

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/DEN/3  
21 May 1993  
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 الثالثة للدول الأطراف

الدانمرك\*

\* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة الدانمرك ، أنظر CEDAW/C/5/Add.22 ؛ وعلى دراسته من قبل اللجنة ، أنظر CEDAW/C/SR.66 و CEDAW/C/SR.72 والسجلات الرسمية للجمعية العامة ، الدورة الحادية والأربعون ، الملحق رقم ٤٥ (A/41/45) ، الفقرات ٣٢ إلى ٦٨ . وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة الدانمرك ، أنظر CEDAW/C/13/Add.14 ، وعلى دراسته من قبل اللجنة ، أنظر CEDAW/C/SR.182 ، والسجلات الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والأربعون ، الملحق رقم ٣٨ (A/46/38) ، الفقرات ٢٥٠ إلى ٢٧٦ .

## المحتويات

### الصفحة

|    |                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------------|
| ٥  | تصدير .....                                                     |
| ٦  | الفصل الأول - اطار العمل الرامي الى تحقيق المساواة .....        |
| ٦  | الأسس .....                                                     |
| ٦  | الدستور والتشريع .....                                          |
| ٩  | خطة العمل الوطنية .....                                         |
| ١١ | الهيئات المعنية بالمساواة والوسائل المؤقتة لتحقيق المساواة .... |
| ١٢ | الأولويات .....                                                 |
| ١٣ | مسائل خاصة .....                                                |
| ١٤ | الفصل الثاني - المرأة في الحياة العامة .....                    |
| ١٤ | الحقوق السياسية والمشاركة .....                                 |
| ١٥ | رسم السياسة .....                                               |
| ١٦ | المشاركة في المرافق العامة .....                                |
| ١٦ | مجالات خاصة .....                                               |
| ١٨ | التمثيل الحكومي .....                                           |
| ١٨ | المواطنة .....                                                  |
| ١٩ | الفصل الثالث - المرأة والتعليم .....                            |
| ١٩ | الانتفاع بالتعليم .....                                         |
| ٢٠ | المبادرات على مستوى المدرسة الابتدائية .....                    |
| ٢١ | التعليم الثانوي العالي والتدريب المهني .....                    |
| ٢٢ | التعليم التكميلي والتعليم العالي .....                          |
| ٢٣ | الفصل الرابع - المرأة والعمل .....                              |
| ٢٣ | الوضع في سوق العمل .....                                        |
| ٢٣ | فرص العمل .....                                                 |
| ٢٥ | المساواة في الأجر .....                                         |
| ٢٧ | المساواة في المعاملة .....                                      |

## المحتويات (تابع)

### المنحة

|    |                                                     |
|----|-----------------------------------------------------|
| ٢٩ | مرافق الدعم الاجتماعي .....                         |
| ٣٠ | مبادرات حكومية أخرى .....                           |
| ٣٣ | الفصل الخامس - جهود أخرى قانونية واجتماعية .....    |
| ٣٣ | المشاكل الصحية وخدمات الرعاية الصحية .....          |
| ٣٤ | العنف .....                                         |
| ٣٧ | الحياة الأسرية .....                                |
| ٤٠ | خاتمة : المساواة للجميع .....                       |
| ٤٢ | تعليقات أبدتها منظمات دانمركيتان غير حكوميتين ..... |
| ٤٢ | المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك .....              |
| ٤٦ | الجمعية النسائية الدانمركية .....                   |

### المرافق

|    |                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------|
| ٤٩ | ١ - القانون الخاص بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة .....                |
| ٥١ | ٢ - القانون الخاص بالمساواة في المعاملة .....                         |
| ٥٩ | ٣ - القانون الخاص بالمساواة في الأجر .....                            |
| ٦٣ | ٤ - القانون الخاص بالمساواة في تعيين أعضاء اللجان العامة ...          |
|    | ٥ - القانون الخاص بالمساواة في تعيين أعضاء مجالس الخدمة المدنية ..... |
| ٦٤ |                                                                       |

### الجدول

|    |                                                                                           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٦٦ | ١ - أعضاء اللجان العامة - الخ ، النسبة المئوية للنساء .....                               |
|    | ٢ - عدد الطلبة في معاهد الدراسات المتقدمة بحسب المستوى التعليمي والجنس ومتوسط العمر ..... |
| ٦٦ | ٣ - عدد الطلبة والنسبة المئوية للنساء في التعليم المتقدم ، ١٩٧٧ و ١٩٨٥ و ١٩٩٠ .....       |
| ٦٧ | ٤ - القوى العاملة بحسب الجنس ١٩٦٠ - ١٩٩١ .....                                            |
| ٦٩ |                                                                                           |

## المحتويات (تابع)

### المفحة

- ٥ - عدد الاشخاص المنتعنين الى القوى العاملة كنسبة مئوية الى  
عدد الاشخاص البالغين من العمر ١٥ الى ٧٤ سنة ، من ١٩٦٧ الى  
٧٠ ١٩٩١ ، موزعين بحسب الجنس والحالة الزوجية .....
- ٦ - المتوسط السنوي للبطالة ، من ١٩٧٣ الى ١٩٩٢ .....
- ٧ - متوسط أجر الساعة للعاملين غير المهرة من الرجال والنساء ،  
٧٢ من ١٩٧٠ الى الربع الثاني من ١٩٩٢ .....
- ٨ - المرتب الشهري للعاملين في القطاع الخاص بحسب الجنس ، من  
٧٣ ١٩٧٠ الى ١٩٩٢ .....
- ٩ - عدد المواليد الأحياء وحالات الاجهاض المشروعة ، من ١٩٧٠ الى  
٧٤ الى ١٩٩١ .....
- ١٠ - عدد ساعات العمل الاسبوعية لآباء وأمهات الأسر ذات الاطفال  
٧٥ الصغار .....
- ١١ - حالات الزواج وحالات الطلاق من ١٩٧٠ الى ١٩٩٠ .....

### تصدير

١ - تشكل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ ، في آن معا ، معاهدة دولية بشأن حقوق الانسان واطار عمل لاشراك المرأة في عملية التنمية على قدم المساواة مع الرجل .

٢ - وفيما يتعلق بالدانمرك ، التي شاركت بنشاط في صياغة هذه الاتفاقية ، دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في ٢١ أيار/مايو ١٩٨٣ . وتلتزم حكومة الدانمرك ، بتصديقها على الاتفاقية ، بانتهاج سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة ، وبتقديم تقارير منتظمة الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن ما يحرز من تقدم في هذا الاتجاه . ووفقا للقواعد المطبقة ، قدمت الدانمرك تقريرها الأولي في ١٩٨٤ ، والتقرير الثاني في ١٩٨٨ ، وتشكل الوثيقة الحالية تقريرها الثالث الى اللجنة المذكورة .

٣ - وتعد مهمة تعديل القوانين والأعراف والممارسات من أجل تعزيز وحماية المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة ، مهمة تقتضي بذل جهود دائبة في التفكير الخلاق والعمل الهادف والرصد المتأني من جانب السلطات العامة والمنظمات غير الحكومية والأفراد . لذلك فقد تقرر عدم الاكتفاء بإسهام الوزارات وأهم المؤسسات المعنية بالمساواة في اعداد تقرير هذا العام بل اعطاء الفرصة أيضا للمنظمات النسائية غير الحكومية في الدانمرك للاعراب عن آرائها . فدعيت تلك المنظمات الى التعليق على التقرير وأدرجت تعليقاتها في نهايته .

٤ - وكان تقرير الدانمرك الأول الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة قد أورد معلومات أساسية مستفيضة عن مستوى المساواة بين الرجل والمرأة في ذلك الوقت . واقتصر التقرير الثاني على ايراد تحديث موجز نوعا ما لتلك المعلومات . أما هذا التقرير الثالث فيقدم عرضا للآطار الذي تبذل فيه الجهود الرامية الى تحقيق المساواة في الدانمرك اليوم وللمشاكل المستبانة وما أحرزته المؤسسات الدانمركية من تقدم في سبيل الوفاء بالتزامات الاتفاقية . وينصب تركيز التقرير على الفترة الممتدة من تاريخ تقديم التقرير الاخير حتى الوقت الحاضر . وينظر كل فصل قسما من أقسام الاتفاقية باستثناء المواد الخاصة بالتعليم والعمالة اذ نوقش كل منهما في فصل على حدة .

٥ - وأخيرا فقد روعيت في ثنايا الوثيقة الأسئلة التي طرحتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على الحكومة الدانمركية بصدد تقريرها الثاني .

## الفصل الاول - اطار العمل الرامي الى تحقيق المساواة

### المادة ١

#### الاسس

٦ - ينطوي التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على التزام من جانب الدولة المصدقة بتعديل تشريعاتها على نحو يكفل للمرأة حقوقها الرسمية ؛ غير أنه يعني أيضا ضرورة تغيير المواقف في المجالين العام والخاص . وبناء على ذلك تتعين مراعاة الفرق المهم بين المساواة بحكم القانون والمساواة الفعلية عند التخطيط للوفاء بمتطلبات الاتفاقية والتوصيات التي اعتمدتها في وقت لاحق اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة .

٧ - وتندرج المساواة بين الرجل والمرأة في عداد الاهداف العليا للمجتمع الدائمركي ، ويتمثل الاساس الذي ينهض عليه العمل الرامي الى بلوغ ذلك الهدف في فهم حقوق الانسان والحريات الاساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية وغيرها - على أنها امتيازات يتمتع بها جميع المواطنين رجالا كانوا أم نساء .

٨ - وينهض هدف تحقيق المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة على مجموعة من الشروط المسبقة أهمها أن كل فرد له حق الوفاء باحتياجاته الخاصة وعليه التزام السعي الى ذلك . ومن مقومات الايديولوجية الرسمية في الوقت نفسه أنه ما من أحد ينبغي أن يعيش في فاقة . وبناء على ذلك أقام المجتمع الدائمركي سوق عمل مفتوحة أمام المواطنين من الجنسين وكذلك نظاما تعليميا وشبكة للضمان الاجتماعي يعود نفعهما على جميع المواطنين دون استثناء .

### المادة ٢

#### الدستور والتشريع

٩ - من وجهتي النظر السياسية والتشريعية لا توجد أية عقبات تستحق الذكر في سبيل المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة . فدستور الدانمرك لعام ١٩٥٣ ، وان لم يتضمن أية أحكام تتناول المساواة بين الرجال والنساء على وجه التحديد ، يجسد مبدأ المساواة في المعاملة بين هاتين الفئتين من المواطنين ، وجميع الحقوق الدستورية الممنوحة للأفراد تنطبق على أفراد الجنسين على حد سواء . ولا توجد في الوقت الحاضر خطط لتعديل الدستور من أجل تضمينه أحكاما تتعلق بالمساواة على وجه التحديد .

١٠ - ويسترشد البرلمان الدانمركي (Folketinget) فيما يجريه من أعمال تشريعية بشأن المساواة ، بالاتفاقيات والتوجيهات التي تعتمد عليها جمعيات أو مجالس دولية تشترك الدانمرك في عضويتها ، وباتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجور ، ورقم ١١١ بشأن تكافؤ الفرص ، اللتين تم التصديق عليهما في ١٩٦٠ و ١٩٦١ على التوالي .

١١ - وكان من شأن الاسهام من جانب المنظمات النسائية غير الحكومية في الدانمرك ، والانتماء الى عضوية الأمم المتحدة ، وبصفة خاصة الانتماء الى عضوية الاتحاد الأوروبي ، أن سرّعت عملية التشريع بشأن المساواة ، التي بدأت سنة ١٩٧٦ عندما اعتمد الفولكتنغت قانون المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة . ومنذ ذلك التاريخ ، تبذل جهود متواصلة لتوسيع نطاق وتحسين العمل الرامي الى تحقيق المساواة بحكم القانون بين الجنسين ؛ واليوم تتوافر مجموعة من خمسة قوانين برلمانية بشأن المساواة على وجه التحديد . (تورد الفصول التالية تفاصيل عن بعض هذه القوانين كما تورد المرافق من ١ الى ٥ نصوصها الكاملة) .

١٢ - وفيما يلي بيان هذه القوانين :

قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة ("قانون المساواة في الأوضاع") لسنة ١٩٧٨ ، الذي أنشئ بمقتضاه مجلس المساواة في الأوضاع . وقد عدل آخر مرة بالقانون رقم ٢٣٨ بتاريخ ٢٠ نيسان/أبريل ١٩٨٨ ، وهو ينص صراحة على أن هدفه هو تعزيز المساواة بين الجنسين . (أنظر النص التجميعي بالمرفق الاول) .

قانون المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة ("قانون المساواة في الأجر") الذي اعتمد أصلا سنة ١٩٧٦ و عدل في ١٩٨٦ و ١٩٨٩ ، ثم عدل مرة ثالثة بالقانون رقم ٣٧٤ بتاريخ ٢٠ أيار/مايو ١٩٩٢ ، وهو يقتضي من رب العمل الذي يستخدم رجالا ونساء أن يمنح كلتا الفئتين أجورا متساوية ، بما في ذلك شروط أجر متساوية ، عن نفس العمل أو عن العمل ذي القيمة المتساوية (أنظر النص التجميعي بالمرفق الثاني) .

قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى اجازة أمومة الخ ("قانون المساواة في المعاملة") الذي يسري مفعوله منذ سنة ١٩٧٨ . وقد عدل في ١٩٨٤ و ١٩٨٩ ، ثم عدل مرة ثالثة بالقانون رقم ٢٨٦ بتاريخ ٢ أيار/مايو ١٩٩٠ . وهو يحمي الرجل والمرأة كليهما من التمييز فيما يتعلق بالعمالة واجازة الوالدية وبأمر أخرى هامة ذات صلة بسوق العمل (أنظر النص التجميعي بالمرفق الثالث) .

قانون المساواة بين الرجل والمرأة في تعيين أعضاء اللجان العامة الخ ، قانون رقم ١٥٧ بتاريخ ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٨٥ . وهو يقضي بأن تكون المجالس واللجان العامة التي ينشئها الوزراء ذات تشكيل متوازن من رجال ونساء (المرفق الرابع) .

قانون المساواة بين الرجل والمرأة في تعيين أعضاء مجالس معينة منتمة الى قطاع الخدمة المدنية ، قانون رقم ٤٢٧ بتاريخ ١٣ حزيران/يونيه ١٩٩٠ . وهو يقضي بأن تكون جميع مجالس الادارة والهيئات الادارية وغيرها من هيئات الادارة الجماعية بقطاع الخدمة المدنية ذات تشكيل متوازن من رجال ونساء (المرفق الخامس) .

١٣ - ولا تسري هذه القوانين في جزر الفارو وغرينلاند .

١٤ - فعندما حصلت جزر الفارو على الحكم الذاتي في ١٩٤٨ ، فوض أمر "المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة" الى السلطات الفارووية . وفي سنة ١٩٨٧ ، قرر برلمان الجزر (اللاغتنغ) انفاذ اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

١٥ - وكانت سلطات الحكم الذاتي قد عينت لجنة للمساواة في الحقوق سنة ١٩٨٦ ، وفي سنة ١٩٨٨ قدمت اللجنة مشروع قانون برلماني بشأن المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة الى سلطات الحكم الذاتي التي رفعت بدورها الى اللاغتنغ بعد ادخال تعديلات طفيفة عليه . غير أن البرلمان رفض اعتماد المشروع . وفي سنة ١٩٩١ عاودت سلطات الحكم الذاتي تكليف لجنة المساواة في الحقوق بصياغة مشروع قانون بشأن المساواة في الحقوق . واللجنة بسيلها الآن الى الانتهاء من عملها .

١٦ - وعلى الرغم من أنه لم ينفذ قط في جزر الفارو قانون بشأن المساواة في الحقوق ، فإن السلطات التشريعية بها تحرص حرصا شديدا على عدم التمييز بسبب الجنس . فعندما ووفق على قانون الملكية العقارية سنة ١٩٨٨ منحت النساء نفس حقوق وراثة الأرض التي منحها الرجال .

١٧ - والقاعدة العامة التي تطبقها الجمعيات النقابية في سوق العمل هي عدم الفصل بسبب الجنس . وفي أواخر السبعينات ، ألغت اتفاقات الأجور جميع أشكال التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة .

١٨ - وفي غرينلاند ، أنشأ البرلمان (اللانديستنغ) لجنة للمساواة في الأوضاع من أجل تعزيز المساواة في المجتمع الغرينلاندي . ومن جهة أخرى ، لم تجر في غضون السنوات



الأربع الأخيرة صياغة أي تشريع محدد بهذا الشأن . وتسهم المنظمات النسائية في  
غرينلاند بقسط وافر في النقاش الدائر حول المساواة .

## المادة ٣

### خطة العمل الوطنية

١٩ - إلى جانب التدابير التشريعية التي لا غنى عنها ، تمثلت أهم خطوة نحو تحقيق  
المساواة التامة بين الرجل والمرأة في اعتماد سياسة وطنية بهذا الشأن . وقد طورت  
هذه السياسة من خلال عملية تفاعل بين المنظمات النسائية غير الحكومية والسلطات  
العامة . وهي تحدد المجالات التي يحدث فيها تمييز ضد المرأة وتضع الاستراتيجيات  
التي يتعين تطبيقها في هذا الصدد .

٢٠ - وقد أتاح المؤتمر العالمي للمرأة الذي انعقد في نيروبي سنة ١٩٨٥  
والاستراتيجيات التطلعية التي اعتمدها آنذاك ، الفرصة لل فولكتنغت لدعوة الحكومة  
إلى صياغة خطة عمل وطنية تكفل المساواة للمرأة وتشركها في جميع ميادين التنمية .  
وقد عرضت الخطة على الفولكتنغت ونوقشت فيه في أوائل سنة ١٩٨٧ .

٢١ - وكشف استمرار أجراء مجلس المساواة في الأوضاع سنة ١٩٩٠ وعرض على الفولكتنغت  
ونوقش فيه في أوائل سنة ١٩٩١ ، في جملة أمور ، عما يلي :

- وجود تباين شديد في النتائج من حيث أن بعض الوزارات قد قطعت شوطا بعيدا  
في حين لم تكد تبدأ الشوط وزارات أخرى ،

- بالمقارنة بالوزارات ، تخلف عدد كبير من الهيئات العامة على مستوى  
المقاطعات والمستوى المحلي ،

- أحرزت أهم النتائج في الوزارات التي استخدمت وسائل خاصة مثل زيادة  
الموارد البشرية والمالية ،

- ندرة الأهداف المحددة والأرقام المستهدفة فيما يتعلق بأعداد العاملين  
ونطاق الأنشطة الامتدادية ،

- ضرورة ممارسة مزيد من الابداع فيما يتعلق بتحديد الاختصاصات وتفويض كل من  
السلطات ،

- وجوب النظر الى جوانب المساواة على أنها عوامل ايجابية محتملة في عمليات اعادة الهيكلة .

٢٢ - وبعد مناقشة الموضوع في الفولكتنغ في ٢١ شباط/فبراير ١٩٩١ ، دعا البرلمان الحكومة الى ما يلي :

- أن تواصل جهودها الرامية الى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ،

- أن تصوغ خطط عمل ملموسة ومحددة ومشفوعة بأرقام مستهدفة للمساواة في المعاملة والفرص بين الرجل والمرأة في سياسة القوى العاملة ،

- أن تكشف جهودها الرامية الى تحقيق المساواة في الأجور ،

- أن تنوع استراتيجيات لحماية المرأة الحامل من الفصل من الخدمة .

٢٣ - وتقرر فضلا عن ذلك اجراء تقييم قبل نهاية سنة ١٩٩٣ للأعمال الرامية الى تحقيق المساواة .

٢٤ - وعلى أثر النقاش الذي دار في الفولكتنغ أبلغ رئيس الوزراء شخصيا كلا من الرابطة الوطنية لسلطان الحكم المحلي ورابطة مجالس المقاطعات بالمشاغل التي تخالغ أعضاء البرلمان .

٢٥ - وتضطلع جميع الوزارات ومجالس المقاطعات وسلطات الحكم المحلي بمسؤولية تنفيذ القوانين وخطة العمل الوطنية ، ويتعين عليها تقديم تقرير سنوي الى مجلس المساواة في الأوضاع بشأن تنفيذ خطط العمل الخاصة بكل منها وما يسفر عنه ذلك من نتائج . وكانت بعض المؤسسات التي يذكر منها وزارة الخارجية وراديو الدانمرك والسكك الحديدية الوطنية بمثابة طلائع ونماذج فيما يتعلق بإسهامها في اشراك النساء في أنشطة التعاون الانمائي ، وانتفاع الرجال بحقوقهم في اجازة الوالدية ، والنهوض بأحوال الموظفين بما في ذلك مكافحة التحرش الجنسي .

٢٦ - ومن الجدير بالذكر أيضا أن عملية التكامل الاوروبي تهيمن على السياق الذي تتخذ فيه تدابير تحقيق المساواة . وعلى ذلك فمن الحوافز الاخرى الى الوفاء بمقاصد وافكار خطة العمل الوطنية ، "خطة العمل الثالثة للاتحاد الاوروبي بشأن تكافؤ الفرص أمام النساء والرجال ١٩٩١ - ١٩٩٥" ، حيث يجري التأكيد على أن المساواة بين الرجال والنساء ينبغي منذ الآن ألا ينظر اليها على أنها سياسة معزولة بل أن تشكل بعدا من أبعاد سياسات الاتحاد الاقتصادية والاجتماعية والهيكلية ، وأن تدمج في جميع مجالات

مواضيع الخطة ومن ثم في كل زاوية من زوايا المجتمع . ومن مواضيع البرنامج الاساسية اشراك النساء في سوق العمل والنهوض بمركزهن في المجتمع .

#### المادة ٤

#### الهيئات المعنية بالمساواة والوسائل المؤقتة لتحقيق المساواة

٢٧ - القوة المحركة لاستهلال ورصد أعمال مساواة حقوق النساء بحقوق الرجال هي مجلس المساواة في الأوضاع الذي أنشئ اداريا سنة ١٩٧٥ باعتباره هيئة خاضعة لاشراف مكتب رئيس الوزراء . وفي سنة ١٩٧٨ صدر قانون برلماني أضفى الطابع القانوني على تلك الهيئة ودعاها الى تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع وفي العمل وفي التدريب والتعليم وفي حياة الأسرة . وينظم تشكيل المجلس قانون المساواة في الأوضاع (المرفق الاول) .

