

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/13/Add.15  
6 July 1988  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الثانية

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف  
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الدورية الثانية للدول الأطراف

إضافة

النرويج

## الجزء الأول

يفي القانون رقم ٤٥ الصادر في ٩ حزيران/يونيه ١٩٧٨ بشأن المساواة في المركز بين الجنسين ، بوجه خاص ، والتشريعات النرويجية بوجه عام ، بمتطلبات الاتفاقية فيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة .

ويسري قانون المساواة في المركز بين الجنسين على جميع قطاعات المجتمع باستثناء الأحوال الداخلية للطوائف الدينية . وتحظر الأحكام الرئيسية من القانون التمييز على أساس الجنس .

وللاطلاع على مناقشة أوسع لأحكام قانون المساواة في المركز بين الجنسين ، يرجى الرجوع الى تقريرنا الأول الى الأمم المتحدة ، والذي قدّم عام ١٩٨٢ .

ويرد أدناه وصف للوكالات المعنية بانفاذ قانون المساواة في المركز بين الجنسين وتقييم عام لأثر هذا القانون .

### المفوض المعني بالمساواة في المركز بين الجنسين والمجلس الاستئنافي للمساواة في المركز بين الجنسين

في عام ١٩٧٩ ، أنشئت وظيفة المفوض المعني بالمساواة في المركز بين الجنسين وشغل المجلس الاستئنافي للمساواة في المركز بين الجنسين ، عملاً بقانون المساواة في المركز بين الجنسين . ويعيّن الملك مفوضاً معنياً بالمساواة في المركز بين الجنسين (الاسم النرويجي : Ombud أمبود) ومجلساً هو المجلس الاستئنافي للمساواة في المركز بين الجنسين . ويعمل المفوض والمجلس متعاونين على تنفيذ القانون . ويعيّن الملك المفوض لفترة ستة أعوام في كل مرة .

ويتألف المجلس من سبعة أعضاء لكل منهم نائب شخصي . ويعيّن عضوان منهما بتوصية من الاتحاد النرويجي لنقابات العمال والاتحاد النرويجي لأرباب العمل ، على التوالي .

ويعيّن الملك رئيس المجلس ، ونائب الرئيس وينبغي أن يتمتع أحدهما بالمؤهلات الخاصة بالقاضي .

ويجوز للملك أن يصدر أنظمة معينة فيما يتعلق بمهام وتنظيم كل من المفوض والمجلس ، على أنه يجب تلقي رأي المجلس مسبقاً .

ويقوم المفوض ، فيما يتعلق بالمساواة في المركز بين الجنسين ، بالتثيت من عدم انتهاك أحكام القانون . ويسعى المفوض ، بمبادرة منه ، أو بناء على طلب من الآخرين ، الى التأكد من الامتثال لأحكام القانون . وإذا لم يتسن الوصول الى اتفاق طوعي ، يجوز للمفوض أن يحيل الدعوى الى المجلس ليأخذ قراراً بشأنها .

وإذا قرر المفوض عدم إحالة الدعوى الى المجلس ، يجوز أن يحيلها أي شخص آخر يكون طرفاً في الدعوى أو أقام الدعوى دون أن يكون طرفاً فيها . ويبت المجلس في هذه الحالات ، الا اذا عارض الطرف المتضرر ذلك .

ويجوز للمجلس أن يطلب من المفوض إحالة بعض الدعاوي المعينة الى المجلس .

وفي الظروف العادية ، لا يتخذ المفوض المعني بالمساواة في المركز بين الجنسين قرارات ، بل يحاول اجراء تسويات طوعية . واذا لم ينجح في ذلك ، يجوز له أن يحيل الدعوى الى المجلس الاستئنافي الذي يتخذ آنذاك قرارا بشأن هذه الدعوى .

ويعالج المجلس الاستئنافي الدعاوي بنفس الطريقة تقريبا التي تعالج بها في محكمة قانونية ، حيث يقدم كل من الطرفين بياناته ، الخ .

واذا رأى المجلس الاستئنافي أن هناك عملاً مخالفاً لقانون المساواة في المركز بين الجنسين ، يجوز له أن يحظر ذلك العمل . ومن جهة أخرى ، لا يجوز للمجلس أن يحكم ببطالان تعيين حاصل في إحدى الوظائف ، وأن يحكم باعطاء الوظيفة للشخص الذي وضع جانباً . فهذا يندرج ضمن الاختصاص القضائي للمحاكم العادية فقط .

وبالإضافة الى فرض محظورات ، يجوز للمجلس أيضاً أن يفرض التدابير اللازمة من أجل وقف الأعمال غير المشروعة ومنع تكررها . من ذلك مثلاً أنه في حال وجود مدرسة تختلف معايير القبول فيها بالنسبة للرجل والمرأة ، فإنه من الطبيعي أن يأمر المجلس المدرسة بوضع مجموعة جديدة من المعايير . وهذا يمكن المجلس من التأكد من أن المعايير الجديدة موافقة لقانون المساواة في المركز بين الجنسين قبل أن يجري تنفيذها . وينبغي أن يبين المجلس الدواعي التي جعلته يتخذ هذا القرار .

والادارة العامة مطالبة بالطبع بالامتثال لقانون المساواة في المركز بين الجنسين في قراراتها ، واذا لم يحصل ذلك ، يجوز لكل من المجلس والمفوض أن ينتقدا الادارة العامة وأن يقدموا بيانات عن الشروط التي يعتبرانها مخالفة للقانون . غير أنه لا يجوز للمجلس الغاء أو تعديل القرارات الادارية التي اتخذها الآخرون .

ولا يجوز استئناف قرارات المجلس الاستئنافي أمام وزارة أو أمام الحكومة . فإذا كان أحد الأطراف في الدعوى غير راض على قرار المجلس ، يجب على الطرف المعني أن يحيل الدعوى الى المحاكم العادية لتنظر فيها .

