

Distr.: General
26 March 2007
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري السابع للدول الأعضاء

النرويج*

* هذا التقرير مُقدّم دون تنقيح رسمي. وللاطلاع على التقرير الأولي الذي قدمته من حكومة النرويج، انظر CEDAW/C/5/Add.7 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثالثة. وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني، انظر CEDAW/C/13/Add.15 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة. وللاطلاع على التقرير الدوري الثالث، انظر CEDAW/C/NOR/3 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة عشر. وللاطلاع على التقرير الدوري الرابع، انظر CEDAW/C/NOR/4 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة عشر. وللاطلاع على التقرير الدوري الخامس، انظر CEDAW/C/NOR/5 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين. وللاطلاع على التقرير الدوري السادس، انظر CEDAW/C/NOR/6 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثامنة والعشرين.



المحتويات

الصفحة

٥	١ - الباب الأول: التشريعات، وهيكل المساواة بين الجنسين، والحقوق الأساسية	٥
٥	١-١ المادة ٢	٥
٥	١-١-١ المادة ٢ (أ) المساواة بين الجنسين في التشريع الأساسي	٥
٨	٢-١-١ المادة ٢ (ب) قانون المساواة بين الجنسين	٨
١٠	٣-١-١ المادة ٢ (ج) الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين	١٠
١٥	٤-١-١ المادة ٢ (د) الجهود التي تبذلها السلطات العامة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين	١٥
١٨	٥-١-١ المادة ٢ (هـ)	١٨
١٩	٦-١-١ المادتان ٢ (و) و ٢ (ز)	١٩
١٩	٢-١ المادة ٣ مسألة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان	١٩
٢٩	٣-١ المادة ٤	٢٩
٢٩	١-٣-١ المادة ٤-١ التدابير الخاصة للنهوض بالمساواة بين الجنسين	٢٩
٣٠	٢-٣-١ المادة ٤-٢ حماية الدور الإيجابي للمرأة	٣٠
٣١	٤-١ المادة ٥	٣١
٣١	١-٤-١ المادة ٥ (أ) أدوار الجنسين	٣١
٣٥	٢-٤-١ المادة ٥ (ب) مسؤولية المرأة والرجل المشتركة عن الأولاد والأسرة	٣٥
٣٦	٥-١ المادة ٦ مسائل العنف والاتجار بالنساء والبقاء	٣٦
٦٠	٢ - الباب الثاني	٦٠
٦٠	١-٢ المادة ٧ المشاركة السياسية	٦٠
٦٠	١-١-٢ المادة ٧ (أ) الانتخابات والهيئات المنتخبة	٦٠
٦٥	٢-١-٢ المادة ٧ (ب) المناصب العامة	٦٥
٦٥	٣-١-٢ المادة ٧ (ج) المنظمات غير الحكومية	٦٥

٦٧.....	التمثيل على المستوى الدولي	المادة ٨	٢-٢
٦٨.....	الجنسية	المادة ٩	٣-٢
٦٨.....	التعليم	المادة ١٠	٤-٢
٨٧.....	حياة العمل	المادة ١١	٥-٢
٨٧.....	الحق في العمل	المادة ١١-١ (أ)	١-٥-٢
٩٢.....	المساواة في الفرص في حياة العمل	المادة ١١-١ (ب)	٢-٥-٢
١٠٣.....	التعليم	المادة ١١-١ (ج)	٣-٥-٢
١٠٤.....	المساواة في الأجور	المادة ١١-١ (د)	٤-٥-٢
١٠٨.....	الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية	المادة ١١-١ (هـ)	٥-٥-٢
١١٠.....	التمييز على أساس الحالة الزوجية والحمل	المادة ١١-٢ (أ)	٦-٥-٢
١١١.....	الإجازة بسبب الحمل أو الولادة	المادة ١١-٢ (ب)	٧-٥-٢
١١٣.....	مراكز الرعاية النهارية وغيرها	المادة ١١-٢ (ج)	٨-٥-٢
١١٧.....	الحقوق خلال فترة الحمل	المادة ١١-٢ (د)	٩-٥-٢
١١٨.....	الصحة	المادة ١٢	٦-٢
١٢٣.....		المادة ١٣	٧-٢
١٢٣.....	الحق في الاستحقاقات العائلية	المادة ١٣ (أ)	١-٧-٢
١٢٣.....	الحقوق الاقتصادية	المادة ١٣ (ب)	٢-٧-٢
١٢٣.....	الحق في المشاركة في الأنشطة الترفيهية والألعاب الرياضية والحياة الثقافية	المادة ١٣ (ج)	٣-٧-٢
١٢٥.....	المرأة في المناطق الريفية	المادة ١٤	٨-٢
١٢٨.....	المساواة بين الجنسين في النظام القانوني	المادة ١٥	٩-٢
١٢٨.....	إلغاء التمييز ضد المرأة في جميع المسائل المتصلة بالزواج وشؤون الأسرة	المادة ١٦	١٠-٢
١٢٨.....		المادة ١٦ (ب)	١-١٠-٢
١٣٣.....		المادتان ١٦ (د) و (و)	٢-١٠-٢

مقدمة

هذا التقرير هو التقرير الدوري السابع الذي تقدمه النرويج إلى الأمم المتحدة عن تنفيذ "اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" في النرويج. والتقرير يتناول الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥، وقد أُكْمِلَ في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦.

وتمشيا مع المبادئ الدولية لإعداد التقارير الدورية، سعينا إلى جعل التقرير قصيرا قدر الإمكان. وهيكل التقرير يتفق مع هيكل مواد الاتفاقية. وغرضنا هو وصف التغييرات التي أُجريت منذ صدور تقريرنا الأخير، كما أننا أشرنا إلى التقارير السابقة حيثما كان ذلك ملائما. وقد انصبَّ تركيزنا أيضا على الرد على تعليقات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بدراسة التقريرين الدوريين الخامس والسادس للنرويج، وهي الدراسة التي أُجريت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ طلبت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" إلى الوزارات الأخرى أن تسهم بتقارير، كل في ميدان اختصاصها. واتصلت الوزارة أيضا بأمين المظالم المعني بالمساواة ومنع التمييز كي تطلب المساعدة في إعداد التقرير الدوري السابع للنرويج. وقد أبدى أمين المظالم تعليقات على إسهامات الوزارات في التقرير، إضافة إلى تقديم معلومات عن خبرته الخاصة في هذا المجال. واستنادا إلى المدخلات التي قُدمت من جانب الوزارات وأمين المظالم جرى إعداد مشروع تقرير، وعمم مشروع التقرير على نطاق واسع، لإبداء تعليقات استشارية، على عدد من المنظمات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، ومنظمات حقوق الإنسان، والشركاء الاجتماعيين، ووزارات الحكومة. ودعت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" أيضا جميع الهيئات الاستشارية إلى عقد اجتماع. والإسهامات التي نتجت عن جولة المشاورات وعن الاجتماع أدرجتها الوزارة في الصيغة النهائية للتقرير الدوري السابع للنرويج. وسوف يتم توزيع التقرير النهائي على جميع الهيئات الاستشارية.

ووفقا للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتقارير المقدمة من اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، يجب أن يصف التقرير أعمال المتابعة التي تقوم بها النرويج لمحفل عمل "بيجينغ". وقد قدمت النرويج إلى الأمم المتحدة ثلاثة تقارير بشأن متابعتها لمحفل عمل "بيجينغ" وكان آخرها في عام ٢٠٠٤. ونحن نشير أيضا إلى أن الحكومة تقوم منذ عام ٢٠٠٠ بتنظيم "مؤتمر علامات الطريق" لرصد أعمال المتابعة المتعلقة بمحفل عمل "بيجينغ" وذلك بالتعاون مع مؤسسة "محفل المرأة والتنمية" (FOKUS) الشاملة و "مركز المساواة بين الجنسين" السابق. ومؤسسة "محفل المرأة والتنمية" (FOKUS) تتولى تنظيم

المنظمات غير الحكومية النرويجية العاملة في مجال التعاون الإنمائي الذي يستهدف المرأة وتلقى دعماً مالياً من وزارة الخارجية. ودراسة اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة للتقرير الدوري السادس للنرويج في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ وتنفيذ النرويج لاتفاقية اللجنة كانا أحد موضوعات المؤتمر في عام ٢٠٠٤.

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

١-١ المادة ٢

١-١-١ المادة ٢ (أ) المساواة بين الجنسين في التشريع الأساسي

قانون المساواة بين الجنسين

يحظر قانون المساواة بين الجنسين التمييز استناداً إلى نوع الجنس في جميع مجالات المجتمع، فيما عدا ما يتعلق بالمسائل الداخلية في المجتمعات الدينية. والقانون يسمح بالمعاملة التمييزية الإيجابية من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين، وخاصة من أجل النهوض بوضع المرأة. والقانون دخل حيز النفاذ في عام ١٩٧٩، وجرى تعديله فيما بعد عدة مرات كان آخرها في عام ٢٠٠٥. وقد قدمت في التقارير السابقة معلومات إضافية عن قانون المساواة بين الجنسين. والتعديلات الأخيرة ترد في الجزء المتعلق بالمادة ٢ (ب) الواردة أدناه.

دمج اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في قانون المساواة بين الجنسين

صدقت النرويج، دون تحفظ، في ٢١ أيار/مايو ١٩٨١، على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ودخلت الاتفاقية حيز النفاذ في ٣ أيلول/سبتمبر من العام نفسه. وفي ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الرابعة والخمسين بروتوكولا اختيارياً للاتفاقية، وصدقت النرويج على البروتوكول في ٥ آذار/مارس ٢٠٠٢.

واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري تم إدراجهما في قانون المساواة بين الجنسين. بموجب القانون الصادر في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وأمين المظالم المعني بالمساواة ومنع التمييز مكلف برصد توافق القانون والممارسة الإدارية في النرويج مع التزامات النرويج وفقاً للاتفاقية. وينبغي التأكيد على أن هذا لا يغيّر من حقيقة أن الحكومة، وليس أمين المظالم، هي التي تتحمل بالكامل المسؤولية عن رصد تنفيذ الاتفاقيات على المستويين الوطني والدولي وعليها واجب تقديم التقارير.

وقبل صدور قرار البرلمان النرويجي "الستورتينغ" بشأن دمج الاتفاقية في قانون المساواة بين الجنسين جرت مناقشة عامة مطوّلة بشأن دمج اتفاقيات حقوق الإنسان على نحو ملائم في القانون النرويجي. وكانت نقطة البداية في المناقشة أن الصكوك العامة الثلاثة لحقوق الإنسان التي صدقت عليها النرويج - وهي الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، وبروتوكولات هذه الاتفاقيات - قد أُدرجت في القانون النرويجي من خلال قانون حقوق الإنسان في عام ١٩٩٩. وفي عام ٢٠٠٣ أُدرجت اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل من خلال النظام الأساسي نفسه. والقوة الخاصة التي استُمدت بإدراج الاتفاقية من خلال قانون حقوق الإنسان تكمن في حقيقة أن قانون حقوق الإنسان قد أُعطي أولوية على التشريعات النرويجية الأخرى. وعلى هذا فإنه في حالة حدوث تضارب بين الاتفاقيات المدرجة في قانون حقوق الإنسان والتشريعات النرويجية الأخرى ستكون للاتفاقيات المدرجة في قانون حقوق الإنسان أولوية أعلى النظم الأساسية النرويجية الأخرى. وهذه الاتفاقيات تتضمن عددا من المواد التي تحظر التمييز القائم على نوع الجنس. ويمكن الإشارة بصفة خاصة إلى المادة ٢٦ من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، التي تؤكد أن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ويحق لهم، دون تمييز، التمتع بالحماية المتساوية للقانون. وهذه المادة فسّرت على أنها تشمل أي مجال يخضع للأنظمة وليس فقط المجالات المشمولة بالاتفاقية، وهو ما يعني أن المادة تتطلب أن تعمل الدول الأطراف في الاتفاقية على إلغاء التمييز القائم على نوع الجنس في جميع التشريعات. غير أن المعاملة التمييزية الإيجابية يُسمح بها، ويجب التفرقة بين التمييز العادل والتمييز غير العادل. ويمكن الإشارة أيضا إلى المادة ١٤ من الاتفاقية الدولية لحقوق الإنسان والمادة ٣ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمادة ٣ من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، التي تلزم الدول الأطراف بأن تنفذ الحقوق المحددة في هذه الاتفاقيات دون التمييز على أساس نوع الجنس. ويقدر تعارض أحكام النظام الأساسي النرويجي مع الأحكام المذكورة أعلاه أو مع أحكام أخرى لهذه المعاهدات الثلاث، سيكون من الضروري أن تكون لأحكام الاتفاقية أولوية على أحكام النظام الأساسي النرويجي.

وعندما عمّمت الحكومة في عام ٢٠٠٣ اقتراحا بإدراج الاتفاقية كي تُبدى بشأنه تعليقات استشارية عامة، أعربت الهيئات الاستشارية بالإجماع تقريبا عن الرأي الذي مفاده أنه يتعين أن تُدرج الاتفاقية في قانون حقوق الإنسان وأن تُعطى نفس الأولوية المعطاة للاتفاقيات الرئيسية الأخرى. وقد اختارت الحكومة أن تقترح إدراج الاتفاقية في قانون المساواة بين الجنسين، قارن المقترح رقم ٣٥ (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥) الذي قُدّم إلى البرلمان.

وكان. أحد المبررات الرئيسية أن قانون المساواة بين الجنسين، الذي له هدف خاص يتمثل في تحسين وضع المرأة، هو المكان الطبيعي الذي ينبغي أن تُدرج الاتفاقية فيه. وتنفيذ ذلك من شأنه أن يضمن أكبر درجة من الوضوح والتماسك في التشريع. والحقيقة القائلة بأن إدراج الاتفاقية في قانون المساواة بين الجنسين لن يعطيها أولوية لم تُعتبر مبررا مضادا وذلك لأنه من المفترض أن القانون النرويجي يتفق على أي حال مع قواعد القانون الدولي التي تلتزم بها النرويج. وبعبارة أخرى فإنه قد اعتُبر أن الأحكام التشريعية النرويجية سوف تفسر على أي حال من جانب القائمين بتطبيق القانون على أنها تتفق مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وعلاوة على هذا، أُجري في الوقت نفسه تقييم مماثل بالنسبة لاتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري التي أُدرجت في القانون الجديد الذي يحظر التمييز على أساس المعتقدات الإثنية أو الدين أو غير ذلك (قانون منع التمييز). واختيار النظام الأساسي للدمج أثار مناقشات عامة كثيرة وتأثر بالتقرير النهائي المتعلق بالدراسة النرويجية المتعلقة بالسلطة والديمقراطية، وهو التقرير الذي قُدّم إلى الحكومة في عام ٢٠٠٣. وقد أعربت غالبية أعضاء فريق البحث عن القلق إزاء تناقص مجال عمل البرلمان النرويجي - وبالتالي النظام النرويجي للحكومة الممثّلة - بسبب تزايد عدد المعاهدات الدولية التي صدّقت عليها النرويج. وكانت الحجج التي ساقتها الأقلية تستند إلى أن الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تمثل شكلا لإعادة توزيع السلطة يعارض الهيمنة الهيكلية للذكور والأشكال البطريركية للثقافة والدين. ويمكن القول بأن حقوق الإنسان تصبح أداة لجعل توزيع السلطة أكثر عدالة وكذلك، ضمينا، وسيلة لتحقيق المزيد من الديمقراطية. وفي التقرير رقم ١٧ (الفترة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥) الذي قُدّم إلى البرلمان: السلطة والديمقراطية، ناقشت الحكومة (Bondevik II) التي كانت تتولى السلطة في ذلك الوقت المراتب وقواعد الأولوية للاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان. وقد خلص التقرير إلى أنه يجب ألا تطبّق قواعد الأولوية إلا في حالات خاصة للغاية وإلى أنه ينبغي توخي الحذر بالنسبة لاستخدام أحكام الأولوية في المستقبل عند دمج الاتفاقيات الدولية.

والآراء المختلفة التي جرى الإعراب عنها في الدراسة النرويجية المتعلقة بالسلطة والديمقراطية تردت أيضا في المناقشة التي أجراها البرلمان النرويجي بشأن دمج اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي أيدت فيها أغلبية ضئيلة تضم الأحزاب الحاكمة في ذلك الوقت (حزب المحافظين، وحزب الحرية، والحزب الديمقراطي المسيحي)، بتأييد من الحزب التقدمي، دمج الاتفاقية في قانون المساواة بين الجنسين، مع الإشارة إلى الأسباب الواردة في مشروع النظام الأساسي الذي اقترحه الحكومة في المقترح رقم ٣٥ (الفترة

٢٠٠٤-٢٠٠٥) إلى "الأودلستينغ"، في حين أيد حزب العمل والحزب اليساري الاشتراكي وحزب الوسط دمج الاتفاقية في قانون حقوق الإنسان مع الإشارة إلى حقيقة أن دمج الاتفاقية في قانون حقوق الإنسان من شأنه أن يعطي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أولوية على النظم الأساسية الترويجية الأخرى.

وعندما تسلّم حزب العمل والحزب اليساري الاشتراكي وحزب الوسط حكومة "Stoltenberg II" السلطة في خريف عام ٢٠٠٥ تعهدت هذه الأحزاب في إعلانها الحكومي بأن "تُدرج اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في قانون حقوق الإنسان".

الاستناد إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في تنفيذ القانون الوطني

تعتبر الأحكام الدستورية الترويجية وقانون الحالة مصادر القانون الأولية التي تقدّم في محاكم القانون الترويجية وبالنسبة للوكالات الإدارية الترويجية. غير أنه في عدد من الحالات قدّم أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين مبررات تستند إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واستخدام الاتفاقية إلى حد بعيد كأساس لآرائه المختلفة. وهذا ينطبق، مثلاً، على عدد من الشكاوى المتعلقة بالإعلانات الموجهة نحو أحد الجنسين، وهو مجال تسعى الترويج إلى أن تعزز فيه الحماية القانونية وفقاً لمتطلبات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، قارن الجزء الوارد تحت المادة ٥. وفي هذه الحالات أشار أمين المظالم إلى أن الاتفاقية تفرض على الدول الأطراف التزاماً بأن تتخذ جميع التدابير الملائمة لتعديل أنماط السلوك الاجتماعية والثقافية للرجال والنساء بغية تحقيق القضاء على التحيزات المتعلقة بالجنسين التي تستند إلى أدوار نمطية للرجال والنساء.

واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لم يُستند إليها أمام محكمة نرويجية إلا نادراً. وفي قضية لجوء عُرضت على محكمة الاستئناف في آذار/مارس ٢٠٠٦ ذكرت امرأة أن لها الحق في اللجوء في النرويج استناداً إلى أن بلدها الأصلي لم يوقع على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٢-١-١ المادة ٢ (ب) قانون المساواة بين الجنسين

جرى في عام ٢٠٠٥ تعديل القانون رقم ٤٥ الصادر في ٩ حزيران/يونيه ١٩٧٨ والمتعلق بالمساواة بين الجنسين (قانون المساواة بين الجنسين). والسبب في إدخال التعديلات هو ضمان التنفيذ السليم للتوجيه 2002/73/EC للبرلمان الأوروبي وللمجلس (المتعلق بتنفيذ مبدأ المعاملة المتساوية للرجال والنساء بالنسبة للحصول على الوظائف والتدريب المهني والترقية، وكذلك بالنسبة لظروف العمل)، الذي كان الغرض منه هو تعزيز المساواة بين

الجنسين. وقد أُدخلت التعديلات التشريعية أيضا لضمان وجود تناسق بين قانون المساواة بين الجنسين وقانون بيئة العمل والقانون المتعلق بحظر التمييز على أساس التوجه الإثني أو الدين أو غير ذلك (قانون مكافحة التمييز). والنظم الأساسية هذه يتولى تنفيذها جميعها جهاز تنفيذي مشترك منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

والتعديلات التي أُدخلت على قانون المساواة بين الجنسين تشمل إضافة حظر في النظام الأساسي على استخدام إجراءات انتقامية ضد أي شخص قدّم شكوى بشأن انتهاك النظام الأساسي أو ذكر أنه سيقدم شكوى. والحظر ينطبق أيضا على الشهود. وقد أُدرج في قانون المساواة بين الجنسين نص يحظر صراحةً إعطاء تعليمات بتعريض أي شخص للمعاملة التمييزية على أساس نوع الجنس أو لإجراءات انتقامية أو للمضايقة الجنسية أو للمضايقة على أساس نوع الجنس. وهذا أمكن استنتاجه بالفعل من تفسير لقانون المساواة بين الجنسين ولهذا فإنه يُعتبر مجرد توضيح لقانون موجود. وجرى توسيع النص المتعلق بالمضايقة الجنسية كي يشمل المضايقة على أساس نوع الجنس وكي ينطبق داخل مجال حياة العمل وخارجه. والنص الوقائي الوارد في قانون المساواة بين الجنسين والذي يلقي على عاتق العاملين والإدارة في المنظمات أو المؤسسات التعليمية واجب تلافي حدوث مضايقة جنسية، والسعي إلى منعه، داخل نطاق مسؤوليتهم جرى أيضا توسيع نطاقه كي يشمل المضايقة على أساس نوع الجنس.

وإضافةً إلى هذا فإن الأحكام المتعلقة بالمسؤولية الموضوعية عن الخسائر المالية وعن التعويض جرى أيضا توسيع نطاقها كي تنطبق على المضايقة الجنسية أو المضايقات الأخرى على أساس نوع الجنس داخل نطاق حياة العمل. والأحكام العامة المتعلقة بالأضرار تنطبق خارج نطاق حياة العمل. وأعيدت أيضا صياغة نص القانون ليصبح أكثر تحديدا كي يكون واضحا بدرجة أكبر أن أي شخص تعرّض لمعاملة تمييزية على أساس نوع الجنس في حياة العمل يحق له أن يحصل على تعويض استنادا إلى أسس موضوعية. والقاعدة المتعلقة بتقاسم عبء الإثبات جرى توسيعها كي تنطبق أيضا خارج نطاق حياة العمل وفي الحالات التي تتعلق بمضايقة جنسية أو مضايقة أخرى على أساس نوع الجنس. والاشتراط الوارد في الجزء ٢١ من قانون المساواة بين الجنسين جعل أكثر صرامة بالنص على أنه في الحالات غير العادية فقط يُسمح بالإعفاء من الاشتراط الوارد في القانون والذي ينصّ على أن يكون تمثيل كل من الجنسين بنسبة ٤٠ في المائة تقريبا من الأعضاء المعيّنين أو المنتخبين من جانب السلطات العامة للمجالس أو اللجان أو مجالس الإدارة أو غيرها.

٣-١-١ المادة ٢ (ج) الهيئات الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين

حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ كان "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" و "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين" يتوليان إنفاذ "قانون المساواة بين الجنسين".

وفي عام ٢٠٠٥ سجّل "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" ٤٣٠ حالة جديدة. وهذا يمثل انخفاضاً ملحوظاً عن عام ٢٠٠٤ (٥١٧ حالة). وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥ اختلف عدد الحالات كما يلي:

السنة	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
عدد الحالات المسجلة	٣٣٧	٤٢٢	٤٧٦	٥١٧	٤٣٠

وفي عام ٢٠٠٥ نظر أمين المظالم أيضاً في ١١٣ تقريراً قدمتها شركات عن الجهود التي تبذلها لتشجيع المساواة بين الجنسين، انظر الجزء ١ (أ) من قانون المساواة بين الجنسين. وقدم أمين المظالم المشورة عبر الهاتف في ٤٩٢ حالة في عام ٢٠٠٥ مقارنة بما مجموعه ٤٧١ حالة في عام ٢٠٠٤.

والحالات التي قُدمت إلى أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين سُجّلت في الفئات التالية: حالات فردية، وحالات أُحيلت إلى أمين المظالم المعني بالمستهلكين، وحالات قُدمت لإبداء تعليقات استشارية عليها. والحالات الفردية تتضمن شكاوى وطلبات مشورة وحالات تتعلق بمبادئ هامة، وهي حالات نظر فيها أمين المظالم بمبادرة منه. والحالات التي تستند إلى شكوى أو طلب مشورة تنشأ بصفة عامة كشكاوى وتتطور إلى استنتاج بأن انتهاكاً لقانون قد ارتكب أو لم يُرتكب.

تحليل الحالات المكتوبة في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥

نوع الحالة/السنة	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
حالات فردية	٢٧٠	٣٥٠	٣٩٠	٤٤٠	٣٥٠
حالات أُحيلت إلى أمين المظالم المعني بالمستهلكين	٢٠	٢٨	١١	١٨	١٣
حالات أُحيلت لإبداء تعليقات استشارية عليها	٤٧	٤٤	٧٥	٥٩	٦٧
المجموع	٣٣٧	٤٢٢	٤٧٦	٥١٧	٤٣٠

والكثير من الحالات الفردية (عام ٢٠٠٥) يتعلق بمسائل ذات صلة بالمعاملة التمييزية المرتبطة بالجزء ٣ (الحكم العام) من قانون المساواة بين الجنسين، وهي في غالبيتها حالات تتعلق بإحازة الحمل والأمومة. والحالات الفردية الأخرى تتعلق إلى حد كبير بمسائل ذات

صلة بحياة العمل، مثل مسائل التعيين أو المساواة في الأجر: وظائف شاغرة مُعلن عنها (١٨)، وتعيينات (٥٣)، والمساواة في الأجر (٣٩).

وفي عام ٢٠٠٥ كانت نسبة ١٨ في المائة من الشكاوى مقدّمة من رجال ونسبة ٥٥ في المائة مقدّمة من نساء ونسبة ٩ في المائة مقدّمة من منظمات، في حين أن "أمين المظالم المعنية بالمساواة بين الجنسين" بحثت نسبة ١٨ في المائة من الحالات بمبادرة منها.

جهاز التنفيذ الجديد

حتى نهاية عام ٢٠٠٥ كان قانون المساواة بين الجنسين ينفذ من جانب "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" و "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين". واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ نُقلت هذه المسؤولية إلى "أمين المظالم المعني بالمساواة ومكافحة التمييز" الجديد و "محكمة المساواة ومكافحة التمييز" اللذان ينفذان أيضاً حظراً على التمييز استناداً إلى أسباب أخرى.

و "أمين المظالم المعني بالمساواة ومكافحة التمييز" و "محكمة المساواة ومكافحة التمييز" هما هيئتان حكوميتان مركزيتان مستقلتان من الناحية المهنية؛ وهما تبحثان الشكاوى بالمجان. وأنشطة الهيئتين وتنظيمهما يحكمه تشريع أقره البرلمان. وبالإضافة إلى التمييز على أساس نوع الجنس فإن أمين المظالم مكلف بتنفيذ حظر التمييز على أساس الدين، أو المعتقد، أو اللون، أو الأصل الوطني أو الإثني، أو الانتماء السياسي، أو الميل الجنسي، أو العجز، أو السن. وجهاز التنفيذ يضم الجهاز الحالي لتحقيق المساواة بين الجنسين - مركز المساواة بين الجنسين، و أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين، ومجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين - وبعض وظائف "مركز مكافحة التمييز الإثني". والسبب في إنشاء جهاز مشترك هو تعزيز الجهود الرامية إلى منع التمييز وتشجيع تحقيق المساواة باتباع نهج مشترك بين التخصصات بدرجة أكبر، واستخدام الموارد بمزيد من الفعالية، وتحقيق قدر من النتائج والوضوح أكبر مما تحقّقه وكالات صغيرة ومتناثرة كالوكالات التي تعمل الآن في هذا المجال. والجهاز المشترك يكون أيضاً متماشياً بدرجة أكبر مع مصالح المستفيدين. فالأفراد الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا للتمييز سيجدون أنه من الأفضل أن يكونوا قادرين على أن يتعاملوا مع هيئة واحدة. والمزايا واضحة في حالات منها، مثلاً، حالات التمييز المتعدد، أي على أسس متعددة. ومن أمثلة هذا التمييز الحالات التي تُحرم فيها النساء من الحق في وضع غطاء الرأس الديني (الحجاب) في أماكن عملهن. وهذا النوع من الحالات يُعتبر على الحدود بين التمييز على أساس نوع الجنس والتمييز على أساس الدين، وسوف يؤدي وجود جهاز تنفيذ مشترك إلى المساعدة في ضمان معالجة حالات فردية محددة وتحديات هيكلية بطريقة

متماسكة. وبالمثل فإن العاملين والأشخاص الآخرين الذين هم بحاجة إلى المشورة والمساعدة بالنسبة لتشريع مكافحة التمييز وللطرائق التي يمكن بها تعزيز التنوع والمساواة على نحو نشط سيجدون أنه من المفيد أن يكونوا قادرين على التعامل مع هيئة واحدة بدلا من هيئات متعددة. و”أمين المظالم المعني بالمساواة ومكافحة التمييز“ له دور مزدوج، وهو تنفيذ القانون والعمل بنشاط على تعزيز المساواة ومكافحة التمييز. ويتولى أمين المظالم، كجهة قائمة بتنفيذ القانون، تقديم آراء بشأن الشكاوى المتعلقة بانتهاكات التشريعات والأحكام في حدود مجال نشاطه، كما أنه يقدم المشورة والتوجيه بالنسبة لهذا التشريع. وأي شخص يعتقد أنه قد تعرّض للتمييز يمكن له أن يعرض المسألة على أمين المظالم الذي سيطلب معلومات من الطرفين ويضع تقييما موضوعيا للحالة ويصدر رأيا بشأن ما إذا كان قد حدث تمييز. ويمكن عرض رأي أمين المظالم على ”محكمة المساواة ومكافحة التمييز“. وأمين المظالم له سلطة إصدار قرارات إدارية ملزمة (قرارات عاجلة) في الحالات التي قد يؤدي الانتظار بالنسبة لها إلى متاعب.

وفي عدد من الحالات، منع أمين المظالم التمييز على أساس السنّ ونوع الجنس بالنسبة للتعين في وظائف وذلك باتخاذ قرارات عاجلة مقترنة بإنذار بإصدار قرار إداري عاجل. وسوف يواصل أمين المظالم الاستفادة من هذه الخبرات الإيجابية ويعمل على وضع المزيد من أساليب التنفيذ الفعالة.

وبالإضافة إلى هذا فإن أمين المظالم عليه واجب تقديم التوجيه في حالات التمييز التي تنطبق عليها قواعد خلاف القواعد التي ينفذها أمين المظالم ومنها، مثلا، الحالة التي تتعلق بتقرير مقدّم إلى الشرطة بشأن فعل إجرامي كانت العنصرية هي الدافع إلى ارتكابه، أو حالات الطرد من العمل التي جرى تناولها وفقا لأحكام أخرى في الفصل المتعلق بالمعاملة المتساوية في ”قانون بيئة العمل“، أو في حالة تقديم طلبات لمعالجة حالة بالجمان. ويجب على أمين المظالم أيضا أن يكفل توافق القانون النرويجي والممارسة الإدارية مع التزامات الترويج وفقا لاتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ولاتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العرقي. والجهود الاستباقية التي يقوم بها أمين المظالم يجب أن تسهم في زيادة المساواة في جميع مجالات المجتمع. ويجب أن يقوم أمين المظالم بدور في تحديد الافتراضات الأساسية لصياغة السياسة في الميدان. ويجب أيضا أن يقدم أمين المظالم معلومات إلى عامة الجمهور، وأن يقدم الدعم والتوجيه إلى الهيئات العامة وإلى المنظمات الخاصة والطوعية والأفراد الذين يعملون على تعزيز المساواة والقضاء على التمييز. وعلى سبيل المثال فإن منظمات العاملين وأصحاب الأعمال، والمدارس والجمعيات، قد تطلب المشورة والتوجيه من أمين المظالم.

ويجب أيضا على أمين المظالم أن يرصد طبيعة التمييز ومداه، وأن يساهم في تطوير الخبرة ونشر المعرفة فيما يتعلق بالمساواة.

والمسائل ذات الصلة بالمساواة بين الرجل والمرأة لا تزال هي الغالبة في الشكاوى التي تقدّم إلى "أمين المظالم المعني بالمساواة ومكافحة التمييز"، وخاصة بالنسبة للمسائل المتعلقة بالتمييز في التعيين على أساس الحمل. وقد تلقى أمين المظالم أيضا استفسارات بشأن التمييز على أساس السن، وهو ما كان أساسا في شكل طلبات توجيه قُدمت عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني. وتلقى أمين المظالم شكاوى أقل مما كان متوقعا بشأن التمييز على أساس العرق ولكنه بحث بمبادرة منه بعض الحالات التي شملت حالات تتعلق بالتمييز في أماكن تقدّم خدمات إلى عامة الجمهور، مثل الحانات والمطاعم والنوادي الليلية، وغيرها، وحالات تتعلق باشتراط توفر مهارات عالية في اللغة النرويجية في إعلانات تتعلق بوظائف خالية. وسوف يواصل أمين المظالم بحث حالات بمبادرة منه وذلك بغية إرساء ممارسة إدارية جديدة وتوضيح الكيفية التي يجب أن تفسّر بها الأحكام الجديدة لمكافحة التمييز. وسوف يعمل أمين المظالم أيضا على تكثيف أنشطته المتعلقة بالمعلومات، ومن المتوقع أن يؤدي هذا إلى تقديم المزيد من الشكاوى.

و"محكمة المساواة ومكافحة التمييز" تبحث أية آراء يديها أمين المظالم وقد تُعرض على المحكمة أو قد تطلب المحكمة نفسها عرضها عليها. والقرارات التي تتخذها المحكمة في حالة ما هي قرارات ملزمة لجميع الأطراف. والمحكمة لها سلطة فرض عقوبة الغرامة على الطرف الذي يرتكب فعل التمييز إلى أن يتوقف ارتكاب هذا الفعل. وقد نظرت المحكمة في حالات معروضة في الوقت الحالي على "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين" وسوف تنظر أيضا في حالات تتعلق بآراء أبداها أمين المظالم عملا بقانون مكافحة التمييز، والفصل ١٣ من قانون بيئة العمل المتعلق بالحماية من التمييز في بيئة العمل، وأحكام مكافحة التمييز الواردة في تشريع الإسكان.

والمحكمة تتألف من إثني عشر عضوا، أربعة منهم نواب أعضاء، وتساعد أمانة متفرغة.

وبعض المؤسسات والمنظمات الطوعية كان لها رأي انتقادي بالنسبة لإنشاء جهاز تنفيذ مشترك. فهذه المؤسسات كانت تحشى، من ناحية، من أن يكون التركيز على بعض أسس التمييز أكبر مما هو على أسس أخرى، ومن ناحية أخرى أن يؤدي العمل الذي يبدو أنه أكثر إلحاحا بالنسبة لبحث شكاوى محدّدة إلى إعطاء أولوية متدنية للجهود الأطول أجلا التي تهدف إلى تعزيز المساواة ومكافحة التمييز، خاصة إذا كانت الوكالة ستواجه نقصا في

الموارد. والحكومة تدرك أن هناك تحديات ماثلة وهي تسعى إلى تفادي تلك "السيناريوهات" وذلك باتخاذ إجراءات من بينها منح أمين المظالم ولاية واضحة للقيام مسبقا بتعزيز المساواة ومنع التمييز.

ويجب أن يسعى أمين المظالم إلى تعزيز المساواة في جميع مجالات المجتمع. وهذا يتطلب:

- كشف المسائل التي تتعارض مع المساواة والمعاملة المتساوية ولفت الانتباه إلى تلك المسائل.
 - زيادة الوعي بالمساواة والمعاملة المتساوية والعمل بنشاط على تشجيع إدخال تغييرات في الاتجاهات والسلوك.
 - تقديم المعلومات والدعم والتوجيه بالنسبة للجهود التي تُبذل من أجل تعزيز المساواة ومكافحة التمييز.
 - تقديم المشورة والتوجيه بشأن التنوع الإثني في مجال العمل إلى العاملين في القطاعين العام والخاص.
 - تقديم المعرفة ووضع نظام لتوثيق المساواة، ورصد طبيعة التمييز ومداه.
 - العمل كمرکز للالتقاء ومركز للمعلومات من أجل تسهيل التعاون بين الجهات الفاعلة ذات الصلة.
- وسوف يبدأ العمل بشأن إجراء تقييم للجهاز الجديد بحلول نهاية عام ٢٠٠٨.

سلطة أمين المظالم والمحكمة بالنسبة للوكالات الإدارية الأخرى، وغيرها

تُعتبر سلطة أمين المظالم الجديد والمحكمة الجديدة بالنسبة للوكالات الإدارية الأخرى استمراراً لسلطة "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" السابق و "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين". وعلى أي حال فإنه يرد أدناه وصف عام لسلطة أمين المظالم والمحكمة بالنسبة للوكالات الإدارية الأخرى، إذ أن سلطة هذه الهيئات بالنسبة لبقية الإدارة العامة هي وسيلة لضمان وفاء السلطات بالالتزامات المتعلقة بتعزيز المساواة ومنع التمييز، وهي الالتزامات الواردة في القانون النرويجي وفي الاتفاقيات التي تلتزم بها النرويج.

وأمين المظالم والمحكمة هما هيئتان إداريتان ولكنهما تتمتعان، بموجب القانون، بالاستقلال الذاتي المهني الذي يترتب عليه عدم خضوعهما لسلطة الملك أو الوزارة بالنسبة لإصدار تعليمات تتعلق بإجراءاتهما الإدارية أو أنشطتهما المهنية.

ومن ناحية أخرى فإنه لا يمكن لأمين المظالم والمحكمة إصدار أوامر تكون ملزمة قانوناً للوزارة أو الملك. كذلك فإنه لا يمكن لأمين المظالم والمحكمة وقف، أو تغيير القرارات الإدارية التي تصدرها وكالات إدارية أخرى أو إصدار أوامر بشأن كيفية ممارسة سلطة إصدار قرارات إدارية أو وضع أنظمة. وجدير بالملاحظة في هذا الصدد أنه لا يوجد في النرويج تقليد المحاكم الإدارية.

غير أن القانون لا يستبعد سلطة أمين المظالم أو المحكمة بالنسبة للتعبير عن آرائهما إزاء تحديد ما إذا كانت القرارات الإدارية التي تصدرها سلطات أخرى هي قرارات تتعارض مع قانون المساواة بين الجنسين. وهذه الآراء لن تكون ملزمة قانوناً، غير أنه من المفترض، عادةً، أن السلطات الإدارية سوف تحترم آراء أمين المظالم والمحكمة. وقد التزم "أمين المظالم في البرلمان لشؤون الإدارة العامة (أمين المظالم البرلماني) أيضاً بهذا الافتراض عند بحث الشكاوى التي مفادها أن القرارات الإدارية تشكل انتهاكاً لقانون المساواة بين الجنسين.

وبالنسبة لعلاقة أمين المظالم والمحكمة بالبرلمان وبالمحاكم فإن الأعمال التحضيرية للقانون هي أعمال قائمة على المبادئ الدستورية العامة التي مفادها أنه لا يمكن لوكالة إدارية أن تراجع، أو تنتقد، الهيئات الأخيرة. وفي الواقع العملي أبدى أمين المظالم والمحكمة آراء لهما فيها موقف بشأن مسألة ما إذا كانت الأحكام التشريعية تتعارض مع حظر قانون المساواة بين الجنسين للتمييز المباشر أو غير المباشر. والمرة الأخيرة التي اتخذ فيها أمين المظالم والمحكمة هذا الموقف كانت بالنسبة لشكاوى تتعلق بأن قانون التكنولوجيا البيولوجية يميز بين التبرع بالبويضة والتبرع بالحيوان المنوي. ولم تبحث المحكمة مسألة ما إذا كان هناك اختلاف في معاملة الرجال ومعاملة النساء ولكنها خلصت، على أساس المبادئ العامة لتفسير السابقات التشريعية، إلى أن حظر التبرع بالبويضة لا يُعدّ انتهاكاً لقانون المساواة بين الجنسين (قضية المحكمة رقم ٢٠٠٦/٩).

٤-١-١ المادة ٢ (د) الجهود التي تبذلها السلطات العامة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين

يتطلب قانون المساواة بين الجنسين أن تبذل السلطات العامة جهوداً منظمة وهادفة من أجل النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في جميع مجالات المجتمع. ولتحقيق هذا التعهد بالالتزام النشط اتبعت النرويج منذ منتصف الثمانينيات سياسة تهدف إلى دمج منظور النوع الجنس والمساواة في جميع مجالات السياسة (تعميم منظور نوع الجنس) في الإدارة الحكومية والمركزية. وعملية صياغة وتحديد المسؤولية عن استراتيجية الدمج حتى عام ٢٠٠١ يرد وصفها في التقرير الدوري السادس للنرويج تحت البند ٢ (د). ويجري منذ عام ٢٠٠١ زيادة الجهود الرامية إلى دمج منظور للجنسين وللمساواة في الأعمال المتعلقة بميزانية الدولة (وضع

ميزانية لتحقيق المساواة بين الجنسين) وذلك كي يشمل جميع الوزارات. والمرفق الأول المتعلق بالمساواة بين الجنسين للاقتراح رقم ١ الذي قدمته "وزارة شؤون الطفل والأسرة" إلى البرلمان قُدِّم في خريف عام ٢٠٠٢ وتضمَّن إسهامات من ثماني وزارات. وقد تولت "وزارة شؤون الطفل والأسرة" أعمال التنسيق والإدارة.

وفي عام ٢٠٠٥ قررت الحكومة التي كانت تتولى السلطة في ذلك الوقت تكثيف هذه الجهود بأن طلبت من كل وزارة إجراء تقييم للمساواة بين الجنسين في المجالات التخصصية لميزانيتها. وطلب من الوزارات أيضا أن تقدم في مقترحات ميزانيتها تقارير عن هذه الأعمال. وكان لكل وزير الحرية في تحديد مجال التقرير. وقد أُعيد تصميم المرفق المتعلق بالمساواة بين الجنسين أيضا. وفي حين أن مرفق اقتراح الميزانية (٢٠٠٦-٢٠٠٧) كان في السابق يتضمن وصفا للأعمال التي يجري القيام بها بشأن تقييم المساواة بين الجنسين في المجالات التخصصية لميزانيات الوزارات فإنه عرض إحصاءات وتحليلات على المستوى العام تبين توزيع الموارد المالية بين الرجال والنساء مع التركيز على الدخل والعمالة واستخدام الوقت. ويتضمن التقرير أجزاء خاصة بُحِثت فيها هذه الموضوعات بالنسبة للمهاجرين والفئات المنخفضة الدخل. وقد كُلفت "وزارة شؤون الطفل والأسرة" "مكتب إحصاءات النرويج" بإعداد التقرير بالتعاون مع الوزارات التي تأثرت بأكبر درجة. والتقرير، المقرر تقديمه مع المقترح رقم ١ (الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧) إلى البرلمان باسم "وزارة شؤون الطفل والمساواة" سوف يجمع، ويحلل، بيانات عن ساعات عمل الأمهات والآباء، وكذلك عن تكاليف الأمومة والأبوة (الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨).

وواصلت الحكومة الحالية الممارسة المتمثلة في طلب قيام جميع الوزارات بتقييم المساواة بين الجنسين لمجالات الميزانية الخاصة بكل منها. وقام أيضا فريق عمل مشترك بين الوزارات بوضع دليل لتقييم المساواة بين الجنسين وتقديم البيانات في مقترحات الميزانيات للوزارات. ويتضمن الدليل مشورة واضحة بشأن تحديد المسؤولية عن التقييم والتخطيط وتنظيم الأعمال، وعن إجراء التحليلات والمتابعة وتقديم التقارير في مقترحات الميزانيات. وسوف يجري رصد العملية من خلال تقييم خارجي يبدأ في عام ٢٠٠٦ وذلك لضمان أن تؤدي عملية إعادة التنظيم إلى نهج مستهدف أكثر انتظاما لتقييم ميزانية الدولة من حيث المساواة بين الجنسين. وسوف تواصل "وزارة شؤون الطفل والمساواة" في المستقبل تقديم المشورة والدعم في هذه العملية، بما يشمل التدريب على استخدام الدليل.

وقد أعلنت الحكومة الجديدة في محفلها السياسي (إعلان "سوريا موريا") أن "وزارة شؤون الطفل والأسرة" سوف تغير اسمها إلى "وزارة شؤون الطفل والمساواة" اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

تعميم المساواة بين الجنسين من منظور إقليمي

إن الالتزام الذي فرضه "قانون المساواة بين الجنسين" ببذل جهود منظّمة وهادفة لتعزيز المساواة بين الجنسين ينطبق على السلطات العامة جميعها بغض النظر عن المستوى. وفي السنوات القليلة الماضية قدّمت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" بعض الدعم إلى مشروع تجريبي لمركز موارد إقليمي لتحقيق المساواة بين الجنسين، وهو مركز مرتبط بالجامعة النسائية الشمالية. وسوف يُستأنف هذا المشروع في عام ٢٠٠٧.

ويقدّم محافظو المقاطعات تقارير سنوية إلى الجهة التي يتبعونها، وهي "وزارة الإدارة الحكومية والإصلاح"، بشأن المهام التي كلفت مكاتبهم بأدائها في خطابات تكليف سنوية. وإحدى هذه المهام هي الوفاء بالالتزام المتمثل في العمل بنشاط من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، وهو التزام يرد في "قانون المساواة بين الجنسين". وتقوم كل وزارة باستعراض التقرير وتقديم تعليقاتها من أجل المناقشة السنوية للتقرير مع مكتب المحافظ في كل مقاطعة. والتقارير المقدّمة من مكاتب محافظي المقاطعات عن الجهود المبذولة لمواجهة التحديات الداخلية التي تواجه المساواة بين الجنسين هي تقارير جيدة في مجملها وتوفر للوزارة أساساً لوضع مقترحات واقتراحات محدّدة بالنسبة لإجراء التحسينات. وبالنسبة لأعمال المتابعة التي تقوم بها مكاتب محافظي المقاطعات لالتزامها بالتركيز على نحو نشط على المساواة بين الجنسين في الأعمال الخارجية فإنه اعتباراً من عام ٢٠٠٦ لم يقدّم تقارير عن هذه الأعمال إلا بعض المكاتب، كما أن المعلومات المحدّدة عن التحديات والأولويات الأخرى هي معلومات محدودة. وهناك مجال لإدخال تحسينات ملموسة من هذه الناحية. ولتعزيز هذه الجهود قدّمت الوزارة إلى "الجامعة النسائية الشمالية" أموالاً من أجل تنفيذ برنامج تدريبي لمكاتب محافظي المقاطعات بشأن الوفاء بالتزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين على نحو نشط في الدور الذي تقوم به كجهات تقدّم المشورة إلى البلديات. وهذا التدريب يقدّم إلى الموظفين على مستوى القيادة ومستوى الموظفين التنفيذيين في مختلف المكاتب. والوزارة تتوقع القيام بأنشطة أكبر وتقديم تقارير أفضل بالنسبة لهذا الجزء من الالتزام بالمشاركة النشطة، كما أنها ستتابع التقارير عن كتب لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات أخرى لتنمية الخبرة.

المساواة بين الجنسين في تخطيط أعمال البلديات

في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، نفذت "الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية" (KS)، وهي منظمة المصالح الخاصة والعاملين في قطاع البلديات، مشروعاً إنصبّ التركيز فيه على المساواة بين الجنسين في أعمال تخطيط البلديات (*Likestilling in kommunalt planarbeid*). وكانت أهداف المشروع تتمثل في زيادة الدوافع والخبرة العملية في الجهود التي تبذلها البلديات لتعزيز المساواة بين الجنسين وإرساء الأسس لتحقيق التقدم المستهدف المنظم بالنسبة للمساواة بين الجنسين في البلديات.

واعتماداً على ثلاث شبكات مختلفة بدأت ١٠ بلديات في تطبيق ٢٠ تدبيراً مختلفاً تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مجالات مسؤولية مختلفة. وقد أُجريت مناقشات بشأن التركيز على المساواة بين الجنسين في مجالس البلديات والمجالس التنفيذية للبلديات، ووُضعت وثائق تتعلق باستراتيجية تحقيق المساواة بين الجنسين كي تكون بمثابة أساس لتخطيط البلديات، ونُفذت عملية لتخطيط البلديات بمشاركة من النساء والرجال على حد سواء، ووُضعت خطط لتعيين رجال أكثر في مراكز الرعاية النهارية، وجرى النظر في مسائل الأجر المتساوي واستخدام التعيين لجزء من الوقت، وقُيِّمت مكتبة مدرسية من منظور نوع الجنس، وقام موظفو مراكز الرعاية النهارية بدراسة الطريقة التي يمكن لهم بها أن يتصلوا بالبنات والبنين. وهذه التدابير وفّرت معرفة قيّمة تستند إلى الخبرة العملية بالنسبة للطرائق المختلفة لتعزيز المساواة بين الجنسين وللشروط المطلوبة لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين بنجاح. وجرى إنشاء موقع على شبكة "الويب" (www.likestillingsaktiviteter.no)، كما تم وضع تقرير ودليل كجزء من المشروع. وقد كلّفت "الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية" (KS) الجامعة النسائية الشمالية ومؤسسة "فريدريكس هاغ" (Fredrikkes Hage)، وهي مركز موارد لتحقيق المساواة بين الجنسين، بتنفيذ المشروع.

٥-١-١ المادة ٢ (هـ)

يحظر قانون المساواة بين الجنسين التمييز في جميع مجالات المجتمع، بما يشمل حياة العمل والمجال التنظيمي. وهناك استثناء بالنسبة للمسائل الداخلية في المجتمعات الدينية. وهذا الاستثناء يتعلق بالمادة ٢ من دستور النرويج التي تتناول الحق في ممارسة الدين بحريّة. والاستثناء يقتصر على المسائل التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالممارسة الفعلية للدين ولا يمكن التدرع به فيما يتعلق بأنشطة المجتمعات الدينية التي لها طبيعة اجتماعية أو إنسانية أو طبيعة مماثلة.

والاستثناء الوارد في الجزء ٢ من قانون المساواة بين الجنسين ينطبق أيضا على كنيسة النرويج (كنيسة الدولة). ومسألة ما إذا كان ينبغي أن ينطبق الاستثناء على كنيسة الدولة هي موضوع لمناقشة مستمرة في السنوات الأخيرة. والحكومة الحالية (Stoltenberg II) أعربت في إعلانها الحكومي الذي أصدرته في خريف عام ٢٠٠٥ عن تصميمها على دراسة مسألة إلغاء نص الاستثناء. وفي هذه الحالة سوف يُنظر إلى المسألة في ضوء نص استثناء مماثل في قانون بيئة العمل، وهو نص يتعلق بتعيين الأشخاص الذين يعيشون في شراكة شذوذ جنسي في مجتمعات دينية.

٦-١-١ المادتان ٢ (و) و ٢ (ز)

هاتان المادتان جرى بحثهما في سياق ما يرد تحت المواد ٣ إلى ١٦ من معلومات أكثر تفصيلا من حيث ما تناوله من المواضيع.

٢-١ المادة ٣ مسألة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان

في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥ اعتمدت الحكومة عددا من خطط العمل الوطنية التي تؤثر بصفة خاصة على الجهود الرامية إلى تعزيز حقوق الإنسان، وخاصة حقوق المرأة. وخطط العمل هذه تشمل خطة قدمت في عام ٢٠٠٣ من أجل الجهود الدولية التي تبذلها الحكومة لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث وخطط عمل لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥، وهي خطة استمرت في خطة عمل جديدة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨. وهاتان الخطتان والجهود الرامية إلى مكافحة العنف المتري يرد وصفها تحت المادة ٦. والجهود الرامية إلى منع حالات الزواج بالإكراه ترد تحت المادة ١٦.

حالة الجهود الرامية إلى تعزيز مجالات معينة لحقوق الإنسان وأساسها القانوني

في ربيع عام ٢٠٠٣ قدّمت الحكومة إلى البرلمان المقترح رقم ٤٥ (الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣) بشأن دمج "اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل" في القانون النرويجي. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٣، صوت البرلمان النرويجي على دمج الاتفاقية في القانون النرويجي بإضافتها إلى قائمة اتفاقيات حقوق الإنسان التي تطبق، عملا بقانون حقوق الإنسان (القانون رقم ٣٠ المؤرخ ٢١ أيار/مايو ١٩٩٩)، كقانون نرويجي. وقد بدأ نفاذ التعديل التشريعي في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣. وفي الوقت نفسه اعتمدت تعديلات على تشريعات مثل قانون الطفل وقانون رفاة الطفل وقانون التبني من أجل إبراز المادة ١٢ من اتفاقية حقوق الطفل المتعلقة بحق الطفل في أن يُستمع إليه. والأطفال الذين بلغوا سن ٧ سنوات، والأطفال الأصغر سنا، القادرون على تكوين آرائهم الخاصة بهم يجب أن يُبلغوا وأن تُتاح لهم فرصة للتعبير عن رأيهم قبل أن تُتخذ قرارات في حالات تتعلق بهم.

