

Distr.: General
10 October 2005
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 الرابع للدول الأطراف

إستونيا*

* للاطلاع على التقرير الأولي والثاني والثالث مجتمعته الذي قدمته حكومة إستونيا، انظر CEDAW/C/EST/1-3 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السادسة والعشرين.



التقرير الدوري الرابع عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال
التمييز ضد المرأة المقدم من جمهورية إستونيا بموجب المادة ١٨ من
الاتفاقية

المحتويات

الصفحة	
٧	المادة ١
٧	المساواة بين الجنسين في القوانين
٨	المادة ٢
٨	قانون المساواة بين الجنسين
٩	الالتزام بالنهوض بالمعاملة المتساوية للرجال والنساء
٩	قيام إستونيا، بوصفها دولة عضوا في الاتحاد الأوروبي، بتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين
١٠	تسوية المنازعات المتعلقة بالتمييز القائم على أساس الجنس
١١	عبء الإثبات
١١	التعويض عن الضرر
١٢	مفوض شؤون المساواة بين الجنسين
١٤	قاضي القضاة
٢٠	أنشطة الشرطة
٢١	المآوي
٢٢	المادة ٣
٢٢	دائرة المساواة بين الجنسين في وزارة الشؤون الاجتماعية
٢٣	مجلس المساواة بين الجنسين
٢٦	المادة ٤
٢٧	الحصص
٢٧	المخصصات من ميزانية الدولة
٢٨	التدابير الخاصة بحماية الأمومة
٢٩	قانون عقود العمل

٣٠	قانون الخدمة العامة
٣٠	قانون خدمة سوق الأيدي العاملة
٣٠	قانون الإجازات
٣١	قانون وقت العمل والراحة
٣١	قانون الصحة والسلامة المهنيين
٣١	المادة ٥
٣٢	المواقف إزاء أدوار الجنسين
٣٣	الموقف إزاء الحياة المهنية للأطفال
٣٣	استخدام الوقت
٣٥	أهمية وقت العمل المرن
٣٦	المواقف إزاء أدوار الوالدين
٣٦	دور كل من وسائط الإعلام ومؤسسات الدولة والمنظمات غير الحكومية
٣٨	الدعم المالي المقدم من الدولة
٣٨	التوفيق بين العمل والحياة الأسرية
٣٩	دور الوالدين
٣٩	قضاء الوقت مع الأطفال
٣٩	حالة الوالدين الوحيدين
٤٠	السياسة الحكومية المتعلقة بالأسرة
٤٠	الرفاه المالي للأسرة
٤١	المادة ٦
٤١	التدابير التشريعية
٤٣	الحالة الفعلية
٤٤	إطلاع الجمهور على المشكلة

٤٥	الحملة في بلدان الشمال الأوروبي ودول البلطيق
٤٨	الدراسات الاستقصائية
٤٩	أنشطة الشرطة
٥٠	خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص
٥٠	المناقشة الجارية
٥١	مشاركة إستونيا في أنشطة مكافحة الاتجار بالأشخاص في المنطقة الإقليمية
٥١	المادة ٧
٥٢	النساء في البرلمان
٥٢	النساء في مجالس الحكم المحلي
٥٣	النساء في انتخابات البرلمان الأوروبي
٥٣	نسبة النساء في الأحزاب السياسية الكبرى
٥٥	النساء في القطاع العام
٥٨	النقابات العمالية
٥٩	المادة ٨
٦٢	النساء في المنظمات الدولية
٦٢	المادة ٩
٦٣	المادة ١٠
٧٠	المادة ١١
٧٣	الفصل الأفقي والرأسي لسوق الأيدي العاملة
٧٣	خوض ميدان العمل الحر

٨٤	المادة ١٢
٨٧ انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	
٨٩	المادة ١٣
٩٠ الاستحقاقات الأسرية	
٩٠ الإعفاءات الضريبية الممنوحة للأسر ذات الأطفال	
٩٥	المادة ١٤
٩٥ البطالة في المناطق الريفية	
٩٧ الاستثمارات واستراتيجية التنمية الإقليمية	
١٠٥	المادة ١٥
١٠٥ الأهلية القانونية المدنية المتساوية	
١٠٦ القيام بدور القاضي	
١٠٦ القيام بدور القاضي المساعد	
١٠٦ القيام بدور الممثل القانوني	
١٠٧ القيام بدور المدعي العام	
١٠٧ القيام بدور الطرف	
١٠٨ القيام بدور الشاهد	
١٠٨	المادة ١٦

المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.

المساواة بين الجنسين في القوانين

بتاريخ ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ بدأ نفاذ قانون المساواة بين الجنسين. وهذا القانون هو الأول من نوعه في إستونيا ويوضح مصطلحات مثل تساوي الجنسين، والمعاملة المتساوية للرجال والنساء، والتمييز المباشر وغير المباشر القائم على أساس الجنس كما أنه يوضح الأسس للنهوض بالمعاملة المتساوية للرجال والنساء.

ويعرف قانون المساواة بين الجنسين مصطلح "التمييز ضد المرأة"، الذي ظل حتى الآن غير موجود في القوانين القائمة في إستونيا وهو ما أعربت اللجنة عن قلق بشأنه في وقت سابق.

ويُعرّف التمييز ضد المرأة من خلال تطلّب المساواة في المعاملة، ووفقاً لذلك تعني المعاملة المتساوية للرجال والنساء أنه لا يوجد أي تمييز مباشر أو غير مباشر.

ويحدث التمييز المباشر القائم على أساس الجنس عندما يعامل شخص ما معاملة أقل تفضيلاً من شخص آخر بسبب الجنس، أو إذا كان قد عومل أو هو سيعامل كذلك في حالة مماثلة. ويعني التمييز المباشر أيضاً معاملة أقل تفضيلاً لشخص بسبب الحمل أو الولادة أو الأمومة أو أداء الالتزامات الأسرية أو الظروف الأخرى المتصلة بنوع الجنس، والتحرش الجنسي.

ويحدث التمييز غير المباشر القائم على أساس الجنس حين يكون ما يبدو محايداً من الأحكام أو المعايير أو الممارسات ضاراً بصورة خاصة لأشخاص من جنس واحد مقارنة بالأشخاص من الجنس الآخر، ما لم يكن لتلك الأحكام أو المعايير أو الممارسات هدف مشروع يبررها بصورة موضوعية، وما لم تكن طرق تحقيق ذلك الهدف ملائمة وضرورية. وتعريف التمييز غير المباشر القائم على أساس الجنس يشمل أيضاً تلك الأنشطة التي قد تبدو محايدة، غير أنها تمييزية بطابعها.

أما التحرش الجنسي فهو شكل من أشكال التمييز القائم على الجنس. ويتم التحرش الجنسي، حين يحدث في أي علاقة مرؤوسة أو تبعية، أي شكل غير مطلوب من أشكال التعبير أو السلوك الشفوي أو غير الشفوي أو الفعل المادي مما له طابع جنسي، وذلك بهدف أو أثر انتهاك كرامة شخص، وبصورة خاصة عندما يوجد ذلك بيئة مزعجة أو مخيفة أو معادية أو حاطة أو مهينة أو مسيئة، وعندما يرفض الشخص ذلك السلوك أو يخضع له لأنه شرط أساسي مباشر أو غير مباشر للحصول على وظيفة أو الحفاظ على علاقة توظيف، أو الاشتراك في التدريب، أو تلقي أجر، أو أية مزايا أو فوائد أخرى.

المادة ٢

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك، تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى؛

تكون المساواة بين الجنسين مضمونة عندما يصبح بمقدور كل من الرجال والنساء بصورة متساوية اكتساب الحقوق والوفاء بالالتزامات وتحمل المسؤولية.

ويجب أن توفر الفرص المتساوية للرجال والنساء في الحياة المهنية، وفي اكتساب التعليم والمشاركة في المجالات الأخرى من الحياة الاجتماعية. ولتحقيق مثل هذه الحالة، يلزم حظر كل من التمييز المباشر وغير المباشر من أجل القضاء على أية مواطن إجحاف قائمة بين الجنسين، وإيجاد الفرص المتكافئة للرجال والنساء وتنفيذ الاستراتيجيات المختلفة للنهوض بالمساواة بين الجنسين. وينص قانون المساواة بين الجنسين على ما يلزم ذلك من الأسس القانونية والمؤسسات المسؤولة.

قانون المساواة بين الجنسين

ينص قانون المساواة بين الجنسين على حظر التمييز القائم على أساس الجنس وعلى الالتزام بالنهوض بالمعاملة المتساوية للرجال والنساء. وسوف يتم إنشاء مؤسستين جديدتين وفقاً لذلك القانون هما - مفوض شؤون المساواة بين الجنسين، ومجلس المساواة بين الجنسين. ومفوض شؤون المساواة بين الجنسين هو خبير مستقل ومحيد يرصد الامتثال للمتطلبات

الواردة في قانون المساواة بين الجنسين ويقدم آراءه فيما يتعلق بالشكاوى المقدمة من الأشخاص. أما المجلس فيقدم المشورة إلى حكومة الجمهورية في المسائل المتعلقة بالنهوض بالمساواة بين الجنسين.

الالتزام بالنهوض بالمعاملة المتساوية للرجال والنساء

إن وكالات الدولة والحكومات المحلية مطالبة بأن تعمل بصورة منتظمة وهادفة على النهوض بالمساواة بين الجنسين. وإذا لزم الأمر، فإنها مطالبة بأن تغير الشروط والظروف التي تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى الوكالات، عند تخطيط وتنفيذ وتقييم الاستراتيجيات والسياسات وخطط العمل الوطنية والإقليمية والمؤسسية، أن تأخذ في الاعتبار اختلاف حاجات الرجال والنساء ووضعهما وأن تراعي الكيفية التي ستؤثر بها التدابير المطبقة أو التي يتعين تطبيقها على حالة الرجال والنساء في المجتمع.

وينص القانون أيضا على ما لأرباب العمل، والمؤسسات التعليمية، ومؤسسات البحث، وكذلك المؤسسات المشتركة في تنظيم التدريب من واجبات (انظر أيضا المادة ٢ (هـ)).

ولوزير الشؤون الاجتماعية الحق في إصدار توصيات لأداء الواجبات المذكورة وكذلك لتنفيذ استراتيجية تعميم المساواة بين الجنسين.

قيام إستونيا، بوصفها دولة عضوا في الاتحاد الأوروبي، بتعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين

أصبحت إستونيا اعتبارا من ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ عضوا في الاتحاد الأوروبي. ووفقا لمعاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية، فإن العمل على خفض عدم المساواة في معاملة الرجال والنساء وتعزيز المساواة بين الجنسين هو هدف مشترك للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. كما أن لائحة مجلس الاتحاد الأوروبي رقم ١٢٦٠/١٩٩٩، OJL161 بتاريخ ٢٦/٦/١٩٩٩ التي تضع الحكم العام بشأن الصناديق الهيكلية تشمل أيضا القواعد بشأن إيجاد فرص متساوية للرجال والنساء عند إعداد وتنفيذ المشاريع.

وبغية تعزيز المساواة بين الرجال والنساء، تكون السلطات المسؤولة عن إعداد المشاريع التي ستمول من الصناديق الهيكلية ملزمة بتحليل وتقييم الأثر المتوقع للاستراتيجية والمساعدة، وبصورة خاصة وقعها على إدماج المرأة والرجل في سوق الأيدي العاملة، وعلى التعليم والتدريب المهني، وعلى ترسيخ أقدام النساء في الأعمال التجارية وعلى التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية.

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛

ينص قانون المساواة بين الجنسين، كحكم عام، على حظر التمييز المباشر وغير المباشر القائم على أساس الجنس في كل مجالات الحياة الاجتماعية. وبصورة خاصة يحظر التمييز في الحياة المهنية (انظر أيضا المادة ١١).

ويبين القانون الاستثناءات التي قد يكون فيها دليل على التمييز بين الجنسين ولكنه تمييز تبرره أسباب معينة. ولا يعتبر القانون الأحكام المتعلقة بالحماية الخاصة للنساء بصدد الحمل والولادة، أو قصر الخدمة العسكرية الإلزامية على الرجال، أو قبول النساء فقط أو الرجال فقط في عضوية جمعية لا تستهدف الربح إذا كان ذلك ناشئا عن النظام الأساسي للجمعية، تمييزا مباشرا أو غير مباشر قائما على أساس الجنس.

كذلك لا يُعتبر من قبيل التمييز منح معاملة مختلفة لشخص استنادا إلى نوع الجنس في توظيف ذلك الشخص أو تمكينه من الحصول على التدريب اللازم لتوظيفه، إذا كان نوع جنس ذلك الشخص هو مطلب أساسي ومحدد بسبب طابع الأنشطة المهنية المعينة التي تنطوي عليها الوظيفة أو بسبب السياق الذي تجري فيه تلك الأنشطة، بشرط أن يكون هدف التمييز مشروعا والمطلب متناسبا.

ولا يعتبر تمييزا تطبيق التدابير الخاصة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمنح مزايا للجنس الأقل تمثيلا أو تقلص عدم المساواة بين الجنسين (انظر أيضا المادة ٤).

تسوية المنازعات المتعلقة بالتمييز القائم على أساس الجنس

ينص قانون المساواة بين الجنسين على حق الشخص في حماية حقه أو حقها الدستوري في عدم التمييز ضده أو ضدها على أساس الجنس.

وتسوى المنازعات المتعلقة بالتمييز في المحاكم. وبالإضافة إلى ذلك، لكل شخص الحق في اللجوء إلى لجنة المنازعات العمالية وإلى قاضي القضاة. وللموظفين أو للأشخاص طالي التوظيف الذين يميز رب العمل ضدهم، الحق في المطالبة بتعويض عن الضرر المالي وغير المالي. وللشخص الحق في المطالبة بتعويض مقابل التمييز الذي له علاقة بعروض العمل.

عبء الإثبات

من الصعب على الفرد أن يثبت أن التمييز القائم على أساس الجنس قد حدث، نظرا إلى التعقيد الذي يتسم به في غالب الأحيان إثبات أن الشخص قد وُضع في مركز أقل تفضيلا بسبب نوع الجنس.

ووفقا لقانون المساواة بين الجنسين وُضع جزء من عبء الإثبات على الشخص الذي يُقدّم ضده الطلب أو الشكوى أو الالتماس بشأن ممارسة التمييز القائم على أساس الجنس. وعلى الشخص الذي يعتقد أنه تعرض للتمييز أن يقدم أولا الحقائق التي سيُفترض على أساسها أن تمييزا مباشرا أو غير مباشر قائما على أساس الجنس قد حدث. ويكون على الشخص الذي وُجّه ضده الطلب أو الشكوى أو الالتماس أن يبين بعد ذلك أن سلوكه أو سلوكها كان بدافع من أسباب أخرى مقبولة غير نوع الجنس. وبمجرد أن يقدم شخص ادعاء بالتمييز، ينتقل عبء الإثبات إلى الشخص المتهم بالأنشطة التمييزية. وإذا فشل ذلك الشخص في أن يبرر الأسباب والدوافع لما صدر عنه أو عنها من سلوك أو قرار، يعتبر ذلك السلوك موازيا للاعتراف بالتمييز من جانب ذلك الشخص.

ولا يُطبق عبء الإثبات المشترك في الإجراءات في المحاكم الإدارية والجنائية.

التعويض عن الضرر

أعربت اللجنة عن القلق لأن النساء لا يستطعن الوصول إلى وسائل الانتصاف للمطالبة بالتعويض عن الأضرار عند انتهاك الحقوق المبينة في الاتفاقية. وتسوى المنازعات المتعلقة بالتمييز في المحاكم التي تحدد الجبر.

ووفقا لقانون المساواة بين الجنسين يجوز للطرف المتضرر أن يطالب بالتعويض عن الأضرار وإنهاء النشاط الضار. ويجوز للطرف المتضرر أن يطالب بمبلغ معقول من المال يُدفع كتعويض عن الأضرار غير المالية التي سببها الانتهاك. وتضع المحكمة في الاعتبار، عند تحديد مبلغ التعويض، جملة أمور منها نطاق التمييز ومدته وطابعه. وتأخذ المحكمة أيضا في اعتبارها ما إذا كان مقترف الانتهاك قد أنهى الظروف التمييزية أم لا. ولكل شخص الحق في أن يقدم طلبا للتعويض عن الضرر في غضون سنة واحدة من التاريخ الذي علم فيه الطرف المتضرر بالضرر الذي حدث أو كان ينبغي أن يصبح على علم به.

ولاحظ المركز الإقليمي للدراسات والموارد النسائية، والمائدة المستديرة للجمعيات النسائية، أن القانون لا يحدد مبلغا أدنى للتعويض. ونظرا إلى أنه من غير الممكن تقديم طلب للتعويض عن الأضرار إلا في قضية أمام المحاكم وأنه قبل رفع القضية في المحاكم يلزم دفع

رسم حكومي، ترى المنظمات غير الحكومية أن إمكانية المطالبة بالأضرار، لم تضمن في الواقع لجميع النساء في إستونيا.

وفي حالات التمييز القائم على أساس الجنس من الممكن أن تستند الشكوى إلى أحكام قانون عقود التوظيف، وقانون الأجور، وقانون وقت العمل والراحة. ووفقاً لقانون المساواة بين الجنسين يجوز للشخص أن يطالب بإضرار عن التمييز في الحالات التي يتعرض فيها حقه أو حقها في عدم التمييز ضده أو ضدها للانتهاك. وبموجب القوانين الأخرى يجوز للشخص أن يطالب بأنواع أخرى من الأضرار، على سبيل المثال يمكن للموظف أن يطالب بالأضرار عندما لا يحترم مبدأ الأجر المتكافئ من قبل رب العمل أو عندما ينتهك رب العمل بطريقة أخرى مبدأ المساواة بين الجنسين المنصوص عليه في القوانين الأخرى. وفي هذه الحالات يجوز للمحكمة أن تحكم بتعويض يستند لا إلى قانون المساواة بين الجنسين فحسب بل وإلى القوانين الأخرى.

(ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي؛

سوف يناقش اختصاص المحاكم واختصاص لجنة المنازعات العمالية في إطار المادة ١٥.

ولا توجد أية معلومات على أن المحاكم قد طبقت بصورة مباشرة أحكام الاتفاقية.

مفوض شؤون المساواة بين الجنسين

ينص قانون المساواة بين الجنسين على إنشاء مؤسسة جديدة هي مفوض شؤون المساواة بين الجنسين. ويعين المفوض في منصبه وزير الشؤون الاجتماعية لفترة خمس سنوات وتمول أنشطته أو أنشطتها من ميزانية الدولة.

ويرصد المفوض الامتثال لمتطلبات القانون، ويقبل الالتماسات من الأشخاص ويقدم الآراء المتعلقة بحالات التمييز الممكنة.

ويكون المفوض خبيراً مستقلاً ومحايداً يلجأ إليه الأشخاص الذين عانوا من التمييز، كما يجوز للأشخاص الذين لهم مصلحة في رصد الامتثال لمطلب المعاملة المتساوية أن يقدموا شكاوى تتعلق بمسائل التمييز القائم على أساس الجنس.

ويقدم المفوض آراءه فيما يتعلق بمجالات التمييز الممكنة. والهدف من ذلك هو تقديم تقييم يتيح، بالاقتران مع قانون المساواة بين الجنسين، والاتفاقات الدولية الملزمة لجمهورية إستونيا، والتشريعات الأخرى، تقييم ما إذا كان مبدأ المعاملة المتساوية قد انتهك في علاقة قانونية بعينها.

ولهذا السبب فقد جاء في القانون أن على المفوض عند تقديم رأيه أو رأيها أن يضع أو تضع في الاعتبار قواعد الاتفاقية.

وبالإضافة إلى ذلك، يحلل المفوض أثر القوانين على حالة النساء والرجال في المجتمع، ويتقدم بمقترحات إلى حكومة الجمهورية، والوكالات الحكومية، والحكومات المحلية ووكالاتها لإجراء تعديلات للقوانين، ويقدم المشورة والمعلومات إلى الحكومة، والوكالات الحكومية، ووكالات الحكم المحلي بشأن القضايا المتعلقة بتنفيذ قانون المساواة بين الجنسين ويتخذ تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وعلى الشخص الذي يود الحصول على رأي المفوض، أن يقدم طلبا إلى المفوض يبين أو تبين فيه الظروف التي تشير إلى أن تمييزا قائما على أساس الجنس قد حدث. وللمفوض الحق، من أجل تقديم هذا الرأي، أن يحصل على المعلومات من جميع الأشخاص الذين قد تكون بحوزتهم معلومات تلزم للتأكد من الوقائع المتصلة بقضية تمييز، وأن يطالب بتفسيرات كتابية بشأن الوقائع المتصلة بالتمييز المدعى به القائم على أساس الجنس، وتقديم الوثائق أو نسخ منها في غضون الوقت الذي يحدده المفوض.

وكان النظام الأساسي الذي يحكم أنشطة المفوض قد عُرض، وقت تقديم هذا التقرير، على مختلف الوكالات الحكومية للحصول على رأيها، ولذلك فليس من الممكن حاليا تقديم مزيد من المعلومات أو تقييم أنشطة المفوض. وقد أعربت المنظمات غير الحكومية، ومنها المركز الإستوني للدراسات والموارد النسائية، والمائدة المستديرة للجمعيات النسائية الإستونية، عن القلق لأن النظام الأساسي للمفوض لم يعتمد بعد ولأن المفوض لم يبدأ في أداء وظائفه أو وظائفها في غضون ثمانية أشهر من بدء نفاذ القانون. وانتقدت المنظمات غير الحكومية أيضا الحكومة لأن المفوض لن يكون حبيرا محايدا حقا، إذ أن وزيرا سياسيا يعين المفوض في منصبه أو منصبها ولأن المفوض يعمل في إطار وزارة الشؤون الاجتماعية.

قاضي القضاة

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ وُسع نطاق الولاية القضائية لقاضي القضاة وأصبح لكل شخص الحق في اللجوء إلى قاضي القضاة للقيام بإجراء توفيق، إذا وجد أن شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً في القانون الخاص قد تعرّض أو تعرّضت للتمييز على أساس الجنس، أو العنصر، أو الجنسية (الأصل العرقي)، أو العمر، أو اللغة، أو المنشأ، أو الدين أو المعتقدات الدينية، أو الرأي السياسي أو الآراء الأخرى، أو الممتلكات أو المركز الاجتماعي، أو السن، أو العجز، أو التفضيل الجنسي أو أية صفات أخرى يحددها القانون.

وبغية أن يتمكن الشخص من تقديم التماس إلى قاضي القضاة، لا يجوز أن يكون حكم قد صدر عن محكمة في نفس المسألة ولا يجوز أن تكون هناك أية دعوى أمام المحاكم ولا أي إجراء إلزامي ينتظر التحقيق في المسألة.

ويتحقق قاضي التحقيق من أنشطة الشخص الطبيعي أو الاعتباري في القانون الخاص ويدير إجراء التوفيق على أساس الطلب الذي تقدم به الشخص الذي يرى أنه كان عُرضة للتمييز ضده أو ضدها للأسباب المذكورة أعلاه. غير أنه ينبغي التشديد على أنه بغية القيام بإجراء التوفيق ينبغي أن يوافق الطرفان على الاشتراك فيه. وبما أن إجراء التوفيق ليس إلزامياً، فإن الطرف الذي تُقدّم الشكوى ضده ليس ملزماً بالمشاركة في الإجراء. وبالإضافة إلى ذلك، فإن بوسعه أو بوسعها التوقف عن المشاركة في أي مرحلة من مراحل إجراء التوفيق. أما إذا اشترك الطرفان في الإجراءات وإذا أقر قاضي القضاة الاتفاق، فإنه يصبح نهائياً ويكون على الطرفين أن يمتثلا له.

ومن الناحية العملية لم يبدأ قاضي القضاة بعد في أي إجراء تحقيق يتعلق بالتمييز القائم على أساس الجنس. وأسباب ذلك يمكن أن تعود إلى أن الناس لم يدركوا جيداً بعد ما تمثله هذه الفرصة أو أنهم لا يريدون أن يكشفوا عن مشاكلهم، أو من الممكن أيضاً ألا يكون الناس قادرين على إدراك أنهم يتعرضون للتمييز ضدهم على أساس الجنس.

وحتى الآن لم يقدم سوى التماس واحد إلى قاض القضاة اشتكى فيه الملتبس من أن متطلبات التقدم بطلب للحصول على الجنسية الإستونية تمييزية. وبما أن المشاركة في إجراءات التوفيق طوعية، ونظراً إلى أن المدعى ضده رفض أن يشترك في الإجراءات، فلم يتم النظر في الدعوى وبالتالي لم يتخذ أي قرار بشأنها.

(د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ أصبح لكل شخص الحق في اللجوء إلى قاضي القضاة بغية حماية حقه أو حقها عن طريق تقديم التماس يطلب التحقق مما إذا كانت وكالة حكومية، أو وكالة أو هيئة حكومة محلية، أو شخص اعتباري في القانون العام، أو شخص طبيعي أو الأشخاص الاعتبارية في القانون الخاص التي تؤدي واجبات عامة تتقيد بمبدأ مراعاة الحقوق والحريات الأساسية ومبادئ الحكم الجيد.

وفي السابق لم يكن ممكناً سوى الطلب من قاضي القضاة أن يتحقق مما إذا كانت أنشطة الوكالات الحكومية متفقة مع الحقوق والحريات الأساسية.

ويبين قانون الإجراءات الإدارية المبادئ التي تكفل حماية الحقوق والحريات الأساسية للأشخاص وتضمن الحكم الجيد. وهو ينص، على سبيل المثال على المبادئ التالية: لا يجوز الحد من الحقوق والحريات الأساسية أو الحقوق الشخصية الأخرى لأي شخص في الإجراءات الإدارية إلا وفقاً للقانون؛ ويجب أن تكون الإجراءات والتدابير الإدارية ملائمة، ولازمة، ومتناسبة مع الأهداف المعلنة، ويجب أن يكون الإجراء الإداري هادفاً وفعالاً وصریحاً وأن يجري بدون أي تأخير لا لزوم له، وأن يُجنّب الأشخاص التكاليف والمتاعب غير الضرورية، ويجب أن تؤدي الأعمال الإجرائية بسرعة وألا تتعدى الفترة التي ينص عليها قانون أو لائحة.

وينص قانون مسؤولية الدولة، الذي بدأ نفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، على الأسس والإجراءات لحماية واستعادة الحقوق التي تنتهك في سياق ممارسة صلاحيات السلطة العامة وأداء الواجبات العامة الأخرى وعلى التعويض عن الأضرار التي يسببها ذلك (مسؤولية الدولة).

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

وفقاً لقانون المساواة بين الجنسين، يقوم مسؤول من وزارة الشؤون الاجتماعية تابع للوحدة التنظيمية التي تعالج المساواة بين الجنسين بتوفير المشورة لجميع الأشخاص بشأن المسائل المتصلة بتنفيذ مبدأ المعاملة المتساوية للرجال والنساء. وإذا لزم الأمر، فإن الخبير الاستشاري سوف يبين للشخص المؤسسة المختصة بحل أي حالة تمييز ممكنة، ويقدم

للشخص بناء على طلبه، المساعدة في إعداد طلب كتابي وتقديمه إلى الهيئة المختصة، إلا إذا كانت الهيئة المختصة محكمة أو لجنة منازعات عمالية.

وقد أُتخذت تدابير لتغيير النظام الأبوي القائم في إستونيا وخفض التمييز غير المباشر ضد المرأة في الحياة العملية.

وينص قانون المساواة بين الجنسين على أن يلتزم أرباب العمل بالقيام بنشاط بتعزيز المساواة بين الجنسين. وهذا الالتزام يشمل جميع أرباب العمل، سواء في القطاع الخاص أو العام. وبغية تيسير هذا الأمر، وجه المشرع التوصيات التالية في القانون إلى أرباب العمل:

- ١ - توظيف أشخاص من الجنسين لشغل الوظائف الشاغرة؛
- ٢ - كفالة أن يكون عدد الرجال والنساء الذين يتم استخدامهم في الوظائف المختلفة متكافئا قدر الإمكان وكفالة المعاملة المتساوية لهم في الترقيات؛
- ٣ - تهيئة ظروف العمل التي تكون مناسبة لكل من النساء والرجال ودعم التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، مراعين في ذلك حاجات الموظفين.

ويقع على أرباب العمل التزام بأن يقدموا بصورة منتظمة المعلومات ذات الصلة إلى الموظفين وممثليهم فيما يتعلق بالمعاملة المتساوية للرجال والنساء في منظماتهم والتدابير المتخذة بغية تعزيز المساواة. وعلى أرباب العمل أيضا أن يطلعوا الموظفين على الحقوق التي يكفلها لهم القانون.

وينص قانون المساواة بين الجنسين على أنه يتعين على رب العمل أن يحتفظ ببيانات إحصائية على أساس الجنس تتعلق باستخدامه الموظفين. وإذا لزم الأمر، ينبغي أن تمكن تلك البيانات المؤسسات ذات الصلة من أن ترصد وتقيّم ما إذا كان يتم الامتثال لمبدأ المعاملة المتساوية في مسائل التوظيف. ويمكن أن يستخدم ذلك كوسيلة لإبراز مشاكل المساواة بين الجنسين. وقد أرسلت لائحة صادرة عن حكومة الجمهورية الإجراء المتعلق بجمع البيانات ووضع قائمة بها؛ وتجري حاليا إجراءات تشاور تتعلق باللوائح بين مختلف الوكالات الحكومية.

ويقع على قاضي القضاة واجب تعزيز المساواة بين الجنسين ومبدأ المعاملة المتساوية. وقد ارتأى قاضي القضاة أن مما له أهميته أن يؤدي هذا الواجب بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية. وفي عام ٢٠٠٤، نُظّم اجتماع مائدة مستديرة عن المساواة بين الجنسين اشترك فيها ممثلو المنظمات غير الحكومية. وكان أحد أهداف هذه المائدة المستديرة هو بحث

مشاكل المعاملة المتساوية في المجتمع الإستوني وكذلك شرح اختصاص قاضي القضاة في معالجة هذه المشاكل.

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛

يرسخ قانون المساواة بين الجنسين واجب رب العمل في كفالة ألا يصبح الموظفون ضحايا التحرش الجنسي.

ويمكن أن يكون الشخص المتحرش مرؤوساً للموظف أو زميلاً في العمل، أو مشرفاً مباشراً، أو رب العمل نفسه أو نفسها. كما أن الأشخاص العاملين في الخدمات الميدانية يمكن أن يصبحوا ضحايا تحرش من جانب الزبائن. وهذه الحالات تتطلب أيضاً من رب العمل أن يتخذ التدابير لكفالة إزالة تلك التحرشات. ويكون رب العمل مسؤولاً عن عدم أداء واجب العناية إذا كان رب العمل على علم بحدوث التحرش الجنسي أو إذا كان ينبغي إلى حد معقول أن يكون على علم به، وامتنع عن تطبيق التدابير اللازمة لإنهاء ذلك التحرش.

وكانت اللجنة قد أشارت على الحكومة بأن يشكل مثل هذا العنف ضد المرأة جريمة يعاقب عليها بموجب القانون الجنائي، وأنه سيتم المحاكمة عليها ومعاقبتها بالشدة المطلوبة وبسرعة، وأن يكون لدى النساء اللواتي يقعن ضحايا العنف وسائل فورية ومباشرة للجير والحماية. واقترحت اللجنة أيضاً أن تتولى الحكومة تدابير لإرهاف الوعي، بما في ذلك القيام بحملة من عدم التساهل، تجعل مثل هذا العنف أمراً غير مقبول اجتماعياً وأخلاقياً. وأوصت بإدخال قانون محدد يحظر العنف الأسري ضد المرأة، ويكون من شأنه توفير الحماية وأوامر الابتعاد والأصول إلى المساعدة القانونية.

ولا يوجد في القانون الإستوني أي تعريف محدد للعنف ضد المرأة أو للعنف في العلاقة بين زوجين. غير أنه أصبح ممكناً اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ عندما بدأ نفاذ قانون العقوبات الجديد، المحاكمة على أعمال العنف بوصفها جرائم ضد الشخص.

ووفقاً للمادة ١١٨ من قانون العقوبات، فإن التسبب بضرر جسيم للصحة، الذي يسفر عن تعريض الحياة للخطر، أو عن مرض جسدي خطير، أو عن اختلال عقلي شديد، أو عن إجهاض، أو عن جرح يسبب تشويهاً دائماً للوجه، أو عن فقدان عضو أو توقيفه عن العمل، يعاقب بالسجن لفترة تتراوح بين أربع سنوات و ١٢ سنة.

وقد صُنِّف التهديد (المادة ١٢٠)، والإساءة الجسدية (المادة ١٢١)، والتعذيب (المادة ١٢٢)، بوصفها أعمال عنف.

أما التهديد بالقتل، أو بالتسبب بضرر للصحة أو التسبب بضرر جسيم للممتلكات أو تدميرها، إذا كان هناك سبب يدعو إلى الخشية من تحقيق ذلك التهديد، فيعاقب عليه بغرامة مالية أو بالسجن لمدة سنة واحدة.

ويعاقب على التسبب بضرر لصحة شخص آخر، أو بضربه، أو الاعتداء عليه أو أي إساءة جسدية أخرى تسبب الألم، بغرامة مالية أو بالسجن لفترة ثلاث سنوات.

أما الإساءة الجسدية المستمرة أو الإساءة التي تسبب ألماً مبرحاً فيعاقب عليها بغرامة مالية أو بالسجن لفترة خمس سنوات.

وتعتبر أعمال العنف، مثل الضرب أو الضرب المتكرر إساءة جسدية.

ويعود القدر الأكبر من الخطورة الذي يولى للجرائم ضد عضو في الأسرة إلى الظروف المشددة المبينة في الجزء العام من قانون العقوبات. والظرف المشدد هو ارتكاب الجرم ضد شخص تكون له مع المعتدي علاقة خدمة أو علاقة مالية تبعية أو علاقة تبعية ترتبط بالأسرة؛ والمصلحة الذاتية أو أية دوافع رخيصة أخرى؛ أو اقتراح الجرم بقسوة شديدة أو الحط من قيمة الضحية، وارتكاب الجرم عمداً ضد شخص يقل سنه عن ١٨ سنة من العمر، أو ضد حامل، أو ضد شخص متقدم السن، أو شخص في حاجة إلى المساعدة، أو ضد شخص يعاني من احتلال عقلي شديد (المادة ٥٨).

ووفقاً لقانون الإجراءات الجنائية، تشرع هيئة تحقيقية أو مكتب المدعي العام في الإجراءات الجنائية إذا كان هناك سبب ومبررات لذلك. ويكون سبب الشروع في الإجراءات الجنائية تقرير عن حدوث جرم جنائي أو أية معلومات أخرى تبين أن جرماً جنائياً قد حدث. ويقدم التقرير عن حدوث جرم جنائي إلى هيئة تحقيقية أو إلى مكتب المدعي العام إما شفويًا أو كتابياً. ويسجل التقرير الشفوي عن الجرم الجنائي الذي يقدم مباشرة في موقع ارتكاب الجرم في محضر، كما أن التقرير عن الجرم الجنائي الذي يقدم هاتفياً يسجل كتابياً أو على شريط صوتي (المواد من ١٩٣ إلى ١٩٥).

وفي عام ٢٠٠١ أجرى معهد المجتمع المفتوح في إستونيا دراسة استقصائية بتكليف من وزارة الشؤون الاجتماعية. ووفقاً لما جاء في هذه الدراسة فإن ١٦ في المائة من النساء تعرّضن للعنف الجسدي والجنسي المباشر في السنة السابقة كما أن ٢١ في المائة من مجموع النساء قد تعرّضن للعنف بصورة عامة (وهذا يشمل أيضاً العنف النفساني).

وفي عام ٢٠٠٣ أُجريت دراسة استقصائية أخرى عن العنف وصحة المرأة (اشترك فيها ١٠٠٨ أشخاص، ٥٤٤ امرأة و ٤٦٤ رجلاً). وأظهرت الدراسة الاستقصائية أن ٦٨

في المائة من ضحايا العنف المتزلي نساء دون سن ٤٠. وشكّلت النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٢١ و ٣٠ سنة واللواتي يعشن في زواج غير مسجل الفئة الأكثر تعرضاً للخطر، إذ أهن شكّلت واحدة من كل ثلاث حالات من العنف الأسري. وذكر ٥٤ في المائة من العاملين الطبيين أنهم يصادفون في عملهم اليومي نساء يعانين بانتظام من العنف الأسري. وادعى ٨٠ في المائة من العاملين الطبيين أنهم يفتقرون إلى التدريب المعين الذي يؤهلهم لتقديم النصح والمشورة إلى ضحايا العنف وأهم لا يعرفون كذلك الجهة التي يتعين أن يوجهوا الضحايا إلى الاتصال بها للحصول على المساعدة. وبدأت في عام ٢٠٠٤ دورات تدريبية بدعم من صندوق التأمين الصحي الإستوني.

ومع أن ٧٥ في المائة من المشتركين في الدراسة الاستقصائية قد أدانوا العنف ضد المرأة، فلا يزال هناك دعم واسع النطاق لقبول العنف المباشر أو غير المباشر. وكان واحد بين كل ثلاثة رجال وواحدة بين كل خمس نساء مؤيدين، إلى حد ما، الرأي القائل بأن من حق الزوج أن يطالب بالمواقعة الجنسية أيضاً ضد رغبة زوجته. ولم يكن لدى ٢١ في المائة من النساء و ٢٧ في المائة من الرجال رأي قاطع عما إذا كان ينبغي أن يعتبر الاعتصاب في نطاق الزواج جُرمًا جنائياً. وأعرب ٧٦ في المائة من النساء و ٧٠ في المائة من الرجال عن اقتناعهم بأن استخدام العنف الجسدي ضد الزوجة ينبغي أن يعتبر عنفاً.