واذا أحيلت الى المجلس دعوى بموجب قانون المساواة تطرح بشكل ضمني مسألة صحة اتفاق جماعي عن الأجور ، أو تأويل هذا الاتفاق أو استمرار وجوده ، يجوز لكل طرف من الأطراف في هذا الاتفاق أن يعرض مشاكله لكي تقرر فيها محكمة المنازعات العمالية ، وذلك بمفعول تأجيلي . ويصدر الملك قواعد تحكم هذا النوع من الدعاوي .

والسلطات العامة مطالبة ، بصرف النظر عن واجب السرية الذي تتقيد به ، بأن تقدم للمفوض ولللمجلس المعلومات اللازمة لتنفيذ قانون المساواة المذكور . كما يجوز أيضاً مطالبة الآخرين بتقديم هذه المعلومات ، وهم ملزمون بتقديم البينة وفقاً لقانون المنازعات المدنية .

ويجوز للمجلس والمفوض أن يجري تحقيقاً وتفتيشات اذا رآيا ذلك لازماً لأداء واجباتهما عملاً بقانون المساواة المذكور . وبإمكانهما التماس مساعدة الشرطة اذا رآيا ذلك ضرورياً .

ويجوز للمجلس أو للمفوض أن يطلب تقديم المعلومات الى هيئات رسمية أخرى ، أو أن يخول لهذه الهيئات أن تقوم بالتحقيق ، وهي مطالبة بالمشاركة في تنفيذ قانون المساواة .

ولا يتعرّض الطرف المخلّ بقانون المساواة في المركز بين الجنسين بالضرورة الى عقوبة . ولا تجعل القرارات التي يتخذها المجلس ، الفعل خاضعا للعقوبة في حد ذاته . فلا تصح المسؤولية الجنائية الا بعد أن يكون المفوض أو المجلس قد أصدر احظرا أو توجيها ، ثم جرى انتهاك ذلك بالتالي . لذلك ، ينبغي دائما أن يتلقى المخالف تحذيرا على شكل قرار من المفوض أو المجلس قبل أن تطرح مسألة فرض العقوبة .

وتجوز المعاقبة بغرامة عن انتهاك هذه القرارات . ويجوز فرض نفس العقوبة على أي شخص يكون شريكا في انتهاك القرار .

واذا كان الطرف المسؤول عن الانتهاك شركة أو جمعية الخ ، فان هذه المؤسسة هي التي تعاقب بغرامة .

وتقام دعوى ضد المخالفين الذين انتهكوا قرارات المجلس ، اذا طلب المجلس ذلك . غير أنه تجوز اقامة دعوى دون طلب من المجلس عند الضرورة ، وذلك حفاظا على المصلحة العامة .

### تقييم عام لقانون المساواة في المركز بين الجنسين

ان قانون المساواة في المركز بين الجنسين هو قانون جديد . لذلك من الصعب فصل مفعول هذا القانون عن التطورات الحاصلة في المجتمع بشكل عام .

وتظهر احصاءات المفوض المعني بالمساواة كيف جرت متابعة مسألة المساواة في المركز داخل مختلف قطاعات المجتمع ، وبشكل خاص في الأعمال والصناعة .

ويعتبر حظر الاعلان عن الوظائف الشاغرة مع تحديد جنس الموظف المطلوب مثالا يبرز أن قانون المساواة كان له أثر واضح . ففي ١٩٧٩ ، كان عدد الدعاوي التي أحيلت على أساس هذا الحكم يمثل ٤٥ في المائة من مجموع الدعاوي التي نظر فيها المفوض ، في حين كانت هذه الدعاوي تمثل ما يقرب من ١١ في المائة من مجموع الدعاوي في ١٩٨٣ . وقد يعود جزء من هذا الفرق الى أن المفوض أجرى في ١٩٧٩ ، بمبادرة شخصية منه ، تحقيقا في عديد من الاعلانات عن الوظائف الشاغرة . ومن جهة أخرى ، يبدو أن قانون المساواة قد جعل أصحاب العمل يغيرون ممارساتهم في هذا الخصوص .

ويؤدي المفوض المعني بالمساواة دورا هاما باعتباره "كلب الحراسة" على أرباب العمل في كل من القطاعين العام والخاص .

ويتمثل المفعول الآخر لقانون المساواة في أنه يساعد على تركيز الاهتمام العام على قضايا المساواة في المركز . وخلال الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٤ ، كان قانون المساواة في المركز بين الجنسين أو المفوض موضوع ما يزيد عن ١٥ ٠٠٠ تعليق صحفي .

وما فتئت تنفذ التدابير في كل من القطاعين العام والخاص كجزء من الجهد المبذول لمتابعة قانون المساواة في المركز بين الجنسين .

وتوجد أمثلة على ذلك في الاتفاق العام عن المساواة في المركز بين الاتحاد النرويجي لنقابات العمال والاتحاد النرويجي لأرباب العمل ، وفي الاتفاقات عن المساواة في المركز التي يجري عقدها في شركات منفردة كنتيجة لهذا .

### برنامج العمل من أجل المساواة في المركز

قدمت الحكومة في ١٩٨١ برنامج عمل وطني من أجل المساواة في المركز وذلك في إطار أعمال متابعة عقد الأمم المتحدة للمرأة .

وترمي التدابير التي يتوخاها البرنامج الى التأثير على المواقف والى تقديم المعلومات . وقد أولي اهتمام خاص للجهود الموجهة نحو توسيع نطاق الوظائف التي تختارها المرأة . كما تركز الاهتمام أيضا على البحوث وعلى السياسات المتعلقة بموظفي القطاع العام .

وقد استمر تنفيذ هذه التدابير طوال الفترة من ١٩٨١ الى ١٩٨٥ . وتضمن بعضها توسيع البرامج التي وضعت من قبل ، في حين كانت هناك برامج أخرى جديدة تماما . ومن جهة أخرى ، تضمنت أغلب هذه التدابير مبادرات طويلة الأجل تحتاج مقدارا معيناً من الوقت قبل أن يتسنى تحقيق الأثر المرغوب ؛ ويبدو أن الخطة قد حققت حتى الآن أشرا ايجابيا تماما .

