

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/DEN/4
10 February 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء
على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الدورية الرابعة للدول الأطراف

الدانمرك*

* هذه الترجمة العربية هي للوثيقة الأصلية بصيغتها الانكليزية كما وردت.

للاطلاع على التقرير الأول المقدم من حكومة الدانمرك، انظر CEDAW/C/5/Add.22؛ وعلى دراسته من قبل اللجنة، انظر CEDAW/C/SR.66 و 72 و "الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والأربعون، الملحق رقم ٤٥" (A/41/45)، الفقرات ٣٢-٦٨. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة الدانمرك، انظر CEDAW/C/13/Add.14، وعلى دراسته من قبل اللجنة، انظر CEDAW/C/SR.182، و "الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والأربعون، الملحق رقم ٣٨" (A/46/38)، الفقرات ٢٥٠-٢٧٦. وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة الدانمرك، انظر CEDAW/C/DEN/3.



المحتوياتالصفحة

٥	مقدمة
٧	الفصل الأول - إطار العمل من أجل تحقيق المساواة
٧	الأسس
٧	الدستور والتشريع
٩	السياسة الوطنية
١١	الهيئات المعنية بالمساواة والوسائل المؤقتة لتحقيق المساواة
١٣	الأولويات
١٤	المسائل الخاصة
١٥	الفصل الثاني - المرأة في الحياة العامة
١٥	الحقوق السياسية والمشاركة
١٧	مشاركة المرأة في هيئات الخدمات العامة
١٩	تمثيل الحكومة
١٩	المواطنة
٢١	الفصل الثالث - المرأة والتعليم
٢١	الوصول إلى التعليم
٢٢	المدارس الابتدائية
٢٣	التعليم الثانوي والتدريب المهني
٢٤	التعليم التكميلي والتعليم العالي
٢٥	الفصل الرابع - المرأة والعمل
٢٥	حالة سوق العمل
٢٦	فرص العمل
٢٨	المساواة في الأجر
٢٩	المساواة في المعاملة
٣٢	خدمات الدعم الاجتماعي
٣٥	الفصل ٥ - الجهود الأخرى القانونية والاجتماعية
٣٥	المشاكل الصحية وخدمات الرعاية الصحية
٣٦	العنف
٣٧	الحياة الأسرية

المحتويات (تابع)

الصفحة

٣٩	 تعليقات المنظمات غير الحكومية النسائية في الدانمرك
٣٩	 المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك
٤٥	 الجمعية النسائية الدانمركية

المرفقات

٤٩	 الأول - القانون الخاص بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة
٥١	 الثاني - القانون الموحد بشأن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى إجازة الوالدية، الخ
٥٨	 الثالث - القانون الموحد بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة
٦١	 الرابع - قانون بشأن المساواة في تعيين أعضاء اللجان العامة بأنواعها.. الخ
٦٢	 الخامس - قانون بشأن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في شغل المناصب في مجالس تنفيذية معينة تابعة للإدارة العامة

الجداول

٦٤	 ١ - المنتخبون والمعيّنون سياسيا من النساء والرجال
٦٥	 ٢ - النسب المئوية للنساء والرجال في ثلاثة مجالات عامة، ١٩٩٣
٦٦	 ٣ - مجموع عدد طلاب التعليم التكميلي والنسبة المئوية لتوزيع النساء والرجال
٦٧	 ٤ - توزيع النساء والرجال في الفئة العمرية ٢٠-٦٦ سنة حسب إكمال أعلى مستوى تعليمي
٦٨	 ٥ - العدد الإجمالي والنسبة المئوية للنساء والرجال الملتحقين بدورات دراسية عامة في مجال تعليم الكبار، ٩٤/١٩٩٣
٦٩	 ٦ - الأشخاص الملتحقين بعمل حسب الجنس والمهنة، ١٩٨٠ و ١٩٩٤
٧٠	 ٧ - متوسط الدخل الفردي حسب نوع الدخل والجنس والعمر
٧١	 ٨ - النسبة المئوية للأطفال، حسب الفئة العمرية، المسجلين في معاهد الرعاية النهارية، والرعاية النهارية في المنازل الخاصة
٧١	 ٩ - توزيع الحاصلين على إجازة، نساء ورجالا، في الربع الأول من عام ١٩٩٥
٧٢	 ١٠ - توزيع الفئات العمرية للنساء والرجال في ١٩٦٠ و ١٩٩٥ و ٢٠٣٠ (استقاط)
٧٣	 ١١ - بقية العمر المتوقع للنساء والرجال في سن ٢٥ سنة

كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦

التقرير الدوري الرابع

من حكومة الدانمرك

عن

تنفيذ اتفاقية القضاء على

جميع أشكال التمييز ضد المرأة

وزارة الخارجية وأمانة مجلس المساواة في الأوضاع
كوبنهاغن

مقدمة

بدأ في الدانمرك يوم ١٢ أيار/ مايو ١٩٨٣ نفاذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٧٩. وحسب القواعد، قدمت الدانمرك إلى اللجنة للنظر، تقريرها الأول في عام ١٩٨٤، وتقريرها الثاني في عام ١٩٨٨، وقدمت تقريرها الدوري الثالث، متأخرا بعض الشيء، في أوائل عام ١٩٩٣. ولم تنظر بعد اللجنة في التقرير الثالث عن تنفيذ الاتفاقية.

وقد تضمنت تلك التقارير الثلاثة عرضا للإطار التشريعي والمؤسسي الذي تجري في داخله الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين. كما تضمنت وصفا تفصيليا للمشاكل التي تحدثت والتقدم الذي أحرز على يد المؤسسات الدانمركية من أجل الوفاء بالالتزامات التي تفرضها الاتفاقية.

ولذلك فإن ما يقصد إليه التقرير الحالي، وهو الرابع، هو في المقام الأول عرض أهم القضايا المتعلقة بالجنسين كما تبلورت من خلال المناقشات المستمرة على مختلف المستويات في المجتمع الدانمركي، لا سيما من حيث كونها جزءا من المناقشات الجارية على سبيل التحضير والمتابعة لمنهاج العمل منذ المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في عام ١٩٩٥ وسائر مؤتمرات الأمم المتحدة المعقودة في فترة التسعينيات. كما أنه يستكمل المعلومات المقدمة في التقرير الثالث فيما يتعلق بالتغييرات التي تعرضت لها التشريعات وغير ذلك من التدابير التي اتخذت لتنفيذ مواد الاتفاقية منذ عام ١٩٩٣.

وتيسيرا للرجوع إلى المسائل مناط البحث، نظم التقرير الحالي على منوال التقرير الثالث السابق له، ومعنى ذلك أن كل فصل من فصوله يقابل جزءا من الأجزاء التي تنقسم إليها الاتفاقية، باستثناء المواد المتعلقة بالتعليم والعمالة حيث تتناولها المناقشة في فصول مستقلة. وكما جرت عليه العادة، دعيّت المنظمات غير الحكومية الدانمركية للمرأة إلى إبداء تعليقاتها على التقرير. ويمكن الإطلاع على هذه التعليقات في نهاية هذا التقرير.

وعلى ضوء ما شهدته السنوات التي انقضت منذ تقديم التقرير الأول، فإن تفهم العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين قد تطور من النظر إليه على أنه مجرد السعي إلى إصدار التشريعات المناسبة إلى النظر إليه على أنه السعي إلى إحداث تغيير في المواقف من خلال توصيل المعلومات المناسبة؛ ومن التركيز على القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى الاعتراف بالمرأة كشريك أصيل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على قدم المساواة مع الرجل؛ ومن النظر إلى المسألة على أنها لا تعدو أن تكون قضية ومعركة تخصن المرأة إلى رغبة في إشاعة جو إيجابي من التعاون بين النساء والرجال من أجل إقامة مجتمع منصف وعادل تعامل فيه الفتيات والفتيان، والنساء والرجال، على قدم المساواة.

إن مسؤولية تنفيذ الالتزامات التي تقرها مواد الاتفاقية تقع على عاتق الحكومة، ولكن لن تكون لها قيمة دون مشاركة من جانب العديد من المؤسسات والمنظمات والفئات والأفراد ممن يتصدون لمشكلة

المساواة بين الجنسين. والضوء يتركز بانتظام على هذه المسألة بفضل المناقشات التي تدور في البرلمان الدانمركي، فولكتنغت، والنداءات أو الاستفسارات التي تصدر عن المنظمات غير الحكومية، ولا سيما الجماعات والمنظمات والشبكات النسائية، وبفضل التعاون بين الباحثين ووسائط الإعلام. والقصد من ذلك هو توسيع دائرة العناصر الفاعلة عن طريق حث القطاع الخاص والأفراد العاملين في القطاعين الخاص والعام على الشعور بالمسؤولية تجاه الالتزامات المقررة في الاتفاقية وفي منهاج العمل.

وإعلان بيجين يقرر أن حقوق المرأة هي من حقوق الإنسان، وأن المساواة في الحقوق والغرض والوصول إلى الموارد، والاقتسام العادل للمسؤوليات الأسرية بين المرأة والرجل، وقيام تشارك بين الرجل والمرأة يسوده الانسجام، إنما هي أمور لها أهميتها الحاسمة لرفاههما معا ولرفاه أسرتهما وكذلك لتوطيد الديمقراطية. كما أن الإعلان يطلب توفر الالتزام على الصعيدين الوطني والدولي بالنهوض بالمساواة في اثني عشر مجالا حاسما حددها منهاج العمل على أنها شديدة الأهمية لبلوغ الأهداف.

كذلك يتضمن منهاج العمل مبدأ إدخال المنظورات المتعلقة بالجنسين في التيار العام للتشريع ووضع السياسات والتخطيط، ويطلب من الحكومات القيام باستعراض، وإذا أمكن تحسين، فعالية الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة.

ولقد قامت الحكومة، في آذار/ مارس ١٩٩٦، على سبيل المتابعة للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بإنشاء لجنة للنظر في إدخال تغييرات على تنظيم الأعمال الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وأقترح أولويات للأنشطة التي يتعين القيام بها في إطار المتابعة من جانب الدانمرك على الصعيدين الوطني والدولي. وستقدم الحكومة الدعم لهذا العمل الإنمائي في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وذلك عن طريق إعطاء اللجنة ما يلزم من وقت ومجال وموارد لأداء هذه المهمة.

وقد جرت في نيسان/أبريل ١٩٩٦ مناقشة في فولكتنغت حول خطط وبرامج المتابعة استنادا إلى معلومات قدمتها الوزارات بشأن الحالة الراهنة لما تقوم به من أعمال في مجال تحقيق المساواة مقومة بالقياس إلى توصيات منهاج العمل. ولقد وضع التقرير الحالي المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على أساس تقارير تلك الوزارات مع استكمالها بآخر ما وقع من تطورات في مجال التشريع والأنشطة الإعلامية وسائر التدابير المتخذة لتعزيز الأعمال التي يجري القيام بها في الدانمرك من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين.

الفصل الأول - إطار العمل من أجل تحقيق المساواة

المادة ١

الأسس

توضع سياسة الدانمرك لتحقيق المساواة بين الجنسين مستهدفة تجنب وقوع أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الجنس، وضمان إعطاء المرأة والرجل نفس الحقوق والالتزامات والفرص في جميع مجالات المجتمع. وذلك لا ينطوي على مجرد المساواة الرسمية عن طريق التشريع، بل ينطوي أيضا على تنفيذ تدابير للتأكد من قيام المساواة عمليا.

والأعمال التي يتم القيام بها بشأن قضايا المرأة من جانب الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي ومجلس وزراء دول الشمال الأوروبي تمارس تأثيرها على الجهود الدانمركية التي تستهدف قيام مجتمع يسوده التوازن بين الجنسين. وبالمثل، فإن التعاون الإنمائي الدانمركي على الصعيد الدولي مع بلدان الجنوب يستلهم مناقشات وتوصيات المحافل الدولية بشأن مشاركة المرأة في التنمية وبشأن الجوانب المتعلقة بالجنسين، ومناقشات وتوصيات الاتحاد الأوروبي ولجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وفي الوقت ذاته تساهم الدانمرك بالأفكار والخبرات في المناقشات التي تجري في تلك المحافل.

والوثائق الصادرة عن المؤتمرات الدولية، ولا سيما منهاج عمل بيجين لعام ١٩٩٥ في يومنا هذا، تشكل الأساس الذي تقوم عليه الإجراءات القانونية والوقائية والحماائية المتخذة حاليا لتحقيق المساواة بين الجنسين، ولرصد ما يجري القيام به من أعمال، والتخطيط لاستراتيجيات وأولويات وتدابير جديدة. كما أن الدانمرك توافق على مبدأ إدخال منظور المساواة بين الجنسين في التيار العام لجميع السياسات والبرامج، وعلى اتخاذ التحليلات التي تجرى للآثار التي تقع على المرأة والرجل أساسا لعمل الدانمرك التشريعي.

المادة ٢

الدستور والتشريع

كما سبق ذكره في التقرير الثالث، ينص دستور الدانمرك لعام ١٩٥٢ على مبدأ المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، وليست هناك خطط حتى الآن لتضمين الدستور أحكاما محددة بشأن المساواة بين الجنسين.

ومجموعة القوانين التي تتعلق تحديدا بالمساواة تتألف من خمسة قوانين برلمانية، أحدها هو قانون المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، الذي أدخلت عليه تعديلات بعد تقديم التقرير الأخير. ويمكن الإطلاع على النصوص الكاملة لهذه القوانين الخمسة في المرفقات من الأول إلى الخامس.

وهذه القوانين هي:

قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ("قانون المساواة في الأوضاع") لعام ١٩٧٨، الذي أنشأ مجلس المساواة في الأوضاع. وقد عدل في عام ١٩٨٨ ثم عدل مرة أخرى بالقانون رقم ٣٧٤ المؤرخ ٢٠ أيار/ مايو ١٩٩٢. وهو ينص صراحة على أن الغرض منه هو تعزيز المساواة بين الجنسين (المرفق الأول).

قانون المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة ("قانون المساواة في الأجر") الذي اعتمد أصلاً في عام ١٩٧٦، وعدل في عامي ١٩٨٦ و ١٩٨٩، ثم مرة أخرى بموجب القانون ٣٧٤ المؤرخ ٢٠ أيار/ مايو ١٩٩٢. وهو ينص على أن كل رب عمل يستخدم رجالاً ونساءً عليه أن يساوي في الأجر بين الفئتين، بما في ذلك المساواة في شروط الأجر، لقاء نفس العمل أو لقاء العمل المتساوي القيمة. ومرفق بهذا التقرير النص الفعلي لهذا القانون باسم القانون الموحد للمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة (المرفق الثاني).

قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى إجازة أمومة، الخ ("قانون المساواة في المعاملة") الذي يسري مفعوله منذ عام ١٩٧٨. وقد عدل في الأعوام ١٩٨٤ و ١٩٨٩ و ١٩٩٠ ثم عدل مرة أخرى بموجب القانونين ٤١٢ و ٤١٦ المؤرخين ١ حزيران/يونيه ١٩٩٤. وهو يوفر الحماية للرجل والمرأة من التمييز في العمالة وإجازة الوالدية وبأمر أخرى لها أهمية وصلة بسوق العمل. ومرفق بهذا التقرير النص الفعلي لهذا القانون باسم القانون الموحد للمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى إجازة أمومة، الخ. (المرفق الثالث).

القانون ١٥٧ بشأن المساواة بين الرجل والمرأة في تعيين أعضاء اللجان العامة، الخ، المؤرخ ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٨٥. وهو ينص على أن المجالس واللجان العامة التي ينشئها الوزراء يجب أن تكون مشكلة على أساس التوازن بين الرجال والنساء (المرفق الرابع).

القانون ٤٢٧ بشأن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في شغل مناصب معينة في المجالس التنفيذية للإدارة العامة، المؤرخ ١٣ حزيران/يونيه ١٩٩٠. وهو ينص على أن جميع سلطات الخدمة المدنية التي تديرها مجالس أو هيئات أخرى للإدارة الجماعية ينبغي أن تكون مشكلة تشكيلاً متوازناً من الرجال والنساء (المرفق الخامس).

وستتناول فصول هذا التقرير ذات الصلة تفاصيل تنفيذ قوانين المساواة وسائر التدابير المتخذة بحكم القانون أو بحكم الواقع التي لها تأثير على العمل في سبيل تحقيق المساواة.

ومجموعة القوانين الدانمركية بشأن المساواة لا تطبق في جزر الفارو وغرينلاند حيث أن قضايا المساواة تدخل في سلطة الحكم المحلي في جزر الفارو وغرينلاند.

المادة ٣ السياسة الوطنية

يجري وضع السياسة الوطنية للدانمرك في إطار التفاعل المستمر بين الحكومة والبرلمان الدانمركي، فولكتنغت، ومجلس المساواة في الأوضاع، والمنظمات غير الحكومية.

وأهم مبادرة حتى الآن لكفالة النماء والنهوض التامين للمرأة هي خطة العمل الوطنية التي قدمت إلى فولكتنغت في عام ١٩٨٧. وهي تحدد المجالات التي تتعرض فيها المرأة للتمييز كما تحدد الاستراتيجيات الواجب تطبيقها في الحياة العامة من أجل ضمان حقوق المرأة في التساوي التام مع الرجل.

وقد أوردت ملاحظات على الفترة الأولى من الخطة في تقرير الدانمرك الثالث المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. واستعرض مجلس المساواة في الأوضاع في عام ١٩٩٣ الفترة الثانية من الخطة. ووضعت توصيات قدمت إلى فولكتنغت في ٢٨ نيسان/أبريل ١٩٩٤ بشأن الأولويات، والاستراتيجيات والتدابير الجديدة، وتقديم التقارير من جانب السلطات العامة، والمبادرات التي تستهدف المقاطعات والبلديات.

وكان من نتائج المناقشات أن فولكتنغت طلب من الحكومة أن تكفل مضاعفة العمل من أجل تحقيق المساواة فيما يتعلق بوضع خطط العمل في جميع المؤسسات الحكومية، على أن تشمل أهدافاً لتحقيق توزيع أكثر توازناً بين الجنسين في هيئات الإدارة، وتشجيع المساواة في جهات العمل على صعيد البلديات والمقاطعات؛ وتحقيق توازن أفضل بين حياة العمل وحياة الأسرة بالنسبة للجنسين، بما في ذلك تشجيع الوالدين على الاستفادة من مختلف ترتيبات منح الإجازات؛ ومضاعفة الجهود من أجل المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة.

وعلى سبيل متابعة المناقشة في فولكتنغت، اجتمع وزير الداخلية مع مجلس المساواة في الأوضاع وممثلي المقاطعات والبلديات بغية تشجيع جهود السلطات المحلية في سبيل النهوض بالمساواة في جهات العمل في البلديات والمقاطعات.

وفي أيار/ مايو ١٩٩٥ اعتمد فولكتنغت تعديلات للنظم الأساسية للسلطات المحلية. وتفاصيل هذه التعديلات ترد الآن في القانون ٣٨٠ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ١٩٩٥ الذي بدأ نفاذه في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥. وهذا القانون يضع التزاماً على عاتق البلديات والمقاطعات بأن تضع تقارير عن جواذب المساواة بين الجنسين في شروط التوظيف وأن تنشر النتائج داخل المجتمع المحلي على الأقل مرة كل سنتين. ويتضمن الفصل الثاني مزيداً من التفاصيل عن هذه التعديلات للنظم الأساسية.

وقد نشر مجلس المساواة في الأوضاع مبادئ توجيهية لإعداد خطط العمل للمساواة بين الجنسين.

ويجري حالياً تقويم الفترة الثالثة من خطة العمل الوطنية. والأساس الذي يقوم عليه هذا التقويم هو تحليلات للتقارير السنوية التي تقدمها السلطات العامة لمجلس المساواة في الأوضاع. كما طلب تحديداً من جميع الوزراء تقديم تقارير عن المبادرات التي قاموا بها للنهوض بجوانب المساواة في المجتمع الدانمركي. وستعرض النتائج على فولكتنغت في نهاية عام ١٩٩٦. ومن المتوقع أن تكون جميع المؤسسات الحكومية قد انتهت في ذلك الوقت من وضع خطط العمل الخاصة بها متضمنة الأرقام المستهدفة.

ويتضمن الفصل الرابع تفاصيل الجهود الرامية إلى تحقيق تساوي الأجر وتفاصيل ترتيبات منح الإجازات وسائر المبادرات الرامية إلى تحقيق توازن أفضل بين حياة العمل وحياة الأسرة.

والخبرات التي حصلت عليها الدانمرك من المشاركة في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة ومن المتابعة الوطنية والدولية لمنهاج العمل قد تكون أهم مبادئ توجيهية يستهدى بها مستقبلاً في وضع سياسة وطنية بشأن المساواة بين الجنسين.

وفي أيار/ مايو ١٩٩٥ أتيحت لفولكتنغت الفرصة لمناقشة التحضير للمؤتمر. وكانت هناك أغلبية كبيرة أيدت مشاركة الدانمرك في المفاوضات بشأن برنامج العمل الذي ساند حقوق المرأة الإنسانية والإنجابية والجنسية.

ومنهاج العمل يشجع الحكومات على أن تستعرض الأهداف والبرامج والإجراءات التنفيذية فيما تضطلع به من أعمال في سبيل النهوض بالمرأة. ولذلك فقد أنشأ رئيس الوزراء في آذار/ مارس ١٩٩٦ لجنة للنظر في أمر تنظيم الأعمال التي يضطلع بها مستقبلاً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتحديد أولويات تلك الأعمال. وتنص ولاية اللجنة على أنه قد تم بالفعل حل مشاكل عديدة، على أنه لا تزال هناك مهام قد تتطلب إدخال تعديلات على المحتوى والتطبيق الفعليين لمجموعة القوانين المتعلقة بالمساواة.

وقد قام فولكتنغت في ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٩٦ بمناقشة تقرير قدمته الحكومة ودار فيه حوار طرحت فيه أسئلة حول المبادرات التي قام بها الوزراء من أجل الامتثال لتوصيات منهاج العمل. وشجع فولكتنغت الحكومة على تقديم تقرير كامل عن تنفيذ منهاج العمل في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨، وعلى إدخال منظور المساواة بين الجنسين في التيار العام للأنشطة الإدارية والسياسية والتخطيطية على كل من الصعيد الوطني والصعيد الدولي.

كما أن فولكتنغت شجع الحكومة على أن تسعى إلى ضمان أن تستمر مؤتمرات الأمم المتحدة المعنية بالمرأة في عام ٢٠٠٠ وما بعده، وعلى أن تنظر نظرة إيجابية إلى توصيات اللجنة المعنية بالمساواة التي عينت حديثاً. وقال إنه يتطلع إلى حدوث تحرك في سبيل قيام مؤسسة جديدة للتنظيم والحيوية للمساواة بين الجنسين، وإلى تقديم مقترحات تعطي الأولوية للتعاون مع المنظمات غير الحكومية وفيما بينها في بلدان الشمال والجنوب والشرق.

وتتضمن فصول هذا التقرير ذات الصلة تفاصيل عن الأنشطة المحددة التي ورد ذكرها في التقارير الحكومية والتي دارت على أساسها المناقشات.

