الأمم المتحدة

CEDAW/C/NOR/8

Distr.: General
22 November 2010
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 الثامن للدول الأعضاء

النرويج* **

* وفقاً للمعلومات التي أرسلت إلى الدول الأطراف فيما يتعلق بتجهيز هذه التقارير، هذه الوثيقة لم تنقح رسمياً قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة في الأمم المتحدة.

** يمكن الاطلاع على المرفقات في ملفات الأمانة العامة.

(A) NY.11-21569 060411 060411
(A) GE.10-47325 130411 150411

الرجاء إعادة الاستعمال

المحتويات

		الفقـــرات	الصفحة
أولاً –	مقدمة	١-٢	٣
ثانياً –	المسائل التي أُثيرت في تعليقات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضـــد المـــرأة في عام ٢٠٠٧	٣-٣٩	٣
ثالثاً –	المعلومات المتصلة بمواد الأجزاء الأول والثاني والثالـــث والرابـــع مـــن اتفاقيـــة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	٤٠-١٣٤	١٦
قائمة المرفقات			٤٩

أولاً – مقدمة

١- هذا التقرير هو تقرير الدولة الثامن الذي تقدمه النرويج إلى الأمم المتحدة عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد نسقت وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي عملية تقديم التقارير، التي شاركت فيها الوزارات ذات الصلة. وقد أُدرجت تعليقات ساميديغي (برلمان شعب سامي) في هذا التقرير. حدثت عملية التشاور مع أصحاب المصلحة في المجتمع المدني في عدة مراحل. بدأت وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي بعقد اجتماع يخبر عن العملية، ويدعو المشاركين إلى تقديم مساهمات واقتراحات لتقرير النرويج. وعُمِّمَت عدة مسوَّدات للتقرير للحصول على تعليقات. علاوةً على ذلك، أُنشئ موقع شبكي على الصفحة الرئيسية لوزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي يحتوي على معلومات عن العملية، وكذلك روابط مع وثائق معلومات أساسية ذات صلة.

٢- هذا التقرير، الذي هو ردٌّ بموجب المبادئ التوجيهية الجديدة للأمم المتحدة، على تعليقات اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عقب دراستها التقرير الأخير للنرويج (CEDAW/C/NOR/CO/7)، الذي يغطي تنفيذها للمواد المشمولة بالأبواب من الأول حتى الرابع، في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠. وإن التقرير السنوي لأمين المظالم المتعلق بالمساواة ومكافحة التمييز – سالدو (SaLDO) – لعام ٢٠٠٩ يشمل معلومات عن وضع المرأة الحقيقي، ومدى توفُّر هذه المعلومات في النرويج خلال السنة الماضية، وعما يرى أمين المظالم أنه تحديات باقية في هذا المجال. انظر المرفق العشرين سالدو – حساب للمساواة والتمييز في النرويج.

ثانياً – المسائل التي أثيرت في التعليقات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام ٢٠٠٧

٣- ترد إشارة إلى الفقرات ١٢-٤١ من التعليقات الختامية للجنة (CEDAW/C/NOR/CO/7) على تقرير النرويج الدوري السابع الذي قدم في عام ٢٠٠٦.

الفقرة ١٢

٤- عقب فحص التقرير في عام ٢٠٠٧، وزعت وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي تعليقات اللجنة على جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية ذات الصلة لضمان متابعة هذه التعليقات. وأُبقِيَ الستورتينغ (البرلمان النرويجي) على علم بتنفيذ الحكومة للاتفاقية بواسطة مقترحات الميزانية السنوية المقدمة إلى البرلمان، وبواسطة عدد من مشاريع القوانين.

الفقرتان ١٣ و١٤

٥- فيما يتعلق بتعديلات قانون حقوق الإنسان، نشير إلى الفقرة ١٠٥ من وثيقة النرويج الأساسية الموحدة (HRI/CORE/NOR/2009). منذ شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٩، أُدرجَت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري في قانون حقوق الإنسان النرويجي، وأُعطيتا الأسبقية عند تنازعهما مع القوانين المحلية.

الفقرتان ١٥ و١٦

٦- باشر مجلس الوزراء مؤخراً (ربيع عام ٢٠١٠) وضع خطة عمل للمساواة بين الجنسين. وسوف يسند مجلس الوزراء خطة العمل إلى الإطار المعياري للاتفاقية وينوي أن يركِّز مختلف الأهداف السياسية على المساواة بين الجنسين، وكذلك على السياسات الرامية إلى تحقيق هذه الأهداف وإلى تعريف مؤشرات لقياس النتائج. أُنشئت وظيفة أمينة المظالم المعنية بالمساواة ومنع التمييز في عام ٢٠٠٦، وهي مسؤولة عن مراقبة وإنفاذ قانون المساواة بين الجنسين، وقانون مكافحة التمييز، وقانون مكافحة التمييز وإمكانية الوصول، وقانون بيئة العمل (الفصل الثالث عشر). ويعتبر مجلس الوزراء هذا تعزيزاً لولاية أمينة المظالم فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة. نتيجةً للمسؤوليات الإضافية المترتبة على إنفاذ القوانين، عقب التغيرات التي طرأت على قانون مكافحة التمييز وتنفيذ القانون الجديد - قانون مكافحة التمييز والوصول، زيدت موارد أمينة المظالم بنحو ١٧,٧ مليون كورونة نرويجية لعام ٢٠٠٩. وكان قد أجريَ في عام ٢٠٠٨ تقييم لدور إنفاذ القوانين والدور الترويجي، اللذين تقوم بهما أمينة المظالم، وسوف تتابع هي نفسها نتائج هذا التقييم. انظر أيضاً المادة ٢(ج) أدناه.

الفقرتان ١٧ و١٨

٧- الخيارات الجنسانية التقليدية للتعليم والوظيفة من بين الأسباب الرئيسية للخلافات المنهجية بين النساء والرجال في مكان العمل وبغير ذلك في المجتمع. وفي عام ٢٠٠٨، قدمت وزارة التعليم والبحوث خطة عمل للمساواة بين الجنسين في رياض الأطفال والتعليم الأساسي ٢٠٠٨-٢٠١٠. تهدف خطة العمل إلى ضمان أن يكون التعليم التمهيدي والابتدائي والثانوي تؤدي إلى إيجاد مجتمع منصف، وأن يشكل التساوي في المركز والمساواة بين الجنسين أساس كل الأنشطة التعليمية والتربوية في مرافق الرعاية النهارية وفي المدارس. وسوف تعد وزارة التعليم والبحوث إرشادات ومعلومات للطلاب ووالديهم وأولياء أمورهم بشأن الخيارات التعليمية الواعية. وقد صدرت تقارير عن حالة الأوضاع المتساوية في مدارس النرويج ومرافق الرعاية النهارية

في عام ٢٠١٠[(١)]. تقدم هذه التقارير أدلة قليلة نسبياً على عمل التنمية في مجال المساواة بين الجنسين في الأعمال التربوية في المدارس ومرافق العناية النهارية. وقد بدأت وزارة التعليم والبحوث وضع سجلات إحصائية لتقرير مدى مشاركة البنات في مواضيع العلوم. ومن بين التدابير المنفذة في المؤسسات التعليمية لزيادة المساواة برامج الإرشاد، وإقامة الشبكات، ومجموعات عناصر البداية، وتخطيط مناهج العمل، وزمالات البحوث، وبرامج تطوير الإدارة. انظر أيضاً المادة ١٠ أدناه، للاطلاع على تفاصيل التدابير المقصود بها منع عزل الجنسين بعضهما عن بعض، الموجَّه نحو المؤسسات التعليمية.

٨- وسائط الإعلام النرويجية مستقلة وتتمتع بحرية تحرير كاملة. وتجري السلطات حواراً مستمراً مع وسائط الإعلام ومنظماتها، فيما يتعلق بدورها وفيما يتعلق بوضع ألقاب تعريفية لفئات اجتماعية نرويجية معينة ووصم هذه المجموعات. وقد وضع العاملون في وسائط الإعلام مدونة قواعد أخلاقية ومبادئ إرشادية خاصة بهم، تعرِّف الحدود التي لا يجوز أن تتجاوزها وسائط الإعلام في كتاباتها، كما يقال باللغة النرويجية (Vær Varsom Plakat). ويوجد أيضاً حظر على التمييز بين الجنسين في الإعلانات.

الفقرتان ١٩ و٢٠

٩- أعطت الحكومة النرويجية أولوية لجهود محاربة العنف ضد المرأة. وفي شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، قدمت الحكومة خطة عملها الثالثة المتعلقة بالعنف المترلي للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١. وسيبدأ تقييم عمل الشرطة في مجال العنف المترلي في عام ٢٠١٠. ولتقوية قاعدة المعرفة المتعلقة بمدى العنف ضد المرأة نيطت بالمركز النرويجي لمكافحة العنف ودراسات معالجة الإجهاد العصبي الناجم عن الصدمات مسؤولية إجراء دراسة استقصائية للعنف المترلي والاعتداء الجنسي على المدى الوطني. وستبدأ الدراسة الاستقصائية خلال عام ٢٠١٠ وتكون النتائج متوفرة في عام ٢٠١٢، على أبكر حد ممكن. انظر المؤشرات ٢٠-٢٥ في المرفق الثاني، فيما يتعلق بالإحصاءات عن العنف ضد المرأة.

١٠- يوجد حكم جنائي مستقل بشأن العنف المترلي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. ويشمل هذا الحكم من أحكام القانون الجنائي جميع أشكال الإساءة المترلية، بما في ذلك الإساءة العقلية. وفي ٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، اعتمد الستورتينغ (البرلمان النرويجي) تعديلات لإطار الأحكام القضائية وضعت في هذا الحكم بغية ضمان إمكانية رفع المستوى العادي للعقوبات في هذه الحالات بمفعول فوري. وقد رُفع مستوى العقوبة القصوى على الإساءة المترلية من السجن ثلاث سنوات إلى السجن أربع سنوات، بينما رُفع حد

(١) "(لم تعد المساواة بين الجنسين هي الشيء الذي ينبغي عمله ... المساواة بين الجنسين في المدارس ٢٠٠٩-٢٠١٠، NIFU STEP juni 2010)".

"Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror" (مرافق رعاية نهارية جديدة بمسارات قديمة؟ ماذا نفعل؟ وبمَ نفكر؟) Likestillingssenteret, 2010.

العقوبة القصوى على الإساءة المترلية الجسيمة إلى السجن ست سنوات. ووضعت أيضاً زيادة كبيرة لمستويات العقوبة، في إطارات الأحكام الجنائية، على جميع أشكال الإساءة المترلية. وسوف تُرفع مستويات العقوبة في القانون الجنائي الجديد، الذي لم يدخل حيز النفاذ بعدُ، زيادة عما هي عليه، حتى تبلغ ست سنوات - كحد أقصى - على الإساءة المترلية، و١٥ سنة على الإساءة المترلية الجسيمة.

١١- شددت الحكومة أيضاً وعززت واجب المنع المنصوص عليه في الفرع ١٣٩ من القانون الجنائي. ويشمل هذا الحكم واجب الاتصال بالشرطة أو محاولة منع الفعل الإجرامي الخطير بغير ذلك، إذا اعتقد الشخص المعني أن ثمة احتمالاً كبيراً لارتكاب هذا الفعل. وأصبح الآن فعلاً إجراميّاً أن سكون المرء شريكاً في خرق واجب المنع. يضاف إلى ذلك أن واجب المنع قد توسَّع ليشمل عدداً من الأفعال الجُرمية الخطيرة، كالعنف المترلي وكذلك بضعة أنواع من الجرم الجنسي ضد الأطفال. ومنذ عام ٢٠٠٠ حتى عام ٢٠٠٩ قتلت ٨٦ امرأة نرويجية بأيدي شركائهن الحاليين أو السابقين. وظل هذا الرقم مستقراً طيلة السنين العشر الماضية. وتشكل حالات قتل المرأة على يد شريك لها أو شريك سابق لها ما يتراوح بين ٢٠ و٣٠ في المائة من حالات القتل المتعمد سنوياً خلال هذه الفترة. انظر أيضاً المؤشر رقم ٢٠ بشأن عدد الضحايا، والمؤشر رقم ٢١ بشأن عدد الحالات المبلغ عنها، والمؤشر رقم ٢٢ بشأن عدد العقوبات الواردة في المرفق ٢.

١٢- نفذت وزارة العدل والشرطة مشروع بحث لدراسة حالات مختارة من حالات القتل المتعمد التي كان فيها القاتل شريكاً أو شريكاً سابقاً للضحية. والغرض من هذا المشروع هو المساعدة على تعيين عوامل الخطورة ووضع تدابير منع. علاوةً على ذلك، سوف ينفذ عدد من التدابير بغية تعزيز حماية الأشخاص المعرضين للعنف، ويشمل ذلك مشروع مراقبة إلكترونية لمرتكبي الجرائم. وسوف يجرب أفراد الشرطة الإدارة الأمنية سارا (SARA)، وهي أداة لاستقصاء أو تقدير خطورة وقوع عنف من الشريك في المستقبل. وازداد عدد أجهزة الإنذار المحمول المتعلق بالسلامة، من ٦٨١ جهازاً في عام ٢٠٠٥، حتى ١ ٨٠٣ أجهزة في عام ٢٠٠٩. للاطلاع على مزيد من تفاصيل جهود مكافحة العنف، يرجى الاطلاع على المادة ٦ أدناه.

الفقرتان ٢١ و٢٢

١٣- تهدف الحكومة إلى المساعدة على مكافحة جميع أشكال الاتِّجار بالبشر سواءٌ أكان ذلك في النرويج أو خارجها. وتشدد الحكومة النرويجية في منهاج سياستها على أهمية تقوية عمل الشرطة في مكافحة الاتجار بالبشر وتمكين الضحايا من الحصول على إقامة في النرويج بسهولة أكثر. في عام ٢٠٠٦، قدمت الحكومة خطة العمل المعنونة "أوقِف الاتجار بالبشر ٢٠٠٦-٢٠٠٩"، انظر المرفق الثامن عشر. وتتابع وزارة العدل عمل النرويج في الحماية من الاتجار بالبشر. انظر أيضاً مزيداً من التفاصيل بشأن جهود مكافحة الاتجار بالبشر

بموجب المادة ٦ أدناه، وتقرير النرويج الخامس المتعلق بتنفيذ العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تحت السؤال ١٢(أ)-(ب).

١٤- تبذل النرويج جهوداً نشطة لمكافحة الاتجار بالنساء والقُصَّر الذين يُستغلّون بواسطة البغاء. وربما يحدث الاتجار بعمال السخرة فيما يبدو أنه أُطر قانونية، مثل وكالات التشغيل، والعمل بموجب عقد، أو في الأسر الخاصة. وقد حدثت زيادة في التسوُّل المنظم في النرويج خلال السنوات الأخيرة، مما يعطي أسباباً للاشتباه بالاستغلال. وسوف تنظر السلطات في اتخاذ تدابير لتقليل هذا النشاط ولتحسين المعرفة بهذه الظاهرة. وتعتمد الشرطة النرويجية على ضحايا الاتجار بالبشر للإبلاغ عن زعماء العصابات والإدلاء بشهادات ضدهم. وإن ضمان قدرة الضحايا على الإدلاء بشهاداتهم بأمان يتطلب تعاوناً بين الشرطة والوكالات والمنظمات الأخرى.

١٥- يوجد قانون جديد، دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، ينص على واجب قانوني للسلطات المحلية بتوفير خدمات المأوى والمساعدة المنسقة لضحايا العنف. والمأوى موجود لكل من يتعرض للعنف المترلي وللشباب الذين يُرغمون على الزواج بالإكراه والاتجار بالبشر. وينطوي هذا على واجب السلطات المحلية إعطاء النساء والرجال والأطفال مساعدة شاملة ومتابعة على شكل تقديم الخدمات المنسقة لمراكز الأزمات لمستخدميها. ويأخذ القانون في الحسبان منظورَين مختلفَين من المنظورات الجنسانية: الأول منهما ينطوي على تعزيز المساواة الخاصة للنساء بضمان توفير حماية خاصة للمجموعات التي هي أكثر ما تكون تعرُّضاً للعنف المترلي. والمنظور الثاني ينطوي على تعزيز المساواة العامة بين الجنسين بتوفير المساعدة في حالات الطوارئ للنساء والرجال المعرضين للعنف المترلي، على قدم المساواة. وينص القانون على أن تكون ترتيبات إقامة النساء والرجال معزولين بعضهم عن بعض.

١٦- تدير إدارة الشرطة النرويجية وحدة التنسيق لضحايا الاتجار بالبشر (مشروع كوم)، وهو مشروع يساعد الشرطة وخدمات الدعم على التنسيق وخدمات الدعم لما يقرب من ٣٠٠ شخص يفترض أنهم ضحايا الاتجار بالبشر في عام ٢٠٠٩. ولضمان تقديم الدعم والحماية للنساء اللائي يتعرضن للاتجار بالبشر تقدم وزارة العدل دعماً سنوياً بمبلغ مليونَي كرونة نرويجية تقريباً إلى مشروع روزا برعاية أمانة حركة المأوى. وسوف يواصل مشروع كوم العمل على دعم وحماية جميع أنواع ضحايا الاتجار بالبشر. ومما يذكر أن مشروع كوم مكلَّف بتوفير مواد إعلامية موجهة لمن يُفترض أنهم ضحايا ومن يُعرَّفون بأنهم ضحايا.

١٧- منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، يعتبر شراء النشاط الجنسي أو العمل الجنسي من البالغين فعلاً إجراميّاً، انظر مثلاً الفرع ٢٠٢أ من القانون الجنائي. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن هذا الحكم، انظر المادة ٦ أدناه. وانظر أيضاً المؤشرَين ٢٤ و٢٥ في المرفق الثاني للاطلاع على الإحصاءات والبيانات المتعلقة بمن يُحتمل أن يكونوا ضحايا للاتجار

بالبشر وعلى مرافق مراكز الأزمات. وقبل أن يدخل المنع حيز النفاذ، أجريت دراسة استقصائية لسوق البغاء. وقد أجريت هذه الدراسة بطريقة تمكِّن من تكرارها بعد فترة من الزمن بغية تقييم أثر القانون. وإن الدراسة الاستقصائية لسوق البغاء، مع تركيز خاص على تنظيم الأنشطة وخبرة البغايا أنفسهن، ليست فقط ذات أهمية كأساس لتقييم لاحق؛ وإنما هي ذات أهمية أيضاً لتصميم تدابير موجَّهة للحد من أي آثار ضارة للتجريم. وتؤكد الأعمال التحضيرية للقانون أن تنفيذ المنع سيراقَب بكل عناية، من حيث إنفاذ القانون وكيف يبدو أنه يؤثر في التدابير الاجتماعية لدى البغايا. للاطلاع على مزيد من التفاصيل عن جهود النرويج لمكافحة العنف، انظر أيضاً المادة ٦ أدناه.

الفقرتان ٢٣ و٢٤

١٨- انظر المادة ٧ بشأن النساء في الوظائف الخاصة والعامة، والمؤشرات ٥٩-٦٥ في المرفق الثاني، التي تعطي إحصائيات تتعلق بعدد/نسب النساء والرجال في مختلف الوظائف السياسية. وانظر أيضاً المرفق السادس، الذي يحتوي على نظرة عامة على منشورات إحصائية من إدارة إحصاءات النرويج، بشأن المهاجرين في النرويج أثناء الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠. وقد بدأت وزارة الحكم المحلي والتنمية الإقليمية المشروع المسمى "Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken" (تشجيع النساء على المشاركة في السياسة المحلية) للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠، والذي يقصد به زيادة تمثيل المرأة في السياسة المحلية. تساهم الوزارة بمبلغ ٢٠ مليون كرونة نرويجية لمختلف مبادرات البلديات، التي تنفذ تدابير لزيادة عدد النساء اللائي يشاركن في مجالس البلديات. وإن الشبكات النسائية، ومشاريع التوجيه، وزيادة الدعاية في وسائط الإعلام المحلية المتعلقة بالنساء السياسيات المحليات هي بعض التدابير التي تهدف إلى تشجيع النساء على اتخاذ دور رائد في السياسة المحلية. وإن تشجيع الأحزاب السياسية على ضم مزيد من النساء إلى قوائمها ووضع مزيد من النساء في أعلى القوائم هي تدابير أخرى هامة يقصد بها ضمان وجود توازن أفضل بين الجنسين في السياسة المحلية في المستقبل.

