الأمم المتحدة

CEDAW/C/DEN/5/Add.1

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

Distr.: General
16 October 2001
Arabic
Original: English

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري الخامس للدول الأطراف

الدانمرك

إضافة

المادة ٢ – الدستور والتشريع

يعمد القانون رقم ٣٨٨ الصادر في أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل إلى تنفيذ التنظيم الجديد للعمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك بإنشاء وحدة إدارية في صيف عام ٢٠٠٠، وإقامة مجلس لتلقي الشكاوى بشأن التمييز على أساس نوع الجنس، وهو مجلس المساواة بين الجنسين، وإنشاء مركز المعرفة من أجل المساواة بين الجنسين الذي بدأ عمله، في نهاية عام ٢٠٠٠.

وينبني هذا القانون على تنفيذ مبدأ تعميم مراعاة هذه المساواة في جميع الإدارات العمومية. ويجب على الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين أن تقدم تقريرا عن حالة المساواة مرة في السنة إلى البرلمان، كما سُنت أوامر تمنع التمييز بسبب نوع الجنس خارج سوق العمل. ويمكن البدء في اتخاذ تدابير لتعزيز حالة المساواة تهدف إلى منع التمييز ومنح تعويض في حالة وقوعه. هذا وقد شُددت القواعد المتعلقة بالتكوين الجنساني للجان والمجالس العامة التي عينها أحد وزراء الحكومة، وينص القانون على ضرورة مراعاة المساواة في تمثيل النساء والرجال في هذه اللجان والمجالس. وفي عام ٢٠٠٠، بلغت نسبة النساء في صفوف أعضاء اللجان الجديدة ٤٠ في المائة.

ويعدل القانون رقم ٤٤٠ الصادر في ٧ حزيران/يونيه ٢٠٠١ قانون المساواة في المعاملة، وقانون المساواة في الأجر، وقانون رعاية الطفل وقانون المساواة بين الجنسين، وقانون أنظمة المعاشات التقاعدية المهنية، وقد دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١. ويدخل هذا

051101 051101 01-58216 (A)
0158216

القانون ما يسمى عبء الإثبات المشترك في القضايا المتعلقة بالتمييز بسبب نوع الجنس في مجال كل من هذه القوانين. ومعنى هذا أن على كل متظلم أن يُثبت الظروف الفعلية التي أفضت إلى الاعتقاد بوجود تمييز على أساس نوع الجنس، وبعد ذلك يجب على المدعى عليه أن يثبت عدم حدوث أي تمييز.

ويُعنى القسط الأكبر من القانون بتنفيذ أمر مجلس أوروبا 97/80/EEC بشأن عبء الإثبات فيما يتعلق بالتمييز في سوق العمل بسبب نوع الجنس (الأمر المتعلق بعبء الإثبات).

والغرض الأساسي من الأمر المتعلق بعبء الإثبات هو السعي لتحقيق تنفيذ أكثر فعالية لمبدأ المساواة في المعاملة الأساسي. ولا يشمل أمر مجلس أوروبا سوى القضايا المتعلقة بالمساواة في المعاملة في سوق العمل، إلا أن قرارا اتخذ أيضا لإدراج قواعد مماثلة بشأن عبء الإثبات المشترك في نطاق قانون المساواة في المعاملة، أي قضايا التمييز خارج سوق العمل. وبهذا التعديل، أدرج في القانون تعريف للتمييز غير المباشر. وينص القانون أيضا على أن التحرش الجنسي هو تمييز وانتهاك للأحكام المتعلقة بالمساواة في المعاملة، على نحو ما أثبتته سنوات عديدة من الاجتهاد القضائي الدانمركي.