ويلجأ ثلث الضحايا إلى الأطباء للحصول على مساعدة، وما بين ٢ و ٣ في المائة من النساء اللواتي يعانين من العنف الأسري يلتمسن العون من المرشدين الاجتماعيين. ومع أن نسبة ١٠ في المائة من النساء اللواتي أصبحن ضحايا العنف يتقدمن بشكوى إلى الشرطة، فإن ٢ إلى ٣ في المائة من الحوادث المبلّغ عنها تسفر عن تقديم تُهم أو عن إدانة في المحكمة.

وتنص الخطة الإنمائية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ التي أقرتها وزارة العدل بتاريخ ٥ آذار/مارس ٢٠٠٤ على مكافحة الجريمة بوصفها من المجالات المستهدفة بالخطة. ويمثل خفض العنف الأسري أيضاً أحد الأهداف الفرعية للخطة. وتحقيقاً لهذا الهدف، وُضعت بارامترات محددة لكل سنة لمكتب المدعي العام الذي ينبغي أيضاً أن يكفل العمل الفعال للسلطات التحقيقية في الكشف عن قضايا العنف الأسري وتسجيلها والتحقيق فيها. وبغية تحسين الإشراف، تم في عام ٢٠٠٤ تعيين مدعين خاصين في كل مكاتب المدعين العامين وأوكلت إليهم مهمة معالجة قضايا العنف الأسري ووفّر لهم التدريب المناسب لذلك. وفي مكتب المدعي العام للمقاطعة الشمالية، أنشئت دائرة خاصة معنية بالأحداث تترأس الإجراءات المتصلة بالعنف الأسري وكذلك الجرائم التي يرتكبها الأحداث. وقد شارك المدعون

المتخصصون بقضايا العنف الأسري مشاركة نشطة في الموائد المستديرة التي عقدها المسؤولون في وزارة الرعاية الاجتماعية وأطباء الأسر بغية التعرف بصورة مشتركة على الأسباب التي تحدو بالعديد من الضحايا إلى عدم إخطار الشرطة بحالات العنف الأسري. وفي عام ٢٠٠٤، تولى مكتب المدعي العام الإجراءات في ٢٩٢ قضية جنائية تتصل بالعنف الأسري.

أنشطة الشرطة

في عام ٢٠٠٤ أعلنت الشرطة أن العنف الأسري (بما في ذلك العنف الأسري ضد النساء) هو أحد مجالات الأولوية بالنسبة إليها. وقد تم وضع وتنفيذ ما يتصل بالأمر من نظام الإحصائيات والمبادئ التوجيهية للشرطة لمعالجة حالات العنف الأسري، ويجري الآن تطوير التعاون مع العاملين الاجتماعيين والطبيين المحليين.

وحتى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤، كان التحقيق في قضايا العنف المنزلي يستند إلى أحكام التهم الخاصة. وكان يعيق التحقيق في هذه الحالات كون الضحايا يسحبون في معظم الأحيان شكاواهم ولذا كان يتعين وقف التحقيق. وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤، بدأ نفاذ قانون الإجراءات الجنائية الجديد.

وفي الأشهر الستة الأولى من عام ٢٠٠٤، تم تسجيل ٣٢ حالة جنائية تحت بند الإساءة الجسدية. وبعد بدء نفاذ قانون الإجراءات الجنائية الجديد، ارتفع عدد الحالات التي يجري التحقيق فيها تحت بند الإساءة الجسدية ارتفاعا حادا: وفي خلال تسعة أشهر، تم تسجيل ٥٣١ حالة جنائية. وفي الأشهر الثلاثة الأولى من النصف الثاني من العام تم تسجيل قرابة ١٠٠٠ قضية تتعلق بالإساءة الجسدية. غير أنه ليس من الممكن تقديم إحصائيات عن عدد القضايا التي انطوت على حالات عنف أسري.

وفي النصف الأول من عام ٢٠٠٤، تم تسجيل ٢٠٣٦ مكالمات هاتفية من أسر المشاكل ("أسرة مشاكل" هو تصنيف مستخدم في قاعدة بيانات الشرطة POLIS). ومطلوب من رجال الشرطة أن يجمعوا ويحفظوا البيانات عن أسر المشاكل في قاعدة بيانات مركزهم، وأن يتحققوا بانتظام من هذه المعلومات وأن يتخذوا الإجراءات لمنع الجرائم. وتحتوي قاعدة بيانات أقسام شرطة معلومات عن ٦٩٩ من الأشخاص الميالين للعنف.

ويجري حاليا توفير التدريب على العنف الأسري لأفراد الشرطة المعنيين بإنفاذ القوانين (تقرر عقد خمس دورات تدريبية في إطار التدريب على عمل الشرطة الإقليمية، مدة

كل دورة أسبوع واحد، وقد تم حتى الآن تنفيذ أربع دورات منها، وبنهاية عام ٢٠٠٤ سيكون ١٠٠ من أفراد الشرطة قد تلقوا التدريب).

المأوى

افتُتح أول مأوى للنساء في تارتو في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢. وهو يوفر للنساء اللواتي يصبحن ضحايا المأوى المؤقت، والمشورة، والمساعدة الطبية، والمعلومات عن الخدمات التي تقدمها مختلف الوكالات.

وفي عام ٢٠٠٣ سجل الملجأ ١٨٥٨ مبيتا (من قبل ٤٢ امرأة و ٢١ طفلا). واعتبارا من كانون الثاني/يناير وحتى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ سجل الملجأ ٢٦٣٢ مبيتا (من جانب ٣٥ امرأة و ٢٢ طفلا).

وفي نهاية عام ٢٠٠٣، أنشئ، في مدينة تالين بمبادرة من المنظمة غير الحكومية مركز البرامج الاجتماعية الإستونية، أول فريق دعم للنساء اللواتي يعانين من العنف. ونتيجة للأحداث التدريبية المختلفة، يتم في إستونيا تطوير شبكة من أفرقة الدعم. وفي عام ٢٠٠٤، تم إنشاء جماعات الدعم من هذا القبيل في عشر مدن.

ويوجد في إستونيا حاليا أفرقة دعم ملاجئ للنساء والأطفال، وعمما قريب ستُنشأ أيضا أفرقة دعم للرجال الذين يرغبون في التخلي عن السلوك العنيف. وفي عام ٢٠٠٤، نظمت أول حلقات دراسية للأحصائيين الذين يقدمون خدمات إعادة التأهيل للرجال الميالين للعنف. وفي بداية عام ٢٠٠٥ سوف تُنشأ جماعات دعم للرجال الميالين للعنف في تالين.

وكانت اللجنة قد أوصت إستونيا بأن تكافح العنف ضد النساء. ودرست إستونيا هذه الظاهرة، وعملت على زيادة الوعي لها لدى عامة الجمهور وجماعات مستهدفة معينة - مثل المرشدين الاجتماعيين، وأفراد الشرطة، والعاملين الطبيين، ووسائل الإعلام، والمنظمات النسائية. وقد أصبحت القوانين أكثر صرامة وإجراءات الشرطة أكثر شدة. وليست هناك حاجة إلى قانون منفصل بشأن العنف الأسري نظرا إلى أن قانون العقوبات ينظم هذه المسألة ويوفر أيضا الحماية ضد العنف المنزلي.

وفي إستونيا، من الممكن التقدم بطلب استصدار أمر حرمان. وفي حالة انتهاك هذا الأمر التقييدي يمكن للمحكمة أن تفرض غرامة على الشخص الذي يستخدم العنف ويكون للضحية الحق في المطالبة بتعويض عن الضرر. ويضع قانون الإجراءات الجنائية أنظمة خاصة لجمع الأدلة. وعليه، فإنه إذا أصبح لازما أثناء البحث عن مادة مقارنة أو فحصها أو أخذها،

تعرية جسم شخص، فإن المسؤول في السلطة التحقيقية، والمدعي العام، والمشاركين في الإجراء، فيما عدا الموظفين الطبيين أو الطبيب الشرعي، يجب أن يكونوا من نفس نوع جنس الشخص.

(ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

إن تطلب المعاملة المتساوية وحظر التمييز ينطبق أيضاً على المشرع. ولذلك، فإن قانون العقوبات يتسم بالحياد بين الجنسين ولا يميز بين نوع جنس الضحية أو نوع جنس مرتكب الجرم.

المادة ٣

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

دائرة المساواة بين الجنسين في وزارة الشؤون الاجتماعية

أعربت اللجنة عن القلق إزاء التأثير الضئيل لمكتب المساواة بين الجنسين. واستجابة لهذا الإعراب عن القلق، يسعدنا أن ننوه أنه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ تمت إعادة تنظيم مكتب المساواة بين الجنسين وأصبحت دائرة المساواة بين الجنسين. وتضم الدائرة منذ عام ٢٠٠٤ خمس وظائف.

وتنظم أنشطة دائرة المساواة بين الجنسين لائحة أصدرها وزير الشؤون الاجتماعية في ٤ أيار/مايو ٢٠٠٤ تورد الواجبات الرئيسية للدائرة ومنها إعداد التشريع المتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتخطيط التدابير لخفض عدم المساواة وتنسيق تنفيذ تلك التدابير.

وتشمل واجبات الدائرة أيضاً تحليل مركز المرأة والرجل في مختلف مجالات المجتمع وإعداد التوصيات والمبادئ التوجيهية التي تهدف إلى خفض عدم المساواة بين الجنسين. وتتولى دائرة المساواة بين الجنسين إطلاع الجماعات المهتمة على مختلف المبادرات وتشارك في الحوار حول ما تثيره تلك المبادرات من توقعات وما يكون لها من تأثير.

ومطلوب من الدائرة أيضاً أن تطلع الحكومة والوكالات الحكومية ووكالات الحكومات المحلية والأشخاص المهتمين الآخرين على تنفيذ التدابير الرامية إلى خفض التمييز ضد المرأة والطبقة الاجتماعية.

وفي شباط/فبراير ٢٠٠٥، قدمت إستونيا تقريراً عن تنفيذ إعلان بيجين إلى الأمم المتحدة تولت وضعه دائرة المساواة بين الجنسين في وزارة الشؤون الاجتماعية.

مجلس المساواة بين الجنسين

سيتم، استناداً إلى قانون المساواة بين الجنسين، إنشاء مجلس المساواة بين الجنسين. وقد وضع النظام الأساسي للمجلس وهو ينتظر حالياً اعتماد الحكومة له.

والجلس عبارة عن هيئة استشارية من الأساتذة الجامعيين في إطار وزارة الشؤون الاجتماعية. وتقر الحكومة تكوين المجلس. ويقر مجلس المساواة بين الجنسين المبادئ التوجيهية العامة لسياسة المساواة بين الجنسين، ويسدي المشورة للحكومة بشأن توافق البرامج الوطنية التي تقدمها مختلف الوزارات مع قانون المساواة بين الجنسين.

ويعمار المجلس هذه المهمة الأخيرة بالتعاون مع دائرة المساواة بين الجنسين في وزارة الشؤون الاجتماعية.

واستناداً إلى الإحصائيات الوطنية والدراسات الاستقصائية والتحليلات (المشروحة بمزيد من التفصيل في إطار المادة ٥) يمكن أن يُستخلص أن المجتمع الإستوني يتسم بكونه نظاماً تقليدياً من حيث معاملة الجنسين، أي أنه يتسم بتقسيم تقليدي للعمل وتقسيم لسوق الأيدي العاملة إلى ما يسمى وظائف الرجال ووظائف النساء، وبسياسات للاستخدام والأجور تميز ضد المرأة، وبوجود تمثيل ضئيل للمرأة في عمليات اتخاذ القرار في مجال السياسات الحزبية والاقتصاد، وبعمر متوقع أقصر وسلوك مخاطر للرجال وبمشاركة أقل من جانبهم في أداء الواجبات المتصلة بالأسرة، إلخ.

وتكمن معظم الأسباب لهذا الإجحاف الواسع الانتشار في الأدوار التقليدية للجنسين وفي الاعتقاد النمطي المقولب بأن لدى الرجال والنساء حالات محددة مسبقاً ومهارات يولدون بها ولا تُكتسب. وهذه البيئة المنحازة تجاه أحد الجنسين تجذب استمرار الاتجاهات التمييزية وتقيّد بصورة رئيسية مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

ويمكن أن يقال إنه لا تزال توجد مقاومة في المجتمع لتحسين التمثيل الاجتماعي للمرأة عن طريق تخصيص حصص للجنسين، وأن مثل هذه المقاومة يمكن أن تشاهد في صفوف النخبة السياسية، وكذلك في الرأي العام وفيما بين المنظمات النسائية ذاتها.

وقد شرعت وزارة الشؤون الاجتماعية في وضع وتنسيق برامج ومشاريع لتعزيز المساواة بين الجنسين وتقليل الإجحاف، وكانت هذه البرامج والمشاريع موجهة في معظمها

نحو إعلام الجمهور وتدريب جماعات مستهدفة، وإعداد ونشر المواد ذات الصلة، وزيادة القدرة الإدارية للوكالات الحكومية لتمكينها من ملاحظة التمييز ضد المرأة والعمل على تقليل عدم المساواة بين الجنسين.

وبناء على مبادرة من الحكومة، تمت دراسة مسألة استخدام النساء والرجال للوقت، وتغطية وسائل الإعلام لقضايا المساواة بين الجنسين، ومشاكل الفقر والاستبعاد الاجتماعي.

وفي عام ٢٠٠٠ تمت ترجمة منشور منظمة العمل الدولية المعنون "ألفباء حقوق العاملات والمساواة بين الجنسين" إلى اللغة الإستونية ونشره. وتم في عام ٢٠٠٣ بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان، نشر الدراسة الاستقصائية المعنونة "مختلفان ولكنهما نداء"، التي توفر نظرة عامة مقتضبة وواضحة للشروط والمشاكل الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل. وتستخدم مختلف المؤسسات هذا المنشور لتنظيم دورات التدريب العام وكذلك لوضع دورات بشأن مواضيع محددة.

وبغية زيادة مشاركة النساء الأكبر سناً في سوق الأيدي العاملة، أعد خبير من منظمة العمل الدولية دراسة للمساعدة في خفض التمييز القائم على أساس السن. ويمكن أن تُستخدم هذه المادة في تدريب موظفي مكاتب التوظيفي وممثلي أرباب العمل.

وفي عام ٢٠٠٢، انضمت إستونيا إلى البرنامج الإطاري للاتحاد الأوروبي الذي يستخدم في تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين في الجماعة الأوروبية (٢٠٠١-٢٠٠٥)، واستناداً إلى البرنامج، فإن المشاريع المنفذة في إستونيا والتي تنسقها وزارة الشؤون الاجتماعية تهدف إلى وضع ونشر مبادئ توجيهية لتقييم وقع نوع الجنس، ودعم الحياة الوظيفية للنساء في القطاع الخاص وتقليل لجوء وسائل الإعلام إلى تصوير المرأة بصورة نمطية مقبولة.

وتوفر المبادئ التوجيهية التي أعدتها وزارة الشؤون الاجتماعية ("تقييم وقع الجانب الجنساني") قائمة بالوثائق الملزمة قانونياً التي تتضمن قواعد لتعزيز المساواة بين الجنسين، وقبل كل شيء لإدماج المساواة بين الجنسين في مختلف السياسات والتدابير. ويمكن استخدام هذه المبادئ التوجيهية لتحليل حالة المرأة والرجل على المستوى الوطني وكذلك على المستوى المحلي.

واستناداً إلى المشروع المعنون "دفع النساء إلى القمة" الذي يدعم الحياة الوظيفية للنساء، بدأت خمس شركات خاصة في إستونيا وضع برامج تعليمية وتجري الآن ترجمة منشور يتناول قضايا نظرية التنظيم من وجهة النظر النسائية. وينفذ المشروع بالتعاون مع مؤسسات المساواة بين الجنسين في السويد والدانمرك واليونان.

وبالتعاون مع لاتفيا، والدايمرك، وإيطاليا، بدأ العمل بالمشروع المعنون "دور وسائط الإعلام الجماهيري في إعادة توزيع القوة"، الذي تتم على أساسه دراسة الطريقة التي تصور بها وسائط الإعلام النساء العاملات في المجال السياسي والصورة التي تحملها هؤلاء النساء عن أنفسهن.

وفي تموز/يوليه ٢٠٠٤ وفي إطار مشروع الشراكة لتقديم المساعدة لإعادة تشكيل هياكل الاقتصاد لعام ٢٠٠٣ وهو مشروع بعنوان "رفع كفاءة أداء الإدارة العامة لأجل إدماج المساواة بين الجنسين". ويهدف هذا المشروع إلى إدماج المساواة بين الجنسين في المناهج التعليمية لمؤسسات التعليم العالي وإلى إيجاد مركز اختصاص إلكتروني هو عبارة عن قاعدة بيانات/موقع في الشبكة العالمية للمساواة بين الجنسين. وفي إطار هذا المشروع، سوف يوفر التدريب بالدرجة الأولى للمدربين ولـ ٣٠٠ من الموظفين المدنيين، كما ستوضع استراتيجيات للتدريب.

ومنذ تقديم آخر تقرير لإستونيا، ازداد عدد المؤسسات التي تتناول تعزيز مساواة بين المرأة والرجل. وفي عام ٢٠٠٤، تم تشكيل فريق عامل للمساواة بين الجنسين يتناول تشريعات المساواة بين الجنسين الصادرة على الصعيد الوطني في بلدان الاتحاد الأوروبي.

وتم بأمر من الحكومة صدر بتاريخ ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ تشكيل لجنة مشتركة بين الوزارات لتعزيز المساواة بين الجنسين. وتشمل مهام اللجنة وضع خطة إنمائية استراتيجية لإزالة مواطن الإجحاف بين المرأة والرجل ولإدماج المساواة في خطط عمل الوكالات الحكومية وبرامجها ومشاريعها. وتقدم اللجنة أيضا توصيات بشأن تنفيذ التدابير المعدة في مختلف المجالات.

ووقت إعداد هذا التقرير، كانت تجري استشارة المنظمات النسائية بشأن الوثيقة الأساسية لسياسة المساواة بين الجنسين والتي تتضمن أنشطة في الميادين التالية:

- التمثيل المتساوي للنساء والرجال في السياسات الداخلية وعمليات اتخاذ القرار؛
- الفصل الأفقي والرأسي القائم على اعتبارات نوع الجنس في سوق الأيدي العاملة، والأجر المتساوي عن العمل المتساوي؛
- موقف المرأة والرجل في الاقتصاد والأعمال التجارية؛
- الفصل القائم على اعتبارات نوع الجنس والقوالب النمطية لنوع الجنس في التعليم والعلوم؛
- العنف ضد المرأة والاتجار بالأشخاص؛

- صحة النساء والرجال وأسلوب حياتهم؛
- أدوار الجنسين في وسائط الإعلام وفي الثقافة؛
- أداء الإدارة العامة في تنفيذ المساواة بين الجنسين.

وفي عام ٢٠٠٣، شكّلت المنظمات النسائية في إستونيا منظمين جامعتين هما المائدة المستديرة للمنظمات النسائية الإستونية، والتي تضم كل الموائد المستديرة الإقليمية للمنظمات النسائية تقريبا، وجمعية النساء الريفيات في إستونيا، واتحاد النساء الإستونيات وسلسلة التعاون النسائي الإستونية، والتي توحد بصورة رئيسية الجمعيات النسائية في الأحزاب السياسية وكبار العاملات في المجال السياسي. أما المائدة المستديرة للجمعيات النسائية الإستونية فتوحد قرابة ١٨٠ منظمة. ومن بين الجمعيات المنتمية إلى المائدة المستديرة هناك جمعيات نسائية تابعة لثلاثة أحزاب سياسية (هي الاتحاد في سبيل الوطن، وحزب الشعب، والحزب الاجتماعي الديمقراطي).

وقد قامت رابطة النساء البرلمانيات، والمائدة المستديرة للجمعيات النسائية للأحزاب السياسية، والمركز النسائي للتدريب، ومركز التدريب المدني، والمراكز النسائية للبحوث في جامعة تارتو وجامعة تالين التربوية والمركز النسائي الإستوني للبحوث والمعلومات، وبتوجيه أنشطتها نحو تنمية الوعي الذاتي للمرأة وتغيير المواقف التقليدية السائدة في المجتمع. وقد أثبتت هذه الأنشطة نجاحها. وكانت جميع المنظمات المذكورة أعلاه، نشطة بصورة خاصة في الفترة التي كان فيها الريغيكو (أي البرلمان) يناقش قانون المساواة بين الجنسين، وقد نظمت اجتماعات مع أعضاء البرلمان وبعثت بيانات مشتركة إلى التجمعات البرلمانية وأجرت مقابلات مع وسائط الإعلام.

وبغية تحديث المجتمع، يجب أن يكون كل شخص على وعي بأسباب عدم المساواة بين الجنسين ونتائج ذلك. ويمكن زيادة وعي النساء عن طريق البرامج التدريبية وشبكة التعاون النسائية التي تتلقى دعما ماليا من الدولة. ويمكن أن ييسر ذلك أيضا عن طريق التعاون الدولي. غير أنه من الواضح كذلك أن تغيير القيم والمواقف سوف يتطلب بعض الوقت.

المادة ٤

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تعرفه هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا

يستتبع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ ويوقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف المساواة في الفرص والمعاملة.

لم تقم إستونيا بصياغة القانون المتعلق بالتدابير الخاصة المؤقتة الذي أوصت به اللجنة. ويتضمن قانون المساواة بين الجنسين بالفعل عددا من التدابير الخاصة.

الحصص

أجرت إستونيا دراسة استقصائية لموقف عامة الجمهور بالنسبة لاستخدام نظام للحصص لأجل زيادة نسبة النساء في البرلمان وفي مجالس الحكم المحلي. ووفقا لما كشفت عنه الدراسة الاستقصائية للرأي العام التي أجريت في عام ٢٠٠٢، فإن ٣٧ في المائة من السكان الإستونيين يؤيدون الأخذ بنظام للحصص لهذا الغرض في حين أن ٤١ في المائة منهم لا يؤيدون ذلك. وكانت نسبة ٦٣ في المائة من مؤيدي نظام الحصص من النساء. وكانت النساء تشكل أيضا ٤٣ في المائة من المعارضين (دوافع وآليات سلوك التصويت للشعب الإستوني، تحليل ثانوي للدراسات الاستقصائية للرأي العام، تارتو ٢٠٠٢). ولم يتم الشروع في أية مناقشة واسعة النطاق للأخذ بنظام الحصص.

وإلى جانب إنشاء آليات لحماية حقوق الناس، أرسى قانون المساواة بين الجنسين أيضا الأساس لاستراتيجيتين رئيسيتين هما تنفيذ التدابير الرامية إلى منح مزايا خاصة للجنس الممثل تمثيلا ناقصا أو التدابير الرامية إلى تخفيض عدم المساواة، وتنفيذ المساواة بين الجنسين بوصفها سياسة أفقية متأصلة في جميع السياسات.

ولا ينص القانون على أية حصص غير أنه وفقا لقانون المساواة بين الجنسين، لا بد أن يكون الجنسان ممثلين، قدر الإمكان، في اللجان والمجالس والهيئات الأخرى التي تشكلها وكالات الدولة ووكالات الحكم المحلي.

وعلى مفوض شؤون المساواة بين الجنسين واجب رصد الامتثال للقواعد التي يرسبها قانون المساواة بين الجنسين.

المخصصات من ميزانية الدولة

منذ عام ٢٠٠٢ والمخصصات تُرصد في ميزانية الدولة لتعزيز تعاون المرأة. ومع صدور لائحة وزير الشؤون الخارجية في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٣، ترسخت الإجراءات لطلب ومنح المخصصات لتعزيز تعاون المرأة.

ويستخدم التمويل المخصص من ميزانية الدولة لوزارة الشؤون الاجتماعية لتعزيز تعاون المرأة من أجل دعم إيجاد ومواصلة شبكة تعاون للمنظمات النسائية في إستونيا. ويستخدم هذا التدبير الخاص للتعويض عن مواطن القصور فيما يتعلق بالوصول إلى المعلومات والموارد وعملية اتخاذ القرار العائدة إلى اختلاف شبكات الاتصال للنساء وللرجال.

ووفقاً للاتحة التي أصدرها الوزير، تقرر ممثلات المنظمات النسائية كل عام مجالات الأولوية لمنظمتهم وتعرضها على وزارة الشؤون الاجتماعية. ولوزارة الشؤون الاجتماعية في سياق المفاوضات الحق في أن تحدد المقترحات أو أن تُضيف مواضيع إذا لزم الأمر.

ويجب أن تكون أهداف وأنشطة المشاريع متفقة مع المواضيع ذات الأولوية التي تعلنها وزارة الشؤون الاجتماعية لتنافس المشاريع وينبغي أن تساهم في خفض عدم المساواة بين الجنسين وفي تعزيز التكافؤ. وينبغي أن تكون أهداف وأنشطة المشاريع موجهة نحو تشجيع تعاون المنظمات النسائية وتعزيز دور المنظمات النسائية على المستوى المحلي والمستوى الوطني.

وتوزع وزارة الشؤون الاجتماعية الموارد المتاحة من ميزانية الدولة لتشجيع تعاون المنظمات النسائية وفقاً لطلبات المشاريع التي تلقتها، وتراعي في سياق ذلك اعتبارات التوازن الإقليمي. وقد تلقى الإعلان عن مسابقة المشاريع ٣٥ طلباً من أجل "تشجيع التعاون النسائي" في عام ٢٠٠٤. وبلغ مجموع التمويل الممنوح للمشاريع نحو ٤٠٠.٠٠٠ كرون إستوني.

وكان برنامج "المزيد من الوظائف الأفضل للنساء"، الذي نُفذ بدعم من منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٣، يستهدف زيادة نسبة النساء اللواتي يمارسن الأعمال الحرة وزيادة العمالة فيما بين النساء. ونتيجة لهذا المشروع، تم استحداث ١٠٠ وظيفة جديدة وإنشاء ثمان منظمات نسائية جديدة.

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

التدابير الخاصة لحماية الأمومة

لا تعتبر الأحكام الواردة في التشريعات الإستونية، والمتعلقة بحماية النساء بصدد الحمل والولادة، تمييزاً مباشراً أو غير مباشر قائماً على أساس الجنس.

وحماية الأمومة في إستونيا مضمونة بقانون عقود الاستخدام، وقانون الخدمة العامة، وقانون وقت العمل والراحة، وقانون الإجازات، وقانون التأمين الصحي، وقانون الضريبة الاجتماعية، وقانون استحقاقات الطفل، وقانون تأمين المعاشات التقاعدية الحكومية.

قانون عقود العمل

لا يعتبر من قبيل التمييز منح أفضليات على أسس الحمل، والولادة، وتوفير العناية للأطفال القصر أو الأطفال البالغين فاقد القدرة على العمل أو للأبوين اللذين فقدوا القدرة على العمل.

ومطلوب من أرباب العمل أن يقيّموا مدى تعرض النساء العاملات لعوامل تشكل خطرا على الصحة، وطابع ومستوى ومدة مثل هذا العمل، بما في ذلك الأثر الممكن على الولادة والإرضاع. وينبغي إطلاع العاملات وممثلاتهن على نتائج أي تقييم للخطر وتدابير السلامة والصحة التي يتم اتخاذها.

ولا يجوز إجبار الموظفات الحوامل على أداء أية واجبات قد تعرّض صحتهن للخطر أو على العمل ليلا. ومطلوب من أرباب العمل أن يكفلوا إعفاء من العمل للموظفات الحوامل لإجراء الفحوصات الطبية السابقة للولادة بدون خفض مرتباتهن. ولا يجوز أن يُطلب من النساء الحوامل القيام برحلات من أجل العمل.

ويمكن للموظفة الحامل أن تطلب، بناء على شهادة إجازة مرضية يصدرها طبيب، تخفيفا مؤقتا لظروف العمل أو نقلا مؤقتا إلى عمل آخر. وفي هذه الحالة، تعوّض الموظفة على الفارق في الأجور وفقا للإجراء المحدد في قانون التأمين الصحي. وإذا تحقق مفتش العمل من أنه لا يمكن لرب العمل أن يخفف ظروف العمل لإمرأة حامل أو أن ينقلها إلى وظيفة أسهل، تُعفى الحامل من العمل للفترة المبينة في شهادة الإجازة المرضية ويُدفع لها استحقاق التأمين الصحي الإلزامي وفقا للإجراء المنصوص عليه في قانون التأمين الصحي.

ويُحظر على رب العمل أن يُنهي عقد عمل امرأة حامل أو شخص يتولى تربية طفل يقل عمره عن ثلاث سنوات، إلا في حالة تصفية شركة أو وكالة أو أي منظمة أخرى، وإعلان إفلاس رب العمل، أو نتائج عمل غير مرضية أثناء فترة اختبار، أو انتهاك الموظف لواجبات عمله، أو فقدان الثقة في الموظف، أو صدور عمل بذيء عن الموظف، أو استخدام موظف يعمل لكامل الوقت. غير أنه حتى بناء على الأسباب المذكورة أعلاه لا يمكن إنهاء عقد عمل امرأة حامل أو شخص يتولى تربية طفل دون سن ثلاث سنوات إلا بموافقة مفتش العمل.

قانون الخدمة العامة

يكون من حق الموظفة، أثناء الحمل، استنادا إلى شهادة إجازة مرضية يعدها طبيب، التخفيف المؤقت لظروف خدمتها أو النقل المؤقت إلى وظيفة أخرى، ما عدا الوظيفة التي يتعين شغلها عن طريق التنافس. وتعوّض عن الفارق في الأجر. وإذا تعذر تخفيف ظروف العمل أو النقل، تُعفى الموظفة من أداء واجباتها للفترة المذكورة في شهادة الإجازة المرضية ويُدفع لها استحقاق تأمين صحي إلزامي. ولا يُسمح بإيفاد امرأة حامل، أو شخص يتولى تربية طفل معاق أو طفل معاق منذ طفولته أو طفل دون سن ثلاث سنوات، في سفر رسمي بدون موافقة ذلك الشخص. ولا يجوز صرف موظفة أثناء حملها أو موظف يتولى تربية طفل دون سن ثلاث سنوات من الخدمة بسبب عدد الوظائف الزائد عن الحد، أو عدم القدرة على العمل لفترة طويلة أو لظرف صحي، أو استنادا إلى نتائج تقييم.

قانون خدمة سوق الأيدي العاملة

تُدفع لأرباب العمل، وفقا لقانون خدمة سوق الأيدي العاملة إعانة خدمة سوق الأيدي العاملة، عن طريق مكتب العمل، إذا استخدم رب العمل شخصا عاطلا عن العمل من ذوي القدرات التنافسية الأدنى. وتعتبر النساء الحوامل العاطلات عن العمل والأشخاص الذين يتولون تربية طفل دون ٦ سنوات من العمر عاطلين عن العمل من ذوي القدرة التنافسية الأدنى. وعند توظيف امرأة حامل عاطلة عن العمل لكامل الوقت أو شخص يتولى تنشئة طفل دون سن ٦ سنوات، يكون لرب العمل الحق في إعانة سوق الأيدي العاملة بمبلغ أدنى أجر شهري في الأشهر الستة الأولى، ونصف الأجر الشهري الأدنى في الأشهر الستة التالية.

قانون الإجازات

للمرأة الحق في إجازة حمل وإجازة أمومة لمدة ١٤٠ يوما تقويميا. وفي حالة الولادة المتعددة أو في حالة الولادة التي ترافقها تعقيدات، تُمنح ١٥٤ يوما تقويميا إجازة حمل وأمومة.

كذلك تُمنح النساء إجازة حمل وأمومة مدتها ٧٠ يوما تقويميا قبل الموعد المتوقع للولادة الذي يقرره الطبيب. وأثناء إجازة الحمل والأمومة هذه، يُدفع للمرأة تعويض عن فقدان المؤقت للقدرة على العمل بمبلغ ١٠٠ في المائة من متوسط الدخل لكل يوم تقويميا.

قانون وقت العمل والراحة

مطلوب من رب العمل أن يمنح إعفاء من العمل للمرأة الحامل لإجراء الفحص الطبي السابق للولادة في الوقت الذي يحدده الطبيب، ويعتبر ذلك الوقت جزءاً من وقت العمل.

قانون الصحة والسلامة المهنيين

مطلوب من رب العمل أن يهيئ ظروف عمل وراحة مناسبة للنساء الحوامل وللنساء المرضعات. ومطلوب من رب العمل أن يمثل للقيود التي ينص عليها القانون لكفالة سلامة الحوامل والمرضعات. وينبغي أن توفر للحوامل والمرضعات إمكانية الاستلقاء في ظروف مناسبة في منطقة الراحة. وقد أصدرت الحكومة لائحة بشأن "متطلبات الصحة والسلامة المهنيين لعمل النساء الحوامل والمرضعات"، والتي تنص على واجبات رب العمل في تهيئة بيئة عاملة مأمونة للموظفات الحوامل؛ والتدابير لكفالة عمل مأمون للموظفات؛ والعمل الذي يُحظر على الحوامل تأديته؛ والعمل الذي يُحظر تأديته على النساء المرضعات؛ والعوامل التي تشكل خطراً والعمليات في العمل التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند تقييم المخاطر.

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف كل التدابير المناسبة، لتحقيق ما يلي:

(أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

يحظر على مؤسسات التعليم والبحث والتدريب أن تميز ضد الأشخاص على أساس الجنس في توفير المشورة المهنية، واكتساب التعليم، والتدريب الحِرَفي والمهني، وإعادة التدريب. وبالإضافة إلى ذلك، يجب على هذه المؤسسات أن تكفل مساهمة المناهج التعليمية والمواد التدريسية والأبحاث التي تُجرى في إزالة مواطن عدم التكافؤ بين النساء والرجال وفي تعزيز المساواة بين الجنسين.

وأثناء الفترة المشمولة بهذا التقرير، أصبحت فئة نوع الجنس من المؤشرات التي تُستخدم في التحليل الإحصائي المنتظم وكذلك في الدراسات الاستقصائية الاجتماعية بغية التمكن من تقييم ظروف معيشة الرجال والنساء والتغيرات في أنماط السلوك الاجتماعي والثقافي.

المواقف إزاء أدوار الجنسين

في عام ٢٠٠٣ أجرى معهد المجتمع المفتوح دراسة استقصائية لرصد المساواة بين الجنسين بتكليف من وزارة الشؤون الاجتماعية وذلك بهدف التعرف على آراء ومواقف المجتمع إزاء المساواة بين الجنسين ودور كل من المرأة والرجل.

ووفقا لما كشفته الدراسة الاستقصائية، تسود إستونيا من ناحية، تميزت قوية إزاء أدوار الجنسين، غير أن السكان، من ناحية أخرى، على استعداد لدعم المعاملة المتكافئة للرجال والنساء في سوق الأيدي العاملة.

لقد أصبح السكان في إستونيا واعين لوجود تفريق بين الجنسين. ويعتقد ٨٣ في المائة من النساء و ٧٣ في المائة من الرجال بأن وضع الرجال القائم على دخلهم وعلى مركزهم الوظيفي أعلى من وضع المرأة. واعتبرت نسبة ٩ في المائة من المشاركين في الدراسة الاستقصائية أن وضعي الرجل والمرأة متكافآن.

ووفقا لما جاء في الدراسة الاستقصائية، فإن واحدة من كل امرأتين وواحدة من كل أربعة رجال يعتقدون بأنه ينبغي تحسين وضع المرأة. وكان لـ ٧٥ في المائة من الرجال و ٥٠ في المائة من النساء رأي محايد بالنسبة إلى هذه المسألة. ولم تؤيد نسبة ٢ في المائة دعم المرأة. وحظيت زيادة نسبة النساء في البرلمان بأكثر تأييد من جانب عامة الجمهور.

وتُظهر الدراسة الاستقصائية، في الوقت ذاته، أن الموقف غالبا ما يكون أكثر سلبية إزاء النساء في المراكز القيادية. والرأي العام لا يجذب وجود زعيمات ويشكك في قدرتهن على القيادة. ويسود في صفوف كل من النساء والرجال الاعتقاد بأن النساء لسن زعيمات جيدات وأنهن لا يستطعن القيام بهذا العمل لأنهن متواضعات وعاطفيات للغاية (٧٥ في المائة من المشاركين في الدراسة). وكانت غالبية المشاركين على قناعة أيضا بأن الذكور أفضل، دون شك، من الإناث كقيادة لأن الزعماء من الرجال أكثر منطقية وثقة بالنفس وأكثر سلطانا. ولا تُبدي النساء تضامنا إزاء بعضهن البعض - فهن لا يدعمن الزعيمات ولا يدلين بأصواتهن لصالح النساء اللواتي يدخلن المعترك السياسي.

إلا أن الاستعداد لتقليل مواطن عدم المساواة بين الجنسين في سوق الأيدي العاملة مرتفع للغاية - إذ كانت نسب تتراوح بين ٧٤ في المائة و ٩١ في المائة من المشاركين في الدراسة مؤيدة لتنفيذ مختلف التدابير (وبصورة خاصة التدابير القانونية). واستعداد النساء أعلى بكثير من استعداد الرجال لأن غالبية التدابير سوف تكفل لهن مساواة في المعاملة مع الرجال في سوق الأيدي العاملة.