وقد شاركت السلطات النرويجية في الأعمال التحضيرية للدورة الخاصة التي عقدتها الأمم المتحدة بشأن الطفل في الفترة من ٨ إلى ١٠ أيار/مايو ٢٠٠٢ وفي تنفيذها. واشترك أطفال وشباب ومنظمات طوعية بنشاط أيضا في هذه العملية التي بلغت ذروتها بإصدار الكتاب المعنون "هالو، هل هناك أحد؟" (*Hallo, er det noen der?*). وكان أحد الموضوعات التي يتضمنها الكتاب موضوع الشباب الذين يتعرضون للإساءة الجنسية. وكمتابعة للدورة الخاصة وُضعت خطة عمل وطنية عنوانها "متابعة النرويج للدورة الخاصة للأمم المتحدة بشأن الطفل" وأُرسلت الخطة إلى الأمم المتحدة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وخطة العمل تتضمن ١٠ أهداف رئيسية تشمل زيادة المشاركة من جانب الأطفال وتأثيرهم، وتشجيع ضم الأطفال والشباب المصابين بعجز، وزيادة جهود التعاون الإنمائي من أجل تعزيز حق الأطفال في الصحة والتعليم والحماية ومكافحة وباء فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز).

وفي التقرير الدوري السادس للنرويج ورد تعليق مفاده أن السلطات النرويجية تولي اهتماما خاصا للنساء المهاجرات. ولمكافحة التمييز على أساس التوجُّه الإثني والدين أقرَّ البرلمان القانون رقم ٣٣ المؤرخ ٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ والمتعلق بحظر التمييز على أساس التوجُّه الإثني أو الدين أو غير ذلك (قانون مكافحة التمييز). وهذا القانون يحقق الاشتراطات المحددة في توجيه مجلس الاتحاد الأوروبي 2000/43/EC الذي ينفذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن الأصل العرقي أو الإثني وتوجيه مجلس الاتحاد الأوروبي 2000/78/EF الذي يحدّد إطارا عاما للمعاملة المتساوية بالنسبة للتعين والمهنة. والقانون يحظر التمييز استنادا إلى التوجُّه الإثني أو الأصل الوطني أو المنشأ أو لون البشرة أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ويحظر التمييز المباشر وغير المباشر المبني على الأسس المذكورة أعلاه. والحظر يشمل أيضا المضايقة وإصدار تعليمات للتمييز أو المضايقة والاستخدام ردود فعل سلبية (أعمال انتقامية) ضد شخص قدم شكوى بشأن التمييز. والقانون ينطبق على جميع مجالات المجتمع بما يشمل حياة العمل وسوق الإسكان.

وتماشيا مع توجيهات مجلس الاتحاد الأوروبي المذكورة أعلاه يتضمن القانون أيضا أحكاما بشأن التشارك في عبء الإثبات والجزاءات التي تهدف إلى جعل الحظر فعّالا. والتشارك في عبء الإثبات يعني أنه عندما تكون هناك معلومات تدعو إلى الاعتقاد بأنه قد حدث تمييز يجب على الشخص الذي قُدمت شكوى ضده أن يثبت في قائمة احتمالات أنه لم يُرتكب أي فعل تمييز يتعارض مع القانون. ومن الممكن أن يؤدي انتهاك الحظر إلى طلب رفع الظلم والحصول على تعويض عن الخسائر المالية.

وقد نُفذت اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري بإدراجها في القانون الترويجي من خلال قانون مكافحة التمييز، وهو ما أدى إلى تعزيز وضعها في القانون الترويجي. ومن المتوقع أن يعطي هذا التنفيذ إشارة قوية على المستويين الوطني والدولي.

وإضافة إلى قانون مكافحة التمييز فإن البرلمان اعتمد تعديلات للجزء ١٣٥ (أ) من قانون العقوبات، وهي تعديلات تؤكد بمزيد من الوضوح أن التعبيرات العنصرية ذات الآثار المهينة التي تدخل في مجال الحكم المذكور أعلاه ليست مقبولة.

وحطة عمل الحكومة المتعلقة بمكافحة العنصرية والتمييز (الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦) تنتهي هذا العام. وحطة العمل هي، ضمن أمور أخرى، متابعة للمؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية، وهو المؤتمر الذي عُقد في جنوب أفريقيا في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. والحطة تشمل التمييز ضد الشعوب الأصلية والأقليات الوطنية والأشخاص المنحدرين من أصول مهاجرة. والتدابير التي تتضمنها الحطة تستهدف بشكل خاص حياة العمل، والخدمات العامة، والمدارس/التعليم، والشرطة/سلطات المقاضاة/المحاكم، والتوثيق والمراقبة، وشبكة "الإنترنت"، والمجتمعات المحلية، وتعزيز الحماية القانونية ضد التمييز الإثني. ومنظور نوع الجنس هو جزء لا يتجزأ من تدابير الحطة. ويبين تقرير حالة أنه اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ كانت جميع تدابير الحطة قد نُفذت تقريباً أو أنها كانت تحقق تقدماً. وقد بُدء عدد من الأنشطة لتزويد مراكز الأزمات وإدارات الرفاه المحلية بالخبرة والمعرفة المتعلقة بجارات النساء المهاجرات اللواتي هن ضحايا للعنف. ويقدم الدعم أيضاً لخدمات الوقاية بالنسبة للأسر التي تنتمي لجماعات الأقلية. وسوف يتم في عام ٢٠٠٦ إعداد تقرير حالة جديد وإجراء تقييم داخلي لحطة العمل وذلك قبل تحديد إجراء المتابعة (انظر أيضاً المادة ٦).

وقد أُشير على نحو آخر إلى التقرير الدوري السادس للترويج وإلى المعلومات المتعلقة بقانون الهجرة وبالاضطهاد استناداً إلى نوع الجنس، وهو ما لا يزال منطبقاً على النظام الحالي. وفي عام ٢٠٠٢، كلفت وزارة الحكومة المحلية والتنمية الإقليمية "جامعة أوصلو" بتقديم تقرير بحثي يركّز على منظور نوع الجنس في حالات اللجوء وعلى موضوعات أخرى. وهذا التقرير البحثي ساعد في إثارة مزيد من الاهتمام بمجالات تتعلق بالاضطهاد على أساس نوع الجنس والاضطهاد المرتبط بنوع الجنس كأساس لطلب اللجوء. والإحصاءات تبين أن عدد النساء اللواتي يُعترف بهن الآن كلاجئات في ممارسة اللجوء الترويجية تزيد كثيراً عما كان عليه الحال في السابق.

وفي ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، عيّنت الحكومة لجنة تشريعية لإعداد تقرير عن إصدار قانون جديد للهجرة وتقديم مقترح بشأنه (لجنة قانون الهجرة). وقد مُنحت اللجنة ولاية بحث ما إذا كانت هناك حاجة إلى تعزيز الوضع القانوني للمرأة في مجال الهجرة وذلك، مثلاً، فيما يتعلق بطلبات اللجوء أو الإقامة في النرويج استناداً إلى أسس أخرى. وقدمت لجنة قانون الهجرة توصيتها في تقرير عنوانه NOU 2004: 20 Nyutlendingslov (التقرير الرسمي النرويجي رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٤: قانون نرويجي جديد للهجرة) في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤.

واللجنة تناقش بصفة خاصة منظور نوع الجنس من حيث تقييم حالة اللاجئين، كما أنها تتناول بصفة خاصة موضوعات العنف المتزلي والزواج بالإكراه وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث. واللجنة تؤكد أنه يوجد حدّ للمدى الذي يمكن الوصول إليه بالنسبة للاستجابة بوضوح لمسائل محدّدة في هذا المجال عن طريق التشريع، ولكنها تشير إلى أنه قد يكون هناك سبب وجيه لوضع مبادئ توجيهية وطنية أكثر تفصيلاً من أجل توجيه الممارسة.

والمشكلات المتعلقة بالزواج بالإكراه وبإساءة معاملة النساء اللواتي هن من بلدان فقيرة ويتزوجن رجالاً يعيشون في النرويج، أو استغلالهن دون مبالاة، تعالج أيضاً في سياق هجرة الأسر، كما أن اللجنة تقترح تدابير خاصة لمواجهة هذه المشكلات.

وقد عُمم التقرير كي تقدّم تعليقات استشارية بشأنه قبل الموعد النهائي وهو ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥. والحكومة تهدف إلى تقديم مشروع قانون إلى البرلمان استناداً إلى مقترحات لجنة قانون الهجرة وآراء الهيئات الاستشارية. وبعض المقترحات التي تتعلق بالحماية من الزواج بالإكراه وإساءة المعاملة في الزواج تم تنفيذها بالفعل في قانون الهجرة الحالي (يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل تحت المادة ٦ المتعلقة بالعنف والمادة ١٦ المتعلقة بالزواج بالإكراه).

المرأة والمساواة بين الجنسين - مسألة لها أولوية في السياسة النرويجية المتعلقة بالتعاون الخارجي والتعاون الإنمائي

تعتبر حقوق الإنسان، بما يشمل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، مجالات ذات أولوية في السياسة النرويجية للتعاون الخارجي والتعاون الإنمائي. والمحفل السياسي للحكومة (إعلان سوريا موريا لعام ٢٠٠٥) يعرف مسألة المرأة والمساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي على أنها أحد الأسس الرئيسية الأربعة لسياسة التعاون الإنمائي، مع النفط والطاقة، والبيئية، والسلام والمصالحة. وهذا يتماشى مع الالتزامات التي تعهدت بها النرويج بموجب إعلان باريس (عام ٢٠٠٥) بالنسبة لزيادة التنسيق بالنسبة للمساعدة الإنمائية. ومسألة المرأة

ومسألة المساواة بين الجنسين هما مجال تتمتع النرويج بالنسبة له بمزايا خاصة على المستوى الدولي. وبحلول نهاية عام ٢٠٠٦ سوف تبدأ الحكومة خطة عمل جديدة من أجل المرأة والمساواة بين الجنسين في مجال التعاون الإنمائي، وهي خطة ستحل محل الاستراتيجية المتعلقة بالمرأة والمساواة بين الجنسين في مجال التعاون الإنمائي (الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٥).

التحديات

في عام ٢٠٠٥ بدأ العمل بشأن تقييم "استراتيجية المرأة والمساواة بين الجنسين في مجال التعاون الإنمائي (١٩٩٧-٢٠٠٥)". وقد انصبّ التركيز في التقييم على التعاون الإنمائي الثنائي الذي يمثل نسبة إجمالية من المساعدة الإنمائية بكاملها تقل عن ٢٠ في المائة. وقد قدمت نتائج التقييم في عام ٢٠٠٦. ويبيّن التقرير أن منظور المساواة بين الجنسين يظهر بوضوح في الأهداف السياسية للتعاون الإنمائي وأن مسألتَي المرأة والمساواة بين الجنسين معرفتان تحديدا كاعتبارين شاملين في البرنامج وفي الوثائق القطرية. غير أن هناك تحديات عديدة بالنسبة لإضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين.

ومسألتي المرأة والمساواة بين الجنسين بدأتا تصبحان بشكل متزايد غير واضح في الدورة البرنامجية للتخطيط والتنفيذ وتقديم التقارير والتقييم. وقد بيّن التقييم أيضا أن الموارد من الأفراد المخصّصة لتنفيذ الاستراتيجية ودعم النهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال التعاون الإنمائي النرويجي ليست كافية.

والتنظيم والتركيز الجديان للمساعدة الإنمائية (وسائط المعونة الجديدة) ينعكسان في زيادة استخدام دعم الميزانية ودرجة التنسيق. وهذا يعني أن متابعة الموضوع بالنسبة للبلدان الشريكة أصبحت أمرا أكثر صعوبة. ولذلك فإنه يجب أيضا أن تؤكد النرويج على المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة على نحو أكثر فعالية في حوارها مع البلدان الشريكة. وهذا له أهمية أكبر عند بحث مسائل الاقتصاد الكلي. وسوف تطلب النرويج أن يأخذ شركاؤها في التعاون، سواء كانوا حكومات أو مؤسسات دولية أو منظمات غير حكومية، مسألة حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين على محمل الجد. وقد وقّعت البلدان الشريكة للنرويج "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، كما أن النرويج سوف تبذل جهودا نشطة للمساعدة في تمكين هذه البلدان من الوفاء بالتزاماتها الدولية فيما يتعلق بحقوق المرأة.

الحملة الجديدة

سوف تعمل الحكومة من أجل زيادة تركيزها على تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال التعاون الإنمائي. وفي هذه الحملة سوف تُتبع استراتيجية ذات شقين. فأولا، سوف يُدمج منظور نوع الجنس والمساواة بين الجنسين في كل مجال من مجالات التعاون

الإئمائي والسياسة الخارجية (التعميم). وثانيا، سيكون هناك تركيز على تدابير مصممة خصيصا لتعزيز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وخاصة حيثما يكون عدم التوازن بين وضع المرأة ووضع الرجل كبيرا. بما يجعل أثر التعميم غير كاف (الاستهداف). وإضافة إلى هذا فإن الترويج سوف تدعم بنشاط مبدأ التمثيل المتساوي للمرأة وللرجل بالنسبة لوفودها، كما أنها سوف تسعى إلى تعزيز تمثيل المرأة في محافل صنع القرار الثنائية والمتعددة الأطراف (المساواة).

وكجزء من التركيز الشديد للترويج على مسألة المرأة والمساواة بين الجنسين أُنذ قرار بإنشاء مشروع مدته ثلاث سنوات لنوع الجنس والمساواة بين الجنسين في التعاون الإئمائي في وزارة الخارجية النرويجية، وهو مشروع سيبدأ تنفيذه في عام ٢٠٠٦. وسوف تقوم الوكالة التقنية للوزارة، وهي الوكالة النرويجية للتعاون الإئمائي ("نوراد")، أيضا مشروعاً منفصلاً في هذا المجال. والغرض من هذه التدابير هو إثارة الوعي بمسألتي المرأة والمساواة بين الجنسين داخل الوزارة وفي البعثات الخارجية النرويجية والبدء في أنشطة لتقديم الدعم للوزارة وللبعثات الخارجية وتعزيز عمليات تعميم مفهوم نوع الجنس فيها. وهناك حاجة إلى المزيد من الخبرة العملية، كما أنه يجب أن تعزز آليات تقديم التقارير والتسجيل وأن توكل المسؤولية، بوضوح، إلى مستوى إدارة رفيع.

وسوف يكون فريق المشروع التابع لوزارة الخارجية مسؤولاً أيضاً عن وضع خطة عمل جديدة بشأن "المرأة والمساواة بين الجنسين في التعاون الإئمائي". وسوف تركز خطة العمل بشكل خاص على الحقوق (السياسية والاقتصادية والثقافية والمدنية). وسوف تشمل خطة العمل تدابير محددة حاسمة لتحقيق دمج واضح ويمكن قياسه لمنظور نوع الجنس، مع وضع أولويات موضوعية واضحة وتحديد، وتوزيع، المسؤولية والتركيز على التنمية وبناء القدرات بالنسبة للموارد البشرية. وسوف تتضمن خطة العمل مؤشرات محددة ويمكن قياسها لتحديد درجة تعميم مفهوم نوع الجنس في التعاون الإئمائي والأنشطة المستهدفة من أجل تعزيز هذا الهدف.

وسوف يزيد التركيز أيضاً على مسألة المرأة ومسألة المساواة بين الجنسين في استخدام المنح. والرسائل الجديدة لتخصيص الدعم المالي المتعدد السنوات من منظمات الأمم المتحدة تتضمن اشتراطات بالنسبة لتقديم التقارير عن المرأة والمساواة بين الجنسين. وقد أُدخلت أيضاً معايير أكثر صرامة بالنسبة لتقديم التقارير عن هذا الموضوع فيما يتعلق بإدارة آليات التمويل الأخرى.

الدمج على مستوى السياسة

في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥، اعتمدت الحكومة عددا من خطط العمل الوطنية التي تنطبق بشكل خاص على الجهود الرامية إلى تعزيز حقوق الإنسان، وخاصة حقوق المرأة. وخطط العمل هذه تضمنت خطة بُدئت في عام ٢٠٠٣ للجهود الدولية التي تبذلها الحكومة لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث وخطة العمل الرامية إلى مكافحة الاتجار بالنساء والأطفال (٢٠٠٣-٢٠٠٥) وهي الخطة التي تم توسيع نطاقها لتأخذ شكل خطة عمل جديدة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨.

وفي عام ٢٠٠٥ قررت الحكومة أن تضع خطة عمل وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ المتعلق بالمرأة والسلام والأمن. والخطة، التي بدأ تنفيذها في عام ٢٠٠٦، تفرض شروطا على جميع أصحاب المصلحة النرويجيين ذوي الصلة بما يساعد على ضمان أن تركز الجهود النرويجية الرامية إلى تعزيز السلم والأمن بشكل أقوى على بُعد المساواة بين الجنسين وعلى حقوق المرأة. والخطة تشمل تدابير تهدف إلى توفير حماية أفضل للنساء والفتيات، وتعزيز مشاركة المرأة في عملية صنع القرار، وتحقيق توازن أفضل بين الجنسين في الوفود النرويجية والأفرقة المشاركة في عمليات السلام الدولية.

وجرى أيضا بشكل منظم دمج منظور المساواة بين الجنسين والتركيز على حقوق المرأة في خطط عمل واستراتيجيات مختلفة. ففي "خطة العمل الرامية إلى مكافحة الفقر من خلال الزراعة" خُصص فصل منفصل لدور المرأة في التنمية الزراعية وأهمية حماية حقوق المرأة، وخاصة الحق في امتلاك الأرض. وكانت النرويج أيضا واحدة من الدول التي شجعت إنشاء "اللجنة الرفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة المعنية بالتمكين القانوني للفقراء"، وهي اللجنة التي كُلفت ببحث الكيفية التي يمكن بها تقليل حدة الفقر من خلال توفير حماية قانونية أفضل وإتاحة فرص اقتصادية لجميع المواطنين (جدول الأعمال الخاص بإضفاء الطابع الرسمي). ويجب أن تركز اللجنة اهتمامها بصفة خاصة على تمكين المرأة وتعزيز حقوقها في القطاع الاقتصادي.

الأعمال المتعلقة بحقوق الإنسان

سعت النرويج إلى وضع قواعد لعدد من المحافل الدولية، مثل الجمعية العامة للأمم المتحدة ولجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، ولضمان أن تنفذ هذه القواعد بفعالية. وقد جرى التأكيد للكلمات التي خُصصت لتحديد حقوق المرأة على مسائل مثل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والعنف المرتكب ضد المرأة. وكان موضوع حقوق المرأة والفرص المتاحة أمامها هو أيضا موضوعا متكررا عند إثارة مسائل أخرى، مثل الحقوق المدنية

والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والحق في التعليم. وأثارت وزارة الخارجية أيضا مسألة المساواة بين الجنسين في سياق ثنائي، مثل الحوارات المتعلقة بحقوق الإنسان التي أُجريت مع الصين وفيت نام. ووزارة شؤون الطفل والمساواة، باعتبارها الوزارة المسؤولة عن تنسيق أنشطة المساواة بين الجنسين، تشترك في تعامل ثنائي واسع النطاق من أجل تعزيز تبادل الخبرات ذات الصلة بسياسة المساواة بين الجنسين.

الحقوق الاقتصادية

في عام ٢٠٠٥، أخذت النرويج، بالاشتراك مع المملكة المتحدة والبنك الدولي، زمام المبادرة لوضع الترتيبات من أجل عقد مؤتمر رفيع المستوى في واشنطن، وهو مؤتمر ركز على ثالث الأهداف الإنمائية للألفية (تمكين المرأة) وعلى الحقوق الاقتصادية. وفي المؤتمر، قرر البنك الدولي، بعد تعرضه لضغوط بشأن الجهود التي يبذلها نيابة عن المرأة، أن يضع خطة عمل لمبادرات اقتصادية من أجل المرأة في خلال مائة يوم. والنرويج تخطط أيضا لمتابعة خطة العمل هذه بتقديم موارد. وخطة العمل الجديدة التي وضعتها النرويج بالنسبة لنوع الجنس والمساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي سوف تركز أيضا على الحقوق الاقتصادية بما يشمل الحق في امتلاك، وتوارث، الممتلكات والأرض، كما أنها سوف تربط هذا بحقوق مهنية. والنرويج تقدم دعما كبيرا للبنك الدولي وللصناديق الاستثمارية لتعميم منظور نوع الجنس في البنوك الإقليمية، كما أنها ستواصل ذلك. وإضافة إلى هذا فإن النرويج تعمل على نحو وثيق مع منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز الحقوق المهنية، أيضا من منظور نوع الجنس، وسوف تقدم مستقبلا مزيدا من الدعم إلى "صندوق المشاركة في تحقيق المساواة بين الجنسين" التابع لمنظمة العمل الدولية.

الصحة والحقوق الإنجابية

مما له أهمية بصفة خاصة ضمان وجود منظور يتعلق بنوع الجنس في الجهود الرامية إلى مكافحة انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز). وتشكل النساء نسبة مئوية متزايدة بانتظام من الأشخاص المصابين، ويجب أن تتاح الفرصة أمامهن للتأثير على الوضع بالنسبة لحياتهن بحيث يمكن لهن حماية أنفسهن. ومنذ عام ٢٠٠٢ تؤيد النرويج مبادرة لتطوير منتجات (مبيدات ميكروبات) توفر الحماية من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ويكون من الممكن للنساء التحكم فيها بأنفسهن. والنرويج تدعم أيضا "المبادرة الدولية للتطعيم ضد متلازمة نقص المناعة المكتسب". و "الاتحاد العالمي للتطعيم والتحصين" يحظى بأولوية عالية وذلك من أجل تقليل وفيات الأطفال.

والسياسة التي تتبعها النرويج بالنسبة لحق المرأة في إجهاض مأمون تقررته بنفسها لا يزال دون تغيير. وقد تعهدت الحكومة، في محفلها السياسي، بالعمل على المستوى الدولي لعدم تجريم الإجهاض. ولذلك فإن النرويج سوف تدعم الصندوق الدولي للإجهاض المأمون الذي أنشأه "الاتحاد الدولي للأبوة المخططة". والغرض من هذا الصندوق هو تقديم الدعم للبرامج التي فقدت تمويلها نتيجة لسياسات منع الإجهاض في بلدان أخرى.

تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥

أنشئ في وزارة الخارجية فريق مشروع خاص يهدف إلى تنسيق تنفيذ خطة العمل المتعلقة بقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥. ويشترك في هذه العملية أيضا فريق مشترك بين الوزارات وهيئة تعاونية ذات قاعدة عريضة تتألف من ممثلين لمنظمات غير حكومية ومؤسسات بحوث.

وتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ المتعلق بمشاركة المرأة في عمليات السلام والتعمير هو جانب هام للدعم الذي تقدمه النرويج للسلام والمصالحة في مناطق نزاع مختلفة. والنرويج تعمل من خلال مؤسسات متعددة الأطراف من أجل تعزيز مشاركة المرأة في عمليات السلام وفي التنمية، وكذلك في عمليات سلام مختلفة تقوم فيها النرويج بدور المسهل.

وفي جنوب السودان تزيد نسبة النساء بين السكان عن ٦٠ في المائة، غير أن عددا قليلا من النساء تُتاح لهن الفرصة للمشاركة في مفاوضات السلام في ذلك البلد. وقد سعت النرويج، من خلال عدد من التدابير المحددة، إلى ضمان اشتراك المرأة السودانية في العمليات الهامة التي تجري في مرحلة التعمير التي يمر بها البلد في الوقت الحالي. وعلى سبيل المثال فإن النرويج و "صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة" اشتركا معا في الترتيب لعقد ندوة للمرأة قبل انعقاد مؤتمر المانحين من أجل السودان في أوسلو في نيسان/أبريل ٢٠٠٥. وقد حضرت الندوة نساء من شمال السودان وجنوبه، وتوصلن فيها إلى اتفاق بشأن إعداد مذكرة مشتركة تحدد الأولويات بالنسبة لعمليات السلام والمصالحة. وقد قدمت المذكرة بعد ذلك في مؤتمر المانحين.

ودعمت النرويج أيضا مشروع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة المسمى "تشجيع مشاركة المرأة والمساواة بين الجنسين في التعمير وبناء السلام في جنوب السودان بعد انتهاء النزاع"، وهو مشروع يُستخدم فيه الأموال لترتيب ومتابعة المؤتمرات الإقليمية والوطنية للمرأة في السودان. وقد قدمت النرويج، كجزء من تعاونها مع الصندوق، تمويلا

لتمكين ٢٠ امرأة من دارفور من السفر إلى أبوجا للمشاركة في مفاوضات السلام في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

وسعت النرويج أيضا إلى المساعدة في زيادة قدرة وكالات الأمم المتحدة على تشجيع منظور يستند إلى نوع الجنس في مناطق النزاع. واعتمادا على التمويل الذي تقدمه النرويج أنشأ مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين وظيفة خاصة لمستشار خاص يعنى بالمسائل المتعلقة بنوع الجنس وبالنهوض بالمرأة وأعار امرأة نرويجية لشغل هذه الوظيفة. وتقوم النرويج أيضا بتمويل وظيفة خبير أصغر في وحدة مسائل نوع الجنس التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. وبالنسبة للمفاوضات المتعلقة بإنشاء "مكتب دعم بناء السلام التابع للأمم المتحدة"، ضمنت النرويج، بدعم من بلدان مجموعة الـ ٧٧، إدراج فقرة تتعلق بنساء خبيرات في المكتب مع الإشارة بوضوح إلى قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥. وهذه الخطوة تعتبر خطوة هامة في اتجاه إدراج إشارات مماثلة في القرارات المتعلقة بعمليات متكاملة مقبلة لحفظ السلام.

الاستثمارات الدولية: المبادئ التوجيهية الأخلاقية لصندوق المعاشات التقاعدية الحكومي - العالمي

تستند المبادئ التوجيهية الأخلاقية لصندوق المعاشات التقاعدية الحكومي - العالمي إلى افتراض أن الشركات التي يستثمر فيها الصندوق يجب أن تحترم حقوق الإنسان الأساسية والبيئة. والمبادئ التوجيهية تحدد أداتين لضمان مراعاة هذا الافتراض: ممارسة حقوق الملكية واستبعاد الشركات من مجال الاستثمار للصندوق.

وممارسة حقوق الملكية تعني السعي من أجل التأثير على السلوك بالعمل كشريك نشط في الشركات التي تكون للصندوق استثمارات فيها. وبنك "نورغيس" (Norges) مسؤول عن الأعمال المتعلقة بممارسة حقوق الملكية. والمبادئ التوجيهية لإدارة الملكية وُضعت على نحو يتماشى مع "الاتفاق العالمي للأمم المتحدة". وليس من الممكن توقع أن تحقق هذه الجهود نتائج سريعة أو قابلة للقياس بالضرورة.

واستبعاد الشركات هو أداة مصممة لمنع الصندوق من المشاركة في الانتهاكات الخطيرة للقواعد الأخلاقية أو في إغفالات. والمبادئ التوجيهية والأدوات تشمل مجموعة واسعة من المسائل التي تشمل حقوق النساء والأطفال. ووزارة المالية تقع على عاتقها مسؤولية استبعاد الشركات من مجال الاستثمار للصندوق. والوزارة تؤسس هذه القرارات على التوصيات التي يقدمها "المجلس المعني بالأخلاقيات لصندوق المعاشات التقاعدية الحكومي - العالمي" الذي يتولى تقييم كل حالة لتحديد ما إذا كان استثمار ما يتعارض، أو

لا يتعارض، مع المبادئ التوجيهية الأخلاقية. ويجب أن يوصي المجلس بالاستبعاد إذا كان هناك احتمال غير مقبول لأن يسهم الصندوق في انتهاك حقوق الإنسان المعترف بها دولياً وحقوق العمال. وحتى الآن استُبعدت شركة واحدة من "صندوق المعاشات التقاعدية الحكومي - العالمي" استناداً إلى التقييم الذي أفاد بأنه يوجد احتمال غير مقبول لأن يسهم الصندوق في انتهاكات خطيرة أو منظمّة لحقوق الإنسان وحقوق العاملين. بمواصلة احتفاظه باستثمارات في الشركة. والتمييز ضد المرأة في مكان العمل كان أحد العناصر العديدة التي أُدرجت في التقييم.

٣-١ المادة ٤

١-٣-١ المادة ٤-١ التدابير الخاصة للنهوض بالمساواة بين الجنسين

أشير إلى المادة ٧ للحصول على معلومات بشأن التمثيل السياسي، وإلى المادة ١٠ بشأن التعليم، وإلى المادة ١١ بشأن حياة العمل.

ووفقاً للجزء ١ من قانون المساواة بين الجنسين يجب أن تبذل السلطات العامة جهوداً منظمة وهادفة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في جميع مجالات المجتمع. واستناداً إلى هذا الحكم اعتمد تعميم منظور نوع الجنس كاستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وهذه الاستراتيجية وُصفت بالتفصيل في تقارير سابقة، كما أن الأعمال الجارية لتعميم مفهوم نوع الجنس في العمل المتعلق بميزانية الدولة يرد وصفها تحت المادة ٢ (د).

والجزء ٣ من قانون المساواة بين الجنسين يميز أيضاً المعاملة التفضيلية لأحد الجنسين إذا كان هذا سيساعد في النهوض بالمساواة بين الجنسين. غير أنه نادراً ما تُستخدم المعاملة التمييزية للرجال أو النساء. وفي حياة العمل، يُعتبر أن اتباع شكل معتدل لمعاملة تمييزية إيجابية هو القاعدة والأساس. ومع تساوي جميع الظروف الأخرى يمكن تفضيل نوع الجنس الذي يكون تمثيله أقل مما ينبغي. وفي قطاع التعليم كانت هناك حالات متفرقة لمعاملة تمييزية جذرية بدرجة أكبر، مثلما هو الحال عندما تُمنح الفتيات نقاطاً إضافية عند طلبهن الدخول في مجالات دراسة يكون تمثيلهن فيها منخفضاً بدرجة كبيرة.

والجزء ٣ (أ) جرى تفسيره في ضوء الفقرة المتعلقة بالأغراض والتي تنصص على أن الهدف الأساسي للقانون هو تحسين وضع المرأة. غير أنه في عام ١٩٩٨ اعتمدت لوائح ألحقت بالقانون وأتاحت أشكالاً معتدلة للمعاملة التمييزية الإيجابية لصالح الرجال في مجموعة محدودة من المهن والمواقع في مراكز الرعاية النهارية وفي المدارس الابتدائية والمدارس الإعدادية، وكذلك في خدمات رعاية الأطفال. وكان الغرض من هذا هو تشجيع زيادة وجود الرجال في الحياة اليومية للأطفال وفي رعايتهم. وقد طبق الجزء ٣ (أ) بشكل جذري

بدرجة أكبر في مجال التعليم العالي والبحوث. غير أنه في عام ٢٠٠٢ أصدرت محكمة "الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة" حكماً ضد النرويج لانتهاكها التوجيه المتعلق بالمعاملة المتساوية الذي أصدره الاتحاد الأوروبي في عام ١٩٧٦. وقد قررت المحكمة أن تخصيص عدد محدود من الأماكن للنساء على المستوى الأكاديمي العالي هو انتهاك لقواعد الاتحاد الأوروبي. ونظر في هذه الحالة "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين" و "مجلس الطعون المعني بالمساواة بين الجنسين" اللذان وجدوا أن الإجراء لم يكن متعارضاً مع مبدأ المعاملة المتساوية الذي أُرسى في القانون وذلك لأنه، كما يبدو بوضوح، يسهم في النهوض بالمساواة بين الجنسين في مجال يُعتبر تمثيل المرأة فيه منخفضاً بدرجة كبيرة.

وقد أُجرى "مجلس البحوث في النرويج" دراسة طلبتها "وزارة التعليم والبحوث" عنونها (Kvinner I forskning – fra kvotering til integrering) (المرأة في مجال البحوث - من الحصص إلى الدمج). وفي عام ٢٠٠٤، واستناداً إلى نتائج الدراسة، بدأت الوزارة جهودها الرامية إلى إنشاء لجنة حكومية لدمج المرأة في مجال البحوث. واللجنة لها ولاية النهوض بدمج مفهوم المساواة بين الجنسين في قطاع الجامعة والكليات على مدى فترة ثلاث سنوات. وقد أجرت اللجنة دراسة للتدابير المتخذة في القطاع موضع البحث ووضعت ترتيبات لعقد مؤتمر رئيسي لتبادل الخبرة وتركيز الاهتمام بدرجة أكبر على تمثيل مفهوم نوع الجنس في العالم الأكاديمي.

٢-٣-١ المادة ٤-٢ حماية الدور الإنجابي للمرأة

جرت الإشارة إلى تقارير سابقة وإلى المادة ٢ (ج) لوصف أعمال "أمين المظالم المعني بالمساواة ومكافحة التمييز" بالنسبة للتمييز القائم على أساس الحمل. وهذا مجال توجد بالنسبة له تقارير دائمة عن التمييز. والنساء الحوامل تتمتعن بحماية قوية بموجب التشريع النرويجي. وقانون بيئة العمل وقانون التأمين الوطني وقانون المساواة بين الجنسين تحمي جميعها هذه الفئة. ووفقاً لقانون بيئة العمل يقع على عاتق العاملين واجب مواءمة العمل مع حاجات النساء الحوامل، كما أن العاملين يتمتعون بالحماية من الطرد ولهم حقوق كثيرة بالنسبة لإجازة التغيب عن العمل. وقانون التأمين الوطني يعطي النساء الحق في الحصول على تعويض مالي في شكل استحقاقات المرض واستحقاقات الحمل واستحقاقات الأمومة عند تغييبهن عن العمل أثناء الحمل أو في إجازة أمومة. وقانون المساواة بين الجنسين يحظر المعاملة التمييزية بسبب الحمل والرضاعة الطبيعية واستخدام الحقوق المتعلقة بالإجازة التي تقتصر على أحد الجنسين. وحظر التمييز على أساس الحمل عزّزه تعديل تشريعي صدر في عام ٢٠٠٢ وينطبق الآن أيضاً على الآباء الذين يحصلون على حصة الأب في إجازة الوالدين.

وحقيقة أن النساء الحوامل تتعرضن مع ذلك للتمييز ليست في الأساس نتيجة للنقص في الحقوق بل نتيجة للامتناع في بعض الأحيان عن الالتزام بالتشريع. و”أمين المظالم المعني بالمساواة ومكافحة التمييز“ (سابقاً ”أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين“) يتلقى عدداً متزايداً من الشكاوى المتعلقة بهذه المسائل. ففي عام ٢٠٠٤ تلقى أمين المظالم ١١٣ شكوى لها هذه الطبيعة و ٩٥ حالة في عام ٢٠٠٥. وقد تعهدت الحكومة، في محفلها السياسي (إعلان ”سوريا موريا“) بزيادة الحماية التي توفرها للنساء الحوامل. وكي يكون من الممكن تقييم تدابير ملائمة وفعّالة هناك حاجة إلى معرفة أفضل لمدى، وطبيعة، التمييز الذي تتعرض له النساء الحوامل، ويتعرض له الوالدان، أثناء إجازة الوالدين وبعدها. وسوف تناقش وزارة الطفل والمساواة هذه التحديات مع الشركاء الاجتماعيين وتتوصل إلى تدابير ملائمة.

٤-١ المادة ٥

١-٤-١ المادة ٥ (أ) أدوار الجنسين

جرى في إطار مشروع ”فكر“ (TENK) تصميم برنامج تعليمي تفاعلي وذلك بغية مواجهة المفاهيم المقولبة لأدوار الرجل والمرأة، وهي المفاهيم التي أوجدتها أنواع مختلفة للإعلان والتسويق. والبرنامج، الذي يُستخدم في تعليم المستهلكين في المدارس، يتيح لتلاميذ المدارس فهماً أفضل لتأثير وسائل الإعلام والإعلان. وجرى أيضاً وضع برنامج لمناقشة موضوعات مثل تقديم البنات والبنين في وسائل الإعلام بأسلوب له طابع جنسي وذلك كي يُستخدم في الاجتماعات التي تُعقد بين الوالدين والمعلمين. والهدف هو تعزيز قدرة الأطفال على مواجهة الضغوط المتعلقة بالشراء والأزياء والاستهلاك. وفي المقترح رقم ٣٥ (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥) الذي قُدّم إلى البرلمان، أعلنت ”وزارة شؤون الطفل والمساواة“ عزمها على تنقيح قانون التسويق من أجل فرض حظر على الإعلان المقولب حسب نوع الجنس. والجزء (١) من قانون التسويق يشمل أيضاً التسويق المقولب حسب نوع الجنس، غير أن هذا يحتاج إلى توضيح في صياغة التشريع. والجزء (١) من قانون التسويق هو قاعدة قانونية، بما يعني أن النص يتسم بالمرونة ويمكن أن يعكس التغييرات التي تحدث في المجتمع. ومع ذلك فإن الوزارة ترغب في تقييم مضمون النص وموقعه في القانون. والوزارة في سبيلها إلى تعيين فريق عمل لبحث هذه المسائل، بما يشمل مسألة ما إذا كان ينبغي أن تُنقل المسؤولية عن رصد الالتزام بالنص من ”أمين المظالم المعني بالمستهلكين“ إلى ”أمين المظالم المعني بنوع الجنس ومكافحة التمييز“ الجديد.

ومن المفترض أن إضفاء الطابع الجنسي على المكان العام له أثر على اتجاهات الأطفال من الجنسين بالنسبة لفهم نوع الجنس الخاص بهم. والاطلاع على المواد الجنسية عن

طريق وسائط الإعلام الجديدة شهد تغييرا مثيرا في السنوات الأخيرة، غير أن معرفة أثر ذلك على فهم الشباب للمساواة بين الجنسين ونوع الجنس والمسائل الجنسية هي معرفة ضئيلة. وفي السنتين الأخيرتين عكفت بلدان الشمال على تنفيذ مشروع بحث مشترك تحت رعاية ”مجلس وزراء بلدان الشمال“ وذلك لزيادة المعرفة في هذا المجال. وسوف ينتهي هذا المشروع في حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

وتعيين الشباب في التعليم وفي وظائف قطاع البلديات له أهمية كبيرة. و”الاتحاد الترويجي للسلطات المحلية والإقليمية“ (KS) يركز اهتمامه، من خلال موقع ”الإنترنت“ www.mittvalg.net، على البلديات كمكان عمل للشباب في المستقبل. والشباب الذين يعملون في وظائف بلديات مختلفة تُجرى معهم مقابلات وذلك من أجل توضيح تنوع الوظائف والفرص المتاحة في حدود الخيارات المهنية المختلفة. ومن المهم بيان أنه يوجد بنون يتمتعون بالعمل مع الأطفال والمسنين في وظائف تتعلق بالرعاية وبنات في مهن يسيطر عليها الذكور، وكذلك التوصل إلى أمثلة طيبة فيما بين موظفي البلديات.

الرجال وأدوار الجنسين والمساواة بين الجنسين

إذا كان للجهود الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين أن تحقق نجاحا، من الضروري أن تجرى تغييرات فيما بين الرجال. ويجب أن يكون هناك تركيز على سلوك الرجال ومواقفهم. ونحن نميل إلى أن نعتبر الرجال واتجاهات الرجال وسلوكهم بمثابة القاعدة والعلامة البارزة للنشاط الإنساني في مجتمعنا وفي المجتمعات الأخرى. وهذا أمر يؤسف له لأننا ننسى أن مشكلات تحدث في التفاعل الإنساني بسبب الرجال وأدوار الرجال. ومن المتعذر إحداث تغيير جذري في منظومة نوع الجنس والعلاقات بين الجنسين دون طرح أسئلة عن التصرفات والاتجاهات والمواقف للنساء وللرجال على حد سواء.

والبروفيسور مايكل كيميل، وهو باحث معروف من الولايات المتحدة في مجال نوع الجنس والمسائل المتعلقة بالرجال، ذكر في ”المؤتمر المشهود“ الذي عُقد في أوسلو في عام ٢٠٠٥ كمتابعة لخطة العمل التي اعتمدت في بيجينغ أن مواقف الرجال وسلوكهم هي العقبة الرئيسية التي لا يوجد لها مثل أمام تحرير المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين. وحدد البروفيسور مايكل كيميل أيضا أربع قواعد أساسية للذكورة، وهي قواعد تُرجمت بجرية كما يلي:

(أ) استقطاب الأنتى والأنوثة وعدم الارتباط بهما.

(ب) الثروة والسلطة والمركز هي مقاييس الذكورة.

(ج) مأمونة ويُعتمد عليها.معنى أنها لا تهتز وصبلة.

(د) التهور وسلوك المجازفة هما من علامات الذكورة.

والنقطة الأخيرة هي نقطة لها أهمية لفهم عنف الرجال تجاه النساء.

والبحوث المتعلقة باغتصاب النساء وإساءة معاملتهن تبين أن الرجال يلجأون إلى العنف عندما يشعرون بأنهم يفقدون السلطة والمكانة التي يعتبرون أنهم يستحقونها كرجال. ويشير كيميل إلى أن هؤلاء الرجال يشعرون، كما يبدو، بأن جسد المرأة حق لهم من أجل الإشباع الجنسي سواء أكان الوصول إليه طوعاً أم مقابل أجر أم بالقوة.

ومن المهم بصفة خاصة أن تُبحث جوانب معينة من سلوك واتجاهات بعض الرجال وذلك في إطار الجهود التي تُبذل لمكافحة العنف المتزلي، والاعتصاب والانتهاكات الجنسية الأخرى، والاتجار بالبشر عبر الحدود الوطنية من أجل الاستغلال الجنسي. ويمكن الاطلاع على معلومات أخرى عن التدابير ذات الصلة تحت المادة ٦.

وكيميل يشير أيضاً إلى دراسات أنثروبولوجية مقارنة للمجتمعات تستند إلى درجة شيوع الاعتصاب. وكما يبدو فإن المؤشرات الرئيسية لانخفاض معدل تكرار الاعتصاب هي:

(أ) حق النساء المتزوجات في امتلاك عقارات بأسمائهن كمقياس للاستقلال المالي للمرأة.

(ب) مشاركة الآباء في رعاية أبنائهم كمقياس للقيمة التي يعطيها المجتمع لدور الوالدين/مقدمي الرعاية ولعمل المرأة.

ولإحداث تغيير بين الرجال يجب أن تكون نقطة البداية هي وجهة نظر الرجال ورغباتهم وأحلامهم ومشكلاتهم وأوجه الخلاف بينهم. والرجال لهم دور هام في عملية تغيير الأدوار التقليدية للجنسين. وسوف يكون من الضروري أن تنفذ تدابير تستهدف الرجال بشكل خاص. ومن المهم تفادي وضع الرجال والنساء في فئات. ومع هذا فإن الرجال والنساء تكون لهم في كثير من الأحيان حياة مختلفة واهتمامات مختلفة. وفي الوقت نفسه هناك أيضاً اختلافات كبيرة من رجل لآخر. والرجال يتعرضون للتمييز أيضاً.

ومن الممكن أن يكون الرجال فائزين في مجتمع للرجال - أو أنهم قد يكونون خاسرين. وفي كثير من الأحيان يكون الرجال فائزين وخاسرين في الوقت نفسه؛ فهم يفوزون بالمركز والمال بإعطاء مستقبلهم الوظيفي أولوية أعلى من الأولوية التي يعطونها لأسرهم. وفي الوقت نفسه فإن الرجال يفوتون فرصة إقامة علاقات طيبة ووثيقة مع

أطفالهم؛ أو أنهم يجاهدون كي يواجهوا حقيقة أنهم فشلوا في تحقيق أهدافهم في حياة العمل مع كل ما يترتب على هذا الفشل من آثار بالنسبة لهوية الذكر في مجتمعنا. ومعدل الوفيات المرتبط بأسلوب الحياة هو بالنسبة للرجال أعلى مما هو بالنسبة للنساء، وطلبهم لمشورة الأطباء أقل، كما أنهم يتصدرون جميع الإحصاءات بالنسبة للعنف والجريمة. ومستوى أداء البنين في كل موضوع دراسي أقل من مستوى أداء البنات باستثناء الرياضة البدنية، كما أن الرجال الذين يحصلون على تعليم عال أقل كثيرا من النساء اللواتي يحصلن عليه.

وهذه الازدواجية تتيح إمكانية هامة في عملية تغيير ما يسمى الذكورة المسيطرة: وهي نوع الذكر الذي يهيمن ويحدّد ثقافيا كيفية وجود الرجل في مجتمعنا. وينبغي أن توضع تدابير تكون موائمة لأوضاع الرجال المختلفة واهتماماتهم المتباينة.

والحكومة تقدم التمويل إلى "مركز الموارد من أجل الرجال"، وهو المركز الأول من نوعه في النرويج. وتنمية الذكورة الإيجابية والمعرفة بأدوار جنس الذكور تحظى بتركيز أساسي، كما أن المركز يُعتبر مصدرا هاما للمعلومات وللتأثير في المناقشة العامة. وقد وضع "مركز الموارد من أجل الرجال" أيضا اقتراحا لمنع العنف.

وأكبر تغيير حدث بين الرجال في السنوات الأخيرة كان يتعلق بدورهم كآباء. وحصّة الآباء في إجازة الأبوين يستفيد بها حوالي ٩٠ في المائة من جميع الآباء، كما أن رجالا كثيرين يودون الحصول على مدة أكبر من المدة المخصصة لهم (سنة أسابيع اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦). وجعل استحقاقات الأبوة للآباء مستندة إلى استحقاقات من الدخل الخاص بهم يمثل جزءا هاما من هذا الإصلاح. وكون الرجال يتحملون مسؤولية الأطفال وقيمون علاقة وثيقة معهم يمثل تغييرا هاما في العلاقة بين الأب والطفل وقد يكون له أثر على الطريقة التي ينظر بها الرجال إلى الرعاية والتقارب والعلاقات.

ومن المحتمل أن يكون تحقيق تغيير في هذا المجال على وجه التحديد أمرا أكثر سهولة وذلك لأن الرجال أصبحوا يدركون تدريجيا بوضوح أكبر ما فقدوه نتيجة للالتزام بدور تقليدي للرجل. ومن الضروري أن يستمر تنفيذ تدابير يمكن أن تساعد في زيادة مشاركة الرجال بالنسبة للأطفال في المجالين الخاص والعام على حد سواء. وهذا له أهمية في حد ذاته ولكنه يؤدي أيضا إلى إحداث تغييرات في مجالات أخرى، مثل حياة العمل. والتركيز في الوقت الحالي على دور الذكر هو، جزئيا، نتيجة للأعمال التي حققتها حركة المرأة. ولذلك فإنه من المهم أن يقدم الدعم لإقامة شبكة فيما بين الباحثين والمنظمات الطوعية والجهات الأخرى التي تعمل مع الرجال في منظور لتحقيق المساواة بين الجنسين.

ولأن الرجال لم يبدأوا المشاركة في المناقشة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلا مؤخرًا فإن ما هو معروف عن الرجال وما يفكرون فيه ويريدونه بالنسبة لنوع التفاعلات التي يواجهونها قليل. وقدر كبير من التركيز في البحوث المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إنصبَّ على المرأة واستند إلى وجهة نظر المرأة وإلى الطريقة التي تنظر بها إلى الأمور. وغالبية البحوث المتعلقة بالرجال تستند حتى الآن إلى منظورات الذكر ومجالات الرجال ولكنها لم تنظر إلى الرجال على أنهم أحد الجنسين كنقطة بداية لها. وهناك حاجة إلى مزيد من المعلومات عن دور الأب، وثقافة حياة العمل للذكر، ووضع الرجال بعد الطلاق، والعنف الذي يرتكبه الذكر، ومغزى أن يكون الرجال غائبين في مرحلة نمو أطفالهم، والحياة الاجتماعية للبنين. ونحن بحاجة إلى أن نعرف المزيد عن البنين والرجال في منظور لنوع الجنس، بما يشمل تنمية الذكورة وثقافات الذكور.

وسوف تعطي الحكومة أولوية للجهود المتعلقة بأدوار الرجال، كما أنها ستقدم تقريراً إلى البرلمان النرويجي بشأن الرجال وأدوارهم.

٢-٤-١ المادة ٥ (ب) مسؤولية المرأة والرجل المشتركة عن الأولاد والأسرة

في السنوات الأخيرة ركزت السياسة المتعلقة بحياة الأسرة بشكل خاص على دور الآباء وعلى ضرورة تعزيز هذا الدور لما فيه صالح الأولاد. والجزء الإلزامي لنصيب الأب في إجازة الأبوة بالنسبة لولادة الطفل ("حصّة الأب") جرى تمديده إلى ستة أسابيع. وإضافة إلى هذا فإنه منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ أصبح من حق الرجل أن يحصل على استحقاقات أبوة أثناء فترة حصّة الأب من إجازة الأبوين وذلك استناداً إلى وضعه الوظيفي (ولم يعد تعويض الدخل الخاص به خاضعاً للتخفيض إذا كانت الأم قد عملت لجزء من الوقت قبل الولادة). وجرت الإشارة أيضاً إلى المواد ٥ (أ) و ١١ و ٢ (ب) و ١٦.

والجهود الوقائية للمحافظة على علاقات أسرية جيدة جرى تعزيزها وذلك بغية المساعدة في تقليل عدد حالات الطلاق وحالات التفكك الأسري. ويقدم للرجال والنساء المتزوجين ومن يقيمون معهم برنامج مجاني في مجال علاقات الأسرة والعلاقات الجنسية عند ولادة الطفل الأول لهم. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ تقع على عاتق الأبوين المقيمين معاً مسؤولية أبوية مشتركة. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ سوف يتعيّن على الأبوين اللذين يقيمان معاً ولهما أطفال نتيجة لعلاقتهم حضور جلسات وساطة إلزامية إذا انقطعت علاقتهما. وللإطلاع على المزيد من المعلومات بشأن مراكز الرعاية النهارية يمكن الرجوع إلى المادتين ١١ و ٢ (ج).

٥-١ المادة ٦ - مسائل العنف والاتجار بالنساء والبنات

العنف المنزلي

استراتيجيات من أجل منع العنف المنزلي الموجه ضد المرأة

يوجد في النرويج توافق في الآراء من الناحية السياسية بأن العنف الموجه ضد المرأة ليس مسألة خاصة وأن السلطات العامة مسؤولة عن منع هذا النوع من العنف وعن تفاديه. والجهود التي تبذلها السلطات العامة تستند إلى إقرارها بهذه المسؤولية. وفي السنوات الأخيرة نفذت السلطات النرويجية عددا كبيرا من التدابير لمكافحة العنف المنزلي. وهذه الجهود توجّه أساسا من خلال خطتي العمل اللتين وضعتهما الحكومة لمكافحة العنف الموجه ضد المرأة (الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣) ولمكافحة العنف المنزلي (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧). وتنفيذ خطة العمل التي تهدف إلى مكافحة العنف الموجه ضد المرأة حققت نتائج، ولكنه أبرز أيضا نقاط الضعف والحاجة إلى تكثيف الجهود وخاصة بالنسبة للأطفال الذين يشهدون العنف ولمرتكبي أفعال العنف.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، عرضت اللجنة المعنية بالعنف الموجه ضد المرأة، التي كانت لجنة مستقلة، تقريرها (NOU 2003: 31 *Retten til et liv uten vold*) (التقرير الرسمي النرويجي رقم ٣١ لعام ٢٠٠٣: الحق في حياة خالية من العنف). وقد اقترح في التقرير عدد من التدابير التي تهدف إلى تحسين وضع المرأة والأطفال الذين هم ضحايا العنف المنزلي وذلك، مثلا، عن طريق تعزيز برامج المعاملة بالنسبة لمرتكبي العنف المنزلي وتحسين الخدمات المقدمة للأطفال الذين يشهدون العنف، وكذلك بإدخال نص جنائي جديد يشمل العنف المنزلي الموجه ضد المرأة. وهذه التدابير يجري تنفيذها في خطة العمل للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٤ بدأ تنفيذ خطة العمل المتعلقة بمكافحة العنف المنزلي وذلك لضمان استمرارية الجهود التي تُبذل في هذا المجال. والخطة تتألف من ٣٠ إجراء محدد يمكن تقسيمها في الفئات الرئيسية الأربع التالية:

- الجهود الرامية إلى تحسين مستوى التعاون والمعرفة بخدمات الدعم.
- الجهود الرامية إلى زيادة الوعي بالعنف المنزلي ومنعه عن طريق تغيير الاتجاهات.
- الجهود الرامية إلى ضمان حصول ضحايا العنف المنزلي على ما يكفي من معونة وحماية ومساعدة.
- الجهود الرامية إلى وقف مسلسل العنف عن طريق تعزيز برامج المعاملة بالنسبة لمرتكبيه.

ولتشجيع مزيد من ضحايا العنف على الاتصال بالجهات التي تقدم خدمات الدعم سوف تنفذ تدابير من أجل زيادة المكاشفة وتعزيز الاتجاهات التي تدين هذا العنف سواء في الإدارات التي تقدم الدعم أو بين عامة السكان. والدراسات الاستقصائية التي أجرتها وزارة العدل في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥ بشأن العنف هي مثال للخطوات التي أتخذت لزيادة وعي الإدارات التي تقدم الدعم بالنسبة للعنف. وقد أعلنت الحكومة في محفلها السياسي (إعلان "سوريا موريا") أنها تعتزم تكثيف الجهود الرامية إلى مكافحة العنف المرتكب ضد المرأة والأطفال.