وعلى العموم ، فقد ساعدت التدابير على حفز الدخول في عمليات تؤدي الى المساواة ، في المجتمع بشكل عام وفي إدارة الحكومة ، وهي عمليات من الضروري مواصلةا .

وقد جرى اعتماد برنامج عمل جديد للفترة الخمسية التالية (١٩٨٥-١٩٩٠) . ويقوم هذا البرنامج الجديد على أنجع التدابير التي تضمنها برنامج العمل المنتهي في ١٩٨٥ . في الوقت ذاته ، يركز البرنامج الجديد على توسيع نطاق الجهود الرامية الى تحقيق المساواة في المركز ، وذلك لتشتمل على مجالات أخرى من مجالات السياسة العامة

وتتركز التدابير التي يشتمل عليها برنامج العمل على ما يلي :

- المضي في الغاء الفوارق بين الجنسين في ميداني التوظيف والتعليم .
- ادخال منظور المساواة في المراكز في السياسات الاقتصادية والاجتماعية الخ ، أي في كل المجالات التي يقوم فيها القطاع العام بالمساعدة على تنظيم التطورات ، وحيثما كان لهذا المنظور صلتة بالمجال المعني .

وتوخيا لادراج قضية المساواة في المركز في مجالات مسؤولية الوزارات المختلفة طلب الى الوزارات اعداد برامج عمل تذكر فيها كيف يمكن ادراج منظور المساواة في المركز في مجالات اختصاصها المختلفة . وقد شرع في المشروع في صيف ١٩٨٦ وسيدوم أربعة أعوام .

وقصد تحطيم الحواجز الموجودة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل ، وكشـرط مسبق لهذا فني ميدان التعليم أيضا ، من الضروري متابعة ومواصلة العمل الذي ما فتىء يجري في الوزارات والوكالات التابعة لها أثناء الأعوام القليلة الماضية . ومن بين أشياء أخرى ، ستتخذ التدابير لتشجيع المرأة على قبول مسؤوليات قيادية وعلى تنظيم مشاريع خاصة بها .

## البحث

نظرا لتزايد شرعية المطالب النسائية ، كان وقع السنة العالمية للمرأة قويا جدا في بلد صغير يعد أربعة ملايين من السكان . وهكذا ، أدت الأحداث الخارجية الى اعداد سلسلة من التقارير والمؤتمرات عن الدراسات المتعلقة بالمرأة في العلوم الاجتماعية والانسانية تحت رعاية مجلس الأبحاث النرويجي للعلم والانسانيات . غير أن هذه "الأحداث الخارجية" قدمت الدعم لحركة نسائية محلية نشطة جدا لها ركيزة قوية في الجامعات وبين المثقفات بشكل عام .

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٤ ، قام مجلس أبحاث العلوم الاجتماعية التابع لمجلس الأبحاث النرويجي للعلم والانسانيات بتشكيل لجنة لدراسة "احتياجات البحث في مجال العلوم الاجتماعية والفرص المتاحة لمركز المرأة في المجتمع" . وهكذا أنشئت أمانة الأبحاث الخاصة بالمرأة .

ويمكن الى هنا تلخيص أهداف البحث فيما يلي : أننا نسعى الى تفسير طبيعة وأسباب اللامساواة بين الجنسين وكذلك بين مختلف الفئات النسائية ، والظروف الاجتماعية التي تعكسها هذه اللامساواة ، والطرائق التي يعبر بها الناس عن هذه اللامساواة في مواقفهم وسلوكهم . كما نبحث أيضا عن تفسيرات لكيفية تغيير هذه الظروف . ويتمثل هدفنا المعياري في تقديم مساهمة نحو ايجاد مجتمع "أفضل صحة" بالنسبة للمرأة من المجتمع الحالي وذلك بتقديم الأفكار والمعارف اللذين يرغبون في انشاء مثل هذا المجتمع .

لذلك ، فإن التفسير والتغيير هما مجالا اهتمام نظري مركزيان في الفكر العلمي الجديد المتعلق بالمرأة . ويتطلب التفسير توسيعا لنطاق المعارف التجريبية الموجودة وهي مهمة غالبا ما تكون صعبة في حد ذاتها ، إذ أنها تستوجب وضع أولويات مختلفة عن الأولويات التي تعتبر "مفيدة" تقليديا في البحث في مجال العلوم الاجتماعية . ومن الضروري التركيز نظريا على التغيير لتفسير القوى التي تبقي المرأة في وضعها البائس في الحياة العامة وفي سوق العمل . وقد أصبح من المألوف التصريح بأننا نعيش في مجتمعات مقسمة على أساس الجنس ، حيث تتخصص المرأة في مهام العناية بالمأجورة أو غير المأجورة ، وان كل مؤسساتنا الكبرى مقسمة حسب الجنس مع وجود الرجل في القمة والمرأة في أسفل الهرم . وبعبارة أخرى ، يتحكم الرجل في المؤسسات الكبرى والقيم التي تمثلها . وقد اعتبرنا ان احدى أكبر مهامنا انما تتمثل في وصف كل مبن العمليات الداخلية في هذه المؤسسات والطرائق التي تتفاعل بها هذه المؤسسات والعمليات داخل المجتمع لكي نبرز كيفية وأسباب تقسيم السلطة والرفاه دون تساوي بين الرجل والمرأة في المجتمع النرويجي .

وما زال الدعم الحكومي يقدم لاعداد برنامج شامل للبحث في مسائل تتعلق بالمساواة في المركز .

## الجزء الثاني

### المواد ١ - ٥

يرد مضمون المواد ١ - ٥ في قانون المساواة في المركز . أنظر الجزء الأول من هذا التقرير للحصول على معلومات بهذا الصدد .

### المادة ٦

انقضت الآن فترة ٦ - ٧ أعوام منذ أن أعدت السلطات النرويجية دراسة عن مشكل البغاء في النرويج . وقد خصصت وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية الأموال اللازمة لاعداد مشاريع تجريبية ترسم معدل حدوث البغاء في أربع مدن رئيسية . وكان من المقرر أن تنتهي المشاريع في ١٩٨٦ .

