

Distr.: General
25 June 2001
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

* هذه الوثيقة هي الترجمة العربية للتقرير بنصه الإنكليزي الأصلي الذي يصدر بدون أي تحرير رسمي. وللاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة الدائمك انظر CEDAW/C/5/Add.22 الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الخامسة. وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة الدائمك انظر CEDAW/C/13/Add. 14، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة. وللاطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة الدائمك، انظر CEDAW/C/DEN/3، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السادسة عشرة. وللاطلاع على التقرير الدوري الرابع المقدم من حكومة الدائمك، انظر CEDAW/C/DEN/4.

المحتويات

الصفحة

٥	مقدمة
٦	الفصل الأول: إطار العمل من أجل تحقيق المساواة
٦	 الأسس
٦	 الدستور والتشريع
٨	 السياسة الوطنية
٩	 الهيئات المعنية بتحقيق المساواة والتدابير المؤقتة
١٤	 الأولويات
١٥	 المسائل الخاصة
١٦	الفصل الثاني: الحياة العامة
١٦	 الحقوق والمشاركة السياسية
٢٠	 المشاركة في الخدمات العامة
٢٢	 تمثيل الحكومة
٢٢	 المواطنة
٢٤	الفصل الثالث: التعليم
٢٤	 الوصول إلى التعليم
٢٥	 المدارس الابتدائية والثانوية الدنيا
٢٦	 التعليم الثانوي العالي والتدريب المهني
٢٦	 التعليم التكميلي والتعليم العالي

المحتويات (تابع)

الصفحة

٢٩ تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة

٣١ الفصل الرابع: سوق العمل

٣١ حالة سوق العمل

٣٤ تدابير توفير فرص العمل

٣٨ منظمات المشاريع

٤٢ المعاشات التقاعدية

٤٣ المساواة في المعاملة

٤٥ التوفيق بين حياة الأسرة وحياة العمل

٤٧ خدمات الدعم الاجتماعي

٤٩ الفصل الخامس: الجهود القانونية والاجتماعية الأخرى

٤٩ المشاكل الصحية

٥٢ العنف والاعتصاب

٥٧ سفاح المحارم

٥٧ البغاء

٥٧ الاتجار بالنساء

٥٨ ختان الإناث

٥٩ القضاء على التمييز بين الجنسين

٦٠ الجداول

٦٠ ١ - تمثيل المرأة في الهيئات المنتخبة، ١٩٧٠-١٩٩٨

٦١ ٢ - تمثيل المرأة في المجالس واللجان العامة بأنواعها، ١٩٨٥-١٩٩٨

٦١ ٣ - أعداد الرجال والنساء حسب إكمال أعلى مستوى تعليمي، ١٩٩٧

المحتويات (تابع)

الصفحة

٦٢	 اختيارات الرجال والنساء لمجالات التعليم العالي	٤ -
٦٣	 قوة العمل ونسبة المشاركة، ١٩٩٧-١٩٧٦	٥ -
٦٤	 انقسام سوق العمل حسب الجنسين، ١٩٩٧	٦ -
٦٤	 الدخول الشخصية للنساء والرجال، ١٩٩٧-١٩٩٣	٧ -
٦٥	 متوسط عدد النساء والرجال الحاصلين على إجازة، ١٩٩٧-١٩٩٤	٨ -
٦٥	 نسبة البطالة لدى النساء والرجال، ١٩٩٨-١٩٨٠	٩ -
٦٦	 النساء في مناصب الإدارة، ١٩٩٦-١٩٨٣	١٠ -

التعليقات المقدمة من المنظمات غير الحكومية الدانمركية

٦٧	 مجلس المرأة في الدانمرك
٧٢	 الجمعية الدانمركية للمرأة
٧٩	 المحفل الدانمركي للرجال

مقدمة

بدأ في الدائمك يوم ٢١ أيار/مايو ١٩٨٣ نفاذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩.

والمسؤولية عن تنفيذ الالتزامات التي تقرها مواد الاتفاقية تقع على عاتق الحكومة، ولكنها تعتمد في ذلك على مشاركة جميع المؤسسات والمنظمات والمجموعات والأفراد العاملين في مجال المساواة بين الجنسين.

وحسب القواعد، قدمت الدائمك تقريرها الأول في عام ١٩٨٤ للنظر فيه من جانب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وفي عام ١٩٨٨ قدمت تقريرها الثاني عن تنفيذ الاتفاقية، وقدمت تقريرها الثالث في أوائل عام ١٩٩٣، وتقريرها الرابع في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

وقد دُرِس التقرير الثالث في نيويورك في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. ولا يكرر التقرير الحالي إيراد الوقائع التي يتضمنها المحضران الموحزان للجلستين ٣٢٨ و ٣٢٩ للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، اللتين نظرت فيهما اللجنة في التقرير الثالث المقدم من الدائمك. غير أن التقرير يتناول نواحي القلق والتوصيات التي أبدتها اللجنة.

ولم تنظر اللجنة بعد في التقرير الرابع المقدم من الدائمك. ومن المتوقع أن تتم دراسة التقرير الرابع والتقرير الخامس الحالي في وقت واحد. ولذلك فقد نُظِمَّ التقرير الحالي على نفس منوال التقرير الرابع. فكل فصل من فصوله يقابل مختلف أبواب الاتفاقية، باستثناء المواد المتعلقة بالتعليم والعمالة، التي يتناولها التقرير الحالي في فصول مستقلة. وكالمعتاد، دُعيت المنظمات النسائية غير الحكومية في الدائمك إلى التعليق على التقرير. كما استجد جانب هو أن المنظمة الأم لمنظمات الرجال الدائمكية قدمت تعليقات على التقرير. وقد أوردت هذه التعليقات في نهاية التقرير الحالي.

والتقرير الخامس الحالي، شأنه شأن التقرير الرابع، يعرض أهم المسائل المتعلقة بالجنسين في السياق الدائمكي على مدى فترة السنوات الثلاث أو الأربع الماضية.

الفصل الأول: إطار العمل من أجل تحقيق المساواة

المادة ١

الأسس

المساواة بين المرأة والرجل من الأهداف المهيمنة في السياسة الدانمركية. والقصد من الجهود التي تبذل لتحقيق هذا الهدف هو نشر الفهم لحقوق الإنسان وحياته الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية وسائر الميادين.

وتتساوى المرأة مع الرجل في الحقوق والالتزامات والفرص في جميع مجالات المجتمع. ومن حيث المبدأ، لا يشمل ذلك مجرد المساواة الرسمية عن طريق التشريع وإنما يشمل أيضا تنفيذ تدابير لكفالة تطبيق المساواة بين الجنسين في الممارسة العملية.

وتركز الدانمرك، منذ أن قدمت تقريرها الرابع في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، على تعزيز مراعاة المسائل المتعلقة بالجنسين على مختلف مستويات المجتمع الدانمركي، وذلك في المقام الأول متابعة لمنهاج العمل الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي انعقد في عام ١٩٩٥.

المادة ٢

الدستور والتشريعات

كما جاء في التقارير السابقة، لم تعد هناك تقريبا، من الزاوية التشريعية، أية عقبات تعترض تساوي المرأة في الحقوق مع الرجل.

والدستور الدانمركي الصادر في عام ١٩٥٣ يخلو من أية أحكام تتناول تحديدا المساواة بين المرأة والرجل، ولكنه ينص على مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة.

وقد واصلت الحكومات التي تعاقبت منذ عام ١٩٧٦ العمل من أجل توسيع وتحسين المساواة القائمة بحكم القانون بين المرأة والرجل. وفيما سبق، استهدفت خمسة قوانين برلمانية على وجه التحديد تشجيع المساواة، هي القوانين المتعلقة بتكافؤ الفرص، والمساواة في الأجر، والمساواة في المعاملة، والمساواة في تعيين أعضاء اللجان العامة وفي تعيين أعضاء مجالس الخدمة المدنية (انظر تقرير الدانمرك الرابع). وقد استعيض الآن عن ثلاثة من

تلك القوانين بالقانون الجديد المتعلق بالمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل.^(١) أما القانونان المتعلقان بالمساواة في الأجر والمساواة في المعاملة فلا يزالان ساريي المفعول.

ويقضي الدستور كما تقضي قوانين المساواة بأن يكفل القطاعان العام والخاص مراعاة المساواة بين الجنسين. وتتناول الفصول ذات الصلة تفاصيل تنفيذ قوانين المساواة وسائر التدابير المعمول بها بحكم القانون أو بحكم الواقع وتؤثر على الأعمال المتصلة بتحقيق المساواة.

وقد نفذت الدانمرك في حينه معظم توجيهات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتتبع الحكومة سياسة فعالة لتحقيق المساواة في الحقوق في نطاق إطار الاتحاد الأوروبي المتعلق بالمساواة بين الجنسين.

كما أن الدانمرك تنفذ منهاج العمل. وفي عام ١٩٩٨ قدمت الحكومة ثاني تقرير لها إلى البرلمان عن التنفيذ على الصعيدين الوطني والدولي.

وبالمثل، فقد اتخذت الحكومة تدابير لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وفي عام ١٩٩٩، اعتمدت الأمم المتحدة البروتوكول الاختياري لهذه الاتفاقية، حيث قامت الدانمرك بدور نشط في المفاوضات مستهدفة كفالة الحق لجميع الأفراد أو الجماعات التي تقع ضحية لانتهاك أي حق من الحقوق المنصوص عليها في تلك الاتفاقية من جانب الدولة العضو في التقدم بشكوى إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وقد وقعت الدانمرك البروتوكول إلى جانب عدد من البلدان الأخرى في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، الذي احتفل فيه بيوم الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. ومن المتوقع التصديق على البروتوكول في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ على أكثر تقدير.

ومجموعة القوانين الدانمركية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لا تطبق في جزر فارو وغرينلاند، حيث أن مسائل المساواة تشملها تشريعات الحكم المحلي لجزر فارو وغرينلاند. وتسعى لجنة المساواة في الأوضاع التابعة لجزر فارو (المنشأة في عام ١٩٩٤) إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في ميادين العمل والتعليم والثقافة. ويولي مجلس المساواة في الأوضاع التابع لغرينلاند (المنشأة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨) اهتماما خاصا لتناول مسألة المساواة بين الجنسين في سوق العمل وفي مجالات التعليم والثقافة والحياة الأسرية.

(١) أقر البرلمان القانون الجديد في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٠. وستوافي اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بنسخة منه باللغة الإنكليزية في أسرع وقت ممكن بعد الانتهاء من ترجمته.

المادة ٣ السياسة الوطنية

وضعت السياسة الوطنية الداعمة للمساواة بين الجنسين من خلال عملية تفاعل مستمرة بين الحكومة والبرلمان ومجلس المساواة في الأوضاع والشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية.

خطة عمل الحكومة للمساواة بين الجنسين

إلى جانب ما صدر من تشريعات، كان من الخطوات الهامة التي اتخذت لتحقيق المساواة التامة بين المرأة والرجل اعتماد خطة عمل الحكومة للمساواة بين الجنسين، التي عرضت على البرلمان لأول مرة في عام ١٩٨٧. وتتمثل الاستراتيجية العامة في وضع زمام المبادرة بالقيام بأنشطة جنسانية ذات توجه مستقبلي وتشغيلي في يد الوزارات وسائر الهيئات الحكومية المركزية وجعلها قدوة في هذا المجال.

وتقوم الحكومة الداعمة مرة كل ثلاث سنوات تقريبا بإعداد خطط عمل لتشجيع المساواة في الأوضاع والفرص في الهيئات والمؤسسات الحكومية. ويمكن الرجوع إلى التقارير السابقة فيما يتعلق بخطة العمل للفترة التالية: ١٩٨٧-١٩٩٠ (الفترة الأولى)، و ١٩٩١-١٩٩٣ (الفترة الثانية)، و ١٩٩٤-١٩٩٦ (الفترة الثالثة). وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، أجرى مجلس المساواة في الأوضاع تقييما لآخر خطة عمل. وقرر البرلمان تأجيل إجراء مناقشة حول هذا التقييم ريثما تتم عملية إعادة التنظيم الجارية للمؤسسات الوطنية المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين.

وسيكون وزير شؤون المساواة بين الجنسين مسؤولا اعتبارا من عام ٢٠٠٠ عن إعداد الخطط المنظورية السنوية.

وفي عام ١٩٩٥، أصدر البرلمان قانونا يقضي بأن تقدم جميع البلديات والمقاطعات في الدانمرك تقارير مرة كل سنتين عن ما تبذله من جهود لتشجيع المساواة بين الجنسين. وفي عام ١٩٩٧، نشر مجلس المساواة في الأوضاع التقرير الأول عن التقدم المحرز في تشجيع المساواة بين الجنسين على مستوى البلديات. ونشر التقرير الثاني في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩. وقد أدرجت الإحصاءات المتعلقة بالجنسين الواردة من جميع البلديات، كما أورد تقييم للمبادرات ونتائجها. أنظر الفصل الرابع.

متابعة مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة

كما ورد في التقرير السابق، قدمت الحكومة إلى البرلمان في نيسان/أبريل ١٩٩٦ تقريرها الأول عن متابعة مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجين. وقد شجع البرلمان الحكومة على تقديم تقرير واف عن تنفيذ منهاج العمل لدورة ١٩٩٧-١٩٩٨، وعلى تعميم المنظور الجنساني في الأنشطة الإدارية والسياسية والتخطيطية على الصعيدين الوطني والدولي معا.

وفي أيار/مايو ١٩٩٨، قدمت الحكومة تقريرها الثاني إلى البرلمان عن تنفيذ منهاج عمل المؤتمر على الصعيدين الوطني والدولي. وقد أوردت النتائج في التقرير الحالي.

تعميم المنظور الجنساني

تقوم سياسة الحكومة للمساواة بين الجنسين على مفهوم تعميم المنظور الجنساني. وتقع على عاتق وزير شؤون المساواة بين الجنسين المسؤولية المباشرة عن تشجيع المساواة بين الجنسين، بينما تقع على عاتق سائر الوزراء المسؤولية عن كفالة المساواة بين الجنسين في وزاراتهم. كما أن القانون الجديد المتعلق بالمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، المشار إليه آنفا، يقوم إلى حد كبير على مفهوم التعميم. وتأميننا للمساواة بين الجنسين، يتعين تقييم جميع المبادرات السياسية، بما في ذلك جميع مشاريع القوانين المتعلقة بسوق العمل. غير أن نطاق تنفيذ استراتيجية التعميم لا يزال بحاجة إلى توسيع، ولا تزال الحاجة تدعو إلى أساليب إضافية لتعميم المنظور الجنساني.

وفي عام ١٩٩٧، قرر مجلس وزراء بلدان الشمال بدء تنفيذ مشروع بلدان الشمال لتعميم المنظور الجنساني، وهو مشروع شامل مدته ثلاث سنوات تدخل في نطاقه مشاريع مختلفة في جميع بلدان الشمال في مجال تعميم المنظور الجنساني. ومن المتوقع أن ينشر تقرير نهائي خلال عام ٢٠٠٠. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، ستعرض النتائج على مؤتمر دولي سيعقد في باريس بشأن تعميم المنظور الجنساني، تشترك في تنظيمه منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مع مجلس وزراء بلدان الشمال.

المادة ٤

الهيئات المعنية بتحقيق المساواة والتدابير المؤقتة

متابعة لمؤتمر بيجين، شكلت الحكومة في آذار/مارس ١٩٩٦ لجنة للنظر في "إنشاء آلية مؤسسية لتشجيع المساواة بين الجنسين". فالمؤسسات القائمة يتجاوز عمرها ٢٠ عاما ولم تعد تعتبر وافية بالغرض. وقد شكلت تلك اللجنة من الوزارات ونقابات العمال والمنظمات غير الحكومية.

وقامت اللجنة بتحليل المشاكل المتعلقة بالهيكل المؤسسي القائم. وذكرت اللجنة أن الهيئة الحالية، وهي مجلس المساواة في الأوضاع، تنهض بمهام شديدة التعدد والاختلاف من قبيل الدعاوى القضائية، وتحريك المناقشات العامة، وتقديم الدعم لرئيس الوزراء، والاضطلاع بمسؤولية المساواة بين الجنسين، وتقديم خدمات إعلامية للجمهور.

وفي آذار/مارس ١٩٩٩، قدمت اللجنة تقريراً ضافياً بعنوان "العمل من أجل المساواة بين الجنسين"، تضمن نحو ٤٠ موضوعاً وبندا حول تشجيع المساواة بين الجنسين في المجتمع الدانماركي، كما تضمن مقترحات بإعادة تنظيم المؤسسات القائمة المعنية بالمساواة بين الجنسين بتجميعها في ثلاث مؤسسات منفصلة توزع عليها اختصاصات كل المؤسسات السابقة عليها من أجل تقوية جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز إبراز هذا الموضوع.

ونوقش ذلك التقرير في البرلمان في أيار/مايو ١٩٩٩، وأيد البرلمان توصيات اللجنة وفقاً لما طلبته الحكومة، وأوصى بأن تقوم الحكومة بما يلي:

- تعزيز قدرة الإدارة العامة على تعميم المنظور الجنساني؛
- العمل من أجل تحقيق المساواة في الأجور والمعاشات التقاعدية؛
- بذل الجهود من أجل تحسين التوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة؛
- تقديم معلومات أفضل بشأن مسائل المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الإحصاءات المتعلقة بالجنسين؛
- تقديم تقرير إلى البرلمان سنوياً عن أوضاع المساواة بين الجنسين؛
- إلغاء مجلس المساواة في الأوضاع حسب ما أوصت به اللجنة؛
- إنشاء "مركز معلومات" بشأن المساواة بين الجنسين؛
- إنشاء هيئة لفترة تجريبية من سنتين لتناول الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس جنس الشخص.

وفي أعقاب المناقشة التي جرت في البرلمان ولقي فيها إنشاء تلك الهيئة الدعم، عين رئيس الوزراء في تموز/يوليه ١٩٩٩ وزيراً للشؤون المساواة بين الجنسين (يقوم أيضاً في الفترة الحالية بعمل وزير الإسكان والشؤون الحضرية)، أسندت إليه مسؤولية العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وتمشيا مع استراتيجية تعميم المنظور الجنساني، فستقع على كاهل جميع الوزراء الآخرين أيضاً مسؤولية كفالة المساواة بين الجنسين في مجال اختصاص كل منهم.

وكخطوة ثانية، عرض مشروع القانون الجديد الآنف الذكر على البرلمان في شباط/فبراير ٢٠٠٠ واعتمد في أيار/مايو ٢٠٠٠. والقانون الجديد ينشئ آليات مؤسسية جديدة للمساواة بين الجنسين بغية تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. ويشمل هذا التشريع مبدأ تعميم المنظور الجنساني، وستعطى للوزراء سلطة اتخاذ إجراءات لتشجيع المساواة. وستقوم السلطات العامة مرة كل سنتين بإعداد تقارير عن حالة تحقيق المساواة. وقد عززت القواعد المتعلقة بتشكيل اللجان والهيئات العامة وما إليها التي ينشئها الوزير، بغية إفراح المجال لإشراك مزيد من النساء في صنع القرارات في المجتمع.

وقد أخذ القانون بالاقترحات التي طرحتها اللجنة. وسيستعاض عن مجلس المساواة في الأوضاع بثلاث هيئات مستقلة جديدة، أولها وحدة إدارية ستنشأ في وزارة شؤون المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، سينشأ مركز معلومات ومحفل للمناقشات، سيفتح باب المشاركة فيهما لطائفة عريضة من المنظمات غير الحكومية، والشركاء الاجتماعيين، والباحثين، والأخصائيين وغيرهم. وأخيراً، ستنشأ هيئة للنظر في الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ستكون لها سلطة إصدار قرارات ملزمة قانوناً (ستمارس العمل لفترة تجريبية من سنتين). ويرمي القانون إلى إدماج الجانب الجنساني في جميع السياسات وجهات الإدارة (أي تعميمه)، فضلاً عن إفراح المجال لاتخاذ تدابير خاصة في ميادين محددة، وهو ما يسمى الاستراتيجية المشتركة.

وقد خصص البرلمان مبلغاً قدره ١٩,٥ مليون كرون دانمركي في ميزانية عام ٢٠٠٠، وهو ما يتجاوز ضعف المبلغ الذي كان يخصص في السابق للأعمال المتعلقة بالمساواة.

مجلس المساواة في الأوضاع

إلى أن عين الوزير الجديد لشؤون المساواة بين الجنسين، كان مجلس المساواة في الأوضاع هو الهيئة الحكومية الرئيسية العاملة في هذا الميدان.

وكان المجلس يضطلع بمهمة التحقيق في المظالم لكفالة مراعاة التشريعات القانونية. وكان من حقه أن يصدر فتاوى في الحالات التي يجرى تناولها بموجب قانون المساواة في المعاملة وقانون المساواة في الأجر، وأن يقرر الإعفاء من الخضوع لأحكام قانون المساواة في المعاملة. وفي عام ١٩٩٨، تلقى المجلس ٩٢ تحقيقاً بشأن حالات محددة تتعلق بمسائل ينبغي أن تعالج بموجب واحد من القانونين المشار إليهما أعلاه، وتناول المجلس بنفسه خمس عشرة حالة.

ويتولى المجلس أيضا مراقبة وتشجيع تكافؤ الفرصة بين المرأة والرجل في المجتمع. وقد جمعت الخبرة المكتسبة ووزعت عن طريق شتى المنشورات والمؤتمرات وما إليها.

كما يقدم المجلس المشورة بشأن تنفيذ تعميم المنظور الجنساني في القطاعين العام والخاص. وتشمل هذه المشورة أموراً من قبيل التوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة، والمشاكل المتعلقة بالنساء اللاتي يعملن كمديرات، أو التدابير التي يمكن أن تساهم في الحفز على عمل تغييرات في سوق العمل المنقسم حسب الجنسين.

وفي سبيل تغيير المواقف وزيادة الوعي بأهمية المساواة بين الجنسين، ركز المجلس في العام الماضي على أنشطة الاتصال والمناقشة. وعُقد عدد من المؤتمرات وجلسات الاستماع والحلقات الدراسية وشُجِّعت المناقشات في وسائل الإعلام. وعلاوة على ذلك، أنشئ موقع على الإنترنت لتقديم المعلومات عن أعمال المجلس وما يتخذه من قرارات. كما يتضمن الموقع وصلات بقواعد بيانات تضم الأحكام الصادرة عن المحاكم بشأن المساواة في الأوضاع، والمناقشات التي دارت في الصحف والمجلات حول المساواة بين الجنسين.

ويتطلب الأمر بصورة مطلقة توفر إحصاءات للتمكين من توثيق نواحي عدم التكافؤ بين الجنسين واستكمال المعلومات المتوفرة في هذا الشأن. وفي عام ١٩٩٨، أعد مجلس المساواة في الأوضاع طبعة مشروحة من الإحصاءات المتعلقة بالجنسين لضمها للتقرير السنوي للمجلس. وعلاوة على ذلك، أصدر المجلس في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ منشوراً بعنوان "الرجل والمرأة" أعد بالتعاون مع الهيئة الدائمية للإحصاءات، على سبيل المتابعة لمنشور مشابه نشر في عام ١٩٩٥. ويستبين من الإحصاءات وجود عدد من نواحي عدم التكافؤ التي لم يطرأ عليها تغير يذكر على مر السنين، وتشكل مجالا لاتخاذ إجراءات بشأنها مستقبلاً، وذلك مثلاً في ميداني المساواة في الأجر وإشراك المرأة في صنع القرار.

وفي عام ١٩٩٨، بلغت المساهمة المالية المقدمة للمجلس ٦,٧ مليون كرون دانمركي. وكانت أعماله اليومية تتم بواسطة أمانة مكونة من ١٤ موظفاً، منهم ٦ رجال.

وتسعى الدانمرك إلى زيادة الاهتمام الذي توليه للجهود الدولية الرامية إلى النهوض بالمساواة، حيث تشترك في الاضطلاع بالمهام الدولية ووزارة الخارجية ومجلس المساواة في الأوضاع (الذي أصبح الآن مكتب وزير شؤون المساواة بين الجنسين)

لجنة الشؤون الدولية للمساواة

تتابع لجنة الشؤون الدولية للمساواة المسائل الجنسانية في الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا ومجلس وزراء بلدان الشمال ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وكان رئيس الوزراء هو الذي يعين هذه

اللجنة حتى تموز/يوليه ١٩٩٩، وقد نقلت هذه المسؤولية إلى وزير شؤون المساواة بين الجنسين. ويتولى رئاسة اللجنة عضو في البرلمان يقوم بتنسيق الشؤون الدولية للمساواة بين الجنسين. وتقع أمانة اللجنة في وزارة الخارجية.

المنظمات غير الحكومية

جرت التقاليد في الدانمرك منذ أمد طويل على اضطلاع المنظمات غير الحكومية بدور بالغ النشاط في الأعمال المتعلقة بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل ومكافحة التمييز على أساس جنس الشخص والقوالب النمطية. ويصدق ذلك بوجه خاص على المجلس الوطني للمرأة في الدانمرك (المنظمة الأم لـ ٤٩ منظمة للمرأة - والاسم الجديد للمجلس السابق الذي كان يعرف باسم "المجلس الوطني الدانمركي للمرأة") والجمعية الدانمركية للمرأة. وتقوم هذه المنظمات غير الحكومية بدور الرقيب على المبادرات العامة، وتشارك بنشاط في عملية تحقيق المساواة بين الجنسين، بما في ذلك نشر المعلومات عن الاتفاقية ومنهاج العمل والسياسة الوطنية.

والتعاون مع المنظمات غير الحكومية من أولويات الحكومة الدانمركية. وكانت هذه المنظمات ممثلة في مجلس المساواة في الأوضاع، كما أنها ممثلة في لجنة الشؤون الدولية للمساواة وفي لجان أخرى، ويجرى إشراكها بانتظام في المناسبات الوطنية والدولية. كما أنها ممثلة في لجنة الأعمال المستقبلية في مجال المساواة بين الجنسين، وستمثل في الهيكل المؤسسي الجديد.

وتشارك المنظمات غير الحكومية في وفود الحكومة الدانمركية لدى المؤتمرات الدولية. كما أن المجلس هو الهيئة التي تتولى تنسيق الأنشطة المتصلة بالمؤتمرات والاجتماعات الرسمية.

التدابير المؤقتة

حسب ما أشير إليه في التقارير السابقة، يمكن اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة للنهوض بالمساواة بين الجنسين استناداً إلى بنود قانون المساواة في المعاملة، ويجب أن تقوم القرارات التي تصدر باتخاذ مثل تلك التدابير على تقديرات محددة وأن تكون جزءاً من الهدف الشامل الخاص بتحقيق المساواة. ويمكن الاطلاع في الفصلين الثالث والخامس على تفاصيل مثل تلك التدابير.

المادة ٥ الأولويات

ركزت السياسة الدائمية للمساواة بين الجنسين خلال الفترة المشمولة بالتقرير على المجالات التالية:

المساواة في الأجر والمعاشات التقاعدية

يتعلق أحد المجالات الهامة بإزالة نواحي عدم التكافؤ بين المرأة والرجل في الأجر والمعاشات التقاعدية. وتبين الإحصاءات أن الأجر الذي تحصل عليه المرأة في سوق العمل لا يزال يمثل ٨٠ في المائة فقط من الأجر الذي يحصل عليه الرجل. ولم يطرأ أي تغيير على هذه الحالة في السنوات الأخيرة. ويشير ظاهر الأمر إلى أن تضيق الفجوة بين المرأة والرجل في السبعينيات والثمانينيات قد توقف بالرغم من صدور قانون المساواة في الأجر وغيره من المبادرات.

وعلاوة على ذلك، فإن أوضاع المعاشات التقاعدية للنساء تمثل مصدرا للقلق. فالاحتمال الراجح هو أن تحصل المرأة على المعاش التقاعدي الأساسي فقط، وتنعكس الفروق بين دخول النساء والرجال أثناء فترة الخدمة النشطة على الفروق في حجم المعاشات التقاعدية (انظر الفصل الرابع).

المرأة والسلطة

لا يزال الرجال حتى اليوم يشغلون مناصب لصنع القرار تزيد كثيرا على مثلتها بالنسبة للمرأة في كل قطاع من قطاعات المجتمع. وتؤدي مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي صنع القرار يشكل ماثرا كبيرا للقلق. وقد قررت الحكومة في عام ١٩٩٧ إجراء تحليل للسلطة وعلاقات السلطة، بغية استطلاع جوانب عمليات صنع القرار وعوامل توازن السلطة في الدائم. وقررت لجنة التوجيه المشرفة على ذلك التحليل تعيين شخص تسند إليه مهمة كفالة تعميم المنظور الجنساني وتناول المسائل الجنسانية. وستستمر هذه اللجنة في عملها حتى عام ٢٠٠٣ (انظر الفصل ٤).