تنظيم الجهود الرسمية الرامية إلى مكافحة العنف المتزلي

وزارة العدل هي الجهة المسؤولة عن تنسيق الجهود التي تبذلها الحكومة لمكافحة العنف المتزلي. غير أنه في هذا المجال يوجد عدد من المسائل التي لا يمكن حلها باستخدام الصكوك المتعلقة بالسياسة الجنائية وحدها. وكي تحقق مكافحة العنف نتائج فعّالة هناك حاجة إلى تعاون وثيق مع السلطات الرئيسية الأخرى التي تتحمل مسؤولية المسائل الصحية والمسائل الاجتماعية ومسائل السياسة المرتبطة بنوع الجنس. ولتلبية الحاجة إلى التنسيق على المستوى المركزي أنشئ فريق عمل دائم مشترك بين الوزارات ويضم ممثلين من وزارة الصحة وإدارات الرعاية، ووزارة العمل والدمج، ووزارة شؤون الطفل والمساواة، ووزارة العدل. وإنشاء هذا الفريق العامل كان نتيجة للأعمال المتعلقة بخطة العمل الرامية إلى مكافحة العنف الموجه ضد المرأة (الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣)، كما أنه يساعد في ضمان أن يكون للدروس المستفادة من التدابير التي أتخذت بالفعل أثر على العملية الجارية لصياغة السياسة. ويتمثل أحد الأهداف الرئيسية للفريق العامل في بحث آثار التدابير المنفذة.

أثر التدابير المنفذة

لم يجر أي تقييم شامل للتدابير المنفذة لمكافحة العنف المتزلي في النرويج. ولذلك فإنه من الصعب إعطاء وصف تفصيلي لأثر هذه التدابير. غير أنه قد جرى تنفيذ عدد من التقييمات الأكثر محدودية، وهي تقييمات تشمل تقييما لبرنامج منسق الشرطة المعني بالعنف المتزلي ولتنفيذ نشر أجهزة إنذار متنقلة للإبلاغ عن العنف.

ومن المأمول أن يؤدي إنشاء مركز موارد خاص للدراسات المتعلقة بالعنف والإجهاد النفسي (NKVTS) إلى المساعدة في زيادة المعرفة العامة والخبرة المهنية في هذا المجال في السنوات القليلة المقبلة. وعملية إعادة التنظيم التي تجرى لقطاع الصحة في الوقت الحالي سوف تؤدي أيضا، في الأجل الطويل، إلى زيادة الخبرة والنشاط في قطاع الصحة بالنسبة للعنف المتزلي.

دراسة استقصائية للعنف بين الزوجين

قُدمت في أيار/مايو ٢٠٠٥ نتائج أول دراسة استقصائية شملت البلد بكامله لدرجة العنف بين الزوجين. والدراسة، التي أجراها المعهد النرويجي للبحوث الحضرية والإقليمية، بيّنت أن القوة البدنية والعنف يُستخدمان على نطاق واسع بين الزوجين في النرويج. وقد أبلغ أكثر من امرأة واحدة من كل أربع نساء وأكثر من رجل واحد من كل خمسة رجال، يزيد عمرهن، أو عمرهم، عن ١٥ سنة، أن أزواجهن أو من يقيمون معهن، أو زوجاتهم أو من تُقمن معهن، قد استخدموا، أو استخدمن، القوة البدنية، أو هددوا، أو هددن، باستخدام العنف، في مناسبة واحدة على الأقل. ونسبة من ردوا من النساء والرجال بأن شركائهن، أو شريكاهم، قد فعلوا ذلك في فترة الإثني عشر شهرا الأخيرة كانت تزيد عن ٥ في المائة. وقد بيّنت الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالعنف والتي أجرتها وزارة العدل في صيف عام ٢٠٠٥ أنه خلال فترة أسبوع واحد، وهي الفترة التي أُجريت فيها الدراسة، سجّلت الشرطة وإدارات الدعم حوالي ١٠٠٠ حالة تحري بشأن النساء اللواتي تعرضن للعنف المتري. وفي الأسبوع نفسه، ووفقا للتحريات المسجّلة، تعرّض حوالي ٢٠٠٠ طفل للعنف والتهديدات من شخص تربطه بهم صلة وثيقة. والأطفال المعنيون كانوا جميعهم تقريبا في سن يقل عن ١٥ عاما، وكان سن كثيرين منهم أقل من سن دخول المدارس. وبيّنت الدراسة الاستقصائية أن مرتكبي تلك الأفعال كانوا أساسا من الرجال. وفي نسبة ٨٥ في المائة من حالات التحري كان مرتكب الفعل رجلا. وفي نسبة تزيد عن ٦٠ في المائة من حالات التحري كان الأمر يتعلق بالعنف البدني. وقد وُجّهت تهديدات في نسبة ٤٠ في المائة تقريبا من الحالات، في حين ارتكبت أشكال أخرى من العنف البدني في نسبة ٦٠ في المائة تقريبا من التحريات المسجّلة.

وعدد البلاغات الرسمية المتعلقة بالعنف المتري زاد من ٣٨٩٠ بلاغا في عام ٢٠٠٣ إلى ٣٤٨٤ بلاغا في عام ٢٠٠٥. ولا يوجد سبب للاعتقاد بأن هذا يرجع إلى زيادة في العنف، ولكن من المحتمل أن يكون مؤشرا لزيادة عدد الضحايا الذين يتصلون بالشرطة ولزيادة الانفتاح إزاء هذه المشكلة ولأن التحريم الاجتماعي لتعرض شخص ما للعنف بين الزوجين أصبح اليوم أقل مما كان منذ سنوات قليلة.

مراكز الأزمات ومراكز الموارد لضحايا الاغتصاب

يوجد ٥٠ مركزا للأزمات. وعدد هذه المراكز مستقر نسبيا منذ أواسط الثمانينات. وتوجد مراكز أزمات في كل مقاطعة، كما أن عدد المراكز في كل مقاطعة يتراوح بين مركز واحد وثمانية مراكز. ويختلف حجم وتنظيم وملكية المراكز من مركز إلى آخر. وتدير

البلديات ستة مراكز في حين أن المراكز الأخرى البالغ عددها ٤٤ مركزا تدار إدارة خاصة. وبعض مراكز الأزمات هي أيضا مراكز لضحايا زنا المحارم. وهذه المراكز تقدّم النصيحة والدعم والمشورة للأشخاص الذين تعرضوا لسوء المعاملة أو العنف أو الاعتداءات في بيوتهم؛ كما أنها تقدّم المأوى للضحايا ولأطفالهم. والحكومة تنظر في وضع إطار تشريعي لمراكز الأزمات.

وبالإضافة إلى مراكز الأزمات يوجد أيضا مركزان للموارد (DIXI) من أجل ضحايا الاغتصاب، وهما يقدمان المساعدة لضحايا الاغتصاب ولأقرب أقربائهم.

وفي آب/أغسطس ٢٠٠٣، نشرت كلية أوصلو الجامعية تقريرا عنوانه (أيدولوجيا أو مهارة مهنية؟ تقرير حالة بشأن مراكز الأزمات). والتقرير يعرض نظرة عامة على تمويل مراكز الأزمات وعلى هيكلها التنظيمي وبرامجها وظروف عمل موظفيها والتعاون مع إدارات الدعم الأخرى والتنمية الطويلة الأجل. والدراسة مؤلّتها "وزارة شؤون الطفل والمساواة".

وخطّة عمل الحكومة لمكافحة العنف المتزلي تشمل تدابير لتحسين مستوى التعاون والخبرة العملية في إدارات الدعم ومنع العنف المتزلي وتقديم المساعدة لضحايا هذا العنف. وتماشيا مع هذه الأهداف، صدر منشور معلومات عنوانه (*Vi bryr pa arbeidsplassen*) (نحن نهتم بموظفينا) عن أمانة مركز الأزمات النرويجي والاتحاد النرويجي لنقابات العمال. والغرض من المنشور هو تهيئة الموظفين على نحو أفضل لتقديم الرعاية والدعم للنساء اللواتي تقعن ضحية للعنف ولتقديم المشورة. والهدف هو ضمان أن يكون موظفو تقديم المشورة جزءا لا يتجزأ من نظام الرقابة الداخلي في جميع مواقع العمل.

والتعاون فيما بين الوكالات الذي له أساس رسمي في خطط البلديات وتقسيم المسؤولية على نحو واضح ضروريان لتقديم المساعدة الفعّالة إلى النساء المصابات بالعجز. وفي عام ٢٠٠٦ نشرت "شبكة النساء المصابات بالعجز في النرويج" تقريرا عن إدارات البلديات المعنية بالنساء المصابات بالعجز اللواتي تتعرضن للعنف (*Hvilket tilbud gir kommunene til voldsutsatte kvinner med funksjonshemming?*). والتقرير يستند إلى دراسة استقصائية أجريت فيها مقابلات في بلديات منتقاة في عام ٢٠٠٥. وأحد الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في التقرير هو أنه "يوجد على ما يبدو نقص في المعرفة في إدارات الدعم التابعة للبلديات بالنسبة لظروف معيشية هامة للنساء المصابات بالعجز والمعرضات للعنف المتزلي كظاهرة". والتقرير يوضّح أيضا أنه يجب أن

يُنظر إلى الخدمات المقدّمة من مركز الأزمات ومن البلدية من حيث ارتباط كل منهما بالآخر، وأن المساعدة الأكثر أهمية بالنسبة للنساء اللواتي يقعن ضحية للعنف تُقدّم من خلال مراكز الأزمات وتعاونها مع البلديات المحلية.

و”الإدارة النرويجية لشؤون الطفل والشباب والأسرة“، التي تدير نظام المنح لمراكز الخدمات، بدأت العمل في إجراء دراسة لمدى إمكانية الوصول إلى مراكز الأزمات في النرويج، بما يشمل مدى تناسب الخدمات مع حاجات النساء المصابات بعجز. وهذا يمثل أحد التدابير التي تتضمنها خطة العمل التي وضعتها الحكومة لمكافحة العنف المنزلي (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧). وفي عام ٢٠٠٣ كان قد تم موازنة ١٤ مركزاً من مراكز الأزمات البالغ عددها ٥٠ مركزاً للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنساء المصابات بعجز.

وإدخال تغيير في نظام المنح اعتباراً من عام ٢٠٠٥، بما يشمل زيادة التمويل المقدم من الحكومة المركزية، أدّى إلى زيادة إمكانية التنبؤ بالوضع المالي لمراكز الأزمات. وفي الوقت نفسه زاد عدد المراكز التي تستخدم نظام قروض ”بنك الدولة النرويجية للإسكان“ لرفع مستوى الأماكن والمباني الجديدة لتحقيق معايير التصميم كي يكون من الممكن أن يدخلها الجميع. ومن المفترض أن يؤدي الأثر الإجمالي لهذه التدابير إلى المساعدة في ضمان جعل المزيد من مراكز الأزمات في النرويج متفقاً مع حاجات النساء المصابات بعجز في السنوات المقبلة.

وفي خريف عام ٢٠٠٦، سوف تقدم الإدارة النرويجية المعنية بشؤون الطفل والشباب والأسرة تقريراً يتضمن دراسة للنساء اللواتي لم تُقبلن في مراكز الأزمات. وفي خريف عام ٢٠٠٥، اشترك كل مركز من مراكز الأزمات في النرويج في مشروع مدته ثلاثة أشهر لتسجيل النساء اللواتي لم يمكن، لأسباب مختلفة، إيوائهن في مركز للخدمات وتطلّب الأمر إحالتهم إلى إدارات دعم أخرى. واستناداً إلى هذا التقرير، سوف توضع تدابير لتلبية حاجات هذه المجموعة من النساء الضعيفات بوجه خاص.

التعديلات التشريعية

في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، اعتمد البرلمان نصاً جنائياً بشأن العنف المنزلي (الجزء ٢١٩ من قانون العقوبات). وقد دخل النص حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. والتعديل التشريعي يحدّث الجزء ٢١٩ السابق المتعلق بالعنف المنزلي، ويوسع نطاقه، وهو جزء أصبح غير متفق مع الظروف الجديدة وصعب الفهم ومتضمناً لبعض الشروط المعقدة. وفي النص الجديد، يشكل قيام مرتكب الفعل بتهيب أقرب الأقرباء وإساءة معاملته لأجل طویل الجانب الجنائي من الفعل. وسوف يعزّز النص الجنائي الوضع القانوني للمرأة وذلك لأن النساء هن الضحايا الأساسيين للعنف المرتكب من جانب شريك وثيق الصلة.

القواعد المتعلقة بحظر الاتصال، وغير ذلك: جرى تعديل الجزء ٢٢٢ (أ) من قانون الإجراءات الجنائية المتعلق بفرض حظر على الزيارات وذلك بالقانون رقم ٦٧ الصادر في ٣٠ آب/أغسطس ٢٠٠٢ للسماح بفرض حظر بالنسبة للأشخاص الذين يقيمون في منازلهم الخاصة بهم. والغرض من هذا النص هو منع العنف الموجه ضد النساء وتحسين وضع ضحايا العنف. وسوف ينطبق القانون بشكل خاص عندما يكون الشخص المطلوب حمايته مشتركا في السكن مع الشخص المطلوب تطبيق حظر الزيارات عليه. ويجوز فرض حظر على قيام شخص بزيارة البيت الخاص به وذلك بغض النظر عن مَنْ يملك المسكن. وقد دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ نص جديد وأكثر شمولاً في الجزء ٣٣ من قانون العقوبات وهو نص يحظر الاتصال. والنص يهدف بصفة خاصة إلى حماية الشخص المتضرر في الحالات التي تتعلق بإساءة معاملة المرأة وبالعنف المنزلي. والنص الجنائي الجديد يجعل من الممكن فرض حظر على أشكال للسلوك الذي ينطوي على تهديد أو مضايقة أكثر مما كان عليه الحال في السابق.

والقانون المتعلق بالتعديلات التي أُدخلت في قانون الشرطة والتي يمكن بموجبها إعطاء الأشخاص المعرضين للتهديدات هوية جديدة (هوية مزيفة) دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. والأشخاص المعرضون لخطر الوقوع كضحايا لفعال جنائي خطير يستهدف حياتهم أو صحتهم أو حريتهم يجوز الآن منحهم هوية جديدة (رقم هوية شخصي). ولا تُمنح هوية مزيفة إلا إذا ثبت أن التدابير الوقائية الأخرى ليست كافية.

قوة الشرطة

تقوم قوة الشرطة بدور أساسي للغاية في الجهود التي تبذلها الحكومة لمكافحة العنف الموجه ضد المرأة. وفي عام ٢٠٠٢ أنشئ في كل دائرة من دوائر الشرطة في النرويج، البالغ عددها ٢٧ دائرة، نظام للمنسقين المعنيين بالعنف المنزلي. ودور المنسقين هو ضمان أن تبدي الشرطة تفهما وفراصة في تعاملاتها مع الضحايا ومع أقرب المقربين إليهم. ولضمان أن تعطي الشرطة أولوية كافية للحالات المتعلقة بالعنف المرتكب ضد المرأة أصدرت للشرطة في عام ٢٠٠٢ تعليمات تحدد كيفية التعامل مع حالات العنف المنزلي. والتعليمات تشمل نظرة عامة على التدابير العملية لحماية الأشخاص المعرضين للعنف وللتهديدات. وقد أعدت إدارة الشرطة كتيبا لتعامل الشرطة مع العنف المنزلي، وجرى توزيع الكتيب على جميع دوائر الشرطة في حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

تقييم التدابير: جرى في عام ٢٠٠٤ تقييم نظام المنسقين المعنيين بالعنف المنزلي. وقدم التقييم وصفا يتضمن معلومات عن مركز النظام بعد سنتين من التنفيذ. غير أن النتائج قد

بيّنت أنه توجد إمكانية كبيرة لإجراء المزيد من التطوير. ودرجة الأولوية المعطاة للعنف المتزلي تراوحت بدرجة كبيرة من دائرة للشرطة إلى دائرة أخرى وذلك، كما يبدو، دون أي ارتباط بالانتشار الجغرافي لهذا النوع من الحالات. وعلاوة على هذا فإن طلب إدارة الشرطة بألا يكلف المنسقون المعنيون بالعنف المتزلي بمهام أخرى إلا في ظروف استثنائية لم يلتزم به في كل دائرة. وقد وضعت الإدارة استراتيجية لمواصلة تطوير نظام المنسقين المعنيين بالعنف المتزلي وذلك بغية إزالة الاختلافات الموجودة بين الدوائر.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، بدأت الشرطة نظاما يشمل البلد بكامله لأجهزة إنذار متنقلة للإبلاغ عن العنف. والغرض من أجهزة الإنذار المتنقلة، التي تُستخدم مع تدابير أخرى، هو إعطاء الأشخاص المهتدين بالتعرض للعنف حرية حركة أكبر والمساعدة في منع العنف والتهديدات. ونظام الإنذار يستند إلى نظامين لتحديد المواقع الجغرافية (النظام العالمي لتحديد المواقع والنظام العالمي لاتصالات الهاتف المحمول) لضمان تمكن الشرطة من أن تحدد بأكبر قدر ممكن من الدقة موقع الشخص المعرض للتهديد. وعند تشغيل جهاز الإنذار يمكن للشخص المعني أن يتصل مباشرة بمركز عمليات الشرطة. ولضمان استخدام النظام على نحو فعّال في كل دائرة شرطة وضعت إدارة الشرطة مبادئ توجيهية خاصة لتوفير أجهزة إنذار متنقلة للإبلاغ عن العنف. وأعدّ أيضا من أجل ضحايا التهديد منشور معلومات خاص وكتيب تعليمات. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ كان العدد الإجمالي لأجهزة الإنذار التي تم تشغيلها ١٥٠٠ جهاز تقريبا.

المشروع الريادي لاستخدام "إنذار عكسي" لمرتكبي أعمال العنف: أنشأت وزارة العدل فريقا عاملا لتقديم تقارير عن تنفيذ مشروع ريادي يتضمن استخدام رصد الاستبعاد الإلكتروني في حالة الأشخاص الذين انتهكوا حظرا على الزيارات. وقد طلب من الفريق العامل أن يقدم مقترحات بشأن نوع الرصد الإلكتروني الذي ينبغي استخدامه في المشروع ودراسة الحاجة إلى حلول لتنظيم الرصد الإلكتروني وتقديم اقتراح بشأنه. وسوف يعتمد الفريق العامل على الخبرة التي اكتسبتها السويد والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية وإسبانيا، وجميعها اخترت، أو في سبيلها أن تختبر، استخدام الرصد الإلكتروني للأشخاص الذين ينتهكون حظرا على الزيارات. وسوف يتم الانتهاء من إعداد التقرير في خريف عام ٢٠٠٦، كما أن المشروع الريادي سوف يبدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

ونظام مكاتب تقديم المشورة لضحايا الجريمة أنشئ في عام ١٩٩٦. والمكاتب تقدّم النصيحة والمشورة لضحايا الأعمال الإجرامية. وفي أيار/مايو ٢٠٠٥ كان العدد الإجمالي للمكاتب الاستشارية التي فُتحت في النرويج عشرة مكاتب. وبالإضافة إلى هذه

المكاتب، بُدئ في "تروندهايم" (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦) مشروع رياضي مدته ثلاث سنوات لإنشاء مركز دعم للأشخاص المتضررين. وموظفو المشروع، الموجودون في مقر الشرطة في "تروندهايم" يقدمون الدعم إلى الضحايا وإلى أقرب أقربائهم. وفي هذا المشروع تعلّق أهمية حاسمة على إقامة تعاون وثيق مع إدارات دعم البلديات. والإدلاء بالشهادة في الإجراءات الجنائية تكون في كثير من الأحيان تجربة تسبب الصدمة إلى حد كبير لضحايا الجريمة، وخاصة بالنسبة لضحايا الجرائم الجنسية. ولتحسين حالة ضحايا الجريمة، طلبت وزارة العدل إعداد تقرير عن عدد الأشخاص المتضررين في الإجراءات الجنائية (Anne Robberstad, *Kontradiksjon og verdighet* 2002) (الحق في الكلام والكرامة، عام ٢٠٠٢)). والمقترحات التي قُدِّمت في هذا التقرير قام بمتابعتها فريق عامل أنشئ للنظر في عدد من الجوانب العملية ذات الصلة بالإجراءات الجنائية التي يمكن أن تحدّ من الأثر السلبي الذي يتعرض له الأشخاص المتضررون. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ قدم الفريق العامل تقريره الذي اقترح فيه زيادة الخبرة العملية للأشخاص الذين يشتركون في إجراء محاكمة جنائية وذلك بالنسبة لردود الأفعال العامة للضحايا، ووضع نظام لتقديم الدعم للشهود، وتحسين حماية الشاهد. والتدابير المقترحة تقوم بتنفيذها الآن وزارة العدل.

ولتحسين وضع الأشخاص المتضررين وأقرب الأقرباء الباقين على قيد الحياة قُدِّمت لجنة ذات عضوية عامة في أيار/مايو ٢٠٠٦ تقريرا اقترحت فيه تدابير لتحسين وضع هؤلاء الأشخاص في الإجراءات الجنائية (NOU 2006: *Fornærmede i straffeprosessen – ny perspektiv, nye rettigheter*) (تقرير النرويج الرسمي في عام ٢٠٠٦: الأشخاص المتضررون في الإجراءات الجنائية - منظور جديد، حقوق جديدة)). وتقترح اللجنة ما يلي:

- ينبغي أن تقدّم للأشخاص المتضررين وأقرب أقربائهم الباقين على قيد الحياة في القضايا الجنائية معلومات أفضل كثيرا وأكثر طوال فترة النظر في القضية. واللجنة تقترح أن تقدّم الشرطة معلومات عن تطور البحث وتقدمه. وينبغي أيضا إبلاغ الشخص المتضرر وأقرب الأقربين الباقين على قيد الحياة بكل قرار يُتخذ بالنسبة للمحاكمة وكل جلسة للمحاكمة وأي استئناف يقدم.
- ينبغي توسيع نطاق الحق في معرفة أنه قد أُفرج عن مسجونين ينفذ عليهم حُكم.
- ينبغي أن تعيّن الشرطة شخصا يتولى الاتصال بالأشخاص المتضررين وأقرب أقربائهم الباقين على قيد الحياة، على أن تتاح لذلك الشخص الفرصة لمقابلة المدعي العام.

- ينبغي أن يُسمح للأشخاص المتضررين وأقرب أقربائهم الباقين على قيد الحياة في القضايا الجنائية الخطيرة بحضور جميع جلسات المحكمة في القضية، بما يشمل الجلسات السرية.
- ينبغي أن يكون من حق الشخص المتضرر وأقرب أقربائه الباقين على قيد الحياة في القضايا الجنائية الخطيرة الحق في التعبير عن آراءهم وفي تمكينهم من دحض المعلومات خلال التحقيق في القضية وعند عرض القضية على المحكمة. وتقتصر اللجنة أيضا أن يكون من حق الأشخاص المتضررين أن يوجهوا أسئلة أثناء الجلسة الرئيسية إلى المتهم والشهود، ونفس الحق في تقديم نقض نهائي مثل المتهم.
- ينبغي أن يكون من حق الأشخاص الأكثر تضررا وأقرب أقربائهم الباقين على قيد الحياة الاستعانة بمحام وأن يتم توضيح وظائف المحامي وتوسيع نطاقها.

المعونة القانونية المجانية والأحقية في الحصول على تعويض

يحق لضحايا العنف الحصول على مساعدة قانونية في تقديم طلبات قانونية مدنية تكون مرتبطة بإجراءات جنائية، قارن الفصل ٢٩ من قانون الإجراءات الجنائية، أو وفقا للقانون المتعلق بالمعونة القانونية المجانية.

ووفقا لقانون المعونة القانونية المجانية وضعت وزارة العدل خطة خاصة لتقديم المعونة القانونية إلى ضحايا العنف بصفة عامة (النساء والرجال على حد سواء) فيما يتصل باتخاذ إجراء قانوني بالنسبة للأضرار ضد الجاني. وفي هذا النوع من القضايا يحق لضحايا العنف الحصول على معونة قانونية مجانية دون بحث القدرة على السداد. غير أنه إذا جرى تحريك الإجراءات القانونية ضد الجاني تكون المعونة القانونية المجانية المتعلقة بمطالبة عن الأضرار مشروطة بإدراج المطالبة في القضية الجنائية المرفوعة ضد الجاني، غير أنه لا تكون هناك حاجة إلى أن تصدر المحكمة حكما في القضية بكاملها.

ووفقا لقانون المعونة القانونية المجانية، يحق أيضا لضحايا العنف الحصول على المعونة القانونية المجانية لتقديم طلب للحصول على تعويض من الدولة بسبب الأضرار الشخصية الناتجة عن فعل جنائي (تعويض ضحايا جريمة عنف). غير أنه في هذه القضايا يجب أن تتحقق شروط مالية معيّنة كي يكون مستحقا الحصول على مساعدة (أن يكون الدخل والأصول أقل من حد أدنى معيّن) ويجب أن تسدّد الضحية جزءا من التكاليف.

الجماعات المعينة التي تستهدفها الجهود الرامية إلى منع العنف المرتكب ضد المرأة الرجال كأشخاص يرتكبون العنف

تؤكد خطة العمل المتعلقة بمكافحة العنف المتزلي على أنه يجب أيضا أن تركز الجهود على الشخص الذي يرتكب الفعل العنيف.

والعقاب وحده ليس هو الحل الصحيح بالنسبة للرجال الذين يرتكبون العنف وذلك على الرغم من أهمية أن يفرض المجتمع أيضا عقوبات لإبراز أن أي فعل من أفعال العنف هو انتهاك للقانون وإساءة لاستخدام الحقوق. والمؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة، على حد سواء، تقدم العلاج للرجال الذين يرتكبون العنف المتزلي. غير أن هذه الخدمات ليست موزعة بالتساوي جغرافيا، كما أن برامج العلاج لم تقيّم على نحو مرض. وسوف يتم من خلال تدابير في خطة العمل وضع برامج علاج لمرتكبي العنف، وستتاح هذه البرامج في جميع أنحاء البلد. وإضافة إلى هذا فإن السجناء الذكور الذين يعانون من مشكلة العنف سيقدّم لهم العلاج من جانب إدارات الصحة العادية وبرامج مختلفة تديرها "إدارة الإصلاح" بهدف تغيير سلوكهم. ومن أمثلة هذه البرامج العلاج الجماعي الذي يعتمد على نموذج "البديل للعنف"، وعلى جماعات معالجة الإجهاد وجماعات معالجة الغضب.

وأحد الدروس المستفادة هو أن الرجال لا يشعرون بأنهم أقوياء عندما يلجأون إلى العنف - بل يشعرون بأنه لا حول لهم ولا قوة. وهناك جانب آخر وهو إنكارهم للمسؤولية - شريكهم هو الذي بدأ المشكلة وهو الذي يستحق اللوم. ومن الضروري أن يتعلم هؤلاء الرجال تحمّل مسؤولية أعمالهم وأن تكون لهم رؤية مختلفة بالنسبة للمرأة. ومن المهم أيضا أن يتعلم الرجال أنفسهم، من خلال تدابير مختلفة لإثارة الوعي، أن يدينوا استخدام الرجال الآخرين للعنف.

وكطريقة لمنع العنف ومساعدة الرجال قبل أن يصلوا إلى المرحلة التي يلجأون فيها إلى العنف تقدّم الحكومة التمويل إلى "مركز الموارد المعني بالرجل". وقد وضع هذا المركز مقترحات لسبل منع استخدام العنف. وللإطلاع على المزيد من المعلومات، انظر الجزء الوارد تحت المادة ٥ (أ).

الأطفال ضحايا العنف والأطفال الذين يشهدون العنف المتزلي

تشارك عدة وزارات في الجهود الرامية إلى منع العنف الموجه ضد الأطفال، بما يشمل الأطفال الذين يشهدون العنف المتزلي. وهذا العمل تنسقه "وزارة شؤون الطفل والمساواة".

ويتمثل أحد هذه التدابير في مشروع يسمى (*Barn som lever med vold i familien*) (الأطفال الذين يعيشون مع العنف المنزلي) (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦) وهو مشروع تشترك في إدارته منظمة "البديل للعنف" في أوسلو وتيليمارك مع "مركز علم نفس الأزمات" في بيرغين. والمشروع يستهدف الأطفال المعرضين للعنف كشهود للعنف المنزلي و/أو الأطفال الذين هم أنفسهم ضحايا لإساءة معاملة الأطفال أو للعنف البدني. ويتألف المشروع من ثلاثة مكونات رئيسية:

١ - **الخدمات الإكلينيكية:** من خلال المشروع، تقدّم الخدمات الإكلينيكية للأطفال من جانب منظمة "البديل للعنف" في أوسلو ومنظمة "البديل للعنف" في تيليمارك، وكذلك من جانب "مركز علم نفس الأزمات" في بيرغين.

٢ - **زيادة قاعدة المعرفة عن طريق نشر المعلومات وتقديم التوجيه** إلى إدارات تقديم المشورة للأسر وإدارات رعاية الطفل ومراكز الأزمات. ويجري أيضا نشر المعلومات على إدارات علم النفس المعنية بالأطفال والشباب، وعلى الشرطة وهيئة القضاة وغيرها. وقد صُممت مواد كئي تُستخدم في المقابلات التي تُجرى مع الأبوين والأطفال في مراكز الأزمات. ويجري إعداد مواد تعليمية للمهنيين الذين يعملون مع أطفال يعيشون مع العنف المنزلي. وقد قُدّم للمشروع تمويل إضافي من أجل وضع مواد إعلامية وكتيبات لعامة الجمهور وموظفي عيادات الصحة العامة والمعلمين وموظفي الرعاية النهارية.

٣ - **البحوث:** حصل المشروع على موافقة لإقامة مشروع بحثي يسمى *Barn som lever med vold i familien. Hva har barna i disse familiene opplevd of hard et pafort dem skader?* (الأطفال الذين يعيشون مع العنف المنزلي. ما الذي تعرّض له الأطفال في هذه الأسر وهل أضرّ بهم؟). والغرض الأساسي لهذا البحث هو تقديم مزيد من المعلومات إلى ضحايا العنف من الأطفال في النرويج وذلك من أجل تحسين نوعية حياتهم وفرصهم المستقبلية.

وجري أيضا وضع مبادئ توجيهية خاصة لموظفي القطاع العام وذلك من أجل تعزيز الجهود الرامية إلى مساعدة ضحايا العنف من الأطفال، بما يشمل:

- دليل لتقديم المعلومات والتعاون عند تعرّض الأطفال للعنف المنزلي، Q-1088B.

• نشرة تتعلق بإدارة رفاه الطفل وبواجبها إزاء السرية والحق في الحصول على المعلومات وواجب الكشف عن المعلومات، Q-24/2005.

• الشباب الذين يبيعون الجنس أو يتاجرون فيه – دليل مهني لإدارات الدعم، Q-1100 (أشير أيضا إلى المادة ٦، النقطة ٣).

(هذه المواد جميعها متاحة باللغة النرويجية فقط).

والجماعات المستهدفة بالنسبة لهذه المبادئ التوجيهية هي إدارة رعاية الطفل وأفراد الهيئات القضائية والإدارات الاجتماعية والإدارات الصحية ومراكز الرعاية النهارية والمدارس. وسوف يُنشر أيضا دليل بشأن دور إدارة رعاية الطفل في حالة الاشتباه في حدوث إساءة معاملة بالنسبة لزيارات الوالدين.

واعتمدت تعديلات على "قانون الطفل"، وغيره، لحماية الأطفال من إساءة المعاملة، قارن المقترح رقم ١١ (الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦) الذي قُدّم إلى البرلمان. ووفقا لهذه التعديلات يجب توخي الحيط في قضايا حضانة الأطفال لضمان عدم تعرّض الطفل لإساءة المعاملة، بما يشمل مشاهدة العنف، وعدم منح حقوق الزيارة إذا لم يكن هذا في مصلحة الطفل. وهناك تعديل آخر يفرض على السلطات العامة التزاما بتعيين مشرف في الحالات الخاصة التي يكون الإشراف فيها شرطا لزيارات الوالدين. وعلاوة على هذا فإنه وفقا لهذه التعديلات قد تكون برامج الهوية المزيفة والعنوان السري مفيدة أيضا لحماية ضحايا التهديدات ممن لهم أطفال. وقد أُتخذ أيضا قرار بتعديل القانون بحيث لا يُمنح تلقائيا أحد الوالدين إذا كان متهما أو مُداناً أو محكوما عليه لتسببه في وفاة الآخر مسؤولية أبوية بالنسبة لأطفاله.

وفي عام ٢٠٠٥ نظمت وزارة شؤون الطفل والمساواة برامج في أوصلو وبيرجين للقضاة والخبراء والمحامين بشأن الآثار الضارة للعنف وإساءة المعاملة والنظر في قضايا حضانة الأطفال عندما يكون هناك شك في حدوث عنف وإساءة معاملة.

واعتمدت أيضا تعديلات على "قانون رفاه الطفل"، وهي تعديلات تفرض واجبا تشريعيًا على مراكز الأزمات الخاصة بأن تكشف عن المعلومات لإدارة رعاية الطفل في الحالات التي قد تكون منطوية على خطر رجوع الطفل إلى أب عنيف. وهذا الواجب يتماشى مع واجب المنظمات الأخرى والوكالات الخاصة التي تتولى في الوقت الحالي تنفيذ مهام للقطاع العام.

وقامت أمانة مركز الأزمات، باستخدام الأموال التي جمعت من خلال جهودها الخاصة، إضافة إلى تمويل من إدارة شؤون الأطفال والشباب والأسرة ووزارة العدل، بإعداد دليل يهدف إلى زيادة الخبرة العملية للمعاونين الذين يساعدون النساء اللواتي تتعرضن للعنف وأطفالهن الذين يعيشون في النرويج أو يستفيدون من مراكز الأزمات فيها. والبديل يتضمن، ضمن ما يتضمنه، وصفا للنساء اللواتي تقعن ضحايا للعنف وأطفالهن من منظور أزمة، والسبل التي يمكن بها لمن يقدم المساعدة أن يساهم في بناء الثقة وحث النساء على أن تكن عناصر نشطة في حياتهن. والدليل يصف، باستخدام أساليب فعالة، الكيفية التي يمكن بها أن يستخدم التحادث كأداة لتحديد مدى وجود تهديدات ومدى العنف وآثاره، والكيفية التي يمكن أن يستخدم بها الضحايا التدابير المختلفة. ونحن نعيش في مجتمع متعدد الثقافات، والدليل يركز على أهمية الخبرة العملية بالنسبة للنساء اللواتي تقعن ضحايا للعنف والأطفال المنتمين إلى أقليات وعلى الكيفية التي يمكن بها تقديم الدعم للضحايا بعد إقامتهم في مركز الأزمات.

العمل مع النساء من ضحايا العنف في السجن

يتعرض عدد كبير من النساء السجينات لإساءة المعاملة من جانب أشخاص تربطهم بهن صلات وثيقة. وبالإضافة إلى الخدمات التي تقدمها الإدارات الصحية العادية وُضعت، تحت رعاية "إدارة الإصلاح" تدابير خاصة، مثل زيادة الدراية وذلك لمساعدة السجينات على مواجهة هذه الظروف ومعالجتها. وفي خريف عام ٢٠٠٤، اتفقت "إدارة الإصلاح للمنطقة الشرقية" و "أمانة مركز الأزمات" على البدء في برنامج تحادث للنساء اللواتي تقعن ضحايا للعنف في السجن. وهدف البرنامج هو مساعدة النساء السجينات على التحرر من دور الضحية ومنع الرجال من استخدام العنف ضد المرأة. وزيادة الخبرة العملية لموظفي السجن كانت أيضا واحدة من مكونات المشروع. وقد أُتيحت للنساء الفرصة للمشاركة في الجماعات العادية أو لإجراء مقابلات فردية في مركز الأزمات وذلك أيضا أثناء تنفيذ الحكم الصادر عليهن. والخبرات التي اكتسبت من المشروع هي خبرات مفيدة للغاية. وتذكر النساء أنهن قد وجدن أن الحديث عن العنف وعن خبراتهن الشخصية أمر مؤلم، ولكن صحتهن العقلية تحسنت، وأن العملية التي تعرضن لها أثناء المشروع كانت تمثل طريقة هامة لإعدادهن لحياة خالية من العنف بعد مغادرة السجن.

الأشخاص غير الحاصلين على تصريح بالإقامة الدائمة في النرويج

تضمن تعديل تشريعي اعتمد في ٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ أحكاما تشير إلى أنه من الممكن أن يُرفض طلب لإقامة أسرة وللحصول على تأشيرة دخول إذا كان من المحتمل

أن يتعرض مقدّم الطلب أو أطفاله من زواج آخر إلى إساءة المعاملة أو للاستغلال الجسيم. ومن هذه الناحية جرى أيضا سنّ أحكام تتعلق بالحق في مراجعة سلوك، وشخصية، والشخص المرغى في الحالات المتعلقة بإقامة أسرة والحصول على تأشيرة دخول. والغرض من هذا هو منع تعرّض النساء اللواتي هن من بلدان فقيرة وتنزوحن رجلا يعيشون في النرويج لإساءة المعاملة أو للاستغلال المتسم بالاستخفاف. والأحكام المتعلقة بالتحقق من سلوك، وشخصية، الشخص المرغى لم تدخل بعد حيز النفاذ.

ولوائح الهجرة تتضمن نصا خاصا يستهدف النساء والأطفال ممن يتعرضون لإساءة المعاملة. ووفقا لهذا النص يجب أن يُمنح النساء والأطفال الذين تعرضوا لإساءة المعاملة وحصلوا على تصريح إقامة على أساس لمّ شمل الأسرة تصريح إقامة جديد وذلك استنادا إلى أسس مستقلة إذا كانوا من ضحايا إساءة المعاملة. والغرض من النص هو ضمان ألا يُرغم ضحايا إساءة المعاملة على أن يظلوا على هذا الوضع من أجل الاحتفاظ بتصريح الإقامة في النرويج. وقد بيّنت الإحصاءات المستمدة من إدارة الهجرة عن عام ٢٠٠٤ أن من بين طلبات الحصول على تراخيص إقامة استنادا إلى هذه الأسباب والتي بلغ مجموعها ٨٩ طلبا ووفق على ٥٨ طلبا ورُفض ٣١ طلبا. والتقرير (NOU 2004: 20 Ny utlendingslov) (التقرير النرويجي الرسمي رقم ٢٠ لعام ٢٠٠٤ المعنون "قانون هجرة جديد") يتضمن اقتراحا يجعل النص محايدا بالنسبة لنوع الجنس.

الاغتصاب

يشكّل الاغتصاب تحديا خاصا بالنسبة للنظام القانوني والإدارات الصحية. ومعدل حالات الاغتصاب التي يبلغ عنها وعدد حالات الاغتصاب التي يبلغ عنها وتصدر بشأنها إدانة منخفضان. وإضافة إلى هذا فإن الدراسات الاستقصائية قد بيّنت أن الخدمات الصحية التي تقدّم إلى ضحايا الاغتصاب تختلف بدرجة كبيرة من حيث النوعية والمضمون والتنظيم. ويتعين العمل، من خلال تدابير في خطة العمل، من أجل تحسين الخدمات التي تقدّم إلى ضحايا الاغتصاب على المستويين المحلي والإقليمي. ويجب أن يُنشأ في كل مقاطعة على الأقل مركز واحد مشترك بين البلديات لاستقبال ضحايا العنف وضحايا الاغتصاب.

وذكرت الحكومة الحالية في الصفحة ٧٠ من بيانها السياسي (إعلان "سوريا موريا") أنها تعتزم تعيين لجنة عامة ذات قاعدة عريضة للإبلاغ عن وضع النساء اللواتي تعرضن للاغتصاب أو أنواع أخرى من العنف الجنسي. واللجنة، التي ستعيّن في آب/ أغسطس ٢٠٠٦، سوف تحدّد العوامل التي تسهم في عدم الإبلاغ عن حالات الاغتصاب وتقدّم تدابير واستراتيجيات لزيادة معدل الإبلاغ عن الاغتصاب وتقييم الكيفية التي يمكن

بها تطبيق استراتيجيات بديلة لحل النزاعات في حالات الاغتصاب وتقييم وضع ضحايا الاغتصاب، الإناث والذكور على حد سواء، الذين يعانون من حالات عجز مختلفة أو ينتمون إلى جماعات أقلية أو، بصفة خاصة، لديهم خبرة بالنسبة للبقاء.

وذكرت الحكومة أنها سوف تسعى إلى رفع مستوى الجزاءات المفروضة على جرائم الاغتصاب والقتل والعنف الشديد والجرائم الجنسية.

والمدير العام لمكتب المدعي العام يجري حاليا دراسة للأحكام القابلة للتنفيذ قانونا في قضايا الاغتصاب التي انتهت بالإفراج عن المتهمين في الفترة من عام ٢٠٠٣ حتى نهاية النصف الأول من عام ٢٠٠٥. وجرى تعيين فريق عامل لبحث نوعية أعمال التحري والمقاضاة وتقييم البيانات الإحصائية المتوفرة، وسوف يقدم الفريق العامل تقريره في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦.

الاعتداءات الجنسية والبدنية على الأطفال

يجري التشديد من جانب السلطات العامة والمنظمات الطوعية والباحثين والخبراء على الحاجة إلى تعزيز الخدمات التي تقدم إلى الأطفال والشباب الذين يتعرضون للاعتداءات الجنسية و/أو البدنية. ولهذا فإنه في أيار/مايو ٢٠٠٥ قدمت وزارة شؤون الطفل والأسرة ووزارات وإدارات أخرى الخطة *Strategi mot seksuelle og fysiske overgrep mot barn* (2005-2009) (خطة استراتيجية لمكافحة الاعتداءات الجنسية والبدنية على الأطفال) (٢٠٠٥-٢٠٠٩). والتدابير التي تتضمنها الخطة تستهدف الأطفال والشباب الداخلين في الفئة العمرية من صفر إلى ١٨ سنة. والخطة تتضمن ٢٢ تدبيرا تهدف إلى منع الاعتداء والكشف عنه، وتقديم المساعدة والعلاج، وإجراء البحوث، وتحسين الخبرة العملية. والوزارات تؤكد أنه يجب أن تنسق الأنشطة الرامية إلى مكافحة الاعتداءات الجنسية والبدنية مع تدابير تتعلق بالأطفال الذين يشهدون العنف المتزلي، قارن خطة العمل لمكافحة العنف المتزلي. ووفقا للخطة، سوف يبدأ العمل في إجراء دراسة استقصائية وطنية رئيسية لمدى تعرض الأطفال للاعتداءات الجنسية والبدنية. وسوف تركز الدراسة الاستقصائية أيضا على أسباب ونتائج الاعتداءات. (يشار أيضا إلى الجزء الوارد تحت العنوان "العنف المتزلي").

ومراكز الزنا بين المحارم تقدم الدعم أساسا خلال ساعات النهار إلى البالغين الذين تعرضوا لاعتداءات جنسية وإلى أقارب الضحايا من الأطفال والشباب. غير أن عددا من مراكز الزنا بين المحارم لديها أيضا برامج للأطفال والشباب. وهدف هذه المراكز هو تقديم المشورة والدعم والمساعدة إلى المستفيدين منها وذلك استنادا إلى مبدأ "المساعدة من أجل المساعدة الذاتية". وهناك الكثير من المراكز التي تقوم أيضا بأعمال وقائية وتقديم المعلومات

والتوجيه إلى هيئات أخرى تعمل في هذا المجال. واعتباراً من عام ٢٠٠٦ تموّل مراكز زنا المحارم، مثل مراكز الأزمات، بالكامل من جانب السلطات العامة، إذ أن نسبة ٢٠ في المائة من تمويلها تقدمه البلديات أو المستشفيات التي تشرف عليها الحكومة المركزية ونسبة ٨٠ في المائة المتبقية تقدمها الدولة مباشرة.

وحماية الأطفال من الاعتداء الجنسي له أولوية عالية في الجهود التي تبذلها الوزارة لضمان استخدام أكثر أماناً لشبكة "الإنترنت" من جانب الأطفال والشباب. والمعلومات المتعلقة بالسلوك الذي ينطوي على مخاطر وبلاستخدام الآمن لشبكة "الإنترنت" يتم نشرها على الأطفال والشباب، والمعلمين، وغيرهم، من خلال خطة عمل تتعلق بالأطفال والشباب وشبكة "الإنترنت" ومؤسسة "حقائق وأدوات للتوعية بالسلامة". ويجري تعليم الأطفال كيفية تفادي جعل بياناتهم الشخصية متاحة على شبكة "الإنترنت" وكيفية التعامل مع الأشخاص الذين يلتقون بهم في غرف "الدردشة". وهذا له أهمية بالنسبة لمنع من يتحرشون بالأطفال من أن يكونوا قادرين على تتبع الأطفال ولضمان ألا يصادف الأطفال أشخاصاً يُحتمل أن يكونوا ممن يتحرشون بالأطفال في الحياة الواقعية. وهذا المشروع يمول جزئياً الاتحاد الأوروبي، كما أنه يقوم على أساس التعاون مع السويد والدانمرك وأيسلندا وأيرلندا.

الجهود الرامية إلى مكافحة الاتجار بالبشر

مقدمة

تتولى وزارة العدل مسؤولية تنسيق الجهود التي تبذلها الحكومة لمكافحة الاتجار بالبشر. وقد نُظِم هذا العمل وفقاً لخطتي عمل هما "خطة عمل الحكومة لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال (٢٠٠٣-٢٠٠٥)" التي بدأت في شباط/فبراير ٢٠٠٣، وخطة عمل الحكومة لمكافحة الاتجار بالبشر (٢٠٠٥-٢٠٠٨) التي بدأت في حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وفي حريف عام ٢٠٠٦ سوف تقدم حكومة "ستولتينبيرغ الثانية" عدداً من التدابير التي تهدف إلى مكافحة الاتجار بالبشر. ولتلبية الحاجة إلى تنسيق مركزي جرى إنشاء فريق عامل مشترك بين الوزارات يتألف من ممثلين لخمس وزارات. والفريق العامل مكلف بضمان تنفيذ التدابير الرامية إلى مكافحة الاتجار بالبشر وسوف يقدم تقارير إلى لجنة أمانة تابعة للدولة مرتين سنوياً.

والجهود الرامية إلى مكافحة الاتجار بالبشر تركز على خمسة أهداف رئيسية:

- ١ - منع الاتجار بالبشر بالحد من التوظيف والطلب.
- ٢ - تحسين البرامج التي توفر المساعدة والحماية لضحايا الاتجار بالبشر.

- ٣ - تكثيف الجهود من أجل كشف من يتاحرون بالبشر ومقاضاتهم.
- ٤ - زيادة المعرفة والتعاون فيما بين القطاعات على المستوى الوطني.
- ٥ - تعزيز الأطر الدولية والتعاون الدولي.

التعديلات التشريعية وقانون السوابق

في عام ٢٠٠٣ اعتمد في الجزء ٢٢٤ من قانون العقوبات نصّ جزائي خاص يحظر الاتجار بالبشر، وهو نصّ يناظر التعريف الوارد في المادة ٣ من "بروتوكول باليرمو". وفي حين أن البروتوكول لا يشمل سوى الجماعات الإجرامية التي تقف وراء الاتجار بالبشر فإن الفقرة الأولى من الجزء ٢٢٤ تستهدف أيضا الشخص الذي يرتكب الاستغلال الفعلي. والعقوبة القصوى هي الحبس لمدة ١٠ سنوات. واعتمدت أيضا أحكام تحدّد عقوبات أشدّ، وهي أحكام تنطبق على المشاركين في أنشطة الجريمة المنظمة (الجزء ٦٠ أ) من قانون العقوبات) وعلى تكرار الجريمة (الجزء ٦١ من قانون العقوبات)، وهو ما سينطبق أيضا على قضايا الاتجار بالبشر. وقد اعتمد هذان النصان بموجب القانون رقم ٧٨ الصادر في ٤ تموز/ يوليه ٢٠٠٣.

وبالنظر إلى أن الجزء ٢٢٤ من قانون العقوبات جديد نسبيا فإن قانون السوابق المتعلق بهذا النص محدود. غير أنه في حكم أصدرته مؤخرا محكمة الاستئناف في "فروستاتينغ" (LF-2005-71379) أُدين الشخصان المتهمان بانتهاك هذا النصّ الجزائي. وقد استأنف الشخصان المتهمان والمدعي العام الحكم أمام المحكمة العليا. وأيدت المحكمة العليا عقوبة الحبس لمدة خمس سنوات ولمدة ثلاث سنوات على الترتيب.

وقبل دخول هذا النصّ الجزائي حيز النفاذ طبقت نصوص جزائية أخرى على حالات لها هذه الطبيعة، مثل الجزء ٢٠٢ (المتعلق بالتشغيل) من قانون العقوبات. وعلى سبيل المثال فإنه يمكن الإشارة إلى الحكم الوارد في الصفحة ٣٣١ من تقارير المحكمة العليا النرويجية لعام ٢٠٠٤ (وهي ملخص للأحكام التي أصدرتها المحكمة العليا)، وهو الحكم الذي قرر أن الأشخاص الذين يديرون موقعا للمخيمات يوجد فيه نشاط واسع النطاق للبقاء معرضون للعقاب. وهناك أيضا قضية ذات صلة من محكمة منطقة أوسلو مؤرخة ١٥ شباط/ فبراير ٢٠٠٥ طبّق فيها الجزء ٢٢٤ السابق من قانون العقوبات. والنص ينطبق على أي شخص يجعل فردا ما، عن طريق القوة أو التهديدات أو السلوك المخادع، خاضعا على نحو غير قانوني لسلطته أو لسلطة شخص آخر بنّية نقله إلى بلد أجنبي لأغراض غير شريفة. وقد استؤنف الحكم وأُعلن مؤخرا حكم في محكمة الاستئناف في "بورغاتينغ"

(LB-2005-58617)، وهو حُكم أُدين فيه الشخصان المتهمان بانتهاك الجزء ٢٢٤. ويجري حاليا القيام بتحريات في عدد من القضايا وفقا للجزء ٢٢٤ من قانون العقوبات.

تطوير وتنفيذ القواعد الدولية

صدّقت النرويج على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وعلى البروتوكول الإضافي لمنع ووقف الاتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه، الذي يسمى أيضا ”بروتوكول باليرمو“. وفي أيار/مايو ٢٠٠٥ وقّعت النرويج اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بالاتجار بالبشر، وهي تستعد الآن للتوقيع على الاتفاقية.

وتقوم السلطات النرويجية بدور تشجيعي فيما يتعلق بالجهود الرامية إلى تعزيز وتنسيق القواعد الدولية وإلى مكافحة الاتجار بالبشر وذلك في إطار التعاون بين دول الشمال ومنطقة البلطيق الشمالية، ومنظمة حلف شمال الأطلسي (”الناطو“)، والأمم المتحدة، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومجلس أوروبا، ومجلس ”بارينتس“، ومجلس دول بحر البلطيق. وتقوم النرويج، من خلال مشاريع التعاون ونقل الخبرة، بمساعدة بلدان المنشأ في تنفيذ الأحكام والتوصيات التي تتضمنها المعاهدات الدولية. والسلطات النرويجية تركز بصفة خاصة على ضحايا الاتجار بالبشر من الأطفال وذلك، ضمن أمور أخرى، عن طريق التعاون بشأن السياسة المتعلقة بالأطفال في ”مجلس دول بحر البلطيق“.

ووزارة الدفاع، وقوات الدفاع بصفة عامة، تشترك بقوة في الجهود الجارية في منظمة معاهدة حلف شمال الأطلسي (”الناطو“) والأمم المتحدة لمنع الأفراد العسكريين المشاركين في عمليات دولية من الاشتراك في الاتجار بالنساء والأطفال عن طريق شراء الخدمات الجنسية مثلا. والوزارة تقوم الآن بإجراء التعديلات اللازمة على التشريع لضمان أن تكون لدى قوات الدفاع السلطة المطلوبة لاتخاذ إجراء تآديبي ضد هؤلاء المذنبين.

تعاون الشرطة الثنائي والمتعدد الأطراف

تشارك النرويج في عدد من المحافل الدولية التي تُعقد من أجل التعاون بين الشرطة والقضاء حيثما يكون هناك تركيز قوي على مكافحة الاتجار بالبشر، كما أنها تسهم في عقد تلك المحافل. وهذا ينطبق أيضا على ”منظمة الأمن والتعاون في أوروبا“، ومنظمة ”يوروبول“، ومنظمة ”يوروجست“، و”ميثاق الاستقرار لجنوب شرق أوروبا“، وبنفس القدر منظمة ”الإنتربول“ حيث ترأست إدارة الشرطة ”الفريق العامل المعني بالاتجار بالنساء من أجل استغلالهن جنسيا“. والنرويج تعمل بتعاون وثيق مع بلدان الشمال ودول بحر

البلطيق ومنطقة "بارينتس". ومشروع الشرطة المشترك في منطقة "بارينتس" تركّز بصفة خاصة على شراء الجنس من القصر والاتجار بالأطفال.

