



اتفاقية القضاء  
على جميع أشكال  
التمييز ضد المرأة

Distr.  
GENERAL

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

لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الثانية

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف  
بموجب المادة 18 من الاتفاقية

التقارير الدورية الثانية للدول الأطراف

اضافة

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 ٠

ويسري قانون المساواة في المركز بين الجنسين على جميع قطاعات المجتمع باستثناء الأحوال الداخلية للطوائف الدينية ٠ وتحظر الأحكام الرئيسية من القانون التمييز على أساس الجنس ٠

وللإطلاع على مناقشة أوسع لأحكام قانون المساواة في المركز بين الجنسين ، يرجى الرجوع إلى تقريرنا الأول إلى الأمم المتحدة ، والذي قدّم عام ١٩٨٢ ٠

ويرد أدناه وصف للوكالات المعنية بانفاذ قانون المساواة في المركز بين الجنسين وتقديم عام لأثر هذا القانون ٠

### المفهوم المعنى بالمساواة في المركز بين الجنسين والمجلس الاستئنافي للمساواة في المركز بين الجنسين

في عام ١٩٧٩ ، أنشئت وظيفة المفهوم المعنى بالمساواة في المركز بين الجنسين وشكل المجلس الاستئنافي للمساواة في المركز بين الجنسين ، عملا بقانون المساواة في المركز بين الجنسين . ويعين الملك مفهوما معنيا بالمساواة في المركز بين الجنسين (الاسم النرويجي : Ombud) ومجلسا هو المجلس الاستئنافي للمساواة في المركز بين الجنسين . ويعمل المفهوم والمجلس متعاونين على تنفيذ القانون . ويعين الملك المفهوم لفترة ستة أعوام في كل مرة ٠

ويتألف المجلس من سبعة أعضاء لكل منهم نائب شخصي . ويعين عضوان منهما بتوصية من الاتحاد النرويجي لنقابات العمال والاتحاد النرويجي لأرباب العمل ، على التوالي ٠

ويعين الملك رئيس المجلس ، ونائب الرئيس وينبغي أن يتمتع أحدهما بالمؤهلات الخاصة بالقاضي ٠

ويجوز للملك أن يصدر أنظمة معينة فيما يتعلق بمهام وتنظيم كل من المفهوم والمجلس ، على أنه يجب تلقي رأي المجلس مسبقا ٠

ويقوم المفهوم ، فيما يتعلق بالمساواة في المركز بين الجنسين ، بالتشكيت من عدم انتهاك أحكام القانون . ويسعى المفهوم ، بمبادرة منه ، أو بناء على طلب من الآخرين ، إلى التأكد من الامتثال لأحكام القانون . وإذا لم يتتسن الوصول إلى اتفاق طوعي ، يجوز للمفهوم أن يحيل الدعوى إلى المجلس ليأخذ قرارا بشأنها ٠

وإذا قرر المفهوم عدم احالة الدعوى إلى المجلس ، يجوز أن يحيلها أي شخص آخر يكون طرفا في الدعوى أو أقام الدعوى دون أن يكون طرفا فيها . ويبت المجلس في هذه الحالات ، إلا إذا عارض الطرف المتضرر ذلك ٠

ويجوز للمجلس أن يطلب من المفروض احالة بعض الدعاوى المعينة الى المجلس . وفي الظروف العادلة ، لا يتخذ المفروض المعنى بالمساواة في المركز بين الجنسين قرارات ، بل يحاول اجراء تسويات طوعية . و اذا لم ينجح في ذلك ، يجوز له أن يحيل الدعوى الى المجلس الاستئنافي الذي يتخذ آنذاك قرارا بشأن هذه الدعوى . ويعالج المجلس الاستئنافي الدعاوى بنفس الطريقة تقريبا التي تعالج بها في محكمة قانونية ، حيث يقدم كل من الطرفين ببياناته ، الخ .

و اذا رأى المجلس الاستئنافي أن هناك عملا مخلا بقانون المساواة في المركز بين الجنسين ، يجوز له أن يحظر ذلك العمل . ومن جهة أخرى ، لا يجوز للمجلس أن يحكم ببطلان تعيين حامل في احدى الوظائف ، وأن يحكم باعطاء الوظيفة للشخص الذي وضع جانبا . فهذا يندرج ضمن الاختصاص القضائي للمحاكم العادلة فقط .