١٩- يشير صاميديغي (برلمان الصاميين)، بخطة عمله للمساواة بين الجنسين في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣، إلى أن عمله على تحقيق المساواة بين الجنسين والتساوي بينهما في المركز لهما أولوية عليا. وقد شجع هذا البرلمان بنشاطٍ مقدمي قوائم الأحزاب على ضمان المساواة بين الجنسين، وقرر أن يكون لكل من الجنسين نسبة ٤٠ في المائة على الأقل من المرشحين المقترحين في كل قائمة. وفي الفترتين الماضيتين كان ثمة توزيع بالتساوي بين الجنسين في عدد الممثلين المنتخبين.

٢٠- انظر المؤشر رقم ٦١ الوارد في المرفق الثاني، فيما يتعلق بنسبة القاضيات. وقد أُعدَّت استراتيجية للمحاكم لتعيين مزيد من النساء في وظائف قاضيات ومديرات محاكم. وإن إدخال حصص معتدلة لكل من الجنسين تدبير يستخدم لتحقيق توازن أكثر تساوياً بين الجنسين في المحاكم. ونُفِّذَ عدد من التدابير أيضاً بقصد زيادة نسبة النساء في الجماعة

الأكاديمية. وللاطلاع على مزيد من تفاصيل هذه التدابير انظر المادة ١٠ أدناه. انظر أيضاً المؤشر رقم ٣ الوارد في المرفق الثاني.

٢١- نفذت الحكومة تخصيص الحصص بواسطة مطلب إعطاء نسبة ٤٠ في المائة لكل من الجنسين في جميع المشاريع المملوكة ملكية عامة (منذ عام ٢٠٠٤) وللشركات المملوكة ملكية عامة (ASA) (منذ عام ٢٠٠٦)، وللشركات محدودة المسؤولية، التي تملك البلدياتُ وسلطاتُ المحافظات مجتمعةً ثلثي أسهمها على الأقل (منذ عام ٢٠١٠). وتشير أرقام عام ٢٠٠٩ إلى أن معظم الشركات وَفَت بهذا المطلب فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين. انظر أيضاً المادة ٤-١ أدناه، بشأن وجود المرأة في مجلس الإدارة.

٢٢- في عام ٢٠٠٨، قدمت الحكومة خطة عمل لزيادة عدد النساء المشتغلات في الأعمال الحرة. والهدف من وراء ذلك هو تعزيز مركز المرأة ومشاركتها في الصناعة. وتدعم وزارة الصناعة والتجارة أيضاً الشباب أصحاب الأعمال الحرة في النرويج، التي تعمل على تشجيع الأعمال الحرة في التعليم، وأنشأت برنامجاً مستقلاً لتطوير الإدارة للبنات يسمى Jenter og ledelse [البنات والإدارة]. وقد أعطت هذه المبادرة نتائج إيجابية، وتُفيد التقارير بأن نسبة البنات في الإدارة ومجالس الإدارة تعادل ما يقرب من ٥٠ في المائة في مشاريع الشباب التي أنشأتها منظمة أصحاب الأعمال الحرة الشباب في النرويج.

٢٣- ثمة حاجة إلى تحسين إمكانيات وصول المرأة إلى سوق العمل ومشاركتها فيها بخلفية أقلية. وإن تحسين المساواة الاقتصادية للمرأة بخلفية أقلية هدف ذو أولوية من أهداف الحكومة. وإن دمج المرأة المهاجرة بسرعة ونجاح لدى وصولها إلى النرويج أمر ذو أهمية بالغة لتحقيق المساواة الحقيقية للنساء المهاجرات. وإن الاستقلال المالي، ومعرفة المجتمع النرويجي، وإتقان اللغة، والوصول إلى الشبكة الاجتماعية متطلبات هامة لمشاركة المرأة المهاجرة في المجتمع. انظر أيضاً المرفق الرابع عشر، خطة العمل بتعزيز المساواة ومنع التمييز العرقي (٢٠٠٩-٢٠١١).

الفقرتان ٢٥ و٢٦

٢٤- إن سد الثغرات الموجودة بين النساء والرجال هدف هام جدا لسياسة الدخل التي تأخذ بها الحكومة. وتنوي الحكومة أن تقدم كتاباً أبيض بشأن المساواة في الأجر مع وضع استراتيجية طويلة الأجل لتحقيق هدف المساواة في الأجر بين الجنسين. وسوف تبدأ الحكومة في الكتاب الأبيض بالإشارة إلى تقرير لجنة المساواة في الأجر بين الجنسين، وهو التقرير النرويجي الرسمي: ٦ لعام ٢٠٠٨ "Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn" (نوع الجنس والأجر، حقائق، تحليلات، وتدابير للمساواة في الأجر بين الجنسين) ويلي هذا التقرير المشاورة الجماهيرية. ومما يُذكر أن النساء يعملن دون تفرغ أكثر مما يعمل الرجال بهذه الطريقة. وفي خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩، كان ثمة انخفاض طفيف في نسبة

النساء اللائي يعملن بعض الوقت، أي دون تفرغ. وينطوي دور الحكومة على تيسير تمكين الوالدين من الجمع بين المسؤوليات العائلية والعمل. ومن شأن الفرد، رجلاً كان أو امرأة، أن يقرر إن كان يريد أن يعمل بتفرغ كامل أو دون تفرغ. وإن حق الوالدين اللذين يعتنيان بأطفال دون سن الثانية عشرة من العمر أن يعملا دون تفرُّغ يساهم أيضاً في المشاركة مشاركةً مرتفعة في قوة العمل في النرويج. وتختار نساء كثيرات أن يعملن بنسبة تتراوح بين ٨٠ و٩٠ في المائة من عمل وظيفة متفرغة لفترة طويلة من حياتهن العملية. وإن خيار العمل دون تفرغ يمكّن كثيراً من الناس من المشاركة في قوة العمل في فترات متأخرة من حياتهم.

٢٥- نسبة الأشخاص العاملين دون تفرّغ رغم إرادتهم (أي ما يدعى بنقص العمالة) قد انخفضت إلى حد ما خلال السنوات الأخيرة. ففي عام ٢٠٠٩، كان ثمة ٦٠ ٠٠٠ شخص يعملون عمالة ناقصة. وفي حالة النساء يصل ذلك إلى نسبة ٣,٩ في المائة من النساء العاملات، وفي حالة الرجال تبلغ هذه النسبة ١,١ في المائة. وأكثر ما توجد نسبة العاملين عمالة ناقصة في أعمال التنظيف، والخدمات الصحية، والاجتماعية، وفي التجارة بالمفرق. وقد تم تعديل قانون بيئة العمل في عام ٢٠٠٦، وهو يشمل الآن نصاً في الفرع ١٤-٣ يُعطي الموظفين العاملين دون تفرُّغ حقاً ذا أفضلية لإطالة مدة الوظيفة بدلاً من أن يطلب من رب العمل إنشاء وظيفة جديدة في مشروعه. وإن القصد من هذا الحق التفضيلي هو مساعدة الموظفين العاملين دون تفرغ، الذين يودون أن يزيدوا عدد ساعات عملهم. وفي عام ٢٠٠٩ أدت تعديلات قانون بيئة العمل إلى التمكين من وضع ترتيبات عمل بالتناوب في القطاعات التي تكثر فيها أعداد النساء العاملات لكي تكون أكثر قابلية للمقارنة مع ترتيبات العمل في نوبات متعاقبة في القطاعات الصناعية، بقدر ما يتعلق الأمر بساعات العمل. وانظر أيضاً المادة ١١-١(ج)، أدناه، للاطلاع على مزيد من تفاصيل هذه التعديلات. وعلاوة على ذلك، أعلنت الحكومة النرويجية، بواسطة برنامجها السياسي (سوريا موريا ٢) أنها تنوي تعزيز تدابير تخفيض عدد العاملين عمالة ناقصة. وانظر أيضاً المؤشرَين ٣٧ و ٣٨ وكذلك المؤشرَين ٤٤ و٤٥ في المرفق الثاني.

٢٦- سوق العمل في النرويج منقسم جزئياً بين الجنسين. فنحو ٦٠ في المائة من جميع النساء العاملات في قوة العمل يعملن في الخدمات الصحية والاجتماعية، والبيع بالمفرّق، أو في التعليم. ومن عام ٢٠٠٨ حتى عام ٢٠٠٩ انخفضت نسبة النساء العاملات في الخدمات الصحية والاجتماعية وتجارة البيع بالمفرّق إلى حد ما. أما الرجال فإن توزيعهم بين مختلف القطاعات يكاد يكون أكثر تساوياً. انظر أيضاً إلى المعلومات الواردة تحت العنوان "الفقرتان ١٧ و١٨" أعلاه، والمادة ١٠، أدناه، فيما يتعلق بمختلف التدابير التي اعتُمدت لمنع الفصل بين الجنسين في التعليم وفي الحياة العملية.

٢٧- ويمكن القول بوجه عام إن نسبة النساء المهاجرات الموظفات أقل من نسبة النساء الموظفات غير المهاجرات في المجتمع. وإن النساء التي تعود أصولهن إلى عدد من البلدان يبرزن بوجه خاص بأن نسبة توظفهن منخفضة. وهذا ينطبق بوجه خاص على النساء القادمات من الصومال وباكستان وأفغانستان والعراق، حيث تتراوح نسبة الموظفات بين هؤلاء النساء بين ٢٢ و٢٣ في المائة. وثمة حاجة إلى تحسين إمكانيات وصول النسوة اللائي ينتمين إلى أقليات إلى سوق العمل والمشاركة فيها. وإن تحسين النوعية الاقتصادية للنساء اللائي ينتمين إلى أقليات هدف ذو أولوية من أهداف الحكومة. وللاطلاع على التدابير الرامية إلى زيادة نسب تعيين المهاجرات يُرجى الرجوع إلى الفقرات ١٥٣-١٦٥ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري (CERD/C/NOR/19-20).

الفقرتان ٢٧ و٢٨

٢٨- نشير إلى الفقرة ٤٢ من الوثيقة الأساسية الموحدة، التي تحتوي على إحصائيات متعلقة بالإصابة بنقص المناعة البشري/الإيدز، وإلى المؤشرين رقم ١٨ ورقم ١٩ الواردين في المرفق الثاني للاطلاع على أحدث الأرقام المتعلقة بعدد حالات الإصابة بنقص المناعة البشري/الإيدز وتوزيع هذه الإصابات بين النساء والرجال، ومتوسط السن الذي تقع فيه الإصابة، ومكان الإصابة وطريقة انتقالها إلى الشخص المصاب. وفي عام ٢٠٠٩، قدمت الحكومة استراتيجية وطنية لمكافحة نقص المناعة البشري "Aksept og Mestring" (القبول والتصدي) (٢٠٠٩-٢٠١٤)، التي تتناول منظور المرأة من حيث الأهداف والتدابير. وفي عام ٢٠٠٩، أعدت مديرية التعليم والتدريب النرويجية مواد جديدة للمعلمين والمعلمات لاستخدامها في تعليم الثقافة الجنسية في المدارس الابتدائية والثانوية الدنيا، وهي تعالج أيضاً استقلال المرأة وكفاءتها في أوضاع جنسية.

الفقرتان ٢٩ و٣٠

٢٩- ينص برنامج الحكومة السياسي على أن الجهود الرامية إلى مكافحة الزواج بالإكراه وتشويه العضو الجنسي للأنثى ستظل مستمرة ويتم تعزيزها. وقد حدث بواسطة خطة العمل لمكافحة الزواج بالإكراه (٢٠٠٨-٢٠١١) (انظر المرفق السادس عشر) وخطة العمل لمكافحة تشويه العضو التناسلي للأنثى (٢٠٠٨-٢٠١١) (انظر المرفق الخامس عشر)، أن بدأ العمل في دراسة للتحقيق في الإجراءات التي يمكن استخدامها لتسجيل حالات الزواج بالإكراه وتشويه العضو التناسلي للأنثى بصورة منهجية. وستكون حماية الخصوصية اعتباراً رئيسياً في عمل هذه الدراسة. ومن أهداف هذه الدراسة تقرير كيف يمكن أن يشكل التسجيل أساساً للإحصاءات على الصعيد الوطني. وتشمل مهام الدراسة نشر المعارف المتاحة وزيادة تطوير مواد إعلامية، وتطوير الكفاءة وإجراء بحوث وعمليات تطوير. والعمل جار

الآن في إجراء دراسة استقصائية للكفاءة لدى الأشخاص العاملين في المسائل المتعلقة بتشويه العضو التناسلي للأنثى. ويتوقع أن تكتمل الدراسة في عام ٢٠١١.

الفقرتان ٣١ و٣٢

٣٠- في حالات المعاشرة، تكون للنساء نفس الحقوق التي يتمتع بها الرجال في الممتلكات التي يكون المتعاشران قد امتلكاها مشتركَين. وإن كل الأحكام المتعلقة بتقسيم الممتلكات محايدة جنسانياً. وإن قانون الملكية المشتركة وقانون ٤ تموز/يوليه ١٩٩١ رقم ٤٥، المتصلين بالحق في المسكن المشترك وسلع الأسرة عندما ينتهي وجود الأسرة المشتركة يكونان ذَوَي أهمية بالغة عندما تأتي المعاشرة إلى نهايتها. ويتبع ذلك، بناءً على الفرع ٣ من القانون المتصل بالحق في المسكن المشترك والسلع المترلية المشتركة عندما تنتهي شراكة الأسرة من الوجود، وأنه - عندما تكون ثمة حجج قوية تشير إلى ذلك - يمكن لطرفٍ أن يحصل على الحقوق في البيت المشترك ومحتوياته على الرغم من حقيقة أن الممتلكات أو الحق تعود إلى الطرف الآخر. وإذا تولى أحد الطرفين مسؤولية أكبر عن رعاية الأطفال والبيت بينما كان الطرف الآخر حراً في الحصول على وظيفة يكسب منها أجراً (أو أجراً زائدا)، فيتبع أيضاً بناءً على قانون المحاكم أن الطرف الذي يكون في مثل هذه الأوضاع له الحق في التعويض على أساس مبادئ الإثراء وإحقاق الحق. وفي تقرير النرويج الرسمي لعام ٢٠٠٧: ١٦: "Ny skiftelovgivning" (التشريع الحسبي الجديد)، يقترح إدخال تعديلات من أجل ضمان أن يتلقى الطرفان إرشاداً ومساعدةً كافيين في توزيع الممتلكات بين المتعاشرين. وتنظر وزارة العدل الآن في المقترحات الواردة في التقرير.

٣١- عملاً بالتشريع الراهن، يمكن تقرير الأُبوة على أساس اعتراف الرجل من جانب واحد إن كان معاشراً لأم الطفل. ولا تحتفظ الحكومة بإحصاءات لعدد الحالات التي تقررت بها الأبوة بهذه الطريقة، لكن الخبرة تشير إلى أن هذا ينطبق على عدد صغير جداً من الحالات. وقد قدمت لجنة عينتها الحكومة النرويجية في عام ٢٠٠٨ تقريراً في عام ٢٠٠٩ يقترح نقض تقرير الأبوة بهذه الطريقة. وتشير اللجنة إلى أنه فيما يتعلق بالاستقرار والأمن للطفل فإن أفضل ما يحمي الطفل هو اتفاق الوالدين على الأبوة. وتقترح اللجنة، عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق، أن يُبَتَّ في المسألة بحكم من المحكمة. وقد عُمم التقرير للحصول على تعليقات وإن المسألة الآن قيد النظر في وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي.

الفقرتان ٣٣ و٣٤

٣٢- عملاً بالقانون النرويجي، يكون السن الأدنى لعقد الزواج ١٨ سنة. ويجوز للسلطات، وفقاً لأحكام استثنائية أن تأذن بعقد زواج لطالب يتراوح عمره بين ١٦ و١٨ سنة، عندما توجد "أسباب قوية لذلك". وكان هذا الحكم محدوداً في عام ٢٠٠٧ باعتباره

واحداً من عدة تدابير أُدخلت لمنع زواج الأطفال والزواج بالإكراه. وتصدر أذون قليلة من هذا القبيل كل سنة بلغ متوسطها خمسة أذون أثناء الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩.

الفقرتان ٣٥ و٣٦

٣٣- للاطلاع على إحصاءات عامة للنرويج انظر المرفق الأول، الوثيقة الأساسية الموحدة للنرويج ٢٠٠٩. ولضمان تقديم تقارير إحصائية أفضل في اللجنة أعدت الحكومة ضميمة مستقلة، المرفق الثاني، تتضمن إحصاءات وأرقاماً تعود في معظمها إلى الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩، وهي ذات صلة لقياس تنفيذ الحقوق المشمولة بالاتفاقية وبتنفيذ منهاج بيجين. وقد ألحقنا أيضاً إحصاءات من آخر المنشورات الإحصائية النرويجية: المرفق الثالث، الرجال والنساء، ٢٠١٠، والمرفق الرابع، مقياس المساواة بين الجنسين (على مستوى البلديات)، ٢٠١٠. وفيما يتعلق بالأشخاص الذين لديهم إعاقات، يُنظر تقرير أمين المظالم المعني بالمساواة ومناهضة التمييز لعام ٢٠٠٩، SaLDO، وهو يشمل معلومات عن وضع الرجال والنساء الذين لديهم إعاقات أثناء الدراسة، وفي سوق العمل، وفي الحياة السياسية، وفي الإدارة وفي سوق الإسكان. انظر أيضاً المرفق الثاني، المؤشرين رقم ٣١ ورقم ٤٢، للاطلاع على إحصاءات عن الوضع في سوق العمل للنساء والرجال الذين لديهم إعاقات. ويوجد أيضاً تقريران حديثان عن هذه الحالات (٢٠٠٧ و٢٠٠٨) في التطوير الاجتماعي للأشخاص الذين لديهم إعاقات[٢]. يعطي التقريران صورة لوضع هذه المجموعة في بعض مناطق المجتمع، لكن الأرقام الواردة في هذين التقريرين ليست مصنفة بحسب نوع الجنس. وفيما يتعلق بالإحصاءات الواردة عن الأقلية الصامية والأقليات الوطنية، نرجع إلى المرفق الخامس، إحصائيات الصاميين، ٢٠١٠ وإلى الفقرة ٢٥٤ من الوثيقة الأساسية الموحدة (٢٠٠٩)، الفقرات ٤٨-٥٠ من التقريرين النرويجيين السابع عشر والثامن عشر المقدمين إلى لجنة القضاء على التمييز، والفقرة ٦ من التقريرين التاسع عشر والعشرين المقدم إلى اللجنة نفسها. ويقول صاميديغي (البرلمان الصامي) إنه يوجد بوجه عام نقص في البيانات عن النساء الصاميات والمساواة بين الجنسين هناك. وتوجد بيانات إحصائية مفصلة بحسب خلفية الهجرة وبحسب البلدان التي كان فيها أصل المهاجرين. انظر أيضاً التقرير النرويجي التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز وانظر المرفق السادس، الذي يحتوي على قائمة بمنشورات إحصائية من إحصاءات النرويج المتعلقة بالمهاجرين في النرويج (٢٠٠٨-٢٠١٠). وفي مجالات محددة، ربما لا تُنشر الإحصاءات على الصعيد الفردي بحجة حماية الخصوصيات. وفي مجالات أخرى، توجد أرقام لكنها لا تفي بالمتطلبات الإحصائية. وثمة بعض المجالات

(٢) "Statusrapport 07 — Samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne" [تقرير الحالة ٠٧- التنمية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقات]، المركز الوطني للوثائق المتعلقة بالإعاقات، ٢٠٠٧.