العنف ضد المرأة

لوحظ بوجه عام حدوث زيادة في العنف ضد المرأة مما أثار قلقا شديدا. ولذلك جعلت الحكومة الدائمية والمنظمات غير الحكومية الدائمية تركيز على هذه المسألة وبدأت تنفيذ طائفة من المشاريع بشأن العنف العائلي والبغاء والاتجار بالمرأة وختان الإناث (انظر الفصل ٥).

الرجل والمساواة

يمثل دور الرجل عنصراً هاماً في المناقشة الدائرة حول المساواة بين الجنسين والأدوار الجديدة للجنسين. ويتزايد الاهتمام بتحديد المشاكل الخاصة التي يواجهها الرجل وبإشراك الرجل في الأعمال المتعلقة بتحقيق تكافؤ الفرصة. وقد اعتمدت بلدان الشمال خطة عمل بشأن دور الرجل والمساواة بين الجنسين، وتم القيام بمبادرات جديدة مثل العمل بنظم أكثر مرونة للإجازات والإجازات الوالدية الخاصة (انظر الفصل ٤).

التعاون الدولي

يتركز الاهتمام على التعاون الدولي في إطار الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي وعلى صعيد بلدان الشمال، فضلاً عن ممارسة التعاون مع بلدان الجنوب. وتتمثل إحدى الأولويات بوجه خاص في مواصلة متابعة منهاج عمل الأمم المتحدة، الذي قامت الحكومة بمقتضاه بتقديم تقرير إلى البرلمان عن التقدم المحرز في عام ١٩٩٨.

المادة ٦

المسائل الخاصة

اضطلع وزير شؤون المساواة بين الجنسين بمبادرة لتعزيز التعاون مع نساء الأقليات الإثنية، وذلك لأغراض منها إشراكهن بدرجة أكبر في العمليات الديمقراطية لصنع القرار. والنية معقودة على وضع سياسة للمساواة تراعى فيها الأحوال الخاصة لتلك النساء. وفيما يتعلق بمسائل خاصة مثل العنف الذي يستهدف جنس الشخص، والاعتصاب، وسفاح المحارم، والاتجار بالمرأة، والبغاء، والختان، انظر الفصل ٥ من التقرير الحالي.

الفصل ٢: الحياة العامة

المادة ٧

الحقوق والمشاركة السياسية

تحسينا للمساواة بين الجنسين، تركّز الدانمرك منذ سنوات عديدة على مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي عمليات صنع القرار. وكما جاء في التقارير السابقة، فللنساء والرجال في الدانمرك نفس الحقوق السياسية. وللجنسين حق التصويت ولأفرادهما ترشيح أنفسهم لعضوية الحكومة المحلية والبرلمان، فضلا عن ترشيح أنفسهم لانتخابات البرلمان الأوروبي.

ولا تزال النساء يشكلن أقلية في الكثير من مناصب السلطة وصنع القرار. وفي حين أن عدم التوازن بين الجنسين يوجد على أشده في المناصب الإدارية العليا في القطاع الخاص، فإن التوازن بينهما يكاد يكون تاما في البرلمان. وبالرغم من زوال جميع العقبات التشريعية، فلا يزال يتعين تغيير المواقف إزاء المشاركة التامة للمرأة في الحياة السياسية، والهيئات العامة، واللجان، وأفرقة تقديم المشورة بشأن صنع القرار، فضلا عن الدوائر الحكومية. وتحجم نساء كثيرات عن خوض الانتخابات. ولا تزال النساء في معظمهن تنهضن بالمسؤولية عن الأسرة وأفرادها، وهي مسؤولية يصعب الجمع بينها وبين الحياة السياسية النشطة.

وقد دأبت المنظمات غير الحكومية دوما على المشاركة في وضع الخطط الرسمية للمساواة في الأوضاع بالنسبة للمرأة في مجال صنع القرار، وعلى المشاركة في تنفيذ السياسة الحكومية للمساواة بين الجنسين في هذا المجال.

وفي عام ١٩٩٧، قررت الحكومة إجراء تحليل لأركان السلطة وعلاقاتها، بهدف استطلاع جوانب عمليات صنع القرار وعوامل توازن السلطة في الدانمرك. وقررت لجنة التوجيه المشرفة على إجراء التحليل إنشاء وظيفة يتولى شغلها كفالة تعميم المنظور الجنساني في التحليلات وتمثيل المرأة والرجل في تنظيم البحوث وأفرقة إعداد المعلومات الأساسية وما إلى ذلك. وسيستمر إجراء التحليل ثلاث سنوات أخرى.

هيئات الحكومة المحلية

لم يلاحظ حدوث تحرك كبير خلال السنوات القليلة الماضية في مشاركة المرأة ونجاحها في انتخابات هيئات الحكومة المحلية.

وكانت النسب المثوية للنساء اللاتي فزن في الانتخابات كالتالي:

انتخابات الحكومة المحلية	١٩٨٥	١٩٨٩	١٩٩٣	١٩٩٧
الفائزات (%)	الفائزات (%)	الفائزات (%)	الفائزات (%)	الفائزات (%)
البلديات	٣٠	٢٦	٢٨	٢٧
المقاطعات	٢٩	٢٩	٣١	٢٩
عمد البلديات	٤	٩	١٠	١١
عمد المقاطعات	٠	٧	٢١	١٤

المصدر: التقرير السنوي لمجلس المساواة في الأوضاع، ١٩٩٨.

وفي أعقاب انتخابات الحكومة المحلية التي أجريت في عام ١٩٩٧، قام مجلس المساواة في الأوضاع بعمل دراسة استقصائية للتوازن بين الجنسين في المناصب السياسية للحكومات المحلية. وتبين أن نسبة النساء من الأعضاء المنتخبين للبلديات المحلية كانت ٢٧ في المائة، وهي تنطوي على انخفاض طفيف بالمقارنة بعام ١٩٩٣ الذي بلغت فيه نسبة النساء ٢٧,٩ في المائة. وكانت نسبة المرشحات في الانتخابات هي ٢٨,٥ في المائة في عام ١٩٩٧ بالمقارنة بنسبة ٢٩,٦ في المائة في عام ١٩٩٣.

ولئن كان تمثيل المرأة في انتخابات الحكومة المحلية قد اقترب من مستوى الكتلة الحرجة، فلا يزال يعترضه بعض الركود. ويلاحظ حدوث زيادة طفيفة في ترشيح المرأة لنفسها لتولي المناصب السياسية العليا مثل مناصب عمد البلديات، وحدث انخفاض طفيف في شغل المرأة لمناصب عمد المقاطعات.

وتشجيعاً لمزيد من النساء لترشيح أنفسهن في الانتخاب على الصعيد المحلي، تمنح المرأة مبلغاً قدره ١٠.٠٠٠ كرون دأمركي في السنة عن كل طفل لتعويض النفقات التي تتكبدها في الاستعانة بمریبة أطفال عند ذهابها لحضور الاجتماعات. غير أنه لا يزال يلزم عمل ما هو أكثر من ذلك بكثير، بما في ذلك تغيير المواقف، وتغيير المناخ السياسي، وتقصير ساعات العمل الطويلة.

الانتخابات البرلمانية

حدثت زيادة مستمرة في تمثيل المرأة في البرلمان - الفولكيتينغ الدأمركي. وحالياً تتجاوز حصة النساء في البرلمان وفي مجلس الوزراء مستوى "الكتلة الحرجة".

الانتخابات البرلمانية	١٩٨٢-١٩٨٧	١٩٨٧-١٩٨٨	١٩٩٠-١٩٩٣	١٩٩٣-١٩٩٤	١٩٩٤-١٩٩٨	١٩٩٨-١٩٩٨
الفائزات (%)	١٩٨٧	١٩٨٨	١٩٩٠	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٨
البرلمان (الفولكيتنغ)	٢٦	٢٩	٣١	٣٣	٣٣	٣٧
مجلس الوزراء	١٩	١٤	١٩	٢١	٣٣	٤٥

المصدر: التقرير السنوي لمجلس المساواة في الأوضاع، ١٩٩٨، والفولكيتنغ الدانمركي، ١٩٩٩.

وتشكل النساء ما يربو على ٣٣ في المائة من أعضاء اللجان البرلمانية، وظلت حصتهن ثابتة نسبياً من عام ١٩٩٠ وما بعده. وفي عام ١٩٩٧، أصبحن يشكلن نسبة ٣٦ في المائة من أعضاء اللجان البرلمانية، بانخفاض طفيف بالمقارنة بعام ١٩٩٦.

اللجان البرلمانية	١٩٩٠-١٩٩٤	١٩٩٤-١٩٩٥	١٩٩٥-١٩٩٦	١٩٩٦-١٩٩٧	١٩٩٧-١٩٩٨	١٩٩٨-١٩٩٩
الفائزات (%)	١٩٩٠	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨
البرلمان (الفولكيتنغ)	٢٧	٣٦	٣٦	٣٧	٣٦	٣٧

المصدر: التقرير السنوي لمجلس المساواة في الأوضاع، ١٩٩٨، والفولكيتنغ الدانمركي، ٢٠٠٠.

والدانمرك من البلدان التي يوجد فيها أكبر عدد من البرلمانيات بالمقارنة ببقية بلدان أوروبا، وفي عام ١٩٩٨ بلغت نسبة النساء في عضوية الأحزاب السياسية ٣٨ في المائة.

الانتخابات للبرلمان الأوروبي

أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، كانت نسبة تمثيل المرأة الدانمركية في البرلمان الأوروبي مرتفعة نسبياً. وقد بلغت هذه النسبة أعلى مستوى لها في عام ١٩٩٤ بواقع ٤٤ في المائة. وفي الفترة من ١٩٩٥ إلى ١٩٩٩، كان للدانمرك مفوضة. وفي عام ١٩٩٩، انخفضت نسبة تمثيل المرأة في البرلمان الأوروبي إلى ٣٨ في المائة (ستة نساء من بين ١٦ عضواً).

انتخابات البرلمان الأوروبي	١٩٧٩	١٩٨٤	١٩٨٩	١٩٩٤	١٩٩٩
الفائزات	الفائزات	الفائزات	الفائزات	الفائزات	الفائزات
(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
٣٣	٣٨	٣٨	٤٤	٣٨	٣٨
المفوضون	٠	٠	٠	١	٠

المصدر: تقرير مجلس المساواة في الأوضاع، ١٩٩٨.

المجالس واللجان العامة بأنواعها

كما جاء في التقارير السابقة، هناك قانونان (أنظر الفصل ١ والمرفق) يؤثران على تعيين النساء في المجالس واللجان بأنواعها المنشأة على الصعيدين المركزي والمحلي لتقديم المشورة للوزراء والعمد والإدارات الخاضعة لهم. وعند اقتراح أسماء المرشحين، يجب مراعاة ترشيح نساء ورجال. وفي الحالات الخاصة، إذا كان من الواضح أنه لا يمكن استيفاء هذا الشرط، جاز الإعفاء منه.

وقانون المساواة بين الرجل والمرأة في تعيين أعضاء المجالس واللجان العامة بأنواعها ساري المفعول منذ تموز/يوليه ١٩٨٥. وفي عام ١٩٨٤، بلغت حصة المرأة ١٢,٧ في المائة. وفي عام ١٩٩٦، ارتفعت حصة المرأة إلى ٣٨,٩ في المائة في اللجان الجديدة التي عينت، وأبلغت هذه النتيجة إلى مكتب رئيس الوزراء.^(٢) وفي عام ١٩٩٨، بلغت حصة المرأة ٣٨ في المائة، بانخفاض طفيف عن ما كانت عليه في عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧ (٣٨,٤ في المائة).

وقانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في شغل مناصب معينة في المجالس التنفيذية التابعة للإدارة العامة ساري المفعول منذ تموز/يوليه ١٩٩٠. وقد قصد ذلك القانون إلى كفالة التوازن بين عدد النساء والرجال في تكوين تلك المجالس. وفي هذا الصدد فإن "التوازن" معناه نحو الثلث من الجنس الممثل تمثيلاً ناقصاً. ولم يتم بعد بلوغ هذا الهدف بالكامل. وفي عام ١٩٩٠ بلغت حصة النساء ٢٤,١ في المائة، وكانت هذه النسبة في عام ١٩٩٧ هي ٢٦,٥ في المائة، بانخفاض يبلغ نحو ٣ في المائة عن عام ١٩٩٤.

والتشريع الدائم في هذا الميدان يمارس تأثيراً فعالاً على تعيين النساء، ولكن يستبين من الإحصاءات أن النساء لا يزلن يشكلن أقلية، وذلك خصوصاً في عضوية أمانات

(٢) أعد مجلس المساواة في الأوضاع الإحصاءات الخاصة بجميع اللجان، ومنها اللجان غير المشمولة بالقانون، حيث بلغت النسبة ٢٧,٢ في المائة في عام ١٩٩٦.

شقي الهيئات، وفي شغل منصب رئيس الهيئة. ومن أجل تحسين هذه الحالة يرفض بعض الوزراء تعيين أعضاء من المؤسسات إلا إذا رشحت عددا متساويا من النساء والرجال. وعمد بعض الوزراء الآخرين إلى تقصير مدة التعيين من أجل ممارسة الضغط على المؤسسات.

وكجزء من المساعي الهادفة إلى تحسين التوازن بين الجنسين في تشكيل اللجان الحكومية والتنفيذية، نشرت الحكومة كتابا أبيض أدى إلى تعديل القانونين المعنيين.

الحملات والأنشطة الإعلامية الأخرى

أثبت التشريع نجاحه كأداة لزيادة النسبة المئوية لتمثيل المرأة، وخاصة في اللجان. وللمشاركة أهميتها في العمل من أجل زيادة المساواة. وللحملات الإعلامية أهمية حاسمة في تشجيع مشاركة المرأة في العمل السياسي وتغيير المواقف.

وقد بذل مجلس المساواة في الأوضاع جهودا خاصة لتغيير أفكار الناس بشأن المساواة بين الجنسين. ويتنزه المجلس الفرص التي تتيحها المناقشات العامة لكي يدلي بتعليقاته على التطورات الحاصلة فيما يتعلق بالمساواة الجنسانية.

وكما جاء في التقرير السابق، فإن الأحزاب السياسية والمنظمات غير الحكومية هي التي تنشر أكبر قدر من المعلومات في هذا المجال. ومجلس المرأة والجمعية الدانماركية للمرأة يشاركان بنشاط في ممارسة التأثير من أجل ضم نساء إلى عضوية اللجان العامة، وفي تشجيع النساء وإعدادهن للمشاركة في العمل السياسي وصنع القرار في اللجان والمجالس. كما يقومان بحملات وقت إجراء كل انتخاب ويدعون النساء المشتغلات بالسياسة إلى المشاركة في الاجتماعات والحلقات وذلك لغرضين، هما زيادة عدد النساء المشتغلات بالسياسة، والتأثير على السياسات العامة على الصعيدين الوطني والدولي.

المشاركة في الخدمات العامة

تتساوى المرأة مع الرجل في التمتع بالفرص الرسمية التي تتاح للتعين في المناصب العامة. وتمثل النساء أغلبية واضحة من موظفي القطاع العام، ولئن كن يمثلن أقلية واضحة في المناصب الإدارية.

الدولة والبلديات

تصنف الوظائف الإدارية في نظام الإدارة العامة في فئات الأجر ٣٦-٤٢. ويشغل الرجال معظم الوظائف الإدارية. ويتزايد تفوق عدد الرجال كلما ارتفعت رتبة المناصب. وفي الفترة ١٩٨٣-١٩٩٦، ارتفعت حصة النساء في المناصب الإدارية للحكومة المركزية من ٩ إلى ٢٠ في المائة، وفي المناصب الإدارية العليا من ٣ إلى ١٠ في المائة أثناء نفس الفترة.

وفي عام ١٩٩٨، لم تكن هناك امرأة واحدة بين الأمناء العامين للوزارات البالغ عددهم ١٩. وفي عام ١٩٩٨، كانت نسبة النساء من رؤساء الإدارات هي ١١ في المائة.

وخلال الفترة ١٩٩٣-١٩٩٦، حدثت زيادة أيضا في حصة النساء من المناصب الإدارية في البلديات، حيث ارتفعت هذه النسبة من ١٢ إلى ٢٠ في المائة، ومن ١ إلى ٨ في المائة في المناصب الإدارية العليا في نفس الفترة. وارتفعت حصة المرأة من مناصب مديري البلديات من ٥ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى نحو ١٤ في المائة في عام ١٩٩٨.

القوات المسلحة

في عام ١٩٩٧، نقحت شروط تجنيد الأفراد الراغبين في التطوع للخدمة في القوات المسلحة. وفي وقت لاحق لهذا التنقيح، أدخلت تعديلات مكنت من زيادة عدد النساء اللاتي يجنذن للتدريب العسكري. واتسع نطاق إمكانية تقديم التربية البدنية والتدريب بما يتلاءم مع جنس الشخص، مما سيساهم في تمكين مزيد من النساء من إكمال التدريب مع إحراز نتائج مُرضية.

وسيتم في عام ٢٠٠٠ تنقيح شروط التدريب البدني. ومن المتوقع أن يؤدي إدخال شروط جديدة للتدريب البدني إلى التمكين من زيادة عدد النساء اللاتي يجنذن للتدريب العسكري، وأيضاً إلى تسهيل استيفاء المجندات لشروط التدريب البدني في الخدمة العاملة.

وفي شباط/فبراير ١٩٩٨، صدر قانون ينص على تجنيد النساء على أساس التطوع بشروط تماثل الشروط المطبقة على الخدمة العسكرية الإلزامية العادية، وذلك بغية إخضاعهن لسلطة وحدة التعبئة التابعة للقوات المسلحة على قدم المساواة مع الرجال.

ونسبة النساء من الأفراد العسكريين تبلغ اليوم نحو ٥ في المائة، معظمهن من الأنفار العاديين. ونظراً لصغر عدد النساء العسكريات وحداثة عهد انضمام المرأة إلى القوات المسلحة، لم يتم ترقية أية ضابطات إلى الرتب العليا حتى عام ١٩٩٩، حين تم ترقية أول امرأة إلى رتبة قائد من الدرجة العليا.

وتبذل القوات المسلحة الجهود من أجل ترقية مزيد من النساء. وتحضر النساء العسكريات برامج التنمية الإدارية التي تقدمها القوات المسلحة على قدم المساواة مع الرجال العسكريين. وبالإضافة إلى ذلك، تلتحق النساء العسكريات ببرامج خاصة تستهدف العمل على تعيين النساء في الرتب العليا.

المادة ٨ تمثيل الحكومة

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

ويبلغ عدد موظفي وزارة الخارجية نحو ٢ ٥٠٠ موظف، يعمل منهم ٩٥٣ موظفا في كوبنهاغن. وفي عام ١٩٩٩، كانت نسبة النساء من جميع العاملين هي ٤٥ في المائة، ولكن الرجال كانوا يشغلون المناصب العليا إلى حد كبير جدا. وتشكل النساء نسبة ٢٧ في المائة من الأكاديميين. وعلى مستوى المناصب العليا في الخدمة المدنية (فئات الأجر ٣٦-٤٢) البالغ عددها ١٦٧، احتلت النساء ١٨ منصبا منها، أي بواقع ١١ في المائة. وبلغ عدد شاغلي مناصب فئات الأجر ٤٠-٤٢، التي تقع في قمة المستوى الإداري، ٩ أشخاص، منهم امرأة واحدة.

وقد نشرت الوزارة خطة عملها بعنوان "المساواة في الخدمة الخارجية بحلول عام ٢٠٠٠" في أواخر عام ١٩٩٣. وقد نقحت هذه الخطة وأصبحت جاهزة للتنفيذ في نيسان/أبريل ٢٠٠٠. ويستندل من الأرقام المبينة أعلاه أن المساواة بين الجنسين لا تزال في عام ٢٠٠٠ بعيدة جدا عن هدفها.

المادة ٩ المواطنة

كما جاء في التقارير السابقة، يتفق قانون الجنسية الدائم مع المادة ٩ من الاتفاقية.

وينظم "قانون الأجانب" دخول الأجانب إلى البلد وإقامتهم في الدائم. ولا يميز هذا القانون بين الجنسين.

وحقوق اللاجئين والمهاجرين في الحصول على تصريح إقامة ثم المواطنة فيما بعد مسألة حية تدور حولها المناقشات منذ التسعينيات. وهناك أسباب مختلفة تغري الأجانب بالهجرة إلى الدائم (كلاجئين أو للزواج أو لجمع شمل الأسرة، الخ). كما أنهم يفقدون من بلدان شديدة التباين ذات خلفيات مختلفة. ومن المهم الوقوف على الحالة التي ينفرد بها كل شخص، وكفالة المساواة بين النساء والرجال.

وكما جاء في التقرير السابق، فقد أنشئت لدى وزارة الداخلية في عام ١٩٩٣ اللجنة المعنية بإدماج الأجانب في الدائم وبمركزهم القانوني، التي كلفت بمهمة دراسة قواعد منح تصاريح الإقامة وقواعد إلغائها. ومثل مجلس المساواة في الأوضاع في تلك

اللجنة. ونشر الجزء الأول من تقرير اللجنة في عام ١٩٩٥، حيث أفضى إلى إدخال تعديل على قانون الأجانب في أيار/مايو ١٩٩٦.

وباعتماد التعديل الذي أدخل على قانون الأجانب فيما يتعلق بمنح تصاريح الإقامة للأجانب اللاتي يتعرضن للعنف، حدث تحسن عام في المركز القانوني لهذه الفئة. وفيما يتعلق بحالات سحب تصاريح الإقامة، يتعين الآن على سلطات شؤون الهجرة أن تأخذ في الاعتبار ما إذا كان سحب التصريح ينطوي على إضرار شديد بالأجنبية المعنية. وهذا الضرر يمكن أن يكون ناجما عن التعرض للعنف أو سوء المعاملة أو أي نوع آخر من الأذى. بما يحمل المرأة على ترك محل إقامتها الذي تتقاسمه مع رجل يقيم إقامة دائمة في الدائمك. وعلى ذلك لم تعد فترة الإقامة التي تقضيها في الدائمك الأجنبية المتعرضة للعنف تشكل عاملا حاسما.

وفي ربيع عام ١٩٩٨، قدمت اللجنة الجزء الثاني من تقريرها عن تعزيز إدماج الأجانب في الدائمك ومركزهن القانوني. واقترحت اللجنة عددا من التدابير التي ترمي إلى تحسين إدماج الأجانب في الدائمك. والتقرير قيد النظر الآن للوقوف على ما يمكن أن تتخذه الحكومة من إجراءات أخرى في هذا الميدان. ولم تكن أية برامج أو تدابير قد نفذت بعد بحلول نهاية عام ١٩٩٩.

الفصل ٣: التعليم

المادة ١٠

الوصول إلى التعليم

كما جاء في التقارير السابقة، فإن الفتيان والفتيات والرجال والنساء في الدانمرك يتمتعون منذ عدة أجيال بتساوي الحقوق والفرص في الحصول على التعليم على جميع المستويات من مرحلة ما قبل المدرسة إلى التعليم العالي، في جميع أنواع التعليم والتدريب المهني وفي التعليم في الكبر ومدى الحياة في أوقات الفراغ.

تعميم المنظور الجنساني

عممت المساواة بين الجنسين في النظام التعليمي منذ عام ١٩٩٤. وقد نص عليها في دياحة قانون التعليم الابتدائي، وفي الأوامر الإدارية والمبادئ التوجيهية المستقاة من لب القانون. وقد نُص تحديدًا على هذه المساواة في المبادئ التوجيهية للمناهج الدراسية فيما يتعلق بالموضوع الإلزامي: توجه التعليم والتدريب المهني وسوق العمل.

كما تشكل المساواة جزءًا من الأهداف والمناهج الدراسية في التعليم الثانوي العالي، وجزءًا من المبادئ التوجيهية للدراسة والتخطيط للحياة العملية. وينظر باستمرار إلى التدريب المهني على أنه أداة محددة للمساواة بين الجنسين، ولا تزال المنح متاحة للمشاريع التي ترمي إلى تحسين أحوال الفتيات والنساء في هذا القطاع من النظام التعليمي.

وتدريس حقوق الإنسان لا يشكل موضوعًا إلزاميًا في المنهج الدراسي الوطني، ولكن أهداف التعليم الابتدائي تشمل بعد "تساوي أقدار البشر" كقاعدة من القواعد الأساسية التي ينبغي أن يستند إليها التدريس في المدارس الابتدائية.

مستوى التعليم

يتزايد باستمرار مستوى تعليم السكان في مجموعهم. وفي الوقت ذاته، تتزايد نسبة السكان الحاصلين على تعليم جامعي عال.

وقد ارتفعت نسبة النساء في مجال التعليم في السنوات الأخيرة، وفي بعض المجالات تشكل الفتيات الأكثرية. وتتزايد نسبة النساء من عدد التلاميذ. وبالتالي، ففي الفئة العمرية ٢٠-٦٦ سنة، انخفضت النسبة المئوية للنساء اللاتي لم يكملن سوى التعليم الإلزامي من ٥٥ في المائة في عام ١٩٨٥ إلى ٤٤ في المائة في عام ١٩٩٤ وإلى ٣٨ في المائة في عام ١٩٩٧.

وتشكل الفتيات الآن الأكثرية في مرحلة التعليم الثانوي العالي (٦٠ في المائة في عام ١٩٩٧)، وفي التعليم الجامعي المتوسط المدة (٦٦ في المائة في عام ١٩٩٧). غير أن الفتيان لا يزالون يشكلون الأكثرية في التعليم المهني (٥٥ في المائة في عام ١٩٩٦). وفيما يتعلق بالتعليم العالي، يتساوى الجنسان تقريبا الآن (في عام ١٩٩٧: ٤٩,٣ في المائة للنساء، و ٥٠,٧ في المائة للرجال)، ويفوق عدد النساء عدد الرجال في بعض مجالات التخصص، مثل مجالي القانون والطب اللذين جرى العرف على أن اعتبارهما "حلبة للرجال".

وبالرغم من تلك الاتجاهات، فلا تزال توجد فروق كبيرة بين اختيارات النساء والرجال لمجالات التخصص ونوع التعليم. ومثال ذلك أن عدد الرجال لا يزال متفوقا في التعليم الجامعي العالي في المواد العلمية والتقنية. غير أن تمثيل المرأة أفضل من ما كان عليه الحال في السابق. ومثال ذلك أن نسبة النساء في مجال المواد التقنية ارتفعت من ١٦ في المائة في عام ١٩٨١ إلى ٣٦ في المائة في عام ١٩٩٧. وفي الوقت ذاته، تشكل النساء الآن أكثرية واضحة في الدراسات التربوية والصحية، فضلا عن الدراسات الإنسانية، حيث ازدادت نسبتهن في السنوات الأخيرة.

وتلتحق نسبة عالية جدا من النساء والرجال على السواء بمؤسسات تعليم الكبار وتدريبهم. ويتجاوز عدد النساء عدد الرجال الذين يلتحقون بالدورات التعليمية العامة للكبار، بينما يلتحق عدد أكبر من الرجال بالدورات التعليمية للكبار المتعلقة بسوق العمل.

ولا يزال يتعين عمل الكثير من أجل تغيير الاختيارات التعليمية المبنية على نوع الجنس. وقد شددت الحكومة على أن التعليم الابتدائي تقع عليه مسؤولية محددة في إعداد البنات والبنين لنطاق أعرض من الاختيارات في مجال التعليم والعمل. ومن المهم في هذا الشأن توفير حوافز للبنات والبنين لدراسة مواد لا يقع عليها اختيارهم عادة.

المدارس الابتدائية والثانوية الدنيا

في محاولة لزيادة التكافؤ بين البنين والبنات في التمكن من الحصول على المؤهلات التعليمية، تسعى المدارس الابتدائية إلى زيادة اهتمام البنات بالمواد التقنية والعلوم الطبيعية، وذلك مثلا من خلال التبكير بإدخال دراسة هذه المواد. ولهذا الغرض أدخلت مادة جديدة باسم العلوم الطبيعية/التقنية في عام ١٩٩٤، حيث يجري تدريس هذه المادة ابتداء من الصف الرابع. وتبين من تقرير تقييما لتدريس هذه المادة الجديدة استمرار وجود فارق هائل بين الجنسين في اختيار مواد الدراسة وبين المدرسين والمدرسات في أساليب التدريس. ويزيد عدد المدرسين نسبيا على عدد المدرسات في المواد التقنية والرياضيات وعلوم الطبيعة وعلم الكيمياء، بينما يتفوق عدد المدرسات في مواد العلوم الطبيعية وعلم الأحياء.

