

Distr.: General
11 May 2007
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقارير الدورية الثاني والثالث والرابع المدججة المقدمة من الدول الأطراف

سلوفاكيا*

* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.

للإطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة سلوفاكيا، انظر CEDAW/C/SVK/1 و Add.1 الذي نظرت فيه اللجنة في جلستها التاسعة عشرة.



مقدمة

١ - وقعت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي يشار إليها أدناه باسم "الاتفاقية" في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨٠ بالنيابة عن الجمهورية الاشتراكية التشيكوسلوفاكية السابقة. وأودع صك التصديق على الاتفاقية في ١٦ شباط/فبراير ١٩٨٢ لدى الأمين العام للأمم المتحدة. واستناداً لأحكام الفقرة ١ من المادة ٢٧، دخلت الاتفاقية حيز النفاذ فيما يختص بالجمهورية الاشتراكية التشيكوسلوفاكية في ١٨ آذار/مارس عام ١٩٨٢. وقد صدر نص الاتفاقية بمرسوم من وزير الخارجية ونشر في مجموعة القوانين في عام ١٩٨٧ برقم ٦٢.

٢ - ونتيجة لخلافة الالتزامات التي آلت من جمهورية التشيك والسلوفاك الاتحادية السابقة (التي كانت تسمى من قبل الجمهورية الاشتراكية التشيكوسلوفاكية/الجمهورية التشيكوسلوفاكية)، أصبحت الجمهورية السلوفاكية طرفاً في الاتفاقية في ٢٨ أيار/مايو ١٩٩٣ بأثر رجعي من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣. ووفقاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ١٨، أعدت الجمهورية السلوفاكية في عام ١٩٩٥ التقرير الأولي بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وفي عام ١٩٩٨، تم تحديث هذا التقرير، وفي حزيران/يونيه ١٩٩٨، نوقش التقرير أمام لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

٣ - وتقدم الجمهورية السلوفاكية، باعتبارها طرفاً في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تقاريرها الدورية الثاني والثالث والرابع المدججة بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (ويشار إليها فيما بعد بـ "التقرير")، بموجب أحكام الفقرة ١ (باء) من المادة ١٨. ويتضمن التقرير معلومات عن التدابير التشريعية، والقضائية، والإدارية وغيرها من التدابير التي اتخذت لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، كما يتضمن المعلومات المتعلقة بالتقدم المحرز في هذا الصدد في الفترة بين مناقشة التقرير الأولي في حزيران/يونيه ١٩٩٨ وسنة ٢٠٠٦.

٤ - قامت بإعداد هذه الوثيقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة بالجمهورية السلوفاكية ووزارة الخارجية بالجمهورية السلوفاكية، بالتعاون مع القطاعات التي لها ارتباط كبير بهذه المسائل على أساس الخطوط التوجيهية للأمم المتحدة التي تتضمن توصيات يتعين أخذها بعين الاعتبار شكلاً ومضموناً في تقارير دورية معينة بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2)، عملاً بالتوصيات العامة للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (التي يشار إليها فيما بعد باسم "اللجنة") والتوصيات المحددة الواردة في التعليق الختامي للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة التي اتخذت في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ في أعقاب استعراض التقرير الأولي للجمهورية السلوفاكية.

٥ - ويتضمن التقرير التدابير القانونية والتدابير الأخرى المتخذة، التي تبين التقدم المحرز في مجال القضاء على التمييز ضد المرأة؛ والتغيرات التي طرأت في مجال تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الحياة السياسية، والاجتماعية، والثقافية؛ والمشكلات التي لا تزال قائمة في هذا المجال والتي ستكون معالجتها موضوعا لخطط وأهداف وسياسات لاحقة.

٦ - وقد تناولنا بصورة مباشرة في نص التقرير التوصيات المحددة الواردة في التعليق الختامي للجنة، وتنفيذها وتفسيراتها المحتملة.

٧ - وتأخر تقديم التقارير الثاني والثالث والرابع المدجة نتيجة لعدد من العوامل. وتطلب انضمام سلوفاكيا إلى عضوية منظمة حلف شمال الأطلسي (٢٩ آذار/مارس ٢٠٠٤) ثم إلى عضوية الاتحاد الأوروبي (١ أيار/مايو ٢٠٠٤) أعمالا تحضيرية مكثفة في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، وغيرها من جوانب الحياة المجتمعية وإدراج المعايير القانونية الأوروبية في مجموعة القوانين السلوفاكية. وبعد الانضمام نشأت مهام والتزامات إضافية للدولة العضو الجديدة كان لا بد من الوفاء بها.

٨ - ومنذ عام ١٩٩٣، وخلال فترة التحول، اتبعت الجمهورية السلوفاكية اقتصادا سوقيا ذا توجهات اجتماعية وإيكولوجية، جلب معه عددا من التغيرات. ومنذ عام ١٩٩٨، وعام ٢٠٠٢، على التوالي، بدأت الجمهورية السلوفاكية إصلاحات مهمة استهدفت اللحاق بمستوى البلدان الأوروبية المتقدمة. وفي مجال السياسات الوطنية في السنوات الأخيرة شملت أولويات الحكومة إصلاحات في مجال الرعاية الصحية، والشؤون الاجتماعية، والضمان الاجتماعي كما شملت تحولا في نظام التعليم.

٩ - ويوضح هذا التقرير بصورة كاملة جميع التغيرات التي حدثت أو لا تزال تحدث نتيجة للتحول، ومن ثم، فإنه يساعد على تقديم صورة أكثر دقة للمجتمع في الوقت الراهن ومستوى المسائل الجنسانية في هذا المجتمع، كما يلخص اتجاهات التطور في المستقبل.

التغيرات الديمغرافية في الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٤

١٠ - انعكست التغيرات التي طرأت أثناء التحول الاجتماعي، والاقتصادي، والسياسي أيضا في السلوك الديمغرافي، وهو ما يمكن ملاحظته في ظهور نمط إنجابي جديد أو اتجاه سكاني جديد يتصل بالأسرة. ويتضمن ذلك بصفة خاصة تأخر عمر البدء في تكوين الأسرة بالنسبة لكل من الأم والأب، ويتضمن بالتالي أيضا زيادة في متوسط عمر الأم عند ولادة طفلها الأول، (من ٢٣,٣ سنة في ١٩٩٨ إلى ٢٥,٣٢ في ٢٠٠٤)، وتفضيل الأسرة التي يكون لديها عدد أقل من الأطفال (الاتجاه إلى إنجاب طفل واحد أو طفلين هو اتجاه طويل الأجل في السلوك الأسري في الجمهورية السلوفاكية)، والزيادة في عدد ونسبة المواليد

الأحياء الذين يولدون خارج نطاق الزوجية (من ١٦,٩ في المائة في ١٩٩٩ إلى ٢٤,٨ في المائة في ٢٠٠٤)، إلخ.

١١ - البنية السكانية للجمهورية السلوفاكية من حيث العمر ونوع الجنس: كان النساء يشكلن ٥١,٥ في المائة من مجموع سكان سلوفاكيا البالغ ٨٢٢ ٣٨٤ ٥ نسمة (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤) بزيادة قدرها ٠,١ نقطة مئوية مقارنة بعام ١٩٩٩. ويزداد هذا التفوق العددي للنساء وضوحا في الفئات العمرية الأكبر - فمن بين الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ سنة أو أكثر، تشكل النساء ٦٢,٦ في المائة. ومن حيث السن، ما زالت الفئة العمرية ٠-١٤ سنة تزيد عن الفئة العمرية ٦٥ سنة أو أكثر في سلوفاكيا (يوجد ٦٨,١ شخصا تزيد أعمارهم عن ٦٥ سنة مقابل كل ١٠٠ طفل).

١٢ - ولا يزال يظهر في هرم الأعمار لعام ٢٠٠٤ اتجاه إلى التراجع في عدد السكان. ويتميز هذا الهرم بالانخفاض السنوي في عدد السكان من الفئات الأصغر سنا، الذي يرتبط بانخفاض حاد في معدل المواليد. وتتسم الاتجاهات الديمغرافية في الجمهورية السلوفاكية بانخفاض معدل المواليد في الأجل الطويل. ففي السنوات الخمس والعشرين الأخيرة، انخفض معدل المواليد من ٢١,٠ طفلا في الألف إلى ٩,٥ أطفال في الألف في عام ٢٠٠٢، مع ارتفاع طفيف سنة ٢٠٠٤ إلى ١٠,١ في الألف. وفي عام ٢٠٠٤، بلغ عدد المواليد الأحياء من الأطفال ٥٣ ٧٤٧ طفلا، أي بمعدل ١٠ أطفال لكل ١٠٠٠ شخص. وفي ٢٠٠٤، ازدادت الخصوبة الإجمالية للنساء، عاما بعد عام من ١,٢٠٥ إلى ١,٢٤٧ طفلا لكل امرأة. وانتقلت الولادة إلى سن أكبر (حيث ارتفع متوسط عمر المرأة عند الولادة للمرة الأولى سنة ٢٠٠٤ إلى ٢٥,٣ سنة و٢٧,٢ سنة عند جميع الأمهات). ويمثل التقدم الملحوظ في الفترتين العمريتين، من ٢٥ إلى ٣٠ سنة تقريبا، ومن ٤٦ إلى ٥٠ سنة تقريبا، فترات خصوبة عالية (مقارنة بعقدي السبعينات والخمسينات من القرن الماضي) (انظر المرفقات: المقدمة - المرفق ٤).

١٣ - ترتبط أعداد أكثر من النساء في المرحلة العمرية ٦٥ سنة فأكثر (٦٢,٦ في المائة من الفئة العمرية ٦٥ سنة وأكبر) بصورة أساسية بمعدلات وفيات مختلفة في كل من الرجال والنساء في تلك السن.

١٤ - وتظهر اتجاهات تطور العمليات الديمغرافية بالتالي في البنية السكانية من خلال حالة الأسرة. ويتضح من المؤشرات الديمغرافية في سلوفاكيا أن الزواج والأسرة لا يزالان يحتفظان بمزتلتهما العالية. ومع ذلك، شهدت السنوات الأخيرة بعض التغيرات في بعض الاتجاهات السابقة. فارتفعت السن التي يتم فيها الزواج، وأخذ متوسط سن الخطوبة في الارتفاع (في

٢٠٠٤، كان متوسط سن العروس ٢٦,٧ سنة، بالنسبة لكل الزيجات، وكان متوسط السن عند الزواج للمرة الأولى ٢٥,٠ سنة؛ وارتفع متوسط سن العريس ليصل إلى ٢٩,٦ سنة بالنسبة لكل الزيجات، و ٢٧,٦ سنة عند الزواج للمرة الأولى). وشهد معدل الطلاق زيادة طفيفة؛ ففي عام ٢٠٠٤، ارتفع المعدل الإجمالي للطلاق ليصل إلى ٢,٠٢ حالة لكل ١٠٠٠ من المتزوجين. وارتفع كل من متوسط الفترة التي يدومها الزواج المنتهي بالطلاق ومتوسط السن التي يحدث فيها الطلاق. ومنذ ١٩٩٩، ارتفع متوسط فترة الزواج الذي ينتهي بالطلاق بما قيمته ١,٣ سنة، وفي ٢٠٠٤، بلغ هذا المتوسط ١٣,٦ سنة. وفي الفترة الأخيرة (١٩٩٩-٢٠٠٤)، بلغ متوسط عدد الأطفال المولودين نتيجة زواج انتهى بالطلاق ١,٥ طفل من كل زيجة ينبج فيها الزوجان.

١٥ - ولم يحدث تغير يذكر في قرارات الحكم بحضانة الأطفال. ففي حالة الطلاق، يبقى الأطفال في أغلب الأحوال في حضانة أمهاتهم.

١٦ - ولا تزال الأغلبية العظمى من الأطفال تولد لوالدين متزوجين غير أن عدد الأطفال الذين يولدون خارج نطاق الزوجية يزداد كل سنة. ففي عام ٢٠٠٤، بلغت نسبة الأطفال المولودين خارج نطاق الزوجية ٢٤,٨ في المائة من كل المواليد الأحياء. وشهد معدل الإجهاض انخفاضا شديدا، كما حدث الشيء نفسه بالنسبة إلى عدد حالات الإنهاء المتعمد للحمل، مع اتجاه معدل الإجهاض في الجمهورية السلوفاكية إلى الانخفاض بصورة إيجابية. وعلى وجه الإطلاع، انخفض عدد حالات الإنهاء المتعمد للحمل بصورة مطردة، وكانت أدنى الأرقام بين النساء اللاتي حصلن على قدر أكبر من التعليم. وفي عام ٢٠٠٤، بلغ عدد حالات إنهاء الحمل المسجلة ١٥,٣ ألف حالة، أي أقل من عددها في عام ١٩٩٩ بنحو ٤,٦ آلاف حالة. وبينما بلغ عدد حالات الإجهاض المتعمد ١,٤ حالة لكل امرأة في سن الخصوبة في عام ١٩٩٩؛ بلغ عدد هذه الحالات ١,٠ حالة فقط في عام ٢٠٠٤. ويتضح من المقارنة بحسب الفئات العمرية أن السلوك الإنجابي لدى النساء الأصغر سنا أكثر رشداً- فهن يلجأن إلى منع الحمل بدلا من الإجهاض. ويرتبط الانخفاض العام في عدد حالات الإجهاض بتحسين إمكانية الحصول على وسائل منع الحمل، و/أو تقديم معلومات أفضل عن تنظيم الأسرة. و الدليل على ذلك أيضا الزيادة في نسبة النساء ممن هن في سن الخصوبة اللاتي يستخدمن الوسائل المختلفة لمنع الحمل (فبينما بلغت هذه النسبة ٢١,١ في المائة في عام ١٩٩٩، ارتفعت في عام ٢٠٠٤ لتصل إلى حوالي ٢٥ في المائة). وعلى الرغم من سهولة الحصول على المعلومات واتساع مجال الاختيار من بين وسائل منع الحمل، لا تزال النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ سنة و ٢٩ سنة يمثلن النصيب الأكبر في العدد الإجمالي لحالات الإجهاض. وإجمالاً، قد نلاحظ أن انخفاض معدل الإجهاض بالنسبة لما كان

عليه خلال فترة التقرير المبدئي للجمهورية السلوفاكية يمثل نجاحا كبيرا للجمهورية السلوفاكية في هذا المجال.

١٧ - بعد ١٩٩٨، استمرت الفجوة في معدل الوفيات بين الرجال والنساء. حيث يتوفى الرجال بمعدلات أكبر من النساء في جميع الفئات العمرية، ويصل معدل الوفيات بين الرجال ممن هم في منتصف العمر (٣٠-٥٤ سنة) إلى ثلاثة أضعافه بين النساء. وتذبذبت وفيات الأطفال ممن هم في سن الخامسة أو أصغر. فبينما توفي ٤٢ طفلا في سن الخامسة أو أصغر من بين كل ١٠٠ ألف مواطن في عام ١٩٩٩؛ انخفض هذا العدد بحلول عام ٢٠٠٢ إلى ٣٤ طفلا، ليزيد مرة أخرى في السنوات التالية إلى ٤٤ طفلا في عام ٢٠٠٣، و٤٦ طفلا في عام ٢٠٠٤، من بين كل ١٠٠ ألف مواطن من نفس الفئة العمرية. وقد أظهر معدل وفيات الرضع، وهو نسبة الأطفال الذين يموتون خلال السنة الأولى من حياتهم إلى كل ١٠٠٠ مولود حي، اتجاهها إيجابيا في الأجل الطويل في سلوفاكيا. فمع وجود بعض التذبذبات الصغيرة، اتسمت الفترة بين عامي ١٩٩٠ و٢٠٠٢ بالاتجاه نحو الانخفاض. وفي عام ٢٠٠٢، بلغ معدل وفيات الأطفال ٧,٦ في الألف، وانخفض هذا المعدل في عام ٢٠٠٤ ليصل إلى ٦,٨ في الألف.

١٨ - أثر معدل المواليد ومعدل الزواج، وكذلك المعدل المتزايد للطلاق على التغيرات التي طرأت على هيكل الأسرة وحجمها في الجمهورية السلوفاكية. فقد انخفضت تدريجيا نسبة الأسر الكاملة، أي الأسر التي تضم الوالدين بينما زادت نسبة الأسر التي تضم أحد الوالدين فقط. وطبقا لبيانات تعداد السكان، والمسكن وأماكن المعيشة لعام ٢٠٠١، شكلت الأسر المعيشية الكاملة ٥٦,٤ في المائة من مجموع الأسر المعيشية في الجمهورية السلوفاكية (كانت هذه النسبة ٦٧,٣ في المائة في عام ١٩٩١). ويمكن تقسيم نسبة الـ ٥٦,٤ في المائة هذه للأسر الكاملة تقسيما فرعيا بحسب النشاط الاقتصادي إلى ٤٠ في المائة من الأسر التي كانت المرأة فيها تمارس نشاطا اقتصاديا، و١٦,٤ في المائة من الأسر التي كانت المرأة فيها ربة منزل (وقت إجراء التعداد). أما الأسرة التي تضم أحد الوالدين فقط فتتكون من أم وحيدة وطفل أو أطفال في ٩٠ حالة من كل ١٠٠ حالة. وشهدت الأسر المعيشية التي تتكون من شخص واحد فقط أكبر زيادة من حيث العدد. ففي عام ٢٠٠١، بلغت نسبة الأسر المعيشية التي تتكون من شخص واحد ٣٠ في المائة من مجموع الأسر المعيشية، أي بزيادة قدرها ٨ في المائة عن سنة ١٩٩١.

١٩ - ومنذ أوائل التسعينات من القرن الماضي، طرأت زيادة طفيفة على عدد حالات المسافحة، أي المعيشة و المعاشرة بين شركاء بغير زواج. وفي عام ٢٠٠١، شكلت المسافحة

٢,٦ في المائة من مجموع الأسر المعيشية الكاملة (مقابل ١,٧ في المائة في عام ١٩٩١). غير أنه تعذر أن يسجل التعداد كثيرا من حالات المسافحة في أماكن الإقامة المستأجرة. لذلك، يفترض أن المعدل الفعلي لهذا النوع من المسافحة يزيد كثيرا عما هو مسجل.

معلومات عن الانضمام للبروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقيات الدولية الأخرى في مجال حقوق الإنسان

٢٠ - في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، اعتمد البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (يشار إليه فيما بعد باسم "الاتفاق الاختياري" أو "البروتوكول"). ووقعت الجمهورية السلوفاكية الاتفاق الاختياري في ٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ وصادقت عليه في ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر. وأودعت صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة في ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠. ودخل البروتوكول الاختياري حيز النفاذ فيما يختص بالجمهورية السلوفاكية في ١٧ شباط/فبراير ٢٠٠١. بموجب أحكام الفقرة ٢ من المادة ١٦ ونشر في مدونة القوانين برقم ٣٤٣/٢٠٠١. وطبقا للفقرة ٥ من المادة ٧ من دستور الجمهورية السلوفاكية تكون للبروتوكول الاختياري الأسبقية على القوانين السلوفاكية.

٢١ - وقعت الجمهورية السلوفاكية البروتوكول الاختياري الثاني، للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي يلغي عقوبة الإعدام في ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ وصادقت عليه في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٩.

٢٢ - يحظر البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال، واستغلالهم في البغاء وفي إنتاج المواد الإباحية، الذي وقعته الجمهورية السلوفاكية في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠١ وصادقت عليه في ١٤ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٤ الاستغلال الجنسي والاقتصادي للأطفال، كما يحظر الاتجار في أعضاء الأطفال.

٢٣ - وفي ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠١، وقعت الجمهورية السلوفاكية البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة. وتمت المصادقة عليه في ٧ تموز/يوليو ٢٠٠٦.

تغييرات تشريعية مهمة في مجال حقوق الإنسان، وبخاصة حقوق المرأة

٢٤ - وفقا للقانون الدستوري رقم ٢٠٠١/٩٠ الخاص بتعديل دستور الجمهورية السلوفاكية رقم ١٩٩٢/٤٦٠، بصيغته المعدلة في ٢٠٠١، أنشئ ديوان المدافع العام عن حقوق الإنسان (أمين المظالم). المدافع العام عن حقوق الإنسان هو هيئة دستورية يحدد

مركزها ونشاطها دستور الجمهورية السلوفاكية بموجب المادة ١٥١. ومجال وطريقة إسهام أمين المظالم، وهو هيئة مستقلة، في حماية الحقوق الأساسية والحريات الأساسية منصوص عليهما في القانون رقم ٢٠٠١/٥٦٤ من مدونة أمين المظالم، في صيغته المعدلة. وقد انتخب المجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية أول أمين للمظالم في ١٩ آذار/مارس ٢٠٠٢.

٢٥ - في ٢٠٠٤، بدأ تطبيق القانون رقم ٢٠٠٤/٣٦٥ الخاص بالمساواة في المعاملة في مجالات معينة والحماية من التمييز وتعديل قوانين معينة (قانون مكافحة التمييز)، والذي يحدد أسس التنفيذ الشامل لمبدأ المساواة في المعاملة و الوسائل القانونية للتعامل مع حالات انتهاك هذا القانون. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦ أبدت المفوضية الأوروبية تحفظات على القانون (المزيد من التفاصيل انظر الفقرة ٥١ من التقرير الحالي). وتطبيق قانون مكافحة التمييز أصبح المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان والذي كان قائما بالفعل هو الجهة الوطنية المختصة بمحاربة التمييز. ومنذ عام ٢٠٠٥ طرح عطاء عام، بمشاركة مكتب حكومة الجمهورية السلوفاكية، ووزارة المالية للجمهورية السلوفاكية، لبناء قدرات إدارية إقليمية (٧ مكاتب إقليمية) للمركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان، بناء على مشروع المفوضية الأوروبية - إعداد هياكل إقليمية لتنفيذ تشريع مكافحة التمييز. والهدف الرئيسي من ذلك هو تعزيز قدرات سلوفاكيا على الرصد وتقديم المساعدة القانونية لضحايا التمييز في حالات انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة تطبيقا لقانون مكافحة التمييز. وينبغي الانتهاء من إقامة هذه المراكز في ٢٠٠٧.

٢٦ - شهدت الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٢ و عام ٢٠٠٦ تغييرات كبيرة في قانون العقوبات في الجمهورية السلوفاكية، أسهمت بشكل ملحوظ في زيادة كفاءة عملية القضاء على العنف ضد المرأة والاتجار بالنساء.

الوثائق الحكومية الرامية لتشجيع المساواة بين الرجل والمرأة

٢٧ - تقوم دائرة سياسات الأسرة والسياسات الجنسانية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية برصد تنفيذ الوثائق الحكومية وتقوم بإعداد المعلومات المتعلقة بتنفيذها: بموجب قرار الحكومة رقم ١٩٩٧/٦٥٠ الصادر في ١٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، تمت الموافقة على خطة العمل الوطنية للمرأة في الجمهورية السلوفاكية، باعتبارها متابعة لمنهاج عمل بيجين. وتشمل خطة العمل الوطنية ثمانية مجالات للأولوية: التحقيق العملي لمبدأ مساواة المرأة بالرجل، المنصوص عليه في القانون، في الأسرة، والعمل، والمجتمع؛ وإيجاد مساحة للخيار الشخصي من بين استراتيجيات تطوير الحياة بالنسبة للمرأة في الأسرة، والعمل، والمجتمع؛ وإيجاد الظروف الملائمة للقضاء على العيوب الاقتصادية

التي قد تؤدي إلى الظروف المادية الشاقة التي تواجهها المرأة؛ وتشكيل الرأي العام بحيث يحترم المساواة بين الرجل والمرأة؛ وإيجاد الظروف الملائمة لحماية صحة المرأة وتحسينها؛ وإيجاد الظروف الملائمة للقضاء على العنف ضد المرأة؛ وإيجاد الظروف الملائمة للتنمية الشخصية والتأهيل المهني للنساء اللائي تقل فرص تحقيق التنمية بينهن (كالنساء اللائي يعشن في المناطق الريفية، والنساء المنتميات إلى طائفة الروما، والنساء غير العاملات، والنساء اللائي يفتقرن إلى الإعداد الكافي للاضطلاع بدور الأمومة، والنساء المعاقات)؛ وتشجيع المنظمات التي تركز على دعم المرأة وتنميتها على المستويين الوطني والدولي (انظر المرفقات: المقدمة - المرفق ٦).

٢٨ - الوثيقة الثانية لكفالة المساواة بين الجنسين في المجتمع السلوفاكي هي مفهوم تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، التي اعتمدت بموجب قرار حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٢٣٢/٢٠٠١. ويحدد المفهوم مهام الدولة وغيرها من الكيانات في المجالات التي يظهر فيها التمييز على أساس نوع الجنس بوضوح ويحدد ٣١ تدبيراً وتوصية للتنفيذ، بمشاركة نشطة من الجهات غير الحكومية. ويشمل تحقيق تكافؤ الفرص في الجمهورية السلوفاكية الدعم التشريعي والمؤسسي، ويشمل بصفة خاصة التنفيذ العملي. فتتعاون هيئات الدولة، والشركاء الاجتماعيون، والحكم الذاتي، ومؤسسات البحوث، والمنظمات غير الحكومية، وغيرها من الكيانات المعنية في تنفيذ تدابير المفهوم (انظر المرفقات: المقدمة - المرفق ٧).

٢٩ - بدأ، في عام ٢٠٠٤، بموجب قرار حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ١٠٩٢/٢٠٠٤، تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمنع العنف ضد المرأة وفي الأسرة والقضاء عليه بهدف إيجاد تعاون منسق و متكامل بين جميع الأطراف الفاعلة المعنية بالحيلولة دون نشوء العنف، وضمان توفير مساعدة عاجلة تتسم بالكفاءة، واستخدام التشريع القائم في الواقع بشكل فعال، وجمع قاعدة المعارف الكافية عن العنف الذي يرتكب ضد المرأة. وسعيًا إلى مواصلة هذه الاستراتيجية، أقرت حكومة الجمهورية السلوفاكية أيضًا خطة العمل الوطنية لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه للسنوات من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٨. ونورد تحت المادة ٦ المزيد من المعلومات حول الوثائق المشار إليها أعلاه.

التغيرات في توفير الدعم المؤسسي للمساواة بين الجنسين في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٦

٣٠ - في الفترة محل الدراسة، حدث تغير ملموس في الدعم المؤسسي لمسائل المساواة بين الجنسين.

٣١ - على المستوى البرلماني، أدرجت قضايا المساواة بين المرأة والرجل في جدول أعمال لجنة حقوق الإنسان والجنسيات، التي أنشئت بموجبها المجلس الوطني للجنة حقوق الإنسان

والجنسيات ومركز المرأة في الجمهورية السلوفاكية. وفي عام ٢٠٠٢، أنشأت هذه اللجنة مفوضية تكافؤ الفرص ومركز المرأة وهي، وفقا للقواعد الإجرائية لسيادة القانون، هيئة استشارية للجنة المجلس الوطني لحقوق الإنسان والجنسيات ومركز المرأة. ويعكس تكوين المفوضية هذا الاختصاص. إذ يرأسها أحد أعضاء البرلمان (عضو في المجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية)، وعضو من اللجنة المذكورة، ويمثل الأعضاء الـ ١٨ الباقون منظمات غير حكومية والمجتمع الأكاديمي.

٣٢ - ودور المفوضية هو التعليق على مشاريع القوانين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ويعرض رئيس المفوضية ما انتهت إليه مناقشات المفوضية في اجتماعات اللجنة. وعلى سبيل المثال، علقت اللجنة على مشروع قانون مكافحة التمييز، ومشروع قانون الأسرة، الخ. كما أعربت المفوضية عن موقفها من بعض الوثائق ذات الطابع غير التشريعي، كالاستراتيجية الوطنية لمنع العنف الذي يرتكب ضد المرأة وفي الأسرة والقضاء عليه، أو اتفاقية تطبيق التحفظات التي يملئها الضمير. كما تعاملت مع مشكلات جوهرية عامة أخرى في المجتمع، كالوضع الاجتماعي للممرضات.

٣٣ - أجرت المفوضية عددا من المناقشات حول إتمام القاعدة المؤسسية للمساواة بين الجنسين في الجمهورية السلوفاكية. وبمبادرة من المفوضية، دعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة لحضور اجتماع اللجنة. ونظمت المفوضية جلسة استماع مع وزيرة هذا القطاع بعد توليها منصبها. وبالإضافة إلى أعضاء المفوضية، يحضر هذه الاجتماعات بانتظام خبراء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة، وقطاع المكتب الحكومي لحقوق الإنسان والأقليات، وممثلي اتحادات العمال.

٣٤ - وعلى المستوى الحكومي، أنشئ في ٢٠٠٦ منصب نائب رئيس وزراء الجمهورية السلوفاكية للمجتمع القائم على المعلومات، والشؤون الأوروبية، وحقوق الإنسان، والأقليات، الذي يعالج بحكم اختصاصه، القضايا العامة المتعلقة بحقوق الإنسان والتمييز القائم على نوع الجنس، ضمن أمور أخرى. ويوجد قطاع لحقوق الإنسان والأقليات في المكتب الحكومي للجمهورية السلوفاكية يشارك في إعداد التشريعات المناهضة للتمييز ويسهم بفعالية في تنفيذها على الصعيد القطري وفي إطار هياكل الاتحاد الأوروبي.

٣٥ - وأنشئ فريق خبراء لمنع العنف المرتكب ضد المرأة وفي الأسرة والقضاء عليه في إطار مجلس منع الجريمة في سلوفاكيا، يعمل تحت إشراف وزارة الداخلية بالجمهورية السلوفاكية. وقد أنشئ فريق الخبراء في عام ١٩٩٩. واستأنف الفريق نشاطه بناء على قرار الحكومة رقم

٦٣٥، الصادر في ٢٤ آب/أغسطس ٢٠٠٥، بشأن اقتراح خطة العمل الوطنية لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه للسنوات ٢٠٠٥ - ٢٠٠٨.

٣٦ - والغرض من استئناف نشاط فريق الخبراء هو تنسيق الأنشطة الرامية لتنفيذ خطة العمل الوطنية، ورصدها، وتقييم تنفيذها. وهو يشجع تكوين جماعات عمل وأفرقة أخرى، وتنسيق تكوين أفرقة التدخل التي تضم مزيجاً ملائماً من التخصصات الفنية وترصد التقدم المحرز، وتصمم المؤشرات التي سيتم على أساسها في المستقبل رصد التقدم المحرز في المسائل المطروحة. وتصمم هذه المؤشرات وفقاً للنظام الأوروبي المشترك لقياس التقدم في مجال مكافحة العنف المرتكب ضد المرأة.

٣٧ - ومن المهام الموكلة إلى فريق الخبراء، الذي يعمل بالتعاون مع أولئك الذين يقدمون المساعدة للمرأة، إعداد المعايير الفنية لتقديم المساعدة والحماية الملائمتين للأفراد، ضحايا العنف، بالنيابة عن جماعات معينة من العاملين المعنيين (الشرطة، الخدمة الاجتماعية، الرعاية الصحية، التعليم، إلخ.)، وتوفير معايير موحدة لتنسيق إجراءات العمل في التخصصات الفنية المعنية بتقديم المساعدة والحماية الملائمتين للنساء اللاتي يتعرضن للعنف. ويقوم الفريق في نفس الوقت بكتابة التقارير وتحديث الوثائق وإعداد المواد الإعلامية، والخطوط التوجيهية المنهجية لتقديم المساعدة لضحايا العنف، ووضع الخطط التعليمية للتخصصات الفنية العاملة في المحاكم والشرطة والرعاية الصحية والخدمة الاجتماعية مع النساء ضحايا العنف.

٣٨ - يراعي في تكوين فريق الخبراء، وأفرقة العمل ذات الصلة، الطابع الشامل للمشكلات المطروحة. حيث يضم بين أعضائه ممثلين للهيئات الإدارية الحكومية المركزية، والوحدات الإقليمية الرفيعة المستوى، والمؤسسات التدريبية، والقطاع غير الحكومي. وتشمل أفرقة العمل ضباط شرطة، ومحامين، ومتخصصين في الرعاية الصحية، وموظفين في مجال الخدمة الاجتماعية، وممثلين عن المنظمات غير الحكومية، والموظفين العاملين في مجال تقديم المساعدة، وفي مراكز إسداء المشورة بمكاتب العمل، والشؤون الاجتماعية والأسرة، وأطباء، واختصاصيين في علم النفس، ومدرسين، وممثلين للهيئات المستقلة، وغيرهم.

٣٩ - في إطار الاتحاد الكونفيدرالي لنقابات العمال في الجمهورية السلوفاكية، أنشئت مفوضية تكافؤ الفرص بين النساء والرجال. والهدف من نشاطها هو دعم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. وتبذل المفوضية جهوداً لتحقيق التحسن الشامل في حالة المرأة والرجل في ممارسة العمل النقابي وفي المجتمع ككل. وفي ٢٠٠٥، شاركت المفوضية في مشروع إيكوال EQUAL "التحرش الجنسي في مكان العمل"، والهدف الرئيسي للمشروع هو تغيير موقف الجمهور من التحرش الجنسي في مكان العمل والقضاء عليه من خلال تعميق إحساس

أصحاب العمل بالمسألة الجنسانية وتوعيتهم بأشكاله وعواقبه. وبالتعاون مع إدارة سياسات الأسرة والجنسانية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية، أعدت المفوضية "الدليل الإرشادي لأفرقة المفاوضين في مجال المساواة في الفرص" بهدف المساعدة في إدراج القضايا المتعلقة بالمساواة في الفرص في الاتفاقات الجماعية.

٤٠ - وفي توصيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، المنفذة فيما يتعلق بتقييم التقرير المبدئي للحكومة السلوفاكية بشأن معاهدة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في حزيران/يونيه ١٩٩٨ (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة A/53/38/Rev.1، الفقرتان ٧٧ و٧٨)، طلبت اللجنة معلومات إضافية عن البند المتعلق بعمل لجنة التنسيق المعنية بقضايا المرأة التي كانت قائمة آنذاك - من حيث تنظيمها، وملاك الموظفين بها، وشؤونها المالية، والتي كانت في ذلك الوقت الجهة الوحيدة المعنية بالقضايا المطروحة.

٤١ - أنشئت لجنة التنسيق المعنية بقضايا المرأة بالقرار الحكومي رقم ١٩٩٦/٧ الصادر في ٩ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، كهيئة حكومية للمشورة، والتنسيق، والمبادرة في الجمهورية السلوفاكية تعنى بالقضايا المتعلقة بحالة المرأة واهتماماتها في جميع مجالات الحياة. وضمت اللجنة في عضويتها موظفين حكوميين، وممثلين عن المجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية، ومنظمات نسائية غير حكومية، واتحادات عمالية، وسلطات بلدية، وهيئات مركزية مختارة من إدارة الدولة، ومؤسسات أبحاث، وكنايس، وخبراء معينين بقضايا المرأة والأسرة والأطفال والشباب. ومارست اللجنة أعمالها حتى نهاية فترة الحكومة في ١٩٩٨. وفي فترة الحكم الجديدة، تحولت اللجنة إلى هيئة وزارية مشتركة من الخبراء تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة، دون أن يتغير اسمها، أو رئاستها التي ظلت في يد وزارة العمل.

٤٢ - كانت لجنة التنسيق المعنية بقضايا المرأة ذات صلاحية محدودة أو بالغة الضالة فيما يتعلق باتخاذ القرار، ومن ثم، قررت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة إيجاد حل لمسألة الهيئة المعنية بتأمين قضايا المرأة بطريقة أخرى غير تعزيز مركز لجنة التنسيق. وأهت لجنة التنسيق المعنية بقضايا المرأة نشاطها في ٢٠٠٢؛ واضطلعت بتنفيذ برنامجها دائرة المساواة في الفرص في إطار الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة. ومن ثم، يتعين التعامل مع قضايا المساواة بين الجنسين في إطار هيكل دائم بقطاع العمل وباختصاصات تتجاوز تلك التي تمنح لهيئة استشارية، كلجنة التنسيق المعنية بقضايا المرأة.