دعم التدابير الرامية إلى تقليل التشغيل في بلدان المنشأ

تقوم النرويج، من خلال خطط العمل الرامية إلى مكافحة الاتجار بالبشر و"الاستراتيجية المتعلقة بالمرأة والمساواة بين الجنسين في التعاون الإنمائي" (١٩٩٧-٢٠٠٥)، و"خطة العمل لمكافحة الفقر في الجنوب" قرب عام ٢٠١٥ التي وضعتها الحكومة، بتقديم الدعم لمشروعات تديرها منظمات نرويجية ودولية لتحسين وضع المرأة والطفل في بلدان المنشأ بما يساعد على الحدّ من التشغيل من أجل الاتجار بالبشر. والحملات الإعلامية وبرامج التعليم والتوظيف وإعادة التأهيل توفر فرصا جديدة للنساء والأطفال. وفي مجال التعاون الإنمائي هناك تأكيد على تعزيز حقوق المرأة والطفل، وخاصة بالنسبة للجماعات الضعيفة. وبعثة الخدمات الأجنبية النرويجية تحدّد مشروعات وتدابير بالتعاون مع السلطات والمنظمات الوطنية، كما أنه استجابة لمبادرات من البلدان المتلقية سوف تدعم النرويج الجهود الرامية إلى مكافحة الاتجار بالبشر في بلدان الاتحاد الأوروبي الجديدة.

شروط منح فترة تفكير وإقامة مؤقتة في النرويج

من الممكن أن يُمنح ضحايا الاتجار بالبشر المقيمون في النرويج على نحو غير قانوني فترة تفكير مدتها ٤٥ يوما على الأقل. وهذا يعني أنه من الممكن تعليق أي أمر رفض وطرد. والشروط الأدنى لمنح فترة تفكير جعل، عمدا، شرطا بسيطا. ويكفي أن يكون من المفترض أن الشخص المعني ضحية للاتجار بالبشر، ويجب أن يكون راغبا في قبول المساعدة والمعلومات. وفترة التفكير هذه تتيح للشخص فرصة كي يفكر بإمعان في وضعه وأن ينظر في ما إذا كان سيقدّم تقريراً إلى الشرطة. وخلال تلك الفترة يجب أن تقدّم إلى الشخص المعلومات والمعونة، وكذلك المساعدة في إبلاغ الشرطة عن من يتاجرون بالبشر. ويمكن تمديد الفترة. وبعد انتهاء فترة التفكير، يمكن تقديم عمل مؤقت وإصدار تصريح إقامة بشروط معيّنة. وكقاعدة عامة، يجب أن يكون الشخص قد توقف عن إجراء اتصال بمن يتاجرون بالبشر. وإضافة إلى هذا، يجب السير في الإجراءات المتعلقة بإجراء تحريات عن القضية و/أو الأعمال التحضيرية لبدء إجراءات قانونية.

وإمكانية منح الضحايا فترة تفكير وتصريح مؤقت بالإقامة في النرويج لم تُستخدم إلا قليلا. ووزارة العمل والدمج تقوم في الوقت الحالي بصياغة مجموعة من التعليمات التي تهدف إلى توضيح شروط منح فترة التفكير وبرنامج المساعدة والحماية خلال الفترة،

وكذلك تمديد الفترة. ويجري القيام بهذا العمل بتعاون وثيق مع السلطات الأخرى ذات الصلة.

وضحايا الاتجار بالبشر الذين يخاطرون بأن يتعرضوا للمحاكمة إذا عادوا إلى بلدان منشئهم قد يُمنحوا، بشروط معينة، اللجوء أو الحماية على أسس مماثلة للأسس التي تنطبق على اللاجئين. وبالنسبة للأعمال المتعلقة بإصدار قانون هجرة جديد فإن هناك خططاً لتوضيح أن ضحايا الاتجار بالبشر قد يُمنحوا اللجوء شريطة أن تتحقق شروط اللجوء الأخرى.

طرائق مشتركة بين التخصصات لتحديد ضحايا الاتجار بالبشر

تقع على عاتق الشرطة وسلطات الهجرة المسؤولية الأولية بالنسبة لتحديد ضحايا الاتجار بالبشر، غير أنه من الممكن للمؤسسات والمنظمات والأفراد الاتصال بأولئك الضحايا. وقد أعدت إدارة الشرطة لدوائر الخط الأمامي قائمة بتدابير تبين ما ينبغي أن تبحث عنه الشرطة وذلك بالإضافة إلى كُتيب بشأن إجراء التحريات بالنسبة للاتجار بالبشر. ويجري العمل بشأن إعداد منشور توجيهي يتضمن معلومات تتعلق بتحديد الوكالات والمنظمات التي يتعين الاتصال بها والحصول على المساعدة والحماية للضحايا المحتملين. وسوف يتضمن الدليل أيضاً قائمة مشتركة بين القطاعات لمؤشرات تحديد ضحايا الاتجار بالبشر. وسوف يتم إعداد قائمة خاصة للمؤشرات ودليل وذلك لتحديد هوية الأطفال ومتابعتهم.

أنشطة تقديم المساعدة للباغايا

يُعتبر ضمان تلقي الضحايا المحتملين للاتجار بالبشر لمعلومات دقيقة وجديرة بالثقة هدفاً هاماً. ومن خلال التعاون مع المنظمات والإدارات العامة التي تدير مراكز لتقديم الخدمات للباغايا سوف يكون الضحايا المحتملون للاتجار بالبشر قادرين على أن يحصلوا على المعلومات والمساعدة فيما يتعلق بالاتصال بمراكز الدعم الأخرى. وتتولى السلطات تقديم التمويل لأنشطة تقديم المساعدة بالنسبة للباغايا في إطار عدد من الفصول المختلفة في ميزانية الدولة وذلك مثلما هو الحال بالنسبة للخطة الوطنية لتحسين الصحة الجنسية. ووزارة العدل والشرطة تقدمان أيضاً الدعم من أجل إنشاء خط للمساعدة لتقديم المعلومات طوال فترة ٢٤ ساعة يومياً تديره "أمانة مركز الأزمات". وفي عام ٢٠٠٥ تم الاتصال بخط المساعدة فيما يتعلق بحوالي ٧٠ شخصاً من النساء والقُصّر الذين هم ضحايا محتملون للاتجار بالبشر.

إتاحة الخدمات الصحية والاجتماعية لضحايا الاتجار بالبشر

سوف توضح السلطات حقوق ضحايا الاتجار بالبشر ووسائل حصولهم على الخدمات الصحية والاجتماعية وذلك من حيث حالة السكن بالنسبة للفرد. وفي عام ٢٠٠٤ أنشئ مشروع لاختبار نموذج للكيفية التي يمكن بها توفير الخدمات الاجتماعية والمساعدة اللازمة ومتابعة النساء والأطفال من ضحايا الاتجار بالبشر. وخدمات المتابعة تقدّم من خلال مكتب محدّد للرعاية الاجتماعية في أوصلو، وهو مكتب قدّم المساعدة إلى ١١ امرأة في عام ٢٠٠٥. وهذا المشروع يساعد في تحديد حاجات ضحايا الاتجار بالبشر بالنسبة للمساعدة الصحية والاجتماعية.

الإسكان المأمون للنساء من ضحايا الاتجار بالبشر

تقدم وزارة العدل تمويل المشاريع لأمانة مركز الخدمات التي بدأت مشروعاً لتقديم الإسكان المأمون وبرامج إعادة التوطين للنساء من ضحايا الاتجار بالبشر. ويتمثل أحد أهداف المشروع، الذي أطلق عليه اسم ”روزا“ (ROSA)، في مساعدة السلطات والجهات الأخرى في العثور على مساكن مأمونة ومواءمة لحاجات الأفراد الذين يستخدمونها. وقد تم إنشاء تسعة منازل مأمونة، وهي منازل يتولى من يديرونها مسؤولية متابعة الضحايا أثناء مرحلة إعادة التوطين. وفي عام ٢٠٠٥، قبلت ١٨ امرأة عرض المسكن المأمون في إطار مشروع ”روزا“. ومشروع ”روزا“ مسؤول أيضاً عن تقديم خدمة توفير المعلومات بالهاتف طوال فترة ٢٤ ساعة يومياً، وهي خدمة توفّر المساعدة والمشورة لضحايا الاتجار بالبشر وللأشخاص الآخرين الذين يتصلون بالضحايا.

المسكن المأمون للأطفال من ضحايا الاتجار بالبشر

تتم تلبية حاجات الأطفال للمسكن المأمون والمتابعة من خلال الجهود المشتركة لمراكز محلية لتقديم الرعاية للأطفال و ”إدارة شؤون الأطفال والشباب والأسرة“ وهيئات أخرى ذات صلة. ويجري تحقيق تقدم بالنسبة للأعمال المتعلقة بصياغة منشور يحدّد دور، ومسؤوليات، مراكز رعاية الأطفال في متابعة القُصّر الذين هم من ضحايا الاتجار بالبشر. وسوف يصف المنشور أيضاً مسؤوليات المراكز الأخرى التي تقدّم الدعم إلى الضحايا من صغار السن. والسلطات قائمة بالعمل أيضاً من أجل تنظيم مؤتمرات إقليمية لزيادة الخبرة العملية لأفراد مراكز الدعم الذين قد يتصلون بالقُصّر الذين وقعوا ضحية للاتجار بالبشر. والدولة تسدّد نفقات البلديات المتعلقة بتدابير رعاية الأطفال وذلك بالنسبة لضحايا الاتجار بالبشر من صغار السن.

حماية الشهود

وضعت إدارة الشرطة مبادئ توجيهية وطنية لحماية الشهود. وبموجب هذه المبادئ التوجيهية يتعين على الشرطة وسلطات الادعاء أن تنظر في احتمالات التهديدات والعمليات الانتقامية. وجرى أيضا وضع برنامج لحماية الشهود.

المساعدة القانونية

يحق أيضا لضحايا الاتجار بالبشر الحصول على المساعدة القانونية بموجب نظام المشورة القانونية للأشخاص المتظلمين أو وفقا لقانون المساعدة القانونية المجانية. وهذا يعني أن تكاليف المساعدة القانونية سوف تتحملها الدولة كليا أو جزئيا.

وفي الوقت الحالي قد تقدّم المشورة لضحايا الاتجار بالبشر وذلك بالنسبة للشخص المتظلم إذا كان هناك سبب للاعتقاد بأنهم سوف يتعرضون لضرر بالغ جسديا أو صحيا نتيجة لفعل إجرامي، قارن الجملة الثانية من الفقرة الأولى من الجزء ١٠٧ (أ) من قانون الإجراءات الجنائية، أو في حالة حدوث انتهاك لأحد أحكام الإجراءات الجنائية التي يشملها نظام تقديم المشورة القانونية للشخص المتظلم، مثل الجزء ١٩٢ المتعلق بالاغتصاب. وحق الشخص المتظلم في الحصول على المشورة القانونية ينطبق من وقت إبلاغ الشرطة بالجريمة.

ونظام تقديم المشورة للشخص المتظلم يكمله البرنامج المجاني لتقديم المساعدة القانونية. ووفقا لهذا البرنامج، يحق لضحايا الاتجار بالبشر الحصول على المساعدة المجانية من محام بغض النظر عما إذا كانت الجريمة قد أبلغت للشرطة أم لا. ووفقا للفقرة الثانية من الجزء ٦ من قانون المساعدة القانونية، أنشأت وزارة العدل مركزا خاصا لتقديم المساعدة القانونية من أجل مساعدة ضحايا العنف المتزلي في إبلاغ الشرطة بالجريمة وفي المقابلات التي تُعقد مع الشرطة وغير ذلك. وهذه المساعدة تشمل المساعدة التي يقدمها محام لأشخاص، مثل البغايا، تعرّضوا من جانب الزبائن أو القوادين للاعتداءات أو التهديدات أو الإكراه.

وحدة تنسيق المساعدة والحماية على مستوى البلد بكامله

سوف يتم إنشاء مشروع تجريبي يشمل قطاعات متعددة بهدف ضمان أن يبدأ في المراكز العامة وغير الحكومية/أو الطوعية القائمة بتقديم الخدمات ذات الصلة بتقديم المساعدة والحماية لضحايا الاتجار بالبشر. وهذا النوع من المساعدة والحماية له أهمية أساسية إذا كان الضحايا سوف يتقدمون ويقدمون شهاداتهم ضد منظمي الاتجار بالبشر. وسوف يضع المشروع أيضا أدوات ونظم جديدة تمكّن النرويج من الوفاء بالتزاماتها الوطنية والدولية

فيما يتعلق بتقديم المساعدة والحماية لضحايا الاتجار بالبشر. وسوف يعين مدير مشروع لهذا المشروع الذي ستولى تمويله أربع وزارات.

التعاون بين السلطات والمنظمات

جرت إقامة عدد من المحافل المشتركة لضمان التعاون بين الوزارة والوكالات الفرعية والمنظمات المشتركة في الجهود المتعلقة بالاتجار بالبشر وتنسيق أنشطتها. وقد أنشئت شبكة اتصالات تشمل البلد بكامله، وهي شبكة تُستخدم في حالة عدم حصول ضحايا الاتجار بالبشر على المساعدة الكافية من مراكز الدعم العامة القائمة. والشبكة تعمل منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٤ واتخذت إجراءات عند الضرورة في حالات فردية.

وقد أنشئ في أوسلو، بمبادرة من السلطات، محفل مشترك بين القطاعات لتقديم المساعدة والحماية. و”مرشد أوسلو” (Oslo Pilot) يتألف من ممثلين للشرطة، والسلطات الاجتماعية، ومراكز الخدمات الاجتماعية والصحية، ومراكز رعاية الطفولة، والمنظمات ذات الصلة. والمحفل يجتمع كل ستة أشهر وأسهم في زيادة الخبرة العملية بالنسبة للاتجار بالبشر وتعزيز التعاون بين السلطات والمنظمات. وهناك مدن أخرى في سبيلها إلى إنشاء شبكات تعاون مماثلة. وقد أُقيم أيضا محفل حضري بشأن البغاء والاتجار بالبشر وذلك بمشاركة من أكبر ست مدن في النرويج. والغرض من هذا المحفل هو تمكين ممثلين من وكالات البلدية والشرطة والمنظمات ذات الصلة في المدن المختلفة من تبادل الدروس المستفادة والحلول الفعالة التي لها صلة بالجهود التي تبذلها هذه الجهات لمكافحة البغاء والاتجار بالبشر. والمؤتمر الحضري ينظم كل ستة أشهر.

اكتساب مزيد من المعلومات وفهم الاتجار بالبشر

قدّمت السلطات الدعم لعدد من مشاريع البحث التي تهدف إلى استكمال المعرفة والفهم بالنسبة للاتجار بالبشر وللتطورات الوطنية والدولية في هذا المجال. ومن خلال إنشاء محافل تشمل عدة قطاعات، مثل محفل ”مرشد أوسلو” اكتسبت الوكالات والمنظمات المشتركة في الأعمال التي لها صلة بالاتجار بالبشر معرفة وخبرة عملية في هذا المجال. ويجري في الوقت الحالي تخطيط عدد من هذه البرامج، والبدء في تنفيذها، من أجل رفع مستوى الخبرة العملية. وقد نظمت إدارة الهجرة أول مؤتمر إقليمي، ضمن مؤتمرات إقليمية عددها خمسة مؤتمرات، لتعزيز التعاون الذي يشمل عدة قطاعات بشأن مكافحة الاتجار بالبشر مع التركيز بوجه خاص على خدمات الاستقبال. وقد كلفت ”وزارة العمل والدمج” مؤسسة البحوث ”فافو” (FAFO) وكلية ”سور - تروندلاغ” (Sør - Trøndelag) الجامعية بإعداد مجموعات تعليمية بشأن الاتجار بصفة عامة والاتجار بالأطفال بصفة خاصة.

وقد نظّمت إدارة الشرطة ودائرة الشرطة في أوصلو حلقات دراسية لتحسين معرفة الشرطة بالاتجار بالبشر، وسوف تشترك الإدارة مع مدير الادعاء العام في وضع الترتيبات اللازمة لعقد سلسلة من الحلقات الدراسية من أجل النهوض بالخبرة العملية للشرطة والسلطة الادعاء. وسوف يُدرج الاتجار بالبشر أيضا في منهج أكاديمية الشرطة. وقد خصّصت لضباط الشرطة بطاقات تتضمن وصفا للتدابير المنطبقة، كما أن إدارة الشرطة أعدت كتيبا بشأن إجراء التحريات في حالات الاتجار بالبشر. وسوف يبدأ العمل أيضا لتنفيذ تدابير من أجل زيادة الخبرة العملية للمحاكم في مجال الاتجار بالبشر.

حملة إعلامية للحدّ من التشغيل وتقليل الطلب

يجري العمل من أجل بدء حملة إعلامية مدتها ثلاث سنوات من أجل تقليل الطلب على الخدمات الجنسية. والغرض من الحملة هو زيادة معرفة الشرطة على وجه العموم بهذه الظاهرة ولزيادة الوعي بالصلة القائمة بين الطلب على الخدمات الجنسية والاتجار بالنساء والأطفال. والحملة تستهدف الشباب والمشتريين المحتملين وزبائن خدمات البغاء مع التركيز على مسؤولية الرجال عن الامتناع عن السعي للحصول على خدمات جنسية.

وقد بدأ العمل في العملية الشاملة لتحديد الجماعة المستهدفة بحيث يصبح من الممكن إشراكها في حوار مباشر. والجماعات التي لها صلة بصفة خاصة هي جماعات أطفال المدارس المراهقين والجنود والسياح ورجال الأعمال. ومن المخطّط وضع تدابير مصمّمة تصميميا خاصا بغية الاتصال مباشرة بالجماعات المستهدفة في الأماكن والظروف التي لها صلة بسلوك غير مرغوب فيه سواء في المدرسة أو في العمل أو أثناء الإجازة.

ومركز الموارد "ريفورم" (REFORM) للرجال كلّفته "وزارة شؤون الطفل والأسرة" بإنشاء وإدارة، موقع "الويب" www.sexhandel.no. وموقع "الويب" يتضمن معلومات وحقائق عن البغاء والاتجار بالبشر، كما يتضمن محفل مناقشة. ومركز "ريفورم" مسؤول أيضا عن تشغيل خدمة استشارية هاتفية ومباشرة.

وهناك وسيلة هامة أخرى للحدّ من التشغيل وتقليل الطلب، وهي وسيلة تتمثل في وضع "مبادئ توجيهية أخلاقية". وفي التقرير رقم ٢٨ المتعلق بسياسة الأفراد، تقرر وضع مبادئ توجيهية أخلاقية لموظفي الخدمة المدنية بحيث تحظر شراء، وقبول، الخدمات الجنسية. وقد انتشرت المبادرة منذ ذلك الوقت وقامت منظمات أخرى وجماعات موظفين رئيسية بوضع قواعد مماثلة.

وقبل وزع الموظفين النرويجيين على عمليات دولية يجب أن توجّه إليهم تعليمات بشأن التحديات التي قد تنشأ في ظروف معينة سيواجهونها في البلد المعني وأن يتم إعدادهم

للتعامل مع تلك التحديات. وسوف تكون وزارة الدفاع ووزارة العدل مسؤولتين عن ضمان حصول الموظفين على التدريب اللازم. ويجب أن تتضمن التعليمات مقدّمة لمدونة الأمم المتحدة للسلوك الشخصي والمبادئ التوجيهية لمنظمة معاهدة حلف شمال الأطلسي ("الناتو") بشأن مكافحة الاتجار بالبشر لأغراض عسكرية وذلك من أجل القوات العسكرية التي يتم وزعها، والموظفين المدنيين الذين يتم وزعهم، في العمليات التي تقودها منظمة ("الناتو"). ويجب أيضا أن يتلقّى الأفراد الترويجيون جميعهم تدريبا في القانون الدولي، وخاصة القانون الإنساني وحقوق الإنسان الدولية، بما يشمل القواعد المتعلقة بالعنف الجنسي والاتجار بالبشر.

٢ - الباب الثاني

١-٢ المادة ٧ المشاركة السياسية

١-١-٢ المادة ٧ (أ) الانتخابات والهيئات المنتخبة

من الواضح أن الرجال والنساء لهم نفس الحق في المشاركة في الوظائف الديمقراطية الأساسية. ولذلك فإنه من المهم، من وجهة نظر الحقوق والمساواة، التأكيد على وجود توازن معقول بين الجنسين في مشاركة المصوتين وفي الوظائف الانتخابية. ومن منظور السلطة والديمقراطية، من الطبيعي أن تكون مراعاة حقوق الإنسان هي الحجة الحاسمة في صالح المشاركة المتساوية.

غير أن التمثيل المتوازن للجنسين في الهيئات المنتخبة له أهمية أيضا من منظور المهبة والموارد. وواضح أن الديمقراطية تتعزّز عند اختيار الممثلين السياسيين من مجموع السكان. ويمكن القول أيضا بأن النساء والرجال قد تختلف خبراتهم وحاجاتهم واهتماماتهم وأن المشاركة المتساوية للمرأة ضرورية لضمان أن ينعكس هذا التنوع في عمليات صنع القرارات السياسية. وأعلى نسبة للنساء في الهيئات السياسية موجودة في الوقت الحالي في الحكومة. والتحالف الحكومي الحالي يتكون من حزب العمل، والحزب اليساري الاجتماعي، وحزب الوسط. ويوجد في الحكومة ١٩ وزيرا من أعضاء مجلس الوزراء منهم تسع نساء وعشرة رجال. وعند إدراج أمناء الدولة والمستشارين السياسيين يكون كل جنس ممثلا بنسبة ٥٠ في المائة. ورئيس الوزراء هو رجل.

وبعد انتخابات عام ٢٠٠٥ كانت نسبة ٣٨ في المائة من أعضاء البرلمان من النساء. وكان هذا يمثل زيادة طفيفة عن الانتخابات السابقة عندما كانت نسبة ٣٦,٤ في المائة من الممثلين المنتخبين من النساء. وفي أكبر حزب في البرلمان، وهو حزب العمل، تبلغ نسبة

الممثلين من النساء ٥٢ في المائة. وحزب التقدم له أقل نسبة من الممثلين من النساء في البرلمان، وهي ١٦ في المائة، غير أن زعامة الحزب تتولاها الآن امرأة. ولم تحدث، تقريبا، أية زيادة في نسبة النساء في الجمعية الوطنية منذ منتصف الثمانينيات عندما كان ثلث أعضاء البرلمان من النساء.

وبعد انتخابات مجلس البلديات ومجلس المقاطعات التي أُجريت في عام ٢٠٠٣ كانت نسبة النساء في عضوية مجلس البلديات ٣٥,٨ في المائة مقارنة بنسبة ٤٢,٦ في المائة في مجلس المقاطعات. وكان هذا يمثل زيادة نسبتها ١,٧ في المائة و ٠,٧ في المائة، على الترتيب، مقارنةً بالانتخابات السابقة التي أُجريت في عام ١٩٩٩. وعدد العُمد في النرويج هو ٤٣٤ عُمدة بينهم ٧٣ امرأة، أي بنسبة ١٧ في المائة تقريبا. وتكوين لجان البلديات من حيث نوع الجنس ينظمه قانون الحكومة المحلية الذي ينصّ على أنه يجب أن يُمثل كل جنس بنسبة ٤٠ في المائة من الأعضاء على الأقل. ونسبة النساء في المجالس التنفيذية للبلديات هي في الوقت الحالي ٣٧,٩ في المائة، وهي نسبة أعلى كثيرا من نسبتهم في الفترة السابقة لعضوية مجالس البلديات. ونسبة ٤٣ في المائة من أعضاء لجان البلديات الدائمة هم من النساء، مقارنة بنسبة ٤٤ في المائة في الفترة السابقة. ونسبة النساء في لجان المقاطعات انخفضت قليلا من ٤١ في المائة إلى ٣٧,٩ في المائة. غير أن نسبة النساء في اللجان الدائمة للمقاطعات زادت من ٤٤ في المائة إلى ٤٦ في المائة في الفترة الحالية.

وفي رسالة دكتوراه قُدمت في عام ٢٠٠٥ عن نُظم المساواة بين الجنسين وحصص كل من الجنسين في السياسات المحلية (إنغريد غولفيك) بُحثت العمليات التي لها صلة بوضع وتنفيذ قواعد الحصص في قانون الحكومات المحلية. والرسالة تبين أنه توجد معارضة لتدابير محدّدة مثل نظام الحصص للجنسين، وأن الأحزاب المحلية لا تعطي أولوية للمرأة، وأنه لم يُبذل جهد كبير لإزالة العقبات العملية التي تجعل من الصعب على المرأة أن تجمع بين المشاركة السياسية والوفاء بالتزامات الأسرة. ونوع الجنس يُنظر إليه على أنه لا ينطبق كثيرا بالنسبة للتمثيل السياسي وليست له أهمية أكبر من أهمية المهنة أو السنّ مثلا. والحاصل أن التباين في النشاط السياسي المحلي يُنظر إليه على أنه ناتج عن "طبيعة المرأة"، أي أن المرأة لديها أطفال. والرجال يُنظر إليهم على أنهم أفراد مستقلون وموضوعيون، في حين يُنظر إلى النساء على أنهن غير موضوعيات وينتمين إلى نوع جنس آخر. وفي فترة الخمس عشرة سنة الماضية كان هناك اتجاه نحو التوقف، في حين تشير الاتجاهات نحو حدوث زيادة في نسبة النساء في الأنشطة السياسية. غير أن الاتجاه ليس اتجاها خطيا؛ فهناك اختلافات بين البلديات، وبين الأحزاب، وبين المستويات المختلفة داخل البلديات، وبين المستويات السياسية. ورسالة الدكتوراه تبين أن لجنة واحدة تقريبا من كل ثلاث لجان سياسية لا تلتزم

بالاشتراط المحدد في قانون الحكومات المحلية بأن يُمثل كل جنس من الجنسين بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل من أعضاء اللجان السياسية. والدراسة تبين أن التعديلات التشريعية ليست كافية لتغيير هيكل السلطة التي أُرسيت بالنسبة لنوع الجنس، بل يجب أن تكون مقترنة بمجموعة من الشروط والأدوات لكفالة المشاركة على أساس المساواة.

نسبة النساء في مجلس الوزراء والبرلمان في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥ - نسبة مئوية

الحكومة/العضو	٢٠٠٣	٢٠٠٥
مجلس الوزراء	٪٤٢	٪٤٧
البرلمان	٪٣٧	٪٣٨

ونوع الجنس يمثل، كما يبدو، حدا فاصلا تتزايد أهميته في الحياة السياسية النرويجية. وخطوط التعارض تعكس، عادةً، الانقسام بين المدينة والبلد والجماعات المهنية بدرجة أكبر. وتوجد أغلبية من النساء اللواتي يدلن بأصواتهن في الحزب اليساري الاجتماعي وحزب الأحرار والتحالف الانتخابي الأحمر، في حين يشكّل الرجال الغالبية بين من يدلون بأصواتهم في حزب التقدم وحزب المحافظين وحزب العمل. وعدد النساء والرجال الأعضاء في الأحزاب السياسية هو الآن أقل مما كان في الثمانينيات. وقد انخفضت عضوية الذكور بدرجة أكبر. وإضافة إلى هذا فإن عدد النساء اللواتي يمارسن حقهن في التصويت أكبر من عدد الرجال الذين يمارسون حقهم في التصويت.

عملية الترشح - التحدي الكبير

على الرغم من أن السياسة هي من نواح كثيرة مجال حققت فيه المساواة بين الجنسين تقدماً كبيراً، فإنه من الواضح أن مستوى تمثيل النساء لا يزال أقل من المستوى المتوقع في كل مجال تقريبا في السياسات المحلية وعلى المستوى الوطني.

وهناك مشكلة دائمة وهي أن تمثيل النساء منخفض في قمة قوائم مرشحي الأحزاب السياسية لانتخابات البرلمان وانتخابات الحكومات المحلية وانتخابات برلمان "السامي". وقد بينت دراسة استقصائية أجرتها *Kampanjen for flere kvinner i kommunestyrene* (الحملة الرامية إلى زيادة عدد النساء في مجالس البلديات) قبل الانتخابات المحلية التي أُجريت في عام ٢٠٠٣ أن الرجال احتلوا المراكز العليا في نسبة ٧٧ في المائة من القوائم. ووفقاً لما بينته الدراسة الاستقصائية فإن عدد القوائم التي احتل الرجال المركزين الأول والثاني فيها كان أيضاً أكبر (نسبة ٢٧ في المائة) من عدد القوائم التي احتلت النساء المركز الأول (٢٣ في المائة). وحتى إذا كانت النساء تحققن تدريجياً معدل مشاركة في قوائم الأحزاب يمثلهن بصفة

عامة فإن الوضع غير المتماثل لكل من الجنسين في القوائم يشكل تحدياً كبيراً للجهود التي تُبذل من أجل ضمان المشاركة المتساوية للجنسين في الهيئات المنتخبة. ولهذا فإن عملية الترشيح تمثل عنق زجاجة في العملية الانتخابية. وتحقيق توازن بين الجنسين في قمة قوائم الانتخابات له أهمية أساسية لتحقيق توازن بين الجنسين في الهيئات المنتخبة. ومركز المرشحين في قوائم الانتخابات له أهمية كبيرة في الانتخابات وخاصة في الدوائر الصغيرة وفي الأحزاب الصغيرة.

ونظام تصحيح القوائم يشكل تحدياً خاصاً في الجهود التي تُبذل من أجل تحقيق توازن أفضل بين الجنسين في السياسات المحلية. وإمكانية أن يؤثر من يدلون بأصواتهم على اختيار المرشحين (عن طريق تجميع الأسماء ومن قبل أيضاً عن طريق شطب أسماء المرشحين المدرجين في قوائم الانتخاب) هي ممارسة ليست، بصفة عامة، في صالح المرأة. وفي كل عملية انتخاب محلية أُجريت منذ عام ١٩٧٠ كانت نسبة النساء تنخفض بنسبة تتراوح بين ٥ في المائة و ١٠ في المائة نتيجة إدخال تصحيحات على القوائم (Hellevik and Bjørklund 1995). غير أن هناك استثناءات معينة، وهي استثناءات جغرافية واستثناءات تتعلق بالأحزاب. والخبرة في السياسات المحلية لها أهمية عند تعيين المرشحين لعضوية البرلمان، ولذلك فإن عدم التوازن على المستوى السياسي المحلي سيكون له أيضاً أثر على التوازن بين الجنسين في المجلس الوطني.

الجهود التي تُبذل في قطاع البلديات لزيادة نسبة النساء

اشتركت الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية مع الأحزاب السياسية في بدء مشروع *Hvordan øke kvinneandelen i kommunesektorens maktposisjoner?* (كيف يمكن لنا زيادة نسبة النساء في مراكز السلطة في قطاع البلديات؟). وهدف هذا المشروع هو زيادة النسبة المئوية للنساء في المراكز المؤثرة في قطاع البلديات إلى نسبة ٤٠ في المائة على الأقل حتى عام ٢٠١١، وتحديد معايير النجاح التي لها أهمية حاسمة بالنسبة لتحقيق هذا الهدف. وسوف يوثق المشروع أيضاً التوزيع الحالي للجنسين في مراكز السلطة في البلديات، مثل العمد ورؤساء الجماعات ورؤساء المجالس وغيرهم. ويجب أن يُنفذ المشروع بتعاون وثيق مع الأحزاب السياسية على المستويين الوطني والمحلي وذلك لأن إحداث تغيير في إجراءات الحزب هو شرط مُستَبَق إذا ما أُريد زيادة عدد النساء اللواتي تشغلن مراكز سلطة. وسوف تُعقد مؤتمرات حوار لزيادة التركيز على عمليات الترشيح. واستناداً إلى الخبرة المكتسبة من هذه المؤتمرات سوف يتم إعداد دليل وكتيب يتضمنان مقترحات وأفكاراً لتشجيع زيادة عدد النساء في مراكز السلطة السياسية المحلية. وهناك خطط لإنشاء موقع خاص على شبكة "الويب" وموقع "التدوين" (blog) للمشروع.

برلمان "السامي"

أُنشئ برلمان "السامي" في عام ١٩٨٩، وهو الهيئة المنتخبة لشعب "السامي". وقبل انتخاب برلمان "السامي" الجديد في عام ٢٠٠٥ أُطلق برلمان "السامي" الذي كان في السلطة في ذلك الوقت حملة لزيادة نسبة الشباب والنساء في قوائم المرشحين لبرلمان "السامي"، وبالتالي زيادة نسبة النساء في برلمان "السامي". وكان هدف الحملة جعل مَنْ يقدمون القوائم مسؤولين عن زيادة تمثيل المرأة في برلمان "السامي" في الانتخابات، والمساعدة في تشجيع المرأة على التقدم لشغل الأماكن الأولى في قوائم المرشحين، وتشجيع إقامة شبكات للمرأة. وقد أسهمت "وزارة الحكم المحلي والتنمية الإقليمية" في تمويل الحملة. وهذه الجهود حققت نتائج جيدة بدرجة كبيرة وزادت نسبة النساء من ١٨ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ٥١ في المائة في عام ٢٠٠٥. وبرلمان "السامي" تتولى رئاسته الآن أيضا امرأة لأول مرة. وإضافة إلى هذا فإن برلمان "السامي" يقدم خططاً مرنة لمجالسة الأطفال وذلك كي يكون من الأسهل بالنسبة للوالدين الذين لديهم أطفال صغار أن يكونوا أعضاء في البرلمان. ومثلوا برلمان "السامي" يُسمح لهم بأن يُحضروا أطفالهم وجلساء أطفالهم، كما أن من حقهم أن يستردوا تكاليف مجالسة أطفالهم. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٦، قدّم مجلس برلمان "السامي" تقريره الرابع عن سياسة المساواة بين الجنسين إلى الجمعية العامة لبرلمان "السامي".

المهاجرون والمشاركة في التصويت

في بداية عام ٢٠٠٦ كان عدد الأشخاص الذين هم من خلفيات مهاجرة ومقيمين في النرويج ٣٨٧ ٠٠٠ شخص، مما يعادل نسبة ٨,٣ في المائة من السكان. وقد زاد عدد السكان المهاجرين بنسبة ٦ في المائة في عام ٢٠٠٥. وبالمقارنة، زاد إجمالي عدد سكان النرويج بنسبة ٠,٧٣ في المائة في العام الأخير. والنسبة الإجمالية لسكان النرويج الذين هم من خلفية مهاجرة غير غربية تبلغ ٦,١ في المائة، في حين تبلغ نسبة الأشخاص الذين هم من خلفية مهاجرة غربية ٢,٢ في المائة. ومنذ خمس سنوات، في بداية عام ٢٠٠١، كان السكان المهاجرون يمثلون نسبة ٦,٦ في المائة من عدد السكان النرويجيين؛ بنسبة ٢,١ في المائة لمن هم من خلفية غربية ونسبة ٤,٥ في المائة لمن هم من خلفية غير غربية. والأشخاص الذين هم من خلفيات مهاجرة يعيشون في كل منطقة بلدية في النرويج ويشكلون نسبة تزيد عن ١٠ في المائة من سكان ١٤ منطقة بلديات. وعاصمة النرويج أوسلو، بها أكبر نسبة للأشخاص الذين هم من خلفيات مهاجرة، وهي نسبة ٢٣ في المائة).

وفي الانتخابات المحلية التي أُجريت في عام ٢٠٠٣ كان المعدل الإجمالي للمشاركة في التصويت من جانب المهاجرين (المواطنين الأجانب والمواطنين النرويجيين الذين هم من خلفية أجنبية) ٤١ في المائة. وهذا يمثل انخفاضاً نسبته ٢ في المائة عن الانتخابات المحلية التي أُجريت في عام ١٩٩٩. وقد يكون الانخفاض راجعاً بدرجة كبيرة إلى تزايد السكان المهاجرين الشباب.

وفيما بين المواطنين النرويجيين الذين هم من خلفيات مهاجرة لا يوجد فرق بين الرجال والنساء بالنسبة للمشاركة في التصويت. وفي الانتخابات السابقة كانت المشاركة في التصويت في هذه المجموعة أعلى بدرجة طفيفة بين النساء مما كانت بين الرجال. والفرق الأساسي في المشاركة في التصويت في هذه المجموعة ليس بين الجنسين ولكن بين أشخاص من خلفيات غريبة وأشخاص من خلفيات غير غريبة.

ومن بين المواطنين الأجانب كانت نسبة النساء اللواتي صوتن في الانتخابات ٣٥ في المائة مقارنة بنسبة ٣٣ في المائة للرجال. وفي الانتخابات السابقة كان معدل مشاركة النساء أعلى كثيراً من معدل مشاركة الرجال. وهذا الفرق انخفض الآن. وفي فئة المواطنين الأجانب الذين لهم حق التصويت، أيضاً، يزيد معدل مشاركة مَنْ هم من خلفيات غريبة بدرجة كبيرة عن معدل مشاركة مَنْ هم من خلفيات غير غريبة. والفروقات بين الجنسين في كل مجموعة من هاتين المجموعتين هي فروقات هامشية، ولكنها أكبر ما تكون في فئة المواطنين الأجانب الذين هم من خلفيات غير غريبة تبلغ فيها نسبة النساء اللواتي يصوتن في الانتخابات ٢٦ في المائة مقارنة بنسبة ٢٣ في المائة للرجال.

٢-١-٢ المادة ٧ (ب) المناصب العامة

انظر المادة ١١ (ب) بشأن المناصب القيادية في القطاع العام.

٣-١-٢ المادة ٧ (ج) المنظمات غير الحكومية

تقوم المنظمات غير الحكومية بدور رئيسي في تطوير دولة الرفاه وفي الجهود الرامية إلى تعزيز الحقوق الديمقراطية وتشجيع المساواة بين الجنسين. وتعتبر السلطات أن الاتصال والتعاون مع هذه المنظمات يمثلان عنصراً هاماً. وكان مفاد أحد التعليقات الاستشارية على التقرير أنه ينبغي أن تستفيد السلطات بدرجة أكبر من خبرة المنظمات عند تعيين مشاركين للجان والوفود وجماعات الخبراء.

ومنذ عام ٢٠٠٠ تقوم الحكومة، بالتعاون مع المنظمة الشاملة "فوكاس" (FOKUS) و "مركز المساواة بين الجنسين" السابق، بتنظيم مؤتمر سنوي بارز لرصد المتابعة المتعلقة

محفل عمل بيجينغ. وتقوم منظمة "فوكاس" (FOKUS) بتنظيم المنظمات غير الحكومية النرويجية العاملة في مجال التعاون الإنمائي الذي يستهدف المرأة، كما أنها تتلقى دعماً مالياً من وزارة الخارجية. ونظر اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في التقريرين الخامس والسادس للنرويج في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ وتنفيذ النرويج لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة كان أحد الموضوعات التي بُحثت في مؤتمر عام ٢٠٠٤.

وهناك فرق بسيط نسبياً بين العدد الإجمالي للذكور والإناث الأعضاء في المنظمات. ونسبة ٥٠ في المائة تقريباً من الجنسين تشارك بنشاط في منظمة أو رابطة. وهذا النشاط يزيد بوضوح مع زيادة السن. وكانت نسبة النساء اللواتي لهن نشاط في منظمات اتحادات أو منظمات تجارية ١٨ في المائة مقارنة بنسبة ١٧ في المائة للرجال. وذكرت نسبة ٢ في المائة من النساء أنهن شاركن بنشاط في منظمات نسائية في عام ٢٠٠٤، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة ٥٠ في المائة منذ عام ١٩٩٧. وعدد النساء اللواتي هن من سن ٤٥ سنة وأكبر اللواتي يشاركن بنشاط زاد كثيراً. وكانت نسبة النساء اللواتي شاركن بنشاط في حزب سياسي في عام ٢٠٠٤ هي ٢ في المائة مقارنة بنسبة ٣ في المائة في عام ٢٠٠١.

و"الإدارة النرويجية المعنية بشؤون الأطفال والشباب والأسرة" تخصص تمويلاً حكومياً للدعم التشغيلي والأنشطة التشغيلية وتقدمه إلى المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال شؤون الأسرة والمساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٥ حُصِّصت أموال لمنح السفر لمنظمات عددها ٢٠ منظمة وذلك لتمكينها من حضور اجتماع اللجنة التابعة للأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة الذي عُقد في آذار/مارس ٢٠٠٥. واعتباراً من عام ٢٠٠٥ أُدرجت الأعمال المتعلقة بقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ في المبادئ التوجيهية كمعيار ممكن للتمويل.

والكثير من المنظمات الكبيرة جعلت الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مسألة أساسية في المنظمات التابعة لها، كما أن عدداً من هذه المنظمات أبلغت عن الجهود التي تقوم بها في هذا المجال في تعليقاتها الاستشارية. والمجالات التي يتركز عليها اهتمام خاص هي الجهود التي تهدف إلى تحسين التوازن بين الجنسين في عمليات صنع القرار ومكافحة العنف الموجه ضد المرأة.

والرابطة النرويجية للسلطات المحلية تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين على المستويين الوطني والدولي وذلك، مثلاً، بتشجيع زيادة المساواة بين الجنسين في التخطيط المحلي والإقليمي وتحسين التوازن بين الجنسين في عمليات صنع القرار. وقد أُدرجت أكبر منظمة للموظفين في النرويج، وهي الاتحاد النرويجي لنقابات العمال، منظوراً جنسانياً في

جميع إجراءاتها الإدارية. وعلى سبيل المثال فإنه في اتفاقية الاتحاد النرويجي لنقابات العمال لعام ٢٠٠٥ اعتمد الاتحاد في قوانينه مادة جديدة لضمان أن يتحقق، إلى أكبر حد ممكن، مزيد من المساواة بين الجنسين في جميع المجالس والهيئات واللجان: ”المادة ١١ - المساواة بين الجنسين: فيما يتعلق بالانتخابات والتعيينات التي تُجرى في الاتحاد النرويجي لنقابات العمال، ينبغي أن يُمثَّل كل جنس بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل من الأعضاء حيثما يكون هذا ممكناً“. وقد قدَّم الاتحاد النرويجي لنقابات العمال، مثله مثل عدد من المنظمات الإنسانية، مبادئ توجيهية أخلاقية تحظر شراء الخدمات الجنسية عندما يكون الشخص على سفر أو في مهام لها علاقة بالعمل. وإضافة إلى هذا فإن الاتحاد النرويجي لنقابات العمال دافع عن تصديق النرويج على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ المتعلقة بحماية الأمومة.

٢-٢ المادة ٨ التمثيل على المستوى الدولي

في عام ٢٠٠٦ بلغ عدد النرويجيين العاملين في المنظمات الدولية ٤٣١ شخصا بينهم ١٧٢ امرأة. والموظفون النرويجيون في الأمم المتحدة البالغ عددهم ٢٢٥ شخصا بينهم ٩٤ امرأة؛ والعاملون النرويجيون في المنظمات الأوروبية، التي تشمل منظمة ”OSCE“ ومنظمة حلف شمال الأطلسي (”الناتو“)، البالغ عددهم ١٦٦ موظفا بينهم ٦٣ امرأة؛ والموظفون في المصارف الإنمائية و”منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي“، وغيرها الذين يزيد عددهم عن ٤٠ موظفا بينهم نساء لا يقل عددهن عن ١٥ امرأة. والموظفون الفنيون المتدثرون الذين عُيِّنوا في مختلف وكالات الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥ والبالغ عددهم ٤٥ موظفا بينهم ٣٥ امرأة.

والجزء ٢١ من قانون المساواة بين الجنسين، بما تطلبه من وجوب تمثيل كل من الجنسين بنسبة ٤٠ في المائة كحد أدنى، ينطبق أيضا على الوفود الرسمية التي تعيَّن لدى المحافل الدولية. ولا تتوفر أية إحصاءات عن الحالة الواقعية للنسب المتوية الفعلية لتمثيل كل من الجنسين.

ووزارة الخارجية يعمل فيها ما يقرب من ٤٣٠ ١ شخصا، تبلغ نسبة النساء بينهم ٥٢ في المائة. ومن العدد الإجمالي للعاملين في مناصب عليا في عام ٢٠٠٥ كانت نسبة النساء ٢٩ في المائة. وهذه النسبة المتوية تحسنت قليلا منذ عام ٢٠٠١. وتعتزم الوزارة زيادة الجهود التي تبذلها لكفالة زيادة عدد النساء في المناصب العليا، كما أنها بدأت في تنفيذ خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين في الخدمة الخارجية (٢٠٠٢-٢٠٠٦). وللنرويج ١٠٠ بعثة خارجية ترأس ١٥ منها نساء، أي في منصب القنصل العام أو السفير. وتشغل ثلاث نساء منصب السفير في أوروبا.

٣-٢ المادة ٩ الجنسية

يوجد في النرويج قانون جديد للجنسية النرويجية. ومن المتوقع أن يدخل القانون رقم ٥١ الصادر في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ والمتعلق بالجنسية النرويجية حيز النفاذ في حريف عام ٢٠٠٦.

والقانون الجديد هو قانون محايد بالنسبة للجنسين ويُعتبر، من نواح عديدة، استمراراً للتشريع المطبق حالياً. ويتمثل أحد الاختلافات الأكثر أهمية عن القانون المطبق حالياً في أنه يحق لأي شخص أن يحصل على الجنسية النرويجية إذا تحققت الشروط جميعها. ولذلك فإنه يوجد تأكيد أقل على التقييم الإداري. وجميع الشروط المادية للحصول على الجنسية منصوص عليها في القانون، الذي تكمله لوائح، في حين أن القانون الحالي يوفر إلى حد كبير تشريعاً إطارياً.

ومن الممكن أن يُمنح الأطفال الجنسية النرويجية عن طريق تقديم طلب بعد أن يبلغوا سن ١٢ سنة حتى إذا لم يكن الوالدان مواطنين نرويجيين أو لم يصبحوا مواطنين نرويجيين في الوقت نفسه. ويعامل الوالدان بالتساوي بالنسبة لنقل الجنسية تلقائياً إلى الطفل عند الولادة. والقانون الجديد يستند إلى مبدأ الجنسية الواحدة. وهذا المبدأ سينفذ بفعالية أكبر مقارنة بما عليه الحال في القانون الحالي وذلك لأسباب من بينها أن أي مواطن نرويجي جديد لا يلتزم بشرط تخلية عن أية جنسية أخرى بعد منح الجنسية النرويجية معروض لأن تُسحب منه الجنسية النرويجية. ويتمثل أحد الشروط للحصول على الجنسية النرويجية عن طريق تقديم طلب في أنه يجب أن يكون الشخص قد أتم برنامجاً تعليمياً في اللغة النرويجية.

وأي شخص يُمنح الجنسية النرويجية سوف يُدعى لحضور احتفال من أجل المواطنين النرويجيين الجدد، وهو احتفال يُجرى بعد منح الجنسية النرويجية. وحضور هذا الاحتفال اختياري، غير أن الأشخاص الذين يختارون حضور الاحتفال يجب أن يخلفوا بيمين الولاء.

٤-٢ المادة ١٠ التعليم

إن مستقبل النرويج يكمن في كونها أمة تستند إلى المعرفة، كما أن النرويج مهتمة بتعزيز المساواة في التعليم. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ سوف تصبح دور الرعاية والمدارس، وغيرها، تابعة لوزارة واحدة هي وزارة التعليم والبحث. وهذا يعني أن دور الرعاية النهارية في النرويج تُعتبر جزءاً من عملية التعليم. والمعرفة هي القوة ولها أهمية بالنسبة لاستخدام جميع الموارد البشرية، أي موارد النساء والرجال على حد سواء. ويُعتبر التنوع عاملاً هاماً بالنسبة للإبداع والنمو. ومع هذا فإن النساء والرجال النرويجيين يميلون إلى اختيار مسارات تقليدية بالنسبة للتعليم والعمل. والتوازن بين الجنسين يحقق أكبر قدر من

المساواة في التعليم الثانوي، ولكن مستواه ينخفض مع انخفاض مستوى التعليم. والرجال يمثلون الغالبية في الموضوعات التقنية والعلمية، في حين أن النساء هن الأغلبية في موضوعات تدريب المعلمين والتعليم والصحة وفي الموضوعات الاجتماعية. وأدوار الجنسين في النظام التعليمي تنعكس بدرجة كبيرة في سوق اليد العاملة التي يشيع فيها أيضا الفصل بين الجنسين.

ونتيجة للاختيارات التعليمية للنساء ينتهي الأمر بأن تقوم غالبية النساء بأعمال تتقاضين عنها أجورا أقل من الأجور التي يتقاضاها الرجال. وبالنسبة للخيارات الوظيفية غير التقليدية تختار النساء أكثر مما يختار الرجال أعمالا غير تقليدية وذلك لأنهن يحققن منها مكاسب مالية أكبر. ومن المحتمل أن يستمر الرجال في أن يكونوا أقلية في المهن التي توجد حاجة فيها إلى توزيع أكثر مساواة للمرأة والرجل، مثل التمريض والتعليم والتعليم في المرحلة السابقة لمرحلة دخول المدرسة. وإلى أن يصبح مستوى الأجور بالنسبة للمهن التي تشكل الإناث الأغلبية فيها على نفس مستوى الأجور التي يشكل الذكور الأغلبية فيها سيكون من الصعب مواجهة الفصل بين الجنسين في سوق اليد العاملة. والهدف المتمثل في زيادة المساواة بالنسبة لتوزيع الجنسين يمثل تحديا للشركاء الاجتماعيين في المفاوضات المتعلقة بالأجور.

وعلى الرغم من أن اختيارات النساء النرويجيات هي اختيارات تقليدية بالنسبة لتعليمهن ووظائفهن فإن النرويج بها نسبة عالية للغاية من النساء الحاصلات على مؤهلات تعليمية عالية. وتقدم المرأة في التعليم العالي قد يوصف على أنه ثورة صامتة، أي زيادة تدريجية غيرت تماما تمثيل الجنسين في التعليم العالي على مدى فترة ثلاثين عاما.

ونسبة النساء النرويجيات الحاصلات على تعليم جامعي أو تعليم كليات تزيد عن ٢١ في المائة مقارنة بنسبة ١٦ في المائة للرجال النرويجيين. غير أن عدد الرجال الحاصلين على تعليم جامعي طويل المدة (أكثر من أربع سنوات) لا يزال يزيد عن عدد النساء. وفي الفئة العمرية من ٢٥ سنة إلى ٣٩ سنة تزيد نسبة النساء النرويجيات الحاصلات على تعليم جامعي أو تعليم كليات عن ٤٠ في المائة مقارنة بنسبة ١٨ في المائة في الفئة العمرية من ٦٠ سنة إلى ٦٦ سنة. والفرق بين الفئات العمرية المختلفة هو فرق غير ملحوظ بنفس الدرجة في حالة الرجال. وفي الفئة العمرية لمن يقل عمرهم عن ٥٠ سنة تزيد نسبة النساء الحاصلات على التعليم العالي عن نسبة الرجال، في حين أن العكس صحيح بالنسبة للفئة العمرية لمن يزيد عمرهم عن ٥٠ سنة.

أعلى مستويات التعليم للنساء والرجال من سن ١٦ سنة وأكثر، لعامي ١٩٩٠ و ٢٠٠٤ - نسبة مئوية

مستوى التعليم	١٩٩٠		٢٠٠٤	
	رجال	نساء	رجال	نساء
المدارس الابتدائية	٣٦,٣	٣٠,١	٢١,٤	١٧,٦
المدارس الثانوية	٤٩,٧	٥٣,٠	٥٣,٩	٥٩,٣
الجامعات/الكليات، ٤ سنوات	١٢,٧	١١,٧	٢١,٢	١٥,٩
الجامعات/الكليات، أكثر من ٤ سنوات	١,٣	٥,٢	٣,٦	٧,٢

اختيار خط الدراسة في المدارس الثانوية

إن الخيارات التعليمية والمهنية تتشكل طوال العملية التعليمية. غير أن اختيار خط الدراسة على أساس مقرر يمثل حجر الأساس في التعليم الثانوي هو أول الخيارات التعليمية الرسمية الرئيسية لشباب بعد عشر سنوات من التعليم الابتدائي والإعدادي. وهذا الخيار له أثر كبير إلى حد ما على الخط التعليمي التالي للتلاميذ وذلك على الرغم من أنه توجد أيضا إمكانيات للتأهل للتعليم الأعلى على أساس مقرر أساسي في خط مهني.