المادة ٤

الهيئات المعنية بالمساواة والوسائل المؤقتة لتحقيق المساواة

إن مسؤولية تنفيذ مواد الاتفاقية تقع على عاتق الحكومة ووزرائها ومجلس المساواة في الأوضاع التابع لمكتب رئيس الوزراء. على أن النتائج المتواضعة التي تحققت في بعض المجالات والاهتمام المكثف الذي ينصب على المنظورات المتعلقة بالجنسين فيما يتعلق بمحتاج العمل قد أوضحت أن الإحساس بالمسؤولية عن تحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة يجب أن يزداد بدرجة كبيرة في القطاع الخاص ولدى الأفراد - رجالا ونساء - في القطاع الخاص والقطاع العام معا.

وهناك حاجة إلى أفكار واستراتيجيات وتدابير جديدة، ولذلك فإن اللجنة المذكورة أعلاه المعنية بالأعمال المقبلة في مجال المساواة في الدانمرك تضم ممثلين لمؤسسات ومنظمات من مختلف أركان المجتمع. ومن أعضائها منظمات للرجل والمرأة، ورجل وامرأة يمثلان منظمات الشباب. وطلب إلى اللجنة أيضا أن تتشاور مع المؤسسات المعنية بالمساواة في بلدان الشمال ومع مؤسسات البحث ذات الصلة، والخبراء من ذوي المعرفة الخاصة بمسائل المساواة بين الجنسين.

ومجلس المساواة في الأوضاع هو العنصر الفعال الرئيسي في القيام بمتابعة الاتفاقية ومحتاج العمل، ويختص بمجالين رئيسيين من مجالات العمل: (١) رصد التشريعات ووضع وتنفيذ خطط عمل السلطات العامة؛ (٢) بدء وتنفيذ برامج ومشاريع محددة لكفالة النهوض بالمرأة فعليا.

وفي أعقاب المناقشة التي جرت في فولكتنغت في عام ١٩٩٤، قام مجلس المساواة في الأوضاع بتعزيز عمله في مجال التشاور وذلك عن طريق إنشاء هيئة استشارية لتوجيه وبدء أنشطة في سوق العمل العام والخاص معا.

وقد وضع مجلس المساواة في الأوضاع قاعدة بيانات للقرارات التي يتخذها المجلس.

وبحلول نهاية عام ١٩٩٤ أنشأ مجلس المساواة في الأوضاع هيئة مفكرين من الرجال بغرض بدء حوار بشأن تطوير دور الرجل في المجتمع، والعمل على إظهار دوره في الأعمال الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، والتعبير عن اهتماماته وإبداء مقترحاته فيما يتعلق بسياسة المساواة في الأوضاع مستقبلا. ولسوء الحظ فإن هذه الهيئة من المفكرين قررت إنهاء أعمالها في عام ١٩٩٥ حيث وجدت أن الأموال التي يوفرها المجلس لأنشطتها غير كافية. على أن المجلس أدرج بعض أفكار الهيئة ومشاريعها في برنامجه لعام ١٩٩٦.

وقد بلغت المساهمة المالية المقدمة للمجلس في عام ١٩٩٢ مبلغ ٤,٥ مليون كرون دانمركي وتصل ميزانيته لعام ١٩٩٦ إلى مبلغ ٧,٤ مليون كرون دانمركي. وتضطلع بالأعمال اليومية للمجلس أمانة تتألف من ١٤ موظفاً، وهو ما يدل على حدوث زيادة كبيرة في عدد الموظفين منذ تقديم التقرير الأخير.

ومن الهيئات الأخرى العاملة في هذا الميدان لجنة الشؤون الدولية للمساواة التي تتولى متابعة الأعمال الدولية في مجال المساواة، ومن ذلك الأعمال التي تقوم بها في الإعداد لمؤتمر الأمم المتحدة التالي المعني بالمرأة، مستهدفة تقديم مبادرات دانمركية في الأمم المتحدة والجماعة الأوروبية ومجلس أوروبا ومجلس وزراء بلدان الشمال وغير ذلك من المحافل ذات الصلة. وتناقش اللجنة أعمال المتابعة الدولية التي تقوم بها الدانمرك لمنهاج العمل، وتراقب عن كثب الأعمال المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين التي يجري القيام بها في جميع هيئات الأمم المتحدة. وهي تقوم منذ عام ١٩٩٣ بعمل اللجنة التحضيرية الدانمركية لمؤتمر المرأة لعام ١٩٩٥ ريثما تتولى ذلك لجنة حكومية مكرسة لهذا الغرض.

وهناك تفاعل مستمر بين السلطات العامة والمنظمات غير الحكومية الدولية للمرأة وللرجل، وذلك مثلاً في الهيئات المذكورة أعلاه المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين. كما كانت بعض المنظمات ممثلة في الوفد الدانمركي إلى مؤتمر بيجين.

وفيما يتعلق بتقديم التقارير إلى المؤتمر، فقد طلب إلى أكثر منظمات المرأة التصاقاً بالأمر أن تعبر عن آرائها بشأن الأعمال التي تقوم بها الدانمرك بشأن المساواة على الصعيدين الوطني والدولي. وقد أحيط علماً بما أعربت عنه من ملاحظات نقدية. ومما لا شك فيه أن المنظمات النسائية المشاركة في ندوة المنظمات غير الحكومية ستمارس تأثيرها أيضاً على الحوار المقبل بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وذلك من خلال الأفكار التي تعود بها من ذلك الاجتماع الدولي.

وقام المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك بتحرير ونشر تقرير عن مشاركة المنظمات غير الحكومية الدانمركية في مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة وندوة المنظمات غير الحكومية.

وكثيراً ما تساهم المنظمات النسائية الدانمركية في عرض الأعمال المتعلقة بهذا الأمر على عامة الجمهور في الدانمرك. وقد أعدت الجمعية الدانمركية للمرأة في عام ١٩٩٣ ملفاً تعليمياً بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لاستخدامه في أغراض الحوار والإعلام. وقدمت وزارة الخارجية ووزارة التعليم الدعم المالي لترجمة تقرير الدانمرك الثالث إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى اللغة الدانمركية.

ويمكن اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة استناداً إلى فقرات قانون المساواة في المعاملة إذا كانت تهدف مثلاً إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في برامج البحث واللجان أو مجموعات الموظفين. ولا يجري اتخاذ موقف تلقائي غير مبرر معاملة للنساء حتى لو كن يمثلن أقل من ٥٠ في المائة في أية مجموعة، فالقرارات بشأن

التدابير الخاصة المؤقتة يجب أن تتخذ استناداً إلى تقديرات فعلية وهي تشكل جزءاً من التخطيط العام بشأن المساواة. ويمكن الإطلاع في الفصلين ٣ و ٤ على تفاصيل بعض الحالات الفعلية لمثل تلك التدابير.

المادة ٥

الأولويات

من أجل تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية التي تحول دون المساواة الفعلية في المجتمع الدانمركي وكذلك من أجل القضاء على التحيزات والممارسات الدارجة التي تنهض على مفهوم تدني المرأة وضع مجلس المساواة في الأوضاع وهيئات ومنظمات أخرى مختلفة أولويات لتكون هادياً للعمل في مجال تحقيق المساواة وأساساً لوضع الاستراتيجيات اللازمة.

والفلسفة الأساسية التي تمارس تأثيرها على جميع الجهود المبذولة في مجال المساواة هي أن أمر حياة المرأة والرجل يجب أن يكون بيديهما وأن يكون باستطاعتهم أن يحصلوا على نفس المراكز وأن يمارسا نفس التأثير في كل الميادين في المجتمع الدانمركي. ولذلك فإن المبادرات النشطة والمعلومات لها الأفضلية على التدابير الحمائية.

ومجالات الأولوية في الوقت الراهن هي ما يلي:

- أحوال سوق العمل والتصدي لمشاكل المساواة في الأجر وتحقيق الانسجام بين حياة العمل وحياة الأسرة. ومن المهام الكبيرة في هذا المجال إبراز أي تمييز تتعرض له المرأة فيما يتعلق بتكوين الأجر وتساوي المعاملة ووضع إحصاءات عن المساواة في الأجر والمعاشات التقاعدية، وتشجيع الرجال على الاستفادة من الأنظمة القائمة للإجازات؛
- متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. وسيكون مبدأ إدخال المساواة بين الجنسين في التيار العام للعمل، وما أبدى من ملاحظات على المجالات الإثني عشر الحاسمة الأهمية المنصوص عليها في منهاج العمل، موضع نظر عند التخطيط لبرامج ومشاريع جديدة. وقد نشرت وزارة الخارجية تقريراً عن ذلك المؤتمر، كما نشر مجلس المساواة في الأوضاع طبعة شعبية من منهاج العمل؛
- خطة العمل الوطنية وخطط عمل السلطات العامة بما في ذلك على مستوى المقاطعات والبلديات. ومن المجالات المحددة للاهتمام زيادة النسبة المئوية لمشاركة المرأة في وظائف الإدارة العامة، ووضع خطط محددة وتشغيلية، وإصدار بيانات سنوية تتضمن تقارير عن المبادرات الجارية والأنشطة المخطط لها وذلك مثلاً في مجال التشريع؛
- التعاون الدولي على مستوى الأمم المتحدة والمستوى الأوروبي ومستوى بلدان الشمال فضلاً عن تنمية التعاون مع بلدان الجنوب. ومن المجالات الرئيسية تحقيق التنسيق بين ما يتقرر تحت رعاية

الأمم المتحدة والأعمال المضطلع بها على المستوى الأوروبي ومستوى بلدان الشمال والمستوى الوطني وكذلك في إطار أعمال التعاون الإنمائي؛

- توسيع دائرة العناصر الفاعلة. فمن المهم إشراك الرجال والشبان من الجنسين بصورة أنشط في الحوار الدائر بشأن المساواة بين الجنسين.

ويجدر بالملاحظة أن الأولويات قد تتغير نتيجة لما تقوم به لجنة المساواة بين الجنسين المنشأة حديثاً من أعمال في المستقبل.

المادة ٦

المسائل الخاصة

الاتجار بالنساء واستغلالهن جنسيا تعتبر من أعمال العنف القائم على جنس الشخص وهي أعمال تلتقى الرفض في الدانمرك.

وليست هناك قواعد أو أحكام تنص تحديداً على تجريم الاتجار بالنساء، ولكن يجوز المعاقبة على هذا الفعل بموجب قانون الأجانب الدانمركي باعتباره تهريبا للأشخاص (الفقرة ٥٩ من البند ٣) أو بموجب القانون الجنائي باعتباره حرماناً من الحرية (الفقرة ٢٦١ من البند ٧)، أو باعتباره من أعمال القوادة ونوعاً من تشغيل بيوت الدعارة (الفقرتان ٢٢٨ و ٢٢٩) أو باعتباره من أعمال الفش (الفقرة ٢٧٩).

وقد ازداد الاهتمام المولى لهذه المسألة منذ تقديم التقرير الأخير. وعلى سبيل المتابعة لمتنـاج العمل أدرجت بعض المنظمات غير الحكومية للمرأة هذه المشكلة على جدول أعمالها. كما أن وسائل الإعلام ركزت على بعض الحالات الفردية ومنها حالات نساء أجنبيات، إلا أن تحقيقات الشرطة لم تسفر عن أي أساس لتوجيه التهمة إلى الأشخاص المتهمين.

والدعارة في حد ذاتها لا تشكل عملاً غير مشروع، ولكن إغراء أي شخص بممارسة الدعارة والتعيش من مكاسب الدعارة يندرج في عداد الجرائم التي تخضع للعقوبة.

الفصل الثاني - المرأة في الحياة العامة

المادة ٧

الحقوق السياسية والمشاركة

تتمتع النساء والرجال في الدانمرك بنفس الحقوق السياسية، إذ أن لكل من الفئتين الحق في التصويت ولأفرادها ترشيح أنفسهم لهيئات الحكومة والبرلمان فضلا عن ترشيح أنفسهم لانتخابات البرلمان الأوروبي. على أن عضوية تلك الهيئات الإدارية تتألف بدرجات متفاوتة من أكثرية من الرجال مما يدل على أن المرأة ربما لا تشارك في الحياة السياسية على قدم المساواة مع الرجل.

وقد شهد العقد الأخير تطورا إيجابيا بشأن مشاركة المرأة ونجاحها في انتخابات الحكومة المحلية والانتخابات البرلمانية.

انتخابات الحكومة المحلية

	<u>١٩٨٥</u>	<u>١٩٨٩</u>	<u>١٩٩٣</u>
البلديات	٢٣,٧ في المائة	٢٦,٤ في المائة	٢٩,٦ في المائة
المقاطعات	٢٨,٦ في المائة	٢٩,٠ في المائة	٢٩,٠ في المائة

والتوازن بين الجنسين في مجموعة الأعضاء الذين انتخبوا للمرة الأولى في المجالس البلدية في عام ١٩٩٣ أحسن قليلا حيث كانت نسبة ٣١,٤ في المائة منهم من النساء.

ويبدو أن هناك بعض الركود في انتخابات مجالس المقاطعات، والترشيح للمناصب السياسية على المستويين لا يتوازي كثيرا مع نتيجة الانتخابات العامة حيث أن نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب العمدة على صعيد البلديات لا تتجاوز ٩,٥ في المائة. وعلى الصعيد القطري تبلغ نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب العمدة ٢١,٤ في المائة.

الانتخابات البرلمانية

<u>١٩٨٤</u>	<u>١٩٨٨</u>	<u>١٩٩٠</u>	<u>١٩٩٤</u>
٢٦,٩ في المائة	٣١,٤ في المائة	٣٣,٠ في المائة	٣٣,٧ في المائة

وفي الحكومة التي تشكلت بعد الانتخابات البرلمانية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٤، ضمت الوزارة ٧ وزيرات من بين ٢٠ وزيرا، أي أن نسبة النساء كانت ٣٥ في المائة وهو ما يتوازي جيدا مع مشاركة النساء في عضوية البرلمان.

الانتخابات للبرلمان الأوروبي

١٩٩٤	١٩٨٩	١٩٨٤
٤٣,٨ في المائة	٣٨,٠ في المائة	٣٨,٠ في المائة

وبالمقارنة مع الدول الأعضاء الأخرى، فإن النساء الدانمركيات حققن نجاحا كبيرا في الانتخابات، وهن يتصدرن قائمة التمثيل النسائي في البرلمان الأوروبي.

وعلى ذلك فإن تمثيل المرأة في الهيئات المنتخبة يقرب كثيرا من ما يسمى الرقم الحاسم للتمثيل وقدره ٣٠ في المائة، أو قد يزيد عليه قليلا، وهو ما يعتبر حدا رئيسيا لتمثيل المرأة تمثيلا حقيقيا كمجموعة. غير أنه يبدو في الوقت ذاته أن عمليات غير محسوسة تأخذ مجراها مؤدية أحيانا إلى تغيير مراكز القوة.

مثال ذلك أن عملية الأخذ باللامركزية قد يكون لها تأثير على صنع القرارات وتوزيع الموارد، لا سيما في المجالات التي تشمل الحياة اليومية وفردى المواطنين. ولذلك فمن الأهمية بمكان أن تكون المرأة ممثلة في جميع مجالس الإدارة وفي صفوف الإدارة على مختلف المستويات المحلية بنفس درجة تمثيل الرجل. كما أن المكانة التي احتلها حديثا في معازل السلطة المركزية يجب أن تؤمن وأن توسع لكي يتاح للمرأة المشاركة في هذه المحافل على قدم المساواة مع الرجل.

وسعى من النساء الدانمركيات المشاركات في الحياة السياسية إلى جعل نضودهن مشهودا وملحوظا فقد أخذن باستراتيجيات جديدة مثل التعاون مع جميع التحالفات الحزبية، وإنشاء شبكات غير رسمية، وإعداد مصرف بيانات عن الخبرات للاستعمال أساسا من جانب السياسيين والسلطات العامة ووسائل الإعلام.

وكجزء من الجهود التشريعية لزيادة التوازن من حيث الجنس والعمر في تكوين المجالس البلدية، اعتمد فولكتنغت تعديلات للنظم الأساسية للسلطات المحلية (القانون رقم ٣٨٠ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ١٩٩٥ المشار إليه في الفصل الأول).

وينص ذلك القانون على أن أعضاء المجالس المحلية الذين لهم أطفال يقل عمرهم عن العاشرة ويعيشون في المنزل لهم الحق في الحصول على أجر تكميلي يبلغ ١٠ ٠٠٠ كرون دانمركي لتغطية نفقات رعاية الطفل، الخ. كما يمنح القانون الحق في التغيب عن العمل وفي الحماية من الطرد إذا كان الشخص يمارس مهامه كعضو في المجالس المحلية. ومن المتوقع أن تعمل هذه الأحكام على تشجيع مشاركة الفتيات في العمل السياسي على الصعيد المحلي.

وقانون المساواة الدانمركي يراد به أن يمارس تأثيرا فعالا على تعيين النساء في كافة أنواع المجالس واللجان، الدائمة منها والمؤقتة، التي تنشأ على الصعيد المركزي أو الصعيد المحلي لكي يقمن بتقديم المشورة للوزراء والعمد وإداراتهم.

وحسب ما جاء في التقارير المقدمة من الوزراء إلى مجلس المساواة في الأوضاع، شكلت النساء نسبة ٣٣,٨ في المائة من أعضاء اللجان العامة المؤقتة في عام ١٩٩٥. وفي ٢٥,٩ في المائة من تلك اللجان، تولت النساء منصب الرئيس. وفي العام ذاته كانت النساء تشكل نسبة ١٩,٣ في المائة من أعضاء اللجان الدائمة، وفي ١٤ في المائة من تلك اللجان شغلت النساء منصب الرئيس. وكان متوسط النسبة المئوية للنساء في جميع اللجان العامة، الخ، هو ٢٧,٧ في المائة، الأمر الذي يمثل تحسناً على عام ١٩٩٣ حين كانت هذه النسبة هي ٢٥,٣ في المائة.

وتدل الأرقام الخاصة بعام ١٩٩٤ على أن النساء شكلن نسبة ٢٩,٢ في المائة من مجموع أعضاء مجالس الخدمة المدنية. وينطوي ذلك على زيادة قدرها ٥,١ في المائة منذ بدأ نفاذ القانون في عام ١٩٩٠.

ويبدو أنه من الصعوبة بمكان إقناع المؤسسات الخاصة باقتراح رجل وامرأة إذا طلب إليها تسمية مرشح للتعيين في لجنة عامة. وتحسينا لهذه الحالة يرفض بعض الوزراء تعيين أعضاء من تلك المنظمات إلى أن ترشح عددا متساويا من الرجال والنساء لشغل مقاعدها. وعمد بعض الوزراء الآخرين إلى تقصير مدة العضوية من أجل ممارسة الضغط على المنظمات.

على أن المجال لا يزال مفتوحا لنشوء مشاكل عند قيام السلطات المحلية بتعيين أعضاء في اللجان العامة. ففي عام ١٩٩٥ أنشأ وزير الخارجية معهدا للعلاقات الخارجية، لكن لم تعين امرأة لعضوية مجلسه. ووجد مجلس المساواة في الأوضاع أنه كانت هناك نساء مناسبات للترشيح، فطلب من الوزير أن ينظر في أمر تحقيق توازن أكبر في تكوين المجلس عند تعيين أعضاء جدد في السنوات القادمة.

وأُنشِطت الحملات الانتخابية والأنشطة الإعلامية لها أهميتها إذا شجعت النساء على المشاركة في العمل السياسي. وفي عام ١٩٩٥ ركز مجلس المساواة في الأوضاع بشكل خاص على الاتحاد الأوروبي والمساواة بين الجنسين بتنظيم حوارات ونشر صحيفة، على أن المجلس قام أيضا في سنوات الانتخابات المحلية بمبادرات لتحقيق توازن أفضل بين الجنسين في الهيئات الحكومية.

ومعظم العمل الإعلامي تقوم به الأحزاب السياسية والمنظمات غير الحكومية، والمشاركة فيه تشكل في حد ذاتها سبيلا للمساهمة في العمل السياسي. فالدانمرك بلد يضم عددا كبيرا من الشركاء والمجموعات التي تشغل، ضمن جملة أمور، بمسائل الجنسين، على أن المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك والجمعية النسائية الدانمركية يشاركان بنشاط في الأعمال الرامية إلى ممارسة التأثير من أجل تعيين المرأة في اللجان العامة، وإلى تشجيع المرأة وإعدادها للمشاركة في العمل السياسي.

مشاركة المرأة في هيئات الخدمات العامة

يصنف نظام الإدارة العام الموظفين في فئات للأجور تمتد من ٥ إلى ٤٢ ويندرج الموظفون الفنيون في فئات الأجر ٣١ - ٣٤، ويندرج الموظفون التنفيذيون في فئات الأجر ٣٥ - ٤٢.

وإجمالا فإن تمثيل المرأة ليس جيدا في فئات الأجر العليا في قطاع الخدمات العامة، ولا في المستوى المركزي أو المستوى المحلي، وخصوصا في قمة فئات الأجر ٣٩ - ٤٢. وفئة الأجر ٣٥ التي تشكل

النساء أعلى نسبة مثوية فيها بالمقارنة بفئات الأجر الأخرى للموظفين التنفيذيين تضم بعض المناصب المنشأة حديثاً من قبيل مناصب الخبراء الخاصين، ولكن يجدر بالملاحظة أن هذه المناصب الجديدة لا تنطوي غالباً على مسؤوليات إدارية حقيقية.

وبذل الجهود لتحسين هذه الحالة يشكل جزء من الوفاء بخطط عمل الوزارات وغيرها من المؤسسات العامة.

ولم تتقلد المرأة أي منصب من مناصب المستوى الأعلى في وزارة الدفاع. ولم يختار الاشتغال بالعمل العسكري إلا نسبة ضئيلة بالالتحاق بالأكاديمية العسكرية - وهو تعليم لازم للترقية إلى المستوى الإداري الأعلى في القوات المسلحة. وإعلانات التجنيد للعمل والتدريب العسكريين تطلب إلى الرجال والنساء التقدم، على أنه متى جاءت مرحلة الاختيار لا تطبق سوى معايير توفر شروط الصلاحية للخدمة.

والنساء الدانمركيات لا يخضعن لنظام التجنيد الإجباري، لكن يسمح لهن الآن بشغل جميع المناصب في الحرس الداخلي والخدمات المسلحة، حتى لو انطوى ذلك على المشاركة المباشرة في العمليات العسكرية أو في المعارك. وفي جزيران/يونيه أسقطت وزارة الدفاع آخر استثناء يستبعد المرأة من العمل في مجال الدفاع وذلك بالسماح لهن بالتقدم للعمل كطيارات مقاتلات. وتشغيل المرأة بشروط تماثل شروط التجنيد الإجباري أمر أصبح في حيز الإمكان الآن من أجل الإعداد للخدمة في اللواء الدولي الدانمركي.

كما أن النساء يكلفن اليوم بالخدمة في قوات وعمليات حفظ السلام الدانمركية التابعة للأمم المتحدة، مثلما هو الحال مثلاً في القوات العاملة والعمليات المنفذة في شبه جزيرة البلقان.

وقد عينت فرقة عمل في شباط/فبراير ١٩٩٤ لدراسة وتحديد وتقويم إمكانات وضع ترتيب يمكن بمقتضاه استخدام النساء عموماً وتدريبهن في مجال الدفاع المسلح في ظل ظروف تقارب ظروف الخدمة العسكرية الإلزامية. واتخذت الحكومة موقفاً إيجابياً بشأن المقترحات التي تضمنها تقرير جديد قدمته فرقة العمل بشأن استخدام المرأة في ظروف تماثل ظروف التجنيد الإلزامي وسوف تنظر في مبادرات داخل هذا المجال.

