

Distr.: General
6 October 2008
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري السابع المقدم من الدول الأطراف

الداغمرك*

* تصدر هذه الوثيقة بدون تحرير رسمي.



المحتويات

الصفحة	الفصل
٦	مقدمة
٧	موجز للاستنتاجات والمبادرات
٩	الفصل ١ الإطار للعمل صوب تحقيق المساواة
٩	المادة ١: الأساس
١٠	المادة ٢: الدستور والتشريع
١٢	المادة ٣: السياسة الوطنية - حقوق الإنسان وحياته الأساسية
١٣	أدوار الجنسين في رياض الأطفال
١٣	الشباب وخيار التعليم والعمل
١٤	الشباب وأدوار الجنسين العصرية
١٥	المساواة الجنسانية في صفوف الأقليات العرقية
١٧	المادة ٤: الهيئات المعنية بالمساواة والتدابير الخاصة
١٧	وزيرة لشؤون المساواة الجنسانية
١٨	إدارة المساواة الجنسانية
١٩	مجلس المساواة الجنسانية
٢٠	الجهات الفاعلة الأخرى
٢١	المركز الدائري للمعلومات عن النساء والجنسانية (كفينفو)
٢٢	المنظمات غير الحكومية
٢٣	تدابير خاصة
٢٥	المادة ٥: الأولويات - القوالب النمطية لأدوار الجنسين القائمة على التحيز الجنسي
٢٦	خطة العمل للمشروع المشترك بين الوزارات لتعميم المنظور الجنساني للفترة ٢٠٠٧-٢٠١١
٢٧	مشروع الاتحاد الأوروبي لتعميم المنظور الجنساني في البلديات

٢٨ إيجاد أداة إلكترونية لتعلم تعميم المنظور الجنساني في القطاع الحكومي
٢٨ المادة ٦: قضايا خاصة - البغاء والاتجار بالأشخاص ومدونة قواعد السلوك
٢٨ البغاء
٣٠ مُجمّع الخدمات والمساعدة النفسانية
٣٠ بيانات غير متاحة عن البغاء مفصلة حسب الجنس
٣٣ مدونة قواعد السلوك
٣٤ الاتجار بالأشخاص
٤٠ الفصل ٢: الحياة العامة
٤٠ المادة ٧ - الحقوق والمشاركة السياسية
٤٠ المرأة في الحياة السياسية
٤٢ تمثيل المرأة - في اللجان وفي المجالس في القطاع الحكومي وفي المقاطعات والبلديات .
٤٤ النساء في القوات المسلحة
٤٤ المادة ٨: تمثيل الحكومة - السفيرات
٤٥ المادة ٩: المواطنة
٤٧ الفصل ٣: التعليم
٤٧ المادة ١٠: الوصول إلى التعليم
٤٧ التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي
٤٩ التعليم الثانوي
٥٠ التعليم الثانوي - التدريب المهني
٥٢ قانون التوجيه
٥٣ الجانب الجنساني كجزء أصيل من الإعداد للتوجيه
٥٤ الرصد والتوثيق فيما يتعلق بالباحثين من الذكور والإناث
٦١ تعليم الشباب - الحاجة إلى جميع الصغار

٦٢	المادة ١١: الحالة في سوق العمل
٦٢	ألف - المرأة في قوة العمل الدائمية
٦٤	باء - حظر التمييز
٦٤	جيم - سوق العمل المتسمة بالفرقة الجنسانية والفروق في الأجور
٦٩	دال - إجازات الأمومة والأبوة والوالدية
٧١	هاء - العمل على أساس عدم التفرغ/ساعات مخفضة/ساعات العمل
٧٥	واو - أهداف استراتيجية تعميم المنظور الجنساني
٧٨	زاي - تعميم المنظور الجنساني للخدمات الأساسية داخل وزارة العمل
٨٠	حاء - المشتغلات بالأعمال الحرة
٨٢	طاء - المرأة في الإدارة
٨٤	المادة ١٢: الصحة
٨٤	الخصوبة
٨٥	الحق في الإجهاض
٨٦	برنامج الصحة العامة
٨٦	العمر المتوقع
٨٩	فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)
٩٠	العنف ضد المرأة
٩٤	الجهود الإعلامية
٩٥	أنشطة للأطفال ولصغار الشباب
٩٦	الدعم لضحايا العنف
٩٨	حتان الإناث
٩٩	المادة ١٣: المساواة الجنسانية في المجالات الأخرى للحياة المالية والاجتماعية
١٠٠	علاوة (أو بدل) الأسرة

١٠٠ علاوة (أو بدل) الأطفال
١٠١ المادة ١٤: المرأة الريفية
١٠٢ الفصل ٤: الأهلية القانونية والزواج والأسرة
١٠٢ المادة ١٥: الأهلية القانونية
١٠٢ المادة ١٦: الزواج والعلاقات الأسرية
١٠٦ التذييل ألف - غرينلاند
١٠٦ ألف ١: تقرير حكومة غرينلاند عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . .
١١٥ ألف ٢: شرح ترتيبات للحكم الداخلي لغرينلاند
١٢٦ التذييل باء - جزر فارو
١٢٦ باء ١: تقرير لحكومة جزر فارو عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
١٣٨ باء ٢: ترتيبات الحكم الداخلي لجزر فارو
١٤٨ باء ٣: إعلان حكومة جزر فارو بشأن المركز السياسي والقانوني للجزر
١٥٠ تعليقات المنظمات غير الحكومية الدائمة على التقرير الدوري السابع
١٥٠ ١ - مجلس المرأة في الدانمرك
١٦٤ ٢ - لجنة المرأة الدائمة
١٧٨ ٣ - منظمة كولو - المرأة في عملية التنمية

مقدمة

بتاريخ ٢١ أيار/مايو ١٩٨٣ بدأ بالنسبة إلى الدائمك نفاذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩. وتقع مسؤولية تنفيذ الالتزامات المعرب عنها في مواد هذه الاتفاقية على عاتق الحكومة، غير أن ذلك ما كان ليتسنى بدون مشاركة من المؤسسات والمنظمات والجماعات والأفراد العاملين في ميدان المساواة بين الجنسين.

وقدمت الدائمك، وفقا للقواعد، تقريرها الأول عن تنفيذ الاتفاقية لتتظر فيه اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٤. وقُدّم التقرير الثاني إلى اللجنة عن تنفيذ الاتفاقية في عام ١٩٨٨، والتقرير الثالث في أوائل عام ١٩٩٣ (CEDAW/C/DEN/3)، والتقرير الرابع في شباط/فبراير ١٩٩٧ (CEDAW/C/DEN/4) والخامس في تموز/يوليه ٢٠٠٠ (CEDAW/C/DEN/5). وقُدّم إضافة إلى التقرير الدوري الخامس في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ (CEDAW/C/DEN/5/Add.1). ونظرت اللجنة في التقرير الدوري السادس للدائمك في جلستها ٧٤١ المعقودة في ٩ آب/أغسطس ٢٠٠٦ (CEDAW/C/DEN/6)، و CEDAW/C/DEN/Q/6 و CEDAW/C/DEN/Q/6/Add.1). ولا يكرر هذا التقرير التطورات المشروحة في المحضر الموجز لتلك الجلسة، ولكنه يتناول الشواغل التي أعربت عنها اللجنة والتوصيات التي قدمتها.

وقد رُتّب التقرير الدوري السابع حسب "مجموعة المبادئ التوجيهية بشأن شكل ومحتوى التقارير الواجب تقديمها من الدول الأطراف إلى هيئات المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان - الإضافة" (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2).

ومن دواعي الأسف أن المبادئ التوجيهية المتعلقة بشأن تقديم التقارير عن معاهدة محددة - التي تطبق بالاقتران مع المبادئ التوجيهية المنسقة للإبلاغ بشأن وثيقة أساسية مشتركة (HRI/GEN/2/Rev.4) - كانت قيد التنقيح عند كتابة هذا التقرير ولم يكن ممكنا اتباعها. وبناء عليه، يؤسفنا أن يكون هذا التقرير قد استخدم المبادئ التوجيهية القديمة وأنه يقدم في جزء واحد فقط.

ويقابل كل فصل في هذا التقرير الأجزاء المختلفة من الاتفاقية، كما أن المنظمات غير الحكومية الدائمكية دُعيت إلى التعليق على التقرير، جريا على الإجراء المعتاد المتبع. وترد هذه التعليقات في نهاية التقرير نظرا إلى أن هذه المنظمات غير الحكومية قد طلبت تحديدا أن تقدم تقاريرها إلى اللجنة مرفقة بالتقرير الرئيسي.

غريلاندا وجزر فارو

مع أن غريلاندا وجزر فارو جزء من مملكة الدانمرك فإنهما إقليمان يتمتعان بالحكم الذاتي.

وقد أنشئ الحكم الداخلي في غريلاندا في عام ١٩٧٩ وهو يتألف من جمعية منتخبة، هي برلمان غريلاندا، ومن فرع تنفيذي هو حكومة غريلاندا. وأنشئ الحكم الداخلي في جزر فارو في عام ١٩٤٨ وهو يتألف من جمعية منتخبة هي برلمان جزر فارو ومن هيئة تنفيذية، هي حكومة جزر فارو.

وحيث يكون جزء من الولاية القضائية تابعا لسلطات غريلاندا أو سلطات جزر فارو، تكون الصلاحيات التشريعية والإدارية في ذلك المجال مسندة إلى الحكومة المعنية. وقد تولت حكومتا غريلاندا وجزر فارو المسؤولية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتنظم هذا المجال تشريعات الحكم الداخلي فيهما.

ونتيجة لذلك، فإن الأجزاء في هذا التقرير المتصلة بغريلاندا وجزر فارو قد أعدتها السلطات في غريلاندا وجزر فارو وهي ترد في المرفق ألف - ١ والمرفق باء - ١ بهذا الترتيب.

وتقدم الحكومة الدانمركية وحكومة غريلاندا في المرفق ألف - ٢ شرحا أوفى لترتيب الحكم الداخلي لغريلاندا. وفي المرفق باء - ٢ تقدم الحكومة الدانمركية شرحا أوفى لترتيب الحكم الداخلي لجزر فارو. أما المرفق باء - ٣ فهو إعلان سياسي وقانوني من حكومة جزر فارو.

موجز للاستنتاجات والمبادرات

تتمثل السياسة الثابتة للحكومة الدانمركية في كفالة المساواة بين الجنسين وتوفير فرص متساوية للنساء والرجال. وهذه المساواة الجنسانية هي إحدى القيم الرئيسية في نظام ديمقراطي حق وشرط أساسي مسبق لإيجاد مجتمع ديمقراطي مستدام قادر على تمكين الفرد من العيش متمتعاً بالكرامة البشرية وبالحرية.

وفي الدانمرك تعتبر النساء والرجال أندادا، وتسعى الحكومة جاهدة إلى تحطيم أية عوائق تعترض المساواة الحقيقية بين الجنسين.

وبوسع الدانمرك أن تفخر بمعدلات مرتفعة من المشاركة والعمالة، وخاصة بالنسبة إلى النساء، مقيسة بمعايير الاتحاد الأوروبي. وتشكل النساء نسبة ٤٧,٥ في المائة من القوة

العاملة بكاملها، ومعدل العمالة في صفوف النساء الدائمات يبلغ ٧٣,٤ في المائة وهو أعلى معدل للعمالة النسائية في أوروبا. وتقوم سياسة المساواة بين الجنسين في ميدان العمالة على هذه الحقيقة. وهي تستهدف، بصورة خاصة، إزالة أي فصل على أساس الجنسية في سوق العمل، وتقليص الفجوات التي لا تزال قائمة بين أجور الجنسين، والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وتعميم المنظور الجنساني، هو المبدأ الرئيسي المستخدم في هذا الصدد.

ومنذ أن قدمت الدائمات تقريرها الدوري السادس في عام ٢٠٠٤، كان العمل جارياً على تقوية تنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني، وعدد من المبادرات الرامية إلى زيادة تعزيز المساواة بين الجنسين وكفالة تنفيذها:

- جهود مكثفة تتعلق بالمعلومات عن المساواة الجنسية والحقوق المتساوية؛
- خطة عمل وطنية لمكافحة العنف العائلي الذي يمارسه الرجال ضد النساء والأطفال في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨. وتُظهر دراسة استقصائية أُجريت عام ٢٠٠٧ نقصاً في عدد النساء اللواتي تعرضن للعنف المتري من ٤٢ ٠٠٠ (الأرقام من عام ٢٠٠٠) إلى ٢٨ ٠٠٠ (الأرقام من عام ٢٠٠٥)؛
- تعديل لقانون المساواة الجنسية (أيار/مايو ٢٠٠٦) يمد الأحكام المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى تكوين المجالس والهيئات واللجان التي يشكلها وزير؛
- أمر تنفيذي (نيسان/أبريل ٢٠٠٧) يسمح بجعل المبادرات النموذجية والإنمائية تستهدف أحد الجنسين بغية اجتذاب أفراد الجنس ذي التمثيل الناقص؛
- خطط عمل وطنية تحت شعار "العمالة والمشاركة والفرص المتساوية للجميع"؛
- جهود لمكافحة العنف، ومكافحة الاتجار بالأشخاص، ولتشجيع الإدارة عن طريق جملة أمور منها خطة عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص، وتعديلات لقانون الأجناب أدت إلى "فترة تفكير" ممددة وعرض بالإعادة إلى الوطن كاملة التحضيرات؛
- خطة عمل وطنية لمشروع مشترك بين الوزارات لتعميم المنظور الجنساني للفترة ٢٠٠٧-٢٠١١؛
- مبادرة لتجنيد النساء في القوات المسلحة؛
- برنامج لفائدة الباحثات الشابات وتدريبهن في إدارة البحوث؛
- مجلة جديدة لمناقشة الطرق لتحطيم دائرة العنف فيما بين صغار الشباب؛

- تركيز على المنازعات المتصلة بالشرف ومواصلة بذل الجهود لمنع الإكراه على الزواج، بما في ذلك مبادرات مثل خطوط الهاتف الساخنة، والحملات الإعلامية والمأوي للفجرات؛
- تركيز على أدوار الجنسين في رياض الأطفال؛
- استهداف الأقليات العرقية، بما فيها النساء، في جهود منع المرض وتشجيع الصحة.

الفصل ١ : الإطار للعمل صوب تحقيق المساواة

المادة ١ : الأساس

المساواة بين الجنسين عنصر مركزي من عناصر الديمقراطية الدائرية ومبدأ أساسي للسياسات الحزبية في البلد. وهي عنصر قائم على احترام حقوق الإنسان وعلى الحريات الأساسية في كل قطاعات المجتمع - وفي مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والمدنية.

وتهدف الدائرية إلى تكفل للمرأة والرجل المساواة الجنسانية بحكم القانون وكذلك بحكم الواقع، ذلك أن للمرأة والرجل نفس الحقوق وعليهما نفس الالتزامات ولهما نفس الفرص في كل ميادين المجتمع. وهذا مذكور بوضوح في البند ١ من قانون المساواة الجنسانية الدائرية الذي ينص على أن: هدف هذا القانون هو تعزيز المساواة الجنسانية، بما في ذلك المساواة في الإدماج والمساواة في النفوذ وفي الفرص في كل وظائف المجتمع على أساس المركز المتساوي للنساء والرجال“. ويهدف القانون أيضا إلى مناهضة التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الجنسانية وإلى مكافحة التحرش الجنسي.

ومنذ أن قدمت الدائرية تقريرها الدوري السادس في عام ٢٠٠٤، كان العمل جاريا على تعزيز تنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني. وفي هذا الصدد انصب التركيز على قياس ورصد التطورات في مجال المساواة الجنسانية، وللإطلاع على التفاصيل انظر تحت المادة ٥. ومنذ عام ٢٠٠٧ جرى تكثيف الجهود المتعلقة بالمعلومات عن المساواة الجنسانية وعن الحقوق المتساوية للجنسين.

وهذا التركيز الوطني على العمل في مجال المساواة الجنسانية يتجلى في الالتزامات الدولية التي تولتها الدائرية بصدد التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وغيرها من صكوك الأمم المتحدة الأخرى مثل منهاج عمل بيجين.

المادة ٢: الدستور والتشريع

إن دستور الدانمرك مقنن في القانون الدستوري لمملكة الدانمرك الصادر في حزيران/يونيه ١٩٥٣. وهذا القانون الدستوري لا يتضمن أية أحكام خاصة بشأن المساواة الجنسانية بين المرأة والرجل.

على أن المساواة الجنسانية بين المرأة والرجل هي مبدأ عام من مبادئ السياسة الدانمركية وهدف من أهدافها. ومنذ عام ١٩٧٦، وظلت الحكومات المتغيرة تعمل باستمرار على استعراض وتحسين نوعية التشريع وكذلك القواعد القانونية الملزمة الأخرى الرامية إلى تحقيق المساواة الجنسانية قانونيا بين المرأة والرجل.

واليوم تتشارك المرأة والرجل في الدانمرك نفس الحقوق والالتزامات والفرص الرسمية في المجتمع.

والقانون الدستوري الدانمركي والقوانين الأخرى المتعلقة بالمساواة الجنسانية ملزمة لكل من القطاعين العام والخاص بغية كفالة الاحترام للمساواة الجنسانية.

والقوانين الرئيسية الدانمركية بشأن المساواة الجنسانية هي:

- قانون الأجناس المتساوية (قانون توحيد رقم ٩٠٦ مؤرخ في ٢٧ آب/أغسطس ٢٠٠٦)؛
 - قانون المساواة في المعاملة (قانون توحيد رقم ٧٣٤ مؤرخ في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٦)؛
 - قانون المساواة الجنسانية (قانون توحيد رقم ٥٥٣ مؤرخ في ٢ تموز/يوليه ٢٠٠٢ ومعدل بالقانون رقم ٥٧٤ المؤرخ ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ والقانون رقم ٤٥٢ المؤرخ في ٢٢ أيار/مايو ٢٠٠٦ والقانون رقم ٤٣٤ المؤرخ ١١ أيار/مايو ٢٠٠٧)؛
 - قانون المعاملة المتساوية للنساء والرجال في خطط الضمان الاجتماعي المهنية (القانون رقم ١٣٤ المؤرخ ٢٥ شباط/فبراير ١٩٩٨).
- أما قوانين المساواة في المعاملة فتتضمن طائفة من العناصر المشتركة:
- تعريف التمييز المباشر وغير المباشر، بما في ذلك أحكام بشأن المضايقة والتحرش الجنسي؛

- استثناءات للحالات التي تكون فيها المؤهلات المهنية الفعلية، أي الحاسمة الأهمية لأداء العمل، معايير غير قانونية لولا ذلك؛
- الوصول إلى تدابير خاصة مؤقتة؛
- عبء الإثبات المتشارك؛
- قواعد التأدي - أي الأحكام التي تحمي شخصا يطالب بما له من حقوق من أن يعامل معاملة ضارة به لذلك السبب؛
- أحكام التعويض.

وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، اعتمد البرلمان الدانمركي تعديلا لقانون المساواة الجنسانية. وبموجب هذا التعديل، وُسّعت الأحكام المتعلقة بالتكوين الجنساني المتساوي في المجالس والهيئات واللجان التي ينشؤها وزير بحيث تتطلب من البلديات والمقاطعات أن تكفل ترشيح أعداد متساوية من النساء والرجال لمناصب في المجالس والهيئات واللجان وما شابهها. وقد بدأ نفاذ القانون فور إجازته من البرلمان.

وفي عام ٢٠٠٧، أصبح الأمر الإداري بشأن المبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة الجنسانية (الأمر الإداري رقم ٣٤٠ المؤرخ ١٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٧) نافذا. وهو يجعل من الممكن أن تستهدف المبادرات النموذجية والإنمائية أحد الجنسين لفترة تصل إلى سنتين بغية اجتذاب أفراد الجنس ذي التمثيل الناقص. وهذا الأمر الإداري موجه إلى سلطات الدولة وسلطات الحكم المحلي.

وبالإضافة إلى التشريعات المذكورة أعلاه، يطبق القانون الدانمركي مبدأ للمساواة الإدارية غير مكتوب ولكنه ملزم قانونا، يحظر المعاملة غير المتساوية بسبب الجنس أو الأصل العرقي إلخ. وهذا المبدأ ملزم لأرباب العمل في القطاع العام ولدوائر التوظيف العامة ولسائر الهيئات العامة.

وحسبما ذكر في تقرير الدانمرك السادس إلى اللجنة، نشرت الحكومة في عام ٢٠٠٣ دليلا عن كيفية استخدام إجراءات الأمم المتحدة بشأن الشكاوى، بما في ذلك إمكانية تقديم الشكاوى الفردية. بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وجرى استكمال هذا الدليل اليدوي في عام ٢٠٠٨. ويشمل الدليل معلومات عملية وكذلك النصوص الكاملة لاتفاقيات الأمم المتحدة الأربع المتعلقة بحقوق الإنسان التي تسمح في الوقت الراهن بتقديم الشكاوى الفردية والنظر فيها، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

المادة ٣: السياسة الوطنية - حقوق الإنسان وحرياته الأساسية

يقع على السلطات الإدارية في الدانمرك التزام بأن تسعى إلى تعزيز المساواة الجنسانية في عملها. ومنذ عام ٢٠٠٠، يرد في البند ٤ من قانون المساواة الجنسانية النص على أن "تسعى السلطات العامة، كل في مجال مسؤوليته، إلى تعزيز المساواة الجنسانية وإدماج المساواة الجنسانية في كل ما تقوم به من تخطيط وعمل إداري". وللاطلاع على التفاصيل انظر المادة ٥ بشأن تنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني. وتكتمل عمل التعميم جهود خاصة في المجالات التي توجد فيها مشاكل محددة تتعلق بالمساواة الجنسانية.

وبغية تتبع التقدم المحرز في تعزيز المساواة الجنسانية، يُطلب من كل السلطات العامة ومن البلديات أن تعد تقريراً كل سنتين عن المساواة الجنسانية (وقدمت أحدث هذه التقارير في عام ٢٠٠٧). وهذا الالتزام يرد في البندين ٥ و ٥ (أ) من قانون المساواة الجنسانية. ويجب أن تقدم التقارير إلى الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية التي تستعرض المعلومات الواردة فيها وتشر نتائجها في موقع على الشبكة العالمية هو www.ligestillingidanmark.dk.

والهدف من تقديم التقارير عن المساواة الجنسانية هو إيجاد نظرة شاملة فيما يتعلق بجهود القطاع العام في مجال المساواة الجنسانية وتحقيق شفافيتها، وتزويد المواطنين بمعلومات عن صلب حالة المساواة الجنسانية في البلديات والمقاطعات. ويتم تحليل هذه التقارير وتقييمها وتصنيفها في ثلاث فئات رئيسية هي: جيد، ومتوسط، وسيء. ويجري بعد ذلك تقييم الحالة في قطاعات الدولة وفي البلديات ومقارنتها إحداهما بالأخرى وتُنشر النتائج في الموقع www.ligestillingidanmark.dk على الشبكة العالمية.

وبالإضافة إلى الجهود العامة المبذولة من أجل تعميم المنظور الجنساني، تركز الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية على مجالات عمل خاصة. انظر على سبيل المثال الجهود الرامية إلى مكافحة العنف ضد النساء في إطار المادة ١٢، والتدابير لمكافحة الاتجار بالنساء في إطار المادة ٦، والمبادرات الرامية إلى تعزيز إدماج النساء في الإدارة في إطار المادة ١١.

ومنذ أن قدمت الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية التقرير الدوري السادس، انصب التركيز أيضا على الأطفال وصغار الشباب وعلى المساواة الجنسانية فيما بين الأقليات العرقية.

أدوار الجنسين في رياض الأطفال

دشنت الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية مشروعاً يركز على طرق لجعل البنات والأولاد في رياض الأطفال يلعبون أدوار الجنسين ويتعلمونها.

وقد تم، على أساس دراسة استقصائية بشأن توقعات المربين الاجتماعيين من لقاءهم بالبنات والأولاد، ولطرق لعب البنات والأولاد في رياض الأطفال، وضع دليل مُلهم للمربين الاجتماعيين يتضمن نصائح قيمة عن الطريقة التي يمكن لهم بها أن يُدخِلوا، إلى حد كبير، جانب الجنسانية والمساواة في عملهم التربوي.

وعلاوة على ذلك؛ تم إنتاج كتاب للأطفال يمكن أن يُستخدم في رياض الأطفال لبدء مناقشة مع الأطفال عن توقعاتهم للكيفية التي ينبغي أن يتصرف بها البنات والأولاد.

وفي عام ٢٠٠٨، وزع الدليل وكتاب الأطفال على كل رياض الأطفال في البلد وكذلك على المنظمات والمجالات المهنية والجهات الأخرى المعنية بصغار الأطفال. وبصدد نشر هذه المواد أُجري نقاش شامل في وسائط الإعلام الوطنية تناول تعليم صغار الأطفال أدوار الجنسين.

وسوف يقيّم أثر هذه المواد واستخدام كل من الدليل وكتاب الأطفال في رياض الأطفال بعد سنة (أي في بداية عام ٢٠٠٩).

الشباب وخيار التعليم والعمل

إن نسبة الإناث للذكور من شباب الدائمك الذين يتلقون تعليماً عالياً طويلاً الأجل متساوية في الضخامة، غير أن الاتجاه السائد يشير إلى أن الإناث يدخلن نظام التعليم ويحصلن درجات علمية أعلى من الذكور. ومع ذلك، فإن اختيار الإناث والذكور لنوع التحصيل العلمي ينم عن وجود درجة عالية من العمل القائم على أساس جنساني.

لذلك، أنشأت الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية موقعا على الشبكة العالمية www.lige-fren.dk لغرض لفت الانتباه إلى الخيارات التعليمية القائمة على أساس جنساني، ولحث الشباب على التركيز بقدر أكبر على كفاءاتهم وليس على نوع جنسهم عند اختيار التحصيل العلمي وعند اختيار مجال عمل. وهذا الموقع موجه إلى الوالدين وإلى المرشدين في مجال الحياة العملية وإلى الشباب، وهو يحتوي على أمثلة للشباب الذين اختاروا حياة عملية غير تقليدية، واختبارات سريعة، وعروض مصورة تستخدم في اجتماعات الوالدين والمعلمين، وأيام احتفالية في المدارس وغيرها. ويجري استكمال الموقع على أساس مستمر وهو يتلقى

قراية ١٠ ٠٠٠ زيارة في المتوسط كل عام من مجموعة مستهدفة قوامها ٧٠ ٠٠٠ فرد. وقامت إدارة المساواة الجنسانية بتوزيع مواد للفت الانتباه للموقع في عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨.

الشباب وأدوار الجنسين العصرية

تُظهر الدراسات الاستقصائية أن الإناث والذكور، على الرغم من تمتعهم بنفس الفرص فيما يتعلق بالمدرسة والأنشطة الترويحية وخيارات التعليم وما إلى ذلك، يختارون أنشطة رياضية مختلفة، ويتناولون وجبات مختلفة، ويحملون أفكارا مختلفة بشأن أجسادهم، ويتبعون أنماط مختلفة إزاء إساءة استخدام المخدرات والعقاقير.

وقد انصب تركيز الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية على الإناث والذكور فيما يتعلق بما يلي:

- فكرة الفرد عن نفسه، بما في ذلك رفاهه، إزاء زحف الإباحية إلى الثقافة الجماهيرية (٢٠٠٥)؛
- العنف - في صفوف الشباب وداخل الأسرة (٢٠٠٤)؛
- العادات التغذوية، والأنشطة الترويحية، بما فيها الرياضة وممارستها، وتعاطي الكحول، والتدخين، وغير ذلك من ضروب إساءة استخدام المواد (٢٠٠٣).

وإزاء هذه الخلفية من الدراسات الاستقصائية النوعية والكمية، تم بخصوص كل مجال من مجالات العمل هذه وضع دليل للمعلمين وإنشاء مجلة للمناقشة وتوزيعها على كل مدرسة في البلد. ومع أنه لم يجر قياس أثر الدراسات الاستقصائية المذكورة أعلاه، إلا أن الطلب على هاتين المادتين واستخدامهما كانا شاملين، كما أن المعلومات المستردة من المعلمين قد أثبتت بوضوح شديد وجود حاجة إلى مادة تكون موجهة نحو الشباب في هذه الميادين.

وكان الإقبال شديدا بشكل خاص على المادة التي تتناول الإباحية في المجال العام وكذلك العنف في صفوف الشباب وداخل الأسرة لأن المعلمين كانوا يواجهون مشاكل في التطرق إلى هذه المواضيع الصعبة. ومتابعة لذلك، أجريت دراسة استقصائية جديدة ركزت بالتحديد على العنف بين المراهقين المتلاقين على موعد. وعلى أساس هذه الدراسة الاستقصائية، سوف تعد الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية خلال عام ٢٠٠٨ مجلة مناقشة جديدة تناقش الطرق التي يمكن أن تحطم دائرة العنف فيما بين صغار الشباب.

المساواة الجنسانية في صفوف الأقليات العرقية

يتمثل الهدف العام للعمل الذي شرعت به الوزيرة لشؤون المساواة الإنسانية داخل هذا المجال، في كفالة المساواة الجنسانية للمرأة والرجل وللأولاد والبنات من ذوي الخلفيات غير الداعرية، كذلك كفالة استهدافهم بمجهود إدماج يشمل منظورا جنسانيا. وبغية بلوغ هذا الهدف، يتضمن العمل ثلاث استراتيجيات تحت عنوان "المساواة الجنسانية، والمشاركة، والاحترام".

وكانت الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية قد طلبت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إعداد تقرير بعنوان "الجنسانية، والعرقية، والحواجر التي تعترض الاندماج". وينصب تركيز هذا التقرير على الحواجز القائمة في وجه اندماج النساء والرجال من ذوي الخلفيات الثقافية العرقية غير الداعرية من حيث التعليم، والعمل، وأنشطة الجمعيات والرابطات. ووفقا للبحث الموجود حاليا، فإن هناك بوادر كثيرة تشير إلى أن الرجال يصادفون أكبر العوائق في النظام التعليمي بينما تصادف النساء أكبر الحواجز في سوق العمل وفيما يتعلق بالانضمام إلى الجمعيات والنقابات بسبب حالتهم الأسرية، بين أمور أخرى.

وأُطلعت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ خطة العمل المعنونة "العمالة، والمشاركة، والفرص المتساوية للجميع" وهي خطة عمل الحكومة الداعرية الرامية إلى إزالة الحواجز القائمة على أساس جنساني التي تعترض طريق النساء والرجال من ذوي الخلفيات العرقية غير الداعرية إلى التعليم والعمل والانضمام إلى الجمعيات والنقابات. وهي تتضمن أكثر من ٥٠ مبادرة مختلفة تركز على المجالات الثلاثة المذكورة أعلاه وكذلك على موضوع الأدوار والتحديات الجنسانية. وقد وُضعت خطة العمل بالتعاون بين وزارة التعليم، ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة شؤون اللاجئين والهجرة والاندماج.

وقد تم، عن طريق تجميع معدل التسويات، تخصيص ما مجموعه ١٢ مليون كرونة داعرية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩ لتنفيذ مبادرات خطة العمل هذه. وعلاوة على ذلك، فإن بعض المبادرات سوف تمول بطرق أخرى، على سبيل المثال، عن طريق الجمعيات والصناديق التنفيذية والإئتمانية في مختلف الوزارات، مما يعني أن خطة العمل تتضمن في مجموعها مبادرات تزيد قيمتها على ٦٠ مليون كرونة داعرية.

وفيما يتعلق بمبادرات وزيرة شؤون المساواة الجنسانية، فقد تم وضع أوصاف أهدافها وما تتطلبه من الوثائق. وهذا ينطبق على عدد الأشخاص الذين سيشترون في المشاريع المحددة، وعلى مدى استمرار المشاريع، وعلى الفوائد التي يتوقع أن تكتسب منها لكي يُحكم على المشروع المحدد بأنه حقق هدفه.

وعلى سبيل المثال، يُذكر فيما يتعلق بسلسلة مناقشات موجهة للرجال من الأقليات العرقية أن ”مؤشرات سوف توضع لغرض إعداد استبيانات لرصد أي تغيير في الموقف والسلوك فيما بين المشتركين في سلسلة مناقشات تتعلق بالمساواة الجنسانية، وبخصوص موقفهم من تنشئة الإناث والذكور من أطفالهم“. وسوف تجهز الاستبيانات بعد ذلك.

وقد وضعت في مشروع رعاية توجيه معايير للنجاح تتعلق بأعداد المشاركين من عدد معيّن من البلديات الذين يغيّرون، فيما يتعلق بواحد أو أكثر من أفراد أسرهم، موقفهم من المشاركة في الجمعيات أو النقابات، أو يغيّرون إلى حد ما، موقفهم مما إذا كان ينبغي للجمعية أو النقابة التي تمثلهم أن تطلق مبادرات محلية فردية تهدف إلى اجتذاب المواطنين الدائمين الجدد وإبقائهم أعضاء فيها.

وتُعرض كل أنشطة إدارة المساواة الجنسانية في حملة مشتركة واحدة تحت شعار ”لم لا؟“، لها موقع على الشبكة العالمية عنوانه www.hvorfor-ikke.dk يتضمن في جملة ما يتضمنه أغنية خاصة عنوانها ”اتبعني“ وشريطاً سينمائياً يُظهر الأدوار المثالية.