"Statusrapport 08 — Samfunnsutviklingen for personer med nedsatt funksjonsevne" [تقرير الحالة ٠٨- التنمية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقات]، المركز الوطني للوثائق المتعلقة بالإعاقات، ٢٠٠٨.

تفتقر فيها النرويج إلى المعرفة اللازمة بالوضع، حيث تبذل الحكومة جهداً للحصول على إحصاءات جديدة وقاعدة معرفية للتقرير النرويجي التاسع الذي سيوجه إلى اللجنة في بعض هذه المجالات. وهذا ينطبق مثلاً على المعرفة والإحصاءات المرتبطة بالتطورات الاجتماعية للفئات المهمشة، كالأشخاص الذين لديهم إعاقات والتطورات والنتائج في مجالات مثل العنف المرتبط بنوع الجنس. وتبذل النرويج جهوداً مستمرة لإعداد قاعدة معرفية في المجالات المشمولة بالاتفاقية وذلك بواسطة إحصاءات ودراسات جديدة وبتقييم التدابير الموجودة.

الفقرة ٣٧

٣٤- انظر المرفق الثاني للاطلاع على الإحصاءات المتعلقة بالفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩، والمرفق السابع بشأن التقرير النرويجي عن المتابعة الوطنية لمنهاج بيجين الذي قُدم إلى لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا في ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٩، والمرفق الثامن، عن متابعة النرويج بشأن بيجين + ١٥، فيما يتعلق بتعاون النرويج الإنمائي (٢٠١٠). انظر أيضاً المرفق العاشر، متابعة النرويج لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥(٢٠٠٠)، والمرفق الحادي عشر المتعلق بالتقرير الوطني للنرويج عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للاستعراض الوزاري السنوي الذي سيجريه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في شهر أيار/مايو ٢٠١٠.

الفقرة ٣٨

٣٥- التنفيذ الوطني من قبل النرويج للأهداف الإنمائية للألفية يرد ضمناً في تقارير النرويج عن مختلف مواد الاتفاقية الواردة أدناه. وللاطلاع على مزيد من المعلومات عن متابعة النرويج لأهداف الألفية على الصعيد الدولي، انظر المرفق التاسع.

الفقرة ٣٩

٣٦- نظرت النرويج في التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأُسرهم في عام ٢٠٠٢، لكنها قررت ألا تفعل ذلك في هذا الوقت. وكانت أسباب ذلك القرار أن نص الاتفاقية اعتُبر غامضاً وغيرَ دقيق في عدد من النقاط بحيث يصعب توضيح النتائج الممكنة إذا صدَّقت النرويج على الاتفاقية. وتخشى النرويج أيضاً أن تقوض الاتفاقية التزامات قائمة بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وربما يكون تكرار الحقوق الموجودة باختلافات إلى حد ما شيئاً غير مواتٍ، لأن ذلك قد يؤدي إلى الغموض. وفي عام ٢٠٠٦ أعادت النرويج نظرها في مسألة التصديق على الاتفاقية وأمرت بتقديم تقرير في هذا الصدد ليستخدم أساساً لتوضيح موقف النرويج. وقررت النرويج ألاّ تصدق على الاتفاقية بعد إنجاز ذلك التقرير بوقت قصير في عام ٢٠٠٧. وقد صدّقت النرويج بالفعل على جميع الصكوك الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان والاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بحقوق العمال. وتنطبق هذه أيضاً على الأجانب المقيمين في النرويج. وتشارك

النرويج بنشاط في الأمم المتحدة وفي منتديات دولية مختلفة تكون حقوق المهاجرين على جداول أعمالها، ومنها مثلاً المنتدى العالمي بشأن الهجرة والتنمية. وتعطي النرويج أولوية عليا للجهود الرامية إلى تحسين المعايير العمالية، التي هي ذات أهمية بالغة في سياق حقوق المهاجرين.

الفقرة ٤٠

٣٧- في خريف عام ٢٠٠٧، عُقدت ثلاثة مؤتمرات إقليمية بشأن الاتفاقية وآخر فحص بموجب الاتفاقية وبشأن الميثاق الأوروبي للمساواة بين النساء والرجال في الحياة المحلية. وقد وقّع ما مجموعه ٣٧ بلدية وسلطة مقاطعة هذا الميثاق. وبهذه الطريقة التزم رؤساء المجالس البلدية باسم بلدياتهم بالتعاون مع الأطراف في المجتمع المحلي بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين. وقد عقد الصاميون أبناء الشمال مؤتمر المساواة تحت عنوان "Makt og avmakt i et kjønnsperspektiv" (القوة وانعدام القوة في منظور جنساني). وقد أبرز المؤتمر مسائل مختلفة من منظور جنساني – مسائل متصلة بالطوائف الأصلية في بلدان الشمال الأوروبي.

٣٨- يُعقد كل سنة مؤتمر اتصال بين سلطات الحكومة المركزية والمنظمات التي تمثل المجتمع المدني بشأن الأمم المتحدة والمساواة بين الجنسين ومسائل نسائية. ويشكِّل مؤتمر الاتصال جزءاً من الاستعدادات الوطنية لمشاركة النرويج في لجنة وضع المرأة. وتشارك المنظمات الممثلة للمجتمع المدني أيضاً في التحضيرات الجارية لعقد اجتماعات دورية أخرى بشأن المسائل النسائية، كمشاركة النرويج، مثلاً، في المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠١٠ والاجتماعات السنوية للجنة الثالثة للجمعية العامة. وقد وضعت الحكومة أيضاً أحكاماً لقبول مدخلات من الشركاء الاجتماعيين والمنظمات الممثلة للمجتمع المدني فيما يتصل بإعداد تقرير النرويج الثامن المقدم إلى اللجنة. علاوةً على ذلك، منحت الحكومة دعماً لإعداد تقرير ظِلٍّ لتقرير الحكومة الثامن المقدم إلى اللجنة. ولضمان تحقيق مزيد من الشفافية أُنشئَ موقع إلكتروني رسمي يوفر الوصول إلى جميع الوثائق ذات الصلة، المحتوية على معلومات أساسية فيما يتعلق بإعداد الحكومة التقرير الذي سيقدم إلى لجنة وضع المرأة. وفي خريف عام ٢٠١٠، تخطط وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي لعقد اجتماع تذكاري مستقل لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فيما يتصل باجتماع بيجين + ١٥، والذكرى المئوية لليوم الدولي للمرأة. وستعقد وزارة الخارجية اجتماعاً تذكارياً مستقلاً في عام ٢٠١٠، فيما يتعلق بالذكرى السنوية العاشرة لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥(٢٠٠٠).

الفقرة ٤١

٣٩- تُقدمُ النرويجُ بهذا تقريرَها الدوري الثامن عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ثالثاً – المعلومات المتصلة بمواد الأجزاء الأول والثاني والثالث والرابع من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المادة ٢(أ)
التشريع الأساسي

٤٠- نشير إلى الفرع ١-١-١ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة (CEDAW/C/NOR/7). انظر الفقرتين ١٠٤-١٠٥ من الوثيقة الأساسية الموحدة للاطلاع على مزيد من تفاصيل لجنة حقوق الإنسان والبرلمان. ونشير أيضاً إلى رد النرويج على التعليقين ١٣ و١٤، الواردَين أعلاه، فيما يتعلق بالمركز القانوني للاتفاقية في القانون النرويجي.

المادة ٢(ب)
التشريع المناهض للتمييز

٤١- نشير إلى الفرع ١-١-٢ من تقرير النرويج السابع إلى اللجنة. تحققت معالم هامة في مناهضة التمييز في النرويج بإصدار قانون مناهضة التمييز وإنشاء وظيفة أمين المظالم للمساواة ومناهضة التمييز في عام ٢٠٠٦. وللحصول على مزيد من المعلومات، انظر الوثيقة الأساسية الموحدة للنرويج، الفقرات ١٤٠-١٤٦، والفقرات ٢١٧-٢٢٧، المعنية بأمين المظالم والمحكمة، والفقرات ١٨٤-٢١٦ المعنية بالحماية القانونية الوطنية من التمييز.

٤٢- في عام ٢٠٠٧، عَيَّنَت الحكومة لجنة قانونية مهمتها دراسة كيفية تعزيز الإطار القانوني المتعلق بالتمييز. وقدمت اللجنة اقتراحها إلى مجلس الوزراء في التقرير النرويجي الرسمي لعام ٢٠٠٩: ١٤ "Et helhetlig diskrimineringsvern" (الحماية القانونية الشاملة من التمييز) (انظر المرفق الحادي والعشرين). يشمل الاقتراح الوارد في التقرير مشروع قانون ذي منظور واسع، يمنع التمييز في جميع مجالات المجتمع ولجميع الأسباب، كنوع الجنس، مثلاً، والأصل العرقي، والدين، والإعاقة، والتوجُّه الجنسي، والسن. وقد عُمم التقرير للتعليق عليه في عام ٢٠٠٩. وتقوم وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي الآن بالنظر في هذا التقرير. وقدم معهد القانون العام في جامعة أوسلو تقريره عن تقييم الفرع ٢١ من قانون المساواة بين الجنسين في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. ومما يُذكر أن الفرع ٢١ يسن مبدأ التوازن بين الجنسين في اللجان والهيئات والمجالس، إلخ. المعينة أو المنتخبة من قبل هيئات عامة. وتشمل المقترحات الواردة في التقرير تطبيق مبدأ التوازن بين الجنسين لدى تعيين وفود لزيارة بلدان أجنبية، ووضع لوائح أكثر صرامة لمنح الاستثناءات، وفرض جزاءات أكثر كفاءةً على من يفشلون في الوفاء بمتطلبات التوازن بين الجنسين. وقد عُمم التقرير للحصول

على تعليقات عليه في عام ٢٠٠٩، وتقوم وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي الآن بالنظر في هذين المقترحين.

٤٣- تحقق مَعلَم هام آخر في مناهضة التمييز بواسطة قانون مناهضة التمييز وإمكانية الوصول، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وتتمثل أهداف القانون في تعزيز المساواة وضمان إتاحة فرص متساوية وحقوق متساوية فيما يتعلق بالمشاركة الاجتماعية لجميع الأشخاص بغض النظر عن حالات الإعاقة، ولمنع التمييز على أساس الإعاقة. وينطبق القانون على جميع مجالات المجتمع باستثناء الحياة الأُسرية والعلاقات ذات الطبيعة الشخصية.

٤٤- منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ أصبحت السلطات العامة ومنظمات أرباب العمل والموظفين ملزمين قانوناً ببذل كل جهد ممكن للإبلاغ عن جهودها الرامية إلى تعزيز المساواة فيما يتعلق بنوع الجنس، والإعاقة، والأصل العرقي، والدين. ومنذ عام ٢٠٠٣، طُبق هذا الالتزام على نفس المجموعة فيما يتعلق بنوع الجنس. وإن وزارة الإدارة الحكومية والإصلاح وشؤون الكنائس، باعتبارها رب العمل الرئيسي في الحكومة المركزية، مسؤولة عن ضمان امتثال الوكالات الحكومية لالتزاماتها ببذل جهود نشطة وموجهة ومنهجية لتعزيز المساواة ومنع التمييز في أنشطتها. انظر أيضاً الفقرتين ٢٠٥ و٢٥١ من الوثيقة الأساسية الموحدة، المرفق الأول.

٤٥- في وقت سابق من عام ٢٠١٠، عُدل قانون المساواة بين الجنسين وقانون بيئة العمل بغية الحد من ممارسة الطوائف الدينية للتمييز على أساس نوع الجنس أو التوجُّه الجنسي فيما يتعلق بالتعيينات. ودخلت التعديلات حيز النفاذ في شهر نيسان/أبريل ٢٠١٠. وفي الوقت نفسه عُدل قانون بيئة العمل، وقانون المساواة بين الجنسين، وقانون أمين المظالم المعني بمناهضة التمييز، وقانون مناهضة التمييز وإمكانية الوصول. ويُحظر الآن قانوناً أن تُسأل المرأة إن كانت حاملاً أم لا أثناء عملية التوظيف. ودخلت هذه التعديلات حيز النفاذ في شهر نيسان/أبريل ٢٠١٠.

المادة ٢(ج)
الآلية الوطنية للمساواة بين الجنسين

٤٦- على المستوى الوزاري، وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي مسؤولة عن تعزيز المساواة بين الجنسين ومنع التمييز على أساس نوع الجنس، والدين، والقدرة الوظيفية، والتوجُّه الجنسي، والسن، وعليها مسؤولية خاصة عن التنسيق وأخذ المبادرات. ويتبع من مبدأ المسؤولية القطاعية أن تقوم جميع الوزارات التي توجد وكالات تابعة لها بتحمل المسؤولية عن تعزيز المساواة بين الجنسين ومنع التمييز في نطاق عملياتها. وينص الفرع ١ أ من قانون المساواة بين الجنسين ومناهضة التمييز على أن تبذل الوكالات العامة

جهوداً نشطة وموجهة ومنهجية لتعزيز المساواة بين الجنسين في جميع المجالات الاجتماعية، بما في ذلك التقارير السنوية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في أنشطتها. وبناء على التعليمات المتعلقة بالدراسات والتقارير الرسمية، يجب أن يُنظَرَ في عواقب اقتراح بشأن المساواة بين الجنسين لدى إعداد تقارير رسمية إذا اعتُبر ذلك ملائماً. ويتبع من وثيقة الميزانية الرئيسية أنه ينبغي للوزارات أن تدرج منظور نوع الجنس ومنظور المساواة بين الجنسين في مقترح الميزانية للوزارة حيثما وجد أن ذلك ذو صلة ومناسب. وقد أُدرجت عاقبة تحليل لأعمال وضع ميزانية الوزارات أثناء الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ بالتقرير "På sporet av kjønnsperspektivet" (المقدم عن أثر المنظور الجنساني)[٣]. ويستنتج التقرير أن ثمة اتجاها نحو تعديل أوضح لمنظور نوع الجنس في مقترحات ميزانيات معظم الوزارات. ويُستنتج كذلك أن الوزارات حققت أكبر تقدم فيما يتعلق بتوثيق الفروق بين الجنسين ولفت الانتباه إليها بواسطة إحصاءات مصنفة لكل من الجنسين. وما زالت بعض الوزارات تفتقر إلى أهداف وتدابير محددة بشأن المساواة بين الجنسين.

٤٧- تشمل الجهود الرامية إلى المساواة بين الجنسين أيضاً وضع رجال ونساء الصاميين. وفي ميزانية عام ٢٠١٠، سوف تخصص أموال في العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز في مناطق شعب سامي. وسوف تطبق هذه الأموال على موقع في غادو (مركز الموارد لحقوق الشعوب الأصلية). انظر أيضاً الإشارة إلى عمل المساواة بين الجنسين الموجَّه نحو الصاميين في الفقرة ٢٤٨ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز.

٤٨- في عام ٢٠٠٩، لتعزيز العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين، أُنشئ فريق رفيع المستوى مؤلف من كبار الموظفين بشأن المساواة بين الجنسين ويضم ممثلين من جميع الوزارات، وتنسق أعماله وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي. وتشمل المواضيع التي أثيرت في فريق كبار الموظفين توزيع الوظائف بين الجنسين في الإدارة ووضع ميزانية تتعلق بالجنسين ووضع حياة عاملة تراعي شؤون الأسرة. وتدير وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي أيضاً الدعم الموجَّه إلى المنظمات غير الحكومية في ميدان المساواة بين الجنسين. علاوة على ذلك، تولّت وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي في عام ٢٠٠٧ المسؤولية عن التمويل الأساسي للمراكز الإقليمية للمساواة والتنوع. وفي شهر آب/أغسطس ٢٠١٠، قُدِّمَ تقييم لمشروع تجريبي للمراكز الإقليمية للتنوع والمساواة. وسوف تنظر وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي في نتائج التقييم. وللاطلاع على تفاصيل أخرى عن المراكز

(٣) *På sporet av kjønnsperspektivet. Integrering av et kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettarbeidet* (على مسار منظور نوع الجنس. إدراج منظور نوع الجنس ومنظور المساواة بين الجنسين في عمل الميزانية) DIFI Report 2009: ١- الوكالة النرويجية للإدارة العامة والحكومة (Difi).

الإقليمية للمساواة والتنوع، انظر المادة ٥٠ - ثانياً - ألف - ٦، الفقرة ٢٤١ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز.

٤٩- تقع على عاتق وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي مسؤولية متابعة المديريتَين التاليتين، اللتين لهما أهمية بالغة لإدارة السياسات الجنسانية: (١) مديرية شؤون الأطفال والشباب والأسرة، التي أُنشئت في عام ٢٠٠٤، والمكاتب الإقليمية الخمسة التي تشكّل معاً بوفِتات (Bufetat) (وكالة شؤون الأطفال والشباب والأسرة)، التي تتولى مسؤولية تقديم خدمات المساعدة والرعاية المتكاملة للأطفال والشباب والأُسر؛ (٢) مديرية التكامل والتنوع، التي أُنشئت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، وهي مسؤولة عن توطين اللاجئين ودعم البلديات في تنفيذها للقانون المتعلق بوضع برنامج تعريف وتعليم اللغة النرويجية للمهاجرين الواصلين حديثاً (قانون التعريف).

٥٠- أمانة المظالم المعنية بالمساواة ومناهضة التمييز، التي أُنشئت في عام ٢٠٠٦، هيئة حكومية مستقلة مسؤوليتها تعزيز المساواة ومناهضة التمييز بغض النظر عن نوع الجنس، والأصل العرقي، والدين، والقدرة الوظيفية، والتوجُّه الجنسي، والسن. وتمثل أمانة المظالم أنواع الحظر القانوني على التمييز، وتقدم توجيه وتعزز المساواة والتنوع. وتنظر محكمة المساواة النرويجية في الطعون الموجهة ضد بيانات صادرة عن أمين المظالم المعني بالمساواة ومناهضة التمييز. ونشير أيضاً إلى الفقرات ٢١٧-٢٢٧ من الوثيقة الأساسية الموحدة المتعلقة بأمانة المظالم المعنية بالمساواة ومناهضة التمييز ومحكمة المساواة، وإلى الفرع ١-١-٣ من التقرير النرويجي السابع المقدم إلى هذه اللجنة. انظر أيضاً الإشارة إلى أمانة المظالم المعنية بالمساواة ومناهضة التمييز تحت عنوان الردود على التعليقين ١٥ و١٦ أعلاه.

٥١- يقدم مجلس الدولة النرويجي المعني بالإعاقة المشورة إلى الهيئات العامة والمؤسسات العامة لا سيما الوزارات والخدمة المدنية بوجه عام. والمجلس مسؤول عن إسداء المشورة إلى السلطات العامة حول صياغة وتنفيذ السياسات المتصلة بالأشخاص الذين لديهم إعاقات في جميع مجالات المجتمع.

٥٢- لجنة الاتصال من أجل المهاجرين والسلطات، التي عُينت لأول مرة في عام ١٩٨٤، هيئة استشارية تعيّنها حكومة النرويج كل أربع سنوات. ولهذه اللجنة وظيفتان اثنتان: (١) إسداء المشورة إلى الحكومة في المسائل التي تؤثر في المهاجرين، و(٢) تيسير الحوار بين المهاجرين والسلطات.