وفيما يتعلق بالعمل في مجال مسؤولية الوزارة تم القيام ببعض المبادرات التي لها صلة بالنهوض بالمرأة. ففي جزيران/يونيه ١٩٩٦ انتهت قيادة قوات الدفاع الدانمركية من وضع خطة عمل للمساواة بين الجنسين بعنوان "نحو سنة ٢٠٠٠" وزعت على السلطات المختصة. والمجالات الرئيسية، وهي تصلح على الصعيدين المدني والعسكري، كالتالي:

- أرقام مستهدفة لعدد النساء العاملات على كل المستويات؛
- مشاركة النساء في اللجان والأفرقة العاملة؛
- ظروف العمل بما في ذلك السياسة المتعلقة بالطفل والأسرة.

المادة ٨

تمثيل الحكومة

للمرأة نفس حق الرجل في تمثيل الحكومة الدانمركية على الصعيد الدولي، إلا أن مركز المرأة في القوات المسلحة يضعف الإمكانات المتاحة لها للمشاركة في الاجتماعات الدولية على نفس النطاق متاح للرجل.

ووزارة الخارجية يبلغ عدد موظفيها نحو ٥٠٠ ١ موظف. وعدد النساء يكاد يكون مساويا لعدد الرجال، لكن الرجال هم من يصنعون القرارات في المقام الأول. ويبلغ عدد موظفي المستوى الأعلى ١٥١ موظفا، منهم ٩ نساء، أي أن نسبتهن ٦,٠ في المائة. وتضم مجموعة الأجر ٤٠ - ٤٢ امرأة واحدة.

وقد نشرت الوزارة خطة عملها بعنوان "المساواة في الخدمة الخارجية بحلول عام ٢٠٠٠" في أواخر عام ١٩٩٣. والغرض من هذه الخطة هو تغيير المواقف والأفكار والعادات التقليدية في جميع فئات الموظفين بما في ذلك فئة المديرين التنفيذيين.

المادة ٩

المواطنة

كما جاء في تقرير الدانمرك الثالث المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، يتفق قانون الجنسية الدانمركي تمام الاتفاق مع المادة ٩ من الاتفاقية. على أنه ليست هناك مساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بجنسية الأطفال غير الشرعيين. فهؤلاء الأطفال لا يحصلون على الجنسية الدانمركية بالميلاد إلا إذا كانت الأم دانمركية.

ونتيجة لزيادة انتشار الطابع الدولي فقد بقيت مسألة حقوق الأجنيبيات في الحصول على ترخيص إقامة ثم على الجنسية في وقت لاحق مثارا للنقاش المستمر في الدانمرك لا سيما في فترة التسعينيات. ومن الناحية الرسمية فإن النساء اللاجئات والمهاجرات لهن نفس حقوق أقرانهن من الرجال حيث أن قانون الأجانب لا يفرق بين الجنسين.

وبالنسبة للعمالة، فإن التكيف مع الثقافة الدانمركية، وقواعد جمع شمل الأسر وتحديد فترة البقاء قد تجعل الظروف أصعب على المرأة منها على الرجل. وفي الفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٣ توجهت المنظمات النسائية الدانمركية إلى وزير الداخلية طالبة منه توجيه الاهتمام إلى تزايد عدد النساء الأجنيبيات اللاتي يتعرضن لسوء المعاملة.

وفي أوائل عام ١٩٩٤، أنشأت الوزارة لجنة بغرض دراسة المشاكل القائمة بصدد هجرة النساء الأجنيبيات ومركزهن القانوني في الدانمرك. وقامت لجنة فرعية بمهمة خاصة هي النظر في أمر النساء الأجنيبيات اللاتي يتعرضن لسوء المعاملة. والقانون الدانمركي في هذا الشأن يقضي بأن المرأة الأجنيبية التي تلحق بزوجها في الدانمرك لا تصبح مؤهلة للحصول على ترخيص إقامة "خاص بها" إلا بعد زواجها بثلاث

سنوات. وإلى أن يتحقق ذلك فإن ترخيص إقامتها يكون مربوطاً بزواجها من دانمركي أو من أجنبي مستقر بصورة قانونية في الدانمرك وحائز على ترخيص إقامة دائمة.

ولن تنشأ مشكلة إذا دام الزواج. وبالنسبة للنساء الأخريات لا ينطوي الأمر على مشكلة لأن باستطاعتهم الرجوع إلى بلد من الأصلي إذا انفصم الزواج في غضون فترة السنوات الثلاث. على أن هناك قلة من النساء الأجنبيات اللاتي وقعن في حبائل تلك القواعد: فالنساء اللاتي تتعرضن لسوء المعاملة - ربما لأنهن يصبحن عرضة للعزل الاجتماعي بسبب الطلاق - لا يستطعن العودة إلى بلدانهن الأصلية ولذلك يتعين عليهن الصبر على مكاره علاقة زوجية تتسم بالعنف.

وقد اقترحت اللجنة الأخذ بمعيار إنساني خاص في قانون الأجانب الدانمركي. ومن شأن ذلك أن يمكن السلطات، بعد أن تجري تقويماً فردياً لكل حالة، من النزول عن فترة السنوات الثلاث والسماح للزوجة الأجنبية المتعرضة لسوء المعاملة بالبقاء إذا تركت زوجها العنيف.

والإلمام باللغة الدانمركية له أهمية قصوى للمهاجرين، ولذلك فعلى اللجنة أيضاً أن تبحث مسألة تدريس اللغة الدانمركية الذي يقدم للأجانب الذين يجري إدماجهم في المجتمع. وعلى اللجنة أن تنظر في أمر تنظيم التعليم، لا سيما من زاوية إن كان يجري تنظيمه مع إيلاء الاعتبار اللازم للظروف المحددة لمعيشة المرأة المهاجرة ومن أمثلة ذلك خلفيتها التعليمية وواجباتها المتعلقة برعاية الأطفال.

وكجزء من البحوث التي تجرى حول إزالة الحواجز التي تحول دون استخدام المهاجرين واللاجئين، على اللجنة أن تحدد العناصر التي تحول دون إدماج النساء في سوق العمل. كما أن على اللجنة أن تنظر فيما إذا كانت هناك حاجة إلى مبادرات محددة بشأن اتصال الأجنبيات بالسلطات الاجتماعية والصحية.

وأخيراً على اللجنة أن تحدد ما قد يوجد من حواجز تمنع مشاركة الأجنبيات في المناقشات والمهام العامة لا سيما ما يتعلق منها بصوغ سياسات الهجرة على الصعيدين المحلي والمركزي. كذلك على اللجنة أن تنظر فيما إذا كانت هناك حاجة لبذل جهود خاصة لتعبئة الأجنبيات من أجل المشاركة الفعالة في العملية السياسية وإذا كان الأمر كذلك فعليها أن تقدم اقتراحات بشأن مثل هذه الجهود.

الفصل الثالث - المرأة والتعليم

المادة ١٠

الوصول إلى التعليم

يقوم نظام التعليم في الدانمرك على الإنصاف والمساواة. وكما جاء في التقرير الثالث فإن الفتيات والفتيات والرجال والنساء في الدانمرك يتمتعون منذ عدة أجيال بتساوي الحقوق والفرص في الحصول على التعليم على جميع المستويات من مرحلة ما قبل المدرسة إلى التعليم العالي، في جميع أنواع التدريب والتوجيه المهني، وفي تعليم الكبار في أوقات الفراغ.

والتعليم الإلزامي يستمر لتسع سنوات، غير أن أعداد الشباب الذين يواصلون الدراسة حتى مرحلة التعليم العالي أخذ في الازدياد. والمدة المتوقعة التي يستغرقها تعليم الطلاب الذين التحقوا بالمدارس الحكومية في الفترة ١٩٩٢-١٩٩٣ هي ١٥,٤ سنة للبنات في مقابل ١٥ سنة للبنين.

وفي ذلك ما يبشر بالخير بالنسبة للبنات، على أنه في ضوء ما شهدته الماضي، وبالرغم مما تحقق من تحسينات كبيرة، فإن النساء لا زلن متخلفات عن الركب ويكمن تعليمهن على مستوى أدنى من مستوى الرجال. ولذلك فإن النسبة المئوية للنساء في المجموعة العمرية ٢٠-٦٦ اللاتي لم يكملن سوى التعليم الإلزامي قد تدنت من ٥٥ في المائة في عام ١٩٨٥ إلى ٤٤ في المائة في عام ١٩٩٤. على أن الأرقام المقابلة بالنسبة للرجال كانت ٤٤ في المائة في عام ١٩٨٥ و ٣٧ في المائة في عام ١٩٩٤. وفي الوقت نفسه فإن النسبة المئوية للنساء في المجموعة العمرية المذكورة اللاتي أكملن تدريبهن المهني قد ارتفعت من ٢٥ في المائة في عام ١٩٨٥ إلى ٣٠ في المائة في عام ١٩٩٤. بينما كانت الأرقام المقابلة بالنسبة للرجال هي ٣٦ في المائة في عام ١٩٨٥ و ٣٩ في المائة في عام ١٩٩٤.

وبوسع الفتيات والنساء الحصول على منح وقروض من المشروع الدانمركي للمنتج والقروض التعليمية الحكومية وذلك بنفس الشروط المتاحة للرجال، على أنه تم الأخذ في عام ١٩٩٤ بالعمل الإيجابي الذي أتاح للامهات اللاتي يتابعن دورات دراسية لزيادة تعليمهن الحصول على ضعفي الإعانة لفترة معينة عند الولادة أو التبني.

وعندما يتعلق الأمر بتعليم الكبار في أوقات الفراغ فإن النساء يواصلن الاستفادة من العروض المتاحة في هذا المجال بدرجة أعلى كثيرا مما يفعل الرجال.

والتعديلات التي أدخلت على قانون تحسين تعليم الكبار التي بدأ نفاذها في كانون الثاني/ يناير ١٩٩٦ تضع التزاما على مجالس المقاطعات وعلى المجالس المتروبولية بأن تقدم مجانا دورات دراسة في القراءة والكتابة والهجاء لمن يعانون من البطء في القراءة رجالا ونساء.

المدارس الابتدائية

تبين على مر السنين أنه يتعين تحقيق المساواة منذ البداية في التدريس في جميع مجالات التعليم وكذلك في محتوى المواد الدراسية وأساليب التدريس وتنظيم المدرسة والتفاعل الاجتماعي والتقني في فصول الدراسة.

ومفهوم "الإنصاف" منصوص عليه في ديباجة قانون المدارس الحكومية الجديد (القانون رقم ٥٠٩ المؤرخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣)، الذي بدأ نفاذه في ١ آب/أغسطس ١٩٩٤، كما أنه يجري النص على المساواة في الأوامر والتوجيهات الإدارية التي تفسر نصوص ذلك القانون. والمساواة والإنصاف منصوص عليهما تحديداً في التوجيهات الخاصة بالمقرر الدراسي للمادة الإلزامية: التوجيه التعليمي والمهني والعمالي.

ويتجلى مفهوم المساواة من أن مواد دراسية مثل تصميم المنسوجات والأشغال الخشبية والمعدنية والتدبير المنزلي في مرحلة أو أكثر من مراحل الصفوف من الرابع إلى السابع هي مواد إلزامية بالنسبة للبنين والبنات. ويصدق ذلك أيضاً على المادة الإلزامية الصحة والثقافة الجنسية ومعرفة الأسرة. وتبذل جهود واعية لتضمين مادتي الفيزياء والكيمياء أمثلة من كامل مجموعة الخبرات المنزلية. والمساواة والإنصاف منصوص عليهما في المناهج الدراسية للتوجيه بشأن إكمال التعليم وسوق العمل وتخطيط الحياة العملية، كما أن المفهوم يشكل جزءاً من التعليمات الخاصة بالقيام بالتدريس حسب احتياجات ومتطلبات كل تلميذ.

وتقع على المدارس الحكومية مسؤولية بوجه خاص عن إعداد البنات والبنين لمجال واسع من الاختيار بالنسبة للحياة العملية. ومن المهم أن تحفز هذه المدارس التلاميذ على التفاعل مع مجموعة الجنس الذي ينتمون إليه. وأحد سبل عمل ذلك هو زيادة عدد الحواسيب في المدارس لكفالة تأهيل البنات لمجتمع المعلومات على قدم المساواة مع البنين.

وقد قل اهتمام البنين والبنات بالمواد العملية والتقنية. ويجري تحليل هذا الوضع الجديد لتقديم اقتراحات لإثارة اهتمامهم بهذه المواد. وقد أدخل القانون الجديد للمدارس الحكومية مادة جديدة للعلوم والتكنولوجيا بقصد اجتذاب اهتمام التلاميذ وخاصة البنات في مرحلة مبكرة.

والمدرسون يحتلون مكاناً مركزياً في مجال توصيل المعارف والتأثير على المواقف. وتدريب مدرسي المرحلة الابتدائية يقوم على ما يطلبه قانون المدارس الحكومية. وينص الأمر الحكومي الخاص بتدريب المدرسين على التزام كليات المعلمين بتوجيه طلابها إلى معالجة المسائل المتعلقة بالمساواة.

وشارك مجلس المساواة في الأوضاع في مشروع بلدان الشمال الخاص بالمساواة في محتوى وأساليب تدريب المعلمين. وقد وضعت الصيغة النهائية لهذا المشروع في عام ١٩٩٤ حيث وضع دليل بشأن هذه المسائل نشره مجلس وزراء بلدان الشمال.

ويتولى مجلس التوجيه التعليمي والمهني إعداد مواد تعليمية وتوجيهية تحت رعاية وزارة العمل ووزارة التعليم. وعن طريق التنسيق المنتظم يستهدف المجلس ضمان العناية بجانب المساواة، ويشارك مجلس المساواة في الأوضاع في هذا العمل. كما أن من الأهداف المتوخاة إدخال موضوع المساواة في تدريب المستشارين المحترفين لضمان أن يتلقى كل طالب المعلومات أيضا عن الفرص غير التقليدية للحياة العملية من زاوية مجموعة الجنس التي ينتمي إليها.

التعليم الثانوي والتدريب المهني

تكافؤ الفرص والإنصاف يشكلان أيضا جزءا من أهداف ومناهج التعليم الثانوي، ومن التوجيهات الخاصة بالدراسة والتخطيط للحياة العملية. وينظر دائما إلى التدريب المهني على أنه ميدان محدد للعمل المتعلق بالمساواة، ولا تزال الموارد تخصص لمشاريع تستهدف تحسين حالة الفتيات والنساء في هذا الجزء من نظام التعليم.

وفي الفترة ١٩٩٢/١٩٩٣ انتقلت نسبة ٩٦ في المائة من مرحلة التعليم الابتدائي إلى مرحلة التعليم الثانوي أو التدريب المهني. وواصلت نسبة ٢٩ في المائة من البنين ونسبة ٤٩ في المائة من البنات الدراسة إلى المرحلة العليا من التعليم الثانوي، وواصلت نسبة ٦٦ في المائة من البنين ونسبة ٤٧ في المائة من البنات التعليم في التدريب المهني بما في ذلك دراسة التجارة والحرف في المستوى الأعلى من المرحلة الثانوية.

ومتابعة لخطة العمل المعنونة "التعليم للجميع" التي أعدتها وزارة التعليم تم القيام بحملة في الفترة ١٩٩٢-١٩٩٥ بغية تقليل معدل تسرب البنين والبنات من معاهد التدريب المهني وخاصة معاهد التدريب التقني.

تعليم الكبار - والعودة إلى التعليم

تتيح وزارة التعليم صنوفا مختلفة من الدعم التعليمي والتوجيهي والمالي لمن يتركون المدرسة في مرحلة مبكرة.

- مدارس نهائية للعاطلين عن العمل بغية تعزيز النمو الذاتي للمشاركين وتحسين فرصهم في نظام التعليم أو سوق العمل. وتستفيد النساء بوجه خاص من الفرص المتاحة في هذا الشأن؛

- مراكز لتعليم الكبار لمن يتركون الدراسة في مرحلة مبكرة بغية إعطائهم تعليما أساسيا وتكميليا لرفع مستواهم التعليمي سواء بوجه عام أو لإعدادهم لتلقي مزيد من التدريب المهني. وتشارك في هذا المجال كثيرات من النساء. وتقدم وزارة العمل دورات دراسية خاصة تستهدف ضمن ما تستهدف من يتركون الدراسة في مرحلة مبكرة.

- تقديم الدعم المالي للموظفين ذوي المستوى التعليمي المنخفض لتمكينهم من الالتحاق بدورات دراسية أثناء ساعات العمل. والغرض من ذلك هو تأهيل المشاركين، وأغلبهم من النساء، للتدريب العام أو المهني.

وتعكف وزارة التعليم بالتعاون مع وزارة العمل على وضع نظام معلومات حاسوبي لتعليم الكبار.

وعلى وجه الإجمال فإن التعلم مدى الحياة أو العودة إلى التعليم بالنسبة للرجال والنساء مجال له أولوية عليا لدى وزارة التعليم وكان موضوعا لمؤتمر عقد في آب/أغسطس ١٩٩٥. وقد أعقبت ذلك المؤتمر مبادرات مختلفة.

التعليم التكميلي والتعليم العالي

تقدم في عدد من الجامعات الدانمركية مساهمات بالغة الأهمية ورفيعة التأهيل للبحوث والدراسات المتعلقة بالمرأة، لا سيما في مجال الدراسات الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

على أن التوازن بين الجنسين في هيئات التدريس والبحث يترك الكثير للتمني. وحسب آخر دراسة أجريت للحالة، لم تتجاوز نسبة النساء العاملات في هيئات تدريس العلوم نسبة ١٧ في المائة. وفي أدنى مستوى للعاملين الدائمين في هيئات تدريس العلوم كانت نسبة النساء ٢٤ في المائة، أما في فئة كبار المحاضرين فقد شكلت النساء نسبة ١٧ في المائة. وكانت نسبة النساء هي ٤ في المائة من الذين يحتلون كرسي الأستاذية. وكان القسم الأكبر من النساء المعينات في الجامعات يشغلن وظائف مؤقتة.

وقد دعت وزارة التعليم في عام ١٩٩٤ رؤساء الجامعات لتوجيه اهتمامهم إلى التوصيات المتعلقة بالمساواة التي وضعها مجلس سياسة البحوث وتشجيعهم على وضع سياسة شاملة للموظفين لزيادة تحسين التوازن بين الجنسين بالنسبة للعاملين بالتدريس والبحث في الجامعات دون الإخلال باعتبارات الجودة العلمية.

وعموما فمن أجل زيادة إمكانات التوظيف لشغل المناصب الجامعية - الأمر الذي قد يؤدي أيضا إلى زيادة دعم التطورات الإيجابية باتجاه زيادة المساواة بين الجنسين - زادت وزارة التعليم من عدد المنح المقدمة لنيل شهادة الدكتوراة (بحوالي ٦٠٠ على مدى عدد من السنين)، وأضافت ٢٠٠ كرسي أستاذية للقطاع (أيضا على مدى عدد من السنين). وأخيرا أدخلت شروط أكثر سخاء فيما يتعلق بإجازة الأمومة بالنسبة للنساء اللاتي يعددن لنيل درجة الدكتوراة.

وقامت وزارة التعليم بدور فعال في العمل على تبويب إحصاءات البحث حسب الجنس.

وقد بدأ مجلس سياسة البحث برنامج بحث على مدى خمس سنوات بميزانية قدرها ١٠ ملايين كرون دانمركي بشأن الحواجز المتعلقة بالجنسين في التعليم العالي والبحث.

الفصل الرابع - المرأة والعمل

المادة ١١

حالة سوق العمل

ينظر إلى قيام سوق عمل يتسم بالتوازن بين الجنسين على أنه أحد أهم الأهداف للعمل في الدانمرك من أجل تحقيق المساواة. وقد بذلت جهود كثيرة من أجل إصدار التشريعات السليمة أو تعديل القائم منها بشأن المساواة في الأجر والمعاملة وذلك في سبيل دعم النهوض بأضعف الفئات التي يضمها قطاع النساء في القوة العاملة، وتغيير مواقف الأطراف التي يضمها سوق العمل ومواقف أرباب العمل والموظفين، ثم القيام، على أساس تجريبي، بإعمال مبدأ إدخال المنظورات المتعلقة بالجنسين في السياق العام للأحكام التشريعية والمخططات التشريعية.

على أنه لا تزال توجد في سوق العمل الدانمركي مشاكل بشأن المساواة بين الجنسين، يمكن إيجاز أهمها في بضع عبارات تعرض بالتفصيل في الفروع التالية من التقرير، وهي:

- لا يزال سوق العمل يتسم بالتمييز بين الجنسين؛
- لا تزال النساء يتعرضن لأسوأ مشاكل البطالة؛
- لم يتحقق بعد مبدأ المساواة في الأجر بين النساء والرجال، ولا مفهوم "العمل المتساوي القيمة"؛
- لا تزال الالتزامات بالمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في مكان العمل تثير مشاكل في بعض الحالات؛
- لم يتحقق بعد الانسجام التام بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة بالنسبة للنساء والرجال.

وقد تناول التقرير السابق بإسهاب المبادئ الأساسية التي قررها الدستور الدانمركي بشأن الوصول الحر والمتكافئ إلى الوظائف وإتاحة فرص العمل لكل مواطن من أجل تأمين قوت يومه، كما تناول التشريعات الدانمركية القائمة لدعم تلك المبادئ الأساسية، ولذلك سيقتصر هنا على تناول التعديلات التي أدخلت مؤخراً.

التيار العام

بدأت وزارة العمل مشروعاً تجريبياً بشأن إدخال منظورات المساواة بين الجنسين في التيار العام لتشريعات سوق العمل. وسيجري تقويم المساواة بين الجنسين عند إعداد مشاريع القوانين بغية تحديد الآثار التي تنسحب من الأحكام القانونية على الرجل والمرأة. والشروط الأساسية لإعداد مشاريع القوانين هي أن يجري تحليل أحوال الجنسين على أساس بيانات منفصلة لكل منهما. ولا يشمل تقويم أحوال الجنسين في المرحلة التجريبية من ذلك المشروع سوى تقويم مجالات الإجازات والتعليم، والسياسة العامة لسوق العمل، والبيئة في مكان العمل.

والغرض الذي تتوخاه السلطة الوطنية لسوق العمل هو أن يكون العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين داخلاً وظاهراً في أنشطة الهيئة العامة للعمل ومخططات التدريب المهني للكبار. ولذلك فإن التخطيط وتقديم التقارير يشملان المنظورات المتعلقة بالجنسين، وفيما يتعلق بالهيئة العامة للعمل فإن تحقيق المساواة بين الجنسين يشكل مجالاً محدداً من أنشطتها.

فرص العمل

إن معدل تواتر شغل النساء لوظائف مختلف المهن في الدانمرك عال جداً إلا أن التمييز في المعاملة بين الجنسين لا يزال سائداً في سوق العمل. مثال ذلك أن الأرقام في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ تشير إلى أن نسبة تبلغ ٤٥,٧ في المائة من النساء العاملات، في مقابل نسبة ١٦,٥ في المائة من الرجال، توجد في المهن المتصلة بقطاع الخدمات، أي في الإدارة العامة والتعليم، وبالأخص في المؤسسات الصحية والاجتماعية. والرجال، بدرجة أكبر كثيراً من النساء، يشتغلون بالمهن المتصلة بالتصدير، حيث يعمل نحو ٣٧ في المائة من الرجال، في مقابل ١٨,٧ في المائة فقط من النساء، في مختلف الصناعات، ومهن النقل وتجارة الجملة التي تشكل جزءاً من قطاع التصدير.