وتوزيع طلاب السنة الأولى بين خطوط الدراسة المختلفة لا يعكس فحسب رغبات الشباب؛ إذ أنه قد يتأثر أيضا بالطاقة المتوفرة في خطوط الدراسة المختلفة في البلد. ومع ذلك فإن الأرقام تعطي صورة طيبة نسبيا لاختيار الشباب النروييجيين لخط الدراسة في التعليم الثانوي. وهناك فروقات تتعلق بنوع الجنس بالنسبة لتوزيع الطلاب بين خطوط الدراسة المختلفة في السنة الأولى من سنوات التعليم الثانوي. وفي بعض خطوط الدراسة، مثل الصحة والدراسات الاجتماعية والتصميم، توجد غالبية من البنات. وفي خطوط دراسة أخرى، مثل دراسات التشييد والدراسات الكهربائية والميكانيكية، توجد غالبية من البنين. والتوزيع حسب نوع الجنس في خطوط دراسة مختلفة أصبح مستقرا نسبيا في السنوات الأخيرة. فمذ نهاية التسعينيات وحتى عام ٢٠٠٤ كانت التغييرات الهامة الوحيدة في التوزيع حسب نوع الجنس هي تغييرات في خطوط الدراسة التي توجد فيها أماكن قليلة للغاية، مثل الدراسات البيئية والكيمياء والتجهيز. والتوزيع حسب نوع الجنس بالنسبة للموضوعات الجديدة التي أُدخلت في عام ٢٠٠٠ وهي وسائل الإعلام والاتصالات والمبيعات والخدمات، هو توزيع أكثر تساويا، إلى حد ما، مما هو بالنسبة لخطوط الدراسة الأخرى.

ولم تُجر دراسات استقصائية شاملة لأسباب الاختيارات التقليدية للتعليم في النرويج في السنوات الأخيرة. وقد أجرى "المعهد النروييجي للدراسات في مجالات الابتكار والبحث

والتعليم“ دراسات استقصائية من هذا النوع في أوائل الثمانينيات وفي التسعينيات. وهناك سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن الكثير من نتائج هذه الدراسات لم يتغيّر بدرجة كبيرة.

لماذا تختار البنات ما تختاره في التعليم الثانوي؟ كانت بعض نتائج دراسة استقصائية أُجريت في عام ١٩٩٥ كما يلي:

- كي تتوفر إمكانيات العمل في المكان الذي تُقمن فيه - قدمت نسبة ١٦ في المائة من البنات المقيّدرات في برنامج الدراسة العام هذا كسبب مقارنةً بنسبة ٣٤ في المائة من البنين المقيدين في برامج مهنية.
 - لإشباع اهتمامهن بموضوعات معيّنة - أكّدت البنات على هذا بشكل أكثر تكررا مقارنةً بالبنين.
 - للحصول على وظيفة في مكان يمكن لهن أن تستغدن فيه من قدرتهن.
 - للحصول على وظيفة تضمن لهن الاتصال بأشخاص آخرين - يعتقد ٣ بنين من كل ١٠ بنين بأن هذا له أهمية مقابل ٦ بنات من كل ١٠ بنات.
 - إمكان الحصول على دخل أعلى - اعتُبر أن هذا له أهمية من جانب ٦ بنين من كل ١٠ بنين مقيّدين في البرنامج العام للدراسة ومن جانب ٣ بنات من كل ١٠ بنات مقيّدرات في البرامج المهنية. وفي هذا المجال حدث تغيير في أفضليات الشباب في الفترة من عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٩١. وذكر تلميذان فقط من كل ١٠ تلاميذ مقيّدين في البرنامج العام للدراسة أن الدخل المرتفع له أهمية في عام ١٩٨٠ مقارنة بأربعة تلاميذ من كل ١٠ تلاميذ في عام ١٩٩١ وعام ١٩٩٥.
 - للحصول على وظيفة يمكن الجمع بينها وبين رعاية الطفل - اعتُبر أن هذا له أهمية من جانب ٣ بنين من كل ١٠ بنين مقيّدين في برنامج الدراسة العام وبرنامج الدراسة المهني، ومن جانب ٤ بنات من كل ١٠ بنات مقيّدرات في برنامج الدراسة العام، ومن جانب ٥ بنات من كل ١٠ بنات مقيّدرات في البرامج المهنية.
 - للتمكّن من مساعدة أشخاص آخرين - اعتُبر أن هذا له أهمية من جانب ٥ بنات من كل ١٠ بنات مقيّدرات في البرامج المهنية، ومن جانب ٤ بنات من كل ١٠ بنات مقيّدرات في برنامج الدراسة العام، ولكن من جانب اثنين فقط من كل ١٠ بنين مقيّدين في البرنامج العام وفي البرامج المهنية.
- والدراسة الاستقصائية تبين أن البنات تسعين إلى إشباع اهتمامتهن في موضوعات معيّنة. ومن المحتمل أن تخصّص البنات أيضا وقتا أطول وطاقة أكبر للعمل المدرسي. وسيكون

من الضروري التركيز بشكل مستمر على خيارات الشباب بالنسبة للوظائف، وكذلك تشجيع توسيع نطاق اهتماماتهم التعليمية.

الجدول - النسبة المئوية للبنات المقيّدرات في برامج تأسيسية في المدارس الثانوية، الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٤، حسب خط الدراسة

خط الدراسة	١٩٩٨	٢٠٠٠	٢٠٠٢	٢٠٠٤
النسبة المئوية للبنات، المجموع	٤٩,٣	٤٨,٥	٤٨,٠	٤٧,٩
موضوعات عامة واقتصاد وإدارة	٥٤,٠	٥٢,١	٥١,٥	٥٣,٢
موسيقى، رقص، مسرح	٦٩,١	٧٥,٧	٧٣,٨	٧٠,٨
ألعاب رياضية	٤٠,٥	٣٧,٥	٤٢,١	٤١,٩
الصحة والدراسات الاجتماعية	٩٠,٨	٨٨,٥	٨٨,٨	٨٧,١
دراسات بيئية	٤١,٧	٤٦,٥	٥٤,١	٥٤,٧
التصميم	٨١,٣	٨٢,٨	٨٤,٨	٨٤,٨
الفنادق والصناعة	٥٣,٢	٥٤,٥	٥٦,٥	٥٣,٧
التشييد	٢,٢	٢,١	١,٦	١,٨
الإنشاءات التقنية	٩,٧	٦,٨	٦,٩	٥,٨
الكهربائيات	٤,٤	٣,٨	٥,١	٣,٦
الآليات (الميكانيكيات)	٦,٠	٤,٣	٥,٤	٥,٦
الكيمياء والتجهيز	٣٩,٣	٣٥,١	٣١,٢	٣٠,٨
الأشغال الخشبية	٢١,١	١٧,٧	١٣,٨	١٥,٦
وسائط الإعلام والاتصالات		٥٧,١	٥٧,٤	٥٣,٢
المبيعات والخدمات		٥٥,١	٥٩,٢	٥٥,٨

المصدر: إدارة الإحصاءات النرويجية.

أداء التلاميذ

يتمثل أحد العوامل التي أثرت على المناقشة التعليمية في النرويج منذ انتهاء الألفية في زيادة التركيز بشكل منتظم على أداء التلاميذ. وعلى الرغم من أن التلاميذ والطلاب النرويجيين لهم خيارات تعليمية تقليدية فإن البنات تحققن نتائج أفضل من نتائج البنين في المدرسة. والإحصاءات المستمدة من الدراسات الاستقصائية الدولية الرئيسية ومن الدراسات الإحصائية والتي تُظهر الدرجات النهائية للتلاميذ النرويجيين هي المدارس الثانوية لا تبين فحسب أن البنات يحصلن على درجات عالية ولكنهن يحققن أيضا درجات أعلى من درجات البنين. وقد أدى هذا إلى مناقشة في النرويج حول مسألة ما إذا كان البنون هم

الخاسرون الآن وما إذا كانت المدارس الترويجية تناسب بشكل أفضل تطوير المهارات المعرفية للبنات.

برنامج التقييم الدولي للطلاب

برنامج التقييم الدولي للطلاب هو دراسة استقصائية دولية ترعاها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وتقيس معرفة ومهارات التلاميذ في القراءة والرياضيات والعلوم في نهاية المرحلة الإلزامية للتعليم. والدراسة الاستقصائية التي أُجريت في إطار برنامج التقييم الدولي للطلاب في عام ٢٠٠٣ بيّنت أن الترويجيين من عُمر ١٥ سنة قد سجّلوا درجات أقل في العلوم والرياضيات والقراءة مقارنة بالدرجات التي سجلوها في الدراسة الاستقصائية السابقة التي أُجريت في عام ٢٠٠٠. وهناك اختلافات طفيفة بين البنين والبنات من التلاميذ الترويجيين في العلوم والرياضيات. وفي القراءة، أصبحت الاختلافات بين الجنسين ملحوظة بدرجة أكبر لصالح البنات. وهذا يرجع بدرجة كبيرة إلى أن أداء البنين الترويجيين كان منخفضاً عما كان في برنامج التقييم الدولي للطلاب لعام ٢٠٠٠.

الاختلافات بين الجنسين في القراءة

في القراءة، واضح أن الاختلافات بين الجنسين هي في صالح البنات وأن أداء البنين الترويجيين كان منخفضاً في برنامج التقييم الدولي للطلاب لعام ٢٠٠٣ عما كان في عام ٢٠٠٠. والشكل ١ يبين الفرق، بالنسبة المئوية، بين البنين والبنات في درجات القراءة بالنسبة لأنواع القراءة الثلاثة التي بحثها البرنامج. والدرجات الموجبة تبين نتائج أفضل للبنات. وبالنسبة للتوصل إلى المعلومات فإن الفروقات بين الجنسين هي فروقات طفيفة، وخاصة في الدائمك والسويد. والاختلافات أكبر بالنسبة للمهام التي تتطلب فهماً وتفسيراً، ما عدا في الدائمك. غير أنه في جميع بلدان الشمال تتوفر لدى البنات مهارات في التفكير والتقييم أفضل من المهارات التي تتوفر للبنين. وأداء البنات كان أفضل بدرجة كبيرة من أداء البنين في القراءة في برنامج التقييم الدولي للطلاب عندما كان النص مستمراً، ولكنهن حقّقن درجات أفضل إلى حد ما من درجات البنين بالنسبة للمهام التي لم يكن النص فيها مستمراً.

الاختلافات بين الجنسين في العلوم والرياضيات

في الدراسة الاستقصائية لبرنامج التقييم الدولي للطلاب التي أُجريت في عام ٢٠٠٣ كانت الدرجات التي سجلها الطلاب الترويجيون من سن ١٥ سنة في العلوم والرياضيات والقراءة أقل من الدرجات التي سجلوها في الدراسة السابقة التي أُجريت في عام ٢٠٠٠. وهناك اختلافات طفيفة بين الجنسين فيما بين الطلاب الترويجيين في العلوم والرياضيات. وفي جميع بلدان الشمال كانت درجات البنين أعلى من درجات البنات في الرياضيات.

والاستثناء هو أيسلندا حيث سجلت البنات درجات أعلى كثيرا من درجات البنين. وفي الدانمرك كانت هناك فروقات كبيرة نسبيا بين الجنسين لصالح البنين.

الاختلافات بين الجنسين بالنسبة للاهتمام بالقراءة والرياضيات وتوافر الدافع لمتابعتهما والنظرة الذاتية إليها

بيّن برنامج التقييم الدولي للطلاب لعام ٢٠٠٠، الذي ركّز بدرجة أقوى على القراءة، أن البنات لديهن حافز للقراءة وأهمن تقرأن أكثر مما يقرأ البنون. غير أن البنين يقرأون الصحف والبريد الإلكتروني وصفحات "الإنترنت" والمواد الفكاهية أكثر مما تقرأ البنات. والبنون النرويجيون لديهم اهتمام بالرياضيات أكبر من اهتمام البنات بها. والبنون تحفزهم المنافسة وجوانب الموضوع المتعلقة بالأدوات. والبنات يحفزهن التعلّم من خلال التعاون. ووفقا لما بيّنه برنامج التقييم الدولي للطلاب فإن نظرة البنات إلى مهارتهن في الرياضيات هي نظرة أدنى من نظرة البنين. وقد تبين للباحثين أن نظرة البنين الإيجابية إلى أنفسهم قد زادت مع السنّ في مرحلتي التعليم الابتدائي والإعدادي. والتحليلات التي أجراها "المعهد النرويجي للدراسات في مجالات الابتكار والبحوث والتعليم" تبين أنه يتعيّن أن تحقق البنات درجات تزيد عن درجات البنين بمقدار نصف درجة، تقريبا، قبل أن تقتنعن بأن مستواههن في الرياضيات هو مستوى جيد.

الاتجاهات في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم

"الاتجاهات في الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم" هي دراسة استقصائية دولية ترعاها (IEA). وقد اشتركت النرويج في تلك الدراسة في عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٣. والغرض الأساسي من هذه الدراسة هو تحديد العوامل التي تعزّز على أفضل نحو تعلّم الرياضيات والعلوم. وقد تبين في عام ٢٠٠٣ أن البنات اللواتي هن في الصف الرابع لديهن أكبر ميل إيجابي نحو العلوم، في حين أن البنين الذين هم في الصف الثامن هم الأكثر إيجابية. وهناك اختلافات طفيفة بين الجنسين من حيث الأداء، غير أن هناك تباينا كبيرا بالنسبة للاختلافات بين الجنسين فيما يتعلق بموضوعات مختلفة، وخاصة في الصف الثامن.

الدرجات

نشرت السلطات النرويجية بيان الدرجات النهائية للتلاميذ النرويجيين في المدارس الإعدادية والمدارس الثانوية منذ عام ٢٠٠٢. وهذه الدرجات تشمل درجات الامتحانات والدرجات التي تُعطى عن الأعمال التي تؤدّى في الفصل. وإحصاءات المدارس الإعدادية لعام ٢٠٠٤ تبين أن هناك اختلافات واضحة بين درجات البنات ودرجات البنين. وهذا ينطبق على الامتحانات النهائية وعلى الدرجات التي تُمنح عن الأعمال التي تؤدّى في الفصل.

والتحليل الذي أجرته "إدارة التعليم" للتعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي في النرويج في عام ٢٠٠٤ يبيّن أن غالبية الاختلافات بين درجات التلاميذ ترجع إلى تعليم الوالدين ووضع الأسرة.

والفروقات بين الجنسين ليست كبيرة بهذا القدر ولكنها ثابتة. وفي المدارس الإعدادية تتحقّق البنات درجات أعلى من درجات البنين في جميع الموضوعات ما عدا التربية البدنية. والتلاميذ المهاجرون يحقّقون درجات أقل، إلى حد ما، من الدرجات التي يحقّقها التلاميذ المنحدرون من خلفية نرويجية إثنية. وفي عام ٢٠٠٤ حققت البنات درجات نهائية متوسطها أعلى من متوسط الدرجات النهائية للبنين في ستة موضوعات من سبعة موضوعات. ولم تتحقّق للبنات وللبنين نفس الدرجات إلا في الاختبار النهائي في الرياضيات. وحققت البنات درجات عن الأعمال التي تؤدّي في الفصول أعلى من درجات البنين وذلك في جميع المواد ما عدا الرياضة البدنية.

استراتيجيات لتعزيز منظور نوع الجنس في التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي

نشرت وزارة التعليم والبحوث كتيباً عنوانه *Kjekk og pen* ("وسيم وجذاب - عام ٢٠٠١"). والكتيب يقدّم معلومات عن المساواة بين الجنسين ويعطي أمثلة للكيفية التي يمكن بها تنفيذ منظور نوع الجنس في موضوعات ومجالات مختلفة. والكتيب يشجّع المدارس أيضاً على تنفيذ تدابير ملائمة. والغرض من الكتيب هو أن يكون دليلاً لدمج مفهوم نوع الجنس في المدارس الابتدائية والإعدادية. ونظراً لجميع المدارس النرويجية مسؤولون عن ضمان أن تكون للأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أولوية عالية.

وقد نُشر أيضاً في السنوات الأخيرة عدد من الكتيبات والأدلة:

- نشر "مجلس التعليم النرويجي" السابق (الآن "إدارة التعليم") و "مركز المساواة بين الجنسين" السابق (الآن "ديوان أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين ومنع التمييز") معا المنشور المعنون *Ungdom, film og kjønn. Handbook for lærere om likestilling* (الشباب والأفلام والجنس - كتيب للمعلمين بشأن المساواة بين الجنسين)، وهو منشور جرت مواعته مع مدارس المستوى المتوسط والمدارس الإعدادية والمدارس الثانوية. وهذا المنشور، الذي يركّز بصفة خاصة على أدوار كل من الجنسين وعلى المناقشة المتعلقة بها، صدر في آب/أغسطس ٢٠٠٣ مع دليل للمعلمين. والهدف من هذه المواد هو زيادة وعي التلاميذ بأنماط الأدوار وتزويد المعلمين بأدوات تعليمية عملية لهذا الغرض، وكذلك متابعة موضوعات مختارة من المنشور *Kjekk of Pen*.

• بناء على طلب من ”وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية“، وبالتعاون مع ”وزارة التعليم والبحث والشؤون البطيرية“، أصدر ”مجلس التعليم النرويجي“ في عام ٢٠٠١ كتاباً عنوانه *Samliv og seksualitet. Ressursbok for lærere* (الشراكة ومظاهر الجنس - كتاب مرجعي للمعلمين). وكان الهدف هو تحسين كفاءة معلمي المدارس الإعدادية والأفراد العاملين في مجال الصحة بالنسبة لتعريف الشباب بالمشاركة ومظاهر الجنس وطرق منع الحمل.

• كمتابعة لمشروع ”الخيارات التعليمية الواعية“ الذي انتهى في عام ٢٠٠٠، أعدت ”مجلس التعليم النرويجي“ دليلاً بشأن تقديم المشورة التعليمية والمهنية وذلك من أجل مستشارين في المدارس الإعدادية والثانوية. وكان الغرض من المشروع هو تشجيع الشباب على تحديد خيارات تعليمية غير تقليدية إلى حد ما.

وكتدبير لتعزيز منظور نوع الجنس، طلبت ”وزارة التعليم والبحث“ من ”إدارة التعليم“ أن تضع استراتيجية لتحسين التوازن بين الجنسين في التعليم وذلك استناداً إلى المعرفة الحالية، وبمحاذاة أسباب الخيارات التعليمية والوظيفية للبنين والبنات. وسوف يُنظر إلى الاستراتيجية أيضاً بالاقتران بأهداف هامة أخرى للسياسة التعليمية، مثل التعيين من أجل الموضوعات العلمية وتعيين الرجال للعمل في مراكز الرعاية النهارية وفي التعليم وفي غير ذلك. وسوف تُستكمل الاستراتيجية خلال عام ٢٠٠٦، كما أنها سوف تتضمن عدداً من التدابير العملية.

وبدأت ”وزارة التعليم والبحث“ أيضاً برنامجاً لتشجيع دراسة الرياضيات والموضوعات العلمية عنوانه *Realfag naturligvis – strategi for styrking av realfagene i 2002-2007* (الرياضيات وموضوعات العلوم بطريقة طبيعية - استراتيجية لتعزيز الرياضيات وموضوعات العلوم في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٧). ويجري في الوقت الحالي تنقيح الاستراتيجية، كما أن الاستراتيجية سوف تركز بدرجة أكبر على تعيين بنات لهذه الموضوعات. وهذه العملية يشترك فيها عدد من المراكز الوطنية، من بينها ”مركز الرياضيات“ - وهو المركز الوطني للرياضيات في التعليم ومركز ”رينيت“ (Renate) - وهو المركز الوطني للاتصال بمؤسسات الأعمال والصناعة بشأن التعيين لموضوعات الرياضيات والعلوم. والمراكز تركز بصفة خاصة على الجهود التي تهدف إلى زيادة اهتمام البنات والنساء بهذه الموضوعات. وتتمثل إحدى مهام المراكز في السعي من أجل زيادة عدد النساء اللواتي تتقدمن لإجراء دراسات في مجالات الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا وللعمل في تلك المجالات.

تعيين الرجال في مراكز الرعاية النهارية وفي المدارس

النظام التعليمي عليه التزام بأن يقدم خدمة متنوعة. والبنون والبنات، على حد سواء، بحاجة إلى إجراء اتصالات مع أشخاص بالغين من الجنسين طوال فترة طفولتهم. والأرقام المستمدة من "إدارة الإحصاءات النرويجية" تبين أن ٧ معلمين من كل ١٠ معلمين نرويجيين هم من النساء. ولهذا فإنه يوجد عجز كبير في المعلمين الذكور. غير أن عدد الرجال في المستويات العالية لنظام التعليم أكبر من عدد النساء.

وتعيين المزيد من الرجال كان أحد عناصر حملة المعلمين التي أطلقتها "وزارة التعليم والبحوث" في عام ٢٠٠٢. وقد أصدرت الوزارة أيضا في عام ٢٠٠٣ تقريرا من حلقة دراسية خاصة عن المساواة بين الجنسين في التعليم والبحث. واستنادا إلى هذه الحلقة الدراسية تم إنشاء موقع "الويب" www.menniskolen.no وأعدّ تقرير عن تغيب الرجال في المدارس وعن البنين الذين يتسببون في حدوث مشكلات.

وأعدت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" أيضا "خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين في مراكز الرعاية النهارية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧". والغرض من خطة العمل هذه هو ضمان أن تكون نسبة ٢٠ في المائة من العاملين في مراكز الرعاية النهارية النرويجية من الرجال. والإحصاءات تبين أن نسبة الرجال قد زادت من ٧ في المائة إلى ٨ في المائة فقط في السنوات الأخيرة (من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٤). غير أن عدد الرجال الذين يُقبلون لتلقي تدريب المعلمين قبل العمل في المدارس أخذ في الزيادة. وفي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة ١٣ في المائة من الطلاب المقبولين من الرجال. ومع ذلك فإن الأرقام تبين أن نصف الرجال الذين يبدأون برنامج تدريب المعلمين قبل العمل في المدارس يستكملون البرنامج. والباحثون يعتقدون أن عدم القبول ونقص الافتخار بالمهنة هما السببان الرئيسيان لهذا الوضع.

الرجال كمؤشر للنوعية في مراكز الرعاية النهارية

إن أكبر عشر بلديات في النرويج، وهي تشكل "شبكة" ASSS لشبكات الكفاءة، تمثل تقريبا ثلث عدد السكان النرويجيين. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦، اعتمدت هذه البلديات خمسة مؤشرات رئيسية لجودة البلدية. وأحد هذه المؤشرات هو "نسبة الرجال المستخدمين في نشاط أساسي في مراكز الرعاية النهارية في جميع مراكز الرعاية النهارية التابعة للبلديات والخاصة". ووفقا للخطة فإن البلديات سوف تقدم تقريرا عن هذا الموضوع اعتبارا من عام ٢٠٠٧ وبعده. وسوف يتم الحصول على البيانات من التقارير السنوية للبلديات ومن مؤسسة "KOSTRA". وهذا يمثل متابعة لخطة العمل التي وضعتها "وزارة

شؤون الطفل والمساواة“ من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ويستند إلى حقيقة أن البلديات تعتقد بأن التنوع ونوع الجنس لهما أهمية بالنسبة لنوعية مراكز الرعاية النهارية.

الجامعات والكليات

في عام ٢٠٠٤ كانت نسبة النساء المسجلات كطالبات في الجامعات والكليات النرويجية تقل قليلا عن ٦٠ في المائة. وهذا الوضع لم يتغير عن التقرير السابق. والنظام التعليمي النرويجي يفصل بين الجنسين، أي أن هناك اختلافات بين الجنسين في اختيارهم لموضوع الدراسة. وتمثيل النساء في الدراسات المتعلقة بالرعاية والتعليم هو تمثيل زائد في حين أن الرجال يمثلون الغالبية في موضوعات التكنولوجيا. وعدم التوازن بين الجنسين هو أكبر ما يكون في موضوعات الصحة. وعلى سبيل المثال فإن النساء تمثلن نسبة ٨٩ في المائة من طلاب التمريض المسجلين (عام ٢٠٠٤). ومن بين الموضوعات المتعلقة بالصحة تُعتبر الدراسات الطبية المجال الذي يوجد فيه أقل قدر من الفصل بين الجنسين، وتصل نسبة الطلاب الذكور فيه إلى ٤٠ في المائة. وكان هناك ميل طفيف لقبول مزيد من الرجال في الدراسات المتعلقة بالصحة في عام ٢٠٠٤ مقارنة بما كان عليه الحال في عام ٢٠٠٢. ونسبة الرجال زادت أيضا زيادة طفيفة في تدريب المعلمين وفي تدريب المعلمين قبل العمل في المدارس وذلك على الرغم من أن النساء لا تزلن تمثلن غالبية كبيرة من الطلاب. ومن ناحية أخرى فإن الرجال يمثلون غالبية كبيرة من طلاب التكنولوجيا. ونسبة النساء المسجلات لدراسة مقررات في الهندسة انخفضت من ١٧ في المائة في عام ٢٠٠٢ إلى ١٥ في المائة في عام ٢٠٠٥.

استراتيجية الحكومة لتشجيع الخيارات التعليمية غير التقليدية

عند تقييم الطلاب للالتحاق بالتعليم العالي يمكن منح نقاط إضافية لمقدمي الطلبات من الجنس الذي يكون واضحا أن تمثيله منخفض. واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ تُمنح نقاط إضافية للإناث اللواتي تقدمن طلبات للدراسة في مجالات معينة تتعلق بالهندسة والمعلومات وللدراسات الزراعية والدراسة في الكلية البحرية. وبالمثل فإن الرجال يُمنحون نقاطا إضافية إذا قدموا طلبات لدراسة تمريض الحيوان والطب البيطري. ويجوز أن تحدّد ”وزارة التعليم والبحث“ أيضا حصصا خاصة لبرامج دراسية معينة في ظروف خاصة. واعتبارا من الآن حُدِّدت حصص لمقدمي الطلبات من الإناث بالنسبة لبرنامجين معينين للحصول على درجة الماجستير في موضوعات هندسية.

نسبة النساء في المناصب الأكاديمية

في عام ١٩٩٢ كانت النساء تمثلن نسبة لا تزيد عن ٢١ في المائة من جميع شهادات الدكتوراه. وفي عام ١٩٩٦ ارتفعت النسبة إلى ٣٤ في المائة، وارتفعت في عام ٢٠٠٠ إلى ٣٥ في المائة من جميع شهادات الدكتوراه. وفي عام ٢٠٠٢ زادت نسبة النساء زيادة كبيرة إلى ٤٠ في المائة وظلت مستقرة عند هذا المستوى منذ ذلك الوقت. ويوجد الآن توازن معقول بين الجنسين على مستوى شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، والموضوعات الفنية والعلوم الزراعية/الطب البيطري، والطب. وهناك اتجاه إيجابي في الرياضيات/العلم والتكنولوجيا وذلك على الرغم من أنه لا يزال هناك بعض الموضوعات التي تحتاج إلى تغطية في موضوعات التكنولوجيا.

وفي الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٤ زادت نسبة النساء اللواتي تدرسن للحصول على درجة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية من ٢٩ في المائة إلى ٤٩ في المائة، وفي الرياضيات/العلوم من ٢٧ في المائة إلى ٣٤ في المائة، وفي التكنولوجيا من ٢١ في المائة إلى ٢٤ في المائة، وفي الطب من ٣٨ في المائة إلى ٤١ في المائة، وفي العلوم الزراعية/الطب البيطري من ٤٤ في المائة إلى ٦٢ في المائة. وفي الفترة نفسها انخفضت نسبة النساء اللواتي تدرسن للحصول على شهادة الدكتوراه في الموضوعات الفنية بنسبة ١ في المائة، من ٣٩ في المائة إلى ٣٨ في المائة.

وفي عام ٢٠٠٤ كانت النساء تمثلن نسبة لا تزيد عن ١٦ في المائة من التعيينات في مناصب الأستاذية (أعلى المناصب الأكاديمية). وهذه النسبة المثوية زادت من ١٣ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ١٥ في المائة في عام ٢٠٠٢. ومن عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٤ ظلت النسبة المثوية للأساتذة الإناث ثابتة.

استراتيجية الحكومة لزيادة نسبة النساء في المناصب الأكاديمية العليا

يسير تحسين التوزيع بين الجنسين في المناصب الأكاديمية العليا ببطء أكثر مما كان مرغوباً فيه. ولذلك فإنه يتعين على الجامعات والكليات التابعة للدولة أن تعدّ خطط عمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين بحيث تكون لها أهداف للتوزيع بين الجنسين وتدابير لتحقيق هذه الأهداف. وقد أدى إصلاح أُجري للتعليم العالي، ويُعرف باسم "إصلاح النوعية"، إلى زيادة مسؤولية مؤسسات التعليم العالي عن التخطيط الاستراتيجي والنتائج الاستراتيجية وإلى زيادة وضوح هذه المسؤولية. وعلى هذا فإن المؤسسات نفسها هي التي تصوغ التدابير المختلفة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وذلك على أساس المقررات والحاجات والمبادئ التوجيهية العامة الخاصة بها. و"وزارة التعليم والبحث" ترصد التطورات من خلال التقارير التي تقدّمها فيما يتعلق بالميزانية وفي اجتماعات الإدارة التي

تُعتقد مع المؤسسات المعنية. وفي رسائل التخصيص الموجهة إلى الجامعات والكليات، يرد في النصّ المتعلق بالأغراض أنه يتعيّن على هذه المؤسسات أن تسعى، من خلال تدابير لها صلة بتعيين الطلاب ومن خلال سياساتها المتعلقة بالأفراد، إلى أن تجعل بيئة العمل متسمة بقدر أقل من الفصل بين الجنسين.

ولتحقيق قدر أكبر من المساواة في التوزيع بين النساء والرجال، حُصّصت مناصب أستاذية معيّنة للنساء. وفي عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ حُصّص للنساء تمويل في الميزانية لمناصب أستاذية جديدة عددها ٣٠ منصبا. وفي حكم صدر في ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ ذكرت محكمة "الرابطة الأوروبية للتجارة الحرة" أن هذا الترتيب يتعارض مع الاتفاق المتعلق بالمنطقة الاقتصادية الأوروبية. ولهذا فإن ممارسة التخصيص قد توقفت.

ولتحسين التعيين في الوظائف الأكاديمية العليا أنشئت في الجامعات والكليات وظائف للحاصلين على درجة الدكتوراه. وقد زادت النسبة المئوية للنساء في الوظائف المخصّصة للحاصلين على درجة الدكتوراه من ٣٤ في المائة في عام ١٩٩٤ إلى ٤٥ في المائة في عام ١٩٩٦. وفي عام ٢٠٠٣ زادت النسبة إلى ٤٩ في المائة، ولكنها انخفضت في عام ٢٠٠٤ إلى ٤٥ في المائة، وهي النسبة التي كانت عليها في عام ١٩٩٦.

البحوث

تواجه البحوث الترويجية في الوقت الحالي تحديّين رئيسيّين بالنسبة لتحقيق المساواة بين الجنسين. فأولا، يُعتبر تمثيل النساء في الوظائف الأكاديمية على جميع المستويات تمثيلا ناقصا، وهذا التمثيل الناقص يزيد مع ارتفاع مستوى السّلم الوظيفي. والتحدي الثاني هو التوزيع غير المتماثل بين الجنسين في موضوعات وقطاعات معينة. وفي عام ٢٠٠٣ لم تزد نسبة النساء بين الموظفين الأكاديميين الدائمين في موضوعات التكنولوجيا عن ٦ في المائة. وبالمقارنة فإن نسبة النساء بين الموظفين الدائمين في موضوعات الفن هي ٣٦ في المائة. ويُعتبر التوزيع أكثر تساويا إلى حد ما في وظائف التعيين. والتوزيع من حيث نوع الجنس بين الباحثين في القطاع الخاص أقل مما هو في القطاعات الأخرى.

والتوازن بين الجنسين يختلف ليس فقط فيما بين قطاعات مختلفة ولكن أيضا فيما بين موضوعات مختلفة. وفي ربيع عام ٢٠٠٥، وبعد مناقشة جرت بشأن تقرير البحث *Vilje til forskning* (الرغبة في البحث)، اتخذ البرلمان بالإجماع قرارا لضمان ظروف جيدة بوجه خاص في مجالات الطاقة والبيئة، والبحوث البحرية، والغذاء والصحة. وهذه المجالات لها أهمية بالغة بالنسبة للمشاريع التجارية والصناعة في النرويج. والهدف هو أن تكتسب النرويج خبرة عملية خاصة في هذه المجالات. واتخذ البرلمان أيضا قرارا للتركيز على المجالات

التكنولوجية (ICT)، والمواد الجديدة، والتكنولوجيا الدقيقة، والتكنولوجيا الحيوية. وكثير من الباحثين الذين سوف يعملون لتحقيق هذه الأهداف سيكونون من كليات الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا. وكما سبق أن أُشير فإن نسبة النساء هي نسبة منخفضة بشكل خاص في هذه المجالات. وفي عام ٢٠٠٣ كانت نسبة النساء بين الباحثين في الرياضيات والعلوم في الجامعات الترويجية ١٣ في المائة. وكانت نسبة النساء بين العاملين في موضوعات التكنولوجيا ٦ في المائة. والنسبة المتوية للنساء بين الأساتذة في هذه الموضوعات أقل من ذلك.

ولضمان ألا يؤدي التركيز المكثف على مجالات موضوعية معيّنة إلى زيادة عدم التوازن بين الجنسين في مجال البحوث يجب أن تُبذل جهود خاصة لتعيين نساء في الوظائف المتعلقة بالرياضيات والعلوم والتكنولوجيا وضمان أن تُعَيَّن نساء في مناصب عليا.

وإضافة إلى التركيز بشكل خاص على تعزيز البحوث في مجاليّ المشروعات التجارية والصناعة وفي موضوعات العلوم، هناك زيادة في التركيز على إدارة البحوث وإضفاء الطابع العالمي في سياسة البحوث الترويجية. وفي هذه المجالات أيضا تواجه الترويج تحديات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

والحاجة إلى التعاون بين مجموعات أكبر من الباحثين من شأنها أن تؤدي إلى تكثيف الحاجة إلى إدارة مهنية، كما أن الخبرة في مجال الإدارة ستكون لها أهمية أكبر بالنسبة للتطور الوظيفي للباحثين. ولهذا فإن تعيين النساء في وظائف إدارة البحوث سوف يمثل تحديا خاصا في الشهور والسنوات المقبلة.

ومراكز البحوث المتميزة لا ترأس أيا منها في الوقت الحالي امرأة. ولتصحيح هذا الوضع يسعى مجلس البحوث في الترويج إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وذلك فيما يرتبط بالإعلان عن تمويل مراكز بحوث متميزة جديدة لعام ٢٠٠٦. ويجب على المتقدمين أن يدعوا اعتبارات المساواة بين الجنسين في تخطيط المراكز الجديدة وأن يحددوا بالأرقام أهدافهم المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وإضافة إلى هذا فإن مجلس البحوث سوف يخصص جزءا من مخصصاته السنوية للمراكز من أجل اتخاذ تدابير لتحقيق المساواة بين الجنسين. ومن أمثلة التدابير التي لها هذه الطبيعة تعيين نساء في وظائف "أستاذ من المرتبة الثانية" أو حثهن على التقدم لشغل هذه الوظائف.

لجنة تدابير الدمج - النساء في مجال البحوث

لتكثيف التدابير التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مؤسسات التعليم العالي أنشأت الحكومة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ (لفترة أولية مدتها ثلاث سنوات) لجنة

لتشجيع تعميم مفاهيم المساواة بين الجنسين في الجامعات والكليات. وتمثل مهمة اللجنة في دعم التدابير وتقديم توصيات يكون من شأنها أن تساعد في دمج أنشطة لتحقيق المساواة بين الجنسين في هذا القطاع. وهذه التوصيات ستكون مفيدة للجامعات والكليات ومجلس البحوث في النرويج وللوزارة. وفي عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ أعطت "لجنة تدابير الدمج - المرأة في مجال البحوث" أولوية لجمع المعلومات وإقامة الشبكات وتشجيع تركيز وسائل الإعلام على المساواة بين الجنسين في مجال البحوث والمجال الأكاديمي. وهذا يُعتبر أمراً بالغ الأهمية بالنسبة للقيام بأنشطة أخرى في عام ٢٠٠٦. وقد عقدت اللجنة خلال فترة عملها اجتماعات مع القيادة السياسية والإدارية لوزارة التعليم والبحوث ومع قيادات الجامعات في البلد ومستشاري تحقيق المساواة بين الجنسين في الجامعات. وأجرت اللجنة أيضاً اتصالات مع جميع مؤسسات التعليم العالي الأخرى التابعة للدولة والخاصة ومع "المجلس الوطني لرفع نوعية التعليم" و "مجلس البحوث في النرويج" وللجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة. ووضعت اللجنة ترتيبات لعقد حلقات دراسية ومؤتمرات بشأن هذا الموضوع، كما أنها قدمت دعماً مالياً من أجل منح دراسية للحصول على درجة الدكتوراه في موضوعات ذات صلة.

وأعدت اللجنة أيضاً التقرير المعنون *Status og planer for likestilling i - universitets og høyskolesektoren - 2004* (حالة وخطط تحقيق المساواة بين الجنسين في قطاع الجامعات والكليات - ٢٠٠٤). ويستند التقرير إلى تقارير مقدّمة من جميع الدول ومن مؤسسات التعليم العالي الخاصة بشأن الحالة الراهنة وخطط هذه المؤسسات بالنسبة لزيادة دمج مفاهيم المساواة بين الجنسين. والمادة التي يتضمنها التقرير لها طبيعة التقارير الذاتية ولهذا فإنها لا تقدم استعراضاً منهجياً أو متعمقاً للوضع في هذا القطاع. وقد اتبعت المؤسسات ثلاثة معايير لدمج مفهوم المساواة بين الجنسين:

- مناقشة المساواة بين الجنسين في الخطط الاستراتيجية.
- خطط العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين - تفهّم المسألة والتدابير.
- التقارير المقدّمة من المؤسسات إلى اللجنة اعتباراً من عام ٢٠٠٤ - الوضع والاستراتيجية.

وبالنسبة لتحقيق المساواة بين الجنسين في التخطيط الاستراتيجي تبين المواد اختلافات كبيرة. وإذا كان لنا أن نُميّز بين الجامعات وكليات العلوم والكليات التابعة للدولة فإن الكليات التابعة للدولة هي الأسوأ. وأقلية ضئيلة فقط من هذه الكليات هي التي تذكر المساواة بين الجنسين في خططها الاستراتيجية. وعندما تُذكر المساواة بين الجنسين فإن هذا

لا يكون إلا كجزء من استراتيجيات السياسة المتعلقة بالأفراد، ولذلك فإنها تكون بالكاد جزءا لا يتجزأ من التخطيط الاستراتيجي العام. وبصفة عامة فإن قطاع الجامعات قد حقق، كما يبدو، أكبر قدر من التقدم في دمج مفاهيم تحقيق المساواة بين الجنسين في وثائق التخطيط الاستراتيجي.

والغالبية العظمى من المؤسسات لديها خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين. غير أن تنفيذ الخطط يعتمد، في جملة أمور، على كيفية فهم المساواة وتعريفها، وعلى الأسس التي تقوم عليها أنشطة تعميم مفاهيم المساواة بين الجنسين وكيفية تعريف التدابير تعريفا عاما ومدى انطباقها فعليا. والمسائل المتعلقة بالأرقام المستهدفة وخطط التعيين محليا وميزانية تحقيق المساواة بين الجنسين الخاصة بها والحوافز المالية وأنواع الأدوات الأخرى لها أيضا أهمية في هذا المجال. والاتجاه السائد في كثير من الأحيان هو أن تكون أنواع التدابير المذكورة أعلاه غير موجودة. وعلى الرغم من أن زيادة المساواة بين الجنسين تحدّد لها أهداف مُعرّفة تعريفا واضحا فإن الكثير من المؤسسات لا تتوفر لديها رغبة بنفس القدر من الوضوح في تنفيذ تدابير ومجموعات تدابير. وصحيح أن التقرير يبيّن أيضا أن مؤسسات عديدة في سبيلها إلى وضع تدابير أكثر صلابة ومستهدفة على جدول أعمالها، مثل تحديد المرتبات أو دفع مبالغ مقابل إعفاء المرشحين الإناث من الرسوم.

وكما سبق أن أُشير فإن خطط تعميم مفاهيم المساواة بين الجنسين، بما يشمل وضع تدابير خاصة لتعيين النساء في مناصب الزمالات أو مناصب ما بعد الحصول على درجة الدكتوراه، هي تدابير متباينة بدرجة كبيرة. وعموما فإن قطاع الجامعات يشير إلى أن الملامح العامة في مجال المساواة بين الجنسين أكثر تكاملا ونشاطا من الملامح العامة في بقية القطاع. غير أنه توجد تباينات شديدة حتى بين الجامعات.

وبعبارة أخرى فإن القطاع ككل هو، كما يبدو، أبعد ما يكون عن أن تكون له استراتيجيات متطورة تقرّ بأن تعميم مفهوم المساواة بين الجنسين، وبالتالي وجود توازن أفضل بين الجنسين، يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. غير أنه كما سبق أن بيّنا فإنه توجد في التقرير علامات واضحة تُظهر أن هذا النوع من التفكير أخذ في الانتشار.

وهناك إشارة أيضا إلى "قانون المساواة بين الجنسين" الذي ينصّ على أنه من الممكن أن يلقي الرجال معاملة خاصة في الطلبات التي يقدمونها للدراسة في موضوعات موجهة تحديدا نحو التعليم أو رعاية الأطفال، وفي المجالات التي يكون تمثيل الرجال في برامج الدراسة المعنية منخفضا بالنسبة لها. وقد أعدت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" أيضا خطة

عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين في مراكز الرعاية النهارية في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، وهي خطة تهدف إلى ضمان أن تكون نسبة ٢٠ في المائة من العاملين في مراكز الرعاية النهارية النرويجية من الرجال. وهذه التدابير لها أهمية في الجهود التي تُبذل لتقليل الفصل بين الجنسين في سوق اليد العاملة.

دراسات المرأة والبحوث المتعلقة بنوع الجنس

يجري القيام في النرويج ببحوث مستفيضة بالنسبة للمسائل المتعلقة بالمرأة وبنوع الجنس. و"مركز دراسات المرأة وبحوث نوع الجنس" هو أكبر وحدة للبحوث المتعلقة بالمرأة في النرويج. وهذا المركز هو مركز متعمّد التخصصات ويتبع مباشرة "المجلس الأكاديمي لجامعة أوسلو". وقد أنشئ المركز بدايةً في عام ١٩٨٦ وأصبح مركزاً دائماً في عام ١٩٩٧. والمركز يمول من مخصصات أساسية يقدمها "المجلس الأكاديمي لجامعة أوسلو" ومن أموال مشاريع خارجية. وتمثل ولاية المركز في بدء، وتشجيع وتنفيذ، دراسات تتعلق بالمرأة وبحوث تتعلق بنوع الجنس، وتقديم معلومات عن هذا المجال، والتعاون مع مؤسسات البحوث المماثلة على المستويين الوطني والدولي. والغرض من المركز هو أن يكون مكان اجتماع للباحثين العاملين في المسائل المتعلقة بالمرأة وبنوع الجنس، وكذلك للطلاب العاملين في المجالات ذات الصلة بالمنظورات المتعلقة بالمرأة ونوع الجنس في مجالات موضوعات دراساتهم. والمركز يقع في نفس المكان الذي يقع فيه "معهد دول الشمال للدراسات المتعلقة بالمرأة والبحوث المتعلقة بنوع الجنس".

ووثائق الدراسات المتعلقة بالمرأة والبحوث المتعلقة بنوع الجنس في النرويج تقدّم من خلال موقع شبكة "الويب" الخاص بمركز المعلومات والوثائق للدراسات المتعلقة بالمرأة والبحوث المتعلقة بنوع الجنس (KILDEN) (<http://kilden.forskingsradet.no/>) والمنشور *Tidsskrift for kjønnsforskning* (مجلة البحوث المتعلقة بنوع الجنس).

برنامج التعريف وتعليم اللغة النرويجية والحياة المدنية للمهاجرين البالغين الذين وصلوا مؤخراً

تعتقد النرويج بأنه من المهم أن يُدمج المهاجرون في المجتمع النرويجي. ومن هذه الناحية اعتمد البرلمان في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ قانوناً يتعلق ببرنامج تعريف للمهاجرين الذين وصلوا مؤخراً، بما يؤدي إلى تقديم خطة خاصة لتأهيل المهاجرين الذين وصلوا مؤخراً وأعضاء أسرهم الذين تمّ شملهم للمشاركة في حياة العمل والحياة الاجتماعية. وابتداءً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، سُمح للبلديات التي ترغب في القيام بذلك بأن تنفذ هذا القانون

كترتيب طوعي، كما أنه اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ دخل القانون حيز النفاذ بالنسبة لجميع البلديات في البلد.

وبرنامج التعريف يتكون من مقررات تعريف تقدّم على أساس التفرغ مدتها سنتان وجرت موافقتها لكل فرد على حدة وذلك على حسب الخلفية والقدرات للفرد المعني. وهذا القانون يشمل جميع اللاجئين الذين وصلوا حديثاً وتتراوح أعمارهم بين ١٨ عاماً و ٥٥ عاماً ويكونون بحاجة إلى مؤهلات أساسية. والغرض هو تحسين الإمكانيات بالنسبة للمهاجرين الذين وصلوا حديثاً كي يشاركون في حياة العمل والحياة الاجتماعية، ولتحسين استقلالهم المالي. والمشاركة في البرنامج تؤهل الشخص للحصول على منحة تمهيدية ثابتة تُحسب لكل فرد على حدة، كما أن أي غياب غير مشروع من البرنامج سيؤدي إلى خصومات في المنحة. وعلى الأقل، يجب أن يتضمن البرنامج تدريباً في اللغة النرويجية والحياة المدنية وتدابير لإعداد الأشخاص للمساهمة في حياة العمل.

والقانون ينطبق على الرجال والنساء غير أنه قد أُشير في الأعمال التحضيرية إلى أن القانون يهدف بصفة خاصة إلى تمكين المرأة من المشاركة في حياة العمل. وإدراج القاعدة المتعلقة بحساب المنحة لكل فرد يُقصد به أيضاً تعزيز استقلالهن المالي. والمنحة تُدفع لكل شخص وليس لقرين (رجل عادةً) كما هو الحال بالنسبة لاستحقاقات الضمان الاجتماعي في النرويج. ومبدأ الموازنة لكل فرد يجري التشديد عليه على أساس أن له أهمية، وبصفة خاصة لضمان أن تظل النساء قادرات على المشاركة في البرنامج إذا كُن حوامل أو كُنّ ترعين أطفالاً.

وقام "الاتحاد النرويجي للمشاريع التجارية والصناعة"، بالتعاون مع منظمة "إنجازات الشباب - مؤسسة الشباب في النرويج" بوضع مفهوم "شركة تعريف" كي يُستخدم في برنامج التعريف الذي تقدمه البلديات. وفي الواقع العملي، أُتيح لعدد من النساء المهاجرات فرصة اختبار مهارتهن في وظيفة "مدير عام" في إطار هذا البرنامج. و "مركز تعليم الكبار" في تروندهايم اختبر أيضاً "شركة ألفا". وقد ثبت أن هذا مفيد بشكل خاص بالنسبة للنساء المهاجرات اللواتي لا توجد لديهن خلفية تعليمية.

والمهارات اللغوية هي شرط مسبق هام للمشاركة في الحياة الاجتماعية للأمة. ولذلك فإنه ابتداءً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ أصبح للمهاجرين الذين وصلوا حديثاً حق دستوري في معرفة اللغة النرويجية والحياة المدنية والمشاركة فيهما. وهناك سبب هام لجعل هذا البرنامج برنامجاً إلزامياً وهو ضمان أن تحصل النساء المهاجرات على تدريب في اللغة النرويجية. وحضور ٣٠٠ ساعة تعليم، منها ٢٥٠ ساعة للتدريب على اللغة النرويجية

و ٥٠ ساعة للتدريب في مجال الحياة العامة، هو شرط إلزامي. ويجب على أي مهاجر أن يستكمل تدريباً مدته ٣٠٠ ساعة أو أن تتوفر لديه مهارات لغوية كافية قبل أن يُمنح تصريح إقامة دائم أو الجنسية النرويجية.

وهذا النظام الجديد ينطبق على الأشخاص الذين مُنحوا اللجوء أو الإقامة استناداً إلى أسباب إنسانية أو الحماية الجماعية، وعلى أفراد أسرهم الذين أُعيدَ كَمَّ شملهم. والتدريب الإلزامي لمدة ٣٠٠ ساعة يجب أن يُستكمل خلال فترة الثلاث سنوات الأولى في النرويج، كما يجب أن تُستكمل جميع برامج التعليم خلال فترة الخمس سنوات الأولى. ويمكن منح استثناءات من هذا الإطار الزممي إذا ما أمكن إثبات أن الشخص قد مُنح من الحضور رغم إرادته أو كان يتحمل مسؤوليات رعاية ثقيلة بصفة خاصة. وجرى التأكيد في الأعمال التحضيرية على أنه يجب أن تكون التدابير التي تهدف إلى تحسين وضع المهاجرين بصفة عامة متاحة للرجال والنساء على حد سواء. والحق في تعلُّم اللغة النرويجية والحياة العامة، و/أو واجب المشاركة في تقديمه، ينطبق على كل شخص بغض النظر عن نوع الجنس. والقانون يشترط وضع خطط فردية، وهو ما يُقصد به ضمان التوصل إلى حلول مرنة تتواءم مع الحاجات الفردية.

المدارس المستقلة

تنص المادة ٣ من الباب ٢ من "قانون المدارس المستقلة" على أنه يجب أن تكون أنشطة المدارس المستقلة متفقة مع مناهج دراسية تعتمدها الوزارة. وإذا كانت مدرسة ما ترغب في تدريس منهج مختلف عن المنهج الرسمي فإنه يجب، مع ذلك، ضمان أن يتلقى التلاميذ تعليماً على نفس القدر من الجودة. وجميع المناهج الدراسية التي تخرج عن المنهج الدراسي الرسمي، بغض النظر عما إذا كانت المدرسة لها غرض ديني/إثني أو غرض آخر، يتم تقييمها على أساس اشتراط أن يكون التعليم على نفس القدر من الجودة. ومن هذه الناحية، تركّز السلطات على كيفية التعامل مع المسائل التي لها صلة بالمساواة بين الجنسين. وقد أُشير إلى المادة ١ من الباب ١، الجملة الثانية، الفقرة (د)، التي تنص على أنه يجب أن يوجّه التعليم في المدارس المستقلة نحو إعداد التلميذ لحياة تتسم بالشعور بالمسؤولية في مجتمع حرّ بروح الفهم والسلام والتسامح والمساواة بين الجنسين والصدّاقة بين جميع الشعوب والجماعات الإثنية والوطنية والدينية والأشخاص المنتمين لجماعات السكان الأصليين.

ومجالس المحافظين للمدارس المستقلة يقع على عاتقها الواجب المتمثل في ضمان أن تكون إدارة المدرسة وفقاً للقانون النرويجي، بما يشمل قانون المساواة بين الجنسين، قارن المادة ٢ من الباب ٥ من قانون المدارس المستقلة. ووفقاً للمادة ٢ من الباب ٧ من قانون

المدارس المستقلة تتحمل الوزارة المسؤولية عن التفتيش على المدارس. وإذا ما اكتُشف أي وضع يتعارض مع قانون المدارس المستقلة أو اللوائح المرتبطة بقانون المدارس المستقلة أو شروط القبول، يمكن للوزارة أن تأمر بفرض جزاءات أخرى أكثر صرامة و/أو تصدر قراراً إدارياً بفرض تلك الجزاءات.

ووزارة التعليم والبحوث بدأت عملية شاملة من أجل إدخال تعديلات متماسكة واسعة النطاق على قانون المدارس المستقلة وذلك كي يصبح متماسكاً مع سياسة الحكومة. وأبلغت الوزارة البرلمان أنه نتيجة لتطوير المدارس النرويجية في فترة العشر سنوات إلى خمسة عشر سنة الماضية والتطورات العامة في المجتمع من الضروري أن يُبحث على نحو كامل ما يمكن اعتباره بدائل تعليمية، وأن تبحث أيضاً الأسس التي يمكن أن يستند إليها إنشاء مدارس دينية. والمقترحات المتعلقة لإدخال تعديلات على قانون المدارس المستقلة سوف يُعمَّم كي تقدّم تعليقات استشارية بالنسبة لها في حريف عام ٢٠٠٦، كما أنها ستقدّم إلى البرلمان في ربيع عام ٢٠٠٧.

٥-٢ المادة ١١ حياة العمل

١-٥-٢ المادة ١١-١ (أ) الحق في العمل

معلومات عامة عن سوق اليد العاملة، بما يشمل إحصاءات

الأرقام الأساسية المتعلقة بالمرأة في حياة العمل في عام ٢٠٠٥، نسبة مئوية

العمالة	نساء	رجال
القوة العاملة - % من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ سنة و ٧٤ سنة	٦٩	٧٦
العاطلون عن العمل - % من القوة العاملة	٤,٤	٤,٨
متوسط عدد ساعات العمل في الأسبوع	٣١	٣٨,١
جزء الوقت الذي يقضيه الشخص في العمل التفرغي - % من أفراد القوة العاملة	٥٧ (عام ٢٠٠٤)	٨٧ (عام ٢٠٠٤)
عمال ناقصو العمالة غير متفرغين - % من مجموع العاملين غير المتفرغين	٧٣,٥ (عام ٢٠٠٤)	٢٦,٥ (عام ٢٠٠٤)
العاملون في القطاع العام	٤٧	١٨

إذا كان للمساواة الكاملة بين النساء والرجال أن تتحقق، من الضروري أن تشارك النساء في حياة العمل. ومن منتصف السبعينيات حتى اليوم، زادت نسبة النساء الناشطات اقتصادياً زيادة حادة. والنساء تمثلن الآن نسبة ٤٧ في المائة من قوة العمل النرويجية. وفي عام ٢٠٠٥ كانت نسبة ٦٩ في المائة من النساء و ٧٦ في المائة من الرجال، من سن ١٦ سنة إلى

٧٤ سنة، يمارسون نشاطا اقتصاديا. ومن الثمانينيات حتى اليوم، حدثت زيادة كبيرة بصفة خاصة في العمالة بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ سنة و ٤٠ سنة.

