

Distr.: General  
9 December 2014  
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 الاتفاقية

التقرير الدوري السابع للدول الأطراف المقرر تقديمه في عام ٢٠١٤

تركيا\*

[تاريخ الاستلام: ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤]



الرجاء إعادة استعمال الورق

\* تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.

260115 200115 14-66760X (A)



## مقدمة

- ١ - شارك في إعداد التقرير القطري الدوري السابع<sup>(١)</sup> المديرية العامة المعنية بوضع المرأة ووزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية في جمهورية تركيا، وتضمن مساهمات من الوكالات الحكومية المعنية، والجهات الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين. ويهدف التقرير إلى تسليط الأضواء على الإنجازات والتحسينات التي تحققت في تنفيذ كل مادة من مواد الاتفاقية منذ عام ٢٠٠٨، وتحديد مجالات العمل التي يجب إيلاؤها المزيد من العناية. وتم تقديم تقرير المتابعة الذي طلبته اللجنة في ملاحظاتها الختامية<sup>(٢)</sup> على التقرير السادس إلى اللجنة في تموز/يوليه ٢٠١٢.
- ٢ - وتمت ترجمة الملاحظات الختامية إلى اللغة التركية وإحالتها إلى مختلف المؤسسات والسلطات المعنية بكفالة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة التابعة للجمعية الوطنية التركية الكبرى، والنساء الأعضاء في البرلمان، والوزارات المعنية، ثم نشرها على موقع المديرية العامة المعنية بوضع المرأة على الإنترنت، والإشارة إلى ذلك في الفقرتين الثامنة والسادسة والأربعين منه. وفضلا عن ذلك، جرى عقد عدد من الاجتماعات للنظر في الملاحظات الختامية برئاسة وزير الدولة المسؤول عن المرأة والأسرة، وبمشاركة المنظمات غير الحكومية والجامعات.
- ٣ - وبدأت الأنشطة التحضيرية لإعداد التقرير السابع في الربع الأخير من عام ٢٠١٣. وكما أوصت اللجنة في الفقرة ٥٠ من ملاحظاتها الختامية، تم عقد اجتماع بمشاركة واسعة من أصحاب المصلحة المعنيين، والمنظمات غير الحكومية والسلطات المحلية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وقدمت الأطراف المشاركة في الاجتماع آراءها ووجهات نظرها بشأن مسودة التقرير. وصيغ التقرير في شكله النهائي بعد تلقي آراء خطية طلب أصحابها إدراج مقترحات ذات طابع عملي أكثر في التقرير، وآراء الأطراف بشأن المسودة الثانية.
- ٤ - وشاركت المديرية العامة المعنية بوضع المرأة في الجلسات الأولى التي عقدتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، واللجنة التنفيذية المعنية بالمنظمات غير الحكومية وأحاطت على النحو الواجب بآراء ووجهات نظر المنظمات غير الحكومية من أجل إدراجها في التقرير.

(١) ويُشار إلى التقرير القطري الدوري فيما يلي بالتقرير.

(٢) يشار إليها فيما يلي بالملاحظات الختامية.

٥ - وقد تم ترجمة جميع التوصيات العامة التي أصدرتها حتى الآن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى اللغة التركية كما روجت المديرية العامة المعنية بوضع المرأة لهذه التوصيات بنشرها على موقعها على الإنترنت.

#### المادة ١

٦ - على ضوء ما أكدته اللجنة في الفقرتين ١٠ و ١١ من ملاحظاتها الختامية، نود أن نشير إلى الخصائص التالية التي تميز الجهود التركية الرامية إلى مكافحة التمييز ضد المرأة:

٧ - وعلى الرغم من أن الدستور لا يتضمن تعريفاً لـ "التمييز ضد المرأة" بصيغته الواردة في الاتفاقية، فإن المساواة بين المرأة والرجل هي من المبادئ الأساسية فيه. وليس هناك نظام قانوني محدد يضع تعريفاً للتمييز ويحدد أحكاماً تتعلق بالتمييز. ومع ذلك، فإن الاتفاقيات الدولية تسود في حالة وجود تناقض بين الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان والتشريعات الوطنية، وذلك وفقاً للمادة ٩٠ من الدستور.

٨ - وتنص اتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف العائلي (اتفاقية اسطنبول) التي كانت تركيا أول بلد صدق عليها في عام ٢٠١٢، على مبدأ عدم التمييز على أساس نوع الجنس.

٩ - ووفقاً للقانون رقم ٦٢٨٤ بشأن حماية الأسرة ومنع العنف ضد المرأة، الذي وُضع استناداً إلى اتفاقية اسطنبول، ودخل حيز النفاذ في عام ٢٠١٢، يشمل نطاق القانون جميع النساء والأطفال وسائر أفراد الأسرة، فضلاً عن ضحايا الملاحقة المستمرة من جانب واحد.

#### المادة ٢ - أ

١٠ - يعترف الدستور صراحة بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل. وفي عام ٢٠٠٤، عُدلت المادة ١٠ من الدستور بإضافة عبارة "المرأة والرجل متساويان في الحقوق، والدولة هي المسؤولة عن كفالة المساواة بينهما عملياً". وعلى إثر هذا التعديل، أضيفت عبارة أخرى للنص نفسه في عام ٢٠١٠ تقول إن "أي تدابير تتخذ لهذا الغرض يجب أن لا تكون مناقضة لمبدأ المساواة". ومهدت التعديلات الأخيرة الطريق لإدراج تدابير خاصة مؤقتة في الدستور، كما تم التأكيد على أن أي لوائح تنفذ لغرض تحقيق المساواة بحكم الواقع بين المرأة والرجل يجب ألا تكون مناقضة لمبدأ المساواة.

## المادة ٢ - ب

١١ - أعيد إدراج المادة ١٢٢ من القانون الجنائي والمتعلقة بالتمييز تحت العنوان "الكراهية والتمييز" وتعديل القانون الجنائي التركي في آذار/ مارس ٢٠١٤ بناء على ذلك. وينص القانون على أن أي شخص يمنع شخصا آخر من الوصول إلى السلع والخدمات العامة أو من ممارسة أي نشاط اقتصادي على أساس الاختلاف في اللغة أو العرق أو الأصل الإثني أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الفلسفي أو الدين أو المذهب، يُعاقب بالسجن لمدة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات.

١٢ - فضلا عن ذلك، صدر الإعلان بشأن الصحة والسلامة المهنتين في مكان العمل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، وحلّ محلّ "اللائحة المعدلة لللائحة المتعلقة بالأشغال الشاقة والخطرة". وبناء على ذلك، ألغيت العديد من الوظائف من قائمة الأشغال الشاقة والخطرة، مع إزالة القيود المتعلقة بتشغيل النساء والشباب. وصار بإمكان النساء العاملات تحت سطح الأرض وتحت سطح الماء وفي مجال التعدين، ومد الكابلات وشبكات الصرف الصحي والأنفاق أن يقمن بالأشغال المصنفة من الفئة الشاقة والخطرة بناء على تقرير طبي. وهكذا، لم تعد الوظائف التي تعتبر حكرا على الرجال بسبب التحيز الجنسي مصنفة على أساس القوالب النمطية.

١٣ - وألغى الشرط القائل بصرف منحة للنساء المزارعات العاملات لحسابهن الخاص شريطة أن يكن ربات أسر بناء على تعديل للقانون ذي الصلة بالمسألة.

١٤ - وتنص المادة ١٤ من القانون رقم ٦٢٨٩، الذي دخل حيز النفاذ في ١١ نيسان/ أبريل ٢٠١٢، والمادة ١٩ المعنونة "صلاحيات وأنشطة النقابات والاتحادات" من القانون رقم ٤٦٨٨ بشأن نقابات الموظفين العموميين، على أن تقيد النقابات والاتحادات بمبدأ المساواة بين الجنسين في أنشطتها وأعمالها وفقا لأهدافها المرسومة.

١٥ - وتنص المادة ٢٦ من قانون النقابات والمفاوضات الجماعية رقم ٦٣٥٦، الذي دخل حيز النفاذ في ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، على أن تقيد النقابات والاتحادات بمبدأ المساواة بين الجنسين في ما تقوم به من أعمال وأنشطة، وكذلك فيما بين أعضائها عند اضطلاعهم بأنشطة تلك الاتحادات والنقابات.

١٦ - وفي تموز/يوليه ٢٠١٣، وافقت الجمعية الوطنية التركية الكبرى على الخطة الإنمائية العاشرة، التي تغطي الفترة من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٨، والتي تتسم بأهمية كبرى فيما يتعلق بترجمة المساواة بين الجنسين بحكم القانون إلى ممارسة عملية في جميع مجالات الحياة. وتتضمن

الخطة عددا من الأهداف المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين بالوسائل التالية: مواصلة تعزيز مشاركة المرأة في آليات صنع القرار، وزيادة تشغيل المرأة، وتعزيز مستواها التعليمي ومهاراتها، وتيسير وصولها الآمن إلى أماكن العمل، وتمكينها من ساعات عمل مرنة، وخدمات دور الحضانه ورعاية الأطفال للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية، واعتماد المزيد من الأنماط المرنة والبدلية، وإذكاء الوعي ابتداء من مرحلة الطفولة المبكرة من خلال التعليم والرسمي وغير الرسمي من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتوعية بالميزنة المراعية للمنظور الجنساني. وتنص الخطة الإنمائية التاسعة على تدابير تتعلق بالمرأة تحت عناوين مختلفة بدلا من إدراج المسألة تحت عنوان مستقل واحد. أما الخطة الإنمائية العاشرة فتدرج سياسات المساواة بين الجنسين أساسا تحت فرع عنوانه "الأسرة والمرأة". وتتضمن أيضا مجموعة من العناوين تشير إلى مختلف غايات وأهداف السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

١٧ - وفي نطاق العمل التحضيري للخطة الإنمائية العاشرة، قام الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين بصياغة تقرير مفصل يتناول الجوانب المعقدة ويقترح الحلول فيما يتعلق بالمجالات الأساسية الخمسة، أي التعليم والتدريب، والرعاية الصحية، والعنف ضد المرأة، والعمالة وصنع القرارات، والمشاركة السياسية.

١٨ - ودخل المنشور الصادر عن رئاسة الوزراء رقم ١٤ / ٢٠١٠ بشأن تعزيز تشغيل المرأة والفرص المتكافئة في ٢٥ أيار/مايو ٢٠١٠. وتم بموجب هذا المنشور إنشاء "المجلس الوطني للرصد والتنسيق المعني بتشغيل المرأة" والمكون من ممثلين للمؤسسات والوكالات المعنية ليتولى تحديد المشاكل القائمة في مجال تشغيل المرأة، ورصد وتقييم الأنشطة التي تضطلع بها جميع الأطراف المعنية من أجل إيجاد حلول لهذه المشاكل ولكفالة التنسيق والتعاون. ولم يجتمع المجلس حتى الآن سوى مرة واحدة. ووفقا للمعلومات التي طلبتها اللجنة فيما يتعلق بالفقرة ٣٣ من الملاحظات الختامية، تلفت تركيا الانتباه إلى الأنشطة التالية: قامت المديرية العامة المعنية بوضع المرأة بإعداد دراسة استقصائية بهدف التعرف على المنظورات الجنسانية لدى المؤسسات المشمولة بمنشور رئاسة الوزراء. وستحال نتائج هذه الدراسة إلى المجلس للاطلاع عليها. وبالإضافة إلى ذلك، تُصدر وزارة العمل والضمان الاجتماعي تقارير سنوية لرصد تنفيذ المنشور.

المادة ٢ - ج

١٩ - زادت تركيا في عدد آليات الإحالة التي تعمل من أجل حماية حقوق الإنسان للمرأة. وبناء على تعديل أدخل على الدستور في عام ٢٠١٠، أضيف الطابع القانوني مجددا على

النص القائل إن "بإمكان كل شخص أن يلجأ إلى المحكمة الدستورية إذا اعتبر أن السلطات العامة قد انتهكت أياً من الحقوق والحريات المكفولة بالدستور والمنصوص عليها في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان" وبموازاة التعديل المذكور، صدرت لائحة أخرى في عام ٢٠١١ تضمني على الطلبات الفردية المزيد من الواقعية وقابلية التنفيذ. وبناء على التعديلات الحديثة، صار بإمكان كل شخص يُرفض بسبب التمييز على أساس نوع الجنس أن يقدم طلباً شخصياً إلى المحكمة الدستورية.

٢٠ - وأنشئ مكتب أمين المظالم التابع للجمعية الوطنية التركية الكبرى في عام ٢٠١٢ ككيان حكومي وله ميزانية خاصة به. ويراقب أمين المظالم جميع إجراءات الإدارة والأعمال التي تقوم بها والنهج التي تطبقها فيما يتعلق بإنفاذ القانون والإنصاف ويقدم التوصيات على أساس فهم للعدالة قائم على حقوق الإنسان. وتعمل في هذه المؤسسة امرأة أminente مظالم مكلفة خصيصاً بقضايا "حقوق المرأة والطفل". وبدأت مؤسسة أمين المظالم في تلقي الشكاوى في آذار/مارس ٢٠١٣. وبإمكان الأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتباريين الذين تنتهك مصالحهم أن يتظلّموا لدى أمين المظالم. وإذا كانت الشكاوى تتعلق بانتهاك حقوق الإنسان والحقوق والحريات الأساسية، والمنافع العامة، وحقوق الطفل وحقوق المرأة، لا يمكن اعتبار ذلك انتهاكاً للمصالح ويجب إجراء تفتيشات وتحقيقات في الموقع. وبالمثل، ففي حالة سحب الشكاوى، أو تلبية الإدارة لطلب المتظلّم أو في حالة وفاته أو انتهاء الشخصية الاعتبارية، يمكن مواصلة إجراء التفتيشات والتحقيقات.

٢١ - وكما توصي بذلك الفقرتان ٤٢ و ٤٣ من الملاحظات الختامية، اعتمدت الجمعية الوطنية التركية الكبرى قانون إنشاء المعهد التركي لحقوق الإنسان في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٢ ليتولى تنفيذ أنشطة تعزيز وحماية حقوق الإنسان. ومعهد حقوق الإنسان هو الجهة المكلفة والمسؤولة عن تنفيذ الأنشطة المتعلقة بتعزيز وحماية حقوق الإنسان ومنع الانتهاكات؛ ومناهضة التعذيب والمعاملة السيئة، وفحص الشكاوى والمطالب ومتابعتها؛ وإطلاق المبادرات بهدف التوصل إلى حلول للمشاكل القائمة؛ والقيام بأنشطة تدريبية لهذا الغرض؛ وإجراء البحوث والتحقيقات اللازمة لتقييم التقدم المحرز في مجال حقوق الإنسان. ووفقاً للائحة الإجراءات والمبادئ التي تنظم النظر في ادعاءات انتهاكات حقوق الإنسان، تعتبر الاتفاقيات الدولية من بين المعايير الأساسية المعتمدة عند النظر في الشكاوى المحالة إلى المعهد.

٢٢ - وتشارك الوحدات والكيانات التي مهمتها تحديد السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتنفيذها في عمل الأجهزة التنفيذية. وفيما يلي بعض الأمثلة على الوحدات المذكورة التي مهمتها وضع وتنفيذ السياسات في مجال المساواة بين الجنسين: الفريق العامل

المعني بتوفير الخدمات للمرأة الريفية العامل ضمن وزارة الأغذية والزراعة وتربية الماشية، ورئيس إدارة شؤون المرأة والصحة الإنجابية التابعة لوزارة الصحة، ووحدة المساواة بين الجنسين، التابعة لوزارة التنمية، والمكتب الفرعي المعني بالمساواة بين الجنسين، التابع لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، والفريق المعني بالشؤون الجنسانية، التابع للوكالة الإحصائية التركية. وعلاوة على ذلك، تم إنشاء إدارة حقوق الضحايا داخل وزارة العدل. وتهدف الإدارة إلى توفير جميع أشكال الدعم والخدمات المادية والروحية لضحايا الجريمة ولا سيما النساء والأطفال.

٢٣ - وفي إطار برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن تهيئة بيئة ملائمة للمساواة بين الجنسين في تركيا، الذي تنفذه الأمم المتحدة ووزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية ولجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، تمت مراجعة ٣١ قانوناً لتكون مراعية للمنظور الجنساني، وكذلك عقد عدد من الاجتماعات تبادل فيها الآراء رؤساء الإدارات المحلية من ٢٦ مقاطعة وعمد وممثلو منظمات غير حكومية وبرلمانيون.

٢٤ - وكان الهدف من برنامج الأمم المتحدة لتعزيز وحماية حقوق المرأة والفتاة ومشروع المدن الصديقة للمرأة، إنشاء وتعزيز آليات محلية للمساواة بين الجنسين. وفي إطار هذا المشروع الذي يغطي الفترة من نيسان/أبريل ٢٠١١ حتى نيسان/أبريل ٢٠١٤، تمت صياغة خطط عمل محلية للمساواة بين الجنسين في ١٢ مقاطعة وإنشاء وحدات ولجان للمساواة بين الجنسين ضمن الحكومات المحلية. وكان الهدف من إصدار وزارة الداخلية للمنشور الوزاري رقم ١٠/٢٠١٠ هو تيسير توسيع نطاق الأنشطة المقررة ضمن المشروع ليشمل تركيا بأسرها.