والجهود الرامية إلى القضاء على الفصل في المعاملة بين الجنسين تبذل أساساً من جانب الهيئة العامة للعمل. وتقدم بعض المناطق دورات دراسية تمهيدية ودورات تدريبية تجريبية للنساء العاملات في المهن التي يغلب فيها الرجال. وهذا يشكل مساهمة طويلة الأجل في حل المشكلة، وقد تبين أنه من الصعب تغيير مواقف النساء وجعلهن يتركن العمل في المهن التي تغلب فيها النساء إلى المهن التي يغلب فيها الرجال.

وقد نظمت إحدى المناطق مؤتمراً بغية إقناع الرجال بالتماس العمل في القطاع الاجتماعي. وقد عقد المؤتمر بالتعاون مع معاهد تدريب المعلمين في المنطقة، وصدر عنه تقرير بعنوان "عندما يريد الرجال الاشتغال بالتعليم".

كما جربت الهيئة العامة للعمل تنفيذ طائفة من المشاريع بشأن التناوب في القوى العاملة بهدف إتاحة وظائف لفرادى الموظفين من أجل الحصول على مؤهلات ومعارف أفضل للشركات. ومعنى ذلك

بالنسبة للنساء أن الفرصة تتاح لهن لتوسيع دائرة اختيارهن المهني، وإزالة العوائق التعليمية التي تعترض سبيلهن، وزيادة حراكهن في سوق العمل.

ولا تزال النساء يتعرضن بشدة للبطالة أكثر مما يتعرض الرجل وذلك في جميع المهن والفئات العمرية تقريبا. وقد سجلت نسبة ١١,٧ في المائة من نصيب المرأة من سوق العمل، في مقابل نسبة ٩ في المائة من نصيب الرجل من هذا السوق، على أنها عاطلة عن العمل في عام ١٩٩٥. كما أن النساء يتعرضن بنسبة أكبر كثيرا من الرجل للبطالة المزمنة.

ومن أجل مكافحة هذه المشكلة وتأهيل النساء لطائفة أوسع من الوظائف، وضعت مشاريع للتدريب المهني للكبار مكيفة لخلفيات واحتياجات الفئات المحددة للمشاركين فيها ومنها مثلا فئة النساء العاطلات غير الماهرات أو شبه الماهرات. وقد قسمت هذه الدورات الدراسية المنظمة خصيصا للنساء إلى فئتين رئيسيتين، هما الدورات التدريبية التأهيلية، والدورات التنشيطية، بما في ذلك التوجيه أو التوضيح. وتمتد هذه الدورات فترة تتراوح بين ١٣ و ٣٦ أسبوعا. كما نظمت دورات قصيرة للمتابعة ودورات طويلة تأهيلية.

وبوجه خاص فإن الدورة الخاصة بسوق العمل التي تقدم للعاطلين، P47 قد أظهرت وجود حاجة إلى عقد دورات تدريبية للكبار قد توفر للنساء غير الماهرات العاطلات عن العمل فرصة اكتساب مؤهلات رسمية للكفاءة التقنية - المهنية والكفاءة العامة. وبعد فترة تجريبية استهدف فيها التدريب النساء تحديدا، أضيفت الصبغة الرسمية على الدورة، ويسمح للرجال الالتحاق بها أيضا. على أن النساء يشكلن نحو الثلثين من المشاركين. والغرض من التدريب هو تزويد المشاركين بالمؤهلات التي تمكنهم من القيام بمختلف أنواع المهام في إطار المجال الصناعي الذي تصمم من أجله الدورة. ومن الأهداف المحددة المتوخاة من ذلك زيادة المرونة لدى المشاركين واعتمادهم على الذات واكتسابهم القدرة على حل المشاكل.

كما تنظم الهيئة العامة للعمل دورات خاصة بمهن محددة مثل تجارة التجزئة حيث تشكل المرأة أغلبية من العاملين فيها. وتوضع هذه الدورات بالتعاون مع نقابات العمال ومعاهد التدريب المهني، ويقوم محتواها على المؤهلات المهنية للمشاركين واحتياجاتهم.

والتعليم والتدريب على القيام بمهام الوظيفة أداتان هامتان يستخدمان في الجهود الرامية إلى توسيع الآفاق أمام العاطلين عن العمل لكي يرسخون أقدامهم في سوق العمل. وعندما ينقطع العاطلون عن ممارسة أي وظيفة لفترة سنتين يصبح من حقهم ومن واجبهم تنشيط معارفهم لمدة ثلاث سنوات إما على شكل تدريب وظيفي أو على شكل تعليم. ويرمي هذا التنشيط المبكر إلى تأمين حصول الأشخاص المعنيين على عمل دائم، ومن المتوقع أن تترتب على ذلك فوائد جمة للنساء وأن توفر لهن سبيلا معتادا لتدارك تخلفهن عن الرجل في سوق العمل.

وتتاح فرصة الحصول على إجازة تعليمية لكل من العاملين والعاطلين عن العمل. والقصد من ذلك الترتيب هو كفالة موافقة السلطات العامة على حصول من يريد الالتحاق بالدورات الدراسية أو التدريبية على إجازة من أجل اكتساب مؤهلات أحسن لسوق العمل.

والنساء هن أنشط المستفيدين من ذلك النظام ويشكلن نسبة ٦٨ في المائة من ٤٢٥ ٨٠ شخصا منحوا إجازة من هذا النوع في عام ١٩٩٥. على أن الرجال أكثر اهتماما بالأهداف في الاستفادة من النظام حيث يتوخون الحصول على مؤهلات مهنية أفضل. ولعل قواعد التنشيط تكفل أن تستهدف النساء من وراء استفادتهن من نظام الإجازات الحصول على المؤهلات المطلوبة في سوق العمل.

المساواة في الأجر

يدخل قانون المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة (قانون المساواة في الأجر) في اختصاص وزارة العمل، ولم يطرأ عليه أي تعديل منذ عام ١٩٩٢. وليست هناك رغبة في الوقت الحالي، سواء من جانب السلطة التشريعية أو من جانب أطراف سوق العمل، في تشديد القواعد الخاصة بالمساواة في الأجر، إلا أن الوزارة تقوّم باستمرار قرارات هيئات التحكيم الدانمركية وكذلك ممارسات محكمة العدل الأوروبية من أجل اقتراح إدخال تعديلات على الأحكام التشريعية إذا لزم الأمر.

ويستفاد من هذا القانون خصوصا من جانب كبرى نقابات العمال التي تشكل فيها النساء أغلبية، وقد صدر ٢٣ حكما بشأن المساواة في الأجر. وكانت نسبة ٥٠ في المائة من هذه الأحكام إيجابية، وكانت نسبة ٥٠ في المائة الأخرى سلبية من زاوية نقابات العمال. والتفسير المستمر للأحكام يتضح منه أن مفهوم "العمل المتساوي القيمة" لا يزال محوطا بالصعاب.

وقد أصدرت محكمة العدل الأوروبية ٤٢ حكما بشأن المساواة في الأجر. وينصب الكثير منها على مسائل مبدأ حيث أنها تتعلق بالتمييز غير المباشر، وتوزيع عبء الإثبات، وتفسير مفهوم "العمل المتساوي القيمة".

وبالرغم من التشريعات المتعلقة بالمساواة في الأجر لا تزال توجد فروق بين الرجل والمرأة. وفي مجال الأجور فإن متوسط فئة الأجر الوقتي الذي تحصل عليه المرأة لا يتجاوز ٨٥ في المائة من الأجر الذي يحصل عليه الرجل، وبالنسبة للموظفين العاملين بمرتبات فإن النساء يحصلن على مرتب يقابل في المتوسط ما لا يتجاوز ٧٠ في المائة من المرتب الذي يحصل عليه الرجال. ولذلك يبدو من الواضح أن الفروق في الأجر لها أسباب أخرى غير التمييز على أساس الجنس.

وقد بدأت وزارة العمل، بالتعاون مع مجلس المساواة في الأوضاع، تنفيذ مشروع بشأن المساواة في الأجر يرمي إلى وضع إحصاءات عن الأجور محسوبة على أساس البيانات الفردية. وقد تساهم النتائج في تحديد العوامل التي تتسبب في حدوث فروق في الأجور ومن ثم تؤدي إلى القيام بأنشطة أخرى في هذا المجال. وحيث أنه لا توجد إحصاءات تشير إلى النتائج التي تترتب على وجود أنظمة متعددة للأجور في

الدانمرك من زاوية المساواة في الأجر بين المرأة والرجل، فإن وزارة العمل ستقوم بتنفيذ مشروع لجمع بيانات عن أثر آليات التفاوض في نشوء الفروق في الأجور.

والمعاشات التقاعدية تشكل جزءاً من مشكلة المساواة في الأجر. والنظام الدانمركي للمعاشات التقاعدية في سوق العمل يتألف من أربعة عناصر: النظام الوطني للمعاشات التقاعدية، والصندوق التكميلي للمعاشات التقاعدية في سوق العمل على أساس مدة العمل، ونظم الرواتب التقاعدية على أساس الدخل المكتسب، والتأمينات الاختيارية الخاصة بالمعاشات التقاعدية.

وفيما يتعلق بصندوق المعاشات التقاعدية التكميلية ونظم الرواتب التقاعدية، فإن اشتراكات الرجال تختلف اختلافاً كبيراً عن اشتراكات النساء لأن معدلات عمل المرأة ودخلها تقل كثيراً عن معدلات الرجل بسبب الحمل وطول فترات المرض والبطالة، وعموماً انخفاض الدخل الذي تحصل عليه المرأة مدى الحياة. ولذلك فقد قدم اقتراح بإصلاح صندوق المعاشات التقاعدية التكميلية يطالب بمضاعفة الاشتراك الذي يدفعه من يتلقون بدلات الإعاقة اليومية والمزايا التي تمنح في حالة المرض واستحقاقات الأمومة، وبأن يفرض التزام على المستفيدين من الضمان الاجتماعي بالاشتراك في الصندوق.

وفي أيار/ مايو ١٩٩٦ عقد مجلس المساواة في الأوضاع مؤتمراً ناقشت فيه مسألة المعاشات التقاعدية بالنسبة لجنس الشخص وسنه وعمره المتوقع وعجزه ووفاة الزوج والفروق في حساب مدفوعات المعاش التقاعدي للنساء والرجال الذين تقاعدوا من العمل.

وتشجيعاً لجهود تحقيق المساواة في القطاع الخاص، أنشأ وزير العمل في عام ١٩٩٥ جائزة المساواة في الأوضاع لكي تمنح مرة كل سنة لمؤسسة حققت نتائج ملموسة في عملها من أجل تحقيق المساواة.

وقامت وزارة الشؤون الاقتصادية في آب/أغسطس ١٩٩٤ بنشر كتاب عن المرأة في مجال الاقتصاد، قدم صورة للمرأة في الدانمرك وفي بلدان صناعية أخرى. كما وضعت الوزارة نماذج حاسوبية يمكن استخدامها في تحليل تأنيث الفقر. ويجري النظر في إمكانية إعداد تحليل على أساس الجنس لقوة العمل والعمالة والبطالة كجزء من الدراسات الاستقصائية الاقتصادية.

المساواة في المعاملة

عدل قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على العمل وعلى إجازة الأمومة، الخ، في عام ١٩٩٤ إثر توجيه بشأن الحمل صادر على الاتحاد الأوروبي. والقانون يفرض الآن إلزاماً على الأمهات بأن يبقين في المنزل لمدة أسبوعين بعد الولادة. وقد يتأجل تنفيذ هذا الالتزام إذا أدخل المولود المستشفى. كذلك منحت الموظفات الحق في التغيب عن العمل إذا كن على موعد مع الطبيب لفحص حالة حملهن.

كما ينص القانون على حظر فصل الحوامل والأمهات أو الآباء الذين في إجازة تتصل بولادة طفل أو تبنيه من العمل. ومنذ بدأ العمل بهذا القانون في عام ١٩٧٨ كانت أكثرية نحو ١٧٥ قضية بشأن المساواة في المعاملة تتعلق بالفصل من العمل وتم الحكم فيها قضائياً. وقد رفع معظمها من جانب نقابات عمال وكانت نتيجتها إيجابية بالنسبة للموظف. وفي هذه القضايا يقع عبء الإثبات على عاتق رب العمل، وأرباب العمل يعلمون جيداً الآن أن قضايا الفصل من العمل المتصلة بالحمل والولادة أو التبني قضايا يصعب عليهم كسبها.

والقانون يقرر منح تعويض يصل إلى مرتب ٧٨ أسبوعاً إذا ثبت الفصل. وحسب الأحكام التي صدرت من المحاكم يمكن القول إن التعويض الذي يحكم به كحد أدنى يقابل مرتب ٦ أشهر. وستنشئ وزارة العمل قاعدة بيانات تتضمن الأحكام الصادرة بشأن المساواة في الأجر والمساواة في المعاملة تمكينا للمستعملين - أي المتظلمين ونقابات العمل والمحامين والقضاة - من أن يكونوا على علم بالممارسة القضائية في هذه المسائل.

والحصول على مزايا نقدية يومية في حالة الحمل والولادة والتبني جزء من الحقوق التي يقرها القانون، إذ يحق لكل امرأة أن تحصل على إجازة أمومة ومزايا نقدية يومية لمدة ٤ أسابيع قبل حلول موعد الولادة حسب ما يحدده الطبيب. ويجوز للمرأة في الحالات الخاصة أن تحصل على تلك المزايا قبل مدة الأسابيع الأربعة.

ويحق لوالدي الطفل الحصول على إجازة والدية ومزايا نقدية يومية لمدة ٢٤ أسبوعاً بالتقاسم فيما بينهما. وفي العادة تمارس الأم وحدها هذا الحق خلال الأسابيع الأربعة عشر الأولى بعد الولادة. ويحق للأب خلال هذه الفترة الحصول على إجازة والدية لمدة أسبوعين مع الأم. ويجوز للأب أو للأم الاستفادة من الأسابيع العشرة الأخيرة من إجازة الوالدية. ويحصل ما يربو على النصف من الآباء على إجازة لمدة أسبوعين في حين أن ما لا يتجاوز ٣ - ٤ في المائة من الآباء يحصلون على إجازة من الأسبوع الخامس عشر إلى الأسبوع الرابع والعشرين.

ويحق للمتبنين الحصول على مزايا لمدة ٢٤ أسبوعاً بعد وصول الطفل المتبنى إلى المنزل إذا قررت السلطات المعنية بالتبني أن أحد الوالدين المتبنين يجب أن يبقى في المنزل مع الطفل لمدة معينة، ومن ثم يجب أن يتغيب عن العمل.

والمزايا المذكورة أعلاه تشكل حقوقاً قانونية دنياً. وقد أدت الاتفاقات الجماعية إلى تحسين الحقوق التي تنشأ في حالة الأمومة. مثال ذلك أن بعض موظفات القطاع العام يحق لهن الحصول على إجازة أمومة تصل إلى ٨ أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة والحصول على أجر كامل أثناء الإجازة. وفي الصناعة التحويلية التابعة للقطاع الخاص يحق للنساء الحصول على "مرتب كامل" على ألا يتجاوز ٩٥ كرون دانمركي في الساعة خلال الأسابيع الأربعة عشر الأولى من إجازة الأمومة التي يحصلن عليها. وهذا الفرع من القطاع

الخاص لا يستخدم نساء كثيرات ولذلك فإن منح تلك المزية ليس باهظ التكاليف بالنسبة لهذا القطاع الصناعي.

وقد يساهم منح إجازة ولادة بأجر كامل في كفالة تكافؤ الفرصة أمام الرجال والنساء. ولذلك يدور النقاش حول مسألة إنشاء صندوق مشترك في القطاع الخاص للأمومة أو الولادة ومن شأن ذلك أن يكون خطوة هامة في الجهود الرامية إلى تحقيق توازن بين الجنسين في المجتمع الدانمركي. على أن إنشاء مثل هذا الصندوق يجب أن يتقرر عن طريق اتفاق يتم التوصل إليه بالتفاوض بين الأطراف المتعاقدة في سوق العمل.

ومن المسائل الخاصة المتصلة بقانون المساواة في المعاملة مسألة المضايقة الجنسية. ولا يتضمن القانون نصاً محدداً بشأن هذه المسألة، ولكنها تعتبر مشمولة بحظر ظروف العمل التي تنطوي على التمييز بين الجنسين. وكانت ٢٠ قضية من القضايا الـ ١٧٥ المتعلقة بالمساواة في المعاملة، المذكورة أعلاه، تنصب على المضايقة الجنسية ورفع معظمها من جانب نقابات عمال وكانت نتیجتها إيجابية بالنسبة للطرف المضرور.

كما أن مسألة ترقية النساء لها صلة بقانون المساواة في المعاملة، حيث أن بعض فترات تجميع العمل الإيجابي من خلال ما ينص عليه القانون من إعفاءات. ويمكن في سوق العمل الاستفادة من تلك القواعد عند توظيف النساء لشغل مناصب الإدارة وعند تنظيم دورات دراسية للنساء وحدهن وذلك مثلاً في مجال الإدارة.

ولا ينص القانون تحديداً على منع التمييز ضد المسنات في سوق العمل، ولكن الحالات التي تنشأ في هذا الشأن تشملها الأحكام العامة بشأن حظر التمييز ضد المرأة بصورة مباشرة أو غير مباشرة. ورغم أن السن الإلزامية للتقاعد واحدة بالنسبة للنساء والرجال، فهناك اتجاه في سوق العمل الدانمركي إلى تقاعد النساء مبكراً عن الرجال.

ونقطة الانطلاق في التشريعات المتعلقة ببيئة العمل هي انطباق الأحكام على الرجال والنساء معاً. ولكن فيما يتعلق بالحمل والولادة والرضاعة فإن النساء قد يعنين من المهام التي تنطوي على مواد وعمليات وظروف عمل خطيرة.

وفي ٢٤ أيار/ مايو ١٩٩٦ اعتمد فولكتنفت قانون حظر التمييز في سوق العمل، الخ، الذي يشمل حظر التمييز على أساس العنصر واللون والديانة والآراء السياسية والتوجه الجنسي والأصل القومي أو الاجتماعي أو الإثني. ومن أهداف هذا القانون مكافحة التمييز المزدوج الذي قد تتعرض له النساء المنتميات إلى أقليات إثنية في المجتمع الدانمركي.

كما تخطط الوزارة لمبادرات جديدة لتسهيل وصول الأشخاص المنتمين إلى أقليات إثنية نساء ورجالا إلى سوق العمل. وسيتركز الاهتمام على تغيير المواقف التي تحول دون إدماج الأقليات الإثنية في سوق العمل.

ومنذ خريف عام ١٩٩٣ فإن الجهود التي تبذلها وزارة الشؤون الاجتماعية من أجل التوفيق بين حياة الأسرة وحياة العمل تستهدف بوجه خاص المؤسسات العامة والخاصة. وتحاول الوزارة الوقوف على المبادرات التي تم القيام بها فعلا والطريقة التي يمكن بها تطويرها وتحسينها. والمواقف - سواء مواقف رب العمل أو العامل - فضلا عن الثقافات السائدة فيفرادى جهات العمل، تلعب دورا هاما فيما يتعلق بمسألة الأسر ذات الأطفال في سوق العمل.

وبالتعاون مع مؤسسات مختارة خاصة وعامة، بدأ الآن تنفيذ مشروع إنمائي بشأن تحسين فرص الوالدين في التوفيق بين حياة الأسرة وحياة العمل. والغرض من المشروع هو أيضا اختبار أي النماذج يمكن استخدامها لإيجاد ظروف عمل تلائم الاحتياجات الخاصة للأسر ذات الأطفال. ويجري التركيز على الثقافات السائدة في الشركات بما في ذلك جانب المساواة. وبالإضافة إلى ذلك يرمي المشروع إلى الكشف عما قد يوجد من عوائق تمنع أو تعيق فرص الوالدين في الجمع بين حياة العمل وممارسة دور الأبوة.

وفي صدد المشاريع المحددة، أنشئت شبكة تضم نحو ٢٠ مؤسسة أبدت اهتماما كبيرا بالموضوع، وجدت أن سياسة الموظفين المثالية ينبغي أن تشمل عناصر من سياسة الأسرة أيضا. والغرض من هذه الشبكة هو تبادل الخبرات والآراء بشأن تطوير أماكن عمل ملائمة للأسرة.

خدمات الدعم الاجتماعي

معدل مساهمة الترويج في سوق العمل مرتفعة بالنسبة للوالدين اللذين لهما أطفال. وفيما يتعلق بالفئة العمرية التي ترزق فيها المرأة عادة بالأولاد (٢٠ إلى ٤٥ سنة) وبالتالي تحتاج فيها إلى مرافق للرعاية، كان معدل مساهمة المرأة هو ٨٥,٧ في المائة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٤.

ومن أجل التوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة، يقضي القانون بأن تكون مرافق الرعاية النهارية متوفرة للأطفال في جميع أنحاء البلد. وتقع على السلطات المحلية مسؤولية إنشاء تلك المرافق وتشغيلها والإشراف عليها. وتوفر مرافق رعاية ذهارية للأطفال من وقت الولادة إلى سن التاسعة شرط أساسي لتمتع المرأة بتكافؤ الفرصة سواء في مجال التعليم أو في سوق العمل.

والغرض من هذه المرافق هو تلبية الحاجة إلى الرعاية وفي الوقت نفسه توفير بيئات تعليمية وحافزة للأطفال. وإلى جانب ذلك، فإنها تشكل جزءا من التدابير البلدية العامة والوقائية بالنسبة للأطفال حيث أنها تساهم في ضمان هذا النوع الخاص من الدعم الذي تحتاج إليه الأسر ذات الأطفال.

وتتوفر مؤسسات الرعاية النهارية على شكل دور حضاعة للأطفال من سن ٦ أشهر إلى سنتين، ومدارس حضاعة لمن يتراوح عمرهم بين ٣ و ٥ سنوات، ومراكز للرعاية بعد انتهاء اليوم الدراسي لمن يتراوح عمرهم بين ٦ و ٩ سنوات حيث يلتحقون بتلك المراكز إلى أن يصبح في مقدورهم العناية بأنفسهم بعد انتهاء اليوم الدراسي الأساسي. وبعض تلك المؤسسات يشمل عدة فئات عمرية حيث يلتحق بها الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٦ أشهر و ٦ سنوات مثلاً.

وعدا عن مؤسسات الرعاية النهارية، هناك الرعاية النهارية الأسرية الخاضعة للإشراف وهي تمارس في بيت الشخص الذي يتولى رعاية الطفل. ويغلب في هذا الشأن الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٦ أشهر وسنتين. والأشخاص الذين يتولون رعاية الأطفال يجري اختيارهم وتعيينهم ودفع أجورهم على يد السلطات المحلية التي تقوم أيضاً بتحديد توزيع الأطفال على بيوت من يتولون رعايتهم.

والصف الدراسي السابق لمرحلة الدراسة النظامية هو مرفق مدرسي لمدة سنة واحدة. وهي مجانية ومدتها أربع ساعات في اليوم.