٤٣ - في ١٩٩٩، أنشئت إدارة تكافؤ الفرص وتم تعزيز اختصاصاتها في ٢٠٠٣ لتشمل أيضا مجال مكافحة التمييز. وتم تغيير اسم الإدارة إلى إدارة الفرص تكافؤ ومكافحة التمييز. وفي عام ٢٠٠٥، وفي إطار تغيير هيكل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة، غيرت لتتماشى مع مسماتها الجديد - إدارة السياسات الأسرية والجنسانية. وتمول أعمال الإدارة من خلال الميزانية القطاعية وتحكمها ميزانية مقرر.

٤٤ - تتحدد اختصاصات إدارة السياسات الأسرية والجنسانية من خلال مكانها في الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية وتبعاً لهذا الهيكل. ويتحدد مجال عمل الإدارة وفقاً لبيان البرنامج الحكومي والمقاصد المفاهيمية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية. وهذه المعلومات متاحة للجميع على صفحات الإنترنت الخاصة بحكومة الجمهورية السلوفاكية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية www.vlada.gov.sk و www.employment.gov.sk.

٤٥ - وتضطلع إدارة السياسات الأسرية والجنسانية بالتعاون مع غيرها من إدارات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة بمهام الوزارة في المجالات المفاهيمية والتشريعية، فتقوم، مثلاً، برسم سياسات الدولة في مجال الأسرة والمساواة بين الجنسين؛ وتعد الوثائق الاستراتيجية والمفاهيمية المتعلقة بسياسات الأسرة، والمساواة بين الجنسين، والسكان، والهجرة؛ وتعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتنفيذ سياسة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية؛ وتقوم بتقييم وتحديث الوثائق في مجال الأسرة والمرأة والمساواة في الفرص بين المرأة والرجل (خطة العمل الوطنية للمرأة، ومفهوم المساواة في الفرص بين المرأة والرجل، والاستراتيجية الوطنية لمنع العنف الذي يرتكب ضد المرأة وفي الأسرة والقضاء عليه، وخطة العمل الوطنية لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه). وفي مجال التعاون الدولي، تسهم الإدارة في تنفيذ قانون الاتحاد الأوروبي والاتفاقيات الدولية في مجال المساواة في الفرص؛ وتقوم بتنسيق المشاريع الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتضطلع بالمهام المتعلقة بعضوية الجمهورية السلوفاكية في الاتحاد الأوروبي والمنظمات الدولية الأخرى. وفي مجال التحليلات الاجتماعية والاقتصادية، تقوم الإدارة بتحليل النتائج التي تترتب على تدابير خاصة في الميدان الاجتماعي من جوانبها الاقتصادية، وكذلك التأثيرات التي تسبب فيها تدابير معينة في المجال الاجتماعي والتوظيفي من الناحية الجنسانية، وتحلل خيارات التنمية الاجتماعية من جوانبها الديمغرافية واتجاهاتها السكانية؛ وترصد وتجمع وتقيم البيانات الديمغرافية عن الجمهورية السلوفاكية وأوروبا.

٤٦ - وقد تعاونت إدارة السياسات الأسرية والجنسانية، كما فعلت إدارة المساواة في الفرص، التي كانت بمثابة سلف لها، مع المنظمات غير الحكومية في إعداد مسودات الوثائق الأساسية لحكومة الجمهورية السلوفاكية المعنية بالمساواة بين الجنسين وتقييمها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة A/53/38/Rev.1، الفقرتان ٨٣ و ٨٤). وكان للمنظمات غير الحكومية نصيب وافر في بدء وإعداد التغييرات التشريعية في مجال العنف المرتكب ضد المرأة. وكان التعاون المكثف من خلال فريق عمل عاملا محوريا في إعداد وثيقة "الاستراتيجية الوطنية لمنع العنف الذي يرتكب ضد المرأة وفي الأسرة والقضاء عليه". وبناء على التوجيه المتعلق بإعداد وعرض المواد على الحكومة لمناقشتها والقواعد التشريعية لحكومة الجمهورية السلوفاكية، تتاح للمنظمات غير الحكومية الإمكانات اللازمة للتعبير عن موقفها تجاه أي قانون أو وثيقة حكومية أو مواد أخرى جديدة بالتعليق عليها إما كتابة أو بالوسائل الإلكترونية.

٤٧ - وتوجد في بعض القطاعات أيضا إدارات تحتل المسائل الجنسانية جزءا من جدول أعمالها. (وزارة العدل في الجمهورية السلوفاكية، ووزارة الشؤون الخارجية في الجمهورية السلوفاكية، إلخ.)

أنشطة أخرى

٤٨ - في الفترة بين ٢١ آذار/مارس و ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، نظم المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان سلسلة من حلقات البحث الإعلامية التي تمثل جزءا من أنشطة الحملة الإعلامية المنظمة بالاتفاق مع برنامج العمل المجتمعي لمكافحة التمييز والحملة الإعلامية الأوروبية التي تحمل عنوان "من أجل التنوع. ضد التمييز". وكان الهدف هو إذكاء الوعي القانوني لدى الجمهور في مجال تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة ومكافحة التمييز. وفي ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، نظم المركز حملة معلومات أخرى عنونها سلسلة أنشطة الحملة الإعلامية الخاصة بموضوع منع التمييز، وذلك في إطار النداء المعلق VP/2005/014 للمفوضية الأوروبية، بالاتفاق مع البرنامج الداعم لتنفيذ مشاريع السلطات الوطنية (الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي) في مجال منح التمييز. والغرض من المشروع، المزمع الانتهاء منه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، هو تعريف الجمهور بالحقوق والالتزامات الجديدة الناشئة عن القانون الوطني لمكافحة التمييز الذي يتضمن التوجيهات الأوروبية لمكافحة التمييز؛ وبالأشكال الجديدة للتمييز؛ وبالحماية والتدابير القانونية المتعلقة بالإحلال بمبدأ المساواة في المعاملة".

٤٩ - وبمناسبة الذكرى السنوية الخامسة والعشرين لاعتماد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، استضافت وزارة الخارجية في الجمهورية السلوفاكية حلقة دراسية بعنوان، "حماية حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة في مكتب الأمم المتحدة". وكان ضيوف الحلقة الدراسية خبراء في القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وهو ما أتاح للجمهور القاء نظره شاملة على تطور المساواة بين الجنسين في أماكن العمل التابعة للأمم المتحدة والتعرف على المكانة الكبيرة للاتفاقية باعتبارها صكاً قانونياً يتعلق بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وشهد الحلقة الدراسية أيضاً ممثلون عن المنظمات النسائية غير الحكومية، ولذلك كانت الحلقة منبراً جيداً لتبادل الآراء في نفس الوقت الذي أبرزت فيه أوجه القصور التي سيتعين على حكومة الجمهورية السلوفاكية معالجتها بشكل مناسب في المستقبل.

الجزء الأول

المادة ١. التمييز

في الفترة المشمولة بالدراسة حدث تغيير في تعريف حظر التمييز في تشريعات الجمهورية السلوفاكية

٥٠ - يقوم وضع المرأة في المجتمع السلوفاكي على القواعد التشريعية الأساسية والاتفاقيات الدولية الملزمة للجمهورية السلوفاكية. ويتضمن دستور الجمهورية السلوفاكية الإطار العام الذي يرسي مبدأ حظر التمييز، والمساواة أمام القانون. فالمادة ١٢ من الدستور تكفل الحقوق والحريات الأساسية للجميع، دون تفرقة على أساس الجنس، أو العرق، أو لون البشرة، إلخ، بينما تنص في نفس الوقت على أنه لا يجوز أن يتضرر أي شخص، أو يحصل على مزية، أو يحرم لأي سبب من هذه الأسباب.

٥١ - وعرف مصطلح التمييز مؤخرًا في ٢٠٠٤، وتحديداً بموجب القانون رقم ٢٠٠٤/٣٦٥ من مدونة القوانين بشأن المساواة في المعاملة في مجالات معينة والحماية ضد التمييز وتعديل قوانين معينة (قانون مكافحة التمييز). ويفرق قانون مكافحة التمييز بين العديد من أشكال التمييز: كالتمييز المباشر وغير المباشر، والتحرش، والاعتماد. كما يعتبر الأمر بالتمييز أو التحريض عليه تمييزاً. وهذه التعاريف هي نتائج الأخذ بتوجيه المجلس الأوروبي رقم 2000/43/EC الصادر في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بصرف النظر عن أصلهم العنصري أو العرقي، وتوجيه المجلس الأوروبي رقم 2000/78/EC الصادر في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ بشأن إنشاء إطار عام للمساواة في المعاملة في التوظيف والمهن (انظر المرفقات: المادة ١ - المرفق ١). وفيما

يتعلق بالأخذ بتوجيه المجلس الأوروبي رقم EC /43 /2000 الصادر في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، وجهت المفوضية الأوروبية رسالة رسمية إلى الجمهورية السلوفاكية في رسالة مؤرخة ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ بدأت بها الإجراءات المتعلقة بالتطبيق غير المكتمل أو غير الصحيح للتوجيه المذكور. وردت الجمهورية السلوفاكية على الخطاب الرسمي بقبول الملاحظات المتعلقة بالتطبيق غير المكتمل أو غير الصحيح بهذا التوجيه وتعهدت بالإعداد لتعديل قانون مكافحة التمييز.

٥٢ - يعتبر قانون مكافحة التمييز أي فعل أو خطأ يلقي شخص بسببه معاملة أدنى من المعاملة التي يلقاها، أو لقيها، أو قد يلقاها شخص آخر في ظروف مماثلة، تمييزاً مباشراً.

٥٣ - يعرف التمييز غير المباشر بأنه حكم أو قرار أو أمر أو ممارسة محايدة في ظاهرها تضع شخصاً في وضع أدنى مقارنة بشخص آخر؛ ولا يقع التمييز غير المباشر في حالة وجود ما يبرر هذا الحكم أو القرار أو الأمر أو الممارسة لتحقيق غاية مشروعة وعندما تكون وسائل تحقيق هذه الغاية مناسبة وضرورية.

٥٤ - لا يحدد قانون مكافحة التمييز طبيعة التحرش ويعتبره تمييزاً بصفة عامة. ويعرف توجيه المجلس الأوروبي والبرلمان الأوروبي رقم EC /73 /2002، المعدل لتوجيه المجلس الأوروبي رقم EEC /207 /76 بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة من حيث الحصول على فرص العمل، والتدريب المهني، والترقية، وشروط العمل "لتحرش الجنسي" بأنه سلوك لفظي أو غير لفظي أو مادي غير مرغوب فيه ذو طبيعة جنسية، يهدف إلى انتهاك كرامة الشخص ويؤدي إلى انتهاكها، وبخاصة إذا اقترن ذلك بإيجاد جو من التخويف، أو العداوة، أو الإهانة أو الحط من القدر أو الأذى. ويتضح مما سبق أن قانون مكافحة التمييز يعرف مصطلح "التحرش" بحيث يشمل أموراً تتجاوز "التحرش الجنسي" ومن ثم فهو يتضمن بصورة غير مباشرة "التحرش الجنسي" أيضاً.

٥٥ - مع مراعاة ما ورد في الفقرة ٣ (أ) من القسم رقم ٦ من قانون مكافحة التمييز (مبدأ المساواة في المعاملة في علاقات العمل والعلاقات القانونية المناظرة)، يعتبر التمييز لأسباب تتعلق بالحمل أو الأمومة، والتمييز لأسباب تتعلق بالهوية الجنسية أو نوع الجنس تمييزاً جنسياً أيضاً.

٥٦ - وورد التفسير الجديد لمصطلح التمييز في وقت لاحق في أحكام أخرى أيضاً. من أهم هذه الأحكام: القانون رقم ٢٠٠١/٣١١ من مدونة القوانين، وقانون العمل، والقانون رقم ٢٠٠١/٣١٢ من مدونة القوانين بشأن الخدمة المدنية وبشأن تعديل قوانين معينة، والقانون

رقم ٢٠٠٣/٥٥٢ من مدونة القوانين بشأن أداء العمل في المصلحة العامة، في صيغته المعدلة في لوائح لاحقة، وغيرها.

المادة ٢: التدابير التشريعية والسياسية

المادة ٢ (أ)

٥٧ - لم تحدث تغييرات تذكر في الأحكام القانونية الدستورية الخاصة بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. ومع ذلك، فقد شهدت الفترة المشمولة بالدراسة ظهور أحكام قانونية جديدة، أو إدخال تعديلات على أحكام تجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.

٥٨ - **قانون مكافحة التمييز** - في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤، بدأ العمل بالقانون رقم ٢٠٠٤/٣٦٥ من مدونة القوانين بشأن المساواة في المعاملة في مجالات معينة والحماية ضد التمييز وبشأن تعديل قوانين معينة (قانون مكافحة التمييز) الذي ينص، بشكل عام، على تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة ويحدد الصكوك القانونية المتعلقة بالحماية في حالات مخالفته. ويحظر هذا القانون جميع أشكال التمييز على أساس الجنس، غير أنه لا يأخذ بعين الاعتبار ما إذا كانت الأسباب التي أدت إليه تستند إلى حقيقة واقعة أو إلى افتراض خاطئ. وترد في القانون أيضا حالات الإعفاءات من مبدأ المساواة في المعاملة التي تسمح بالمعاملة المختلفة في ظل ظروف مادية محددة.

٥٩ - **يحظر قانون مكافحة التمييز** التمييز بين الأشخاص على أساس نوع الجنس في مجالات الضمان الاجتماعي، والرعاية الصحية، وتقديم السلع والخدمات، وفي التعليم. كما يحظر التمييز على أساس الجنس في علاقات العمل والعلاقات القانونية المناظرة، مع اعتبار التمييز بسبب الحمل أو الأمومة، والتمييز على أساس الهوية الجنسية أو نوع الجنس أيضا تمييزا في هذا المجال.

٦٠ - **قانون العمل** - بدأ العمل بقانون العمل رقم ٢٠٠١/٣١١ بمدونة القوانين، في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٢. وقانون العمل هو القانون الرئيسي في المجال الشامل لعلاقات العمل، والمبدأ الأساسي فيه هو أن الأشخاص الطبيعيين لهم الحق في العمل، وفي الاختيار الحر لفرصة العمل، وفي العمل في ظروف عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية ضد البطالة دون أي قيود وضد التمييز المباشر أو غير المباشر على أساس الجنس، أو الحالة الاجتماعية والأسرية، إلخ. ويرد هذا المبدأ بتفصيل أكبر في فقرات فردية من القانون يلتزم صاحب العمل بموجبها بمعاملة العاملين الذين تربطهم به علاقات عمل وفقا لمبدأ المساواة في المعاملة، المنصوص عليه في قانون مكافحة التمييز. (انظر المرفقات: المادة ٢ - المرفق ١).

٦١ - يجب أن تتطابق ممارسة الحقوق والواجبات الناتجة من علاقات العمل مع الأخلاق الحميدة. وعند موافقة صاحب العمل على أن يعمل أحد الأفراد عنده، لا يجوز له أن ينتهك مبدأ المساواة في المعاملة. وفي أي علاقة عمل ينتهك فيها صاحب العمل هذا الالتزام، يكون للفرد الحق في الحصول على تعويض مالي معقول.

وبالإضافة إلى القوانين المشار إليها أعلاه، ثمة قواعد تنظيمية قانونية أخرى تجسد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وتشمل هذه القواعد على وجه الخصوص:

- القانون رقم ٢٠٠٥/٣٠٥ بمدونة القوانين بشأن الحماية الاجتماعية والقانونية للأطفال وبشأن الوصاية الاجتماعية وبشأن تعديل قوانين معينة،
- القانون رقم ٢٠٠٤/٥ بمدونة القوانين بشأن خدمات العمالة وبشأن تعديل قوانين معينة، في صيغته المعدلة في وقت لاحق (القسم ١٤، القسم ٦٢ الفقرتان ٢ و٣)،
- القانون رقم ٢٠٠٣/٥٥٢ بمدونة القوانين بشأن أداء العمل للصالح العام، في صيغته المعدلة في لوائح لاحقة (القسم ٥ الفقرة ٢).
- القانون رقم ٢٠٠٣/٥٥٣ بمدونة القوانين بشأن مكافأة فئات معينة من العاملين عند أداء عمل للصالح العام وبشأن تعديل قوانين معينة، في صيغته المعدلة في لوائح لاحقة،
- القانون رقم ٢٠٠٣/٤٦١ بمدونة القوانين بشأن التأمينات الاجتماعية في صيغته المعدلة في لوائح لاحقة. وبمقتضى هذه القاعدة التنظيمية القانونية، تحولت الجمهورية السلوفاكية من نظام الضمان الاجتماعي إلى نظام التأمينات الاجتماعية، غير أنه فيما يتعلق بالحكم القانوني الذي كان مطبقاً حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، يكفل حق الحصول على مزايا التأمينات الاجتماعية على أن يكون ذلك في ظل نفس الظروف بصفة أساسية، دون أي أفضليات،
- القانون رقم ٢٠٠١/٣١٢ بمدونة القوانين بشأن الخدمة المدنية وتعديل قوانين معينة، في صيغته المعدلة في لوائح لاحقة (القسم ٣)،
- القانون رقم ٢٠٠٥/٣٦ بمدونة القوانين بشأن الأسرة وبشأن تعديل قوانين معينة،
- القانون رقم ٢٠٠٦/١٢٤ بمدونة القوانين بشأن الأمان وحماية الصحة في العمل وبشأن تعديل قوانين معينة،

- قانون المجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية رقم ١٩٩٣/٣٠٨. بمدونة القوانين بشأن تأسيس المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان، في صيغته المعدلة في لوائح لاحقة (وبخاصة القسم ١)،
- لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٢٧٢/٢٠٠٤. بمدونة القوانين التي حددت بموجبها قائمة الأعمال وأماكن العمل التي يحظر أن تستخدم فيه المرأة الحامل والأم حتى انتهاء الشهر التاسع بعد الولادة والأم المرضعة، وقائمة الأعمال وأماكن العمل التي يرتبط العمل بها بخاطر معين على المرأة الحامل والأم حتى انتهاء الشهر التاسع بعد الولادة والأم المرضعة، والتي تفرض على أصحاب العمل التزامات معينة فيما يتعلق بتوظيف هذه الفئات من النساء،
- لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٣٥٦/٢٠٠٦. بمدونة القوانين بشأن تفاصيل العمل والعوامل المتعلقة به وبيئة العمل فيما يتعلق بتصنيف أنشطة العمل،
- لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٢٨٦/٢٠٠٤. بمدونة القوانين التي حددت بموجبها قائمة بالأعمال وأماكن العمل التي يحظر فيها توظيف صغار السن،
- لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٣٩١/٢٠٠٦. بمدونة القوانين بشأن الحدود الدنيا لشروط السلامة والصحة في أماكن العمل،
- لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٣٩٦/٢٠٠٦. بمدونة القوانين بشأن الحدود الدنيا لشروط السلامة والصحة في مواقع البناء،
- لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٣٥٥/٢٠٠٦. بمدونة القوانين بشأن حماية العاملين ضد أخطار الانفجار الناجم عن عامل كيميائي في العمل
- لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٢٨١/٢٠٠٦. بمدونة القوانين بشأن الحدود الدنيا لشروط السلامة والصحة في الأعمال التي تتطلب حمل الأثقال يدويا.

المادة ٢. (ب)

- ٦٢ - يحظر قانون مكافحة التمييز، واللوائح القانونية المعدلة له و المشار إليها فيما سبق، جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما ينص على العقوبات في حالات المخالفة.
- ٦٣ - بناء على قانون مكافحة التمييز، يحق لجميع الأشخاص الذين يعتقدون أنهم يتعرضون أو تعرضوا للضرر في مباشرتهم لحقوقهم أو مصالحهم التي يحميها القانون أو حرياتهم بسبب عدم تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة عليهم أن يطالبوا بحقوقهم أمام

المحكمة. ويحق لهم ، بصفة خاصة، أن يطالبوا بأن يمتنع أي شخص لم يطبق مبدأ المساواة في المعاملة عن فعله، وأن يصحح الوضع غير القانوني، حيثما كان ذلك ممكناً، أو أن يقدم ترضية معقولة. فإن لم تكن الترضية المعقولة كافية، يحق لهم أن يطالبوا أيضاً بتعويض مالي عن الأضرار غير المتعلقة بحقوق الملكية وتحدد المحكمة مقدار التعويض عن الأضرار غير المتعلقة بحقوق الملكية ، مع مراعاة درجة خطورة الأضرار غير المتعلقة بحقوق الملكية وكافة الظروف التي وقعت فيها.

٦٤ - لا يتأثر بقانون مكافحة التمييز الحق في التعويض عن الأضرار أو الحق في أي تعويض آخر نصت عليه لوائح خاصة.

٦٥ - يحق للعامل، بموجب القسم ١٣ من قانون العمل، تقديم شكوى إلى صاحب العمل بخصوص مخالفة مبدأ المساواة في المعاملة ويلتزم صاحب العمل بالرد على شكوى العامل بدون تأخير لا مبرر له، وبتخاذ خطوات للعلاج، وبالكف عن هذا الفعل، وإزالة تبعاته. ويحق للعامل الذي يعتقد أن حقوقه أو مصالحه التي يحميها القانون قد أضررت بعدم الامتثال لمبدأ المساواة في المعاملة، أن يتقدم إلى المحكمة ويطلب بالحماية القانونية، التي يكفلها قانون مكافحة التمييز. ولا يجوز لصاحب العمل إيداء العاملين لديه أو الإضرار بهم بسبب اللجوء إلى الوسائل القانونية للحصول على حقوقهم الناشئة عن علاقات العمل.

٦٦ - بموجب القانون رقم ٢٠٠٦/١٦٥.مدونة القوانين بشأن التفتيش العمالي، وبشأن تعديل قوانين معينة، في صيغتها المعدلة في لوائح لاحقة ، يتمتع المفتش العمالي بسلطة التفتيش على الامتثال للقواعد المنظمة، وله أن يأمر بإزالة أوجه القصور التي يجدها، وحظر أداء العمل، بناء على ثبوت أي مخالفة للقواعد المنظمة، وله أخيراً أن يفرض على صاحب العمل العقوبات المترتبة على مخالفته لوائح التوظيف التي تنظم نشأة أو تغيير أو إنهاء علاقات العمل، والظروف التي يعمل فيها العامل، بما في ذلك النساء، والمراهقون والأشخاص ذوو القدرات الخاصة في العمل، والقواعد المنظمة للأجور، والالتزامات الناشئة عن الاتفاقات الجماعية، واللوائح القانونية التي تنص على حظر العمل غير القانوني والتوظيف غير القانوني.

٦٧ - وفيما يتعلق بتشديد العقوبات أو الأحكام الجزائية في حالات جرائم العنف، انظر المادة ٦ من الاتفاقية.

المادة ٢ (ج)

٦٨ - تنص المادة ٤٦ من دستور الجمهورية السلوفاكية على حق كل شخص في المطالبة بحقه عن طريق اتخاذ إجراء قانوني أمام محكمة مستقلة غير متحيزة، وكذلك أمام سلطة

أخرى في الجمهورية السلوفاكية في الحالات المنصوص عليها قانوناً، مع التأكيد على المساواة بين جميع أطراف الدعوى أمام المحاكم. ولم يحدث أي تغيير في هذا الشأن. ومبدأ المساواة أمام المحكمة منصوص عليه أيضاً في القواعد الموضوعية والإجرائية ذات الصلة.

٦٩ - بمصادقة الجمهورية السلوفاكية على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أصبح بمقدور الأفراد والجماعات اللجوء إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشروط محددة. ولن تلتفت اللجنة إلى البلاغات التي لا تقترب بما يثبت استفاد جميع سبل الانتصاف المتاحة علي الصعيد الوطني، باستثناء تلك الحالات التي تستغرق فيها هذه الوسائل وقتاً أطول مما ينبغي، أو التي لا يحتمل التوصل عن طريقها إلى علاج فعال. وفي هذا الصدد، لم يتغير القانون الجنائي في الفترة المشمولة بالدراسة (١٩٩٨ إلى ٢٠٠٥). ولا يزال العمل مستمراً بنفس سبل الانتصاف في الإجراءات الجنائية القانونية.

مؤسسات عامة أخرى تهتم بحماية المرأة ضد التمييز

٧٠ - أصبحت الجمهورية السلوفاكية من البلدان التي ادخلت في نظامها المتعلق بسيادة القانون ديوان أمين المظالم - المدافع العام عن الحقوق - وأمين المظالم هو هيئة دستورية نص دستور الجمهورية السلوفاكية في مادته رقم ١٥١ أ على مركزها ونشاطها، كما حدد نشاطها بتفصيل أكبر في القانون رقم ٢٠٠١/٥٦٤ بمدونة القوانين بشأن أمين المظالم، بصيغته المعدلة. وأمين المظالم هو هيئة مستقلة تساهم، في حدود النطاق والأسلوب المنصوص عليهما في القانون، في حماية الحقوق والحريات الأساسية للأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتباريين فيما يتعلق بالإجراءات، أو اتخاذ القرار، أو عدم اضطلاع السلطات الإدارية العامة بواجباتها، في الحالات التي تتعارض فيها الإجراءات، أو اتخاذ القرار، أو عدم اضطلاع السلطات الإدارية العامة بواجباتها مع القانون والنظام أو مبادئ الدولة الديمقراطية القائمة على سيادة القانون.

٧١ - لم تنشئ الجمهورية السلوفاكية هيئة أمين مظالم مستقلة للمسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لأنه ينظر إلي هذه المسائل كجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان ويتم التعامل معها كأبي انتهاك آخر لحقوق الإنسان. ويتصرف المحامي العام لحقوق الإنسان بناء على الدعاوى، التي ترفع أو بمبادرة شخصية منه. وبمقدور كل شخص يشعر بأن حقوقه وحرياته الأساسية قد انتهكت سواء في الإجراءات، أو اتخاذ القرارات، أو عدم اضطلاع السلطات الإدارية العامة بواجباتها، على نحو يتعارض مع القانون والنظام، أو مع مبادئ الدولة الديمقراطية القائمة على سيادة القانون، أن يتقدم بدعوى إلى أمين المظالم. ولا يهم أن

تتضمن الدعوى انتهاكا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية بالنسبة لمقدم الدعوى أو لأى شخص آخر. وتلتزم سلطات الإدارة العامة بالتعامل مع الدليل الذي يقدمه أمين المظالم في حيثيات الحكم والتدابير التي يقترحها. وحيثما لا تستجيب السلطة الإدارية العامة لطلب أمين المظالم، يقوم بإبلاغ الهيئة التي ترأس السلطة العامة، وفي حالة عدم وجود هذه السلطة، يقوم بإبلاغ حكومة الجمهورية السلوفاكية.

٧٢ - إذا أثبت أمين المظالم أثناء مباشرته الدعوى ما يشير إلى أن قانوننا، أو قاعدة تنظيمية أخرى ملزمة بشكل عام، أو لائحة داخلية صادرة عن هيئة إدارية عامة، تتعارض مع الحقوق والحريات الأساسية للأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين، يجوز له أن يرفع التماسا إلى السلطة المختصة لتغييرها أو إلغائها. وعلى السلطة التي رفع أمين المظالم الالتماس إليها إبلاغه، في خلال ثلاثين يوما، بالتدابير التي اتخذتها بناء على الالتماس.

٧٣ - ومن بين مجموع الالتماسات البالغ عددها ٥٠٠٠ التماس المقدمة إلى أمين المظالم، في ٣٧ في المائة من الحالات، كان المتقدم بالالتماس امرأة. وكان واحد من هذه الالتماسات المقدمة إلى أمين المظالم يتعلق بالتمييز ضد المرأة. وقد تقدمت به جماعة من موظفات إحدى المدارس الثانوية زعن في التماسهن أن مدير المدرسة لم ينظر في الشكوى المقدمة منهن ضد أحد كبار الموظفين الذي كان يمارس الإرهاب النفسي كل يوم بعباراته المتعلقة بجنس الأنثى. ونظر أمين المظالم في الالتماس ووجد أن علاقات العمل مع الموظف الكبير المعني قد تم معالجتها داخل اجتماعات العمل بالمؤسسة. وتم توجيه إنذار إلى الموظف الكبير بالطريقة الملائمة وطلب إليه رسميا أن يحل مشكلاته مع رؤوسيه بطريقة ملائمة. وبناء على طلب أمين المظالم موافاته بمعلومات وبيان عن الحالة أبلغ مدير المدرسة أمين المظالم أنه قد تم توجيه إنذار إلى الموظف بإنهاء عمله. وأرجأ أمين المظالم النظر في المسألة حيث أن النزاع بين الموظف وصاحب العمل بشأن الدعوى الناشئة عن علاقات العمل بينهما كان معلقا حين البت فيها بمعرفة المحاكم، لأن حله لا يقع في اختصاص أمين المظالم.

٧٤ - في ١٩٩٣، أنشئ بموجب القانون رقم ١٩٩٣/٣٠٨، المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان الذي تم تعديل اختصاصاته بموجب قانون مكافحة التمييز لكي تتضمن مهامه الأساسية أيضا المساعدة القانونية المقدمة لضحايا التمييز ومظاهر عدم التسامح. ويصدر المركز، بناء على طلب الأشخاص الطبيعيين، أو الأشخاص الاعتباريين، أو بمبادرة ذاتية منه، فتاواه القائمة على الخبرة في المسائل المتعلقة بالامتثال لمبدأ المساواة في المعاملة إعمالا لقانون مكافحة التمييز. كما يفوض المركز في تمثيل أطراف الدعوى في حالات

مخالفة مبدأ المساواة في المعاملة (يمثل المركز حاليا أمام المحكمة امرأة من طائفة الروما تشكو من التحرش بها في مكان العمل على أساس ارتباطها بهذه الجماعة الإثنية - القومية).

٧٥ - وحتى آخر النصف الأول من عام ٢٠٠٦، تلقى المركز نحو ٧٠ التماسا للنظر فيها في مجال التمييز ضد المرأة. وكانت الالتماسات تتعلق بصفة خاصة بالحصول على العمل، عندما كان يحال بين المتقدمات للعمل وتأكيد ذواتهن المهنية لكونهن إناثا فقط. وكانت هناك حالة خاصة تتعلق بامرأة تقدمت لدى تخرجها من مدرسة متخصصة في اللاهوت بطلب للدخول في علاقة عمل بوظيفة واعظة. ورفضت الجهة التي أرسلت إليها الطلب طلبها مبررة ذلك بأن الكنيسة التي تتبعها الجهة يقتصر التعيين فيها في وظائف الوعاظ على الذكور بناء على تعاليم الكتاب المقدس. ورأى المركز أن مثل هذا العمل يتضمن تمييزا مباشرا ضد طالبة الوظيفة على أساس الجنس، وأبلغها بالخيارات المتاحة أمامها لحل مشكلتها، وأيضا بإمكانية أن يمثلها المركز أمام محكمة. وكانت هناك قضية أخرى لطبيبة أنثى - متخصصة في فرع الطب المعني، وحاصلة على شهادات تخصص من الدرجة الأولى والدرجة الثانية، تقدمت لعملية اختيار تنافسية لشغل الوظيفة الشاغرة في تخصصها. وكان المرشح الناجح في عملية الاختيار ذكرا، وكان يحمل في ذلك الوقت شهادة تخصصية من الدرجة الأولى فقط، وعدد سنوات خبرة في الفرع المعني أقل من الأنتى المتقدمة للوظيفة ولهذا فإن معايير الاختيار الموضوعية كانت تنطبق عليه بدرجة أقل. وقيم المركز طلبها بأنه تمييز مباشر ضد الأنتى المتقدمة للوظيفة بسبب جنسها. ولم يصدر قرار المحكمة المختصة في هذه القضية حتى الآن.

٧٦ - في حالة تتعلق بالبقاء في الوظيفة (عملية اختيار تتعلق بتغيير مؤسسي) كانت هناك شروط إضافية أخرى فرضت على الموظفة الأنتى فقط بعد اجتيازها عملية الاختيار بنجاح، تمثل تمييزا مباشرا ضدها. وتقدمت المرأة التي تم التمييز ضدها إلى المركز لإبداء رأيه في الحصول على التعويضات عن خسائر غير متعلقة بحقوق الملكية أمام المحكمة. وانتهت الإجراءات القضائية بالتسوية (سحبت المرأة المعنية دعواها) بتقديم تعويضات مرتفعة للمرأة المعنية عن الخسائر غير المتعلقة بحقوق الملكية.

٧٧ - نظر المركز الوطني السلوفاكي أيضا في حالات التحرش في مكان العمل (كانت عشر حالات منها تتعلق بالتحرش الجنسي) والتمييز في إنهاء علاقة العمل.

المادة ٢ (د)

٧٨ - تلتزم جميع السلطات والمؤسسات العامة في الجمهورية السلوفاكية بالامتناع عن المشاركة في أي عمل أو ممارسة للتمييز ضد النساء. كما يفرض قانون مكافحة التمييز على المحاكم، والادعاء، والهيئات الإدارية الحكومية الأخرى، وسلطات الحكم الذاتي المحلية،

والهيئات المستقلة، والمؤسسات القانونية العامة الأخرى التزاما فعالا، بتقديم ما يطلب منها من معلومات تتعلق باحترام حقوق الإنسان في خلال الفترة المحددة بناء على طلب من المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان.

المادة ٢ (هـ)، و(و)، و(ز)

٧٩ - لم تطرأ تغييرات ملموسة.

المادة ٣ - كفالة حقوق الإنسان والحريات الأساسية

٨٠ - ينص دستور الجمهورية السلوفاكية، على المساواة بين الجنسين (المادة ١٢ من دستور الجمهورية السلوفاكية) في جميع المجالات الواردة تحت المادة ٣ من الاتفاقية. وفي الفترة المشمولة بالتقرير، اتخذ عدد من التدابير ذات الطابع التشريعي وغير التشريعي، لكفالة تحسين أوضاع النساء.

٨١ - في الفترة بين ٢٠٠٢ و٢٠٠٤، وافق برلمان الجمهورية السلوفاكية على عدة إصلاحات جوهرية في المجال الاجتماعي. وكانت التغييرات تتعلق، بصفة خاصة، بنظام المساعدة الاجتماعية والسياسات المتعلقة بالأسرة، وإصلاحات سوق العمل وسياسات التوظيف، والإصلاحات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، وضمان المعاش التقاعدي، حيث تغير هذا النظام الأخير اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى نظام لتأمينات المعاش التقاعدي فأصبح واحدا من الأنظمة الفرعية للتأمينات الاجتماعية. وتم إعداد هذه الإصلاحات على أساس "استراتيجية دعم تنمية فرص العمل من خلال تغييرات في النظام الاجتماعي وسوق العمل" وكانت تقوم على فلسفة خلق الدافع إلى البحث النشط عن فرص العمل والاحتفاظ بها.

٨٢ - بناء على الإصلاحات المشار إليها أعلاه، شرعت الدولة أيضا في دعم الأسر التي تضم أطفالا وفقا لقواعد جديدة أدرجت في تعديلات القوانين المعنية. وفيما يتعلق بكل طفل معول توفر الدولة علاوة أساسية بغض النظر عن دخل الأسرة، ولكنها لا تمتد لما بعد بلوغ الطفل سن الخامسة والعشرين. ويستطيع الوالدان اللذان يعملان لقاء أجر أيضا الحصول على مكافأة ضريبية شهرية عن كل طفل معول، وهي بمثابة حافز للبحث عن الوظيفة والاحتفاظ بها في حالات الأجور المنخفضة أيضا، كما أنها تساعد في نفس الوقت الفئات ذات الدخل المنخفض (وتقدم هذه المكافأة على أساس الضريبة الصفرية). وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، كانت الدولة أيضا تدعم الأسر التي تتمتع بمزية المساهمة (حيث يستطيع أحد الوالدين تخفيض التزامه الإجباري بالمساهمة في تأمينات المعاش التقاعدي بنسبة ٥,٥ في المائة عن كل طفل معول، دون أن يؤثر ذلك على معاشه التقاعدي).

