


Distr.: General
4 October 2004
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة 

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري السادس المقدم من الدول الأطراف

الدانمرك*

* تصدر هذه الوثيقة بدون تحرير رسمي.

للاطلاع على التقرير الأوّلي المقدم من حكومة الدانمرك أنظر CEDAW/C/5/Add.22، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الخامسة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة الدانمرك، أنظر CEDAW/C/13/Add.14، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة الدانمرك، أنظر، CEDAW/C/DEN/3، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السادسة عشر. وللإطلاع على التقرير الدوري الرابع، المقدم من حكومة الدانمرك، أنظر CEDAW/C/DEN/4، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السابعة والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الخامس المقدم من حكومة الدانمرك، أنظر CEDAW/C/DEN/5 و CEDAW/DEN/5/Add.1 اللذين نظرت فيهما اللجنة أيضا في دورتها السابعة والعشرين.

المحتويات

الصفحة

٨	مقدمة
٨	موجز للتوصيات والمبادرات
١١	أولا إطار العمل من أجل تحقيق المساواة
١١	المادة ١ - الأسس
١١	المادة ٢ - الدستور والتشريعات
١٣	ألف - جزر فارو وغرينلاند
١٥	المادة ٣ - السياسة الوطنية
١٦	ألف - تقارير الحكومة المركزية والحكومات المحلية عن المساواة بين الجنسين
١٧	المادة ٤ - الهيئات المعنية بتحقيق المساواة والتدابير المؤقتة
١٧	ألف - وزير شؤون المساواة بين الجنسين وإدارة شؤون المساواة بين الجنسين
١٨	باء - مجلس المساواة بين الجنسين
١٩	جيم - جهات أخرى فاعلة
١٩	١ - المجلس الدولي للمساواة بين الجنسين
١٩	٢ - الجامعات
٢٠	٣ - المركز الدائم كمي للمعلومات المتعلقة بالمرأة ونوع الجنس
٢١	٤ - المنظمات غير الحكومية
٢٢	دال - تدابير خاصة مؤقتة
٢٣	المادة ٥ - الأولويات
٢٣	ألف - تعميم المنظور الجنساني
٢٦	باء - العنف ضد المرأة والاتجار بها
٢٦	جيم - التعاون الدولي
٢٦	دال - الشباب ونوع الجنس

الصفحة

هـ -	الإدماج المستهدف من منظور جنساني	٢٧
واو -	الرجل والمساواة بين الجنسين	٢٨
زاي -	كبار السن	٢٩
حاء -	نوع الجنس والصحة	٢٩
المادة ٦ -	مسائل خاصة	٢٩
ألف -	البغاء	٢٩
باء -	مدونة السلوك في وزارة الدفاع	٣٠
جيم -	الاتجار بالبشر	٣٠
دال -	التعاون الدولي لمحاربة الاتجار بالبشر	٣٣
ثانيا -	الحياة العامة	٣٥
المادة ٧ -	الحقوق والمشاركة السياسية	٣٥
ألف -	السياسات المحلية	٣٥
باء -	البرلمان الدائم	٣٧
جيم -	البرلمان الأوروبي	٣٨
دال -	المجالس والهيئات واللجان	٣٨
هـ -	المشاركة في الخدمات العامة	٤٠
واو -	القوات المسلحة	٤٠
المادة ٨ -	تمثيل الحكومة	٤٢
المادة ٩ -	المواطنة	٤٣
ثالثا -	التعليم	٤٤
المادة ١٠ -	الوصول إلى التعليم	٤٤
ألف -	مبادرات من أجل النساء من أقليات إثنية	٤٤
باء -	دورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بالطفل المعقودة في أيار/مايو ٢٠٠٢ ..	٤٥

الصفحة

- جيم - مبادرات فيما يتعلق بالقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس..... ٤٥
- ١ - أهداف المدارس الشعبية ("Folkeskole")..... ٤٥
- ٢ - خريجو الجامعات والباحثون..... ٤٦
- ٣ - ارصد والتوثيق فيما يتعلق بالباحثين من الذكور والإناث..... ٤٧
- ٤ - التدريب في مجال البحوث..... ٤٧
- ٥ - التوظيف في الجامعات..... ٤٨
- ٦ - تشكيل لجنة التقييم العلمي المعنية بتعيين الباحثين في الجامعات..... ٥١
- ٧ - وصول النساء إلى أموال البحث التي تخصصها مجالس البحوث.... ٥١
- المادة ١١ - حالة سوق العمل..... ٥٥
- ألف - حظر التمييز..... ٥٦
- باء - سوق العمل المنقسم حسب نوع الجنس..... ٥٦
- جيم - المساواة في الأجر..... ٥٨
- دال - إجازة الأمومة والوالدية..... ٦٠
- هاء - مراعاة المنظور الجنساني في الخدمات الرئيسية داخل وزارة العمل..... ٦٢
- واو - العمل على أساس عدم التفرغ/ساعات منخفضة..... ٦٣
- زاي - أرقام بشأن العمل على أساس عدم التفرغ..... ٦٣
- حاء - النسبة المئوية لتوزيع ساعات العمل بين الرجال والنساء، ٢٠٠٠..... ٦٤
- طاء - المرأة في الإدارة..... ٦٥
- ياء - منظمات المشاريع..... ٦٧
- كاف - استحقاقات المعاشات التقاعدية للمرأة في الدانمرك..... ٦٩
- لام - استحقاقات الطفل..... ٧١
- المادة ١٢ - المشاكل الصحية..... ٧٢
- ألف - الصحة..... ٧٢

الصفحة

٧٣ الخصوبة	باء -
٧٣ الإجهاض	جيم -
٧٣ برنامج الصحة العالمية	دال -
٧٤ الأجل المتوقع	هاء -
٧٥ تدخين التبغ	واو -
٧٥ البدانة	زاي -
٧٦ فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية (الإيدز)	حاء -
٧٦ العنف ضد المرأة	طاء -
٧٧ التشريعات	ياء -
٧٩ مبادرات أخرى لمكافحة العنف ضد المرأة	كاف -
٨٢ الأجنبيات ممن لديهم تصاريح إقامة مؤقتة اللاتي تعرضن للعنف على يد أزواجهن	لام -
٨٤ الإيذاء الجنسي للأطفال	ميم -
٨٥ بتر أعضاء من الجهاز التناسلي للأنثى	نون -
٨٦ المساواة بين الجنسين في المجالات الأخرى للحياة المالية والاجتماعية	المادة ١٣ -
٨٦ شروط لم تشمل الأسرة دون أي مساعدة بموجب قانون السياسة الاجتماعية المعمول به أو قانون الإدماج والقدرة على إعالة الزوج أو الزوجة	المادة ١٤ -
٨٨ المرأة الريفية	المادة ١٤ -
٩٠ الأهلية القانونية والزواج والأسرة	رابعا -
٩٠ الأهلية القانونية والمادة ٦ - الزواج والعلاقات الأسرية	المادة ١٥ -
٩٠ اشتراط لم تشمل الأسرة في سن ٢٤ عاماً والجهود المبذولة لمكافحة الزواج المعقود ضد رغبة الشخص نفسه	المادة ١٥ -

الصفحة

الجدول

- الجدول ١ - تمثيل المرأة والرجل في المجالس وهيئات الإدارة واللجان العامة. المشكّلة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤..... ٩٣
- الجدول ٢ - أعداد المديرين والمديرات في الإدارة المركزية، التي تغطي الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٣..... ٩٤
- الجدول ٣ - أعداد النساء والرجال حسب إكمال أعلى مستوى تعليمي عن الفترة ١٩٩٨- ٢٠٠٢ (أرقام فعلية)..... ٩٥
- الجدول ٤ - النساء والرجال في قوى العمل ومعدل المشاركة كنسبة مئوية عن الفترة ١٩٩٨- ٢٠٠٢..... ٩٦
- الجدول ٥ - عدد النساء والرجال في العمل على أساس التفرغ في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢..... ٩٧
- الجدول ٦ - أعداد النساء والرجال في العمل على أساس عدم التفرغ في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢..... ٩٨
- الجدول ٧ - العمل في موقع من مواقع النشاط الاقتصادي في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢..... ٩٩
- الجدول ٨ - سوق العمل المنقسم حسب نوع الجنس - المنقسم حسب القطاع، عن الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢..... ١٠٠
- الجدول ٩ - نصيب المرأة من الأجر مقابل الرجل، مقسما حسب القطاع والتعليم عن الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢ (كنسبة مئوية)..... ١٠١
- الجدول ١٠ - البطالة في صفوف النساء والرجال..... ١٠٢
- الجدول ١١ - متوسط عدد النساء والرجال الحاصلين على إجازة في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢..... ١٠٢
- الجدول ١٢ - مرضى المستشفيات بعد الإدخال ونوع الجنس في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١..... ١٠٣
- الجدول ١٣ - الضحايا والإبلاغ..... ١٠٤
- الجدول ١٣- ألف - الضحايا حسب نوع الجرم والعمل ٢٠٠٢، والحالات الجنائية، المجموع..... ١٠٤
- الجدول ١٣- باء - الضحايا حسب نوع الجرم والعمل ٢٠٠٢، والحالات الجنائية، الذكور..... ١٠٥
- الجدول ١٣- جيم - الضحايا حسب نوع الجرم والعمل ٢٠٠٢، والحالات الجنائية، الإناث..... ١٠٦

الصفحة

- التعليقات المقدمة من المنظمات غير الحكومية الدانمركية ١١٠
- تعليقات مقدمة من مجلس المرأة في الدانمرك على التقرير الدوري السادس عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١١٠
- تعليقات عامة ١١٠
- تعليقات حسب المادة ١١١
- تعليقات الجمعية الدانمركية للمرأة على التقرير الدوري السادس المقدم من حكومة الدانمرك عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٢١
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وسلطات جزر فارو ١٣٨
- مقدمة ١٣٨
- المرفق ١ - القانون البرلماني رقم ٥٢ لجزر فارو بشأن المساواة بين الجنسين المؤرخ ٣ أيار/مايو ١٩٩٤ ١٥١
- المرفق ٢ - رد اتحاد الجمعيات النسائية في جزر فارو على التقرير بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٥٧
- مساهمة مقدمة من غرينلاند في التقرير الدوري السادس لحكومة الدانمرك بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٥٩

مقدمة

بدأ في الدائمك 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. ولكنها تعتمد في ذلك على مشاركة العديد من المؤسسات والمنظمات والجماعات والأفراد العاملين في مجال المساواة بين الجنسين.

وحسب القواعد، قدمت الدائمك تقريرها الأول في عام ١٩٨٤ للنظر فيه من قِبَل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وفي عام ١٩٨٨ قدمت التقرير الدوري الثاني عن تنفيذ الاتفاقية، و قدمت التقرير الثالث في مطلع عام ١٩٩٣ (CEDAW/C/DEN/3)، والرابع في شباط/فبراير ١٩٩٧ (CEDAW/C/DEN/4)، والخامس في تموز/يوليه ٢٠٠٠ (CEDAW/C/DEN/5). و قدمت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، إضافة للتقرير الدوري الخامس (CEDAW/C/EDN/5/Add.1).

ونظرت اللجنة في التقريرين الدوريين الرابع والخامس، بما في ذلك الإضافة في جلسيتها ٥٦١ و ٥٦٢ المعقودتين في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ (CEDAW/C/SR.561) و (562) وأيضا الوثيقة (Part II) A/57/38. والتطورات الموصوفة في الخضر الموجز للجلستين ٥٦١ و ٥٦٢ ليست مكررة في هذا التقرير. غير أن التقرير يتناول نواحي القلق والتوصيات التي أبدتها اللجنة.

وتم إعداد التقرير الدوري السادس حسب مجموعة المبادئ التوجيهية بشأن شكل ومضمون التقارير التي يتعين على الدول الأطراف في معاهدات حقوق الإنسان الدولية- الإضافة (HRI/GEN/2/rev.1/Add.2) تقديمها. وكل فصل من فصول التقرير يقابل الأجزاء المختلفة من الاتفاقية. وكالمعتاد دعيت المنظمات غير الحكومية الدائمكية للتعليق على التقرير وقد أوردت هذه التعليقات في نهاية التقرير.

ويقدم التقرير الدوري السادس الحالي أهم المسائل المتعلقة بالجنسين في السياق الدائمكي على مدى السنوات الثلاث الماضية.

موجز للتوصيات والمبادرات

تبغي الحكومة الدائمكية إيجاد فرص متكافئة للنساء والرجال. وهدفها أن يُنظر إلى المرأة والرجل على قدم المساواة وإتاحة تكافؤ الفرص لهما لتحقيق اختياراتهما. ومع مراعاة

ذلك، ستسعى الحكومة جاهدة إلى إزالة الحواجز التي تحول دون أن يعيش فرادى النساء والرجال الحياة التي يريدونها.

وتكمن المساواة بين الجنسين في لب الديمقراطية الحقيقية، والعمل في مجال القيم الرئيسية في المساواة بين الجنسين هي تحقيق العدالة المساواة في الأوضاع وحق تقرير المصير والحق في التنوع.

وحسب معايير الاتحاد الأوروبي، تتمتع الدانمرك بمعدلات عالية إلى حد ما في مجالي المشاركة والتوظيف، لا سيما بالنسبة للمرأة. وترتكز سياسة تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف إلى هذه الحقيقة وتستهدف إزالة التفرقة بين الجنسين في سوق العمل، وتقليل الفجوة بوجه خاص في الأجر بين الجنسين، والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وتعميم المنظور الجنساني هو المبدأ العام المستخدم في هذا الصدد.

واتخذت حكومة الدانمرك، منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، عددا من المبادرات لزيادة تعزيز المساواة بين الجنسين، منها على سبيل المثال ما يلي:

- فيما يتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة، قدمت الحكومة الدانمركية في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٢، خطة عمل ترمي إلى مكافحة العنف ضد المرأة. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٢، تم رفع الحد الأقصى لعقوبة العنف ضد المرأة والاعتصاب، وفي أيار/مايو ٢٠٠٣، تم تعديل القانون الجنائي بشأن تشويه الأعضاء التناسلية للإناث.
- بخصوص الاتجار بالنساء، صادقت الدانمرك في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، على بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، ومعاهدة الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، نشرت الحكومة الدانمركية خطة عمل لمكافحة الاتجار بالنساء.
- فيما يتعلق بمكافحة الزيجات المعقودة ضد رغبة شخص ما، قدمت الحكومة في ١٥ آب/أغسطس ٢٠٠٣، خطة عمل للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥ ترمي إلى مكافحة الزيجات التي تتم قسراً أو بصورة شبه قسرية أو بترتيب معين. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، تم تعديل قانون الأجانب لإدخال قاعدة قرينة الاستنتاج، التي تعني أنه في حالة زواج متعاقد عليه بين أقارب حميمين، يجب اعتباره زواجاً مشكوكاً فيه، وتم التعاقد عليه ضد رغبة كلا الطرفين.

- فيما يتعلق بالبحث، يُلتَمَس تعزيز المساواة بين الجنسين في الجامعات ومؤسسات البحوث الحكومية من خلال التركيز على بيئة العمل لاستحداث وسائل لتحسين ظروف العمل ومن ثم جعل مهنة البحث أكثر جاذبية لكلا الجنسين عموماً.
- فيما يتعلق بسوق العمل، اتخذت الحكومة عدداً من المبادرات بشأن التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، بما في ذلك توسيع نطاق النظم التي تتصل بالأمومة والوالدية.

أولاً - إطار العمل من أجل تحقيق المساواة

المادة ١ - الأسس

ضمان مساواة المرأة والرجل في الحقوق وتكافؤ الفرص مبدأً أساسياً في السياسات الدائرية. والمساواة بين الجنسين عنصر محوري للديمقراطية في الدائرية. وتنشأ وجهة النظر هذه عن احترام أساسي لحقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية وسائر الميادين.

وتسعى الدائرية جاهدة لتأمين المساواة القانونية والفعلية على السواء للرجال والنساء. وتتقاسم المرأة والرجل نفس الحقوق والالتزامات والفرص في جميع مجالات المجتمع. وتبدو هذه الحقيقة واضحة من قانون المساواة بين الجنسين في الدائرية، الذي تقرر فيه المادة ١ ما يلي: "الغرض من هذا القانون هو تعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساواة في الإدماج والمساواة في النفوذ والمساواة بين الجنسين في جميع الوظائف في المجتمع على أساس تساوي المرأة والرجل في الأوضاع".

ومنذ أن قدمت الدائرية تقريرها الدوري الخامس، عملت نحو تحسين تنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني، وكثفت التركيز على الحق في إيقاف العنف ضد المرأة والاتجار بالنساء وعلى دور المرأة في السياسات وفي الإدارة. وبالتالي، فإن التركيز على الصعيد الوطني ينسجم مع التزامات الدائرية التي تعهدت بها عند التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي يطلق عليها فيما بعد الاتفاقية، وكذلك مع الالتزامات السياسية النابعة من الوثيقة الختامية لمؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجينغ عام ١٩٩٥، "منهاج العمل" ومن الوثيقة الختامية الصادرة عن الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة، المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام للقرن الحادي والعشرين". المعروفة أيضاً باسم بيجينغ+٥.

المادة ٢ - الدستور والتشريعات

الدستور الدائرية مدون في القانون الدستوري لمملكة الدائرية المؤرخ حزيران/يونيه ١٩٥٣. ولا يتضمن القانون الدستوري الدائرية أية أحكام تتناول تحديداً المساواة بين الجنسين أي بين المرأة والرجل.

والمساواة بين الجنسين، بين المرأة والرجل مبدأ عام وهدف من أهداف السياسة العامة للدائرية. ومنذ عام ١٩٧٦، دأبت الحكومات المختلفة على العمل بشأن استعراض

وتحسين نوعية التشريعات وغيرها من القواعد الملزمة قانونا لتحقيق المساواة القانونية بين الجنسين، بين المرأة والرجل.

واليوم، تتقاسم المرأة والرجل نفس الحقوق الرسمية والالتزامات والفرص في المجتمع.

والقوانين الرئيسية في الدانمرك بشأن المساواة بين الجنسين كما يلي:

- قانون المساواة في الأجر (القانون الموحد رقم ٩٨٣ المؤرخ ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، بصيغته المعدلة بالقانون ٣٥٨ المؤرخ ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢)؛
- قانون المساواة في المعاملة (القانون الموحد رقم ٧١١ المؤرخ ٢٩ آب/أغسطس ٢٠٠٢)؛
- قانون المساواة بين الجنسين (القانون الموحد رقم ٥٥٣ المؤرخ ٢ تموز/يوليه ٢٠٠٢ بصيغته المعدلة بالقانون رقم ٢٨٦ المؤرخ ٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣)؛
- قانون المساواة بين المرأة والرجل في المعاملة في نظم الضمان الاجتماعي المهنية (القانون رقم ١٣٤ المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ١٩٩٨)؛
وتتضمن قوانين المساواة في المعاملة مجموعة من العناصر العامة:
- تعريف التمييز المباشر وغير المباشر، بما في ذلك أحكام بشأن التحرش الجنسي؛
- استثناءات فيما يتعلق بالحالات التي تكون فيها المعايير غير القانونية خلافا لذلك ضمن المؤهلات المهنية أي التي تكون حاسمة لأداء العمل؛
- الوصول إلى تدابير استثنائية مؤقتة
- عبء الإثبات المشترك؛
- قواعد حماية الضحايا، أي الأحكام التي تحمي شخص يطالب بحقوقه أو تطالب بحقوقها من جراء معاملة ضارة لهذا السبب.

والقانون الدستوري الدانمركي والقوانين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تُلزم القطاعين العام والخاص على السواء بضمان مراعاة المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن القانون الدانمركي يطبق مبدأ إداري غير مكتوب، لكنه ملزم قانونا، بشأن المساواة والذي

يحظر الإجحاف في المعاملة بسبب نوع الجنس أو الأصل الإثني. وهذا المبدأ ملزم لأرباب العمل في القطاع العام ودوائر التوظيف الحكومية وسائر الهيئات العامة الأخرى.

ويمكن الاطلاع في التقرير الدوري الخامس للدائمك على استعراض لقوانين تحقيق المساواة بين الجنسين (CEDAW/C/DEN/5) وعلى معلومات إضافية في CEDAW/C/DEN/5/Add.1.

ألف - جزر فارو وغرينلاند

حصلت جزر فارو على الحكم الذاتي بموجب قانون الحكم الداخلي رقم ١٣٧ المؤرخ ٢٣ آذار/مارس ١٩٤٨. وفي إطار هذا القانون، تشكل جزر فارو مجتمع حكم ذاتي داخل دولة الدانمرك. وتمشيا مع ذلك، فإن شعب جزر فارو، من خلال ممثليه المنتخبين الـ "Løgting" والمجلس التنفيذي الذي أنشأه الأخير، تقلد في إطار وحدة المملكة، زمام الإدارة وشؤون الحكم في تلك الجزر حسبما ورد في هذا القانون

والحكم الداخلي في غرينلاند، كما ورد في قانون الحكم الذاتي لغرينلاند رقم ٥٧٧ المؤرخ ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨، نوع شامل للحكم الذاتي. وبموجب ذلك القانون، فوض البرلمان الدانمركي، اعتبارا من أول أيار/مايو ١٩٧٩، السلطتين التشريعية والتنفيذية لسلطات الحكم الداخلي في غرينلاند المؤلفة من البرلمان التشريعي المنتخب انتخابا شعبيا "Landsting"، وحكومة السلطة الداخلية الـ "Landsstyre".

ومجموعة القوانين الدانمركية بشأن المساواة بين الجنسين غير مطبقة في جزر فارو وغرينلاند حيث أن المسؤولية عن القضايا المتعلقة بالفوارق بين الجنسين تقع على عاتق سلطات الحكم الداخلي في جزر فارو وغرينلاند.

وتتألف حكومة الحكم الذاتي من رئيس الحكومة وأعضاء الحكم الداخلي. وجميع المواطنين في جزر فارو وغرينلاند مواطنون دانمركيون وليست هناك مواطنة خاصة بجزر فارو وغرينلاند. وجميع الشؤون الخارجية تخضع لسلطة الحكومة الدانمركية في المملكة بأسرها وفقا للمادة ١٩ من الدستور وليس بالإمكان تحويل هذا المجال إلى سلطة الحكومة الداخلية. وتشمل مصادقة الدانمرك على الاتفاقية مملكة الدانمرك بأسرها (بما في ذلك جزر فارو وغرينلاند). وقامت حكومة الدانمرك في بعض الأحيان بعمل استثناءات إقليمية بالتعاون مع سلطات الحكم الذاتي.

وبناء عليه، قامت سلطات الحكم الذاتي بإعداد الأجزاء الواردة في هذا التقرير عن جزر فارو وغرينلاند.

وبعد دراسة التقريرين الدوريين الرابع والخامس، أوصت اللجنة الدائمك أن تتخذ خطوات لإدماج الاتفاقية في القانون الداخلي، عند النظر في توصيات اللجنة الدائمك بشأن إدماج معاهدات حقوق الإنسان في التشريعات الدائمك (فيما بعد "لجنة الإدماج").

وقد أحاطت الحكومة الدائمك علما بتوصية لجنة الإدماج بعدم إدماج الاتفاقية في القانون الداخلي وقررت الحكومة حاليا عدم إدراج الاتفاقية في القانون الدائمك. ويستند هذا القرار إلى اعتبارات عديدة. أولا، لا تضع الاتفاقية أية التزامات على الدول بإدماج الاتفاقية في قانونها الداخلي. وعند التصديق على الاتفاقية، أحررت الحكومة الدائمك تقييما لمعرفة ما إذا كان القانون الداخلي والممارسة يتفقان مع أحكام الاتفاقية أو ما إذا كان من الضروري إدخال تغييرات عليهما قبل التصديق.

وبعد التصديق على الاتفاقية، واصلت الحكومة أيضا اتخاذ خطوات لضمان تطابق القانون والعرف السائر في الدائمك مع أحكام الاتفاقية، عند القيام، على سبيل المثال، بصياغة اقتراحات بشأن تشريع جديد.

ومن ثم، فإنه في رأي الحكومة أن الدائمك تراعي تماما أحكام الاتفاقية. ثانيا، معاهدات حقوق الإنسان التي صدقت عليها الدائمك، تعد مصادر هامة للقانون بصرف النظر عن أسلوب التنفيذ، حسب تأكيد لجنة الإدماج. أما الاتفاقيات التي لم يتم تنفيذها تحديدا لأنه تم التأكد من انسجام القواعد، فإنه يمكن الاحتكام إليها أمام المحاكم وتطبيقها من جانب المحاكم وغيرها من سلطات تطبيق القانون في الدائمك.

وبالنظر إلى أن الوضع الحالي للقانون في الدائمك يضمن بأن هذه الاتفاقية وسائر اتفاقيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان التي تم التصديق عليها، لكنها ليست مدمجة، تعد مصادر موضوعية من مصادر القانون ويجوز للمحاكم وسائر سلطات تنفيذ القانون أن تطبقها عند تفسير وتطبيق القانون الوطني، فإن الحكومة ترى أنه ليس من الضروري قانونا إدماج الاتفاقية في القانون الدائمك.

وهكذا فإن الإدماج لن يغير أي شيء فيما يتعلق بالوضع الحالي للقانون في الدائمك.

وتود الحكومة أن تسترعي انتباه اللجنة إلى أن الحكومة نشرت في عام ٢٠٠٣ دليلا حول كيفية استخدام الإجراءات التي وضعتها الأمم المتحدة بشأن الشكاوى، بما في ذلك إمكانية إخضاع شكاوى الأفراد لأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويشمل الدليل معلومات عملية وكذلك النصوص الكاملة لاتفاقيات الأمم المتحدة الأربعة بشأن حقوق الإنسان، التي يمكن إخضاع شكاوى الأفراد لأحكامها، بما في ذلك أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

المادة ٣ - السياسة الوطنية

يطبق العمل لتعزيز المساواة بين الجنسين نهجاً ذي شقين: تعميم المنظور الجنساني، بالإضافة إلى التركيز على مجالات العمل الرئيسية، التي تتطلب اهتماماً خاصاً من جانب الحكومة.

والسلطات العامة في الدانمرك ملزمة بتعزيز المساواة بين الجنسين في عملها. وعند إقرار قانون المساواة بين الجنسين في أيار/مايو ٢٠٠٠، أصبح مبدأ تعميم المنظور الجنساني في الأنشطة الرئيسية حكماً قانونياً في التشريع الدانمركي. وهكذا، تقرر المادة ٤ بأن "على السلطات العامة، في حدود اختصاصاتها، أن تعمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وإدماج المساواة بين الجنسين في جميع نواحي التخطيط والإدارة (مراعاة المنظور الجنساني)".

ويتحمل وزير شؤون المساواة بين الجنسين المسؤولية عن وضع المبادئ التوجيهية والسياسات العامة وكذلك القيام بمهمة الرصد، بينما تتولى السلطات المركزية المحلية والإقليمية مسؤولية تنفيذ العمل الفعلي بشأن مراعاة المنظور الجنساني.

ولمساعدة السلطات المركزية على بدء العمل في إدماج المساواة بين الجنسين في اختصاصات كل وزارة على حدة، أنشأ وزير شؤون المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠١ فريق عمل توجيهي مشترك بين الوزارات يضم كبار الموظفين ويتولى رصد العمل على تعميم المنظور الجنساني داخل الوزارات. وللحصول على معلومات أساسية إضافية عن الفريق التوجيهي المشترك بين الوزارات، يمكن الرجوع إلى الوثيقة CEDAW/DEN/5/Add.1. وتتضمن المادة ٥ في هذا التقرير وصفا لحالة العمل في مجال تعميم المنظور الجنساني.

وقبل أول آذار/مارس من كل عام، يجب أن يعد وزير شؤون المساواة بين الجنسين تقريراً لتقديمه إلى البرلمان الدانمركي بشأن العمل الذي تم القيام به في العام السابق مشفوعاً بمنظور وخطة عمل للعام المقبل. وتمت الموافقة على هذا الإجراء عند إقرار قانون المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٠. وإلى جانب المنظور وخطة العمل، استمر تقديم تقرير سنوي إلى البرلمان الدانمركي منذ عام ٢٠٠١. وينبغي أن يساعد التقرير في توفير أساس محدد للمناقشة البرلمانية السنوية بشأن المساواة بين الجنسين.

ألف - تقارير الحكومة المركزية والحكومات المحلية عن المساواة بين الجنسين

وفقا لقانون المساواة بين الجنسين، يجب على الوزارات والمؤسسات والمنشآت العامة إعداد تقرير كل سنتين لتقديمه إلى وزير شؤون المساواة بين الجنسين. وينبغي أن يتضمن التقرير معلومات عما إذا كانت الوزارة أو المؤسسة أو المنشأة العامة قد صاغت سياسة بشأن المساواة بين الجنسين، وإذا كان الأمر كذلك، تقديم تفاصيل عن مضمون تلك السياسة وتوزيع الجنسين حسب فئات الأعمال كل على حدة، والجوانب الأخرى التي من المحتمل أن تمس تقييم أنشطة الوزارة أو المؤسسة أو المنشأة العامة في مجال المساواة بين الجنسين.

وتبين التقارير الواردة من المؤسسات العامة أنها تعمل بإصرار وفقا لخطط العمل والأهداف الفعلية للعمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وقد وجدت المؤسسات أيضا مزيدا من الموارد للبدء في طائفة من المبادرات لتحقيق المساواة بين الجنسين الموجهة داخليا لخدمة العاملين وخارجيا لصالح المواطنين. ويشمل هذا العمل تعزيز أماكن العمل الصديقة للأسرة، وإدماج مزيد من النساء في الإدارة وإنشاء شبكات للموظفات في أماكن العمل التي يغلب فيها وجود الذكور، والتوظيف المحايد فيما يتعلق بنوع الجنس في أماكن العمل التي يغلب عليها عنصر الإناث. وتشمل أمثلة المبادرات الموجهة للمواطنين حملات إعلامية تستهدف بالتحديد إما النساء أو الرجال، وإجراء تحليلات لمعرفة ما إذا كانت الخدمات التي تقدمها المؤسسات مناسبة لكلا الجنسين والاتصالات تشمل الجوانب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

وينص قانون المساواة بين الجنسين أيضا على ضرورة أن تقدم السلطات المحلية والإقليمية تقارير كل سنتين إلى وزير شؤون المساواة بين الجنسين عن وضع المساواة بين الجنسين بين النساء والرجال فيما بين موظفي السلطتين المحلية والإقليمية. وتم إدراج هذا البند في قانون المساواة بين الجنسين، عند إدخال تعديل في عام ٢٠٠٢ لإلغاء بند مشابه في قانون الحكومات المحلية.

ويجب أن تتضمن التقارير معلومات عما إذا كانت السلطة المحلية أو الإقليمية قد صاغت سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وإذا كان الأمر كذلك، تقديم تفاصيل عن مضمونها وعن توزيع فئات العمل كل على حدة حسب نوع الجنس وعن الجوانب الأخرى التي من المحتمل أن تؤثر على تقييم أنشطة السلطة المحلية أو الإقليمية في مجال المساواة بين الجنسين. ويجب أن تعتمد الحكومة المحلية أو الإقليمية التقرير في اجتماع يعقد لهذا الغرض. وتضمن هذه المنهجية مشاركة مواطني المنطقة المحلية أو الإقليمية في تلك العملية وفي المناقشة التي تجري بشأنها.

وأصبحت النتائج المستمدة من تقارير السلطات المحلية والإقليمية عن المساواة بين الجنسين متاحة اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ على موقع جديد للإنترنت هو www.ligestillingidenmark.dk، وعلى هذا العنوان يستطيع المواطنون والموظفون والسياسيون أن يدرسوا وحدهم النتائج الفرعية العديدة للتقارير وأسس تقييم أداء الأنشطة التي تضطلع بها السلطات المحلية والإقليمية في مجال المساواة بين الجنسين وأن يجدوا أفكاراً جيدة يستلهمونها في عملهم المستمر بشأن المساواة بين الجنسين. كما أن إنشاء هذا الموقع يجعل العمل في مجال المساواة بين الجنسين واضحاً للعيان.

وعموماً، تبين التقارير أن عدداً متزايداً من المؤسسات المحلية والإقليمية والمركزية وضع سياسات بشأن المساواة بين الجنسين وطائفة من خطط العمل الفعلية في هذا السبيل. ويعد ذلك تطوراً إيجابياً. ومن جهة أخرى، كشفت التقارير أيضاً أن سوق العمل العام لا يزال يفرق كثيراً بين الجنسين وأن عدد النساء في مجالي الإدارة والسياسات المحلية لا يزال منخفضاً.

وفي شباط/فبراير ٢٠٠٤، تم استكمال الموقع بإضافة نتائج تقارير الحكومة المركزية عن المساواة بين الجنسين. كما تم تقييم أداء العمل في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين والتشكيل الجنساني لمجالس الإدارات والوزارات والوكالات والمؤسسات.

المادة ٤ - الهيئات المعنية بتحقيق المساواة والتدابير المؤقتة

ألف - وزير شؤون المساواة بين الجنسين وإدارة شؤون المساواة بين الجنسين

يتجلى عمل الحكومة المركزية لتعزيز المساواة بين الجنسين، بين الرجل والمرأة في منصب وزير شؤون المساواة بين الجنسين. وهذا المنصب كوزير لشؤون المساواة بين الجنسين منصب وزاري مزدوج ويشغل الوزير الحالي أيضاً منصب وزير الشؤون الاجتماعية.

ويركز وزير شؤون المساواة بين الجنسين على الأمور المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في نطاق اختصاصات وزارته. والوزراء كل على حدة مسؤول عن تحقيق المساواة بين الجنسين في وزارته، سواء فيما يتعلق بالمبادرات الخاصة أو العامة (أي المبدأ القانوني للمنظور الجنساني). ومن ثم فإن أحد المهام الرئيسية لوزير شؤون المساواة بين الجنسين هو تنسيق العمل الذي تضطلع به الحكومة المركزية في مجال المساواة بين الجنسين ووضع الإطار اللازم للسياسة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

وتخضع إدارة شؤون المساواة بين الجنسين لسلطة وزارة الشؤون الاجتماعية وتعمل كأمانة عامة للوزير وتتولى مسؤولية تقديم الخدمات للوزير فيما يتعلق بالحكومة والبرلمان

والمواطنين وبالأنشطة داخل مجالات عمل رئيسية محددة. وبالإضافة إلى ذلك تتابع إدارة شؤون المساواة بين الجنسين على المستوى الحكومي الرسمي القضايا الجنسانية على الصعيد الدولي في بلدان الشمال والاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا والأمم المتحدة.

باء - مجلس المساواة بين الجنسين

يتألف مجلس المساواة بين الجنسين من رئيس يكون قاضيا، وعضوين آخرين يجب أن يكونا محامين لديهما خبرة في مجال المساواة بين الجنسين وعلاقات سوق العمل على التوالي.

ويفصل هذا المجلس في الشكاوى الفعلية حول المعاملة التمييزية للمرأة والرجل. ويستطيع أي مواطن أن يقدم التماسا إلى المجلس، والغاية هي توفير سبل وصول أيسر مجانا للحصول على قرارات بشأن الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس نوع الجنس. وإذا كان الموظف عضو بإحدى النقابات وهناك اتفاق جماعي يغطي موضوع الشكاوى فإنه يجب على الشاكي أو الشاكية اللجوء أولا إلى نقابته أو نقابتها. وإذا لم تستطع النقابة أو لن تستطيع عرض المسألة على هيئة التحكيم أو محكمة العمل، فإن للمجلس صلاحية البت في القضية.

وتتوافر للمواطن سبل الوصول لكي يشكو من التمييز في سوق العمل داخل قطاعات الحكومة أو فيما يتصل بقطاع الأعمال والأنشطة العامة أي داخل القطاعات الصحية والتعليمية والاجتماعية أو الشركات الخاصة أو القطاع المالي.

وقرارات المجلس ملزمة ونهائية إداريا والمجلس محول سلطة منح تعويض للشاكي في حالة انتهاك قانون المساواة بين الجنسين. وفي حالات خاصة جدا يستطيع المجلس إلغاء قرار الفصل من العمل ما لم يرى أن علاقة العمل قد فسدت وغير قابلة للتصحيح.

وإنشئ المجلس في عام ٢٠٠٠ لفترة اختبار مدتها سنتين، وأصبح دائما في عام ٢٠٠٣ من خلال تعديل قانون المساواة بين الجنسين. وقبل تقديم مشروع القانون لجعل المجلس دائما، تم تقييم أنشطة المجلس بنتيجة مفادها أن أنشطة المجلس الفنية والقانونية موضع الاحترام، ولكن الجمهور ليس على علم بصورة كافية بوجود المجلس. ونتيجة لذلك، وضعت استراتيجية للإعلان عن المجلس.

ونحو ٥٠ في المائة من الحالات المعروضة على المجلس شكاوى من نساء ليسوا أعضاء في نقابات واللائحي فصلن من العمل أثناء الحمل أو في إجازة أمومة. والنصف الآخر من الحالات يتناول انتهاكات لقانون المساواة بين الجنسين أو انتهاكات لتشريعات أخرى.

جيم - جهات أخرى فاعلة

بالإضافة إلى المؤسسات الحكومية المركزية، تركز أيضا طائفة واسعة من المؤسسات والجهات الفاعلة مهنيًا على المساواة بين الجنسين وتساهم في تعزيز النقاش على الصعيد الوطني.

١ - المجلس الدولي للمساواة بين الجنسين

في عام ١٩٨٧، أنشأ رئيس الوزراء اللجنة الحكومية للتعاون الدولي في مجال المساواة بين الجنسين (المجلس الدولي للمساواة بين الجنسين). ويتألف المجلس من رئيس يعينه وزير شؤون المساواة بين الجنسين وخمسة ممثلين للأحزاب في البرلمان والوزراء المختصين (وزارة العمل ووزارة الخارجية وإدارة المساواة بين الجنسين)؛ بالإضافة إلى المنظمات النسائية ومنظمات الرجال (جمعية المرأة الدانمركية، المرأة والتنمية (K.U.L.U.) مجلس المرأة في الدانمرك واتحاد الإناث ومحفل الذكور).

واللجنة محفل استشاري للحكومة، وقد ركزت منذ إنشائها على المساواة بين الجنسين في الأمم المتحدة وبلدان الشمال والاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا.

٢ - الجامعات

بحوث بشأن المرأة والجنسين

طوال الثلاثين عامًا الماضية تطور البحث بشأن الجنسين في الجامعات بوصفه تخصصًا ديناميًا في مجال البحث. وتشمل البحوث بشأن الجنسين مجالات متخصصة مختلفة وهي مظلة للبحوث المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وبحوث عن المرأة، وبحوث نسائية وبحوث عن الرجال والذكورة وبحوث عن الشواذ. وهناك أكثر من ٣٠٠ باحث في الدانمرك يشاركون في البحوث الجنسانية.

وتستضيف جامعة كوبنهاغن لجنة تنسيق الدراسات المتعلقة بالجنسين في الدانمرك التي تعمل كمركز لتجميع البحوث المتعلقة بالبيئات المختلفة والباحثين الأفراد وما يتصل بتوظيف باحثين جدد في هذا المجال.

وتتمثل المهام الرئيسية للجنة التنسيق في تطوير البحوث الجنسانية كمجال للبحث المشترك التخصصات والمشارك بين المؤسسات، وإجراء المناقشات وتقديم لمحة عن مجال البحث إلى الجمهور ووسائل الإعلام، ونقل نتائج البحوث الجنسانية إلى الباحثين الآخرين.

وتتلقي هذه المبادرة سنويًا مبلغ ٨٠٠ ٠٠٠ كرونة دانمركية كتمويل من وكالة البحوث الدانمركية.

مركز البحوث الدانمركي المعني بالمساواة بين الجنسين

يقوم المركز الوارد أعلاه الموجود في جامعة روسكيلد بإجراء البحوث والتطوير والاتصالات التي تركز على المساواة بين الجنسين. وهدف المركز هو تعزيز المساواة بين الجنسين في المجتمع عن طريق نشر المعرفة الجنسانية القائمة على البحث والمساواة بين الجنسين. وأنشئ هذا المركز عام ٢٠٠٢.

ويقدم المركز المشورة والاستشارات بشأن جميع القضايا المتعلقة بالفوارق بين الجنسين. وساعد المركز في السنتين الأخيرتين بلدان الاتحاد الأوروبي التي قدمت طلبات على إنشاء مؤسسات وطنية لمعالجة المهام المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وذلك من خلال المشاريع، ومن بين هذه البلدان على سبيل المثال، بولندا وإستونيا ولاتفيا وهنغاريا.

ويهدف المركز إلى توفير محفل للمناقشات المستمرة والمتجددة حول المساواة بين الجنسين، بما في ذلك إدماج منظور الذكور ومناظير حول تزايد العولمة والتطور التكنولوجي، بما يؤدي إلى نشر الصور الإيجابية في الفضاء العام ومشاكل المساواة بين الجنسين بين الأقليات الإثنية أو الاتجار بالنساء من أجل الدعارة.

ويولي المركز أهمية للمشاركة بنشاط في المناقشات العامة ويقوم أيضا بتدريس طلبة الجامعات وغيرهم الراغبين في ذلك.

ويُمول عمل المركز من خلال منح المشاريع المقدمة من أي مجموعة من الشركاء. برامج الاتحاد الأوروبي، منظمات أسواق العمل الدانمركية، والوزارات والسلطات المحلية والشركات الخاصة.

٣ - المركز الدانمركي للمعلومات المتعلقة بالمرأة ونوع الجنس

هذا المركز هو مركز وطني للمعلومات والوثائق والشؤون الثقافية وهو ينقل نتائج البحوث المتعلقة بالمرأة ونوع الجنس إلى جمهور عام له اهتمامات واسعة في هذا الشأن. وينقل المركز المعرفة بشأن تأثير الفوارق بين الجنسين ويسعى جاهدا إلى جعل المعرفة بالمرأة وتجاربها وخبراتها واضحة للعيان. والمركز مؤسسة مستقلة تحت إشراف وزارة الشؤون الثقافية وله لوائحه الخاصة ومجلس إدارته.

ومحور أنشطة المركز هو مكتبة المركز التي تمثل مكتبة للبحوث وتقدم خدمات شاملة للجمهور. ومنذ إنشاء المكتبة، ظلت تشتري بصفة منتظمة منشورات البحوث المتعلقة بالذكور. وهكذا، يمارس المركز نشاطه كمكتبة للبحوث بشأن المرأة والرجل على السواء.

ويستفيد من موارد المركز تلاميذ المدارس والطلبة والباحثون والمراسلون ومحررو برامج التلفزيون ومستشارو شؤون المساواة بين الجنسين وسلطات الحكومة المركزية والفنانون والنقابات والسفارات والمؤسسات التعليمية وغيرهم. ويمثل الرجال نسبة ٢٠ في المائة من المستفيدين.

وبدعم من وزارة شؤون اللاجئين والهجرة والإدماج، أنشأ المركز في عام ٢٠٠٣ شبكة من المرشحات اللائي لديهن خلفية عن اللاجئات أو المهاجرات. والقصد من هذه الشبكة هو تقديم الدعم للنساء ممن لديهن خلفيات تتعلق باللاجئين/المهاجرين لتحقيق أهداف شخصية ومهنية محددة. وترتبط النساء المهاجرات بالنساء الدائمات اللائي يعملن كمرشحات. ولكي تصبح المرأة الدائمة مرشدة، لا بد أن تكون لها ارتباطات قوية بسوق العمل وبشبكات تمارس عملها جيدا. ويجب أيضا إعدادهن لتقاسم معارفهن وخبرتهن والربط بينهن لتكوين شبكة لدعم تنمية غيرهن من النساء مهنيا وشخصيا.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، كان هناك ٤٠٠ شخص أقاموا علاقات مع الشبكة وموزعين على ١١٩ مركزا للإرشاد بالإضافة إلى ١٤٥ مرشدة و ١٢٩ مركز اتصال. وقد ربطت الشبكة بين ١٨٦ امرأة. واعتبارا من عام ٢٠٠٤، سيكون للشبكة أيضا قسما في متحف المرأة في الدانمرك في آرخوس بالدانمرك.

٤ - المنظمات غير الحكومية

للدانمرك تقليد قديم لمشاركة المنظمات غير الحكومية بنشاط في العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين أي بين المرأة والرجل. وهناك بوجه خاص جمعية المرأة الدانمركية ومجلس المرأة في الدانمرك وهو منظمة شاملة تضم ٥٢ جمعية ومنظمة نسائية، تعمل من أجل ضمان حقوق المرأة وتأثيرها في المجتمع على النحو المطلوب. ويدعم وزير شؤون المساواة بين الجنسين مجلس المرأة في الدانمرك من خلال منحة سنوية بمبلغ ١,١ من ملايين الكورونات الدانمركية.

وفي إطار الجهود المبذولة لتعزيز المساواة بين الجنسين، فإن الهدف الرئيسي للمنظمتين غير الحكوميتين المذكورتين أعلاه هو العمل كحارستين للمبادرات والسياسات العامة ومشاركيتين نشيطتين في المناقشات العامة. وتشمل هذه الجهود أيضا نشر الوعي بالاتفاقية ومنهاج العمل وبيجينغ+٥. وتشارك المنظمات غير الحكومية أيضا في المناقشات العامة بشأن السياسات الوطنية. وحصل، مجلس المرأة في الدانمرك على دعم من وزارة الخارجية لإعداد منشور عن الاتفاقية، والذي صدر في شباط/فبراير ٢٠٠٢. كما دعمت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين ووزارة الخارجية الحلقة الدراسية عن الاتفاقية التي نظمتها

جمعية المرأة الدانمركية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، والمنشور الصادر لاحقا في حزيران/يونيه ٢٠٠٢ عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ويستفيد العمل الدانمركي الرسمي في مجال المساواة بين الجنسين من الحقيقة القائلة بأن هذه الأنشطة تتحقق على نطاق واسع من خلال التعاون الوثيق والحوار مع المنظمات غير الحكومية والخبراء في تلك المجالات. والمبادرات الحكومية لمكافحة العنف ضد المرأة والاتجار بالمرأة مثالان على وجه الخصوص. وتتحمل المنظمات غير الحكومية إلى حد كبير بالتعاون مع الخبراء مسؤولية تنفيذ المشاريع المدرجة في خطط العمل الوطنية للتصدي لهاتين المشكلتين. ويمكن الرجوع إلى المادة ٦ للحصول على مزيد من التفاصيل.

وتعقد إدارة شؤون المساواة بين الجنسين مرة كل ثلاثة أشهر، اجتماعا مع المنظمات النسائية والمنظمة الوطنية لتوفير المأوى للنساء والأطفال في الدانمرك الذين يتعرضون للضرب وذلك في مركز ريدن (مأوى عبارة عن مركز للعلاج وتقديم المشورة للنساء اللائي يعشن في بيئة تمارس البغاء).

وتشارك المنظمات غير الحكومية في الوفود الرسمية الدانمركية إلى مؤتمرات واجتماعات الأمم المتحدة، وكذلك في المؤتمرات والاجتماعات الرئيسية التي تعقد في إطار الاتحاد الأوروبي وبلدان الشمال.

دال - تدابير خاصة مؤقتة

تسمح المادة ٣ من قانون المساواة بين الجنسين للوزير أن يتخذ تدابير في حدود اختصاصها أو اختصاصها لمنع التمييز على أساس نوع الجنس والتعويض عنه، بصرف النظر عن الحظر العام للمعاملة التفضيلية.

وتتيح المادة ١٣ من قانون المساواة في المعاملة، اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة على مستوى سوق العمل. وتنطبق نفس المبادئ التوجيهية كما ورد أعلاه فيما يتعلق بالمادة ٣ من قانون المساواة بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، يمكن للوزير أن يسمح بالإعفاء من الحظر العام للتمييز الوارد في قانون المساواة بين الجنسين، عندما يكون من الضروري للقيام بعمل ما أن يكون الشخص الذي يقوم به من جنس محدد، مثال ذلك وظيفة مرافق استحمام في غرفة مغلقة سواء بالنسبة للرجال أو النساء.

وبغرض جعل الأمور أكثر يسرا للبدء في تنفيذ تدابير خاصة مؤقتة، أصدر وزير شؤون المساواة بين الجنسين في آذار/مارس ٢٠٠٤ قرارا حكوميا بمبادرات لتعزيز المساواة

بين الجنسين (تدابير خاصة مؤقتة). وفي الوقت نفسه، نُشرت مجموعة من المبادئ التوجيهية بشأن هذا القرار الحكومي.

وقد صدر القرار الحكومي في إطار قانون المساواة بين الجنسين وقانون المساواة في المعاملة وهو ساري المفعول بصورة أولية لمدة ثلاث سنوات.

ويخفض القرار الحكومي العبء البيروقراطي على كاهل السلطات وأرباب العمل والمنظمات الذين يريدون العمل بمزيد من النشاط في مجال المساواة بين الجنسين. ويمكن حاليا الشروع في مبادرات كالدورات الدراسية لأحد الجنسين بدون إذن مسبق من الوزير المختص. كما يمكن صياغة إعلانات تتعلق بالثقيف أو الوظائف لتشجيع أحد الجنسين الممثل تمثيلا ناقصا على التقدم لشغل الوظائف أو المشاركة في التدريب. غير أن هذا الإجراء لا يعني منح أحد الجنسين الممثل تمثيلا ناقصا معاملة تفضيلية. ويسمح القرار الحكومي أيضا بتشكيل أفرقة وتقديم التدريب لأحد الجنسين وحده في إطار الألعاب الرياضية العالمية.

المادة ٥ - الأولويات

في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، حظيت المسائل الواردة أدناه بأولوية عليا في السياسات الدائمية بشأن المساواة بين الجنسين: تعميم المنظور الجنساني؛ مكافحة العنف ضد المرأة (يمكن الرجوع للمادة ١٢)؛ مكافحة الاتجار بالمرأة (بالرجوع إلى المادة ٦)، التعاون الدولي، الشباب ونوع الجنس؛ الإدماج المستهدف من منظور جنساني؛ الرجل والمساواة بين الجنسين؛ المسنون ونوع الجنس والصحة (بالرجوع للمادة ١٢).

ألف - تعميم المنظور الجنساني

بدأ المشروع الوزاري المشترك بين الوزارات لتعميم المنظور الجنساني في عام ٢٠٠١. ويهدف المشروع إلى زيادة الوعي باستراتيجية تعميم المنظور الجنساني داخل الوزارات وتحسين كفاءة الوزارات فيما يتعلق بهذا الشأن والمساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني وتمكين الوزارات من استخدام أدوات استراتيجية تعميم المنظور الجنساني في العمل المؤهل لتعميم المنظور الجنساني في حدود اختصاصاتها كلا على حدة.

وبدأ المشروع بإطلاق الوزارات مشاريعها الخاصة لتعميم المنظور الجنساني.

ولدعم كفاءة الوزارات، تخصص إدارة شؤون المساواة بين الجنسين أياما للتدريب على مواضيع مختلفة مثل منهجية تعميم المنظور الجنساني وتقييم مشاريع القوانين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني في مجال الاتصال وحملات التوعية وغيرها. وبالإضافة إلى ذلك، تتيح أيضا أيام التدريب محفلا لتبادل التجارب وفرصة لإنشاء شبكات

داخل الوزارات. وهكذا يمتزج المدخل المهني بفرصة الربط الشبكي لإتاحة الإلهام والدعم المتبادل.

