

Distr.: General
16 December 2013
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 الثامن للدول الأطراف المقرر تقديمه في عام ٢٠١٣
الداخلك*

[ورد بتاريخ: ١ تموز/يوليه ٢٠١٣]



الرجاء إعادة استعمال الورق

* هذه الوثيقة صادرة دون تحرير رسمي.

170414 170414 13-62158 (A)



المحتويات

الصفحة

| | |
|----|--|
| ٦ | مقدمة |
| ٦ | غرينلاند وجزر فارو |
| ٦ | الفصل ١: إطار للعمل على تحقيق المساواة |
| ٦ | المادة ١: الأسس |
| ٧ | المادة ٢: الدستور والتشريعات |
| ٨ | المادة ٣: حقوق الإنسان والحريات الأساسية |
| ٩ | المساواة بين الجنسين في القطاع العام |
| ١٠ | المادة ٤: الهيئات المعنية بالمساواة بين الجنسين والتدابير الخاصة |
| ١٠ | وزير شؤون المساواة بين الجنسين |
| ١١ | وزارة شؤون المساواة بين الجنسين |
| ١١ | مجلس المساواة في المعاملة |
| ١٢ | المعهد الدانمركي لحقوق الإنسان |
| ١٢ | مركز الدانمرك للمعلومات عن المرأة والشؤون الجنسانية |
| ١٣ | المنظمات غير الحكومية |
| ١٣ | المادة ٥: الأولويات. القولية النمطية لأدوار الجنسين ومشاركتها |
| ١٥ | المادة ٦: قضايا خاصة. البغاء والاتجار بالبشر ومدونة قواعد السلوك |
| ١٥ | البغاء |
| ١٥ | مشروع "ترك البغاء" في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ |
| ١٦ | مُجمّع الخدمات والمساعدة النفسية |
| ١٦ | بيانات غير متاحة عن البغاء مفصلة حسب نوع الجنس |
| ١٦ | مدونة قواعد السلوك |

| | |
|----|---|
| ١٧ | الانتخاب بالأشخاص. |
| ١٨ | التشريعات. |
| ٢٠ | الفصل ٢: الحياة العامة. |
| ٢٠ | المادة ٧: الحقوق والمشاركة السياسية. |
| ٢٠ | المرأة في الحياة السياسية. |
| ٢١ | تمثيل النساء في اللجان بأنواعها والمجالس وما إلى ذلك في سلطات المقاطعات والسلطات المحلية. |
| ٢١ | المرأة في الإدارة وفي المجالس. |
| ٢٢ | التشريعات الجديدة المتعلقة بالمرأة في مجالس إدارة الشركات والمناصب الإدارية. |
| ٢٣ | المرأة في القوات المسلحة. |
| ٢٣ | المادة ٨: تمثيل الحكومة. السفيرات. |
| ٢٤ | المادة ٩: المواطنة/الجنسية. |
| ٢٤ | الفصل ٣: التعليم. |
| ٢٤ | المادة ١٠: النظام التعليمي ونوع الجنس بصفة عامة. |
| ٢٤ | النظام التعليمي ونوع الجنس بصفة عامة. |
| ٢٥ | الرعاية النهارية. |
| ٢٦ | التعليم الابتدائي والمرحلة الأولى من التعليم الثانوي. |
| ٢٧ | الخيارات التعليمية القائمة على القوالب النمطية الجنسانية. |
| ٢٧ | المرحلة الثانية من التعليم الثانوي العام. |
| ٢٨ | التعليم والتدريب المهنيان. |
| ٢٨ | الوصول إلى التعليم العالي. |
| ٢٩ | استكمال التعليم العالي. |
| ٣٠ | المرأة في الأوساط الأكاديمية. |
| ٣١ | تمويل البحوث. |

| | |
|----|---|
| ٣٣ | المادة ١١: الوضع في سوق العمل |
| ٣٣ | المرأة ضمن القوة العاملة في الدائم |
| ٣٤ | حظر التمييز |
| ٣٥ | سوق العمل التي تميز بين الجنسين والفروق في الأجور |
| ٣٨ | إجازات الأمومة والأبوة والوالدية |
| ٣٩ | العمل لبعض الوقت/لساعات مخفضة/ساعات العمل |
| ٣٩ | الاتفاقية بشأن العمال المهاجرين |
| ٤٠ | النساء المشتغلات بالأعمال الحرة |
| ٤٢ | المادة ١٢ - الصحة |
| ٤٢ | التطعيم ضد فيروس الورم الحليمي البشري لتفادي الإصابة بسرطان عنق الرحم |
| ٤٣ | الخصوبة |
| ٤٣ | رعاية الأم |
| ٤٣ | الحق في الإجهاض |
| ٤٤ | حزم الوقاية |
| ٤٥ | معدلات العمر المتوقع في عام ٢٠١٢ |
| ٤٥ | تدخين التبغ |
| ٤٥ | الصحة والوقاية للنساء الأجنيات |
| ٤٦ | فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز |
| ٤٧ | العنف ضد المرأة |
| ٥٠ | مرشح الشرطة لمكافحة استغلال الأطفال في المواد الإباحية |
| ٥٠ | المادة ١٣: المساواة بين الجنسين في المجالات الأخرى للحياة المالية والاجتماعية |
| ٥٠ | الحق في استحقاقات الأسرة |
| ٥٠ | الإعانة الأسرية |

| | |
|----|---|
| ٥١ | إعانة الأطفال |
| ٥١ | المادة ١٤: المرأة الريفية |
| ٥٢ | الفصل ٤: الأهلية القانونية والزواج والأسرة |
| ٥٢ | المادة ١٥: الأهلية القانونية |
| ٥٢ | المادة ١٦: الزواج والعلاقات الأسرية |
| ٥٢ | الرقابة الاجتماعية منتشرة على نطاق واسع في أوساط المهاجرين الشباب |
| | المرفقات** |

** توجد مرفقات هذه الوثيقة محفوظة لدى الأمانة وهي متاحة للاطلاع عليها.

مقدمة

بدأ في الدانمرك في ٢١ أيار/مايو ١٩٨٣ نفاذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩. وتقع مسؤولية تنفيذ الالتزامات الواردة في مواد الاتفاقية على عاتق الحكومة، لكنها تعتمد في ذلك على مشاركة العديد من المؤسسات والمنظمات والجماعات والأفراد العاملين في مجال المساواة بين الجنسين.

وكل فصل من فصول التقرير يقابل أجزاء مختلفة من الاتفاقية، وكالمعتاد دعت المنظمات غير الحكومية الدانمركية للتعليق على التقرير. وترد هذه التعليقات في نهاية التقرير، حيث طلبت المنظمات غير الحكومية بالتحديد إحالة تقاريرها إلى اللجنة مرفقة بالتقرير الرئيسي.

غرينلاند وجزر فارو

تُعد غرينلاند وجزر فارو، بوصفها أجزاء من مملكة الدانمرك، من الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي.

وقد أعدت أقسام هذا التقرير، المتعلقة بالمجالات التي تتحمل مسؤوليتها غرينلاند وجزر فارو، سلطات غرينلاند وجزر فارو ويمكن الاطلاع عليها في المرفق ألف ١ والمرفق بء ١ على التوالي.

وشارك في إعداد المرفق ألف (ألف ٢) المتعلق بترتيبات الحكم الذاتي لغرينلاند سلطات غرينلاند والسلطات الدانمركية.

الفصل ١: إطار للعمل على تحقيق المساواة

المادة ١: الأسس

المساواة بين الجنسين عنصر محوري من عناصر الديمقراطية في الدانمرك ومبدأ أساسي في السياسات الدانمركية. وهو عنصر يقوم على احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية في جميع مجالات المجتمع - أي في جميع مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية.

وتهدف الدانمرك إلى تأمين المساواة بين الجنسين للنساء والرجال من الناحيتين القانونية والفعالية. ويتمتع النساء والرجال بنفس الحقوق والالتزامات والفرص في جميع

مجالات المجتمع. وورد ذلك بوضوح في المادة ١ من قانون المساواة بين الجنسين في الدانمرك، ونصها كما يلي: "الغرض من هذا القانون هو تعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساواة في الإدماج والمساواة في النفوذ والمساواة في فرص القيام بجميع الوظائف في المجتمع على أساس المساواة في الأوضاع بين المرأة والرجل". والغرض من هذا القانون أيضا هو مكافحة التمييز المباشر وغير المباشر على أساس نوع الجنس والتصدي للتحرش الجنسي.

ويعكس التركيز على الصعيد الوطني في العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين الالتزامات الدولية التي تعهدت بها الدانمرك في ما يتعلق بالتصديق على اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة وغيرها من وثائق الأمم المتحدة، مثل منهاج عمل بيجين.

المادة ٢: الدستور والتشريعات

اعتمدت الدانمرك على مدى السنوات العديدة الماضية عدة قوانين تهدف إلى تمكين المرأة، منها على سبيل المثال ما يلي: حصول المرأة غير المتزوجة التي يزيد عمرها على ٢٥ سنة، منذ عام ١٨٥٧، على المساواة في الحقوق المتعلقة بسن الرشد والميراث. وحصلت المرأة في عام ١٩٠٨ على حق التصويت في الانتخابات البلدية وفي عام ١٩١٥ على حق الاقتراع العام. وحصلت المرأة المتزوجة على حق التصرف الكامل في أجرها منذ عام ١٨٨٠. وحصلت المرأة الدانمركية على كافة الحقوق الجنسية والإنجابية دون أي قيد. وجرى إضفاء الطابع القانوني على وسائل منع الحمل في عام ١٨٨٠. وفي عام ١٩٦٦، تمت إباحة حبوب منع الحمل. وأضيف الطابع القانوني على الإجهاض في عام ١٩٧٣. وأصدرت الدانمرك قوانين تحظر التمييز على أساس نوع الجنس فضلا عن قوانين تعزز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص. وأصدرت الدانمرك في عام ١٩٧٦ قانونا بشأن المساواة في الأجور. وصدر أول قانون بشأن المساواة في المعاملة في سوق العمل في عام ١٩٧٨، في حين صدر أول تشريع بشأن المساواة بين الجنسين خارج سوق العمل في عام ٢٠٠٠. وما زال هذا القانون ساريا ومنطبقا على السلطات العامة وشركات القطاع الخاص على حد سواء.

ونتيجة لذلك، يمكن القول بأن لدينا اليوم مساواة رسمية بين الجميع، إلا في ما يتعلق بالتحديد الإجباري الذي ينطبق في الوقت الحالي على الرجال فقط. ومع ذلك، فقد أتيحت للمرأة إمكانية الالتحاق بالجيش منذ عام ١٩٧٣.

ولكفالة تحقيق المساواة الكاملة بشكل رسمي في المستقبل، ينبغي فحص جميع التشريعات الجديدة لبحث تداعياتها على المساواة بين الجنسين بغية تجنب التمييز المباشر أو غير المباشر على أساس نوع الجنس.

المادة ٣: حقوق الإنسان والحريات الأساسية

يجب أن يتمتع جميع المواطنين من ذكور وإناث بفرص متساوية في الحياة لتحقيق أهدافهم، ولا يجب أن يقف نوع الجنس أو أي عامل آخر عائقاً أمام تحقيق هذا المسعى. وقد كفلت مجموعة من التشريعات القانونية حقوق المرأة في المشاركة المجتمعية وفي اتخاذ قرارها بحرية بشأن حياتها وحقوقها الجنسية والإنجابية. مع ذلك، وعلى الرغم من بذل كثير من الجهد، ما زالت المرأة تواجه تحديات في الحياة، من بينها العنف المنزلي، والاتجار بالأشخاص، وعدم المساواة في الأجر، ونقص تمثيلها في عمليات صنع القرار في الإدارة. أيضاً، بسبب النظرة التقليدية لتوزيع الأدوار بين الجنسين والتوقعات النمطية، ما زالت الفتيات والفتيان والنساء والرجال يلجأون إلى خيارات قائمة على نوع الجنس في ما يتعلق على سبيل المثال بالتعليم والوظائف وفي المنزل على نحو قد يحد من الاستفادة الكاملة من إمكاناتهم.

ولهذا السبب، فإن الحكومة ملتزمة بتشجيع إحراز المزيد من التقدم في المساواة بين الجنسين من أجل تعزيز تحقيق المساواة الفعلية للجميع، وقد شرعت في القيام بمجموعة من الأنشطة التي أسفرت ضمن أمور أخرى، عن النتائج التالية:

حدث انخفاض كبير في عدد ضحايا العنف العائلي من النساء خلال السنوات العشر الماضية، وتغير موقف الرأي العام من العنف العائلي - حيث لم يعد ينظر إليه على أنه مسألة خاصة بل باعتباره من الشواغل العامة (انظر المادة ١٢). علاوة على ذلك، أرسيت بنجاح بنية مؤسسية لدعم ضحايا الاتجار بالبشر وتحديد هوياتهم (انظر المادة ٦).

بات التمتع بخيارات متساوية في الحياة من الحريات الأساسية. ولا ينبغي للرقابة الاجتماعية أو التوزيع التقليدي للأدوار والتصورات المتعلقة بما يمكن للرجال والنساء القيام به أن تفرض قيوداً عليهم. ولهذا السبب، شرعت الحكومة في تنفيذ مجموعة من الأنشطة الرامية إلى تعزيز الخيارات التعليمية القائمة بشكل أقل على أساس نوع الجنس فضلاً عن تنظيم حملات ونقاشات عن القوالب النمطية الجنسانية (انظر المادة ٥).

نظمت الحكومة للمرة الثالثة ما أسمته "حملة الحقوق" التي استهدفت الأقليات من الرجال والنساء نظراً لأن قبول الرجال لمبدأ المساواة بين الجنسين شرط مسبق هام لتحسين

وضع المرأة من حيث المساواة بين الجنسين. وكان الهدف هو اطلاعهم على حقوقهم وإمكاناتهم في ما يتعلق بالعمل والأسرة والاقتصاد والصحة، وبوسع النساء والرجال الاستفادة من المعلومات للتغلب على الحواجز التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين والتي تواجههم في حياتهم، بما في ذلك توقعات أسرهم بشأن الأدوار والقيم. وأظهر تقييم للحملة الثانية أنها زودت النساء المشاركات بمعلومات مفيدة.

حدث تغيير ملحوظ في تقسيم العمل بين المرأة والرجل داخل المنزل على أساس نوع الجنس. وبيّنت دراسات الاستفادة من الوقت أن النساء كن يقضين في عام ١٩٦٤ أربع ساعات أكثر من الرجال يوميا في أداء مهام منزلية، بينما تراجع هذا الفارق في عام ٢٠٠٩ إلى ٤٥ دقيقة، الأمر الذي سمح للمرأة بالمشاركة في سوق العمل بمزيد من الحرية وبدوام كامل.

وتشارك الدانمرك بنصيب كامل في جهود المتابعة الجارية التي يضطلع بها الاتحاد الأوروبي لمنهاج عمل بيجين من خلال اعتماد النتائج التي توصل إليها المجلس. بما في ذلك ما توصل إليه خلال فترات رئاسة الدانمرك للاتحاد الأوروبي؛ والنتائج التي توصل إليها المجلس في عام ٢٠١٢ بشأن المجال الحاسم كاف (المرأة والبيئة) وفي عام ٢٠٠٢ بشأن المجال الحاسم دال (العنف ضد المرأة). وقد أسفرت النتائج في هذا المجال الأخير عن سبعة مؤشرات شكلت حتى الآن مجال بحث لثلاث دراسات استقصائية على الصعيد الوطني لرصد العنف ضد المرأة (كل أربع سنوات) في الدانمرك.

والحكومة على اقتناع بأن المساواة بين الجنسين لا يمكن أن تتحقق من دون إشراك الرجال سواء كشركاء لتمكين المرأة، أو كأطراف فاعلة هامة للقضاء على التمييز القائم على أساس نوع الجنس الذي يمارسه الرجال. ولهذا السبب، بذلت جهود من أجل إنشاء أفرقة وشبكات من الذكور لتحديد الطرق التي يمكن بها إدماج الرجال في العمل.

المساواة بين الجنسين في القطاع العام

منذ عام ٢٠٠٠، ورد في البند ٤ من قانون المساواة بين الجنسين النص على أن "تسعى السلطات العامة، كل في مجال مسؤوليته، إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماجها في كل ما تقوم به من تخطيط وأعمال إدارية". ويبدو من تقارير المساواة بين الجنسين، التي تُعد سلطات الدولة والسلطات المحلية ملزمة بتقديمها إلى وزير المساواة بين الجنسين مرتين سنوياً، أن السلطات قد حققت نتائج. ففي الفترة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١، ازداد عدد الإناث ممن يشغلن مناصب الرؤساء التنفيذيين في مؤسسات الدولة (التي بها أكثر من

٥٠ موظفا). بمقدار ١١ نقطة مئوية (من ١٤ في المائة إلى ٢٥ في المائة)، وفي المناطق بخمس نقاط مئوية (من ١٩ في المائة إلى ٢٤ في المائة)، وفي البلديات بنقطتين مئويتين (من ٢٣ في المائة إلى ٢٥ في المائة).

وفيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخدمات/المبادرات ذات الصلة بالمواطنين، وضعت جميع الوزارات سياسات للمساواة بين الجنسين في نطاق اختصاص كل منها نتيجة لخطة العمل المشتركة بين الوزارات بشأن تعميم المنظور الجنساني للفترة ٢٠٠٧-٢٠١١. ومع ذلك، لا تزال السلطات في الدولة وخاصة على المستوى المحلي تواجه تحديات في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخدمات ذات الصلة بالمواطنين، وقد أطلقت الحكومة استراتيجية جديدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مبادرات السلطات الحكومية في أوائل عام ٢٠١٣. وتحتوي الاستراتيجية على ثلاثة نُهج.