#### المادة ٢ - د

٢٥ - كان الهدف من تنفيذ خطة العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٣) وخطة العمل الوطنية لمكافحة العنف المتزلي ضد المرأة (٢٠٠٧-٢٠١٠) هو كفالة ترجمة القوانين الحالية إلى إجراءات عملية وحث المؤسسات والوكالات المعنية على إنجاز مهامها المتمثلة في تحقيق المساواة بين الجنسين. وتم تحديث خطة العمل الوطنية لمكافحة العنف العائلي ضد المرأة لتستجيب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥. ويجري تحديث خطة العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين في إطار تعزيز المساواة بين الجنسين في تركيا، والمشاركة في آليات صنع القرار، وفي مجالات الصحة والتعليم والعمالة والبيئة ومكافحة الفقر ووسائل الإعلام. وتحدد خطة العمل الأهداف والغايات، وفترات التنفيذ، والمؤسسات المسؤولة، ويجري رصد ذلك من خلال اجتماعات الرصد والتقييم التي تشارك فيها المؤسسات والوكالات المسؤولة.

٢٦ - والهدف من البرامج التدريبية المشار إليها أيضا في المادتين ٢ (و) و ٥ (أ) هو توعية الموظفين العاملين في المؤسسات والوكالات العامة بالمنظور الجنساني وكذلك تعميمه في الخطط والسياسات الرئيسية.

المادة ٢ (هـ)

٢٧ - انظر المادتين ١ و ٢ (ج).

المادة ٢ (و)

٢٨ - مع مراعاة النقاط التي أكدت عليها اللجنة في الفقرات ٢١ و ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ من ملاحظاتها الختامية، تود جمهورية تركيا لفت الانتباه إلى النقاط التالية:

٢٩ - تم الاضطلاع بعمل داخل وزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية من أجل مكافحة العنف ضد المرأة، وكذلك صياغة القانون رقم ٦٢٨٤ بشأن حماية الأسرة ومنع العنف ضد المرأة. وأعدّ هذا القانون في اجتماعات شارك فيها ممثلو المنظمات غير الحكومية، والمدعون العامون وقضاة محاكم الأسرة المختصين في العنف ضد المرأة، ورؤساء نقابات المحامين. وشاركت جميع المؤسسات والوكالات المعنية بأرائها خطيا. ودخل القانون الذي أقرته الجمعية الوطنية التركية الكبرى بالإجماع في جلستها العامة المعقودة في ٨ آذار/مارس ٢٠١٢ حيز النفاذ في ٢٠ آذار/مارس، ٢٠١٢

٣٠ - ويوسع القانون مفهوم العنف القائم على نوع الجنس، ويُعرف مفاهيم "العنف" و "العنف العائلي" و "العنف ضد المرأة" بطريقة تشمل أشكال العنف البدني واللفظي والجنسي والاقتصادي والنفسي. ويُفصل القانون التدابير الوقائية والحماية المتعلقة بحماية الضحايا والجناتة والجناتة المحتملين. ويجوز أيضا للسلطات المحلية وكبار الضباط الساهرين على إنفاذ القانون إصدار أوامر وقائية كالأوامر التي تصدرها قضاة محاكم الأسرة، ضمن الحدود والأحكام التي ينص عليها القانون. وهكذا، يسمح القانون بإصدار أوامر حماية ووقائية في أيام عطلة نهاية الأسبوع وفي العطل الرسمية. وينص أيضا القانون على سرية وأمن الضحية، ويشير بوجه خاص إلى إخفاء المعلومات المتعلقة بهوية الأشخاص أو أفراد الأسرة المشمولين بالحماية أو أي معلومات أخرى يمكن أن تكشف عن هويتهم في جميع السجلات الرسمية بناء على الطلب أو بحكم المنصب إلى جانب أوامر الحماية، إذا دعت الضرورة إلى ذلك. وينص أيضا القانون على نحو مفصل على العقوبات التي يجب تسليطها على الجناتة بهدف تعزيز فعالية أوامر الحماية وقوتها الرادعة في حالة عدم امتثال الجناتة. وفي هذا السياق، ينص القانون على الحكم على الجاني بالسجن الزجري لمدة تتراوح بين ثلاثة وعشرة أيام، ومدة



تتراوح ما بين ١٥ و ٣٠ يوماً إذا عاد لفعليته الأولى. وأنشئ بموجب هذا القانون مراكز للوقاية من العنف والرصد تتولى تقديم خدمات الدعم ورصد تنفيذ أوامر الحماية والوقاية من أجل منع العنف وتحديد نوع الخدمات التي تقدمها للضحايا. وتنص أحكام القانون على أن أوامر الحماية تنفذ باستعمال الأدوات والأساليب الفنية بناء على قرار قضائي. وللإطلاع على مزيد من المعلومات بشأن مراكز الوقاية من العنف والرصد، انظر تقرير المتابعة المقدم بعد التقرير السادس والمعلومات الإضافية المقدمة بعد تقرير المتابعة.

٣١ - وتم إعداد لوائح التنفيذ وفقاً لآراء المؤسسات والمنظمات المعنية ودخلت حيز النفاذ في ١٨ كانون الثاني/يناير، ٢٠١٣.

٣٢ - وفيما يتعلق بالمشاغل التي أعربت عنها اللجنة في الفقرة ٢٣ من ملاحظاتها الختامية، فقد ارتفع عدد المآوى التابعة للحكومة من ٤٣ مآوى، كما وردت الإشارة إلى ذلك في التقرير السادس، ليصل إلى ٤٨ مآوى بلغت طاقتها الاستيعابية ١٠١٤ شخصا في عام ٢٠١١، السنة التي أنشئت فيها وزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية. وارتفع عدد المآوى بسرعة بعد إنشاء هذه الوزارة. ويوجد حالياً ١٢٩ مآوى للنساء تبلغ طاقتها الاستيعابية الإجمالية ٣٣٦٥ شخصاً (منها ٩٢ مآوى مملوكة للمديرية العامة المعنية بوضع المرأة، وثلاثة مآوى تابعة للمنظمات غير الحكومية، و٣٤ مآوى تابعة للحكومة). وهناك خمس مقاطعات فقط لا توجد فيها مآوى، وتُبدل حالياً جهود حثيثة من أجل التعجيل بفتح مآوى فيها. وفي أيار/مايو ٢٠١٤، استفاد من خدمات المآوى التابعة للوزارة ما مجموعه ٣٩٣٥٢ شخصاً من بينهم ٢٦٩٨٠ امرأة و ١٢٣٧٢ طفلاً.

٣٣ - وشارك في صياغة اللائحة المتعلقة بفتح مآوى النساء وتشغيلها وإعادة تنظيمها جميع المؤسسات والوكالات المعنية وكذلك المنظمات غير الحكومية، ودخلت حيز النفاذ في ٥ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

٣٤ - وأنشئت مراكز استقبال تابعة لمآوى النساء، وهي وحدات تقدم الخدمات للنساء ضحايا العنف الراغبات في الإقامة في المآوى، ويجري فيها فحص حالتهم في مرحلة أولى ثم يخضعن إلى فحص نفسي ومادي قبل قبولهن بصورة مؤقتة للإقامة في المآوى مدة تصل إلى أسبوعين. وفي تموز/يوليه ٢٠١١، تم فتح ثلاثة مراكز استقبال، وفي أيار/مايو ٢٠١٤، بلغ عدد المراكز المتاحة في كامل أنحاء تركيا ٢٥ مركزاً. وهناك أنشطة جارية لفتح مراكز استقبال في المقاطعات التي هي في حاجة إليها حسب حجم كل مقاطعة وعدد الطلبات المقدمة في هذا الصدد.

٣٥ - في إطار تنفيذ القانون رقم ٦٢٨٤، بلغ عدد الأوامر الحمائية الصادرة حتى أيار/مايو ٢٠١٤ ما قدره ٨٢٨ ٣١ أمرا، وبلغ عدد الأوامر الوقائية ٩٦١ ١٩٨ أمرا بالإضافة إلى ٣ ٢٣١ حكما بالحبس الزجري.

٣٦ - ووافقت الجمعية الوطنية التركية الكبرى في ١٧ تموز/ يوليه ٢٠١٤ على مشروع القانون المتعلق بإعادة تقييم الجرائم الجنسية المحددة بموجب القانون الجنائي وتوسيع نطاقها، وتشديد العقوبات على مرتكبي هذه الجرائم. وتم تشديد العقوبات على مرتكبي الجرائم الجنسية وتحديد مواصفاتها الأساسية وتوسيع نطاقها. ومن العوامل المشددة في ارتكاب الجرائم الجنسية إساءة استعمال السلطة الناشئ عن علاقات القرابة وعلاقات الحضانة، وهي عوامل يستغلها الجناة الذين يعيشون مع الضحايا في مكان واحد. وقد حُذفت الفقرة الفرعية التي تترتب عليها صعوبات في التنفيذ والتي تنص على تشديد العقاب في الحالات التي تنشأ عنها إصابة الضحية بإعاقة عقلية أو بدنية، من المادة ذات الصلة بالمسألة لتفادي وقوع ضحية أخرى وفقا لعلم الطب الشرعي. وتم أيضا اعتماد عدد من اللوائح بشأن مسألة الاعتداء على الأطفال. وشُددت العقوبة على كل من يرتكب جريمة الاتصال الجنسي بقاصر. وصُنّف الاتصال الجنسي بين المحارم أو بين شخصين تربط بينهما علاقة حضانة أو قرابة أبوية جريمة. ويهدف القانون إلى معاقبة مرتكبي الاعتداءات الجنسية فيما بين أفراد الأسرة الواحدة. وإذا أقدم الوصي أو الشخص مقدم الرعاية أو الوالدين الحاضنين أو مقدم الرعاية الصحية لضحايا هذه الجرائم مستغلا في ذلك وظيفته كمقدم للخدمات العامة أو من خلال استغلال التسهيلات التي تتيحها أدوات الاتصالات الإلكترونية، على ارتكاب مثل هذه الجرائم، فإن ذلك يعتبر من الظروف المشددة للعقوبة.

٣٧ - وللإطلاع على العقوبات الصادرة في القضايا المرفوعة وفقا لأحكام القانون الجنائي الذي يحدد جرائم القتل العمد (٨٢-١/ك)، والاعتداء الجنسي (١٠٢)، والاعتداء الجنسي على الأطفال (١٠٣) والاتصال الجنسي بقاصر (١٠٤) والتحرش الجنسي (١٠٥)، انظر الجدول ٢ من المرفق. وللإطلاع على المعلومات المتعلقة بجريمة قتل الإناث، انظر الجدول ٣ من المرفق.

٣٨ - وازداد الآن عدد البرامج التدريبية الموجهة لجميع فئات المجتمع بما في ذلك بوجه خاص مقدمو الخدمات وواضعو السياسات المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني، وذلك بهدف ترجمة الإطار القانوني الحالي إلى إجراءات عملية في مجال الوقاية من العنف ضد المرأة وتحقيق تغيير على مستوى العقلية. ويُزود المشاركون في البرامج التدريبية في المقام الأول بمعلومات تتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (كما توصي بذلك الفقرة ١٣ من

الملاحظات الختامية) واتفاقية اسطنبول، والقانون رقم ٦٢٨٤ فضلا عن القوانين ذات الصلة السارية في تركيا. وفيما يلي بعض الأمثلة على برامج التدريب التي تعتبر مساهمة في الاستجابة للنقاط الواردة في الفقرات ٢٠ و ٢١ و ٢٢ من الملاحظات الختامية.

٣٩ - تدريب ٧١ ٠٠٠ شرطي، و ٦٥ ٠٠٠ موظف صحي و ٢١ ٠٠٠ رجل دين على مكافحة العنف ضد المرأة والمساواة بين الجنسين منذ عام ٢٠٠٧. وتنظيم مجموعة من الحلقات الدراسية لفائدة ٣٣٦ قاضيا من قضاة محاكم الأسرة والمدعين العامين. وبالإضافة إلى ذلك، دربت وكالة إنفاذ القوانين مجموعة من المدربين الخبراء على مكافحة العنف ضد المرأة. وعلاوة على ذلك، شارك ٣ ٣٠٠ موظف عمومي في الدورات التدريبية في مجال المساواة بين الرجل والمرأة والمساواة بين الجنسين. وجرى في عام ٢٠١٣ تحليل لتقييم نتائج البرامج التدريبية. وخلص هذا التحليل إلى أن برامج التدريب هذه مجزية للغاية ويجب مواصلة تحسينها.

٤٠ - وأدرج موضوع "مكافحة العنف ضد المرأة" في المناهج الدراسية لمدارس القيادة العامة للدرك على مدى دورة دراسية واحدة. وبدأ تدريب موظفي القيادة العامة للدرك في عام ٢٠١٢، ولا يزال متواصلا. وتُنظم أيضا دورات تدريبية لتدريب المدربين لفائدة أفراد أركان الجيش العامة. وعلى إثر انتهاء تدريب المدربين، يتم تدريب الجنود والأفراد المنحدرين لأداء الخدمة العسكرية في مجال المساواة بين الجنسين ومكافحة العنف ضد المرأة في دورات مباشرة بدلا من التدريب من بعد.

٤١ - وبدأ استعمال الاستمارة الإلكترونية لتسجيل حوادث العنف ضد المرأة في مراكز الشرطة في كامل أنحاء البلد على الموقع الإلكتروني الخاص بالشرطة. وتقوم الشرطة بتقييم الخطر الذي تواجهه الضحية من خلال المعلومات المدرجة في الاستمارة وتتخذ الإجراءات اللازمة بعد ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، تنظم الحلقات التدريبية لفائدة أفراد الشرطة في جميع مراكز الشرطة التي تتلقى البيانات (المسجلة لحوادث العنف) وكذلك مراكز الشرطة المنفذة للقانون رقم ٦٢٨٤ الصادر في عام ٢٠١٤.

٤٢ - وفي عام ٢٠١٢ نُظمت حلقات دراسية بشأن المساواة بين الجنسين والعنف ضد المرأة لفائدة ٣١٥ عالما نفسانيا، ومربيا ومرشدا اجتماعيا يعملون في محاكم الأسرة وفي المحاكم الجنائية العليا، كما أدرج هذان الموضوعان في دورات التدريب الداخلي.

٤٣ - وأدرجت المسائل المتعلقة بالعنف ضد المرأة والمساواة بين الجنسين في دورات التدريب الداخلي لفائدة رؤساء الموظفين وكتبة المحاكم العاملين في محاكم المقاطعات، التابعة لوزارة العدل. واستفاد ٧٧٨ موظفا من هذا التدريب حتى الآن.

- ٤٤ - وأدرجت المسائل المتعلقة بالعنف ضد المرأة والمساواة بين الجنسين في الدورات التدريبية التي تنظم لفائدة الموظفين الذين سيردون على المكالمات الواردة على الخط الهاتفي المباشر آلو ١٨٣ للخدمات الاجتماعية لفائدة الأسرة والمرأة والطفل والمعاق.
- ٤٥ - وتم تنظيم حلقات دراسية عن العنف ضد المرأة والمساواة بين الجنسين لفائدة ٢٥٠ رئيسا إداريا وزهاء ١٩٠ مرشحا لمنصب حاكم مقاطعة.
- ٤٦ - وتم تنظيم دورات تدريبية عن العنف ضد المرأة والمساواة بين الجنسين لفائدة مديري المقاطعات التابعين لوزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية و ٢٥٠ عضوا مهنيا يعلمون في إطار مراكز الوقاية من العنف والرصد.
- ٤٧ - وتم أيضا اتخاذ مجموعة من التدابير الإدارية إلى جانب البرامج التدريبية.
- ٤٨ - وأنشئت لجنة الرصد المعنية بالعنف ضد المرأة في عام ٢٠٠٧، وعقدت سبعة اجتماعات حتى الآن. وتعقد اللجنة اجتماعاتها بمشاركة المؤسسات والوكالات العامة، والجامعات وممثلي المنظمات غير الحكومية تحت رعاية الوزير وتنسيق المديرية العامة المعنية بوضع المرأة.
- ٤٩ - ونُفذت الخطة الوطنية لمكافحة العنف العائلي ضد المرأة في الفترة ما بين ٢٠٠٧ و ٢٠١٠. ويجري رصد تنفيذ التدابير المحددة في خطة العمل من خلال الاجتماعات الدورية. وشارك في تحديث الخطة المؤسسات والمنظمات العمومية، والمنظمات غير الحكومية ومراكز البحوث النسائية التابعة للجامعات، ودخلت الخطة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ حيز النفاذ في ١٠ تموز/يوليه ٢٠١٢ وتتواصل مرحلة تنفيذ الخطة الوطنية من خلال اجتماعات التقييم والرصد الدورية التي تعقد كل ستة أشهر.
- ٥٠ - وبدأ العمل بالتطبيق النموذجي لنظام الدعم الإلكتروني في المدن في ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢. وفي إطار التطبيق النموذجي، تم توزيع أجهزة سلامة آلية (تعمل بالضغط على زر في حالة الطوارئ) على النساء ضحايا العنف بناء على قرار من المحكمة بهدف رصد تنفيذ أوامر الحماية والوقاية. ومن المقرر وضع نموذج لتعميم هذا النظام في كامل أنحاء تركيا وتحديد الهياكل الأساسية ضمن نطاق المشروع لتعزيز قدرات ماوى النساء الممولة من المساعدة المقدمة بموجب صك الاتحاد الأوروبي في فترة ما قبل الانضمام.
- ٥١ - وتوفر مراكز تقديم المشورة للمرأة التابعة لنقابة المحامين ومكاتب المساعدة القانونية خدمات الدعم القانوني، أما فيما يتعلق بخدمات الدعم المتاحة لدى وحدات الدعم النفسي ومواجهة الأزمات التي أنشأها وزارة الصحة فتقدم في غرف الطوارئ في المستشفيات.