وعدَّل القانون رقم ٤٤٥ المؤرخ ٧ حزيران/يونيه ٢٠٠١ قانون المساواة في الأجر. وتضمن هذا التعديل عنصرين رئيسيين هما: حق المأجور في منح معلومات عن الأجور إلى الجميع دون استثناء، والتزام المؤسسات التي لديها أكثر من ١٠ موظفين بإعداد إحصاءات عن الأجور مقسمة حسب نوع الجنس، عندما يُطلب إليها ذلك. والغاية من هذين التعديلين المساعدة على إيجاد قدر أكبر من الصراحة فيما يتعلق بالأجور وتزويد ممثلي الموظفين والنقابات بوسائل أفضل للعمل من أجل تعزيز المساواة في الأجور.

وفي الوقت ذاته، أصبح لزاما على وزير العمل والوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين إعداد تقرير عن المساواة في الأجر يُقدم إلى البرلمان كل ثلاث سنوات. ويتضمن هذا التقرير موادا إحصائية تقدم المعلومات المناسبة التي تبرز انعدام المساواة في الأجر، كما تقدم بالأخص بيانا بالمبادرات التي اتخذت فعلا في هذا المجال وأي مقترحات لاتخاذ مبادرات جديدة. وسيُعد التقرير الأول في عام ٢٠٠٣. وقد دخل هذا القانون حيز النفاذ يوم ١ تموز/يوليه ٢٠٠١.

المادة ٣ – تعميم مراعاة المنظور الجنساني

عُين فريق توجيهي مشترك بين الإدارات لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني كمتابعة لتنفيذ قانون المساواة بين الجنسين. وقد عين الوزراء أعضاء هذا الفريق التوجيهي – البالغ عددهم ٢١، وكلهم من كبار موظفي كل وزارة. وشرع الفريق في أعماله في آذار/مارس ٢٠٠١.

ويتولى الفريق التوجيهي مسؤولية التنفيذ العام لهذه الاستراتيجية في جميع القطاعات والوحدات الحكومية. وقد نُظم هذا الفريق بهدف ضمان إحكام الإدارة والتزامها في عملية التنفيذ. وتنطوي مسؤولية الفريق على إعداد مبادرات لبدء مشاريع في جميع الوزارات، فضلا عن اضطلاعه بالمسؤولية الشاملة عن وضع تصور عام وخطة عمل لتنفيذ الاستراتيجية. ومن المتوقع أن يستغرق هذا التنفيذ خمس سنوات – أي من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٥.

وتعمل الوحدة الإدارية المعنية بالمساواة بين الجنسين بوصفها أمانة الفريق التوجيهي، وقد عينت خبيرا للعمل في المشروع بهدف تقديم المساعدة والدعم للفريق التوجيهي. كما أنشأت الوحدة شبكة تتألف من الموظفين الأساسيين في

مشاريع تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كل وزارة على حدة.

وتتمثل الغاية من هذه الشبكة في إثراء الكفاءات المعنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وتدريب أعضائها في مواضيع المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وإنشاء نظام للدعم المتبادل، ومساعدة الأعضاء في تبادل خبرة العمل على غرار ''خلية النحل'' أثناء تعميم مراعاة هذا المنظور. كما تقوم الشبكة بدور السفير لتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

وفي الوقت الراهن، تقوم جميع الوزرارت البالغ عددها ٢١ وزارة إما بوضع مواصفات للمشاريع أو بدأت بالفعل مشاريع في مجالات مسؤولياتها الرئيسية. وأحد الأمثلة على ذلك المشروع الذي تشرف عليه وزارة النقل في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في حملات سلامة حركة المرور، وتبدأ نقطة انطلاقه من مختلف أنماط النساء والرجال في حوادث المرور التي تقع لهم. ومثال آخر هو المشروع الذي تشرف عليه وزارة الأغذية والزراعة ومصائد الأسماك في مجال المعلومات التغذوية، حيث ستُستخدم المعارف المتاحة عن مختلف العادات الغذائية للنساء والرجال في دراسات العادات الغذائية في المستقبل، وكذلك المعارف والمعلومات التغذوية المتعلقة باستهلاك الأغذية. والمثال الثالث على ذلك هو المشروع الذي تشرف عليه وزارة الإسكان والشؤون الحضرية في مجال دمج التخطيط الإسكاني والسياسات السكنية كجزء من برنامج لتحسين الخدمات المقدمة إلى الجمهور.