ويتشاطر الرجال والنساء في إستونيا الرأي في أن هناك تمييزا واضحا بين ما يسمى "وظائف الرجال ووظائف النساء". وتعتقد نسبة ٧٢ في المائة من الرجال بأن وظائفهم الحالية لا تناسب إلا الرجال. ومع أن النساء أقل محافظة من الرجال، فإن نسبة ٤٣ في المائة بينهن تعتقد أن وظائفهن الحالية لا تناسب إلا النساء.

الموقف إزاء الحياة المهنية للأطفال

وفقا لما جاء في الدراسة الاستقصائية ذات الصلة، يعتبر كل من الأمهات والآباء الحياة المهنية لأطفالهم هامة. ويولي الرجال الحياة المهنية لأطفالهم قيمة مماثلة لحياتهم المهنية الخاصة بهم. ويولي الرجال أهمية للحياة المهنية لبناتهم توازي الأهمية التي يولونها للحياة المهنية لأبنائهم. وتعلق الأمهات أهمية أكبر كثيرا على الحياة المهنية لأطفالهن من حياتهن المهنية الخاصة بهن، وعلى النقيض من الرجال، تولي النساء أهمية للحياة المهنية لأبنائهن أكبر بعض الشيء من أهمية الحياة المهنية لبناتهن. وهكذا يمكن أن يستخلص أن الأسر بصورة عامة تقدر الحياة المهنية وأن نسبة النساء اللواتي يواصلن الحياة المهنية سوف تزداد في المستقبل.

استخدام الوقت

أظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت التي أجريت في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠ في إستونيا التفريق القائم بين العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر للرجال والنساء في الحياة الخاصة والعامة. وأظهرت النتائج أن الرجال كانوا مثقلين بأعباء العمل المدفوع الأجر وأنه لم يكن لدى النساء سوى وقت محدود للراحة وممارسة الهوايات أو لتعليم الذات.

وكان متوسط مجموع وقت العمل خلال ٢٤ ساعة بين النساء (٨ ساعات و ٣ دقائق) يتجاوز بحوالي ساعة واحدة متوسط وقت العمل للرجال (٧ ساعات و ٨ دقائق). وهكذا فإنه رغم كون الرجال يقومون بصورة عامة بقدر أكبر من العمل المدفوع الأجر، فإن مجموع العمل الذي تساهم به المرأة أعلى بكثير. والجانب الرئيسي لعدم التكافؤ بين الجنسين في الحياة اليومية معبر عنه بالقدر الأكبر كثيرا من العمل غير مدفوع الأجر الذي تقوم به النساء وهو ما يُسفر بدوره عن وقت فراغ أقل للنساء - أي وقت يمكن للنساء استخدامه في الراحة والترفيه وممارسة الهوايات، ولتعليم الذات.

وكان أكبر قدر من عدم التكافؤ في صفوف الفئة العمرية ٢٠ إلى ٣٤ سنة حيث مقدار العمل المتري الذي تقوم به النساء يتجاوز عمل الرجال بنحو ساعتين و ٤٥ دقيقة.

وأظهرت نتائج الدراسة الاستقصائية أيضا أنه في صفوف الأزواج الأصغر سنا والأكثر تعليما يتم تشاطر الأعمال المنزلية الروتينية بصورة متكافئة إلى حد ما بين الجنسين.

ويمكن أن تلاحظ تغييرات معينة في التوزيع الصارم لأدوار الجنسين مقارنة بعام ١٩٩٠ واستنادا إلى الدراسة الاستقصائية الاجتماعية الشاملة لأوروبا "الدراسة الاستقصائية للقيم الأوروبية" التي أجريت في عام ١٩٩٩، يمكن أن يستخلص أن النساء في إستونيا، مقارنة بعام ١٩٩٠، أقل ارتباطا بمفهوم الأسرة والأطفال. وعلى سبيل المثال، فإنه ردا على السؤال "هل تحتاج المرأة إلى إنجاب أطفال لكي تحقق ذاتها؟"، أجابت ٨٤ في المائة من الإستونيات المشتركات في الدراسة عام ١٩٩٠ بأن النساء يجب أن ينجبن أطفالا، في حين أن ٦٧ في المائة أعربن عن نفس الرأي بعد عشر سنوات.

ولم يعد يُنظر إلى عمل الأم كعائق في وجه إيجاد روابط عاطفية مع الطفل. وعلى سبيل المثال، فإن عدد الأشخاص الذين يعتقدون أن الأطفال الذين لم يبلغوا سن الالتحاق بالمدرسة يعانون بسبب عمل أمهاتهم قد تضاءل، والواقع أن عدد الذين يجذبون الحالة السابقة هبط هبوطا كبيرا. وفي عام ١٩٩٠، كان من رأي ٨٩ في المائة من النساء في إستونيا أنه رغم كون الحياة الوظيفية أمرا جيدا، فإن ما تريده معظم النساء في الحقيقة هو منزل وأطفال. وبعد عشر سنوات فقط، كانت نسبة ٦٩ في المائة تشاطر هذا الرأي. وفي عام ١٩٩٠، كانت نسبة ٥١ في المائة من السكان الراشدين تعتقد أن الوظيفة يمكن أن تساعد المرأة في أن تحقق قدرا أكبر من الاستقلال، في حين أن هذا العدد ارتفع في عام ١٩٩٩ إلى ٧٣ في المائة.

وعندما يتصل الأمر باتخاذ قرارات هامة في الأسرة، تمارس الأسر الإستونية قدرا لا بأس به من الديمقراطية، فيتخذ الأزواج الشركاء معظم القرارات معا، وحيث يتخذ معظم القرارات شريك أو زوج واحد، فإن ذلك يعود إلى التفريق بين ما يسمى بمجالات الاختصاص النسائي (نحو الأسرة) واستغلال وقت الفراغ، وتعليم الأطفال (إلخ) ومجالات اختصاص الرجل (تقرير النفقات الرئيسية). واستنادا إلى الدراسة الاستقصائية بشأن "المرأة والأسرة والعمل" التي أجراها في عام ٢٠٠٠ معهد الدراسات الدولية والاجتماعية في جامعة تالين التربوية، فإنه يمكن القول إن معظم القرارات الهامة في غالبية الأسر التي لديها أطفال صغار تتخذ بصورة مشتركة بين الزوجين. واستنادا إلى ردود النساء، يمكن أن يستخلص بأنه ليس للرجال القول النهائي في الأمور التي تعتبر هامة بالنسبة إلى الأسرة. وفي لب الأمور المالية للأسرة توجد القرارات المتعلقة بالنفقات الأكبر. وادعت نسبة الربع من النساء أنهن يقررن شخصا هذه المسألة، في حين أن واحدة بين كل سبع نساء قالت إن

زوجها مسؤول عن هذه القرارات. وكان من رأي غالبية النساء اللواتي شاركن في الدراسة الاستقصائية أن تشاطر الأعمال المنزلية ينبغي أن يعتمد على الحالة وليس على التقاليد (٨٠ في المائة). وقالت أكثر من واحدة بين كل عشر مشتركات في هذه الدراسة (١٢ في المائة) إن الأعمال المنزلية ينبغي أن توزع بالتساوي إما على أساس الوقت أو على أساس كمية العمل.

وأيدت الرأي التقليدي - أي أن النساء ينبغي أن يقمن بعمل النساء والرجال ينبغي أن يؤديوا عمل الرجال - نسبة ٨ في المائة من النساء. وكانت مؤيدات الرأي التقليدي السائدات إل حد ما بين النساء الحاصلات على مستوى أدنى من التعليم. وبصورة عامة، كان رأي معظم الأمهات اللواتي لديهن أطفال دون سن الالتحاق بالمدرسة أن على الزوجين (الوالدين) أن يتشاطرا العمل المنزلي بالتساوي من حيث الوقت والكمية.

أهمية وقت العمل المرن

يمكن القول استنادا إلى نتائج الدراسة الاستقصائية عن "المرأة والأسرة والعمل" إن النساء اللواتي لديهن أطفال أصغر يتبنين موقفا عصريا - إذ قال أقل من نسبة الربع بينهن (٢٣ في المائة) إنهن مستعدات للبقاء ربّات منازل في حالة الرفاه المالي. غير أنه كان بينهن عدد قليل نسبيا (١٥ في المائة) من اللواتي قلن إنه في حالة تحسن وضعهن المالي تحسنا كبيرا فإنهن سيقين راغبات في مواصلة العمل كامل الوقت. أما النساء الباقيات فكن على استعداد لمواصلة العمل ولكنهن سيفضلن العمل ساعات أقل. واستنادا إلى هذه الدراسة الاستقصائية، يمكن أن يستخلص أن الرغبة في البقاء في المنزل أو في مواصلة العمل لا تتوقف إلى حد هام على سن المرأة أو على سن وعدد الأطفال. غير أن هناك ترابطا بين الرغبة في مواصلة العمل ومستوى التحصيل العلمي للمرأة ومركزها المهني والحالة المالية للأسرة. وبين النساء الحاصلات على مستوى أعلى من التعليم، مقارنة بالنساء الحاصلات على التعليم الثانوي، هناك عدد أكبر من اللواتي يفضلن الاستمرار في العمل حتى عندما تسمح الحالة المالية للأسرة ببقائهن في المنزل. ويبدو أن الاستثمارات في التعليم والمواقف المكتسبة من خلال التعليم تسمح للنساء الحاصلات على مستوى أعلى من التعليم بالنظر إلى العمل من زاوية أوسع من مجرد كونه وسيلة لاكتساب العيش.

وأثناء السنة التي أُجريت فيها الدراسة الاستقصائية، كان للأمهات الحق في ٥٦ يوما من إجازة الأمومة بعد الوضع، وكن يستطعن بعد ذلك أن يطالبن بإجازة والدية إلى أن يبلغ الطفل ثلاث سنوات من العمر ولم تستخدم هذه الإمكانية سوى نسبة تجاوزت قليلا ثلث النساء المشتركات في الدراسة (٣٦ في المائة) للبقاء في المنزل إلى أن يبلغ الطفل ثلاث سنوات

من العمر، وقرابة الخمس (١٨ في المائة) عدن إلى العمل قبل أن يبلغ الطفل سنة واحدة من العمر. وكشفت الدراسة أن الأمهات دون سن الثلاثين والحاصلات أساسا على تعليم أعلى يعتبرن أن من الضروري العودة إلى العمل ويجدن السبيل في معظم الأحيان للعودة إلى العمل في وقت أبكر من النساء اللواتي تجاوزن سن الثلاثين أو الحاصلات على تعليم ثانوي. وكان المركز المهني للمرأة عاملا هاما في ذلك أيضا، إذ كانت نسبة الربع تقريبا (٢٤ في المائة) من النساء في المناصب التنفيذية والأخصائيات يعدن إلى العمل قبل بلوغ الطفل سنة واحدة من العمر، أما بين النساء العاملات في القطاع الخاص فكانت النسبة ٣٣ في المائة، مقابل ١١ في المائة فقط في قطاع الخدمات وفيما بين العاملات البيدويات.

المواقف إزاء أدوار الوالدين

يميل أرباب العمل في إستونيا إلى النظر بصورة نمطية إلى النساء بوصفهن القائمات بأعمال الوالدين بصورة رئيسية في حين أن نفس هذه النظرة لا تمتد لتشمل الرجال. غير أن لهذا نتائج سلبية على كل من الجنسين. وفي معظم الأحيان، يتصل التمييز القائم على أساس الجنس في سوق الأيدي العاملة بالمركز الأكثر "ضعفا" للنساء أثناء مرحلة البحث عن عمل، نظرا إلى أن أرباب العمل يميلون إلى المغالاة في تقدير الجوانب غير المتصلة بمهام وظيفة المستخدم. وكثيرا ما يربط وجود أسرة وأطفال بدور المرأة التقليدي في المنزل، كما أن أرباب العمل غالبا ما يخشون أن تنشأ مشاكل عندما تحاول المرأة التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل. وبسبب هذه المواقف، تشعر النساء اللواتي لديهن أطفال صغار في معظم الأحيان أن أطفالهن أصبحوا عقبة تعتور تنافسهن على وظائف أفضل وتعرقل حصولهن على الوظائف والترقيات. وفي هذا السياق يمكننا أن نتحدث عن صراع واضح بين توقعات كل من الجنسين في إستونيا. وقد حللت المصاعب التي تواجهها النساء في التوفيق بين أدوارهن في الأسرة وفي العمل بمزيد من التفصيل، غير أن المشاكل المماثلة في صفوف الرجال لم تجر دراستها. تمثل هذه الدقة.

دور كل من وسائط الإعلام ومؤسسات الدولة والمنظمات غير الحكومية

تلعب وسائط الإعلام دورا هاما في إعادة خلق وتعزيز الأفكار النمطية المقبولة عن الجنسين وكذلك في إيجاد اتجاهات جديدة.

ورغم أن عددا كبيرا من الصحفيات يعملن في وسائط الإعلام في إستونيا، ليس بينهن كثيرات يشغلن مناصب تنفيذية. وتوجد رئيسات التحرير في معظم الحالات في المجالات النسائية ومجلات الصحة والأسرة وليست في الصحف اليومية الوطنية والصحف

الأخرى. وتعرض مجلات أخبار المجتمع والمجلات النسائية الإستونية في معظم الأحيان صوراً نمطية مقولبة للغاية عن الرجال والنساء وبالتالي تعزز وتعيد خلق الأدوار التقليدية للجنسين.

وأظهرت دراسة استقصائية لرصد وسائط الإعلام أجرتها جامعة تارتو عام ٢٠٠٠ أن نسبة النساء كمواضيع في كل قنوات وسائط الإعلام في إستونيا كانت ٢٨ في المائة. وفي الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤، أجرى تحليل للصورة التي يعرضها التلفزيون للمرأة وأعدت مواد للصحفيين تبين الصور النمطية المقولبة التي تعرضها وسائط الإعلام وتعمدها تصوير النساء كمثلثات لفتة وليس كأفراد.

وفي عام ٢٠٠٢ أجريت دراسة استقصائية للنساء في برامج التلفزيون. وظهر أن النساء يشكلن ٣٣ في المائة وأن الرجال يشكلوا ٦٧ في المائة من الأشخاص الذين منحوا وقتاً للكلام على شاشات التلفزيون خلال ٥٥ ساعة. وفي الوقت ذاته، لم تستطع النساء أن تتكلم لأكثر من ٢٠ في المائة من وقت التلفزيون، لأن بياناتهن كانت أقصر من بيانات الرجال. ومنحت النساء فرصة التحدث بوصفهن مواطنات عاديات في معظم الأحيان وليس بوصفهن خبيرات أو صاحبات آراء مسموعة.

وأتى أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، كتب نحو اثني عشرة أطروحة بكالوريوس وماجستير في تحليل الطريقة التي تخلق بها وسائط الإعلام بيئة مؤيدة للآراء والمواقف النمطية المقولبة والمتحيزة. وتجد الأدوار التي تفرضها وسائط الإعلام للجنسين، في المقام الأول والأهم عن طريق الإعلانات التجارية، من حرية الاختيار وتدفع صغار الشابات إلى تصوّر أنفسهن كغايات جنسية.

وبغية الاعتراف بهذه المشكلة وتدريب الصحفيين، تشارك إستونيا في مشروع دولي هو "دور وسائط الإعلام في إعادة توزيع السلطات" الذي يمول من البرنامج الإطاري للمساواة بين الجنسين في الاتحاد الأوروبي. ويستقصي المشروع الصور التي تعرضها وسائط الإعلام للنساء العاملات في الميدان السياسي، ودورهن في المجتمع، كما تنظم في إطاره ندوات للصحفيين والسياسيين ومديري العلاقات العامة.

وقد تم توجيه العديد من أنشطة مؤسسات الدولة (وزارة الشؤون الاجتماعية، قاضي القضاة) وكذلك المنظمات غير الحكومية مثل المركز الإستوني للدراسات والمواد النسائية، ومركز تدريب المرأة، ومركز التدريب المدني، نحو زيادة الوعي لمشاكل عدم المساواة ونحو تغيير الصور والمواقف النمطية المقولبة عن الجنسين. وقد ساعدت المشاركة النشطة من المنظمات النسائية على المستوى المحلي في زيادة التوعية.

وكانت اللجنة قد حثت على وضع برامج تعليمية شاملة من شأنها أن تغيّر الصور النمطية التقليدية للجنسين في الأسرة، وفي العمل، وفي المجال السياسي، وفي المجتمع ككل. ولم تشرع إستونيا بعد في تنفيذ هذه التوصية تنفيذًا كاملاً، إلا أنها أصبحت تدرك هذه المشكلة.

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية فهما سليماً للأُمومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة ونماء أطفالهم، على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات

الدعم المالي المقدم من الدولة

في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ بدأ نفاذ قانون الاستحقاقات الوالدية الذي يهدف إلى التعويض عن خسارة الدخل الناجم عن تنشئة طفل صغير وإلى المساعدة في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. ويمكن لأحد الوالدين الذي يمنح إجازة والدية أن يتلقى استحقاق الوالدية إلى أن يبلغ الطفل ١١ شهراً من العمر، وبعد ذلك يتلقى ذلك الوالد علاوة اعتناء بطفل إلى أن يبلغ الطفل سن الثالثة.

ويُحسب مبلغ استحقاق الوالدية على أساس الدخل الذي كان خاضعاً للضريبة الاجتماعية والذي تم تحصيله خلال السنة التقويمية السابقة للتاريخ الذي نشأ فيه الحق في تلقي الاستحقاق. ويدفع للوالدين غير العاملين مبلغ استحقاق الوالدية الحكومي (في عام ٢٠٠٤ كان ٢٠٠٠ كرون إستوني في الشهر).

التوفيق بين العمل والحياة الأسرية

في عام ٢٠٠١ أُجريت دراسة استقصائية بعنوان "الأسر التي لديها أطفال والسياسة الوطنية المتعلقة بالأسرة: مشاكل التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية وارتباطها بالسلوك الديمغرافي للسكان" وذلك بتكليف من مكتب وزير الشؤون السكانية. وأجريت الدراسة الاستقصائية باحثون في معهد الدراسات الدولية والاجتماعية في جامعة تالين التربوية، وركزت على حالة النساء اللواتي لهن أطفال دون سن المعاش في تالين وعلى سوق الأيدي العاملة والعقبات الأكثر اعتراضاً للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وأثارت الدراسة الاستقصائية التي أُجريت لأول مرة على مثل هذا النطاق الواسع مشكلة تعذر التوفيق بين العمل والحياة الأسرية في إستونيا.

وقد أعربت اللجنة أيضا عن قلقها إزاء حالة النساء والشابات اللواتي يواجهن صعوبات في سوق الأيدي العاملة بسبب المسؤوليات المنزلية والأسرية الموكلة إليهن.

دور الوالدين

كان من أبرز التغييرات التي حدثت في العقد الأخير التطور المتعلق بإمكانية الولادات في كنف الأسرة وتغير المواقف بصدد هذا الأمر. وفي حين أن هذه الولادات كانت في عام ١٩٩٢ تشكل ١٢,٦ في المائة من جميع الولادات، فقد ارتفعت هذه النسبة في عام ٢٠٠٢ إلى ٦٠,٣ في المائة (سجل الولادات الطبية الإستوني).

قضاء الوقت مع الأطفال

في الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٣ كانت تقديرات الأمهات والآباء مختلفة بشأن الوقت الذي يقضونه مع الأطفال. وبحلول عام ٢٠٠٣، كان عدد الرجال الذين أمضوا في رأيهم وقتا كافيا مع أطفالهم قد تضاعف. ففي عام ١٩٩٣ وعام ١٩٩٨ كان ١٠ في المائة فقط من الرجال يمضون وقتا كافيا مع أطفالهم، بينما تضاعف هذا العدد في عام ٢٠٠٣.

ويمكن أن يلاحظ الميل ذاته فيما بين الأمهات. ووفقا للدراستين الاستقصائيتين اللتين أُجريتتا في عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٨، فإن نسبة ٢٥ في المائة من النساء كانت راضية عن الوقت الذي يمضينه مع الأطفال، بينما في عام ٢٠٠٣ وصلت هذه النسبة بالفعل إلى ٤٢ في المائة.

غير أنه لا تزال هناك نسبة كبيرة من الرجال (٥٠ في المائة) ممن يعربون عن القلق لأنهم أمضوا وقتا أقل من اللازم مع أطفالهم (معهد الدراسات الدولية والاجتماعية في جامعة تالين التربوية، الدراسات الاستقصائية "إستونيا ١٩٩٣"، و "إستونيا ١٩٩٨"، "إستونيا ٢٠٠٣").

ويمكن القول إن عدد الآباء في المجتمع الذين يمضون وقتا مساويا للوقت الذي تمضيه الأمهات في تنشئة الأطفال (والمستعدين لإفساح المجال لذلك) يتزايد.

حالة الوالدين الوحيدين

تشكل النساء غالبية الوالدين الوحيدين، بينما لا يشكل الرجال أكثر من نسبة واحد في المائة من الوالدين الوحيدين.

وتتصل الحالة الاقتصادية الأكثر صعوبة للأمهات الوحيدات بكون الدعم المقدم لهن من الوالدين الآخرين غير كاف. ذلك أن نسبة ١١ في المائة فقط من الأمهات العزباوات و ٤٠ في المائة من الأمهات المطلقات أو المنفصلات عن أزواجهن يتلقين دعماً مالياً من الوالدين الآخرين. وتتلقى نسبة ٧٥ في المائة من الأمهات الوحيدات الدعم من الأقارب.

ويحدث بعد الطلاق تدهور في مستوى معيشة الأم العزباء، كما أن شبكتها الاجتماعية تتغير. ويمكن أن تشوّه العلاقات السيئة بين الوالدين، وعدم وجود أب أو الاجتماعات النادرة بالأب، الصورة التي تتكون لدى الطفل عن دور الأب في الأسرة.

وفي عام ٢٠٠٣ نظمت مؤسسة الطفل الإستوني حملة بعنوان "الطفل يحتاج إلى أب"، رمت إلى إطلاع عامة الجمهور على أهمية وجود شخص الأب، ودور الأب، وإلى تشجيع الآباء على إقامة علاقة مع أطفالهم.

السياسة الحكومية المتعلقة بالأسرة

لقد أخذت الأسرة القائمة على الزواج التقليدي المسجل تفقد ما كانت تحظى به من رواج في إستونيا. وبتزايد عدد الرجال والنساء الذين لا يسجلون رسمياً شراكتهم حتى عندما يولد أطفال في الأسرة.

ووفقاً لما جاء في الدراسات التي أجراها معهد الدراسات الدولية والاجتماعية في جامعة تالين التربوية فإن عدد حالات الزواج غير المسجل يتزايد. وفي عام ١٩٩٣، كانت شراكات المعاشرة غير المسجلة تشكل ٢٤ في المائة من كل حالات المعاشرة فيما بين أفراد الفئة العمرية ١٨ إلى ٢٤ سنة، وفي عام ٢٠٠٣ ارتفعت هذه النسبة إلى ٧٩ في المائة.

وفي معظم الأحيان يتقيد بنموذج الأسرة التقليدية غير الإستونيين. ورغم أن الناس في المناطق الريفية يُعتبرون في العادة أكثر تمسكاً بقيم الأسرة التقليدية، إلا أن نسبة حالات المعاشرة فيما بين السكان الريفيين أعلى مما هي بين السكان الحضريين.

ووفقاً لفكرة سياسة الطفل والأسرة الإستونية، تعمل سياسة الأسرة بصورة رئيسية على تحقيق الأهداف التالية: (أ) تحسين نوعية حياة الأطفال والأسر التي لديها أطفال؛ (ب) ودعم التوفيق بين الحياة الأسرية والعمل؛ (ج) وتقدير تنشئة الأطفال.

الرفاه المالي للأسر

وفقاً لما كشفت عنه الدراسات الاستقصائية لمستوى المعيشة التي أجريت في عام ٢٠٠٢، فإن أقل دخل وإنفاق لكل عضو في أسرة معيشية، كان بين الأسر التي لديها ثلاثة

أطفال أو أكثر والأسر التي يرأسها أحد الأبوين والأم في غالب الأحيان). وهذا يعود إلى النسبة غير الموازية بين مكتسبي الدخل والمعالين. ودخل الوالد الوحيد يقدر بنحو ٨٤ في المائة من متوسط دخل عضو الأسرة المعيشية في إستونيا، والدخل للفرد فيما بين الأسر التي تضم ثلاثة أطفال أو أكثر يبلغ ٨١ في المائة من متوسط الدخل في إستونيا.

ووفقا للدراسة الاستقصائية التي أجريت في عام ٢٠٠٣ لاستحقاقات الإعاشة، فإنه بصرف النظر عن الأشخاص العاطلين عن العمل، كانت الأسر التي تضم أطفالا هي التي تلقت استحقاقات الإعاشة لأطول فترة. وقد شكّلت الأسر التي تضم أطفالا ٣٩ في المائة من كل طلبات استحقاقات الإعاشة التي قبلت. وتجاوز عدد الطلبات المقدم من الأسر التي يرأسها أحد الأبوين ٢٥ في المائة من عدد الطلبات من جميع الأسر التي تضم أطفالا. وكانت نسبة ١٧,٤ في المائة من الطلبات من الأسر التي تضم ثلاثة أطفال أو أكثر. وقد تزايدت مع الزمن نسبة الأسر التي تضم عددا من الأطفال وكذلك الأسر التي يرأسها أحد الوالدين بين الذين يتلقون استحقاقات الإعاشة.

وكانت اللجنة قد اقترحت تنفيذ برامج فعالة لخفض الفقر. وقد وضعت في إستونيا خطة عمل للمشاركة الاجتماعية تهدف إلى تخفيض الفقر. ومشكلة تخفيض الفقر عولجت، على سبيل المثال، عن طريق الأخذ بدفع أجر للوالدية، وخفض ضريبة الدخل، ورفع الحد الأدنى للدخل المعفى من الضريبة، ووضع رقم قياسي للمعاشات التقاعدية، إلخ.

المادة ٦

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لقمع جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

التدابير التشريعية

رغم أنه لا توجد في إستونيا قوانين خاصة لمكافحة الاتجار بالأشخاص، فإن مثل هذا النشاط تغطيه عدة أحكام في قانون العقوبات بوصفه جرما جنائيا. والأحكام التالية في قانون العقوبات لها صلة بهذا الموضوع.

يعني الاسترقاق وضع كائن بشري، عن طريق العنف أو الخداع، في حالة يُجبر أو تُجبر فيها على العمل أو أداء واجبات أخرى ضد إرادته أو إرادتها لمنفعة شخص آخر، أو إبقاء ذلك الشخص في مثل هذه الحالة. ويعاقب على الاسترقاق بالسجن لفترة تتراوح بين سنة وخمس سنوات. ونفس هذا العمل، إذا ارتكب ضد شخصين أو أكثر، أو ضد شخص يقل عمره عن ١٨ سنة، يعاقب بالسجن لفترة تتراوح بين ٣ و ١٢ سنة (المادة ١٣٣).

ويشمل مثل هذا الجُرم الجنائي الرق بالمعنى الكلاسيكي (أي إبقاء شخص تحت سلطة شخص آخر للحصول على ثمار عمله أو عملها) وكذلك الأعمال المماثلة للرق، مثل عبودية الدين، والانتفاع من إكراه شخص على ممارسة البغاء، إلخ.

وضع أو ترك شخص، عن طريق العنف أو الخداع، في حالة يمكن معها تعريضه أو تعريضها للاضطهاد أو الإهانة على أساس العنصر أو الجنس أو لأسباب أخرى، وحيث يفتقر أو تفتقر إلى الحماية القانونية من مثل هذه المعاملة ولا تُتاح له أو لها إمكانية الإفلات من هذه الحالة، يعاقب عليه عقوبة مالية أو عقوبة بالسجن تصل إلى خمس سنوات. والعمل ذاته، إذا ارتكب ضد شخصين أو أكثر أو ضد شخص يقل عمره عن ١٨ سنة، يعاقب عليه بالسجن لفترة تتراوح بين سنتين و ١٠ سنوات. (المادة ١٣٤)

يعاقب على حرمان شخص آخر من حريته بصورة غير مشروعة بعقوبة مالية أو بالسجن لمدة تصل إلى خمس سنوات. ويعاقب على الفعل ذاته، إذا ارتكب ضد شخص يقل عمره عن ١٨ سنة، بالسجن لمدة تتراوح بين سنة وخمس سنوات. (المادة ١٣٦)

وفي إستونيا يعاقب على كل أشكال حمل شخص آخر على البغاء وأشكال القوادة بوصفها جُرمًا جنائياً.

يعاقب الشخص الذي يقوم، بالإغراء أو التهديد أو بأي عمل آخر بالتأثير على شخص آخر يقل عمره عن ١٨ سنة بغية حمله أو حملها على الشروع في البغاء أو مواصلته، ولكن دون أن يكون لهذا العمل ما يلزم من أركان الجريمة المنصوص عليها في المادة ١٣٣ أو المادة ١٤٣ من هذا القانون، بعقوبة مالية أو بالسجن لفترة تصل إلى ثلاث سنوات. (المادة ١٧٥)

ويعاقب على تيسير بغاء شخص يقل عمره عن ١٨ سنة بالوساطة، أو بتوفير مكان أو بأي نحو آخر، بعقوبة مالية أو بالسجن لفترة تصل إلى خمس سنوات. ويعاقب على الفعل ذاته، إذا ارتكبه شخص اعتباري، بعقوبة مالية. (المادة ١٧٦) وبالإضافة إلى ذلك، يجوز أن تفرض المحكمة غرامة تشمل الأصول كعقوبة تكميلية (المادة ١٧٦). وإذا أدانت محكمة شخصا بجرم جنائي وفرضت حكما بالسجن يزيد على ثلاث سنوات أو بالسجن مدى الحياة، يجوز للمحكمة، في الحالات التي ينص عليها القانون، أن تفرض عقوبة تكميلية يدفع المجرم المدان بموجبها مبلغا يصل إلى إجمالي قيمة كل موجودات المجرم المدان. (المادة ٥٣)

ويعاقب على القوادة، أو توفير مكان لأغراض الاستهلاك غير القانوني للمخدرات أو للمواد المؤثرة على العقل، أو لتنظيم القمار غير القانوني، أو للبغاء، بعقوبة مالية أو بالسجن لمدة تصل إلى خمس سنوات. ويجوز للمحكمة أيضا أن تفرض غرامة تشمل

الأصول كعقوبة تكميلية (المادة ٢٦٨). ووقت تقديم هذا التقرير كان البرلمان يبحث مشروع قانون لحماية الشهود.

وبتاريخ ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ صدّقت إستونيا على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية (لعام ٢٠٠٠). وفي ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٤ صدّقت إستونيا أيضا على البروتوكول الإضافي لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (ما يسمى بروتوكول باليرمو)، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية.

وبتاريخ ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ صدّقت إستونيا على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي إنتاج المواد الإباحية (لعام ٢٠٠٠)، والذي يعرف لأول مرة مفاهيم مثل "بيع الأطفال"، و "استغلال الأطفال في البغاء" و "استغلال أطفال في إنتاج مواد إباحية".

الحالة الفعلية

يتمثل الشكل الرئيسي للاتجار بالنساء في إستونيا في القوادة.

وفي أغلب الأحيان يكون الأشخاص المسؤولون عن المواخير (دور البغاء) منتمين إلى منظمات إجرامية دائمة جيدة التنظيم، ويلجأون في تنظيم أنشطتهم إلى استخدام أشكال مختلفة من الأعمال التجارية الموهومة. وكثيرا ما يكونون نفس الأشخاص الذين ينظمون، بالتعاون مع الجمعيات الإجرامية الدولية، الاتجار لأغراض البغاء بالنساء من الجمهوريات السوفياتية السابقة ونقلهن إلى إستونيا وبلدان أخرى. وكقاعدة، تكون البلدان المستهدفة هي بلدان الشمال الأوروبي، بالرغم من ورود معلومات من أسبانيا وإيطاليا واليونان وحتى اليابان عن نساء أصلهن من إستونيا. غير أن عدد البغايا من البلدان الأخرى (الجمهوريات السوفياتية السابقة في معظم الحالات) الموجودات بصورة غير مشروعة في إستونيا، أخذ يتناقص.

أما أسباب البغاء فتكمن بصورة رئيسية في الإجحاف المالي وعدم المساواة بين الجنسين وهذا ما تستغله الشبكات الإجرامية لمصلحتها. ويرتبط انتشار الاتجار بالنساء بالعنف، والفقر، والبطالة، وانتشار نقص المناعة البشرية المكتسب/متلازمة نقص المناعة (الإيدز) والأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي، والصحة العامة، وإساءة استخدام المخدرات، والإجرام وعوامل أخرى. وتتخفى أنشطة البغاء وراء أنشطة مثل خدمات توفير النزل، وتجهيز الأطعمة، وتوفير الراقصات، وخدمات التدليك، وحمّامات السونا، إلخ.

ومما أن البغاء هو مجال من مجالات الاقتصاد غير المشروع في إستونيا، فإن الإحصائيات المتعلقة بمثل هذه الشركات وموفّري الخدمات، وعدد الزبائن والتدفق النقدي تستند إلى حد بعيد إلى التقديرات وليس إلى بيانات قائمة على دراسة استقصائية. واستنادا إلى تقييم خبير، يمكن القول إن معظم البغاء يتركز في تالين بالرغم من أنه يوجد أيضا في مدن أصغر في إستونيا.

وهذه مشكلة خطيرة بالنسبة إلى إستونيا نظرا إلى قلة عدد سكانها والمشاكل الاجتماعية الناشئة عن البغاء.

وتشكل النساء الأقل تحصيلا علميا، والفقيرات، والعاطلات عن العمل، والقاصرات، وعديمات الجنسية، ومدمنات المخدرات مصدرا خصبا للبغاء. وكثيرا ما تكون هؤلاء النساء قد تعرّضن للعنف الجسدي أو الجنسي في طفولتهن.

وهكذا فإن انتشار البغاء يرتبط بالبطالة في صفوف النساء، وبوضعهن الأدنى في سوق الأيدي العاملة وبدخلهن الأدنى مقارنة بالدخل المحتمل من البغاء، وبالأدوار التقليدية الموكلة إلى النساء.

إطلاع الجمهور على المشكلة

مشاريع المنظمة الدولية للهجرة:

في إطار المشروع الإرشادي المعنون ”البحث والمعلومات والتشريع - الاتجار بالنساء في دول البلطيق“، الذي تولّت المنظمة الدولية للهجرة تنظيمه في الفترة من أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٠ وحتى آب/أغسطس عام ٢٠٠١، أُجريت دراسة استقصائية لوعي السكان للجوانب الاجتماعية للاتجار بالنساء وللبيغاء، وتم تحليل التشريعات المتعلقة بالاتجار بالأشخاص.

وُنشرت نتائج التحليل في الكتاب المعنون ”الاتجار بالنساء والبيغاء في دول البلطيق“. وعلى أساس نتائج الدراسة الاستقصائية، أُعدت حملة إعلامية تتألف من الإعلان الاجتماعي (البيانات الخارجية، والإعلانات القصيرة على شاشات التلفزيون وفي الإذاعة، والافتتاحات الداخلية، والإعلان في الصحف) والمواد الإعلامية (المنشورات، والملفات، والملصقات التي تتضمن المشورة والمعلومات). وفي سياق هذه الحملة، قُدمت المشورة والنصح للأشخاص الذين يرغبون في العمل في الخارج، ولضحايا الاتجار بالأشخاص، ولأقارب الأشخاص المفقودين، كما نُظمت أحداث تدريبية وعلّجت المشكلة في وسائط الإعلام. وإلى جانب

الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، ساعد في تنظيم الحملة أيضا مركز حقوق الإنسان للمعلومات القانونية ومركز الدعم لضحايا متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز). وفي عام ٢٠٠٤، اضطلعت المنظمة الدولية للهجرة بمشروع عنوانه "البحث والمعلومات بشأن الاتجار بالنساء والأطفال"، يهدف إلى وضع خريطة لحالة الاتجار بالأشخاص في إستونيا. وقد أنجز المشروع في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

الحملة في بلدان الشمال الأوروبي ودول البلطيق

طلبت اللجنة مزيدا من المعلومات عن أنشطة المجلس الوزاري لبلدان الشمال الأوروبي في مجال مكافحة الاتجار بالنساء.

في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، نُظمت حملة لمكافحة الاتجار بالنساء في بلدان الشمال الأوروبي ودول البلطيق بمبادرة من المجلس الوزاري لبلدان الشمال الأوروبي. وكان الهدف من الحملة في إستونيا هو بدء مناقشة حول قضية الاتجار بالنساء بوصفها مشكلة اجتماعية والشروع في تغيير المواقف الراهنة. وتمثل هدف آخر في معرفة استعداد إستونيا للاعتراف بمسألة الاتجار بالنساء كمسكلة اجتماعية ولمكافحتها وإعلام الفئات الاجتماعية التي لها أهمية استراتيجية بأسباب هذه الظاهرة ونتائجها.

وبدأت الحملة في عام ٢٠٠٢ بندوة مشتركة دامت ثلاثة أيام لبلدان الشمال الأوروبي ودول البلطيق عن "الاتجار بالنساء - تجارة الرق العصرية"، التي تناولت مختلف جوانب هذه المسألة. وأجريت دراسات استقصائية مختلفة في إستونيا شكّلت الأساس لأنشطة أخرى.

- ١ - أُجريت دراسة استقصائية لمدى إدراك الشباب اللواتي على وشك إنهاء مرحلة الدراسة الثانوية لمسألة الاتجار بالأشخاص بغية اكتشاف مدى معرفتهم بطرق تجنب الوقوع ضحايا الاتجار بالأشخاص (ربيع وصيف عام ٢٠٠٢).
- ٢ - أُجريت دراسة استقصائية لتقييم رجال الشرطة في تالين بشأن البغاء والاتجار بالنساء والحصول على آرائهم بشأنها (ربيع عام ٢٠٠٢).
- ٣ - أُجريت دراسة استقصائية لتقييم معرفة شركات الوساطة في البحث عن الوظائف الخاصة بشأن الاتجار بالأشخاص ولمعرفة المشورة التي تقدمها تلك الشركات إلى النساء المتوجهات للعمل في الخارج (خريف عام ٢٠٠٢).