٥٢ - وتُنفذ مشروع الدراسات التجريبية المتعلق بإنشاء قاعدة/نظام بيانات بشأن العنف ضد المرأة في الفترة ما بين ٢٠١٢ و ٢٠١٣ بهدف توحيد البيانات المتعلقة بمكافحة العنف ضد المرأة، وحدد نموذجا لقاعدة البيانات المطلوبة بشأن العنف ضد المرأة. ومن جهة أخرى، أنجزت مؤخرا الأنشطة المتعلقة بإدماج نظم قواعد البيانات المستخدمة داخل المديرية العامة المعنية بوضع المرأة.

٥٣ - والبحث الوطني بشأن العنف العائلي ضد المرأة في تركيا هو أشمل بحث أجري على الصعيد الوطني حتى الآن حيث شمل ظاهرة تفشي العنف العائلي ضد المرأة وأشكاله وأسبابه والنتائج المترتبة على هذا العنف فضلا عن عوامل الخطر (انظر الجدول ٤ من المرفق). وشُرع في تحديث البحث في عام ٢٠١٣، ومن المقرر نشر نتائج البحث في نهاية عام ٢٠١٤.

٥٤ - ويجري حاليا تنفيذ مشروع مآوى النساء لمكافحة العنف ضد المرأة الذي تبلغ ميزانيته ٩ ٦٠١ ٠٠٠ يورو، والتي ستُمول في إطار صك المساعدة المقدمة من الاتحاد الأوروبي قبل الانضمام في الفترة ما بين ٢٠١٤ و ٢٠١٦. والهدف من الأنشطة التي ستنتقل في ٢٦ محافظة هو تعزيز التعاون بين الحكومة المحلية والمنظمات غير الحكومية المحلية فضلا عن خدمات الدعم للنساء ضحايا العنف. وفي سياق هذا المشروع، يُعتمزم إعداد خطط عمل للمحافظات وتحسين سير العمل والمعايير المطبقة في وحدات تقديم الخدمات فضلا عن توفير التدريب على مكافحة العنف ضد المرأة والمساواة بين الجنسين لفائدة الموظفين العاملين في مراكز الوقاية من العنف والرصد، ومآوى النساء، والمديرية العامة المعنية بالأمن، والمكاتب المعنية بالعنف العائلي، وموظفي الصحة وموظفي وزارة العدل. ويهدف المشروع إلى الوصول إلى ١٧٥ ٠٠٠ موظف من موظفي الصحة والأمن من خلال الدورات التدريبية التي سينظمها لفائدة ١ ٥٥٠ مدربا، بما في ذلك ٧٠٠ دورة تدريبية لتدريب المدربين. وحصل ١٩ مشروعا صممتها منظمات غير حكومية على منح تبلغ قيمتها ٠٠٠ ٣٠٠٠ يورو تقريبا.

٥٥ - وسيجري تقييم النتائج في عام ٢٠١٤ لمعرفة إلى أي مدى نفذت أحكام القانون رقم ٦٢٨٤ ومدى جدوى أوامر الحماية والوقاية الصادرة في إطار هذا القانون في منع حوادث العنف ضد المرأة.

٥٦ - ورُفِع المنع الذي كان مفروضا على غطاء الرأس بالنسبة للنساء العاملات في الوظيفة العمومية عملا باللوائح المتعلقة بلباس الموظفين العاملين في المؤسسات والوكالات العامة، بصيغتها المنقحة في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣. وبناء على التعديل الذي أقرته الجمعية الوطنية التركية الكبرى صار بإمكان النائبات في البرلمان ارتداء غطاء الرأس والسرراويل في

البرلمان<sup>(٣)</sup>. وعلاوة على ذلك، هناك نسوة تواجهن خطر ضياع فرص تشغيلهن بسبب حظر غطاء الرأس. ومع ذلك واصلن العمل بناء على قرارات مجلس الدولة. وعلى سبيل المثال، فقد أصدرت المحكمة قراراً لصالح مهندسة التغذية على أساس أن الوثيقة الرسمية التي طلبتها من الغرفة المهنية لتمكينها من القيام بعملها قد رُفضت لأنه تعذر إصدار الوثيقة وعليها صورة صاحبها حاملة غطاء على رأسها. وفي حالات أخرى، نظرت المحكمة في قضايا لمدربات فصلن من عملهن لأنهن كن مرتديات أغطية على رؤوسهن، وقضت ببطالان قرار الطرد. وللإطلاع على المعلومات بشأن الإجراءات المتعلقة بحرية ارتداء غطاء الرأس في مؤسسات التعليم العالي، انظر تقرير المتابعة المقدم بعد التقرير السادس.

٥٧ - وعلاوة على ذلك، شمل برنامج المساعدة الإنسانية لأغراض مكافحة العنف القائم على نوع الجنس والتصدي له، المواطنين السوريين الوافدين إلى تركيا والموظفين القائمين على خدمتهم منذ نيسان/أبريل ٢٠١٣ بالتعاون مع المديرية العامة المعنية بوضع المرأة، وقسم إدارة حالات الكوارث والطوارئ في رئاسة الوزراء. وفضلاً عن ذلك، تم عقد اجتماعات مع النساء السوريات لتبادل المعلومات بشأن حالات الزواج المبكر والزواج بالإكراه وتعزيز التضامن بين النساء، كما تم طبع وتوزيع ٤٠٠ ٠٠٠ نشرة معلومات باللغتين العربية والتركية.

المادة ٢ - (ز)

٥٨ - انظر التقرير السادس.

المادة ٣

٥٩ - أعيدت هيكلية المديرية العامة المعنية بوضع المرأة في عام ٢٠١١ لتصبح وحدة لتقديم الخدمات تابعة لوزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية. والمديرية العامة المعنية بوضع المرأة مسؤولة عن تنفيذ وتنسيق أنشطة الخدمات الاجتماعية المتمثلة في الحماية والوقاية والتعليم والتحسين والتوجيه وإعادة تأهيل المرأة إلى جانب وضع السياسات. وبدأت مآوى النساء تعمل تحت إشراف المديرية العامة المعنية بوضع المرأة، وزُودت بعدد أكبر من الموظفين ورُصدت لها ميزانية أكبر (أنظر الجدول ١ من المرفق).

(٣) للإطلاع على المعلومات الإضافية المطلوبة فيما يتعلق بالتحسينات على حظر غطاء الرأس المشار إليها في الفقرتين ١٦ و ١٧ من الملاحظات الختامية، انظر تقرير المتابعة والردود المقدمة.

٦٠ - وكانت اللجنة الاستشارية المعنية بوضع المرأة تمارس نشاطها في الفترة ما بين ٢٠٠٤ و ٢٠١١. وبعد أن أصبحت المديرية العامة المعنية بوضع المرأة وحدة خدمات رئيسية تابعة لوزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية، أعيد تشكيل اللجنة الاستشارية في كانون الأول/ ديسمبر، ٢٠١٣

٦١ - وأنشئت لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل ضمن الجمعية الوطنية التركية الكبرى في ٢٤ آذار/مارس ٢٠٠٩. ولجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل مسؤولة عن إبقاء الجمعية الوطنية التركية الكبرى على اطلاع دائم على ما يحرز من تقدم على الصعيد الوطني والدولي فيما يتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة، ومناقشة القضايا المنوطة باللجنة وإبداء الآراء بشأن مشاريع القوانين والمراسيم المقدمة للجمعية الوطنية التركية الكبرى بصفتها لجنة رئيسية أو ثانوية. وتنظر اللجنة في الشكاوى المتعلقة بانتهاك الحقوق والعنف والتمييز ضد المرأة وتبلغ ذلك إلى السلطات المختصة عند الضرورة. انظر التقرير السادس والمادة ٢.

#### المادة ٤ - ١

٦٢ - مع مراعاة النقاط التي أكدت عليها اللجنة في الفقرتين ١٨ و ١٩ من ملاحظاتها الختامية، نوجه أنتباهكم على الأحكام التالية بشأن التدابير الخاصة المؤقتة:

٦٣ - مهدت المادة ١٠ من الدستور (انظر المادة ٢ (أ)) السبيل أمام صياغة سياسات تتعلق بالتدابير الخاصة المؤقتة بهدف تعزيز المساواة بين المرأة والرجل.

٦٤ - ويمثل برنامج المنح النقدية المشروطة ممارسة للتدابير الخاصة المؤقتة المطبقة في تركيا. ويهدف البرنامج إلى تمكين أطفال الأسر الفقيرة من الوصول إلى التعليم. وتحصل الفتيات على مساعدة مالية تفوق المساعدة التي يحصل عليها الفتيان بنسبة ١٤,٣ في المائة في مرحلة التعليم الأساسي وبنسبة ٢٠ في المائة في مرحلة التعليم الثانوي. ومن أهم النقاط في عملية تقديم المنح النقدية المشروطة هي أن المبالغ تدفع مباشرة إلى الأمهات لتمكينهن من تعزيز مركزهن داخل الأسرة.

٦٥ - وتخصص نسبة ٧٤.٦٢ في المائة من الطاقة الاستيعابية للمباني، التابعة للمديرية العامة للتعليم العالي ومؤسسة الفنادق المنشأة بهدف تلبية احتياجات طلاب التعليم العالي، للطالبات.

٦٦ - وينص القانون رقم ٦١١١، الذي دخل حيز النفاذ في عام ٢٠١١ على أن الدولة تتكفل بدفع الحصة المستحقة على أرباب العمل من قسط التأمين لصالح النساء العاملات

على مدى فترة تتراوح ما بين ١٢ و ٥٤ شهرا بهدف دعم فرص تشغيل المرأة. واستفاد من هذا الإجراء ٠٢٨ ١٤٤ امرأة حتى شباط/فبراير ٢٠١٤.

٦٧ - وعلاوة على ذلك، تدفع كل شهرين وبانتظام منح للنساء المعوزات اللاتي فقدن أزواجهن (قرابة ١٢٥ دولاراً<sup>(٤)</sup> شهرياً).

٦٨ - وفضلاً عن ذلك، شرعت بعض الأحزاب السياسية في تطبيق نظام الحصص/المساواة لفائدة المرأة خلال السنوات الأخيرة. وللإطلاع على التدابير الخاصة المؤقتة المطبقة بهدف تشجيع مشاركة المرأة في الحياة السياسية، انظر المادة ٧ (أ).

#### المادة ٤ - ٢

٦٩ - وينظم قانون موظفي الخدمة المدنية وقانون العمل (انظر التقرير السادس) إجازة الأمومة والجوانب المماثلة في هذا الصدد. وعُدل القانونان المذكوران في عام ٢٠١١ ليتضمنا أحكاماً جديدة تنص على أن من حق النساء العاملات أو موظفات الخدمة المدنية الاستفادة من فترات إجازة ما قبل الولادة التي لم تُستخدم بسبب الوضع المبكر بأن تضاف تلك الفترات لإجازة ما بعد الولادة.

٧٠ - وشملت التعديلات المدخلة على قانون موظفي الخدمة المدنية في عام ٢٠١١ أحكاماً جديدة تنص على إعفاء موظفات الخدمة المدنية من النوبات الليلية قبل الحمل وخلال فترة الحمل وكذلك خلال السنة الأولى التالية للوضع، أي على مدى أربعة وعشرين شهراً. ووفقاً لأحكام المادة بصيغتها المعدلة في ١٢ تموز/ يولييه ٢٠١٣، مددت هذه الفترة لتصبح سنتين.

٧١ - وعُيّر مفهوم "الإجازة المدفوعة الأجر" الوارد في قانون موظفي الخدمة المدنية ليصبح المقصود به "إجازة الأمومة".

٧٢ - وأعيد ترتيب إجازة الرضاعة الطبيعية. وصار من حق النساء العاملات أخذ فترات يومية مدتها ساعة ونصف الساعة ترضعن خلالها أطفالهن إلى أن يبلغوا سنة واحدة من العمر. وتحصل الأمهات العاملات في الوظيفة المدنية على فترات رضاعة مدتها ثلاث ساعات على مدى ستة أشهر بعد انقضاء إجازة الأمومة، ثم على ساعة ونصف الساعة على امتداد فترة الستة أشهر التالية. ومن حق الأمهات العاملات في الوظيفة المدنية أن يقررن كيفية استعمال الفترات المخصصة للرضاعة.

(٤) الدولار الواحد يعادل ليرتين تركيتين.



٧٣ - انظر المادة ١٢-٢ للاطلاع على الحوافر المتاحة لحماية الأمومة.

المادة ٥ - أ -

٧٤ - انطلقت الأنشطة التالية على إثر القرار الذي اتخذته اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن انتهاك أحكام المادة ٢٢/أ؛ و ٥ (أ) - والمادة ١١-أ/ ب المتعلقة بشكوى ر. ك. ب. ضد تركيا؛ وترجم نص قرار اللجنة إلى اللغة التركية وعمم. ولمزيد من الفعالية والكفاءة في تنفيذ أحكام المادة الخامسة من قانون العمل، واتفاقية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وكذلك البروتوكول الاختياري الملحق بها، أرسلت النسخة التركية من القرار إلى القضاة والمدعين العامين في المحكمة العليا، وإلى المدعين العامين في المحاكم الإقليمية، وإلى رئاسة لجنة العدالة، وطلب إلى المؤسسات المعنية تقديم معلومات بشأن القرار المذكور. وعلاوة على ذلك، فمن المقرر إدراج موضوع بشأن منع التمييز العنصري والتمييز على أساس نوع الجنس في مجال العدالة في الدورات التدريبية الأولية لفائدة القضاة والمدعين العامين التي تنظمها الأكاديمية التركية للعدالة ابتداء من الفترة التدريبية في عام ٢٠١٤. ومن جهة أخرى، اتصل الخبراء بالمتظلمة وبمحاميتها وتلقوا معلومات عن الحالة الاجتماعية والاقتصادية، وعن الأضرار المالية والاجتماعية التي تكبدتها بسبب طردها من العمل. وتبين أنه كان على المتظلمة أن تترك وظيفتها مدة زمنية معينة بعد طردها ولكنها حصلت على عمل في وظيفة مماثلة لوظيفتها الأولى وظلت تعيش حياة سعيدة مع أسرتها (حسب ما أفادت به هي نفسها). وأبلغت المتظلمة بالخدمات الاجتماعية التي يمكن أن تحصل عليها من الدولة غير أنها ذكرت أنها لم تطلب هذه الخدمات.

٧٥ - وعلى أساس التوصيات الواردة في الفقرتين ٢٠ و ٢١ من الملاحظات الختامية للجنة، تشارك المديرية العامة المعنية بوضع المرأة في عدد من الأفرقة والدورات التدريبية والحلقات الدراسية أثناء الخدمة التي تنظمها المؤسسات والوكالات العامة، والإدارات المحلية والمنظمات غير الحكومية، وكذلك في الأنشطة التي تنظمها مجموعة من المؤسسات في الخارج بهدف مكافحة القوالب النمطية ضد المرأة. وتتناول العروض والحلقات التدريبية المساواة بين الجنسين، وتعليم المرأة والفتاة، ومشاركة المرأة في آليات صنع القرار وصحة المرأة. وتشمل أيضا الدورات التدريبية تقديم معلومات بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما توصي بذلك اللجنة في الفقرة ١٣ من الملاحظات الختامية.

٧٦ - وبلغ عدد المشاركين في حلقات العمل بشأن المساواة بين الجنسين ووسائل الإعلام ٤٣٤ طالبا من طلاب معاهد الاتصالات. وشارك ١٩٨ مهنيا من العاملين في وسائل

الإعلام في حلقات العمل بشأن دور المهنيين العاملين في وسائط الإعلام المحلية في مكافحة التمييز ضد المرأة وفي تحرير الأخبار.

٧٧ - وجرى تحليل لتقييم نتائج البرامج التدريبية. وكشف هذا التحليل أن برامج التدريب هذه مجزية للغاية ويجب زيادة تحسينها واستمرارها.

٧٨ - ومن جهة أخرى، أدرج موضوع "المساواة بين الجنسين" في البرامج التدريبية أثناء الخدمة الموجهة لموظفي وزارة التعليم الوطني والموظفين العاملين في المنظمات العاملة في المراكز وفي المحافظات التابعة لوزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية.

٧٩ - وسيجري تنفيذ عدد من الأنشطة التدريبية التي تركز على المساواة بين الجنسين، وعقد اجتماعات وحلقات دراسية نموذجية لفائدة المدرسين العاملين في المدارس الفنية والمهنية العليا للفتيات، والطلاب والأسر في إطار المشاريع التي أطلقت في عشر مدن تجريبية بالتعاون مع وزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية ووزارة التعليم الوطني والمنظمات غير الحكومية في عام ٢٠١٣.

٨٠ - وعُرض الإعلان "Count us in" للتوقيع لتمكين الرجال من المشاركة في مكافحة العنف ضد المرأة ضمن إطار أنشطة ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر. وكان رئيس وزراء تركيا أول من وقع على الإعلان الذي حظي بتأييد النواب الذكور.