وتهتم هذه المشاريع بمجالات عدة من السياسة العامة وتشمل العديد من العناصر الأساسية في تنفيذ مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني منها: تحليل البيانات، والإسهام في السياسات والتشريعات، واستراتيجيات الاتصال والحملات الإعلامية، وبناء القدرات فيما يتعلق بإدراك المساواة بين الجنسين.

المادة ٤ – الهيئات المعنية بالمساواة

الوحدة الإدارية المعنية بالمساواة بين الجنسين

أُنشئت وحدة إدارية معنية بالمساواة بين الجنسين تحت إشراف الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين. وينصب اهتمام هذه الوحدة على الأعمال التي تضطلع بها الحكومة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق تنسيق سياسة الحكومة في هذا المجال وتطويرها وتنفيذها، وتقدم خدمات للوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين والبرلمان في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

وتشمل مهامها ما يلي:

- إعداد التشريعات والأحكام الإدارية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛
- تنسيق جهود السلطات العمومية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين كجزء من تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛
- إعداد التقرير السنوي المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتقديمه إلى البرلمان؛
- تنفيذ وتقييم الخطة النظرية والعملية للوزيرة في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين؛
- تولي المسؤولية عن المجالات ذات الأولوية بالنسبة للوزيرة ؛
- توفير خدمات الأمانة لمجلس المساواة بين الجنسين؛
- متابعة تطور التكوين الجنساني لبعض اللجان والمجالس العامة؛

- التمثيل الذي يراعي المساواة بين الجنسين في عدد من المحافل الدولية كالأمم المتحدة والاتحاد الأوروربي ومجلس وزراء بلدان الشمال.

وتخضع هذه الوحدة الإدارية حاليا من الناحية التنظيمية لوزارة الإسكان والشؤون الحضرية إذ أن الوزيرة المسؤولة عن هذا المجال تعمل أيضا بوصفها الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين.

مركز المعرفة المعني بالمساواة بين الجنسين

مركز المعرفة المعني بالمساواة بين الجنسين مؤسسة لا تسعى للربح بل غايتها تشجيع النقاش بين الرجال والنساء بشأن المساواة بين الجنسين ووضع الشروط اللازمة له وإيجاده، ودعم الجهود الرامية إلى إدماج المساواة بين الجنسين في جميع السياسات والخطط والإدارات.

وقد أنيطت بهذا المركز مهمة إيصال المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى الجمهور.

وبإمكان المركز أن يبرز الحاجة إلى إجراء دراسات وأبحاث وتحليلات وما شابه ذلك مما يكتسي أهمية لضمان مناقشة واسعة النطاق عن المساواة بين الجنسين، وبإمكانه أيضا أن يجريها.

ويرأس هذا المركز مجلس يتألف من ممثلي أطراف سوق العمل ومنظمات النساء والرجال والباحثين. وعلى المركز أن يكون صلة الوصل بين المنظمات والسلطات والباحثين وغيرهم من المهتمين بموضوع المساواة بين الجنسين.

وقد أنشأ المركز منتدى للحوار، يتمتع أعضاؤه برؤية ثاقبة في موضوع المساواة بين الجنسين وغير ذلك من الظروف الاجتماعية ذات الصلة ولهم مصلحة في ذلك.

ويعبر تكوينه عن اتساع نطاق النقاش بشأن المساواة بين الجنسين من حيث نوع الجنس والسن والمهنة والأصل الإثني.