وتقوم إدارة شؤون المساواة بين الجنسين بصورة منتظمة بإعداد وإصدار منشورات تتضمن المشورة السليمة والتعليمات المحددة للعمل بشأن تعميم المنظور الجنساني. وخلال رئاسة الدانمرك للاتحاد الأوروبي في خريف عام ٢٠٠٢، تم القيام بكثير من الأعمال بشأن تعميم المنظور الجنساني في مجالي الشؤون الاجتماعية والتوظيف. وفي هذا المجال، كان ينظر إلى جميع مؤتمرات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة واجتماعاته وحلقاته الدراسية من منظور جنساني. وبذلك أُدمجت الجوانب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مؤتمرات الاتحاد الأوروبي بشأن الشراكة والاحتواء الاجتماعي وفي خطط العمل الوطنية بشأن الاحتواء الاجتماعي وأوجه الإعاقة ومرافق رعاية الأطفال وكبار السن. وعلاوة على ذلك، فإن جميع البنود ذات الصلة المشمولة في اجتماعات وزراء الشؤون الاجتماعية والعمل كانت لتقييم المساواة بين الجنسين.

وكشفت مناقشات الوزراء في اجتماعات مجلس الاتحاد الأوروبي (وزراء الشؤون الاجتماعية والعمل) عن استجابة إيجابية لمنهجية تعميم المنظور الجنساني، ليس فحسب لضرورة مراعاة اختلاف الأوضاع الحياتية للرجل والمرأة في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، بل أيضا لأن هذه المنهجية تحسن بوضوح نوعية القرارات.

وبالإضافة إلى ذلك، عبأت المنهجية دائرة من الناس أكبر بكثير من أولئك الذين يعملون تقليديا في هذا المجال. وخلف ذلك أثراً إيجابياً مطرداً بالنسبة للسياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والسياسة الاجتماعية وسياسات التوظيف على السواء.

وأعدت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين تقرير حالة ودليلا للرئاسات في المستقبل يتضمن المشورة حول كيفية اتباع المثال الدانمركي في العمل المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الاتحاد الأوروبي ويمكن تحميل التقرير والدليل بالإنكليزية في الموقع: www.Lige.dk تحت قائمة المنشورات.

وتم في عام ٢٠٠٢ إنشاء فريق عامل مؤلف من أعضاء من وزارات مختارة لتقييم مشاريع القوانين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وفقا للمشروع الوزاري المشترك لتعميم المنظور الجنساني. وفي عام ٢٠٠٣، أنشئ فريقا عمل آخران أحدهما بشأن "نوع الجنس في البيانات والإحصاءات وقياس التأثير" والآخر بشأن "نوع الجنس والاتصال وحملات التوعية" وسيتم في عام ٢٠٠٤، إنشاء فريق عامل للتركيز على ميزانيات تعميم المنظور الجنساني. وجميع الأفرقة العاملة مسؤولة عن تجميع المعرفة بشأن المنهجيات والتجارب في

مجالات المواضيع الرئيسية الثلاثة، واستحداث منهجيات واختبارها، والمساهمة في نشر المعرفة وبناء الكفاءة في الوزارات الأخرى.

ومن المتوقع أن يختتم ثلاث من الأفرقة العاملة عملها في خريف عام ٢٠٠٤، في حين سينتهي الفريق المعني بميزانيات تعميم المنظور الجنساني أعماله في أواخر عام ٢٠٠٥.

وستساعد أنشطة الأفرقة العاملة في بناء صندوق أدوات إلكتروني سيصبح متاحا على موقع وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين على الشبكة ويشمل منهجيات لتعميم المنظور الجنساني عموما ومنهجيات محددة لمجالات مختارة وأمثلة لمشاريع تعميم المنظور الجنساني وقوائم بالمؤلفات ذات الصلة بهذا الموضوع. ومن المتوقع أن يكون صندوق الأدوات جاهزا في صيف عام ٢٠٠٤.

ومضي تنفيذ تعميم المنظور الجنساني ببطء في بعض الوزارات، بينما يتطور بسرعة في البعض الآخر.

وداخليا، تعمل وزارة العمل بصورة منتظمة على تطوير استراتيجية تعميم المنظور الجنساني (يمكن الرجوع للمادة ١١).

وأعدت إدارة الشؤون البيطرية والأغذية الدانمركية حملة ترمي إلى الحد من عدد الأمراض الناجمة عن البكتيريا المسببة للتسمم الغذائي (campylobacter). وقامت الإدارة بدراسة انتشار هذا المرض من منظور جنساني وخلصت إلى أن الرجال بين عمر ١٨ إلى ٢٩ عاما أكثر تعرضا لممارسة القواعد الصحية الضعيفة في المطابخ وبالتالي أكثر عرضة لمخاطر الإصابة بعدوى هذه البكتيريا. ولذلك استهدفت الرسالة واللغة ووسائل الإعلام المستخدمة في هذه الحملة تلك الفئة من الرجال.

وعديد من الوزارات ومن بينها وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الضرائب بصدد بناء قدرة على إجراء تقييمات للتشريعات الجديدة من حيث المساواة بين الجنسين.

باء - العنف ضد المرأة والاتجار بها

تمثل الأنشطة الرامية إلى مكافحة العنف ضد المرأة (الرجوع إلى المادة ١٢) والاتجار بالمرأة (الرجوع إلى المادة ٦) أحد مجالات التركيز لدى الحكومة الدانمركية.

جيم - التعاون الدولي

تم في الدانمرك خلال صيف عام ٢٠٠٤، الانتهاء من وضع استراتيجية جديدة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال التعاون الإنمائي. وتستند هذه الاستراتيجية إلى الإطار الدولي بشأن المساواة بين الجنسين كاتفاقيات حقوق الإنسان ذات الصلة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية وإعلان بيجينغ ومنهاج العمل وإعلان الألفية وأهداف الألفية في مجال التنمية. وهدف الاستراتيجية هو تعزيز المساواة بين الجنسين في الحقوق والوصول إلى الموارد والتحكم فيها والوصول إلى النفوذ السياسي والاقتصادي. ومن حيث المنهجية، تطبق الاستراتيجية تعميم المنظور الجنساني والقيام بأنشطة خاصة لتعزيز الهدف الاستراتيجي الكلي. وسيتم تنفيذ الاستراتيجية على المستوى القطري ومن خلال التعاون الدولي. ويشمل الأخير العمل المعياري والسياسي والقانوني داخل هيئات الأمم المتحدة المختصة، والتعاون مع المنظمات الدولية ومسائل خاصة في مجال السياسات من بينها، على سبيل المثال، قضايا المرأة والسلام والأمن.

دال - الشباب ونوع الجنس

ركز وزير شؤون المساواة بين الجنسين على الشباب ونوع الجنس، بما في ذلك إشراك الشباب من الجنسين في المناقشات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ودوري الجنسين.

وفي عام ٢٠٠٣، أعد تقرير عن أساليب حياة الشباب وصحتهم. ويقارن التقرير أنماط ممارسات الفتيات والفتيان وعادات التدخين واحتساء الكحوليات وكذلك العادات الغذائية لكل منهما. وخلص التقرير إلى أن الفتيات والفتيان يختلفان في طائفة واسعة من المجالات، وأن مفاهيمهما عن أنفسهما والعالم المحيط بهما مرتبطة بنوع الجنس. وعرض هذا التقرير في "ورشة عمل عن الشباب" عقدت في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، وشارك فيها ١٥٠ تلميذا من أنحاء الدانمرك. وقدمت هذه الحلقة الدراسية أيضا فكرة عن تصورات الجنسين والمثل التي يؤمن بها الجنسان. وفي ختام الحلقة كان على الشباب أن يقدموا ما يرونه ضرورياً لتحسين أساليب حياة الفتيات والفتيان وصحتهما.

وجرى في وقت لاحق تجميع رؤى الشباب واقتباسات من أقوال المشاركين في ورشة العمل وبيانات من التقرير وذلك في منشور تم توزيعه مطلع عام ٢٠٠٤ على المدارس الثانوية العليا. وأرسل المنشور أيضا إلى سائر المدارس والمنظمات والجمعيات والوزارات.

وفي عام ٢٠٠٣ منح وزير شؤون المساواة بين الجنسين الخدمة المدرسية في المتحف الوطني دعماً مالياً لتنفيذ مشروع تعليمي بعنوان "المساواة-ماذا تعني؟" بخصوص نوع الجنس والمساواة بين الجنسين-في الماضي والحاضر والمستقبل. وتم تطوير المادة التعليمية بشأن المساواة بين الجنسين وإعداد مواضيع تعليمية جديدة ومناسبات خاصة متعددة. وإلى جانب

هذا المشروع التعليمي، أولى المتحف الوطني في خريف عام ٢٠٠٣ مزيداً من التركيز على المساواة بين الجنسين، وأصبح العديد من عروض التدريس وبعض المواد بنوداً ثابتة في برنامج الخدمات المدرسية. وتتألف المجموعة المستهدفة من المدارس الثانوية العليا وأقدم الفصول في المدارس الثانوية الأدنى.

وبالإضافة إلى ذلك، شرعت الدانمرك في تنفيذ مشروع بحثي مشترك مع بلدان الشمال حول كيفية تأثير المنشورات والصور الخليعة على تصورات الشباب لأدوارهم الجنسانية. وسيختتم هذا المشروع البحثي بحلول نهاية عام ٢٠٠٥.

هاء - الإدماج المستهدف من منظور جنساني

أصبحت المساواة بين الجنسين موضوعاً في تدريس اللغة الدانمركية للأقليات الإثنية. وتم إعداد مادة التدريس الموجهة إلى مراكز اللغات والمدارس العليا النهارية والمراكز الأخرى لتعليم الكبار التي تركز على اللغة والثقافة الدانمركية تحت عنوان "متساوون ولكن مختلفون". وتعالج المادة التي يجري تدريسها أربع مسائل مختلفة بشأن المساواة بين الجنسين.

- نوع الجنس وسوق العمل.
- الأسرة في مرحلة الانتقال.
- هل من المستحسن أن تكون خارج المنزل أو الأفضل أن تتواجد في البيت؟
- متى يلتقي النساء والرجال.
- الأسرة في مرحلة الانتقال.

وُنظمت في خريف عام ٢٠٠٢ حلقة دراسية حول إلى هذا الموضوع لمدرسي اللغات-ولممثلي جمعيات الأقليات الإثنية.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٣، نظم المجلس الوزاري لبلدان الشمال الأوروبي مؤتمراً عن النساء المهاجرات وسوق العمل، ولكن عولجت طائفة أخرى من القضايا في المؤتمر الذي استمر يومين، من بينها الزيجات القسرية والإدماج مقابل الاحتواء وغيرها من المسائل. وتم ترتيب عقد هذا المؤتمر لأن المناقشات التي جرت بين مجموعة من المسؤولين حول مسائل كالزيجات القسرية كشفت عن الحاجة إلى إتاحة الفرصة للعناصر الفاعلة، ليس فقط المنظمات غير الحكومية، لكي تلتقي في محفل للربط فيما بينها. وموّل المجلس الوزاري لبلدان الشمال الأوروبي مشاركة المنظمات غير الحكومية في هذا المؤتمر.

واو - الرجل والمساواة بين الجنسين

مشاركة الرجل في العمل في مجال المساواة بين الجنسين ليس أمراً جديداً، لكن السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تتعد كثيراً عن اعتبار المرأة كضحية وتُنظر إلى المساواة بين الجنسين كشأن من شؤون المرأة. وتُسند الدائمك في عملها إلى الاتجاه القائل بأن السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين هي قضية مشتركة للمرأة والرجل على السواء. والمساواة بين الجنسين تنطبق على الجنسين، ويجب أن يكون واضحاً أن السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تعود بالنفع أيضاً على الرجال، وتتيح لهم، على سبيل المثال، فرصة أفضل للمشاركة في الحياة الأسرية.

ويعاني الرجال أيضاً مشاكل محددة في مجال المساواة بين الجنسين في سوق العمل وفي الأسرة وفيما يتعلق بأسلوب حياتهم. وهذا يعني، على سبيل المثال، أننا بحاجة لأن نعرف لماذا تعيش المرأة عمراً أطول من الرجل أو ما إذا كان نظام الضمان الاجتماعي يعامل الرجل في الأزمات على النحو المناسب.

وفي عام ٢٠٠٤، ستركز الحكومة على جوانب مختلفة تتعلق بالرجل والمساواة بين الجنسين. وسيكون الرجل كأب موضع اهتمام خاص، وسيصبح العمل بالمثل موجهاً نحو إعطاء الرجل مكاناً أكثر بروزاً في المناقشة العامة لموضوع المساواة بين الجنسين.

وسترمي الأنشطة إلى تحديد مجالات المشاكل، ومنها على سبيل المثال، الرجل والصحة، وإلى إجراء مناقشة عامة حية عن الرجل والمساواة بين الجنسين وإلى إيضاح الحقائق والتحديات، والخرافات حول الأبوة والأسرة والعلاقات.

زاي - كبار السن

تعاني النساء ويعاني الرجال من كبر السن بصورة مختلفة وذلك جزئياً لأن لكل منهما مدى عمري مختلف. ومن ثم قد يكون للمسنين والمسنات تطلعات مختلفة تماماً في الكبر.

وتهدف الحكومة إلى ضمان أحوال جيدة لكبار السن. وتم تخصيص ما مجموعه ٢٢ مليون كرونة دائمة على مدى أربع سنوات (٢٠٠٤-٢٠٠٧) للمشروع المعنون "شيخوخة نشطة-وقاية كبار السن وتنشيطهم". وستنضم وزارة الشؤون الاجتماعية إلى إدارة شؤون المساواة بين الجنسين في تحقيق هذا المشروع. ويرمي أحد جوانب المشروع إلى

إقامة شبكات اجتماعية أو تحسينها وتقديم أنشطة بدنية للرجال؛ ومن المقرر أيضا البدء في إجراء دراسة لرغبات المسنات والمسنين في شيخوخة نشطة في المستقبل. وتشمل الدراسة أيضا تحليلا رئيسيا لتطلعات كبار السن من النساء والرجال ممن تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و٥٧ عاما ومتوسطات الأعمار بين ٦٥ إلى ٦٧ عاما في ممارسة شيخوخة نشيطة. وستمهد الدراسة الطريق لتقديم عروض إلى كبار السن تختلف حسب نوع الجنس.

حاء - نوع الجنس والصحة

لنوع الجنس والصحة الأولوية كمجال عمل رئيسي خاص. (يمكن الرجوع إلى المادة ١٢).

المادة ٦ - مسائل خاصة

ألف - البغاء

في آذار/مارس ٢٠٠٣، أقر البرلمان الدانمركي تعديلا للقانون الجنائي. ووسع هذا التعديل نطاق المادة ٢٢٣ لتجريم أي شخص، يمارس، كعميل جماعا جنسيا مع شخص أقل من ١٨ عاما، استنادا إلى دفع مبلغ من المال أو وعد بدفع هذا المبلغ. وأقصى حكم في هذا الجرم هو السجن لمدة سنتين.

ويولى اهتمام لمكافحة البغاء. وتُتخذ مبادرات جديدة لدعم مختلف أنواع العمل التطوعي الرامي إلى مساعدة البغايا اللاتي يتعرضن لسوء المعاملة. وترمي أنشطة أخرى إلى تقديم المشورة إلى البغايا من النساء اللاتي يحملن جنسية أجنبية.

باء - مدونة السلوك في وزارة الدفاع

نفذت وزارة الدفاع في مطلع عام ٢٠٠٤ مدونة للسلوك. والغرض من هذه المدونة هو توجيه الأفراد الذين يشاركون في عمليات دولية بشأن كيفية الالتزام بالقواعد والعادات الخاصة المطبقة في البلدان التي يقيمون فيها وإظهار الاحترام لها. وتسري أحكام المدونة عندما يكون الأفراد في الخدمة وبوجه خاص عندما يكونون في إجازة.

ويرد في مدونة السلوك أن الاتصال الجنسي مع البغايا غير مستصوب أو غير مسموح به (رهنًا بالتشريع الساري في البلد المعني). وعلاوة على ذلك، يُبين للأفراد أن

ممارسة الجماع مع البغايا يسهم في إنشاء أو تهيئة أوضاع غالبا ما تكون منافية للآداب عاما. وهذه حقيقة لها تأثيرها سواء كانت التشريعات في البلد المعني تسمح أو تحظر جماع البغايا. وبالإضافة إلى ذلك، من المحظور وجود معاملات خاصة-بما فيها جماع البغايا الذي يقع في منطقة العمليات مع أشخاص من المجتمع المحلي. ومن الطبيعي، أن يؤدي انتهاك هذه القاعدة إلى التسريح من الخدمة.

جيم - الاتجار بالبشر

مع إقرار التشريع الخاص بمنع الاتجار بالبشر في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، وافق البرلمان الدانمركي على بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، وهو البروتوكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود وصدقت الدانمرك في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ على كل من الاتفاقية والبروتوكول.

وترمي التعديلات التشريعية في هذا الصدد إلى التأكيد على أن الاتجار بالبشر يشكل جريمة خطيرة، وإلى تعزيز الحماية القانونية من هذه الجريمة. ولم تتضمن التعديلات تجرима جديدا، لكنها تضمنت إدراج حكم مستقل أنشئ حديثا لتغطية جميع جوانب الاتجار بالبشر، وكذلك زيادة الحد الأقصى للعقوبة. كما أضافت التعديلات إمكانيات جديدة في مجال التحريات تتيح التدخل في سرية الاتصالات وإمكانيات واسعة للمصادرة في حالات الاتجار.

ومنذ عام ٢٠٠٠، قام مفوض الشرطة الوطنية برصد وتكثيف جهود الشرطة في مكافحة الاتجار بالنساء.

وغالبية المبادرات الدانمركية لمكافحة الاتجار بالنساء واردة في خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار نشرت في ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. ووضعت خطة العمل برعاية وزارة الشؤون الاجتماعية وإدارة شؤون المساواة بين الجنسين، وبالتعاون مع وزارات العدل والإدماج والداخلية والصحة. وخصصت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين ٣٠ مليون كرونة دانمركية لتنفيذ خطة العمل.

وعموما، يمنح جميع ضحايا الاتجار المقيمين أو الذين يعملون بصورة غير شرعية في الدانمرك مهلة ١٥ يوما لمغادرة البلد-بما يوازي الموعد النهائي المنصوص عليه في المادة ٣٣ (٢) من القانون الدانمركي الخاص بالأجانب. وعلى جميع المهاجرين غير الشرعيين الآخرين عموما مغادرة البلد على الفور. أما الموعد النهائي الذي يتم تمديده لرحيل ضحايا الاتجار-الفترة التي يمكن خلالها للنساء البقاء في أماكن إيواء مأمونة مع الحصول على دعم اجتماعي

وطبي ونفسي محدد- فإنه يتيح للسلطات والمنظمات الحكومية كليهما تقديم دعم إلى الضحايا لتحسين الأحوال المادية والعقلية للنساء والتخطيط للعودة إلى الوطن من خلال الاتصال بالسلطات والمنظمات غير الحكومية المختصة في وطن الضحية لضمان استعداد البلد لاستقبال الفرد الذي يتم ترحيله ومواصلة عملية العودة إلى الوطن.

كما أن فترة الخمسة عشر يوماً تتيح للنساء الإفصاح عن معلومات للسلطات الدانمركية قد تؤدي إلى الإسراع بالتحقيقات ومقاضاة زعماء شبكات التهريب.

وقد أعلن وزير شؤون اللاجئين والهجرة والإدماج هذا العام أنه في حالة وجود حالات ملموسة تفرض بقاء المرأة المعنية في الدانمرك لمدة تتجاوز ١٥ يوماً، فإنه ينبغي في هذه الحالة تقديم طلب إلى دائرة الهجرة الدانمركية لتمديد موعد المغادرة، وعلى الدائرة المذكورة حينئذ النظر في الحالة. وحتى الآن لم تلتق دائرة الهجرة في الدانمرك أية طلبات من هذا القبيل.

وفي ٥ آذار/مارس ٢٠٠٤، اجتمعت وزارة شؤون اللاجئين والهجرة والإدماج ودائرة الهجرة الدانمركية مع المسؤولين عن تنفيذ مشروع "ريدين-إيقاف الاتجار" لمناقشة الموعد النهائي التلقائي المحدد بخمسة عشر يوماً وبمبحث إمكانية تمديده لمدة أخرى.

وتنفذ وزارة شؤون المساواة بين الجنسين المشروع المسمى "ريدين-إيقاف الاتجار" والذي تضمن منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ إدارة مأوى آمن للنساء المتاجر بهن والمساعدة في تقديم الدعم الاجتماعي والطبي والنفسي وتقديم المشورة الهاتفية الغفل من الإسم بلغات عديدة- ويتعاون المشروع "ريدين-إيقاف الاتجار" بصورة وثيقة مع الشرطة الدانمركية التي تحيل إليه النساء المتاجر بهن للاستفادة من الحماية التي يقدمها المشروع.

وأُسفر الاجتماع في ٥ آذار/مارس ٢٠٠٤ عن اتفاق ينص على أن يتصل المشروع في المستقبل بدائرة الهجرة الدانمركية عن طريق البريد الإلكتروني، على سبيل المثال، ويطلب تمديد آخر للمهلة الممنوحة لتلقائياً ومدتها ١٥ يوماً إذا ما رُوي أن التمديد ضروري، بسبب الحاجة إلى رعاية طبية مثلاً.

وإذا كان وجود الشخص الأجنبي ضرورياً من أجل التحقيق في حالة اتجار بالبشر ومقاضاتها، يجوز منح تصريح بالبقاء في الدانمرك طالما كانت هناك حاجة إلى حضور الشخص المعني.

وتقدم الدانمرك الحماية في الحالات التي تخضع فيها الدانمرك لمعاهدة تلزمها القيام بذلك. ومن ثم لا ترغب الدانمرك الرجال أو النساء على العودة إلى بلدان يتعرضون فيها للمقاضاة التي تحمي منها الاتفاقيات الدولية.

وألغى القانون رقم ٣٦٥ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ المفهوم السابق للاجئ الفعلي حتى لا تصدر تصاريح الإقامة في المستقبل للمتمسكي اللجوء الذين لهم حق الحماية بموجب الاتفاقيات الدولية.

وتسري التشريعات الدانمركية على نوعين من أنواع منح مركز اللاجئ. الأول، الذي يمنح هذا المركز بموجب المادة ٧ (١) من قانون الأجانب، ويشمل الحماية بموجب اتفاقية جنيف والآخر الممنوح بموجب المادة ٧ (٢) - وضع الحماية- للمتمسكي اللجوء الذين يتعرضون لخطر عقوبة الموت أو التعذيب أو المعاملة المهينة أو العقاب في حالة عودتهم إلى بلدانهم الأصلية.

أما المادة ٧ (٢)، التي يمكن بموجبها إصدار تصريح إقامة مشفوعا بالحماية، فإنها صيغت وفقا للمادة ٣ من اتفاقية حقوق الإنسان الأوروبية وبروتوكولها السادس الذي يتضمن حظرا مطلقا على إعادة أشخاص إلى أوطانهم عرضة لعقوبة الموت أو للتعذيب أو للمعاملة اللاإنسانية أو المهينة أو للعقاب هناك.

ولمزيد من المعلومات، تشير وزارة شؤون اللاجئين والهجرة والإدماج إلى التعليقات التي قدمتها الدانمرك في ٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، بشأن قائمة القضايا والمسائل الواردة في تقرير الفريق العامل قبل الدورة السابعة والعشرين للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، السؤال المعاد رقم ٢٢.

وفي مطلع عام ٢٠٠٤، تم إعداد مادة إعلامية خطية خصيصا للنساء الأجنبيات المتورطات في البغاء. والقصد من هذه المادة تعريف النساء بحقوقهن وبإمكانيات الدعم في الدانمرك وكذلك عروض الدعم المتاحة عند عودتهن إلى وطنهن الأصلي.

وفي عام ٢٠٠٣ عُقدت حلقات دراسية عن الاتجار بالنساء بالتعاون بين السلطات والمنظمات غير الحكومية. وشاركت منظمة غير حكومية دانمركية مع الشرطة في تنظيم حلقة دراسية عقدت في مطار كوبنهاغن الدولي. وتصدت الحلقة الدراسية لمشكلة الاتجار بالنساء وناقشت كيف يمكن لسلطات مختلفة تعزيز تركيزها من جديد على المشكلة وتعاونها مع عناصر أخرى فاعلة.

وبدأت أيضا دراسات عديدة تركز على البغاء لكنها وثيقة الصلة أيضا بالاتجار بالنساء. وفي منتصف عام ٢٠٠٣، تم الشروع في إجراء دراسة عن عملاء البغاء. وستكون هذه الدراسة

كمية ونوعية على السواء وستنظر في الأسباب الكامنة وراء شراء البغاء، وما إذا كان الاتجار بالجنس يقع داخل الدائمك أو خارجها، وما إذا كان يتم شراء الجنس من بغايا دائمكيات أو أجاناب.

وشهد انطلاق الأنشطة الفعلية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ بدء التوثيق، وتقديم تقارير عن الأساليب والعمليات المقدمة وفقا لخطة العمل الحكومية. وفي هذا الصدد، تم بالفعل وضع مؤشرات/معايير للنجاح فيما يتعلق بالأنشطة التي بدأ الشروع في تنفيذها.

دال - التعاون الدولي لمحاربة الاتجار بالبشر

تواصل الدائمك المشاركة في التعاون الدولي لمحاربة الاتجار بالبشر. وتشمل الجهود، على سبيل المثال، التعاون على مستوى الاتحاد الأوروبي وكذلك الأنشطة المبذولة داخل فرقة العمل المعنية بالجريمة المنظمة في منطقة بحر البلطيق، حيث يولى اهتمام خاص للتعاون على المستوى العملي. وشرعت الدائمك، بوصفها رئيسة فرقة العمل، في القيام بمبادرات عديدة موجهة نحو محاربة الاتجار بالنساء، من بينها في جملة أمور، تقديم تقرير في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ عن "تحديد الحالة فيما يتعلق بالاتجار بالبشر في منطقة بحر البلطيق".

وقررت اللجنة التنفيذية التابعة لفرقة العمل مؤخرا إنشاء فريق خبراء معني بالاتجار بالأشخاص. والغرض من هذا الفريق هو البدء في مشاريع تنفيذية محددة ترمي إلى مكافحة الاتجار بالنساء والتركيز على المجالات التي تقتضي إيلاء اهتمام دولي محدد وتحديدها.

وكجزء من حملة إعلامية مشتركة بين بلدان الشمال الأوروبي ودول منطقة بحر البلطيق، أنشئ خط ساخن في أنحاء البلاد لتقديم معلومات إلى النساء الأجنبيات المشاركات في البغاء، بما في ذلك ضحايا الاتجار بالنساء وعملاء البغاء وإلى الجمهور والسلطات العامة. ويقدم هذا الخط الساخن معلومات عن المشاكل المتعلقة بالاتجار بالنساء وخيارات الدعم القائمة. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، بدأت حملة إعلامية في الصحف الرئيسية في جميع أنحاء البلد وتشير الحملة إلى الخط الساخن وتستهدف العملاء المحتملين والجمهور والنساء ممن يعيشن في بيئات للدعارة. وفازت الحملة بثلاث جوائز في مجال الدعاية.

وفيما يتصل بالخط الساخن وأفرقة الشوارع، تم أيضا إنشاء خدمة مفتوحة لتقديم المشورة. وهدفها تقديم المشورة بشأن الجوانب الاجتماعية والصحية والقانونية إلى النساء الأجنبيات المشاركات في البغاء وإبلاغ هذه الفئة من النساء بخيارات الدعم الموجودة.

وتم تخطيط الأنشطة الوطنية الدائمكية المتصلة بالحملة الإعلامية المشتركة بين بلدان الشمال الأوروبي ودول منطقة بحر البلطيق وفقا لولاية الفريق العامل المشترك بين بلدان الشمال الأوروبي ودول منطقة بحر البلطيق ولتحقيق الأهداف التالية:

- زيادة المعرفة والوعي في صفوف الجمهور العام؛ و
- بدء إجراء مناقشات حول المشاكل المحيطة بمسألة الاتجار بالنساء.

وبالإضافة إلى هذه الأهداف المشتركة بين بلدان الشمال الأوروبي ومنطقة بحر البلطيق، ترمي الحملة الدائمية إلى حمل عملاء البغاء إلى التفكير في الجريمة التي تكتنف وضع النساء الأجنبيات العاملات في البغاء داخل الدانمرك وفي شرائهن لتقديم خدمات جنسية. وثمة هدف آخر هو جعل نفس العملاء والجمهور العام على وعي بالخط الساخن لوقف الاتجار بالبشر والذي افتتح في نفس اليوم الذي انطلقت فيه الحملة أي في ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وشمل جزء من الحملة أيضا معلومات مستفيضة على الموقع الوزاري على الشبكة (www.Lige.dk). وبدأ في خريف عام ٢٠٠٣ إنشاء شبكة دولية للمنظمات غير الحكومية الدائمية والأجنبية. وستساعد هذه الشبكة في تحسين شروط إعادة ضحايا الاتجار من الأجانب بالنساء إلى أوطانهم ووضع أساس أفضل في هذا الشأن. وسيتم الحفاظ على هذا الأساس الجديد من خلال اتفاقات التعاون والمتابعة مع المنظمات غير الحكومية في بلدان المنشأ.

وأنشئت أفرقة الشوارع التي تضم مقدمي الخدمات الثقافية الذين يقومون بأعمال التوعية في بيئات البغاء التي تضم نساء أجنبيات. والهدف هو تقديم المشورة في المجالات الاجتماعية والصحية والقانونية للنساء الأجنبيات المشاركات في البغاء وللبغايا الدائميات اللاتي يتحركن في نفس البيئة، حيث تستطيع البغايا الدائميات المساعدة في إقامة اتصالات مع البغايا الأجانب. وثمة هدف آخر هو إيضاح احتياجات الفئة المستهدفة للمشورة والدعم. ويجري تنفيذ المرحلة الأولى للمشروع في منطقة كوبنهاغن وفي أحد مناطق الدانمرك (منطقة فيجيل).

ثانياً - الحياة العامة

المادة ٧ - الحقوق والمشاركة السياسية

في الدانمرك، يتقاسم الرجال والنساء نفس الحقوق السياسية. وللرجال والنساء كليهما حق التصويت والترشيح لانتخابات المجالس المحلية والبرلمان فضلاً عن ترشيح أنفسهم للبرلمان الأوروبي. والنظام الانتخابي على الصعيد الوطني والمحلي يقوم على الانتخاب النسبي مع إمكانية الإدلاء بالصوت لصالح مرشح واحد معين. ومن ثم فإن للناس تأثير في انتخاب حزب سياسي معين وكذلك في انتخاب مرشح بعينه من داخل الحزب.

ولا يتضمن القانون الانتخابي الدانمركي مواد محددة ترمي إلى ضمان نسبة معينة للنساء في قوائم المرشحين وليس لدى الأحزاب السياسية أنظمة تتعلق بتوزيع المرشحين من الذكور والإناث.

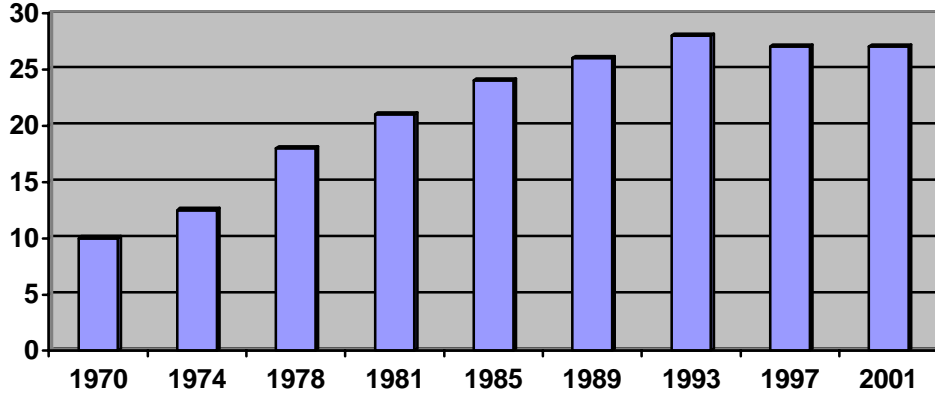
وقد نظرت لجنة وطنية معنية بقانون الانتخاب في مسألة الأخذ بنظام للحصص قائم على نوع الجنس لضمان نسبة معينة من النساء في البرلمان وفي الحكومات المحلية والإقليمية. ومن جهة أخرى، فإن الأخذ بنظام، يحجز عدداً معيناً من المقاعد في البرلمان للمرشحات الإناث بصرف النظر عن النتيجة الفعلية للانتخاب، ليس من المرجح أن يكون متفقاً مع الدستور الدانمركي. وطبقاً للقانون الانتخابي الدانمركي، فإن التصويت الفعلي هو الذي يحدد دائماً المرشحين المنتخبين. ومع ذلك، لا تمنع أية لائحة الحزب السياسي على حدة من إدخال نظام للحصص قائم على نوع الجنس فيما يتعلق بتسمية مرشحي الحزب للانتخاب.

ودأبت الدانمرك من خلال التشريعات على التركيز على زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي عمليات صنع القرار، وكذلك عن طريق الحملات على السواء. ويمكن الرجوع إلى المادتين ٨ و ١١.

ألف - السياسات المحلية

في عام ٢٠٠٤، بلغت حصة الإناث عضوات المجالس المحلية ٢٧ في المائة وحصة الإناث العمد ١١ في المائة. وهذه الأرقام لا تتفق مع نسبة النساء في البرلمان الدانمركي التي تبلغ ٣٨ في المائة.

النساء المنتخبات للمجالس المحلية (نسبة مئوية)



وتريد الحكومة تحسين توزيع النساء والرجال في المجالس المحلية، وقد شرعت في أنشطة ترمي إلى حث مزيد من النساء على خوض الانتخابات المحلية وانتخابهن فيما بعد.

ولذلك حددت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين السلطات المحلية التي لديها أعلى نسبة من النساء (أكثر من ٣٥ في المائة). وكانت النتيجة أن هناك ٣٦ سلطة محلية من بين السلطات المحلية في الدائرك البالغ عددها ٢٧١ حققت أعلى المعدلات. وفي صيف عام ٢٠٠٣ تم إرسال رسائل إلى عضوات المجالس المحلية في سلطات محلية مختارة تسأل هؤلاء العضوات ما إذا كانت الأفرع المحلية لأحزابهن المحلية أو مجالسهن المحلية قد أولت اهتماما خاصا للتركيز على تسمية مرشحات من الإناث.

واستناداً إلى ردود عضوات المجالس المحلية، أعدت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين منشوراً لتوزيعه على جميع الأحزاب السياسية. ويقدم هذا المنشور مشورة جيدة مقدمة من نساء انتخبن لمجالس محلية، وبالتالي على بيئة بالحواجز التي يمكن أن تنشأ في العمل السياسي. ويقدم المنشور أيضاً أمثلة بشأن "الممارسة الجيدة" من جانب الأحزاب والمجالس المحلية التي أولت اهتماما خاصا بالتركيز على المشاكل.

وسيتم نشر هذا المنشور قبل الانتخابات المحلية القادمة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. وستقوم وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين بحملة موجهة في وسائط الإعلام لضمان بقاء هذه المسألة موضع الاهتمام طوال الفترة حتى موعد الانتخابات.

وجنبا إلى جنب مع مشروع زيادة عدد النساء المشاركات في وضع السياسات المحلية، اختارت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين تحسين رؤية الأنشطة المحلية في مجال

المساواة بين الجنسين. وأحد الوسائل لتحقيق هذه الغاية الموقع الإلكتروني الجديد www.Ligestillingidanmark.dk، حيث تُرصد جميع التقارير الإلزامية للسلطات المحلية عن المساواة بين الجنسين ويتم معايرتها استناداً إلى بارامترات مختلفة. ويقدم الموقع أيضاً أمثلة لمبادرات ناجحة في مجال المساواة بين الجنسين لتكون مصدر إلهام لسائر السلطات المحلية والإقليمية الأخرى. وعلاوة على ذلك، يسعى الموقع إلى تحفيز المناقشات وبالتالي تعزيز التركيز على مشاركة المرأة في السياسات المحلية.

وكجزء من الجهود المبذولة لتحقيق توازن أفضل بين الجنسين على مستوى الحكومات المحلية، تمنح النساء وكذلك يمنح الرجال مبلغ ١١ ٣٤٤ كرونة دائركية سنوياً للتعويض عن النفقات التي يتكبدها في توفير جليسات للأطفال عند حضور الاجتماعات. كما يُمنح جميع أعضاء الحكومات المحلية المشاركين في الاجتماعات بدلات مقابل نفقات رعاية أقاربهم الحميمين المرضى بعد تقييم المستندات الضرورية الدالة على ذلك.

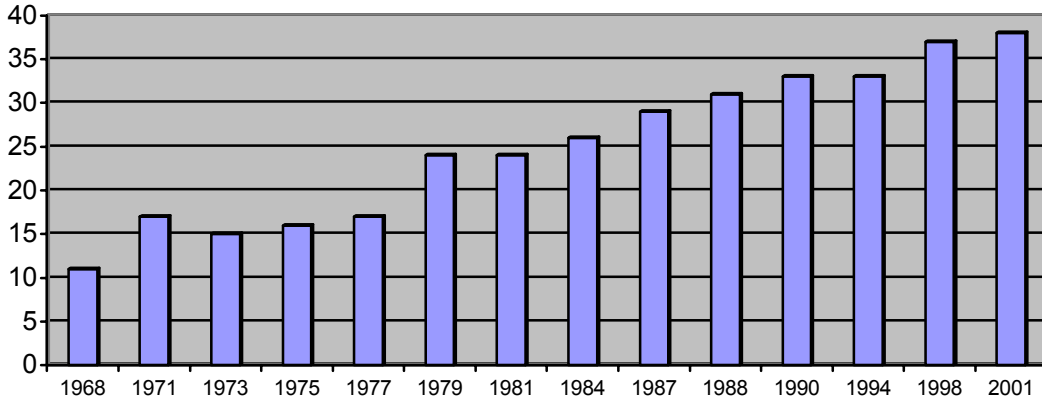
ولتحسين فرصة التخطيط مسبقاً للجمع بين الحياة السياسية النشيطة ومسؤوليات العمل والأسرة، يحدد المجلس المحلي ولجانه في مطلع كل سنة مالية جدولاً زمنياً للاجتماعات وأماكن انعقادها.

ويتقاضى كل عضو من أعضاء المجلس المحلي أجراً منتظماً. وفي حالة غياب عضو المجلس المحلي لأسباب مرضية أو بسبب الحمل أو إجازة الأمومة أو التبيني، تستمر في صرف هذا الأجر لمدة تصل إلى ٩ أشهر.

باء - البرلمان الدانمركي

يضم البرلمان الدانمركي ١٧٩ عضواً. وتمثل النساء نسبة ٣٨ في المائة أو ٦٨ عضواً. والحكومة الحالية، التي عينت في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، تضم ١٨ وزيراً، خمسة منهم من النساء، أي بنسبة ٢٧,٨ في المائة. والمناصب التي تشغلها وزيرات هي وزيرة العدل ووزيرة الأغذية والزراعة ومصائد الأسماك ووزيرة الشؤون الكنسية ووزيرة التعليم ووزيرة الشؤون الاجتماعية وشؤون المساواة بين الجنسين

النساء المنتخبات للبرلمان الدانمركي (نسبة مئوية)



جيم - البرلمان الأوروبي

شغلت المرأة الدانمركية ٦ من المقاعد الدانمركية البالغ عددها ١٦ مقعداً (٣٨ في المائة) للفترة الانتخابية ١٩٩٩-٢٠٠٤. وكانت النسبة المئوية للمرأة في البرلمان الأوروبي هي نفسها التي كانت عليها في فترة الانتخابات السابقة ١٩٩٤-١٩٩٩.

النساء والرجال في البرلمان الأوروبي (الدانمرك)، ١٩٩٤-٢٠٠٤

١٩٩٩-٢٠٠٤	١٩٩٤-١٩٩٩	
٦	٦	النساء
١٠	١٠	الرجال

دال - المجالس والهيئات واللجان

يتضمن القانون الدانمركي للمساواة بين الجنسين من عام ٢٠٠٠ أحكاماً بشأن توزيع الجنسين في المجالس والهيئات واللجان العامة وغيرها وكذلك في مجالس إدارات المنشآت العامة. وحتى عام ٢٠٠٠، كان هناك قانونان ينظمان تشكيل نفس المجالس والهيئات ولكن القانون الجديد يشدد على اتباع هذه الأحكام. وحالياً، ينبغي أن تضم المجالس والهيئات واللجان نسبة متساوية من النساء والرجال، في حين كان يتعين في الماضي أن يكون التشكيل متوازناً فحسب. وهكذا، ينبغي، كلما كان ذلك ممكناً، أن يكون عدد

النساء والرجال متساويا. وبالنسبة للمجالس المعينة كليا أو جزئيا من قِبَل الوزير، فإن للسلطات أو المنظمات المخولة بأن توصي باختيار عضو ما أن تقترح تسميه رجل وامرأة لشغل المنصب. وإذا كانت لسلطة أو لمنظمة ما الحق في أن توصي بأكثر من عضو، فإنه يجب أن يُقترح عدد متساو من الرجال والنساء لشغل المناصب.

ويتشدد القانون في هذا الشأن بحيث يسمح للوزير في حالات معينة بأن يترك وظائف شاغرة في الهيئات والمجالس، إذا لم تتمكن المنظمات أو السلطات الموصية بتقديم سبب مقنع للخروج على اشتراط ترشيح نساء ورجال كليهما. وعلاوة على ذلك، يجوز لوزيرة شؤون المساواة بين الجنسين أحيانا أن تطلب إلى الوزير المختص مراجعة التشكيل.

ويجب إبلاغ وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين بتشكيل الهيئات والمجالس الجديدة على أساس نوع الجنس قبل أن يتم تعيين أعضائها. وهذا يمكن إدارة شؤون المساواة بين الجنسين من رصد التطورات بصفة مستمرة وإعداد إحصاءات سنوية عن حصص النساء والرجال في عضوية المجالس. وجعل القانون الجديد حصة عضوات اللجان والمجالس وغيرها تبلغ ٤٤,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠ و ٤٤,٣ في المائة في عام ٢٠٠١ و ٣٥ في المائة في عام ٢٠٠٢ و ٤١,٤ في المائة في عام ٢٠٠٣.

الجدول ١: تمثيل النساء والرجال في المجالس العامة ومجالس الإدارات واللجان المنشأة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٣

اللجان المنشأة من	اللجان من حيث العدد	النساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء
٢٠٠٠	١٩	١١٧	١٤٧	٤٤,٣
٢٠٠١	٣٤	٢٠٨	٢٦٢	٤٤,٣
٢٠٠٣	٥١	٢٨٣	٥٢٥	٣٥,٠
٢٠٠٤	٥١	٢٧٦	٣٩٠	٤١,٤

المصدر: إدارة شؤون المساواة بين الجنسين.

وطبقا للقانون، يلزم الإبلاغ عن تشكيل المنشأة العامة كل سنة ثالثة فحسب، اعتبارا من خريف عام ٢٠٠٣.

وإجمالاً، بينت التقارير من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ أن حصة النساء في مجالس الإدارة العامة (مجالس الإدارات أو المجالس التمثيلية أو مجالس الحكم الجماعية المشابهة، حسب المادة ١١ (١) بلغت نسبة ٣٦,٦ في المائة. وهذه النسبة المئوية هي متوسط رقم

المجالس التي تخضع مباشرة لإشراف الوزارة المختصة (٣٧ في المائة) ورقم مجالس إدارات المؤسسات الحكومية المركزية (٣١,١ في المائة). وأحدث الأرقام التي يمكن الوصول إليها ترجع إلى عام ١٩٩٧. وتبين هذه الأرقام أن حصة المرأة في الإدارات الحكومية المركزية بلغت ٢٦,٥ في المائة عام ١٩٩٧. وتصل نسبة النساء إلى ٣٥ في المائة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣) في مجالس إدارات المؤسسات المستقلة والشراكات والشركات الخاصة المحدودة وكذلك في عدد محدود من الشركات التي ليست عنصرا من عناصر الإدارة العامة، لكن تمول الحكومة غالبية أنشطة الشركة أو حيث تمتلك الدولة غالبيتها وحيث لا بد من تحقيق تشكيل متوازن من النساء والرجال (المادة ١١ (٢) من قانون المساواة بين الجنسين. وهذه النسبة المئوية تمثل متوسط رقم المجالس التي تخضع لإشراف الوزارة المختصة (٣٩,٣ في المائة) ورقم مجالس إدارات المؤسسات الحكومية (٣٠,٨ في المائة).

هاء - المشاركة في الخدمات العامة

للنساء نفس الفرص الرسمية كالرجال لتعيينهن في الوظائف العامة. وفي القطاع العام، تمثل المرأة غالبية الموظفين في هذا القطاع، غير أن هذه الغالبية لا تنعكس في مناصب الإدارة.

وفي النظام الإداري العام، تُصنف وظائف الإدارة في فئات الأجر ٣٦-٤٢. وبرغم أن الرجال ما زالوا يشغلون غالبية وظائف الإدارة، شهدت السنوات الأخيرة تقدما في تولي المرأة مناصب الإدارة. وفي عام ١٩٩٨ بلغت النسبة المئوية للمستشارات من النساء (جدول الأجر ٣٥-٣٦) ٢٣,٥ في المائة، وهو رقم ارتفع في عام ٢٠٠٣ إلى ٣٠,٩ في المائة. وارتفع عدد النساء رئيسات المكاتب (جدول الأجر ٣٧-٣٨) في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٣ من ٦,٥ في المائة إلى ١٨ في المائة. وازداد عدد النساء في كادر الإدارة العليا (جدول الأجر، ٣٩-٤٢) ووكيلات الوزارة الدائمت ومديرات العموم وغيرهن من ٩ و ١٠ في المائة إلى ١٩,١ في المائة في نفس الفترة.

واو - القوات المسلحة

في القوات المسلحة الدانمركية النساء أقلية. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، كان ١٤ في المائة من الأفراد في القوات المسلحة من النساء. ومن بين هيئة أفراد الأركان العسكرية تشكل النساء ما يصل إلى ٥ في المائة فقط. ولا غرابة في ذلك، حيث أن هيمنة الذكور بارزة تماما في قمة الهرم الوظيفي. ولا تمثل النساء بين كبار الضباط سوى ١ في المائة فقط (أعلى منصب في التسلسل الوظيفي العسكري)، بينما تمثل النساء نسبة ٦ في المائة من النظاميين (أدنى رتبة في السلم الوظيفي العسكري).

ولتحسين القدرة جزئياً على تجنيد النساء واستبقائهن في الخدمة وزيادة عدد النساء في قمة التسلسل الوظيفي، نفذت القوات المسلحة الدانمركية عدداً من المبادرات في هذا الشأن.

وفي عام ٢٠٠١، أُدخلت استراتيجية لتجنيد النساء في القوات المسلحة الدانمركية. وتركز الاستراتيجية على عملية التجنيد في مجال الاتصالات وعلى التجنيد في أنشطة محددة وعلى مجموعة من المعارف من أجل تأهيل النساء المجنדות. ومن ثم أسفرت هذه الاستراتيجية عن الإجراءات التالية:

- قامت وكالة التجنيد والتعبئة بتشغيل شابتين للمشاركة ضمن أمور أخرى في جلسات إحاطة إعلامية للشابات.
- عند عقد اختبارات للنساء في الخدمة العسكرية اللاتي يردن الخدمة بنفس الشروط كمجنדות، يتم إعدادهن للوفاء بالمتطلبات التي ينبغي الاستجابة لها وللظروف المحيطة بالعمل في مؤسسة يسودها الرجال.
- يتم بمزيد من الإصرار إدماج النساء كفئة مستهدفة في حملات التجنيد الإصرار.

واتخذت قيادة الدفاع في الدانمرك مبادرة لتعميم المنظور الجنساني في النظام الجديد لتطوير وتقييم الأفراد في المؤسسة العسكرية.

والهدف من المشروع هو ضمان أن تعكس الكفاءات ومواصفات الكفاءات الواردة في تلك المبادرة ما يراه الرجال والنساء كلاهما مهماً لممارسة القيادة، وجودة الأداء في القوات المسلحة ولتطوير المؤسسة العسكرية في المستقبل.

ومن المتوقع لهذا النظام الذي يدعم تعميم المنظور الجنساني أن يدعم المرأة في الجهود التي تبذلها لصنع مستقبل وظيفي. كما يمكن أن يساهم في إحداث تغيير في ثقافة القوات المسلحة الدانمركية لأنه يتم إدماج منظور المرأة في أوجه الكفاءة التي تعتبر هامة لأنشطة القوات المسلحة.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٣، تلقت القوات المسلحة الدانمركية نتائج دراسة أجريت عن نطاق وطبيعة السلوك المهين المرتبط بنوع الجنس. وأكدت هذه الدراسة الاستقصائية أن السلوك المهين المرتبط بنوع الجنس يعد مشكلة داخل القوات المسلحة. فالحديث عن النساء يتم عموماً بطريقة مهينة، وقد تعرض كثير من النساء لبعض أنواع السلوك المهين بالغ الخطورة المرتبط بنوع الجنس.

ونتيجة لهذه الدراسة الاستقصائية، سيتم تنفيذ عدد من المبادرات. ومن جهة، فإن المقصود من هذه المبادرات هو منع السلوك المهين المرتبط بنوع الجنس. ومن جهة أخرى، ترمي المبادرة إلى توفير وسائل لمعالجة الحالات المتعلقة بالسلوك المهين المرتبط بنوع الجنس بطريقة مسؤولة ومناسبة فيما يتصل بالأشخاص المتورطين في هذا السلوك.

وقد أنشئ خط ساخن لتمكين المجنحات اللائي تعرضن لسلوك مهين مرتبط بنوع الجنس من الاتصال بالاحصائيين النفسيين في القوات المسلحة. وافتتح أيضا خط ساخن للاستشارات التي تقدم إلى المديرين الذين هم بحاجة إلى المشورة بشأن كيفية معالجة حالات تتعلق بهذا الموضوع.

وعلاوة على ذلك، فإن المبادرات التالية قيد التطوير:

- توفير وسائل لدعم الربط الشبكي بين النساء.
- التدريب على تنوع الإدارة.
- إنشاء شبكة من المستشارين القادرين على تقديم المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالسلوك المهين غير المستصوب.
- نشر كتيبات للمساعدة والتوجيه. وأحد هذه الكتيبات موجه للقادة والمديرين والآخر لمجنحات ممن تعرضن لسلوك مهين مرتبط بنوع الجنس.

المادة ٨ - تمثيل الحكومة

للمرأة نفس حق الرجل وفرصته في تمثيل الحكومة الدائمية على الصعيد الدولي.

ويبلغ عدد موظفي الخارجية الدائمية ٤٠٠ ٢ موظفا من بينهم ٨٥٧ شخصا يعملون في كوبنهاغن. وفي عام ٢٠٠٣، كانت نسبة النساء ٤٥ في المائة من جميع العاملين. وتشكل النساء الحاصلات على درجات أكاديمية نسبة ٣٣ في المائة. وعلى مستوى المناصب العليا في الخدمة المدنية، احتلت النساء ١٩ منصبا أو نسبة ١٢ في المائة. وعدد المرشحات سنويا لشغل مناصب الإدارة العليا محدود. غير أنه تم في جولات الترشيحات الأخيرة تعيين عدد متزايد من النساء في المستويات العليا. وفي عام ٢٠٠٣، كانت أربع وظائف من بين ١٥ وظيفة عليا أو نسبة ٢٦,٧ في المائة تشغلها نساء.

وخلال النظر في التقرير الدوري الخامس، أوصت اللجنة باتخاذ تدابير خاصة لزيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا في وزارة الخارجية، لا سيما في وظائف السفراء.