وتشمل الأنشطة فيما تشمله من أمور:

- الحقوق والفرص في الدائمك - وهي حملة حقوق تستهدف بصورة خاصة، نساء الأقليات العرقية اللواتي يحضرن مدارس لتعليم اللغة بهدف المساهمة في إطلاعهن خاصة على حقوقهن بالنسبة إلى المساواة الجنسانية والحياة الأسرية والأمور المالية. وقد نظمت هذه الحملة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ وجرى تقييمها.
- المنشور المعنون ”الأسرة والجنسانية والحقوق في الدائمك“ متاح بثماني لغات وقد صدر في عام ٢٠٠٦.
- سلسلة مناقشات يتولى فيها الرجال الأدوار المثالية وتتناول تنشئة الأطفال والمساواة الجنسانية، وهي موجهة إلى الرجال من الأقليات العرقية الملتحقين بمدارس تعليم اللغة. وبدأت هذه السلسلة في عام ٢٠٠٦ وتستمر حتى ٢٠٠٨.
- ”لم لا؟“، مجموعة تحتوي على مادة الحملة وتتألف من أربعة أفلام يظهر فيها القائمون الأدوار المثالية، وعلى قرص مدمج عليه أغنية وعلى منشور عن الحقوق إلخ. وقد وُزعت المجموعة على أكثر من ١٠٠٠ شخص في عام ٢٠٠٧.
- أسر مرشدة في الحياة العملية - وهي مشاريع نموذجية في ثلاث بلديات مختارة تجمع بين أسر دائمة وأسر من أقليات عرقية لمناقشة الحياة الأسرية وأنشطة الانتساب إلى جمعيات أو نقابات. وبدأ هذا المشروع في عام ٢٠٠٧.

- بحث تناول الهوية الجنسانية في صفوف رجال الأقليات العرقية، نُشر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.
- تقرير عن الأنماط التعليمية في صفوف الرجال الدائركيين من ذوي خلفيات عرقية أخرى، نُشر في شباط/فبراير ٢٠٠٧.

المادة ٤: الهيئات المعنية بالمساواة والتدابير الخاصة

وزارة لشؤون المساواة الجنسانية

يتولى مسؤولية العمل الذي يضطلع به القطاع الحكومي تعزيز المساواة بين النساء والرجال ووزارة لشؤون المساواة الجنسانية. ومنصب وزير المساواة الجنسانية هذا منصب وزارى مزدوج، والوزارة الحالية التي تتولى هذا المنصب تشغل أيضا منصب ووزارة الشؤون الاجتماعية.

وتنسق الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية عمل الحكومة في مجال المساواة بين المرأة والرجل.

على أن كل وزير في الحكومة مسؤول عن المساواة الجنسانية داخل وزارته، سواء بالنسبة إلى المبادرات الخاصة أو المبادرات العامة. ذلك أنه بفضل خطة العمل الرامية إلى تعميم المساواة الجنسانية، حددت كل الوزارات في عام ٢٠٠٧ أهدافا لسياسة المساواة الجنسانية داخل مجال مسؤوليتها. وبناء عليه، نقولها بعبارة مبسطة، لا يوجد للمساواة الجنسانية مجرد وزير واحد، بل هناك في المجموع ١٩ وزيرا.

أما مهام الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية فهي، بين أمور أخرى، التالية:

- وضع سياسة الحكومة في مجال المساواة الجنسانية؛
- التركيز على المجالات التي تتطلب إجراءات خاصة؛
- تنسيق جهود المساواة الجنسانية داخل الحكومة وتنفيذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني؛
- أداء مهام وطنية بالنسبة إلى الاتحاد الأوروبي وبلدان الشمال الأوروبي والأمم المتحدة ومجلس أوروبا؛
- أداء مهام دولية بالنسبة إلى بلدان الشمال الأوروبي والاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة؛

- إعداد تقرير سنوي ومنظور وخطوة عمل في مجال المساواة الجنسانية لرفعها إلى البرلمان الدانمركي؛
- جمع التقارير عن المساواة الجنسانية من مؤسسات الدولة ومن البلديات؛
- تنفيذ قانون المساواة الجنسانية ورصد التكوين الجنساني للمجالس والهيئات الإدارية واللجان؛
- تعيين أعضاء في مجلس المساواة الجنسانية واللجنة الدولية للمساواة الجنسانية.

إدارة المساواة الجنسانية

- تؤدي إدارة المساواة الجنسانية وظيفتها الأمنية لوزارة شؤون المساواة الجنسانية. ولإدارة ملاك يتألف من ١٨ موظفاً. وتؤدي الإدارة بالإضافة إلى خدمة الوزارة، وظائف تكون الوزارة ملزمة بموجب قانون المساواة الجنسانية بأن تؤديها وتشمل:
 - إطلاق مبادرات خاصة للمساواة الجنسانية؛
 - تنسيق وتطوير عمل تعميم المنظور الجنساني فيما بين الوزارات؛
 - وضع مقترحات للتقرير السنوي عن المساواة الجنسانية وللمنظور وخطوة العمل لتقديمها إلى البرلمان الدانمركي. وهذا يبين سياسة الحكومة في مجال المساواة الجنسانية خلال السنة الماضية ويحدد لها للسنة المقبلة؛
 - تقديم معلومات عن قانون المساواة الجنسانية في شكل توجيهات عامة وفي شكل مشورة محددة مقدمة إلى الوزارات وغيرها؛
 - رصد التكوين الجنساني للمجالس والهيئات الإدارية واللجان وتقديم التوجيه بشأنه حيث ينبغي أن يكون هناك توزيع جنساني متساو، والقيام مرة كل ثلاث سنوات بتلقي تقارير الوزراء الآخرين عن التوزيع الجنساني في الهيئات الإدارية لقطاعات حكومية محددة؛
 - القيام كل سنة ثانية بجمع التقارير عن المساواة الجنسانية من البلديات ومن القطاع الحكومي - وأصبحت كل التقارير تقدم الآن إلكترونياً؛
 - تقديم المساعدة بالأعمال السكرتارية للأفرقة العاملة المشتركة بين الوزارات حالياً؛
 - تقديم المساعدة بالأعمال السكرتارية إلى مجلس المساواة الجنسانية.

وبالإضافة إلى ذلك، تتولى إدارة المساواة الجنسانية، على مستوى المسؤولين الحكوميين، رصد عمل المساواة الجنسانية الدولي في بلدان الشمال، وفي الاتحاد الأوروبي، ومجلس أوروبا، والأمم المتحدة، بما في ذلك المشاركة في الاجتماعات والأفرقة العاملة والمؤتمرات.

أما التمويل اللازم لتشغيل إدارة المساواة الجنسانية فيخصص في قانون المالية والاعتمادات. وفي عام ٢٠٠٧، حُصص لإدارة المساواة الجنسانية ما مجموعه ١٤,٤ مليون كرونة دائركية. هذا علاوة على أنها تدير صناديق مخصصة لخطة العمل لمكافحة الاتجار بالنساء للفترة ٢٠٠٧-٢٠١١ (٨٠ مليون كرونة دائركية) ولخطة العمل لمكافحة العنف الذي يمارسه الرجال ضد النساء والأطفال للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨ (٦٠ مليون كرونة) وكذلك مبلغ ١٢ مليون كرونة دائركية مخصصة لتعزيز المساواة بين النساء والرجال من ذوي خلفيات غير دائركية عن الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩. وفي تطور أحدث عهداً، حُصص مبلغ ٧ ملايين كرونة دائركية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بغية تنظيم حملة دعم للحقوق وإجراء دراسة استقصائية بشأن إزالة الحواجز القائمة على أساس جنساني في صفوف الأقليات العرقية.

مجلس المساواة الجنسانية

يتألف مجلس المساواة الجنسانية من رئيس، وهو قاض، ومن عضوين آخرين يجب أن يكونا محامين لهما خبرة في مجالي المساواة الجنسانية والعلاقات في سوق العمل.

ويعالج المجلس شكاوى فعلية تتناول المعاملة التمييزية التي يتعرض لها النساء والرجال. وبوسع أي مواطن أن يلجأ إلى المجلس، والقصد هو إتاحة طريقة أسهل للمواطنين لكي يحصلوا، دون دفع أي رسوم، على قرارات بشأن شكاوى تتعلق بالتمييز على أساس جنساني. وإذا كان موظف عضواً في نقابة وكان هناك اتفاق جماعي يشمل موضوع الشكوى، تعين أولاً أن يتصل صاحب الشكوى بنقابه. وإذا لم تتمكن النقابة من إخضاع المسألة للتحكيم أو لمحكمة عمالية أو لم تكن تود ذلك، فإن للمجلس اختصاص معالجة القضية.

وللمواطن سبيل لتقديم شكوى عن تعرضه لتمييز في سوق العمل أو داخل الإدارة العامة أو بصدد أعمال تجارية وأنشطة عامة، أي في القطاعات التعليمية والصحية والاجتماعية وفي الشركات الخاصة والقطاع المالي.

وقرارات المجلس ملزمة وقاطعة إدارياً، كما أن المجلس مخول صلاحية فرض دفع تعويض للمشتكي إذا كان هناك انتهاك لقانون المساواة الجنسانية. وفي حالات خاصة جداً بوسع المجلس أن يقلب قراراً بالطرد، إلا إذا اعتبر أن علاقة العمل قد تضررت بشكل لا يمكن إصلاحه.

ويمثل حوالي ٥٠ في المائة من القضايا التي ينظر فيها المجلس شكاوى واردة من نساء لا ينتمين إلى عضوية نقابة وكن قد صرفن من العمل إما أثناء حملهن أو أثناء غيابهن في إجازة أمومة. أما النصف الآخر من القضايا، فيتناول الخروقات لقانون المساواة الجنسانية أو الخروقات للتشريعات الأخرى. وفي السنوات الأخيرة كانت الشكاوى الواردة من الرجال تشكل نصف القضايا.

وفي عام ٢٠٠٧، قدمت الحكومة إلى البرلمان مشروع قانون بشأن إنشاء مجلس جديد للشكاوى العامة للنظر في الشكاوى المتعلقة بالتمييز القائم على أساس الجنسانية، أو العنصر، أو لون البشرة، أو الدين أو المعتقد، أو السن، أو الإعاقة، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو العرقي، أو الآراء السياسية، أو التفضيل الجنسي. ومع إنشاء مجلس الشكاوى الجديد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، سوف يتم إغلاق مجلس المساواة الجنسانية. وسوف يضم المجلس الجديد رئيساً ونائبين للرئيس وهم قضاة وكذلك تسعة أعضاء آخرين، يجب أن يكونوا محامين، يعينهم وزير العمل رهنا بتزكية من الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية ووزير شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج. وهؤلاء الأعضاء التسعة يجب أن يكونوا على معرفة خيرة بالتشريعات المتعلقة بالمساواة الجنسانية، أو بالمعاملة المتساوية للجميع بغض النظر عن العنصر أو الأصل العرقي، أو بحظر التمييز في سوق العمل، وعلى معرفة أيضاً بالأوضاع في سوق العمل، ويجب أن يكونوا مستقلين عن السلطة التي رشحتهم.

الجهات الفاعلة الأخرى

بالإضافة إلى الوزارات والبلديات، هناك عدد كبير من المؤسسات والجهات الفاعلة الأخرى التي تشترك على نحو احترافي في العمل في مجال المساواة الجنسانية وتساهم في توسيع النقاش الوطني.

اللجنة الدولية للمساواة الجنسانية

أنشأ رئيس الوزراء في عام ١٩٨٧، لجنة حكومية للتعاون الدولي بشأن المساواة بين الرجال والنساء (اللجنة الدولية للمساواة الجنسانية).

وتتضمن اللجنة رئيساً، يعينه وزير شؤون المساواة الجنسانية وممثلين للأحزاب السياسية في البرلمان، والوزارات ذات الصلة (وزارة العمل، ووزارة الشؤون الخارجية، وإدارة المساواة الجنسانية)، وكذلك ممثلي المنظمات غير الحكومية (جمعية المرأة الدانمركية، المرأة والتنمية، والمجلس النسائي في الدانمرك، وجمعية الدانمرك لصندوق الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة).

وهذه اللجنة هي منتدى تنسيق وقد عاجلت منذ إنشائها معظم جوانب العمل الدولي في مجال المساواة الجنسانية الذي يجري في الأمم المتحدة وبلدان الشمال الأوروبي والاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا.

الدراسات النسائية والدراسات الجنسانية

خلال السنوات الـ ٣٥ الأخيرة، تطورت الدراسات الجنسانية في الجامعات الدانمركية إلى تخصص بحثي دينامي. والدراسات الجنسانية هي مصطلح شامل لبحوث المساواة الجنسانية، والدراسات النسائية، والدراسات الأثنوية، ودراسات الرجال والرجولة، ودراسات الشذوذ. وهناك أكثر من ٣٠٠ من الباحثين والباحثات في الدانمرك يشتركون في الدراسات الجنسانية.

وتتضمن جامعة كوبنهاغن مركز تنسيق الدراسات الجنسانية الذي يؤدي، بين أمور أخرى، وظيفة العامل الموحد بالنسبة إلى البيئات البحثية، والباحثين الأفراد، وكذلك من حيث توظيف باحثين جدد وإدخالهم إلى هذا الميدان.

المركز الدانمركي للمعلومات عن النساء والجنسانية (كفينفو)

كفينفو هو مركز للمعلومات والتوثيق والثقافة قائم على نطاق الدولة وينقل نتائج الدراسات النسائية والدراسات الجنسانية إلى قطاع واسع مهتم من الجمهور العام.

وينقل كفينفو (أو مركز المعلومات) المعرفة بأهمية الاختلافات بين الجنسين ويسعى جاهداً إلى إبراز ما تتمتع به المرأة من معرفة وخبرة ودراية فنية. والأساس لأنشطة المركز يتمثل في مكتبته التي لها مركز مكتبة بحوث.

وعلاوة على ذلك، أنشأ المركز قاعدة بيانات عن الخبراء تتضمن السير العملية الشخصية لأكثر من ١٠٠٠ خبيرة. وقاعدة البيانات هذه هي أداة العثور على نساء ذوات مؤهلات عالية في كل مجالات المعرفة في المجتمع. ولا يتم تقاضي رسم عن استخدام قاعدة البيانات هذه ويمكن الوصول إليها عن طريق موقع مركز المعلومات كفينفو على الشبكة العالمية.

ووضع المركز، عاملاً مع اتحاد الصناعات الدانمركية، قاعدة بيانات اسمها "المرشحات المتوفرات" تتضمن أسماء مرشحات تتوفر فيهن المؤهلات لمناصب في الهيئات الإدارية. وجميع النساء من قطاع الأعمال التجارية المذكورات في قاعدة "المرشحات المتوفرات" حصلن على موافقة مجلس استشاري مؤلف من مديرين ذوي خبرة في الأعمال التجارية. وبوسع المؤسسات والمشاريع الأعضاء في اتحاد الصناعات الدانمركية أن تستعين بقاعدة البيانات دون مقابل.

وبوصف مركز المعلومات مؤسسة مستقلة في إطار وزارة الثقافة، فإن لها أنظمتها الإدارية ومجلساً لإدارتها. وتبلغ المخصصات لتشغيل كفينفو قرابة ٦ ملايين كرونة دانمركية في السنة.

وتلقى المركز، بغية تمويل شبكة مساعدة للنساء اللواتي وفدن إلى الدانمرك مهاجرات أو لاجئات، مبلغ ٨ ملايين كرونة دانمركية لفترة أربع سنوات ٢٠٠٣-٢٠٠٦ من وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج.

وكجزء من برنامج الشراكة من أجل التقدم والإصلاح وبرنامج الحوار والتعاون بشأن حقوق المرأة في المنطقة العربية، يدير كفينفو صندوق تستطيع المنظمات غير الحكومية الدانمركية وغيرها من فئات المجتمع المدني الدانمركي أن تطلب دعماً منه لإقامة مشاريع شراكة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وسيظل تمويل برنامج الحوار والتعاون بشأن حقوق المرأة سارياً حتى تموز/يوليه ٢٠٠٩. بميزانية تبلغ ٣,٨ مليون كرونة دانمركية.

المنظمات غير الحكومية

للمنظمات غير الحكومية الدانمركية تاريخ طويل في المشاركة النشطة في العمل على الترويج للمساواة بين الرجل والمرأة. وبصورة خاصة فإن جمعية المرأة الدانمركية والمجلس النسائي في الدانمرك، وهي التنظيم الذي تنضوي تحت لوائه ٤٦ جمعية ومنظمة نسائية يزيد مجموع أعضائها على المليون، يعملان جاهدين على كفالة حقوق المرأة وتأثيرها في كل قطاعات المجتمع. وتدعم الوزارة لشؤون المساواة الجنسانية أنشطة المجلس النسائي في الدانمرك باعتماد سنوي مقداره ١,٢ مليون كرونة من ميزانية إدارة المساواة الجنسانية البالغة ١٤,٤ مليون كرونة.

والوظيفة الرئيسية للمنظمتين غير الحكوميتين المذكورتين أعلاه هي العمل كقريب بالنسبة إلى المبادرات أو السياسات العامة وكذلك المشاركة بنشاط في النقاش العام بغية تعزيز المساواة بين المرأة والرجل، مما ينطوي أيضاً على نشر المعرفة بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وأحد مواطن القوة في العمل الدائم الرسمى في مجال المساواة الجنسانية هو أنه يجري، إلى حد بعيد جدا، بتعاون وثيق وحوار مع المنظمات غير الحكومية والخبراء في هذا الميدان. وكثيرا ما تكون هذه المنظمات وهؤلاء الخبراء أطرافا استشارية في المشاورات المتعلقة بالمبادرات الجديدة من الحكومة. وفي هذا الصدد، ينبغي لفت الانتباه بصورة خاصة إلى مبادرات الحكومة الرامية إلى مكافحة العنف ضد المرأة والاتجار بالمرأة. ويتحقق تنفيذ المشاريع بموجب خطط العمل الوطنية بغية مكافحة هاتين المشكلتين، إلى حد بعيد جدا، على أيدي المنظمات غير الحكومية والخبراء.

ومرة كل ثلاثة أشهر، تعقد إدارة المساواة الجنسانية اجتماعات مع عدد من المنظمات النسائية، والمنظمة الوطنية لماوي النساء اللواتي تعرّضن للضرب وأطفالهن ومنظمة ريدن (ومعناها "العش") وهي مركز مفتوح لتقديم المشورة والمعالجة للنساء الموجودات في بيئة بغاء).

وتشارك المنظمات غير الحكومية في الوفود الدائمية الرسمية إلى مؤتمرات واجتماعات الأمم المتحدة كما أنها تشارك في المؤتمرات والاجتماعات الرئيسية المعقودة تحت رعاية الاتحاد الأوروبي وبلدان الشمال الأوروبي.

تدابير خاصة

ويبين القانون الدائم إمكانية تطبيق التدابير الخاصة. ويشرح البند ٣ من قانون توحيد تشريعات المساواة الجنسانية رقم ١٠٩٥ المؤرخ ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، إمكانية الخروج عن الحظر العام للتمييز لفائدة تعزيز مبادرات المساواة بين الجنسين خارج سوق العمل. أما في مجال سوق العمل، فإن البند ١٣ من قانون المعاملة المتساوية يأذن بهذا الخروج عن الحظر.

وبموجب البند ٣ (١) من قانون المساواة الجنسانية، يجوز لوزير أن يسمح، داخل مجال مسؤوليته أو مسؤوليتها، باتخاذ تدابير لتعزيز المساواة الجنسانية بهدف منع المعاملة غير المتساوية على أساس جنساني.

وتتمتع وزيرة شؤون المساواة الجنسانية، بموجب البند ٣ (٢)، بالصلاحيات لوضع القواعد العامة للحالات التي يمكن فيها اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة لتعزيز المساواة الجنسانية بدون الحصول على إذن من الوزراء المسؤولين.

وعمدت وزيرة شؤون المساواة الجنسانية، من خلال الأمر التنفيذي رقم ٢٣٣ المؤرخ ٢٩ آذار/مارس ٢٠٠٤ وأحدث تعديله بتاريخ ١٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، عندما أصبح الأمر التنفيذي دائما، إلى استخدام هذه الإمكانية.

وأما الأمر التنفيذي بشأن المبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة الجنسانية (الأمر التنفيذي رقم ٣٤٠ المؤرخ ١٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٧)، فيجعل من الممكن أن تستهدف مبادرات نموذجية وإيمائية واحدا من الجنسين لفترة تصل إلى سنتين، بغية احتذاب الجنس ذي التمثيل الناقص. وهذا الأمر التنفيذي موجه إلى سلطات الدولة وسلطات الحكم المحلي.

غير أن الأمر التنفيذي يحدد شرطا أساسيا مسبقا لإطلاق أي مبادرات من هذا القبيل هو أن يكون أحد الجنسين ممثلا بنسبة ٢٥ في المائة أو أقل في المجال المعني أو المنطقة المعنية وأن لا يكون لدى أفراد ذلك الجنس أي موقف تفضيلي فيما يتعلق بالعمالة أو الحصول على تعليم يزودهم بالكفاءة. ومن الممكن أيضا تنظيم دورة دراسية أو نشاط تعليمي لمدة تصل إلى ستة أشهر لأحد الجنسين بشرط أن يكون الهدف هو تعزيز المساواة بين المرأة والرجل أو تعزيز فرص وصول المرأة والرجل، بقدر متساو، إلى العمالة والتعليم والإدارة.

ولا بد من إبلاغ وزارة المساواة الجنسانية بهذه المبادرات عند تقديم تقارير السلطات الحكومية والمحلية عن المساواة الجنسانية.

وقد طُبقت هذه القواعد، على سبيل المثال، فيما يتصل بوظائف المربين الاجتماعيين المبتدئين لصالح الذكور المراهقين، وفيما سُمي برنامج ما بعد الشهادات الدراسية في كلية العلوم بجامعة كوبنهاغن بغية توظيف المزيد من الباحثات. وينطوي هذا على وظائف بحثية قليلة مدتها سنتان يمكن للجنس ذي التمثيل الناقص (في هذه الحالة النساء) التقدم بطلبات لشغلها.

ومن الممكن أيضا، وفقا للأمر التنفيذي، الخروج عن الحظر العام على توجيه الإعلانات عن الشواغل إلى الرجال أو النساء بغية دعوة الرجال والنساء، كل على حدة، بتقديم طلبات لوظيفة معينة. غير أنه لن يكون للمتقدمين أي حق تفضيلي، كما يجب النظر في كل طلبات المتقدمين، بغض النظر عن الجنس، بصدد اتخاذ القرار بشأن الشخص الذي سيفوز بالوظيفة.

وينطوي الأمر التنفيذي على قدر أقل من البيروقراطية وعلى مشاورات أقل، مما يعني أنه يسهل إمكانية تنفيذ التدابير الخاصة مقارنة بالقواعد الحالية.

وقد أصدرت إدارة المساواة الجنسانية دليلاً يتناول الأمر التنفيذي، ويشرح بأمثلة جيدة، كيفية استخدام كل واحد من أحكامه.

وقد استُخدم الأمر التنفيذي في عدد من القضايا التي عُرضت على مجلس المساواة الجنسانية. وفي إحدى هذه القضايا، تم الطعن في قرار بلدية ما أن تمديد ساعات فتح حمام السباحة العام خلال الأسبوع، بساعة واحدة تخصص للنساء فقط. وقد أذن مجلس المساواة الجنسانية للبلدية بأن تخصص وقتاً في حمام السباحة العام للنساء فقط، بموجب البند ٦ من الأمر التنفيذي.

المادة ٥: الأولويات - القوالب النمطية لأدوار الجنسين القائمة على التحيز الجنسي

في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨ تمثلت الأولوية العامة للعمل الوطني في مجال المساواة الجنسانية لكل الوزارات في تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وفقاً لتوصيات الوثيقة الختامية لمؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عُقد في بيجين عام ١٩٩٥ "منهاج للعمل" وكذلك الوثيقة الختامية للدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للأمم المتحدة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين" المعروفة باسم بيجين + ٥.

وكون تعميم المنظور الجنساني المبدأ الأساسي الذي يقوم عليه العمل في مجال المساواة بين الجنسين أمر يؤكد القانون في "قانون المساواة الجنسانية".

وكل واحد من الوزراء، وكل من المحافظات ومن البلديات مسؤول داخل ميدان اختصاصه، عن العمل تعزيزاً للمساواة الجنسانية، بينما تتمثل وظيفة وزيرة شؤون المساواة الجنسانية في التنسيق والرصد فيما يتعلق بالجهود العامة التي تبذلها الحكومة في مجال المساواة الجنسانية.

وفي القطاع الحكومي، تم الشروع في جهود لتعميم المنظور الجنساني بخطة عمل مشتركة بين الوزارات للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦.

وقد جرى تقييم خطة العمل هذه في عام ٢٠٠٦. وكانت الاستنتاجات الرئيسية إيجابية بصورة كاسحة. وكان المشروع بالنسبة للوزارات قيماً إذ أنه ساهم إلى درجة عالية في تنفيذ البند ٤ من قانون المساواة الجنسانية الذي ينص على أنه مطلوب من السلطات العامة أن تدمج المساواة بين الجنسين في كل ما تقوم به من تخطيط وأعمال إدارية. وإضافة إلى العدد الكبير من الأنشطة في الوزارات المنفردة، وضعت إدارة المساواة الجنسانية "صندوق أدوات" يتضمن أربع أدوات لاستخدامها في تعميم المنظور الجنساني ومجموعة من

الأمثلة. وتتاح في الموقع www.lige.dk/koensnainstreaming، على الشبكة العالمية، أكثر من ٦٠ مثالاً محدداً وأربع أدوات للبيانات والإحصاءات المفصلة حسب الجنس، وللجنسانية في الاتصالات، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مشاريع القوانين البرلمانية، والميزنة الجنسانية.

وأوصى التقييم بأن يستمر المشروع. وفي الوقت ذاته، لُفت الانتباه إلى الحاجة إلى زيادة التركيز على إدارة المشروع في الوزارات المنفردة، كما أُوصيَّ بألا يتخذ العمل في المستقبل شكل مشروع بل أن تكون له صفة الملازمة.

وإزاء هذه الخلفية من الاستنتاجات تقرر أن توضع خطة عمل جديدة للتعاون بين الوزارات مع التركيز على التنفيذ، والملازمة، والتمايز، والإدارة. وسوف تستمر خطة العمل الجديدة حتى عام ٢٠١١.

خطة العمل للمشروع المشترك بين الوزارات لتعميم المنظور الجنساني للفترة

٢٠١١-٢٠٠٧

الأهداف العامة لخطة العمل الجديدة هذه هي:

- أن تُدمج المساواة الجنسانية في الأجزاء الرئيسية من اختصاصات كل وزارة وفيما يتصل بذلك من المبادرات الرئيسية الشاملة للقطاعات؛
- أن ترسم كل وزارة سياسات للمساواة الجنسانية وأن تضع أهدافاً محددة لسياسة المساواة الجنسانية داخل مجالات اختصاصها، وبذلك تحدد ما تصادفه من تحديات في مجال المساواة الجنسانية وما تواجهه من مشاكل قائمة على أساس جنساني؛
- أن يتولى ذوو الخبرة والكفاءة تحديد المشاكل القائمة على أساس جنساني والعمل معا بطريقة احترافية على حلّها، كما يتعين تقوية تحديات المساواة الجنسانية في فرادى الوزارات.

وفيما يتعلق بتقديم الوزارات للتقارير عن المساواة الجنسانية، فإن من المطلوب من هذه الوزارات أن تبليّغ في الوقت ذاته عما اعتمده من سياسات في مجال المساواة الجنسانية وعن أهداف سياساتها في ذلك المجال. وقد نُشرت هذه السياسات والأهداف المرتبطة بها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

وفي عام ٢٠٠٧، أُبلغ ما مجموعه ٤٢ في المائة من الوزارات والإدارات والوكالات وغيرها من الهيئات الحكومية أن العمل جارٍ فيها على تنفيذ سياسة المساواة الجنسانية داخل مجالات اختصاصها، بينما ذكر نحو ٣٠ في المائة منها أن لديها استراتيجية لتعميم المنظور الجنساني في خدماتها الرئيسية.

وبغية كفالة استمرار تطور جهود القطاع العام لتعزيز المساواة الجنسانية وتوثيق نتائجها، يتم رصد التنفيذ بصورة متواصلة. كما أن نتائج الجهود توثق مرة كل سنتين.

وحرصا على زيادة تعزيز العمل على توثيق النتائج، سوف يُشرع في مبادرة فيما بين عدد من الوزارات لتحديد المؤشرات المشتركة والفردية لقياس نتائج العمل. ومع مرور الزمن، سوف تشكّل المؤشرات، إلى جانب التقارير والحسابات، عضد جهود التوثيق في هذا المجال.

وبعد الشروع في خطة العمل للمشروع المشترك بين الوزارات لتعميم المنظور الجنساني للفترة ٢٠٠٧-٢٠١١، سوف يُصبح تعميم المنظور الجنساني أكثر انتشارا، كما أنه سيجري تطوير الكفاءات فيما بين الموظفين في القطاع الحكومي.

وتود الحكومة أن يتولى القطاع الحكومي زمام القيادة في العمل على ترويج المساواة الجنسانية. ولذلك فإن المساواة الجنسانية يجب أن تصبح جزءا أكثر بروزا بين مختلف سياسات الحكومة.

وقد حدد الوزراء، في التقارير عن المساواة الجنسانية، عددا من أهداف سياسة المساواة الجنسانية التي سيسعى كل واحد من الوزراء إلى تحقيقها في السنوات المقبلة.

مشروع الاتحاد الأوروبي لتعميم المنظور الجنساني في البلديات

لم توضع أية خطة عمل لقطاع الحكم المحلي، غير أنه تم بالاستعانة بالخبرة المكتسبة في القطاع الحكومي، الشروع في أنشطة بينها مشروع للاتحاد الأوروبي بشأن تعميم المنظور الجنساني.

وقد أنشئ في عام ٢٠٠٧، بالتعاون مع عدد من البلديات وسلطات الحكم المحلي في الدانمرك، مشروع لغرض تشجيع تعميم المنظور الجنساني في البلديات. وهذا المشروع واحد من مشاريع الاتحاد الأوروبي وتشارك فيه أيضا لكسمبرغ وسلوفينيا.

ومن المقرر أن تسفر أنشطة المشروع عن وضع أداتين جديدتين لتعميم الجنسانية لتستخدمهما البلديات، وكذلك عن إنتاج شريط فيديو يتضمن أمثلة لكيفية استفادة حكومة محلية من إدخال المنظور الجنساني في تخطيط خدماتها. وتتاح هاتان الأداتان وشريط الفيديو في الموقع www.ligestillingidanmarnk.dk على الشبكة العالمية.

والموقع المذكور أعلاه هو البوابة التي تكفل الوصول إلى عمل البلديات والمحافظات في ميدان المساواة الجنسانية. وهو يتضمن المعايير لعمل البلديات والمحافظات في هذا المجال، وكذلك شريط فيديو وأدوات.

إيجاد أداة إلكترونية لتعلم تعميم المنظور الجنساني في القطاع الحكومي سوف يتم في عام ٢٠٠٨، إيجاد أداة تعلم إلكترونية جديدة للمساهمة في جعل تعميم المنظور الجنساني أداة معروفة جيدا وعملية لتعزيز المساواة بين الجنسين ولغرض تحسين نوعية الخدمات العامة.

وهذه الأداة سوف تصمم للموظفين في القطاع الحكومي، ولكي يستخدمها الموظفون الذين لا توجد لديهم، بالضرورة، أي معرفة مسبقة بتعميم المنظور الجنساني. ومن المقرر أن تمكن هذه الأداة الموظفين من استخدام الأدوات الموجودة فعلا فيما يتعلق بالبيانات، وبتقييم المساواة الجنسانية في مشاريع القوانين البرلمانية، وبتقييم مدى المساواة بين الجنسين في استهلاك الموارد، وكذلك فيما يتعلق بالحملات.

ويجري وضع هذا المشروع بالتعاون مع عدد من الوزارات.

المادة ٦: قضايا خاصة - البغاء والاتجار بالأشخاص ومدونة قواعد السلوك

البغاء

في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٦، نشر المفوض الوطني للشرطة استراتيجية جديدة لتعزيز وتقوية إجراءات الشرطة لمكافحة المجرمين الذين يسيطرون على البغاء. وهدف الاستراتيجية هو مناهضة القوادة واستغلال النساء والاتجار بهن. وهذه الاستراتيجية تحدد إطارا عاما للتدابير الواجب اتخاذها لتكثيف الإجراءات المتخذة لمكافحة القوادة والاتجار بالنساء. وتستند الاستراتيجية إلى ١٠ نقاط رئيسية هي: التركيز على المجرمين الذين يسيطرون على البغاء؛ والاستراتيجيات وخطط العمل المحلية؛ وتخصيص الموارد اللازمة؛ والقيام بطريقة منتظمة بجمع وتجهيز وتحليل معلومات الاستخبارات الواردة من بيئة البغاء؛ ونشاطات مكافحة المعزز؛ والتحقيقات الاستباقية والمستهدفة؛ والمعاملة المتساهلة للضحايا والشهود؛ والتدريب التكميلي؛ والتعاون الموسع مع السلطات والمنظمات الأخرى؛ والتدابير الوقائية.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٨، نشر المفوض الوطني للشرطة تقرير حالة تناول استراتيجية تعزيز إجراءات الشرطة ضد المجرمين الذين يسيطرون على البغاء. ووفقا لما جاء في تقرير الحالة، فإن الاستراتيجية تنفذ بنجاح وتُسفر، بين أمور أخرى، عن صورة شاملة لبيئة البغاء. ونتيجة لهذا الأمر، فإن التقديرات الواردة في التقرير لعدد الباغيات، بمن فيهن الباغيات الأجنبيات، أدق وأقل كثيرا من التقديرات السابقة.