وبالاضافة الى فرض محظورات ، يجوز للمجلس أيضا أن يفرض التدابير الازمة من أجل وقف الأعمال غير المشروعة ومنع تكررها . من ذلك مثلا 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 ، و اذا لم يحصل ذلك ، يجوز لكل من المجلس والمفروض أن ينتقد ادارة العامة وأن يقدمها ببيانات عن الشروط التي يعتبرانها مخلة بالقانون . غير أنه لا يجوز للمجلس الغاء أو تعديل القرارات الادارية التي اتخذها الآخرون .

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

و اذا أحيلت الى المجلس دعوى بمحض قانون المساواة تطرح بشكل ضمني مسألة صحة اتفاق جماعي عن الأجر ، 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 الدعاوى .

والسلطات العامة مطالبة ، بصرف النظر عن واجب السرية الذي تتقييد به ، بأن تقدم للمفروض وللمجلس المعلومات الازمة لتنفيذ قانون المساواة المذكور . كما يجوز أيضا مطالبة الآخرين بتقديم هذه المعلومات ، وهم ملزمون بتقديم البيينة وفقا لقانون المنازعات المدنية .

ويجوز للمجلس وللمفروض أن يجريا تحقيقات وتفتيشات اذا رأيا ذلك لازما لأداء واجباتهما عملا بقانون المساواة المذكور . وبإمكانهما التماس مساعدة الشرطة اذا رأيا ذلك ضروريا .

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

ولا يتعرض الطرف المخل بقانون المساواة في المركز بين الجنسين بالضرورة إلى عقوبة . ولا تجعل القرارات التي يتخذها المجلس ، الفعل خاضعا للعقوبة في حد ذاته . فلا تصح المسئولية الجنائية إلا بعد أن يكون المفروض أو المجلس قد أصدرا حظيرا أو توجيهها ، ثم جرى انتهاك ذلك وبالتالي . لذلك ، ينبغي دائمًا أن يتلقى المخالف تحذيرا على شكل قرار من المفروض أو المجلس قبل أن تطرح مسألة فرض العقوبة .

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

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

وتقام دعوى ضد المخالفين الذين انتهكوا قرارات المجلس ، إذا 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

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

وتظهر أحدث المفروض المعنى بالمساواة كيف جرت متابعة مسألة المساواة في المركز داخل مختلف قطاعات المجتمع ، وبشكل خاص في الأعمال والصناعة .

ويعتبر حظر الإعلان عن الوظائف الشاغرة مع تحديد جنس الموظف المطلوب مثالا يبرر أن قانون المساواة كان له أثر واضح . وفي ١٩٧٩ ، كان عدد الدعاوى التي أحيلت على أساس هذا الحكم يمثل ٥٤ في المائة من مجموع الدعاوى التي نظر فيها المفروض ، في حين كانت هذه الدعاوى تمثل ما يقرب من ١١ في المائة من مجموع الدعاوى في ١٩٨٣ . وقد يعود جزء من هذا الفرق إلى أن المفروض أجرى في ١٩٧٩ ، بمبادرة شخصية منه ، تحقيقا في عديد من الإعلانات عن الوظائف الشاغرة . ومن جهة أخرى ، يبدو أن قانون المساواة قد جعل أصحاب العمل يغيرون ممارساتهم في هذا الخصوص .

ويؤدي المفروض المعنى 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 المفروض 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 الاتفاques عن المساواة في المركز التي يجري عقدها في شركات منفردة كنتيجة لهذا .

### برنامجه العمل من أجل المساواة في المركز

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

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

وقد استمر تنفيذ هذه التدابير طوال الفترة من ١٩٨١ إلى 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 مقداراً معيناً من الوقت قبل أن يتضمن تحقيق الأثر المرغوب ، ويبدو أن الخطة قد حققت حتى الآن أثراً إيجابياً تماماً .

وعلى العموم ، فقد ساعدت التدابير على حفز الدخول في عمليات تؤدي إلى المساواة ، في المجتمع بشكل عام وفي إدارة الحكومة ، وهي عمليات من المضروري مواصلتها .

وقد جرى اعتماد برامج عمل جديد لل فترة الخمسية التالية (١٩٩٠-١٩٨٥) . 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 إلى تحقيق المساواة في المركز ، وذلك لتشتمل على مجالات أخرى من مجالات السياسة العامة وترتكز التدابير التي يشتمل عليها برنامج العمل على ما يلي :

- المضي في إلغاء الفوارق بين الجنسين في ميداني التوظيف والتعليم .
- ادخال متضمن المساواة في المراكز في السياسات الاقتصادية والاجتماعية الخ ، أي في كل المجالات التي يقوم فيها القطاع العام بالمساعدة على تنظيم التطورات ، وحيثما كان لهذا المتضمن ملته بال المجال المعني .