واعتمدت وزارة الخارجية عام ٢٠٠٠ خطة عمل من أجل "المساواة في الخدمة الخارجية للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤". وأحد مجالات الأولوية هو تحقيق مزيد من المساواة بين الجنسين في مناصب الإدارة العليا في وزارة الخارجية. وتحدد خطة العمل الرقم المستهدف وهو ضرورة أن يكون ١ من ٣ ترشيحات لشغل الوظائف العليا من النساء. وتتابع لجنة شؤون المساواة بين الجنسين في الوزارة عن كثب التطورات في هذا المجال. وتوفر قاعدة التوظيف الحالية الأساس الأمثل فيما يتعلق بالقدرة على بلوغ الرقم المستهدف في المستقبل. واعتمدت وزارة الخارجية سياسة فيما يتعلق بالأسرة ترمي إلى تحسين إمكانيات الجمع بين الحياة الأسرية والعمل في الخدمة الخارجية.

المادة ٩ - المواطنة

كما جاء في التقرير السابق يتفق قانون الجنسية الدائمركي تماما مع المادة ٩ من الاتفاقية.

ثالثاً - التعليم

المادة ١٠ - الوصول إلى التعليم

في الدانمرك، يتمتع الفتيان والفتيات والرجال والنساء بتساوي الحقوق والفرص في الحصول على التعليم على جميع المستويات من مرحلة ما قبل المدرسة إلى التعليم العالي، وفي جميع أنواع التدريب والتوجيه المهني وفي التعليم في الكبر ومدى الحياة في أوقات الفراغ.

وفي القطاع التعليمي. وفي جميع التشريعات وفي السياسة التعليمية، المبدأ الأساسي العام هو المساواة بصرف النظر عن نوع الجنس أو الأصل الإثني. وجميع فرص التعليم مفتوحة أمام جميع المواطنين.

ومنذ التقرير الدوري الخامس، ركزت وزارة التعليم الدانمركية على تعميم المنظور الجنساني في المجالات التالية:

- التوجيه في مجال تعليم الشباب
- التعليم الثانوي العالي
- التعليم في مجال سوق العمل
- التعليم في مجال الرعاية الصحية
- التعليم الزراعي

ألف - مبادرات من أجل النساء من أقليات إثنية

بهدف تعزيز إدماج المرأة من الأقليات الإثنية في المجتمع الدانمركي وسوق العمل الدانمركي، تم إنشاء دورات تعليمية خاصة للكبار في اللغة الدانمركية للنساء من هذه الأقليات. وهذه الدورات مفتوحة كدورات عامة للكبار وكجزء متكامل للدورات التدريبية في مجال سوق العمل.

ويمكن للنساء من الأقليات الإثنية على قدم المساواة مع غيرهم من المواطنين الدانمركيين حضور جميع أنواع تعليم الكبار سواء النظامية منها أو غير النظامية. كما يجوز أن يشاركون في النظم العامة للتعليم مدى الحياة عموماً أو في المستوى المتقدم.

وثمة نظام محدد لتعليم الكبار يتمثل في المدارس العليا النهارية (بموجب قانون التعليم الحر للكبار) التي نظمت من أجل النساء لا سيما الشابات من الأقليات الإثنية ممن لديهن أطفال. وأهداف هذه المدارس هي رعاية الأطفال أثناء حضور هؤلاء الشابات التعليم العام.

وتقتصر بعض المدارس على النساء من خلفية إثنية أخرى ليست دافركية، ولكن التركيز، عموماً، ينصب على إدماج هؤلاء النسوة مع النساء الدافركيات. وتشكل أوجه التنوع، في هذه الحالات، فكرة الدورات التدريبية وتعتبر مصدراً من مصادر التربية. وتعمل هذه الدورات على إعداد المرأة للاستمرار في نظام التعليم الدافركي العادي أو الالتحاق بسوق العمل.

ويشمل نظام المشورة التعليمية العام توجيه النساء من أقليات إثنية. والمركز الدافركي لتقييم التعليم الأجنبي هو المركز الوطني المرجعي للمعلومات المتعلقة بنظم التعليم في الدول الأخرى. وهدف المركز هو أن يجعل من الأيسر على الأشخاص الحاصلين على أوراق ثبوتية أجنبية الدخول في سوق العمل الدافركي وفي نظام التعليم العالي. وفي هذا الصدد أيضاً، يتم تقييم مؤهلات النساء بطريقة مشابهة لتلك الخاصة بالرجال. ويشمل التقييم التعلم النظامي وغير النظامي ويطلق على هذه العملية جميعها معاً "تقييم التعلم السابق والاعتراف به".

باء - دورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بالطفل المعقودة في أيار/مايو ٢٠٠٢

في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، شرعت الحكومة الدافركية في حملة ترمي إلى ضمان معاملة جميع الشباب على قدم المساواة في نظام التعليم وفي سوق العمل بصرف النظر عن خلفياتهم الإثنية. وتتضمن هذه الحملة مبادرات معينة تستهدف تحديداً الفتيات من الأقليات لمساعدتهن على دخول سوق العمل أو الحصول على التعليم وكذلك لتعزيز معرفتهن بالمجتمع الدافركي.

جيم - مبادرات فيما يتعلق بالقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس

نظام التعليم الدافركي قائم على الإنصاف والمساواة.

١ - أهداف المدارس الشعبية ("Folkeskole")

(١) تقوم المدارس الشعبية-بالتعاون مع الآباء والأمهات-بتعزيز اكتساب التلاميذ المعرفة والمهارات وأساليب العمل وطرائق التعبير عن أنفسهم وبالتالي المساهمة في التنمية الشخصية الشاملة للتلميذ الفرد.

(٢) تسعى المدارس الشعبية لتهيئة الفرص اللازمة للتجارب والصناعة والاستيعاب بحيث ينمي التلاميذ مداركهم وخيالهم وحثهم على التعلم حتى يكتسبوا الثقة في إمكانياتهم وخلفية لتكوين أحكام مستقلة ولاتخاذ إجراءات شخصية.

(٣) تعرّف المدارس الشعبية التلاميذ بالثقافة الدائرية وتسهم في فهمهم للثقافات الأخرى ولتفاعل الإنسان مع الطبيعة. وتعد المدرسة التلاميذ للمشاركة النشطة وتحمل المسؤولية المشتركة ومعرفة الحقوق والواجبات في مجتمع قائم على الحرية والديمقراطية. ولذلك يجب أن يقوم التدريس في المدرسة وفي حياتها اليومية على الحرية الفكرية والمساواة والديمقراطية.

والقصد من تنفيذ هذه الأهداف من مرحلة الطفولة المبكرة جدا إلى جانب مبادرات أخرى محددة هو الحد من القوالب النمطية الجنسانية أو منعها.

ويترك ٨٠ في المائة من جيل الشباب من الطلبة نظام التعليم مع اكتساب كفاءات مهنية إما من أجل سوق العمل أو لمزيد من الدراسة. و ٥٠,٥ في المائة من الفتيات و ٣٧ في المائة من الفتيان ينهون تعليما إضافيا.

وتتخذ مبادرات بهدف توفير مزيد من الإمكانيات المختلفة للأطفال والطلبة فيما يتعلق بالتعليم والعمل. وفي مبادرة للإصلاح منذ عام ٢٠٠٣ داخل التعليم الثانوي العالي، تقرر التركيز على موضوعات علوم الطبيعة. ويجب أن يدرس جميع الطلبة أحد موضوعات العلوم الطبيعية، ويجب أن يحصل جميع الطلبة على قدر من علوم الفيزياء على مستوى منخفض. ومع هذه المبادرة ستتاح للفتيات اللاتي يخترن تقليديا موضوعات في إطار المجال الإنساني فرصا أفضل بكثير لاختيار العلوم الطبيعية في المستويات العليا للتعليم.

٢ - خريجو الجامعات والباحثون

عند استعراض التقرير الدوري الخامس الأخير (٢٠٠٠) فيما يتعلق بالدائري، وجهت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بوجه خاص انتقادات لانخفاض عدد الأساتذة الإناث. وأوصت اللجنة بأن تعتمد الحكومة الدائرية سياسة تحمي الخريجات من التمييز. وتم إعداد الفصل الوارد أدناه على ضوء خلفية الانتقادات المثارة بهدف تقديم مزيد من التوثيق التفصيلي لتوزيع الرجال والنساء في النظام الأكاديمي الدائري.

وتبين المادة الواردة في التقرير أن نسبة النساء آخذة في الازدياد في جميع مستويات النظام الأكاديمي. ففي الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٠ كان متوسط الزيادة في نسبة النساء في مرتبة الأستاذية يعادل نصف في المائة تقريبا سنويا.

ويرجع بطء معدل النمو إلى أن غالبية المتقدمين لنيل درجة الأستاذية كانت قاصرة على مرشحين من الذكور. وعند النظر في درجات الأستاذية المؤهل للحصول عليها مرشحين من الرجال والنساء على السواء، كانت المرشحات من الإناث أكثر نجاحا من

المرشحين الذكور في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٠. وعموماً، تشكل النساء حالياً أكثر من ٥٠ في المائة من خريجي الجامعات الجدد؛ وحصتهن نحو ٤٣ في المائة في درجة الدكتوراة و ١٠ في المائة على مستوى الأستاذية.

٣ - الرصد والتوثيق فيما يتعلق بالباحثين من الذكور والإناث

في الدانمرك، يجري باستمرار إجراء مسح إحصائي تفصيلي فيما يتعلق بعدد من الشروط ذات الصلة بفرص الترقي الوظيفي للباحثين والباحثات بما في ذلك التعيين في مجتمع البحوث. وزادت بصورة مطردة طوال الفترة المشمولة بالاستقصاء حصة النساء اللائي حصلن على درجة الماجستير من الجامعة من ٤٢ في المائة في درجات الماجستير الجديدة في عام ١٩٩١ إلى أكثر من ٥٠ في المائة في عام ٢٠٠٢.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك فروقا كبيرة بين مجالات العلم الرئيسية الستة. ففي العلوم الصحية والإنسانية والزراعية والبيطرية، تظل نسبة النساء عالية مع حدوث تقلبات صغيرة داخل مجالات العلم الثلاثة المتبقية خلال الفترة الزمنية الواردة في الجدولين أدناه. وتبقى العلوم التقنية هي المجال الذي يضم أدنى نسبة من النساء خلال الفترة برمتها.

شريحة الطالبات الإناث اللائي أكملن الحصول على درجة الماجستير ١٩٩١-٢٠٠٢

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	
%٦٩,٢	%٦٩,٥	%٦٨,٣	%٧١,٠	%٦٧,٢	%٧١,٣	%٦٨,٥	%٦٧,٩	%٦٥,٤	%٦٦,٩	%٦٦,٥	%٦٢,٣	العلوم الإنسانية
%٧,٣٩	%٣٩,٨	%٤٣,٣	%٤٠,٣	%٤١,٩	%٤٣,٧	%٤٢,٩	%٣٩,٠	%٣٣,٥	%٣٦,١	%٣٦,٧	%٣٣,٥	العلوم الطبيعية
%٤٦,٦	%٤٥,٩	%٤٤,٦	%٤٤,٧	%٤٤,١	%٤٥,١	%٤٢,٩	%٤٤,١	%٤٥,٤	%٤٢,٠	%٤٢,٢	%٤٢,٩	العلوم الاجتماعية
%٢٧,٥	%٢٥,٣	%٢٥,١	%٢٢,٩	%٢٧,٥	%٢٦,٤	%٢٥,١	%٢٦,٤	%٢٦,١	%٢٤,٣	%٢٦,٩	%١٨,٦	العلوم التقنية
%٥٣,٨	%٥٥,٨	%٥٧,٢	%٤٨,٤	%٥٦,٠	%٥٩,٦	%٥٦,٣	%٥٨,٤	%٥٧,١	%٥٧,٠	%٤٨,٨	%٤٢,٧	العلوم الزراعية والبيطرية
%٦١,٩	%٦٠,٩	%٦٠,٢	%٦٣,٦	%٦٢,٨	%٦٩,٠	%٦٢,١	%٦٤,١	%٦٣,٤	%٥٨,٠	%٦٢,٤	%٦١,٧	العلوم الصحية
%٥٠,٦	%٤٩,٩	%٤٨,٦	%٤٨,٧	%٤٧,٧	%٤٩,٧	%٤٦,٢	%٤٦,١	%٤٥,٠	%٤٣,٣	%٤٥,٦	%٤١,٩	المجموع

المصدر: وزارة العلوم والتكنولوجيا والابتكار الدانمركية ودائرة الإحصاءات في الدانمرك.

٤ - التدريب في مجال البحوث

في النظام الأكاديمي الدانمركي، الحصول على درجة الدكتوراة شرط أساسي لتقلد وظيفة باحث في الجامعات أو مؤسسات البحث الحكومية. وبناء عليه، تلعب الإحصاءات

عن عدد الإناث الحاصلات على درجة الدكتوراة دورا هاما في التنبؤ بما سيحدث في المستقبل. وعلى مدى فترة بلغت ١٢ عاما، زادت نسبة المرأة من الطالبات المقيّدات للحصول على درجة الدكتوراة من ٢٧ في المائة في عام ١٩٩١ إلى ٤٣ في المائة عام ٢٠٠٢.

وتجدر الإشارة إلى أن الانتقال من برنامج الماجستير إلى برنامج الدكتوراة يختلف اختلافا كبيرا بين مجالات العلوم الستة. وفي إطار العلوم الإنسانية والاجتماعية يواصل عدد قليل فقط من كل مائة من الحاصلين على درجة الماجستير الدراسة للحصول على درجة الدكتوراة. ولذلك يؤدي ارتفاع نسبة النساء في العلوم الإنسانية إلى قياس عدد قليل نسبيا من طلبة الدكتوراة من الإناث بأعداد فعلية في المستقبل. وتواتر الانتقال في المجالات الأربعة المتبقية أعلى بكثير. وفي بعض الحالات، يواصل واحد من كل ثلاثة من طلبة الماجستير الدراسة للحصول على الدكتوراة. وهكذا فإن ارتفاع نسبة النساء في العلوم الزراعية والبيطرية وفي العلوم الصحية يشكل الأساس في زيادة توظيف النساء.

شريحة الإناث من الطلبة المقيدين حديثا للحصول على درجة الدكتوراة ١٩٩١ -

٢٠٠٢

	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
العلوم الإنسانية	غير متاح	%٤٧	%٤٩	%٤٦	%٤٧	%٤٩	%٥١	%٥٣	%٥٢	%٥٢	%٥٠	%٤٩
العلوم الاجتماعية	غير متاح	%٣٧	%٢٥	%٣٨	%٣٦	%٣١	%٣٨	%٣٢	%٤٣	%٤٦	%٤٦	%٤٥
العلوم الطبيعية	غير متاح	%٢٧	%٣٣	%٣١	%٢٤	%٣٤	%٣٣	%٣٥	%٣٠	%٣١	%٣٧	%٣٣
العلوم الصحية	غير متاح	%٣٩	%٤٧	%٤٦	%٥٤	%٤٩	%٤٩	%٥٠	%٥٥	%٥٥	%٥٤	%٥٩
العلوم الزراعية والبيطرية	غير متاح	%٣٥	%٤٧	%٤٩	%٤٦	%٥٠	%٥٣	%٤٧	%٦٤	%٦٤	%٦٠	%٥٤
العلوم التقنية	غير متاح	%٢٣	%٢٢	%١٧	%٢٤	%٢٤	%٢٠	%٢٢	%٢٢	%٢٤	%٢٦	%٢٥
المجموع	٢٧	%٣٣	%٣٧	%٣٦	%٣٧	%٣٩	%٣٨	%٤٠	%٤٣	%٤٣	%٤٤	%٤٣

المصدر: وزارة العلوم والتكنولوجيا والابتكار الدانمركية.

٥ - التوظيف في الجامعات

خلال التسعينات أجريت دراستان استقصائيتان بصورة منهجية لغرض مواصلة تحديد صورة تفصيلية للتنافس على المناصب في الجامعات. وشملت الدراستان الاستقصائيتان

على الصعيد الوطني جميع التعيينات الجديدة لشغل الوظائف العلمية في الجامعات الدانمركية. ويتم توزيع البيانات مصنفة حسب نوع جنس مقدمي الطلبات، وتشمل علاوة على ذلك معلومات عن تقييم تشكيل لجنة التقييم حسب نوع الجنس. وفي الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٠، زادت حصة المرأة في مجموع عدد الموظفين العلميين في جميع المجالات الرئيسية الستة. وتختلف نسبة الزيادة وفقا للمجال الرئيسي من ٤ في المائة في العلوم الطبيعية إلى ٦,٧ في المائة في المجالات الرئيسية الأخرى باستثناء العلوم الزراعية والطبيعية حيث زادت حصة المرأة بنسبة ١١ في المائة.

شريحة الإناث من مجمل عدد أساتذة الجامعات، والأساتذة المعاونين والأساتذة المساعدين

	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	١٩٩٧	
أستاذ	١٠,٤%	١١,١%	٨,٣%	٨,٢%	٨,٢%	
أستاذ معاون	٢٢,٨%	٢١,٦%	٢١,٦%	٢٠,٣%	٢٠,٦%	
أستاذ مساعد	٣٥,٩%	٣٦,٣%	٣٣,٩%	٣٤,٤%	٣٣,٤%	
المجموع	٢٣,٣%	٢٢,٩%	٢٢,٠%	٢١,٢%	٢١,٠%	

* مبالغ في تقديرها بسبب أخطاء في البيانات الواردة من أحد الجامعات.

المصدر: المعهد الدانمركي لدراسات البحوث ولسياسات البحوث.

وبلغ متوسط الزيادة في نسبة النساء نحو نصف نقطة في المائة في السنة فيما يتصل بالأساتذة والأساتذة المعاونين وأقل من نقطتين في المائة في السنة بالنسبة للأساتذة المساعدين في الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٠.

ويرجع انخفاض نسبة النساء في مرتبة أستاذ إلى جملة أمور من بينها نقص عدد الأساتذة الإناث المعينات حديثا في مجال العلوم الاجتماعية. ويجري حاليا إعداد أرقام جديدة تغطي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٣.

شريحة الإناث من مجمل الأساتذة والأساتذة المعاونين والأساتذة المساعدين المعينات حديثا اللاتي تم توظيفهن في الفترة من ١٩٩٥ إلى ١٩٩٧ ومن ١٩٨٨ إلى ٢٠٠٠.

	أساتذة		أساتذة معاونون		أساتذة مساعدون		
	٢٠٠٠-١٩٩٨	١٩٩٧-١٩٩٥	٢٠٠٠-١٩٩٨	١٩٩٧-١٩٩٥	٢٠٠٠-١٩٩٨	١٩٩٧-١٩٩٥	
شريحة الإناث	٩,٩	١١,٢	٢٧,١	٢٣,٩	٣٤,١	٣٣,١	

المصدر: UNI-C.

وتتناول هذه الدراسة الإحصائية معلومات عن نوع جنس جميع المتقدمين لشغل جميع المناصب العلمية في جميع الجامعات الدانمركية. وتشمل الدراسة الإحصائية بيانات تفصيلية عن مجال تخصص المتقدمين لكل وظيفة شاغرة معلن عنها. وبالتالي، من الممكن تحديد عدد الشواغر المعلن عنها التي تحتذب متقدمين من أحد الجنسين فقط بالنسبة لعدد الشواغر التي تحتذب متقدمين من كلا الجنسين. وعلاوة على ذلك، بالإمكان تحديد نوع جنس المتقدمين المؤهلين لشغل كل وظيفة شاغرة. ويتم أيضا تسجيل تشكيل كل لجنة علمية من لجان التقييم حسب نوع الجنس.

وفيما يتعلق بالفترة ١٩٩٨-٢٠٠٠، بلغت نسبة النساء المعينات لشغل وظائف أساتذة معاونين ٤١ في المائة و ٥٠ في المائة لوظائف أساتذة مساعدين في الحالات التي كان فيها تنافسا على شغل تلك الوظائف بين المرشحين المؤهلين من كلا الجنسين. وبشأن درجات الأستاذية، كان هناك مرشحين مؤهلين من كلا الجنسين؛ وتم تعيين نساء في ٣٧ في المائة من هذه الحالات. وينبغي ملاحظة مسألتين هما:

- ينبغي النظر إلى نجاح المتقدمات من الإناث في ضوء اختلاف عدد المتقدمين من كل جنس. وكان هناك ٣ و ٣ في المتوسط من المرشحين الذكور المؤهلين لشغل وظيفة واحدة بدرجة أستاذ مقابل ١,٣ من المرشحات الإناث المؤهلات لشغل تلك الوظيفة. وينبغي النظر إلى الانخفاض الكبير في حصة النساء المعينات لشغل درجات الأستاذية في ضوء الحقيقة القائلة بأنه بالنسبة لدرجات الأستاذية البالغ عددها ٣٨ التي تقدم لشغلها مرشحين مؤهلين من كلا الجنسين، كان هناك ما مجموعه ٤٨ مرشحة مؤهلة في حين بلغ العدد الإجمالي للمرشحين الذكور ما مجموعه ١٢٧ مرشحا. وإجمالا، تم تعيين ٤٦ في المائة من المرشحات المؤهلات لشغل الوظائف التي تقدمن لها في حين بلغت حصة المرشحين الذكور المؤهلين ٣٩ في المائة.
- الحقيقة القائلة بأنه في الفترة الأحدث عهدا المستقصاة (١٩٩٨-٢٠٠٠) التي كانت فيها المرشحات الإناث أكثر نجاحا من الذكور في الحصول على التعيينات، لم يسفر ذلك عن تحول كبير في إجمالي تشكيل شاغلي الوظائف العلمية حسب نوع الجنس. فهناك أربعة من خمسة درجات أستاذ وثلاثة من خمسة درجات أستاذ معاون وكل درجة أخرى من درجات أستاذ مساعد، كانت جميعها من نصيب مرشحين ذكور لعدم وجود مرشحات إناث مؤهلات لشغل تلك الدرجات العلمية. وهكذا لم يكن هناك مرشحين

مؤهلين من كلا الجنسين إلا لشغل ٢٦ في المائة فقط من درجات أستاذ وأستاذ معاون وأستاذ مساعد في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٠. وعند شغل هذه الوظائف فحسب كانت هناك إمكانية تعيين إما رجل أو امرأة وقت اتخاذ القرار النهائي.

٦ - تشكيل لجنة التقييم العلمي المعنية بتعيين الباحثين في الجامعات

ينص المرسوم الخاص بالتعيين في الجامعات على وجوب أن تراعى إدارة الجامعة وجود تشكيل متوازن من حيث نوع الجنس عند تكوين لجان التقييم. ويبين تحليل لتشكيل لجان التقييم أن الأوضاع لا تزال صعبة للوفاء بهذا الشرط. غير أنه مع مرور الوقت زاد عدد الإناث العضوات في هذه اللجان.

تشكيل لجان تقييم الأساتذة والأساتذة المعاينين والأساتذة المساعدين حسب الوظيفة ونوع الجنس في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٠

عدد اللجان	أعضاء ذكور حصرا	أعضاء إناث حصرا	الذكور والإناث كلاهما	مجموع لجان التقييم	عدد اللجان
١٣٤٣	٥٢٪	٠,٦٪	٤٧٪	١٠٠٪	١٣٤٣

المصدر: UNI-C.

٧ - وصول النساء إلى أموال البحث التي تخصصها مجالس البحوث

بخلاف الأحوال المتعلقة بنوع الجنس عند شغل المناصب العلمية في الجامعات، يتسم الوصول إلى التمويل من مجالس البحوث بالأهمية بالنسبة للوضع الإجمالي للباحثات الإناث.

ومنذ عام ٢٠٠٠، نشرت وكالة البحوث الدانمركية طائفة من المعلومات الإحصائية عن عدد المتقدمين والمبالغ وعدد المنح والمبالغ الممنوحة للمتقدمين من الذكور والإناث على التوالي. ولذلك أصبح بالإمكان معرفة التطور في كل مجال من مجالات العلوم وفي كل لجنة من لجان البرامج. وتشمل المعلومات الإحصائية لوكالة البحوث الدانمركية دراسة استقصائية لنوع جنس مقدمي الطلبات مقارنة بنوع جنس الناجحين منهم الذين يحصلون على منحة من مجالس البحوث. وكما يتبين من الجدول أدناه يجوز تحديد معدل النجاح حسب الطلب المقدم ونسبة المبلغ المطلوب الذي يتم منحه بالفعل. وغالبا ما يكون المبلغ أقل من المبلغ المطلوب.

الطلبات والمنح ونسبة النجاح في إطار أنشطة التمويل العامة في عام ٢٠٠٢

حصلة النساء والرجال في هذا الشأن كنسبة مئوية

رجال		نساء		
نسبة نجاح الحصول على المبلغ	نسبة نجاح عدد الطلبات	نسبة نجاح الحصول على المبلغ	نسبة نجاح عدد الطلبات	
%١٤	%٣٥	%١٠	%٣١	المجلس الدائم كمي لبحوث الدراسات الإنسانية
%١٦	%٢٦	%٢٢	%٣٣	المجلس الدائم كمي للبحوث الزراعية والبيطرية
%٢٠	%٤٢	%١٦	%٣٤	المجلس الدائم كمي لبحوث العلوم الطبيعية
%١٣	%٣٠	%٢١	%٢٧	المجلس الدائم كمي لبحوث العلوم الاجتماعية
%١٣	%٤٠	%١٣	%٣٦	المجلس الدائم كمي لبحوث العلوم الطبية
%١٥	%٢٥	%١٢	%٢١	المجلس الدائم كمي لبحوث العلوم التقنية
%١٥	%٣٥	%١٥	%٣٢	المجموع

المصدر: وكالة البحوث الدائم كمي.

ويمكن القول إجمالاً بأنه في عام ٢٠٠٢، كان مقدمو الطلبات الذكور أكثر نجاحاً بصورة طفيفة من مقدمي الطلبات الإناث في قبول مجالس البحوث لطلابهم. غير أننا لو نظرنا إلى المبالغ الممنوحة، لوجدنا أن نسبة النجاح واحدة بالنسبة لكلا الجنسين وهي ١٥٪. ولكن هناك تباينات كبيرة بين مجالس البحوث المتخصصة الستة في كلا الدراستين الاستقصائيتين.

المبادرات السياسية لتعزيز المساواة في البحث والتعليم

كما يبدو مما ورد أعلاه، هناك تطور إيجابي فيما يتعلق بزيادة عدد النساء في المناصب العلمية على جميع المستويات؛ كما أن معدل نجاح الباحثات من الإناث في الحصول على الأموال من مجالس البحوث مساو لنجاح الباحثين الذكور في هذا الصدد. وتعي وزارة العلوم والتكنولوجيا والابتكارات جدا الحاجة إلى رصد التطورات من خلال الفصل المستمر بين الجنسين في معظم الإحصاءات المتعلقة بالتعليم والبحث. وبخلاف هذا الرصد، قامت الوزارة مع عدد من الجهات الفاعلة ذات الصلة باتخاذ مبادرات عديدة قد تسهم بصورة مستمرة في تعزيز توزيع متساو حسب نوع الجنس في مجالي التعليم والبحث. وترد أدناه المبادرات بالغة الأهمية:

ويُلتمس تعزيز المساواة في الجامعات ومؤسسات البحوث الحكومية من خلال التركيز على بيئة العمل بغية استحداث وسائل لتحسين أحوال العمل ومن ثم جعل وظيفة البحث أكثر جاذبية لكلا الجنسين عموماً. والفلسفة في ذلك أن ما يفيد المرأة يفيد الرجل أيضاً. ومشكلة نقص تمثيل المرأة في مجال البحث هي، كما ورد أعلاه، ترجع أساساً إلى أن النساء لا يتقدمن لشغل الوظائف الشاغرة. وتأمل الوزارة في أنه لدى تحسين أحوال العمل عموماً، سيحدد الكثيرون ومن بينهم النساء- أن آفاق العمل في وظيفة البحث ستروق لهم.

أسلوب لتقييم مكان العمل للوقوف على بيئة العمل النفسية للباحثين

في عام ٢٠٠٢، قام القطاع المعني ببيئة العمل في مجلس التدريس والبحوث بإدارة مشروع أولي بشأن بيئة العمل للباحثين في الجامعات. وكشف هذا المشروع الأولي عن أن الأحوال النفسية عموماً من الأمور بالغة الأهمية. كما كشف المشروع عن أنه على الرغم من تنفيذ كثير من الجامعات جيداً إجراءات لتحسين بيئة العمل المادية، هناك أمثلة قليلة جداً للجامعات التي اتخذت إجراءات بشأن مشاكل محددة تتعلق ببيئة العمل النفسية.

ونطاق المشروع الحالي هو استحداث أسلوب لتقييم أماكن العمل يحدد وسائل تحسين بيئة العمل النفسية في الجامعات. ومن المتوقع أن يكون أحد الآثار الجانبية المفيدة للمشروع هو تحديد الحواجز التي تعوق توظيف باحثات من الإناث. وقد يؤدي بذل جهد مركز لإزالة هذه الحواجز إلى تعزيز زيادة تمثيل الباحثات من الإناث على قدم المساواة مع الباحثين الذكور.

تطوير مؤهلات الموظفين العلميين في الجامعات ومعاهد البحوث الحكومية

في عام ٢٠٠٢، أنشئ فريق عامل يضم ممثلين لإدارات الجامعات الدائرية والموظفين العلميين الدائريين لتقديم مقترحات حول كيفية زيادة تطوير مؤهلات الموظفين العلميين ليتوافر الإلهام لكل من الجهود المركزية والمبادرات المحلية التي تنظم وتحسن تطوير مؤهلات الموظفين العلميين. ومن المتوقع أن تكون مقترحات الفريق العامل مفيدة في تعزيز تعيين الباحثين والباحثات على نحو أكثر توازياً.

مشروع تجريبي لتطوير الموظفين وأجهزة الإدارة في مؤسسات البحوث العامة

بدأ هذا المشروع التجريبي في عام ٢٠٠١. والهدف هو تطوير واختبار عدد محدد من الموظفين وأجهزة الإدارة والاستعانة بهم في بيئات البحث العامة في عدد مختار من الجامعات ومؤسسات البحوث العامة. ومن خلال الاختبار العملي للموظفين والأجهزة المعنية بإدارة السياسات التي تتكيف مع احتياجات أقسام/شعب محددة، سيتم اكتساب

معرفة إضافية حول تأثير الأجهزة كلاً على حدة فيما يتعلق بعالم البحث. والهدف المحدد لهذا المشروع التجريبي هو المساهمة في إعداد قائمة بالأساليب العملية والممكنة المتعلقة بالموظفين وإدارة السياسات لاستخدامها في تطوير بيئات البحث في المؤسسات العامة للبحوث. ومن المتوقع أن يؤدي هذا المشروع التجريبي إلى استحداث طرائق للإدارة ترمي بوجه خاص إلى تحسين حصول المرأة على فرص وظيفية في مجال البحث.

مؤتمر بعنوان: "مزيد من النساء في مجال البحث"

استضافت وزارة العلوم والتكنولوجيا والابتكارات بالتعاون مع إدارة شؤون المساواة بين الجنسين مؤتمراً بعنوان. "مزيد من النساء في مجال البحث" والذي عقد في أيار/مايو ٢٠٠٤. والهدف من المؤتمر هو تقديم أفكار ومشورة جيدة حول كيفية السعي جاهداً لتحسين وصول المرأة إلى المناصب في مجال البحث وإلى درجة الأستاذية.

وتعمل **مجالس البحوث** تحت رعاية وزارة العلوم والتكنولوجيا والابتكارات وتدعم البحوث الدائرية القائمة على مبادرات خاصة من جانب الباحثين. وتتحكم هذه المجالس في نحو ١٠ في المائة من أموال البحث في الدائري. وتسعى مراكز البحوث أيضاً إلى تعزيز المساواة.

مجلس إدارة مجالس البحوث الدائرية وسياسة المساواة بين الجنسين

في عام ٢٠٠٠ أرسى مجلس إدارة مجالس البحوث الدائرية سياسة المساواة داخل المجلس نفسه وفي مجالس البحوث الستة. والهدف الأول لسياسة المساواة هو السعي لتحقيق تمثيل متساو للجنسين في مختلف اللجان التي أنشأها مجلس الإدارة. وينبغي في حالات التمثيل غير المتكافئ بيان الأسباب وراء هذا الخلل. والهدف المحدد للمجلس هو ضرورة أن يكون على الأقل ثلث أعضاء جميع الأفرقة العاملة الجديدة واللجان من الجنس ناقص التمثيل. وتم الوفاء بهذا الهدف في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ لكنه لم يتحقق في عام ٢٠٠٢، عندما أنشئت لجان خبراء عديدة محدودة في مجالات عدد النساء فيها أقل من عدد الرجال.

وكان الهدف الثاني هو ضمان تكافؤ الفرص للجنسين عند التقدم بطلبات إلى مجالس البحوث للحصول على التمويل. وفيما يتعلق بمجالس بحوث العلوم الاجتماعية والتقنية والإنسانية، فإن أنماط الطلب تضع الموظفين العلميين في هذه المجالات موضع المقارنة ليطسنى تحقيق الهدف إلى حد ما. أما فيما يتعلق بمجالس البحوث في مجالات العلوم الطبيعية والطبية والزراعية والبيطرية، فإن الباحثات أقل نزوعاً من زملائهن من الذكور في التقدم بطلبات إلى تلك المجالس للحصول على التمويل. ومع ذلك، ارتفعت حصة مقدمي الطلبات من الإناث داخل هذه المجالات في الفترة الزمنية ٢٠٠٠-٢٠٠٢.

والهدف الثالث هو ضمان حصول كلا الجنسين على فرص متساوية عند تقييم طلبات التمويل. وقد تحقق هذا الهدف في الفترة الزمنية ٢٠٠٠-٢٠٠٢، حيث كانت الطلبات المقبولة بالمقارنة بعدد الطلبات الواردة متساوية تقريبا من حيث نوع الجنس.

خطوات ملموسة للمساواة بين الجنسين في مجالس البحوث الدائرية

اتخذ العديد من مجالس البحوث الدائرية خطوات ملموسة لضمان المساواة بين الجنسين في عملها. ودعت مجالس بحوث عديدة إلى تقديم طلبات فيما يتعلق بشغل درجات الأستاذية وعن منح دراسية للحصول على درجة الدكتوراة وأعلنت أنه في حالة حصول مقدمي الطلبات على نفس المؤهلات، ستكون الأفضلية للباحثات الإناث. وعلاوة على ذلك، قدم مجلس بحوث العلوم الطبيعية نوعا من المنح للحصول على الدكتوراة يضع في الاعتبار مصالح مقدمات الطلبات ممن لديهن أطفال. ومن الممكن في إطار هذه المنحة تقسيم مدة الإقامة في بلدان أخرى من أجل البحث إلى فترات زمنية أقصر والحصول على مساهمة لرعاية الأطفال عند التواجد في الخارج.

برنامج الباحثات القائمات بعمل مشترك

في عام ١٩٩٧، شرعت الحكومة الدائرية في برنامج خاص يرمي إلى إبراز الباحثات الإناث. وخصص لهذا البرنامج المعروف باسم برنامج الباحثات القائمات بعمل مشترك مبلغ ٧٨ مليون كرونة دائرية من أجل مشاريع البحوث التي تقودها باحثات مرموقات. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، حصل ١٦ باحثا على منحة بحث من البرنامج، معظمهم من النساء.

المادة ١١ - حالة سوق العمل

حسب معايير الاتحاد الأوروبي، لدى الدائرية معدلات عالية إلى حد ما في مجالي المشاركة والتوظيف، لا سيما بالنسبة للنساء. وترتكز سياسة المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف إلى هذه الحقيقة بوجه خاص، حيث تستهدف إزالة الفوارق بين الجنسين في سوق العمل وتقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وتعميم المنظور الجنساني هو المبدأ المعمول به في هذا الصدد.

ومشاركة المرأة والرجل على نطاق واسع في سوق العمل شرط أساسي وجوهري في سياسة الحكومة في مجال العمالة. وثمة هدف موضع الاعتبار هو منع الاختناقات ويتم تحقيق هذا الهدف على أكمل وجه بتوسيع نطاق مؤهلات النساء والرجال لتمكينهم من أداء أعمال متنوعة بما يتجاوز ما هو عادي بالنسبة لجنسهم.

ألف - حظر التمييز

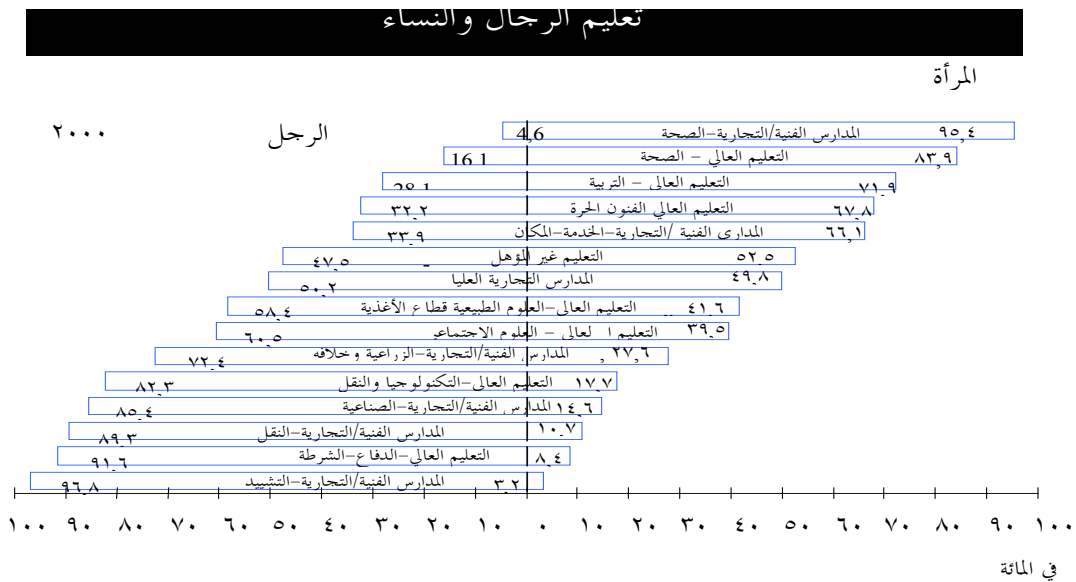
يتم إنفاذ حظر التمييز في إطار النظام القائم لتسوية التزايدات الصناعية عن طريق المحاكم المدنية العادية ومجلس المساواة. ومعظم الحالات التي تمت معالجتها تتعلق بالفصل من العمل أثناء الحمل والأمومة والتحرش الجنسي وحالات عدم التساوي في الأجر.

باء - سوق العمل المنقسم حسب نوع الجنس

مع أن المرأة تشارك حاليا في سوق العمل بنفس المعدل تقريبا كالرجل، لا تزال هناك فروق كبيرة. ولا يختلف الرجال والنساء وحسب في اختيارهما للتعليم والمهنة، بل أيضا بالنسبة للعمل في سلوكهما عموما.

ويختار الرجال والنساء توجهات تعليمية مختلفة على نطاق واسع، ولم تتغير الصورة إلا قليلا في السنوات العشرين الماضية. ولا تزال المرأة مهيمنة في مجالي الصحة والتعليم التربوي، بينما تحصل نسبة أكبر من الرجال على التدريب واكتساب المهارة كحرفيين والعمل في المجالات التقنية.

تعليم الرجال والنساء



ملحوظة: السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٤ عاما.

المصدر: تحليل خاص وفقا لدائرة الإحصاءات بالدانمرك وحسابات خاصة.

وتنعكس هذه الفروق في فروع العمل ووظائفه. ومن بين جميع الرجال والنساء، يتعين على ٤ تقريبا من كل ١٠ أشخاص تغيير مهام العمل لتكون نسبة النساء واحدة كالرجال داخل جميع مهام العمل الرئيسية.

وهناك أيضا اختلافات كبيرة في ارتباط النساء والرجال بسوق العمل. وفي المتوسط، تعمل المرأة ساعات أقل من الرجل وهي أكثر غيابا عن سوق العمل بسبب إجازة الأمومة وأنواع الإجازات الأخرى. ونتيجة لذلك، نسبة البطالة أعلى في صفوف المرأة عنها في الرجل.

ولذلك، يقضي الرجل متوسط وقت أطول من المرأة في سوق العمل. وفي عام ١٩٩٨، كان متوسط طول فترة عمل المرأة على أساس التفرغ محسوبة بالسنوات أقل من الرجل بنسبة ١٦ في المائة.

للرجال تجربة عمل أطول زمنا

الفرق	النساء	الرجال	١٩٩٨
نسبة مئوية	متوسط سنوات العمل على أساس التفرغ	متوسط سنوات العمل على أساس التفرغ	
٢٢	٤,٩	٦,٣	٢٠-٢٩ عاما
١٢	١٢,١	١٣,٧	٣٠-٣٩ عاما
١٠	١٩,٠	٢١,٢	٤٠-٤٩ عاما
٢٢	٢٢,٢	٢٨,٦	٥٠-٥٩ عاما
١٦	١٥,٢	١٨,٠	المجموع

ملحوظة: يستند حساب عدد سنوات العمل على أساس التفرغ إلى مدفوعات لحسبة الأجور الواردة في خطة المعاشات التقاعدية التكميلية لسوق العمل.
المصدر: دائرة إحصاءات الدانمرك وحسابات خاصة.

وبالإضافة إلى ذلك، للنساء والرجال أولوياتهما. وعلى سبيل المثال، يولي الرجال أهمية كبرى للأجور، بينما تضع النساء مزيدا من التركيز على عوامل غير الأجور منها تأمين العمل. وثمة مؤشر آخر للفروق في الأولويات هو حجم العمل الإضافي. فالرجال يحصلون عموماً ما على عمل إضافي أكثر من المرأة. وفي القطاع الخاص، يعمل الرجل في المتوسط ١,٥ ساعة في الأسبوع أكثر مما تعمله المرأة. والفرق بين الرجل والمرأة أكبر بكثير بالنسبة لكبار الموظفين والعمال غير المهرة، ولكن يبلغ الفرق أيضا بالنسبة للموظفين عموماً زهاء ساعتين في الأسبوع.

وإدراكا بأن انقسام سوق العمل جنسانيا هو السبب الرئيسي لتفاوت الأجر بين الرجال والنساء، أعدت وزارة العمل تقريرا يبرز الآليات الكامنة وراء وجود سوق العمل المنقسم جنسانيا. ونشر هذا التقرير في عام ٢٠٠٢. ويستخدم التقرير من أجل تحسين السياسة المحددة للمساواة بين الجنسين.

وبين التقرير أن مبادرات الدائرة العامة للعمل في مجال المساواة بين الجنسين قدمت على مدى السنوات مساهمة حاسمة بشأن المعرفة اللازمة للبدء في استراتيجية تعميم المنظور الجنساني في مجال الشراء ونظام التحفيز.

جيم - المساواة في الأجر

الجهود التي تبذلها الحكومة بشأن المساواة في الأجر متشابكة جدا وتجري في إطار الحوار مع الشركات والشركاء الاجتماعيين الذين يدركون أن تعزيز المساواة في الأجر يتم في مكان العمل ومن خلال المساومة الجماعية.

وبلغ الفرق بين متوسط الأجر المدفوع عن ساعة العمل بين النساء والرجال في عام ٢٠٠٠ ما يتراوح بين ٩ و ١٦ في المائة. وهناك فرق كبير بين الفجوة في الأجر في القطاعين العام والخاص، وتزداد هذه الفجوة في الأجور في القطاع الخاص.

وفي هذا الصدد، فإن الحكومة نشيطة جدا لجعل أحدث المعلومات عن المساواة في سوق العمل متاحة في المؤتمرات والحلقات الدراسية وفي التقارير.

وظلت الفجوة في الأجر ثابتة جدا على مدى الزمن. ومع ذلك لوحظ انخفاض تلك الفجوة في القطاع الخاص في الفترة من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٠.

وقد أُجريت تحليلات مختلفة لإيضاح الاختلافات غير المفسرة باستبعاد آثار اختلاف الخلفيات التعليمية وقلة الخبرة المهنية وغياب المرأة عن العمل على نحو أكثر من الرجل. كما استبعدت أهمية اختلاف الحرف.

وتجري مناقشة كيفية ضرورة تقسيم سوق العمل المتشابك تماما ليتسنى تقييم ما إذا كان هناك اختلاف في الأجر، ولكن يمكن تفسير جزء كبير من الفجوة في الأجور في ضوء الحقيقة القائلة بأن النساء والرجال يمارسون أعمالا مختلفة. والشئ البالغ الأهمية هو تتبع الفجوة في الأجور على مدار الزمن ليتسنى المقارنة بين الأجور.

ويوفر قانون المساواة في الأجر الحماية من التمييز ويعالج كل من مجلس المساواة بين الجنسين والتحكيم الصناعي مثل هذه الحالات.

والشركاء الاجتماعيون على وعي بدورهم الهام في هذا المجال، ولذلك تجري مناقشة شاملة حول كيفية تغيير الشركات والعاملين لمواقفهم واتجاهاتهم ليتسنى السماح لمزيد من النساء بدخول الأعمال جيدة الأجر التي يسيطر عليها الرجال.

وهذا النهج يجعل بالإمكان معالجة مسائل من قبيل المساواة في الأجر وانقسام سوق العمل على أساس نوع الجنس والتوفيق بين حياة العمل والحياة الأسرية في نفس الوقت. ويتعين الاستفادة من معرفة الفجوة في الأجر بين المرأة والرجل داخل الشركات وممارسة التأثير في الاتفاقات الجماعية.

وسيتم قدر الإمكان جمع الخبرات والتجارب في قواعد للبيانات وصناديق الأدوات بوصفها أفضل الممارسات للإيحاء بتبادل خبرات الشركات والشركاء الاجتماعيين على السواء.

مبادرات محددة

فيما يتعلق باستراتيجية الحكومة في مجال المساواة بين الجنسين، تم اتخاذ المبادرات المحددة التالية:

في عام ٢٠٠٠، قدم معهد البحوث الاجتماعية لصالح وزارة العمل تقريراً عن التفاوتات في الأجور. ومن المتوقع تقديم تقرير جديد في عام ٢٠٠٤. وبالتعاون مع السويد والنمسا في إطار برنامج العمل الأوروبي لتحقيق المساواة، قامت الدانمرك بفحص إجراءات التفاوض على الأجر. وتم في إطار هذا المشروع استكمال إنشاء صندوق للأدوات والوسائل. ومن المقرر أن يستخدم الصندوق من أجل التأثير على الفروق النسبية في الأجر بين المرأة والرجل ولضمان التفاوض على الأجر الذي يتقاضاه الجنسان بصورة حيادية.

وما فتئ الشركاء الاجتماعيون في قطاع المقاطعات/البلديات يركزون على مشاكل المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التطوير في شروط الأجر المدفوع للنساء والرجال. وبالتالي يتم إدماج الجانب المتعلق بالمساواة بين الجنسين في "الاتفاق حول صيغة جديدة للأجور" تتضمن الإشارة إلى قانون المساواة في الأجر وبند مفاده ضرورة أن يتم تقسيم الإحصاءات على أساس نوع الجنس. ويجري حالياً تنفيذ مشروع في قطاع البلديات بشأن تنفيذ سياسات للأجور لا تترتب عليها آثار منحازة استناداً إلى نوع الجنس. وثمة مشروع آخر يتناول نظم تقييم العمل من منظور المساواة في الأجر، واتفق على البدء في مشروع بشأن الفجوة في الأجور على أساس نوع الجنس بين القطاع الخاص وقطاع المقاطعات/البلديات.

وفي عام ٢٠٠٣، دخل الشركاء الاجتماعيون في سوق العمل الخاص في اتفاق للتعاون في مجال التحليلات بهدف إنشاء إطار مرجعي تحليلي مشترك لمناقشة المساواة في الأجر. واتفقوا على أن القيام بعمل مشترك في مجال التحليلات يمكن أن يشكل أساسا تحليليا للمناقشات المتعلقة بالمساواة في الأجر. والهدف من هذا العمل المشترك ما يلي:

- إجراء تحليل مشترك لأسباب الفجوات الجنسانية في الأجر، و
- إيجاد معيار موحد لتحليل المساواة يستخدم في الرصد مستقبلا في هذا المجال.

ونشر هذا التحليل في آب/أغسطس ٢٠٠٣ وهو أشمل تحليل حتى الآن لأسباب التفاوتات في الأجر بين الرجال والنساء.

ويعاير هذا التقرير عددا من العوامل التي لها تأثير هام على الأجر، ويحدد بالتالي مساهمة العوامل المختلفة في فجوة الأجر الواسعة بين الجنسين. وتشمل العوامل الواردة في التحليل ما يلي: وظيفة العمل، والتعليم/خلفية التدريب والقطاع المهني والخبرات ووقت العمل ونوبات العمل والإجازات والموقع الجغرافي والأطفال.

ويبين التقرير أنه يمكن العثور على سبب التفاوت في الأجر بين الجنسين في سوق العمل المنقسم جنسانيا. ومن المأمول فيه من الاتحاد الدائركي لنقابات العمال واتحاد العاملين الدائركي أن يكون هذا التحليل بالنسبة لهما نقطة انطلاق لإجراء نقاش حول تكوين الأجر في سوق العمل ومساهمة في إجراء مناقشة حول سوق العمل والسياسة التعليمية. ويدعم ذلك أيضا قيام اتحاد نقابات العمال واتحاد العاملين ببذل جهود مشتركة لتعزيز التطوير بهدف إيجاد سوق عمل يتمتع بقدر أكبر للمساواة بين الجنسين.

وتشارك وزارة العمل ووزارة شؤون المساواة بين الجنسين في مشروع تعاوني مع بلدان الشمال الأوروبي بشأن المساواة في الأجر. وسيؤثر هذا المشروع على الفروق الجنسانية النسبية. والمعرفة بالآليات حاسمة بالنسبة للفجوة في الأجر، ومن المهم تحسين قاعدته الإحصائية. وسوف يشهد عام ٢٠٠٤ إنشاء فريق عامل مشترك بين الوزارات يعهد إليه بدراسة كيف يمكن لإنهاء انقسام سوق العمل على أساس نوع الجنس أن يساعد على مكافحة عدم التساوي في الأجر.

دال - إجازة الأمومة والوالدية

في عام ٢٠٠٢ أجري تعديل للقواعد المتعلقة بإجازة الأمومة وإجازة الوالدية لتحسين شروط إجازة الوالدين فيما يتعلق بولادة الطفل.

إجازة الحمل والأمومة: يحق للموظفة التغيب عن العمل بسبب الحمل والأمومة من التاريخ قدر بأربعة أسابيع قبل الولادة.

إجازة الوالدية: يحق لأب الطفل التغيب عن العمل لفترة تصل إلى أسبوعين بعد ولادة الطفل أو استقباله في المنزل، أو في غضون الأسابيع الأربعة عشر الأولى حسب الاتفاق مع صاحب العمل.

ويحق لكل أب أو أم الحصول على إجازة فردية لمدة تبلغ ٣٢ أسبوعاً بعد إجازة الأمومة التي تحصل عليها الأم.

إجازة الوالدية: يحق لكل أب أو أم الحصول على إجازة لمدة ٣٢ أسبوعاً، يجوز تمديدتها إلى ٤٦ أسبوعاً مع بعض التخفيض في الأجر. وهذه الخطة المتعلقة بالوالدية مرنة جداً. ولا يجوز فحسب تمديد إجازة الوالدية، بل يجوز أيضاً تقسيمها بحيث يمكن إرجاء جزء من هذه الإجازة. وفي حالة موافقة صاحب العمل، يحق للوالدين تقاسم الإجازة بحيث يجوز لكلا الوالدين العمل بعض الوقت.

وقد تحسن التعويض الاقتصادي، حيث يحق للوالدين حالياً الحصول على مزايا كاملة لمدة ١٢ شهراً، والتي تصل إلى ١٦٣.٠٠٠ كرتونة في السنة الواحدة. وكان البديل المدفوع في الخطة السابقة لإجازة رعاية الطفل لا يتجاوز ٦٠ في المائة من المعدل الأقصى للاستحقاقات.