التعليم الثانوي العالي والتدريب المهني

يتزايد تشجيع المرأة على الالتحاق بمرحلة التعليم الثانوي العالي. وكانت النساء يمثلن أكثرية بدرجة صغيرة في عام ١٩٩٧، حيث بلغت نسبتهن ٦٠ في المائة من المتحقيين بالمدارس الثانوية العليا.

وبوجه عام، لم تكن التغيرات التي طرأت على التدريب المهني ذات شأن. ففي عام ١٩٩٨، كان الرجال يشكلون نسبة ٥٥ في المائة من مجموع عدد الطلبة. غير أن هذا الرقم لا ينم عن الفوارق الكبيرة القائمة داخل المقررات والمواد الدراسية وفيما بينها. وتشكل النساء نسبة ٧٥ في المائة من مجموع عدد الطلبة في المقررات التعليمية الخاصة بأعمال المكاتب والأعمال الكتابية، ويتفوق عدد النساء في مواد صناعات الخدمات بواقع ٩٠ في المائة. وعلى العكس من ذلك، يشكل الرجال نسبة ٩٦ في المائة من عدد الطلبة في مواد مثل أشغال الصلب والمعادن (لا وجود للنساء في ثلث المواد) وفي مواد التشييد والنقل. على أنه توجد الآن مواد أكثر يزيد فيها التوازن بين الجنسين على ما كان عليه الحال في السابق، ولكن الشوط لا يزال بعيدا أمام تحقق المساواة بين الجنسين في مجال التدريب المهني.

ومن الأولويات الهامة لوزارة التعليم كفالة تكافؤ فرص الفتيات والفتيان في دراسة تكنولوجيا المعلومات. وفي عام ١٩٩٧ مثلا، أنشئ مشروع تجريبي إثمائي لمادة تكنولوجيا المعلومات في التعليم والتدريب المهنيين، بما في ذلك أيضا جوانب مواقف الفتيات من تكنولوجيا المعلومات. وتجري تجارب في مرحلة الدراسة الثانوية العليا لإدخال تكنولوجيا المعلومات في جميع المواد بالنسبة لجميع التلاميذ. وبوجه عام، تختلف نظرة الفتيات اختلافا شديدا عن نظرة الفتيان لموضوع تكنولوجيا المعلومات. واقتنصت الفرص للعمل في مجموعات في هذا المجال وتحققت نتائج طيبة. وبهذه الطريقة يمكن أن تراعى في التعليم الخصائص التي تتميز بها شتى المجموعات في مختلف الظروف.

وتدل التجربة أيضا على أن نساء/فتيات أكثر سيطلبن التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات إذا تغيرت صورة ذلك التخصص، وذلك مثلا باستبدال المفردات التقليدية المتصلة بتكنولوجيا المعلومات بألفاظ مثل التصميم والاتصال وما إلى ذلك.

التعليم التكميلي والتعليم العالي

في عام ١٩٩٧، شكل الرجال أغلبية، بواقع ٥٢ في المائة، في مرحلة التعليم العالي قصير المدة، في حين شكلت النساء نسبة ٦٦ في المائة من الطلبة المتحقيين بمرحلة التعليم العالي متوسط المدة. وتساوى عدد النساء تقريبا مع عدد الرجال في مرحلة التعليم العالي

طويل المدة (٤٩,٣ في المائة للنساء، و ٥٠,٧ في المائة للرجال في عام ١٩٩٨، وهو ما يمكن تقريبه إلى ٥٠/٥٠ في المائة بالتساوي). وكما سبق ذكره، فإن الالتحاق بالدراسة في هذه المراحل ينم عن تفضيلات الجنسين.

التدريس والبحث الجامعيان

في عام ١٩٩٨، قضى الأمر الرسمي الصادر بشأن التدريب الجديد لمدرسي المدارس الابتدائية والثانوية الدنيا بإدخال تكنولوجيا المعلومات كجزء أساسي من جميع مواد الدراسة.

وفي عام ١٩٨٥، كانت النساء يشكلن نسبة ١٧ في المائة من طلبة الدكتوراة. وفي عام ١٩٩٩، ارتفعت هذه النسبة إلى نحو ٤٠ في المائة، ولكن هنا أيضا يختلف ما يقع عليه الاختيار من مجالات البحث حسب جنس الشخص. ومن تفسيرات هذه الزيادة أن فرص الحصول على الدكتوراة في قطاع التعليم الصحي اتسعت، ويجري الحال على اجتذابه لنساء كثيرات. ولا يزال من الصعوبة بمكان اجتذاب النساء إلى دراسة المواد التقنية ومواد العلوم الطبيعية.

وينص الاتفاق المبرم بين الاتحاد الدانمركي للرابطات المهنية ووزارة المالية بشأن المنح الدراسية للحصول على شهادة الدكتوراة، الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، على أن يحصل طلبة الدكتوراة الذين يتلقون منحة دراسية على نفس مركز الموظفين، من أجل شمول طلبة الدكتوراة بالاتفاق المبرم مع الحكومة بشأن إجازة الأمومة والتبني وأيام رعاية الطفل. ولطلبة الدكتوراه الذين كانوا يتلقون منحة دراسية قبل بدء نفاذ الاتفاق أن يختاروا، إذا كان لديهم طفل، البقاء على منحة الطالب العادية لمدة تصل إلى ١٢ شهرا.

والزيادة في عدد النساء العاملات في مجال التدريس والبحث الجامعيين، التي ينهض عدد طالبات الدكتوراه مثالا عليها، لا تتجلى في تعيين أو في عدد الموظفين العاملين في مجال التدريس أو البحث الجامعيين. ففي عام ١٩٨٢، كانت النساء يشكلن ٣ في المائة من أساتذة الجامعات. وفي عام ١٩٩١، ارتفعت هذه النسبة قليلا إلى ٤ في المائة وفي عام ١٩٩٥ ارتفعت إلى ٦ في المائة. وفي عام ١٩٩٧، قامت وزارة التعليم بتحليل أرقام سنوات الفترة ١٩٩٤-١٩٩٦. وتبين وجود زيادة بواقع نحو ٩ في المائة في فئة المحاضرين وبواقع ٢ في المائة في فئتي الأساتذة المساعدين والأساتذة.

وتبين من استقصاء أنه في الفترة من ١٩٩٥ إلى ١٩٩٦ شكلت النساء نسبة تقرب من ٥٠ في المائة من مقدمي طلبات شغل وظائف الأستاذية. وشكلت النساء نسبة ٣٩ في

المائة من مقدمي الطلبات الذين تم تقييمهم على أنهم مستوفين للشروط. ولكن كما سبقت إليه الإشارة، فإن النساء اللاتي يشغلن مناصب الأستاذية لا تتجاوز نسبتهم ٦ في المائة.

وعلى ذلك فإن النفس لا تزال تشتهي الكثير فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي التدريس والبحث الجامعيين. وقد اتخذت خطوات كثيرة في السنوات الأخيرة لتغيير هذه الحالة ولكن دون نتائج تذكر حتى الآن:

- لا يزال يجري تنفيذ البرنامج البحثي المتعلق بالحوار الجنسانية في مجال التدريس والبحث في التعليم العالي، الذي بدأ في عام ١٩٩٦. ومن المقرر الانتهاء منه في عام ٢٠٠١، وعندئذ ستحول نتائجه إلى إجراءات سياسية.
- في عام ١٩٩٧، بدأ تنفيذ برنامج خاص من أجل الباحثات. وخصص لبرنامج الباحثات في مجال العمل المشترك مبلغ ٧٨ مليون كرون دانمركي لبرامج البحث التي تتولى رئاستها باحثات مرموقات. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨، تلقى ١٦ باحثاً منحة بحثية من البرنامج، كلهم من النساء. وتشمل مشاريع البحث طائفة من مجالات المواضيع في مجال الدراسات الإنسانية والعلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية. ومدة هذا البرنامج ٤ سنوات.
- في عام ١٩٩٧، نشرت وزارة البحث وتكنولوجيا المعلومات خطة عمل مكونة من ١١ بنداً ترمي إلى زيادة عدد النساء في مجال البحث. وتتضمن هذه الخطة البنود التالية: (١) تكافؤ الفرص: مسؤولية إدارية؛ (٢) المزيد من الأستاذات؛ (٣) التوعية في إعلانات الوظائف؛ (٤) لجان الاختيار غير المتحيزة لجنس دون الآخر؛ (٥) التدريس والتوجيه؛ (٦) تقرير مرحلي سنوي عن تكافؤ الفرص في مجال البحث؛ (٧) إعطاء أولوية عليا للبحوث الجنسانية؛ (٨) المعهد الحكومي للبحث في مجال تكافؤ الفرص؛ (٩) بدل تنشئة الأطفال للشباب رجالاً ونساءً؛ (١٠) الموازنة بين حياة الأسرة وحياة العمل؛ (١١) تكافؤ الفرص في جميع مناحي الحياة.
- كان من نتيجة خطة العمل المذكورة أعلاه أن لجنة تابعة لوزارة البحث وتكنولوجيا المعلومات (لجنة المساواة في مجال البحث) نشرت تقريراً في نهاية تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ تضمن مجموعة من التوصيات حول سبل زيادة عدد الباحثات في الدانمرك. ونوقشت هذه التوصيات في البرلمان الدانمركي في شباط/فبراير ١٩٩٩. وعلى أساس تلك المناقشة وتوصيات اللجنة، سينظر وزير البحث وتكنولوجيا المعلومات في أمر اتخاذ الخطوات المناسبة لزيادة تحسين تكافؤ الفرص في مجال البحث.

• في عام ١٩٩٩، نشر مجلس المساواة في الأوضاع تقريراً عن حالة المساواة بين الجنسين في الجامعات، فضلاً عن مجموعة واسعة النطاق من التوصيات، التي تناولت سبل تحسين التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين، مثل إمكانية استعانة الجامعات بخبراء استشاريين للتركيز على العقبات الهيكلية التي تواجهها النساء. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يقدم الموظفون تقارير مباشرة إلى الإدارة. وأخيراً، أوصى بإنشاء هيئات ولجان للمساواة في مختلف المعاهد والكلية.

وفي معظم الجامعات الدانماركية تقدم برامج البكالوريوس وبرامج الجامعة المفتوحة بواسطة المراكز القائمة للدراسات النسائية و/أو الدراسات الجنسانية. كما يجري تنفيذ برنامج للدكتوراة في جميع أنحاء البلد، هو "فهم المسائل الجنسانية من منظور متعدد التخصصات". والدراسات الجنسانية يمكن أن تفي بمطالب النهج المتعدد التخصصات، الذي يحتل الآن مكانة رفيعة في برامج البحث الوطنية والدولية.

واعترافاً بما للتوثيق من أهمية بالغة في الوقوف على أسباب قلة عدد النساء في عالم البحث، أجرت وزارة البحث تحليلاً من منظور جنساني للتوظيف في الجامعات الدانماركية على مدى ثلاث سنوات. ونشر التقرير في أواخر عام ١٩٩٩، وكان من النتائج التي خلص إليها التقرير أن النساء يتقدمن فعلاً لشغل وظائف جامعية في نفس نطاق تقدم زملائهن الرجال لشغل هذه الوظائف. ومن المزمع نشر تقرير متابعة في عام ٢٠٠٠.

وفي بداية عام ٢٠٠٠ وقعت وزارة البحث والجامعات الدانماركية عدداً من عقود الأداء الجامعي التي التزمت فيها كل الجامعات بالعمل من أجل تحسين المساواة بين الجنسين.

تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة

التعلم "مدى الحياة" بالنسبة للرجال والنساء يمثل مجالاً ذا أولوية عالية لدى وزارة التعليم، والهدف الرئيسي من ذلك هو تحسين مؤهلات من تركوا الدراسة ولم يحصلوا على أي تعليم تكميلي. وهناك عدد من المدارس التي تناسب الطلبة الذين يتركون الدراسة بعد فترة قصيرة من التعليم، ومن أمثلتها "المدارس العليا الشعبية للدراسة غير المنتظمة"، و "مدارس الإنتاج" ومراكز تعليم الكبار.

المدارس العليا الشعبية ومراكز تعليم الكبار

يبدو أن التعليم المفتوح وأنواعاً عديدة من تعليم الكبار تجتذب من النساء ما يزيد نسبياً على ما تجتذبه من الرجال، باستثناء الدورات الدراسية المهنية الأكثر تخصصاً التي تحظى بالاهتمام من جانب عدد مرتفع نسبياً من الرجال الذي يكونون غالباً من الشباب. وبوجه خاص، فإن المدارس العليا الشعبية للدراسة غير المنتظمة ومراكز تعليم الكبار لها شعبية لدى

نساء كثيرات نسبيا ومنهن خاصة نساء الأجيال الأكبر سنا ذوات الخلفية التعليمية البسيطة التي تقل عن خلفيات الرجال.

الدورات التدريبية والتمهيدية

كجانب من المحاولة التي تبذلها الحكومة لتقليل درجة انقسام سوق العمل بين الجنسين، يجري تقديم دورات تدريبية وتمهيدية مختلفة للنساء والرجال في مجال المهن التي جرى العرف على أن يعمل فيها الجنس الآخر. ويقدم تدريب خاص للنساء العاطلات عن العمل اللاتي يفتقرن إلى المهارات. ويجوز بقرار من مجلس المساواة في الأوضاع إعفاء هذه المبادرات من تطبيق قانون المساواة في المعاملة. وقد ثبت أن الدورات التدريبية والتمهيدية تشكل أسلوبا هاما لإزالة الانقسام الجنساني الأفقي لسوق العمل.

وفي عام ١٩٩٨، قرر مجلس المساواة في الأوضاع الإعفاء من تطبيق قانون المساواة في المعاملة من أجل المساعدة على زيادة عدد النساء في ميدان تكنولوجيا المعلومات. وكانت الدورات الدراسية القاصرة على المرأة، فضلا عن المؤتمرات والمناقشات في وسائط الإعلام، من الأدوات التي استخدمت لبلوغ هدف حفز مزيد من النساء على اختيار وظائف من شروطها الأساسية الدراية بتكنولوجيا المعلومات.

الفصل ٤: سوق العمل

المادة ١١: حالة سوق العمل

كما جاء في التقارير السابقة، يتمتع النساء والرجال بإمكانية الوصول الحر والمتكافئ إلى أية مهنة وأي نوع من العمالة. وعلاوة على ذلك ينظر إلى قيام سوق عمل تتسم بالتوازن بين الجنسين على أنه أحد أهم الأهداف في مجال المساواة بين الجنسين.

معدل العمالة

معدل عمالة المرأة في الدانمرك مرتفع. وفي عام ١٩٩٨، ارتفع معدل عمالة المرأة إلى ٧٣,٣ في المائة، في حين انخفض معدل عمالة الرجل إلى ٨١,٦ في المائة. وحدثت الزيادة في معدل عمالة المرأة في الفترة من ١٩٨١ إلى ١٩٨٩. وبعد عام ١٩٨٩، بقي معدل عمالة المرأة ثابتا تقريبا. وبالنسبة للرجل، كان معدل عمالة الرجل ثابتا تقريبا في الفترة ١٩٨١-١٩٨٩، وبعد ذلك انخفض إلى مستواه الحالي.

ومعنى ارتفاع معدل عمالة المرأة هو أن المرأة تحرز درجة عالية من الاستقلال الاقتصادي. ووقعت الزيادة في النشاط الاقتصادي للمرأة في فترات تغير هيكلية وازدياد البطالة. ولا يزال مستوى المرأة غير مستوى الرجل، ولكن فيما نقص معدل عمالة الرجل، فإن معدلي عمالة المرأة والرجل أشد قربا الآن من بعضهما البعض مما كانا عليه في أي وقت مضى.

معدل البطالة

في عام ١٩٩٨، كان معدل البطالة هو ٧,٩ في المائة للنساء و ٥,٥ في المائة للرجال. ومعدل البطالة للنساء (والرجال) ينخفض منذ عام ١٩٩٦، وقد بلغ معدل البطالة للنساء في ذلك العام ٩,٩ في المائة وبلغ ٨,٣ في المائة في عام ١٩٩٧. غير أن معدل البطالة للنساء لا يزال أعلى بوجه عام من معدل بطالة الرجال. وحدث أكبر فرق في عام ١٩٩٨ في الفئتين العمريتين ٢٥-٣٤ و ٥٥-٦٧ سنة، في حين حدث أقل فرق في الفئتين العمريتين مادون ٢٤ سنة و ٤٠-٤٩ سنة.

كما أن نسبة النساء أكبر نسبيا في فئتي العاطلين عن العمل بصفة دائمة وذوي الدخل المنخفض. وقد قامت وزارة العمل بالاشتراك مع نقابة العاملات بتنفيذ عدد من المشاريع الرامية إلى تنشيط العاملات غير الماهرات العاطلات عن العمل.

الحواجز التي تعترض المرأة في الميدان المهني وميدان العمل

على الرغم مما تقدم، لا تزال المرأة تواجه حواجز كبيرة في الميدان المهني وميدان العمل. فلا تزال المرأة أكثر تأثراً بالبطالة من الرجل في جميع المهن وفي جميع الفئات العمرية تقريباً. ولا يزال سوق العمل منقسماً حسب الجنس، حيث أن معظم الرجال يعملون في المهن التي يغلب عددهم فيها، وتعمل النساء في المهن التي تشكل فيها النساء أكثرية. والفجوة بين مرتبات النساء والرجال لا تزال تصل إلى ٢٠ في المائة، ولم يطرأ عليها أي نقصان في الآونة الأخيرة. ولا تزال النساء يواجهن صعاب أكبر في الوصول إلى شغل وظائف المستوى الإداري. وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال المرأة تنهض بالمسؤولية الرئيسية عن الأطفال والأسرة رغم ارتفاع مستواها المهني. وانخفاض النسبة المثوية للرجال الذين يستفيدون من حقهم في الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر تقوم دليلاً على هذا الاتجاه.

العمالة على أساس عدم التفرغ

حدث انخفاض عام على مر السنوات في عدد الموظفين الذين يعملون على أساس عدم التفرغ. ففي عام ١٩٩٩، شكلت النساء العاملات على أساس عدم التفرغ نسبة ١٧,٩ في المائة من مجموع عدد العاملين، بالمقارنة بنسبة ١٠,٨ في المائة للرجال. وانخفضت نسبة النساء العاملات على أساس عدم التفرغ خلال السنوات العشرين الأخيرة، من نحو ٤٦ في المائة إلى ١٨ في المائة. وفي الوقت ذاته، زادت نسبة الرجال العاملين على أساس عدم التفرغ من ٥ في المائة إلى ١٠ في المائة.

وقد ارتبط العمل على أساس عدم التفرغ بالنساء عادة. غير أن الموقف من العمل على أساس عدم التفرغ تغير في السنوات الأخيرة. فاليوم ينظر إلى العمل على أساس عدم التفرغ على أنه مجال متاح للنساء والرجال الذين يريدون التمتع بيوم عمل قصير في فترات معينة من حياتهم.

النساء والرجال العاملون على أساس عدم التفرغ					
١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٣	١٩٨٧	١٩٨٣	١٩٧٧
١٧,٩	١٨,٥	٢٤,٢	٣٠,٢	٣٥,٢	٤٦,١
١٠,٨	١٠,٧	١١,٠	٨,٨	٨,٢	٥,٤

المصدر: الاستعراض الإحصائي العشري، ١٩٩٣ و ١٩٩٨، الهيئة الدائرية للإحصاءات

انقسام سوق العمل بين الجنسين

لا يزال انقسام سوق العمل بين الجنسين طاغيا، وهو ينهض دليلا على أن الاختلافات الأساسية في سلوك المرأة والرجل لا تزال قائمة. فالمرأة والرجل يعملان إلى حد كبير في قطاعات مختلفة. وفي عام ١٩٩٧، كان نصف النساء العاملات يشتغلن في قطاع الخدمات العامة والشخصية. وكان الرجال يشكلون نسبة تتراوح بين ٦٨ في المائة و ٩٠ في المائة من المشتغلين في قطاعات التجارة والحرف الماهرة والنقل وصيد الأسماك والطاقة والمياه والصناعة.

وهناك عدة أسباب تعلق انقسام سوق العمل بين الجنسين، منها مثلا أن المرأة والرجل يختاران الدراسة في مجالات مختلفة. فالنساء يتفوقن عددهن في مجالات الدراسات الإنسانية والصحة والدراسات الاجتماعية، حيث تعظم احتمالات عملهن في القطاع العام. غير أن عدد الرجال يتفوق في الدراسات ذات الاتجاه التقني. ويمكن تعليل آخر في أن المرأة والرجل يجذبان إلى الالتحاق بأنواع معينة من الوظائف.

وفي عام ١٩٩٨، كانت النساء يشكلن نسبة ٧٥ في المائة من العاملين في المقاطعات والبلديات. وفي مقابل ذلك، كان الرجال يشكلون نحو ٦٦ في المائة من العاملين في القطاع الخاص. وفي إطار القطاع التابع للدولة، كان الرجال يشكلون نسبة ٥٨ في المائة من العاملين.

ووضع المرأة في سوق العمل يعبر عن انقسام سوق العمل رأسيا بين الجنسين. فالغالب أن يكون تنظيم المشاريع على يد نساء يشتركن معا في العمل، في حين أن الرجال يشكلون الأكثرية من العاملين لحسابهم الخاص ومن منظمي المشاريع الفرديين. كما يتفوق عدد الرجال في تولي أعلى مراتب الوظائف وشغل مناصب كبار المديرين في القطاعين الخاص والعام (انظر الفصل ٢).

ويجري بذل محاولات لإزالة انقسام سوق العمل على أساس نوع الجنس، سواء أفقيا أو رأسيا، ومن ذلك مثلا عن طريق تعميم المنظور الجنساني في التوظيف والترقية، وتنسيق مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة بين الرجل والمرأة، والمبادرات الخاصة بالمساواة في الأجر.

وتركز وزارة الشؤون الاجتماعية، التي ألحقت بها فيما بعد اللجنة الوزارية للطفل، على دراسة الطريقة التي تمكن مزيدا من الرجال من العمل كمربين ومدرسين في الحضانات ورياض الأطفال، حيث أن العرف جرى على تفوق عدد النساء في مثل تلك المؤسسات. فالبنت والبنين في حاجة إلى الرعاية من جانب النساء ومن جانب الرجال، ولذلك ينبغي

النظر إلى هذه المبادرة على أنها وسيلة لإزالة انقسام سوق العمل بين الجنسين. وفي عام ١٩٩٧، صدر منشور بعنوان "الصبيان في البيئات التي يتفوق فيها عدد النساء"، كما شكل في عام ١٩٧٧ فريق عامل مثل فيه مجلس المساواة في الأوضاع. وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، نشرت وزارة الشؤون الاجتماعية تقريراً بعنوان "تشغيل مزيد من الرجال في رياض الأطفال".

تدابير توفير فرص العمالة

تعميم المنظور الجنساني

كما جاء في التقارير السابقة، تقوم سياسة الحكومة على مبدأ تعميم المنظور الجنساني. وتقع على عاتق وزير شؤون المساواة بين الجنسين المسؤولية المباشرة عن تحقيق المساواة بين الجنسين، في حين يسأل كل وزير آخر عن كفالة المساواة بين الجنسين في مجال اختصاصه. ويدخل في اختصاص وزير العمل تقييم جميع المبادرات السياسية لكفالة المساواة بين الجنسين.

وتشارك الدانمرك منذ عام ١٩٩٧ في مشروع بلدان الشمال لتعميم المنظور الجنساني، الذي قرره مجلس وزراء بلدان الشمال. والغرض من هذا المشروع هو وضع نموذج لبلدان الشمال لتعميم المنظور الجنساني من خلال ١٢ مشروعاً فرعياً في بلدان الشمال. وقد اختارت الدانمرك إحدى البلديات، هي رينغستد، لإجراء دراسة حالة إفرادية بعنوان "المساواة في المعاملة في تعيين الموظفين". وينفذ المشروع في مؤسسة عدد موظفيها ٣ ٦٠٠ يتعاملون مع ٣٠ ٠٠٠ مواطن يعيشون في تلك البلدية. وتتألف قوة العمل اليوم من نساء تبلغ نسبتهن ٧٧ في المائة ورجال تبلغ نسبتهن ٢٣ في المائة. ولهذا فإن المجموعة المستهدفة تتكون من النساء والرجال معاً. والغرض هو اختبار وتطوير أساليب لتعميم المساواة بين الجنسين في إجراءات تعيين الموظفين، وتشجيع مناقشة المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة والشركات. وفي عام ١٩٩٨، أصدرت البلدية بالتعاون مع مجلس المساواة في الأوضاع كراسة قصد بها أن تحفز على المناقشة بين صفوف الموظفين، وأن تكون بمثابة دليل تسترشد به جميع لجان التعيين. وسيكتمل هذا المشروع في عام ٢٠٠٠.

التركيز على الرجل

نتيجة للتغير الذي طرأ على مفهوم تعميم المنظور الجنساني، انتقل التركيز من النساء كفئة ذات "احتياجات إضافية"، إلى الأنماط الأكثر تشابكاً للعلاقات في إطار كل جنس وفيما بين الجنسين. ويتزايد الاهتمام وطنياً ودولياً بتحديد المشاكل الاجتماعية التي تواجه الرجل وتلك التي تحيط بإشراك الرجل في الأعمال المتعلقة بتكافؤ الفرص. وينظر إلى الرجل

الآن على أنه عنصر حاسم الأهمية في حل مشكلة المساواة بين الجنسين، وهو ما يفسر أيضا السبب الذي حدا بمركز المساواة في الأوضاع إلى اختيار التركيز على الرجال وإشراكهم في المناقشات الدائرة حول المساواة بين الجنسين. وإزاء هذه الخلفية اشتركت الدانمرك في اعتماد خطة عمل بشأن الرجل والمساواة بين الجنسين يرعاها مجلس وزراء بلدان الشمال، وصوتت لصالح تعيين شخص لتولى مهمة تنسيق الدراسات والبحوث بشأن المسائل المتعلقة بالرجل. وهذا المنصب هو الأول من نوعه في العالم، ويقع مقر شاغله في معهد بلدان الشمال لدراسات المرأة والبحوث الجنسانية، الكائن في أوسلو بالنرويج.

وفي أيار/مايو ١٩٩٧، نظم المجلس مؤتمرا حول موضوع "ثقافات مكان العمل من منظور الرجال" للمساهمة في المناقشة الدائرة حول الأدوار الجديدة للجنسين. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، نشر المجلس كتابا بعنوان "الرجل على الطريق" لتحريك مناقشة حول أدوار الرجل كأب وزوج وأب مُطلَّق وموظف يتحمل مسؤوليات عائلية، فضلا عن مناقشة ما إذا كان تفوق القيم الأنثوية من شأنه أن يجعل من الصعب على الرجل أن يعيش كرجل "في قاع المجتمع".

العمل الإيجابي

العمل الإيجابي لصالح الجنس ناقص التمثيل موضوع يثير أكبر قدر من الجدل في المناقشة الدائرة حول المساواة بين الجنسين في الدانمرك. وهو يطبق فيما يتعلق بتعيين المرأة في المجالات التي درج الحال على تفوق عدد الرجال فيها، وفيما يتعلق بالرجل في القطاعات المشمولة بالدعم الاجتماعي. ولئن كان يسمح بالعمل الإيجابي كوسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين، فإنه لا يلقي قبولا فوريا من المرأة والرجل باعتباره وسيلة لتحقيق توازن أفضل بين الجنسين. فبعض النساء يذهبن إلى أنهن لا يرغبن الحصول على معاملة تفضيلية لمجرد أنهن نساء. وعليه فإن العمل الإيجابي لم يطبق إلا في عدد محدود من الحالات.

والعمل الإيجابي تدور حوله مناقشات مستمرة في وسائط الإعلام. وسعيا من مجلس المساواة في الأوضاع إلى بلورة المناقشة حول هذا الموضوع، فقد عقد جلسة استماع في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، كان الموضوع الرئيسي الذي نوقش فيها هو ما إذا كان العمل الإيجابي ينطوي على التمييز، وما إذا كان يمكن فعلا أن يساهم في كفالة إحراز تقدم في ميدان المساواة بين الجنسين. ولا تزال المناقشات مستمرة.