وعلاوة على ذلك، تجدر الإشارة إلى أن تقرير الحالة يبين زيادة في توجيه التهم المتعلقة بالاتجار بالأشخاص في عام ٢٠٠٧، مقارنة بالسنوات السابقة.

وفي عام ٢٠٠٥، أخذت خطة عمل الحكومة المعنونة "حياة جديدة" بنهج جديد في مجال مكافحة البغاء. وهكذا، أنشئ مركز الاختصاص المعني بمكافحة البغاء ودُشن رسمياً في عام ٢٠٠٦. وقد جرى إنشاؤه لتنفيذ أنشطة في غالبية مجالات العمل الرئيسية المحددة في خطة العمل، وسيظل قائماً حتى نهاية عام ٢٠٠٨. وقد خُصص له اعتماد بمبلغ ٤٥,٨ مليون كرونة دانمركية. ومركز الاختصاص هذا هو مركز وطني يؤدي دوراً رئيسياً في مكافحة البغاء، وبصورة عامة، يجب أن يساعد المركز بما يتوافر فيه من اختصاصات ومعارف، في تحسين ظروف معيشة الباغيات، وإمكانيات هجرهن لحياة البغاء، وفي نفس الوقت منع المراهقين من الدخول في علاقات شبيهة بعلاقات البغاء. ويستهدف المركز بأنشطته أيضاً الباغيات غير المهتمات حالياً بترك تلك البيئة.

أما الأنشطة المتخصصة الرئيسية في مركز الاختصاص المعني بمكافحة البغاء، فتقع في خمسة مجالات عامة من مجالات العمل هي:

- الأنشطة الاجتماعية والصحية في مجال البغاء: العمل الميداني في صفوف الباغيات، وتقديم المشورة بالهاتف أو من خلال شبكة الإنترنت، والمساعدة النفسانية، وبناء الجسور بين الباغيات والسلطات الصحية أو الاجتماعية؛
- تجميع المعارف في كل ميادين مجال البغاء، بغية المساعدة من ناحية في إرساء أساس مهني مكن لتنفيذ التشريعات في هذا المجال وإدارته؛
- وضع منهجيات للعمل الاجتماعي تحسّن نوعية ما يؤدي في مركز الاختصاص المعني بمكافحة البغاء من عمل اجتماعي، وتساهم في الوقت ذاته في تطوير المنهجية العامة في ميدان العمل الاجتماعي؛
- إسداء المشورة والتوجيه للسلطات المحلية والهيئات الأخرى بهدف مساعدتها في توفير العمل المؤهل والكلبي لحالات البغايا في مناطق كل سلطة محلية؛
- التدريب التكميلي لمن يعمل من الموظفات/الموظفين مع المراهقات المحرومات في منازلهن لكفالة الإقلال من عدد المراهقات اللواتي يدخلن في علاقات شبيهة بالبغاء، وبهذه الطريقة منع البغاء.

مجمّع الخدمات والمساعدة النفسانية

فيما يتعلق بطلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن إنشاء برامج للدعم والتأهيل الاجتماعيين، فإن هذا الجانب مشمول بالخطة أيضاً. ويمكن تقديم المساعدة النفسانية للبغايا السابقات للحيلولة دون عودتهن إلى ممارسة البغاء. وبالإضافة إلى ذلك،

حُصِّصت أموال للمساعدة في كبح السلوك الشبيه بالبغاء في صفوف المراهقين إناثا وذكورا. وسيُشرع في هذا العرض ابتداء من عام ٢٠٠٨.

وكان قد تم الشروع في توفير نفس العرض للراشدين في عام ٢٠٠٦ عندما أُحيلت ثماني نساء إلى طبيب نفساني للمعالجة بما مجموعه ١١ ساعة لكل منهن. وفي عام ٢٠٠٧، أُحيلت ٢٦ امرأة إلى طبيب نفساني لما مجموعه ١١ ساعة لكل منهن.

وأشارت التقديرات إلى أن العديد من البغايا اللواتي أُحِلن إلى طبيب نفساني سوف يحتجن أيضا إلى أنواع أخرى من الدعم ليتركن بيئة البغاء. وهكذا، فإن جهودا تُبذل لكفالة ألا تكون المساعدة النفسانية وحدها العرض المقدم إلى تينك البغايا، بل أن تكون جزءا من صفقة تعرض عليهن قد تتضمن، إضافة إلى ذلك، مقابلة للدعم مع الأخصائيين الاجتماعيين في مركز الاختصاص المعني بمكافحة البغاء، وكذلك أنشطة صحية ومتعلقة بسوق العمل.

بيانات غير متاحة عن البغاء مفصلة حسب الجنس

أصبح البغاء في الدانمرك، منذ السبعينات من القرن الماضي، أقل ظهورا للعيان، ذلك لأن الاتجاهات في سوق البغاء قد نقلته من الشوارع إلى محلات التدليك وإلى مكاتب لتوفير المرافقات وغير ذلك من أنواع البغاء الأقل ظهورا. ويزداد الإعلان عن هذه الأنواع من البغاء حاليا في شبكة الإنترنت. ومثل هذه الاتجاهات والتطورات تجعل من الصعب تحديد عدد البغايا. وقد يكون مما أسهم في ذلك أنه لا يُعمل في الدانمرك بنظام تسجيل رسمي ولا تُبذل أي أنشطة اجتماعية أو صحية تستهدف مجموعة البغايا بأسرها. وهكذا فإن الحساب يستند إلى المصادر المتاحة فقط. وهذه الطريقة تمكن الدانمرك من حساب الرقم الأدنى الذي يوفر فكرة عن البغاء الظاهر للعيان. وهذا الرقم يجب أن يكمل برقم قاتم عن أجزاء من أنشطة البغاء يصعب تتبع معالمها.

وأقامت الهيئة المعنية بأشكال البغاء، (وهي هيئة تابعة للمجلس الوطني للخدمات الاجتماعية، وبالتالي لوزارة الشؤون الاجتماعية) بحساب العدد الأدنى للبغايا ذوات النشاط الظاهر في هذا الميدان استنادا إلى أعلى أرقام مصادر الملاحظة والاختبار، بدلا من محاولة تقديم تقدير (أقل يقينا) لحجم المجموعة المستهدفة بكاملها. وهذا النهج يجعل من الممكن الإقلال إلى أدنى حد من استخدام التقديرات والافتراضات غير المؤكدة.

وتوجد في الدانمرك الأشكال التالية من البغاء:

- بغاء الشوارع - حيث يتصل الزبائن بالبغايا في الشارع؛
- بغاء محلات التدليك - البغاء يحدث داخل محلات التدليك حين يزور الزبائن المحل؛

- بغاء خدمات المرافقة - والبغاء يتم عن طريق حجز موعد مع الباغية لتأتي إما إلى منزل الزبون أو إلى مكان إقامته؛
 - البغاء المستتر في المنزل/البغاء الخاص، تستقبل الباغية الزبون في منزلها الخاص أو في أي مكان خاص آخر؛
 - بغاء الحانات - حيث يتم البغاء في حانات التعري أو في الحانات الأخرى.
- وفي الوقت ذاته توجد الفئتان التاليتان اللتان تجمع كل منهما بين أشكال من البغاء. وقد حُسبتا على حدة وهما:
- بغاء محلات التدليك وبغاء خدمات المرافقة.
 - بغاء خدمات المرافقة والبغاء في المنزل الخاص.

عدد الأشخاص المشتركين في بغاء محلات التدليك

٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	
٣ ٢٢٠	٣ ٠٢٨	٢ ٦٩٠	٢ ٤٢٠	٢ ٤٠٨	النساء
١٨	٢١	١٧	٢٢	١٩	الرجال
٤٠	٢٥	٢٧	١٧	٢٦	المتخثنون
٣ ٢٧٨	٣ ٠٧٤	٢ ٧٣٤	٢ ٤٥٩	٢ ٤٥٣	المجموع

عدد الأشخاص المشتركين في بغاء خدمات المرافقة

٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	
٤٤٢	٣٧١	٣٤٣	٢٩٥	٣٨٥	النساء
١٤	٧	٣٣	٥٥	٧٩	الرجال
٤	٣	٣	٢	٢	المتخثون
٤٦٠	٣٨١	٣٧٩	٣٥٢	٤٦٦	المجموع

عدد الأشخاص المشتركين في البغاء في منازلهم الخاصة

٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	
١٢٨	١٤٤	١٢٥	٨١	٥٧	النساء
١	٨	١٤	٣	صفر	الرجال
٥	٩	١٣	٤	١	المتخثون
١٣٤	١٦١	١٥٢	٨٨	٥٨	المجموع

عدد الأشخاص المشتركين في كل من بغاء محلات التدليك وبغاء خدمات المرافقة

٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	
٩٢	١٠٠	١١٧	٧٦	٧٠	النساء
٤	١	٤	١	٤	الرجال
٣	٤	٦	٥	٤	المتخثون
٩٩	١٠٥	١٢٧	٨٢	٧٨	المجموع

العدد الأدنى للأشخاص المشتركين في البغاء

٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	
١ ٤١٥	٨٠٩	٧٢٥	٥٧٥	٦٦٥	بغاء الشوارع
٣ ٢٧٨	٣ ٠٧٤	٢ ٧٣١	٢ ٤٦٣	٢ ٤٥٣	بغاء محلات التدليك
٤٦٠	٣٨١	٣٧٩	٣٥٢	٤٦٦	بغاء خدمات المرافقة
١٣٤	١٦١	١٥٢	٨٧	٥٨	البغاء في المنازل
١٤٨	١٤٨	١٤٨	١٤٨	١٤٨	بغايا الحانات
٩٩	١٠٥	١٢٧	٨٢	٧٨	البغاء في محلات التدليك وبواسطة خدمات المرافقة
٣٣	٣٠	٨	٢٦	١٨	البغاء في المنازل وبواسطة خدمات المرافقة
٥ ٥٦٧	٤ ٧٠٨	٤ ٢٧٠	٣ ٧٣٣	٣ ٨٨٦	المجموع

مدونة قواعد السلوك

في أوائل عام ٢٠٠٤، نفذت قيادة الدفاع الدائمية مدونة لقواعد السلوك. وهدف هذه المدونة هو توجيه الأفراد الذين يشاركون في عمليات دولية بشأن ما يتوقع منهم أن يلتزموا به من سلوك وما ينبغي أن يظهره من احترام للقواعد الخاصة والعادات في البلدان التي يتواجدون فيها. ومدونة قواعد السلوك هذه سارية أثناء قيام الأفراد بواجباتهم الرسمية وكذلك، وبصورة خاصة، عندما يكونون في إجازة.

وتذكر مدونة قواعد السلوك أن الاتصال الجنسي بالبغايا غير مستحسن مسموح به (تبعاً للتشريعات السارية في البلد المضيف المعني). وعلاوة على ذلك، يجري إعلام الأفراد بأن الاتصال الجنسي بالبغايا يساهم في إيجاد أو استمرار أوضاع يتعذر تماماً على البغايا أن يدافعن عنها. وهذا صحيح بغض النظر عما إذا كانت التشريعات في البلد المعني تسمح بالاتصال الجنسي بالبغايا أو تحظره.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن التعامل الخاص - بما في ذلك الاتصال الجنسي - الذي يحدث في منطقة العملية مع أشخاص من المجتمع المحلي محظور. وفي الأحوال العادية، يؤدي انتهاك هذه القاعدة إلى التسريح.

الاتجار بالأشخاص

يتضمن قانون الجنايات الدائركي حكما محمدا (البند ٢٦٢ ألف)، يجرّم المشاركة في الاتجار بالأشخاص تحت طائلة عقوبة أقصاها السجن ثماني سنوات.

ومنذ عام ٢٠٠٢، والجهود الدائركية الرامية إلى مكافحة الاتجار بالنساء متأصلة في خطط العمل الوطنية. وقد اعتمدت الحكومة نهجا كليا إزاء ضحايا الاتجار بالأشخاص. وحرصا على كفاءة التنسيق والتعاون عبر القطاعات، تم إنشاء فريق عامل مشترك بين الوزارات لهذا الغرض. وينفذ الفريق العامل ما يصدر عن الحكومة من مبادرات في هذا المجال ويتولى مسؤولية رصد تطوراتها.

وكان هدف خطة العمل الأولى في عام ٢٠٠٢ هو اختبار مختلف الطرق والنماذج لمنع الاتجار بالنساء ولدعم الضحايا. وكان لب تلك الخطة يتمثل في إيجاد عمل ميداني في أماكن إقامة وعمل النساء، وكفالة أن تكون الضحايا مستعدات على أفضل وجه ممكن للعودة إلى الوطن. وقد ركزت خطة عمل عام ٢٠٠٢ بصورة حصرية على النساء اللواتي وقعن ضحية الاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي.

وشملت الخطة المبادرات التالية:

- إنشاء خط هاتفي ساحن وفرق ميدانية تجوب الشوارع، ونشر مرشدين ثقافيين، وإيجاد مساكن آمنة لضحايا الاتجار بالنساء؛
- الشروع في إجراءات العودة المجهزة إلى الوطن؛
- عقد حلقات دراسية ودورات للمهنيين (عن فيهم أفراد الشرطة) وتنظيم مؤتمرات؛
- إطلاق حملتين إعلاميتين على صعيد البلد تستهدفان عامة الجمهور والزبائن المحتملين للباغيات، وتنفيذ أنشطة إعلامية لصالح ضحايا الاتجار بالأشخاص.

وتضمنت خطة ملحقه بخطة عمل عام ٢٠٠٢، أطلقت في عام ٢٠٠٥، مبادرات تهدف إلى توفير مركز استقبال للأطفال ضحايا الاتجار الذين انتهى الأمر بهم في الدائرك. وعُنت هذه المبادرات بصورة رئيسية بتطوير طرق للاعتناء بالأطفال ضحايا الاتجار الممكن والارتقاء بمؤهلات المهنيين الذين يُفترض فيهم القيام بتلك الوظيفة.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ جرى تقييم خطة عمل عام ٢٠٠٢. وتمثل التقييم في تقدير دقيق لأثر المبادرات في خطة العمل. أما تقييم الخطة الملحقه المتعلقة بالأطفال فكان أساسا عبارة عن شرح للمبادرات، بما في ذلك الإجراءات وعلاقات التعاون، نظرا إلى أن

الخطة الملحقمة لم تُطلق إلا قبل أقل من سنة من إجراء التقييم، ولأن الدانمرك لم تشهد سوى عدد محدود جدا من الأطفال ضحايا الاتجار في تلك الفترة.

وكان الاستنتاج الرئيسي لتقييم خطة عمل عام ٢٠٠٢ هو أن الأنشطة العامة قد نُفذت وأنه تم اكتساب قدر هام من الخبرة. وكانت النتيجة مرضية، بالنظر إلى أن الخطة كانت عبارة عن مشروع إرشادي.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، أطلقت الحكومة خطة عمل جديدة لمكافحة الاتجار بالأشخاص في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠. وكان هدف خطة عمل عام ٢٠٠٧ هو كفالة أن يقدم إلى جميع النساء والرجال والأطفال الذين يتقرر أنهم كانوا ضحايا الاتجار بالأشخاص النوع الصحيح من الدعم في حالتهم الراهنة وأن يزودوا بطرق بديلة تقيهم الوقوع مرة أخرى ضحية الاتجار.

وتركز خطة عمل عام ٢٠٠٧ على مجالات العمل الأربعة التالية:

- تعزيز جهود التحقيق بغية تحديد هوية المتجرين بالأشخاص وتقديمهم إلى العدالة؛
- دعم الضحايا بتحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم في الدانمرك؛
- منع الاتجار بالأشخاص عن طريق الحد من الطلب وزيادة معرفة السكان بهذه المسائل؛
- منع الاتجار بالأشخاص بتحسين التعاون الدولي، بما في ذلك تحسين العمل الوقائي في البلدان المصدرة.

وتشمل خطة عمل عام ٢٠٠٧ عددا من الأهداف الملموسة:

- يؤسس في عام ٢٠٠٧ مركز تنسيق للمعارف المتصلة بالاتجار بالأشخاص (المركز المعني بالاتجار بالأشخاص)؛
- في عام ٢٠٠٧، تكون ثلاثة مآوي عاملة مستعدة لاستقبال ضحايا الاتجار بالأشخاص؛
- في عام ٢٠٠٧، تكون الدانمرك قد أدرجت النتائج الاجتماعية للاتجار بالأشخاص في جداول أعمال المنتديات الدولية مثل الاتحاد الأوروبي والمجلس الوزاري لدول الشمال الأوروبي؛
- في عام ٢٠٠٨، تكون خطة قد ترسخت مما يعني أنه ستعرض على جميع المسجلين من ضحايا الاتجار بالأشخاص المساعدة في العودة الطوعية إلى أوطانهم؛

- بحلول عام ٢٠٠٩، يجب أن تكون نسبة ١٠ في المائة من السكان على الأقل على علم بمسائل الاتجار بالأشخاص، ويجب أن يعرفوا كيف يتصرفون إذا علموا بحالة اتجار بالأشخاص؛
 - بحلول عام ٢٠٠٩، سيتلقى جميع الأطفال وما لا يقل عن ٤٠ في المائة من النساء المسجلين ضحايا الاتجار بالأشخاص، مساعدة اجتماعية ودعمًا ماليًا للعودة إلى أوطانهم بمساعدة وتعاون من المنظمات غير الحكومية المحلية؛
 - بحلول عام ٢٠٠٩، سيكون ٥٠ في المائة من الضحايا قد تلقوا مساعدة في أوطانهم من أجل تأهيلهم.
- وقد خُصص مبلغ ٨٠ مليون كرونة دانمركية لتنفيذ مبادرات هذه الخطة.

وتشارك في خطة العمل الدانمركية هذه خمس وزارات هي: وزارة الصحة والوقاية؛ ووزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج؛ ووزارة العدل؛ ووزارة الشؤون الاجتماعية والوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية. ويوصف إدارة المساواة الجنسانية ترأس الفريق العامل المشترك بين الوزارات، فهي تتولى دورًا توجيهيًا فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل. ويقوم الفريق العامل المشترك بين الوزارات برصد التنفيذ ونشر تقرير سنوي عن حالة التنفيذ يقدم إلى البرلمان، بين جهات أخرى.

وفي الوقت ذاته يجري ترحيل عدد من المبادرات التي أُطلقت بموجب خطة العمل السابقة، بعد أن أُضيفت عناصر جديدة إلى العمل. وتشمل خطة العمل بين من تشملهم، كل شخص وقع ضحية اتجار، والمركز المعني بالاتجار بالأشخاص الذي تم إنشاؤه لجمع المعارف وتنسيقها في هذا الميدان، وتنسيق العمل الميداني على مستوى الشارع بالنسبة إلى البغايا والنساء ضحايا الاتجار، وتمديد فترة إمعان التفكير، وإتاحة الجهود الاجتماعية على نطاق الدولة، وتعزيز جهود الشرطة، والارتقاء بالعمل الدولي في هذا المجال.

المركز المعني بالاتجار بالأشخاص

تقرر بعد تقديم خطة العمل السابقة إنشاء مركز معني بالاتجار بالأشخاص بغرض "ضمان الاستعداد لتقديم المعالجة لمن يمكن أن يكون وقع ضحية الاتجار بالأشخاص وتنسيق معاملة هؤلاء الأشخاص أثناء وجودهم في الدانمرك".

ويخدم هذا المركز عدة أغراض: فهو ينسق الخدمات الاجتماعية في هذا الميدان ويساهم في تحسينها، وكذلك فيما يتعلق بالجهود المبذولة عبر القطاعات، كما أنه يشكّل العمود الفقري لجمع المعلومات في هذا المجال باستنباطه طرقًا جديدة، وبتوليئه إعداد التقارير

السنوية عن الحالة، وإدارته العمل الجاري على الارتقاء بمستوى كفاءات الموظفين وغير ذلك.

وقد أنشأ المركز أفرقة مرجعية على المستويين الإقليمي والوطني بهدف كفالة تبادل الخبرات بين الجهات الفاعلة في هذا المجال، مثل الشرطة، والمنظمات الاجتماعية، والسلطات، وبين الأفرقة المحلية في كل أنحاء البلد.

نطاق الاتجار بالأشخاص

في الفترة الممتدة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، اتصلت المنظمات الاجتماعية التي لها أنشطة ميدانية في مجالات الخدمات الصحية وخدمات الإسكان وغيرها بقرابة ١ ٥٠٠ امرأة ذوات خلفيات أجنبية ويمارسن البغاء في الدانمرك، حيث كان هناك سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن أمرهن ينطوي على وقوعهن ضحية اتجار بالأشخاص أو أنشطة تنطوي على قوادة.

وفي عام ٢٠٠٧ وحده، اتصلت المنظمات بقرابة ٢٥٠ امرأة اشتبه باحتمال كونهن ضحايا اتجار بالأشخاص. وأي اشتباه في حالة الاتجار بالأشخاص يؤدي فوراً إلى عرض الدعم والمساعدة لضحايا الاتجار بالأشخاص كجزء من خطة عمل الحكومة في هذا المجال.

وتتصل أحدث الأرقام التي نشرت عن القاصرين الذين وقعوا ضحية الاتجار في الدانمرك، بالفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وقد سجلت السلطات سبعة أطفال يعتقد بأنهم كانوا ضحية اتجار بالأشخاص في تلك الفترة.

التشريع

بدأ في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ نفاذ تعديل لقانون الأجانب الدانمركي. وبين ما ينطوي عليه من أمور، يمس التعديل ضمناً عدداً من المبادرات في خطة عمل الحكومة الدانمركية لمكافحة الاتجار بالأشخاص للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠، اعتباراً من ٨ آذار/مارس ٢٠٠٧. وقد أعطى البرلمان الدانمركي، بإجازة مشروع التعديل، موافقته على التصديق على بروتوكول اتفاقية مجلس أوروبا لمكافحة الاتجار بالأشخاص. وبإجازة البرلمان لمشروع التعديل صدّق على بروتوكول اتفاقية مجلس أوروبا لمكافحة الاتجار بالأشخاص. وحدير بالملاحظة أن كلا من خطة العمل وقانون الأجانب يتناول الاتجار بالأشخاص بصورة عامة، وليس الاتجار بالأشخاص لغرض محدد.

وينفذ التعديل لقانون الأجانب المذكور أعلاه المبادرات التالية من خطة العمل:

(أ) تمديد "فترة إمعان التفكير" إلى ما يصل إلى ١٠٠ يوم

سُيْمَح للشخص الأجنبي الذي وقع ضحية الاتجار بالأشخاص، وغير الحاصل على إذن بالبقاء في الدائم موعداً نهائياً مدته ٣٠ يوماً لمغادرة البلد ما لم تكن هناك أسباب استثنائية تجعل ذلك أمراً غير ملائم. ووفقاً لقانون الأجنبي، فإن جميع المهاجرين غير القانونيين يؤمرون بصورة عامة بمغادرة البلد فوراً.

وعلاوة على ذلك، يُعرض على الأجنبي التي وقعت ضحية الاتجار بالأشخاص "فترة لإمعان التفكير" تصل مدتها إلى ١٠٠ يوم، إذا تعاونت مع السلطات بشأن عودتها الطوعية إلى بلد منشئها. والغرض من فترة إمعان التفكير هي الإعداد والتخطيط لعودة الشخص إلى موطنه، قارن بالفقرة (ب) أدناه.

وتبت في مسألة ما إذا كان الشخص قد تعرّض للاتجار بشخصه دائرة الهجرة الدائمية بقرار إداري بعد إحالة الشخص المعني إلى الشرطة. وفي الظروف العادية، تؤيد هذه الإحالة منظمة غير حكومية دائمية.

(ب) تقديم المساعدة في العودة الطوعية

سُتعرض على ضحايا الاتجار بالأشخاص مساعدة في عودتهم الطوعية إلى أوطانهم. وهذا العرض مرتبط بفترة إمعان التفكير الممددة المذكورة أعلاه وسوف يشمل أنشطة أثناء وجود الأشخاص في الدائم وأنشطة في أوطانهم.

وفي أثناء فترة إمعان التفكير في الدائم لا تشمل الأنشطة المساعدة القانونية والنفسانية، والمعالجة الصحية والدعم الاجتماعي - التعليمي فحسب بل وكذلك التدريب على عمل أو البدء في عمل تجاري صغير أو المساعدة في بدء تعليم أو تدريب مهني. وهذه العروض تقدم بغية مساعدة الأشخاص المذكورين في التعامل مع تجربتهم كضحايا للاتجار بالأشخاص، وفي نفس الوقت، بغرض تقوية كل فرد منهم وجعله أكثر مناعة والإقلال، بهذه الطريقة، من خطر وقوعه ضحية الاتجار بالأشخاص مرة أخرى بعد عودته إلى وطنه. وأثناء وجود ضحايا الاتجار بالأشخاص في الدائم تقدم لهم أماكن إقامة في مأوى آمنة.

ويكون المهاجرون غير القانونيين الذين وقعوا ضحية الاتجار بالأشخاص والذين تدعمهم دائرة الهجرة الدائمية مؤهلين أيضاً لتلقي نفس العروض التي يتلقاها المهاجرون الآخرون غير القانونيين فيما يتعلق بالإقامة والعناية الصحية والمشورة القانونية وغيرها.

وستكون المساعدة المقدمة في وطن الضحية استمرارا للعناية النفسانية الاجتماعية التي قُدمت لها في الدانمرك، بما في ذلك استقبالها من جانب منظمة غير حكومية محلية أو السلطات الاجتماعية المحلية، وتأهيلها وإعادة إدماجها في المجتمع.

وبالنسبة إلى الأطفال القُصّر غير المرافقين، فإن المبادرات تشمل أيضا الأطفال الذين لم يقعوا ضحية للاتجار بالأطفال. وسوف يوفر لهم ممثل شخصي أثناء وجودهم في الدانمرك، وستُبدل محاولات لاقتفاء أثر والديهم وفي حالة تقديم المساعدة في العودة، ستُجرى اتصالات مع أحد أفراد الأسرة أو مع منظمة اجتماعية في أوطانهم.

ولأن تقديم المساعدة في العودة عبارة عن عرض يقدم إلى ضحايا الاتجار بالأشخاص، يظل أمر قبول العرض أو رفضه متروكا للشخص المعني وحده. وتشارك السلطات الدانمركية مع المنظمة الدولية للهجرة في مشروع رائد بشأن المهام في بلد المنشأ. وكجزء من هذا المشروع، ستتولى المنظمة الدولية للهجرة أيضا، حيثما كان ذلك ممكنا، رصد عملية إعادة الإدماج لفترة ثلاثة أشهر، فيما يتعلق بالراشدين، ولفترة تصل إلى ستة أشهر في حالة الأطفال. وسوف يقدم إلى دائرة الهجرة الدانمركية، كجزء من عملية الرصد، تقرير قصير عن مجرى عملية إعادة اندماج كل شخص عائد. وسوف تضمّن سلطات الهجرة في الدانمرك المعلومات ذات الصلة المستقاة من تلك التقارير في المعلومات الأساسية التي ستستند إليها القرارات التي تُتخذ في حالات في المستقبل.

(ج) قواعد خاصة تتعلق بالطرد

البقاء في الدانمرك بصورة غير قانونية يُسفر عموما عن الطرد وحظر الدخول إلى الدانمرك لفترة معينة من الزمن. وبغية طمأنة ضحايا الاتجار بالأشخاص الموجودين في الدانمرك بصورة غير قانونية وكفالة عودتهم إلى أوطانهم الأصلية بأمان وبأقل صدمة لهم، جرى تعديل قواعد الطرد في قانون الأجانب. وإذا كانت الظروف، التي تسفر عادة عن الطرد، متصلة دون شك بكون الشخص ضحية الاتجار بالأشخاص، لا يعود عرضة للطرد، بل سيجري إخراجه من البلد.

الفصل ٢ : الحياة العامة

المادة ٧: الحقوق والمشاركة السياسية

يتمتع النساء والرجال في الدانمرك بنفس الحقوق السياسية. وللنساء، كما للرجال، الحق في التصويت وفي الترشيح في الانتخابات لعضوية المجالس المحلية، والبرلمان الوطني، والبرلمان الأوروبي.

المرأة في الحياة السياسية:

النساء في السياسات المحلية

الانتخابات للمجالس المحلية حسب السنة

سنة الانتخاب	عدد الرجال المرشحين	عدد النساء المرشحات	عدد الرجال المنتخبين	عدد النساء المنتخبات
٢٠٠١	١٢٠٦٦	٤٨٤٨	٣٣٩٣	١٢٥٤
٢٠٠٥	٨٠٣٣	٣٣٧٤	١٨٣٣	٦٨٩

وفي الحياة السياسية المحلية، ظلت نسبة النساء دون تغيير عند ٢٧ في المائة في انتخابات عام ٢٠٠١ وعام ٢٠٠٥.

ومع إصلاح الحكم المحلي الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، نقص عدد البلديات، وبالتالي أيضا عدد المجالس المحلية التي تُجرى انتخابات لشغل مقاعدها، من ٢٧٥ في عام ٢٠٠١ إلى ٩٨ في عام ٢٠٠٥. وحدث انخفاض مماثل في عدد المرشحين وعدد الأشخاص المنتخبين. وهناك بين ٩٨ رئيس بلدية في الدانمرك ثماني نساء أي بنسبة حوالي ٨ في المائة. وكانت نسبة النساء اللواتي يشغلن رئاسة بلديات تصل إلى ٩,٢ في المائة، بعد انتخابات الحكم المحلي التي جرت عام ٢٠٠١.

ويؤذن عام ٢٠٠٨. بمرور مائة سنة على حصول المرأة على حق التصويت في انتخابات الحكم المحلي. وسوف تحتفل الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية بهذه المناسبة بشن حملة توعية. وسوف تتلقى كل فروع الأحزاب السياسية في كل أنحاء البلد منشورا يتضمن مشورة جيدة بشأن حفز المزيد من النساء على التقدم بأسمائهن للإدراج في قوائم الترشيح الحزبية. ويتضمن المنشور أيضا إحصاءات في شكل يسهل الحصول عليه، وكذلك قصصا شخصية ونصحا للنساء المهتمات بالسياسات المحلية. وعلاوة على ذلك، يشهد هذا العام عددا من الأحداث التي ستنفذ مع شركاء في التعاون من الحكم المحلي. ومن المقرر أن تُجرى الانتخابات المحلية التالية في عام ٢٠٠٩. أما الهدف من حملة التوعية فهو جعل التركيز

ينصب على العدد المتدني من النساء العاملات في مجال السياسات المحلية وتقديم المشورة بشأن ما يمكن القيام به لتغيير هذه الحالة.

النساء في البرلمان الدانمركي

بعد الانتخابات العامة التي أُجريت عام ٢٠٠٧، أصبحت نسبة النساء في البرلمان الوطني ٣٩ في المائة (إذ أهن يشغلن ٧٠ من أصل ١٧٩ مقعداً). أما داخل الحكومة فإن النسبة تبلغ ٣٧ في المائة. وهناك ٧ وزيرات من أصل ١٩ وزيراً. وتشغل النساء مناصب وزارات العدل؛ والشؤون الاجتماعية وشؤون المساواة الجنسانية؛ والتعاون الإنمائي؛ والأغذية والزراعة ومصائد الأسماك؛ والمناخ والطاقة؛ والنقل؛ وشؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج؛ والشؤون الكنسية.

النساء في البرلمان الأوروبي

في الانتخابات التي أُجريت في عام ١٩٩٩ لعضوية البرلمان الأوروبي انتُخب ما مجموعه ١٤ دانمركياً هم: تسعة رجال (٦٤ في المائة) وخمس نساء (٣٦ في المائة). وفي الانتخابات التي أُجريت عام ٢٠٠٤، انتُخب ١٦ دانمركياً لعضوية البرلمان الأوروبي هم: عشرة رجال (٦٢,٥ في المائة) وست نساء (٣٧,٥ في المائة).

النظام الانتخابي الدانمركي

النظام الانتخابي الدانمركي على المستويين الوطني والمحلي هو نظام نسبي يتيح للناخب الإدلاء بصوته لصالح مرشح واحد معيّن. وعليه فإن للناخب تأثيراً على انتخاب حزب سياسي معيّن وكذلك على انتخاب المرشح المعيّن داخل الحزب.

ولا يتضمن القانون الانتخابي الدانمركي أنظمة محددة تهدف إلى كفالة نسبة معيّنة من قوائم المرشحين للنساء. وليس لدى الأحزاب السياسية أنظمة تتعلق بتوزيع المرشحين والمرشحات.

وقد نظرت لجنة معنية بالقانون الانتخابي الوطني في مسألة الأخذ بنظام حصص قائم على أساس جنساني بغية ضمان وجود نسبة معيّنة من النساء في البرلمان الوطني وفي المناصب الحكومية على الصعيد المحلي وعلى مستوى المقاطعات.