٨١ - وفي إطار البروتوكول الموقع بين المديرية العامة المعنية بوضع المرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، تم تدريب ١٠٠ مدرب من أجل تطوير القدرات المؤسسية للمنظمات التابعة للوزارة والعاملة في المراكز وفي المحافظات في مجال المساواة بين الجنسين ومكافحة العنف ضد المرأة وتقديم التدريب في المحافظات.

٨٢ - وينص التعديل الذي أدخل على قانون المجلس الأعلى للإذاعة والتلفزيون لعام ٢٠١١ على حظر بث أي برامج يتعارض فحواها مع المساواة بين الجنسين، وأدرجت أيضا هذه الأحكام في القواعد المنظمة لخدمات البث، كما تقرر ألا تتضمن الاتصالات التجارية أي مواضيع تسيء للمرأة، وعدم استغلال جسد المرأة كرمز أو بضاعة جنسية في الإعلان للمنتجات والخدمات، ولا في الصور.

٨٣ - ومن جهة أخرى، وكما أوصت اللجنة في الفقرة ٤٩ من الملاحظات الختامية، تعمل تركيا بالتعاون وثيق مع الهيئات والمنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، وستواصل التعاون معها خلال الفترة المقبلة. ومن المقرر تعزيز التعاون مع المديرين التنفيذيين في المكاتب

الإقليمية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التي بدأت في تنفيذ أنشطتها من أجل تعميم منظور المساواة بين الجنسين في المنطقة.

٨٤ - للاطلاع على بقية الأنشطة، انظر المادة ١١ - (أ)

المادة ٥ - ب

٨٥ - بدأت وزارة شؤون الأسرة والسياسات الاجتماعية في تنفيذ برنامج التدريب الأسري في خمسة مجالات (تشمل العلاقات داخل الأسرة، والصحة، والاقتصاد، والعدالة ووسائل الإعلام). ويؤكد برنامج العلاقات داخل الأسرة على التوزيع العادل للمهام الأسرية وتقاسم المسؤوليات عن رعاية الأطفال. وتنظم الوزارة برنامجا تدريبيا مماثلا لأزواج المستقبل ضمن إطار برنامج التدريب قبل الزواج. وتنظم هذه الدورات التدريبية في جميع المقاطعات البالغ عددها ٨١ مقاطعة. وشارك في هذه الدورات زهاء ١٨٠.٠٠٠ شخص. ويهدف مشروع تنفيذ برنامج التدريب الأسري وتعميمه، الذي انطلق في عام ٢٠١٢ إلى إفادة المزيد من الأشخاص الذين يعترمون الزواج والأشخاص المتزوجين من برامج التدريب الأسري، وتوسيع نطاق البرنامج ليُعمَّ البلد بأسره من خلال الإدارات المحلية، والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات والوكالات العامة المعنية.

٨٦ - وتهدف وزارة التعليم الوطني من خلال برنامج التدريب الأسري الموجه للفئة العمرية من صفر إلى ١٨ عاما إلى تطوير المهارات الأبوية لدى الأبوين الذين تتراوح أعمار أطفالهم بين صفر و ١٨ عاما، وبالتالي تمكين الأطفال والمراهقين من تحقيق إمكاناتهم. وتنظم الوزارة دورات تدريبية لدعم الآباء ودورات تدريبية لدعم الأمهات كجزء من هذا البرنامج. والمهدف من برنامج دعم الآباء هو تثقيفهم باحتياجات الطفل، واعتماد نهج ديمقراطي وعادل في توزيع المسؤوليات الأسرية، وتطوير وتعزيز العلاقات داخل الأسرة والعلاقات الزوجية، والاستفادة من المهارات والنهج التي اكتسبوها خلال التدريب في بيئتهم الصغيرة. واستفاد ما مجموعه ٢٦٤ ٢١٦ مشاركاً من برنامج التدريب الأسري الموجه للفئة العمرية من صفر إلى ١٨ سنة خلال الفترة ما بين ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

المادة ٦

٨٧ - سُجلت بعض أوجه التحسن في تركيا في مجال مكافحة الإتجار بالبشر خلال السنوات الأخيرة. ويُعزى ذلك إلى التعديلات القانونية التي أدخلت حتى الآن وفقا للأحكام الواردة في التقرير السادس، وإنشاء فرقة العمل الوطنية وخطة العمل الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر. ونُفذت خطة العمل الوطنية الثانية، التي أعدتها فرقة العمل الوطنية، في عام ٢٠٠٩.

ويجري تنفيذ برنامج حماية الضحايا الأجانب بدعم من المنظمات غير الحكومية. ويجري أيضا تنفيذ عدد من المشاريع المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر بالتعاون مع بعض المنظمات مثل المنظمة الدولية للهجرة والمركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة.

٨٨ - ووفقا للتوصيات الواردة في الفقرة ٢٦ من الملاحظات الختامية للجنة، توجه تركيا الانتباه إلى العمليات والتحسينات المؤسسية والقانونية التالية: إصدار القانون رقم ٦٤٥٨ بشأن الأجانب والحماية الدولية في ١١ نيسان/أبريل ٢٠١٣. وفي إطار هذا القانون، أسندت إلى إدارة حماية ضحايا الاتجار بالبشر، التي أعيد تنظيمها ضمن المديرية العامة لإدارة الهجرة في وزارة الداخلية، أسندت إليها مهمة تنفيذ الأعمال والإجراءات المتعلقة بحماية ضحايا الاتجار بالبشر وإدارة تشغيل الخطوط الهاتفية المباشرة لتلقي المكالمات في حالات الطوارئ، وكذلك المأوى المخصصة لأولئك الضحايا. وهناك ثلاثة مأوى تعمل خصيصا لإيواء ضحايا الاتجار بالبشر مدعومة من المنظمات غير الحكومية. وعلاوة على ذلك، بإمكان النساء ضحايا الاتجار بالبشر الاستفادة من الخدمات الأخرى المقدمة في إطار مكافحة العنف ضد المرأة وكذلك خدمات المأوى غير المتخصصة. وبدأ العمل بإجراء جديد يتمثل في منح تأشيرة إنسانية صالحة لمدة ستة أشهر وتراخيص إقامة قصيرة المدد لضحايا الاتجار بالبشر خلال الفترة التي يتلقون فيها العلاج والرعاية وإنجاز الإجراءات القانونية لتمكينهم من الحصول على تراخيص إقامة لفترة زمنية معينة. ويتضمن أيضا قانون الأجانب والحماية الدولية أحكاما تتعلق بضحايا الاتجار بالبشر والأطفال غير المصحوبين بذويهم.

#### المادة ٧ - أ

٨٩ - يكفل دستور تركيا وتشريعها الوطنية الحق في المشاركة السياسية بعيدا عن أي تمييز بما في ذلك التمييز على أساس نوع الجنس (انظر التقرير السادس).

٩٠ - ومقارنة بالسنة السابقة، ازدادت نسبة المرأة في البرلمان زيادة حادة في عام ٢٠٠٧. وفي حين بلغت نسبة تمثيل المرأة في البرلمان ٤.٤ في المائة في الانتخابات العامة في عام ٢٠٠٢، فقد ارتفعت إلى ٩.١ في المائة في الانتخابات العامة في عام ٢٠٠٧، وبلغ تمثيلها أعلى نسبة وقدرها ٤.٤ في المائة في عام ٢٠١١ (انظر الجدول ٥ من المرفق). وبلغ عدد النائبات في البرلمان ٧٩ نائبة في عام ٢٠١١. وهناك امرأة واحدة في مجلس الوزراء البالغ عدد أعضائه ٢٦ عضوا<sup>(٥)</sup>. ونظرا لطبيعة الهيكل التنظيمي للجمعية الوطنية التركية الكبرى،

(٥) وزيرة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية.

هناك ثلاث نائبات لرئيس البرلمان من بين أربعة نواب. وفضلا عن ذلك، تتراأس المرأة ثلاث لجان برلمانية متخصصة من جملة سبع لجان في البرلمان.

٩١ - وارتفع عدد النساء المرشحات للانتخابات العامة وانتخابات الإدارة المحلية وكذلك مرشحات الأحزاب (انظر الجدول ٦ من المرفق). وتعتبر الزيادة التي تحققت في عدد النساء المرشحات في الانتخابات الأخيرة ثمرة الجهود الاجتماعية الرامية إلى إشراك المرأة في السياسة، ومواقف المرأة الإيجابية إزاء السياسة فضلا عن التدابير الخاصة التي اتخذتها الأحزاب من أجل تعزيز تمثيل المرأة (إعفاء المرأة من رسوم الترشح، وترشيح نساء على رؤوس القوائم).

٩٢ - وتحققت زيادة كبيرة في عدد النساء الفائزات في الانتخابات المحلية المعقودة في ٣٠ آذار/مارس ٢٠١٤ مقارنة بانتخابات عام ٢٠٠٩. وعلى الرغم من عدم فوز أنثى بمنصب رئيس بلدية في كبريات المدن في انتخابات عام ٢٠٠٩، فقد تراوحت نسبة النساء الفائزات بمنصب رئيس بلدية في كبريات المدن في الانتخابات المحلية لعام ٢٠١٤ ما بين ١٠ و ٣٠ في المائة. ونتيجة للانتخابات المحلية لعام ٢٠١٤، بلغت نسبة النساء العمدة ٧٣.٢ في المائة، ونسبة النساء الأعضاء في المجالس المحلية ٧٢.١٠ في المائة، و ٧٩.٤ في المائة من أعضاء مجالس المقاطعات. (انظر الجدول ٧ من المرفق).

٩٣ - وإلى جانب الزيادة في نسبة تمثيل النساء، بدأت النساء يشاركن في الهيئات التنفيذية للأحزاب السياسية. (انظر الجدول ٨ من المرفق)

٩٤ - وتمثل الفروع النسائية التابعة للأحزاب السياسية في تركيا، والتي تمارس نشاطها منذ ٥٠ عاما، جزءا لا يتجزأ من تنظيم عملية التعريف بالمرأة سياسيا. وتقوم الفروع النسائية بدور فعال في العمليات الانتخابية وداخل الأحزاب في آن واحد.

٩٥ - وعلى الرغم من ارتفاع عدد النساء المرشحات والممثلات في الأحزاب المحلية والوطنية، لا يزال عددهن دون المستوى المرضي بكثير. وكما ورد في التوصية في الفقرة ٢٩ من الملاحظات الختامية، فإن إذكاء الوعي الاجتماعي للمرأة وزيادة مشاركتها في آليات صنع القرار مسألة بالغة الأهمية. وأسفرت الأنشطة التي نفذتها المنظمات غير الحكومية خلال فترة ما قبل الانتخابات عن التوعية بأهمية مشاركة المزيد من النساء في آليات صنع القرار وآليات السلطة. وكان لأكاديميات/مدارس العلوم السياسية التي أنشأها مختلف المنظمات غير الحكومية والأحزاب السياسية، لا سيما فيما يتعلق بالانتخابات، دور فعال في تحسين مستوى إلمام المرأة بالمعلومات المتعلقة بالسياسة وأنشطة "الإعداد السياسي".

## المادة ٧ - ب

٩٦ - ووفقا للبيانات الصادرة في حزيران/يونيه ٢٠١٤، تبلغ نسبة النساء من بين العاملين في المؤسسات والوكالات العامة<sup>(٦)</sup> ٣٧,٢٥ في المائة. وللإطلاع على معدلات النساء الشاغلات للمناصب التنفيذية في أعلى الهرم الإداري، انظر الجدول ٩ من المرفق. وعلى مستوى الإدارة المدنية، يتبين أن هناك امرأة واحدة شاغلة لمنصب محافظ وست نساء نائبات محافظ من بين ٤٥٨ نائبا. وهناك ٢١ امرأة محافظة مقاطعة من جملة ٨٦٠ محافظا. وفيما يتعلق بقمة الهرم الإداري، هناك امرأة واحدة من بين ٢٢ امرأة في منصب نائبة أمين، وثلاث نساء من بين ٧١ وكيل نائب أمين في الوزارات (انظر الجدول ١٠ من المرفق).

٩٧ - وفيما يتعلق بقوام الموظفين العاملين في المحاكم، التي يتكون منها الجهاز القضائي نلاحظ ما يلي: يتبين أن نسبة النساء من قضاة المحاكم القضائية تبلغ ٣٩ في المائة، وأنهن يمثلن ٢٠ في المائة من قضاة المحاكم الإدارية (انظر الجدول ١١ من المرفق).

٩٨ - وفيما يلي تصنيف موظفي المحاكم العليا حسب نوع الجنس: تبلغ نسبة النساء من الأعضاء والمقررين العاملين في المحكمة الدستورية ١٠ في المائة، ويمثلن نسبة ٣٤ في المائة من الأعضاء والقضاة والمدعين العامين في محكمة النقض ومحكمة الاستئناف. وفي شباط/فبراير ٢٠١٤، عُيِّنت امرأة لشغل منصب رئيس محكمة الاستئناف.

٩٩ - وفي شباط/فبراير ٢٠١٤، بلغت نسبة المدرسات الجامعيات ٤١ في المائة تقريبا. وتبلغ نسبة النساء من الأساتذة ٤. ٢٨ في المائة، و١. ٣٣ في المائة من الأساتذة المساعدين و ٤٢,٨ في المائة من الباحثين (بيانات عام ٢٠١٤ الصادرة عن مركز تقييم الطلبة واختيارهم وتوظيفهم). وتشغل المرأة منصب عميد في ١٤ جامعة من بين ١٧٦ جامعة.

١٠٠ - وشُرع في تجميع ونشر المعلومات مصنفة حسب نوع الجنس وأكثر تفصيلا بشأن آليات صنع القرار وآليات السلطة. ومنذ عام ٢٠٠٨، لم تتحقق الزيادة المرجوة في نسبة النساء في المناصب الحكومية العليا. ومع ذلك، وبفضل التوعية التي تحققت في هذا المجال، ستشهد السنوات المقبلة الزيادة المرجوة.

(٦) ولا تشمل هذه النسبة موظفات أمانة هيئة الاستخبارات الوطنية، والبنك المركزي، وبنك زيرات، وبنك هولك التركي، والحكومة المحلية والمخدرات في القوات المسلحة التركية.

## المادة ٧ - ج

١٠١ - تقوم حاليا الكيانات التجارية والنقابات بإنشاء مجالس ولجان وأفرقة عمل تعنى بشؤون المرأة بهدف تعميم المنظور الجنساني في هياكلها والعمل وفقا لذلك. وليس هناك نساء قائدات لكيانات تجارية أو نقابية. وللإطلاع على عدد النساء اللاتي تشغلن مناصب تنفيذية عالية، انظر الجدول ١٢ من المرفق.

١٠٢ - وبدأ تطبيق عدد من اللوائح القانونية لتعميم المنظور الجنساني في أنشطة النقابات. وللإطلاع على هذه اللوائح، انظر المادة ٢ - ب. ومن المتوقع أن يسفر تنفيذ هذه اللوائح عن تعزيز تمثيل النساء في النقابات.

## المادة ٨

١٠٣ - تعمل في وزارة الشؤون الخارجية ٢٨ امرأة سفيرة من بين ٢١٤ سفيرا (انظر الجدول ١٣ من المرفق). وهذا أكبر عدد من النساء الشاغلات لمنصب سفير حتى الآن. وفضلا عن ذلك، هناك ١٤ مبعوثة نائبة أمين أو سفيرة من الرتبة الأولى من بين ٣٩ مبعوثا أو سفيرا يعمل في الخارج، وهناك ٢٢ وكيله نائب أمين، ومديرة عامة نائبة مدير عام من بين ٦٥ وكيلة ومديرا عاما ونائب مدير، كما أن هناك ٣١٤ دبلوماسية من بين ٢١٠ دبلوماسيين.

١٠٤ - وتشارك تركيا بانتظام في الاجتماعات الدولية بوفود نسائية تشمل ممثلات عن المنظمات غير الحكومية. وعلاوة على ذلك، هناك موظفات تركيات تشغلن مناصب عالية في اليونسكو والبرنامج الإنمائي ولجنة اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة.

١٠٥ - وتبلغ نسبة النساء الأعضاء في ١٢ لجنة دولية، من ضمنها الجمعية الوطنية التركية الكبرى (لجنة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، ٢٠١٤)، ١٧,٩٢ في المائة.

## المادة ٩ - ١

١٠٦ - انظر التقرير السادس. وللإطلاع على المعلومات المتعلقة بعدد طالبات اللجوء من تركيا، انظر الجدول ١٤ من المرفق.

## المادة ٩ - ٢

١٠٧ - انظر التقرير السادس.

## المادة ١٠ - أ

١٠٨ - بعد تعديل القانون الأساسي المتعلق بالتعليم الوطني في عام ٢٠١٢، زادت فترة التعليم الإلزامي إلى ١٢ سنة، منها أربع سنوات للتعليم الابتدائي، وأربع سنوات للتعليم الإعدادي وأربع سنوات للثانوي.

١٠٩ - وتتضمن الخطة الإنمائية العاشرة أهدافا وغايات تنص على تمكين جميع الأطفال من الحصول على التعليم ولا سيما الأطفال ذوو الإعاقة والفتيات مع كفالة اتمامهم مرحلي التعليم الابتدائي والإعدادي، والتقليل من نسب الرسوب والتسرب. ومن بين أولويات الخطة الإنمائية العاشرة إذكاء الوعي الاجتماعي من خلال التعليم الرسمي وغير الرسمي من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة.