تحسين عمليات تقييم المساواة بين الجنسين؛ اتباع نهج أكثر انتظاماً لتقييم المساواة بين الجنسين في القوانين وغيرها من المبادرات ذات الصلة بالمواطنين في الدولة والبلديات، وتوخي تشكيلة أفضل توازناً بين الجنسين في الشركات/المؤسسات العامة. تحسين التوجيه ونشر المعارف؛ إنشاء موقع جديد محسّن على شبكة الانترنت (يحتوي على الممارسات الجيدة وأدوات تعميم مراعاة المنظور الجنساني)، ووضع توجيه فني بشأن تقييمات المساواة بين الجنسين، وإنشاء شبكة جديدة مشتركة بين الوزارات، وإجراء دراسة استقصائية بشأن أفضل الممارسات في بلدان الشمال الأوروبي. تحسين الرصد؛ تحسين وتبسيط مفهوم إعداد تقارير المساواة بين الجنسين، وجعل التقارير أسهل لكي تستخدمها السلطات كأدوات لرصد وتحسين تدابير المساواة بين الجنسين، وكذلك رصد جهود السلطات لتعيين مزيد من النساء في مناصب الإدارة.

المادة ٤: الهيئات المعنية بالمساواة بين الجنسين والتدابير الخاصة

وزير شؤون المساواة بين الجنسين

ينسق وزير شؤون المساواة بين الجنسين عمل الحكومة في مجال المساواة بين النساء والرجال. وكل وزير في الحكومة مسؤول عن تحقيق المساواة بين الجنسين داخل وزارته، سواء بالنسبة إلى المبادرات الخاصة أو العامة.

وتشمل مهام وزير شؤون المساواة بين الجنسين، في جملة أمور، ما يلي: وضع سياسة الحكومة للمساواة بين الجنسين، والتركيز على مجالات خاصة لاتخاذ الإجراءات، وتنسيق جهود المساواة بين الجنسين في الحكومة، وتنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني،

والقيام بمهام على الصعيد الوطني فيما يتصل بالاتحاد الأوروبي وبلدان الشمال الأوروبي والأمم المتحدة ومجلس أوروبا، وتأدية مهام على الصعيد الدولي فيما يتصل ببلدان الشمال الأوروبي والاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة، وإعداد تقرير سنوي ومنظور وخطة عمل في مجال المساواة بين الجنسين لتقديمها إلى البرلمان الدانمركي، وجمع التقارير عن المساواة بين الجنسين من مؤسسات الدولة ومن البلديات، وعرض وجهات النظر بشأن المساواة بين الجنسين على اللجان ذات الصلة؛ وإعمال قانون المساواة بين الجنسين ورصد التشكيلة الجنسانية في المجالس ومجالس الإدارات واللجان، وتقديم المساعدة المتعلقة بأعمال الأمانة إلى الأفرقة القائمة المشتركة بين الوزارات، وما إلى ذلك.

وزارة شؤون المساواة بين الجنسين

تؤدي وزارة شؤون المساواة بين الجنسين وظيفة الأمانة لوزير شؤون المساواة بين الجنسين وتقدم تلك الخدمة إلى الوزير في مختلف المهام المذكورة أعلاه. ويوجد بالوزارة ١٦ موظفا. أما التمويل اللازم لتشغيل إدارة المساواة بين الجنسين فيخضع في قانون المالية والاعتمادات. وفي عام ٢٠١٢، خُصص لإدارة شؤون المساواة بين الجنسين ما مجموعه ١٤ مليون كرونة دانمركية. وعلاوة على ذلك، فإن إدارة شؤون المساواة بين الجنسين تدير الأموال المخصصة لخطة العمل لمكافحة الاتجار بالنساء للفترة ٢٠١١-٢٠١٤ (٨٥,٦ مليون كرونة دانمركية)، وأموال خطة العمل لمكافحة العنف في العلاقات الحميمة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٢ (٣٥ مليون كرونة دانمركية)، إلى جانب مبلغ ٨ ملايين كرونة دانمركية مخصص لتعزيز المساواة بين النساء والرجال ذوي الأصول العرقية غير الدانمركية، ويغطي الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣. وفي الآونة الأخيرة، تم تخصيص مبلغ آخر قدره ٢٠ مليون كرونة دانمركية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣ لدعم المشاريع المحلية التي تعزز المساواة بين الجنسين.

مجلس المساواة في المعاملة

يتعامل مجلس المساواة في المعاملة مع الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الجنس، أو العرق، أو اللون، أو الدين أو المعتقد، أو الرأي السياسي، أو التوجه الجنسي، أو العمر، أو الإعاقة، أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإثني. ويستند اختصاص المجلس إلى القانون رقم ٣٨٧ المؤرخ ٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٨ بشأن مجلس المساواة في المعاملة. ويُصدر المجلس القرارات على أساس هذا التشريع. ويمكن لأي مواطن تقديم شكوى إلى مجلس المساواة في المعاملة. والقرارات التي يتخذها المجلس نهائية وملزمة لكل من الطرفين. وفي بعض الحالات، يجوز للمجلس أن يقرر أن للشاكي الحق في التعويض (على سبيل المثال في حالة الفصل

غير المبرر). ويستند مجلس المساواة في المعاملة في قراراته على المعلومات المكتوبة الواردة من الشاكي والمدعى عليه (الشخص/الحدث المشكو بشأنه) والأمانة. وينشر المجلس قراراته بعد حذف الأسماء منها.

ويتألف المجلس من ثلاثة قضاة يشكلون الرئاسة وتسعة أعضاء لديهم درجات علمية في القانون. ويعين وزير العمل جميع أعضاء المجلس. وتتوافر لدى جميع الأعضاء المعارف المتخصصة بشأن لوائح سوق العمل، والتمييز.

المعهد الدانمركي لحقوق الإنسان

عين البرلمان الدانمركي مؤخرًا المعهد الدانمركي لحقوق الإنسان بوصفه الهيئة المعنية بالمساواة فيما يتعلق بالشؤون الجنسانية. ويعني هذا أن المعهد الدانمركي لحقوق الإنسان صار مكلفًا منذ الآن بتعزيز المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل وتقييمها ورصدها ودعمها، دون تمييز على أساس نوع الجنس. ويمكن لأي شخص يعتقد أنه تعرض لتمييز بسبب نوع جنسه الاتصال بالمعهد الدانمركي لحقوق الإنسان لكي يحصل على التوجيه والمساعدة.

وقد تقرر أن يشمل اختصاص المعهد الدانمركي لحقوق الإنسان المساواة في المعاملة فيما يتعلق بنوع الجنس بموجب قانون تأسيسي جديد - وهو تعديل القانون المنظم لإنشاء المركز الدانمركي للدراسات الدولية وحقوق الإنسان. وينص القانون على أن: "يُضطلع المعهد الدانمركي لحقوق الإنسان بتعزيز المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل وتقييمها ورصدها دون تمييز على أساس نوع الجنس، بما في ذلك تقديم المساعدة لضحايا التمييز من أجل التعامل مع شكاواهم، مع إيلاء الاعتبار الواجب لحقوق الضحايا، والجمعيات، والمنظمات والكيانات القانونية الأخرى، وإجراء تحليلات مستقلة عن التمييز، ونشر التقارير، وتقديم التوصيات بشأن القضايا المتعلقة بالتمييز".

مركز الدانمرك للمعلومات عن المرأة والشؤون الجنسانية

المركز الدانمركي للمعلومات عن المرأة والنوع الجنساني هو مركز للمعلومات والوثائق والثقافة على الصعيد الوطني، يتولى نشر نتائج الدراسات الجنسانية على نطاق واسع لعامة الجمهور. وينشر المركز المعارف عن مغزى الفروق بين الجنسين ويسعى إلى إبراز معارف المرأة وخبراتها وتجاربها. ويتمثل جوهر عمل المركز في المكتبة التي اكتسبت مكانة مكتبة بحثية. وعلاوة على ذلك، أنشأ المركز قاعدة بيانات عن الخبراء تتضمن السير الذاتية لأكثر من ١٠٠ ١ خبيرة. وقاعدة البيانات هذه هي أداة للعثور على نساء ذوات مؤهلات عالية في كل مجالات المعرفة في المجتمع.

المنظمات غير الحكومية

لدى الدانمرك تاريخ طويل من المشاركة الفعالة للمنظمات غير الحكومية في الأعمال الرامية إلى تعزيز المساواة بين المرأة والرجل - وخاصة جمعية المرأة الدانمركية والمجلس النسائي في الدانمرك. ويشكل المجلس منظمة شاملة لـ ٤٦ من الجمعيات والمنظمات النسائية التي يبلغ مجموع عدد أعضائها أكثر من مليون عضو؛ وهي تسعى جاهدة لضمان حقوق المرأة ونفوذها في كل مكان في المجتمع.

والوظيفة الأساسية للمنظمات غير الحكومية المذكورة أعلاه هي أن تكون رقيباً على المبادرات والسياسات العامة، إلى جانب المشاركة بنشاط في النقاش العام من أجل تعزيز المساواة بين المرأة والرجل، وهو ما ينطوي أيضاً على نشر المعرفة بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وغالباً ما تكون المنظمات غير الحكومية والخبراء أطرافاً في التشاور بشأن المبادرات الجديدة التي تضعها الحكومة، مثل مقترحات القوانين الجديدة، وخطط العمل، وما إلى ذلك. وعموماً، فإن الشمول والتعاون بين المنظمات غير الحكومية والحكومة يحظى بتقدير كبير ويعتبر هاماً جداً.

المادة ٥: الأولويات. القولية النمطية لأدوار الجنسين ومشاركتهم

وضعت الحكومة ترتيب الأولويات لمجموعة من القضايا، من بينها العنف الأسري، والاتجار بالبشر، والرقابة الاجتماعية، ومشاركة المرأة في الإدارة، والرجال والمساواة بين الجنسين، والنساء والرجال المهاجرين، والشباب والمساواة بين الجنسين، والفصل بين الجنسين في سوق العمل والفجوة في الأجور بينهما (يمكن الاطلاع على خطط العمل السنوية والأولويات والأنشطة الملموسة في الموقع التالي: <http://miliki.dk/english>).

وفي السنوات الأخيرة، تم التركيز على نحو متزايد على مسألة تقرير النساء والشباب لخياراتهم التعليمية القائمة على نوع الجنس. وهذه الخيارات جزء من نمط ما زال تقليدياً يتمثل في التوقعات المبنية على أساس النوع الاجتماعي وأدوار كل من الجنسين. وتدرّك الحكومة أهمية التغلب على هذه الأنماط وبالتالي تمكين كل فرد من تقرير خياراته بنفسه على أساس كفاءاته وليس على أساس نوع الجنس، من أجل أن تتمكن المرأة من المشاركة الكاملة في جميع مجالات المجتمع.

وقد تم إطلاق مبادرات مختلفة - ويمكن الاطلاع أدناه على بعض أمثلة المشاريع.

ففي عام ٢٠١١، جرى تنفيذ مشروع تجريبي بعنوان ”زيادة عدد الفتيات في مجالات العلوم الطبيعية والتكنولوجيا“. وخلص تقييم خارجي للمشروع التجريبي إلى أن المشروع نجح في جذب اهتمام الفتيات، إذ أجابت نسبة ٧٨ في المائة من الفتيات بأن المشروع قد غير بشكل إيجابي وجهة نظرهن بشأن السعي إلى مسار وظيفي في المجالات التقنية أو العلوم الطبيعية.

وفي عام ٢٠١٢، تم إطلاق عشرة مشاريع مختلفة في مجال المساواة بين الجنسين في نظام التعليم. وترمي هذه المشاريع إلى المساهمة في الحد من خيار الفصل بين الجنسين إلى حد كبير فيما يخص التعليم، والمساهمة بالمعارف بشأن كيفية الإبقاء على مزيد من البنين في النظام التعليمي.

وفي إطار الرئاسة الدائرية لمجلس الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٢، تم التركيز بشكل خاص على المشكلة المتعلقة بالخيارات التعليمية المتسمة بالفصل بين الجنسين وزيادة تسرب البنين من النظام التعليمي. وجرى عرض القضية على مستوى المجلس، واعتماد الاستنتاج الذي توصل إليه المجلس. واجتمع أيضا خبراء من مختلف الدول الأوروبية في كوبنهاغن في ١٦ أيار/مايو ٢٠١٢ في حلقة دراسية نظمتها واستضافها الرئاسة الدائرية لمجلس الاتحاد الأوروبي. وقُدمت في مجلس الاتحاد الأوروبي ورقة تتضمن ملخصا للتوصيات، ويمكن الاطلاع عليها في الموقع التالي: [http://miliki.dk/ligestilling/nyheder/nyhed-om-ligestilling/artikel/anbefalinger-om-det-koensopdelte-uddannelsesvalg/](http://miliki.dk/ligestilling/nyheder/nyhed-om-ligestilling/artikel/anbefalinger-om-det-koensopdelte-uddannelsesvalg).

وفي عام ٢٠١١، أُطلق موقع الإنترنت ”المستقبل لكم (the future is yours.dk)“ في إطار حملة تركز على التغلب على الخيار التعليمي الذي يتسم بالفصل بين الجنسين. ويستهدف الموقع طلاب المدارس الابتدائية الذين هم على وشك تقرير خياراتهم الأولى عن تعليمهم ومهنتهم في المستقبل. ويستخدم الموقع نماذج تلعب دور القدوة، ويعرض شبان وشابات ممن اتخذوا جميعا خيارا تعليميا غير تقليدي وهم راضون عنه. ويمكن الاطلاع على هذا الموقع الشبكي في: www.fremtidenerdin.dk.

وفي عام ٢٠١١، تم إطلاق موقع ”تغيير المهن (change job.dk)“ في إطار حملة تركز على التغلب على الفصل بين الجنسين في سوق العمل. ويحتوي الموقع على توصيات وأدوات للممارسين ومتخذي القرارات بشأن كيفية التغلب على الفصل بين الجنسين في سوق العمل، بما في ذلك كيفية إعادة التوظيف واستقدام الرجال العاطلين عن العمل إلى المجالات التي تسيطر عليها الإناث تقليديا. ويمكن الاطلاع على هذا الموقع الشبكي في: www.skiftjob.dk.

المادة ٦: قضايا خاصة. البغاء والاتجار بالبشر ومدونة قواعد السلوك

البغاء

للاطلاع على وصف عام لمسألة البغاء، يرجى الرجوع إلى التقرير الدوري السابع للدانمرك.

وعلى النحو المذكور في التقرير الدوري السابع، أنشئ مركز الاختصاص المعني بمكافحة البغاء في عام ٢٠٠٥ كجزء من خطة عمل الحكومة المعنونة "نحو حياة جديدة" التي تضع نهجا شاملا للتصدي لمسألة البغاء. وفي عام ٢٠١١، أدرجت الجهود التي يبذلها مركز الاختصاص المعني بمكافحة البغاء في دليل القانون المتعلق بالخدمات الاجتماعية الذي ينظم الأنشطة المضطلع بها في إطار العمل الاجتماعي في الدانمرك. ولا تزال الجهود المبذولة في مجال البغاء تدرج في إطار أحد أنواع الإجراءات الخمسة التالية: (١) تقديم الدعم الاجتماعي والرعاية الصحية للأشخاص الذين يمارسون البغاء، (٢) إنتاج المعارف، (٣) تطوير الأساليب المتبعة في العمل الاجتماعي، (٤) تقديم المشورة للبلديات وتوجيهها، (٥) تقديم التدريب أثناء العمل للمهنيين العاملين مع الشباب من الفئات الضعيفة.

مشروع "ترك البغاء" في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٥

"ترك البغاء" مشروع مدته أربع سنوات يتوقع أن ينفذ في أكبر أربع بلديات في الدانمرك. ويشكل المشروع الجهود الأولى التي بُذلت من أجل وضع استراتيجية شاملة لدعم الأشخاص في محاولتهم ترك البغاء. وهو يستند إلى المعارف القائمة، ويجري قياس الآثار المترتبة على المشروع بصورة منهجية.

وعلى مستوى البلديات، يهدف المشروع إلى ما يلي: '١' دعم الأشخاص الراغبين في ترك البغاء كي يحققوا الاستقرار من دون ممارسة البغاء، '٢' دعم الأشخاص الذين يتسمون بالضعف بشكل خاص ممن يمارسون البغاء من أجل تحسين أحوالهم المعيشية الراهنة. ويجب أن تشارك الفئة المستهدفة في "التدخل في التوقيت الحاسم". والتدخل في التوقيت الحاسم هو عبارة عن مسعى مكثف وفقا لاحتياجات الأفراد وشامل ومتعدد التخصصات لدعم الأشخاص الذين يمارسون البغاء. وينقسم الدعم المقدم إلى مراحل تركز على العلاج فضلا عن الأنشطة الاجتماعية والمتصلة بالعمالة، بما في ذلك الحصول على السكن اللائق، وتقديم الدعم الاجتماعي والعلاج للأفراد، فضلا عن تحقيق استقرارهم المالي وتقديم المشورة لهم بشأن التعامل مع الديون وما إلى ذلك.

ويخصّص لكل مستعمل من مستعملي التدخل في التوقيت الحاسم موظف يتولى إدارة حالته الفردية ويقدم له الدعم في جميع مراحل العملية.

وقد خصص مبلغ ٤٦ مليون كرونة دانمركية للمشروع.

مُجمّع الخدمات والمساعدة النفسية

فيما يتعلق بطلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن إنشاء برامج للدعم وبرامج للتأهيل الاجتماعي في عام ٢٠٠٧، أُحيلت ٢٦ امرأة إلى أخصائيين نفسيين. وفي عام ٢٠١٢، أُحيلت ٣٧ امرأة إلى أخصائيين نفسيين لما مجموعه ١١ ساعة لكل منهن (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى التقرير الدوري السابع للدانمرك).

بيانات غير متاحة عن البغاء مفصلة حسب نوع الجنس

للاطلاع على وصف تفصيلي لمختلف أنواع البغاء في الدانمرك، يرجى الرجوع إلى التقرير الدوري السابع للدانمرك.

وفي عام ٢٠١١، أجرى المركز الوطني للبحوث في مجال الرفاه دراسة استقصائية فيما يتعلق بالبغاء في الدانمرك. وتتضمن الدراسة الاستقصائية، في جملة أمور، تقديرات لعدد الأشخاص الذين يمارسون البغاء.

- ٦٣٣ ١ شخصا كانوا يمارسون البغاء في محلات التدليك
- ٥٩٥ شخصا من أصول أجنبية كانوا يمارسون بغاء الشوارع
- ٩٠٣ من النساء كنّ يمارسن بغاء خدمات المرافقة

ولم يتسن تقديم تقديرات معقولة فيما يتعلق بجميع المجموعات الفرعية. وبما أن طريقة الحساب قد تغيرت منذ صدور التقرير الماضي، فلا يمكن مقارنة هذه الأرقام بتقديرات السنوات السابقة.