٢٨ - وأجري في سنة ١٩٨٨ تعديل على قانون المساواة في الأوضاع ترتبت عليه زيادة في صلاحيات المجلس بمنحه امكانية الاعفاء من قانون تكافؤ الفرص ، وسلطة النظر في الخلافات على تساوي الاجور والمساواة في المعاملة ، وحق مطالبة أرباب العمل والعاملين ومنظماتهم بتوفير كافة المعلومات ذات الصلة بوظائفه . ويجازى الامتناع عن تلبية هذه الطلبات بغرامة تفرض على الطرف الممتنع .

٢٩ - ومجلس المساواة في الأوضاع ملحق اداريا بمكتب رئيس الوزراء ويمول من ميزانيته . وفي سنة ١٩٩٢ ، بلغت المساهمة المالية المقدمة الى المجلس ٤٥ مليون كرون دانمركي . وتقوم على تنفيذ الاعمال اليومية للمجلس أمانة قوامها عشرة موظفين .

٣٠ - وثمة هيئة أخرى هي اللجنة المعنية بالشؤون الدولية للمساواة التي تقع عليها مسؤولية تنسيق وابلأغ ما يتخذ من مبادرات تتعلق بالمرأة من جانب الأمم المتحدة ، والاتحاد الأوروبي ، ومجلس أوروبا ، ومجلس دول الشمال الأوروبي ، وغير ذلك من الهيئات . وفي إطار هذه المهمة ، عملت اللجنة بنشاط في وزارة الخارجية على تعزيز الجهود الدولية الرامية الى تحقيق المساواة . وفي كانون الاول/ديسمبر ١٩٩١ أنشأت الوزارة لهذه المهمة وظيفة لمستشار خاص للشؤون الدولية المتعلقة بالمساواة .

٣١ - ويسهم كثير من المنظمات النسائية غير الحكومية على أساس طوعي في العمل الرامي الى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ، والى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجتمع الدانمركي . ولعدد من هذه المنظمات ممثلون لدى مجالس ادارة المؤسسات الرئيسية المعنية بالمساواة . وتنهض المنظمات غير الحكومية ، ولاسيما المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك والجمعية النسائية الدانمركية ، بمهمة المراقب للمبادرات الحكومية ، وتشارك بنشاط في الوقت نفسه في

عملية تحقيق المساواة ، بما في ذلك نشر المعلومات بشأن الاتفاقية . ومن أمثلة هذا النشاط قيام الجمعية النسائية الدانمركية في ١٩٩١ بتنظيم مؤتمر دولي لحساب التحالف الدولي للنساء . واشتركت الحكومة والاتحاد الأوروبي كلاهما في تقديم الدعم المالي لهذا المؤتمر .

٣٢ - ومن الوسائل المؤقتة لتعزيز المساواة وتسريع عملية تنفيذ مختلف المبادرات ، إنشاء لجان مساواة لدى السلطات العامة شريطة أن تغطي تلك اللجان بالمكانة والنفوذ وتكون قراراتها ملزمة للسياسة التي تنتهجها أماكن العمل في شؤون الموظفين . وقد أنشأت مثل هذه اللجان قرابة نصف الوزارات ومؤسسات الدولة .

٣٣ - وثمة وسيلة أخرى لاستهلال أنشطة المساواة ورصد تطورها تتمثل في استخدام مستشارين خاصين بشأن المساواة . فقد قررن إدارة العمل منذ سنة ١٩٨١ استخدام أربعة عشر من هؤلاء المستشارين من أجل دمج أنشطة المساواة في المهام العادية للإدارة . واليوم ، يوجد ٢٩ مستشارا يعملون في مرافق بورصة العمل وتشغيل العاملين (أنظر الفصل الرابع) . ولم يستخدم هذا الحل لمشكلة معالجة قرابة جميع أماكن العمل الحكومية من نقص الخبرة في هذا المجال ، سوى عدد قليل من المؤسسات العامة يذكر منها مكتب رئيس الوزراء ، ووزارة الخارجية ، والسكك الحديدية الوطنية بالدانمرك .

## المادة ٥

### الأولويات

٣٤ - من أجل تعديل النماذج والأنماط الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تحقيق المساواة الفعلية في المجتمع الدانمركي والقضاء على التحيزات والممارسات الدارجة التي تنهض على مفهوم تدني المرأة ، أقر مجلس المساواة في الأوضاع وجهات ومنظمات أخرى مختلفة ، أولويات يسترشد بها في تنفيذ أعمال المساواة وتتخذ أساسا لوضع الاستراتيجيات اللازمة . ومن الممكن أن تتغير تلك الأولويات على مر السنين فينصب التركيز على مسائل وقضايا جديدة .

٣٥ - وقد احتلت مشكلة المساواة في الأجور دائما مكان الصدارة وعكف مجلس المساواة في الأوضاع طوال عدد من السنوات على تنفيذ مشروع خاص في هذا المجال . وتورد الفصول القادمة تفاصيل عن هذا المشروع وعن مجالات الأولوية المشار إليها في الفقرات التالية .

٣٦ - ومن مجالات الأولوية الأخرى ، المرأة العاملة ولا سيما المشاكل التي تكتنف علاقة المرأة بالإدارة ومشكلة تأهيل الموظفين الكتابيات .

٣٧ - ومن الشروط المسبقة لتحقيق المساواة التامة بين الرجل والمرأة ، فهم الامومة كما ينبغي على أنها وظيفة اجتماعية ، والاعتراف بالمسؤولية المشتركة بين الرجل والمرأة في تنشئة الاطفال . وبناء على ذلك فان التوفيق بين حياة العمل والحياة الاسرية تشكل مسألة أخرى من المسائل التي تحظى باهتمام خاص من جانب السلطات .

٣٨ - وتقدم الدعم لهذا العمل لجنة حكومية مشتركة بين الوزارات المعنية بشؤون الطفل . وترصد هذه اللجنة عن كثب ما يجد من تطورات بغية استبانة جميع أنواع الترتيبات في هذا المجال وتأثير كل منها .

٣٩ - وفي قطاع التعليم ، احتل تكافؤ الفرص في التعليم الابتدائي ومعاهد اعداد المعلمين مكانه في جدول أعمال مجلس المساواة في الأوضاع ، وخاصة بمناسبة المناقشات التي تدور دائما كلما تطرق التفكير الى سن قوانين جديدة في هذا المجال .

#### المادة ٦

##### مسائل خاصة

٤٠ - ينص القانون الجنائي الدانمركي على أن اغراء أي شخص بممارسة الدعارة والتعیش من مكاسب البغايا يندرجان في عداد الجرائم التي يعاقب عليها . ولم تشهد السنوات الاخيرة حالات من استغلال دعارة المرأة تستوجب من حيث طبيعتها أو مداها اتخاذ مزيد من التدابير من أجل قمع هذا النوع من الاستغلال .

٤١ - ويخلو القانون الدانمركي من أية أحكام في مجال معاملة المجرمين يمكن اعتبارها تمييزا ضد المرأة . فالنساء يودعن سجوناً مفتوحة أو مغلقة وفقاً لنفس المعايير المطبقة في حالة الرجال . غير أنه نظراً لضآلة عدد السجينات بالمقارنة بعدد السجناء ، ليس من الممكن دائماً تزويد السجينات بجميع أسباب قضاء وقت الفراغ التي تحتاج للسجناء .

## الفصل الثاني - المرأة في الحياة العامة

### المادة ٧

#### الحقوق السياسية والمشاركة

٤٢ - ظلت مسألة مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي اتخاذ القرارات تحتل مركز الاهتمام في الدانمرك طوال هذا القرن . فعلى الرغم من أن جميع العوائق التشريعية قد أزيلت ، لا يزال يتعين تغيير المواقف لدى الرجال والنساء على السواء ، إذا المشاركة الكاملة من جانب المرأة في الحياة السياسية ، وفي الهيئات والمجالس العامة ، وفي اللجان التي تنشأ لبدء الرأي في عملية اتخاذ القرارات وفي مرافق الخدمات الحكومية .

٤٣ - والمرأة الدانمركية لها نفس الحقوق السياسية التي يتمتع بها الرجل . فعند سنة ١٩٠٨ أعطيت الحق في الادلاء بصوتها وترشيح نفسها في انتخابات الحكم المحلي ، كما منحت منذ سنة ١٩١٥ هذين الحقين فيما يتعلق بالانتخابات البرلمانية والاستفتاءات الشعبية . غير أنه يتضح من بعض البيانات الاحصائية أن النساء لا يشاركن في الحياة السياسية على قدم المساواة مع الرجال بالنظر الى أن جميع مجالس الادارة تتألف عضويتها بدرجات متفاوتة من أكثرية من الرجال . وفيما يلي بيان نصيب النساء في آخر ما أجري من انتخابات :

#### انتخابات الحكم المحلي

|           | <u>١٩٨٩</u> | <u>١٩٨٥</u> |
|-----------|-------------|-------------|
| البلديات  | ٢٦ر٤%       | ٢٣ر٧%       |
| المقاطعات | ٢٩ر٠%       | ٢٨ر٦%       |

#### الانتخابات البرلمانية

| <u>١٩٩٠</u> | <u>١٩٨٨</u> | <u>١٩٨٤</u> |
|-------------|-------------|-------------|
| ٣٣ر٠%       | ٣١ر٤%       | ٢٦ر٩%       |

٤٤ - ويتضح من هذه الأرقام أن نزوع الناخبين الى التصويت للنساء أخذ في الزيادة . وقد طرأت في الوقت نفسه زيادة على عدد المرشحات ، وفي آخر انتخاب برلماني كانت نسبة النساء المنتخبات أعلى من نسبة النساء المرشحات . وقد جاء هذا التطور الايجابي نتيجة لجهود هادفة يبذلها كثير من الأحزاب السياسية والمنظمات والجماعات النسائية في سبيل تهيئة النساء وتشجيعهن على المشاركة في الحياة السياسية .

٤٥ - وقد بذلت إحدى لجان المساواة التابعة للرابطة الوطنية للسلطات المحلية جهوداً لاستبانة الحواجز التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في الحكومات المحلية . وأجري مؤخراً تحقيق في ثلاث بلديات في إطار مشروع رائد ، وعلى الرغم من أن المساواة بين الرجل والمرأة احتلت مكاناً مركزياً فيه ، فقد تطرق التحقيق أيضاً إلى دراسة مشكلة المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بفئات مهنية مختلفة . وستستغل نتائج التحقيق فيما يبذل مستقبلاً من جهود ترمي إلى المساواة .

#### رسم السياسة

٤٦ - تشترك النساء ، بوصفهن أعضاء في الحكومة والبرلمان وهيئات الحكم المحلي ، في صوغ السياسة على مستوى الحكومة والمقاطعات والبلديات ، وإن كان ذلك بدرجة غير كافية بعد نظر لقلّة أعضادهن بالقياس إلى أعداد الرجال . وقد بلغت ٣٣ في المائة نسبة النساء بين وزراء الحكومة التي عينت في كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ ، وهي نفس نسبتهم بين أعضاء البرلمان . ومن جهة أخرى فإن هذه النسبة على صغرها تكفل ممارسة قدر من النفوذ ولا سيما إذا تعاونت النساء فيما بينهن عبر انتماءاتهن الحزبية .

٤٧ - ومن السبل الهامة للمشاركة في صوغ السياسة الحكومية وربما أيضاً في رصد عملية التنفيذ اللاحقة ، الانتماء إلى عضوية أحد المجالس أو الهيئات أو اللجان - دائمة كانت أم مؤقتة - التي تنشأ على المستوى المركزي أو المحلي لبدء المشورة للوزراء و رؤساء البلديات وللدوائر التابعة لهم . وللتشريع الدانمركي في هذا المجال (أنظر الفصل الأول) تأثير قوي في تعيين النساء لتلك الهيئات وإن تبين من الاحصاءات أنهن لا يزلن أقلية في عضوية أو أمانات مختلف الهيئات ، وخاصة فيما يتعلق بمناصب رئاستها .

٤٨ - وفي سنة ١٩٩٢ ، بلغت نسبة النساء الأعضاء في اللجان ٣٧٫٠ في المائة . وبلغت نسب المرشحات من قبل السلطات المركزية ، والبلديات والمقاطعات ، والمنظمات - ٣٦٫٠ في المائة و ٥٧٫٩ في المائة و ٣٥٫٦ في المائة على التوالي .

٤٩ - وتتمثل طريقة أخرى للمشاركة في رسم السياسة ، في العمل من خلال المنظمات غير الحكومية والرابطات . فحرية الاشتراك في الجمعيات يكفلها الفرع ٧٨ من الدستور ، والدانمرك بلد يعمل فيه عدد كبير من المنظمات غير الحكومية ، ولكثير من هذه المنظمات ممثلون في الهيئات أو اللجان الحكومية . والنساء يشاركن إلى مدى بعيد في نشاط مختلف المنظمات غير الحكومية وينشطن بوجه خاص في الحركات ذات القاعدة الشعبية والطابع الثقافي أو البيئي ، في حين ينشط الرجال عموماً بدرجة أكبر في الأحزاب السياسية .

٥٠ - ويوجد عدد كبير من المنظمات والجماعات المعنية بالنساء بوجه خاص ، وكثير منها يشارك على نحو مباشر في الجهد الرامي الى تحقيق المساواة ، كالمجلس الوطني للمرأة في الدانمرك والجمعية النسائية الدانمركية على سبيل المثال ، وكلاهما عضو في مجلس المساواة في الأوضاع . وقد شرع كثير من المنظمات النسائية غير الحكومية في تنفيذ مشاريع توفر نتائجها معلومات جديدة كثيرا ما تؤثر في السياسات الحكومية . وعدد من هذه المشاريع يتلقى دعما ماليا من الأموال العامة ، مثل مشاريع التنمية من أجل نساء الجنوب ، والمشاريع التي تنفذ لصالح المهاجرات أو اللاجئين ، ومراكز الاغاثة التي تستقبل ضحايا العنف (أنظر الفصل الخامس) ، وان كان معظم العمل تؤديه نساء على أساس طوعي .

### المشاركة في المرافق العامة

٥١ - حصول النساء على وظائف أو مناصب عامة في الإدارات الحكومية المركزية والمحلية أمر يكفله القانون منذ سنة ١٩٢١ . غير أن الأرقام تشير إلى أن من الصعب عليهن بلوغ مستويات عالية في الإدارة وان شهود تقدم في هذا الاتجاه في أماكن معينة . فقد أسفر تحقيق أجري سنة ١٩٨٩ عن أن أكثر من ٤٠ في المائة من التعيينات التي أجريت في مناصب مديريين في أربع وزارات كان من نصيب نساء في حين أنه في أربع وزارات أخرى كانت نسبة النساء المعينات في تلك الفئة من المناصب أقل من ١٠ في المائة ، وتراوح نسبة المعينات الجدد في مناصب المديرين بسائر الوزارات بين ١٠ في المائة و ٤٠ في المائة .

٥٢ - ويتضح من أرقام سنة ١٩٩٠ أن ١١٥ في المائة فحسب من جميع المناصب العليا في الدوائر الحكومية كان يشغلها نساء ، وأن أقلية من النساء (من صفر إلى ١٥ في المائة) يقدمن طلبات لشغل مناصب عليا في الإدارة المركزية . وشرعت بعض الوزارات وغيرها من المؤسسات العامة ، في اطار تنفيذ خطط عملها ، في تطبيق برامج تدريبية هادفة من أجل اعداد مرشحين لشغل مناصب عليا ومتوسطة عند مستوى المديرين بقصد تحقيق المساواة في اعداد شاغلي هذه المناصب من الرجال والنساء . ومن الأمثلة على ذلك أن السكك الحديدية الوطنية الدانمركية لديها برنامج محدد للتدريب على فنون الإدارة تشكل النساء نسبة ٣٣ في المائة من مجموع المشاركين فيه .

### مجالات خاصة

٥٣ - من جهة أخرى ، فان قانون سنة ١٩٢١ سالف الذكر ، يستثنى صراحة من تطبيق مبدأ المساواة المناصب العسكرية والمناصب والوظائف التي يقتضي شغلها طقوس ترسيم . وفيما يتعلق بالدفاع ، تعفى المرأة الدانمركية من التجنيد وان كان يسمح لها الآن بالعمل في كافة وظائف القوات المسلحة والحرس الداخلي - باستثناء وظائف طياري المقاتلات - حتى عندما تتضمن مشاركة مباشرة في معارك أو عمليات عسكرية . وتعين



المرأة الدانمركية أيضا في قوات وعمليات حفظ الأمن الدانمركية التابعة للأمم المتحدة ، والتي يذكر منها على سبيل المثال القوات العاملة والعمليات الجارية حاليا في شبه جزيرة البلقان . غير أنه لا توجد في الوقت الحاضر نساء دانمركيات في فرق المراقبة العسكرية التابعة للأمم المتحدة .

٥٤ - وسوف يتوقف تدريب المرأة في مجال قيادة المقاتلات وتوظيفها فيه على نتائج بحوث طبية من المزمع إجراؤها . ذلك أن قوى التسارع (+GZ) في جميع المقاتلات ذات الأداء الرفيع (F16 مثلا) تعد مشكلة خطيرة . وتستهدف البحوث الطبية المذكورة دراسة تأثير الجهد الناجم عن تلك القوى على قائدات الطائرات وان بدا أن النتائج ستكون غير قاطعة . وأيا كان الأمر ، فيعيد النظر في الاستثناء الراهن من مبدأ المساواة في هذا المجال .

٥٥ - ولم تعين نساء في مناصب عليا في مجال الدفاع إذ لم تختره كمهنة سوى نسبة ضئيلة منهن التحقن بالكلية العسكرية ، وهو شرط لا غنى عنه للارتقاء الى مناصب إدارية عليا في القوات المسلحة . ومن جهة أخرى ، اتخذت وزارة الدفاع تدابير تستهدف النهوض بالمرأة في الحرس الداخلي كما أنشأت تسع وظائف جديدة لمديرات مكاتب بالوزارة .

٥٦ - وتطبق الكنيسة الانجيلية اللوثرية الوطنية بالدانمرك قواعد خاصة فيما يتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة . ولئن كانت المرأة قد حصلت في سنة ١٩٤٧ على حق شغل الوظائف الكليركية ، فقد ظل توظيف القساوسة والكهنة في الكنيسة (وفي غيرها من الجمعيات الدينية) معفى من قانون تكافؤ الفرص بالنظر الى أحكام الدستور المتعلقة بحرية اختيار العقيدة . فاذا أرادت طائفة دينية أن تعلق أهمية على جنس متقدم لوظيفته ، أمكن الدفع بحرية الاختيار هذه استنادا الى العقيدة الدينية . وعلاوة على ذلك ، ليس من الممكن اجبار أسقف على الاشراف على طائفة دينية أو على قسها .

٥٧ - وقد أجري مؤخرا تحقيق بشأن المساواة في الكنيسة الوطنية أسفر عن أنه على الرغم من أن الكنيسة هي أحد أماكن العمل التي يتزايد فيها عدد النساء ، فإن المرشحات للوظائف اللاهوتية لم يصلن بعد الى المناصب العليا . فلا يوجد بعد أي أساقفة اناث كما لا يوجد سوى ثلاث كاهنات ريفيات في مقابل ٩ أساقفة و ١٠٨ من الكهنة الريفيين الرجال . ووجد معظم نساء عينة التحقيق عند الدرجات الدنيا من الهرم الكليركي .

٥٨ - والنتيجة الرئيسية التي أسفر عنها التحقيق هي أنه لا يوجد في الوقت الحاضر وضع مساواة وعدم تمييز في الكنيسة الوطنية وان كانت النساء بسبيلهن الى احراز تقدم في هذا الاتجاه . وتشير البحوث الجارية في مجالان أخرى الى حدوث تحسن في الظروف حيث تشكل النساء قرابة ثلث العاملين على شتى مستويات المؤسسة أو المنظمة

المعنية . ومؤدى ذلك أنه يرجح حصول النساء على شروط أكثر تكافؤا في الكنيسة في مستقبل غير بعيد .

## المادة ٨

### التمثيل الحكومي

٥٩ - تتمتع المرأة رسميا بنفس الفرص التي يتمتع بها الرجل لتمثيل الحكومة الدانمركية على المستوى الدولي . وتعمل النساء الدانمركيات بهذه الصفة بأعداد آخذة في التزايد وإن ظلت دون أعداد الرجال .

٦٠ - فبحلول نهاية سنة ١٩٩١ بلغت ١٩٩ في المائة نسبة النساء العاملات على المستوى الفني في خدمة وزارة الخارجية . ويسجل هذا الرقم تحسنا بالقياس الى نسبة ١٦٥ في المائة التي أوردها التقرير السابق الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة . غير أنه لا يضاهاي مع ذلك نسبة النساء العاملات على نفس المستوى في وزارات أخرى بالحكومة المركزية ، التي بلغت ٤٠٢ في المائة . ومن المتوقع من جهة أخرى أن يتحسن الوضع بالنظر الى أن نسبة النساء المتقدمات للعمل في خدمة وزارة الخارجية في سنة ١٩٩١ بلغت ٤٣٩ في المائة مقابل ٢٨١ في المائة في الفترة ١٩٨٥ - ١٩٨٨ .

## المادة ٩

### المواطنة

٦١ - تتفق أحكام قانون الجنسية الدانمركية تمام الاتفاق مع أحكام المادة ٩ من الاتفاقية . غير أنه ليست هناك مساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بجنسية الأطفال غير الشرعيين . فهؤلاء الأطفال لا يحصلون على الجنسية الدانمركية الا اذا كانت الأم دانمركية .

٦٢ - ونتيجة لزيادة الطابع الدولي لحياة الناس في الوقت الحاضر ، فقد ظلت مسألة حقوق الأجانب في الحصول على ترخيص اقامة ثم على الجنسية في وقت لاحق ماثرا لنقاش حاد ولا سيما في عقد التسعينات . ولئن كانت هذه الحقوق تتسم بطبيعة الحال بالاهمية بالنسبة الى المهاجرين واللاجئين من كلا الجنسين ، فان النساء عموما أشد تعرضا للطرد من البلاد وخاصة عندما يكن قد تزوجن من رجال دانمركيين ثم انحل رباط الزواج .