وتتوخيا لدراج قضية المساواة في المركز في مجالات مسؤولية الوزارات المختلفة طلب إلى الوزارات إعداد برامج عمل تذكر فيها كيف يمكن ادراج متضمن المساواة في المركز في مجالات اختصاصها المختلفة . وقد أشرع في المشروع في صيف ١٩٨٦ وسيدوم أربعة أعوام .

وقد تحطيم الحاجز الموجودة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل ، وكشرط مسبق لهذا فتني ميدان التعليم أيضا ، من الضروري متابعة ومواصلة العمل الذي ما فتئ يجري في الوزارات والوكالات التابعة لها أثناء الأعوام القليلة الماضية . ومن بين أشياء أخرى ، ستتخد التدابير لتشجيع المرأة على قبول مسؤوليات قيادية وعلى تنظيم مشاريع خاصة بها .

## البحث

نظراً لتزاييد شرعية المطالب النسائية ، كان وقع السنة العالمية للمرأة قوياً جداً في بلد صغير يعد أربعة ملايين من السكان . وهكذا ، أدت الأحداث الخارجية إلى 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 جداً 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 لمراكز المرأة في المجتمع" . وهكذا أنشئت أمانة الأبحاث الخاصة بالمرأة .

ويمكن إلى هنا تلخيص أهداف البحث فيما يلي : أثنا نسعى إلى تفسير طبيعة وأسباب اللامساواة بين الجنسين وكذلك بين مختلف الفئات النسائية ، والظروف الاجتماعية التي تعكسها هذه اللامساواة ، والطائق التي يعبر بها الناس عن هذه اللامساواة في مواقفهم وسلوكهم . كما نبحث أيضاً 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 للذين يرغبون في إنشاء مثل هذا المجتمع .

لذلك ، فإن التفسير والتغيير هما مجالاً اهتمام نظري مركزيان في الفكر العلمي الجديد المتعلق بالمرأة . وي يتطلب التفسير توسيعاً لنطاق المعرف التجريبية الموجودة وهي مهمة غالباً ما تكون صعبة في حد ذاتها ، إذ أنها تستوجب وضع أولويات مختلفة عن الأولويات التي تعتبر "مفيدة" تقليدياً في البحث في مجال العلوم الاجتماعية . ومن الضروري التركيز نظرياً على التغيير لتفصيل القوى التي تبقى المرأة في وضعها البائس في الحياة العامة وفي سوق العمل . وقد أصبح من المألوف التصرير بأننا نعيش في مجتمعات مقسمة على أساس الجنس ، حيث تتخصص المرأة في مهام العناية المأجورة أو غير المأجورة ، وإن كل مؤسساتنا الكبيرة مقسمة حسب الجنس مع وجود الرجل في القمة والمرأة في أسفل الهرم . وبعبارة أخرى ، يتحكم الرجل في المؤسسات الكبيرة والقيم التي تمثلها . وقد اعتبرنا أن أحدي أكبر مهامنا إنما تتمثل في وصف كل من العمليات الداخلية في هذه المؤسسات والطائق التي تتفاعل بها هذه المؤسسات والعمليات داخل المجتمع لكي تبرز كيفية وأسباب تقسم السلطة والرفاه دون تساوٍ بين الرجل والمرأة في المجتمع النرويجي .

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

## الجزء الثاني

### المواد ١ - ٥

يرد مضمون المواد ١ - ٥ في قانون المساواة في المركز . انظر 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 خصت وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية الأموال الازمة لاعداد مشاريع تجريبية ترسم معدل حدوث البغاء في أربع مدن رئيسية . وكان من المقرر أن تنتهي المشاريع في ١٩٨٦ .

وفي ١٩٨٣ استخدمت أموال حكومية لانشاء مأوى للبغاء في العاصمة النرويجية أوسلو . ويتمثل الهدف من هذا التدبير في مساعدتهم على الاندماج من جديد في المجتمع . والمأوى في جوهره عبارة عن مدرسة تقدم التدريب الاجتماعي وتعيين النساء في الجهود التي يبذلنهما للتعلم والتوظيف والحصول على السكن ، الخ .