والأطفال الدانمركيون الذين يتراوح عمرهم بين ٦ أشهر و ١٠ سنوات الملتحقون بمرافق الرعاية النهارية تربو نسبتهم على ٦٥ في المائة، لكن لم يتسن بعد تحقيق هدف استيعاب جميع الأطفال الذين يبلغ عمرهم سنة فأكثر في مركز للرعاية النهارية أو في الرعاية النهارية الأسرية إذا رغب والداهم ذلك. ويتحمل الوالدان ٣٠ في المائة من تكاليف الالتحاق بالرعاية النهارية الحكومية، لكن ذلك قد يتاح بالمجان تماماً أو بالإعفاء من جزء من الرسوم لأسباب مالية أو اجتماعية أو تعليمية، أو لأغراض العلاج.

وقد ورد في التقرير الأخير بيان القواعد التي تسمح للوالدين بالبقاء في المنزل في حالة مرض الأطفال. ويحق الآن لجميع الآباء تقريباً المنخرطين في سوق العمل ولهم أطفال صغار الحصول على المرتب العادي من اليوم الأول لمرض الطفل. وتقرر هذه المسألة عن طريق الاتفاق، والآباء مهتمون بتوسيع هذا الحق في رعاية الصغار أو زيادة مرونته.

واعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٥، أصبح لكل من الوالدين العاملين في القطاع العام الحق في الحصول على إجازة لرعاية الطفل لمدة ١٠ أيام عن كل طفل. ويجوز للوالدين الاستفادة من هذه الأيام إما مستقلين أحدهما عن الآخر أو معاً حسب الاتفاق مع رب العمل وذلك مثلاً في صدد مرض طفل، أو بدلة الانتظام في مؤسسة رعاية، أي عند فحصه طبياً، الخ.

والاستفادة من ساعات العمل المرن التي يتفق عليها بصورة فردية بين أرباب الأعمال والموظفين آخذة في الازدياد من أجل التماس أفضل السبل للتوفيق بين حياة الأسرة وحياة العمل. ولنفس الهدف بدأ في بعض المؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة تجريب العمل من بعد أو من المنزل، ولكن لا يزال من السابق لأوانه الحكم على ما إذا كانت هذه الترتيبات ستثبت فائدتها للأطراف المعنية.

ويشهد سوق العمل في الدانمرك انتشار العمل لبعض الوقت. والموظفون الذين يستفيدون من هذه الفرصة لهم نفس الحقوق، ولكن على أساس نسبي، التي يتمتع بها الموظفون المتفرغون للعمل. ويغلب أن يستفيد من هذا الترتيب النساء ذوات الأطفال أو الكيبيرات في السن.

والموظفون الراغبون في الانقطاع عن العمل مؤقتا للعناية بالأسرة تتاح لهم فرص مختلفة فيما يتعلق بالإجازة الوالدية. وذلك يمثل مبادرة هامة في سياسة الأسرة ترمي إلى تمكين الوالدين من قضاء مزيد من الوقت مع أطفالهم. ويحق للوالدين اللذين لهما أطفال يقل عمرهم عن سنة الحصول على إجازة تصل إلى ٢٦ أسبوعا. وإذا كان عمر الطفل سنة أو أكثر يحق للوالدين الحصول على إجازة لرعاية الأطفال لمدة ١٣ أسبوعا عن كل طفل. ويجب الاتفاق مع رب العمل في حالة طلب إجازة لفترات إضافية تصل إلى سنة عن كل طفل.

وفي عام ١٩٩٥، منح ٥٩٨ ٥٢ من الآباء، منهم ٩٠ في المائة نساء، إجازة لرعاية أطفالهم. وفي سبيل ترغيب الأب في الاستفادة من إجازة رعاية الطفل، خصص وزير العمل ١,٢ مليون كرون دانمركي لشن حملة في هذا الشأن. وتم الشروع في طائفة من المشاريع في شكل مؤتمرات وعروض مسرحية ومنشورات الهدف منها توعية الأب بمكاسب البقاء في المنزل لفترة من الوقت لرعاية أطفاله.

الفصل ٥ - الجهود الأخرى القانونية والاجتماعية

المادة ١٢

المشاكل الصحية وخدمات الرعاية الصحية

للمرأة احتياجاتها الصحية العامة - شأنها في ذلك شأن بقية السكان - كما أن لها احتياجاتها الصحية التي تنفرد بها كامرأة ولذلك فهي بحاجة إلى التمكن من الحصول على خدمات الرعاية الصحية التي تنفي بهاتين الفئتين من الاحتياجات. وكما سبق ذكره في التقرير الثالث المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فإن المرأة الدانمركية تحصل على الخدمات الصحية على قدم المساواة مع الرجل، بما فيها خدمات تنظيم الأسرة. كما تنص التشريعات على توفير خدمات أخرى لها مجانيا، وبخاصة فيما يتعلق بصحتها وحقوقها الإنجابية.

وقد أدت دراسة استقصائية قامت بها لجنة تقدير معدلات العمر المتوقع ونشرت في عام ١٩٩٤ في تقرير بعنوان "حياة المرأة ومعدل الوفيات بين النساء" إلى تكثيف الحوار في الدانمرك حول صحة المرأة. وقد سلطت هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين أسلوب الحياة ونوعية الحياة ومعدل الوفيات، لكنها اتسمت أيضا بالمقولات العامة والفرضيات التي لا يمكن توثيقها لا في التقرير ولا عن طريق أي مشروع آخر للبحث.

ومن تلك الفرضيات أن النساء الدانمركيات يتوفين في سن أبكر مما كان عليه الحال في السابق، وذلك لأنهن انخرطن في سوق العمل ووقعن في شرك الشرب والتدخين. وواقع الأمر أن العمر المتوقع لسكان الدانمرك رجالا ونساء قد ارتفع من ٦٢ سنة في عام ١٩٢٥ إلى ٧٨ سنة في عام ١٩٩٠ بالنسبة للنساء ومن ٦١ سنة في عام ١٩٢٥ إلى ٧٢ سنة في عام ١٩٩٠ بالنسبة للرجال.

وكأنت النقطة التي انطلق منها التقرير هي أن النساء في بلدان أخرى قد لحقن بالنساء الدانمركيات بل تجاوزنهن فيما يتعلق بالعمر المتوقع. كما أن عدد النساء الدانمركيات اللاتي يتوفين بسبب سرطان الثدي أو سرطان الرئة وبسبب التهابات القصبات قد ارتفع أيضا. ولذلك يحتاج الأمر إلى بذل جهود خاصة في هذا الشأن. وقد طلب مجلس المساواة في الأوضاع من وزارة الصحة أن تنشئ وحدة الغرض منها هو ضمان شمول البحث الطبي والخدمات الطبية الأخرى مناظير للجنسين.

ورغم وجود تشريع يوفر الخدمات الصحية الخاصة للحوامل (انظر الفصل ٤) فإن التقرير المذكور أعلاه يشير إلى أن خدمات رعاية الحوامل لا تصل بصورة مرضية إلى أضعف الفئات وأن الخدمات الصحية التي توفر للحوامل تختلف اختلافا كبيرا من مكان لآخر في البلد.

وقد أجرى المجلس الوطني الدانمركي للصحة تنقيحا في عام ١٩٨٥ للمبادئ التوجيهية الخاصة برعاية الحوامل والأمهات لاستعمال جهات تقديم الخدمات الطبية وسلطات الرعاية الصحية المسؤولة عن

رعاية الحوامل. والمبادئ التي يقوم عليها التنقيح المستمر هي العناية بالصحة والوقاية من الأمراض، مع توجيه الرعاية إلى أحوج الفئات إليها، والتشديد على الموارد المخصصة للمرأة والأسرة. ودعامة التنقيح هي استقصاءات الأدلة والتجارب المتاحة ميدانياً. ومنذ أيلول/ سبتمبر ١٩٩٥ نفذ المجلس الوطني للصحة - أو بدأ في تنفيذ - سلسلة من المشاريع الإعلامية غير التقليدية بشأن منع الحمل والإجهاض والحمل، تستهدف بوجه خاص الشباب. كما ناقشت مشكلة الحمل غير المرغوب فيه وذلك في مؤتمر لممثلي المقاطعات وغيرهم من الأطراف المعنية بالأمر.

والتدخين مسألة يدور حولها نقاش حاد عند إثارة موضوع الحمل، حيث ثبت أن تدخين الأمهات الدانمركيات يساهم في ارتفاع معدل وفيات الرضع عن مثيله في بلدان الشمال الأخرى. وقد أعطى المجلس الوطني للصحة في عام ١٩٩٥ أولوية لأنشطة إعلامية محددة تستهدف الحوامل. ويزود الممارسون الطبيون والقابلات والزوار الصحيون وغيرهم من المهنيين المختصين الذين هم على اتصال وثيق بالحوامل بالمشورات التي تبين مخاطر التدخين.

والرضاعة الثديية ينظر إليها على أنها وسيلة لتحقيق الاتصال الوثيق بين الوليد وأمه وإعطاءه أفضل تغذية ممكنة. ولذلك قام المجلس الوطني للصحة بتنقيح مبادئه التوجيهية لموظفي الرعاية الصحية بشأن هذه المسألة. والغرض من ذلك هو تشجيع الرضاعة الثديية في الدانمرك. كما يجري التخطيط لعقد مؤتمر لتوعية الأطباء والمرضات الزائرات وغيرهم من المهنيين المختصين بتغذية الرضع، بما في ذلك الرضاعة الثديية للأطفال الأصحاء والمرضى.

وقد خصصت وزارة الصحة دعماً مالياً للجنة الرضاعة الثديية، وهي لجنة تعمل على تشجيع الرضاعة الثديية في عنابر الولادة وتنفيذ البرنامج المشترك لمنظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة لعام ١٩٩١ بشأن مبادرات العناية بالرضع.

العنف

العنف القائم على جنس الشخص يعرض المرأة لمخاطر صحية ويواجه بالرفض في الدانمرك. وقد تعرض التقرير الثالث المقدم للجنة للجهود المبذولة لمكافحة هذه الجريمة، ومن ذلك التشريعات والمعلومات الوقائية والمساعدة القانونية فضلاً عن المساعدة الطبية والنفسانية، ومنها ما ينشأ من مراكز المساعدة في الأزمات المخصصة للمرأة.

وقد وقع الاختيار على المعلومات الوقائية على أساس أنها أُلزم وأفضل تدبير تتوفر له الوسائل التشريعية والمؤسسية. ويتولى توجيه هذا العمل مجلس منع الجريمة، وقد أنشئ فريق عامل لغرض محدد هو منع وقوع اعتداءات بين المتزوجين أو من يعيشون معيشة مشتركة بما في ذلك أطفالهم. وأعدت منشورات مختلفة ونشرت على الممارسين الطبيين ومراكز المساعدة في الأزمات المخصصة للمرأة والمكتبات والمدارس والأخصائيين الاجتماعيين والشرطة. كما نشر المجلس نشرة بشأن الاغتصاب تحديداً.

وتشويه الأعضاء التناسلية للأدنى أو ختانها يخضع للعقوبة وفقاً للفقرة ٢٤٥ من القانون الجنائي الدانماركي. ولم يكن هذا الأمر يمثل مشكلة في الدانمارك حتى وقت قريب إلى أن كشف النقاب عن أن البنات الصوماليات اللاتي يعشن في الدانمارك يجري ختانهن في الخارج. وسعى إلى الوقوف على الكيفية التي تتم بها تلك التشوهات البدنية، عينت وزارة الصحة فرقة عمل مخصصة تتألف من ممثلين المجلس الوطني للصحة والمجلس الدانماركي للاجئين وفريق الأخصائيين لمساعدة الصوماليين ورابطة المرأة الصومالية ورابطة الطبيبات الدانماركيات ووزارة الصحة. وطلب إلى تلك الفرقة العاملة أن تحدد الكيفية التي يمكن أن تتبع في تنظيم وتنفيذ حملة إعلامية ترمي إلى منع صغار الإناث اللاجئات في الدانمارك من السفر إلى الخارج لختانهن. ومن المتوقع الانتهاء من التقرير النهائي في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦.

وقد أصدرت مبادئ توجيهية في عام ١٩٩٦ لمنع تشويه الأعضاء التناسلية للإناث وذلك في سياق برنامج الدانمارك للتعاون الإنمائي.

وعدد النساء اللاتي يسلمن أنفسهن لمراكز المساعدة في الأزمات آخذ في الازدياد بكثرة، ويتعين رصد هذا التطور عن كثب. وفي عام ١٩٩٦ فإن الاعتماد المخصص لهذه المراكز في قانون الاعتمادات أضيف إليه مبلغ مليون كرون دانماركي من أجل الوفاء بتلك الاحتياجات. كما يجري إنشاء شبكات تقوم على المساعدة الذاتية من أجل النساء المنتميات إلى فئات ضعيفة. مثال ذلك أن وزارة الشؤون الاجتماعية توفر الدعم لمبادرات خاصة بالبغايا وغيرهن من الفئات التي تتعرض لشتى أنواع الإساءة.

المواد ١٢ - ١٦

الحياة الأسرية

حسب ما جاء في تقرير الدانمارك الثالث المقدم إلى اللجنة، يجري الامتثال لجميع ما طلبته الاتفاقية. فالرجال والنساء يتمتعون بنفس الحقوق في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فيما يتعلق بالمساواة أمام القانون وفي جميع الشؤون المتصلة بالزواج والعلاقات الأسرية. ولذلك فإن ما يلي لا يعدو أن يكون مجرد عرض لبعض المزايا التي تمنح للأسر ذات الأطفال، لكنها يمكن بالطبع أن تكون ذات أهمية خاصة للأمهات حيث أن الوقت الذي يكرسه لرعاية الطفل أطول عموماً مما يكرسه الآباء، لا سيما بالنسبة للأمهات العازبات أو الأمهات المنتميات إلى أسر لها أطفال وضعهم صعب أو يعانون من العجز أو المرض الخطير.

ومن المبادئ الأساسية في الدانمارك أن تشترك السلطات العامة في المسؤولية عن الأحوال التي ينمو فيها الأطفال والشباب. وينص قانون المساعدة الاجتماعية على أن تشرف المجالس المحلية على الأحوال التي يعيش فيها الأطفال والشباب في البلديات. ويتعين على المجالس المحلية أن تقدم المشورة والدعم للوالدين أو للأشخاص الذين يتولون فعلاً إعالة الطفل أو الشاب إذا واجهوا الصعاب في علاقتهم مع بيئتهم.

وينص القانون أيضا على إمكانية تقديم أنواع مختلفة من الدعم للأسر إذا واجه طفل أو شاب منها الصعاب. ومن الشروط الأساسية لتدخل السلطات العامة أن يعتبر الأطفال وولدهم وحدة واحدة وأن تقدم المساعدة بهدف المحافظة على وحدة الأسرة.

ويجوز للسلطة المحلية أن تقرر اتخاذ تدابير للدعم إذا رثي أن ذلك له أهمية حيوية في تلبية حاجة الطفل أو الشاب الخاصة إلى الدعم. ويمكن اتخاذ تدابير تقديم الدعم عندما يعيش الطفل أو الشاب في البيت أو في حالة لزوم إقامة الطفل أو الشاب في غير بيته.

والقطاع الاجتماعي يفتح الباب لتقديم بدلات مختلفة. فبدل الأسرة العام يدفع عن كل طفل يقل عمره عن ١٨ سنة، ويعفى من الضرائب ولا علاقة له بدخل المستفيد. ويدفع هذا البديل للأُم عموما.

وهناك أنواع مختلفة من بدلات الأطفال، ولكن جميعها يدفع عن كل طفل يقل عمره عن ١٨ سنة، وهي معفاة من الضرائب ولا علاقة لها بدخل المستفيد، كما أنها تدفع للأُم عموما. وبدلات الأطفال العادية وبدلاتهم الإضافية تدفع للوالد الأعزب ولغيره من المستحقين. وبدل الأطفال الخاص يدفع للأطفال الذين فقدوا أحد الوالدين أو كليهما، أو في الحالات التي لم تثبت فيها الأبوة، كما تدفع لغيرهم. وبدلات تعدد المواليد تدفع في حالة ولادة أكثر من طفل (بما في ذلك الأطفال المتبنون الذين يولدون في نفس الوقت) إلى أن يبلغ الطفل سن السابعة.

ويجوز للسلطات العامة أن تدفع مقدما لكل طفل لم يبلغ الثامنة عشرة بدل الإعاقة في حالات تخلف الشخص المسؤول عن دفعه حسب ما يحدده قانون الوضع القانوني للطفل عن الدفع في الموعد المحدد للشخص الذي يستحق دفع المبلغ إليه. وبدل الإعاقة يدفع مقدما ثم تقوم السلطات المحلية بعد ذلك بتحصيله من الشخص المسؤول عن دفعه.

والأشخاص الذين يتولون في بيوتهم رعاية طفل معوق بدنيا أو عقليا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة يحق لهم الحصول على منحة لتغطية النفقات الإضافية التي يتكبدها نتيجة لحالة العوق. ولا تأثير للحالة المالية للأسرة على حصولها على هذا التعويض. وعلاوة على ذلك يجوز دفع مبلغ تكميلي على سبيل التعويض عن خسارة الدخل.

وإذا أصيب الطفل بمرض خطير يكون من حق الوالدين عموما الحصول على تعويض مالي لتمكينهما من العناية بهذا الطفل. ويخضع ذلك لشرط أن يقل عمر الطفل عن أربع عشرة سنة وأن يكون هناك احتمال بأن يؤدي المرض إلى دخول المستشفى أو مؤسسة علاجية لمدة ٢٥ يوما أو أكثر، وأن ينقطع الوالدان كلياً أو جزئياً عن عملهما طوال تلك الفترة. على أن فترة الـ ٢٥ يوما لا تنطبق على الوالد الأعزب.

تعليقات المنظمات غير الحكومية النسائية في الدانمرك

المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك

يسر المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك أن تتاح له الفرصة للتعليق على تقرير الدانمرك المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

إن ذلك التقرير يقدم وصفاً أميناً للمشاكل ونواحي التقدم في مجال العمل في الدانمرك من أجل تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، وهو يعبر عن الاهتمام بالمشاكل التي عرضها المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك في تعليقاته على تقرير عام ١٩٩٣ المقدم إلى اللجنة.

تعليقات عامة

نموذج الرعاية الدانمركي يساهم بصورة شديدة الفعالية في ضمان تساوي أوضاع المرأة والرجل. والخدمات العامة المجانية أو قليلة الكلفة في مجالات رعاية الطفل والصحة والتعليم تمارس دوراً عظيماً الأهمية بالنسبة للمرأة. وقد شهدت السنوات الأخيرة تدني مستوى الخدمات في مجال الرعاية النهارية والصحية مثلاً. ونحن ننظر بانزعاج إلى هذا الاتجاه حيث أننا نرى أن هناك حاجة لتوسيع وتحسين نوعية الخدمات العامة باعتبار ذلك ضماناً حيويًا لمركز المرأة ونجاحها. والمشاريع الخاصة للنهوض بتساوي المرأة في الأوضاع لا تكفي للتخفيف من حدة أوجه عدم المساواة القائمة حالياً بين المرأة والرجل.

المادة ٣ - السياسة الوطنية

تركز خطة العمل الوطنية على كيفية تعزيز تساوي الأوضاع في القطاع العام. وكان ينبغي للقطاع العام أن يكون بمثابة قاعدة للانطلاق إلى تساوي الأوضاع في القطاع الخاص. على أن من الواضح للغاية أنه لم يتم بعد تحقيق هذا الأثر الحميد في القطاع الخاص. ويترتب على عدم توفر أساليب فعالة لتشجيع التساوي في الأوضاع في القطاع الخاص غياب المرأة أو قلة تمثيلها في العديد من المراكز الهامة لصنع القرار. فنسبة النساء في وظائف الإدارة العليا في القطاع الخاص للتجارة والصناعة لا تتجاوز ٥ في المائة. والنساء العاملات في القطاع الخاص يشغلن مناصب متدنية من زاوية عدد من حقوق العاملين، مثل إجازة الأمومة وعدد أيام الإجازة التي تمنح لرعاية الطفل (أي التغيب عن العمل لرعاية الأطفال المرضى)، مما يساهم على إدامة التمييز على أساس الجنس في سوق العمل.

وكما ورد بيانه في التقرير، فقد عينت الحكومة لجنة لإعادة تقويم وتجديد الجهود التي تبذلها الدولة لتشجيع التساوي في الأوضاع. ولئن كان ذلك يشكل مبادرة طيبة، فإننا غير راضين عن أنه لم يخصص لنا سوى مكان واحد في تلك اللجنة، إذ أننا اكتسبنا خبرة على مدى سنوات طويلة من العمل في سبيل تحقيق تساوي الأوضاع كما أننا نمثل قطاعاً عرضياً شديداً الاتساع من المنظمات المنخرطة في مثل ذلك العمل.

المادة ٤ - الهيئات المعنية بالمساواة والوسائل المؤقتة لتحقيق المساواة

يعرب المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك عن انزعاجه للحكم الصادر عن محكمة العدل الأوروبية في قضية بشأن العمل الإيجابي (قضية كالانكه) الذي قضت فيه المحكمة بعدم السماح بممارسة الحق الوطني في استعمال العمل الإيجابي، وقررت أن العمل الإيجابي لا يتفق - بالشكل الذي يطبق به - مع توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة. ولكن كانت تلك قضية ألمانية، فإننا نخشى أن تترتب على ذلك الحكم آثار على التشريع والممارسة في الدانمرك.

لقد انتهى المجلس الدانمركي للمساواة في الأوضاع لتوه من تناول طلب مقدم من المجلس الدانمركي للبحث الاجتماعي والعلمي بشأن تطبيق قانون المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل لإنشاء خمس زمالات بحث مؤقتة (للحصول على شهادة الدكتوراة) للمرأة. وقد اعترضت الرابطة الدانمركية للموظفين كما اعترض اتحاد الموظفين المتفرغين وموظفي الخدمة المدنية (نحن أعضاء في مجلس المساواة في الأوضاع) على ذلك الطلب مما أدى إلى رفضه رغم تأييد الأعضاء السبعة الآخرين في المجلس. ونحن نعتبر أن هذين المثالين يشكلان قيوداً على فرص العمل بفعالية من أجل تحقيق تساوي الأوضاع.

إن العمل الإيجابي وسيلة مفيدة لتشجيع المساواة في الأوضاع بين المرأة والرجل في نظام التعليم وفي سوق العمل. ومن المهم إبقاء الحق في استعمال العمل الإيجابي، الأمر الذي يتفق مع مبادئ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، ومن رأينا أنه ينبغي للحكومة الدانمركية أن تعمل بنشاط في سبيل حماية الحق الوطني في ممارسة العمل الإيجابي.

المادة ٦ - المسائل الخاصة

إن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة تقرر بوضوح أن على الدول الموقعة أن تبذل الجهود من أجل منع الاتجار بالنساء والبغاء. والحكومة الدانمركية تتخذ موقفاً سلبياً حتى الآن، على أن الحوار دأثر حالياً على الصعيد العام حول مسألة البغاء - وذلك إلى حد كبير بفضل الضغوط التي تمارسها المنظمات الدانمركية غير الحكومية للمرأة.