فرص العمالة

السلطة الوطنية لسوق العمل والهيئة العامة للعمل

كما جاء في التقارير السابقة، يضطلع مستشارو شؤون المساواة البالغ عددهم ٢٩، وكذلك الفروع الإقليمية للهيئة العامة للعمل البالغ عددها ١٤، بدور هام في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين. ويشترك المستشارون في وضع وتخطيط برامج التعليم والإرشاد، ويحفزون النساء والرجال على الحصول على مؤهلات حديثة تتناسب بصورة أفضل مع مطالب سوق العمل. ويقترن التعليم النظري بالتدريب العملي في المؤسسات ذات الصلة. وتقوم السلطة الوطنية لسوق العمل بتنسيق أعمال المستشارين، كما تقوم بجمع النتائج والخبرات وإبلاغها لجهات المستوى المحلي.

وفي السنوات الأخيرة، طبقت السلطة الوطنية لسوق العمل والهيئة العامة للعمل نهجا لتعميم المنظور الجنساني يستهدف العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين. وفي الوقت ذاته، فإن عددا من المشاريع يتيح فرصا للعثور على سبل وأساليب جديدة للنهوض بالمساواة بين الجنسين. وكاستراتيجية للمساواة بين الجنسين، يتواصل انتشار المنظور الجنساني يوما بعد يوم في قطاع العمل، ونتيجة لذلك يتزايد تحديد أنشطة للمساواة بين الجنسين وتنفيذها فيما يتصل بالأعمال الأخرى التي تقوم بها الهيئة العامة للعمل على الصعيد الإقليمي.

وحيث أن المساواة بين الجنسين في سوق العمل تشكل جزءا من الجهود العامة المتصلة بسياسة سوق العمل، فمن الطبيعي أن تختلف الأولوية المعطاة لها من منطقة إلى أخرى وعلى مر الوقت. وفيما يتعلق بالمجالات العامة الحالية، تدخل المساواة بين الجنسين في الأعمال الموجهة نحو المؤسسات، وتدخل بطرق شتى في منع ما يسمى مشاكل الاختناقات. وتناوب الوظائف من الوسائل التي تستخدم في هذا الصدد.

ومن أجل زيادة فعالية الأعمال المتعلقة بالمساواة، وفي الوقت نفسه تعزيز الأعمال المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني التي تضطلع بها الهيئة العامة للعمل، بدأت ثلاث مناطق تنفيذ مشروع يستهدف رفع مستوى أعمال تلك الهيئة بتضمينها جوانب المساواة بين الجنسين. والهدف العام للمشروع هو إضفاء مزيد من الصبغة المهنية على أعمال الهيئة من خلال التأثير على مواقف الموظفين ووضع تدابير من شأنها أن تخلق مزيدا من الوعي الجنساني لدى الهيئة. وإذا نجح المشروع في تحقيق هذا الغرض، سيكون الموظفون أكثر حيادا تجاه الجنسين فيما يقدمونه من معلومات ومشورة. والقصد من التركيز على الجانب الجنساني في الأعمال الروتينية اليومية هو إعطاء النساء والرجال المزيد من المشورة بشأن العمل في مجالات بعينها كانوا فيها حتى الآن أقل تمثيلا بالقياس إلى جنسهم.

وعلاوة على ذلك، تشجع الهيئة العامة للعمل المساواة بين الجنسين عن طريق الاضطلاع بطائفة عريضة من الأنشطة التي تستهدف المؤسسات، وتأهيل العاطلين عن العمل وزيادة فرصهم في سوق العمل.

وحيث أن المساواة بين الجنسين في سوق العمل تدخل ضمن الأنشطة العامة الخاصة بسياسة العمالة، فإن من الطبيعي أن تختلف الأولوية المعطاة لهذه الأنشطة من منطقة إلى أخرى وعلى مر الوقت. ويجدر بالذكر أنه يتزايد توجيه النساء إلى مجالات للعمل جرى العرف على اعتبارها مجالات لعمل الرجال.

مجلس سوق العمل

في مشروع قرره مجلس محلي لسوق العمل للفترة ١٩٩٥-١٩٩٨، أكمل ١٠٠ عاطل عن العمل دورة تدريبية مدتها ٢٠ شهرا لتأهيلهم للعمل كمساعدين اجتماعيين وطبيين. وفي وقت لاحق، وجد ٧٠ من هؤلاء الأشخاص عملا في هذا الميدان. ويتبين من تقييم أجرى لهذا المشروع أن العاطلين عن العمل والأشخاص الذين لم يحصلوا على أي تعليم في السابق يتوفر لديهم الاستعداد لبدء عمل جديد إذا تيسر تثقيفهم مهنيا وشخصيا - وأن الرجال يتوفر لديهم الاستعداد لبدء العمل في وظائف جرى العرف على أن تكون من الوظائف النموذجية للنساء.

المقاطعات والبلديات

في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، وكانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، نشر مجلس المساواة في الأوضاع تقييمين للتقارير التي تعدها السلطات المحلية مرة كل سنتين بشأن المساواة بين الجنسين وفقا لقانون مجالس السلطة المحلية. ونشر هذان التقريران على نطاق واسع، كما قدما إلى لجنة السلطة المحلية التابعة للبرلمان.

وفي الفترة من ١٩٩٧ إلى ١٩٩٩، تضاعف عدد البلديات التي بذلت جهدا خاصا لإعلام المواطنين والموظفين بالسياسة المحلية للمساواة بين الجنسين، وبحالة المساواة بين الجنسين. ويتبين من التقييم أن عددا من السلطات المحلية قام بمبادرات كثيرة مختلفة. وتعطى أولوية خاصة لتوظيف أفراد الجنس الأقل تمثيلا، أي المديرات. كما تعطى الأولوية لتحسين التوفيق بين حياة الأسرة وحياة العمل. وتشير أنشط السلطات المحلية إلى أنها تواجه عقبة بسبب ما يستقر حاليا من أدوار للجنسين وأنماط للأسرة، مما حدا بها إلى التركيز على الأجيال الشابة.

على أنه يجدر بالذكر في ضوء تقييم النتائج أنه لم يحرز تقدم في إلغاء انقسام سوق العمل حسب الجنسين في البلديات. فلا تزال النساء يشكلن نحو ٧٥ في المائة من الموظفين

العاديين، في حين يشغل الرجال ٨٥ في المائة من مناصب الإدارة العليا. وفي أكبر مكان لعمل المرأة في الدانمرك، فإن المساواة بين الجنسين متوقفة، ولم يتحقق عمليا سوى القليل من النتائج. ولا يزال الأمر يستلزم عمل الكثير من جانب السلطات المحلية في مجال المساواة بين الجنسين.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، قام مجلس المساواة في الأوضاع، بالاشتراك مع الرابطة الوطنية للسلطات المحلية في الدانمرك ورابطة مجالس المقاطعات في الدانمرك، بتنظيم دورة دراسية حول المساواة بين الجنسين للسياسيين والمديرين والموظفين العاملين في إدارات شؤون الأفراد في المقاطعات والبلديات.

منظمات المشاريع

في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، نظم الاتحاد الدانمركي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم مؤتمرا للاتحاد الأوروبي بالتعاون مع مجلس المساواة في الأوضاع ومؤسسات أخرى حول موضوع "المرأة كشريكة في تنظيم المشاريع ومنظمة فردية للمشاريع ومالكة للمؤسسات التجارية". وتبين مما قدم من بحوث تمهيدية ودراسات أن المرأة كمنظمة للمشاريع تواجه من الحواجز أكثر من ما يواجهه الرجال، وانتهى المؤتمر إلى عدد من التوصيات الموجهة إلى الاتحاد الأوروبي ودوله الأعضاء، دعت إلى تشجيع المبادرات من أجل إيجاد المزيد من منظمات المشاريع. ونشر الاتحاد دراسة في عام ١٩٩٨ عن المرأة كشريكة في تنظيم المشاريع.

وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، اتخذت وزارة التجارة والصناعة خطوات للتركيز على منظمات المشاريع، وذلك ببدء مشروع مدته سنتان لإعداد إحصاءات ومعلومات، وتحليل الحواجز التي تواجهها منظمات المشاريع، وتقديم اقتراحات بمبادرات جديدة. ومن أجل تضمين هذا الموضوع في جدول الأعمال السياسي، أدرجت الوزارة في تقريرها السنوي عن التجارة الصادر في أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ فصلا بعنوان "تنظيم المشاريع في المستقبل بحاجة إلى مزيد من النساء". وفيما بعد، صدر منشور بالدانمركية والإنكليزية لنشر المعلومات وتشجيع المناقشة العامة حول هذا الموضوع. وفي عام ١٩٩٩، أجريت تحليلات تكميلية، وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، نظم مؤتمر لمناقشة سياسات المستقبل. وستنشر تلك التحليلات في عام ٢٠٠٠، وستشكل الأساس الذي تستند إليه الحكومة الدانمركية في دراستها للمبادرات الرامية إلى كفالة تشجيع مزيد من النساء في المستقبل على بدء أعمالهن التجارية الخاصة.

وفي عام ١٩٩٨، أنشئت وحدة خاصة في الوكالة الدانمركية للتجارة والصناعة. وأقامت هذه الوحدة علاقات تعاون مع الجهات التي تمارس العمل من أجل تشجيع النساء على تنظيم المشاريع، حيث أولى الاعتبار في ذلك لخبرات الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وسيراعى مستقبلاً أن تكون التقارير الإحصائية المنتظمة التي ستصدر لأول مرة في عام ٢٠٠٠ عن منظمي المشاريع مبنية حسب نوع الجنس. وفي السنوات القادمة، ستقوم الوحدة بجمع مزيد من المعلومات عن ممارسة منظمات المشاريع لأعمالهن، وسيكون ذلك على سبيل تنفيذ هدف الحكومة المتعلق بزيادة عدد منظمات المشاريع.

الإدارة

لم تسفر الجهود المبذولة لتشجيع تولي مزيد من النساء لمناصب الإدارة في القطاعين العام والخاص إلا عن نتائج جزئية، حيث أن المرأة لا تزال ناقصة التمثيل، ولا سيما في القطاع الخاص.

فلا يزال الرجال يشغلون نسبة تتراوح بين ٩٠ و ٩٥ في المائة من مناصب الإدارة العليا في الدانمرك. وحتى إذا كانت نسبة النساء في القطاع الخاص أعلى بدرجة طفيفة في شغل الوظائف الإدارية العليا في القطاع العام منها في القطاع الخاص، فإنه فرق لا يؤبه به.

غير أنه لا تتوفر إحصاءات تقريبا عن رؤساء الشركات أو عن المديرين في القطاع الخاص. وقد قام المعهد الإحصائي الدانمركي على حذر بمقارنة مختلف فئات مناصب الدولة والبلديات والقطاع الخاص، ووضع بعض الإحصاءات عن المديرين في القطاع الخاص.

وتبين الأرقام أن المرأة الدانمركية لا تشارك في صنع القرار في القطاع الخاص بنفس مقدار مشاركة الرجل. ونسبة النساء لا تتعدى ٥ في المائة في مناصب الإدارة العليا، ولم تطرأ سوى زيادة طفيفة في الفترة ١٩٨٣-١٩٩٢، من ٣ إلى ٥ في المائة. وحدثت زيادة أكبر من ذلك بكثير في عدد النساء في مناصب الإدارة الوسطى، من ٦ إلى ١٤ في المائة.

وفيما يتعلق بالقطاع العام، زادت نسبة النساء في مناصب الإدارة الوسطى في الدولة من ٩ إلى ٢٠ في المائة في الفترة من ١٩٨٣ إلى ١٩٩٦، وبنفس المقدار تقريبا في البلديات (انظر الفصل ٢). وارتفعت نسبة النساء اللاتي يتولين مناصب عليا في القطاع العام في الفترة ١٩٨٣-١٩٩٦ إلى نحو ١٠ في المائة.

ويتبين من تحليل الأرقام الخاصة بالقطاع الإداري للدولة والبلديات والقطاع الخاص أن الدولة توظف أكبر عدد من المديرات، في المستويين المتوسط والعالي، في حين يوجد أقل عدد من المديرات في القطاع الخاص.

وقد نشر مجلس وزراء بلدان الشمال دراسة في عام ١٩٩٦ بعنوان "المرأة في المناصب القيادية"، تضمنت أرقام توزع الجنسين في عضوية مجالس إدارة أكبر ١٠٠ شركة في الدانمرك. ويتضح من تلك الأرقام أن النساء يشكلن نسبة لا تتجاوز واحد في المائة (!) في عضوية مجالس الإدارة، ونسبة لا تتجاوز ١٠ في المائة في عضوية اللجان التنفيذية، وأن ما يقرب من نصف عدد الشركات يخلو من وجود أية امرأة في مناصب الإدارة العليا.

وعلاوة على ذلك، فإن حصة المرأة لا تتجاوز ٥,٥ في المائة في الشبكات القوية المكونة بين الشركات وتضم المديرين العاملين لدى القطاعين الخاص والعام. غير أن السنوات الأخيرة شهدت تكوين مزيد من الشبكات النسائية التي تضم المديرات ومن هن على أعتاب تولي مناصب إدارية.

ويجري باستمرار التصدي لمسألة انخفاض عدد المديرات وصانعات القرارات الاقتصادية،^(٣) وذلك من خلال الدراسات الاستقصائية والمناقشات العامة والمؤتمرات وما إلى ذلك، من أجل تشجيع تغيير المواقف في الشركات والمؤسسات. واستخدمت في القطاع العام خطط عمل من أجل توظيف المزيد من المديرات وتأهيل النساء اللائي يتطلعن إلى تولي مناصب الإدارة، في حين لم تستخدم خطط عمل من هذا القبيل في القطاع الخاص إلا بدرجة طفيفة.

وفي نيسان/أبريل ١٩٩٨، قامت وزارة العمل، بالتعاون مع الرابطة الدانمركية للمديرين والمسؤولين التنفيذيين، بعقد مؤتمر حول تأثير اختلاف القيم الإدارية للمرأة والرجل على نوعية الإدارة بحلول ٢٠٠٢.

المساواة في الأجر

تمثل الفجوة بين الأجور مشكلة من أكبر المشاكل في ميدان المساواة بين الجنسين. وقد تم الاضطلاع بعدة مبادرات على مستوى الحكومة ومستوى المنظمات غير الحكومية لتشجيع إحراز تقدم في هذا الشأن.

(٣) يرجى الرجوع إلى الإجابات التحريية المقدمة بصدد النظر في التقرير المرحلي الثالث للدانمرك في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

والمادة ١٤١ من معاهدة الاتحاد الأوروبي تقضي بأن من حق جميع الموظفين في الدول الأعضاء المساواة بينهم في الأجر دون تمييز على أساس نوع الجنس. وقد نفذ في الدانمرك توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في الأجر وذلك بإصدار قانون المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة.

وفي عام ١٩٩٦، كان الأجر الذي تحصل عليه المرأة أدنى من الأجر الذي يحصل عليه الرجل بنسبة تتراوح بين ١٠ و ٢٤ في المائة.

دخل المرأة كنسبة مئوية من دخل الرجل	العاملات لدى البلديات	العاملات لدى الدولة	العاملات لدى القطاع الخاص
١٩٩٦	٨٦,٣	٨٨,٧	٧٦,٤

المصدر: التقرير السنوي لمجلس المساواة في الأوضاع لعام ١٩٩٨.

وبالرغم من قانون المساواة في الأجر (الذي بدأ نفاذه منذ ٢٣ عاماً)، فقد أقيمت ٢٩ دعوى أمام المحاكم الدانمركية بشأن المساواة في الأجر، وبعد إعلان الالتزام طوال سنوات بسياسات المساواة في الأجر، وتنفيذ مشاريع عديدة للمساواة في الأجر، فلا تزال توجد فروق كبيرة بين أجور ومرتبات النساء والرجال.

وفي خريف عام ١٩٩٩، نظمت وزارة العمل ثلاثة مؤتمرات بشأن المساواة في الأجر من أجل التركيز على المسائل المتصلة بالفروق في الأجور وإقامة حوار مع الشركاء الاجتماعيين حول التدابير التي يلزم اتخاذها لإزالة الفروق في الأجور. وكانت المواضيع التي دارت حولها المؤتمرات الثلاثة هي "انقسام سوق العمل حسب الجنسين يتسبب في حدوث فجوات في الأجور" و "الأجر والمكانة المهنية" و "نظم الأجر المحايدة تجاه الجنسين". وعملت تلك المؤتمرات على تعميق المعرفة بآليات تحديد الأجور، وهي تشكل أساساً جيداً يمكن أن تستند إليه وزارة العمل في اتخاذ إجراءات أخرى لسد الفجوة بين الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم وزارة العمل بتنفيذ مشروعين بشأن المساواة في الأجر.

ومعهد البحوث الاجتماعية على وشك الانتهاء من مشروع بشأن إحصاءات المساواة في الأجر. وستشكل نتائج هذا المشروع في الأجل الطويل الأساس الإحصائي الذي سيمكن من المقارنة بين الأجور الفعلية. ولم يكن ذلك ممكناً قبل تغيير الإحصاءات المتعلقة بالمرتبات والأجور. وسيجري مستقبلاً إدراج أرقام موثوقة في الإحصاءات، وستجرى مقارنات دورية.

والنظم الجديدة للأجور تجعل من المهم رصد أثرها على الفجوة بين الأجور، وهذا هو الذي يجعل من اللازم مراقبة النظم ومستوى الأجور ونطاق الأجور لمعرفة مدى تأثيرها على هذه الفجوة.

المعاشات التقاعدية

تم منذ تقديم التقرير السابق القيام ببعض المبادرات والمناقشات حول التمييز في المعاشات التقاعدية على أساس جنس الشخص. ومن الصعب عموماً تغيير الأساس الفعلي الذي تحسب عليه المعاشات التقاعدية. ومن المشاكل الرئيسية في هذا الصدد أن بعض الفروق العامة تنشأ بين الجنسين فيما يتصل بالعمر المتوقع والمرض وتجعل من الصعب تبرير تطبيق نظام مشترك للمعاشات التقاعدية يشمل المرأة والرجل. وعلاوة على ذلك، فإن المرأة غالباً ما تجهل ما لها من حقوق ولا تتلقى معلومات وافية عن حقيقة وضعها.

وفي ربيع عام ١٩٩٨ نشرت وزارة العمل تقريراً عن المعاشات التقاعدية تناولت فيه المشاكل التي تكتنف تغطية نظم المعاشات التقاعدية بسبب جنس صاحب المعاش. ومن النتائج التي خلص إليها ذلك التقرير أن النساء يشكلن نصف الأفراد المشمولين بالترتيبات الجماعية للمعاشات التقاعدية التي تمثل الجزء الرئيسي من التغطية بالمعاشات التقاعدية كما هي اليوم. وقبل ذلك كانت أعلى وأدنى تغطية بالمعاشات التقاعدية من نصيب الرجال نتيجة لنظم معاشاتهم التقاعدية، في حين جرت العادة بين النساء عموماً على قيامهن بالادخار في ترتيبات جماعية للمعاشات التقاعدية. غير أن التقرير خلص أيضاً إلى أنه فيما تحسنت التغطية العامة للرجال بالمعاشات التقاعدية، فإن نواحي عدم التكافؤ القائم حالياً بين الاشتراكات التي يدفعها الرجال والنساء لحساب المعاشات التقاعدية ستزداد اتساعاً في المستقبل.

وفي ربيع عام ١٩٩٨، نشر مجلس المساواة في الأوضاع كتاباً أبيض حول أوضاع المعاشات التقاعدية المهنية التي يحصل عليها النساء والرجال. وقد أفضى هذا التقرير إلى قيام مناقشات واسعة النطاق في وسائط الإعلام وفيما بين مختلف شركات التأمين، ويجري استعراض هذا الموضوع باستمرار.

وفي عام ١٩٩٨، حصل وزير الشؤون الاقتصادية على موافقة البرلمان على إصدار تشريع بشأن المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في نظم المعاشات التقاعدية المهنية. وينطوي هذا الاقتراح على إدخال مفهوم "الجنس المشترك" كأساس اكتواري لحساب استحقاقات المشتركين المحدد بعد ١ تموز/يوليه ١٩٩٩. وفيما قبل، كانت النساء يحصلن على معاشات تقاعدية منخفضة لأن عمرهن المتوقع أطول. ويصحح التشريع الجديد هذا الجانب من عدم المساواة بين المشتركين الذين ينضمون إلى صندوق للمعاشات التقاعدية بعد

بدء نفاذ هذا القانون. وحيث أن القانون لا ينطبق إلا على المشتركين الجدد في أي صندوق للمعاشات التقاعدية، فإن تنفيذه لن يدخل حيز التنفيذ التام حتى عام ٢٠٤٠.

المساواة في المعاملة

القانون المعدل للمساواة في المعاملة

يقضى قانون المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل بمعاملة المرأة والرجل على قدم المساواة فيما يتعلق بالتوظيف والنقل والترقية. ومن حق المرأة والرجل التمتع بشروط عمل متكافئة والحصول على قدم المساواة على التدريب المهني والمستمر. وإذا تخلف رب العمل عن التقيد بالتزامه بتطبيق المساواة في المعاملة، جاز للموظف أن يحصل على تعويض.

وفي عام ١٩٨٩، أدمج قانون إجازة الأمومة وغيره في قانون المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمالة وإجازة الأمومة وما إلى ذلك. وفي عام ١٩٩٧، عدل القانون عندما اعتمد البرلمان قانون البدل النقدي اليومي أثناء المرض أو الحمل، والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمالة وإجازة الأمومة وما إلى ذلك. وقد بدأ نفاذ مفعول القانون الجديد اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨. والتعديلات تمدد إجازة الأمومة من ٢٤ أسبوعاً إلى ٢٦ أسبوعاً.

وفي الوقت ذاته اكتسب الآباء الحق في الحصول على إجازة والدية لمدة أسبوعين في الأسبوعين الخامس والعشرين والسادس والعشرين بعد ولادة الطفل أو تبنيه. ولا يحق لغير الآباء التمتع بهذا الحق.

وينبغي النظر إلى الإجازة الوالدية الجديدة على أنها خطوة في سبيل زيادة فرص الرجل في المشاركة في رعاية الأطفال والاستفادة من نظم الإجازات الخاصة، وأيضاً على أنها وسيلة لتوفير أحوال أفضل للأسر التي لها أطفال. وفي الربع الثالث من عام ١٩٩٩ استفاد رجال تصل نسبتهم إلى حوالي ١٩ في المائة من حقهم الجديد في الحصول على إجازة والدية في الأسبوعين الخامس والعشرين والسادس والعشرين بعد ولادة الطفل أو تبنيه، وقد انطوي ذلك على زيادة في عدد هؤلاء الرجال منذ بدء نفاذ القانون.

الأشكال المختلفة للإجازة

صدرت في الفترة ١٩٧٦-١٩٩٧ تشريعات تمكن الموظف من الحصول على أشكال مختلفة من الإجازة مع التمتع بالحق الكامل أو الجزئي في تلقي بدل نقدي يومي. وهذه التشريعات تتضمن الآن مواد بشأن ما يلي:

إجازة الحمل والولادة: يحق للموظفة التغيب عن العمل بسبب الحمل أو الولادة من التاريخ الذي يقع تقديرياً قبل أربعة أسابيع من موعد الولادة. وبعد الولادة، يحق للوالدين التغيب عن العمل لفترة مجموعها ٢٤ أسبوعاً، يمكن أن يحصل منها الأب على ما يصل إلى ١٠ أسابيع بعد الأسبوع الرابع عشر من الولادة. وليس للوالدين التمتع بالحق في التغيب عن العمل إلا على أساس التناوب فيما بينهما.

الإجازة الوالدية: يحق لأب الطفل التغيب عن العمل لفترة تصل إلى أسبوعين بعد ولادة الطفل أو استقباله في المنزل، أو في غضون الأسابيع الأربعة عشر الأولى إذا تم ذلك بالاتفاق مع رب العمل. وعلاوة على ذلك يحق للأب الحصول على إجازة في الأسبوعين الخامس والعشرين والسادس والعشرين بعد مولد الطفل أو تبنيه.

الإجازة الوالدية الممتدة: يحق للموظفين العاملين التغيب عن العمل لرعاية أطفالهم لفترة غير منقطعة لثمانية أسابيع كحد أدنى ولثلاثة عشر أسبوعاً كحد أقصى، إذا لم يكن الطفل قد أكمل السنة الأولى من عمره عند بدء الإجازة.

وقد تبينت الاستفادة من نظم الإجازات تبانياً كبيراً على مر الوقت، حيث توقف ذلك في أغلب الأحيان على مقدار التعويض المالي. وفي الأصل كان تعويض الإجازة بنسبة ٨٠ في المائة من الحد الأقصى لمعدل استحقاق البطالة. وعدلت هذه النسبة فيما بعد إلى ٧٠ في المائة. وتصل هذه النسبة اليوم إلى ٦٠ في المائة من استحقاق البطالة. وقد بلغت الاستفادة من جميع أشكال نظم الإجازات إلى أقصاها في عام ١٩٩٥ وجعلت تتناقص بعد ذلك. وفي عام ١٩٩٨، كانت استفادة النساء من الإجازة الوالدية الممتدة بواقع النصف من ما كان عليه الحال في عام ١٩٩٥. والرجال الذين يحصلون على إجازة والدية ممتدة يشكلون قلة ضئيلة، وفي عام ١٩٩٨ انخفض عدد الرجال الذين يستفيدون من هذه الإجازة إلى أقل من نصف ما كان عليه عددهم في عام ١٩٩٥.

والحمل والولادة لا يشكلان سببين قانونيين يمكن الاستناد إليهما في طرد النساء من العمل أو التمييز في معاملتهن. وينطبق نفس المبدأ على الرجال الذين يحصلون على إجازة والدية. وإذا طُرد الموظف، امرأة أو رجلاً، بسبب الحمل أو مولد طفل جاز إصدار أمر لرب العمل بإعادة علاقة العمل القائمة مع الموظف. غير أنه يجوز للموظف، كبديل لذلك، أن يحصل من رب العمل على تعويض يصل إلى أجر ٧٨ أسبوعاً. وقد انعكس منطاً عبء الإثبات في الدعاوى المتعلقة بالطرد بسبب الحمل أو مولد طفل، حيث أصبح يقع على رب العمل عبء إثبات أن طرد الموظف قد تقرر لأسباب غير الحمل أو مولد طفل.

الإعفاءات من تطبيق قانون المساواة في المعاملة

يقضي قانون المساواة في المعاملة بأن مجلس المساواة في الأوضاع أن يمنح إعفاءات تبيح تقرير تدابير خاصة تخالف قاعدة المساواة في المعاملة. ويمكن عمل ذلك إذا كان هدف التدابير الخاصة هو زيادة فرص المساواة بين المرأة والرجل (العمل الإيجابي).

وفي الفترة ١٩٩٠-١٩٩٩ منح مجلس المساواة في الأوضاع ٦١ إعفاء، شملت ٢٦ إعفاء لرجال، ومن ذلك مثلاً الترخيص بالإعلان عن طلب رجال للعمل في مؤسسات لرعاية الطفل وفي القطاعين الاجتماعي والصحي، وإصدار تصاريح لاتخاذ تدابير خاصة لتدريب الرجال. ولم تكن ستة إعفاءات موجهة تحديداً للرجال أو النساء، وإنما تعلق بتدابير بشأن "الجنس المثل تمثيلاً ناقصاً". وتعلق ٢٩ إعفاء بمنح معاملة تفضيلية لنساء، ومن ذلك مثلاً الإعلان عن وظائف خاصة لحملة الدكتوراة من النساء وعن دورات دراسية ووظائف بحثية مخصصة للنساء.

وللاطلاع على الحالة فيما يتعلق بالمضايقة الجنسية، والنهوض بالمرأة، والمسنات، انظر التقرير السابق.

التوفيق بين حياة الأسرة وحياة العمل

تشكل العلاقة بين حياة العمل وحياة الأسرة مجالا محوريا باستمرار: ففي عام ١٩٩٨، تراوح معدل عمالة المرأة بين ٨٠ و ٨٨ في المائة في مرحلة العمر التي تنجب فيها المرأة عادة (من ٢٠ إلى ٤٥ سنة).

ويقضي القانون بتوفير مرافق للرعاية النهارية تتولى إدارتها السلطات المحلية. ويجري إنفاذ نصوص القانون المتعلقة بإجازة رعاية الطفل، وفي السنوات الأخيرة ازداد عدد الأطفال وعدد الأماكن في دور الحضانة النهارية وفي نظم فرق الألعاب والرعاية المدرسية.

