليات الاجهاض التي تجرى في السويد مستمر في الانخفاض .

المادة ١٣

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ، نفس الحقوق ولا سيما :

الحق في الاستحقاقات العائلية ؛

١٣ (أ)

الحق في الحصول على القروض المصرفية ، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي ؛

١٣ (ب)

سردت في تقرير السويد الثاني مستحققات الدعم الاجتماعي وكذلك القواعد المتعلقة بالسلف المصرفية الخ.

والهدف العام لسياسة السويد الرامية الى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة هو أن يكون للجنسين نفس الحقوق والالتزامات والفرص في جميع مجالات الحياة الرئيسية . وثمة هدف ثانوي في هذا السياق أن يكون للرجل والمرأة نفس الفرص في تحقيق الاستقلال الاقتصادي . ولوحظ في مشروع القانون المقدم الى البرلمان (١٩٩٣/١٩٩٤:١٤٧) بشأن المساواة بين الرجل والمرأة أنه ليس هناك صورة عامة مترابطة لامكانية حصول الرجل والمرأة على الموارد الاقتصادية ، وللطريقة التي يؤثر بها ذلك في السلطة التي يمارسها كل من الرجل والمرأة في الأسرة وفي المجتمع بوجه عام .

ولهذا السبب قامت الحكومة في عام ١٩٩٥ بتعيين لجنة لتحليل توزيع السلطة الاقتصادية والموارد الاقتصادية بين الرجال والنساء . ووفقا لاختصاصات اللجنة فانها ستقوم بما يلي :

- استقصاء وتحليل مدى قدرة المرأة والرجل على وضع نظم القواعد الاقتصادية والغائها وتعديلها وتحديد أساليب وصف ورصد التطورات المتعلقة بنسبة النساء بين من يملكون السلطة في المجال الاقتصادي .

- استقصاء وتحليل مدى تعزيز نظم القواعد الاقتصادية أو عرقلتها للمساواة بين الرجل والمرأة ، واستقصاء مدى دراسة التدابير الاقتصادية والسياسية من خلال منظور نوع الجنس .

- توضيح وتحليل امكانية وصول كل من المرأة والرجل الى الموارد الاقتصادية ومقدار هذه الموارد ، ومصادرها (المخدرات وعائد رأس المال ومستحقات التأمين الوطني والمدفوعات التحويلية الأخرى) وما اذا كان هناك ترابط بين امكانية الحصول على الموارد والسن والمنطقة والمجموع أو البلد الأصلي ، وما اذا كانت هناك اختلافات بين المرأة والرجل الذين لهم دخول متماثلة فيما يتعلق بمصدر الدخل .

- وصف وتحليل معنى امكانية الحصول على الموارد الاقتصادية بالنسبة الى توزيع السلطة داخل الأسرة .

كما أن للجنة حرية توضيح أي جوانب أخرى ذات أهمية لهذه المهمة ، ولها أن تقترح تدابير يمكن تبريرها في ضوء هذا التقرير . ومن المنتظر أن تنتهي اللجنة من أعمالها في عام ١٩٩٧ .

وقد سردت في تقرير السويد الثالث المسائل المتعلقة بالنظام الضريبي الجديد . وكما ذكر في ذلك التقرير فإن الحكومة قد عينت لجنة خاصة معنية بتقييم آثار الإصلاح الضريبي وكذلك ضمن أمور أخرى ما اذا كان الإصلاح الضريبي يؤثر في كل من الرجل والمرأة بطريقة مختلفة . وقدمت اللجنة تقريرها النهائي في عام ١٩٩٥ .