## الفصل الثالث - المرأة والتعليم

### المادة ١٠

#### الانتفاع بالتعليم

٦٣ - المدارس وغيرها من معاهد التعليم ينتظر منها أن تلعب دورا رئيسيا في الكفاح من أجل تحقيق المساواة بين المواطنين والمواطنات في المجتمع ، واسهامها في القضاء على التمييز ضد النساء ، يعد اسهاما لا غنى عنه .

٦٤ - ومن وجهة النظر الرسمية ، للفتيان والفتيات والرجال والنساء في الدانمرك منذ عدة أجيال نفس الحقوق ونفس فرص التعليم على جميع المستويات - من التعليم قبل الابتدائي وحتى التعليم العالي ، وفي جميع أنواع التدريب والتوجيه المهني ، وفي تعليم الكبار في أوقات الفراغ . وتتمتع الفتيات والنساء بنفس الفرص التي يتمتع بها الفتيان والرجال للمشاركة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية ، كما تتاح لهن نفس المناهج الدراسية والمنح والقروض التعليمية من الصندوق الوطني للتعليم على قدم المساواة مع الفتيان والرجال .

٦٥ - وقد شهدت السنوات الـ ٢٥ - ٣٠ الماضية تمديدا عاما للسنوات التي يقضيها المواطنون من كلا الجنسين في التعليم المدرسي حتى أصبح التعليم الإلزامي اليوم يمتد على تسع سنوات . ومن جهة أخرى يتزايد باطراد عدد الفتيات والفتيات اللاتي يواصلون الدراسة الى مستويات أعلى تؤهلهم للالتحاق بمرافق التعليم والتدريب بعد الثانوي ، كما أن نسبة النساء الى مجموع الدارسين أخذت في الزيادة .

٦٦ - وفي السنة الدراسية ١٩٩١ - ١٩٩٢ ، كانت أكثرية الدارسين - أدنى قليلا من ٥٢ في المائة - في التعليم بعد الثانوي والتعليم العالي نساء ، بل ان نسبتهم كانت أعلى - ٥٦ في المائة - الى مجموع الدارسين الجدد عند هذا المستوى من التعليم . وفي سنة ١٩٩٠ زادت قليلا - بين فئات العمر ١٥ - ٦٠ سنة - نسبة النساء الحاصلات على تعليم عال على نسبة الرجال : ١٦ في المائة للنساء مقابل ١٥ في المائة للرجال . ويمكن القول عموما ان النساء قد عوضن القصور التعليمي عند مستوى التعليم العالي ، الذي كن يعانين منه في أوائل الثمانينات .

٦٧ - وفي التدريب المهني الأساسي تشكل الفتيات ٤٩ في المائة من مجموع الدارسين . أما في مجالي تقديم الخدمات والأعمال التجارية والكتابية ، فقد كانت نسبة الفتيات المسجلات ٩٤ في المائة و ٦٤ في المائة على التوالي ، في حين لم تتجاوز تلك النسب في مجالات الصناعات الحديدية والمعدنية ، وتقنيات النقل ، وأعمال البناء - ٦ في

المائة و ١١ في المائة و ١٥ في المائة على التوالي . ويتضح من ذلك أن التعليم الهادف الى العمالة يتسم بقدر كبير من الفصل الجنسي .

٦٨ - وعندما نتطرق الى تعليم الكبار في أوقات الفراغ ، تشير الأرقام الى أن النساء يغتنمن فرصة بدرجة أكبر كثيرا مما يفعل الرجال . فنسبة النساء المسجلات في دراسات عامة وفي دورات للتربية الخاصة هي ٧٦ في المائة و ٦٩ في المائة على التوالي . ومن جهة أخرى فان نسبة النساء الى مجموع المسجلين في دورات التدريب المهني لا تتجاوز ٢٠ في المائة ، مما يشير الى أن ظاهرة مثل النساء كاقلية في مجالات التدريب التقني تتكرر عند هذا المستوى كذلك .

#### المبادرات على مستوى المدرسة الابتدائية

٦٩ - في إطار "خطة العمل الرامية الى تعليم عدد أكبر من النساء والفتيات من أجل تأهيلهن للعمل" (١٩٨٥) التي أقرتها وزارة التعليم ، اتخذت ادارة التعليم الابتدائي والمتوسط مبادرات قوامها ما يلي :

- دورات اقليمية للموجهين بالمدارس لتدريبهم على التوجيه التعليمي والمهني .

- دورات للمعلمين تتضمن تكافؤ الفرص باعتباره عنصرا أساسيا ،

- اعداد مواد تعليمية تستهدف التلاميذ والآباء على حد سواء .

٧٠ - واستخدمت الوزارة لهذه الغاية مستشارة في مجال التوجيه التعليمي والمهني عهد اليها أيضا بمهمة تحقيق تكافؤ الفرص أمام جميع الدارسين .

٧١ - وفي أثناء تلك الفترة طرأ تغير على هدف مبادرات تكافؤ الفرص والمجموعة المستهدفة بها . فمبادرات السلطات المحلية التي كانت تستهدف الفتيات وحدهن وضيق مجال الاختيار التعليمي والمهني أمامهن ، تستهدف الآن الفتية والفتيات على السواء وتشمل معظم جوانب الحياة .

٧٢ - وبالنظر الى أن المدرسة تلعب دورا هاما في تكوين مدركات التلاميذ فيما يتعلق بمختلف المراكز التي يحتلها الرجال والنساء والمهام التي يضطلعون بها في المجتمع . شرع مجلس المساواة في الأوضاع سنة ١٩٨٨ في تنفيذ مشروع يمتد على سنتين بشأن "المساواة في المدرسة الابتدائية" . واستهدف المشروع جمع ونشر التجارب المكتسبة في المدارس ودور اعداد المعلمين . فبعد أن كانت المبادرات التي ترمي الى تحقيق المساواة تتعلق من قبل باستحداث أو تغيير مواد دراسية معينة بقصد اجتذاب الفتيات الى التعليم ، كان هدف هذا المشروع هو جعل المساواة موضوعا ذا أولوية في

جميع المواد الدراسية ولكافة فئات الأعمار بقصد كسر الحواجز بين أدوار كل من الجنسين منذ مرحلة التعليم قبل المدرسي .

٧٣ - وحاول مجلس المساواة في الأوضاع أن يوسع دائرة النقاش وأن يشرع ، في جملة أمور ، في مناقشة وضع الفتيان في المدارس . وأكد المجلس أيضا على أن الفتيات والفتيان يختلفون فيما أوتوا من قدرات وميول وصفات ، وأن من المهم تغيير المواقف ازاء الجنسين ومعاملتها على قدم المساواة .

٧٤ - وأسفر المشروع عن نشر كتاب سنة ١٩٩٠ بعنوان "School is Gender" يتناول بايجاز أهم المناقشات الدائرة والمنجزات المتحققة أثناء السنوات العشر الأخيرة في مجال المساواة في الأوضاع في المدارس الابتدائية والمتوسطة . ويعرض الكتاب المناقشة البيداغوجية التي دارت في الأوساط التعليمية ، والمبادرات الانمائية الرائدة التي اتخذت ، وأهم أعمال البحوث التي أنجزت ، وروى واستراتيجيات للمساواة في مدارس الغد .

٧٥ - كذلك نشر مجلس المساواة في الأوضاع كتيباً تمهيدياً بعنوان "مدرسة مدركة لمساثل الجنس" من أجل تعزيز المساواة في الأوضاع وتكافؤ الفرص في المدارس وفي دور اعداد المعلمين . وقد أعد الكتيب استناداً الى التجارب المكتسبة أثناء تنفيذ مشروع المساواة ، وهو يتضمن توصيات ومبادرات تهم المعلمين الراغبين في تضمين تدريبيهم الجوانب المتعلقة بالمساواة .

### التعليم الثانوي العالي والتدريب المهني

٧٦ - أعدت ادارة التعليم الثانوي العالي في اطار خطة عملها مواد تتخذ أساساً لمبادرات محلية تتعلق بمجموعة دورات لتدريب معلمين يقومون بدورهم - على سبيل المتابعة - بتنفيذ دورات في المدارس التي يعملون بها .

٧٧ - وكجزء من برنامج اصلاح التعليم الثانوي العالي للفترة ١٩٨٥ - ١٩٩١ ، أدرج جانب تكافؤ الفرص في الخطوط الارشادية للتدريس التي أعدتها وزارة التعليم لمعلمي مواد معينة وخاصة مادة التوجيه التعليمي والمهني .

٧٨ - ويضم التعليم الثانوي العالي ومدارس التحضير لشهادة اتمام الدراسة الاعدادية أكثرية من الطالبات ويكاد يتساوى فيهما عدد الملمات مع عدد المعلمين في حين لا يزال قليلا عدد الناضرات . وتجيد الطالبات الأداء في المجالات "المهنية" اذ يحصلن على درجات تؤهلن للالتحاق بمدارس التعليم التكميلي ومعاهد التعليم العالي ، بل قد أثبتن تفوقهن في مسارات التعليم المميزة التي كانت تعد من قبل وقفا على الرجال .

٧٩ - وفي أثناء الفترة ١٩٨٨ - ١٩٩٢ ، أجري أيضا عدد من الاملاحات في مجال التعليم

المهني تتيح للطلبة مزيدا من حرية الاختيار . فقد ترتب على اصلاح التعليم المهني الاساسي أن توافرت فرصة الالتحاق بنظام تعليمي أقل تعقيدا وأيسر انجازا . كذلك أجري اصلاح في مجال التدريب الاساسي الاجتماعي والصحي ، الذي كان يعد حتى الآن قاصرا على الفتيات ، جعل منه نظاما تعليميا موحدًا يستطيع فيه الطلبة أن يتجنبوا الطرق المسدودة وتعلم أنباء لا لزوم لها ، مما يترتب عليه توفير في الجهد والوقت والعمال .

٨٠ - وفي سنة ١٩٩٠ ، صدر تشريع بشأن التعويض عن الافتقار العام الى التلمذة الصناعية في القطاع الخاص فاثبت جدواه للمرأة الشابة التي كثيرا ما تجد صعوبة في الحصول على عقد تلمذة صناعية في المجالات التي لم يجر العرف بفتح ابوابها للنساء .

٨١ - واستهلت ادارة التعليم المهني ، أو دعت ، مشاريع تتولى تنفيذها مدارس التعليم التقني .

### التعليم التكميلي والتعليم العالي

٨٢ - وفي التعليمين التكميلي والعالي ترتب على انشاء دراسات تجمع بين المواد التقنية/العلمية أو المواد التجارية وبين الدراسات الانسانية ، كاللغات مثلا ، اقبال أعداد كبيرة من النساء على التعليم .

٨٣ - وعلى سبيل متابعة تنفيذ خطة عمل برلمانية (١٩٨٥ - ١٩٩٢) بشأن البحوث النسائية نشر فريق توجيهي تقريرا جاء فيه ، في جملة أمور ، أن تمثيل النساء ضئيل للغاية في الوظائف الجامعية . فهن لا يشغلن سوى ١٧ في المائة من الوظائف الاكاديمية في جميع معاهد التعليم العالي ، ونصيب النساء من هذه الوظائف يتناقص مع ارتفاع درجة الهرم الاكاديمي . وعلى ضوء هذه النتيجة ، طلبت الحكومة من المجلس المعني بسياسة البحوث أن يعد ويشرع في تنفيذ دراسة تحليلية للأسباب المؤدية الى شغل قلة من النساء فحسب للوظائف البحثية .

## الفصل الرابع - المرأة والعمل

### المادة ١١

#### الوضع في سوق العمل

٨٤ - في الدانمرك يرتفع كثيرا تواتر شغل النساء للوظائف اذ أن حوالي ٩٠ في المائة من النساء الدانمركيات تربطهن بسوق العمل صلة ما ، بما في ذلك القيد في سجل العاطلين . وتقر الأجور اتفاقات جماعية وفردية تنسحب على كلا الجنسين . كذلك فإن القواعد السارية بشأن البطالة والحماية الصحية والامان تنطبق على الرجال والنساء سواء بسواء .

٨٥ - ومن جهة أخرى لا تزال توجد حواجز هامة تحول دون اشتغال المرأة بمهن معينة أو شغلها وظائف معينة حيث يجدن مثلاً صعوبة كبيرة في شغل مناصب إدارية عليا . وعلاوة على ذلك فإن سوق العمل لا تزال تتسم بالفصل الجنسي اذ أن معظم الرجال يشتغلون بمهن يسودها الرجال ومعظم النساء يشتغلن بمهن تغلب فيها النساء .

٨٦ - وطوال عقد الثمانينات وفي عقد التسعينات كذلك كان تأثير البطالة على النساء أشد خطورة منه على الرجال في جميع المهن والفئات العمرية تقريبا . وتشير الاحصاءات الى أن النساء عموما يشكلن الأغلبية في فئة العاطلين ويعانين من البطالة المزمنة بدرجة أشد كثيرا من الرجال . فعلى حين أن ٤٧ في المائة من القوى العاملة نساء ، يبلغ معدل البطالة بين النساء ١٢٫٤ في المائة مقابل ٩٫٥ في المائة لدى الرجال . وبالإضافة الى ذلك يمثل النساء ٦٣ في المائة من مجموع من يوشكون على فقدان حقهم في بدل الاعاشة اليومي .

٨٧ - ويزيد حالة البطالة بين النساء تفاقما مسؤولياتهن ازاء الأطفال الرضع فضلا عن أن فصل أعداد كبيرة من العاملات يشير الى أن تعرضهن لأضرار تقلبات سوق العمل انما يتصل اتصالا مباشرا بالتزاماتهن ازاء الأسرة .

#### فرص العمل

٨٨ - ينص دستور الدانمرك على أن التشريع ينبغي أن يحرم أي حد من حرية وتكافؤ فرص الاشتغال بأية مهنة من المهن ، وأن كل مواطن ينبغي أن تتاح له فرص العمل الذي يكفل له حياته اليومية . وقد أوردت التقارير السابقة عرضا كاملا للتشريع الدانمركي الرامي الى اقرار هذه المبادئ الأساسية ، ومن ثم الاكتفاء بإيراد موجز له في هذا الفصل قبل تقديم معلومات عما طرأ عليه من تعديلات .

٨٩ - وبعد أن أدركت الحكومة أن أي نمو في انتاج السلع انما ينشأ عما يتخذ من تدابير تكنولوجية لا يترتب عليها انشاء عدد من الوظائف يكفي لايجاد عمالة كاملة ، شرعت في صوغ استراتيجيات جديدة ترمي الى احداث تغيير في الاوضاع التقليدية للعماله وفي بنية سوق العمل . وتخص السلطات العامة بأولوية عالية مسألة فائض موظفي المكاتب الناجم مثلا عن أن ادخال تكنولوجيا جديدة ترتب عليه نقص كمية أعمال السكرتارية في حين تغلب النساء على تشكيل هذه الفئة من العاملين . لذلك عمدت بعض الوزارات ، في اطار التزاماتها ازاء خطة العمل الوطنية الخاصة بها ، الى وضع وتنفيذ برامج الزامية للتدريب اثناء الخدمة تستهدف تأهيل الموظفين الكتابيين للقيام بمهام الادارة التنفيذية . وعمدت وزارات أخرى الى تجريب أشكال شتى من دورات التدريب التجديدي أو التكميلي .

٩٠ - وظلت مسألة ترقية النساء في الوظائف تحظى باهتمام كبير طوال سنوات كثيرة . ففي أحيان كثيرة ينظر الى الخبرات المهنية للنساء والى تأثيرهن في تطور المهنة على أنها أدنى قيمة من نظيرتها لدى زملائهن من الرجال ، الأمر الذي ترتب عليه ضالة نسبة النساء في الوظائف الادارية الوسطى والعليا في معظم مجالات العمل في كلا القطاعين العام والخاص .

٩١ - وأجرى مجلس المساواة في الاوضاع ، من أجل توضيح أسباب غياب المرأة عن المناصب الادارية العليا ، تحقيقا بشأن الحواجز التي تحول دون ترقى النساء . وكانت الدراسات السابقة تركز على بعض من النساء القليلات اللاتي يشغلن مناصب عليا دون سعي الى تحديد العوائق الخطيرة . لذلك فقد بحث التحقيق المذكور التجارب التي مرت بها ٤١ امرأة لم يرقين (الا في حالات قليلة) الى مناصب ادارية على الرغم من انتمائهن ، من حيث العمر والتعليم والاقدمية ، الى فئة الموظفين التي يرشح أعضاؤها لشغل هذه المناصب . وكانت هؤلاء النساء يعملن في أربع مؤسسات مختلفة وأجريت معهن مقابلات تناولت مواضيع شتى تتعلق بالحياة العملية والحياة الأسرية .

٩٢ - ونشرت نتائج التحقيق في كتاب عنوانه "هل ترغب النساء في تولي المسؤولية : سؤال يتعلق بالتجديد" . وينتهي الى نتيجة مؤداها أنه لا يكاد يوجد أي تمييز مباشر ضد النساء اللاتي تهيأن للترقي الى مناصب ادارية وانما الأمر يتعلق بمعايير ثقافية تسود أوساط أرباب العمل والعاملين في كل مكان من أماكن العمل وتلعب دورا حاسما في خفض أعداد النساء في تلك المناصب . ونقضت الاسطورة القائلة بأن النساء لا يرقين لأنهن يرفضن الترقية أو لأن التزاماتهن الأسرية تمنعهن من شغل المناصب العليا .

٩٣ - ويبدو أن غياب النساء عن مناصب المديرين يعود الى تجمع عدد من الظروف أهمها غلبة الذكورة في أشكالها المختلفة من أنماط سلوكية ومواقف غير رسمية الى قواعد خفية ومعايير ثقافية توجه سياسة الشركة أو المؤسسة فتخص الرجال بمعاملة تفضيلية وتجعل النساء يحجمن عن طلب شغل مناصب ادارية . وتمتد غلبة الذكورة هذه أيضا الى



بنية الادارة وما يتخذ من قرارات بشأن المؤهلات ، وهي ظاهرة كثيرا ما تريد النساء تغييرها في صالحهن . ومن الاسباب التي أبدتها بعض الادارات كذلك الشك في قدرة المرأة على شغل المناصب العليا .

٩٤ - وعلى سبيل متابعة هذا المشروع أجرى مجلس المساواة في الاوضاع دراسة عن آراء الرجال في المعايير الثقافية المطبقة في أماكن العمل وعن امكانات الانخراط في سلك مهنة معينة والترقي في سوق العمل الخاصة والعامة . وشملت الدراسة الموظفين الذكور في مؤسستين من المؤسسات الأربع التي شملتها الدراسة المتعلقة بالنساء ، ونشرت النتائج في كتاب عنوانه : "هل يرغب الرجال في تولي المسؤولية : سؤال يتعلق بالولاء" .

٩٥ - وينبذ هذا البحث أيضا بعضا من الأساطير السائدة عن الموظفين والمديرين من الذكور . فهو يثبت أن الرجال لا يستبعدون النساء من مناصب المديرين ولا يعترضون على شغل النساء لتلك المناصب . وعلاوة على ذلك يعاني الرجال من نفس مشاكل التوفيق بين الحياتين العملية والأسرية التي تعاني منها النساء ، وليس جميع الرجال يستهدفون شغل أعلى المناصب .

٩٦ - ويبدو أن السبب الرئيسي لارتفاع تواتر وسرعة ترقى الموظفين الذكور الى مناصب المديرين هو ارتفاع درجة ولائهم لأولويات مكان العمل وأهدافه . وربما يتمثل سبب آخر من أسباب غلبة الرجال عند مستوى المديرين في قدرتهم على التأقلم لثقافة الانخراط في سلك المهنة السائدة في الشركات والمؤسسات .

٩٧ - ومؤدى ذلك كله أن مشروع دراسة مواقف الرجال والنساء يسفر عن أن الأهمية المعلقة على الجنس في أماكن العمل انما يتسبب في وجودها وتعزيزها الرجال والنساء على السواء ، الأمر الذي يعني أن القضاء على التمييز ضد المرأة في هذا المجال يقتضي تغيير مواقف الجنسين كليهما .

### المساواة في الأجر

٩٨ - تنخفض الأجور والمراكز في كثير من المجالات التي تعمل فيها النساء ولم تتقلص الشقة الفاصلة بين مرتبات الرجال ومرتبات النساء . فاحصاءات سنة ١٩٩٠ تشير الى أن أجور النساء العاملات تقل عن أجور الرجال في سوق العمل بنسبة ١٦ في المائة في المتوسط . وتزداد الشقة اتساعا في حالة الموظفين حيث مرتبات النساء أدنى من مرتبات الرجال بنسبة تبلغ ٣٠ في المائة في المتوسط . وعندما ينظر الى الجانب النسائي من القوة العاملة ، يتبين عموما أنهم أقل تعليما وتدريباً من زملائهم من الرجال ، وأن مؤهلات النساء لا تحظى عموما بنفس المستوى من التقدير الذي تحظى به مؤهلات الرجال .

٩٩ - وينص قانون المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة (قانون المساواة في الأجر) على أن أي رب عمل يستخدم رجالاً ونساء ، عليه أن يمنح أجوراً متساوية لكلا الفئتين مع مراعاة شروط الأجر المتساوي عن نفس العمل أو عن العمل المساوي له في القيمة . ويسري هذا الحكم على أرباب العمل في كلا القطاعين الخاص والعام .

١٠٠ - وللموظف الذي يتلقى أجراً أدنى من الأجر الذي يتقاضاه غيره من الموظفين خلافاً لما ينص عليه القانون ، حق الحصول على تعويض . وإذا فصل موظف من عمله على أثر مطالبته بالمساواة في الأجر ، فعلى رب العمل أن يدفع للموظف تعويضاً لا يتجاوز قيمة مرتبه عن ٧٨ أسبوعاً .

١٠١ - وينص قانون المساواة في الأجر على أنه عندما يمنح حق المساواة في الأجر بمقتضى اتفاق ، يبت في مطالبات المساواة في الأجور عادة بالطريقة المعهودة بموجب الاتفاقات ، أي بواسطة محاكم العمل . ومعنى ذلك أن القانون تابع للاتفاقات التي تنص على المساواة في الأجور .