وبالاضافة الى ذلك ، تقوم وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية بتمويل مشروع بحثي يهدف الى تحديد زبائن البغاء فيما يتعلق بعدهم ، 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 ٤١٪ في المائة من النساء من بين أعضاء اللجان الخ ، الذين عينتهم الحكومة . وقد انخفضت هذه النسبة نوعاً 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 ٤٤٪ 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 ٢٣٪ في المائة من مجموع الممثلين .

وتشغل امرأة منصب رئيس الوزراء في الحكومة النرويجية الحالية . وبالاضافة الى ذلك ، هناك سبع وزیرات . وهكذا يوجد ثمانی نساء من مجموع ١٨ عضواً في الحكومة . وهناك في الحكومة الحالية ثمانی كاتبات للدولة في مجموع ١٣ .

#### المادة ٨

أنظر ردنا ضمن المادة ٧ .

#### المادة ٩

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

#### المادة ١٠

##### التشريع

يؤمن التشريع القائم ، للرجل والمرأة نفس فرص التعلم والحصول على المساعدة المالية (المنح الدراسية والقروض) ، ونفيهن الفرصة 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 فتئه ينفّذ عدد من التدابير المختلفة في محاولة لتغيير هذه الحالة . فيزيد موجز لهذه التدابير في الفرع المتعلق بتدابير المساواة في المركز .

##### الحالة اليوم

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

ويبرز هذا التطور بشكل كبير في مؤسسات التعليم العالي . وفي 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 . وفي الفترة ١٩٧٤ - ١٩٨١ ، كانت المرأة مسؤولة على ٩٨ في المائة من النمو في التعليم العالي . كما اقتصرت المرأة أيفا 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 المتطرفة ومواضيع علمية في الجامعات ، كان يهيمن عليها عادة الرجال وكانت 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 وادارة الاعمال؛ وفي ١٩٨٥، ارتفعت النسبة الى ٣٨ في المائة. وتمثل النسب المقابلة في الكلية النرويجية للتكنولوجيا المتطرفة 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. وفي 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 الالئي يقمن ببحث، تغيراً قليلاً تسبياً 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. وابتداء من ١٩٨٣، كان هناك ٧٤ في المائة من كل الفتيات بين سن ١٦ و ١٨ عاماً يشاركن في برامج المرحلة العليا من التعليم الثانوي، بالمقارنة مع ٦٨ في المائة من الفتيان من نفس فئة الأعمار.

وتشير التطورات التي جدت منذ عام ١٩٧٦ حتى الآن الى 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 جل الزيادة في التعليم خلال السنوات العشر الأخيرة، فيمن الناحية النسبية لا يزال عدد الرؤشدات الحاصلات على تعليم رسمي يؤهلن للالتحاق بأحدى المهن أقل كثيراً من عدد الرؤشدين. وينسحب ذلك على التعليم الذي تقدمه مؤسسات التعليم الرسمية وكذلك على التعليم/التدريب في اطار 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 وال العامة تنفيذ اتفاقيات لاحلال 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 المماطل، بل ان 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 يتصل بالتدريب المهني في المرحلة

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

### ال التربية البدنية والألعاب الرياضية

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

### التدابير الخاصة بالمساواة في الوضعية

يبذل منذ عام ١٩٨١ المزيد من الجهد المنظمة والنشطة التي تستهدف الوصول إلى درجة أكبر من المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالتعليم والعملة . وقد استندت هذه الجهد إلىاقتراح رقم ١٢٢ (١٩٨٠ - ١٩٨١) المقدم إلى "الستورتنغ" بشأن برنامج عمل من أجل المساواة بين الجنسين من حيث المركز ، يركز بوجه خاص على التهوض بمركز المرأة فيما يتعلق بالتعليم والعملة . وقدم إلى 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 برامجي العمل هذين :

- ١ - ادراج مواضيع المساواة في الوضعية في التدريب الأساسي للمعلمين . وقد أعدت خطة عامة لتحقيق المساواة في الوضعية بفرض 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 والأدارية في المدارس .
- ٤ - منح معاملة خاصة ايجابية (نقط اضافية) للنساء في المعاهد التي يستند القبول فيها إلى نظام النقاط .
- ٥ - اتخاذ تدابير لتحسين الكتب الدراسية . وتحتفي اجراءات اعتماد الكتب الدراسية في النرويج ، ضمن أمور أخرى ، اعتبارات المساواة في الوضعية . وبالاضافة إلى ذلك ، يشترك الناشرون ومؤلفو الكتب الدراسية اشتركاً 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 لتفعيل المواقف النمطية وتدريب المعلمين وتقديم المعلومات إلى ادارات المدارس وتطوير الوسائل التعليمية ، كالكتب والمواد الايضاحية .