من آثار الإصلاح الضريبي التي كانت تتوقعها اللجنة أن يزداد مجموع عدد ساعات العمل - لا سيما بالنسبة الى الأشخاص الذين على مستوى عال من التعليم وذوي دخول مرتفعة (وهم في كثير من الأحيان رجال) - بسبب انخفاض ضرائب الدخل الحدية . وهذا يؤدي بدوره الى زيادة الايرادات من الضرائب . ووفقا للجنة فإنه ينتظر أن يزيد الرجال من ساعات عملهم بنسبة ٥ في المائة في المتوسط في حين يظل عدد ساعات النساء ثابتا . بيد أن الأزمة الاقتصادية جاءت بعد ذلك وخلال الفترة ١٩٩٠-١٩٩٣ انخفض مجموع عدد ساعات العمل بنسبة ٩ في المائة . الا أن الدراسات تبين أن عدد ساعات عمل الأشخاص الحاصلين على مستوى عال من التعليم والذين انخفضت الضرائب على دخولهم الحدية انخفاضا كبيرا لم ينخفض بقدر انخفاض ساعات عمل الأشخاص الحاصلين على مستوى أقل من التعليم . ومن ناحية أخرى لم يتحقق التغير المنتظر المتعلق بزيادة الجهود التي يبذلها الرجال في العمل بالمقارنة بالنساء .

المادة ١٣

١٣ (ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية .

عدد الساعات المتاحة يوميا للعمل (بأجر أو دون أجر) وللترفيه وللراحة هو ٢٤ ساعة . وقد أجري قدر كبير من البحوث حول العمل المدفوع الأجر . وينتج هذا العمل سلعا وخدمات أعطيت قيمة اقتصادية وأدرجت في الناتج القومي الاجمالي . بيد أن العمل غير المدفوع الأجر هو عموما غير منظور في الاحصائيات .

كما ذكر في تقرير السويد الثالث فان "احصائيات السويد" كلفت في عام ١٩٩٠ بإجراء دراسة كبرى عن الطريقة التي يستخدم بها كل من الرجل والمرأة وقتهما . ويبين الجدول الوارد أدناه نتائج هذه الدراسة التي أجريت عن الفترة ١٩٩٠-١٩٩١ . وهو يبين أن كلا من الرجل والمرأة يقضي في العمل نفس القدر من الوقت تقريبا ، وهو ٦٠-٦١ ساعة أسبوعيا . بيد أن النساء يقضين في الأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر وقتا أطول (٣٣ ساعة أسبوعيا) وفي العمل المدفوع الأجر وقتا أقل (٢٧ ساعة أسبوعيا) مما يقضي الرجل (فالوقت الذي يقضيه في هذين النوعين من الأعمال هو ٢٠ و ٤١ ساعة ، على التوالي) .

استخدام الرجال والنساء الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٦٤ سنة
الوقت في العمل ، ١٩٩٠-١٩٩١

توزيع الوقت بالساعات والدقائق حسب نوع النشاط

الرجال	النساء	نوع النشاط
٤١٠٦	٢٧١٦	العمل المدفوع الأجر
٢٠٠٩	٣٣١٧	العمل غير المدفوع الأجر
٦٣٦	١٧٢٢	الأعمال المنزلية
٢٠٤	٥١٢	رعاية الأبناء
٢٢٨	٣٢٤	شراء السلع والخدمات
٤٢٤	٢٢٢	الصيانة
١٠٣	١٠٣	رعاية الآخرين
٠٣٩	٠٤٠	أنواع أخرى من العمل في المنزل
٢٥٥	٣١٣	التنقلات ذات العلاقة بالعمل في المنزل
٦١٥	٦٠٣٥	مجموع الوقت المقتضي في العمل خلال أسبوع : الساعات والدقائق

المصدر : "احصاءات السويد" .

تبين هذه الاحصائية أن وقت الفراغ المتاح للنساء أسبوعيا (نحو ٣٢ر٥ ساعة) أقل من وقت الفراغ المتاح للرجال (نحو ٣٥ر٢ ساعة) . ووقت الفراغ المتاح للمرأة مقسم في المتوسط الى فترات أكثر وأقصر من وقت الفراغ المتاح للرجل . ووقت الفراغ المتاح للشباب أكبر من الوقت المتاح للشيوخ والآباء والأمهات . والآباء والأمهات ذوي الأطفال الصغار يتاح لهم أقل وقت فراغ على الاطلاق .