وذكرت اللجنة أن الأخذ بنظام يحفظ عدداً معيّناً من المقاعد للنساء في البرلمان الدانمركي أو في مجال الحكم على الصعيد المحلي أو على مستوى المقاطعات، بغض النظر عن نتيجة الانتخابات، من غير المحتمل أن يكون متفقاً مع أحكام الدستور الدانمركي، ذلك أنه

وفقا لما ينص عليه القانون الانتخابي الدائم سيكون التصويت الفعلي هو الذي يقرر دائما المرشحين الفائزين.

على أنه لا توجد أية لوائح تحظر على فرادى الأحزاب السياسية الأخذ بنظام حصص قائم على أساس جنساني بالنسبة إلى تسمية مرشحي الحزب للانتخابات.

وترى الحكومة الدانمركية أن تمثيل النساء يجب أن يقوى عن طريق الحوار والنقاش بشأن المساواة بين الجنسين على المستوى المحلي. ويتعين تثقيف وحفز فروع الأحزاب السياسية والنساء أنفسهن كما يجب أن تكون الأمثلة التي تُحتذى ظاهرة للجميع. وينبغي أن ينتقل التركيز المنصب حاليا على الحواجز إلى الأمثلة الجيدة التي يستطيع الجميع الاستفادة منها.

تمثيل المرأة - في اللجان وفي المجالس في القطاع الحكومي وفي المقاطعات والبلديات

يرد في شكل تشريعي في القانون الدانمركي أنه ينبغي أن تتألف اللجان والمجالس العامة التي يُنشئها وزير من عدد متساو من النساء والرجال.

وينص البنودان ٨ و ٩ من قانون المساواة الجنسانية على وجوب أن تتألف اللجان والمجالس وغيرها من الهيئات العامة التي يُنشئها وزير من عدد متساو من النساء والرجال.

وكانت نسبة النساء المبلّغ عنها في اللجان المنشأة حديثا في القطاع الحكومي ٣٩ في المائة في عام ٢٠٠٥، وفي عام ٢٠٠٦ كانت النسبة ٤١ في المائة، وفي عام ٢٠٠٧ كانت ٤٢ في المائة.

وعلى السلطات أو المنظمات التي تقترح مرشحا لعضوية لجنة أن تقترح امرأة ورجلا. ومن الممكن الخروج عن مبدأ اقتراح مرشحين يمثلان الجنسين إذا وُجدت أسباب خاصة تدعو إلى ذلك. ويجب أن يوافق الوزير على السبب.

والوزير المسؤول هو الذي يشكّل اللجان وللوزير أن يقرر عدم شغل أي شاغر في أي لجنة إذا لم تتمكن المنظمة من اقتراح رجل وامرأة لشغل الشاغر.

ومطلوب من الوزير المسؤول أن يُخطر الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية بالتكوين الجنساني للجنة، فإذا لم يكن التكوين متساويا جنسانيا، جاز للوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية أن تسأل عن سبب ذلك. وإذا لم تزود بسبب سليم، جاز لها أن تطلب من الوزير المسؤول أن يبدل تكوين اللجنة.

وبالمثل فإن البند ١١ من قانون المساواة الجنسانية ينص على أن المجالس وغيرها من الهيئات في القطاع الحكومي ينبغي أن تتكون من عدد متساو من النساء والرجال، وأن المجالس والهيئات الأخرى التي ليست جزءاً من الإدارة العامة ينبغي، إلى الحد الممكن، أن تتسم بتوازن من حيث التكوين الجنساني.

وفي عام ٢٠٠٧، كانت نسبة النساء بموجب البند ١١ (١) هي ٣٥ في المائة (في المجالس والهيئات في القطاع الحكومي، حيث يكون المشروع مملوكاً للحكومة). وفي عام ٢٠٠٧ كانت نسبة النساء بموجب البند ١١ (٢) هي ٣٩ في المائة (في المجالس والهيئات الأخرى التي ليست جزءاً من الإدارة العامة، ولكن حيث النفقات التي تتصل بالمشروع تغطيها أموال حكومية بصورة رئيسية (٦٠ إلى ٧٠ في المائة) أو حيث تمتلك الحكومة ما لا يقل عن ٦٠ إلى ٧٠ في المائة من حصص المشروع).

وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، أجاز البرلمان الدانمركي تعديلاً لقانون المساواة الجنسانية بما مفاده أنه مطلوب من البلديات والمقاطعات أن تقترح عدداً متساوياً من النساء والرجال للمجالس والهيئات واللجان. وبدأ نفاذ التعديل فور اعتماده. وينطبق البند ١٠ (أ) من القانون على كل المجالس والهيئات واللجان التي يشكلها مجلس محلي أو مجلس مقاطعات والتي تقترح أعضاء لها سلطات أو منظمات أو جمعيات أو مشاريع أخرى. وينطبق قانون المساواة الجنسانية عندما يتم إنشاء المجالس أو الهيئات أو اللجان بموجب قرار من المجلس المحلي أو مجلس مقاطعة، وكذلك عندما يتم إنشاؤها بموجب تشريع.

وفي أعقاب بدء نفاذ القانون المعدّل، قدمت البلديات والمقاطعات تقارير عن التكوين الجنساني للجان والهيئات إلخ وعدد النساء والرجال فيها كما يلي:

في عام ٢٠٠٧، كانت نسبة النساء:

- ٣٤ في المائة في اللجان والمجالس وغيرها في البلديات؛
- ٢٨ في المائة في اللجان والمجالس وغيرها في المقاطعات.

وترد إمكانية تطبيق تدابير خاصة مؤقتة في القانون الدانمركي، وللاطلاع على شرح لذلك القانون يُرجى الرجوع إلى المادة ٤ (البند ٣ من توحيد تشريعات المساواة الجنسانية رقم ١٠٩٥ المؤرخ ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧).

النساء في القوات المسلحة:

اتفاق البرلمان الدانمركي بشأن تنفيذ يوم القوات المسلحة

في عام ٢٠٠٤ أُبرم اتفاق سياسي جديد بشأن الدفاع. وأدى هذا الاتفاق بين أمور أخرى، إلى إجراء امتحان للشباب المحتمل تجنيدهم في الخدمة العسكرية (قراءة ٣٠.٠٠٠ في السنة) بطريقة جديدة سُميت يوم القوات المسلحة.

ويقام يوم القوات المسلحة حاليا في خمسة مراكز تجنيد مختلف في أنحاء البلد تستقبل المتقدمين دفعات تتألف كل منها من قرابة ٥٠ شابا. وتتيح هذه الطريقة الجديدة مزيدا من الوقت لتوجيه الأفراد وتزويدهم بمعلومات عن الخدمة العسكرية ومختلف أنواع التعليم والأشغال التي توفرها القوات الدانمركية المسلحة. وقد أُقيم يوم القوات المسلحة الأول في شباط/فبراير ٢٠٠٦.

وثمة مبادرة هامة جديدة بالإضافة إلى يوم القوات المسلحة، تتمثل في قرار السياسيين دعوة الشابات إلى التقدم، في السنة التي يبلغن فيها الثامنة عشرة من العمر، إلى المشاركة في يوم القوات المسلحة إلى جانب الشباب. وتوفر هذه الدعوة إلى الاشتراك في يوم القوات المسلحة إمكانية فريدة للفت انتباه الشابات إلى أن الخدمة في القوات المسلحة تتيح عملا مثيرا وشيقا، حتى بالنسبة إلى المرأة. وهذه هي المرة الأولى التي أُتيح فيها للقوات المسلحة الدانمركية فرصة الاتصال مباشرة بالشابات في فترة من حياتهن حين لا يكون معظمهن قد اخترن مهنة للحياة العملية بعد.

وقد أثبتت مبادرة الدعوة إلى يوم القوات المسلحة أنها طريقة ناجحة لتحسين تجنيد النساء في الخدمة العسكرية. وفي عام ٢٠٠٧، كان هناك بين ٦٠٠٠ مجند ٤١٩ امرأة وقَّعن أوراق التجنيد. وهذا يمثل زيادة بنسبة ١٠٠ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٦. ويقدر أن نسبة ٧٥ في المائة يتركن بعد فترة التجنيد وأن نحو ٢٥ في المائة منهن يوقَّعن عقودا مع القوات الدانمركية المسلحة. ومن الصعب التكهن بما إذا كان الاتجاه الحالي نحو زيادة التجنيد سوف يستمر في السنوات المقبلة، نظرا إلى أن عوامل خارجية عديدة تؤثر على نطاق التجنيد. ومع ذلك فإن الاعتقاد - بل الأمل - السائد على نطاق واسع هو أن الأثر الإيجابي لدعوة الشابات إلى المشاركة في يوم القوات المسلحة سوف يستمر لسنوات عديدة قادمة.

المادة ٨: تمثيل الحكومة - السفيرات

للمرأة مثل ما للرجل من حق وفرصة لتمثيل الحكومة الدانمركية على المستوى

الدولي.

ويتألف ملاك وزارة الشؤون الخارجية من ٢٥٦ ٢ موظفا بينهم ٧٢٥ شخصا يعملون في كوينهاغن. أما بدون الموظفين المعيّنين محليا فإن الملاك يتألف من ١٣٨ ١ موظفا. وفي عام ٢٠٠٧ كانت النساء تشكل نسبة ٤٣ في المائة من الموظفين.

وفي عام ٢٠٠٧ شكّلت النساء ٣٧ في المائة من الموظفين حاملة الدرجات الجامعية (باستثناء مستوى الإدارة). وفي السنة ذاتها، شكّلت النساء نسبة ٥٦ في المائة من الموظفين المعيّنين حديثا من حملة الشهادات الجامعية.

وعلى مستوى الإدارة (مستوى الموظف الأقدم في الخدمة المدنية) ازدادت نسبة النساء من ١٥ في المائة في عام ٢٠٠٤ إلى ١٩ في المائة عام ٢٠٠٧. وتبلغ نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا في وزارة الخارجية ٢٩ في المائة. وفي أحدث جولة تسمية للسفراء، شكّلت النساء ٤٣ في المائة من السفراء المعيّنين حديثا. ويزداد عدد النساء المعيّنات في المناصب العليا بصورة حثيثة.

وكانت اللجنة قد أوصت عند نظرها في تقرير الدائم الدوري الخامس بالأخذ بتدابير خاصة لزيادة تمثيل النساء في المناصب العليا في السلك الخارجي، وبصورة خاصة على مستوى السفير. وتم إطلاق عدد من المبادرات لتحقيق ذلك. وتتناول إحدى هذه المبادرات إنشاء برنامج توجيه خاص بالموظفات اللواتي لديهن إمكانات تولي مناصب إدارية عليا.

واعتمدت وزارة الشؤون الخارجية في عام ٢٠٠٥ خطة عمل جديدة لتحقيق "المساواة في الخدمة الخارجية ٢٠٠٥-٢٠٠٩". ويتمثل أحد مجالات الأولوية في تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين على مستوى الإدارة في وزارة الخارجية. وتحدد خطة العمل الرقم المستهدف للنسبة في التعيينات في المناصب العليا التي ينبغي أن تكون إمرأتين لكل ثلاثة رجال. وتتابع لجنة المساواة الجنسانية في الوزارة التطورات في هذا المجال عن كثب. ويوفر أساس التعيين الحالي سببا للتفاوض بشأن القدرة على بلوغ الرقم المستهدف في المستقبل.

وقد أخذت وزارة الشؤون الخارجية في السنوات الأخيرة بعدة مبادرات تهدف إلى تحسين إمكانات الجمع بين الحياة الأسرية والحياة المهنية في السلك الخارجي، مثل التوجيه المقدم من مهنيين محترفين للأزواج والزوجات لحثهم على تطوير كفاءاتهم والبحث عن عمل، مما يجعل من الأسهل على الموظفين أن يقبلوا إيفادهم إلى الخارج.

المادة ٩: المواطنة

وفق ما ذكر في التقارير السابقة فإن قانون الجنسية الدائم كمي يتفق تماما مع المادة ٩ من الاتفاقية.

وبوسع سلطات الهجرة أن تُلغى أو أن ترفض تمديد أي إذن بالإقامة محدود المدة إذا لم يُعد السبب الذي مُنح الإذن على أساسه ساريا. وقد يكون الحال كذلك إذا مُنح مواطن أجنبي إذن إقامة على أساس زواج، ولم يعد الزوجان يعيشان معا.

وعند اتخاذ قرارات إلغاء أذونات الإقامة أو رفض تمديدها يجب أن يولى اعتبار لما إذا كان يتعين افتراض أن الإلغاء أو الرفض سوف يكون مرهقا بشكل خاص بسبب الظروف الشخصية للأجنبي أو لأن مقدم الطلب سوف يتضرر أو يتعرض لأذى في بلده/بلدها الأصلي.

وفي القرارات المتعلقة بأذونات الإقامة الصادرة على أساس لم شمل الزوجين، يجب أن يولى اعتبار خاص لما إذا كان الأساس للإقامة لم يعد موجودا بسبب انقطاع التعايش لأن الأجنبي المعني تعرض/تعرضت لضروب من الاعتداء أو التعسف أو إساءة المعاملة في الدائمك.

وتتابع سلطات الهجرة الدائمية هذا المجال بعينه متابعة وثيقة جدا وتركز الآن على أي حاجة إلى التعديل. وكانت الممارسة المتبعة منذ عام ٢٠٠٢ كما يلي:

على الأجنبي أن يثبت حصول إساءة المعاملة التي يتذرع بها. أما تقييم ما إذا كانت إساءة المعاملة مثبتا بالدليل فيستند إلى تقييم محدد للفرد المعني ومقارنة المعلومات المقدمة من الطرفين في القضية وما أمكن تقديمه من وثائق. ويمكن التقدم بكل أنواع الوثائق - مثل تقارير الشرطة، وتقارير غرف المعالجة الطارئة، وبيانات الأطباء، وتقارير البيوت الآمنة للنساء، والأحكام الصادرة عن المحاكم بشأن إساءة المعاملة إلخ.

وفي الحالات التي تجد سلطات الهجرة الدائمية فيها أن إساءة المعاملة المدعاة قد أُثبتت، تُجري السلطة تقييما للعلاقة بين إساءة المعاملة وانقطاع التعايش.

وسوف تأخذ سلطات الهجرة الدائمية في الاعتبار، حيث يتم إثبات إساءة المعاملة ويُظهر التقييم أنه السبب الحقيقي لانقطاع التعايش، ما إذا كان ينبغي الافتراض بأن الإلغاء أو الرفض سيكون مرهقا بصورة خاصة بسبب الظروف الشخصية للأجنبي، وما إذا كان مُقدم الطلب سوف يتضرر أو يتعرض للأذى في بلده/بلدها الأصلي. وهذا القرار يتخذ على أساس تقييم محدد للفرد ومقارنة الظروف المحيطة بالقضية.

وجريا على الممارسة الإدارية يُسمح بصورة عامة للأجانب الذين تركوا أزواجهم قبل الحصول على إذن إقامة دائمة - تبعا لمستوى الارتباط بالدائمك، بالبقاء في البلد خاصة إذا كان الشخص أمضى بالفعل قرابة سنتين من الإقامة فيه.

الفصل ٣ : التعليم

المادة ١٠ : الوصول إلى التعليم

الشرط الأساسي العام الواجب توافره في قطاع التعليم، كما في التشريعات وفي السياسة التعليمية، هو المساواة بغض النظر عن الجنس أو الأصل العرقي، فكل فرص التعليم مفتوحة لجميع المواطنين.

وقد ركزت وزارة التعليم الدانمركية، منذ تقديم التقرير الدوري السادس على تعميم المنظور الجنساني في المجالات التالية:

- التوجيه بشأن تعليم الشباب؛
- التعليم الثانوي الأعلى؛
- التعليم المتعلق بسوق العمل؛
- تعليم العناية الصحية؛
- التعليم الزراعي.

المبادرات بالنسبة إلى الصور المقولبة للجنسين

يتمتع البنات والأولاد والنساء والرجال في الدانمرك بحق متساو في التعليم على كل المستويات - من رياض الأطفال إلى التعليم الأعلى - وبفرص متساوية للحصول عليه وكذلك على كل أنواع التدريب والتوجيه المهني وتعليم الكبار والتعليم المتواصل في أوقات الفراغ. وبصورة عامة تنص التشريعات على المساواة بين الجنسين، وهذا يشمل النساء من جماعات الأقليات كذلك.

التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي

أهداف "المدرسة العامة/الشعبية"

"البند ١ - تُزود المدرسة العامة - بالتعاون مع الآباء والأمهات - التلاميذ بالمعارف والمهارات التي تعدهم لمتابعة التعليم، وتحفز رغبتهم في التعلم، وتجعلهم حسني الاطلاع على الثقافة الدانمركية وتاريخ البلد، وتنمي لديهم تفهما للبلدان والثقافات الأخرى، وتساهم في فهمهم لتفاعل الإنسان مع الطبيعة، وترعى التطور الكامل لشخصية كل تلميذ.

البند ٢ - تضع المدرسة العامة/الشعبية طرق عمل وتتيح إمكانيات للتلاميذ لاكتساب الخبرة واستيعابها وحفز حُب التعليم فيهم كي يتمكنوا من تنمية مداركهم ومخيلاتهم وثقتهم بإمكانياتهم، وتوفر لهم الخلفية اللازمة لتمكينهم من أن يحكموا على الأمور بأنفسهم وأن يتخذوا إجراءاتهم الشخصية الخاصة بهم.

البند ٣ - تعد المدرسة الطلاب للمشاركة النشطة في مجتمع قائم على الحرية والديمقراطية، وتولي ما يقع عليهم من مسؤولية مشتركة، وممارسة ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات فيه. ولذلك يكون ما توفره المدرسة من تعليم وحياة يومية قائما على الحرية الفكرية والمساواة والديمقراطية.

ويُقصد بتنفيذ هذه الأهداف ابتداء من مرحلة الطفولة المبكرة، إلى جانب مبادرات محددة أخرى، خفض أو منع تكوين صور أو أفكار نمطية مقبولة عن الجنسين.

وتهدف المواضيع التي تقدم في المدرسة العامة/الرسمية، ولا سيما العلوم الاجتماعية، والصحة، والجنسانية والمعرفة الأسرية، من بين أمور أخرى، إلى تمكين التلاميذ من أن يفهموا علاقتهم بأدوار الجنسين والمساواة بينهما والأفكار النمطية المقبولة عن الجنسين، وأن يناقشوا هذه المواضيع.

وبالإضافة إلى ذلك، دعمت وزارة التعليم الدانمركية، أو هي في طريقها إلى أن تدعم، عدة مشاريع ترمي إلى تعزيز المساواة في المدارس الابتدائية والإعدادية تشمل ما يلي:

- مواد تعليمية يكون الحصول عليها ميسورا، تتناول الأصل العرقي والجنسانية والمساواة. وستجمع هذه المواد بين المعلومات وخبرات التلميذ وأفكاره بغية تعزيز القضاء على حواجز جنسانية معينة تعترض طريق إدماج الصغار من الجنسين من ذوي خلفيات أقليات عرقية في المجتمع الدانمركي؛
- مشروع بحث في السبب الذي يجعل أداء الأولاد الذكور من الأقليات العرقية في المدارس الابتدائية والإعدادية أضعف من أداء الفتيات ذوات نفس الخلفية ومن أداء الأولاد والبنات ذوي الخلفية الدانمركية العرقية؛
- استهداف البنات بصورة خاصة في تقديم المساعدة في أداء الواجبات المدرسية المنزلية؛
- "نادي الكرز" وهذا مشروع يهدف إلى مساعدة الفتيات في الفصول من الخامس إلى السابع في اتباع أسلوب خيار صحي من خلال أنشطة تنمي عادات صحية تتعلق بالطعام والتمارين الرياضية؛

- إجراء تجارب في التعليم المفصول على أساس جنساني للمواد العلمية بغية تكيف طرق التدريس للحاجات التعليمية لكل من الإناث والذكور على حدة.

التعليم الثانوي

في المدارس الثانوية، جرت العادة على أن تميل الفتيات نحو مواضيع تقع في مجال العلوم الإنسانية أكثر من ميلهن نحو العلوم الطبيعية. أما بالنسبة إلى الذكور فإن العكس هو الصحيح في الغالب.

ومنذ عام ٢٠٠٤، ركزت الإصلاحات في التعليم الثانوي على تعزيز مواضيع العلوم الطبيعية لجميع الطلاب في الفصول العليا، وعلى جميع الطلاب أن يكملوا موضوعين على الأقل من المواضيع التالية: علم الأحياء، والكيمياء، والجغرافيا الطبيعية. وبالأخذ بمنهاج للعمل متعدد الموضوعات في مجال العلوم الطبيعية يمكن النظر إلى هذه المواضيع من منظور أوسع، أي الروابط بين المواضيع الاجتماعية والتاريخية والفلسفية ومواضيع العلوم الطبيعية. ويعتقد بأن هذه التغييرات سوف تحفز اهتمام الطالبات بالعلوم الطبيعية وتزيد من فرصهن لإثبات وجودهن في ميادين ظلت تقليديا حكرا على الذكور.

النساء والرجال حسب أعلى مستوى تحصيل من التعليم، ٢٠٠٠-٢٠٠٥ (أرقام حقيقية):

٢٠٠٥		٢٠٠٤		٢٠٠٣		٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		مستوى التحصيل
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٣٧ ٥٧١	٣٧ ٢٨٩	٣٥ ٦٣٤	٣٥ ٤٦٧	٣٤ ٧٩٠	٣٤ ٦٠٦	٣٣ ٠٤٠	٣٣ ٣٨٩	٣٢ ٨٣٨	٣٣ ٣١١	٣١ ١٦٨	٣١ ٦١١	تعليم أساسي
٧ ٧٨٢	١٣ ٢٠٨	٧ ٠٨١	١٣ ٠٢١	٧ ٠٠٤	١٢ ٥٣٣	٧ ٤٧٤	١٢ ٩٠٠	٧ ٢٥٦	١٢ ٦٩٧	٧ ٧١٩	١٣ ٢١٠	التعليم الثانوي
٢٠ ٠٨٦	٢٢ ٤٣٢	٢٠ ٧٨٩	٢٢ ٧٤٨	٢٠ ٢٦٢	٢١ ٥٧٧	٢١ ٩٤٢	٢٥ ٠٩٦	٢٢ ٧٩٦	٢٥ ٧٩٨	٢٣ ٨٣٢	٢٧ ٢٨٢	التدريب المهني
٣ ٣٧٠	٢ ٥٩٤	٣ ١٨٧	٢ ٤٦٠	٤ ٠١٥	٢ ٨٨٤	٣ ٩٥٧	٢ ٩٧٦	٤ ١٣٥	٢ ٤٧٢	٣ ٩٧٩	٢ ٣٨٧	التعليم الأعلى قصير الأجل
٩ ١١٩	١٧ ٥٦٨	٨ ٩٣٣	١٧ ١٧٦	٨ ٤٢٣	١٦ ٨٦١	٨ ٥٧٠	١٦ ٣٣٤	٨ ١٣٢	١٥ ٥٩٠	٨ ٤٣٨	١٥ ٢٢٦	التعليم الأعلى متوسط الأجل
٥ ٩٥٥	٦ ٤٦١	٥ ٥١٢	٦ ٠٩٥	٥ ٤١٣	٥ ٢٥٧	٥ ٠١٧	٥ ١٤٨	٤ ٧٦٢	٤ ٦٨٥	٤ ٦٤٦	٤ ٣٢٣	التعليم الأعلى طويل الأجل
٦٢٢	٤٣٩	٥١٩	٣٥٥	٦٦٦	٤١٦	٦٠٥	٣٨٦	٥٣٧	٣٥١	٦٤١	٣٨٨	البحوث
٨٤ ٥٠٥	٩٩ ٩٩١	٨١ ٦٥٥	٩٧ ٣٢٢	٨٠ ٥٧٣	٩٤ ١٣٤	٨٠ ٦٠٥	٩٦ ٢٢٩	٨٠ ٤٥٦	٩٤ ٩٠٤	٨٠ ٤٢٣	٩٤ ٤٢٧	المجموع

النساء والرجال حسب أعلى مستوى تحصيل من التعليم، ٢٠٠٥-٢٠٠٠ (بالنسبة المئوية):

٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	مستوى التحصيل						
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء							
٤٤,٤٦	٣٧,٢٩	٤٣,٦٤	٣٦,٤٤	٤٣,١٨	٣٦,٧٦	٤٠,٩٩	٣٤,٧٠	٤٠,٨١	٣٥,١٠	٣٨,٧٦	٣٣,٤٨	تعليم أساسي
٩,٢١	١٣,٢١	٨,٦٧	١٣,٣٨	٨,٦٩	١٣,٣١	٩,٢٧	١٣,٤١	٩,٠٢	١٣,٣٨	٩,٦٠	١٣,٩٩	التعليم الثانوي
٢٣,٧٧	٢٢,٤٣	٢٥,٤٦	٢٣,٣٧	٢٥,١٥	٢٢,٩٢	٢٧,٢٢	٢٦,٠٨	٢٨,٣٣	٢٧,١٨	٢٩,٦٣	٢٨,٨٩	التدريب المهني
٣,٩٩	٢,٥٩	٣,٩٠	٢,٥٣	٤,٩٨	٣,٠٦	٤,٩١	٣,٠٩	٥,١٤	٢,٦٠	٤,٩٥	٢,٥٣	التعليم الأعلى قصير الأجل
١٠,٧٩	١٧,٥٧	١٠,٩٤	١٧,٦٥	١٠,٤٥	١٧,٩١	١٠,٦٣	١٦,٩٧	١٠,١١	١٦,٤٣	١٠,٤٩	١٦,١٢	التعليم الأعلى متوسط الأجل
٧,٠٥	٦,٤٦	٦,٧٥	٦,٢٦	٦,٧٢	٥,٥٨	٦,٢٢	٥,٣٥	٥,٩٢	٤,٩٤	٥,٧٨	٤,٥٨	التعليم الأعلى طويل الأجل
٠,٧٤	٠,٤٤	٠,٦٤	٠,٣٦	٠,٨٣	٠,٤٤	٠,٧٥	٠,٤٠	٠,٦٧	٠,٣٧	٠,٨٠	٠,٤١	البحوث
١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	المجموع

التعليم الثانوي - التدريب المهني

تتسم سوق العمل بوجود وظائف تنقسم نمطياً إلى وظائف للنساء ووظائف للرجال. من ناحية، ترجح كفة الميزان بالعدد الضخم من الذكور الذين يحتلون وظائف في قطاع البناء والتشييد والمهن والحرف الهندسية. ومن ناحية أخرى، ترجح كفة الميزان بالعدد الكبير من النساء العاملات في قطاع الخدمات وفي مختلف الصناعات في المجالين الاجتماعي والصحي.

وثمة صلة قوية بين الميزان الجنساني في سوق العمل وفي نظام التعليم والتدريب المهنيين. وينعكس هذا الميزان الجنساني في مختلف البرامج في نظام التعليم والتدريب المهنيين.

الفارق	٢٠٠٥		٢٠٠٢		المنهاج الرئيسية ^(١)		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور			
	%٤,٣	%٤,٣-	%٦٢,٣	%٣٧,٧	%٦٦,٦	%٣٣,٤	التجارة والأعمال المكتبية والمالية
	%٢,٠-	%٢,٠	%٢٠,٢	%٧٩,٨	%١٨,٢	%٨١,٨	التكنولوجيا والاتصال
	%٠,٧-	%٠,٧	%١٠,٠	%٩٠,٠	%٩,٣	%٩٠,٧	البناء والتشييد
	%٠,٤	%٠,٤-	%١٥,٤	%٨٤,٦	%١٥,٨	%٨٤,٢	المهن والحرف الهندسية
	%٠,٢	%٠,٢-	%٥١,٥	%٤٨,٥	%٥١,٧	%٤٨,٣	إنتاج الأغذية وتجهيز الأطعمة
	%٠,١	%٠,١-	%٦,٥	%٩٣,٥	%٦,٦	%٩٣,٤	الهندسة الميكانيكية والنقل والإدارة اللوجستية
	%٢,١	%٢,١-	%٩٠,٨	%٩,٢	%٩٢,٩	%٧,١	صناعات الخدمات
	*	*	%٦٥,١	%٣٤,٩	*	*	التجارة والأعمال المكتبية والمالية
	%٢,٠	%٢,٠-	%٤,٤	%٩٥,٦	%٦,٤	%٩٣,٦	المهن والحرف الهندسية
	%٠,٣-	%٠,٣	%٩,٠	%٩١,٠	%٨,٧	%٩١,٣	البناء والتشييد
	%٢,٥	%٢,٥-	%١١,٧	%٨٨,٣	%١٤,٢	%٨٥,٨	التكنولوجيا والاتصال
	%١,١	%١,١-	%٩١,٢	%٨,٨	%٩٢,٣	%٧,٧	صناعات الخدمات
	%٠,٢	%٠,٢-	%٤,١	%٩٥,٩	%٤,٣	%٩٥,٧	الهندسة الميكانيكية والنقل والإدارة اللوجستية
	**	**	%٤٨,٦	%٥١,٤	**	**	إنتاج الأغذية وتجهيز الأطعمة
	%٤,٦	%٤,٦-	%٨١,١	%١٨,٩	%٨٥,٧	%١٤,٣	التعليم البيداغوجي الأساسي إلخ
	%٢,١	%٢,١-	%٩٢,٦	%٧,٤	%٩٤,٧	%٥,٣	مرشدون اجتماعيون وصحيون
	%١,٢	%١,٢-	%٩٤,٣	%٥,٧	%٩٥,٥	%٤,٥	مساعدون اجتماعيون وصحيون

* في عام ٢٠٠٢، كانت النسبة المئوية للذكور والإناث تنقسم بين التجارة والأعمال المكتبية كما يلي: التجارة - ٥٧,٢/٤٢,٨ والأعمال المكتبية ٧٥,٩/٢٤,١.

** في عام ٢٠٠٢، كانت النسبة المئوية للذكور والإناث تنقسم بين إنتاج الأغذية وتجهيز الأطعمة كما يلي: تجهيز الأطعمة ٥٠,٩/٤٩,١ وإنتاج الأغذية ٤٨,٤/٥١,٦.

المصدر: المركز الدائم ل تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالتعليم والبحث - الطلاب مقسمين حسب مستوى التعليم والسن والجنس والمعهد (١٩٧٨-٢٠٠٥) - عدد الطلاب من عام ١٩٧٨ إلى ٢٠٠٥.

(١) تتألف البرامج من العديد من المناهج الأساسية والرئيسية. وتدرّس البرامج الأساسية في المدارس. أما المناهج الرئيسية فتتألف من التعليم النظري في المدرسة والتدريب العملي.

هناك طريقتان يؤديان إلى برامج التعليم والتدريب المهنيين هما طريق المدرسة وطريق الشركة. ويمكن للمتدربين التسجيل للالتحاق بمنهاج أساسي أو بدء العمل في شركة أو مؤسسة توفر عقودا للتدريب. والغالبية من المتدربين يلتحقون بالمنهاج الرئيسي عن طريق اتفاق تدريب، ولذلك، فإن الميزان الجنساني في هذه الاتفاقات مماثل للميزان الجنساني في سوق العمل. وهذا هو أحد الأسباب التي تجعل الميزان الجنساني في نظام التعليم والتدريب المهنيين يعكس الميزان السائد في سوق العمل.

غير أن الميزان في سوق العمل يتغير أحيانا. مثلا كما يرد أدناه في مجال أعمال البناء والدهان والتصوير الفوتوغرافي حيث أخذ العدد الغلاب من الذكور يتحول إلى عدد من الذكور والإناث يكاد يكون متساويا. وعلى نطاق صغير يُظهر الميزان أن أعدادا متزايدة من النساء أخذت تدخل سوق العمل في مجالات كانت في السابق حكرا على الرجال.

٢٠٠٥		٢٠٠٢		١٩٩٦		المنهاج والتخصص
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
%٤٩	%٥١	%٥٤	%٤٦	%٣٩	%٦١	المنهاج الرئيسي، البناء والتشييد. التخصص: دهان المباني
%٥٢	%٤٨	%٤٣	%٥٧	%٣٤	%٦٦	المنهاج الرئيسي، التكنولوجيا والاتصال. التخصص: التصوير الفوتوغرافي

المصدر: المركز الدائري لتكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالتعليم والبحث - الطلاب مقسمين حسب نوع التعليم والسن والجنس والمعهد (١٩٧٨-٢٠٠٥) - عدد الطلاب من ١٩٧٨ إلى ٢٠٠٥.

قانون التوجيه

التشريع الرئيسي المتعلق بالتوجيه هو قانون التوجيه بالنسبة إلى اختيار مجال التعليم والتدريب والحياة المهنية (القانون رقم ٢٩٨ المؤرخ ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٣) الذي بدأ نفاذه في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤. وقد أدخل هذا القانون ما سُمي إصلاح التوجيه بغرض إيجاد نظام مبسّط وأكثر شفافية لتوجيه الشباب في الدائري. وقد أسفر عن تغييرات جوهرية في عدة أجزاء من نظام التوجيه.