٤ - تم استيضاح ما إذا كانت عروض العمل المشبوهة هي في الواقع غطاء لأشخاص ومؤسسات من العاملين في التوسط للبقاء (خريف عام ٢٠٠٢).

٥ - ساعدت تقييمات الموظفين المدنيين الإستونيين وموظفي المنظمات غير الحكومية حول إمكانيات مكافحة البغاء والاتجار بالنساء في معرفة مدى خطورة مشكلة البغاء والاتجار في رأي الموظفين المدنيين والخبراء في المنظمات غير الحكومية؛ والطرق التي يرون أنه يمكن مكافحة هذه المشاكل بها، وما ينبغي أن يكون عليه دور وآراء الدولة بشأن هذه المسائل إلخ (خريف عام ٢٠٠٢).

٦ - أُجريت دراسة استقصائية لآراء حُرّاس الحدود والأحصائيين في الشرطة بشأن البغاء والاتجار بالنساء وللتعرف على مقترحاتهم لمكافحة هاتين الظاهرتين (خريف عام ٢٠٠٢).

٧ - أُجريت دراسة استقصائية للتعرف على رأي الناس الذين يعملون مع الشباب - من معلّمين ومستشارين مهنيين ومرشدين اجتماعيين للشباب - بشأن البغاء (خريف عام ٢٠٠٢).

وفي إطار الحملة تم تنظيم دورتين تدريبيتين هما ”دور المجتمع المحلي في منع الاتجار“ و ”منع الاتجار بالأشخاص. وتألفت الأولى من اجتماعات تثقيفية مختلفة استهدفت الوالدين والشرطة والمرشدين الاجتماعيين والمدرسين وزعماء الحكومات المحلية والأشخاص الآخرين الذين يستطيعون من خلال عملهم زيادة وعي الشباب. والثاني في موافقهم. وعقد ما مجموعه تسعة اجتماعات حضرها ٢٥١ شخصا، وتم في إطار الدورة التي تناولت ”منع الاتجار بالأشخاص“ تدريب مدرسين ومرشدين للشباب والمستشارين في شؤون الوظائف.

وفي نهاية عام ٢٠٠٣ تقرر تمديد الحملة، وفي عام ٢٠٠٤ نفذ المجلس الوزاري لبلدان الشمال الأوروبي بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية حملة متابعة بعنوان ”المخدرات، والبغاء والاتجار بالأشخاص من منظور جساني“ كما نظمت في عام ٢٠٠٤ دورات تدريبية مدد تراوحت بين يومين وثلاثة أيام لمعلمي المدارس الثانوية والأحصائيين النفسانيين في المدارس والمرشدين الاجتماعيين للشباب ومعلمي مجموعات الهوايات والمستشارين في شؤون الوظائف. وعُقدت خمس دورات في المجموع في تالين وبارنو وجوبي حضرها ١٠٠ شخص. وبالإضافة إلى موضوع الاتجار بالنساء، شملت برامج التدريب مواضيع مثل الصور المقولبة المتجمدة للجنسين، ووسائط الإعلام والبغاء والمخدرات ومتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) إلخ. وبما أن برنامج التدريب أثبت نجاحه، فمن المزمع أن يستمر في عام ٢٠٠٥.

وجرى خلال الحملة عقد مسابقتين لكتابة مقالة عن موضوع الاتجار بالأشخاص وكان الهدف منهما حفز الشباب على التفكير في مسألة الاتجار بالأشخاص وبالتالى الحلولة دون وقوعهم أنفسهم ضحايا ذلك الاتجار. وكان الموضوعان الفرعيان للمسابقة هما ”البغاء ومسألة الطلب والعرض“ و ”كيف يمكن أن أقع أنا في حبال المتحررين بالأشخاص“.

وعُقدت كذلك خمس ندوات دولية بشأن الاتجار بالأشخاص وعلاقته بالبغاء وإساءة استخدام المخدرات وعدم المساواة بين الجنسين. وعقدت هذه الندوات في روسيا وإستونيا ولاتفيا ولتوانيا. وكان هدفها هو الجمع بين الخبراء (مسؤولي الشرطة، والمرشدين الاجتماعيين، وممثلي المنظمات غير الحكومية) من مختلف البلدان لتبادل الآراء بشأن هذه المسائل.

وقد حققت الحملة أهدافها من حيث أن الموضوع الذي كان في السابق هامشيا تماما أصبح يجتذب الآن اهتمام وسائل الإعلام واهتمام السياسيين. وبعد الحملة، تغيرت معاملة وسائل الإعلام لموضوع الاتجار بالأشخاص. ومع ذلك، لا يزال هناك قدر كبير من الدعايات التي تصوّر النساء كأغراض لإشباع الشهوة الجنسية. وقد تقدمت وزارة الشؤون الاجتماعية بمقترحات ترمي إلى حظر هذه الدعايات.

وواصلت مختلف المنظمات غير الحكومية أنشطتها الرامية إلى زيادة الوعي، بما في ذلك، تدريب الصحفيين وإطلاعهم على قضايا البغاء والاتجار بالأشخاص. وعلى سبيل المثال، قرر مركز الوقاية من مرض الإيدز الاضطلاع بدورتين تدريبيتين للصحفيين في موضوع الاتجار بالأشخاص في عام ٢٠٠٤. ويعتزم المركز الإستوني للدراسات والموارد النسائية أن ينظم حلقات تدريبية لرجال الشرطة.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ أنشئ خط هاتفي مباشر لمنع الاتجار بالأشخاص، يقدم المشورة القانونية المجانية والمعلومات عن السفر المأمون وفرص العمل الحقيقية. وهذا المشروع ومدته سنة واحدة عنوانه ”الخط الهاتفي المباشر لمنع الاتجار بالأشخاص“ تموله وزارة خارجية الولايات المتحدة الأمريكية، ويتولى تنفيذه مركز الوقاية من مرض الإيدز، ومنظمة ”العيش من أجل الغد“ غير الحكومية، ومنظمة الاتحاد الفنلندي.

وأصدر مركز المعلومات القانونية لحقوق الإنسان، في حريف عام ٢٠٠٤، دليلا عنوانه ”منع الاتجار بالأشخاص، والعمل في الخارج“.

الدراسات الاستقصائية

في عام ٢٠٠٣ أُطلق مشروع ”البغاء - هل هو مشكلة اجتماعية؟ حكم المؤثرين في الرأي العام في دول البلطيق وشمال غرب روسيا“ الذي تم تنظيمه بالتعاون مع المركز الإستوني للدراسات والموارد النسائية ووزارة الشؤون الاجتماعية. وينبغي أن توفر المعلومات الجمعية في إطار هذا المشروع فكرة عامة عما يرى المؤثرون في الرأي العام أنها أسباب ونتائج الاستغلال الجنسي للنساء، وعن إمكانية اعتماد قوانين لمكافحة هذه المنطقة.

وفي ربيع وصيف عام ٢٠٠٤، أُجريت الدراسة الاستقصائية المعنونة ”أنشطة مكافحة الاتجار بالأشخاص في إستونيا وآراء الخبراء والحلول الممكنة“ بالتعاون مع المجلس الوزاري لبلدان الشمال الأوروبي والمركز الإستوني للدراسات والموارد النسائية. وكان هدف الدراسة هو التعرف على المشاكل التي يتعين على الأخصائيين الذين يكافحون الاتجار بالأشخاص أن يعالجوها. وتمت أيضا دراسة كيفية تكثيف الكفاح ضد الاتجار بالأشخاص في إستونيا.

وفي عام ٢٠٠٣ أُجريت في إستونيا دراسة استقصائية عن العنف ضد النساء وصحة المرأة، رمت إلى تقصي الرأي العام بشأن البغاء، ومعاقبة استخدام خدمات الباغيات وزبائن البغي. وأعد، استنادا إلى نتائج هذه الدراسة، تقرير بعنوان ”البغاء والمخاطر الاجتماعية والضغوط الاقتصادية“ أظهر أن ثلثي السكان يؤيدون القانون الحالي الذي يمنع القوادة. أما عدد المشتركين في الدراسة الذين أيدوا معاقبة مستخدمي خدمات الباغيات فكان أقل من ذلك بمرتين، لأن الإستونيين على ما يبدو يفضلون معاقبة الباغيات (٣٩ في المائة) أو إلغاء القيود الحالية وجعل المواخير مشروعة (٤٠ في المائة).

ويستفاد من دراسة أجراها معهد المجتمع المفتوح الإستوني للسكان الراشدين في إستونيا أنه يمكن الاستنتاج بأن سكان إستونيا ليست لديهم آراء واضحة بشأن البغاء، وأنهم لا يعتبرون البغاء شكلا من أشكال العنف ضد المرأة.

وقد ساعدت الحملة ضد الاتجار بالمرأة في دول البلطيق وبلدان الشمال الأوروبي والتدابير الأخرى في بدء حوار في ربيع عام ٢٠٠٤ بشأن تجريم شراء الخدمات الجنسية. غير أن المجتمع الإستوني ليس مستعدا بعد لمثل هذا التعديل التشريعي، إذ أن واحدا بين كل شخصين في إستونيا له رأي مؤيد للبغاء، ويشكل الرجال من هؤلاء ٦٠ في المائة وتشكل النساء ٤٢ في المائة.

ويظهر تحليل مواقف النساء أنهن لا يرين أية مخاطر اجتماعية في تفشي البغاء وتزايد عدد المواخير. والنساء لا يفهمن أن النمو السريع للمواخير وكل أشكال البغاء في إستونيا تشكل خطرا على العديد من الشابات اللواتي يمكن أن يتلعهن سوق الجنس المتوسعة.

ويعتبر ارتياد الرجال للمواخير نشاطا طبيعيا بشرط أن يكون لديهم المال الكافي لذلك. ويعتبر ثلاثة أرباع السكان في إستونيا ارتياد المواخير نشاطا يمكن تفهمه لأن له أثرا يؤدي إلى استقرار الأسرة، ويرون أن له ميرا في الحاجات الجنسية الأشد للرجال وفي المواقف المتسمة بالبرود والابتعاد من زوجاتهم. وهذا يظهر أن أنشطة زيادة الوعي بشأن هذه المسألة مطلوبة في صفوف عامة الجمهور.

أنشطة الشرطة

توجد منذ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ فرقة عاملة خاصة في إطار شعبة الجرائم ضد الأشخاص التابعة للإدارة الجنائية لشرطة محافظة تالين الشمالية مهمتها مكافحة القوادة. وتجمع هذه الفرقة العاملة المعلومات عن القوادة، وتنظم البيانات وتفرزها وتقوم بأعمال المراقبة وتتولى التحقيقات الأولية في القضايا الجنائية. وشكلت الفرقة في تالين لأنه يقدر أن ٨٠ في المائة من حالات القوادة تحدث في تالين وجوارها. ونتيجة للتدابير المتخذة ضد أصحاب المواخير، تم خلال الأشهر الثمانية الأولى من عام ٢٠٠٤ إغلاق الأنشطة غير القانونية في تسعة مواخير حيث كان الزبائن يُخدمون في عين المكان وفي ثلاثة "شركات" تعمل من شقق مستخدمة كمواخير حيث تقدم الخدمات للزبائن على أساس مكالمات هاتفية منتظرة من باغيات.

ولا توجد أية وحدات خاصة مماثلة في شرطة المحافظات الأخرى حيث تعالج مكاتب مكافحة الجريمة المنظمة قضايا القوادة. ويؤدي موظفو الهجرة دورا هاما في التعرف على الأجانب المقيمين بصورة غير مشروعة في إستونيا.

وتعالج الشرطة الجنائية المركزية قضايا القوادة الجنائية التي تنطوي على نقل باغيات من إستونيا إلى بلدان أخرى. وتتلقي دائرة الاستخبارات الجنائية الدولية في الشرطة الجنائية المركزية بين ٤٠ و ٥٠ استفسارا من البلدان الأخرى كل عام تتعلق باحتجاز فتيات من إستونيا مشتبه في ممارستن البغاء. ونفس الأشخاص الناشطين في تجارة المخدرات، ولا سيما تهريب المخدرات، هم القائمون في معظم الأحيان بالقوادة.

وفي النصف الأول من عام ٢٠٠٤ أقامت الشرطة الجنائية المركزية، أو أرسلت إلى المحكمة، أربع قضايا جنائية كانت قد بدأت التحقيق فيها بموجب المادة ٢٦٨ من قانون

العقوبات المتعلقة بالقوادة. وفي الأشهر التسعة الأولى من عام ٢٠٠٤، شُرِع في التحقيق في ٤٣ قضية جنائية بموجب المادة ٢٦٨ من قانون العقوبات. ومنذ خريف عام ٢٠٠٣، قُدمت إلى المحكمة قضية واحدة فقط تنطوي على الاسترقاق (المادة ١٣٣ من قانون العقوبات). وقد تمت محاكمة تسعة أشخاص في هذه القضية.

وبغض النظر عن مختلف أشكال الأعمال غير المشروعة ورحص التشغيل المستخدمة لتوفير غطاء لهذه الأنشطة، فإن الجرائم تكتشف ويتم التحقيق فيها. وهذا يساعد في خفض الأرباح التي يجنيها المجرمون من هذا النوع من النشاط.

خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص

بتاريخ ٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، اعتمد وزراء المساواة بين الجنسين والعدل والشؤون الداخلية لبلدان الشمال الأوروبي ودول البلطيق، في اجتماع غير رسمي عقده في استكهولم، بياناً مشتركاً وتوصيات، واتفقوا على أن يعد كل بلد من البلدان المشاركة في الاجتماع بحلول عام ٢٠٠٥ خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص، ولا سيما النساء والأطفال.

وتعكف إستونيا حالياً على وضع خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص. وفي ١٣ كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٥، قررت الحكومة أن تتولى وزارة العدل تنسيق أنشطة مكافحة الاتجار بالأشخاص بوصف ذلك من تدابير السياسة الجنائية على الصعيد الوطني، وأن تقدم الوزارة بحلول ١ آذار/مارس ٢٠٠٥ إلى الحكومة مشروع خطة العمل الوطنية.

المناقشات الجارية

نظمت وزارة الشؤون الداخلية وممثلة المنظمة الدولية للهجرة في إستونيا بتاريخ ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ مائدة مستديرة لمناقشة موضوع الاتجار بالأشخاص. وحضر الاجتماع ممثلو المنظمة الدولية للهجرة والمؤسسات الوطنية والسفارات الأجنبية.

وتبادل المشاركون في المائدة المستديرة المعلومات عن الطرق التي تكافح بها مختلف المؤسسات الاتجار بالأشخاص. وكان من رأي جميع المشاركين أن الاجتماع كان ناجحاً وأنه ينبغي أن تستمر أنشطة المائدة المستديرة. ومتابعة للاجتماع، يتبادل أعضاء المائدة المستديرة المعلومات بالبريد الإلكتروني بصورة رئيسية.

مشاركة إستونيا في أنشطة مكافحة الاتجار بالأشخاص في المنطقة الإقليمية

تشارك إستونيا بنشاط في الكفاح ضد الاتجار بالأشخاص في منطقة الشمال الأوروبي وبحر البلطيق الإقليمية. وقد تم تشكيل فرقة العمل المشتركة بين الشمال الأوروبي ودول البلطيق لمكافحة الاتجار بالأشخاص. وتمثل إستونيا في فرقة العمل وزارة الخارجية. والهدف الرئيسي لفرقة العمل هو تنسيق ورصد أنشطة مكافحة الاتجار بالأشخاص في المنطقة الإقليمية وإبقاء الموضوع في رأس جدول الأعمال السياسي في البلدان المشاركة.

واعترمت فرقة العمل البدء في عام ٢٠٠٥ بمشروع يهدف إلى كفالة عودة الضحايا عودة مأمونة إلى بلدانهم الأصلية ومساعدتهم في بلدان المقصد.

المادة ٧

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

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

بالإضافة إلى المعلومات المقدمة في التقرير السابق عن الإجراءات التشريعية الوطنية في هذا الميدان، تم بصدد انضمام إستونيا للاتحاد الأوروبي، اعتماد قانون الانتخابات للبرلمان الأوروبي الذي بدأ نفاذه في ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وينص القانون على أن تكون الانتخابات حرة وعامّة وموحدة ومباشرة. ولكل ناخب صوت واحد. وتستند نتائج الانتخابات إلى مبدأ التناسبية.

ولكل مواطن إستوني بلغ ١٨ سنة من العمر بتاريخ الانتخابات الحق في التصويت. وبالإضافة إلى ذلك، يحق لكل مواطن في الاتحاد الأوروبي من غير رعايا إستونيا أن يصوت إذا كان قد بلغ/بلغت ١٨ سنة من العمر بحلول يوم الانتخاب وكان/كانت من المقيمين الدائمين في إستونيا أو أن تفاصيل عنوانه/عنوانها أو مكان إقامته/إقامتها قد أدرجت في سجل السكان الإستوني ولم يكن/تكن قد حُرّم/حُرمت من الحق في التصويت في الدولة العضو في الاتحاد التي هي وطنه/وطنها. وليس للشخص الذي حرّته محكمة من أهليته القانونية الإيجابية أو إدانته محكمة ويمضي حكما في مؤسسة رعاية الحق في التصويت.

ولكل مواطن إستوني بلغ ٢١ سنة من العمر بتاريخ الانتخابات الحق في أن يرشح نفسه للانتخاب. كما أن للمواطن في الاتحاد الأوروبي الحق في ترشيح نفسه أو نفسها إذا

بلغ أو بلغت ٢١ سنة من العمر بتاريخ الانتخابات؛ وكان مكان إقامته/إقامتها في إستونيا، أي أن تفاصيل عنوان منزله/منزله مدرجة في سجل السكان ولم يكن قد حرم أو حرمت من الحق في التصويت في الدولة العضو في الاتحاد التي هي وطنه/وطنها. وليس للشخص الذي حرّته محكمة من أهليته القانونية الفعلية أو أذنته محكمة بجرم جنائي أو هو يمضي حكما بالسجن أو أنه من أعضاء قوة الدفاع أن يرشح نفسه للانتخابات لعضوية البرلمان الأوروبي.

ولإستونيا ستة أعضاء في البرلمان الأوروبي بينهم حاليا امرأتان.

النساء في البرلمان

يتألف البرلمان الإستوني من ١٠١ عضو بينهم الآن ١٩ امرأة. وعليه فإن نسبة النساء في البرلمان هي ١٨,٨ في المائة. ومقارنة بالانتخابين السابقين، لم تتغير نسبة النساء كثيرا. ويتبين من الجدول ٧-١ أن نسبة النساء في البرلمان المنتخب عام ١٩٩٩ كانت ١٧,٨ في المائة. غير أن مما له أهميته التنويه بأنه تم عام ٢٠٠٣ انتخاب امرأة (إيني إيرغاما) رئيسة للبرلمان.

النساء في مجالس الحكم المحلي

إن نسبة المرشحات في انتخابات مجالس الحكم المحلي أعلى كثيرا من نسبتهم في الانتخابات البرلمانية. كما أن نسبة النساء اللواتي انتُخبن لهذه المجالس أعلى، مقارنة بالانتخابات البرلمانية. وفي عمليتي الانتخابات اللتين أُجريت عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٢ انتُخب ٢٨,٣ في المائة من المرشحات لمجلس الحكم المحلي (انظر الجدول ٧-١).

على أن عدد النساء بين زعماء مجالس الحكم المحلي ليس كبيرا: ذلك أن ١٥,٤ في المائة من رؤساء مجالس المدن و ١٢,٤ في المائة من رؤساء مجالس البلديات الريفية هن من النساء (في ١٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣). وتشغل رئاسة مجلس مدينة تالين، عاصمة إستونيا، امرأة. كما أن رئاسة بلدية تارتو، ثانية أكبر المدن في إستونيا، امرأة أيضا.

ويمثل تزايد عدد النساء المرشحات لكل من الانتخابات البرلمانية وانتخابات مجالس الحكم المحلي اتجاهها إيجابيا. واهتمام المرأة أخذ في الازدياد في السياسات الحزبية والمحلية رغم أن فعاليتها في التصويت أقل من فعالية الرجال. (تينا رايتفير، المرأة الإستونية في السلطة، ١٩٩٢-٢٠٠٣). ومن الأصعب على المرأة أن تُنتخب لأن النساء يفتقرن في العادة إلى دائرة الصداقة والحماية التي يتمتع بها الرجال، وحالاتهن المالية سيئة أيضا إضافة إلى أنهن لا يحظين بدعم من النساء الأخريات في العادة.

ومن أسباب عدم انتخاب النساء في أحيان كثيرة ما يعود إلى النظام الانتخابي الإستوني، حيث لم يجر وضع أسمائهن في مكان بارز بما يكفي في قوائم المرشحين. ومع أن للنساء وجودا في الأحزاب السياسية، لا يخوض عدد كاف منهن الانتخابات.

الجدول ٧-١

المرشحات ونسبة من انتخب منهن في الانتخابات في إستونيا، في الفترة
٢٠٠٤-١٩٩٩

الانتخابات	التاريخ	المرشحات		النسبة المئوية	عدد النساء	النسبة المئوية	مجموع الأعضاء	عدد النساء اللاتين	النسبة المئوية
		العدد	النسبة						
الانتخابات البرلمانية	١٩٩٩/٣/٧	١٨٨٤	٥٠٨	٢٧,٠	١٠١	١٨	١٧,٨		
الانتخابات البرلمانية	٢٠٠٣/٣/٢	٩٦٣	٢٠٦	٢١,٤	١٠١	١٩	١٨,٨		
انتخابات البرلمان الأوروبي	٢٠٠٤/٦/١٣	٩٥	٢٣	٢٤,٢	٦	٢	٣٣,٣		
انتخابات مجالس الحكم المحلي	١٩٩٩/١٠/١٧	١٢٨٠٢	٤٥٦٢	٣٥,٦	٣٣٥٥	٩٥١	٢٨,٣		
انتخابات مجالس الحكم المحلي	٢٠٠٢/١٠/٢٠	١٥١٨١	٥٧٢٧	٣٧,٧	٣٢٧٣	٩٢٣	٢٨,٣		

المصدر: لجنة الانتخابات في جمهورية إستونيا.

النساء في انتخابات البرلمان الأوروبي

في نهاية عام ٢٠٠٣، أصدرت المنظمات النسائية في إستونيا نداء عاما دعت فيه الأحزاب السياسية إلى وضع النساء في رأس قوائم المرشحين لانتخابات البرلمان الأوروبي. ودعت ٢٠٢ امرأة من ٩٨ منظمة نسائية، عامة الجمهور إلى التصويت لصالح المرشحات في الانتخابات.

وتم انتخاب امرأتين للبرلمان الأوروبي (سيربي أوفير وماريان ميكو) وترأس إحداهن الآن (ماريان ميكو)، وفد مولدوفا في البرلمان الأوروبي.

نسبة النساء في الأحزاب السياسية الكبرى

يوجد فارق كبير في نسبة تمثيل الجنسين بين الأعضاء العاديين في الأحزاب وزعامات الأحزاب. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، كان ما متوسطه ٤٨ في المائة من أعضاء الأحزاب السياسية الذين انتخبوا لعضوية البرلمان من النساء. أما في الأحزاب السياسية المحافظة فكان عدد النساء أقل من عددهن في الأحزاب التحررية. وكانت نسبة النساء بين

الشباب من أعضاء الأحزاب أكبر من نسبتهم بين جميع أعضاء الأحزاب السياسية. غير أن التوازن بين عدد الرجال والنساء غير موجود في الزعامات الهرمية الداخلية للأحزاب، ذلك أن ١٦ في المائة في المتوسط من أعضاء مجالس إدارة الأحزاب من النساء؛ ولا توجد أي نساء في إدارات أربعة من ١٩ حزبا سياسيا في حين توجد امرأة واحدة فقط في كل من مجالس إدارة خمسة أحزاب (بيانات ٤ آذار/مارس ٢٠٠٢، تينا رايتفير، المرأة الإستونية في السلطة السياسية، أريادني لونغ، ٢٠٠٢/١٢).

وهناك عدد قليل من النساء بين زعماء الفروع والجمعيات الإقليمية للأحزاب السياسية. وتترجم امرأة حزبا سياسيا واحدا في إستونيا هو الحزب اليساري الإستوني. ولما كان عدد النساء بين زعماء الأحزاب السياسية صغيرا، تظل إمكانيات مشاركتهن في صنع القرارات الهامة، مثل وضع قوائم المرشحين للانتخابات، محدودة. غير أن بعض الأحزاب قد دعت النساء على وجه التحديد إلى الانضمام إلى صفوفها (مثل حزب الوسط الإستوني والحزب الديمقراطي الاجتماعي).

ولكل الأحزاب السياسية الكبرى (الاتحاد في سبيل الوطن، وحزب الإصلاح، وحزب الشعب المتحد، والحزب الديمقراطي الاجتماعي، وحزب الوسط) جمعيات نسائية.

ولم يعلن أي حزب سياسي في إستونيا حتى الآن أن المعاملة المتساوية للنساء والرجال وكفالة قيام مجتمع متوازن من حيث مراعاة مصالح الجنسين ستكونان بين القضايا الرئيسية في برنامجه. وتكتفي بعض الأحزاب فقط بذكر ضرورة المساواة بين الجنسين في برامجها. على أن برامج الأحزاب وأفعالها لا تكون متسقة دائما؛ وفي بعض الأحيان تشدد على المساواة بين الجنسين الأحزاب التي تدل أنشطتها وأفعالها السياسية على أن فيها قيادة يسيطر عليها الذكور (حزب الشعب المتحد، وحزب العامة). ومن الناحية الأخرى، فإن بعض الأحزاب الأخرى التي دفعت النساء إلى أرفع درجات قيادتها (مثلا حزب الوسط)، لا تذكر مراعاة الجنسين في برامجها.

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

تراوحت نسبة النساء في حكومة إستونيا، غير أن النساء شكّلت، في المتوسط، ١٢,٥ في المائة من أعضاء الحكومة (انظر الجدول ٧-٢). وبعد انتخابات عام ٢٠٠٣، ضمت الحكومة مبدئيا وزيرة واحدة هي وزيرة الخارجية (فشكّلت بذلك نسبة ٧,١ في المائة من الأعضاء). وبعد سنة أصبحت هناك وزيرتان (للخارجية والزراعة) (١٤,٢ في المائة). غير أنه يجدر التنويه بأن الوزيرتين تتوليان وزارتين هامتين.

الجدول ٧-٢

النساء في عضوية حكومة إستونيا في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٤

وظائف الوزارات	النسبة المئوية للنساء	الأعضاء		الفترة	الحكومة
		عدد النساء	المجموع		
ث؛ ث	١٣,٣	٢	١٥	١٩٩٩/٣/٢٥ إلى ٢٠٠٢/١/٢٨	حكومة مارت لار الثانية
ر؛ ق؛ ح؛ ر؛ ق؛ هـ؛ ث؛ ث؛ ث	٣٥,٧	٥	١٤	٢٠٠٢/١/٢٨ إلى ٢٠٠٣/٤/١٠	سام كانلاس
ر	٧,١	١	١٤	منذ ٢٠٠٣/٤/١٠	يوهان بارتس
ر؛ ق	١٤,٣	٢	١٤	منذ ٢٠٠٤/٤/٥	
	١٢,٥	٢٢	١٧٦		المجموع/المتوسط

المصدر: حكومة إستونيا. www.yiik/yalitsvs.ee.

الأحرف ث/ر/ق/هـ مستخدمة كالتالي:

- ر - دالة وظائف أساسية يؤديها: وزراء الخارجية، والداخلية، والدفاع والعدل وأحياناً وزير المالية؛
- ق - دالة وظائف مسؤولة عن النشاط الاقتصادي يؤديها وزراء: المالية، التجارة، الصناعة، والزراعة؛
- هـ - دالة وظائف الهياكل الأساسية لوزراء: الاتصالات، الداخلية، الإعلام، البيئة؛
- ث - دالة وظائف اجتماعية، ثقافية لوزراء: الشؤون الاجتماعية (سوق الأيدي العاملة، الصحة، السكان، الأسرة والأطفال والمتقاعدين). والثقافة والتعليم.

ونسبة النساء بين زعماء الحكومات المحلية أقل من نسبتهن في الحكومة المركزية، إذ أن ١٢,٨ في المائة من رؤساء بلديات المدن من النساء (هناك ٥ نساء فقط بين ٣٩ من رؤساء بلديات المدن)، و ١٣,٤ في المائة من رؤساء البلديات في الريف من النساء (٥٧ امرأة بين ٢٠٢ من رؤساء البلديات الريفية) في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

النساء في القطاع العام

النساء يشكلن معظم الموظفين المدنيين الأمر الذي ينبغي أن يصبح الأساس لدفع المرأة إلى مناصب قيادية. ويعمل عدد كبير من النساء في الأقسام الفرعية التي تنظم العمل التقليدي للبرلمان والحكومة (دائرة الاجتماعات الحكومية، ودائرة نظم المعلومات وإدارة الوثائق، ودائرة المحاسبة). ورغم أن أكثر من ثلث كبار المسؤولين والمديرين من النساء فإن النساء يشغلن أقل من خمس أرفع المناصب القيادية. ولكي تصل المرأة إلى أعلى المناصب

عليها أن تتغلب على التحيزات السائدة في المجتمع، وأن تكون مستعدة لتولي المسؤولية، وأهم من ذلك أن تحظى بدعم الأسرة.

ومقارنة بالديمقراطيات الأقدم عهدا في أوروبا، يوجد في إستونيا، تقليديا، عدد كبير من القاضيات، بينهن رئيسات محاكم. وفي الوقت ذاته، لا يزال الرجال يشغلون المناصب القيادية في المؤسسات التي تتولى استعراض الأحكام ومراجعة دستوريته ومشروعيتها، مثل قاضي القضاة، ومراجع الحسابات العام، وكبير المدعين العامين، ورئيس المحكمة العليا، وأمين رئاسة الدولة، ومدير خزانة الدولة، إلخ. وظلت امرأة تشغل أمين رئاسة الدولة حتى عام ٢٠٠٣.

(ج) المشاركة في المنظمات غير الحكومية والجمعيات التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

كان للمنظمات النسائية وللجمعيات النسائية التابعة للأحزاب السياسية، ولا يزال، نفوذ كبير مارسه على سياسات الأحزاب السياسية. وتنظم الجمعيات النسائية للأحزاب السياسية أحداثا تدريبية وتوفر بذلك الفرصة للتطور الذاتي ولتحقيق الذات، وتساعد النساء اللاتي يخضن المعترك السياسي على إثبات هويتهن، وتمدهن بالثقة في النفس وتوفر لهن اتصالات جديدة. ويمكن لهذه الجمعيات أيضا، في الظروف المؤاتية، أن تؤثر على مجلس إدارة الحزب ورئيسه، بما في ذلك وضع قائمة المرشحين للانتخابات. وللرابطة النسائية البرلمانية إمكانات ضخمة لحماية مصالح المرأة. وأحد مواضيع الساعة الرئيسية هو المساعدة في تيسير انتخاب مزيد من النساء للهيئات التمثيلية.

وتم في ٤ آب/أغسطس ٢٠٠٣ إنشاء السلسلة التعاونية للمرأة الإستونية، وهي منظمة جامعة لمختلف التنظيمات النسائية السياسية. والأعضاء المؤسسة للسلسلة التعاونية هي اتحاد المرأة الإستونية، والاتحاد الإستوني للمرأة المعاقة، والجمعية النسائية للحزب الإستوني الشعبي المتحد، والجمعية النسائية للاتحاد في سبيل الوطن، والجمعية النسائية "كيننا" لحزب الوسط، والشجاعة المدنية (المائدة المستديرة للجمعيات النسائية لمدينة بارنو)، ونادي الإصلاح النسائي نايري.

وتقوم السلسلة التعاونية على مبدأ الديمقراطية وتوفر احتمالات أفضل لدعم حقوق المرأة. والهدف منها أن تكون حلقة وصل للمرأة الإستونية في التعاون الداخلي والدولي، ودعم مشاركة المرأة في المجتمع والسياسة الداخلية، وتحسين المناخ السياسي الداخلي في

المجتمع، وكفالة تنفيذ مبدأ التساوي بين النساء والرجال في التشريعات الإستونية وفي المعترك السياسي والحياة اليومية.

ورغم أنه لا يزال قرابة عام على موعد الانتخابات التالية لمجلس الحكم المحلي، تعمل الجمعيات النسائية للأحزاب السياسية بالفعل على إعداد أعضائها للترشح للانتخابات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ أقر منتدى المنظمات النسائية الإعلان الصادر عن السلسلة التعاونية للمرأة الإستونية الذي دعا الأحزاب السياسية إلى إدراج نساء يتسمن بالكفاءة والمعرفة والاطلاع في رأس قوائم مرشحيها، ودعت الناخبين إلى تأييد المرشحات.

وشُكلت في ١٤ من ١٥ مقاطعة في إستونيا، موائد مستديرة إقليمية للنساء، تجمع بين عدد ضخم من التنظيمات النسائية العاملة في المقاطعات وممثلات للمنظمات الأخرى. والهدف من المائدة المستديرة هو صياغة مواقف النساء وأفكارهن في مقترحات تقدّم لجهات وضع السياسة - الحكومات المحلية، وحكومة الجمهورية، والبرلمان، والأحزاب السياسية. وقد درجت الموائد المستديرة الإقليمية على أن تقدم بانتظام مقترحات إلى نقابات الحكومة المحلية في الأقاليم، وحكومات المقاطعات وإلى الحكومة المركزية والبرلمان بغية التأثير على القرارات والتشريعات في مختلف الميادين. وعندما ناقش البرلمان قانون المساواة بين الجنسين نُظمت حملة لتوجيه رسائل إلى أعضاء البرلمان، ونُظمت حملة مماثلة لأجل تنفيذ تدابير مكافحة البغاء.

في تموز/يوليه عام ٢٠٠٣ شُكلت المائدة المستديرة للجمعيات النسائية الإستونية بالتعاون بين المنظمات النسائية ومنظمات حقوق الإنسان. والهدف من هذه المائدة المستديرة هو تعزيز المجتمع المدني، والنهوض بالمساواة بين المرأة والرجل، ودعم الشبكة التعاونية النسائية. والمائدة المستديرة للجمعيات النسائية الإستونية هي أيضا جهة التنسيق الوطنية الإستونية في مجموعة الضغط النسائي الأوروبي. وأحد التحديات هو رصد أن تكون المرأة ممثلة في كل اللجان والمجالس الوطنية.

وفي عام ٢٠٠٢ نظّمت جمعية "التدريب المدني" وهي جمعية لا تستهدف الربح منتدى سابقا للانتخابات ضم ٣٠٠ مشاركة لأجل النساء المرشحات في انتخابات مجالس الحكم المحلي.

وفي ٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، عُقد المنتدى النسائي "النساء يقررن - ٢٠٠٣" قبل إجراء الاستفتاء على الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، حضرته ممثلات لجميع المنظمات النسائية السياسية وغير السياسية الكبرى في إستونيا. وشاركت قرابة ٣٠٠ امرأة في المجموع في

أعمال المنتدى. واعتمدت الجمعية العامة لهذا المنتدى البيان الختامي الذي دعا جميع نساء إستونيا إلى التصويت في الاستفتاء على الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي.

وُنظّم المنتدى ”النساء يقررن - ٢٠٠٤“ بهدف البدء في الاستعدادات للانتخابات القادمة للحكومات المحلية. وكون هذا المنتدى أصبح حدثاً سنوياً يُثبت اهتمام المرأة المشاركة في السياسة.

ونفّذ المعهد الإستوني لحقوق الإنسان، وهو منظمة غير حكومية، مشروع ”المشاركة المتوازنة للنساء والرجال في العملية السياسية وعملية اتخاذ القرارات العامة“ في الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ إلى آذار/مارس ٢٠٠٤. وأُعدت في إطار المشروع، صورة عامة للحالة في إستونيا استُخدمت كأساس لتنظيم اجتماعات مائدة مستديرة في حوفي وتالين في شباط/فبراير ٢٠٠٥. وأُرسلت مقترحات اجتماعات المائدة المستديرة إلى جميع الفئات السياسية في البرلمان، وإلى اللجنة الدستورية ولجنة الشؤون الاجتماعية ولجنة الشؤون القضائية للبرلمان، وإلى مكتب وزير الشؤون السكانية، وإلى وزارة العدل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، وإلى عدد من مجالس الحكم المحلي والمنظمات غير الحكومية.

النقابات العمالية

للأشخاص، وفقاً لقانون النقابات العمالية الحق في أن يشكلوا نقابات عمالية، بدون الحصول على إذن مسبق، وفي أن ينضموا أو لا ينضموا إلى نقابات عمالية. غير أنه لا يحق لأعضاء القوات المسلحة العاملين في الخدمة الفعلية لقوات الدفاع أن يشكلوا نقابات عمالية أو أن ينضموا إليها.