وعلى الرغم من تشابه الأرقام المتعلقة بالعمالة للنساء والرجال فإنه لا تزال هناك اختلافات كبيرة من حيث ساعات العمل والأجر والقطاعات والمعاشات التقاعدية. وعدد النساء العاملات غير المتفرغات لا يزال يزيد كثيرا عن عدد الرجال العاملين غير المتفرغين. غير أن عدد النساء غير المتفرغات قد انخفض وعدد الرجال غير المتفرغين قد ارتفع اليوم مقارنة بما كان عليه الحال منذ ١٠ سنوات. وفي عام ١٩٩٠ كانت نسبة النساء غير المتفرغات ٤٨ في المائة (مقارنة بنسبة ٩ في المائة للرجال) وأصبحت النسبة اليوم ٤٢ في المائة (مقارنة بنسبة ١٢ في المائة للرجال). والنساء اللواتي لديهن طفل واحد يقل عمره عن ١٦ سنة هن اللواتي يكون من المرجح أنهن تعملن على أساس عدم التفرغ. وبالنسبة للرجال، يُعتبر العمل على أساس عدم التفرغ أكثر شيوعا كتكملة لدراسات أو لقرب انتهاء حياة العمل بالنسبة لهم.

وفي عام ٢٠٠٥ كان معدل البطالة ٤,٨ في المائة للرجال و ٤,٤ في المائة للنساء. وعلى الرغم من أن عدد النساء والرجال الحاصلين على مؤهلات تعليمية عليا قد زاد فإن غالبية النساء والرجال يختارون مسارات وظيفية تقليدية، كما أن سوق اليد العاملة الترويحي هو واحد من أسواق اليد العاملة التي يوجد فيها أكبر قدر من الفصل بين الجنسين في أوروبا. ويوجد إلى حد ما قدر من التوازن بين الجنسين في بعض المهن، مثل توزيع البريد أو التسويق والإعلان. ويقدر ما تحدث تغييرات فإن هناك ميلا لأن تلتحق النساء بمهن يمثل الذكور أغلبية فيها وليس العكس.

وتعمل نسبة مئوية كبيرة من النساء الناشطات اقتصاديا في القطاع العام. وتمثل النساء نسبة ٦٩ في المائة من موظفي القطاع العام مقارنة بنسبة ٣٧ في المائة من موظفي القطاع الخاص. وفي قطاع الدولة، زادت نسبة النساء زيادة طفيفة، من ٤٣ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٤٥ في المائة في عام ٢٠٠٤. وبعض الهيئات التابعة للدولة (قارن قوات الدفاع، انظر أدناه) تواجه تحديات في الجهود التي تبذلها لتحسين التوزيع بين الجنسين.

وغالبية كبيرة من جميع المؤسسات التي أنشئت حديثا هي مؤسسات تابعة لشخص واحد، وكانت النساء تمثلن ثلث جميع المؤسسات الجديدة في عام ٢٠٠٥. ومن ناحية أخرى، كانت نسبة النساء اللواتي تمثلن مؤسسات قائمة تابعة لفرد واحد هي الربع فقط. والنساء صاحبات المشاريع موجودات بصفة خاصة في خدمات الصحة والخدمات الاجتماعية وفي خدمات التعليم والخدمات الاجتماعية والشخصية الأخرى.

ومؤسسة "مبتكرات النرويج" (Innovation Norway) تهدف إلى ضمان أن تخصص نسبة ٢٥ في المائة على الأقل من المنح الإجمالية للشركات (التي تمولها الوزارات) لإنشاء مؤسسات أو مشاريع موجهة نحو المرأة. وفي عام ٢٠٠٣، قُدمت نسبة ١٥ في المائة من المخصصات الإجمالية (قروض وضمائم ومنح) لمشاريع موجهة نحو النساء. وفي عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، كان الرقمان ١٨ في المائة و ١٩ في المائة على الترتيب. وفي عام ٢٠٠٥، حُصفت نسبة ٢٤ في المائة من منح الابتكار لأنشطة موجهة نحو النساء.

ومؤسسة "مبتكرات النرويج" لها مشروع خاص عنوانه *Kvinner i focus* (التركيز على المرأة)، وهو مشروع يشمل برامج مثل "المرشحوون لعضوية المجالس" و "مساعدو القيادات"، و "المنار"، و "المؤسسة الأكاديمية"، و "النساء المبتكرات". وفي عام ٢٠٠٤، ترأست مؤسسة "مبتكرات النرويج" أيضا تنفيذ مشروع تابع للاتحاد الأوروبي لبحث مسار المرأة نحو الملكية. وفي خطاب التخصيص من وزارة التجارة والصناعة للمؤسسة "مبتكرات النرويج" لعام ٢٠٠٦، حُصص مبلغ ١٠ ملايين كرونة نرويجية لبرنامج جديد موجه نحو الابتكار وإقامة المؤسسات فيما بين النساء. وطلبت الوزارة أيضا من مؤسسة "مبتكرات النرويج" أن تستعرض خططها القائمة من أجل تبين ما إذا كان من الممكن تحسين الطريقة التي تشجع بها تلك الخطط الابتكار وإدارة المشاريع التجارية بين النساء. والوزارة تسعى إلى استكمال خطة عمل لزيادة أصحاب المشاريع الإناث بحلول نهاية عام ٢٠٠٦.

والنساء تمثل مجموعة هامة في الجهود التي تبذلها الحكومة كي تعكس اتجاه تدفق السكان من المناطق النائية، كما أنهم تشكلن مجموعة مستهدفة لها أولوية بالنسبة لوزارة الحكومات المحلية والتنمية الإقليمية في فئة البرنامج ١٣-٥٠: السياسة الإقليمية وسياسة الأحياء. والنساء تمثلن أيضا مصدرا كبيرا بالنسبة لإنشاء الوظائف. والوزارة ترغب في تشجيع النساء على إيجاد وظائفهن الخاصة بهن. ولهذا فإن الوزارة قد بدأت حملة خاصة تستهدف "حدائق الأعمال التجارية" وهي مراكز لتشجيع المبتكرات الجديدة في مجال المشاريع التجارية. وقد حُصص مبلغ ٩ ملايين كرونة نرويجية على مدى فترة ثلاث سنوات (٢٠٠٦-٢٠٠٨) لدعم أصحاب المشاريع من الإناث في "حدائق الأعمال التجارية". وهذا المشروع يستهدف بصفة خاصة النساء في صناعات الخدمات. ويجري توجيه الأموال عن طريق "شركة التنمية الصناعية النرويجية" بتعاون وثيق مع مؤسسة "مبتكرات النرويج". ونسبة النساء في "حدائق الأعمال التجارية" هي في الوقت الحالي ٣٨ في المائة.

المهاجرون وحياة العمل

تُعتبر الإناث المهاجرات إلى النرويج أقل نشاطا من الناحية الاقتصادية مقارنة بالذكور المهاجرين.

النشاط الاقتصادي بين المهاجرين ومجموع السكان حسب نوع الجنس، الربع الرابع من عام ٢٠٠٤

مجموع السكان المهاجرون	أوروبا الغربية	أمريكا الجنوبية وأمريكا الوسطى	آسيا	أفريقيا
نساء	٥٢٪	٦١٪	٥٤٪	٣٦٪
رجال	٦١٪	٧٣٪	٦٤٪	٤٦٪

يبيّن الجدول أن معدل العمالة كان ٦١ في المائة للمهاجرين الذكور و ٥٢ في المائة للمهاجرين الإناث. وبالنسبة للسكان ككلّ كان معدّل العمالة ٧٣ في المائة للرجال و ٦٦ في المائة للنساء. والإحصاءات تبين أيضا أن النشاط الاقتصادي والاختلافات بين الجنسين في النشاط الاقتصادي تختلف حسب خلفية البلد. وضمن المهاجرين من أوروبا الغربية كانت نسبة الرجال العاملين ٧٣ في المائة مقارنةً بنسبة ٦١ في المائة للنساء. وضمن المهاجرين من أمريكا الجنوبية وأمريكا الوسطى كان الرقمان المناظران ٦٤ في المائة للرجال و ٥٤ في المائة للنساء. وضمن المهاجرين من آسيا كان الرقمان ٥٦ في المائة للرجال و ٤٤ في المائة للنساء. وضمن المهاجرين من أفريقيا كان الرقمان المناظران ٤٦ في المائة للرجال و ٣٦ في المائة للنساء.

البطالة بين المهاجرين والسكان ككلّ (الربع الثالث من عام ٢٠٠٥)

المجموع للنرويج	السكان المهاجرون	أوروبا الغربية	أمريكا الجنوبية وأمريكا الوسطى	آسيا	أفريقيا
المجموع	٣,٧٪	٩,٩٪			
نساء	٣,٨٪	٩,٩٪		١٤٪	١٧٪
رجال	٣,٦٪	٩,٨٪			

انخفضت البطالة المسجّلة بين المهاجرين بنسبة ١ في المائة من نسبة ٩,٤ في المائة في الربع الرابع من عام ٢٠٠٤ إلى ٨,٤ في المائة في الربع الرابع من عام ٢٠٠٥. وبالنسبة لبقية السكان، انخفضت البطالة من ٣,١ في المائة إلى ٢,٦ في المائة. وبلغ عدد المهاجرين المسجّلين كعاطلين ١٤ ٢٠٠ شخص، مما يعني أن شخصا واحدا من كل خمسة أشخاص من العاطلين هو من المهاجرين. وبالنسبة للرجال المهاجرين انخفضت البطالة بنسبة تصل إلى ١,٤ في المائة من الربع الرابع من عام ٢٠٠٤ إلى الربع الرابع من عام ٢٠٠٥. وبالنسبة للنساء، لم تزد

نسبة الانخفاض عن ٠,٤ في المائة. وهذا الاتجاه ألغى، إلى حدّ ما، الفرق في معدلات البطالة بين الرجال المهاجرين والنساء المهاجرات (٨,٤ في المائة مقابل ٨,٣ في المائة). والرجال المهاجرون كان لهم من الناحية التقليدية معدّل بطالة مسجّل أعلى من المعدل المناظر للنساء. وبالنسبة لبقية السكان كان معدل البطالة ٢,٧ في المائة للرجال و ٢,٦ في المائة للنساء. وفي هذه الحالة أيضا كان الانخفاض بالنسبة للرجال أكبر إلى حد ما، إذ كانت نسبته ٠,٦ في المائة مقارنة بنسبة ٠,٣ في المائة.

وفي عام ٢٠٠٤، بدأت وزارة العمل والدمج الاجتماعي (سابقا وزارة الحكومات المحلية والتنمية الإقليمية) مشروعا تجريبيا لتكوين رؤية عامة للمعرفة القائمة في النرويج بشأن العوائق التي تواجه المؤهلات والعمالة، وخاصة بالنسبة للنساء المهاجرات من دول خلاف الدول الغربية. وقد استُكمل في حريف عام ٢٠٠٤ تقرير يستند أساسا إلى دراسة المؤلفات المتاحة. والتقرير يشير إلى الحقيقة القائلة بأن البحوث التي تركّز صراحةً على علاقة النساء المهاجرات بنظام المؤهلات أو حياة العمل هي بحوث قليلة وأن هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات في هذا المجال. والتقرير يوصي بأن يركز منظور البحوث المقبلة بدرجة أكبر على المساواة المالية للنساء والعوامل التي تتسبب في أن تكون مواقعهم في حياة العمل عند مستوى أدنى. والتقرير يعزّز الافتراض القائل بأن النساء المهاجرات تواجهن عقبات خاصة في حياة العمل.

ومهاجرو الجيل الثاني هم مجموعة سكانية من الشباب وكثيرون منهم ملتحقون في الوقت الحالي بمؤسسات تعليمية ولم يدخلوا بعد سوق اليد العاملة. وأرقام العمالة في نهاية الربع الرابع من عام ٢٠٠٤ تبين أن نسبة ٦٦ في المائة تقريبا من مهاجري الجيل الثاني في المجموعة العُمرية من ٢٠ سنة إلى ٢٤ سنة ملتحقون بوظائف مقارنةً بنسبة ٥٠ في المائة للمهاجرين من الجيل الأول. ونسبة العمالة في هذه المجموعة العُمرية بين السكان غير المهاجرين كانت ٧١,٦ في المائة. ويتمثل أحد جوانب وضع العمالة للجيل الثاني من المهاجرين من دول غير غربية في ارتفاع النسبة المئوية للنساء الشابات الملتحقات بأعمال. وأولئك النساء تسهمن في رفع معدل العمالة بين المهاجرين من الجيل الثاني مقارنة بالمهاجرين من الجيل الأول. وقد تم التوصل إلى نتيجة غير عادية وهي أنه في الفئة العُمرية من ٢٠ سنة إلى ٢٤ سنة للمهاجرين من الجيل الثاني من الدول غير الغربية تزيد نسبة العمالة للنساء (٦٧ في المائة) عن نسبتها للرجال (٦٥ في المائة). وضمن مهاجري الجيل الأول كان معدل العمالة للرجال أعلى بنسبة ٨ في المائة (٤٦ في المائة مقابل ٥٤ في المائة)، في حين أن معدل العمالة لغير المهاجرين كان، إلى حدّ ما، نفس المعدل للجنسين (حوالي ٧١,٥ في المائة).

وفي عام ٢٠٠٤ دعمت "وزارة الحكومات المحلية والتنمية الإقليمية" مشروع "عشر نساء دوليات على القمة" وهو مشروع استمر في عام ٢٠٠٥. والهدف من المشروع هو زيادة الوعي وتشجيع الاعتراف في حياة العمل الترويجية بكفاءة ومهارات النساء المهاجرات وخاصة المهاجرات من بلدان غير غربية. وقد تحقق هذا بالتوصل إلى أمثلة طيبة لنساء ناجحات في حياة العمل ووصف الاستراتيجيات التي يتبعنها لمواجهة العقبات. وهذا قد يوفر لنساء أخريات رؤية متعمقة لخبرتهن وأفكارا لاستراتيجيات جيدة. وقد أظهرت وسائل الإعلام اهتماما بهذا المشروع وساعدت في إثارة الوعي لدى المرشحات.

٢-٥-٢ المادة ١١-١ (ب) تكافؤ الفرص في حياة العمل

يُعتبر سوق اليد العاملة ساحة هامة للجهود التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين وضع المرأة بصفة عامة. وتشريع بيئة العمل الترويجي يتضمن اشتراطات صارمة فيما يتعلق ببيئة العمل، كما أنه يضمن للعاملين من الإناث والذكور حقوقا مفيدة بالنسبة للحمل والولادة والرعاية.

التعديلات والتدابير التشريعية

أدرج عدد من القواعد الجديدة في قانون بيئة العمل، وهو ما قد يساعد على تعزيز وضع المرأة في سوق اليد العاملة. ويتمثل أحد الأهداف في تقليل العمالة الناقصة بين العاملين غير المتفرغين. ونقص العمالة هو بالنسبة لغالبية الناس ظاهرة قصيرة الأجل نسبيا. ومع هذا فإن وضع العمالة لنسبة ١٥ في المائة لا تزال عمالة ناقصة بعد مرور تسعة أشهر أو أكثر. وكوسيلة لتقليل العمالة الناقصة يتمتع العاملون غير المتفرغين الآن بحق دستوري في زيادة ساعات عملهم قبل أن يعيّن أصحاب العمل موظفين جُدد. و"دائرة اليد العاملة الجديدة والرعاية"، المسؤولة عن وكالات التعيين الرسمية، مطلوب منها أيضا أن تساعد العاطلين جزئيا بالتساوي مع العاطلين كليا. والعاملون غير المتفرغين الذين يرغبون في العمل لوقت أطول ويسجلون أنفسهم لدى الدائرة كعاطلين جزئيا يمكن لهم أن يحصلوا على خدمات الدائرة. والأشخاص الذين يحق لهم أن يحصلوا على استحقاقات بطالة يومية يتلقون تلك الاستحقاقات.

و"قانون بيئة العمل" يتضمن أيضا بابا جديدا بشأن المساواة في المعاملة في حياة العمل. والنص الرئيسي في هذا الباب هو حظر للتمييز على أساس نوع الجنس، وغير ذلك. والقانون يتضمن إشارة خاصة إلى قانون المساواة بين الجنسين، وهو ما سيساعد على توضيح أن أحكام منع التمييز في قانون المساواة بين الجنسين تدخل أيضا في مجال قانون بيئة العمل. وهناك نص جديد آخر في قانون بيئة العمل وهو نص يتعلق بالحق في أن تكون ساعات

العمل متسمة بالمرونة شريطة أن يكون من الممكن تحقيق ذلك دون أن تتعرض المؤسسة المعنية لأضرار كبيرة. وعبارة "ساعات عمل تتسم بالمرونة" تعني أنه من الممكن للموظف، في حدود معينة، أن يقرر لنفسه ساعات عمله. وهذا سوف يضمن توفر مرونة أكبر في الحياة اليومية وستكون له أهمية خاصة بالنسبة للوالدين ممن لهم أطفال صغار وللآخرين ممن يتحملون مسؤوليات رعاية. و"قانون بيئة العمل" ينص على أنه من حق العاملين الذين يعملون في نوبات عمل أو في نظم تناوب مماثلة أن يعملوا لساعات عمل أسبوعية أقل. ومن رأي بعض الناس أن طريقة مقارنة ساعات العمل لنظم التناوب ولنوبات العمل قد حققت نتائج سيئة بالنسبة للعاملين بنظام التناوب. ونظام التناوب موجود بدرجة كبيرة في المهن التي تكون للنساء فيها عادة أغلبية، مثل مهنة التمريض. وقد بدأت الحكومة في إنشاء فريق عامل يتألف من ممثلين للشركاء الاجتماعيين، وأعطيت للفريق ولاية التوصل إلى تعريف متفق عليه للمعايير المطلوبة كي يكون أي نظام تناوب ثلاثي الأطراف قابلاً للمقارنة مع نظام نوبات مستمرة. والفريق العامل يسعى إلى إتمام عمله في صيف عام ٢٠٠٦.

العمل غير المتفرغ غير المرغوب فيه

يتعلق العمل غير المتفرغ غير المرغوب فيه بالعاملين الذين يعملون في وظائف ولكنهم يرغبون في أن يعملوا ساعات أكثر ولا توجد أمامهم الفرصة لأن يفعلوا ذلك لأسباب مختلفة. والعمل غير المتفرغ غير المرغوب فيه يمثل عمالة ناقصة أو بطالة لجزء من الوقت بين مجموعات العاملين. وهذه المجموعات ترتبط على نحو خاص بتجارة التجزئة، غير أن المشكلة تنطبق أيضا على النساء العاملات في القطاع الصحي والقطاع الاجتماعي وعلى بعض النساء في القطاع التعليمي وفي الشعبة التقنية لقطاع البلديات. وفي قطاع الشؤون الصحية والاجتماعية يمثل هذا قوة عمل احتياطية، غير أن الرقم منخفض عن الرقم الذي سبق افتراضه. وبعض الأعمال غير المتفرغة وغير المرغوب فيها تجري في مجالات معينة تتصف بكثافة اليد العاملة في فترات معينة خلال النهار أو الأسبوع، مثل خدمات الرعاية النهارية لأطفال المدارس. و"الجمعية الترويجية للسلطات المحلية والإقليمية" تبذل جهودا نشطة لإعطاء العاملين غير المتفرغين فرص عمل أكثر. وهذا له أهمية بالنسبة لتقليل العمل غير المتفرغ وغير المرغوب فيه ولتلبية الحاجة المتزايدة للطاقة البشرية. والنساء اللواتي يعملن بنظام التناوب تحترن في كثير من الأحيان العمل غير المتفرغ لتفادي ساعات العمل غير الملائمة. وهناك العديد من البلديات التي جعلت ساعات العمل متسمة بالمرونة، بما يسمّى في كثير من الأحيان "تناوبات مرغوب فيها"، ويشترك العاملون بموجها في تحديد النوبات. بما يضمن أن يكون وقت الراحة ووقت العمل مناسبين على نحو أفضل لحاجات العاملين.

والشركاء الاجتماعيون تعاونوا معا في مشروع للبحث والتنمية (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥) لتقليل العمل غير المتفرغ وغير المرغوب فيه. والمشروع تموّلته الأطراف المعنية واشتركت فيه ١٦ بلدية. والبلديات التي تم اختيارها للمشاركة في المشروع جرى تشجيعها بشكل خاص و/أو كانت تبذل بالفعل جهودا لتقليل العمل غير المتفرغ وغير المرغوب فيه. واستنادا إلى هذا المشروع جرى إعداد كتيب عنوانه *Tenke, ville, gjøre – virkemidler for uønsket deltid* (فكر فيه، إرغب فيه، قم بأدائه - أدوات لتقليل العمل غير المتفرغ وغير المرغوب فيه). والكتيب يُبرز إمكانات إجراء عمليات جيدة تبين أنّها تساعد في تقليل العمل غير المتفرغ وغير المرغوب فيه في البلديات الرائدة.

النساء المصابات بعجز وظيفي

نوع الجنس هو متغير ضمن عدة متغيرات هامة تؤثر على الحياة اليومية للناس المصابين بعجز وظيفي. وفي النرويج وبلدان الشمال، نادرا ما يُدرج منظور نوع الجنس في البحوث المتعلقة بالعجز. والأشخاص المصابون بالعجز يُشار إليهم في كثير من الأحيان كمجموعة، كما أن التمييز بين النساء والرجال وبين البنات والبنين هو تمييز غير قوي. وفي حين أن النساء والرجال المصابين بعجز وظيفي يوجد بينهم أشياء مشتركة كثيرة فإنه في كثير من الحالات تتعرض النساء لتمييز مزدوج. فنقطة البداية تكون للنساء في بعض الأحيان أسوأ مما تكون للرجال في ظروف مماثلة. والاستبعاد الاجتماعي الذي تتعرض له النساء المصابات بعجز وظيفي لا يمكن تفسيره على أساس عجزهن وحده وذلك لأن منظور نوع الجنس يجب أن يؤخذ في الاعتبار أيضا.

ومستوى التعليم للأشخاص المصابين بعجز وظيفي أقل مما هو لبقية السكان. والاختلافات ملحوظة بأكبر درجة على مستوى الكليات والجامعات. وفي حين أن المدارس الثانوية هي أعلى مستوى تعليمي تصل إليه نسبة ٤٠,٧ في المائة من الأشخاص المصابين بعجز وظيفي فإن الرقم المناظر للأشخاص غير المصابين بعجز هو ٤٣,١ في المائة. ومستوى الكليات/الجامعات هو أعلى مستوى تعليمي تصل إليه نسبة ٣٨,٥ في المائة من الأشخاص المصابين بعجز وظيفي ونسبة ٤٦,٣ في المائة من الأشخاص غير المصابين بعجز. ومستوى التعليم للنساء المصابات بعجز وظيفي يزيد قليلا عما هو للرجال.

والأشخاص المصابون بعجز مهني هم جماعة مستهدفة خاصة في سياسة سوق اليد العاملة. وهذا يعني أن الأشخاص المصابين بعجز وظيفي لهم أولوية في مبادرات سوق اليد العاملة وأن هناك تركيزا خاصا على متابعتهم. ويجري وضع خطط متابعة فردية، وهي خطط تشمل التعيين والتدريب على العمل وبناء الكفاءة.

والتدابير التي يتم وضعها واحدة بالنسبة للنساء والرجال. و”المفوض المعني بالمساواة ومكافحة التمييز“ الجديد كُلف أيضا بمهمة تنفيذ أحكام مكافحة التمييز المنصوص عليها في قانون بيئة العمل. وهذه الأحكام تحظر التمييز في سوق اليد العاملة على أساس معايير مثل نوع الجنس والأصل الإثني، وكذلك على أساس العجز. والسلطات تعقد آمالا كبيرة على الجهاز الجديد لمكافحة التمييز، وهو الجهاز الذي يهدف إلى ضمان اتباع نهج واسع النطاق ومتكامل إزاء التمييز وله القدرة على التعامل مع جميع أنواع التمييز، بما في ذلك حالات التمييز المتعدد المعقدة.

ومبادرة ”حياة العمل الشاملة“ تتطلب أن تعمل الإدارة مع الموظفين من أجل تطوير بيئة العمل بحيث تكون أماكن العمل مواتية لتحسين الظروف الصحية. والقيام بمتابعة جيدة للأشخاص الذين هم في إجازة مرضية والأشخاص المصابين بعجز سوف يؤدي إلى تقليل الغياب بسبب المرض ويمنع الاستبعاد من حياة العمل بسبب المشكلات الصحية. وكجزء من هذه الجهود، بُدئ في عام ٢٠٠٢ مشروع للبحث والتطوير لتحديد ما إذا كانت سياسة صاحب العمل تطبّق في الواقع، كما جرى إنشاء عدد من الشبكات من أجل تعزيز التعاون بين البلديات، مثل ”شبكات تحسين الكفاءة“ وبرنامج *Flink Med Folk* (علاقات طيبة مع الناس).

والدراسة الاستقصائية لقوة العمل للربع الثاني من عام ٢٠٠٥ تبين أن نسبة ٤٧ في المائة من الرجال النرويجيين المصابين بعجز وظيفي معيّنون، مقارنة بنسبة ٤٢ في المائة للنساء. ومن بين المعيّنين كانت نسبة العاملين غير المتفرغين أكبر كثيرا بين الأشخاص المصابين بعجز وظيفي مقارنة بالعاملين ككل (نسبة ٤٢ في المائة مقارنة بنسبة ٢٦ في المائة). والنساء المعيّنات المصابات بعجز وظيفي كنّ تمثلن حتى ذلك الوقت أعلى نسبة للأشخاص الذين يعملون لجزء من الوقت: نسبة ٦٠ في المائة مقارنة بنسبة ٤٣ في المائة لجميع النساء المعيّنات. وبالنسبة للرجال كان الرقمان المناظران ٢٣ في المائة و ١٢ في المائة.

والأرقام الواردة أدناه مشتقة من الدراسة الاستقصائية لقوة العمل التي أجراها ”مكتب إحصاءات النرويج“، وهي تبين عدد العاملين في القطاعات المختلفة الذين ذكروا أنهم مصابون بعجز أو بعاهاة وظيفية.

النسبة المتوية للعاملين المصابين بعاهة وظيفية

النسبة المتوية للعاملين المصابين بعاهة وظيفية	الصناعة
١٥,٠	الزراعة والغابات ومصائد الأسماك
١١,١	الخدمات الصحية والاجتماعية
٩,٩	التعليم
٩,٠	إمدادات الطاقة والمياه
٨,٩	النقل والاتصالات
٨,٩	البناء والتشييد
٨,٦	تجارة التجزئة والفنادق والمطاعم
٨,٣	الإدارة العامة والدفاع
٦,٨	خدمات إدارة الأعمال التجارية
٦,٧	الخدمات المالية
٦,٠	إنتاج النفط والغاز
٩,٢	المجموع

المصدر: إدارة الإحصاءات النرويجية، الدراسة الاستقصائية لليد العاملة.

وفي قطاع البلديات تبلغ نسبة النساء بين العاملين ٧٥ في المائة. والعمر المتوسط للعاملين في قطاع البلديات هو ٤٤,٧ سنة، كما أن العمر المتوسط للتقاعد هو ٥٧,٥ سنة (صندوق المعاشات التقاعدية للبلديات (KLP)) و ٥٨,٢ سنة (صندوق المعاشات التقاعدية للدولة (SPK)). ولهذا فإنه توجد أغلبية كبيرة من النساء المسنات في قطاع البلديات، وكثيرات منهن تعملن بنظام التناوب ولهن وظائف تتطلب جهوداً بدنية وعقلية كبيرة. ولذلك فإنه من المهم منع الغياب والاستبعاد بسبب المرض.

ونسبة ٦٤ في المائة من جميع الأشخاص المصابين بعاهات وظيفية حصلوا في الربع الثاني من عام ٢٠٠٥ على استحقاق واحد، أو أكثر، نتيجة لإصابتهم بعاهات وظيفية. وحصلت نسبة ٤١ في المائة من العاملين المصابين بعاهات وظيفية على استحقاقات. ونسبة ٥٨ في المائة من أولئك العاملين حصلت على معاشات تقاعدية بسبب العجز مقارنة بنسبة ٦٩ في المائة من جميع من حصلوا على معاشات تقاعدية بسبب العجز. وعدد النساء اللواتي تحصلن على استحقاقات يزيد عن عدد الرجال الذين يحصلون على استحقاقات. ومن مجموع الأشخاص المصابين بعجز كانت نسبة النساء اللواتي تحصلن على استحقاقات ٦٩ في المائة، ونسبة الرجال الذين يحصلون على استحقاقات ٥٩ في المائة، أي بفارق ١٠ نقاط

مئوية. ومن بين الأشخاص المعيّنين المصائبين بعجز كانت نسبة النساء اللواتي تحصلن على استحقاقات ٤٩ في المائة، مقارنة بنسبة ٣٣ في المائة للرجال، بفارق قدره ١٦ نقطة مئوية.

وفي شباط/فبراير ٢٠٠٦ نظّمت "إدارة الشؤون الصحية والاجتماعية" حلقة دراسية ليوم واحد موضوعها العاهات الوظيفية ونوع الجنس. وهناك حاجة كبيرة لتطوير الخبرة العملية وزيادة أنشطة البحوث في هذا المجال.

النساء في مجال الإدارة

على الرغم من أن النساء تمثلن الآن نسبة ٤٧ في المائة من اليد العاملة فإن من الواضح أنهن لا تزلن تمثلن أقلية في مراكز الإدارة. وفي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة ٢٩ في المائة من جميع المديرين من النساء مقارنةً بنسبة ٢٦ في المائة في عام ٢٠٠١.

القطاع الخاص

في القطاع الخاص ككل، كانت النساء تمثلن في عام ٢٠٠٥ نسبة ٢٢ في المائة من الأشخاص المعيّنين في وظائف الإدارة العليا. وهذا يمثل انخفاضاً بنسبة ١ في المائة عن العام السابق. ونسبة النساء في الإدارة الوسطى هي ٢٧ في المائة، وهي نفس نسبتهم في العاميّن السابقين. وهناك اختلافات كبيرة نسبياً في توزيع المديرين الإناث والذكور بين الصناعات المختلفة. وتوجد نسبة كبيرة من المديرين النساء في قطاع الفنادق والمطاعم وفي تجارة التجزئة. ويوجد أيضاً عدد كبير من المديرين النساء في قطاع الخدمات الاجتماعية والخدمات الخاصة. والأرقام المستمدة من "إدارة الإحصاءات الترويجية" تبين أيضاً أن هناك ميلاً لتركز المديرين من النساء في الشركات الصغيرة التي يوجد فيها عدد قليل من العاملين وأقل قدر من دوران رأس المال.

النسبة المئوية للمديرين النساء في القطاع الخاص (٢٠٠٥-٢٠٠٤)

النساء (نسبة مئوية)	٢٠٠٤	٢٠٠٥
مناصب المديرين العليا في القطاع الخاص	٢٣	٢٢
مناصب المديرين الوسطى في القطاع الخاص	٢٧	٢٧
أعضاء مجالس الإدارة للشركات المحدودة العامة		١٧
كبار الموظفين التنفيذيين لجميع المؤسسات	١٦	١٧
رؤساء مجالس جميع المؤسسات	١٢	١٤

و"اتحاد المشاريع التجارية والصناعات الترويجية" يركّز على التنوع وعلى ضمان زيادة عدد النساء في المراكز العليا. والاتحاد يخصّص موارد كبيرة لضمان تعيين عدد أكبر من

النساء في وظائف الإدارة وفي مجالس مديري الشركات الخاصة وذلك لجعل المشاريع التجارية والصناعة أكثر جاذبية بالنسبة للنساء ولتحديد العوائق التي تحول دون تحمل النساء لمسؤولية إدارية أكبر وإزالة تلك العوائق. وهذه التدابير والأنشطة تجتمع معا تحت مظلة مشروع "مستقبل الإناث"، وهو مشروع بُدئ في عام ٢٠٠٣. وللحصول على المزيد من المعلومات، انظر الموقع www.nho.no/ff.

ومشروع "مستقبل الإناث" هو برنامج إثمائي وشبكة للنساء المهويات. والنساء المهويات تختارهن الإدارات العليا في الشركات التي تعملن فيها. والغرض من المشروع هو إشراك إدارات الشركات وتغيير الاتجاهات وحث كبار الموظفين التنفيذيين على أن يكونوا القوة المحركة في الجهود التي تُبذل لضمان زيادة عدد النساء في الإدارة وفي مجالس إدارة شركاتهم. والشركات تقدم تعهدا ملزما من خلال خطاب نوايا وتحدد أهدافها الخاصة بما فيما يتعلق بالنساء اللواتي تعملن فيها. وغالبية الشركات تسعى إلى أن تضم إلى الإدارة وفي مجالس مديريها امرأة واحدة جديدة على الأقل خلال سنتين. و"اتحاد المشاريع التجارية والصناعات النرويجية" ملتزم بدعم الشركات في هذه الجهود وتنفيذ برنامج "مستقبل الإناث".

ويجري حث الشركات التي تشارك في برنامج "مستقبل الإناث" على حشد النساء المهويات فيها وعلى تحديد النساء اللواتي تعتقد تلك الشركات بأن لديهن الإمكانيات لأن تكن قائدات ناجحات ويكون من الملائم أن تشغلن وظائف في مجالس الإدارة ولديهن طموحات. والنساء اللواتي يتم اختيارهن شاركن في برنامج تطويري يتلاءم مع حاجتهن. والبرنامج يشجع التنافس للعمل في مجالس الإدارات وفي تطوير الإدارة، كما أن النساء المهويات أنفسهن تحددن المجال وما إذا كن ترغبن في الحصول على مؤهلات رسمية في مجال الإدارة وأعمال المجالس. والنساء المهويات يقدم إلهن أيضا تدريب في مجالات سرد القصص والتدريب على وسائل الإعلام وبناء الشبكات والتنمية الشخصية والمسائل المالية وغير ذلك.

والنساء اللواتي تشاركن في برنامج "مستقبل الإناث" تظهرن في وسائل الإعلام، كما أن الشركات تبلغهن. وأولئك النساء تُدعين أيضا للانضمام إلى شبكات تم إنشاؤها ولحضور المؤتمرات ذات الصلة، وغير ذلك. وأولئك النساء تُدربن في مجال بناء الشبكات على أسس سليمة، كما أنهن تقيدن في قاعدة بيانات "اتحاد المشاريع التجارية والصناعات النرويجية" الخاصة بالمرشحين لعضوية المجالس، وهي قاعدة بيانات متاحة على شبكة "الإنترنت".

ومنذ عام ٢٠٠٣ بلغ عدد النساء اللواتي شاركن في برنامج "مستقبل الإناث" ٤٨٠ امرأة، كما أن أولئك النساء هن مرشحات محتملات لمناصب المجالس. وهناك مشاريع خاصة استهدفت شركات عامة محدودة، كما نُفذت مشاريع إقليمية. وهناك تقييم يبيّن أن نسبة ٣٦ في المائة من المشاركين في المشروع الوطني قد تلقوا عروضاً لشغل مناصب في مجالس الإدارة أثناء البرنامج أو بعده. وفي حالة المشاريع الإقليمية، تلقت نسبة تزيد عن ٥٠ في المائة من المشاركين عروضاً لشغل مناصب في مجالس الإدارة. ويتمثل أحد الآثار الجانبية الإيجابية في أن نسبة صغيرة من الشركات قد عيّنت نساء في مجالس إدارتها وذلك لإضفاء الطابع المهني على أعمالها.

و"اتحاد المشاريع التجارية والصناعات النرويجية" يعمل على توسيع مشروع "مستقبل الإناث" والبدء في مشاريع إقليمية أخرى في عشرة بلدان ابتداء من خريف عام ٢٠٠٦. وهذه المشاريع يعمل فيها مديرو مشاريع إقليميون ولجان توجيهية تابعة لهم. وقيمة الميزانية الإجمالية لهذا النشاط هو ١٦ مليون كرونة نرويجية على مدى فترة سنتين. والبرنامج تموّل سلطات المقاطعات ومؤسسة "مبتكرات النرويج"، وكذلك "اتحاد المشاريع التجارية والصناعات النرويجية".

القطاع العام

بالنسبة للقطاع العام تعتبر حكومات مختلفة أن الانخفاض الشديد في نسبة النساء في المواقع القيادية لقطاع الدولة هو أمر غير مُرضٍ. وبالنظر إلى أنه في عام ١٩٩٧ لم تزد نسبة النساء في المراكز القيادية عن ٢٢ في المائة فقد أنشئ مشروع مدته أربع سنوات وعنوانه *Kvinner, kvalitet og kompetanse i staten* (المرأة والنوعية والكفاءة في قطاع الدولة). وكان الهدف هو زيادة نسبة النساء في المناصب القيادية في قطاع الدولة إلى ٣٠ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠٠١. وعندما انتهى المشروع كانت نسبة النساء في مناصب الإدارة في قطاع الدولة حوالي ٢٨ في المائة. وفي عام ٢٠٠٢ اعتمدت الحكومة قراراً بزيادة الرقم المستهدف لمناصب الإدارة في قطاع الدولة إلى ٤٠ في المائة للجنسين بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦. وفي نهاية عام ٢٠٠٤ كانت نسبة ٣٥ في المائة من المديرين العاملين في قطاع الدولة، وعددهم ٩٠٠٠ مدير، من النساء. والتوزيع حسب نوع الجنس بين كبار المديرين ليس مُرضياً. ففي نهاية عام ٢٠٠٤ لم تزد نسبة النساء بين كبار المديرين في قطاع الدولة، البالغ عددهم ٣٠٠ مدير، عن ٢٣ في المائة. ولهذا فإن الجهود قد تركّزت بصفة خاصة في السنوات الأخيرة على زيادة نسبة النساء في هذه المناصب المركزية.

مجموعة الإدارة	٢٠٠٦	٢٠٠٤	٢٠٠٥
جميع المديرين في قطاع الدولة	٢٨	٣٤	٣٥
كبار المديرين	٢١	٢٣	٢٣

وجرى على المستوى المركزي تنفيذ تدابير مختلفة لزيادة نسبة النساء في الإدارة. ومنذ عام ١٩٩٩ يرأس مستشار الدولة برنامجا لمساعدتين خبيرتين من النساء في قطاع الدولة. وتبين دراسة استقصائية أن استخدام المساعدين الخبراء قد زاد من رغبة المشاركات في أن تعملن مستقبلا في مجال الإدارة. وإضافة إلى هذا، أُقيمت شبكة وخصّص مكان اجتماع للنساء اللواتي تعملن في الإدارة الوسطى وفي الوزارات. وجرى أيضا وضع إجراءات جديدة لتعيين مديرين كبار. وفيما يتعلق بكل تعيين لكبار المديرين يجب، بقدر الإمكان، تقديم ثلاثة مرشحين نهائين على الأقل بحيث تكون بينهم امرأة واحدة على الأقل. وإذا حرت الاستعانة بمستشارين خارجيين في عملية التعيين فإنه يجب أن ينصّ العقد على أنه يجب عليهم أن يقدموا مرشحين نهائين من الجنسين. وفي عام ٢٠٠٤ أنشئ مشروع تجريبي مدته سنتان بغية تشجيع الحراك فيما بين المديرين في إدارة الدولة. وهناك تأكيد خاص على ضمان أن تشارك النساء في هذا المشروع.

وفي ربيع عام ٢٠٠٥، أُجريت دراسة استقصائية لمديرين في قطاع الدولة عددهم ١٠٠٠ مدير وذلك بالنسبة لما لديهم من حافز للسعي من أجل العمل مستقبلا في الإدارة في قطاع الدولة وخبرتهم بالنسبة لتقديم طلبات لشغل مناصب قيادية. ونتائج هذه الدراسة الاستقصائية بيّنت أن النساء ترغبن في العمل في وظائف كبار المديرين بنفس درجة رغبة الرجال. وقد ذكرت نسبة ٤٠ في المائة من النساء ونسبة ٤٣ في المائة من الرجال أنهم يرغبون في أن يكونوا من كبار المديرين في قطاع الدولة الآن أو في تاريخ لاحق.

والنساء تعملن بنفس القدر من الجدية كالرجال ويتوفر لديهن نفس القدر من الثقة بالنفس. ومن بين من ذكروا أنهم لا يرغبون في أن يكونوا من كبار المديرين كان عدد الرجال الذين ذكروا هذا لا يدخل في الاعتبار بالنسبة لأسرهم هو نفس عدد النساء اللواتي ذكرن ذلك. وقد بيّنت الدراسة الاستقصائية أن ما يزيد عن ثلثي المديرين قد جرى حثهم على أن يقدموا طلبات لشغل الوظائف لمرة أو أكثر، وأن النساء يجري حثهن كالرجال كي يقدمن طلبات لشغل وظيفة على المستوى الأعلى. غير أن الدراسة الاستقصائية بيّنت وجود فرق هام بين الأنماط الوظيفية للنساء والرجال. فتقدم النساء لطلبات شغل وظائف الإدارة يقل عن تقديم الرجال لطلبات شغل تلك الوظائف ما لم يتم حثهن على أن تفعلن ذلك. ونسبة ٣٢ في المائة من النساء لم تقدمن أبدا طلبات لشغل وظيفة دون أن يكون قد جرى

حثهن على ذلك مقارنة بنسبة ٢٤ في المائة للرجال. وإضافة إلى هذا فإنه بصفة عامة يقدم الرجال طلبات لشغل الوظائف أكثر من الطالبات التي يقدمها زملائهم من الإناث. وذكرت نسبة ٦٣ في المائة من الرجال، مقارنة بنسبة ٥٢ في المائة من النساء، أنهم قدموا طلبات لشغل أكثر من ثلاث وظائف للإدارة خلال حياتهم الوظيفية.

ونقص المديرين من النساء فسرت في كثير من الأحيان عوامل مرتبطة بالنساء أنفسهن، ومن ذلك مثلا أن النساء اللواتي يرغبن في أن تكن مديرات أقل من الرجال الذين يرغبن في أن يكونوا مديرين، وأن طموح النساء أقل من طموح الرجال، وأن طموحهن أقل وثقتهن في أنفسهن أقل وتعملن لوقت أقل وتجدن صعوبة في الجمع بين العمل والتزامات الأسرة. ونتائج الدراسة الاستقصائية تبين أن هذا لا ينطبق على المديرين الذكور والإناث في قطاع الدولة. والتشابه بين أولويات المديرين الذكور والإناث هو تشابه لافت للنظر. والدراسة الاستقصائية بينت أيضا أن أصحاب الأعمال لا يميزون ضد المرأة بالنسبة للتعيينات في مناصب الإدارة.

واستنادا إلى نتائج هذه الدراسة الاستقصائية بدأت الوزارة مشروعاً يتم بموجبه تقديم التدريب والمشورة في مجال التطور الوظيفي إلى مديري الإدارة الوسطى من النساء اللواتي ترغبن في تقديم طلبات لشغل مناصب الإدارة العليا. وعملية التدريب تشمل فترة تصل إلى ١١ شهرا كحد أقصى. وتشارك الآن في المشروع عشرون امرأة من مديري الإدارات من وزارات مختلفة.

قطاع الدفاع

وفقا للباب ٣ من قانون الخدمة العسكرية الإلزامية يتعين على الرجال الترويض أن يؤديوا الخدمة العسكرية الإلزامية. وليس مطلوبا من النساء أن تفعلن ذلك. وقطاع الدفاع يسود فيه الذكور، كما أن وزارة الدفاع وقوات الدفاع تسعى من أجل تشجيع زيادة تعيين النساء في القوات المسلحة ووزارة الدفاع وذلك في المناصب العامة وخاصة في المناصب القيادية. والقوات المسلحة ووزارة الدفاع تهدفان أيضا إلى ضمان الاحتفاظ بالأفراد من الإناث اللواتي جرى تعيينهن وضمان أن تُتاح لهن فرص متساوية للتطور الوظيفي. وفي حالة الموظفين العسكريين في قوات الدفاع (ووزارة الدفاع) يتمثل الهدف الأولي في أن تصبح نسبة النساء ٧ في المائة. وقد نُفذت تدابير عديدة للإسهام في ذلك، وهي تدابير تشمل تقديم التدريب الأساسي الطوعي للنساء وتدابير تهدف إلى تحسين تخطيط الحياة الوظيفية، وهو أمر له أهمية حيوية من أجل تمكين الأفراد من الجمع بين حياة وظيفية وأُسرة. وفي عام ٢٠٠٤ كانت نسبة النساء في القوات المسلحة ٥,٠٥ في المائة. وفي وزارة الدفاع كانت نسبة لنساء

بين الموظفين ٢٩ في المائة. والتوزيع غير المتساوي للجنسين في الوزارة واضح أيضا على مستوى المراكز الرفيعة حيث لا تزيد نسبة النساء فيه عن ١٣ في المائة وهي نسبة أقل بمقدار نقطتين مئويتين عما كانت عليه في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣.

والمبادئ التوجيهية للسياسة المتعلقة بالأفراد تركّز على المساواة بين الجنسين. والوزارة تدعو النساء إلى عقد مقابلات من أجل التعيينات الجديدة. وفي الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ كانت نسبة النساء ضمن المرشحين الذين عُقدت معهم مقابلات ٤٣ في المائة، وكان أربعة أشخاص من سبعة أشخاص تم تعيينهم في مناصب جديدة من النساء. والأرقام المتعلقة بالفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ تبين أن نسبة ٧٠ في المائة من الأشخاص الذين أُجريت معهم مقابلات كانوا من النساء وأن خمسة مرشحين من ستة مرشحين جُدد عُيّنهم وزارة الدفاع كانوا من النساء.

نساء أكثر من الرجال في وظائف كبار الموظفين التنفيذيين في سلطات البلديات

لم تزد نسبة مناصب "كبير الموظفين التنفيذيين" التي شغلها نساء في عام ٢٠٠٣ عن ١٢ في المائة. ومن خلال مشروع البحث والتطوير *Gjennomslag - kvinner i kommunal toppledelse* (تقدّم باهر - النساء في المناصب العليا في البلديات)، برعاية "الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية"، بُذلت جهود لزيادة نسبة النساء في المناصب العليا للبلديات. وفي عام ٢٠٠٥ زادت نسبة النساء إلى ١٤ في المائة. والهدف من هذا المشروع هو حشد مرشحات إناث جديدات للمناصب العليا، وكذلك التشجيع على اكتساب معرفة جديدة ووعي أكبر بنوع الجنس والإدارة العليا في قطاع البلديات. والمشروع يستند إلى الهدف العام المتمثل في تعزيز تطوير الإدارة السليمة في قطاع البلديات عن طريق استخدام الخبرة والموارد المتوفرة لدى الجنسين.

النساء في مجالس الإدارة

شهدت السنوات الأخيرة تركيزا شديدا على زيادة عدد النساء في مجالس الإدارة. ففي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ اعتمد البرلمان الاقتراح الوارد في المقترح رقم ٩٧ (٢٠٠٢-٢٠٠٣) الذي قُدّم إلى البرلمان بوضع قواعد للشركات المحدودة العامة المملوكة ملكية خاصة والذي يشترط أن تكون نسبة كل من الجنسين في مجالس الإدارة ٤٠ في المائة تقريبا كحد أدنى. والقواعد المتعلقة بتمثيل الجنسين في الشركات المحدودة العامة دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. والشركات المحدودة العامة التي سُجّلت قبل هذا لديها فترة سنتين لتحقيق الاشتراط المتعلق بتمثيل الجنسين. ويتعيّن على الشركات المحدودة العامة الجديدة أن تحقق اشتراط تمثيل الجنسين كي تحقق شروط التسجيل.

والأرقام المستقاة من "مكتب إحصاءات النرويج" تُبين أنه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ كانت نسبة ١٩ في المائة من أعضاء مجالس الشركات المحدودة العامة (بما يشمل نواب الأعضاء) من النساء. والإحصاءات تبين أن أكبر الشركات، أي الشركات التي يزيد عدد العاملين فيها عن ١٠٠ عامل، توجد فيها أكبر نسبة من النساء. والإحصاءات المستمدة من "قرار ليندورف" (Lindroff Decision) تبين أن عدد النساء في مجالس إدارة الشركات المحدودة العامة قد زادت زيادة كبيرة في ربيع عام ٢٠٠٥.

ولتسهيل تعيين النساء في مجالس الإدارة اشتركت عدة وزارات في إنشاء قاعدة البيانات *Kvinnebasen*، وهي قاعدة بيانات يمكن فيها للنساء اللواتي ترغبن في أن تصبحن أعضاء في المجالس أن تسجلن اهتمامهن. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٦ كانت قد سُجِّلت ٢٠٠٤ امرأة في قاعدة البيانات التي تساعد في تركيز الاهتمام على جدارة المرأة: نسبة ٦٣ في المائة من النساء اللواتي سُجِّلن لديهن خبرة في مجالس الإدارة ونسبة ٨٠ في المائة منهن لديهن خبرة في مجال الإدارة. وقد أُنشئت أيضا قواعد بيانات من جانب "اتحاد المشاريع التجارية والصناعات النرويجية"، و"مؤسسة المبتكرات النرويجية"، و"رابطة المحامين النرويجيين". وقد عملت "وزارة التجارة والصناعة" أيضا على نحو وثيق مع "اتحاد المشاريع التجارية والصناعات النرويجية" في الجهود التي يبذلها لجذب الانتباه إلى النساء المرشحات لعضوية المجالس وذلك من خلال مشروع "مستقبل الإناث"، كما قُدمت المساعدة من أجل تطوير وتنفيذ *Styrefaglig møteplass* (مكان لاجتماع المرشحين لعضوية المجالس ورواد المشاريع التجارية). وبالتعاون مع "مدرسة الإدارة النرويجية"، نفذت مؤسسة "المبتكرات النرويجية" برنامج *Styrekandidater* (المرشحون لعضوية المجالس) لتحسين كفاءة المرشحين من الذكور والإناث على حد سواء وزيادة وعيهم. وقامت وزارة التجارة والصناعة أيضا بتمويل دراسات استقصائية سنوية لرصد تطور تمثيل المرأة في مجالس الشركات المحدودة العامة.

و"مكتب إحصاءات النرويج" ينتج أيضا إحصاءات عن عدد النساء في مجالس الإدارة للشركات المملوكة كلياً أو جزئياً للدولة. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ كانت نسبة الإناث من حملة الأسهم اللواتي انتُخبن لعضوية المجالس في الشركات المملوكة بالكامل ٤٧,٢ في المائة، في حين كانت النسبة في الشركات المملوكة جزئياً ٣٨,٨ في المائة.

٣-٥-٢ المادة ١١-١ (ج) التعليم

يرد بحث للجانب الأكبر من هذا الموضوع تحت المادة ١٠.

٤-٥-٢ المادة ١١-١ (د) المساواة في الأجور

في المتوسط، كان أجر المرأة الشهري في عام ٢٠٠٥ يعادل نسبة ٨٤,٥ في المائة من أجر الرجل (بما يشمل العاملين غير المتفرغين). والسبب الأساسي للاختلافات الكبيرة في الأجر بين الجنسين هو أن النساء والرجال يعملون في أجزاء مختلفة من سوق اليد العاملة ولهم مهن مختلفة. وسوق اليد العاملة النرويجي هو سوق انعزالي بدرجة كبيرة من حيث نوع الجنس. والقطاعات والمهن التي يغلب فيها الذكور تكون مستويات الأجر فيها أعلى من القطاعات والمهن التي تغلب فيها الإناث. وقد تكون لهذا علاقة، إلى حد ما، بحقيقة أن نظم التفاوض وسلطة التفاوض تختلف من مهنة لأخرى ومن قطاع لآخر. وضمن أمور أخرى، يستند نموذج التفاوض النرويجي إلى الافتراض القائل بأن الزيادة في الأجر يجب موازتها مع القطاع المنافس. ونموذج *frontfagsmodell* (النموذج الريادي للمهن) أسهم في تحسين النمو الاقتصادي وخفض معدل البطالة، ولكنه قد يفسر أيضا السبب في أن بعض الجماعات لديها سلطة تفاوض أكبر مما لدى جماعات أخرى. وهناك عوامل كامنة أخرى قد تساعد في تفسير الاختلاف. فجزء من الفجوة في الأجر يرجع إلى وجود اختلاف في قدرة النساء والرجال على الوصول إلى المناصب وإلى أن النساء تُعيّن في كثير من الأحيان في مناصب يقل أجرها عن أجر المناصب التي يُعيّن فيها الرجال. وقد يكون هناك أيضا اختلاف في الأجر بالنسبة لنفس نوع العمل. والاختلاف في الأجر على أساس نوع الجنس هو، في المتوسط، حوالي ١٦ في المائة في الساعة. والاختلافات في الأجر بين النساء والرجال تزيد منها حقيقة أن عدد الرجال الذين يتلقون أشكالاً مختلفة من المدفوعات التكميلية والزيادات يزيد عن عدد النساء التي يتلقونها. وبالنسبة للأجر التعاقدي أو الأجر الأساسي فقط، بلغت نسبة أجر النساء إلى أجر الرجال ٨٥,٩ في المائة. وإذا أُضيفت المدفوعات التكميلية والزيادات غير النظامية فإن النسبة المئوية تنخفض إلى ٨٤,٧ في المائة، وإذا أُدرج أيضا الوقت الإضافي فإن النسبة المئوية تنخفض أكثر من ذلك لتصبح ٨٢,٨ في المائة.