كما خصت اعتمادات للأنشطة الإعلامية ، الخ ، الموجهة نحو تحطيم الأنماط المؤدية إلى اختيار الفرع الدراسي والمهنة على أساس الجنس .

#### المادة ١١

ازدادت النسبة المئوية للنساء العاملات الالاتي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ٧٤ سنة من ٥٣ في المائة عام ١٩٧٨ إلى ٦٠ في المائة عام ١٩٨٥ ، بينما انخفضت النسبة المئوية للرجال العاملين من ٧٧ في المائة . وازدادت في نفس الفترة النسبة المئوية للعاملات الالاتي تبلغ أعمارهن ٢٥ - ٦٦ سنة من ٥٩ في المائة إلى ٦٩ في المائة . وانخفضت النسبة المئوية للمناظرة لدى الرجال من ٩١ إلى ٩٠ في المائة . وبعبارة أخرى ، انفتحت 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 إلى ٤٣ في المائة من مجموع النساء العاملات في وظائف غير تفرغية ، في حين لا يتجاوز الرقم المناظر لدى الرجال ٨ في المائة . ويعملحوالي 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 عموماً وظائف أدنى مستوى من وظائف الرجال . وفي 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 تقريباً 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 ه ، الحق في الضمان الاجتماعي ، الخ : ثمة لوائح تنظيمية خاصة تنص على أنه يحق للرجال الحصول على تعويض بطاله عن المدة التي يقضونها في أداء الخدمة الاجبارية في القوات المسلحة . وقد عدلت القواعد المتعلقة بالبطالة في عام ١٩٨٦ بحيث تمنح النساء الالاتي يتطلعون 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 المقترن المشار إليه في التقرير السابق ودخل حيز التنفيذ في ١ شباط/فبراير ١٩٨٣ .

كما أن الحكم المتعلق بنقل الموظفين في الحالات التي يتعاملون فيها مع الأشغال المؤدية ينطبق على الحال .

وينطبق قانون بيئة العمل على أية مؤسسة تستخدم موظفين (أنظر الفقرة ٢ من القانون) وشدة 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 التنفيذ في ١ نيسان/أبريل ١٩٨٦ . وتسرى جميع أحكام هذا القانون المتعلقة بسلامة الموظفين والحصول على الإجازات 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 اتفاق التكميلي السادس للاتفاق الأساسي لسنة ١٩٨٦ المبرم بين هاتين المنظمتين) (أنظر الترجمة المرفقة) ، كما وقعت منظمات أخرى لأرباب العمل اتفاقيات مماثلة مع نقابات المستخدمين .

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

ولهذا الغرض استخدمت على نطاق واسع الحملات الإعلامية الرامية إلى 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 برامجهن تربوية غير تقليدية التحدث عن أعمالهن في حلقات دراسية ذات توجه مهني تعقدتها المدارس أو الهيئة الحكومية المعنية بالعمل . ولهذا النموذج المتعلق بالدور تأثير بالغ الأهمية .

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

وقد عينت السلطات المسؤولة عن سوق العمل مستشارا خاصا في كل مقاطعة يكرس جهوده للمسائل المتعلقة 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 .

وعلاوة على ذلك ، تشتراك 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 في المقاطعات الثلاث الواقعة في أقصى شمال النرويج . وسيستغرق المشروع ثلاث سنوات ويجري تنفيذه بالتعاون مع فريق المشاريع الصناعية لشمال النرويج . ويستند المشروع إلى ما يلي :

- أن عددا قليلا من النساء يختار التعليم التقني .
- أن الصناعة في شمال النرويج ستكون في أمس الحاجة إلى 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 .

ويجري تنفيذ هذا المشروع بأشكال مختلفة في مقاطعات أخرى .