وهناك تركيز في نظام التوجيه، بين أمور أخرى، على المساواة بين الجنسين. ويظهر من المذكرة الإيضاحية أن "إصلاح التوجيه يجب أن ... يساهم في زيادة المساواة بين الرجل والمرأة نظرا إلى أنه يمكن لمجهود التوجيه المضاعف أن يساهم في خيارات تعليم أقل اتساما بالاتجاه التقليدي، وأن تساهم في التخفيف من انقسام الأعمال المتوفرة في سوق العمل إلى أعمال للنساء وأعمال للرجال. وعليه، يمكن الاستنتاج بأن المساواة بين الرجل والمرأة هي

أحد العناصر الرئيسية في جهود التوجيه التي تنطوي عليها كل التشريعات الناشئة عن قانون التوجيه بالنسبة إلى اختيار التعليم والتدريب والحياة العملية.

الجانب الجنساني كجزء أصيل من الإعداد للتوجيه

ازداد الضغط من أجل تعليم التوجيه، كجزء من عملية إصلاح التوجيه، نتيجة صدور قانون التوجيه المتعلق بخيار التعليم والتدريب والحياة العملية، بغية زيادة الاحتراف المهني للموجهين وإعدادهم لكل الواجبات الجديدة المتصلة بالتركيز المتزايد على الجماعات ذات الحاجات الخاصة إلى التوجيه، بمن في ذلك النساء في جماعات الأقليات.

ولا بد من أن تكون هناك في العمل على تطوير طرق للتوجيه تركز على كل من الجنسانية والأصل العرقي، متابعة بصدد الجانب المتعلق بالجنسين. ويجري التشديد في الإعداد في التوجيه على وجوب أن يركز التوجيه لا على الخلفية العرقية والقدرات والحاجات الخاصة لكل فرد فحسب، بل وأن يتناول كذلك الجانب الجنساني. ويجب أن يُبذل جهد في إعداد ممارسي التوجيه للمساهمة في إزالة ما يقوم من الحواجز الجنسانية الخاصة في صفوف الأقليات العرقية.

وعلاوة على ذلك، أُنشئت شبكات وطنية لتبادل الخبرات والأدوات وأفضل الممارسات بشأن الجنسانية والأصل العرقي في التوجيه.

مشروع "الجنسانية والأصل العرقي والتوجيه"

في الفترة الواقعة بين أيار/مايو ٢٠٠٥ ونيسان/أبريل ٢٠٠٧، أُطلق مشروع سُمي "الجنسانية والأصل العرقي والتوجيه". وموّل هذا المشروع جزئياً برنامج الاتحاد الأوروبي المسمى برنامج المساواة والذي يهدف إلى مكافحة جوانب الإجحاف من أي نوع في النظام التعليمي وفي سوق العمل.

وسعى المشروع إلى معرفة ما إذا كان للجماعات من الأقليات العرقية حاجات خاصة إلى التوجيه بالنسبة إلى خيار التعليم والحياة العملية. كما سعى إلى معرفة ما إذا كان لجنس الفرد أو لخلفيته العرقية أي تأثير على خياره أو على نوع التوجيه الذي يقدم إليه. وعليه، كان الهدف العام للمشروع هو معرفة إمكانات تجنب الخيارات القائمة على القولية النمطية في التعليم والحياة العملية فيما بين الأقليات العرقية وتعزيز المساواة لأفراد تلك الأقليات في سوق العمل. ويستند المشروع إلى افتراض أن التوجيه المتعلق بالتعليم والحياة العملية أداة هامة لتعزيز المساواة فيما بين الجنسين وفي صفوف الأقليات العرقية.

زيادة عدد النساء في الوظائف الأكاديمية

ذكرت اللجنة أثناء استعراضها للتقرير الدوري الأخير (السادس) للدانمرك عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أن العدد الضئيل من النساء في الوظائف الأكاديمية كأساتذة ومحاضرات أقدم وباحثات يظل أحد المجالات التي تسبب قلقاً لديها. وأوصت اللجنة باتخاذ تدابير تتعلق بالسياسة العامة لزيادة عدد النساء في الوظائف الأكاديمية وتشجيع ورصد تنفيذ توصيات مجموعة التفكير و"استغلال جميع المواهب - إشراك المزيد من النساء في البحوث"، والموجهة إلى الجامعات والسياسيين على السواء.

وقد أعد الفصل أدناه لمراعاة النقد الذي أُثير بغية توفير المزيد من الوثائق المفصلة لتوزيع الرجال والنساء في النظام الأكاديمي الدانمركي. وتُظهر المواد الموفرة أن نسبة النساء تتزايد في كل مستويات النظام الأكاديمي. وفي الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ كان متوسط نمو نسبة النساء على مستوى الأستاذة الجامعية يساوي قرابة واحد في المائة كل سنة. ورغم أن الأرقام الفعلية تبدو متدنية، فإنها مقارنة بالتقرير السابق حين كانت نسبة النمو نصف واحد في المائة في السنة، تتزايد بسرعة أكبر.

ويُعزى المعدل البطيء للنمو إلى أن المتقدمين لشغل غالبية مناصب الأستاذية في الجامعات كانوا ذكوراً. وعند النظر فقط في مناصب الأستاذية التي تقدم لها مرشحو مؤهلون ومرشحات مؤهلات، تبين أن المرشحات كُنَّ أُنح من الرجال في نيل منصب الأستاذية في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦. وبصورة عامة، تشكل النساء الآن أكثر من ٥٠ في المائة من جميع الجامعيين الجدد؛ وتصل هذه النسبة إلى قرابة ٤٧ في المائة من المسجلين حديثاً لنيل درجة الدكتوراة، و ١١,٨ في المائة على مستوى الأستاذية.

الرصد والتوثيق فيما يتعلق بالباحثين من الذكور والإناث

في الدانمرك، يجري باستمرار إجراء مسح إحصائي تفصيلي فيما يتعلق بعدد من الشروط ذات الصلة بفرص الترقى الوظيفي للباحثين والباحثات، بما في ذلك التعيين في مجتمع البحوث. وزادت بصورة مضطربة طوال الفترة المشمولة بالاستقصاء حصة النساء اللواتي حصلن على درجة الماجستير من جامعة من ٤٥ في المائة من درجات الماجستير الجديدة في عام ١٩٩٤ إلى أكثر من ٥٢ في المائة في عام ٢٠٠٦.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك فروقا كبيرة بين مجالات العلم الرئيسية الستة، ففي ميادين العلوم الصحية، والآداب والعلوم الإنسانية، والعلوم الزراعية والبيطرية، تظل نسبة النساء عالية مع حدوث تقلبات صغيرة داخل مجالات العلم الثلاثة المتبقية خلال الفترة الواردة في الجدولين أدناه. وتظل العلوم التقنية المجال الذي اجتذب أدنى نسبة من النساء

خلال الفترة كلها. أما العلوم الطبيعية فهي الميدان الذي سجّل زيادة ملحوظة في نسبة الطالبات في الفترة ١٩٩٤-٢٠٠٦، ففي عام ١٩٩٤ كانت الإناث تشكلن ثلث عدد الطلبة، وفي عام ٢٠٠٦ شكّلت النساء حوالي نصف عدد الطلبة.

نسبة الإناث من الطلبة الذين حصلوا على درجة الماجستير ١٩٩٤-٢٠٠٦

نسبة الإناث	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
العلوم الإنسانية	٦٥,٤	٦٧,٩	٦٨,٥	٧١,٣	٦٧,٢	٧١,٠	٦٨,٣	٦٩,٥	٦٩,٢	٦٥,٨	٦٦,٩	٦٧,٧	٦٧,٧
العلوم الطبيعية	٣٣,٥	٣٩,٠	٤٢,٩	٤٣,٧	٤١,٩	٤٠,٣	٤٣,٣	٣٩,٨	٣٩,٧	٤٠,٤	٤٤,٠	٤٥,٤	٤٦,٧
العلوم الاجتماعية	٤٥,٤	٤٤,١	٤٢,٩	٤٣,٧	٤١,٩	٤٠,٣	٤٣,٣	٣٩,٨	٣٩,٧	٤٦,٠	٤٩,١	٤٦,١	٤٨,٣
العلوم التقنية	٢٦,١	٢٦,٤	٢٥,١	٢٦,٤	٢٧,٥	٢٢,٩	٢٥,١	٢٥,٣	٢٧,٥	٢٧,٧	٢٨,٢	٣٠,٨	٢٨,٣
العلوم الزراعية والبيطرية	٥٧,١	٥٨,٤	٥٦,٣	٥٩,٦	٥٦,٠	٤٨,٤	٥٧,٢	٥٥,٨	٥٣,٨	٧٢,٠	٩٠,١	٦٢,٤	٧٠,٠
العلوم الصحية	٦٣,٤	٦٤,١	٦٢,١	٦٩,٠	٦٢,٨	٦٣,٦	٦٠,٢	٦٠,٩	٦١,٩	٦١,٠	٦٤,٢	٦٦,١	٦٢,٤
المجموع	٤٥,٠	٤٦,١	٤٦,٢	٤٩,٧	٤٧,٧	٤٨,٧	٤٨,٦	٤٩,٩	٥٠,٦	٤٩,٣	٥٢,٥	٥٢,٦	٥٢,٢

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

التدريب في مجال البحوث (درجة الدكتوراة)

في النظام الأكاديمي الدانمركي، الحصول على درجة الدكتوراة شرط أساسي لتقلد وظيفة باحث في الجامعات أو مؤسسات البحث الحكومية. وبناء عليه، تلعب الإحصاءات عن عدد الإناث الحاصلات على درجة الدكتوراة دورا هاما في التنبؤ بما سيحدث في المستقبل. وعلى مدى ١٢ عاما زادت نسبة النساء من الطلبة المسجلين للحصول على درجة الدكتوراة من ٣٦ في المائة في عام ١٩٩٤ إلى ٤٧ في المائة في عام ٢٠٠٦. وقد أعلنت الحكومة الدانمركية عن زيادة ملحوظة في التمويل للطلبة المسجلين للحصول على درجة الدكتوراة. وبناء عليه فإن عدد النساء الحاصلات على درجة الدكتوراة سيكون أعلى كثيرا في السنوات المقبلة.

وحدير بالملاحظة أن تواتر الانتقال من برنامج الماجستير إلى برنامج الدكتوراة يختلف اختلافا كبيرا بين ميادين العلوم الستة. وفي مجال الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية يواصل عدد قليل فقط من الحاصلين على درجة الماجستير الدراسة للحصول على درجة الدكتوراة.

نسبة الإناث من الطلبة المسجلين حديثا لنيل درجة الدكتوراة، ١٩٩٤-٢٠٠٦

نسبة الإناث	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
الآداب والعلوم الإنسانية	٥٤٦%	٥٤٧%	٥٤٩%	٥٥١%	٥٥٣%	٥٥٢%	٥٥٢%	٥٥٠%	٥٤٩%	٥٤٧%	٥٥٢%	٥٥٦%	٥٤٩%
العلوم الطبيعية	٣٨%	٣٦%	٣١%	٣٨%	٣٢%	٤٣%	٤٦%	٤٦%	٤٥%	٣٤%	٥١%	٥٠%	٤٩%
العلوم الاجتماعية	٣١%	٢٤%	٣٤%	٣٣%	٣٥%	٣٠%	٣١%	٣٧%	٣٣%	٣٥%	٣٧%	٣٧%	٤١%
العلوم التقنية	٤٦%	٥٤%	٤٩%	٤٩%	٥٠%	٥٥%	٥٥%	٥٤%	٥٩%	٥٦%	٦٠%	٥٤%	٥٩%
العلوم الزراعية والبيطرية	٤٩%	٤٦%	٥٠%	٥٣%	٤٧%	٦٤%	٦٤%	٦٠%	٥٤%	٥٤%	٦١%	٥٤%	٦١%
العلوم الصحية	١٧%	٢٤%	٢٤%	٢٠%	٢٢%	٢٢%	٢٤%	٢٦%	٢٥%	٢٤%	٢٩%	٢٤%	٢٦%
المجموع	٣٦%	٣٧%	٣٩%	٣٨%	٤٠%	٤٣%	٤٣%	٤٤%	٤٣%	٤١%	٤٧%	٤٥%	٤٧%

المصدر: وزارة العلم والتكنولوجيا والابتكار الدانمركية والمركز الدانمركي لدراسات البحوث وسياسات البحوث.

التوظيف في الجامعات

في الفترة ١٩٧٩-٢٠٠٦، ازدادت نسبة النساء من مجموع الموظفين العلميين في

الجامعات زيادة مضطردة في الميادين الرئيسية الستة كلها.

نسبة الإناث من مجمل عدد أساتذة الجامعات والأساتذة المعاونين والأساتذة المساعدين

نسبة النساء من	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
الأساتذة	٨,٢%	غ م*	١٠,٤%	١٠,١%	١٠,٩%	١١,٨%
الأساتذة المعاونون	٢١,٦%	٢١,٦%	٢٢,٨%	٢٣,٣%	٢٤,٤%	٢٥,٦%
الأساتذة المساعدون	٣٣,٩%	٣٦,٣%	٣٥,٩%	٣٦,١%	٣٧,٦%	٣٨,٧%
المجموع	٢٢,٠%	٢٢,٩%	٢٣,٣%	٢٣,٧%	٢٥,١%	٢٥,٤%

* غير متاحة بسبب أخطاء في البيانات المقدمة من إحدى الجامعات.

المصدر: المركز الدانمركي لدراسات البحوث وسياسات البحوث.

ويبلغ متوسط الزيادة في نسبة النساء نحو نقطة واحدة في المائة في السنة بين الأساتذة

والأساتذة المعاونين والأساتذة المساعدين في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥.

نسبة الإناث من مجمل الأساتذة والأساتذة المعاونين والأساتذة المساعدين المعينين حديثا

الأساتذة	الأساتذة المعاونون	الأساتذة المساعدون
٢٠٠٦-٢٠٠٤	٢٠٠٣-٢٠٠١	٢٠٠٠-١٩٩٨
١٨	١٥	٩,٩
٣١	٢٩	٢٧,١
٣٦	٣٦	٣٤,١

المصدر: المركز الدائمركي لدراسات البحوث وسياسات البحوث.

ويوفر المسح الإحصائي معلومات عن جنس كل واحد من المتقدمين لشغل المناصب العلمية في الجامعات الدائمركية كلها. وتشمل الدراسة الإحصائية بيانات تفصيلية عن مجال تخصص المتقدمين لكل وظيفة شاغرة مُعلن عنها. وهكذا، أمكن تحديد عدد الشواغر المعلنة التي تحتذب متقدمين من أحد الجنسين فقط بالنسبة إلى عدد الشواغر التي تحتذب متقدمين من الجنسين كليهما. وعلاوة على ذلك، يمكن تحديد جنس المتقدمين المؤهلين لشغل كل شاغر. ويتم أيضا تسجيل تكوين كل لجنة علمية من لجان التقييم حسب الجنس.

وفيما يتعلق بالفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، بلغت نسبة النساء المعينات لشغل وظائف أساتذة معاونين ٤٦ في المائة وبلغت ٤٢ في المائة لوظائف الأساتذة المساعدين في الحالات التي كان فيها تنافس على شغل تلك الوظائف بين مرشحين مؤهلين من الجنسين. وبالنسبة إلى مناصب الأستاذية، كان هناك مرشحون مؤهلون من الجنسين وتم تعيين نساء في ٣٩ في المائة من هذه الحالات. وينبغي ملاحظة مسألتين هامتين بصورة خاصة هما:

- وجوب النظر إلى نجاح المتقدمات من الإناث في ضوء اختلاف عدد المتقدمين من كل جنس. ولكل وظيفة أستاذ كان هناك في المتوسط ٣ من المرشحين المؤهلين الذكور مقابل ١,٣ من المرشحات الإناث المؤهلات لشغل تلك الوظيفة. وينبغي النظر إلى النسبة المتدنية من النساء المعينات في وظائف الأستاذية في ضوء حقيقة أنه كان هناك ٧٢ وظيفة أستاذ شاغرة تقدم لشغلها مرشحون مؤهلون من كلا الجنسين. وكان هناك في المجموع ٩٥ مرشحة مؤهلة في حين بلغ العدد الإجمالي للذكور المؤهلين ٢٩٨ مرشحا. وإجمالا، تم تعيين ٢٩ في المائة من المرشحات المؤهلات لشغل الوظائف التي تقدمن لها، في حين بلغت نسبة المرشحين الذكور المؤهلين الذين تم تعيينهم ٢٠ في المائة.

- حقيقة أنه رغم أن الإناث المرشحات كُن في أحدث فترة مشمولة في الدراسة الاستقصائية (٢٠٠٤-٢٠٠٦) أكثر نجاحا من الذكور في الحصول على التعيينات، لم يسفر ذلك عن تحول كبير في ملاك الوظائف العلمية من حيث جنس شاغلي هذه الوظائف. ولم يكن هناك مرشحون مؤهلون من كلا الجنسين إلا لشغل ٣١ في المائة فحسب من درجات أستاذ وأستاذ مساعد وأستاذ مساعد في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦. ولم تكن هناك وقت اتخاذ القرار النهائي إمكانية لتعيين رجل أو امرأة إلا عند شغل هذه الوظائف.

تكوين لجان التقييم العلمي لتعيين الباحثين في الجامعات

يبيّن تحليل لجان التقييم أنه حدثت زيادة في عدد النساء في عضوية لجان التقييم منذ آخر مرة تم الإبلاغ فيها عن هذه الأرقام.

تكوين لجان التقييم لتعيين الأساتذة والأساتذة المعاونين والأساتذة المساعدين حسب الوظيفة والجنس في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦

اللائحة	أعضاء ذكور حصراً	أعضاء إناث حصراً	أعضاء ذكور وإناث معا	المجموع لللائحة	عدد اللجان
	٥٢%	١,١%	٤٧%	١٠٠%	١ ٦٤٦

* المصدر: UNI-C.

وصول النساء إلى أموال البحث التي تخصصها مجالس البحوث

بصرف النظر عن الشروط المتصلة بالجنسانية عند شغل الوظائف العلمية في الجامعات، يتسم الوصول إلى التمويل من مجالس البحوث بأهمية بالنسبة إلى الوضع العام للباحثات. ومنذ عام ٢٠٠٠، تنشر الوكالة الدانمركية للعلم والتكنولوجيا والابتكار معلومات إحصائية عن عدد المتقدمين والمبالغ الملتزم الحصول عليها وعدد المنح والمبالغ الممنوحة للمتقدمين من الذكور والإناث على التوالي. ولذلك أصبح بالإمكان معرفة التطور في كل ميدان من ميادين العلوم وفي كل لجنة من لجان البرامج. وتشمل المعلومات الإحصائية للوكالة الدانمركية للعلم والتكنولوجيا والابتكار مسحا يبين جنس مقدمي الطلبات مقارنة بجنس الناجحين منهم الذين يحصلون على منحة من مجالس البحوث. وكما يتبين من الجدول أدناه يمكن تحديد معدل النجاح حسب الطلب المقدم ونسبة المبلغ المطلوب الذي يتم منحه بالفعل. وفي غالب الأحيان يكون المبلغ الممنوح أقل من المبلغ المطلوب.

الطلبات والمنح ومعدل النجاح في إطار أنشطة التمويل العامة في عام ٢٠٠٧
حصة النساء والرجال كنسبة مئوية

الرجال		النساء		
نسبة نجاح الحصول على المبلغ	نسبة نجاح عدد الطلبات	نسبة نجاح الحصول على المبلغ	نسبة نجاح عدد الطلبات	
١٦,٠%	٣٧,٠%	١٤,٨%	٣٢,٥%	المجلس الدائم لبحوث الدراسات الإنسانية
٢٥,٤%	٢٩,٩%	١٨,٦%	٢٦,٥%	المجلس الدائم لبحوث العلوم الطبيعية
١٨,٣%	٣٢,٣%	٢٣,٨%	٣٢,٣%	المجلس الدائم لبحوث العلوم الاجتماعية
١٦,٧%	٣٩,٩%	١٣,٨%	٢٦,٤%	المجلس الدائم للبحوث الطبية
١٦,٣%	٢٤,٥%	١٢,٧%	١٨,٩%	المجلس الدائم للبحوث التقنية
١٨,٦%	٣٣,١%	١٤,٥%	٢٦,٤%	المجموع

المصدر: الوكالة الدائمية للعلم والتكنولوجيا والابتكار.

والخلاصة العامة هي أنه في عام ٢٠٠٧ كان مقدمو الطلبات من الذكور أكثر نجاحاً من الإناث في إقناع مجالس البحوث^(١) بقبول طلباتهم. وعند أخذ المبلغ الممنوح في الاعتبار، تصبح نسبة نجاح مقدمي الطلبات الذكور أعلى أيضاً.

المبادرات السياسية لتعزيز المساواة في البحث والتعليم

كما يتضح مما ورد أعلاه، حدث تطور إيجابي باتجاه زيادة عدد النساء في الوظائف العلمية على جميع المستويات. وتظل وزارة العلم والتكنولوجيا والابتكار واعية لضرورة رصد التطورات عن طريق قيامها باستمرار بفصل معظم البيانات الإحصائية المتعلقة بالتعليم والبحث حسب الجنس.

وبصرف النظر عن هذا الرصد، قامت الوزارة مع الجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة باتخاذ عدة مبادرات قد تسهم بصورة مستمرة في التعزيز المتواصل للتوزيع المتساوي جنسانياً في مجالي التعليم والبحث. وترد أدناه أهم هذه المبادرات.

(١) تم منذ التقرير الأخير الاضطلاع بإصلاح في مجالس البحوث. وكان نتيجة ذلك أن عدد هذه المجالس انخفض من ٦ إلى ٥ الآن. وقد أدمجت مسؤوليات مجلس بحوث العلوم الزراعية والبيطرية في مجلسي بحوث العلوم الطبيعية والعلوم الصحية وأسند جزء منها أيضاً إلى مجلس البحوث التقنية.

في عام ٢٠٠٥، تقدم فريق تفكير تحت رعاية وزير العلم والتكنولوجيا والابتكار والوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية بمجموعة من التوصيات تهدف إلى اجتذاب مزيد من النساء إلى مجال البحوث، وكذلك كفالة أن تتاح للنساء في مجال البحوث إمكانيات جيدة للبقاء في هذا المجال والترقي فيه.

وهذه التوصيات موجهة إلى مستويات مختلفة - السياسيين، وإدارات الجامعات، والباحثين الأفراد.

وقد أوصى فريق التفكير بجملة أمور منها أن تحدد الجامعات أهدافا في عقودها الإنمائية مع وزارة العلم والتكنولوجيا والابتكار أو في استراتيجيات مستقلة بشأن التوظيف والمساواة الجنسانية. وينبغي أن تكون التوصيات قابلة للقياس، وكتابية، وميسورة لعامة الجمهور؛ كما ينبغي أن تكون هناك متابعة سنوية. ويوصي فريق التفكير أيضا بأن يخصص البرلمان الدائم مواردا لمبادرة جديدة ترمي إلى تشجيع الشباب الموهوبات في العلوم.

ورغم أنه لا توجد في الدائم أهداف أو حصص تتصل بالمرأة في مجال العلوم، فإن قانون الفرص المتساوية ينص على "وجوب أن تتكون اللجان العامة واللجان الأخرى والهيئات المماثلة التي ينشئها وزير لغرض وضع قواعد أو لأغراض تخطيط ذات أهمية للمجتمع، من عدد متساو من النساء والرجال"^(٢).

وبعد أن نشر فريق التفكير المعني بإشراك المزيد من النساء في مجال البحوث تقريره في عام ٢٠٠٥، وضعت بعض الجامعات أهدافا محددة بشأن نسبة الباحثات. وهذه عملية جارية تُبدي فيها بعض الجامعات تصميمها على زيادة نسبة الإناث في مجال البحوث.

وتجري حاليا الاستعاضة عن العقود الإنمائية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨ بمجموعة جديدة من العقود تغطي الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠، ولكن هذا الالتزام العام بزيادة نسبة الباحثات واضح أيضا في المجموعة الجديدة من العقود الإنمائية.

وعلاوة على ذلك، شرعت وزارة العلم والتكنولوجيا والابتكار في برنامج بحوث للباحثات الشبابات. وفي الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨ سيُمنح مبلغ ٤٥ مليون كرونة دائمة لمشروع بحوث في العلوم الطبيعية والعلوم التكنولوجية. وباب التقدم بطلبات للحصول على منح مفتوح لكل من الرجال والنساء، غير أنه إذا تعادلت مؤهلات اثنين من المتقدمين، سوف تقدم المنحة للمتقدم من الجنس ذي التمثيل الناقص.

(٢) <http://eng.social.dk/index.aspx?id=6b4eeb6e-37a7-42a5-96e5-1e10b43c0771>

وتشرع حاليا مجالس البحوث الدانمركية في برنامج لصالح تدريب الباحثات الأصغر سنا في إدارة البحوث. وخصص لهذا البرنامج مبلغ يقرب من ٣٥ مليون كورونة دانمركية.

وأخيرا، ينبغي أن تقدم الجامعات مرة كل سنتين، مثلها مثل المؤسسات العامة الأخرى في الدانمرك، بيانا بإنجازاتها فيما يتعلق بالمساواة الجنسانية، إلى وزارة العلم والتكنولوجيا والابتكار التي تقوم، استنادا إلى ما تتلقاه من معلومات من الجامعات، بكتابة تقرير عن المساواة الجنسانية في الأوساط الجامعية إلى إدارة المساواة الجنسانية.

ولإيلاء اعتبار لإيجاد توازن بين العمل والحياة، أهمية بالنسبة إلى الباحثات. المرأة تُمنح إجازة وضع وأمومة مدتها ١٨ أسبوعا، والرجل يُمنح إجازة أبوة مدتها أسبوعان؛ وهناك إجازة رعاية والدية مدتها ٣٢ أسبوعا (لكل أسرة) إلى أن يبلغ الطفل ٤٨ أسبوعا من العمر.

تعليم الشباب - الحاجة إلى جميع الصغار

من الأهداف التي حددتها الحكومة الدانمركية أن يُتم ٩٥ في المائة من الشباب من أي فئة عمرية، بحلول عام ٢٠١٥، تثقيفا للشباب. وتبين الأرقام الحالية أن ٨١ في المائة من الشباب الدانمركيين يكملون هذا البرنامج التثقيفي للشباب، وأن الرقم المقابل بالنسبة إلى الشباب ذوي خلفيات عرقية غير دانمركية (المهاجرين وأبنائهم) هو ٦٤ في المائة.

وكانت الحكومة قد أطلقت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ الحملة الحالية تحت شعار "نحتاج إلى جميع الصغار" التي تركز على برامج تثقيف الشباب وعلى الشباب من خلفيات عرقية غير دانمركية. والهدف الرئيسي للحملة هو زيادة عدد الشباب الذين ينخرطون في برنامج لتثقيف الشباب ويكملونه.

وتعمل حملة "نحتاج إلى جميع الصغار" على كفالة أن يصبح الشباب ذوي الخلفيات العرقية غير الدانمركية ووالديهم أكثر إدراكا للفرص المتاحة داخل النظام التعليمي الدانمركي ولكفالة أن يستغلوا هذه الفرص على قدم المساواة مع أقرانهم الدانمركيين.

وتركز الحملة في الوقت الراهن على الأنشطة الأولية التالية:

- وضع برامج لإبقاء الطلبة في الكليات المهنية؛
- إدارة فرق تتألف من أشخاص يعتبرون أمثلة تُحتذى؛
- القيام بحملات توظيف؛
- وضع خطط للمساعدة في الفروض المدرسية المترتبة.

ويتم الاضطلاع بهذه الأنشطة بتعاون وثيق مع الشركاء ذوي الصلة وبينهم وزارة التعليم، ومؤسسات تعليمية مختارة، ومنظمات تطوعية، وجهات فاعلة في سوق العمل، والبلديات.

وتحظى أنشطة الحملة بصورة عامة بالقبول لدى الفئة المستهدفة والشركاء المتعاونين. وقد اكتسب القائمون بالحملة قدرا كبيرا من الخبرة في الترتيب لأنشطة تهدف إلى تعزيز انضمام الشباب ذوي الخلفيات العرقية غير الدائرية إلى النظام التعليمي. وعلاوة على ذلك، أنشأ القائمون بالحملة شبكة شاسعة من الشركاء داخل النظام التعليمي وبين الشركاء في سوق العمل، وداخل المنظمات التطوعية.

وكلما نجحت مبادرة، نقل القائمون بالحملة الخبرات المكتسبة منها إلى البلديات والمعاهد التعليمية عبر البلد كيما يمكن إدماجها في جهود التكامل المحلية.

وقد أُجري تقييم للحملة في السنة الماضية أظهر أن الحملة كانت فعالة وأن نوع المبادرات التي أطلقتها حملة "نحتاج إلى جميع الصغار" ستكون ضرورية أيضا في المستقبل.

وللاطلاع على مزيد من التفاصيل يُرجى الاتصال بالعنوان التالي:

info@brugforalleunge.dk

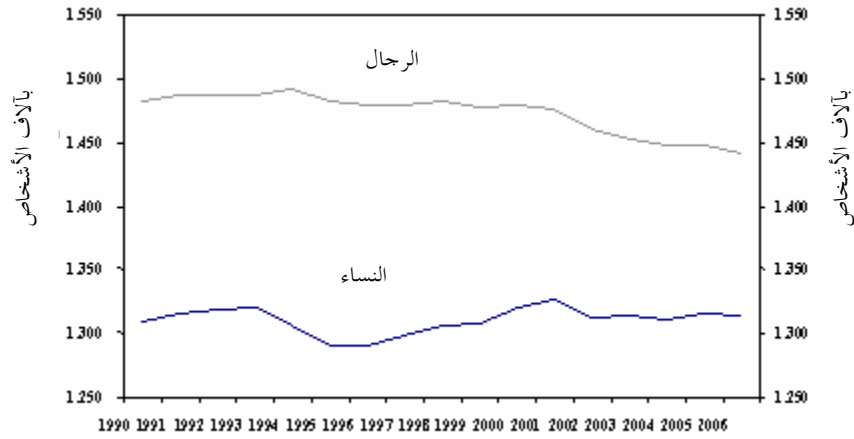
المادة ١١: الحالة في سوق العمل

ألف - المرأة في قوة العمل الدائرية

- المرأة تشكل ٤٧,٥ في المائة من كامل قوة العمل الدائرية.
- معدّل مشاركة المرأة في قوة العمل أدنى من معدّل مشاركة الرجل. وفي الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٦ كان معدّل مشاركة المرأة ثابتا عند ٧٢ إلى ٧٤ في المائة، بينما كان معدّل مشاركة الرجل بالمقارنة قرابة ٨٠ في المائة. وفي عام ٢٠٠٦ بلغ معدّل مشاركة الرجل ٧٩,٦ في المائة ومعدّل مشاركة المرأة ٧٣,٤ في المائة.
- ويبلغ معدّل عمل المرأة الدائرية ٧٣,٤ في المائة وهو أعلى معدّل عمالة بين نساء أوروبا.

وفي عام ٢٠٠٦، بلغ مجموع أفراد قوة العمل التي تشمل جميع الأشخاص الموظفين والعاطلين عن العمل، ٢,٧٦ مليون نسمة من العاملين على أساس متفرغ. وشكّلت المرأة ١,٣١ مليون من هذا العدد وهو ما يطابق ٤٧,٥ في المائة من القوى العاملة بأسرها. وما فتئ عدد الرجال في قوة العمل يشهد هبوطا طفيفا منذ عام ٢٠٠٢، بينما ظل عدد النساء في قوة العمل مستقرا (انظر الشكل ١).

الشكل ١: قوة العمل حسب الجنس



المصدر: دائرة الإحصاءات الدانماركية.

إن معدلات المشاركة في سوق العمل، والتوظيف، قياساً بمعايير الاتحاد الأوروبي مرتفعة إلى حد ما، وبصورة خاصة بالنسبة إلى المرأة. وفي السنوات الأخيرة هذه كان معدل البطالة في صفوف النساء والرجال متدنياً للغاية. وتظل مشاركة المرأة والرجل على نطاق واسع في سوق العمل شرطاً أساسياً مسبقاً لسياسة الحكومة في مجال العمالة.

وتستند سياسة المساواة الجنسانية في ميدان العمالة إلى هذه الحقيقة، وهي تستهدف إزالة الفصل القائم على أساس جنساني في سوق العمل، وتضييق الفجوات في الأجور بين الجنسين، والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية.

أما تعميم المنظور الجنساني فهو أداة هامة لتعزيز المساواة الجنسانية. كما أن تقييمات التأثير الجنساني للتشريعات المتعلقة بسوق العمل أساسية بغية فهم المناظير الجنسانية داخل الخدمات الأساسية التي تقدمها وزارة العمالة والتوظيف، وتوفير المعرفة اللازمة لتحسين أداء هذه الخدمات لوظائفها، بما في ذلك تعزيز المساواة الجنسانية.

وثمة هدف كبير يتمثل في منع الاختناقات. وهذا يتحقق على أفضل وجه بتوسيع مؤهلات النساء والرجال بغية تمكينهم من أداء أعمال متنوعة وكذلك أداء ما يتجاوز أو يزيد على الأعمال المعتادة لكل جنس. وتُبدي دائرة العمالة العامة اهتماماً كبيراً بهذا الموضوع وتستخدم جهودها الرامية إلى تعميم الجنسانية في نشر المعرفة عن المنظور الجنساني في عملها، بحيث تتاح للزملاء الأدوات اللازمة للعمل على تعميم المنظور الجنساني.