١٠٢ - وفي البداية ، لم تكد ترد حالات تستوجب الاستناد الى ذلك القانون . غير أن الموقف تغير ابتداء من منتصف الثمانينات نظراً لأن بعض النقابات التي يغلب على عضويتها النساء اغتنمت فرصة الدفع بأحكامه وبالقواعد المدرجة في التوجيهات التي أعدها الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في الأجور .

١٠٣ - وحتى الوقت الراهن ، لا توجد رغبة - لا من جانب السلطات التشريعية في الدانمرك ولا من جانب الأطراف المعنية بسوق العمل فيها - في ارساء قواعد ملزمة فيما يتعلق بتقييم الوظائف . ويتجه التفكير عوضاً عن ذلك نحو اقرار المعايير على ضوء حالة ملموسة في مجال المساواة في الأجور . وقد أسهمت بقسط وافر في تفسير هذا المفهوم ممارسات محكمة العدل الأوروبية وقرارات مجالس التحكيم الدانمركية .

١٠٤ - ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد ما عرف بقضية دانفوس Danfoss case التي عرضت على محكمة العدل الأوروبية بهدف القاء الضوء على تفسير القواعد ، ولا سيما تقديرها لما يعنيه "الأجر المتساوي عن العمل المساوي في القيمة" . ويذكر من بين ما أسفرت عنه هذه القضية تعزيز الامكانيات المتاحة للعاملين بأجر لعرض قضاياهم المتعلقة بالمساواة في الأجور نظراً لأنها تقر مبدأ توزيع عبء الاثبات وتلزم رب العمل بذكر الاسباب الملموسة لتحديد معدلات الأجور وتتخذ موقفاً ازاء معايير يذكر منها مثلاً المرونة والتعليم والاقدمية .

١٠٥ - وفي إطار خطة العمل الوطنية تلقى مجلس المساواة في الأوضاع اعتماداً مالياً خاصاً لتنفيذ مشروع بشأن المساواة في الأجور . ويقوم على تخطيط المشروع وتنفيذه ثلاثة أفرقة عاملة خاصة ويتضمن القيام بزيارات للمؤسسات والشركات وغيرها من

المشاريع التجارية ، كما يتضمن اجراء مقابلات بشأن حساب وتكوين مستويات الاجور ، واعداد طلب لتطبيق نظام احصائي في هذا المجال مستقبلا .

١٠٦ - ويتمثل أحد الاهداف الرئيسية في تحليل آليات تكوين الاجور بقصد الوقوف على ما اذا كان يحدث تمييز منتظم عند الاتفاق على المرتبات والاجور . وتجري في الوقت الحاضر دراسة لاستبانة المواقف الراهنة ازاء تكوين مستويات الاجور وتوضيح فروق الاجور التي لا يمكن عزوها الى التعيين أو التعليم أو الاقدمية .

١٠٧ - وينفذ جانب من المشروع بالتعاون مع ادارة الاحصاء ، وسوف يحدد هذا الجانب العوامل التي تؤثر في تطورات تكوين الاجور والعوامل التي ينبغي وضعها في الاعتبار عند ادخال تصويبات على الاجور واساليب العمل التي ينبغي تطبيقها والسجلات التي ينبغي الاحتفاظ بها . وقد خصص مؤخرا اعتماد مالي اضافي سوف يتيح تصميم نظام للمساواة في الاجور بالاستناد الى نتائج البحوث المزمعة .

١٠٨ - ويشكل مشروع المساواة في الاجور جزءا من مشروع تنفذه بلدان الشمال الاوروبي ويستهدف جمع كل المعلومات المتوافرة عن غياب المساواة في الاجور بين الرجال والنساء واستبانة الدوافع الكامنة وراء مثل هذه الممارسات التمييزية .

#### المساواة في المعاملة

١٠٩ - يضم قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على العمل وعلى اجازة الامومة ... الخ. (قانون تكافؤ الفرص) قانونين منفصلين أحدهما بشأن المساواة في المعاملة والثاني بشأن اجازة الوالدية ، وهو يحمي الرجل والمرأة كليهما من التمييز فيما يتعلق بالحصول على عمل وعلى اجازة الوالدية وبأمور أخرى هامة ذات صلة بسوق العمل في القطاعين العام والخاص . ووفقا لهذا القانون يلزم رب العمل بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في اجراءات تعيين الموظفين وتوظيفهم ونقلهم وترقيتهم وفصلهم من الخدمة .

١١٠ - وتتمثل أهم التغييرات التي طرأت على القانون الاصلي فيما يلي :

- رفع مستوى التعويض المطلوب عن انتهاك القانون فيما يتعلق بتكافؤ الفرص من أجر ٢٦ أسبوعا الى أجر ٣٩ أسبوعا ،

- ادراج أحكام صريحة بشأن نقض عبء الاثبات ورد الموظف الى عمله في حالة الفصل غير المشروع اثناء الحمل والنس على اجازة الوالدية في صلب القانون ،

- الزام أرباب العمل والموظفين بتزويد مجلس المساواة في الأوضاع بمعلومات في حالات الشكوى من التمييز ، وتوقيع عقوبة جنائية أو غرامة على منتهك هذا الالتزام .

- تخويل مجلس المساواة في الأوضاع سلطة منح اعفاءات تنطوي على تمييز ايجابي .

١١١ - ولا ينطبق هذا القانون حيث ينص اتفاق قائم على الزام بعدم التمييز يعادل الالتزام المنصوص عليه في القانون ، بمعنى أن القانون يصبح في هذه الحالة تابعا للاتفاق .

١١٢ - كان للقواعد التي يقرها قانون تكافؤ الفرص تأثير كبير على المحاكم الدانمركية ، ولا سيما في القضايا المتعلقة بفصل الموظفة العاملة لأنها حامل أو لأسباب أخرى تتعلق بالحمل .

١١٣ - ويمنح القانون المرأة الحق في الحصول على اجازة أمومة مدتها ٤ أسابيع قبل الوضع و ١٤ أسبوعا بعده دون أن يؤدي ذلك الى فقدانها وظيفتها أو أقدميتها أو علاواتها الاجتماعية . وللمرأة أثناء اجازة الأمومة الحق في أن تحصل من السلطات العامة المعنية على أجر أمومة . وللأباء حق التنيب عن العمل لمدة ١٤ يوما بمناسبة مولد طفل أو في وقت لاحق له وحق الحصول على بدل اعاشة يومي أثناء هذه الاجازة .

١١٤ - وبعد انتهاء اجازة الأمومة لأربعة عشر أسبوعا عقب مولد الطفل يكون لام الطفل وأبيه حق مشترك في اجازة اضافية مدتها عشرة أسابيع يمكنهما تقاسمها بطرق مختلفة شريطة ألا تؤخذ في شكل عمل بعض الوقت والا يأخذانها في نفس الوقت . وللام والاب حق الحصول على بدل اعاشة يومي اذا كانت القواعد تقضي بتقديم هذه المساعدة .

١١٥ - واعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٩ ، لجميع موظفي الخدمة المدنية حق تقاضي مرتباتهم كاملة أثناء جميع أشكال اجازة الوالدية .

١١٦ - ويتبين من الاحصاءات أن الأمهات يحصلن على أجر أمومة في ٨٢ في المائة من مجموع حالات الوضع . وفي سنة ١٩٩١ استخدم ٥٣ في المائة من الآباء حقهم في الحصول على اجازة مدتها أسبوعان عقب مولد الطفل مباشرة . في حين لم تتجاوز ٣ في المائة نسبة من استفادوا من الاجازة الوالدية التي تمنح اعتبارا من الأسبوع الخامس عشر بعد الولادة .

١١٧ - واذا فصل من الخدمة موظف من أي من الجنسين على أثر مطالبته بالحق في اجازة الوالدية أو بعد عودته من غياب بسبب ولادة طفل ، فإن هذا الفصل يمكن ابطاله ما لم يتبين بعد تقصي مصالح الأطراف المعنية أن من العبث الواضح الاصرار على مواصلة

استخدام الموظف الذي يمكن ، في مثل هذه الحالات ، منحه تعويضا لا يتجاوز قيمة مرتبه عن ٧٨ أسبوعا .

١١٨ - وتتسم بالأهمية مسألة استخدام شخص يحل محل والد غائب في اجازة والدية . ويرى مجلس المساواة في الاوضاع أن التخلف عن ذلك يعد انتهاكا لحظر التمييز غير المباشر المنصوص عليه في القانون . غير أنه لا يتخلف عن ذلك الا عدد قليل جدا من أماكن العمل .

١١٩ - ومن المسائل الخاصة المرتبطة بقانون المساواة في المعاملة مسألة التحرش الجنسي . وقد انضمت الدانمرك الى مجموعة من قواعد السلوك صاغتها لجنة الاتحاد الأوروبي من أجل الحفاظ على كرامة الرجال والنساء في أماكن العمل . كما أقرت المحاكم الدانمركية ممارسة تنظوي على اعتبار التحرش الجنسي في علاقات العمل تمييزا جنسيا ومن ثم انتهاكا لقانون المساواة في المعاملة . وتحتل بعض السلطات العامة ، كالسكك الحديدية الوطنية الدانمركية مثلا ، مكانا طليعيا في مكافحة هذه المشكلة . كذلك فان نقابات العمال ترى الآن أن هذه مشكلة خطيرة وقد شرعت في اتخاذ تدابير مختلفة لمنع التحرش الجنسي وتدارك عواقبه .

### مرافق الدعم الاجتماعي

١٢٠ - من الوسائل التي لا غنى عنها للقضاء على التمييز ضد المرأة في سوق العمل اقرار قواعد تتيح للأباء والأمهات البقاء في البيت في حالة مرض الطفل ، وانشاء شبكة من مؤسسات الرعاية النهارية .

١٢١ - في الدانمرك ، جميع الموظفين المدنيين وعدد كبير من موظفي القطاع الخاص لهم الحق في تقاضي مرتب عادي اذا غابوا عن العمل في أول يوم لمرض الطفل ، وذلك هو الحق الوحيد الذي يمنح للوالدين في حالة مرض الطفل . وفي سنة ١٩٩١ ، بلغت استفادة الموظفين من هذا الحق ثلاثة أضعاف استفادة زملائهم الموظفين منه وإن كانت الأرقام بالنسبة الى الجنسين كليهما بالغة الانخفاض .

١٢٢ - ونشرت وزارة المالية في سنة ١٩٩١ مبادئ توجيهية بشأن الغياب تتيح قدرا كبيرا من المرونة في حالة مرض الطفل . ومن أمثلة ذلك أنه يمكن الآن استخدام المتراكم من أيام الاجازات أو ساعات العمل الإضافية دون حاجة الى اعطاء مهلة طويلة ، كما يمكن ، في حالة مرض الطفل ، الحصول على اجازة بدون أجر أو اصطحاب العمل الى البيت لانجازه هناك وتطبيق هذه القواعد معظم أماكن العمل العامة .

١٢٣ - وفي سنة ١٩٨٩ ، كان ٤٧ في المائة من مجموع الاطفال الرضع (صفر - سنتين) يوضعون في رعاية مرافق عامة للرعاية النهارية : ١٨ في المائة في مراكز للرعاية النهارية و ٢٩ في المائة في بيوت خاصة تعمل لحساب البلديات . وبالنظر الى أن

الآباء كثيرا ما يستفيدون من اجازة الوالدية ، فان هذه النسبة كانت ترتفع الى ٥٣ في المائة بعد انقضاء مدة الاجازة . وفي نفس السنة ، وضع ٧١ في المائة من مجموع الأطفال في فئة العمر ٣ - ٦ سنوات في رعاية نوع أو آخر من أنواع المؤسسات العامة . وفي تلك السنة أيضا كانت مدفوعات الآباء الى شبكة مؤسسات البلديات للرعاية النهارية تشكل زهاء ٢٠ في المائة من مجموع التكاليف .

١٢٤ - وقد بلغت التغطية التي تكفلها مؤسسات الرعاية النهارية مستوى مقبولا بالمقارنة بسائر بلدان الشمال الأوروبي . غير أنه في سنة ١٩٨٩ بلغ عدد الأطفال المدرجين بقائمة انتظار مكان في شبكة المؤسسات العامة للرعاية النهارية ٢٤.٠٠٠ طفل ، وهو رقم يمثل ٩٦ في المائة من مجموع الأطفال المنتمين الى فئة العمر صفر - ٦ سنوات . وكانت الحاجة على أمثها بالنسبة لأطفال فئة العمر ٦ شهور - ١١ شهرا اذ كان ٣١ في المائة من هذه الفئة مدرجين بقائمة الانتظار . وتجاوزت المتوسط أيضا نسب الأطفال (والآباء) المنتظرين من فئات عمرية أخرى حتى سن الثانية .

١٢٥ - وأتاحت تغييرات تشريعية أجريت زيادة المعروض من الخدمات العامة والخاصة للرعاية النهارية اذ يمكن الآن لشخصين ينتميان الى نفس الأسرة المعيشية رعاية ما قد يصل الى عشرة أطفال . وبوسع مجموعات الآباء والشركات وغير ذلك أن ينشئوا مراكز للرعاية النهارية بمساعدة تمويل اضافي يحصلون عليه من مجالس البلديات .

### مبادرات حكومية أخرى

١٢٦ - وبصد أعمال اللجان المعنية بادخال تغييرات على بنية سوق العمل ، تابع مجلس المساواة في الاوضاع عن كتب ما تم من انجازات وحدد مجالات ينبغي فيها اعادة النظر في نتائج جهود معينة بهدف تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة .

١٢٧ - وفي اطار تنفيذ خطة العمل الوطنية بدأ مجلس المساواة في الاوضاع تنفيذ مشروع بشأن التوفيق بين الحياة العملية والحياة الأسرية . ويتمثل هدف المشروع في تقصي أهمية التغييرات التي أدخلت على سوق العمل بالنسبة الى الفرص المتاحة للأسر لتنظيم حياتها اليومية وفقا لمبادئ المساواة بين الجنسين . والمتوقع أن يسفر المشروع عن اصدار كتاب يضم ملخصا ومناقشة لنتائج البحوث التي أجريت في السنوات الاخيرة والخبرات المكتسبة من تجارب ملموسة في هذا المجال .

١٢٨ - ويعد التوفيق بين الحياتين العملية والأسرية أيضا أولوية بالنسبة الى السلطات المركزية ، وقد بذلت الحكومة جهودا كثيرة تستهدف تحسين الظروف المعيشية للأسر التي لديها أطفال .

١٢٩ - ومن أجل اطلاع الآباء على نصوص قانون تكافؤ الفرص نشرت وزارة العمل كتابا عنوانه "الفرص الجديدة للحصول على اجازة والدية" . وتعد ادارة القوى العاملة فضلا

عن ذلك خطة حملة بشأن اجازة الوالدية تستهدف خاصة أرباب العمل في القطاع الخاص . وستجرى اتصالات مع جميع منظمات أرباب العمل بهدف تزويد أعضائها بالمعلومات عن هذا الموضوع .

١٣٠ - ومن أهم مجالات العمل التي تنشط فيها إدارة القوى العاملة ما يقدم للعمال المهرة وغيرهم من الفئات من تدريب اضافي وتدريب أثناء الخدمة ، وهو مجال انصبّ فيه التركيز مؤخرا على مسألة المساواة . ولدى مناقشة نماذج من دورات التدريب من حيث كفاءتها ، تم التخلي عن دورات حققت مكاسب نتيجة مثلا لتنظيمها خارج ساعات العمل العادية وذلك نظرا لما تسببه من متاعب وخاصة للنساء . وتهدف الادارة أيضا الى الدمج الكامل لمسألة المساواة في اعتمادات الميزانية ، وفي مبادرات الاختبار والتطوير ، وفي جميع المناقشات التي تدور حول المبادئ .

١٣١ - وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة لمكافحة البطالة ، أكد مجلس المساواة في الاوضاع على أن مسألة المساواة يجب أن تندرج منذ البداية في أي قرار يتخذ نظرا لأن كثيرا من المبادرات يمكن أن تؤثر سلبيا في النساء أكثر من تأثيرها في الرجال فتؤدي بالتالي الى اتساع شقة عدم المساواة بين الجنسين . ويخص بالذكر اقتراحات مثل الغاء الأجور الدنيا ، ومباعدة المدى بين أعلى الأجور وأدناها ، وخفض مقدار بدل الاعاشة اليومي - التي يمكن أن ترغم المرأة على أن تكون تابعة لزوجها أو للرجل الذي يعايشها .

١٣٢ - وبالنظر الى أن النساء ليس لديهن نفس فرص الرجال في سوق العمل ، فينبغي التفرقة في المعاملة بين الفئتين عند التفكير في تدابير دعم تستهدف مكافحة البطالة . فيتعين مثلا بذل جهود لحفز النساء باستهدافهن بما يتسنى تنظيمه من دورات أو منح للتدريب أو التعليم النظري .

١٣٣ - وأنشأت وزارة العمل برنامجا تنفيذيا للاعلام والتوجيه والتعليم موجهة الى النساء الراغبات في اقامة مشروع يخصهن أو بالاشتراك مع نساء أخريات . ويتضمن البرنامج دورات تدريب للعاطلات المزمנות من النساء وخاصة في صناعة التعدين ومبادئ تكنولوجيا المعلومات ودورات تدريب تكميلي للمعلمين بشأن مسألة المساواة والأساليب البيداغوجية للتعليم عن المرأة والمساواة . وتخص الموارد العالية في المقام الأول لما يبذل من جهود في التنمية والنهوض بالمناطق الريفية .

١٣٤ - ويعد مستشارو المساواة التابعون لمراقب بورصة العمل وتشغيل العاملين أهم الأطراف الفاعلة فيما يتعلق بتدني حالة النساء . فهم يعنون باعداد وتخطيط البرامج التعليمية ودورات التوجيه والارشاد وبرامج حفز الرجال والنساء على اكتساب مؤهلات حديثة العهد وأقدر على تلبية احتياجات سوق العمل . وفي هذه البرامج يقترن التعليم النظري بدورات للتدريب العملي في الشركات ذات الصلة بالموضوع .

١٣٥ - وشجع النجاح الذي أحرزته دورة تدريبية للنساء نظمت لمدة سنة على أساس تجريبي على دمجها في برنامج تعليم القوى العاملة . فقد أسفرت تلك الدورة عن شحذ الوعي بمفهوم المجموعة المستهدفة . وأدى ذلك الى قيام برنامج ذي بعد نوعي كانت له أهمية بالغة بالنسبة الى تأثير التدريب . وأنجز الدورة ما يزيد على ٨٠ في المائة من النساء اللائي اشتركن فيها . وأعرب مستضيفو دورات التدريب في مواقع العمل عن تقديرهم البالغ لتزويد المشتركات بمؤهلات مهنية/تقنية فضلا عما اكتسبته من مؤهلات شخصية . كذلك كان الاقبال على التدريب من جانب المشتركات اقبالا عظيما . ولئن كان الرأي قد انعقد على أن الدورة تصلح للرجال والنساء على السواء ، فان التوصية تشير ضمنا الى أنها تنظم لصفوف من النساء أو لخليط من الجنسين .

١٣٦ - ويعنى مستشارو المساواة أيضا باعداد نموذج لمناوبة القوى العاملة . والقصد من ذلك هو توسيع نطاق الخيار المهني المتاح للنساء وتمكينهن من تعويض تخلفهن التعليمي وزيادة القدرة على التنقل بين الوظائف المعروضة في سوق العمل بهدف ايجاد فرص عمل للعاطلين . وتدعم هذه المهمة ماليا من رصيد مركزي .

١٣٧ - وفضلا عن ذلك يعنى مستشارو المساواة بتخطيط دورات لتدريب منظمي المشاريع المحتملين . وتستهدف تلك الدورات استيضاح جدوى الأفكار المطروحة وتزويد المشاركين فيها بما يلزمهم من معارف لاستهلال مشاريعهم . وتنظم بعض الدورات للنساء وحدهن بينما تنظم دورات أخرى للجنسين معا وإن كانت أغلبية المشاركين فيها من النساء .

١٣٨ - وانتهى تقرير تقييمي عن الأعمال التي أنجزها مستشارو المساواة بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٠ الى نتيجة ايجابية للغاية . فهو يوصي بمواصلة الجهود المبذولة لاتمام عملية الدمج وبصوغ خطة عمل ملموسة ترمي الى تحقيق أهداف بعيدة وأخرى وسيطة . وقد لقيت تلك التوصيات قبولا حسنا من جانب ادارة القوى العاملة ، وصيغت بالفعل مبادئ توجيهية متميزة لتنظيم وادارة الأعمال الرامية الى تحقيق المساواة .

١٣٩ - وتتولى السلطات المركزية أمر رصد اعداد المبادرات وتطوير الأساليب ، وذلك من خلال أفرقة عاملة . وتجمع تلك السلطات معلومات عن الخبرات المكتسبة في مختلف مناطق البلاد ، وتنتشر النتائج في كتيبات ، وتذيع تلك المعارف الجديدة على المستويات المحلية .



## الفصل الخامس - جهود أخرى قانونية واجتماعية

### المادة ١٢

#### المشاكل الصحية وخدمات الرعاية الصحية

١٤٠ - في الدانمرك ، تتاح للمرأة نفس الفرص المتاحة للرجل للانتفاع بخدمات الرعاية الصحية بما في ذلك الخدمات المتصلة بتنظيم الأسرة . وفيما يتعلق بالحمل والوضع ، تتاح للنساء امكانية اجراء فحوص وقائية قبل الولادة وبعدها على أيدي أطباء وقابلات ، واجراء فحوص خاصة وعلاجات خاصة في حالة نشوء مشاكل تقترن بالحمل ، والانتفاع بخدمات الوضع في المستشفيات أو في العيادات أو بالبيت .

١٤١ - وبعد مضي فترة طويلة سادها هبوط في معدل الولادات ، ارتفع هذا المعدل باطراد من ٨٢٢ ٥٠ مولودا حيا في سنة ١٩٨٣ الى ٥٢٤ ٦٣ مولودا في سنة ١٩٩٠ .