وقت الفراغ المتاح للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٦٤ ، ١٩٩١/١٩٩٠

توزيع الوقت بالساعات والدقائق حسب نوع النشاط

نوع النشاط	النساء	الرجال
التلفزيون والراديو	١٠ر٤٦	١٣ر٣٦
الزيارات الاجتماعية	٨ر٣٣	٧ر٠٨
القراءة	٤ر٢٠	٣ر٥٩
الرياضة والترفيه	٢ر٠٥	٣ر٠٨
الهوايات	١ر٥١	١ر٣٨
الأنشطة التنظيمية	٠ر٤٣	٠ر٥٤
الاستضافة والثقافة	٠ر٢٥	٠ر٢٦
وقت فراغ متاح لأغراض أخرى	١ر٤٤	١ر٢٢
تنقلات متصلة بوقت الفراغ المتاح	٢ر٢٨	٣ر٠٩
مجموع وقت الفراغ المتاح أسبوعيا	٣٢ر٥٥	٣٥ر٢٠

المصدر : "احصاءات السويد" .

تمثيل المرأة في الرياضة

فيما يتعلق بمشاركة المرأة والرجل في الرياضة نحيلكم الى تقريرتي السويد الثاني والثالث .

كما ذكر في تقرير السويد الثالث فان اتحاد الرياضة السويدي قد اعتمد خطة عمل سداسية بشأن المساواة بين الرجل والمرأة في الفترة ١٩٨٩-١٩٩٥ . وقد نشر مؤخرا تقرير يتضمن في جملة أمور تقييما للأهداف المحددة في خطة العمل .

ونصت خطة العمل ، في جملة أمور ، على أن يشارك الرجال والنساء بحلول عام ١٩٩٥ بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل في الهيئات الاستشارية وفي هيئات اتخاذ القرارات في مجال الرياضة . ويبين التقرير أن تمثيل النساء في مجالس إدارة اتحادات الرياضات الخاصة قد ازداد من ١٥ في المائة في السنة المالية ١٩٨٩-١٩٩٠ الى ٢٤ في المائة في السنة المالية ١٩٩٤-١٩٩٥ . والأرقام ذات الصلة بالنسبة الى اتحادات الأحياء المعنية بالرياضة هي ١٨ في المائة و ٣٥ في المائة على التوالي .

وركوب الخيل والجمباز والتزحلق الاستعراضي على الجليد وسباقات الجواله من بين الرياضات التي تشارك المرأة في مجالس إدارتها مشاركة كبيرة ، أي بنسبة تبلغ نحو ٥٠ في المائة .

وثمة هدف آخر كان محددًا في خطة العمل هو أن تتألف لجان الترشيح المنتخبة على جميع المستويات بعد عام ١٩٨٩ من عدد متساو من النساء والرجال . وفي السنة المالية ١٩٩٤/١٩٩٥ كان ٣٢ في المائة من أعضاء لجان الترشيح في اتحادات الرياضة الخاصة نساء . وهذا يعني زيادة نسبتها ١٢ في المائة في ست سنوات . وعلاوة على ذلك تنص خطة العمل على أن تكون نسبة النساء في المناصب العليا في مجال الرياضة (أي مناصب الأمناء العامين الخ) ٣٠ في المائة على الأقل في عام ١٩٩٥ . وفي السنة المالية ١٩٩٤/١٩٩٥ كانت نسبة النساء ٢٦ في المائة تقريبًا في المناصب العليا في أمانات اتحادات الرياضة الخاصة بالمقارنة بـ ١٨ في المائة قبل ذلك بست سنوات .

يمكن أن نستخلص من ذلك أنه على الرغم من أنه قد حدثت بعض التغييرات الإيجابية في التسعينات فإنه ما زال يتعين فعل الكثير فيما يتعلق بتمثيل المرأة في الرياضة .

لجنة الترفيه

هناك حاجة كبيرة الى زيادة المعرفة المتعلقة بمدى استعمال الفتيات والنساء أنشطة الترفيه التي تمول بأموال عامة ، ومدى اتفاق هذه الأنشطة واهتمام الفتيات والنساء .

ووفقًا لذلك عينت الحكومة في شهر أيار/مايو ١٩٩٥ لجنة لاستقصاء أنشطة الترفيه الخاصة بكل من الرجال والنساء على حدة ، وتحليل توزيع الموارد العامة على هذه الأنشطة من خلال منظور المساواة بين الرجل والمرأة . وسوف يقدم التقرير النهائي للجنة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ .

وتتناول اللجنة ، في جملة أمور ، المسائل التالية :

- ماهية الأنشطة النموذجية للنساء (أو الفتيات) والرجال (أو الفتيات) ، على التوالي ؟

- كيفية تمويل هذه الأنشطة ؟

- كم تبلغ تكاليف هذه الأنشطة بالنسبة للفرد ؟
- ما هي أسباب اختيار النساء والرجال لنشاط معين من أنشطة الترفيه ؟

المادة ١٤

١-١٤ تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية ، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها ، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية ، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية .

٢-١٤ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة ، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها ، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في (أ) الى (ح) .

تتصل التعليقات التالية بالمادة ١٤ ككل .

مشاكل المرأة الريفية في السويد هي الى حد بعيد نفس مشاكل النساء كافة . فبسبب التفرقة القائمة في سوق العمل على نوع الجنس الى جانب الفروق الاقليمية في البنية الاقتصادية يختلف مدى توافر فرص العمل للنساء والرجال من منطقة الى أخرى . ومن المهم بصفة خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي تقل فيها كثافة السكان وفرص العمل أن ييسر للمرأة أن تنشئ مؤسسات تجارية خاصة بها .

وخلال الفترة ١٩٨٩ - ١٩٩٢ نفذ المجلس الوطني السويدي للتنمية الصناعية والتقنية مشروعا خاصا لزيادة عدد الشركات الناجحة التي تديرها نساء . وكان هذا عملا على مستوى الدولة لتعزيز المرأة في مجال الأعمال التجارية .

وكانت الخطوة التالية هي بدء دراسات عن وضع النساء التي تنظم مشاريع لا سيما في المناطق الريفية . وبين هذا الاستقصاء بوضوح أن تنظيم المرأة للمشاريع يختلف في نواح كثيرة عن تنظيم الرجل للمشاريع ، وأن هناك حاجة الى مزيد من الدعم . ونفذ برنامج مساعدة مدته ثلاث سنوات في كثير من البلديات في المناطق الريفية .

وفي عام ١٩٩٣ خصص ٢٠ مليون كرونا سويدية للمجلس الوطني السويدي للتنمية الصناعية والتقنية لاتخاذ اجراءات وفقا للخبرة المكتسبة من برنامج المساعدة المذكور . على سبيل المثال هل تمكنت بعض البلديات من الحصول على دعم مالي لتوظيف مستشارات في الأعمال التجارية ؟

بالنسبة الى النساء اللاتي ينشئن مؤسسات تجارية في المناطق الريفية يوجد منذ عام ١٩٨٤ شكل جديد من الدعم المالي ، مصمم خصيصا لملائمة احتياجات المرأة (كما ذكر تحت المادة ١١ - ١) . وعلاوة على ذلك ترصد الحكومة أموالا من أجل منظّمات المشاريع في جميع أنحاء البلد (وصف ذلك أيضا تحت المادة ١١ - ١ في هذا التقرير الرابع) .

وفي عام ١٩٩٤ قرر البرلمان انشاء مراكز موارد اقليمية للنساء وكذلك مركز وطني اسمه مركز الموارد الوطنية للنساء . واسندت الى المجلس الوطني السويدي للتنمية الصناعية والتقنية مسؤولية انشاء هذا المركز الوطني . وسوف يقوم المركز الوطني بتنسيق أعمال المراكز الاقليمية وتقديم الممارسات الجيدة . وتمثل البحوث أيضا جزءا مهما من أعمال المركز الوطني . ومن أهم مهامه جمع المعلومات عن وضع المرأة في أنواع مختلفة من الأماكن والمناطق . كما أنشئ مركز قومي للمرأة سيتابع أعمال هذا المركز الوطني . وتتمثل مهام المراكز الاقليمية في انشاء مشاريع انمائية للمرأة ، وتعزيز وتنمية كفاءة النساء في المنطقة ، ومتابعة وتعزيز تنمية المعارف عن المرأة ومن أجلها .

الجزء الرابع

المادة ١٥

١-١٥ تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون .

٢-١٥ تمنح الدول الأطراف المرأة ، في الشؤون المدنية ، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل ، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية . وتكفل للمرأة ، بوجه خاص ، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات ، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الاجراءات القضائية .