ويعمل المركز حاليا في ثماني مواضيع تتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين هي:

- الحد من تقسيم العمل بين الجنسين – المساواة في الأجر؛
- سير الرجال في سبيلهم – إلى أين؟ عن الرجال والمساواة بين الجنسين؛
- رفاه الوالدين وصغار الأطفال، وتقاسم المسؤولية، والإقتصاد، وظروف العمل، وساعات العمل؛
- المرأة والمساواة في الأوضاع والإنتماء الإثني؛
- إضفاء الطابع الجنسي على المجال العام؛
- الدعارة والاتجار بالنساء؛
- العنف في الأسرة وبين الشركاء.

مجلس المساواة بين الجنسين

يتألف مجلس المساواة بين الجنسين من الرئيس، وهو قاض، وعضوين آخرين من المحامين تكون لأحدهما خبرة في مجال المساواة بين الجنسين والثاني في ميدان ظروف سوق العمل.

ويبت المجلس في الشكاوى المحددة المتعلقة بالتمييز في المعاملة بين النساء والرجال. وبوسع كل مواطن أن يقدم التماسا إلى المجلس والغاية هي تزويد المواطن، مجانا وبشكل أبسط، بسبل الحصول على قرارات بشأن الشكاوى المتعلقة بالتمييز بين الجنسين. وإذا كان الموظف عضوا في إحدى النقابات وكانت المسألة موضوع الشكوى من المسائل التي يشملها اتفاق العمل، فإنه يتعين على الشخص المعني أولا أن يلجأ إلى النقابة التي ينتمي إليها. وإذا لم تستطع النقابة أو لن

تستطيع عرض المسالة على هيئة التحكيم أو المحكمة الصناعية، فإن للمجلس صلاحية البت في القضية.

وبإمكان المواطن أن يقدم شكواه من التمييز في سوق العمل، والتعليم، والقطاعين الصحي والاجتماعي، والمؤسسات التجارية الخاصة والقطاع المالي.

وقرارات المجلس ملزمة ونهائية من الناحية الإدارية، ويخول للمجلس سلطة منح تعويضات للمتظلم في حالة انتهاك قانون المساواة بين الجنسين. وفي حالات خاصة جدا، يجوز للمجلس إلغاء قرار الفصل عن العمل ما لم يعتبر أن علاقة العمل قد فسدت.

وقد عقد المجلس اجتماعه الأول في تموز/يوليه ٢٠٠٠ وعقد ١١ اجتماعا بعد ذلك وأصدر قرارات في ٢٦ قضية. وتلقت أمانة المجلس حوالي ٥٥ شكوى كتابية: وتم التوصل إلى تسوية في قضيتين منها وأصبحت ١٤ قضية منها لاغية أو رفضت لعدم ملاءمة البت فيها من قبل المجلس.

المادة ٥ – الأولويات

ترى الحكومة الدانمركية أنه من المهم استمرار إدراج موضوع المساواة بين الجنسين على جدول الأعمال السياسي. ولذلك، ينص قانون المساواة بين الجنسين على ضرورة قيام المؤسسات الحكومية بإعداد تقارير كل سنتين عن المساواة بين الجنسين، وعلى أن تقدم الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين كل سنة إلى البرلمان تقريرا وخطة نظرية وعملية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وقد قدمت الوزيرة تقرير عام ٢٠٠١ إلى البرلمان يوم ٢ آذار/مارس ٢٠٠١.

وتتمثل المجالات ذات الأولوية بالنسبة للوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين خلال عام ٢٠٠١ في ما يلي:

- مكافحة أوجه عدم المساواة في الأجور؛
- تحقيق الانسجام بين الحياة العملية والحياة الأسرية؛
- التنوع كمورد – في المؤسسات التجارية وفي بقية المجتمع؛
- الحوار بشأن المساواة بين الجنسين والأقليات الإثنية؛
- مكافحة العنف ضد المرأة والاتجار بالبشر؛
- تعميم مراعاة المنظور الجنساني – استراتيجية للعمل من أجل المساواة بين الجنسين.