مدونة قواعد السلوك

في أوائل عام ٢٠٠٤، نفّذت قيادة الدفاع الدانمركية مدونة لقواعد السلوك. وهدف هذه المدونة هو توجيه الأفراد الذين يشاركون في عمليات دولية بشأن ما يتوقع منهم أن يلتزموا به من سلوك وما ينبغي أن يظهروه من احترام للقواعد الخاصة والعادات في البلدان التي يتواجدون فيها. ومدونة قواعد السلوك هذه سارية أثناء قيام الأفراد بواجباتهم الرسمية وكذلك، وبصورة خاصة، عندما يكونون في إجازة. ويرد في مدونة السلوك أن الاتصال

الجنسي بالبلغايا غير مستصوب أو غير مسموح به (رهنًا بالتشريع الساري في البلد المعني). وعلاوة على ذلك، يجري إعلام الأفراد بأن الاتصال الجنسي بالبلغايا يساهم في إيجاد أو استمرار أوضاع كثيرًا ما يتعذر الدفاع عنها لكونها محففة تمامًا في حق البغايا. ويحدث ذلك بغض النظر عما إذا كانت التشريعات في البلد المعني تسمح بالاتصال الجنسي بالبلغايا أو تحظره. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التعامل الخاص - بما في ذلك الاتصال الجنسي - الذي يحدث في منطقة العمليات مع أشخاص من المجتمع المحلي محظور. وفي الأحوال العادية، يؤدي انتهاك هذه القاعدة إلى الإعادة إلى الوطن.

الاتجار بالأشخاص

بالنسبة للحكومة الدانمركية، يشكل الاتجار بالنساء والفتيات مجال اهتمام ذا أولوية عالية. وتتبع الحكومة نهجًا شاملاً إزاء الاتجار بالبشر يركز عموماً على المكافحة في الدانمرك وعلى الصعيد الدولي، وعلى تحديد هوية الضحايا وحمايتهم، ومقاضاة المتجرين بالبشر ومعاقبتهم.

وفي عام ٢٠١٠، أجري تقييم خارجي لخطة العمل الوطنية الثانية (٢٠٠٧-٢٠١٠). وخلص التقييم إلى أن تقدماً كبيراً قد أحرز في تصدي الدانمرك بشكل عام للاتجار بالبشر منذ عام ٢٠٠٧. وقد تم تطوير نظام مؤسسي فعال، ونفذ عدد كبير من الأنشطة. وعموماً، يشير التقييم إلى أن تنفيذ خطة العمل اتسم بإسهام مشترك ومنسق ومكرس من جانب العديد من الجهات الفاعلة، بما في ذلك المنظمات الاجتماعية والشرطة، وقد أضحت مختلف الجهات الفاعلة اليوم على علم بالأدوار والمسؤوليات التي تضطلع بها الجهات الأخرى، كما أضحت ملزمة بمؤشرات الاتجار بالبشر. وبالتعاون مع الفريق العامل المشترك بين الوزارات والأفرقة المرجعية الإقليمية، يساهم مركز مكافحة الاتجار بالبشر في التنسيق الفعال وفي نشر المعارف وتمكين المنظمات المساهمة.

واستناداً إلى التقييم، شرع في تنفيذ خطة العمل الوطنية الثالثة لمكافحة الاتجار بالبشر في حزيران/يونيه ٢٠١١ (٢٠١١-٢٠١٤). وتكفل خطة العمل زيادة تطوير عملية تحديد هوية الضحايا، ولا سيما ضمن مجموعة النساء الأجنيات اللاتي يمارسن البغاء.

وكجزء من أعمال التوعية، أقيمت مراكز للاجتماع مع العيادات الصحية في ثلاث جهات مختلفة من الدانمرك. وتتمثل خطوة هامة أخرى في المبادئ التوجيهية للمقاضاة التي بدأت في حزيران/يونيه ٢٠١٢ فيما يتعلق بالحالات التي يمكن فيها سحب التهم الموجهة

لضحايا الاتجار بالبشر عندما تكون الانتهاكات مرتبطة بكون الأشخاص المعنيين من ضحايا الاتجار بالبشر، ومثال ذلك تزوير الوثائق فيما يتصل بأوراق الدخول.

وفي عام ٢٠٠٩، أظهرت دراسة استقصائية أن نسبة ٨٢ في المائة من السكان على علم بظاهرة الاتجار بالنساء إلى الدانمرك، وأبدى ٦٦ في المائة منهم استعدادهم للاتصال بالشرطة إذا ما ارتابوا في وقوع الاتجار بالبشر. وفي عام ٢٠١١، نُظِّمَت حملة للتصدي للشباب (من ١٨ إلى ٢٥ سنة من العمر) من بين مشتري الخدمات الجنسية والمشتريين المحتملين لتلك الخدمات. والحملة التي يُطلق عليها اسم "Ud med bagmændene" (وداعا للمتجربين بالبشر) نُفِذَت عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي وشبكة الإنترنت والأنشطة ذات الصلة بالصحافة.

وتعكف الحكومة حاليا على إجراء مسح للطلب على البغاء في الدانمرك، مع التركيز بوجه خاص على الاتجار بالبشر. وسيصدر هذا المسح بصيغته النهائية خلال ربيع عام ٢٠١٣، واستنادا إلى النتائج سيُشرع في أنشطة حملة جديدة للحد من هذا الطلب.

وفي آذار/مارس ٢٠١٢، رفعت العقوبة القصوى للاتجار بالبشر المنصوص عليها في القانون الجنائي الدانمركي في الحكم الخاص بالاتجار بالبشر (المادة ٢٦٢ ألف) من ٨ إلى ١٠ سنوات سجنًا، وتم توسيع نطاق تعريف الاتجار بالبشر ليشمل الاتجار بالبشر لأغراض ارتكاب الجرائم الصغيرة.

التشريعات

مهلة للتفكير

على نحو ما ورد في التقرير الدوري السابع للدانمرك بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يبدو من المادة ٣٣ (١٤) من قانون الأجانب الدانمركي أن مهلة للتعافي والتفكير مدتها ٣٠ يوما تُمنح للضحايا المفترضين للاتجار بالبشر الذين ليس لديهم إذن بالإقامة في الدانمرك، وبالتالي يتعين عليهم مغادرتها. ويمكن تمديد مهلة التفكير لتصل إلى مائة يوم في المجموع إذا ما سوغت أسباب خاصة ذلك، أو إذا ما قبل الأجنبي عرضا بالتحضير للعودة والتعاون مع الجهود المبذولة في التخطيط لذلك.

وفي إطار اتفاق الحكومة مع حزب الوحدة الدانمركي على مشروع قانون المالية لعام ٢٠١٣، تم الاتفاق على تمديد مهلة المائة يوم إلى ١٢٠ يوما في المجموع. والغرض من هذا التمديد هو تحسين عملية التخطيط لعودة الضحية إلى بلد المنشأ. وفي ٣٠ كانون الثاني/

يناير ٢٠١٣، عرض على البرلمان الدانمركي مشروع قانون من شأنه أن يؤدي إلى جملة أمور منها تنفيذ هذا الاتفاق.

قواعد خاصة بشأن الطرد

بصفة عامة، يترتب على الإقامة غير القانونية في الدانمرك الطرد وحظر الدخول إلى الدانمرك لفترة معينة من الزمن. وفي كثير من الأحيان، فإن ضحايا الاتجار في الدانمرك الذين يتم التعرف عليهم يكونون مقيمين بصورة غير قانونية. والتفتاً إلى مثل هذه الحالات، يبدو من المادة ٢٦ من قانون الأجانب الدانمركي أنه ينبغي إيلاء اهتمام خاص لما إذا كانت الظروف التي تسفر عادة عن الطرد متصلة بكون الشخص ضحية للاتجار بالأشخاص، وما إذا كان ذلك يسوغ العدول عن الطرد.

تصريح الإقامة

على نحو ما ورد في التقرير الدوري السابع للدانمرك، لا يجوز منح تصريح بالإقامة عندما يقتصر تبرير ذلك على أن الشخص الأجنبي كان عرضة للاتجار بالأشخاص وفقاً لقانون الأجانب الدانمركي. وبالتالي، فإن أي أجنبي يكون ضحية للاتجار ويكون معرضاً لخطر الاضطهاد في بلده الأصلي يجوز أن يُمنح حق اللجوء، إذا كان الأجنبي يندرج في إطار أحكام الاتفاقية المتعلقة بمركز اللاجئين (٢٨ تموز/تموز/يوليه ١٩٥١) (انظر المادة ٧ (١) (المركز الممنوح بموجب الاتفاقية) من قانون الأجانب الدانمركي)، أو إذا كان الأجنبي معرضاً لخطر عقوبة الإعدام أو التعذيب أو المعاملة اللاإنسانية أو المهينة أو العقاب في حالة العودة إلى بلد المنشأ (انظر المادة ٧ (٢) (مركز المشمول بالحماية) من قانون الأجانب).

ويجوز منح تصريح الإقامة لأسباب إنسانية، إذا كان ذلك مبرراً باعتبارات إنسانية، كأن يعاني الشخص المعني من مرض بدني أو نفسي خطير. ويجوز أيضاً منح تصريح الإقامة إذا ما سوغت أسباب استثنائية ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، يجوز منح تصاريح إقامة مؤقتة لضحايا الاتجار من الأجانب، إذا استدعت تحقيقات جنائية أو دعاوى قضائية بقاء هؤلاء الأشخاص في الدانمرك. وينطوي أيضاً مشروع القانون المذكور أعلاه، الذي طُرح في ٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، على حكم مستقل بهذا الشأن في قانون الأجانب من أجل توضيح القواعد السارية.

وبالإشارة إلى الملاحظة الختامية رقم ٣٣ للجنة، تلاحظ الوزارة أن طلبات اللجوء فيما يتعلق بالاعتداء أو العنف الجنسي سيجري تقييمها في ضوء المادة ٧ من قانون الأجانب الدانمركي (انظر أعلاه)، شأنها في ذلك شأن أي طلب آخر للجوء. ويعد تعرض

أي شخص أجنبي للاعتداء أو العنف الجنساني على نحو يستدعي الحماية وفقاً لهذا الحكم جزءاً لا يتجزأ من تقييم طلب اللجوء. ويتوقف مدى الحاجة إلى توفير الحماية في الحالات الفردية على الأحوال والظروف الخاصة بهذه الحالات، ويجري تقييم طلب اللجوء بصورة ملموسة وفردية انطلاقاً من هذه الخلفية.

المساعدة على العودة الطوعية

يقدم عرض بالعودة المهياً لها لمن يفترض أنهم من ضحايا الاتجار بالبشر الذين يتعين عليهم مغادرة الدانمرك، إذ لا يستوفون شروط تصريح الإقامة أو لم يطلبوا تصريحاً من هذا القبيل. ويهدف العرض إلى تمكينهم من تحقيق انطلاقة جديدة لدى عودتهم إلى بلدهم الأصلي. وهذا العرض مرتبط بمهلة التفكير الممددة المذكورة أعلاه، وسوف يشمل أنشطة يقومون بها أثناء مقامهم بالدانمرك وأنشطة يقومون بها في بلدانهم الأصلية.

وقد دأبت السلطات الدانمركية منذ عام ٢٠٠٨ على الاشتراك مع المنظمة الدولية للهجرة في مساعدة المهاجرين من الفئات الضعيفة في عودتهم الطوعية. وللحصول على مزيد من المعلومات عن الاتفاق مع المنظمة الدولية للهجرة، يرجى الرجوع إلى التقرير الدوري السابع للدانمرك. وفي إطار هذا المشروع، تقوم المنظمة الدولية للهجرة، حيثما أمكن، برصد عملية إعادة إدماج ضحايا الاتجار بالبشر. ولأغراض تحليل نقاط القوة والضعف في برنامج العودة، نشرت وزارة العدل الدانمركية تقييماً للبرنامج في خريف عام ٢٠١٢. ومن بين نتائج هذا التقييم أن مهلة إعادة الإدماج التي تتاح لضحايا الاتجار بالبشر سيحري تمديدتها من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر منذ بداية عام ٢٠١٣. وتظل مهلة إعادة الإدماج المخصصة للأطفال على حالها (وهي تصل إلى ستة أشهر).

الفصل ٢: الحياة العامة

المادة ٧: الحقوق والمشاركة السياسية

المرأة في الحياة السياسية

في الدانمرك، تتمتع المرأة والرجل بنفس الحقوق السياسية (للحصول على مزيد من المعلومات عن النظام الانتخابي بالدانمرك انظر التقرير الدوري السابع). فبعد الانتخابات العامة التي تم إجراؤها عام ٢٠١١، بلغت نسبة النساء في البرلمان الوطني ٣٩ في المائة (٦٨ مقعداً من بين ١٧٥ مقعداً). والنساء يرأسن الأحزاب الثلاثة في الحكومة ويوجد ١١ وزيرة (٤٨ في المائة) من بين جميع الوزراء البالغ عددهم ٢٣. وفي انتخابات الإدارة

المحلية التي أجريت عام ٢٠٠٩، أصبحت نسبة النساء في المجالس البلدية تقدر بـ ٣٢ في المائة (من رقم ثابت يبلغ نسبة ٢٧ في المائة في أواسط الثمانينات) وارتفع عدد رئيسات البلديات من ٨ إلى ١٢ من بين ٩٨ رئيس بلدية. وفي مجالس المقاطعات، كان عدد النساء يبلغ نسبة ٣٥ في المائة بعد انتخابات عام ٢٠٠٩. وفي انتخابات البرلمان الأوروبي التي أجريت عام ٢٠٠٩، بلغت نسبة النساء ٤٦ في المائة من بين ١٣ دافركيا منتخبا (٣٧,٥ في المائة في عام ٢٠٠٤).

تمثيل النساء في اللجان بأنواعها والمجالس وما إلى ذلك في سلطات المقاطعات والسلطات المحلية

على النحو المبين في التقرير الدوري السابع، ينص البنود ٨ و ٩ من قانون المساواة بين الجنسين على وجوب أن تتألف اللجان بأنواعها وغيرها من الهيئات المماثلة التي يُنشئها وزير من عدد متساو من النساء والرجال. وكانت نسبة النساء في اللجان المنشأة حديثا في القطاع الحكومي المبلغ عنها ٤٤ في المائة في عام ٢٠٠٩، وفي عام ٢٠١٠ كانت النسبة ٣٩ في المائة، وفي عام ٢٠١١ كانت ٤٢ في المائة.

وعلى النحو المبين في التقرير الدوري السابع أيضا، وفقا للبند ١٠-أ من قانون المساواة بين الجنسين، يتعين على البلديات والمقاطعات أن تقترح عددا متساويا من الرجال والنساء للمجالس والهيئات واللجان وما إلى ذلك. وفيما يلي نسبة النساء (بالنسبة المئوية) في اللجان والمجالس وما إلى ذلك منذ عام ٢٠٠٧.

| | ٢٠١١ | ٢٠٠٩ | ٢٠٠٧ |
|-----------|------|------|------|
| البلديات | ٣٤٪ | ٣٠٪ | ٣٤٪ |
| المقاطعات | ٤٥٪ | ٤٤٪ | ٢٨٪ |

المصدر: تقارير المساواة بين الجنسين نصف السنوية المقدمة من البلديات والمقاطعات.

المرأة في الإدارة وفي المجالس

تلتزم الحكومة بتعيين المزيد من النساء في الإدارة ما دامت المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف العليا في الشركات ومجالس إدارة الشركات في القطاعين العام والخاص. ولا تتجاوز نسبة الإناث من كبار الموظفين التنفيذيين في الشركات الخاصة ٦,٥ في المائة وبلغت نسبة النساء في مجالس إدارة الشركات في أكبر شركات المساهمة العامة أقل بقليل من ١٢ في المائة. وخلال السنوات العشر الماضية، كانت الجهود المبذولة لتحسين إمكانية

حصول المرأة على مناصب في الإدارة ومجالس إدارة الشركات تركز على عدد من المبادرات الطوعية.

وأطلقت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين بالتعاون مع اتحاد الصناعات الدانمركية خطة "ثلاثة طواقم من السفراء لإدخال مزيد من النساء في الإدارات (٢٠٠٧-٢٠١١)". وتتألف طواقم السفراء من كبار الإداريين التنفيذيين من كبريات الشركات الدانمركية الشهيرة. وأظهر تقييمان أجريا في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ لميثاق إدخال مزيد من النساء في الإدارات ٢٠٠٨ - كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ أن بعض الشركات تعمل بجدية بالغة من حيث وضع السياسات وتحديد الأهداف والغايات من حيث عدد النساء اللاتي يتعين إدخالهن في الإدارات. وتهدف عملية سلسلة ردود الفعل ٢٠١٠ - كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى إدخال مزيد من النساء في مجالس إدارة أكبر شركات المساهمة العامة في الدانمرك. وقد وقعت ٥٥ شركة رائدة على عملية سلسلة ردود الفعل. وأظهرت الأرقام في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ أن ٣٤ في المائة من هذه الشركات قد شهدت زيادة في عدد النساء الأعضاء في مجالس إدارتها. وقدمت اللجنة الدانمركية لإدارة الشركات توصيات بشأن التنوع في مجالس إدارة الشركات يتصل أيضا بالمساواة الجنسانية.