وقد تضاعف عدد المنظمات الأعضاء في اتحاد النقابات العمالية الإستونية مقارنة بالحالة في نهاية فترة الإبلاغ السابقة، غير أن هذا عائد إلى اندماج عدة منظمات أعضاء. ولكن العدد العام لأعضاء الاتحاد قد تضاعف أيضاً فهبط من ٦٥ ٠٠٠ إلى ٤٦٧ ٤٨ عضواً. ومن الناحية الأخرى، ارتفع عدد ونسبة العاملات الأعضاء - ففي نهاية فترة الإبلاغ السابقة وصل عددهن إلى ٦٠٠ ٢٥ امرأة عضو أي ما يساوي ٤٢,٧ في المائة من إجمالي عدد أعضاء الاتحاد. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ كان عدد الإناث الأعضاء قد بلغ ٤٨٢ ٢٧ أي ما يعادل ٥٦,٧ من مجموع عدد الأعضاء. وقد شكّلت لجنة المساواة في إطار اتحاد النقابات العمالية الإستونية. وتشارك هذه اللجنة في عمل اللجنة النسائية للاتحاد الدولي للنقابات العمالية الحرة. وقد نظّمت اللجنة النسائية حركات دراسية نقابية للنساء المنتميات إلى المنظمات الأعضاء؛ وحضر أعضاء لجنة المساواة هذه الحلقات الدراسية.

وثمة منظمة كبرى أخرى تضم نقابات هي اتحاد نقابات المستخدمين الإستونية ويتألف من ١٣ منظمة عضو غير أن عدد الأعضاء الأفراد يبلغ ٣٢ ٠٠٠ نحو ٦٠ في المائة منهم نساء. ولهذا الاتحاد لجنة نسائية أيضا ولكنها غير فعالة في الوقت الحالي. ويشترك الموظفون المنتمون إلى هذا الاتحاد بانتظام في الأحداث التي تُنظم عن المساواة بين الجنسين (الحلقات الدراسية والدورات التدريبية إلخ). وكانت اللجنة قد أعربت عن القلق إزاء النسبة المتدنية لتمثيل المرأة في هيئات اتخاذ القرارات. وقد تزايد اهتمام المرأة وعدد النساء في النقابات العمالية كما تزايدت مشاركتهن في الأحداث التدريبية.

المادة ٨

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

إن متطلبات التعيين في وزارة الخارجية، كما ذكر في التقرير السابق، واردة في قانون الخدمة الخارجية. ولكل شخص الحق في أن يبدأ حياة وظيفية في السلك الخارجي أو الدبلوماسي، بصرف النظر عن نوع الجنس.

وإذا رافق الدبلوماسي أو الدبلوماسية زوجته أو زوجها خلال التعيين في سفارة خارجية، زيدت علاوة السلك الخارجي بنسبة ٣٥ في المائة، واعتُبر الوقت الذي تمضيه الزوجة أو الزوج في البعثة الخارجية مع الدبلوماسي جزءا من مدة خدمة الدبلوماسي. وإذا كانت الزوجة أو الزوج تعمل أو يعمل في بعثة خارجية، لا تزداد علاوة الخدمة الخارجية للدبلوماسي أو الدبلوماسية ويُضمن لزوجته أو لزوجها التأمين الطبي والصحي.

وتُظهر الجداول التالية نسبة النساء في المناصب الدبلوماسية ونسبة النساء العاملات في وزارة الخارجية وفي السفارات.

الجدول ٨-١: نسبة النساء في المناصب الدبلوماسية

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	
٣٤٩	٣٢٩	٣٠٩	٢٩٢	٢٥٤	المجموع في المناصب الدبلوماسية
١٩٣	١٧٩	١٧١	١٥٦	١٢٨	منهم، نساء
%٥٥	%٥٤	%٥٥	%٥٣	%٥٠	النسبة المئوية للنساء
٦	٦	٦	٤	٤	القرينان المتزوجان اللذين يشغلان منصبين دبلوماسيين

المصدر: وزارة الخارجية.

ويُظهر الجدول زيادة نسبة النساء في المناصب الدبلوماسية خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤. وفي عام ٢٠٠٠، كانت ١٢٨ امرأة تعمل في مناصب دبلوماسية، وهذا يوازي ٥٠ في المائة من مجموع عدد الموظفين. وفي عام ٢٠٠٢ بلغت نسبة النساء بالفعل ٥٥ في المائة، وقد بقيت هذه النسبة كما هي حتى عام ٢٠٠٤. ومنذ عام ٢٠٠٢، يوجد في ملاك وزارة الخارجية الإستونية ست حالات يشغل فيها الزوجان مناصب دبلوماسية.

وفي تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٤ كانت وزارة الخارجية تضم ٥٩٠ موظفاً، ٣٦٠ منهم نساء و ٢٣٠ من الرجال؛ ومن بين ٣٤٣ دبلوماسياً كانت هناك ١٨٨ امرأة. وتشكل النساء ٦١ في المائة من مجموع عدد موظفي وزارة الخارجية. ومع ذلك لا بد من الملاحظة أنه كلما علت المناصب، قل عدد النساء اللواتي يشغلنها. وإلى جانب وزيرة الخارجية، ووكيل الوزارة الدائم وهو رجل، هناك ٣ نساء يشغلن منصب نائب وكيل الوزارة (من أصل ٦) وخمس نساء يشغلن منصب مدير عام إدارة (من أصل ١٧) و ٣٢ مديرة شعبة (من أصل ٤٧) في المناصب العليا في وزارة الخارجية.

الجدول ٨-٢: نسبة الدبلوماسيات في المقر الرئيسي لوزارة الخارجية في تالين

النسبة المئوية للنساء	٢٠٠٤			٢٠٠٣			٢٠٠٢			٢٠٠١			٢٠٠٠			حسب المرتبة الدبلوماسية والخدمة				
	النساء	رجال	النسبة المئوية للنساء																	
٢٤	٥	١٦	٢١	١٣	٢	١٤	١٦	١٨	٣	١٤	١٧	١٦	٢	١٠	١٢	٤٢	٣	٤	٧	مستشار
٥٨	٧	٥	١٢	٥٠	٧	٧	١٤	٣٨	٦	١٠	١٦	٤١	٧	١٠	١٧	٥٠	٤	٤	٨	سكرتير أول
٦٣	٢٠	١٣	٣٢	٧٠	٢١	٩	٣٠	٦٧	١٦	٨	٢٤	٥٣	٨	٧	١٥	٥٨	٧	٥	١٢	سكرتير ثاني
٩٠	٢٧	٣	٣٠	٨٦	٢٥	٤	٢٩	٨١	٢٩	٨	٣٦	٧٤	٢٨	١٠	٣٨	٧٩	١٥	٥	١٩	سكرتير ثالث
٦٨	٤٦	٢٣	٦٨	٧٣	٤٣	١٦	٥٩	٧٩	٤٦	١٢	٥٨	٧٥	٤٣	١٤	٥٧	٧٠	٢٩	١٢	٤١	مُلحق
حسب الرتبة الرسمية																				
٠	٠	١	١	٠	٠	١	١	٠	٠	١	١	٠	٠	١	١	٠	٠	١	١	وكيل الوزارة الدائم
٥٠	٣	٣	٦	٢٩	٢	٥	٧	٢٩	٢	٥	٧	٠	٠	٥	٥	٠	٠	٤	٤	نائب وكيل الوزارة
٣٢	٦	١٣	١٩	٣٩	٩	١٤	٢٣	٤١	٩	١٣	٢٢	٨٠	٨	١٠	١٨	٤٠	٦	٩	١٥	مدير عام إدارة
٦٨	٣٠	١٤	٤٤	٦٠	٢٦	١٧	٤٣	٥٩	٢٦	١٨	٤٤	٦٣	٢٤	١٤	٣٨	٧٠	١٤	٦	٢٠	مدير شعبة

المصدر: وزارة الخارجية.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٤، تقدمت وزيرة الخارجية كمرشحة لمنصب أمين عام مجلس أوروبا. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، انتُخبت وزيرة خارجية إستونيا ومعها وزيرة خارجية السويد لرئاسة مجموعة غير رسمية من وزيرات الخارجية.

النساء في المنظمات الدولية

تعمل في لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا امرأتان من إستونيا. وتضم هيئة إدارة منظمة الصحة العالمية ممثلة من إستونيا، كما أن أربعة موظفين إستونيين يعملون في جهاز المنظمة، بينهم امرأتان. ويتألف مكتب منظمة الصحة العالمية في إستونيا من موظفين هما رجل وامرأة. وتعمل امرأتان من إستونيا في مجلس أوروبا (إضافة إلى ثلاثة رجال، أحدهم قاض)، كما تعمل امرأتان في المكتب الإعلامي لمجلس أوروبا في تالين.

المادة ٩

(١) تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائياً جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تُفرض عليها جنسية الزوج.

ينظم قانون الجنسية الشروط والإجراءات لاكتساب جنسية إستونيا والاحتفاظ بها وفقدانها. ولا يعتمد اكتساب الجنسية أو الاحتفاظ بها على جنس الشخص؛ فالرجال والنساء يتمتعون بفرص متساوية. ولا يُسفر تغيير جنسية أحد الزوجين عن تغيير تلقائي في جنسية الزوج الآخر.

وفي تاريخ ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٤، بدأ نفاذ الأحكام المعدلة لقانون الجنسية، التي كانت تهدف إلى الإسراع في عملية طلب الجنسية وخفض عدد الأشخاص عديمي الجنسية. وقد تم تقليص وقت تجهيز طلبات الحصول على الجنسية الإستونية في مجلس المواطنين والهجرة من ستة أشهر إلى ثلاثة أشهر.

وحصل على الجنسية الإستونية بالتجنس ٢٥١ ١٤٩ شخصاً بينهم ٤١٨ ٦٥ رجلاً و ٨٣٣ ٨٣ امرأة.

(٢) تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

يكتسب الأطفال الذين وُلدوا بعد عام ١٩٩٢ والذين لم يكن والديهم من مواطني أي دولة، الجنسية عملاً بإجراء مبسط على أساس طلب الوالدين.

وفي عام ٢٠٠٤، تم تقليص الحد الزمني لإجراءات طلب الجنسية، واعتباراً من أيار/مايو ٢٠٠٤ أصبح الحد الزمني لإجراءات طلب الجنسية للأطفال هو ثلاث أشهر مقابل ستة أشهر في الماضي.

واعتباراً من عام ٢٠٠٢ أصبح لكل شخص وثيقة سفر، ولم تعد البيانات الشخصية للطفل تُدرج في وثيقة الوالد. وهذا الأمر ضروري بصورة رئيسية لحماية مصالح الطفل وللإقلال من إمكانيات تزوير المدخلات في تلك الوثائق.

وقد تزايد عدد الأطفال الذين اكتسبوا الجنسية بالتجنس. ففي عام ١٩٩٦ لم تتجاوز نسبة الأشخاص المتجنسين ممن هم دون ١٥ سنة من العمر ١٠ في المائة، وفي عام ٢٠٠٤ أصبحت النسبة ٥٠ في المائة. وخلال الأشهر التسعة الأولى من عام ٢٠٠٤ كان مجموع طلبات التجنس الواردة من أشخاص دون ١٥ سنة من العمر ٢٨٣، وهو أكثر بنسبة ٦٠ في المائة مما ورد خلال عام ٢٠٠٣.

وحصل ٩٠٧ ٤ أطفال ممن وُلدوا بعد عام ١٩٩٢ لوالدين عديمي الجنسية، على الجنسية بالتجنس. وهذا العدد يشكل ١٨,٥ في المائة من مجموع عدد الأطفال.

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

”(أ) نفس الشروط للتوجيه الوظيفي والمهني، وللالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

يجب، وفقاً لقانون المساواة بين الجنسين، أن تكفل المؤسسات التعليمية والبحثية والمؤسسات المشتركة في توفير التثقيف والتدريب، معاملة الرجال والنساء على قدم المساواة

في التوجيه المهني، والحصول على التعليم، والتطور المهني والحرفي، وإعادة التدريب. وينبغي أن تيسر المناهج التعليمية ومواد الدراسة المستخدمة والبحث الذي يُجرى، القضاء على عدم التساوي في معاملة الرجال والنساء، وتعزيز المساواة.

ويحظر تقديم عروض تعليم وتدريب موجهة نحو أشخاص من جنس واحد فقط. غير أن عروض التعليم والتدريب لا تعتبر تمييزية في الحالات التي تشكل هذه الخاصية فيها، بسبب الأنشطة المهنية المعينة أو السياق الذي تُجرى فيه، طلبا مهنيا أصيلا وباتا. كما لا تُعتبر المعاملة التفضيلية من قبيل التمييز إذا كان هدفها مشروعا والمتطلبات متناسبة، أو إذا أمكن اعتبار التدريب تديرا خاصا يعزز المساواة بين الجنسين ويمنح مزايا للجنس الأقل تمثيلا أو يخفف من عدم المساواة بين الجنسين.

وفي السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٤ كانت هناك ٦٢٧ مؤسسة تعليمية تعمل كامل الوقت وتقدم التعليم العام، و ٢٨ مؤسسة تعليمية تقدم دورات مسائية أو التعليم بالمراسلة، و ٧١ مؤسسة تقدم التعليم المهني والتعليم المهني العام والتعليم الثانوي المتخصص.

وانخفض مجموع عدد الطلاب من ٧٩٥ ٣٠٥ في السنة الدراسية ٢٠٠٠/٢٠٠١ إلى ٩٢٦ ٢٩٢ طالبا في السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٤.

وما فتئت نسبة الطالبات مستقرة لسنوات عديدة (انظر أيضا الجدول ١٠-١). وتبلغ نسبة النساء أعلاها بين خريجي المدارس الثانوية العليا وكذلك في دراسات الدبلوم والبيكالوريوس والماجستير. وبدأت نسبة الطالبات في دراسات الدكتوراه في الهبوط، وإن كانت لا تزال فوق ٥٠ في المائة.

الجدول ١٠-١: نسبة النساء بين مجموع عدد الطلاب

مستوى التعليم	٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠٤/٢٠٠٣
١ - التعليم العام	٤٩,٨	٥٠,٠	٥٠,٠
٢ - الدراسة المهنية والثانوية	٤٦,١	٤٥,٦	٤٤,٥
٣ - التعليم العالي	٦٠,٤	٦١,٥	٦١,٨
٤ - دراسات الدبلوم	٥٩,٥	٦٠,١	٥٨,٧
٥ - دراسات البكالوريوس	٥٦,٧	٥٩,٢	٦٠,٧
٦ - دراسات الماجستير	٦٠,٤	٦٣,٣	٦٤,٧
٧ - دراسات الدكتوراه	٥٦,١	٥٥,٠	٥٣,٥

المصدر: التعليم في السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٤، تالين، ٢٠٠٤.

ويبدأ عدد متزايد من الطلاب الحصول على التعليم الثانوي العام بعد إتمام ٩ سنوات من التعليم الأساسي - وفي السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٢، شرعت نسبة تصل إلى ٧٠,٨ في المائة من الطلاب الذين أكملوا ٩ سنوات من الدراسة في الحصول على التعليم الثانوي العام. وكانت نسبة الإناث بينهم ٨٩,٣ في المائة. وفي السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٤ كانت ٧٩٨ ٥ طالبا و ٣٢٢ ١١ طالبا ملتحقين بالدراسة الثانوية المهنية.

ورغم أنه لا تزال توجد اختلافات فيما تختاره الإناث والذكور في التعليم المهني، فإن ثمة شابات يدرسن ما يسمى "مهن الذكور"، باستثناء المهن المحظورة على النساء. بموجب قانون الصحة والسلامة المهنيين (التعدين الجوفي، وبعض المهن البحرية، إلخ). والمعيار لقبول الطلاب هو أن يكونوا قد حصلوا على التعليم الأساسي واجتازوا بنجاح اختبار اللياقة المهنية.

ويتسم الفصل التقليدي بين الخيارات التعليمية بالنسبة المتوية الأعلى للطالبات في ميادين التربية والفنون الجميلة والآداب. وترتفع نسبة الإناث في المستويات الأدنى من التعليم العالي في ميادين الاقتصاد، والحقوق، والدراسات البيئية، والصحافة.

أما على مستوى الدكتوراه فإن ميادين ما يسمى تخصص الإناث هي التربية (٨٢ في المائة)، والطب (٧٧ في المائة)، والصحافة (٧٠ في المائة)، والعمل الاجتماعي (٦٤ في المائة)، وفقه اللغة الإستونية (٦٤ في المائة). غير أن دراسات الدكتوراه في غالبية الاختصاصات تتميز بأن تمثيل الجنسين فيها أكثر توازنا.

وكما يبين الجدول ١٠-٢ ظل عدد النساء في هيئات التدريس الجامعي مستقرا في الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤.

الجدول ١٠-٢: عدد النساء في هيئات التدريس الجامعي من السنة الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٣/٢٠٠٤

الرتبة الرسمية	٢٠٠٢/٢٠٠١	٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠٤/٢٠٠٣	٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠٤/٢٠٠٣
	النساء	المجموع	النساء	المجموع	النساء	المجموع
أستاذ	٧٨	٤٨٠	٧٦	٤٦٧	٧٦	٤٦٧
أستاذ فوق العادة	١٩	٧٥	٢٥	٦٢	١٠	٦٢
مدرّس	٢٥٠	٧٢٦	٢٤٥	٦٨٠	٢٤٢	٦٨٠
مُحاضر	٥٢٠	١٠٠٠	٥٥٦	١٠٤٦	٥٧٩	١٠٤٦
مُعلم أقدم	٢٤	٣١	١٢٩	١٣٤	١١٩	١٣٤
مُعلم	١٧٩	٢٤٢	٣٧٣	٤٣٤	٣٣٧	٤٣٤

المصدر: التعليم في ٢٠٠٣/٢٠٠٤، تالين، ٢٠٠٤؛ التعليم في ٢٠٠٢/٢٠٠١، تالين، ٢٠٠٢؛ التعليم في ٢٠٠٣/٢٠٠٤، تالين، ٢٠٠٣؛ التعليم في ٢٠٠٢/٢٠٠٣، تالين، ٢٠٠٣.

(ب) توافر نفس المناهج الدراسية، ونفس الامتحانات، وهيئات دراسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى، ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية؛

وفقا للمنهاج الوطني للمدارس الثانوية الأساسية والعليا (مبادئ) وضع المناهج الدراسية والتعليم، وأهداف التربية، والاختصاصات المنشودة، وتنظيم الدراسات) وإجراء قبول الطلاب في مؤسسات التعليم المهني، لا يشار إلى الاختلافات بين الجنسين ولا تؤخذ في الاعتبار.

وعلى سبيل المثال، حقق قاضي القضاة، استنادا إلى شكوى قُدمت إليه، في تقييد مدرسة تالين التقنية بمبدأ المعاملة المتساوية. وهذه المدرسة، بوصفها تشجع التعليم التقني والاقتصادي، هي بمثابة مدرسة أساسية لجامعة تالين التقنية. وينقسم الطلبة في مدرسة تالين التقنية، على أساس اختبارات ومقابلات، إلى ثلاثة صفوف يخصص واحد للإناث واثان للذكور. ودرس قاضي القضاة، أثناء التحقيق الذي أجراه، ما إذا كانت هذه الممارسة المتبعة في المدرسة تتماشى مع حظر التمييز الذي أرساه الدستور ومع قانون المساواة بين الجنسين. وقدم قاضي القضاة طلبا إلى المدرسة يدعوها إلى النظر في التخلي عن هذه الممارسة التي تسمح بمحالات انتهاك مبدأ المعاملة المتساوية عند تشكيل صفوف المدرسة. وعلاوة على ذلك، أشار قاضي القضاة، إلى أنه ليس من الصواب من حيث المعاملة المتساوية والمساواة أن تتيح المدرسة للشبان فقط فرصة التخصص في الهندسة الكهربائية والدفاع الوطني. وأشار إلى أنه ينبغي أن تتاح للجنسين فرصة دراسة هذين الموضوعين.

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في كل مراحل ومستويات التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، وبالأخص، عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛

في عام ٢٠٠٢، قام باحثون في جامعة تارتو بدراسة أدوار الجنسين كما تصورها الكتب المدرسية. ونتيجة لتحليل محتوى كتب دراسة التاريخ، والثقافة المدنية، ودراسات الأسرة، وكتب القراءة، بدا أن الكتب المدرسية لمختلف المواضيع وفي كل المستويات تشجع وتدعم الأدوار النمطية المقبولة للجنسين، ولا تعكس بصورة مماثلة خبرات النساء والرجال، ولا تعلم الأيديولوجيا الحديثة لحقوق الإنسان وتوزيع الأدوار بين الرجال والنساء. وقد نُشرت نتائج الدراسة وهي متاحة إلكترونيا على العنوان التالي:

(<http://www.enut.ee/lisa/soorollid.pdf>).

أما بيئة الدراسة الإلكترونية المباشرة "ميكسايك" (www.miksike.ee) فستتيح الوصول إلى دورة في موضوع حقوق الإنسان مخصصة للشباب تتضمن فصلا عن حقوق المرأة وعن الفصل بين الجنسين في المجتمع.

(د) نفس فرص الوصول إلى برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل قدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛

في الفترة ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤ نُفذ برنامج "Look@World" اكتسب خلاله ٦٩٧ ١٠٢ شخصا (١٠ في المائة من سكان إستونيا الراشدين) مهارات أساسية في استخدام الحاسوب. وشكّلت النساء ٧١ في المائة من المشاركين في البرنامج.

وفي عام ٢٠٠١ أجريت دراسة استقصائية شملت ١٠٠٨ أشخاص بهدف الحصول على معلومات عن حاجات الراشدين من الدراسة وإمكاناتهم.

وأظهرت نتائج الدراسة أن السبب السائد بين النساء للشروع في الدراسات هو الرغبة في تطوير الذات (٦٤ في المائة)، بينما كان السبب الرئيسي لدى الرجال هو تحسين المؤهل المهني (٤٥ في المائة). وبينما يضحى الرجال في حالات كثيرة بإجازاتهم لأجل متابعة الدراسات (٢٠ في المائة)، تجمع النساء بصورة رئيسية بين الدراسة ووقت العمل (٨٩ في المائة) ويحترن بأنفسهن الدورات التي يردن الاشتراك فيها (٥٠ في المائة من النساء و ٣٤ في المائة من الرجال). على أن موقف كل من الرجال والنساء من تعليم الكبار إيجابي - إذ قرر ٤٠ في المائة من الرجال والنساء مواصلة دراساتهم في السنة التالية. وتود نسبة ٣٤ في المائة من الرجال متابعة التعليم في ميادين الصناعة وهندسة الطاقة والإنشاءات؛ مقابل ٤ في المائة فقط بين النساء. وكانت المجالات التي وقع عليها اختيار أكثر النساء ثلاثة هي: التدريب أثناء الخدمة (١٩ في المائة)، والعمل الحر والأعمال التجارية (١٩ في المائة)، والمحاسبة (١٨ في المائة).

وتُظهر المعلومات أعلاه أن الحاجات التدريبية تعكس رسوخ الفصل بين الجنسين في سوق الأيدي العاملة.

وكانت اللجنة قد أعربت عن القلق إزاء استمرار عدم التكافؤ بين الجنسين فيما يتعلق بالخيارات التعليمية للذكور والإناث. ولا يزال هذا الأمر يتأثر إلى حد ما بالمفهوم السائد في المجتمع بشأن العمل "الملائم" للذكور والإناث.

(أ) خفض معدلات التسيب من المدارس بين الطالبات؛ وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان؛

لقد كان معدل التسيب من مدارس التعليم العام مستقرا إلى حد ما. ويظهر الجدول ١٠-٣ زيادة في عدد حالات التسيب في السنة الدراسية ٢٠٠٢/٢٠٠٣، غير أن ذلك يعود إلى تحديد تعريف الأشخاص الذين توقفوا عن متابعة التعليم. ومعدل تسبب الذكور من المدارس الأساسية ومدارس التعليم الثانوي أعلى منه بين الإناث (الجدول ١٠-٣).

الجدول ١٠-٣: معدلات التنسب من المدارس الأساسية والثانوية العليا في الفترة من ٢٠٠١/٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٣/٢٠٠٢

المدارس الثانوية العليا			المدارس الأساسية			
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
١٠٢٥	٢٦٣	٧٦٢	٦١٠	١٧٦	٤٣٤	٢٠٠١/٢٠٠٠
٩٠٧	٢٣٤	٦٧٣	٧٠٧	٣٤١	٣٦٦	٢٠٠٢/٢٠٠١
١١٤٥	٢٩٣	٨٥٢	١٠٣٨	٥٢٨	٥١٠	٢٠٠٣/٢٠٠٢

المصدر: وزارة التربية والبحث.

ولترك الدراسة أسباب مختلفة: مغادرة إستونيا، بلوغ السن الذي لا يعود الالتحاق بالمدرسة عنده إلزاميا، الطرد من المدرسة، أسباب مالية، الوفاة، أسباب عائلية، وغير ذلك من الأسباب.

ولا تعكس إحصائيات التعليم تواتر التسيب بسبب الحمل. بيد أن باستطاعة الأمهات الشابات أن يواصلن تعليمهن بالاختيار بين الدراسة في أوقات النهار أو الدراسة بالمراسلة.

ويُعتقد بأن أحد الأسباب الرئيسية لمعدلات التسيب المرتفعة بين الذكور هو افتقارهم إلى الدوافع.

وبغية تحسين كفاءة المعلمين فيما يتعلق بمسائل الجنسين، دعمت وزارة التعليم والبحث ترجمة وطباعة الدليل المعنون "الأولاد والبنات يدرسون بطرق مختلفة" (تأليف م. غورياني و أ. ك. باللو). ونُشر الكتاب، باللغة الإستونية في تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٤.

وعمدت وزارة التعليم والبحث إلى التكاليف بإجراء دراسات توضح أسباب صعوبات التعلم وتسبب الطلبة. ويمكن الإشارة إلى دراسة بدأها معهد بحوث التربية

الاجتماعية في عام ٢٠٠٤ كمثال في هذا السياق. إذ أنها دراسة استقصائية شاملة للطلبة في السنتين الثامنة والتاسعة من الدراسة ولوالديهم ومعلميهم. وسوف تجهز البيانات التي يتم الحصول عليها من الدراسة الاستقصائية وتُحلل من ناحية نوع الجنس بصورة رئيسية، من أجل تنفيذ التدابير الرامية إلى الحيلولة دون مواجهة الذكور والإناث لصعوبات في التعلم، ولخفض معدل ترك الدراسة.

(و) نفس فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛

وزارة الثقافة هي الجهة المسؤولة عن اللياقة البدنية والرياضة.

أما وزارة التعليم والبحث فهي مسؤولة عن تنظيم دروس التربية البدنية في المدارس، وتدريب الأخصائيين في الرياضة، وتطوير الرياضة. وتتولى وزارة الشؤون الاجتماعية المسؤولية عن إيجاد إمكانيات أفضل لرياضات اللياقة وللألعاب الرياضية التنافسية للمعوقين، وحل المسائل الاجتماعية الأخرى المتصلة بالحركة الرياضية.

ويرسي قانون الرياضة الأسس التنظيمية والقانونية العامة لتنظيم وتشجيع الرياضة، والصلات بين المنظمات الرياضية والهيئات التابعة للدولة وللحكومات المحلية، والمهام الرئيسية في تطوير الرياضة، والأسس لتمويل الرياضة، ومبادئ المشاركة في الحركة الرياضية الدولية.

وقد تزايد سنويا عدد النوادي الرياضية ومعه العدد المطلق للأشخاص الذين يمارسون الألعاب الرياضية كهواية بمن فيهم النساء. وعلى سبيل المثال، في عام ١٩٩٨ كانت النساء تمثل ٢٥ في المائة من ممارسي الرياضة كهواية، وفي عام ١٩٩٩ كانت النسبة ٢٤,٤ في المائة وفي عام ٢٠٠٠ ارتفعت إلى ٢٨,٧ في المائة.

(ز) الحصول على معلومات تربية محذرة للمساعدة في ضمان صحة الأسرة

ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الأسرة.

أوصت اللجنة بإدخال برامج التثقيف الجنسي لحل مشاكل حمل المراهقات. وقد تم التخطيط للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ لأجل توفير الخدمات الاستشارية للشباب عن الصحة التناسلية في كل المقاطعات.

وينظم الاتحاد الإستوني لتخطيط الأسرة حلقات دراسية تتناول الصحة الجنسية والتناسلية وتخطيط الأسرة ويصدر نشرات عنها وذلك للمرشدين الاجتماعيين والأشخاص العاملين في مجال العناية الصحية والتعليم. ويشجع الاتحاد ومعه منظمات غير حكومية شتى،

استخدام وسائل حديثة ذات درجة عالية من الجودة لمنع الحمل، ويعمل بهدف جعل وسائل منع الحمل متاحة لعامة الجمهور.

ونتيجة لهذا العمل النشط أخذ عدد حالات الحمل والولادة بين الشابات في سن ١٦ و ١٧ في الهبوط (انظر الجدول ١٠-٤).

الجدول ١٠-٤: أعمار الفتيات دون سن ١٨ عند الوضع

سن الفتاة عند الوضع	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
١٣	١	١	١	صفر
١٤	٢	٣	٢	٢
١٥	١٤	٢٣	١٩	٢٢
١٦	٩٢	٩٧	٨٧	٧٥
١٧	٢١٦	٢٢٥	١٨٤	١٩٦

المصدر: وزارة الشؤون الاجتماعية.

المادة ١١

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

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر؛

تم على صعيد الدولة، تنظيم توفير الخدمات التالية في ميدان العمالة لجميع الأشخاص: الاضطلاع على الحالة في سوق الأيدي العاملة وعلى إمكانيات التدريب من أجل إيجاد عمل، وعلى الوساطة في ميدان العمل؛ والتدريب المهني؛ والتوجيه المهني؛ والإعانة المالية في مجال التوظيف لأجل بدء عمل تجاري؛ والوظائف المتاحة في المجتمع المحلي.

و بموجب قانون المساواة بين الجنسين يُحظر تقديم عروض للتعليم والتدريب الموجهة نحو أحد الجنسين فقط إلا حيث تشكل الخاصية المتعلقة بنوع الجنس، بسبب طابع الأنشطة المهنية المعنية أو السياق الذي تُجرى فيه، مطلبا مهنيا أصيلا وباتنا، بشرط أن يكون الهدف مشروعاً والمطلب تناسيباً.

وفي إستونيا اليوم، لا تقل الحياة الوظيفية أهمية لدى المرأة عنها لدى الرجل، لا بسبب المكافآت المالية فحسب، بل ولأن فيها تحقيقاً للذات أيضاً. وفي عام ٢٠٠٣ قالت

نسبة ٢٣ في المائة من النساء إهنن سيتوقفن عن العمل ويبقين في منازلهن إذا سمحت الحالة المالية بذلك؛ وكانت نسبة من قالوا الشيء ذاته بين الرجال أعلى من ذلك قليلا.

وكانت نسبة النساء المشتركات في قوة العمل ٢٨ في المائة (عام ٢٠٠٢) كما أن قرابة ٥٢ في المائة من النساء هن بين السكان الناشطين اقتصاديا.

وفي عام ٢٠٠٣، كان متوسط معدل العمالة بين سكان إستونيا (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ سنة) ٦٢,٦ في المائة، وبلغ معدل عمالة الرجال ٦٦,٧ في المائة ومعدل عمالة النساء ٥٨,٨ في المائة.

أما البطالة فكان معدلها ١٠ في المائة. ومع أن معدل العمالة بين الرجال أعلى منه في صفوف النساء، فإن معدل البطالة بين الرجال (١٠,٢ في المائة) أعلى من معدلها بين النساء (٩,٩ في المائة). وكان معدل البطالة بين الشباب (من سن ١٥ إلى ٢٤) هو ١٦,٩ في المائة في عام ٢٠٠٣، مقابل ٢٦ في المائة بين الشباب.

ووفقا لما جاء في دراسة استقصائية أجراها أخصائيو اجتماعيون في جامعة تالين التربوية، عام ٢٠٠٣، كانت نسبة ١٠ في المائة من النساء يعملن طوعا جزءا من الوقت، وكانت نسبة ٨ في المائة يعملن لبعض الوقت بسبب ما أراده رب العمل؛ والأرقام المقابلة للرجال هي ٥ في المائة و ٦ في المائة، بهذا الترتيب (هانسون، ٢٠٠٤).

وبغية زيادة وعي أرباب العمل والمستخدمين، تُرجم إلى اللغة الإستونية منشور منظمة العمل الدولية المعنون "ألفباء حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين".

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك، تطبيق نفس معايير الاختيار في شؤون التوظيف؛

إن الحق في شروط ومعايير اختيار متساوية عند استخدام الرجال والنساء راسخ في قانون المساواة بين الجنسين.

ووفقا لذلك القانون فإنه في الحالات التي يختار فيها رب العمل شخصا من أحد الجنسين لأداء عمل أو شغل وظيفة أو يتعاقد معه أو يوفر له تدريبا عمليا، أو يرقيه، أو يختاره للتدريب أو لأداء مهمة، أو يرسله إلى التدريب ويتجاهل شخصا من الجنس الآخر له مؤهلات أعلى، يُعتبر ذلك تمييزا ما لم تكن هناك أسباب قوية تبرر قرار رب العمل أو ما لم يكن ذلك القرار ناشئا عن ظروف غير متصلة بنوع الجنس.

وينص القانون أيضا، بواضح العبارة، أن أفعال رب العمل سوف تعتبر تمييزا أيضا إذا وضع رب العمل، عند الاستخدام، شروطا تجعل أشخاصا من جنس واحد في موقف ضعيف بصورة خاصة إزاء أشخاص من الجنس الآخر، أو إذا تجاهل شخصا بسبب الحمل أو الولادة أو أية ظروف أخرى لها علاقة بنوع الجنس. وفي حالة هذا الحكم الأخير، يمكن التحقق أيضا من التمييز من خلال المقارنة بحالة إناث أخريات.

وعندما يشبه شخص في وجود سلوك تمييزي، يكون مطلوبا من رب العمل أن يوفر، بناء على طلب ذلك الشخص، وفي غضون عشرة أيام عمل من تقديمه، كتابيا الطلب ذا الصلة، تفسيرا كتابيا إلى ذلك الشخص. وفي التفسير يتعين على رب العمل أن يقدم معلومات تتعلق بالشخص الذي وقع عليه أو عليها الاختيار، مثل طول مدة خدمته، وتحصيله العلمي، وخبرته في العمل، والمهارات الأخرى المطلوبة للعمل، أو المهارات أو الأسباب الأخرى التي تضيف عليه أو عليها ميزة واضحة، أو غير ذلك من الأسباب.

ويحظر قانون عقود الاستخدام كذلك التمييز المباشر وغير المباشر على أساس نوع الجنس.

والقانون ذاته يحظر على أرباب العمل، في التوظيف أو لدى الدخول في عقود استخدام، التمييز ضد الأشخاص الذين يتقدمون بطلب عمل. ولا يُسمح لأرباب العمل التمييز ضد المستخدمين في علاقات العمل، مثلا فيما يتعلق بالأجر، والترقية، وتوجيه الإيعازات، وإنهاء عقود الاستخدام، وإعادة التدريب أو التدريب أثناء الخدمة.

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم، والتدريب المتكرر؛

بوسع الشخص، بموجب أحكام قانون المساواة بين الجنسين، أن يحمي ما له أو لها من حقوق أيضا في الحالات التي يدير رب العمل فيها العمل ويوزع المهام ويضع شروطا للعمل بحيث تجعل أشخاصا من جنس واحد في موقف غير موات بصورة خاصة مقارنة بأشخاص من الجنس الآخر. ويحظر القانون على رب العمل أن يحد من مدة العمل أو مداه بسبب الحمل والولادة أو أي ظروف أخرى تتصل بنوع الجنس.

ويقتضي القانون من أرباب العمل أن يجمعوا بيانات إحصائية تتعلق بالاستخدام تكون مستندة إلى نوع الجنس وتتيح، إذا لزم الأمر، للمؤسسة ذات الصلة ولأرباب العمل

أنفسهم رصد وتقييم ما إذا كان يجري الامتثال لمبدأ المعاملة المتساوية في علاقات الاستخدام.

وأرباب العمل ملزمون بإعلام مستخدميهم بالحقوق التي يضمنها لهم قانون المساواة بين الجنسين والقيام على فترات منتظمة بتزويد الموظفين و/أو ممثليهم بالمعلومات ذات الصلة عن المعاملة المتساوية للرجال والنساء في المنظمة والتدابير المتخذة بغية تعزيز المساواة.

ويحمي قانون المساواة بين الجنسين أيضا الموظفين من قيام رب العمل باتخاذ تدابير مضادة.

الفصل الأفقي والرأسي لسوق الأيدي العاملة

لم ينحسر الفصل الأفقي والرأسي القائم على أساس نوع الجنس منذ تقديم التقرير الماضي. والفصل يمكن أن تحدّثه الخيارات المتعمدة للناس والتي تستند إلى إمكانيات استخدامهم، وكذلك سلوكهم المتأثر بأدوار الجنسين التي يقررها المجتمع.

ويكشف تحليل لبارامترات العمالة حسب ميادين الحرف والمهن وجود فصل رأسي وأفقي. ومقارنة بالنساء، يعمل الرجال في غالب الأحيان كعمال مهرة وكحرفيين يدويين وكمشغلين للأجهزة التقنية والآلات. ويستخدم نصف عدد الرجال في المهن المذكورة أعلاه (٤٨,٧ في المائة)، وهي أعمال ومهن لا يلتحق بها سوى ١٣ في المائة من النساء. وعلاوة على ذلك فإن عدد الرجال أكبر من عدد النساء في الوظائف الإدارية (كمشرعين ومسؤولين كبار ومديرين). أما غالبية النساء فيستخدمن إخصائيات من المستويين العالي والمتوسط. ومقارنة بالرجال فإن نسبة أكبر بين النساء تعمل كمسؤولات أو كموظفات خدمات أو مبيعات. وفيما يتعلق بفروع الاقتصاد، فإن الرجال يستخدمون بصورة أكثر تواترا في الزراعة، والإنشاءات، والخدمات الميدانية، في حين تعمل النساء في التربية، والعناية الصحية، والتجارة.