وأقرت الحكومة أيضاً مشروع قانون، يجعل من الممكن للمجالس البلدية أن تمنح إعانة مالية للوالدين اللذين يرتبان لرعاية أطفالهما في الفئة العمرية ٦ أشهر إلى ٥ سنوات. ويجوز أن تُدفع هذه الإعانة لثلاثة أطفال كحد أقصى للأسرة المعيشية الواحدة، وكحد أقصى لمدة ١٢ شهراً في السنة للطفل الواحد. ويجوز أن توازي هذه الإعانة، كحد أقصى، ٨٥ في المائة من صافي التكلفة الدنيا للمكان الواحد وفق ترتيبات البلدية لرعاية الطفل.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، نشرت وزير شؤون المساواة بين الجنسين كتاباً مصوراً للآباء الجدد حول التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وعند الحصول على أطفال، يتعين على الأسر اتخاذ طائفة واسعة من القرارات التي قد تؤثر على مستقبلهم الوظيفي والعلاقة بين عملهم وحياتهم الأسرية وشيخوختهم. وبناء عليه، أعدت الوزيرة "كتاباً مصوراً" للمساعدة في تحديد القرارات وبيان المثالب التي قد توجد في مجال المساواة بين الجنسين.

ويتضمن أحد أجزاء الكتاب صوراً جذابة للأطفال. ويحتوي الجزء الآخر على نصائح قيمة حول كيفية ضمان تحقيق الآباء والأمهات كليهما توازن معقول بين العمل والحياة الأسرية. وإلى جانب معلومات عن إجازة الأمومة أو الوالدية الجديدة، يتضمن الكتاب نصائح جيدة بشأن الحضانه والأجر والمعاشات التقاعدية والشؤون المالية. وقد وزع الكتاب المصور على مستوصفات الرعاية السابقة للولادة والزائرين الصحيين وأقسام الأمومة.

هاء - مراعاة المنظور الجنساني في الخدمات الرئيسية داخل وزارة العمل

مراعاة المنظور الجنساني داخل الدائرة العامة للعمل وغيرها.

يستهدف النظام في الدائرة العامة للعمل لتعميم المنظور الجنساني في جميع أنشطتها الرئيسية. والهدف هو الترويج لسوق عمل يتسم بالمرونة والكفاءة من خلال تعزيز فرص العمل للعاطلين في سوق للعمل يتميز بالانقسام، وتوفير عروض عمل لخدمة المؤسسات أوسع نطاقاً.

وهناك تركيز خاص على اتجاهات وسلوك موظفي الدائرة المذكورة والهدف هو تطوير الأجهزة ومختلف أشكال المنظمات وقياس الوسائل اللازمة لتعميم مراعاة البعد الجنساني واختبار وسائل أخرى مختلفة.

وبدأ العمل للأخذ باستراتيجية تعميم المنظور الجنساني داخل الدائرة العامة للعمل في شكل مشروع تجريبي تم تنفيذه في ثلاثة مناطق (زيلاند الغربية وفيجيل وآرخوس) بالتعاون مع السلطة الوطنية لسوق العمل ويستهدف إدماج منظور المساواة بين الجنسين في الأعمال اليومية في تلك المناطق.

وتبين النتائج الأولية حدوث انفراجة رئيسية في العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين داخل الدائرة العامة للعمل مما كان له أيضاً تأثير إيجابي في التصدي للاختناقات التي يتعرض لها سوق العمل.

وبدأت السلطة الوطنية لسوق العمل في تقديم الخبرات المكتسبة حتى الآن إلى جميع العاملين في الدائرة العامة لسوق العمل. والقصد من ذلك هو ضرورة تنفيذ استراتيجية المنظور الجنساني في بقية الإدارات التابعة للدائرة العامة لسوق العمل.

وتؤكد السلطة الوطنية لسوق العمل على استحداث أساليب للقياس تمكنها من إثبات نقطة الانطلاق في العمل على تعميم المنظور الجنساني وقياس النتائج فيما بعد. وأحد

التحديات الجديدة هو إيجاد أساليب لقياس كيفية إمكانية استفادة النساء والرجال من الفرص الجديدة.

ويجري كذلك تجربة استراتيجية تعميم المنظور الجنساني فيما يتعلق ببعض الخدمات الرئيسية للسلطة الوطنية لإصابات العمل في المجال الصناعي والدائرة العامة للعمل. والهدف هو تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل وتحسين نوعية الخدمات. وتعد الخبرات المستمدة من الدائرة العامة للعمل نقطة انطلاق جيدة.

واو - العمل على أساس عدم التفرغ/ساعات مخفضة

انخفض استخدام العمل على أساس عدم التفرغ خلال السنوات الأخيرة. ويبين هذا الجدول تواتر العمل على أساس عدم التفرغ بالنسبة للرجال والنساء.

الجدول

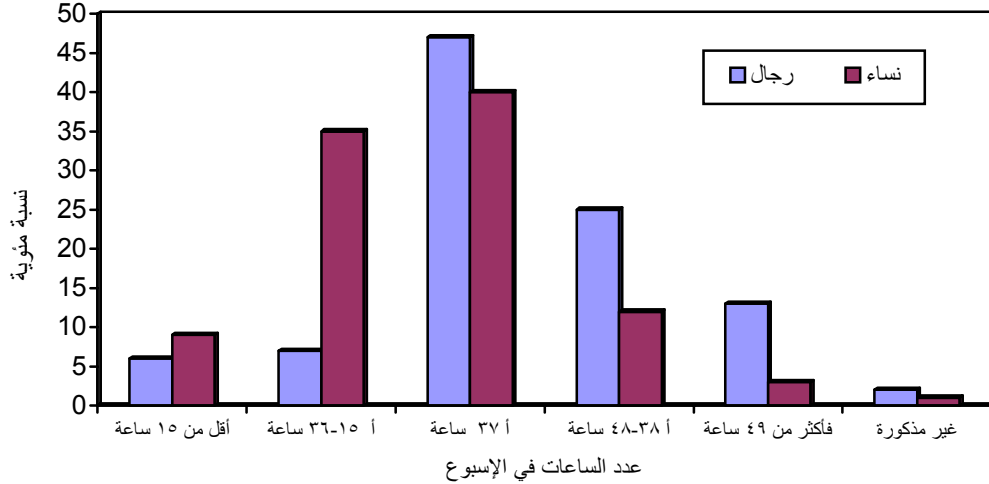
النساء	الرجال	
١٩,٦	١٢,١	١٩٩٧
١٨,٩	١٢,٢	١٩٩٨
١٨,٥	١٢,٤	١٩٩٩
١٨,١	١٢,٦	٢٠٠٠
١٧,٨	١٢,٥	٢٠٠١
١٧,٥	١٢,٦	٢٠٠٢

وفي عام ٢٠٠٢، تم الأخذ بنظام يقضي بأن لصاحب العمل والعامل الحق في الاتفاق على أن يعمل العامل على أساس عدم التفرغ. ويطبق هذا الحق لوائح مستقلة في هذا الشأن في شكل اتفاقات جماعية وممارسات محددة. ويؤدي ذلك إلى إيجاد فرص أفضل للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية.

زاي - أرقام بشأن العمل على أساس عدم التفرغ

المعلومات بشأن حجم ساعات العمل المرنة محدودة. ويمكن القول بأن جميع الكسبة المشمولين بالاتفاق الجماعي بين اتحاد العاملين الدائمكي واتحاد نقابات العمال الدائمكي تتوافر لهم فرص الحصول على ساعات عمل أسبوعية مختلفة.

حاء - النسبة المئوية لتوزيع ساعات العمل بين الرجال والنساء، ٢٠٠٠



المصدر: الهيئة الدائمكية للإحصاءات، بنك الدولة الدائمكي، الدراسة الاستقصائية للقوى

العاملة وحساباتها الخاصة بها.

ويعمل كثير من النساء والرجال على أساس عدم التفرغ. وتظهر من الأرقام أعلاه النسبة المئوية لتوزيع ساعات العمل فيما يتعلق بالرجال والنساء. ونسبة العاملين الذين يعملون أقل من ١٥ ساعة في الأيبيوع واحدة تقريبا في الرجال والنساء (٦-٨٪) غير أن الاختلاف كبير في نسبة الرجال والنساء، على التوالي) ممن يعملون لفترة تتراوح بين ١٥ و ٣٦ ساعة في الأيبيوع. ويعمل نحو ٨ في المائة من الرجال ما بين ١٥ و ٣٦ ساعة في الأيبيوع، بينما تعمل ٣٤ في المائة من النساء في سوق العمل الدائمكي ما بين ١٥ و ٣٦ ساعة في الأيبيوع. ولكن نوع الجنس ليس فحسب هو العامل الحاسم في توزيع ساعات العمل. لكن يلعب العمر أيضاً دوراً رئيسياً.

ومعظم الأشخاص الذين يعملون أقل من ١٥ ساعة في الأيبيوع تحت سن ٣٠ عاما. ويعكس ذلك عدد الأعمال التي يشغلها الطلبة. والغالبية الكبيرة من الأشخاص في فترات ساعات العمل الأخرى، تندرج في الفئة العمرية ٣٠-٣٤ عاما. وهناك عدد من

النساء أقل نسبياً من الرجال تزيد أعمارهن على ٥٥ عاماً يعمل أقل من ٣٦ ساعة في الأسبوع.

طاء - المرأة في الإدارة

منذ عام ٢٠٠٣، عملت الحكومة على الترويج لفكرة قيام المرأة بأعمال الإدارة في الشركات كأحد مجالات التركيز الرئيسية التي تحظى باهتمام خاص. والهدف هو اقناع قطاع الشركات بأنه من المفيد توجيه مزيد من النساء إلى شغل مناصب الإدارة.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٣، نظمت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين اجتماعاً لمناقشة كيفية إدماج مزيد من النساء في قطاع الشركات الخاصة وفي مجال السياسات المحلية وفي مجال العلم.

وفي الخريف، أعد معهد تحليل دورة الأعمال "IFKA" تقريرين لصالح إدارة شؤون المساواة بين الجنسين. وكان عنوانهما: "احتياجات قطاع الشركات للمرأة كمرشحة لشغل وظائف تنفيذية في عام ٢٠٠٣" و "مواقف الدائركيين إزاء المرأة كمديرة تنفيذية في عام ٢٠٠٣". ويبين التقرير أن العاملين راضون جداً عموماً عن المشرفات عليهم من الإناث، لكن المرأة تكون أحياناً أقل طموحاً من الرجل في الفوز بالمناصب التنفيذية. وبالإضافة إلى ذلك، بين التحليل أن:

- ١٠ في المائة من أماكن العمل الدائركية يعترف بالحاجة إلى مزيد من النساء اللائي يتقدمن لشغل مناصب في مجال صنع القرار؛
- ٢٨ في المائة من الشركات التي تضم أكثر من ٢٠٠ عامل يؤمن بالحاجة إلى مزيد من النساء للعمل في إدارتها؛
- العاملون يرون أن المشرفات الإناث والمشرفين الذكور جيدون على قدم المساواة.
- العاملون الذكور يرون أن المشرفات الإناث أعلى فعلياً من المشرفين الذكور.
- النساء لا يجري تشجيعهن على التقدم لشغل المناصب التنفيذية بنفس الدرجة التي عليها الرجال (يتم تشجيع ٢٥ في المائة من النساء و ٣٣ في المائة من الرجال)
- النساء والرجال يرحى تشجيعهما على قدم المساواة على شغل وظائف المديرين التنفيذيين إذا كان المشرفون عليهما من النساء.

- النساء أقل نزوعاً من الرجال على طلب المناصب التنفيذية (٢٠ في المائة من النساء و ٣٠ في المائة من الرجال)

وفي خريف عام ٢٠٠٣، شرعت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين في تنفيذ مشروع الاتحاد الأوروبي ”مزيد من النساء في مناصب صنع القرار، استخدام رشيد للموارد“. وتعمل إدارة شؤون المساواة بين الجنسين بالتعاون مع شركاء وطنيين ودوليين على السواء. ويقوم الشركاء الدائركيون-اتحاد الصناعات الدائركية Nykredit, SAS، ونقابة الخدمات المالية الدائركية- بإجراء دراسات داخلية أو تنفيذ برامج بشأن التوظيف أو تقديم المشورة. ويسهم أيضا الشركاء الدوليون في لوكسمبورغ وأيرلندا بدراسات مقدمة من الشركات.

وتجمّع إدارة شؤون المساواة بين الجنسين جميع المعلومات في صندوق أدوات، مثبت في موقع على شبكة الإنترنت. وفي هذا الموقع يمكن للشركات الأوروبية العثور على معلومات عن توظيف مديرات تنفيذيات من الإناث. وسيعرض صندوق الأدوات في مؤتمر دولي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤. وفي عام ٢٠٠٣، شرعت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين في عقد سلسلة من الاجتماعات بشأن المرأة في مجال الإدارة بالتعاون مع اتحاد الصناعات الدائركي. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، عقد اجتماع بشأن المتقدّمات لشغل الوظائف الرئاسية والوظائف التنفيذية. ومن المقرر عقد اجتماعين في عام ٢٠٠٤ أحدهما عن النساء كمديرات في مجالس الإدارات والآخر لطالبات المدارس الثانوية العليا لكي يصبحن مديرات. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، قامت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين بتوزيع كتيب على أكثر من ٧٠٠٠ مؤسسة في القطاعين العام والخاص. وأُعلن هذا الكتيب عن الموقع الإلكتروني ”المرأة في مجال الإدارة“ وأدوات التوظيف المتاحة على موقع الشبكة.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٤، أصدرت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين مجلة عن المديرات الإناث. وتعرض المجلة مقابلات أجريت مع عالمات وشاعلات ووظائف رئاسية ومديرات تنفيذيات في شركات معينة.

وفي ٨ آذار/مارس ٢٠٠٤، احتفلت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين باليوم الدولي للمرأة بالتعاون مع اتحاد الصناعات الدائركي. وعُقد مؤتمر بعنوان ”مواهب الإناث وأعمال مستدامة“. بمشاركة المديرات التنفيذيات في الشركات وموظفات لشؤون التوظيف وعالمات وجمعيات نسائية.

وتتولى إدارة شؤون المساواة بين الجنسين بانتظام تحديث الموقع على الشبكة المعنون "المرأة في مجال الإدارة" وهو www.Lige.dk. واعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٠٤، تضمن موقع المرأة على الشبكة في القطاع الخاص ما يلي:

- إحصاءات جديدة عن حصة الشركات من كبار التنفيذيات، أُعدت بالتعاون مع دائرة الإحصاءات في الدانمرك.
- روايات ناجحة عن شركات كرّست جهودها لتوجيه مزيد من النساء للعمل في إدارتها.
- صور لكبار المديرات التنفيذيات في الدانمرك.
- نصائح جيدة بشأن توظيف مديرات تنفيذيات من الإناث.
- منشورات ودراسات استقصائية عن المرأة في مجال الإدارة ووصلات لمواقع الشبكات ذات الصلة بالموضوع.
- صندوق أدوات للوظائف التنفيذية والجهات التي تريد مزيد من المديرات التنفيذيات الإناث للعمل في شركاتها.

وتواصل إدارة شؤون المساواة بين الجنسين وإدارة الإحصاءات في الدانمرك جهودهما في عام ٢٠٠٤ بشأن إعداد إحصاءات عن المرأة في مجال الإدارة.

وفوضت إدارة شؤون المساواة بين الجنسين مدرسة الاقتصاد في آرخوس بإجراء تحليل للأداء المالي. وسوف يبين هذا التحليل ما إذا كان العائد المالي للشركات وعدد الإناث من المديرات التنفيذيات مترابطان. وليس من المتوقع إنجاز هذا التحليل قبل مطلع عام ٢٠٠٥.

باء - منظمات المشاريع

يجري "فريق الرصد العالمي لتنظيم المشاريع في الدانمرك لعام ٢٠٠٣" في عام (٢٠٠٤) التقييم السنوي الخامس واستعراض حالة تنظيم المشاريع في الدانمرك. وجمع البيانات والمعلومات الجاري حالياً المطلوب لإنجاز العمل، هو جزء من جهد تعاوني دولي في إطار الرصد العالمي لتنظيم المشاريع.

ووفقاً للرصد العالمي لتنظيم المشاريع، يبدأ الرجال والنساء كلاهما في إنشاء الشركات، ولكن في كل بلد حول العالم، من المرجح أن يقوم الرجل أكثر من المرأة بهذا العمل. وكما كان الحال في السنوات السابقة، تشهد مختلف جوانب نشاط تنظيم المشاريع

مشاركة مستويات مختلفة من الإناث في هذا النشاط. لكن نسبة منظمات المشاريع في الدانمرك اللاتي بدأن أعمالاً جديدة انخفضت في عام ٢٠٠٣ من ٣٣ في المائة إلى أقل من ٢٥ في المائة، وهو أدنى مستوى سجلته المرأة الدانمركية منذ أن بدأ الرصد العالمي لتنظيم المشاريع. ومشاركة الرجال الدانمركيين حالياً في تنظيم المشاريع أكثر من ثلاثة أضعاف مشاركة النساء الدانمركيات.

وتعتقد الجهات الدانمركية الرئيسية المطلعة أن بيئة تنظيم المشاريع إيجابية فعلاً للمرأة. غير أن هذا الاعتقاد سائد في جميع البلدان التي أجريت عنها دراسات استقصائية، وفي سياق الرصد العالمي لتنظيم المشاريع، تصنف الدانمرك بأنها أقل من المتوسط (في المكانة العشرين) من بين ٣١ بلداً.

وهناك على ما يبدو بعض الأدلة التي تشير إلى أن أنواع الشركات التي بدأت على يد نساء هي نتيجة تفكير إبداعي و/أو قابلية على رصد أوضاع السوق أفضل من قابلية الرجل. غير أن الشركات التي أنشأها إناث تميل إلى أن تكون في إطار بارامترات التكنولوجيا القائمة، وليس من المحتمل عموماً أن توظف أي أشخاص.

وأجرت الوكالة الدانمركية للتجارة والصناعة دراستين استقصائيتين، ”الظروف والحواجز والإمكانات فيما يتصل بمنظمات المشاريع“ (٢٠٠٠). ”وعلاقات المصارف ومنظمات المشاريع (٢٠٠٠)“. ووضعت الدراستان الأساس لمعرفة واسعة بالأسباب التي تدعو النساء لبدء الأعمال ونوع المشاكل والحواجز التي تصادفها.

وأدمجت النتائج الرئيسية التي خلصت إليها الدراستان في مبادرة سياسية ترمي إلى تعزيز ثقافة تنظيم المشاريع وتحسين الأحكام الإطارية المتعلقة بجميع منظمي المشاريع.

الجوانب الإيجابية للأوضاع في الدانمرك فيما يتعلق بإنشاء المرأة أعمالاً جديدة:

- زيادة استعانة القطاع العام بمصادر خارجية تتيح إمكانيات لقيام مشاريع جديدة في عدد كبير من المجالات التي تتوافر فيها للمرأة الكفاءة والاهتمام.
- تحسين الوصول إلى قروض لرأس المال، لا سيما القروض الصغيرة الحجم.
- إنشاء نقاط اتصال يمكن من خلالها لمنظمات المشاريع الحصول على المشورة الجيدة والتعليم ومواجهة أوجه التصارع.

الجوانب السلبية للأوضاع في الدانمرك فيما يتعلق بإنشاء المرأة أعمالاً جديدة:

- اختيار منظمات المشاريع للحرفة وقيمهن وأولوياتهن وميولهن لتجنب المخاطر يخلق حواجز في الاتصال بين منظمات المشاريع والمستشارين الماليين. وغالباً ما تكون منظمات المشاريع حذرات عند اقتراضهن للأموال.
- النساء أقل احتمالاً من الرجال في الاستفادة من التطور التكنولوجي في إدارة أعمالهن.

كاف - استحقاقات المعاشات التقاعدية للمرأة في الدانمرك

القانون الموحد للمعاشات التقاعدية الاجتماعية (٢١ آب/أغسطس ٢٠٠٢).

يضم نظام المعاشات التقاعدية في الدانمرك عدداً من نظم المعاشات التقاعدية العامة ونظم المعاشات التقاعدية لسوق العمل ونظام المدخرات المعاش التقاعدي للأفراد.

ويستهدف النظام العام ضمان معاش تقاعدي لجميع المواطنين (معاش تقاعدي حكومي لكبار السن) بصرف النظر عن ارتباطهم بسوق العمل. والقواعد المتصلة بالمعاش التقاعدي الحكومي لكبار السن لا تميز بين الجنسين. وبالتالي يُدفع نفس المبلغ المخصص للمعاشات التقاعدية الحكومية لكبار السن للرجال والنساء على حد سواء. والحد الأقصى للسن واحد، إلخ. وينطبق نفس الشيء على نظامي المعاشات التقاعدية الحكومية وهما نظام المعاشات التقاعدية التكميلية لسوق العمل ونظام المعاشات التقاعدية التكميلية لسوق العمل للذين يتلقون معاشاً تقاعدياً مسبقاً. وفي هذه النظم القائمة على المدخرات، تكتسب حقوق المعاش التقاعدي على أساس مبدأ الجنس الواحد وهي ميزة لصالح النساء لأن عمرهن المتوقع أطول. ولا تميز نظم المعاشات التقاعدية لسوق العمل بين الجنسين. فهذه الخطط قائمة على المدخرات وحقوق المعاشات التقاعدية المحتسبة تحتسب أيضاً على أساس الجنس الواحد.

ويتألف نظام المعاشات التقاعدية الدانمركي من:

- المعاش التقاعدي الحكومي لكبار السن. وهو معاش أساسي، يعتمد على دخل الأسرة والدخل الخاص لأصحاب المعاشات، لكنه مستقل عن أية علاقة سابقة بسوق العمل. وفعلياً، يحصل جميع من هم في سن ٦٧ عاماً وما فوق على معاش كبير السن. واعتباراً من عام ٢٠٠٤، يجوز الحصول بالفعل على معاش كبير السن الحكومي في سن ٦٥ عاماً.

- المعاش التقاعدي التكميلي لسوق العمل ونظام مدخرات المعاش التقاعدي الخاصة وصندوق المعاشات التقاعدية الرأسمالية للعاملين، وجميعها اشتراكات ممولة ومعاشات تقاعدية ممولة ومحددة قانوناً.
- مدفوعات التقاعد من الخدمة المدنية. وهي معاش تقاعدي لموظفي الخدمة المدنية ممول من الحكومة.
- المعاش التقاعدي لسوق العمل والمعاشات التقاعدية للشركات. وهذه نظم للمعاشات التقاعدية موافق عليها من أطراف سوق العمل أو الشركة، وهي ممولة من الاشتراكات.
- مدخرات المعاشات التقاعدية للأفراد. وهذه نظم للمعاشات التقاعدية للأفراد أنشئت في المصارف ومؤسسات التأمين والمعاشات التقاعدية. ويبين التحليل أنه من حيث المعاش التقاعدي، سيتحسن بالفعل على مدى أربعين عاماً وضع المرأة، حيث سيكون هناك أصحاب معاشات تقاعدية بمتوسط معدل إحلال يتراوح بين ٧٥ و ٩٠ في المائة من الدخل المتاح مقابل المدة التي قضاها هؤلاء في سوق العمل.
- وعلاوة على ذلك سيصبح معدل إحلال المرأة في المتوسط بنسبة تتراوح تقريباً بين ١٠ إلى ١٥ في المائة أعلى مما هو عليه الحال بالنسبة للرجال من نفس المستوى التعليمي وفي نفس سن التقاعد.
- ويكشف التحليل أيضاً عن أن النساء في سوق العمل يدفعن في المتوسط من دخلهن في نظم مدخرات المعاش التقاعدي جزءاً كبيراً مما يدفعه الرجال الذين يحصلون على نفس الدخل.
- ومع ذلك، يُقدر متوسط المدفوعات التي تحصل عليها المرأة من المعاش التقاعدي، بعد خصم الضرائب، بنسبة ٥ إلى ١٥ في المائة أقل من الرجال ممن هم في مستوى تعليمي مشابه، ويرجع ذلك أساساً إلى انخفاض دخل المرأة كناشطة في سوق العمل.
- ومن حيث المعاش التقاعدي، فإن الإصلاح الذي أُدخل مؤخراً في مجال الأمومة ذو أهمية هامشية بالنسبة لوضع المرأة عموماً حيث يتم التعويض عن فترة الأمومة الممتدة بإجازة والدية لفترة أقصر زمنياً (عن فترة الغياب عن العمل).

لام - استحقاقات الطفل

القانون الموحد لاستحقاقات الطفل والمدفوعات المقدمة مسبقاً لدعم الطفل (١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠)

تحصل جميع الأسر التي لديها أطفال أقل من ١٨ عاماً على علاوة أسرة. وهناك أنواع أخرى لعلاوة طفل مستحقة الدفع لفئة معينة من الأطفال أقل من ١٨ عاماً:

- ١ - علاوة الطفل العادية مستحقة الدفع للأبوين الوحيدين وللأبوين اللذين يحصل كلاهما على معاش تقاعدي بموجب قانون المعاش الاجتماعي.
 - ٢ - علاوة طفل إضافية كمبلغ تكميلي لعلاوة الطفل العادية تدفع للأبوين الوحيدين اللذين يعيش الطفل مع أحدهما.
 - ٣ - علاوة طفل استثنائية مستحقة الدفع للأطفال ممن فقدوا أحد الأبوين أو كليهما، أو عندما لم يتم تحديد الأبوة.
 - ٤ - علاوة إنجاب متعددة تمنح في حالة الولادات المتعددة وحتى يبلغ الأطفال سن السابعة.
 - ٥ - علاوة تبني تمنح لمن يتبنون طفلاً أجنبياً عن طريق أحد مؤسسات التبني المعترف بها.
 - ٦ - مساعدة خاصة للأطفال. قد تمنح السلطات المحلية مساعدة من أجل النفقات الناشئة عن الحق في التواجد مع أطفال أقل من ١٨ عاماً ممن يعيشون مع مقدم طلب الحصول على المساعدة.
 - ٧ - الحضانة لمن هم بدون إعالة. يجوز للسلطة المحلية منح مساعدة مقابل النفقات المتكبدة لإعالة طفل في حالة وفاة الشخص الذي كان قائماً بالحضانة ونقل الحضانة إلى شخص آخر.
- وكل من علاوة الأسرة وعلاوة الطفل مبالغ معفاة من الضريبة، تدفع كل ثلاثة أشهر بمعزل عن الدخل. وتدفع الحكومة المركزية النفقات.
- وعلاوة الطفل مستحقة الدفع للأم. وإذا كان الأب هو الوحيد الذي له حضانة الطفل، تدفع له علاوة الطفل.

المادة ١٢ - المشاكل الصحية

ألف - الصحة

كما ورد في التقارير السابقة، تتساوى المرأة والرجل في فرص الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية في الدانمرك، بما في ذلك الخدمات المتصلة بتنظيم الأسرة. وتقوم الحكومة باستمرار بعمل تقييم للأولويات في مجال المسائل الصحية المتعلقة بالجنسين والبرامج الوقائية التي تتناول المسائل الصحية التي تنفرد بها المرأة، كسرطان الثدي. والبحث المتصل بصحة المرأة من المجالات الجوهرية في الدانمرك، ويشمل المرأة كموضوع للبحث شأنها في ذلك شأن الرجل. وفي عام ٢٠٠٣، أنشأت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين فريق عمل وزاري مشترك مقره في وزارة الأغذية ويضم وزارة الأغذية وممثلين لإدارة الشؤون البيطرية والأغذية ووزارة الداخلية والصحة وإدارة شؤون المساواة بين الجنسين، ومهمته تطبيق المنظور الجنساني في مجال الصحة. وطلب إلى الفريق أيضاً تجميع المعرفة الحالية عن نوع الجنس والصحة لزيادة إمكانية اتخاذ تدابير في إطار السياسة الصحية تستهدف الرجل والمرأة ومتابعة النتائج المترتبة عليها.

وفي عام ٢٠٠٣، أصدرت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين تكليفاً بإعداد تقرير عن الفروق بين الجنسين في مجال الأمراض والصحة. واستناداً إلى بيانات إحصائية شاملة، كشف التقرير عن الأمراض ذات الصلة بالمرأة والرجل وأنماط الاستشفاء لكل منهما.

ويبين التقرير أيضاً أن أنواع الأمراض التي تصيب الرجل والمرأة تختلف اختلافاً كبيراً، كما تختلف أيضاً مفاهيم الرجل والمرأة عن صحتيهما. وأصبح من الواضح أن المرأة تتصل بممارستها العام على نحو أكثر من الرجل، لكن الرجل أكثر تكلفة في العلاج في المستشفيات. ويبين ذلك أن الأمراض التي تصيب الرجل أكثر خطورة من تلك التي تصيب المرأة عند دخولها المستشفى في نهاية المطاف. ونُشر هذا التقرير في شباط/فبراير ٢٠٠٤. وسيناقش فريق العمل الوزاري المشترك المعني بالصحة كيفية متابعة النتائج التي خلص إليها التقرير.

وركزت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين أيضاً على الاهتمام بأساليب حياة الشباب وصحتهم. انظر مزيداً من التفاصيل تحت المادة ٥.

باء - الخصوبة

زادت خصوبة النساء منذ منتصف الثمانينيات من ١,٤ إلى ١,٧ في عام ٢٠٠٢. وفي الوقت نفسه، فيما نقص عدد الولادات للمرأة الواحدة، ارتفع متوسط سن الإنجاب

للرأة، حيث بلغ ٣,٣ عاماً كمتوسط العمر في عام ٢٠٠٢، بالنسبة لجميع النساء في سن الإنجاب. وكان متوسط العمر للنساء اللائي أصبحن أمهات لأول مرة هو ٢٧,٧ عاماً في عام ٢٠٠٢. ومتوسط العمر المرتفع نسبياً للأمهات لأول مرة يرجع إلى أن المزيد من النساء حالياً يؤجلن عن عمد أن يكون لديهن أطفال.

وفي عام ٢٠٠٠، بدأت أساليب العلاج بطريقة "أطفال الأنابيب" مما أسفر عن مولد ٢١٠٧ طفل.

جيم - الإجهاض

منذ عام ١٩٨٨، حدث انخفاض نسبي في عدد حالات الإجهاض المستحث. وفي عام ٢٠٠٢، بلغت نسبة الإجهاض المستحث ٢٣,٩ في المائة من عدد المواليد الأحياء.

وفي كثير من المستشفيات في الدانمرك تستطيع المرأة أن تختار بين الإجهاض الطبي أو الجراحي المستحث. وفي عام ٢٠٠٢، كان ثلث جميع حالات الإجهاض المستحث إجهاضاً طبياً. وفي بداية عام ١٩٩٨، بدأ استعمال أقراص RU-486 في الدانمرك للإجهاض ما بين الأسبوع الثامن والتاسع من الحمل. وليس من المتاح استعمال هذه الأقراص في جميع المستشفيات، ولكن الوصول إليها متاح حالياً في مستشفى واحد على الأقل في كل مقاطعة فيما عدا مقاطعة بورنهولم.

ومن عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٣ تم تنفيذ خطة عمل للتقليل من عدد حالات الإجهاض المستحث في الدانمرك. ومُنح مبلغ ٢٠ مليون كرونة لهذا الغرض وقام فريق خبراء بمتابعة التنفيذ. وتقوم الخطة على الوصول الحالي إلى الإجهاض دون قيود قبل نهاية الأسبوع الثاني عشر من الحمل. والغرض هو زيادة كمية المعلومات المتاحة والإرشاد وتبادل الخبرات وتدريب المرشدين وإجراء البحوث. وتشمل المبادرات المزمع القيام بها ضمن أمور أخرى مشاريع نموذجية، وتقديم المشورة عن طريق الهاتف والإنترنت في جميع أنحاء البلد وتوفير دليل لخدمة المرشدين. وسيجري تقييم خطة العمل المشار إليها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ولتأمين التناسق في تلك المبادرات، منحت الحكومة ١٤ مليون كرونة إضافية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧.

دال - برنامج الصحة العامة

في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، أعلنت الحكومة عن برنامج جديد للصحة العامة بعنوان "تمتع بالصحة طوال الحياة"، والذي يضع أهدافاً واستراتيجيات للسياسة الحكومية في مجال الصحة العامة في الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٠. وقد وُضع هذا البرنامج بالتعاون مع إحدى عشر

وزارة. وتمثل الأهداف الشاملة للبرنامج في زيادة الأجل المتوقع، وتحسين نوعية الحياة للناس، والتقليل إلى أدنى حد من الظلم الاجتماعي في مجال الصحة.

ويتضمن البرنامج أهدافاً لمواجهة العديد من عوامل الخطر كالتبغ والتدخين وإساءة استعمال المواد الكحولية والبدانة، ويركز على فئات هامة مستهدفة، تشمل النساء الحوامل والمواقع الرئيسية للنهوض بالصحة.

وعلاوة على ذلك، يضع البرنامج تركيزاً خاصاً على الجهود الرامية للحد من الأمراض والاضطرابات الرئيسية التي يمكن الوقاية منها. وشرعت الحكومة في استراتيجية عمل من أجل ثمانية أمراض واضطرابات رئيسية يمكن الوقاية منها، من بينها السرطان القابل للوقاية وهشاشة العظام التي تصيب النساء فوق سن الخمسين والأمراض الرئوية المزمنة التي تفتشت بصورة مزعجة لا سيما في أوساط النساء، بالتوازي مع التغيرات في أنماط حياة المرأة وعادات التدخين.

هاء - الأجل المتوقع

في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، كانت المرأة تعيش في المتوسط ٦,٤ سنة زيادة على عمر الرجل. وفي الثمانينيات، كان الفرق بين طول عمر المرأة وعمر الرجل هو ٦ سنوات. والسبب في قصر مدى عمر الرجل هو أن معدل الوفاة لدى الرجال يزيد على المتوسط في جميع الفئات العمرية. وعملت التطورات التي شهدتها السنوات الأخيرة على تضيق الفرق بين الجنسين نظراً لحدوث زيادة في الأجل المتوقع للرجال أكبر منها لدى النساء. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، ارتفع الأجل المتوقع إلى ٧٩,٢ عاماً بالنسبة للمرأة و ٧٤,٧ عاماً للرجل. وارتفع الأجل المتوقع في الدانمرك عنه في بلدان مشابهة في السنوات الأخيرة. ومع ذلك، لا تزال الدانمرك في النصف الأدنى بالنسبة للأجل المتوقع في الاتحاد الأوروبي.

ومن المهم ألا يقتصر التركيز على الأجل المتوقع فحسب، فنوعية الحياة على الأقل هامة هي الأخرى. وثمة اتجاه إيجابي في هذا المجال هو الإشارة إلى أن نوعية حياة كبار السن قد تحسنت على مدى العام الماضي.

وفي السبعينيات والثمانينيات كان السبب الأكثر شيوعاً للوفاة بين النساء والرجال يرجع إلى أمراض الشريان التاجي. وقد تعيّر ذلك الوضع، حيث أن عدد الوفيات الناجمة عن تلك الأمراض أخذ في التناقص، في حين استمرت الوفيات الناتجة عن السرطان في الازدياد. وفي عام ٢٠٠٠، أصبح السرطان السبب البالغ الشيوع للوفاة بين الجنسين حيث أن ٢٧,١ في المائة من جميع الوفيات ناجمة عن السرطان.

واو - تدخين التبغ

تدخن المرأة الدائمية على نطاق كبير جداً. ولا يزال الرجال يدخنون أكثر من النساء، لكن الفرق بين الجنسين ليس كبيراً في الدائمك بالمقارنة مع البلدان الأوروبية الأخرى. وفي عام ١٩٩٤، كان ٣٥ في المائة من النساء و ٣٩ في المائة من الرجال يدخنون يوميا. والعدد أخذ في التناقص باطراد. وفي عام ٢٠٠٣، كان بين ٢٤ في المائة من النساء و ٣٠ في المائة من الرجال يدخنون يوميا. وهناك على ما يبدو انخفاض في عدد الإناث المدخنات بشراهة. وخلال فترة التسعينات بأكملها كان ١٤ في المائة تقريبا من النساء يدخن أكثر من ١٥ سيجارة في اليوم. وفي عام ٢٠٠٣، انخفض الرقم إلى ١١ في المائة. ونظراً لوجود نسبة كبيرة من المدخنين بين النساء، فقد ازدادت الوفاة الناجمة عن سرطان الرئة في أوساط الإناث، وكذلك الوفاة بسبب الأمراض الرئوية المزمنة.

وشرعت الحكومة في عدد من المبادرات لتقليص عدد المدخنين بين الرجال والنساء على السواء. ولدى الدائمك نظام شامل فيما يتعلق بالتحكم في تدخين التبغ. ففي عام ١٩٩٥، أقر البرلمان الدائمك قانوناً بشأن الأماكن المحظور فيها التدخين. والغرض من هذا القانون هو ضمان عدم إرغام أي شخص ضد إرادته أو إرادتها على أن يكون مدخناً سلبياً. وفي عام ٢٠٠٢، بدأ إنفاذ قانون يحظر الإعلانات التجارية عن التبغ. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، تم تنفيذ أحكام أشد صرامة بشأن تصنيع منتجات التبغ وعرضها وبيعها.

وعلاوة على ذلك، قدمت الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر في العام الماضي مشروع قانون يحظر بيع التبغ والكحوليات للأشخاص دون سن السادسة عشر.

وكانت التغييرات القانونية المذكورة أعلاه مصحوبة بعدد من حملات التوعية العامة للوقاية من التدخين والامتناع عنه. وأنشئت عيادات محلية لعلاج مدمني التبغ في كثير من المقاطعات والبلديات. ولدعم استحداث خدمات محلية للانقطاع عن التدخين، قامت وزارة الشؤون الداخلية والصحة بالتعاون مع المجلس الوطني للصحة وبلدية كوبنهاغن بإنشاء مركز للانقطاع عن التدخين للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٥. وبالإضافة إلى ذلك، خصصت وزارة الشؤون الداخلية والصحة مبلغ ١٦ مليون كرونة دائمية لدعم استحداث خدمات محلية للانقطاع عن التدخين، بما في ذلك برامج محددة للنساء الحوامل.

زاي - البدانة

انتشار زيادة الوزن والبدانة أخذ في الازدياد بسرعة في الدائمك كما في بقية العالم الغربي. وفي عام ٢٠٠٠، بلغت نسبة النساء الدائمكيات البدنيات ٩ في المائة ونسبة البدانة في الرجال ١٠ في المائة. ويلزم استحداث أساليب وأدوات فعّالة للوقاية من البدانة

وعلاجها. وتشمل سبل الوقاية الأولية نظام غذائي صحي ونشاط بدني. وفي آذار/مارس ٢٠٠٣، نشر المجلس الوطني للصحة "خطة عمل وطنية لمكافحة البدانة-توصيات ومنظورات".

وبدأ الشروع في عدد واسع من المبادرات والمشاريع للوقاية من البدانة وعلاجها، بما في ذلك مشاريع تستهدف تحديداً جماعات إثنية معينة، معرضة بوجه خاص لخطر الإصابة بالبدانة.

حاء - فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة البشرية (الإيدز)

بحلول نهاية عام ٢٠٠٢، تم تشخيص ١٠٢٩ حالة لنساء في الدانمرك أُصبن بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وهو ما يمثل نحو ٢٨ في المائة من مجموع الأشخاص المصابين بهذا المرض.

ولا تشكل النساء فئة مستهدفة لها الأولوية في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، لكن يشكلن جزءاً من الفئات المعرضة للخطر مثل مدمني المخدرات عن طريق الحقن. وعلاوة على ذلك، تعطي الأولوية لتوعية الجمهور عموماً.

وفي عام ٢٠٠٢، تم الإبلاغ عن ٣٨ امرأة مصابة بنقص المناعة البشرية و ١٢ امرأة مصابة بمرض الإيدز. وينتمي معظم النساء اللاتي ثبت إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية إلى أقليات إثنية مولودة بالخارج.

طاء - العنف ضد المرأة

في الدانمرك، يعتبر العنف ضد المرأة تعدياً على الحرية الشخصية للضحية وعلى حقوق الإنسان. ويظهر العنف ضد المرأة، في وجوه كثيرة، عدم المساواة بين الجنسين، حيث أن رؤية بعض الرجال للمرأة على أنها أدنى شأنًا يجعل النساء عرضة لأن يصبحن ضحايا للعنف. وهكذا، فإن ثمة جانب رئيسي لأنشطة مكافحة العنف ضد المرأة هو تحسين المساواة بين الجنسين. ومن الأمور بالغة الأهمية العمل على كسر الصمت المحيط بالعنف الذي يمارسه الرجل ضد المرأة.

وكسر المحرمات بشأن العنف ضد المرأة هو أحد جوانب الجهود الشاملة والمعززة لمكافحة العنف ضد المرأة التي تم الشروع في القيام بها منذ التقرير السابق. ففي ٨ آذار/مارس ٢٠٠٢، قدمت الحكومة الدانمركية خطة عمل وطنية ترمي إلى مكافحة العنف ضد المرأة. وتتضمن خطة العمل مبادرات محددة تشمل أربعة جوانب هي:

- يجب أن تتاح للضحايا من النساء والأطفال فرصة الحصول على الدعم اللازم.
- يجب أن يصبح المحترفون في معالجة هذا الشأن في وضع أفضل يتيح لهم مساعدة الأسر التي يحدث فيها العنف
- يجب منع العنف، على سبيل المثال، من خلال عروض لعلاج الرجال ذوي الطباع العنيفة.
- يجب أن تحسن الدائمك معرفتها بسمات ونطاق العنف ضد المرأة ولا بد من كسر الصمت حول هذا الشأن.

وتم رصد نحو ١٠٠ مليون كرونة دائمة للمبادرات الواردة في خطة العمل وغيرها من الأنشطة الرامية إلى مكافحة العنف ضد المرأة. وجرى إعداد الأنشطة الواردة في خطة العمل وتحقيقها بالتعاون مع الخبراء والمنظمات غير الحكومية.

باء - التشريعات

تخضع أعمال العنف ضد المرأة للعقوبة بموجب الأبواب ٢٤٤-٢٤٩ من قانون العقوبات. وتشمل هذه الأحكام أعمال العنف بغض النظر عن نوع جنس الضحية (باستثناء المادة ٢٤٥ أ التي تتناول فحسب بتر الأعضاء التناسلية للأنتى، انظر أدناه). وعند تحديد الحكم، تراعى، في جملة أمور، جسامة الجرم، وفقاً للمادة ٨٠ من قانون العقوبات. ويشمل التقييم معلومات عن الضحية بما في ذلك أية عناصر قد تكون قاصرة على الضحايا من الإناث.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٢، زاد الحد الأقصى للعقوبات من أجل أمور من بينها العنف ضد الأشخاص والاعتصاب. ومن ثم، زاد الحد الأقصى لعقوبة الاعتصاب من ٦ إلى ٨ سنوات وفي الحالات الخطيرة بوجه خاص من ١٠ سنوات إلى ١٢ سنة.

وكجزء من خطة عمل الحكومة لمكافحة العنف ضد المرأة، قدمت وزارة العدل خطة على نطاق البلد تقضي بتقديم أجهزة إنذار من الاعتداء إلى ضحايا جرائم العنف. وتشمل هذه الخطة، التي يديرها المفوض الوطني للشرطة الدائمة ١٥٠ جهاز للإنذار من الاعتداء وزعت على عدد من مراكز الشرطة الرئيسية المسؤولة عن تقديم تلك الأجهزة إلى الضحايا.

وهذه الخطة أساساً موجهة للنساء اللاتي وقعن ضحايا للعنف الذي ارتكبه أزواجهن السابقين أو شركائهن في الماضي حيث يوجد خطر محدد بأن يتعرض الضحايا

للاعتداءات مرة أخرى. أما مسألة توزيع جهاز الإنذار، فإنها خطوة مؤقتة تشكل إجراءً لتعزيز السلامة وخطوة وقائية في حالة وجود تهديدات محددة بتكرار الاعتداءات العنيفة. ويرصد المفوض الوطني استعمال أجهزة الإنذار ومن المتوقع أن يصدر تقريراً عن تقييمها في عام ٢٠٠٤.

وعند نشر إحصاءات الجرائم لعام ٢٠٠١، أدمجت دائرة الإحصاء الدائرية لأول مرة إحصاءات عن ضحايا الاعتداءات في إحصاءاتها العامة. وهكذا، سيصبح بالإمكان في المستقبل تحديد نوع جنس الضحايا وأعمارهم. وبالإضافة إلى ذلك، تشمل إحصاءات الضحايا معلومات عن طبيعة الأفعال الجنائية المرتكبة.

وبالإمكان حالياً أن تتضمن الإحصاءات المتعلقة بالضحايا معلومات عن مشهد الجريمة والعلاقة بين الضحية والجاني. غير أنه من المعتزم في مرحلة لاحقة إدراج مثل هذه البيانات.

ولغرض جمع المعلومات والمعرفة الإضافية عن العنف ضد المرأة، تشارك الدائرية في دراسة استقصائية دولية رئيسية هي الدراسة الاستقصائية الدولية عن العنف ضد المرأة. وتم حالياً جمع بيانات من عينة تضم ٦٠٠ ٣ امرأة دائرية، تمثل من حيث التعليم والمهنة قطاعاً شاملاً من الإناث فوق سن ١٨ عاماً. ومن المتوقع أن ينشر تقرير في هذا الشأن في عام ٢٠٠٤.

وفي مكاتبه مؤرخة عام ٢٠٠١، أرسى مدير النيابة العامة مبادئ توجيهية لتقديم المشورة القانونية لضحايا جريمة العنف وتعيين أشخاص للاتصال بالشهود. وتتضمن المكاتبه تعيين مرجع في أحكام قانون تطبيق العدالة في إطار الحق في الحصول على مشورة قانونية مجانية فيما يتعلق، على سبيل المثال، بالاغتصاب أو أي عمل آخر من أعمال العنف ضد شخص ما. ويمكن للمحامي المعين أن يساعد الضحايا في مسائل من قبيل المطالبة بالتعويض. وتتضمن المكاتبه أيضاً معلومات عن تقديم الدعم للضحايا على النحو السابق وصفه في التقرير الدوري الخامس للدائرية. وأخيراً، وضعت قواعد بشأن الفرصة المتاحة للحصول على شخص يعين للاتصال بالشهود، بمن فيهم الضحايا، عند إبلاغ الشرطة ودائرة الادعاء بالجرائم. وتتسم الخطة المتعلقة بأشخاص الاتصال بأهمية خاصة فيما يتصل بجريمة العنف والجرائم الجنسية.

وحسبما وردت الإشارة إليه في التقرير الخامس للدائرية، تم منذ عام ١٩٩٧ إنشاء مراكز محلية في جميع أنحاء البلد لتقديم المشورة إلى ضحايا جريمة العنف. وهذه المراكز تقيمها الشرطة التي تتولى أيضاً تنسيق صيانة تلك المراكز. ويدير المتطوعون هذه المراكز.

ومراكز تقديم المشورة هي خدمة تكميلية للمشورة التي تقدمها الشرطة. ومهمتها تقديم الدعم لضحايا الجريمة، بالاستماع إليهم والتحدث معهم غالباً، وتقديم النصيحة أيضاً بشأن إمكانيات المساعدة النفسية أو القانونية وبشأن الاتصالات مع شركات التأمين وغيرها. ويمكن أن يشمل الدعم أيضاً شرح الإجراءات المعمول بها في المحاكم، وبالتالي إعداد الضحايا، للشهادة في المحكمة على سبيل المثال.

وتجري حالياً وحدة البحوث في وزارة العدل تقييماً نوعياً للمراكز وتتوقع الوحدة أن تتمكن من الانتهاء من هذا التقييم قريباً.

كاف - مبادرات أخرى لمكافحة العنف ضد المرأة

في عام ٢٠٠٣، كان لدى الدانمرك ٣٧ مأوى للنساء ومجموعة من المؤسسات الأخرى القادرة أيضاً على استيعاب النساء اللائي يتعرضن للضرب. وفي عام ٢٠٠٢، عاش في أماكن الإيواء هذه نحو ٢٠٠٠ امرأة وعدد مماثل من الأطفال (وفقاً للإحصاءات السنوية لعام ٢٠٠٢ عن أماكن الإيواء، التي أعدها المنظمة الوطنية المعنية بإيواء النساء والأطفال الذين يتعرضون للضرب في الدانمرك). ويمكن أن تبقى المرأة في تلك الأماكن مجهولة الاسم ولا يلزم تسجيلها. وتمول أماكن الإيواء بصورة رئيسية عن طريق المنح الحكومية. وتوجد ستة أماكن لإيواء الرجال الذين يتعرضون للضرب.

وشهدت السنوات الأخيرة التركيز على إمكانية وصول المعوقات اللائي يتعرضن للضرب إلى تلك الأماكن للإيواء ولضمان إمكان استفادة هؤلاء المعوقات منها، تولى السلطات اهتماماً خاصاً بإمكانية الوصول إليها عند إنشاء أماكن جديدة.

وفي عام ٢٠٠٢، أصبحت هذه الفئة من النساء موضوع دراسة عن المشاكل التي تصادفها المعوقات عند تعرضهن للعنف المتزلي وعن عروض الدعم المتاحة. وشملت الدراسة أيضاً دراسة استقصائية عن الكتب والمطبوعات بهدف تبويب المعرفة الحالية. وكشفت الدراسة الاستقصائية عن معاناة المعوقات اللائي يتعرضن للضرب بعض المشاكل الخاصة جداً في حالة تعرضهن للعنف المتزلي. وتضمن مؤتمر الاتحاد الأوروبي المعني بالمعوقين المعقود في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، ورشة عمل محددة تحت عنوان "نوع الجنس والإعاقة"، ركزت صراحة على العنف ضد المعوقات. وستظل العروض المقدمة للمعوقات اللائي يتعرضن للضرب جزءاً هاماً للدعم العام المقدم للنساء اللائي يتعرضن للضرب.

وفي أماكن الإيواء، نسبة النساء من الأقليات الإثنية آخذة في الارتفاع، في عام ٢٠٠٢، حيث تمثل ٤٢ في المائة من العدد الكلي للنساء المقيمتات. وفي الوقت نفسه، تبقى هذه الفئة من النساء في تلك الأماكن لفترات زمنية أطول، ولا ريب في أن هذه الفئة تحتاج

إلى دعم إضافي عند تعرضها للعنف. وتم الشروع في إجراء دراسة استقصائية عن الخبرة التي اكتسبتها أماكن الإيواء في مجالي الدعم وتقديم المشورة إلى النساء من أقليات إثنية. وسوف تستخدم نتائج الدراسة الاستقصائية في تدريب موظفي الإيواء فيما يتعلق بخياراتهم من أجل معالجة هذه المشاكل الخاصة بالمرأة.

وفي كل عام، يتعرض ٤٢ ٠٠٠ امرأة للعنف والتهديد باستعمال العنف (حسب دراسة أجراها المعهد الوطني للصحة في عام ٢٠٠٠ عن الصحة والاعتلال). ويتعرض معظمهن للعنف من شركاء حياتهم الحاليين أو السابقين. ونسبة قليلة من هؤلاء النساء هن وحدهن اللائي يخترن الانتقال إلى أماكن الإيواء. وكوسيلة لتقديم الدعم والمشورة لمزيد من النساء اللائي يخترن عدم الاتصال بمكان المأوى، تم إنشاء شبكة على نطاق البلد في عام ٢٠٠٣ للنساء اللائي يتعرضن للضرب. وتخطب الشبكة النساء اللائي يردن الاتصال بنساء أخريات تعرضن للعنف. وتنقسم الشبكة إلى مجموعات إقليمية للمساعدة الذاتية تتولى إدارتها النساء أنفسهن. وفي بضع شهور فقط، اكتسبت الشبكة ٦٠ عضوة، وتم إنشاء ١٠ مجموعات محلية اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٤. وهناك دلائل كثيرة على أن الشبكة تلبى الحاجة المطلوبة للدعم والمساعدة خارج إطار النظم القائمة.