التشريعات الجديدة المتعلقة بالمرأة في مجالس إدارة الشركات والمناصب الإدارية

أثر النهج الطوعي في التنمية في الدانمرك بشكل إيجابي، ولكن لا يزال هناك مجال للتحسين، ونتيجة لذلك، أقر البرلمان في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ مشروع قانون الحكومة المتعلق بإدخال مزيد من النساء في مجالس إدارة الشركات وفي المناصب الإدارية. ويتألف النموذج من أربعة عناصر تستهدف كلا من شركات القطاع الخاص وشركات القطاع العام: (١) يلزم أن تحدد كبرى الشركات البالغ عددها ١٠٠ ١ شركة أو نحو ذلك الرقم المستهدف لنسبة نوع الجنس الناقص التمثيل في الهيئات الإدارية العليا (مجلس الإدارة أو ما شابه ذلك). (٢) يجب أن تتوخى كبرى الشركات البالغ عددها ١٠٠ ١ شركة أو نحو ذلك سياسة ترمي إلى زيادة نسبة نوع الجنس الناقص التمثيل في المستويات الإدارية في الشركات بشكل عام. (٣) يجب أن تقدم الشركات تقارير عن حالة تنفيذ الهدف المحدد في التقرير السنوي، بما في ذلك سبب عدم تحقيق الشركات للرقم المستهدف المحدد، في حالة عدم تحقيقها الرقم. وعلاوة على ذلك، يجب أن توضح الشركات السياسة في التقرير السنوي، والكيفية التي تنفذ وفقها هذه السياسة وما تم إنجازه. وإذا أخلت الشركات بذلك، يمكن أن تفرض عليها غرامة. (٤) يجب على الشركات التي تملكها الدولة، بصرف النظر عن حجمها، أن تحدد أهدافا وتعد سياسة لزيادة نسبة المرأة في الإدارة. وتُشجع السلطات المحلية

وسلطات المقاطعات على إعداد مبادئ توجيهية مشتركة عن الكيفية التي يمكن بها زيادة نصيب المرأة في الإدارة على صعيد المقاطعات أو على الصعيد المحلي.

المرأة في القوات المسلحة

منذ عام ٢٠٠٦، دعت الشابات في سن الثامنة عشرة إلى المشاركة في يوم القوات المسلحة إلى جانب الشبان من نفس الفئة العمرية (للحصول على مزيد من المعلومات انظر التقرير الدوري السابع). وقد أثبتت المبادرة أنها وسيلة ناجحة لتحسين تجنيد النساء لأداء الخدمة العسكرية. ومن بين ١١٩ ٦ مجندا وقّعت ٤١٩ امرأة أوراق التجنيد في عام ٢٠٠٧، وهذا يمثل زيادة بنسبة ١٠٠ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٦. وبالمثل، نشهد زيادة كبيرة من النساء اللاتي يوقّعن أوراق التجنيد في عام ٢٠١٢ حيث وقّعت ٨٧٩ امرأة من أصل ٩٠١ ٤ امرأة. وتم التركيز على تجنيد النساء واستبقائهن في القوات المسلحة بإصدار سياسة وزارة الدفاع لتحقيق التنوع في نيسان/أبريل ٢٠١١ التي تحدد عددا من المبادرات الرامية إلى استبقاء النساء في القوات المسلحة، بما في ذلك التوعية على المستويات الإدارية، ووضع خطط العمل والتحليلات المتعلقة بإمكانية اختيار حياة عملية مختلفة. ومن المتوقع أن تعزز هذه المبادرات تجنيد النساء واستبقائهن في القوات المسلحة.

المادة ٨: تمثيل الحكومة. السفيرات

للمرأة مثل ما للرجل من حق وفرصة لتمثيل الحكومة الدانمركية على المستوى الدولي. ويتألف ملاك وزارة الشؤون الخارجية من ٢ ٥٤٠ موظفا (بما في ذلك جميع فئات الموظفين، وبعبارة أخرى أيضا الطلاب المساعدون العاملون بعض الوقت وما إلى ذلك) بينهم ٨٥٥ شخصا يعملون في كوبنهاغن. أما بدون الموظفين المعيّنين محليا فإن ملاك الوزارة يتألف من ٢٨١ ١ موظفا. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، كانت النساء يشكلن نسبة ٤٩ في المائة من جميع الموظفين غير المعيّنين محليا. وبعد ٧١٠ موظفين معيّنين على أساس غير محلي (باستثناء مستوى الإدارة) من حملة الشهادات الجامعية. وكانت نسبة النساء تشكل ٤٢ في المائة من هؤلاء الموظفين.

ويزداد عدد النساء المعيّنات في المناصب العليا بصورة حثيثة. فعلى مستوى الإدارة (رئيس الإدارة أو السفير)، ازدادت نسبة النساء من ١٩ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٢٤ في المائة عام ٢٠١٣. وفي أحدث جولة تسمية للسفراء ورؤساء الإدارات حصلت النساء على ما نسبته ٣٠ في المائة من المناصب. بيد أن نسبة المتقدمات للمناصب لم تتجاوز ١٨ في المائة.

المادة ٩: المواطنة/الجنسية

وفق ما ذكر في التقارير السابقة فإن قانون الجنسية الدانمركية يتفق تماما مع المادة ٩ من الاتفاقية. وبالتالي، لا تتضمن قواعد الجنسية الدانمركية أي أحكام متعلقة بالفقدان التلقائي للجنسية بعد الزواج أو في الحالة التي يغير فيها الزوج جنسيته. وعلاوة على ذلك، لا يميز القانون بين المرأة والرجل فيما يتعلق بفقدان الجنسية الدانمركية.

وفيما يتعلق بالبند الفرعي ٢، يحصل الطفل على الجنسية الدانمركية إذا كان أحد والديه دانمركيا. وإذا كان الوالدان غير متزوجين وقت الولادة وإذا كان الأب هو الحامل للجنسية الدانمركية فقط، فإن الطفل لا يحصل على الجنسية الدانمركية إلا إذا ولد في الدانمرك.

الفصل ٣: التعليم

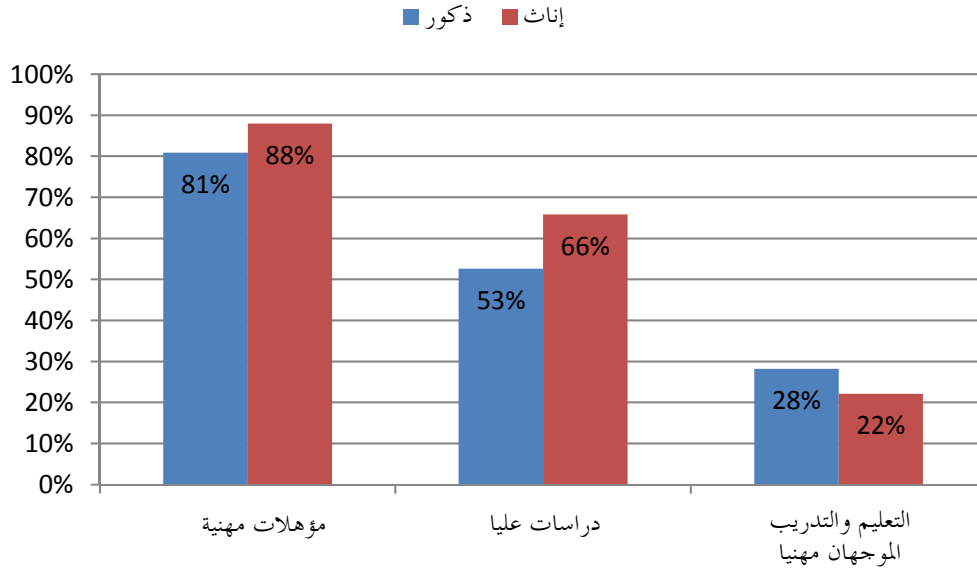
المادة ١٠: النظام التعليمي ونوع الجنس بصفة عامة

النظام التعليمي ونوع الجنس بصفة عامة

الشرط الأساسي العام الواجب توفره في قطاع التعليم هو المساواة بصرف النظر عن الجنس أو الأصل العرقي. فكل فرص التعليم متاحة لجميع المواطنين. وفي نظام التعليم الدانمركي تتفوق المرأة على الرجل (الشكل ١). ويتوقع أن تحصل نسبة ٨٨ في المائة من النساء اللاتي تخرجن من المدارس الابتدائية الدانمركية في عام ٢٠١١ على مؤهلات مهنية. أما لدى الرجال فالنسبة المتوقعة تبلغ ٨١ في المائة. وبغض النظر عن الخلفية العرقية، تتفوق المرأة على الرجل في تحصيل المؤهلات المهنية.

الشكل ١

المؤهلات الدراسية النهائية المتوقعة لفئة الشباب في الصف التاسع حسب نوع الجنس،
لعام ٢٠١١



المصدر: وزارة شؤون الطفل والتعليم (Profilmodellen، ٢٠١١).

الرعاية النهارية

يحظى جميع الأطفال في الدانمرك بالانتفاع على قدم المساواة بمرافق الرعاية النهارية ويحق لهم الحصول على الرعاية النهارية بداية من سن ٢٦ أسبوعاً إلى أن يبلغوا سن الالتحاق بالمدرسة. ويتلقى الوالدان منحة من البلدية لدفع رسوم الرعاية النهارية. ويساعد ضمان يوم كامل من الرعاية النهارية الوالدين على المشاركة في سوق العمل وأن يكون لهم أبناء صغار، وبالتالي يزيد ذلك من فرص كل من المرأة والرجل في سوق العمل. وثمة توزيع جنساني متوازن في إطار نظام الرعاية النهارية. فنسبة الأطفال الذكور المسجلين في مراكز الرعاية النهارية من الميلاد إلى سن ٥ سنوات تبلغ ٨٣,١ في المائة وهذه النسبة تبلغ لدى الإناث ٨٢,٧ في المائة^(١). ويستند التوزيع الجنساني إلى ما نسبته ٩٦ في المائة من الأطفال المسجلين في مراكز الرعاية النهارية، حيث نوع الجنس معروف. وثمة عدد مسجل في نظام الرعاية النهارية من المهاجرين والأشخاص المنحدرين من أصول لا تعود إلى البلدان الغربية أقل من

(١) يستند التوزيع الجنساني المتوازن إلى ما نسبته ٩٦ في المائة من الأطفال المسجلين في مراكز الرعاية النهارية، حيث نوع الجنس معروف.

الأطفال ذوي الأصل العرقي الدانمركي في الفئة العمرية من سن الميلاد إلى ٩ سنوات (١٤ نقطة مئوية أقل).

ويتعين على جميع مرافق الرعاية النهارية أن تضع منهاجا تعليميا يحدد الأهداف المحلية لمرفق الرعاية النهارية فيما يتعلق بتعليم الأطفال. ويجب أن تسهم هذه المناهج التعليمية في ضمان أن تركز جميع مرافق الرعاية النهارية على قدرات كل طفل ومهاراته بصرف النظر عن جنسه على سبيل المثال.

التعليم الابتدائي والمرحلة الأولى من التعليم الثانوي

يوجد توزيع جنساني متوازن في التعليم الابتدائي والمرحلة الأولى من التعليم الثانوي. وفي السنة الدراسية ٢٠١١-٢٠١٢، بلغت نسبة البنين ٥١,٣ في المائة من التلاميذ وبلغت النسبة لدى البنات ٤٨,٧ في المائة. وكانت درجات البنات في اختبارات صيف عام ٢٠١٢ الإيجابية التي أجراها التلاميذ الذين أكملوا تعليمهم في المدارس الحكومية أفضل في المتوسط من درجات البنين (بفارق ٠,٦ نقطة من الدرجات).

وتتمثل أهداف المدارس الحكومية، في جملة أمور، في الحد من القوالب النمطية الجنسانية ومنعها. إذ تنص الفقرة المتعلقة بالغرض من التعليم في القانون المنظم للمدارس الحكومية أن التعليم والحياة اليومية في المدرسة ينبغي أن يبنيا على الحرية الفكرية والمساواة والديمقراطية، ويتعين على المدرسة أن تعدّ التلاميذ لفهم الحقوق والواجبات في المجتمع بناء على هذه القيم.

ومن بين ما يهدف إليه تدريس المواد التعليمية في المدارس الحكومية، وبخاصة العلوم الاجتماعية والتاريخ وكذلك المعارف المتصلة بالصحة والحياة الجنسية والأسرة، تمكين التلاميذ من أن يفهموا أدوار الجنسين والأفكار النمطية والمساواة بين الجنسين وأن يناقشوها، في جملة أمور. فعلى سبيل المثال، يشكل حق المرأة في الاقتراع أحد الأحداث الـ ٢٩ الإلزامية التي يتعين تناولها في مادة التاريخ، وبناء عليه ينبغي أن يشمل التعليم بوجه أعم المساواة بين الجنسين. وتشمل أهداف التعلم الإلزامية لكل من العلوم الاجتماعية والتاريخ مبادئ المساواة عموما سعيا لأن يشكل ذلك نقطة البداية لإجراء مناقشات بشأن المساواة في سياقات محددة، بما فيها المساواة بين الجنسين. أما بخصوص المعارف المتصلة بالصحة والحياة الجنسية والأسرة، فإن أهداف التعلم الإلزامية تشمل أثر القوالب النمطية عن الجنسين على الفرد وعلى المجموعات وتمكّن التلاميذ من فهم المؤثرات على الهوية وأدوار

الجنسين والحياة الجنسية، بما في ذلك ما يُستقى من المعايير الثقافية ووسائل الإعلام والأقران، ومن تكوين رأي مستنير بشأنها.

الخيارات التعليمية القائمة على القوالب النمطية الجنسانية

إن نسبة الإناث والذكور من شباب الدانمرك الذين يتلقون تعليماً عالياً طويل الأجل متساوية في الضخامة، والاتجاه السائد يشير إلى أن الإناث يدخلن نظام التعليم ويحصلن درجات علمية أعلى من درجات الذكور. غير أن اختيار الإناث والذكور لنوع التعليم يقوم إلى حد كبير على أساس التفرقة بين الجنسين، انظر أعلاه. ولذلك أطلق وزير المساواة بين الجنسين الموقع الشبكي fremtidenerdin.dk في عام ٢٠١١ لغرض توجيه الانتباه إلى الخيارات التعليمية القائمة على أساس التفرقة بين الجنسين، وهو ما من شأنه تمكين الشباب من التركيز على كفاءاتهم أكثر مما يركزون على نوع جنسهم عند اختيار نوع التعليم ومجال العمل.

كما أن تأثير القيم الثقافية، بما في ذلك الجوانب الجنسانية، وأهميتها بالنسبة للمسيرة المهنية وتوجيه التعليم يشكلان جزءاً من المناهج الدراسية في تعليم المستشارين في مجال التوجيه الوظيفي.

ومولت الحكومة عشرة مشاريع مختلفة في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ بشأن كيفية حمل المزيد من الفتيان على إكمال التعليم وكيفية الحد من الخيارات التعليمية القائمة على أساس التفرقة بين الجنسين. وفي عام ٢٠١١، انتهت الحكومة من تنفيذ المشروع التجريبي المعنون "زيادة عدد الفتيات في العلوم الطبيعية والتكنولوجيا" الذي شاركت فيه فتيات من المرحلة الأولى من التعليم الثانوي في معرض تدريبي عقدن فيه اتفاقات بشأن خدمات المتدربين في شركات رئيسية في المجالات التقنية أو في مجال العلوم الطبيعية. وخلص تقييم خارجي للمشروع التجريبي إلى أنه نجح في إشراك الفتيات، وأجابت ٧٨ في المئة منهن أن المشروع غير بشكل إيجابي وجهة نظرهن حول البحث عن العمل في المجالات التقنية أو في مجال العلوم الطبيعية.

المرحلة الثانية من التعليم الثانوي العام

تتألف المرحلة الثانية من التعليم الثانوي العام في الدانمرك من أربعة برامج مختلفة تؤهل الخريجين للتعليم العالي. وبلغت النسبة العامة للذكور إزاء الإناث من خريجي البرامج ٤٤ إلى ٥٦ في عام ٢٠١١. إلا أن نسب الذكور إلى الإناث متباينة إلى حد كبير. فالمنظور في برنامجي STX و HF واسع جداً وتبلغ فيهما نسبة الذكور إلى الإناث من الخريجين حوالي ٤١ إلى ٥٩ و ٣٨ إلى ٦٢ على التوالي، في حين أن منظور برنامج HHX منظور تجاري

وتبلغ فيه نسبة الذكور إلى الإناث من الخريجين ٥٣ إلى ٤٧، ومنظور برنامج HTX منظور تقني تبلغ فيه نسبة الذكور إلى الإناث ٧٦ إلى ٢٤.

وفي إطار التغييرات الهيكلية المدخلة على برنامج STX في عام ٢٠٠٤، أنشئت دورة دراسية أساسية إلزامية في العلوم الطبيعية. وأدت هذه الدورة، المسماة "الدورة الأساسية في العلوم"، دورا فعالا في تغيير تعريف البنات بالعلوم، وبالتالي في زيادة عدد الفتيات المتخرجات في المواد العلمية. وأظهرت الإحصائيات حدوث زيادة بنسبة ٨ في المائة في عدد الطلاب المتخرجين بأعلى مستوى في الرياضيات والفيزياء والكيمياء فيما يتعلق بالمستوى القياسي على الأقل (٢٠٠٧-٢٠١١). وحدثت هذه الزيادة العامة في عدد الخريجين في العلوم دون فقدان البنات، حيث يبلغ التوزيع بين الجنسين نفس المستوى. واكتُشف أن المؤثر الرئيسي في اختيار نوع التعليم لدى النساء هو المعلم. فالهدف إذاً هو مواصلة تعزيز الدورة الأساسية في العلوم لتهيئة أفضل ظروف ممكنة للحصول على توزيع متساو بين الجنسين في تعليم المواد العلمية.

التعليم والتدريب المهنيان

في الدانمرك، تتاح للنساء والرجال فرصا متساوية للحصول على تعليم وتدريب مهنيين يستهدفان فرادى التلاميذ لتحقيق معدلات إكمال مرتفعة، بغض النظر عن نوع الجنس. وتتاح لجميع الطلاب فرص الحصول على المنح التعليمية، وأجور المتدربين، وتسديد تكاليف السفر، والالتحاق بالمدارس الداخلية، بغض النظر عن نوع جنسهم أيضا. ويتراوح التعليم بين التعليم المدرسي والتوظيف في الشركات. ويعكس التدريب المهني حقائق سوق العمل، وبالتالي تجتذب بعض المقررات الدراسية للتعليم والتدريب المهنيين تلاميذ أحد الجنسين أكثر من التلاميذ من الجنس الآخر. غير أنه لا يُمنع أي تلميذ من اختيار نوع من أنواع التعليم بسبب نوع الجنس. والنسبة بين الجنسين متساوية تقريبا في التعليم والتدريب المهنيين. ومنذ عام ٢٠٠٨، تضع جميع كليات التعليم والتدريب المهنيين خطة عمل سنوية من أجل زيادة نسبة إكمال التعليم لدى كل من النساء والرجال.