المادة ٢(د)
جهود السلطات العامة لتعزيز المساواة بين الجنسين

٥٣- نشير إلى الفقرتين ٢٣٢-٢٣٣ من الوثيقة الأساسية الموحدة المتعلقة بعمل السلطات العامة حول تعزيز المساواة بين الجنسين والفرع ١-١-٤ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى

اللجنة. في عام ٢٠١٠، بدأت الحكومة عمليات مختلفة تهدف جميعها إلى وضع أساس لسياسة مستقبلة وحديثة وشاملة وترتكز على المعرفة للمساواة بين الجنسين. أولاً، في شهر شباط/فبراير ٢٠١٠، عيَّنت الحكومة فريقاً نسائياً، نيطت به مهمة تقديم مدخلات وإذكاء الوعي ووضع جدول أعمال فيما يتعلق بالتحديات الراهنة لسياسة المساواة بين الجنسين. وينتظر من الفريق أن يقدم تقريره في آخر شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٠. ثانياً، في الشهر نفسه، عيّنت الحكومة في وقت لاحق لجنة عامة لدراسة سياسة المساواة النرويجية فيما يتعلق بمسار الحياة، والأصل العرقي والفئة. وقد أُعطيت اللجنة مهلة سنتين اثنتين لتقديم تقريرها النهائي. ثالثاً، في شهر نيسان/أبريل ٢٠١٠، عيّنت الحكومة لجنة إدماج اجتماعي سوف تدرس الاحتمال والتحديات الكامنة في النرويج المتعدد الثقافات، وتقترح مبادئ وتدابير للعمل على تحقيق الإدماج والتكامل الاجتماعيين. وسوف تقوم لجنة الإدماج الاجتماعي، ضمن ما تقوم به من أشياء أخرى، بمناقشة وتقييم واقتراح تدابير مرتبطة باستراتيجيات لزيادة مشاركة النساء اللائي لهن خلفية هجرة والمنتميات إلى مجموعات معينة في قوة العمل. بالإضافة إلى ذلك، عيّنت وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي لجنة في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، لتنسيق ذكرى مرور مائة عام على منح حق الانتخاب للجميع في النرويج في عام ٢٠١٣.

٥٤- في عام ٢٠٠٨، أجرت أمانة المظالم المسؤولة عن المساواة ومناهضة التمييز مراقبة لما مجموعه ٦٤ بلدية. وعقب إجراء هذه المراقبة، وافقت من دون تعليق على ١٦ تقريراً فقط من مجموع ٦٤ بلدية.

٥٥- انظر الإشارة إلى مشروع البحث المتعلق بالحياة الأسرية والمساواة بين المهاجرين في المادة ٥ - ثانياً ألف - ٦، الفقرتين ٢٤٢-٢٤٣، من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري. انظر أيضاً الإشارة إلى المساواة بين الجنسين، لا سيما البنات والنساء في مجتمعات المهاجرين، في المادة ٥ - ثانياً - ألف - ٦، الفقرة ٢٤٠ من التقرير نفسه. وللاطلاع على مزيد من المعلومات عن خطة العمل لدمج وإدراج السكان المهاجرين، انظر الفقرتين ٦٦-٦٧ من ذلك التقرير. وقد أُشير في الفقرة ٦٢ من ذلك التقرير إلى سبعة عشر هدفاً محدداً للإدراج في الميزانية المالية.

المادة ٢(هـ)
تدابير لمنع التمييز من قبل الأشخاص والمنظمات والمحال التجارية

٥٦- نشير إلى الفرع ١-١-٥ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة.

المادة ٢(و)
تدبير لإلغاء قوانين وممارسات التمييز، و
المادة ٢(ز)
تدابير لإلغاء أحكام التمييز في قانون العقوبات

٥٧- نشير إلى المعلومات الواردة في المواد ٣-١٦.

المادة ٣
المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان

٥٨- يرد وصف الأطفال، بما في ذلك البنات، في النرويج على وجه التحديد، في التقرير الرابع للنرويج المقدم إلى لجنة حقوق الطفل لعام ٢٠٠٨. وإن نسبة الأطفال، بما في ذلك البنات، الذين يعيشون في أسر منخفضة الدخل، نسبة منخفضة في النرويج إذا قورنت بالسياق الدولي[٤]، لكن نسبة الأطفال الذين يعيشون في أُسر ما زالت تعيش على دخل منخفض قد ارتفعت أثناء الفترة من سنة ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٧. ومن الأسباب المؤدية إلى زيادة عدد الأطفال المنتمين إلى فئات منخفضة الدخل في العقد الذي يبدأ في سنة ٢٠٠٠ زيادة عدد الأطفال المهاجرين الذين يواجهون صعوبات اقتصادية. انظر أيضاً المؤشر رقم ١ في المرفق الثاني، المتعلق باستمرار الدخل المنخفض للمرأة وللرجل. وتُبيِّن البحوث أن الأطفال المنتمين إلى أُسر فقيرة يُخشى عليهم أن يفقدوا الاتصال المنتظم مع أصدقائهم والمشاركة في أنشطة ترفيهية منظمة من أطفال الأُسر التي تعيش في اقتصاد أكثر سلامةً واستقراراً. غير أنه يبدو أن البلد الأصلي يشكل خلفية متنوعة أكثر أهمية للمشاركة في الأنشطة الترفيهية من اقتصاد الأسرة[٥]. تود الحكومة أن تمكِّن جميع الأطفال والشباب من احتمال المشاركة والتنمية للمجتمع بغض النظر عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي للوالدين.

٥٩- ترى الحكومة أيضاً أن من الأهمية بمكان أن يضمن عدد أكبر من المجموعات إمكانية أفضل للحصول على معلومات عن حقوقهم، كالنساء المهاجرات، مثلاً، والأشخاص ذوي الإعاقة والأطفال والمسنّين. وإن إعطاء النساء اللائي ينتمين إلى أقليات معلوماتٍ عن حقوقهن مسألةٌ هامةٌ لدمجهن في المجتمع ولتحقيق المساواة بين الجنسين. وتقوم وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي كذلك بدراسة كيفية تعزيز هذه الجهود وكيفية تيسير وصول المعلومات الجديدة. وقد تم تنفيذ عدد من التدابير ذات الصلة في هذا السياق.

---

(٤) يستفاد من دراسة جديدة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠٠٨)، أن ١٢,٤ في المائة من جميع الأطفال الذين هم دون سن الثامنة عشرة، المقيمين في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي كانوا يعيشون على دخل منخفض في أواسط العقد الذي يبدأ في سنة ٢٠٠٠. وكانت النسبة المقابلة في النرويج ٤,٦ في المائة. ويعرَّف حد الدخل المنخفض هنا بأنه ٥٠ في المائة من متوسط الدخل.

(٥) Tone Fløtten (ed.): Barnefattigdom [Child Poverty], Gyldendal Akademisk (2009).

ومطلوب من جميع الوكالات الحكومية أن تُجري دراسات استقصائية للمستخدِمين بغية زيادة التعرُّف على حاجات مستخدِمي هذه المعلومات. وتقوم وزارة العدل حالياً بإعداد مواد إعلامية للفئات ذات الصلة من السكان بهدف تحسين الاحتمالات الحقيقية لهم لتقديم شكاواهم على أساس أحكام التمييز في قانون العقوبات. ويَنتُج عدد من الأنشطة والالتزامات بتقديم التقارير من توسيع منظمات أرباب العمل والموظفين لتدريبهم في مجال قانون التمييز وحقوق العمال. وتقدم أمانة المظالم المعنية بالمساواة ومناهضة التمييز معلومات هامة بشأن الحماية من التمييز في مختلف مجالات التمييز.

٦٠- في عام ٢٠٠٨ اشتملت الدراسة الاستقصائية لأحوال المعيشة التي قامت بها الهيئة النرويجية للإحصاء على مواد تتعلق بالتوجُّه الجنسي والهوية الجنسانية لأول مرة. ومن النتائج المؤكدة القليلة التي حدثت أن المثليين والسحاقيات ومزدوجي الميول الجنسية يظهرون في أحيان أكثر أعراضاً لضعف في الصحة العقلية - أكثر مما يوجد لدى الأشخاص ذوي الميول إلى الجنس الآخر. وتوجد أيضاً إشارات إلى أن المثليين والسحاقيات ومزدوجي الميول الجنسية يعيشون في ظروف معيشية ضعيفة في مناطق أخرى، ولكن النتائج هنا غير مؤكدة. وللحصول على معلومات عن خطة عمل الحكومة النرويجية لتحسين نوعية حياة السحاقيات والمثليين ومزدوجي الميول الجنسية والمتحولين إلى الجنس الآخر، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٢، انظر المرفق التاسع عشر.

٦١- نشير إلى الفرع ١-٢ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. أمن النساء في مراكز الاستقبال. في عام ٢٠٠٩، مُنحت دائرة الهجرة مبلغ ٣٠ مليون كرونة نرويجية خُصصت لتدابير تهدف إلى تكييف مراكز استقبال النساء غير المتزوجات والأشخاص ذوي الإعاقة.

٦٢- في الأعمال التحضيرية لقانون الهجرة الجديد، عُلِّقت أهمية كبيرة على الحاجة إلى منظور جنساني محدد في التقدير القانوني للمهاجرين. ويوضح قانون الهجرة الجديد، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، في الفرع ٢٩، أن الاضطهاد يمكن أن يتخذ شكل "أعمال جنسانية [...] ذات طبيعة محددة". وهذا تدوين قانوني لممارسات سابقة. وفي شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، أصدرت الوزارة مبادئ توجيهية بشأن المسائل المتصلة بنوع الجنس والمرتبطة بتقييم اللاجئين. وتتعلق هذه المبادئ التوجيهية أيضاً بمسائل يمكن أن تكون ذات صلة فيما يتعلق بالسحاقيات، والمثليين، ومزدوجي الميول الجنسية، والمتحولين إلى الجنس الآخر.

المادة ٤-١
تدابير خاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين

٦٣- نشير إلى الفرع ١-٣-١ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. وفيما يتعلق بالنساء الأعضاء في مجالس الإدارات، دخلت الأحكام المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في عضوية مجالس إدارة جميع المؤسسات المملوكة للقطاع العام ملكية تامة حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، وحُددت لها فترة انتقالية مدتها سنتان. ودخلت الأحكام المتعلقة بالتوازن بين الجنسين في عضوية الشركات العامة المحدودة المسؤولية المملوكة ملكية خاصة حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، وتتطلب هذه الأحكام وجود توازن بين الجنسين لا يقل عن ٤٠-٦٠ في المائة لكل من الجنسين في مجالس إدارة الشركات العامة المحدودة المسؤولية. ولا تنطبق هذه الأحكام على الشركات المحدودة المسؤولية المملوكة ملكية خاصة. وفي عام ١٩٩٣، كانت توجد نسبة النساء الأعضاء في الشركات العامة المحدودة المسؤولية ٣ في المائة. وفي عام ٢٠٠٣ ارتفعت هذه النسبة إلى ٧ في المائة، وفي عام ٢٠٠٩ ازدادت إلى أكثر من ٤٠ في المائة. وبذلك أصبحت جميع الشركات العامة المحدودة المسؤولية تفي بمتطلبات القانون. وإنَّ حلَّ الشركة بالقوة هو العقوبة التي يمكن استخدامها إذا عجز تكوين المجلس عن التقيد بمتطلبات القانون. وإن الشركات العامة الجديدة المحدودة المسؤولية التي تسجل بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ وتقصر عن الوفاء بمتطلبات القانون يُرفض تسجيلها. والمطلوب بشأن نسبة ٤٠-٦٠ في المائة لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجالس الإدارة ينطبق أيضاً على المؤسسات العامة المملوكة ملكية تامة للقطاع العام. وفيما يتعلق بنسبة الـ ٤٠ في المائة للنساء في عضوية مجالس الإدارة إنما بدأ منذ ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠ يطبق على الشركات محدودة المسؤولية التي تملك فيها البلديات وسلطات المقاطعة مجتمعتين ما لا يقل عن ثلثي أسهم الشركة. وفي حالة الشركات التي أُنشئت وسُجلت في سجل المؤسسات التجارية قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، توجد فترة انتقالية مدتها سنتان حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢. وانظر أيضاً المؤشر رقم ٦٤ الوارد في المرفق الثاني، الذي يبين أن نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب رئيسة أو نائبة رئيس أو عضواً في مجالس إدارة خاضعة لمطلب إقامة توازن بين الجنسين.

المادة ٤-٢
حماية الدور الإنجابي للمرأة

٦٤- نشير إلى الفرع ١-٣-٢ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. وتفيد أحدث الأرقام الواردة فيه بأن ٧٩ في المائة من النساء في النرويج اللائي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و٦٦ سنة يشاركن في قوة العمل بقدر يكاد يكون على قدم المساواة مع الرجال. وفي الوقت ذاته يلاحظ أن نسبة المواليد في النرويج مرتفعة (إذ تبلغ نحو ١,٩٨) مقارنة بالنسبة إلى

الاتحاد الأوروبي (البالغة ١,٥٣) والبلدان الصناعية الأخرى. وإن مشاريع الرعاية الاجتماعية السليمة، مقترنة مع حماية قوية ضد التمييز، بما في ذلك تعزيز حماية النساء الحوامل من التمييز، تمكِّن المرأة من الجمع بين حياتها الأُسرية وحياتها في العمل. ومع ذلك، تشير البحوث[٦] إلى أن المرأة النرويجية تتأخر عن الرجل في مواضيع الأجر وتطوير الحياة الوظيفية بعد أن تضع مواليدها. انظر الإشارة إلى المساواة بالأجر بموجب المادة ١١-١(د) أدناه.

المادة ٥(أ)
أدوار الجنسين

٦٥- نشير الآن إلى الفرع ١-٤-١ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. انظر أيضاً إلى الردود على التعليقين ١٧ و١٨ والمادة ١٠ أدناه، فيما يتعلق بالعمل على أدوار الجنسين. وإن العمل على تغيير أدوار الجنسين النمطية، يشمل تعيين الأدوار والمواقف التقليدية التي تثير انعدام المساواة، مجالٌ ذو أولوية لسياسة الحكومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. في عام ٢٠٠٨ قدمت الحكومة النرويجية كتاباً أبيضَ مستقلاً، والتقرير رقم ٨ (٢٠٠٨-٢٠٠٩) إلى البرلمان "Om menn, mannsroller og likestilling" (عن الرجال وأدوار الرجال والمساواة بين الجنسين). والهدف من وراء ذلك هو تشجيع الرجال على اتخاذ دور أكثر نشاطاً في مشروع المجتمع للمساواة بين الجنسين، وجعل الناس أكثر معرفة بشؤون الأسرة وأقل توجُّهاً إلى العمل، وإعطاء احتمال أكبر لتحقيق حياة أفضل بواسطة زيادة الاتصال مع أطفالهم وتقليل عدد الشراكات المحطمة.

المادة ٥(ب)
المسؤوليات المشتركة للنساء والرجال عن الأطفال والأُسر

٦٦- نشير إلى الفرع ١-٤-٢ من تقرير النرويج السابع الموجَّه إلى اللجنة. وإن المساواة بين الوالدين هدف للسياسة النرويجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. لذلك نُفذت تدابير لتعزيز دور الآباء كأشخاص سليمين ونشطين في العناية بأطفالهم طيلة فترة تربيتهم. تنطبق حصة الأب في الحالات التي يكون لكلا الوالدين فيها حق الاستحقاق الوالدي. فمنذ ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، لم يعد شرطاً لحق الأب في الحصول على إجازة أبوية أن تكون الأم موظفة في ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من وظيفة أثناء الفترة التي يكون الأب فيها مؤهلاً

(٦) Hardoy ahd Schone: 2007 الفجوة في الأجور بين النساء والرجال: أهمية إنجاب الأطفال في الفجوة بين الجنسين، معهد البحوث الاجتماعية، أوسلو، ٢٠٠٧.

Egeland وآخرون: ٢٠٠٨، Cathrine Egeland, Heidi Enehaug, Sigtune Halryno, Selma T. Lyng, Helge Svare: "Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon: (الخبرة في الحمل وعواقبه، وأخذ إجازة والدية) معهد بحوث العمل، ٢٠٠٨.

للإجازة. ومنذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، مُددت حصة الأب إلى عشرة أسابيع من فترة إجازة يبلغ مجموعها ٥٦/٤٦ أسبوعاً (أي ٨٠/١٠٠ في المائة من المكاسب المشمولة). وحتى الآن ازداد تعويض الأب فيما يتعلق بتمديد حصة الأب. ومما يُذكر أن ما يقرب من واحد من كل خمسة آباء لهم الحق في إجازة أبوية مدفوعة يأخذ إجازة تزيد عن حصة الأب. وفي خريف عام ٢٠٠٩، أرسلت وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي ورقة استشارية قابلة لإدخال تعديلات على قانون بيئة العمل، فيما يتعلق بالحق في أجر أثناء إجازة رعاية وقتَ ولادة طفل أو تبني طفل يُدفع للآباء، كما يُدفع أثناء الوقت الذي تأخذه الأم من العمل لإرضاع طفلها؛ ونتيجة لذلك تزداد نسبة الموظفين الذين يقبضون أجراً يتعلق بالوقت القانوني الذي تأخذه الأمهات المرضعات والآباء على سبيل إجازة رعاية الأطفال. وكلا المقترحين لهما ما يبررهما في الرغبة في توفير رعاية والدية أكثر مساواةً. وتمشياً مع الأحكام الراهنة، لا توجد أهلية للاستفادة فيما يتعلق بإجازة رعاية الأطفال أو الإجازة للأمهات المرضعات. وإن الحق في الأجر يتوقف على الاتفاق الذي يُعقد مع رب العمل. وما زال الاقتراح قيد النظر.

٦٧- في عام ٢٠٠٧، عيّنت الحكومة لجنة قانون شؤون الطفل للنظر في إدخال تعديلات على قانون شؤون الطفل يعتبر فيه الوالدان كلاهما مهمَّين للطفل على قدم المساواة. وفي شهر آذار/مارس ٢٠١٠، يعتمد البرلمان النرويجي تعديلات لقانون شؤون الطفل تشمل الالتزام بأن يُبلغ الوالدان أحدهما الآخر في حالة الانتقال من البيت إلى بيت آخر داخل حدود النرويج، وتوسيع تعريف الحق العادي لزيارة الطفل، وإدخال حق محدود للمحاكم لأن تأمر بقسمة مسكن الأطفال الذين يعيش آباؤهم وأمهاتهم في مكانين منفصلين. ودخلت هذه التعديلات حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٠. وفي ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، نُفذ إعطاء حصة مقدارها عشرة أسابيع إجازة للوالد الذي يشارك في برنامج التعريف للاجئين.

المادة ٦
العنف والاتجار بالنساء والبغاء

٦٨- نشير إلى الفرع ١-٥ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. يوجد مجال كبير للتركيز في handlingsplanen mot vold i nære relasjoner (٢٠٠٨-٢٠١١) "Vendepunkt" (خطة عمل لمكافحة العنف المترلي (٢٠٠٨-٢٠١١) "نقطة تحول")، انظر المرفق السابع عشر، وضعت لضمان وضع أساس صلب يقدم إلى الأشخاص الذين يتعرضون للعنف المترلي. وعلى الصعيد الوطني، يقوم المركز النرويجي لدراسات العنف والضغط الناتج عن صدمة بجمع المعلومات وتعزيز الاختصاص بالعنف، والعنف الأُسري، والإساءة الجنسية، وصحة اللاجئين، والهجرة بالإكراه، وإدارة التوتر، وأوضاع الضغط الجمعي. وبالتعاون مع مؤسسة بديل للعنف، يقوم المركز بمشروع بحث مدته أربع سنوات لزيادة تطوير أساليب

المعاملة في مؤسسة **بديل للعنف** وإجراء دراسة استقصائية لآثار المعاملة فيما يتعلق بزيادة العنف. وعلى الصعيد الإقليمي، تقدم مراكز الموارد الإقليمية للعنف، والضغط الناتج عن صدمة، ومنع الانتحار، في كل منطقة صحية، إرشادات إلى البلديات وتقييم تعاوناً في خدمات الدعم (الشرطة، و"بيوت الأطفال"، وخدمة رعاية الأطفال، وعيادات الاغتصاب، ومراكز الأزمات، إلخ.). مستوى البلديات خاضع للقانون بقدر ما يتصل الأمر بأحكام مركز الأزمات في البلدية (بموجب قانون مركز الأزمات)، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. ويتطلب القانون من البلديات أن تقدم تسهيلات في مركز الأزمات إلى النساء والرجال والأطفال. انظر أيضاً الرد على تعليقَي اللجنة ٢١-٢٢، أعلاه. وتجمع الإحصاءات سنوياً بشأن الأشخاص ذوي الإعاقات، الذين يلتمسون المساعدة في مركز الأزمات، بالإضافة إلى تسجيل دخول الأشخاص ذوي الإعاقات إلى المركز. انظر أيضاً الإجابات على تعليقَي اللجنة ١٩ و٢٠ وإلى التعليقَين ٢١ و٢٢ أعلاه.