٨٣ - وفي ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥، دخل القانون رقم ٢٤٤/٢٠٠٥ بمدونة القوانين حيز النفاذ معدلا القانون رقم ٢٨٠/٢٠٠٢ بمدونة القوانين بشأن علاوة الوالدية بصيغته المعدلة. ووحده التشريع الجديد مبلغ علاوة الوالدية بالنسبة لأحد الوالدين الذي يتولى شخصيا رعاية طفله، وأحد الوالدين المشتغل بوظيفة مأجورة. وفي الوقت نفسه يسمح بإضافة علاوة الوالدية إلي علاوة الأمومة في الحالات التي لا تصل فيها قيمة هذا التأمين ضد المرض إلى مبلغ علاوة الوالدية، وبذلك يتحقق القضاء على انعدام المساواة في المقابل المالي بين الوالد الذي يعمل بوظيفة مأجورة والوالد الذي لم يكن يعمل بوظيفة مأجورة قبل ولادة الطفل الأول.

٨٤ - التزاما بالتوجيهات الأوروبية، ينص قانون العمل على إجازة لأحد الوالدين تسمح بالحق في الإجازة بدون أجر لرعاية الطفل ليس فقط للمرأة بل أيضا للرجل، شريطة أن يرعى الطفل المولود. وهكذا أصبح الحق في إجازة أحد الوالدين حقا لكل من الوالدين لا يجوز نقله.

٨٥ - يتضمن قانون العمل عددا من الأحكام التي تسهل التوفيق بين العمل والحياة الأسرية (ساعات عمل أقل، وقت عمل يتسم بالمرونة، إلخ) والتي يمكن أن يستخدمها كلا الوالدين بطريقة تخلو من التمييز. ويسمح تعديل قانون العمل (القانون رقم ٢١٠/٢٠٠٣ بمدونة القوانين) بترتيبات عمل تتسم بقدر أكبر من المرونة، تصل بمجال العمل في الوقت الإضافي إلى ٢٥٠ ساعة كحد أقصى شهريا، وتستحدث أوقات عمل أقل أمدا (تصل إلى ٢٠ ساعة كل أسبوع).

٨٦ - من أجل القضاء على التمييز ضد العمل لبعض الوقت، ينص قانون العمل صراحة على ضمان ظروف عمل تتسم بالمساواة بين الموظفين الذين يعملون لساعات أقل والموظفين الذين يعملون وفقا لوقت العمل الأسبوعي المقرر. ويشكل العمال الذين يعملون لوقت أقل نسبة مئوية صغيرة. ففي عام ٢٠٠٢، مثلا بلغت نسبة العمال الذين يعملون لبعض الوقت ١,٩ في المائة - منهم ١,١ في المائة من الرجال و٢,٧ في المائة من النساء. وكانت نسبة النساء إلى الرجال بين الذين يعملون لبعض الوقت ٦٧,٢ في المائة من النساء مقابل ٣٢,٨ في المائة من الرجال. ووفقا للبحث الذي أجري في عام ٢٠٠٢، تفضل النساء العمل لأوقات تتسم بالمرونة على العمل لساعات أقل، الذي يرتبط بانخفاض الدخل.

٨٧ - بالموافقة على القانون رقم ٤٦١/٢٠٠٣ بمدونة القوانين الخاص بالتأمينات الاجتماعية، بصيغته المعدلة (والمشار إليه فيما يلي بـ "قانون التأمينات الاجتماعية") اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، حدث تغيير إصلاحي في مجال الضمان الاجتماعي. وأقر قانون التأمينات الاجتماعية الجديد فترة تأمينات اجتماعية تتوقف على بدء استحقاق المعاش

التقاعد في سن الشيخوخة بشكل موحد بالنسبة للرجال والنساء، أي بعد العمل لمدة عشر سنوات على الأقل، والتنفيذ التدريجي للتوحيد المطرد ودون تمييز لسن المعاش التقاعدي للرجال والنساء عند ٦٢ عاما. ورغم أن هذا التشريع يترتب عليه رفع سن التقاعد للمرأة، فإنه يقترن أيضا بإمكانية الوصول إلى معاش تقاعدي أعلى نظرا إلى زيادة عدد سنوات العمل.

٨٨ - بموجب القانون رقم ٤٣/٢٠٠٤. بمدونة القوانين الخاص بالادخار في المعاش التقاعدي وعند تعديل قوانين معينة، في صيغته المعدلة في لوائح لاحقة، أدخلت حسابات الادخار الفردية أو ادخار المعاش التقاعدي الشخصي بحيث يتحقق قدر أكبر من العدالة في نظام المعاش التقاعدي. وفي نفس الوقت تطبق خيارات للحصول على معاش تقاعدي مبكر، أو الحصول على معاش تقاعدي مع نشاط مربح يعطي للنساء والرجال حرية الاختيار فيما يتعلق بمجالتهم الاجتماعية والصحية، لزيادة دخلهم بالإضافة إلى معاش تقاعدي وبالتالي استقلالهم المالي وارتفاع مستوى المعيشة.

٨٩ - حدث تزايد تدريجي في معدل العمالة في اقتصاد الجمهورية السلوفاكية منذ عام ٢٠٠١، بعد اتجاه إلى التراجع في الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٠. وزاد عمل المرأة في ٢٠٠٤ بنسبة ١,٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٠، واقترب ذلك بارتفاع عدد النساء العاملات، وبخاصة في الفئة العمرية ٥٠ - ٥٤ (بما يقدر بنحو ٢٥,١ ألف شخص، أي ٢٣,٨ في المائة) وفي الفئة العمرية ٥٥ وأكثر (بما يقدر بنحو ١٠,٩ ألف شخص، أي بنسبة ٤٠,٥ في المائة) وفي حالات كثيرة يتم حل مشكلة توظيف المرأة والتوظيف الذاتي من خلال مشاريع متنوعة، وبمشاركة مكاتب العمل، ومنظمات الشؤون الاجتماعية والأسرة وجمعيات أصحاب الأعمال، والمنظمات غير الحكومية.

٩٠ - وبغية إحراز تقدم في القضاء على التفرقة بين الجنسين في سوق العمل والتغلب على العقبات القائمة، بدأ تنفيذ برامج تدريبية أعدت لموظفي خدمات التوظيف في مجال المساواة في الفرص والقضاء على مظاهر التمييز والقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس في إطار الصندوق الاجتماعي الأوروبي، والبرامج المعنية برصد سوق العمل من منظور تنفيذ مبدأ المساواة في الفرص، مع العناية بشكل خاص بفرص الحصول على وظائف، و فرص الحصول على التدريب المهني والإعداد له. كما يسهم تنفيذ مشاريع متنوعة، تمولها أو تنفذها منظمات ومؤسسات متخصصة، كبرنامج خدمات التوظيف الفردي - وهو أحد عناصر خطة العمل الوطنية للتوظيف - في حل المشكلات المشار إليها أعلاه. وفي إطار الأنشطة العملية الرامية إلى إيجاد الظروف التي تيسر دخول النساء إلى سوق العمل تقدم كيانات مختلفة دورات

إعادة التدريب، والتدريب، ودورات تحفيزية، ودورات لاسداء المشورة ودورات في علم النفس للقضاء على الحواجز النفسية في مجال البحث عن الوظائف وإثبات جدارته في الوظيفة وأنشطة أخرى كثيرة.

الوثائق الحكومية

٩١ - وافقت حكومة الجمهورية السلوفاكية على مفهوم سياسة التوظيف للعامين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ وتبلورت أهدافه في خطة التوظيف الوطنية وخطة العمل الوطنية للتوظيف للعامين ٢٠٠٢-٢٠٠٣. ووضعت الخطتان الوطنيتان بما يتفق و"الخطوط التوجيهية لسياسة التوظيف التي وافق عليها مجلس الاتحاد الأوروبي. وحددت الخطتان أربع دعومات أساسية في مجال سياسات التوظيف. وتركز واحدة من هذه الدعومات (الدعامة ٤) بصورة مباشرة على تعزيز سياسات المساواة في فرص الحصول على الوظيفة. وفي إطار هذه الدعامة صيغ عدد من التدابير الرامية إلى تحسين حالة تأكيد وضع المرأة في سوق العمل. وتلت خطة العمل هذه خطة العمل الوطنية للتوظيف للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، التي تشمل، في فصولها الفردية، والتي نظمت أيضا وفقا للخطوط التوجيهية لسياسة التوظيف، كما أرساها وعرفها مجلس الاتحاد الأوروبي، قضايا المساواة في الفرص والمساواة بين الجنسين أفقيا في جميع أجزائها.

٩٢ - أعتمدت حكومة الجمهورية السلوفاكية عددا من الوثائق التي تحتوي على تدابير للحد من خطر الفقر. وبالتعاون مع المفوضية الأوروبية والمديرية العامة للتوظيف والشؤون الاجتماعية، أعدت حكومة الجمهورية السلوفاكية مذكرة الإدماج المشتركة بهدف إعداد البلد، عند انضمامه إلى الاتحاد الأوروبي، للمشاركة الكاملة في مجال الإدماج الاجتماعي. وتلخص المذكرة التحديات الرئيسية المتصلة بمكافحة الفقر والإدماج الاجتماعي، وتقدم التدابير السياسية الرئيسية التي أقرتها الجمهورية السلوفاكية وفقا للاتفاق على إدراج الأهداف المشتركة للاتحاد الأوروبي في السياسات الوطنية، وتحدد المشكلات السياسية الرئيسية من أجل رصد واستعراض التدابير السياسية في المستقبل.

واستنادا إلى مذكرة الإدماج المشتركة تم إعداد خطة العمل الوطنية لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي المصممة لمنع الاستبعاد الاجتماعي ومساعدة جماعات السكان المهمشة. وحددت مذكرة الإدماج المشتركة المناطق المعرضة لخطر الفقر في الجمهورية السلوفاكية التي تعد المساواة بين الجنسين فيها جانبا مهما شاملا للقطاعات.

أنشطة المؤسسات الوطنية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في الجمهورية السلوفاكية

المشاريع:

٩٣ - من أجل تهيئة الظروف اللازمة لتعميم المنظور الجنساني في الجمهورية السلوفاكية أعدت إدارة الأسرة والسياسات الجنسانية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية مشروعاً في إطار برنامج للتوأمة، "تعزيز القدرات الإدارية في مجال تعميم المنظور الجنساني". ووزارة التوظيف والعمل والتماسك الاجتماعي الفرنسية مع الخبراء الألمان هي الشريك الرئيسي لسلوفاكيا في مشاريع التوأمة وتتوفر لدى الشركاء المشار إليهم أعلاه سنوات طويلة من الخبرة في مجال تطبيق استراتيجية تعميم المنظور الجنساني. وسوف يستمر المشروع لمدة اثني عشر شهراً. ويشمل العمل في إطار هذا المشروع الأنشطة التالية:

- إنشاء نقاط اتصال في الهيئات الإدارية الحكومية والإقليمية والمحلية.
- دعم تأسيس هيئة تنسيقية لتنفيذ تعميم الجنسين.
- تدريب عدد كاف من العناصر الفعالة على منهجية تعميم المنظور الجنساني.
- إيجاد الظروف اللازمة لاستدامة المشروع في المستقبل (تدريب المدربين على تعميم المنظور الجنساني في المستقبل، وإدراج مبادئ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني في المقررات الدراسية لتدريب الموظفين المدنيين، إلخ).
- ٩٤ - يتم تنظيم البرنامج باعتباره مشروعاً غير أنه يمكن أن نتوقع أن تستمر الأنشطة في مجال تطبيق تعميم المنظور الجنساني كعملية مستدامة والهدف من المشروع ليس فقط إيجاد القدرات الإدارية لإدراج تعميم المنظور الجنساني؛ ولكن أيضاً إيجاد أدوات تحليلية معينة لعملية الرصد، أولاً وقبل كل شيء، لرفع درجة الوعي بالحاجة إلى المساواة بين الجنسين في الظروف السياسية.
- ٩٥ - كان الهدف من مشروع "إدراج المساواة في الفرص بين الرجال والنساء في جدول أعمال الحكم الذاتي الإقليمي والمحلي"، والذي تنفذه إدارة المساواة في الفرص ومكافحة التمييز بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية هو تدريب المستشارين وموظفي الهيئات الإقليمية والمحلية على سياسة المساواة في الفرص وتعريفهم بمؤسسات المساواة في الفرص القائمة في الدول الأعضاء بالاتحاد الأوروبي، وكذلك فرص

إدراج تعميم المنظور الجنساني، والتدابير والأنشطة في كل مستوى من مستويات الإدارة في المجتمع، مع الاهتمام بصفة خاصة بنتائج الأنشطة.

٩٦ - نفذ مشروع MATRA "المساواة في الفرص في الجمهورية السلوفاكية" والمدعم من صناديق الحكومة الهولندية بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية المعنية والمؤسسات البحثية. وكانت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة شريكا في هذا المشروع، بينما كان المستفيدون هم إدارة المساواة في الفرص ومكافحة التمييز، ولجنة التنسيق لقضايا المرأة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة بالجمهورية السلوفاكية) وقسم حقوق الإنسان والأقليات بمكتب حكومة الجمهورية السلوفاكية. وكان الهدف من المشروع إعداد اقتراح لتعزيز الاختصاصات القائمة وإيجاد هيئات (مؤسسات) أكثر فعالية تتعامل مع قضايا تكافؤ الفرص في الجمهورية السلوفاكية، على أساس تحليل الخبرة السلوفاكية والأجنبية.

٩٧ - أعد مشروع التدقيق الاجتماعي "الأسرة والعمل"، الذي نفذته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة، لحفز أصحاب العمل على إيجاد ظروف عمل ملائمة للأسرة تراعي الموظفين الذين يتحملون مسؤوليات رعاية لتسهيل التوفيق بين مسؤوليات الموظفين الأسرية والمهنية. وفي إطار هذا المشروع، بدأت الإدارة السابقة المعنية بتكافؤ الفرص ومكافحة التمييز في تنظيم مسابقة سنوية منذ عام ٢٠٠٠، تحت عنوان "صاحب العمل الصديق للأسرة"، بهدف تحفيز أصحاب العمل السلوفاكيين على تطوير أنشطة للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية وتشجيع المساواة بين النساء والرجال بصورة فعالة. وفي إطار هذه المسابقة يجري تقييم ثلاث فئات: السياسة الأسرية، استحداث تدابير لتشجيع المساواة بين المرأة والرجل، أكثر التدابير أصالة لفائدة الأسرة. وزاد عدد المنظمات المتنافسة سنويا بصورة مطردة.

٩٨ - تتعاون إدارة الأسرة والسياسات الجنسانية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية أيضا في إعداد وثائق البرمجة الوحيدة الخاصة للبرنامج التشغيلي القطاعي المعني بالموارد البشرية ومبادرة EQUAL؛ وقد التزمت بإدراج تدابير تشجيع المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز في وثائق البرنامج؛ وتنسق تنفيذ استراتيجية إدراج (تعميم المنظور الجنساني) في البرامج الممولة من الصناديق الهيكلية الأوروبية؛ وتدير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة بالجمهورية السلوفاكية استخدام الأموال المقدمة من الصناديق الهيكلية الأوروبية، وبخاصة من خلال الموارد البشرية للبرنامج التشغيلي القطاعي التي يتمثل هدفها العام في زيادة فرص العمل القائمة على قوة العمل المؤهلة التي تتسم بالمرونة ومن خلال المبادرة المجتمعية EQUAL، المصممة لمكافحة التمييز وجوانب

انعدام المساواة في سوق العمل. وتعميم المنظور الجنساني جزء لا يتجزأ من المجالات المواضيعية في إطار مبادرة EQUAL.

٩٩ - ينفذ معهد براتيسلافا للعمل ودراسات الأسرة "شروط العمل باعتبارها محددات لانعدام المساواة في العمل بين الجنسين" في إطار EQUAL CIP بالتعاون مع الشركاء الوطنيين - مفتشية العمل الوطنية كوشيتش وهيئة الصحة العامة الإقليمية بانسكا بستريكا والشركاء الأجانب من المؤسسات غير الحكومية من إسبانيا وإيطاليا. وفي إطار هذا المشروع، سوف تقوم الهيئات التابعة لمفتشية العمل، ضمن أشياء أخرى، بإجراء ٢٤٠ عملية تفتيش على أصحاب العمل، في حدود اختصاصها، مع التركيز على القضايا المذكورة.

١٠٠ - اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ تقدم الأكاديمية القضائية، باعتبارها منظمة للميزانية بوزارة العدل بالجمهورية السلوفاكية، وتنظم وتنفذ تدريباً للقضاة والمدعين العموميين وموظفي المحاكم. وفي الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨، سوف تنظم الأكاديمية القضائية حلقات دراسية ومحاضرات تستهدف أساساً القضايا الموضوعية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان وقانون اللجوء السياسي، وقضايا التمييز. وتؤمن دائرة المحاكم وحرس السجون تدريباً منتظماً للموظفين في مجال حقوق الإنسان فيما يتعلق بمنع جميع أشكال التمييز والعنصرية، وكرهية الأجانب، والأشكال الأخرى لعدم التسامح. وهذه هي منطقة الموضوع التي يكرس لها اهتمام إدارة تنفيذ الحبس والعقوبة التابعة للمديرية العامة لدائرة المحاكم وحرس السجون التي قامت بالتعاون مع اتحادات المواطنين ومؤسساتهم بإعداد "برنامج تدريب نهاية الأسبوع لأعضاء الدائرة" في الماضي. وكان منع جميع أشكال التمييز بداية طيبة لخطط الإدارة لمواصلة هذه الأنشطة بإعداد دورات تدريب المدربين في مجال حقوق الإنسان.

١٠١ - ومن تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ حتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، نفذ المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان مشروعاً عن دور الرجال في زيادة المساواة بين الجنسين، وبخاصة دور الأزواج والآباء في التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، أعد بموجب الدعوة إلى تقديم عروض مغلقة VP/2005/0344 بالمفوضية الأوروبية. وشارك في المشروع أيضاً شركاء أجانب هم الجمهورية التشيكية ولوكسمبرغ. واستهدف المشروع تحقيق التآزر بين السياسات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين وزيادة القيمة المضافة للمجتمع المحلي. ويخطط المركز الوطني السلوفاكي لحقوق الإنسان، في إطار خطة العمل من أجل منع جميع أشكال التمييز، والعنصرية، وكرهية الأجانب، ومعاداة السامية، ومظاهر عدم التسامح الأخرى، لإجراء دراسة تنفيذية على مرحلتين، (المرحلة الأولى: ١ كانون الثاني/يناير -

تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، المرحلة الثانية: كانون الثاني/يناير - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨) عن تصورات حقوق الإنسان ومبدأ المساواة في المعاملة بين السكان البالغين في الجمهورية السلوفاكية. والغرض من المشروع هو بناء نظام للرصد المنتظم للمعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالسكان البالغين والمواقف المتخذة حيالها مع الاهتمام بصفة خاصة بمبدأ المساواة في المعاملة وتحديد اتجاهات التطور والتركيز على البرامج والحملات الطويلة الأجل.

المادة ٤. التدابير الخاصة

١٠٢ - يفتقر تمثيل المرأة في الوظائف الحكومية وفي عمليات صنع القرار في الجمهورية السلوفاكية إلى التوازن. ولمعالجة هذه الحالة، أعدت وزارة الداخلية بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة مشروع قانون يتضمن مبدأ بشأن قوائم مرشحي الأحزاب للمجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية ينص على ان يكون نوع الجنس لكل ثالث مرشح مختلفاً عن المرشحين السابقين عليه في التسلسل“ ورفض هذا العرض. وجرى محاولة مماثلة، منيت بالفشل أيضاً، في ٢٠٠٣. ولم يمكن تنفيذ توصية اللجنة (تقرير لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (A/53/38/Rev.1, Paragraph 75) في ضوء ما سبق؛ وللمزيد من التفاصيل عن توصيات اللجنة، انظر الفقرتين ٧٥ و٧٦ تحت المادة ٧.

١٠٣ - لا يتضمن قانون مكافحة التمييز نصاً قانونياً يتيح اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة للتعجيل بالمساواة بين الرجل والمرأة كأمر واقع. ولم تسمح الفقرة ٨، من القسم ٨ من قانون مكافحة التمييز باتخاذ تدابير خاصة لتنفيذ المساواة، إلا فيما يتعلق بوجود عيب يتعلق بالأصل العنصري أو العرقي: ”لكفالة المساواة في الفرص عند الممارسة في الواقع العملي والامتنال لمبدأ المساواة في المعاملة يسمح باتخاذ تدابير خاصة لتحقيق المساواة للحيلولة دون حدوث عيوب تتعلق بالأصل العنصري أو العرقي“. وقد أصبح إدخال هذه التدابير التي تهدف إلى تحقيق المساواة حالياً أكثر صعوبة في سلوفاكيا بسبب الحكم المعتمد حديثاً الصادر من المحكمة الدستورية للجمهورية السلوفاكية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ والذي قضى بأن الجزء المقتبس ”المشار إليه“ من قانون مكافحة التمييز قد أسس مزية (تمييزاً إيجابياً) للأشخاص فيما يتعلق بالأصول العنصرية أو العرقية فهو لذلك غير دستوري.

١٠٤ - وبدأت المحكمة الدستورية بالجمهورية السلوفاكية في إجراءات استعراض اتساق قانون مكافحة التمييز مع دستور الجمهورية السلوفاكية بناء على عرض من حكومة الجمهورية السلوفاكية ممثلة في وزير العدل. وأيدت قرارها الوارد بعدم اتساق قانون مكافحة التمييز مع دستور الجمهورية السلوفاكية الوارد في حكمها، بصفة خاصة، بقولها أن الحكم

موضوع النزاع في قانون مكافحة التمييز بموافقته على التدابير الإيجابية التي تعد تدابير خاصة تهدف لتحقيق المساواة يؤسس مزية (تمييزا إيجابيا) للأشخاص ولا يقرر في نفس الوقت، حتى في شكل إطار، موضوع، ومضمون، ومعايير الموافقة على تدابير خاصة تهدف إلى تحقيق المساواة، حيث يقوض، بطريقة غير مقبولة دستوريا، الأمن القانوني في العلاقات القانونية الناشئة قبل وبعد الموافقة على التدابير الخاصة التي تهدف إلى تحقيق المساواة. ووفقا لحكم المحكمة الدستورية بالجمهورية السلوفاكية فإن الحكم موضوع النزاع بعدم إشارته إلى الطابع المؤقت للتدابير الخاصة التي ذهبت إلى تحقيق المساواة باعتبارها عاملا مهما يمكن أن يصبح بالتالي أساسا للتمييز ضد جماعات أخرى دون وجود أساس مقبول دستوريا له.

١٠٥ - في إطار الحكم المشار إليه الصادر عن المحكمة الدستورية بالجمهورية السلوفاكية، فإن اعتماد التدابير الخاصة للمساواة بحكم الأمر الواقع بين الرجل والمرأة يمكن أن ينظر إليه باعتباره غير دستوري بنفس الدرجة.

١٠٦ - لم تحدث تغيرات في هذا المجال، فقانون العمل الساري يتضمن تدابير تستهدف حماية الأمومة و ضمانات بأن هذه التدابير لن تؤدي إلى التمييز.

المادة ٥ - القضاء على القوالب النمطية والأحكام المسبقة الجنسانية

المادة ٥ (أ)

١٠٧ - إلحاقا بالتعليق الختامي للجنة، الجزء ج، العوامل التي تعوق تنفيذ الاتفاقية (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (A/53/38/Rev.1, Paragraph 74) يمكن أن نلاحظ أن تغيرات قد حدثت في سلوفاكيا بشأن مركز المرأة والرجل في الأسرة. وعند تحديث مفهوم سياسة الدولة تجاه الأسرة، والذي وافقت عليه حكومة الجمهورية السلوفاكية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، تم تحديد الأولويات للفترة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦، كتحسين الحصول على فرص التعليم، وتوفير السكن، والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية، وتوفير الحماية القانونية للأسرة، وتقديم المساعدة في حالات الأزمات. وأسس السياسة الاجتماعية، وبالتالي السياسة المتعلقة بالأسرة، هي مبادئ المسؤولية الفردية، والعدالة، والتضامن. وثمة تركيز خاص على مبدأ المساواة بين الجنسين ليصبح واحدا من مبادئ سياسة الأسرة، حيث يعتبر تنفيذه بصفة دائمة شرطا مسبقا للأولويات التي تم تحديدها، وبصفة خاصة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. ويشير مبدأ التوازن والمرونة إلى الحاجة إلى المساعدة المتوازنة للأسر في كل مرحلة من مراحل دورة الأسرة. وتتمثل المساعدة في دعم حلها الخاص للمشاكل الحياتية، أي في تقديم خيارات الدعم البديلة. وتهدف سياسات الأسرة إلى دعم الوالدين (الآباء والأمهات)، بغض النظر عن الشكل القانوني للأسرة الذي

يجول دون إعطاء مزية لأي شكل من أشكال الأسرة على حساب شكل آخر. ومن خلال سياسة، تستهدف بنفس الدرجة دعم كل من الشريكين في الأسرة، تنشأ ظروف تعمل على إذابة القوالب النمطية الجنسانية والتحديد الصارم لأدوار الذكور والإناث في الأسرة.

١٠٨ - وتعتبر التدابير الرامية إلى دعم التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، والتدابير الخاصة بمساعدة الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات تتعلق بالرعاية وتتصل بالسن أو الحالة الصحية مثالا على تطبيق هذه المبادئ. وتهدف التدابير إلى دعم أنشطة العمل التي يقوم بها القائمون بالرعاية التي تمكنهم من الاستمتاع بالاستقلال الاقتصادي النسبي، بينما تراعي في نفس الوقت الأشخاص الذين يعتمدون على رعاية الآخرين من أجل خلق توازن أفضل بين الحياة الأسرية والعمل.

١٠٩ - وتم تنفيذ واحد من التدابير التي تسمح بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية، لإيجاد الظروف الملائمة لنشوء خدمات أكثر مرونة تتعلق برعاية الطفل في البيئة المتزلية للطفل أو خارجها، وللتأثير بشكل إيجابي في اختيارات الوالدين في رعاية الطفل في الطفولة المبكرة، وذلك بالموافقة على القانون رقم ٢٤٤/٢٠٠٥ المعدل للقانون رقم ٢٨٠/٢٠٠٢ بشأن علاوة الوالدية وبشأن تعديل بعض القوانين، في صيغتها المعدلة في وقت لاحق ودخلت حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥. وقد زاد التشريع الجديد من خيارات الرعاية بعد أن يصل الطفل إلى ثلاث أو ست سنوات من العمر، مع تسهيل إعداد ومشاركة الوالدين في سوق العمل. ومعنى ذلك أن الوالدين العاملين، اللذين عهدوا برعاية الطفل إلى شخص آخر، شأنهما شأن الوالدين اللذين يقومان برعاية طفلهما شخصيا، يمكنهما الحصول على علاوة الوالدية.

المادة ٥ (ب)

١١٠ - لكفالة أن تتضمن التربية الأسرية الفهم الصحيح للأمومة وحالة كون المرء أحد الوالدين باعتبارها وظيفة اجتماعية، تنفذ الأشكال التالية من التربية في إطار خطة التدريب الإضافي للعاملين في مجال التعليم والهيئات العاملة في المرافق المدرسية في المؤسسات التي تديرها بشكل مباشر وزارة التربية بالجمهورية السلوفاكية (المراكز المنهجية والتعليمية):

- التربية المتعلقة بالأمومة وبكون المرء أحد الوالدين.
- السلوك الجنسي في الحرية والمسؤولية.
- التدريب المستمر لمعلمي التربية الأخلاقية.
- الإيذاء البدني للأطفال والاعتداء عليهم والعنف في الأسرة.

- التربية التي تراعي المسائل الجنسية.
- الرجل والمرأة ومركزهما في الأسرة، وفي المجتمع، والأنماط الجديدة لتقاسم العمل.
- عوامل الجنسية والعنف ضد المرأة.
- الخلفية النظرية وأسس التربية الجنسية والأسرية.
- معلم الفصل - منسقا لجميع العوامل التربوية.

١١١- في المشاريع المشار إليها أعلاه يكتسب العاملون في التعليم المعارف والمهارات الاجتماعية اللازمة لعرض قضايا السلوك الجنسي والصحة الجنسية في المدرسة في المواضيع التالية: أدوار الرجل والمرأة، ووظيفة الرجل والمرأة في عالم اليوم، وإعداد الإنسان الفرد، والإعداد التفاضلي للصبي والفتاة، والموقف المسؤول تجاه السلوك الجنسي والقوالب النمطية الجنسية، والعلاقات بالجنس الآخر، وعلاقات الشراكة، والزواج، والأسرة في زمن ما بعد الحداثة.

١١٢- وفقا لاختصاصاتها، خاطبت وزارة التربية بالجمهورية السلوفاكية مؤسسات التعليم العالي التي تتولى إعداد المعلمين والتربويين لتدريب خريجيها في المستقبل على الأنشطة التربوية التي تؤثر في التلاميذ، والتي تستهدف القضاء على القوالب النمطية الجنسية. كما طلبت وزارة التربية بالجمهورية السلوفاكية أيضا من كليات الحقوق أن تدرج في مناهجها - وهي المواد الدراسية القانونية - تربية خريجي المستقبل التي تهدف إلى القضاء على القوالب النمطية الجنسية في ممارستهم في المستقبل للمهن القانونية.

١١٣- تعتبر التربية من أجل الأمومة والوالدية نظاما قائما بذاته لتربية وتعليم التلاميذ ولذلك ينظر إليها باعتبارها جزءا لا يتجزأ من العملية التربوية.

١١٤- في المستوى الأول من المدرسة الابتدائية يهدف محتوى التربية من أجل الأمومة والوالدية إلى إعطاء المعارف الأساسية وتطوير المواقف المسؤولة، بما يتفق والمعارف العلمية والمعايير الأخلاقية. وتغطي هذه القضايا من خلال تعليم مواد مدرسية عديدة، على رأسها أسس العلوم الاجتماعية.

١١٥- وفي المستوى الثاني من المدرسة الابتدائية يتمثل تركيز تعليم التربية من أجل الأمومة والوالدية في المواد الدراسية الخاصة بالتربية الأخلاقية والدينية. فيواصل معلم الأخلاق نقل التربية من أجل الأمومة والوالدية، مع الالتزام بالمقرر الدراسي للتربية الأخلاقية. ويتم نقل الجانب البيولوجي في التربية من أجل الأمومة والوالدية من خلال مادة التاريخ الطبيعي

والجوانب الاجتماعية والمدنية من خلال مادة العلوم المدنية. وفي الموضوعات الملائمة يتم أيضا تغطيتها في مواد تعليمية أخرى (الأدب، التربية البدنية).

١١٦ - ينفذ تدريب الهيئة التعليمية في مجال التربية من أجل الأمومة والوالدية من خلال أشكال معينة للتدريب الإضافي لمستشاري التربية ومعلمي مادة التربية من أجل الأمومة والوالدية والبيولوجيا، والتاريخ الطبيعي، والعلوم الاجتماعية.

١١٧ - تم إثراء فهم الأمومة كوظيفة اجتماعية للمرأة والاعتراف بأهمية والدية في القانون الجديد رقم ٢٠٠٥/٣٦ بشأن الأسرة وبشأن تعديل قوانين معينة (تحل محل القانون رقم ١٩٦٣/٩٤ بشأن الأسرة، في صورته المعدلة). ويؤكد القانون الجديد مجددا على دور الأسرة ("الأسرة الناتجة من خلال الزواج هي الخلية الأساسية للمجتمع. يوفر المجتمع الحماية الشاملة لكل أشكال الأسرة")، غير أنه خلافا للقانون الأصلي، يعترف بالدور الكبير للوالدية: "الوالدية رسالة نوعية للمرأة والرجل يعترف بها المجتمع. ولا يكفل المجتمع للوالدية الحماية فحسب، بل أيضا الرعاية الضرورية وبخاصة من خلال الدعم المادي للوالدين في ممارسة حقوقهما والتزامهما الودية". ويحق للوالدين تربية أطفالهما وفقا لمعتقداتهما الدينية والفلسفية، مع مساعدة المجتمع ككل للأسرة في أدائها لوظيفتها في التربية.

١١٨ - تعمل الدولة والكيانات الاجتماعية الأخرى على توفير المعلومات والظروف المؤسسية للأسر لتحسين تأثيرها التربوي ويتضمن هذا بصفة خاصة النظام التربوي، ونظام الأمن الاجتماعي، والتربية الصحية. وتركز الدولة في مجال الرعاية الاجتماعية على توفير الحماية الاجتماعية والقانونية للأطفال. وتضطلع مكاتب العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة بدور مهم في تقديم المشورة والرعاية النفسية للأفراد، والأزواج، والأسرة بتقديم المشورة والخدمات النفسية، بينما تقدم المراكز التعليمية والنفسية في القطاع التربوي التربية، والمشورة والرعاية العلاجية والوقائية الشاملة، التي تقوم على العلوم البينية والنفسية المتخصصة، للأطفال والشباب وممثليهم القانونيين ومعلميهم، بهدف الوصول بشخصيتهم وتطورهم التربوي والمهني والاجتماعي إلى الحالة المثلى.

المادة ٦. العنف ضد المرأة والاتجار في النساء

١١٩ - ينص القانون الجنائي رقم ٢٠٠٥/٣٠٠، والقوانين المعدلة له، على قمع جميع أشكال الاتجار بالنساء واستغلال النساء في أعمال البغاء. وقد مر التشريع الجنائي السلوفاكي بعدد من التطورات وتم تعديل النصوص القانونية المتعلقة بقضايا الاتجار بالنساء عدة مرات. وكان القانون الجنائي السابق رقم ١٩٦١/١٤٠ يتناول جريمة "الاتجار بالنساء" غير أنه في

تعديلاته اللاحقة، والتي دخلت حيز النفاذ في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، تم توسيع مجال جريمة "الاتجار بالنساء" واستبدلت بها الجريمة الجنائية "الاتجار في الأشخاص".

١٢٠- بموجب النص المعدل أعلاه، يمكن أن يكون المستهدف بالهجوم شخصا ليس أنثى فقط بل أيضا من جنس الذكور ولم يعد ارتكاب الجريمة يتطلب توفر النية لدى مرتكبها باستغلال امرأة للمواقعة الجنسية. وفي إطار تعديل موضوع الجريمة الجنائية تم توسيع مجال أشكال السلوك غير القانوني لتشمل أيضا أشكالا أخرى من الاعتداء الجنسي، دون أن يستلزم ذلك بالضرورة وقوع هذه الأعمال بإرادة شخص آخر، بل أيضا برضائه. وبناء على هذا التعديل، تم تنفيذ الالتزام الدولي الذي ترتب على الاتفاقية الدولية لعام ١٩٤٩ المعنية بقمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الآخرين والتي وافقت عليها الجمهورية الاشتراكية التشيكوسلوفاكية السابقة في ١٤ آذار/مارس ١٩٥٨.

١٢١- يتفق التشريع الساري بشأن عقوبة الاتجار بالأشخاص مع القانون المعني بأمر الاعتقال الأوروبي رقم ٢٠٠٤/٤٠٣ والذي تكفل من خلاله القاعدة القانونية بالجمهورية السلوفاكية تطبيق قرار إطار مجلس الاتحاد الأوروبي 2002/629/JHA الصادر في ١٩ تموز/يوليه ٢٠٠٢ بشأن مكافحة الاتجار في البشر وتطبيق بروتوكول منع، وقمع، الاتجار في الأشخاص وبخاصة في النساء والأطفال، والمعاقبة عليها (أحق البروتوكول باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للجنسية لعام ٢٠٠٠، التي دخلت حيز النفاذ في الجمهورية السلوفاكية منذ عام ٢٠٠٤). وفي الوقت الراهن تتم أيضا عملية المصادقة الوطنية على اتفاقية المجلس الأوروبي المعنية بالعمل لمكافحة الاتجار في البشر.