الوصول إلى التعليم العالي

يستند القبول في التعليم العالي في الدانمرك إلى مؤهلات المتقدمين. ويتم قبول المتقدمين عن طريق حصتين هما: الحصة ١ والحصة ٢. ففي الحصة ١، يستند القبول إلى متوسط الدرجات العام من المرحلة الثانية من التعليم الثانوي. أما في الحصة ٢، فيتم اختيار المتقدمين بإجراء تقييم على أساس المؤهلات الشخصية ذات الصلة لمقدم الطلب. ولا يشكل

نوع الجنس عامل تأهيل معين ولا يجوز للمؤسسات التعليمية اختيار المتقدمين على أساس نوع جنسهم.

وعلى النحو المبين في الجدول ١، فإن غالبية الملتحقين ببرامج التعليم العالي في الدانمرك هم من النساء.

الجدول ١

الملتحقون الجدد بالتعليم العالي حسب الجنس والأصل، للفترة ٢٠٠٥-٢٠١١

| نوع الجنس الأصل | ٢٠٠٥ | ٢٠٠٦ | ٢٠٠٧ | ٢٠٠٨ | ٢٠٠٩ | ٢٠١٠ | ٢٠١١ |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| الرجال من أصل دانمركي | ٢٢٢٥٧ | ٢١٤٣٣ | ٢٢٠٥١ | ٢١٣٧٠ | ٢٤٤٢٥ | ٢٨١٤٥ | ٢٩٦٣٦ |
| المهاجرون والمنحدرون منهم | ٣٩١٣ | ٣٧١٣ | ٤٣٢٨ | ٤٩٧٠ | ٥٨٨١ | ٦٥٨٥ | ٦٥٥١ |
| المجموع | ٢٦,٦٨٥ | ٢٥,٦١٩ | ٢٦,٨٥٠ | ٢٦,٩٠٧ | ٣٠,٩٩٠ | ٣٥,٦٧١ | ٣٧,٨٨٣ |
| النساء من أصل دانمركي | ٢٨٥٥٠ | ٢٩٠٨٢ | ٢٩٨٠٦ | ٢٧٩٧١ | ٣١٦٠٦ | ٣٤٩٢٨ | ٣٦٤٤٧ |
| المهاجرون والمنحدرون منهم | ٤٦٢٩ | ٤٦٩٥ | ٥٤٥١ | ٥٨٩٩ | ٧١٦٦ | ٧٩٢٥ | ٧٦٩٨ |
| المجموع | ٣٣,٦٨٠ | ٣٤,٣٢٣ | ٣٥,٨٥٠ | ٣٤,٥٨٥ | ٣٩,٦٧٠ | ٤٣,٩٢٤ | ٤٥,٩٠٢ |
| نصيب النساء | %٥٥,٨ | %٥٧,٣ | %٥٧,٢ | %٥٦,٢ | %٥٦,١ | %٥٥,٢ | %٥٤,٨ |
| الكل | ٦٠,٣٦٥ | ٥٩,٩٤٢ | ٦٢,٧٠٠ | ٦١,٤٩٢ | ٧٠,٦٦٠ | ٧٩,٥٩٥ | ٨٣,٧٨٥ |

المصدر: وزارة العلوم والابتكار والتعليم العالي، استناداً إلى بيانات من إحصاءات الدانمرك. ملاحظة: لا يعرف أصل عدد قليل من الطلاب. فهم مدرجون في المجموع.

ويختل التوازن بين الجنسين في بعض برامج التعليم العالي. فعدد النساء بالغ الارتفاع في برامج التعليم في مجال الرعاية، مثل برامج التمريض ومعلمي رياض الأطفال. ويرتفع عدد الرجال في العلوم التقنية. ولا توجد استراتيجية أو مبادرات وطنية لضمان تطبيق مبدأ الجنس الناقص التمثيل لقبول الطلاب في برامج معينة. بيد أنه يمكن للمؤسسات التعليمية أن تختار شن حملات إعلامية مستهدفة.

استكمال التعليم العالي

الرجال أكثر من النساء تسرباً من برامج التعليم العالي. وتعنى مبادرات المؤسسات الرامية إلى ضمان إكمال مزيد من الطلاب التعليم العالي بالنساء والرجال على حد سواء. وتكمل النساء ذوات الخلفيات العرقية غير الدانمركية التعليم العالي في مستوى مماثل لمستوى النساء الدانمركيات الأخرى. وعدد الرجال المقبولين في التعليم العالي من ذوي الخلفيات

العرقية غير الدانمركية أقل من عدد غيرهم من الرجال الدانمركيين، ومعدلات إكمال التعليم للرجال من ذوي الخلفيات العرقية غير الدانمركية أقل أيضا من معدلات غيرهم من الرجال الدانمركيين.

الجدول ٢

معدلات التسرب من التعليم العالي حسب نوع الجنس والأصل، للفترة ٢٠٠٥-٢٠١١

| نوع الجنس والأصل | ٢٠٠٥ | ٢٠٠٦ | ٢٠٠٧ | ٢٠٠٨ | ٢٠٠٩ | ٢٠١٠ | ٢٠١١ |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الرجال من أصل دانمركي | ٢٠,٠٪ | ١٩,٠٪ | ١٤,٠٪ | ٢٠,٠٪ | ٢٠,٠٪ | ٢١,٠٪ | ٢١,٠٪ |
| المنحدرون من المهاجرين | ٢٣,٠٪ | ٢٣,٠٪ | ١٧,٠٪ | ٢٦,٠٪ | ٢٧,٠٪ | ٢٧,٠٪ | ٢٧,٠٪ |
| المهاجرون | ٣٤,٠٪ | ٣٣,٠٪ | ٢٩,٠٪ | ٣٥,٠٪ | ٣٤,٠٪ | ٣٢,٠٪ | ٣٢,٠٪ |
| المجموع | ٢١,٠٪ | ٢٠,٠٪ | ١٥,٠٪ | ٢٢,٠٪ | ٢٢,٠٪ | ٢٢,٠٪ | ٢٢,٠٪ |
| النساء من أصل دانمركي | ١٧,٠٪ | ١٧,٠٪ | ١٧,٠٪ | ٢٠,٠٪ | ١٩,٠٪ | ١٩,٠٪ | ١٩,٠٪ |
| المنحدرون من المهاجرين | ١٨,٠٪ | ١٧,٠٪ | ٢٠,٠٪ | ٢٤,٠٪ | ٢٢,٠٪ | ٢٣,٠٪ | ٢٢,٠٪ |
| المهاجرون | ٢٧,٠٪ | ٢٦,٠٪ | ٢٦,٠٪ | ٢٩,٠٪ | ٢٨,٠٪ | ٢٧,٠٪ | ٢٧,٠٪ |
| المجموع | ١٨,٠٪ | ١٨,٠٪ | ١٧,٠٪ | ٢١,٠٪ | ٢٠,٠٪ | ٢٠,٠٪ | ٢٠,٠٪ |
| الكل | ٢٠,٠٪ | ١٩,٠٪ | ١٦,٠٪ | ٢٢,٠٪ | ٢١,٠٪ | ٢١,٠٪ | ٢١,٠٪ |

المصدر: وزارة العلوم والابتكار والتعليم العالي، استنادا إلى بيانات من إحصاءات الدانمرك.

ويحق للطلاب الحصول على دعم مالي عام لمواصلة تعليمهم، بغض النظر عن المكانة الاجتماعية. وإذا كان للطلاب طفل أثناء أو قبيل فترة تعليمهم، يمكن لهم الحصول على دعم مالي خاص. وبإمكان الأم الحصول على دعم إضافي لمدة سنة واحدة، ويمكن للأب أن يحصل على دعم إضافي لمدة نصف سنة.

المرأة في الأوساط الأكاديمية

لا تزال المساواة بين الجنسين تمثل أولوية عالية في أوساط البحوث الدانمركية. وتحقيقا لهذه الغاية، عقدت وزارة العلوم والتكنولوجيا والابتكار السابقة مناقشة مائدة مستديرة لموضوع "المرأة والبحوث" في عام ٢٠٠٩ شاركت فيها الجامعات ومؤسسات البحوث الدانمركية. وتمخضت المناقشة عن عدة مبادرات محددة وكتيب عن "أفضل الممارسات" مثلت تشجيعا ومصدر إلهام للمؤسسات الأخرى. وتوجد اليوم لدى الجامعات الدانمركية كلها مبادرات مماثلة بشأن المساواة بين الجنسين خاصة بها.

الجدول ٣

عدد الأساتذة والأساتذة المعاوين والأساتذة المساعدين والباحثين من حملة الدكتوراه في جامعات الدانمرك في الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٦ و ٢٠٠٩ و ٢٠١١، حسب نوع الجنس ومستوى التعيين

| | ٢٠٠١ | | | ٢٠٠٦ | | | ٢٠٠٩ | | | ٢٠١١ | | |
|-------------------|--------|--------|------|--------|--------|------|--------|--------|------|--------|--------|------|
| | الرجال | النساء | نسبة | الرجال | النساء | نسبة | الرجال | النساء | نسبة | الرجال | النساء | نسبة |
| أستاذ | ٩٤١ | ٧٤ | ٧,٣ | ١٢٠٠ | ١٦٢ | ١١,٩ | ١٤٢٨ | ٢٦٢ | ١٥,٥ | ١٥١٦ | ٢٩٤ | ١٦,٢ |
| أستاذ معاون | ٢٩٢٧ | ٨١٧ | ٢١,٨ | ٢٧٠٨ | ٩٠٧ | ٢٥,١ | ٢٩٥٩ | ١١٨٨ | ٢٨,٦ | ٣٠٥١ | ١٢١٨ | ٢٨,٥ |
| أستاذ مساعد/ | | | | | | | | | | | | |
| باحث حامل دكتوراه | ٧٦٨ | ٤٣٢ | ٣٦,٠ | ١١١٩ | ٧٣٨ | ٣٩,٧ | ١٦٤٢ | ٩٨٣ | ٣٧,٤ | ١٧٨٣ | ١٢١٦ | ٤٠,٥ |
| المجموع | ٤٦٣٦ | ١٣٢٣ | ٢٢,٢ | ٥٠٢٧ | ١٨٠٧ | ٢٦,٤ | ٦٠٢٩ | ٢٤٣٣ | ٢٨,٨ | ٦٣٥٠ | ٢٧٢٨ | ٣٠,١ |

الباحثون من حملة الدكتوراه غير مدرجين للعام ٢٠٠٠.

المصدر: وزارة العلوم والابتكار والتعليم العالي.

تمويل البحوث

من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠٠٩، كان لدى المجلس الدانمركي للبحوث المستقلة أداة تسمى "قادة البحوث الإناث". وكانت الأداء تستهدف النساء في مستوى الأستاذة المشاركة على الأقل. وبعد هذه المبادرة، قرر المجلس تركيز المبادرات التي تستهدف الباحثات في برنامج "Sapere AUDE" (تجراً على أن تكون حكيماً) ويهدف هذا البرنامج إلى تعزيز الفرص للباحثين الموهوبين، وتشجيع المزيد من النساء على قيادة البحوث، وكذلك إلى تأهيل الباحثين الدانمركيين للحصول على المنح المخصصة لنخبة الباحثين الأوروبيين. وبدأ تنفيذ البرنامج في عام ٢٠١٠ وسيستمر في عام ٢٠١٣.

وفي آذار/مارس ٢٠١٣، سينظم المجلس الدانمركي للبحوث المستقلة مؤتمراً لأعضاء المجلس. وموضوع المؤتمر هو نوع الجنس في مجال البحوث. ومن عناصر هذا المؤتمر متابعة مبادرات المجلس للباحثات في العقد الماضي.

الجدول ٤

معدلات النجاح حسب نوع الجنس، للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩ (نسبة مئوية)

| ٢٠١١ | ٢٠١٠ | ٢٠٠٩ | ٢٠٠٨ | ٢٠٠٧ | ٢٠٠٦ | ٢٠٠٥ | مقدم الطلب الرئيسي | المجلس الدانمركي للبحوث المستقلة |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------|--|
| ١٤ | ١٥ | ١٦ | ٢٤ | ٢٦ | ٣٢ | ٣٢ | النساء | معدلات النجاح لعدد الطلبات* |
| ١٦ | ١٩ | ٢٠ | ٣٢ | ٣٣ | ٤٠ | ٣٥ | الرجال | |
| ١٠ | ١١ | ٩ | ١٢ | ١٤ | ١٧ | ١٥ | النساء | معدلات النجاح للمبالغ المطلوبة** |
| ١٤ | ١٤ | ١٤ | ١٦ | ١٩ | ٢١ | ١٨ | الرجال | |
| المجلس الدانمركي للبحوث الاستراتيجية | | | | | | | | |
| ٩ | ١١ | ٨ | ١١ | ٢١ | ٢٠ | ١٥ | النساء | معدلات النجاح لعدد الطلبات* |
| ١٥ | ١٣ | ١٧ | ٢٠ | ٣٠ | ٢١ | ٢٣ | الرجال | |
| ٩ | ٩ | ٦ | ١٢ | ٢١ | ١٨ | ١٠ | النساء | معدلات النجاح للمبالغ المطلوبة للطلبات** |
| ١٤ | ١٥ | ١٩ | ٢٠ | ٢٦ | ١٧ | ١٧ | الرجال | |

* عدد المنح مقسوما على عدد التطبيقات.

** المبلغ الممنوح مقسوما على المبلغ المطلوب.

المصدر: وزارة العلوم والابتكار والتعليم العالي.

وعلى النحو المبين في الجدول ٤، تقل معدلات نجاح الطلبات المقدمة من النساء عن عدد الطلبات المقدمة من الرجال في مجلسي الدانمرك للبحوث المستقلة والبحوث الاستراتيجية. وعلاوة على ذلك، يقدم عدد من النساء أقل من عدد الرجال طلبات للحصول على منح بحثية في المجلسين. فتمثل النساء أقل من ثلث مقدمي الطلبات. ويقابل ذلك تقريبا حصة الإناث في هيئة التدريس في الجامعات الدانمركية. ومن الجدير بالإشارة أن هناك حدا لسن درجة الدكتوراه في صكوك محددة في دعوات المجلس لتقديم المقترحات. غير أنه يمكن طرح إجازة الأمومة من الفترة المعنية بمعامل ١,٥. وبالتالي تمثل سنة واحدة من الغياب ١,٥ سنة لكي تؤخذ في الاعتبار الصعوبات المتعلقة بالعودة إلى البحوث بعد الوضع.

المادة ١١: الوضع في سوق العمل

المرأة ضمن القوة العاملة في الدائم

تشكل المرأة ٤٨ في المائة من إجمالي القوة العاملة. ويقل معدل مشاركة المرأة عن معدل مشاركة الرجل. فقد بلغ معدل مشاركة المرأة ٧١,٥ في المائة في عام ٢٠١١. وفي المقابل، بلغ معدل مشاركة الرجل ٧٥,٧ في المائة. وتضيق الفجوة باستمرار بين معدلي مشاركة كل من الرجل والمرأة، حيث بلغ الفارق ٤ في المائة في عام ٢٠١١. وكان الفارق ٦ في المائة في عام ٢٠٠٦.

وفي عام ٢٠١١، بلغ مجموع القوة العاملة التي تشمل جميع العاملين والعاطلين عن العمل ٢,٧٦ ملايين شخص متفرغ، تشكل النساء ١,٣٦ مليون منهم، وهو ما يمثل نسبة ٤٨ في المائة من إجمالي القوة العاملة.

الجدول ١

معدل المشاركة حسب نوع الجنس، للفترة ٢٠٠١-٢٠١١

| ٢٠١١ | ٢٠١٠ | ٢٠٠٩ | ٢٠٠٨ | ٢٠٠٧ | ٢٠٠٦ | ٢٠٠٥ | ٢٠٠٤ | ٢٠٠٣ | ٢٠٠٢ | ٢٠٠١ |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ٧٥,٧ | ٧٦,٥ | ٧٨,٩ | ٨١,٨ | ٨١,٨ | ٨١,٢ | ٨١,٠ | ٨١,٣ | ٨١,٦ | ٨٢,٧ | ٨٢,٩ |
| ٧١,٥ | ٧٢,٤ | ٧٣,٥ | ٧٦,٣ | ٧٦,٢ | ٧٥,٣ | ٧٥,٠ | ٧٥,٣ | ٧٥,٢ | ٧٦,٢ | ٧٦,٠ |
| ٤,٢ | ٤,١ | ٥,٤ | ٥,٥ | ٥,٦ | ٥,٩ | ٦,٠ | ٦,٠ | ٦,٤ | ٦,٥ | ٦,٩ |

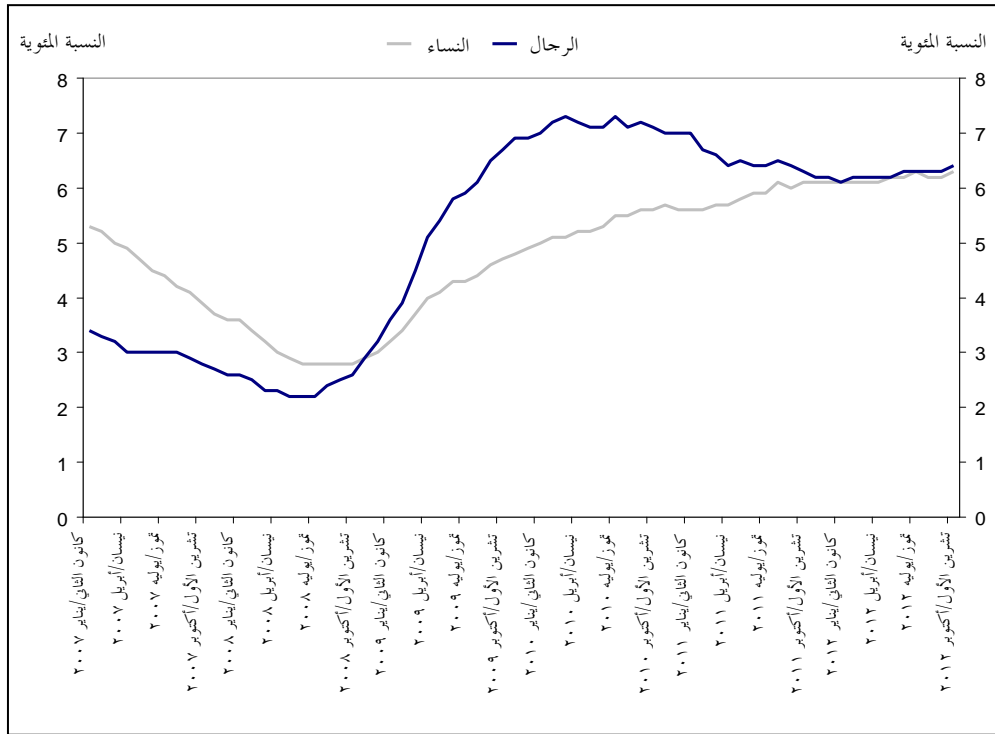
ويقل معدل مشاركة النساء المهاجرات ونساء الأقليات العرقية عن النساء اللاتي ينتمين إلى جماعات عرقية معينة، لكن هذا المعدل في ازدياد. فقد بلغ معدل مشاركة النساء المهاجرات ونساء الأقليات العرقية ٥٠,٨ في المائة في عام ٢٠١١. وتتفوق النساء على الرجال، بغض النظر عن خلفيتهن العرقية، في أدائهن في المنظومة التعليمية. وتحذو نساء الأقليات العرقية حذو الفتيات اللاتي ينتمين إلى جماعات عرقية دائمة في نجاحهن.