٦٩- حدث ارتفاع شاهق في عدد حالات العنف المترلي المبلَّغ عنها للفترة من عام ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠٠٩ (انظر مثلاً الفرع ٢١٩ من قانون العقوبات). في عام ٢٠٠٧ أُبلغ عن ٩٤٨ حالة، وفي عام ٢٠٠٨ عن ٤٥٧ ١ حالة وفي عام ٢٠٠٩ عن ١٤٤ ٢ حالة، أي بزيادة مقدارها ٥٥ في المائة من عام ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠٠٩. ويجب النظر إلى زيادة عدد الحالات المبلَّغ عنها، من وجهة نظر السلطات النرويجية، فيما يتعلق بزيادة جهود الشرطة في مكافحة العنف الأُسري في السنوات الأخيرة. ونشير في هذا الصدد إلى حقيقة أن أرقام حالات العنف المأخوذة من الهيئة النرويجية للإحصاء من دراسة استقصائية أجرتها الهيئة النرويجية للإحصاء لأحوال المعيشة، ومن إحصاءات مركز الأزمات، كانت مستقرة نسبياً في السنوات الأخيرة.

٧٠- وفيما يتعلق بالاعتداءات الجنسية، ازداد عدد حالات الاغتصاب المبلّغ عنها بموجب الفقرة الأولى والفقرة الثانية من الفرع ١٩٢ من قانون العقوبات بنسبة ٢٣ في المائة من عام ٢٠٠٥ حتى عام ٢٠٠٩. ففي عام ٢٠٠٩ سُجلت ٩٤٥ حالة مبلَّغ عنها. وإن الزيادة في عدد الحالات المبلّغ عنها ربما تكون إشارةً إلى أن حالات الاغتصاب المرتكبة كانت أكثر، لكنها ربما تعكس أيضاً زيادة في الاستعداد للإبلاغ عن الجريمة، ومن ثم حصل انخفاض في الأرقام السوداء. وقد ساعدت زيادة الانتباه المولى للعنف المترلي في السنوات الأخيرة من قبل الشرطة، وخدمات الدعم، ووسائط الإعلام، على جعل هذا الشكل من أشكال الجريمة أقل تحريماً، مما زاد الثقة في أن المساعدة متاحة لمن يحتاجون إليها. وإن ازدياد الميل إلى الإبلاغ عن هذه الحالات ربما يمكن تفسيره في هذا السياق. وربما تكون مشاريع المنسقين الخاصين للعنف الأسري، وفرق العنف الأُسري في مراكز الشرطة والمشاريع الموسعة لتوفير ممثلين قانونيين للضحايا أسباباً أخرى لزيادة الأعداد المبلَّغ عنها.

٧١- فيما يتعلق بالحماية، ظل عدد النساء والأطفال الذين قضوا ليلة واحدة أو أكثر في مركز أزمات مستقراً نسبياً خلال السنوات الأخيرة. وفي عام ٢٠٠٨ قضى ٢٥٠ ٣ امرأةً وطفلاً أكثر من ليلة واحدة في مركز أزمات. وانظر أيضاً التعليقين ٢١ و٢٢ أعلاه. وسوف ينفذ عدد من التدابير لتعزيز حماية الأشخاص المعرّضين للعنف، بما في ذلك مشروع ينطوي على تحكم إلكتروني بمرتكبي العنف في عام ٢٠١٠، حيث يُربط مرتكبو العنف بجهاز محوِّل للإشارات، ويُمنعون من التواجد في مناطق معينة. وكمرحلة في العمل الوقائي وتعريف عوامل خطورة حدوث العنف في المستقبل، سوف يُشرع في تنفيذ مشروعين تجريبيين لتجربة أداة تقدير الخطورة المسماة سارا - بيفي (SARA-PV) (الإرشاد إلى تقدير مخاطر اعتداء زوج على الآخر - نص الشرطة). وقد قَطَعت التحضيرات لهذين المشروعين التجريبيين شوطاً بعيداً ونهدف إلى بدء المشروعين خلال عام ٢٠١١. وقد ارتفع عدد أجهزة الإنذار المحمولة من أجل السلامة من ٦٨١ جهازاً في عام ٢٠٠٥ إلى ٨٠٣ ١ أجهزة في عام ٢٠٠٩. ومن المتوقع أن تكون أجهزة إنذار جديدة ومحسَّنة ذات حساسية أقوى لأجهزة تحديد الموقع متاحةً في ربيع عام ٢٠١٠.

٧٢- تعكف الحكومة الآن على إنشاء مرافق معاملة على صعيد البلد بأسره لمرتكبي أعمال العنف. وإن منظمة بديل للعنف تؤدي دوراً هاماً جداً في هذا العمل وتخطط الحكومة لإنشاء ٤ مرافق جديدة من هذا النوع.

٧٣- فيما يتعلق بالتدابير التي تُتخذ من أجل مجموعات معينة لمنع أعمال العنف ضد النساء اللائي لا توجد لديهن أذون إقامة في النرويج. ومنذ عام ٢٠٠٦ يسمح قانون الهجرة للشرطة فيما يتعلق بحالات مؤسسة الأسرة أو تأشيرات الدخول لتقديم معلومات عن سلوك الشخص الذي هو مرجع إلى سلطات الهجرة إذا كان من المحتمل أن تعامل مقدمة الطلب أو طفلها من علاقة سابقة معاملة سيئة أو يُعتدى عليهما من قبل الشخص الذي هو مرجع. وإن الهدف هو منع الإساءة إلى النساء الآتيات من بلدان فقيرة - ولا يستطعن الزواج من رجال مقيمين في النرويج - واستغلالهن. دخل التعديل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. ويمكن أن يُمنح الأشخاص الذين يُفترض أنهم ضحايا اتجار بالأشخاص فترة للتفكير أو الحصول على إذن إقامة (حماية). وتتلقى النساء مساعدة ضرورية لدفع نفقات الإقامة والمساعدة في الحصول على مساعدة قانونية والاتصال بالشرطة والخدمات الصحية والاجتماعية. ويتلقى أشخاص كثيرون مساعدة لأنشطة ومؤهلات مهنية.

٧٤- من أجل توفير مساعدة أفضل للأطفال الذين تعرضوا للإساءة، أنشأت الحكومة "بيوت أطفال" في مختلف أنحاء النرويج. وهنا يقدم إلى الأطفال الذين تعرضوا لاعتداء جنسي أو عنف أو الذين شاهدوا أعمال عنف أو إساءة منزلية مساعدة شاملة ومعاملة جيدة. وينص الفرع ٤٣ من قانون شؤون الطفل بوضوح على أنه لا يُمنح حق الدخول إلى هذه البيوت

إذا لم يكن ذلك لمصلحة الطفل على أفضل وجه، وربما تأمر المحكمة بالإشراف على الطفل كشرط لدخوله. وينطبق هذا بوجه خاص حيث توجد مسائل مرتبطة بالعنف أو الاعتداء.

٧٥- انظر الفرع ١-٥ من تقرير النرويج السابع إلى اللجنة فيما يتعلق بمشروع Barn som lever med vold i familien (الأطفال الذين يعيشون مع العنف المترلي) (٢٠٠٤-٢٠٠٦). وقد مُدد المشروع حتى نهاية عام ٢٠٠٩. وطور مركز الأزمات النفسية وجرب ترتيباً مدرسياً للتحري عن أعمال العنف ضد الأطفال وتقديم التقارير عنها. بالإضافة إلى ذلك أُعدت مواد إرشادية لمراكز الأزمات معدلة تعديلا يتفق مع حاجات الأطفال. وفي شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٩، وُضع هاتف للإنذار على صعيد وطني لاستخدام الأطفال والشباب بغية اكتشاف الأطفال الذين تعرضوا لمختلف أشكال العنف، أو لاعتداء أو عدم العناية. وسوف يعزز تدريب المعلمين ومعلمي المرحلة قبل المدرسية بمواضيع كالعنف وعدم تقديم الرعاية. ووضع أيضاً دليل إرشادي بشأن التعاون بين مرافق العناية النهارية للأطفال ودائرة خدمات الشؤون الاجتماعية للطفل بغية مساعدة العاملين والعاملات في مراكز الرعاية النهارية على متابعة الأطفال الذين يمكن أن يكونوا قد تعرضوا للعنف أو الاعتداء أو عدم العناية.

٧٦- انظر أيضاً الفرع ١-٥ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة عن Strategi mot seksuelle og fysiske overgrep mot barn (٢٠٠٥-٢٠٠٩) (خطة استراتيجية لمكافحة الاعتداء الجنسي والبدني على الأطفال (٢٠٠٥-٢٠٠٩)). ويمكن القول باختصار إن الانتباه قد لُفت إلى تنسيق تدابير مكافحة الاعتداء الجنسي والبدني بتدابير للأطفال الذين يشاهدون العنف في البيت. وفيما يتعلق بوضع مجلس أوروبا نماذج لمنع العنف والاعتداء على الأطفال، أُعد تقرير: "سياسات النرويج الوطنية والمحلية لمنع العنف ضد الأطفال" (نوفا، ٢٠٠٨). انظر أيضاً الفرع ١-٥ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة بشأن خطة تدابير Barn, unge og Internet (الأطفال والشباب والإنترنت) والسلامة، والوعي، والحقائق والأدوات، مما يهم الجهود الرامية إلى ضمان استخدام الأطفال والشباب للإنترنت استخداماً أكثر أمناً. ويرد وصف لتدابير أخرى متعلقة بالأطفال الذين تعرضوا للعنف والاعتداء الجنسي والاتجار بالأشخاص في الفصل الثامن جيم، ٣-٤ من تقرير النرويج الرابع المقدم إلى لجنة حقوق الطفل.

٧٧- فيما يتعلق برفع مستوى المهارات دعماً للخدمات، بما في ذلك الشرطة، منذ عام ٢٠٠٢، وظَّفت الشرطة منسقين للأمور المتعلقة بالعنف الأسري. ومنذ عام ٢٠٠٨، أصبح مطلوباً من جميع مقاطعات الشرطة (٢٧) أن يكون في كل مقاطعة وظيفة واحدة على الأقل على سبيل التفرغ تؤدي هذه المهمة. وفي أكبر مقاطعات الشرطة، ينبغي تشكيل فرق خاصة للعمل في حالات العنف المترلي والاعتداء الجنسي. وهؤلاء المنسقون والفرق مسؤولون

عن ضمان تلقّي ضحايا العنف المترلي الاحترام والمعرفة والفهم في اجتماعات مع أفراد الشرطة.

٧٨- فيما يتعلق بالمعلومات عن الاتجار بالجنس، أثناء السنوات في الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٠، نظمت الحكومة حملة إعلام مدتها ثلاث سنوات موجهة إلى السكان بوجه عام، ومشتري الجنس ومَن يُحتَمَل أن يشتروا الجنس. والهدف من وراء ذلك هو المساعدة على تقليل الطلب على الجنس. وفيما يتعلق بتجريم شراء الجنس، انظر النص المتعلق بالتعديل القانوني في التعليقين الختاميين ٢١ و٢٢ أعلاه. ومن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ أصبح شراء النشاط الجنسي أو العمل الجنسي من البالغين والبالغات محظوراً. وينطبق هذا الحكم على الحصول على النشاط الجنسي مقابل المال، والحصول على النشاط الجنسي أو العمل الجنسي مقابل دفع مال متفق عليه أو من قِبل شخص آخر أو لجعل المومس تمارس (يمارس) أعمالاً جنسية مع نفسها (أو نفسه) تشبه النشاط الجنسي مقابل المال. وإن إطار الحكم على هذه الأفعال هو الغرامة أو السجن لمدة لا تزيد عن ستة أشهر، مع الحكم بفترات أطول لمدة لا تزيد عن سنة واحدة إذا ما نُفذ العمل الجنسي بطريقة مؤذية كثيراً ولا يمكن فرض غرامة عملاً بأحكام أخرى. وإن الحد الأعلى للسجن، بموجب القانون نفسه، على شراء النشاط الجنسي أو العمل الجنسي من أشخاص دون سن الثامنة عشرة، عملاً بالفرع ٢٠٣ من قانون العقوبات، يُرفع من السجن مدة لا تزيد على سنتين إلى السجن مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات. انظر أيضاً تقرير النرويج الخامس عن تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بموجب الرد على السؤالين ١٢(أ) و(ب).

٧٩- فيما يتعلق بعرض المأوى عرضاً شاملاً، تقدم النرويج مأوىً آمناً في حالات الطوارئ لمن يمكن أن يكونوا ضحايا الاتجار بالبشر في مراكز الأزمات في البلاد بواسطة وحدة خاصة للمشتريات والتنسيق في أوسلو (ROSA). وفي عام ٢٠٠٩، بالتعاون بين وزارة شؤون الطفل والمساواة والإدماج الاجتماعي ووزارات ومديريات أخرى أُنشئ جهاز لتقديم عرض خاص بالسكن مع متابعة شاملة ووثيقة للنساء اللائي يعشن في أوضاع معيشية صعبة جداً، مثال ذلك النساء الحوامل والوالدات حديثاً.

٨٠- فيما يتعلق بحقوق الضحايا أُعدَّ منشور صغير بتسع لغات وبحروف برايل للأشخاص المكفوفين بشأن حقوق ومساعدة النساء اللائي تعرضن للعنف المترلي أو الاتجار بالبشر. وأعدت وزارة العدل أيضاً منشوراً إعلامياً لضحايا الجريمة في عام ٢٠١٠. وبواسطة تعديلات لقانون الإجراءات الجنائية، الساري مفعوله منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، عُززت بموجبها حقوق الضحايا في الإجراءات الجنائية، لا سيما ضحايا الاعتداء الجنسي. وأُعطي مزيد من الضحايا مساعدةً من مستشارين قانونيين بالمجان لمساعدتهم أثناء التحقيق معهم من قِبل الشرطة وأثناء المحاكمة. وإن ما فُرض على الشرطة وسلطات النيابة من واجب تقديم تقارير بانتظام إلى الضحايا عن التقدم والتطور الحاصل في القضية يعزز، هو أيضاً، حق

الضحايا في المعلومات. ويُمنح الضحايا أثناء المحاكمة حقوقاً إجرائية للحصول على المعلومات. وتُمنح الضحايا أثناء المحاكمة بعض الحقوق الإجرائية المساوية لحقوق المتهم – مثل الحق في استجواب الشهود في المحكمة والحق في التعليق على الأدلة المقدمة في المحكمة.

٨١- قدمت اللجنة المعنية بالاغتصاب، التي عينتها وزارة العدل، تقريرها في ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. وأُنشئت وحدة تتألف من محققين خاصين في المجلس الوطني للتحقيق في الجرائم، ونُفِّذَ عدد من تدابير رفع مستوى المهارات للشرطة وسلطة الادعاء، وعلى الصعيد الوطني وُضعت لوحة إلكترونية للبيانات للتحقيق في حالات الاغتصاب، وكل هذا جاء بمثابة متابعة الحكومة لتقرير اللجنة. وفي قانون الجنايات الجديد، الذي لم يدخل بعد حيز النفاذ، رُفع مستوى الحد الأدنى للسجن في حالة الاغتصاب من سنتين إلى ثلاث سنوات. وتود الحكومة أيضاً أن تزيد مدة العقوبة في إطار الحكم زيادة كبيرة.

٨٢- في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، عممت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للتعليق اقتراح تعديلات لقانون التعريف واللوائح الموضوعة عملاً بذلك القانون. وكان من بين المقترحات إعطاء الحق والالتزام بالمشاركة في برنامج التعريف للأشخاص الذين مُنحوا حق الإقامة في النرويج عقب طلاق ناتج عن إساءة المعاملة في الزواج، وصعوبات في العودة إلى بلدهم الأصلي نتيجة للطلاق، أو لأن المحكمة حكمت بأن زواجهم غير صحيح لأسباب استخدام القوة. وهذا الاقتراح قيد النظر الآن.

المادة ٧(أ)
الانتخابات والهيئات المنتخبة

٨٣- تشكل النساء الآن (منذ عام ٢٠٠٥) ٥٠ في المائة من أعضاء مجلس الوزراء ويشكل الرجال ٥٠ في المائة. أما في البرلمان فـ ٤٠ في المائة من الممثلين في البرلمان نساء. وفي صامييبغي (البرلمان الصامي) تشكل النساء ٤٦ في المائة. انظر أيضاً المرفق الثاني عشر، خطة عمل صامييبغي للمساواة (٢٠٠٩-٢٠١٣). وعلى الصعيد القطري توجد نسبة ٤٥ في المائة من الوظائف التي تُشغل بالانتخاب. وعلى صعيد البلديات توجد نساء في ٣٨ في المائة من الوظائف التي تشغل بالانتخاب. انظر أيضاً المؤشر رقم ٦١ الوارد في المرفق الثاني، وفيه إحصاءات عن مشاركة النساء في الهيئات السياسية، والفرع ٢-١-١ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. وفيما يتعلق بتمثيل السكان الذين لهم خلفية مهاجرة في المجالس البلدية، أجرت الهيئة النرويجية للإحصاء دراسة استقصائية كان من بين المرشحين المؤهلين للانتخاب لعضوية مجالس البلديات النرويجية البالغ عددهم ٥٠٠ ٦٢ مرشح في عام ٢٠٠٧ ما يقرب من ٨٠٠ ١ مرشح ذوي خلفية مهاجرة، وهذا يشكل ٢,٨ في المائة من المجموع. وكان من بين هؤلاء المرشحين ٠٢٦ ١ مرشحاً مهاجرين من بلدان غير غربية. وكان ما يقرب من نصفهم من النساء، أي أن نسبة النساء بين هؤلاء المرشحين أعلى منها بين

المرشحين بوجه عام. وانتهى عدد مجموعه ٢٢٣ مرشحاً ذوي خلفية مهاجرة إلى انتخابهم أعضاء في مجالس البلديات في عام ٢٠٠٧، بما في ذلك ١٤٠ مرشحاً من خلفية غير غربية. ويشكل هذا زيادة بواقع ٤٨ ممثلاً مقارنةً بنتائج انتخابات عام ٢٠٠٣. وكان نصيب النساء مرتفعاً (٤٦ في المائة)، أي أعلى من نسبة النساء اللائي انتُخبن من بين جميع المرشحين (٣٧ في المائة).

المادة ٧(ب)
الوظائف العمومية

٨٤- نشير هنا إلى الفرع ٢-١-٢ من تقرير النرويج السابع إلى اللجنة. فيما يتعلق بتعيين عدد أكبر من النساء في وظائف إدارية عليا/كبار موظفي البلديات، نَفذت الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية مشروعاً لزيادة نسبة النساء المعينات في وظائف إدارية عليا/رئيس المجلس التنفيذي للبلدية. وفي خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، ارتفعت نسبة النساء من ١٢ إلى ١٨ في المائة، بينما ارتفعت نسبة النساء المعينات حديثاً بوظيفة رئيس المجلس التنفيذي للبلدية من ٢٣ إلى ٣٦ في المائة أثناء الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧. وتعمل الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية على رفع الهدف إلى توزيع وظائف رئيس المجلس التنفيذي للبلدية بين النساء والرجال بالتساوي، بحلول عام ٢٠١٥. وقد أجرت الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية دراستين استقصائيتين في السنوات الأخيرة تبين منهما أن وظائف رئيس المجلس التنفيذي للبلدية هي فقط الوظيفة التي ما زال يسيطر عليها الرجال سيطرة كبيرة. ويتبين من المجموع أن ٤٥ في المائة من الوظائف العليا في البلديات تشغلها نساء، وأن ٦١ في المائة من جميع وظائف المديرين تحت رئيس المجلس التنفيذي للبلدية هم من النساء.