معدل البطالة

إن معدل البطالة في صفوف النساء، أعلى عموماً من معدلها في صفوف الرجال، مع أن الاتجاه هو أن تتبع معدلات البطالة للنساء والرجال نفس النمط. وقد أخذت معدلات البطالة في صفوف الرجال والنساء على السواء تنخفض أساساً منذ عام ٢٠٠٣. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٧، كان معدل البطالة بين النساء ٣,٩ في المائة، بينما أصابت البطالة ٢,٧ في المائة من الرجال في قوة العمل.

باء - حظر التمييز

- التمييز على أساس جنساني محظور في كل المجالات وعلى كل المستويات منذ عام ٢٠٠٠؛
- في سوق العمل، حُرِّم التمييز منذ عام ١٩٧٨؛
- التمييز المباشر وغير المباشر محظوران. وحُرِّم التمييز بصورة خاصة أثناء الحمل وإجازة الأمومة؛
- المضايقات والتحرش الجنسي يعتبران ضرباً من التمييز القائم على أساس جنساني. ولا يزال يجري إنفاذ الخطر على التمييز في إطار النظام القائم لتسوية المنازعات الصناعية، وعن طريق المحاكم المدنية العادية ومجلس المساواة الجنسانية. ومعظم الحالات التي تمت معالجتها تتعلق بالفصل من العمل أثناء الحمل وإجازة الأمومة، وبالتحرش الجنسي، وبحالات عدم التساوي في الأجور.

جيم - سوق العمل المتسمة بالترقية الجنسانية والفروق في الأجور

يعتبر اتسام سوق العمل بالترقية بين الجنسين أهم سبب للفروق في الأجور المدفوعة للنساء والرجال. ولذلك، فإن هذين التحديين اللذين يعترضان المساواة بين الجنسين سيجري تناولهما معاً.

- إن ما يزيد قليلاً على نصف جميع الوظائف، ونحو ٢١ في المائة من الرجال يعملون في القطاع العام. ويوظف القطاع الخاص العدد الأكبر من الرجال. أما الحكومات المحلية فإن عدد الوظائف فيها يزيد على ثلاثة أمثال عدد الموظفين. وفي مقابل ذلك، يوظف قطاع الدولة (الحكومة) عدداً من الرجال يزيد قليلاً على عدد النساء؛

- في المتوسط، يحصل الرجال أجورا أعلى من أجور النساء. وهذه الفروق الصارخة في الأجور تتجلى، بين أمور أخرى، في الاختلافات في المهن التي يزاولونها، وفي الأعمال التي يؤديونها، وفي الاختلافات في الخصائص الشخصية مثل مستوى التعليم والخبرة في العمل. على أن التمييز أصبح اليوم مشكلة ثانوية.

ظهور التفرقة الجنسانية بصور عديدة في سوق العمل

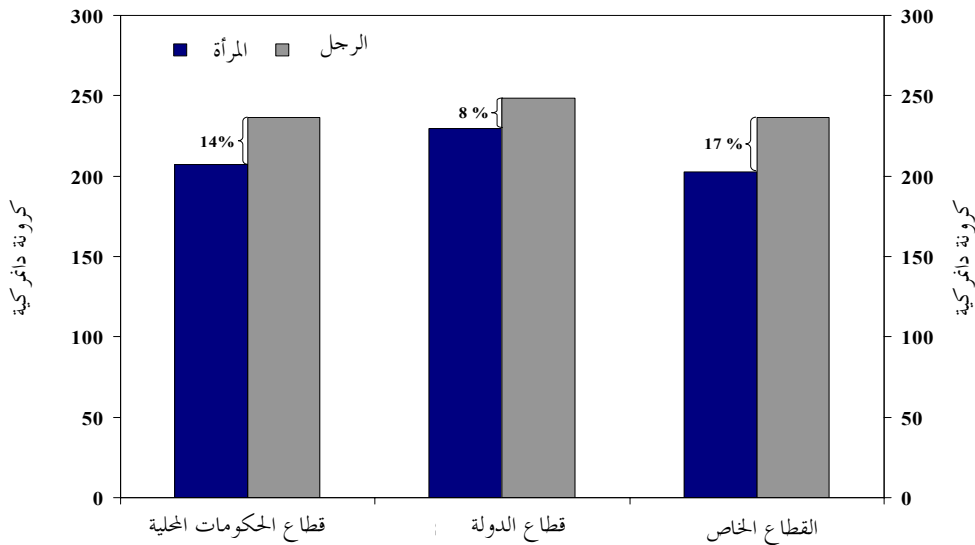
- النساء والرجال يعملون في قطاعات مختلفة: النساء تهيمن على وظائف قطاع الحكومات المحلية، بينما يوظف القطاع الخاص وقطاع الدولة الرجال بأعداد أكبر،
- النساء والرجال يزاولون مهنا مختلفة: قطاع الإنشاءات يوظف عددا قليلا من النساء، بينما تظل المرأة مهيمنة على قطاع المكاتب؛
- المؤسسات تنحو إلى إسناد وظائف محددة للرجال والنساء: ثمة ميل لدى العديد من المؤسسات إلى حمل أفكار ثابتة مكونة سلفا عن الوظائف والأعمال التي يستطيع أن يؤديها كل من النساء والرجال. مثلا لا يكون أمرا معتادا أن تزاوُل أنثى أعمال الحدادة؛
- قد يحمل الزبائن فكرة مسبقة عما إذا كان ينبغي أن يلي طلباتهم رجل أو امرأة: مثلا إن المرشدين الاجتماعيين في مرافق الأطفال ليسوا موضع ترحيب لدى الوالدين؛ كما أن الزبائن لا يعترفون دائما بأن عاملة الكهرباء مؤهلة لهذا العمل.

تطوير نظام الأجور للنساء والرجال

- في عام ٢٠٠٥، كان الأجر المدفوع بالساعة (باستثناء بدل الإزعاج) (أي العمل الإضافي) ٢٣٦,٧ كرونة دائركية للرجل العامل في القطاع الخاص مقابل قرابة ٢٠٢,٨ كرونة للنساء (انظر الشكل ٢)، وهذا يطابق فرقا في الأجر بنسبة ١٦,٧ في المائة.
- وفي عام ٢٠٠٥ أيضا، كان أجر الرجل الموظف في قطاع الحكم المحلي ٢٣٦,٦ كرونة دائركية (انظر الشكل ٢). أما الأجر بالساعة المدفوع للمرأة في القطاع ذاته فكان ٢١٤,٣ كرونة دائركية وهذا أقل بنسبة ١٤,٣ في المائة من أجر الرجل.
- وفي عام ٢٠٠٥ كان الأجر المدفوع للرجل في قطاع الدولة ٢٤٨,٦ كرونة دائركية عن كل ساعة عمل يؤديها. وكان هذا الأجر أعلى بنسبة ٨,٣ في المائة من الأجر الذي تتقاضاه المرأة التي كان أجرها ٢٢٩,٧ كرونة دائركية في الساعة (انظر الشكل ٢).

وتبين الأجور المحسوبة بالساعة (باستثناء بدل الإزعاج أو العمل الإضافي) مجموع ما يدفعه رب العمل للموظف. وبناء عليه، فإن هذا الأجر يشمل الأجر أثناء المرض، والإجازة بسبب الوضع والأمومة، وغير ذلك من الغياب مدفوع الأجر وكذلك أيام الأعياد، والأعياد الرسمية، واستحقاقات الموظفين.

الشكل ٢ - الفروق في الأجور (الأجر بالساعة غير الشامل لبديل الإزعاج أو العمل الإضافي) للموظفين في قطاع الحكومات المحلية، وقطاع الدولة، والقطاع الخاص، حسب الجنس، ٢٠٠٥



المصدر: دائرة الإحصاءات الدانمركية، www.statistikbanken.dk.

ويحلل تقرير وضعه المركز الدانمركي الوطني للبحوث الاجتماعية في عام ٢٠٠٤ الفروق في الأجور بين الرجال والنساء في الدانمرك، ويخلص إلى أن هذه الفروق في الأجور هي، بين أمور أخرى، نتيجة التوزيع غير المتكافئ للرجال والنساء في كل من القطاع الخاص وقطاع الدولة وقطاع الحكومات المحلية. وعدد النساء العاملات في القطاع العام أكثر بكثير من عدد الرجال العاملين فيه. ومن ناحية أخرى تُمنح النساء في القطاع العام تعويضاً عن الغياب عن العمل بنسبة أعلى بكثير من الرجال، الذي يعادل، إلى حد ما، الفروقات في الأجور. (انظر المركز الدانمركي الوطني للبحوث الاجتماعية، ٢٠٠٤).

وأجري تحليل من جديد على أساس المعلومات المتوفرة عن الأجور لغاية عام ٢٠٠٦. ويخلص التقرير إلى أن ما يقدر بثلاث الفارق في الأجور يُعزى إلى أن للرجال وظيفة أخرى في العمل.

وفي قطاع الدولة كانت نسبة الفارق ٨,١ في المائة عام ٢٠٠١ (مقابل ٧,٨ في عام ١٩٩٧). وبناء عليه، لم يتغير الفارق في الأجر تغيراً هاماً في الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠١. ويرجع سبب الفارق في الأجر إلى أن الرجال حائزون على قسط أوفر من التعليم ولديهم في العمل قدر أكبر من الخبرة مما لدى النساء ويؤدون وظيفة أخرى في العمل. وهذه نسبة ثانوية يتعذر شرحها عن طريق اتباع نهج إحصائي.

أما الفرق في الأجر في قطاع الحكومات المحلية فكان ١١,٣ في المائة في عام ٢٠٠١ (مقابل ٦,٩ في المائة عام ١٩٩٧). وبالتالي فقد طرأت زيادة على هذا الفارق في الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠١. ورغم هذه الزيادة فإن الفارق بأكمله يمكن أن يفسر عن طريق النهج الإحصائي ذلك أنه يمكن تفسير خمسة أسداس الفارق في الأجر كنتيجة أداء وظائف مختلفة في العمل.

مبادرات ملموسة بشأن التفرقة الجنسانية في سوق العمل وبشأن الأجور المتساوية

فيما يتعلق باستراتيجية الحكومة للمساواة الجنسانية، أُتخذت المبادرات التالية منذ تقديم التقرير السادس:

إن الجهود الذي تبذله الحكومة بشأن تحقيق الأجر المتساوي وإزالة التفرقة الجنسانية التي تتسم بها سوق العمل مجهود معقد للغاية ويجري في حوار مع الشركات ومع الشركاء الاجتماعيين، اعترافاً بأن تشجيع المساواة في الأجور يجب أن يتم في مكان العمل ومن خلال المساومة الجماعية.

وينص قانون الأجر المتساوي على توفير الحماية من التمييز ويعالج كل من مجلس المساواة الجنسانية والتحكيم الصناعي قضايا من هذا القبيل. ويقدم الموقع www.ligelon.dk صورة عامة لأنواع القضايا التي فصلت فيها محكمة العدل الأوروبية، والمحاكم القانونية، وهيئات التحكيم الصناعي، ومجلس المساواة الجنسانية.

ويدرك الشركاء الاجتماعيون أن لهم دوراً حاسماً الأهمية في هذا الميدان، ولذلك نوقشت بدقة الطرق التي يمكن فيها للشركات ولأرباب العمل أن يغيروا موقفهم بغية قبول مزيد من النساء في الوظائف التي تدفع أجوراً جيدة والتي يسيطر عليها الرجال. وهذا النهج

يجعل من الممكن معالجة المساواة في الأجور، والتفرقة الجنسانية في سوق العمل، والتوفيق بين الحياة العملية والحياة الأسرية، في وقت واحد.

ويجري هذا النقاش، بين أمور أخرى، في الحلقات الدراسية التي تتناول الأجر المتساوي والتي تنظمها وزارة العمل حيث يناقش الباحثون والخبراء مختلف مواضيع المساواة الجنسانية. وأمثلة مواضيع المساواة الجنسانية هي: أهمية اتسام سوق العمل للتفرقة الجنسانية بالنسبة إلى الفروق في الأجور بين النساء والرجال، وما هي أهمية منح إجازة أمومة بالنسبة إلى شروط الأجر الذي تتقاضاه كل امرأة، والإحصاءات المتعلقة بالأجور المتسمة بالتفرقة الجنسانية التي تدفعها الشركات.

وهذه المعرفة بالفجوة بين أجور النساء وأجور الرجال يجب أن تُستخدم في المؤسسات والشركات وللتأثير على الاتفاقات الجماعية. وينبغي العمل قدر الإمكان على تجميع الخبرات في قواعد بيانات وفي مجموعات أدوات بوصف ذلك أفضل ممارسة للتبادل الملهم للخبرات بالنسبة إلى كل من المؤسسات والشركات والشركاء الاجتماعيين.

وتتمثل إحدى المبادرات في دليل للأجر المتساوي، وترمي إلى تشجيع الشركات والمؤسسات على العمل على تحقيق المساواة الجنسانية والمساواة في الأجور. ويقدم الدليل نظرة ثاقبة إلى الآليات التي تشكل سبب عدم حصول النساء والرجال على أجور متماثلة. ويجمع الدليل المعارف، والآراء، ويقدم مشورة عملية عن الطريقة التي يمكن بها للشركات وممثلي النقابات والموظفين الاشتراك في العمل على تحقيق المساواة في الأجور.

وفي عام ٢٠٠٨، صدر ملحق للدليل تضمن دليلاً للشركات عن اتسام سوق العمل بالتفرقة الجنسانية. وينبغي أن يساعد هذا الدليل الشركات والمؤسسات في إيجاد طريقة للاستفادة من مواهب النساء والرجال على أفضل نحو ممكن وفي أكبر عدد مختلف ممكن من الوظائف في العمل.

واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، أصبح مطلوباً من كل المؤسسات والشركات الرئيسية أن تعد إحصاءات للأجور مفصلة حسب الجنس. وهذا يعني أنه مطلوب من شركات ومؤسسات عديدة أن تعمل لأول مرة على تحقيق المساواة في الأجور. ويصبح التعاون على تحقيق المساواة في الأجور عملاً ذا أولوية عالية في الشركات والمؤسسات. ولذلك يتعين على الشركات التي جمعت بالفعل خبرة من لجان التشاور المشتركة أن تضع إحصاءات تبين الأجور المدفوعة مفصلة حسب الجنس. وهذا ليس مطلوباً إلا من الشركات والمؤسسات الرئيسية، على أمل أن يعني ذلك أن تُمسك هذه

الشركات والمؤسسات الكبرى بزماد المبادرة في نشر الخبرة الجيدة المكتسبة من تشجيع المساواة بين أأور النساء والرجال إلى الشركات والمؤسسات الأأرى.

وكل من دليل الأأر المتساوي والدليل بشأن إأصاءات الأأور المفصلة حسب الجنس متاح على الموقع www.ligelon.dk على شبكة الإنترنت العالمية. وتجمع في هذا الموقع كل المعلومات التي قد تساعد المؤسسات والشركات في جهودها الرامية إلى تحقيق مساواة في الأأور بين الرجال والنساء.

ويتضمن الموقع كذلك، عددا من الأمثلة لمؤسسات عملت بنشاط على تحقيق المساواة في الأأور وعلى إزالة التفرقة الجنسية في سوق العمل.

وفي عام ٢٠٠٤ قدم المركز الدانمركي الوطني للبحوث الاجتماعية تقريرا عن الفروق في الأأور باسم وزارة العمل. ومن المتوقع صدور تقرير جديد عن الموضوع في عام ٢٠٠٨.

دال - إأازات الأمومة والأبوة والوالدية

- مُنحت النساء في عام ٢٠٠٦ استأقاقات أمومة عن ٢٧,٢ أسبوعا في المتوسط، بينما مُنح الرجال استأقاقات أبوة عن ٣,٧ أسابيع في المتوسط. وتشكل إأازة الأبوة الممنوحة للرجال ٨ في المائة من الإأازة بكاملها،
 - في بعض الحالات يدفع رب العمل للشأص المعني (الموظفة) الأأر أثناء إأازة الوضع. وفي هذه الحالات تُدفع الاستأقاقات لرب العمل.
- وكانت القواعد بشأن إأازات الأمومة والأبوة والوالدية قد عولجت عام ٢٠٠٢ لتحسين شروط إأازة الوالدين بصدد مولد طفلهما. وقد أُشير إلى هذه اللوائح في التقرير الدوري السادس.

إأازة الحمل والأمومة: يحق للموظفة التغيب عن العمل بسبب الحمل والأمومة من التاريخ المقدر أنه يسبق ولادة الطفل بأربعة أسابيع

إأازة الأبوة: يحق لوالد الطفل التغيب عن العمل بسبب ولادة الطفل أو بعد استأقاله في المنزل أو - وفقا لاتفاق مع رب العمل - في غضون ١٤ أسبوعا من ولادة الطفل. ويستخدم جميع الآباء تقريبا هذه الإأازة.

إجازة الوالدية: يحق لكل من الأب والأم الحصول على إجازة مدتها ٣٢ أسبوعاً يجوز أن تُمدد إلى ٤٦ أسبوعاً مع بعض الحفوض في الأجر. وهذه الخطة المتعلقة بالوالدية مرنة جداً، إذ أنها تتيح لا تمديد إجازة الوالدية فحسب بل وتقسيمها بحيث يمكن إرجاء أخذ جزء منها. ويحق للوالدين، إذا وافق على ذلك رب العمل، أن يتقاسما الإجازة ليتمكنا كلاهما من العمل بعض الوقت.

أما التعويض الاقتصادي فيتمثل في الاستحقاقات الكاملة لمدة ١٢ شهراً التي تبلغ ١٨٣ ٠٠٠ كرونة دانمركية في السنة. وعلاوة على ذلك، فإن عدداً كبيراً ومتزايداً من أرباب العمل يدفع أجراً كاملاً عن جزء كبير من فترة الإجازة الممنوحة بسبب الوضع.

استخدام الوالدين لإجازات الأمومة والأبوة والوالدية

في عام ٢٠٠٦، تلقى ١٤٨ ٠٧٣ شخصاً استحقاقات بصدد مولد أطفال لهم، شكّلت النساء ما نسبته ٦٨,١ في المائة منهم. وحصلت النساء على ما متوسطه ٢٧,٢ أسبوعاً لكل منهن خلال عام ٢٠٠٦، في حين حصل الرجال على إجازة أبوة بلغت مدتها ٣,٧ أسبوعاً في المتوسط (انظر الجدول ١).

وهذه الإحصاءات لا تُظهر مجمل مدة الإجازات التي تم الحصول عليها بصدد ولادة الطفل، بل متوسط الاستحقاقات الممنوحة في غضون سنة واحدة. وبالنسبة إلى عدد كبير من النساء تمتد فترة الإجازة إلى السنة التالية.

الجدول ١ - مجموع الاستحقاقات الممنوحة بصدد ولادة طفل (٢٠٠٢-٢٠٠٦)

٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
٢ ٩٣٨ ٤٥٨	٢ ٨٩٧ ٣٣٨	٢ ٨٥٤ ٥٦٦	٢ ٧٤٤ ٩٤٥	١ ٩٤١ ٧٣٥	مجموع عدد الأسابيع
٩٤,٠	٩٤,١	٩٤,٥	٩٤,٩	٩٤,٥	النسبة المئوية لحصة النساء
١٤٩ ٢٥٦	١٤٨ ٠٧٣	١٤٦ ٩٠٦	١٣٨ ٦٢٩	١٢٤ ٠٩٤	الأشخاص
٦٨,١	٦٨,٢	٦٨,٤	٦٨,٣	٦٣,٨	النسبة المئوية للنساء بينهم
٢٧,٢	٢٧,٠	٢٦,٩	٢٧,٥	٢٣,٢	متوسط عدد الأسابيع الممنوحة للنساء
٣,٧	٣,٦	٣,٧	٣,٢	٢,٤	- للرجال
١٩,٧	١٩,٦	١٩,٤	١٩,٨	١٥,٦	- المجموع

المصدر: دائرة الإحصاءات الدانمركية وحسابات الوزارة.

وعندما تُحسب الإجازة لكل طفل في سنة مولده وفي السنة التالية، يبدو أن الآباء بدأوا يأخذون حصة متزايدة من مجموع فترة الإجازة. وفي عام ٢٠٠٥، كانت حصة الأب تبلغ نسبة ٧,٥ في المائة وحصة الأم ٩٢,٥ في المائة (انظر الجدول ٢).

ويتوقع أن يستخدم الآباء إجازة الوالدية إلى حد متزايد مع تزايد انتشار دفع الأجر في أثنائها للوالدين كليهما. وفيما يتعلق بالمساومة الجماعية في القطاع العام التي احتُمت حديثاً، نجح الوالدون في تمديد إجازتهم المدفوعة الأجر ستة أسابيع أخرى.

الجدول ٢ - أيام الإجازة الممنوحة عن كل طفل

النسبة المئوية من مجموع عدد الأيام		عدد الأيام عن كل طفل		
حصة الأم من الإجازة	حصة الأب من الإجازة	إجازة الأم	إجازة الأب	
٩٣,٦٠	٦,٤٠	٢٧٨	١٩	٢٠٠٣
٩٣,٧٩	٦,٢١	٢٧٢	١٨	٢٠٠٤
٩٢,٤٩	٧,٥١	٢٧١	٢٢	٢٠٠٥

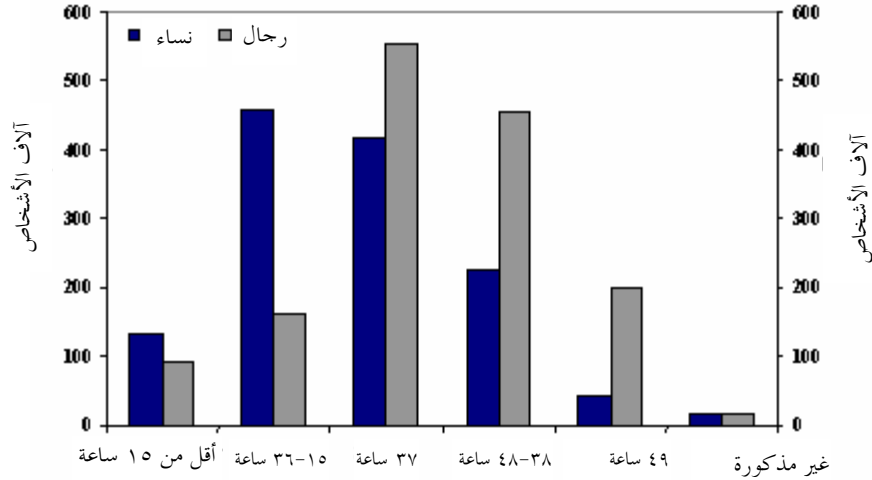
المصدر: دائرة الإحصاءات الدانمركية وحسابات الوزارة.

في عام ٢٠٠٦، بدأ الأخذ بخطة حكومية للتكافؤ بصدد مولد الأطفال، وأصبح واجبا على جميع أرباب العمل أن يساهموا في الخطة حتى ولو كانوا لا يدفعون أجرا عن إجازة الأمومة/الأبوة، أو لم يكن لديهم موظفون ينتظر أن يطالبوا بإجازة بصدد ولادة طفل. وهدف هذه الخطة هو كفالة ألا تكون الأعمال التي تهيمن عليها النساء هي وحدها التي تضطر إلى تحمل تكاليف الأجر أثناء فترة الإجازة.

هاء - العمل على أساس عدم التفرغ/ساعات منخفضة/ساعات العمل

- في عام ٢٠٠٧، كان عدد النساء العاملات أقل من ٣٧ ساعة في الأسبوع، أكبر من عدد الرجال. وفي مقابل ذلك كان عدد الرجال العاملين ٣٧ أو أكثر في الأسبوع أكبر من عدد النساء.
- في عام ٢٠٠٦، كان متوسط ساعات العمل الأسبوعية للنساء ٣٢,٢ ساعة، بينما عمل الرجال في المتوسط ٣٨,٣ ساعة في الأسبوع.

الشكل ٣: العمالة بآلاف الأشخاص حسب الجنس وساعات العمل الأسبوعية



المصدر: دائرة الإحصاءات الدانمركية.

إن عدد النساء اللواتي يعملن على أساس غير متفرغ يفوق عدد الرجال. وبين العاملين من ٣٠ إلى ٣٤ ساعة في الأسبوع يبلغ عدد النساء أربعة أمثال عدد الرجال. وفي فئة العاملين بين ٢٠ و ٢٩ ساعة في الأسبوع يبلغ عدد النساء قرابة ثلاثة أمثال عدد الرجال. وقد تناقص خلال السنوات الأخيرة استخدام العمل على أساس غير متفرغ.

وتُظهر دراسة استقصائية أجراها المركز الدانمركي الوطني للبحوث الاجتماعية أن من بين المستخدمين في عام ٢٠٠١ كان ١٦ في المائة من الرجال و ١٩ في المائة من النساء يعملون وفق ساعات دوام مرنة. وبين الأشخاص الذين أُتيحت لهم ساعات عمل مرنة رسمية استخدم تسعة من كل عشرة أشخاص الساعات المرنة.

وأُتيحت لكل ثالث شخص تقريبا من المستخدمين من الرجال والنساء في عام ٢٠٠١ فرصة العمل من المنزل. وفي هذه الفئة، استخدم أربعة من كل خمسة أشخاص خيار العمل من المنزل، انظر الجدول ٤.

الجدول ٣: النسبة المئوية من الموظفين، نساء ورجالا، في عام ٢٠٠١ الذين اختاروا ساعات عمل مرنة رسمية والعمل من المنزل

رجال	نساء	
١٦,٤	١٨,٦	نسبة الذين أُتيح لهم ساعات عمل مرنة رسمية
٨٩,١	٩٢,١	نسبة من استخدم الساعات المرنة بينهم
٣١,٢	٣١,٤	نسبة الذين أُتيح لهم العمل من المنزل
٨٢,١	٨١,٦	نسبة من اختار العمل في المنزل بينهم

المصدر: المركز الدائمكي الوطني للبحوث الاجتماعية (٢٠٠٢).

وفي الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٦، كانت نسبة كل من الرجال والنساء ممن عملوا من منازلهم على أساس منتظم ثابتة عمليا (راجع الجدول ٣). وفي الفترة ذاتها حدثت زيادة كبيرة في عدد الرجال والنساء ممن عملوا أحيانا من منازلهم. وبالنسبة إلى الرجال، ارتفع عددهم من ٢٨٢ ٠٠٠ شخص في عام ٢٠٠١ إلى ٣٨٦ ٠٠٠ شخص في عام ٢٠٠٦، وهي زيادة بنسبة قرابة ٣٠ في المائة. وارتفع عدد النساء اللواتي عملن أحيانا من منازلهن من ١٥٤ ٠٠٠ شخص إلى ٢٢٦ ٠٠٠ شخص في الفترة ذاتها، وهذه زيادة تقدر بنسبة ٥٣ في المائة. وفي الفترة بمرمتها، زاد عدد الرجال الذين عملوا من منازلهم. وأما نسبة النساء العاملات أحيانا من منازلهن فقد ارتفعت من ٣٥ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ٣٩ في المائة في عام ٢٠٠٦.

وكان عدد كل من النساء والرجال ممن اتبعوا ساعات العمل العادية في عام ٢٠٠١ متساويا عمليا، ذلك أن قرابة سبعة من كل عشرة أشخاص من الجنسين عملوا خلال ساعات العمل المعتادة. وفيما يتعلق بساعات العمل غير المعتادة، كان العمل ليلا والعمل يوم السبت الأكثر انتشارا بين النساء والرجال. وكان هناك ميل بين النساء إلى تفضيل العمل يوم السبت إلى حد كبير، بينما فضل الرجال إلى حد أكبر العمل ليلا (راجع الجدول ٤).

الجدول ٤ - ساعات العمل المختلفة للموظفين من الرجال والنساء، بالنسبة المئوية، في عام ٢٠٠١

رجال	نساء	
٦٩,٣	٦٧,٥	ساعات العمل العادية
		ساعات العمل غير المعتادة:
٢٠,٤	٢٠,٩	- العمل مساء
١٠,٨	٧,١	- العمل ليلا
٢٠,٨	٢٤,٥	- العمل يوم السبت
١٥,٩	١٦,٨	- العمل يوم أحد

المصدر: المركز الدائمكي الوطني للبحوث الاجتماعية (٢٠٠٢).

ومنذ عام ١٩٦٤، وإجمالي ساعات عمل الرجال تتناقص، بينما أخذت ساعات عمل النساء تتزايد^(٣) ومقارنة بعام ١٩٦٤ نقص إجمالي ساعات عمل الرجل ساعة واحدة و ٤٤ دقيقة إلى ما متوسطه خمس ساعات ودقيقتان في عام ٢٠٠١. وفي غضون الفترة ذاتها، زادت ساعات عمل المرأة بما يقرب من ساعة ونصف الساعة لتبلغ ما متوسطه ثلاث ساعات و ٥٣ دقيقة في اليوم في عام ٢٠٠١.

ومقارنة بعام ١٩٦٤، أمضى الرجال في عام ٢٠٠١ مزيدا من الوقت في تأدية أعمال منزلية، فيما انخفض الوقت الذي تمضيه النساء في تأدية هذه الأعمال. وفي عام ٢٠٠١، أمضى الرجل قرابة ساعتين ونصف الساعة كل يوم في تأدية أعمال منزلية، وهذه الزيادة تقرب من ساعتين مقارنة بعام ١٩٦٤. وأمضت المرأة في المتوسط ثلاث ساعات ونصف الساعة في تأدية الأعمال المنزلية في اليوم، مما يمثل انخفاضاً يقرب من ساعة واحدة مقارنة بعام ١٩٦٤ (راجع الجدول ٥).

الجدول ٥: توزيع العمل فيما بين الأزواج في أعوام ١٩٦٤ و ١٩٧٥ و ١٩٨٧ و ٢٠٠١، لمتوسط عدد الساعات في اليوم

٢٠٠١		١٩٨٧		١٩٧٥		١٩٦٤		
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
٥:٠٢	٣:٥٣	٤:٤٥	٣:١٨	٥:٤٠	٢:٣٨	٦:٤٦	٢:١٢	إجمالي ساعات العمل
٢:٢٦	٣:٣٠	١:٣٨	٣:٠٣	١:٠٧	٣:٥٠	٠:٢٩	٤:٢٩	الأعمال المنزلية

المصدر: المركز الدانمركي الوطني للبحوث الاجتماعية (٢٠٠٣).

وهناك أيضا فروق كبيرة بين صلة المرأة والرجل بسوق العمل. ساعات عمل المرأة تقل في المتوسط عن ساعات عمل الرجل، وهي أكثر غيابا عن سوق العمل بسبب إجازات الأمومة وغيرها من الإجازات، وكذلك نتيجة لارتفاع معدل البطالة. وعليه، يمضي الرجل في المتوسط في سوق العمل وقتا أطول مما تمضيه المرأة. وفي عام ١٩٩٨، كان متوسط مدة خبرة المرأة في العمل المتفرغ يقل بنسبة ١٦ في المائة عن متوسط خبرة الرجل.

وفي عام ٢٠٠٢، بدأ العمل بتشريع يقضي بأن لرب العمل وللموظف الحق في الاتفاق على أن يعمل الموظف على أساس غير متفرغ. وهذا الحق ينطبق بصورة مستقلة عن

(٣) إجمالي ساعات العمل تشمل العمل المدفوع الأجر والاشتراك في التعليم التأهيلي، والمواصلات بين المنزل والعمل وبالعكس، والدراسات.

القواعد المناظرة الواردة في اتفاقات المساومة الجماعية وفي الممارسة العملية. ويوفر التشريع فرصاً أفضل لمواءمة الحياة العملية والحياة الأسرية.

واو - أهداف استراتيجية تعميم المنظور الجنساني

ترمي استراتيجية تعميم المنظور الجنساني إلى تحسين نوعية وفعالية العمل العادي، وبهذه الطريقة سد الحاجات الفردية للرجل والمرأة بدرجة أعلى.

تعزير أهداف سياسة المساواة

وضعت وزارة العمل سياسة تراعي المنظور الجنساني داخل مجال اختصاصها. وهذه السياسة شرط أساسي مسبق للتقييمات الجنسانية التي تقضي التشريعات البرلمانية بأن تجريها وزارة العمل.

والأهداف بالنسبة إلى وزارة العمل واضحة للغاية وهي:

- إزالة التفرقة الجنسانية التي تتسم بها سوق العمل؛
- المعاملة المتساوية؛
- تقليص الفروقات في الأجر المدفوع للرجل والمرأة؛
- خفض البطالة الزائدة في صفوف النساء؛
- التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة العملية.

جمع البيانات

- الإشراف العام - إيجاد وعي لأهمية المنظور الجنساني بالنسبة إلى السياسة المتعلقة بسوق العمل؛
- إحصاءات مفصلة حسب الجنس في كل الوحدات بغية الإشراف على الخدمات الرئيسية لصالح التقييمات الجنسانية وتحديد الحاجة إلى تعميم المنظور الجنساني في الخدمات الرئيسية.

تحتاج الوزارة إلى معرفة متعمقة بالطريقة التي تؤثر بها المساواة الجنسانية على سوق الأيدي العاملة. وتُستكمل هذه المعرفة كل سنة لصالح عمل الوزارة على تحقيق المساواة الجنسانية في سوق العمل لكفالة أن يجري النقاش بشأن المساواة الجنسانية على أساس موضوعي ومطلع.