والاختلاف النسبي في الأجر بين النساء والرجال في القطاع الخاص هو أكبر ما يكون في المهن التي تُدفع فيها أعلى مستويات الأجور، أي الإدارة والمهن الأكاديمية ومهن الكليات. ففي الإدارة تحصل النساء، في المتوسط، على نسبة مما يحصل عليه الرجال شهريا لا تزيد عن ٨١ في المائة. وقد يكون أحد أسباب ذلك أن المديرين الذكور يشغلون مناصب أعلى في الهيكل الوظيفي، أي أن مستوى وظائف الإدارة التي يشغلونها أعلى من مستوى وظائف الإدارة التي تشغلها النساء. وهناك أيضا اختلافات كبيرة من صناعة إلى أخرى في قطاع الإدارة، وصناعة التمويل هي مثال لصناعة توجد فيها اختلافات كبيرة نسبيا في الأجر الشهري للمديرين الإناث والذكور سواء كمبرغ نقدي أو كنسبة مئوية. والفرق بين أجر

الرجال وأجر النساء يزيد مع السن. وجزء من السبب في ذلك هو الفجوة بين الأجيال في خيارات الرجال وخيارات النساء فيما يتعلق بالتعليم والتطور الوظيفي.

والمقارنة ببقية أوروبا، باستخدام أرقام عام ٢٠٠٣، تبين أن الاختلافات في الأجر بين النساء والرجال في النرويج مساوية تقريبا للمتوسط بالنسبة للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، البالغ عددها ١٥ دولة، قبل توسيعه في عام ٢٠٠٤. وإذا أُدرجت الدول الأعضاء الجديدة فإن الاختلاف في الأجر في الاتحاد الأوروبي يكون تقريبا أقل مما هو في النرويج بنسبة ١ في المائة. ومقارنةً بالدول المجاورة للنرويج يُعتبر الوضع في السويد هو نفس الوضع تقريبا في النرويج، في حين أن الفرق بين النساء والرجال هو أكبر في الدانمرك مما هو في النرويج بنسبة ٢ في المائة تقريبا.

والمعلومات المتعلقة بالوضع المالي للنساء والرجال يمكن الاطلاع عليها في "تقرير لجنة تقديم التقارير الفنية المتعلقة بتسويات الدخل". واللجنة تتألف من ممثلين للشركاء الاجتماعيين وتمثل مهمتها في تقديم معلومات أساسية كي تُستخدم في المفاوضات المتعلقة بالأجور. وهذه المعلومات تتضمن أيضا استكمالا سنويا للاختلافات في الأجر بين النساء والرجال. والاختلافات في الأجر تقدّم من حيث علاقتها بمجالات الاتفاق الجماعي الرئيسية والصناعة والسن والتعليم. ونتائج البحث المتعلقة بهذه المسألة ترد أيضا في التقرير.

والنقاط الأساسية الواردة في التقرير تبين أنه في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٥، أصبح أجر النساء مساويا لأجر الرجال بدرجة أكبر في جميع مجالات التفاوض، ما عدا بالنسبة للموظفين التنفيذيين العاملين في مجال الصناعة في الشركات الأعضاء في "اتحاد المشاريع التجارية والصناعية النرويجية" والعاملين في المستشفيات المركزية التي تديرها الحكومة.

والتقرير يبيّن أيضا الفجوة في الأجر على حسب المجالات الصناعية. ومن حيث المجالات الصناعية فإن الاتجاه من عام ٢٠٠٤ إلى عام ٢٠٠٥ يبيّن أن أجر النساء وأجر الرجال أصبحا متساويين بدرجة أكبر بالنسبة للعاملين في المستشفيات المركزية التي تديرها الحكومة، والبناء وللعاملين في مجالات التشييد، وخدمات المشاريع التجارية، والتعليم، والحكومة المركزية. وبالنسبة لمجالات تجارة التجزئة، والفنادق والمطاعم، والوساطة المالية، والبلديات، زادت الفروقات في الأجر.

الأجر المتوسط للنساء مقارنةً بالرجال في نفس القطاع (عمل متفرغ)، نسبة مئوية

القطاع	٢٠٠٤	٢٠٠٥
المجموع للصناعة	٨٦,٦	
قطاع الدولة	٩٠,٣	٩٠,٨
التعليم	٩٦,٤	٩٧,٠
قطاع البلديات	٩٢,٣	٩١,٩
- خدمات العملاء	٩٥,٦	٩٥,٩
- الإدارة	٩٤,٢	٩٤,٨
البيع بالتجزئة	٨٥,١	٨٤,٢
الفنادق والمطاعم	٨٩,٩	٨٩,١
الوساطة المالية	٧٣,٣	٧١,٩

وفي المؤسسات التي يزيد فيها عدد العاملين/الأفراد الذين يحصلون على أجر عن ٢٥ شخصا كانت نسبة النساء في مناصب كبار المديرين ١٣ في المائة تقريبا في عام ٢٠٠٥، وحصلن في المتوسط على نسبة ٦٦ في المائة تقريبا من أجر كبار المديرين الذكور.

والاختلافات في الأجر بين المرأة والرجل في القطاع الخاص تزيد كثيرا عما هي في القطاع العام. فالمستويات العامة للأجر هي أعلى في القطاع الخاص عما هي في القطاع العام. وفي القطاع العام كانت الاختلافات في الأجر بين المرأة والرجل ملحوظة بدرجة أقل في قطاع البلديات مقارنة بقطاع الدولة. وفي قطاع البلديات توجد نسبة أكبر من النساء العاملات، كما يوجد قدر كبير من العمل على أساس عدم التفرغ.

والتذليل المتعلق بالمساواة الملحق بميزانية الدولة لعام ٢٠٠٦ والمعنون "توزيع الموارد المالية بين المرأة والرجل - الدخل والعمالة واستخدام الوقت" يقدم أيضا معلومات عن الوضع المالي للرجال والنساء. والتقرير يلقي الضوء على توزيع الموارد المالية بين المرأة والرجل على مدى فترة زمنية أطول في ضوء الوقت الذي يمضونه في العمل الذي يُدفع عنه أجر والعمل الذي لا يُدفع عنه أجر. والتقرير يقدم تحليلا واسع النطاق لأنواع الدخل المختلفة للرجل والمرأة. والبيانات تبين أن هناك اتجاهها واضحا نسبيا نحو درجة أكبر من المساواة بين المرأة والرجل من حيث استخدام الوقت والعمالة والدخل على مدى الفترة بين العشرين عاما والثلاثين عاما السابقة.

تدابير لتقليل الفروقات في الأجر بين المرأة والرجل

النرويج لها منذ أمد طويل تقاليد للتعاون المثمر بين الشركاء الاجتماعيين والسلطات، وهو ما يضع الأسس لسوق يد عاملة تسير الأمور فيه على نحو سليم. والمسؤولية عن تنفيذ نتائج المفاوضات المتعلقة بالأجور تقع على عاتق الشركاء الاجتماعيين. ومسألة التوصل إلى حلول لتقليل الفروقات في الأجر بين الجنسين متروكة، حتى الآن، للشركاء الاجتماعيين. ومسألة المساواة بين الجنسين تُبحث بانتظام في سياق المفاوضات المتعلقة بالأجور وتقدم تقارير بشأنها في التقارير السنوية التي تعدّها "لجنة التقارير التقنية المتعلقة بتسويات الدخل" وذلك استناداً إلى بيانات الأجور السنوية أو الشهرية. وعلى الرغم من أن الشركاء الاجتماعيين تقع على عاتقهم المسؤولية الأساسية بالنسبة للمفاوضات المتعلقة بالأجور فإن هناك حاجة إلى بحث وتقييم التدابير الأخرى.

والباب ٥ من "قانون المساواة بين الجنسين" يشترط أن يدفع أصحاب الأعمال للمرأة وللرجل نفس الأجر بغض النظر عن نوع الجنس. والحق في أجر متساو عن الأعمال المتساوية أو الأعمال ذات القيمة المتساوية ينطبق على جميع المؤسسات، ولكن دون الارتباط بمسألة ما إذا كان العمل في مجالات مهنية مختلفة أو ما إذا كان الأجر ينظم من خلال اتفاقات جماعية مختلفة. والبرنامج السياسي للحكومة ينصّ على أنه في ربيع عام ٢٠٠٦ سوف يتم إنشاء "لجنة المساواة في الأجر" وذلك كعنصر لسياسة سوق اليد العاملة التي تشمل التركيز على المساواة بين الجنسين، والمساواة في الأجر، وإتاحة فرص متساوية للتطور، والاستفادة من برامج تنمية الموارد البشرية.

و"لجنة المساواة في الأجر"، التي ستألف من خبراء، سوف تقدم معلومات عن الاختلافات في الأجر بين المرأة والرجل، وتحدّد المجالات التي لا تتوفر معلومات بالنسبة لها، وتناقش أسباب الاختلافات في الأجر، وتنظر في تدابير قد تساعد في إزالة الاختلافات في الأجر. وسوف تنظر اللجنة أيضاً في مسألة العمل على أساس التفرغ/العمل لجزء من الوقت كبعد لمسألة عدم المساواة في الأجر. وسوف تستند "لجنة المساواة في الأجر" في أعمالها إلى هدف سياسة المساواة بين الجنسين وهو ضمان أن يُدفع للمرأة والرجل نفس الأجر بغض النظر عن نوع الجنس.

وقد موّلت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" أيضاً مشروعاً مدته ثلاث سنوات، استُكمل الآن، لبحث مسألة تقييم الوظائف كوسيلة لتحقيق المساواة في الأجر. وكان الغرض هو تنفيذ مشروع تجريبي ينطوي على إجراء تقييم مباشر للعمل في مكان العمل من أجل تبين ما إذا كان هذا التقييم سيكون أداة لتحقيق المساواة في الأجر. وقد نفّذت

المشروع شركة "هارتمارك" الاستشارية، وهي الشركة التي استنبطت وسيلة أسمتها "FAKIS" لقياس قيمة، ومضمون، أية وظيفة بطريقة محايدة بالنسبة لنوع الجنس. وقد قِيمت مؤسسة "ECON Analyse" المشروع وتولت المسؤولية الرئيسية عن تقديم التقرير النهائي.

والمشروع التجريبي يستند إلى الخبرات التي اكتسبتها خمس عشرة مؤسسة في القطاعين العام والخاص. وقد بيّن المشروع أنه من الممكن أن يكون تقييم الوظائف أداة لتحديد الاختلافات في الأجر بين المرأة والرجل في مؤسسة واحدة وبين مؤسستين في قطاعين مختلفين. وبيّن المشروع أن مستوى الوظيفة له دور رئيسي في الاختلافات في الأجر بين المرأة والرجل لأن النساء اللواتي تشغلن وظائف ذات قيمة عالية أقل من الرجال الذين يشغلون الوظائف نفسها. وعلى الرغم من أن النتائج تبين أنه توجد اختلافات منتظمة للأجر بين المرأة والرجل في وظائف لها قيمة متساوية فإن هناك تباينات كبيرة في الأجر في وظائف معينة في أربع عشرة مؤسسات من المؤسسات البالغ عددها خمسة عشر مؤسسة.

وفيما يتعلق بالمشروع التجريبي فقد سُمح لأمين المظالم السابق المعني بالمساواة بين الجنسين باستخدام الأداة بالنسبة لتنفيذ النص المتعلق بالمساواة في الأجر في قانون المساواة بين الجنسين. وأمين المظالم الجديد المعني بالمساواة ومنع التمييز يستخدم أيضا هذه الأداة. وسلطات البلديات لا تستخدم أداة تقييم الوظائف "FAKIS" إلا بدرجة محدودة.

وأدوات تقييم الوظائف لا تخرج عن كونها واحدة من وسائل عديدة لتعزيز المساواة في الأجر. والنص المتعلق بالمساواة في الأجر في قانون المساواة بين الجنسين جرى تعزيزه في عام ٢٠٠٢، وهو ما أدى إلى وضع المشروع الموصوف أعلاه. وجرى أيضا توسيع نطاق الالتزام بالبدء في أنشطة لتشجيع المساواة بين الجنسين، وتقديم تقرير عن تلك الأنشطة، وأصبح مطلوبا من الشركات الآن أن تقدّم تقارير عن الوضع الفعلي للمساواة بين الجنسين بما يشمل المساواة بين الجنسين من حيث الأجر. وهناك اشتراطات صريحة للنشاط. و"النشاط" يعني أنه يجب على أصحاب الأعمال ليس فقط أن يتفادوا التمييز بل أنهم ملزمون أيضا بوضع تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين. ويجب على صاحب العمل أن يحدّد الاختلافات بين الجنسين غير المرغوب فيها والموجودة في مكان العمل وأن يعمل على إزالة تلك الاختلافات.

٥-٥-٢ المادة ١١-١ (هـ) الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية

يرد في التقرير الدوري الخامس للنرويج وصف لنظام التأمين الوطني الترويجي وللمعاش التقاعدي الذي يقدّم في إطار هذا النظام. ونظام التأمين الوطني، الذي يشمل

الشعب بكامله، يقدّم معاشا تقاعديا، كحد أدنى، للجميع ومعاشا تقاعديا تكميليا على أساس الدخل المتحصّل من العمل. وملامح التوزيع في نظام التأمين الوطني تقلّل، إلى حد ما، الاختلافات في الدخل. وقد أُدخل نظام التأمين الوطني في عام ١٩٦٧ ويُدفع معاش تقاعدي تأميني كامل بعد قضاء ٤٠ عاما في العمل. وهذا يعني أن النظام لن يكون قد طُبّق بالكامل إلا في عام ٢٠٠٧. وفي عام ٢٠٠١، أنشئت "لجنة المعاشات التقاعدية" كي تنظر في إدخال تغييرات أساسية على نظام المعاشات التقاعدية. وأحد أسباب ذلك هو أن التوقعات قد أعطت أسبابا للشعور بقدر من القلق بالنسبة للاستمرارية المالية لنظام التأمين الوطني في فترة مقبلة تتراوح مدتها بين ٣٠ عاما و ٥٠ عاما. وكان هناك سبب آخر وهو أن ملامح التوزيع في نظام التأمين الوطني لم تكن منطوية على فروقات بالقدر الذي كان مقصودا وأن زيادة عدد نظم المعاشات التقاعدية التكميلية المتصلة بالعمل ونظم المعاشات التقاعدية الفردية تطلبت إجراء استعراض شامل للنظام.

وقد قدّمت اللجنة تقريرها في عام ٢٠٠٤، وأدّى التقرير إلى إثارة قدر كبير من المناقشة بشأن التعيين وتوزيع العناصر المالية بين الأجيال. وكانت المساواة بين الجنسين هي أحد الموضوعات الرئيسية لهذه المناقشة مع التركيز بشكل خاص على الاختلافات في المعاشات التقاعدية بين الرجل والمرأة. وفي عام ٢٠٠٥ توصلت أكبر الأحزاب السياسية في البرلمان إلى اتفاق بشأن مبادئ توجيهية هامة معيّنة للقيام بمزيد من العمل بالنسبة لتغيير نظام المعاشات التقاعدية اعتبارا من عام ٢٠١٠. واتفاق هذه الأحزاب يستند إلى المبدأ القائل بأنه يجب أن يكون التعويض الذي يقدمه نظام المعاشات التقاعدية الجديد عن النشاط الاقتصادي أكبر من التعويض الذي يقدمه النظام الحالي. ويجب أن يكون التعويض عن العمل في المنزل ورعاية الأطفال الصغار أفضل مما هو عليه وفقا للنظام الحالي. غير أنه من المهم أيضا ملاحظة أنه بالنسبة لغالبية الموضوعات الأخرى التي تنطبق بدرجة كبيرة على المساواة بين الجنسين لم يتم التوصل بعد إلى اتفاق بشأن العديد من المسائل.

واعتبارا من عام ٢٠٠٧ سيكون أصحاب الأعمال ملزمين بوضع نظم لمعاشات تقاعدية تكميلية للعاملين لديهم. وهذه النظم تخضع بقدر معين للتنظيم التشريعي. وكما ذُكر في التقرير الدوري السادس فإن الحياد بين الجنسين فيما يتعلق بالاستحقاقات و/أو المساهمات كان لفترة طويلة موضوعا يتعلق بهذه النظم. وفي ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٦ قدّمت وزارة المالية اقتراحا للسماح بأن تُحسب المساهمات في نظم محدّدة لاستحقاقات المعاشات التقاعدية في القطاع الخاص بغض النظر عن نوع الجنس والسنّ. وهذا الاقتراح يستند إلى نظام لحساب المساهمات مسموح به فعليا بالنسبة لنظم المعاشات التقاعدية للبلديات. والاقتراح ينطوي على حساب المساهمات كمتوسط لعدد من نظم المعاشات

التقاعدية. والقواعد المقترحة سوف تترك لمقدمي المعاشات التقاعدية وللمؤسسات مسألة تحديد ما إذا كانوا سيستفيدون من إمكانية استخدام هذه الطريقة لحساب المساهمات.

٦-٥-٢ المادة ١١-٢ (أ) التمييز على أساس الحالة الزوجية والحمل

يرد في التقارير السابقة شرح للقواعد. ويمكن الرجوع إلى المادة ٤-٢ من هذا التقرير. وقانون بيئة العمل يتضمن حظرا على طرد أي عامل على أساس الحمل، أو طرد أي عامل يحق له الحصول على إجازة تغيب في السنة الأولى بعد ولادة طفل أو تبنى طفل. والوالدان اللذان تكون لهما إجازة تغيب لفترة تزيد عن سنة واحدة تشملهم أيضا الحماية من الطرد ولو أن ذلك يكون بقدر أقل من الصرامة. والبند ١ من الفقرة الثانية من الباب ٣ من قانون المساواة بين الجنسين يوفر صراحة أيضا لأية امرأة الحماية من أن توضع في عمل أسوأ من العمل الموجودة فيه على أساس الحمل أو الولادة. وفي العامين السابقين لاحظ "أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين السابق" وجود زيادة واضحة في عدد الحالات التي تشعر فيها النساء بأنهن تتعرضن للتمييز بسبب الحمل. ففي عام ٢٠٠٣ بحث أمين المظالم ٧٤ حالة من هذا النوع. وبعد عام واحد زاد عدد الحالات إلى ١١٣ حالة. وهناك قدر كبير من التمييز ضد النساء فيما يتعلق بالحمل، كما أن نساء كثيرات تُسألن في المقابلات التي تُجرى للتعين في الوظائف عما إذا كنّ حوامل أو تُخططن لأن تصبحن حوامل في السنوات القليلة المقبلة. وقانون المساواة بين الجنسين يفسر اليوم على أنه يعني أن سؤال أي من العاملات عما إذا كانت حاملا أو تعتزم أن تنجب طفلا في المستقبل القريب هو، عادةً، عمل غير قانوني.

والهدف من "قانون بيئة العمل" هو ضمان توفير بيئة عمل سليمة تماما للعاملين، كما أن صاحب العمل عليه واجب موازنة العمل مع ظروف أية امرأة حامل، أو تغيير مكان عملها، إذا كانت غير قادرة على مواصلة عملها العادي لأسباب صحية. والشيء نفسه ينطبق على النساء الحوامل اللواتي لا توجد لديهن مشكلات صحية واللواتي تقمن بأعمال قد تكون منطوية على مخاطر بالنسبة لنمو الجنين. وبموجب قانون بيئة العمل جرى وضع لوائح عامة بشأن إصابات الإنجاب وبيئة العمل (عام ١٩٩٥). وقد صيغت تلك اللوائح بحيث توفر جميع العوامل الموجودة في بيئة العمل والتي قد تنطوي على مخاطر بالنسبة لصحة الجنين أسسا لتغيير مكان العمل. ووفقا لقانون بيئة العمل توجد أيضا لوائح بشأن العمل في بيئة للإشعاع المؤين واستاتيكيا الأكياس الغشائية (Cystostatica) والغازات المخدرة. وهناك أيضا لوائح خاصة للنساء اللواتي تعملن في البحر أو في الجو أو في صناعة البترول.

٧-٥-٢ المادة ١١-٢ (ب) الإجازة بسبب الحمل أو الولادة

في عام ٢٠٠١، وُلِدَ في النرويج ٥٦ ٩٥١ طفلاً وكان معدل الخصوبة ١,٨٣. وفي عام ٢٠٠٥ كان معدل الخصوبة ١,٨٤. وكانت نسبة النساء اللواتي لديهن أطفال تتراوح أعمارهم بين سنة واحدة وستين وتعملن ٧٥ في المائة. وكانت نسبة من تعملن منهن على أساس عدم التفرغ ٤١ في المائة. والحق في الحصول على إجازة والحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر (بالنسبة للولادة والتبني) لهما أهمية أساسية بالنسبة لقدرة الوالدين على الجمع بين العمل ورعاية الأطفال الصغار.

ووفقاً لقانون بيئة العمل يتمتع الوالدان بنفس الحق في الحصول على إجازة لفترة تصل إلى سنة واحدة في ظروف الولادة أو التبني. ويحق لكل من الوالدين أيضاً الحصول على إجازة لمدة سنة أخرى لكل حالة ولادة إلى أن يصبح عُمر الطفل ثلاث سنوات. واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ أصبحت فترة الحصول على استحقاقات الأمومة/الأبوة ٤٣ أسبوعاً مع الحصول على تعويض عن الدخل بنسبة ١٠٠ في المائة أو ٥٣ أسبوعاً مع الحصول على تعويض عن الدخل بنسبة ٨٠ في المائة. وفترة الحصول على استحقاقات الأمومة/الأبوة تبدأ قبل الولادة بثلاثة أسابيع. وفترة الحصول على استحقاقات التبني هي ٤٠ أسبوعاً و ٥٠ أسبوعاً على الترتيب. واستحقاقات الأمومة/الأبوة واستحقاقات التبني تُمنح عن الدخول إلى ما يعادل ٦ أمثال المبلغ الأساسي (٣٦٤ ٠٠٠ كرونة نرويجية في عام ٢٠٠٥). وكي يكون الشخص مستحقاً للحصول على استحقاقات الأمومة/الأبوة أو استحقاقات التبني يجب أن يكون قد عُيِّن لفترة لا تقل عن ستة أشهر من فترة العشرة أشهر الأخيرة قبل أن تبدأ فترة الاستحقاق. والنساء اللواتي لا يحق لهن الحصول على استحقاقات الأمومة/التبني يحق لهن الحصول على استحقاق إجمالي. ونسبة ٧٨ في المائة تقريباً من النساء اللواتي تقمن بتربية أطفال يحق لهن الحصول على استحقاقات الأمومة (عام ٢٠٠٤). ومن فترة الاستحقاق يُحتفظ للأم بفترة الأسابيع الثلاثة التي تسبق الولادة والأسابيع الستة الأولى بعد الولادة وذلك لأسباب تتعلق بالصحة. ويُحتفظ للأب بخمسة أسابيع من فترة الاستحقاق (حصة الأب). واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ تمت زيادة هذه الفترة إلى ستة أسابيع. وهذه الأسابيع يتم عادةً التنازل عنها إذا كان الأب لا يستفيد منها. ويمكن للوالدين، رهناً بشروط معينة، أن يقسما بينهما الأسابيع المتبقية.

وفي السنوات الأخيرة جرى إدخال العديد من التغييرات والتحسينات في استحقاقات الأمومة/الأبوة واستحقاقات التبني وذلك في اتجاه زيادة المساواة بين الأم والأب. وقد تبين أن حصة الأب، التي أُدخلت في عام ١٩٩٣، هي وسيلة على قدر كبير من الفعالية

زيادة استفادة الآباء من استحقاقات الأبوة. وفي عام ٢٠٠٤، استفاد من تلك الحصة ٩٠ في المائة تقريبا من الآباء الذين يحق لهم الاستفادة من حصة الآباء. ومنذ تقديم التقرير الدوري السادس للترويج تمت زيادة حصة الآباء من أربعة أسابيع إلى خمسة أسابيع اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، كما صدر قرار بزيادة حصة الآباء لأسبوع آخر لتصبح ستة أسابيع اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦. وسوف تنفذ هذه الزيادة بإطالة فترة الاستحقاق الكلية التي ستصبح ٤٤/٥٤ أسبوعا اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦. وفي عام ٢٠٠٥ جرى دعم حقوق الأب وفقا لحصة الأب وذلك يجعل التعويض عن دخل الأب غير قابل للتخفيض إذا كانت الأم تعمل على أساس عدم التفرغ (نسبة ٥٠ في المائة إلى ٧٥ في المائة من الوقت) قبل الولادة. وفي السابق كانت استحقاقات الأب تُدفع على أساس الجزء من الوقت الذي تقضيه الأم في وظيفة تشغلها على أساس التفرغ في تلك الحالات.

ومنذ صدور التقرير السابق زادت نسبة الآباء الذين يحصلون على إجازة تزيد عن حصة الأب. وكانت النسبة تتراوح بين ١٦ في المائة و ١٧ في المائة في عام ٢٠٠٤ مقارنة بنسبة ٦,٧ في المائة في عام ٢٠٠٠. ولا تزال زيادة استخدام الآباء للحصة تمثل هدفا هاما، كما أن نظم استحقاقات الأمومة/الأبوة واستحقاقات التبني لها إمكانات كبيرة بالنسبة لحدوث تحسن في اتجاه وضع لوائح تتسم بمزيد من المساواة للآباء والأمهات.

وفي عام ٢٠٠٥ قُدِّم اقتراح لتبسيط قواعد الاستحقاقات فيما يتعلق بالحمل والولادة والتبني. والغرض هو تحقيق التبسيط وزيادة المرونة. والاقتراح ينطوي على تحسين وضع الأبوين اللذين يرغبان في الجمع بين استحقاقات الأمومة/الأبوة والعمل على أساس عدم التفرغ، وتقليل إمكانات الإعفاء من الحصول على حصة الأب، ووضع قواعد أكثر مرونة لاستخدام حصة الأب. والاقتراح يوصي أيضا بتغيير اسم الاستحقاق من استحقاق الأمومة/الأبوة أو استحقاق التبني إلى استحقاق الوالدين وذلك، في جملة أمور، من أجل تأكيد حقيقة أن النظام قد وُضع من أجل الأمهات والآباء. وهذه الاقتراحات أصبحت معتمدة الآن وسوف تدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

و”وزارة شؤون الطفل والمساواة“ تعمل مع عدد من الوزارات الأخرى لتعزيز حقوق الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص بحيث يكون لهذه المجموعة نفس حقوق العاملين. والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص يحق لهم اليوم أن يحصلوا على تعويض عن الدخل بنسبة ٦٥ في المائة، ويجب أن يكون لديهم تأمين إضافي للوصول بالتغطية إلى نسبة ١٠٠ في المائة. والغرض هو أن يكون من حق الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص أن يحصلوا على تعويض عن الدخل بنسبة ١٠٠ في المائة وذلك بغض النظر عما إذا

كان لديهم تأمين إضافي أو لم يكن. وتعزيز حقوق الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص سوف يؤدي إلى تحسين فرص النساء اللواتي تعملن لحسابهن الخاص والرجال الذين يعملون لحسابهم الخاص في الجمع بين أنشطة العمل ومسؤوليات الرعاية.

٨-٥-٢ المادة ١١-٢ (ج) مراكز الرعاية النهارية، وغيرها

مراكز الرعاية النهارية

تُعتبر التغطية الكاملة للرعاية النهارية أداة هامة في الجهود التي تُبذل لزيادة المساواة بين المرأة والرجل. ومراكز الرعاية النهارية أو مراكز الخدمات التعليمية الأخرى ذات الصلة بالأطفال تُعتبر شرطا مسبقا إذا ما أُريد أن يكون الوالدان قادرين على الجمع بين رعاية الأطفال والعمل بعد انتهاء فترة الإجازة. ومما له أهمية بالغة أيضا بالنسبة للوالدين العاملين اللذين لديهما أطفال صغار وجود ترتيبات لساعات عمل مرنة أو مخفضة وإمكانية التواجد في المنزل في إجازة مدفوعة الأجر إذا كان أحد الأطفال مريضا.

ومراكز الرعاية النهارية لها أهمية كبيرة إذا كان للوالدين أن يكونا قادرين على الجمع بين التزامات الأسرة والمشاركة في حياة العمل. وفي النرويج تُعتبر مراكز الرعاية النهارية مؤسسات تعليمية لصالح الطفل، كما أنها تشكل جزءا هاما من عملية التعلم. وفي فترة الخمسة وعشرين عاما الماضية جرى توسيع قطاع الرعاية النهارية بدرجة كبيرة، غير أن النرويج لم تقم بعد بتلبية حاجات الأسر. وسوق رعاية الأطفال في المنازل مقابل أجر هو في النرويج سوق صغير الحجم أخذ في الاضمحلال.

وفي عام ٢٠٠٢ كان عدد الأطفال الذين توجد لهم أماكن في مراكز الرعاية النهارية ٢٦٢ ١٩٨ طفلا. وتغطية الرعاية النهارية على مستوى البلد كانت نسبتها ٦٦ في المائة بالنسبة للفئة العمرية من عام واحد إلى خمسة أعوام (يبدأ الأطفال في الالتحاق بالمدارس في النرويج عند سن ٦ سنوات). ومن عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٤ زاد عدد الأطفال في مراكز الرعاية النهارية بمقدار ٦٨٠ ١٤ طفلا وكانت نسبة التغطية في نهاية عام ٢٠٠٤ هي ٧٢ في المائة. وبالنسبة للفئة العمرية من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات كانت نسبة التغطية ٨٨ في المائة. وهناك ما يدعو للاعتقاد بأن الرعاية النهارية متاحة لغالبية الآباء والأمهات الذين يرغبون في الحصول على مكان لطفل يزيد عمره عن ٣ سنوات. غير أنه بالنسبة للأطفال الذين يقل عمرهم عن ٣ سنوات توجد قوائم انتظار في أجزاء كثيرة من البلد. ونسبة ٦٥ في المائة تقريبا من الأطفال الموجودين في مراكز الرعاية النهارية لهم أماكن لوقت كامل (٤١ ساعة أو أكثر في الأسبوع)، غير أنه يوجد أيضا خدمات لوقت قصير أو لجزء من الوقت. وفي نهاية عام ٢٠٠٤ كانت نسبة ٥٢ في المائة من مراكز الرعاية النهارية في

النرويج مملوكة ملكية خاصة. والنسبة المتوية لمراكز الرعاية النهارية الخاصة زادت زيادة كبيرة في السنوات الأخيرة.

ومراكز الرعاية النهارية تُموَّل من جانب الحكومة المركزية وسلطات البلديات والآباء والأمهات. وفي عام ٢٠٠٤ وضعت النرويج حداً أقصى لما يدفعه الوالدان. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ كان الحد الأقصى للسعر هو ٢٢٥٠ كرونة نرويجية في الشهر. والأسر التي يوجد لديها أكثر من طفل واحد في مركز للرعاية النهارية تابع للبلدية يحق لها أن تحصل على خصم الأشقاء. ومطلوب من البلدية أيضاً أن تكون لديها نُظم للخصم بالنسبة للأسر التي تكون قدرتها على الدفع ضعيفة. وفي عام ٢٠٠٤ غطت المدفوعات التي قدمها الآباء والأمهات نسبة ٢٠ في المائة من تكاليف مراكز الرعاية النهارية للبلديات ونسبة ٣١ في المائة من تكاليف مراكز الرعاية النهارية الخاصة.

وفي عام ٢٠٠٣ كان هناك اتفاق سياسي على نطاق واسع بشأن شروط الإطار المقبل لقطاع الرعاية النهارية. وكان الهدفان الرئيسيان للاتفاق هما خفض المدفوعات التي يقدمها الوالدان وتطوير القطاع. وهدف الحكومة هو تحقيق تغطية كاملة للرعاية النهارية ورفع مستوى الجودة وخفض السعر. وسوف تقدّم الحكومة حقاً تشريعياً لمكان في مركز للرعاية النهارية عندما تتحقق التغطية الكاملة.

والتكاليف التي يدفعها الوالدان لرعاية الطفل بالنسبة للأطفال الذين يقل عمرهم عن ١٢ سنة تؤهلهم للحصول على تخفيض ضريبي (تخفيض الوالدين). ولهذا فإن المبلغ الذي يدفعه الوالدان تخفضه الضرائب الأقل. وفي عام ٢٠٠٥ زاد استحقاق التخفيض بالنسبة للوالدين اللذين يكون لديهما أكثر من طفلين. والآباء والأمهات اللذين يعيشون بمفردهم ويكون دخلهم أقل من حدٍّ معيّن يحق لهم أيضاً الحصول على منحة لرعاية الطفل. وهذا يعني أن السلطات تغطي نسبة (٦٦ في المائة) من مدفوعات الوالدين إلى حدٍّ معيّن. وهذا الترتيب هو ترتيب بالغ الأهمية بالنسبة للآباء والأمهات اللذين يعيشون بمفردهم.

ساعات العمل المرنة واستحقاقات الرعاية

ينصّ "قانون بيئة العمل" على أن من حق الأم والأب معا أن يعملوا ساعات عمل مخفضة مع الإعفاء من العمل لوقت إضافي. وقانون بيئة العمل الجديد يقدم أيضاً الحق في ساعات عمل مرنة.

والحق في الحصول على إجازة بأجر عندما يكون الأطفال مرضى أو عاجزين له أهمية بالغة بالنسبة للوالدين اللذين يعملان. والعاملون اللذين يرعون أطفالاً يقل عمرهم عن ١٢ سنة لهم الحق في الحصول على إجازة لمدة عشرة أيام في السنة كاستحقاقات رعاية إذا

كان لديهم طفل مريض أو إذا كان من يتولى رعاية الطفل مريضا. والعاملون الذين يرعون أكثر من طفلين أو كانوا يعيشون بمفردهم أو كان لديهم أطفال يعانون من مرض مزمن، أو من عجز، لهم حقوق إضافية. واعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ جرى توسيع نطاق حقوق الوالدين اللذين لديهما أكثر من طفل واحد يعاني من مرض مزمن أو من عجز. واستحقاقات الرعاية يدفعها صاحب العمل. ونظام التأمين الوطني يشمل استحقاقات الرعاية التي تزيد عن عشرة أيام.

ونظام التأمين الوطني يوفر استحقاقات تمريض للأشخاص الذين يقدمون الرعاية لطفل يقل عمره عن ١٢ سنة وموجود، أو سبق أن كان موجودا، في مؤسسة صحية وذلك عندما تزيد الحاجة إلى التمريض عن سبعة أيام. وإذا كان الطفل مصابا بمرض مزمن أو بعجز فإن هذا الحق ينطبق إلى أن يصل الطفل إلى سن ١٨ عاما. واستحقاقات التمريض تقدم أيضا من اليوم الأول عندما يكون طفل يقل عمره عن ١٨ عاما مصابا بمرض يهدد حياته أو بمرض آخر شديد الخطورة. وإذا كان الطفل معوقا عقليا ومصابا بمرض يهدد حياته أو بمرض خطير فإن استحقاقات التمريض تقدم بغض النظر عن السن. ويجوز أن تقدم إلى الوالدين معا استحقاقات تمريض في نفس الوقت إذا كان الطفل يعاني من مرض شديد الخطورة. واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ يمكن منح استحقاقات تمريض متدرجة من اليوم الأول.

الاستحقاقات النقدية

تعتبر الاستحقاقات النقدية بديلا لمراكز الرعاية النهارية ومكملة لها. والاستحقاقات النقدية تقدم للأطفال الذين لا يستخدمون، أو يستخدمون جزئيا فقط، مكانا للرعاية النهارية في مؤسسة تتلقى منحة تشغيل رسمية. ويقدم الاستحقاق من الشهر التالي لبلوغ الطفل سن سنة واحدة وحتى الشهر السابق لوصول الطفل سن ثلاث سنوات.

وبالنظر إلى أن منح الاستحقاقات النقدية قد بدأ تطبيقه في عام ١٩٩٨ فإن مشروعات مختلفة قد نُفذت لبحث نتائج هذا النظام، وهو ما شمل النتائج المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين.

وكما سبق توضيحه في التقرير الدوري السادس للنرويج فإن دراسات قد أُجريت بشأن الكيفية التي ينظم بها الوالدان اللذان لهما أطفال لم يبلغوا سن دخول المدارس حياتهما اليومية. وقد بينت دراسات استقصائية سابقة أنه في الأجل القصير (حتى عام ١٩٩٩) كان هناك انخفاض طفيف فقط في تشغيل الأمهات. والتقرير المعنون *Kontantsøttens langsiktige effekter på mødres og fedres arbeidstilbud* (الآثار الطويلة الأجل للاستحقاقات النقدية على تشغيل الأمهات والآباء، إدارة الإحصاءات النرويجية،

٢٠٠٥) بيّن أنه في الأجل الطويل (حتى عام ٢٠٠٢) كان للاستحقاقات النقدية أثر كبير، إلى حدّ ما، على تعيين الأمهات. وواضح أنه في الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٢ انخفض احتمال العمل واحتمال التشغيل شريطة أن يكون قد سبق للأُم القيام بنشاط في سوق اليد العاملة. وبالنسبة للأمهات ككلّ حدث انخفاض قدره ثلاث ساعات و ٤٥ دقيقة في متوسط ساعات العمل في الأسبوع وذلك في الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٢. واحتمال أن تبدأ الأمهات في العمل في السنوات الثلاث الأولى بعد ولادة الطفل انخفض بعد تطبيق نظام الاستحقاقات النقدية. وكما يبدو فإن تعيين الآباء قد تأثر أيضا في الأجل الطويل. فالآباء قلّلوا ساعات عملهم بمقدار ١,٢ ساعة في الأسبوع. وقد حدث هذا إلى حد كبير من خلال انخفاض ساعات العمل للعاملين، غير أن الآباء يحصلون أيضا، كما يبدو، على إجازات أكثر من الإجازات التي كانوا يحصلون عليها من قبل. ولهذا فإنه من الواضح أن الانخفاض في ساعات العمل أكبر بين الأمهات مما هو بين الآباء. وقد تكون لهذا آثار سلبية بالنسبة للمساواة بين الجنسين، وقد يُسهم في الإبقاء على النمط التقليدي لدور كل من الجنسين.

ومن رأي الحكومة أنه من الضروري ضمان تغطية كاملة للرعاية النهارية. وعندما تتحقق التغطية الكاملة، ليس قبل عام ٢٠٠٨، سوف يتم تغيير نظام الاستحقاقات النقدية. وسوف تُبقي الحكومة على نظام محدود للاستحقاقات النقدية لبقية الفترة.

وخلال جولة التشاور جرى الإعراب عن الرغبة في الحصول على معلومات عن مَنْ يتلقون استحقاقات نقدية. والإحصاءات في هذا المجال محدودة، كما أن المعلومات التي لها هذه الطبيعة لن توفر صورة كاملة للأشخاص الذين يختارون بالفعل الاستحقاقات النقدية وذلك إلى أن يتم تحقيق التغطية الكاملة للرعاية النهارية.

ومن ناحية أخرى فإنه من الممكن أن يُنظر في الاتجاه من الفترة التي سبقت تطبيق نظام الاستحقاقات النقدية، وذلك مثلا من حيث مشاركة النساء في القوة العاملة. ويمكن الرجوع إلى التقرير الدوري السادس للنرويج وإلى التفسير الوارد أعلاه.

والحصول على معلومات بالنسبة لمن يتلقون استحقاقات نقدية في مجموعات فردية قد يكون مثيرا للاهتمام أيضا. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٦ نشر "مكتب إحصاءات النرويج" تقريرا عن استخدام الاستحقاقات النقدية من جانب آباء وأمهات الأطفال المنحدرين من خلفيات مهاجرة غير أوروبية. والتقرير بيّن أن نسبة الأطفال الذين هم من خلفيات غير غربية ويستخدمون الاستحقاقات النقدية هي نسبة أكبر من النسبة المناظرة للسكان ككلّ: في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ كان الرقمان ٧٨ في المائة و ٦٢ في المائة على الترتيب. وبالنسبة

لجميع الأطفال الذين هم في سنّ عام واحد وعامين كان هناك انخفاض في استخدام الاستحقاقات النقدية في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٤. غير أنه بالنسبة للأطفال الذين هم من خلفيات غير غربية كانت هناك زيادة طفيفة في استخدام الاستحقاقات النقدية في الفترة نفسها. ولهذا فإن تحسين تغطية الرعاية للأطفال لم يكن له، كما يبدو، أي تأثير على استخدام الاستحقاقات النقدية لهذه المجموعة.

والاستحقاقات النقدية تُدفع للنساء في نسبة ٩٥ في المائة تقريبا من الحالات.

٩-٥-٢ المادة ١١-٢ (د) الحقوق خلال فترة الحمل

قد يكون من حق أية امرأة حامل تُضطر للتوقف عن العمل لأسباب صحية أن تحصل على بدل مرض أو استحقاقات حمل. وأية امرأة حامل تكون غير قادرة كلياً أو جزئياً عن العمل بسبب المرض قد يكون من حقها أن تحصل على بدل مرض وفقاً لقانون التأمين الوطني. ويتولى صاحب العمل دفع بدل المرض لفترة الستة عشر يوماً الأولى (فترة صاحب العمل). غير أنه في عام ٢٠٠٢ وُضعت قاعدة تجعل من حق أصحاب الأعمال أن تسدّد لهم سلطات التأمين الوطنية بدل المرض خلال الفترة الخاصة بصاحب العمل. والغرض من هذا هو مواجهة المشكلات المتزايدة التي تواجه النساء الحوامل في سوق اليد العاملة بسبب مخاطر التغيب لأسباب مرضية.

والمرأة الحامل التي لا تعاني من مشكلات صحية وتُضطر إلى التوقف عن العمل بسبب احتمال تعرّض نمو الجنين لمخاطر يحق لها أن تحصل على استحقاقات حمل. والشرط هو أن تؤمّر بالتوقف عن العمل ويكون من غير الممكن مواصلة العمل أو تغيير مكانه. ويمكن الرجوع إلى المادة ١١-١ (و) من هذا التقرير. وفي عام ٢٠٠٤ حصلت ١٥٩٣ امرأة على استحقاقات حمل. وكما يتضح من التقرير الدوري السادس للنرويج فإن الحق في الحصول على استحقاقات حمل كان يقتصر في السابق على النساء العاملات. وفي عام ٢٠٠٣ مُنح هذا الحق أيضاً للنساء اللواتي تعملن لحسابهن الخاص والنساء العاملات المستقلات. ويجري بذل جهود لزيادة تعزيز حقوق النساء اللواتي تعملن لحسابهن الخاص وذلك بإعطائهن الحق في التغطية بنسبة ١٠٠ في المائة من استحقاقات الحمل وذلك بغض النظر عما إذا كان لديهن تأمين إضافي. ويمكن الرجوع إلى التعليقات الواردة تحت المادة ١١-٢ (ب) من هذا التقرير. وفي عام ٢٠٠٥ قُدّم مشروع قانون بشأن الحق في أجر عن أيام العطلات الرسمية استناداً إلى استحقاقات الحمل. وعدم وجود حق في الحصول على أجر مقابل أيام العطلات الرسمية يؤدي إلى خسارة مالية بالنسبة للنساء اللواتي تتلقين استحقاقات الحمل مقارنة بالنساء الحوامل اللواتي تعملن أو تتلقين استحقاقات عن المرض.

٦-٢ المادة ١٢ الصحة

العمر المتوقع في النرويج هو ٨٢ سنة للنساء و ٧٧,١ سنة للرجال. والنساء تحصلن على استحقاقات العجز لمرات أكثر من مرات حصول الرجال عليها. ففي عام ٢٠٠٤ كان عدد الأشخاص المدرجين في قوائم المعاشات التقاعدية للعجز ٣١٠ ٩٠٠ شخص: ١٧٨ ٧٠٠ امرأة و ١٣٢ ٢٢٩ رجلاً. وكانت هناك زيادة ملحوظة في عدد النساء اللواتي تحصلن على معاشات تقاعدية للعجز. ويجب أن يُنظر إلى هذا في ضوء الزيادة الكبيرة في النشاط الاقتصادي بين النساء خلال هذه الفترة.

و”وزارة الصحة وخدمات الرعاية“ جعلت صحة المرأة مجالاً له أولوية. وقد قُدمت استراتيجية صحة المرأة“ في التقرير رقم ١٦ إلى البرلمان (الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣): ”وصفة لصحة أوفر في النرويج - سياسة الصحة العامة“. و”استراتيجية صحة المرأة“ تستند بدرجة كبيرة إلى التقرير النرويجي الرسمي رقم ١٣ لعام ١٩٩٩: ”صحة المرأة في النرويج“ (يرد وصف للتقرير في الصفحة ٣٠ من التقرير الدوري السادس للنرويج). ووفقاً لهذه الاستراتيجية يجب أن يكون لمنظور نوع الجنس أولوية في القطاع الصحي والاجتماعي، وكذلك في البحوث وصياغة السياسات والوقاية والخدمات. و”استراتيجية صحة المرأة“ تغطي فترة عشر سنوات (٢٠٠٣-٢٠١٣). والسبب في وضع استراتيجية خاصة لصحة المرأة هو الرغبة في معاملة النساء بطريقة أكثر عدالة مقارنةً بما كان عليه الحال في السابق. والتقرير النرويجي الرسمي رقم ١٣ لعام ١٩٩٩ كشف عن وجود نقص عام في المعرفة المتعلقة بنوع الجنس وبنظور نوع الجنس في الخدمات الصحية. ووجود منظور لنوع الجنس بشأن المعالجة الطبية واستراتيجيات الوقاية والخدمات سوف يلقي الضوء على عدم المساواة غير المرغوب فيه بين المرأة والرجل.

واعتباراً من اليوم، لم تُحدد، أو تنفذ، تدابير معيّنة في ”استراتيجية صحة المرأة“ بالنسبة للنساء المصابات بعاهاة وظيفية. والأشخاص المصابون بعاهاة وظيفية تقدّم لهم نفس الخدمات الصحية ولهم نفس الحق في الحصول على المساعدة في قطاع الصحة بغض النظر عن نوع الجنس. وفي إطار برنامج الرعاية، يتولى ”مجلس البحوث النرويجي“ إدارة اعتماد قدره ٥٠ مليون كرونة نرويجية على مدى فترة خمس سنوات لإجراء بحوث بشأن العجز والعوامل التي تحدّ من القدرة على الأداء. وقد طلبت ”وزارة الصحة وخدمات الرعاية“ من ”مجلس البحوث“ ضمان أن يؤخذ منظور نوع الجنس في الاعتبار في البحوث التي يقوم بإجرائها.

المبادرات

بدأت "وزارة الصحة وخدمات الرعاية" عددا من التدابير لمتابعة "استراتيجية صحة المرأة".

وطلب من المستشفيات التي تديرها الحكومة المركزية أن تركز على ضمان أن يؤخذ منظور نوع الجنس في الاعتبار في تطوير الخدمات الصحية وأن تواجه التحديات الخاصة المتعلقة بصحة المرأة والرجل بما يكفي من معرفة وموارد. وحثت الوزارة المستشفيات التي تديرها الحكومة المركزية ومجلس البحوث في النرويج على التركيز على منظور نوع الجنس وعلى إثارة الوعي بالفروقات بين الجنسين في البحوث الإكلينيكية، وأدرجت هذه المسائل في الخطط البرنامجية الجديدة للمجلس.

وبرنامج العمل المتعلق بالوقاية والعلاج بالنسبة للكسور الناتجة عن هشاشة العظام قُدم في عام ٢٠٠٥، وسوف يجري إعداد مبادئ توجيهية من هذه الناحية. وقد استعرضت المستشفيات التي تديرها الحكومة المركزية و"إدارة الصحة والخدمات الاجتماعية" تنظيم دراسة استقصائية وعلاج سرطان الثدي في النرويج. وفيما يتعلق بمتابعة الخطة النظامية لمنظور نوع الجنس، طلب من "هيئة التأمين الوطنية" أن تُدرج متغيرات نوع الجنس في إحصاءاتها، كما أنه مطلوب من مجلس البحوث في النرويج، من خلال المبادئ التوجيهية للتقييم المستند إلى البحوث، أن يدرج منظور نوع الجنس في تحليلات الخطة النظامية لمنظور نوع الجنس حيثما يكون ممكنا.

و"المركز النرويجي لصحة الأقليات" في مستشفى جامعة "أوليفال" يبحث في مسائل متعددة التخصصات ومسائل تمس تخصصات مختلفة واتصالات تشمل ثقافات متعددة. وإحدى مهام "المركز النرويجي لصحة الأقليات" التي لها أهمية خاصة تتمثل في تعزيز التدريب والتوجيه بالنسبة للأفراد العاملين في مجال الصحة وذلك من أجل تمكينهم من تقديم خدمات صحية أفضل للنساء المتغيرات لأقليات إثنية. و"المركز النرويجي للدراسات المتعلقة بالعنف والإجهاد الناتج عن الصدمات" أنشئ في عام ٢٠٠٤ في مستشفى جامعة "أوليفال" أيضا. ومهام ذلك المركز تشمل العمل من أجل منع العنف وتعرض النساء للاعتداءات الجنسية، ولضمان أن تتلقى النساء اللواتي كنّ من ضحايا الاعتداء مساعدة مفيدة.

والوزارة تهدف إلى التركيز على تطوير المعرفة المتعلقة بحدوث متلازمة ألم العضلات الليفية وعوامل الخطر بالنسبة لها وتطورها ومعالجتها. وهناك تركيز على منظور نوع الجنس في متابعة التنفيذ والخطط الاستراتيجية، مثل الخطة الاستراتيجية للوقاية من فيروس نقص

المناعة البشرية والأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي (عام ٢٠٠٢)، وخطّة العمل لمنع الحمل والإجهاض غير المرغوب فيهما (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨)، وخطّة العمل للنشاط الجسماني (الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩)، وخطّة العمل لمكافحة العنف المترلي (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧). وهذه الخطط جرى إعداد بعض منها بالتعاون بين عدد من الوزارات. وجرى تنفيذ خطّة استراتيجية لمكافحة اضطرابات الأكل، وسوف تنقح الخطّة في عام ٢٠٠٥ بغية مواصلة تنفيذها وإدراج تدابير جديدة. وتطوير المعرفة بشأن اضطرابات الأكل ومعالجة تلك الاضطرابات هما أحد المجالات ذات الأولوية. وقد خصّصت الحكومة ١٠ ملايين كرونة نرويجية لإنشاء مركز جديد لصحة المرأة.

ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ يمكن للنساء من الفئة العمرية ١٦ سنة - ١٩ سنة الحصول بالبحان على موانع الحمل الهرمونية. وفي السنة نفسها كان من حق المرضات والقابلات وصف موانع الحمل لهذه الفئة العمرية كوسيلة لمنع الحمل والإجهاض غير المرغوب فيهما بين المراهقات. واللوائح المتعلقة بأنشطة التوعية الصحية والأعمال الوقائية التي تقوم بها البلديات في العيادات الصحية وفي دائرة المدارس الصحية (عام ٢٠٠٣)، ودليل اللوائح (عام ٢٠٠٤)، لها منظور يتعلق بصحة المرأة، وخاصة بالنسبة للخدمات التي تقدّم للنساء الحوامل. وقد أصدرت "إدارة الصحة والخدمات الاجتماعية" أيضا في عام ٢٠٠٥ مبادئ توجيهية لرعاية الحوامل.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٥ أصدر "مجلس الصحة النرويجي" تقريرا عن الخدمات الصحية التي تقدمها البلديات لطالبي اللجوء الذين وصلوا حديثا ولللاجئين والأشخاص القادمين من بلدان تكثرت فيها حالات الإصابة بالدرن وتم لمّ شملهم مع أسرهم في النرويج. والتقرير يبيّن أن الكثير من البلديات لا توجد لديها نظرة عامة بالنسبة للمهاجرين الذين وصلوا حديثا، وهي نظرة ضرورية لمتابعتهم في المجالات التي تمّ بحثها. وسوف يعالج هذا في المنشور السنوي للبلديات. والتقرير لا يذكر شيئا عن الاختلافات بين الجنسين، فيما عدا أن الذكور يمثلون الغالبية بين طالبي اللجوء/اللاجئين. والتقرير لا يناقش مسألة الاستفادة من الخدمات الصحية من منظور يتعلق بنوع الجنس. وإنشاء "المجلس النرويجي لصحة الأقليات" في مستشفى جامعة "أوليفال" جاء بمبادرة من الوزارة. والهدف هو ضمان معاملة طبية متساوية للسكان جميعهم. والأعمال التي يقوم بها هذا المركز تتركز على مسائل متعددة التخصصات ومسائل تمس تخصصات كثيرة وعلى الاتصالات مع ثقافات متعددة.

