

Distr.: General
22 May 2009
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري الجامع للتقاريرين الرابع والخامس المقدمين من الدول الأطراف

الجمهورية التشيكية

ملحوظة: هذا التقرير صادر دون تحرير رسمي.



التقرير الدوري الجامع للتقريين الرابع والخامس بشأن الوفاء بأحكام اتفاقية الأمم المتحدة بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨

أحاطت حكومة الجمهورية التشيكية علماً بالتقرير بموجب قرارها رقم ٢٧٥ الصادر في ٩ آذار/مارس ٢٠٠٩.

وقد أعدّ هذا التقرير مفوض الحكومة لحقوق الإنسان استناداً إلى المعلومات المقدّمة من هيئات الإدارة المركزية الرسمية للجمهورية التشيكية ووحدات الحكم الذاتي الإقليمية العليا ومنظمات غير حكومية لا تستهدف الربح.

المحتويات

الصفحة

٦	مقدمة
٧	الوفاء بأحكام مواد منفردة من الاتفاقية
٧	المادة ١
٨	الضمانات المؤسسية لتنفيذ سياسة تكافؤ الفرص للمرأة والرجل
٩	المادة ٢
١٠	التدابير التشريعية (الحرف ب)
١٠	الحماية القانونية لحقوق المرأة من أي عمل تمييزي على قدم المساواة مع الرجل عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى (الحرف ج)
١٢	العنف العائلي
١٧	الاغتصاب
١٨	المادة ٣
١٨	التدابير اللازمة لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين
١٨	التدابير غير التشريعية
١٩	المادة ٤
١٩	التدابير الخاصة المؤقتة التي تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة
١٩	(الفقرة ١)
١٩	المادة ٥
١٩	التدابير الرامية إلى تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية (الحرف أ)
٢٣	التدابير الرامية إلى الفهم السليم للأممومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بمسؤولية الرجل المشتركة في هذا الخصوص (الحرف ب)
٢٤	المادة ٦
٢٤	البغاء والاتجار بالبشر

الصفحة

٢٨ المادة ٧
٢٨ المشاركة في صياغة وتنفيذ سياسة الحكومة وفي أداء الوظائف العامة (الحرف ب)
٢٩ الانتخابات لمجلس نواب برلمان الجمهورية التشيكية
٢٩ الانتخابات لمجلس شيوخ برلمان الجمهورية التشيكية
٢٩ الانتخابات للمجالس الإقليمية
٣٠ الانتخابات للمجالس البلدية
٣٠ المادة ٨
٣٠ المادة ٩
٣٠ المادة ١٠
٣٠ تهيئة ظروف متكافئة لاختيار العمل والمهنة وإمكانية الالتحاق بالدراسات في جميع أنواع التدريب المهني (الحرف أ)
٣١ القضاء على جميع مفاهيم القوالب النمطية في النظرة إلى أدوار الذكور والإناث (الحرف ج)
٣٢ إمكانية الحصول على معلومات تربية محددة تساعد على حماية صحة الأسرة ورفاهها (الحرف ح)
٣٤ المادة ١١
٣٤ التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل (الفقرة ١)
٣٤ الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام (الحرف ب)
٣٤ التدابير التشريعية
٣٥ التدابير المتخذة من سلطات إدارة الدولة
٣٥ التدابير المتخذة لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة (الفقرة ٢)
٣٥ التدابير التشريعية
٣٩ الخدمات الاجتماعية التكميلية التي تسمح بالتوفيق بين الالتزامات العائلية والتزامات العمل (الحرف ج)

الصفحة

٤٠	المادة ١٢
	التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية - ضمان توفير الخدمات	
٤٠	المناسبة فيما يتعلق بالحمل
٤٠	التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز في ميدان الرعاية الصحية (الفقرة ١)
٤١	المادة ١٤
٤١	التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية
٤٢	معلومات حول التدابير المعتمدة لتنفيذ إعلان بيجين
٤٤	الجداول

مقدمة

- ١ - أُقرَّت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (وستسمى فيما يلي "الاتفاقية" فقط) في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ في نيويورك، ودخلت حيز النفاذ بموجب المادة ٢٧ (١) اعتباراً من ٣ أيلول/سبتمبر ١٩٨١.
- ٢ - وُقِّعت الاتفاقية باسم جمهورية تشيكوسلوفاكيا الاشتراكية في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨٠ في كوبنهاغن ودخلت حيز النفاذ بالنسبة إلى جمهورية تشيكوسلوفاكيا الاشتراكية اعتباراً من ١٨ آذار/مارس ١٩٨٢، وذلك وفقاً للمادة ٢٧ (٢).
- ٣ - وفي عام ١٩٩٤، قدّمت الجمهورية التشيكية، إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (وستسمى فيما يلي "اللجنة" فقط) تقريراً أولياً عن الاتفاقية للسنتين ١٩٩٣-١٩٩٤. واستعرضت اللجنة التقرير في ٢٦ و ٢٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨. واستعرضت اللجنة، في اجتماعها المعقود في ٨ آب/أغسطس ٢٠٠٢، التقرير الدوري الثاني الذي قدمته الجمهورية التشيكية عن الفترة ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩. واستعرضت اللجنة في ١٧ آب/أغسطس ٢٠٠٦ التقرير الدوري الثالث المقدم من الجمهورية التشيكية عن الفترة ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.
- ٤ - وأصدرت اللجنة لاحقاً توصيات^(١) ختامية (تسمى فيما يلي "التوصيات" فقط)، حيث دعت الجمهورية التشيكية إلى أن تقدّم، في جملة أمور، التقرير الدوري الرابع إلى جانب التقرير الدوري الخامس في آذار/مارس ٢٠٠٩.
- ٥ - ويغطي التقرير الدوري الذي يضم التقريرين الرابع والخامس الفترة ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨. وقد تم إعداده وفقاً للمبادئ التوجيهية العامة المتعلقة بشكل ومضمون التقارير الدورية^(٢). وهو بذلك يركّز على وصف ما حدث من التغييرات الهامة بعد إعداد التقرير الدوري الثالث ويستجيب لما أكدت عليه اللجنة في توصياتها من المشاكل.

(١) التوصيات الختامية الصادرة من لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: الجمهورية التشيكية، CEDAW/C/CZE/CO/3، ٢٥ آب/أغسطس ٢٠٠٦.

(٢) تجميع المبادئ التوجيهية بشأن شكل ومضمون التقارير التي يتعيّن على الدول الأطراف في معاهدات حقوق الإنسان تقديمها HRI/GEN/2/Rev.5.

٦ - ويصف التقرير التدابير القانونية وغيرها من التدابير التي تشير إلى التقدم المحرز في القضاء على التمييز ضد المرأة والتغيرات الهامة الحاصلة في وضع المرأة وفي تحقيق مساواتها والإجراءات المراد بها القضاء على ما تبقى من عقبات تعترض سبيل مشاركة المرأة في الحياة السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية.

٧ - وأعربت اللجنة في توصياتها عن القلق إزاء نقص المعلومات عن نساء طائفة الروما. ولا يميز القانون الخاص بحقوق الأفراد المنتمين للأقليات القومية^(٣) لسلطات الإدارة العامة الاحتفاظ بسجلات عن الأفراد المنتمين للأقليات القومية. فالبيانات بشأن الجنسية والمتحصلة من تعداد السكان أو من أي قانون خاص آخر لا يجوز أن تُستخدم لغير الغرض الذي جُمعت وسُجّلت لأجله، ولا بد من إتلافها بعد الانتهاء من معالجتها إحصائياً. ومع هذا فالتقرير يأتي على ذكر بيانات معيّنة عن نساء طائفة الروما حُصّل عليها من خلال شتى البحوث والدراسات.

٨ - ويستخدم التقرير، في نسخته باللغة التشيكية، بشكل خالص كلمات تحمل صيغة الذكر، وهذا يشير أيضاً إلى الأشخاص المؤنثة (بصيغة الذكر) وهذا النهج يُستخدم لتيسير الرجوع إليها فحسب.

الوفاء بأحكام مواد منفردة من الاتفاقية

المادة ١

٩ - تعرب اللجنة عن قلقها (الفقرتان ٩ و ١٠ من التوصيات) إزاء حقيقة أن قانون الإدارة العامة الذي يتضمّن تعريفاً للتمييز ضد المرأة وفقاً للمادة ١ من الاتفاقية لم يُعتمد بعد، وتوصي اللجنة بإدراج هذا التعريف في التشريعات الوطنية. وتواصلت في سنة ٢٠٠٧ إجراءات اعتماد القانون بشأن المساواة في المعاملة والوسائل القانونية للحماية من التمييز، وبشأن تعديل قوانين معيّنة ("قانون الإدارة") وقُدّم مشروع القانون ذو الصلة إلى مجلس النواب من أجله استعراضه في تموز/يوليه ٢٠٠٧. واستعرض مجلس النواب مشروع القانون في النصف الثاني من سنة ٢٠٠٧ في شكل النشرة رقم ٢٥٣ الصادرة من مجلس النواب. وناقش مشروع القانون مجموعة من أربع لجان تابعة لمجلس النواب، حيث أوصت ثلاث لجان منها بالموافقة عليه. وفي آذار/مارس ٢٠٠٨، أقرّ مجلس النواب مشروع القانون وأقره مجلس الشيوخ في نيسان/أبريل ٢٠٠٨، بيد أن رئيس الجمهورية التشيكية قابله بالنقض في ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٨. وبعد ممارسة حق النقض الرئاسي، أعيد مشروع القانون إلى مجلس نواب

(٣) البند ٤ (٢) من القانون رقم 273/2001 Coll بشأن حقوق أعضاء الأقليات الوطنية، بصيغته المعدلة.

الجمهورية التشيكية من أجل إعادة النظر فيه مرة أخرى. ويعرّف مشروع قانون مناهضة التمييز مصطلحات مثل التمييز المباشر وغير المباشر، والمضايقة، والتحرش الجنسي، والاضطهاد، إلخ. وإصدار التعليمات والتحريض على التمييز يعتبر أيضاً بمثابة تمييز. ونظراً لأن الاتفاقية تعتبر مُلزِمة بشكل مباشر بموجب المادة ١٠ من الدستور (انظر أدناه) ولها أسبقية على القانون في التطبيق، سوف تفسر أحكام قانون الإدارة وفقاً لأحكام الاتفاقية.

١٠ - وتشجّع المنظمات غير الحكومية التي لا تستهدف الربح على اعتماد قانون الإدارة، وبالتحديد فيما يتعلق بحقيقة أن إدارة خاصة لمناهضة التمييز سوف تنشأ بمقتضى قانون الإدارة في مكتب أمين المظالم. وعليه فسوف يصبح أمين المظالم "هيئة معنية بالمساواة" في إطار معنى توجيهات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة^(٤).

الضمانات المؤسسية لتنفيذ سياسة تكافؤ الفرص للمرأة والرجل

١١ - تكرر اللجنة توصياتها للدولة الطرف لتعزيز الهيكل المؤسسي لجهاز الدولة القائم وتدعو إلى تعيين شخص ذي خبرة باعتباره منسق البعد الجنساني (الفقرة ١٢ من التوصيات). وحتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، عُهد إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وبالتحديد إدارة المساواة بين المرأة والرجل، بدراسة الجوانب التقنية لجدول الأعمال فيما يتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، عُهد إلى وزارة حقوق الإنسان والأقليات القومية في حكومة الجمهورية التشيكية بتنسيق جدول أعمال تكافؤ الفرص.

١٢ - وأنشأت الحكومة في سنة ٢٠٠١ هيئة استشارية "المجلس الحكومي المعني بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل" (يسمى فيما بعد "المجلس" فقط). ويقوم المجلس بإعداد مقترحات ترمي إلى تعزيز وإنجاز تكافؤ الفرص بين النساء والرجال. ويمثل أعضاء المجلس إدارات حكومية منفردة وأصحاب أعمال وعمامة الجمهور وجمهور من المهنيين.

(٤) على سبيل المثال: توجيه المجلس الأوروبي 2000/43/EC الصادر في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن أصلهم العنصري أو العرقي؛ والتوجيه الصادر من الجماعة الاقتصادية الأوروبية 76/207/ECC الصادر في ٩ شباط/فبراير ١٩٧٦ بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالتوظيف والتدريب المهني والترقية. والتوجيه 2006/54/EC الصادر من البرلمان الأوروبي ومن المجلس في ٥ تموز/يوليه ٢٠٠٦ بشأن تنفيذ مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالتوظيف والمهنة.

التدابير التشريعية (الحرف ب)

١٩ - يحظر قانون العمل الجديد الذي اعتمد في سنة ٢٠٠٦^(٥)، أي شكل من أشكال التمييز في علاقات العمل. وللاطلاع على مزيد من المعلومات انظر المادة ١١ التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في العمل.

٢٠ - ويقضي قانون التأمين الصحي الجديد^(٦) جزئياً على عدم المساواة في ميدان تقديم المساعدة المالية في مرحلة الأمومة (انظر أدناه).

٢١ - وأصبح القانون رقم 135/2006 Coll، الذي يعدّل قوانين معيّنة بشأن الحماية من العنف العائلي، نافذ المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، وأفضى إلى تعديل القانون بشأن الشرطة في الجمهورية التشيكية^(٧) قد نفذ في القانون التشيكي فرض النفي (أمر تقييدي) وحقوق والتزامات هيئات الشرطة التشيكية فيما يتعلق بتطبيقه. وللإطلاع على التفاصيل فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون، انظر البند "العنف العائلي".

الحماية القانونية لحقوق المرأة من أي عمل تمييزي على قدم المساواة مع الرجل عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى (الحرف ج)

٢٢ - من العناصر الهامة في النظام القانوني التشيكي هو المبدأ الدستوري الذي تنصّ عليه المادة ١٠ من دستور الجمهورية التشيكية، ووفقاً له تعتبر جميع الاتفاقات الدولية المنشورة، التي وافق البرلمان على التصديق عليها ملزمة للجمهورية التشيكية، وهي تشكّل جزءاً من النظام القانوني؛ وإذا اتخذ أي اتفاق دولي نصوصاً منافية للقانون، ينبغي تطبيق الاتفاق الدولي. وهذا يعني أنه إذا وُجد تضارب بين قانون وبين اتفاق دولي يعتبر جزءاً من النظام القانوني التشيكي، يجب على كل أولئك الذين يطبقون القانون المختص أن يعطوا أفضلية للاتفاق الدولي. وإلغاء القوانين أو أحكامها الفردية التي تتعارض مع النظام الدستوري تقرره المحكمة الدستورية. ولا تزال الاتفاقيات الدولية بشأن حقوق الإنسان تُستخدم كمعايير مرجعية فيما يتعلق بالإجراءات بشأن رقابة المعايير وتعتبر بالتالي أجزاء من النظام الدستوري.

(٥) القانون رقم 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة، الذي ألغى القانون رقم 65/1963 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة.

(٦) القانون رقم 187/2006 Coll بشأن التأمين الصحي، بصيغته المعدّلة.

(٧) القانون رقم 283/1991 Coll بشأن شرطة الجمهورية التشيكية، المعدّل بإضافة بنود جديدة ٢١ إلى ٢١ د والبنود ٤٢ ك إلى ٤٢ ن. وقد اعتمد القانون الجديد رقم 273/2008 Coll بشأن شرطة الجمهورية التشيكية والذي حافظ على الأمر التقييدي، على أن يسري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

٢٣ - ويتضمّن قانون السوابق القضائية الخاص بالمحكمة الدستورية قراراتين يتعلّقان بالمسألة قيد النظر. وموضع التدقيق هو النصّ بشأن الاختلاف في سن التقاعد معتمداً ذلك على عدد أطفال التنشئة^(٨)، الذي يجابي المرأة والنصّ المختلّف بشأن التزام الرجل والمرأة بخصوص تقديم طلب من أجل التقاعد^(٩)

٢٤ - وكانت القضية الأولى معنيّة باختلاف سن تقاعد الرجل وسن تقاعد المرأة، وهذا ما ينظّمه قانون تأمين المعاش التقاعدي^(١٠) فبينما تعتبر سن تقاعد الرجل المولود قبل سنة ١٩٣٦ هي ٦٠ سنة، تتراوح سن تقاعد المرأة المولودة قبل سنة ١٩٣٦ ما بين ٥٣ و ٥٧ سنة، معتمداً ذلك على عدد الأطفال الذين تمت تنشئتهم، أي أن سن تقاعد المرأة التي لم تقم بتنشئة أي أطفال هي ٥٧ سنة، وسن تقاعد المرأة التي قامت بتنشئة طفل واحد هي ٥٦ سنة، وسن تقاعد المرأة التي قامت بتنشئة طفلين هي ٥٥ سنة، وسن تقاعد المرأة التي قامت بتنشئة ثلاثة أو أربعة أطفال هي ٥٤ سنة، وسن تقاعد المرأة التي قامت بتنشئة خمسة أطفال أو أكثر هي ٥٣ سنة. أما سن تقاعد الرجل المولود في الفترة من ١٩٣٦ إلى ١٩٦٨، فإنها تُحدّد حسب سنة الميلاد^(١١). وبالنسبة للمرأة، يُحدّد سن التقاعد جزئياً بالنسبة إلى عمرها وجزئياً بالنسبة لعدد الأطفال الذين قامت بتنشئتهم^(١٢) وسن تقاعد الرجل الذي وُلد بعد سنة ١٩٦٨ هي ٦٥ سنة، وسن تقاعد المرأة التي وُلدت بعد سنة ١٩٦٨ ولم تقم بتنشئة أي طفل أو التي قامت بتنشئة طفل واحد هي أيضاً ٦٥ سنة؛ وسن تقاعد المرأة التي قامت بتنشئة طفلين هي ٦٤ سنة، والمرأة التي قامت بتنشئة ثلاثة أطفال تتقاعد عند سن ٦٣ سنة، والتي قامت بتنشئة أربعة أطفال تتقاعد عند سن ٦٢ سنة^(١٣) وقررت المحكمة الدستورية في

(٨) الحكم رقم PI.ÚS 53/04.

(٩) الحكم رقم PI.ÚS 42/04.

(١٠) الحكم رقم 155/1995 Coll. بشأن تأمين المعاش التقاعدي، بصيغته المعدّلة.

(١١) سن تقاعد رجل مولود في سنة ١٩٣٦ هي ٦٠ سنة + شهران، وسن تقاعد رجل مولود في سنة ١٩٣٧ هي ٦٠ سنة + ٤ شهور، إلخ. والحد الأقصى ٦٥ سنة.

(١٢) المرفق رقم ١ للقانون رقم 155/1995 Coll، بشأن تأمين المعاش التقاعدي، بصيغته المعدّلة، سن تقاعد الأشخاص المؤمن عليهم المولودين في الفترة ١٩٣٦-١٩٦٨.

(١٣) وفقاً للبند ٣٢ (٤) من القانون رقم 155/1995 Coll بشأن تأمين المعاش التقاعدي، بصيغته المعدّلة، تحقّق الشرط الخاص برعاية الطفل، والذي فُرض فيما يتعلق باستحقاقات المعاش التقاعدي الخاصة بشيوخة المرأة بالنسبة لأية امرأة قامت أو تقوم برعاية شخصية طوال عشرة أعوام على الأقل من أجل طفل دون سن النضوج. فإذا تولت المرأة رعاية طفل بعد تاريخ مولده الثامن، يستوفي هذا الشرط إذا كانت المرأة تقوم برعاية شخصية للطفل الذي يقل عمره عن سن النضوج طوال خمس سنوات على الأقل؛ وهذا لا ينطبق إذا توقّفت المرأة عن رعاية الطفل قبل أن يبلغ سن النضوج.

حكمتها الصادر بشأن هذه المسألة أن أي قانون محدد يجابي مجموعة أو فئة من الأشخاص على أخرى لا يمكن اعتباره في حد ذاته، انتهاكاً لمبدأ المساواة. فإذا أُبطل نصّ الحكم المعارض عليه، سوف تُترَع ميزة بعيداً عن المرأة - الأم دون منح نفس الميزة للرجل الأب على قدم المساواة مع المرأة الأم. ونظراً لما ذُكر سابقاً، شطبت المحكمة الدستورية التماساً من أجل إلغاء هذا الحكم.

٢٥ - وفي القضية الثانية، قامت المحكمة الدستورية بتقييم أحكام قانون تأمين المعاش التقاعدي^(١٤) والقانون بشأن تنفيذ الضمان الاجتماعي^(١٥) وحللت المحكمة الفئة الخاصة بالمساواة. وقد فُرضت الأحكام المطعون فيها على الرجل واجب تقديم طلب للمشاركة في تأمين المعاش التقاعدي خلال سنتين بعد انتهاء رعاية الطفل، بينما لم يُفرض مثل هذا الشرط على المرأة. ومسايرة لقانون السوابق القضائية الراسخة، قررت المحكمة الدستورية ضرورة اعتبار المساواة بمثابة مصطلح نسبي، وأضافت قائلة إن أي تفرقة بين الرعايا في حالة مقارنة يجب أن تسعى إلى هدف مشروع قائم على أسس موضوعية معقولة. زيادة على ذلك، ينبغي لأي إخلال بأي حق أساسي أن يفي بمبدأ التناسبية. وعند مقارنة المصلحة العامة النسبية التي تمثلت في الإدارة الفعالة للأموال العامة، باخلال لمبدأ المساواة في المعاملة، وبالتحديد فيما يتعلق بالحق في أمن مادي وافٍ في مرحلة الشيخوخة^(١٦) رأت المحكمة الدستورية أن هذا الإخلال يعتبر غير كافٍ، وخلصت إلى القول بأن مبدأ المساواة انتهك وألغت الأحكام المطعون فيها.