خوض ميدان العمل الحر

يعتمد الاشتراك في العمل الحر على إيمان المرأة بقدراتها الذاتية وروح المبادرة لديها، كما يعتمد على الصور النمطية التقليدية لأدوار الجنسين في المجتمع. والرأي العام لا يشجع تزعم الإناث. والصفات التي تُعزى إلى زعيم - صاحب سلطان، وذو رشاد، ومسؤول، وموقر، وحاسم، ومنصبّ التركيز على الصورة الشاملة، وقادر على التعلّم - تعتبر أساسا صفات تُنسب إلى ذكر ولا تناسب امرأة. وثمة ١٨ في المائة فقط من الرجال والنساء يرون أن عدد المديرات ينبغي أن يكون أكثر مما هو عليه الآن، بينما تجد نسبة ٥١ في المائة أن هذه

ليست مسألة هامة على الإطلاق. وتعتبر المرأة القوية المستقلة والمتزعمة ظاهرة جديدة في المجتمع الإستوني، إذ أنها تمثل قيما جديدة وتحطم أنماط السلوك الراسخة.

ومقارنة بالرجال، لا يزال عدد الإداريات التنفيذيات في مجال العمل الحر قليل جدا. وفي سجل أنجح الأعمال التجارية لعام ٢٠٠١ كانت النساء تشكل مجرد ٤ إلى ٦ في المائة من مجموع عدد الإداريين: وفي الأعمال التجارية على مستوى المقاطعات بين ٥ و ١٠ في المائة، وفي الأعمال التجارية الصغيرة حوالي ١١ في المائة، وفي الأعمال التجارية المختلفة الأخرى نحو ١٤ في المائة في المتوسط (التحليل يستند إلى مختلف القوائم المنشورة في صحيفة الأعمال التجارية "آريثيف" في عام ٢٠٠٢؛ رايثيفير، ٢٠٠٣ (ب)). ويكثر وجود الإداريات في الأعمال التجارية التي تملكها نساء فقط، أو حيث النساء ينتمين إلى مجموعة المالكين. وفي العادة تتولى المالكة الرئيسية للعمل التجاري إدارته. ولا توجد أية مديرات في الأعمال التجارية التي يملكها الرجال. والفصل القائم على نوع الجنس عميق الجذور في قطاعات الأعمال التجارية. وفي الغالب تدير النساء شركات في مجالات مراجعة الحسابات، والسياحة، والتدريب، والألبسة، وتجهيز الأطعمة، والنزل، والنشر (٢١ إلى ٥٤ في المائة). ويكاد لا يكاد لهن وجود في الأعمال التجارية في مجالات إنتاج الأخشاب ومواد البناء، وفي مبيع السيارات، والنقل، والشحن (صفر إلى ٥ في المائة).

وتُظهر دراسة استقصائية أُجريت عام ٢٠٠٢ أن ثلث منظمي المشاريع التجارية من النساء. وتكون النساء في معظم الأحيان إما المتوليات تنظيم المشاريع التجارية الصغيرة أو المالكات الوحيدات للعمل التجاري. والمديرة تكون في العادة في فئة العمر بين ٣٠ و ٤٥ سنة ومتزوجة وأم لولدين.

(د) الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

إن مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتبادل القيمة راسخ في قانون الأجر.

ووفقا لقانون المساواة بين الجنسين، يجب ألا يضع رب العمل شروطا للأجر أو أي شروط أخرى تكون أقل مواتاة لموظف من أحد الجنسين مقارنة بموظف من الجنس الآخر يقوم بنفس العمل أو بعمل مكافئ. ويوفر القانون أساسا لمقارنة أجور الرجال والنساء الذين يقومون بنفس العمل أو بعمل معادل. ويطبق القانون بغية القضاء على التمييز الذي تسببه النظم المختلفة للأجور وتصنيف الوظائف ومعايير تقييم العمل.

وللموظف الحق في أن يطالب رب العمل بتفسير لأسس حساب الأجور وبتفسير كتابي في غضون ١٥ يوما لإجراءات رب العمل، إذا رأى الموظف أنه تعرّض للتمييز.

وصدر حتى الآن، بناء على معلومات من مفتشية العمل، أمران فقط في إستونيا يتعلقان بالأجر غير المتساوي مقابل نفس العمل أو العمل المتساوي القيمة. وفي عام ٢٠٠٢ صدر أمر إلى شركة كانت تدفع أجورا مختلفة للذكور والإناث مقابل القيام بنفس العمل وهو ٢٥ كرونا إستونيا في الساعة زائدا مكافأة للرجال و ١٥ كرونا إستونيا في الساعة زائدا مكافأة للنساء عن نفس العمل، بغض النظر عن كون توصيف وظيفة كل من الرجل والمرأة واحدا. وبعد صدور أمر الزجر بدأ رب العمل في دفع ١٥ كرونا في الساعة للرجال، ومع ذلك ضمنت المكافأة عن العمل الإضافي للرجال دخلهم السابق.

وفي عام ٢٠٠٣، صدر أمر زجر آخر لشركة في مقاطعة أخرى، حيث كانت تدفع للبايعات/موظفات المبيعات أجرا يقل بمائة كرون إستوني في الشهر عن أجر العاملين في مجال النقل، وكلهم رجال. وبيّن ادعاء ممثل رب العمل بأن الرجال لا يقبلون العمل بأجر أدنى من ذلك، أن هذه كانت حالة تمييز مباشر.

وفي السنوات القليلة الماضية، اعترف المجتمع بمشكلة الأجر غير المتساوي الذي يُدفع للرجال والنساء وبدأ نقاشا حول هذه القضية.

وتولى مركز براكسيس لدراسات السياسة إجراء دراسة استقصائية في عام ٢٠٠٤ عن الخلافات في الأجور، استندت إلى بيانات قوة العمل الإستونية في السنوات ١٩٩٨-٢٠٠٠. وأثناء الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٠ كانت أجور النساء تشكل ٧٢,٧ في المائة من أجور الرجال.

وأظهرت الدراسة أنه عند أخذ الفوارق في الخصال الشخصية والخيارات المهنية في الاعتبار، تكون أجور الرجال، في المتوسط، أعلى بنسبة ٢٣ في المائة من أجور النساء. ولما كان متوسط الفارق المبدئي في الأجور هو ٢٧,٤ في المائة، فإن نسبة ٤,٣ في المائة يمكن أن تُعزى إلى الفارق في رأس المال البشري للرجال والنساء وإلى عوامل ظاهرة أخرى.

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، وخاصة في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

ينظم قانون الحماية الاجتماعية للعاطلين عن العمل تسجيل الأشخاص كعاطلين عن العمل، ودفع استحقاقات البطالة واستحقاقات وإعانات منفردة، للعاطلين عن العمل عن طريق مكاتب العمل.

وللأشخاص الذين كانوا مستخدمين أو منخرطين في نشاط يعادل العمل لفترة ١٨٠ يوما على الأقل خلال الإثني عشر شهرا التي سبقت التسجيل في عداد العاطلين عن العمل، الحق في مواصلة استلام استحقاق البطالة الحكومي. والاستثناءات الواردة في قانون الحماية الاجتماعية للعاطلين عن العمل.

وبصورة عامة تُدفع الاستحقاقات لفترة تصل إلى ٢٧٠ يوما خلال الفترة التي يكون فيها الشخص مسجلا في عداد العاطلين، أما المرأة العاطلة عن العمل الحامل فلها الحق في مواصلة استلام استحقاق البطالة الحكومي إلى أن تضع مولودها، إذا كان موعد الولادة، وفق حسابات الطبيب، في غضون ٧٠ يوما من الفترة المذكورة أعلاه.

وينص قانون التأمين ضد البطالة، الذي بدأ نفاذه في عام ٢٠٠١، على استحقاقات عند البطالة، أو الإنهاء الجماعي لعقود الاستخدام، أو في حالة عُسر رب العمل.

وقد زيد متوسط المعاش التقاعدي من ١ ٥١٥ كرونا إستونيا في عام ٢٠٠٠ إلى ٢ ٠٧٢ كرونا إستونيا عام ٢٠٠٤.

الجدول ١١-١: عدد أصحاب المعاشات حسب الجنس والسنة في عام ٢٠٠٣

٨٠ فما فوق	دون سن										المجموع
	٧٩-٧٥	٧٤-٧٠	٦٩-٦٥	٦٤-٦٣	٦٢-٦٠	٥٩-٥٥	٥٤-٤٠	٣٩-٢٥	٢٤-١٨	١٨	
أصحاب المعاشات											
التقاعدية بسبب الشيخوخة											
٣٨ ٥٧٨	٤٥ ١١٤	٦٠ ٢٢٧	٧٠ ٨٠٣	٣٠ ٨٨٣	٣١ ٥٠٨	١٥ ٤٤٧	١ ٥٠٣	-	-	-	٢٩٤ ٠٦٣
٨ ٥٠٨	١٢ ٧٥٤	٢١ ١٠٤	٢٧ ٠١٤	١٢ ٤٥٤	٦ ٣٦٨	٢ ٥٣١	٦٩٦	-	-	-	٩١ ٤٢٧ رجال
٣٠ ٠٧٢	٣٢ ٣٦٠	٣٩ ١٢٣	٤٣ ٧٨٩	١٨ ٤٢٩	٢٥ ١٤٠	١٢ ٩١٦	٨٠٧	-	-	-	٢٠٢ ٦٣٦ نساء
المحالون إلى التقاعد بسبب عدم القدرة على العمل											
٨	١٦	٤٦	٧٠	٥٩	٢١٩	٩٦٥	١ ٤٣٠	٧	-	-	٢ ٨٢٠
٨	١٦	٤٦	٦٤	٥٣	٢٠٦	٥٤٣	١ ٢٤٣	٤	-	-	٢ ١٨٣ رجال
صفر	صفر	صفر	٦	٦	١٣	٤٢٢	١٨٧	٣	-	-	٦٢٧ نساء
معاش أسرة صاحب المعاش التقاعدي المتوفى											
-	-	-	-	-	٣ ٨٢١	١١ ٥٣٦	٢٥ ٧٠٠	٩ ٧٩٤	٣ ٧٢٤	٩٠٥	٥٥ ٤٨٠
-	-	-	-	-	٣ ٨٢١	٦ ١٧٢	١٢ ٧٠٣	٥ ٥٢٧	٢ ١٦٢	٥١٢	٣٠ ٨٩٧ رجال
-	-	-	-	-	-	٥ ٣٦٤	١٢ ٩٩٧	٤ ٢٦٧	١ ٥٦٢	٣٩٣	٢٤ ٥٨٣ نساء
معاش أعضاء أسرة صاحب معاش وطني في حالة وفاته											
١٠٠	١٥	٧	٥	٣	٥	٤	١٧٠	٢٦٥	٣ ٥٨٤	٧ ٤٥٥	١١ ٦١٣
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١٨	٧	١ ٤٦٧	٣ ٨٥٤	٥ ٣٤٨ رجال
٩٩	١٥	٧	٥	٣	٤	٤	١٥٢	٢٢٥	٢ ١٧٧	٣ ٦٠١	٦ ٢٦٥ نساء
١ ٢٨٧	٦٦٥	٥٦٨	٦٠٥	٢٤٧	١٦٢	٣٠٤	١ ٢٨٤	١ ٢٥٧	١ ٧٧٨	٥ ٢١٠	١٣ ٣٦٧
٨٧	١٢٥	١٦٧	٢٨٨	١٢٠	١٠٩	١٩٣	٨٢٧	٦٩٤	٧٥٦	٢ ٧١٧	٦ ٠٨٣
١ ٢٠٠	٥٤٠	٤٠١	٣١٧	١٢٧	٥٣	١١١	٤٥٧	٥٦٣	١ ٠٢٢	٢ ٤٩٣	٧ ٢٨٤

المصدر: مجلس التأمين الاجتماعي، www.ensib.ee

وبالإضافة إلى قانون التأمين الحكومي للمعاشات التقاعدية، يسري منذ عام ٢٠٠٤ قانون المعاشات التقاعدية الممولة بهدف تهيئة الفرصة للأشخاص الذين ساهموا في صندوق معاش تقاعدي ممول لاستلام دخل إضافي إلى جانب التأمين الحكومي للمعاشات بعد بلوغ سن التقاعد.

وينص القانون على نوعين من المعاشات التقاعدية الممولة: المعاش الممول الإلزامي والمعاش الممول التكميلي (الدعامتان الأولى والثانية). والمعاش التقاعدي الممول الإلزامي هو استحقاق دوري مضمون عملاً بالقانون، يؤدي استلامه إلى اكتساب وحدات في صندوق معاشات تقاعدية إلزامي وفقاً لقانون المعاشات التقاعدية الممولة وقانون الضريبة الاجتماعية، ويُدفع إما من صندوق المعاشات التقاعدية أو من جهة التأمين.

وهذا، باختصار، هو نظام جدول حساب توفير فردي، حيث يعتمد حجم المعاش التقاعدي على مجموع دفعات المساهمة وعلى إنتاجية صندوق المعاشات التقاعدية. والأشخاص الذين وُلدوا عام ١٩٨٣ وبعد ذلك ملزمون بالمساهمة في صندوق معاشات تقاعدية إلزامي. أما المولدون قبل عام ١٩٨٣، فيمكنهم أن ينضموا إلى الخطة على أساس طوعي.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، كان ما نسبته ٤٤,٦ في المائة من المنضمين إلى الصندوق من الرجال، و ٥٥,٤ في المائة من النساء. ومقارنةً بإجمالي عدد السكان، كانت غالبية الأشخاص المنضمين إلى الصندوق من الفئة العمرية ١٨ إلى ٢٠ سنة (أكثر من ٩٠ في المائة). ومن الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٢ و ٤٦ سنة انضمت نسبة تصل إلى ٦٥ في المائة من الرجال و ٥٠ في المائة من النساء إلى الصندوق. وفي فئة العمر ٢١ إلى ٤١ سنة انضم نصف النساء تقريباً وما يزيد قليلاً على ٤٠ في المائة من الرجال.

أما المعاش التقاعدي التكميلي الممول فهو استحقاق يؤدي استلامه إلى اكتساب وحدات في صندوق معاش تقاعدي طوعي أو إلى الدخول في عقد تأمين. ونسبة النساء المنضمات إلى المعاش التقاعدي التكميلي الممول هي ٥٤ في المائة (٢٤٨ ٥٨ شخصاً في الأشهر الثلاثة الأولى من عام ٢٠٠٤).

وينص قانون الإجازات، الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، على عدة تعديلات مفيدة للأسر. ومطلوب من رب العمل أن يمنح إجازة في الوقت الذي يطلبه الموظف (الموظفة) الذي يتولى تنشئة طفل له (لها) يقل عمره عن سبع سنوات، بينما يُمنح الموظف (الموظفة) الذي يتولى تنشئة طفل له (لها) يتراوح عمره بين ٧ و ١٠ سنوات إجازة أثناء إجازة الطفل المدرسية، إذا كانت تلك هي رغبة الموظف (الموظفة). وينص قانون

الإجازات أيضا على إمكانية التمتع بإجازة أبوية. وللأب الحق في أن يُمنح إجازة أبوية إضافية مدتها ٢٤ يوما تقويميا أثناء إجازة الحمل أو الولادة الممنوحة للأم أو في غضون شهرين بعد ولادة الطفل.

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

ينص قانون الصحة والسلامة المهنيين والقانون المعدل لقانون سلامة المنتجات على متطلبات للصحة والسلامة المهنية أثناء العمل؛ وعلى واجبات أرباب العمل والعمال في تهيئة وكفاءة بيئة عمل مأمونة من الناحية الصحية؛ وعلى تنظيم الصحة والسلامة المهنيين في المشاريع التجارية وعلى صعيد الدولة؛ وعلى الإجراءات المتعلقة بإدارة قضايا الطعن في الإجراءات الإدارية، والمسؤولية عن انتهاكات متطلبات الصحة والسلامة المهنيين.

وتمارس مفتشية العمل إشراف الحكومة على الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة المهنيين في العمل.

و بموجب قانون المساواة بين الجنسين، يقع على عاتق أرباب العامل واجب تهيئة ظروف عمل تكون مناسبة لكل من النساء والرجال ودعم التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، مع مراعاة حاجات الموظفين.

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

لا تزال القواعد القانونية المشار إليها في التقرير السابق سارية.

ويعتبر من قبيل التمييز قيام رب العمل، إما لأسباب اقتصادية أو أسباب تتعلق بالإنتاج، بصرف كل من مُنح في الماضي القرب إجازة اعتناء بطفل أو إجازة لأسباب عائلية، أو بإعطائهم إجازة إلزامية.

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية ماثلة دون فقدان المرأة للوظيفة التي تشغلها أو لأقدميتها أو للعلاوات الاجتماعية؛

تُمنح الأم أو الأب، وفقا لقانون الإجازات المعمول به منذ عام ٢٠٠١، إجازة والدية بناء على رغبتها أو رغبته لأجل تنشئة طفل إلى أن يبلغ الثالثة من العمر. وطيلة مدة

هذه الإجازة يعلّق عقد الاستخدام أو علاقة الخدمة ويُدفع للموظفة أو الموظف استحقاقا، عملا بقانون استحقاقات الوالدية، أو علاوة اعتناء بطفل، عملا بقانون الاستحقاقات الأسرية الحكومية.

واعتبارا من عام ٢٠٠٢، تُحسب استحقاقات إجازة الحمل والوضع واستحقاقات الوالدية على أساس الدخل الذي كان يحصل خلال السنة السابقة والذي كان خاضعا للضريبة الاجتماعية.

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، وبخاصة عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

تعتبر الرعاية النهارية للأطفال واحدة من أهم الخدمات التي توفر للأسر التي لديها أطفال صغار، مما يمكّن الوالدين من المشاركة في حياة العمل.

ويقع على حكومات المقاطعات والمدن التزام بالقيام، في مناطقها الإدارية، بتوفير إمكانية للتحاق جميع الأطفال، حتى سن سبع سنوات، بمؤسسة للعناية بالأطفال (داخل مجال خدمة المؤسسة).

ولدى الحكومات المحلية قواعد بيانات عن الأطفال الملتحقين بمرافق العناية بالأطفال ومعلومات عن الولادات. ويُستخدم عدد الولادات المسجل وبيانات سجل السكان أساسا لافتراض عدد الأماكن المطلوبة في تلك المرافق.

الجدول ١١-٢: أنواع مؤسسات العناية بالأطفال في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢

مرفق العناية بالأطفال	عدد مؤسسات العناية بالأطفال	عدد الأماكن	عدد الأطفال	عدد الأطفال لكل ١٠٠ مكان
حضانة	١٠	٤٠٦	٤٧٣	١١٧
روضة أطفال	٥٣٣	٤٥ ٤١٢	٤٥ ٩٥٦	١٠١
روضة الأطفال ذوي الحاجات الخاصة	٦	٢٦٤	٢٥٣	٦٩
مركز للأطفال	١	١٨٠	١٥١	٨٤
روضة أطفال - مدرسة ابتدائية	٧٤	٣ ١٥٥	٣ ٠١٩	٩٦
المجموع	٦٢٤	٤٩ ٤١٧	٤٩ ٨٥٢	١٠١

المصدر: وزارة الشؤون الاجتماعية.

وإضافة إلى مؤسسات العناية بالأطفال التابعة للبلديات، كانت هناك ٣٤ مؤسسة خاصة للعناية بالأطفال مسجلة (ومزودة بترخيصات للتعليم) في إستونيا.

والأطفال في سن الخامسة والسادسة هم الأكثر عدداً في مؤسسات العناية بالأطفال قبل التحاقهم بالمدارس، حيث يشكلون ٨٣ في المائة من مجموع الأطفال في ذلك العمر.

وفي إستونيا التحق نسبة ٣١,٨ في المائة من الأطفال البالغة أعمارهم سنة إلى سنتين ونسبة ٧٤,٦ في المائة من الأطفال في سن الثالثة بمؤسسات العناية بالأطفال (وفقاً لبيانات المكتب الإحصائي عام ٢٠٠٢). ورغم أنه تُدفع لأحد الوالدين الذي يتولى تنشئة طفل أو أكثر حتى سن الثالثة علاوة اعتناء بالأطفال، فإن عدداً كبيراً من الأسر تسجل أطفالها في مؤسسات الاعتناء بالأطفال قبل بلوغ الأطفال سن الثالثة. وهذا يعود إلى أن الأمهات يعدن إلى العمل إما لأن العلاوة ليست كافية لكي تسمح للأُم للبقاء في المنزل مع الطفل، أو لأنها تخشى أن تفقد أهليتها للوظيفة.

الجدول ١١-٣: نسبة الأطفال في مرافق العناية بالأطفال بحسب فئات العمر (باستثناء التلاميذ) في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢

	فئة العمر						
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
مجموع عدد الأطفال	١٢ ٩٣٢	١٢ ٠٤٤	١١ ٧٥٢	١٢ ٠٨٢	١٢ ٦٧٤	١٢ ٨١٦	١٣ ٢٩٢
عدد الأطفال في مؤسسات العناية بالأطفال	١ ٦١٥	٦ ٣٢١	٨ ٧٧٠	٩ ٦٣٩	١٠ ٤٩٧	١٠ ٦٨٠	٢ ٢٤١
النسبة المئوية	١٢,٥	٥٢,٥	٧٤,٦	٧٩,٨	٨٢,٨	٨٣,٣	١٦,٩*

المصدر: وزارة الشؤون الاجتماعية

* بمن فيهم الأطفال الذين بلغوا سن ٧ سنوات ولم يلتحقوا بالمدارس بعد.

في النصف الثاني من تسعينات القرن الماضي، ارتفع عدد الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٣ سنوات ويوضعون في مؤسسات الرعاية النهارية للأطفال، كما أُعيد فتح عدد من دور الحضانه. وقد حفّض ذلك من عدد الأماكن في رياض الأطفال المتاحة للأطفال في فئة العمر ٥ إلى ٦ سنوات. وشرعت الحكومات المحلية في مناقشة مسألة إيجاد وتمويل مؤسسات إضافية للعناية بالأطفال وأشكال إضافية من الأنشطة للأطفال دون ٣ سنوات من العمر.

وعند تحديد ساعات العمل لمؤسسات العناية بالأطفال، تؤخذ في الاعتبار ساعات عمل الوالدين (ويتم التحقق منها عن طريق الاستبيانات). كما تؤخذ في الاعتبار حاجات الوالدين الذين يعملون ساعات طويلة بعض الأيام.

وتشمل استراتيجية تنفيذ مبادئ الاستراتيجية السكانية للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨ تدابير للجمع بين واجبات العمل والحياة الأسرية. وهذه تتضمن الأنشطة التالية.

- إطلاع عامة الجمهور (بما في ذلك عن طريق موقع في الشبكة العالمية الإنترنت) على ضرورة وإمكانيات الجمع بين العمل والحياة الأسرية، وتشجيع الرجال على المشاركة بصورة أكثر نشاطاً في الحياة الأسرية وتولي مزيد من مسؤولياتها؛
- وضع مقترحات ومفاهيم تتعلق بإمكانيات أخرى للعناية بالأطفال (غرف اللعب، الرعاية النهارية، إلخ)، وإيجاد سجل بأسماء المعتنيت بالأطفال والقائمات بالأعمال المتزلية؛
- العمل على وضع نموذج لدراسة للعناية بالأطفال في مجال التعليم المهني ووضع معايير مهنية متصلة بذلك؛
- عرض إمكانيات لإعادة التدريب من خلال دوائر سوق الأيدي العاملة لاكتساب مهنة المعتني بالأطفال (دورات في الإسعاف الأولي، ومهارات التعليم، إلخ).

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

أرست اللائحة التي أصدرها وزير الشؤون الاجتماعية في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ الإجراءات للفحص الطبي للموظفين، الذي يتعين أن يتم خلال ساعات العمل وعلى حساب رب العمل. ويبدأ الفحص الطبي للموظفين بالفحص الصحي الأولي في غضون أول ٣ شهور من العمل ويستمر بعد ذلك على فترات يعينها طبيب للصحة المهنية ولا تقل عن مرة واحدة كل ثلاث سنوات.

أما متطلبات الصحة والسلامة المهنيين لعمل الحوامل والمرضعات فقد حددتها لائحة الحكومة المؤرخة ٧ شباط/فبراير ٢٠٠١، بهدف ضمان بيئة عمل مأمونة لهن. ويقع على رب العمل التزام بالوفاء بالمتطلبات الواردة في اللائحة بشأن الصحة والسلامة المهنيين إذا قدمت إحدى المستخدمات إلى رب العمل شهادة كتابية من طبيب بشأن حالتها.

ووفقاً لللائحة، على رب العمل واجب تقييم المخاطر المتأصلة في كل الأعمال التي قد يثبت أنها خطيرة والتي تؤديها أو تتعرض لها الحوامل أو المرضعات (ولأغراض هذه اللائحة

يقصد بلفظة "المستخدمة" امرأة مرضعة). وعلى أساس طبيعة عوامل الخطر ودرجتها ومدتها تقيّم المخاطر على صحة المستخدمة، وكذلك الآثار المؤذية الممكنة لحملها أو لصحة الرضيع.

وعلى أرباب العمل أن يضعوا في الاعتبار، عند تقييم المخاطر، عوامل الخطر البيولوجية المحددة في لائحة الحكومة الصادرة في ٥ أيار/مايو عام ٢٠٠٠ وكذلك عمليات الإنتاج التي تُسفر عن مخاطر مسببة للسرطان ومحدثة للتغيير الإحيائي في الأجنة، كما حددتها لائحة الحكومة الصادرة في ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠٠.

وإذا أظهر التقييم وجود خطر، وجب على رب العمل أن يتخذ تدابير لضمان سلامة ظروف العمل، وأن يستشير مجلس بيئة العمل، وطبياً إذا لزم الأمر؛ وعليه أن يُخبر المستخدمة وممثل بيئة العمل بنتائج التقييم والتدابير الواجب اتخاذها. وعلاوة على ذلك، على رب العمل أن يكفل للحوامل استخدام غرفة للاستراحة تتيح لهن فرصة الاستلقاء؛ كما أن على رب العمل أن يمنح الحوامل إعفاء من العمل لإجراء الفحوصات اللازمة قبل الولادة. وإذا تم الفحص أثناء وقت العمل، لا يُخصم ذلك من الأجر.

وحرصاً على ضمان بيئة عمل مضمونة للمستخدمة يجوز لرب العمل أن يخفف مؤقتاً من شروط عملها، فيغير تنظيم العمل (بما في ذلك تقصير يوم العمل، وإفساح مجال لأوقات راحة مناسبة) أو نقل المستخدمة مؤقتاً إلى عمل نهارى أو مسائي. وإذا لم تكفل التدابير المذكورة ظروف عمل مأمونة للمرضعة، يكون رب العمل ملزماً بنقلها مؤقتاً إلى وظيفة أيسر أو عمل آخر، مراعيًا في ذلك قدراتها وخبرتها المهنية. وأحد التدابير التي يُسمح لرب العمل اتخاذها مؤقتاً هو النقل المؤقت إلى عمل نهارى أو مسائي. وإذا لم يتمكن رب العمل من أن يعرض على المستخدمة عملاً أيسر أو عملاً آخر، عليه أن يعفيها من العمل مؤقتاً بموافقة مفتش العمل. ويقرر الطبيب مدة هذا الإعفاء المؤقت.

٣ - تستعرض دورياً التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، ويتم تنقيحها أو إلغاؤها أو تمديدها حسب الاقتضاء.

حددت لائحة وضعتها الحكومة عام ٢٠٠١ متطلبات الصحة والسلامة المهنيين للنساء الحوامل والمرضعات.

وتضع اللائحة قائمة بالأعمال التي تحظر على النساء الحوامل أداؤها والأعمال التي لا يسمح للمرضعات بأدائها، وعملاً باللائحة لا تكون المرأة الحامل ملزمة بالعمل في بيئة ملوثة، مثلاً في حالة وجود خطر الإصابة بفيروس الحصبة الألمانية، فإنه ما لم تكن المرأة

الحامل محمية من الإصابة بهذا الفيروس عن طريق التحصين؛ أو في مناولة الرصاص ومركباته السامة؛ أو تحت سطح الأرض؛ أو في الليل مع المناولة اليدوية للأعمال. ولا يجب أن تُلزم المرأة المرضعة بالعمل في مناولة الرصاص ومركباته السامة وتحت سطح الأرض. ويستند التنظيم إلى القواعد الأوروبية لبيئة العمل المأمونة (التوجه ٨٥/٩٢ لمجلس الاتحاد الأوروبي).

المادة ١٢

١ - تتخذ الدول الأطراف كل التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك ما يتصل منها بتنظيم الأسرة.

للأشخاص الذين يعيّلهم أزواجهم الحق في التقدم بطلب الحصول على حماية التأمين الصحي الحكومي، إذا كان الزوج موظفاً مشمولاً بالتأمين الصحي، أو يعمل في جهاز خدمة عامة، أو عضو في إدارة كيان قانوني أو في هيئته الإدارية، أو إذا كان شخصاً يتلقى أجراً أو رسوم خدمة على أساس قانون الالتزامات، أو مسجلاً بوصفه المالك الوحيد، وإذا كان يتولى تنشئة طفل واحد على الأقل دون ٨ سنوات من العمر أو طفل في الثامنة من العمر حتى نهاية الصف الأول من المدرسة أو ما لا يقل عن ثلاثة أطفال أعمارهم دون ١٦ سنة. ويشمل التأمين الصحي كذلك الأشخاص الذين كان باقياً على بلوغهم سن المعاش التقاعدي، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، مدة تصل إلى خمس سنوات ويعيّلهم أزواجهم المشمولون بالتأمين.

واستناداً إلى الدراسة الاستقصائية بشأن "توافر واستخدام عناية المستشفيات في إستونيا" (أجرها معهد الصحة في جامعة تارتو) فإن السبب الرئيسي لحاجة النساء في فئة العمر من ١٥ إلى ٤٤ سنة إلى عناية المستشفى هو الحمل والوضع. ويتزايد عدد الآباء الذين يحضرون الولادات ويتواجدون بعد الولادة في المستشفيات، حيث من الممكن البقاء في غرف عائلية. ويُسمح للأطفال الأكبر سناً في العائلة الدخول إلى هذه الأماكن. ولدى مستشفيات التوليد والخدمات الاستشارية النسائية مدارس خاصة لتدريب الأسر، حيث يتلقى الوالدان المقبلان المشورة والنصح وإلى حيث يمكنهما أن يتوجها أيضاً بعد ولادة الطفل.

واعتباراً من سن ٤٥ تكون الحاجة لدى كل من النساء والرجال إلى عناية المستشفيات عائدة في معظم الحالات إلى أمراض القلب والأوعية الدموية وكذلك الأورام، والأمراض المتصلة بالجهاز العضلي للهيكل العظمي، وأمراض النسيج الضام.

وطراً انخفاض كبير على حالات الوفاة قبل الولادة في الفترة ١٩٩٢-٢٠٠١، وكان معظم السبب في هذا الهبوط هو ما طرأ على وفيات الولادة من انخفاض. وهذا يظهر أن

العناية السابقة للولادة، ولا سيما العناية المكثفة بالرضع حديثي الولادة، قد تحسّنت تحسنا جذريا. وانخفض أيضا عدد حالات ولادة الجنين ميتا، وهذا يعود جزئيا إلى وجود تشخيصات أفضل للأمراض قبل الولادة: التدقيق في الحالات الخلقية الشاذة، والخيار المتروك للأسرة لإنهاء الحمل قبل الولادة في حالة صبغية شاذة في الجنين.

ويبين ارتفاع متوسط سن النساء عند الوضع أن المرأة تؤجل الحمل. وقد نقص عدد الأمهات المراهقات بنسبة الثلث. - وفي عام ٢٠٠١ كانت واحدة بين كل عشر نساء مولدات، في سن المراهقة. وتتصل أسباب الهبوط في عدد الأمهات الصغيرات بزيادة الوعي بين الشباب وتوافر وسائل منع الحمل التي يمكن العول عليها.

وتمثل هدف مشروع "تقديم المشورة إلى الشباب بشأن الصحة الإنجابية والوقاية من الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي، ٢٠٠٢-٢٠٠٦" في كفالة الصحة التناسلية الجيدة لشباب إستونيا. وكانت إحدى نتائج المشروع انخفاض عدد حالات الإجهاض بنسبة ٢٥ في المائة، وكذلك انخفاض عدد حالات الحمل لأول مرة وحالات الإصابة لأول مرة بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي بين فئة العمر ١٥ إلى ١٩ بنسبة ١٠ في المائة (وفقا لمكتب الإحصاءات الطبية الإستوني، في عام ١٩٩٩ كان عدد حالات الإصابة لأول مرة بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي ٦٠٦ ٩). وتولى الاتحاد الإستوني لتنظيم الأسرة تنسيق هذا المشروع.

وأقيمت ضمن مشروع الصحة التناسلية مراكز لتقديم النصح والمشورة للشباب في كل المقاطعات تقريبا. وفي عام ٢٠٠٤ استقبلت هذه المراكز قرابة ٢٤ ٠٠٠ زيارة. وتوفر المراكز فحصا للشباب الذين يشكّون في أنهم مصابون بمرض منقول بالاتصال الجنسي، وتقدم خلاله المشورة بشأن الصحة الجنسية بصورة عامة. غير أن معظم الزيارات كانت تتصل بالرغم في الحصول على وسائل منع الحمل. وكانت زيارات الذكور من الشباب لهذه المراكز نادرة؛ فهم لم يشكلوا سوى ٤ في المائة من الزوار. وفي عا ٢٠٠٣، جرى الترويج للخدمات الاستشارية لهذه المراكز فيما بين الشباب الذين يتكلمون اللغة الروسية، وفي عام ٢٠٠٤ وُجّهت الجهود نحو تزويد هؤلاء الشباب بالمعلومات.

ويتم أيضا إطلاع الشباب من الجنسين على عمل مراكز المشورة للشباب من خلال مشاريع التثقيف الجنسي الأخرى وتمثل فرصة جيدة للحصول على المشورة عن طريق شبكة الإنترنت على الموقع www.amor.ee.

وفي عام ٢٠٠٣، زار مراكز المشورة للشباب هذه ١٨٩ ٢٢ من الشباب والشابات (بينهم ٨٢ شخصا لم يكن لديهم تأمين صحي)، وكانت نسبة ١٧ في المائة بينهم من زوار

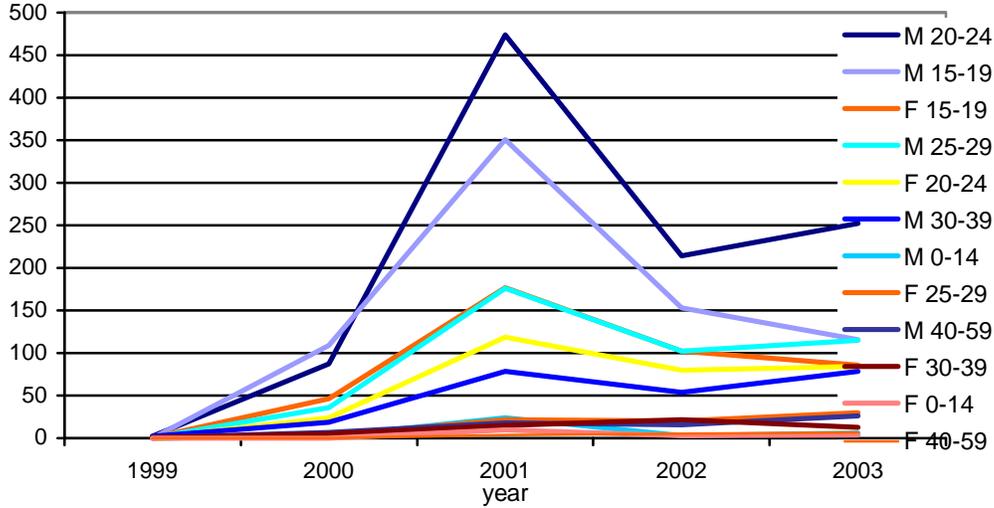
المراكز لأول مرة. كذلك كان ٨٨ في المائة من زوار المراكز من التلاميذ وطلبة الجامعات، وكان ٧٨ في المائة بينهم من الإستونيين و ٢٢ في المائة من جنسيات أخرى.

ولا توجد أية بيانات دقيقة ومنتظمة عن استخدام وسائل منع الحمل في إستونيا. ووفقا للإحصاءات الصحية المتاحة لوزارة الشؤون الاجتماعية، كان ١٨,٢ في المائة من النساء في مرحلة الخصوبة يستخدمن وسائل منع الحمل الهرمونية، و ١٤,٥ في المائة يستخدمن اللولب. ومقارنة بعام ١٩٩٢، ازداد عدد النساء اللواتي يستخدمن وسائل منع الحمل الهرمونية بأكثر من أربعة أمثاله، بينما هبط عدد اللواتي يستخدمن اللولب - وذلك بنسبة ٣,٩ في المائة للحالة الأخيرة و ٢٠,٩ في المائة للحالة الأولى. وهذه المعلومات تمثل فقط سلوك النساء اللواتي يزرن أطباء الأمراض النسائية.

وهبط مجموع عدد حالات الإجهاض وحالات الإجهاض القانوني لكل ١٠٠٠ امرأة في سن الخصوبة بأكثر من النصف في السنوات العشر الأخيرة. غير أن عدد حالات الإجهاض المتكررة ظل على حاله دون تغيير: إذ كانت نسبة ٦٨ في المائة من النساء اللواتي أجهن خلال الفترة ١٩٩٦-٢٠٠١، قد مررن بنفس التجربة مرة أو أكثر في السابق.