والمجلس الوطني للمرأة في الدانمرك يرى أن مشكلة البغاء تتصل بالعسر الاجتماعي. ولكن كان يجب عدم تجريم البغاء على المستوى الفردي، فإن البغاء ينبغي ألا يتحول إلى مهنة مقبولة قانوناً. والمجلس يريد مكافحة البغاء وسيكون صدور تشريع في هذا الشأن خطوة في الاتجاه الصحيح إذ أن من شأن ذلك أن يدل على عدم قبول المجتمع للبغاء وإن كان من المحتمل أيضاً أن يؤدي إلى زيادة عدد الأجانب اللاتي يتم غوايتهن أو إجبارهن على ممارسة البغاء في الدانمرك.

وقد أثار المجلس هذه المسألة فور انتهاء المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (بيجين، ٤ - ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥). فقد تقدمنا لوزير العدل بطلب للتحقيق في مدى انتشار البغاء والاتجار بالنساء في الدانمرك. ويجب مضاعفة جهود الشرطة للتصدي للأشخاص الذين يقنون وراء هذا الظلم، كما يجب سن التشريعات اللازمة إذا ثبت أن التشريعات الحالية لا تكفي لضمان فعالية جهود الشرطة. كما أننا طلبنا إلى

وزير الشؤون الاجتماعية أن يولي الاهتمام لمشكلة البغاء والاتجار بالنساء وأن يتعاون مع وزير العدل في هذا الشأن حيث أن هذه المشكلة تدخل في اختصاص الوزارتين. ونحن لم نوفق حتى الآن - بعد مضي سنة على تقديم طلبنا - في تحقيق الشروع في أية مبادرات جديدة. على أننا بعد أن جددنا طلبنا إلى وزير العدل، فقد تلقينا إشعاراً بأن وجهات نظرنا ستضم إلى الحوار المستمر فولكتنغت (البرلمان الدانمركي)

المادة ٨ - تمثيل الحكومة

من الملحوظ بوضوح أن مستوى تمثيل المرأة في الوفود الحكومية الدانمركية إلى الاجتماعات الدولية منخفض.

والسببان اللذان يكمنان وراء ذلك هما أن وزارة الخارجية توظف عدداً قليلاً من النساء في المراكز القيادية وأن الوزارات القطاعية الأخرى التي تمثل في الاجتماعات الدولية لا توفد إليها موظفات أيضاً.

ويشعر المجلس بالأسف لعدم ضم نساء على نطاق أوسع إلى الوفود الدانمركية إلى الاجتماعات الدولية. ويرى المجلس أن الحاجة تدعو إلى تغيير سياسات شؤون الموظفين التي تتبعها الوزارات وذلك لتأهيل المزيد من النساء للمشاركة على المستوى الدولي.

وعلاوة على ذلك تدعو الحاجة إلى زيادة الدراية الفنية في كل وزارة من الوزارات في مجال السياسات المتعلقة بالمرأة. ويعمل لدى وزارة الخارجية مستشار خاص - ثبت أن عمله بالغ القيمة - للشؤون المتعلقة بالمساواة في الأوضاع بين المرأة والرجل. وتدعو الحاجة إلى تعيين مستشارين مماثلين في الوزارات الأخرى.

والمجلس يشيد بالدعوة التي وجهتها حكومة الدانمرك للمنظمات النسائية للمشاركة كجهات استشارية في الوفود الدانمركية إلى الاجتماعات الدولية. ومؤدى ذلك، مثلاً، أن يمثل المجلس في الاجتماع السنوي للجمعية العامة وأن المجلس شارك في مؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية والمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة وفي الدورة الثانية والخمسين للجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة.

المادة ٩ - المواطنة

من دواعي السرور العظيم للاتحاد أن القانون الدانمركي للأجانب نص على معيار إنساني خاص فيما يتعلق بالأجانب اللاتي يتعرضن لسوء المعاملة - على ما جاء بيانه في تقرير الحكومة. وتدعو الحاجة إلى متابعة ما يقع من تطورات على مدى السنوات القليلة القادمة للوقوف على ما إذا كانت هذه القاعدة تطبق عملياً أم لا.

ومن رأي المجلس أيضاً أن الحاجة تدعو إلى تغيير الممارسة الدانمركية في صدد الإقرار بالعنف تجاه المرأة كسبب لمنح حق اللجوء. وينبغي توسيع القوانين التي تحكم اللاجئين وحق اللجوء لتشمل الادعاءات من جانب المرأة بالتعرض للاضطهاد، بما في ذلك العنف العائلي.

المادة ١٠ - التعليم التكميلي والتعليم العالي

إن التوازن بين الجنسين في هيئات التدريس والبحث في الجامعات يترك الكثير للتمني. ولا يكفي إنشاء المزيد من الزمالات لنيل درجة الدكتوراة والمزيد من كراسي الأستاذية لضمان حدوث زيادة في عدد الباحثات - حيث أن الزمالات والمناصب لا تخصص للنساء.

والعمل الإيجابي في معاهد الدراسات العليا يمكن أن يشكل أداة مناسبة لتغيير التوزيع المعوج للجنسين، حيث أن ذلك المجال هو مما يمكن فيه عمل مقارنة فورية بين المؤهلات. وكما جاء في الكلام بشأن المادة ٤، فإن الرابطة الدانمركية للموظفين واتحاد الموظفين المتفرغين وموظفي الخدمة المدنية وقفنا في سبيل الموافقة على طلب بإنشاء خمس زمالات بحث مؤقتة (نيل درجة الدكتوراة) تخصص للنساء بالرغم من أن هذا الطلب كان مؤيدا من وزير البحث والمعلومات التكنولوجية. ونحن نرى أن من غير المناسب أن تتاح لمنظمات سوق العمل الفرصة للوقوف عقبة في سبيل اتخاذ تدابير لتكافؤ الفرصة في مجالات تخرج عن نطاق المجال العادي لمصالحها.

ويجدر بالملاحظة كذلك أن من الصعب على الدانمرك أن تنفذ المادة ١٠ (د). فلقد ثبت أن من الصعوبة بمكان على المرأة أن تحصل من الزمالات على ما يحصل عليه الرجل، حيث أن الزمالات تمنح في مجالات البحث التي تكون مشاركة المرأة فيها قليلة للغاية.

المادة ١١ - المرأة والعمالة

يؤكد التقرير أنه لم يتحقق بعد حل لعدد من المشاكل المتصلة بتكافؤ الفرصة في سوق العمل الدانمركية: التمييز في السوق على أساس الجنس، وعدم تساوي الأجر، وارتفاع معدل البطالة بين الإناث، وعدم المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في مجال العمل، وعدم تكافؤ تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل فيما يتعلق بواجبات العمل والأسرة.

وتتمثل استراتيجية الدولة للقضاء على شيوع التمييز في سوق العمل على أساس الجنس في محاولة تغيير الاختيارات المتاحة للمرأة بالنسبة لحياتها الوظيفية. ولم تكن هذه الاستراتيجية موفقة وذلك، في المقام الأول، لأنه لم يكن لها أثر في حدوث أي تغير واضح في الاختيارات المتاحة للحياة الوظيفية، وثانيا لأنها لم تعمل على تحسين وضع المرأة في المهن التي يمارسها الرجال تقليديا. بل على العكس فإن النساء أصبحن يواجهن صعوبة بالغة في العثور على وظائف للتدريب والعمل في المهن التي يسيطر عليها الرجل. ولذلك فمن اللازم وضع استراتيجيات جديدة ومتوازنة يمكن أن تساهم في إعادة النظر في المهن التي تمارسها المرأة تقليديا وذلك من زاوية الأجر مع إيلاء الاعتبار لظروف العمل والمحتوى الوظيفي.

ورغم التشريع الذي يقضي بالمساواة في الأجر، لا تزال الفروق قائمة بين المرأة والرجل. ولما كانت مسألة المساواة في الأجر قد استقصيت وعرضت ووثقت في عدد شديد الارتفاع من التقارير، فإننا لا نرى حاجة إلى استقصاءات جديدة. ومن ناحية أخرى، فإن الحاجة تدعو إلى إيجاد أدوات جديدة تمكن من الوقوف بالضبط على معنى مفهوم العمل المتساوي القيمة، بغية إعادة تقويم مؤهلات النساء. ويجب

أن تكون الاتفاقات خاضعة للمطابقة العددية حسب الجنس على غرار المطابقة العددية في مشاريع القوانين البرلمانية، لكي يتسنى تقويم الاتفاقات بشأن ساعات العمل والتدريب المهني وأنظمة الأجر، الخ، بالنسبة لكل من النساء والرجال.

وبشأن العلاقة بين حياة العمل وحياة الأسرة، فإن بدء أعمال الحق في الحصول على إجازة من العمل للعناية بالطفل يمثل ميزة هامة. على أنه لما كانت النساء يشكلن نسبة ٩٠ في المائة من جميع من يحصلون على هذه الإجازة، فإن تطبيق هذا النظام لم يكن بمثابة وسيلة لتحقيق تكافؤ الفرص وإنما كان مجرد ميزة يحصل عليها الأفراد. ومن المهم الاستمرار في بذل مساع كبيرة لاستمالة المزيد من الرجال إلى الاستفادة من حقوقهم في الحصول على هذه الإجازة. كما أن الحصول على أجر كامل أثناء فترة الولادة ليس بعدد مما يجري عليه النص في كل الاتفاقات. وضمننا لحصول جميع النساء على أجر كامل أثناء فترة ولادتهن، يود المجلس لو أنشئ صندوق للولادة يمول جماعيا ويكون شاملا لسوق العمل برمتها، والأنظمة غير المركزية لتحيز للحرف والمهن التي يمارسها أدنى عدد من الإناث. كما أن حق الحصول على أيام إجازة لرعاية الطفل ينبغي أيضا أن يكون ميزة عامة تنطبق على جميع الموظفين.

المادة ١٢ - الرعاية الصحية

رغم أن الفرصة متكافئة اليوم بين النساء والرجال في الحصول على العلاج الطبي والرعاية الصحية، فإن قطاع الصحة يفتقر إلى الموارد التي تلبي جميع الاحتياجات.

مثال ذلك أن التخفيضات في الميزانية من مؤداها مثلا أن النساء اللاتي يلدن في المستشفيات يخرجن منها في وقت مبكر جدا بعد ولادتهن مما يكون له أثر ضار على الإرضاع وعلى صحة الأم والمولود عموما. كما أن الدعم والإرشاد اللذين يقدمان للحامل والأم التي تضع مولودا جديدا ليسا كافيين. ومن مؤدى التخفيضات أيضا تقليل الجهود التي تبذل لمساعدة النساء المصابات بسرطان الثدي.

وقد انخفض معدل حمل المراهقات في السنوات الأخيرة. وهذا يرجع إلى جهود الرابطة الدانمركية لتنظيم الأسرة، ومنها مبادرتها المسماة "الجنس والمجتمع"، التي تبذل في إطارها جهود كبيرة لتوعية المراهقات بشأن تنظيم الأسرة ومنع الحمل، بما في ذلك إنشاء خدمات تليفونية لتقديم المشورة - "خط النصائح الجنسية" - وتدريب المراهقات على توعية قريناتهن بشأن منع الحمل والجنس والإجهاض. والتربية الجنسية في المدارس عامل مفيد آخر، مثله في ذلك مثل إتاحة الفرصة للمراهقات لمراجعة أطبائهن الخاصين (دون تدخل من الوالدين) للحصول على المعلومات والإرشاد مجانا.

وتدعو الحاجة إلى مبادرات جديدة ترمي إلى منع العنف ضد المرأة وإلى تقديم المعونة إلى ضحايا هذا النوع من العنف. ومراكز المساعدة في الأزمات تفتقر إلى الموارد المالية اللازمة لمساعدة أعداد كبيرة من النساء والأطفال ممن يقعون ضحايا للعنف العائلي. وبسبب تزايد عدد النساء - الدانمركيات والأجنبيات - اللاتي يلتجئن إلى تلك المراكز، فإنه ينبغي زيادة الدعم المالي الذي يقدم لها زيادة كبيرة ويجب تقديم المساعدة النفسية لكل من النساء والأطفال.

دور المنظمات النسائية

قامت المنظمات النسائية بدور هام في الكفاح من أجل الديمقراطية وحقوق الإنسان على مدار السنوات المائة الأخيرة. ومنذ عام ١٨٩٩ - حين أُنشئ المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك - تتكاتف المنظمات النسائية من أجل تقوية مركزها في الكفاح المشترك في سبيل تحرير المرأة. والمجلس اليوم يمثل منظمة شاملة تضم ٤٧ منظمة يربو عدد أعضائها على مليون عضو. والمنظمات الأعضاء في المجلس هي المنظمات النسائية ولجان المساواة في الأوضاع التابعة للأحزاب السياسية، والمجموعات النسائية المهنية، وهيئات البحث في شؤون المرأة ومنظمات الشباب والمنظمات الدينية والإنسانية للمرأة.

والمجلس هو المستشار لشؤون المرأة في الوفد الحكومي الدانمركي لدى مؤتمرات الأمم المتحدة والدورة السنوية للجمعية العامة في نيويورك. والمجلس هو هيئة التنسيق لأنشطة المنظمات غير الحكومية المتصلة بالمؤتمرات والاجتماعات الرسمية.

الجمعية النسائية الدانمركية

من رأي الجمعية النسائية الدانمركية، التي ظلت تعمل من أجل النهوض بالمرأة لأكثر من ١٢٥ سنة، أن التقرير الوطني يمثل بوجه عام عرضاً منصفاً وشاملاً لمركز المرأة في المجتمع الدانمركي والسياسات والتدابير المنفذة لتعزيز النهوض بالمرأة.

ولذلك ستقتصر تعليقاتنا على النقاط التالية:

١ - المادة ٣ - السياسة الوطنية

جاء في تقرير الحكومة أن رئيس الوزراء عين، في آذار/ مارس ١٩٩٦، لجنة من أجل "النظر في أمر تنظيم الأعمال التي يضطلع بها مستقبلاً لتحقيق المساواة بين الجنسين وتحديد أولويات تلك الأعمال". ووجهة نظر الجمعية النسائية الدانمركية هي أن خلفية إنشاء هذه اللجنة ليست فقط منهاج العمل وإنما هي أيضاً واقع أن أطراف سوق العمل، لا سيما الرابطة الدانمركية لأرباب العمل، دأبت لعدد من السنوات على ممارسة الضغوط لمحاربة مجلس المساواة في الأوضاع القائم حالياً، وبخاصة محاربة ما يعتبرون أنه تمثيل قوي جداً للمنظمات النسائية في المجلس. وقد حققت تلك الضغوط بعض النجاح في البرلمان.

ولئن كانت الجمعية توافق في أن مما له أهمية جوهرية أن يعاد النظر على فترات دورية في تنظيم وأولويات العمل الوطني من أجل تحقيق المساواة، فإننا نخشى من أن يؤدي ذلك إلى إضعاف الجهود الوطنية المبذولة لزيادة المساواة بين الجنسين. إن أعضاء اللجنة يمثلون مجالات تقليدية جداً، ومع ذلك فقد استثنى مجال هام وإن كان تقليدياً، هو وزارة التعليم. ولم يتحقق سوى النذر اليسير من أجل ضمان إدخال التفكير غير التقليدي في أعمال اللجنة. وعلاوة على ذلك، يمثل خطر أن يكون النظر إلى تكافؤ الفرصة بين النساء والرجال مقتصرًا على مجرد سياق الدخل والقانون والمركز في سوق العمل، وهي نظرة معيبة تماماً إلى مسألة بالغة التعقيد.

ويسر الجمعية النسائية الدانمركية أن تكون من بين أعضاء اللجنة وبطبيعة الحال فإنها ستمارس العمل بولاء في نطاق اختصاصات اللجنة.

٢ - الأولويات

توافق الجمعية النسائية الدانمركية الحكومة في فهمها الأساسي للمساواة، ونحن بدورنا نفضل المبادرات الفعالة على التدابير الوقائية كوسيلة لتحقيق المساواة.

٣ - المسائل الخاصة

بالإشارة إلى الفقرة ٢ بشأن القواعد أو الأحكام التي تنص تحديداً على إدخال الاتجار بالنساء في عداد الجنايات، فإن السطر الأول ليس صحيحاً تماماً لأن الباب ٢ من القانون الجنائي ٢٢٨ يقضي بتجريم الاشتراك في تسفير شخص إلى خارج البلد لكي يتكسب من أعمال لا أخلاقية أو لاستخدامه في مثل هذه الأعمال إذا قل سن ذلك الشخص عن ٢١ سنة أو كان جاهلاً بالفرض من تسفيره. ويطلق على ذلك اسم الرقيق الأبيض وهو يعتبر من الجنايات. على أن ذلك لا يشمل سوى التسفير إلى خارج البلد لكنه لا يشمل استغلال النساء لأغراض مماثلة.

ومن ثم فإن التشريع المشار إليه لا يكفي للتصدي لمسألة الاتجار بالنساء الذي يتم في الدانمرك عن طريق الملاحية الليلية وصالونات التدليك ومكاتب الزواج.

وفيما يتعلق بالفقرة الثانية، ينبغي ذكر أن هناك حواراً عاماً يدور بشأن تغيير التشريعات من أجل إباحة البغاء.

٤ - المادة ١٠ - التعليم

إن آفاق البنات والشابات مشرقة فيما يتعلق بالتعليم. فالبنات يحصلن على التعليم بدرجة لم يسبق لها مثيل قط في الدانمرك، والإنجازات التي تحققتها البنات والشابات في نظام التعليم جيدة. على أن ذلك لا يعني أن جميع المشاكل قد حلت. فنظام التعليم لا يزال يشكو من التمييز بين الجنسين في عدد من المجالات، وهو ما يؤدي إلى التمييز بين الجنسين في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، فلا يزال هناك عدد كبير من الشابات اللاتي لا يحصلن على أي تعليم تكميلي ولذلك فإنهن ينزعن إلى التسرب من سوق العمل.

والنساء العاملات في مجال التعليم يوظفن في أدنى المستويات، وتمثيل المرأة في مناصب نظار المدارس بجميع مستوياتها منخفض. وكما جاء في تقرير الحكومة، فإن التوازن بين الجنسين في هيئات التدريس والبحث في الجامعات منحاز جداً إلى جانب الرجل. وهذا الأمر يمثل مشكلة خطيرة يمكن التصدي لعلاجها.

٥ - العمالة

تؤيد الجمعية النسائية الدانمركية الوصف الذي أورد لحالة المرأة في سوق العمل، ونحن نوافق على المجالات التي ذكر أنها تشهد صعوبات كبيرة.

على أننا نود أن نوجه اهتماماً خاصاً إلى أن الفجوة بين دخل الرجل ودخل المرأة آخذة في الاتساع. وهذا أمر له عواقب مدمرة على استقلال المرأة اقتصادياً كما أن له أثراً كبيراً على الطريقة التي تتبعها الأسر الشابة خصوصاً في تنظيم توزيع الحقوق والالتزامات داخل الأسرة وبالتالي في مكان العمل. ولذلك فإننا نتطلع إلى قيام مجلس المساواة في الأوضاع ووزارة العمل ببدء تنفيذ المشروع الخاص بالمساواة في الأجر.

والجمعية النسائية الدانمركية تؤيد بقوة فكرة إنشاء صندوق مشترك للأمومة والولادة كوسيلة لتشجيع المساواة في سوق العمل.

ومختلف أنظمة الإجازات (الإجازة التعليمية، إجازة رعاية الأطفال) المتاحة للموظفين قد أدخلت لأسباب منها تقليل عدد الأشخاص العاطلين وفي الوقت نفسه إتاحة الفرصة للأفراد للحصول على مزيد من التعليم وقضاء مزيد من الوقت مع أطفالهم. ورغم ما تحظى به هذه الأنظمة من شعبية، فإن لها أثرها الضار على تمتع المرأة بالمساواة في سوق العمل كما يستدل على ذلك من الإحصاءات التي تبين عدد من تقدموا بطلبات للحصول على الإجازة وعدد من ووفق لهم عليها.

ومما يؤسف له أن مناصب الإدارة العامة والخاصة تخلو من النساء، وتركيز الاهتمام قليل جدا على هذا الجانب من انعدام المساواة في سوق العمل.

المادة ١٢ - الصحة

لئن كانت التشريعات الدانمركية تنص على حقوق المرأة الإيجابية والصحية، فإن الجمعية النسائية الدانمركية تشعر بالقلق لأن التطورات الجديدة في مجال التكنولوجيا الإيجابية لا تلقى الاهتمام الكافي على نحو يحمي مصالح المرأة.

وبوجه خاص فإن الإخصاب الاصطناعي يشكل مجالا للقلق. فهذه التكنولوجيا الجديدة تتيح إمكانية الأمومة الثلاثية الأطراف: الأم الطبيعية التي تتبرع بالبويضة، والأم البيولوجية التي تحمل الطفل، والأم الاجتماعية التي تربي الطفل. ولما كانت النتائج المترتبة على مثل هذه الإمكانيات لم تستجل تماما، فإن الجمعية تود لو فرضت قيود قانونية على الإخصاب الاصطناعي، لا سيما الأنشطة التي يضطلع بها باسم البحث. وينبغي حظر إخصاب البويضات البشرية في المختبرات لأغراض البحث الأساسي، وتجميد البويضات البشرية غير المخصبة، والتبرع بلا قيود بالبويضات غير المخصبة.

كذلك فإن حق المرأة في الإجهاض يتصل بهذه التكنولوجيا الجديدة. وقدرة المرأة على تحديد مصيرها الشخصي والسلامة البدنية للمرأة أمران يجب عدم تعريضهما للخطر لمصلحة البحث الطبي الذي يستعمل فيه الإخصاب الاصطناعي والبويضات والأجنة البشرية. ولو منحت الأجنة حقوقا قانونية مستقلة تماثل حقوق المرأة البالغة، فإن حقوق المرأة في التحكم في خصوبتها، أي حقوقها في الإجهاض، ستتعرض للخطر.

وفيما يتعلق بالفقرة الأولى ومسألة تقديم المساعدة النفسانية لضحايا العنف القائم على جنس الشخص، يجدر بالملاحظة أن النساء لا يتلقين مساعدة نفسانية إلا إذا طلبنها في موعد لا يتجاوز ستة أشهر بعد وقوع العنف. ولو عشن في رابطة زوجية يسودها العنف لعدة سنوات فإنهن لا يتلقين مساعدة إذ يعتبر في هذه الحالة أنهن قبلن ذلك العنف كأسلوب للحياة.

وفيما يتعلق بالدعم المالي الذي تقدمه الحكومة لمراكز المساعدة في الأزمات، والشبكات والمبادرات المعنية بالبغايا وغيرهن من الفئات النسائية التي تعاني من سوء المعاملة، يجدر بالذكر أن هذه المساعدة المالية لا تقدم إلا إذا وافقت عليها السلطات المحلية.

٧ - دور المنظمات غير الحكومية

يعترف التقرير بالدور الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية النسائية وبما تقدمه من مساهمة في تحقيق تكافؤ الحقوق بالنسبة للمرأة، والحكومة الدانمركية جديرة بالثناء لما تبذله من جهود لإشراك المنظمات غير الحكومية في الأعمال التي تضطلع بها من أجل النهوض بالمرأة.

على أن الجمعية النسائية الدانمركية تود أن توجه الاهتمام إلى أن تلك الأعمال، التي تؤديها المنظمات غير الحكومية تبرعا ولكن بأعلى قدر من الاقتدار المهني بهدف أن يكون لها أثر، قد أخذت تزداد صعوبة بالنسبة للمرأة الدانمركية اليوم.