٢٦ - وتناولت المحكمة العليا قضية التمييز ضد المرأة في ١٦٥ قضية، وأكثرها تعداداً كانت جرائم تتصل بالعنف العائلي والاعتصاب. (انظر الجدول رقم ١ عدد الأفعال الإجرامية الفردية ذات الصلة بالعنف العائلي والاعتصاب)

العنف العائلي

٢٧ - نظّم مجلس أوروبا في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨ حملة لمكافحة العنف المرتكب ضد المرأة، وانضمت الجمهورية التشيكية أيضاً إلى هذه الحملة. وأخذت وزارة الداخلية على عاتقها أمور الحملة في سنة ٢٠٠٧ وأعدت أيضاً تقريراً نهائياً عن الأنشطة الوطنية للجمهورية التشيكية.

(١٤) البند ٥ (٣) من القانون 155/1995 Coll بشأن تأمين المعاش التقاعدي، بصيغته المعدلة.

(١٥) البند ٦ (٤) من القانون 582/1991 Coll بشأن تنظيم وتنفيذ الضمان الاجتماعي، بصيغته المعدلة.

(١٦) المادة ١ والمادة ٣ (١) بالاقتران مع المادة ٣٠ (١) من ميثاق الحقوق والحريات الأساسية.

٢٨ - وجرى تدريب ٤٢٢ من ضباط الشرطة من جميع أنحاء الجمهورية التشيكية في سنة ٢٠٠٦ في أنشطة عملية وفقاً للقانون 134/2006^(١٧). واعتباراً من سنة ٢٠٠٧، جرى تدريب ١٢ ٠٠٠ ضابط شرطة في ممارسة حقوق الشرطة التابعة للجمهورية التشيكية في ميدان العنف العائلي. وفي الوقت نفسه، أولي اهتمام هام لقضايا العنف العائلي والتحرش في مواضيع فردية تقوم بتدريسها أكاديمية الشرطة في الجمهورية التشيكية.

٢٩ - ومع مراعاة تنفيذ هذا القانون (الفقرة ١٦ من التوصيات)، من الممكن ملاحظة أن السنة الأولى من تطبيقه العملي أثبت أن القانون يمثل إطاراً قانونياً شاملاً من أجل منع العنف العائلي. وتطبيق القانون يسمح بإحباط مساعي الاعتداءات الخطيرة على الأرواح والصحة بوسائل تقوم بها الشرطة مثل الطرد والإبعاد، وفي الوقت نفسه يخلق القانون الظروف الملائمة لتوفير المساعدة المباشرة النفسانية والاجتماعية - القانونية للأشخاص المهددين بالعنف العائلي في مراكز التدخل، ويعزز التعاون المشترك بين التخصصات فيما بين الدولة والمنظمات البلدية والمنظمات غير التابعة للدولة، والتي تشترك في منع العنف العائلي وتوفير العون للأشخاص المعرضين لخطر العنف العائلي ولأطفالهم القُصّر.

٣٠ - ويعمل في الجمهورية التشيكية ما مجموعه خمسة عشر مركزاً للتدخل، وهذا يتماشى مع الاشتراطات التي طلبتها اللجنة (الفقرة ١٦ من التوصيات) ومراكز التدخل هذه مُلزمة بتوفير المساعدات لجميع الأشخاص المعرضين لخطر العنف العائلي، أي ليس فقط للأشخاص الذين تُبلغ شرطة الجمهورية التشيكية عن أحوالهم، بل أيضاً بالنسبة للأشخاص الذين يجيئون إلى مركز التدخل "مباشرة من الشارع". وتسمح البيانات الإحصائية بإجراء مقارنة بشأن جميع الاتصالات التي تتم بالاتصال مباشرة وقصراً على أساس تقديم معلومات من شرطة الجمهورية التشيكية.

٣١ - وجرى تسجيل ما مجموعه ٨٦٢ قراراً من شرطة الجمهورية التشيكية بشأن إبعاد أو تقييد دخول شخص عنيف إلى مكان الإقامة المشترك، وذلك من خلال مراكز التدخل في الجمهورية التشيكية في سنة ٢٠٠٧. وفي هذه الحالات، أخذت الشرطة في الحسبان الحوادث السابقة في تقييم مخاطر الحالات ذات الصلة. وجرى تسجيل ما مجموعه ١ ٨٣٣ شخصاً تعرضوا مباشرة للتهديد بالعنف العائلي في سنة ٢٠٠٧ (بالغون مهددون + أطفال حاضرون وقت حوادث العنف والتدخلات من شرطة الجمهورية التشيكية)، وهم الذين جرت حمايتهم بأمر الإبعاد من ارتكاب مزيد من العنف. (انظر الجدول رقم ٢، الأشخاص الذين

(١٧) القانون رقم 135/2006 Coll. معدلاً قوانين معينة بشأن الحماية من العنف العائلي.

صدرت بحقهم أحكام إدانة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧، بسبب إساءة معاملة شخص في مسكن مشترك للأسرة المعيشية).

٣٢ - وجرى تسجيل ٥٨ حالة خاصة بالإبعاد المتكرر. وفيما يتعلق بـ ٨٦٢ حالة من حالات الإبعاد/تقييد الدخول، تعرّض ما مجموعه ٨٩٢ شخصاً بالغاً (٨٥٨ امرأة و ٣٤ رجلاً) مباشرة للعنف العائلي. وفي فترة الرصد، سجّلت شرطة الجمهورية التشيكية ما مجموعه ٩٤١ طفلاً شهدوا تدخل الشرطة فضلاً عن الحادثة العنيفة السابقة للتدخل. ومن بين ما مجموعه ٨٦٢ شخصاً جرى طردهم من المسكن المشترك للأسرة المعيشية، كان ٨٥٤ من الرجال و ٨ من النساء. وفيما يتصل بالعلاقة بين الشخص المعتدي وضحية العنف، كان معظم هذه العلاقات في إطار الزوجية، ٤٦٧ حالة (٥٤ في المائة) تليها حالات المعاشرة - ٢٠٥ حالات، والعنف فيما بين أجيال - ١٣٤ حالة و ٥٥ من حالات القرينين المطلّقين. وحدث عدد صغير من حالات الإبعاد في الشراكة، وعلاقات الأولاد الذين ينتمون إلى نفس العائلة وغيرها من العلاقات. وتظهر البيانات الخاصة بالفترة موضع المراقبة في سنة ٢٠٠٧ وجود اختلافات كبيرة بين كل منطقة من المناطق في الجمهورية التشيكية. ويبلغ متوسط حالات الإبعاد في السنة لكل منطقة ٦١,٦ حالة.

٣٣ - وسجّلت مراكز التدخل في سنة ٢٠٠٧ ما مجموعه ٣ ٩٤٢ اتصالاً مع أشخاص معرضين للتهديد فيما يتعلق بأوامر إبعاد عن السكن (٢ ٨٨٠ اتصالاً هاتفياً، ٥٨٧ اتصالاً شخصياً في مركز التدخل، و ١٥٣ اتصالاً شخصياً أثناء إيفاد قوات الشرطة إلى مكان الإقامة و ٣٢٢ اتصالاً كتابياً). والخدمات المقدّمة من مراكز التدخل يستخدمها بشكل متفاوت أشخاص آخرون معرضون للتهديد. وسجّلت خمسة عشر مركزاً للتدخل في سنة ٢٠٠٧ ما مجموعه ٥ ٣٦٤ اتصالاً آخر مع مستخدمي الخدمات (وهذا لا يشمل اتصالات الموظفين الفنيين) وأولئك الذين يلتمسون المعلومات والمشورة والدعم والعون فيما يتعلق بحالات العنف العائلي. وبلغ متوسط العدد لجميع أنواع الاتصالات مع مستخدمي الخدمات ٦٢٠ اتصالاً لمركز التدخل الواحد في سنة ٢٠٠٧.

٣٤ - وأثناء سنة ٢٠٠٧، أي السنة الأولى من التطبيق العملي للقانون بشأن الحماية من العنف العائلي، بدأ الأشخاص المعرضون للتهديد بالعنف العائلي توجيه طلباتهم التماساً لحكم ابتدائي مباشر^(١٨) إلى المحاكم المدنية، حتى في الحالات التي لم يسبقها صدور أمر من الشرطة

(١٨) قرار ابتدائي صادر بمقتضى البند ٧٤ (١) من القانون رقم 99/1963 Coll، قانون الإجراءات المدنية، بصيغته المعدّلة، يمكن أن يصدره القاضي رئيس الجلسة قبل الشروع في الإجراءات، إذا دعت الحاجة بغية ترتيب العلاقات بشكل مؤقت بين الأطراف، أو إذا وجدت أية مخاوف من تعريض تنفيذ القرار القضائي.

بالإبعاد عن السكن لفترة عشرة أيام. ومن بين ما مجموعه ٨٦٢ قراراً من الشرطة بشأن الإبعاد عن السكن/تقييد الدخول، تقدّم ٣٣٧ شخصاً معروضاً للتهديد بطلب من أجل الحصول على أمر قضائي زجري مؤقت، ويبيدي هؤلاء الرغبة في تمديد فترة الإبعاد عن السكن. وفي نسبة ٧٣,٥ في المائة (أي ١٩٠ حالة) من القضايا تصرفت المحكمة في الطلب ومدّدت الأجل الزمني، ولم يُلتفت إلى نسبة ١٤ في المائة من هذه الطلبات.

٣٥ - وقُدّم تدريب خاص لموظفي الإدارات الإقليمية فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية - القانونية للأطفال^(١٩) جرى تنظيمه بعد اعتماد التشريعات الجديدة، وقدم لهؤلاء الموظفين المعلومات ذات الصلة عن القوانين بشأن العنف العائلي، وخصوصاً فيما يتعلق بالأسرة والتشريعات المدنية والجنائية وقوانين الأمن الإداري والاجتماعي.

٣٦ - والهدف من اللجنة المعنية بالحماية من العنف العائلي، التي أنشئت اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ بشأن منهاج المجلس الحكومي لكفالة تكافؤ الفرص للمرأة والرجل، هو استحداث استراتيجية وطنية لمكافحة العنف العائلي ولتنسيق هذه الاستراتيجية فيما بين الإدارات. وترصد اللجنة السجلات الإحصائية لمختلف أشكال العنف العائلي، وتعزّز الخطوات التشريعية الضرورية وتنهض بتعليم الموظفين الفنيين.

٣٧ - وتقوم اللجنة المعنية بمنع العنف العائلي حالياً، بالمشاركة مع هيئات الإدارة الرسمية المركزية والمنظمات غير الحكومية التي لا تستهدف الربح، بإعداد خطة عمل وطنية لمنع العنف العائلي. وخطة العمل هذه لا بد أن تركز على الفئات المستهدفة التالية: الضحايا الإناث والذكور (الفئات الفرعية - الأجنبيات والنساء اللاتي يعانين عائقاً صحياً أو اجتماعياً)، والأطفال، والأشخاص المسنون، ومرتكبو العنف العائلي، ومؤسسات المساعدة (مثل الأخصائيين النفسيين، والأخصائيين الاجتماعيين، والأطباء إلخ) وعامة الجمهور.

٣٨ - وجرى تعزيز الأنشطة في ميدان منع العنف ضد المرأة بشكل كبير من خلال حملة إعلامية بشأن عدم جواز اقرار العنف العائلي، وقد أعدت بالتعاون مع إدارة منع الجريمة التابعة لوزارة الداخلية، وهي التي قد نشرت كتيباً إعلامياً "كيف تتجنب الخطر وكيف

والمقصود بطلب القرار الابتدائي هو الشخص الذي تتعرض حياته أو صحته أو حريته أو كرامته الإنسانية بشكل خطير بفعل سلوك الشخص الذي وُجّه ضده الطلب.

(١٩) عملاً بالبند ١ (أ) - (ج) من القانون رقم 359/1999 CoII بشأن الحماية الاجتماعية - القانونية للأطفال، تعني الحماية القانونية الاجتماعية للأطفال، وخصوصاً حماية حقوق الطفل في نماء إيجابي ورعاية صحيحة، وحماية المصالح المبررة للطفل، بما في ذلك حماية أصوله وممتلكاته وجهوده الهادفة إلى إصلاح الوظائف الأسرية المعيبة.

لا تصبح ضحية“. ويتضمّن الكتيّب قصص تحذير لافتاً الانتباه إلى حالات واقعية. ويعقب القصص ثلاث فئات من المشورة العملية والتوصيات، مع أرقام هاتفية ذات صلة تابعة للشرطة ولقُدّمي المساعدات وهي مدوّنة في نهاية المنشور. وقد وُزِعَ الكتيّب على عربات الإسعاف الخاصة بالنساء في مختلف المدن، وعلى مراكز التدريب المهني وعلى المدارس الثانوية، مع التركيز على دورات دراسية موجّهة في أغلبها إلى الفتيات. ونُشر الكتيّب أيضاً في صحف مهنية، مثل جريدة ضابط الشرطة).

٣٩ - وعقب اتفاق مع المنظمة التي لا تستهدف الربح "دائرة السلامة البيضاء"، وُزِعَت وزارة الداخلية على وحدات الشرطة في الجمهورية التشيكية وعلى شرطة المدن/المجالس البلدية في حزيران/يونيه ٢٠٠٨ وسيلة من معينات التعليم - قرص فيديو رقمي يسمّى "حاجز يحول دون ارتكاب العنف العائلي". ولخدمة عامة الجمهور، نشرت وزارة الداخلية ملفاً إعلامياً يسمّى "التوقّف عن العنف العائلي".

٤٠ - ويُعتبر أكبر مشروع نظّمته وزارة الداخلية بالتعاون مع المنظمة غير الرسمية التي لا تستهدف الربح "كول هلب Coolhelp" التي تشجّع على مكافحة العنف بوجه عام، هو الحملة التي تسمّى "الإسورة - لا للعنف" التي تنفّذ عن طريق أساور من السليكون توزّعها مؤسسات خيرية. ويرمز اللون الأسود - الأرجواني لهذه الأساور إلى لون الكدمات. ونُشر عروض بيانية مصاحبة للحملة في المجالات والصحف وبرامج التلفزيون التي يبثها تلفزيون الدولة التشيكية ومحطة نوفي تي في Nova TV^(٢٠).

٤١ - وفيما يخص مسألة العنف العائلي بين الأجيال المُرتكب ليس ضد النساء المسنّات فحسب، سنّت وزارة الداخلية في سنة ٢٠٠٧ حملة تحت عنوان "عمر (غير) آمن"، ركّز على زيادة وعي الأشخاص المسنّين بشأن إمكانيات الحماية من العنف العائلي.

٤٢ - وقام بتنفيذ التدابير التي ركّزت على الدعم وحماية الضحايا هيئات الإدارة الرسمية، ليس هذا فحسب بل أيضاً قامت به سلطات الحكم الذاتي ولا سيما المنظمات غير الرسمية، التي تكرّس جزءاً من أنشطتها لتوفير المساعدة المحدّدة إلى ضحايا العنف العائلي وإلى حماية حقوقهم. وتُمثّل القطاع غير الرسمي عدة منظمات غير حكومية (مثل دائرة السلامة

(٢٠) التلفزيون التشيكي هو كيان قانوني يقدّم، وفقاً للبند ٢ (١) من القانون رقم 438/1991 Coll بشأن التلفزيون التشيكي، بصيغته المعدّلة، خدمة عامة في ميدان البث التلفزيوني. أما نوفي تي في فهي محطة تلفزيونية خاصة تبث برامجها بموجب ترخيص صادر من المجلس المعني ببث الإذاعة والتلفزيون وفقاً للقانون رقم 231/2001 Coll بشأن تشغيل البث الإذاعي والتلفزيوني وبشأن التعديل على القوانين الأخرى، بصيغتها المعدّلة.

البيضاء^(٢١) وروزا ROSA, O. S.^(٢٢) ومركز أوروبا الوسطى الاستشاري للمشاريع النسائية ProFem, o.p.s.^(٢٣) التي تركز على العنف العائلي، ليس هذا فحسب، بل أيضاً على العنف ضد المرأة بوجه عام. وترتبط المنظمات التي لا تستهدف الربح والتي تتناول مسائل العنف العائلي والعنف ضد المرأة وضد حقوق المرأة بائتلاف كوردونا (Koordona)^(٢٤) الذي يُنظّم المؤتمرات والحلقات الدراسية على المستوى المحلي والمستوى الدولي معاً.

الاغتصاب

٤٣ - في الفقرة ١٦ من التوصيات، تُعرب اللجنة، في جملة أمور، عن قلقها إزاء التعريف الحالي للاغتصاب. ويقوم برلمان الجمهورية التشيكية حالياً باستعراض مشروع حكومي للقانون الجنائي الجديد، الذي يحل محل القانون الجنائي الحالي^(٢٥)

٤٤ - بمقتضى الصياغة الحالية للبند ٢٤١ (١) من القانون الجنائي، الاغتصاب يرتكبه شخص يُجبر شخصاً آخر بالعنف أو بتهديد العنف المباشر على المشاركة في جماع جنسي أو هو الذي يعتدي على شخص آخر أعزل لا يملك الدفاع عن نفسه للقيام بهذا الغرض. وفي مشروع القانون الجنائي الجديد، ينص البند ١٨٣ (١) من المشروع الجديد على أن الاغتصاب يقترفه شخص يُجبر شخصاً آخر بالعنف أو بالتهديد بالعنف المباشر، وبالتهديد بأي مكروه خطير آخر، للمشاركة في جماع جنسي أو الشخص الذي يعتدي على شخص أعزل لا يملك الدفاع عن نفسه للقيام بهذه الأغراض. زيادة على ذلك، يتضمن القانون الجنائي الجديد أساساً مُقيّدة لهذه الجريمة ويفرض جزاءً مشدداً في الحالات حيث يُرتكب الجرم المبيّن في الفقرة ١ بالجماع أو بأي شكل آخر من أشكال الاتصال الجنسي. يمكن أن يُقارَن بالجماع.

(٢١) www.bkb.cz.

(٢٢) www.rosa-os.cz.

(٢٣) www.profem.cz.

(٢٤) ائتلاف المنظمات لمكافحة العنف العائلي أنشئ في براغ في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر سنة ٢٠٠٤ كرابطة حرة تضم منظمات عاملة بحقوق المرأة في إطار العنف ضد المرأة والعنف العائلي. والهدف من ائتلاف كوردونا هو المساعدة، بصفة خاصة، في التعاون الفعّال بين المنظمات التي لا تستهدف الربح والتي تنبني لمكافحة العنف ضد المرأة وضد العنف العائلي، ولتنسيق وتعميم المساعدة إلى ضحايا العنف العائلي ولترويج التغييرات في النظم في ميدان العنف العائلي، والعنف ضد المرأة وحقوق المرأة بوجه عام (للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر www.koordona.cz).

(٢٥) القانون رقم 140/1961 Coll، القانون الجنائي، بصيغته المعدلة. وأقر البرلمان مشروع الحكومة للقانون الجنائي الجديد وصدر في مجموعة القوانين في إطار الرقم 40/2009 على أن يُنفذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠.

٤٥ - ويُعتبر أي شكل من أشكال إرضاء الغريزة الجنسية على الهيئة البدنية لأي شخص آخر (من نفس الجنس أو الجنس المغاير) بمثابة مضاجعة جنسية. ومن ثم يعني أن الجماع والمضاجعة الجنسية متماثلان للجماع (على سبيل المثال الاتصال الجنسي الفموي أو الشرجي، بل أيضاً مجرد لمس ثدي المرأة أو عضوها التناسلي والأنشطة المماثلة الأخرى). وفي هذا الصدد، فإن مصطلح "الاتصال الجنسي المشابه" جرى تحديده أكثر باعتباره اتصالاً جنسياً تم بطريقة مشابهة، لأنه لا يعني "الاتصال الجنسي المشابه للجماع"، بل أداء الاتصال الجنسي بطريقة مشابهة (على سبيل المثال الاتصال الجنسي الفموي). وبالتالي فإن الاتصال الجنسي الذي يتم في شكل جماع أو بشكل مشابه للاتصال الجنسي سوف يفي دائماً بأسباب هذا الجرم في الظروف المشددة بالذات، ولن يُقِيم في ظل الأسباب الأساسية لهذا الجرم.

المادة ٣

التدابير اللازمة لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين

التدابير غير التشريعية

٤٦ - أعدت وزارة الداخلية في سنة ٢٠٠٥ بالتفصيل كتيباً وقامت بتوزيعه بعنوان "تكافؤ الفرص للمرأة وللرجل في قوات الأمن من المنظور القانوني". ونُظِّمَت أيضاً سلسلة من الحلقات الدراسية في إطار برنامج تثقيف الموظفين الإداريين من المرتبة المتوسطة مع مواضيع "حماية حقوق المرأة وضمان المساواة بين الرجل والمرأة" و "أساسيات قانون العمل وأجور الموظفين".