وتُنصح كل الحوامل المسجلات بالخضوع لفحص فيروس نقص المناعة البشرية. وخلال السنوات الماضية، تبين أن ١٤٠ امرأة حامل مصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في إستونيا ولم يسفر بعض حالات الحمل هذه عن ولادة، إما لأنها انتهت بإجهاض تلقائي أو بإجهاض متعمد. وسُجلت أول إصابة لامرأة حامل بفيروس نقص المناعة البشرية في عام ١٩٩٣. وحدثت أول حالة وضع لامرأة مصابة بفيروس نقص المناعة البشرية عام ١٩٩٩. واستنادا إلى البيانات المتاحة فإن ٦٣ امرأة مصابة بهذا المرض قد وُضعن حتى الآن. وقد انتقل المرض إلى خمسة أطفال من أمهاتهم. وازداد عدد حالات حمل النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية على مر السنين من ٣٥ حالة في ٢٠٠١، إلى ٥٥ حالة في عام ٢٠٠٢، وإلى ٦٤ حالة في عام ٢٠٠٣.

الشكل ١٢-١: عدد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية حسب السن والجنس،
١٩٩٩-٢٠٠٣



انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

رغم أن غالبية الإصابات بفيروس نقص المناعة البشرية هي بين الرجال، فإن نسبة النساء قد تزايدت في السنوات الأخيرة. وفي عام ٢٠٠٠، شكّلت النساء ٢٠ في المائة من العدد المسجل لحالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية؛ وفي عام ٢٠٠٢ أصبحن يشكّلن بالفعل ٣٠ في المائة. أما في ٢٠٠٣ فقد شكّلت النساء ٢٨ في المائة من الحالات المسجلة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، ووفقاً لهذه البيانات، بلغت نسبة النساء بين المصابين بهذا المرض ٣٢ في المائة حتى ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٤.

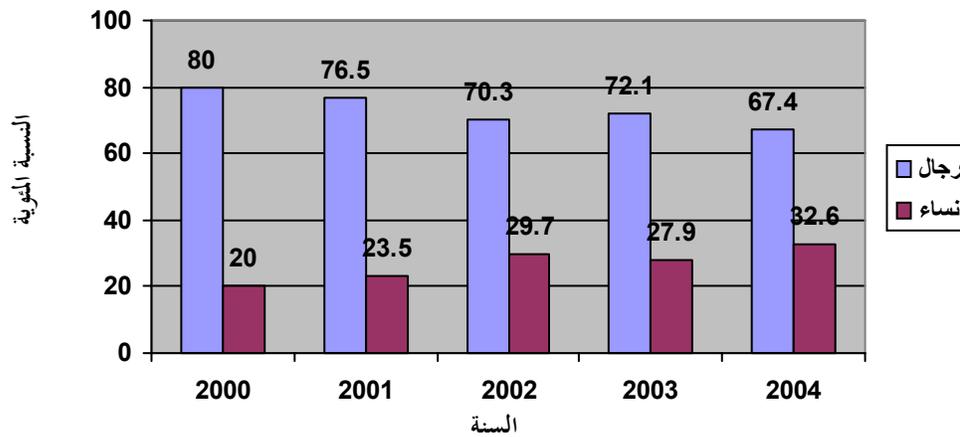
ويبّنت دراسة استقصائية أجرتها وزارة الشؤون الاجتماعية عام ٢٠٠٣ فيما بين السكان من فئة العمر ١٥ إلى ٢٤ سنة، أن ٥٤ في المائة ممن شملتهم الدراسة لم يمارسوا الاتصال الجنسي بطرق مأمونة في غضون السنة السابقة، وأن ٥٢ في المائة فقط منهم كانوا يعرفون أسباب الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

وبسبب التوقعات المتعلقة بأدوار الجنسين يكون سلوك الذكور من الشباب أكثر تموراً ومخاطرة في العلاقات الجنسية وفي استهلاك المخدرات. والذكور الذين ينتمون إلى فئات يكون التعريف التقليدي للرجولة هو السائد فيها، يعتبرون حقن المخدرات أكثر رجولة من ابتلاع حبوب العقاقير. وأظهرت الدراسات الاستقصائية أن نصف عدد

المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية بدأن يستخدمن المخدرات، متبعتات مثال أصدقائهن الذكور.

وإضافة إلى الفوارق البيولوجية التي تجعل الشابات أكثر تعرضا للالتهابات والأمراض أضعاف المرات، فإن النظرة التي تطورت اجتماعيا إلى أدوار الجنسين لا تقل عن ذلك أهمية، لأنها تشدد في حالة الإناث على الإذعان والموافقة بدلا من المحافظة على احترام الذات وعلى الصحة.

الشكل ١٢-٢: الحالات المسجلة بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، ٢٠٠٠-٢٠٠٤، حسب الجنس (بالنسبة المئوية)



بجول ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٤، كان ٥٤ شخصا قد شُخصوا بالإصابة بمرض الإيدز في إستونيا. وبجول نهاية عام ٢٠٠٣، كان ٦٠ شخصا من المصابين بنقص المناعة البشرية قد توفوا (٢١ منهم شُخصوا بالإصابة بالإيدز)، و ١٩ بينهم توفوا بسبب الإيدز والآخرون بسبب الإفراط في تناول جرعات من المخدرات، وإصابات ونوبات قلبية إلخ.

ومقارنة بعام ٢٠٠٢، تم في عام ٢٠٠٣ تشخيص ما يزيد على ثلاثة أمثال عدد حالات الإصابة بمرض الإيدز. ففي ٢٠٠٢ كان عدد المرضى بالإيدز يبلغ ٢,٩٨ بين كل مليون شخص، بينما ارتفع هذا الرقم إلى ٨,١ في عام ٢٠٠٤.

وقد بدأ رصد انتشار فيروس نقص المناعة البشرية في إستونيا عام ١٩٨٧. وتتولى الرصد مجموعات تشخيص أمراض (٢٥ مختبرا للفحوصات العامة) موجودة في جميع المؤسسات الطبية الحكومية الكبرى، ومختبر مرجعي في تالين. والفحص للتأكد من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية طوعي في إستونيا ولا يُجرى إلا بموافقة الشخص المعني. أما

فحص الدم المتبرع به والأعضاء التي تقدم للزراعة في إلزامي. ويمكن إجراء فحص غُفل وبدون دفع رسوم في مكاتب تقديم المشورة والنصح بشأن مرض الإيدز ومراكز المشورة للشباب (بدون رسم حتى سن ١٨). ويتم الإحضاع لفحص الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية للمتبرعين بالدم، والسجناء، والعاملين في القوات المسلحة، والحوامل، والأشخاص المصابين بالسل، وبالأضرار المنقولة بالاتصال الجنسي. ويقوم أطباء الأسر والأطباء الخاصون بأداء فحوص الإصابة بهذا الفيروس أيضا.

ويستند العمل في مجال اتقاء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز إلى الخطة الإنمائية الوطنية للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ (أقرتها الحكومة في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢). وتولت دائرة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية في البرلمان التكليف بإجراء تقييم لعمل الوقاية من مرض الإيدز في عام ٢٠٠٤، وتم اعتماد توصيات لكفالة استدامة ذلك العمل. وأقر برنامج الهدف الوطني للبحث والتطوير للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٩ بأمر من الحكومة صادر في ١١ آب/أغسطس ١٩٩٨.

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، تكفل الدول الأطراف للمرأة للخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، وتوفير لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة.

ظل عدد أجنحة القبالة (مستشفيات التوليد) على ما هو (١٩ في المجموع). وهناك ثلاثة مراكز للتوليد من المستوى الأعلى، أما أجنحة القبالة (التوليد) في مستشفيات المقاطعات والمستشفيات الخاصة فهي مؤسسات من المستوى الثانوي.

وحدثت تغييرات كبيرة في رصد حالات الحمل. ففي عام ١٩٩٢ تلقت نسبة ٢٩,٦ في المائة من الحوامل فحوصات فوق صوتية قبل الأسبوع الحادي والعشرين من الحمل، وفي عام ٢٠٠١ ارتفعت هذه النسبة إلى ٨٦,٢ في المائة.

المادة ١٣

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

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

الاستحقاقات الأسرية

الاستحقاقات الأسرية التي تقدمها الحكومة هي بدل ولادة طفل، وعلاوة الأطفال، وبدل رعاية طفل، وعلاوة الأطفال للوالد (الأم أو الأب) الوحيد، وعلاوة طفل المجدد الإلزامي، وبدل المدرسة، وبدل احتضان طفل، وبدل بدء الحياة المستقلة. وإعانة الأسر التي لديها ثلاثة أطفال أو أكثر والأسر التي تتولى تنشئة ثلاثة توائم، وبدل التبني.

ولكل طفل الحق في علاوة الطفل منذ ولادته وحتى يبلغ أو تبلغ ١٦ سنة من العمر. وللطفل الملتحق بمدرسة أساسية أو ثانوية عليا أو مدرسة مهنية تعمل على أساس التعليم الأساسي الحق في الاستحقاقات الأسرية حتى بلوغه أو بلوغها ١٩ سنة من العمر.

الإعفاءات الضريبية الممنوحة للأسر ذات الأطفال

بوسع سكان إستونيا أن يخصموا من دخلهم السنوي تكاليف تعليم أولادهم أو أولادهم المحتضنين الذين تقل أعمارهم عن ٢٦ سنة. ولأحد الوالدين أو للشخص الذي يعيل الطفل أيضا أن يخصم دخلا إضافيا غير خاضع للضريبة عن كل طفل دون سن ١٧ سنة بدءا من الطفل الثالث.

وكتدبير يهدف إلى زيادة معدل المواليد تشطب الدولة جزئيا قروض التعليم التي على الوالدين إذا كانا قد تخرجا من مؤسسة تعليمية عليا أو مدرسة تدريب مهني وكانا يتوليان تنشئة طفل صغير. والنسبة التي تُشطب هي ٥٠ في المائة من الرصيد المتبقي من القرض لكل طفل (وفي حالة كل طفل إضافي يولد تخصم الدولة ٥٠ في المائة من الرصيد المتبقي) وفي حالة التوأمين ٧٥ في المائة وفي حالة ثلاثة توائم ١٠٠ في المائة من مبلغ القرض المتبقي.

الجدول ١٣-١ حجم الاستحقاقات الأسرية بالكرون الإستوني

نوع الاستحقاق	قيمة الاستحقاق (بالكرون الإستوني)
بدل ولادة طفل	٣٧٥٠ كرونا لأول طفل و ٣٠٠٠ لكل طفل إضافي
علاوة الأطفال (تُدفع إلى أن يبلغ الطفل سن ١٩، أو إذا كان الطفل ملحقًا بمؤسسة تعليم فمباري أو بشكل آخر من التعليم لأسباب طبيعية، حتى سن ١٩ أو في حالة بلوغه سن ١٩ أثناء السنة الدراسية حتى انتهائها).	
- للطفل الأول	٣٠٠
- بدءًا من الطفل الثاني	٣٠٠
بدل رعاية الطفل (لطفل واحد)	
- لأحد والدي طفل حتى بلوغ سن ١	٧٠٠
- لأحد والدي طفل عمره بين ١ و ٣ سنوات	٦٠٠
- لأحد والدي طفل عمره بين ٣ و ٨ سنوات (يُدفع إذا كان لدى الأسرة أطفال آخرون دون سن ٣)	٣٠٠
- لأحد والدي طفل عمره بين ٣ و ٨ سنوات إذا كان لدى الأسرة ٣ أطفال آخرين على الأقل تزيد أعمارهم عن ٣ سنوات ويتلقون استحقاقات أطفال	٣٠٠
علاوة الأطفال للوالد الوحيد (الطفل الذي لم يقيد اسم والده في سجل الولادة أو جرى قيده على أساس بيان من الأم أو الطفل الذي أعلن أن والده فارا من وجه العدالة)	٣٠٠
علاوة طفل المجدد الإلزامي	٧٥٠
بدل المدرسة (يُدفع في بداية السنة المدرسية)	٤٥٠
بدل احتضان طفل	٩٠٠
بدل بدء الحياة المستقلة (للشباب الذين يتركون مؤسسات الرعاية الاجتماعية)	٦٠٠٠
إعانة الأسر التي لديها ثلاثة أطفال أو أكثر والأسر التي تتولى تنشئة ثلاثة توائم (تُدفع كل ربع سنة)	١٥٠ (وفي حالة وجود ثلاثة توائم يكون مبلغ الاستحقاق ١٥٠X٤)
بدل التبنّي (يُدفع مرة واحدة)	٣٠٠٠

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

هناك مؤسسات اجتماعية عديدة تقدم قروضا في إستونيا. وإذا توافرت في الشخص المتقدم بطلب قرض الشروط التي يتطلبها البنك، لا تكون هناك أية عوائق للحصول على القرض.

ولا تتوافر إحصاءات تتعلق بزبائن مؤسسات الائتمان، مقسمة حسب نوع الجنس.

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

ينطبق التحريم العام للتمييز على أساس الجنس في كل مجالات الحياة الاجتماعية ولا توجد أية عراقيل أمام اشتراك المرأة في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وأية جوانب أخرى من الحياة الثقافية. وأكبر عقبتين هما الوقت والمال. ولدى النساء وقت فراغ أقل من الرجال بسبب مساهمتهم العامة الأكبر في مجموع العمل. والفارق هو نحو ٤٥ دقيقة في اليوم. وبينما يهبط الفارق في أيام الأسبوع إلى نصف ساعة، فإنه يرتفع ليصبح ساعة كاملة أثناء عطلة نهاية الأسبوع.

وتؤدي النساء من العمل المتزلي غير مدفوع الأجر أكثر مما يؤديه الرجل في كل الفئات العمرية. ويبدو أن أكبر الفوارق في غير مصلحة النساء تكون في مرحلة نصف العمر (وتتصل بتنشئة الأطفال) حين يكون الأطفال الذين لم يبلغوا السن القانونية في المنزل وتكون كمية العمل المهني فوق المعدل. وعلى سبيل المثال، تؤدي أمهات الأطفال الذين لم يبلغوا سن الالتحاق بالمدرسة أكثر من ٥ ساعات من العمل المتزلي كل يوم وهو أكثر مما يؤديه آباء الأطفال من نفس العمر بنحو مرتين ونصف مرة. وبالإضافة إلى العناية بالأطفال (كما في ذلك مساعدتهم في الواجبات المدرسية) تزداد أيضا كمية الأعمال المتزلية المتصلة بالأطفال (الطهو، والتنظيف، وغسل الملابس، إلخ) - نظرا إلى أن هذه في معظمها من الواجبات التي تؤديها الأمهات.

الجدول ١٣-٢: الوقت المتاح للرجال والنساء للاشتراك في أنشطة الراحة حسب فئة العمر، ومتوسط الوقت المتاح في اليوم (بالساعات والدقائق)

النشاط الرئيسي	العمر				
	٦٥ فما فوق	٤٥-٦٤	٢٥-٤٤	١٥-٢٤	المجموع
التلفزيون والفيديو					
رجال	٢:١٤	٢:٢٤	٢:٢٥	٢:١٨	٢:٢٣
نساء	١:٥٤	٢:٠٠	١:٤٦	١:٥٦	١:٥٢
الفارق + -	٠:٢٠-	٠:٢٤-	٠:٣٩-	٠:٢٢-	٠:٣١-
الاتصال الاجتماعي*					
رجال	٠:٣١	٠:٢٢	٠:٣٢	١:١٣	٠:٣٤
نساء	٠:٠٩	٠:٣٠	٠:٣٧	٠:٤٩	٠:٣٥
الفارق + -	٠:٢٢-	٠:٠٨+	٠:٠٥+	٠:٢٤-	٠:٠١+
القراءة					
رجال	٠:٤٤	٠:٣٨	٠:٢٩	٠:٢٠	٠:٣٢
نساء	١:٠٦	٠:٤٢	٠:٣٢	٠:٢٢	٠:٣٥
الفارق + -	٠:٢٢+	٠:٠٤+	٠:٠٣+	٠:٠٢+	٠:٠٣+
الرياضة والأنشطة البدنية (بما في ذلك صيد السمك، والصيد، والتوجه إلى الغابة)					
رجال	٠:٢٦	٠:٢١	٠:١٩	٠:٢٧	٠:٢١
نساء	٠:٢٣	٠:١٠	٠:١٤	٠:٢٤	٠:١٤
الفارق + -	٠:٠٣-	٠:١١-	٠:٠٥-	٠:٠٣-	٠:٠٧-
الهوايات والألعاب الأخرى**					
رجال	٠:١٥	٠:٠٨	٠:٠٨	٠:١٨	٠:١٠
نساء	٠:٠٧	٠:٠٥	٠:٠٥	٠:٠٨	٠:٠٦
الفارق + -	٠:٠٨-	٠:٠٣-	٠:٠٣-	٠:١٠-	٠:٠٤-
الراحة السلبية (الاسترخاء)					
رجال	٠:٣٣	٠:١٧	٠:١٣	٠:٠٩	٠:١٤
نساء	٠:١٩	٠:١٢	٠:١٠	٠:٠٧	٠:١٠
الفارق + -	٠:١٤-	٠:٠٥-	٠:٠٣-	٠:٠٢-	٠:٠١-
الأنشطة الثقافية والترفيهية***					
رجال	٠:٠٢	٠:٠٤	٠:٠٦	٠:١٦	٠:٠٧
نساء	٠:٠٩	٠:٠٣	٠:٠٥	٠:١٣	٠:٠٥
الفارق + -	٠:٠٧+	٠:٠١-	٠:٠١-	٠:٠٣-	٠:٠٢-

النشاط الرئيسي	العمر				
	٦٥ فما فوق	٤٥-٦٤	٢٥-٤٤	١٥-٢٤	المجموع
الاستماع إلى الإذاعات والموسيقى (بما في ذلك التسجيل)					
رجال	٠:١٧	٠:٠٧	٠:٠٤	٠:٠٦	٠:٠٦
نساء	٠:٠٧	٠:٠٥	٠:٠٢	٠:٠٥	٠:٠٤
الفارق + -	٠:١٠-	٠:٠٢-	٠:٠٢-	٠:٠١-	٠:٠٢-
الحركة كأحد أنشطة الفراغ					
رجال	٠:١٧	٠:١٤	٠:٢١	٠:٣١	٠:٢٠
نساء	٠:١٠	٠:١٢	٠:٢٢	٠:٣٣	٠:١٩
الفارق + -	٠:٠٦-	٠:٠٢-	٠:١+	٠:٠١-	٠:٠١-
مجموع الوقت الفراغ					
رجال	٥:١٩	٤:٣٥	٤:٣٧	٥:٣٨	٤:٤٧
نساء	٤:٢٥	٣:٥٩	٣:٥٣	٤:٣٧	٤:٠٠

* الاتصال الاجتماعي يشمل الزيارات الاجتماعية والمحادثة داخل الأسرة وخارجها، على حد سواء، بما في ذلك المحادثات الهاتفية واستقبال الضيوف والاتصال مع الناس خارج بيئة المنزل (المقصف، المطاعم، الحانات، إلخ).

** الهوايات والألعاب الأخرى تشمل الهوايات الفنية والتقنية وغيرها من الهوايات أو وسائل التسلية، بما في ذلك الأنشطة والاتصالات بواسطة الحاسوب، إلى جانب ألعاب الطاولة وألعاب الحاسوب والألعاب وحيدة اللاعب، والقمار.

*** الأنشطة الثقافية والترفيهية تشمل زيارة المؤسسات الثقافية (السينما، المسرح، الحفلات الموسيقية والغنائية، المعارض، المتاحف، المكتبات) وكذلك الأحداث الرياضية والجولات السياحية، وحداثق الحيوانات ومراكز الترفيه (مثل المتزهات، وحداثق الملاهي والكازينوات).

وفقا لمعلومات المركز الإستوني لتعليم الرياضة، فإن مشاركة النساء في الأنشطة الرياضية العادية وأنشطة اللياقة البدنية آخذة في الازدياد منذ عقد التسعينات الماضي.

وتروج اللجنة الأولمبية الإستونية لحركة "النساء في الرياضة". ويتم كل سنة انتخاب أفضل رياضية وأفضل رياضي.

المادة ١٤

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

البطالة في المناطق الريفية

أصبحت البطالة وعدم النشاط مشكلتين حادتين في المناطق الريفية. ففي عام ٢٠٠٠ كان هناك ٢٨ ٥٠٠ شخصا عاطلا عن العمل في المناطق الريفية (١٣,٨ في المائة) و ٣٠٠ ١٤٤ من الباحثين عن العمل غير الناشطين (حوالي ٤١,٢ في المائة من قوة العمل).

وفي عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ هبط معدل البطالة. وهبطت نسبة الباحثين غير الناشطين عن عمل بما معدله ٠,٤ في المائة في المناطق الريفية غير أنها عادت إلى الارتفاع ثانية في عام ٢٠٠٢ (+ ٢,٨ في المائة). ونقص عدد العاطلين عن العمل ٨٠٠ في المناطق الريفية عام ٢٠٠١ فهبط بذلك معدل البطالة إلى ١٦,٤ في المائة. وفي عام ٢٠٠٢ هبط مستوى البطالة ثانية إلى ٩,٤ في المائة، ومقارنة بالسنة السابقة، قل عدد العاطلين عن العمل ١٠ ٧٠٠ شخص في المناطق الريفية.

وهناك، في الوقت ذاته، وبغض النظر مع معدل البطالة المرتفع نوعا ما، افتقار إلى قوة عمل مؤهلة. وكانت وزارة الزراعة قد كلّفت عام ٢٠٠١ معهد التنمية الريفية بإجراء دراسة استقصائية للأعمال الحرة غير الزراعية، أظهرت افتقارا إلى العمال الذين تفي مؤهلاتهم بمطالب أرباب العمل في المناطق الريفية. ونسبة كبيرة من الأشخاص المسجلين في عداد العاطلين عن العمل (٢٨ في المائة) حاصلة إما على تعليم أساسي أو أن تعليمهم أدنى مستوى من ذلك؛ وبين الأشخاص المستخدمين لم تتعد نسبة الأشخاص الحاصلين على تعليم أساسي ١٠,٤ في المائة.

ومقارنة بالمناطق الحضرية، فإن أسبوع عمل النساء وخاصة الرجال المقيمين في المناطق الريفية، أطول سواء بالنسبة إلى العاملين كل الوقت أو لبعض الوقت. وفي الوقت ذاته فإن الفجوة بين طول أسبوع العمل للرجال والنساء أكبر في المناطق الريفية من الفجوة بين الرجال والنساء في المدن.

الجدول ١٤-١: متوسط وقت العمل الأسبوعي* حسب الجنس ومكان الإقامة والعمل الإضافي والعمل لبعض الوقت وكامل الوقت، في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٢ (المتوسط لكل سنة، بالساعات)

الفارق مقارنة بالرجال + - بالساعات		النساء				الرجال			
		أثناء أسبوع الدراسة الاستقصائية		الأسبوع العادي		أثناء أسبوع الدراسة الاستقصائية		الأسبوع العادي	
٢٠٠٢	١٩٩٩	٢٠٠٢	١٩٩٩	٢٠٠٢	١٩٩٩	٢٠٠٢	١٩٩٩	٢٠٠٢	١٩٩٩
الجميع									
١,٥٨-	٢,٣١-	٣٨,٧٧	٣٩,٤٨	٤١,٥٢	٤٢,٢٨	٤٠,٩٨	٤٢,٤٧	٤٣,١٠	٤٤,٥٩
٠,٠٣+	١,٧٩-	١٩,٤٠	٢٠,٣٤	٢٢,٢١	٢١,٨٣	١٩,٤٥	٢١,٠١	٢٢,١٨	٢٣,٦٢
٢,٩٦-	٣,٠٥-	٣٦,٣٩	٣٧,٧٦	٣٩,١٥	٤٠,٤٤	٣٩,٩٦	٤١,٣٥	٤٢,١١	٤٣,٤٩
المدينة									
١,٣٧-	٢,٣٢-	٣٨,٥٥	٣٩,١٦	٤١,٢٤	٤١,٧٠	٤٠,٣٨	٤١,٩٤	٤٢,٦١	٤٤,٠٢
٠,٠٠	١,٨٤-	١٨,٩٠	٢٠,٣٥	٢١,٨٢	٢١,٨٣	١٨,٢٨	٢١,٧٢	٢١,٨٢	٢٣,٦٧
٢,٠٦٧-	٣,٠٣-	٣٦,٢٢	٣٧,٥١	٣٨,٩٤	٣٩,٩٦	٣٩,٣٢	٤٠,٩٢	٤١,٦١	٤٢,٩٩
الريف									
١,٨٩-	٢,٠٠-	٣٩,٤١	٤٠,٣٨	٤٢,٣٦	٤٣,٨٣	٤٢,٢٨	٤٣,٦٣	٤٤,٢٥	٤٥,٨٣
٠,١٢+	١,٧١-	٢٠,٦٧	٢٠,٣٣	٢٣,٢٠	٢١,٨٢	٢٢,٣٣	١٩,٠٦٨	٢٣,٠٨	٢٣,٥٣
٣,٥١-	٢,٨٣-	٣٦,٨٨	٣٨,٤٣	٣٩,٧٧	٤١,٧٣	٤١,٤٦	٤٢,٢٦	٤٣,٢٨	٤٤,٥٦

* ملاحظة تفسيرية: الأسبوع العادي هو أسبوع العمل على امتداد فترة زمنية أطول. وأثناء أسبوع الدراسة الاستقصائية يقصد به ساعات العمل الفعلي أثناء أسبوع الدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت؛ والبيانات لعام ١٩٩٩ تستند إلى الربع الثاني.

المصدر: قوة العمل ١٩٩٩، ESA، 2992، ص ٧٣؛ قوة العمل ٢٠٠٢، ESA، ص ٩٧.

واستناداً إلى تجميع "المؤشرات الاقتصادية للمشاريع عام ٢٠٠١" الذي قام به المكتب الإحصائي لإستونيا، كان ثمة ٧٥٣ مشروعاً زراعياً ومشروعاً صيد في عام ٢٠٠١. وهذا يقل بـ ٥٠ مشروعاً عن عام ٢٠٠٠. وكان ٧٥ في المائة تقريباً من المشاريع يستخدم أقل من ٢٠ شخصاً؛ وكان لدى ٢٢ مشروعاً فقط أكثر من ١٠٠ موظف.

وتشدد وثيقة سياسة الحكومة إزاء الأعمال الحرة "مزاولوا الأعمال الحرة في إستونيا" على الحاجة إلى تنمية رأس المال البشري والهيكلة الداعم للأعمال والمشاريع الحرة، وتحسين إمكانيات التمويل، وتوزيع المعلومات عن مزاوله الأعمال الحرة، وتبسيط البيروقراطية.

الاستثمارات واستراتيجية التنمية الإقليمية

تم الشروع في عام ٢٠٠١ في تنفيذ برنامج الاتحاد الأوروبي السابق للانضمام وهو "البرنامج الخاص بالمعونة السابقة للانضمام فيما يتعلق بالتنمية الزراعية والريفية". وبغية حل المشاكل التي كانت تعرقل التنمية الريفية، استخدمت إستونيا هذا البرنامج من أجل تحسين القدرة على المنافسة الزراعية وتنمية بيئة الحياة الريفية، وتشجيع الأعمال الحرة وإقامة المشاريع، وتطوير الهياكل الأساسية. وتم دعم المشاريع الصغيرة للسياحة الريفية والحرف اليدوية وقطاع الخدمات، وتربية الأريبان والسمك، وتجهيز الأطلعمة (وهذه ميادين أعمال تجارية يكون معظم مستخدميها في العادة من النساء).

وفي عام ٢٠٠٣ بدأ دعم المبادرات المحلية التي تهدف إلى تنمية القرى. ويرمي هذا التدبير إلى تيسير تنمية القرى وتسهيل المبادرات المدنية والتعاون، وتحسين نوعية الحياة في القرى. وعلى سبيل المثال، يجري دعم الاستثمارات في المرافق العامة ومراكز المعلومات التي توفر سبل الوصول إلى شبكة الإنترنت العالمية.

ووفقاً لاستراتيجية إستونيا للتنمية الإقليمية، فإن هدف السياسة الإقليمية هو تحقيق التوازن في التنمية الإقليمية إلى حد أن كل مقاطعة:

(أ) لن يكون متوسط مستوى المعيشة فيها أدنى من ٧٥ في المائة من المتوسط لإستونيا؛

(ب) لن تتجاوز البطالة فيها المتوسط لإستونيا بأكثر من ٣٥ في المائة؛

(ج) ولن يكون دخل ضرائب الحكومات المحلية فيها أقل من ٧٥ في المائة من المتوسط لإستونيا (تُستبعد مدينة تالين من حساب المتوسط).

وحرصاً على تحسين الهياكل الأساسية الريفية ومستوى المعيشة الريفي، ينص قانون تنظيم التنمية الريفية والسوق الزراعية على استحقاقات حكومية مختلفة لدعم المقيمين في المناطق الريفية.

٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛

بالرغم من أن نتيجة آخر انتخابات في مجالس الحكم المحلي تبين أن نسبة النساء بين رؤساء الحكومات المحلية أقل من ٢٠ في المائة، فإن المرأة في المناطق الريفية تؤثر في الحياة الريفية وتطورها وتشارك في عملية اتخاذ القرارات.

وعلى هيئات الحكم المحلي أن تضع في الاعتبار، عند تخطيط وتنفيذ وتقييم الاستراتيجيات والسياسات وخطط العمل الوطنية، والإقليمية، والمؤسسية، اختلاف حاجات الرجل والمرأة والمركز الاجتماعي لكل منهما، وأن تقيّم التدابير المنفذة أو الواجبة التنفيذ وتأثيرها على موقف الرجل والمرأة في المجتمع. وينبغي أن يكون الجنسان ممثلين في اللجان والمجالس وغيرها من الهيئات الإدارية لمكاتب الحكومات المحلية.

وبدأت الحكومة منذ عام ٢٠٠١ في دعم تعاون المنظمات النسائية. واستهدف أكثر من ثلثي المشاريع الممولة دعم المنظمات الناشطة في المناطق الريفية.

ويمكن، استناداً إلى دراسة استقصائية أجرتها شبكة المنظمات الإستونية التي لا تستهدف الربح الخلوص إلى أن الشعب الإستوني يؤمن إيماناً راسخاً بأن الشعب نفسه يجب أن يشارك في حل المشاكل المحلية والاجتماعية وألا يتركها للسياسيين أو المسؤولين أو البرلمان أو الحكومة.

ومن أهم ما تقوم به المنظمات الحكومية من مهام، تمثيل آراء مجموعات المصالح وإعلام عامة الجمهور، وتعبئة المبادرات المدنية، وتمثيل القيم الديمقراطية والحفاظ عليها.

وللمنظمات النسائية المختلفة - مثل جمعية النساء الريفيات في إستونيا، ورابطة سيدات الأعمال والمشتغلات بالمهن الحرة في إستونيا، واتحاد المرأة الإستونية، وعصبة الدفاع عن المرأة الإستونية، وكذلك الجمعيات النسائية للأحزاب السياسية - شبكة واسعة في إستونيا. وقد ضمت الجمعيات النسائية صفوفها في موائد مستديرة إقليمية للنساء.

أما حركة كودوكانت (Kodukant)، التي تعبئ القرى والبلدات في إستونيا، فهي عبارة عن اتحاد منظمات لا تستهدف الربح أسسته ١٣ منظمة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ وتضم كودوكانت اليوم ١٥ اتحاداً على مستوى المقاطعات، وثلاثة اتحادات وطنية، وسبع منظمات محلية. والهدف الرئيسي للحركة هو المحافظة على الحياة الريفية والقروية في

إستونيا وإحيائها والمساهمة في تطويرها بصورة متناغمة، وكذلك دعم الاقتصاد الريفي والحركة القروية والثقافة الوطنية.

وفي عام ٢٠٠٣ جرى تأسيس منظمات قروية أو منظمات محلية تابعة لحركة كودوكانت في كل مقاطعات إستونيا بسبب المبادرات المحلية بصورة خاصة. وترأس الحركة امرأة، ويضم مجلس إدارتها خمس نساء ورجلين. وللحركة نشرة إعلامية خاصة تحررها امرأة. ومعظم من يمثلون الحركة في المنظمات والمؤسسات الأخرى من النساء.

وتشارك الحركة كل سنة بنشاط متزايد في عملية وضع القوانين وفي الشروع في برامج وطنية ومن الاتحاد الأوروبي تتناول الحياة الريفية، وتتعاون مع الفريق العامل المعني بالمبادرات المحلية التابع للبرلمان ومع مختلف المنظمات والوزارات. وللنساء في المناطق الريفية جمعيات تقدم المعلومات والتدريب.

(ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة؛

هذا الموضوع نوقش في إطار المادة ١٢.

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

بالإضافة إلى خطط وبرامج الضمان الاجتماعي التي تنطبق على النساء في كل من المناطق الحضرية والريفية، تقدم المدن والحكومات المحلية أيضا استحقاقات مختلفة بموجب قانون تنظيم الحكم المحلي وقانون ميزانيات البلديات الريفية والمدن.

ويمكن للمزارعين أن يقدموا طلبا للحصول على دعم مالي للتعويض الجزئي لنفقات خدمات استئجار موظفين يجلون محل المنتجين الزراعيين في أداء وظائفهم أثناء قيام المزارعين بإجازة تصل إلى ٢٨ يوما. ويجوز للتالين التقدم بطلب الدعم من أجل الحصول على خدمات البدائل: المالك الوحيد، والشركة الخاصة المحدودة، أو الشركة العامة المحدودة ذات الشريك الواحد أو المساهم الواحد، من المسجلين في سجل الأشخاص الخاضعين للضريبة والعاملين في ميدان تربية الماشية والزراعة والذين دفعوا رسما لموظف مؤهل يجل محلهم (يكون من الذين تتماشى مؤهلاتهم مع المستوى المهني).

وقد أظهرت دراسة استقصائية كلف مكتب وزير الشؤون السكانية كلية العلوم الاجتماعية والسياسة الاجتماعية في جامعة تارتو بإجرائها عن دعم الحكومات المحلية للأسر ذات الأطفال، أن الجزء الأكبر من الدعم المقدم إلى الأسر ذات الأطفال تستهلكه النفقات

المتصلة بالتعليم (٧٠ في المائة). وشكّلت الرعاية النهارية ٢١ في المائة، وتعليم الهوايات ٧ في المائة، والدعم للأسرة المحلية ٢ في المائة من مجموع الدعم المقصود للأطفال.

وقدم ما نسبته ٢٥ في المائة من كل الحكومات المحلية (٥٩) دعماً للأسر بتزويدها "بمجموعات للأطفال" شملت بنوداً يحتاج إليها المواليد. وقدم ٩ في المائة من الحكومات المحلية أدوات للأسر عديدة الأطفال. وفي المدن كان متوسط المبلغ لكل طفل هو ٥٨٢ كرونا إستونيا وفي الريف ١٠٨٥ كرونا. وكان متوسط المبلغ لإستونيا هو ١٠٠٤ كرونات.

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية، وكذلك التمتع بجملة أمور منها فوائد كافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، بغية زيادة كفاءتها التقنية؛

تعرض المراكز الإقليمية للتنمية لخدمات استشارية مجانية للشركات المتدئة وكذلك للشركات التي أمضت وقتاً أطول في ميدان الأعمال التجارية. والخدمات ذاتها متاحة أيضاً للحكومات المحلية وللمنظمات التي لا تستهدف الربح والتي تأسست للتو ولتلك الناشطة فعلاً، وللمؤسسات. وتشكل المراكز الإنمائية هذه شبكة تنسقها "مؤسسة المشاريع الإستونية".

وفي نهاية عام ٢٠٠١ أطلقت وزارة الزراعة مشروعاً يرمي إلى تحسين توزيع المعلومات والمشورة الزراعية والمتعلقة بالاقتصاد الريفي (مشروع PIKK). واستناداً إلى هذا المشروع، تم إنشاء موقع رئيسي في الإنترنت (<http://www.pikk.ee>) لجميع أصحاب المشاريع والأعمال الحرة الريفيين وكذلك نظام لتوزيع المعلومات مع مركز تنسيق وطني ومراكز إقليمية. ويساعد نظام توزيع المعلومات المنتجين الزراعيين ومزاوي الأعمال والمشاريع الحرة الريفيين في العثور على المعلومات وفهمها ويقدم تغذية مرتدة إلى وزارة الزراعة عن حاجات أصحاب المشاريع الريفية إلى المعلومات.

وأُسست الجمعية العمومية لحركة القرى والبلدات الصغيرة "كودوكانت" مدرسة خاصة اسمها "مركز كودوكانت للتدريب" في عام ٢٠٠٣ لها نشاط في مختلف أقاليم إستونيا. وهذا المركز هو مؤسسة تدريب لتعليم كبار السن ويقدم التدريب أثناء العمل وتدريباً تعليمياً غير رسمي ويتناول كل جوانب الحياة الريفية والسكان الريفيين ويساعد في تهيئة الظروف للتنمية الريفية المتكاملة.

ومنذ عام ٢٠٠٣ تعمل غرفة الزراعة والتجارة الإستونية كمركز تنسيق وطني في إستونيا. وتواصل مراكز المعلومات الإقليمية عملها تحت توجيه مركز المعلومات المرتبط بالغرفة. ولمعظم المقاطعات أيضا نقابات زراعية محلية تعمل كمراكز معلومات. وتقوم هذه المراكز، بالإضافة إلى توفير المعلومات، بتنظيم أيام تدريب لأصحاب المشاريع والأعمال الريفيين. وكل المعلومات وفرص التدريب المذكورة أعلاه مفتوحة لكل من الرجال والنساء.