وفي ١٩٨٣ استخدمت أموال حكومية لإنشاء مأوى للبغايا في العاصمة النرويجية أوسلو . ويتمثل الهدف من هذا التدبير في مساعدتهن على الاندماج من جديد في المجتمع . والمأوى في جوهره عبارة عن مدرسة تقدم التدريب الاجتماعي وتعين النساء في الجهود التي يبذلنها للتعليم والتوظيف والحصول على السكن ، الخ .

وبالإضافة الى ذلك ، تقوم وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية بتمويل مشروع بحثي يهدف الى تحديد زبائن البغايا فيما يتعلق بعددهم ، ودوافعهم ونظرتهم الى المرأة وخلفياتهم الاجتماعية .

وقد عقد في ١٩٨٧ مؤتمر لاستعراض نتائج المشاريع .

### المادة ٧

يمكن الرجوع الى التقرير السابق . وقد كان هناك خلال النصف الأول من عام ١٩٨٢ ، ما نسبته ٤١٢ في المائة من النساء من بين أعضاء اللجان الخ ، الذين عينتهم الحكومة . وقد انخفضت هذه النسبة نوعا ما في الأعوام الأخيرة . فقد شكلت النساء ٣٦ في المائة من أعضاء اللجان المدنية الذين تم تعيينهم في عام ١٩٨٥ .

وما فتئت المنظمات النسائية ، بفضل الاعانات الحكومية ، تعمل أثناء الأعوام الماضية على تمكين انتخاب عدد أكبر من النساء في المجالس البلدية والجمعية الوطنية (الاستورتنغ) . وقد شكلت النساء أثناء الفترة الممتدة من ١٩٨١ الى ١٩٨٥ ٢٦ في المائة من الاستورتنغ . وتشكل النساء الممثلات في الفترة الحالية (١٩٨٥ - ١٩٨٩) نسبة ٣٤ر٤ في المائة . وبعبارة أخرى تشكل النساء أكثر من ثلث الأعضاء الحاليين في الجمعية الوطنية . أما في المجالس البلدية ، بالنسبة للفترة الحالية (١٩٨٣ - ١٩٨٧) ، فان النساء يشكلن ٢٣ر٨ في المائة من مجموع الممثلين .

وتشغل امرأة منصب رئيس الوزراء في الحكومة النرويجية الحالية . وبالإضافة الى ذلك ، هناك سبع وزيرات . وهكذا يوجد ثماني نساء من مجموع ١٨ عضوا في الحكومة . وهناك في الحكومة الحالية ثماني كاتبات للدولة في مجموع ١٣ .

## المادة ٨

أنظر ردنا ضمن المادة ٧ .

## المادة ٩

لم تحصل أية تغييرات هامة في التشريع النرويجي في هذا المجال منذ تقديم أول تقرير دوري نرويجي في ١٩٨٢ . أنظر التقرير السابق لمزيد من المعلومات .

## المادة ١٠

### التشريع

يضمن التشريع القائم ، للرجل والمرأة نفس فرص التعلم والحصول على المساعدة المالية ( المنح الدراسية والقروض ) ، ونفيل الفرص للحصول على شهادات من كل أنواع المؤسسات التعليمية .

غير أن الجنسين يختلفان في الحقيقة اختلافا هاما فيما يتعلق بنوع التعليم الذي يختارانه والزمن الذي تستغرقه الدراسة . وما فتىء ينفذ عدد من التدابير المختلفة في محاولة لتغيير هذه الحالة . ويرد موجز لهذه التدابير في الفرع المتعلق بتدابير المساواة في المركز .

### الحالة اليوم

تمثل المرأة في الوقت الحاضر نصف أو أكثر من نصف المشاركين في النظام التعليمي على كل المستويات .

ويبرز هذا التطور بشكل كبير في مؤسسات التعليم العالي . ففي قطاع الجامعة والكلية ، تمثل المرأة ٥٠ في المائة من مجموع عدد الطلبة ، وأكثر من ٥٠ في المائة من الطلبة الجدد . وكانت المرأة لا تمثل قبل ٢٠ عاما سوى ربع طلبة الجامعة .

والارتفاع الكبير في مشاركة المرأة في البرامج التربوية مرتبط بالنمو الحاصل في القطاع التربوي . ففي الفترة ١٩٧٤ - ١٩٨١ ، كانت المرأة مسؤولة على ٩٨ في المائة من النمو في التعليم العالي . كما اقتحمت المرأة أيضا مجالات كان الرجل يهيمن عليها من قبل . ومن ذلك مثلا مجالات القانون والطب والبيطرة وطب الأسنان ، حيث أصبحت المرأة تمثل ٤٠ في المائة من مجموع الطلبة .

وهناك مؤسسات معينة على المستوى الجامعي ، مثل الكلية النرويجية للاقتصاد وإدارة الأعمال ، والكلية النرويجية للزراعة ، والكلية النرويجية للتكنولوجيا المتطورة ومواضيع علمية في الجامعات ، كان يهيمن عليها عادة الرجال وكادت تكون مقتصرة عليه وحده . ثم حصل أثناء الأعوام العشرة الماضية ارتفاع كبير في عدد الطالبات . ففي ١٩٧٥ ، كانت المرأة تشكل ١٠ في المائة من عدد الطلبة الجدد في الكلية النرويجية



للاقتصاد وإدارة الأعمال ؛ وفي ١٩٨٥ ، ارتفعت النسبة إلى ٣٨ في المائة . وتتمثل النسب المقابلة في الكلية النرويجية للتكنولوجيا المتطورة ٩ في المائة و ٢٨ في المائة على التوالي .

ومن جهة أخرى ، ما زالت المدة التي تقضيها المرأة في الدراسة أقل من المدة التي يقضيها الرجل . ففي ١٩٨٣ ، شكلت المرأة ٦٠ في المائة من عدد الطلبة الذين حصلوا على درجات دنيا من الجامعة أو الكلية ولكنها لم تشكل سوى ٢٦ في المائة من عدد الذين حصلوا على درجات عليا . وقد شهدت نسبة النساء اللائي يقمن ببحث ، تغيرا قليلا نسبيا في الأعوام الماضية .