كما تضطلع السلطات المسؤولة عن سوق العمل وصندوق التنمية الإقليمي بعده 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 إجمالي المرتب والتكاليف الاجتماعية لمدة ستة شهور . وتمنح اعانة مماثلة لقبول الإناث كمترنمات .
- تمنح اعانات لبرامج التدريب داخل المؤسسات في حالة وجود مشاكل تتعلق بتعديل رواتب الموظفين أو الهيكل الوظيفي أو إذا كانت هناك حاجة إلى

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

- يجوز منح اعانة إضافية 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 أحدى المقاطعات لمشروع تجاري يسهدف تنفيذ برنامج العمل على الوجه الأكمل . ويجرى تنفيذ هذا المشروع التجاري بالاقتران مع مشروع "بريت" الخاص بالمنطقة الشمالية ، وهو برنامج يسهدف 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 إعلامية لتوسيع نطاق اختيار المهنة للمرأة . وقد بدأت بفع مقاتعات في التعاون الفعلي مع وكالات التدريب المهني بقصد زيادة عدد المترددين اللائي يتعاقد معهن للاشتغال بمهن يسيطر عليها الذكور .

## المادة ١٢

ترد فيما يلي إضافة إلى المعلومات الواردة في التقرير السابق :

قدمت الحكومة في عام ١٩٨٥ تقريرا إلى المستورتنغ عن أوضاع الأسرة . وتجلى من المناقشات التي دارت في المستورتنغ اتفاق رأي جميع الأطراف على ضرورة تمديد اجارة الأسرة .

وقد أضحت اساءة معاملة المرأة أكثر وضوحا خلال السنوات القليلة الماضية . ويوجد حاليا ما مجموعه ٦٠ مركزا وهاتفا للطوارئ في الترويج ، وما لا يقل عن مركز طوارئ واحد في كل مقاطعة . وجرت العادة على أن تقوم فرقه نسائية بادارة هذه المراكز ، ويجري تمويلها من جانب البلديات الدولة . وتقدم المراكز خدمات استشارية وأماكن للاقامة المؤقتة . كما تساعد النساء على اقامة اتصال بالهيئات القانونية وغيرها من الهيئات الرسمية التي تقدم المساعدة .

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

### المادة ١٣

#### الفقرة الفرعية (١)

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

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

### المادة ١٤

ليس لهذه المادة صلة خاصة بالأوضاع السائدة في النرويج .

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

إذ يتوقف الحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي ومعاشات التقاعد على الدخل الخاضع للضريبة . وفي الحالات المتعلقة بمشروع مشترك للزوجين ، يعتبر "الفاعل الحقيقي" للعمل هو الذي اكتسب الدخل المتولد . وينسب ذلك دائمًا تقريباً إلى الرجل .

وقد يعُد جزء من مجموع الدخل المتأتي من المشروع دخلاً شخصياً للزوج (أو الزوجة) عندما يقوم أو تقوم بقدر كبير من العمل في المشروع . وتوجد في العادة حدود لمقدار هذا الجزء ؛ إذ يحدد هذا الجزء حالياً بمبلغ ٤٠٠٠ كرون نرويجي . بيد أن الممكن زيادة هذا المبلغ إذا ما بين التقسيم الفعلي للعمل بخلاف أن المبلغ منخفض للغاية .

وتقع على الزوجين مسؤولية إثبات أن عمل الزوجة يبرر منحها مبلغاً أكبر . ويتولى تقرير ذلك السلطات المحلية المعنية بالفراشب ، وهذا يعني أن الممارسات قد تختلف من بلدية إلى أخرى . وتؤكدا للتيسير تجري العديد من البلديات حساباتها في حدود ٤٠٠٠ كرون نرويجي .

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

ويعاد النظر حالياً في مسألة توزيع الدخل المكتسب من المشاريع المشتركة للزوجين . وقد طلب المستورتغ من الحكومة أن تقوم بوضع قواعد أكثر انصافاً وتوحداً في هذا المجال .

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

ولا ترد تكاليف استئجار بديل الا اذا أثبتت المرأة بـالأدلة أن عملها في المزرعة ضروري للحفاظ على مستوى الانتاج وأن ظروف العمل في المزرعة تستلزم مساعدة اضافية ١٠

### 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 . ويحوز 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 الفرصة المتاحة للمجتدين الذكور من حيث التعليم والتعيين في جميع الرتب في القوات المسلحة النرويجية .

- يتضمن قانون البحارة نصا يفرضه حدا عمريا أدنى للعمل على متن السفن يختلف تبعا للجنس . وفي عام ١٩٨٥ قررت الحكومة الغاء هذا النص .

- يتضمن الدستور النرويجي نصا 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 .