إن أكثرية النساء الدانمركيات يعملن على أساس التفرغ أو بصورة أعم في مزيج من الانخراط في سوق العمل والوفاء بالالتزامات الأسرية التي يقع أكبر قسط منها على كاهل المرأة. ولا يتوفر للنساء الدانمركيات سوى القليل من الوقت للعمل التطوعي. ويجب الإقرار بتلك الحالة وتوفير الموارد المالية المناسبة للمنظمات النسائية ليس فقط للقيام بأنشطة بعينها وإنما أيضا من أجل تغطية التكاليف الإدارية اليومية. كما أن تكاليف الشبكات الدولية محبطة بالنسبة لعدد من المنظمات النسائية اليوم.

وتلك الاعتبارات لها أهميتها الخاصة في ضوء الحاجة التي تشهدها الدانمرك اليوم من أجل نشر التوعية أو التنهم العام لدى الجمهور بشأن استمرار الحاجة إلى رصد الحقوق المكتسبة (التي غالبا ما تعامل على أنها قضية مسلم بها) فضلا عن الجهود المبذولة لكفالة تحقيق المزيد من النهوض بالمرأة في الدانمرك وعلى الصعيد الدولي.

المرفق الأول

القانون الخاص بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة

نص مترجم للقانون رقم ٢٣٨ المؤرخ ٢٠ نيسان/أبريل ١٩٨٨
على نحو ما عدل في ١٤ أيار/مايو ١٩٩٢

- ١ - (١) الغرض من هذا القانون هو تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في المجتمع.
- (٢) تعمل السلطات العامة، كل منها في دائرة نشاطها، على تحقيق تكافؤ الفرص، ويجوز لها في هذا الصدد أن تتخذ تدابير خاصة من أجل تعزيز تكافؤ الفرص المتاحة لكل من الرجل والمرأة.
- ٢ - (١) الغرض من إنشاء مجلس المساواة في الأوضاع هو تعزيز تكافؤ الفرص. ويجوز للمجلس، بمبادرة منه أو بناء على طلب، أن يبحث الشروط المتعلقة بالغرض من هذا القانون.
- (٢) يدلي مجلس المساواة في الأوضاع برأيه، الخ، وفقا للقانون الخاص بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى إجازة الوالدية، الخ. والقانون الخاص بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة.
- (٣) يبت مجلس المساواة في الأوضاع فيما إذا كان أي من النهوج المتبعة يستوجب مزيدا من التقصي.
- (٤) بناء على طلب مجلس المساواة في الأوضاع، يقدم أرباب العمل ومنظماتهم والموظفون ومنظماتهم الى مجلس المساواة في الأوضاع أية معلومات قد تكون ذات أهمية بالنسبة لأنشطة المجلس.
- (٥) يجوز لمجلس المساواة في الأوضاع، عندما يكون المجلس بصدد النظر في أمر ملموس، أن يستعين بأقوال يدلي بها أخصائيون في هذا الأمر.
- (٦) يجوز لممثلي مجلس المساواة في الأوضاع وللأخصائيين المشار اليهم في الفقرة الفرعية (٥) أعلاه، أن يتفقدوا، لأغراض النظر في أمور ملموسة، تنفيذ أعمال المؤسسات أو الشركات المعنية إذا تم الاتفاق مع المؤسسة أو الشركة على إجراء هذا التفقد.
- (٧) لرئيس الوزراء، أن يعهد الى المجلس بمهام أخرى.

٣ - (١) يتألف مجلس المساواة في الأوضاع من رئيس يعينه الوزراء وثمانية أعضاء يرخص رئيس الوزراء بتعيينهم على النحو التالي:

عضو واحد يوصي به الاتحاد الدانمركي لنقابات العمال
 عضو واحد يوصي به الاتحاد الدانمركي لأرباب العمل
 عضو واحد يوصي به اتحاد العاملين بمرتبات وموظفي الخدمة المدنية
 عضو واحد يوصي به الجمعية النسائية الدانمركية
 ثلاثة أعضاء يوصي بهم المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك
 عضو واحد يمثل المشتغلين بالبحوث النسائية يرخص بتعيينه بناءً على توصية سائر أعضاء المجلس ويكون الترخيص بالتعيين لمدة أربع سنوات في كل مرة.

(٧) يقر رئيس الوزراء النظام الداخلي للمجلس.

٤ - (١) أي انتهاك لأحكام الفقرة الفرعية ٢ (٤) يعاقب عليه بغرض غرامة.

(٢) حيث يأتي الانتهاك من جانب شركة محدودة عامة أو خاصة أو من جانب جمعية تعاونية تكون الشركة أو الجمعية بوصفها هذا عرضه لعقوبة فرض الغرامة.

٥ - (١) يدخل هذا القانون حيز التنفيذ اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ١٩٨٨.

(٢) يلغى القانون رقم ١٦٤ المؤرخ ١٢ نيسان/أبريل ١٩٧٨ بشأن المجلس الدانمركي للمساواة في الأوضاع.

٦ - (١) لا ينطبق هذا القانون على جزر الفارو أو على غرينلاند.

(٢) ومع ذلك، تنطبق الفقرة الفرعية ٥ (٧) على غرينلاند.

المرفق الثاني

نص مترجم

القانون الموحد بشأن المساواة في المعاملة بين الرجل
والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى إجازة
الوالدية، الخ

القانون الموحد رقم ٦٨٦ بتاريخ
١١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠

وزارة العمل
١٩٩٣

وضع هذا القانون لكي يضم بين دفتيه أحكام القانون رقم ٢٤٤ المؤرخ ١٩ نيسان/أبريل ١٩٨٩ الخاص بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى إجازة الوالدية، الخ. والتعديلات المترتبة على القانون رقم ٢٦٨ بتاريخ ٢ أيار/ مايو ١٩٩٠.

الجزء الأول

١ - (١) لأغراض هذا القانون تعني المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة أنه لا يجوز التمييز بينهما بسبب الجنس، وينطبق ذلك على التمييز المباشر والتمييز غير المباشر كليهما، وخاصة فيما يتعلق بالحمل والحالة الزوجية والأسرية.

(٢) يطبق هذا القانون دون إخلال بالأحكام المتعلقة بحماية المرأة، وخاصة فيما يتعلق بالحمل والوضع، انظر الجزء الثالث من القانون.

(٣) لا تطبق أحكام هذا القانون بقدر ما يترتب التزام المساواة في المعاملة على اتفاق جماعي قائم. انظر مع ذلك الفقرة الفرعية ١٨ (٢).

الجزء الثاني

المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة

٢ - يراعي أي رب عمل مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالتوظيف والنقل والترقية.

٣ - (١) على أي رب عمل يستخدم رجالاً ونساءً أن يعاملهم على قدم المساواة فيما يتعلق بالحصول على التوجيه المهني والتدريب المهني ومواصلة التدريب المهني ومعاودة التدريب المهني.

(٢) ينطبق الالتزام بمراعاة مبدأ المساواة في المعاملة أيضاً على أي شخص يضطلع بأنشطة توجيه أو تدريب على النحو الوارد بالفقرة الفرعية (١) أعلاه.

٤ - على أي رب عمل يستخدم رجالاً ونساءً أن يعاملهم على قدم المساواة فيما يتعلق بشروط العمل. وينطبق ذلك أيضاً فيما يتعلق بالفصل من الخدمة.

٥ - (١) ينطبق الالتزام بمراعاة مبدأ المساواة في المعاملة أيضاً على أي شخص يقر أحكاماً أو يتخذ قرارات بشأن إمكانية ممارسة أنشطة في إطار العمل الحر. كما ينطبق على إنشاء أو تنظيم أو توسيع شركة أو شراء أو توسيع أي شكل آخر من أشكال العمل الحر، بما في ذلك التمويل.

(٧) كذلك ينطبق الالتزام بمراعاة مبدأ المساواة في المعاملة على أي شخص يقر أحكاماً أو يتخذ قرارات بشأن التدريب المهني، الخ. وبشأن الشروط التي تنظم تلك الأنشطة.

٦ - لا يجوز لأي إعلان عن وظيفة أو دورة تدريب مهني أن يتضمن تحديداً أو تفضيلاً لجنس الشخص أو الأشخاص المطلوب توظيفهم أو تدريبهم، الخ.

الجزء الثالث

الحمل والأمومة والتبني

٧ - (١) لأي موظفة حق التغيب عن عملها على أثر الحمل والوضع اعتباراً من تاريخ يقدر بأربعة أسابيع قبل ولادة الطفل. وبعد الولادة يحق للوالدين أن يتغيبا عن العمل لفترة مجموعها ٢٤ اسبوعاً منها ما لا يتجاوز عشرة أسابيع يحق للأب أن يتغيبها عقب انتهاء الأسبوع الرابع عشر بعد ولادة الطفل. ولا يستخدم حق التغيب إلا من جانب والد واحد في أي وقت معين.

(٢) يحق لأب الطفل أن يتغيب لمدة أقصاها اسبوعان بعد مولد الطفل أو بعد وصوله إلى البيت أو - طبقاً لاتفاق يتم مع رب العمل - في غضون الأسابيع الأربعة عشر بعد ولادة الطفل. وهذا حق مستقل عن حق التغيب المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (١) أعلاه.

(٣) إذا عولج الطفل داخل المستشفى، جاز إرجاء استخدام الحق في التغيب المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (٢) أعلاه، انظر الفقرة الفرعية ١٠ (٦).

٨ - يدخل الوقت الذي يتغيب فيه الموظف بموجب الفرع ٧ في حساب الأقدمية المترتبة على علاقة العمل. ولا ينطبق هذا الحكم على المسائل المتعلقة بمعاش التقاعد.

٩ - لا يجوز لرب العمل أن يفصل موظفاً من الخدمة بسبب تقديمه طلباً لاستخدام حق التغيب أو بسبب تغيبه بموجب الفرع ٧ أو لأي سبب آخر يتعلق بالحمل أو الوضع أو التبني.

١٠ - (١) على الموظفة التي تستخدم حقها في التغيب بموجب الفقرة الفرعية ٧ (١) أن تبلغ رب العمل الذي تعمل عنده، في غضون ثمانية أسابيع بعد ولادة الطفل، التاريخ الذي تنوي استئناف عملها فيه.

(٢) على الموظف الذي يستخدم حقه في التغيب فيما يتعلق بمولد طفل أو باستقبال طفل في البيت بموجب الفقرة الفرعية ٧ (٢) أن يبلغ رب العمل الذي يعمل عنده، في غضون أربعة أسابيع، التاريخ المتوقع لبدء غيابيه وبمدة هذا الغياب.

(٣) على الموظف الذي يستخدم حقه في التغيب بموجب الفقرة الفرعية ٧ (١) أن يبلغ رب العمل الذي يعمل عنده، في موعد لا يتجاوز ثمانية أسابيع بعد مولد الطفل، تاريخ بدء الإجازة ومدتها.

(٤) إذا تقاسم الوالدان استخدام حق التغيب عقب الأسبوع الرابع عشر بعد مولد الطفل، بحيث يقع تغيب الموظفة على أكثر من فترة فعلية، بصدد الإخطار الذي ترسله إلى رب العمل بموجب الفقرة الفرعية (١) أعلاه، أن تبلغ رب العمل تاريخ بدء كل فترة تغيب مقبلة ومدتها.

(٥) فيما يتعلق بالتغيب بموجب الفقرة الفرعية ٧ (٣)، على الوالدين المتبنين، إذا لم يكن تاريخ ومدة التغيب قد حددوا وقت استقبال الطفل، أن يراعى الحدود الزمنية المنصوص عليها في الفقرات الفرعية من (١) إلى (٤) أعلاه.

(٦) على الموظفة التي تستخدم حقها في التغيب بموجب الفقرة الفرعية ٧ (٣) بسبب علاج الطفل داخل المستشفى في غضون الأربعة والعشرين أسبوعاً الأولى بعد مولد الطفل أو وصوله إلى البيت. أن تبلغ رب العمل الذي تعمل عنده دون توان، نبأ دخول طفلها المستشفى. كما يبلغ الموظف رب العمل الذي يعمل عنده هذا النبأ. وعلى الوالدين أن يبلغ كل منهما رب العمل الذي يعمل عنده وصول الطفل إلى البيت بعد مبارحته المستشفى. فإذا وصل الطفل إلى البيت قبل وصول الإخطارات المنصوص عليها في الفقرات الفرعية (١) إلى (٤). مددت المهل الزمنية بمقدار الوقت الذي يكون الطفل قد مكثه بالمستشفى، وإلا بطل مفعول الإخطارات المرسله وتعين إرسال إخطارات أخرى في غضون أسبوعين بعد وصول الطفل إلى البيت.

(٧) على الموظف الذي يستخدم حق التغيب بموجب الفقرة الفرعية ٧ (٤) بسبب حلوله محل الوالد الآخر في حق الحصول على بدل نقدي يومي، أن يبادر إلى إبلاغ رب العمل الذي يعمل عنده بذلك وبمدة الغياب عن العمل.

الجزء الرابع

الاتفاقات الباطلة ... إلخ

١١ - (١) تكون الأحكام المنصوص عليها في اتفاقات ولوائح تنظيمية وما إلى ذلك، والتي تقضي بتعهدات تتعارض مع أحكام الفروع ٢ إلى ٥، أحكاماً باطلة. وينطبق ذلك أيضاً على القواعد ... إلخ. التي تنظم المهن الحرة.

(٧) الأحكام الواردة في اتفاقات وفي لوائح تنظيمية لشركات، والتي تعني أكثر من رب عمل واحد، تكون هي الأخرى باطلة إذا كانت تسمح بالتمييز بسبب الجنس في المجالات المذكورة في الفروع ٢ إلى ٤. وينطبق ذلك أيضاً على القواعد ... إلخ. التي تنظم المهن الحرة.

١٢ - لا تجوز مخالفة الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون بما يلحق الضرر بالموظف المعني.

الجزء الخامس

الإعفاءات

١٣ - (١) حيث تكون لجنس الشخص أهمية حاسمة في ممارسة أنواع معينة من الأنشطة المهنية أو التعليمية/التدريبية، يجوز للوزير الذي تقع في اختصاصه تلك الأنشطة أن يمنح إعفاءات من الأحكام المنصوص عليها في الفروع ٢ إلى ٦ بعد التشاور مع وزير العمل ومجلس المساواة في الأوضاع.

(٢) يجوز لمجلس المساواة في الأوضاع، بعد التشاور مع الوزير الذي يقع الأمر في اختصاصه، أن يسمح بتدابير تخالف الأحكام المنصوص عليها في الفروع ٢ إلى ٦ بقصد تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، ولا سيما بالتعويض عن أوضاع عدم مساواة قائمة وتؤثر في الحصول على عمل أو تدريب مهني أو ... الخ.

(٣) تشترط لسريان السماح المنصوص عليه بالفقرة الفرعية (٢) أعلاه موافقة ممثلي الشركاء الاجتماعيين في مجلس المساواة في الأوضاع.

(٤) يجوز لوزير العمل - بناء على توصية مجلس المساواة في الأوضاع، وبعد التشاور مع الوزير الذي يقع الأمر في اختصاصه - أن يقرر جواز الشروع في اتخاذ تدابير في مجالات محددة بقصد تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، وذلك دون استصدار سماح بموجب الفقرة الفرعية ٢ أعلاه.

الجزء السادس

التعويض، الخ

١٤ - يجوز منح تعويض للأشخاص الذين تنتهك حقوقهم من جراء عدم الامتثال لأحكام الفروع ٢ إلى ٥.

١٥ - (١) إذا فصل موظف من الخدمة بسبب مطالبته بالمساواة في المعاملة بموجب الفروع ٢ إلى ٤، فعلى رب العمل أن يدفع له تعويضاً.

(٢) يحدد مقدار التعويض الذي يدفع بموجب الفقرة الفرعية (١) أعلاه، والذي لا يجوز أن يتجاوز أجر ٣٩ أسبوعاً، مع مراعاة أقدمية الموظف وغيرها من الملابسات التي تكتنف الحالة المعنية.

(٣) تنطبق أحكام الفقرتين الفرعيتين (١) و (٢) كذلك عندما يترتب الالتزام بمراعاة مبدأ المساواة في المعاملة على وجود اتفاق جماعي ولكن هذا الاتفاق الجماعي لا يعطي الشخص المعني الحق في تعويض عن الفصل من الخدمة الذي لا توجد أسباب معقولة تبرره في ظروف الموظف أو المؤسسة. وتعالج المطالبة بموجب الإجراءات الخاصة لتسوية نزاعات العمل.

١٦ - (١) إذا فصل موظف من الخدمة مخالفة لأحكام الفرع ٩، ألغى الفصل من الخدمة إذا قدمت مطالبة بذلك ما لم يعتبر - في حالات خاصة وبعد موازنة مصالح الأطراف المعنية - مجافيا للعقل أن يطالب باستمرار علاقة العمل أو استئنافها.

(٢) إذا فصل موظف من الخدمة مخالفة لأحكام الفقرة ٩ ولم يبلغ الفصل من الخدمة، فعلى رب العمل أن يدفع له تعويضا.

(٣) يحدد مقدار التعويض - الذي لا يجوز أن يتجاوز أجر ٧٨ أسبوعا، مع مراعاة أقدمية الموظف وغيرها من الملابسات التي تكتنف الحالة المعنية.

(٤) إذا وقع الفصل من الخدمة بصدد حالة حمل أو وضع أو تين، تعين على رب العمل أن يثبت أن الفصل من الخدمة لم يكن راجعا إلى هذه الأسباب.

الجزء السابع

أحكام متفرقة

١٧ - يقر وزير العمل قواعد خاصة بشأن إجازة الأمومة للعاملات في الملاحة البحرية.

١٨ - (١) يجوز لمجلس المساواة في الأوضاع، بمبادرة منه أو بناء على طلب، أن يتحرى أمورا تتعلق بهذا القانون.

(٢) يقدم أرباب العمل والموظفون وممثلو أولئك هؤلاء ما يطلبه منهم مجلس المساواة في الأوضاع من معلومات تكون ذات أهمية بالنسبة إلى أعمال المجلس.

الجزء الثامن

العقوبات الجزائية

١٩ - (١) تعاقب مخالفة أحكام الفروع ٢ إلى ٦ والفقرة الفرعية ١٨ (٢) بفرض غرامة على المخالف.

(٢) إذا ارتكبت المخالفة شركة عامة أو خاصة أو تعاونية أو ما شابه ذلك، فرضت الغرامة على الشركة ... الخ. بوصفها هذا.

الجزء التاسع

بدء التنفيذ

٢٠ - (١) يدخل هذا القانون حيز التنفيذ في ١ أيار/ مايو ١٩٨٩.

(٢) يلغى بموجب هذا، القانون الخاص بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمالة ... الخ، انظر القانون التجميعي رقم ٥٧٢ بتاريخ ٢٨ آب/أغسطس ١٩٨٦، والقانون الخاص بإجازة الأمومة ... الخ. انظر القانون التجميعي رقم ١٠١ بتاريخ ٦ آذار/ مارس ١٩٨٧.

٢١ - لا ينطبق هذا القانون على جزر الفارو أو على غرينلاند.

يشتمل القانون رقم ٢٦٨ المؤرخ ٢ أيار/ مايو ١٩٩٠، المعدل للقانون الخاص بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمالة وإجازة الأمومة ... الخ. على الحكامين التاليين بشأن بدء التنفيذ:

الفرع ٢

(١) يدخل هذا القانون حيز التنفيذ في اليوم التالي لنشره في الجريدة القانونية الدانمركية ويكون نافذ المفعول اعتباراً من ٢ نيسان/أبريل ١٩٩٠.

(٢) ومن جهة أخرى، لا تدخل الفقرة ٥ من الفرع ٢ حيز التنفيذ إلا في تاريخ لاحق يحدده وزير العمل^(١).

(١) أي الفرع ٢١ من هذا القانون.

المرفق الثالث

نعم مترجم

القانون الموحد بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة

القانون الموحد رقم ٦٣٩ بتاريخ ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٢

وزارة العمل

١٩٩٣

القانون الموحد بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة

وضع هذا القانون لكي يضم بين دفتيه الأحكام الخاصة بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة، انظر القانون التجميعي رقم ٤٢٧ بتاريخ ١٥ حزيران/يونيه ١٩٨٩ والتعديلات المترتبة على القانون رقم ٣٧٤ بتاريخ ٢٠ أيار/مايو ١٩٩٢.

١ - (١) لا يجوز ممارسة أي تمييز بسبب الجنس فيما يتعلق بالأجر بما يخالف أحكام هذا القانون.

(٢) يعطي رب العمل للمرأة أجرا مساويا لأجر الرجل، بما في ذلك شروط الأجر المتساوي، عن نفس العمل أو عن العمل المقدر بنفس القيمة.

(٣) يجري تقدير قيمة العمل على أساس التقييم العام للمؤهلات وغيرها من العوامل ذات الصلة.

(٤) لا تنطبق الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون بقدر ما يترتب التزام مناظر بإعطاء أجر متساو على اتفاق جماعي قائم.

٢ - للموظف الذي يقل أجره عن أجور الآخرين مخالفة لأحكام الفرع ١ من هذا القانون حق المطالبة بفرق الأجر.

٣ - (١) لا يسمح لرب العمل أن يفصل من الخدمة موظفا قدم مطالبة بالمساواة في الأجر، بما في ذلك شروط الأجر المتساوي.

(٢) يتعين على رب العمل أن يثبت أن فصل الموظف من الخدمة لم يتم مخالفة للقواعد المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (١) أعلاه. غير أن هذا الحكم لا ينطبق إذا وقع الفصل من الخدمة بعد مضي سنة على تقديم المطالبة بالمساواة في الأجر.

(٣) يلغى الفصل من الخدمة الذي يتم مخالفة للقواعد المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (١) أعلاه إذا قدمت مطالبة بذلك ما لم يعتبر - في حالات خاصة وبعد موازنة مصالح الأطراف المعنية - مجافيا للعقل أن يطالب باستمرار علاقة العمل أو استئنافها. وللموظف المفصول أن يطالب بتعويض بدلا من ذلك. ولا يجوز أن يتجاوز مقدار التعويض أجر ٧٨ أسبوعا محسوبا على أساس متوسط أجر الموظف المفصول، ويحدد مع المراعاة الواجبة لمدة خدمة ذلك الموظف وغير ذلك من الملابس التي تكتنف كل حالة بعينها.

٤ - وتنطبق أحكام الفرع ٣ بالمثل على القطاعات المشمولة باتفاقات جماعية تمنح الموظفين الحق في الأجر المتساوي، بما في ذلك شروط تساوي الأجر، ولكنها لا تتضمن قواعد بشأن التعويض عن الفصل من الخدمة الذي لا توجد أسباب معقولة تبرره في ظروف الموظف أو المؤسسة. وتعالج المطالبة بموجب الإجراءات الخاصة لتسوية نزاعات العمل.

٥ - لا يجوز للموظف أن يتنازل عن الحقوق التي يمنحها له هذا القانون.

٥ (أ) - (١) يجوز لمجلس المساواة في الأوضاع، إما بمبادرة منه أو بناء على طلب، أن يتحرى أموراً تتعلق بأحكام هذا القانون.

(٢) يقدم أرباب العمل والموظفون ومنظمات أولئك هؤلاء إلى مجلس المساواة في الأوضاع بناء على طلبه أية معلومات تكون ذات أهمية بالنسبة إلى أعمال المجلس.