وقد طرأ توسيع كبير على أنواع البرامج المقدمة على مستوى المرحلة العليا من التعليم الثانوي ، وذلك فيما يتعلق بكل من البرامج الدراسية والتدريب المهني (المقترن بالمدرسة) ، وقد شهدت الفتيات أكبر ارتفاع في العدد الاجمالي للطلبة الذين يواصلون تعليمهم على مستوى المرحلة العليا من التعليم الثانوي . وابتداءً من ١٩٨٣ ، كان هناك ٧٤ في المائة من كل الفتيات بين سني ١٦ و ١٨ عاما يشاركن في برامج المرحلة العليا من التعليم الثانوي ، بالمقارنة مع ٦٨ في المائة من الفتيان من نفس فئة الأعمار .

وتشير التطورات التي جرت منذ عام ١٩٧٦ حتى الآن إلى أنه لم يحدث سوى تغيير طفيف في اختيار الطلبة للفروع الدراسية في المدارس الثانوية العليا . فعلى هذا المستوى ، لا يزال البنون والبنات يختارون فروعاً دراسية تتوافق مع الأدوار التقليدية للجنسين .

ومع أن البنات يشكلن أساساً جلّ الزيادة في التعليم خلال السنوات العشر الأخيرة ، فمن الناحية النسبية لا يزال عدد الراشدين الحاصلات على تعليم رسمي يؤهلن للاشتغال بأحدى المهن أقل كثيراً من عدد الراشدين . وينسحب ذلك على التعليم الذي تقدمه مؤسسات التعليم الرسمية وكذلك على التعليم/التدريب في إطار الشركات . وبغية القضاء على بعض هذه الاختلالات ، نظمت حملات لتشجيع النساء على الاستفادة من البرامج التعليمية والتدريبية الموجودة .

وجرى في عدد من الهيئات والمؤسسات الخاصة والعامة تنفيذ اتفاقات لاحتلال المساواة في الوضعية بين الجنسين أو برامج خاصة لتوفير فرص التدريب والارتقاء للموظفات . كما شكلت لجان معنية بالمساواة في الوضعية في الجامعات وعدد من الكليات ذات المستوى المماثل ، بل إن عدداً قليلاً من الجامعات أنشأت مراكزها الخاصة للبحوث المتعلقة بالمرأة .

#### معدلات التسرب

تدرك الحكومات مسألة ارتفاع معدلات التسرب بين صفوف البنات في بعض الفروع الدراسية التي يهيمن عليها الذكور وكذلك فيما يتعلق بالتدريب المهني في المرحلة

الثنائية العليا . وقد أعدت في بعض المقاطعات برامج عمل وجهت أجزاء منها الى التغلب على هذه المشاكل ، مثلاً عن طريق تدريب المعلمين وعن طريق مجموعة متنوعة من التدابير التنظيمية .

### التربية البدنية والألعاب الرياضية

حتى المرحلة الثانوية العليا ، تقدم نفس برامج التربية البدنية لكل من البنين والبنات ، وهذه البرامج مختلطة بين الجنسين الى حد كبير . أما فيما يتعلق بالتدريب الرياضي على مستوى أعلى ، فيقبل عدد متساو تقريباً من البنين والبنات كطلبة في الكلية النرويجية للتربية البدنية والألعاب الرياضية .

### التدابير الخاصة بالمساواة في الوضعية

يبدأ منذ عام ١٩٨١ المزيد من الجهود المنظمة والنشطة التي تستهدف الوصول الى درجة أكبر من المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالتعليم والعمالة . وقد استندت هذه الجهود الى الاقتراح رقم ١٢٢ (١٩٨٠ - ١٩٨١) المقدم الى "الستورتنغ" بشأن برنامج عمل من أجل المساواة بين الجنسين من حيث المركز ، يركز بوجه خاص على النهوض بمركز المرأة فيما يتعلق بالتعليم والعمالة . وقدم الى الستورتنغ في عام ١٩٨٥ برنامج عمل جديد ورد في التقرير رقم ٦٩ (١٩٨٤ - ١٩٨٥) بشأن التدابير والسبل المعتمدة في سياسة المساواة في الوضعية بين الجنسين . وكان للمجالات التالية مكان مركزي في برنامجي العمل هذين :

- ١ - ادراج مواضيع المساواة في الوضعية في التدريب الأساسي للمعلمين . وقد أعدت خطة عامة لتحقيق المساواة في الوضعية بغرض استخدامها في تدريب المعلمين .
- ٢ - تنظيم دورات دراسية اضافية منفصلة للمعلمين . وقد عقدت مثل هذه الدورات في جميع مقاطعات النرويج .
- ٣ - اتخاذ تدابير موجهة نحو تعيين عدد أكبر من النساء في المناصب التنفيذية والادارية في المدارس .
- ٤ - منح معاملة خاصة ايجابية (نقاط اضافية) للنساء في المعاهد التي يستند القبول فيها الى نظام النقاط .
- ٥ - اتخاذ تدابير لتحسين الكتب الدراسية . وتتضمن اجراءات اعتماد الكتب الدراسية في النرويج ، ضمن أمور أخرى ، اعتبارات المساواة في الوضعية . وبالإضافة الى ذلك ، يشترك الناشر ومؤلفو الكتب الدراسية اشتراكاً نشطاً عن طريق الدورات ، والمؤتمرات ، وجوائز المساواة في الوضعية ، والدعم المالي .
- ٦ - اتخاذ تدابير تستهدف تحطيم الأنماط السائدة فيما يتعلق بتوزيع الجنسين في المجالين التعليمي والمهني ، بما في ذلك شن حملات لتغيير المواقف النمطية وتدريب المعلمين وتقديم المعلومات الى ادارات المدارس وتطوير الوسائل التعليمية ، كالكتب والمواد الايضاحية .

كما خصصت اعتمادات للأنشطة الاعلامية ، الخ ، الموجهة نحو تحطيم الأنماط المؤدية الى اختيار الفرع الدراسي والمهنة على أساس الجنس .