١٤٢ - ولكل امرأة مقيمة في الدانمرك الحق في أن تجري لها عملية اجهاض قبل انقضاء ١٢ أسبوعا على الحمل . وإذا كان هناك خطر على حياة الأم أو الطفل ، أو اذا وجدت أسباب اجتماعية تستوجب الاجهاض ، أمكن استصدار ترخيص به من مجلس مشترك بعد انقضاء المهلة المذكورة .

١٤٣ - ويمكن أن تقدم طلبات الاجهاض الى طبيب عام أو الى ادارة المقاطعة . فإذا قدمت امرأة طلبها الى تلك الجهة الأخيرة ، زودت بمعلومات ومشورة بشأن جميع جوانب الحمل والولادة ورعاية الطفل ، بما في ذلك الارشاد الى المخططات والمزايا الاجتماعية ذات الصلة . أما اذا قدم طلب الاجهاض الى طبيب عام فإنه يتعين عليه أن ينبه صاحبة الطلب الى أن المشورة سألقة الذكر متوافرة مجانا لدى سلطات المقاطعة .

١٤٤ - ويورد الجدول ٩ بيانات احصائية عن حالات الاجهاض أثناء الفترة التي يشملها التقرير .

١٤٥ - ويشكل مرض الايدز خطرا متزايدا على الرجال والنساء والولدان في الدانمرك . فبحلول نهاية سنة ١٩٩٠ بلغ ٧٢٦ مجموع المصابين بمرض الايدز الذي شغصت حالاتهم وأبلغ عنها ، منهم ٦٧٩ رجلا (٩٤ في المائة) و ٤٧ امرأة (٦ في المائة) . وأجري أول تشخيص للمرض سنة ١٩٨٠ . ومنذ ذلك التاريخ لوحظت زيادة سنوية في عدد حالات المرضى بالايدز المشخصة وإن كان معدل هذه الزيادة قد هبط من سنة ١٩٨٩ الى سنة ١٩٩٠ . ويعيش ٧٨ في المائة من المرضى في كوبنهاغن .

١٤٦ - وزاد أيضا عدد المصابات بمرض الايدز أثناء تلك الفترة فكان يشكل ٩ في المائة من مجموع المرضى المبلغ عنهم في سنة ١٩٩٠ . وأصيب ٤٤ في المائة من النساء المريضان (٢١ امرأة) عبر اتصالات جنسية غيرية ، في حين كانت غالبية الباقيات مدمنات مخدرات (١١ امرأة) أو أصبن بالمرض على أثر عمليات لنقل الدم (٩ نساء) .

١٤٧ - ومنذ سنة ١٩٩٢ تقدم الهيئة العامة للتأمين الصحي دعما ماليا لتدابير العلاج النفسي المتخذة لصالح الأشخاص الذين يصابون بأمراض خطيرة مقعدة ولصالح أقربائهم أثناء حياة المرضى وبعد وفاتهم ، ولصالح ضحايا أعمال السطو والعنف والاعتصاب وحوادث المرور وغيرها من الحوادث ، وإلى آباء وأمهات وأخوة وأخوان الأطفال الذين يعانون من اضطرابات نفسية خطيرة .

### العنف

١٤٨ - من الظواهر التي تهدد بخطر بالغ مبدأ الانصاف في مجتمع الدانمرك في الثمانينات والتسعينات ، ظاهرة تفشي العنف البدني في شكله الخفي والبادي ، والتي ترتبط على الأرجح بمشكلة البطالة . فقد زادت حالات العنف ، بما في ذلك حوادث القتل ، بنسبة ٥٠ في المائة خلال فترة عشر سنوات ، غير أنه لا تتوافر بيانات احصائية عما يرتكب من عنف ضد النساء . ومن جهة أخرى ، يتبين من التحقيقات التي أجريت في مناطق محدودة أن النساء يعرفن عموما مقتطف العنف في حقهن وكثيرا ما تربطهن به علاقة وجدانية . وعلى ذلك فإن العنف لا يكون بالنسبة لهن مجرد فعل بدني وانما يشكل أيضا انتهاكا لامن حياتهن الأسرية .

١٤٩ - والاعتصاب حالة خاصة من حالات العنف ظلت خفية في أحيان كثيرة وظل الحديث عنها محظورا الى حد بعيد . وتشير الاحصاءات عن الاجرام الى هبوط في عدد حالات العنف المبلغ عنها وكذلك في حالات الارغام على الجماع الجنسي . فقد بلغ عدد حالات الاعتصاب المبلغ عنها في الدانمرك سنة ١٩٨٩ ٥٢٧ حالة ، وهو رقم يشكل هبوطا بنسبة ٨٥ في المائة بالمقارنة بسنة ١٩٨٨ ، كما يمثل أدنى رقم في السنوات الخمس الاخيرة .

١٥٠ - ويبدو أن هناك وعيا متزايدا بين النساء بألا يتقبلن أي نوع من أنواع العنف من جانب الرجال وبأن يبلغن عنه السلطات العامة أو المؤسسات المعنية الأخرى . كذلك فإن فهم مشكلة العنف أخذ في الزيادة في أوساط الشرطة ودوائر الخدمات الاجتماعية والصحية ، كما تبذل جهود خاصة في سبيل الوقاية منه ويشرع في تنفيذ أنشطة اجتماعية بوجه عام .

١٥١ - والبيانات المتوافرة عن منع العنف ليست متميزة من حيث الجنس ، ولكن أحكام الفرع ١٠٨ من قانون اقامة العدل تنص على أن رجال الشرطة هم الذين تؤول اليهم مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة لمنع الجرائم . وبناء على ذلك فإن جهود منع العنف

تشكل جزءاً لا يتجزأ من النشاط اليومي للشرطة التي تقوم بأعمال الخفر التقليدية أو تنظم برامج أو أحاديث تعليمية بالمدارس عن منع الجريمة . وبالإضافة الى ذلك يبذل رجال الشرطة جهوداً كبيرة في سبيل التعاون على الصيد المحلي بين الدوائر المحلية لتقديم الخدمات والمجاسل الصحية للمقاطعات ورجال الشرطة أنفسهم . ويتولى أمر توجيه هذه الجهود مجلس منع الجريمة الذي أنشئ في وزارة العدل سنة ١٩٧١ باعتباره هيئة تنسيق مركزية .

١٥٢ - ويرد التشريع الوطني بشأن العنف البدني والجنسي ضد المرأة في أجزاء مختلفة من قانون العقوبات الدانمركي . ولئن كان تعريف مفهوم "العنف" غير وارد في القانون ذاته ، فقد استقر الرأي ، وفقاً للنظرية والممارسة القانونية ، على أنه يعني تعرضاً خطيراً لبدن شخص آخر بقصد الاعتداء عليه .

١٥٣ - وتهدف أهم الأحكام المتعلقة بالاعتداء الجنسي وأكثرها تطبيقاً ، فيما تهدف إليه ، الى كفالة حق المرأة في حرية اتخاذ قرار بمن تقيم معه علاقة جنسية ، والى حماية الأطفال والشباب وغيرهم من أفراد الجنسين الموجودين في موقف ضعف - من الاعتداء الجنسي .

١٥٤ - ويتمثل أخطر الاعتداءات الجنسية في انتهاك حرية التصرف العائدة الى شخص ما باستخدام القوة أو التهديد باستخدامها . وتشمل المرأة بالحماية من الاعتداء الجنسي سواء حدث ذلك الاعتداء في إطار الزواج أو خارج ذلك الإطار ، وفي الحالة الأولى سواء كان الزوجان يعيشان معا أو كل على حدة . وعقوبة الاغتصاب هي السجن لمدة لا تتجاوز ست سنوات في الظروف العادية وعشر سنوات اذا اقترن بملابس تزيد خطورة . واذا استعمل الزوج المعتدي القوة ضد زوجته أو أطفاله فلن يقتصر جزاؤه على العقوبة المذكورة بل يكون لزوجته الحق في طلب الطلاق الفوري .

١٥٥ - ومن الجوانب الهامة لما يتخذه رجال الشرطة من إجراءات التحري ، وخاصة في حالات العنف الجنسي ، استجواب الطرف المعتدى عليه . فلأغراض الحصول على أدلة ، يتعين عموماً استجواب الطرف المعتدى عليه مما يسبب له توتراً شديداً . لذلك اتخذ عدد من المبادرات الرامية الى تحسين حالة المرأة المعتدى عليها في حوادث الاعتداء الخطيرة . فالنساء اللاتي يقعن ضحايا للعنف أو الاغتصاب تستجوبهن واحدة من نساء الشرطة عند توافرها . واليوم توضع هذه المسألة في الاعتبار عند توزيع النساء العاملات في صفوف الشرطة على مختلف أماكن العمل .

١٥٦ - واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ ، استحدثت حقوق موسعة في الحصول على المساعدة القانونية . فلاي شخص يبلغ عن اغتصاب أو سفاح أو أي اعتداء من هذا القبيل ، الحق في طلب إغلاق الأبواب أثناء ادلائه بأقواله ويعين له محام بناء على طلبه وتدفع أتعاب المحاماة من الأموال العامة .

١٥٧ - ويكلف ذلك المحامي بمساعدة الطرف المعتدى عليه أثناء الاستجواب وفيما بعد عندما يدلي بأقواله في المحكمة ، بتقديم مساعدته في حساب أية مطالبات بالتعويض وفي تقاضي ذلك التعويض ، وبإبداء رأيه بشأن إمكانات المساعدة النفسية أو الطبية ، والمساعدة في اجراء اتصالات بسلطات أخرى فيما يتعلق مثلا بمشاكل مالية أو اجتماعية تسبب في نشوئها الاعتداء المعني . ويجوز أن يبدي المحامي رأيه علاوة على ذلك في امكان قيام الشرطة بتحذير الطرف المعتدي من زيارة الطرف المعتدى عليه أو احداث أي ازعاج له .

١٥٨ - وقد نشرت معلومات عن هذه القواعد في كتاب أصدرته وزارة العدل ووزعته على المؤسسات الاجتماعية وغيرها من المؤسسات العامة .

١٥٩ - وفيما يتعلق بالمساعدة الطبية والنفسية ، تجرى لضحايا العنف والاعتصاب فحوص طبية قانونية تتكون من عدد من المهام الواضحة التحديد بغض النظر عن أي علاج لاحق يقدم للضحية ، غير أنه في الظروف العادية يقدم الطبيب معلومات عن كيفية الاتصال بمرافق العلاج التابعة لوزارة الصحة من أجل الحصول على المساعدة اللازمة . ومن جهة أخرى ، ثبتت صعوبة تقديم العلاج النفسي في أمم الأوقات حاجة اليه ، أي عقب حدوث الاعتداء مباشرة .

١٦٠ - وبوسع ضحايا العنف البدني من النساء أن يلجأن مع أطفالهن الى أحد مراكز الاغاثة المعدة لنساء وأن يقمن بها . وقد تولى انشاء معظم مراكز الاغاثة هذه أقسام مختلفة من الحركة النسائية . وافتتح أول مركز في سنة ١٩٧٩ ، ويوجد الآن ثلاثون مركزا موزعة في شتى أنحاء البلاد .

١٦١ - ويتضح من المعلومات الواردة من مراكز الاغاثة أن عدد النساء اللاجئات اليها أخذ في الزيادة ، وأن المساعدة تقدم اليهن في الحال وعلى مدى أطول إن أردن ذلك . وفي بيان صدر عن ٢٨ مركزا ، ذكر أن عدد النساء والأطفال الذين قضوا فيها ليلة واحدة على الأقل في سنة ١٩٩٠ بلغ ٢٠٤ ٢ نساء و ٢٠٢٥ ٢ طفلا . وبلغ مجموع ليالي الإقامة في نفس الفترة ٢٨٨ ٤١ ليلة للنساء و ٧٨٦ ٣٤ ليلة للأطفال .

١٦٢ - كذلك تستطيع النساء المنتميات الى أمم وثقافات أخرى ويعشن في الدانمرك في الوقت الحاضر أن يلجأن الى هذه المراكز طلبا للحماية ويقمن فيها فترات تطول أو تقصر . وقد يكون هؤلاء نساء متزوجات من رجال دانمركيين أو نساء ينتمين الى أسر مهاجرة أو لاجئة .

## المواد ١٣ - ١٦

### الحياة الاسرية

١٦٣ - لا يميز القانون المدني بين الرجل والمرأة . فالنساء ، متزوجات كن أم غير متزوجات ، نفس الأهلية القانونية الممنوحة للرجال فيما يتعلق بالالتزامات التعاقدية وإدارة الممتلكات والمسؤولية المدنية ، والوصايا وما الى ذلك . وسن الزواج هي نفس السن لكلا الجنسين .

١٦٤ - ومن المبادئ الأساسية مبدأ المساواة بين الزوجين في عقد الزواج وحله . وينص صراحة على أن يعول الأسرة الزوج والزوجة كلاهما . وفيما يتعلق بالأطفال ، للزوجات نفس حقوق الأزواج ومسؤولياتهم في كفالة أطفالهما المشتركين والوصاية عليهم .

١٦٥ - ووفقا لقانون الأسماء ، يحتفظ الزوجان كل منهما باسم أسرته ما لم يعلن أحدهما ، بموافقة الآخر ، رغبته في أن يحمل اسم قرينه . ويحمل الأطفال اسم الأسرة الذي يحمله الأبوان إن كانا يحملان نفس الاسم والا فلأبوين حرية اختيار اسم أسرة الأب أو اسم أسرة الأم لأطفالهما . وإذا لم يجر الأبوان هذا الاختيار في غضون ستة أشهر من مولد الطفل حمل الطفل تلقائيا اسم أسرة الأم بغض النظر عما إذا كان الوالدان متزوجين أم غير متزوجين .

١٦٦ - والحالة الزوجية لا تغير الأهلية القانونية للرجل أو للمرأة فيما يتعلق بإدارة الممتلكات . غير أنه عندما يكون الزواج قائما على مبدأ شيوع الملكية بين الزوجين (وهو القاعدة السائدة في الدانمرك) ، يكون كل من الزوجين مسؤولا ، بمقتضى القانون الخاص بالآثار القانونية للزواج ، عن إدارة نصيبه من الأموال المشتركة بينهما بطريقة لا تضر مصالح الزوج الآخر .

١٦٧ - وينص قانون الزواج الدانمركي على وسيلتين لانتهاء الزواج : الانفصال القضائي أو الطلاق . ويمكن الحصول على أيهما إما بإجراءات إدارية أو باستصدار حكم به . وفي حالة الانفصال القضائي ، تعلق الآثار القانونية للزواج ولكن دون أن يحل الزواج نفسه فلا يستطيع أي من الزوجين أن يعقد زواجا آخر .

١٦٨ - ويتضمن القانون الخاص بانعدام الأهلية القانونية والوصاية سلسلة من الأحكام بشأن رعاية الأطفال في حالة الانفصال القانوني أو الطلاق . فلا بد أن يكون هناك اتفاق أو قرار بشأن أي الزوجين سيعهد اليه بكفالة الطفل/الأطفال . ورهنا بموافقة سلطات المقاطعة يستطيع الوالدان أن يتفقا على الكفالة المشتركة للطفل ما لم يتعارض ذلك مع مصلحة الطفل .

١٦٩ - ويشتمل قانون الزواج على قواعد تتعلق بمسألة النفقة أثناء الانفصال أو بعد الطلاق . فإذا عجز الزوجان عن التوصل الى اتفاق بشأن هذه المسألة ، قررت المحكمة ما اذا كان الزوج سيدفع نفقات اعالة لزوجته وعلى امتداد أي فترة . وليس من الجائز الا في ظل ظروف خاصة أن يستمر دفع النفقة لمدة تزيد على عشر سنوات .

١٧٠ - وعند حدوث الانفصال أو الطلاق ، يجري حساب لقيمة الممتلكات المشتركة بين الزوجين . فإذا جاء الحساب ايجابيا قسمت الاملاك مناصفة بين الزوجين . ولا تعد بعض المعاشات والتعويضات وغيرها من الحقوق ذات الطابع الشخصي جزءا من الممتلكات المشتركة . ومع ذلك ، يجوز أن يستفيد أحد الزوجين بمعاش زوجه السابق على الرغم من وقوع الطلاق .

١٧١ - وقد تغير مفهوم الأسرة في الدانمرك اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . فمئذ ذلك التاريخ ، يمكن أن تتألف الأسرة الدانمركية من شخص واحد . وأصبحت السن الدنيا لحساب الأولاد المقيمين في بيت الأسرة ضمن أفرادها ١٨ سنة مقابل ٢٦ سنة قبل ذلك . ووفقا لهذا التعريف الجديد يضم المجتمع الدانمركي ما مجموعه ٢٫٨ مليون أسرة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ .

١٧٢ - ومن هذا العدد ، كان ١٫٥ مليون أسرة يتألف كل منها من فرد واحد ، ومثلت النساء غير المتزوجات والراعيات لطفل/أطفال قرابة ٧ في المائة ، ومثل الرجال غير المتزوجين وليس لديهم أطفال قرابة ٤٦ في المائة ، ومثل الرجال غير المتزوجين والراعيين لطفل/أطفال زهاء ١ في المائة . وموّد ذلك أن عدد النساء يفوق عدد الرجال في رعاية الأسر وحيدة الوالد ولديها أطفال . ومن جهة أخرى شهد عقد الثمانينات زيادة بنسبة ٢٦٫٩ في المائة في عدد الرجال غير المتزوجين ولديهم طفل/أطفال مقابل زيادة بنسبة ٢٠٫٥ في المائة في عدد النساء غير المتزوجات ولديهن طفل/أطفال .

١٧٣ - وجاء في ذلك البيان ذاته أن عدد الأسر المؤلفة من زوج وزوجة دون أولاد بلغ ٥٨٠ ٧٣٣ أسرة ، وعدد الأسر المؤلفة من زوج وزوجة لديهما أولاد ٤٣٨ ٦٥٤ أسرة . وكانت الأسر الباقية تتألف اما من شباب دون سن الثامنة عشرة يعيشون خارج بيوت آبائهم أو أسرا من أنواع أخرى مختلفة استحدثت مع التعريف الجديد للأسرة . وتضم هذه الأنواع أسرا تتألف كل منها من امرأتين أو رجلين مسجلين على أنهما زوجان يتعايشان مع أطفال أو بدون أطفال ؛ أو من رجل وامرأة يتعايشان دون زواج ولديهما أطفال مشتركين ؛ أو من رجل وامرأة يتعايشان دون زواج ودون أطفال مشتركين .

١٧٤ - وعلاقة المشاركة المسجلة لها ، مع بعض الاستثناءات ، نفس الآثار القانونية للزواج ، وتنظم المبادئ التي ينص عليها قانون الزواج بشأن الانفصال والطلاق ، فسخ مثل هذه العلاقات .

١٧٥ - وليست هناك قواعد خاصة تطبق على ممتلكات القرينين غير المتزوجين ، لا أثناء

نمايشهما ولا عند حل الرابطة القائمة بينهما . ذلك أن ممتلكات كل من الشخصين المعنيين تعد منفصلة احدهما عن الاخرى ما لم يكن قد عقد اتفاق خاص ينص على غير ذلك . وعندما يكون والدا الطفل غير متزوجين ، تؤول الكفالة الى الام وحدها ؛ ورهنا بموافقة تصدرها سلطات المقاطعة يستطيع الوالدان أن يتفقا على الاشتراك في كفالة الطفل . واعتراف الأب بأبوة الطفل لا يعطيه تلقائيا حق الكفالة المشتركة .

١٧٦ - وعلى الرغم من كل ما اتخذ من تدابير قانونية لتحقيق المساواة بين الجنسين ، لا يزال التقسيم التقليدي للعمل داخل الأسرة يسود أكثرية الأسر ، وان كان يتبين من تحقيق أجري مؤخرا أن عدد الأزواج والزوجات الذين يتقاسمون عمل البيت فيما بينهم بالتساوي أخذ في الزيادة .

١٧٧ - وإلى جانب الأحكام المتعلقة بالحمل وإجازة الوالدية ومرافق الرعاية النهارية ، يكفل القانون للأسر عددا من الخدمات الاجتماعية الأخرى التي يذكر منها زيارة ممرضات متخصصات في صحة الطفل للأمهات على أثر الولادة التي ظلت زمنا طويلا واحدة من الخدمات الأساسية ، كما تذكر المدفوعات التي تؤديها الحكومة إلى الوالدين أو الوالد الوحيد عما يوجد في رعايتهم من أطفال .

١٧٨ - وقد أعطت وزارة الشؤون الاجتماعية أولوية لحالة الوالد الذي يتولى وحده اعالة طفل أو أطفال . وبالنظر الى أن ٨٦ في المائة من هؤلاء نساء ، فقد استهدفت أنشطة كثيرة فئة الأمهات غير المتزوجات . فمن بين ١٩٥ مشروعا تقدم لها الوزارة دعما ماليا ، يستهدف النساء وحدهن ثمانون مشروعا يذكر منها على سبيل المثال مشروع المدارس الثانوية الشعبية أثناء ساعات النهار ، والإجازات الترفيهية للأمهات غير المتزوجات وأطفالهن ، ومراكز الاغاثة التي سبقت الإشارة إليها . كذلك مولت الوزارة تنفيذ أنشطة يذكر منها فصول محو الأمية والمراكز النسائية المخصصة للمهاجرات واللاجئات .

١٧٩ - وشرعت اللجنة المشتركة بين الوزارات والمعنية بالأطفال (أنظر الفصل الأول) في اجراء تحقيق ونشر مواد نقاش عن حالة الأسر والأطفال . وتعد المساواة مبدأ أساسيا لأعمال اللجنة . ولم تنشر بعد النتائج النهائية لهذا التحقيق وان كانت استبانة المشاكل المحددة التي تواجه الأسر والأطفال قد أثبتت أهميتها البالغة في الحوار الدائر بين المؤسسات المعنية بسوق العمل والمؤسسات التابعة لنظام لرعاية الطفل .

### خاتمة : المساواة للجميع

١٨٠ - فيما يتعلق بالمؤسسات والتدابير والوسائل ، أقرت الدانمرك اطارا يبدو مناسباً لما يجرى من أعمال ، بحكم القانون أو الواقع ، في سبيل تحقيق المساواة ومكافحة أي تمييز ضد المرأة . ويمكن القول عموماً ان التشريعات وخطط العمل التي صدرت أو أعدت على مدى السنين تلبي مقتضيات الاتفاقيات الدولية وخطط العمل والتوجيهات والتوصيات الدولية التي التزمت بها دولة الدانمرك .