معدل البطالة

انخفض معدل بطالة النساء عن الرجال خلال الأزمة الاقتصادية. ومع ذلك، كانت معدلات بطالة كل من الرجال والنساء تسير على نفس المنوال خلال عام ٢٠١٢.

الشكل ١

معدلات البطالة كنسبة مئوية حسب نوع الجنس في الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢



حظر التمييز

- يحظر التمييز بين الجنسين في جميع مناحي الحياة منذ عام ٢٠٠٠.
- يحظر التمييز بين الجنسين في سوق العمل منذ عام ١٩٧٨.
- يحظر التمييز سواء كان مباشراً أو غير مباشر. ويحظر التمييز بالذات أثناء الحمل أو إجازة الأمومة.
- يعتبر التحرش والمضايقات الجنسية من أشكال التمييز القائم على أساس نوع الجنس.

ما زال إنفاذ حظر التمييز يتم في إطار منظومة أقيمت لتسوية النزاعات الصناعية وفي إطار المحاكم المدنية العادية ومجلس المساواة بين الجنسين. وتتعلق معظم الحالات التي تم النظر فيها بالفصل من العمل أثناء فترة الحمل والأمومة، والتحرش الجنسي، وعدم المساواة في الأجور.

سوق العمل التي تميز بين الجنسين والفروق في الأجور

تعد سوق العمل التي تميز بين الجنسين أهم سبب للفروق في الأجور بين المرأة والرجل. ومن ثم يتم التعامل مع التحديين اللذين يواجهان المساواة بين الجنسين كليهما معا.

- يعمل ما يزيد قليلا على نصف الموظفات الإناث وحوالي ٢١ في المائة من الموظفين الذكور في القطاع العام. ويعمل عدد أكبر من الرجال في القطاع الخاص. ويبلغ عدد النساء العاملات في أجهزة الحكم المحلي ثلاثة أضعاف الرجال العاملين فيها. وفي المقابل، يزيد عدد الرجال العاملين في القطاع الحكومي على مستوى الدولة قليلا على عدد النساء العاملات في القطاع نفسه.

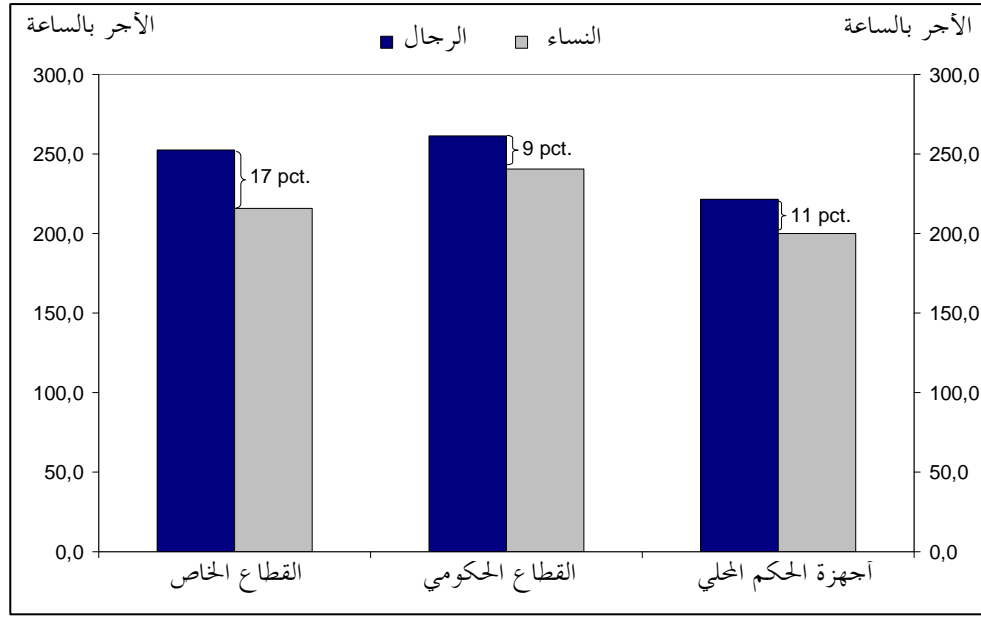
- في المتوسط، يكسب الرجال أكثر مما تكسب النساء. وتنعكس الفروق المجردة في الأجور في جملة أمور أخرى الاختلافات في المهن التي يعمل بها كل من النوعين، والاختلافات في الوظائف التي يؤديونها، والاختلافات في الخصائص الشخصية مثل المستوى التعليمي والخبرة العملية. واليوم أصبح التمييز يمثل مشكلة طفيفة.

تطور الأجور بالنسبة للنساء والرجال

في عام ٢٠١١، بلغ الدخل المكتسب في الساعة (بدون بدل المشقة) ٢٥٢,٤ كرونة دائمة للرجال العاملين في القطاع الخاص مقابل ما يقرب من ٢١٥,٥ كرونة دائمة للنساء، انظر الشكل ٢، الأمر الذي يمثل فرقا في الأجر بنسبة ١٧ في المائة.

الشكل ٢

الفروق في الأجور (الدخل بدون بدل المشقة عن كل ساعة عمل) للعاملين في أجهزة الحكم المحلي والقطاع الحكومي والخاص، حسب نوع الجنس، لعام ٢٠١١



المصدر: إحصاءات الدانمرك - www.statistikbanken.dk

في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، نشر المركز الوطني الدانمركي للبحوث الاجتماعية نسخة مستكملة من تقرير عن الفروق في الأجور بين الرجل والمرأة، كان قد نشر لأول مرة في عام ٢٠٠٤.

ويحلل تقرير عام ٢٠٠٨ الفروق في الأجور بين الرجل والمرأة في الفترة ١٩٩٦-٢٠٠٦. وكان التقرير الأول لعام ٢٠٠١ قد خلص إلى أن الرجال يتقاضون في المتوسط ١٢ إلى ١٩ في المائة أكثر من النساء، حسب الطريقة المطبقة. ويخلص تقرير عام ٢٠٠٨ إلى أن هذه الفجوة في الأجور لم تتغير خلال فترة السنوات العشر. ويقوم المركز الوطني الدانمركي للبحوث الاجتماعية باستكمال التحليل في ربيع عام ٢٠١٣. ويتوقع أن تظهر النتائج في أيلول/سبتمبر ٢٠١٣.

مبادرات ملموسة بشأن سوق العمل التي تميز بين الجنسين والمساواة في الأجور في ما يتعلق بالاستراتيجية الحكومية للمساواة بين الجنسين، تم اتخاذ المبادرات الملموسة التالية منذ صدور التقرير السابع:

تتسم الجهود الحكومية المتعلقة بالمساواة في الأجور وسوق العمل التي تميز بين الجنسين بالتعقيد الشديد وتجرى بالتساوي مع الشركات والشركاء الاجتماعيين من منطلق الاعتراف بأن تشجيع المساواة في الأجور يجري في مكان العمل ومن خلال مساومات جماعية.

وينص قانون المساواة في الأجور على توفير الحماية من التمييز، ويختص كل من المحاكم، ومجلس المساواة في المعاملة والتحكيم الصناعي بالتعامل مع هذه الحالات. ومنذ صدور التقرير السابع، نظرت المحاكم ثلاث حالات وتعامل مجلس المساواة في المعاملة مع ست حالات.

ويدرك الشركاء الاجتماعيون دورهم البالغ الأهمية في هذا المجال، لذا تجري مناقشة شاملة لكيفية تغيير مواقف الشركات والموظفين لتعيين المزيد من النساء في الوظائف المرتفعة الأجر التي يهيمن عليها الرجال. وبهذا النهج يصبح في الإمكان معالجة مسائل المساواة في الأجور، وسوق العمل التي تميز بين الجنسين، والتوفيق بين الحياة العملية والحياة الأسرية في الوقت نفسه.

وتجري المناقشات في جملة أماكن من بينها حلقات دراسية تعنى بالمساواة في الأجر تنظمها وزارة العمل ويناقش فيها الباحثون والخبراء مختلف المواضيع المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتشمل أمثلة المواضيع المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ما يلي: دور أسواق العمل التي تميز بين الجنسين في دفع أجور تميز بين المرأة والرجل؛ وتأثير الحصول على إجازة الأمومة في شروط تحديد أجر المرأة لكل حالة على حدة؛ وإحصاءات الأجور المفصلة حسب نوع الجنس في الشركات.

واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، أصبح لزاماً على جميع المشاريع الكبرى وضع إحصاءات للأجور مفصلة حسب نوع الجنس. وهذا يعني أن العديد من المشاريع أصبح مطلوباً منها للمرة الأولى العمل على تحقيق المساواة في الأجور. وأصبح التعاون من أجل تحقيق المساواة في الأجور في المشاريع يحتل صدارة الأولويات. وبالتالي، أصبح على المشاريع التي اكتسبت بالفعل خبرات من لجان المشاورات المشتركة أن تضع إحصاءات للأجور مفصلة حسب نوع الجنس. ومطلوب فقط من المشاريع الكبرى القيام بذلك. ومن

المقرر تنقيح التشريع من أجل إدراج عدد أكبر من الشركات وتوفير معرفة أكبر للموظفين بحالة الأجور لكل من النساء والرجال في شركاتهم.

إجازات الأمومة والأبوة والوالدية

- حصلت النساء على استحقاقات أمومة بلغت في المتوسط ٢٧٦ يوما في عام ٢٠١٠، في حين حصل الرجال على استحقاقات أبوة ووالدية بلغت ٢٦ يوما في المتوسط. أى أن إجازات الأبوة والوالدية التي حصل عليها الرجال تشكل ٩ في المائة من مجمل الإجازات.

- في بعض الأحيان يحصل الشخص المعني على أجر من صاحب العمل عند ولادة طفل له. وفي تلك الحالات، يتم دفع الاستحقاقات التي يتحملها صاحب العمل.

وقد تم تعديل القواعد المتعلقة بإجازات الأمومة والأبوة والوالدية في عام ٢٠٠٢، وتوسيع نطاقها من أجل تحسين ظروف إجازات الوالدين عند ولادة طفل. وقد وردت إشارة إلى اللوائح المنظمة لذلك في التقريرين السادس والسابع. ولم تعدل اللوائح المنظمة منذ عام ٢٠٠٢، لكن الحكومة تنظر في تخصيص بعض الاستحقاقات أثناء إجازة والدية بما يكفل استحقاق كل من الوالدين للمزايا الخاصة به خلال إجازة والدية. وبلغت التعويضات الاقتصادية لكامل الاستحقاقات عن ١٢ شهرا ٢٠٨ ٠٠٠ كرونة دانمركية سنويا في عام ٢٠١٣. علاوة على ذلك، يدفع عدد كبير ومتزايد من أصحاب العمل أجورا خلال جزء كبير من فترة الإجازة.

استفادة الأمهات والآباء من إجازات الأمومة والأبوة والوالدية

في عام ٢٠٠٦، بلغ مجموع الأشخاص الذين حصلوا على استحقاقات بمناسبة ولادة طفل ١٤٨ ٠٧٣ شخصا، مثلت النساء ٦٨,١ في المائة من هؤلاء. وحصلت النساء على استحقاقات أمومة بلغت ٢٧,٢ أسبوعا في المتوسط خلال عام ٢٠٠٦ في حين حصل الرجال على استحقاقات أبوة بلغت ٣,٧ أسابيع في المتوسط، انظر الجدول ١.

الجدول ٢

مجموع الإجازات باستحقاقات المرتبطة بولادة طفل محسوبة بالأيام وما إلى ذلك، للفترة ٢٠١٠-٢٠٠٤

| | ٢٠١٠ | ٢٠٠٩ | ٢٠٠٨ | ٢٠٠٦ | ٢٠٠٤ |
|---------------|------|------|------|------|------|
| إجازة الأبوة | ٢٦ | ٢٦ | ٢٦ | ٢٢ | ١٨ |
| إجازة الأمومة | ٢٧٦ | ٢٧٧ | ٢٧٦ | ٢٧٥ | ٢٧٢ |

المصدر: إحصاءات الدانمرك.

عند حساب فترة الإجازة عن كل طفل خلال سنة الميلاد والسنة التالية لها، شكلت حصة الأب ٩ في المائة وحصة الأم ٩١ في المائة في عام ٢٠١٠، انظر الجدول ٢. ومن المتوقع أن يستفيد الآباء من إجازة الوالدية على نحو متزايد، نظرا لأن الحصول على أجر خلال إجازة الوالدية لكل من الوالدين أصبح شائعا بشكل متزايد.

وفي عام ٢٠٠٦، استحدثت خطة للمساواة عند ولادة طفل. وأصبح لزاما على جميع أصحاب العمل المشاركة في الخطة حتى وإن كانوا لا يدفعون أجرا أثناء إجازة الأمومة/الأبوة أو الوالدية، أو ليس لديهم أي موظفين سيحصلون على إجازات مناسبة ولادة طفل. والهدف من الخطة هو التأكد من أن المهن التي يهيمن عليها النساء لن تتحمل وحدها أعباء الأجر خلال فترات الإجازات. وتم في عام ٢٠١٣ توسيع نطاق خطة المساواة لتشمل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.

العمل لبعض الوقت/لساعات مخفضة/ساعات العمل

- في عام ٢٠١١، كان عدد النساء اللاتي يعملن أقل من ٣٧ ساعة في الأسبوع أكبر من عدد الرجال. وفي المقابل، كان عدد الرجال الذين يعملون ٣٧ ساعة أو أكثر يفوق عدد النساء.
- في عام ٢٠١١، كان متوسط ساعات العمل الأسبوعية للنساء ٣٢,١ ساعة بينما كان متوسط ساعات عمل الرجال ٣٧,٧ ساعة.

الاتفاقية بشأن العمال المهاجرين

لم تصدق الدانمرك على الاتفاقية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وتشير التقديرات إلى زيادة عدد الأشخاص الذين يعيشون ويعملون خارج بلدانهم الأصلية

منذ عام ١٩٧٥. ولم تصدق الدانمرك على الاتفاقية، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام ١٩٩٠، نظرا لعدم التيقن من عواقبها فيما يتعلق بلوائح تنظيم الحماية الاجتماعية.

النساء المشتغلات بالأعمال الحرة

أولت الحكومة الدانمركية الكثير من الاهتمام، منذ توليها السلطة في عام ٢٠٠١، لتشجيع مباشرة الأعمال الحرة. ونفذت الحكومة أكثر من ٥٠ مبادرة مختلفة من خلال خمس خطط عمل. وتركز المبادرات على تحسين ظروف مباشرة الأعمال الحرة في الدانمرك. وتتسم جميع المبادرات بالعمومية لتوفير الظروف المواتية للجميع. فليس من بين الأولويات السياسية أن تتوجه الأهداف المتعلقة بالمشاريع إلى فئات بعينها. ومن ثم لا تتبنى الدانمرك خططا عامة لتشجيع أو دعم النساء المشتغلات بالأعمال الحرة.

وفي الفترة البرنامجية الأخيرة للصندوق الاجتماعي الأوروبي (٢٠٠٠-٢٠٠٦)، كان عدد كبير من المشاريع الدانمركية التي يدعمها الصندوق موجهة للنساء. وتم تجميع الخبرات المكتسبة من هذه المشاريع وسوف يستفاد منها في المبادرات والبرامج المستقبلية. وفي الفترة البرنامجية ٢٠٠٧-٢٠١١، أعطيت الأولوية للمشاريع التي تركز بقوة على المساواة في الفرص.

وتشكل النساء ٢٥ في المائة من مباشري الأعمال الحرة في الدانمرك. وقد هبطت هذه النسبة هبوطا طفيفا في الفترة بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٤. وتغطي الأرقام كل المشاريع الجديدة، بما فيها الشركات، والأعمال ذات المالك الوحيد، والشراكات.

| | ٢٠٠٤ | ٢٠٠٣ | ٢٠٠٢ | ٢٠٠١ |
|---------|------|------|------|------|
| الذكور | ٧٥,٩ | ٧٥,٤ | ٧٤,٧ | ٧٤,٦ |
| الإناث | ٢٤,١ | ٢٤,٦ | ٢٥,٣ | ٢٥,٤ |
| المجموع | ١٠٠ | ١٠٠ | ١٠٠ | ١٠٠ |

ويمكن استعمال أرقام المرصد العالمي للأعمال الحرة في مقارنة الدانمرك بالدول الأخرى. ويتبين من استقصاءات الهيئة أن ٣,٣٠ في المائة من النساء الدانمركيات في عام ٢٠٠٦ كن مشتركات في مرحلة مبكرة من مباشرة الأعمال التجارية، بينما كانت الأرقام المتعلقة بالسويد ٢,٣٤ في المائة والنرويج ٥,٨٧ في المائة وفي المملكة المتحدة ٣,٦١ في المائة وفي هولندا ٣,٦٠ في المائة. والنسبة الدانمركية أدنى قليلا من المتوسط للبلدان الأوروبية الـ ١٩ التي اشتركت في التحليل الذي أجرته الهيئة.