٨٥- بالتعاون مع الأحزاب السياسية، نفذت الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية مشروع بحث وتطوير بعنوان "المرأة في الوظائف السياسية العليا - مسألة طبيعية جداً" (مؤسسة شرق النرويج للبحوث ٢٠٠٩) لزيادة نسبة النساء الموظفات في المجالس البلدية في انتخابات البلديات لعام ٢٠١١ إلى ما لا يقل عن ٤٠ في المائة. وقد صدرت عن المشروع ثلاثة كتيبات إرشادية بالفعل. وتبين نتيجة المشروع أن نسبة النساء ارتفعت في جميع المجالات مما كانت عليه في انتخابات عام ٢٠٠٣ حتى انتخابات عام ٢٠٠٧. انظر أيضاً المادة ١١، أدناه. ويمكن القول بوجه عام إن نسبة تعيينات النساء المهاجرات والرجال المهاجرين في الحكومة المركزية والحكومات المحلية أقل من نظيرتها في السكان بوجه عام. فمن بين المهاجرين المعينين في عام ٢٠٠٩ كان ٢٨ في المائة نساء، و٨ في المائة رجال يعملون في قطاع البلديات مقابل ٣٣ في المائة نساء و١٢ في المائة رجال من مجموع السكان.

٨٦- فيما يتعلق بصناعة الأفلام، تهدف الحكومة إلى أن تكون النساء بنهاية عام ٢٠١٠ حاصلاتٍ على ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من الوظائف الرئيسية في قطاع الأفلام النرويجية.

وقد تحقق هذا الهدف في الأفلام الوثائقية، وكاد أن يتحقق في الأفلام الصغيرة. وفيما يتعلق بالأفلام الطويلة ما زال الرقم منخفضاً جداً وسوف تراجع وزارة الثقافة ومعهد الأفلام النرويجي تدابير لتغيير ذلك.

المادة ٧(ج)
المنظمات غير الحكومية

٨٧- نشير إلى الفرع ٢-١-٣ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. تعطى المنح السنوية لتشغيل منظمات الأسرة والمساواة وللتدابير في هذا المجال السياسي. وتُعطى مواضيع المشاريع أولوية خاصة تشمل تدابير لتعزيز جهود المساواة بين الجنسين للنساء اللاتي لديهن خلفية أقلية، وأدوار الرجال، والتكامل بين النساء والرجال في عمل المساواة بين الجنسين، وتنفيذ خطط عمل من المؤتمرات العالمية للأمم المتحدة المعنية بالمرأة والخطط والبرامج الدولية الأخرى.

٨٨- تعمل الرابطة الرجالية المسماة ديفدت في كوتوكينو على مشاريع لإذكاء الوعي بين الرجال من الصاميين. وقد عملت المنظمتان النسائيتان الصاميتان سراحكا وصامي نيسون فورم (شبكة النساء الصاميات) منذ أمد طويل على تشجيع المساواة بين الجنسين والمسائل ذات الصلة المرتبطة بوضع المرأة في الطائفة الصامية.

٨٩- في عام ٢٠٠٩ عقدت مديرية التكامل والتنوع اتفاقيتي تعاون ملتزمتين مع ٦ منظمات غير حكومية كبيرة وهي رابطة المنظمات غير الحكومية في النرويج، ومنظمة معونة الشعب النرويجي، والصليب الأحمر النرويجي، ومنظمة إنقاذ الطفولة في النرويج، والرابطة النسائية للصحة العامة في النرويج، واتحاد كرة القدم النرويجي بشأن تطوير وتعزيز أنشطة البنات والنساء في المجتمع المحلي، وبشأن تعيين أفراد وانتخاب مسؤولين ذوي خلفية أقلية إلى عضوية اللجان غير الحكومية.

المادة ٨
التمثيل على الصعيد الدولي

٩٠- نشير إلى الفرع ٢-٢ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. ومن بين صغار الخبراء النرويجيين البالغ عددهم ٣٢ خبيراً الذين عُينوا في وظائف بمختلف وكالات الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٩، كان ٢٤ منهم نساء. ويتطلب الفرع ٢١ من قانون المساواة بين الجنسين ألا يقل تمثيل كل من الجنسين في جميع اللجان والهيئات والمجالس، إلخ. عن ٤٠ في المائة وينطبق هذا الحكم أيضاً على تعيين الوفود الرسمية للمحاكم الدولية. وتعبِّر استراتيجية للمساواة بين الجنسين (٢٠٠٧-٢٠١١) عن مقاصد راقية لتشجيع التوازن بين الرجال

والنساء في جهاز العمل في وزارة الخارجية. وتكمل الاستراتيجية خطط عمل سنوية. وتُعطى مجالات مثل تعيين الموظفين وتطوير المهارات والخبرة والتوازن بين الجنسين أولوية عالية. ويسعى التنظيم على وجه الخصوص إلى إقامة توازن بين الجنسين في الوظائف رفيعة المستوى حيث تمثيل النساء قليل.

المادة ٩(١) و(٢)
المساواة في حقوق الحصول على الجنسية

٩١- نشير إلى الفرع ٢-٣ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. والفقرتين ١٣٧-١٣٨ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري، والمادة ٩، الفقرة ٢-٣، من تقرير النرويج السابع المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، والفقرة ١٠٧ من التقرير الوطني للنرويج المقدم إلى الاستعراض العالمي المنتظم عن الاستعراض الدوري الشامل.

المادة ١٠(أ)-(ح)
المساواة في الحقوق في ميدان التعليم

٩٢- نشير إلى الفرع ٢-٤ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. انظر أيضاً مرجع خطة العمل للمساواة بين الجنسين في رياض الأطفال والتعليم الأساسي ٢٠٠٨-٢٠١٠ تحت التعليقين ١٧ و١٨ أعلاه، والمؤشرات ذات الأرقام ٢-١٣ الواردة في المرفق الثاني، فيما يتعلق بإحصاءات عن مشاركة المرأة في مجال التعليم.

٩٣- فيما يتعلق بخيارات الفصل بين الجنسين في نظام التعليم، يشكّل الأولاد أغلبية مرتفعة في طلبات برامج الدروس التقنية وتشكّل البنات أغلبية مرتفعة جداً في برامج دروس التصميم والحرف اليدوية ودراسات الرعاية الصحية والاجتماعية، والموسيقى، والرقص، والدراما. وفي التعليم العالي، يوجد مَيل واضح خلال الـ ٣٠ سنة الماضية من قِبل النساء إلى أن يخترن بصورة متزايدة برامج الدروس التي يشكّل الذكور عادةً أغلبية تقليدية فيها - برامج كالطب، والاقتصاد والإدارة، وإلى حد ما برامج العلوم والتكنولوجيا. لم يكن هناك تغيُّر يُذكر في نمط الخيارات التعليمية للرجال. انظر أيضاً التعليقين ٢٥ و٢٦ أعلاه. في سياق المساواة، تشكّل الخيارات القائمة على أساس نوع الجنس واحداً من أكبر التحديات في سياسة التعليم. ومن الأمثلة على التدابير التي نُفذت لكي تؤثر في الخيارات النمطية القائمة على أساس نوع الجنس مجال ENT3R، حيث يعمل الطلاب الملتحقون ببرامج العلوم كموجِّهين وكقدوة للطلاب الأصغر منهم سناً. المشروع موجَّهٌ نحو البنات والأولاد على حد سواء، لكنه يهدف إلى استقدام عدد أكبر من البنات. وإن هذا النظام هو استمرار لقصص نجاح وزارة التعليم والبحوث في SEIRE في جامعة النرويج للعلوم والتكنولوجيا وفي إطار

TENK (فَكِّرْ) في جامعة أوسلو. ونُفِّذَ كذلك مشروع مدته سنتان بشأن البنات والمواضيع العلمية. وتشمل مواضيع هذا المشروع أثر مشاريع نصح مختلفة، و"صورة" للمواضيع المختلفة في نظر الذكور/الإناث، ونشر التدابير التي تعتبر سليمة.

٩٤- أعدت وزارة التعليم والبحوث كُتَيِّباً عن المساواة بين الجنسين في الأعمال التربوية في مرافق الرعاية النهارية، يقدم مقترحات وأساليب واستراتيجيات لتعزيز المساواة بين الجنسين في العمل اليومي في مرافق الرعاية النهارية. وتؤدي الجهود الرامية إلى مكافحة التحرش الجنسي وتسلط الأقران بعضهم على بعض دوراً هاماً في إيجاد بيئة سليمة ومنصفة للتعُلم. وقد أعدت مديرية التعليم والتدريب النرويجية دليلَ إرشادٍ جديداً، سُمي "Undervisning om seksualitet. Et ressurshefte for lærere i grunnopplæringen" (تعليم موضوع الجنس. كتيِّب مرجعي للمعلمين في التعليم الابتدائي والثانوي). ويُقصد بالكتيِّب المرجعي أن يساعد في تحسين تعليم موضوع الجنس في المدارس الابتدائية والثانوية الدنيا. وفي عام ٢٠١٠، فيما يرتبط بالكتيب المرجعي للمعلمين ستُعد كتيِّبات للطلاب ووالديهم.

٩٥- النساء ممثَّلات تمثيلاً أفضل في التعليم العالي سواء على مستوى السكان أو فيما بين المهاجرين والنرويجيين المولودين لآباء وأمهات مهاجرين. وأكثر ما يكون الفرق بين النساء والرجال في المجموعة العمرية ١٩-٢٤ سنة. وفي عام ٢٠٠٧ كان ٢١ في المائة فقط من النساء المهاجرات و١٦ في المائة من الرجال المهاجرين في المجموعة العمرية ١٩-٢٤ سنة يختارون التعليم. وكان متوسط نسبة المهاجرين في المجموعة العمرية ١٩-٢٤ سنة الذين يختارون التعليم في عام ٢٠٠٧ ما يقرب من ١٨ في المائة، مقارنة بما يقرب من ٣٠ في المائة من بقية السكان. غير أن النساء المولودات لأبوين مهاجرين بلغن أعلى نسبة للتمثيل في التعليم العالي في عام ٢٠٠٧ إذ بلغت نسبتهن ٤٠ في المائة[٧]. وتبين الأرقام المستمدة من برنامج التعريف للاجئين وجود فوارق كبيرة في نسب النساء والرجال الذين يتحولون إلى العمل أو إلى التعليم بعد إتمام البرنامج. وفي عام ٢٠٠٩، لإتاحة الفرص للنساء المهاجرات للحصول على مؤهل للحياة في ميدان العمل، قُسم مبلغ ١٢,٦ مليون كرونة نرويجية بين ١١ مشروعاً للفرص الجديدة، تستهدف النساء اللائي يلزمن بيوتهن. وفي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧، حصلت ٤٢ في المائة من النساء المشاركات فيما بعد على وظائف أو فرص تعليمية. وفي عام ٢٠٠٨، انخفضت هذه النسبة إلى ٤١ في المائة[٨]. وللحصول على مزيد من المعلومات عن تعليم اللغة النرويجية والدراسات الاجتماعية للمهاجرين، نشير إلى وثيقة النرويج الأساسية الموحدة، الفقرة ٢٦٦، وتقرير النرويج إلى مجلس حقوق الإنسان للاستعراض الدوري

(٧) Daugstad, Gunnlaug (2008): *Innvandring og innvandrere 2008* (الهجرة والمهاجرون ٢٠٠٨) SSB SA 103.

(٨) (IMDi)، (التقرير الرابع – ٢٠٠٨).

الشامل (٢٠٠٩)، الفقرة ٩٨، وتقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري.

٩٦- التدابير التي تهدف إلى منع التسرب من نظام التعليم وقوة العمل. موَّلت مديرية العمل والرعاية الاجتماعية تدبيرين، أولهما في عام ٢٠٠٨ والثاني في عام ٢٠٠٩/٢٠١٠. وقُصد بأحد هذين التدبيرين أن يمنع الشباب من التسرب، ويتابع الشباب بعد تخرجهم من المدرسة الثانوية العليا ((NAV Ung 16–24) (NAV الشباب من الفئة ١٦-٢٤ سنة)). ويتعلق التدبير الثاني بالتعاون مع الصناعة على إيجاد وظائف للمهاجرين، ومع التعليم العالي (Mangfoldsløft (زيادة تنوع قوة العمل)).

٩٧- في قطاع التعليم العالي والبحوث، كان ٦١ في المائة من الطلاب في عام ٢٠٠٨ نساءً. ومع أنه توجد فروق واضحة بين خيارات النساء والرجال لبرامج التدريس، أظهر مزيد من النساء مؤخراً اهتماماً ببرامج الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا. وتبين الأرقام التي ظهرت مؤخراً أن ٣١ في المائة من الطلاب في هذه البرامج هم الآن من النساء. ويمثل ذلك زيادة بنسبة ٢,٣ في المائة منذ عام ٢٠٠٥. وكذلك ارتفعت نسبة النساء في برامج الدراسة لدرجة الدكتوراه، ووقفت هذه النسبة في عام ٢٠٠٨ عند حد ٤٥ في المائة. وفي برامج الطب والصحة وفي برامج الفنون كانت النساء يشكلن أغلبية الطلاب، بينما بلغت نسبة النساء في البرامج التكنولوجية ٢١ في المائة فقط. وإن المؤسسات التعليمية مسؤولة عن ضمان الاهتمام بمنظور المساواة بين الجنسين في الكتابات الدراسية وفي التعليم.

٩٨- فيما يتعلق بالتعليم العالي في أوساط الصاميين من السكان، ما زالت الصناعات التقليدية لدى الصاميين ذات مركز رفيع في المجتمع الصامي، ويبقى كثير من الأولاد في الصناعات الأولية. وإن نسبة صغيرة فقط من الرجال الصاميين في داخل منطقة فنمارك يتلقون التعليم العالي، خلافاً للنساء. وفي بلديات تراسجوك وكوتوكينو، أتم ما يقرب من ٣٠ في المائة من النساء التعليم العالي (٢٠٠٦)، وكانت هذه أعلى نسبة مئوية في البلد.

٩٩- ينص قانون الجامعات والكليات على أنه ينبغي لجميع الجامعات والكليات أن تضع خطط عمل للمساواة بين الجنسين، يضع جانب منها أهدافاً محددة وموارد مخصصة لتنفيذ التدابير. وجاء في الكتاب الأبيض، التقرير رقم ٣٠ (٢٠٠٨-٢٠٠٩) المقدم إلى البرلمان Storting, Klima for forskning (مناخ البحوث)، إعلان عن مشروع حائز لمكافأة الجامعات والكليات التي تزيد فيها نسبة النساء العاملات في الوظائف الأكاديمية الرفيعة في مواضيع الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا خلال السنة. بالإضافة إلى ذلك، سيُنظر في وضع تدابير تدريبية لصيانة اختصاص النساء في المجالات التي يشكّل فيها الذكور أغلبية كبيرة جداً، لكي يتأهلن لشغل مناصب أعلى مستوى.

١٠٠- ما زالت النساء في النرويج ممثلات تمثيلاً ناقصاً في الوظائف الأكاديمية، لا سيما في المستويات العليا. وفي عام ٢٠٠٧، كان ١٨ في المائة من الأساتذة نساءً. وفي المواضيع

العلمية كانت نسبة الأساتذة من النساء ١٠ في المائة وفي مواضيع التكنولوجيا ٦ في المائة فقط. وفي معاهد البحوث أيضاً كان يوجد عدد قليل من النساء في الوظائف العليا. انظر إلى المؤشر رقم ٣، الذي يبين نسب النساء والرجال في الوظائف المختلفة على مستويات مختلفة في الوظائف الأكاديمية. وإن مسؤولية تنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، لا سيما لتعزيز الوظائف الأكاديمية النسائية، تقع على عاتق الجامعات والكليات. ومطلوب من المؤسسات التعليمية أن تضع خطط عمل للمساواة بين الجنسين، يتلخص جزء منها في وضع أهداف محددة وتخصيص موارد لتنفيذ هذه التدابير. وحتى الآن لا توجد معرفة منظمة لأثر التدابير، لكن عدداً من المؤسسات التعليمية يقدم تقارير عن خبرات إيجابية. وقد شكَّل المستشارون في مسألة المساواة بين الجنسين في الجامعات شبكة (LUN-nettverket)، تسعى إلى تحسين المساواة بين الجنسين في الجامعات النرويجية. كما أن لمجلس البحوث النرويجي دوراً في تعزيز المساواة بين الجنسين في البحوث، وقد بذل جهوداً نشطة لزيادة نسبة النساء في مراكز الامتياز. وأسفر ذلك عن زيادة كبيرة في نسبة النساء على مستوى رسالة الدكتوراه وما بعدها. وعلى مستوى الأساتذة/الباحثين، كانت الزيادة أكثر تواضعاً. وإن لجنة تدابير الدمج – المرأة في مجال البحوث موجودة منذ عام ٢٠٠٤. وعُينت لجنة جديدة في ربيع عام ٢٠١٠، وغُيِّرَ اسمها إلى لجنة التوازن بين الجنسين في مجال البحوث. وتسعى اللجنة إلى تحسين المساواة بين الجنسين في قطاع الجامعات والكليات، وتتعاون مع المؤسسات التعليمية ومع مجلس البحوث النرويجي. وقد وُسِّعَ نطاق ولايتها مؤخراً ليشمل قطاع معاهد البحوث.

المادة ١١-١(أ)
الحق في العمل

١٠١- نشير إلى الفرع ٢-٥-١ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. انظر إلى المؤشرات ذات الأرقام ٣١-٤٥ والأرقام ٥٩-٦٥ الواردة في المرفق الثاني والمتعلقة بمشاركة المرأة في قوة العمل. انظر أيضاً المادة ٥- الجزء الثاني – ألف – ٦، الفقرات ٢٣٤-٢٣٥، و٢٣٧، و٢٤٠، المتعلقة بالنساء اللاتي لهن خلفية أقلية، في تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري. وفيما يتعلق بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، بدأت الحكومة في خريف عام ٢٠٠٨ بالتعاون مع ثمانية اتحادات رئيسية على جانبي الصناعة كليهما، بشأن الأهداف والتدابير الرامية إلى تحسين المساواة بين الجنسين ومنع التمييز العرقي في حياة العمل. وأعد الفريق العامل المشترك مقترحات للتعاون أثناء فترة التخطيط ٢٠٠٩-٢٠١٢، أيدها المجلس المعني بسياسة حياة العمل والمعاشات التقاعدية في شهر شباط/فبراير ٢٠٠٩.

المادة ١١-١(ب)
الحق في تكافؤ فرص التوظيف

١٠٢- نشير إلى الفرع ٢-٥-٢ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. انظر أيضاً المعلومات الواردة عن التعليقين ٢٥ و٢٦ أعلاه. ومما يُذكر أن النساء يعملن في وظائف غير متفرغة - بعض الوقت - أكثر مما يفعل ذلك الرجال. وفي الفترة من ٢٠٠٧ حتى ٢٠٠٩، كانت نسبة النساء اللائي يعملن في وظائف غير متفرغة قد انخفضت من ٤٢,٥ في المائة إلى ٤١,٣ في المائة. وتعمل النساء الآن في وظائف متفرغة أكثر مما كُنَّ يفعلن ذلك في الماضي. وتشارك الشابات المولودات في النرويج لأبوين مهاجرين في قوة العمل أكثر مما كانت تفعل أمهاتهن، لكن مستويات وظائفهن ما زالت أدنى إلى حد ما من مستويات وظائف النساء اللائي ليست لهن خلفية مهاجرين. انظر أيضاً الردود الواردة على تعليقَي اللجنة الختاميين ٢٥ و٢٦ أعلاه. وانظر الفقرات ١٨٦-١٨٩ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري، للاطلاع على مزيد من التفاصيل عن تنمية المقاطعات الحضرية في مقاطعتي غروروداليِن وسوندري نوردستراند التابعتين لأوسلو.