١٨١ - وقد استدعت الفترة التي يشعلها هذا التقرير القيام بعدد كبير من الأنشطة الجديدة والتجديدية من أجل حماية المرأة من أعمال التمييز ومحاولة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع الدانمركي وفي الوقت نفسه شهدت الفترة تغيراً في الآراء وعزوفاً عن اتباع الاستراتيجيات المسلم بها . من ذلك مثلاً أن استراتيجية اشراك المرأة في المهن التي درجت على أن يكون معظم ممارسيها رجال تعرضت لنقد أدى الى نشوء نقاش حول السبل والوسائل اللازمة لتحقيق مزيد من التطور .

١٨٢ - ومن المسائل الهامة الأخرى ما ينهش على واقع أن الرجل والمرأة كليهما والد بقدر ما أن كليهما يعمل ، بحيث أن الرجال ينبغي أن يشاركوا على قدم المساواة في تربية الأطفال . وعلى ذلك ينبغي أن تدرس بعناية أية تغييرات تجرى على التشريع الخاص بشروط سوق العمل أو بالحياة الأسرية بالنظر الى أن بعض ما يعرض من أفكار قد يكون له أثر غير متناسب على كلا الجنسين . فمن أمثلة المخططات التجديدية للرعاية النهارية ما يزيد صعوبة ابقاء المرأة على صلة دائمة بسوق العمل ، مما حدا بمجلس المساواة في الأوضاع الى أن يؤكد ، بصدد مناقشة امكانية اطالة مدة اجازة الوالدية ، على أنها ينبغي ألا تطبق الا على الآباء نظراً لأن اطالة مدة اجازة الامومة من شأنها أن تؤدي الى تدهور وضع المرأة في سوق العمل .

١٨٣ - كذلك فإن من المطالب الأخرى أن يفهم الرجال واجباتهم اذاً الحياة الأسرية نظراً لأن هذا الفهم سوف يغير ما تتوقعه منهم حياة العمل . وعلى أماكن العمل أن تقرر بضرورة منح الرجال اجازات والدية تمكنهم من العناية بأطفالهم عندما يمرضون ... الخ . ومن المهم فضلاً عن ذلك أن تكون أماكن العمل منظورة لموظفيها يصلح مدى الحياة ، وأن يجد هؤلاء في ذلك أمراً طبيعياً اذاً اضطرتهم واجباتهم الأسرية أن يحدوا مما يبذلونه من جهد في عملهم لعدد من السنوات .

١٨٤ - وما من شك في أن تكافؤ الفرص هدف معلن في الدانمرك ، ومع ذلك لا تزال هناك حالات ملموسة من انعدام المساواة بين الجنسين . فعلى الرغم من التخلص من التشريعات القاضية بغلبة الرجال فإن تضافر التقاليد مع النظم الاجتماعية المتوارثة لا يزال يعزز بقوة أدوار كل من الجنسين التي ينظر اليها عموماً على أنها متعادلة في المكانة أو القيمة . وفي أماكن العمل تترقى النساء بوتيرة أبطأ من الوتيرة التي



يترقى بها الرجال ومن ثم يحققن أقدميات أدنى وعددا أقل من مناصب الاشراف والادارة . كما لا يزال ينظر اليهن على أنهن مسؤولات عن تربية الاطفال في المقام الاول ، ومن ثم لا تزال النساء يعانين ، بوصفهن هذا ، من عدد كبير من صنوف الظلم والاحفاف .

١٨٥ - ومن الحقائق الأخرى التي ينبغي وضعها في الاعتبار لدى السعي الى الوصول الى وضع من المساواة التامة في واقع الممارسة ، أن النساء لا يشكلن مجموعة متجانسة . فمن النساء من تظل طوال حياتها عاطلة أو عزباء أو تعول أسرة بمفردها أو ضحية عدوان أو غريبة عن المجتمع الدانمركي . ومنهن أيضا من يعانين من العوق أو يمارسن البناء أو يقعن ضحايا للتحرش الجنسي أو الاتجار بالنساء أو لمرض الايدز . وهناك من جماعات النساء كذلك من يعانين من تمييز مزدوج بسبب حالتهم كنساء من جهة وبسبب صعوبة وضعهن الناجمة عن ظروف خاصة اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو صحية .

١٨٦ - فقبل أن تعامل هؤلاء النساء جميعا على أنهن مواطنات كاملات الحقوق وتتاح لهن فرص متكافئة مع فرص الرجال وفرص قريناتهن من النساء ، لن يكون من الممكن الزعم بأن التمييز قد قضي عليه في المجتمع الدانمركي .

## تعليقات المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك على

### "التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة الدانمرك بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"

يسر المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك أن أتاحت له فرصة التعليق على التقرير المقدم من الدانمرك الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة . فقد لعبت تلك اللجنة دورا هاما في نشاط المجلس في الدانمرك وكذلك في التعاون الدولي بين المنظمات النسائية .

وكان المجلس قد نظم ، في حزيران/يونيه ١٩٩٠ حلقة دراسية في كوبنهاغن تناولت الأعمال التي تفضلع بها الأمم المتحدة لصالح المرأة ، بما في ذلك أعمال اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وشكلت هذه الحلقة الدراسية جزءا من أنشطة موازية أجريت بمناسبة انعقاد مؤتمر الأمن والتعاون في أوروبا في كوبنهاغن بشأن "البعد الانساني لمؤتمر الأمن والتعاون في أوروبا" .

وفي المؤتمر التالي ، الذي انعقد في موسكو بشأن الموضوع ذاته في أيلول/سبتمبر ١٩٩١ ، وحيث شارك المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك في الأنشطة الموازية كما شارك في وفد الدانمرك ، توصل المؤتمر الى اعتماد وثيقة نهائية شكلت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أحد عناصرها المركزية . (وثيقة اجتماع موسكو للمؤتمر المعني بالبعد الانساني لمؤتمر الأمن والتعاون في أوروبا ، المادة ٤٠) .

وفي سنة ١٩٩٢ ، انصب التركيز مرة أخرى على اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، هذه المرة بمناسبة انعقاد واحد من الاجتماعات الوطنية التي تعقدها المنظمات الاحدى والأربعون الأعضاء في المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك . وكان عنوان الاجتماع "هل تطبق مبادئ حقوق الانسان على المرأة ؟" .

وعلى الصعيد الوطني ، تلعب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة دورا بارزا في حث الحكومة على الوفاء بالتزاماتها فيما يتعلق بتحقيق المساواة . وبناء على ذلك فمن الضروري اطلاق الجمهور على صيغة شعبية - مترجمة الى اللغة الدانمركية - من الاتفاقية ومن التقارير التي تقدمها حكومة الدانمرك بشأن تنفيذها ، علما بأنه لم تصدر مواد كهذه عندما قدمت التقارير السابقة .

وفيما يلي تعليقات المجلس على التقرير الدوري الثالث المقدم من الدانمرك :

#### ملاحظات عامة

يرى المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك أن جهودا جادة تبذل في سبيل تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المجالات التي تشملها الاتفاقية وان لم ينفذ ذلك حقيقة استمرار وجود تمييز ضد المرأة . ويتبين ذلك ، في جملة أمور ، في احصاءات الأجور وفي أرقام البطالة . وفي الأعداد المتواضعة نسبيا للنساء اللاتي يشغلن مناصب عليا في مراكز القوة في المجتمع . وهو يتضح أيضا من ضآلة عدد النساء في أوساط المشتغلين بالبحوث . كذلك يشكل الاغتصاب وما يرتكب من عنف ضد المرأة داخل الاسرة ، عرضين من أعراض عدم ايلاء المرأة ، بالمقارنة بالرجل ، ما هي جديرة به من احترام وحفاظ على كرامتها .

#### المادة ٤

ثمة حاجة الى توافر مستشارين خاصين بشأن المساواة في الوزارات من أجل كفالة نهج تنسيقي ومشارك بين التخصصات ازاء المساواة . وقد ثبتت القيمة البالغة لانشاء هذا المنصب في وزارة الخارجية . كذلك ينبغي للحكومات المحلية على صعيدي المقاطعة والاقليم أن تستخدم أمثال هؤلاء المستشارين لكي تشرع ، على الصعيد المحلي ، في تنفيذ خطط العمل بشأن المساواة بين الرجل والمرأة التي اعتمدها الفولكتنغ (البرلمان) .

وقد جاء في التقرير الدانمركي أنه قد عين على الصعيد الوطني ٢٩ مستشارا خاصا بشأن المساواة وذلك في دوائر بورصة العمل وتشغيل العاملين . غير أن ذلك لا يكفي لضمان حصول الآلاف من النساء العاطلات على الدعم اللازم لمناوأة التمييز ضدهن في سوق العمل . وعلاوة على ذلك ، فإن هؤلاء المستشارين الخاصين لا تقتصر مهامهم على تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة ، بل هم يندرجون عموما في عداد موظفي دوائر بورصة العمل وتشغيل العاملين دون أن تسند اليهم المهمة المتعلقة بالمساواة على وجه التحديد .

#### المادة ١٠

فيما يتعلق بالدراسات النسائية والمساواة بين الرجل والمرأة في الوظائف البحثية وفي التعليمين التكميلي والعالي ، نود أن نوكد على ما يلي :

كان لخطة العمل الخاصة بالبحوث النسائية أثر ايجابي بالنظر الى تخصيص مزيد من الاموال للبحوث المتعلقة بالمرأة وقضايا الجنس ، وان لم يؤد ذلك الى تحقيق الامل المعقود على دمج بحوث المرأة والجنس في أنشطة المؤسسات البحثية . وبالنظر الى أنه في مؤسسات التعليم التكميلي والعالي ، التي تتمتع بقدر كبير من الاستقلال الذاتي ،

لا تعطى أولوية لبحوث المرأة الجنس ، فمن الضروري تنفيذ مبادرة وطنية تتخذ مثلاً شكل خطة عمل ثانية و/أو أن يطلب الى كل من هذه المؤسسات اعداد خطة لدمج البحوث النسائية في أنشطتها .

وفيما بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٩١ ، وهي الفترة المشمولة بخطة العمل ، لم يطرأ تحسن على نصيب النساء في وظائف المحاضرين ومساعدى الاساتذة والاساتذة في مؤسسات التعليم التكميلي والعالي (١٥ في المائة في ١٩٨٠ و ١٦ في المائة في ١٩٨٥ و ١٦ في المائة في ١٩٩٠) . ولا يزال بالغ الضالة نصيب النساء في شغل وظائف الاساتذة : قرابة ٤ في المائة .

وجدير بالذكر أيضا أنه يتعذر على الدانمرك أن تطبق حكم المادة ١٠ (د) . فقد ثبت أن النساء يجدن ، بالمقارنة مع الرجال ، صعوبة بالغة في الحصول على منح دراسية نظراً لأن هذه المنح تقدم في مجالات يبلغ نصيب المرأة فيها أدناه . فعلى سبيل المثال ، يمكن توظيف واحد على كل اثنين من خريجي معاهد تعليم الفيزياء في وظيفة بحثية (علماً بأن ٩٠ في المائة من هؤلاء الخريجين ذكور و ١٠ في المائة منهم إناث) ؛ في حين أنه لا يعين في وظائف بحثية سوى واحد من كل عشرة من خريجي معاهد تعليم الدراسات الانسانية (علماً بأن ٤٠ في المائة من هؤلاء الخريجين ذكور و ٦٠ في المائة منهم إناث) . ويسفر ذلك عن افتقار بالغ الى التوازن الجنسي في صفوف المشتغلين بالبحوث .

### المادة ١١

يذكر التقرير أن النساء يشكلن أكثرية العاطلين وأنهن أكثر معاناة من البطالة المزمنة . ومن آثار ذلك أن عدد النساء اللاتي يفقدن حقهن في بدل الاعاشة اليومي أكبر من عدد الرجال . ويصبح هؤلاء النساء على أثر ذلك مستحقات لمدفوعات الضمان الاجتماعي ومن ثم يفقدن استقلالهن المالي نظراً لأن هذه المدفوعات تحسب على أساس دخل الأسرة ، مما يؤدي الى تبعية المرأة المتزوجة أو المرأة التي تعايش رجلاً من الناحية المالية لذلك الرجل .

ويستنتج من ذلك أن الدانمرك لا تستطيع أن تلتزم تمام الالتزام بالمبدأ الأساسي القاضي بأن تحتاج لكل مواطن فرص العمل التي تكفل له أسباب عيشه اليومي .

ومن المشاكل الأخرى التي ينبغي التأكيد عليها نقص مرافق الرعاية النهارية للأطفال أثناء ساعات عمل آبائهم . فبعد انقضاء اجازة الوالدية ، قل من الآباء من يستطيع الحصول لطفله على مكان في مؤسسة للرعاية النهارية تفي بحاجته . فالذي يحدث عادة هو ألا تحتاج فرمة ايداع الطفل مؤسسة عامة للرعاية النهارية الا بعد بلوغه من العمر سنة أو أكثر .

وخدمات الدعم الاجتماعي التي تقدم عندما يمرض الأطفال خدمات غير كافية . ففي الوقت الحاضر لا يحق للوالد البقاء في البيت للعناية بالطفل المريض الا في اليوم الاول لمرضه .

## المادة ١٢

من دواعي الارتياح ملاحظة أن التقرير الدانمركي يركز على مسألة العنف ضد المرأة . ففي معظم الثقافات تعد هذه المشكلة مشكلة خطيرة وان كانت خفية نظرا لانها تمس موضوعا يحظر التطرق اليه .

ومن جهة أخرى ، نود أن نخص بالذكر صعوبة الأوضاع التي تعاني منها النساء المنتميات الى أسر المهاجرين أو اللاجئين ولا يملكن الا ما يتيح لهن الزواج من مكان للاقامة أو حق في الاقامة أو اللجوء . فهؤلاء النساء معرضات للطرد اذا طلقن من زوج عنيف ما لم يكن قد مضى على الزواج ثلاث سنوات على الأقل . وبمناسبة تعديل أدخل على قانون الأجانب زيدت بمقتضاه المدة الدنيا المطلوبة من الزواج أو التعايش من سنتين الى ثلاث سنوات ، نَبّه المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك وزير العدل آنذاك الى المشكلة ، ومع ذلك فبمقتضى هذا القانون لا يكفل لهؤلاء النساء ترخيص اقامة في حالة وقوع الطلاق .

## دور المنظمات النسائية

المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك منظمة اطارية تضم تحت لوائها ٤١ منظمة دانمركية تعنى بالسياسات ذات الصلة بالمرأة وبالمساواة بين الرجل والمرأة . وتندرج في عضويتها جماعات نسائية ونقابات عمالية ومنظمات سياسية ودينية ونسائية . وينخرط المجلس الوطني للمرأة في مجموعة بالغة التنوع من الأنشطة . فبالإضافة الى المشاركة في أعمال المجالس واللجان الحكومية ، يلعب المجلس الوطني للمرأة دورا ، بالتعاون الوثيق مع منظمات أخرى غير حكومية ، في توجيه دفة التطورات التي يشهدها المجتمع الدانمركي . ويحتل المجلس ، منذ انشاء منظمة الأمم المتحدة ، مقعدا في عضوية الوفد الدانمركي الى الاجتماع السنوي للجمعية العامة لتلك المنظمة في نيويورك ، كما شارك المجلس في الوفود الحكومية الى المؤتمرات العالمية والى محافل مؤتمر الأمن والتعاون في أوروبا .

المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك ،  
كوبنهاغن في ٢ نيسان/أبريل ١٩٩٣ .

توقيع  
أسه ريبك سورنسن  
رئيسة أمانة المجلس

توقيع  
جيت ليندغارد  
رئيسة المجلس

١٢ نيسان/أبريل ١٩٩٣

تعليقات الجمعية النسائية الدانمركية على التقرير  
الدوري الثالث المقدم من حكومة الدانمرك بشأن تنفيذ  
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

يمكن القول عموماً بأن التقرير يقدم عرضاً مناسباً لوضع المرأة في المجتمع الدانمركي وللسياسات التي انتهجت والأنشطة التي نفذت في السنوات الأخيرة من أجل النهوض بالمرأة .

لذلك قررت الجمعية النسائية الدانمركية أن تركز على عدد قليل من النقاط التي عرض لها التقرير .

١ - الفصل الأول - المادة ١

تتفق الجمعية النسائية الدانمركية تمام الاتفاق مع الحكومة في رأيها القائل بأن من أهم الشروط المسبقة لكفالة المساواة في الحقوق هي أن يكون لكل فرد حق تلبية احتياجاته وعليه الالتزام بذلك . وموّد ذلك بعبارة أخرى أن سياسات سوق العمل والضمان الاجتماعي ينبغي أن تستهدف المواطن الفرد . ومن الواجب مواصلة هذا التقليد والحفاظ عليه .

٢ - خطة العمل الوطنية

توافق الجمعية النسائية الدانمركية على أن اعتماد سياسة وطنية يعد تدبيراً بالغ الأهمية في إطار السعي نحو تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة .

ومن جهة أخرى يكمن موطن الضعف في خطة العمل الوطنية في أنها لا تنطبق إلا على القطاع العام . ويشترتب على ذلك أن القطاع الخاص بأكمله ، أي الصناعة والتجارة والصيرفة والتأمين وما إلى ذلك ، لا يقع عليه التزام تنفيذ برامج لتحقيق تكافؤ الفرص ، وتكون نتيجة ذلك أن تقل إن لم تنعدم الشركات الخاصة التي تولي أي اهتمام لمساواة تكافؤ الفرص بين الجنسين . ومن النتائج البالغة الخطورة التي تنجم عن ذلك أن يتضاءل عدد النساء اللاتي يشاركن في اتخاذ القرارات في المجال الاقتصادي ، فلا يكون للمرأة أي نفوذ في مجال استثمار رؤوس الأموال . وترى الجمعية في ذلك مشكلة كبرى ووضعاً غير ديمقراطي أغفل أمرهما حتى الآن فيما دار من مناقشات حول المساواة .

ونحن نود ، فيما يتعلق بخطة العمل الوطنية ، أن نوجه الانتباه خاصة الى أن السلطات العامة على مستوى المقاطعات والمستوى المحلي ، متخلفة بالمقارنة مع الوزارات . ذلك أن عددا قليلا جدا من السلطات المحلية هي التي أنشأت لجانا للمساواة أو لجانا مماثلة لاعداد خطط عمل محلية . وتلك مشكلة خطيرة لاسباب يذكر منها أن السلطات المحلية تستخدم عددا كبيرا من النساء في قطاعات مثل القطاعين الاجتماعي والصحي . ونحن نشك في كفاية الأثر الذي يحققه خطاب يرسله رئيس الوزراء الى الرابطة الوطنية لسلطات الحكم المحلي ورابطة مجالس المقاطعات على نحو ما جاء بالفقرة ٢٤ من تقرير الحكومة . ذلك أنه ينبغي لتحقيق النتيجة المنشودة ، ممارسة قدر أكبر من الضغط على الساسة المحليين وكبار المسؤولين المدنيين .

### ٣ - النساء المهاجرات

من دواعي قلق الجمعية النسائية الدانمركية صالة الاهتمام الموجه لوضع النساء المهاجرات في الدانمرك . فالدانمرك بحاجة الى انتهاج سياسة ترمي الى اشراك النساء المهاجرات في صوغ استراتيجيات لتحقيق تكافؤ الفرص .

### ٤ - المرأة والتعليم

كما يتضح من تقرير الحكومة ، عوضت النساء عما كن يعانين منه من نقص تعليمي بالمقارنة مع الرجال . ومع ذلك لا يزال التعليم يسعى الى حد بعيد الى الاعداد للعمل في سوق تمارس التمييز على أساس الجنس .

وقد حقق مشروع مجلس المساواة في الأوضاع بشأن "التعليم في المدرسة الابتدائية" قدرا عظيما من النجاح واسترعى قدرا كبيرا من الانتباه سواء في المدارس أو في أوساط الرأي العام . غير أن المشكلة تكمن في أن الاهتمام بهذا الموضوع سرعان ما يتلاشى ما لم يتجدد على الدوام .

وفضلا عن ذلك فإننا في الوقت الذي حققنا فيه ما يمكن أن نسميه على نحو ما بالمساواة في التعليمين الابتدائي والثانوي ، نحتاج الى بحث النقاش في موضوع تكافؤ الفرص في المدرسة بدءا بالمدارس الابتدائية وحتى مدارس التعليم الثانوي العالي . ويجب أن يستند هذا النقاش الى ما جد من بحوث تناولت الأوضاع في قاعات الدراسة . فهل أضفى الطابع الديمقراطي حقا على العمل في قاعدة الدراسة ؟ وهل لا يزال النظام التعليمي القائم ظاهريا على المساواة يسهم في ايجاد صور مقولبة عن كل من الجنسين ؟ وإذا كان الأمر كذلك ، فما هي هذه الصور المقولبة ؟ فالأسئلة التي يثيرها ما يبدو على الجنسين من أنهما متساويان في حسن الاداء أسئلة لا نهاية لها نظرا لأن ذلك لا يعني بالضرورة أن هناك مساواة .

وأخيرا . يشير قلق الجمعية النسائية الدانمركية أن وزارة التعليم تتخذ فيما يبدو موقفا سلبيا للغاية إزاء مسألة الجنس والتعليم برمتها . فالوزارة ليست لديها رغبة في اتخاذ تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين .

#### ٥ - المرأة والعمل

تود الجمعية النسائية الدانمركية أن تعرب عن تأييدها الكامل للعرض الوارد في تقرير الحكومة للصعوبات التي تواجهها المرأة في سوق العمل . ونود بهذا الصدد أن نؤكد على المشاكل التي تواجهها صغار الأمهات . فالفصل من الخدمة الذي تتعرض له الحوامل أو النساء العائدات من إجازة الأمومة ، وإحجام أرباب العمل في كلا القطاعين العام والخاص عن تشغيل من يحل محل العاملات الغائبات في إجازة الأمومة ، وعدم كفاية عدد المراكز العامة الجيدة للرعاية النهارية - كل هذه عوامل تجعل من الصعب على صغار النساء اللائي يتحملن مسؤوليات أسرية أن يحتفظن باستقلالهن الاقتصادي . لذلك فنحن نرى فيها خطرا شديدا يتهدد المساواة .