وفي حريف عام ٢٠٠٦ سوف تقدم الحكومة إلى البرلمان تقريرا سيكون موضوعه الرئيسي هو الأشكال المقبلة للرعاية والمساعدة التي تقدّم إلى المستنّين والأشخاص المصابين

بعاها وظيفية وغيرهم ممن هم بحاجة إلى المساعدة. والإدارات الصحية والاجتماعية التابعة للبلديات تواجه تحديات خطيرة فيما يتعلق بتزايد عدد الأشخاص المسنين، وهي تشهد أيضا زيادة كبيرة في عدد جماعات الشباب التي تستفيد من خدماتها. والتقرير يهدف إلى صياغة استراتيجيات طويلة الأجل لمواجهة التحديات المقبلة في قطاع الرعاية. وغالبية الأشخاص الذين يتلقون خدمات الرعاية هم من النساء. ولذلك فإنه ينبغي أن تُبحث المشكلات الصحية لكبار السن وأن يُنظر إليها من منظور نسائي. والقضاء على عدم المساواة الاجتماعية واتخاذ تدابير لتحسين الحياة اليومية للنساء المسنات ستكون لهما أهمية بالغة. وهذا يشكل تحديا خاصا بالنسبة للإدارات الطبية وإدارات الصحة التخصصية.

تشويه الأعضاء التناسلية للإناث

أدرج حُكم جديد في القانون المتعلق بحظر تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وهو حُكم يقع بموجبه على الجماعات المهنية والعاملين في مؤسسات معينة واجب حظر تشويه الأعضاء التناسلية. وهذا الحُكم دخل حيز النفاذ في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. والغرض من الحُكم هو ضمان حماية أفضل للفتيات اللواتي قد تكن ضحايا لتشويه الأعضاء التناسلية.

وواجب منع تشويه الأعضاء التناسلية ينطبق على العاملين والموظفين في مراكز الرعاية النهارية، وإدارات رعاية الأطفال، والإدارات الصحية والاجتماعية، والمدارس، ومرافق تقديم الرعاية النهارية لأطفال المدارس، والجمعيات الدينية، ورؤساء وقادة المجتمعات الدينية. وهؤلاء الأشخاص لهم اتصالات مع فتيات في عملهم أو في ممارستهم لمهنتهم، كما أن أماكن عملهم عليها مسؤوليات خاصة بالنسبة للأطفال والآباء والأمهات.

واعتمدت الحكومة أيضا تعديلات على القانون رقم ٤ الصادر في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ بشأن حظر تشويه الأعضاء التناسلية، قارن المادة ٣ (ح) من الباب ١٢ من قانون العقوبات. وتشويه الأعضاء التناسلية يشكل جريمة يعاقب عليها، حتى إذا وقعت في الخارج، وذلك إذا نفذها مواطن نرويجي أو شخص يقيم في النرويج. وإذا تهاونت جماعات مهنية محدّدة في منع تشويه الأعضاء التناسلية لفتاة، شريطة أن يكون لديها علم بأن هذا سيحدث، فإن العقوبة هي الحبس لفترة تصل إلى سنة واحدة.

وخطوة العمل للجهود المتجددة لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية لعام ٢٠٠٢ جرى تنفيذها في الفترة من عام ٢٠٠٢ إلى نهاية عام ٢٠٠٤. وقد نظّمت الحكومة الأنشطة في شكل ٣٣ إجراء، وذلك بوسائل شملت مشروعا خاصا هو "مشروع OK - الرعاية والمعرفة لمكافحة ختان الإناث". وكانت إحدى الأولويات تتمثل في وضع طرائق وأدوات للوصول إلى الجماعات المتأثرة وتحسين كفاءة الوكالات الرسمية. وهذا المشروع قدّم معلومات

للشابات المعرّضات لخطر تشويه أعضائهن التناسلية، وللنساء اللواتي تعرّضن بالفعل للتشويه، وكذلك مواد إعلامية وقائية عامة لجماعات الأقليات التي يوجد هذا التقليد في ثقافتها. وقد بُذلت جهود كبرى تصل المعلومات من خلال قنوات متنوعة، مثل الأفلام والنشرات والمسرحيات والشعر والأغاني.

ومن أجل تكثيف مواجهة تشويه الأعضاء التناسلية ومتابعة قرار البرلمان رقم ٣٨٥ (الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥)، بدأ العمل في دراسة الآثار المترتبة على إدراج الفحص الإكلينيكي للأعضاء التناسلية لجميع الأطفال ضمن الفحوصات الطبية، وبحث المجال المحتمل لهذه الفحوصات والنظر في ما إذا كان ينبغي أن تكون إلزامية.

و”وزارة الحكومة المحلية والتنمية الإقليمية“ تقوم أيضا بتنسيق مشروع بالتعاون مع ”وزارة العدل“ و”وزارة الصحة وخدمات الرعاية“، وهو مشروع يتم بمقتضاه اعتبارا من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، فيما يتعلق بالمقابلات التي تُعقد مع طالبي اللجوء، إبلاغ طالبي اللجوء بأن الزواج بالإكراه وتشويه الأعضاء التناسلية محظوران في النرويج. ويجب أن يوقع طالبو اللجوء وثيقة تنص على أنهم قد تلقوا هذه المعلومات وفهموها. وفي عام ٢٠٠٦ سوف ينفذ هذا الإجراء أيضا بالنسبة للاجئين الذين يعاد توطينهم وأفراد الأسر القادمين من بلدان ذات صلة ويتم لمّ شملهم وذلك كمشروع تجربي في ثلاث مناطق للشرطة المركزية. وقد حدّدت ”وزارة الحكومة المحلية والتنمية الإقليمية“ ولاية لفريق عامل سيتولى إعداد تقرير عن المشروع التجربي. والفريق العامل، الذي ترأسه ”إدارة الهجرة“/”إدارة التكامل والتنوع“، سوف يقدم بحلول ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠٦ تقريرا عن التنفيذ العملي للمشروع.

ويوجد بنك معلومات على موقع ”الويب“ الخاص بالمشروع www.okprosjekt.no بثلاث لغات. ومشروع الرعاية والمعرفة لمكافحة ختان الإناث (OK) انتهى في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وبعد ذلك نُقلت الخبرة التي اكتسبت من المشروع إلى ”المركز النرويجي لصحة الأقليات“، وهو وحدة تابعة للدولة أنشأها وزارة الصحة السابقة ويوجد مقرها في مستشفى جامعة ”أوليفال“. والغرض من هذا هو جمع الخبرة والمعرفة المكتسبتين من ذلك المشروع في مكان واحد بحيث تكونان متاحتين ويتم استكاملهما وتطويرهما. وبالإضافة إلى هذا فإن كل وزارة مسؤولة عن مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية داخل منطقة مسؤوليتها. و”وزارة شؤون الطفل والمساواة“ مسؤولة عن التنفيذ والتنسيق على المستوى الوطني.

٧-٢ المادة ١٣

١-٧-٢ المادة ١٣ (أ) الحق في الاستحقاقات العائلية

يمكن الرجوع إلى التقارير السابقة المقدمة من النرويج.

٢-٧-٢ المادة ١٣ (ب) الحقوق الاقتصادية

يمكن الرجوع إلى التقارير السابقة المقدمة من النرويج.

٣-٧-٢ المادة ١٣ (ج) الحق في المشاركة في الأنشطة الترفيهية والألعاب الرياضية والحياة الثقافية

يُعتبر موضوع الجنس ووسائل الإعلام موضوعا هاما بالنسبة لسياسة المساواة وذلك لأن وسائل الإعلام لها تأثير كبير على فهمنا لمسألة الجنس. وللجنس ووسائل الإعلام صلة أيضا بقدرات المرأة والرجل فيما يتعلق بالتأثير الاجتماعي. ومن ناحية التمثيل فإن غلبة الذكور واضحة بصفة خاصة في المراكز القيادية في وسائل الإعلام. وعدد المحررين والمعلقين من النساء زاد في السنوات الأخيرة، غير أن انخفاض نسب النساء يمثل، مع ذلك، مشكلة من منظور المساواة بين الجنسين. وفي ربيع عام ٢٠٠٥ كانت نسبة ١٨ في المائة من أعضاء "رابطة المحررين النرويجيين" من النساء، وكانت نسبة النساء ضمن الأعضاء الذين يحملون لقب "كبير محررين" ١٧ في المائة ونسبة الرجال ٨٣ في المائة. والدراسات الاستقصائية الوطنية تبين أنه توجد اختلافات منهجية في استخدام وسائل الإعلام للنساء والرجال كمصادر. وقد بينت إحدى الدراسات الاستقصائية أنه في أسبوع واحد في عام ٢٠٠٤ كان ثلاثة أرباع الأشخاص الذين نُشرت في صحيفتين من أكبر الصحف في النرويج أخبار عنهم وصور لهم من الرجال، في حين كان الربع تقريبا فقط من النساء.

ووجود صحافة مستقلة هو مبدأ هام في سياسة وسائل الإعلام في النرويج. ولهذا فإن السلطات ليس لها تأثير على مضمون وسائل الإعلام النرويجية. والوزارة متفقة على أن وسائل الإعلام تلعب دورا مركزيا في تكوين الرأي وأنه من المهم أن تفكر وسائل الإعلام ذاتها في المسؤولية المترتبة على ذلك.

وفي الأشهر والسنوات الأخيرة كان هناك اهتمام متزايد بالمسائل التي لها صلة بالمساواة بين الجنسين في قطاع الأفلام. وهذا يرجع بصفة خاصة إلى الدراسة الاستقصائية المعنونة *Tallenes tale* (الأرقام تتحدث عن نفسها) المتعلقة بتمثيل المرأة في المناصب الرئيسية في قطاع الأفلام. والدراسة الاستقصائية أُجريت بمبادرة من القطاع نفسه وبيّنت وجود فروقات بين الجنسين في الأدوار القيادية (المديرون وكاتبو السيناريو والمخرجون) وفي توزيع التمويل. وسوف تقوم "وزارة الثقافة وشؤون الكنائس" بإعداد تقرير عن الأفلام، وسيقدّم

التقرير إلى البرلمان النرويجي في شتاء عام ٢٠٠٧. وأحد الموضوعات التي جرى تناولها في هذا التقرير هو موضوع المساواة بين الجنسين في قطاع الأفلام. وقبل تقديم هذا التقرير سوف تنظم مؤسسة "Norsk Filmutvikling" حلقة دراسية يمكن فيها للأشخاص العاملين في قطاع الأفلام أن يناقشوا التدابير المختلفة والجوانب التي يمكن إلقاء الضوء عليها بالنسبة لدور الحكومة في الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

والجانب المتعلق بالمساواة بين الجنسين ذكر تحديداً في "رسالة التخصيص لصندوق الأفلام النرويجي"، كما أن "وزارة الثقافة وشؤون الكنائس" تسعى من أجل تقديم أهداف أكثر تحديداً بالنسبة لجهود "صندوق الأفلام النرويجي" الرامية إلى تحسين المساواة بين الجنسين وزيادة عدد النساء في مجال صناعة الأفلام. ولتشجيع النساء على تقلد مناصب قيادية في إنتاج الأفلام النرويجية، وزيادة نسبتهم في هذا المجال، خصّص "صندوق الأفلام النرويجي" اعتماداً إثمائياً خاصاً للأفلام التي تعطي أولوية للمرأة. وفي عام ٢٠٠٦ خصّص مبلغ قدره ٢ مليون كرونة نرويجية لهذا المشروع الذي أطلق عليه اسم "Signatur K". والنّيّة تتجه نحو تخصيص مبلغ مماثل في العام القادم. والتأهل للحصول على تمويل من هذا الاعتماد يتطلب أن يكون من يشغل منصبين رئيسيين على الأقل من النساء، كما أنه من المفضّل أن تشغل أحد المناصب القيادية امرأة.

و"وزارة الثقافة وشؤون الكنائس" لها هدف محدّد، وهو تعزيز المساواة بين الجنسين في المجال الثقافي. ولتسهيل هذا الجهد، أخذت الوزارة زمام المبادرة بالنسبة لبحث البُعد المتعلق بنوع الجنس في أنشطة المؤسسات الثقافية وتوزيع المنح وخطط الدعم الأخرى.

والفنانون الذين يعملون لحسابهم الخاص ليس لهم بالضرورة نفس الحق الذي يتمتع به الأشخاص الآخرون الناشطون اقتصادياً بالنسبة للاستحقاقات الاجتماعية ونظم الرعاية، مثل استحقاقات الأمومة/الأبوة واستحقاقات التبني. وهناك سبب للاعتقاد بأن هذا قد يؤدي إلى صعوبات خاصة بالنسبة للنساء الفنانات. والتقرير المخطط إعداده والذي يحمل عنوان "تقرير عن الفنانين" سوف يناقش بمزيد من التفصيل الطريقة التي تعمل بها النظم الوطنية للتأمين والرعاية بالنسبة للفنانين الأحرار/الذين يعملون لحسابهم الخاص، وكذلك التدابير التي يلزم اتخاذها في هذا المجال.

وفي عام ٢٠٠٦ نظّمت الوزارة حلقة دراسية موضوعها "يوم المرأة، ٨ آذار/مارس" ودُعيت لحضور الحلقة الدراسية شخصيات نسائية هامة من عالم الفنون بكامله لإجراء مناقشة مع وزير الثقافة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين والتدابير التي يمكن اتخاذها في المجال الثقافي. وهناك خطط لعقد حلقة دراسية مماثلة في عام ٢٠٠٧. وكمتابعة لهذا، تنظر

الوزارة في إمكان اتخاذ تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في المجال الثقافي، مثل تقديم التدريب في مجال الإدارة إلى النساء اللواتي تعملن في الحياة الثقافية.

ويتمثل أحد أهداف سياسة الحكومة بالنسبة للرياضة في أن تتاح للمرأة نفس الفرصة التي تتاح للرجل للمشاركة في الأنشطة الرياضية. وعند تخصيص المنح التي تقدّمها الدولة يُطلب من "اللجنة الأولمبية النرويجية" و "الاتحاد الرياضي" بصفة خاصة أن يضعوا أولويات للموارد اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال الرياضة. ويجب أن تؤخذ في الاعتبار، ضمن أمور أخرى، رغبات وحاجات المرأة بالنسبة لإنشاء وتطوير المرافق الرياضية. والاتحاد يعمل بنشاط في هذه المسألة وبدأ في تنفيذ مشاريع محدّدة تركّز على الفرص المتاحة أمام المرأة والإنجازات التي تتحقق على أعلى المستويات في مجالي الرياضة والإدارة. والإحصاءات المتعلقة بعضوية "الاتحاد الرياضي" بالنسبة لعام ٢٠٠٥ تبين أن الرياضة هي أكبر حركة شعبية في النرويج وأن عدد أعضائها يزيد عن ٢ مليون عضو. وتمثل النساء نسبة ٤٠ في المائة تقريبا من أولئك الأعضاء. وهذا يبيّن أن الرياضة هي مجال تمثّل فيه المرأة على نحو مناسب.

ويجري تقديم المساعدة إلى منظمات الأطفال والشباب وذلك وفقا للوائح المتعلقة بتقديم المنح لمنظمات الأطفال والشباب الطوعية التي صدرت في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ وجرى إدخال تعديلات عليها في ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وعند بحث الشكاوى رفضت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" طلبات الحصول على الدعم بالنسبة للمنظمات التي لا يمكن فيها انتخاب النساء لعضوية هيئات الإدارة.

٨-٢ المادة ١٤ المرأة في المناطق الريفية

صناعة الزراعة

في عام ٢٠٠٠ وُضعت خطة عمل خاصة لزيادة نسبة النساء في المناصب القيادية في "وزارة الزراعة والغذاء" وفي مجال إدارة الزراعة، ووضعت الوزارة، ضمن الإجراءات التي اتخذتها، برنامجا خاصا للمساعدتين الخبراء من أجل الوزارة والوكالات التابعة لها. وهذه الجهود أدّت إلى تحقيق نتائج، وكانت نسبة النساء في المناصب القيادية في الوزارة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ هي ٤٤ في المائة، مقارنة بنسبة ٢٢ في المائة في عام ٢٠٠٠. وكانت هناك زيادة أيضا في عدد النساء المديرات في الوكالات التابعة للوزارة من نسبة ٢٣ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى نسبة ٣٥ في المائة في عام ٢٠٠٤.

وهدف الحكومة هو أن تُتاح أمام النساء والرجال فرص متساوية للانخراط في النشاط الاقتصادي في الزراعة والصناعات المرتبطة بها. وكما يستمر تحقيق تقدم إيجابي في

مجالات تطوير الأعمال التجارية وإدارة الموارد والتوطين في المناطق الريفية، من الضروري ضمان اتساع المجال بالنسبة للكفاءة والمهارات والموارد البشرية. ويجب أن يكون من أهداف السياسة المتعلقة بالزراعة والغذاء تعزيز المساواة بين الجنسين في هذا القطاع. بما يتماشى مع السياسة العامة للمساواة.

وقانون الإرث العقاري يعامل الرجل والمرأة بالتساوي، غير أن هذا لا ينطبق على الأشخاص الذين وُلِدوا، أو تم تبنيهم، قبل عام ١٩٦٥. وقد طُلب من لجنة عُيِّنت في عام ٢٠٠١ أن تنظر في أثر قانون الإرث العقاري على وضع المرأة في الزراعة. وفي تقرير نُشر في عام ٢٠٠٣ خلصت اللجنة إلى أن قانون الإرث العقاري له دور هام في زيادة نسبة النساء في الزراعة وأوصت بتحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين.

وفي عام ٢٠٠٦، أنشأت وزارة الزراعة والغذاء فريقاً عاملاً للنظر في المساواة بين الجنسين في الصناعة وفيما يتعلق بالزراعة. وسوف ينظر الفريق العامل في أهداف المساواة في الزراعة وفيما يتعلق بها، كما أنه سيقدم مقترحات محدّدة بشأن استراتيجيات لتعزيز المساواة، وسيحدّد المؤشرات ذات الصلة لقياس التقدم المحرّز في تحقيق المساواة في الزراعة وفيما يتصل بها. ومن المخطط أن تُستكمل أعمال الفريق العامل في عام ٢٠٠٧.

وفي الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥، كانت نسبة النساء ضمن الأشخاص الذين تسلّموا ممتلكات زراعية ٣٥ في المائة. ولا يزال عدد مالكي الممتلكات الزراعية من الرجال أكبر مما هو للنساء، غير أن نسبة النساء اللواتي تتسلمن ممتلكات زراعية زادت مقارنة بالفترات السابقة. وتمثل النساء نسبة ٢٥ في المائة تقريباً من العاملين في القطاع الزراعي. وفيما يتعلق بالتدابير الجديدة المتعلقة بالصناعة فإن نسبة النساء قد زادت بصفة عامة زيادة كبيرة. وعلى سبيل المثال، فإن النساء تمثلن حوالي ثلثي برنامج البيئة المسمى "Innpå tunet". وقد زادت نسبة النساء في مجالس التعاونيات الزراعية من ١٦ في المائة إلى ٢٥ في المائة في السنتين الأخيرتين وذلك نتيجة لاتباع سياسة تهدف إلى تحقيق هدف الوصول بالنسبة إلى ٤٠ في المائة. وفي عام ٢٠٠٤، جرى تقييم برامج إيجاد القيمة للغذاء وغزال الرنة من منظور المساواة بين الجنسين. واستنتاجات التقييم كانت موجبة بالنسبة لهذه البرامج، وكان مضمون أحد الاستنتاجات أنه يجب ذكر المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصفة خاصة في الولايات واللوائح إذا ما أُريد تحقيق نتائج طيبة. ووزارة الزراعة والغذاء تنفذ توصيات التقييم.

رعي غزال الرنة

وضعت وزارة الزراعة والغذاء صكوكاً مالية لتعزيز دور المرأة والأسرة في رعي غزال الرنة. وقد عملت الوزارة أيضاً على تكثيف الجهود التي تبذلها لتجديد سياسة المساواة

بين الجنسين في مجال رعي غزال الرنة. وكجزء من هذه الجهود، أنشأت الوزارة في عام ٢٠٠٤ فريقا عاملا له ولاية تشمل تحديد، وبحث، أهم العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في رعي غزال الرنة، وتقتصر تدابير قصيرة الأجل وطويلة الأجل. وكما هو الحال في قطاعات أخرى فإن التقرير يبيّن أن المرأة لا تشكّل بأي حال من الأحوال جماعة متجانسة. ولهذا فإن يجب مواءمة التدابير مع الحاجات المختلفة للجماعة المستهدفة. والتدابير تشمل مجالات متعددة، ويقترح التقرير أن توجّه تلك التدابير نحو الصناعة نفسها والوزارة والإدارة.

وسوف تُعطى أولوية لمتابعة هذا التقرير في الشهور والسنوات المقبلة. وسوف يُضطلع بأعمال بشأن اتخاذ تدابير للتأثير على الاتجاهات وتدابير بشأن القانون المتعلق بتربية غزال الرنة وتدابير لها صلة بالصكوك المالية التي وُضعت بموجب الاتفاق المتعلق بتربية غزال الرنة. والقانون المتعلق بتربية غزال الرنة يجري تنقيحه في الوقت الحالي. ومن هذه الناحية، يتركز الاهتمام أيضا على منظور المساواة بين الجنسين. وبالنسبة للاتفاق المتعلق بتربية غزال الرنة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ فإن الأطراف قد اتفقت على أن تدفع منحة تشغيل أكبر لوحدات التشغيل التي يكون مالكوها من النساء فقط. وقد أشارت الأطراف أيضا إلى أنه سوف تُعطى أولوية خاصة للمساواة بين الجنسين بالنسبة للمفاوضات ذات الصلة بالاتفاق المتعلق بتربية غزال الرنة.

صناعة صيد الأسماك والزراعة المائية

تُعتبر صناعة صيد الأسماك والزراعة المائية واحدة من أكبر الصناعات التصديرية في النرويج، ومن المتوقع أن تلعب هذه الصناعة دورا أكبر في الاقتصاد النرويجي في السنوات المقبلة. ونسبة النساء اللواتي تعملن في صناعة صيد الأسماك والزراعة المائية هي نسبة منخفضة بشكل عام. ونسبة النساء ضمن الأشخاص الذين يُعتبر صيد الأسماك مهنتهم الرئيسية هي ٢,٢ في المائة فقط، في حين أن نسبة النساء ضمن العاملين في صناعة الزراعة المائية هي ١٠ في المائة تقريبا. ومن المهم أن تُبذل في صناعة صيد الأسماك والزراعة المائية جهود مخططة لزيادة نسبة النساء بحيث تستفيد تلك الصناعة من المعرفة والخبرة العملية المتوفرين لدى النساء. ونحن بحاجة إلى فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على عدد النساء اللواتي ترغبن في أن تعملن في صناعة صيد الأسماك والزراعة المائية، كما يجب أن تبذل الصناعة جهودا لإزالة العوائق التي تعترض مشاركة المرأة.

وفي صيف عام ٢٠٠٥ أنشئ فريق عامل يتألف من ممثلين لوزارة مصادد الأسماك والشؤون الساحلية، ووزارة شؤون الطفل والمساواة، والمنظمات العاملة في الصناعة، لوضع خطة عمل من أجل زيادة نسبة النساء في القطاع البحري. وسوف تكون خطة العمل شاملة

لجميع مجالات صناعة مصائد الأسماك والزراعة المائية، كما أنها سوف تتضمن مقترحات لزيادة نسبة النساء في الصناعة بصفة عامة، وفي مجالس الإدارة والمجالس واللجان الحكومية، وفي مجالس إدارة تعاونيات مصائد الأسماك.

صناعة النفط والطاقة

بدأت وزارة النفط والطاقة مشروعاً لبحث تمثيل، وتأثير، النساء والرجال في صناعة النفط والطاقة. وقد بدأ العمل في نهاية عام ٢٠٠٥.

٩-٢ المادة ١٥ المساواة بين الجنسين في النظام القانوني

يمكن الرجوع إلى التقارير السابقة للنرويج.

١٠-٢ المادة ١٦ إلغاء التمييز ضد المرأة في جميع المسائل المتصلة بالزواج وشؤون الأسرة

١-١٠-٢ المادة ١٦ (ب)

اتخذت النرويج تدابير عديدة لمكافحة الزواج بالإكراه. وفي عام ١٩٩٨، قدّمت الحكومة خطة عمل لمكافحة الزواج بالإكراه مدتها ثلاث سنوات، وتضمنت الخطة ٤٠ تدبيراً تشمل مجالات عديدة، مثل المعلومات، والحوار والتعاون، والأزمات، والتدريب وتنمية الموارد البشرية، والتعديلات التنظيمية، والبحوث، والتوثيق. وفي عام ٢٠٠٢ قدّمت الحكومة ٣٠ تدبيراً جديداً لمكافحة الزواج بالإكراه، وتركّزت تلك التدابير هذه المرة على موضوعات تقدم المساعدة إلى الشباب وقت الأزمات، وإثارة الوعي، وتحسين الكفاءة، واللوائح. وبحلول منتصف عام ٢٠٠٤، كان قد تحقق الكثير. وموضوع الزواج بالإكراه جرت مناقشته، كما أن كفاءة الإدارة وخدمات الدعم قد تحسّنت بدرجة كبيرة، وأصبحت المساعدة الفعّالة متاحة للشباب. وقد لعبت بعض المنظمات غير الحكومية الرائدة دوراً نشطاً في هذه الجهود.

التعديلات التشريعية

كان من الضروري إدخال عدد من التعديلات التشريعية من أجل مكافحة الزواج بالإكراه. وفي عام ٢٠٠٣ أُضيفت للباب ٢٢٢ من قانون العقوبات فقرة ثانية جديدة، وهي فقرة تحظر إرغام أي شخص على الارتباط بالزواج. وعقوبة الزواج بالإكراه هي الحبس لمدة تصل إلى ست سنوات، كما أن العقوبة نفسها تنطبق على المتواطئين. ويجب الإشارة إلى أن الزواج بالإكراه كان قبل اعتماد الفقرة الثانية من الباب ٢٢٢ من قانون العقوبات جريمة يعاقب عليها طبقاً للقانون النرويجي، وذلك كعقاب عادي وفقاً للفقرة الأولى من الباب ٢٢٢.

والقواعد المتعلقة بالمقاضاة والواردة في البابين ٢٢٢ و ٢٢٧ من قانون العقوبات المتعلقين بالتهديدات جرى تعديلها بحيث أصبحت المقاضاة العامة غير مشروطة في هذه الحالات. وفي عام ٢٠٠٥ أُدين أب وأخ بمخالفة الأحكام الواردة في الفقرة الثانية من الباب ٢٢٢ لإرغامهما الابنة/الأخت على الارتباط بزواج. وقد أصدرت محكمة النقض حكما على الأب بالسجن لمدة سنة واحدة وتسعة أشهر وعلى الأخ بالسجن لمدة سنة واحدة وخمسة أشهر. وقد استؤنفت القضية أمام المحكمة العليا التي زادت العقوبتين إلى سنتين وستة أشهر للأب وستين للأخ. وقد أُدخل تعديل أيضا على الباب ٢٢٢ من قانون العقوبات، وهو تعديل جعل الارتباط بزواج مع شخص يقل عمره عن ١٦ سنة جريمة يعاقب عليها. وعقوبة مخالفة أحكام الباب ٢٢٠ من قانون العقوبات هي الحبس لمدة تصل إلى أربع سنوات. ووفقا للباب ١ من قانون الزواج رقم ٤٧ المؤرخ ١ تموز/يوليه ١٩٩١ فإن أحد شروط الارتباط بزواج هو أن يكون الشخص المعني قد بلغ سن ١٨ سنة. ومع هذا يجوز لحافظ المقاطعة أن يمنح ترخيصا بالإعفاء من هذا الحد الأدنى للسّن لأسباب غير عادية.

ويوضّح نصّ جديد في الباب ٣٠ من قانون شؤون الطفل أنه لا يجوز للوالدين، أو غيرهم، الارتباط باتفاق زواج ملزم نيابة عن طفل. وجرى أيضا تعديل قانون الزواج. فمنذ ١ آذار/مارس ٢٠٠٤، أصبح من سلطة محافظ المقاطعة أن يطلب النظر فيما إذا كان زواج ما هو زواج صحيح أم لا. ومن الممكن أن يُستخدم هذا النص، ضمن إجراءات أخرى، لاتخاذ إجراء عندما يكون هناك احتمال بحدوث زواج بالإكراه. والحق في اتخاذ إجراء سيجعل من الممكن مساعدة أحد الأطراف، أو الطرفين، إذا تبين أن قيام أحد الأطراف، أو الطرفين، باتخاذ إجراء هو أمر بالغ الصعوبة. والمسؤولية عن التحقق مما كانت شروط الزواج قد تحققت جرى تحويلها إلى هيئة عامة، هي "سجلّ السكان الوطني"، وذلك لضمان أن يتم النظر في هذه القضايا على نحو أكثر شمولاً وأكثر مساواة.

وإذا لم تقدّم شهادة تحقّق صحيحة من "سجلّ السكان الوطني" فإن الزواج لا يُعتبر صحيحا. وهناك نصّ جديد في الباب ١ من قانون الزواج يحدد أن أحد شروط الارتباط بالزواج هو أن يكون بمحض الإرادة. والغرض من هذا التعديل القانوني هو المساعدة في توضيح الوضع القانوني القائم وفقا لقانون الزواج والتزامات النرويج. بموجب المادة ١٦ من اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد جرى توضيح ذلك أيضا في الباب ٧ من قانون الزواج، الذي يتضمن نصا جديدا يحدّد، في جملة أمور، أنه يجب على طرفي الزواج أن يُقرا بأنه قد تم الارتباط بالزواج بإرادتهما الحرة. وقد أُدخل على قانون الهجرة المؤرخ ٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ تعديل ينصّ على أنه يجوز رفض منح تصريح إقامة إذا كان الشخص الضامن لا يوافق، بعد سؤاله، على منح تصريح

للطالب، أو إذا كان من المحتمل أنه قد تم عقد زواج ضد إرادة أحد الطرفين. والغرض من ذلك هو الحيلولة دون أن يكون زواج ارتبط به ضد إرادة أحد الطرفين أساسا لإصدار تصريح إقامة. والسبب نفسه اعتمدت قاعدة أساسية مفادها أن أي شخص تزوج في الخارج من شخص مقيم في النرويج قد لا يُمنح تصريح عمل أو تصريح إقامة قبل أن يعود الشخص القرين إلى النرويج وتجري سلطات الهجرة مقابلة معه. والغرض من هذا النص هو منع إكراه أي شخص على الزواج ضد إرادته أثناء قضائه لعطلة، أو قيامه بزيارة، في الخارج. والنص المتعلق بإجراء المقابلة لم يدخل بعد حيز النفاذ.

والقواعد الواردة في لوائح الهجرة والمتعلقة باشتراط توفر سُبل العيش بالنسبة للمّ شمل الأسرة مع قرين أو شريك جرى تعديلها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣. وفي ١ أيار/مايو ٢٠٠٥، أصبح المبلغ اللازم لتحقيق اشتراط توفر سُبل العيش هو ١٠٠ ١٧٨ كرونة نرويجية عندما يكون سنّ أحد الطرفين أقل من ٢٣ سنة. والشخص المقيم في النرويج هو الذي يجب عليه أن يحقق شرط توفر سُبل العيش. وإضافة إلى هذا فإنه في هذه الحالات لم يعد من الممكن أن يقدم طرف ثالث ضمانا لتحقيق اشتراط توفر سبل العيش. وهذه التعديلات لا تنطبق على لمّ شمل الأسرة مع أشخاص مُنحوا حق اللجوء، أو على لاجئين أُعيد توطينهم ومُنحوا تصريح عمل أو تصريح إقامة وفقا للفقرة الرابعة من الباب ٢٢ من قانون الهجرة، شريطة أن يكون الطرفان قد تزوجا قبل أن يدخل الشخص الرئيسي المملكة. كذلك فإن التعديلات لن تؤثر على لمّ شمل الأسرة مع أشخاص يتمتعون بالحماية الجماعية، قارن الفقرة الخامسة من الباب ٢٥. وسوف يظل من الممكن منح إعفاء من شرط توفر سُبل العيش استنادا إلى أسباب إنسانية قوية بصفة خاصة، قارن الفقرة الثالثة من الباب ٢٥.

المعونة القانونية المجانية

قد يكون من حق ضحايا الزواج بالإكراه الحصول على معونة قانونية وفقا لاتفاق *bistandsadvokat* الذي يتم بموجبه توفير مستشار للشخص المتضرر، أو وفقا لقانون المعونة القانونية المجانية. ووفقا للباب ١٠٧ من قانون الإجراءات الجنائية، يحق لأي شخص يكون ضحية للزواج بالإكراه الاستعانة بمستشار من أجل الشخص المتضرر وذلك من وقت إبلاغ الشرطة بالحالة. وإذا لم يُبلغ عن الحالة لن يكون من حق الشخص المعني الاستعانة بمستشار من أجل الشخص المتضرر وفقا لقانون الإجراءات الجنائية. ولذلك فإن نظام تقديم مستشار للشخص المتضرر يكمله نظام المعونة القانونية المجانية. وقد يكون من الصعب الإبلاغ عن الوالدين أو ذوي القرين الآخرين لمخالفتهم أحكام قانون العقوبات المتعلقة بالزواج بالإكراه. وقد يكون الفرد بحاجة خاصة أيضا لمساعدة عملية وقانونية للتخلص من وضع زواج

بالإكراه. ولذلك فإنه وفقا للفقرة الثانية من الباب ٦ من قانون المعونة القانونية المجانية جرى إنشاء إدارة خاصة لتقديم المعونة القانونية للأشخاص الذين يقعون ضحية للزواج بالإكراه. ويحق لأي شخص يكون ضحية للزواج بالإكراه الحصول على معونة قانونية دون مراجعة الإمكانيات المتوفرة لديه ودون أن يُضطر إلى سداد جزء من التكاليف.

وكجزء من خطة العمل المسماة "تجديد الجهود الرامية إلى مكافحة الزواج بالإكراه"، وكمتابعة للمقترح رقم ١٠٣ (الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣) الذي قُدم إلى البرلمان بشأن إدخال تعديلات على القانون رقم ٤٧ الصادر في ٤ تموز/يوليه ١٩٩١ والمتعلق بالزواج (قانون الزواج)، وبعد إجراء مشاورات، قُدمت إلى البرلمان في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ مقترحات بشأن إدخال تعديلات على قانون الزواج وقانون الإجراءات الجنائية (المقترح رقم ١٠٠ (الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦) الذي قُدم إلى البرلمان بشأن إدخال تعديلات على قانون الزواج وقانون الإجراءات الجنائية (تدابير لمنع الزواج بالإكراه، وغير ذلك)).

ووفقا للقانون النرويجي، يجب، كقاعدة عامة، أن يكون عُمر كل من الطرفين كي يرتبطا بالزواج ١٨ سنة على الأقل، كما يجب أن يحضر الطرفان مراسيم الزواج. وفي المقترح الذي قُدم إلى البرلمان، اقترح بالنسبة لأي زواج يُعقد في الخارج ويكون سن أحد الطرفين، أو طرفيه، أقل من ١٨ سنة، أو إذا كان الزواج بالوكالة، أن يكون من الممكن عدم الاعتراف به في النرويج إذا كان أحد الطرفين على الأقل مواطنا نرويجيا أو شخصا مقيما إقامة دائمة في النرويج. والغرض من هذا هو منع زواج الأطفال، وتقليل احتمالات حدوث الزواج بالإكراه، ومنع التحايل على القواعد. واقترح أيضا أن يكون سن ١٦ سنة هو الحد الأدنى المطلق كي يمنح محافظ المقاطعة إعفاء من اشتراط أن يكون السن ١٨ سنة وفقا لقانون الزواج. ولمعالجة الآثار السلبية الخطيرة التي تحدث بسبب عدم الاعتراف بزواج، يُقترح أن يُعترف بزواج في وقت لاحق إذا كانت هناك أسباب قوية لذلك، مثل وجود عوامل تخرج عن سيطرة الطرفين أو وجود أسباب إنسانية قوية.

وأي شخص يكون ضحية لزواج بالإكراه يجوز في الوقت الحالي أن تعلن المحكمة عن بطلان زواجه. غير أنه بالنسبة لبعض الأشخاص قد يكون حلّ الزواج عن طريق الطلاق هو الأمر المرغوب فيه. ولذلك فإنه من المقترح أن تُتاح لأحد الطرفين إذا وقع ضحية لزواج بالإكراه، أو للطرفين معا إذا وقعا ضحية لزواج بالإكراه، إمكانية الطلاق المباشر إذا رغب أحد الطرفين، أو رغب الطرفان، في ذلك. وفي هذه الحالة سوف يتفادى الطرف، أو الطرفان، الإجهاد الناتج عن فترة انفصال طويلة. ومن المقترح أيضا أن يُعدّل قانون الإجراءات الجنائية لزيادة إمكانيات تنفيذ إجراءات مدنية في قضية جنائية.

ووفقا لقانون دولي خاص غير تشريعي يطبَّق في النرويج، من الممكن الاعتراف بزواج عُقد في الخارج شريطة أن يكون قد عُقد على نحو قانوني وفقا لقانون البلد الذي عُقد فيه الزواج. ولتحقيق قدر أكبر من التماسك وتطبيق لوائح تكون مفهومة بسهولة أكبر، يُقترح أن تُدرج أيضا في قانون الزواج هذه القاعدة الرئيسية وفقا للقانون النرويجي.

الاتفاق مع باكستان

يتمثل أحد التحديات في القضايا المتعلقة بالزواج بالإكراه في أن التزايدات تؤثر في كثير من الأحيان على بلدان أخرى. وعند بحث هذه القضايا، تعتمد السلطات النرويجية في كثير من الأحيان على التعاون والمساعدة من جانب سلطات دول أخرى. ويتمثل أحد الأهداف في إقامة اتصالات مع السلطات في البلدان التي قد يُعقد فيها زواج بالإكراه وذلك من أجل معالجة قضايا معينة بسرعة وفعالية. وقد دخل حيز النفاذ في ١ أيار/مايو ٢٠٠٦ اتفاق ثنائي بين النرويج وباكستان. وبموجب هذا الاتفاق، سوف تشكل لجنة استشارية تتألف من ممثلين لسلطات النرويج وسلطات باكستان. وتشكيل اللجنة سيساعد، ضمن أمور أخرى، على ضمان ألا يكون للرجل والمرأة الحق في الارتباط بزواج إلا إذا أعربا عن موافقتهم الحرة والكاملة. وسوف تتابع الوزارة هذا الاتفاق بنشاط، كما أنها ستبادر بوضع الترتيبات لعقد اجتماعات منتظمة.

الدراسات - الدراسات الاستقصائية والتسجيل

طُلب من "مركز دراسات المرأة وبحوث نوع الجنس" في جامعة أوسلو أن يجري دراسة استقصائية لحالات الزواج بالإكراه التي تعاملت معها إدارات الدعم. وسوف تُنشر نتائج هذه الدراسة الاستقصائية بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، كما أن هذه النتائج سوف تُستخدم في صياغة سياسة وقائية مناسبة في هذا المجال.

وزواج أبناء، أو بنات، العم أو العمة أو الخال أو الخالة، في المجتمعات المهاجرة قد يكون مقترنا بزواج بالإكراه وله آثار صحية. وقد طلبت "وزارة الصحة وخدمات الرعاية"، و"وزارة العمل والدمج"، و"وزارة شؤون الطفل والمساواة"، من "المعهد النرويجي للصحة العامة" أن يجري دراسة استقصائية لمدى شيوع الزواج بين أبناء، أو بنات، العم أو العمة أو الخال أو الخالة، وأن يقدم تقريرا عن الآثار المترتبة على حالات الزواج هذه بالنسبة للصحة. وسوف تتوفر النتائج الأولية لهذه الدراسة بحلول ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وبعد أن تُنشر النتائج، بالتعاون مع الوزارات الأخرى، سوف تنظر الوزارة في ما إذا كانت هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير في هذا المجال.

التدابير الأخرى

أنشئ في حريف عام ٢٠٠٤ فريق خبراء لمكافحة الزواج بالإكراه. ويتألف الفريق من خبراء من "منظمة الصليب الأحمر النرويجية"، والشرطة، و"إدارة الهجرة"، و"الإدارة النرويجية لشؤون الطفل والشباب والأسرة". وبالإضافة إلى الخبراء الأساسيين الدائمين، يتم ضمّ أشخاص آخرين ذوي صلة، أو وكالات أخرى ذات صلة، عند الضرورة وعندما تدعو الحاجة. والفريق يقدّم المساعدة في حالات معيّنة، كما يقدّم المشورة والتوجيه بالنسبة للأعمال العامة المتعلقة بالخدمات المباشرة.

وجرى أيضا اتخاذ عدد من التدابير الإعلامية وتقديم خدمات المساعدة. والخط الساخن للزواج بالإكراه يشمل البلد بكامله ويديره "المركز الدولي للصليب الأحمر في أوسلو". والتركيز الأساسي ينصبّ على الحالات الفردية، كما يجري تقديم المعلومات بانتظام إلى مراكز رعاية الأطفال، ومراكز استقبال طالبي اللجوء، والممرضات في العيادات والمدارس، وغير ذلك. ومنظمة "المساعدة الذاتية للمهاجرين واللاجئين" تحصل على الدعم أيضا لمساعدة الشباب الذين يعتقدون، في الحالات الفردية، بأنهم معرضون لخطر إكراههم على الزواج. والمنظمة تعمل على نحو وثيق مع المراكز العامة لتقديم خدمات الدعم، كما أنها ساعدت من خلال أعمالها في تحسين الكفاءة في هذا القطاع. والترتيب المتعلق بتقديم المسكن في حالات الطوارئ من خلال "مصرف الإسكان النرويجي التابع للدولة" أدّى أيضا إلى تسهيل الوضع لأنه يمكّن الشباب من الانتقال بسرعة إلى مسكن مأمون عندما تنشأ الحاجة إلى ذلك. وقد أعطيت أولوية لتدريب الموظفين العاميين في إدارات الدعم في المدن الكبرى لمعالجة الحالات المتعلقة بالزواج بالإكراه. وخصّصت الحكومة أموالا أيضا لدراسة مدى شيوع الزواج بالإكراه في النرويج.

وعلى الرغم من أنه قد جرى تنفيذ العديد من التدابير فإنه لا يزال هناك الكثير الذي ينبغي عمله. وليس هناك شك في أن أكبر التحديات يتمثل في تغيير اتجاهات جيل الوالدين. وهناك حاجة كبيرة أيضا إلى مواصلة تقديم المعلومات المتعلقة بالقواعد وبحقوق المهاجرين الذين يصلون حديثا.

٢-١٠-٢ المادتان ١٦ (د) و (و)

الأبوة

اعتبارا من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ أصبح اتخاذ إجراء لتغيير الأحكام السابقة المتعلقة بالأبوة أمرا أكثر سهولة. والأطراف المعنية جميعها يمكن لها أن تتخذ إجراءات قانونية لتحديد الأب البيولوجي لطفل. والشروط والقيود الزمنية لاتخاذ إجراءات من أجل تغيير

الأحكام المتعلقة بالأبوة رُفضت أيضا. وإضافة إلى ذلك فإنه من الممكن الآن أن يُعاد فتح ملفات قضايا أبوة سابقة إذا كان القرار قد أُتخذ دون إجراء تحليل للجينات من أجل تحديد الصفات الوراثية.

والتعديلات التي أُدخلت على القواعد المتعلقة بالاعتراف بالأبوة دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وطبقا للقواعد الجديدة، لم يعد الأب المقيم مع أم الطفل المشترك بينهما بحاجة إلى موافقة الأم للاعتراف بالأبوة. وفي الحالات التي تعتقد فيها الأم أن رجلا خلاف الرجل الذي يعيش معها هو أب الطفل فإنه يجب أن تقوم السلطات العامة بدور نشط في تحديد الأبوة الصحيحة للطفل.

إعالة الطفل

ذُكر في التقرير الدوري السادس للنرويج أن اللوائح الجديدة لإعالة الطفل قد اعتمدها البرلمان في حزيران/يونيه ٢٠٠١ وأنه من المتوقع أن تدخل هذه اللوائح حيز النفاذ في حريف عام ٢٠٠٣. وقد دخلت اللوائح الجديدة حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣.

والإصلاح هو إصلاح واسع النطاق ويؤثر على أكثر من ٤٠٠.٠٠٠ فرد من الأطفال والأمهات والآباء. وخلال المناقشة، قُدِّم وعد بأن يجري تقييم الإصلاح بشكل مستمر، كما أن الوزارة تقوم بإعداد تقرير ستقدمه إلى البرلمان عن الخبرة التي اكتسبت حتى الآن، وسوف يُستكمل التقرير في عام ٢٠٠٦. والأنظمة الجديدة تعامل الأبوين على قدم المساواة. وإعالة الطفل هي، من حيث المبدأ، مسألة تتعلق بالقانون الخاص. وعلى الرغم من ذلك فإن نسبة ٩٠ في المائة تقريبا من مدفوعات إعالة الطفل حدَّتها السلطات العامة قبل الإصلاح. وأحد أهداف الأنظمة الجديدة كان يتمثل في زيادة عدد الآباء الذين يعقدون اتفاقات خاصة بشأن إعالة الطفل. وقد تحقَّق هذا حتى الآن، ويجري القيام بأعمال أخرى لتشجيع المزيد من الأشخاص على عقد اتفاقات خاصة.

ويجب وفقا للقواعد الجديدة أن تُخفَّض إعالة الطفل وفقا لاتفاق مكتوب بشأن حقوق الزيارة. وقد تبين أنه من الصعب تحقيق ذلك. والقواعد الجديدة لإعالة الطفل أدَّت إلى مشكلات مختلفة تتعلق بحقوق الزيارة - وهذا ينطبق على مَنْ يتلقون الإعالة ومَنْ يقدمونها. وسوف ينظر التقييم في تحديد مدى تحقُّق الغرض من التغييرات.

القواعد الإجرائية الجديدة

اعتُمدت في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ قواعد جديدة لإجراءات المحاكم في القضايا المتعلقة بالمسؤولية الأبوية، والمكان الذي سيعيش فيه الطفل بشكل دائم، وحقوق الزيارة، ودخلت هذه القواعد حيز النفاذ في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٤. وأهم التغييرات التي أُدخلت على الأحكام المتعلقة بالحضانة، وغيرها، في "قانون الأطفال" هو أن مصالح الطفل ستكون لها الأولوية سواء بالنسبة للإجراءات أو بالنسبة للقرار الفعلي. والغرض من هذه التعديلات التشريعية هو أيضا تشجيع الإسراع باتخاذ الإجراءات وخفض مستوى التضارب. وإضافة إلى هذا فإن المحامين والقضاة عليهم واجب قانوني بأن ينظروا في إمكانية التوصل إلى تسوية بين الطرفين والعمل بنشاط على تحقيق ذلك. ويجوز للقاضي أن يستعين، في مرحلة مبكرة من القضية، بأشخاص مؤهلين للتعامل مع الأطفال بطريقة هادفة بدرجة أكبر وذلك للإسهام في التوصل إلى حلول بالنسبة للاتفاقات. وفي حالات استثنائية قد تعين المحكمة مستشارا (أو ممثلا آخر) للطفل، وهو ما سيعزز حقوق الطفل في أكثر القضايا صعوبة. وطريقة التعامل مع القضايا التي لها صلة بالحضانة، وغيرها، جرى تبسيطها من حيث أنه قد أصبح من الأسهل عرض الحالة بدون مستشار (استدعاءات مبسطة)، ومن الممكن إصدار حكم دون عقد جلسة استماع رئيسية. ووفقا لهذه التعديلات جرى خفض حد السنّ بالنسبة لحق الطفل في أن يُستمع إليه من ١٢ سنة إلى ٧ سنوات.

المسؤولية الأبوية المشتركة للأب والأم اللذين يعيشان معا

في ٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، اعتمد البرلمان تعديلات لقانون الأطفال تتعلق بالمسؤولية الأبوية المشتركة للأب والأم اللذين يعيشان معا. وهذه التعديلات دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. والتعديلات تُلقب، تلقائيا، على عاتق الأب والأم اللذين يعيشان معا مسؤولية أبوية مشتركة بالنسبة لأطفالهما المشتركين. ويُعرف الأب والأم اللذان يعيشان معا بأبهما الأب والأم المسجلين على نفس العنوان في "سجل السكان الوطني" أو اللذان يعلنان "سجل السكان الوطني" بأبهما يعيشان معا. والتعديلات التشريعية تنطبق على الأطفال الذين وُلدوا بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. والأب والأم اللذان يعيشان معا وُولد لهما أطفال قبل هذا التاريخ ولم يتفقوا من قبل على أن تكون المسؤولية الأبوية مشتركة لن يتحملا مسؤولية أبوية مشتركة وفقا لهذا التعديل. غير أن الأب والأم يمكن لهما في هذه الحالة أن يبلغا "سجل السكان الوطني" بأبهما يعيشان معا وفقا للقاعدة الجديدة وأن يُمنحا مسؤولية أبوية مشتركة بالنسبة للأطفال الذين وُلدوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

والأب والأم اللذان لا يعيشان معا قد يوافقان على تحمّل مسؤولية أبوية مشتركة ويخطران في هذه الحالة "سجل السكان الوطني". وهذا ينطبق أيضا على الأب والأم اللذين لا تقع على عاتقهما مسؤولية أبوية مشتركة وفقا للأنظمة السابقة.

والأب والأم المسجّلان على نفس العنوان في "سجل السكان الوطني" عند تحديد الأبوة تلقائيا يتحملان مسؤولية أبوية مشتركة بالنسبة للأطفال الذين وُلدوا بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. والأب والأم اللذان يعتبران نفسيهما أهما يعيشان معا ولكنهما ليسا مسجّلين على العنوان نفسه في "سجل السكان الوطني" (أو يكونان غير متأكّدين مما إذا كانا مسجّلين أم لا) قد يعلنان في نموذج الاعتراف بالأبوة أهما يعيشان معا؛ كما أنه يمكن لهما أن يُرسلا في وقت لاحق إعلانا إلى "سجل السكان الوطني" بأهما يعيشان معا.

والقواعد المتعلقة بالأب والأم اللذين لا يعيشان معا لم يتم إدخال أية تغييرات عليها. وعندما يكون الأب والأم غير مقيمين معا، تتحمل المرأة وحدها مسؤولية الأبوة. وقد يتفق الأب والأم على أن تكون المسؤولية الأبوية مشتركة بينهما. ويمكن الاتفاق على هذا في نموذج الإقرار بالأبوة. وإذا كان الأب والأم يرغبان في الاتفاق في تاريخ لاحق على أن تكون المسؤولية الأبوية مشتركة بينهما فإنه يمكن لهما أن يبلّغا "سجل السكان الوطني" بذلك كتابةً.

والأب والأم اللذان لهما أطفال دون أن يكونا مقيمين معا ولكنهما يقيمان معا فيما بعد لا يتحملان تلقائيا مسؤولية أبوية مشتركة نتيجة لإخطارهما بتغيير العنوان؛ بل يجب عليهما أن يبلّغا "سجل السكان الوطني" بأهما يرغبان في تحمّل مسؤولية أبوية مشتركة، أو أنه يتعيّن عليهما أن يقدمّا إخطارا خاصا بأهما مقيمان معا. ومن الممكن أن يتحمل الأب المسؤولية الأبوية وحده إذا كان يعيش مع الطفل. وفي هذه الحالة يجب أن يُرسل الأبوان الاتفاق المتعلق بذلك إلى "سجل السكان الوطني".

التدابير المتعلقة بالسحاقيات والشواذ جنسيا

سوف تعمل الحكومة على تعزيز حقوق السحاقيات والشواذ جنسيا، ومساعدة السحاقيات والشواذ جنسيا على أن يعيشوا حياة منفتحة، ومكافحة التمييز بنشاط.

وقد بدأت "وزارة شؤون الطفل والمساواة" العمل لإعداد "قانون زواج" مشترك للأفراد الطبيعيين بالنسبة للعلاقات الجنسية والأفراد الشواذ جنسيا. غير أن أعضاء الحكومة ليسوا متفقين بشأن هذه المسألة، كما أن حزب الوسط له موقف مستقل من هذه الناحية.

و"الرابطة الوطنية النرويجية لتحرير السحاقيات واللوطيين" تتلقى منحة تشغيلية كبيرة وذلك، في جملة أمور، من أجل تحسين قدرة المنظمة على دعم الرابطات المحلية ومساعدة المنظمة على القيام بوظيفتها كمرکز مراقبة.

وللتشجيع على القيام بمجموعة واسعة من الجهود لتعزيز حقوق السحاقيات والشواذ جنسيا، خُصَّص تمويل من أجل التدابير والمشروعات. وقد قُدِّمت منحة تشغيلية من أجل المنشور *Blikk* ("بليك") وهو المنشور الوحيد للسحاقيات والشواذ جنسيا الذي يصدر في البلد.