(٣) يقدم رب العمل أية معلومات تقتضيها تقدير ما إذا كان قد جرى الامتثال لأحكام هذا القانون. وإذا كانت تلك المعلومات تتعلق بشروط الأجر الخاصة بأشخاص معينين، أخطر هؤلاء الأشخاص بأن المعلومات قد قدمت وأنها ستعامل على أنها سرية.

٦ (أ) - (١) تعاقب مخالفة أحكام الفقرة الفرعية ٥ (أ) (٢) بفرض غرامة على المخالف.

(٢) إذا ارتكبت المخالفة شركة عامة أو خاصة أو جمعية تعاونية أو ما شابه ذلك، فرضت الغرامة على الشركة ... الخ. بوصفها هذا.

٧ - يجوز أن يحظى هذا القانون بالموافقة الملكية حال اعتماده.

٨ - يدخل هذا القانون حيز التنفيذ في ٩ شباط/فبراير ١٩٧٦ وينطبق على الأجور المتعلقة بالفترة اللاحقة لبدء تنفيذه.

٩ - لا ينطبق هذا القانون على جزر الفارو.

ينص القانون رقم ٣٧٤ بتاريخ ٢٠ أيار/ مايو ١٩٧٢ على الحكم التالي بشأن بدء التنفيذ:

الفرع ٣

يدخل هذا القانون حيز التنفيذ في اليوم التالي لنشره في الجريدة القانونية الدانمركية.

المرفق الرابع

قانون بشأن المساواة في تعيين أعضاء اللجان العامة بأنواعها ... الخ.

ترجمة للقانون رقم ١٥٧، المؤرخ ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٨٥

- ١ - اللجان العامة بأنواعها التي ينشئها وزير لإعداد مشروع قواعد أو لتخطيط أنشطة ذات أهمية للمجتمع ينبغي أن يراعى في تشكيلها أكبر قدر ممكن من التوازن بين الجنسين.
- ٢ - يجب على السلطات أو المنظمات التي توصي بشخص لعضوية لجنة ... الخ، على النحو المذكور في البند ١ أعلاه، أن توصي برجل وامرأة. فإذا كان يتعين التوصية بعدة أعضاء، يجب اقتراح عدد متساو من الرجال والنساء. ويجوز، في حالة ضرورة شغل عدد فردي من المقاعد، اقتراح مرشح إضافي من أحد الجنسين دون الآخر. وتسري نفس الأحكام إذا لزم أن تقوم سلطات أو منظمات بتعيين أعضاء بمقتضى التشريعات السارية.
- (٢) يجوز للسلطة أو المنظمة المعنية، في ظروف خاصة، أن تخرج عن أحكام البند الفرعي ١ من هذا البند. وعلى السلطة، أو المنظمة في تلك الحالة أن تبين السبب في ذلك الخروج.
- ٣ - عند إنشاء لجنة ... الخ، على النحو المذكور في البند ١ يعلم الوزير المعني مكتب رئيس الوزراء، قبل تعيين الأعضاء، بالتشكيل المزمع.
- ٤ - يدخل هذا القانون حيز التنفيذ في ١ تموز/يوليه ١٩٨٥.
- ٥ - لا ينطبق هذا القانون على جزر الفارو.
- (٧) لا ينطبق هذا القانون على غرينلاند، ولكن يجوز أن يصبح نافذ المفعول بالنسبة لغرينلاند مع الخروج عن أحكامه إذا أملى ذلك قيام ظروف محلية خاصة في غرينلاند.

المرفق الخامس

قانون بشأن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في شغل المناصب في مجالس تنفيذية معينة تابعة للإدارة العامة

نص مترجم للقانون رقم ٤٧٧، المؤرخ ١٣ حزيران/يونيه ١٩٩٠

نحن، الملكة مرجريت الثانية، ملكة الدانمرك بفضل الله،
نعلن هنا ما يلي: أن الفولكتنغ اعتمد القانون التالي
وصدقنا على هذا القانون بموافقتنا

١ - (١) تسعى السلطات المسؤولة عن دوائر حكومية تشرف عليها مجالس تنفيذية أو لجان تمثيلية أو هيئات إدارة جماعية مماثلة، إلى أن يكون تشكيلها متوازنا قدر الإمكان بين الرجال والنساء.

(٢) يجوز للوزير المعني، بعد التشاور مع رئيس الوزراء، أن يقر قواعد تقضي بأن تنطبق الفقرة الفرعية (١) أعلاه على مؤسسات معينة، وعلى علاقات تشاركية، وعلى شركات محدودة خاصة، وعلى شركات محدودة عامة - لا تستهدف الربح ولا تندرج عادة في عداد السلطات التابعة للدوائر الحكومية. غير أن هذا لا يسري إلا إذا كانت الأموال العامة هي التي تتحمل الجانب الأكبر من تكاليف ودفقات الأنشطة التي تضطلع بها تلك المؤسسات التي لا تستهدف الربح، أو إذا كانت الدولة هي التي تملك الأغلبية في أموال الشركة، أو إذا كانت الشركة تنفذ أنشطتها بناءً على امتياز أو ترخيص مماثل منحت لها السلطات العامة.

٢ - (١) في الحالات التي يكون فيها المجلس أو اللجنة ... الخ، التابعة للسلطات أو المؤسسات المذكورة في الفرع ١ أعلاه، معينة كلياً أو جزئياً من قبل وزير، تقترح السلطات والمنظمات التي توصي بتعيين عضو في اللجنة، رجلاً وامرأة. وإذا كان من المزمع التوصية بعدة أعضاء، فإنه يقترح عدد مساو من الرجال والنساء؛ وفي حالة ضرورة شغل عدد فردي من المناصب، يقترح شخص واحد من أحد الجنسين فضلاً عن ذلك، ويبت الوزير فيمن يعينه عضواً. وتنطبق قواعد مماثلة حيث تعين السلطات أو المنظمات أعضاء وفقاً لأحكام القانون.

(٢) لا تنطبق أحكام الفقرة الفرعية (١) أعلاه إذا كان أعضاء المجلس ينتخبون كلهم أو بعضهم بالتصويت المباشر.

٣ - يجوز للسلطة أو المنظمة، إن وجدت أسباب خاصة، أن تحيد عن القواعد الواردة بالفقرة الفرعية ٢ (١). وفي مثل هذه الحالات تذكر السلطة أو المنظمة في نفس الوقت الأسباب التي دعتها إلى هذا الحيد.

٤ - يرفع الوزير المعني إلى مكتب رئيس الوزراء تقريراً كل ثلاث سنوات عما يجد في وزارته من تطورات بهذا الشأن.

٥ - (١) يدخل هذا القانون حيز التنفيذ اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠.

(٢) يرفع أول تقرير بموجب الفرع ٤ أعلاه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤.

٦ - لا ينطبق هذا القانون على جزر الفارو أو على غرينلاند.

حرر في قصر كرتسيانزبورغ في هذا اليوم الثالث عشر
من شهر حزيران/يونيه سنة ألف وتسعمائة وتسعين.
ومهر بامضائنا وختم بخاتمنا

مرجريت ر.

الجدول ١

(الفصل الثاني: المرأة في الحياة العامة)

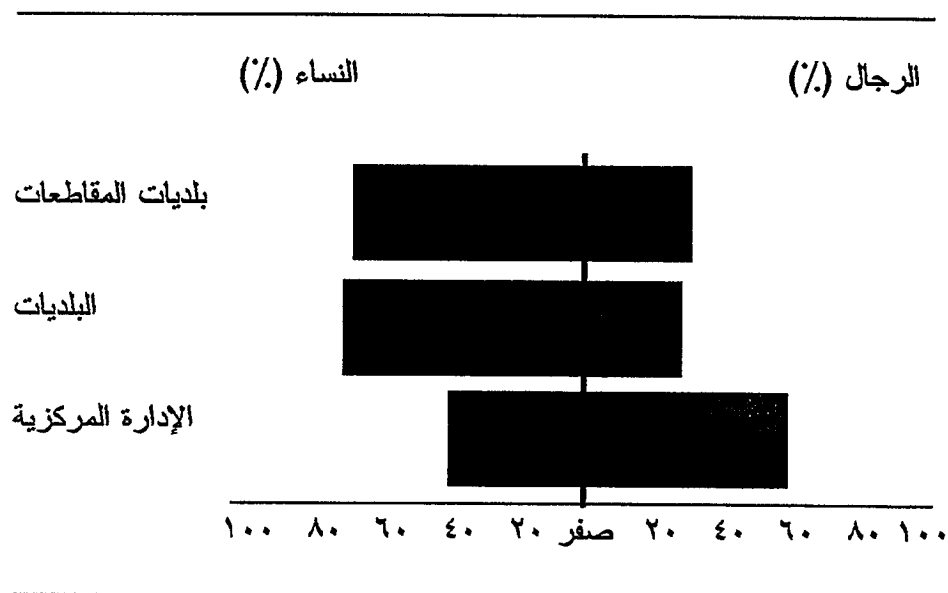
المنتخبون والمعيّنون سياسيا من النساء والرجال

١٩٩٥			١٩٨٥			
عدد النساء	الرجال	المناصب	عدد النساء	الرجال	المناصب	
— % —			— % —			
٢٥	٧٥	٢٠	١٧	١٠٠	صفر	الجماعة الأوروبية/الاتحاد الأوروبي
٤٣	٥٦	١٦	١٥	٦٠	٤٠	المفوضون
						البرلمان
						مجلس بلدان الشمال
٢٥	٧٥	١٦	١٦	٦٢	٣٨	الأعضاء الدائمون
						الدولة
٣٥	٦٥	٢٠	٢١	٧٦	٢٤	الوزراء
٣٦	٦٤	٤١٢	١٦٩	٦٩	٣١	اللجان البرلمانية
٢٨	٧٢	١ ٧٤٠	...	٨٤	١٦	المجالس واللجان المؤقتة والدائمة
٢٠	٨٠	١٤٨	...	٩٢	٨	رؤساء تلك المجالس واللجان
٢٩	٧١	١ ٤١٨	١ ٠٧٤	٧٦	٢٤	أعضاء المجالس الحكومية
						المقاطعات
٢١	٧٩	١٤	١٤	١٠٠	صفر	العمد
٣٧	٦٣	٢٧	٢٦	٨٥	١٥	نواب العمد
						البلديات
١٠	٩٠	٢٨١	٩٦	٢٨١	٤	العمد
١٧	٨٣	٥٤٦	٨٣	٤٤٧	١٧	نواب العمد
٣٢	٦٨	١٩	٦٨	١٩	٣٢	أعضاء مجالس المدن

الأرقام الخاصة بالبرلمان الأوروبي تمثل الوضع في حزيران/يونيه ١٩٨٤ و ١٩٩٤. ويدخل ضمن أعضاء المجالس الحكومية الأعضاء المعينون وفقا لقانون مناصب المجالس التنفيذية في مجال الإدارة العامة، والأرقام تمثل الوضع في ١٩٩٠ و ١٩٩٤. والأرقام الخاصة بالمقاطعات تمثل الوضع في ١٩٨٥ و ١٩٩٣.

الجدول ٢

النسب المئوية للنساء والرجال في ثلاثة مجالات عامة، ١٩٩٣



الجدول ٣

(الفصل الثالث: المرأة والتعليم)

مجموع عدد طلاب التعليم التكميلي والنسبة المئوية
لتوزيع النساء والرجال

١٩٩٤			١٩٨١			
المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء	
١ ٠٠٠	%		١ ٠٠٠	%		
٢٨٩	٤٩	٥١	٣١١	٥٢	٤٧	مجموع الطلاب
١٠٢	٤٢	٥٧	٨٢	٤٢	٥٧	مجموع الطلاب في التعليم الثانوي العالي
٧٦	٤٠	٦	٧٤	٤٢	٥٧	التعليم الثانوي العالي (عموما)
٧٦	٥٠	٥٠	٨	٤٤	٥٦	التعليم الثانوي العالي (التدريب المهني)
١١٩	٥٦	٤٤	١١٧	٦٠	٤٠	مجموع التدريب المهني
٣٩	٥٢	٤٧	٣٣	٤٢	٥٨	التدريب المهني الأساسي
٨١	٥٧	٤٢	٨٤	٦٧	٣٣	الشهادة النهائية للتدريب المهني
١٦٧	٤٩	٥١	١١٢	٥٢	٤٨	مجموع الدراسات المتقدمة
٢٠	٤٨	٥٢	١٨	٢٧	٧٣	الدراسات المتقدمة لأجل قصير
٦٣	٤٤	٥٦	٣٧	٥٠	٥٠	الدراسات المتقدمة لأجل متوسط
٨٤	٥٢	٤٧	٥٨	٦١	٣٩	الدراسات المتقدمة لأجل طويل

الجدول ٤

توزيع النساء والرجال في الفئة العمرية ٢٠-٦٦ سنة حسب
إكمال أعلى مستوى تعليمي

١٩٩٤	١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٨١	
١ ٦١١	١ ٥٧٩	١ ٥٥٠	١ ٥٠٩	النساء (في ١ ٠٠٠)
٤٤	٤٨	٥٤	٦٢	مرحلة التعليم الابتدائي
٦	٦	٥	٤	التعليم الثانوي العالي (عموما)
٢	٢	١	صفر	التعليم الثانوي العالي (التدريب المهني)
٣٠	٢٨	٢٥	٢٢	التدريب المهني الأساسي
٦	٦	٥	٤	الدراسات المتقدمة لأجل قصير
٩	٨	٧	٦	الدراسات المتقدمة لأجل متوسط
٣	٢	٢	١	الدراسات المتقدمة لأجل طويل
١ ٦٤٨	١ ٦٠٨	١ ٥٧٠	١ ٥١٧	الرجال (في ١ ٠٠٠)
٣٧	٣٩	٤٣	٤٩	مرحلة التعليم الابتدائي
٥	٥	٤	٤	التعليم الثانوي العالي (عموما)
٢	٢	١	١	التعليم الثانوي العالي (التدريب المهني)
٣٩	٣٩	٣٧	٣٤	التدريب المهني الأساسي
٥	٤	٤	٣	الدراسات المتقدمة لأجل قصير
٧	٧	٦	٥	الدراسات المتقدمة لأجل متوسط
٦	٥	٥	٤	الدراسات المتقدمة لأجل طويل

الجدول ٥

العدد الإجمالي والنسبة المئوية للنساء والرجال الملتحقين
 بدورات دراسية عامة في مجال تعليم الكبار، ٩٤/١٩٩٣

الأشخاص			الطلاب			
النساء	الرجال	المجموع	النساء	الرجال	المجموع	
_____ % _____	_____ % _____	١ ٠٠٠	_____ % _____	_____ % _____	١ ٠٠٠	
٧٠	٣٠	٩٥	٢٣٤	٣٢	٦٨	التعليم العام للكبار والدراسات لمادة واحدة (الشهادة الإعدادية العالية)
٥٣	٤٧	٨٠	١١٣	٤٨	٥٢	دراسات تعليم الكبار في معاهد التدريب المهني يحصل منهم على شهادة البكالوريوس في:
٥٧	٤٣	٤٥	٦٥	٤٥	٥٥	- التجارة
٢٦	٧٤	٤	٥	٧٥	٢٥	- التكنولوجيا
٣٤	٦٦	١٨٥	٢٦٤	٦٧	٣٣	التعليم للإعداد للانخراط في سوق العمل ومن ذلك الدراسات الخاصة:
٢٦	٧٤	٩٦	١٢٩	٧٤	٢٦	- بالعمال شبه المهرة
٣٦	٦٤	٦٢	١٠٦	٦٦	٣٤	- بالعمال المهرة (التدريب أثناء الخدمة)
٦	٥	١٢	١٣	٦	٧	المدارس الأهلية العليا وما شابهها

تشمل الأرقام جميع دراسات تعليم الكبار باستثناء الدراسات الزراعية، والدراسات الخاصة بالقطاعين الاجتماعي والصحي والدراسات المتقدمة.

والطالب هو الشخص، امرأة أو رجلاً، الملتحق بدراسة من الدراسات. وللشخص أن يلتحق بأكثر من نوع واحد من الدراسة.

الجدول ٦

(الفصل الرابع: المرأة والعمل)

الأشخاص الملتحقين بعمل حسب الجنس والمهنة،
١٩٨٠ و ١٩٩٤

	١٩٩٤			١٩٨٠		
	المجموع	الرجال	النساء	المجموع	الرجال	النساء
	١ ٠٠٠ فرد					
مجموع عدد الملتحقين بعمل	٢ ٥٨٥	١ ٢٩٦	١ ١٨٩	٢ ٥٥٧	١ ٤٢٠	١ ١٢١
العاملون لحسابهم الخاص	٢٢٤	١٧٩	٥٥	٢٨٧	٢٢٧	٤٥
أرباب العمل	٨١	٦٥	١٥	١٠١	٨٩	١٢
الأزواج الذين يعاونون في كسب العيش	٢٧	١	٢٦	٦٩	صفر	٦٩
العاملون بأجر الملتحقون بعمل	٢ ٣٦١	١ ١١٧	١ ٢٤٤	٢ ٢٧٠	١ ١٩٣	١ ٠٧٧
العاملون في وظائف عليا	٢٢٥	١٧٩	٥٦	١٩٣	١٦٤	٢٩
العاملون في وظائف تنفيذية	٣٧٥	١٧٦	١٩٩	٢٩٩	١٦٢	١٣٧
العاملون في الوظائف الأخرى	٦٦٠	٢٠١	٤٥٩	٥٨٩	١٩٧	٣٩٢
العمال المهرة	٢٨٨	٢٦٢	٢٦	٢٨٨	٢٧١	١٧
العمال غير المهرة	٥٠٩	٢٥٣	٢٥٦	٥٨٤	٢٨٧	٢٩٦
آخرون	٢٩٦	١٤٤	١٥٢	٢٤٩	١١١	١٣٨

الجدول ٧

متوسط الدخل الفردي حسب نوع الدخل والجنس والعمر

عدد الأشخاص	الدخل الأساسي	التحويلات	مجموع الدخل الفردى				
الأجور، إلخ.	أرباح متاجرة، إلخ	الإعاشة، إلخ	تقاعد مبكر/معاشات تقاعدية	مدفوعات الرعاية الاجتماعية			
١ ٠٠٠	١ ٠٠٠	١ ٠٠٠	١ ٠٠٠	١ ٠٠٠			
مجموع النساء	١٧٩	٧٩	٤	٩	٢٢	٥	١٢٠
سنة ١٩-١٥	١٦٢	٢١	صفر	صفر	صفر	٣	٢٥
سنة ٢٩-٣٠	٣٨٤	٨٩	١	١٥	١	١٤	١٢١
سنة ٣٩-٤٠	٣٦٥	١٣٧	٤	١٥	٣	٧	١٦٢
سنة ٤٩-٥٠	٣٨٦	١٣٦	٩	١٠	٦	٣	١٦٦
سنة ٥٩-٥٠	٢٨٦	٩	١٠	١٢	١٥	٢	١٣٧
سنة ٦٤-٦٥	١٢٤	٣٥	٥	٤	٥٩	١	١٠٥
٦٥ سنة وأكبر	٤٧٢	٤	١	صفر	٧٢	صفر	٧٨
مجموع الرجال	٢٠٨٧	١٢٨	١٩	٧	٢١	٥	١٨١
سنة ١٩-١٥	١٧١	٢٩	صفر	صفر	صفر	٢	٣٢
سنة ٢٩-٣٠	٤٠٥	١٢٣	٣	١١	٢	١٠	١٤٩
سنة ٣٩-٤٠	٣٨٢	١٨٣	١٧	١٠	٣	٦	٢٢١
سنة ٤٩-٥٠	٣٩٨	١٩٧	٣٥	٨	٥	٤	٢٥٣
سنة ٥٩-٥٠	٢٨٤	١٦٩	٣٩	١١	١٢	٣	٢٣٦
سنة ٦٤-٦٥	١١٥	٨٧	٢٧	٤	٦٥	١	١٨٧
٦٥ سنة وأكبر	٣٣١	١٣	٩	صفر	٨٩	صفر	١١٣

الفرق بين إيراد الرجل وإيراد المرأة يصل إلى أعلى مستوى له بالنسبة للإيرادات الأساسية مثل الأجور وما إليها، حيث يعلو إيراد الرجل، في المتوسط، بنسبة ٧٥ في المائة على أجر المرأة. والأرقام الخاصة بالتحويلات إلى النساء أكبر قليلاً، في المتوسط، من التحويلات للرجال.

الجدول ٨

النسبة المئوية للأطفال، حسب الفئة العمرية، المسجلين في معاهد الرعاية النهارية، والرعاية النهارية في المنازل الخاصة

١٩٩٤	١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٨٠	١٩٧٥	
%					
٤٦	٢٥	٣٤	٢٧	١٥	صفر - ١٤ سنة، المجموع
٥٠	٤٧	٤٧	٤٢	١٨	صفر - ٢ سنة
٨٠	٧١	٧٠	٥٧	٣٥	٣ - ٦ سنة
٢٤	١٥	١٤	١٠	٥	٧ - ١٤ سنة

الجدول ٩

توزيع الحاصلين على إجازة، نساء ورجالا، في الربع الأول من عام ١٩٩٥

المجموع	من العاطلين			من العاملين		
	الرجال %	النساء %	% من المجموع	الرجال %	النساء %	
-	-	-	٦ ٦٦٩	٣٤	٦٦	إجازة دراسية
٢٥ ١٥٧	٩	٩١	٢٣ ٦٣٦	٨	٩٢	إجازة والدية
٢٢ ٤٢٦	٣٢	٦٨	٩ ٣٤٥	٢٥	٧٥	إجازة تعليمية

الجدول ١٠

(الفصل الخامس: الجهود الأخرى القانونية والاجتماعية)

توزيع الفئات العمرية للنساء والرجال في ١٩٩٥ و ١٩٦٠
و ٢٠٣٠ (إسقاط)

النساء	١٩٦٠	١٩٩٥	٢٠٣٠ (إسقاط)
المجموع لكل ١٠٠٠ شخص	٢ ٣١٧	٢ ٦٤٢	٢ ٧١٠
	%		
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠
٢٠-٦٤ سنة	٥٦	٦٠	٥٦
صفر - ١٩ سنة	٣٧	٢٣	٢٢
٢٠ - ٢٩ سنة	١٣	١٤	١٢
٣٠ - ٦٤ سنة	٤٤	٤٥	٤٤
٦٥ سنة وأكبر	١١	١٨	٢٢
الرجال	١٩٦٠	١٩٩٥	٢٠٣٠ (إسقاط)
المجموع لكل ١٠٠٠ شخص	٢ ٢٧٣	٢ ٥٧٣	٢ ٦٤١
	%		
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠
٢٠-٦٤ سنة	٥٦	٦٣	٥٩
صفر - ١٩ سنة	٣٥	٢٤	٢٤
٢٠ - ٢٩ سنة	١٣	١٦	١٣
٣٠ - ٦٤ سنة	٤٣	٤٧	٤٦
٦٥ سنة وأكبر	١٠	١٣	١٧

الجدول ١١

بقية العمر المتوقع للنساء والرجال في سن ٢٥ سنة

الرجال	النساء	
٤٧,٩	٥٣,٥	١٩٨٣-١٩٨٢
٤٨,٠	٥٣,٥	١٩٨٥-١٩٨٤
٤٨,٢	٥٣,٦	١٩٨٧-١٩٨٦
٤٨,٣	٥٣,٧	١٩٨٩-١٩٨٨
٤٨,٥	٥٣,٧	١٩٩١-١٩٩٠
٤٨,٧	٥٣,٦	١٩٩٣-١٩٩٢