ويورد التقرير الغاية من سياسة الحكومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وهي: أن المساواة بينهما شرط ضروري لحفظ رفاه المجتمع والديمقراطية في الدانمرك وتطورهما. ويجب أن يتصدر هذا الأمر أي خطة إنسانية تكفل المساواة في المعاملة بين النساء والرجال، وتعتبر تنوع الناس موردا وأساسا للنمو الاقتصادي. إن الهدف هو منح المواطنين كافة، نساء ورجالا، الفرصة للمساهمة مساهمة كاملة وشاملة بمواردهم وقدراتهم لما فيه صالح الفرد والمجتمع.

مكافحة أوجه عدم المساواة في الأجور

في شباط/فبراير ٢٠٠٠، استضافت الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين ووزير العمل مؤتمرا للاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والعشرين لصدور قانون المساواة في الأجر. ونظمت خلال الأسابيع التي سبقت المؤتمر حملة بعنوان ''الاختلاف ليس بهذا الصغر''. وكان الغرض من الحملة هو زيادة إدراك الفروق بين أجور النساء والرجال التي لا تزال قائمة.

وبهدف إيجاد طرق جديدة لتحقيق المساواة في الأجور، أنشأت الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين ووزير العمل شبكة مؤلفة من ممثلي ١٥ مؤسسة تجارية كبيرة. وتستهدف هذه الشبكة إنشاء منتدى تتبادل فيه الشركات الخبرة عن كيفية تحقيق المساواة في الأجر لقاء العمل نفسه أو

لقاء عمل ذي قيمة مماثلة. ومن بين المهام التي يعنى بها الفريق العامل مهمة وضع نماذج لتقييمات العمل واختيارها.

تحقيق الانسجام بين الحياة العملية والحياة الأسرية

تولي الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين اهتماما خاصا للسياسة الأسرية في مكان العمل. فقد عقد في آب/أغسطس ٢٠٠١ اجتماع بعنوان ''الأب والأم والعمل - والأطفال''. وكان الاجتماع يهدف إلى أمرين هما: مناقشة الطريقة التي يتسنى بها للمؤسسات الترويج لثقافة يُقبل فيها على حد سواء أن ينفق الآباء وكذلك الأمهات وقت العمل على أطفالهم، ومناقشة الوسيلة التي يمكن بها تكييف وقت العمل مع مختلف مراحل الحياة، وكيفية تحاشي ساعات العمل المرنة بحيث تقلل الأم من ساعات عملها بينما يزيد الأب من ساعات عمله.

وفي ما يتعلق بالاجتماع، صدر منشور بعنوان ''أماكن عمل تراعي احتياجات الأسرة - ٢٠٠١''، وردت فيها روايات عن مؤسسات مختلفة تراعي احتياجات الأسرة. وفي الوقت ذاته، تعرض المصلحة التي عادت على هذه المؤسسات من جراء استحداث تدابير تراعي احتياجات الأسرة - لا سيما في حالات وجود مصاعب في التوظيف وأعداد صغيرة من الولادات. وأشير أيضا إلى أن مراعاة احتياجات الأسرة لا تنطبق فقط على الأسر التي لديها أطفال صغار فقد يكون الموظفون الأكبر سنا والموظفون الذين ليس لديهم أطفال أو لديهم صبية بحاجة إلى المرونة من أجل رعاية شؤون أسرهم.

وركز اجتماع الوزيرة على تطوير ساعات عمل النساء والرجال. فالاتجاه هنا واضح: النساء يعملن أكثر بينما يعمل الرجال أقل.

ومع ذلك، لا يزال ثمة فرق بين عدد الساعات الأسبوعية التي يقضيها الرجل والمرأة في سوق العمل. فآخر إحصاءات عام ٢٠٠١ تبين أنه بينما تشكل النساء نسبة ٧٥ في المائة ممن يعملون أقل من الوقت الكامل (٣٧ ساعة)، فإن ٧٥ في المائة ممن يعملون أكثر من ٣٧ ساعة هم من الرجال. والنساء اللائي يتقاضين أجرا منخفضا هن خاصة من النساء اللائي يعملن أقل من ٣٧ ساعة بينما يستحوذ المديرون الذكور والأشخاص الذين يعملون لحسابهم على النصيب الأكبر من بين الذين يعملون أكثر من ٣٧ ساعة.