١٢٢- ووسع القانون الجنائي القائم صورا معينة من الأشكال غير القانونية (التي تتمثل في استخدام النشاط الخادع (التزوير)، وتقييد الحرية الشخصية، واستخدام العنف، والتهديد بالعنف، والتهديد بإيقاع أذى أكبر آخر، أو الأشكال الأخرى للإكراه؛ في قبول الأذى المالي، أو أي مزايا أخرى للحصول على موافقة الشخص الذي يعتمد عليه الشخص الآخر؛ أو سوء استغلال حالة فقدان القدرة أو أي وجه ضعف آخر) مع استقبال أو تولى أمر شخص آخر، حتى ولو كان ذلك بموافقة على نحو يؤسس تغييرا في الفهم القائم حتى الآن، في ضوء تحول الجمهورية السلوفاكية إلى بلد انتقالي (بلد عبور) بل أيضا إلى بلد مقصد. وفي حالة ارتكاب الفاعل للجريمة الجنائية المذكورة باعتباره عضوا من جماعة منظمة أو التسبب بذلك في موت عدة أشخاص يمكن أن يفرض على الشخص مدة غير عادية من السجن. ولا يحدد القانون الجريمة الجنائية "للاتجار في الأشخاص" باعتباره "جريمة ضد كرامة

الإنسان“ بل بالأحرى ”كجريمة ضد الحرية“ فيزيد مدة العقوبة الجنائية الدنيا من ثلاث إلى أربع سنوات من السجن.

١٢٣ - في الجمهورية السلوفاكية لا يزال البغاء في حد ذاته يمثل ظاهرة تتعارض مع الآداب، غير أنه لا تفرض عقوبة علي ممارستها. أما الشيء الذي يعاقب عليه القانون فهو الاستفادة من البغاء، إذ يعاقب عليها بموجب الفقرة ٣٦٧ من القانون الجنائي باعتبارها جريمة قوادة. ويعني البغاء إشباع الحاجات الجنسية لشخص آخر بالجماع أو أي شكل آخر من المواقعة الجنسية، أو أي احتكاك جنسي مناظر مقابل مكافأة (أو أجر). وتم توسيع نطاق الموضوع الأصلي لجريمة القوادة في القانون الجنائي القائم؛ واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، أصبح استغلال، وممارسة البغاء وتقديمه وكذلك تسهيل البغاء أمراً يعاقب عليه القانون.

١٢٤ - ويرد في الجدول أدناه عدد الحالات التي تم اكتشافها والمتعلقة بنوعي الجرائم الجنائية المذكورة أعلاه

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٣٠-٦-
٤	٩	١١	٩	٢٣	١٣	٢٢	١٢	القوادة
٣	١١	١٦	٦	١٧	٢٨	٢٧	٤	الافتحار بالأشخاص الفقرة ١٧٩

١٢٥ - استجابة لتوصية اللجنة (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1, Paragraphs 81, 82) نذكر ما يلي: لزيادة فعالية مكافحة الاتجار بالأشخاص، واستغلال بغاء النساء تم إنشاء وحدة شرطة خاصة في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، ”إدارة مكافحة الاتجار في الأشخاص والاستغلال الجنسي“. وتندرج الوحدة تحت قيادة قوة الشرطة وتشكل جزءاً لا يتجزأ من مكتب مكافحة الجريمة المنظمة وتشمل المهام الرئيسية للوحدة:

- الكشف عن الجريمة المتصلة بالاتجار بالأشخاص، والاستغلال الجنسي، والقوادة، وإنتاج وتوزيع المواد الإباحية للأطفال والاتجار في الأطفال.
- إجراء تحقيقات للأنشطة الإجرامية.

- تقديم التوجيه المنهجي وتنسيق أنشطة المصالح المعنية بمكافحة الجريمة المنظمة أثناء عملية الكشف عن الجرائم المرتبطة بالاتجار في الأشخاص والاستغلال الجنسي.
- تنسيق التعاون مع دوائر الشركاء الأجانب لحل الجرائم المنظمة الدولية المرتبطة بالاتجار في الأشخاص والاستغلال الجنسي.

١٢٦- اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، تم رفع مستوى إدارة مكافحة الاتجار في الأشخاص وإدارة الاستغلال الجنسي إلى قسم، الأمر الذي ترتب عليه زيادة معتدلة في مستوى التوظيف. وأصبح اسم القسم الجديد قسم الاتجار بالأشخاص والاستغلال الجنسي ومساندة الضحايا، ونتج عن ذلك زيادة سلطاته وواجباته لتأمين المساعدة لضحايا الاتجار والاستغلال الجنسي. ويتعاون القسم بنشاط مع المنظمات غير الحكومية ومراكز الأزمات في مجال تقديم المساعدة لضحايا الاتجار في الأشخاص، سواء كان دعماً نفسياً أو توفير المأوى المؤقت.

١٢٧- لتحسين الحالة غير المرضية في مجال الاتجار بالنساء، أجرى القسم عدداً من العمليات تستهدف توفير الخدمات الجنسية في نوادي الإثارة الجنسية. كما ساعدت وحدات شرطية أخرى في هذه العمليات، كضباط شرطة الحدود والأجانب والشرطة المالية. ويتعاون القسم في إطار التحري عن حالات تحريض النساء على السفر إلى بلدان اجنبية لممارسة البغاء بحجة زائفة تتمثل في العمل بوظائف مختلفة مع دوائر الشرطة الشريكة في ألمانيا، وسلوفينيا، والسويد. كما يساعد القسم أيضاً في حالات إعادة النساء اللائي تم الاتجار بهن إلى سلوفاكيا.

١٢٨- تلقت قضايا مكافحة الاتجار في الأشخاص قوة دفع جديدة في ٢٠٠٥ عندما عين وزير الداخلية فريق خبراء لمنع الاتجار في الأشخاص وتقديم المساعدة لضحاياه. ويتألف هذا الفريق من ممثلين عن الوزارات المختلفة، والمنظمات غير الحكومية، وممثل عن المنظمة الدولية للهجرة و مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. وكانت مهمته الرئيسية إعداد خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص.

١٢٩- وفي الوقت نفسه وبتوصية من حكومة الجمهورية السلوفاكية، تم تعيين المنسق الوطني لمكافحة الاتجار بالأشخاص في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ وتمثل دوره في تنسيق أنشطة الهيئات المكلفة بالمهام الناتجة عن خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص.

١٣٠- وافقت حكومة الجمهورية السلوفاكية على خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص في ١١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. بموجب القرار رقم ٢٠٠٦/٥. وتتضمن الخطة عدداً من المهام في مجال تنظيم وتنسيق الأنشطة وجمع وتقييم البيانات ذات الصلة وكذلك في

مجال الوقاية، والإعلام، والتدريب و تقديم المساعدة للضحايا. وبالإضافة إلى إجراء سلسلة من الحملات الإعلامية والدورات التدريبية لموظفي الإدارة الحكومية المختصين، يجري التعاون المنظم مؤسسيا بين سلطات الدولة والمنظمات غير الحكومية ومن المقرر إعداد نموذج لإعادة ضحية الاتجار مرة أخرى إلى الجمهورية السلوفاكية يضم أيضا برنامجا لإعادة التهيئة الاجتماعية (انظر المرفقات: المادة ٦ - المرفق ٣).

١٣١- تستخدم الجمهورية السلوفاكية في جهودها لمكافحة الاتجار خيرة المؤسسات الدولية، وبصفة خاصة مكتب الأمم المتحدة و منظمة الأمن و التعاون في أوروبا والمجلس الأوروبي.

١٣٢- وفيما يتعلق بالعنف المرتكب ضد المرأة، أدخلت خلال الفترة بين ١٩٩٩ و ٢٠٠٢ تعديلات علي القانون الجنائي للجمهورية السلوفاكية، وقانون الإجراءات الجنائية، والقانون الخاص بالجرائم الإدارية، وقانون الإجراءات المدنية، والقانون المدني، والقانون الخاص بتعويض ضحايا جرائم العنف، والقانون الخاص بالمساعدات الاجتماعية الذي قد يسهم، إلى حد كبير، في زيادة فاعلية عملية القضاء على العنف ضد المرأة. وقد بدأ تقييم آثار تعديلات القوانين وتشير الفوائد المحققة إلى حدوث تحسن في حل القضايا المتعلقة بالعنف المتزلي. وقد حدثت أهم التغيرات في مجال العنف، الذي يطلق عليه مصطلح أكثر شمولاً هو "العنف المتزلي" في المذكرات التفسيرية للتعديلات.

١٣٣- يعاقب القانون الجنائي رقم ٢٠٠٣/٣٠٠ على الأفعال التي تندرج تحت جريمة ضرب شخص قريب أو شخص عهد برعايته إلى شخص آخر في مجال شخصي أوسع، في ضوء توسيع نطاق التعريف القانوني لمصطلح الشخص القريب والشخص الذي عهد برعايته إلى شخص آخر. ولما كان الشخص القريب أو الأشخاص المؤمنون لا يعتبرون فقط أقارب من الدرجة الأولى، فإن المصطلح يشمل أيضا أحد الوالدين الذي يقوم بالتبني، والطفل المتبني، والزوج أو الزوجة السابقين، والشخص المشارك في المعيشة، والشخص المشارك في المعيشة سابقا، وأحد والدي الطفل المشترك، والشخص القريب منهم في علاقته. ووسع المشرع مجال الجانب الموضوعي لاستحقاقات هذه الجريمة الجنائية وقرر تشديد العقوبة على مرتكبيها. كما يدخل القانون الجنائي أيضا ما يطلق عليه المعاملة الوقائية ويمكن المحكمة من فرضها على الفاعل الذي ارتكب جريمة عنف ضد قريب أو شخص مؤتمن عليه، حيث يتوقع بالمنطق أن يستمر في أعماله العنيفة.

١٣٤- أدخلت التعديلات على القانون الجنائي الأصلي رقم ١٩٦١/١٤٠ قييدا على الشخص بمنعه من الاقتراب لأقل من خمسة أمتار من الشخص المصاب وقيدا على الشخص

يمنعه من البقاء قريبا من مسكن المصاب. وكان موضع نقد اللجنة (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة A/53/38/Rev.1 الفقرتان ٧٩ و ٨٠) هو القدرة المحدودة لسلطات الشرطة في اتخاذ إجراء قانوني ضد مرتكب العنف بصورة مستقلة عن ضحية الجريمة. وفي هذا الصدد، أتاح تعديل قانون الإجراءات الجنائية بدء الإجراءات القانونية ضد الفاعل أيضا بدون موافقة الضحية. وتم تضيق مجال الجرائم التي يتطلب اتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها موافقة المصاب في قانون الإجراءات الجنائية وصيغ النص التشريعي بحيث يسمح باتخاذ الإجراءات القانونية في الجرائم الموجهة ضد فرد من أفراد الأسرة ولا يشترط موافقة ضحية العنف أو الاغتصاب. وأشار عدد من الدراسات إلى أن شدة العنف قد تصاعدت في أعقاب صدور تقرير لجنة الجريمة وأن مرتكبي جرائم العنف كثيرا ما كانوا يضغطون على المتضررين لسحب موافقتهم على التقاضي. واتخذ مسار مشابه للعمل عند تعديل القانون المعني بإجراءات سوء السلوك.

١٣٥- في عام ٢٠٠١، أدخلت مادة جديدة على إجراءات الجرائم الجنائية المتعلقة "بالعنف الجنسي". ويمكن أن يكون مرتكب هذه الجريمة رجلا أو امرأة. وقرر التعديل الصادر في ٢٠٠٣ أنه حيث يكون مرتكب الجريمة قد عوقب مرتين لارتكابه جرائم ضرب لشخص قريب أو شخص عهد إليه برعايته، أو اغتصاب أو عنف جنسي أو اعتداء جنسي، أو اتجار بالأشخاص، ويكون قد نفذ جزءا من الحكم على الأقل فإن المحكمة ستفرض عليه حكما بالسجن مدى الحياة، شريطة استيفاء الشروط الواردة في القانون الجنائي؛ وإلا يفرض عليه حكم بالسجن لمدة ٢٥ سنة، إذا لم تكن ثمة ظروف تستحق وضعها في الاعتبار بصفة خاصة تحول دون ذلك. ومع ذلك، لا يمكن للمحكمة أن تفرض عقوبة تقل عن السجن لمدة ٢٠ سنة على مرتكب مثل هذه الجريمة.

١٣٦- أخذ في قانون الإجراءات الجنائية الجديد بإعفاء من مبدأ الرسمية أو القانونية المتمثل في حق التصرف في الشخص المتضرر والمتعلق بعملية الادعاء كلها ("موافقة المتضرر"). ووفقا لهذا الحكم الجديد لن تكون موافقة المتضرر مطلوبة في الجرائم الجنائية التي يتميز بها العنف المترلي (مثلا ضرب شخص قريب أو شخص عهد برعايته إلى شخص آخر، أو الاغتصاب، أو العنف الجنسي، إلخ) ولكن هذه الموافقة ستكون مطلوبة فقط في الجرائم المعددة التي لا تندرج في مجال العنف المترلي. ولذلك فإن استخدام حق التصرف في مسار الدعوى والتعامل معه من قبل المتضرر قد أصبح أكثر تخصيصا وشفافية. وبالإضافة إلى ذلك فقد سمح بمنح الموافقة التي علقته أو سحبت بالفعل إذا لم يكن إظهار الإرادة حرا.

١٣٧- وفي عام ٢٠٠٥، دخل القانون رقم ٥٧٦/٢٠٠٤ بشأن الرعاية الصحية والخدمات المتصلة بالرعاية الصحية وتعديل قوانين معينة حيز النفاذ، فأدخل على القانون الجنائي مادة جديدة للإجراءات المتعلقة بجريمة "التعقيم غير القانوني".

١٣٨- نتج عن تعديل القانون المدني تغيير أساسي في ممارسته حتى الآن. إذ تضمن نصا يسمح باستخدام الممتلكات المشتركة، أي أثناء الحياة الزوجية، ولكن أيضا بعد الطلاق حتى يتم تقسيم الممتلكات بقرار من المحكمة لمنع الشخص العنيف من استخدام شقة أو منزل الزوجية. ويعتبر التشريع الذي نفذ حديثا أن الحق في استخدام السكن يخص كلا من الزوجين وعندما يسلك أحد الزوجين سلوكا عنيفا يجعل استخدام المسكن مستحيلا فعليا بالنسبة للشخص الآخر، فمن الضروري أن نضمن للضحايا ممارسة حقهم الدستوري بتقييد حق مرتكب العنف في استخدام السكن. وبالمثل سوف تقرر المحكمة متى وفي ظل أي ظروف لا يتم توفير سكن بديل لمرتكب العنف.

١٣٩- فيما يختص بالقانون المدني، مكن قانون الإجراءات المدنية المحاكم بموجب أمر ابتدائي بأن تفرض على مرتكب العنف عدم الدخول مؤقتا للمنزل أو الشقة الذي يعيش فيه الشخص القريب منه أو الذي عهد إليه برعايته، والذي توجد شكوك مبررة في ارتكابه جريمة العنف في حقه.

١٤٠- أشارت اللجنة، في استنتاجاتها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرات ٨١ و ٨٢) أيضا إلى غياب (آليات الحماية) لضحايا العنف المنزلي وأوصت الجمهورية السلوفاكية بإنشاء مراكز للأزمات توفر المساعدة الطبية والنفسية لضحايا العنف.

١٤١- في السنوات ٢٠٠٠ ثم في ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ تم تعديل القانون رقم ١٩٩٨/١٩٥ بشأن المساعدة الاجتماعية عدة مرات. وبناء على هذا القانون أمكن بناء شبكة من المرافق المتخصصة للنساء اللاتي يعانين من العنف يمكن أن تحصل فيها المرأة على دعم اجتماعي متخصص ومساعدة اجتماعية ومشورة اجتماعية ونفسية، ووساطة مشورة قانونية وأشكال أخرى من المشورة المتخصصة.

١٤٢- بموجب القرار الحكومي رقم ١٠٩٢/٢٠٠٤ الصادر في عام ٢٠٠٤ تم اعتماد الاستراتيجية الوطنية لمنع العنف المرتكب ضد المرأة وفي الأسر والقضاء عليه، وهدفها هو إيجاد تعاون منسق ومتكامل بين جميع العناصر الفاعلة المهمة في مجال منع تزايد العنف، مع توفير المساعدة الفورية الفعالة، واستخدام التشريع القائم بصورة فعالة في الممارسة وجمع قاعدة المعارف الكافية عن العنف المرتكب ضد المرأة (انظر المرفقات: المادة ٦ - المرفق ١).

١٤٣- تشكل الاستراتيجية إطاراً أساسياً للشروع في اتخاذ الإجراءات الفعالة في مجال منع العنف المرتكب ضد المرأة وفي الأسر والقضاء عليه، وتحلل العنف ضد المرأة وفي الأسر في إطار مجتمعي سلوفاكي أكثر اتساعاً وكذلك في إطار الوثائق الدولية. كما أنها تلخص الإجراءات المحتملة لحل قضايا العنف في علاقات الحياة الشخصية التي تحدد المبادئ الأساسية والأهداف والمبادئ التشغيلية للاستراتيجية.

١٤٤- لتنفيذ الاستراتيجية بشكل فعال، التزمت الحكومة في عام ٢٠٠٥ بتطوير خطة العمل الوطنية لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه. وتم تطوير الوثيقة للفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٨ واعتمدها حكومة الجمهورية السلوفاكية في ٢٤ آب/أغسطس ٢٠٠٥. بموجب القرار رقم ٦٣٥. والهدف الأساسي لخطة العمل الوطنية هو تنفيذ إجراءات منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه بدرجة كافية وبطريقة فعالة، وعلى نحو يقي المرأة من الاضطرار إلى مواجهة التعدي على حقوقها الإنسانية ويمكنها من أن تعيش حياتها في أمان وحرية وبكرامة ودون أي تهديدات. وأجرى المركز الوطني السلوفاكي دراسة مقارنة، هي صكوك الحماية القانونية للنساء من ضحايا العنف في الجمهورية السلوفاكية وفي البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي تم اختيارها (السويد) والتي عرضت على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة بالجمهورية السلوفاكية في ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٦ (انظر المرفقات: المادة ٦ - المرفق ٢).

١٤٥- وتطرح الاستراتيجية الوطنية في إطار تدابيرها حلولاً للمشكلات في أطر زمنية مختلفة من أجل تحقيق الأهداف. وتتضمن خطة العمل تدابير يتعين مواجعتها فوراً، وكذلك تدابير تضم الأساس الجوهرى لحل المشكلات التي سيستفاد من حلها في تحقيق الأهداف الطويلة الأجل. ويشمل ذلك بصفة خاصة تنفيذ الخطوات الجوهرية في مجال الوقاية، والتدريب، والبحوث، وأيضا بناء الإطار المؤسسي للمساعدة المنسقة للنساء اللاتي ارتكبت العنف بمحققهن. وسوف يكون من الضروري أيضا مواصلة تحسين الأحكام التشريعية المتعلقة بهذه القضايا. وبموجب قرار من وزارة التربية في الجمهورية السلوفاكية تم منذ ٢٠٠٦ إدراج القضايا قيد النظر في الخطة الوطنية للتوعية بحقوق الإنسان للفترة ٢٠٠٥ - ٢٠١٤. وبناء على قرار الحكومة رقم ٤٤٦/٤٠٠٤ الصادر في ١٣ أيار/مايو ٢٠٠٤، تم في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ تشكيل لجنة وطنية للتوعية بحقوق الإنسان مع مركز حقوق الإنسان الوطني السلوفاكي. وينبع تشكيل هذه اللجنة مع مركز حقوق الإنسان الوطني من التزام الجمهورية السلوفاكية المشار إليه في عملية التقييم التي طورتها الجمهورية السلوفاكية وعرضتها على مكتب الأمم المتحدة أثناء العقد الأول من التوعية بحقوق الإنسان.

١٤٦- وتستجيب خطة العمل الوطنية للحاجة إلى زيادة عدد أماكن اللجوء ومراكز الأزمات لضحايا العنف المتزلي وإدخال الخدمات المتخصصة التي لايزال المتوفر منها قليلا في سلوفاكيا في إطار شبكة الخدمات الاجتماعية المصممة لتقديم الدعم للنساء اللائي يتعرضن للضرب هن وأطفالهن. وفي إطار تنفيذ خطة العمل الوطنية، سوف تشكل أفرقة متكاملة من أجل تنسيق عمل التخصصات المعنية لتقديم المساعدة الفعالة للنساء اللائي يتعرضن للضرب ولأطفالهن.

١٤٧- أنشأت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة، بالتعاون مع فريق الخبراء المعني بمنع العنف ضد المرأة والعنف الأسري، المجلس الحكومي لمنع الجريمة الذي سيكون ضامنا لخطة العمل. وعقد الاجتماع الأول لفريق العمل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥. ووافق الأعضاء الحاضرون عندئذ على ضرورة توسيع نطاق عضوية الفريق بضم خبراء آخرين من القطاع غير الحكومي لمنح المنظمات غير الحكومية مزيدا من الفرص للمشاركة في إعداد مشاريع قرارات مفاهيمية وتشريعية مختلفة (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الفقرتان ٨٣ و ٨٤).

١٤٨- بموجب القانون رقم ٣٢٧/٢٠٠٥ بشأن تقديم المساعدة القانونية للأشخاص الذين يكونون في حاجة مادية، أنشئ اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، مركز المساعدة القانونية كمؤسسة حكومية معنية بالميزانية مقرها براتيسلافا. ويقدم المركز المساعدة للأشخاص الطبيعيين الذين لا يستطيعون بسبب عوزهم المادي استخدام الخدمات القانونية من أجل الممارسة المنتظمة لحقوقهم وحماية هذه الحقوق.

١٤٩- حدثت تغيرات مهمة في الرصد الإحصائي للقضايا المتعلقة بالعنف ضد المرأة. وأصبح ذلك ممكنا بإنشاء عنوان إحصائي مستقل هو الشخص المتضرر - المرأة داخل مجموعة البيانات التي يتم رصدها. وثمة مجموعة مختارة من أهم البيانات المتعلقة بإحصاءات الجريمة على موقع وزارة العدل بالجمهورية السلوفاكية على الإنترنت www.justice.gov.sk.

١٥٠- الهدف من القانون الجديد رقم ٢١٥/٢٠٠٦ الخاص بتعويض ضحايا جرائم العنف، بإدراج التشريع الأوروبي في القانون السلوفاكي، هو تحسين إمكانية الحصول على تعويض عن الضرر الواقع بسبب جريمة عنف عمدية مرتكبة في أراضي بلد عضو آخر في الاتحاد الأوروبي غير البلد الذي يقيم فيه المتضرر بصفة دائمة. وفي هذا الصدد أنشئت آلية لعرض الدعاوى المتعلقة بالتعويض، وتم إنشاء هيئة في الجمهورية السلوفاكية مكلفة بالبت في الدعاوى، وهيئة مكلفة بتقديم المساعدة الضرورية لرفع الدعوى للمطالبة بالتعويض لشخص متضرر من مواطني الجمهورية السلوفاكية، أو شخص ينتمي إلى بلد عضو آخر من بلدان

الاتحاد الأوروبي يقيم بصفة دائمة في الجمهورية السلوفاكية، أو شخص عدم الجنسية يقيم بصفة دائمة في الجمهورية السلوفاكية ممن تعرضوا للضرر في أراضي بلد عضو آخر في الاتحاد الأوروبي.

١٥١- تقدم البحوث معلومات مهمة عن العنف المرتكب ضد المرأة. وكان أول بحث ممثل في هذا المجال في سلوفاكيا هو المسح الذي قام به بودناروفا، ب.، وفيلادلفيوفا، ج.: Domestic violence and the violence committed against women in the SR, SŠPR, 2003 وأجري هذا المسح، على عينة ممثلة (من السكان البالغين في الجزء الأول، ومن النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن ١٨ سنة في الجزء الثاني) باستخدام استبيانات موحدة مع جمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية. وأثبت تحليل البيانات وجود أدلة على حدوث أنواع مختلفة من العنف، تتراوح بين العنف البدني والجنسي، مروراً بالعنف النفسي والاجتماعي، إلى العنف الاقتصادي. وقد تم إثبات ذلك في مجموعة من الظروف: في العمل، وفي المدرسة، وبين جماعات الأقران، وبين عامة الجمهور، وفي الحياة الخاصة للأسرة أو حياة المشاركة. وبالنسبة للعنف خارج علاقة المشاركة، مرت نحو ٤٠ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٦٥ بتجارب شخصية تعرضن فيها للعنف الجنسي و ١٩,١ في المائة بالعنف البدني. وتعاني النساء في سلوفاكيا عنفاً أكثر من الرجال الذين يعرفنهم. ومن بين النساء البالغات في الجمهورية السلوفاكية اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٦٥ سنة، واللاتي كان لهن شريك في حياتهن في وقت أو آخر، تعرضت ٢٩,٣ في المائة منهن للعنف من ١ على الأقل من شركائهن - أي ما يقرب من ثلثهن. وتعرضت ١٥,١ في المائة لعنف واضح (أي لأعمال عنف بدني أو جنسي متكررة كثيراً وعن نفسي، أو اجتماعي، أو اقتصادي قائم بصفة دائمة تقريباً) وتعرضت ١٤,٢ في المائة لعلاقات عنف أكثر اعتدالاً (أي تكرار حدوث أعمال عديدة من أعمال العنف البدني أو الجنسي، أو العنف الاجتماعي، والحوادث عنف نفسي أو اقتصادي متكررة). والعنف ضد المرأة مشكلة خطيرة في سلوفاكيا وقد أوليت له وسوف تولى له دائماً العناية الملائمة.

التغيرات في القانون الجنائي والقانون المدني في مجالات العنف المرتكب ضد المرأة

١٥٢- في الفترة بين ١٩٩٨ و ٢٠٠٦، اعتمدت قواعد تنظيمية قانونية جديدة أو معدلة تتعلق أيضاً بالعنف ضد المرأة:

- القانون رقم ٢٠٠٦/٢١٥ (مجموعة القوانين) بشأن تعويض ضحايا جرائم العنف.
- القانون رقم ١٩٩٨/٢٥٦ (مجموعة القوانين) بشأن حماية الشاهد وتعديل بعض القوانين المعدلة في وقت لاحق.

- القانون رقم ١٩٩٩/٣١١ (مجموعة القوانين) بشأن سجل الجريمة على النحو المعدل لاحقاً.
- القانون رقم ٢٠٠٠/٣٨٥ (مجموعة القوانين) الخاص بالقضاة والمقيمين وتعديل بعض القوانين على النحو المعدل لاحقاً.
- القانون رقم ٢٠٠١/٤ (مجموعة القوانين) بشأن المحاكم ودائرة حرس السجون على النحو المعدل لاحقاً.
- القانون رقم ٢٠٠١/٦٥ (مجموعة القوانين) الخاص بإدارة واستعادة المطالبات القضائية على النحو المعدل لاحقاً. (أنشأ هذا القانون خزانة قضائية، اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١، بموجب الفقرة ٤ تنفذ وظيفتها المحكمة الإقليمية في براتيسلافا).
- القانون رقم ٢٠٠٢/١٨٥ (مجموعة القوانين) بشأن مجلس القضاة في الجمهورية السلوفاكية وتعديل قوانين معينة على النحو المعدل لاحقاً.
- القانون رقم ٢٠٠٣/٤٥٨ (مجموعة القوانين) بشأن إنشاء المحكمة الخاصة ومكتب المدعي الخاص وتعديل قوانين معينة.
- القانون رقم ٢٠٠٣/٥٤٨ (مجموعة القوانين) بشأن الأكاديمية القضائية وتعديل قوانين معينة على النحو المعدل لاحقاً.
- القانون رقم ٢٠٠٣/٥٤٩ (مجموعة القوانين) بشأن موظفي المحاكم، المعدل بالقانون رقم ٢٠٠٤/٧٥٧ (مجموعة القوانين).
- القانون رقم ٢٠٠٣/٥٥٠ (مجموعة القوانين) عن ضباط المراقبة والوساطة وتعديل قوانين معينة.
- القانون رقم ٢٠٠٤/٣٨٢ (مجموعة القوانين) بشأن خبراء المحاكم والمترجمين الشفويين والمترجمين التحريريين وتعديل قوانين معينة على النحو المعدل بالقانون رقم ٢٠٠٦/٩٣.
- القانون رقم ٢٠٠٤/٤٠٣ (مجموعة القوانين) بشأن أمر الاعتقال الأوروبي وتعديل قوانين معينة.
- القانون رقم ٢٠٠٤/٤٢٠ (مجموعة القوانين) بشأن الوساطة وتعديل قوانين معينة.

- القانون رقم ٤٧٥/٢٠٠٥ (مجموعة القوانين) الخاص بتنفيذ حكم السجن وتعديل قوانين معينة.
- القانون رقم ٥٢٨/٢٠٠٥ (مجموعة القوانين) بشأن تنفيذ عقوبة السخرة وتعديل القانون رقم ٥/٢٠٠٤ (مجموعة القوانين) الخاص بدوائر التوظيف وتعديل قوانين معدلة على النحو المعدل لاحقا.
- القانون رقم ٢٢١/٢٠٠٦ (مجموعة القوانين) بشأن تنفيذ الحضانة.

العدد الإجمالي للضحايا (٢٠٠٢ - ٢٠٠٥)

٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
					جرائم العنف
١١٩	١٣٦	١٣٦	١٥٥	١٣٥	- جرائم القتل
١٧٩٢	٢٠٣٩	٢٠٣٩	١٨٧٢	١٥٠٥	- السطو على الأشخاص
٤٠٢٠	٣٩٦٢	٣٩٦٢	٤٢١٥	٤٥٠٦	- الضرر البدني الفعلي
٨٣٠	١١٤٥	١١٤٥	١١٩٤	١٦٧	- ضرب شخص قريب أو شخص مكفول
					الجرائم الخلقية
٢٠٠	٢٢٤	٢٢٤	٢٣٤	١٧٢	الاعتصاب
٣٩٨	٤٦٨	٤٦٨	٤٢٤	٤٦٤	الاعتداء الجنسي
١٨	٣٣	٣٣	٤٣	٢٤	الاتجار بالأشخاص

عدد النساء - الضحايا للنشاط الإجرامي العنيف (٢٠٠٢ - ٢٠٠٥)

٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
				جرائم العنف
٤١	٤١	٥٢	٥٤	- جرائم القتل
٥٦٩	٥٩٧	٥٤٧	٣٨٣	- السطو على الأشخاص
٨٩٤	٨٨٨	١٠٥٧	١٢٦١	- الضرر البدني الفعلي
٦٣٥	٩٢٠	٨٩٥	١١١	- ضرب شخص قريب أو شخص مكفول
				الجرائم الخلقية
٢٠٠	٢٢٤	٢٣٤	١٧٢	الاعتصاب
٣٥٩	٣٩٩	٣٧٢	٤٠٠	الاعتداء الجنسي
١٦	٢٩	٤٢	٢٢	الاتجار بالأشخاص

المصدر: وزارة الداخلية بالجمهورية السلوفاكية - ٢٠٠٦

إحصائيات بعدد المدانين، والمتضررين (ضحايا الجرائم) والأشخاص الحاصلين على تعويض في الفترة
من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٤

عدد المدانين	٢٠٤	٢١٥	٢٢٧-٢٢٩	٢٤١	٢٤١	٢٤٢-٢٤٣	٢٤٦	٢٤٦
١٩٩٨	٧	١٨	١	٨٩	٠	٢٦٦	١٠	٠
١٩٩٩	١	١١	٠	٧٣	٠	٢٦٣	٣	٠
٢٠٠٠	٤	٣٣	٠	٦٠	٠	٢٧٠	١٣	٠
٢٠٠١	٦	٢٣	١	٦٥	٠	٣٠٥	٦	٠
٢٠٠٢	٥	٥٠	٠	٦٣	١	٢١٨	٦	٠
٢٠٠٣	٨	١٣٧	٠	٧٢	٨	١٨٣	٧	٠
النصف الأول من ٢٠٠٤	٣	١٦٥	٢	٣٧	٧	٩٦	٦	٠

المصدر: وزارة العدل بالجمهورية السلوفاكية، ٢٠٠٥

١٥٣ - من زاوية تنفيذ الاتفاقية، ينص القانون رقم ٢٠٠٥/٣٠٠ والقانون الجنائي، بصيغته المعدلة لاحقاً، على المواد ذات الصلة التالية في الإجراءات الخاصة بالجرائم الجنائية المشار إليها أيضاً في الجداول التي تبين عدد المدانين والضحايا.

الفقرة ٢٠٨ ضرب شخص قريب أو مكفول

الفقرة ١٥٠-١٥٣ الإجهاض غير القانوني

الفقرة ١٩٩ الاغتصاب

الفقرة ٢٠٠ العنف الجنسي

الفقرة ٢٠١-٢٠٢ الاعتداء الجنسي

الفقرة ١٧٩ الاتجار بالأشخاص

الفقرة ٢٤٦ إجراء التجارب بغير ترخيص على البشر واستنساخ إنسان

الجزء الثاني

المادة ٧ - الحياة السياسية والعامّة

المادة ٧ (أ)

١٥٤ - لم يحدث تغيير ملموس.

المادة ٧. (ب)

١٥٥ - يتسم تمثيل المرأة في الوظائف العامّة وفي عمليات صنع القرار في الجمهورية السلوفاكية بعدم المساواة. ففي المجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية (البرلمان) بعد انتخابات ٢٠٠٢ كان يوجد ٢٩ امرأة من مجموع أعضاء البرلمان البالغ ١٥٠ عضواً، وهو ما يمثل ١٩,٣ في المائة. وفي وقت لاحق وبعد رحيل العديد منهن إلى البرلمان الأوروبي انخفض عددهن إلى ٢٤ ويمثل هذا العدد حالياً ١٦ في المائة. وفي ١٩٩٨ كانت نسبة النساء في البرلمان ١٤ في المائة. وفي البرلمان الأوروبي البالغ عددها ١٤ عضواً كانت خمسة أعضاء من النساء؛ وكانت واحدة منهن نائبة رئيس اللجنة البرلمانية. وعلى مدى سنوات العقد الأخير كان تمثيل النساء في الحكومات منخفضاً - فكان عدد النساء في الحكومة في الفترة بين ١٩٩٨ و ٢٠٠٢ امرأتين (واحدة نائبة لرئيس الوزراء وواحدة وزيرة)، وفي حكومة الفترة من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٦ كانت توجد وزيرتان وشغلت ٤ نساء وظيفة وزراء دولة في أربعة قطاعات. وتوجد في الحكومة الحالية بعد انتخابات ٢٠٠٦ وزيرة واحدة.

١٥٦ - لا يشترط التشريع الحالي في الجمهورية السلوفاكية الالتزام بالتمثيل المتناسب للرجال والنساء عند تقديم المرشحين على قوائم الحزب في الانتخابات. وفي عام ١٩٩٤، كانت نسبة النساء المرشحات على قوائم الحزب في انتخابات المجلس الوطني بالجمهورية السلوفاكية ١٥ في المائة، وفي ١٩٩٨ كان هذا الرقم ١٦,٨ في المائة، وفي ٢٠٠٢ كان هذا الرقم ٢٣,٤ في المائة، على التوالي، وهو ما يمثل اتجاهها إلى الارتفاع (انظر المرفقات: المادة ٧ - المرفق ١).