لين بيند

الجمعية النسائية الدانمركية



## المرفق الاول

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

### القانون الخاص بتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة

- 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 اجازة الوالدية . الخ. والقانون الخاص بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة .
- (٣) يبت مجلس المساواة في الأوضاع فيما إذا كان أي من النهج 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 أخصائيو 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 اذا تم الاتفاق مع المؤسسة أو الشركة على اجراء هذا التفقد .

(٧) لرئيس الوزراء أن يعهد الى المجلس بمهام أخرى .

٣ - (١) يتألف مجلس المساواة في الأوضاع من رئيس يعينه رئيس 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 توصي به الجمعية النسائية الدانمركية  
ثلاثة أعضاء يوصي بهم المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك  
عضو واحد يمثل المشتغلين بالبحوث النسائية يرخص بتعيينه بناء على توصية سائر أعضاء المجلس ويكون الترخيص بالتعيين لمدة أربع سنوات في كل مرة .

(٢) يقر رئيس الوزراء النظام الداخلي للمجلس .

٤ - (١) أي انتهاك لأحكام الفقرة الفرعية ٢ (٤) يعاقب علين بفرض غرامة .

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

٥ - (١) يدخل هذا القانون حيز التنفيذ اعتبارا 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 (٢) على غرينلاند .

المرفق الثاني

نص مترجم

قانون تجميعي بشأن المساواة في المعاملة  
بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على  
عمل وعلى اجازة الوالدية ، الخ.

القانون التجميعي رقم ٦٨٦ بتاريخ  
١١ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠

وزارة العمل

١٩٩٣

القانون التجميعي رقم ٦٨٦  
بتاريخ ١١ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠  
وزارة العمل

قانون تجميعي بشأن المساواة في المعاملة بين  
الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على عمل  
وعلى اجازة الوالدية ، الخ.

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 اجازة الوالدية ، الخ. والتعديلات المترتبة على القانون رقم ٢٦٨ بتاريخ ٢ أيار/مايو ١٩٩٠ .

الجزء الاول

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 اخلال بالاحكام المتعلقة بحماية المرأة ، وخاصة فيما يتعلق بالحمل والوضع ، أنظر الجزء الثالث من القانون .

(٣) لا تطبق أحكام هذا القانون بقدر ما يترتب التزام المساواة في المعاملة على اتفاق جماعي قائم . أنظر 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 رجالا ونساء 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 أيضا على أي شخص يوظف بأنشطة توجيه أو تدريب على النحو الوارد بالفقرة الفرعية (١) أعلاه .

٤ - على أي رب عمل يستخدم رجالا ونساء ، أن يعاملهم على قدم المساواة فيما يتعلق بشروط العمل . وينطبق ذلك أيضا فيما يتعلق بالفصل من الخدمة .

٥ - (١) ينطبق الالتزام بمراعاة مبدأ المساواة في المعاملة أيضا على أي شخص يقر أحكاما أو يتخذ قرارات بشأن امكانية ممارسة أنشطة في اطار العمل الحر . كما ينطبق على انشاء أو تنظيم أو توسيع شركة أو شراء أو توسيع أي شكل آخر من أشكال العمل الحر ، بما في ذلك التمويل .

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

٦ - لا يجوز لأي اعلان عن وظيفة أو دورة تدريب مهني أن يتضمن تحديدا أو تفضيلا لجنس الشخص أو الأشخاص المطلوب توظيفهم أو تدريبهم ، الخ.

### الجزء الثالث

#### الحمل والوضع والتبني

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

(٢) يحق للاب الطفل أن يتغيب لمدة أقصاها أسبوعان بعد مولد الطفل أو بعد وصوله الى البيت أو - طبقا لاتفاق يتم مع رب العمل - في غضون الأسابيع الاربعة عشر بعد ولادة الطفل . وهذا حق مستقل عن حق التغيب المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (١) أعلاه .

(٣) اذا عولج الطفل داخل المستشفى ، جاز ارجاء استخدام الحق في التغيب المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (٢) أعلاه ، أنظر الفقرة الفرعية ١٠ (٦) .

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

٩ - لا يجوز لرب العمل أن يفصل موظفا من الخدمة بسبب تقديمه طلبا 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 الاخطار اذي ترسله الى 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 المتبنيان ، إذا لم يكن تاريخ ومدة التغيب قد حددا وقت استقبال الطفل ، أن يراعي الحدود الزمنية المنصوص عليها في الفقرات الفرعية من (١) الى (٤) أعلاه .

(٦) على الموظفة التي تستخدم حقها في التغيب بموجب الفقرة الفرعية ٧ (٣) بسبب علاج الطفل داخل المستشفى في غضون الأربعة والعشرين أسبوعا الأولى بعد مولد الطفل أو وصوله الى 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 الى البيت بعد مبارحته المستشفى . فإذا وصل الطفل الى البيت قبل وصول الاخطارات المنصوص عليها في الفقرات الفرعية (١) الى (٤) ، مددت المهل الزمنية بمقدار الوقت الذي يكون الطفل قد مكثه بالمستشفى ، والا بطل مفعول الاخطارات المرسلة وتعين ارسال اخطارات أخرى في غضون أسبوعين بعد وصول الطفل الى 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 الى ابلاغ رب العمل الذي يعمل عنده بذلك وبمدة الغياب عن العمل .

## الجزء الرابع

### الاتفاقات الباطلة ... الخ

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

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

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

## الجزء الخامس

### الاعفاءات

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 الى 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 الى ٦ بقصد تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء ، ولا سيما بالتمويه عن أوضاع عدم مساواة قائمة وتؤثر في الحصول على عمل أو تدريب مهني أو ... الخ .

(٣) تشترط لسريان السماح النصوص 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 لاحكام الفروع ٢ الى ٥ .

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

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

(٣) تنطبق احكام 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 الاجراءات الخاصة لتسوية نزاعات العمل .

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

(٢) اذا فصل موظف من الخدمة مخالفة لاحكام الفقرة ٩ ولم يُلغَ 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) اذا وقع الفصل من الخدمة بصدد حالة حمل أو وضع أو تبين ، تعيين على رب العمل أن يثبت أن الفصل من الخدمة لم يكن راجعا الى هذه الاسباب .



## الجزء السابع

### أحكام متفرقة

١٧ - يقر وزير العمل قواعد خاصة بشأن اجازة الامومة للعاملات في الملاحة البحرية .

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

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

## الجزء الثامن

### المقوبات الجزائية

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

(٢) اذا 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 ، أنظر القانون التجميعي رقم ٥٧٢ بتاريخ ٢٨ آب/أغسطس ١٩٨٦ ، والقانون الخاص باجازة الامومة ... الخ . أنظر القانون التجميعي رقم ١٠١ بتاريخ ٦ آذار/مارس ١٩٨٧ .

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

-----

يشتمل القانون رقم ٢٦٨ بتاريخ ٢ أيار/مايو ١٩٩٠ ، المعدل للقانون الخاص  
بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمالة وإجازة الأمومة ...  
الخ ، الحكمين 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 .<sup>(١)</sup>

وزارة العمل ، ١١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠

كنود إيريك كييركفارد

/إي. إيديلبيرغ

---

(١) أي الفرع ٢١ من هذا القانون .

المرفق الثالث

نص مترجم

قانون تجميعي بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة

القانون التجميعي رقم ٦٣٩ بتاريخ ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٢

وزارة العمل

١٩٩٣

القانون التجميعي رقم ٦٣٩ بتاريخ ١٧/تموز/يوليه ١٩٩٢  
وزارة العمل

### قانون تجميعي 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 ٤٢٢ 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) يعطى 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 باعطاء 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 الملابسات 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 (١) - (١) يجوز لمجلس المساواة في الأوضاع ، إما بمبادرة منه أو بناء على طلب ، أن يتحرى أمورا تتعلق بأحكام هذا القانون .

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

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

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

(٢) اذا 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 .

وزارة العمل ، ١٧ تموز/يوليه ١٩٩٢

كنود إيريك كيركنارد

١/. توفت

## المرفق الرابع

### قانون بشأن المساواة في تعيين

### أعضاء اللجان العامة ... الخ.

رقم ١٥٧ ، نيسان/أبريل ١٩٨٥

#### المادة ١

تشكل المجالس واللجان العامة التي ينشئها وزير لاعداد قواعد أو خطط ذات أهمية للمجتمع من أعداد متوازنة قدر الامكان من الرجال والنساء .

#### المادة ٢

يجب على السلطات أو المنظمات التي تقترح أعضاء للجان ... الخ. على النحو المذكور في المادة ١ أعلاه ، أن تقترح رجلا وامرأة . فاذا كان يتعين شغل أكثر من مقعد واحد ، فإن عليها أن تقترح عددا متساويا من الرجال والنساء . ويجوز ، في حالة ضرورة شغل عدد فردي من المقاعد ، اقتراح شخص واحد من أحد الجنسين فضلا عن ذلك .

الفرع ٢ - يجوز للسلطة أو المنظمة المعنية ، في ظروف خاصة ، أن تحيد عن أحكام الفرع ١ . غير أنه في تلك الحالة يجب ذكر الأسباب .

#### المادة ٣

قبل انشاء اللجان ... الخ، على النحو المذكور في المادة ١ يُعلم الوزير المعني برئيس الوزراء بالتشكيل المزمع لتلك اللجان .

#### المادة ٤

يدخل هذا القانون حيز التنفيذ في ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ .

#### المادة ٥

لا ينطبق هذا القانون على جزر الفارو .

الفرع ٢ لا ينطبق هذا القانون على غرينلاند ، ولكن يجوز أن يصبح نافذ المفعول في غرينلاند إن طرأت تغييرات تعليمها ظروف محلية خاصة .

## المرفق الخامس

نص مترجم للقانون رقم ٤٢٧ بتاريخ ١٣ حزيران/يونيه ١٩٩٠

### قانون بشأن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في شغل المناصب في مجالس تنفيذية معينة تابعة للدوائر الحكومية

نحن ، الملكة مرجريت الثانية ، ملكة الدانمرك بفضل الله ،  
نعلم هنا ما يلي : أن الغولكتنغ 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 ادارة جماعية مماثلة ، الى أن يكون تشكيلها متوازنا قدر  
الامكان 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 اذا كانت  
الاموال العامة هي التي تتحمل الجانب الأكبر من تكاليف ونفقات الأنشطة التي نضطلع  
بها تلك المؤسسات التي لا تستهدف الربح ، أو اذا كانت الدولة هي التي تملك الاغلبية  
في اموال الشركة ، أو اذا كانت الشركة تنفذ أنشطتها بناء 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 وامراًة . وإذا كان من  
المزمع التوصية بعدة أعضاء ، فانه 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 لاحكام القانون .

(٢) لا تنطبق أحكام الفقرة الفرعية (١) أعلاه اذا 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 الى هذا الحيد .

٤ - يرفع الوزير المعني الى 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 بإمضاءنا وختم بخاتمنا  
مرجريت ر .

/بول شلوتر

الجدول ١

أعضاء اللجان العامة ... الخ.  
النسبة المئوية للنساء

|      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ١٩٩١ | ١٩٩٠ | ١٩٨٩ | ١٩٨٨ | ١٩٨٧ | ١٩٨٦ | ١٩٨٥ | ١٩٨٤ | ١٩٨٣ | ١٩٨٢ | ١٩٨١ |
| ٢٧ر٣ | ٢٢ر٨ | ١٨ر٥ | ١٩ر٥ | ٢٣ر٦ | ١٤ر٨ | ١٥ر٧ | ١٢ر٧ | ١١ر٨ | ١١ر٤ | ١٠ر٤ |

بعد صدور القانون الجديد الخاص بالمساواة بين الرجل والمرأة في تعيين أعضاء اللجان العامة ... الخ ، الذي دخل حيز التنفيذ في ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ ، ارتفعت الى ثلاثة أضعافها تقريبا النسبة المئوية لتمثيل النساء في تلك اللجان .

الجدول ٢

عدد الطلبة في معاهد الدراسات المتقدمة بحسب المستوى التعليمي  
والجنس ومتوسط العمر في ١ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٩٠

| متوسط العمر | النساء | الرجال |         |                                |
|-------------|--------|--------|---------|--------------------------------|
| ٢٤ر٥        | ٢٧٢    | ٩١٣    | ١ ١٨٥   | الدراسات الثانوية العليا       |
| ٣٠ر١        | ١ ٨٢٣  | ٣٥٠    | ٢ ١٧٣   | الدراسات المتقدمة قصيرة الأمد  |
| ٢٥ر٩        | ٢٠ ١٧٥ | ٢٢ ٠٨٧ | ٤٢ ٢٦٢  | الدراسات المتقدمة متوسطة الأمد |
| ٢٨ر٤        | ٣٦ ٠٥١ | ٤٣ ١٧٤ | ٧٩ ٢٢٥  | الدراسات المتقدمة طويلة الأمد  |
| ٢٧ر٢        | ٥٨ ٣٢١ | ٦٦ ٥٢٤ | ١٢٤ ٨٤٥ | المجموع                        |

الجدول ٣  
عدد الطلبة والنسبة المئوية للنساء في  
التعليم المتقدم ، ١٩٧٧ ، ١٩٨٥ ، ١٩٩٠

| ١٩٩٠ |         | ١٩٨٥ |         | ١٩٧٧ |         |                                |
|------|---------|------|---------|------|---------|--------------------------------|
| %    | المجموع | %    | المجموع | %    | المجموع |                                |
| ٢١٠  | ١ ١٨٥   | ٤٣٨  | ١ ٥٢٠   | ٢٧٣  | ٨٤٧     | الدراسات الثانوية العليا       |
| ٩٦   | ١ ٠٠٩   | ٧٠   | ١ ٠٥٦   | ١٣   | ٦٢٤     | الدراسات غير التقنية           |
| ٩٩٤  | ١٧٦     | ٩٩٨  | ٥٩٥     | ١٠٠٠ | ٢٢٣     | دراسات القطاع الصحي            |
| ٨٣٩  | ٢ ١٧٣   | ٨٣٩  | ٢ ٥٨٨   | ٨٦٥  | ٦ ٧٨٨   | الدراسات المتقدمة قصيرة الامد  |
| -    | -       | -    | -       | ١١   | ١٧٥     | الدراسات المتعلقة بالدفاع      |
| ٢٥٠  | ٨       | ٤٢٦  | ١٥٠     | -    | -       | دراسات العلوم الاجتماعية       |
| ٤١٩  | ١٦٧     | ٤٢٥  | ١٢٧     | ٤٢٩  | ٩٨      | الفنون البصرية وفنون الاداء    |
| ٨٢٢  | ٢٨١     | ٨٥٥  | ٢٦٢     | ٩١٧  | ١٨١     | والدراسات الجمالية             |
| ٨٨٥  | ١ ٧١٧   | ٨٩٣  | ٢٠٤٩    | ٨٩٤  | ٦ ٣٣٤   | دراسات القطاع الصحي            |
| ٤٧٧  | ٤١ ٢٦٢  | ٤١٨  | ٣٣ ٨٨٣  | ٤٣٨  | ٣٠ ٦٨٣  | دراسات الفنون وعلوم الدين      |
| ٣٣   | ٣٩٢     | ٣٥   | ٢٦٠     | -    | -       | الدراسات المتقدمة متوسطة الامد |
| ١٩٨  | ٧ ٣٢٧   | ٧٥   | ٥ ١٠٥   | ٢٢٢  | ٢ ١٩٩   | الدراسات المتعلقة بالدفاع      |
| ٣٤٤  | ١٨ ٢٤٢  | ٢٦٤  | ١٤ ٨٧٠  | ٢٢٧  | ٩ ٢٥٣   | الدراسات التقنية               |
| ٣٦٦  | ١٦٤     | ٤٨٠  | ٣٦٩     | ٣٦٨  | ٥٣٨     | دراسات العلوم الاجتماعية       |
| ٦٨١  | ٧ ٠٨٨   | ٦٤٦  | ٦ ٤٤٧   | ٥٤٨  | ١٤ ٣٦٨  | الفنون البصرية وفنون الاداء    |
| ٨٢٠  | ٧ ١٢١   | ٧٨٦  | ٤ ٩٣٤   | ٦٦٢  | ٢ ٩٧٢   | والدراسات الجمالية             |
| ٨٨١  | ١ ٩٢٨   | ٨٦٥  | ١ ٨٩٨   | ٩١٧  | ١ ٣٥٣   | الدراسات التربوية              |
| ٤٥٥  | ٧٩ ٢٢٥  | ٤١٢  | ٦٤ ٨٦٨  | ٣٧٤  | ٧١ ٦٦٨  | دراسات الفنون وعلوم الدين      |
| ١٣   | ٧٦      | ٤٤   | ٩٠      | ٠٥   | ١٨٧     | دراسات القطاع الصحي            |
| ٢٥٦  | ١١ ٨٧٧  | ١٩٧  | ١٠ ٤٢٥  | ١٣٥  | ٧ ٩٥٧   | الدراسات المتقدمة طويلة الامد  |
| ٣٣٨  | ١١ ٨٥٥  | ٢٧٥  | ٨ ٧٢٥   | ٢٣٤  | ٨ ٨٩٣   | الدراسات المتعلقة بالدفاع      |
| ٥٠٨  | ٢ ٦٧٢   | ٤٠٢  | ٢ ١٥٧   | ٣١٧  | ١ ٤٥٧   | الدراسات التقنية               |
| ٥٤٦  | ٢ ٦٩٨   | ٤٦٧  | ٢ ٨١٨   | ٣٦٤  | ٢ ٦٧٥   | دراسات العلوم الطبيعية         |
|      |         |      |         |      |         | دراسات العلوم الزراعية         |
|      |         |      |         |      |         | الدراسات التربوية              |

(يتبع)

الجدول ٣ (تابع)

| ١٩٩٠ |         | ١٩٨٥ |         | ١٩٧٧ |         |                             |
|------|---------|------|---------|------|---------|-----------------------------|
| %    | المجموع | %    | المجموع | %    | المجموع |                             |
| ٤٤ر٥ | ٢٦ ٩١٢  | ٤٠ر٦ | ١٩ ١٤٣  | ٣٤ر٥ | ١٦ ٩٨٠  | دراسات العلوم الاجتماعية    |
| ٦٠ر٨ | ٥ ٥٢٦   | ٥٤ر٤ | ٦ ٦٤٦   | ٤٠ر٢ | ٨ ٧٨٦   | الدراسات المتعلقة بالصحة    |
| ٦٨ر٦ | ٢٩٦     | ٥٧ر٠ | ٢٨٣     | ٤٨ر١ | ٢٣٩     | دراسات العلوم الغذائية      |
|      |         |      |         |      |         | الفنون البصرية وفنون الاداء |
| ٥٦ر٦ | ٣ ٠٥٦   | ٥٧ر١ | ٢ ٧٥٦   | ٥٠ر٦ | ٣ ٠١٤   | والدراسات الجمالية          |
| ٦٢ر٥ | ١٤ ٢٥٧  | ٥٨ر٧ | ١١ ٨٢٥  | ٥٢ر١ | ٢١ ٤٨٠  | دراسات الفنون وعلوم الدين   |
| ٤٦ر٧ | ١٢٤ ٨٤٥ | ٤٢ر٥ | ١٠٢ ٨٥٩ | ٤٢ر٢ | ١٠٩ ٩٨٦ | المجموع                     |

الجدول ٤  
القوى العاملة بحسب الجنس ١٩٦٠ - ١٩٩١

| المجموع   | النساء |           | الرجال |           |      |
|-----------|--------|-----------|--------|-----------|------|
|           | %      | العدد     | %      | العدد     |      |
| ١ ٩٦٢ ٥٠٠ | ٢٦ر٢   | ٥١٥ ٠٠٠   | ٧٣ر٨   | ١ ٤٤٧ ٥٠٠ | ١٩٦٠ |
| ٢ ٣٤٠ ٢٠٠ | ٣٦ر٨   | ٨٦١ ٩٠٠   | ٦٣ر٢   | ١ ٤٧٨ ٣٠٠ | ١٩٦٧ |
| ٢ ٣٥٦ ٢٠٠ | ٣٨ر٢   | ٩٠٠ ٨٠٠   | ٦١ر٨   | ١ ٤٥٥ ٤٠٠ | ١٩٦٩ |
| ٢ ٣٨٠ ٢٠٠ | ٣٨ر٦   | ٩١٨ ١٠٠   | ٦١ر٤   | ١ ٤٦٢ ١٠٠ | ١٩٧٠ |
| ٢ ٤٠٩ ١٠٠ | ٣٩ر١   | ٩٤٢ ٩٠٠   | ٦٠ر٩   | ١ ٤٦٦ ٢٠٠ | ١٩٧١ |
| ٢ ٤٢٤ ٢٠٠ | ٤٠ر١   | ٩٧٣ ٢٠٠   | ٥٩ر٩   | ١ ٤٥١ ٠٠٠ | ١٩٧٢ |
| ٢ ٤٤٦ ٣٠٠ | ٤٠ر٦   | ٩٩٢ ١٠٠   | ٥٩ر٤   | ١ ٤٥٤ ٢٠٠ | ١٩٧٣ |
| ٢ ٤٧٨ ٦٠٠ | ٤٠ر٩   | ١ ٠١٤ ٧٠٠ | ٥٩ر١   | ١ ٤٦٤ ٠٠٠ | ١٩٧٤ |
| ٢ ٤٨٥ ٦٠٠ | ٤١ر١   | ١ ٠٢٢ ٨٠٠ | ٥٨ر٩   | ١ ٤٦٢ ٨٠٠ | ١٩٧٥ |
| ٢ ٤٩٥ ٠٠٠ | ٤٠ر٦   | ١ ٠١٣ ٩٠٠ | ٥٩ر٤   | ١ ٤٨١ ١٠٠ | ١٩٧٦ |
| ٢ ٥٣٧ ٥٠٠ | ٤١ر٣   | ١ ٠٤٨ ١٠٠ | ٥٨ر٧   | ١ ٤٨٩ ٤٠٠ | ١٩٧٧ |
| ٢ ٥٧٨ ١٠٠ | ٤١ر٨   | ١ ٠٧٨ ٥٠٠ | ٥٨ر٢   | ١ ٤٩٩ ٦٠٠ | ١٩٧٨ |
| ٢ ٦٣٠ ٧٠٠ | ٤٣ر٥   | ١ ١٤٤ ٣٠٠ | ٥٦ر٥   | ١ ٤٨٦ ٤٠٠ | ١٩٧٩ |
| ٢ ٦٧٤ ٤٠٠ | ٤٤ر٤   | ١ ١٨٨ ٥٠٠ | ٥٥ر٦   | ١ ٤٨٥ ٩٠٠ | ١٩٨١ |
| ٢ ٧٣١ ٩٠٠ | ٤٥ر٤   | ١ ٢٤٠ ٩٠٠ | ٥٤ر٦   | ١ ٤٩١ ٠٠٠ | ١٩٨٣ |
| ٢ ٧٢٠ ٠٠٠ | ٤٥ر٦   | ١ ٢٣٩ ٠٠٠ | ٥٤ر٤   | ١ ٤٨١ ٠٠٠ | ١٩٨٤ |
| ٢ ٧٥٣ ٠٠٠ | ٤٥ر٦   | ١ ٢٥٤ ٠٠٠ | ٥٤ر٤   | ١ ٤٩٩ ٠٠٠ | ١٩٨٥ |
| ٢ ٨١٦ ٠٠٠ | ٤٥ر٨   | ١ ٢٩٠ ٠٠٠ | ٥٤ر٢   | ١ ٥٢٦ ٠٠٠ | ١٩٨٦ |
| ٢ ٧٩٩ ٠٠٠ | ٤٥ر٩   | ١ ٢٨٥ ٠٠٠ | ٥٤ر١   | ١ ٥١٤ ٠٠٠ | ١٩٨٧ |
| ٢ ٩٠٣ ٠٠٠ | ٤٥ر٨   | ١ ٣٣٠ ٠٠٠ | ٥٤ر٢   | ١ ٥٧٣ ٠٠٠ | ١٩٨٨ |
| ٢ ٨٩٩ ٠٠٠ | ٤٥ر٨   | ١ ٣٢٨ ٠٠٠ | ٥٤ر٢   | ١ ٥٧١ ٠٠٠ | ١٩٨٩ |
| ٢ ٩٢٨ ٠٠٠ | ٤٦ر٢   | ١ ٣٥٢ ٠٠٠ | ٥٣ر٨   | ١ ٥٧٦ ٠٠٠ | ١٩٩٠ |
| ٢ ٩٢٨ ٠٠٠ | ٤٦ر٦   | ١ ٣٦٣ ٠٠٠ | ٥٣ر٤   | ١ ٥٦٥ ٠٠٠ | ١٩٩١ |

أثناء الفترة ١٩٦٠ - ١٩٩١ ، ارتفعت نسبة النساء في القوى العاملة من قرابة الثلث الى قرابة النصف . وفي حين بلغت الزيادة في عدد الرجال ١١٧ ٥٠٠ ، زاد عدد النساء في سوق العمل بمقدار ٨٤٨ ٠٠٠ امرأة . وتشمل الأرقام الواردة أعلاه جميع الأشخاص الذين تقع أعمارهم بين سن ١٥ وسن ٧٤ سنة ، والمتاحين لسوق العمل ، أي أنها تشمل كذلك الأشخاص العاطلين .