المادة ١١-١(ج)
الحق في الاختيار الحر للمهنة والوظيفة، والحق في الترقية، والأمن الوظيفي وجميع فوائد وشروط الخدمة، والحق في الحصول على تدريب مهني وإعادة التدريب

١٠٣- نشير إلى الفرع ٢-٥-٣ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. انظر أيضاً الرد على التعليقين ٢٥ و٢٦ أعلاه. فيما يتعلق باستخدام العمل التناوبي والعمل في نوبات تعاقبية في الحياة العملية النرويجية، عينت الحكومة في خريف عام ٢٠٠٧ اللجنة المعنية بالعمل التناوبي/العمل بنوبات تعاقبية، التي قدمت تقريرها إلى وزير العمل والإدماج الاجتماعي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨. بناء على اقتراح اللجنة، تقدمت الحكومة باقتراح لتنظيم جديد لساعات عمل العمال الذين يعملون عملاً تناوبياً وفي نوبات تعاقبية، اعتمده البرلمان ودخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وينطوي الاقتراح المذكور على تخفيض تدريجي لساعات العمل المتصلة بعدد ساعات العمل غير المواتية للعمال. وقُدِّرَ أنَّ أكثر من ٣٠ ٠٠٠ موظف سيحصلون على تخفيض قانونيٍ لساعات العمل. ومعظم هؤلاء العمال يعملون في وظائفَ أكثرُ العاملين فيها من النساء، لا سيما العمل كممرضات أو مساعدات ممرضات. غير أن تنفيذ هذا العمل شرط للإنفاذ العملي للتعديل القانوني. وقد تم الآن إنفاذه فيما يتعلق بأكبر مجموعة من الموظفين المتأثرين بالتعديل.

المادة ١١-١(د)
الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالأعمال المتساوية القيمة

١٠٤- نشير إلى الفرع ٢-٥-٤ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. انظر المعلومات المقدمة رداً على التعليقين ٢٥ و٢٦ أعلاه، والمؤشرات ٣٣-٣٦ المتعلقة بإحصاءات عن أجور النساء، وهي واردة في المرفق الثاني. وفي عام ٢٠٠٨، أُدرج حكم جديد في الاتفاقية الجماعية الأساسية، ينص على أن الموظفين الذين يأخذون إجازة أبوية وإجازة مدفوعة أخرى ينبغي أن تتاح لهم الفرصة لزيادة الأجر بواسطة مفاوضات محلية. وينص الحكم نفسه أيضاً على أن سياسة الأجور المحلية يجب أن تكون مصممة لمعاملة النساء والرجال على قدم المساواة عند النظر في مسائل الأجر والترقية. وهذا هدف يجب تحقيقه باتخاذ تدابير بموجب سياسة الأجور المحلية لكل بلدية أو سلطة مقاطعة أو مؤسسة على حدة. ورهناً بالاتفاقية الجماعية الأساسية، يجب على الأطراف المحلية أن تبحث التساوي في الأجور كل سنة على أساس إحصاءات تبين زيادة في الأجور موزعة - في جملة أمور - بين الجنسين. وتقدم الرابطة النرويجية للسلطات المحلية والإقليمية مساعدة إلى البلديات في الحصول على هذه البيانات عن الأجور لموظفيها. وفيما يتعلق بموظفي الحكومة، العاملين في وظائف مشمولة بالاتفاقية الجماعية الأساسية، عُينت لجنة مشتركة أثناء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لدراسة نظام الأجور، بما في ذلك مسائل المساواة في الأجور. وفي أثناء التسوية بموجب الاتفاقية الجماعية الأساسية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠، وافق الأطراف في الخدمات المدنية المركزية على إعطاء الأولوية العليا للتحديات التي تواجه المساواة في الأجور في تشكيل الأجور المحلية في مجال الاتفاقية الجماعية المعني. وقد عُقدت هذه الاتفاقية فيما يتصل بتقرير اللجنة المعنية بالمساواة في الأجور، والتقرير النرويجي الرسمي لعام ٢٠٠٨: ٦ Kjønn og lønn (نوع الجنس والأجر). يضاف إلى ذلك أن الموظفين الذين يأخذون إجازة بأجر يجب أن يكونوا مشمولين في المفاوضات، وأن يقيَّموا بالنسبة إلى الأجر. وثمة عنصر جديد في الاتفاقية الجماعية الأساسية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وهو أن المشاريع تُعطى مسؤولية مستقلة عن تصحيح الفوارق في الأجور القائمة على أساس نوع الجنس. وحيثما يتعذر تفسير الاختلافات الموثقة في الأجور، فيما يتعلق بعوامل غير نوع الجنس، يجب على رب العمل أن يصحح الأجر بالتشاور مع المسؤولين المنتخبين.

١٠٥- تعكس الاتفاقية الجماعية الأساسية لجهاز الخدمة المدنية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ صورة عامة للمرأة والمساواة في الأجر. وينطبق الشيء ذاته على قطاع البلديات بواسطة اتفاقية جماعية مستقلة. وينطوي هذا، في جملة أمور أخرى، على أنه يجب أن تُعطى المرأة نسبة من المخصصات للمفاوضات المحلية أكبر مما يشير إليه توزيع عدد حصص العمل المكافئة للوظائف المتفرغة بين النساء والرجال. وينبغي التوكيد بوجه خاص على تقييم العلاقة بين

المهام الموزعة بين النساء والرجال، بموجب رمز درجة الوظيفة، على أساس المؤهلات والمهام والمسؤوليات.

١٠٦- اتُّفق في التسوية الجماعية للأجور في عام ٢٠١٠، في القطاعين العام والخاص، على زيادة في الأجور تهدف إلى إفادة العمال منخفضي الأجر، وانطوت على زيادة للنساء أكبر مما هي للرجال. وفي الصناعات التنافسية ومجالات أخرى في القطاع الخاص، مُنحت زيادة عامة في الأجور المنخفضة والمتساوية، لكي تُستخدم في تخفيض الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء في الشركات الفردية. وتم أيضاً التوصل إلى اتفاق بشأن بيان مشترك حول المساواة بين الجنسين. وفي حالة موظفي الدولة، أُعطيت الأولوية للوظائف التي تعمل فيها أعداد كبيرة من النساء، وأُعطيت أولوية خاصة للوظائف التي يكون أغلب العاملين فيها من النساء والتي تحتاج إلى تعليم أعلى.

المادة ١١-١(هـ)
الحق في الضمان الاجتماعي

١٠٧- نشير إلى الفرع ٢-٥-٥ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. ونشير أيضاً إلى الفقرات ٤٦-٥٩ من الوثيقة الأساسية الموحدة حول تفاصيل أخرى عن مشاريع بموجب قانون التأمين الوطني. منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، تقرر أن ينطوي استحقاق الحمل على الحق في إجازة مدفوعة الأجر بنفس الطريقة التي تُعطى فيها الإجازة المرضية مدفوعة الأجر.

المادة ١١-١(و)
الحق في حماية الصحة والسلامة في ظروف العمل

١٠٨- يشتمل قانون بيئة العمل وقانون المساواة بين الجنسين كليهما على أحكام تمنع التحرش الجنسي. وينص قانون المساواة بين الجنسين على أن رب العمل مسؤول عن منع التحرش الجنسي وعليه أن يتحرى لمنع وقوع التحرش في مكان العمل. وأي موظف أو موظفة يتعرض لتحرش جنسي له أو لها أن يطلب (أو تطلب) تعويضاً وإصلاحاً بغض النظر عما إذا كان رب العمل مسؤولاً عن التحرش الجنسي أم لا. وينفَّذ حظر التحرش الجنسي بواسطة المحاكم. وقد حصل حتى الآن عدد قليل جداً من الحالات التي أُحيلت إلى المحكمة وادَّعت فيها الضحايا بوقوع تحرش جنسي ضدها. وقد أجرت الهيئة النرويجية للإحصاء في عام ٢٠٠٩ دراسة استقصائية تبيَّن منها أن ٣ في المائة من جميع الأشخاص الموظفين لدى الدولة قد تعرضوا لتحرش جنسي على صورة اهتمام جنسي غير مقبول، وتعليقات غير لائقة وما أشبه ذلك. وقد ظلت هذه النسبة ثابتة تقريباً خلال السنوات التي أُجريت فيها الدراسة الاستقصائية. والنساء أكثر تعرُّضاً للتحرش الجنسي من الرجال؛ لا سيما النساء الشابات، حيث أشارت ١٢ في المائة

من هؤلاء الشابات إلى أنهن تعرضن لاهتمام جنسي غير مرغوب وتعليقات غير مقبولة وما أشبه ذلك مرتين أو أكثر في الشهر. وهذا مشابه لمستوى ما كان عليه الأمر في عام ٢٠٠٦. ومما يُذكر أن الممرضات مجموعة تتعرض بوجه خاص لهذا التحرش وكذلك للتهديد والعنف. وقالت اثنتان من كل ١٠ ممرضات في عام ٢٠٠٩ إنهن تعرضن للعنف أثناء الأشهر الاثني عشر الأخيرة. وكذلك العاملات في مهن البيع والخدمات معرضات بوجه خاص لهذا التحرش أيضاً؛ وقالت واحدة من كل عشرة إنها تعرضت للعنف خلال الأشهر الاثني عشر الماضية.

المادة ١١-٢(أ)
منع فصل العاملين لأسباب الحمل أو الإجازة الأبوية والتمييز في الفصل على أساس الحالة الزوجية

١٠٩- انظر الفرع ٢-٥-٦ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة والمادة ٢(ب) أعلاه.

المادة ١١-٢(ب)
الإجازة الأبوية مدفوعة الأجر مع استحقاقات اجتماعية متناسبة

١١٠- نشير إلى الفرع ٢-٥-٧ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. خلال الفترة ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٩، ارتفع متوسط عدد الولادات من ١,٨٣ في المائة إلى ١,٩٨ في المائة. وفي عام ٢٠٠٩ كانت ٧٩ في المائة من النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و٦٦ سنة موظفات، بناء على أرقام مستمدة من دراسة استقصائية لقوة العمل. وإن نظام الإجازة الوالدية شرط لمشاركة المرأة في قوة العمل على قدم المساواة مع الرجل. ومنذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، أُدخل حق الاستحقاق الوالدي على أساس ١٠٠ في المائة من الدخل الأساسي، محدوداً بستة أضعاف المبلغ الأساسي لنظام التأمين الوطني للأشخاص العاملين لحساب أنفسهم. وفيما مضى كان الاستحقاق الوالدي محدوداً بـ ٦٥ في المائة من الدخل الأساسي للأشخاص العاملين لحساب أنفسهم.

١١١- تساهم الإجازة الأبوية مدفوعة الأجر واستحقاقات والدية أخرى أيضاً في مشاركة الأمهات والآباء على قدم المساواة في المهام المترلية والأسرية. وفي عام ٢٠٠٩، رفعت الحكومة الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر من ٤٤ إلى ٤٦ أسبوعاً مع دفع ١٠٠ في المائة من الأجر ومن ٥٤ إلى ٥٦ أسبوعاً مع دفع ٨٠ في المائة من الأجر. وفي حالة الوالدين اللذين يتبنيان طفلاً رُفعت الإجازة الوالدية من ٤١ إلى ٤٣ أسبوعاً براتب مقداره ١٠٠ في المائة ومن ٥١ إلى ٥٣ أسبوعاً براتب مقداره ٨٠ في المائة. وشُملت حصة الأب البالغة عشرة أسابيع ضمن هذه الأسابيع التي هي مدة الإجازة. انظر أيضاً المادة ٥(ب) فيما يتعلق بتدابير لمشاركة الوالدين في الرعاية مشاركة أكثر تساوياً. وفي عام ٢٠٠٨ نشر معهد بحوث العمل

تقريراً (التقرير رقم ٢ لعام ٢٠٠٨) عن الخبرات المستمدة من حالات الحمل وعواقب الحمل واستخدام الإجازة الوالدية في سوق العمل النرويجية. وقد درس التقرير الأسباب التي دعت الأمهات النرويجيات إلى الانسحاب من الالتزامات رفيعة المستوى.

المادة ١١-٢(ج)
دعم الخدمات الاجتماعية لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما ومسؤولياتهما في العمل

١١٢- نشير إلى الفرع ٢-٥-٨ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. ومما يُذكر أن مرافق الرعاية النهارية تؤدي دوراً حاسماً في تمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأُسرية والمشاركة في الحياة العملية. وفي عام ٢٠٠٣، تم التوصل إلى اتفاق سياسي عريض بشأن الشروط الإطارية لقطاع التعليم قبل دخول المدرسة، وشهدت السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً في مرافق الرعاية النهارية. وقد أُدخل حق قانوني للحصول على مقعد في رياض الأطفال في عام ٢٠٠٩ لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم من سنة واحدة إلى خمس سنوات. ومن عام ٢٠٠٧ حتى عام ٢٠٠٩ ارتفع عدد الأطفال المداومين في رياض الأطفال بمقدار ٣٥٩ ٢٠ وكانت نسبة التغطية حتى نهاية عام ٢٠٠٩، ٨٨,٥ في المائة. وكانت التغطية للأطفال في الفئة العمرية ٢-٥، ٩٦,٢ في المائة. وقد أخذت نسبة الأطفال الذين ينتمون إلى أقلية لغوية وتتراوح أعمارهم بين سنة واحدة وخمس سنوات في رياض الأطفال ٧٠,٦ في المائة في عام ٢٠٠٩. وأدخلت النرويج حداً أقصى لرسوم روضة الأطفال ٣٣٠ ٢ كرونة نرويجية في الشهر. وتُمنح الأُسر التي يوجد لديها أكثر من طفل واحد في روضة الأطفال في بلدية ما علاوة لأخٍ أو أختٍ. ويُطلب من البلديات، علاوة على ذلك، أن تُعطي تخفيضات للأُسر التي هي أقل ما تكون قدرة على الدفع. ومن شأن البلدية الفردية المعنية أن تجد حلولاً سليمةً للالتزام بتقديم هذا النوع من تخفيض الرسوم. وقد اختار عدد من البلديات أن ينفذ ترتيباً للدفع متصلاً بمقدار الدخل. وتعرض أغلبية البلديات أماكن مجانية أو أنواعاً أو ترتيباتٍ أخرى لتخفيض الرسوم. انظر أيضاً الإحصاءات المقدمة عن الأطفال في رياض الأطفال في المؤشرين رقم ٤٧ و٤٨ الواردين في المرفق الثاني.

١١٣- تقدم تجارب إعطاء وقت أساسي مجاني في رياض الأطفال يتراوح بين ١٧ و٢٠ ساعة ليقضيها الطفل في روضة الأطفال كل أسبوع بالمجان. وهي مقدمة إلى جميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين أربع وخمس سنوات في المقاطعات الحضارية وبينهم نسبة مرتفعة من الأشخاص الذين لديهم خلفية مهاجرة في أوسلو وفي درامن. وفي شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩، استفاد أطفال في سن الرابعة والخامسة بنسبة ٩١ في المائة (٤٠٠ ٤ طفل) من هذا المشروع. وفي عام ٢٠١٠ ستُجرى تجربة لإعطاء وقت أساسي مجاني للأطفال البالغ

أعمارهم ثلاث سنوات. انظر أيضاً الفقرات ٦٦-٧٦ والفقرات ١٨٦-١٨٩ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري.

المادة ١١-٢(د)
الحقوق أثناء فترة الحمل

١١٤- نشير إلى الفرع ٢-٥-٩ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة.

المادة ١١(٣)
تقييم التشريع

١١٥- فيما يتعلق بالتشريع الوقائي النرويجي للنساء الحوامل والمرضعات، يجري المعهد الوطني للصحة المهنية بحوثاً في بيئة العمل والمشاكل الصحية المرتبطة بالعمل. يعمل المعهد فيما يقرب من ٦٠ مشروعَ بحثٍ كل سنة، ولديه دراية في ميادين تشمل الطب، والفسيولوجيا، والكيمياء، والأحياء، وعلم النفس.

المادة ١٢
الصحة

١١٦- نشير إلى الفرع ٢-٦ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. الهدف الأول الرئيسي لخدمات الصحة النرويجية هو أن يتلقى المستخدمون والمرضى ما يعادل خدمة كافية بغض النظر عن طاقتهم الاقتصادية الفردية ومركزهم الاجتماعي، والسن ونوع الجنس والخلفية العرقية. وإن على الدولة مسؤوليةً رسميةً في النرويج لتقديم خدمات الصحة والرعاية لجميع السكان. فالصحة وخدمات الرعاية تقدم بصورة رئيسية في سياق المجتمع المحلي وتمكِّن مستخدميها من العيش معيشة مستقلة، يتمكَّن فيها كل فرد، رجلاً كان أو امرأةً، من المشاركة في المجتمع على أساس قدراته. ومع أن معظم السكان يحظَون بأحوال صحية جيدة ومعيشة سليمة، توجد تحديات مرتبطة بالفروق بين الناس في الصحة الاجتماعية، أي فروق صحية مرتبطة بالتعليم، والمهنة، وفئة الدخل من السكان. ومما يُذكر أن العمر المتوقع في النرويج من أعلى معدلات الأعمار في العالم وما زال آخذاً في الارتفاع. فمتوسط العمر لدى الرجال كان ٧١ سنة في عام ١٩٧٠ وارتفع إلى ما فوق ٧٨,٢ سنة في عام ٢٠٠٧. وارتفع متوسط العمر المتوقع لدى النساء من أقلَّ قليلاً من ٧٧ سنة إلى ٨٢,٧ سنة أثناء الفترة نفسها. وتعطي وزارة الصحة وخدمات الرعاية أولوية لصحة النساء باعتبارها مجالاً مستقلاً للتركيز.

١١٧- تعطي استراتيجية صحة المرأة (٢٠٠٣-٢٠١٣) مكاناً مركزياً للمنظور الجنساني في قطاع الصحة والعناية، وفي البحوث، ورسم السياسة، والوقاية من الأمراض، والخدمات. وقد بودر إلى التركيز تركيزاً استراتيجياً على البحوث في صحة المرأة تحت رعاية مجلس البحوث النرويجي. وفي عام ٢٠١٠ استُثمر أكثر من ٧ ملايين كرونة نرويجية في هذا المجال. وتغطي البحوث في صحة المرأة سلسلة واسعة جداً من المواضيع، تشمل كل شيء من الصحة العقلية إلى أمراض الجهاز الهضمي والجهاز العضلي والسرطان، والعنف ضد المرأة، والصحة الإنجابية. وقد وضع المنظور الجنساني في البرامج الجديدة لمجلس البحوث. وقد شملت المنظورات الجنسانية وإذكاء الوعي فيما يتعلق بالفروق الجنسانية في البحوث السريرية مشمولة برسالة تعليمية موجهة لمشاريع الصحة الإقليمية.

١١٨- ذكر الأشخاص الصاميون، الذين ردّوا على استجواب في تقرير نشر مؤخراً، أحوالاً صحية متدنية بالمقارنة مع الأحوال التي تتوفر لأغلبية سكان النرويج. وأسوأ الأحوال ما ذكرته النساء الصاميات اللائي يعشن خارج المنطقة المعينة للصاميين (مع مزيد من الدمج والاستيعاب) (بنسبة ٠,٠٥). وتُبلغ الإناث عادة عن أحوال صحية أسوأ مما يُبلغ عنه الذكور. وتتنوع أشكال التفاوت الصحي بحسب السن، وهي أكثر وضوحاً لدى الأشخاص الذين بلغوا من العمر أواسط الخمسينات أو أكثر. وفيما يتعلق بالفروق بين الفئات العرقية، كان الأشخاص الأعلى تعليماً والأحسن دخلاً عائلياً ممن ردوا على الاستجواب هم الأحسن صحة من غيرهم[٩]. بدأ تنفيذ خطة العمل بالوصفة التغذوية (٢٠٠٧-٢٠١١) لتحقيق وجبة غذائية أكثر صحية، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ بعملية تعاونية بين ١٢ وزارة. وكانت الأهداف الرئيسية لخطة العمل هي تغيير الوجبة تغييراً يتفق مع توصيات السلطات الصحية وتقليل أوجه التفاوت الاجتماعي في مجال الصحة. وقد وُجِّهَت عدة تدابير مشمولة بالخطة إلى الأطفال الرضَّع والأطفال الصغار. وكذلك كانت الحوامل والمرضعات مجموعة هامة مستهدفة. والتغذية لدى النساء أفضل بوجه عام من التغذية لدى الرجال في النرويج. غير أن المنظور الجنساني يؤخذ في الاعتبار أيضاً لدى التخطيط لعدد أكبر من الأنشطة.