وعموماً، تركز الاهتمام على جعل النساء اللائي يتعرضن للضرب على وعي بخيارات الدعم وبحقوقهن الشخصية. وفي إطار خطة العمل الرامية إلى مكافحة العنف ضد المرأة، بدأ القيام بمبادرات عديدة من بينها إنشاء خط ساخن على مدار ٢٤ ساعة، تم تشغيله منذ ٨ آذار/مارس ٢٠٠٢.

ومنذ عام ٢٠٠٢، تم إعداد منشور إعلامي وتوزيعه. وطبع من هذا المنشور أكثر من مليون نسخة وهو متاح باللغة الدانمركية وبخمس لغات أجنبية (الإنكليزية والصومالية والتركية والبوسنية والعربية). وهذا المنشور أصبح متاحاً في ١٠ ٠٠٠ موقع تقريباً، بما فيها المراكز الاجتماعية وأقسام الشرطة والمكتبات وأقسام الحوادث ولدى الكيميائيين والممارسين العاميين ومصفي الشعر في جميع أنحاء الدانمرك.

ويعرض موقع الشبكة www.voldmodkvinder.dk رقم هاتف الخط الساخن ووصلات للاتصال بإمكان الإيواء ووصلات للوثائق ذات الصلة، ويمثل ناقلاً رئيسياً للمعلومات عن المشاكل متعددة الجوانب المتعلقة بالعنف ضد المرأة.

وخلال الحملة الشاملة على نطاق البلد "أوقفوا العنف ضد المرأة-أكسروا الصمت"، التي بدأت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، جرى الترويج لكل من الموقع www.Voldmodkvinder.dk والخط الساخن. وهذه الحملة التي أطلقت باللغة الدانمركية

وبأربع لغات أجنبية أخرى (الإنكليزية والصومالية والتركية والعربية)، وهي الأكبر من نوعها في الدانمرك، عليها أن تجعل النساء اللاتي يتعرضن للضرب على علم بخيارات الدعم، ومساعدتهن أيضاً على كسر المحرمات العامة المحيطة بالعنف ضد المرأة وتشجيع الناس على ألا يغمضوا أعينهم عن العنف الذي يرتكب بحق زملائتهن وزميلاتهن وجيرانهم أو أفراد عائلاتهم. ومن أجل الحملة تم إنتاج فيلم عن العنف ضد المرأة. وفي هذا الفيلم الوثائقي تحكي ثلاث نساء عن تجاربهن مع العنف المتزلي. وهذا الفيلم متاح باللغة الدانمركية وتمت ترجمته إلى أربع لغات (الإنكليزية والصومالية والتركية والعربية).

وكجانب جديد لمحاربة العنف ضد المرأة، تركز الاهتمام على منع العنف من خلال علاج الرجال ذوي الطبائع العنيفة. وطبقا لخطة العمل، أنشئ في كوبنهاغن مركز المشورة "الحوار ضد العنف" www.Voldmodkvinder.dk ويركز مركز الحوار ضد العنف على الأسرة بأكملها، لكن المشورة التي يقدمها تقوم على أساس معالجة الرجل العنيف وحل مشاكله.

وفيما يتعلق بالرجال الذين يمارسون العنف، يتسم بأهمية بالغة العمل الذي تضطلع به الدانمرك في وضع خطة تتيح إبعاد الشخص المسيء من البيت لتجنب العنف المتزلي. ولهذا السبب، فإن البرنامج الحكومي الجديد لسياسة العدالة يتضمن خيار إبعاد الزوج أو الزوجة ممن يمارسون العنف من بيت الأسرة. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٣، قدم فريق عامل تحت إشراف وزير العدل تقريراً أولياً عن الموضوع. وطلب وزير العدل استناداً إلى هذه الخلفية من اللجنة الدائمة المعنية بتطبيق القوانين الجنائية النظر في مسائل الحماية القانونية على نحو أكثر تفصيلاً وإعداد مشروع قانون لتقديمه إلى الدورة البرلمانية القادمة.

وقد ثبت أن مكافحة العنف ضد المرأة يقتضي بذل جهد شامل من جانب وكالات متعددة على المستوى الكلي وعلى الأقل عندما يتعلق الأمر بتوسيع خيارات المختصين في دعم ضحايا العنف من النساء والأطفال وتحسين إمكانيات التدخل بمزيد من الكفاءة وفي مرحلة أبكر في الأسر المتضررة من العنف. وهكذا، استهدف جزء كبير من مبادرات خطة العمل المختصين الذين يتلقون من خلال تعاملهم وجهاً إلى وجه مع الأسر التي تقع فيها أعمال العنف.

وتضمنت أحد المبادرات حملة إعلامية في جميع أنحاء البلد للسياسيين المحليين والمختصين (رجال الشرطة، والمشرفون الاجتماعيون وموظفو أماكن الإيواء وموظفو أقسام الحوادث وغيرهم) في الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٣. وشملت الحملة مناقشة ٢٧ موضوعاً على مدار أيامها.

وثمة حملة أخرى شاملة تحت عنوان "العنف داخل الأسرة"، قامت فيها ٣ مناطق و ٥ سلطات محلية بتجميع خبراتها من واقع تعاونهما الجاري والتركيز على تحسين التعاون بين السلطات. ومع تحويل الاهتمام إلى أوضاع الأطفال تدعو المشروع إلى إنشاء فريق متعدد الوكالات وتعزيز التعاون بين السلطات العامة وموظفي أماكن الإيواء وقيام مشاريع للتعاون بين أماكن الإيواء والسلطات الاجتماعية، وجميعها لغرض دعم الأسر المتضررة بشدة.

وعلاوة على ذلك، تم إعداد منشور للمختصين يتضمن المشورة الجيدة والمبادئ التوجيهية للتعامل مع الأسر التي يحدث فيها العنف. واعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٠٤، جرى توسيع نطاق هذا المنشور وسيصبح صندوق أدوات مهني لهؤلاء المختصين الذين سيقومون من خلال عملهم بمساعدة النساء اللاتي يتعرضن للضرب وإعادة الأطفال إلى حالتهم الطبيعية بعد العنف. ويجري إعداد صناديق أدوات لخدمة الشرطة والمشرفين الاجتماعيين المحليين والمختصين الذين يتعاملون مع الأطفال الصغار والأطفال الكبار.

وهناك حاجة إلى مزيد من المعرفة عن سمات ونطاق العنف ضد المرأة. وفي إطار خطة العمل، بدأ العمل في دراسات استقصائية ومشاريع مختلفة في هذا المجال. ويجري إعداد إحصاءات سنوية عن الأطفال البالغ عددهم زهاء ٢٠٠٠ طفل الذين يقعون سنوياً في أماكن الإيواء. وينبغي لهذه الإحصاءات إلقاء الضوء على الظروف التي يتم فيها تنشئة الأطفال عند وجود العنف في الأسرة.

وكجانب للجهود المكثفة وجزء من الأعمال التي تضطلع بها الدول أعضاء الاتحاد الأوروبي في سبيل متابعة منهج عمل بيجينغ، بدأت الحكومة الدانمركية في خريف عام ٢٠٠٢، تطوير قاعدة بيانات وطنية عن العنف ضد المرأة. والهدف منها هو جعل الإحصاءات الحالية عن العنف ضد المرأة يسيرة المنال ويمكن استخدامها. وتقوم قاعدة البيانات المشار إليها على أساس مؤشرات الاتحاد الأوروبي بشأن العنف ضد المرأة، وأحد بنودها لمحّة عن الضحايا والمسيئين.

لام - الأجنيبات ممن لديهن تصاريح إقامة مؤقتة اللاتي تعرضن للعنف على يد أزواجهن

حسبما يرد أدناه، فإن حالة النساء الأجنيبات في الدانمرك ممن لديهن تصاريح إقامة مؤقتة، اللاتي هن ضحايا العنف من جانب الأزواج، لم تتغير نتيجة التعديل الذي تم في عام ٢٠٠٢ بشأن الفترة التي من الممكن بعدها الحصول على تصريح إقامة دائم. ويمكن لسلطات الهجرة في الدانمرك إلغاء تصريح إقامة محدود المدة أو رفض تمديده إذا لم يعد الأساس في منح التصريح ساري المفعول. وقد يكون الحال كذلك في حالة الحصول على تصريح إقامة لأسباب الزواج ولم يعد الأزواج والزوجات يعيشن معاً. وفي القرارات المتعلقة بإلغاء تصاريح

الإقامة أو رفض تمديدتها، ينبغي إيلاء الاعتبار فيما إذا كان هذا الإلغاء أو الرفض قد تترتب عليه متاعب بوجه خاص بسبب الظروف الشخصية للأجنبي، وما إذا كان مقدم الطلب سيعاني من الأذى أو الضرر في بلده الأصلي أو بلدها الأصلية.

وفي مثل هذه القرارات المتعلقة بتصاريح الإقامة الصادرة على أساس لم تشمل الزوجين، لا بد من إيلاء اهتمام خاص بما إذا كان الأساس في منح الإقامة لم يعد قائماً بسبب توقف المعاشرة الزوجية نظراً لتعرض الشخص الأجنبي لثورات الغضب أو الإساءة أو سوء المعاملة وغيرها. وعلى الأجنبي أو الأجنبية إثبات الإساءة المقترفة من خلال تقارير صادرة عن الشرطة أو أقسام الطوارئ أو شهادات من الأطباء أو بيانات من جهات نسائية معروفة.

وينبغي للقرار الخاص بالإلغاء أن يصدر استناداً إلى تقييم فردي محدد وبعد تمحيص الظروف المحيطة بكل حالة على حدة.

وقبل صدور القانون رقم ٣٦٥ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، كانت القاعدة العامة هي -إصدار تصريح غير محدد المدة (دائم) للأجنبي الذي عاش في الدائم بصورة قانونية لمدة تزيد على ثلاث سنوات لغرض الحصول على إقامة دائمة عند الوفاء بشروط أخرى معينة. وهكذا كانت القواعد السابقة تمنع إلغاء تصاريح إقامة الأجانب إذا لم يكن الأساس في صدور تصاريح إقامة لهم لم يعد قائماً بعد فترة لا تتجاوز ثلاث سنوات.

وطبقاً للمعمول به إدارياً، فإن الأجانب الذين تركوا شركاء حياتهم بسبب الإساءة وغيرها من الأسباب الواردة أعلاه قبل الحصول على تصريح إقامة دائم، كان من المسموح لهم، رهنا بارتباطهم بالدائم، بالبقاء في الدائم، بعد قضائهم بالفعل سنتين من الإقامة تقريباً في الدائم. أما القانون رقم ٣٦٥ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، الذي يعدل قانون إقامة الأجانب وقانون الزواج والقوانين الأخرى، فإنه قضى بتعديل شرط المدة الزمنية لمنح تصريح إقامة دائم بحيث لا يمكن صدور تصريح إقامة دائم لشخص أجنبي ما لم يكن قد عاش في الدائم بصورة قانونية لمدة تزيد على السنوات السبع الأخيرة ولديه تصريح إقامة لنفس الأسباب.

وفي الوقت نفسه، قررت الحكومة إيلاء اعتبار خاص للأجانب ضحايا الإساءة من أزواجهن في الدائم، بما يفيد الإبقاء على الممارسة الإدارية السابقة فيما يتعلق بالاحتفاظ بتصاريح الإقامة. وبالتالي، لم تتغير أوضاع ضحايا العنف الأزواج بسبب التعديل المتعلق بتصريح الإقامة الدائم. ويعني ذلك أن الأجانب الذين تركوا أزواجهم بسبب العنف قبل

الحصول على تصريح دائم بالإقامة، ما زال من المسموح لهم عموماً-رهنًا بارتباطهم بالدايمك-بالبقاء في الدايمك بالفعل بعد ما يقرب من سنتين من الإقامة في الدايمك.

وكمثال لحجم الحالات التي تذرع فيها الأجانب بالعنف من جانب أزواجهم من أجل الاحتفاظ بتصاريح الإقامة، يمكن لوزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج إبلاغ اللجنة أنه منذ عام ١٩٩٨ وحتى ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، كانت هناك ٢٧٥ حالة من هذا القبيل. وفي ٨٦ من هذه الحالات، تم السماح للأجانب بالبقاء في الدايمك.

بيد أنه تجدر الإشارة إلى أن الحالات البالغ عددها ٢٧٥ حالة تشمل جميع الحالات التي جرى التذرع فيها بإساءة المعاملة وبالتالي أيضاً حالات لم يتم فيها إثبات استعمال العنف وحالات أخرى لم تعش فيها الضحية إلا فترة قصيرة في الدايمك وليس لها أي ارتباط بالدايمك بخلاف الزوج.

وتشير أيضاً وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج إلى التعليقات التي قدمتها الدايمك في ٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ على قائمة القضايا والأسئلة الواردة في تقرير الفريق العامل لما قبل الدورة السابعة والعشرين للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، لا سيما السؤال المعاد رقم ٢٣.

ميم - الإيذاء الجنسي للأطفال

الإيذاء الجنسي للأطفال مسألة خطيرة في المجتمع الدايمكي. والجهود المبذولة لمكافحة سفاح المحارم ولمساعدة أولئك الذين تعرضوا للاعتداء الجنسي تستهدف كلا الجنسين.

وقدم فريق عامل خاضع لوزارة العدل تقريراً في عام ٢٠٠٢ عن مدونة الإجراءات الجنائية المتعلقة بالإيذاء الجنسي للأطفال. وشكل هذا التقرير أساساً لعدد من المبادرات، بما في ذلك التعديلات التي أدخلت عام ٢٠٠٣ على قانون تطبيق العدالة فيما يتصل بإجراء مقابلات مع الأطفال مصورة بالفيديو.

وأصدر مدير النيابة العامة مبادئ توجيهية بشأن الإجراء العملي للمقابلات المصورة بالفيديو، واستعادة الذاكرة وخلافه. وفي ضوء الخبرات المكتسبة من دوائر الشرطة، سيعد مدير النيابة العامة تقريراً، يبين فيه، ضمن جملة أمور، ما إذا كان الأمر يتطلب اتخاذ مبادرات بخلاف تلك المنفذة بالفعل فيما يتعلق بسير الدعوى في الحالات التي تتضمن إيذاء جنسياً للأطفال.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٣، أقر البرلمان الدانمركي إصلاحاً تشريعياً بشأن استخدام الأطفال في الصور الإباحية والاستغلال الجنسي للأطفال وبيع الأطفال. ومع إقرار مشروع القانون المشار إليه- أعطى البرلمان الدانمركي أيضاً موافقته على التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستخدامهم وبغاء الأطفال واستخدام الأطفال في الصور الإباحية. وصدّقت الدانمرك على هذا البروتوكول في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠٣.

ومع هذا الإصلاح التشريعي، زادت العقوبة القصوى لتوزيع وحيازة الصور الإباحية للأطفال وكذلك لاستخدام موديلات للصور الإباحية تحت سن ١٨ عاماً. وفضلاً عن ذلك، تم توسيع نطاق البند الخاص بالصور الإباحية للأطفال لكي يشمل ما يسمى بالصور الإباحية المختلفة للأطفال. وفي حالات الإيذاء الجنسي للأطفال لا تحتسب الفترة المحددة قانوناً للتقاضي إلا من اليوم الذي يبلغ فيه الطفل الضحية سن ١٨ عاماً. ومع الإصلاح التشريعي تم توسيع نطاق هذا المبدأ لكي يشمل حالات بيع الأطفال. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٣، قدمت الحكومة خطة عمل شاملة لمكافحة الإيذاء الجنسي للأطفال.

نون - بتر أعضاء من الجهاز التناسلي للأنثى

في عام ٢٠٠٢، أنشأت الحكومة الدانمركية لجنة لدراسة الالتزامات وسُبل العمل الممكنة فيما يتعلق بتر أعضاء من الجهاز التناسلي للأنثى والختان. وكان القصد هو إيضاح التشريع الراهن في هذا المجال وتقييم مدى الحاجة إلى مبادرات جديدة. ولم تجد اللجنة الأساس الذي يدعو لإصدار تشريع جديد في مجال السياسة الصحية والاجتماعية، لكنها أوصت بتعزيز الحملة الإعلامية التي تستهدف الجماعات التي تكون فيها المرأة عرضة تقليدياً لممارسات بتر أعضاء من الجهاز التناسلي.

وفي عام ٢٠٠٣، نشرت وزارة الشؤون الاجتماعية كتيباً بعنوان "نحن جميعاً مسؤولون". وتضم الفئة المستهدفة الزائرات الصحيات والأطباء والمدرسين والعاملين الذين يتعاملون مع تلك الحالات. وقُدمت مبادئ توجيهية حول كيفية التعامل مع فتاة تكون عرضة لأن تصبح ضحية أو أصبحت بالفعل ضحية لبتتر أعضاء من جهازها التناسلي.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٣، عدّل البرلمان الدانمركي القواعد الجنائية المتعلقة بتر أعضاء من الجهاز التناسلي للأنثى.

وحسبما ورد في التقرير السابق، كان بتر أعضاء من الجهاز التناسلي للأنثى يعد بالفعل عملاً غير قانوني في الدانمرك قبل صدور التعديل. غير أن التعديل الجديد يشمل إدراج حكم جديد مستقل-المادة ٢٤٥ أ- بشأن بتر أعضاء من الجهاز التناسلي للأنثى حتى يكون

من الواضح أن مثل هذه الممارسات مرفوضة. وذكر صراحة في مجموعة القواعد الجنائية أن الموافقة على بتر أعضاء تناسلية للأنتى، سواء كانت تلك الموافقة من جانب الفتاة أو الأبوين لا يعفى تحت ظل أية ظروف من معاقبة مرتكبي هذا الفعل.

وفي رأي الحكومة ضرورة أن يقوم الجهد الرئيسي في مكافحة بتر الأعضاء التناسلية للأنتى على أساس تحقيق تغيير في الاتجاهات والمواقف. بيد أن الحكومة على اقتناع بأن توفير مزيد من الحماية القانونية الفعالة يمكن أن يدعم الجهود الوقائية من خلال التأكيد بوضوح على أن بتر الأعضاء التناسلية للإناث عمل لا يتماشى مع القواعد المعمول بها في المجتمع الدانمركي.

وعلاوة على ذلك، تم إلغاء الشرط المسمى ازدواجية التجريم فيما يتعلق بالختان. وأصبح من الممكن حالياً معاقبة المواطنين الدانمركيين وكذلك الأفراد المقيمين في الدانمرك ممن يمارسون عملية ختان الإناث أو يساعدون في القيام بها في الخارج حتى ولو لم تكن عملية الختان تعد جريمة في البلد الذي أجزيت فيها. وتنص المادة ٢٤٥ على توقيع عقوبة السجن لمدة أقصاها ٦ سنوات.

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

حسبما يرد في التقرير، بما في ذلك في التعليقات المحددة على المواد كل على حدة، تتمتع المرأة بنفس الحقوق والالتزامات والإمكانيات التي يحظى بها الرجل في جميع جوانب المجتمع، وتشمل الحق في استحقاقات الضمان الاجتماعي، والأهلية في المسائل القانونية، وأيضاً في المسائل المالية، والحق في المشاركة في الألعاب الرياضية والأنشطة الترويحية وقضاء وقت الفراغ وكذلك المشاركة في الحياة الثقافية وإتاحة الفرصة لها في جميع هذه المجالات.

شروط لم شمل الأسرة دون أي مساعدة بموجب قانون السياسة الاجتماعية المعمول به أو قانون الإدماج والقدرة على إعالة الزوج أو الزوجة

القانون رقم ٣٦٥ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ المعدل لقانون الأجنبي وغيره من القوانين، يشمل، في جملة أمور، التعديلات التالية.

شروط لم شمل الأزواج:

- لا يسمح عموماً بلم شمل الزوجين إلا إذا كان الزوج أو الزوجة ممن يعيش أو تعيش في الدانمرك واستطاعة إثبات مقدرته/مقدرتها على إعالة زوجته أو زوجها.

- وعلاوة على ذلك يشترط ألا يكون الشخص الذي يعيش في الدانمرك قد حصل على مساعدة بموجب قانون السياسة الاجتماعية المعمول بها أو قانون الإدماج لمدة سنة واحدة قبل تاريخ تقديم الطلب وإلى حين صدور تصريح الإقامة.

ولا ترى وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج وأن هناك أحكاماً في قانون الأجانب تتنافى مع أحكام الاتفاقية. ومن ثم لم تجد الوزارة أن أحكام قانون الأجانب تميز بصورة مباشرة أو غير مباشرة ضد المرأة.

وحسبما يرد أدناه، أبلغت وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج دائرة الهجرة الدانمركية بأن الشرط المتعلق بعدم الحصول على مساعدة بموجب قانون السياسة الاجتماعية المعمول بها أو قانون الإدماج وإثبات القدرة على إعالة الزوجة أو الزوج -يجب تطبيقه وفقاً للاتفاقية شأنه في ذلك شأن غيره من الأحكام.

والقصد من اشتراط عدم الحصول على مساعدة بموجب القانونين المشار إليهما آنفاً لمدة سنة واحدة قبل تاريخ تقديم الطلب وحتى صدور تصريح الإقامة، هو لضمان أفضل نقطة انطلاق لإدماج ناجح لعضو الأسرة الذي يريد لم الشمل مع أسرته في الدانمرك.

ومن الطبيعي أن تتوافر لأي شخص يعيش في الدانمرك أعظم الإمكانيات لتقديم مساهمة إيجابية في إدماج زوج أجنبي أو زوجة أجنبية في المجتمع الدانمركي وفي سوق العمل الدانمركي إذا كان هذا الشخص الذي يعيش في الدانمرك أو وجد لنفسه أو لنفسها عملاً وحقق ذلك على امتداد فترة من الزمن.

وتم التذرع بالتمييز ضد المرأة في شكوى للاعتراض على قرار صادر عن دائرة الهجرة الدانمركية برفض منح تصريح إقامة لزوج امرأة دانمركية على أساس أنها لم تف بشرط عدم الحصول على مساعدة بموجب قانون السياسة الاجتماعية المعمول بها أو قانون الإدماج لفترة سنة واحدة قبل تقديم الطلب وإلى حين صدور تصريح الإقامة. وكانت المرأة قد حصلت على مساعدة بموجب قانون السياسة الاجتماعية المعمول بها بسبب إجازة أمومة.

ووفقاً للتاريخ التشريعي والتعليقات على الأحكام الفردية، هناك أسباب استثنائية تجعل هذا الشرط غير ملائم في حالات تقتضي منح لم شمل الزوجين بسبب التزامات الدانمرك بموجب معاهدات معينة.

وقد نقضت وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج في آذار/مارس ٢٠٠٤ قراراً صدر عن دائرة الهجرة الدانمركية. ووجدت الوزارة أنه لا يمكن الوفاء بالالتزامات الواردة في الاتفاقية بضمان المساواة بين الرجل والمرأة في جميع مجالات الحياة، في ظل اشتراط عدم حصول المرأة على مساعدة بموجب القانون الخاص بالسياسة الاجتماعية المعمول بها وقانون الإدماج لمدة سنة واحدة قبل تاريخ تقديم الطلب وإلى حين صدور تصريح الإقامة. وأبلغت وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج دائرة الهجرة الدانمركية برأيها في هذا الشأن.

وأبلغت وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج مراراً وتكراراً دائرة الهجرة الدانمركية بأنه في القرارات المتعلقة بما إذا كان الزوج أو كانت الزوجة ممن يعيشون في الدانمرك بوسعهم إثبات القدرة على إعالة أحدهما الآخر، يتم إسقاط الشرط عن الشخص الذي يعيش في الدانمرك عندما لا تستطيع المرأة الوفاء بالشرط المطلوب بسبب وجودها في إجازة أمومة، حيث يمكن لهذه المرأة إعالة زوجها بعد العودة إلى العمل بعد انقضاء إجازة الأمومة.

وترى وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج أن التعديلات الوارد وصفها تضمن أن تكفل الممارسة الإدارية المتعلقة بهذه الاشتراطات الامتثال لأحكام الاتفاقية.

المادة ١٤ - المرأة الريفية

ينبغي منذ البداية الإشارة إلى أنه لا يمكن اعتبار المرأة التي تقيم في المناطق الريفية في الدانمرك من الفئة الضعيفة على وجه التحديد ولا يمكن اعتبارها من فئة السكان الذين يتعرضون تحديداً لمخاطر عالية بالتعرض للعنف والتمييز.

ولا تستخدم الغالبية العظمى من النساء الريفيات في الأراضي الزراعية، فهن إما متزوجات أو يعشن في كنف مزارعين، لكن يقمن بأعمال في قطاعات أخرى غير القطاع الزراعي على أساس التفرغ أو جزء من الوقت.

والمستويات المعيشية للأسر في المناطق الريفية الدانمركية لا تختلف عن مستوى المعيشة في مناطق المدن الدانمركية. ومستوى المعيشة في الدانمرك مرتفع عموماً بالنسبة لجميع فئات السكان في كلا القطاعين الريفي والحضري. والقبول في المدارس الحكومية مجاناً والتعليم للجميع والمساعدة الطبية مجانية والحصول على المساعدة من الخدمات الاجتماعية مجاناً في حالة حدوث أية مشاكل تتصل بالصحة أو في حالة البطالة أو وقوع أية حوادث اجتماعية أخرى.

والنساء الدائمكيات المقيمات في المناطق الريفية-شأن المواطنين الآخرين في الدائمك-مشمولات بنظام الضمان الاجتماعي الحكومي ولا يشكلن فئة أضعف من بقية الفئات الأخرى فيما يتعلق بالأخطار الصحية أو فيما يتصل بالحوادث الاجتماعية الأخرى.

وفيما يتعلق بجميع النقاط المذكورة في الفقرات الفرعية (أ) إلى (ح) في البند ٢ من المادة ١٤، تجدر الإشارة إلى أن المرأة الدائمكية المقيمة في المناطق الريفية تتمتع بنفس الحقوق والفرص التي يتمتع بها غيرها من الرجال الدائمكيين. ولذلك ليست هناك حاجة للمضي في اتخاذ وسائل أخرى لإزالة التمييز ضد المرأة المقيمة في المناطق الريفية فيما يتعلق بحقوقها وفرصها كمواطنة.

رابعاً - الأهلية القانونية والزواج والأسرة

المادة ١٥ - الأهلية القانونية والمادة ١٦ - الزواج والعلاقات الأسرية

في الدانمرك، تمنح نفس الحقوق للمرأة والرجل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية فيما يتعلق بالمساواة أمام القانون وفي جميع المسائل المتصلة بالزواج والعلاقات الأسرية. وتجدر الإشارة إلى التقارير السابقة والإجابات على الأسئلة الواردة خلال عمليات الفحص السابقة.

اشتراط لم شمل الأسرة في سن ٢٤ عاماً والجهود المبذولة لمكافحة الزواج المعقود ضد رغبة الشخص نفسه

القانون رقم ٣٦٥ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ المعدل لقانون الأجانب وقانون الزواج والقوانين الأخرى يشمل، في جملة أمور، التعديلات التالية لشروط لم شمل الزوجين:

- من غير المسموح به عموماً لم شمل الزوجين إذا كان أحدهما أقل من ٢٤ عاماً.
 - من غير المسموح به عموماً لم شمل الزوجين إذا ما رُوي أنه من المشكوك فيه أن يكون الزواج قد تم عقده أو أن المعاشرة قد قامت بناء على رغبة الطرفين كليهما.
- ولا تجدد وزارة شؤون اللاجئين والهجرة والإدماج ثمة سبب وجيه يدعو إلى إلغاء الزيادة التي تمت في عام ٢٠٠٢ لرفع الحد العمري بشأن لم شمل الزوجين من ١٨ إلى ٢٤ عاماً. ويرد أدناه القصد من هذا الشرط.

وحسبما يرد أيضاً أدناه، قامت وزارة شؤون اللاجئين والهجرة والإدماج في عام ٢٠٠٣ ببذل جهود قانونية إضافية لمكافحة الزيجات التي يتم عقدها عنوة أو تحت ضغط ضد الرغبة الشخصية لطرف ما.

وبالإضافة إلى تلك الجهود القانونية، شرعت الحكومة الدانمركية في ١٥ آب/أغسطس ٢٠٠٣ في خطة عمل للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥ بشأن الزيجات القسرية أو شبه القسرية أو المرتبة تتضمن ٢١ مبادرة من أجل:

- منع الزيجات القسرية.
- إحباط عمليات لم الشمل التعيسة القائمة على زيجات مرتبة.
- المساهمة في تحسين الإدماج والمساواة بين الجنسين.

- المساعدة في التركيز على مشاكل الزواج بالنسبة لشباب الأقليات الإثنية في الدانمرك.

- نشر معلومات عن مجالات التركيز لكل من هو على اتصال بالأقليات الإثنية كالأطباء والمشرفين الاجتماعيين والزائرات الصحيات والمدرسين.

ومع خطة العمل، ترغب الحكومة الدانمركية في التركيز على حرية الاختيار وحماية الفرد والمساواة بين الجنسين والتدابير الوقائية لضمان عدم إرغام أي شخص أو الضغط عليه للدخول في زيجة ضد إرادته. وقد خصصت الحكومة الدانمركية أموالاً لتقدم الدعم المالي للمبادرات الرامية إلى تنفيذ خطة العمل.

وقد أدخل القانون رقم ٣٦٥ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ القاعدة العامة التي تقضي بأن الزيجات التي لا تتم بإرادة كلا الطرفين لا يمكن أن تسفر عن شمل الزوجين وكذلك اشتراط أن يكون السن ٢٤ عاماً لكلا الطرفين قبل السماح بلم شمل الزوجين.

والقصد من هذه التعديلات وغيرها من التعديلات المتعلقة بشروط لم شمل الزوجين التي يتضمنها القانون هو تقييد عدد الأجانب الذين يتم لم شملهم مع أسرهم لمواجهة مشاكل الإدماج ولتعزيز الجهود الرامية إلى مكافحة الزيجات المعقودة ضد إرادة صغار السن.

ويادخال شرط بلوغ سن ٢٤ عاماً لكلا الطرفين، تريد الحكومة الحد من خطر الزيجات القسرية والمرتببة المقصود منها أن تسفر عن لم شمل الأسرة. وكلما كان الشخص أكبر سناً، كلما كان أفضل أو كانت أفضل في التمكن من مقاومة الضغط من جانب الأسرة أو الآخرين للتعاقد على زيجة ضد إرادته أو إرادتها. والقصد من شرط السن هو حماية صغار السن من الضغط فيما يتعلق بالتعاقد على الزيجات إلى جانب تحرير صغار السن من الضغوط التي تمارس عليهم لكي يشرحوا لسلطات الهجرة أنهم يريدون لم شمل الزوجين رغم أن الحال في واقع الأمر ليس كذلك مطلقاً.

ومن المؤسف أنه برغم التعديلات التي أدخلت في صيف عام ٢٠٠٢ والجهود الأخرى، لا تزال هناك حالات تتعرض فيها شابات من أقليات إثنية للتهديدات والضغوط من جانب أسرهن لإجبارهن أو الضغط عليهن للزواج من رجال تختارهم الأسر. وترى حكومة الدانمرك أن ذلك ليس مقبولاً.

لذلك، تم بذل مزيد من الجهود القانونية لمكافحة الزيجات المعقودة قسراً أو تحت الضغط الذي يمارس ضد الرغبة الشخصية لطرف ما.

وفي استعراض تفصيلي لقرارات رفض طلبات لم الشمل مع الأزواج الصادرة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٣ استناداً إلى اعتبار الزواج لم يتم التعاقد عليه بناء على رضا الطرفين، تبين المعلومات أنه في أكثر من ثلث الزيجات في هذه الحالات يتم عقد الزواج مع قريب حميم أو شخص آخر ذي صلة قريبة من الأسرة. وشمل معظم هذه الحالات زيجات عقدت بين أبناء العمومة المباشرين. وفي المجتمع الدانمركي ليس من المألوف أن يرغب الشباب في الزواج من الأقارب الحميمين (ما يسمى بزيجات أبناء العم) أو بأي شخص آخر ذي صلة قريبة بالطرفين- لا سيما إذا لم يكن للطرفين أية صلة أخرى غير صلة القرابة الفعلية قبل التعاقد على الزواج. وهكذا تبين الدراسات إن زيجات أبناء العم غالباً ما تكون زيجات قسرية عقدت لأن الأسر في بلد المنشأ مارست ضغوطاً على الطرفين لضمان مستقبل أولادهم في الغرب.

وأدخل القانون رقم ١٢٠٤ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ المعدل لقانون الأجانب قاعدة الاستنتاج أو قرينة الافتراض التي تعني أنه في حالة عقد زيجة ما أو إقامة معايشة بين أقارب حميمين أو طرفين تربطهما صلة وثيقة، يجب أن يعتبر ذلك أمراً مشكوك فيه ما لم تكن هناك أسباباً خاصة تجعل من غير الملائم القول بأنه تم التعاقد على الزواج أو أن المعايشة قامت بناء على الرغبة الشخصية لكلا الطرفين. وبناء عليه، يتم عموماً رفض لم شمل الزوجين لأنه لا يمكن اعتبار الزواج أو المعايشة قد تم التعاقد عليها أو إقامتها بناء على الرغبة الشخصية للطرفين معاً.

وإذا ما استطاع الطرفان أن يثبتا أنه على الرغم من صلة القرابة بينهما فإن زواجهما تم التعاقد عليه أو أن المعايشة بينهما قامت بناءً على رغبتهما الشخصية، فإن لا يمكن أن يرفض لم شملهما بسبب قرابتهما الحميمة. ويجوز إقامة الحجّة على سبيل المثال، بخلاف ما يترب على القرابة الفعلية، على أن الزوجين كانا على علاقة حميمة تماماً مع كل منهما الآخر لمدة زمنية طويلة قبل التعاقد على الزواج أو قيام المعايشة، وأنهما خططاً معاً لرفاههما، أو أن الزوجين تعايشوا معاً قبل التعاقد على الزواج.

والقانون رقم ١٢٠٤ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ المعدل لقانون الأجانب يتضمن أيضاً أن لم شمل الزوجين السابق في الأسر القريبة للطرفين (في هذا السياق الآباء أو المنتمون لنفس العائلة) إنما يبين بأنه لم يتم التعاقد على الزواج أو قيام المعايشة بناء على رغبة الطرفين الشخصية. وإلى جانب المعلومات الأخرى المتاحة عن الحالة، ينبغي أن يندرج لم شمل الزوجين السابق في الأسر القريبة للطرفين في التقييم الذي تجرته سلطات الهجرة لتحديد ما إذا كان من المشكوك فيه أن الزواج قد عقد أو أن المعايشة قامت بناء رغبة الطرفين الشخصية.

الجداول

الجدول ١ - تمثيل المرأة والرجل في المجالس وهيئات الإدارة واللجان العامة. المشكلة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٠

النسبة المتوية للنساء	الرجال	النساء	عدد اللجان	اللجان المشكلة من
٤٤,٣	١٤٧	١١٧	١٩	٢٠٠٠
٤٤,٣	٢٦٢	٢٠٨	٣٤	٢٠٠١
٣٥,٠	٥٢٥	٢٨٣	٥١	٢٠٠٣
٤١,٤	٣٩٠	٢٧٦	٥١	٢٠٠٤

المصدر: إدارة شؤون المساواة بين الجنسين.

الجدول ٢ - أعداد المديرين والمديرات في الإدارة المركزية، التي تغطي الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٣
 أعداد المديرين والمديرات في الإدارة المركزية (١٩٩٨ و ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣) (أرقام فعلية)

وكيلات ووكلاء وزارة دائمت ودائمون ومديرات ومديرون (جدول الأجر ٣٩-٤٢)	رئيسات ورؤساء مكاتب (جدول الأجر ٣٧-٣٨)	مستشارات ومستشارون (جدول الأجر ٣٥-٣٦)		
٣٣	٢١٢	٨٧٦	نساء	١٩٩٨
٢٧١	٣ ٠٥٧	٢ ٨٥٤	رجال	
٣٠٤	٣ ٢٦٩	٣ ٧٣٠	المجموع	
٤٠	٥٩٣	١ ٠٢٩	نساء	١٩٩٩
٢٧٢	٣ ١٥٦	٣ ٠٧٠	رجال	
٣١٢	٣ ٧٤٩	٤ ٠٩٩	المجموع	
٥٣	٦٦٢	١ ٢٧٤	نساء	٢٠٠١
٢٧٢	٣ ١٨٥	٣ ٢٢٣	رجال	

المديرات والمديرون في الإدارة المركزية (١٩٩٨ و ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣)

وكيلات ووكلاء وزارة دائمت ودائمون ومديرات ومديرون (جدول الأجر ٣٩-٤٢)	رئيسات ورؤساء مكاتب (جدول الأجر ٣٧-٣٨)	مستشارات ومستشارون (جدول الأجر ٣٥-٣٦)		
%	%	%		
١٠,٩	٦,٥	٢٣,٥	نساء	١٩٩٨
٨٩,١	٩٣,٥	٧٦,٦	رجال	
١٢,٨	١٥,٨	٢٥,١	نساء	١٩٩٩
٨٧,٢	٨٤,٢	٧٤,٩	رجال	
١٦,٣	١٧,٢	٢٨,٣	نساء	٢٠٠١
٨٣,٧	٨٢,٨	٧١,٧	رجال	
١٩,١	١٨,٠	٣٠,٩	نساء	٢٠٠٢
٨٠,٩	٨٢,٠	٦٩,١	رجال	
٣٢٥	٣ ٨٤٧	٤ ٤٩٧	المجموع	
٦٣	٦٦٧	١ ٣٥٧	نساء	٢٠٠٣
٢٦٧	٣ ٠٣٣	٣ ٠٣٠	رجال	
٣٣٠	٣ ٧٠٠	٤ ٣٨٧	المجموع	

المصدر: الهيئة الدائمية للإحصاءات.

الجدول ٣ - أعداد النساء والرجال حسب إكمال أعلى مستوى تعليمي عن الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ (أرقام فعلية)

٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٣٣ ٢٥٧	٣٣ ٦١٣	٣٢ ٨٣٨	٣٣ ٣١١	٣١ ١٦٨	٣١ ٦١١	٣٢ ٩٨٧	٣٢ ٣١٧	٣١ ٨٢١	٣٢ ٠٩٢	التعليم الأساسي
٧ ٤٥٦	١٢ ٨٣٥	٧ ٢٥٦	١٢ ٦٩٧	٧ ٧١٩	١٣ ٢١٠	٨ ٣٦٧	١٤ ٢٥١	٨ ٩٠٩	١٤ ٨٧٥	التعليم الثانوي
٢١ ٥٥٢	٢٤ ٤٢٨	٢٢ ٧٩٦	٢٥ ٧٩٨	٢٣ ٨٣٢	٢٧ ٢٨٢	٢٠ ٥٢٩	٢٥ ٢٦٩	٢٤ ٩٣٦	٢٧ ١٩٣	التدريب المهني
٣ ٩٣٣	٢ ٨٦٥	٤ ١٣٥	٢ ٤٧٢	٣ ٩٧٩	٢ ٣٨٧	٣ ٢٢٧	١ ٩٧٩	٣ ٥٦٣	٢ ٠٦٥	المرحلة العليا قصيرة المدة
٨ ٢٧٦	١٥ ٨١٧	٨ ١٣٢	١٥ ٥٩٠	٨ ٤٣٨	١٥ ٢٦٦	٧ ٦٦٩	١٤ ٢٣٦	٧ ٢٧٦	١٢ ٩٦٧	المرحلة العليا متوسطة المدة
٤ ٩٦٥	٥ ٠٧٧	٤ ٧٦٢	٤ ٦٨٥	٤ ٦٤٦	٤ ٣٢٣	٤ ٣١٧	٣ ٩٧٧	٤ ٢٩١	٣ ٨٦٢	المرحلة العليا طويلة المدة
٦٤٧	٤٢٧	٥٣٧	٣٥١	٦٤١	٣٨٨	٥٧٢	٣٤٦	٥٩٤	٢٩٢	معاهد البحوث
٨٠ ٠٨٦	٩٥ ٠٦٢	٨٠ ٤٥٦	٩٤ ٩٠٤	٨٠ ٤٢٣	٩٤ ٤٦٧	٧٧ ٦٦٨	٩٢ ٣٧٥	٨١ ٣٩٠	٩٣ ٣٤٦	المجموع

أعداد النساء والرجال حسب إكمال أعلى مستوى تعليمي عن الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢ (نسبة مئوية)

٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
%٤١,٥	%٣٥,٤	%٤٠,٨	%٣٥,١	%٣٨,٨	%٣٣,٥	%٤٢,٥	%٣٥,٠	%٣٩,١	%٣٤,٤	التعليم الأساسي
%٩,٣	%١٣,٥	%٩,٠	%١٣,٤	%٩,٦	%١٤,٠	%١٠,٨	%١٥,٤	%١٠,٩	%١٥,٩	التعليم الثانوي
%٢٦,٩	%٢٥,٧	%٢٨,٣	%٢٧,٢	%٢٩,٦	%٢٨,٩	%٢٦,٤	%٢٧,٤	%٣٠,٦	%٢٩,١	التدريب المهني
%٤,٩	%٣,٠	%٥,١	%٢,٦	%٤,٩	%٢,٥	%٤,٢	%٢,١	%٤,٤	%٢,٢	المرحلة العليا قصيرة المدة
%١٠,٣	%١٦,٦	%١٠,١	%١٦,٤	%١٠,٥	%١٦,٢	%٩,٩	%١٥,٤	%٨,٩	%١٣,٩	المرحلة العليا متوسطة المدة
%٦,٢	%٥,٣	%٥,٩	%٤,٩	%٥,٨	%٤,٦	%٥,٦	%٤,٣	%٥,٣	%٤,١	المرحلة العليا طويلة المدة
%٠,٨	%٠,٤	%٠,٧	%٠,٤	%٠,٨	%٠,٤	%٠,٧	%٠,٤	%٠,٧	%٠,٣	معاهد البحوث
%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	%١٠٠,٠	المجموع

المصدر: الهيئة الدانمركية للإحصاءات.

الجدول ٤ - النساء والرجال في قوة العمل ومعدل المشاركة كنسبة مئوية عن الفترة
١٩٩٨-٢٠٠٢

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
					الرجال
٨١,٢	٨١,٤	٨١,٤	٨١,٧	٨١,٦	المعدل في قوة العمل
٧٨,٢	٧٨,٣	٧٨,٢	٧٨,٣	٧٧,٤	معدل المشاركة
					النساء
٧٤,٣	٧٤,١	٧٣,٦	٧٣,٦	٧٣,٣	المعدل في قوة العمل
٧١,١	٧٠,٧	٦٩,٦	٦٩,٦	٦٨,٠	معدل المشاركة

المعدل في قوة العمل يشمل الأشخاص في قوة العمل بين سن ١٦ و ٦٦ عاما كنسبة مئوية من مجموع السكان بين سن ١٦ و ٦٦ عاما.

يبين معدل المشاركة عدد الناس في قوة العمل بين سن ١٦ و ٦٦ عاما كنسبة مئوية من مجموع السكان بين سن ١٦ و ٦٦ عاما.

المصدر: الهيئة الدائمية للإحصاءات.

الجدول ٥ - عدد النساء والرجال في العمل على أساس التفرغ في الفترة ١٩٩٨-
٢٠٠٢

العمر	نوع الجنس	١٩٩٨	٢٠٠٠	٢٠٠٢
١٩-١٦	رجل	٢٩ ٥٧٠	٢٥ ٤٧٠	٢٢ ٩٥٢
	امرأة	١٤ ٣٠١	١٢ ٠٥٢	١١ ١٣٢
٢٤-٢٠	رجل	١٠٦ ٨٥٤	٩٦ ١٥٢	٨٤ ٥٨٧
	امرأة	٨٢ ٣٢٨	٧٣ ٥٩٤	٦٤ ٣٢٣
٢٩-٢٥	رجل	١٣٩ ٨٠٨	١٣٥ ٦١٩	١٣٠ ٢٩٥
	امرأة	١١٩ ٠٢٦	١٢١ ٦٥٥	١١٨ ٤٠٢
٣٤-٣٠	رجل	١٦٧ ٩٨٤	١٦٢ ٨٨٣	١٥٢ ٨٦٩
	امرأة	١٤٩ ٦٦٢	١٤٩ ٥٦٣	١٤٢ ٦٤٣
٣٩-٣٥	رجل	١٤٧ ٨٣٣	١٥٦ ٢٢٧	١٦٦ ٠٧٦
	امرأة	١٣٥ ٩٤٣	١٤٧ ٢٩٤	١٥٨ ٤٩٦
٤٤-٤٠	رجل	١٤٢ ٢٣٩	١٤٢ ٥٢٨	١٤٤ ٩١٥
	امرأة	١٢٩ ٨١٥	١٣٥ ٣٤٩	١٤٠ ٦٧٤
٤٩-٤٥	رجل	١٣٨ ٩٥٣	١٣٧ ٠٣٣	١٣٨ ٩٤٤
	امرأة	١٢٢ ٤٨٥	١٢٦ ٨٥٧	١٣٢ ٠٢١
٥٤-٥٠	رجل	١٤١ ٧٩٢	١٤٤ ٥٥٧	١٣٧ ٨٥٢
	امرأة	١١٢ ٧٦٤	١٢٤ ٠٩٢	١٢٥ ٦٥١
٥٩-٥٥	رجل	٩١ ١٥٢	١٠٦ ٢٩٨	١٢٥ ٢١٤
	امرأة	٦٢ ٥٩٦	٨٠ ٩٦٧	١٠٠ ٢٨٨
٦٦-٦٠	رجل	٣٥ ٠٧٣	٣٨ ١٧٩	٤٥ ٧٨٨
	امرأة	١٧ ٠٢٨	١٨ ٩٤٩	٢٤ ٦٦٥
٦٧ فأكثر	رجل	٢ ٢٣٠	١ ٩٨٨	١ ٩٨٣
	امرأة	٩٨٦	٧٩٦	٨٧٤

المصدر: الهيئة الدانمركية للإحصاءات.

الجدول ٦ - أعداد النساء والرجال في العمل على أساس عدم التفرغ في الفترة
١٩٩٨-٢٠٠٢

العمر	نوع الجنس	١٩٩٨	٢٠٠٠	٢٠٠٢
١٩-١٦	رجل	٤٩ ٨١٦	٤٨ ٢٠١	٤٧ ٥١٤
	امراة	٥٤ ٤٣٥	٥٢ ٩٣٠	٥٢ ٧٠٠
٢٤-٢٠	رجل	٣٢ ٤٦٣	٣٤ ٨٦٥	٣٤ ٠٦١
	امراة	٤٠ ٢٨٩	٤٥ ٧٦٤	٤٧ ٠٧٦
٢٩-٢٥	رجل	١٤ ٤١٦	١٧ ٤٧٧	١٩ ٠٦١
	امراة	١٥ ٣٧٢	١٩ ١٢٢	٢١ ٢٩٦
٣٤-٣٠	رجل	٥ ٨٣٢	٦ ٠٧٢	٦ ٣١٩
	امراة	٦ ٨٨٧	٦ ٧٤٥	٦ ٥٨٧
٣٩-٣٥	رجل	٣ ٤٠٨	٣ ٩٠٣	٤ ٤٢٤
	امراة	٨ ٢٦٢	٧ ١٠١	٦ ٧٠٥
٤٤-٤٠	رجل	٢ ٨٥٤	٣ ٠٧٨	٣ ٢٧٤
	امراة	١٣ ٠٩٨	١٠ ٣٢٤	٨ ٢٨٧
٤٩-٤٥	رجل	٢ ٥٤٢	٢ ٧٩٤	٢ ٩٠٨
	امراة	١٧ ٤٢١	١٤ ٥٤٧	١١ ٩٠٤
٥٤-٥٠	رجل	٢ ٥٧٣	٢ ٧٦٣	٢ ٨٢٠
	امراة	١٩ ٤٣٦	١٧ ٥٩٧	١٥ ٠٣١
٥٩-٥٥	رجل	٢ ٠٧٣	٢ ٤٧٠	٢ ٧٨٧
	امراة	١٣ ٦٢٩	١٤ ٠٣٠	١٥ ٠٨٣
٦٦-٦٠	رجل	٥ ٠٥٤	٥ ٣٩٠	٥ ٠٤٣
	امراة	٨ ٧٧٢	٨ ٠٧٨	٧ ٦٩٣
٦٧ فأكثر	رجل	١٣ ٩٩٩	١٤ ٩٩٨	١٦ ١٤٢
	امراة	٦ ٦٦١	٦ ٩٢٤	٧ ٤٦٧

المصدر: الهيئة الدانمركية للإحصاءات.

الجدول ٧ - العمل في موقع من مواقع النشاط الاقتصادي في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢

العمل في موقع من مواقع النشاط الاقتصادي، ١٩٩٨-٢٠٠٢										
٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
١٥٧ ٥٦١	٥١٨ ٠٠٠	١٥٩ ١١٤	٥١٢ ٤٨	١٦٠ ٧٢٦	٥١٢ ٦٣	١٦١ ٤٥٠	٥٠ ٥٧٩	١٦١ ٩٢٦	٤٩ ٥٨٣	عمل مستقل
٧٦٨	١٠ ٧٨٢	٧٩٥	١١ ٨٤٨	٨٤٤	١٣ ٢٥١	٨٧٠	١٥ ٠٩٨	٩٥٢	١٦ ٧٤٠	أزواج مشاركون في العمل
٤٨ ٢٧٧	١٥ ٣٠٧	٤٧ ٩١٣	١٤ ٧٨٠	٥٨ ١٤٢	١٥ ٤٧٨	٥٧ ٧٩٢	١٤ ٩٧٨	٥٦ ٧٦٢	١٤ ١٠٩	الإدارة العليا
١٨٠ ٥٨٨	١٤٩ ٦٧١	١٧٧ ٤٠٩	١٤٠ ٩٨٣	١٨٥ ٦٤٢	١٤١ ٥٧٧	١٨٣ ٧٠٥	١٤٢ ١٣٢	١٧٧ ٧٧٥	١٣٣ ٠٣٣	المتكسبون من المستوى الأعلى
١٥٩ ٥٤٥	٢٥٥ ٦٢٤	١٥٦ ١٢٨	٢٤٤ ٠٦١	١٦٤ ١١٥	٢٤٧ ٤٩٩	١٥٩ ٨٥١	٢٣٥ ٣٦٥	١٥٩ ٢٨٧	٢٣١ ٤١٦	المتكسبون من المستوى المتوسط
٥٦٢ ٣٥٤	٥٤٨ ٧١٠	٥٦٩ ٥٥٢	٥٥٢ ٧٢٧	٦١١ ٤٠٥	٥٧٦ ٧٩٥	٦١٦ ٠٢٩	٥٦٦ ٦٣٥	٦٢٠ ٠٩٣	٥٥٩ ٤٥٥	المتكسبون من المستوى الأساسي
١٨٤ ٤١٩	١٠٣ ٢٢٧	١٨٥ ١١٦	١٠٠ ٧٦٧	١٦ ٢٩٣	١٠٧ ١٣٦	١٦٤ ٧٥٥	١١٣ ٥١٧	١٦٣ ٩٢٢	١١٢ ٤٦٢	المتكسبون من مستويات أخرى

المصدر: الهيئة الدانمركية للإحصاءات.