## المادة ١١

ازدادت النسبة المئوية للنساء العاملات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ٧٤ سنة من ٥٣ في المائة عام ١٩٧٨ الى ٦٠ في المائة عام ١٩٨٥ ، بينما انخفضت النسبة المئوية للرجال العاملين من ٧٩ الى ٧٧ في المائة . وازدادت في نفس الفترة النسبة المئوية للعاملات اللاتي تبلغ أعمارهن ٢٥ - ٦٦ سنة من ٥٩ في المائة الى ٦٩ في المائة . وانخفضت النسبة المناظرة لدى الرجال من ٩١ الى ٩٠ في المائة . وبعبارة أخرى ، انضمت القوى العاملة خلال السنوات الأخيرة ، أعداد متزايدة من النساء ممن تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و ٦٦ سنة . غير أن الاشتراك في القوى العاملة ازداد بالنسبة لجميع فئات النساء خلال العقد الماضي ، واتخذت هذه الزيادة بالنسبة لمعظم هذه الفئات شكل الأعمال غير التفرغية .

وتعمل نسبة تصل الى ٤٣ في المائة من مجموع النساء العاملات في وظائف غير تفرغية ، في حين لا يتجاوز الرقم المناظر لدى الرجال ٨ في المائة . ويعمل حوالي ٥٠ في المائة من جميع المتزوجات العاملات بأجر في وظائف غير تفرغية . ولا يوجد سوى عدد قليل من الفئات المهنية التي يغلب فيها اشتغال النساء في وظائف تفرغية مقارنة بالفئات الأخرى . وتشمل هذه الفئات في أغلب الأحيان الوظائف المكتبية والبيع والعمل في الفنادق والمطاعم وأعمال النظافة .

وتعين النساء في مجالات ومهن أخرى حيث يشغلن عموما وظائف أدنى مستوى من وظائف الرجال . ففي عام ١٩٨٤ ، على سبيل المثال ، لم تشكل النساء سوى خمس مجموع العاملين في الصناعة ، بينما شكلن ما يزيد على نصف العاملين بتجارة التجزئة وقطاع الفنادق والمطاعم . وتوجد أعلى نسبة تركيز للموظفات في مهن الخدمة العامة والاجتماعية والخاصة ، حيث كان ثلثا الموظفين تقريبا في عام ١٩٨٤ من النساء . وبرغم الزيادة في أعداد النساء في القوى العاملة ، يبدو أنهن يتركزن بقدر كبير في المهن النسائية النمطية .

## المادة ١١ - ١

الفقرة الفرعية هـ ، الحق في الضمان الاجتماعي ، الخ : ثمة لوائح تنظيمية خاصة تنص على أنه يحق للرجال الحصول على تعويض بطالة عن المدة التي يقضونها في أداء الخدمة الاجبارية في القوات المسلحة . وقد عدلت القواعد المتعلقة بالبطالة في عام ١٩٨٦ بحيث تمنح النساء اللاتي يتطوعن للخدمة في القوات المسلحة نفس الحق الممنوح للرجال الذين يؤدون الخدمة الاجبارية فيما يتعلق بالحصول على تعويض البطالة .

## المادة ١١ - ٢

وفقا للقانون الصادر في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ ، يكون للموظفين الحق في تخفيض ساعات العمل في ظروف معينة (أنظر قانون بيئة العمل ، الفقرة ٤٦ - ألف) .  
وقد أقر أيضا التعديل المقترح المشار اليه في التقرير السابق ودخل حيز النفاذ في ١ شباط/فبراير ١٩٨٣ .

كما أن الحكم المتعلق بنقل الموظفين في الحالات التي يتعاملون فيها مع الاشعاع المؤين ينطبق على الحوال .

وينطبق قانون بيئة العمل على أية مؤسسة تستخدم موظفين (أنظر الفقرة ٢ من القانون) وشمة استثناءات قليلة لأنواع معينة من الأعمال .

وفي عام ١٩٨٥ ، عدل القانون الخاص ببيئة العمل بحيث ينطبق على الموظفين الذين يعملون في الطيران المدني والزراعة . وقد دخل هذا التعديل حيز النفاذ في ١ نيسان/أبريل ١٩٨٦ . وتسري جميع أحكام هذا القانون المتعلقة بسلامة الموظفين والحصول على الاجازات على المؤسسات الزراعية التي تستخدم موظفين وعلى المستخدمين في الطيران المدني . وسمح باستثناءات من أحكام معينة تتعلق بساعات العمل .

وقد أبرم الاتحاد النرويجي لأرباب العمل اتفاقا مع اتحاد النقابات النرويجي بشأن المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل ينطبق على القطاع الخاص (أنظر الاتفاق التكميلي السادس للاتفاق الأساسي لسنة ١٩٨٦ المبرم بين هاتين المنظميتين) (أنظر الترجمة المرفقة) ، كما وقعت منظمات أخرى لأرباب العمل اتفاقات مماثلة مع نقابات المستخدمين .

وتبذل السلطات المعنية بسوق العمل مساعي جادة لاتخاذ تدابير من شأنها أن تحسن فرص حصول المرأة على فرص التعليم والعمالة ، وأن تساعد على توسيع نطاق الاختيارات المهنية المتاحة للمرأة ، بحيث تشمل مهنا أخرى غير تقليدية .

ولهذا الغرض استخدمت على نطاق واسع الحملات الاعلامية الرامية الى تشجيع النساء على دخول المهن التي يسيطر عليها الذكور . ومن أمثلة هذه الحملات "مشروع المبلغ" . وهذا المشروع ، الذي بدأ في مقاطعتين موجه نحو تعليم الشابات المنخرطات في برامج مهن تربوية غير تقليدية التحدث عن أعمالهن في حلقات دراسية ذات توجه مهني تعقدتها المدارس أو الهيئة الحكومية المعنية بالعمالة . ولهذا النموذج المتعلق بالدور تأثير بالغ الأهمية .

والغرض من المشروع هو منهجية هذا النشاط وتنظيمه . ويمنح "المبلغون" تعويضا ماليا نظير ما خسروه من أجور ، كما تغطي مصاريف سفرهم .