١٥٧ - في توصياتها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة A/53/38/Rev.1، الفقرتان ٧٥ و ٧٦) أعربت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عن قلقها إزاء إساءة فهم تدابير معينة واردة في الاتفاقية من جانب حكومة الجمهورية السلوفاكية، وبالتالي أسوء تفسيرها. ولذلك فقد أوصت اللجنة باتخاذ آليات قانونية وآليات أخرى تستهدف القضاء على استمرار الأفضلية التي تمنح للرجال في التوظيف وفي الحياة السياسية. واعترفت أن تخصيص حصص وتدابير قصيرة الأجل أخرى قد يكون موضوع خلاف، غير أنها دعت مع

ذلك إلى استخدام تدابير نوعية مؤقتة وأوصت أيضا بوضع جدول زمني للوصول بنسبة تمثيل النساء إلى ٣٠ في المائة كحد أدنى، وبصفة خاصة في الحياة السياسية والمشاركة في الأحزاب السياسية.

١٥٨- لا يسمح قانون مكافحة التمييز بإدخال نظام الحصص، أو اتخاذ أي تدابير خاصة مؤقتة أخرى تستهدف تعجيل المساواة الفعلية بين الرجال والنساء. غير أنه فيما يتعلق بالمستقبل لاتزال الأنشطة الرامية إلى تحقيق التمثيل المتوازن للنساء في الهيئات العامة وفي وظائف صنع القرار في الجمهورية السلوفاكية في بؤرة الاهتمام بالنسبة للآليات المؤسسية التي تستهدف تحقيق المساواة في الفرص والمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال دعم المرأة والمساواة في الفرص بين الرجال والنساء.

١٥٩- في الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤، تم الاضطلاع بمشروع MATRA "تعزيز مشاركة المرأة في الحياة العامة والسياسية في الجمهورية السلوفاكية" بهدف تحقيق تمثيل أكثر توازنا للرجال والنساء في الهياكل الديمقراطية للمجتمع السلوفاكي عن طريق زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة والسياسية. كان منسق المشروع هو الرابطة المدنية للنساء العاملات في الوظائف الفنية بالتعاون مع مركز منع الصراع والقضاء عليه ومعهد القضايا والسياسات العامة بهولندا. وشملت الأنشطة الرئيسية للمشروع تنظيم مناقشة عامة عن احتياجات وشروط مشاركة المرأة في الحياة العامة والسياسية، وإقامة منتديات لمشاركة المرأة في السياسة، ضمت بين أنصارها شخصيات من الحياة السياسية والعامة والاجتماعية. وقبل انتخابات المجلس الوطني بالجمهورية السلوفاكية وللطبقة العليا من هيئات الحكم الذاتي المحلية كان المعلمون الذين يتم تدريبهم يدرّبون النساء اللائي قررن الانضمام إلى الحياة السياسية والعامة، وبلغ عدد النساء اللائي تدرّبن على المستوى الوطني ٦٠٠ امرأة.

١٦٠- وشملت الأنشطة الرئيسية الأخرى التي تضمنها المشروع النشر غير المنتظم "لخطابات"، لمساندة نساء معينات عند دخولهن إلى الحياة العامة، وكذلك الأنشطة التي تركز على التغييرات التشريعية الرامية إلى تحقيق إدخال نظام الحصص في قانون الانتخابات. وتم وضع جدول زمني في إطار المشروع يهدف إلى الوصول بنسبة تمثيل المرأة في الحياة السياسية إلى ٣٠ في المائة على الأقل بحلول عام ٢٠١٠.

١٦١- على الرغم من الإخفاق في التطبيق القانوني لنظام الحصص في قوائم الأحزاب، فقد بدأت بعض الأحزاب السياسية فعلا في التفكير في تعزيز مركز المرأة في أحزابها أو أدخلت ذلك فعلا في نظمها الداخلية الخاصة. ومن النتائج الإيجابية الأخرى لهذه الأنشطة زيادة

الوعي بقضايا تمثيل المرأة تمثيلاً متوازناً في عمليات صنع القرار الذي أصبح موضوعاً للنقاش في البرلمان، وفي الأحزاب السياسية وبصفة خاصة في وسائل الإعلام.

المادة ٧ (ج)

١٦٢- اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، يمكن للأشخاص الطبيعيين والاعتباريين (كل دافع للضرائب) تخصيص ٢ في المائة من ضريبة الدخل المخصصة للأنشطة ذات النفع العام للمنظمات غير الحكومية، والمنظمات التي لا تعمل من أجل الربح - ولجمعيات المواطنين. ويمكن للمواطنين والمؤسسات ممارسة هذا الحق على أساس القانون رقم ٢٠٠٣/٥٩٥ (مجموعة القوانين) بشأن ضريبة الدخل. فيخصص المواطنون ٢ في المائة من الضريبة المدفوعة لمنظمة واحدة، بينما تستطيع الشركات أن تقسم نسبة الـ ٢ في المائة هذه بين عدة منظمات.

المادة ٨. المرأة في الدوائر الدبلوماسية

١٦٣- في عام ٢٠٠٥، بلغ عدد العاملين في الدوائر الدبلوماسية للجمهورية السلوفاكية ٣٠٩ منهم ١٠٠ امرأة. وتعمل ١١ امرأة في البعثات الدبلوماسية للجمهورية السلوفاكية البالغ عددها ٨٥ بعثة وتشغل ٤ نساء وظائف رؤساء سفارات للجمهورية السلوفاكية، بينما تشغل اثنتان وظيفة رئيسي البعثة الدائمة للجمهورية السلوفاكية، و٣ يعملن كمديرات للمعاهد السلوفاكية في الخارج.

١٦٤- تشارك النساء أيضاً في المفاوضات التي تجريها المنظمات الدولية باعتبارهن رئيسات وفود أو عضوات في الوفود. وكانت رئيسة وفد الجمهورية السلوفاكية في الاجتماع التاسع والأربعين للجنة المعنية بوضع المرأة هي المديرية العامة لقسم المكتب الحكومي للجمهورية السلوفاكية؛ وكانت اثنتان من ممثلي القطاع غير الحكومي أيضاً في الوفد. وفي الاجتماع الخمسين للجنة المعنية بوضع المرأة حضرت وزيرة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة اجتماع المائدة المستديرة الرفيع المستوى.

المادة ٩. الجنسية

١٦٥- وقعت الجمهورية السلوفاكية وصادقت على عدد من الاتفاقات الدولية المتعلقة بجنسية الأشخاص. وفي ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، وقعت الجمهورية السلوفاكية باعتبارها بلداً عضواً في المجلس الأوروبي وصادقت بعد ذلك في ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٩٨ على الاتفاقية الأوروبية للجنسية، التي نشرت في مدونة قوانين الجمهورية السلوفاكية برقم ٢٠٠٠/٤١٨. ووفقاً للمادة ٤ من الاتفاقية، تتعهد البلدان الأطراف عند إعدادها وموافقتها

على المعايير المتعلقة بالجنسية بالالتزام بالمبادئ العامة الواردة في الاتفاقية، أي أن "لكل شخص الحق في جنسية، ولا يحرم أي شخص بطريقة متعسفة من جنسيته ولا يؤثر الزواج أو حل الرابطة الزوجية بين شخص يحمل جنسية أحد البلدان الأطراف وشخص أجنبي، ولا يؤثر تغيير جنسية أحد الزوجين أثناء الزواج، بطريقة تلقائية في جنسية الزوج الآخر".

١٦٦- وبالإضافة إلى الاتفاقية المشار إليها أعلاه، وقعت الجمهورية السلوفاكية وصادقت على الاتفاقية المعنية بالوضع القانوني للأشخاص عديمي الجنسية وملحق هذه الاتفاقية (إشعار وزارة الشؤون الخارجية بالجمهورية السلوفاكية رقم ٢٠٦/٢٠٠١)، والاتفاقية الخاصة بخفض عدد الأشخاص عديمي الجنسية (رقم ١٩٢/٢٠٠١)، التي تترتب عليها التزامات دولية عديدة في مجال الجنسية، وكذلك الاتفاقية الخاصة بحماية الأطفال والتعاون في حالات التبني المشتركة بين البلدان (إشعار وزارة الخارجية بالجمهورية السلوفاكية رقم ٣٨٠/٢٠٠١).

١٦٧- ترد شروط الحصول على جنسية الجمهورية السلوفاكية أو فقدانها في القانون رقم ٤٠/١٩٩٣ بشأن جنسية الجمهورية السلوفاكية والتي تنص على المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة.

١٦٨- لا تفقد المرأة التي تحمل جنسية الجمهورية السلوفاكية عند زواجها من شخص أجنبي، أو عند تغيير جنسية زوجها أثناء الزواج جنسية الجمهورية السلوفاكية تلقائياً ولا تتحول جنسيته تلقائياً إلى جنسية زوجها، ولا تجعلها عديمة الجنسية أو تجبرها على الحصول على جنسية زوجها. وبموجب المادة ٥ من دستور الجمهورية السلوفاكية والفقرة ٩ القسم الأول من القانون المشار إليه، لا يفقد الشخص الذي يحمل جنسية الجمهورية السلوفاكية جنسيته إلا بتحرره من ارتباطه القانوني بدولة الجمهورية السلوفاكية بناء على طلبه. ولا يعترف دستور الجمهورية السلوفاكية أو القانون المذكور باحتمالات أخرى لفقدان جنسية الجمهورية السلوفاكية.

١٦٩- بموجب الفقرة ٥ القسم الأول أ و ب من القانون رقم ٤٠/١٩٩٣ الخاص بجنسية الجمهورية السلوفاكية، "يحصل على جنسية الجمهورية السلوفاكية الطفل الذي يحمل أحد والديه على الأقل جنسية الجمهورية السلوفاكية، أو الطفل الذي ولد على أراضي الجمهورية السلوفاكية لوالدين عديمي الجنسية، أو الطفل الذي ولد على أراضي الجمهورية السلوفاكية لوالدين أجنبيين ولا يحصل على جنسية أي منهما عند ميلاده، ولا يهم لذلك إذا كان هذا الشخص أما أو أباً.

١٧٠- بموجب الفقرة ٦ من القانون، يحصل على جنسية الجمهورية السلوفاكية الطفل الذي لا يحمل جنسية الجمهورية السلوفاكية وتم تبنيه من جانب أحد الوالدين أو كلاهما بالتبني ويكون أحدهما على الأقل حاملا لجنسية الجمهورية السلوفاكية، ولا يهم مرة أخرى ما إذا كان الوالد المتبني ذكرا أو أنثى.

١٧١- وفقا للفقرة ٧ الأقسام من ١ إلى ٦ من القانون، يمكن عند الطلب منح جنسية الجمهورية السلوفاكية لشخص لا يحمل جنسية الجمهورية السلوفاكية بعد أن يكون هذا الشخص قد استوفى الشروط التي نص عليها القانون؛ ومن هنا يمكن أن يصبح الشخص سواء كان أنثى أو ذكرا شخصا طبيعيا.

١٧٢- جنسية الجمهورية السلوفاكية ذات قيمة معادلة بغض النظر عن المسمى القانوني للحصول عليها (الفقرة ١٠). وبالمثل، فإن القانون المذكور رقم ١٩٩٣/٤٠ ينص على أولوية الصكوك الدولية: "إذا كان الاتفاق الدولي الذي تلتزم به الجمهورية السلوفاكية يشمل بعض قضايا في موضوع الجنسية تختلف عن هذا القانون تطبق أحكام الاتفاق الدولي" (الفقرة ١٧).

الجزء الثالث

المادة ١٠. التعليم

المادة ١٠. (أ)

١٧٣- ينص التشريع الساري في الجمهورية السلوفاكية على عدم التمييز في فرص الحصول على التعليم والتدريب اللاحق في جميع أنواع المدارس ومؤسسات التعليم والتدريب. وينص دستور الجمهورية السلوفاكية على أن لكل مواطن الحق في التعليم بغض النظر عن نوع جنسه. والحضور إلى المدرسة إلزامي، ومن حق المواطنين الحصول على التعليم المجاني في المدارس الابتدائية والثانوية، كما أن من حق المواطنين، وفقا لقدراتهم وإمكانيات المجتمع، الحصول على التعليم العالي بالجان. وفيما يختص ببرامج التدريب الإضافية فإن التعليم حق لكل مواطن في جميع مراحل عمره وفقا لقدراته ومصالحه (انظر المرفقات: المادة ١٠ - المرفقات ١ و ٢ و ٣).

١٧٤- مستوى التعليم بين مواطني الجمهورية السلوفاكية مرتفع؛ وتمارس المرأة والرجل الحق في التعليم دون أي تمييز من أي نوع. والمستوى التعليمي للمرأة مساو تقريبا للمستوى التعليمي للرجل ويسهم بشكل ملموس في إثبات ذات المرأة في سوق العمل. وبين جماعات

السكان النشطة اقتصادياً، كانت نسبة النساء الحاصلات على التعليم العالي مماثلة لنسبة الرجال في الأجل الطويل (بين ١١ في المائة و١٢ في المائة). وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، بلغ عدد الطلاب المتفرغين للدراسة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية ١٠٦١٩٤ منهم ٥٤٧٦٥ من النساء، أي أكثر من النصف. وبلغ عدد الطلاب غير المتفرغين للدراسة ٥٠٣٦٧ طالبا منهم ٣٢٥٩١ أو ٦٠ في المائة من النساء.

١٧٥- ترد فيما يلي النسب المتوية للنساء في التعليم العالي بحسب مجال التخصص في الدراسة: أكثر من ٦٠ في المائة في مدارس الفنون الحرة والعلوم الطبيعية، أكثر من ٥٠ في المائة من طلاب المدارس المتخصصة في الاقتصاد، ونحو ٥٠ في المائة في المدارس الفنية، و٤٠ في المائة في المدارس الزراعية، وحوالي ٢٥ في المائة في المدارس التكنولوجية. وفي المدارس تكنولوجياً صناعة الأغذية تشكل النساء أكثر من ٦٠ في المائة من الطلاب، بينما يشكلن أقل من ١٠ في المائة في مدارس الإلكترونيات، ولكن النسبة تكاد تصل إلى النصف في مدارس العمارة. وتصل نسبة النساء اللاتي يضطرن إلى إعادة سنوات دراسية إلى ٣١ في المائة فقط من العدد الإجمالي للطلاب، أي أنهن أكثر نجاحاً في الدراسة بمرحلة التعليم العالي.

١٧٦- تحصل النساء الأكثر نشاطاً من الرجال من الناحية الاقتصادية على قدر أكبر من التعليم الثانوي العام (أي أنهن يكملن التعليم الثانوي العام) (في الأجل الطويل، تصل النسبة إلى ٣٦ في المائة من النساء مقابل ٢٣ في المائة من الرجال). وتلتحق أعداد كبيرة من النساء بالمدارس الفنية العالية مقارنة بالبلدان الأخرى (ففي عام ٢٠٠٢، مثلاً، بلغ عدد الطلاب المقيدين للدراسة كطلاب متفرغين ٣٠٩٣٤ منهم ٨٢٣٩ من النساء؛ ويشهد عدد النساء اللاتي يدرسن في التعليم الفني زيادة طفيفة). ومن بين الأشخاص النشطين اقتصادياً يفوق عدد النساء اللاتي تعلمن تعليماً ابتدائياً عدد الرجال، ويشهد عدد العمال الحاصلين على هذا النوع من التعليم انخفاضاً بين كل من النساء والرجال (من ١٣ في المائة في ١٩٩٥ إلى ٤,٨ في المائة للنساء و٤ في المائة للرجال).

المادة ١٠. (ب)

١٧٧- لا يسمح التشريع المطبق الممثل في دستور الجمهورية السلوفاكية والقانون رقم ١٩٨٤/٢٩ الخاص بنظام المدارس الابتدائية والثانوية (قانون المدارس)، بصيغته المعدلة لاحقاً، بالتمييز في التعليم على أساس نوع الجنس، سواء في فرص الحصول على التعليم أو في التأثير بسبب الجنس في أعداد الطلاب المقبولين بالمدارس الثانوية. فيقبل الطلاب بجميع أنواع وأنماط المدارس الثانوية على أساس استيفاء متطلبات امتحانات الدخول فقط؛ وليس للفروق القائمة على الجنس أي أهمية.

١٧٨- وبالمثل ينص قانون مكافحة التمييز على مبدأ المساواة في المعاملة ويضع آليات للحماية القانونية في حالة مخالفة هذا المبدأ في مجال التعليم.

المادة ١٠. (ج)

١٧٩- لا تزال القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس موجودة في التعليم والتعليم العالي وإعادة التدريب. وتخطط المؤسسات المختصة في وثائقها لتكثيف إدراج التدابير، التي تشير اهتمام النساء بالتعليم من اجل العمل بالمهن التي ينظر إليها حتى الآن على أنها خاصة بالذكور، والتي ستقضي على التمثيل غير المتناسب لهن في هذا المجال غير أن النتائج لم تتضح حتى الآن بالدرجة الكافية. ومن العقوبات الرئيسية التي تحول دون تحقيق هذا الهدف استمرار التصور القائم على القوالب النمطية لأدوار الرجال والنساء في المجتمع. وفيما يتعلق بتوصية اللجنة (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرة ٨٦) بشأن البدء في توفير التعليم البديل (والذي يتعلق بشكل رئيسي بالجماعات المحرومة) وأنظمة التأهيل المهني الرامية إلى جذب الفتيات والنساء إلى جميع فروع التعلم مع العناية بصفة خاصة بالمقررات الدراسية غير التقليدية والقضاء على التحيز القائم على نوع الجنس الموجود في نظام الإعداد المهني، لم يتحقق تحسن ملحوظ.

١٨٠- في سبيل القضاء التدريجي على التفرقة المهنية على أساس نوع الجنس، بدأت المدارس في تهينة الظروف التي تحفز الطلاب على اختيار مهن غير تقليدية للرجال والنساء وذلك من خلال المستشارين التربويين والمعلمين. ولتحقيق هذا الهدف تشترك المراكز المعنية بالمناهج وطرائق التدريس في تقديم تدريب إضافي للمستشارين التربويين والمعلمين في المدارس وكذلك معلمي المرحلتين الابتدائية والثانوية وتبدأ في الإعداد للمهن غير التقليدية التي تراعي المفهوم الجنساني وتستهدف القضاء على العقوبات التي تعوق الحصول على العمل بسبب تأثر المجتمع بالقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس.

١٨١- على الرغم من التدابير المشار إليها أعلاه، وبناء على نتائج مسح القوى العاملة، يمكن أن نلاحظ أنه لم يطرأ تغيير ملموس على التفرقة المهنية على أساس نوع الجنس، فلا تزال زيادة تمثيل الرجال في الصناعات التي ينظر إليها كصناعات ذكورية قائمة بينما يزيد تمثيل النساء في الصناعات التي ينظر إليها عادة كصناعات أنثوية.

١٨٢- أشارت اللجنة في توصيتها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرة ٨٥) إلى إنشاء وزيادة أعداد مدارس البنات التي توفر تخصصات تشجع المفاهيم النمطية التقليدية لدور المرأة في المجتمع وطلبت معلومات عن مركز هذه المدارس ومحور اهتمامها.

١٨٣- تغيرت الحالة في هذا المجال تغيرا ملحوظا. فقد انخفض عدد مدارس البنات من ٧٥ مدرسة في ١٩٩٥ إلى ٦ مدارس في ٢٠٠٥. وفي المرحلة الأولى، انخفض العدد لأسباب تنظيمية. وفي المرحلة التالية انخفض عدد هذه المدارس بسبب ابتكار البرنامج المسمى "الحرف اليدوية وتنظيم المشاريع"، مع التغيير المصاحب لصورة الخريج بتوسيع نطاقها لتشمل الفتيان أيضا. ووافقت وزارة التعليم بالجمهورية السلوفاكية على الوثائق المبتكرة في مجال طرائق التعليم في ٢٠٠٢. وبهذه الطريقة فقدت مدارس أخرى عديدة للبنات مبرر بقائها. وأكد التطبيق العملي لبرنامج "الحرف اليدوية وتنظيم المشاريع"، الذي شكل المحتوى الأساسي لمدارس البنات، صلاحيته في سوق العمل كما أثبت أيضا اهتمام الفتيان و الفتيات بهذا المقرر الدراسي، الذي يسمح به التشريع تماما.

١٨٤- وتأكيدا لأهمية فرصة اختيار مقرر دراسي غير تقليدي للفتيان و الفتيات تحقيقا للمساواة في الفرص بين الجنسين، تم في عام ٢٠٠٥، مثلا، تجديد الوثيقة التعليمية للبرامج التي كانت تفضلها الفتيات عادة، كما تم في إطار هذا التجديد أيضا تغيير مسميات البرامج التي كان يشار إليها سابقا بصيغة المؤنث على نحو يبرز حالة الخريج ومركزه في سوق العمل بطريقة تخلو من التمييز وذلك بهدف تحقيق المساواة في الفرص بين الجنسين.

١٨٥- في إطار المسؤوليات المنوطة بوزارة التربية بالجمهورية السلوفاكية عن التعليم والتدريب، يجري دعم وتشجيع المشاريع والبرامج التي تستهدف قضايا المساواة ووضع المرأة. وتدخل هذه القضايا في تعليم الكثير من المواد المدرسية، مع احتلال المقررات الدراسية للعلوم الاجتماعية، كالأخلاق والعلوم المدنية ودراسة الثقافة، لمركز الصدارة. واعتبارا من ٢٠٠٦، ستدرج القضايا التي نحن بصدددها، في سياق قرار حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٢٠٠٥/٦٥٣ بشأن مقترح خطة العمل الوطنية لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه في الفترة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٨، في الخطة الوطنية للتوعية بحقوق الإنسان للسنوات ٢٠٠٥ - ٢٠١٤ (التي وافق عليها اجتماع العمل بوزارة التربية بالجمهورية السلوفاكية في شباط/فبراير ٢٠٠٤).

المادة ١٠. (د)

١٨٦- ينص قانون المدارس على تقديم المنح الدراسية والدعم المادي لطلاب مدارس الجحماز ومدارس التأهيل المهني الثانوية مع مراعاة ظروفهم الاجتماعية ومستوي تحصيلهم الدراسي. ويشمل الدعم المادي تحديدا الإقامة والمعيشة. ويمكن أن تقدم للتلاميذ منح تعليمية ودعم مادي من صناديق ميزانية الدولة أو من موارد المؤسسات.

١٨٧- ينص القانون رقم ٢٠٠٢/١٣١ الخاص بالتعليم العالي وبتعديل قوانين معينة، بطريقة شاملة، على النظام الكامل للدعم الاجتماعي للطلاب. ويتخذ الدعم الاجتماعي المقدم للطلاب شكلا مباشرا (منحا دراسية) وشكلا غير مباشر (الإقامة والمعيشة، مع تقديم مساهمات مالية إذا أمكن لتغطية التكاليف المتصلة بالإقامة والمعيشة، والدعم المالي، والتنظيمي للأنشطة الرياضية والثقافية). ويشمل نظام الدعم أيضا تقديم القروض للطلبة بأفضل الأسعار.

١٨٨- وفيما يتعلق بالمنح الدراسية المقدمة من صناديق ميزانية الدولة، يمنح الطلاب المقيمون بصفة دائمة في الجمهورية السلوفاكية منحا دراسية اجتماعية على أساس الوفاء بالشروط المنصوص عليها. وينص القانون على الحق في الحصول على المنح الدراسية الاجتماعية وتقديم هذه المنح على أساس متوسط حالة المتقدمين للحصول عليها، أي دخل الطالب والأشخاص الذين يتم تقييمهم معه بصورة مشتركة.

١٨٩- وتقدم أحدي مؤسسات التعليم العالي، من مواردها الخاصة، منحا دراسية قائمة على نتائج التحصيل الدراسي، أي مقابل الإنجاز المتميز لمهام الدراسة، وتحقيق نتيجة ممتازة في مجال الدراسة، أو البحث، أو التطوير، أو النشاط الفني أو الرياضي، أو تقديم الدعم الاجتماعي لمرة واحدة أو بصفة دورية.

١٩٠- لكل طالب الحق في التقدم بطلب للحصول على خدمات نظام الدعم الاجتماعي، شريطة أن تنطبق عليه الشروط المنصوص عليها لتقديم هذا الدعم. ولايهم إن كان الطالب أنثى أو ذكرا. وينص التشريع المطبق في الجمهورية السلوفاكية على تكافؤ فرص الاستفادة من المنح الدراسية المختلفة. وينص قانون مكافحة التمييز، بصفة خاصة على مبدأ المساواة في المعاملة ويؤسس آليات للحماية القانونية في حالات مخالفة هذا المبدأ في مجال التعليم.

المادة ١٠. (هـ)

١٩١- في مجال التعليم المستمر، يحق لكل شخص أبدى اهتماما بالحصول على المزيد من التعليم أن يتعلم في أي مرحلة عمرية من حياته، وفقا للشروط التي حددها القانون رقم ١٩٩٧/٣٨٦ بشأن التعليم الإضافي، بحسب قدراته ومصالحه. وتمتع النساء والرجال بنفس الفرص وبنفس الحق في استكمال التعليم الذي حصلوا عليه، ومواصلته، والتعمق فيه، في أي وقت، وكذلك في إعادة التدريب، أو في الاهتمام بمصالحه. وفي الوقت نفسه، ينص القانون على تساوي فرص الالتحاق بالبرامج والأنشطة التعليمية. ويتاح للنساء والرجال على قدم المساواة الحصول على مزيد من التعليم وإعادة التدريب. ومع ذلك، ففي دورات إعادة التدريب، في الأجل الطويل، تكون الغلبة للنساء، حيث أنهن أكثر رغبة وأكثر مرونة في

موافقهن من التعليم. وعلى سبيل المثال، تبين بيانات مسح القوى العاملة الذي قام به المكتب الإحصائي بالجمهورية السلوفاكية للربع الأخير من عام ٢٠٠١ أن عدد النساء في دورات إعادة التدريب بلغ ٢٢٠٠ امرأة بينما كان عدد الرجال ١٤٠٠ رجل.

المادة ١٠ . (و)

١٩٢- في الجمهورية السلوفاكية ينص الدستور على المساواة بين الجنسين في جميع المجالات، بما في ذلك الحصول على فرص التعليم. ويكفل التشريع الحصول على التعليم المجاني في المدارس الابتدائية والثانوية، وفي مؤسسات التعليم العالي وفقا للإمكانيات المالية للدولة، مع النص بشكل عام على توفير المشورة. ويتم الإشراف على الحضور إلى المدارس بصفة منتظمة وتنظيمه من خلال تدابير لمنع التسرب من المدارس، بهدف خفض معدلات تسرب الطلاب (للفتيان و الفتيات) أي عدد الطلاب الذين لا يستكملون مدة الدراسة الإلزامية. كما تناقش في كثير من الندوات المعنية بتدريب المعلمين التدابير الرامية إلى دعم الحضور إلى المدرسة بانتظام وخفض عدد من لا ينهون الدراسة.

١٩٣- وفيما يتعلق بالفتيات الوافدات من بيئات محرومة اجتماعيا واللائي تركز المدرسة دون إكمال الصف التاسع من المرحلة الابتدائية، تم إنشاء مسار تعليمي في برنامج الدراسة التأهيلي لمدارس التلمذة الصناعية: ٣١٦١٠ متدربة. ويشمل حل غير تقليدي جديد أيضا أنواعا جديدة من مؤسسات التدريب غير الرسمية تدخل في إطار المفهوم الأوروبي "مدارس الفرصة الثانية". وتطبق في الجمهورية السلوفاكية أيضا مبادرة مدارس الفرصة الثانية، التي اقترحتها المفوضية الأوروبية في وثيقة ١٩٩٥، الوثيقة البيضاء "التعليم والتعلم: نحو مجتمع متعلم"، التي تستهدف مكافحة البطالة بين الشباب من سن ١٦ إلى سن ٢٤ الذين تركوا المدرسة قبل الوقت المناسب دون أن يحصلوا على المؤهلات المطلوبة. وتسهم مدارس الفرصة الثانية في تحسين القدرة على التعلم واكتساب المعارف الأساسية والمهارات الجديدة والحفز على الاستفادة منها.

١٩٤- وفي النظام المدرسي بالجمهورية السلوفاكية لا يوجد تمييز ضد الفتيات في الحصول على فرصة التعليم.

المادة ١٠ . (ز)

١٩٥- من المهام الرئيسية للتربية البدنية والرياضة الزيادة التدريجية في مشاركة المرأة في الأنشطة الرياضية، وإيجاد الظروف التي تحقق ذات المرأة على جميع مستويات الإدارة الرياضية، وكذلك في الأنشطة المختلفة للنساء والفتيات من ذوات الإعاقة. وتتزايد أعداد النساء العاملات بوظائف المدرسين - المديرين الفنيين والموظفين في الاتحادات الأهلية،

والاتحادات الرياضية للمواطنين، إلخ. ويتزايد تأكيد المرأة لوجودها بصورة مطردة في التمثيل الوطني للألعاب الرياضية المختلفة، ويظهر الدليل على ذلك في التمثيل الناجح للنساء في المسابقات الدولية الكبرى وفي الألعاب الأولمبية الدولية. ويقدم هؤلاء النساء قدوة تحتذى للجيل الجديد من النساء.

١٩٦- غير أن تشريع الجمهورية السلوفاكية بخصوص الرياضة والتربية البدنية لا يحتوي على أي مادة معينة تشير صراحة إلى التمييز ضد المرأة. وبالنسبة للجمهورية السلوفاكية في هذا المجال، فإن ميثاق الرياضة الأوروبي الصادر عن المجلس الأوروبي في ١٩٩٢ له أهميته وإن كان غير ملزم من الناحية القانونية للجمهورية السلوفاكية. وينص ميثاق الرياضة الأوروبي على أنه "لا يجوز السماح بأي تمييز على أساس الجنس، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الارتباط بأقلية قومية، أو الملكية، أو الميلاد، أو أي مركز آخر في الحصول على التسهيلات الرياضية أو ممارسة الأنشطة الرياضية".

١٩٧- تعمل المنظمات النسائية غير الحكومية، كلجنة المرأة والرياضة المنبثقة عن اللجنة الأولمبية السلوفاكية بنشاط في الجمهورية السلوفاكية من أجل تحسين ظروف المرأة ووضعها العام. ورسالتها الرئيسية هي:

- زيادة مشاركة المرأة في الرياضة.
- الأنشطة الخاصة بالفتيات والنساء ذوات الإعاقة.
- تنظيم ندوات حول "المرأة في الرياضة".
- تشجيع حلقات العمل والدورات المعنية بالنساء اللاتي يعملن كمدربات أو حكام.
- اقتراح تدابير وتوصيات تتعلق بحل مشاكل النساء.
- رصد أعداد النساء في الفرق الممثلة والاتحادات باعتبارهن متنافسات، ومدربات، ورئيسات فرق.

١٩٨- بمناسبة الأيام الرياضية، تقوم اللجنة سنويا بتقييم مسابقة في المراسلة بعنوان "هيا نلعب الرياضة يا أمي" وتمنح الجوائز للفائزين فيها. وفي مجال الرياضة، أصبح للجمهورية السلوفاكية أيضا تمثيل نسائي في المؤتمرات العالمية. وعقد آخر هذه المؤتمرات في المغرب في آذار/مارس ٢٠٠٤ ومثلت سلوفاكيا فيه ماريا مراثونوفا، وهي متسابقة أولمبية سابقة تشغل حاليا منصب نائبة رئيس اللجنة الأولمبية السلوفاكية.

١٩٩- يجري بصفة دورية رسم خريطة وعمل تقييم لفكرة السيد ج. أ. سامارانش رئيس اللجنة الأولمبية الدولية المتعلقة بتخصيص نسبة ١٠ في المائة من الوظائف العليا للنساء بحلول سنة ٢٠٠٠، ونسبة ٢٠ في المائة من التمثيل بحلول سنة ٢٠١٠. وتقدم اللجنة المعلومات الخاصة بالنساء لمجلة European Women's Sport (EWS) التي بدأ إصدارها في سنة ٢٠٠٠ وتعمل على تشجيع تعاون لجنة المرأة مع اللجنة الأولمبية السلوفاكية.

٢٠٠- يبين الجدول أدناه تمثيل المرأة في ٣٥ منظمة رياضية بحسب النسب المئوية:

(١) عضوات اللجنة المنتخبات.

(٢) الموظفات .

(٣) المدربات.

(٤) الحكام النساء.

(٥) الطبيبات.

(٦) عضوات الفريق الممثل.

٦	٥	٤	٣	٢	١	
١٠	١٤	٢٢	١٤	١٠	١٣	من صفر إلى ١٠ في المائة
٤	١	٦	٢	١	٨	١١-٢٠ في المائة
١	٠	١	٤	١	٤	٢١-٣٠ في المائة
٥	١	١	١	٢	٣	٣١-٤٠ في المائة
٤	٠	٢	١	٤	١	٤١-٥٠ في المائة
٢	٠	١	١	٧	٠	أكثر من ٥٠ في المائة
٢٦	١٦	٣٣	٢٣	٢٥	٢٩	عدد المنظمات

٢٠١- ردا على سؤال. ما هي، في رأيك، أهم العقبات أمام مشاركة المرأة في لعبتك الرياضية، قدمت ٣٦ منظمة الإجابات التالية:

(أ) المتطلبات الفنية للألعاب للرياضة ١٧

(ب) عدم وجود الوقت الكافي ٢٣

(ج) المرأة لا تقدر أهمية الرياضة للصحة صفر

(د) ندرة التمويل ١٧

١٧	(هـ) التقاليد الثقافية والدينية
صفر	(و) الأسباب السياسية
٣	(ز) المتطلبات التكتيكية للألعاب للرياضة
٢	(ح) أهما رياضة للذكور فقط
٥	(ط) أننا لا ننظم منافسات للنساء
١٤	(ي) عقبات أخرى - اذكر ما هي

المادة ١٠. (ح)

٢٠٢- لم تحدث تغييرات في هذا المجال وترد معلومات تتعلق بهذه الفقرة في المادة ١٢.

المادة ١١. فرص العمل

٢٠٣- تكفل المادة ٣٥ من دستور الجمهورية السلوفاكية حق العمل لمواطني الجمهورية السلوفاكية، وتوفر الدولة الأمن المادي، بالقدر المعقول لمن لا يستطيعون، بغير خطأ ارتكبه، ممارسة هذا الحق.

٢٠٤- بالإضافة إلى أحكام الدستور، يتضمن القانون رقم ٢٠٠٤/٥ الخاص بخدمات العمل وتعديل قوانين معينة، بصيغته المعدلة في وقت لاحق حق المواطنين في حرية اختيار مهنتهم ومزاوتها في جميع أراضي الجمهورية السلوفاكية، أو في الخارج، مع حماية هذا الحق بالنسبة لجميع القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عن وظيفة.

٢٠٥- تنص المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥ الخاص بخدمات العمل، والمعدل بالقانون رقم ٢٠٠٤/٣٦٥ (قانون مكافحة التمييز) على حق المواطنين في الحصول على الوظيفة دون أي قيود، التزاماً بمبدأ المساواة في المعاملة في علاقات العمل والعلاقات القانونية المماثلة، على النحو الموضح في قانون مكافحة التمييز، مع حظر التمييز أيضاً بسبب الحالة الزوجية، أو الاجتماعية. ويشمل القانون المذكور أحكاماً تتصل اتصالاً مادياً بتوجيه المجلس الأوروبي رقم ٢٠٧/٧٦ الصادر في ٩ شباط/فبراير ١٩٩٦ بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالحصول على العمل والتدريب المهني والترقية، وظروف العمل وتوجيه المجلس الأوروبي رقم ٢٠٠٠/٧٨ الصادر في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ والذي حدد الإطار العام للمساواة في المعاملة في الوظائف والحرف.