الجدول ٥

عدد الأشخاص المنتمين إلى القوى العاملة كنسبة مئوية إلى  
عدد الأشخاص البالغين من العمر ١٥ إلى ٧٤ سنة ، من ١٩٦٧  
إلى ١٩٩١ ، موزعين حسب الجنس والحالة الزوجية

| الرجال | النساء | النساء المتزوجات |
|--------|--------|------------------|
| ١٩٦٧   | ٨٦٫٠   | ٤٩٫١             |
| ١٩٦٩   | ٨٣٫٥   | ٥٠٫٥             |
| ١٩٧٠   | ٨٢٫٩   | ٥١٫٢             |
| ١٩٧١   | ٨٢٫٢   | ٥٢٫٢             |
| ١٩٧٢   | ٨٠٫٨   | ٥٣٫٥             |
| ١٩٧٣   | ٨٠٫٥   | ٥٤٫٢             |
| ١٩٧٤   | ٨٠٫٥   | ٥٥٫٢             |
| ١٩٧٥   | ٨٠٫٣   | ٥٥٫٤             |
| ١٩٧٦   | ٨٠٫٩   | ٥٦٫٧             |
| ١٩٧٧   | ٨١٫٠   | ٥٨٫٥             |
| ١٩٧٨   | ٨١٫٤   | ٦٠٫٨             |
| ١٩٧٩   | ٧٩٫٣   | ٦٠٫٩             |
| ١٩٨١   | ٧٨٫٩   | ٦٢٫٥             |
| ١٩٨٣   | ٧٨٫٤   | ٦٤٫٧             |
| ١٩٨٤   | ٧٧٫٩   | ٦٤٫٢             |
| ١٩٨٥   | ٧٨٫٤   | ٦٥٫٢             |
| ١٩٨٦   | ٧٨٫٩   | ٦٦٫٩             |
| ١٩٨٧   | ٨٠٫١   | ٦٨٫٧             |
| ١٩٨٨   | ٨١٫٠   | ٦٨٫٥             |
| ١٩٨٩   | ٨٠٫٨   | ٦٨٫٣             |
| ١٩٩٠   | ٨٠٫٨   | ٦٩٫٤             |
| ١٩٩١   | ٧٩٫٩   | ٦٩٫٧             |

الجدول ٦  
المتوسط السنوي للبطالة من ١٩٧٣ إلى ١٩٩٢

| نسبتهم المئوية الى القوى العاملة |        |        | متوسط عدد العاطلين |         |         |      |
|----------------------------------|--------|--------|--------------------|---------|---------|------|
| المجموع                          | النساء | الرجال | المجموع            | النساء  | الرجال  |      |
| ٠.٩                              | ٠.٥    | ١.١    | ٢١ ٨٠٠             | ٥ ٣٠٠   | ١٦ ٥٠٠  | ١٩٧٣ |
| ٢.١                              | ١.٥    | ٢.٥    | ٥٠ ٥٠٠             | ١٤ ٥٠٠  | ٣٦ ١٠٠  | ١٩٧٤ |
| ٥.١                              | ٣.٩    | ٥.٨    | ١٢٥ ٦٠٠            | ٤٠ ١٠٠  | ٨٥ ٥٠٠  | ١٩٧٥ |
| ٥.٣                              | ٥.٠    | ٥.٥    | ١٣٣ ٢٠٠٠           | ٥١ ٨٠٠  | ٨١ ٤٠٠  | ١٩٧٦ |
| ٦.٤                              | ٦.٩    | ٦.١    | ١٦٣ ٦٠٠            | ٧٢ ٩٠٠  | ٩٠ ٦٠٠  | ١٩٧٧ |
| ٧.٣                              | ٨.٣    | ٦.٦    | ١٩٠ ٧٠٠            | ٩١ ٦٠٠  | ٩٩ ١٠٠  | ١٩٧٨ |
| ٦.١                              | ٧.٤    | ٥.١    | ١٦١ ٨٠٠            | ٨٤ ٧٠٠  | ٧٧ ١٠٠  | ١٩٧٩ |
| ٧.٠                              | ٧.٦    | ٦.٥    | ١٨٤ ٠٠٠            | ٩٠ ٠٠٠  | ٩٤ ٠٠٠  | ١٩٨٠ |
| ٩.٢                              | ٩.٢    | ٩.٢    | ٢٤٣ ٠٠٠            | ١٠٩ ٠٠٠ | ١٣٤ ٠٠٠ | ١٩٨١ |
| ٩.٨                              | ١٠.٠   | ٩.٧    | ٢٦٣ ٠٠٠            | ١٢٢ ٠٠٠ | ١٤١ ٠٠٠ | ١٩٨٢ |
| ١٠.٥                             | ١١.٣   | ٩.٨    | ٢٨٣ ٠٠٠            | ١٣٩ ٠٠٠ | ١٤٤ ٠٠٠ | ١٩٨٣ |
| ١٠.١                             | ١١.٧   | ٨.٨    | ٢٧٦ ٠٠٠            | ١٤٦ ٠٠٠ | ١٣٠ ٠٠٠ | ١٩٨٤ |
| ٩.١                              | ١١.٠   | ٧.٥    | ٢٥٢ ٠٠٠            | ١٤١ ٠٠٠ | ١١١ ٠٠٠ | ١٩٨٥ |
| ٧.٩                              | ١٠.٠   | ٦.١    | ٢٢٠ ٠٠٠            | ١٣٠ ٠٠٠ | ٩١ ٠٠٠  | ١٩٨٦ |
| ٧.٩                              | ٩.٦    | ٦.٤    | ٢٢٢ ٠٠٠            | ١٢٦ ٠٠٠ | ٩٦ ٠٠٠  | ١٩٨٧ |
| ٨.٧                              | ١٠.٣   | ٧.٣    | ٢٤٤ ٠٠٠            | ١٣٥ ٠٠٠ | ١٠٩ ٠٠٠ | ١٩٨٨ |
| ٩.٥                              | ١١.١   | ٨.١    | ٢٦٥ ٠٠٠            | ١٤٥ ٠٠٠ | ١٢٠ ٠٠٠ | ١٩٨٩ |
| ٩.٧                              | ١١.٣   | ٨.٤    | ٢٧٢ ٠٠٠            | ١٤٨ ٠٠٠ | ١٢٤ ٠٠٠ | ١٩٩٠ |
| ١٠.٦                             | ١٢.١   | ٩.٣    | ٢٩٦ ٠٠٠            | ١٥٩ ٠٠٠ | ١٣٧ ٠٠٠ | ١٩٩١ |
| ١١.٤                             | -      | -      | ٣١٨ ٣٠٠            | ١٦٩ ٥٠٠ | ١٤٨ ٨٠٠ | ١٩٩٢ |

زادت البطالة بالنسبة الى الرجال والنساء . وحتى سنة ١٩٨٤ ، كان الرجال أشد تأثرا بالبطالة من النساء . غير أنه منذ سنة ١٩٧٧ كانت النسبة المئوية للعاطلات أعلى من النسبة المئوية للعاطلين .

وتغيرت الصورة في سنة ١٩٨٣ إذ هبط مجموع العاطلين ؛ غير أن انخفاض معدلها بين النساء جاء متأخرا وكان أبطأ حدوثا . وبدأ معدل البطالة يرتفع منذ سنة ١٩٨٩ .

**الجدول ٧**  
**متوسط أجر الساعة للعاملين غير المهرة من الرجال**  
**والنساء من ١٩٧٠ الى الربع الثاني من ١٩٩٢**

| الرجال            | النساء | النسبة المئوية لأجر المرأة الى أجر الرجل |
|-------------------|--------|------------------------------------------|
| ١٩٧٠              | ١٤ر٤١  | ١١ر٤٨                                    |
| ١٩٧١              | ١٦ر٣٨  | ١٣ر٢٢                                    |
| ١٩٧٢              | ١٨ر١١  | ١٤ر٩٢                                    |
| ١٩٧٣              | ٢٠ر٨٣  | ١٧ر٩٣                                    |
| ١٩٧٤              | ٢٤ر٨٩  | ٢٢ر٠٦                                    |
| ١٩٧٥              | ٢٩ر٥٨  | ٢٦ر٦٣                                    |
| ١٩٧٦              | ٣٣ر٠٥  | ٣٠ر٠٧                                    |
| ١٩٧٧              | ٣٦ر٤٠  | ٣٣ر٣٧                                    |
| ١٩٧٨              | ٣٩ر٩٤  | ٣٦ر٥٦                                    |
| ١٩٧٩              | ٤٤ر٠٢  | ٤٠ر٢٦                                    |
| ١٩٨٠              | ٤٨ر٢٩  | ٤٤ر٠٤                                    |
| ١٩٨١              | ٥٢ر٨٠  | ٤٨ر١٠                                    |
| ١٩٨٢              | ٥٨ر١٦  | ٥٢ر٦٣                                    |
| ١٩٨٣              | ٦٢ر١٠  | ٥٦ر٤٢                                    |
| ١٩٨٤              | ٦٥ر٠٩  | ٥٩ر١٤                                    |
| ١٩٨٥              | ٦٨ر٠٨  | ٦١ر٤٢                                    |
| ١٩٨٦              | ٧١ر٥٨  | ٦٣ر٧٩                                    |
| ١٩٨٧              | ٧٨ر٢٩  | ٦٩ر٣٩                                    |
| ١٩٨٨              | ٨٣ر٠٤  | ٧٣ر٨٠                                    |
| ١٩٨٩              | ٨٦ر١١  | ٧٧ر٠٠                                    |
| ١٩٩٠              | ٨٩ر٣٧  | ٨٠ر٠٣                                    |
| ١٩٩١              | ٩٢ر٩٢  | ٨٣ر٥٢                                    |
| ١٩٩٢ الربع الثاني | ٩٦ر٢١  | ٨٦ر٨٩                                    |

أثناء الفترة ١٩٧٠ - ١٩٧٧ اقترن متوسط أجر الساعة للمرأة العاملة غير الماهرة من نظيره للعامل غير الماهر وإن كان ذلك بمعدل متناقص . واعتباراً من ١٩٧٨ انعكس هذا الاتجاه حتى عادت النسبة في سنة ١٩٨٧ الى ما كانت عليه في سنة ١٩٧٤ .



**الجدول ٨**  
**المرتب الشهري للعاملين في القطاع الخاص بحسب**  
**الجنس من ١٩٧٠ الى ١٩٩٢ بالكرون الدانمركي**

| السنة | الرجال | النساء | النسبة المئوية لمرتب المرأة الى مرتب الرجل |
|-------|--------|--------|--------------------------------------------|
| ١٩٧٠  | ٣ ٧٥٠  | ٢ ٣٨٠  | ٦٣ر٥                                       |
| ١٩٧١  | ٤ ١١٥  | ٢ ٦٤٥  | ٦٤ر٣                                       |
| ١٩٧٢  | ٤ ٥٣٤  | ٢ ٩٠٥  | ٦٤ر١                                       |
| ١٩٧٣  | ٥ ٢١٩  | ٣ ٤٠٤  | ٦٥ر٢                                       |
| ١٩٧٤  | ٦ ٢٥٥  | ٤ ١٠٦  | ٦٥ر٦                                       |
| ١٩٧٥  | ٧ ٠٢١  | ٤ ٦٥٠  | ٦٦ر٢                                       |
| ١٩٧٦  | ٧ ٦٤١  | ٥ ٢٣٧  | ٦٨ر٥                                       |
| ١٩٧٧  | ٨ ٢٦٧  | ٥ ٨١٩  | ٧٠ر٤                                       |
| ١٩٧٨  | ٩ ٠٣٤  | ٦ ٤٤٥  | ٧١ر٣                                       |
| ١٩٧٩  | ١٠ ٠٢٧ | ٧ ٢٢٦  | ٧٢ر١                                       |
| ١٩٨٠  | ١١ ٠٠٧ | ٧ ٩٥١  | ٧٢ر٢                                       |
| ١٩٨١  | ١٢ ٢٦٣ | ٨ ٩١٥  | ٧٢ر٧                                       |
| ١٩٨٢  | ١٣ ٧١٣ | ١٠ ٠١٨ | ٧٣ر١                                       |
| ١٩٨٣  | ١٤ ٥٠٠ | ١٠ ٥٥٨ | ٧٢ر٨                                       |
| ١٩٨٤  | ١٥ ٣٠٩ | ١١ ١٤٣ | ٧٢ر٨                                       |
| ١٩٨٥  | ١٦ ١٥٩ | ١١ ٦١٨ | ٧١ر٩                                       |
| ١٩٨٦  | ١٧ ١١٣ | ١٢ ٢٠٤ | ٧١ر٣                                       |
| ١٩٨٧  | ١٨ ٢٣٤ | ١٣ ١١١ | ٧١ر٩                                       |
| ١٩٨٨  | ١٩ ٢٤١ | ١٣ ٨٣٧ | ٧١ر٩                                       |
| ١٩٨٩  | ٢٠ ٠١١ | ١٤ ٣٤٨ | ٧١ر٧                                       |
| ١٩٩٠  | ٢٠ ٨٧٧ | ١٥ ٠٣٠ | ٧٢ر٠                                       |
| ١٩٩١  | ٢١ ٦٠٦ | ١٥ ٥٢٥ | ٧١ر٩                                       |
| ١٩٩٢  | ٢٢ ٢٠٣ | ١٥ ٩٧٥ | ٧٢ر٠                                       |

يختلف تطور مرتبات العاملين بمرتبات عن تطور أجور العاملين غير المهرة . فقد ظلت مرتبات النساء تقترب من مرتبات الرجال حتى سنة ١٩٨٣ ، ثم بدأ الاتجاه ينعكس بعد هذا التاريخ . والفرق بين النساء والرجال أكبر كثيرا في حالة العاملين بمرتبات منه في حالة أجور العاملين غير المهرة نظرا لاتساع الشقة بين أعلى المرتبات وأدناها ووجود النساء في معظمهن عند أدنى درجات الهرم الوظيفي .

الجدول ٩

عدد المواليد الأحياء وحالات الاجهاض المشروعة ، من ١٩٧٠ الى ١٩٩١

| حالات الاجهاض<br>المشروعة | اجمالي معدل<br>الخصوبة | عدد المواليد<br>الأحياء |         |
|---------------------------|------------------------|-------------------------|---------|
| ٢٤ ٨٦٨                    | ١ ٨٩٧                  | ٧١ ٣٢٧                  | ١٩٧٤    |
| ٢٧ ٨٨٤                    | ١ ٩١٩                  | ٧٢ ٠٧١                  | ١٩٧٥    |
| ٢٦ ٨٤٢                    | ١ ٧٤٧                  | ٦٥ ٢٦٧                  | ١٩٧٦    |
| ٢٥ ٦٦٢                    | ١ ٦٦٠                  | ٦١ ٨٧٨                  | ١٩٧٧    |
| ٢٣ ٦٩٩                    | ١ ٦٦٨                  | ٦٢ ٠٣٦                  | ١٩٧٨    |
| ٢٣ ١٩٣                    | ١ ٦٠٢                  | ٥٩ ٤٦٩                  | ١٩٧٩    |
| ٢٣ ٣٣٤                    | ١ ٥٤٦                  | ٥٧ ٢٩٣                  | ١٩٨٠    |
| ٢٢ ٧٧٩                    | ١ ٤٣٧                  | ٥٣ ٠٨٩                  | ١٩٨١    |
| ٢١ ٤٦٢                    | ١ ٤٢٧                  | ٥٢ ٦٥٨                  | ١٩٨٢    |
| ٢٠ ٧٩١                    | ١ ٣٧٧                  | ٥٠ ٨٢٢                  | ١٩٨٣    |
| ٢٠ ٧٤٢                    | ١ ٤٠٠                  | ٥١ ٨٠٠                  | ١٩٨٤    |
| ١٩ ٩١٩                    | ١ ٤٤٧                  | ٥٣ ٧٤٩                  | ١٩٨٥    |
| ٢٠ ٠٦٧                    | ١ ٤٨٠                  | ٥٥ ٣١٢                  | ١٩٨٦    |
| ٢٠ ٨٣٠                    | ١ ٤٩٦                  | ٥٦ ٢٢١                  | ١٩٨٧    |
| ٢١ ٢٠٠                    | ١ ٥٦٠                  | ٥٩ ٨٤٤                  | ١٩٨٨    |
| ٢١ ٤٥٦                    | ١ ٦٢١                  | ٦١ ٣٥١                  | ١٩٨٩    |
| ٢٠ ٥٨٩                    | ١ ٦٦٨                  | ٦٣ ٤٣٣                  | ١٩٩٠    |
| -                         | ١ ٦٨٣                  | ٦٤ ٤٦٥                  | ١٩٩١    |
| متوسطات                   |                        |                         |         |
| ٥ ٦٥١                     | ٢ ٣٩٨                  | ٧٩ ٢٢٠                  | ٧٠/١٩٦١ |
| ٢١ ٦١٦                    | ١ ٨٠٣                  | ٦٧ ٢١٠                  | ٨٠/١٩٧١ |
| ٢٠ ٩٨٤                    | ١ ٤٩٢                  | ٥٥ ٩٣٧                  | ٩٠/١٩٨١ |

بعد فترة طويلة من انخفاض معدل المواليد ، ظل هذا المعدل يرتفع منذ سنة ١٩٨٣ . وترجع هذه الزيادة الى تغيير طرا على نمط الولادات إذ تبدأ النساء العاملات في سوق العمل في وقت متأخر عما كان عليه الحال في الماضي وتطول الفترات الفاصلة بين ميلاد طفل وطفل .

لا توجد علاقة مباشرة بين عدد حالات الاجهاض وعدد المواليد . فقد قل عدد حالات الاجهاض منذ سنة ١٩٧٥ دون أن يكون الارتفاع الذي طرا على معدل المواليد نتيجة لذلك .

الجدول ١٠  
عدد ساعات العمل الأسبوعية لآباء وأمهات الأسر ذات الأطفال  
الصغار في السنوات ١٩٧٤ و ١٩٨٥ و ١٩٨٧ و ١٩٨٩

| ١٩٨٩ | ١٩٨٧ | ١٩٨٥ | ١٩٧٤ |                             |
|------|------|------|------|-----------------------------|
|      |      |      |      | الآباء ذوو الأطفال الصغار   |
| ٤٢   | ٤٥   | ٤٣   | ٤٥   | عدد ساعات العمل في الأسبوع  |
|      |      |      |      | الأمهات ذوات الأطفال الصغار |
| ٣٤   | ٣٤   | ٣٤   | ٣١   | عدد ساعات العمل في الأسبوع  |

أدى خفض عدد ساعات العمل إلى هبوط في عدد الساعات التي يعملها الآباء في الأسبوع . ولا يزال متوسط عدد ساعات عمل الآباء يزيد بحوالي نسبة ١٠ في المائة على العدد العادي لساعات العمل التعاقدية . ومن جهة أخرى لم يترتب على ذلك خفض عدد الساعات التي تعملها النساء الناشطات في سوق العمل . ويشكل الاتجاه نحو الانتقال من العمل بعض الوقت إلى العمل لوقت كامل جانبا من نمط العمالة .