والمهمة الرئيسية للبيانات هي الحصول على معرفة دقيقة بالأشخاص المشمولين في مبادرة تعميم المنظور الجنساني. والمجموعة المستهدفة يجب أن توصف وصفاً دقيقاً. وعند

الإحاطة علماً بنوع الجنس وبسائر الخصائص الشخصية ذات الصلة بالأمر، تزداد المعرفة بالنطاق الذي يتعين أن تكون عليه المبادرة، وبذلك تتحسن نوعية المبادرة.

ولتعميم المنظور الجنساني شرط أساسي هو أن يكون ممكناً تقييم أوضاع الأشخاص. وينطوي طلب البيانات على تقسيم الأفراد إلى فئات هامة متصلة بمحتوى التقييم. ولنوع الجنس دائماً فائدته، وفي أغلب الأحيان يكون العمر، والأصل العرقي، والمؤهلات التعليمية، متغيرات ضرورية.

ولذلك، فإن العدد، والتوزيع حسب الجنس، وخصائص أهم المؤشرات داخل مجال معين من المجتمع تمثل أداة جوهرية في العمل على تعميم المنظور الجنساني.

كذلك فإن تفصيل البيانات حسب الجنس يجب أن يُنفذ بطريقة تؤدي إلى إزالة القوالب النمطية للجنسين. ومما له أهميته أن تُظهر البيانات صورة حقيقية للجنسين في المجتمع.

وقد أنيطت بالوحدات المختلفة في الوزارة مسؤولية وضع بيانات تكميلية داخل مجال عمل كل منها، لتمكينها من إنجاز التحليل اللازم لمشاريع القوانين البرلمانية بغية الوفاء بالتزام تقديم مذكرات تكميلية عن المساواة الجنسانية.

محتويات المذكرة

- أسباب مشروع القانون البرلماني - يجب أن يفسر سبب تقديم مشروع القانون؛
- الغرض من مشروع القانون البرلماني - يجب أن تشرح المذكرة الطريقة التي سيغير مشروع القانون بها الحالة الراهنة في سوق العمل، أي حجم الإمدادات من الأيدي العاملة؛
- الفئة المستهدفة؛
- تقييم تجمعي - شرح وتحليل أهمية مشروع القانون البرلماني بالنسبة إلى ظروف النساء والرجال في سوق العمل.

منذ عام ١٩٩٥ وكل مشاريع القوانين البرلمانية التي تتناول المبادرات التالية بشأن سوق العمل وخطط الإجازات تقيّم من حيث مراعاتها للجنسين. وقد وُسع هذا الترتيب منذ ذلك الحين ليشمل كل مشاريع القوانين البرلمانية في الوزارة. وترافق مذكرة كل واحد من مشاريع القوانين البرلمانية منذ عام ٢٠٠٥.

وهدف المذكرة هو الكشف عما إذا كان في مشروع القانون البرلماني أية جوانب ذات صلة بالجنسانية وبالمساواة. وهذا يجب أن يظهر في المذكرة. وفي بعض الأحيان يكون مشروع القانون ذا أهمية بالنسبة إلى أحد الجنسين أكثر من الآخر. ويجب أن تساهم المذكرة في تجنب حدوث أية آثار غير مقصودة.

وتحتوي المذكرات على معلومات أساسية عن مشروع القانون البرلماني. ما هي مناسبة تقديم مشروع القانون؟ وهل هو جزء من اتفاق في البرلمان أو من برنامج سياسة الحكومة؟ وهدف مشروع القانون البرلماني: ما هي المشكلة الواجب حلها وكيف ستتغير الحالة من جراء ذلك؟

وتتسم الفئة المستهدفة بمشروع القانون بأهمية خاصة لأن من الضروري معرفة من سيتأثر بالمشروع. ومن شأن أفراد الفئة وانقسامهم إلى نساء ورجال، وسنهم وتحصيلهم العلمي، وما لهم من صلة بسوق العمل، أن توفر صورة واضحة للأشخاص المتأثرين بمشروع القانون. وفي وزارة العمل يكون هؤلاء في غالب الأحيان هم الأشخاص الذين يتلقون علاوات عامة.

وفي هذا الصدد، من المهم تحديد الفئة المستهدفة وتحليلها. وهذا التحليل على أساس البيانات له أهمية حاسمة في كفالة أن يكون الأساس الذي تُبنى عليه القرارات كافيا بغية صياغة محتوى للمبادرة. والحصول على صورة واضحة لمحتوى المبادرة أمر ضروري. وفي الوقت ذاته، لا بد من أن يُشرح بوضوح كيف سيتأثر الأشخاص المعنيون بالمبادرة. وبعبارة أخرى هل ستكون الأموال المتاحة للأشخاص المعنيين أكثر أو أقل عندما تعدّل خدمة عامة ما؟

ويجب أن تُظهر المذكرة المصالح السياسية المعنية بالأمر. وعندما تؤخذ في الاعتبار المواقف المختلفة للنساء والرجال في سوق العمل، يصبح ضروريا تماما معرفة كيفية تأثرها.

وظهر أيضا أن أولوية لم تكن تولى دائما لعدد الأشخاص الذين سيتأثرون بمشروع قانون برلماني. ويبدو ذلك مستغربا جدا في الواقع بالنظر إلى ما يعنيه ذلك بالنسبة إلى تكاليف مشروع القانون. غير أنه من الواضح أن المذكرات أخذت تساعد في تصحيح هذه الحالة.

ويجب أن يكون الموظفون المدنيون المسؤولون عن العمل على مشاريع القوانين البرلمانية هم نفس الأشخاص الذين يعدون المذكرات بشأن المساواة الجنسانية. وبطبيعة الحال أمامهم مبادئ توجيهية تدلهم على طريقة القيام بذلك. وكما ذكر سابقا هناك أيضا

إحصاءات مفصلة جنسانيا في متناول أيديهم، ولكن عليهم أولاً أن يعرفوا عدد الأشخاص المتأثرين بمشروع القانون.

زاي - تعميم المنظور الجنساني للخدمات الأساسية داخل وزارة العمل

ظل نظام دائرة التوظيف العامة لسنوات عديدة يركز على تعزيز المساواة الجنسانية في سوق العمل. وبمناسبة إنشاء نظام توظيف جديد ومراكز عمالة جديدة الذي بدأ العمل به في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، تمت إعادة تنظيم جهود تحقيق المساواة الجنسانية. والمبدأ الذي يحكم العمل على المساواة الجنسانية في النظام الجديد سيكون استراتيجية تعميم المنظور الجنساني. وهذا يعني أن كل مراكز العمالة في الهيكل الجديد يجب أن تعمل على تحقيق المساواة الجنسانية وعلى تفكيك هيكل التفرقة الجنسانية الذي تتسم به سوق العمل.

ودعماً لهذا العمل، أنشئت وظيفة خاصة بصدد الشروع في الإصلاح. ومطلوب من الوظيفة الخاصة أن تبدأ أنشطة مختلفة داخل هذا المجال وأن تدعم الأنشطة المعززة للمساواة الجنسانية في مراكز العمالة المنفردة عن طريق جملة أمور، منها إسداء المشورة لهذه المراكز بشأن تحقيق المساواة الجنسانية والقيام برصد المبادرات في مراكز العمالة في أرجاء البلد كافة. وعلاوة على ذلك، يعين في كل من مراكز العمالة شخص رئيسي للقيام بمهمة همزة وصل بين الوظيفة الخاصة ومراكز العمالة.

وتتاح لمراكز العمالة هذه إمكانية الوصول إلى الوظيفة الخاصة للمساواة الجنسانية والحصول منها على معلومات ومساعدة وتوجيه للاضطلاع بتعميم المنظور الجنساني، بين أمور أخرى. وعلاوة على ذلك، فإن للوظيفة الخاصة دوراً تنقيفياً فعالاً تؤدبه من حيث تنظيم الدورات والحلقات الدراسية لمراكز العمالة. ودعماً للمبادرة الإعلامية، أنشئ موقع على الشبكة العالمية يمكن الحصول منه بسهولة على معلومات تقع داخل مجال المساواة الجنسانية.

وتوجد داخل مجال المساواة الجنسانية هذا، خبرة جيدة في طريقة تعميم المنظور الجنساني، مما معناه ضمناً أن كل موظف مؤهل للعمل في جهود تحقيق المساواة الجنسانية وأن المعرفة بهذا المجال لا تكون مقتصرة على قلة من الخبراء الاستشاريين، بل تُنشر بحيث يحصل جميع الموظفين على المعرفة بأفضل الأدوات لأداء المهمة ويشاركون في ملكيتها.

مهام الوظيفة الخاصة

تنطلق أنشطة الوظيفة الخاصة ومهامها من سياسة المساواة الجنسانية لوزارة العمل. وهذه الأنشطة والمهام يجب أن تساهم فيما يلي:

- زيادة فرص العمالة لكل من الرجال والنساء؛
- تفكيك هيكل التفرقة الجنسانية لسوق العمل بغية المساعدة في إزالة الفرق بين أجر الرجل وأجر المرأة؛
- القضاء على البطالة المفرطة في صفوف النساء والرجال.

إن تصور الوظيفة الخاصة للمساواة الجنسانية هو أن تساهم الوظيفة الخاصة بتقديم المشورة والمعلومات في إدماج منظور الجنسانية والمساواة الجنسانية في المهام الأساسية لمراكز العمالة (استراتيجية التعميم)، بحيث يتولى الموظفون على كل المستويات إدخال الجانب الجنساني في كل المهام.

خطة الأنشطة

على الوظيفة الخاصة أن تضع خطة للأنشطة كل عام تبين المبادرات التي ستطلقها الوظيفة الخاصة في مجرى السنة المقبلة. وكانت مجالات العمل لأنشطة الوظيفة الخاصة في عام ٢٠٠٨ هي:

- كفالة أن يكون الأساس في التوظيف بالنسبة إلى الشركات الخاصة والمؤسسات العامة موزعا بطريقة متوازنة جنسانيا في المجالات التي تعوزها الأيدي العاملة؛
- دعم التوجيه المقدم في مراكز العمالة مع التركيز على إزالة الحواجز القائمة على أساس جنساني فيما يتعلق باختيار التعليم والعمل؛
- زيادة معدل توظيف النساء وخفض نسبة النساء بين عدد الأشخاص الذين يتلقون دخلا انتقاليا بصورة عامة، وخفض معدل البطالة بين فئات مختارة من الرجال؛
- المساهمة في تطوير كفاءة تعميم المنظور الجنساني في مراكز العمالة وفيما بين الجهات الفاعلة الأخرى في مجال سياسة التوظيف.

وهدف كل الأنشطة المشروحة تحت مجالات العمل الأربعة هو تعميم المنظور الجنساني في أداء مراكز العمالة. ويتمثل جزء من الاستراتيجية في إدراج منظور المساواة بين الجنسين في كل مستويات عمليات صنع القرار. وسوف تدعم الوظيفة الخاصة، من خلال أنشطتها في عام ٢٠٠٨، تطوير الكفاءة اللازمة في مراكز العمالة وفيما بين الجهات الفاعلة الأخرى فيما يُبذل من جهود التوظيف على مستوى المحافظات والمستوى المحلي.

تعميم المنظور الجنساني داخل المجلس الوطني للإصابات الصناعية

استند العمل الذي تم الاضطلاع به حتى الآن على تعزيز المنظور الجنساني في المجلس الوطني للإصابات الصناعية إلى رغبة في الحصول على المعرفة بأهمية الجنسانية فيما يتعلق بما يُمنح حاليا من تعويضات عن الإصابات الصناعية، وبما يحتاج إليه تواصل الحصول على هذه المعرفة في المستقبل.

ويمكن تقسيم المبادرات ذات الصلة بهذا الخصوص إلى مبادرات متعلقة بالنظام الداخلي وأخرى متعلقة بالنظام الخارجي:

- تُدرج نتيجة دراسة استقصائية **للنظر في حالة**، في الأعمال الأخرى بلجنة الصحة المهنية، الأمر الذي يعني أن مسألة ما إذا كان من الممكن أن تحدث إصابات في الذراع بسبب عمل متكرر لا ينطوي على استعمال للقوة، سيكون مدار بحث. ولا يوجد حاليا أي دليل طبي على أن عملا متكررا لا ينطوي على استعمال القوة سيسفر عن إصابات في الذراع. ولذلك لا يقوم أساس لتخفيف متطلبات استعمال القوة في بيان الأمراض الصناعية الجاري إعداده؛
- سوف يُصاغ موضوع للبحث يتناول ما إذا كان الضغط والإغظة والمضايقة إلخ، التي هي أيضا من الصور النموذجية "للتوترات النسائية"، قد تؤدي إلى أمراض عقلية فعلية. على أنه لا يوجد في هذا الصدد أي تحليل نوعي لأنماط الإبلاغ أو الإدراك.
- يتم عن كثب رصد الاتجاه في النسب المثوية للإدراك لدى كل من الرجال والنساء - وخاصة بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، عندما بدأ نفاذ مفهوم جديد للمرض الصناعي.

حاء - المشتغلات بالأعمال الحرة

منذ أن تسلمت الحكومة الدانمركية الحالية مهامها في عام ٢٠٠١ وهي تولي قدرا كبيرا من الاهتمام لتشجيع مباشرة الأعمال الحرة. وقد نُفذت أكثر من ٥٠ مبادرة مختلفة عبر خمس خطط عمل. وهذه المبادرات مركزة على تحسين شروط مباشرة الأعمال الحرة في الدانمرك وتستهدف النساء وكذلك الرجال لأن الشروط المواتية تجتذب الجميع.

ولم تعط أية أولوية في السياسة لجعل أهداف مباشرة الأعمال الحرة موجهة نحو فئة معينة. ولذلك ليس لدى الدانمرك أية خطط عامة لتشجيع أو دعم المشتغلات بالأعمال الحرة.

وفي آخر فترة برنامجية للصندوق الاجتماعي الأوروبي (٢٠٠٠-٢٠٠٦)، كان عدد لا بأس به من المشاريع الدائمية المدعومة من الصندوق موجهة نحو النساء. ويجري جمع الخبرات المكتسبة من هذه المشاريع لتستخدم في أغراض المبادرات والبرامج المقبلة. وفي الفترة البرنامجية الحالية (٢٠٠٧-٢٠١١)، أوليت الأولوية للمشاريع التي تنطوي على تركيز شديد على الفرص المتساوية.

وثمة فترة فاصلة طويلة تسبق ظهور أثر التحسينات في الشروط الإطارية لمباشرة الأعمال الحرة في شكل أداء أفضل، وبالتالي لا يمكن بعد رؤية أثر هذه المبادرات في الإحصائيات. هذا علاوة على أن الإحصائيات بشأن المشاريع الجديدة ومباشري الأعمال الحرة الجدد لا تظهر إلا بعد فترة فاصلة تتراوح بين ٣ و ٤ سنوات. وتشمل الأرقام الجديدة عام ٢٠٠٤.

وتشكل النساء ٢٥ في المائة من مباشري الأعمال الحرة في الدانمرك. وقد هبطت هذه النسبة هبوطاً طفيفاً بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٥. وتغطي الأرقام كل المشاريع الجديدة، بما فيها الشركات، والملكية الوحيدة، والشراكات.

	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	
الذكور	٧٥,٩	٧٥,٤	٧٤,٧	٧٤,٦	
الإناث	٢٤,١	٢٤,٦	٢٥,٣	٢٥,٤	
الجميع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	

ويمكن استعمال أرقام الهيئة العالمية لرصد مباشرة الأعمال الحرة في مقارنة الدانمرك بالدول الأخرى. ويتبين من استقصاءات الهيئة أن ٣,٣٠ في المائة من النساء الدانمركيات في عام ٢٠٠٦ كُنَّ مشتركات في مرحلة مبكرة من نشاط مباشرة الأعمال التجارية، بينما الأرقام المتعلقة بالسويد كانت ٢,٣٤ في المائة والنرويج ٥,٨٧ في المائة والمملكة المتحدة ٣,٦١ في المائة وهولندا ٣,٦٠ في المائة. والنسبة الدانمركية أدنى قليلاً من المتوسط للبلدان الأوروبية الـ ١٩ التي اشتركت في التحليل الذي أجرته الهيئة.

وثمة أسباب مختلفة للعدد الأدنى عن المشتغلات بالأعمال الحرة في الدانمرك، أحدها هو أن نسبة كبيرة من النساء الدانمركيات يملن إلى متابعة تعليم يؤدي إلى وظيفة في القطاع العام حيث فرص مباشرة الأعمال الحرة محدودة.

طاء - المرأة في الإدارة

تركز وزيرة شؤون المساواة الجنسانية منذ عام ٢٠٠٣ على تولي النساء مناصب إدارية. ففي القطاع الخاص تشغل النساء مجرد ٤ في المائة من المناصب التنفيذية العليا. وفي المستوى الذي يقع دون ذلك مباشرة، أي المستوى الإداري يبلغ الرقم بالنسبة إلى المرأة ٧ في المائة. وتشكل المرأة ما بين ١٥ و ١٩ في المائة من الوظائف الإدارية المتوسطة في القطاع الخاص. أما في قطاع الدولة، فإن المرأة تشكل ٢٠ في المائة من الإداريين التنفيذيين الكبار، وفي البلديات تبلغ هذه النسبة ٢٢ في المائة.

وفيما يتعلق بمجالس وهيئات الإدارة، فإن تمثيل المرأة فيها ناقص، حيث لا تشغل النساء إلا مجرد ١١ في المائة من عضوية مجالس إدارة المؤسسات والشركات الكبرى. وفي مقابل ذلك، تقارب نسبة النساء في مجالس إدارة الشركات الصغيرة ٢٤ في المائة، وفي الشركات والمؤسسات المتوسطة ١٨ في المائة. ولا توجد نساء في مجالس إدارة ٦٢ في المائة من المؤسسات والمشاريع الكبرى.

ويجب أن يوضح للمؤسسات والمشاريع أن من مزايا الاستراتيجية الحسنة لإدارة الأعمال التجارية انتقاء الموظفين من كل رصيد المواهب المتوفرة، وأن وجود النساء في الإدارة يعني فرقاً تنفيذية أفضل وفرصاً أفضل لكي تلي الشركة أو المؤسسة كل فئات طلبات زبائنها. هذا وقد قررت وزيرة شؤون المساواة الجنسانية إصدار ميثاق لإدخال مزيد من النساء في الإدارة بدلا من الأخذ بنظام حصص. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل، يُرجى النظر أدناه.

وفي الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨، أطلقت وزيرة شؤون المساواة الجنسانية المبادرات

التالية:

- في عام ٢٠٠٤، ترأست إدارة المساواة الجنسانية مشروعاً أوروبياً عن المرأة والإدارة. وقد عمل كل الشركاء الداعمين وهم: اتحاد الخدمات المالية في الدانمرك، واتحاد الصناعات الدانمركية، والخطوط الجوية الإسكندنافية في الدانمرك، ونايكريدت، على توظيف إداريات داخليا في مؤسساتهم. وأنشأت إدارة المساواة الجنسانية موقعا في الشبكة العالمية هو: www.towards-power.com وأتاحت منه كل النتائج التي أسفر عنها المشروع.

وفي عام ٢٠٠٥ قدمت الوزيرة تحليلاً اقتصادياً للترابط بين نسبة النساء في الإدارة في القطاع الخاص وأهمية ذلك بالنسبة إلى أساس الوضع المالي للمؤسسات والشركات. وتُظهر

الدراسة الاستقصائية التي أجرتها كلية الأعمال التجارية في آرهوس وجود رابطة إيجابية بين نسبة النساء في الإدارة والنتائج المالية.

وأدى التقرير الذي احتوى هذا التحليل إلى جهود طويل الأجل لزيادة عدد النساء في الإدارة في القطاع الخاص. وعلى سبيل المثال، أنشأت وزيرة شؤون المساواة الجنسانية شبكة للمؤسسات والمشاريع الخاصة لغرض زيادة نسبة النساء في الإدارة. ومن المقرر أن تتيح الشبكة للمؤسسات والمشاريع إمكانية تبادل الخبرات بشأن استراتيجيات وطرق زيادة عدد النساء في الإدارة.

وفي عام ٢٠٠٦، نظمت الوزيرة، ومعها اتحاد الصناعات الدانمركية مخيماً لكبار المسؤولين التنفيذيين ضم صنّاع القرار وكبار الإداريين التنفيذيين من كبريات الشركات. وفي ذلك الحدث، أعطى المشاركون مهلة ثلاثين ساعة للتقدم بأفكار لمبادرات واستراتيجيات جديدة لتحسين تمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا. وفي عام ٢٠٠٧، وكمتابعة للمخيم، عيّنت الوزيرة، بالاشتراك مع اتحاد الصناعات الدانمركية، عشرة من كبار المدراء التنفيذيين بين نساء ورجال يمثلون المؤسسات العامة والشركات الخاصة. وكان بين هؤلاء، رئيس شؤون الدفاع، وكبار الموظفين التنفيذيين في الخطوط الجوية الاسكندنافية في الدانمرك، وشركتي LEGO و DONG، ومفوض شرطة، والأمين الدائم لوزارة الشؤون الاقتصادية وشؤون الأعمال التجارية. وسوف يعمل هؤلاء التنفيذيون لمدة سنة بوصفهم سفراء يدعون إلى إدخال مزيد من النساء في الإدارات وفي عضوية مجالس وهيئات إدارة المؤسسات والشركات في القطاعين العام والخاص. والمهمة الموكلة إلى هؤلاء السفراء في المقام الأول هي وضع جدول أعمال للمناقشة العامة وإبقاء موضوع المرأة والإدارة مدار بحث ونقاش.

وفي عام ٢٠٠٧ شرعت إدارة المساواة الجنسانية وهيئة أرباب العمل الحكوميين في برنامج مدته عام واحد لتقديم مشورة توجيهية للمديرات في قطاع الدولة والقطاع الخاص. وهدف البرنامج هو مساعدة النساء اللواتي يشغلن وظائف مديرات في تطوير حياتهن العملية والترقي إلى مناصب تنفيذية عليا في القطاعين العام والخاص. وقد صُمم البرنامج بحيث يعيّن للمستفيدة من القطاع الخاص شخص من القطاع العام يقدم لها مشورة توجيهية، والعكس بالعكس. ويوفر هذا البرنامج أيضا الفرصة لتبادل الخبرات بين القطاعين. وتشمل الشركات والمؤسسات المشاركة، بين غيرها، أوربان، ونايكريديت، وكارلزرغ، والإدارة الدانمركية للصحة الحيوانية وسلامة الأغذية، وإدارة المحاكم الدانمركية. ويبلغ إجمالي عدد المشتركات في الخطة ٢٧ مستفيدة و ٢٧ مقدمة مشورة توجيهية.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٨ نشرت الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية ميثاقا لإدخال مزيد من النساء في الإدارة. وكان فريق توجيهي يتألف من مدراء من خمس مؤسسات عامة وخمس شركات خاصة قد صاغ الميثاق الذي تقرر أن يستعمل كقوة دافعة للعمل على إدخال المرأة في الإدارة. وتدعو الوزيرة المؤسسات والشركات العامة والخاصة إلى التوقيع على الميثاق. والشركات التي توقع الميثاق تلزم نفسها بتحديد أهداف لإدخال مزيد من النساء في إدارتها. ومطلوب من كل مؤسسة أو شركة موقعة أن تحدد أرقاماً مستهدفة وأن تكيف أنشطة ومبادرات لتناسب مع أوضاع الشركة أو المؤسسة مثلاً، القطاع، والحجم، ونسبة الموظفين فيها. وقد وضع الفريق التوجيهي كشفاً بالأفكار التي تتضمن أمثلة لأفضل الممارسات وأدوات لإدارة الموارد البشرية ليكون مصدر إلهام للعمل صوب زيادة عدد النساء في الإدارة.

المادة ١٢ - الصحة

كما ذكر في التقارير السابقة، للمرأة والرجل فرص متساوية في الوصول إلى خدمات العناية الصحية في الدائرك، بما في ذلك الخدمات المتصلة بتنظيم الأسرة. وتوالي الحكومة تقييم درجات أولوية المسائل الصحية المتصلة بالجنسين وبرامج الوقاية التي تتناول المسائل الصحية التي تنفرد بها المرأة، مثل سرطان الثدي.

واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، سيجري تطعيم الفتيات في سن الثانية عشرة ضد فيروس الورم الحليمي البشري، مجاناً، لتفادي إصابتهن بسرطان عنق الرحم. أما الفتيات البالغات من العمر ١٣ إلى ١٥ سنة فسوف يتم تطعيمهن بحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ على الأكثر، في جولة تطعيم استدرابية.

وتعتبر البحوث المتصلة بصحة المرأة أمراً أساسياً في الدائرك وتشمل المرأة كموضوع للبحث شأنها في ذلك شأن الرجل.

الخصوبة

ازدادت خصوبة النساء منذ منتصف عقد الثمانينات من القرن الماضي من ١,٤ إلى ١,٩ طفل لكل امرأة في عام ٢٠٠٦. وخلال الفترة ذاتها، ارتفع متوسط سن الإنجاب للمرأة من ٢٧,٧ سنة في عام ١٩٨٥ إلى ٣٠,٢ في عام ٢٠٠٥. وكان متوسط العمر للنساء

اللاتي أصبحن أمهات لأول مرة هو ٢٨,٩ سنة في عام ٢٠٠٥^(٤). وكان متوسط العمر المرتفع للأمهات لأول مرة نتيجة تعمُد مزيد من النساء اليوم تأجيل إنجاب أطفال. وفي عام ٢٠٠٥، أسفرت ٩ ٦٥٢ حالة من أساليب العلاج بطريقة "أطفال الأنابيب" عن ما مجموعه ٢ ١٩٢ حالة حمل و ١ ٧٩٢ حالة ولادة حية لطفل واحد على الأقل^(٥).

الحق في الإجهاض

حصلت المرأة على الحق في الإجهاض المستحث قانونيا في عام ١٩٧٣. ووفقا للقانون، تتمتع جميع النساء في الدانمرك بالحق في إجراء عملية إجهاض مستحث قبل نهاية الأسبوع الثاني عشر من الحمل.

ورغم هذا الحق في الإجهاض، يشهد معدل الإجهاض تناقصا منذ عام ١٩٨٩. وانخفض معدل الإجهاض (أي عدد حالات الإجهاض المستحث لكل ١ ٠٠٠ امرأة) من ١٦,٥ حالة إجهاض لكل ١ ٠٠٠ امرأة إلى ١٢,٢ حالة لكل ١ ٠٠٠ امرأة في عام ٢٠٠٦. وحدث كذلك انخفاض نسبي في عدد حالات الإجهاض المستحث، ففي عام ٢٠٠٥ بلغت حصتها ٢٣,٦ في المائة من عدد المواليد الأحياء.

وبوسع المرأة التي تطلب إجهاضا مستحثا أن تختار بين الإجهاض المستحث طبيًا والإجهاض المستحث جراحيا. وفي عام ٢٠٠٦ كان ٣٧,٧ في المائة من حالات الإجهاض المستحث هي حالات إجهاض مستحث طبيًا و ٥٨,٦ في المائة كان إجهاضا مستحثا جراحيا. أما نسبة ٣,٧ في المائة المتبقية فكانت حالات إجهاض مستحث طبيًا وجراحيا معا. وفي الفترة من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٦ حدثت زيادة طفيفة ولكنها دائبة في معدل الإجهاض فيما بين الشباب من فئة العمر ١٥ إلى ١٩ سنة. وفي عام ٢٠٠٦، بلغ معدل الإجهاض ١٦,٣ حالة لكل ١ ٠٠٠ امرأة بين الشباب في تلك الفئة العمرية.

ومن عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٣ تم تنفيذ خطة عمل لخفض عدد حالات الإجهاض المستحث في الدانمرك. ومُنح مبلغ ٢٠ مليون كرونة دائمية لهذه الخطة. واستمرت خطة العمل في الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٧ حيث قُدم مبلغ ١٤ مليون كرونة دائمية لمواصلة

(٤) مصدر البيانات: معدلات الخصوبة، ومتوسط السن للنساء اللواتي يصبحن أمهات لأول مرة مأخوذة كلها من هيئة الإحصاءات للدانمرك وهي موجودة في الموقع statistikbanken.dk.

(٥) مصدر البيانات: المجلس الوطني للصحة، تقدير "أساليب العلاج بطريقة أطفال الأنابيب في الدانمرك، ١٩٨٩-٢٠٠٥"، الجدولان ٢ و ١٠ http://www.sst.dk/publ/tidsskrifter/nyetal/pdf/2007/14_07.pdf.

الأنشطة الرامية إلى خفض عدد حالات الإجهاض المستحث. وتقوم الأنشطة المدعومة عن طريق خطة العمل وكذلك المتابعة لخطة العمل، على الوصول الحالي إلى الإجهاض دون قيود قبل نهاية الأسبوع الثاني عشر من الحمل. وركزت الأنشطة على توفير المعلومات إلى عامة الجمهور وتحديد الفئات الضعيفة، مثلا لشابات والمهاجرات من البلدان غير الغربية، وعلى تدريب المرشدين الصحيين وتنفيذ مشاريع نموذجية.

ومتابعة للخطة المذكورة أعلاه، خصص مبلغ ١٩,٢ مليون كرونة دائمة (للفترة ٢٠٠٨ إلى ٢٠١١) لدعم المبادرات الرامية إلى خفض حالات الإجهاض المستحث وحالات الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي.

برنامج الصحة العامة

في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، نشرت الحكومة برنامجا للصحة العامة بعنوان "تمتع بالصحة طوال الحياة"، الذي يضع أهدافا واستراتيجيات للسياسة العامة في مجال الصحة العامة في الفترة ٢٠٠٢-٢٠١٠. ويتضمن البرنامج أهدافا لمواجهة العديد من عوامل الخطر ويضع تركيزا خاصا على الجهود الرامية إلى الحد من الأمراض والاضطرابات الرئيسية التي يمكن اتقاؤها بين أمراض أخرى تصاب بها النساء بصورة رئيسية.

وكجزء من برنامج الحكومة عام ٢٠٠٧، سوف تتقدم الحكومة الدائمية بمبادرتين ضخمتين جديدتين متابعة لحملة "تمتع بالصحة طوال الحياة". أولا، عيّنت الحكومة لتوها لجنة تتألف من خبراء في برنامج تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض، وفي اقتصاد الصحة إلى جانب ممثلين من القطاعين العام والخاص. وسوف تقدم اللجنة توصياتها في بداية عام ٢٠٠٩ بشأن تعزيز الصحة والوقاية من الأمراض في الدائمي بطرق أفضل حتى من الطرق المستخدمة اليوم. وثانيا سوف تضع الحكومة، على أساس توصيات اللجنة، وتنشر برنامجا جديدا لتعزيز الصحة والوقاية من الأمراض في عام ٢٠٠٩ يتضمن أهدافا واضحة للجهود في المستقبل.

العمر المتوقع

ارتفع العمر المتوقع للمرأة الدائمية في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ إلى ٨٠,٥ سنة. وكانت المرأة الدائمية تعيش في المتوسط ٤,٥ سنة أكثر من الرجل الدائمي الذي كان عمره المتوقع في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ أدنى قليلا من ٧٦ سنة. وفي عقد الثمانينات من القرن الماضي كان الفرق بين العمر المتوقع للمرأة والعمر المتوقع للرجل ست سنوات. وقد تقلص هذا الفارق في العمر المتوقع للجنسين لأن زيادة حدثت في طول العمر المتوقع للرجل

أكثر من الزيادة في العمر المتوقع للمرأة، ففي الفترة ما بين ١٩٩٥ و ٢٠٠٥ زاد العمر المتوقع للمرأة ٢,٤ سنة، بينما زاد العمر المتوقع للرجل خلال فترة السنوات العشر ذاتها ٢,٩ سنة.

ومع أن العمر المتوقع للمرأة في الدانمرك ارتفع بما يفوق العمر المتوقع لها في بلدان الشمال الأوروبي الأخرى والبلدان المجاورة مثل ألمانيا والمملكة المتحدة، إلا أن العمر المتوقع للمرأة الدانمركية لا يزال أدنى من المتوسط لبلدان الاتحاد الأوروبي الأخرى وبلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

وخلال السبعينات والثمانينات من القرن الماضي كان سبب الوفاة الأكثر شيوعاً في صفوف النساء والرجال هو أمراض الشريان التاجي. وقد تغير هذا الوضع فيما أخذت معدلات الوفيات بسبب هذه الأمراض تتناقص تناقصاً جذرياً. ورغم حدوث انخفاض مستمر في معدلات الوفيات بسبب السرطان، فقد ظل هذا المرض سبب الوفاة الأكثر انتشاراً في صفوف الجنسين منذ منتصف عقد التسعينات الماضي.

تدخين التبغ

التدخين منتشر على نطاق واسع بين النساء الدانمركيات. ولا يزال الرجال يدخنون أكثر من النساء، غير أن الفرق بين الجنسين صغير في الدانمرك بالمقارنة بالبلدان الأوروبية الأخرى. وفي عام ١٩٩٤، كان ٣٥ في المائة من النساء و ٣٩ في المائة من الرجال يدخنون يوميا والعدد أخذ في التناقص باضطراد. وفي عام ٢٠٠٨ كان ما نسبته ٢٣ في المائة من النساء و ٢٤,٥ في المائة من الرجال يدخنون يوميا. غير أن هناك انخفاضا على ما يبدو في عدد الإناث المدخنات بشراهة. وخلال عقد التسعينات الماضي بأكمله كانت نسبة ١٤ في المائة تقريبا من النساء يدخن أكثر من ١٥ سيجارة في اليوم. وفي عام ٢٠٠٧ انخفض الرقم إلى ١١ في المائة.