٤٧ - وأعدت وزارة المالية في سنة ٢٠٠٣ منشوراً بعنوان "المبدأ التوجيهي المتضمن معلومات عن الميزنة من منظور المساواة بين المرأة والرجل" نُشِرَ في سنة ٢٠٠٤. ووُزِعَ المنشور على الوزارات والمناطق والبلديات ونُظِّمَ مؤتمر وطني بمناسبة نشر الموضوع. والهدف من الحملة الإعلامية هو التعريف بهذه المبادئ التوجيهية وقضية تكافؤ الفرص بوجه عام ليس بالنسبة للموظفين العموميين فحسب، بل أيضاً بالنسبة لممثلي المجالس البلدية الذين يقومون بإعداد الميزانيات. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، استهلكت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مشروعاً من برنامج جماعة الاتحاد الأوروبي المعني بالمساواة بين المرأة والرجل، يسمّى "ممارسة الميزنة من منظور المساواة بين المرأة والرجل". وقد ركّز المشروع على الأنشطة التعليمية (حلقات دراسية، كتيبات، وحملة إعلامية) ونُفِّذت طوال ١٥ شهراً. وحتى في هذه

الحالة، كانت الفئات المستهدفة هي موظفو الوحدات الإقليمية ذات الحكم الذاتي وعمامة الجمهور على المستويات المحلية.^(٢٦)

المادة ٤

التدابير الخاصة المؤقتة التي تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة (الفقرة ١)

٤٨ - تقوم الحكومة كل سنة، وفقاً لإعلان ومنهاج عمل بيجين، بإعداد تفاصيل وثيقة تسمى "أولويات الحكومة وإجراءاتها في تعزيز المساواة بين المرأة والرجل". وفيما يتعلق بسياسة الموارد البشرية، تعلن معظم الوزارات أنها احترمت مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في اختيار المستخدمين للوظائف الشاغرة وللتعيين في المناصب الإدارية. وتؤخذ في الاعتبار في المقام الأول الجودة المهنية والمتطلبات الأساسية الأولية والقدرة والاستعداد لأداء المهام الإدارية ذات الصلة.

٤٩ - وأصدر وزير الدفاع المبدأ التوجيهي الداخلي (الأمر رقم ٢٩/٢٠٠٢ الخاص بنشرة وزارة الدفاع)، والذي يسمح باعتماد تدبير استثنائي مؤقت ("العمل الإيجابي غير التآدي")، وفيما يتعلق بنتائج الإحصاءات المنجزة عن نوعي الجنس (انظر الجدول أدناه: نصيب المرأة من مجموع عدد الجنود المحترفين وتمثيل المرأة في الرتب العسكرية)، فمثل هذا التدبير لم يُنشر بعد فيما يخص الطابع الخاص لأنشطة وزارة الدفاع.

٥٠ - ولا يحدث أي شكل من أشكال التمييز استناداً إلى الجنس أو غيره من المعايير التي لا تتصل بالخدمة، في اختيار ضباط الشرطة من أجل علاقات الخدمة في وحدات الشرطة أو علاقات الخدمة في حد ذاتها. وتعتبر النسبة المئوية لضابطات الشرطة في قوات شرطة الجمهورية التشيكية مشابهة للشرطة التابعة لدول أعضاء أخرى في الاتحاد الأوروبي (حوالي ١٦ في المائة). ولهذا لم يُعتمد أي عمل إيجابي في هذه الوحدات أثناء فترة الرصد.

٥١ - وحتى الآن، جرى توحيد متطلبات مختلفة مع آجال زمنية مختلفة بالنسبة للرجال والنساء، وهي تتصل بتقييم القدرة البدنية للمرشحين لخدمة الشرطة، وذلك بتعليمات مُلزِمة من رئيس الشرطة بتاريخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

(٢٦) كان نتاج المشروع الكتيّب التالي:

www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovneprilezitosti/dokumenty/Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf

لم تُعتمد تغييرات تتصل بالفقرة ٢ أثناء فترة الرصد

المادة ٥

التدابير الرامية إلى تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية (الحرف أ)

٥٢ - تدعو اللجنة إلى زيادة الجهود الرامية إلى طمس معالم الأنماط المقبولة المترسخة باستمرار والتي تعتبر تمييزية إزاء المرأة (الفقرة ١٤ من التوصيات). ونظّم المفوض الحكومي لحقوق الإنسان، بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، في سنة ٢٠٠٦ حملة إعلامية "التوقف عن استخدام القوالب النمطية". والهدف من هذه الحملة مخاطبة الجمهور، ولتشجيع المناقشة الحرة وللإعلان بوضوح عن ضرورة التغلب على استخدام القوالب النمطية للجنسين. وتركزت الحملة بالتحديد على التوظيف، والأسرة وإدارة الشؤون العامة. وفيما يتعلق بالتوظيف، تركزت الحملة على المهن غير التقليدية حتى الآن للرجال وللنساء وبشأن حصول المرأة على مناصب إدارية. وفيما يتعلق بالأسرة، توجّهت الحملة إلى الموازنة بين أدوار المرأة والرجل. وفيما يتعلق بإدارة الشؤون الإدارية، تركزت الحملة على مشاركة المرأة في صنع القرارات والإدارة.

٥٣ - وفي الوقت نفسه، عرضت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الفترة محل الرصد مشروعاً بشأن "تعزيز فرص حصول المرأة والرجل على العمل في مهن تعتبر غير تقليدية لهما". واستبان هذا الاستقصاء مواقف المرأة والرجل إزاء الآليات التي تؤثر على اختيار المهنة والإعداد لها. وأجرى الاستقصاء تقييماً لمستوى الارتياح لاختيار المهنة للمرأة في مهن كما هو المعهود للإناث واختيار المهنة للرجل في مهن من المعهود أنها للذكور، وأيضاً آراء المرأة العاملة في مهن من المعهود أنها للذكور وآراء الرجل في مهن من المعهود أنها للإناث. وأشار الاستقصاء إلى أن الجمهور يلاحظ مراراً وتكراراً تغلغل المرأة في وظائف من المؤلفات أنها للذكور (٣٠ في المائة) أكثر من تغلغل الرجل في مهن من المؤلفات (١٢ في المائة).

٥٤ - وعقد مجلس النواب في برلمان الجمهورية التشيكية في سنة ٢٠٠٥ مؤتمراً بعنوان "مسالك عبر المتاهة: لماذا لا يزال يوجد عدد قليل من النساء في مجال العلوم؟" وهو ما خصّص لحالة ووضع المرأة في مجال البحوث والعلوم للجمهورية التشيكية. والهدف من هذا المؤتمر هو محاولة الإجابة على بعض التساؤلات التالية: لماذا يقل إجمالي نصيب المرأة في عدد العاملين في مجال البحوث في الجمهورية التشيكية عن ٣٠ في المائة؛ لماذا تُمثّل المرأة فقط في بعض التخصصات؟؛ لماذا تُحقق المرأة في الحصول على مناصب علمية عالية؟. وأسفرت التوصيات الصادرة من المناقشات ومداولات المشاركين عن تغيير في القواعد التي تُنظّم توزيع المنح ودراسات شهادة الدكتوراه في بعض الجامعات. وأعقب هذا المؤتمر انعقاد مؤتمر آخر بشأن "التحول ونوع الجنس والعلوم والمجتمع"، وعرض تقريراً عن الموضوع "مناقشة

موضوع المرأة والعلوم“^(٢٧) فيما يتعلق بالجمهورية التشيكية، وهو يركّز على وضع المرأة في مجال العلوم منذ القرن التاسع عشر حتى الوقت الحاضر وبشأن الخطوات والأنشطة الحالية التي يرمي الهدف منها إلى حل مختلف جوانب وضع المرأة في مجال العلوم.

٥٥ - ”المركز الوطني للاتصال - المرأة والعلوم“ يعمل في الجمهورية التشيكية منذ سنة ٢٠٠١ كهيئة استشارية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وكان مشاركاً منذ البداية في شبكة دولية من المنظمات المعنية بالنهوض بالمرأة في مجال العلوم. صار المركز منذ سنة ٢٠٠٧ عضواً منتسباً في المنهاج الأوروبي المعني بالمرأة في مجال العلوم. وركّز المركز أنشطته منذ إنشائه على خطين أساسيين. ففي إطار الخط الأول، ركّز المؤتمر أنشطته منذ البداية على زيادة التوعية بالقضايا بشأن وضع المرأة في مجال العلوم (من خلال تنظيم مؤتمرات وحلقات عمل وحلقات دراسية ورسالة إخبارية دورية شهرية)، ودأب على عرض شخصيات الإناث العلميات الناجحات وركّز على إعداد مناقشة بين مقرري السياسات بشأن وضع المرأة في مجال العلوم. وفي إطار الخط الثاني من أنشطة المركز، فإنه يساهم في استحداث قاعدة معارف بشأن وضع المرأة والشباب في مجال العلوم. وبفضل مشاركة المركز في مشاريع البحوث المحلية والأجنبية، دأب المركز تدريجياً على بناء أساس لتفهم طريقة أداء الآليات الجنسانية في تكوين مستقبل وظيفي تعليمي وإشراك الشباب في البحوث، وكذلك في تشغيل المؤسسات العلمية، ووضع المرأة في مجال العلوم والبعد الجنساني في إنتاج المعرفة. وبعدها تستخدم المعلومات المتأتية بهذه الطريقة بمثابة أساس لصياغة تدابير تهدف إلى تحسين وضع المرأة والشباب في مجال العلوم.

٥٦ - وبدأت وزارة الصناعة والتجارة في سنة ٢٠٠٤ برنامجاً يسمّى ”دعم أنشطة الأعمال الحرّة وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة“، وكان البرنامج مشمولاً بسياسة دعم المنظمات غير الحكومية التي لا تستهدف الربح في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧. وتعتبر وزارة الصناعة والتجارة عضواً في مشروع شراكة ”مراكز المساعدة لدعم أنشطة الأعمال التي تقوم بها المرأة والحد من المخاطر عند مباشرة الأعمال التجارية“، والشريك الرئيسي فيه هو رابطة مورافيا للمشتغلات بالأعمال الحرّة وللمديرات - برونو^(٢٨) والهدف من المشروع تقديم المساعدة للشروع في الأعمال التجارية التي تقوم بها المشتغلات بالأعمال الحرّة وتقديم المساعدة المنهجية في السنوات الثلاث الأولى من أنشطة المشاريع التجارية.

(٢٧) تحفيز مناقشة السياسات العامة بشأن قضايا المرأة والعلوم في أوروبا الوسطى. ويمثل المشروع الثالث دعماً محدداً في البرنامج الإطاري السابع للاتحاد الأوروبي، ويتمثل هدفه في تحفيز المناقشات السياسية والعامة في حالة المرأة في مجال العلوم والآفاق المرتقبة للمرأة في هذا الشأن.

(٢٨) رابطة مورافيا للمشتغلات بالأعمال الحرّة وللمديرات - برونو هي رابطة مهنية طوعية تضم المشتغلات بالأعمال الحرّة والمديرات في مورافيا وسيلسيا. والهدف من الرابطة هو تهيئة بيئة تُيسّر تبادل الاتصالات والمعلومات فيما بين المشتغلات بالأعمال الحرّة والنساء في المناصب الإدارية العليا، وبالتالي دعم تطوير أنشطتهن التجارية. (انظر www.mapm.cz).

٥٧ - وتنشر وزارة الدفاع كل سنة في وسائط الإعلام كثيراً من المعلومات بشأن خدمة المرأة في القوات المسلحة بالجمهورية التشيكية ومقالات تشجّع الجنديات المحترفات في مختلف الشعب الفرعية والوحدات، وخصوصاً في العمليات العسكرية بالخارج. والباب في جيش الجمهورية التشيكية مفتوح أمام المرأة، وهذا ما تؤكد الإحصاءات (انظر الجدول ٣ - نصيب المرأة في العدد الإجمالي من الجنود المحترفين، والجدول ٤ تمثيل المرأة في الرتب العسكرية، والجدول ٥ - نصيب الطالبات والطلبة في المدارس الثانوية العسكرية وفي الجامعات في السنوات الدراسية ٢٠٠٢-٢٠٠٨).

٥٨ - وجرى الاضطلاع بعدد من الحملات الإعلامية والتثقيفية في فترة الرصد (الفقرة ١٤ من التوصيات). وتدعم وزارة الثقافة سنوياً المشاريع التي تتناول جملة أمور من بينها وضع المرأة في المجتمع، مثل المهرجان السينمائي الدولي عن حقوق الإنسان ("عالم واحد"). وتنشر وزارة التعليم والشباب والرياضة رسالة إخبارية دورية شهرية لتقديم المعلومات عن التطورات الراهنة في ميدان العلوم والبحوث ولنشر المعرفة عن الإطار الثقافي - التاريخي لوضع المرأة في مجال العلوم والبحوث.

٥٩ - زيادة على ذلك، أتاح إصلاح المناهج^(٢٩) للمدارس إمكانية زيادة تأثيرها بشأن مضمون التعليم والمناخ التعليمي للمدرسة. ويشدّد الإصلاح على التثقيف بشأن حقوق الإنسان بما في ذلك تكافؤ الفرص للرجال والنساء. وفي هذا السياق، يجري إعداد نصوص وكتب دراسية للطلبة مثل "الاعتبار الجنساني في المدرسة" أو "كتيب لإدارة الاعتبارات الجنسانية في المدرسة"، وذلك بالتعاون مع منظمات لا تستهدف الربح كجزء من برنامج المبادرة المجتمعية إيكوال^(٣٠) EQUAL.

٦٠ - وأصبحت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في سنة ٢٠٠٦ شريكاً دولياً للمشروع "دور الرجل في تعزيز المساواة بين الجنسين"، الذي نُظّم مع إطار البرنامج المجتمعي بشأن

(٢٩) إصلاح المناهج هو إصلاح النظام المدرسي في الجمهورية التشيكية، والهدف الرئيسي منه هو إعداد الأطفال والشباب إعداداً أفضل للحياة في القرن الحادي والعشرين. وهذا الإصلاح يهدف إلى أن يُنجز بشكل خاص تغييراً إيجابياً في المناخ المدرسي ليصبح ذا طابع ديمقراطي وليستجيب للمتعلمين والمعلمين ويكفل قدرات المدارس على التأمل الذاتي وزيادة تعاونها مع الشركاء الاجتماعيين.

(٣٠) تعتبر المبادرة المجتمعية "إيكوال" التي أعلنتها المفوضية الأوروبية واحدة من أربع مبادرات مجتمعية ممولة من صناديق هيكلية. وعلى كل دولة عضو ترغب في الاشتراك في مبادرة "إيكوال" أن تُعد وثيقة برنامجية للمبادرة المجتمعية "إيكوال" التي تسمى مبادرة "إيكوال المجتمعية" فقط. وتعتبر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي السلطة الإدارية لمبادرة "إيكوال" المجتمعية في الجمهورية التشيكية. وتعمل هذه المبادرة على تعزيز التعاون الدولي في تطوير وتعزيز آليات جديدة لمكافحة جميع أشكال التمييز وعدم المساواة في سوق العمل.

المساواة بين الجنسين. ونفذ هذا المشروع المركز الوطني السلوفاكي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية التشيكية والوزارة المعنية بتكافؤ الفرص في لكسمبرغ، وذلك للعمل كشركاء دوليين. وكانت مهمة هذا المشروع البحث عن إجابات للتساؤلات عمّا إذا كان الرجال قادرين على أداء دورهم كاملاً في الحياة العملية والأسرية والشخصية، وما هي الضمانات المقدّمة للرجال من النظم القانونية التابعة للجمهورية السلوفاكية، والجمهورية التشيكية ولكسمبرغ، وإلى أي مدى يستخدم الرجال هذه الفرص وما هي الأسباب الداعية إلى عدم استغلالها. وتمثّل اشتراك الجمهورية التشيكية في المشروع من خلال نتائج دراستها الاستقصائية عن الرجال الذين قاموا بإجازة والدية - وهو تحليل قانوني وعلمي اجتماعي للحالة في الجمهورية التشيكية. وانتهى المشروع بعقد مؤتمر متخصص اسمه "دور الآباء في النهوض بالمساواة بين الجنسين".

٦١ - وقد دأبت الحكومة منذ سنة ٢٠٠٢ على رصد التحوّلات في الرأي العام بشأن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء من خلال دراسة استقصائية تسمّى "اتجاهات الآليات الاجتماعية والسياسية التي تؤثر على العلاقات بين الجنسين". وتُطرح أسئلة مماثلة بشأن المساواة بين الجنسين كل سنة على عيّنة تمثّل السكان في الجمهورية التشيكية، ويجري تقييم الاختلافات في آراء الجمهور التشيكي بشأن هذا الموضوع. ووفقاً للاتجاهات الأحدث، يعتقد سكان الجمهورية التشيكية أن فرص الرجال والنساء في مختلف ميادين الحياة ليست متوازنة جيداً. ووفقاً لآراء عامة الجمهور، يتألف مجال الرجال في أجر أكثر عدلاً مقابل العمل، فحوالي ثلثي السكان في الجمهورية التشيكية (٤، ٦٣ في المائة) يعتقدون أن المرأة لديها فرص أقل من الرجل في الحصول على نفس المرتب لقاء نفس العمل^(٣١).

التدابير الرامية إلى الفهم السليم للأمم بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بمسؤولية الرجل المشتركة في هذا الخصوص (الحرف ب)

٦٢ - يسمح البند ٣٢ (١) من القانون الجديد الخاص بالتأمين ضد المرض^(٣٢)، والذي أصبح نافذاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ بالتناوب بين الأم وزوجها (أو والد الطفل) في رعاية الطفل ويمنح البند الحق في الحصول على العلاوة النقدية الخاصة بالأمومة إلى زوج الأم أو والد الطفل الذي يكون قد أبرم اتفاقاً كتابياً مع الأم. وفي هذا الحال، توقف مدفوعات

(٣١) هذه النتائج منشورة على الموقع الشبكي التالي:

www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovneprilezitosti/archiv/trendy-2007.pdf

(٣٢) القانون رقم 187/2006 Coll بشأن التأمين ضد المرض، بصيغته المعدلة.

العلاوة النقدية الخاصة بالأمومة المقدمة إلى الأم ويبدأ دفع العلاوة إلى الرجل من تأمينه الخاص، والعكس بالعكس. بيد أن هذا الاتفاق يجوز إبرامه لفترة تبدأ ليست قبل بداية الأسبوع السابع بعد مولد الطفل. ومن ثم ينقل القانون الجديد الخاص بالتأمين ضد المرض الحالة حيث الغالبية الساحقة من الرجال الذين قرروا أن يقوموا برعاية الطفل لا يستحقون سوى العلاوة الوالدية، التي تقل عن البدل النقدي الخاص بالأمومة.

٦٣ - فيما يتعلق بالتوفيق بين العمل والحياة الأسرية والتشجيع على الأبوة الناشطة، تعترم الحكومة استخدام إجازة أبوية لمدة أسبوع كجزء من مجموع التدابير المناصرة للأسرة - وهي المجموعة المناصرة للأسرة التي أقرتها الحكومة بقرارها رقم ١٤٥١ المؤرخ ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. والهدف من "علاوة الأبوة" المقترحة حديثاً والتي ستصبح استحقاقاً جديداً للتأمين ضد المرض^(٣٣) لتقدم مساعدة مالية إلى أب قرر أن يوقف مؤقتاً أداء أنشطته الخاصة بالكسب لكي يقوم برعاية طفله الوليد، سواء قام بذلك لوحده أو مع والدته طفله. ويبدو التمكين من تتين العلاقة بين الأب والطفل في مرحلة مبكرة أمراً مستصبواً أيضاً للأب الذي سيجد من الأيسر أن يُدمج نفسه مع دوره الأبوي. وسيحق لأب الطفل أن يأخذ العلاوة. أما الرجل الذي سيعتبر والد الطفل لغرض هذه العلاوة فسيكون هو الرجل المسجل في شهادة ميلاد الطفل على أنه أب الطفل. أما استحقاق "إجازة الأبوة" فسيكون مشروطاً بالرعاية الشخصية للطفل. فالشخص المؤمن (أي والد الطفل) عليه أن يبدأ "إجازة الأبوة" في موعد لا يتجاوز نهاية الستة أسابيع من حياة الطفل، وستُدفع "علاوة الأبوة" لمدة أسبوع بعد بدء هذه الإجازة.

المادة ٦

البغاء والاتجار بالبشر

٦٤ - تشعر اللجنة بالقلق لأن الجمهورية التشيكية لم تصدق بعد على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكول الملحق بها الخاص بمنع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (الفقرة ١٧ من التوصيات). وقد وقعت الجمهورية التشيكية على هذه الاتفاقية وعلى بروتوكولها التكميلي في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. ورغم أن النظام القانوني للجمهورية التشيكية يستوفي جميع المتطلبات تقريباً المفروضة على الدول الموقعة في البروتوكول، ما زالت الجمهورية التشيكية غير قادرة على

(٣٣) عملاً بالقانون رقم 54/1956 Coll بشأن تأمين المستخدمين ضد المرض، بصيغته المعدلة، تُدفع العلاوات الأربع التالية من رصيد التأمين على المرض: علاوة المرض، الاستحقاق المدفوع مقابل رعاية فرد من أفراد الأسرة، استحقاق خاص بتكافؤ الفرص في الحمل والأمومة، علاوة نقدية للأمومة.