١١٠ - وتنص البرامج السنوية على اعتماد تدابير للقضاء على العوامل غير المواتية التي تعوق تعلم الفتاة في البلد ككل، وتغييرها من أجل خفض نسب التسرب في المرحلتين الابتدائية والإعدادية، وبالتالي الزيادة في عدد المنتقلات إلى المرحلة الثانوية. وبناء على ذلك، سيتم تعزيز إمكانية الوصول إلى التعليم من خلال آليات مثل المنح الدراسية، والتعليم المتنقل، والمنح النقدية المشروطة، ومواصلة الحملات التعليمية؛ وإعطاء الأولوية لبناء مبيتات للفتيات في الأماكن التي تنخفض فيها كثيرا معدلات الانتقال من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الإعدادية.

١١١ - وتحققت خلال السنوات الأخيرة تحسينات كبيرة في تركيا فيما يتعلق بإعمال حقوق المرأة والفتاة في التعليم.

١١٢ - والتعليم في مرحلة ما قبل المدرسة اختياري ويشمل تعليم الأطفال الذين دون السن القانونية التي يلتحقون فيها بالمدرسة الابتدائية. وهناك قرابة ٢٧,٧١ في المائة من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين الثالثة والخامسة مشمولون بأحد برامج المدارس التحضيرية. وبلغت نسبة تسجيل الفتيات في مرحلة ما قبل المدرسة ٥٨.٣٦ في المائة في الفترة ما بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤.

١١٣ - ويشمل التعليم الإعدادي الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ست سنوات و ١٣ سنة، أي مدة التعليم الإلزامي الموزعة على المرحلتين الابتدائية، ٤ سنوات، والإعدادية، ٤ سنوات. وما فتئت نسبة المسجلين في المدارس الابتدائية ترتفع خلال فترة الخمس سنوات الأخيرة بالنسبة للفتيات والفتيان على حد سواء. وفي حين بلغ صافي نسبة المسجلين في المدارس في المرحلة الابتدائية ٩٦,٤٩ في المائة ككل في السنة الدراسية ٢٠٠٨ -



٢٠٠٩، بلغت نسبة المسجلين من الفتيان والفتيات على التوالي ٩٩. ٩٦ في المائة و٩٧. ٩٥ في المائة. وفي السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤، بلغ صافي نسبة المسجلين في المدارس الابتدائية ٩٩,٥٧ في المائة. وكان نسبة المسجلين في الفتيان والفتيات على التوالي ٩٩,٥٣ في المائة و ٩٩,٦١ في المائة. وفي حين بلغ صافي نسبة المسجلين في المدارس في المرحلة الثانوية ٩٤,٥٢ في المائة ككل، بلغت نسبة المسجلين من الفتيان والفتيات على التوالي ٩٤,٥٧ في المائة و ٩٤,٤٧ في المائة. وزادت نسبة الإناث إلى الذكور في التعليم الابتدائي بما قدره ١٠ في المائة خلال العقد الماضي، إذ بلغت ١٠٠,٨٢ في المائة بالنسبة للتعليم الابتدائي و ١٠٣,٦٩ في المائة بالنسبة للتعليم الثانوي (انظر الجدولين ١٥ و ١٦ من المرفق).

١١٤- ويشمل التعليم الثانوي جميع مؤسسات التعليم العام والتعليم المهني والتعليم الفني التي توفر التعليم الإلزامي الرسمي وغير الرسمي في المرحلة الابتدائية التي مدتها أربع سنوات. وازدادت باستمرار نسبة المسجلين في مرحلة التعليم الثانوي بالنسبة لكل من الفتيات والفتيان على مدى الخمس سنوات الماضية. وفي حين بلغ صافي نسبة المسجلين في المدارس في المرحلة الثانوية ٥٨,٥٢ في المائة ككل في السنة الدراسية ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩، بلغت نسبة المسجلين من الفتيان والفتيات على التوالي ٥٦,٣٠ في المائة و ٦٠,٦٣ في المائة. وبلغت هذه النسب على التوالي ٧٦,٦٥ في المائة و ٧٧,٢٢ في المائة و ٧٦,٠٥ في المائة في السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤ (انظر الجدول ١٥ من المرفق).

١١٥- وفي السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤، بلغت نسبة الفتيات اللاتي تابعن دروس برامج التعليم الثانوي العام الرسمي وغير الرسمي ٥٢,٦٣ في المائة. وتبلغ نسبة الفتيات من طلاب المدارس المهنية والفنية التي تمد سوق العمل بالموظفين من الدرجة الوسطى من الفتيات ٤٥,٥ في المائة. وارتفعت نسبة الفتيات اللاتي تنتقلن من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الثانوية لتصل إلى ٩٣ في المائة في السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤ مقابل ٨٥,٢ في المائة في السنة الدراسية ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١١٦- ويشمل التعليم العالي جميع المؤسسات التعليمية لمرحلة ما بعد الثانوي، وتدوم فترة التعليم فيه سنتين على الأقل. وتبلغ نسبة الإناث من طلبة التعليم العالي في تركيا ٤٥,٨٣ في المائة. ووفقا لمعدلات التسجيل في المدارس، نرى أن معدل التسجيل في التعليم الجامعي ارتفع إلى ٣٨,٥٠ في المائة في السنة الدراسية ٢٠١٢-٢٠١٣ بعد أن كان ٢٧,٦٩ في المائة في السنة الدراسية ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وارتفعت نسبة الإناث المسجلات في التعليم العالي من

٢٥,٩٢ في المائة إلى ٣٨,٦١ في المائة (انظر الجدول ١٥ من المرفق). وبلغت نسبة الإناث من الحائزين على شهادة الدكتوراه ٤٣ في المائة في السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤.

١١٧ - وتبلغ نسبة الإناث المسجلات في المدارس الإعدادية التي تفتتح أبوابها أمام التلاميذ المتسربين من مدارس التعليم الرسمي من جميع الأعمار ٦٣,٠٤ في المائة، وتبلغ نسبة الإناث التي تواصلن تعليمهن في المدارس الثانوية المفتوحة ٤٤,٠٨ في المائة وفقا لبيانات السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤.

١١٨ - ويتواصل تنفيذ الحملات والمشاريع بالتعاون مع المنظمات الدولية، والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية بهدف خفض معدلات تسرب الفتيات من المدارس. ووقعت كل من وزارة التعليم الوطني، و رئاسة الوزراء، ووزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية، والمديرية العامة المعنية بمركز المرأة، ووزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة الشؤون الخارجية، ووزارة الصحة على "بروتوكول التعاون بشأن الوصول إلى التعليم الابتدائي ورصد مواصلة الدراسة" في ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

١١٩ - ونفذ برنامج "الالتحاق بالصف" لتمكين الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٠ سنوات و ١٤ سنة الذين لم يتسن لهم مواكبة أقرانهم من مواصلة التعليم لأنهم تخلفوا لأسباب عدة على الرغم من أنهم لا يزالون في مرحلة التعليم الإلزامي، أو لأنهم لم يسجلوا في المدارس إطلاقاً أو لأنهم لم يدرسوا بانتظام أبداً، ومساعدتهم على تحصيل المؤهلات الأساسية لمتابعة الدراسة مع أقرانهم وإتمام مرحلة التعليم الابتدائي. وبلغت نسبة الفتيات من التلاميذ المشمولين بهذا البرنامج ٦٢ في المائة (أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٨ - نيسان/ أبريل ٢٠١٠).

١٢٠ - وبدأ تنفيذ حملة "الزيادة في معدلات التسجيل في المدارس" ولا سيما بالنسبة للفتيات في عام ٢٠٠٩. وفي عام ٢٠١١، بدأت المرحلة الثانية من تنفيذ العملية التي كان الهدف منها الزيادة في معدلات تسجيل الفتيات في التعليم الإعدادي والمهني، وخفض معدلات تسرب الفتيات وتعزيز المهارات والكفاءات المهنية للمرأة والفتيات فضلاً عن توعية الأسر بأهمية التعليم. والهدف من المرحلة الثانية هو تحسين برامج التدريب المهني والفني وإنشاء نظام رصد أكثر كفاءة وفعالية.

١٢١ - وأطلقت وزارة التعليم الوطني "مشروع تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم في عام ٢٠١٣". وفي إطار هذا المشروع، سيتم تطوير أداة لكفالة المساواة بين الجنسين، وهي أداة لتقييم أداء جميع الموظفين العاملين في المدارس. وستطبق هذه الأداة بوصفها خطة نموذجية في ٤٠ مدرسة في ١٠ محافظات. وسيعاد النظر في جميع المناهج الدراسية للمرحلتين

الابتدائية والإعدادية، وفي الكتب المدرسية والمواد التدريبية، كما سيتم تعديل القوانين لتستجيب للمساواة بين الجنسين، وتدريب ٦٠ ٠٠٠ مدرس وموظف إداري. وعلاوة على ذلك، يهدف المشروع إلى الوصول إلى ١٠٠ ٠٠٠ شخص عن طريق الأنشطة في وسائط الإعلام والحملات الإقليمية الرامية إلى التوعية بأهمية أنشطته.

١٢٢- وفي عام ٢٠١١ شرعت وزارة التعليم الوطني في تنفيذ مشروع "تنمية المهارات المهنية". وسيوفر المشروع التدريب المهني لمن لا مهنة لهم وللبنات المحرومة من أصحاب المهن والحرفيين العاطلين عن العمل، والأشخاص الراغبين في تغيير مهنتهم. ومساعدة هؤلاء الأشخاص على اكتساب كفاءات مهنية من خلال تحسين مهاراتهم. ويهدف المشروع، الجاري تنفيذه بين عام ٢٠١١ وعام ٢٠١٥، إلى إجراء تحليل للاحتياجات الحالية للبنات المحرومة في ٣٥ مدينة وتوفير التدريب لهم حسب احتياجاتهم. ويشمل المشروع النساء والفتيات ضحايا العنف على سبيل الأولوية.

١٢٣- وبدأ تنفيذ مشروع "المراكز المهنية المتخصصة" في عام ٢٠١١ بالتعاون مع وزارة التعليم الوطني والمديرية العامة المعنية بمركز المرأة والوكالة التركية للتشغيل وإحدى الجامعات. وبدأ تنفيذ المشروع في المرحلة الأولى في ١٩ مقاطعة بهدف تعزيز المعارف والمهارات والمؤهلات المهنية للشباب وفقا لاحتياجات سوق العمل، وإتاحة فرص العمل لهم. ويتواصل تنفيذ المشروع الآن في ٨١ مقاطعة. وفي إطار هذا المشروع، شاركت ٥٩ ٨٠١ امرأة في دورات التدريب المهني في الفترة ما بين ٢٠١١ و ٢٠١٤، وتم تشغيل ٣١ ٠٣٧ امرأة.

١٢٤- وتوفر أيضا مؤسسات التعليم الرسمي التابعة لوزارة التعليم الوطني دورات التدريب المهني لفائدة النساء. ففي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، استفادت ٨٢٠ ١٢١ امرأة من هذه الدورات مجانا.

#### المادة ١٠ - ب

١٢٥- والتعليم متاح للجميع دون تمييز أي كان شكله. وهو إلزامي بالنسبة للفتيان والفتيات ومجاني في المدارس الحكومية. ويُقبل الفتيان والفتيات في جميع على قدم المساواة في جميع المؤسسات التعليمية التي تشمل برامجها التدريب المهني. وتوفر المدارس الكتب المدرسية مجانا. وفضلا عن ذلك، وللإطلاع على المعلومات المتعلقة بالمدارس الابتدائية الداخلية في الأقاليم، انظر المادة ١٠-د.

١٢٦- وتطبق تركيا ممارسات التعليم المتنقل لكفالة وصول تلاميذ مرحلتي التعليم الابتدائي والإعدادي، وكذلك التلاميذ/المدرسين ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة والذين يلاقون صعوبات في الوصول إلى المدارس لأسباب مختلفة، ووصولهم إلى المدارس المتنقلة حتى يتمكنوا من الحصول على تعليم وتدريب جيدين. وفي السنة الدراسية ٢٠١٢-٢٠١٣، استفاد من هذه الممارسات ما مجموعه ٨١٢ ٠٤١ تلميذاً في المرحلتين الابتدائية والإعدادية كان من بينهم ٢٠٧ ٣٩٧ فتاة.

#### المادة ١٠ - ج

١٢٧- وتم في إطار الأنشطة المتعلقة بإزالة الصور والتعبيرات التي تميز ضد المرأة وجميع المواد التمييزية الماثلة من الكتب المدرسية، إنشاء "لجنة المساواة بين الجنسين" داخل وزارة التعليم الوطني لتعمل على تحقيق استراتيجيات وأهداف خطة العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٣، كما أعيد النظر في المناهج الدراسية لجعلها مراعية لمنظور المساواة بين الجنسين.

١٢٨- ثم أُلغيت اللجنة في عام ٢٠١٢ وحل محلها نظام يمكن المدرسين من أن يقوموا بمراجعة إلكترونية للكتب المدرسية التي ستستعمل في الدورات الدراسية في مؤسسات التعليم الرسمي وغير الرسمي وكذلك اللوائح المتعلقة بالكتب المدرسية والعينات التعليمية. وتقضي هذه اللوائح بأن تتضمن الكتب المدرسية نهجاً يدعم حقوق الإنسان الأساسية ويدين بقوة جميع أشكال التمييز. وحدد مجلس التعليم والتأديب معيار تقييم آخر يتم بموجبه تحقيق توازن في العينات والشخصيات المستخدمة في الكتب المدرسية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ومن عناصر التحسين الأخرى إضافة موضوع "حقوق الإنسان، والمواطنة والديمقراطية" كدروس إلزامية (ساعتان في الأسبوع) لتلاميذ الصف الرابع. ويتمثل هذا التحسين في تعليم التلاميذ أن التمييز على أساس نوع الجنس وعدم المساواة بين الجنسين تشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان. وشُرع في التنفيذ التحريبي لدروس "الديمقراطية وحقوق الإنسان" في السنة الدراسية ٢٠١٢-٢٠١٣ كموضوع اختياري في المدارس الإعدادية. والهدف من ذلك هو التوعية بالمساواة بين الجنسين في إطار موضوع المنظور التعددي في خدمة التنوع. وللإطلاع على المعلومات بشأن "مشروع تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم"، انظر المادة ١٠-أ.

#### المادة ١٠ - د

١٢٩- نُفذت الأنشطة التالية بناء على التوصية الواردة في الفقرة ٣١ من الملاحظات الختامية: وفقاً لبيانات وزارة التعليم الوطني المتعلقة بالسنة الدراسية ٢٠١٢-٢٠١٣،

حصلت الفتيات على حصة أكبر من المنح الدراسية المتاحة لغرض التشجيع على التعلم في تركيا (انظر الجدول ١٧ من المرفق).

١٣٠- وهناك خياران لتلبية احتياجات الطلبة الذين يواصلون تعليمهم بعيدا عن أسرهم من المدارس الداخلية، هما المدارس الداخلية الحكومية ودور إسكان الطلاب مقابل أجر. وارتفع عدد المدارس الداخلية الابتدائية الإقليمية التي أنشئت من أجل كفالة التحاق الفتيات بالمدارس ومواصلة تعليمهن، من ٢٠٣ مدارس في السنة الدراسية ١٩٩٩-٢٠٠٠ إلى ٤٢٩ مدرسة في السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤. ووفقا لأرقام الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤، بلغ عدد الفتيات ٨٠ ٨٧٥ فتاة (٥٠,٠٩ في المائة) من بين ١٥٩ ٠٥٣ طالبا التحقوا بهذه المدارس، التي تحولت إلى مدارس داخلية إعدادية عند الانتقال الى نظام التعليم الإلزامي الذي يدوم ١٢ سنة (إحصاءات وزارة التعليم الوطني).

١٣١- وسُجّلت أيضا زيادة في عدد الفتيات المستفيدات من دور إسكان الطلبة، وهو خيار آخر توفره وزارة التعليم الوطني. ووفقا لبيانات الفترة ٢٠١٣ - ٢٠١٤، بلغ عدد الفتيات المقيّمات ١٣٩ ٨٣٦ فتاة (٤٣,٧ في المائة) من بين ما مجموعه ٣١٩ ٧٢٥ طالبا مقيما (إحصاءات وزارة التعليم الوطني).

١٣٢- ودور الإسكان التي توفرها المديرية العامة للتعليم العالي ومؤسسات الفنادق هي أيضا خيار آخر تتيحه الوكالات والسلطات الحكومية مع إعطاء الأولوية للفتيات. ونتيجة لسياسة التدابير الخاصة هذه، خصصت للفتيات في السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤ نسبة ٦١,٤ في المائة من الطاقة الاستيعابية الجمالية لدور إسكان الطلبة التي توفرها المديرية العامة (إحصاءات وزارة التعليم الوطني).

١٣٣- وتطبق المنح النقدية المشروطة (لمزيد من التفاصيل، انظر التقرير السادس) ضمن إطار التدابير المؤقتة الخاصة المتعلقة بالفتيات. ووفقا لنتائج "تقييم أثر المنح النقدية المشروطة" الذي أجري في ٢٠١٠ و ٢٠١٢، انخفضت معدل التغيب عن الدروس بنسبة ٥٠ في المائة وكان الانخفاض في نسبة تغيب الفتيات يفوق نسبة انخفاض تغيب الفتيان. وفضلا عن ذلك، بلغت نسبة الفتيات المنتقلات إلى المدارس الإعدادية والمستفيدات من المنح الدراسية ٧٩,٣٦ في المائة، بينما بلغت ٥٠.٠٨ في المائة بالنسبة للفتيات اللاتي لا تحصلن على مساعدة مالية. ويتبين من نتائج تقييم الأثر أن المنح النقدية شجعت الفتيات على الالتحاق بالمدارس (انظر الجدول ١٨ من المرفق).