وثمة أسباب مختلفة لنقص عدد المشتغلات بالأعمال الحرة، أحدها هو أن نسبة كبيرة من النساء الدانمركيات يملن إلى متابعة تعليم يؤدي إلى وظيفة في القطاع العام حيث فرص مباشرة الأعمال الحرة محدودة. وليس لدى الدانمرك سياسة محددة بشأن تشجيع المشتغلات بالأعمال الحرة. وللنساء نفس فرص الرجال في الاستفادة من التشجيع العام للاشتغال بالأعمال التجارية، وإن كانت الحكومة الدانمركية تركز نوعاً ما على تعزيز المشتغلات بالأعمال الحرة في الدانمرك لما يوفره ذلك من إمكانيات للنمو. ولذا، فقد مولت الحكومة الدانمركية مبادرة "النساء يستطعن" التي تشمل أمثلة لكيفية إنشاء النساء لأعمال تجارية ناجحة.

وخلال السنوات الأخيرة، مثلت النساء ١ من كل ٤ من مباشري الأعمال الحرة. ومنذ عام ٢٠٠٧، تبلغ نسبة المشتغلات بالأعمال الحرة نحو ٢٨ في المائة من المجموع. ولذا فإن الدانمرك تقف عند نفس المستوى القائم في النرويج والسويد. والنقطة الأساسية هي أن النساء يجري تشجيعهن على بدء مشروع تجاري، ولكن باستخدام نفس الإمكانيات والمبادرات المتاحة لسائر مباشري الأعمال الحرة - وبهذه الطريقة لا تعمل بنظامين متوازيين.

ومن أجل الاستفادة من الإمكانيات المتاحة في صفوف المشتغلات بالأعمال الحرة والمشتغلات الجدد بالأعمال الحرة، استهلت الهيئة الدانمركية للأعمال التجارية مبادرة "النساء يستطعن". وتستند هذه المبادرة إلى مراكز النمو الإقليمية ويجري تنفيذها بالتعاون مع عدد من الأطراف في هذا المجال.

وتشمل المبادرات الدانمركية ما يلي:

- منشور "النساء يستطعن" الذي يضم أمثلة للأعمال التجارية التي أنشأها نساء.
- الموقع الشبكي "virksomhedskvinder.dk" الذي يضم عروضاً للمشتغلات بالأعمال الحرة، وإحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس، وأدواراً مثالية، وحالات وأحداث.
- دورات دراسية إقليمية عن التنمية للمشتغلات بالأعمال الحرة بغرض توضيح إمكانيات النمو وتعزيز تطویرها.
- أحداث تشمل أدواراً مثالية.
- تدخلات تستهدف الطلاب الشباب تركز على الابتكار ومباشرة الأعمال الحرة.
- تحديثات سنوية للإحصاءات المتعلقة بكل من الجنسين.

- وتبين الإحصاءات أن النساء والرجال يختلفون في مجالات معينة، على النحو التالي:
- المشتغلات بالأعمال الحرة يتمتعن بتعليم أطول وخبرة أقل في مجال الأعمال التجارية مقارنة بالرجال عند بدء أعمالهن التجارية.
 - يبدأ عدد أكبر من النساء مقارنة بالرجال الأعمال التجارية في صناعات تتسم بإمكانية نمو منخفضة.
 - النساء كثيرا ما يغيرن مجال نشاطهن عند بدء عملهن التجاري. ولذا فإنهن يفتقرن إلى المعرفة بالمجال، الأمر الذي يحد من إمكانيات النمو والبقاء.
 - واحدة من كل ١٠ من المشتغلات بالأعمال الحرة هي معيلة وحيدة، مقارنة بنسبة ٢ في المائة فقط في صفوف الرجال.
 - ثمة نسبة أعلى من المشتغلات بالأعمال الحرة ممن لم يكن لديهن وظيفة خلال السنة السابقة لبدء عملهن التجاري مقارنة بالرجال.
 - أغلب النساء يجري مقارنتهن بالرجال المشتغلين في القطاع العام. والغالبية العظمى من مبشري الأعمال الحرة - بغض النظر عن نوع الجنس - يأتون من القطاع الخاص. ولا يتخذ سوى القليلين خطوة الانتقال من القطاع العام إلى مباشرة الأعمال الحرة.

المادة ١٢ - الصحة

للمرأة والرجل فرص متساوية في الوصول إلى خدمات العناية الصحية في الدائم. وتوالي الحكومة تقييم درجات أولوية المسائل الصحية المتصلة بالجنسين وبرامج الوقاية التي تتناول المسائل الصحية، خصوصا تلك التي تنفرد بها المرأة، مثل البرنامج الوطني لفحص سرطان الثدي للنساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ عاما الذي استُهل في عام ٢٠٠٧.

التطعيم ضد فيروس الورم الحليمي البشري لتفادي الإصابة بسرطان عنق الرحم

اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، يجري تطعيم جميع الفتيات البالغات من العمر ١٢ إلى ١٤ سنة مجانا ضد فيروس الورم الحليمي البشري، لتفادي إصابتهن بسرطان عنق الرحم كجزء من برنامج تطعيم الأطفال. وإضافة إلى ذلك، جرى تنفيذ البرامج الاستدراكية التي تستهدف الفتيات والشابات المولودات بعد عام ١٩٨٤ - مجانا أيضا.

الخصوبة

ازدادت خصوبة النساء من نسبة ١,٤ طفل لكل امرأة في منتصف عقد الثمانينات من القرن الماضي إلى ١,٩ طفل لكل امرأة في عام ٢٠٠٦. وخلال الفترة ذاتها، ارتفع متوسط سن الإنجاب للمرأة من ٢٧,٧ سنة في عام ١٩٨٥ إلى ٣٠,٢ في عام ٢٠٠٥ ثم إلى ٣٠,٩ في عام ٢٠١١. وكان متوسط العمر للنساء اللاتي أصبحن أمهات لأول مرة هو ٢٨,٩ سنة في عام ٢٠٠٥ و ٢٩,١ في عام ٢٠١١. وبلغت النسبة المئوية للأمهات في سن ٣٥ أو أكثر ٢٠,٣ في المائة في عام ٢٠٠٩، و ٢٠,٨ في المائة في عام ٢٠١٠، و ٢١,٤ في المائة في عام ٢٠١١. وقد انخفض عدد الولادات التي تنتج مواليد أحياء من زهاء ٦٥٠.٠٠٠ ولادة في عام ٢٠٠٨ إلى ٥٩.٠٠٠ في عام ٢٠١١. وفي عام ٢٠١٠، أسفر نحو ٣٠.٠٠٠ علاج (التخصيب والإخصاب بالحقن المجهرى على السواء) عن ٢٠٠ ٤ ولادة و ٧٠٠ ٤ طفل. ونتيجة لذلك، فإن نحو ٨ في المائة من الولادات التي أنتجت مواليد أحياء جرت عبر أساليب المساعدة على الإنجاب.

رعاية الأم

نُشرت مجموعة جديدة من "المبادئ التوجيهية الوطنية بشأن رعاية الأم" في عام ٢٠٠٩، وتم تحديثها في عام ٢٠١٢. وتشكل المبادئ التوجيهية أساسا للخدمات المقدمة للنساء الحوامل ولأسرهن من قِبل نظام الرعاية الصحية العام الدانمركي، بما في ذلك المسائل المتصلة بتعزيز الصحة والوقاية والعلاج الطبي فيما يتعلق بالحمل والولادة والرعاية اللاحقة للولادة. وتتسم رعاية الأم في الدانمرك بالتمايز، حيث توجد خدمات خاصة للنساء الحوامل الضعيفات وأسرهن.

الحق في الإجهاض

حصلت المرأة على الحق في الإجهاض المستحث قانونيا في عام ١٩٧٣. ووفقا لقانون الرعاية الصحية، تتمتع النساء بالحق في إجراء عملية إجهاض مستحث قبل نهاية الأسبوع الثاني عشر من الحمل. ويشهد معدل الإجهاض في الدانمرك تناقصا منذ عام ١٩٨٩: من ١٦,٥ حالة إجهاض لكل ١.٠٠٠ امرأة في عام ١٩٨٩ إلى ١٢,٢ حالة لكل ١.٠٠٠ امرأة في عام ٢٠٠٦. وفي الفترة بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠١٠، كان معدل الإجهاض المستحث ثابتا عند مستوى ١٦.٠٠٠ حالة سنويا. ومن بين هذه الحالات، جرى ٩٦ في المائة منها خلال ١٢ أسبوعا. وفي عام ٢٠١٠، بلغ معدل الإجهاض المستحث ١٣ حالة إجهاض لكل ١.٠٠٠ امرأة تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاما.

ويتناقص أيضا عدد النساء دون سن العشرين اللاتي يجرين إجهاضا مستحثا - من ١٧,٧ حالة إجهاض مستحث لكل ١٠٠٠ امرأة في عام ٢٠٠٨ إلى ١٥ حالة لكل ١٠٠٠ امرأة في عام ٢٠١٠. أما في صفوف النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٢٤ عاما - وهي الفئة العمرية ذات المعدلات الأعلى للإجهاض المستحث - حدثت زيادة طفيفة، وبلغ عدد حالات الإجهاض المستحث ٢٥,٦ حالة لكل ١٠٠٠ امرأة في عام ٢٠١٠. وفي الفترة من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٣، تم تنفيذ خطة عمل لخفض عدد حالات الإجهاض المستحث في الدانمرك. ومُنح مبلغ ٢٠ مليون كرونة دانمركية لهذه الخطة. واستمرت خطة العمل في الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٧ حيث قُدم مبلغ ١٤ مليون كرونة دانمركية لمواصلة الأنشطة. وركزت تلك الأنشطة على توفير المعلومات إلى عامة الجمهور وتحديد الفئات الضعيفة، مثلا الشابات والمهاجرات من البلدان غير الغريبة.

ومتابعة للخطة المذكورة أعلاه، خصص مبلغ ١٩,٢ مليون كرونة دانمركية (للفترة من عام ٢٠٠٨ إلى عام ٢٠١١) لدعم المبادرات الرامية إلى خفض حالات الإجهاض المستحث والإصابة بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي. ومنذ عام ٢٠١١، جرى تخصيص التمويل لمواصلة الأنشطة التي تستهدف الشباب والأقليات العرقية. كما تم تخصيص تمويل لتعزيز إسداء المشورة إلى النساء الساعيات إلى الإجهاض المستحث. وفي عام ٢٠١١، تم تطوير "حزَم وقاية" (انظر المزيد من التفاصيل أدناه)، بما في ذلك حزمة عن الصحة الجنسية، توفر توصيات بخصوص المبادرات الرامية إلى تعزيز الثقيف في مجال الصحة الجنسية للأطفال والشباب، إضافة إلى توصيات بشأن مبادرات ترمي إلى استهداف الأشخاص البالغين وكبار والسن وذوي الإعاقة. ويُخطط لتوفير التمويل للفترة ٢٠١١-٢٠١٥.

حزَم الوقاية

في إطار برنامج الحكومة لعام ٢٠١٢، سوف تعلن الحكومة الدانمركية أهدافا وطنية تتعلق بالحالة الصحية. وسوف تحدّد هذه الأهداف إطارا لجميع الجهات المشاركة، بما في ذلك خدمات الرعاية الصحية، وإدارة الخدمات الاجتماعية والعمالة، والإدارة البيئية، وإدارة المدارس في البلديات. ويتمثل الهدف في جعل البلديات تُركّز على الصحة في جميع السياسات وإدارات الخدمات والقطاعات. وسوف تعالج الأهداف الوطنية المحدّدة الأساسية وعوامل الخطر، من قبيل التبغ، وتعاطي الكحول على نحو غير ملائم، والخمول البدني، والبدانة، والصحة العقلية. وسوف يجري التركيز على عدم الإنصاف في مجال الصحة، حيث تمثل ظروف الإعاقة الاجتماعية وضعف التحصيل التعليمي محدّدات هامة. وتصف التوصيات بالتفصيل طبيعة تدابير تعزيز الصحة والتدابير الوقائية التي ينبغي للبلديات

تنفيذها على مدار السنوات العشر المقبلة. وتركز حزم الوقاية على كيفية كفالة البلديات حصول المراهقين والأقليات العرقية والفئات الضعيفة مثلاً على المشورة الضرورية والمعلومات والعلاج.

معدلات العمر المتوقع في عام ٢٠١٢

في عام ٢٠١١، بلغ العمر المتوقع للمرأة الدانمركية ٨١,٦ سنة، وكانت المرأة الدانمركية تعيش في المتوسط ٤,٣ سنة أكثر من الرجل (٧٧,٣ سنة) في عام ٢٠١١. وفي عام ٢٠٠٠، كان الفرق بين العمر المتوقع للمرأة والعمر المتوقع للرجل ٤,٧ سنوات. وفي الفترة ما بين ٢٠٠٠ و ٢٠١١، زاد العمر المتوقع للمرأة ٢,٤ سنة (من ٧٩,٢ إلى ٨١,٦ سنة)، بينما زاد العمر المتوقع للرجل خلال فترة السنوات العشر ذاتها ٢,٨ سنة (من ٧٤,٥ إلى ٧٧,٣ سنة).

تدخين التبغ

عدد المدخنين يوميا في الدانمرك أخذ في التناقص باطراد - من ٤٣ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ١٧ في المائة في عام ٢٠١٢ (١٥ عاما فأكثر). وأفاد ٥ في المائة بأنهم مدخنون عَرَضِيّون. ويتساوى عدد المدخنين في صفوف الرجال والنساء. وقد تراجع أيضا عدد المدخنين بشراهة (١٥ سيجارة أو أكثر يوميا) بين الرجال والنساء معا. وفي عام ٢٠١٢، بلغت نسبة المدخنين بشراهة ٧ في المائة من النساء و ٩ في المائة من الرجال. أما المعدل المعياري حسب السن للوفيات الناجمة عن سرطان الرئة، فهو أخذ في التناقص ببطء في صفوف الرجال، وبعد أن ارتفع باطراد على مدار السنوات الثلاثين الأخيرة بين النساء، نشهد الآن تراجعا ضئيلا في عام ٢٠١١. وتزايد الوفيات بسبب الأمراض الرئوية المزمنة في أوساط كلا الجنسين.

الصحة والوقاية للنساء الأجنيات

في السنوات الماضية أصبحت أنشطة الوقاية من الأمراض وتعزيز الصحة التي تستهدف أقليات عرقية مجالا ذا أولوية في الكثير من البلديات، خاصة تلك التي تضم مدنا كبيرة. وقد نُفذت عدة مبادرات. واستهدفت عدة مبادرات المرأة مباشرة، بما في ذلك بشأن الصحة الإنجابية وصحة الأسرة بوجه عام. وفي الكثير من البلديات، جرى تدريب معلمين من الأقران بنية إنشاء شبكات لتعزيز الصحة في أوساط النساء اللاتي يعشن في المجتمعات

المحلية المحرومة اجتماعيا، وذلك مثلا عن طريق توفير الأنشطة البدنية والدروس في مجالي رعاية الأطفال والتغذية.

أما بالنسبة إلى العناية السابقة للوضع، فإن عددا من المستشفيات التي توجد نسبة عالية من الأقليات العرقية في مناطق خدمتها توفر مشورة جماعية خاصة للنساء غير المتحدثات باللغة الدانمركية أو مشاورات مع قابلات مدربات خصيصا للعمل مع نساء الأقليات العرقية. وأطلقت الهيئة الوطنية للصحة والعقاقير مشروعا تجريبيا في جميع أنحاء البلد لتوفير العناية السابقة للوضع للنساء المحرومات اجتماعيا، بمن فيهن نساء الأقليات العرقية. وفي عام ٢٠١١، افتتح الصليب الأحمر وشركاء آخرون أول عيادة صحية مجانية مفتوحة أمام الجمهور للمهاجرات اللاتي لا يحملن وثائق إقامة. وجميع العاملين في العيادة من أطباء وممرضات وقابلات وغيرهم هم من المتطوعين.

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

يتاح لكل مواطن في الدانمرك الحصول على قدم المساواة على المعارف والمعلومات والعلاج والرعاية، ويشمل ذلك مجال فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وفي الفترة من عام ١٩٩٠ إلى عام ٢٠١١، بلغ عدد النساء اللواتي شُخصت إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية في الدانمرك ٦٨٨ ١ امرأة (٢٧ في المائة من مجموع الإصابات)؛ وينحدر ثلثا النساء من أصل عرقي غير دانمركي وُلدن خارج الدانمرك. وأصيب معظم المهاجرين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية الذين يعيشون في الدانمرك بالفيروس في بلدانهم الأصلية. وفي عام ٢٠١١، أُبلغ عن ٧٤ إصابة جديدة بفيروس نقص المناعة البشرية و ١٩ إصابة جديدة بالإيدز طالت نساء. ولتحسين المساعدات التي تستهدف فئات الأقليات العرقية، تدير المنظمة الدانمركية غير الحكومية، مؤسسة "مكافحة الأيدز" (AIDS Foundation)، أمانة معنية بالشؤون الإثنية باسم "التواصل" (Cross-Over)، تتلقى تمويلا حكوميا، وتسعى لتعزيز المساواة بين القوميات في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وغير ذلك من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي، وحالات الحمل غير المرغوب فيها. وتقدم تلك الأمانة المشورة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، على سبيل المثال، عن طريق الهاتف أو شخصيا في أي موقع يُتفق عليه مع المستشار. ويقيم مشروع "التواصل" شراكات مع رابطات ومنظمات للأقليات الإثنية. ويقدم المشروع الدعم للمنظمات الشريكة في الجوانب المهنية المتعلقة بالصحة وفي مجال المساعدة المالية على السواء، بينما تساهم المنظمات المجتمعية بمعارفها في مسائل ثقافية ولغوية محددة ذات صلة بالمشروع. ومن بين المشاريع، على سبيل المثال، مشروع "معلومات عن الصحة الإنجابية للصوماليين في منطقة كوبنهاغن".