التصديق على الاتفاقية وبروتوكولها بسبب نقص التشريعات التي تنصّ على مسؤولية الكيانات القانونية فيما يتعلق بأفعال إجرامية مختارة. وتدرك الجمهورية التشيكية الأهمية العظمى لهذا الشرط المتعلق بمحاكمة مرتكبي الاتجار بالبشر، وهو ما ينشأ من المشاركة المتكررة في هذا النوع من الجريمة من جانب كيانات قانونية مثل الشركات التي تدير الفنادق والحانات والنوادي الليلية وصلالات اللعب، ووكالات السمسرة للتوظيف في الخارج، وشركات السفر والنقل، ودور النشر والطباعة التي تُصدر المواد الخلاقية وغيرها من الشركات. وإسناد مسؤولية فردية عن هذا النشاط الإجرامي شيء محبط للأمل في هذه الحالات بسبب الصعوبة السافرة الخاصة بالمعونة القانونية الدولية وغيرها من المشاكل إزاء أدلة الإثبات. وفي بداية سنة ٢٠٠٨، أقرّت الحكومة^(٣٤) مفهوم مكافحة الجريمة المنظمة. وتعكف وزارة الداخلية حالياً على الموضوع المقصود الخاص بالقانون بشأن المسؤولية الإدارية للكيانات القانونية عن الأفعال غير المشروعة التي يتعيّن ملاحقتها بموجب الاتفاقات الدولية لمكافحة الجريمة المنظمة.

٦٥ - وتطلب اللجنة معلومات محدّثة عن التدابير المتخذة فيما يتعلق بمنع الاتجار بالبشر (الفقرة ١٨ من التوصيات). أما مشاكل الاتجار بالبشر والبغاء فتصدّى لها في الأغلب وزارة الداخلية، التي نفّذت في فترة الرصد عدداً من البرامج مثل "دعم وحماية ضحايا الاتجار بالبشر". ونُظّمت المناسبة التعليمية التالية في سنة ٢٠٠٥ باعتبارها جزءاً من برنامج تقديم المعونة لإعادة بناء اقتصاد بولندا وهنغاريا^(٣٥): "المهارات في مجال إجراءات التحقيقات وإنفاذ القوانين في مجال الاتجار بالبشر".

٦٦ - وتستند التدابير المعتمّدة لمنع الاتجار بالبشر في معظمها إلى المهام المبنيّة في الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي في الجمهورية التشيكية في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧^(٣٦). وبدأت وزارة الداخلية حملة إعلامية وقائية بشأن قضايا الاتجار بالبشر، وركّزت على السكان المعرّضين للخطر وعلى عامة الجمهور، وقامت بإعداد وتوزيع منشورات مطبوعة في المؤسسات الحكومية المختصة ومؤسسات الحكم الذاتي (مكاتب العمل، إدارات اجتماعية تابعة لسلطات الحكم الذاتي، والمدارس الثانوية، ومراكز

(٣٤) أقرّت حكومة الجمهورية التشيكية هذا المفهوم بموجب القرار رقم ٦٤ المؤرخ ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

(٣٥) يمثّل برنامج تقديم المعونة لإعادة بناء اقتصاد بولندا وهنغاريا القناة الأساسية للتعاون المالي والتقني بهدف مساعدة بلدان أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية للتحضير من أجل إدخالهما إلى الاتحاد الأوروبي. وقد انتهى هذا البرنامج في الجمهورية التشيكية في نهاية سنة ٢٠٠٦.

(٣٦) هذه الاستراتيجية الدولية أُقرّت بقرار رقم ٩٥٧ الصادر من حكومة الجمهورية التشيكية في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٥.

التدريب المهني، والبعثات الدبلوماسية الأجنبية في الجمهورية التشيكية ونفذت مشروعاً تجريبياً خاصاً بحملة إعلامية تتصل بالاتجار بالبشر، وكانت تركز على جانب الطلب.

٦٧ - وتشمل الأنشطة الوقائية الهامة التي تعالج نطاقات أوسع من المهنيين بين العامة الموائد المستديرة الإقليمية. والهدف الأساسي من هذه الأنشطة هو التواصل الشبكي، أي تهيئة الفرص للدعوة إلى نفس المائدة موضوعات أساسية تتصدى (أو يمكن أن تتصدى) لقضايا الاتجار بالبشر في المنطقة ولاستبانة مجالات التعاون الممكن في المنطقة.

٦٨ - ومن الأنشطة المعاونة الأخرى استقصاء أجرته المنظمة الدولية للهجرة فيما يتعلق بالبائع لدى عملاء الخدمات الجنسية التجارية الذي يدفعهم إلى البحث عن عاهرات. فهذا النشاط يبعث عليه أن العملاء ربما كانوا هم الذين يقعون على اتصال مع ضحايا الاتجار بالبشر، لكنهم ليسوا على وعي بهذه الحقيقة، في حين أن بإمكانهم الإسهام إلى حد أكبر في التعرف على الضحايا. وأعقب الاستقصاء على الفور شن حملة تجريبية ركزت على العملاء جرى تنظيمها في الفترة من نيسان/أبريل حتى آب/أغسطس ٢٠٠٦ في منطقتين على الحدود في الجمهورية التشيكية، في بلزنسكي وفي منطقة جنوب مورافيا، وخُصّصت لوصف مظاهر الاتجار بالبشر والبعاء غير الطوعي. وفي الوقت نفسه، أتاحت الحملة لعملاء الخدمات الجنسية إمكانية الإبلاغ بأمان وبدون ذكر الاسم عن أي شيء موضع اشتباه ولمعرفة المزيد عن الأنشطة الإجرامية الخاصة بالاتجار بالبشر. وقررت وزارة الداخلية، استناداً إلى تقييم إيجابي لهذه الحملة، استمرار الحملة على الصعيد الوطني، ومرة ثانية في إطار تنسيق المنظمة الدولية للهجرة بالتعاون مع المنظمين غير الحكوميين: لاسترداد التشيكية^(٣٧) والمنظمة الخيرية Arcidiecézní Charita - مشروع ماغدالا^(٣٨). ويستجيب القائمون على إدارة أداء المنظمات غير الحكومية الشريكة للبلافات الهاتفية على الأرقام المعلنة، ويقدم موقع شبكي متاح^(٣٩) بثلاث لغات معلومات مفصلة عن الاتجار بالبشر مما يتيح إمكانية إرسال رسالة بالبريد الإلكتروني أو المشاركة في منتدى نقاش.

(٣٧) لاسترداد التشيكية هي منظمة غير حكومية لا تستهدف الربح منشغلة بحل قضايا الاتجار بالبشر. وقد تأسست هذه المنظمة في سنة ١٩٩٥ وهي عضو من الأعضاء المؤسسين لشبكة دولية تمارس أنشطتها في تسع بلدان أوروبية: هولندا وبولندا وبلغاريا وبييلوروسيا ومولدوفا ومقدونيا والبوسنة والهرسك وأوكرانيا. وتتركز الأنشطة الأساسية لهذه المنظمة في ثلاثة مجالات: الجهود الرامية للتأثير على التدابير المفاهيمية والمنهجية التي تتخذها الحكومة في هذا المجال إزاء الاتجار بالبشر لما فيه صالح الأشخاص المتأخر بهم، والأنشطة الوقائية والتعليمية والمساعدة الاجتماعية المقدمة إلى الأشخاص المتأخر بهم.

(٣٨) تمثل مهمة مشروع ماغدالا في مساعدة النساء المشتغلات بالبعاء على العودة إلى الحياة العادية. والهدف من هذه الخدمة الاجتماعية هو توفير فرصة للنساء المشتغلات بالبعاء لكي يغيّرن أسلوب حياتهن الحالية يتمكنهن من التغلب على ماضيهن ومساعدتهن على الانخراط في التيار العام للمجتمع.

(٣٩) www.say-it.cz, www.sage-es.cz, www.rekni-to.cz

٦٩ - وثمة نوع هام جداً من الأنشطة وهي الأنشطة الوقائية التي تستهدف طلاب المدارس الثانوية والكليات والجامعات، وهي الأنشطة التي تضطلع بها وزارة الداخلية والتي تشير إلى مخاطر جريمة الرزيلة (القوادة والاتجار بالبشر)، وأنشطة خطيرة أخرى ذات صلة (البغاء) أو تشير إلى المخاطر المتصلة بالبحث عن عمل في الخارج.

٧٠ - ويمكن القول في الوقت الحاضر أن مستوى معرفة عامة الجمهور على نطاق أوسع بشأن الاتجار بالبشر متدنية جداً بالمقارنة بالدول الأوروبية الأخرى. ويتصل وعي الجمهور بجميع المجالات الأخرى - مقادير الأموال المستثمرة في أنشطة تضطلع بها الشرطة والمنظمات غير الحكومية وجميع الكيانات الأخرى تتجسّد أيضاً في أسلوب ونتائج نظر المحكمة في القضايا الفردية، إلخ.

٧١ - وانضمت الجمهورية التشيكية إلى المشاريع الدولية لمنع الاتجار بالبشر في بلدان المنشأ. ومن بين الأنشطة الهامة جداً، يمكننا أن نشير على سبيل المثال إلى مشروع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في مولدوفا أو التعاون مع سلوفاكيا في إعداد برنامج سلوفاكي موجه إلى ضحية الاتجار بالبشر. كما قامت المنظمة الدولية للهجرة بتنظيم سلسلة من الحلقات الدراسية وتتضمّن أيضاً عنصراً خاصاً بمنع الاتجار بالبشر يسمى "المساعدة على استقرار المهاجرين المحتملين ومنع الهجرة غير المشروعة للقصر" وسلسلة من المحاضرات "تعزيز تطوير إدارة الهجرة عند الحدود".

٧٢ - كما يهدف نظام دعم وحماية ضحايا الاتجار بالبشر الذي تأسس سنة ٢٠٠٣ إلى حمل الضحايا على التعاون مع الهيئات الناشطة في الإجراءات الجنائية. واقترح في نفس السنة "نموذج دعم حماية ضحايا الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي". وأعيدت تسمية هذا النموذج التجريبي في نيسان/أبريل سنة ٢٠٠٤ باسم "برنامج دعم وحماية ضحايا الاتجار بالبشر في الجمهورية التشيكية". وأضيف على هذا البرنامج الطابع الرسمي والمؤسسي في سنة ٢٠٠٥ وأنشئت الآلية الوطنية للتنسيق في هذا الشأن. وجرى التوقيع على اتفاقات بين وزارة الداخلية ومنظمات غير حكومية مختارة بشأن التعاون في تقديم الدعم والحماية لضحايا الاتجار بالبشر، وذلك لأول مرة في تموز/يوليه ٢٠٠٥. وأبرمت هذه الاتفاقات بعدئذ مراراً لفترة سنة واحدة. وبإنشاء هذا البرنامج، سارت الجمهورية التشيكية على منوال بلدان أوروبية أخرى (على سبيل المثال، إيطاليا وبلجيكا وهولندا) التي تعتبر المساعدة المقدمة إلى الضحايا بمثابة أداة فعّالة لمكافحة الاتجار بالبشر. وقد تضمّن هذا البرنامج منذ سنة ٢٠٠٥ جميع أشكال الاتجار بالبشر.

٧٣ - وسُجّل في البرنامج عدد مجموعه ١٦ ضحية للاتجار بالبشر في الفترة ما بين نيسان/أبريل ٢٠٠٤ وكانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وهؤلاء الضحايا الذين سُجّلَت أسماءهم

في البرنامج جرى الاتجار بهم ليس بغرض البغاء القسري فحسب، بل أيضاً لأغراض السخرة. ومع نهاية سنة ٢٠٠٧، كان ٣٣ ضحية للاتجار بالبشر قد تسجّلت أسماءهم. وتعاون جميع الضحايا مع شرطة الجمهورية التشيكية وساهم هؤلاء إلى حدٍ كبير في بعض الحالات في التحقيق بشأن مختلف أنواع النشاط الإجرامي. وسُجّل في البرنامج عدد مجموعه ٨٩ ضحية في الفترة من سنة ٢٠٠٣ حتى نهاية سنة ٢٠٠٨.

٧٤ - ويأخذ البرنامج في الحسبان التفاصيل النوعية لجريمة الاتجار بالبشر، وخصوصاً الاستتار الكبير لهذه الجريمة، وما يلاقه الأفراد الضحايا من صدمات وتعرّض للخطر. وكما ذُكر أعلاه، يهدف هذا البرنامج إلى تقديم الدعم للضحايا ولضمان حماية حقوق الإنسان الخاصة بهم وبكرامتهم ولحملهم على الإدلاء بالشهادة.

٧٥ - وباشرت وزارة الداخلية في سنة ٢٠٠٨ أيضاً تنفيذ نظام المعلومات: الشخص المتاجر به. وسوف تتضمن قاعدة البيانات هذه البنود الضرورية للاحتفاظ بسجل لضحايا الاتجار بالبشر في إطار البرنامج.

٧٦ - وتركزت عدة دورات تدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية وأفراد الشرطة وشرطة الأجانب وموظفي جهاز التوقيف، التي عُقدت في سنة ٢٠٠٥، على التعرف على ضحايا الاتجار بالبشر وعلى حملهم على التعاون مع سلطات إنفاذ القوانين.

المادة ٧

المشاركة في صياغة وتنفيذ سياسة الحكومة وفي أداء الوظائف العامة (الحرف ب)

٧٧ - وضعت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في سنة ٢٠٠٤ خريطة للهيكلة الجنساني في السلطة ومناصب صنع القرار. ووجد الاستقصاء^(٤٠) أن تمثيل المرأة في قمة المناصب السياسية في الجمهورية التشيكية وعلى المستوى المحلي لا يزال متدنياً. وينعكس الطابع الذكوري في المسرح السياسي التشيكي في أدائه اليومي، وفي معايير التصرف والسلوك في آليات التفاعل.

٧٨ - ويرد في الجداول أرقام ١-٨ إلى ٥-٨ مشاركة المرأة في عملية صنع القرار في فترة الرصد.

(٤٠) www.mpsv.cz/files/clanky/96/02_zprava.pdf

- ٧٩ - ويرد ملخص في الجداول أرقام ٩-١ إلى ٩-٧ لعدد النساء العاملات في فترة الرصد في السلطة القضائية، في جميع مستويات الادعاء العام، وفي دائرة السجون ودائرة المراقبة والوساطة، وفي معهد علم الجريمة والوقاية الاجتماعية.
- ٨٠ - وما زال تطبيق مبادئ المساواة بين الجنسين في إعداد القوانين موضع نقاش فيما يخص مسألة المساواة في تمثيل المرأة والرجل في الهيئات المنتخبة.
- ٨١ - وعُقد في سنة ٢٠٠٧ مؤتمر مع مشاركة دولية بعنوان "دعنا لا نخاف من نُظم الحصص! تشجيع دخول المرأة في الشؤون السياسية: إمكانية تطبيق الصكوك الإيجابية" وذلك بمناسبة السنة الأوروبية لتكافؤ الفرص في سنة ٢٠٠٧. ونشرت مجموعة من العروض البيانية مع نفس الاسم فيما يتعلق بالمؤتمر^(٤١).

الانتخابات لمجلس نواب برلمان الجمهورية التشيكية

- ٨٢ - جرت انتخابات لمجلس نواب برلمان الجمهورية التشيكية يومي ٢ و ٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وكان ٣١ (٥١,٥ في المائة) من مجموع عدد النواب المنتخبين من النساء.
- ٨٣ - وكان العدد الإجمالي للمرشحين ٩٨٥ ٤ شخصاً وكان من بينهم ٣٨٣ ١ (٢٧,٧٤ في المائة) من النساء.

الانتخابات لمجلس شيوخ برلمان الجمهورية التشيكية

- ٨٤ - جرت الانتخابات لمجلس شيوخ برلمان الجمهورية التشيكية في يومي ٥ و ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ في ٢٧ دائرة انتخابية في الجمهورية التشيكية. وكان ٣٧ (١٨,٧٨) في المائة من العدد الإجمالي ١٩٧ مرشحاً وثلاثة من بين ٢٧ عضواً منتخباً لمجلس الشيوخ (١١,١١ في المائة) من النساء. وعُقدت انتخابات فرعية لمجلس شيوخ برلمان الجمهورية التشيكية في تشرين الأول/أكتوبر من نفس السنة. وكانت واحدة من العدد الإجمالي للمرشحين الإثني عشر امرأة، وكان العضوان المنتخبان لمجلس الشيوخ رجلين.

الانتخابات للمجالس الإقليمية

- ٨٥ - جرت الانتخابات للمجالس الإقليمية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤. وكان ١٠٢ (١٥,١١ في المائة) من العدد الإجمالي ٦٧٥ ممثلاً منتخباً من النساء.

(٤١) www.padesatprocent.cz/docs/Nebojme_se_kvot.pdf

الانتخابات للمجالس البلدية

- ٨٦ - جرت الانتخابات للمجالس البلدية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. وكان ١٥ ٥٨٨ (٢٤,٩٧ في المائة) من العدد الإجمالي البالغ ٤٢٦ ٦٢ ممثلاً منتخباً من النساء.
- ٨٧ - وعليه، يمكن الاستنتاج أن أعلى تمثيل للمرأة يوجد على المستوى المحلي.

المادة ٨

لم تحدث تغييرات في فترة الرصد.

المادة ٩

لم تحدث تغييرات في فترة الرصد.

المادة ١٠

قيمة ظروف متكافئة لاختيار العمل والمهنة، وإمكانية الالتحاق بالدراسات في جميع أنواع التدريب المهني (الحرف أ)

٨٨ - لا تُطبَّق الجمهورية التشيكية أية فروق استناداً إلى الجنس أو استناداً إلى أسباب أخرى مثل الالتحاق بالنظام التعليمي، بما في ذلك الدورات التعليمية طوال العمر.

٨٩ - وتُعرب اللجنة عن قلقها لأن نساء وفتيات طائفة الروما لا زلن في حالة ضعف وعلى هامش الاهتمام (الفقرة ٢١). وتتركز الأنشطة على مشاركة نساء وفتيات طائفة الروما في مجال التعليم، والتي نُفذت في فترة الرصد مع خطة العمل الخاصة بعقد إدماج طائفة الروما (الغجر) ٢٠٠٥-٢٠١٥. ويمكن القول أن عدد فتيات الروما الملتحقات بالمدارس الثانوية والجامعات أخذ في الازدياد (فهن يتلقين الدعم من وزارة التعليم والشباب والرياضة عن طريق برنامج معونات لدعم طلاب المدارس الثانوية من طائفة الروما). ومن مواضيع برنامج الدعم لإدماج طائفة الروما إعداد ما قبل الدراسة لأطفال طائفة الروما وإشراك الآباء والأمهات في هذه الأنشطة. وتستخدم المدارس مساعدين تربويين للتلاميذ من البيئة المحرومة اجتماعياً. ومعظم هؤلاء المساعدين من النساء^(٤٢).

٩٠ - وفيما يتعلق بالتعليم، من الحقائق المعروفة أن جزءاً كبيراً من فتيات طائفة الروما يواجهن عقبات ضخمة في إتمام مواظبتهم على الدراسة الأساسية. وعليه، فإنهن يفتقدن

(٤٢) انظر على سبيل المثال، التقرير الدوري السادس والتقرير الدوري السابع للجمهورية التشيكية بشأن تنفيذ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (CERD/C/CZE/7).

فرصة للنجاح في سوق العمل. وتشمل أسباب هذه الصعوبات أيضاً ضعف البيئة الاجتماعية - الاقتصادية للأسرة والمشاكل الأخرى ذات الصلة. وتهدف الوكالة المعنية بالإدماج الاجتماعي في أماكن طائفة الروما، والتي استهلت عملها التجريبي في شباط/فبراير ٢٠٠٨ إلى تحسين نوعية الحياة لسكان هذه الأماكن، ووقف التوسُّع في حارات أقليات الروما وإنشاء نموذج فعّال للغاية لاستخدام الأموال، وخصوصاً من الصناديق الهيكلية الأوروبية، لأغراض إدماج طائفة الروما.

٩١ - ويتواصل الوفاء بالتدابير المعتمدة لغرض زيادة مشاركة الفتيات في الفروع التقنية، وأصبح بادياً للعيان حدوث زيادة طفيفة في عدد الفتيات اللاتي يدرسن هذه الفروع (انظر الجداول أرقام ٦-١ إلى ٦-٣ العدد الإجمالي للطلبة/عدد الفتيات/عدد الفتيان).

٩٢ - ومضت عملية الترقية الوظيفية للموظفات في ميدان العلوم والبحوث بخطى أبطأ قليلاً في الفترة قيد الاستعراض، حيث تتماثل مع فترة الرصد السابقة (انظر الجداول أرقام ٧-١ إلى ٧-٥ عدد العاملين في البحوث/العاملين التقنيين).

القضاء على جميع مفاهيم القوالب النمطية في النظرة إلى أدوار الذكور والإناث (الحرف ج)

٩٣ - أنشأت وزارة التعليم والشباب والرياضة حالياً فريقاً وزارياً مستقلاً معنياً بالبرامج الاجتماعية في التعليم، يقوم بتنسيق عملية الامتثال للمساواة بين الجنسين في المدارس وفي مجال العلوم ويبدأ في اتخاذ التدابير الهادفة إلى تنفيذ المساواة. زيادة على ذلك، نظّمت هذه الوزارة في فترة الرصد عدداً كبيراً من الدورات الدراسية للمرشدين التربويين، وكانت تتصل بالمسائل الجنسانية^(٤٣).