وفد عكفت وزارة المالية في السنوات الأخيرة على تحديد أدوات لتحسين العلاقة بين حياة العمل وحياة الأسرة. وتوجد في إطار الخدمة المدنية بضع ترتيبات تجعل من الأيسر الجمع بين حياة العمل وحياة الأسرة، من قبيل الحصول على مرتب كامل أثناء إجازة الأمومة، وعلى "أيام للرعاية"، وبدل للبقاء في المنزل في أول يوم من فترة مرض الطفل، وإمكانية العمل من المنزل، وما إلى ذلك. ورغم أن الترتيبات المذكورة تطبق بالنسبة للمرأة والرجل، فإن النساء هن اللاتي يستفدن منها في المقام الأول. وفي القطاع الخاص، يمكن التمتع بهذه الحقوق عن طريق المساومة الجماعية أو العقود الفردية التي ترم مع رب العمل.

وفي الفترة الأخيرة نفذ عدد من المشاريع فيما يتعلق بالتوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة. وتقوم نقابة العاملات في الدانمرك منذ عام ١٩٩٧ بتنفيذ مشروع في شركة يونيون باك باسم "فسحة من الوقت من أجل حياة أفضل" بدعم مالي من وزارة الشؤون الاجتماعية. وينطوي هذا المشروع على السماح لعشر موظفات لهن أطفال بالعمل ٣٠ ساعة في الأسبوع بأجر كامل طوال أربعة أشهر، وبالمرونة في استعمال الوقت، وإمكانية الحصول على عشرة أيام إضافية بنسبة ٨٠ في المائة من الأجر. وحسب تقديرات رب العمل، فإن هذا المشروع عمل على زيادة الإنتاجية بقدر طفيف في أثناء تلك الفترة. وموقف رب العمل إيجابي من السماح للموظفات بالعمل ٣٠ ساعة في الأسبوع ولكن بدون الحصول على أجر كامل. وقد وجدت الموظفات أن أسبوع العمل الأقصر قد أحدث تحسينا كبيرا في حياتهن.

ويركز مجلس المساواة في الأوضاع على دور الرجل والتوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة، وذلك مثلا بشن حملات للتوعية والتشجيع بشأن استفادة الرجل من نظم الإجازات، واستعمال بعض الوقت لتقاسم الأعباء المنزلية، وحقوق الرجل فيما يتعلق بالطلاق والحضانة.

وكما جاء في التقرير السابق، يجوز للموظفين الراغبين في التغيب عن العمل من أجل رعاية الأسرة الحصول على إجازة والدية ممتدة. وفي عام ١٩٩٥، لم تتجاوز نسبة الرجال الذين منحوا إجازة والدية ممتدة ١٠ في المائة. ولهذا فقد شن مجلس المساواة في الأوضاع حملة لهذا الغرض في عام ١٩٩٥. وفي عام ١٩٩٧، نشر المجلس كراسة بعنوان "الأب في إجازة" قيمت الحملة وتضمنت بيانا لنظم الإجازة في جميع بلدان الشمال. ومن سوء الحظ أنه لم يتحقق الكثير. ويشار إلى وجود ثلاثة حواجز رئيسية تحول دون اختيار الرجال إلا قليلهم الحصول على إجازة والدية، هي (١) عدم كفاية التعويض المالي (٢) وعدم اتسام فترة الإجازة بمرونة كافية (٣) والمواقف والتقاليد. ويواصل المجلس التشديد على أهمية زيادة مرونة نظم الإجازات، وتغيير المواقف، وتسهيل الجمع بين حياة العمل وحياة الأسرة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، نشر المجلس كتابا بعنوان "طريق الرجال" لاتخاذ أساسا للمناقشة.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، اعتمد قانون جديد بشأن إجازة والدية الممتدة، الغرض منه توفير مزيد من المرونة. ويقترح أن يحصل الوالدان على إجازة لفترة ثمانية أسابيع (بدلا من ثلاثة عشر أسبوعا). أما الأسبوعان الأخيران فينبغي أن يستعملا في تعريف الطفل بمؤسسة رعاية الطفل. وتطبق شروط خاصة على الوالدين اللذين لهما أطفال معوقون.

خدمات الدعم الاجتماعي

تضمن التقرير السابق بيانا للحالة فيما يتعلق بمرافق الرعاية النهارية ومرض الأطفال. وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، أنشأت بلدية كوبنهاغن صندوقا باسم "صندوق الحمل" تساهم فيه مؤسسات البلدية بمبلغ سنوي قيمته ٠,٧ في المائة من ميزانيتها للأجور. وبالنسبة للمؤسسات الصغيرة، فإن العبء الاقتصادي الذي تتحمله لتغطية أجور النساء في فترة غيابهن أثناء إجازة الأمومة عبء باهظ نسبيا. والقصد من هذا الصندوق الجديد للحمل هو زيادة جاذبية تشغيل موظفات وترقيتهن.

وقد مكن قانون المالية لعام ١٩٩٨ المؤسسات التابعة للدولة من الحصول على تعويض عن التكاليف الإضافية التي تتحملها بصدد تشغيل موظفات بديلات أثناء فترة الإجازة والولادة والتبني.

وبناء على قرار للاتحاد الأوروبي، وعلى طلب مجلس المساواة في الأوضاع، تم تعديل قانون العمال اعتبارا من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٩. وبناء على ذلك، لم تعد النساء اللاتي يتغيبن عن العمل بسبب أمراض الحمل تحصلن على نصف مرتباتهن وإنما أصبحن يحصلن عليها بالكامل. والآن يعامل التغيب عن العمل بسبب أمراض الحمل باعتباره تغيبا بسبب سائر أنواع المرض.

وكما جاء في التقرير السابق، يتوسع استعمال نظام ساعات العمل المرنة بالاتفاق الفردي بين أرباب العمل والموظفين التماسا لأفضل طريقة للتوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة. وفي عام ١٩٩٩، تم التوصل عن طريق المساومة الجماعية إلى اتفاق بين وزارة المالية ومنظمات أرباب العمل على إيراد نص خاص في الاتفاق الجديد يقضي بجواز تطبيق نظام ساعات العمل المرنة بالاتفاق بين أرباب العمل وممثلي منظمات العاملين. وكان من مؤدى ذلك أن معظم الوزارات اليوم تطبق نظام ساعات العمل المرنة الذي يسمح للموظفين ببدء يوم عملهم وإنهاءه في فترة دوام معينة يختارونها بأنفسهم.

وقد أدت سرعة نمو تكنولوجيا الاتصال إلى ظهور أساليب جديدة لتنظيم العمل. فمن الممكن الآن أداء العمل في أماكن أخرى غير أماكن العمل التقليدية باستعمال تكنولوجيا الاتصال، حيث يتم ذلك عادة في منزل الموظف. وفي السنوات الأخيرة أجريت في المؤسسات العامة ومؤسسات القطاع الخاص اختبارات وتجارب للعمل من بُعد بهدف تشجيع ساعات العمل المرنة.

وقامت وزارة المالية، بالتعاون مع المؤسسات المركزية، بإبرام اتفاق إطاري للعمل من بعد في دولة الدانمرك. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ بدأ تشغيل مشروع تجريبي لهذا الغرض، الهدف منه هو تسهيل استعمال نظام العمل من بعد كأداة لزيادة المرونة في تنظيم العمل وتحسين القدرة على التوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة. ولا يزال من السابق لأوانه تقييم هذه التجربة حيث أنها لن تكتمل قبل آذار/مارس ٢٠٠١.

ولا تتوفر في الوقت الحالي إحصاءات عن عدد النساء والرجال الذين يستفيدون من التكنولوجيات الجديدة لأداء أعمالهم من خارج مكان العمل.

الفصل الخامس: الجهود القانونية والاجتماعية الأخرى

المادة ١٢

المشاكل الصحية

كما جاء في التقارير السابقة، تتساوى المرأة مع الرجل في القدرة على الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتصلة بتنظيم الأسرة. وتقوم الحكومة باستمرار بعمل تقييم لترتيب الأولويات في مجال المسائل الصحية المتصلة بالجنسين والبرامج الوقائية التي تتناول المسائل الصحية التي تنفرد بها المرأة، كسرطان الثدي. والبحث المتصل بصحة المرأة من المجالات الجوهرية في الداعرك، ويشمل المرأة كموضوع للبحث شأنها شأن الرجل.

الخصوبة والتبني

وصل معدل خصوبة المرأة إلى أدنى مستوى له في فترة الثمانينيات (١,٤)، ومنذ ذلك الحين وهو في ازدياد، ووصل إلى ١,٨ في عام ١٩٩٧. وفيما نقص عدد مرات الإنجاب بالنسبة للمرأة الواحدة، فقد ارتفع متوسط سن الإنجاب بالنسبة للمرأة من ٢٧ سنة في عام ١٩٦٠ إلى ٢٩,٤ سنة في عام ١٩٩٧. وفي الفترة نفسها، ارتفع متوسط عمر المرأة المتنجبة من ٢٢,٥ سنة إلى ٢٧ سنة. وقد جاءت هذه الزيادة نتيجة لتعمد مزيد من النساء اليوم تأجيل الإنجاب.

ولا تتوفر إحصاءات شاملة بشأن معالجة العقم واستعمال أساليب ذات صبغة طبية للإنجاب، ولكن يجري النظر حالياً في تسجيل جميع عمليات علاج العقم. ولا يجري تسجيل سوى عمليات العلاج بطريقة "أطفال الأنابيب". وفي الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥ (لا تتوفر إحصاءات أحدث) بدأت معالجة ٩٤٠٠ حالة، أسفرت عن مولد ٢٢٠٠ طفل.

وفي عام ١٩٩٧، قبلت ٥٧٩ حالة تبني بالمقارنة بـ ٤٩٥ حالة في عام ١٩٩٤.

الإجهاض

حدث منذ عام ١٩٨٨ انخفاض نسبي في عدد حالات الإجهاض المتعمد. وفي عام ١٩٩٦ وصل عدد هذه الحالات إلى نسبة ٢٦,٨ في المائة من عدد المواليد الأحياء.

وفي بداية عام ١٩٩٨، بدأ استعمال أقراص RU-486 في الداعرك للإجهاض في فترة ما بين الأسبوع الثامن والتاسع من الحمل. ولا يمكن استعمال هذه الأقراص في كل

المستشفيات ولكن من المتوقع أن يحدث ذلك أثناء عام ٢٠٠٠. ولا تتوفر إحصاءات أو خبرات في هذا الشأن.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، اعتمدت خطة عمل جديدة بشأن الإجهاض للتقليل إلى أدنى حد من عدد حالات الإجهاض المتعمد. ورصد مبلغ قدره ٢٠ مليون كرون دانمركي، وأنشأ وزير الصحة فريق خبراء لمتابعة تنفيذ خطة العمل. وتقوم الخطة على إمكانية الحصول على الإجهاض دون قيود قبل نهاية الأسبوع الثاني عشر من الحمل. والغرض هو زيادة كمية المعلومات المتاحة، والإرشاد، وتبادل الخبرات، وتدريب المرشدين، وعمل البحوث. وتشمل المبادرات المزمع القيام بها مشاريع نموذجية، والإرشاد الهاتفي في جميع أنحاء البلد، وكتاب دليل لاستعمال المرشدين. وسيجرى تقييم للخطة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

طول العمر

في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ كان عمر المرأة يزيد خمس سنوات في المتوسط على عمر الرجل. وفي الثمانينيات، كان الفرق بين طول عمر المرأة وعمر الرجل هو ٦ سنوات. والسبب في أن طول عمر الرجل أقل هو أن معدل الوفاة لدى الرجال يزيد على المتوسط في جميع الفئات العمرية. وقد عملت التطورات التي شهدتها السنوات الأخيرة على تضيق الفرق بين الجنسين نظرا لحدوث زيادة في طول عمر الرجل أكبر من الزيادة في طول عمر المرأة. وفي الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨، ارتفع متوسط طول العمر إلى ٧٨,٦ سنة بالنسبة للمرأة و ٧٣,٧ بالنسبة للرجل.

وفي فترتي السبعينيات والثمانينيات كان أكثر أسباب الوفاة شيوعا لدى النساء والرجال هو أمراض الشريان التاجي. لكن ذلك تغير إذ أن عدد الوفيات بسبب هذه الأمراض يتناقص فيما يواصل عدد الوفيات بسبب مرض السرطان الارتفاع. وفي عام ١٩٩٧، أصبح السرطان هو أكثر أسباب الوفاة شيوعا لدى الجنسين، حيث نجم ما يربو على ٢٥,٦ في المائة من الوفيات عن السرطان.

والنساء الدائمكيات يمارسن عادة التدخين على نطاق واسع. ومنذ أوائل التسعينيات تماثل تقريبا نسبة المدخنات والمدخنين. وفي عام ١٩٩٤، كانت نسبة ٣٥ في المائة من النساء ونسبة ٣٩ في المائة من الرجال تمارس عادة التدخين يوميا. وجعل هذان الرقمان يتناقضان باستمرار ولكن ببطء أثناء التسعينيات. وفي عام ١٩٩٩، ذكر ٢٧ في المائة من النساء و ٣٥ في المائة من الرجال أنهم يمارسون التدخين يوميا. ويبدو أن هناك تدينا في عدد المدخنات بشراهة. وعلى مدى التسعينيات كانت نسبة تصل إلى ١٤ في المائة من

النساء يدخن ما يربو على ١٥ سيجارة في اليوم، وانخفضت هذه النسبة في عام ١٩٩٩ إلى ١٢ في المائة. غير أن نسبة الرجال لا تزال حوالي ١٩ في المائة. ونظرا لارتفاع نسبة المدخنات، زادت الوفيات الناجمة عن سرطان الرئة لدى النساء، كما زادت الوفيات الناجمة عن مرض انسداد الرئة.

ومن أجل تقليل الزيادة المتوقعة في عدد الوفيات بسبب سرطان الرئة، شنت الحكومة حملة لمناهضة التدخين في عام ١٩٩٥، قام بها المجلس الدائم لشؤون التدخين والصحة (برنامج ستوب (STOP)). وتشير النتائج المتحققة من حملة مناهضة التدخين حتى الآن إلى أنه يلزم تطبيق ثلاثة أساليب مختلفة: (١) تشديد لوائح التدخين، (٢) وتقديم المساعدة والمشورة للراغبين في الإقلاع عن التدخين، (٣) وتشجيع الشباب على الامتناع عن التدخين أصلا.

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

بحلول نهاية عام ١٩٩٨، بلغ عدد النساء الدائرييات اللاتي شخصت حالتهم المرضية بأنها الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ٦٤١ امرأة، وهو ما يشكل قرابة ٢٥ في المائة من مجموع عدد الأشخاص المصابين بهذا المرض.

والنساء لا يشكلن مجموعة مستهدفة ذات أولوية في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، إلا أنهن يشكلن جزءا من المجموعات المعرضة للخطر مثل مدمني تعاطي المخدرات عن طريق الحقن. وعلاوة على ذلك، تعطى أولوية لتوعية عامة الجمهور. وفي عام ١٩٩٨، أبلغ عن ٦١ امرأة مصابة بفيروس نقص المناعة البشرية و ١١ امرأة مصابة بالإيدز. ومعظم النساء اللاتي ثبتت إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية ينتمين إلى أقليات إثنية وولدن في الخارج.

برنامج النهوض بالحالة الصحية

في أيار/مايو ١٩٩٩، أعلنت الحكومة برنامجا يشمل عدة قطاعات للصحة العامة والنهوض بالحالة الصحية. ويشمل البرنامج الأهداف التالية المتعلقة بالمرأة تحديدا:

- بذل الجهود لتشجيع الحوامل على الحد من التدخين وتعاطي الكحوليات؛
- حماية الأطفال والحوامل من المخدرات الضارة؛
- بذل الجهود لتعزيز حماية الحوامل من الوظائف التي يمكن أن تضر بالجنين؛
- مضاعفة الجهود بالنسبة للحوامل اللاتي يتعاطين المخدرات والحد من الضرر الذي يلحق المدخنات؛

- وضع أساليب لتقديم المشورة تستهدف الأمهات الصغيرات السن المحرومات اجتماعيا وأسرهن.

المادة ٦

العنف والاعتصاب

تخضع أعمال العنف ضد المرأة للعقوبة بموجب الأبواب ٢٤٤-٢٤٩ من قانون العقوبات. وتشمل هذه الأحكام العنف بغض النظر عن جنس الشخص الذي يتعرض له. ويتعين في توقيع العقوبة أن تؤخذ في الحسبان عوامل مثل جسامة الجرم، حسب الباب ٨٠ من قانون العقوبات. وتدخل في هذا التقييم المعلومات المتعلقة بضحية العنف، وتحديد ما إذا كانت هذه الأحكام كافية وفعالة في ردع العنف ضد المرأة.

وكما جاء في التقرير السابق، فإن العنف ضد المرأة يعتبر في الدائم مسألة من مسائل حقوق الإنسان ويعامل على أنه كذلك، وقد زاد الاهتمام الذي تحظى به المسألة زيادة كبيرة منذ التقرير السابق. وتقوم الحكومة والمنظمات غير الحكومية بأنشطة للقضاء على العنف من أي نوع يستهدف جنسا بذاته.

ومن أهم الأسباب التي تدفع إلى ممارسة العنف ضد المرأة أن البعض ينظر إلى المرأة على أنها مجرد أداة، وأنه يعتبر المرأة عنصرا من العناصر التي تحقق سيطرة الرجل على المرأة. ويستدل من التجربة على أن الأمر يستلزم اتباع نهج متعدد القطاعات لمكافحة العنف ضد المرأة مكافحة فعالة وتقديم الدعم لضحاياها. ومن الضروري تقوية التعاون بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية، وكذلك إشراك الذكور مرتكبي العنف.

وفي عام ١٩٧٩، أنشأت المنظمات غير الحكومية أول مراكز لمعالجة الأزمات لاستقبال النساء اللاتي إما أُنهن وقعن ضحية للعنف أو واجهن التهديد بالتعرض للعنف. وفي عام ١٩٩٩، بلغ عدد مراكز معالجة الأزمات ٣٦ مركزا في جميع أنحاء البلد. ولا يزال المتطوعون هم الذين يتولون في المقام الأول إدارة هذه المراكز. ويمكن للأطفال الذي يقل عمرهم عن ١٨ سنة مرافقة النساء لدى إقامتهن في مراكز معالجة الأزمات. ويأتي جزء من تمويل هذه المراكز من الأموال العامة، ويأتي جزء آخر من المبالغ التي تدفعها ضحايا العنف عند المبيت في المركز (تتراوح هذه المبالغ بين لا شيء و ٢٠٠ كرون دانمركي). وتقدم المراكز دعما شاملا لضحايا العنف، ويعمل في جميع هذه المراكز الآن مستشارون للأطفال. ويوجد في الدانمرك الآن اثنان من هذه الملاجئ لاستقبال الرجال ضحايا العنف.

ويتزايد عدد النساء اللاتي يلتجئن إلى مراكز معالجة الأزمات، وهو تطور يجري رصده عن كثب. كما يجري إنشاء شبكات عمادها مجموعات المساعدة الذاتية للنساء المستضعفات. ووزارة الشؤون الاجتماعية تقوم على سبيل المثال بدعم مبادرات تتعلق بالبغايا وغيرهن من النساء اللاتي يتعرضن لمختلف أنواع الإساءة.

وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، عينت وزارة الداخلية الدانمركية لجنة باسم اللجنة المعنية بإدماج الأجنيبيات وبحقوقهن القانونية، وكان الهدف العام لهذه اللجنة هو استعراض شروط الحصول على تصريح إقامة أو سحبه. وكلفت اللجنة بإيلاء الاهتمام لإمكانية تغيير هذه الشروط في حالة انحلال الزواج أو المعاشرة بسبب العنف العائلي. وعلاوة على ذلك، فقد كان الهدف من اللجنة هو تحليل عدد من المسائل الهامة المتعلقة بإدماج الأجنيبيات في الدانمرك، للوقوف على عدد الأجنيبيات اللاتي يستفدن من ملاجئ النساء ضحايا العنف.

وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ قدم الجزء الأول من التقرير، الذي تناول المركز القانوني للأجنيبيات في إطار قانون الأجانب. وقد أوصت اللجنة، في جملة أمور، بتعديل قانون الأجانب فيما يتعلق بسحب تصريح الإقامة أو رفض منحه في حالة انحلال الزواج/المعاشرة بسبب العنف العائلي. وبناء على ذلك، عدل قانون الأجانب اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ١٩٩٦.

ويتعين على السلطات قبل أن تسحب تصريح إقامة أو ترفض منحه أن تقف على ما إذا كان قد وقع عنف عائلي أدى إلى نشوء الحالة المعنية، وعلى النتائج التي تترتب من السحب أو الرفض على الشخص صاحب الشأن.

وفي تموز/يوليه ١٩٩٦، عينت الهيئة الدانمركية للهجرة فريقاً عاملاً لمتابعة توصيات اللجنة المشار إليها أعلاه.

وفي أيار/مايو ١٩٩٧، أصدر الفريق العامل تقريره الأول الذي تضمن عدداً من الأفكار والتوصيات بشأن إجراء تحسينات إدارية فيما يتعلق بالمركز القانوني للأجنيبيات ضحايا العنف. وكمتابعة عامة لهذه التوصيات، تعكف الهيئة الدانمركية للهجرة الآن، بالاشتراك مع المفوضية الوطنية للشرطة الدانمركية وبلدية كوبنهاغن، على دراسة الإجراءات والقواعد الخاصة برصد نظام المعاشرة، وما إذا كان ينبغي للشرطة أن تستعين بأخصائي اجتماعي.

وعلاوة على ذلك عينت هيئة الهجرة فريقاً عاملاً يقوم حالياً بوضع مبادئ توجيهية لتناول المسائل المتصلة بالأجنيبيات ضحايا العنف.

وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، قدمت اللجنة المعنية بإدماج الأجانب وبحقوقهم القانونية الجزء الثاني من تقريرها، الذي تناول أساسا إدماج الأجانب في الدانمرك، وقدم عددا من المقترحات والتوصيات لتحسين فرص إدماج النساء المنتميات إلى أقليات إثنية.

وقامت المفوضية الوطنية للشرطة الدانمركية، بالتعاون مع الهيئة الدانمركية للإحصاءات وجامعة كوبنهاغن، بوضع تقرير استنادا إلى نتائج دراسة حالات التعرض للإيذاء في الفترة ١٩٩٥ و ١٩٩٦. ويتناول التقرير العنف في الشوارع، والعنف في مكان العمل، والعنف العائلي. ونشرت النتائج في عام ١٩٩٨. وخلص التقرير من الحالات المدروسة إلى وجود اتجاه نحو تغير الأعراف والمواقف يؤدي إلى انخفاض ممارسة العنف ضد الزوجات.

وقامت جمعية خاصة، هي العصبة الوطنية لمساعدة ضحايا العنف، بإجراء دراسة للعنف العائلي في الفترة من ١٩٩٥ إلى ١٩٩٨، بدعم مالي من وزارة العدل. وكان الغرض من الدراسة هو تقييم المشورة التي تقدم للأسر المتأثرة بالعنف. وقد أبدت الأطراف المعنية اهتماما كبيرا بالمشروع الذي عمل عموما على زيادة احترام النساء لأنفسهن. وبالإضافة إلى ذلك، كانت تجارب النساء إيجابية في التصدي للرجل/الزوج المخالف في إطار بيئة الحماية التي يوفرها المشروع. وتحققت نتائج إيجابية أيضا فيما يتعلق بحقوق الوالدين في الزيارة، وتقسيم الأموال المشتركة، وحضانة الأطفال، وحمل إقامة الأطفال، في حالات الطلاق أو انفصام عرى الأسرة.

وفي عام ١٩٩٧، عدل البرلمان القانون لتقوية ما يقدم للضحايا من دعم. ونتيجة لذلك، أنشئ عدد من المراكز المحلية لمساعدة ضحايا العنف. وأنشأت سلطات الشرطة المحلية ثلاثة مراكز يتولى إدارتها متطوعون. والقصد من هذه المراكز أن تكون جهات مستقلة لتقديم خدمات مكاملة للخدمات التي تقدمها الشرطة فعلا.

ويجدر بالذكر في هذا الشأن أن وزارة العدل أرسلت مذكرة لجميع أقسام الشرطة بشأن معاملة الشرطة لضحايا الجريمة والحوادث وأقاربهم. وتتضمن المذكرة مبادئ توجيهية لكي تتبع من جانب الشرطة في معاملة الضحايا وأقاربهم، كما تتضمن موجزا للأحكام، الخ.، المتصلة بحقوق الضحايا.

ولا يقتصر تقديم الدعم في الدانمرك على النساء. ففضلا عن مركزي معالجة الأزمات المخصصين للرجال المشار إليهما أعلاه، أنشئت خدمات لتقديم المشورة للرجال مرتكبي العنف. وخلص مشروع بشأن العنف العائلي أنشئ في إحدى البلديات إلى أن أربعة من كل خمسة ذكور يرتكبون العنف يتوفر لديهم الاستعداد لتلقي العلاج. وكان الرجال

الذين كانت تصرفاتهم الشخصية حسنة نسبياً على المستوى الشخصي والاجتماعي والمهني قبل ارتكاب العنف هم الذين واطبوا أطول مدة على المشاركة في المشروع وحققوا فيه نجاحاً كبيراً.

وفي أيار/مايو ١٩٩٩، أخذت مجموعة من الرجال زمام المبادرة بإنشاء مجموعة "الشريط الأبيض" على غرار النموذج الكندي، وكان الغرض منها هو التركيز على دراسة مشكلة أن حالات ممارسة العنف ضد المرأة في الدانمرك تعتبر أكبر بما يتراوح بين ٥ و ١٠ مرات من الحالات البالغ عددها ١٠ ٠٠٠ التي تبلغ سنوياً إلى الشرطة. وتسعى المجموعة إلى توعية سائر الرجال بالمشكلة، وتثت السياسيين على القيام بمبادرات في هذا الشأن. ويستلزم الأمر إجراء بحوث، وينبغي أن تكون النتيجة هي تغيير المواقف للتقليل إلى أدنى حد من المشكلة التي تعالج غالباً على اعتبار أنها مشكلة تخص أصحابها وحدهم.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، نظم مركز التنمية الاجتماعية مؤتمراً دولياً بشأن العنف ضد المرأة، وذلك كجزء من حملة الاتحاد الأوروبي لمكافحة العنف، بغية زيادة الوعي ووضع استراتيجيات جديدة تشمل الرجال أيضاً.

وفي عام ١٩٩٨، أنشأ وزير الصحة فريقاً عاملاً لوضع مبادئ توجيهية لسبل تقوية الدعم العام على الصعيدين المحلي والوطني لضحايا العنف الجنسي. ونتيجة لذلك خصص مبلغ ٢٠ مليون كرون دانمركي لمشروع نموذجي لتقديم الدعم الطبي والقانوني الشامل، فضلاً عن المشورة، لضحايا العنف الجنسي. وسيقوم المشروع أيضاً بجمع المعلومات وسيقدم في نهاية الأمر معايير ومبادئ توجيهية لكل الأطراف المشاركة في التعامل مع ضحايا العنف الجنسي.

والإحصاءات العامة عن الجريمة لا تقدم سوى القليل من المعلومات عن مدى انتشار العنف ضد المرأة. غير أن وزارة العدل قامت، بالتعاون مع الشرطة، بمبادرة لتغيير إجراءات العمل لكي يتسنى مستقبلاً الاحتفاظ بإحصاءات عن الأشخاص ضحايا العنف الجنسي وسنهم. وتم علاوة على ذلك إجراء عدد من الدراسات الاستقصائية التي تركز، في جملة أمور، على العنف ضد المرأة. ويجدر بالإشارة أن هذه الدراسات شملت، عدا عن الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالعنف المشار إليها أعلاه، دراسة استقصائية بعنوان "نطاق الاعتداءات الجنسية وطبيعتها في النرويج" أصدرتها المفوضية الوطنية للشرطة في عام ١٩٩٨، وكان الغرض منها هو بيان مختلف جوانب الاعتداء الجنسي، مثل هذه الجريمة في حد ذاتها، وضحياتها، ومرتكبها.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، شرعت وزارة الشؤون الاجتماعية في إجراء دراسة استقصائية عن "نساء وأطفال الأقليات الإثنية في مراكز معالجة الأزمات"، حيث حذت بها إلى ذلك الزيادة المستمرة في أعداد نساء الأقليات الإثنية اللاتي يستفدن من خدمات تلك المراكز. وصدر التقرير عن هذه الدراسة في آب/أغسطس ١٩٩٩، وتشير النتائج إلى أنه ينبغي القيام بمزيد من المبادرات، وأنه ينبغي توثيق التعاون بين السلطات العامة التي تقدم التمويل للمشاريع التعاونية.