وقد عينت السلطات المسؤولة عن سوق العمل مستشارا خاصا في كل مقاطعة يكرس جهوده للمساءلة المتصلة باشتراك المرأة في القوى العاملة .

وتشمل التدابير الأخرى التي توجهها السلطات المسؤولة عن سوق العمل نحو المرأة ما يلي :

- اتخاذ ترتيبات لتدقيق حسابات دورات التدريب الخاصة بسوق العمل غير التقليدية .

- الالحاق بالمهن التي يسيطر عليها الذكور كجزء من "برنامج الاعداد المهني" الذي يقدم ارشادات عملية بشأن المهن .

وعلووة على ذلك ، تشترك السلطات المسؤولة عن سوق العمل مع عدد من المؤسسات والمنظمات الأخرى في استحداث طرائق/نماذج جديدة لارشاد المرأة مهنيا . وستتاح نتائج هذا العمل في غضون ٢ - ٣ سنوات . وتقدم السلطات المعنية بسوق العمل دعما ماليا لما مجموعه ثمانية مشاريع تجريبية من هذا القبيل .

ويطلق على أحد هذه المشاريع "توجيه الشابات نحو الصناعة" :

ويجري حاليا تنفيذ مشروع يستهدف تعيين الشابات في المهن التقنية فـي المقاطعات الثلاث الواقعة في أقصى شمال النرويج . وسيستغرق المشروع ثلاث سنوات ويجري تنفيذه بالتعاون مع فريق المشاريع الصناعية لشمال النرويج . ويستند المشروع الى ما يلي :

- أن عددا قليلا من النساء يختار التعليم التقني .

- أن الصناعة في شمال النرويج ستكون في أمس الحاجة الى قوة عاملة ذات تعليم رفيع المستوى في السنوات القادمة ، مثلا فيما يتصل بتنمية صناعة النفط .

- ضرورة تركيز الاهتمام على حاجات هذا الجزء من البلد مستقبلا من القوى العاملة .

ويجرى تنفيذ هذا المشروع بأشكال مختلفة في مقاطعات أخرى .

كما تظطلع السلطات المسؤولة عن سوق العمل وصندوق التنمية الاقليمي بعدد من البرامج تستخدم الحوافز المادية لتشجيع أرباب العمل على تشغيل النساء في مهن غير تقليدية .

ومن أمثلة هذه البرامج ما يلي :

- اعانات المساواة في الوضعية . يتلقى أي رب عمل يستخدم النساء في وظائف غير تقليدية اعانة قدرها ٢٥ في المائة من اجزالي المرتب والتكاليف الاجتماعية لمدة ستة شهور . وتمنح اعانة مماثلة لقبول الاناث كمتمرضات .

- تمنح اعانات لبرامج التدريب داخل المؤسسات في حالة وجود مشاكل تتعلق بتعديل رواتب الموظفين أو الهيكل الوظيفي أو اذا كانت هناك حاجة الى

تعيين موظفين جدد أو رفع مستوى مؤهلات الموظفين . وبالإضافة الى ذلك ، يجوز منح اعانة المساواة في الوضعية في الحالات التي يقدم فيها النساء تدريب على المهن غير التقليدية .

- يجوز منح اعانة اضافية للاستثمار في المؤسسات القائمة في المناطق الريفية ، شريطة أن تتعهد المؤسسة بتشغيل عدد أكبر من النساء .

- وقد أعدت المديرية المعنية باليد العاملة برنامج عمل من أجل المرأة في سوق العمل . واختيرت إحدى المقاطعات لمشروع تجريبي يستهدف تنفيذ برنامج العمل على الوجه الأكمل . ويجرى تنفيذ هذا المشروع التجريبي بالاقتران مع مشروع "بريت" الخاص بالمنطقة الشمالية ، وهو برنامج يستهدف القضاء على المفاضلة بين الجنسين في سوق العمل .

وعلاوة على ذلك ، تقوم السلطات المسؤولة عن سوق العمل ، بالتعاون مع وكالات أخرى مثل وزارة الكنائس والتعليم وغيرها من المؤسسات ، بحملات اعلامية لتوسيع نطاق اختيار المهنة للمرأة . وقد بدأت بضع مقاطعات في التعاون الفعلي مع وكالات التدريب المهني بقصد زيادة عدد المتمررات اللائي يتعاقد معهن للاشتغال بمهن يسيطر عليها الذكور .

## المادة ١٢

ترد فيما يلي اضافة الى المعلومات الواردة في التقرير السابق :

قدمت الحكومة في عام ١٩٨٥ تقريراً الى الستورتنغ عن أوضاع الأسرة . وتجلّى من المناقشات التي دارت في الستورتنغ اتفاق رأي جميع الأطراف على ضرورة تمديد اجازة الأمومة .

وقد أضحت اساءة معاملة المرأة أكثر وضوحاً خلال السنوات القليلة الماضية . ويوجد حالياً ما مجموعه ٦٠ مركزاً وهاتفا للطوارئ في النرويج ، وما لا يقل عن مركز طوارئ واحد في كل مقاطعة . وجرى العادة على أن تقوم أفرقة نسائية بإدارة هذه المراكز ، ويجري تمويلها من جانب البلديات/الدولة . وتقدم المراكز خدمات استشارية وأماكن للإقامة المؤقتة . كما تساعد النساء على إقامة اتصال بالهيئات القانونية وغيرها من الهيئات الرسمية التي تقدم المساعدة .

وفي عام ١٩٨٣ ، قدمت وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية ووزارة شؤون المستهلك والإدارة الحكومية ووزارة العدل برنامج عمل لمكافحة اساءة معاملة المرأة . ويشكل هذا البرنامج اليوم الأساس الذي تقوم عليه السياسة العامة للوزارات لدى تناول هذه المسألة . وبالتعاون مع هذه الوزارات ذاتها ، أعد مجلس البحوث النرويجي للعلوم والانسانيات برنامجاً بحثياً يحدد المبادئ التوجيهية لأنشطة البحوث في هذا الميدان .