١١٩- للاطلاع على مزيد من المعلومات عن الجهود الرامية إلى مكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وخطة العمل لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث ٢٠٠٨-٢٠١١، انظر المادة ١٢، الفقرة ٢-٦ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة، والفقرات ٥٢-٦٠ من تقرير النرويج السادس المقدم إلى لجنة حقوق الإنسان، والفقرتين ١٠١-١٠٢ من تقرير

(٩) Hansen K.L., Melhus M., Lund E., 2010: Ethnicity, self-reported health, discrimination and socio-economic status (الاختلافات العرقية، والصحة المبلَّغ عنها شخصياً، والتمييز، والمركز الاجتماعي - الاقتصادي): a study of Sami and non-Sami Norwegian population (دراسة لطوائف نرويجية من الصاميين وغير الصاميين):. Centre of Sami Health Research, Department of Community Medicine, Faculty of Medicine, University of Tromsø, 2010 (مركز البحوث الصحية المتعلقة بالصاميين، قسم الطب المجتمعي، كلية الطب، جامعة ترومسو، ٢٠١٠).

النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري. ويقدم المنشور رقم أولاً – ٢٠٠٩/٥ – منع تشويه الأعضاء التناسلية للإناث – معلوماتٍ عن كيفية إجراء الدوائر الصحية البلدية فحوصاً للأعضاء التناسلية للبنات والنساء اللائي يأتين من خلفية في مناطق يكثر فيها تشويه الأعضاء التناسلية للإناث من بلدان تقول منظمة الصحة العالمية إن ممارسة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث فيها تصل إلى ٣٠ في المائة أو أكثر. وتُجرى للنساء الآتيات من هذه البلدان أصلاً مقابلة وفحص للأعضاء التناسلية مرة كل سنة من تاريخ وصولهن إلى النرويج، وللبنات الآتيات من هذه البلدان أو المولودات في النرويج لوالدين أتوا من هذه البلدان، عندما يدخلن المدرسة (في سن ٥-٦ سنوات)، وهن في الصف الخامس من المدرسة الابتدائية، وكذلك في المدرسة الثانوية الدنيا. وقد جُربت هذه الخدمات المعطاة لتلميذات المدرسة في بعض البلديات في عام ٢٠٠٩. ومن المخطط تنفيذها في جميع البلديات بنهاية عام ٢٠١٠.

المادة ١٣(أ)
الحق في الاستحقاقات العائلية

١٢٠- يشار هنا إلى تقرير النرويج السادس المقدم إلى اللجنة. ونشير إلى تقارير النرويج السابقة المقدمة إلى اللجنة. ومما يُذكر أن قانون التأمين الوطني، الذي ينظم الحق في استحقاقات التأمين الوطنية فيما يتعلق بالتقاعد، والمرض، والإعاقة، وولادة الأطفال وتبنّيهم، ينص على إعطاء نفس الحقوق بوجه عام إلى النساء والرجال. الوالدان يستحقان إجازة مدتها ٤٦ أسبوعاً مع دفع أجر كامل فيما يتعلق بولادة الطفل (٤٣ أسبوعاً للوالدين اللذين يتبنَّيان طفلاً). غير أنه يحتفظ بتسعة أسابيع من هذه الإجازة للأم لأسباب صحية (ولا ينطبق هذا في حالة الوالدين اللذين يتبنيان طفلاً)، ويحتفظ بـ ١٠ أسابيع للأب. ويمكن تقسيم الفترة المتبقية بين الوالدين كما يشاءان.

المادة ١٣(ب)
الحق في الحصول على قروض مصرفية، ورهونات عقارية، وغيرها من أشكال الائتمان المالي

١٢١- نشير هنا إلى تقارير النرويج السابقة المقدمة إلى اللجنة.

المادة ١٣(ج)
الحق في المشاركة للأنشطة الترفيهية والألعاب الرياضية والحياة الثقافية

١٢٢- نشير هنا إلى الفرع ٢-٧-٣ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. وفي شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، كانت نسبة النساء اللائي يشغلن وظيفة رئيس هيئة في القطاع

الثقافي ٥٠ في المائة. وعلى سبيل المقارنة كانت نسبة النساء اللائي اللائي يشغلن منصب رئيس هيئة في عام ٢٠٠٥، ٣٨ في المائة. وفي بداية ٢٠١٠، وُزِّع ما مجموعه ٤١٠ مناصب أعضاء مجالس إدارة بنسبة ٥٥ في المائة للنساء و٤٥ في المائة للرجال.

١٢٣- تعطي المنح وبرامج الدخل المضمون المخصصة للفنيين الفنانين المبدعين والأدائيين فرصة للسير في حياة وظيفية فنية، وتمكين الفنانين الأفراد من المساهمة في مجتمع فني متنوع ومبدع. وقد تلقت في الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٠ نسبة من النساء أكبر من نسبة الرجال منحاً ودخولاً مضمونة. وتشير الأرقام المؤقتة لسنة ٢٠١٠ إلى أن ما يقرب من ٥٢ في المائة من المنح الجديدة والدخول المضمونة لهذه السنة ستُدفع إلى النساء. انظر أيضاً الأرقام المتصلة بالنساء ووسائط الإعلام في المؤشر رقم ٧١، الوارد في المرفق الثاني.

١٢٤- يوجد وصف لمشروع المنح المقدمة إلى المنظمات الطوعية للأطفال والشباب في تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. ويقتضى من المنظمات المتلقية لهذا الدعم أن تكون على المستوى الوطني وأن تكون منظمة تنظيماً ديمقراطياً. وفي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ قامت لجنة رسمية باستعراض دعم الحكومة للمنظمات الطوعية للأطفال والشباب. وعلى هذا الأساس صيغت لوائح جديدة دخلت حيز النفاذ في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ ويقصد بهذه اللوائح أن تضمن مشاركة تامة من أطفال وشباب ينتمون إلى جميع الفئات الاجتماعية.

المادة ١٤
النساء في المناطق الريفية

١٢٥- نشير إلى الفرع ٢-٨ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. تهدف إدارة تربية غزال الرنّة إلى حفظ المساواة بين الجنسين في الأعمال الإنمائية التي تقوم بها إدارة تربية غزال الرنّة وهيئات إدارتها على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلي. ويخصص كل سنة مليون كرونة نرويجية لاتفاق تربية غزال الرنّة للصرف على التدابير التي تركّز على المرأة. وإن قانون رعي غزال الرنّة، شأنه في ذلك شأن القوانين الأخرى، هو قانون محايد بين الجنسين، لا يفرّق رسمياً بين المرأة والرجل. وإن سيداندیل (وحدة رعي غزال الرّنة، التي تملكها في العادة مجموعة أُسرية أو مالك غزلان رنّة منفرد) يشكل أساس معظم الحقوق والواجبات في صناعة رعي غزلان الرنّة. وإن المرأة التي تملك سيداندیلَ خاصاً بها لها من الحقوق ما للرجل وعليها من الواجبات ما عليه. ويوجد عدد قليل من النساء يعملن في تربية غزال الرنّة ويملكن سيداندیلَ مستقلاً بهن. ويبين مجموع حسابات صناعة رعي غزلان الرنّة لعام ٢٠٠٨ أن ٧٥ سيداندیل (١٣ في المائة) من مجموع ٥٥٣ سيداندیل تملكها نساء. وتبين أرقام السيداندیلات أنه كان هناك توزيع واضح بين الجنسين لعدد من السنين.

١٢٦- وفيما يلي تدابير لإلغاء التمييز ضد المرأة في المقاطعات الريفية، لكي يتسنى للمرأة أن تشارك في التنمية الإقليمية وتستفيد منها، وأن تشارك في تصميم وتنفيذ خطط التنمية في جميع المراحل.

١٢٧- في عام ٢٠٠٨ قدمت الحكومة خطة عمل لزيادة ملكية الأعمال الحرة للنساء، انظر المرفق الثالث عشر، الذي يحتوي على موجز لخطة العمل. والهدف الرئيسي لخطة العمل هو تحسين الأحوال الإطارية للنساء العاملات كربّات أعمال حرة، وبناء ثقافة أوسع لملكية المرأة للأعمال الحرة وضمان ألا تقل نسبة النساء بين أرباب الأعمال الحرة الجدد عن ٤٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٣. والهدف هو أن ٤٠ في المائة من التمويل الصناعي ستعالجه نساء بحلول عام ٢٠١٣. وتدل التقارير المقدمة عن عام ٢٠٠٨ أن نسبة النساء اللائي يتلقَّينَ دعماً من مؤسسة مبتكرات النرويج قد ازدادت. وإن مؤسسة مبتكرات النرويج، ومجلس البحوث النرويجي، ومؤسسة التنمية الصناعية النرويجية (SIVA) تعتبر خطة العمل لزيادة ملكية النساء للأعمال الحرة نقطةَ بدايتها.

١٢٨- فيما يتعلق بتطورات القطاع الزراعي، ازدادت نسبة النساء المزارعات من ٧,٣ في المائة في عام ١٩٧٩ إلى ١٤,٣ في المائة في عام ٢٠٠٩. وتصل نسبة النساء العاملات في الزراعة العضوية إلى ١٦ في المائة. وأسفر تركيز الحكومة على الصناعات الزراعية الجديدة عن إتاحة وظائف جديدة للمرأة. فالنساء يشكّلن ٦٠ في المائة من الموظفين في ٨٠٠ مزرعة تقدم خدمات رعاية خضراء لقطاعات الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية. وإن غابة واحدة من كل ثلاث غابات تدار إدارة مشتركة مع الزراعة. ويوجد بين كل أربعة مالكين للغابات امرأة واحدة مالكة، كما أن ما يقرب من ١٥ إلى ١٦ في المائة من مالكي الغابات الذين لديهم دخل إيجابي من الغابات نساء. وإن النساء العاملات في الزراعة يحصلن الآن على فترات تعليم أطول ودخل من وظائف خارج نطاق الزراعة أكبر مما يحصل عليه الرجال. وفي زراعة الصاميين تملك النساء ٢٥ في المائة من الأسهم.

١٢٩- الصناعة تتوقف على الابتكار واستخدام موارد منوعة. وإنها لهدف سريع للسياسة الزراعية أن النساء والرجال سوف تتاح لهم فرص متكافئة للعمل في نشاط تجاري في الزراعة والصناعات المرتبطة بها. وفي "استراتيجية المساواة بين الجنسين في القطاع الزراعي"، طوَّرَ الممثلون العاملون في القطاع الزراعي وفي وزارة الزراعة والأغذية - مشتركين - منذ عام ٢٠٠٧، استراتيجية لزيادة مشاركة الإناث في القطاع الزراعي. وإن الهدف هو الوصول إلى مشاركة الإناث بنسبة ٤٠ في المائة في الزراعة والمهن التجارية المرتبطة بها. وإن التدابير الوارد ذكرها في الاستراتيجية تشتمل على بضع جهات فاعلة في هذا القطاع تتراوح من هيئات ذات سلطة إلى مزارع فرد ونقابات مزارعين. وإن المجالات الرئيسية في هذه الاستراتيجية كما يلي: (١) زيادة عدد الإناث المالكات للأرض وزيادة عدد المؤسسات، (٢) زيادة عدد النساء المشاركات في الزراعة وفي الأعمال التجارية المتصلة بها، (٣) تعزيز

نفوذ المرأة وقوتها في القطاع الزراعي. فمنذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ يتطلب قانون التعاونيات توازناً بين الجنسين بنسبة ٤٠ في المائة في الشركات التعاونية. ويستفاد من نص القانون أنه يُسمح للشركات بفترة انتقالية مدتها خمس سنوات. غير أن الأرقام المستمدة من عام ٢٠٠٩ تشير إلى أن كثيراً من الشركات قد وفت بالفعل بما هو مطلوب منها في مجال التوازن بين الجنسين. واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، أُدخلت قواعد جديدة في قانون حقوق الإرث العقاري تنص على المساواة التامة بين الجنسين – المرأة والرجل – فيما يتعلق بقانون حقوق الإرث العقاري. وسوف يعامل المتعاشرون والأزواج الآن على قدم المساواة.

١٣٠- من مخصصات مؤسسة مبتكرات النرويج في التنمية الريفية، ما يقرب من ٤٠ في المائة على شكل منح و٣٧ في المائة على شكل قروض بفائدة مدعومة ذهبت للنساء في عام ٢٠٠٨، بينما كانت الأرقام المقابلة لها على التوالي ٢٩ في المائة و ٢٢ في المائة في عام ٢٠٠٥.

١٣١- مصائد الأسماك وتربية المائيات من أكبر صناعات التصدير في النرويج، ويتوقع أن تقوم بدور أكبر حتى من ذلك في الاقتصاد النرويجي في المستقبل. ومن الأهمية بمكان أن تقوم صناعة مصائد الأسماك وتربية المائيات بجهود واعية لزيادة نسبة النساء المشتغلات في هذه الصناعة لكي يتسنى لها أن تأخذ حصة من معرفة النساء ودرايتهن. وتتفاوت نسبة النساء العاملات في صناعة مصائد الأسماك وتربية المائيات تفاوتاً كبيراً مما يقرب من ٤٠ في المائة منهنَّ يعملن في صناعة تحضير الأسماك إلى ما يقرُب من ٢ في المائة يتَّخذن من المصائد مهنتهن الرئيسية. وما يقرُب من ١٧ في المائة من الموظفين في صناعة الزراعة نساء. وقد موَّلت وزارة مصائد الأسماك والشؤون الساحلية مشروعاً مدته ثلاث سنوات اسمه "Sett Sjøbein" (خذ ساقيك البحريتين) بغية تعزيز التعيينات في القطاع البحري. وبالتعاون مع الجمعيات التجارية، تعمل السلطات على وضع خطة عمل لزيادة نسبة النساء العاملات في القطاع البحري. وتشمل خطة العمل جميع أجزاء قطاعات مصائد الأسماك وتربية المائيات، وتشتمل على مقترحات لزيادة نسبة النساء العاملات في الصناعة بوجه عام. وفي مجالس الهيئات الحكومية، والمجالس، واللجان، وفي هيئات منظمات مبيعات صيادي الأسماك النرويجيين.

المادة ١٥
المساواة بين الجنسين في النظام القانوني

١٣٢- نشير إلى المواد ١-١٦ من تقارير النرويج السابقة المقدمة إلى اللجنة.

المادة ١٦
القضاء على التمييز ضد المرأة في جميع المسائل المتصلة بالزواج وشؤون الأسرة

١٣٣- نشير هنا إلى البندين ٢-١٠-٢-١ و٢-١٠-٢ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة. ففي عام ٢٠٠٨ عُدِّلَ قانون الزواج لإعطاء السحاقيات والمثليين الحق في عقد الزواج بنفس الطريقة التي يعقدها بها الميالون إلى الجنس الآخر. علاوة على ذلك، عُدِّلَ القانون المتصل بتطبيق التكنولوجيا البيولوجية في الأدوية على نحو أعطى السحاقيات المتعاشرات والمتزوجات الحق في إعطائهن مساعدة في الخصوبة على قدم المساواة مع المتزوجات والمعاشرات الميالات إلى الجنس الآخر. وعملاً بقانون شؤون الطفل تُعطى الأنثى المشاركة للأم البيولوجية في المعاشرة/الزوجية/مركز الأم الشريكة إذا هي وافقت على أدوية الخصوبة وأُجريت عملية الإخصاب في مؤسسة صحية معتمدة في النرويج أو في الخارج أو كان مقدِّم المَني معروفاً.

١٣٤- فيما يتعلق بهجرة الأسرة، يجب أن يكون للفرد المقيم في النرويج (الشخص المرجعي) دخلٌ مضمونٌ لا يقل عما يعادل مرتب موظف في الدرجة الثامنة في سلم رواتب الحكومة (أي ٦٠٠ ٢١٧ كرونة نرويجية في ١ أيار/مايو ٢٠٠٩). ويستفاد من نصوص الأحكام الجديدة أنه يجب أن يكون للشخص المرجعي دخلٌ موثَّق لا يقل عن الحد الأدنى المطلوب في السنة السابقة وفي السنة القادمة. ويقصد بهذا المطلب والمطالب المشدَّدة الأخرى في قانون الهجرة، المتعلقة بضمان وسائل الإعالة، منعُ الزواج بالإكراه، بينما يشجع الدمج. وللاطلاع على مزيد من تفاصيل الجهود المبذولة لمكافحة الزواج بالإكراه وتفاصيل خطة العمل المناهضة للزواج بالإكراه (٢٠٠٨-٢٠١١)، انظر المادة ١٦، والفقرة ٢-١٠-١ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى اللجنة، والفقرات ٢٢٧-٢٣٣ من تقرير النرويج السادس المقدم إلى لجنة حقوق الإنسان، والفقرات ١٠٣، و١٤٣-١٤٤ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري. انظر أيضاً البروتوكول العائلي، الذي هو اتفاق ثنائي بين النرويج وباكستان يطبق منذ عام ٢٠٠٦ المادة ١٦(ب)، والفقرة ٢-١٠-١ من تقرير النرويج السابع المقدم إلى هذه اللجنة. ويعرّف الاتفاق إطارَ هيئة استشارية للنظر في مسائل متصلة بالأسرة، بما في ذلك الزواج بالإكراه. انظر أيضاً الفقرات ١٩٦-١٩٩ من تقرير النرويج السابع عشر والثامن عشر المقدم إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري، والفقرتين ١٤٣-١٤٤ من تقرير النرويج التاسع عشر والعشرين المقدم إلى اللجنة نفسها.

قائمة المرفقات

١- الوثيقة الأساسية الموحدة، النرويج (HRI/CORE/NOR/2009)

٢- إحصاءات تقرير النرويج الثامن إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، (٢٠١٠)

٣- النساء والرجال في النرويج، الهيئة النرويجية للإحصاء، (٢٠١٠)

٤- مقياس المساواة بين الجنسين (مستوى البلديات)، الهيئة النرويجية للإحصاء، (٢٠٠٩)

٥- إحصاءات الصاميين، الهيئة النرويجية للإحصاء، (٢٠١٠)

٦- قائمة المنشورات الإحصائية، نشرتها الهيئة النرويجية للإحصاء عن المهاجرين في النرويج (٢٠٠٨-٢٠١٠)

٧- تقرير النرويج إلى لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا بشأن متابعة بيجين + ١٥ (٢٠٠٩)

٨- متابعة النرويج مؤتمر بيجين + ١٥ فيما يتعلق بتعاون النرويج الإنمائي (٢٠١٠)

٩- الروابط بين منهاج عمل بيجين والأهداف الإنمائية للألفية، (٢٠١٠)

١٠- تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥(٢٠١٠)

١١- تقرير النرويج الوطني عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى الاستعراض الوزاري السنوي في المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (٢٠١٠)

١٢- خطة عمل صاميديغي (البرلمان الصامي) للمساواة (٢٠٠٩-٢٠١٣)

١٣- موجز خطة العمل لزيادة ممارسة النساء للأعمال الحرة (٢٠٠٨-٢٠١٣)

١٤- خطة العمل لتعزيز المساواة ومنع التمييز العرقي (٢٠٠٩-٢٠١٢)

١٥- خطة العمل لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث (٢٠٠٨-٢٠١١)

١٦- خطة العمل لمناهضة الزواج بالإكراه (٢٠٠٨-٢٠١١)

١٧- نقطة التحول، خطة العمل لمكافحة العنف المترلي (٢٠٠٨-٢٠١١)

١٨- وقف الاتجار بالبشر، خطة العمل لـ "وقف الاتجار بالبشر" (٢٠٠٦-٢٠٠٩)

١٩- تحسين نوعية حياة السحاقيات والمثليين ومزدوجي الميول الجنسية والمتحولين إلى الجنس الآخر (٢٠٠٩-٢٠١٠)

٢٠- SaLDO - تقرير عن المساواة والتمييز في النرويج

٢١- تقرير النرويج الرسمي ٢٠٠٩: ١٤ - الحماية القانونية الشاملة من التمييز

القانون المعني بحظر التمييز القائم على أساس الأصل العرقي، والدّين، إلخ. (قانون مناهضة التمييز).