٢٠٦- بناء على قانون خدمات العمل، يحق للمواطن التقدم بشكوى إلى مكتب العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة فيما يتعلق بالتعدي على الحقوق والالتزامات المشار إليها

أعلاه ويجب على المكتب الرد على شكوى المواطن دون تأخير لا مبرر له، ومعالجة الحالة، والامتناع عن مثل هذا السلوك، وإزالة تبعاته. ويجب على المكتب ألا يعاقب المواطن أو يجعل المواطن في وضع لا يتيح له ممارسة حقوقه المترتبة على حق الحصول على العمل. وحيث تأثرت هذه الحقوق نتيجة للتعدي على حق الحصول على العمل، أو بتطبيق إجراءات تتسم بالتمييز في الحصول على العمل، يحق للمواطن بموجب قانون مكافحة التمييز المطالبة بالحماية القانونية أمام إحدى المحاكم.

٢٠٧- بموجب قانون العمل، يجب ألا يعرقل صاحب العمل مبدأ المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحصول على العمل عند قبول شخص طبيعي للعمل عنده، ويجب ألا يقوم صاحب العمل باستقصاء المعلومات المتعلقة بالظروف العائلية للموظف، أو عدد أطفاله أو حالة الحمل، أو الحالة الأسرية إلخ. وعندما يخالف صاحب العمل هذا الالتزام بعد نشوء العلاقة الوظيفية يحق للشخص الطبيعي الحصول على تعويض مالي معقول.

٢٠٨- في حالة عدم التزام صاحب العمل بالقواعد التنظيمية للعمل يحق للباحث عن الوظيفة أو للموظف، بموجب القانون رقم ٢٠٠٦/١٢٥ الخاص بالتفتيش على العمل وتعديل قوانين معينة، بصيغته المعدلة لاحقا، اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة. ويمكن أن تفرض غرامة تصل إلى مليون كرونا سلوفاكية على صاحب العمل المدان بالتعدي على الالتزامات المترتبة على القواعد التنظيمية للعمل. وبموجب القانون رقم ٢٠٠٣/٥٥٢ الخاص بأداء العمل للصالح العام، بصيغته المعدلة لاحقا، يجب الالتزام بمبدأ المساواة في المعاملة في العمل والعلاقات القانونية المعادلة في إجراءات الاختيار، على النحو المنصوص عليه في قانون مكافحة التمييز. ووفقا لمبدأ المساواة في المعاملة، يحظر التمييز أيضا بسبب الحالة الزوجية والأسرية، أو لون البشرة، أو اللغة، أو المعتقدات السياسية أو المعتقدات الأخرى أو النشاط النقابي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الممتلكات، أو النسب العائلي، أو أي حالة أخرى. ويتيح تعديل القانون رقم ٢٠٠١/٣١١، قانون العمل، والمطبق بموجب القانون ٢٠٠٦/١٢٤ الخاص بالأمن والحماية الصحية في العمل للموظفين الذين تضرروا نتيجة مخالفة الالتزامات المترتبة على العلاقات الوظيفية، التقدم بشكوى لدى مفتشية العمل المختصة.

٢٠٩- يترتب على المادة ٣٥ من دستور الجمهورية السلوفاكية أن لكل شخص الحق في الاختيار الحر لمهنته والاستعداد لها. وفي إطار خدمات العمل، يطبق مبدأ المساواة في المعاملة عند تقديم المساعدة للباحثين عن العمل ومن يغيرون وظيفتهم وبخاصة في بحثهم عن عمل لائق، وكذلك في التعليم والتدريب اللازمين للالتحاق بسوق العمل.

٢١٠- توسع القانون رقم ٢٠٠٤/٢٠٥ الخاص بخدمات العمل وتعديل قوانين معينة، بصيغته المعدلة لاحقا، في إمكانية تقديم مساهمة في الخدمات للأسر التي يوجد بها أطفال، وتحديد أي شخص يبحث عن وظيفة مشترك في برنامج للتعليم أو التدريب من أجل سوق العمل، إذ كان هذا الشخص أبا أو أما يقوم برعاية طفل لم يصل إلى سن التعليم الإلزامي. والهدف هو مساندة الباحثين عن عمل من ذوي الالتزامات الأسرية في الحصول على التعليم وزيادة فرصهم في سوق العمل.

٢١١- تكفل القواعد التنظيمية القانونية المطبقة في الجمهورية السلوفاكية تنفيذ النص التشريعي الذي يقضي بالمساواة في الأجر - تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء. وبموجب قانون العمل، يجب أن تكون الشروط المتعلقة بالأجر متساوية بالنسبة للرجال والنساء، دون أي تمييز قائم على الجنس ومن حق المرأة الحصول على نفس الأجر مقابل العمل الذي يتسم بنفس القدر من التعقيد، والمسؤولية، والاحتياجات والذي يؤدي في نفس الظروف ويحقق نفس الأداء ونفس النتائج. وبتحديد معايير التعقيد، والمسؤولية، والاحتياجات، وظروف أداء العمل، المستخدمة عند تقييم العمل، يكفل أيضا بصورة غير مباشرة حق الرجال والنساء في الحصول على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية.

٢١٢- يحتوي مرفق قانون العمل على خصائص مستويات صعوبة أوضاع العمل التي تحدد الاحتياجات ذات الصلة بقيمة العمل المعينة وفقا للمعايير المشار إليها أعلاه. ومن خلال هذه الخصائص يضمن القانون حدا أدنى متساويا لمطالب الموظف المتعلقة بالأجر مقابل العمل الذي يصنف في نفس مستوى الصعوبة، أي نفس القيمة المحددة، أي لكل موظف، بغض النظر عن جنسه.

٢١٣- على الرغم من التشريع الباعث على الرضى، فإن المساواة في الأجر لم تتحقق في سلوفاكيا بين النساء والرجال؛ ففي ٢٠٠٣ بلغ متوسط أجور النساء ٧٢,٩ في المائة من أجور الرجال (المصدر: The wage structure in the SR for 2003, Statistical Office of the Slovak Republic, November 2004). وتزداد فجوة الأجر اتساعا في القطاع الخاص وتميل إلى الاتساع مع ارتفاع مستوى التعليم. وانعكست التفرقة المهنية القائمة على نوع الجنس بشكل ملموس في فجوة الأجر بين الرجال والنساء ولكنها ليست السبب الوحيد. فالأجور المتدنية في الجمهورية السلوفاكية هي من خصائص الصناعات والمهن التي يغلب عليها توظيف النساء. وفي الصناعات المؤنثة تتذبذب الأجور عند مستوى متوسط الأجور في اقتصاد الجمهورية السلوفاكية أو تقل عنه.

٢١٤ - أعربت اللجنة في توصيتها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرتان ٨٧ و ٨٨)، عن قلقها إزاء الفجوات في الرواتب بين النساء والرجال وأوصت باتخاذ تدابير خاصة تستهدف القضاء على التمييز القائم على الجنس في مكان العمل، وكذلك في المجالات الأخرى للسياسة الاجتماعية للدولة. ويرجع عدم معالجة حالة أجر النساء في الأجل الطويل أيضا إلى غياب آليات المراقبة الفعالة. وفي هذا الصدد يتمثل أحد الجوانب الإيجابية في أنه بموجب القانون رقم ٢٠٠٦/١٢٥ الخاص بالتفتيش على العمل وقانون العمل الجديد، الذي أضيف إليه القسم ٣ من الفقرة ١١٩ الخاص بأحور النساء والرجال، امتد إشراف التفتيش على العمل ليشمل مجال المساواة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالأجر.

٢١٥ - وفي هذا الإطار، تجري مفتشية العمل الوطنية عمليات تفتيش في منظمات أصحاب الأعمال. وبناء على تفتيش منها أجري في ٢٠٠٣: تعزيز الفرص المتساوية، والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية كان هناك اقتراح بأن يستمر التفتيش في هذا المجال لفترة زمنية أطول، وبخاصة فيما يتعلق بالموظفين من النساء والرجال الذين يتوقع أن يعودوا من إجازات الأمومة والأشخاص المتقدمين للعمل في إطار ترتيبات سابقة على التعاقد. ويتعين على المفتشية الوطنية للعمل والمفتشيات الإقليمية للعمل، في إطار قانون التفتيش على العمل، مواصلة إجراء عمليات التفتيش الفردية التي تستهدف التأكد من الالتزام بالقواعد التنظيمية المطبقة التي تتعلق أساسا بالتوفيق بين الحياة الأسرية والعمل، وأن تعمل على تطوير منهجيات أكثر فعالية ووضع مؤشرات لتقييم الالتزام بمبادئ المساواة بين الجنسين في العمل. وفي ٢٠٠٦، اجرت سلطات التفتيش على العمل ٢٤٠ عملية تفتيش على الأقل في إطار مهمة "ظروف العمل باعتبارها محددات لانعدام المساواة في العمل بسبب نوع الجنس". وينبغي أن تركز عمليات التفتيش على الالتزام بالأحكام والقواعد التنظيمية المتعلقة بالمساواة في الفرص عند القبول في العمل؛ والتقدم المهني، والالتزام بالقواعد التنظيمية عند توظيف النساء، والنساء الحوامل، والأمهات حتى الشهر التاسع من الحمل والموظفات المراهقات؛ والقواعد التنظيمية التي تكفل الأمن والحماية الصحية في العمل.

٢١٦ - شملت التغيرات البارامترية الأساسية في نظام التأمين الاجتماعي القضاء على التفاضل في مركز الرجال والنساء في نظام المعاشات التقاعدية. فاحتمال التوقف عن العمل لأسباب عائلية يزيد بين النساء عنه بين الرجال، وهي مسألة تعالج بمنحهن حقوقا معينة في المعاشات التقاعدية في الفترة التي يقمن فيها برعاية أطفالهن. غير أن هذه الآليات لإعادة توزيع المعاشات التقاعدية لم تقدم الحل الكامل للمشكلة. ولهذا الأسباب، فإن المجال الرئيسي الذي يتعين فيه فرض المبادئ المقبولة اجتماعيا للمساواة بين الرجال والنساء هو مجال سوق العمل.

ويرجع ذلك إلى أن كمية إستحقاقات المعاش التقاعدي تعتمد على قيمة الإيرادات التي سبق تحقيقها من العمل.

٢١٧- وحدت الأحكام التشريعية الجديدة لنظام التأمينات الاجتماعية، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، شروط استحقاق المعاش التقاعدي لمن بقي على قيد الحياة من الرجال والنساء، بحيث تم القضاء على الوضع التفضيلي للنساء في هذا المجال.

٢١٨- تظهر المساواة في المركز بين الرجل والمرأة بنفس الوضوح أيضاً في النظام الجديد لخطة مدخرات المعاش التقاعدي في السن المتقدمة، التي يرتبط فيها حساب المعاش التقاعدي باستخدام جداول وفاة لا تفرق بين نوعي الجنس.

٢١٩- بموجب القانون رقم ٢٠٠٣/٤٦١ الخاص بالتأمينات الاجتماعية، بصيغته المعدلة لاحقاً، في الفترة قيد الاستعراض، قامت الدولة بدفع اشتراكات التأمين للمعاش التقاعدي في السن المتقدمة والمرضى فيما يتعلق بالشخص الطبيعي، الذي يقوم شخصياً وبصفة يومية برعاية طفل يقل عمره عن ست سنوات أو حتى العام السابع من عمر طفل يكون في حالة صحية غير جيدة لفترة طويلة. وقاعدة التقييم التي تدفع على أساسها الدولة هذه الاشتراكات هي ٦٠ في المائة أو ٧٠ في المائة على التوالي من ١ على ١٢ من قاعدة التقييم العامة. وبمقتضى القانون رقم ٢٠٠٤/٤٣ الخاص بمدخرات المعاش التقاعدي في السن المتقدمة وتعديل قوانين معينة، بصيغته المعدلة لاحقاً (من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥) تساهم الدولة أيضاً في مدخرات المعاش التقاعدي في السن المتقدمة فيما يتعلق بمجال الأشخاص المشار إليه.

٢٢٠- مقارنة بتشريع تأمين المعاش التقاعدي، المطبق حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ عندما كان يشترط لاستحقاق المعاش التقاعدي للسن المتقدمة العمل لمدة ٢٥ عاماً على الأقل، وبلوغ السن القانونية التي حددت أساساً بطريقة تفاضلية، على أساس الجنس، وعندما كانت تتم المفاضلة في سن استحقاق المرأة للمعاش التقاعدي للسن المتقدمة بناء على عدد الأطفال الذين تربيتهم، حدثت اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ تغييرات أساسية في شروط استحقاق المعاش التقاعدي للسن المتقدمة. وينص قانون التأمينات الاجتماعية الجديد على مدة لتأمينات المعاشات التقاعدية للسن المتقدمة بطريقة متساوية للرجال والنساء، هي العمل لمدة عشر سنوات على الأقل، مع الرفع التدريجي لسن التقاعد وتوحيده للحصول على المعاش التقاعدي للسن المتقدمة، للرجال والنساء إلى ٦٢ سنة. وقبل سريان القانون الجديد للتأمينات الاجتماعية، كان سن التقاعد للرجال ٦٠ سنة وكان سن التقاعد للنساء من ٥٣ إلى ٥٧ سنة، تبعاً لعدد الأطفال الذين تقوم بتربيتهم.

٢٢١- تشمل كل الأحكام التشريعية، المشار إليها في المقدمة، المتعلقة بقطاع الصحة، حماية صحة الموظف، مع العناية بصفة خاصة بحماية الصحة وشروط السلامة في العمل، بما في ذلك حماية الوظيفة الإنجابية للمرأة كأم.

٢٢٢- لا يعترف قانون العمل بصدور إنذار بإهاء العمل لأسباب تتعلق بالحمل، أو إجازة الأمومة، أو الحالة الزوجية، ومن ثم، لا يحق لصاحب العمل أن يتذرع بهذه الأسباب لإرسال إنذار بإهاء العمل للموظف. ولا يحق لصاحب العمل أن يرسل إشعاراً بإهاء عمل الموظف إلا للأسباب الواردة في قانون العمل (أسباب تنظيمية من جانب صاحب العمل، أسباب صحية، الإخلال بنظام العمل من جانب الموظف، عدم الوفاء بالشروط والمتطلبات، أداء الموظف لواجباته الوظيفية على نحو غير مرض). ويجب تحديد سبب الإنذار على أساس مبرراته لكفالة عدم الخلط بينها وبين سبب آخر؛ وإلا فإن الإنذار يكون لاغياً وباطلاً. ولا يمكن تغيير سبب الإنذار في وقت لاحق.

٢٢٣- يحرص قانون العمل على حماية الموظف الذي يتحمل مسؤولية أسرة. وأثناء الفترة التي تكون فيها الموظفة حاملاً، أو في إجازة أمومة، أو تكون الموظفة أو الموظف في إجازة أبوية، أو الموظف الوحيد الذي يرعى طفلاً تقل سنه عن ٣ سنوات، لا يحق لصاحب العمل توجيه إنذار إليهم. ويحق لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل مع مجموعة الموظفين المشار إليها بطريقة استثنائية فقط، أي في الحالات التي يصفى فيها صاحب العمل أعماله أو جزءاً منها أو في حالة انتقاله إلى مكان آخر. وبالمثل فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل فجأة مع الموظفة الحامل أو الموظفة التي تكون في إجازة أمومة، أو موظفة أو موظف في إجازة أبوية، أو موظفة وحيدة تقوم برعاية طفل أو موظف وحيد يقوم برعاية طفل دون سن الثالثة، أو موظف يقوم شخصياً برعاية شخص على صلة قرابة وثيقة به يعاني من إعاقة شديدة. وباستثناء الموظفة التي تكون في إجازة أمومة والموظف الذي يكون في إجازة أبوية (القسم ١٦٦ من الفقرة ١ من قانون العمل)، يحق لصاحب العمل إنهاء علاقة هؤلاء بالعمل بناء على إنذار بسبب إدانتهم في جريمة متعمدة، أو عند الإخلال بنظام العمل بصورة خطيرة. وتنتهي فترة الإنذار في نفس توقيت انتهاء إجازة الأمومة أو الإجازة الأبوية.

٢٢٤- لم يحدث تغيير في الفترة المستعرضة؛ وبموجب قانون العمل، يحق للنساء والرجال الحصول على إجازة أمومة، أو إجازة أبوية، أو رعاية شخص مريض من الأسرة أثناء مرضه، أو رعاية أطفالهم، أو في حالة مرافقتهم لأطفالهم لإجراء الفحوص الطبية.

٢٢٥- أعربت اللجنة في توصيتها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرتان ٨٩ و ٩٠)، عن قلقها إزاء عدم النص على تدابير كافية لدعم

التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. ولم تحدث تغيرات ملموسة في هذا المجال في الفترة قيد الاستعراض.

٢٢٦- تولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة عناية كبيرة لقضايا التوفيق بين العمل والحياة الأسرية وجعلتها بين أولوياتها في العامين ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦. وأعدت الوزارة وثيقة خاصة تقترح مجموعة من التدابير للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. كما ترد هذه التدابير في الوثائق الاستراتيجية للوزارة في مجال العمل، كخطة العمل الوطنية للعمل للفترة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٦ وخطة العمل الوطنية للتعليم والعمل. وسنت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة تقليداً ينفذ بموجبه مشروع المراجعة الاجتماعية، الأسرة والعمل. فتعقد في كل عام مسابقة - "صاحب العمل الصديق للأسرة" هدفها مكافأة وحفز أصحاب العمل على تهيئة ظروف عمل تراعي المسؤوليات الأسرية للموظفين. ويتم في المسابقة تقييم الموظفين من خلال ثلاثة بنود: السياسات الأسرية، والمساواة في الفرص بين النساء والرجال، والتدابير الأكثر ابتكاراً لفائدة الأسرة. ويقدم أصحاب الأعمال في المسابقة التدابير التي قاموا بتنفيذها في مجال مرونة العمل ووقت العمل؛ والتدابير الخاصة بالتطوير الفردي للموظفين؛ والتدابير التي تتم في إطار الخدمات التي تقدم للأسرة كالمساعدة في رعاية الأطفال وأفراد الأسرة؛ والمساعدة في إدارة الأسر المعيشية؛ والمساهمات المالية لأسر الموظفين؛ ودعم أنشطة وقت الفراغ والترويج للموظفين. وفي إطار المساواة في الفرص يتم رصد البنية الجنسانية، وإشراك الموظفين في صنع القرار. ويوجد تركيز كبير على منح الأجور والتوظيف اللذين لا يقومان على التمييز بين الجنسين، ودعم التقدم في التخصص المهني والمسار الوظيفي ومؤهلات النساء والرجال على نحو تراعى فيه المساواة بين نوعي الجنس.

٢٢٧- وثمة تدبير آخر لدعم التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، من خلال وضع شروط لزيادة خدمات رعاية الطفل تتسم بقدر أكبر من المرونة في بيئة الطفل المترلية أو خارجها في مرافق رعاية الطفل التي تنفذ باعتماد القانون المعدل الخاص ببديل الوالدين، وقد زاد هذا التدبير من خيارات توفير الرعاية المؤهلة للطفل الذي يصل عمره إلى ثلاث سنوات أو ست سنوات، ويسر في نفس الوقت مشاركة الوالدين في الإعداد لسوق العمل والمشاركة فيه. وكما سبقت الإشارة في القسم السابق، يحق بموجب هذا التعديل للوالدين العاملين، اللذين عهدا برعاية طفلهما لشخص آخر وكذلك الوالدين اللذين يرعيان الطفل شخصياً، الحصول على بدل الوالدية.

٢٢٨- تمثل سلسلة من مرافق تقديم الخدمات بعد انتهاء اليوم الدراسي شبكة دعم الوالدين العاملين (مراكز الشباب المدرسية، بيوت الخدمة الاجتماعية للأطفال، مراكز رعاية الحضانة،

نوادي الأطفال، المراكز الصحية لرعاية الأطفال اليومية للأطفال ذوي الإعاقة البدنية والعقلية، إلخ). كما تقدم أنواع مختلفة من خدمات الحضانة أيضا من خلال التوظيف الذاتي أو في إطار تطوير مشاريع رعاية الطفل ورعاية أفراد الأسرة الآخرين المعتمدين على الغير.

٢٢٩- التعليم قبل المدرسي في رياض الأطفال للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنتين وست سنوات جزء لا يتجزأ من عملية التربية والتعليم. وفي ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ كان ٧٠,٠٢ في المائة من عدد الأطفال البالغة أعمارهم أربع سنوات، و ٨٤,١١ في المائة من عدد الأطفال البالغة أعمارهم خمس سنوات مقيدون في رياض الأطفال في سلوفاكيا. ويشير عدد الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثلاث سنوات من المقيدون في رياض الأطفال، والذي يناهز العشرة آلاف طفل، إلى أنه على الرغم من توفر اختيار الحصول على بدل الوالدية، فإن كثيرا من الآباء والأمهات يفضلون الجمع بين العمل بأجر وإسناد رعاية أطفالهم إلى المتخصصين.

٢٣٠- وفي هذا الصدد، يجب أن يلاحظ أن عدد المرافق قبل المدرسية لم يزد في السنوات الأخيرة. بل على العكس، ونتيجة للإصلاح الإداري الحكومي، الذي آلت بموجبه مسؤوليات الدولة إلى هيئات مستقلة، حدث انخفاض ملموس في عدد رياض الأطفال. وبالإضافة إلى السبب المشار إليه آنفا، يرجع انخفاض عدد رياض الأطفال أيضا إلى الاستجابة لطلب الحكومة السابقة بترشيح المرافق قبل المدرسية والمدرسية مع استمرار انخفاض عدد الأطفال. ففي الفترة بين ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ و ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، بلغ العدد الإجمالي لرياض الأطفال المغلقة ٢١٧ روضة. ونتيجة لنقل الاختصاصات المالية في مجال رياض الأطفال من الدولة إلى البلديات، أغلقت ١٨٠ روضة من رياض الأطفال في الفترة بين ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ و ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ وهي رياض أطفال أنشأها البلديات. وأثناء هذه الفترة أنشئت أربع رياض أطفال خاصة و ١٦ روضة أطفال تابعة للكنيسة لتمولها الدولة.

٢٣١- تنفذ رعاية الأطفال الذين تصل أعمارهم إلى سنتين في مرافق تنشأ وتمول على مستوى الهيئات المستقلة المحلية. ولذلك لا تستطيع كل البلديات تقديم هذه الخدمة بالكامل. وتنفذ تدابير ابتكارية معينة في هذا المجال بإنشاء حضانات مصغرة خاصة، إلخ. وتسهم مراكز الأمومة التي تمتد أنشطتها تدريجيا وتزداد كثافة بفضل المشروعات الممولة بدعم من الصندوق الاجتماعي الأوروبي والبلديات في إفساح المجال أمام الاختيار الشخصي لاستراتيجيات الحياة أمام المرأة.

٢٣٢- ينص تشريع العمل على التوفيق بين العمل والحياة الأسرية ودعم المساواة بين النساء والرجال في سوق العمل على النحو التالي.

٢٣٣- ينص قانون العمل في عدد من أحكامه على حظر التمييز القائم على الجنس: فتهياً لمن ظروف عمل تمكنهن من المشاركة في العمل مع مراعاة العوامل الفسيولوجية ووظيفتهن الاجتماعية المتعلقة بالأمومة، وللنساء والرجال، فيما يتعلق بالتزاماتهن الأسرية عن تربية الأطفال ورعايتهم. وعند الدخول في علاقة عمل، وقبل توقيع عقد التوظيف، لا يحق لصاحب العمل أن يطلب من شخص طبيعي أي معلومات عن الحمل أو الظروف الأسرية. كما لا يجوز لصاحب العمل مخالفة مبدأ المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحصول على العمل.

٢٣٤- وبالنسبة لتعديل وقت العمل الخاص بالموظف لأسباب تتعلق بالحاجة إلى رعاية فرد من أفراد الأسرة بسبب السن أو الحالة الصحية، يسمح قانون العمل بالموافقة على علاقة عمل لساعات عمل أقل. ولا يتعين بالضرورة توزيع ساعات العمل الأقل على جميع أيام العمل فلا يجب أن يكون الموظف الداخلي في علاقة عمل لساعات أقل في وضع في غير صالحه أو أن تفرض عليه قيود معينة، مقارنة بالموظف الذي يعمل لعدد الساعات المقرر. وعندما تطلب امرأة حامل، أو امرأة أو رجل يقومان بصفة دائمة برعاية طفل يقل عمره عن ١٥ سنة، العمل لوقت أقل، أو أي ترتيب مناسب آخر لوقت العمل الأسبوعي المقرر، فإن صاحب العمل يكون ملزماً بالموافقة على الطلب ما لم توجد أسباب تشغيل خطيرة تحول دون ذلك. وينطبق هذا الحكم بنفس الدرجة على الموظف الذي يقوم شخصياً برعاية شخص على صلة قرابة وثيقة به عاجز عن معظم أشكال الحركة أو جميع أشكال الحركة، ولا يتلقى رعاية في أحد مرافق الخدمة الاجتماعية، أو رعاية مؤسسية في أحد المرافق الصحية. والعمل لبعض الوقت ليس تدبيراً إيجابياً يخلو من المثالب في سلوفاكيا؛ فالنساء في سلوفاكيا يفضلن العمل لوقت يتسم بالمرونة على العمل لبعض الوقت.

٢٣٥- ينص قانون العمل أيضاً على الوضع القانوني للشخص في المنزل وعلى وقت العمل الذي يتسم بالمرونة. ويمكن لصاحب العمل أن يتفق مع الموظف في عقد العمل على العمل لوقت عمل أسبوعي أقل من الوقت المقرر. ويكون صاحب العمل ملزماً بتهيئة ظروف العمل التي تساعد على الاستجابة لطلبات تغيير وقت العمل الأسبوعي.

٢٣٦- يمكن أن يتفق صاحب العمل والموظف على علاقة عمل محددة المدة، وعلاقة عمل ينفذ فيها العمل في المنزل، وعلاقة عمل أيضاً تقوم على عقد عمل. ولصاحب العمل أن يختار إدخال وقت عمل يتسم بالمرونة.

٢٣٧- بموجب قانون العمل، وحيث تسمح عمليات صاحب العمل، يجوز لصاحب العمل أن يسمح بالتغيير الملائم لوقت العمل الأسبوعي المقرر للعامله الأنتى، بناء على طلبها لأسباب صحية أو أسباب خطيرة أخرى، أو يوافق على تغيير وقت العمل معها في عقد العمل، في ظل ظروف معينة، بناء على طلبها. وعندما تعود العاملة الأنتى أو العامل الذكر إلى العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة، أو الإجازة الأبوية، يكون صاحب العمل ملزما بإعطائها نفس عملها الأصلي ونفس مكان عملها الأصلي. فإذا لم يتيسر ذلك لتوقف هذا العمل أو لإغلاق مكان العمل، وجب على صاحب العمل أن يعين لها عملا آخر يتفق مع عقد التوظيف.

٢٣٨- تيسيرا للمشاركة في التعليم والتدريب من أجل سوق العمل للنساء والرجال المسجلين كباحثين عن وظائف والذين يرعون طفلا لم يصل بعد إلى سن التعليم الإلزامي، ويحتاجون أثناء فترة التعليم والتدريب من أجل سوق العمل إلى توفيق التزامهم الأبوية، يمكن لمكتب العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة أن يدفع بدلا للخدمات للأسرة ذات الأطفال. والهدف من ذلك تقديم الدعم للباحثين عن وظائف الذين تكون عليهم التزامات أبوية للتدريب وزيادة فرصهم في سوق العمل بهذه الطريقة.

٢٣٩- صممت برامج تشغيل مختلفة تحت إشراف الصندوق الاجتماعي الأوروبي لدعم مشاريع نوعية تستهدف دعم الوالدين عند عودتهما من إجازة الأمومة أو الإجازة الأبوية، أو من فترة رعاية أطول أجلا لأشخاص آخرين يعتمدون على الغير؛ وتشجيع أصحاب العمل على استحداث سياسات خاصة بالشركة تراعي مصالح الأسرة؛ وتطوير خدمات المعلومات في مجال رعاية الطفل وخدمات الرعاية للأشخاص الآخرين الذين يعتمدون على أفراد أسرهم العاملين؛ وتشجيع الربط الشبكي/التعاون بين الموظفين في الجهات المستقلة، وأصحاب العمل، ومنظمات النقابات العمالية، والمنظمات غير الحكومية، والعناصر الفاعلة المهمة الأخرى بهدف إعداد سياسة مستدامة شاملة تدعم التوفيق بين العمل والأسرة لكل من الرجال والنساء؛ وتحفز أصحاب العمل على توفير خدمات رعاية عالية الجودة محتملة التكاليف لأفراد الأسر الذين يعتمدون على غيرهم وذلك بهدف تمكين الموظفين أصحاب الالتزامات الأسرية من الجمع بصورة أفضل بين العمل والأسرة وتحسين مساهمهم الوظيفي أو إفساح المجال أمامهم للبحث عن فرص عمل جديدة.

٢٤٠- بموجب الفقرة ١٦١ من قانون العمل، يجب عدم توظيف النساء في عمل يثبت عدم ملائمته بدنيا أو إضراره بتكوينهن العضوي، وبخاصة الأعمال التي تعرض وظيفة الأمومة للخطر. كما لا يمكن توظيف امرأة حامل في عمل يمكن وفقا لتقييم طبي أن يعرض حملها

للخطر بسبب حالتها الصحية. وينطبق هذا الحظر بنفس الدرجة على الأم حتى نهاية الشهر التاسع بعد الولادة، وعلى المرأة المرضعة. وتوجد تغطية تشريعية كاملة لتنفيذ هذه المادة في لائحة حكومة الجمهورية السلوفاكية رقم ٢٧٢/٢٠٠٤ التي تحدد قائمة الأعمال وأماكن العمل التي يحظر العمل فيها على النساء الحوامل وأمّهات الأطفال الذين تقل أعمارهم عن تسعة أشهر والأمّهات الحاضنات، وقائمة الأعمال وأماكن العمل المتصلة بأخطار نوعية تتعلق بالنساء الحوامل وأمّهات الأطفال الذين تقل أعمارهم عن تسعة أشهر والأمّهات الحاضنات والتي تحدد بموجبها التزامات على أصحاب الأعمال الذين يوظفون هؤلاء النساء.

٢٤١- ينص المرفق ١ من اللائحة الحكومية المذكورة أعلاه على الحظر المطلق على توظيف النساء الحوامل وأمّهات الأطفال الذين تقل أعمارهم عن تسعة أشهر والأمّهات الحاضنات في أعمال تمثل أخطارا وشيكة وشديدة. ويجب على صاحب العمل ألا يفرض هذه الأعمال عليهن تحت أي ظرف من الظروف.

٢٤٢- بموجب القانون رقم ١٢٤/٢٠٠٦ الخاص بالأمن والحماية الصحية في مكان العمل، يكون صاحب العمل مسؤولاً عن تقييم الخطر النوعي المتصل بالعمل ومكان العمل. ويجب على صاحب العمل إجراء تقييم للأخطار واتخاذ التدابير الضرورية على أساس التقييم المتخصص من قبل الطبيب المختص باللياقة الصحية للنساء الحوامل والأمّهات حتى اكتمال الشهر التاسع بعد الولادة والأمّهات الحاضنات من زاوية الآثار المحتملة على الحمل. كما يكون صاحب العمل ملزماً بإبلاغ النساء الحوامل، والنساء حتى اكتمال الشهر التاسع بعد الولادة والنساء الحاضنات وممثلي الموظفين بأي مسائل تتعلق بنتائج تقييم الأخطار وبكل التدابير الواجب اتخاذها لكفالة الأمن والحماية الصحية في العمل.

٢٤٣- تستعرض اللوائح القانونية الواردة فيما سبق بطريقة دورية في ضوء شروط توجيهات الاتحاد الأوروبي والنائج التي تتوصل إليها المؤسسات البحثية في الجمهورية السلوفاكية، أي مركز دراسات العمل والأسرة، الذي يدخل في مهامه النظر في مسألة الأمن المهني من الجانب الجنساني.

المادة ١٢. الصحة

٢٤٤- لكفالة حصول المرأة بشكل مناسب على خدمات الرعاية الصحية في الجمهورية السلوفاكية، تنشأ مراكز استشارية صحية في كل هيئة من هيئات الصحة العامة الإقليمية. وتسهم هذه الهيئات، بالتعاون مع المؤسسات المعنية الأخرى، في زيادة الوعي بمشكلات التمييز ضد المرأة من خلال أنشطة التعليم وإسداء المشورة، وبخاصة في مجال المشكلة

الاجتماعية الخطيرة المتعلقة بالعنف ضد المرأة، أو القضاء على العنف المتزلي. ويشمل نشاط هذه المؤسسات تقديم المساعدة من خلال أنشطتها الإعلامية والتعليمية الوقائية في أقاليم سلوفاكيا، فتسهم بذلك بشكل معين في تغيير المواقف والقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس في المجتمع فيما يتعلق بمشكلات العنف ضد المرأة، وهو الشرط الأول للقضاء عليه. وبالإضافة إلى ذلك، تنشأ مراكز استشارية رفيعة المستوى متخصصة توجه إلى إدارة عوامل الخطر السيئة السمعة في أسلوب الحياة.

٢٤٥- تطلّع الدولة بالإشراف على الامتثال للفحوصات الطبية الوقائية للمرأة في إطار العمل ضمن الإشراف الصحي على أماكن العمل الذي يشتمل عليه نظام الوقاية الصحية. وفي مجال الرعاية الصحية الأولية، يتركز النشاط الرئيسي على الرعاية الوقائية ورعاية التي يقدمها الأطباء الممارسون والأطباء المتخصصون في أمراض النساء والولادة من خلال العيادات الخارجية بينما يكون التركيز في مجال الرعاية الصحية الثانوية على تنفيذ برنامج القلب والأوعية الدموية، وبرنامج الأورام، وتطوير رعاية الأم والطفل. وفي إطار العلاج والرعاية الوقائية يتمثل قدر كبير من الرعاية في إجراء جراحات تتعلق بأمراض النساء منذ الزيارة الأولى للطبيب وفيما يتصل بهذه الجراحات أيضا في أقسام أمراض النساء والولادة في المستشفيات التي يكون بها عيادات خارجية وتجرى عمليات جراحية متخصصة. ومع ذلك، فلا يزال إقناع جماعات معينة من النساء في المناطق الإدارية بإجراء الفحوصات الوقائية يمثل مشكلة. وفي عدد من الحالات تعالج هذه المشكلة من خلال مشاريع تنفذ بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية.

٢٤٦- بموجب القانون رقم ٥٧٧/٢٠٠٤ الخاص بمجال الرعاية الصحية التي يشملها التأمين الصحي العام وتسوية الخدمات المتصلة بالرعاية الصحية، بصيغته المعدلة لاحقا، يتم تغطية الفحوصات الوقائية لأمراض النساء بالكامل من خلال التأمين الصحي العام، أي بتوقيع فحص وقائي واحد كل عام لحاملة وثيقة التأمين بدءا من سن الثامنة عشرة، أو بدءا من أول حمل لها لدى طبيب متخصص في أمراض النساء والولادة. وبناء على القانون المذكور، يتم علاج النساء، عند الحاجة، بالعيادة الخارجية ويطلب إليهن الحضور لمتابعة الحالة.

٢٤٧- ينص القانون المذكور أيضا على الرعاية الصحية للنساء الحوامل، والنساء أثناء فترة النفاس. وبموجب نظام التأمين الصحي العام، يتم تغطية تكاليف الفحوصات الوقائية التالية بالكامل: فحصان وقائيان لحاملة البوليصا الحامل عند طبيب الأسنان، وفحص وقائي واحد لحاملة البوليصا الحامل كل شهر، وفحص وقائي واحد بعد الولادة بستة أسابيع، لدى الطبيب المتخصص في أمراض النساء والولادة.

٢٤٨- عند إدخال امرأة حامل المستشفى لأسباب تتعلق بأخطار الحمل أو الولادة، تعفى من الالتزام بدفع التكاليف الخدمات المتصلة بتقديم الرعاية الصحية.