## المادة ١٠ (هـ)

١٣٤ - وفقاً لبيانات عام ٢٠١٣ الصادرة عن المعهد الإحصائي التركي، بلغت نسبة الأميين (ست سنوات فما فوق) ٤ في المائة من مجموع السكان. وبلغت نسبة النساء الأميات ٦,٦ في المائة مقابل ٣.١ في المائة من الرجال. وفي عام ٢٠٠٨، بلغت هذه النسب على التوالي ٧,٧ في المائة، و ١٢,٣ في المائة، و ٣,١ في المائة. وإذا ما قارنا هذه الأرقام بأرقام عام ٢٠٠٨، يتبين لنا أن نسبة الأميات من النساء من بين كبار السن من السكان قد انخفضت (انظر الجدول ١٩ من المرفق). وغالبية الأميين من السكان هم البالغون ٥٠ سنة من العمر فما فوق.

١٣٥ - ونفذت الأنشطة التالية بناء على التوصية الواردة في الفقرتين ٣٠ و ٣١ من الملاحظات الختامية: أطلقت في عام ٢٠٠٨ حملة لمحو الأمية تحت عنوان "الأم وابنتها في المدرسة" بهدف القضاء على الأمية في أوساط النساء. وشارك ٥٦٧ ٥٥١ شخصاً في دورات محو الأمية المعقودة في نطاق هذه الحملة في الفترة بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٢، وحصل ٢٧٢ ٨٠٢ شخصاً على شهادة في محو الأمية. وبالإضافة إلى الحملة المذكورة، تم فتح ٤٧ ٠١٤ دورة تعليمية في نهاية السنة الدراسية ٢٠١١-٢٠١٢، وبلغت نسبة النساء ٧٦.٧ في المائة (٦١٨ ٥٧٥ امرأة) من بين ١٢٦ ٧٥٠ متعلماً (إحصاءات وزارة التعليم الوطني).

١٣٦ - وكان الهدف من مشروع التدريب المهني الذي أطلقته وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية في عام ٢٠١٢ تمكين المرأة التي اضطرت إلى البقاء خارج التعليم الرسمي من فرصة جديدة للتعلم وتوجيهها نحو مدارس التدريب المهني الثانوية أملاً في حصولها على عمل. وفي نطاق هذا المشروع، تم توجيه نحو ٤٠.٠٠٠ امرأة لتلقي دورات تدريبية، كما تم تسجيل نحو ٥.٠٠٠ امرأة في مدارس التدريب المهني الثانوية نتيجة للجهود التي بذلتها الوزارة.

## المادة ١٠ (و)

١٣٧ - ويلاحظ أن التدابير والسياسات المتبعة لكفالة تمكين الفتيات من فرص متكافئة مع الفتيان للوصول إلى التعليم قد ساعدت على سد الفجوة بين الفتيات والفتيان في مجال التعليم (للاطلاع على معدلات التسجيل في المدارس، انظر الجدول ١٥ من المرفق).

١٣٨ - وإذا ما دققنا النظر في أسباب تسرب الفتيات من المدارس، يتبين لنا أنهن لم يتمكن من الالتحاق بالمدرسة لما بلغن السن القانونية (انظر الجدول ٢٠ من المرفق).

١٣٩ - وعملا بأحكام القانون الصادر في عام ٢٠١٢، تم تمديد فترة التعليم الإلزامي لتصبح ١٢ سنة بعد أن كانت ثماني سنوات فقط (انظر المادة ١٠-أ) كما تمت إضافة أحكام جديدة له.

١٤٠ - وعملا بالتوصيات الواردة في الفقرتين ٣٠ و ٣١ من الملاحظات الختامية للجنة، نفذت وزارة التعليم الوطني مشروعاً للزيادة في معدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية. وفي نطاق هذا المشروع، ستقوم الوزارة بإجراء تحليل شامل للحالة لبحث أسباب التغيب. واستناداً إلى نتائج هذا التحليل، ستقترح سياسات لمعالجة مشكلة التغيب، وتنقيح الأحكام القانونية ذات الصلة بالمسألة وتنفيذها.

١٤١ - ودشنت الوزارة مراكز للتضامن الاجتماعي خاصة بنساء الروما، تابعة لمؤسسات المساعدة والتضامن الاجتماعيين في ١٢ مقاطعة يقطنها أعداد كبيرة من الروما. ويجري تنفيذ برامج للتدريب المهني وبرامج للتدريب الأسري لفائدة نساء الروما في ٢٢ مدينة من المدن التي يقطن بها أعداد كبيرة من المواطنين الروما.

#### المادة ١٠ - (ز)

١٤٢ - يبلغ عدد الرياضيين ٣٧١ ٧٢١ ٤ رياضياً حاملين لشهادات من بينهم ٢٧ في المائة من النساء. وتقل نسبة الرياضيين النشطين من بين الحاملين لشهادات عن النصف، أما نسبة الرياضيات النشطات من النساء فتبلغ ٢٥ في المائة من مجموع النساء الرياضيات (٩٧٢ ٥٤٩ رياضياً) (إحصاءات وزارة الشباب والرياضة لعام ٢٠١٤). وتبلغ نسبة النساء الرياضيات الحاملات لشهادات من مجموع عدد السكان من النساء ٣.٥ في المائة، وتبلغ نسبة النشطات منهن ١.٨ في المائة من مجموع السكان من النساء. ومن جهة أخرى، تبلغ نسبة الفتيات من الطلاب المسجلين في المدارس الرياضية العليا ٢٩,٧ في المائة وفقاً لبيانات السنة الدراسية ٢٠١٣-٢٠١٤ (إحصاءات وزارة التعليم الوطني). وتشير بيانات السنة الدراسية ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى أن ٣٢,٢ في المائة من الطلاب الذين انتقلوا إلى أكاديميات الرياضة البدنية و ٣٧,٢ في المائة من الطلاب المسجلين في مدارس العلوم والتكنولوجيات الرياضية هم من الفتيات (إحصاءات مركز تقييم الطلاب وتشغيلهم).

١٤٣ - وازدادت نسبة النساء المشاركات في الألعاب الرياضية زيادة كبيرة في السنوات الأخيرة. ففي عام ٢٠٠٩، بلغت نسبة النساء المسجلات في الاتحادات الرياضية ٢٧ في المائة (٤٤٩ ٠٤٦)، وارتفعت هذه النسبة في نهاية عام ٢٠١٣ لتصل إلى ٣٠ في المائة (٨٣٩ ١١٧) (إحصاءات المعهد الإحصائي التركي). وتعكس هذه الزيادة نجاح

الاستثمارات الهيكلية في تركيا والدور القدوة الذي حققته الفتاة والمرأة من خلال إنجازاتها في الألعاب الأولمبية والمنافسات الدولية.

#### المادة ١٠ - ح

١٤٤ - للاطلاع على معلومات مفصلة بشأن برامج التدريب الأسري، انظر المادة ٥ - ب. وفي نطاق الجهود المبذولة من أجل توعية الرجال، تُعقد الدورات التدريبية في مجال الصحة الإنجابية وبرامج التدريب الأسري في الوحدات العسكرية. ويتلقى أيضا رجال الدين هذا التدريب حتى يتمكنوا من تثقيف الرجال بشأن الرعاية في مجال الصحة الإنجابية. وتضطلع وزارة الصحة بأنشطة التوعية بشأن الصحة الإنجابية من خلال البرامج الاستشارية قبل الزواج وبرنامج وسائل منع الحمل. وتجري أنشطة توعية الجمهور في مراكز الصحة المحلية وصحة الأسرة.

١٤٥ - وتشمل أيضا المناهج الدراسية موضوعي الصحة الإنجابية والأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي ابتداء من الصف الثامن من أجل التوعية في مرحلة مبكرة.

#### المادة ١١ - ١ - أ

١٤٦ - وحققت السياسات والمشاريع التي نفذتها تركيا خلال السنوات الأخيرة نتائج، وتحققت أيضا زيادات في مشاركة المرأة في القوة العاملة والعمالة. وبلغت نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة ٢٤,٥ في المائة مقابل ٢١,٦ في المائة في العمالة في عام ٢٠٠٨. وارتفعت هاتان النسبتان لتصلتا إلى ٣٠,٨ في المائة و ٢٧,١ في المائة على التوالي في عام ٢٠١٣ (انظر الجدول ٢١ من المرفق).

١٤٧ - وبلغت نسبة عمالة المرأة ١١,٦ في المائة في عام ٢٠٠٨، وارتفعت إلى ١١,٩ في عام ٢٠١٣ (انظر الجدول ٢٢ من المرفق).

١٤٨ - وتبلغ نسبة المرأة من إجمالي العمالة الرسمية في تركيا ٤٢,٤ في المائة (إحصاءات المعهد الإحصائي التركي). وبلغت نسبة النساء العاملات في القطاع غير الرسمي من بين مجموع النساء العاملات ٥٨,٤ في المائة في عام ٢٠٠٨، ثم انخفضت إلى ٥١,٩ في المائة في عام ٢٠١٣. وأعلى نسبة من النساء العاملات في القطاع غير الرسمي هي من فئة الإناث من أفراد الأسرة العاملات بدون أجر (٩٥ في المائة) (انظر الجدول ٢٣ من المرفق). وتشمل الخطة الإنمائية العاشرة أهدافا واستراتيجيات موجهة لخفض معدل العاملين في القطاع غير الرسمي.



١٤٩ - وتبلغ نسبة النساء اللاتي يعملن في وظائف مدفوعة الأجر أو يعملن بصورة مؤقتة ٥٦,٦ في المائة من القوة العاملة النسائية. وتبلغ نسبة أفراد الأسرة العاملين بدون أجر ٣٦,٥ في المائة، وتبلغ نسبة النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص ١٠,٧ في المائة، أما النساء ربات عمل فتبلغ نسبتهن ١,٢ في المائة. وتبلغ نسبة المشتغلات في المشاريع الحرة في تركيا ١١,٩ في المائة، بينما تبلغ نسبة الرجال ٢٨.٢ في المائة. ويُلاحظ أن حصة العاملين من أفراد الأسرة غير أجر في عمالة المرأة تتقلص تدريجياً (من ٣٤,٤ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٣١,٥ في المائة في عام ٢٠١٣)، بينما تزداد حصة العاملين بأجر أو العاملين بصورة مؤقتة (من ٥٣,٢ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٥٦,٦ في المائة في عام ٢٠١٣) (انظر الجدول ٢٤ من المرفق).

١٥٠ - والسبب الرئيسي وراء انعزال المرأة عن سوق العمل هو عبء مسؤوليات الأسرة الذي يمثل ٥٨.٧ في المائة من مسؤولياتها. يلي ذلك المستوى التعليمي للمرأة (انظر الجدول ٢٥ من المرفق). ومن جهة أخرى، وفيما يتعلق بمشاركة المرأة في القوة العاملة حسب المستوى التعليمي، تشير التقارير إلى أن نسبة مشاركة خريجات التعليم العالي هي الأعلى إذ تبلغ ٧٢,٢ في المائة (٢٠١٣). وتتقلص الفجوة بين نسبي المشاركة في القوة العاملة بين الرجل والمرأة إلى أقصى حد عند هذا المستوى التعليمي (انظر الجدول ٢٦ من المرفق).

١٥١ - والقطاعات التي تتركز فيها عمالة المرأة أكثر من غيرها هي على التوالي قطاع الخدمات (بنسبة ٤٧,٧ في المائة) والزراعة (بنسبة ٣٧,٠ في المائة) والصناعة (بنسبة ١٥,٣ في المائة). ويتبين من المقارنة مع بيانات ٢٠٠٨ أن هناك تحولا من القطاع الزراعي نحو قطاع الخدمات في مجال عمالة المرأة (انظر الجدول ٢٧ من المرفق).

١٥٢ - وتحظر القوانين الوطنية جميع أشكال التمييز أي كان نوعها فيما يتعلق بمشاركة المرأة في الحياة العملية أو استمراريتها في العمل في المراحل الأخيرة من حياتها العملية (انظر التقرير السادس). وللإطلاع على التدابير المؤقتة الخاصة المتعلقة بالعمالة، انظر أيضا المادة ٤ - ١. وجرى تنفيذ مجموعة متنوعة من الإجراءات من أجل تحسين ظروف عمل المرأة والتغلب على المواقف المتحيزة ضدها في سوق العمل، وذلك عملا بالتوصيات الواردة في الفقرتين ٣٢ و ٣٣ من الملاحظات الختامية (انظر أيضا المادة ١١-١ ب والمادة ١١-٢).

١٥٣ - وتم وضع الاستراتيجية الوطنية للعمالة بهدف تسوية المشاكل الهيكلية في سوق العمل وإيجاد حل نهائي لمشكلة العمالة. وتهدف الاستراتيجية إلى الزيادة في نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة لتصل إلى ٤١ في المائة بحلول عام ٢٠٢٣ وخفض نسبة العمالة غير الرسمية إلى ٣٠ في المائة.

١٥٤- وفي نطاق مشروع "زيادة فرص العمالة للمرأة وتحسينها: تمكين المرأة من العمل اللائق في تركيا"، الذي تشترك في تنفيذه منظمة العمل الدولية ووكالة التشغيل التركية، يجري الآن إعداد "خطة عمل لتشغيل المرأة".

١٥٥- وجرى عقد اجتماعات الأناضول في مناطق مختلفة منذ عام ٢٠١٢ من أجل التوصل إلى تبادل إنجازات وتجارب النساء المشتغلات في المشاريع الحرة التي توجت بالنجاح.

١٥٦- وأنشئت فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للمحفل الاقتصادي العالمي (برنامج المساواة في العمل) في عام ٢٠١٣ تحت رعاية وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية، بتعاون مع القطاعين العام والخاص. والهدف من برنامج المساواة في العمل، الذي يضم في عضويته ٧٦ شركة من كبار الشركات في تركيا، هو تقليص الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية والفرص في تركيا، التي تقدر بنسبة ٤١،٤١ (٢٠١٢)، والمشار إليها في التقرير المتعلق بالفجوة بين الجنسين، بنسبة ١٠ في المائة خلال السنوات الثلاث المقبلة. وقد تحقق الهدف الأساسي المحدد لعام ٢٠١٣ بنسبة ٣١ في المائة، وارتفعت بذلك هذه النسبة إلى ٤٢،٧٠، ووفقاً لتقرير الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٣، ارتقت تركيا من المرتبة ١٢٤ إلى المرتبة ١٣٦ في مقياس المؤشر العام.

١٥٧- وفي نطاق مشروع "تعزيز وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية" الذي أطلق في عام ٢٠١٣، تُنفذ مشاريع بحوث تتعلق بعمالة المرأة ونشاطها في المشاريع الحرة، والتعاونيات النسائية، وتحليل قطاعية لظروف عمل المرأة مدعومة بدراسات استقصائية في هذه المجالات.

١٥٨- وفي إطار "مشروع تعزيز المساواة بين الجنسين في الحياة العملية" الذي نفذته المديرية العامة المعنية بمركز المرأة في الفترة ما بين أيلول/سبتمبر وآذار/مارس ٢٠١٢، كان الهدف من ذلك هو مواءمة القوانين التركية مع قوانين الاتحاد الأوروبي، وتعزيز قدرات المؤسسات المسؤولة عن تنفيذ القوانين والتوعية بهذه المسألة. وفي إطار هذا المشروع، أدخل عدد من التعديلات تتعلق بالمساواة بين الجنسين على القانونين رقم ٤٦٨٨ ورقم ٦٣٥٦ (انظر المادة ٢-ب). وتمنح المديرية جائزة "المساواة بين الجنسين في الحياة العملية" بانتظام كل سنة من أجل توعية المؤسسات العاملة في القطاع الخاص.

١٥٩- ونفذت المديرية العامة المعنية بمركز المرأة "عملية دعم عمالة المرأة" في إطار أداة الاتحاد الأوروبي للمساعدة قبل الانضمام، وذلك في الفترة ما بين عام ٢٠١٠ وعام ٢٠١٣. وفي إطار هذه العملية، تلقى ١٣١ مشروعاً الدعم وذُربت ١٠.٠٠٠ امرأة على المهارات المهنية وعلى التنمية الشخصية. وأجريت تحاليل لسوق القوى العاملة في خمس محافظات،

وحُددت فرص العمالة المتاحة للفئات المستهدفة من النساء، مما أسفر عن صياغة نموذج للسياسات المتعلقة بالقوة العاملة.

١٦٠- وفي إطار هذه العملية، نفذت وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية "مشروع تعزيز الاندماج الاجتماعي لذوي الإعاقة"، وتقرر أن يكون ذلك معياراً في توزيع منح المشاريع التي ستقدم للمنظمات غير الحكومية لتعزيز المشاركة الكاملة والمتساوية للنساء ذوات الإعاقة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.