٩٤ - ونفّذت وزارة النقل عدة مشروعات من بينها أفلام تعليمية قصيرة في السلسلة الخاصة بالمرأة "المرأة تدير دفة الأمور" أو في الحملة "السائق/السائقة شخصية العام" والهدف من هذه السلسلة "قف - المرأة تدير دفة الأمور" لاسترعاء الاهتمام إلى السائقات كمسؤولات ومشاركات تماماً في حركة المرور على الطرق.

(٤٣) على سبيل المثال، الدورة الدراسية "اختبار بالصور للتوجيهات المهنية" حيث تُلمّ بعملية اختبار مسار التعليم المتواصل، واختيار الفتيان والفتيات وموقفهم من التعليم، الدورة الدراسية "المبادئ المجتمعية والإدارة الفعّالة للفريق في المعاهد التعليمية"، وهذه قدّمت معلومات عن إدارة الفريق وأدوار الفريق، وتكافؤ في فرص الوصول، والوضع الخاص بالرجال والنساء في أي فريق عمل.

إمكانية الحصول على معلومات تربوية محدّدة تساعد على حماية صحة الأسرة ورفاهها (الحرف ح)

٩٥ - يعبّر التدريب الموجه إلى السلوك الجنسي المسؤول (الصحة الإنجابية) جزءاً من البرامج التعليمية الإطارية - البرنامج التعليمي الإطاري للتعليم السابق للالتحاق بالمدرسة والتعليم الابتدائي، والمدارس الإعدادية والمدارس الثانوية مع التدريب على الألعاب الرياضية ومعظم البرامج التعليمية الإطارية للمراكز المهنية الثانوية. ويعبّر التعليم الجنسي في البرنامج التعليمي الإطاري للتعليم الابتدائي جزءاً من الموضوع التعليمي للإنسان وعالمه في المستوى الأول والإنسان والصحة في المستوى الثاني، والتعليم الصحي في فرع الدراسة. وبسبب البعدين الفردي والاجتماعي للصحة يعبّر التعليم الصحي في فرع الدراسة وثيق الصلة جداً بالموضوع الشامل لعدة قطاعات وهو الشخصية والتعليم الاجتماعي.

٩٦ - يتركز التعليم في الفروع التعليمية سالفه الذكر على خلق وتطوير الكفاءات الأساسية للتلاميذ، في جملة أمور، بمعاونة التلاميذ على إدراك أن الصحة هي القيمة الحاسمة في الحياة، واستخدام إجراءات وقائية متقنة للتأثير على الصحة وتعزيز أساليب القرار والسلوك وفقاً للسياسات التشجيعية الاستباقية في المجال الصحي في أية حالة في الحياة، وأنشطة الربط والسلوك المتصل بالصحة والعلاقات الصحية المشتركة بين الأشخاص مع مواقف أخلاقية ومعنوية أساسية وجهود مقصودة، إلخ.

٩٧ - ومما يسهم في إنجاز النواتج المتوقّعة في المستوى الدراسي الابتدائي الأول موضوعات التدريس ذات الصلة بجسم الإنسان، والفروق الجنسية بين الرجل والمرأة والمراهقة البيولوجية والنفسية، والشراكة والوالدية، وأسس التعليم الجنسي، ومبادئ الصحة والنظافة الشخصية والنفسية، وطرق انتقال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والسلوك الآمن، (مما في ذلك الاستخدام الآمن للإنترنت). والحماية من الاعتداء الجنسي، إلخ. وهذه الموضوعات يجري تطويرها على المستوى الدراسي الابتدائي الثاني، مع التركيز على المراهقة والصحة الإنجابية، وخصوصاً التجربة الجنسية قبل البلوغ والحمل والمسؤولية الوالدية عن القُصّر، واضطراب الهوية الجنسية، والحماية من الأمراض التناسلية والأشكال المستترة من العنف. وتعتبر محتويات المواد مشتركة بالنسبة للفتيات والفتيان، وإذا ما اختارت المدرسة، يمكن مناقشة بعض الموضوعات بشكل مستقل.

٩٨ - وتعلن وزارة الصحة بانتظام عن برنامج لتقديم الإعانة "البرنامج الوطني للصحة"، يهدف إلى تقديم الدعم الطويل الأجل للاهتمام بالعلاقة الإيجابية والمسؤولية عن الصحة وتعزيزها في الأسر والمدارس والمؤسسات والبلديات والمجتمعات المحلية الأخرى من خلال

تنفيذ مشاريع النهوض بالصحة. ويشمل هذا البرنامج مشروعاً طويلاً للأجل لتحسين صحة سكان الجمهورية التشيكية "الصحة للجميع في القرن الحادي والعشرين"، وهو يركّز أيضاً على الحد بدرجة كبيرة من عدد الشباب الذين يشاركون في أشكال من السلوك تعتبر ضارة بالصحة، بما في ذلك المخدرات والتبغ وتعاطي المواد الكحولية.

٩٩ - وهذه البرامج تشمل حلولاً لمسائل الحمل، وخصوصاً السبل المحسّنة للرعاية في فترات ما قبل الولادة وما حول الولادة. وتشمل الرعاية الصحية الزائدة المقدّمة للمرأة أثناء الحمل وهي الرعاية التي يغطيها التأمين الصحي، ما يلي: الفحص الشامل قبل الولادة مع التسجيل في عيادة حالات ما قبل الولادة، إصدار بطاقة تعريف للمرأة الحامل مع قائمة بجميع الفحوصات المطلوبة أثناء فترة الحمل بكاملها، والفحص المنتظم في عيادة ما قبل الولادة وفحص رسم القلب في العيادة الخارجية خمس مرات في السنة، زيادة على ذلك، يحق للمرأة الحامل الفحص بالأموح فوق السمعية في الأسابيع الثامن عشر والعشرين والثلاثين إلى الثاني والثلاثين من الحمل، والفحص بالأموح فوق السمعية ويحق للمرأة الفحص الشامل بالأموح فوق السمعية وفحص تجويف الحوض بالأموح فوق السمعية بالنسبة لعلم أمراض الحمل.

١٠٠ - وتنهض وزارة الصحة بالمشاريع الهادفة إلى تحسين الصحة الإنجابية للمرأة وتحسين العادات الغذائية للمرأة (بما في ذلك المرأة الحامل) والتشجيع على الرضاعة الطبيعية. وتشارك الجمهورية التشيكية توصيات الصندوق العالمي للصحة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة بشأن الرضاعة الطبيعية دون غيرها طوال ستة أشهر، وعدم استخدام الأغذية المكوّنة من غير الألبان إلا بعد الشهر السادس من العمر واستمرار الرضاعة الطبيعية إلى جانب أغذية الطفل حتى يبلغ الطفل سنتين من العمر.

١٠١ - وقام البرنامج الوطني للصحة أيضاً بحل مشكلة الحدّ من عدد حالات الحمل غير المرغوب فيها بين الفتيات المراهقات، مع التركيز على النهوض بالتعليم الذي يتألف من تعليم نوعي للشباب في الوقاية من السلوك المنطوي على أخطار وتوفير وسائل مناسبة لمنع الحمل. وتتعاون وزارة الصحة في هذه المهمة مع هيئة تنظيم الأسرة وجمعية التعليم الجنسي ومع وزارة التعليم والشباب والرياضة.

١٠٢ - وحدث تطوّر إيجابي فيما يتعلق بمعدل الإجهاض في الجمهورية التشيكية. فأخذ عدد حالات الإجهاض يتناقص، وخصوصاً بسبب التوسع في سوق وسائل منع الحمل المتطورة، واستخدامها والتثقيف الخاص بذلك. وقد انخفض عدد حالات الإجهاض في السنوات

الأخيرة من ١٠٠.٠٠٠ حالة إلى ٣٠.٠٠٠ حالة سنوياً، وجرت نسبة ٧٦ في المائة من حالات الإجهاض باستخدام وسيلة الإجهاض التفرغي بالسفط^(٤٤).

المادة ١١

التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل (الفقرة ١)

الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام (الحرف ب)

التدابير التشريعية

١٠٣- صار قانون العمل الجديد نافذاً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧^(٤٥) وهذا القانون يحظر أي تمييز في علاقات العمل. فأصحاب العمل ملزمون بكفالة المساواة في معاملة جميع الموظفين، فيما يتعلق بشروط العمل الخاصة بهم والأجر عن العمل وتوفير الأداء النقدي والأداء الخاص بالقيمة النقدية، والتدريب المهني، وفرصة الحياة الوظيفية أو غير ذلك من الترقية في العمل. وعلى خلاف قانون العمل السابق، لا يُحدّد قانون العمل مصطلحات من قبيل التمييز المباشر وغير المباشر، والمضايقة، والتحرّش الجنسي، والاضطهاد، وإصدار الأمر، والتحريض على التمييز، بيد أن هذا القانون يشير إلى قانون مناهضة التمييز الذي لم يُعمد بعد^(٤٦). وينبغي أن يُنظّم قانون مناهضة التمييز الوسائل القانونية لمكافحة التمييز في علاقات العمل^(٤٧).

١٠٤- ويتضمّن قانون العمل تعريفاً سلبياً لما لا يُعتبر تمييزاً، ويمكن الموظف من اعتماد تدابير مؤقتة تهدف إلى تحقيق المساواة في تمثيل الرجال والنساء. ومن ثم لا يُعتبر اختلاف المعاملة تمييزاً إذا نجمت من طبيعة أنشطة العمل أو من اتصالات لدرجة أن يمثل السبب الوجيه - شرطاً جوهرياً وحاسماً فيما يتعلق بأداء العمل الواجب أن يؤديه الموظف والذي

(٤٤) لا يحتفظ عدد من الدول الأوروبية بسجلات عن حالات الإجهاض التفرغي بالسفط. فأحصائي أمراض النساء يقوم "بتنظيم حالات الطمث" دون تحديد سبب انقطاع الطمث أو هل حدث هذا بسبب سقوط الحمل. وفي الحالات حيث يشكّل الإجهاض التفرغي بالسفط حوالي ٨٠ في المائة من حالات الإجهاض، من الواضح أن إدراج هذه الحالات أو عدم إدراجها في العدد الإجمالي من حالات الإجهاض يؤدي دوراً بالغ الأهمية.

(٤٥) القانون رقم 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة.

(٤٦) البند ١٦ (٢) من القانون رقم 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة.

(٤٧) البند ١٧ من القانون رقم 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة.

يعتبر ضرورياً من أجل أداء الأعمال؛ ويجب تبرير الهدف الذي يسعى إليه الاستثناء من مبدأ المساواة في المعاملة ويجب أن يكون الاشتراط وافياً بالغرض^(٤٨).

١٠٥- والشروط سالفة الذكر يحددها قانون العمل^(٤٩) الذي ينص أيضاً على أنه لو حدث أثناء ممارسة الحق في العمل، انتهاك للحقوق والالتزامات الناجمة من مبدأ المساواة في المعاملة أو أي تمييز، للفرد المتضرر الحق في طلب إنهاء هذا الإحلال، وإزالة نتائجه وطلب الترضية الوافية. فإذا تضررت كرامة أو احترام أي فرد بدرجة كبيرة، يحق لهذا الفرد الحصول على تعويض عن خسارة غير مادية بالنقود. بيد أن المجال الذي يتأثر بقانون العمالة - سياسة العمالة - يختلف عن المجال الذي يتأثر بقانون العمل. فعلاقات العمل (أي العلاقات الناشئة بعد إنشاء علاقة توظيف) يتناولها قانون العمل.

التدابير المتخذة من سلطات إدارة الدولة

١٠٦- عمل الأمر الملزم الصادر من رئيس الشرطة بتاريخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ على توحيد الشروط اللازمة لتقييم القدرة البدنية للمرشّحين، وتقييم النتائج المنحزة لم يعد ينظر في سنّ المرشّح أو نوع جنسه.

١٠٧- وللإطلاع على مقارنة بين إجمالي الأجر الشهري للرجل وللمرأة، انظر الجدول ١٠-١٠.

التدابير المتخذة لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة

(الفقرة ٢)

التدابير التشريعية

١٠٨- يستند قانون العمل إلى حدٍ كبير إلى التشريعات السابقة بشأن حماية الحمل والأمومة^(٥٠).

١٠٩- وتستحق الموظفة إجازة أمومة لمدة ٢٨ أسبوعاً فيما يتعلق بالمخاض ورعاية الطفل الوليد؛ أما الموظفة التي وضعت طفلين أو أكثر فتستحق إجازة أمومة لمدة ٣٧ أسبوعاً. وعادة ما تبدأ الموظفة إجازتها الخاصة بالأمومة من بداية الشهر السادس قبل المخاض المحدد

(٤٨) البند ١٦ (٣) من القانون رقم 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٤٩) البند ٤ من القانون رقم 435/2004 Coll، بشأن التوظيف، بصيغته المعدلة.

(٥٠) القانون رقم 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة، وحلّ محلّ قانون العمل السابق، أي القانون رقم 65/1965 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

ولكن ليس قبل بداية الأسبوع الثامن السابق لذلك الموعد. وأية موظفة تستخدم أقل من ستة أسابيع من إجازة الأمومة قبل المخاض لأن ولادة الطفل حدثت أقرب مما قرره الطبيب، فتستحق إجازة أمومة منذ الميلاد حتى انقضاء ٢٨ أسبوعاً (أو ٣٧ أسبوعاً إذا أنجبت في نفس الوقت طفلين أو أكثر). ومع ذلك، فإن أية موظفة تقضي أقل من ستة أسابيع في إجازتها الخاصة بالأمومة قبل المخاض لأسباب أخرى، فلا تُمنح إجازة أمومة إلا منذ بداية المخاض حتى انقضاء ٢٢ أسبوعاً (أو ٣١ أسبوعاً عند مولد طفلين أو أكثر في نفس الوقت). وفي حالة إنجاب طفل غير حيّ، تستحق الأنثى إجازة أمومة ١٤ أسبوعاً^(٥١).

١١٠- ولا يجوز أن تكون إجازة الأمومة ذات الصلة بولادة طفل أقصر من ١٤ أسبوعاً ولا يمكن إنهاؤها أو وقفها بأي حال قبل انقضاء ستة أسابيع بعد الولادة.

١١١- وتتمتع بالحق في إجازة الأمومة أيضاً أية موظفة تولّت رعاية طفل بدلاً من رعاية والديه استناداً إلى قرار من السلطة المختصة، أو التي تولّت رعاية طفل ماتت أمه. وتعطى هذه الموظفة إجازة أمومة لفترة ٢٢ أسبوعاً من التاريخ الذي بدأت فيه رعاية الطفل (أو ٣١ أسبوعاً إذا تولّت الموظفة رعاية طفلين أو أكثر) ولكن لا يتجاوز الموعد عندما يبلغ عمر الطفل سنة واحدة^(٥٢).

١١٢- وإذا نُقِلَ الطفل لأسباب طبية لترعاه دار حضانية أو أية مؤسسة طبية أخرى، وعادت الموظفة إلى العمل، توقف إجازة الأمومة، وتُمنح الموظفة الجزء الذي لم يُستفد من الإجازة، وذلك منذ يوم عودة الطفل من المؤسسة إلى رعاية الموظفة، لكن هذا فحسب إلى حين يبلغ عمر الطفل ثلاث سنوات. أما الموظفة التي توقف رعايتها للطفل ويُعهد بالطفل لهذه الأسباب إلى الأسرة أو الرعاية المؤسسية لتقوم بالرعاية بدلاً من الرعاية الودية، أو الموظفة التي يوضع طفلها مؤقتاً في دار حضانية أو أية مؤسسة مماثلة لأسباب أخرى غير طبية، فلا تستحق إجازة أمومة عن الفترة التي لا تقوم فيها برعاية الطفل. وإذا مات الطفل في الوقت أثناء وجود الموظفة في إجازة أمومة، تُمنح إجازة أمومة لمدة أسبوعين بعد وفاة الطفل ولكن هذا فحسب حتى موعد بلوغ الطفل سنة واحدة من العمر^(٥٣).

١١٣- ولتعميق أبعاد الرعاية بالطفل، يعتبر صاحب العمل مُلزماً بأن يقدم إلى الموظفة أو إلى الموظف إجازة والدية بناءً على الطلب. وتقدم إجازة الودية إلى أم الطفل بعد انقضاء إجازة الأمومة وإلى الأب منذ مولد الطفل للمدة المطلوبة ولكن فحسب إلى أن يبلغ عمر

(٥١) البند ١٩٥ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٥٢) البند ١٩٧ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٥٣) البند ١٩٨ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

الطفل ثلاث سنوات. ويمكن أخذ إجازة أمومة أو إجازة والدية في نفس الوقت من الموظفة والموظف^(٥٤).

١١٤- وتستحق أيضاً إجازة والديه الموظفة التي تولت رعاية الطفل بدلاً من الرعاية الوالدية بمقتضى قرار صادر من السلطة المختصة أو التي تولت رعاية طفل ماتت أمه^(٥٥).

١١٥- وتعتبر حماية الموظفات الحوامل والموظفون/الموظفات أثناء إجازة الأمومة والإجازة الوالدية مكفولة بمقتضى الأحكام التي بموجبها يجوز لصاحب العمل أن ينهي الوظيفة بتوجيه إخطار إلى الموظف فقط على الأسس التي ينص عليها القانون^(٥٦). ويجب أن يكون الإخطار كتابياً، ويجب تسليمه للموظف ويجب أن يذكر أسباب الإخطار وإلا اعتبر باطلاً^(٥٧) ولا يجوز لصاحب العمل أن يوجه إخطاراً إلى الموظفة أثناء فترة الحماية أي، عندما تكون الموظفة حاملاً أو تكون في وقت إجازة الأمومة أو الإجازة الوالدية^(٥٨). ولا ينطبق حظر إنهاء الوظيفة بتوجيه إخطار على حالات إنهاء الخدمة بسبب تغييرات تنظيمية خارجية (تصفية أعمال صاحب العمل، أو انتقاله إلى مكان آخر، أو قسم منه). ولا ينطبق حظر الإخطار أيضاً على الحالات حيث يحق لصاحب العمل إنهاء الوظيفة على الفور، إلا فيما يتعلق بالموظفات أثناء إجازة الأمومة.

١١٦- فإذا وُجّه إخطار إلى موظفة، قبل بدء إجازتها الخاصة بالأمومة، لأسباب تسمح لصاحب العمل أن ينهي الوظيفة على الفور وانتهت فترة الإخطار أثناء إجازة الأمومة، فإن فترة الإخطار تنتهي في نفس وقت إجازة الأمومة.

١١٧- ويجوز لكل موظف أن يتوجه إلى المحكمة مطالباً بإعلان بطلان إنهاء الوظيفة ويطلب إلى صاحب العمل أن يواصل توظيف الشخص. فإذا قرّرت المحكمة أن الإخطار باطل، يحق للموظف الحصول على تعويض في الأجر مساوٍ لمتوسط الأموال المكسوبة عن كامل الفترة التي لم يُسند له فيها أي عمل^(٥٩).

(٥٤) البند ١٩٦ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٥٥) البند ١٩٧ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٥٦) البند ٥٢ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٥٧) البند ٥٠ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٥٨) البند ٥٣ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

(٥٩) البند ٦٩ والبند ٧٢ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدلة.

١١٨- وأية موظفة تعود إلى عملها بعد انقضاء إجازة الأمومة يُسند إليها عملها الأصلي وتُلحق بمكان عملها الأصلي. فإذا استحال ذلك لأن العمل الأصلي لم يعد قائماً أو لإغلاق مكان العمل، يُسند صاحب العمل للموظفة المنصب أو المكان وفقاً لعقد توظيفها^(٦٠).

١١٩- ويوضّح قانون العمل الشروط العملية الخاصة لبعض الموظفين، في جملة أمور للموظفات الحوامل أيضاً^(٦١) فإذا اضطلعت موظفة حامل بعمل يعتبر من المخطور أن تقوم به موظفات حوامل^(٦٢) أو مقيّد بتقديم تقرير طبي على أن يُعرّض حملها للخطر، يجب على صاحب العمل أن ينقلها مؤقتاً إلى عمل آخر مناسب لها حيث يمكنها اكتساب نفس الأجر كما في عملها الحالي. فإذا طلبت موظفة حامل تعمل بالليل نقلها إلى العمل نهاراً، يعتبر صاحب العمل مُلزماً بالاستجابة لطلبها. أما الموظفة التي تحصل على مبالغ دون خطأ من جانبها تقلّ عن دخلها من الوظيفة التي نُقلت إليها فتعطى استحقاق معادل يعوّض عن ذلك الفرق.

١٢٠- ويجوز إيفاد الموظفات الحوامل والموظفون الذكور والإناث الذين يقومون برعاية أطفال حتى الثامنة من العمر إلى رحلات عمل خارج مكان البلدية حيث يوجد مكان العمل أو الإقامة فقط بموافقة هؤلاء، ولا يمكن نقلهم إلاّ بناءً على طلبهم. ولا يجوز أن يسند صاحب العمل للحوامل عملاً إضافياً.

١٢١- ويعتبر صاحب العمل مُلزماً بنقل الموظفة إلى عمل آخر في جملة أمور من بينها الحالات التالية:

- إذا كانت الموظفة الحامل أو الحاضنة أو الأم حتى نهاية الشهر التاسع بعد الولادة أي عمل قد لا يؤدّيه هؤلاء الموظفون أو العمل المقيّد بتقرير طبي على أن يُعرّض للخطر حملها أو أمومتها.
- بناءً على طلب موظفة حامل أو موظفة حاضنة أو أم حتى نهاية الشهر التاسع بعد الولادة تعمل في الفترة المسائية^(٦٣).