٢٤٩- يتم فحص كل امرأة حامل في إطار رعاية ما قبل الولادة. وفي مجال أمراض القلب والأوعية الدموية يتم تحديد المريضات المعرضات للخطر أثناء الحمل، بالرصد الدوري لحالتهم مع استخدام وسائل منع الحمل الهرمونية والعلاج البديل بالهرمونات أثناء فترة الدورة الشهرية، كما يتم متابعة حالتهم بالتعاون مع العيادات الخارجية بالمستشفيات. وفي حالة عدم حضور المريضة للفحص الوقائي من تلقاء نفسها يطلب إليها ذلك كتابة من قبل الطبيب المتخصص في أمراض النساء الذي تكون قد اتفقت معه على تقديم الرعاية الصحية. ويتجه عدد الفحوص الوقائية المتعلقة بأمراض النساء إلى الزيادة سنة بعد أخرى.

٢٥٠- في إطار رعاية ما قبل الولادة يتم البحث بنشاط عن النساء المدمنات للمخدرات و التشاور بشأن حالتهم مع مركز علاج إدمان المخدرات. ويتم إدراجهم، إذا كان ذلك ملائماً، في برامج علاجية بناء على رأي الطبيب. ويجري تقييم سنوي للنساء الحوامل المدمنات للمخدرات في إطار تحليل وطني.

٢٥١- يواصل موظفو الرعاية الصحية العاملون في مجال الرعاية الأولية، وبصفة خاصة في مؤسسات الرعاية الصحية العامة ومرافق الرعاية الصحية المتخصصة لعلاج إدمان المخدرات القيام بالتوعية العامة في إطار برامج الوقاية. ويستهدفون في مجال الوقاية الأولية الشباب وبصفة خاصة الفتيات. بمحتوى تعليمي خاص مع إبراز أخطار استخدام المخدرات على دورهن المرتقب كأمهات. ويشمل علاج المرضى الإناث اللائي يعانين من إدمان المخدرات أو الكحول، في إطار الاستشارة والعلاج النفسي، موضوعات خاصة تتعلق بالحياة الجنسية، والصحة الإنجابية، ودور الأمهات.

٢٥٢- ترد التدابير المتعلقة بعمدني المخدرات في البرنامج الوطني لمحاربة المخدرات وخطة العمل الوطنية للمشكلات المتعلقة بالكحول ويقوم بتنسيق تنفيذ المهام الواردة في البرامج الأمين العام للجنة الوزارية لإدمان المخدرات ومكافحة المخدرات. وتؤمن التغطية المالية من خلال صندوق مكافحة المخدرات، ومن البنود القطاعية الفردية من ميزانية الدولة ومن مصادر أخرى.

٢٥٣- شهدت الجمهورية السلوفاكية انخفاضاً نسبياً في معدل وفيات الأمهات منذ ١٩٨٥. وكانت أكثر أسباب وفيات الأمهات شيوعاً هي التعقيدات الناتجة عن الترف ويعتمد الأمل في خفض عدد حالات وفيات الأمهات على إدارتها بالطريقة الصحيحة. ونظراً إلى أن عدد حالات الوفيات بسبب الأورام الخبيثة في الأعضاء الجنسية للإناث وأمراض الأورام الأخرى

يزداد تدريجياً بين سكان سلوفاكيا، تحتهد قطاعات الصحة في تحويل هذا المسار غير المرضي إلى الاتجاه المعاكس من خلال الرعاية الوقائية عند الزيارة الأولى للطبيب.

٢٥٤- تم رصد حالات الوفيات بين الأطفال الذين تصل أعمارهم إلى ٥ سنوات، باعتبار ذلك مؤشراً أوصت به منظمة الصحة العالمية، في سلوفاكيا منذ عام ١٩٩٣، واتجهت هذه الحالات إلى الانخفاض (١٩٩٣: ١٢,٩ في المائة، ٢٠٠٢: ٩,٥ في المائة). ومن المتوقع أن يزداد هذا الانخفاض بحلول سنة ٢٠١٥.

٢٥٥- حتى اليوم، تنتمي الجمهورية السلوفاكية إلى البلدان التي تقل فيها نسبة الإصابة بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية/الأيدز. وتبين آخر الإحصاءات أن مجموع حالات الإصابة بعدوى الأيدز في سلوفاكيا منذ عام ١٩٨٠ بلغ ٢٠٠ حالة، بينها ١٢٧ حالة من مواطني الجمهورية السلوفاكية وكان عدد الحالات التي أصيبت فيها النساء بالمرض من مجموع الـ ١٢٧ حالة ٢٤ حالة بينما كان عدد حالات الرجال ١٠٣ حالات. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، تم تشخيص ٢١٦ حالة إيجابية للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في الجمهورية السلوفاكية (منها ١١٣ حالة تتعلق بالرجال و ٢٤ حالة تتعلق بالنساء) و ٣٦ حالة إصابة بمرض الأيدز. وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، بلغ العدد الإجمالي للحالات الإيجابية المشخصة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ٢٢٨ حالة (منها ١٤٨ من حملة جنسية الجمهورية السلوفاكية و ٨٠ حالة من الأجانب) و ٤٠ حالة إصابة بمرض الأيدز.

٢٥٦- أعربت اللجنة في توصياتها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1، فقرة ٩١) عن قلقها العميق إزاء العدد الكبير لحالات الإجهاض في الجمهورية السلوفاكية، وبخاصة لأن حالات الإجهاض أصبحت جزءاً وشكلاً من أشكال تنظيم الأسرة. ويعلن المكتب الإحصائي للجمهورية السلوفاكية البيانات الخاصة بحالات الإجهاض سنوياً في منشوره "حالة وحركة السكان في الجمهورية السلوفاكية"، حتى مستوى المنطقة الإدارية، مع تحليل شامل لها في "التطور في عدد سكان الجمهورية السلوفاكية" ومنذ عام ١٩٨٨ بدأ عدد حالات الإجهاض التلقائية والمعتمدة يتجه إلى الانخفاض، وفي ٢٠٠٣، سجلت ١٤,٢ ألف حالة إجهاض متعمد، وهو ما يقل بنحو ١,٢ ألف عن عام ٢٠٠٢، وفي عام ٢٠٠٤، كان عدد حالات الإجهاض المتعمد ١٣,١ ألف. وفي السنوات الخمس الماضية، انخفض عدد حالات الإجهاض بنسبة ١٨,٧ في المائة. وفي ١٩٩٩ بلغ معدل الإجهاض ١,٤ حالة لكل امرأة في سن الخصوبة، بينما انخفض إلى ١,٠ فقط في عام ٢٠٠٤.

٢٥٧- بناء على البيانات الإحصائية، زاد استخدام النساء في سن الخصوبة (١٥ إلى ٤٩ سنة) للوسائل الحديثة لمنع الحمل من ٢ في المائة في ١٩٩٨ إلى ١٨,٥ في المائة في ٢٠٠٢ (في سياق الرد على توصية اللجنة - A/53/38/Rev.1، الفقرة ٩١). وفي السنوات الخمس عشرة الماضية كانت هناك زيادة حادة في عدد مستخدمات وسائل منع الحمل الهرمونية. وعلى كل طبيب - متخصص في أمراض النساء أن يبلغ المريضة عند كتابة الوثائق الطبية المتعلقة بوسائل تنظيم الأسرة، بما في ذلك وسائل منع الحمل، ويتم عند ذلك اختيار نوع الوسيلة بطريقة فردية، بحسب السن وعلى أساس استبيان يحدد ويختار النوع المناسب من وسائل منع الحمل الهرمونية. وهكذا، فإن وسائل منع الحمل أصبحت في متناول جميع النساء، (شريطة موافقة الوالدين لمن هن في سن ١٥ إلى ١٨ سنة)، على أساس توصية أخصائي أمراض النساء (أي بتذكرة طبية) مع دفع المقابل.

٢٥٨- عند مقارنة الفئات العمرية، يبدو السلوك الإنجابي للنساء الصغيرات أكثر رشادا - فهن يعتمدن بدرجة أكبر على منع الحمل بدلا من الإجهاض. كما يثبت ذلك أيضا زيادة نسبة مستخدمات وسائل منع الحمل من النساء في سن الخصوبة (في ١٩٩٩ كانت هذه النسبة ٢,١ في المائة، وبحلول عام ٢٠٠٤ ارتفعت النسبة إلى ٢٥ في المائة تقريبا).

وثائق واستراتيجيات الحكومة

٢٥٩- أعدت وزارة الصحة في الجمهورية السلوفاكية وثيقة البرنامج الوطني لحماية الصحة الجنسية والإنجابية في الجمهورية السلوفاكية التي تستند إلى استراتيجية منظمة الصحة العالمية - (SZO-EURO) EURO ووثائق دولية مهمة أخرى. وتشمل الأهداف الرئيسية في مجال الصحة الجنسية والإنجابية تحسين نوعية خدمات الرعاية الصحية في مجال الصحة الجنسية والإنجابية وإمكانية الحصول عليها، ورصد حالات العدوى التي تنتقل عن طريق الإتصال الجنسي ومراقبتها، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية/الأيدز، والوقاية من أمراض الأورام. وتشمل المجالات الأخرى الوقاية من العنف المتزلي و الأعتداء الجنسي والقضاء عليهما وكذلك منع الاتجار بالنساء. ولم توافق حكومة الجمهورية السلوفاكية على الوثيقة بعد. ومن الأهداف الأخرى للحكومة أن تدخل، بحلول عام ٢٠٠٥، التربية الجنسية في جميع المستويات المدرسية، بالمحتوى المحدد للمستويات الفردية وأن تخفض، بحلول عام ٢٠١٠ بنسبة ٥٠ في المائة، عدد حالات الحمل غير المرغوب فيه بين الأحداث والمراهقات.

٢٦٠- تم إعداد الوثيقة الرئيسية التي تركز على تحسين تغذية السكان في ١٩٩٩ تحت عنوان "برنامج تحسين تغذية سكان الجمهورية السلوفاكية"، وتنفذ بالتعاون مع القطاعات

الأخرى (المالية، والتربية، والزراعة). وأعدت هذه الوثيقة على أساس توصيات منظمة الصحة العالمية المتعلقة بالنظام الغذائي الصحي.

٢٦١- وفقا للبيانات الإحصائية، يعتبر معدل حضور النساء الحوامل إلى مراكز الاستشارة في مرحلة ما قبل الولادة، مرضيا في المتوسط. وتتم الفحوص الوقائية للنساء الحوامل مرة كل شهر، في إطار زيارة أحد مراكز الاستشارة المتعلقة بالحمل، مع التركيز على استقصاء أسباب نقص الأكسجين في الأجنة، والولادة السابقة لموعدها، وغيوب النمو الخلقية، وغيوب نمو الجنين. ويتم تعديل تكرار الفحوص الوقائية في حالات الحمل المرضية وفقا للاحتياجات الفعلية (نص مقتبس من الخطوط التوجيهية المهنية المنشورة في مجلة وزارة الصحة بالجمهورية السلوفاكية ١٩٩٧، القسم ٣-٤، الفحوص الوقائية في أمراض النساء والولادة).

٢٦٢- تشجع السلطات الصحية العامة الإقليمية في الجمهورية السلوفاكية الرضاعة الطبيعية باستخدام الطرائق المجربة، كتنفيذ برنامج مبادرة المستشفى الصديق للطفل، وتكوين جماعات دعم الأمومة، وزيادة المساعدات في مجال التوعية بالأمومة ورعاية الطفل في المناطق الإدارية التي ترتفع فيها نسبة الروما. وفي ٢٠٠٣، بلغ عدد أماكن العمل التي تحمل شهادة مبادرة المستشفى الصديق للطفل في سلوفاكيا أحد عشر مكانا. وفي عام ٢٠٠٤، بلغ عدد هذه الأماكن ١٥ مكانا. وانضمت ١٧ مستشفى أخرى لتنفيذ البرنامج المصمم لتشجيع الرعاية المثلى المقدمة من الأم لطفلها، وبصفة خاصة دعم التغذية الطبيعية للأطفال.

٢٦٣- ثبت نجاح برنامج الإرضاع المدار بطريقة مباشرة في عيادة الطبيب الممارس للأطفال والصغار، مع التركيز على النهج الفردي، وحقق نتائج إيجابية في السنوات الأخيرة في تحسن موقف الأمهات تجاه الرضاعة الطبيعية. ولدعم برنامج الإرضاع، أدخلت جميع أقسام أمراض النساء والولادة في سلوفاكيا تقريبا نظام الاحتجاز في المستشفيات).

٢٦٤- في التسعينات من القرن الماضي، وطبقا لبرنامج مبادرة المستشفى الصديق للطفل، ونتيجة لتشجيع الإرضاع الطبيعي، زاد معدل الإرضاع الطبيعي ومدته، وبخاصة في المناطق الإدارية التي توجد بها مستشفيات تابعة لمبادرة المستشفى الصديق للطفل، والتي زادت مدة الإرضاع الطبيعي بنسبة ٢٠ في المائة.

٢٦٥- ينص القانون رقم ١٥٤/١٩٩٤ الخاص بتسجيل المواليد، بصيغته المعدلة، على المسائل المتصلة بالمواليد المجهولي الهوية والموليد غير المعلن عنهم. وبموجب القانون المذكور سوف يدون في سجلات المواليد الطفل الذي هجرته أمه بعد الولادة في المستشفى وتقدمت في نفس الوقت بطلب مكتوب لإخفاء هويتها فيما يتعلق بمولد الطفل، على أساس تقرير

الطبيب الذي شهد الولادة. ويرسل تقرير الطبيب إلى مكتب سجلات المواليد في موعد لا يتجاوز اليوم الذي أخرجت فيه الأم من المستشفى، ويجب أن يحتوي على اليوم، والشهر، والسنة، ومكان ميلاد الطفل، وإذا كان الأمر يتعلق بولادة أطفال متعددين، يحتوي أيضا على الترتيب الزمني للولادة والمعلومات المتعلقة بجنس الطفل. ولا تسجل المعلومات الخاصة بالأم في شهادة ميلاد الطفل.

٢٦٦- في عام ٢٠٠٥، أنشئت في سلوفاكيا ثلاثة "مهود للأطفال" (باللغة السلوفاكية، مهود الإنقاذ). وهي حضانات عامة (توضع في جدار مدخل المستشفى) وتؤدي إلى أقسام المواليد حديثا، حيث تستطيع الأمهات اللاتي يكن في حالة أزمة أن يتركن طفلهن في أمان دون تعريض حياته للخطر. وينص على هذا الحق من حقوق الأم القانون رقم ٢٠٠٥/٥٣٦، الخاص بمياه الاستشفاء الطبيعية، والمنتجات الصحية الاستشفائية الطبيعية، ومواقع المنتجات الصحية والمياه المعدنية الطبيعية، والذي يعدل بموجب المادة ٥ القانون رقم ٢٠٠٤/٥٧٦ الخاص بالرعاية الصحية والخدمات الصحية المتصلة بالرعاية الصحية، والذي ينص على الحق في ترك الطفل الحديث الولادة بهدف الإبقاء على حياته في حضنة يستطيع الجمهور الوصول إليها، يكون قد أنشأها المستشفى الذي يقوم بتشغيل قسم الأطفال الحديثي الولادة.

٢٦٧- فيما يتعلق بقضية التعقيم الإجباري المزعوم لنساء الروما نعلن البيان التالي: في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ قدمت منظمة غير حكومية دولية مقرها بودابست بلاغا، بموجب المادة ٨ من البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، رأت المنظمة غير الحكومية أنه يحتوي على بيانات تستند إلى أسباب قوية بشأن الخرق المنتظم للمادة ١٢ من الاتفاقية من جانب الجمهورية السلوفاكية. وردت حكومة الجمهورية السلوفاكية على البلاغ خلال المدة المنصوص عليها. وفي ١ آب/أغسطس ٢٠٠٥ أبلغت أمانة مكتب الأمم المتحدة في سلوفاكيا، بمذكرة، عن القرار، الذي أعربت اللجنة فيه عن تقديرها للخطوات التشريعية التي اتخذتها حكومة الجمهورية السلوفاكية (اعتماد القانون الجديد الخاص بالرعاية الصحية) وقررت عدم إجراء التحقيق بموجب نص المادة ٨ من البروتوكول الاختياري.

٢٦٨- وجهت المعلومات المتعلقة بمشكلة عمليات التعقيم المزعومة لنساء الروما بدون موافقتهم، أو عمليات التعقيم الإجبارية المزعومة لنساء الروما الانتباه في سلوفاكيا من قبل في عام ٢٠٠٣، بعد نشر تقرير "الجسم والروح". وفيما يتعلق بالمعلومات تم إجراء عمليتي استقصاء متوازيتين في سلوفاكيا (الإجراءات الجنائية التي تمت تحت إشراف مكتب المدعي

العام للجمهورية السلوفاكية، ولجنة حقوق الإنسان بالمجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية، والتفتيش على الجنسيات وحالة المرأة والصحة). وأجريت عمليات تفتيش صحية متخصصة غير عادية في ٦٧ قسما من أقسام أمراض النساء والولادة في سلوفاكيا. ولم يثبت الاستقصاءان صحة الشكوك المشار إليها في تقرير "الجسم والروح" ولم تثبت أيضا في مرافق الرعاية الصحية الأخرى التي تم التفتيش عليها. ومع ذلك، فقد كشف التفتيش الصحي عن جوانب قصور إدارية في تقديم الرعاية الصحية غير أن هذه الجوانب أثرت في مجموع السكان ولم تتضمن بعدا عرقيا. وفي إطار ذلك، ونتيجة للاستقصاءات، تم إجراء تنقيح متكامل للتشريع الخاص بالرعاية الصحية في سلوفاكيا وأصدر المجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية القانون رقم ٢٠٠٤/٥٧٦ الخاص بالرعاية الصحية والخدمات المتصلة بالرعاية الصحية وتعديل قوانين معينة، بصيغته المعدلة لاحقا. وينص هذا القانون على قانونية الموافقة عن علم وينص على أنه لا يجوز إجراء التعقيم إلا بناء على طلب خطي وموافقة خطية عن علم بعد الإعلام المسبق للشخص المختص من الناحية القانونية أو الممثل الشرعي للشخص غير القادر على تقديم الموافقة عن علم على أن ترفق بالطلب المكتوب الذي يتضمن الموافقة عن علم من الشخص غير القادر على إعطاء الموافقة عن علم وحكم المحكمة على أساس الطلب المقدم من الممثل الشرعي. ويجب أن يتضمن تقديم المعلومات قبل الموافقة عن علم المعلومات المتعلقة بالطرائق البديلة لمنع الحمل وتنظيم الأسرة، والتغير المحتمل في ظروف المعيشة التي أدت إلى طلب التعقيم، والنتائج الطبية للتعقيم باعتباره طريقة تهدف إلى منع الخصوبة بشكل لا رجعة فيه، وعن الإخفاق المحتمل للتعقيم. ويقدم طلب التعقيم للجهة التي تقوم بالتعقيم. ويقيم طبيب متخصص في أمراض النساء والولادة طلب التعقيم المقدم من المرأة ويقوم بعملية التعقيم؛ بينما يقيم طبيب متخصص في المسالك البولية طلب التعقيم المقدم من الرجل ويقوم بعملية التعقيم. ولا يجوز إجراء عملية التعقيم قبل مضي ٣٠ يوما على الموافقة عن علم.

٢٦٩- وتقدم الموافقة عن علم أيضا من امرأة، تقدمت بطلب مكتوب لإخفاء هويتها فيما يتعلق بعملية ولادة. وفي هذه الحالة يكون موظف الرعاية الصحية ملزما بتقديم المعلومات للمرأة.

٢٧٠- بموجب القانون الخاص بالرعاية الصحية والخدمات المتعلقة بالصحة استحدثت مادة جديدة في القانون الجنائي برقم ١٤٠/١٩٦١ (وهو الآن القانون الجنائي الجديد رقم ٢٠٠٥/٣٠٠) بشأن "التعقيم غير القانوني". واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، وبموجب القسم ١٥٩ من القانون الجنائي أصبح "التعقيم غير القانوني جريمة تعارض مع الصحة وتشكل خرقا خطيرا لحقوق الإنسان". وباستحداث هذه المادة الجنائية، تنفذ

الجمهورية السلوفاكية الالتزامات القانونية الدولية الناشئة عن الصكوك الدولية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتوصيات الهيئات والمنظمات الدولية الأخرى.

المادة ١٣ . المسائل المتعلقة بالأسرة والوالدين

المادة ١٣ . (أ)

٢٧١- كما ذكر من قبل، واعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، حدث تغيير في دعم الأسر التي يكون بها أطفال. ويمكن أن يحصل الوالدان العاملان، بالإضافة إلى بدل الأطفال، على ما يسمى بالمنحة الضريبية كل شهر عن كل طفل يعولانه، ويقصد بها أن تكون حافزاً على البحث عن الوظيفة والاحتفاظ بها ويجب في نفس الوقت أن تساعد الفئات المنخفضة الدخل (وتقدم على أساس مبدأ الضريبة الصفريّة). ومن خلال هذا الصك الضريبي تزيد الدولة الدخل الصافي للوالدين اللذين يكون لهما أطفال يقومان بإعالتهما، ويمارسان نشاطاً مدرّاً للدخل، اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ بواقع ٤٥٠ كرونا سلوفاكية شهرياً عن كل طفل يقومان بإعالتته. وتساند الدولة الأسر التي يكون بها أطفال أيضاً من خلال مزية تخفيض الاشتراك في التأمين (يخفض معدل المساهمة التأمينية في المعاش التقاعدي للسن المتقدمة لأحد الأبوين بنسبة ٥,٥ في المائة عن كل طفل يقومان بإعالتته، دون أن يؤثر ذلك على قيمة المعاش التقاعدي).

٢٧٢- بدل الأطفال هو أكثر أشكال استحقاقات الأسرة شيوعاً، ويقدم بواقع ٥٤٠ كرونا سلوفاكية شهرياً بغض النظر عن دخل الأسرة، عن كل طفل يقوم الأبوان بإعالتته على ألا يمتد لأبعد من تاريخ بلوغ الطفل سن الخامسة والعشرين. وتخفيفاً لعبء النفقات الأولية الزائدة التي يتحملها الوالدان والمتصلة بتوفير الاحتياجات الأساسية للأطفال حديثي الولادة، يدفع للوالدين عن كل طفل يولد لهما بدل ولادة الطفل. ويقدم كمزية تدفع مرة واحدة عن كل طفل يولد. واعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، زادت قيمة بدل ولادة الطفل إلى ٤٤٦٠ كرونا سلوفاكية. وفي حالة تعدد الأطفال المولودين في نفس الوقت، يمكن زيادة بدل ولادة الطفل بنسبة النصف، أو يمنح للوالدين بدل آخر يدفع لمرة واحدة عن المدة التقويمية حتى يصل الأطفال المولودون في وقت واحد إلى سن الخامسة عشرة.

٢٧٣- عند تقديم رعاية الأسرة البديلة، تدفع الدولة بدلات لمرة واحدة وبدلات دورية لتغطية احتياجات الطفل الذي عهد برعايته إلى أسرة بديلة وعلاوة متكررة للوالد الذي يرعاه.

٢٧٤- لكي يتمكن الوالد من تقديم الرعاية الملائمة بعد ولادة الطفل، يسمح التشريع بمنح الوالد بدلاً أبوياً. وكما ورد في المادة ١١، فإن التشريع الذي نحن بصددده يسمح للوالد بحرية

الاختيار بين رعاية الطفل شخصيا أو الترتيب لتقديم رعاية الطفل من خلال شخص طبيعي أو اعتباري آخر، على أن يدفع مقابل الرعاية من البدل الأبوي.

٢٧٥- ومن خلال بدل تحمل الأعباء، الذي يشكل أقل أشكال الدعم الأسري شيوعا من حيث الاستخدام، تسهم الدولة في تلبية احتياجات أسرة المواطن والأشخاص الآخرين الذين يعتمدون عليه (بما في ذلك الأطفال الذين يعولهم جندي) أثناء تأديته الخدمة العسكرية الأساسية، أو الخدمة العسكرية البديلة، أو الخدمة المدنية. ومنذ تحول جيش الجمهورية السلوفاكية إلى نظام الاحتراف، اعتبارا من ٢٠٠٦، توقف دفع هذا البدل.

المادة ١٣. (ب)

٢٧٦- لا يوجد تمييز ضد المرأة في الجمهورية السلوفاكية فيما يتعلق بحصولها على القروض، والرهونات العقارية، والأشكال الأخرى للائتمان المالي. وتم توحيد استبيانات المدخلات والمقابلات الشخصية التي تعقد مع موظفي المصارف. وقد يكون التقييم الداخلي لمستوى المخاطرة لدى المتقدمين بطلبات للحصول على قروض عاملا محتملا للتمييز، حيث يختلف الاعتراف بالمخاطرة المتعلقة بالرجال عن المخاطرة المتعلقة بالنساء من المتقدمين بطلبات للحصول على قروض. وفي حالة النساء المتقدمات بطلبات للحصول على قروض، يمكن أن يوجد عدد أكبر من المواقف الاقتصادية التي تتضمن المخاطرة (كالأُم الوحيدة المطلقة التي تعول أطفالا، والمرأة التي تكون في إجازة أمومة، وعجز المرأة المتكرر عن العمل بسبب مرضها شخصيا، أو مرض الأطفال، أو رعاية أعضاء الأسرة الذين تقوم بإعالتهم، إلخ). أما إذا كان المتقدم بالطلب رجلا فإنه لا يفترض وجود هذه المخاطرة.

٢٧٧- في ٢٠٠٥، اعتمد توجيه المجلس الأوروبي رقم ١١٣/٢٠٠٤ الخاص بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء عند الحصول على السلع والخدمات وتوفيرها. وتنفيذ هذا التوجيه، سوف يتم تدريجيا إلغاء استخدام المخاطر المختلفة فيما يتعلق بنوع الجنس.

المادة ١٣. (ج)

٢٧٨- تتناول المادة ١٠، (ز) القضايا قيد الاستعراض. وبالإضافة إلى ذلك، نلاحظ أنه في إطار الجهود التي تبذل لإيجاد فرص لتوسيع مجال أنشطة الفراغ بالنسبة للمرأة، تنظم الهيئات المستقلة من خلال منظماتها - مراكز الثقافة العامة - أنشطة دورية لسكان أقاليمها. والأنشطة الرياضية للنساء هي في الغالب أقل كلفة من الناحية المالية بينما تدعم أنشطة الرياضة للرجال، ككرة القدم، والهوكي، إلخ، بمبالغ مالية أكبر.

المادة ١٤ . النساء الريفيات

٢٧٩- أعربت اللجنة في توصياتها (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرات ٩٣ و ٩٤ و ٩٥) عن مخاوفها من غيبة برامج التنمية الخاصة بالنساء الريفيات وطلبت من حكومة الجمهورية السلوفاكية تقديم المعلومات المتعلقة بالتدابير المتخذة لتعزيز مركز النساء الريفيات وتشجيع استقلالهن الاقتصادي. وفي إطار نوايا وزارة الزراعة بالجمهورية السلوفاكية، سوف تسجل الوزارة التوصيات الواردة في الفقرتين ٩٣ و ٩٤، وتضعها في الاعتبار عند إعداد برامج الدعم.

وفي الوقت الراهن تم فعلا تنفيذ الأنشطة التالية

٢٨٠- تحتوي وثيقة برنامج كفالة المساواة بين الجنسين في المجتمع السلوفاكي - مفهوم تكافؤ الفرص للرجال والنساء، المشار إليها في المواد السابقة، على التدبير رقم ١٠: "تشجيع المشاريع الرامية إلى تحسين مركز النساء الريفيات والرجال الريفيين أصحاب فرص التنمية الأقل". وبموجب هذا التدبير يولى الاهتمام للنساء في المناطق الريفية وفي الأقاليم الأقل نمواً، بما في ذلك نساء الروما. ويشمل هذا، بصفة خاصة، دعم أنشطتهن التعليمية والتجارية والأنشطة المتصلة بها.

٢٨١- ترد المسائل المتعلقة بإيجاد الظروف المتساوية لتنمية الأنشطة الاقتصادية للنساء في القانون رقم ٢٠٠١/٥٠٣ بشأن دعم التنمية الريفية الذي ينص على أن "الشراكة هي التعاون الفعال بين المجتمع والشركاء الاقتصاديين في إعداد، وتنفيذ، ورصد، وتقييم وثائق البرامج، على أن توضع في الاعتبار الحاجة إلى تشجيع المساواة بين الرجال والنساء". كما يشير القانون إلى "تنمية الموارد البشرية بهدف تحقيق التوازن في تنمية العرض والطلب في سوق العمل الإقليمي وإيجاد فرص متساوية للرجال والنساء".

٢٨٢- تحتوي خطة التنمية الوطنية التي أعدتها وزارة الإنشاء والتنمية الإقليمية بالجمهورية السلوفاكية، في الفصل المعنون "الانسجام بين الاستراتيجية والسياسات" على قسم يتعلق بـ "القضاء على انعدام المساواة وتحقيق المساواة بين الرجال والنساء".

٢٨٣- من خلال البرنامج التشغيلي لوزارة الإنشاء والتنمية الإقليمية، البنية التحتية الأساسية، تحت الأولوية رقم ٣ - البنية التحتية المحلية، تولى عناية خاصة عند إعداد المشاريع لتوفير فرص متكافئة للرجال والنساء. ويلزم مقدم الطلب بأن يعلن في مشروعه عن الطريقة التي يسهم بها المشروع في توظيف النساء، أو يمكن أن يكون عدد الوظائف المنشأة حديثاً التي تشغلها النساء واحداً من المؤشرات الأساسية لنتائج المشروع. وبالمثل، فإن وثيقة البرمجة

الوحيدة المتعلقة بالهدف ٢ تساند واحدة من الأولويات الرئيسية للاتحاد الأوروبي، "تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء".

٢٨٤- يتم دعم التعليم في مجال الأعمال التجارية والتوظيف الذاتي من خلال الوكالة الوطنية لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة أيضا من خلال شبكة من ٩ مراكز لنقاط الاتصال. وتكفل مراكز نقاط الاتصال سهولة حصول أصحاب المشاريع - رجالا ونساء - على المشورة اللازمة وخدمات المعلومات. والهدف الرئيسي من مراكز نقاط الاتصال هو أن تسهم، من خلال الخدمات التي تقدمها، في تحسين مناخ العمل وهيكل الأعمال في الإقليم، من خلال سياسة نشطة، وتشجيع إيجاد فرص عمل جديدة؛ كما تسهم، من خلال التشاور وخدمات المعلومات، زيادة قدرة المشاريع الصغيرة على المنافسة (والتي تنشئها النساء إلى حد كبير) والمشاريع المتوسطة في الإقليم للوصول إلى المستوى الأوروبي.

٢٨٥- وثمة خطة دعم أخرى للناشئين من أصحاب المشاريع الصغيرة (وكثير منهم من النساء) تتمثل في تحديث برنامج المنح START 2000. وموضوع هذه الخطة هو منح الحد الأدنى من المساعدة التي تأخذ شكل مساهمة مالية في مشاريع أصحاب الأعمال الصغيرة التي تنشأ في الإقليم، والتي لا يصل الإنتاج المحلي الإجمالي لها إلى ٧٥ في المائة من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الاتحاد الأوروبي. والهدف هو دعم استخدام التكنولوجيات المتقدمة. وقد صممت المساعدات لتدعم المشاريع التي تستهدف الإنتاج الصناعي والتصنيع الحرفي، أو الأنشطة التي تسهل تنمية الخدمات ذات الطابع الصناعي.

٢٨٦- في عام ٢٠٠٣، ركزت وكالة التنمية الريفية أنشطتها على تشجيع الاهتمام ببرنامج SAPARD. وكان المشتركون في الأنشطة التعليمية من منظمي مشاريع السياحة الريفية من الرجال والنساء. وعقدت مشاورات جماعية في الأقاليم الصغرى الفردية حول برنامج SAPARD، وبخاصة للنساء من منظمي المشاريع. وأعد مشروع بعنوان "منظمو المشاريع من الرجال وأصحاب المشاريع من النساء في الريف" بهدف زيادة حصول النساء على المعلومات والائتمانات بأسعار فائدة معقولة، وبالتالي زيادة قدرتهن على تكوين الشركات، واستقلالهن الاقتصادي وإعداد الحاضرين من النساء و من القطاع المصرفي لتلبية الاحتياجات المالية المستقبلية في إطار النظام المصرفي التقليدي.

٢٨٧- نفذت وزارة الزراعة بالجمهورية السلوفاكية، ووكالة التنمية الريفية، ومعهد أجرو Agro أيضا المشاريع المساندة التالية للنساء - للنساء الريفيات ومنظم المشاريع من النساء الريفيات:

- المساعدة والمساعدة الفنية في إعداد وثائق المشاريع؛

- التشاور في الأقاليم الصغرى - مع العمدة ومنظمي المشاريع من النساء؛
- تقديم المشورة لمنظمي المشاريع من النساء الناشئين في الريف، والتدريب والدورات في مجال "كيف تبدأ مشروعاً" - لتحفيز النشاط التجاري؛
- تنفيذ الأنشطة التعليمية، والتعاون الفني في مجال التدريب وحلقات العمل للنساء الريفيات؛
- تقديم المساعدة الفنية للنساء الريفيات في شكل مشورة، ومعلومات، وتكنولوجيات وبرامج تدريب؛
- تقديم المساعدة في إعداد مشاريع مقترحات المنح؛ والمشورة في كتابة طلبات الحصول على المنح؛
- تقديم المساعدة والمساعدة الفنية في إنشاء الجمعيات الأهلية؛
- مشاركة النساء في المؤتمرات التي تعقد خارج البلد، وجمع المعلومات في الوقت المناسب؛ وتقديم سيدات الأعمال (منظمي المشاريع من النساء) السلوفاكيات خارج البلد؛
- مسابقة "المرأة الريفية القائدة خلال العام"؛
- المنتدى الوطني للنساء الريفيات المنعقد بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للنساء الريفيات (نيترا، ٢٠٠٤)، كمنشآت نظم على هامش الاجتماع الثاني عشر للفريق الخاص لمنظمة الأغذية والزراعة المعني بالنساء والأسرة في التنمية الريفية لأوروبا؛
- الاجتماع الثاني عشر لفريق عمل منظمة الأغذية والزراعة المعني بالمرأة والأسرة في التنمية الريفية لأوروبا (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤)؛
- دعمت وزارة الزراعة بالجمهورية السلوفاكية إعداد التقرير الخاص بالتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل المتعلقة بقضايا الجنسانية والتنمية للفترة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ التي وافق عليها المؤتمر الثالث والثلاثون لمنظمة الأغذية والزراعة (روما، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥)؛
- في إطار المؤتمر الأوروبي الشامل يورومونتانا "EUROMONTANA" عملت وزارة الزراعة بالتعاون مع البرلمان الريفي على كفاءة الإدارة والإعداد التنظيمي لفريق العمل الدولي المعني "بتوزيع المناطق الجبلية وزيادة قيمتها - فرص العمل الجديدة، ودور النساء ودراسات الحالة المعنية بالشباب".

٢٨٨- في سبيل القضاء على العقبات التي تحول دون إنشاء النساء لأعمال جديدة أو حصولهن على فرص العمل الذاتي، نفذ مشروع رائد، هو **جماعة ادخار المرأة الريفية** من أجل تكوين هيكل برنامج للقروض الصغيرة. وكان الهدف منه هو زيادة حصول النساء على المعلومات والقروض بمعدلات فائدة يستطعن الوفاء بها ومن ثم المساهمة في التنمية الاقتصادية للمناطق الريفية.

٢٨٩- في ٢٠٠٢، عقدت **وكالة التنمية الريفية** عددا من الاجتماعات الإعلامية و اللقاءات التدريبية بغية إنشاء جماعة أخرى بالإضافة إلى جماعة ادخار المرأة التي تزاول نشاطها بالفعل في هراشوف. غير أن تعذر إيجاد أشخاص يتسمون بالقدر الكافي من المهارة لإنشاء جماعة ادخار جديدة، أدى إلى البدء في تقديم أنشطة تدريبية بموافقة المانح.