التنوع كمورد - في المؤسسات وفي بقية المجتمع

لقد ألغى التنوع كمورد من العمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين المفهوم القائل بأن المساواة بينهما تستوجب وتعني أن يكون الجميع سواسية. لا بد أن يكون ثمة مجال للاختلاف ويجب السماح بتطوره في الفرد وفي المجتمع - في العمل وفي الحياة السياسية وفي بقية المجتمع. والتنوع قوة - قوة للعمل وقوة اجتماعية وزيادة في القدرة التنافسية. وينبغي اعتبار التنوع موردا لا مشكلة.

واتخذت الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين زمام المبادرة بمتابعة هذه المسألة في المؤتمر الدولي الذي عقد في فيلنيوس في حزيران/يونيه ٢٠٠١ تحت عنوان ''الرجل والمرأة والديمقراطية''، في حلقة عمل بشأن ''الجوانب الجنسانية في الأقليات''، وهي حلقة عمل حظيت بالدعم والتأييد على إبداعها في نهج معالجة هذا الموضوع.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، ستنظم الوحدة الإدارية المعنية بالمساواة بين الجنسين حلقة عمل في كوبنهاغن بشأن التنوع، وستقدم ورقات من منظمات وطنية ودولية، وعنوان الحلقة ''التنوع - الوسائل والطرق والنتائج''. والمشاركون هم من الأشخاص الذين يتعاملون بنشاط مع موضوع التنوع في المؤسسات الخاصة والعامة وفي المنظمات، ومنهم الباحثون.

وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، ستعقد الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين مؤتمرا عن التنوع بالتعاون مع أطراف سوق العمل.

الحوار بشأن المساواة بين الجنسين والأقليات الإثنية

الهدف من العمل في موضوع المساواة بين الجنسين والأقليات الإثنية هو تعزيز هذه المساواة في أوساط الأقليات الإثنية إذ أن ذلك يشكل شرطا مسبقا لازما لنجاح إدماج أفرادها. فحق كل امرأة ورجل في المشاركة في حياة المجتمع وسوق العمل ينطبق على الجميع. ويمثل المواطنون من أصل إثني مختلف تعددية وموردا في المجتمع الدانمركي. وفي ما يخص الحياة الأسرية، من المهم أن يحظى المواطنون كافة بفرص مماثلة من أجل تقرير حياتهم. ولذلك، فإنه يحق لجميع الشباب، بغض النظر عن أصلهم الإثني، أن يقرروا من يشاطرهم حياتهم. فالزواج القسري ينتهك سلامة الفرد ولهذا لا يمكن القبول به.

وقد اتخذت الحكومات المبادرات التالية:

- تنظيم حملة بشأن المرأة والأقليات الإثنية: تنظم الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين ووزير الداخلية حملة بشأن المرأة والأقليات الإثنية، تشمل القيام بعدد من الزيارات في أرجاء الدانمرك حيث يلتقيان بالعديد من مجموعات الأقليات الإثنية المختلفة جدا وإجراء حوار مع نسائهم وبناتهم بالدرجة الأولى عن أحوالهن المعيشية وحياتهن اليومية.
- إنشاء شبكة تعنى بموضوع المرأة والأقليات الإثنية: أنشئت شبكة دائمة تعنى بموضوع المرأة والأقليات الإثنية. ومن المشاركين في هذه الشبكة المنظمات التي تمثل الأقليات الإثنية، والباحثون وعدة منظمات تعمل يوميا لحل المشاكل التي تعترض الأقليات الإثنية والفتيات/النساء. وتتابع الشبكة حاليا الحوار الدائر بشأن المساواة بين الجنسين والإثنيات وتستحدث أفكارا جديدة. وعلاوة على ذلك، سيتم تبادل الخبرات والمعارف داخل الشبكة عن الأنشطة التي تدخل ضمن مجالها، وباستطاعة الأعضاء الدائمين إبراز الحاجة إلى إجراء دراسات وعقد اجتماعات وغير ذلك.