الجدول ٨ - سوق العمل المنقسم حسب نوع الجنس - المنقسم حسب القطاع، عن
الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨		
٩٩ ٦٣٥	٩٨ ٤٠٦	١٠٤ ٤٤٢	٣٩٧ ١٠٦	١٠٦ ١٨٩	رجل	الولاية
٨١ ٦٩٨	٨٠ ٥٧٨	٧٩ ٨٩٦	٧٩ ٥٤٠	٧٧ ٧٢٦	امرأة	
٤٧ ١٦٣	٤٦ ٩٠٨	٤٧ ٤٧٤	٤٧ ٣٨٥	٤٧ ٢١٥	رجل	المقاطعة
١٤٤ ٩٣٤	١٤٣ ٧٥٩	١٤٤ ٧٨٨	١٤٢ ١٤٨	١٣٩ ٦٠١	امرأة	
١٠٦ ٣٨٩	١٠٥ ٨٥٢	١٠٦ ٦٥٩	١٠٨ ٢١٤	١٠٨ ٢٣٠	رجل	البلدية
٣٦٧ ٧٧٨	٣٦٢ ٦٤٠	٣٥٩ ٢٥٠	٣٠٦ ٨٥٣	٣٧٥ ٣٥٤	امرأة	
٦٢ ٥٢٩	٦٣ ٥٢١	٦٥ ٩٠٩	٦٧ ٠٧٩	٦٧ ٤٧٤	رجل	الشركات العامة
٣٢ ٦٨٤	٣٢ ٠٨٦	٣١ ٧٠٠	٣٢ ٢٣٠	٣١ ٧٩٣	امرأة	
١٠٠١ ٧٠٢	١٠٠٢ ١٧٣	٩٨٧ ٥٧٤	٩٨٢ ٩٤١	٩٧٢ ٥٤٢	رجل	القطاع الخاص
٦٠٦ ٧٥٠	٦٠٢ ٨٥٩	٥٩٤ ٠٧٠	٥٨١ ٤٢٤	٥٦٢ ٧٧٣	امرأة	
٤	٢	صفر	صفر	٣٩	رجل	القطاع الأجنبي
٢	١	صفر	صفر	٢٨	امرأة	
صفر	صفر	صفر	٣٦	٢٤	رجل	أنشطة غير مذكورة
صفر	١٥	صفر	٥٩	٣٢	امرأة	

المصدر: الهيئة الدائمية للإحصاءات.

الجدول ٩ - نصيب المرأة من الأجر مقابل الرجل، مقسما حسب القطاع والتعليم عن
الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢ (كنسبه مئوية)

الولايات			البلديات			القطاع الخاص			
٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	
٩١	٩١	٩٠	٨٣	٨٢	٨٣	٧٨	٧٧	٧٦	المجموع
٩٥	٩٥	٩٣	٨٦	٨٥	٨٥	٨٦	٨٥	٨٤	التعليم الأساسي
٩٨	٩٧	٩٥	٨٦	٨٥	٨٥	٧٤	٧٣	٧١	التعليم الثانوي العام
٩٨	٩٩	٩٨	٩٤	٩١	٩٢	٧٩	٧٧	٧٧	التعليم الثانوي المهني
٩١	٩٢	٩٢	٨٦	٨٥	٨٥	٨٢	٨١	٨٠	التدريب المهني
٨٧	٨٦	٨٦	٩١	٩٠	٩٠	٨٣	٨٣	٨٢	المرحلة العليا قصيرة المدة
٨٨	٨٩	٨٩	٨٨	٨٨	٨٨	٧٤	٧٣	٧١	المرحلة العليا متوسط المدة
٨٨	٩٠	٨٩	٩٠	٨٩	٨٨	٧٣	٧١	٦٩	البكالوريوس
٩٠	٩٠	٩٠	٨٧	٨٦	٨٦	٨٢	٨٠	٧٩	المرحلة العليا طويلة المدة
٩٣	٩٢	٩٣	٩٢	٩٣	٩٣	٩٢	٨٨	٨٨	معاهد البحوث
٨٦	٨٦	٨٢	٨٥	٨٥	٨٥	٧٥	٧٣	٧٠	لا يوجد سجل تعليمي

المصدر: الهيئة الدائمية للإحصاءات.

الجدول ١٠ - البطالة في صفوف النساء والرجال
البطالة بين النساء والرجال، ١٩٩٨-٢٠٠٢

الرجال	النساء	الرجال	النساء	
نسبة مئوية	نسبة مئوية	رقم فعلي	رقم فعلي	
٥,٥	٧,٨	٨٠ ٩٥١	١٠١ ٧٦٩	١٩٩٨
٤,٩	٦,٥	٧٢ ٧٧٤	٨٥ ٤١٦	١٩٩٩
٤,٦	٦,٢	٦٨ ٤٩٦	٨١ ٩٩٥	٢٠٠٠
٤,٥	٥,٩	٦٦ ٤٦٢	٧٨ ٦١٥	٢٠٠١
٤,٧	٥,٧	٦٨ ٧٩٣	٧٥ ٩٣٨	٢٠٠٢
٥,٦	٦,٦	٨٣ ٣٠٥	٨٧ ٣٠٣	٢٠٠٣

المصدر: الهيئة الدائمية للإحصاءات.

الجدول ١١ - متوسط عدد النساء والرجال الحاصلين علي إجازة في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢

٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
نسبة مئوية		نسبة مئوية		نسبة مئوية		نسبة مئوية		نسبة مئوية		
٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٣١,٨	٦٨,٢	٣٣,٩	٦٦,١	إجازة دراسة
٧,٦	٩٢,٤	٧,١	٩٢,٩	٧,٢	٩٢,٨	٧,٠	٩٣,٠	٧,٠	٩٣,٠	إجازة لرعاية الطفل
٣٢,٢	٦٧,٨	٢٢,٩	٧٧,١	٢٤,٧	٧٥,٣	٢٣,٧	٧٦,٣	٢٤,٣	٧٥,٧	إجازة للتعليم

المصدر: الهيئة الدائمية للإحصاءات.

الجدول ١٢ - مرضى المستشفيات بعد الإدخال ونوع الجنس في الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١

٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
١١ ٥٤٣	٣ ٦٥١	١١ ٨٣٩	٣ ٧٣٦	١٢ ٣٣٧	٣ ٧٣١	١٢ ٢٢٨	٣ ٥٨٩	العاملون لحسابهم الخاص
٩٦	١٠٨١	٨٦	١١٥١	٨٧	١٣٣٠	٩٧	١٤٦٨	الزوجات المشاركات في العمل
٢ ٨٦٣	٩٩٩	٣ ٨٥١	١٠٦٤	٣ ٧٨٣	١٠٤١	٣ ٦٧٠	٩١٢	الإدارة العليا
٨ ٥٧٥	٧ ٦٧٠	٩ ٣١٢	٧ ٧٥٦	٩ ١٩٢	٧ ٧٩٤	٨ ٧٣٢	٧ ٣٠٩	العاملون من المستوى الأعلى
٨ ٣٨٠	١٤ ٨٦٣	٩ ٤١٥	١٥ ٢١٧	٨ ٨٦٢	١٤ ٠٩٢	٨ ٨٠٥	١٣ ٩٧٣	العاملون من المستوى المتوسط
٣٥ ٠٠٦	٣٦ ٢٩٧	٣٨ ٨٤٣	٣٨ ٥٢٣	٣٨ ٣٩٤	٣٧ ٣٨٢	٣٧ ٤٨١	٣٦ ٦٤٦	العاملون من المستوى الأساسي
٢٠ ٦٧٧	١٤ ١٧٨	١٤ ٩٩٢	١١ ٤٢٢	١٤ ٧٦٠	١١ ٧٩٠	١٣ ٨٨٨	١١ ١٨٠	العاملون من غير الكسبة
٣ ٥٣٢	٣ ٩٠٤	٣ ٤٣٦	٣ ٨٢١	٤ ٠٨٥	٥ ٢٣٨	٥ ٣٦٣	٦ ٦٤٣	العاطلون
٦ ٧٠٢	٩ ٨٣٢	٦ ٦٩٤	٩ ٧٨٢	٦ ٤١٦	٩ ٦٧٥	٦ ٤١٢	٩ ٨٤١	الطلبة
١٠٢ ٥٣٤	١٣٠ ٣٧٨	١٠٢ ٢١٢	١٢٩ ٧٥٥	١٠٢ ٦٠٣	١٣٠ ٤٣٠	١٠١ ١٦٩	١٢٩ ٥٨٨	المواطنون كبار السن
٤٦ ٩٣٨	٤٢ ٦١٢	٤٦ ٠٤٥	٤٢ ٥٥١	٤٥ ٧٧٨	٤٢ ١١٤	٤٤ ٣٩٢	٤١ ٧٧٩	خارج قوة العمل

المصدر: الهيئة الدانمركية للإحصاءات.

الجدول ١٣ - الضحايا والإبلاغ
الجدول ٢-٤ ألف: الضحايا حسب نوع الجرم والعمر ٢٠٠٢، والحالات الجنائية، المجموع

80- år	70-79 år	60-69 år	50-59 år	40-49 år	30-39 år	25-29 år	20-24 år	15-19 år	10-14 år	5-9 år	0-4 år	Ofre I alt	
1 692	2 278	2 777	4 720	5 995	7 701	8 829	6 286	6 038	2 368	506	136	40 826	Straffelovsovertrædelser I alt
13	18	30	64	130	209	201	260	479	810	366	93	2 683	Saedelighedsforbrydelser
-	-	-	-	-	1	-	1	11	34	32	27	106	Blodskam mv.
4	1	4	10	37	67	53	83	133	86	10	2	490	Voldtaegt mv.
-	-	-	-	-	-	-	-	1	28	113	36	178	Homoseksuel saedeligh. forbr. bom u. 12 år
1	-	-	1	3	2	3	5	19	118	4	2	158	Homoseksuel saedeligh. forbr. I øvrigt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	13	4	21	Heteroseksuel saedeligh. forbr. bom u. 12 år
-	-	-	-	-	-	1	1	3	24	2	-	31	Heteroseksuel saedeligh. forbr. I øvrigt
3	3	4	7	17	26	22	43	114	163	66	6	474	Blufærdighedskrænkelser v/befoling
2	5	12	30	42	52	54	72	116	187	74	5	656	Blufærdighedskrænkelser v/blotteri
-	3	3	5	14	28	30	25	19	13	1	-	141	Blufærdighedskrænkelser v/beluring
2	3	4	1	6	10	18	15	23	65	17	2	166	Blufærdigh.krænkel. v/verbal uterlighed o.I
-	2	-	1	6	9	9	8	15	36	5	1	92	Blufærdigh.krænkel. v/anden uterlighed
1	1	3	4	10	14	11	12	25	52	29	8	170	Blufærdighedskrænkelser I øvrigt
40	70	330	1 215	2 374	3 363	2 088	2 605	2 831	693	102	40	15 751	Voldsforbrydelser
3	1	23	220	324	264	93	28	2	-	-	-	958	Vold mod tjenestemand I funktion
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Vold mod politi mv. ved opløb
2	-	3	5	7	14	4	5	3	1	-	1	45	Manddrab
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Bamedrab
-	3	-	10	31	45	28	31	16	-	-	1	165	Forsøg på manddrab
24	45	167	533	1 191	1 809	1 231	1 728	1 977	528	79	26	9 338	Simpel vold
1	7	14	60	175	284	179	226	197	25	5	4	1 117	Alvorlig vold
3	1	4	10	29	60	28	40	34	9	2	1	221	Skadeforvoldelse
-	-	1	-	9	9	7	6	1	-	-	2	35	Særlig alvorlig vold
-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	3	Særlig alvorlig vold m/dødd til følge
1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	4	Hensættelse I hjaelpes tilstand
-	1	7	21	28	52	28	27	28	8	1	1	202	Forvalde fare for liv eller førighed
-	-	-	2	1	2	-	-	-	-	-	-	5	Undlade at hjaelpe person I livsfare
-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	Undlade at hjaelpe person ved ulykke
1	-	6	13	20	24	16	19	38	15	1	1	154	Ulovlig tvang
2	-	-	2	11	13	14	21	27	3	-	-	93	Frihedsberøvelse
-	-	-	2	1	4	1	3	2	2	2	-	15	Kvaliflceeret frihedsberøvelse
2	8	90	297	461	663	375	355	318	78	13	2	2 662	Trussel på livet
1	3	14	39	84	119	84	116	187	24	1	-	672	Trusler o. lign.m vidner og deres naemeste
1 638	2 176	2 391	3 232	3 285	3 872	2 451	3 358	3 219	860	33	1	26 516	Ejendomsforbrydelser
208	268	249	393	325	375	265	359	198	29	2	-	2 721	Tasketyverier
863	1 633	1 951	2 564	2 681	3 150	1 995	2 688	2 270	561	23	1	20 580	Tyverier fra lomme el. taske
435	168	49	34	14	20	2	4	1	-	-	-	727	Trickyverl beboelse
1	-	-	2	1	-	2	1	-	-	-	-	7	Tyveri I forb.m.prostitution
-	-	1	3	7	8	7	15	11	2	-	-	54	Tyveri I forb.m. vold
-	1	3	9	17	40	22	33	56	7	-	-	188	Afpresning
3	2	1	2	-	1	-	-	-	-	-	-	9	Ager
75	101	122	200	224	254	144	244	471	259	8	-	2 102	Røveri mod andre
3	3	15	25	16	24	14	14	12	2	-	-	128	Særligt farligt røveri mod andre
1	14	26	209	201	257	89	58	9	5	5	2	876	Andre straffelovsforbrydelser
1	14	24	201	193	252	86	55	9	3	5	2	845	Overtraedelse af advarsler
-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	Forlølgelse ved gentagne beskyldninger
-	-	2	6	7	4	3	3	-	2	-	-	27	Æreskrænkelser
-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	Bagvaskelse
-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	Formaermelser

Anm, inki offerindberetninger med uoplyst kon, Summen af tabellerne Alderen et bergnet på gerningstidspunktet.
2.04B og 2.04C er derfor mindre end summen I tabel 2.04A.

الجدول ٢-٤ - الضحايا حسب نوع الجرم والعمر ٢٠٠٢، والحالات الجنائية، الذكور

80- år	70-79 år	60-69 år	50-59 år	40-49 år	30-39 år	25-29 år	20-24 år	15-19 år	10-14 år	5-9 år	0-4 år	Ofre I alt	
٢٥٨	٣٩٨	٧١٣	١ ٦٥٥	٢ ٤٤٤	٣ ٣٦٥	٢ ٣٣٠	٣ ٢٨٧	٣ ٦٢٥	١ ٠٦٨	١٦٢	٤٠	١٩ ٣٤٥	Straffelovsovertrædelser I alt
-	١	١	١	٧	٩	٧	٥	١٨	١٠٩	٧١	١٨	٢٤٧	Saedelighedsforbrydelser
-	-	-	-	-	-	-	-	١	٥	٧	١	١٤	Blodskam mv.
-	-	-	-	-	-	-	-	٣	١	-	١	٥	Voldtaegt mv.
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١١	٨	١٩	Homoseksuel saedeligh.forbr. bøm u. 12 år
-	-	-	١	١	-	١	١	١٥	١	-	-	٢٠	Homoseksuel saedeligh. forbr. I øvrigt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	٤	١١	٤	١٩	Heteroseksuel saedeligh.forbr. bøm u. 12 år
-	-	-	-	-	١	١	١	٣	٢٣	٢	-	٣٠	Heteroseksuel saedeligh. forbr. I øvrigt)
-	-	-	-	٢	٣	١	١	٣	٢٣	١١	١	٤٢	Blufærdighedskraenkelse v/befoling
-	-	١	٣	١	٣	٣	٢	٢	١٠	١٨	٢	٣٩	Blufærdighedskraenkelse v/blotteri
-	-	-	-	١	-	-	-	١	١٨	١	-	٢١	Blufærdigh.kraenk. v/verbal uterlighed o.I
-	١	-	-	١	-	١	-	-	٤	٣	-	١٠	Blufærdigh.kraenk. v/anden uterlighed
-	-	-	١	١	-	-	-	١	٥	٦	١	١٥	Blufærdighedskraenkelse I øvrigt
٢١	٤٧	٢٢٨	٨٠٤	١ ٣٩٢	١ ٩٧٨	١ ٣٨٤	١ ٨٢٨	٢ ١٤٦	٤٩٦	٦٥	١٩	١٠ ٤٠٨	Voldsforbrydelser
-	-	١٧	١٤٣	١٩٧	١٥٣	٤٤	٢٠	١	-	-	-	٥٧٥	Vold mod tjenestemand I funktion
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Vold mod politi mv. ved opløb
-	-	٢	٥	٤	٩	٣	٤	٣	-	-	-	٣٠	Manddrab
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Bamedrab
-	٣	صفر	٤	٢٢	٢٨	٢٢	٢٨	١٢	١	-	١	١٢١	Forsøg på manddrab
١٥	٢٨	١١٥	٣٦٠	٧٠٧	١ ٠٦٤	٨٤٦	١ ٢٥٨	١ ٥٦١	٣٩٣	٥١	١٢	٦ ٤١٠	Simpel vold
-	٦	١٢	٤٥	١٢٠	٢١٤	١٣٨	١٩٢	١٥٩	١٦	٣	٢	٩٠٧	Alvorlig vold
١	١	٢	٨	١٨	٤٤	١٨	٣٤	٣٢	٨	٢	١	١٦٩	Skadeforvoldelse
-	-	١	٦	٩	٧	٤	١	-	-	-	٢	٣٠	Særlig alvorlig vold
-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١	Særlig alvorlig vold m/dødd til følge
١	١	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	٣	Hensættelse I hjælpeløs tilstand
-	١	٢	١٣	٢١	٤١	١٩	٢٠	٢٢	٦	١	-	١٤٦	Forvalde fare for liv eller førighed
-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١	Undlade at hjælpe person I livsfare
-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	١	Undlade at hjælpe person ved ulykke
١	-	٣	٧	٩	٨	٧	١٣	٣٠	١١	١	١	٩١	Ulovlig tvang
١	-	-	١	٥	٣	٧	٨	١٧	-	-	-	٤٢	Frihedsberøvelse
-	-	-	٢	١	١	١	٣	٢	-	-	-	١٠	Kvalificeret frihedsberøvelse
١	٤	٦١	١٨٦	٢٣٥	٣٣٢	٢١٢	١٦٥	١٧٧	٤٤	٧	-	١ ٤٢٤	Trussel på livet
١	٣	١٣	٢٩	٤٦	٧١	٦٠	٧٩	١٢٨	١٧	-	-	٤٤٧	Trusler o. lign.m.vidner og deres næmeste
٢٣٧	٣٤٥	٤٦٩	٧٧١	١ ٠٠١	١ ٣١٩	٩٢٦	١ ٤٤٩	١ ٤٥٨	٤٦٠	٢٣	١	٨ ٤٥٩	Ejendomsforbrydelser
٧	١١	٢٥	٢٧	٣٣	٦٣	٤١	٦٥	٢٨	٧	١	-	٣٠٨	Tasketyverier
١١٤	٢٢٢	٣٢٧	٥٧٥	٧٩٠	٩٩٢	٧٣٦	١ ١٥٥	٩٥٥	٢٠١	١٤	١	٦ ٠٨٢	Tyverier fra lomme el. taske
٨٦	٥٤	٢٦	١٨	٣	١٦	١	-	-	-	-	-	٢٠٤	Trickyverl beboelse
١	-	-	٢	١	-	٢	-	-	-	-	-	٧	Tyveri I forb.m.prostitution
-	-	١	١	٧	٦	٦	١٣	٨	١	-	-	٤٣	Tyveri I forb.m. vold
-	-	٢	٧	١٤	٣٥	٢١	٢٨	٥٣	٦	-	-	١٦٦	Afpresning
-	١	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	٣	Ager
٢٧	٥٤	٧٥	١٢٥	١٤٥	١٩٠	١١٣	١٧٩	٤٠٥	٢٤٣	٨	-	١ ٥٦٤	Røveri mod andre
٢	٣	١٣	١٤	٨	١٧	٦	٨	٩	٢	-	-	٨٢	Særligt farligt røveri mod andre
-	٥	١٥	٧٩	٤٤	٥٩	١٣	٥	٣	٣	٣	٢	٢٣١	Andre straffelovsforbrydelser
-	٥	١٣	٧٤	٣٩	٥٦	١١	٣	٣	٢	٣	٢	٢١١	Overtrædelse af advarsler
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Forløgelse ved gentagne beskyldninger
-	-	٢	٥	٤	٣	٢	٢	-	١	-	-	١٩	Æreskraenkelse
-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١	Bagvaskelse
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Formaermelser

Anm, Alderen et bergnet på gerningstidspunktet.

الجدول ٢-٤ جيم - الضحايا حسب نوع الجرم والعمر ٢٠٠٢، والحالات الجنائية، الإناث

80- år	70-79 år	60-69 år	50-59 år	40-49 år	30-39 år	25-29 år	20-24 år	15-19 år	10-14 år	5-9 år	0-4 år	Ofre I alt	
1 402	1 843	1 906	2 922	3 389	4 179	2 397	2 920	2 804	1 296	337	90	20 090	Straffelovsovertrædelser I alt
12	17	29	63	127	198	192	207	407	700	289	74	2 410	Saedelighedsforbrydelser
-	-	-	-	-	1	-	1	10	29	20	26	92	Blodskam mv.
3	1	4	10	37	60	03	82	128	80	9	1	478	Voldtaegt mv.
-	-	-	-	-	-	-	-	1	28	102	27	108	Homoseksuel saedeligh.forbr. bøm u. 12 år
1	-	-	1	2	1	2	4	18	103	3	2	137	Homoseksuel saedeligh. forbr. I øvrigt
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Heteroseksuel saedeligh.forbr. bøm u. 12 år
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	Heteroseksuel saedeligh. forbr. I øvrigt)
3	3	4	7	17	24	21	42	109	139	02	0	426	Blufærdighedskraenkelse v/befoling
2	0	12	30	39	49	03	72	113	177	06	3	616	Blufærdighedskraenkelse v/blotteri
-	3	2	0	11	27	26	22	17	12	1	-	226	Blufærdighedskraenkelse v/berling
2	3	4	1	6	9	18	10	22	47	16	2	140	Blufærdigh.kraenk. v/verbal uterlighed o.I
-	1	-	1	0	9	8	7	10	32	2	1	81	Blufærdigh.kraenk. v/anden uterlighed
1	1	3	3	10	13	11	12	24	47	23	7	100	Blufærdighedskraenkelse I øvrigt
13	23	99	402	960	1 361	680	762	669	196	36	21	0 232	Voldsforbrydelser
1	1	0	77	127	110	49	8	1	-	-	-	379	Vold mod tjenestemand I funktion
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Vold mod politi mv. ved opløb
1	-	1	1	2	0	1	1	-	-	-	1	13	Manddrab
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Bamedrab
1	-	-	4	10	16	6	3	4	-	-	-	44	Forsøg på manddrab
6	17	01	169	470	733	373	461	408	134	27	14	2 863	Simpel vold
1	1	2	10	00	66	40	34	34	9	2	2	261	Alvorlig vold
1	-	2	2	11	14	9	6	2	1	-	-	48	Skadeforvoldelse
-	-	-	-	3	-	-	2	-	-	-	-	0	Særlig alvorlig vold
-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	Særlig alvorlig vold m/dødd til følge
-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	Hensættelse I hjælpeløs tilstand
-	-	0	8	7	11	8	7	0	2	-	1	04	Forvalde fare for liv eller førighed
-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	Undlade at hjælpe person I livsfare
-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	Undlade at hjælpe person ved ulykke
-	-	3	6	11	10	9	6	8	4	-	-	62	Ulovlig tvang
1	-	-	1	6	10	6	11	9	3	-	-	47	Frihedsberøvelse
-	-	-	-	-	3	-	-	-	2	-	-	0	Kvalificeret frihedsberøvelse
1	4	28	108	224	329	161	187	139	34	6	2	1 223	Trussel på livet
-	-	1	10	38	48	23	36	09	7	1	-	223	Trusler o. lign.m.vidner og deres næmeste
1 376	1 794	1 817	2 327	2 140	2 422	1 444	1 848	1 722	398	10	-	17 298	Ejendomsforbrydelser
200	200	222	360	281	311	220	289	178	22	1	-	2 384	Tasketyverier
720	1 376	1 021	1 861	1 764	2 034	1 190	1 484	1 480	908	9	-	13 807	Tyverier fra lomme el. taske
349	114	23	16	11	4	1	4	1	-	-	-	023	Trickyverl beboelse
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Tyveri I forb.m.prostitution
-	-	-	1	-	2	1	2	3	1	-	-	10	Tyveri I forb.m. vold
-	1	1	2	3	0	1	0	3	1	-	-	22	Afpresning
3	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	6	Ager
48	47	47	71	70	08	26	08	09	16	-	-	000	Røveri mod andre
1	-	2	11	6	7	0	6	3	-	-	-	41	Særligt farligt røveri mod andre
1	9	11	130	107	198	76	03	6	2	2	-	640	Andre straffelovsforbrydelser
1	9	11	127	104	196	70	02	6	1	2	-	634	Overtrædelse af advarsler
-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	Forløgelse ved gentagne beskyldninger
-	-	-	1	3	1	1	1	-	1	-	-	8	Æreskraenkelse
-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	Bagvaskelse
-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	Formaermelser

Anm, Alderen et bergnet på gerningstidspunktet.

العنوان: الضحايا حسب نوع الجرم والعمر والحالات الجنائية، المجموع العمود الأول-البيانات

القانون الجنائي، المجموع
 الجرائم الجنسية
 سفاح المحارم وخلافه
 الاغتصاب وغيره
 جرائم اللواط مع الأطفال تحت سن ١٢ عاما
 جرائم اللواط الأخرى
 جرائم الشذوذ الجنسي مع تحت سن ١٢ عاما
 جرائم الشذوذ الجنسي الأخرى
 جرائم خدش الحياء بالعبث بأجزاء من الجسم
 جرائم خدش الحياء بترع الملابس
 جرائم خدش الحياء بالتلصص سراً
 جرائم خدش الحياء بأعمال منافية للآداب العامة
 جرائم خدش الحياء بوسائل مختلفة غير لائقة
 جرائم العنف
 العنف ضد موظف عام أثناء تأدية عمله
 العنف ضد الشرطة في التجمهرات
 القتل
 قتل طفل
 محاولة القتل
 الاعتداء الشائع
 الاعتداء الخطير
 الاعتداء الخطير على الشخص
 الاعتداء الخطير بوجه خاص
 الاعتداء الخطير بوجه خاص الذي يسفر عن الموت
 وضع شخص في حالة عجز
 الجرائم التي ترتكب بحق الحياة والصحة
 الإحجام عن مساعدة شخص في خطر معنوي
 الإحجام عن مساعدة شخص في حادث
 فقدان الحرية
 فقدان الحرية بشكل خطير
 التهديدات التي تتعرض لها الحياة
 تهديد الشهود وأقاربهم
 جرائم ضد الملكية
 سرقة حقيقية يد

سرقة من الجيب أو حقيبة اليد
 السرقة بالخداع في أماكن السكني
 السرقة المرتبطة بالبيع
 السرقة المرتبطة بالعنف
 الابتزاز
 الربا الفاحش
 السرقة
 السرقة الخطيرة
 جرائم أخرى
 الإخلال بضمان ما
 الاضطهاد عند تكرار الاتهام
 قذف الأشخاص/التشهير بهم
 التشهير
 الإهانة
 العنوان
 المجموع
 الجنس وغيره
 الرجال
 النساء
 الشركات
 غير مذكور
 بلدية الإقامة
 بلديتا كوبنهاغن وفريدر سيرغ
 بقية منطقة العاصمة كوبنهاغن
 بلديات اودنز وايسيرغ وراندرز وألبورغ وآربوس
 بلديات تشمل مناطق حضرية تضم ١٠.٠٠٠ ساكن وأكثر
 بلديات أخرى
 العمود الأول
 السجن
 السجن الساري التنفيذ
 السجن الساري التنفيذ وحده
 الحكم الساري التنفيذ والخدمة المجتمعية
 الحكم الموقوف جزئياً
 الحكم الموقوف تنفيذه جزئياً والخدمة المجتمعية
 الحكم الساري التنفيذ مع الغرامة

الجدول ١-٣ ألف -٣-١ باء

الحكم المؤجل تنفيذه
الاحتجاز
السجن مع إيقاف التنفيذ
الحكم المؤجل وحده
الحكم المؤجل والخدمة المجتمعية
الحكم المؤجل والغرامة
الحكم المؤجل والغرامة والخدمة المجتمعية
الحكم بفرض غرامة
الغرامة
الاتفاق على التفرغ جزئياً
غرامات ببطاقات
الغرامة المفروضة في المحكمة وفقدان الأهلية
الغرامة المفروضة خارج المحكمة وفقدان الأهلية
سحب التهم
الأحوال المتعلقة بالشباب/قانون المساعدة الاجتماعية
عقود الشباب
سحب التهم وغيرها

التعليقات المقدمة من المنظمات غير الحكومية الدانمركية

Niels Hemmings

Postbods 1069, 1008

Tlf: +45 33 12 80 87, fax: +45 33 12 67 40

E-mail: Kvr@kvinderaad.dk; www.kvinderaadet.dk



كوبنهاغن، حزيران/يونيه ٢٠٠٤

تعليقات مقدمة من مجلس المرأة في الدانمرك على التقرير الدوري السادس عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

يرحب مجلس المرأة في الدانمرك الممثل لأكثر من ٥٠ منظمة عاملة في مختلف مجالات المساواة بين الجنسين بالفرصة التي أتاحت له للتعليق على التقرير الدوري السادس لحكومة الدانمرك عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (فيما بعد التقرير). ومن المؤسف أن معرفتنا بالحالة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في غرينلاند وجزر فارو لا تسمح لنا بالتعليق على الأجزاء المتعلقة بهما الواردة في التقرير.

ولسوف تتبع تعليقاتنا هيكل التقرير، أي تناول المواد مادة بمادة. ويرد أدناه مباشرة إبراز بعض التأملات حول المساواة بين الجنسين في الدانمرك.

تعليقات عامة

يود مجلس المرأة في الدانمرك أن يثني على وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين لإنشاء مجلس المساواة بين الجنسين (الذي يتناول الشكاوى حول المعاملة التمييزية للنساء والرجال) والذي أقيم اعتباراً من عام ٢٠٠٣ كهيئة دائمة. وبالمثل، فإن الحملة التي قادتها الوزيرة بشأن العنف ضد المرأة وخطة العمل المرتبطة بتلك الحملة وكذلك خطة العمل لمكافحة الاتجار بالنساء قد استرعت الاهتمام وأدت إلى اتخاذ إجراءات في هذه المجالات.

وكان من بين التدابير الرئيسية في مجال المساواة بين الجنسين في الستين الأخيرتين إلغاء القانون المتعلق بإحصاءات الأجور المنقسمة حسب نوع الجنس وتنصيف إجازة الوالدية المحددة خصيصاً للأب والإدماج الضعيف عموماً وكذلك تهميش النساء من أقليات

إثنية. ومن المؤسف أن أجزاء من خطة العمل لمكافحة الاتجار بالنساء قد ثبت أنها غير ملائمة لتلبية احتياجات النساء المتاجر بهن في الدانمرك وإعادتهن إلى أوطانهن. ويبدو أن العمل الذي تضطلع به الحكومة لتحقيق المساواة بين الجنسين يفتقر إلى الأموال الكافية والموظفين المطلوبين للقيام بهذا العمل. ويود مجلس المرأة في الدانمرك أن يرى مزيداً من الأموال المخصصة للعمل الذي تضطلع به الحكومة في سبيل المساواة بين الجنسين. وعلى مستوى آخر، يبدو هناك افتقار إلى الرغبة في الاستفادة من التدابير الخاصة المؤقتة التي يروج لها المجلس في هذا المجال. ومن وجهة نظر المجلس، أن المزيد من الجهود التي تبذلها الحكومة ينصب على إجراء المناقشات وعقد الحلقات الدراسية وإعداد الكتيبات وتطوير صناديق الأدوات. وحسب رأي المجلس، ينبغي أن يكون أحد المهام الرئيسية للإدارة هو ضرورة أن تقر جميع التعاميم ومشاريع القوانين الحكومية وغيرها إجراء تحليل قائم على نوع الجنس ومراعاة المنظور الجنساني في أوجه النشاط الرئيسية.

تعليقات حسب المادة

المادة ٢ - الدستور والتشريع

حسبما ورد في تعليقات مجلس المرأة في الدانمرك على التقرير الدوري الخامس، لا يكفل الدستور الدانمركي تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وفيما يتعلق بالمناقشات الجارية حول تنقيح الدستور، فقد اقترح المجلس تضمين الدستور مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل بما يبين أن تكافؤ الفرص من المبادئ الأساسية للمجتمع الدانمركي.

ويأسف المجلس بشدة لأن أي من لجنة الإدماج أو الحكومة لم يوص بإدماج الاتفاقية في التشريع الدانمركي. وبشأن الإدماج، يذكر التقرير أن "الإدماج لن يغيّر شيئاً فيما يتعلق بالوضع الحالي للقانون في الدانمرك". وكما سلف، فإن المجلس يأسف لهذا القرار - لا سيما عند الأخذ في الحسبان بيانات وزارة العدل بشأن النتائج المترتبة على إدماج الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في القانون الدانمركي. وكتبت وزارة العدل بأنه "كان لهذا الإدماج تأثير هائل"، وأن التجربة بينت أنه ترتب على الإدماج اقتباس أحكام الاتفاقية واستخدامها "إلى حد كبير". ويرى المجلس أن هذا سيكون أيضاً أمراً جيداً جداً في حالة إدماج أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز في التشريعات الدانمركية. وثمة جانب آخر للإدماج، من المؤسف أن يتجاهله التقرير، هو الالتزام القوي بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وهي الرسالة التي يمكن أن يرسلها إدماج الاتفاقية في القانون الدانمركي إلى المجتمع عموماً وإلى المرأة بوجه خاص. ومن المؤسف أن التقرير لم يتناول هذه الجوانب أو حتى يشير إليها.

المادة ٣ - السياسة الوطنية

فيما يتعلق بمراجعة تعميم المنظور الجنساني، سيتم تناول هذا البند في إطار المادة ٥.

المادة ٤ - الهيئات المعنية بتحقيق المساواة والتدابير المؤقتة

يود مجلس المرأة في الدانمرك أن يرى مزيداً من التركيز من جانب وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين على المسائل التي تشمل بصورة جديّة مجالات المساواة بين الجنسين.

”مجلس المساواة بين الجنسين“. اعتباراً من عام ٢٠٠٣، أصبح مجلس المساواة بين الجنسين مجلساً دائماً وهو إجراء أيدته بقوة مجلس المرأة في الدانمرك. ومع ذلك، لا يزال هناك مهمة رئيسية في المستقبل تتمثل في جعل وجود المجلس المشار إليه وعمله أكثر وضوحاً للرأي العام.

”مركز البحوث الدانمركي المعني بالمساواة بين الجنسين“. هذا المجلس الذي نشأ بعد إغلاق وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٢ مركز المعرفة بالمساواة بين الجنسين، أصبح الآن مؤسسة خاصة تعتمد تماماً على التمويل من القطاعين الخاص والعام لمشاريع وأنشطة محددة. وبذلك فقد العمل بشأن المساواة بين الجنسين هيئة مستقلة لتشجيع المناقشات بشأن المساواة بين الجنسين وتأهيلها.

”المنظمات غير الحكومية“. لم يتم تعديل المنحة السنوية التي يحصل عليها مجلس المرأة في الدانمرك ومقدارها ١،١ مليون كرونة دانمركية منذ المنحة الأولى الواردة في عام ١٩٩٩. وقد انخفضت القيمة الحقيقية للمنحة إزاء التضخم الذي ساد في فترة السنوات الخمس اللاحقة. وعلاوة على ذلك، يتهدد وجود المجلس في الجمعية العامة للأمم المتحدة حيث سوف تسحب وزارة الخارجية دعمها المالي لجميع المنظمات المشاركة في الوفد الرسمي لدى الجمعية العامة اعتباراً من عام ٢٠٠٥. وما لم يتم تعديل هذا القرار، ستعاني مشاركة مجلس المرأة في الدانمرك في العمل الدولي نكسة حادة، وسيبقى الوفد الرسمي للدانمرك لدى الجمعية العامة للأمم المتحدة بدون خبرة بشأن قضايا الجنسين. وهكذا فإن عبارة ”مشاركة المنظمات غير الحكومية في الوفود الرسمية الدانمركية لدى مؤتمرات واجتماعات الأمم المتحدة (المذكورة تحت عنوان ”المنظمات غير الحكومية“) يتعين قراءتها مع وضع ما سبق في الاعتبار وأنه من الواضح أن ذلك لا يتفق مع نوايا وزارة الخارجية في المستقبل حيث أن مثل هذا القرار يجرد المنظمات الثرية التي تستطيع أن تصرف على نفسها.

المادة ٥ - الأولويات

”مراعاة تعميم المنظور الجنساني“. من وجهة نظر مجلس المرأة في الدانمرك“ هناك الكثير مما يتعين القيام به فيما يتعلق بمراعاة تعميم المنظور الجنساني في مشاريع القوانين البرلمانية. ومن الممكن أن يكون أحد الأمثلة في هذا المجال إجازتي الأمومة والوالدية، اللتين لم يتم على ما يبدو تمحيصهما فيما يتعلق بنوع الجنس. ومع الإشادة بالمشروع الوزاري المشترك لتعميم المنظور الجنساني وإنشاء أفرقة عاملة وزارية مشتركة بشأن هذا الموضوع، فإنه من المؤسف أن هذه العملية تسير ببطء شديد. ويذكر التقرير أن الفريق العامل المعني بتعميم المنظور الجنساني في الميزانيات سيختتم أعماله في أواخر عام ٢٠٠٥ وأن ”العديد من الوزارات ... بصدد بناء القدرة على إجراء تقييمات للتشريعات الجديدة من حيث المساواة بين الجنسين (الفقرة الأخيرة من البند المعنون ”تعميم المنظور الجنساني“). وهذا الموعد النهائي إلى جانب الحقيقة القائلة بأن مراعاة تعميم المنظور الجنساني هو أحد التدابير الرئيسية في منهاج عمل بيجينغ-المكتوب منذ عقد مضي-يرهن على نقص التقدم المحرز في مجال تعميم المنظور الجنساني. وكون العديد من الوزارات ”بصدد بناء القدرة“ ليس أمراً كافياً تماماً.

”التعاون الدولي“. لم يتم بعد الشروع في الاستراتيجية الجديدة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال تنمية التعاون في الدانمرك. إلا أنه في إطار التعليق على مشروع التقرير، ينبغي أن ترد تعليقاتنا الرئيسية بإيجاز. ويؤيد مجلس المرأة في الدانمرك تماماً النهج القائم على الحقوق الواردة في الاستراتيجية والمجالات المختارة من أجل النشاط. ولكي تنجح هذه الاستراتيجية فإنه من الأهمية بمكان أن يكون السفراء في بلدان النشاط وكذلك وزارة الخارجية على استعداد لاستثمار المكانة والمعرفة والموارد في مرحلة التنفيذ. وتشمل المهام الرئيسية المقبلة تطوير خطط العمل وتطوير المبادئ التوجيهية، وإنشاء خيرة جنسانية كافية على الصعيد المحلي وكذلك داخل وزارة الخارجية. ومن الأهمية بالمثل إجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية في المجالات المتعلقة بالنشاط وتطوير المؤشرات وإدماجها في خطط الرصد والتقييم ليتسنى قياس الأثر وتنقيح الاستراتيجية وتصحيحها إذا لزم الأمر.

”الإدماج المستهدف من منظور جنساني“. بشأن ”نوع الجنس وسوق العمل“، يود مجلس المرأة في الدانمرك أن يرى الإدارة المركزية والقطاع العام أكثر نشاطاً وتحيزاً بكثير في الكفاح من أجل إدخال مزيد من نساء الأقليات الإثنية في سوق العمل. فالنسبة المتوية للأقليات الإثنية التي تعمل داخل الإدارة المركزية منخفضة.

”الرجال والمساواة بين الجنسين“. ليس بوسع المجلس إلا أن يرحب بإدراج الرجال في العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. إلا أن رغبة وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين منح الرجال فرصة أفضل للمشاركة في الحياة الأسرية تتناقض مع الحقيقة القائلة بأن جزءاً من إجازة الأمومة/الوالدية المحجوز حصراً للرجال قد تم تقسيمه إلى نصفين (من ٢ × ٢ أسبوعاً إلى ١ × ٢ أسبوعاً) في الوقت الذي جرى فيه إطالة الفترة الكلية لإجازة الأمومة/الوالدية. وثُبتت أحدث البيانات أن النساء يطلن إجازتهن لمدة شهر تقريباً بينما يمد الرجال إجازتهم لمدة يوم واحد تقريباً.

”المسنون“. فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية، تجدر الإشارة إلى أنه في بعض نظم المعاشات التقاعدية للمسنين، تكون المبالغ الشهرية المدفوعة للنساء أقل من تلك التي يتقاضاها الرجال نتيجة طول الأجل المتوقع للنساء.

المادة ٦ - المسائل الخاصة

”البغاء“. لا يحظى هذا الموضوع بقدر كبير من الاهتمام من جانب وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين كما يتضح من العدد المتواضع من الأسطر (٧) المكرسة له في التقرير. ومن جانب الحكومة، لا يتم تناول هذا الموضوع تقريباً إلا فيما يتعلق بالاتجار بالنساء وبالتالي النساء البغايا من جنسيات أجنبية. ويود مجلس المرأة في الدانمرك أن يرى إيلاء قدر أكبر بكثير من الاهتمام لهذه المسألة بما تستحقه من اهتمام.

وينبغي أيضاً الإشارة إلى وجود تعميم بشأن مسألة استخدام المعاقين في البغاء. فالتعميم لا يضع أية قيود على أي نوع من البغايا يسعى لتقديم خدمات إليهن، أي أنه يمكن أن يكونوا ضحايا الاتجار أو المعاقين ذهنياً أو البغايا الموصومات بشدة. وعلاوة على ذلك، يعطي التعميم الدولة دور السمسار أو القواد، حيث يعطي للموظفين الذين يعملون مع المعاقين الحق في استدعاء البغايا وعمل ترتيبات معهن ومساعدتهن أيضاً بتوفير السوقيات. ويعترف المجلس بوضوح بالاحتياجات الجنسية للمعاقين، لكنه لا يستطيع بأي حال من الأحوال تأييد ما جاء في التعميم.

ومن جهة أخرى، فإن أحدث البحوث المستقاة من الدراسة بالغة الأهمية عن الموضوع-استناداً إلى مقابلات مع البغايا تبين أن معظم البغايا يأتين من قطاعات دنيا في المجتمع وليس لديهن سوى قدر قليل من التعليم. ويُذكر أن الديون والمشاكل الاقتصادية من بين الأسباب الرئيسية للدخول في البغاء. ويود المجلس أن يرى هؤلاء النساء يحصلن على الدعم اللائم وألا تستخدمهن الدولة لتوريد احتياجات غيرهن من الناس سواء كانوا معاقين أو غير معاقين.

”مدونة السلوك في وزارة الدفاع“. يُعالج هذا الموضوع في إطار المادة ٧، ”القوات المسلحة“.

”الاتجار بالنساء“. تضمنت خطة العمل بشأن الاتجار بالنساء عدداً من التدابير التي يعارضها مجلس المرأة في الدانمرك.

أولاً، بمنح ضحايا الاتجار فترة لا تتجاوز ١٥ يوماً للإقامة في الدانمرك قبل إعادتهم إلى أوطانهم. ويلزم مد أجل هذا الإطار الزمني ليتسنى توفير احتياجات النساء المتأثر بهن على نحو أفضل. كما أن انخفاض عدد النساء المتأثر بهن المتواجدين في المراكز يعد دليلاً على عدم كفاية المهلة الزمنية. وعلاوة على ذلك، فإن حوالي ثلثي البغايا الأجانب اللاتي تحتجزهن الشرطة يرسلون خارج البلد دون منحهن مهلة الإقامة لمدة ١٥ يوماً. وعلاوة على ذلك، فإن المجلس لم يشهد أية وثائق تبين أن المهلة الزمنية المختارة ومدتها ١٥ يوماً هي الحل الأمثل.

ثانياً، يرى المجلس من الأمور الإيجابية أن تشدد الخطة على أهمية إجراء اتصالات مع بلد المرأة الأصلي قبل إعادتها. وتذكر الخطة أنه يجب على المنظمات غير الحكومية في بلد المنشأ القيام بدور هام في استقبال ضحايا الاتجار وتقديم الدعم إليهن لضمان توافر بديل عن الدعارة لهؤلاء الضحايا وحتى لا ينتهي الأمر بالاتجار بهن من جديد (الخطة، صفحة ١٧). غير أنه عند تفحص الموارد المخصصة في الخطة يتبين أنه لا توجد أية أموال مرصودة لتعزيز العمل الذي تضطلع به المنظمات المستقبلية في بلدان المنشأ أو دعم لقدرتها أو موظفيها. ومن ثم فإنه من المؤسف أن تناول الخطة لهذه المسألة يأتي كمجرد إشارة رمزية.

وأخيراً، يود المجلس أن يشهد إيلاء مزيد من الاهتمام بمنع الاتجار ضمن خطوات أخرى للتقليل إلى أدنى حد من الطلب على البغايا.

المادة ٧ - الحقوق والمشاركة السياسية

”السياسات المحلية“. الإحصاءات المتعلقة بالنساء المنتخبات للمجالس البلدية والعمد من الإناث تعد محبطة. بل إن الأكثر إحباطاً هو عدم إحراز تقدم في هذا الشأن. وتمثيل المرأة في البرلمان مرتفع إلى حد ما حيث تبلغ نسبة النساء ٣٨ في المائة. ومن المؤسف ألا ينعكس ذلك في اختيار رئيس الوزراء لإناث وزيرات. وحسبما يلاحظ في التقرير، فإنه من بين ١٨ وزيراً عينتهم رئيس الوزراء كان هناك خمسة نساء - فقط (ولا يزال). بما يعادل ٢٨ في المائة وهي نسبة متواضعة. ومن ثم فإنه من المؤسف أن رئيس الوزراء قد أضعاف الفرصة لتعزيز المساواة بين الجنسين عموماً ولجعل المساواة بين الجنسين في المقدمة في مجال السياسات.

”المجالس والهيئات واللجان“ – حسبما توحى الأرقام، يتعين تأمين المراقبة الوثيقة لتمثيل الجنسين في المجالس واللجان العامة بأنواعها ليتسنى إيقاف التطورات المؤسفة التي حدثت في الأعوام السابقة.

”القوات المسلحة“. المبادرات التي اتخذتها القوات المسلحة في أعقاب الدراسة المتعلقة بنطاق وطبيعة السلوك المهين القائم على نوع الجنس تبدو مبادرات سليمة. ويود مجلس المرأة في الدانمرك أن يثني على صراحة القوات المسلحة بشأن هذه الدراسة ولسرعة اتخاذ مبادرات مختلفة لمنع السلوك المهين ومساعدة المرأة. وظل المجلس لسنوات عديدة يروج للحاجة إلى وضع قواعد أخلاقية صارمة تحكم الموظفين الذين يمثلون الدانمرك رسمياً في الخارج (أي لا تقتصر على ممثلي القوات المسلحة الدانمركية) وعلاقتهم بالنساء في الخارج. ولدى نشر هذه الدراسة، جادل المجلس بأن مثل هذه المجموعة من القواعد الأخلاقية أصبحت أكثر ضرورة، حيث يخشى بأن نفس السلوك الموثق حدوثه داخل القوات المسلحة يمكن أن ينعكس تماماً في شكل اتجاه أكثر قسوة إزاء النساء غير الزميلات.

المادة ٩ – المواطنة

حسبما ورد في تعليقات مجلس المرأة في الدانمرك على التقرير الدوري الخامس، ينبغي ضمان حق اللجوء في الدانمرك للنساء اللائي هربن من بلدانهن الأصلية بسبب العنف القائم على نوع الجنس، والاضطهاد. ولا تكفل الممارسة الدانمركية في معالجة حالات التماس اللجوء إجراء فحص كاف لدوافع الهروب المتعلق بنوع الجنس، وينبغي تقديم مبادئ توجيهية محددة حسب نوع الجنس بشأن التعامل مع حالات اللجوء.

المادة ١٠ – الوصول إلى التعليم

ضرورة مراعاة تعميم المنظور الجنساني في تعليم المرشدين/المشرفين في جميع مستويات النظام التعليمي

يثني مجلس المرأة في الدانمرك على الوثائق التفصيلية لتعميم المنظور الجنساني فيما يتعلق بالجامعات. لكن من المؤسف بروز رقمين بعد قراءة تلك الوثائق هما: أن المرأة لا تشكل أكثر من ١٠ في المائة على مستوى الأستاذية. وأن ٥٢ في المائة من أعضاء لجان تعيين الأساتذة والأساتذة المعاونين والأساتذة المساعدين (١٩٩٨-٢٠٠٠) من الذكور. ويود المجلس أن يشير إلى ثلاثة مجالات ممكنة للتدخل. أولاً، تكرار برنامج الباحثات في مجال العمل المشترك الذي يخصص أموالاً لمشاريع البحث التي تتولى رئاستها باحثات مرموقات. وينبغي إيلاء اهتمام لترسيخ تلك المشاريع في مواقع الجامعات في نهاية البرنامج. ثانياً، ضرورة أن يذكر في عقد كل جامعة الأهداف والأطر الزمنية فيما يتعلق بشغل الإناث نسبة

مئوية محددة من درجات الأستاذية. ثالثاً، ضرورة إنشاء مزيد من درجات الأستاذية في مجالات تهيمن عليها المرأة.

المادة ١١ - حالة سوق العمل

”المساواة في الأجر“ ورد في بداية الفصل أن ”الجهد الذي تبذله الحكومة بشأن المساواة في الأجر معقد جداً...“ ولا يستطيع المجلس أن يتفق مع هذا القول! ويكمن جزء من هذه الاستراتيجية ”المعقدة“ في أن العمل نحو تحقيق المساواة في الأجر قد عانى من نكسة حادة-من وجهة نظر المجلس-حيث ألغى البرلمان مشروع القانون السابق الذي أقرته الحكومة حديثاً فيما يتعلق بإحصاءات الأجور المنقسمة حسب نوع الجنس. وينظر المجلس إلى إحصاءات الأجور المنقسمة حسب نوع الجنس كأحد التدابير الرئيسية في السعي من أجل المساواة في الأجر، ويحث الحكومة على إلغاء قرارها في هذا الشأن. وفي عام ٢٠٠١، كان أحد مجالات الأولوية لوزارة شؤون المساواة بين الجنسين هو مكافحة أوجه عدم المساواة في الأجور. وحسبما ورد في التقرير من الواضح بكل أسف في أحدث البحوث، لا تزال الفجوة في الأجور واسعة (٢١٪-١٨٪) ولا تضيق هذه الفجوة عموماً. ويلزم بذل المزيد من الجهود في هذا المجال.

ومرة أخرى، يواصل التقرير القول بأن ”الحكومة نشيطة جداً في جعل أحدث المعلومات عن المساواة في سوق العمل متاحة في المؤتمرات والحلقات الدراسية وفي التقارير“. ولقد ظل الأثر الإيجابي لتقسيم إحصاءات الأجور حسب نوع الجنس جزءاً من ”المعلومات الأحدث عهداً“ لبعض الوقت. ويود مجلس المرأة في الدانمرك أن يرى الحكومة تتحرك وتتكلم وبالتالي تنفذ ما ورد في المعلومات الموزعة في ”مؤتمراتها الخاصة بها وفي الحلقات الدراسية التي تعقدها وفي التقارير التي تنشرها“.

ومع الأخذ بعين الاعتبار سوق العمل المنقسم بشدة، تستطيع المقاطعات والبلديات وأرباب العمل في القطاع العام في القطاعات التي تهيمن عليها النساء بشدة القيام بالكثير من الإجراءات لرفع أجور النساء. ولذلك يوصي مجلس المرأة في الدانمرك الحكومة وأرباب العمل والعاملين ونقابات العمل باتخاذ إجراء يتفق مع منهاج عمل بيجينغ في دعوته إلى ”استعراض وتحليل هياكل الأجور في المهن التي تهيمن عليها النساء، كالتدريس والتمريض ورعاية الطفل، وإعادة صياغتها حسب الاقتضاء، بغية رفع مركز المرأة وأجرها المتدني“

”إجازة الأمومة والوالدية“. يُعالج هذا الموضوع في مقالات أخرى وكذلك في الفصل الحالي تحت عنوان ”المعاشات التقاعدية“.