- في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، أجريت إعادة تدريب لمدة ستة أيام في هيلبا على مسك دفاتر القيد المزدوج، شاركت فيها ٢١ امرأة من هيلبا، وتيلغارت، وبودبريزوفا.

- في تموز/يوليه ٢٠٠٢، عقدت دورة تدريبية على إثبات الجدارة والاتصال في هيلبا استمرت يومين، وحضرتها نساء من هيلبا والمناطق المتاخمة.

- في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، نظمت في تشيرني بالوغ دورة تدريبية مدتها يومان، تحت اسم الطريق إلى الإدراك، اكتسبت النساء اللائي شاركن فيها مهارات يستطعن استخدامها في التخاطب داخل فريق العمل، والتفاوض مع السلطات، وفي سوق العمل، وفي الأعمال، إلخ.

٢٩٠- وتراعى المساواة بين الجنسين أيضا في وثائق البرمجة الخاصة بتنفيذ الأرصدة الهيكلية للاتحاد الأوروبي. ففي خطة التنمية الريفية، في القسم المعني "بتكافؤ الفرص بين النساء والرجال"، وفي الخطة التشغيلية القطاعية "التنمية الزراعية والريفية ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥"، وفي قسم "مبادئ استراتيجية البرنامج"، ورد في النقطة ٢: في تدابير معينة تحترم "تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء". وفي التطبيق العملي يعني ذلك تكافؤ الفرص بين المتقدمين بطلبات للحصول على المساعدة.

٢٩١- وفيما يتعلق بفترة البرمجة القادمة ٢٠٠٧ - ٢٠١٢، ستلقى التنمية الريفية دعما من خلال رصيد هيكلية جديد، يحتمل أن يتضمن، بما يتماشى مع دعم توظيف المرأة الريفية، الدعم المحتمل لمرافق مدارس الأطفال.

٢٩٢- فيما يتعلق بالقروض، ومن منظور سيدات الأعمال، يتعين زيادة حجم الأرصدة للقروض الصغيرة المتاحة للائتمان للأعمال الناجحة الفعالة التي تقدم بشكل غير ملائم حتى

الآن. ويزداد الطلب من قبل النساء على قروض الأعمال الصغيرة، التي تقع في منطقة تنسم بأكبر قدر من الانضباط في السداد. وتندرج في هذا السياق جماعات الادخار، المشار إليها في المشروع الرائد لوكالة التنمية الريفية في نيترا. وفي عام ٢٠٠٢، تم التوسع في الادخار المخصص لبدء أو توسيع عمل الفرد ليشمل جماعات نسائية جديدة. ومن هذه الجماعات، شاركت ٢٩ امرأة في ٥ اجتماعات إعلامية. كما قدمت معلومات حول هذا المشروع إلى منظمات مقرضة أخرى في المؤتمر، "التنمية الريفية - الأمثلة والخبرة" (أيار/مايو ٢٠٠٢، ديتفا. وعقدت الدورات التدريبية في مجال جماعات الادخار أيضا في سبيشسكي شتفرتوك.

٢٩٣- فيما يتعلق بتوصية اللجنة (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرة ٩٦) لجمع وإتاحة البيانات الإحصائية عن الحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للنساء اللائي ينتمين إلى أقليات وطنية، نلاحظ عدم توفر الإحصاءات الرسمية التي ترصد مشكلات النساء الريفيات، أو نساء الروما الريفيات.

٢٩٤- البحث الكمي والكيفي بشأن طائفة الروما في سلوفاكيا غير كاف لأسباب عديدة. والسبب الرئيسي هو تطبيق القانون رقم ٢٨٠٢/٤٢٨ بشأن حماية البيانات الشخصية الذي يحظر معالجة فئات البيانات الشخصية على نحو يظهر الأصل العرقي أو الإثني، ما لم يقدم الشخص المعني قبوله الصريح لعملية تجهيز البيانات.

٢٩٥- وفقا لتعداد السكان الأخير الذي أجري في عام ٢٠٠١، أقر ٩٢٠ ٨٩ من مواطني سلوفاكيا باتصالحهم بأقلية الروما، وهو ما يمثل ١,٧ في المائة من عدد السكان الإجمالي. إلا أن هذه الإحصاءات تقلل من تقدير عدد السكان الذين ينتمون إلى طائفة الروما. ويرجع كثير من المتخصصين في العلوم الاجتماعية السبب في عدم دقة الإحصاءات إلى ميل السكان الذين ينتمون إلى طائفة الروما إلى تعريف أنفسهم كأعضاء في أغلبية السكان ممن يحملون الجنسية الوطنية.

٢٩٦- بهدف جمع معلومات شاملة عن الظروف المعيشية وحالة طائفة الروما في سلوفاكيا، بدأ مكتب مفوض الحكومة السلوفاكية لشؤون طائفة الروما، وضع خريطة بناء اجتماعي نفذتها مؤسسة الفضاء، ومعهد القضايا العامة، والمركز الإقليمي لقضايا طائفة الروما في ٢٠٠٤. وانتهى وضع الخريطة إلى أن عدد طائفة الروما الذين يعيشون في سلوفاكيا يصل إلى حوالي ٣٢٠ ٠٠٠.

الملاح الديمغرافية

٢٩٧- السكان الذين ينتمون إلى طائفة الروما، في المتوسط، أصغر كثيرا في السن وتظهر بين نساء طائفة الروما معدلات ولادة أعلى من غالبية السكان. جاء هذا أيضا من تقرير

التنمية البشرية الإقليمية - "الهروب من فخ الاعتماد على الغير"، الذي نفذه في ٢٠٠١ -
٢٠٠٣ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية كدراسة كمية شاملة لأقلية
الروما في خمسة بلدان في وسط وشرق أوروبا (بلغاريا، وجمهورية التشيك، وهنغاريا،
ورومانيا، والجمهورية السلوفاكية).

٢٩٨- معدل المواليد، والصحة، ومتوسط الأعمار عند الولادة لدى نساء وأطفال
الروما في الجمهورية السلوفاكية طبقاً للتقرير، قاعدة بيانات ترانسموني، ٢٠٠٢:

المعدل المواليد الإجمالي (عدد المواليد الأحياء لكل ألف مواطن يبلغ عمره نصف سنة):

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
١٠,٧	١٠,٤	١٠,٢

مجموع معدل المواليد (عدد مرات الولادة للمرأة الواحدة):

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
١,٣٨	١,٣٣	١,٢٨

متوسط عمر الأمهات عند ولادة الطفل الأول (بالسنوات):

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
٢٣,٣	٢٣,٦	٢٣,٩

متوسط عمر النساء عند الزواج لأول مرة:

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
٢٢,٧	٢٣,١	٢٣,٦

الأطفال الذين يولدون أحياء لنساء أصغر من ٢٠ سنة (بالآلاف):

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
٦	٥,٧	٥,٢

عدد حالات الإجهاض (حالات الإجهاض كل ١٠٠ مولود حي):

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
٤٦,٣	٤٥,٥	٤٢,٨

عدد حالات الإجهاض لدى النساء اللاتي تقل أعمارهن عن ٢٠ عاما (حالات الإجهاض لكل ألف امرأة يتراوح عمرها بين ١٥ و ١٩ عاما):

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
١١,٦	١٠,٧	١١,٦

٢٩٩- بالإضافة إلى توصيات اللجنة (تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، A/53/38/Rev.1 الفقرتين ٩٥ و ٩٦)، التي تقترح فيها اللجنة على الحكومة إيلاء المزيد من الإهتمام للبطالة لدى نساء طائفة الروما وتقديم المعلومات بشأن برامج الدعم فإننا نلاحظ:

القرار المؤسسي

٣٠٠- في شباط/فبراير ١٩٩٩، أنشأت حكومة الجمهورية السلوفاكية منصب مفوضية حكومة الجمهورية السلوفاكية لحل مشكلات أقلية الروما. وتباشر المفوضية أعمالها بناء على القواعد التي تقرها الحكومة، وتدخل الأمانة (المكتب حاليا) تنظيما في هيكل المكتب الحكومي في الجمهورية السلوفاكية. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، أقرت حكومة الجمهورية السلوفاكية قانونا تأسيسا جديدا لمفوضية الحكومة لطائفة الروما، وهيكل تنظيميا لمكتب المفوضية. وبالإضافة إلى المكتب الإقليمي في بريشوف، أنشئت مكاتب إقليمية أخرى في كوشيسي، وسبيشسكا نوبا فيس، وريمافسكا سوبوتا، وبانسكا بيستريكا.

٣٠١- المهمة الأساسية للمكاتب الإقليمية هي تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية في المناطق والمحليات من خلال مواصلة رصد احتياجات أبناء طائفة الروما الذين يكابدون الإبعاد الاجتماعي، وتقديم الإرشاد اللازم للبلديات والمؤسسات باقتراح إجراءات لحل المشكلات، ورصد فعالية استغلال موارد الدولة في المشروعات المصممة لحل مشكلات سكان الروما.

٣٠٢- من خلال خطة للمنح، يقدم مكتب مفوضية حكومة الجمهورية السلوفاكية لطائفة الروما منحا من ميزانية الدولة لتزويد مستوطناتهم بوسائل الراحة الفنية، ولتهيئة الظروف الملائمة لزيادة نسبة العمالة في الطائفة، ولتوثيق مشاريع بناء مساكن البلدية للحيازة التجارية المنخفضة في مستواها ومرافقتها، مع التأكيد على البلديات المشاركة في مشاريع PHARE، ودعم تعليم وتدريب طائفة الروما. ويشمل تقديم هذا الدعم أيضا نساء الروما.

الحل المفاهيمي

٣٠٣- أقرت حكومة الجمهورية السلوفاكية بقرارها رقم ٢٧٨/٢٠٠٣، في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، المقترحات الأساسية للمفهوم الحكومي المعني بإدماج طائفة الروما (يشار إليها فيما بعد "بالمقترحات الأساسية")، التي تمثل وثيقة خط الأساس للهيئات المركزية في إدارة الدولة لتطوير الأهداف الطويلة الأجل، والمتوسطة الأجل، والقصيرة الأجل الموجهة لأقلية الروما في مجالات التعليم، والتوظيف، والإسكان، والصحة، وحقوق الإنسان، والثقافة.

٣٠٤- في ٢٠٠٥، انضمت الجمهورية السلوفاكية إلى المبادرة الدولية لمؤسسة المجتمع المفتوح والبنك الدولي - عقد من الإدماج لطائفة الروما، والتي ستنفذ في الفترة ٢٠٠٥ - ٢٠١٥ في تسع دول بما تمثّل كبير لطائفة الروما، بهدف رفع المشاركة الاجتماعية من جانب طائفة الروما. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، طبقت حكومة الجمهورية السلوفاكية خطة العمل الوطنية للعقد، التي حددت أهدافها في أربعة مجالات ذات أولوية: التعليم، والإسكان، والصحة، والتوظيف. كما اعتبرت قضايا المساواة بين الجنسين أيضا من بين الأولويات الخاصة.

التوظيف

٣٠٥- تشير الاقتراحات الأساسية إلى أن وضع نساء الروما في سوق العمل يزداد صعوبة ليس فقط بسبب الانتقاص من شأنهن بسبب انتمائهن العرقي ولكن أيضا على أساس الجنس.

٣٠٦- وفي هذا الصدد، كان أمام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية أولويات قصيرة الأجل وطويلة الأجل، سوف تعمل من خلال تدابير مؤقتة للمساواة على تحسين الفرص المتساوية في سوق العمل أمام طائفة الروما. ويولى اهتمام خاص لحالة النساء. واعتبر إعداد برامج اكتساب وصيانة المهارات وبرامج إعادة التدريب؛ وإيجاد القواعد اللازمة للتوفيق بين الدخل الناتج من التوظيف والناتج من الموارد العامة؛ ودعم إيجاد الوظائف للطوائف المعرضة للخطر في سوق العمل، بما فيها طائفة الروما؛ وضم شباب الروما إلى الأنشطة الاجتماعية والعمل التطوعي؛ واعتبر دعم إيجاد خدمات بديلة للتوظيف الوسيلة الأساسية لتحقيق هذا الهدف.

٣٠٧- سوف تركز أنشطة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة في الجمهورية السلوفاكية في مجالات دعم الأولويات المشار إليها أعلاه على استخدام موارد الأرصدية الهيكلية، بدءا بالصندوق الاجتماعي الأوروبي. وفي إطار برامج العمليات القطاعية وملحقها، تحدد عدد من التدابير التي ينبغي أن تسهم في إيجاد حل مادي لوضع طائفة

الروما. وتتناول تدابير برنامج العمليات القطاعية - الموارد البشرية أيضا تطوير التعليم والحصول على فرص العمل للسكان الذين ينتمون إلى طائفة الروما. وصممت الأولويات في مجال التوظيف بحيث يتحقق تكافؤ الفرص لطائفة الروما في سوق العمل، مع التركيز على المرأة. وتشمل الأهداف: إعداد برامج لإعادة التدريب وبرامج تهدف إلى تحسين المهارات ودعم إيجاد الوظائف للطوائف المعرضة للخطر؛ وإشراك شباب طائفة الروما بصفة خاصة في العمل التطوعي وأنشطة العمل في المجال الاجتماعي؛ ودعم خدمات التوظيف البديلة. وتستهدف معظم تدابير السياسة المطبقة في سوق العمل، وكذلك تدابير المشاركة الاجتماعية والأولويات الهادفة لدعم التعليم، بدرجة كبيرة، طائفة الروما، بحكم أنهم يمثلون قطاعا كبيرا من الجماعات المتضررة في سوق العمل والجماعات المهمشة خارج سوق العمل.

٣٠٨- في نيسان/أبريل ٢٠٠٤، أنشئ بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة صندوق التنمية الاجتماعية. وينفذ صندوق التنمية الاجتماعية مشروعا وطنيا من الصندوق الاجتماعي الأوروبي - "زيادة إمكانية توظيف الجماعات المتأثرة بالاستبعاد الاجتماعي والمعرضة لخطر الاستبعاد الاجتماعي من خلال شراكات العمل الاجتماعي" في ظل وثيقة برنامج التشغيل القطاعي - الموارد البشرية". ويهدف المشروع الوطني إلى زيادة توظيف الجماعات المستبعدة اجتماعيا من خلال شراكات للعمل الاجتماعي تنشأ على مستويات إقليمية متعددة (البلدية، المنطقة الإدارية، مكتب العمل، المنطقة الإدارية الفرعية للشؤون الاجتماعية والأسرة، إقليم الحكم الذاتي) والتي يتضمن الهدف منها تحديد وإعداد وتنفيذ برامج الإعداد للتوظيف وتوظيف السكان الأكثر تضررا من الناحية الاجتماعية، وأعضاء الجماعات المنفصلة والمنعزلة.

٣٠٩- ويدخل الاستبعاد الاجتماعي أيضا ضمن ما يتناوله برنامج دعم العمل الاجتماعي على أساس مجتمعي في البلديات. والغرض منه هو دعم الجماعات والأفراد المعرضين بصورة دائمة للاستبعاد الاجتماعي والقضاء على أسباب الحرمان الاجتماعي من خلال نشاط دائم لعمل اجتماعي على أساس مجتمعي وعمل اجتماعي مساعد في مجتمع معين.

٣١٠- كما أعدت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والأسرة مشروعات رائدة لاختبار تدابير جديدة نشطة لسوق العمل سوف يساهم تنفيذها في تحسين إمكانية التوظيف وتخفيض البطالة الطويلة الأجل للباحثين عن عمل، بما فيهم أولئك الذين ينتمون إلى جماعة طائفة الروما العرقية. وتشمل مشروع التعليم والتدريب لسوق العمل، "إتمام الدراسة الابتدائية"؛ وبرنامج تنمية العمل الجماعي على أساس مجتمعي في البلديات؛ والمشروع الذي

يدعم توظيف المتقدمين للعمل الغير عاملين منذ فترة طويلة، ”تطوير المهارات الحرفية من خلال الخبرة المكتسبة من العمل“.

التعليم

٣١١- في ظل مشروع PHARE نفذت مشروعات التعليم مستهدفة نساء طائفة الروما وستكون نواتجها هي أساس المشاريع المستقبلية التي تنفذ لصالح طائفة الروما.

٣١٢- صمم مشروع PHARE لتحسين حالة طائفة الروما في سببش لتحسين المستوى التعليمي والحياة الثقافية؛ والتوعية بالحقوق والواجبات الإنسانية والمدنية الأساسية لجماعة طائفة الروما؛ وإيجاد فرص العمل للمنتمين إلى طائفة الروما وتحسين مستوى معيشتهم. وكان التدبير النظامي للمشروع هو دعم تكوين وتشغيل مراكز المجتمع باعتبارها أدوات لتنفيذ تطوير الأنشطة داخل المجتمع وأدوات لتشكيل الرأي العام. وكانت منطقة سبيشسكا نوبا فيس الإدارية هي المنطقة المستهدفة لذلك القسم من المشروع الذي يركز على بناء وتشغيل مراكز المجتمع. وكان من بين الأنواع الشائعة للأنشطة المنفذة في جميع المجتمعات المدرسة الصغيرة للأسرة - وركز على اكتساب مهارات نظرية وعملية في العمل بالمنزل، والإعداد للأمومة وإدارة المنزل، وكان مصمما للفتيات المراهقات والنساء الشابات. وكانت الدروس الرئيسية المستفادة من المشروع هي إدراك مدى أهمية تغذية العلاقات بين الأم والطفل وضرورة منح الدعم للأمهات في تعلم أعمال المنزل وتطوير مهارتهن الإبداعية.

٣١٣- كان الهدف الرئيسي للمشروع المسمى ”تحسين ظروف إثبات الجدارة لطائفة الروما في عملية التعليم“ في ظل مشروع PHARE ”تحسين وضع طائفة الروما في الجمهورية السلوفاكية“ هو الاجتهاد في رفع تعليم طائفة الروما في الجمهورية السلوفاكية. ويستفيد المشروع في جهوده لتعزيز العملية الشاملة لتدريب ما قبل المدرسة لأطفال طائفة الروما، بالتعاون المباشر مع معاوي طائفة الروما المديرين وبدعم أمهات الأطفال، من الخبرة المكتسبة من مشروعات PHARE السابقة في عامي ١٩٩٨ و ١٩٩٩. وكان الأساس المنطقي للنشاط رقم ٤-٢-١ - ”تعزيز النظام الشامل قبل المدرسي لأطفال طائفة الروما بإشراك الأمهات في العملية التعليمية، وبمشاركة مساعدي المعلمين لطائفة الروما“ هو الأثر الإيجابي لتدريب ما قبل المدرسة على أطفال البيئة المتضررة اجتماعيا. فالترية النظامية والبدء في تعليم الأطفال منذ سن مبكرة، والتعاون غير الرسمي مع الأسرة، وبصورة خاصة مع الأم، يساهم في رفع مستوى التعليم بطريقة فعالة لدى طائفة الروما، وهو ما يمثل أحد الشروط المسبقة للاعتراف بهم في سوق العمل.

٣١٤- كان الأساس النظري للمشروع نهجا تربويا موجها للطفل يقترن بنشاط مساعدي المعلمين لطائفة الروما كنموذج لدور إيجابي للأطفال. وكان تعليم أمهات طائفة الروما جزءا مكتملا من المشروع يمكن أن يساعدهن في تنمية هوية طائفة الروما في أطفالهن.

٣١٥- كان الهدف المحدد للمشروع هو إعداد نهج مشترك للنشاط الذي تقدمه رياض الأطفال للأطفال والأمهات؛ وإعداد خطط عمل واضحة المعالم لرياض الأطفال هذه وللعمل مع الأمهات؛ وتنظيم محاضرات وتدريبات عملية للأمهات في موضوعات مختلفة؛ وتنفيذ خطط العمل المعنية بالأطفال وأمهم في ٥٠ روضة أطفال في المستوطنات التي تزيد فيها كثافة طائفة الروما؛ وتدريب ٥٠ معلما و ٥٠ معلما مساعدا في رياض الأطفال التي يشملها المشروع.

٣١٦- تدل المحاولات المبذولة في سلوفاكيا حتى الآن على أن تعزيز وضع النساء النشيطات، طريقة عملية. ويمكن الإشارة إلى البرامج التي تكافح من أجل استخدام القدرات الكامنة لدى نساء الروما؛ وتأثيرهن على الأجيال التالية (مثل برنامج نساء الروما القائدات، الذي تنفذه مؤسسة المجتمع المفتوح) كمثال إيجابي. وفي نفس الوقت يجب الاهتمام بالوضع الخاص للمرأة التي ينظر إليها هنا أولا على أنها الأم (البيولوجية)؛ إذ يجب مراعاة دور الأمومة في تسلسل قيم هذه الأقلية وينبغي أن تبذل الجهود للاستفادة منه على نحو مثمر لصالح التعايش المحسن بين مجتمعي الأغلبية والأقلية.

٣١٧- وبناء على ما سبق، فقد كان هدف تنظيم حلقات البحث للأمهات من طائفة الروما هو تعزيز كفاءات الأمهات، وتنمية قدراتهن ومعارفهن ومهاراتهن. بما يسهم في التنمية الشخصية للأمهات المشاركات في المشروع ويحدد الشروط المسبقة لنجاح عمل الأمهات في روضة الأطفال وفي المجتمع. وكانت التدريبات العملية للأمهات جزءا عضويا من حلقات البحث التي اختبرن فيها قدراتهن، واكتسبن مهارات جديدة، وطبقن النظريات بصورة عملية. وكان لمشاركة الأمهات من طائفة الروما في حلقات البحث آثار على عملية التهذيب العامة لشخصية الأمهات وبالتالي على التحسن التدريجي لجودة الحياة اليومية لدى أسر الروما.

٣١٨- تضمن التدريب المتخصص لممارسي الرعاية الأولية تدريبهم على مسائل الرعاية الخاصة بمجتمع الروما. وأنشأت كلية الصحة العامة التابعة للجامعة الطبية السلوفاكية قسم طب المجتمع الذي يشمل دوره، ضمن أشياء أخرى، الإعداد للقائه وإعداد المواد المدرسية في مجال الرعاية الصحية لطائفة الروما. كما صممت هذه الكلية أيضا برنامجا لرصد الحالة

الصحية في المناطق ذات الكثافات المرتفعة لطائفة الروما على نحو يجعل برامج التدريس تستجيب للحالة الصحية الفعلية لهؤلاء السكان.

٣١٩- في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، عقد اجتماع بين أعضاء مكتب الصحة العامة بالجمهورية السلوفاكية ومدير مركز المجتمع في كيزماروك، حول التعاون في مجال إعداد طائفة الروما للتعليم من أجل للزواج والوالدية. وتم الاتفاق على مبادئ معينة، ضمن أشياء أخرى، وكذلك المساعدة المقدمة من المجتمع المحلي في إجراء الترتيبات اللازمة لترجمة الكتيبات وغيرها من المواد التعليمية إلى لغة الروما، وتنظيم المناقشات والمحاضرات لنساء وفتيات الروما بخصوص استخدام منع الحمل، والأمراض الجنسية، وعدوى نقص المناعة البشرية/أيدز التي قد تنفذها سلطات الصحة العامة الإقليمية في شرق سلوفاكيا.

٣٢٠- شكلت وزارة الصحة بالجمهورية السلوفاكية بالتعاون مع مكتب مفوضية حكومة الجمهورية السلوفاكية لطائفة الروما فريق عمل في ٢٠٠٤ قام بتحديد أربع أولويات رئيسية لقطاع الصحة في خطة العمل الوطنية للعقد في مجال الصحة: إجراء دراسة عن الصحة والوعي الصحي لدى طائفة الروما في الجمهورية السلوفاكية؛ وتحسين حصول الروما على الرعاية الصحية وزيادة معلومات الروما بشأن تقديم الرعاية؛ وتحسين الصحة الجنسية لدى طائفة الروما؛ وزيادة متوسط معدل التطعيم بين طائفة الروما.

٣٢١- تضمنت مشاريع PHARE التي تركز على الرعاية الصحية لطائفة الروما إعداد مشروع رائد هو "تحسين حصول أقلية الروما على الرعاية الصحية في الجمهورية السلوفاكية"، الذي يهدف إلى إنشاء ٣٢ وظيفة للموظفين الميدانيين يعملون في ٢٠ إلى ٢٥ مستوطنة من مستوطنات طائفة الروما البعيدة عن المراكز الطبية التي تقع في مناطق يصعب الوصول إليها جغرافياً. وسيتعاون الموظفون الميدانيون مع الأطباء والأطباء الممارسين الرعاية الأولية في تنظيم التجارب الطبية، وأشكال العلاج، والتطعيم، وتنظيم التعليم الصحي لشباب الروما.

أنشطة المنظمات غير الحكومية

٣٢٢- يركز نشاط جمعية التخطيط للأبوة، وهي منظمة غير حكومية لا تستهدف الربح، على حل قضايا تخطيط الأسرة والصحة الإنجابية، بما يتفق مع مراعاة الحقوق الإنجابية الأساسية للأشخاص. وجمعية التخطيط للأبوة هي عضو الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة في لندن. وتقدم جمعية التخطيط للأبوة المشورة والإرشاد للمعلمين، والتربويين، والأطباء، والمرضات، والشباب؛ والإرشاد المنهجي، والمواد الفنية والترويجية المتعلقة بموضوعات تخطيط الأسرة، والصحة الإنجابية، وحقوق الإنسان في هذا المجال.

٣٢٣- بدعم مالي مقدم من مؤسسة المجتمع المفتوح، تقوم جمعية التخطيط للأبوة بتنفيذ مشروع منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ هو "زيادة معلومات أقلية الروما والجماعات المهمشة من السكان في مجال حماية الصحة الجنسية والإنجابية، وتنظيم الأسرة، ومنع الأخطار الجنسية في منطقة جيمير". والهدف الأساسي للمشروع هو رفع مستوى الوعي لدى أعضاء أقلية الروما وغيرها من الجماعات المهمشة في جيمير في هذا المجال.

٣٢٤- وتنفذ جمعية التخطيط للأبوة مشروعاً آخر يختص بقضايا الصحة الإنجابية للجماعات المهمشة من السكان هو المشروع الدولي "طائفة الروما الرؤية ٢٠٠٠". وهو مشروع مصمم لتحسين حصول الجماعات المهمشة على خدمات الصحة الإنجابية وجماعته المستهدفة الرئيسية هي نساء الروما.

٣٢٥- في إطار برامج اتحاد المجتمع المفتوح، بدأ منذ عام ٢٠٠٢ برنامج للمنح، هو "صحة المرأة"، كان الغرض منه دعم أنشطة المنظمات غير الحكومية التي تتصدى للمشكلات الصحية والاجتماعية للمرأة، ويستهدف تعزيز شعور الفرد بمسؤوليته عن صحته.

٣٢٦- منذ ٢٠٠١، كانت مؤسسة المجتمع المفتوح تنفذ البرنامج التشغيلي والتعليمي "صحة طائفة الروما". وكان الهدف من البرنامج في ٢٠٠٣ هو إعداد برنامج تعليم جديد وفعال يعطي الأولوية للصحة الإنجابية في طائفة الروما والتعليم الجنسي لشباب الروما في المجتمعات. وكان من عناصر البرنامج تكوين فريق تدريب من المتخصصين وإعداد دليل، يستخدم في تنفيذ البرنامج في مجتمعات الروما.

٣٢٧- منذ ١٩٩٨، تنفذ مؤسسة المجتمع المفتوح برنامجاً تعليمياً وتشغيلياً للمنح هو "المرأة في المجتمع". والبرنامج هو جزء من برنامج نساء الشبكة التابع لمعهد المجتمع المفتوح والذي يهدف إلى إثارة الوعي العام في مجال حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة والإسهام في تعميق الإحساس اللازم في المجتمع السلوفاكي بالقضايا الجنسانية من خلال المكافأة بالمنح وتنظيم حلقات البحث التدريبية. وفي إطار برنامج منح السفر، قدم الدعم لرحلات حضور اللقاءات الدولية والمؤتمرات وحلقات البحث للخبراء الناشطين في مجال قضايا حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة والذين يقومون بإعداد الأبحاث المتعلقة بالجنسانية المرأة ذات الصلة بتحسين وضع المرأة في المجتمع. وكان ممن تلقى الدعم عدد كبير من نساء طائفة الروما أيضاً - الخبيرات في مجال المساواة بين الجنسين.

٣٢٨- يركز اتحاد الثقافة والتعليم والاتصال، وهو منظمة غير حكومية، قامت في إطار مشروع "طائفة الروما من أجل المجتمع"، على تنمية المجتمع في مستوطنات الروما من خلال تغيير موقف الروما من الجهود التي تبذل لإصلاح وضعهم بأنفسهم وتعميق اهتمام الحكم

الذاتي والبيئة الاجتماعية المحلية. وأحد الأهداف الجزئية هو دعم النشاط المنتظم لخمسة مراكز تعليمية عامة تعمل حاليا وافتتاح خمسة مراكز جديدة في الأقاليم المحلية التي أبدت اهتمامها بالمشروع في عام ٢٠٠٥.

٣٢٩- وتدريب مساعدات الأطباء من إناث طائفة الروما هو أيضا جزء من المشروع. فيساعدن الأطباء في خمس من مستوطنات الروما في سلوفاكيا (جورسكي، وستراي بود تاترامي، وفيبورنا، وبودهوراني، وسابينوف). وتنشر مساعدات أطباء طائفة الروما التعليم العام في الصحة، ويقدمن المساعدة والنصح في حالات المرض البسيطة، ويعلمن الأمهات الصغيرات السن مبادئ النظافة الشخصية لحديثي الولادة ورعايتهم. وقام اتحاد الثقافة والتعليم والاتصال عن طريق الصليب الأحمر بتدريب عشرة نساء من طائفة الروما يتعاونن كمرضات مع الأطباء العاملين في المشروع، ويرافقنهم في زيارتهم للمرضى في المستوطنات. وعلى مدار عام ٢٠٠٥، سيكون المنسقون ومساعدو الأخصائيين الاجتماعيين في المجتمع قد تلقوا التدريب في ظل المشروع. كما سيغطي برنامج التدريب أيضا النظافة الشخصية والصحة والأنشطة الترفيهية للأطفال والشباب والعمل مع المرأة.

٣٣٠- وردت المعلومات بالفعل في القسم السابق من النص.

٣٣١- أقرت حكومة الجمهورية السلوفاكية، في ٢٠٠١، والمجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية، في ٢٠٠٢، الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة وتوصيات قرار الحكومة لتطبيق النوايا والأولويات والأهداف في السياسات والاستراتيجيات والبرامج القطاعية ذات الصلة، وكذلك في التنظيمات القانونية المصدرة. وطلب المجلس الوطني للجمهورية السلوفاكية من حكومة الجمهورية السلوفاكية أن تسلم كل عام، في ٣١ آذار/مارس، تقريرا عن التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة من جانب القطاعات الفردية.

٣٣٢- طبقا لآخر معلومات بشأن حالة الإمداد بمياه الشرب للسكان (تقرير الحالة في إدارة المياه في الجمهورية السلوفاكية في ٢٠٠٢) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، فإن ٨٤ في المائة من سكان سلوفاكيا كانوا يتزودون بالمياه من شبكة مياه عامة، وينبغي أن تزيد نسبة السكان الذين يزودون بالمياه من شبكة المياه العامة إلى ٨٥ في المائة بحلول نهاية ٢٠٠٥. والمتوقع أن تصل نسبة إمدادات المياه العامة بحلول ٢٠١٥ إلى ٩٢ في المائة.

الجزء الرابع

المادة ١٥ . المساواة أمام القانون

٣٣٣- في الفترة موضوع الدراسة (١٩٩٨ إلى ٢٠٠٥) لم تتغير التنظيمات القانونية ذات الصلة من حيث تطبيق المادة ١٥ من الاتفاقية، رغم التعديلات الكثيرة. فتبقى الأحكام ذات الصلة من التنظيمات سارية وتنص على الأهلية القانونية لممارسة الحقوق والواجبات والأهلية للقوانين التشريعية، وعلى وجه التحديد القانون رقم ١٩٦٤/٤٠، والقانون المدني، بصيغته المعدلة في وقت لاحق، والقانون رقم ١٩٩١/٥١٣، والقانون التجاري، بصيغته المعدلة في وقت لاحق والقانون رقم ١٩٩١/٤٥٥ بشأن عمل الترخيص التجاري (قانون الترخيص التجاري)، بصيغته المعدلة في وقت لاحق، وكذلك المبادئ العامة المنصوص عليها في المواد ذات الصلة من دستور الجمهورية السلوفاكية.

المادة ١٦ . علاقات الزواج والأسرة

٣٣٤- ظل تنفيذ المادة ١٦ الفقرة ١ (أ) إلى (ح)، باستثناء (ز)، بصورة أساسية بلا تغيير في الفترة موضوع الدراسة (١٩٩٨ إلى ٢٠٠٥)، رغم استبدال القانون الجديد رقم ٢٠٠٥/٣٦ بشأن الأسرة وتعديل بعض القوانين بالقانون رقم ١٩٦٣/٩٤ بشأن الأسرة.

٣٣٥- بموجب قوانين الجمهورية السلوفاكية ينص حالياً على الأمور المتعلقة بحق الأزواج في اختيار اسم العائلة في القانون رقم ١٩٩٣/٣٠٠ بشأن الاسم والاسم الثاني، بصيغته المعدلة في وقت لاحق، والقانون الجديد رقم ٢٠٠٥/٣٦ بشأن الأسرة وتعديل بعض القوانين.

٣٣٦- بمقتضى تعديل القانون الخاص بالاسم واللقب رقم ٢٠٠٢/١٩٨ أصبح مسموحاً باستخدام لقبين في الاتصالات الرسمية. فبموجب البند ٥، الفقرة ١، يستخدم مواطن الجمهورية السلوفاكية لقبين في اتصالاته الرسمية فقط عندما يكون قد حصل عليهما بموجب قواعد تنظيمية سابقة، أو عند الحصول عليهما بموافقة معلنة عند عقد القران.

٣٣٧- ينص قانون الأسرة الجديد على عقد القران على يلي: ”عند عقد القران يعلن الزوجان اتفاقهما أمام المسجل الرسمي أو أمام هيئة كنسية ما إذا كان لقب أحدهما سيكون لقباً مشتركاً لهما، أو ما إذا كان كل منهما سيحتفظ بلقبه الحالي، أو ما إذا كان لقب أحدهما سيكون لقباً مشتركاً لهما مع احتفاظ أحدهما بلقبه الحالي في نفس الوقت ويتعين على؛ الطرف المخطوب الذي يحمل لقبين أن يختار أحد اللقبين ليكون لقبه الثاني بالترتيب عند عقد القران“. (البند ٦، فقرة ٣).

٣٣٨- يفهم من الحكم القانوني المذكور أنه لا يمثل فارقاً أن يكون المقصود ذكراً أو أنثى، فيما يتعلق باختيار اللقب. فلعلنا نلاحظ أن قوانين الجمهورية السلوفاكية تكفل نفس

الحقوق الشخصية لطرفي الزواج (الرجل والمرأة) بما فيها حق اختيار اسم العائلة (اللقب).
والحكم القانوني الجديد بشأن استخدام لقبين في الاتصالات الرسمية، وفق البند ٦ الفقرة ٣
من قانون الأسرة الجديد، يطابق بالفعل نظيره القديم فيما عدا أن قانون الأسرة الجديد يدخل
مصطلحا تشريعيًا جديدًا هو المخطوب وهو ما يفهم منه أن المقصود هو "الرجل والمرأة
الذين يريدان إتمام الزواج معا". والحكم القانوني الجديد لا يقتصر على مواطني الجمهورية
السلوفاكية فقط بل يمتد ليطبق على المواطنين الأجانب أيضا.

ملاحظة من الأمانة: ستتاح مرفقات التقرير لأعضاء اللجنة بلغتها الأصلية.