وسيدأ في عام ٢٠٠٠ تنفيذ مشروع لبلدان الشمال بشأن نوع الجنس والجريمة. وقد خصص للمشروع مبلغ ٣,٥ مليون كرون دانمركي لعام ٢٠٠٠ ستليه منح بنفس المقدار في السنوات الأربع التالية.

ومن المشاريع الأخرى لبلدان الشمال مشروع باسم "نور فولد" (Nor Vold) أنشئ في عام ١٩٩٨، الغرض منه هو تحديد أبعاد النتائج المترتبة على العنف ضد المرأة. وسيركز البرنامج على كيفية تأثير العنف الجنسي على صحة المرأة، فضلاً عن التدابير اللازمة اتخاذها لتحسين الدعم المقدم للضحايا ومن ثم تلافي تداعيات العنف طويلة الأجل (الاعتلال البدني). ويتلقى المشروع الدعم من مجلس وزراء بلدان الشمال.

وكما سبق بيانه، فإن الحكومة والمنظمات غير الحكومية الدانمركية شرعت في تنفيذ طائفة من المشاريع بشأن العنف ضد المرأة. ونتائج أقرب تلك المشاريع غير متوفرة بعد. غير أن نتائج كثيرة تحققت بالفعل بفضل وجود العديد من مراكز اللاجئين ومعالجة الأزمات، مقترنا بالمحاولات السابقة من جانب الحكومة والمنظمات غير الحكومية لمكافحة مختلف أنواع العنف. فقد انخفض عدد حالات الاغتصاب والعنف العائلي المبلغ عنها، وطرأ تحسن على ما يقدم للضحايا من دعم فيما يتعلق بجميع أنواع العنف. وذكر أن السنوات الأخيرة شهدت حدوث تغيير في المواقف تجاه العنف، بمعنى أنه لم يعد من الممكن التساهل بشأن العنف على اعتبار أنه مسألة عائلية على خلاف ما كان عليه الحال في السابق. والآن يمكن للمزيد من الأشخاص ضحايا العنف تغيير حالتهم نظراً لارتفاع مستوى استقلالهم الاقتصادي عن مستوى مرتكب العنف. كما أن حركة المرأة تساعد نساء كثيرات على تحرير أنفسهن.

وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت وزارة شؤون المساواة بين الجنسين فريقاً عاملاً تشارك فيه بضع وزارات. والغرض من هذا الفريق هو تعزيز الجهود المبذولة في مجال مكافحة العنف والاتجار بالأشخاص من حيث المنع وتوفير الحماية للضحايا.

سفاح المحارم

الإساءة إلى الأطفال جنسيا مسألة تثير بالغ القلق لدى المجتمع الدانمركي. وفي الآونة الأخيرة أنشأت لجنة الطفل الشاملة لعدة قطاعات فريقا عاملا تمثل فيه خمس وزارات مختلفة، منها وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة العدل، لكي يقوم بوضع مشروع لخطوة عمل لتقوية إجراءات منع الإساءة إلى الأطفال جنسيا.

البغاء

أولي قدر كبير من الاهتمام الإضافي لمسألة البغاء منذ تقديم التقرير السابق. فقد نظمت مؤتمرات ونشرت مناقشاتها على نطاق أوسع من ذي قبل.

وفي أوائل عام ١٩٩٩، عدل البرلمان قانون العقوبات فيما يتعلق بالبغاء بغية تحسين نوعية حياة هذه الفئة الضعيفة من النساء وأحوالها الصحية ووضعها الاجتماعي. ورغم أن البغاء في حد ذاته ليس نشاطا غير مشروع في الدانمرك، فإن هذا التعديل يعتبر وسيلة لزيادة تخليص البغايا من وصمة الإحرام. وتحسينا لنوعية حياة البغايا ووضعهن الاجتماعي، تم أيضا تعديل القانون المتعلق بالقوادة، وبمقتضاه غدا من الجائز الآن للبغايا أن تقيم شرعيا مع رجل بشرط ألا يستغلها في التعيش من إيراداتها من ممارسة البغاء. وأخيرا، فمن غير المشروع الآن لطالبي الجنس ممارسته لقاء أجر مع بغايا يقل سنهن عن ١٨ سنة.

الاتجار بالنساء

دارت في أوائل عام ١٩٩٩ مناقشات أدت إلى عدد من المبادرات، ابتداء من تحديد أبعاد المشاكل حسب ما تبلورت في الحلقات الدراسية والمؤتمرات إلى تعزيز جهود الشرطة في القبض على المتجرين بالنساء. والاتجار بالنساء يخضع في بعض الأحوال للعقوبة بموجب قانون العقوبات، الذي يحظر، في جملة أمور، نقل الأشخاص إلى خارج البلد لغرض استغلالهم جنسيا، وبموجب قانون الهجرة الذي يحظر استيراد الأشخاص أو تهريبهم.

وضمنا لأن تكون الأحكام الجنائية بشأن "استيراد" النساء لغرض البغاء وافية بالغرض حقا، طلب وزير العدل من المدعى العام دراسة وتقييم الحاجة إلى مزيد من الأحكام الجنائية في هذا المجال. ولم يرد بعد رد المدعى العام.

وفي السنوات الأخيرة، شكلت مسألة الاتجار بالنساء جزءا هاما من جدول الأعمال المتعلق بالمساواة بين الجنسين على الصعيد الدولي. وتشير التقارير الصحافية إلى أن الاتجار بالنساء يمارس في الدانمرك منذ وقت طويل، وتسلط المنظمات النسائية غير الحكومية الضوء

على هذه المسألة. وقد ساعدت المناقشات الدائرة على الصعيد الدولي، وكذلك خبرة البلدان المجاورة، على زيادة الوعي بأهمية علاج هذه المشكلة، التي زاد الاهتمام بها بدرجة كبيرة في الدائمك منذ تقديم التقارير السابقة.

ومن المبادرات في هذا الشأن ما يلي:

- في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، نظم مجلس المساواة في الأوضاع جلسة استماع عامة دولية حول ضرورة وإمكانية منع ومكافحة الاتجار بالنساء، تم التركيز فيها تحديدًا على النساء من أوروبا الشرقية وآسيا. وأعقبت الجلسة مناقشات مكثفة دارت في وسائط الإعلام، وأجري تحليل آخر للمشكلة بغرض تحديد مدى الحاجة إلى تغيير الأساس والنطاق القانونيين لمساعدة ضحايا الاتجار؛
- في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، نظم الاتحاد الدولي لإلغاء الرق مؤتمرًا دوليًا بشأن الاتجار بالنساء، كان الغرض منه هو تسليط الضوء على مشاكل الاتجار بالنساء، مع التركيز بوجه خاص على بلدان منطقة البلطيق وأوروبا الشرقية، وكذلك إقامة اتصال وثيق بين المنظمات غير الحكومية والمنظمات الحكومية في كل من بلدان التصدير وبلدان المقصد؛
- أجرى وزير العدل تحقيقًا شاملاً بغية اكتشاف أبعاد المشكلة ومدى الحاجة إلى القيام بمجهود موجهة ومكيفة لمكافحة الاتجار بالنساء. وطلبت وزارة العدل من المدعي العام بحث مدى الحاجة إلى القيام بمبادرات تشريعية أخرى لمكافحة البغاء من زاوية الاتجار بالنساء؛
- أنشأ وزير شؤون المساواة بين الجنسين فريقًا عاملاً مشتركًا بين الوكالات للقيام بأمور منها تعزيز الجهود في مجال مكافحة الاتجار بالنساء؛
- وبالإضافة إلى ما تقدم، عقد عدد من الحلقات الدراسية.

وتقوم الدائمك بدور نشط على الصعيد الدولي، بما في ذلك في إطار الاتحاد الأوروبي، في مجال تعزيز تشريعات مكافحة الاتجار بالنساء. وتشارك الدائمك بنشاط منذ عام ١٩٩٩ في التفاوض على بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية

ختان الإناث

سلطت الأضواء في الدائمك منذ تقديم التقرير السابق على مسألة ختان الإناث. وختان الإناث في الدائمك ممارسة غير مشروعة.

وفي عام ١٩٩٧، قرر المجلس الوطني للصحة القيام طوال الفترة من ١٩٩٧ إلى ١٩٩٩ بحملة بشأن ختان الإناث، الغرض منها هو منع ختان البنات اللاتي يعشن في الدانمرك.

واستهدفت الحملة بوجه خاص أسر اللاجئين التي تعيش في الدانمرك، ولا سيما الأسر الصومالية، ولكنها استهدفت أيضا الأطباء والهيئات الصحية والمدرسين والمترجمين والأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم. وتم التشديد على أن هذه الممارسة تضر بالبنات الصغيرات كما أنها تضر بالنساء البالغات. وتكونت الحملة من ثلاثة عناصر:

- توزيع دليل إعلامي على موظفي الرعاية الصحية والمدرسين والأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم؛
- شريط فيديو باللغة الصومالية للصوماليين، لتشجيع المناقشة. ويقدم هذا الشريط معلومات عن المخاطر الصحية التي ينطوي عليها ختان الإناث، وعن حقوق الطفل في الدانمرك؛
- عقد مناقشات يشارك فيها الصوماليون وجماعات الدعم المحلية التي تعمل من أجل منع ختان الإناث.

وأجري تقييم في عام ١٩٩٩ للحملة وشريط الفيديو والدليل الإعلامي. وستكون النتائج نبراسا تهندي به المبادرات في هذا الميدان. وكان من الدروس المستفادة أن من الأهمية بمكان ضم الصوماليين إلى جهود المنع. وتم عمل ذلك بتشكيل فريق عامل دانمركي صومالي، وبتشجيع تنظيم أنشطة الإعلام والتثقيف الصحي المشتركة.

المواد ١٣ - ١٦

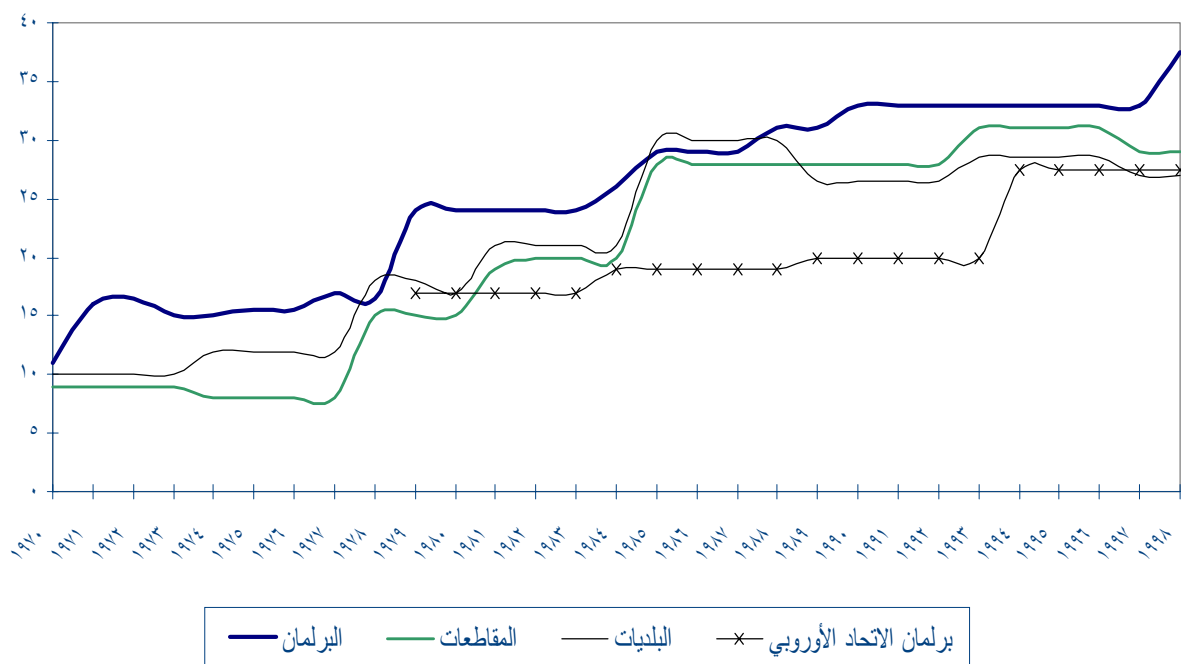
القضاء على التمييز بين الجنسين

كما ورد في التقارير السابقة، يتم التقيد بكل ما تقضي به الاتفاقية. وتتمتع المرأة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فيما يتعلق بالمساواة أمام القانون وفي كل الأمور المتصلة بالزواج والعلاقات الأسرية.

ويرجى الرجوع إلى ما سبق تقديمه من تقارير وإلى الإجابات على الأسئلة التي وجهت أثناء دراسة التقرير المرحلي السابق في نيويورك في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.

الجدول

الجدول ١ - تمثيل المرأة في الهيئات المنتخبة، ١٩٧٠-١٩٩٨



الجدول ٢ - تمثيل المرأة في المجالس واللجان العامة بأنواعها، ١٩٨٥-١٩٩٨

النسبة المئوية للنساء	اللجان المشكلة اعتباراً من
٣٠,٧%	١٩٨٦
٣٨,٠%	١٩٨٧
٣٨,٠%	١٩٨٨
٣١,٢%	١٩٨٩
٣٨,٠%	١٩٩٠
٣٤,٩%	١٩٩١
٣٧,٠%	١٩٩٢
٣٧,٨%	١٩٩٣
٣٧,٠%	١٩٩٤
٣٢,٦%	١٩٩٥
٣٨,٩%	١٩٩٦
٣٨,٤%	١٩٩٧
٣٨,٠%	١٩٩٨

المصدر: ديوان رئيس الوزراء ومجلس المساواة في الأوضاع، ١٩٩٩.

الجدول ٣ - أعداد النساء والرجال حسب إكمال أعلى مستوى تعليمي، ١٩٩٧

عدد النساء	عدد الرجال	النساء %	الرجال %	المجموع %
٦١٦ ٣٥٤	٥١٩ ٣٥٠	٣٨,٢	٣١,٢	٣٤,٧
٦٥ ٥٩٣	٥١ ٩٦٦	٤,١	٣,١	٣,٦
٢٩ ٤٣٦	٢٧ ٠٦١	١,٨	١,٦	١,٧
٥٠٨ ٢٦٥	٦٦٩ ٩٦١	٣١,٥	٤٠,٣	٣٦,٠
١٠٨ ٢١٩	٨٢ ٤٢٦	٦,٧	٥,٠	٥,٨
١٥١ ٧٩٤	١٢٣ ٠٥٢	٩,٤	٧,٤	٨,٤
٤٩ ٤١٣	٩٦ ٠٤٥	٣,١	٥,٨	٤,٤
٨٤ ٣١٧	٩٣ ٤٩٠	٥,٢	٥,٦	٥,٤
١ ٦١٣ ٣٩١	١ ٦٦٣ ٣٥١	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

يبين الجدول عدد الأشخاص الذين يتراوح عمرهم بين ١٥ و ٦٩ سنة الذين لم يلتحقوا بأية دراسة بعد إكمالهم لأعلى مستوى تعليمي. وبالإضافة إلى ذلك، يبين الجدول التوزيع النسبي مقارنة بجميع النساء والرجال، على الترتيب. وفئة من لم يحصلوا على تعليم أعلى من التعليم الأساسي يفوق فيها عدد النساء نسبياً عدد الرجال، في حين توجد نسبة عالية من الرجال الذين حصلوا على تدريب مهني أو أتموا الدراسة في المرحلة العليا طويلة المدة. وفي فئة من أتموا الدراسة في مرحلة التعليم العليا القصيرة أو المتوسطة المدة، يفوق عدد النساء عدد الرجال.

المصدر: البيانات الإحصائية: التعليم والثقافة، ١٩٩٨/١٢.

الجدول ٤ - اختيارات النساء والرجال لمجالات التعليم العالي

المراحل التعليمية العليا قصيرة المدة				المراحل التعليمية العليا المتوسطة				
النساء	الرجال	عدد النساء	عدد الرجال	النساء	الرجال	عدد النساء	عدد الرجال	
%	%			%	%			
٣٠,٠	٧٠,٠	٦٣٣	١٠	١,٩	٩٨,١	٥١٣	٩٨,١	الرعاية العامة
٣٤,٠	٦٦,٠	٣٢٠٣	١١٠١	١٧,٠	٨٣,٠	٥٣٧٦	٨٣,٠	التقني
١٠,١	٨٩,٩	١٦٩	٤٩	٣,٠	٩٧,٠	١٥٦٩	٩٧,٠	النقل
٨٢,٠	١٨,٠	٤٢٦	١١٥	٧٧,٢	٢٢,٨	٣٤	٧٧,٢	الأغذية
٣٦,٠	٦٤,٠	٥٦٧٩	٢٩٦٧	٤٨,٠	٥٢,٠	٣٢١٦	٤٨,٠	الاجتماع
-	-	-	٢٧	١٥,١	٨٤,٩	١٥٢	١٥,١	الزراعة
٦٨,٠	٣٢,٠	٢٤٢	٣٤٩	٦٤,٠	٣٦,٠	١٩٦	٦٤,٠	الموسيقى
٩٠,٠	١٠,٠	١٢٣	٣٧٢٥	٧٠,١	٢٩,٩	١٥٩٠	٧٠,١	الفنون
١٠٠,٠	٠	٠	٢٣٣٤٠	٧٣,٠	٢٧,٠	٨٦٣٢	٧٣,٠	التربية
٩٢,٠	٨,٠	٨٣	١١٦٣٣	٩١,٠	٩,٠	١١٥١	٩١,٠	الصحة
٤٨,١	٥١,٩	١٠٥٥٨	٤٣٣١٦	٦٥,٩	٣٤,١	٢٢٤٢٩	٦٥,٩	المجموع

المراحل التعليمية العليا طويلة المدة				بمجموع المراحل التعليمية العليا				
النساء	الرجال	عدد النساء	عدد الرجال	النساء	الرجال	عدد النساء	عدد الرجال	
%	%			%	%			
١,٣	٩٨,٧	٧٨	٢٨٢	١٨,٧	٨١,٣	١٢٢٤	١٨,٧	الرعاية العامة
٣٦,٠	٦٤,٠	٨٥٢٦	٧٥٨١	٣٠,٦	٦٩,٤	١٧١٦٥	٣٠,٦	التقني
٥٤,٠	٤٦,٠	١٢٠٢	١٤٧٩	٣٣,٥	٦٦,٥	٢٩٤٠	٣٣,٥	النقل
٢٥,٠	٧٥,٠	٦٢٥٦	٤١٤٤	٣٨,٢	٦١,٨	٦٧١٦	٣٨,٢	الأغذية
٤٦,٠	٥٤,٠	١٤٧٣٠	١٨٧٠٨	٤٤,٢	٥٥,٨	٢٣٦٢٥	٤٤,٢	الاجتماع
٧٥,٠	٢٥,٠	٨٤	٢٧٩	٥٤,٢	٤٥,٨	٢٣٦	٥٤,٢	الزراعة
٦٠,٠	٤٠,٠	١٤٠٢	٢٩٦٦	٦١,٧	٣٨,٣	١٨٤٠	٦١,٧	الموسيقى
٦٤,٠	٣٦,٠	٧٦٨٥	١٨٥٠١	٦٦,٣	٣٣,٧	٩٣٩٨	٦٦,٣	الفنون
٧٠,٠	٣٠,٠	٤١٢	٢٤٤٣٣	٧٣,٠	٢٧,٠	٩٠٤٤	٧٣,٠	التربية
٥٩,٠	٤١,٠	٣٢٢٣	١٧٢٢١	٧٩,٤	٢٠,٦	٤٤٥٧	٧٩,٤	الصحة
٤٩,٣	٥٠,٧	٤٣٦٥٨	٩٥٥٩٤	٥٥,٥	٤٤,٥	٧٦٦٤٥	٥٥,٥	المجموع

يبين الجدول عدد الطلبة الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧. والمرحلة المتقدمة قصيرة المدة هي السنتان ١٣ و ١٤ من التعليم، والمرحلة المتوسطة هي السنتان ١٥ و ١٦، والمرحلة طويلة المدة هي السنتان ١٧ و ١٨. وترد في أعلى القائمة المهن التي يوجد فيها أقل نسبة مئوية من النساء.

المصدر: البيانات الإحصائية: التعليم والثقافة ١٩٩٨:٧، ١٩٩٨:١١، ١٩٩٨:١٣.

الجدول ٥ - قوة العمل ونسبة المشاركة، ١٩٩٧-١٩٧٦

١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩١	١٩٨٦	١٩٨١	١٩٧٦	
٥ ٢٩٤ ٨٦٠	٥ ٢٥١ ١٢١	٥ ٢٥٠ ٠٠٠	٥ ١٤٦ ٠٠٠	٥ ١١٥ ٠٠٠	٥ ١٢٣ ٠٠٠	٥ ٠٦٤ ٠٠٠	مجموع السكان
٢ ٨٦٨ ٣٠٧	٢ ٨٦٣ ٣٣٠	٢ ٨٧١ ٠٠٠	٢ ٩٠٣ ٠٠٠	٢ ٨٧٢ ٠٠٠	٢ ٦٧٣ ٠٠٠	٢ ٤٩٤ ٠٠٠	قوة العمل
							قوة العمل
							كنسبة مئوية من
٥٤,٢	٥٤,٥	٥٤,٧	٥٦,٤	٥٦,١	٥٢,٢	٤٩,٢	مجموع السكان
							النساء العاملات
							كنسبة مئوية من
٤٩,٥	٤٩,٤	٤٩,٧	٥١,٦	٥٠,٤	٤٥,٨	٣٩,٦	مجموع النساء
							الرجال العاملون
							كنسبة مئوية من
٥٨,٩	٥٩,٣	٥٩,٨	٦١,٤	٦٢,٠	٥٨,٧	٥٩,١	مجموع الرجال
							النساء كنسبة
							مئوية من قوة
٤٦,٢	٤٦,١	٤٦,٠	٤٦,٣	٤٥,٦	٤٤,٤	٤٠,٦	العمل
							الرجال كنسبة
				٥٤,٤			مئوية من قوة
٥٣,٨	٥٣,٩	٥٤,٠	٥٣,٧	٦٢,٥	٥٥,٦	٥٩,٤	العمل
							معدل مشاركة
٧٣,٣	٧٢,٩	٧٣,٢	٧٥,٧	٧٤,٩	٦٢,٥	٥٤,٩	النساء
							معدل مشاركة
٨١,٦	٨١,٧	٨٢,٢	٨٤,٠	٨٥,٩	٧٨,٩	٨١,٢	الرجال
							مجموع معدل
٧٧,٥	٧٧,٤	٧٧,٨	٧٩,٩	٨٠,٥	٧٠,٧	٦٧,٩	المشاركة

نظرا لحدوث تغييرات في إحصاءات قوة العمل في عام ١٩٨٤، لا يمكن إجراء مقارنة مباشرة بين الأرقام السابقة والأرقام التالية لها. ومصطلح "قوة العمل" يشمل العاملين لحسابهم والعاملين لدى الغير والعاطلين عن العمل. ولا تشمل قوة العمل الأطفال والطلبة وأصحاب المعاشات المتقاعدين ميكرو والمتقاعدين في السن القانونية. ويبين معدل المشاركة عدد الأشخاص الداخلين ضمن قوة العمل وتتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٦٦ سنة كنسبة مئوية من مجموع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٦٦ سنة.

المصدر: الاستعراض الإحصائي العشري، ١٩٨٦ و ١٩٩٦ و ١٩٩٨.

الجدول ٦ - انقسام سوق العمل حسب نوع الجنس، ١٩٩٧

النساء كنسبة مئوية من العاملين في الصناعة	الرجال كنسبة مئوية من العاملين في الصناعة	النساء كنسبة مئوية من المجموع	الرجال كنسبة مئوية من المجموع	عدد العاملين في الصناعة	
٩,٨	٩٠,٢	٠,٦	٥,٣	١٥٦ ٥٩٥	التشييد
٢١,٠	٧٩,٠	٠,١	٠,٥	١٧ ٨١٠	الطاقة والمياه
					الزراعة وصيد الأسماك
٢٢,١	٧٧,٩	١,٠	٣,٥	١٢٠ ٥٩٠	والتحجير
٢٦,٧	٧٣,٣	١,٨	٤,٩	١٧٨ ٠٩٨	النقل والبريد والاتصالات
٣١,٦	٦٨,٤	٥,٦	١٢,٢	٤٧٦ ٠٥٢	الصناعة
					تجارة التجزئة والفنادق
٤٢,٨	٥٧,٢	٧,٧	١٠,٣	٤٧٨ ٤٨٧	والمطاعم
٤٦,٠	٥٤,٠	٥,١	٦,٠	٢٩٦ ٣٤٣	الخدمات المالية
٥٥,٠	٤٥,٠	٠,٣	٠,٢	١٣ ٨٨٢	أنشطة لم تذكر
٦٧,٠	٣٣,٠	٢٣,٤	١١,٥	—	الخدمات العامة والشخصية
٤٥,٦	٥٤,٤	٤٥,٦	٥٤,٤	٢ ٦٦٩ ٦٥٨	جميع العاملين

يبين الجدول النسب المئوية للنساء والرجال العاملين في مجال الصناعة المعنية وكنسبة مئوية من جميع العاملين. وترد في أول القائمة الصناعات التي يوجد فيها أدنى عدد من النساء. ويبين الجدول أن نسبة ٧٠,٤ في المائة من قوة العمل تعمل في الصناعات التي يغلب فيها عمل النساء والرجال، حيث تعمل نسبة ٩,١ في المائة من النساء و نسبة ٢٦,٤ في المائة من الرجال في المهن التي يعمل فيها الرجل نموذجياً، بينما تعمل نسبة ٢٣,٤ في المائة من النساء ونسبة ١١,٥ في المائة من الرجال في الصناعات التي تمثل فيها النساء نسبة ترو على ٦٠ في المائة من قوة العمل.

المصدر: الاستعراض الإحصائي العشري لعام ١٩٩٨.

الجدول ٧ - الدخول الشخصية للنساء والرجال، ١٩٩٣-١٩٩٧

العاملات في البلديات %	العاملون في البلديات %	العاملات في الدولة %	العاملون في الدولة %	العاملات في القطاع الخاص %	العاملون في القطاع الخاص %	
٨٥,٤	١٠٠	٨٧,٨	١٠٠			١٩٩٣
٨٦,٦	١٠٠	٨٨,٣	١٠٠	٧٣,٦	١٠٠	١٩٩٤
٨٥,٩	١٠٠	٨٨,١	١٠٠	٧٥,٧	١٠٠	١٩٩٥
٨٦,٣	١٠٠	٨٩,٧	١٠٠	٧٦,٤	١٠٠	١٩٩٦
٨٥	١٠٠	٨٨,٧	١٠٠			١٩٩٧

دخول النساء كنسبة مئوية من دخول الرجال. الأجر الشهري ناقصا المكافآت الصغيرة.

المصدر: أرقام ١٩٩٣ مستقاة من الهيئة الدائرية للإحصاءات: الدائرة الإحصائية: "الدخول والاستهلاك والأسعار، ١٩٩٤: ١٨+٢٠". واستقيت الأرقام الأخرى من "الأجور والدخول، ١٩٩٦: ٣، ١٩٩٦: ٥، ١٩٩٧: ٣ ألف، ١٩٩٨: ١، ١٩٩٨: ٢، ١٩٩٩: ٢". النشرة الإخبارية للهيئة الدائرية للإحصاءات.

الجدول ٨ - متوسط عدد النساء والرجال الحاصلين على إجازة، ١٩٩٤-١٩٩٧

السنة	١٩٩٤	١٩٩٤	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٥
	النساء	الرجال	% النساء	النساء	% النساء
إجازة لرعاية الطفل	٣٠ ٩٣٨	٢ ٦٦٨	٩٢,١	٣٨ ٥٢٠	٩١,٤
إجازة للتعليم	٨ ٤٨٢	٣ ٧٨٩	٦٩,١	٢٢ ٩٨٦	٧٠,٧
إجازة دراسية	١ ٩٧٦	٨٠٧	٧١,٠	٤ ٦٨٠	٦٢,٦
مجموع الحاصلين على إجازة	٤١ ٣٩٦	٧ ٢٦٤	٨٥,١	٦٦ ١٨٧	٨٠,٦
السنة	١٩٩٦	١٩٩٦	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٧
	النساء	الرجال	% النساء	النساء	% النساء
إجازة لرعاية الطفل	٢٨ ٣٢٦	٢ ٢٥٣	٩٢,٦	٢٠ ٦٣٥	٩٢,٨
إجازة للتعليم	٢٢ ٦٧٢	٨ ٧٤٠	٧٢,٢	١٧ ٨٧٢	٧٤,٨
إجازة دراسية	٦٨٤	٣١٤	٦٨,٥	٣٩٥	٦٥,٩
مجموع الحاصلين على إجازة	٥١ ٦٨٢	١١ ٣٠٨	٨٢,١	٣٨ ٩٠٢	٨٣,٣

المصدر: البيانات الإحصائية: سوق العمل، ١٩٩٧:١٤، ١٩٩٦:٣٣، ١٩٩٨:١٤.