٣-١٥ تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية .

٤-١٥ تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم .

نحيلكم الى تقارير السويد السابقة . لم تحدث أي تطورات جديدة في هذه المجالات .

المادة ١٦

١-١٦ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية ، وبوجه خاص تضمن ، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة :

(أ) ١-١٦ نفس الحق في عقد الزواج ؛

(ب) ١-١٦ نفس الحق في حرية اختيار الزوج ، وفي عدم عقد الزواج الا برضاها الحر الكامل ؛

(ج) ١-١٦ نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه ؛

نحيلكم الى تقريرتي السويد الثاني والثالث .

على الرغم من حدوث انخفاض طفيف في نسبة الزيجات فإن الزواج ما زال أكثر الطرق شيوعاً لتكوين أسرة في السويد . كما يوجد اتجاه واضح الى قيام معاشرات بين الرجال والنساء سواء أكان عندهم أبناء أو لم يكن ، دون أن يربطهم رباط الزوجية .

كان عدد حالات الطلاق ثابتاً الى حد ما في أوائل الثمانينات ، وحدث انخفاض طفيف منذ عام ١٩٨٥ . وفي عام ١٩٩٢ كانت هناك ٤٢٩ زيجة حديثة و ٢٥٣ حالة طلاق لكل ١٠٠٠ من السكان ، و ١٢٩ حالة طلاق لكل ١٠٠٠ زوج . وكانت المعدلات المناظرة لعام ١٩٩٤ هي ٣٩٠ و ٢٥٣ و ١٣٣ ، على التوالي .

وكما ذكر في التقرير الثاني استناداً الى "إحصاءات السويد" فإن معدل الطلاق يقل كلما طال أمد الزواج . ومن بين ٢٢ ٢٩٦ حكماً بالطلاق في عام ١٩٩٣ كانت الصلة بين عدد الزيجات ومددها كما يلي : ٦ ٨٦٨ (صفر الى ٤ سنوات) و ٢٦٧ (٥ الى ٩ سنوات) و ٦٧١ (١٠ الى ١٩ سنة) و ٤٩٠ (٢٠ سنة فأكثر) .

المادة ١٦

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١-١٦ (د) نفس الحقوق والمسؤوليات، بوصفهما أبوين ، بغض النظر عن حالتها الزوجية ، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال ، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول ؛

١-١٦ (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر ، بحرية وبإدراك للنتائج ، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه ، وفي الحصول على المعلومات والتنقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق ؛

في عام ١٩٩٠ كان نحو ٧٩ في المائة من مجموع عدد الأطفال المولودين في السويد يعيشون سوياً مع أبويهم . وهذا يمثل زيادة طفيفة منذ تاريخ التقرير الثاني للسويد عندما كانت نسبة هؤلاء الأطفال ٧٠ في المائة .

وعلاوة على ذلك كان نحو ١٥ في المائة من الأطفال في السويد يعيشون في عام ١٩٩٠ مع أحد أبويهم (٢ في المائة فقط من الأب) و ٧ في المائة يعيشون مع أحد أبويهم وشخص بالغ .

وفيما يتعلق بالأحكام المتصلة بالحضانة في قانون الأبوين والأوصياء والأطفال نحيلكم الى تقرير السويد الثاني .

المادة ١٦

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١-١٦ (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم ، أو ما شابه ذلك من الأعراف ، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني ، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول ؛

نحيلكم الى تقرير السويد الثاني والثالث .

المادة ١٦

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١-١٦ (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة ، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل ؛

نحيلكم الى تقرير السويد الثاني .

المادة ١٦

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

١-١٦ (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والاشراف عليها وادارتها والتمتع بها والتصرف فيها ، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض .

نحيلكم الى تقرير السويد الثالث .

المادة ١٦

تتخذ الدول الأطراف ... لكي تكفل :

٢-١٦ لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني ، وتتخذ جميع
الاجراءات الضرورية ، بما في ذلك التشريعي منها ، لتحديد سن أدنى
للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا الزاميا .

نحيلكم الى تقرير السويد الثاني .

— — — — —