وتقدم مراكز فحص في كوبنهاغن وأودنسي وآرهوس اختبارات الكشف عن الإصابة بالفيروس والاستشارات حوله مجاناً ودون طلب الإفصاح عن الهوية، وفي غضون ساعة، لجميع الأشخاص الذين ينحدرون من أصل غير دانمركي، عن طريق نظراء مدربين خصيصاً لهذا الغرض. وبالإمكان إجراء الاستشارة باللغة الدانمركية والإنكليزية، أو باللغة التركية في كوبنهاغن، أو باللغة الفرنسية في أودنسي.

العنف ضد المرأة

في الدانمرك، يعدّ العنف المرتكب ضد المرأة انتهاكاً للقانون الجنائي الدانمركي، وتنظر الحكومة إليه على أنه مشكلة خطيرة من مشاكل انعدام المساواة بين الجنسين. وأنشأت الدانمرك منظومة لتقديم العون على الصعيد الوطني تُتيح لجميع النساء اللواتي يقعن ضحايا للعنف أو التهديد بالعنف المأوى، والخدمات النفسية والاجتماعية والقانونية، والعلاج الصحي، والدعم في مجال سوق العمل. ويحدد القانون الخدمات الاجتماعية والصحية التي يقتضيها العنف الأسري، مثل دور الإيواء المخصصة للنساء. وبالنسبة للنساء اللواتي يقمن في دور للإيواء ولديهن أطفال، يضع القانون إطاراً خاصاً لتقديم العون لهن فيما يخص التأهيل، والمدارس، والظروف الآمنة للأطفال، والمسكن، والعلاقة مع العمل، وما إلى ذلك. ويتخذ الجهاز القضائي أيضاً الإجراءات اللازمة لمعاقبة الجناة ومؤازرة الضحايا. وخلال السنوات الأخيرة، موّلت الدولة بصورة مؤقتة منظمات من القطاع الخاص تعمل في مجال تقديم المشورة للرجال ذوي السلوك العنيف في العلاقات الحميمة.

وبالإضافة إلى هذه الخدمات الدائمة، شُرع منذ عام ٢٠٠٢ في تنفيذ ثلاث خطط عمل وطنية لمكافحة العنف المرتكب ضد المرأة في العلاقات الحميمة. وتركز خطط العمل بصفة عامة على ما يلي: تقديم العون للضحايا، وعلاج الجناة، وتدريب المهنيين، وجمع المعارف وتعميمها. وأفاد تقييم خارجي أُجري على خطط العمل بأنها أسفرت عن أثر إيجابي. حيث أصبحت الضحايا أكثر وعياً بحقوقهن والإمكانيات المتنوعة لتلقي العون والمشورة. وعلى غرار ذلك، أصبح المهنيون والجناة أكثر وعياً بإمكانيات علاج السلوك العنيف، ويحصل المزيد من الجناة على العلاج نتيجة لذلك. وأسهمت مختلف المبادرات الواردة في خطط العمل في تحسين المعرفة بالعنف الأسري. وعُُمِّمت هذه المعارف إلى حد ما على من هو معني من السلطات والمهنيين. وترى السلطات والمنظمات غير الحكومية أن إنشاء الهيكل المؤسسي المزود بفريق عامل للتنسيق مشترك بين الوزارات عمل هام وناجح.

وبالإضافة إلى ذلك، يذكر التقييم أن الجهود الواسعة النطاق المنصوص عليها في خطط العمل أسهمت في إنهاء السكوت على مسألة العنف الأسري، وعززت انخفاض عدد ضحايا العنف الأسري من النساء.

حالات العنف ضد المرأة (الفئة العمرية: ١٦-٧٤)

| حالات العنف بوجه عام | حالات العنف في العلاقات الحميمة |
|----------------------|---------------------------------|
| ٢٠٠٠ | ٤٢ ٠٠٠ (٢,٥ في المائة) |
| ٢٠٠٥ | ٣٣ ٠٠٠ (١,٧ في المائة) |
| ٢٠١٠ | ٢٩ ٠٠٠ (١,٤ في المائة) |

حالات العنف ضد المرأة في علاقات التواعد (الفئة العمرية: ١٦-٢٤)

| حالات العنف ضد المرأة في علاقات التواعد |
|---|
| ٢٠٠٧ |
| ١٣ ٠٠٠ (٤,٧ في المائة) |
| ٢٠١١ |
| ٩ ٥٠٠ (٣,٢ في المائة) |

ويتولى تنفيذ خطط العمل فريق عامل مشترك بين الوزارات ترأسه وزارة المساواة بين الجنسين والشؤون الكنسية.

وأبرز التقييم الخارجي لخطط العمل أيضا ما يلي: أن الضحايا أصبحوا أكثر وعيا بحقوقهن والفرص المتاحة لتلقي العون والمشورة؛ وأن المهنيين والجنّة أصبحوا أكثر وعيا بإمكانيات العلاج (علاج السلوك العنيف)، وحصل المزيد من الجنّة على العلاج نتيجة لذلك؛ وأن المبادرات الواردة في خطط العمل أسهمت في تحسين المعرفة بالعنف الأسري. وعُيِّنت هذه المعارف إلى حد ما على من هو معني من السلطات والمهنيين، وترى السلطات والمنظمات غير الحكومية أن إنشاء الهيكل المؤسسي بالاستعانة بفريق عامل للتنسيق مشترك بين الوزارات عمل هام ونجاح.

أمثلة عن مساعي خطة العمل الحالية الرامية إلى القضاء على العنف الأسري:

- يمكن القول أن الجهود الكبيرة الذي يُبذل في مجال تنمية القدرات والذي يستهدف مختلف فئات الموظفين في البلديات حقق نجاحا بالغا. ويجري تقديم الدورة التدريبية، التي تستغرق يوما كاملا وتغطي مواضيع متنوعة تتعلق بالعنف الأسري، بالجان لجميع بلديات الدانمرك البالغ عددها ٩٨ حتى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٣. وحتى

١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، حجزت ٦١ بلدية وقتنا لتلقي الدورة التدريبية، وجرى تقديمها ٤٤ مرة، وحضر تقديمها في الجمل ٣٠١٨ موظفا فنيا من موظفي البلديات.

- بالإضافة إلى الدورة التدريبية المقدمة لموظفي البلديات، أُعدّ دليل إلكتروني يضم معلومات أساسية عن العنف الأسري. انظر الموقع: <http://www.servicestyrelsen.dk/udsatte/vold-i-familien>. ويُركّز في هذا الدليل على معلومات عن كيفية التعرف على العلامات التي تنبئ عن حدوث أعمال عنف، وكيفية التصرف على أساس المعرفة أو الاشتباه بحدوث أعمال عنف في أي أسرة يلتقيها الموظفون في إطار عملهم.

- استمرت حملة "ارفع البطاقة الحمراء في وجه العنف ضد المرأة" من حزيران/يونيه ٢٠١١ إلى آذار/مارس ٢٠١٣. وأعدت وزارة المساواة بين الجنسين الحملة بالتعاون مع الرابطة الوطنية لكرة القدم ولاعبين ذكور من الفريق الوطني لكرة القدم والفريق الوطني لكرة اليد. وتدعم الحملة أندية محلية لكرة القدم. ويوجد موقع خاص بالحملة على موقع "الفيس بوك" حيث يستطيع الأشخاص التعبير عن تأييدهم للرسالة التي مفادها أن ارتكاب العنف ضد المرأة أمر غير مقبول. وحشدت حملة عام ٢٠١١ حوالي ٨٥٠ نقرة تعبير عن الاستحسان على "الفيس بوك"، بينما حشدت حملة عام ٢٠١٢ لحد الآن ٨٠٠ ٥ نقرة استحسان.

- رُصدت أموال لإنشاء منتدى للتحدث وخط اتصال مباشر من أجل الشباب المعرضين للعنف، سواء من خليل أو خلية. وفي هذا السياق، دُرّب المتطوعون الذين يُقدمون خدمات خط الاتصال المباشر. وأبرز تقييم أُجري أن الفتيات أكثر ميلا إلى استخدام الخط مقارنة بالفتيان، وأن الشباب من أعمار تنخفض حتى ١٣ سنة يتعرضون للعنف في علاقات التواعد.

- أنشأت المنظمة الدانمركية الوطنية للنساء في دور الإيواء (LOKK)، بتمويل قدمه وزير شؤون المساواة بين الجنسين، تطبيقا من تطبيقات الهواتف الذكية يتعلّق بموضوع العنف في علاقات التواعد من أجل الفتيات والفتيان الذين يتراوح سنهم من ١٣ إلى ٢٤ سنة. والهدف من التطبيق هو إعطاء معلومات عن العنف في علاقات التواعد ومنعه. وحقق التطبيق نجاحا باهرا. وفي الأشهر الثلاثة الأولى من المشروع، جرى تنزيل التطبيق ٦٤٤ ٤ مرة (أي ما يفوق ثلاث مرات ما كان متوقعا تنزيله طيلة سنة كاملة)، وسُجّلت أكثر من ٤٠٠٠ نقرة على العناوين البارزة بخصوص العنف في علاقات التواعد التي وُضعت في مواقع للشباب على

شبكة الإنترنت. وأخيراً، شوهدت أفلام قصيرة عن عنف علاقات التواعد عُرضت على موقع ”يوتيوب“ بما مجموعه ٥٣٤ ٣٤ مرة (وكان الهدف المحدد أصلاً هو ٨٠٠ مشاهدة).

مرشح الشرطة لمكافحة استغلال الأطفال في المواد الإباحية

عملت الشركات المقدمة لخدمات الإنترنت في الدانمرك، ومنظمة إنقاذ الطفولة، والشرطة الوطنية، في إطار علاقات تعاون جيدة للغاية، على إدارة ما يسمى ”مرشح منع نشر مواد الانتهاك الجنسي للأطفال“ منذ عام ٢٠٠٤. وحتى اليوم، تمنع الشركات المقدمة لخدمات الإنترنت في الدانمرك الوصول إلى ما يقرب من ٣ ٢٠٠ من المواقع الشبكية غير المشروعة. ويمكن هذا المرشح من منع الوصول إلى المواقع الشبكية التي تحتوي على مواد غير قانونية والتي يوجد منشؤها خارج الدانمرك. وتتبادل الشرطة الدانمركية المعلومات المتعلقة بالمواقع الشبكية غير القانونية مع غيرها من وكالات إنفاذ القانون في جميع أنحاء العالم بوتيرة منتظمة، وتُسهّم أيضاً في قائمة الإنترنت للمواقع الممنوعة.

المادة ١٣: المساواة بين الجنسين في المجالات الأخرى للحياة المالية والاجتماعية

الحق في استحقاقات الأسرة

كما هو مذكور في التقرير الدوري السابع للدانمرك، لا تتضمن التشريعات الدانمركية أي تعريف رسمي للسياسة الأسرية، ولكن هذا التعبير يستخدم عادة في الحديث عن التدابير الرامية إلى دعم الأسر التي لديها أطفال. وتشمل السياسة الأسرية الدانمركية الحالية مجالات أوسع بكثير مما كانت تشمل في السابق، وبذلك فهي لا تكتفي بحل مشاكل دعم الدخل، بل تتدخل بصورة متزايدة عن طريق تدابير الوقاية والتأهيل.

الإعانة الأسرية

تشكل الإعانة الأسرية مساعدة مالية معفية من الضرائب تقدم للأشخاص الذين لديهم أطفال دون سن ١٨، ويجب أن يكون الأطفال مقيمين في الدانمرك. وتنطبق قواعد خاصة فيما يتعلق بالدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وبعض البلدان الأخرى. ويجب ألا يكون الطفل من متلقي المساعدات الممولة بأموال حكومية، كما هو الحال مثلاً عندما تضع السلطات الطفل في سياق يؤمن له الرعاية. ويجب أن يكون أحد الأشخاص من ذوي حق حضانة الطفل ملزماً إلزاماً تاماً بدفع الضرائب في الدانمرك، ويجب أن يكون متلقي الإعانة من المقيمين أو العاملين في الدانمرك لمدة لا تقل عن سنتين في فترة مرجعية مدتها

١٠ سنوات قبل تاريخ منح كل قسط من أقساط الاستحقاق حتى يستطيع تلقي كامل قيمة الاستحقاق (تخول مدة أقصر الحصول على إعانة أسرية بقيمة أقل).

إعانة الأطفال

يرجى الرجوع إلى تقرير الدائمك السابع للاطلاع على شرح مفصل لإعانة الأطفال في الدائمك.

وكما هو الحال بالنسبة للإعانة الأسرية (انظر ما سبق)، يجب أن يكون متلقي الإعانة من المقيمين أو العاملين في الدائمك لمدة لا تقل عن سنتين في فترة مرجعية مدتها ١٠ سنوات قبل تاريخ منح كل قسط من أقساط الاستحقاق حتى يستطيع تلقي كامل قيمة الاستحقاق (تخول مدة أقصر الأحقية في الحصول على إعانة أطفال بقيمة أقل).

المادة ١٤ : المرأة الريفية

تشغل معظم النساء المقيمات في المناطق الريفية في الدائمك وظائف في قطاعات غير قطاع الزراعة. ولا يوجد اختلاف بارز بين حياتهن وحياة النساء في المناطق الحضرية. وبصورة إجمالية، لا يمكن اعتبار النساء المقيمات في المناطق الريفية فئة ضعيفة أو فئة يحق بها بشدة خطر التعرض للعنف والتمييز.

ومستويات معيشة الأسر في المناطق الريفية الدائرية ماثلة بصورة عامة لمستويات المعيشة في المناطق الحضرية. وتمتع النساء في المناطق الريفية بنفس الحقوق التي يتمتع بها أي شخص آخر في الدائمك، وهي: القبول المجاني في المدارس وتوفير التعليم للجميع، وتلقي المساعدة الطبية بالمجان، ومساعدات الخدمات الاجتماعية المجانية، وما إلى ذلك.

وبالتالي، ففيما يتعلق بجميع المسائل الواردة في المادة ١٤ (الفقرات الفرعية من أ) إلى (ح))، يمكن أن نخلص إلى أن النساء المقيمات في المناطق الريفية يتمتعن بنفس الحقوق والفرص التي يتمتع بها غيرهن من المواطنين الدائريين. وبالتالي، لا توجد حاجة إلى تطبيق تدابير خاصة للقضاء على التمييز.

الفصل ٤ : الأهلية القانونية والزواج والأسرة

المادة ١٥ : الأهلية القانونية

الرجال والنساء متساوون أمام القانون ويتمتعون بحقوق متساوية في حيازة الممتلكات. وللرجال والنساء نفس الحق في الوصول إلى الجهاز القضائي وفي المعاملة على قدم المساواة لدى المثول أمام المحاكم.

المادة ١٦ : الزواج والعلاقات الأسرية

كثفت الدانمرك، منذ تقديمها التقرير الدوري السابع إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، من جهودها في مكافحة الزواج بالإكراه وغيره من أنواع العنف المرتبط بالشرف. وتشمل الجهود المبذولة زيادة الوعي وضمان الحقوق المتعلقة بالمساواة بين الجنسين للنساء اللواتي ينتمين لأقليات.

وبدأت الدانمرك عدة مبادرات منها برنامج مدته أربع سنوات موجّه للموظفين الذين يوجدون في خط المواجهة بشأن كيفية التعامل مع النزاعات المرتبطة بالشرف. ومن بين المبادرات الأخرى ما يلي: '١' إنشاء مأوى للقرناء من الشباب الفارين من الزواج بالإكراه أو غيره من أنواع العنف المرتبط بالشرف، '٢' إنشاء فريق مختص من الوسطاء، '٣' إنشاء فريق من الشباب القدوة الذين ينتمون إلى أقليات إثنية من أجل تقديم المشورة بشأن مسائل الشرف والزواج وما إلى ذلك، '٤' بدء تنفيذ مشاريع للإرشاد وحملة لتغيير المواقف، '٥' إنشاء وحدة وطنية لتقديم المشورة للبلديات.

الرقابة الاجتماعية منتشرة على نطاق واسع في أوساط المهاجرين الشباب^(٢)

بناءً على ذلك، بدأ وزير الشؤون الاجتماعية والإدماج، في تموز/يوليه ٢٠١٢، تنفيذ استراتيجية وطنية لمكافحة النزاعات المرتبطة بالشرف. وتتألف الاستراتيجية من أكثر من ٣٠ مبادرة، وتهدف إلى ضمان خفض أعداد الشباب الذين يواجهون نزاعات مرتبطة بالشرف، وتزويدهم بفهم أفضل لحقوقهم الأساسية. وهناك سبعة مجالات رئيسية هي: التعاون بين البلديات والمنظمات غير الحكومية، وتثقيف المهنيين، وجهود خاصة لمكافحة

(٢) للاطلاع على التفاصيل، يرجى الرجوع إلى الدراسة الاستقصائية: "Ung i 2011 – Nydanske unges oplevelse af social kontrol, frihed og grænser", Als Research 2011 على العنوان: www.sm.dk/data/Dokumentertilnyheder/2011/Ung%20i%202011_rapport.pdf

”رحلات إعادة التربية“، وتقديم الدعم إلى الشباب، وحملة لتغيير المواقف، وحملات إعلامية، والتعاون على الصعيد الدولي^(٣).

وخلُصت دراسة أجراها المركز الوطني الدانمركي للبحوث الاجتماعية في عام ٢٠١١ إلى أن الزيجات الدينية غير الملزمة قانوناً تنتشر بشكل واسع في أوساط بعض الأقليات. ويصعب على بعض النساء المنتميات لأقليات الحصول على حقهن القانوني في فسخ الزواج الديني مع أنه يستند على عقد زواج غير ملزم قانوناً. وبناءً على ذلك، وضعت الحكومة الدانمركية في عام ٢٠١٢ خطة عمل لمنع الإكراه والقمع فيما يتعلق بالزيجات الدينية غير الملزمة قانوناً. والغاية المنشودة هي منع الزيجات الدينية التي تتم بالإكراه في صفوف البالغين والقصر على حد سواء، ومساندة النساء في الحصول على حقوقهن في فسخ الزيجات الدينية على قدم المساواة.

(٣) يرجى الاطلاع أيضاً على: <http://www.sm.dk/Publikationer/Sider/VisPublikation.aspx?Publication=704>.