”استحقاقات المعاشات التقاعدية للمرأة في الدانمرك“. تواجه المرأة صعوبات لبلوغ نفس مستوى مدفوعات المعاش التقاعدي للرجل (يذكر التقرير أن متوسط مدفوعات المعاش التقاعدي للمرأة ينقص تقريبا بنسبة تتراوح بين ٥ إلى ١٥ في المائة عن المعاش التقاعدي للرجل في مستوى تعليمي مشابه). ويكمن وراء ذلك عوامل مختلفة ومعروفة جيدا. بين عوامل أخرى عديدة. فعدم المساواة في الأجر ينعكس في مدخرات المعاش التقاعدي للشخص؛ والنساء أكثر بطالة غالبا من الرجال، وكعاطلات لا تدفع أية أموال لهن في خطة المعاش التقاعدي المعمول بها في سوق العمل؛ وتحصل المرأة على أغلبية إجازة الأمومة/الوالدية (ومع أن التقرير يذكر أن الإصلاح الذي أدخل حديثا على إجازة الأمومة ذي أهمية هامشية بالنسبة لأوضاع المرأة في المتوسط، فإنه ينبغي الإيضاح بأن إجازة الأمومة/الوالدية تجعل المرأة في وضع أسوأ من الرجل، حيث أنها هي التي تأخذ أغلبية الإجازة). ولا ينبغي أن تصبح النساء ضحايا ما ورد أعلاه عند تقدمهن في العمر.

المادة ١٢ - الصحة

”العنف ضد المرأة“ لا ريب في أن خطة العمل الوطنية الرامية إلى مكافحة العنف ضد المرأة تعد خطوة كبيرة للأمام. غير أن مجلس المرأة في الدانمرك يرى أن هدف خطة العمل محدود جدا. وينصب تركيز خطة العمل على العنف المنزلي، لكن من منظور المجلس، يشمل العنف ضد المرأة أنواعا كثيرة من العنف. أي العنف المنزلي والاعتصاب والعنف ضد البغايا، والعنف في أماكن العمل وغيره من أشكال العنف. ونتيجة لذلك، اقترح المرصد الوطني للعنف ضد المرأة (فريق خبراء يتولى المجلس تنسيق أعماله) أن تضع الحكومة خطة عمل بشأن العنف ذي الطابع الجنسي ضد المرأة.

ومن الأهمية بمكان أن تصبح المبادرات الناتجة عن خطة العمل دائمة، مما يتطلب تخصيص أموال إضافية.

وتم في عام ٢٠٠٣ تعديل قانون الخدمة الاجتماعية لضمان ورود ذكر أماكن إيواء النساء في فقرة منفصلة. ونحن نأسف لأن هذه الفقرة لم تتضمن توحيد التدابير النوعية المتعلقة بتلك الأماكن.

ومن جهة أخرى، فإن تقديم أجهزة إنذار من الاعتداء إلى النساء ضحايا العنف لم يحقق النجاح المقصود. فهناك حاجة إلى المتابعة النفسية، وينبغي أن تحيط الشرطة النساء علما بإمكانيات طلب المشورة.

وقد أُقرَّ مؤخرا قانون جديد يتيح طرد المسيء الممارس للعنف المنزلي من البيت. وأيد مجلس المرأة في الدانمرك هذه الفكرة حيث وجد أنها قوية أيديولوجيا وأنه من العدل معاقبة

الجاني وليس الضحية. ومع ذلك، قد تكون عواقب هذا القانون أسوأ من أي شيء آخر حيث يغفل القانون وجوب قيام المختصين بتقديم مساعدة إلى المرأة والأطفال المقيمين في البيت ممن تعرضوا للإساءة وإلى الرجل الذي مارس العنف أيضاً. ويقتصر حالياً تقديم المشورة والعلاج إلى الرجال ممارسي العنف على أماكن قليلة وعلى الرجال الذين يلتمسون المساعدة طوعاً. ووفقاً للبحوث الدولية، تعد فترة الانفصال هي الفترة بالغة الخطورة بالنسبة للمرأة. وبناء عليه فقد أعربنا عن قلقنا العميق إزاء هذا القانون بصيغته الفعلية.

”مبادرات أخرى“. يؤيد مجلس المرأة في الدانمرك الجهود المبذولة لإبراز المشاكل الخاصة بالنساء المعوقات اللائي يتعرضن للعنف. ومن المؤسف أن أماكن الإيواء الخاصة بالنساء لا تستطيع محاربة المعايير الحديثة لإمكانية الوصول بالنسبة للأشخاص المعاقين، ولم يذكر القانون الخاص بهذا الشأن شيئاً عن إمكانية الوصول كضرورة ملحة.

وفيما يتعلق بالأطفال الذين يعيشون في أسر تتسم بالعنف، ليس هناك ثمة تركيز كبير على الأطفال كأفراد. وغالباً ما ينظر إليهم بوصفهم تابعين للأم.

”الأجنبيات ممن لديهم تصاريح إقامة محدودة المدة اللائي تعرضن للعنف من جانب الزوج“

يساور مجلس المرأة في الدانمرك قلق عميق إزاء الحقيقة القائلة بأن عدداً كبيراً من النساء الأجنبيات اللائي يتعرضن للعنف المتزلي لا يزال يُرغم على مغادرة البلد. وتذكر التقارير الحكومية أنه يسمح عموماً للأجنبيات اللائي تركن أزواجهن بسبب إساءة المعاملة بالبقاء في الدانمرك. غير أننا نعلم أنه من العسير جداً على النساء الأجنبيات الوفاء بالمعايير اللازمة للحصول على التصريح بالإقامة. المعيار ١: يعني تقديم ما يثبت وقوع الإساءة أن المرأة المساء معاملتها على علم بالنظامين الصحي والاجتماعي في الدانمرك وكذلك بطلب السلطات تقديم وثائق. المعيار ٢: الارتباط بالدانمرك من العسير إثباته بالنسبة للمرأة التي عاشت حياة منعزلة في الدانمرك، بل وحتى الأطفال ليسوا على ما يبدو سبباً كافياً لإثبات الارتباط. المعيار ٣: الظروف الشخصية تعد أمراً شاقاً بوجه خاص. وهذا المعيار غير معقول. ولا ينبغي أن يكون من الضروري إثبات أنه سيكون أمراً شاقاً بوجه خاص على المرأة التي تعرضت للضرب العودة إلى بلد المنشأ. ومن المسلم به أن المرأة التي تعرضت للضرب بحاجة إلى المساعدة من بلد الإقامة وأنها إذا تقدمت بطلب للحصول على تصريح إقامة مؤقت، فإن لديها سبباً جاداً في أن تفعل ذلك.

وفي الختام، نرى أن الممارسة الدانمركية التقييدية هي نتيجة سياسة الهجرة أكثر منها حرصاً على المرأة التي تعرضت للضرب. وهذا أمر غير مقبول.

”تشويه الأعضاء التناسلية للأثني“ دعمت الحكومة مختلف المنظمات في منع تشويه الأعضاء التناسلية للأثني بين الجماعات الإثنية (التي تعيش في الداغرك) والتي لديها تقليد بختان الإناث؛ ولم يقتصر ذلك الدعم على وزارة الشؤون الاجتماعية، لكنه امتد بوجه خاص ليشمل الدعم المقدم من وزارة الهجرة والمجلس الوطني للصحة. وجعل هذا الدعم الاقتصادي بإمكان المنظمات القيام ليس فحسب بتزويد هذه المجموعات الإثنية بالمعلومات وتنقيفها، بل أيضا المجتمع عموما وكذلك المهنيين الذين يواجهون في عملهم مشكلة تشويه الأعضاء التناسلية للأثني. ويتسم هذا التعاون الواسع بشأن التدابير الوقائية بأهمية كبيرة في الجهود المبذولة لمنع هذا التقليد الضار والقضاء عليه. وهناك شك فيما إذا كانت التشريعات الداغركية تشمل أحف أشكال الختان وهو ”الوخز“ (حيث لا يتم إزالة أي شيء)؛ وبناء عليه فإن هذا الأمر يحتاج إلى مزيد من التقصي.

وفي تعليقاتنا على التقرير الخامس، أكدنا على أهمية النظر في المواد الضارة في البيئة الخارجية وتأثيرها على البشر. ومرة أخرى، فحث الحكومة على إيلاء مزيد من التركيز على الدراسات بشأن المواد شبه الهرمونية المنتجة كيميائيا وتأثيرها على خصوبة الرجال والنساء. ومن المؤسف أن البحوث المحددة بشأن تلك الآثار على المرأة لا تلقى اهتماما كبيرا.

المادة ١٥ - الأهلية القانونية والمادة ١٦: الزواج والعلاقات الأسرية

يرى مجلس المرأة في الداغرك أن الزواج بالإكراه انتهاك خطير لحقوق الإنسان. والزواج بالإكراه ليس قانونيا، ونحن ندعم أهداف خطة العمل الوطنية في مكافحة الزيجات القسرية. وينبغي زيادة الجهود التي تبذلها الشرطة في التحقيق في حالات الزيجات القسرية ليتسنى تقديم تلك الحالات إلى المحكمة ومعاقبة مرتكبيها؛ وبالمثل، يلزم زيادة الدعم المقدم للضحايا الفعليين والضحايا المحتملين. وفيما يتعلق بالزيجات المرتبة، من المهم أن نعرف أنهما ليست غير قانونية طالما أنهما لم تتم بالإكراه. والزيجات المرتبة ظاهرة ثقافية لا تتسجم مع أدوار الجنسين وقواعد المساواة في المجتمع الحديث. وينبغي أن تشمل التدابير لمواجهة الزيجات المرتبة زيادة الوعي من خلال توفير المعلومات في المدارس وفي الأسر وفي أوساط المشرفين الاجتماعيين. ومن الضروري زيادة الحوار بين الأقلية والأغلبية من السكان وزيادة الجهود لإدماج الأقليات في كافة مستويات المجتمع وعلى أقل تقدير في سوق العمل.

وبغية تأمين المساواة في الحقوق لجميع سكان الداغرك، أوصى مجلس المرأة في الداغرك الحكومة أن تجد تدابير أخرى لمواجهة الزيجات القسرية والمرتبة بدلا من تحديد سن ٢٤ عاما من أجل لم تشمل الأسرة مع الأزواج.

وعموماً، نحن ندعم الاستراتيجيات الشاملة الرامية إلى إدماج النساء من أقليات إثنية في المجتمع الدانمركي. ولم يبرهن سوق العمل الدانمركي، بما في ذلك سوق العمل الحكومي، على أنه شامل بدرجة كافية، مما أسفر عن ارتفاع معدلات البطالة في صفوف النساء من بلدان غير غربية.

كوبنهاغن، ٢٠٠٤

السيدة راندي ايفرسن، رئيسة مجلس المرأة في الدانمرك

تعليقات الجمعية الدانمركية للمرأة على التقرير الدوري السادس المقدم من حكومة الدانمرك عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

يسر الجمعية الدانمركية للمرأة أن تتاح لها الفرصة لكي تعلق على تقرير الحكومة الدانمركية عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وبوجه عام، نرى أن التقرير الوطني يقدم وصفاً نزيهاً وشاملاً لوضع المرأة في الدانمرك وللسياسات والتدابير المنفذة لضمان المساواة بين الجنسين، ومن ثم ستقتصر تعليقاتنا على النقاط التالية:

المادة ٢ - الدستور والتشريعات

عملت الجمعية الدانمركية للمرأة منذ عام ١٩٩١ على تعريف الجمهور العام باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة كوسيلة هامة في العمل من أجل تحقيق المساواة. ولذلك فإنه من دواعي سرورنا أن الحكومة نشرت دليلاً عن كيفية استخدام إجراءات الأمم المتحدة بشأن الشكاوى، بما في ذلك نشر البروتوكول الاختياري. ولن تستطيع المرأة الحصول على حقوقها ما لم تكن على علم بوجودهما أي الدليل والبروتوكول.

المادة ٣ - السياسة الوطنية

بالمثل، تود الجمعية أن تثنى على الحكومة لإنشائها موقع جديد على شبكة الإنترنت يمكن من خلاله العثور على تقارير بشأن العمل الذي تضطلع به المؤسسات المحلية والوطنية من أجل المساواة بين الجنسين. وهذه الوسيلة الواضحة والميسرة للوصول من شأنها أن تيسر رصد العمل الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية في هذا المجال.

ونحن سعداء أيضاً أن نرى معالجة المخاوف التي أعربنا عنها في تعليقاتنا على التقرير الدوري الخامس من احتمال ضياع القضايا الرئيسية ذات الأهمية للمرأة في غمار عملية مراعاة تعميم المساواة بين الجنسين. ومن الضروري أن يقوم نهج الحكومة على شقين، هما تعميم المساواة بين الجنسين والتركيز على مجالات العمل الرئيسية التي تقتضي اهتماماً محددًا من جانب الحكومة.

المادة ٤ - الهيئات المعنية بتحقيق المساواة والتدابير المؤقتة

المنظمات غير الحكومية

يقر التقرير باستفادة العمل الرسمي للحكومة الدانمركية في مجال المساواة بين الجنسين من الحقيقة القائلة بأن هذه الأنشطة تتحقق على نطاق واسع بالتعاون الوثيق والحوارات مع المنظمات غير الحكومية والخبراء في هذه المجالات. وتستحق الحكومة الثناء للجهود التي تبذلها لإشراك المنظمات غير الحكومية في عملها من أجل النهوض بالمرأة.

غير أننا، كما فعلنا في التقرير الدوري الخامس، نود أن نسترعي الانتباه إلى أن العمل الذي تضطلع به معظم المنظمات غير الحكومية في الدانمرك يعتمد على التطوع. وهذا العمل، رغم أنه تطوعي، يجب أن يتم بأكبر درجة ممكنة من الحنكة الفنية قدر الإمكان لكي يحقق التأثير المطلوب. وأصبح ذلك بصورة متزايدة أمراً عسيراً بالنسبة للمنظمات النسائية اليوم. ومعظم النساء الدانمركيات يعملن على أساس التفرغ وأكثرهن يجمعن بين التزامات العمل والالتزامات الأسرية. وبالتالي لا يتوفر لديهن وقت طويل للعمل التطوعي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن تكاليف تسيير منظمة نسائية اليوم آخذة في التزايد. وقد ألغت الحكومة مؤخراً الدعم المقدم إلى المنظمات غير الحكومية مثل إعفائها من تكاليف البريد، على سبيل المثال، ومن المستحيل تقريباً جمع الأموال اللازمة لإقامة شبكات من الاتصالات الدولية والمشاركة مثلاً في المؤتمرات الدولية.

وهذه الاعتبارات مهمة بوجه خاص في ضوء الحقيقة القائلة بأن كثيراً من الناس يظنون خطأً أن المرأة قد نالت حقوقها في البيت وخارجه للأبد. وتدل التجربة على أنه من الضروري استمرار رصد الحقوق المكتسبة إذا ما أردنا الحفاظ عليها - وأن جميع الحقوق ليست بعد مكفولة لجميع النساء.

ولذلك، ينبغي الاعتراف بهذه الحالة وتقديم الدعم المالي المناسب للمنظمات النسائية وألا يقتصر هذا الدعم على أنشطة محددة بل يجب أن يشمل أيضاً التكاليف الإدارية إذا ما أردنا مواصلة جهودنا لكفالة تعزيز النهوض بالمرأة في الدانمرك ودولياً على السواء.

المادة ٥ - الأولويات

ترى الجمعية الدانمركية للمرأة أن الأولويات التي وضعتها الحكومة للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤ وثيقة الصلة بالموضوع وهامة. ولدينا التعليقات التالية:

تعميم المساواة بين الجنسين

ترى الجمعية الدانمركية للمرأة أن العمل المضطلع به لتعميم المساواة بين الجنسين على المستوى الوزاري عمل ممتاز. ونود، بوجه خاص، أن نثني على جهود إدارة شؤون المساواة بين الجنسين في تدريب العاملين في الوزارات الأخرى. وإنشاء صندوق الأدوات الإلكترونية للمنهجيات وتقديم أمثلة للممارسات الجيدة والمؤلفات ذات الصلة التي ستصبح متاحة على موقع الوزارة على الإنترنت.

ولم يرد ذكر للقيام بجهود مشاهمة للتدريب في المؤسسات المحلية والإقليمية ولكن تأمل الجمعية في أن تستفيد تلك المؤسسات على الوجه الأكمل من صندوق الأدوات الإلكترونية وأن تراقب الوزارة عن كثب التطورات على الصعيدين المحلي والإقليمي.

التعاون الدولي

على الرغم من أننا نتفق مع الاستراتيجية الحكومية الدانمركية فيما يتعلق بتعزيز المساواة في الحقوق بين الجنسين والوصول إلى الموارد والتحكم فيها والوصول إلى النفوذ السياسي والاقتصادي كنقاط إنطلاق أساسية للنهوض بالمرأة في التعاون في مجال التنمية، فإننا نود التأكيد على أهمية التشاور مع المنظمات النسائية في البلدان المعنية. والنهج الشامل لدعم البرامج القطاعية الذي تتبعه معظم الوكالات المانحة حالياً بما فيها وكالة المساعدة الإنمائية الدانمركية، يميل إلى وضع الحوار حول التنمية في الساحة الوزارية. ومن المؤسف أن الوزارات/الحكومات المحلية لا تمثل جميعها المصالح الحقيقية للسواد الأعظم من النساء. ووجهات النظر الأخرى جوهرية إذا ما أريد معالجة الاهتمامات الحقيقية للمرأة.

الشباب ونوع الجنس

تدرك الجمعية الدانمركية للمرأة جيداً افتقار الشباب إلى المعرفة فيما يتعلق بالعملية الطويلة والشاقة لاكتساب الحقوق التي يتمتعون بها حالياً ونقص الوعي لديهم بأهمية هذه الحقوق بالنسبة لحياتهم. ولذلك فإننا سعداء بوجه خاص بالعمل الذي تقوم به الحكومة في مجال الشباب ونوع الجنس.

الإدماج المستهدف

المساواة بين الجنسين كموضوع في تدريس اللغة الدانمركية للأقليات الإثنية خطوة جيدة للإمام والمسائل المستعملة في مادة التدريس المذكورة في التقرير وثيقة الصلة بهذا الموضوع. وتود الجمعية الدانمركية للمرأة أن تقترح ضرورة أن تصبح أيضاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وحقوق المرأة موضوعاً في مادة التدريس. وعقدت

الجمعية عام ١٩٩١ حلقة دراسية لمدرسي اللغة الدانمركية للنساء المهاجرات في كوبنهاغن عن الاتفاقية وكيفية إمكان استخدامها ليس كمادة تعليمية فحسب بل أيضا كأداة لتحسين وضع النساء المهاجرات في الدانمرك. ووجد المدرسون أن كراساتنا الإعلامية عن الاتفاقية مفيدة واتفقوا معنا على أن معرفة المهاجرات بحقوقهن المعترف بها دوليا يمكن أن يساهم في تمكين هؤلاء النساء.

الرجال والمساواة بين الجنسين

تتفق الجمعية الدانمركية للمرأة على ضرورة إشراك الرجال في العمل المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين. لن يتحقق الهدف النهائي مطلقا ويُنظر إلى المساواة بين الجنسين على أنها قضية مشتركة وانتصار لكل من المرأة والرجل على حد سواء.

العنف ضد المرأة والاتجار بها، والمسنون ونوع الجنس والصحة

ترد التعليقات على هذه القضايا تحت الأجزاء ذات الصلة بها أدناه.

المادة ٦ - المسائل الخاصة

الاتجار بالنساء والبغاء

تعترف الجمعية الدانمركية للمرأة بأن "خطة عمل الحكومة الدانمركية لمكافحة الاتجار بالنساء" التي بدأت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، تعد خطوة هامة وضرورية نحو تأمين حقوق النساء المتاجر بهن.

وتصديق الحكومة الدانمركية أيضا على كل من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة (اتفاقية باليرمو) والبروتوكول المكمل لها لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، من منظور الجمعية الدانمركية للمرأة هو إجراء حكومي هام يبين أن هيئات الدولة تعتزم اتباع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة في مكافحة الاتجار بالنساء والأطفال.

وفي إطار المادة ٣ التي تحدد الاستغلال بأنه "يشمل في حده الأدنى استغلال بغاء الآخرين"، فإن بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص يدعم الحقيقة القائلة بأن السواد الأعظم من ضحايا الاتجار هم إلى حد كبير من النساء والأطفال المتاجر بهم لغرض الاستغلال الجنسي التجاري في بيوت الدعارة وخدمات المرافقة وبغاء الشوارع وحانات العرى وفي الأفلام الإباحية والصور الخليعة وغيرها. والاتجار والبغاء يسيران جنبا إلى جنب. ولذلك أرادت الحكومة تحقيق النجاح في مكافحة الاتجار بالنساء.

وبناء عليه، فإنه من دواعي القلق البالغ للجمعية الدانمركية للمرأة أن:

- صناعة الجنس في الدانمرك آخذة في التوسع بصورة مزعجة. ففي السنوات الخمس عشر الماضية ارتفع معدل نمو صناعة الجنس الدانمركية على نحو مثير للقلق من ١ ٥٠٠ شخص تقريبا يعملون في البغاء في عام ١٩٩٩ إلى نحو ٧ ٠٠٠ شخص في عام ٢٠٠٢، من بينهم ٥٠ في المائة تقريبا نساء أجنبيات. والاتجاه في صناعة الجنس الدانمركية هو أن النسبة المئوية للأجنبيات والأطفال مستمرة في التزايد، كما أن العدد الإجمالي للنساء والأطفال الجاري استغلالهن في البغاء مستمر في الازدياد أيضا.
- **الطلب على البغاء يبدو أنه آخذ في الازدياد.** من المنطقي أن يزداد الطلب على البغاء مع التوسع المزعج في صناعة الجنس. وسيكون جزء من خطة العمل الوطنية إجراء دراسة عن أسباب شراء الرجال للبغاء. وستقدم هذه الدراسة مزيدا من المعرفة بالأسباب التي تدعو الرجال إلى استغلال النساء في البغاء، ولكن لن يكون لها سوى أثر ثانوي على تخفيض الطلب على البغاء والحد من عدد ضحايا الاتجار، إذا حدث ذلك بالمرّة.
- **لم يعالج السبب الجذري للبغاء والاتجار بالنساء.** لم يتم التصدي للسبب الرئيسي للبغاء والاتجار، جانب الطلب، باتخاذ الحكومة الدانمركية تدابير وقائية على الرغم من تصديق الدانمرك على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية باليرمو، وكلا الاتفاقيتين تنصان في أشكال مختلفة على أن تتولى الدول الأطراف إحباط وقمع الطلب على استغلال الآخرين في البغاء. وحتى اليوم كانت المبادرة الوحيدة للتعامل مع جانب الطلب عبارة عن حملة إعلانية حكومية في الصحف تم القيام بها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ لإبلاغ مشتري البغاء بأن بعض النسوة العاملات في البغاء يمكن أن يكن ضحايا الاتجار. ولكن لم تكن لتلك الحملة أية أهداف وقائية، من بينها على سبيل المثال، مطالبة مشتري البغاء بتدبر الحقيقة القائلة بأنهم لا يستطيعون تجنب استغلال ضحايا الاتجار ما لم يتوقفوا عن شراء البغاء عموما.
- **خطة العمل الوطنية لا تشمل الأطفال.** يتم الاتجار بالأطفال في الدانمرك لغرض الاستغلال الجنسي التجاري أو غيره من أشكال الاستغلال كالسرقة، الوارد وصفها في مبادرة أنقذوا الأطفال في الدانمرك، ومن ثم فإن الأطفال لا

يتمتعون بأية حماية. وتتجاهل الحكومة وجود اتجار بالأطفال، وبالتالي، فإن حقوق الأطفال المتاجر بهم ليست مكفولة.

• **سلطات الشرطة القائمة بالتنفيذ ليست مدربة على استراتيجيات مواجهة الاتجار.** قام مكتب مفوض الشرطة الوطنية برصد الاتجار، وشرع في إجراء تحقيقات شرطية في حالات الاتجار وشارك منذ عام ٢٠٠٠ في العمل الدولي متعدد الوكالات. ومع ذلك، لم يتم تدريب سلطات الشرطة المنفذة على العمل المتعلق بمكافحة الاتجار، وهو الهدف الوارد في خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار وعلى كيفية إقامة تعاون وثيق بين سلطات الشرطة ومراقبة الحدود وسلطات الضرائب ودوائر الهجرة ودوائر الرعاية الاجتماعية والصحية والمنظمات غير الحكومية، على النحو الموصى به في الاتفاقات الدولية. ويترتب على هذا النقص في التدريب والمعرفة عدم تمكن الضحايا من الاطمئنان على تحديدهم بهذه الصفة من جانب الشرطة-وهو أمر ضروري ليتسنى تقديم الحماية لهم وتنفيذ تدابير الدعم الواردة في خطة العمل الوطنية. ويتم ترحيل بعض الضحايا دون تقديم أي نوع من أنواع الرعاية الاجتماعية أو الصحية لهم وبدون أية معلومات عن تدابير إعادة التأهيل التي تقدم لضحايا الاتجار في بلدانهم الأصلية. وبالتالي فإن القصد من تقديم نهج قائم على الحقوق في خطة العمل يصبح عشوائياً، ولا يكفل إلا حقوق بعض الضحايا وليس كل الضحايا.

• **ترحيل ضحايا الاتجار بعد فترة أقصاها ١٥ يوماً.** على الرغم من توصيات الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي، اختارت الدانمرك ترحيل ضحايا الاتجار وإعادةهم إلى أوطانهم الأصلية بعد فترة أقصاها ١٥ يوماً. ويمكن في حالات استثنائية فردية التماس تمديد تلك المدة. ومن جهة أخرى، فإن سياسة الهجرة التقييدية الصارمة والتصريح قصير الأجل للإقامة في الدانمرك يجلبان فرص النساء للشفاء من العنف والاستغلال، وتزويد الشرطة بمعلومات عن القائمين بالاتجار ووضع خطط متينة لإعادة تأهيلهن في بلدانهم الأصلية قبل الترحيل. وفي أسوأ سيناريو، لمثل هذه الحالة أن يلتقط المتاجرون الضحية عندما تظاً قدمها التراب المحلي ويعيدون الاتجار بها في مكان آخر من أجل مزيد من الاستغلال.

- **عدم منح أي دعم مالي لإعادة التأهيل في البلدان المرسله.** مع تغيير الحكومة في الدانمرك، تم إغلاق مشروع قبل انطلاقه في عام ٢٠٠١ كانت قد وضعت وزارة الشؤون الاجتماعية لإعادة التأهيل في لاتفيا لصالح ضحايا الاتجار الذين أعيدوا إلى أرض الوطن. ولا ريب في أن التصريح قصير الأجل بالإقامة في الدانمرك فيما يتعلق بضحايا الاتجار يجعل من الأهمية بمكان تقديم دعم مالي إلى البلدان المرسله لوضع تدابير متينة للإعادة إلى الوطن. وتم تخصيص ٣٠ مليون كرونة دانمركية للأنشطة في خطة العمل الوطنية للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦. ولم يخصص أي مبلغ من هذه الأموال للأنشطة في البلدان المرسله.
- **نظم دعم المرأة الدانمركية الممارسة للبعاء لا وجود لها تقريبا.** تقديم المشورة والدعم الاجتماعي للنساء الدانمركيات الممارسات للبعاء لا وجود له تقريبا، حيث تم هذا العام إغلاق واحد من المشروعين القائمين لتقديم المشورة، مما ترك النساء المحليات في حالة ضعيفة جداً.

المادة ٧ - الحقوق والمشاركة السياسية

المجالس والهيئات واللجان

ترحب الجمعية الدانمركية للمرأة بجميع المبادرات لتشجيع مزيد من النساء على المشاركة بنشاط في السياسات المحلية. ومن المؤسف أنه لم يتم إدراج هذا التركيز في الإصلاح الهيكلي الشامل المعنون "الدانمرك الجديدة"، الذي نجحت الحكومة في إقراره في البرلمان بأغلبية ضئيلة. ويفكك الإصلاح الهيكلي ١٤ مقاطعة ليحولها إلى خمس مناطق، مع وجود إدارات أقل عدداً. وسيتم تخفيض عدد البلديات من ٢٧١ إلى ١٢٠ تقريبا، وبالتالي زيادة حجم البلديات. ويبقى أن نشهد ما إذا كان هذا الإصلاح السياسي-الأشمل من نوعه على مدى ٣٠ عاماً-سيكون له أي تأثير على الجهود المبذولة لاحتذاب مزيد من المرشحات للتقدم لشغل مقاعد العضوية في المجالس البلدية. وتبين الإحصاءات أن في البلديات الكبيرة حتى الآن مزيد من النساء المنتخبات، لكن هذه المجالس البلدية تتركز تقليدياً في المدن التي تضم مزيداً من المواطنين المتعلمين ووسائل نقل على نحو أفضل. أما البلديات الأصغر حجماً، فإنها توجد تقليدياً في المناطق الريفية. ومع طول المسافات قد يصبح النقل أحد المشاكل.

وعين وزير الداخلية بالتعاون مع دائرة الصحة العامة لجنة عهد إليها بتحليل نماذج للإصلاح الهيكلي وأطلق عليها "لجنة الإصلاح الهيكلي". وتم تعيين ثلاثة عشر رجلاً وأمرأة واحدة (من وزارة المالية). وعندما يقدم أحد أعضاء البرلمان سؤالاً عن التوزيع حسب نوع

الجنس في تعيينات المجالس واللجان الجديدة منذ تولي الحكومة الجديدة المسؤولية في عام ٢٠٠٢، يتبين أن وزارة الشؤون الداخلية قد نسيت ببساطة الرجوع إلى قانون المساواة بين الجنسين، وبالتالي إخطار وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين بما تم في هذا الشأن. وقد قررت الوزيرة أنه فات الأوان لتغيير تلك التعيينات.

مراعاة تعميم المنظور الجنساني

لم يدرج مراعاة تعميم المنظور الجنساني في صلاحيات لجنة الإصلاح الهيكلي. وأسفر ذلك عن عدم التطرق بالمرّة إلى نوع الجنس والمساواة بين الجنسين في التقرير البالغ عدد صفحاته ٦٠٠ ١ صفحة. ولم ترد إلا إشارة موجزة حول السياسيين المنتخبين عادة في مجالس المقاطعات والبلديات وهم من الذكور المتزوجين متوسطي العمر وخلافه. وبالمثل، لا يوجد أي أثر في اقتراح الحكومة بشأن الإصلاح الهيكلي فيما يتعلق بمراعاة المساواة بين الجنسين.

ويتيح القانون الدائم كمي بشأن المساواة بين الجنسين تقديم شكاوى شخصية إلى مجلس المساواة بين الجنسين حول التمييز القائم على نوع الجنس، ولكن ليس هناك على ما يبدو أي سبيل لوصول الشكاوى ضد المؤسسات العامة أو الحكومة عند تجاوز القوانين أو لا توجد هناك أية جزاءات باستثناء حق وزيرة شؤون المساواة في الاستفسار عن توزيع الجنسين في مجالس الإدارات والهيئات وغيرها. ولما كانت الوزيرة هي أحد أعضاء الحكومة، ترى الجمعية الدائمية للمرأة أن ذلك لا يشكل حماية جيدة للمساواة بين الجنسين إذا ما اختارت الحكومة أن تتجاهل القانون. وتجاهل مبدأ مراعاة تعميم المنظور الجنساني يخلف عواقب وخيمة على الإصلاح الهيكلي بوجه خاص. ويعتمد جميع المواطنون في الدائم على خدمات الرعاية الاجتماعية الدائمية، كالرعاية النهارية، والتعليم والصحة ورعاية كبار السن، ناهيك عن رعاية ذوي الإعاقات أو الاحتياجات الخاصة، والنساء بوجه خاص، لأنهن لا زلن يتحملن معظم المسؤولية عن الشؤون المنزلية ورفاه الأسرة. وقد بين تقرير حديث، أمرت بإعداده إدارة شؤون المساواة بين الجنسين، أن الرجال والنساء يستفيدون من نظم الصحة العامة بصورة مختلفة، واقترح التقرير أن تؤخذ هذه النتائج بعين الاعتبار. كما أن اختيار التعليم والمهنة موزع غالباً بشدة على أساس نوع الجنس، وتشكل النساء الأغلبية بين كبار السن.

وبالإضافة إلى ذلك، معظم العاملين في القطاع العام من النساء، ٧٦ في المائة في المقاطعات (٣، ٨٦-٩٨ في المائة في عام ٢٠٠٣) و ٧٨ في المائة في البلديات (٨، ٢٢-٢٥، ٦ في المائة في عام ٢٠٠٣). وفي قطاع الصحة، كان الرقم ٩٥ في المائة. وهؤلاء النساء

هن اللاتني حرفيا على اتصال بغالبية المواطنين الدانمركيين يوميا. ولم يتم استشارتهن فيما يتعلق بتجارتهن وخبرتهن واقتراحتهن أو أحوالهن، بل يتم فحسب التعامل مع نقابتهن وفي مرحلة أخيرة جدا من مراحل هذه العملية.

النساء في المراكز القيادية

لا يعكس عدد القادة التنفيذيين من النساء التوزيع الجنساني للعاملين في القطاع العام الوارد وصفه أعلاه، مع وجود ٢٤ في المائة من النساء في مراكز قيادية في المقاطعات و ١٤ في المائة في البلديات. وبقي أن نرى كيف سيؤثر الإصلاح في تعديل هذا الوضع.

وقد أنشأت البلديات والمقاطعات ووزارة المالية محفلا للإدارة العامة على الموقع <http://www.publicgovernance.dk/index.php?menub=20&stied=20> (النسخة الإنكليزية) لا يتم فيه الاهتمام بنوع الجنس والمساواة بين الجنسين ومراعاة تعميم المنظور الجنساني. وليس هناك على ما يبدو أي ارتباطات مع إدارة شؤون المساواة بين الجنسين وتركيزها الطويل الأجل على اجتذاب مزيد من النساء لشغل مواقع تنفيذية وتحمل مزيد من المسؤولية. وترى الجمعية الدانمركية للمرأة أن هذا مجال ينبغي أن ترصده الحكومة بدقة.

وفي المناقشة الختامية حول الإصلاح، أشار وزير العمل إلى أن تشجيع خصخصة الخدمات العامة تعد السبب الرئيسي للحاجة إلى إصلاح هيكلية. وهذا الموضوع لم يكن موضع دراسة من جانب لجنة الإصلاح الهيكلية ولم يرد في خطة الحكومة من أجل "الدانمرك الجديدة". ويساور الجمعية القلق من أن تحويل المواطنين إلى مستهلكين للخدمات يمكن أن يغير ظروف العمل بالنسبة للعاملين ولفكرة الرفاه الاجتماعي بأسرها كمنفعة مقسمة بين جميع المواطنين ولتضامن المجتمع عامة.

دور وسائط الإعلام

لم تُظهر وسائط الإعلام أي اهتمام بالمنظور الجنساني للإصلاح الهيكلية ورفضت جميع الرسائل الموجهة للمحررين بحجة وجود مسائل أكثر أهمية لها أولوية أعلى أو بالتذرع بأنه ليس لدى الجمهور أي اهتمام بهذا الموضوع. وقد استسلمت صحيفة واحدة بعد بعض التفاوض لكنها لم تنشر بدقة أية إشارة إلى مراعاة المساواة بين الجنسين أو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو منهاج عمل بيجينغ ووصفت الرسالة في هذا الشأن تحت عنوان "حرب الجنسين"، ولم يكن ذلك هو الموضوع.

وتبدي وسائط الإعلام الاهتمام بقضايا الجنسين عندما تتفق مع قوالب ونماذج الجدل والصراع والمواجهة (الشخصية). ولم تغطي أية وسيلة من وسائل الإعلام المؤتمر الذي

عقدته الجمعية في الدانمرك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ولم يحضر المؤتمر أي سياسي دانمركي. ومع عدم اهتمام وسائط الإعلام بالموضوع، يحدد السياسيون أولويات أخرى. وأحزاب سياسية قليلة هي وحدها التي لديها خطة للسياسات المتعلقة بالجنسين، وحزب واحد فقط هو الذي يقدم أية إشارة إلى الاتفاقية أو إلى أي مستوى دولي آخر للسياسات المتعلقة بالجنسين. ولدى حزب واحد عضو نشيط في الاتحاد الأوروبي ظل يشارك بنشاط في مناقشة السياسات المتعلقة بالجنسين، لكن وسائط الإعلام الدانمركية ليست موحدة عموماً في تناولها لهذه القضايا. ونتيجة لذلك، يعتقد السكان الدانمركيون على ما يبدو بأننا لا نزال البلد الرائد في العالم في مجال المساواة بين الجنسين، وأن المطلوب هو مجرد تعديلات طفيفة، والباقي مسألة أفضليات شخصية واختيار حر.

ويترتب على ذلك نتائج خطيرة فيما يتصل بالمناقشة العامة حول قضايا الجنسين والمساواة بين الجنسين. وأكد العديد من السياسيات الناجحات على سبيل المثال، بحماس للجمهور بأنهن لسن من الداعيات إلى المساواة بين الجنسين سياسياً واقتصادياً. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٣، حاولت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين تحفيز إجراء مناقشة أوسع عن المساواة بين الجنسين في مقال بإحدى الصحف تحت عنوان "الإدامة الذاتية لجوقة المولولين"، ادعت فيه أن المناقشات التي تجري في الدانمرك حول قضايا الجنسين تهيمن عليها فئة قليلة من الأكاديميات اللائي بلغن سن الخمسين ويرددن نفس القول طوال حياتهن وذكرت أنهما تريد أن ترجع المناقشة حول المساواة بين الجنسين إلى الناس على مستوى المصنع. ولم ترد في المقال أية إشارة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو منهاج عمل بيجينغ أو الاتحاد الأوروبي، وكانت السياسات المتعلقة بالجنسين في بلدان الشمال الأخرى مستهدفة مباشرة بوصفها شيئاً سلبياً. وقضايا الجنسين والمساواة بين الجنسين تعرض كلية تقريباً على أنها مسألة اختيارات شخصية. ومن يقول بأنه من الأكثر أهمية التسكع في المكتب مقارنة بالتواجد معاً إلى جانب الأطفال الصغار وتنظيف أرضية البيت بالمكنسة الكهربائية؛ حتى لو كان ذلك يعني الحصول على أجر أقل ومعاش تقاعدي أقل، حسبما تساءلت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين في ذلك المقال الصحفي.

ويمكن للاستفزاز أن يؤدي إلى إطلاق مناقشات مفيدة، لكن تساور الجمعية شكوك في مثل هذه الحالة. وليس من الواقع في شيء أن تقوم السياسات المتعلقة بالجنسين فقط على أساس المبادرات المنبثقة عن مناقشات تجري في أماكن العمل أو داخل الأسر. بل يجب أن تغذي الحقائق والمبادئ والرؤى تلك المناقشات. وقضايا الجنسين والمساواة بين الجنسين يتأثران بأحوال وهياكل تتجاوز المستوى الفردي.

وعادة ما تكون وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين مستعدة تماما عند طرح مسألة أو إطلاق حملة جديدة، ويعمل موظفوها بجد وكفاءة كبيرة. غير أنه يلزم تقديم معلومات أفضل إلى الأحزاب السياسية ووسائل الإعلام عن الإطار العام للسياسات المتعلقة بالجنسين، كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجينغ والإعلانات الصادرة عن الاتحاد الأوروبي في هذا الشأن وغيرها من الالتزامات الدولية التي تتقيد بها الدانمرك بشأن المساواة بين الجنسين. وهناك حاليا، انطباع لدى الجمهور بأن جميع المبادرات تأتي من وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين وحدها.

المادة ١٠ - الوصول إلى التعليم

إجمالاً، تتمتع الفتيات والنساء ويتمتع الأولاد والرجال بحقوق متساوية وفرص متكافئة في التعليم في الدانمرك. والمرأة حالياً متعلمة تماماً كالرجل بل وربما أفضل. ومع ذلك لا يزال نظام التعليم منقسم بدرجة عالية. فالنساء في أغليبتتهن يتجهن لدراسة علوم التربية والصحة في حين يترع الرجال إلى اختيار تعليمهم في مجالي التكنولوجيا والعلوم. وليس هناك ثمة تركيز سياسي كبير على هذا الموضوع رغم ما يترتب عليه من نتائج (اقتصادية واجتماعية وغيرها) على كل من المرأة والرجل عند دخولهما سوق العمل. وبقي أن نرى ما إذا كان إصلاح نظام التعليم الثانوي العالي في عام ٢٠٠٣، سيحقق فعلياً الأثر المطلوب لاجتذاب مزيد من الفتيات والنساء لدراسة العلوم والتكنولوجيا.

ويسر الجمعية الدانمركية للمرأة أن تلاحظ تكريس تقرير الحكومة عدة صفحات قليلة لوصف وضع المرأة في مؤسسات البحوث. ونحن نعترف بإحراز المرأة تقدماً في هذا المجال. ولكن حسبما يبدو من البيانات الواردة في تقرير الحكومة، لا يزال الشوط طويلاً، لا سيما فيما يتعلق بعدد النساء في درجة الأستاذية ولذلك، نحن مقتنعون بضرورة مواصلة ممارسة قدر من الضغط على الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى لتحسين استراتيجياتها في هذا المجال. وبالمثل، نرى أنه يجب على الحكومة أن ترصد المشروع المتعلق بتقييم بيئة العمل النفسية للباحثين من منظور جنساني.

المادة ١١ - حالة سوق العمل

ساعات العمل

بالإشارة إلى وصف الحكومة لمتوسط ساعات عمل المرأة والرجل، تلاحظ الجمعية الدانمركية للمرأة أن المرأة في الدانمرك لا تزال هي الشخص الرئيسي القائم برعاية الأسرة.

الإحصاءات

تعتقد الجمعية أن الدانمرك بحاجة إلى مزيد من الإحصاءات المنفصلة ليتسنى مقارنة أجر المرأة بأجر الرجل.

إجازة الوالدية

تريد الجمعية إحداث تغيير في خطة إجازة الوالدية. ونقترح تخصيص ٣ أشهر للأم، وثلاثة أشهر للأم أو الأب حسب الاختيار الشخصي للوالدين، و ٣ أشهر للأب.

العمل على أساس عدم التفرغ

في رأي الجمعية أن العمل على أساس عدم التفرغ ليس اختياراً حراً لكنه يرتبط بحالة سوق العمل بالنسبة لخريجي الجامعات. وفي الدانمرك معدل البطالة في صفوف هذه الفئة مرتفع جداً، لا سيما فيما يتعلق بالخريجين الأصغر سناً.

المادة ١٢ - الصحة

الإجهاض

تود الجمعية الدانمركية للمرأة التأكيد على أن النظر إلى الأمومة كوظيفة اجتماعية لا ينبغي أن يسفر عن تقييد حرية المرأة الشخصية. وعلى الرغم من أن كلا من خطة العمل بشأن الإجهاض والبرامج الأخرى للنهوض بالصحة قاصرة على المرأة، فإنهما يتضمنان غالباً إجباراً طوعياً كما لو أن مصالح الجنين/الطفل هي الأولى بالرعاية وليست مصالح الأم.

وترى الجمعية ضرورة أن تتخذ كل امرأة حامل قرارها الشخصي الخاص حول إنهاء الحمل المبكر. ويجب قبول حق المرأة في اختيار الإجهاض كملاذ أخير عند الاقتضاء. وليس هناك بديل للإجهاض ولم يثبت أي بحث من البحوث عمجز المرأة الدانمركية عن إبداء مسؤولية كبيرة لدى استعمال حقها القانوني في الإجهاض.

الخصوبة

فيما يتعلق بعلاج الخصوبة، فإن الجمعية، حسبما ورد في تقرير عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠، تعارض تجزئة الأمومة التي أصبحت ممكنة مع التكنولوجيا الجديدة (أي الأم الجينية التي تمنح البويضة والأم البيولوجية التي تحمل الطفل والأم الاجتماعية التي تتولى تنشئة الطفل). ولما كانت نتائج التخصيب الصناعي ليست واضحة تماما، فإن الجمعية تود حظر ما يلي:

- تخصيب البويضات البشرية في المختبرات لأغراض البحث الأساسي.
- تجفيد البويضات البشرية غير المخصبة.
- منح بويضات مخصبة دون قيود.

وهذه التدابير الواردة أعلاه، التي تطالب الجمعية بحظرها، لن تسهم في حالة اتباعها في حماية حرية المرأة الشخصية ولن تعزز المساواة بين الجنسين.

وقد وقعت الدانمرك على اتفاقية حقوق الإنسان والطب الحيوي. وتضع هذه الاتفاقية مبادئ توجيهية عامة حول كيفية ضرورة تعامل الأطباء مع البويضات الممنوحة ومع الأجنة ومع زيادة تطور طرق العلاج. ولم ترد إشارة بالمرّة عن المرأة الحامل أو المرأة التي تضع الحمل ذاتها رغم أن الاتفاقية تؤكد أولوية البشر على مصالح العلم أو المجتمع وحده. ويُنظر إلى الخصوبة على أنها ظاهرة مجردة وهذا ما يدعو إلى ضرورة مراقبة التطورات في علاج الخصوبة وكذلك في البحوث الأساسية.

رعاية الأم

تم في السنوات الأخيرة إغلاق عنابر الولادة في كثير من المستشفيات الإقليمية الصغيرة. والواقع أن اختفاء مراكز وخبرات الولادة من المجتمعات المحلية يعود بالضرر الكبير على النساء اللاتي غالبا ما يقطعن مسافات طويلة في وسائل المواصلات عند ظهور بواصر الولادة. وهناك في الدانمرك حق قانوني لاختيار الولادة بالبيت لكن الممارسين العاميين لا يتابعون تطبيق هذا الحق ولا يقدمون المعلومات حول هذه الإمكانية. ومن العسير جدا غالبا حمل القابلات على تلبية النداءات المتزايدة للإشراف على الولادة. ولكي يصبح هذا الاختيار حقيقيا، لا بد أن يكون هذا الحق مقترنا بتقديم المعلومات في هذا الشأن.

العنف ضد المرأة

استفادت الدانمرك من التعاون مع الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي مما أسهم في وضع العنف ضد المرأة على جدول أعمال الحكومة، وبالتالي دفعها إلى أن تعلن في عام ٢٠٠٢ عن البدء في "خطة العمل الحكومية لمكافحة العنف ضد المرأة" الجاري تنفيذها حالياً.

ومن الصياغات الهامة الجديدة في خطة العمل أن العنف ضد المرأة مصنف رسمياً كعمل جنائي، وهناك أخيراً تركيز على العنف ضد المرأة ليس كحادث منفرد بل كعملية عنف نفسية متواصلة ومستمرة بصورة مطردة إلى جانب العنف البدني المتسارع مع مرور الوقت. وهذا الإدراك ضروري إذا ما كان المرء يأمل إلى أقصى حد ممكن في مكافحة العنف ضد المرأة والطفل وتوفير سبل الحماية اللازمة لهما.

وتصف خطة العمل العنف ضد المرأة بأنه ظاهرة تحدث على مستوى الأسرة، ولكن الجمعية الدانمركية للمرأة ترى أن الخطة لم تدرج عدم المساواة في القائمة بين الرجل والمرأة في مجال السلطة والقيم العامة التي تدعم منح الرجل مزايا السلطة. وهذا يعني أن المنظور في خطة العمل هو أحد الجهود المبذولة لمكافحة العنف على مستوى الفرد وعلى مستوى الأسرة في حين لم تتغير الهياكل الأساسية التي تولد العنف في العلاقات بين الجنسين. وتعترف الجمعية بأن خطة العمل قد أدارت مبادرات جيدة. وعلى سبيل المثال، ترغب الحكومة في تحسين الجهود التي يبذلها المختصون لمساعدة ضحايا العنف من النساء-وهي عملية طويلة تقتضي التدريب والتعاون متعدد التخصصات وتطوير مهارات شخصية محددة. ولهذا الغرض، عُقد عدد من الاجتماعات في جميع أنحاء البلد وتم إنشاء مشاريع تجريبية في ٥ مقاطعات. وجرى أيضاً إنشاء "صندوق أدوات" يمكنه تقديم أدوات محددة لهذا العمل. وتم تمويل هذه الأنشطة من جانب الدولة. غير أنه لم يتقرر بعد كيفية مواصلة هذا التدريب الموجز والشامل أثناء الخدمة في المستقبل. وترى الجمعية أن التدريب المستمر ضروري لكي تؤدي خطة العمل إلى إحداث تغييرات في العروض المتاحة لمساعدة النساء ضحايا العنف وأطفالهن.

وعلى الرغم من أن الحملة الإعلامية على نطاق البلد في الصحف والتلفزيون والملصقات في محطات القطارات وغيرها من الأماكن كانت مبادرة ممتازة، ترى الجمعية أنه تم تنفيذها على مدى فترة زمنية قصيرة بحيث لم تصل الرسالة إلى كثيرين، وهي الرسالة التي تحمل عنوان "أوقفوا العنف ضد المرأة. اكسروا حاجز الصمت". ونوصي بتكرار الحملة وامتدادها لفترة أطول زمناً.

وفيما يتعلق بالرجال ممن يمارسون العنف، تتسم الجهود المبذولة بالازدواجية التي تشمل من جهة تشجيع ذوي الاختصاص على تسمية العنف ضد المرأة باسمه الصحيح عند

التعامل مع الرجال ممارسي العنف ومن جهة أخرى تقديم علاج لهم يتألف من علاج نفسي-اجتماعي والتحدث حول "الحياة الجيدة" التي يرغب أن يعيشها الرجل. وفي بلدان أخرى، كالنرويج مثلاً، يتم التأكيد على اعتراف الرجل العنيف باستعماله العنف كأساس في سبيل العلاج. وبالإضافة إلى ذلك، ترى الجمعية أنه من الضروري التحري عن الأسباب التي يمكن أن تكون لدى الرجل للدخول في عملية العلاج.

وعموماً، تسعى الحكومة للتأكيد على أن العنف عمل غير مشروع وغير مقبول. ومع ذلك، يجري على المستوى الفردي اتباع نهج نفسي لمعرفة الأسباب وراء أعمال العنف ويظل الإبقاء على عدم المساواة في السلطة في العلاقات بين الجنسين بعيداً عن الأنظار ومن المحرمات التي لا ينبغي الخوض فيها. وهكذا تتناقض الحكومة مع رغبتها في كسر المحرمات الاجتماعية فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة. ولتحقيق هذه الرغبة يجب مناقشة خصوصيات الأسرة وعدم المساواة الاجتماعية بين الرجل والمرأة وتغييرها.

وتشيد الجمعية الدانمركية للمرأة بإدراج خطة العمل الحكومية في تدريب المختصين أثناء الخدمة. غير أنه في التعليم الأساسي على جميع المستويات من المدرسة الابتدائية إلى الجامعة، تفتقر الدانمرك إلى التركيز على قضايا الجنسين وأوجه الظلم التي تخضع لها المرأة والطفل في المجال الخاص. والبحوث في هذا المجال متفرقة وتتسم بالاستقصاء والوصف. وتوصي الجمعية بأن يكون للعنف القائم على نوع الجنس الأولوية عند تخصيص أموال للبحث لتيسير الشروع في إجراء البحوث ذات الجودة التي يمكن لها أن تقدم إجابات على كثير من الأسئلة والمشاكل المطروحة.

الأجنبيات اللاتي لديهن تصاريح إقامة محدودة المدة ممن تعرضن للعنف من جانب أزواجهن.

إن العدد الصغير للأجنبيات الحاصلات على تصاريح إقامة بسبب العنف (٨٦) مقابل العدد الإجمالي لمقدمات الطلبات (٢٧٥) من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٣، يعكس الصعوبات التي تواجهها النساء اللاتي تعرضن للضرب ممن لديهن تصاريح إقامة محدودة المدة عندما يتركن من قاموا بضربهن. والحوادث هنا ذات شقين: (١) عدم معرفة المرأة الأجنبية بالممارسة الإدارية المعمول بها حسب القانون و (٢) الجمود في تطبيق قانون الأجانب الدانمركي في مثل هذه الحالات.