وتواصل "مؤسسة المشاريع الإستونية" قبول الطلبات لمنح بدلات للحصول على المشورة. وهدف بدلات المشورة هذه هو كفالة أن تتاح لمزاوي الأعمال والمشاريع الحرة الفرصة للحصول على مشورة من خبراء استشاريين مختلفين على أسس مفيدة لدعم نمو المشاريع وإيجاد وظائف جديدة ولتوفير الخبرة الفنية لأصحاب المشاريع ومساعدتهم في إيجاد أسواق جديدة. ويمكن أن يكون مقدمو الطلبات مالكيين وحيدين، أو مشاريع صغيرة أو متوسطة الحجم مسجلة في السجل التجاري الإستوني، على ألا تتجاوز مشاركة الدولة أو الحكومة المحلية فيها ٢٥ في المائة.

ويستخدم قرابة ٢٠٠٠ إلى ٢٥٠٠ من المنتجين الزراعيين خدمات المشورة الزراعية الفردية سنويا. وفي عام ٢٠٠٣ كان هناك ٩٦ مستشارا مرخصا في إستونيا لتوفير خدمات المشورة المدعومة من الحكومة.

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهم الخاص؛

الجدول ١٤-٢: نسبة العمال والعاملات مدفوعي الأجر في فئة العمر

١٥-٧٤، الناشطين في الزراعة والصيد والحراثة وصيد الأسماك					
العاملون بأجر من ١٥-٧٤	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
الرجال والنساء	٣٠,٠	٢٥,٦	٢٢,٩	٢٢,٩	٢١,٣
الزراعة والصيد والحراثة	٢,١	٢,٠	١,٧	١,٤	١,٦
صيد السمك					
الرجال	١٨,٩	١٧,٢	١٦,٠	١٥,٢	١٤,٠
الزراعة والصيد والحراثة	٢,٠	١,٨	١,٥	١,١	١,٥
صيد السمك					
النساء	١١,١	٨,٤	٦,٨	٧,٧	٧,٣
الزراعة والصيد والحراثة	٠,١	٠,٢	٠,٢	٠,٣	٠,١
صيد السمك

ملاحظة: وحدة القياس: ألف.

متوسط سنوي

المصدر: المكتب الإحصائي لإستونيا، www.stat.ee.

الجدول ١٤-٣: نسبة الرجال والنساء في فئة العمر ١٥-٧٤، الناشطين في الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك

١٥-٧٤، الناشطين في الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك					
المستخدمون من فئة العمر ١٥-٧٤	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
الرجال والنساء					
الزراعة والصيد والحراجة	٤٣,٩	٣٨,٣	٣٧,٣	٣٨,٨	٣٤,٤
صيد السمك	٣,١	٢,٩	٢,٧	١,٩	٢,٣
الرجال					
الزراعة والصيد والحراجة	٢٧,٣	٢٥,٤	٢٦,٥	٢٦,٨	٢٣,٣
صيد السمك	٢,٩	٢,٨	٢,٥	١,٧	٢,٢
النساء					
الزراعة والصيد والحراجة	١٦,٦	١٢,٩	١٠,٨	١١,٩	١١,١
صيد السمك

ملاحظة: وحدة القياس: ألف.

متوسط سنوي

المصدر: المكتب الإحصائي لإستونيا، www.stat.ee.

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

تقوم رابطة المرأة الريفية في إستونيا بدور المنظمة الأم للنساء الريفيات، وتعمل تحت راية اتحاد المزارعين الإستونيين منذ عام ١٩٩٦. ويتألف مجلس إدارة الرابطة من ممثلة واحدة عن كل مقاطعة في إستونيا. وتوجه الرابطة اهتمام الجمهور إلى المشاكل التي تواجهها المرأة الريفية، وتدعم انتخاب النساء لمجالس الحكم المحلي وللمجلس إدارة اتحاد المزارعين. وتتركز غالبية أعمال الرابطة على الأحداث التدريبية التي تسهم في التنمية الشخصية - من تنظيم الحلقات التدريبية والرحلات الدراسية والحلقات الدراسية القيادية، إلى دعم أنشطة الجمعيات النسائية الريفية في القرى إلخ. وإضافة إلى إطلاع عامة الجمهور على جهود حركة المرأة الريفية الإستونية وتاريخ الثقافة الزراعية، تساعد الرابطة أيضا في حل المشاكل الاجتماعية في الريف.

وللرابطة أكثر من ٧٠٠ عضو وهي تصدر نشرة خاصة بها. وقد ساعدت في جعل الناس يقدرّون قيمة الحياة في الريف وفي إعادة تنشيط الحياة القروية من خلال أنشطة الجمعيات، والأحداث المشتركة، وتنظيم المنافسات على العناية بالمناطق العامة، والعمل التطوعي.

كذلك فإن حركة القرى والبلدات الإستونية "كودوكانت" المذكورة سابقا تدعم وتشجع أنشطة الأسر والنساء والشباب. وإلى جانب العضوية في المنظمات النسائية الريفية تنتمي المرأة الريفية الإستونية إلى المنظمات النسائية الوطنية الأخرى.

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي، وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛

ينص قانون التنمية الريفية وتنظيم السوق الزراعية على أنواع مختلفة من الدعم الحكومي: دعم سعر الفائدة، ودعم التدريب، ودعم تدريب المتهنيين (أي المبتدئين الحرفيين)، ودعم خدمات التخفيف من العبء الزراعي، ودعم المنتجين الزراعيين بالنشاط الاقتصادي المشترك إلخ.

ويجوز أن تتقدم بطلب الحصول على الدعم الاقتصادي المشترك للمنتجين الزراعيين رابطة تجارية إذا كان خمسة من أعضائها على الأقل منتجين زراعيين، وكان مجال نشاط الرابطة التجارية هو تسويق أو تجهيز المنتجات الزراعية التي ينتجها أعضاؤها وكان يبيع المنتجات الزراعية التي تنتجها الرابطة ويبيع الموجودات الثابتة والجارية لازماً لإنتاج المنتج الزراعي.

وفي بعض مجالات محدودة من الأعمال التجارية تعرض مؤسسة المشاريع الإستونية رأس المال اللازم لبدء بعض المشاريع المقامة خارج تالين والتي تأسست وتعمل منذ أقل من سنة.

ورأس المال المقدم من الدولة للبدء في المشاريع يعطي الأفضلية للمشاريع المتصلة بالإنتاج المحلي واستخدام المواد الخام المحلية ومشاريع لتنمية الخدمات السياحية. وهذا هو التدبير الحكومي الوحيد لدعم الأعمال والمشاريع الحرة الذي يعطي أفضلية للمشاريع التي تتقدم بها النساء مزاولات الأعمال الحرة.

ويبلغ الدعم الأقصى ٧٥ في المائة من الاستثمارات المتصلة بالمشروع على ألا يزيد المبلغ على ١٠٠.٠٠٠ كرون إستوني لكل طلب. وفي عام ٢٠٠٢، مُنح أكثر من ثمانية ملايين كرون من الدعم الأولي للمشاريع في إستونيا.

وهدف مؤسسة التنمية الريفية هو مساعدة المنتجين الزراعيين والمشاريع الأخرى في المناطق الريفية بتقديم ضمانات إضافية للحصول على قروض من مؤسسات الائتمان لتطوير

الأنشطة الاقتصادية وشراء الأراضي. وفي عام ٢٠٠٤ تقرر منح ١٨٠ مليون كرون من القروض، كما كان مزعماً منح ١٠٠ مليون كرون أخرى من ضمانات القروض.

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء بالماء والنقل، والاتصالات.

إن معظم المساكن خاصة الملكية ولا تملك الدولة والحكومات المحلية سوى ٤ في المائة من المساكن.

وفي عام ٢٠٠٤ كلفت وزارة الشؤون الاجتماعية مركز دراسات السياسة العامة PRAXIS بإجراء مشروع بحث في "توافر الإسكان للفئات المعرضة للخطر". وتظهر نتائج الدراسة أن ثلث الأسر المعيشية الإستونية تقريبا تعيش في ظروف إسكان سيئة أو غير ملائمة لحاجاتها الإسكانية. كما أن ١,٢ في المائة من الأسر المعيشية تقطن في أماكن لا تفي حتى بأدنى مستويات الإسكان. وهذا يعني أن المسكن يفتقر إما إلى الكهرباء أو التدفئة أو المياه النظيفة أو المراحيض. وتقطن نسبة ٢٣,٣ في المائة من السكان في منازل ليس فيها مرشات اغتسال أو حمامات أو حمامات السونا (البخارية) مع مراحيض خارجية.

ويعاني من أسوأ حالات السوق العقارية الأسر التي يبلغ دخلها ٢٥ في المائة من متوسط الدخل في إستونيا، والعاطلون عن العمل، والأسر عديدة الأطفال، والأسر وحيدة الوالد، والمعوقون، والمتقدمون في السن (وخاصة الذين يعيشون وحدهم).

وتشمل وظائف الحكومة المحلية تنظيم المساعدة والخدمات الاجتماعية، وخدمات رعاية المتقدمين في السن، والعمل في مجال الشباب، والإسكان والمنافع العامة، وشبكات المياه والمجاري، وتوفير الخدمات ووسائل الراحة العامة، وتخطيط الأراضي، والنقل العام داخل الحدود البلدية الريفية، وصيانة الطرق البلدية الريفية وشوارع المدن.

وتشمل مهمة الحكومة المحلية تنظيم تنفيذ تشريعات الرعاية الصحية ورصد الامتثال لها، وكذلك الوقاية من الأمراض وتعزيز صحة السكان داخل منطقة البلدية المعنية.

وقد تحسّنت حالة الاتصالات الهاتفية والاتصالات اللاسلكية. وبدأ العمل على المشروع الوطني "كولاتي" (أي الطريق القروي) لتطوير شبكات الاتصال في المقاطعات. ويجري في نطاق مشروع كولاتي، دعم إقامة اتصال مباشر عن طريق شبكة الإنترنت بين الحكومة المحلية والشبكة الرئيسية للاتصالات الدولية.

وتدل الدراسات الاستقصائية لاستخدام شبكة الإنترنت أن ٥٢ في المائة من الإستونيين الذين تتراوح أعمارهم بين ٦ و ٧٤ سنة يستخدمون الشبكة، أي أن عدد جميع

مستخدمي شبكة الإنترنت هو ٦٢١ ٠٠٠ شخص. والوصول إلى شبكة الإنترنت مضمون عن طريق نقاط عامة للوصول إلى الشبكة وكذلك عن طريق المكتبات العامة.

أما المشروع المسمى "انظر إلى العالم" والقائم منذ سنتين، فقد وُلد نتيجة لتعاون بين مؤسسات إستونية والدولة. وهدف المشروع هو إحداث زيادة كبيرة في عدد الأشخاص الذين يستخدمون شبكة الإنترنت، وبالتالي تحسين نوعية حياة الشعب الإستوني. وخلال الفترة من ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ وحتى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤ تم عقد ٦٩٣ ١١ دورة تدريبية في كافة أنحاء إستونيا، وتم تدريب ٦٩٧ ١٠٢ شخصا معظمهم من النساء (www.vaatanaailma.ee). وتم في نطاق مشروع انظر إلى العالم، تزويد ١٠ في المائة من سكان إستونيا الراشدين بمعلومات عن كيفية استخدام شبكة الإنترنت.

المادة ١٥

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

لم تطرأ أية تغييرات بالمقارنة بالتقرير الماضي، باستثناء بدء نفاذ قانون المساواة بين الجنسين في ١ أيار/مايو ٢٠٠٤.

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.

الأهلية القانونية المدنية المتساوية

في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ بدأ نفاذ قانون المبادئ العامة لمدونة القانون المدني والتي بمقتضاها يكون لكل شخص طبيعي أهلية قانونية سلبية، عامة وغير محدودة.

(أ) الدخول في اتفاقات

لم تتغير مبادئ الدخول في اتفاقات مقارنة بالتقرير السابق.

(ب) إدارة الممتلكات

لم تتغير الأحكام المتعلقة بحقوق الإنسان في إدارة الممتلكات.

(ج) المعاملة في المحاكم على جميع المستويات

القيام بدور القاضي

وفقا لقانون المحاكم، الذي بدأ نفاذه في ٢٩ تموز/يوليه ٢٠٠٢، يجوز للمواطن الإيستوني الذي أتم الدراسات الأكاديمية لمنهاج كلية الحقوق ويجيد اللغة الإيستونية على مستوى متقدم، ويتمتع بمستوى أخلاقي رفيع، وله القدرات والمزايا الشخصية اللازمة للعمل كقاضي، أن يعين قاضيا. وتقيّم ملاءمة المميزات الشخصية للمرشح لوظيفة قضائية على أساس مقابلة تُجرى معه.

وبتاريخ ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ كان في إستونيا ٢٣٨ قاضيا بينهم ١٥١ امرأة. ومن بين ١٧٥ قاضيا في محاكم الدرجة الأولى (محاكم البداية) كانت هناك ١٢١ امرأة، وبين ٤٤ من قضاة محاكم الدرجة الثانية (محاكم الاستئناف والمحاكم الدورية) كانت هناك ٢٧ قاضية. أما المحكمة العليا فيعمل فيها ١٩ قاضيا ٣ منهم نساء.

القيام بدور القاضي المساعد

يشترك القضاة المساعدون، وفقا لقانون المحاكم، في إقامة العدل في محاكم المقاطعات والمدن على أسس الإجراءات المنصوص عليه في قوانين إجراءات المحاكم ووفقا له. ويكون للقاضي المساعد، في إقامة العدل، حقوقا مساويا لحقوق القاضي. ويجوز للمواطن الإيستوني الذي يتمتع بأهلية قانونية إيجابية وعمره بين ٢٥ و ٧٠ سنة، ويقوم في إستونيا، ويجيد اللغة الإيستونية على مستوى متقدم، والذي يكون على مستوى أخلاقي ملائم للقيام بدور القاضي المساعد، أن يُعَيّن قاضيا مساعدا. ولا يجوز للأشخاص التاليين أن يعينوا كقضاة مساعدين: الشخص المدان بجريمة جنائية؛ والشخص المعلن إفلاسه؛ الشخص غير الملائم لهذه الوظيفة بسبب حالته أو حالتها الصحية؛ والشخص الذي يعمل في محكمة، أو مكتب المدعي العام، أو في الشرطة؛ والشخص الذي يعمل في القوات المسلحة، والمحامي، والكاتب العدل، أو منادي المحكمة. كذلك لا يمكن لعضو في حكومة الجمهورية، وعضو في بلدية ريفية أو حكومة مدينة؛ ولرئيس الجمهورية، وعضو في البرلمان، أو لحاكم مقاطعة أن يعمل قاضيا مساعدا. ولا يمكن لشخص متهم بجريمة جنائية أيضا أن يعين قاضيا مساعدا أثناء الإجراءات الجنائية. ويعين القضاة المساعدون لفترة أربع سنوات.

القيام بدور الممثل القانوني

تم منذ تقديم التقرير السابق اعتماد قانون نقابة المحامين الجديد. وسوف نشرح أحكامه الرئيسية الجديدة. ولا تزال المعلومات الإضافية المقدمة في التقرير السابق سارية.

إن جميع الأشخاص الذين يستوفون متطلبات قانون نقابة المحامين ويجتازون امتحان المحاماة يجوز أن يصبحوا أعضاء في نقابة المحامين. وفي إستونيا لا يجوز إلا لأعضاء نقابة المحامين الإستونيين توفير خدمات قانونية، ما لم ينص القانون على غير ذلك. ويجوز قبول شخص في عضوية النقابة إذا كانت له أو لها أهلية قانونية إيجابية، ويقدم في إستونيا أو إذا كان من مواطني جمهورية إستونيا أو دولة عضو في الاتحاد الأوروبي وأكمل منهاجا معتمدا من الدراسات الأكاديمية ويجيد اللغة الإستونية قراءة وكتابة، وكان أميناً وعلى مستوى خلقي رفيع. ويجب أن يقدم الشخص، بغية الانضمام إلى عضوية النقابة طلباً خطياً وأن يجتاز امتحان محاماة. ويُقبل الأعضاء في عضوية النقابة بقرار من مجلس النقابة.

وفي تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٤ كان أعضاء نقابة المحامين من الإستونيين ٤٤٥ بينهم ١٥٥ امرأة.

القيام بدور المدعي العام

وفقاً لقانون مكتب المدعي العام فإن المواطن الإستوني المتمتع بأهلية قانونية إيجابية والبالغ ٢١ سنة من العمر على الأقل والحاصل على تعليم وفقاً لمنهاج القانون في الدراسات الأكاديمية، ويتقن اللغة الإستونية إلى الحد الذي يقرره القانون أو عملاً به، والذي يكون على خلق عال ولديه القدرات والصفات الشخصية اللازمة، يجوز أن يعين مديراً للنيابات العامة، أو كبير وكلاء النيابة العامة، أو كبير المدعين العامين، أو وكيل النيابة العامة، أو مدعياً عاماً متقدماً، أو مدعياً عاماً متخصصاً، أو مدعياً عاماً لمنطقة. وينص القانون أيضاً على بعض القيود، ولا يمكن تعيين الأشخاص التاليين مدعين عامين: الشخص الذي بدأ نفاذ إدانته بجريمة جنائية ارتكبت عمداً؛ والشخص الذي أُعفي من الخدمة العامة بسبب جُرم استوجب التأديب؛ والشخص الذي شُطب إسمه من نقابة المحامين الإستونيين أو طُرد من مهنة الكاتب العام؛ والشخص الذي تربطه قرابة دم وثيقة (الأب أو الأم، والأخ، والأخت، والولد) أو قرابة زواج (الزوج أو الزوجة، والد أو والدة الزوج أو الزوجة والأخ، والأخت، والولد بالمدعي العام التابع له مباشرة؛ والشخص غير القادر على العمل مدعياً عاماً بسبب حالته الصحية. وفي حالة الشك، تقرر لجنة طبية الحالة الصحية للشخص.

وفي إستونيا ١٩٢ مدعياً عاماً، نسبة النساء بينهم ٧٥ في المائة.

القيام بدور الطرف

بالإضافة إلى المعلومات المقدمة في التقرير السابق، ينص قانون الإجراءات المدنية بوضوح على أن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون وفي المحاكم عند إقامة العدل في

الأمر المدنية. ولا يقر القانون، كما لم تثبت الممارسة القانونية، وجود عقبات في وجه لجوء أي من الجنسين إلى المحاكم.

القيام بدور الشاهد

مقارنة بالتقرير السابق، توسّع نطاق الأشخاص الذين يمكن أن يرفضوا التقدم بشهادة لأسباب شخصية. وللشاهد الحقيقي أن يرفض الإدلاء بشهادة لأسباب شخصية إذا كان من أسلاف أو خلف المدعي أو المدعى عليه، أو إذا كان متزوجا حاليا أو في السابق بذلك لذلك السلف أو الخلف؛ أو إذا كان أو كانت شقيقا أو شقيقة للمدعي أو للمدعى عليه، أو إذا كان أو كانت متزوجا أو متزوجة حاليا أو في السابق ذلك الشقيق أو الشقيقة، أو كان أبا أو أمّا بالتبني، أو ابنا بالتبني، أو زوجا أو شخصا معاشرًا لذلك الشخص، حتى لو كان الزواج أو المعاشرة قد أنهى أو أنهيت.

(ب) توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.

وفقا لقانون الأسرة، فإن الاتفاقات التي تقيّد الحقوق والحريات الأساسية للأزواج تعتبر لاغية.

٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.

لا توجد أية معلومات جديدة يمكن تقديمها مقارنة بالتقرير السابق.

المادة ١٦

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

(أ) نفس الحق في عقد الزواج؛

يُعقد الزواج بناء على رغبة متبادلة للشخصين المقبلين على الزواج. ولا يُعقد الزواج إذا لم يؤكد أي من الزوجين المقبلين رغبته أو رغبتها في الزواج أو إذا لم يكن أحد الزوجين المقبلين قد بلغ سن الزواج القانوني أو إذا اتضح وجود عوائق تمنع عقد الزواج.

ولا يُعقد الزواج بين شخصين إذا كان أحدهما على الأقل متزوجاً؛ أو بين الأسلاف وفروعهم الصلبية، أو بين الأشقاء والشقيقات، أو بين الأخوان والأخوات غير الأشقاء، أو بين الآباء والأمهات بالتبني وأبنائهم وبناتهم بالتبني؛ أو بين الأولاد الذين تبناهم نفس الشخص؛ وكذلك بين شخصين كان أحدهما تحت الوصاية بسبب محدودية تمتعه أو تمتعها بالأهلية القانونية الإيجابية.

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الكامل؛

لم تُعتمد أية تغييرات مقارنة بالمعلومات المقدمة في التقرير السابق.

ورغم أن اتجاهها نزولياً في تسجيل حالات الزواج بدأ في العقد الماضي استمر في عام ٢٠٠٠، إلا أن زيادة طفيفة حدثت منذ عام ٢٠٠١. وفي عام ٢٠٠٢ سُجلت ٣٦٨ حالة زواج أكثر من الزيجات المسجلة عام ٢٠٠٠. وارتفع عدد الزيجات لكل ألف نسمة من السكان إلى ٤,٣ في عام ٢٠٠٢ من ٤,٠ في عام ٢٠٠٠ وكان ذلك أعلى رقم بعد عام ١٩٩٥.

في عام ٢٠٠٠ تم عقد ٤٨٥ ٥ زواجا في إستونيا، وفي عام ٢٠٠١ كان العدد ٦٤٧ ٥ وفي عام ٢٠٠٢ ارتفع العدد إلى ٨٥٣ ٥ زواجا.

الجدول ١٦-١: عدد حالات الزواج والزواج المبكر

السنة	حالات الزواج الأول		حالات الزواج المتكرر		عدد غير المعروف من الزيجات السابقة		النسبة المئوية لحالات الزواج المتكرر	
	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
١٩٩٩	٣٧٥٨	٣٨٢٥	١٨٠٥	١٧٦٥	صفر	صفر	٣٢,٣	٣١,٦
٢٠٠٠	٣٧١١	٣٧٠٦	١٧٧٤	١٧٧٨	١	صفر	٣٢,٣	٣٢,٤
٢٠٠١	٣٧٨٥	٣٨١٦	١٨٦٢	١٨٣١	صفر	صفر	٣٣,٠	٣٢,٤
٢٠٠٢	٤٠٢٤	٤٠٤٨	١٨٢٩	١٨٠٥	صفر	صفر	٣١,٢	٣٠,٨

المصدر: المكتب الإحصائي لإستونيا، www.stat.ee.

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛

لم تُعتمد أية تعديلات مقارنة بالتقرير السابق. ولم تتغير الأحكام ذات الصلة في قانون الأسرة.

الجدول ١٦-٢: متوسط العمر عند الزواج الأول للرجال والنساء

متوسط العمر عند الزواج الأول		السنة
الرجال	النساء	
٢٧,١	٢٤,٦	١٩٩٩
٢٧,٥	٢٥,٠	٢٠٠٠
٢٧,٨	٢٥,٢	٢٠٠١
٢٨,٢	٢٥,٥	٢٠٠٢

المصدر: المكتب الإحصائي لإستونيا، www.stat.ee.

وقد هبط عدد حالات الطلاق، مقارنة بعام ١٩٩٩ حين سُجِّلت ٥٦١ حالة طلاق، إلى ٠٧٤ في عام ٢٠٠٢. وكان عدد حالات الطلاق لكل ألف نسمة من السكان هو ٣,٠ في عام ٢٠٠٢.

وبقيت نسبة الطلاق بين الأشخاص الذين تزوجوا عدة مرات دون تغيير عند حوالي ٢٠ في المائة لكل من الرجال والنساء. وتظهر الإحصائيات أن عدد حالات الطلاق ارتفع ارتفاعاً حاداً بعد ٥ إلى ٩ سنوات من الزواج ويبلغ ذروته في الزيجات التي دامت بين ١٠ و ١٩ سنة.

في عام ٢٠٠٠ كانت هناك ٢٣٠ حالة طلاق في إستونيا، و ٣١٢ طلاقاً في عام ٢٠٠١ و ٠٧٤ حالة طلاق في عام ٢٠٠٢.

الجدول ١٦-٣: عدد حالات طلاق الأشخاص من الزيجات الأولى أو المتكررة

طلاق من زواج أول		طلاق من زواج متكرر		عدد المطلقين من زواج غير معروف		النسبة المئوية للمطلقين متكرر		النسبة المئوية للمطلقين مرات غير معروفة	
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
٣٤٢٤	٣٤٤٠	٨٠٦	٧٨٩	١	١	١٩,١	١٨,٧	صفر	صفر
٣٣٩٣	٣٤٦٧	٩١٨	٨٤٥	١	١	٢١,٣	١٩,٦	صفر	صفر
٣٢٦٧	٣٢٢٥	٧٩٨	٨٢٩	٩	٢٠	١٩,٦	٢٠,٣	٠,٢	٠,٥

المصدر: المكتب الإحصائي لإستونيا، www.stat.ee.

الجدول ١٦-٤: عدد حالات الطلاق، حسب مدة الزواج

	٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		
	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	
المجموع	٤ ٠٧٤	٤ ٠٧٤	٤ ٣١٢	٤ ٣١٢	٤ ٢٣٠	٤ ٢٣٠	
أقل من سنة	٩٥	٩٥	٩٣	٩٣	١١٦	١١٦	
سنة واحدة	١٧٧	١٧٧	١٨١	١٨١	١٥١	١٥١	
سنتان	٢٢١	٢٢١	١٩٥	١٩٥	٢٠٨	٢٠٨	
٣ سنوات	١٧٩	١٧٩	٢٠١	٢٠١	١٥٨	١٥٨	
٤ سنوات	٢١٠	٢١٠	٢٠٥	٢٠٥	١٩٩	١٩٩	
٥ سنوات	١٦٩	١٦٩	٢٠٤	٢٠٤	٢٢٣	٢٢٣	
٦ سنوات	١٦٥	١٦٥	٢١٦	٢١٢	٢٠٥	٢٠٥	
٧ سنوات	٢٠٨	٢٠٨	١٧٦	١٧٦	٢١٢	٢١٢	
٨ سنوات	١٦٨	١٦٨	١٨٧	١٨٧	١٩٥	١٩٥	
٩ سنوات	١٥٨	١٥٨	١٩٣	١٩٣	٢٣٣	٢٣٣	
١٠-١٤ سنة	٨٥٥	٨٥٥	٩٨٣	٩٨٣	٩٦٩	٩٦٩	
١٥-١٩ سنة	٦٣٣	٦٣٣	٦٣٩	٦٣٩	٦١٢	٦١٢	
٢٠ سنة وأكثر	٨٣٦	٨٣٦	٨٣٩	٨٣٩	٧٤٩	٧٤٩	

المصدر: المكتب الإحصائي لإستونيا، www.stat.ee.

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما والدين، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما؛ وفي جميع الحالات يكون لمصالح الأطفال الاعتبار الأول؛ الأسرة مسؤولة عن كفالة السلامة العاطفية والمالية للأطفال وكذلك عن تنشئتهم ونمائهم.

ووفقا لمفهوم سياسة الطفل والأسرة، تدعم الدولة حق والتزام كلا الوالدين بتنشئة ورعاية أطفالهما، وتمهين لهم الفرص المتساوية للمشاركة في العمل والحياة العادية. وعلى الدولة، عند صياغة السياسة المتعلقة بالأسرة، أن تضع في الاعتبار الأشكال والعلاقات المختلفة والمتعددة الأنواع للحياة الأسرية.

ومطلوب من أي من الوالدين أن يعيل طفله أو طفلها القاصر والطفل الراشد الذي يحتاج إلى مساعدة لكونه عاجزا عن العمل. وإذا كان الطفل ملتحقا أو ملتحقا بمدرسة أساسية، أو مدرسة ثانوية عليا، أو مدرسة مهنية، ويواصل الدراسة فيها، فإن المطلوب من

الوالد أو الوالدة، إذا أصبح الطفل راشدا في تلك الأثناء أن يواصل إعالتته أو إعالتها أثناء
تحصيل الدراسة.

وإذا امتنع أحد الوالدين عن أداء واجبه بتوفير الرعاية للطفل، قامت محكمة، بناء
على طلب الوالد الآخر، أو الوصي أو سلطة الوصاية، بإصدار أمر بدفع نفقة للطفل إلى
الوالد الذي قدم المطلب أو إلى الوصي أو إلى الشخص الذي قدمت سلطته الوصاية المطالبة
لمصلحته. ويحدد الدعم للطفل على أساس دفعة شهرية استنادا إلى الحالة المالية لكل من
الوالدين وحاجة الطفل. وإذا حدث تغيير في الحالة المالية لأحد الوالدين أو في حاجات
الطفل، يجوز أن تغير المحكمة مبلغ الدعم بناء على اعتراض الشخص المعني.

ولا يقل مبلغ الإعالة الشهري للطفل الواحد عن نصف الأجر الشهري الأدنى الذي
تحدده حكومة الجمهورية. وفي عام ٢٠٠٤ كان نصف الأجر الشهري الأدنى الذي حددته
الحكومة هو ١ ٢٤٠ كرونا.

وإذا امتنع شخص عن أداء واجب توفير الإعالة، تأمر المحكمة بأن تُدفع الإعالة
اعتبارا من تاريخ تقديم المطالبة بها.

ويجوز للمحكمة أن ترفض إصدار أمر الإعالة أو أن تخفض المبلغ إلى أقل من نصف
الأجر الشهري الأدنى، أو أن تُنهي دفع نفقات الإعالة إذا أصبح الوالد الذي صدر أمر دفع
النفقة عاجزا عن العمل، أو إذا أصبح للطفل دخل كاف أو لأي سبب وجيه آخر
تتحقق منه المحكمة أو يصبح واضحا.

وعلى سبيل المثال، قد ترى المحكمة سببا وجيها في أن للوالد المطالب بالدفع طفلا
آخر ستصبح حالته المالية أقل أمنا من الطفل الذي يتلقى نفقة الإعالة، إذا أمرت المحكمة
بذلك المبلغ.

وقد أمرت المحكمة بأقل مبلغ ممكن فقط في الحالات التي لا يسمح فيها الوضع المالي
للوالد المطالب بالدفع بأكثر من ذلك، وعندما لا يقدم الوالد الذي يطالب بالإعالة الدليل
الداعم الكافي للمبلغ الذي يطالب به.

والوالد الذي يتجنب متعمدا دفع النفقة الشهرية التي تأمر بها المحكمة لطفله أو طفلها
الذي يقل عمره عن ١٨ سنة أو لطفله أو طفلها الذي بلغ سن الرشد ولكنه عاجز عن
العمل ويحتاج إلى مساعدة، تصدر بحقه عقوبة مالية أو يعاقب بالسجن فترة تصل إلى سنة
واحدة.

(هـ) نفس الحقوق في أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية، عدد أطفالها والفترة الفاصلة بين إنجاب الأطفال، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛

إن الفكرة التي تقوم عليها سياسة الدولة المتعلقة بالأطفال والأسرة تؤيد حق كل شخص في أن يقرر بحرية متى يبدأ أسرته وينجب أطفاله وما إذا كان يريد ذلك. والمعلومات اللازمة للشروع في التخطيط لأسرة متاحة من خلال الاستشارات والمنشورات كما أنهما متاحة إلكترونياً (<http://www.perekool.ee>)؛ (<http://www.amor.ee>). وتقدم مراكز المشورة خدمات مجانية في المدن الأكبر حجماً وفي مناطق البلديات. ومهمة الممرضة الأسرية هي تقديم المشورة للناس في المسائل المتصلة بتخطيط الأسرة والصحة الجنسية. وينبغي ألا تقل ساعات المشورة الفردية المقدمة من الممرضة الأسرية عن ١٠ ساعات كل أسبوع.

وتجري منذ عام ٢٠٠٣ لائحة صادرة عن وزيرة الشؤون الاجتماعية تتيح الحصول على وصفة طبية لحبوب منع الحمل تُستخدم لمرة واحدة أو ثلاث مرات. وقد ألغت اللائحة حالة سابقة كان الناس يُضطرون فيها إلى الانتظار عدة أسابيع للحصول على موعد لاستشارة الطبيب يكتب لهم وصفة لحبوب منع الحمل.

وقد قرر قرابة نصف الراغبين في إنجاب أطفال في نهاية عقد التسعينات الماضي تأجيل الإنجاب لأسباب مالية. وأكثر من ثلث الذين قرروا إنجاب أطفال ادعوا أنهم يريدون أولاً أن يؤمنوا أنفسهم مالياً، في حين تذرع ٣٠ في المائة بمشاكل متصلة بالإسكان والدراسة. وشملت الأسباب الأخرى، عدم وجود شريك (٢٧ في المائة) وعدم اليقين بشأن المستقبل (٢٣ في المائة).

ووفقاً لقانون الإخصاب الاصطناعي وحماية الجنين، لا يُسمح إلا للنساء الراشدات حتى سن الخمسين، اللواتي يتمتعن بأهلية قانونية إيجابية، بناء على طلبهن، بالخضوع للإخصاب الاصطناعي. ولا يجوز لأي شخص أن يُجبر امرأة على الخضوع للإخصاب الاصطناعي أو أن يقنعه بذلك. ويجب أن يكون رضا المرأة بالإخصاب الاصطناعي كتابياً.

ويلزم بغية خضوع امرأة متزوجة للإخصاب الاصطناعي، موافقة خطية من زوجها وهذه يجب أن تكون متسقة مع الرضا الممنوح من المرأة. ويجب أن تبين موافقة الزوج ما إذا كان يوافق على إخصاب زوجته بسائله المنوي حتى بعد وفاته.

وللمرأة الحق في أن ترفض الخضوع للإخصاب الاصطناعي وأن تعلن رضاها به لاغياً حتى لحظة الشروع بالإخصاب. وللزوج أيضاً الحق في أن يعلن كتابياً أن موافقته لاغية حتى موعد البدء في عملية الإخصاب الاصطناعي.

وفي حالة الإخصاب الاصطناعي لامرأة بالسائل المنوي لرجل لم يمنح موافقته على ذلك، أو أعلن موافقته لاغية، تسوى مسألة تعيين أبوة الطفل عملاً بأحكام قانون الأسرة. وقد أقيم معرض دائم عن "الشخص والصحة والأسرة" في متحف الصحة الإستوني، يعطي فكرة عامة عن الصحة الإنجابية.

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من النظم المؤسسية، حيث توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وفي جميع الحالات يكون لمصالح الأطفال الاعتبار الأول؛

أجريت تعديلات في الحكم المتعلق بالأمومة البديلة، مقارنة بالتقرير السابق.

ويعاقب على الأمومة البديلة أو نقل بويضة أجنبية، أو الجنين البدائي أو الجنين المنبثق عنها إلى امرأة أخرى يكون معروفاً أنها تقصد التخلي عن الطفل بعد ولادته، بعقوبة مالية.

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة؛

لم تُعتمد أية تعديلات مقارنة بالتقرير السابق.

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات، والإشراف عليها، وإدارتها، والتمتع بها، والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة.

لم يتغير نظام عقود الملكية الزوجية المشروح في التقرير السابق. أما حقوق الملكية للأشخاص الذين يعيشون في زواج غير مسجل، فهي مشمولة بالحماية وفقاً لأحكام القانون الخاص بشأن علاقات الملكية العامة.

٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن الأدنى للزواج، ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

تم تنظيم السن الأدنى للزواج وتسجيل عقد الزواج في مكتب الأحوال المدنية.

ويجوز للقاصر الذي يتراوح عمره ما بين ١٥ و ١٨ عاماً أن يتزوج بموافقة كتابية من أبويه أو ولي أمره. وإذا كان للطفل أب وحيد أو أم وحيدة أو جرى الإعلان عن فقد أحدهما أو أنه لا يتمتع بالأهلية القانونية الإيجابية أو إذا كان أحد الأبوين محروماً من حقوق

الوالدية، تكفي موافقة أحد الأبوين لزواج القاصر الذي يتراوح عمره ما بين ١٥ و ١٨ عاماً.

وحتى إذا لم يوافق أحد الأبوين أو ولي الأمر على الزواج، يجوز للمحكمة أن تأذن بالزواج بناء على طلب أحد الأبوين أو السلطة القائمة بالولاية. وتأذن المحكمة بالزواج إذا كان الزواج في مصلحة القاصر.

ومنذ شهر أيار/مايو ٢٠٠١، يجوز لمدير الشؤون الإقليمية أن يمنح الحق في أداء وظائف مكتب الأحوال المدنية المتصلة بعقد الزواج إلى رجل دين يرأس كنيسة أو رعية أو طائفة وتلقى التدريب المناسب لذلك. ويكون رجل الدين هذا الذي يمنح الحق في عقد الزواج من وزير الشؤون الإقليمية مساوياً لمكتب الأحوال المدنية عند أداء الوظائف المتعلقة بعقد الزواج ويكون له الحق في تسجيل الزواج وإصدار شهادات الزواج. وتمارس وزارة الشؤون الداخلية الإشراف على أداء الوظائف المتصلة بعقد الزواج من جانب رجل الدين الذي يرأس كنيسة أو رعية أو طائفة.

واستناداً إلى الجدول التالي يمكن القول بأن حالة الزواج بين القصر ليست شائعة وأنها قد تناقصت من عام إلى عام.

٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		دون سن ١٦
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٣	١	٣	١	٣	٣	١٦
١	٧	٣	١٢	٣	٢١	١٦
٢	٣٤	٤	٥٠	٣	٤٧	١٧