١٦١- ويبلغ إجمالي المنح في إطار "مشروع الاندماج الاجتماعي وتعزيز امكانية تشغيل المحرومين" الذي قامت بتصميمه المديرية العامة المعنية بمركز المرأة في نطاق أداة الاتحاد الأوروبي للمساعدة قبل الانضمام، ما قدره ٣٠ مليون يورو. وتشمل الفئات المستهدفة بالمشروع الأشخاص ذوي الإعاقة والروما وغيرهم ممن يعيشون نمط حياة مماثل، والفقراء والمهددين بالفقر، وسكان الأحياء العشوائية، والأشخاص الذين أدينوا سابقاً/المحتجزين، والمدانين والمحتجزين حالياً، وآباء الأطفال العمال، والمشردين، والنساء ضحايا العنف، ومدمني المخدرات وسائر الأشخاص المحرومين (الفئات الأخرى المعرضة للتمييز والأحكام المسبقة في سوق العمل، إلخ). وترد فئة "النساء" كفئة فرعية في جميع الفئات المستهدفة وتعتبر فئة ضعيفة ذات احتياجات خاصة.

المادة ١١ - ١ - ب

١٦٢- انظر التقرير السادس.

المادة ١١ - ١ - ج

١٦٣- أُلغيت القيود المفروضة على اختيار وظيفة أو حرفة بموجب "الإعلان المتعلق بفئات المخاطر في مكان العمل التي تهدد الصحة والسلامة المهنتين"، المشار إليه في المادة ٢-ب. وللإطلاع على المعلومات بشأن التعليم المهني والفني، انظر المادة ١٠.

المادة ١١ - ١ - د

١٦٤- كشفت الدراسة الاستقصائية لهيكل الإيرادات في تركيا التي أجريت في عام ٢٠١٠، أن الفجوة بين أجور الرجال وأجور النساء هي في صالح المرأة (-١،١ في المائة). وكشف استعراض حسب المستوى التعليمي أن الفجوة هي بالفعل في صالح الرجل في جميع مستويات التعليم. وتبلغ نسبة تركيز المرأة العاملة بأجر في مستويات التعليم العالية ٣،٣ في المائة. وتبلغ نسبة الفئة في مستوى التعليم الابتدائي ومستويات التعليم الدنيا من بين

الرجال ٢٧,٤ في المائة. وفيما يتعلق في الفجوة في الأحرار بين الجنسين حسب الفئات المهنية المختلفة، يتبين أن أجر الرجل أعلى من أجر المرأة في جميع الفئات المهنية. انظر المادة ٢-ب، والمادة ٤-١ والتقرير السادس.

المادة ١١ - ١ (هـ)

١٦٥ - انظر المادة ٤-٢ والتقرير السادس.

المادة ١١ - ١ (و)

١٦٦ - انظر المادة ٤-٢ والتقرير السادس.

المادة ١١ - ٢ - أ -

١٦٧ - وفقاً لأحكام المادة ٤١ من قانون الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي العام رقم ٥٥١٠، بصيغتها المعدلة في عام ٢٠٠٨، بإمكان المرأة العاملة المشمولة بقانون العمل أن تحصل على قرض لتسدد أقساط التأمين المستحقة عليها خلال فترات إجازة الوالدية غير مدفوعة الأجر. ويشمل هذا الإجراء طفلين على أقصى تقدير. ولا تزيد فترة إجازة الوالدية التي يتعين دفع أقساط التأمين المستحقة فيها عن سنتين بالنسبة لكل طفل. ويُعتمد توسيع نطاق قرض منحة الولادة لتمكين المزيد من الناس من الاستفادة منها في عدد أكبر من الأطفال. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر التقرير السادس.

المادة ١١ - ٢ - ب -

١٦٨ - الهدف من هذه المادة هو زيادة التوفيق بين العمل وحياة الأسرة في الخطة الإنمائية العاشرة. ومن جهة أخرى، أُتخذت إجراءات لتفعيل التعديلات القانونية بهدف التوفيق بين العمل وحياة الأسرة. انظر المادة ٤-٢، التي تتضمن تفاصيل تتعلق بإجازة الأمومة.

المادة ١١ - ٢ - ج -

١٦٩ - وفي إطار عنصر تعزيز مشاركة المرأة في القوة العاملة والعمالة بموجب برامج التحولات ذات الأولوية من الخطة الإنمائية العاشرة، يُعتمد اتخاذ إجراء يقضي بتوفير خدمات الرعاية للأطفال والمرضى وكبار السن. وهناك برنامج آخر من برامج التحولات ذات الأولوية يُطلق عليه "برنامج المحافظة على الأسرة والهيكلة الديمغرافية الدينامي" يشمل أيضاً اتخاذ تدابير من أجل إتاحة فرص للحصول على تعليم جيد ويسير التكلفة في مرحلتي الحضنة وقبل المدرسة، وذلك من خلال زيادة التوفيق بين العمل وحياة الأسرة. وفي إطار

برنامج المحافظة على الأسرة والهيكلة الديمغرافية الدينامي الذي تقوم وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية بتنسيق تنفيذه، تم تصميم خطط عمل شملت فتح دور للحضانة في المناطق الصناعية المنظمة.

١٧٠- وتعاونت مختلف الجهات من أجل التشجيع على فتح دور الحضانة في الأماكن التي تعمل فيها النساء مثل المناطق الصناعية حتى يتمكن من إيداع أطفالهن فيها، كما وضعت الترتيبات الضرورية لذلك. وبناء على ذلك، أطلق مشروع "عمل أممي، مستقبلي" بهدف التوعية بتوسيع نطاق استخدام دور الحضانة. ويهدف المشروع إلى إنشاء دور حضانة في المناطق الصناعية في عشر مدن بحلول نهاية عام ٢٠١٧.

١٧١- ويجري إعداد دراسة استقصائية عن الاحتياجات من خدمات رعاية الطفل والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في تركيا، في إطار مشروع تعزيز وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية في تركيا. واستناداً إلى نتائج الدراسة، سيتم وضع نموذج لخدمات رعاية الطفل حسب احتياجاتنا المحلية.

١٧٢- وأعيد ترتيب إجازات رعاية الطفل لموظفات الخدمة المدنية على النحو التالي: مُدّدت فترة الإجازة الرعاوية قبل الولادة بدون أجر إلى ٢٤ شهراً، ويمكن تقسيمها بين الزوجين. وأصبحت مدة إجازة الوالدية بالنسبة للآباء موظفي الخدمة المدنية عشرة أيام بدلا من ثلاثة. وفي حالة وفاة الأم خلال فترة إجازة الأمومة، سواء قبل الوضع أو بعده، يحق للأب العامل في الخدمة المدنية الحصول على فترات إجازة تعادل مدة الإجازة المقررة للأم.

المادة ١١ - ٢ - د

١٧٣- انظر التقرير السادس.

المادة ١١ - ٣

١٧٤- انظر المادة ٤ - ٢

المادة ١٢ - ١

١٧٥- وفقاً لبيانات المعهد الإحصائي التركي الصادرة في عام ٢٠١٣، يبلغ متوسط العمر المتوقع عند الولادة ٧٤,٧ سنة بالنسبة للرجال و ٧٩,٢ سنة بالنسبة للنساء. ويفوق عدد النساء عدد الرجال من السكان البالغين ٦٥ سنة أو أكثر (تبلغ نسبة النساء من السكان كبار السن ٥٧ في المائة ونسبة الرجال ٤٣ في المائة). وبلغ معدل وفيات الرضع ١٣,٩ في

الألف في عام ٢٠٠٩ (١٣,١ في المائة منهم إناث). وانخفضت هذه النسبة إلى ١٠,٨ في الألف في عام ٢٠١٣ (١٠,٢ في الألف بالنسبة للرضيعات) (انظر الجدول ٢٩ من المرفق).

١٧٦- وبدأ العمل بنظام طبيب الأسرة في إطار برنامج التحول الصحي في تركيا. وتقدم خدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية مجاناً في ١٨٩ مركزاً من مراكز رعاية الطفل وتنظيم الأسرة العاملة تحت إشراف مراكز الصحة المجتمعية البالغ عددها ٩٥٧ مركزاً ومراكز صحة الأسرة البالغ عددها ٦٦٠٠ مركز (بيانات وزارة الصحة لعام ٢٠١٢).

١٧٧- ويمارس الإجهاض المتعمد في تركيا منذ عام ١٩٨٣ بناء على الطلب إلى غاية الأسبوع العاشر من الحمل، وذلك وفقاً لقانون التخطيط السكاني رقم ٢٨٢٧. وانخفضت نسبة الإجهاض المتعمد بفضل انتشار استعمال وسائل منع الحمل (عشر حالات حمل من كل مائة حالة في عام ٢٠٠٨)<sup>(٧)</sup>. ويتواصل بذل الجهود من أجل الحفاظ على هذه النسبة منخفضة.

١٧٨- وبفضل الأنشطة الرامية إلى مكافحة ظاهرة الزواج المبكر (انظر المادة ١٦-٢) وأنشطة التوعية، انخفضت نسبة حمل المراهقات من ٤ في المائة في عام ٢٠٠٨ إلى ٢,٩ في المائة في عام ٢٠١٢ في تركيا (انظر الجدول ٣٠ من المرفق).

١٧٩- وحتى يكون تنظيم الأسرة فعالاً، تم تنفيذ عدد من البرامج مثل برنامج متابعة حالات النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ سنة و٤٩ سنة وبرنامج الاستشارة قبل الزواج. وفي الفترة بين ٢٠٠٦ و٢٠١٣، تم تنظيم دورات تدريبية لفائدة ٢٧٠٠٠ موظف يعملون في قطاع الصحة بشأن مواضيع: الرعاية الصحية والإنجابية، مقدمة؛ والأمومة المأمونة؛ والتوجيه في مجال استعمال وسائل منع الحمل؛ والأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي؛ وتوفير خدمات الصحة الإنجابية للشباب.

١٨٠- وكشف المعهد التركي للإحصاء أن عدد النساء اللاتي أقدمن على الانتحار قد بلغ ٩١٠ حالة (٣,٣ في المائة) من بين ٣٢٢٥ حالة انتحار ارتكبت في عام ٢٠١٢. وعلى صعيد المناطق، سُجلت أعلى نسب انتحار في أوساط النساء في منطقة شرق وسط الأناضول ومنطقة جنوب شرق الأناضول (٤٢ في المائة و٤١ في المائة على التوالي). وبُذلت محاولة في إطار البحوث الوطنية بشأن العنف المتزلي ضد المرأة في تركيا (٢٠٠٨) لتحديد العلاقة التي تربط بين محاولة النساء الانتحار والعنف، وتبين أن ٣٣ في المائة من النساء اللاتي تتعرضن

(٧) وهذه البيانات مستمدة من الاستقصاء الديمغرافي والصحي في تركيا الذي يجري كل خمس سنوات. ولم تُعلن بعد نتائج الاستقصاء الذي أُجري في عام ٢٠١٣.

للعنف البدني أو الجنسي حامرهن فكرة الانتحار وأن ١٢ في المائة حاولن الانتحار. وتنتظر تركيا بإمعان في الشواغل التي أعربت عنها اللجنة في الفقرتين ٣٤ و ٣٥ من ملاحظاتها الختامية. وساهمت البيانات المجمعة والمتعلقة بانتحار النساء في التعريف بهذه المسألة. وقامت وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية بزيارة أورفة وأردهان اللتين تنفسي فيهما ظاهرة انتحار النساء، وذلك بحثاً عن أسباب الانتحار وتقديم مقترحات بشأن الحلول. ويُعتقد أن التدابير الحمائية والوقائية التي تركز على مكافحة العنف ضد المرأة، والتي سبقت الإشارة إليها في المادة ١٢ - (و) ستساعد على منع وقوع النساء ضحايا اليأس وبالتالي محاولة الانتحار.

١٨١- وبناء على الشواغل التي أعربت عنها اللجنة في الفقرتين ٣٤ و ٣٥ من الملاحظات الختامية، بدأ تنفيذ خطة عمل استراتيجية وطنية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (٢٠١١-٢٠١٥). وتهدف خطة العمل بوجه خاص إلى إعطاء الأولوية للجهود الحمائية والوقائية لفائدة الفئات المعرضة لخطر كبير، وتيسير الوصول ودون عراقيل إلى الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية من أجل معالجتهم وتحسين نوعية حياتهم. وتبلغ نسبة النساء المصابات بالإيدز في تركيا ٢٢,٩٤ في المائة وفقاً لبيانات عام ٢٠١٢ (انظر الجدول ٣١ من المرفق).

١٨٢- وتُجرى الاستقصاءات الديمغرافية والصحية مرة كل خمس سنوات في تركيا. وأنجزت آخر دراسة استقصائية في عام ٢٠٠٨. واستُخدمت الدراسة لغرض جمع البيانات المتعلقة بالحمل، والولادة وخدمات ما بعد الولادة، وخدمات تنظيم الأسرة، والظروف السائدة في دوائر رعاية الرضع والأطفال، ومراقبة أوجه النقص والتحسينات استناداً إلى نتائج الدراسة. ولم تعلن بعد نتائج الدراسة التي أجريت في عام ٢٠١٤ (للاطلاع على بيانات دراسة عام ٢٠٠٨، انظر التقرير السادس).

## المادة ١٢ - ٢

١٨٣- في إطار برنامج التحول الصحي، تقرر إدراج فحوص الحمل ومتابعة حالة الرضع ضمن قائمة العناصر التي يلزم أخذها في الاعتبار عند تقييم أداء الموظفين العاملين في مجال الرعاية الصحية.

١٨٤- وتتبع برنامج رصد الوفيات النفاسية حالات هذه الوفيات منذ عام ٢٠٠٧. ويوجد في كل محافظة وعلى الصعيد الوطني مجالس للرصد والتدقيق في الوفيات النفاسية. وتقوم هذه المجالس بالتدقيق في ملف كل أم تتوفي وتحديد أسباب الوفاة. وبفضل هذه الجهود وغيرها،

ما فتى معدل الوفيات النفاسية ينخفض في السنوات الأخيرة. وبلغ معدل الوفيات النفاسية ١٩,٤ لكل مائة ألف مولود حي في عام ٢٠٠٨، وانخفض في عام ٢٠١٣ إلى ١٥,٩ (انظر الجدول ٣٢ من المرفق). ومن جهة أخرى، انخفض معدل الخصوبة العام في السنوات الأخيرة. وانخفض معدل الخصوبة بصورة عامة إلى ٢,٠٧ في عام ٢٠١٣ بعد أن كان ٢,١٥ في عام ٢٠٠٨ (انظر الجدول ٣٣ من المرفق).

١٨٥- وارتفعت تدريجياً النسبة المئوية من النساء اللاتي يتلقين الرعاية قبل الولادة في الفترة بين ٢٠٠٩ و ٢٠١٣. ولا يكشف استعراض البيانات عن أي فجوات كبيرة بين المناطق (تتراوح ما بين أدنى نسبة وقدرها ٩٧.٤ في المائة وأعلى نسبة وقدرها ٩٨,٦ في المائة). وبلغ متوسط عدد حالات المتابعة لكل حامل ونافس ٤,٤ و ٢,٩ على التوالي في عام ٢٠١٣ (انظر الجدولين ٣٤ و ٣٥ من المرفق).

١٨٦- ويعني ارتفاع نسبة الرعاية قبل الولادة زيادة في عدد الولادات في المستشفيات. وبلغت نسبة الولادات في المستشفيات ٨٩,٤ في المائة في عام ٢٠٠٩، وارتفعت لتصل إلى ٩٨,١ في المائة في عام ٢٠١٣ (انظر الجدول ٣٦ من المرفق). ويُعتقد أن هذه الزيادة نشأت عن المنح النقدية الصحية المشروطة التي تحصل عليها النساء الحوامل شريطة أن تضعن حملهن في المستشفى وتخضع للفحص الطبي بصورة منتظمة خلال فترة الحمل. واستفادت من هذه المنح النقدية ٣٩٨ ١٠١ امرأة في عام ٢٠١٣ (بيانات وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية، ٢٠١٤).

١٨٧- ونظراً لتزايد عدد حالات الولادات القيصريّة مؤخرًا، تُبذل جهود متضافرة من أجل خفض عدد هذه الولادات إلى المستوى الذي أوصت به منظمة الصحة العالمية. وأطلق برنامج المستشفيات الملائمة للأمهات لتهيئة بيئة تكفل احترام حقوق الحامل وسلامتها خلال فترة الحمل والولادة والنفاس.

١٨٨- ومن جانب آخر، تم الأخذ بإجراء "الأمّ الضيفة" في عام ٢٠٠٨ من أجل تقليص الفجوات في الولادات التي تتم في المستشفيات، وتوفير الرعاية لعدد أكبر من الحوامل والنوافس عملاً بالتوصيات الواردة في الفقرتين ٣٤ و ٣٥ من الملاحظات الختامية. وفي إطار هذا الإجراء، يتم تحديد الحوامل في المناطق التي يصعب فيها نقلهن إلى المستشفى بسبب الظروف المناخية غير المناسبة وحالة الطريق، وعندما يحين وقت الولادة تُنقلن إلى المستشفى في المراكز الحضريّة حيث يضعن حملهن. وتم نقل ١٨٧ ٧٢٠ حاملاً خلال الفترة ما بين تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٨ وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣، وأقامت ٢٧ ٧١٦ امرأة في



المستشفى إلى أن وضعن حملهن. و”نزل الأمهات“ هو إجراء استفادت منه بصورة خاصة الأمهات اللاتي احتفظن بمواليدهن في وحدات رعاية المواليد الجدد.