(٦٠) البند ٤٧ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة.

(٦١) البنود من ٢٣٩ إلى ٢٤١ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة.

(٦٢) وفقاً للقانون 288/2003 Coll، الذي يحدد أنواع العمل وأماكنها المخطورة على النساء الحوامل والأمهات الحاضنات، والأمهات حتى نهاية الشهر التاسع بعد المخاض والقصر والأحكام التي يجوز بموجبها أن يؤدي القصر هذه الأعمال بشكل استثنائي كجزء من التدريب المهني مثل الأعمال التي تشمل أعمالاً تتصل بالنقل البدني المفرط فيما يتعلق بتغييرات في الكائن الحي أثناء الحمل، حيث يمكن أن تتعرض الحامل إلى صدمات أو اهتزازات.

(٦٣) البند ٣٧ من القانون 262/2006 Coll، قانون العمل، بصيغته المعدّلة.

الخدمات الاجتماعية التكميلية التي تسمح بالتوفيق بين الالتزامات العائلية والالتزامات العمل (الحرف ج)

١٢٢- فيما يتعلق بالتوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية، تنظر الحكومة في اعتماد تدابير توسّع نطاق الخدمات التي تُوفّر الرعاية الفردية للأطفال، أي استعمال وتشجيع الرعاية المتكررة للأطفال وخصوصاً فيما يتعلق بالأطفال قبل سن الدراسة، في بيئة أقرب ما تكون إلى البيئة العائلية. ومن بين تلك التدابير استعمال المعونة الوالدية المتبادلة، مما يمثّل خدمة غير رسمية لرعاية الطفل على أساس فردي، وهي لمساعدة أولياء الأمور الشرعيين القائمين بالقوامة مع رعايتهم للأطفال، ومن ثمّ تهيئة الظروف الملائمة لقيام توافق أفضل بين الحياة الشخصية والعائلية والعملية.

١٢٣- وتقترح وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في مجموعتها الخاصة بتدابير رعاية الأسرة، تعديلاً على متطلبات المؤهلات الخاصة بممارسة الأعمال الحرّة أو أي فرد يؤدي أنشطة تجارية مسجّلة "رعاية يومية لطفل حتى يبلغ الثالثة من العمر". زيادة على ذلك، تقترح الوزارة تعديلاً لشروط الصحة والنظافة العامة لإدارة المهنة سألقة الذكر وشروط المهنة غير المسجّلة رقم ٧٢ "الرعاية والتعليم خارج المدرسة، وتنظيم الدورات الدراسية والتدريبات، بما في ذلك أنشطة المحاضرات". والهدف من التعديل المقترح هو توسيع نطاق العرض الخاص بالخدمات الفردية لرعاية الطفل. وكشرط من أجل أداء الخدمات، يتعيّن القيام بهذه الأنشطة في الأسرة المعيشية لصاحب العمل الحر أو في أي مكان مناسب آخر، ومثل هذه الحالة يمكن فحسب تقديمها إلى أربعة أطفال كحد أقصى في نفس الوقت.

١٢٤- وهناك تدبير آخر اقترحت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وهو استعمال خدمة رعاية الطفل مقدّمة على أساس غير تجاري - روضة أطفال مُصغّرة. ويتمثّل هذا الاقتراح من حيث المبدأ مع الاقتراح المتعلق بتراخيص ممارسة الحرف. بيد أن هذا ليس طابعاً تجارياً للخدمة بل إنّها خدمة مقدّمة على الأغلب من موظف لدى الوالدين في مكان عمل الوالدين أو في أي مكان مناسب يسهل الوصول إليه. وبتنظيم هذه الرعاية، ستكون أقرب ما يكون لحياة الطفل في الأسرة. وينص الاقتراح على توافر الأحوال الصحية الخاصة بالنظافة العامة والمتطلبات المكانية والمتطلبات بشأن الأثاث وخدمات المطاعم، والمؤهلات الفنية لمقدّم الرعاية وواجباته.

المادة ١٢

التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية

ضمان توفير الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل

التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز في ميدان الرعاية الصحية (الفقرة ١)

١٢٥- في الفقرة ٢٣، تُعرب اللجنة عن قلقها إزاء تقرير أمين المظالم المؤرخ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ فيما يتعلق بالتعقيم غير الطوعي وغير المعلوم للنساء من طائفة الروما. وأنجزت وزارة الصحة في سنة ٢٠٠٦ التحقيق في شكاوى محدّدة تتعلّق بتعقيم النساء في الجمهورية التشيكية (عدد مجموعه ٨٠ شكوى). وخلّص الفريق الاستشاري المنشأ لفحص النساء فيما يتعلق بعمليات تعقيم أُجريت لهن أثناء تقديم الرعاية الصحية، إلى أن أخطاء وقعت ولكن ليس بحال من الأحوال في إطار حملة على المستوى القومي أو استناداً إلى سياسة عرقية أو وطنية. فتلك كانت فحسب أخطاء ارتكبتها مؤسسات طبية فردية. وفي بعض الحالات، لم يتم التقيّد بجميع الشروط المنصوص عليها في التوجيه ذي الصلة؛ وفي حالات أخرى، وجد الفريق أخطاء إدارية وحالات منفصلة، ووجد الفريق أخطاء في المؤشرات الطبية. ووجدت لجنة مركزية من الخبراء أنشئت للتحقيق في هذه الحالات أن الإجراءات المطبّق أثناء توفير الرعاية الطبية في حالات التعقيم كان صحيحاً.

١٢٦- وفي الغالبية العظمى من الحالات، كانت المشكلة الأساسية للتعقيم الذي جرى سواء للرجال أو النساء تتمثّل في أسلوب الحصول على موافقة معلومة سابقة من المرضى. وفي أثناء استعراض هذه المسائل، وُجد أن توفير موافقة معلومة كانت مشكلة كبرى في الماضي في مجالات طبية أخرى كذلك. وهذه العمليات الجراحية أُجريت في الفترة ما بين ١٩٦١ و ٢٠٠٤. وفي تسع حالات، لم تتوفّر مستندات طبية للنظر فيها لأنها أُتلفت بسبب الفيضانات.

١٢٧- ومن بين جميع الحالات التي تم استعراضها:

- لم يتم إجراء تعقيم في ١٢ حالة، أي أن الادّعاءات المتعلقة بالتعقيم كانت خاطئة؛
- الشروط المنصوص عليها في المبدأ التوجيهي لوزارة الصحة في الجمهورية التشيكية المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧١ بشأن إجراء التعقيم، جرى استيفؤها تماماً في ١٤ حالة؛
- لم يتم استيفاء الشروط الواردة في المبدأ التوجيهي سالف الذكر بشكل تام في ٤٤ حالة، و في ٣٦ من هذه الحالات كانت بسبب أوجه قصور إدارية؛

- شكوك حول صحة التوقعات (ثلاث علامات x إلى آخره) تم التأكد منها في ثمان حالات.

١٢٨- وقد جرت جميع عمليات التعقيم على أساس الدواعي الطبية التي يحددها طبيب. ولا يؤذن لأي أخصائيين اجتماعيين بالإرشاد الطبي بأي تدخل أو فحص طبي، بما في ذلك التعقيم. وجرى النظر في خمس حالات منذ سنة ٢٠٠١، أي منذ التاريخ الفعلي لاتفاقية حقوق الإنسان والطب الأحيائي.

١٢٩- ونُظمت في الفترة الأخيرة مسألة حقوق المريض في تعديل للقانون المعني برعاية صحة الشعب^(٦٤) المعتمد في سنة ٢٠٠٧، وهو الذي عزز بشكل مادي حقوق المريض والشخص القريب منه فيما يتعلق بالمشاركة في توفير الرعاية الصحية. ومن المنصوص عليه صراحة أن أي تدخل طبي لا يتم إلا بموافقة المريض، ما لم ينظمه القانون خلاف ذلك. ويجب أن يتم إبلاغ المريض بشكل صحيح مقدماً عن التدخل المقترح وأخطاره ومزايا العلاج وعواقب رفض العلاج.

١٣٠- وسوف تُنظّم مسألة التعقيم مجدداً بالتفصيل في مشروع القانون بشأن الخدمات الطبية المحددة (الذي قُدّم حالياً إلى حكومة الجمهورية التشيكية للموافقة عليه). ويعزز مشروع القانون بدرجة كبيرة حقوق المريض، ويشدد على جملة أمور منها حقوق المرضى المحرومين من القدرة على أداء تصرفات قانونية لدرجة عدم استطاعتهم إبداء الموافقة بشأن تقديم خدمة طبية.

المادة ١٤

التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية

١٣١- نظمت وزارة الصحة عدة مشاريع ومناسبات بشكل ناجح منذ سنة ٢٠٠١، وذلك بالتعاون مع الاتحاد النسائي التشيكي^(٦٥) مثل المرأة الريفية - "المرأة المستهلكة"، "التشريعات الخاصة بالمرأة والأغذية"، "المرأة وتكافؤ الفرص". وفي سنة ٢٠٠٦، نظمت وزارة الصحة، بالتعاون مع الاتحاد النسائي التشيكي، مؤتمراً يحمل اسم "المرأة ومستقبل المناطق الريفية". وفي سنة ٢٠٠٨، شددت وزارة الصحة بصفة خاصة على الوثيقة الحكومية "برنامج التنمية الريفية - الفرص المالية الريفية بعد سنة ٢٠٠٦". وأصبح تمويل

(٦٤) القانون رقم 20/1966 Coll بشأن رعاية صحة الشعب، بصيغته المعدلة.

(٦٥) الاتحاد النسائي التشيكي منظمة نسائية غير حكومية يعمل على أساس طوعي لفائدة ومصصلحة المرأة وحقوقها (www.csz.cz).

خطط الكيانات الريفية عن طريق هذا البرنامج منذ سنة ٢٠٠٧، مصدرًا من مصادر تمويل الخدمات العامة في المناطق الريفية، مثل التعليم والنقل والخدمات الاجتماعية، ومرافق العيش المدنية في البلديات.

١٣٢- وبمناسبة السنة الأوروبية لتكافؤ الفرص^(٦٦) في سنة ٢٠٠٧، نظّم الاتحاد النسائي التشيكي، بالتعاون مع وزارة الصحة، مؤتمرًا يعالج تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الجمهورية التشيكية، وخصّص المؤتمر لحملة أمور منها الوضع القانوني للمرأة في المزارع الأسرية أو في أسلوب تعزيز تكافؤ الفرص بين النساء والرجال على المستوى الإقليمي.

١٣٣- وفي الوقت نفسه، عُقد عدد من المؤتمرات والحلقات الدراسية في المناطق بشأن مواضيع مختارة، مثل "المرأة في المناطق الريفية وسبل الحصول على الخدمات"، و"المرأة في المناطق الريفية وفرص الحصول على العمل والتعليم"، و"المزارع الأسرية - تشغيل أفراد الأسرة - المخاطر والآثار المترتبة".

١٣٤- وفيما يتعلق بالمناطق، يقوم مجلس للوفاق الاقتصادي والاجتماعي، أنشئ في منطقة مورافيا الجنوبية بإجراءات مراجعة، وبوضع اقتراحات والنهوض بحلول للمشاكل المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة، وخصوصاً فيما يتعلق بالعمالة وتنمية الموارد البشرية، والشروط المتعلقة بأداء الأنشطة التجارية والخدمات العامة، مثل خدمة النقل، والرعاية الصحية، والمدارس، والرعاية الاجتماعية، والأحوال الاجتماعية للشعب.

معلومات حول التدابير المعتمدة لتنفيذ إعلان بيجين

١٣٥- تطلب اللجنة التطبيق الكامل لأحكام إعلان ومنهاج عمل بيجين أثناء الوفاء بالالتزامات المبينة في الاتفاقية (الفقرة ٣٣). وتقوم إدارة المساواة بين المرأة والرجل، التي أنشئت في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ والتي تعمل بمثابة المنسق للبرنامج الوطني فيما يتعلق بوضع المرأة في المجتمع، بإعداد تقرير ملخص عن أداء خطة العمل الوطنية من أجل إنشاء تكافؤ فرص للمرأة والرجل ("أولويات الحكومة وإجراءاتها من أجل تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة"^(٦٧)). وقد وُضعت تفاصيل خطة العمل الوطنية هذه منذ البداية وفقاً للوفاء بالاستنتاجات الواردة في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والذي نظّمته الأمم المتحدة في بيجين في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥. وقد تأكدت صحة وموضوعية منهاج عمل بيجين في آذار/مارس ٢٠٠٥ في الدورة التاسعة والأربعين للجنة

(٦٦) مبادرة من الاتحاد الأوروبي.

(٦٧) www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/

المعنية بوضع المرأة التابعة للأمم المتحدة. وتركّزت خطة العمل الوطنية لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل في الجمهورية التشيكية على سبعة مجالات من بين مجالات الاهتمام الحاسمة الإثني عشر، المدرجة في منهاج عمل بيجين والتي تعتبر ذات صلة هامة بالجمهورية التشيكية:

- تعزيز مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كجزء من سياسة الحكومة؛
- الضمانات القانونية للشروط الأساسية للمساواة بين الرجل والمرأة وزيادة مستوى الوعي القانوني؛
- كفالة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الوصول إلى موارد الأنشطة الاقتصادية؛
- معادلة الوضع الاجتماعي للمرأة والرجل مع توفير الرعاية للأطفال وأفراد الأسرة الذين يتطلبون هذه الرعاية؛
- مراعاة الوظائف الإنجابية والفروق الفسيولوجية للمرأة؛
- قمع العنف ضد المرأة؛
- رصد وتقييم مدى فعالية تطبيق المساواة الخاصة بوضع المرأة والرجل.

١٣٦- وتشدّد وثيقة البرمجة الخاصة بأولويات الحكومة وإجراءاتها من أجل تنفيذ المساواة بين الرجل والمرأة أيضاً على الأهداف المدرجة في الوثيقة البرنامجية للأمم المتحدة "إعلان الألفية". وتعترف الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بتحقيق تقدّم بحلول سنة ٢٠١٥ في المهام الأساسية الثماني الواردة في "الأهداف الإنمائية للألفية" التي تسترعي انتباه المجتمع العالمي إلى إنجاز تحسّن هام يمكن قياسه في نوعية الحياة البشرية. ويولي اهتمام كبير إلى الهدف ٣- تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتقوم كل وزارة بإعداد وثقتها البرنامجية الخاصة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في المجالات التي تقع في نطاق اختصاصاتها^(٦٨). وتقوم الإدارة المعنية بالمساواة بتجميع تقارير عن تحقيق أولويات كل وزارة ثم تدرجها في التقرير النهائي بشأن تحقيق الأولويات. وفي التقييم السنوي الذي قامت به الحكومة في برنامج الأولويات في سنة ٢٠٠٠، أمرت الحكومة جميع أعضائها بتطبيق أسلوب تعميم المنظور الجنساني.

(٦٨) قرار الحكومة رقم ٤٥٦ المؤرخ ٩ أيار/مايو ٢٠٠١.

الجدول

الجدول رقم ١

عدد الأفعال الإجرامية الفردية ذات الصلة بالعنف العائلي والاعتصاب

عدد القضايا	أسباب الفعل الإجرامي	البند في القانون الجنائي
	العنف المرتكب ضد مجموعة من المواطنين أو ضد فرد يثير مشاعر خوف غير مفرع)	البند ١٩٧ أ
٥		
١٩	القوادة	البند ٢٠٤
٣	تعريض الأخلاق العامة للخطر	البند ٢٠٥
	القسوة المؤدية إلى الاتهام بجرم	البند ٢١٥
	(قضايا حيث توجه أساس المعاملة إلى أطفال قصر وضد النساء اللاتي يعشن في أسرة معيشية مشتركة مع المعتدي أو إساءة معاملة المرأة في التقاعد)	
٤	إساءة معاملة شخص يعيش في شقة أو منزل مع الاستعمال المشترك (العنف العائلي)	البند ٢١٥ أ
٣١		
١٣	تقييد الحرية الشخصية	البند ٢٣١
٢	الحرمان من الحرية الشخصية	البند ٢٣٢
٣	الاضطهاد	البند ٢٣٧
٨٥	الاعتصاب	البند ٢٤١
١٦٥		

الجدول رقم ٢

الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام إدانة عن جرم معرّف في البند ٢١٥ من القانون رقم 140/1961 Coll، القانون الجنائي، بصيغته المعدلة

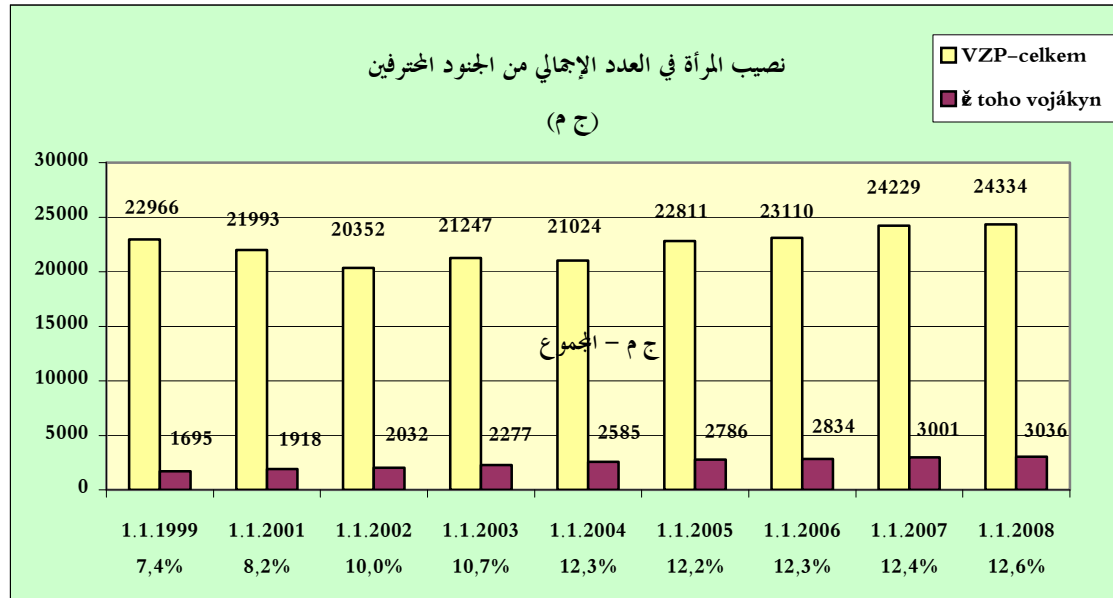
إساءة معاملة شخص يعيش في شقة أو منزل مشترك في الاستعمال

رجال	نساء	مجموع عدد الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام إدانة	٢٠٠٥	رجال	نساء	مجموع عدد الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام إدانة*	٢٠٠٤
١٣١	٣	١٣٤	الجمهورية التشيكية	١	صفر	١	الجمهورية التشيكية

* ملاحظة: عدد الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام إدانة في الفترة من ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤

رجال	نساء	مجموع عدد الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام إدانة	٢٠٠٧	رجال	نساء	مجموع عدد الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام إدانة	٢٠٠٦
٢٨٣	٨	٢٩١	الجمهورية التشيكية	٢٥٠	٦	٢٥٦	الجمهورية التشيكية

الجدول رقم ٣



(شرح الرموز: ج م (الجنود المحترفون) - المجموع، من بينهم جنديات)

الجدول رقم ٤

النساء ممثلات في جميع الرتب العسكرية من رئيس عرفاء إلى عقيد؛

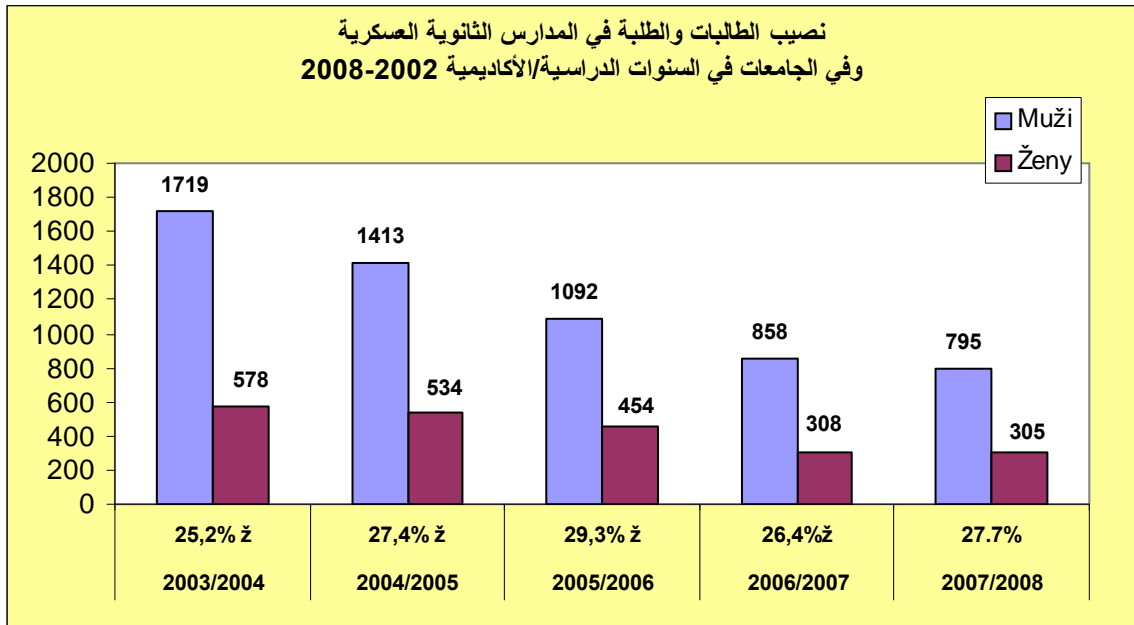
- معظم الرتب المتكررة هي كالتالي:

الرتبة	في ٢٠٠٨-١-١	في ٢٠٠٧-١-١	في ٢٠٠٦-١-١	في ٢٠٠٥-١-١
مساعد أقدم	٩٥٤	٨٦١	٨٥٥	٧٠٤
مساعد	٥٦٩	٦٠٨	٦٠٩	٥٣٥

- أعلى رتبة نالها الأشخاص فعلاً كما يلي:

الرتبة	في ٢٠٠٨-١-١	في ٢٠٠٧-١-١	في ٢٠٠٦-١-١	في ٢٠٠٥-١-١
عقيد	١	١	صفر	صفر
مقدم	١٦	١٣	٧	٤
رائد	٥٩	٥٣	٥٢	٤٤
نقيب	٢٠١	١٩٣	١٦٢	١٤٧

الجدول رقم ٥



(شرح الرموز: رجال - نساء)

الجدول رقم ٦-١

مجموع أعداد الأطفال/التلاميذ/الطلاب

٢٠٠٨/٢٠٠٧	٢٠٠٧/٢٠٠٦	٢٠٠٦/٢٠٠٥	٢٠٠٥/٢٠٠٤	
٢٩١ ١٩٤	٢٨٥ ٤١٩	٢٨٢ ١٨٣	٢٨٦ ٢٣٠	رياض الأطفال
٨٤٤ ٨٦٣	٨٧٦ ٥١٣	٩١٦ ٥٧٥	٩٥٨ ٨٦٠	المدارس الابتدائية
٥٦٩ ٢٦٧	٥٧٦ ٥٨٥	٥٧٧ ٦٠٥	٥٧٩ ٥٨٤	المدارس الثانوية
١٦١ ٣٦٦	١٦٧ ٤٤٦	١٧٢ ٤١٢	١٧٧ ٩٤٥	منها التقنية
٣ ٦٠٦	٣ ٥٣٤	٣ ٤٩٥	٣ ٤٢٦	الأكاديميات الموسيقية
٢٨ ٧٧٤	٢٧ ٦٥٠	٢٨ ٧٩٢	٢٩ ٧٥٩	الكلية المهنية
٣ ٥٢٨	٣ ٥٠٧	٣ ٧٧٦	٣ ٨٣٧	منها التقنية
٣٤٤ ١٨٠	٣١٦ ٤٥٦	٢٨٩ ٨٣٨	٢٦٥ ٠٧٠	الجامعات
٨٢ ٣٨٢	٧٩ ٥٠٦	٧٤ ٤٣٢	٦٩ ٩٠٠	منها التقنية

المصدر: ÚIV

الجدول رقم ٦-٢

مجموع أعداد الفتيات/النساء

٢٠٠٨-٢٠٠٧	٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	
١٣٩ ٨٠٨	١٣٦ ٦٠٤	١٣٤ ٧٢٧	١٣٦ ٩٣٠	رياض الأطفال
٤٠٦ ٧٧٦	٤٢٢ ٠٤١	٤٤٢ ٢٠٦	٤٦٢ ٩٨٣	المدارس الابتدائية
٢٨٣ ٣٩٩	٢٨٧ ١٨٥	٢٨٧ ٢٦٣	٢٨٧ ٤٣٩	المدارس الثانوية
٢٣ ٢٩٧	٢٥ ٧٣٥	٢٧ ٨٣٥	٢٩ ٨٩٧	منها التقنية
٢ ١٦١	٢ ٠٩١	٢ ٠٦١	٢ ٠٠٧	الأكاديميات الموسيقية
٢٠ ٥٢٩	١٩ ٧٨٨	٢٠ ٠٦٥	٢٠ ٦٦٨	الكلية المهنية
٨٠٨	٩٥٢	٧٣٤	٦٥٦	منها التقنية
١٨٥ ٩٤٨	١٦٧ ٩٨٤	١٥٠ ٨٣٦	١٣٤ ٨٦٩	الجامعات
٢٠ ٤٦٨	١٩ ٠٦٣	١٧ ٢٥٥	١٥ ٨٠٦	منها التقنية

المصدر: ÚIV

الجدول رقم ٦-٣

العدد الإجمالي للفتيات/الرجال

٢٠٠٨-٢٠٠٧	٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	
١٥١ ٣٨٦	١٤٨ ٨١٥	١٤٧ ٤٥٦	١٤٩ ٣٠٠	رياض الأطفال
٤٣٨ ٠٨٧	٤٥٤ ٤٧٢	٤٧٤ ٣٦٩	٤٩٥ ٨٧٧	المدارس الابتدائية
٢٨٥ ٨٦٨	٢٨٩ ٤٠٠	٢٩٠ ٣٤٢	٢٩٢ ١٤٥	المدارس الثانوية
١٣٨ ٠٦٩	١٤١ ٧١١	١٤٤ ٥٧٧	١٤٨ ٠٤٨	منها التقنية
١ ٤٤٥	١ ٤٤٣	١ ٤٣٤	١ ٤١٩	الأكاديميات الموسيقية
٨ ٢٤٥	٧ ٨٦٢	٨ ٧٢٧	٩ ٠٩١	الكلية المهنية
٢ ٧٢٠	٢ ٥٥٥	٣ ٠٤٢	٣ ١٨١	منها التقنية
١٥٨ ٢٣٢	١٤٨ ٤٧٢	١٣٩ ٠٠٢	١٣٠ ٢٠١	الجامعات
٦١ ٩١٤	٦٠ ٤٤٣	٥٧ ١٧٧	٥٤ ٠٩٤	منها التقنية

المصدر: ÚIV

الجدول رقم ٧-١

عدد الموظفين الذكور/الإناث في مجال البحث والتطوير، حسب نوع العمل في السنوات ٢٠٠٠، ٢٠٠١، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧ (محسوين بمعادل التفرغ)

٢٠٠٧		٢٠٠٦		٢٠٠١		٢٠٠٠		نوع العمل
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٢٠ ٧٨٥	٧ ٠٩٣	١٩ ٦١٥	٦ ٦٥٢	١١ ١٣٤	٣ ٨٥٣	١٠ ٣٠١	٣ ٥٥١	الباحثون
%٧٥	%٢٥	%٧٥	%٢٥	%٧٤	%٢٦	%٧٤	%٢٦	
٩ ٧٨٩	٥ ٦٤١	١٠ ١٦٨	٥ ٦٧٢	٤ ٦٦٢	٣ ٤٤٧	٤ ٢٨١	٣ ٠٣٨	موظفون فنيون
%٦٣	%٣٧	%٦٤	%٣٦	%٥٧	%٤٣	%٥٨	%٤٢	
٢ ٩٦٧	٢ ٩١٦	٢ ٨٩١	٢ ٧٣١	١ ٦١٢	١ ٣٩٩	١ ٥٨٠	١ ٤٤٧	آخرون
%٥٠	%٥٠	%٥١	%٤٩	%٥٤	%٤٦	%٥٢	%٤٨	
٣٣ ٥٤٢	١٥ ٦٥٠	٣٢ ٦٧٣	١٥ ٠٥٦	١٧ ٤٠٨	٨ ٦٩٩	١٦ ١٦٢	٨ ٠٣٦	المجموع
%٦٨	%٣٢	%٦٨	%٣٢	%٦٧	%٣٣	%٦٧	%٣٣	

المصدر: المكتب الإحصائي التشيكي، مؤشرات البحث والتطوير في سنة ٢٠٠١ ومؤشرات البحث والتطوير في سنة ٢٠٠٧.

الجدول رقم ٧-٢

عدد الباحثين الذكور/الإناث حسب فروع العلوم محسوبين بمعادل التفرغ

٢٠٠٧		٢٠٠٦		٢٠٠١		٢٠٠٠		فروع العلوم الأساسية
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٥٠٤٩	١٨٨٢	٥٢٧٠	١٨٩٤	٣٠٢٦	١١٤٣	٣١٤١	١٢٨٨	العلوم الطبيعية
١١٣٣٤	١٨٣٧	٩٩٥٣	١٤٠٢	٥٩٥٧	١٠٥٨	٥٣٠٧	٨٩٥	العلوم التقنية
١٣٥٩	١٢٦٣	١٢٨٤	١٢١٠	٥٩٦	٤٧٣	٥١٦	٣٩٣	العلوم الطبية
٩٦١	٦٢٤	٨٨٢	٥٩٢	٥٢٥	٣٨٨	٥٢٩	٤٠٠	العلوم الزراعية
١١٠٤	٧٩٦	١١٩٩	٨٦٢	٢٥٨	١٥٢	١٩١	١٢٠	العلوم الاجتماعية
٩٧٨	٦٩١	١٠٢٧	٦٩٣	٧٧٢	٦٣٩	٦١٧	٤٥٥	العلوم الإنسانية
٢٠٧٨٥	٧٠٩٣	١٩٩١٥	٦٦٥٢	١١١٣٤	٣٨٥٣	١٠٣٠١	٣٥٥١	المجموع

المصدر: المكتب الإحصائي التشيكي، مؤشرات البحث والتطوير في سنة ٢٠٠١، ومؤشرات البحث والتطوير في سنة ٢٠٠٧.

الجدول رقم ٧-٣

عدد الباحثين الذكور/الإناث حسب قطاعات الأداء محسوبين بمعادل التفرغ

٢٠٠٧		٢٠٠٦		٢٠٠١		٢٠٠٠		قطاع الأداء
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
١٠٦٦٨	١٨٢٩	٩٦٦٤	١٦٢٥	٤٨١٤	٩٣٩	٤٦٢٥	٩٠٢	قطاع الأعمال
٤١٧٠	٢٤٧٨	٤٢٣٤	٢٣٣٠	٣٢٨٤	١٥٥٣	٣٠٢٦	١٣٩٨	القطاع الحكومي
٥٩٠١	٢٧٦٢	٥٦٧٢	٢٦٨٠	٢٩٠٣	١٣٤٦	٢٥٤٨	١٢٢٠	التعليم العالي
٤٦	٢٤	٤٥	١٧	١٣٣	١٥	١٠٢	٢٥	القطاع غير الربحي
٢٠٧٨٥	٧٠٩٣	١٩٦١٥	٦٦٥٢	١١١٣٤	٣٨٥٣	١٠٣٠١	٣٥٥١	المجموع

المصدر: المكتب الإحصائي التشيكي، مؤشرات البحث والتطوير في سنة ٢٠٠١، ومؤشرات البحث والتطوير في سنة ٢٠٠٧.

الجدول رقم ٧-٤
عدد الباحثين الذكور/الإناث في القطاع الحكومي وقطاع الجامعات محسوبين بمعادل
التفرغ - وحسب التعليم المكتمل

٢٠٠٧		٢٠٠٦		
رجال	نساء	رجال	نساء	
١ ١٥٥	١٥٣	١ ٠٨١	١٣٧	الحاصلون على اللقب الجامعي "الأستاذ"
١ ٦٧٥	٤٢٥	١ ٦٥٣	٤٢٧	الحاصلون على اللقب الجامعي "أستاذ مساعد"
٣ ٥٨٤	١ ٦٨٠	٣ ٣٦١	١ ٦٢٠	الحاصلون على شهادة الدكتوراة
١ ١٦٢	٨٦٦	١ ١٧٦	٧٧٥	باحثون في دراسات لنيل الدكتوراة
٢ ٢٨٠	١ ٨٩٤	٢ ٣٨٠	١ ٨٣٠	خريجون جامعيون
٣٨	٢٧	٧٢	٢٩	خريجو كليات مهنية
١٥٩	١٧١	١٨٠	١٨٣	خريجو مدارس ثانوية
١٨	٢٣	٤	٩	خريجو مدارس أخرى
١٠ ٥١١	٥ ٤٥٢	١٠ ٢٣١	٥ ١٨٨	المجموع

المصدر: المكتب الإحصائي التشيكي، مؤشرات البحث والتطوير في سنة ٢٠٠٧.

الجدول ٧-٥
مخترفون وفنيون حاصلون على التعليم العالي (موارد بشرية في العلوم والتكنولوجيا
حاصلون على التعليم العالي) حسب فرع الدراسة ونوع الجنس
بآلاف الأشخاص

٢٠٠٧		٢٠٠٦		٢٠٠١		٢٠٠٠		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	فرع الدراسة
٠,٢	٠,٨	٠,٢	٠,٦	٠,٦	٠,٠	٠,٦	٠,٣	برامج أساسية
٥١,٢	١٢٤,٠	٤٩,٥	١٢٠,٧	٣٦,٣	١٠٢,٧	٣٧,١	١٠٨,٧	علوم
٣٠,١	٣٩,٣	٢٩,٢	٣٨,٧	٢١,٩	٢٢,٨	١٨,٨	١٩,٨	علوم إنسانية وفنون
١١٣,٢	١١٤,٨	١٠٤,٤	١٠٩,١	٧٩,١	٦٧,٣	٧٨,٦	٦٦,٣	العلوم الاجتماعية والأعمال والقانون
٤٩,٢	٣٠,٦	٤٨,١	٢٥,٧	٣١,٣	١٤,٨	٢٥,٦	١٥,٥	العلوم الطبيعية
١٩٩,٣	٣٥,٤	٢٠٠,٧	٣٨,٢	١٨٤,٤	٣٩,٤	١٨٨,٥	٣٦,٤	العلوم التقنية
٣٥,٦	١٧,٨	٤٠,٦	١٩,٣	٣٦,٨	١٥,٠	٣٦,٤	١٤,٩	العلوم الزراعية
٣٢,٠	٦٤,٠	٢٩,٦	٦٢,٠	٢٧,٠	٣٧,٣	٢٧,٧	٣٦,١	العلوم الطبية
٢٨,٤	٨,٩	٢٩,٤	٨,٦	٢١,١	٦,٣	٢٠,٢	٣,٦	الخدمات
٥٣٩,٢	٤٣٥,٦	٥٣١,٦	٤٢٣,٠	٤٣٨,٥	٣٠٥,٧	٤٣٣,٥	٣٠١,٧	المجموع

المصدر: استقصاء القوى العاملة الانتقائية (المكتب الإحصائي التشيكي)، ٢٠٠٨.

مشاركة المرأة في إجراءات صنع القرارات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

المنصب الوزارة	الوزير			نائب الوزير			مدير قسم			مدير إدارة			مستخدمون متخصصون آخرون			مدير مؤسسة وزارية			مدير مكتب ميداني		
	رجال/نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال
النقل والمواصلات	رجال	٤	١	١٣	٤	٢٣,٥	٣٦	٩	٢٠	١٧٧	١٦٠	٤٧,٥									
المالية	رجال	٦	١	٣٧	١٠	٢١,٣	٨٣	٧٣	٤٦,٨	٥٤٧	٨٢٦	٦٠,٢	١٩	١	٥						
الثقافة	رجال	٢	١	٧	٥	٤١,٧	٩	١٥	٦٣	٦٣	١٤٠	٦٩	٢٨	٥	١٩						
التنمية المحلية	رجال	٤	١	١٦	٨	٣٠	٢٩	١٣	٣٠,٩	٢٠٠	٢٣٠	٥٣,٤									
الدفاع: جنود محترفين، مستخدمون مدنيون ^(١)	رجال	١	صفر	٣٣	صفر	صفر	٩٧	٢	٢	٣٧٩	٤٢	٩,٩									
	رجال	٤	١	٥١	١	١,٩	١٠,٨	٢٢	١٦,٩	٥٣٢	٩٤٨	٦٤									
العمل والشؤون الاجتماعية	رجال	٥	٢	١٣	١١	٤٥,٨	٣١	٢٩	٤٨,٤	١٨١	٣٩٩	٦٨,٧	صفر	١	١٠٠						
الصناعة والتجارة ^(٢)	رجال	١٠	صفر	٢٩	٥	١٤,٧	٧٦	٣٢	٣٠,١	٢٧٣	٣٢٦	٥٤,٤	صفر	صفر	١١						
العدل	رجال	٢	١	١١	٣	٢١,٤	١٨	١٨	٥٠	٦٤	١٧٧	٧٣,٤	١,٧	١	صفر						
التعليم والشباب والرياضة	نساء	٥	صفر	٢٤	٧	٢٢,٦	١٥	١٤	٤٨,٣	١١١	٢٧٣	٧١,١	صفر	١	١٠٠						
الداخلية	رجال	٦	١	٤٦	١١	١٩,٣	١٥٩	٦٧	٢٩,٦	١٦٢٦	١٥٥٣	٤٨,٩									
الخارجية: المقر	رجال	٦	صفر	٣٠	١٤	٣١,٨	٤٤	١٥	٢٥,٤	٢٦٨	٣٧٤	٥٨,٢									
- المكاتب الخارجية										٣٨٠	٧٧٩	٦٧,٢									
الصحة	نساء	٤	١	١٠	٨	٤٤,٤	١٣	٢٧	٦٨	٦٨	٢٣١	٧٧	صفر	١	١٠٠						
الزراعة	رجال	٦	صفر	١٤٧ ^(٣)	٢٨	١٦	٨٣	٤١	٣٣	٣٩٨	٥٨٣	٥٥	صفر	صفر	٦						
البيئة	رجال	٦	١	٢٥	١٢	٣٢,٤	٤٦	٢٣	٣٣,٣	١٨٦	٢٨٧	٦٠,٧	صفر	صفر	١٤						
المعلوماتية	رجال	٤	٢	٨	٢	٢٠	٨	٦	٤٢,٨	٥٠	٦٣	٥٦									
ديون الحكومة:	رجال	٧	٢	٢١	١٥	٤١,٧	١٨	١٧	٤٨,٦	١٣١	٢٢٨	٦٣,٥	١١,١	١	٨						
المجموع	١٥ رجالاً/٨٢	١٥	١٥٢١	١٤٤	٢١,٦	٨٧٣	٤٢٣	٣٢,٦	٥٧٤	٧٦١٩	٥٦٣٤	٥٧,٤	١٦٣	٣٠	١٥,٥	٩٤	١٨	١٦			

امراتان

(١) الأركان العامة؛ (٢) يشمل الميزانية والمنظمات المساهمة؛ (٣) يشمل إدارات الوكالات الزراعية ومكاتب الأراضي.

المصدر: معلومات الوزارات.

مشاركة المرأة في إجراءات صنع القرارات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. (المصدر: الوزارات)

المنصب الوزارة	الوزير		نائب الوزير		مدير قسم		مدير إدارة		مستخدمون متخصصون آخرون			مدير مؤسسة وزارية		مدير مكتب ميداني		
	رجل/امرأة	رجل	رجل	نساء	رجل	نساء	رجل	نساء	رجل	نساء	رجل	نساء	رجل	نساء	رجل	نساء
النقل	رجل	٤	١	١٦	١	١٦	١٦	٤٣	١٢	٢٢	١٨٥	١٩٦	٥١			
المعلوماتية	رجل	٣	٢	٩	٢	١٨	٧	٧	٧	٥٠	٦٤	٥٢	٥٥			
المالية	رجل	٦	١	٣٥	٢٣	٤٠	٨٢	٤٦	٧١	٤٦	٧٣٩	٤٣٣	٦٤	١٩	١	٥
الثقافة	رجل	٣	١	٧	٥	٤٢	٦	٦٥	١١	٦	١٤٢	٦٧	٦٨	٢٥	٥	١٧
التنمية المحلية	رجل	٥	٢	١٥	١١	٤٢	٣٤	٣٨	٢١	٣٤	٢٠٥	١٢٠	٦٣			
الدفاع: جنود محترفون، مستخدمون مدنيون ^(١)	رجل	٥	١	٨٤	١	١	١٩٩	١٠	٢٣	١٠	٨٩٦	٩١٨	٤٩			
العمل والشؤون الاجتماعية	رجل	٦	١	١٤	١٣	٤٨	٣٨	٤٧	٣٤	٤٧	٤٤٧	١٧٢	٧٢			
الصناعة والتجارة ^(١)	رجل	٥	صفر	٣٧	٤	١٠	٦٨	٣٤	٣٥	٦٨	٢٧٦	٢٧٧	٥٠	١١	١	٨
العدل	رجل	٥	١	١٥	٤	٢١	١٦	٥٢	١٧	١٧	١٩٤	١١٨	٦٠	٥	١	١٧
التعليم والشباب والتربية البدنية	امرأة	٥	١	٢٢	٥	١٩	١٩	٥٠	١٩	١٩	٣٠٥	١٢٨	٧٠	٩	٥	٣٦
الداخلية	رجل	٦	١	٣٦	١١	٢٣	١٥٢	٢٩	٦٤	٢٩	١٧٧٩	٢١٢٨	٤٣			
الخارجية: المقر - المكاتب الخارجية	رجل	٦	١	٣٠	١٤	٣٢	٤٨	٢٨	١٩	٢٨	٣٤١	٢٥٦	٥٧	٥		١١ ١٣ ١٠٧
الصحة	امرأة	٥	١	٨	١٢	٦٠	١١	٧٢	٢٨	١١	٢٤١	٩٤	٦٧	٧٠	٢٠	١٧ ١٠٠ ١ صفر
الزراعة	رجل	٥	صفر	١٣٢	٣٠	١٩	٩٥	٣٣	٤٧	٣٣	١٠٩٢	٥٨٠	٦٥	٦	٦	٢٠ ١٧ ١٠٠ صفر
البيئة	رجل	٦	١	٣٠	١٢	٢٩	٤٦	٣٧	٢٧	٣٧	٣٠٨	١٩٨	٦١	١٤	١٤	١٧ ١٠٠ ١ صفر
ديوان الحكومة: الوزير	رجل	٣	صفر	٢١	٩	٣٠	٢٦	٤٢	١٩	٢٦	١٩١	١١٠	٦٣			١٧ ١ ٥
المجموع		٢/١٤														

(١) يشمل الأركان العامة؛ (٢) يشمل المؤسسات الوزارية المساهمة.