الجدول ٩ - نسبة البطالة لدى النساء والرجال، ١٩٨٠-١٩٩٨

السنة	% النساء	% الرجال
١٩٨٠	٧,٦	٦,٥
١٩٨٢	١٠,٠	٩,٧
١٩٨٤	١١,٧	٨,٨
١٩٨٦	١٠,٠	٦,١
١٩٨٨	١٠,٣	٧,٣
١٩٩٠	١١,٣	٨,٤
١٩٩٢	١٢,٩	١٠,٠
١٩٩٤	١٣,٦	١١,٠
١٩٩٦	٩,٩	٧,٨
١٩٩٧	٨,٣	٥,٨
١٩٩٨	٧,٩	٥,٥

النساء والرجال المسجلون كعاطلين عن العمل، كنسبة مئوية من قوة العمل.

المصدر: الاستعراض الإحصائي العشري، ١٩٨٩، ١٩٩٦، البيانات الإحصائية: سوق العمل، ١٩٩٧:٤، ١٩٩٨:٢، ١٩٩٩:٤.

الجدول ١٠ - النساء في مناصب الإدارة، ١٩٨٣-١٩٩٦

القطاع الخاص		البلديات		الحكومة		
المناصب العليا	المديرات	المناصب العليا	المديرات	المناصب العليا	المديرات	
٣	٦	١	١٢	٣	٩	١٩٨٣
٣	٦	٢	١٣	٣	١٠	١٩٨٤
٣	٨	٢	١٣	٣	١١	١٩٨٥
٤	٨	٢	١٣	٤	١١	١٩٨٦
٤	٩	٣	١٣	٣	١٠	١٩٨٧
٤	٩	٤	١٤	٥	١٣	١٩٨٨
٥	١١	٥	١٥	٥	١٧	١٩٨٩
٥	١٢	٦	١٦	٧	١٩	١٩٩٠
٤	١٣	٥	١٦	٧	١٩	١٩٩١
٥	١٤	٦	١٧	٧	٢١	١٩٩٢
—	—	٨	٢٠	١٠	٢٠	١٩٩٦

رتبة المدير، بما فيها الدرجة ٣٨ في سلم الأجور: رؤساء الإدارات، السفراء، عمداء الكليات (ونواهم)، المديرون المساعدون، المديرون الهندسيون، نظار المدارس، مشرفو الغابات، مفتشو الجمارك (ونواهم). الإدارة العليا: الأمناء الدائمون (ووكلاؤهم).

المصدر: الهيئة الداعمة للإحصاءات، ١٩٩٨.

التعليقات المقدمة من المنظمات غير الحكومية الدانمركية

مجلس المرأة في الدانمرك

يسر مجلس المرأة في الدانمرك أن تتاح له الفرصة للتعليق على التقرير الخامس للحكومة الدانمركية. وهذا التقرير يقدم صورة شاملة وأمينية لحالة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وللمشاكل التي لم تُحل بعد. غير أن مجلس المرأة في الدانمرك يرى أن هناك بضعة مجالات لا يتوفر فيها العزم على تحويل السياسات إلى أعمال - مثل مجال العنف ضد المرأة ومجال الاتجار بالنساء.

وفيما يخص التعليقات العامة، فإننا نشير إلى تعليقاتنا على التقرير الرابع. غير أن هناك ما يدعو إلى التشديد على أن انخفاض معدل البطالة لا تقابله زيادة مماثلة في العمالة، ومعنى ذلك أن هناك عددا كبيرا من الأشخاص الذين لم يسجلوا على أنهم عاطلين عن العمل، وأنهم يتعيشون من أشكال أخرى من الدخل البديل.

المادة ٢

لا يكفل الدستور الدانمركي تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وإنما يتم ذلك بمقتضى تشريعات أخرى. وفيما يتعلق بالمناقشات الجارية في الدانمرك حول تنقيح الدستور، فقد اقترح مجلس المرأة في الدانمرك تضمين الدستور مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل لكي يبين أن تكافؤ الفرص من المبادئ الأساسية للمجتمع الدانمركي.

المادة ٣

لم ينفذ تعميم المنظور الجنساني من جانب الوزارات في معاملتها لمشاريع القوانين البرلمانية، حيث لا يزال مجرد استراتيجية تدور حولها مناقشات واسعة النطاق، ولم نطلع بعد على أية نتائج ملموسة لهذه الاستراتيجية بصدد عمل تقييم لمشاريع القوانين البرلمانية.

المادة ٥

تشكو الشابات من اضطهاد المرأة. وقد شهدت السنوات الأخيرة في الدانمرك صدور كتب وعقد اجتماعات عامة أعلنت فيها الشابات انتقادهن للصورة التي تقدم للمرأة المثالية كما يراها مجتمعنا الحالي. وتروي النساء قصصا شخصية تبين أنهن لا يشعرن بأنهن يحظين بنفس ما يحظى به الرجال من احترام فيما يتعلق بالكرامة والمساواة بين المرأة والرجل. وهن يشددن على أنه تم إحراز تقدم كبير في مجال الاستقلال الاقتصادي والسياسي والتعليمي وحقوق الأسرة، إلا أنهن ينتقدن الصورة التي استقرت للأنثى من جراء تزايد نظر

مجتمعنا إليها من زاوية جنسية. فالبرامج الترفيهية التي تقدمها القنوات التلفزيونية تقدم النساء كرموز جنسية، والبرامج الإذاعية تروج للأثداء الاصطناعية، ويزداد انتشار المواد الإباحية على المشاع. والصورة التي تقدمها البرامج الإباحية التلفزيونية للمرأة على أنها أداة جنسية متلهفة على إرضاء نزوات الرجال، والصورة المقابلة التي تقدمها تلك البرامج للرجل، صورتان لا تقلان عن ذلك فحشا. وتحول استعمال القوة والعنف ضد المرأة إلى مادة للترفيه. وعادت الصور النمطية للأنثى إلى الظهور بقوة متجددة، وترى الشباب أن ذلك ينسحب بآثار سلبية على نظرهن لأنفسهن وعلى رأي الرجل في المرأة. وكشاهد على خطورة هذه المشكلة، فقد رأينا زيادة انتشار اضطرابات الأكل من قبيل فقدان الشهية والشعور المستمر بالجوع. وتشير الدراسات إلى أن نسبة ٢٩ في المائة من البنات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٤ و ٢٤ سنة يعانين مشاكل تكاد تماثل اضطرابات الأكل.

المادة ٦

الاتجار بالأجنبيات لأغراض البغاء وصناعة الجنس عموما حقيقة واقعة في الدانمرك، وعدد البغايا الأجنبية يتزايد. ولا يوجد في الدانمرك حتى الآن قانون يحظر استيراد نساء من بلدان أخرى لممارسة البغاء في الدانمرك. والجهود التي تبذلها الشرطة للتحقيق في حالات الاتجار بالنساء لأغراض البغاء جهود متفرقة، وعدد الحالات التي عرضت على المحاكم ضئيل جدا.

ونحن نعتبر أن الاتجار بالنساء لأغراض البغاء يشكل انتهاكا لحقوق الإنسان، ومعنى ذلك أننا نعتبر أن النساء المتورطات في هذه الممارسة ضحايا لا مجرمات، ويصدق ذلك بغض النظر عما إذا كانت النساء قد علمن أنهن سيمارسن العمل في مجال صناعة الجنس أم لا. فالنساء اللاتي يتعرضن لهذا الاتجار يقعن في براثن حالة من الاستغلال يقف وراءها رجال، ولهذا فلا محل في هذا السياق للتمييز بين البغاء على سبيل الاختيار والبغاء على سبيل الإكراه.

وتلك النساء باعتبارهن ضحايا انتهاك لحقوق الإنسان يحتجن إلى دعم خاص، كأن يكون ذلك مثلا في صورة توفير الأغذية ومكان للإقامة والمشورة والحماية. وعلاوة على ذلك، يجب أن توفر لتلك النساء الحماية التي تمكنهن من الإدلاء بأقوالهن في الإجراءات القانونية ضد الرجال المسؤولين عن استغلالهن. والنساء اللاتي يتوفر لديهن الاستعداد للمثول كشاهدات ينبغي أن يمنحن تصاريح إقامة مؤقتة بدلا من طردهن من البلد.

وفيما يتعلق بالمحاكمة، فإننا نرى أنه ينبغي وضع تعريف محدد لمفهوم الاتجار بالأشخاص يؤدي إلى تجريم هذه الممارسة - حتى وإن تمت بموافقة الضحية. وإثبات أركان

الالتزام يتطلب إجراء تحقيقات فعالة، ونرى أنه ينبغي إنشاء وحدة شرطة خاصة تتألف من الإناث والذكور من أجل رفع مستوى التحقيق وكفالة محاكمة المجرمين.

والمهمة على الأجل الطويل هي مكافحة أسباب تزايد نمو الاتجار بالنساء، ألا وهي الجوع وانعدام الفرص في بلدانهم الأصلية. أما على الأجل القصير، فإننا نعتقد أن الدانمرك ينبغي أن تقوم، من خلال التعاون الدولي والاتحاد الأوروبي والمجلس الأوروبي والأمم المتحدة، بالمشاركة في دعم الحملات الإعلامية في البلدان التي تأتي منها تلك النساء، وقد أثبتت مثل هذه الحملات جدواها، وكذلك المشاركة في برامج الدعم الهادفة إلى إعادة تأهيل النساء اللاتي تعرضن لتجربة الاتجار بالمرأة. ويمكن للمنظمات النسائية غير الحكومية في البلدان الأصلية لتلك النساء أن تقوم بدور هام في هذا السياق.

المادة ٧

يتفوق عدد الرجال في تولي المناصب العليا في القطاع العام. وفي البلديات والمقاطعات فإن نسبة النساء اللاتي يشغلن المناصب التنفيذية العليا لا تتجاوز ١٣,٣ في المائة، رغم واقع أن النساء يشكلن نسبة ٧٧ في المائة من الموظفين. كما أن نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية عليا في الحكومة المركزية نسبة شديدة الضالة أيضا - فنسبة المديرات لا تتجاوز ١٠ في المائة، ولا توجد أية رئيسة لإدارة من إدارات الوزارات. وفي الجامعات لا تتجاوز نسبة الأستاذات ٧ في المائة.

المادة ٩

النساء اللاتي يهرين من بلدانهم الأصلية بسبب العنف القائم على جنس الشخص ينبغي أن يكفل لهن حق اللجوء في الدانمرك. وما يجري عليه العمل في الدانمرك في معاملة حالات اللجوء لا يتيح فرصة كافية لدراسة الدوافع الجنسية التي حملت على الفرار، وينبغي إدخال مبادئ توجيهية جنسانية بشأن معاملة حالات اللجوء.

المادة ١١

انعدام المساواة في الأجر يمثل مشكلة فادحة. فرغم التشريعات الخاصة بالمساواة في الأجر، لا تزال توجد فروق كبيرة بين المرأة والرجل. ويحتاج الأمر إلى إيجاد أدوات لوضع تحديد دقيق لمصطلح العمل المتساوي القيمة بهدف إعادة تقييم مؤهلات النساء. وأطراف سوق العمل، التي تعقد الاتفاقات الجماعية، لم تُبد كفاءة كبيرة في سد الفجوة بين الأجور. ويجب إخضاع الاتفاقات الجماعية للاختبار من حيث تحيزها لجنس دون الآخر. ونخشى أن يؤدي إدخال نظام جديد للأجور ينص على مؤهلات تكميلية وتحديد الأجور لا مركزيا والتفاوض فرديا على الأجور إلى نشوء فروق أخرى بين الأجور. ولا يوجد انفتاح كاف في

سوق العمل الخاص بشأن شروط الأجر. وفيما يتعلق بالسياسة الحكومية الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين، فإن المجلس المنشأ لتناول شكاوى التمييز على أساس الجنس لم يُمنح الحق في الحصول من أرباب العمل على ما يلزم من المعلومات عن الأجور.

بيئة عمل المرأة: ارتفاع معدل مشاركة المرأة في سوق العمل يمثل عاملاً إيجابياً بالنسبة لصحة المرأة. وتشير الدراسات إلى أن معدل وفيات النساء اللاتي يعملن على أساس التفرغ أو على أساس عدم التفرغ يقل عن مثيله بالنسبة للنساء اللاتي يعملن في المنزل. ومن الخرافات أن ارتفاع معدل مشاركة المرأة هو السبب في اعتلال صحتها. والأحرى أن المشكلة تكمن في انعدام تكافؤ الفرص في سوق العمل وانعدام المنظور الجنساني في بيئة العمل. وسوق عمل المرأة يتسم بعدم ضمان الاستمرار في الوظيفة، وضغوط العمل الثقيلة، والتوتر الجسماني والنفسي، ومن ذلك مثلاً ما هو حاصل في قطاع التمريض والرعاية.

المادة ١٢

من رأينا أن أثر المواد الضارة الموجودة في البيئة الخارجية مجال من المجالات التي أهملت في السياسة الصحية الداعمة. إذ يجري تكوّن وانبعث عدد من المواد الشبيهة بالهرمونات في عمليات كيميائية. وقد يكون لذلك أثر ضار على صحة المرأة وعلى خصوبة المرأة والرجل، وإن لم تجر دراسات للآثار في الأجل الطويل. وفي حالات أخرى، تم توثيق تلك الآثار. وينطبق ذلك على مادة الداياكسين التي لها أثر قوي في الإصابة بالسرطان، وهي مادة توجد في الأغذية ومن ثم يمتصها جسم الإنسان حيث تتراكم في الأنسجة الدهنية. ويمكن أن توجد مادة الداياكسين في لبن الأم، وتنتقل هذه المادة عن طريق الرضاعة الطبيعية إلى الجيل التالي. كما أن هذه المادة الضارة يمكن أن توجد في المبيدات الزراعية والمواد البلاستيكية والمنظفات وما إلى ذلك. ويخشى أن يكون لهذه المواد تأثير على الإصابة بمختلف أنواع السرطان، ومنها مثلاً سرطان الثدي، الذي يمثل إلى حد بعيد أكثر أنواع السرطان انتشاراً في الدانمرك، حيث يرتفع معدل الوفاة بسببه. وفي نهاية عام ١٩٩٦ لم يبق على قيد الحياة من النساء اللاتي ثبتت إصابتهن بهذا المرض في الفترة ١٩٨٧-١٩٩١ سوى ٥٣ في المائة منهن. وقد أصبحت الإصابة بهذا المرض أكثر تواتراً: ففي عام ١٩٩٦، ثبتت إصابة ٤٨٠ ٣ امرأة به، بالمقارنة بنساء يقل عددهن عن ذلك بواقع ١٠٠٠ قبل ١٥ سنة. ومن المهم بطبيعة الحال كفاءة تلقي النساء المصابات بسرطان الثدي العلاج بصورة عاجلة وفعالة، ولكن من المهم في الوقت نفسه إجراء بحوث حول أسباب سرطان الثدي والإصابة به. ولذلك فإن مجلس المرأة في الدانمرك يطالب بتخصيص مزيد من الأموال للبحوث في مجال الطب البيئي. ومعدل المواليد في الدانمرك يعتريه الركود، فيما انخفاض عدد عمليات

الإجهاد، مما ينهض دليلاً على انخفاض الخصوبة، وقد يكون ذلك راجعاً إلى الآثار الضارة لما يوجد في البيئة من مواد شبيهة بالهرمونات.

وحيث أن جملة آثار المواد التي نتعرض لها غير معروفة، فإننا نطالب بوضع بطاقات على المنتجات التي تحتوي على مواد شبيهة بالهرمونات، وذلك على الأقل لكي يتسنى للمستهلكين تجنب مثل تلك المنتجات. وفي الوقت ذاته، نطالب الحكومة بأن تعطي أولوية أعلى للجهود التخلّص من إنتاج المواد السامة.

كوبنهاغن، في ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٠

(توقيع)

راندي تايل نيسلون

(توقيع)

آسة رايك سورنسن

مجلس المرأة في الدانمرك (المجلس الوطني الدانمركي للمرأة سابقاً) هو المنظمة الأم الرئيسية التي تضم المنظمات النسائية غير الحكومية في الدانمرك التي تكافح من أجل حقوق المرأة ومكانتها. وتنسب إلى مجلس المرأة ٤٩ منظمة تلقى التعضيد من ما يربو على مليون شخص. ومنذ عام ١٨٩٩، الذي تأسس فيه مجلس المرأة، تتكاتف منظمات المرأة ومنظمات أخرى تتناول المسائل الجنسانية من أجل حشد قواها في النضال من أجل كفالة حقوق الإنسان للمرأة وطناً ودولياً. وتنضم إلى عضوية المجلس اليوم نقابات عمالية وأحزاب سياسية وباحثون في المجال الجنساني ورابطات دينية وإنسانية وجمعيات للاجئات.

الجمعية الدانمركية للمرأة

يسر الجمعية الدانمركية للمرأة أن تتاح لها الفرصة لكي تعلق على تقرير الحكومة الدانمركية عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وبوجه عام فمن رأينا أن التقرير الوطني يقدم وصفا صادقا وشاملا لوضع المرأة في الدانمرك والسياسات والتدابير المنفذة لزيادة النهوض بالمرأة.

ولذلك ستقتصر تعليقاتنا على النقاط التالية التي نعتقد أنها ستساعد على زيادة النهوض بالمرأة في الدانمرك.

فباستثناء العدد القليل المتبقي في تشريعات الدانمرك من نواحي عدم المساواة، فإن الجمعية يسرها أن تنوه بالتزام الحكومة بتحقيق المساواة بحكم الواقع من خلال اهتمامها بتغيير المواقف عن طريق الاتصال والإعلام. كما أن تغير النظرة إلى المرأة من اعتبارها ضحية للتمييز إلى اعتبارها شريكة أصيلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية تطور جدير بالثناء أيضا حيث أنه يبرز شخصية المرأة كشخص قادر على تولي أموره بنفسه. وبالمثل فإن زيادة التركيز على دور الرجل في الأعمال المتعلقة بتحقيق المساواة يمثل خطوة إلى الأمام. غير أنه لن يتسنى قط بلوغ المرمى النهائي إلا إذا تم النظر إلى المساواة بين الجنسين على أنها مكسب للمرأة والرجل معا.

المادة ٣: السياسة الوطنية

فيما يتعلق باستراتيجية الحكومة لتعميم المساواة بين الجنسين في جميع الأنشطة السياسية، توافق الجمعية على ما جاء في التقرير بشأن الحاجة إلى مزيد من تطبيق المساواة وإلى تدابير إضافية لتحقيق تعميمها.

غير أن التقرير لا يشير إلى أهمية الاستمرار في التركيز على ما يتصل بالمرأة من مسائل رئيسية ذات أهمية في عملية تعميم المساواة بين الجنسين. فإذا انحصرت جهود التعميم في مجرد شعار مطلق هو "إدماج المسائل المتعلقة بالجنسين"، خصوصا إذا كان لا وجود للمرأة في مناصب النفوذ وصنع القرار التي تملك معالجة الشواغل المحددة المرأة، فإن الجمعية تخشى أن يؤدي ذلك إلى ضياع تلك الشواغل في زوايا النسيان. وتعميم المساواة، وإن كان جديرا بالثناء، يجب ألا يتخذ ذريعة للكف عن معالجة الشواغل المحددة للمرأة. ويتطلب الأمر توجيه اهتمام خاص في مقبل الأيام لمشاغل المرأة، وذلك في شكل بحوث ومشاريع نموذجية وإجراء مشاورات مع ممثلات المرأة ورصد نتائج جهود تعميم المساواة.

المادة ٤: الهيئات المعنية بتحقيق المساواة والتدابير المؤقتة

تشعر الجمعية بسعادة خاصة إذ تحيط علما بتوصيات البرلمان الداعية إلى دعم الجهود الرامية إلى التوفيق بين حياة العمل وحياة الأسرة. وقد كان من نواحي القلق التي أبدتها الجمعية في التقرير الدوري الرابع للدائمك الخشية من اعتبار الأعمال الخاصة بتحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل نشاطا ينحصر في نطاق الدخل والقانون والوضع في سوق العمل. وإذا كان قد ثبت أن هذه الخشية ليس لها ما يبررها، فلا يسعنا إلا أن نعبر عن سعادتنا بذلك.

وفيما يتعلق بإنشاء آليات مؤسسية جديدة للمساواة بين الجنسين، فإن الجمعية سعيدة أيضا بأن الوزير الجديد لشؤون المساواة بين الجنسين يمكن له أن يُعوّل على دعم ومساعدة وحدة إدارية وميزانية موسعة لأعمال المساواة. وقد سبق للجمعية أن أعربت في مرحلة مبكرة من عملية تعديل الأجهزة الوطنية عن قلقها من أن ذلك ربما لا يكون ما هو مطلوب.

المنظمات غير الحكومية

يسر الجمعية أن يشكل التعاون مع المنظمات غير الحكومية أولوية من أولويات الحكومة الدانمركية. فالتقرير يعترف بدور المنظمات النسائية غير الحكومية ومساهماتها في ميدان مساواة المرأة في الحقوق، والثناء واجب للحكومة الدانمركية على ما تبذله من جهود لإشراك المنظمات غير الحكومية في الأعمال المتعلقة بالنهوض بالمرأة.

غير أن الجمعية تود أن توجه الانتباه إلى أن هذا العمل الذي تضطلع به المنظمات غير الحكومية يعتمد على التطوع وإن كان يتم بأكبر درجة ممكنة من الحنكة الفنية توخيا لإحداث التأثير المطلوب، وقد أصبح يزداد صعوبة بالنسبة للمرأة الدانمركية اليوم.

فمعظم النساء الدانمركيات يعملن على أساس التفرغ، أو يجمع عدد كبير منهن بين العمل والالتزامات الأسرية التي يقع أكبر نصيب منها على كاهل المرأة. ولا يتوفر لديهن من الوقت إلا قليله للأعمال التطوعية. ويجب الاعتراف بهذه الحالة وتقديم المساعدة المالية المناسبة للمنظمات النسائية ليس فقط من أجل أنشطة بعينها وإنما أيضا لتغطية التكاليف الإدارية اليومية. كما أن منظمات نسائية عديدة تعجز اليوم عن تحمل تكاليف إقامة شبكات من الاتصالات الدولية.

ولهذه الاعتبارات أهميتها الخاصة في ضوء ضرورة القيام اليوم في الدانمرك بترويج فهم مشترك لدى الجمهور لاستمرار الحاجة إلى رصد ما يتم الفوز به من حقوق (غالبا ما

ينظر إليها فيما بعد على أنها أمر مفروغ منه) وإلى بذل الجهود لكفالة إحراز مزيد من المكاسب للنساء في الدانمرك وعلى صعيد العالم.

المادة ٦: المسائل الخاصة

لا اعتراض للجمعية على المبادرات الخاصة التي تختارها الحكومة لتلبية احتياجات نساء الأقليات في الدانمرك، ولمعالجة مسألتي العنف والاتجار بالنساء. والجمعية تعتبر أن هذه المسائل تتطلب اهتماما خاصا في الدانمرك، وأن الحاجة تدعو إلى عمل ما هو أكثر من ذلك بكثير.

العنف والاغتصاب

يتزايد عدد النساء ضحايا العنف اللاتي يلتمسن الإقامة في الملاجئ، وكان من نتيجة ذلك أن الأبواب أصبحت توحد في وجه واحدة من كل ثلاث نساء بسبب عدم توفر غرف في الملاجئ، حسب ما جاء في التقرير السنوي الصادر عن المراكز الدانمركية لمعالجة الأزمات.

والمراكز المحلية لتقديم المشورة لضحايا العنف التي أنشأتها سلطات الشرطة المحلية تقدم خدماتها في معظم الأحوال لأشخاص من الجنسين تعرضوا للعنف في الشوارع والسرقعة المسلحة والتهديد، الخ. ولا تحدد إحصاءات حالات العنف التي تستقبلها تلك المراكز نوع العنف. غير أنه يستدل من خبرتنا على أن الزوجات ضحايا العنف لا يلجئن سوى القليل منهن فيما يبدو إلى تلك المراكز طلبا للمشورة.

وتعبر الجمعية عن سرورها بالمنحة التي قدمتها الحكومة بمبلغ ٢٠ مليون كرون دانمركي لفترة أربع سنوات لمشروع نموذجي لإقامة مراكز استقبال لضحايا الاغتصاب. ونود الإشارة إلى أن الجمعية ستراقب عن كثب تطورات هذا المشروع. ونعتقد أنه سيلزم ممارسة الضغط على المقاطعات لكي تنفذ الولاية الصادرة من الحكومة، وقد بدأ أحد فروع الجمعية الاضطلاع فعلا بهذا العمل.

الاتجار بالنساء

تثير مشكلة الاتجار بالنساء في الدانمرك بالغ القلق لدى الجمعية.

والتقرير يذكر في أول فقراته أن "الاتجار بالنساء يخضع في بعض الأحوال للعقوبة بموجب قانون العقوبات الذي يحظر نقل الأشخاص إلى خارج البلد لغرض استغلالهم جنسيا، وبموجب قانون الهجرة الذي يحظر استيراد الأشخاص أو تهريبهم". ويستبين من نص التقرير أن التشريع لا يشمل إلا تصدير النساء واستيراد الأشخاص أو تهريبهم مخالفة للقانون. ولكن يبدو أن التشريع لا يشمل جوانب حقوق الإنسان التي ينطوي عليها الاتجار،

أي إغواء النساء ونقلهن داخل الحدود أو خارجها باستعمال التهديد أو العنف أو الخداع، أو العمل و/أو العيش في ظل ظروف تقرب من العبودية. وعلاوة على ذلك، فقد أصدرت وزارة العدل مذكرة في عام ١٩٩٥ (J. nr. 1995-945-330) بشأن الاتجار بالنساء ذكرت فيها تحديدا أنه لا توجد تشريعات دائرية تفي بغرض شمول الاتجار بالنساء في البلد.

وقد تصدت المنظمات غير الحكومية لهذه المشكلة منذ وقت يعود إلى عام ١٩٩٥ وكذلك عام ١٩٩٨. ففي عام ١٩٩٥، عقدت جلسة استماع عامة ناقش فيها المتكلمون، ومنهم أعضاء في البرلمان، المشكلة. ودعت إلى عقد هذه الجلسة المنظمة غير الحكومية KULU - دور المرأة في التنمية - التي نشرت أيضا تقريراً عن المشكلة. وعلاوة على ذلك، أنشئت في عام ١٩٩٧ شبكة مكافحة الاتجار بالنساء، التي عقدت جلسة استماع عامة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ تحت عنوان "الأجساد عبر الحدود"، تم التركيز فيها على النساء التايلنديات في الدانمرك.

وقد أشارت الحكومة في ردها (آب/أغسطس ١٩٩٩) على الاستبيان المقدم إلى الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة إلى مبادرة ورد ذكرها أيضا في تقريرها المقدم في عام ٢٠٠٠ إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، حيث جاء في التقرير أن "وزير العدل ... بصدد الاتجار بالمرأة". ولا علم لنا حتى الآن بتحقيق أية نتائج أو بصور أية تشريعات أخرى.

ونود أن نشير إلى أول مبادرة قام بها مجلس المساواة في الأوضاع. ونعتقد أن المناقشة تركزت في المقام الأول على بلدان أوروبا الشرقية. ويمكن القول إن المؤتمر نفسه كان بمثابة عامل مساعد من حيث قيام وسائط الإعلام بتغطيته على نطاق واسع، ووعد بضعة من الأطراف التي حضرته بعرض الأمر على البرلمان. وتحاول هذه الأطراف تحريك المسألة ولكن ظهور النتائج يبدو بطيئا. وكان من النقاط التي استلقت النظر أن قيام إحدى وحدات الشرطة بجمع البيانات عن هذا الموضوع توقف فيما يبدو. بل أن متكلما من الشرطة قال إنه لا يعتقد أن الاتجار بالنساء يمثل مشكلة في الدانمرك.