١٨٩- وفضلا عن ذلك، تم تنفيذ إجراءات فيما يتعلق بصحة الأمهات والحوامل المستفيدات من برامج مثل برنامج الرعاية التوليدية في حالات الطوارئ، وبرنامج الدروس التثقيفية بشأن الحمل.

المادة ١٣ - أ -

١٩٠- ووفقا لقانون الخدمة المدنية، يحصل موظفو الخدمة المدنية الذين لا يعمل أزواجهم على مساعدة الأسرة. ويحصل على هذه المساعدة العاملون في الخدمة المدنية سواء كانوا ذكورا أو إناثا.

١٩١- بيد أن رب العمل ليس ملزما قانونا بتقديم المساعدة للأسرة وفقا لقانون العمل. ولذلك، فإن رب العمل هو الذي يقرر شروط تقديم هذه المساعدة. ويحظر قانون العمل (المادة ٥) على رب العمل ممارسة التمييز بين الجنسين.

المادة ١٣ - ب -

١٩٢- ولتسوية مشكلة الموارد المالية، تعاونت الجهات المعنية من أجل الزيادة في القروض التي يوفرها القطاع الخاص للمرأة. وعلى سبيل المثال، عزز صندوق الضمان الائتماني دعمه للمرأة من أجل أن توسع المصارف نطاق خدماتها الائتمانية.

١٩٣- وتقوم حاليا منظمة النهوض بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتنظيم دورات تدريبية تطبيقية على تنظيم المشاريع في إطار برنامجها المتعلق بالنهوض بتنظيم المشاريع، ويحصل كل منظم مشروع على دعم تفوق قيمته عشر نقاط إذا كان أنثى. بموجب برنامج ”دعم منظمي المشاريع الجدد“.

١٩٤- وانطلقت عملية ”المرأة في النشاط التجاري“ بجهود متضافرة بذلها كل من المصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير ووزارة العمل والضمان الاجتماعي بتمويل إجمالي قدره ٣٨ مليون يورو تقريبا، وكان الهدف منها تمكين الشركات المملوكة لنساء أو التي تعمل فيها نساء في جميع المناصب الإدارية من الحصول على قروض مجزية عن طريق البنوك المساهمة من أجل توسيع نطاق نشاطها وبالتالي تشجيع العمالة. وتهدف أيضا إلى دعم البنوك المساهمة فنيا في جهودها الرامية إلى تحسين هياكلها الأساسية من أجل إنشاء آليات ائتمانية تركز على المرأة، في تركيا.

## المادة ١٣ - ج

١٩٥ - للاطلاع على الأنشطة الرياضية، انظر المادة ١٠ - (ز).

## المادة ١٤ - ١

١٩٦ - عُقدت دورات لتدريب المدربين لفائدة الموظفين المحليين تحت عنوان "المساواة بين الرجل والمرأة والمساواة الجنسانية"، لتدرج لاحقا في برنامج تدريب المزارعات. وللإطلاع على حقوق المزارعات في الضمان الاجتماعي، انظر المادة ٢ - ب.

## المادة ١٤ - ٢ - أ

١٩٧ - استندت خطة العمل الوطنية لتمكين المرأة الريفية، التي أعدتها وزارة الأغذية والزراعة وتربية الماشية (٢٠١٢-٢٠١٦)، إلى نتائج تسع حلقات عمل لفائدة المرأة الريفية، واحدة على الصعيد الوطني وثمان على الصعيد المحلي، شاركت فيها المنظمات غير الحكومية والمزارعات ضمن آخرين. وتشمل خطة العمل أهدافا وغايات واستراتيجيات تتعلق بالفقر، والتعليم، والرعاية الصحية، والضمان الاجتماعي، والإنتاج الزراعي، وتنظيم المشاريع الحرة، والتنظيم، والعمالة، والتسويق، واستغلال الموارد الطبيعية والمحافظة عليها. ويُعتقد أن الخطة ستساهم في تحسين أوضاع المرأة الريفية وفقا لتوصيات اللجنة الواردة في الفقرتين ٣٦ و ٣٧ من الملاحظات الختامية.

## المادة ١٤ - ٢ - ب

١٩٨ - انظر المادة ١٢.

## المادة ١٤ - ٢ - ج

١٩٩ - انظر المادة ٢ - ب.

## المادة ١٤ - ٢ - د

٢٠٠ - منذ عام ٢٠٠٤، ووزارة الأغذية والزراعة وتربية الماشية تنظم دورات تدريبية لفائدة المزارعات بشأن مواضيع التعاونيات العامة ومجالات عمل التعاونيات. والهدف من هذه الدورات التدريبية هو دعم النساء اللائي ينشئن تعاونياتهن ويدرن مشاريعهن ليصبحن منظمات مشاريع. وهناك ٤٣ تعاونية زراعية أنشأها النساء ويشكلن فيها غالبية المساهمين

في رأس المال. وفي إطار العمل الإيجابي، استفادت ١٧ تعاونية من برنامج الدعم ودخلت مرحلة تنفيذ العمليات.

٢٠١ -تنظم وزارة الأغذية والزراعة وتربية الماشية "مسابقة في المعرفة وتنفيذ المشاريع" التي تشارك فيها المزارعات منذ ٢٠٠٤. وتشمل هذه المسابقات التي تشارك فيها المزارعات في المناطق الريفية ٨١ مقاطعة في تركيا من أجل تقييم نتائج الجهود التدريبية والتعليمية. وتجري المسابقة في مرحلتين، مرحلة اختبار المعارف ثم مرحلة اختيار المشاريع. وفي الفترة ما بين ٢٠١١ و٢٠١٣، تلقت ستة مشاريع صُنفت الأولى الدعم ونُفذت، وأنشئت ست مؤسسات زراعية.

٢٠٢ -وفي إطار "مشروع تدريب المزارعات"، الجاري تنفيذه بالتعاون مع وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية ووزارة الأغذية والزراعة وتربية الماشية، نُفذت برامج لتدريب المدربين في مجالات تغير المناخ، والمرأة، والنظام التعاوني، والتنمية والتنظيم في الريف، ومباشرة المشاريع الحرة والقيادة، والمساواة بين الجنسين. وساعدت هذه الدورات التدريبية على استفادة ٧٧١ امرأة مزارعة من المشروع في خمس مدن رائدة. وتُبدل جهود متواصلة لتوسيع نطاق هذه الدورات التدريبية لتشمل ٨١ مدينة تركية.

٢٠٣ -ومن جهة أخرى، يتواصل تنظيم الدورات التدريبية الأخرى التي تنفذ في سياق التعلم مدى الحياة، بما في ذلك دورات محو الأمية، في مراكز التعليم العام في المقاطعات، وبالتالي فيمكن المرأة الريفية المشاركة فيها.

المادة ١٤ - ٢ (هـ)

٢٠٤ -عُقدت حلقة عمل بعنوان "حلول مشتركة لمشاكل التعاونيات النسائية" بهدف وضع مقترحات لحلول عملية لهذه المشاكل ووضع خارطة طريق لها. وبناء على ذلك، تم تقديم مقترحات لتعديل القوانين.

٢٠٥ -ومن جهة أخرى، هناك بحوث جارية على مستوى التعاونيات النسائية من أجل إبراز دورها في تمكين المرأة والوقوف على ظروف عمل هذه التعاونيات في تركيا، وذلك في إطار مشروع "تعزيز وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية في تركيا". وما أن تنتهي هذه البحوث، سيتم وضع "نموذج لدعم التعاونيات النسائية". وسيتم تقديم الدعم لإنشاء تعاونيات نسائية في ثلاث مدن ستُحدد لاحقا وذلك بهدف تطبيق النموذج، وستُنظم دورات تدريبية لهذا الغرض. وللإطلاع على أساليب الدعم الأخرى المقدم للتعاونيات النسائية، انظر المادة ٢/١٤ - د.

٢٠٦- ويهدف مشروع الإرشاد الزراعي الذي تنفذه وزارة الأغذية والزراعة وتربية الماشية لفائدة المزارعات إلى توعية المرأة بأهمية الإنتاج الزراعي والأنشطة الزراعية المستدامة من أجل مضاعفة الامكانيات والفرص في مجالي مباشرة الأعمال الحرة والعمالة. واستفادت ١٩ مدينة من هذا المشروع في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٣، وتلقت النساء المزارعات الدعم في إطار ٤٨ مشروعاً. وفضلاً عن ذلك، تلقت ٤٦٥ ٢١ امرأة التدريب في إطار الدورات التدريبية في مجال الإرشاد الزراعي.

المادة ١٤ - ٢ (و)

٢٠٧- للنهوض بالمرأة المزارعة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، نظمت وزارة الأغذية والزراعة وتربية الماشية دورات تدريبية بشأن موارد الأسر المعيشية وإدارتها، والتغذية، ونماء الطفل وتعليمه، والحرف، الخ. وتلقى التدريب ٢١٦ ٢١١ امرأة وفتاة في ١٤ ٦٨٥ حلقة تدريبية خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٣. وفضلاً عن ذلك، وفي إطار ”برنامج التدريب في كل مكان“، نُظمت دورات تدريبية للمرأة والفتاة الريفية في مواضيع الصحة، ونماء الطفل، والبيئة وحقوقنا، بهدف تحسين المهارات الحياتية للمرأة والفتاة في الريف. انظر ايضا المادة ١٤ - ٢ / د

٢٠٨- وفي إطار مشروع منطقة جنوب شرق الأناضول، لا تزال المراكز المجتمعية المتعددة الأغراض المتاحة للمرأة والفتاة (للاطلاع على معلومات تفصيلية في هذا الشأن، انظر التقرير السادس) تعمل في ٤٤ مركزاً وتسع مدن. وقد قدمت المراكز الخدمات لنحو ٢٣٥ ٠٠٠ امرأة. ويجري متابعة وتقييم أداء المراكز الاجتماعية منذ عام ١٩٩٥ مرة في كل شهر، ومرة في كل ستة أشهر، ومرة في كل سنة، بناء على المؤشرات المحددة على أساس تشاركي. وبالإضافة إلى هذه التقارير، يُجرى تقييم للأثر الاجتماعي مرة كل سنتين.

المادة ١٤ - ٢ - (ز)

٢٠٩- عملاً بالقانون رقم ٦٥٣٧ بشأن حفظ التربة واستغلال الأراضي، بصيغته المعدلة، يُعتمد العمل على مقاومة تدهور التربة وتنمية الأراضي الزراعية القاحلة. وتشمل خطة العمل الوطنية لتمكين المرأة أهدافاً واستراتيجيات بشأن تثقيف المرأة بحقوقها القانونية وكيفية إعمالها، وذلك في إطار الجهود الرامية إلى تجميع الأراضي.

## المادة ١٤ - ٢ - ح

٢١٠ - من المشاكل العويصة الأخرى التي تشكو منها المناطق الريفية العمال الزراعيون الموسميون. ووُضعت خطة عمل بهدف تحسين ظروف العمال الزراعيين الموسمين فيما يتعلق بنقلهم وإيوائهم وتعليمهم وتوفير الرعاية الصحية لهم والأمن والعلاقات الاجتماعية، والعمل والضمان الاجتماعي، كما بدأ تنفيذ "مشروع تحسين ظروف العمل والحياة الاجتماعية للعمال الزراعيين المهاجرين الموسمين". وتتولى مجالس الإشراف على العمال الزراعيين المهاجرين الموسمين، المنشأة في المدن، رصد الأنشطة ذات الصلة. وتم إنشاء مستوطنات ملائمة في أقرب نقطة من أماكن عمل العمال الموسمين من أجل تيسير تلبية الاحتياجات الدنيا من الطبخ والغسيل فضلاً عن المراحيض وغرف النوم. وهُيئت الظروف الملائمة لتوفير خدمات الرعاية للنساء الحوامل والنوافس وفحص حالتهم الصحية بانتظام، وتوفير اللقاحات للرضع والفحوص الصحية الأخرى.

## المادة ١٥

٢١١ - تم توسيع نطاق الإطار القانوني في تركيا بتضمينه عنصر المساواة بين الجنسين؛ كما جرى تعميم السياسات في هذا المجال. وفي هذا الصدد، تم تعديل جوانب عدة من القوانين الأساسية ولا سيما الدستور. وللاطلاع على التحسينات المذكورة أعلاه، انظر التقريرين الرابع والخامس المجمعين، والمواد ١ و ٢ - أ/ب و ٤ - ١ / ٢ من التقرير السادس.

## المادة ١٦ - ١ - أ -

٢١٢ - انظر التقريرين الدوريين الرابع والخامس المجمعين.

## المادة ١٦ - ١ - ب -

٢١٣ - انظر التقريرين الدوريين الرابع والخامس المجمعين

## المادة ١٦ - ١ - ج -

٢١٤ - انظر التقريرين الدوريين الرابع والخامس المجمعين. وتشير الفقرة ٤٠ من الملاحظات الختامية إلى الفترة الزمنية التي ينبغي أن تنقضي قبل أن تتزوج المطلقة من جديد، كما يشترط ذلك القانون المدني. بيد أن هذه الفترة يمكن إلغاؤها بقرار من المحكمة.

## المادة ١٦ - ١ - د

٢١٥ - انظر التقريرين الدوريين الرابع والخامس المجمعين.

## المادة ١٦ - ١ - (هـ)

٢١٦ - للاطلاع على أنشطة تنظيم الأسرة، انظر المادتين ١٠ - ح و ١٢/١.

## المادة ١٦ - ١ - (و)

٢١٧ - انظر التقرير السادس.

## المادة ١٦ - ١ - (ز)

٢١٨ - تود تركيا الإشارة إلى التطورات التالية. بموازاة التوصية الواردة في الفقرة ٤٠ من الملاحظات الختامية: تقرر بموجب مرسوم اعتمده المحكمة الدستورية بالإجماع في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ أنه لا يجوز لأي محكمة أن ترفض طلبا تتقدم به امرأة لاستعمال اسمها العائلي، وأن رفض ذلك الطلب يشكل انتهاكا للدستور. ويستند هذا المرسوم إلى قرارات المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وفقا للمادة ٩٠ من الدستور. وبإمكان المرأة أن تستأنف القرار الصادر في أي طلب شخصي باستعمال اسمها العائلي أمام محاكم الاستئناف. ومن جهة أخرى، تستلزم هذه الحالة تعديلات قانونية لإعمال هذا الحق من خلال إجراء إداري دون اللجوء بالضرورة إلى المحاكم. وقُدمت مقترحات إلى الجمعية الوطنية لتعديل هذه الأحكام القانونية.

## المادة ١٦ - ١ - ح

٢١٩ - انظر التقريرين الدوريين الرابع والخامس المجمعين.

## المادة ١٦ - ٢

٢٢٠ - تود تركيا الإشارة إلى الجهود التالية المبذولة في ضوء الشواغل التي أعربت عنها اللجنة في الفقرة ٢٠ من الملاحظات الختامية: أنشأت المديرية العامة المعنية بوضع المرأة "وحدة منع الزواج المبكر" ٧. وفضلا عن ذلك، أنشئت "لجنة منع الزواج المبكر" في ١٨ تموز/يوليه ٢٠١٣ تحت رعاية وزارة الشؤون الأسرية والسياسات الاجتماعية، ويتكون أعضاؤها من ممثلين للدوائر والوكالات الحكومية، والجامعات، والمنظمات غير الحكومية ونقابة المحامين في أنقرة. وعقدت اللجنة أول اجتماع لها في أيلول/سبتمبر ٢٠١٣ أسفر عن

قرارات تتعلق بالشروع في العمل القانوني، والقيام ببحوث كمية ونوعية وإنشاء دوائر لدعم الضحايا/ الباقيين على قيد الحياة. وعلاوة على ذلك، أضيفت أسئلة تتعلق بالزواج المبكر والزواج بالإكراه إلى الاستبيان الذي أعدته الهيئة الوطنية للبحوث بشأن العنف العائلي ضد المرأة في تركيا في إطار استئناف أنشطتها.

٢٢١- وقامت وزارة الشؤون الأسرية بتحديث ورقة الاستراتيجية الوطنية بشأن حقوق الطفل وخطة العمل في عام ٢٠١٤ في ضوء الأنشطة التي نفذتها المديرية العامة المعنية بمركز المرأة، وذلك بهدف تصحيح الجهود الرامية إلى مكافحة الزواج المبكر والزواج بالإكراه وفقا لنهج متكامل. وشملت عملية تحديث الورقة تحديد ومتابعة الفتيات اللاتي لا تترددن على المدرسة والعمل على إرجاعهن للدراسة، وتحديد المراهقات الحوامل واتخاذ التدابير اللازمة للإبلاغ عن حالاتهن والقيام بالأنشطة التثقيفية بناء على ذلك.

٢٢٢- ووفقا لإحصاءات المعهد التركي للإحصاء المتعلقة بالزواج، بلغ متوسط العمر عند الزواج الأول في تركيا ٢٣.٦ سنة بالنسبة للنساء و ٢٦,٨ بالنسبة للرجال في عام ٢٠١٣. وفي عام ٢٠٠٨، بلغ متوسط العمر عند الزواج الأول ٢٢,٩ سنة بالنسبة للنساء، و ٢٦,٢ سنة بالنسبة للرجال. وتبين أن السن عند الزواج الأول آخذة في الارتفاع.

٢٢٣- وفيما يتعلق بعدد المتزوجين دون الثامنة عشرة فقد أخذ في الانخفاض في الفترة ما بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٣ (انظر الجدول ٣٧ من المرفق).