مشاركة المرأة في إجراءات صنع القرارات على صعيد المناصب الإدارية في الوزارات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ (المصدر: الوزارات)

المنصب الوزارة	الوزير			نائب الوزير			مدير قسم			مدير إدارة			مستخدمون متخصصون آخرون			مدير مؤسسة وزارية			مدير مكتب ميداني		
	رجال/نساء	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة	رجال	نسبة
النقل	رجال	٤	١	١٩	٢	٩,٥	٣٢	١٦	٣٣,٣	١٨٤	١٩٧	٥١,٧									
المعلوماتية	نساء	٣	١	٨	٤	٣٣	٥	٧	٥٨	٦١	٥٤										
المالية	رجال	٥	١	٣٣	١٥	٣١	٦٤	٦٠	٤٨	٦٤٩	٣٩٤	٦٢	٢	١٨	١٠						
الثقافة	رجال	٣	١	٩	٤	٣١	٧	١٥	٦٨	١٤٩	٧٢	٦٧	٥	٢٥	١٧						
التنمية المحلية	رجال	٥	٢	١٨	٩	٣٣	٣٩	٢٢	٢٦	٢٥٩	١٤٠	٦٥									
الدفاع: جنود محترفين، مستخدمون مدنيون ^(١)	رجال	١٠	١	٨٢	٣	٣,٥	٢٢٧	٤٢	١٥,٦	٦٣٣	٦٢٣	٥٠,٤	١٨	٧٠	٢٠,٥	٤	٤	٥٠			
العمل والشؤون الاجتماعية	رجال	٤	٢	١٣	١٣	٥٠	٣٩	٣٦	٤٨	٤٢٧	١٧٩	٧٠,٥									
الصناعة والتجارة ^(٢)	رجال	٥	صفر	٣٥	٦	١٤,٦	٦٩	٣٥	٣٣,٧	٢٧٦	٢٧٨	٤٩,٨	١٠	١	٩						
العدل	رجال	٥	صفر	١٢	٥	٢٩,٤	١٨	١٩	٥١,٤	١٦٣	٧٠	٧٠	صفر	صفر	صفر						
التعليم والشباب والرياضة	نساء	٥	١	٢٢	٧	٢٤,١	١٥	١٥	٥٠	٢٩٦	١١١	٧٢,٧	١	٠	صفر						
الداخلية	رجال	٦	١	٥٤	١٢	١٨,٢	١٤٩	٦٥	٢٣,٧	١٤٧١	١٧٣٧	٣٠	٢	٨	٢٠						
الخارجية: المقر - المكاتب الخارجية	رجال	٧	١	٣٢	١٣	٢٨,٩	٥٢	٢٣	٣٠,٧	٣٤٦	٢٤٤	٥٨,٦									
										٤٤,٣	٥٢٨	٦٦٤									
الصحة	رجال	٤	صفر	١١	١٠	٤٨	١٦	١٨	٥٣	٢٢٣	٩٥	٧٠	١٥	٧١	١٧	صفر	٣	١٠٠			
الزراعة	رجال	٤	١	٨٢	١٨	١٨	٩٧	٥١	٣٥	١٠٨٠	٦٩٤	٦١	٦	صفر	صفر						
البيئة	رجال	٧	١	٢٨	١٢	٣٠	٥٠	٣٦	٤١,٨	٢٩٩	١٨٠	٦٢,٤	١٤	صفر	صفر						
ديوان الحكومة: الوزير	رجال	٢	صفر	٢٠	١١	٣٥	٢٩	١٩	٤٠	٢٢٧	١٢٠	٦٥	صفر	صفر	صفر	٥	١	١٧			

(١) يشمل الأركان العامة؛ (٢) المؤسسات الوزارية تشمل الميزانية والمنظمات المساهمة.

مشاركة المرأة في إجراءات صنع القرارات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ (المصدر: الوزارات)

المصنف	الوزير	نائب الوزير		مدير قسم		مدير إدارة		مستخدمون متخصصون آخرون		مدير مؤسسة وزارية			رئيس مكتب ميداني			
		رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	% نساء
النقل	رجال	٤		١٩	١	١	١٩	١٧١	١٩٣	٥٣						
المعلوماتية	رجال	٢		٨	٢	٧	٢٠	٤٣	٦٦	٦٠,٦						
المالية	رجال	٦		٣٤	١١	٢٤	٦٨	٤١٥	٦٤٠	٤٨	٦٤	١٨	٢	١٠		
الثقافة	رجال	٢		٩	٩	٥٠	٤	٦٧	١٥٢	٧٨	١٨	٢٦	٥	١٦		
التنمية المحلية	رجال	٣	صفر	١٤	١٠	٤٢	٣٢	١٦٢	٢٩٢	٤٥	٢٣	-	-	-	٢	١
السدفاع: جنود محترفون، مستخدمون مدنيون ^(١)	نساء	١	صفر	٤٣	صفر	٤,٦	٨٣	٣٤٧	٥٥	١١,٥	٣	٣٤,٨				
العمل والشؤون الاجتماعية	رجال	٦		١٢	١	٥٠	٤١	٥١٩	٤٠٧	١٨	٧٩					
الصناعة والتجارة ^(٢)	رجال	٦		١٢	١٢	١٢	٤١	١٩٢	٤٢٢	٤٧,٤	٣٧	٤١				
العدل	رجال	٤	صفر	١٠	٦	٣٧,٥	١٨	١٠٣	١٩٣	٥٣,٨	٢١	١٨				
التعليم والشباب والرياضة	نساء	٤		٢٣	٨	٢٥,٨	٢٣	١٠٥	٢٨٥	٤١	١٦	٢٣	٩	٥٠		
الداخلية	رجال	٤	صفر	٥٣	١٢	١٨,٥	١٧٣	١٥٥٣٣	١٦٤٠	٣٠,٨	٧٧	١٧٣	١٥	١٦,٧		
الخارجية: المقر - المكاتب الخارجية	رجال	٣		٢٦	١١	٢٧,٧	٢٨	٣٢٥	٣٩٠	٣٤,٩	١٥	٢٨			١١٠	١٣
الصحة	رجال	٣		٩	١٣	٥٩,١	١٧	٨٤	٧١,٥	٥٥,٣	٢١	١٧			٠	٢
الزراعة	نساء	٦	صفر	٧٥	١٥	١٦,٧	٩٨	٦٨٦	١٠٤٧	٣٤,٧	٥٢	٩٨				
البيئة	رجال	٥		٢٨	١٢	٣٠	٥٠	١٨٣	٣٠٤	٤٣,٨	٣٩	٥٠			١٤	صفر
ديوان الحكومة: الوزير	رجال	١	صفر	١٤	٤	٢٢	٢٦	٤٧	٢٣٩	٤٣	٢٠	٢٦			٦	صفر
المجموع	٣/١٣	٥٧	١١	٤١٧	١٢٧	-	٧٨٢	١٩٧١٠	٧٠٩٩	-	٤٤٩	٧٨٢			١١٨	١٦

(١) يشمل الأركان العامة؛ (٢) المؤسسات الوزارية تشمل الميزانية والمنظمات المساهمة.

مشاركة المرأة في إجراءات صنع القرارات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ (المصدر: الوزارات)

المنصب الوزارة	الوزير		نائب الوزير		مدير قسم			مدير إدارة			مستخدمون متخصصون آخرون			مدير مؤسسة وزارية			رئيس مكتب ميداني			
	رجال/نساء	رجال	نساء	رجال	% نساء	نساء	رجال	% نساء	نساء	رجال	% نساء	نساء	رجال	% نساء	نساء	رجال	% نساء	نساء	رجال	
النقل	رجال	٦	١	٢٢	٨,٣٣	٢	٢٢	٢٤,٠٥	١٩	٦٠	٢٤,٠٥	١٥٥	٢٠٩	٥٧,٤٢	صفر	صفر	٠,٠٠	-	-	-
المالية	رجال	٧	صفر	٣٢	٢٥,٥٨	١١	٣٢	٤٦,٣٨	٦٤	٧٤	٤٦,٣٨	٤٩٠	٧١٢	٥٩,٢٣	٣	١٧	١٥,٠٠	-	-	-
الثقافة	رجال	٦	٢	١٤	٤١,٦٧	١٠	١٤	٦٦,٦٧	١٤	٧	٦٦,٦٧	٧٠	١٤٨	٦٧,٨٩	٦	٢٦	١٨,٧٥	-	-	-
التنمية المحلية	رجال	٤	صفر	١٤	٤٦,١٥	١٢	١٤	٤٦,٠٣	٢٩	٣٤	٤٦,٠٣	١٦٢	٢٩٢	٦٤,٣٢	-	-	-	-	-	-
الدفاع: جنود محترفون	امرأة	١	صفر	٢٥	٠,٠٠	صفر	٢٥	٠,٠٠	٠	٥٠	٠,٠٠	٣٦٩	٧٠	١٥,٩٥	-	-	-	-	-	-
مستخدمون مدنيون	امرأة	٤	صفر	٢٠	١٣,٠٤	٣	٢٠	١٦,٠٠	٨	٤٢	١٦,٠٠	٣٥٣	٣٤٧	٤٩,٥٧	-	-	-	-	-	-
العمل والشؤون الاجتماعية	رجال																			
الصناعة والتجارة	رجال																			
العدل	رجال	٥	صفر	١١	٤٥,٠٠	٩	١١	٤٥,٠٠	٢١	٢٥	٤٥,٠٠	٨٧	١٩٦	٦٩,٢٦	-	-	-	-	-	-
التعليم والشباب والرياضة	رجال	٤	١	٢٥	٣٩,٠٢	١٦	٢٥	٤٦,٤٣	١٣	١٥	٤٦,٤٣	١٣٣	٣١٣	٧٠,١٨	-	-	-	-	-	-
الداخلية	رجال	٣	٢	٥٢	٢٢,٣٩	١٥	٥٢	٣٤,٤٧	٨١	١٥٤	٣٤,٤٧	٩٢٤	١٢٨٥	٥٨,١٧	٣	١٥	١٦,٦٧	-	-	-
الخارجية: المقر	رجال	٢	١	٢٦	٣٣,٣٣	١٣	٢٦	٢٧,٥٩	١٦	٤٢	٢٧,٥٩	٣٣٣	٣٨٥	٥٣,٦٢	-	-	-	-	-	-
- المكاتب الخارجية	رجال	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٤	١٠٠	٤٧,٠٦	١٢,٢٨	-	-
الصحة	رجال	٣	١	١٣	٥٠,٠٠	١٣	١٣	٦٨,٤٢	٢٦	١٢	٦٨,٤٢	٨٦	١٩٩	٦٩,٨٢	١٧	٦٦	٢٠,٤٨	٢	٠	١٠٠,٠٠
الزراعة	رجال	٥	١	٧٥	٢١,٨٨	٢١	٧٥	٣٦,١٣	٥٦	٩٩	٣٦,١٣	٦٨١	١٠٥٨	٦٠,٨٤	٠	٦	٠,٠٠	-	-	-
البيئة	رجال	٤	١	٣٤	٢٠,٩٣	٩	٣٤	٤٨,٢٨	٤٢	٤٥	٤٨,٢٨	١٧١	٣١٢	٦٤,٦٠	١٤	١٤	٠,٠٠	-	-	-
ديوان الحكومة: الوزير	رجال	٧	٢	١٧	٣٩,٢٩	١١	١٧	٤٨,٣٩	١٥	١٦	٤٨,٣٩	١٧٢	٢٣٣	٥٧,٥٣	-	-	-	-	-	-
المجموع	١٦ رجالاً/ امرأتان	٦٩	١٣	٣٩٢	٢٨,٦٠	١٥٧	٣٩٢	٣٨,١٢	٤٤١	٧١٦	٣٨,١٢	٤٨١٦	٦٣١٩	٥٦,٧٥	٤٣	٢٤٤	١٤,٩٨	٢	٠	١٠٠,٠٠

الجدول ٩-١

تمثيل الرجال والنساء في جميع المستويات القضائية (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر)

السنة	الرجال		النساء	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
٢٠٠٤	١٠٨٢	٣٨	١٧٩٩	٦٢
٢٠٠٥	١٠٩٨	٣٨	١٨٢٢	٦٢
٢٠٠٦	١١٤٠	٣٨	١٨٥٥	٦٢
٢٠٠٧	١١٦٠	٣٨	١٨٦٨	٦٢

الجدول ٩-٢

النسبة المئوية لتمثيل القاضيات في جميع المستويات القضائية،

المحاكم	القاضية رئيسة المحكمة				القاضية نائبة رئيسة المحكمة			
	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
محاكم المقاطعات	٤٤	٤٥	٤٦	٤٦	٦١	٦٠	٥٧	٥٦
المحاكم الإقليمية	١٣	١٣	١٣	١٣	٤٠	٤٠	٣٢	٤٠
المحكمة العليا	صفر	صفر	صفر	صفر	٢٥	٢٥	٤٠	٣٣
المحاكم الكبرى	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	صفر	صفر	صفر	صفر
المحكمة الإدارية العليا	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
المجموع	٤١	٤٢	٤٣	٤٢	٥٤	٥٤	٥٠	٥١

الجدول ٩-٣

تمثيل الرجال والنساء في جميع مستويات الادعاء العام (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر)

السنة	الرجال		النساء	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
٢٠٠٤	٤٧٣	٤٤	٥٩٣	٥٦
٢٠٠٥	٥١٤	٤٥	٦١٧	٥٥
٢٠٠٦	٥٥٨	٤٦	٦٤٣	٥٤
٢٠٠٧	٥٥٩	٤٧	٦٤٢	٥٣

الجدول ٩-٤

النسبة المئوية المتوية لمشاركة المدعيات في المناصب الإدارية في جميع مستويات مكاتب المدعي العام (نسبة مئوية)

المنصب	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
المدعي العام الأعلى	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
نائب المدعي العام الأعلى	صفر	صفر	٣٣	٣٣
المدعي العام العالي	صفر	صفر	صفر	صفر
نائب المدعي العام الأعلى	صفر	صفر	صفر	صفر
المدعي العام الإقليمي	٣٧	٢٩	٢٩	٤٣
نائب المدعي العام الإقليمي	٤٦	٤٣	٤٣	٣٧
مدعي محاكم المقاطعات	٤٣	٤٥	٤٨	٤٦
نائب مدعي محاكم المقاطعات	٦٥	٦٠	٦٠	٥٦
المجموع	٥١	٥٠	٥١	٤٨

الجدول ٩-٥

تمثيل الرجال والنساء في دائرة السجون (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر)

السنة	الرجال		النساء	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
٢٠٠٤	٨ ٠٧٢	٧٥	٢ ٦٩٠	٢٥
٢٠٠٥		٧٥		٢٥
٢٠٠٦	٨ ٠٦٥	٧٧	٢ ٤٧١	٢٣
٢٠٠٧	٧ ٩٧٧	٧٦	٢ ٥١٩	٢٤

الجدول ٩-٦

تمثيل الرجال والنساء في دائرة مراقبة السلوك والوساطة (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر)

السنة	الرجال		النساء	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
٢٠٠٤	٦٥	٢٨	١٧٠	٧٢
٢٠٠٥	٥٨	٢٥	١٧٥	٧٥
٢٠٠٦	٧٢	٢٥	٢٢٠	٧٥
٢٠٠٧	٨٨	٢٧	٢٤٤	٧٣

الجدول ٧-٩

تمثيل الرجال والنساء في معهد علم الجريمة والوقاية الاجتماعية (في ٣١ كانون الأول/ديسمبر)

السنة	الرجال		النساء	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
٢٠٠٦	١٤	٤٠	٢١	٦٠
٢٠٠٧	١٤	٤١	٢٠	٥٩

الجدول ١٠-١

متوسط الأجور الإجمالية للرجال والنساء محسوباً من استقصاءات انتقائية

السنة	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
الرجال	٢١ ٩٨٣	٢٣ ٠٤٤	٢٤ ٢٧١	٢٥ ٥٩٣	٢٧ ٤٨٩
النساء	١٦ ٤٠٤	١٧ ٢٥٦	١٨ ٢٢١	١٩ ٣٠٥	٢٠ ٦٨٤
النسبة المئوية	٧٤,٦	٧٤,٩	٧٥,١	٧٥,٤	٧٥,٢

متوسط أجر المرأة كنسبة من متوسط أجر الرجل (بالنسب المئوية) وفقاً للفئة العمرية

الفئة العمرية/السنة	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧
المجموع	٧٤,٦	٧٤,٩	٧٥,١	٧٥,٤	٧٥,٢
إلى سن ١٩	٨٩,١	٨٥,٣	٨٦,٧	٨٧,١	٨٧,٢
٢٠-٢٤ سنة	٩٠,٦	٨٩,٧	٩٠,١	٩٠,٣	٨٧,٥
٢٥-٢٩ سنة	٨٥,٤	٨٧,٠	٨٨,٢	٨٨,٨	٨٩,١
٣٠-٣٤ سنة	٧١,٦	٧٠,٤	٧١,١	٧٣,٣	٧٤,٩
٣٥-٣٩ سنة	٦٦,٤	٦٦,٣	٦٧,٣	٦٦,٤	٦٦,٣
٤٠-٤٤ سنة	٧٠,٤	٧٠,٣	٦٩,٤	٦٩,١	٦٨,١
٤٥-٤٩ سنة	٧٢,٠	٧٢,٦	٧١,٩	٧١,٦	٧١,٥
٥٠-٥٤ سنة	٧٣,٢	٧٣,٨	٧٤,١	٧٤,٩	٧٤,٢
٥٥-٥٩ سنة	٨٣,٤	٨٣,٤	٨٢,٩	٨٠,٣	٧٩,٩
٦٠-٦٤ سنة	٧٥,٥	٧٦,٤	٧٧,١	٨١,٩	٨٢,٤
فوق ٦٥ سنة	٦٥,٧	٦٧,٢	٦٥,٢	٧١,٨	٦٩,٢

متوسط أجور المرأة كنسبة من متوسط أجور الرجل (بالنسب المتوية) حسب فئات
التصنيف الرئيسي للموظفين

٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	فئات التصنيف الرئيسي للموظفين/السنة
٧٥,٢	٧٥,٤	٧٥,١	٧٤,٩	٧٤,٦	المجموع
٦٣,٨	٥٩,٩	٦٠,٩	٥٩,٦	٥٩,٢	المُشَرَّعون والإداريون
٧٢,٥	٧٣,٢	٧٣,٠	٧٣,٧	٧٣,٥	العلماء والأخصائيون الإداريون
٧٥,٢	٧٤,٣	٧٤,٦	٧٥,٣	٧٥,٢	التقنيون والعاملون في مجال الرعاية الصحية والتربية
٨٠,٨	٨٢,١	٨١,٩	٨٣,٠	٨٠,٥	المستخدمون الإداريون في الرتب الأدنى
٧٦,٨	٧٥,٢	٧٥,٧	٧٥,١	٧٤,٨	متعهدو الخدمات والحرف
٨٦,٦	٨٩,٤	٨٧,٨	٨٦,٨	٨٦,٧	العمال الماهرين في الزراعة والحراثة وصيد الأسماك
٦٩,٣	٧٠,٠	٧٠,٢	٦٩,٤	٦٩,٧	أصحاب المحال التجارية والصانعون والمصنِّعون الماهرين
٧٥,٨	٧٦,٨	٧٥,٧	٧٥,٦	٧٤,٦	مشغلو الآلات والمعدات
٧٩,١	٧٩,٣	٧٧,١	٧٧,٨	٧٧,٥	الفئة والعمال غير الماهرين

متوسط أجر المرأة كنسبة من متوسط أجر الرجل حسب مستوى التعليم (بالنسب المتوية)

٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	التعليم/السنة
٧٥,٢	٧٥,٤	٧٥,١	٧٤,٩	٧٤,٦	المجموع
٧٦,٩	٧٤,٧	٧٤,٨	٧٤,٧	٧٥,٠	التعليم الابتدائي غير المكتمل
٧١,٦	٧٢,٤	٧٢,٥	٧٢,١	٧١,١	التعليم الثانوي دون شهادة تخرج
٧٧,٤	٧٧,٦	٧٧,٦	٧٧,٣	٧٦,٦	التعليم الثانوي مع شهادة تخرج
٧٤,٣	٧٢,٦	٧٣,٠	٧٠,٩	٧٥,٣	تعليم مهني عالي وبكالوريوس
٦٨,٨	٦٨,٤	٦٨,٤	٦٧,٣	٦٥,٣	تعليم جامعي