ولما كانت النساء الأجنبيات اللاتي تعرضن للضرب كقاعدة يعشن في عزلة في بيوتهم مع عدم وجود أية وسيلة للوصول إلى المجتمع عموماً، فهن لا يعرفن أن الحصول على شهادة طبية تحدد الأذى الذي تعرضن له هي الوثيقة بالغة الأهمية المطلوبة عند التقدم بطلب

من أجل الحصول على تصريح الإقامة. وعلى الرغم من أن وثائق أخرى، كتقارير الشرطة وتقارير من أماكن الإيواء وغيرها قد تكون هامة أيضاً، فإنها ليست كافية. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه من النادر أن تكون للمرأة أي ارتباط بالدايمك بخلاف ارتباطها بالزوج المقيم في هذا البلد.

وفي ظل هذه الظروف، من الواضح أن عدداً قليلاً من الطلبات ينجح في تجنب رفض منح تصريح بالإقامة، أي أقل من الثلث. وعلاوة على ذلك، على الرغم من أن قانون الأجانب يجعل بالإمكان مراعاة ما إذا كانت المرأة المطلقة المطرودة من البلد، ستعاني الأذى أو الضرر في بلدها الأصلي على يد أسرتها، فإن هذه القاعدة لا تكاد تطبق على المرأة التي تعرضت للضرب.

المادة ١٥ - الأهلية القانونية

الزيجات القائمة على ترتيبات والزيجات المعقودة قسراً أو تحت الضغط وتحديد سن ٢٤ عاماً كحد بشأن لم تشمل الأسرة.

تري الجمعية الدائمكية للمرأة أن تشريع الحكومة الدائمكية ضروري ومفيد فيما يتعلق بالزيجات القائمة على ترتيبات والزيجات المعقودة قسراً أو تحت الضغط وجعل سن ٢٤ عاماً حداً بشأن لم الأسرة.

ويكفل هذا القانون إحداث تغيير في تقاليد الزواج البالية التي تحد من حرية الفرد في اختيار شريك الزواج أو شريكة الزواج وهو أمر يحظى بتقدير كبير في ظل ديمقراطية متطورة تماماً.

وهذا الزواج التقليدي ليس في حد ذاته باليا فيما يتعلق بالمبادئ الديمقراطية الحديثة، بل أيضاً لأن الطريقة التي يتم بها الاتفاق على الزواج قد تغيرت تغيراً كبيراً في الأزمنة الحديثة مما يعطي قوة دفع إضافية للجهود المبذولة من أجل التحسين. وعلى سبيل المثال، الوقت محدود جداً للعثور على مرشح للزواج لأن معظم الزيجات القائمة على ترتيبات تتم خلال الإقامة في البلد الأم أثناء الإجازة التي لا تتجاوز أسبوعين.

وغالبا ما تنشأ الحاجة إلى تزويج الشباب من الأقليات الإثنية لأن الأبوين لا يشعرون بالأمان عندما يظهر الفتيان والفتيات دلائل على الوقوع في الحب أو عندما تظهر على الفتاة مظاهر الأنوثة أي الأمومة أو عندما تحدث فجأة مشاكل المراهقة، أو عندما يتعين على الشباب والشابات تحمل مزيد من المسؤولية كأسرة. ويتجنب الشباب الضغوط من جانب المحيطين بهم بالإقدام على الزواج في سن مبكرة، ويتجنب الآباء الضغوط من جانب معارفهم

بتزويج أبنائهم وبناتهم وفقاً للعادات المتبعة. ويعني تحديد سن ٢٤ عاماً أنه سيتعين على هذه الأسر أن تجد حلولاً أخرى غير الزواج.

وتجربة الجمعية من سلسلة المحاضرات التي عقدتها بشأن الموضوع بالنسبة للآباء والشباب من الأقليات الإثنية هي أهم نادراً ما يتمكنون من التعرف على المشكلة منذ البداية. ولا يتم الاعتراف بالمشكلة ونطاقها والحاجة إلى التشريع إلا من خلال روايات محددة في هذا الشأن.

تموز/يوليه ٢٠٠٤

(توقيع)

ليسلى لارسن

المنسقة

الجمعية الدانمركية للمرأة

(توقيع) كارين هالبيرغ

الرئيسة

ساهم في هذه التعليقات كل من: ايسمايرداي وكارين هالبيرغ واديت هانسن وليسلى لارسن وبرتيا موغنسن وبتاهولم نيلسين ولينايند وتين ستويل اشتراغارد.

ALMANNA-OG HEILSUMALARADID



اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وسلطات جزر فارو

مقدمة

صدقت الدانمرك على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ودخلت الاتفاقية حيّز النفاذ في ٢١ أيار/مايو ١٩٨٣ وتم التصديق على الاتفاقية دون تحفظ فيما يخص جزر فارو.

وعملاً بقرار برلماني مؤرخ ٣١ أيار/مايو ١٩٨٧، صادق برلمان جزر فارو على إنفاذ الاتفاقية في جزر فارو. ومن ثم أصبحت حقوق الإنسان المعرب عنها في الاتفاقية سارية المفعول في جزر فارو منذ بضع سنوات.

وهذا هو التقرير الأول عن الإجراءات التي اتخذتها سلطات جزر فارو لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

أولاً

المادة ١

لا تتضمن التشريعات في جزر فارو أية عوائق تحول دون تنفيذ المساواة بين الجنسين. فالقانون لا يميز بين المرأة والرجل، بل يضمن لجميع مواطني جزر فارو نفس الحقوق فيما يتعلق بالجنسين.

وللنساء والرجال نفس الحقوق ونفس المسؤوليات في جميع مجالات المجتمع.

المادة ٢

قانون الاستقلال الداخلي الذي يحكم العلاقات بين جزر فارو والدانمرك لا يحتوي على أي بند يشير تحديداً إلى المساواة بين الجنسين.

وقد أقر برلمان جزر فارو قانوناً في عام ١٩٩٤ ينظم المساواة بين الجنسين (القانون البرلماني رقم ٥٢ المؤرخ ٣ أيار/مايو ١٩٩٤ بشأن المساواة بين الجنسين، انظر الوثيقة المرفقة رقم ١). والغرض الرئيسي لهذا القانون هو القضاء على جميع أشكال التمييز على أساس نوع الجنس.

وينص القانون على أنه يجوز للجنة المعنية بالمساواة بين الجنسين: (١) الاحتكام إلى سلطاتها في رفع الدعوى للتحقيق في حالة انتهاك مزعوم للحقوق المحمية؛ (٢) التوصية بأن يلتمس هؤلاء الذين انتهكت حقوقهم الإنصاف القانوني في سبيل الحصول على التعويض؛ و (٣) رفع دعوى مدنية للتظلم من أنشطة أو ممارسات تتعارض مع القصد من القانون.

المادة ٣

يغطي التشريع الحالي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين المجالات التالية:

- **ممارسات العمل وغيرها**، حيث من غير المسموح به، في جملة أمور، أن يفرق رب عمل ما أو يميّز بين موظفيه على أساس نوع الجنس وعلى رب العمل أن يوفر لعماله من النساء والرجال المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة.
- **إجازة الوالدية**، لجميع العاملات الحق في التغيب عن العمل في حالة الحمل والولادة ومرحلة ما بعد الولادة عملاً بالقانون الحالي أو/وحسب اتفاق بين النقابة المختصة/الشخص المعني وصاحب العمل.
- **مواد التعليم**، ينبغي أن تكون مواد التعليم والتدريب المتعلقة بالأطفال منسجمة مع قصد القانون.
- **اللجان والمجالس**، حيث يجب أن يكون تشكيل الهيئات واللجان والمجالس الحكومية وجميع المندوبين وما شابه ذلك الذين تعينهم سلطة أو مؤسسة حكومية، على نحو يمثل أساساً عدداً متساوياً من الجنسين.
- **لجنة المساواة بين الجنسين**، سيكون للجنة المساواة بين الجنسين سلطات إشرافية لضمان الامتثال لأحكام قانون المساواة بين الجنسين وستقوم بدور المرشد والمستشار القانوني بشأن قضايا المساواة بين الجنسين بالنسبة للسلطات الحكومية والمؤسسات والمنظمات والأفراد.

تشجيع المساواة بين الجنسين

اجتمع المستشار الأقدم المسؤول عن المساواة بين الجنسين في وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية في جزر فارو ورئيسة لجنة المساواة بين الجنسين مع ممثلين من مكتب رئيس وزراء جزر فارو ووزير داخليتها لمناقشة جملة أمور من بينها قضايا مراعاة تعميم المنظور الجنساني.

والعمل جارٍ لضمان مراعاة تعميم المنظور الجنساني في صياغة القوانين وفي الأنشطة التنفيذية للإدارة الحكومية المركزية ككل.

وتركز العمل أيضاً على تشجيع مزيد من النساء على دخول الحياة السياسية. ومن أجل الانتخابات البرلمانية في عام ٢٠٠٢، قامت لجنة المساواة بين الجنسين بدور قيادي في

الترتيب لعقد منتدى بغية تشجيع النساء على الدخول في الحياة السياسية. وكان المنتدى ناجحا في طرق كثيرة: عدد النساء اللاتي تم انتخابهن يتطابق نسبيا مع عدد النساء الممثلات في الاقتراع. وتشجيع مزيد من النساء على المشاركة في الحياة السياسية هو أحد الأولويات العليا للوزيرة المسؤولة عن قضايا المساواة بين الجنسين.

وستعقد لجنة المساواة بين الجنسين مؤتمرا عن المساواة بين الجنسين في أيار/مايو ٢٠٠٤. وسيركز المؤتمر على مجالات أربعة هي:

- **الذكرى السنوية العاشرة لصدور قانون المساواة بين الجنسين.** إلى أي مدى قد وصلنا وماذا بقي للقيام به؟
- **سوق العمل.** إمكانية القيام بعمل تدريجي تستطيع المنظمات التركيز عليه بصورة محددة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين.
- **مسارات العمل في المستقبل.**
- **العادات والأعراف التقليدية.** التحديات التي تواجه تحقيق المساواة بين الجنسين بسبب الاتجاهات الحالية للرجال والنساء على السواء. كيفية تأثير المواقف الحالية للرجال والنساء على حد سواء على النهوض بالمساواة بين الجنسين.

وستقدم وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية في جزر فارو دعما ماليا لهذا المؤتمر وستقوم الوزارة المسؤولة عن شؤون المساواة بين الجنسين بافتتاح المؤتمر في آذار/مارس ٢٠٠٣، وقدمت وزيرة شؤون المساواة بين الجنسين دعما ماليا لمؤتمر بحثي عن الأحوال الاجتماعية في جزر فارو والذي استعرض البيانات والمعلومات الإحصائية المتاحة. كما ناقش المؤتمر مسألتين المساواة بين الجنسين والرفاه الاجتماعي.

المادة ٤

لا يتعارض تعزيز الحقوق المتعلقة بالجنسين مع ما ورد في القانون الحالي بشأن المساواة بين الجنسين، عندما يكون الهدف من هذه الحقوق تحديدا هو ضمان بلوغ القصد من القانون.

وعندما تصبح المرأة حاملا، فإن لها الحق في إجازة والدية من عملها لمدة أربعة أسابيع قبل الموعد المناسب المتوقع للولادة و ٢٤ أسبوعا بعد الولادة بأجر واستحقاقات كاملة.

المادة ٥

الهدف الأسمى للجنة المساواة بين الجنسين الحالية هو السعي جاهدة من أجل إحداث تغيير في المواقف والاتجاهات ليتسنى لجزر فارو أن تبين عمليا أن للمرأة والرجل الحق في نفس الإمكانيات في مجتمع فارو. ومن بين السبل لتحقيق هذا الهدف ترتيب عقد منتديات عامة يمكن فيها عرض ومناقشة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

وبالإضافة إلى ذلك، تضع اللجنة ترتيبات لنشر مواد تعليمية واستعراض مثل المساواة بين الجنسين داخل المواد التعليمية القائمة.

المادة ٦

الاتجار بالنساء

بسبب محدودية السكان (نحو ٤٨ ٠٠٠ نسمة) ولما كان المجتمع صغير الحجم، كان من المعتقد أنه سيكون من العسير المشاركة في الاتجار بالنساء أو الدعارة دون أن تصبح السلطات على علم بذلك.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، كشفت الصحف عن أنه بإمكان الرجال في جزر فارو الاتصال بالأجنبيات من النساء. ولاحظت المنظمات النسائية وعضوات برلمان جزر فارو أن هذه التقارير يمكن أن تنسب تماما للاتجار بالنساء. وتراقب السلطات عن كثب هذه الحالة والقصد من ذلك هو البدء في اتخاذ الخطوات الضرورية لتعديل التشريع لجعل الاتجار بالنساء تحديدا عملاً غير مشروع في جزر فارو.

ويساهم زير الداخلية في جزر فارو حالياً في التأكيد على أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية وبروتوكولها سيدخلان حيز التنفيذ في جزر فارو قريباً. والغرض من اتفاقية الأمم المتحدة ولا سيما البروتوكول الخاص بمكافحة الاتجار بالأشخاص، الذي صدقت عليه الدانمرك في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ ودخل حيز التنفيذ في إقليم الدانمرك في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ هو القيام عن طريق التعاون الدولي بمنع بيع النساء والأطفال عبر الحدود الوطنية. ويعتزم وزير الداخلية في جزر فارو تقديم هذه الاتفاقية إلى البرلمان للمصادقة عليها.

إساءة معاملة المرأة

أنشئ مركز الأزمات في توراشافن عاصمة جزر فارو في عام ١٩٩٨. ويقدم المركز للنساء اللاتي عانين سوء المعاملة المأوى والمساعدة الاجتماعية والقانونية والنفسية والتوجيه أيضاً. ويعمل بالمركز موظفان مؤهلان على أساس التفرغ. وأحدهما مسؤول بوجه خاص عن

الأطفال الذين يرافقون النساء اللاتي يأتين إلى المركز وفي عام ٢٠٠٢، قام المركز بتجهيز ٦٤٨ طلباً للمساعدة. وبقيت سبعة عشر امرأة في المركز لمدة مجموعها ٥٧٦ يوماً وحظي ٢٢ طفلاً بالرعاية في عام ٢٠٠٢ لمدة بلغت ٨١١ يوماً. وشملت أسباب الإحالة العنف المتزلي والطلاق والصعوبات المالية وسفاح المحارم والاعتصاب.

وتمول الحكومة الجزء الأكبر من أنشطة مركز الأزومات. وتدفع النساء أيضاً رسوماً للبقاء في المركز. وليس للضحايا من الذكور أي مأوى متاح في المركز.

وفي عام ٢٠٠١، أنشأت أيسلندا وجزر غرينلاند وفارو برنامجاً تعاونياً للبحث بشأن المرأة والعنف. والهدف من هذا البرنامج هو تحليل مدى العنف، لا سيما العنف المتزلي، في البلدان الثلاثة. ومن المقرر بعد أن تنشر نتائج هذا البحث.

ثانياً

المادة ٧

للنساء والرجال نفس الحقوق السياسية. ولكل من المرأة والرجل نفس الحق في التصويت ويجوز انتخابهما لعضوية المجالس المحلية وبرلمان جزر فارو والإدارة التنفيذية الحكومية والبرلمان الدائم الذي يضم ممثلين اثنين من جزر فارو. ومع ذلك تشكل المرأة أقلية في تلك الساحات السياسية التي تتخذ فيها القرارات العامة في مجال السياسات.

وترد أدناه لمحة عن عضوية المجالس البلدية وبرلمان جزر فارو والمناصب التنفيذية الحكومية.

المجالس البلدية

النسبة المئوية للنساء	عدد النساء	المجموع	الانتخابات البلدية لعام ٢٠٠١
٢٤,٣%	٤٤	١٨١	أعضاء المجالس البلدية
١٤,٦%	٧	٤٨	العمد
٢٣,٣%	١٠	٤٣	نواب العمد

في عام ٢٠٠١، كان هناك ما مجموعه ٤٨ بلدية في جزر فارو.

برلمان جزر فارو

النسبة المئوية للنساء	عدد النساء	المجموع	الانتخابات البرلمانية في جزر فارو
٩,٤%	٣	٣٢	٢٠٠٤
١٢,٥%	٤	٣٢	٢٠٠٢
١٢,٥%	٤	٣٢	١٩٩٨

الانتخابات البرلمانية عموماً، تعقد كل أربع سنوات. وبالمناسبة، يدعو رئيس الوزراء لإجراء انتخابات جديدة وكان هذا هو الحال في عام ٢٠٠٤.

وتجدر الإشارة إلى أن غالبية النساء في البرلمان قد انتخبن من ستر يموي الجنوبية، وهي المنطقة التي تقع فيها العاصمة وهي أكبر الدوائر الانتخابية في البلد. ويوجد سبع دوائر انتخابية في جزر فارو

الإدارة التنفيذية الحكومية لجزر فارو

السنة	المجموع	عدد النساء	النسبة المتوية للنساء
٢٠٠٤	٧	صفر	صفر %
٢٠٠٢	٩	١	١١ %
١٩٩٨	٨	١	١٣ %

تنظيم الإدارة التنفيذية الحكومية المركزية

هناك حالياً ما مجموعه سبع وزارات في جزر فارو. وفي اثنتين من هذه الوزارات تشغل النساء وظائف المديرين الأقدم أو وكلاء الوزارة الدائمين بنسبة ٢٨ في المائة من مجموع تلك الوظائف.

تنظيم الوكالات والمؤسسات الحكومية

هناك ما مجموعه ٥٧ وكالة أو مؤسسة حكومية. وفي ثمان من هذه المؤسسات، تشغل النساء وظائف المديرين الأقدم بنسبة تعادل ١٤ في المائة من مجموع هذه الوظائف.

اللجان والمجالس الحكومية

يشترط قانون المساواة بين الجنسين أن يكون عدد النساء والرجال العاملين والعاملات في اللجان والمجالس الحكومية متساوياً. ومنذ إنفاذ القانون، عملت لجنة المساواة بين الجنسين بدأب على ضمان أن يكون توزيع النساء والرجال في هذه المجالس الحكومية وفقاً للأحكام الواردة في القانون.

وفي عام ٢٠٠٠، كان هناك ٢٨٤ رجلاً و ١١٢ امرأة يخدمون في اللجان العامة والمجالس. وهذا يوازي نسبة ٧٢ في المائة للرجال و ٢٨ في المائة للنساء. وفي عام ٢٠٠٣،

كان هناك ٢٥٣ رجلا و ١٧٤ امرأة يعملون في اللجان العامة والمجالس. وهذا يعادل نسبة ٦١ في المائة للرجال و ٣٩ في المائة للنساء.

والنساء والرجال ليسوا ممثلين بالتساوي وفقا للقانون في المجالس أو اللجان الخاضعة بوجه خاص لوزارات مصائد الأسماك والبتترول والصناعة. وقد أخطرت الوزيرة المسؤولة عن المساواة بين الجنسين السلطات السياسية المختصة بضرورة اتخاذ الخطوات الضرورية لضمان الامتثال لأحكام القانون فيما يتعلق بالتعيينات في اللجان العامة والمجالس.

المادة ٨

للنساء نفس الحق كالرجال في تمثيل جزر فارو دوليا. وتقوم الدانمرك بمهمة الممثل الرئيسي لجزر فارو في الشؤون الدولية. وتوجد إدارة للعلاقات الخارجية في مكتب رئيس وزراء جزر فارو. وهناك في هذه الإدارة، خمسة أفراد من ذوي الدرجات المتقدمة من بينهم امرأتان أي بنسبة ٤٠ في المائة من المجموع. وجزر فارو بعثت في كوبنهاغن وبروكسل ولندن، يرأسها جميعا رجال.

المادة ٩

حقوق المواطنة مجال يخضع لإشراف الدانمرك. ولذلك، يُحال المرء إلى ما ورد في تقرير الدانمرك بخصوص تلك المسألة.

ثالثا

المادة ١٠

في جزر فارو، يتمتع الأولاد والبنات والنساء والرجال بنفس الحقوق وبنفس فرص الوصول إلى جميع المدارس والفرص التعليمية في جميع مجالات الموضوعات.

والمساواة بين الجنسين ليست مذكورة مباشرة في التشريعات الحالية بشأن التعليم. ويتناول القانون الحالي للمساواة بين الجنسين مسألة التعليم ويشترط أن تتفق المواد التعليمية والتدريبية للأطفال مع مضمون القانون وأن يتم تطوير جميع المواد لكي يحصل كلا الجنسين على فرصة متساوية في اختيار المادة الملائمة لنوع الجنس من بين مختلف مواد التعليم التي تقدمها الإدارة الحكومية التعليمية.

المدرسة الابتدائية

التعليم الإلزامي في المرحلة الأولية لمدة تسع سنوات متاح للأولاد والبنات على حد سواء. والمساواة بين الجنسين لم ترد في قانون التعليم الأولي (القانون البرلماني رقم ١٢٥،

المؤرخ ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧). ويذكر القانون في الفقرة ٣ من المادة ٢ أن التدريب والأنشطة اليومية في المدرسة الابتدائية يجب أن يقوموا، في جملة أمور، على أساس مبادئ المساواة وحقوق الإنسان. وليس هناك في التعليم أي تمييز على أساس نوع الجنس. فالفتيات والأولاد كلاهما لهما نفس فرص الوصول إلى حصص الألعاب الرياضية والاقتصادات المتزلية والحرف اليدوية والفنون الصناعية في المدرسة الابتدائية. ويشترط قانون التعليم الأولي أيضا أن تقدم المدرسة الابتدائية دروسا في الصحة والتثقيف الجنسي.

المدارس التجارية ومدارس الشهادة التوجيهية (البكالوريا)

يتمتع كلا الجنسين بنفس فرص الوصول إلى المدارس التجارية والمدارس العليا أو فرص التعليم للحصول على الشهادة التوجيهية المتاحة في جزر فارو. وفي عام ٢٠٠٢، تم قيد ما مجموعه ٦٧٤ ١ طالبا إما في المدارس التجارية أو في البرامج التعليمية للحصول على شهادة البكالوريا. ومن بين هذه الأعداد بلغت نسبة النساء ٦٧ في المائة. ويلتحق من النساء عدد أكبر من الرجال بالمدارس التجارية وبرامج الحصول على البكالوريا، باستثناء المدارس التقنية والمدارس البحرية. وفي عام ٢٠٠٢، كان ٧٨ في المائة من الطلبة الذين تخرجوا من هذه البرامج من الرجال.

التعليم العالي

عموما، يغادر الطلبة البلد للحصول على التعليم العالي. ولا توجد حاليا أية إحصاءات عن عدد الشباب الذين يختارون فرص التعليم العالي في جزر فارو، ومن ثم ليست هناك أية بيانات عن عدد النساء والرجال ممن يتلقون تعليمهم خارج جزر فارو. وفي جزر فارو، توفر المؤسسات التالية التعليم العالي:

- مدارس للتجارة والأعمال
- المدرسة البحرية
- مدرسة الهندسة الميكانيكية
- كلية جزر فارو لتدريب المدرسين
- مدرسة جزر فارو للتمريض
- جامعة جزر فارو

ومن بين الطلبة البالغ عددهم ٢٥٧ طالبا ممن تخرجوا من مدارس التجارة والأعمال في عام ٢٠٠٢، بلغت نسبة النساء ٣٢,٣ في المائة. وأولئك الذين حصلوا على هذا النوع

من التعليم، غالبا ما يحصلون على العمل على أساس التفرغ أيضا. ولذلك، فإن المدارس تفتح فصولها أيضا في المساء وفي عطلة نهاية الأسبوع.

وليس هناك أية نساء من بين الذين تخرجوا من المدرسة البحرية في عام ٢٠٠٢ البالغ عددهم ٥٣ طالبا كما لا توجد أية امرأة في صفوف خريجي مدرسة الهندسة الميكانيكية. ومن بين الخريجين من كلية فارو لتدريب المدرسين عام ٢٠٠٢ البالغ عددهم ٤٨ مدرسا في التعليم الأولي في مرحلة ما قبل دخول المدرسة وكانت نسبة النساء ٦٦,٧ في المائة.

ومن بين الخمسة عشر الذين تخرجوا في عام ٢٠٠٢ كمرضات، بلغت نسبة النساء ١٠٠ في المائة.

وفي عام ٢٠٠٢، تخرج من جامعة جزر فارو ٣٢ طالبا. ومن بين هؤلاء، بلغت نسبة النساء ٥٠ في المائة. وهناك فرق يستند إلى نوع الجنس فيما يتعلق بالتخصصات. فمن بين الطلبة البالغ عددهم ١٩ طالبا الذين تخرجوا بعد حصولهم على درجة علمية في العلوم الطبيعية عام ٢٠٠٢، بلغت نسبة النساء ٢٦,٣ في المائة. ومن بين الطلبة البالغ عددهم ١٠ طلاب الذين تخرجوا من قسم اللغات، كانت نسبة النساء ٩٠ في المائة.

برامج تعليم الكبار ومدارس التعليم المتوسط

في البلديات الأكبر حجما في جزر فارو، تتوافر للنساء والرجال على السواء إمكانية الالتحاق بفصول مسائية لمواصلة التعليم دون التقييد بالوقت. وفي عام ٢٠٠٢، بلغت نسبة النساء ٦٩,١ في المائة من المقيدين في فصول التعليم المستمر المسائية ومدارس التعليم المتوسط البالغ عددهم ٦٠٦ ٦ طالبا.

المادة ١١

للنساء والرجال نفس الحقوق ونفس فرص الوصول لجميع أنواع العمل.

الأجور والبطالة

من مجموع الأجور المدفوعة في عام ٢٠٠٢، بلغ نصيب المرأة منها ٣٥ في المائة. وقد تغير توزيع الأجور ولكن قليلا منذ عام ١٩٩٨.

وكان متوسط دخل المرأة في جزر فارو في عام ٢٠٠٢ نحو ١٤٥ ٠٠٠ كرونة دانمركية، في حين كان متوسط دخل الرجل في السنة نفسها ٢٥٠ ٠٠٠ كرونة دانمركية.

وأحد أسباب هذا الفرق بين أجري المرأة والرجل هو أن عدد الرجال أكثر من عدد النساء في الفئة العمرية ١٦ إلى ٦٦ عاما. كما أن النساء يعملن عدد ساعات أقل نسبيا.

وكانت نسبة البطالة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ في جزر فارو ١,٨ في المائة. وكانت نسبة العاطلات اللائي تم تسجيلهن في مكتب العمل في جزر فارو في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، نحو ٦١,٧ في المائة.

خطة منح إجازة الوالدية

وضع نظام منح إجازة والدية بموجب قانون صادر عن برلمان جزر فارو في نيسان/أبريل ٢٠٠١ (القانون البرلماني رقم ٤٨ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠١). ولهذا القانون أهمية رئيسية فيما يتعلق بشروط عمل المرأة، حيث أنه يعطي المرأة إمكانية البقاء في البيت مع أطفالها بأجر كامل، أو منحة والدية لمدة ٤ أسابيع قبل الولادة و ٢٤ أسبوعا بعد الولادة. وبعد الأسبوع الرابع عشر، يجوز لوالدي الطفل أن يختارا بأن يبقى الأب في البيت مع الطفل لمدة ١٠ أسابيع ويحصل على منحة والدية. ولكن أحد الأبوين فقط هو الذي يجوز له البقاء في البيت في كل مرة.

وللآباء الحق في الحصول على منحة والدية لمدة أسبوعين خلال الأسابيع الأربع عشر الأولى بعد الولادة. والحد الأعلى للمبلغ الذي يجوز أن يدفع شهريا هو ٣٥ ٠٠٠ كرونة دانمركية.

ولأي من الأبوين الحق في البقاء في البيت مع الطفل بعد الولادة لمدة مجموعها ٥٢ أسبوعا. ولكن منحة والدية متاحة فقط لمدة ٢٤ أسبوعا، بالإضافة إلى الأسبوعين الممنوحين للأب.

وتتحمل وزارة الخزانة الوطنية نفقات نظام خطة صندوق والدية. وتمويل منحة والدية جزئيا، يقدر رسم على جميع الأفراد في الفئة العمرية ١٦ إلى ٦٦ عاما وعلى كيانات العمل التي إما تحصل أو تدفع أجور الدخل من الفئة ألف. وقيمة هذا الرسم هو ٠,٢٥ في المائة من الدخل من الفئة ألف المدفوع أو المتحصل كل شهر.

تطوير كفاءة المرأة

تم ترتيب برامج محددة لتعزيز كفاءة المرأة في سوق العمل. وعلى سبيل المثال، تدير مدرسة الأعمال في جزر فارو تحت إشراف مجلس التجارة فصولا دراسية في إطار برنامج التعليم المستمر، صممت خصيصا للنساء اللائي لديهن اهتمام بإنشاء مشاريعهن التجارية الخاصة بهن أو اللائي لديهن أعمالهن الخاصة.

المادة ١١

الإحصاءات السكانية

في الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠٠، كان مجموع سكان جزر فارو ٤٧ ٧٠٤ نسمة من بينهم ٤٨,١ في المائة من النساء.

وفي الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠٠ كان متوسط الأجل المتوقع للرجال في جزر فارو ٧٥,٢ عاما و ٨١,٤ عاما للنساء. وفي الفترة من عام ١٩٩١ إلى عام ١٩٩٥، كان متوسط الأجل المتوقع لرجال جزر فارو ٧٣,٣ عاما ولنسائها ٨٠,٣ عاما. وفي عام ٢٠٠٢، كان معدل المواليد ٢,٥٤.

نظام الرعاية الصحية

نظام الرعاية الصحية الوطني في جزر فارو يقدم لجميع المواطنين والمقيمين بصورة قانونية الخدمات الطبية والرعاية بالمستشفيات مجانا، بما في ذلك خدمات الأطباء في البلديات. وهناك ثلاثة مستشفيات في جزر فارو تضم ما مجموعه ٢٩٠ سريرا.

وتحصل المرأة مجانا على اختبار بابانيكولا المهبلي للوقاية من سرطان الرحم.

ولا توجد أية حالات أبلغ عنها في عام ٢٠٠٢ فيما يتعلق بمرض الإيدز.

وبلغ عدد الأفراد الذين طلبوا السماح بالإعقام ٤٨ فرداً في عام ٢٠٠٢ من بينهم ٣١ امرأة أي بنسبة ٦٤,٦ في المائة.

الحمل

عندما تصبح المرأة حاملا، فإن لها الخيار في أن تزور طبيها في البلدية والقابلة من ست إلى ثمان مرات أو أكثر حسب الحاجة. وهذه الزيارات مقدمة مجانا. ويتم أثناء هذه الزيارات متابعة صحة الأم والطفل. وعلاوة على ذلك، تحصل المرأة على النصيحة الملائمة، فيما يتعلق، مثلا، بالتغذية والرياضة البدنية.

وتلد معظم النساء في جزر فارو في المستشفى. وفي عام ٢٠٠١ ولد ٩٩,٤ في المائة من جميع المواليد الجدد داخل المستشفى. وتبقى المرأة في المستشفى لنحو خمسة أيام بعد الولادة أو حسب الحاجة. ومن الممكن أيضا اختيار الولادة في البيت. وتأتي القابلة إلى بيت المرأة التي ستضع مولودها. وهذه الخدمة مقدمة مجانا حسب النظام الصحي الوطني.

إنهاء الحمل

يرجع تاريخ التشريع الحالي لجزر فارو بشأن الإجهاض إلى عام ١٩٥٩. وإذا ما وجد أن الإجهاض ضروري لتجنب تعريض حياة الأم أو صحتها للخطر، وأن لمثل هذا القرار أساس طبي يتعلق بمرض أو علة، يجوز للمدير الطبي للمستشفى الموافقة على الإجراء. وفي الظروف الأخرى، إذا ما رغبت امرأة ما في إنهاء حملها، فإن قرارا من هذا القبيل يتم اتخاذه بالتشاور مع الطبيب المسؤول الذي سيجري العملية وطبيب آخر مخول بذلك. ولا يجوز أن تتم إجراءات الإجهاض إلا داخل مستشفى. وبلغ مجموع عمليات الإجهاض التي أجريت ٤٨ عملية في عام ٢٠٠٢.

المادة ١٣

للنساء وللرجال نفس الحقوق الاجتماعية والاقتصادية. وللنساء والرجال نفس فرص الوصول إلى الألعاب الرياضية والأنشطة الحرة والأنشطة الثقافية.

المادة ١٤

للنساء والرجال الذين يعيشون في القرى والجزر النائية نفس الحقوق شأن غيرهم من سكان جزر فارو. غير أن هناك فرق كبير في الأحوال المعيشية بين الجزر النائية ومناطق البلد الأكثر مركزية.

وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٠، أنشأ رئيس وزراء جزر فارو لجنة لتقصي وتقييم الأحوال في الجزر النائية ليتسنى للسلطات السياسية أن يتوافر لديها قاعدة أساسية تبت بمقتضاها في المسائل المتعلقة بكيفية إمكانية الحفاظ على الجزر النائية والمناطق الصغيرة في المستقبل. وتم إنجاز التقرير في نيسان/أبريل ٢٠٠١. ويعرض التقرير الظروف التي يعيشها سكان الجزر النائية ككل دون تقديم أي تعليق محدد على أحوال النساء في هذه الجزر.

المادة ١٥

المرأة والرجل متساويان أمام القانون. ولهما نفس الحق في الوصول إلى النظام القضائي. وللنساء والرجال نفس الحقوق في حيازة الممتلكات ويحظيان بمعاملة متساوية أمام المحاكم.

المادة ١٦

للمرأة نفس حق الرجل في الدخول في زواج، واختيار الزوج وطلب الطلاق. وفي جزر فارو، غير مسموح بالحضانة المشتركة، وغالبا ما تكون الأم هي التي تمنح حق الحضانة عند الطلاق.

وللمرأة والرجل نفس الحقوق في اختيار الاسم الأخير والمهنة.

ويجب على النساء والرجال بلوغ سن ١٨ عاما قبل السماح لهم بالزواج. وإذا ما كان شخص ما أقل من ١٨ عاما يجب على المفوض السامي الدانمركي المقيم في جزر فارو منح الإذن بأن يتزوج الرجل أو تتزوج المرأة.

المرفق ١: القانون البرلماني رقم ٥٢ لجزر فارو بشأن المساواة بين الجنسين
المؤرخ ٣ أيار/مايو ١٩٩٤

الفصل ١

الغرض

القسم ١ - الغرض من هذا القانون هو القضاء على جميع أشكال التمييز الجنساني

- ١ - لا يعد مناقضا لمضمون هذا القانون تأكيد حقوق معينة لجنس واحد، إذا ما كان منح هذه الحقوق يعزز القصد من هذا القانون.
- ٢ - متاح للرجال والنساء نفس الفرص في مجالات التعليم والعمالة والتطور المهني والثقافي.

الفصل ٢

مبدأ سائد

- القسم ٢ - من غير المسموح به، إما بصورة مباشرة أو غير مباشرة، التمييز على أساس نوع الجنس.

العمالة

- القسم ٣ - من غير المسموح به أن يميز صاحب عمل أو يفرق بين موظفيه على أساس نوع الجنس. ومثل هذا التمييز ممنوع فيما يتعلق بالتوظيف وإنهاء الخدمة والتقييم ومستوى الأجور والنقل والترقية وإجازة التغيب عن العمل وشروط العمل والمزايا ولا يقتصر المنع على تلك المجالات.

- ١ - من غير المسموح به لصاحب عمل الإعلان عن وظيفة شاغرة بما يعطي بأي حال من الأحوال الانطباع بتفضيل جنس على آخر، ما لم تكن تلك الوظيفة تقتضي أن يشغلها جنس محدد. وليس من المسموح به أيضا لمؤسسات تعليمية أن تلتزم قبول طلبه فيها بتفضيل جنس على الآخر. ويجوز للجنة المساواة بين الجنسين، في ظروف خاصة جداً، منح استثناء من هذه القاعدة.

- ٢ - في حالة طرد أحد العاملين أو معاملته بإجحاف لمطالبته بالحقوق المنصوص عليها في الفقرة ١ أعلاه، يكون لهذا العامل الحق في تعويض لا يتجاوز مبلغ يساوي أجر هذا العامل لمدة عشرين

أسبوعاً. ويتم تحديد هذا التعويض بناءً على الأقدمية والحقاتق والظروف الأخرى ذات الصلة بالموضوع.

المساواة في الأجر

القسم - ٤ - يقدم أرباب العمل للنساء والرجال نفس الأجر والمزايا عن نفس العمل. وينطبق ذلك أيضاً على العمل الذي يُرى أن له نفس القدر أو القيمة النسبية.

- ١ - العامل الذي لا يحصل على الأجر والاستحقاقات عملاً بالفقرة ١ أعلاه. يدفع له الفرق و/أو يمنح نفس الاستحقاقات.
- ٢ - في حالة طرد العامل أو خلافاً لذلك معاملته بإجحاف لمطالبته بفرق الأجر أو الاستحقاقات الأخرى عملاً بالفقرة ١ أعلاه، يدفع صاحب العمل تعويضاً لا يتجاوز مبلغاً يساوي أجر العامل لمدة ٢٠ أسبوعاً. ويتم تحديد هذا التعويض استناداً إلى أقدمية العامل والحقاتق والظروف الأخرى ذات الصلة بالموضوع.

تكافؤ الفرص المهنية والتطور المهني

القسم - ٥ - يمنح صاحب العمل الذي يوظف نساءً ورجالاً على السواء كلا منهما فرصة متكافئة، على سبيل المثال، في التعليم أو مواصلة التعليم أو التدريب الإضافي أو في حضور الدورات الدراسية أو المشاركة خلافاً لذلك في أنشطة تتيح للعاملين زيادة التطور المهني والقدرة المهنية.

- ١ - في حالة طرد عامل، أو خلافاً لذلك معاملته بإجحاف لمطالبته بالحقوق عملاً بالفقرة ١ أعلاه، يدفع صاحب العمل تعويضاً وفقاً للاشتراطات الواردة في الفقرة ٣ من القسم ٤.

الفصل ٣

إجازة الأسرة

القسم - ٦ - للعاملة الحق في التغيب عن العمل فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة عملاً بالقانون الحالي أو وفقاً لاتفاق بين النقابة المختصة/الشخص المعني وصاحب العمل.

- ١ - تسري نفس القواعد على حالات التبني.

- ٢ - العامل الذي مارس الحقوق المذكورة عملاً بالفقرتين ١ و ٢ أعلاه لا يفقد أية أقدمية أو أي معاش تقاعدي.
- ٣ - في حالة طرد عامل أو خلافاً لذلك معاملته بإجحاف فيما يتعلق بالفقرتين ١ و ٢ أعلاه، يدفع صاحب العمل تعويضاً لا يتجاوز مبلغاً يساوي أجر العامل لمدة خمسين أسبوعاً. ويتم تحديد هذا التعويض على أساس أقدمية العامل والحقائق والظروف الأخرى ذات الصلة بالموضوع.
- ٤ - في حالة طرد العاملة أو معاملتها خلافاً لذلك بإجحاف أثناء فترة الحمل أو الولادة أو ما بعد الولادة أو التبني، يقتضي الأمر أن يثبت صاحب العمل أن الطرد لم يكن قائماً على أساس الظروف المذكورة.

الفصل ٤

مواد التعليم

القسم ٧ - ضرورة أن تكون مواد التعليم والتدريب متفقة مع مضمون هذا القانون.

- ١ - سيتم تنظيم جميع أنواع التعليم الأكاديمي والمهني بحيث يتاح للجنسين كليهما فرصة متساوية لانتقاء الخيارات التي تقدمها المؤسسات التعليمية

الفصل ٥

اللجان والمجالس

القسم ٨ - جميع اللجان الحكومية والمجالس والهيئات النيابية وما شابهها التي تعينها سلطة أو مؤسسة حكومية يتم تشكيلها بحيث يمثل فيها عدد متساو من الجنسين. وتنطبق نفس القاعدة على تلك اللجان والمجالس والهيئات النيابية وما شابهها التي يعينها البرلمان والمجالس البلدية باستثناء عندما يصبح هؤلاء المعينون أعضاء في البرلمان والمجالس البلدية.

- ١ - عندما تملّي ظروف خاصة ذلك - يجوز لمجلس المساواة بين الجنسين أن يمنح استثناءً من هذه القاعدة بموجب ظروف فريدة في نوعها أو من أجل تخصص مهني محدد.

الفصل ٦

لجنة المساواة بين الجنسين

القسم - ٩ - تكون لجنة المساواة بين الجنسين تحت رعاية حكومة جزر فارو. وبالإضافة إلى تلك المسؤوليات المنوطة بها اللجنة بموجب هذا القانون تشمل أنشطة اللجنة ما يلي:

- ١ - ضمان الامتثال لأحكام هذا القانون.
- ٢ - العمل كمستشار للمؤسسات الحكومية والوكالات والمنظمات والأفراد فيما يتعلق بالمسائل التي تتصل بالمساواة بين الجنسين.
- ٣ - تقديم توصيات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين.

القسم - ١٠ - تتألف لجنة المساواة بين الجنسين من خمسة أعضاء تعينهم الحكومة بناء على توصية من المنظمات والوكالات وبيانهم كالتالي: ممثل للعاملين وممثل لأرباب العمل وممثل لجمعية جزر فارو المعنية بمركز المرأة وممثل من إدارة الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية وممثل لحكومة جزر فارو. ويتولى ممثل الحكومة رئاسة اللجنة.

- ١ - يتم اختيار ممثلين مناوئين بنفس الأسلوب المتبع بشأن الممثلين الوارد في الفقرة أعلاه.
- ٢ - يتم انتخاب لجنة المساواة بين الجنسين فوراً عقب انتخاب البرلمان للفترة التي يستمر فيها البرلمان ويجوز إعادة انتخاب أعضائها.
- ٣ - يجوز للجنة المساواة بين الجنسين الحصول على مساعدة إدارية من أجل الاضطلاع بتلك المهام التي يفرضها هذا القانون.

القسم - ١١ - يجوز للأفراد الذين يرون أنه قد تم التمييز ضدهم بسبب نوع الجنس تقديم طعن إلى لجنة المساواة بين الجنسين.

- ١ - إذا ما قررت لجنة المساواة بين الجنسين أن هناك أسباباً كافية تدعو للاعتقاد بحدوث تمييز بسبب نوع الجنس فإنه يجوز للجنة النظر في الحالة.

- ٢- في حالة تقديم حالة إلى لجنة المساواة بين الجنسين تتعلق بمؤسسة أو وكالة حكومية أو في حالة قبول اللجنة نفسها لحالة ما، فإن علي المؤسسة أو الوكالة الحكومية أن تقدم جميع المعلومات المطلوبة.
- ٣- حسبما ورد في الفقرة ٣ أعلاه، على النقابات وأصحاب العمل في القطاع الخاص أن يقدموا إلى لجنة المساواة بين الجنسين جميع المعلومات التي تقرر اللجنة أنها ضرورية لاستعراض الحالة علي الوجه المناسب والحكم فيها.
- ٤- إذا ما قررت لجنة المساواة بين الجنسين أن وكالة حكومية أو فرداً أو منظمة أو شركة ما أو ما شابه ذلك قد انتهكت هذا القانون، فإن على اللجنة في غضون أربع عشر يوماً من الحكم في الحالة أن ترسل إخطاراً إلى الجهة المعنية سواء كانت مؤسسة أو فرداً بتصحيح الانتهاك المذكور في غضون أسبوعين.
- ٥- يجوز للحكومة أن تحدد أنظمة إضافية فيما يتعلق بالنظر في الالتماسات والبت فيها.

الفصل ٧

العقوبة والإجراءات

- القسم - ١٢ - إذا ما قررت لجنة المساواة بين الجنسين أن عملاً قد وقع يخالف غاية القانون وأن الإخطار المقدم عملاً بالفقرة ٤ من القسم ١١ أعلاه لم يصح الحالة، فإنه يجوز للجنة أن:
- ١- تسعى للشروع في اتخاذ الإجراءات القانونية بشأن الحالة.
- ٢- توصي في حالة انتهاك حقوق شخص ما بأن يلتزم هذا الشخص بحرية الحصول علي إنصاف قانوني على سبيل التعويض.
- ٣- رفع دعوى مدنية بشأن الأنشطة أو الممارسات المزعومة المخالفة لغاية القانون.

٤ - إذا ما شمل العمل المذكور مؤسسة أو وكالة حكومية، تطلب اللجنة إلى السلطة الإشرافية المختصة أن تطلب من المؤسسة أو الوكالة أن تعدل قرارها أو ممارساتها. وفي حالة تجاهل هذا الطلب تتخذ اللجنة الإجراء اللازم عملاً بالفقرة ١ أعلاه.

القسم - ١٣ - جميع الاتفاقات التي تقدم للعاملين إنصافاً أو حقوقاً أقل من المنصوص عليه بموجب هذا القانون تعتبر باطلة كلياً أو جزئياً.

القسم - ١٤ - يعاقب علي الانتهاكات الواردة في الأقسام ٣، ٤، ٥، ٦، ١١، ١٣ من هذا القانون بالغرامة بما في ذلك إذا كان هذا الأمر مطلوباً عملاً بإجراء مدني.

١ - إذا كان الانتهاك مرتكباً من جانب شركة أو اتحاد أو مؤسسة حكومية أو ولاية أو مقاطعة أو بلدية أو ما شابه ذلك، فإن المسؤولية عن دفع الغرامة تقع علي عاتق الشركة نفسها أو الجهات المشار إليها.

القسم - ١٥ - يدخل هذا القانون حيز الإنفاذ في اليوم التالي بعد الإعلان عنه للجمهور.

المرفق ٢: رد اتحاد الجمعيات النسائية في جزر فارو على التقرير بشأن
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

السيدة انغا الينغا جارد

صندوق بريد ١٠١٣

100 Tórshaven

٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٤

تليفون: 313994

محمول: 213949

كريستيانا وينزربولسن

رئيسة قسم قضايا المساواة بين الجنسين

Eirargarói 2

100 Tórshaven

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وسلطات جزر فارو

عقد ممثلو لجنة المساواة بين الجنسين اجتماعاً يوم ٣ نيسان/أبريل. ومن بين الموضوعات التي نوقشت في الاجتماع الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة. ووردت أيضاً الإشارة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتقرير المتعلق بها.

وقد وجدنا أن هناك أشياء كثيرة موضع التقدير. غير أننا لم نجد أن جميع المسائل تبعت على الرضا حسبما أخبرنا القانون والتقرير.

مواد التعليم

من بين الترتيبات التي أجرينها في الثامن من آذار/مارس ركن "المتكلمين" ومناقشة قضايا التعليم. وقد ناقش المشاركون مسألة مواد التعليم. وشارك العديد من المدرسين في تلك المناقشة. وكان هناك رأي عام مفاده أن معظم مواد التعليم تمثل إلى حد كبير اتجاهها قديماً. ومن ثم فإنه في رأينا أن القانون شيء والواقع شيء آخر.

دور المرأة في السياسات

ظلت هذه المسألة موضع اهتمام كبير لدى الجمعيات النسائية في جزر فارو على مر السنين. وقد رتبنا عقد اجتماعات سياسية للمرشحات الإناث وعقد دورات تدريبية على الخطابة، وترتيب سجلات انتخابية وأشياء أخرى كثيرة.

وعقدنا الأمل على أن نتائج ورشة العمل السياسية النسائية لبلدان الشمال الغربي المنعقدة في جزر فارو في حزيران/يونية ١٩٩٩ ستحدث التغيير المستصوب. وكان من نتائج ورشة العمل المشار إليها أن البرلمان أقر نحو ثمان إلى تسع قرارات، من بينها قرار حول تنفيذ تدابير لتشجيع مزيد من النساء على المشاركة في وضع السياسات. وحضرنا جلسات عديدة في مبنى برلمان جزر فارو منذ نحو عامين، حيث كان من المتوقع حدوث شيء ما في ذلك الحين. إلا أننا لم نسمع كلمة تقال في هذا الشأن منذ ذلك الحين. وفي رأينا، أنه من الأهمية بمكان تنفيذ تدابير مجدية.

الاتجار بالنساء

بعث فريق عامل في جمعية المرأة في تورشافن واتحاد الجمعيات النسائية رسالة إلى وزير الداخلية لتوجيه الشكر إليه للتعامل بجدية مع مسألة الاتجار بالنساء. وطلبنا أن يقدم الوزير إلى البرلمان للمناقشة قرار الأمم المتحدة وبروتوكول منع الاتجار المنظم عبر الحدود بالنساء والأطفال، ومن المأمول فيه أن يقره البرلمان.

ونرى أيضا أن الوافدين الجدد إلى جزر فارو، لاسيما من بلدان تختلف ثقافتها تماما عن ثقافتنا ينبغي أن يزودوا عند وصولهم إلى جزر فارو بكتيب يحتوي على معلومات عن الحقوق والواجبات وأشياء أخرى، وعلى أن يكون ذلك مكتوبا بلغتهم الوطنية أو بلغة يستطيعون فهمها.

المخلصة

السيدة إنغا لينغا جارد



غرينلاندا

الحكم الداخلي

إدارة الصناعة والزراعة وسوق العمل

مساهمة مقدمة من غرينلاندا في التقرير الدوري السادس لحكومة الدانمرك بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التشريعات القائمة في غرينلاندا في مجال المساواة على النحو التالي:

- القانون البرلماني رقم ٧ المؤرخ ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ بشأن تساوي المرأة والرجل في الأوضاع. ويتضمن القانون أحكاما تدعو القطاع الحكومي إلى ضرورة أن يعمل من أجل تحقيق المساواة وإدماج المساواة في جميع مجالات التخطيط والإدارة وحتمية وجود عدد متساوٍ من النساء والرجال في مختلف اللجان والهيئات التنفيذية. ويتضمن القانون أيضا بندا يعد استمرارا للبند الوارد في القانون الدانمركي بشأن المساواة في الأجر والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمالة ولكن بصيغة منقحة.
- القانون البرلماني رقم ٨ المؤرخ ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ لتغيير القانون رقم ٥ المؤرخ ٢٠ أيار/مايو ١٩٩٨ بشأن مجلس المساواة في الأوضاع في غرينلاندا. ويشير التغيير إلى أن المندوبين في مجلس المساواة في الأوضاع يمثلون المنظمات والمجموعات العاملة من أجل رفاه الأطفال والأسر.
- القانون البرلماني رقم ٥ المؤرخ ٢٠ أيار/مايو ١٩٩٨ بشأن مجلس المساواة في الأوضاع في غرينلاندا.
- القانون رقم ٣٢ المؤرخ ٤ شباط/فبراير ١٩٧٦ بشأن تساوي الرجل والمرأة في الأجر
- القانون رقم ٢٤٤ المؤرخ ١٩ نيسان/أبريل ١٩٨٩ بشأن تساوي الرجل والمرأة في المعاملة فيما يتعلق بالتوظيف وإجازة الوالدية وغيرهما (جزء يشكل المواد ٧-١٠ والمادتين ١٦-١٧) ومع القانون البرلماني بشأن مساواة المرأة بالرجل في المركز، زاد الوعي بتساوي المرأة والرجل في التمثيل في مختلف اللجان والهيئات التنفيذية.

وفي خريف عام ٢٠٠٣، عقد مجلس المساواة في الأوضاع في غرينلاند مؤتمرا ودورة دراسية عن موضوع "مشاركة المرأة في وضع السياسات"، حضرها مشاركون من جميع أنحاء غرينلاند. وكان الهدف العام لتلك الدورة تشجيع المرأة على أن تكون أكثر نشاطا في المشاركة في رسم السياسات على جميع المستويات وإعطاء نظرة متعمقة في مجال صنع السياسات. وتم تمويل هذه الدورة بمنحة من وزارة الخزانة