### المادة ١٣

#### الفقرة الفرعية (أ)

تدفع استحقاقات الأطفال لكل مسؤول عن رعاية طفل أو أكثر دون ١٦ سنة من العمر ، سواء أكان الأم أو الأب أو كلا الأبوين أو الأبوين الحاضنين . وعندما يتحمل كلا الأبوين مسؤولية رعاية الطفل ، تدفع استحقاقات الطفل للأم .

ومن ناحية أخرى ، يرتبط حق الحصول على بعض استحقاقات الرعاية الاجتماعية الى حد كبير بالدخل . فلا يحق لربات البيوت الحصول على نفس استحقاقات النساء المشتغلات بأعمال مدرة للدخل ، أي أنه لا يحق لهن عموما الحصول على معاش الشيخوخة . وهذا منفصل تماما عما اذا كن مسؤولات أو غير مسؤولات عن رعاية الأطفال .

### المادة ١٤

ليس لهذه المادة صلة خاصة بالأوضاع السائدة في النرويج .

ومع ذلك ، فإننا نود الإشارة الى الوضع الخاص للمرأة في الحالات المتعلقة بتوزيع الدخل المتأتي من مشروع مشترك للزوجين . فلهذه المسألة أهمية بالغة للنساء المشتغلات بالزراعة .

اذ يتوقف الحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي ومعاشات التقاعد على الدخل الخاضع للضريبة . ففي الحالات المتعلقة بمشروع مشترك للزوجين ، يعتبر "الفاعل الحقيقي" للعمل هو الذي اكتسب الدخل المتولد . وينسب ذلك دائما تقريبا الى الرجل .

وقد يعد جزء من مجموع الدخل المتأتي من المشروع دخلا شخصيا للزوج (أو الزوجة) عندما يقوم أو تقوم بقدر كبير من العمل في المشروع . وتوجد في العادة حدود لمقدار هذا الجزء ؛ اذ يحدد هذا الجزء حاليا بمبلغ ٤٠.٠٠٠ كرون نرويجي . بيد أن من الممكن زيادة هذا المبلغ اذا ما بين التقسيم الفعلي للعمل بجلاء أن المبلغ منخفض للغاية .

وتقع على الزوجين مسؤولية اثبات أن عمل الزوجة يبرر منحها مبلغا أكبر . ويتولى تقرير ذلك السلطات المحلية المعنية بالضرائب ، وهذا يعني أن الممارسات قد تختلف من بلدية الى أخرى . وتوخيا للتبسيط تجري العديد من البلديات حساباتها في حدود ٤٠.٠٠٠ كرون نرويجي .

ولذلك ، فاللوائح التنظيمية السائدة وطريقة تنفيذها قد تحول في الواقع دون حصول المرأة على تعويض كاف في صورة دخل واستحقاقات اجتماعية نظير اشتراكها في المشاريع الأسرية .

ويعاد النظر حاليا في مسألة توزيع الدخل المكتسب من المشاريع المشتركة للزوجين . وقد طلب المستشار من الحكومة أن تقوم بوضع قواعد أكثر انصافا وتوحدا في هذا المجال .

ويجوز للنساء المشتغلات بالزراعة استرداد تكاليف استئجار بديل في حالات الحمل والولادة . وترد هذه النفقات عن مدة مجموعها ١٨ أسبوعا . ويشترط أن تكون الأم قد عملت في المزرعة ما لا يقل عن ستة شهور من الشهور العشرة السابقة على وضع وليدها .

ولا ترد تكاليف استئجار بديل الا اذا أثبتت المرأة بالأدلة أن عملها في المزرعة ضروري للحفاظ على مستوى الانتاج وأن ظروف العمل في المزرعة تستلزم مساعدة اضافية .

#### المادة ١٥

حسبما أشير في المقدمة ، يتمتع الرجل والمرأة بوضعية متساوية في التشريع النرويجي . بيد أنه لا تزال هناك قلة من القوانين المعنية التي لا تتوافق مع قانون المساواة في الوضعية ولا تساوي بين الرجل والمرأة في الوضعية :

- يقضي قانون الوقاية من الحرائق بأنه يجوز استدعاء الرجال فقط للخدمة في فرق الاطفاء التابعة للبلديات . ويجوز لأي رجل يتراوح عمره بين ١٨ و ٥٥ سنة الالتحاق بفرق الاطفاء التابعة للبلديات .
  - يقضي القانون المتعلق بالخدمة الوطنية الالزامية ، بفرض الخدمة العسكرية الاجبارية على الرجال فقط . بيد أن المساواة المهنية بين الرجل والمرأة قد أدخلت في الخدمة العسكرية النرويجية في عام ١٩٨٥ . وهذا يعني أن النساء سيحصلن على نفس الفرص المتاحة للمجندين الذكور من حيث التعليم والتعيين في جميع الرتب في القوات المسلحة النرويجية .
  - يتضمن قانون البحارة نما يفرص حدا عمريا أدنى للعمل على متن السفن يختلف تبعا للجنس . وفي عام ١٩٨٥ قررت الحكومة الغاء هذا النص .
  - يتضمن الدستور النرويجي نما يتعلق بالخلافة على العرش ، ويقصر حق اعتلاء عرش النرويج على الورثة الذكور .
- ولهذا النص الدستوري الغلبة على قانون المساواة في المركز بين الجنسين .

#### الفقرات ٢ و ٣ و ٤

تفي النرويج بهذه المتطلبات رسميا .

#### المادة ١٦

##### ١ - الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج)

للمرأة والرجل نفس الحقوق والمسؤوليات عندما يتعلق الأمر بعقد الزواج أو فسخه . ويجري العمل حاليا على وضع قانون جديد للزواج يتلاءم مع الأوضاع الحالية بقدر أكبر ، ليحل محل قانون الزواج لسنة ١٩١٨ وقانون سنة ١٩٢٧ الخاص بعلاقة الملكية بين الزوجين .

##### الفقرة الفرعية (د)

أنظر التقرير السابق .

٢ - لا ينطبق على النرويج .

- - - - -