ويقال إن المشكلة تحتل مكانا بارزا في جدول الأعمال الدانمركي. ونحن نرى أن ذلك ليس كافيا. فباعتبار أن ١٧ سنة مرت حتى الآن على تصديق الدانمرك على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومنها المادة ٦ المتعلقة بالاتجار بالنساء، فقد كان من المتوقع أن تحظى المسألة بأولوية أعلى. ويشير التقرير إلى الدور النشط الذي تقوم به الدانمرك في الميدان الدولي. وبطبيعة الحال فإن هذا أمر جدير بالثناء، ولكن يبدو أنه لم يكن له كثير من الأثر على الحالة الداخلية.

المادة ٧: الحقوق والمشاركة السياسية

الفقرة ٢، السطور ١-٣:

”في حين أن عدم التوازن بين الجنسين ... فإن التوازن بينهما يكاد يكون تاما في البرلمان“.

تلاحظ الجمعية من الإحصاءات الواردة في التقرير حدوث زيادة في عدد النائبات في البرلمان، من ٣٣,٣ في المائة إلى ٣٧ في المائة من عام ١٩٩٤ إلى عام ١٩٩٨. وهذا أمر جدير بالثناء الكثير. غير أن من رأينا أن هذا الفرق لا يتجاوز ٣ في المائة، وإلى أن نصل إلى نسب مئوية تقرب من ٥٠/٥٠، فلا يمكن وصف تمثيل الرجال والنساء بأنه ”يكاد يكون تاما“. فلا يزال البون شاسعا وعلينا أن نزيد جهودنا لبلوغ هدفنا، وأن نواصل أيضا كفالة عدم الانتكاس.

الفقرة ٩: المواطنة

منذ اعتماد تعديل قانون الأجانب، يتناقص سنويا عدد النساء ضحايا العنف اللاتي يطلبن تصاريح إقامة بسبب تعرضهن للعنف. والتفسير الذي قدم لذلك هو أن عددا قليلا من النساء هو الذي يحصل على هذه التصاريح حيث أن أكثرية النساء لا تفي بالشروط، وهي كثيرة، ناهيك عن عجزهن عن إثبات تعرضهن للعنف. وهن لا يجرؤن على التقدم بطلبات إلا إذا حصلن على تأكيدات من محام بأنهن سيحصلن على تصريح الإقامة. ولهذا فإن العدد القليل جدا من النساء اللاتي يتقدمن بطلبات التماسا للحصول على تصريح إقامة لا يعبر عن العدد الحقيقي للنساء ضحايا العنف اللاتي لا يحصلن على تصاريح إقامة رغم أحقيتهن في ذلك.

المادة ١٠: التعليم

الوصف المقدم لنظام التعليم من منظور جنساني وصف واقعي وصحيح عموما. وهو يشير إلى المجالات التي لم تتحقق فيها المساواة بين الجنسين. ولا يزال نظام التعليم منقسما حسب الجنس فيما يتعلق باختيار مجالات الدراسة والدورات الدراسية التي يلتحق بها الطلبة فتيات وفتيانا ونساء ورجالا. وينطبق ذلك على جميع مستويات التعليم. وفيما يتعلق بالمواقع القيادية، فإن عدد الرجال لا يزال يفوق عدد النساء. وحتى في المؤسسات التي يتزايد فيها عدد الطالبات والدارسات للحصول على الدكتوراة، فإن ذلك لا يتجلى في توظيف أعضاء هيئات التدريس والبحث. ولا تولي الجامعات في تدريسها للباحثين الاعتبار لحقيقة أن سن الفتاة التي تريد فيها أن تلتحق بالجامعة كباحثة يتوافق مع الفترة التي توشك فيها على بدء أسرة أو ربما تكون قد بدأتها فعلا.

ومن العقبات الرئيسية التي تعترض الأعمال الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في نظام التعليم، الافتقار إلى الاهتمام السياسي بهذه المشكلة، التي لم تعد لها أهمية في المناقشات الدائرة حول التعليم، وبالتالي فقد أصبحت غير ذات أهمية في المؤسسات التعليمية. بل على العكس، ففي المؤسسات التي تشكل فيها الفتيات والنساء أكثرية أو نسبة تقرب من ٥٠ في المائة من عدد الطلبة/التلاميذ/المعلمين (الجامعات، التعليم الثانوي العالي، مدارس المراحل الدنيا من التعليم)، غدا من المقبول اعتبار أن ذلك يمثل مشكلة رئيسية، الأمر الذي يجب تغييره من أجل حماية المستوى الأكاديمي من السقوط. وإذا تواصل هذا الاتجاه، أو ازداد انتشارا، فمن المحتمل جدا أن يضر بجميع النوايا الحسنة في شأن المساواة بين الجنسين.

المادة ١١: حالة سوق العمل

لا غبار بوجه عام على ما جاء في التقرير بشأن هذه المادة. غير أنه في إطار التوفيق بين حياة الأسرة وحياة العمل فيما يتعلق بمرافق رعاية الطفل، تود الجمعية أن تشير إلى أنه لا يزال هناك نقص في هذه المرافق - لا سيما بالنسبة للأطفال ما بين سن ٦ أشهر و سنة. وهذا هو ما يجبر عددا من النساء على إطالة إجازات الأمومة بما لا يقل عن ٦ أشهر من الإجازة الوالدية الممتدة، على غير إرادتهن في معظم الأحوال.

وعلاوة على ذلك، فإن عدم كفاية عدد مرافق رعاية الطفل يؤدي إلى ازدحام هذه المرافق وجعلها غير مناسبة للأطفال.

المادة ١٢: المشاكل والمرافق الصحية

تريد الجمعية التشديد على أن اعتبار الأمومة وظيفة مجتمعية يجب ألا يفضي إلى تضيق الحرية الشخصية للمرأة. ولئن كانت خطة العمل المتعلقة بالإجهاد و كان برنامج النهوض بالحالة الصحية يستهدفان النساء تحديدا، فإنهما كثيرا ما ينطويان على الإجبار حيث أن الاهتمام ينصب على مصالح الجنين/الطفل وليس على مصالح المرأة.

وقد شهدت السنوات الأخيرة إغلاق عنابر الولادة في كثير من المستشفيات الإقليمية الصغيرة. واختفاء مراكز وخبرات الولادة من المجتمعات المحلية يمثل ظلما للنساء اللاتي يتعين عليهن في كثير من الأحيان السفر لمسافات طويلة عند ظهور بواصر الولادة. والدائم ترك تقرير حقا قانونيا في اختيار الولادة في المنزل، إلا أن الممارسين العاميين لا يقدمون المعلومات عن هذا الحق، ويصعب للغاية في كثير من الأحيان العثور على قابلة للإشراف على الولادة في المنزل. وإذا كان المراد هو جعل ممارسة هذا الحق اختيارا حقيقيا، فإن ذلك يقتضي أن يقرن الحق بتقديم المعلومات عنه.

وفيما يتعلق بمسألة الخصوبة، فإن الجمعية تريد، كما فعلت في التقرير المقدم إلى اللجنة في عام ١٩٩٦، أن تعبر عن معارضتها لممارسة اقتسام الأمومة التي أصبحت ممكنة بفضل التكنولوجيات الجديدة (أي بين الأم الجينية التي تقدم البويضة، والأم البيولوجية التي تحمل الطفل، والأم الاجتماعية التي تتولى تنشئة الطفل). وحيث أن نتائج التلقيح الاصطناعي ليست واضحة تماما، فإن الجمعية تريد حظر ما يلي:

- تلقيح البويضات البشرية في المختبرات لأغراض البحث الأساسي؛
- تجريد البويضات البشرية غير الملقحة؛
- التبرع دون قيود بالبويضات غير الملقحة.

فالسماح بهذه الأمور لن يساهم في حماية حق المرأة في أن تدبر بنفسها شؤون جسمها.

والدائمك من الدول الموقعة على اتفاقية المجلس الأوروبي لآداب العلوم الأحيائية، التي تنص على قواعد عامة يتبعها الأطباء في التصرف بشأن البويضات المتبرع بها، والأجنة، وزيادة تطوير أساليب العلاج. ومؤدى ذلك أن الاتفاقية تناول الخصوبة كظاهرة مجردة ولكنها لا تقول شيئا عن المرأة نفسها. ولذلك لا بد من أن نتابع التطورات بعين يقظة.

وفيما يتعلق بحق المرأة في الإجهاض، ترى الجمعية أن من الأنسب استعمال ما يسمى "خارج القسمة العام للإجهاض" حيث بلغ هذا الرقم لعام ١٩٩٦ نسبة ١٤,٤ في المائة. وقد حدث أعلى معدل عام للإجهاض في عام ١٩٧٥ حيث وصل إلى ٢٣,٧ في المائة. وهذا يبين بوضوح أن المعدل أخذ في الانخفاض في الدائمك.

وترى الجمعية أنه ينبغي تقبل الإجهاض باعتباره الملاذ الأخير بحكم صفته. وليس هناك بديل للإجهاض ولا توجد وثائق بحثية تثبت أن المرأة الدائمكية لا تبدي إحساسا كبيرا بالمسؤولية في استعمالها لحقها في الإجهاض. ولهذا ترفض الجمعية أي تضيق للتشريع الحالي فيما يتعلق بالإجهاض. غير أننا نأسف لإلغاء القانون الذي يلزم المقاطعات بتشغيل عيادات للإجهاض.

أيار/مايو ٢٠٠٠

الجمعية الدائمكية للمرأة

(توقيع)

(توقيع)

بادميني كريستيانسن

كارين هالبرغ

اللجنة الدولية

الرئيسة

ساهم في هذه التعليقات كل من: نينا إلينغر ولسلي لارسن وبريتا موغنسن و بنته هولم نيلسين ولينه بيند

الحفل الدائمركي للرجال

تعليقات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
وعلى التقرير المرحلي الخامس للدائمرك عن تنفيذ الاتفاقية

يعرب الحفل الدائمركي للرجال عن تقديره للدعوة التي تلقاها لكي يقدم تعليقاته على التقرير الخامس لحكومة الدائمرك المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. فذلك يمثل محاولة من المحاولات الساعية إلى ضم الرجل كشريك فاعل وكموضوع في المناقشات الدائرة في الدائمرك وعلى الصعيد الدولي وفي عمليات صنع القرار بشأن المساواة بين الجنسين ومناهضة التمييز.

تعليقات على الاتفاقية

أغراض الاتفاقية

يرى الحفل الدائمركي للرجال أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تنطوي على عدة مشاكل. ففي المقام الأول، نرى أن من مشاكل الاتفاقية أنها تستهدف فقط القضاء على التمييز ضد المرأة، ولكنها تتعامى عن كل تمييز قد يتعرض له الرجل، حتى إذا كان ناجما كأثر غير مباشر لبرامج مناهضة التمييز التي ترمي إلى بلوغ مرامي الاتفاقية (المادة ٤).

ثانيا، تضع الاتفاقية للتمييز تعريفا فضفاضاً بمعزل عن مختلف البيئات. وإذا كان أحد الجنسين يشعر بتعرضه للتمييز في وقت بعينه في مكان بعينه من العالم، فإن ذلك ينبغي ألا يؤدي تلقائياً إلى إضفاء الصبغة الشرعية على التمييز ضد الجنس الآخر في مكان آخر من العالم في فترة أخرى من التاريخ.

تعريفات المساواة بين الجنسين

رغم الاختلاف في الرأي بين الرجال والنساء في الدائمرك – كجنسين مختلفين وفيما بين أفراد كل جنس منهما – حول مسائل جنسانية عديدة، فإن الآراء تتوافق عموماً في الدائمرك على أن من المستحيل وضع تعريف للمساواة بين الجنسين. إذ يبدو من المستحيل الوقوف على ما إذا كان عدم التوازن بين الجنسين في مجال معين ناجماً عن التمييز أم أنه ناجم عن أن أولويات النساء في الحياة تختلف عن أولويات الرجال.

ولم يتم القطع قط بما إذا كان التمييز المزعوم ضد المرأة ناجما عن نواح معينة من الضعف الأنثوي أم أنه ناجم "فقط" عن آليات بنيوية موروثية تحايي الرجل. وليس من الواضح هنا ما إذا كان القصد الحقيقي من جهود مناهضة التمييز - من قبيل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - هو حماية المرأة من الرجل والتعويض عن الضعف النسبي للمرأة، أم أن القصد هو كفالة التكافؤ بين الرجل والمرأة في المعاملة والفرص.

والخلف الدائم للرجال لا يرى أن المرأة أضعف من الرجل. ثم إن إزالة الآليات البنيوية التي تسبب في التمييز ضد المرأة أمر لن يكون من شأنه فحسب أن يحرر المرأة تحريرا تاما، وإنما هو سيجعل للرجال أيضا أن يتحرروا من أدوارهم المرسومة بحكم جنسهم.

وفي الممارسة العملية تقاس المساواة عدديا، حيث يُتخذ توزيع الرجال والنساء في مختلف مجالات الحياة مؤشرا لمستوى المساواة. غير أنه إذا لوحظ وجود ميل معين فإن ذلك ليس بالضرورة دليلا على التمييز، إذ أن الاختلافات العامة بين الاختيارات التي يمارسها الرجال والنساء بإرادتهم الحرة ربما تكون هي السبب في ذلك الميل وليس من سبب سواها.

ولذلك يلزم في تطبيق المساواة بين الجنسين - عن طريق العمل الإيجابي مثلا - تحليل ما إذا كان الفرق الإحصائي بين تمثيل الرجل والمرأة في ميدان بعينه راجعا إلى التمييز أم أنه نتيجة مترتبة على الاختيارات الشخصية الحرة.

التدابير الخاصة المؤقتة

التدابير الخاصة المؤقتة المنصوص عليها في الاتفاقية (المادة ٤) هي تدابير مؤقتة بمعنى أنه ينبغي إلغاؤها متى تحققت أهداف المساواة. ولكن حيث أن من غير الممكن وضع تعريف للمساواة بين الجنسين، فإن من غير الممكن قياسها، ومن ثم تحديد الظروف التي تتحقق في ظلها. وحتى إذا أمكن اعتبار أن الهدف تحقق، فإن إلغاء التدابير قد يفهم على أنه تشجيع على إعادة التمييز. ولهذا فمن غير المحتمل أن يحدث الإلغاء قط.

تعليقات على التقرير المرحلي الخامس للدائمك عن تنفيذ الاتفاقية

الدستور والتشريع

كما جاء في التقرير الخامس للحكومة الدانماركية، ينص الدستور الدانماركي على مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة (التعليقات على المادة ٢)، بينما تهدف الاتفاقية إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وحدها. والاتفاقية تعطي انطبعا بأأن الأمم المتحدة إما أنها تنكر وجود تمييز ضد الرجل وإما أنها لا تكثر له.

والخجل الدائمركي للرجال يفضل الصيغة الدائمركية المحايدة تجاه الجنسين. فالتركيز على جنس واحد دون الآخر غير لائق في التماس المساواة بين الجنسين، بل أنه ربما يعمل على زيادة الفجوات.

المساواة والديمقراطية

يرى المحفل الدائمركي للرجال أن هناك تنازعا بين هدف تساوي الجنسين في المشاركة في عملية صنع القرار في المجتمع، من ناحية، والديمقراطية التي يتشكل البرلمان في ظلها نتيجة لانتخابات حرة. ونحن نوصي بأن يكون تشكيل البرلمان تعبيرا عن الاختيارات التي يمارسها الناخبون.

الفرص في الحياة الأسرية

يأسف المحفل الدائمركي للرجال لمعاملة التقرير الدائمركي الخامس للحياة الأسرية كموضوع يخضع لسوق العمل وليس باعتبارها مجالا قائما بذاته. فمعظم ما تنشده عملية المساواة بين الجنسين من تغييرات في مواقف وأعراف وقيم الرجال والنساء يتشكل في نطاق الأسرة.

وجاء في التقرير الدائمركي الخامس أن "المرأة تتساوى مع الرجل [في الدائمرك] في الحقوق والالتزامات والفرص في جميع مجالات الحياة" (التقرير الخامس، التعليق على المادة ١).

وذلك القول ليس صحيحا تماما. فالرجل والمرأة في الدائمرك ليس لهما نفس الحقوق فيما يتعلق بأولادهما. فنحو ٤٦ في المائة من الأطفال الدائمركيين يولدون خارج إطار الزواج، ولا يستطيع الأب الأعزب أن يحصل على حضانة طفله ما لم توقع الأم على نموذج يسمح بالحضانة المشتركة (قانون الحضانة الدائمركي، المادة ٥).

وقد عدل قانون الحضانة الدائمركي في عام ١٩٩٥. فاستجابة لتقرير الحكومة الذي اقترحت فيه التعديلات، أوصى مجلس المساواة في الأوضاع بأن تكون الحضانة مشتركة تلقائيا بالنسبة للأطفال المولودين خارج إطار الزواج إذا كان الوالدان يعيشان معيشة مشتركة. غير أن هذه التوصية لم يؤخذ بها في تعديل القانون.

وفي الآونة الأخيرة، وبالتحديد في ربيع عام ٢٠٠٠، أثارت أمام البرلمان الدائمركي مرة أخرى مسألة إعطاء الحضانة التلقائية للأب الأعزب. وهذه المرة، عدل المجلس في مذكرة رسمية عن الرأي الذي أبداه في عام ١٩٩٥، فهو لا يقترح الآن إدخال أية تعديلات على التشريع الحالي بشأن حقوق الحضانة. وبعبارة أخرى، فإن المجلس يعتبر أن حق الأم العزباء في الانفراد بالحضانة يحمي المصلحة العليا للطفل. وإذا اعتمد البرلمان الدائمركي مشروع

التعديل بشكله الحالي، فستحتفظ الأمهات العزباوات بالحق في اختيار الانفراد بالحضانة دون مناقشة.

والخجل الدائم للرجال يوافق في أن مصلحة الطفل ينبغي أن تكون هي المصلحة العليا في أي ظرف من الظروف. غير أننا لا نرى أن هناك تعارضا بين مصلحة الطفل والحضانة المشتركة. ولكننا نرى أن هناك تنازعا بين مصلحة الطفل وحق الأم حاليا في اختيار الانفراد بالحضانة. إذ ينبغي أن يتمتع الأطفال الذي يولدون خارج إطار الزواج بنفس الامتيازات التي يتمتع بها الأطفال الذين يولدون داخل إطار الزواج، ألا وهي قيام وشائج حضانة مع كلا الوالدين. فإذا كفت الحضانة المشتركة عن أن تكون في خدمة المصلحة العليا للطفل، وجب السماح بالفصل قضائيا في موضوع الحضانة المشتركة، لكي يتسنى تحديد مستقبل الطفل حسب ما يسفر عنه تقييم قدرات الوالدين.

والخجل الوطني للرجال في الدائمك يأسف لتغيير مجلس المساواة في الأوضاع لرأيه، إذ أننا نرى أن الإبقاء على معايير غير متكافئة ينطوي على تنازع مع المادة ٥ (ب) من الاتفاقية.

ومسألة الحضانة ليست فحسب مسألة تمييز ضد الطفل والأب من زاوية التمتع بوشائج الحضانة. فأحكام المحاكم بشأن الحضانة تحابي الأم إلى درجة لا تعبر عن مصلحة الطفل. فنسبة ٣٧ في المائة من أطفال الدائمك يمرون بتجربة العيش مع أحد الوالدين دون الآخر - حيث يكون ذلك الطرف هو الأم في معظم الأحوال - قبل أن يبلغوا سن الثامنة عشرة. وقد وجد المجلس الدائمك للبحث الاجتماعي أن العدد القليل نسبيا من الأطفال الذين يتولى تربيتهم آباء أعزاب أفضل حالا بدرجة كبيرة من الأطفال الذي تتولى تربيتهم أمهات عزباوات (معهد البحوث الاجتماعية، ١٩٩٦).

والفروق بين فرص الرجل والمرأة فيما يتعلق بأطفالهما تترتب عليها آثار في معظم مجالات الحياة المدنية بالنسبة للرجل والمرأة معا. فرعاية الطفل تؤثر فعلا على نوعية الحياة والفرص في الحياة العملية والاقتصاد الخاص (انظر أدناه).

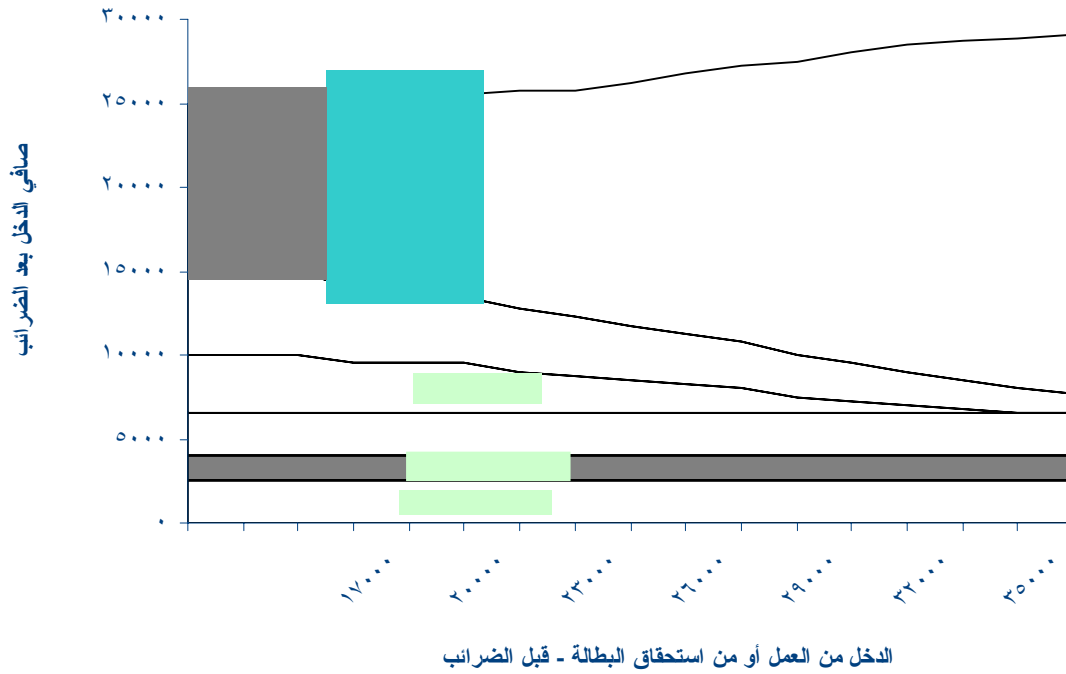
سوق العمل

الواقع أنه كل الأشخاص ينبغي أن يتساووا في الأجر إذا تساوت أعمالهم. غير أن الأجور العادية لا تمثل سوى جزء من الدخل بالنسبة لأشخاص كثيرين في الدائمك، ولا سيما النساء. فقسط كبيرا جدا من الناتج القومي الإجمالي للدائمك يشمل دخولا أخرى من قبيل استحقاق البطالة، والإعانة الاجتماعية، ودعم الإيجار، وإعانة الطفل. وبعض هذه الدخول - فضلا عن انتقال مبالغ نفقة المطلقة ونفقة الطفل من الرجال إلى

النساء - لا تدخل في إحصاءات الدخل. وإضافة هذه المبالغ من شأنها أن تقدم صورة أدق لتوزيع الدخل بين المرأة والرجل في الدانمرك.

والأمهات في الدانمرك يتلقين كلهن إعانة الطفل. ولا يمكن أن يتلقى الأب إعانة الطفل إلا إذا انفرد بالحضانة. ولا يحدث ذلك إلا في الحالات القليلة التي يصدر فيها للأب حكم من المحكمة بحضانة للطفل، أو التي تتنازل فيها الأم عن الحضانة اختياراً، أو تتوفى.

الشكل ١: صافي دخل الوالد الأعزب وله طفلان



الشكل ١: علاوة على إعانة الطفل، ونفقة الطفل التي يتلقاها أحد الوالدين من الآخر وربما أيضاً نفقة الزوج، يتلقى الوالد الأعزب في النرويج إعانة من عدد مختلف من البرامج الاجتماعية. ويتوقف مجموع المبلغ على عوامل مثل الدخل الشخصي، وعدد الأولاد، وسن الأولاد، ومستوى الإيجار، وحجم الشقة، ونوع الرعاية النهارية، ودخل الوالد الآخر. ويبين الشكل تراكم صافي الدخل بالنسبة للوالد الأعزب الذي له طفلان يبلغان من العمر ٢ و ٥ سنوات. وحدد الإيجار بما يعادل ٥٠٠ دولار في الشهر، وهو الشائع. وبينت نفقة الطفل في أدنى مستوى لها - ولهذا فإذا زاد دخل الأب زاد أيضاً نفقة الطفل. وتظهر كل المعدلات بأرقام عام ٢٠٠٠ وحسب سعر تحويل بواقع دولار واحد لكل ٨٠٠ كرون دانمركي.

وتتلقى الأمهات اللاتي يعشن بمفردهن مع أطفالهن إعانة اجتماعية من عدد من البرامج المختلفة. فعلاوة على إعانة الطفل ونفقة الطفل التي تتلقاها الأم من الأب، يمكن لها أن تتلقى إعانة الوالد الأعزب ودعم الإيجار وإعانة الرعاية النهارية. ويمكن أن يصل مجموع كل الإعانات ومبالغ الدعم التي يتلقاها الوالد الأعزب إلى ما يربو على ١٥ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة في السنة (انظر الشكل ١).

كما أن مستوى دخل الأمهات العزباوات مرتفع أيضا بالمقارنة بمتوسط الأجور. فالأم العزباء التي لها طفلان تحصل على نحو ٢٧ ٠٠٠ من دولارات الولايات المتحدة في السنة بعد اقتطاع الضرائب، وهو ما يساوي دخلا إجماليا يصل إلى نحو ضعف هذا المبلغ. ومعنى ذلك أن المرأة وأطفالها يمكن أن يكونوا بعد الانفصال أفضل حالا من الأسرة إبان اجتماع شملها - ما لم يكن أجر الرجل قريبا من ضعفي متوسط الأجر.

ويعتمد أشخاص كثيرون في الدانمرك إلى الطلاق صوريا من أجل الحصول على الإعانة الاجتماعية التي تمنح للوالد الأعزب. وقد حاولت البلديات كما حاول البرلمان منع هذه الممارسة دون نجاح.

وبعض الإعانات الاجتماعية التي تمنح للوالد الأعزب، ودعم الإيجار وإعانة الرعاية النهارية، يشكل دخلا يتوقف، إلى حد ما، على ما إذا كان المبلغ الذي تنخفض به الإعانات الاجتماعية مساويا لمعدل زيادة صافي الأجر. فإذا التحقت الأم بوظيفة على أساس عدم التفرغ، فإن صافي الدخل قد ينخفض بالمقارنة بمستوى استحقاق البطالة (أنظر الشكل ١).

ومعنى ذلك أن الأم العزباء لا يمكن أن تزيد دخلها الصافي، إذا أنه ليس هناك حافز اقتصادي يغريها بالعمل. ومما لا شك فيه أن ذلك هو السبب الأساسي في الارتفاع الشديد لمعدل البطالة لدى الأمهات والآباء الأعزاب، حيث يصل إلى ٣٥ في المائة (مجلس البحوث الاجتماعية، ١٩٩٦).

ويتمنى الخفل الدانمركي للرجال أن يجري إصلاح سياسة الإعانات على نحو يتيح للأمهات العزباوات زيادة دخولهن بالعمل على أساس عدم التفرغ أو على أساس التفرغ. ولن يكون ذلك لفائدة الأمهات وحدهن، حيث سيخلصهن من إفسار الاعتماد السليبي على تلقي مدفوعات من الغير. فبالنسبة للأطفال، يمثل الوالد العامل قدوة أفضل من الوالد العاطل. وعلاوة على ذلك، فإذا انخفض معدل بطالة الأمهات العزباوات ارتفع مجموع أجور النساء وعمل على توازن توزيع الدخل بين النساء والرجال.

ملاحظات ختامية

يرى المحفل الدانمركي للرجال أن الأدوار الجامدة المرسومة لكل جنس من الجنسين والقوى البنيوية التي تحرك المجتمع لا تعمل فحسب على التمييز ضد المرأة وإنما هي أيضا ضد الرجل. ونعتقد أن الكثير من الإحصاءات القانونية والاجتماعية والصحية يثبت سلامة هذا الرأي.

وآليات التمييز تتضح لدى التصدي لمشاكل المجتمع من منظور جنس من الجنسين. ونوصي بأن يتم في الأعمال المتعلقة بمناهضة التمييز في الدانمرك وعلى الصعيد الدولي استكمال منظور المرأة بمنظور الرجل.

ونرى أنه يلزم تعميم هذا المنظور المزدوج في جميع المؤسسات السياسية من أجل الوفاء بأغراض اتفاقية حقوق الإنسان وفقا لما أعلنته الأمم المتحدة.