العنف ضد المرأة

على أساس المناقشات التي جرت بشأن موضوع العنف المترلي ضد المرأة أعد الفريق العامل المشترك بين الإدارات والذي سبق ذكره في التقرير الدوري الخامس، خلال الفترة ٢٠٠٠ و ٢٠٠١، تقريرا عن الحالة الراهنة فيما يتعلق بالعنف المترلي ضد المرأة في الدانمرك وقائمة بالتوصيات. وفي نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، ستصدر الحكومة اقتراحا باعتماد خطة عمل وطنية لمكافحة العنف ضد المرأة. وعموما تود الحكومة تعزيز الجهود المبذولة لمكافحة العنف العائلي عن طريق بذل جهود منسقة وشاملة تعزز التعاون المتعدد التخصصات بين فئات المهنيين الذين يلتقون بضحايا العنف ومن يمارسونه. وتتمثل المجالات الأولية في ما يلي: تنظيم حملة على الصعيد الوطني عن التعاون المتعدد التخصصات وإجراء تحليل لقدرات مراكز معالجة الأزمات؛ وتوفير خدمات العلاج للرجال الذين يمارسون العنف؛ وتوفير معلومات أفضل لضحايا العنف. ولضمان اتخاذ أفضل التوصيات، ستعقد الحكومة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ اجتماعا عاما تنفيذا لاقتراح يرمي إلى اعتماد خطة عمل في هذا المجال بمشاركة من المنظمات غير الحكومية والخبراء وغيرهم.

وقد قدمت الحكومة مشروع قانون لتعديل القانون الجنائي بهدف زيادة عقوبة الاغتصاب. وسبب مشروع القانون هذا هو أن المستوى الحالي للعقوبة لا يعكس على

نحو ملائم مدى انتهاك سلامة الشخص المجني عليه وحقه في تقرير حياته الجنسية.

الاتجار بالنساء

سيعد الفريق المشترك بين الإدارات والذي سبق ذكره في التقرير الدوري الخامس، على أساس مناقشاته بشأن الاتجار بالنساء والأطفال، تقريرا عن الحالة الراهنة في الدانمرك وقائمة بالمبادرات المحتمل اتخاذها. والحكومة تعتزم أن يشكل ذلك أساسا لاقتراح يرمي إلى اعتماد خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر. ومن المتوقع إصدار هذا الاقتراح في نهاية عام ٢٠٠١.

وتتعاون الوزيرة المعنية بالمساواة بين الجنسين مع وزارة الشؤون الاجتماعية واللجنة الوطنية للشرطة الدانمركية في مشروع لدعم بلدان شرق أوروبا بالتعاون مع دول بحر البلطيق. وينظر الفريق العامل حاليا في مسألة شن حملات إعلامية، وتنظيم حلقات دراسية تدريبية للمتخصصين، وزيادة إمكانيات الإعادة إلى الوطن في بلد واحد أو أكثر من بلدان بحر البلطيق الموفدة.

وتشارك الدانمرك في التعاون مع بلدان الشمال الأخرى وبلدان بحر البلطيق في إطار فريقين عاملين تحت إشراف مجلس وزراء بلدان الشمال. ويجري حاليا التخطيط لعدد من المبادرات لمكافحة الاتجار بالنساء، من بينها حملة إعلامية مشتركة على صعيد بلدان الشمال الأوروبي.

وتعتزم الحكومة تقديم مشروع قانون لتعديل القانون الجنائي بهدف زيادة العقوبة القصوى إلى ثمان سنوات سجنا على الذين يدانون بالاتجار في البشر.