ونظرا إلى وجود نسبة كبيرة من المدخنات بين النساء، ازدادت الوفيات الناجمة عن سرطان الرئة في أوساط الإناث وكذلك الوفيات بسبب الأمراض الرئوية المزمنة.

البدانة

انتشار الوزن الزائد (مؤشر كتلة الجسم أكثر من ٢٥) والبدانة (مؤشر كتلة الجسم أكثر من ٣٠) أخذ في الازدياد بسرعة في الدانمرك كما في بقية العالم الغربي. وفي عام ٢٠٠٥، بلغت نسبة البدانة في النساء الدانمركيات ١١ في المائة ونسبة البدانة في الرجال ١٢ في المائة. ويلزم استحداث أساليب وأدوات فعالة للوقاية من البدانة وعلاجها. وتشمل سبل

الوقاية الأولية نظاما غذائيا صحيا ونشاطا بدنيا. وتم الشروع في عدد واسع من المبادرات والمشاريع للوقاية من البدانة وعلاجها بما فيها مشاريع تستهدف جماعات إثنية معينة، معرضة بوجه خاص لخطر الإصابة بالبدانة، والحوامل البدينات.

الصحة والوقاية للنساء الأجنيات

يتألف جزء متزايد من السكان الدائريين من مهاجرين وأبناء مهاجرين. وفي عام ١٩٨٠ كان المهاجرون وأبناؤهم يشكلون ٣ في المائة من مجموع السكان وفي عام ٢٠٠٥ أصبح هذا الرقم ٨,٤ في المائة.

وفي السنوات القليلة الماضية أصبحت الوقاية من الأمراض وتعزيز الصحة التي تستهدف أقليات عرقية مجالا ذا أولوية بالنسبة إلى المجلس الوطني الدائري للصحة. وعلى الصعيد المحلي أيضا في عديد من البلديات، حظيت صحة الأقليات العرقية بقدر كبير من الاهتمام. وقد نُفذت عدة مبادرات، بعضها يركز على الأقليات العرقية بصورة عامة، وبعضها على فئات فرعية معينة تم تحديدها إما بموطن الأصل أو بالجنس أو بالفئة العمرية. واستهدفت عدة مبادرات المرأة مباشرة، ويُستفاد من تحليل أجراه المعهد الوطني للصحة العامة أن المبادرات التي تستهدف نساء الأقليات العرقية هي عموما أكثر شيوعا من المبادرات التي تستهدف الرجل.

وبين المبادرات التي تستهدف المرأة مباشرة، ركّز الكثير منها على الصحة التناسلية. وقد أدار المجلس الوطني للصحة، بدعم من وزارة شؤون اللاجئين والهجرة والإدماج مشروعا مدته أربع سنوات يهدف إلى منع حدوث حالات الحمل غير المقصود والأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي، وخاصة فيروس نقص المناعة البشرية. وقد تم الاضطلاع به بالتعاون مع شركاء محليين عبر البلد، مثل المنظمات غير الحكومية والمجتمعات العرقية. وتراوحت الأنشطة بين اجتماعات إعلامية محلية وإصدار أعداد خاصة من الصحف الصادرة بلغات غير الدائرية، تتناول مسائل الصحة التناسلية. وأعطيت الأولوية لإشراك الفئات المستهدفة في تخطيط هذه الأنشطة وتنفيذها قدر الإمكان. كما تم، إضافة إلى ذلك، الاضطلاع بأنشطة أكثر اتساما بالمركزية مثل إنتاج أقراص فيديو رقمية إعلامية ومنشورات يدوية بعدة لغات، وعقد حلقة دراسية وطنية عن الوقاية وتعزيز الصحة في صفوف اللاجئين.

أما بالنسبة إلى العناية قبل الوضع، فإن عددا من المستشفيات التي توجد نسبة عالية من الأقليات العرقية في مناطق خدمتها، توفر مشورة جماعية خاصة للنساء غير المتحدثات باللغة الدائرية أو مشاورات مع قابلات مدربات خصيصا للعمل مع نساء الأقليات العرقية. وفي بعض المناطق التي تشهد درجة عالية من المشاكل الاجتماعية، تم إنشاء برامج

إرشاد ميداني بشأن العناية قبل الوضع. وتتضمن المبادئ التوجيهية للعناية المهنية السابقة للوضع التي نشرها حديثا المجلس الوطني للصحة معلومات تتصل تحديدا بالأمهات المهاجرات.

وثمة مجموعة أخرى من المشاريع التي تستهدف المرأة تناولت الصحة على مستوى أعم، وركزت على إنشاء شبكات لتعزيز الصحة بين النساء اللواتي يعشن في مجتمعات تعاني من مشاكل اجتماعية. وقد تم الاضطلاع بهذه المشاريع في المدن الكبرى مثل كوبنهاغن وأودونسي وآرهوس. وقُدمت للنساء من خلال نهج بناء الشبكات هذا أنشطة بدنية، ودروس في طهو أطعمة صحية ودروس في العناية بالأطفال والتغذية.

فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

بحلول نهاية عام ٢٠٠٦، بلغ عدد النساء اللواتي تم تشخيصهن بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية منذ عام ١٩٩٠ في الدانمرك ٣١٧ ١ امرأة. وهذا يمثل قرابة ٢٨ في المائة من جميع الأشخاص المصابين بهذا المرض. ولا تشكل النساء فئة مستهدفة لها الأولوية في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، بل هن جزء من الفئات المعرضة للخطر مثل مدمني المخدرات عن طريق الحقن والمهاجرين. وعلاوة على ذلك تُعطى الأولوية لتوعية الجمهور عموما. وفي عام ٢٠٠٦، تم الإبلاغ عن إصابة ٧٠ امرأة بنقص المناعة البشرية و ٢٠ امرأة بمرض الإيدز. ومعظم النساء اللاتي ثبتت إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية ينتمين إلى أقليات عرقية ومولودات في الخارج.

وخلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٦، تم الإبلاغ عن إصابة ١٥٣٢ ١ أجنيا (٧١٩ رجلا و ٨١٣ امرأة) بين مجموع ٧٧٠ ٤ إصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في الدانمرك. وقد توفي بعضهم وغادر بعضهم الآخر البلد.

وفي عام ٢٠٠٦، أُبلغ عن ٢٤٥ حالة جديدة تم تشخيصها في الدانمرك بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، بينهم ٩٦ شخصا مهاجرا. وأضحى جاليتين من المهاجرين الممثلين في هذه الإحصائيات، هم أشخاص وفدوا من أفريقيا وآسيا مما يعكس انتشار هذا الوباء في بلدانهم ومناطقهم الإقليمية. وكان معظم المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية من المهاجرين الموجودين في الدانمرك قد أصيبوا بالمرض في بلدانهم الأصلية.

وفي السنوات الخمس الأخيرة، ازداد التركيز على جهود الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز التي تستهدف الأقليات العرقية في الدانمرك. وأعطى المجلس الدانمركي الوطني للصحة أولوية لجهود زيادة إنتاج المواد الإعلامية ولزيادة الدعم المالي المقدم في هذا المجال

بتشديده، في ورقة استراتيجيته الرباعية السنوات، على الحاجة إلى مجهود معزز. وجعل المجلس الوطني للصحة مؤسسة الإيدز الدائرية الشريك المتعاون الأول في الميدان وأدمج وحدة المشورة بوحدة المشاريع والمعرفة.

وفي عام ٢٠٠٤، اتصل ٦٠٠٠ شخص تقريبا بمستشارين طلبا للمعلومات والتوجيه بشأن مسائل تتصل بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وكانت النساء تشكل معظم الذين طلبوا المشورة وجرى حوالي ٨٠ في المائة من الاستشارات عن طريق الهاتف.

أما مهمة وحدة المشاريع والمعرفة فهي أن تقيم حوارا مع مختلف منظمات مجتمعات المهاجرين، وأن تقوم متبعة نهجا أساسه الشراكة بتحديد أنشطة متصلة باتقاء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وتطويرها وتنفيذها. وتدعم الوحدة الشركاء المتعاونين في الجوانب المهنية المتصلة بالصحة وبالمساعدة المالية، بينما تساهم منظمات مجتمعات المهاجرين بمعرفتها في الأمور الثقافية واللغوية المتصلة بكل مراحل الأنشطة.

العنف ضد المرأة

العنف ضد المرأة هو انتهاك للقانون الجنائي الدائري. وبالإضافة إلى ذلك، تعتبر الحكومة العنف ضد المرأة انعكاسا للافتقار إلى المساواة والاحترام بين الرجال والنساء.

ويقدّر أن ما يقرب من ٧٠٠٠٠ امرأة تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ٦٤ سنة يتعرضن للعنف الجسدي على أساس سنوي. وفي ٤٠ في المائة من مجموع حالات العنف هذه يكون مرتكب العنف شريكا حاليا أو سابقا، مما يعني أن قرابة ٢٨٠٠٠ امرأة من سن ١٦ إلى ٦٤ يقعن ضحايا عنف شريك أو عشير كل سنة. وفي الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٥، قدّر أن هبوطا بمعدل الثلث طرأ على عدد النساء ضحايا عنف الشريك (للاطلاع على التفاصيل انظر البند المعنون "مؤشرات بشأن العنف ضد المرأة")

ويقدّر أن ٢٩٠٠٠ طفل من فئة العمر صفر إلى ١٥ يقعون ضحايا العنف الأسري على أساس سنوي. وينتقل إلى الملاحي كل سنة ما يقرب من ٢٠٠٠ امرأة وعدد مماثل من الأطفال.

وفي عام ٢٠٠٢، شرعت الحكومة في أول خطة عمل لها لمكافحة العنف ضد المرأة (٢٠٠٢-٢٠٠٤). وساهمت خطة العمل الأولى في كسر طوق التحريم الذي أحاط بالعنف الأسري ضد المرأة، غير أن الأمر يتطلب مواصلة التركيز على المشكلة.

لذلك، قدمت الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية في ٢٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٥ خطة عمل رباعية السنوات جديدة هي "خطة العمل لمكافحة العنف الأسري الذي يمارسه الرجال ضد النساء والأطفال، ٢٠٠٥-٢٠٠٨".

وتركز أنشطة خطة العمل للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨ على المنع وعلى ملازمة العمل داخل الأهداف الرئيسية الأربعة من أجل:

- دعم الضحايا؛
- توجيه الأنشطة صوب مرتكب العنف؛
- توجيه الأنشطة إلى المحترفين؛
- تعزيز المعرفة والمعلومات.

وخصّص لخطة العمل عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨ مبلغ ٦٠ مليون كرونة دانمركية، وفيما بعد خصّص مبلغ ٤٨ مليون كرونة دانمركية لمشروع تحت بند "الدعم والمعالجة للنساء والأطفال ضحايا العنف الأسري"، وكذلك ما مجموعه ١٥ مليون كرونة سويدية للسنوات ٢٠٠٧-٢٠١٠ لزيادة معالجة الرجال التّراعيين إلى العنف. وقد خصّصت هذه الأموال لثلاثة مرافق معالجة مختلفة في الدانمرك.

وتشارك في خطة العمل الدانمركية خمس وزارات هي: وزارة الصحة والوقاية؛ ووزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج؛ ووزارة العدل؛ ووزارة الشؤون الاجتماعية والوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية. وتتولى إدارة المساواة الجنسانية، بوصفها رئيسة الفريق العامل المشترك بين الوزارات، الدور التوجيهي فيما يتعلق بتنفيذ خطة العمل. ويرصد الفريق العامل المشترك بين الوزارات التنفيذ، وينشر تقريراً سنوياً عن حالة التنفيذ. ويقدم تقرير الحالة هذا إلى عدة جهات بينها البرلمان الوطني.

وقد تم إعداد تقييم مستقل لخطة العمل الأولى التي وضعتها الحكومة لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠٠٢-٢٠٠٤. وسوف يجري بالمثل، خلال عام ٢٠٠٨، إعداد تقييم مستقل لخطة العمل الأخيرة. وهذا التقييم سوف يشكل المعلومات الأساسية التي سيستند إليها العمل المقبل في مكافحة العنف ضد المرأة.

وعلاوة على ذلك، نشرت المفوضية الوطنية للشرطة في آب/أغسطس ٢٠٠٧، استراتيجية لإجراءات الشرطة المعززة ضد جرائم القتل والجرائم الخطيرة الأخرى المدفوعة بالغيرة. ويؤثر التركيز الرئيسية للاستراتيجية هي: إنشاء وحدات خاصة في كل منطقة شرطة لاكتساب وتطوير مستوى رفيع من الكفاءة المهنية، وتقوية أواصر التعاون بين الشرطة

والسلطات الاجتماعية وسلطات العناية الصحية، والاستخدام الكفؤ لأوامر الابتعاد وأوامر الطرد وأوامر تقييد الحركة.

الدعم لضحايا العنف المتري - مآوى النساء

يوجد في الدانمرك ٤٥ مآوى للنساء تمّول الأغلبية الكاسحة منها من خلال القطاع العام. ويجري في كل سنة إعداد إحصائيات لكل من النساء والأطفال الذين وجدوا ملاذاً في هذه المآوى. وتُنشر هذه الإحصائيات السنوية باللغتين الدانمركية والانكليزية. وفي عام ٢٠٠٦، كان هناك في المجموع ٦٩٨ امرأة و ٦٣٤ طفلاً يقيمون في ٣٦ مآوى تشترك في الإحصاءات السنوية التي تجريها المنظمة الوطنية لمآوى للنساء اللواتي تعرّضن للضرب وأطفالهن.

النساء المعاقات - ضحايا العنف

خُصص ما مجموعه ٩ ملايين كرونة دانمركية لمشروع مدته ثلاث سنوات لوضع سبل تتعلق بتيسير إقامة النساء المعاقات جسدياً في المآوى (٢٠٠٥-٢٠٠٧). وهذا المشروع الذي سيواصل أنشطته في عام ٢٠٠٨ هو استمرار للجهود الرامية إلى جعل الوصول المادي إلى مآوى مختارة ميسوراً وممكناً لمستخدمات كراسي المقعدين ولغيرهن من النساء اللواتي تعرّضن للضرب والأطفال ذوي الإعاقات الجسدية الخطيرة. وتشترك ثمانية أماكن إيواء على نطاق البلد في هذا المشروع.

وفي عام ٢٠٠٦، أقامت ٤٠ امرأة من ذوات الإعاقات في أحد المآوى لفترات قصيرة أو طويلة. وسوف تكون المشاكل المحددة التي تواجهها المعاقات جسدياً اللواتي تعرّضن للعنف جزءاً من الأيام التثقيفية للمهنيين التي ستقام في عام ٢٠٠٨ على مستوى البلد كله.

النساء المهاجرات

هبطت نسبة النساء المقيمات في مآوى اللواتي وُلدن خارج الدانمرك إلى ٤٣ في المائة في عام ٢٠٠٦ من ٥٠ في المائة في عام ٢٠٠٥. وبالمثل، ومقارنة بعام ٢٠٠٥، حدث هبوط طفيف في النسبة المتوية للنساء اللواتي لا يحملن الجنسية الدانمركية. وفي عام ٢٠٠٦، بلغت نسبة غير الحاصلات على الجنسية الدانمركية ٢٧ في المائة مقابل ٣٢ في المائة عام ٢٠٠٥. وغالبية النساء (٦٤ في المائة) غير رعايا الدانمرك يقمن في البلد على أساس كم تشمل الأسر. وبصورة عامة، تمضي النساء اللواتي يجري كم تشملهن مع أفراد أسرهن وقتاً في المآوى أطول مما

تمضييه النساء الأخريات. ويبلغ متوسط الفترة التي تمضيها النساء اللواتي لم تشملهن مع أسرهن ٧١ يوماً في المأوى، بينما تمضي مجموعة النساء حاملات الجنسية الدانمركية ٣٢ يوماً في المتوسط في المأوى.

مؤشرات بشأن العنف ضد المرأة

جمعت الدانمرك في عام ٢٠٠٤، ومرة أخرى في عام ٢٠٠٧، إحصاءات ومعلومات عن العنف الذي يمارسه الرجل ضد المرأة. وأظهرت دراسة استقصائية أجريت عام ٢٠٠٤ استناداً إلى أرقام من عام ٢٠٠٠ أن ما يقرب من ٦٤ ٠٠٠ امرأة تتعرض لعنف مادي كل سنة. ويقدر أن بين هؤلاء ٤٢ ٠٠٠ امرأة وقعت ضحية عنف شديد حالي أو سابق. وتُظهر دراسة استقصائية أجريت عام ٢٠٠٧، استناداً إلى أرقام عام ٢٠٠٥، أن ما يقرب من ٧٠ ٠٠٠ امرأة تتعرض للعنف على أساس سنوي. وبين تينك النساء، هناك ٢٨ ٠٠٠ امرأة ضحية عنف شريك سابق أو حالي. وبعبارة أخرى، يعني هذا أنه حدث في الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٥ هبوط يقدر بنحو ١٤ ٠٠٠ حالة، أي الثلث من عدد النساء ضحايا عنف مارسه شريك. وفي أثناء تولي الدانمرك رئاسة الاتحاد الأوروبي عام ٢٠٠٢، نجحت في جعل الاتحاد يعتمد سبعة مؤشرات تتعلق بالعنف ضد المرأة. وهذه المؤشرات بمثابة متابعة لبرنامج عمل بيجين. ويوفر التقريران اللذان نُشرا كليهما باللغتين الدانمركية والانكليزية، مع ما فيهما من إحصائيات، معلومات عن هذه المؤشرات السبعة.

الدراسات الاستقصائية

تم الشروع في دراستين استقصائيتين بشأن العنف الذي يمارسه الشريك في صفوف الشباب، إناثاً وذكوراً، (العنف بين المراهقين المترافقين) وهميش سوق العمل للنساء اللواتي يتعرضن للضرب. وسوف توفر الدراستان معرفة بماتين المشكلتين المعينتين ونظرة ثاقبة إلى جوهرهما. وبالتالي ستشكلان الأساس لزيادة كفاءة الإجراءات المقبلة في هذين المجالين. وتقرر أن تُنشر الدراستان في صيف عام ٢٠٠٨.

وفي آذار/مارس ٢٠٠٦، قدمت الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية دراسة استقصائية عن الحياة اليومية والعنف في حياة الرجال الدانمركيين المتزوجين من أجنبيات. وتمثلت نقطة انطلاق الدراسة في المشاكل المتعلقة بالعنف ضد المرأة وكذلك بالاتجار بالمرأة. وأظهرت الدراسة أن الرجال كانوا يبحثون، بين أمور أخرى، عن شريكات لغرض تأسيس حياة معهن ترتبط عادة بالبقاء معاً كزوجين تشدهما أواصر زواج قائم على الحب. وفي حوالي ٥٠ في المائة من الحالات كان دافع الرجل إلى البحث عن شريكة أجنبية مرتبط أيضاً بالصعوبات التي واجهها في العثور على شريكة دانمركية.

الجهود الإعلامية

ثمة عنصر هام في خطة العمل التي تتمثل في توفير معلومات عن الطرق التي يمكن فيها للمرأة التي تتعرض للضرب العنصر على هذا الدعم. وفي الوقت ذاته، ساهمت الجهود الإعلامية في كسر طوق الصمت والتحریم الذي كان يحيط بالعنف المنزلي والذي ظل حائلاً دون وقف العنف. ولا يزال الموقع www.voldmodkvinder.dk في الشبكة العالمية يشكل نقطة العبور الرئيسية إلى المعارف والمعلومات المتصلة بالعنف ضد المرأة. وفي هذا الموقع، تجد النساء اللواتي يتعرضن للضرب عناوين السلطات وكذلك المنظمات الطوعية التي تقدم الدعم والمشورة، إلى جانب عناوين المأوى في الدانمرك. وتعرض المعلومات في هذا الموقع باللغة الدانمركية وبثماني لغات أخرى.

- تم إنتاج وتوزيع ملف إعلامي في شكل بطاقة ائتمان بعنوان: ”أوقفوا العنف ضد المرأة - اكسرو طوق الصمت“ باللغة الدانمركية وبعدها لغات أخرى (٢٠٠٢). وفي عام ٢٠٠٦، أُعيدت طباعة هذا الملف باللغة الدانمركية وبثماني لغات أخرى هذه المرة هي الانكليزية والعربية والبوسنية والصومالية والتركية والروسية والتاي والفارسية). وهذا المنشور متاح في المكاتب في كل أنحاء البلد ولدى الأطباء العاميين، ومراكز الشرطة، والمستشفيات، وصالونات تصفيف الشعر، إلخ. وهو متاح كذلك في الموقع www.voldmodkvinder.dk. ويحتوي الملف على معلومات عن المأوى ونصائح محددة وعملية للنساء اللواتي تعرضن للعنف. ويحيل المنشور النساء إلى خط هاتف ساخن عامل على مدار الساعة هو ٧٠-٢٠-٣٠-٨٢، الذي يتضمن أيضاً خدمات مترجمين شفويين؛

- وجهت حملة إعلامية إلى نساء الأقليات العرقية (٢٠٠٥-٢٠٠٦). وركزت الحملة على حقوق المرأة المنتمة إلى أقلية عرقية فيما يتعلق بالأطفال، وبالطلاق، وبالعنف، وبالأموال المالية. ونُفذت الحملة في مدارس تعليم اللغة في كل أنحاء البلد. وكملاحق للحملة أصدرت الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية كراسا في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ عنوانه ”الأسرة والجنسانية والحقوق في الدانمرك“ تُرجم إلى سبع لغات؛

- تم إنتاج أفلام إعلامية تشرح للنساء المنتميات إلى أقليات عرقية ما لهن من حقوق وفرص للحصول على مساعدة في المجتمع الدانمركي. وتورد هذه الأفلام مشاهد لتقديم نساء تعرضن للضرب شكواهن إلى الشرطة وأثناء توجههن إلى المأوى ثم إلى البلدية والسلطات في المقاطعة واجتماعهن بمحام. وهذه الأفلام متاحة بعشر لغات (الدانمركية، ولغة غرين لاند، والانكليزية، والعربية، والأردو، والصومالية، والتركية،

والروسية، والتاي والفارسية). وتوزع هذه الأفلام إلى جهات عديدة بينها المآوي، ومدارس تعليم اللغة، ومدارس تعليم الكبار النهارية للنساء، ومرافق تقديم المشورة للنساء وللأقليات العرقية، ومستشارو السكان، والبلديات، والمكتبات التابعة للبرامج التعليمية ذات الصلة - مثلا كلية الشرطة وكلية الإرشاد الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، فإن هذه الأفلام، وعددها خمسة، متاحة من مواقع مختلفة على شبكة الإنترنت العالمية، بينها www.lige.dk وكذلك www.voldmodkvinder.dk. ويعني إيصال المعلومات عن طريق الأفلام أن من الممكن أيضا إيصال الرسالة إلى النساء اللواتي لا يعرفن أو يستطعن القراءة.

أنشطة للأطفال ولصغار الشباب

منذ عام ٢٠٠٥ وحملة إعلامية تنفذ عن العنف الأسري والعنف بين المراهقين المترافقين وذلك في المدارس الابتدائية والإعدادية وفي برامج تعليم الشباب في كل أرجاء البلد. وتشمل الحملة ممثلين لمأوى محلي وللشرطة المحلية وفتاتين. إحدى الفتاتين نشأت في بيئة عنف أسري، والأخرى خبرت عنف الرفيق وهي في سن المراهقة. ويتحدث المشاركون في الحملة عن العنف الأسري مع التركيز على "العنف ضد الأم"، وعن العنف بين المراهقين المترافقين. ويشارك في هذه الأحداث أحد فناني أغاني "الراب" (Rap) الذي يؤدي أغاني تتناول العنف في الأسرة والعنف بين المراهقين المترافقين. وإضافة إلى ذلك يُعرض فيلم عن العنف بين المراهقين المترافقين وتوزع أقراص مدججة لفنان أغاني الراب. وقد قُدم دعم فيما بعد لحملة إعلامية مماثلة تستهدف كليات إعداد المعلمين في أرجاء البلد.

وحُصصت أموال لشبكة رقمية للأطفال سُميت (بورنيلينكت) أو حلقة الأطفال، وهي عبارة عن نافذة للتخاطب مخصصة للأطفال وصغار الشباب اللذين يتعرضون لعنف أسري. والهدف هو تعزيز الإجراءات المتعلقة بالأطفال وصغار الشباب الذين يعانون من هذا العنف بإفساح الفرصة لهذه الفئة المستهدفة للتخاطب مع أطفال وشباب صغار آخرين في مثل حالاتهم.

وباشرت وزارة الشؤون الاجتماعية في مشروع، بالتعاون مع عدد من البلديات المشاركة في المشروع، لإيجاد مآوي للنساء اللواتي تعرضن للضرب وأطفالهن دعما لبدء حياة جديدة خالية من العنف بعد فترة يقضونها في ملجأ للنساء. وبصدد هذا المشروع، سيتم استحداث طرق تهدف خصيصا إلى دعم الأطفال الذين ينشأون في بيئة عنف أسري في منازلهم.

وفيما يتعلق بالاتفاق الذي تم التوصل إليه في عام ٢٠٠٨ بشأن خطة مجمع تسوية المعدلات/الأسعار، حُصص ما مجموعه ٣٠ مليون كرونة دانمركية (للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١) لمرفق للمعالجة الخارجية للنساء اللواتي تعرضن للضرب وأطفالهن ممن لا يستعملون المأوى لأسباب مختلفة. وهدف المشروع هو التقليل من نتائج العنف على الأمهات ومساعدتهن في استعادة مكانتهن الوالدية. أما بالنسبة إلى الأطفال فإن الهدف هو العمل على التقليل من نتائج العنف وتعزيز فرص نماء الطفل وتطوره. وفيما يتعلق بنفس الاتفاق بشأن تسوية المعدلات/الأسعار، مُنح مبلغ ٤,٥ كرونة دانمركية للمنظمة غير الحكومية للأطفال المعرضين للعنف في البيت دعماً لحملة شاملة لمنع العنف الأسري والعنف بين المراهقين المترافقين، وكذلك لتحطيم الدائرة المفرغة من التراث الاجتماعي السلبي. وسيتم تحقيق النتائج من خلال حملات إعلامية تشمل مؤسسات التعليم، والمقاهي، وأطباء الأسنان وأطباء الصحة العامة، وعنابر الأطفال في المستشفيات، ومراكز التسوق، ومن خلال الإعلان على شبكة الإنترنت. ومُنحت منظمة "أنقذوا الأطفال" مبلغ ٦ ملايين كرونة دانمركية لتعزيز جهود مكافحة الإساءات الجنسية للأطفال المتصلة بتكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك مكافحة استخدام الأطفال في الصور الإباحية على شبكة الإنترنت.

الدعم لضحايا العنف

فيما يتعلق بخطة العمل لمكافحة العنف ضد المرأة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨، حُصصت الأموال للمنظمة الوطنية لمأوى النساء اللواتي تعرضن للضرب وأطفالهن لتوفير الدعم القانوني للنساء اللواتي تعرضن للضرب، وللمهنيين. وتُعرض على المأوى والمنظمات الأخرى والسلطات المختصة المشورة القانونية الفردية كما يقدم لها توجيه عام بشأن المسائل القانونية.

وقدم الدعم كذلك للمساعدة النفسانية الطارئة التي تقدم للنساء في أماكن الإيواء للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨. واستخدمت المأوى في كل أنحاء البلد العروض التي توفرها هذه الخطة.

وخلال الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨، تلقى الصليب الأحمر الدانمركي دعماً لتطوير وتعزيز خدمة توفر على نطاق البلد كله تشمل شبكات ما بعد الحماية للنساء اللواتي تعرضن للضرب، بعد مغادرتهم المأوى. ويصب المشروع تركيزاً خاصاً على نساء الأقليات العرقية اللواتي تعرضن للعنف.

دور الرجل في مكافحة العنف

انصب التركيز في خطتي العمل الوطنيتين على دور الرجل في الجهود الرامية إلى مكافحة العنف ضد النساء والأطفال، وذلك بصورة أساسية عن طريق إشارة واضحة إلى مسؤولية الرجل التّزاع إلى العنف عن وضع حد لسلوكه المدمر.

وفي هذا الصدد أنشئ مرفق تدعمه الحكومة لمعالجة الرجال النزاعين إلى العنف يعرف باسم "حوار ضد العنف" www.dialogmodvold.dk. وأقيم المرفق في بادئ الأمر في كوبنهاغن، غير أنه تم فيما بعد افتتاح مكاتب في مدينتي آرهوس وأودينسي اللتين تأتيان بعد العاصمة من حيث الضخامة. وفي الآونة الأحدث عهدا، في عام ٢٠٠٧، حُصص دعم لفرق الطوارئ التابعة للحوار ضد العنف في الخط الأمامي التي تتعاون مع السلطات المحلية. وفي الوقت ذاته مُنح تمويل لخدمات المعالجة للرجال النزاعين إلى العنف التي يديرها مأوى النساء في أويودينسي والرجال النزاعين إلى العنف الذي تديره بلدية هرنينغ.

وفي آب/أغسطس ٢٠٠٧، دشنت الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية حملة على نطاق البلد تحت عنوان: "كُن رجلا - قل لا للعنف ضد المرأة" والفكرة الرئيسية وراء هذه الحملة هي عرض الأعدار النموذجية التي يتذرع بها مرتكبو العنف، وفي بعض الحالات أيضا ضحايا العنف للتستر على العنف وما يخلفه من رضوض وأنوف مكسورة من مثل: "زلت قدم زوجتي في الحمام فوقعت ثانية" أو "صديقتي ارتطمت بباب مغلق مرة أخرى" أو "زوجتي فقدت توازنها فوقعت على السلم مرة ثانية". وشملت الحملة لافتات وضعت في الحافلات العامة، وإعلانات، ودعايات في التلفزيون، إضافة إلى حملة في شبكة الإنترنت تستخدم نماذج تحتذى في الموقع www.voldmodkvinder.dk. وأظهر تقييم لاحق للحملة أن الرجال الذين شاهدوها قد غيروا موقفهم وأدانوا العنف ضد المرأة إلى حد كبير.

الأنشطة الموجهة للمهنيين

وبغية كفالة استدامة الجهود في صفوف السلطات المسؤولة وملازمتها لها، تتضمن خطتنا العمل بمبادرات مختلفة تستهدف الموظفين المهنيين العاملين في الخط الأمامي الذين يقدمون الدعم والمشورة للنساء اللواتي يتعرضن للضرب. وفي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٧ نُفذ عدد من الأنشطة الأساسية لفائدة الموظفين والمتطوعين في المآوي تتعلق بمقابلتهم للنساء المنتميات إلى أقليات عرقية اللواتي يتعرضن للضرب وبطرق العمل على مساعدتهن. وبالمثل، أصدرت المنظمة الوطنية لمآوي النساء اللواتي يتعرضن للضرب وأطفالهن، سلسلة كراسات وتقارير عن الخبرة المكتسبة في هذا المجال. وعلاوة على ذلك، دعت الشرطة الوطنية الدانمركية هذه المنظمة إلى التعاون معها في مكافحة العنف ضد المرأة.

وستنظم في عام ٢٠٠٨، حملة تثقيفية على نطاق البلد للمهنيين في هذا الميدان. وسوف توجه الحلقة أيضا، إضافة إلى العاملين في الخط الأمامي من الشرطة والسلطات الاجتماعية والصحية وغيرهم، إلى المستوى الإداري داخل السلطات المحلية.

الإبلاغ عن الحالات الجنائية

أصدرت وزارة العدل الدانمركية في عام ٢٠٠٥ تعميما حكوميا منقحا بشأن الإبلاغ عن حالات جنائية تنطوي على إيذاء جنسي للأطفال، يرتكبها أشخاص يعملون مع الأطفال أو يقدمون أي شكل آخر من الرعاية للأطفال.

ووفقا لهذا التعميم الحكومي، تبلغ الشرطة الحالات الجنائية إلى مدير النيابة العامة عندما يُتهم شخص يعمل مع الأطفال أو له بأي شكل آخر اتصال مباشر بالأطفال، بالإيذاء الجنسي للأطفال أو بسفاح المحارم أو بكشف العورة إذا كان عمر الضحية أقل من ١٥ سنة. ويستطيع مدير النيابة العامة، مستندا إلى تقارير الشرطة، إعلام مكان عمل الشخص بأن أحد الموظفين فيه قد أتهم أو أُدين بجرم جنائي ينطوي على إيذاء جنسي للأطفال.

وحرصا من الشرطة الوطنية الدانمركية على زيادة مكافحة الإيذاء الجنسي للأطفال على شبكة الإنترنت، استحدثت مُرشحا يمنع الوصول إلى المواقع في الشبكة التي يتحدد أهما تحتوي على صور أو أشرطة فيديو غير مشروعة للأطفال. وكل مَنْ يحاول من مستعملي شبكة الإنترنت الوصول إلى هذه المواقع سيجد صفحة رسمية تشرح له أنه يحاول الوصول إلى موقع سُد الوصول إليه لاحتوائه مواد غير مشروعة.

وهذا المرشح يجعل من الممكن اعتراض سبيل الوصول إلى مواقع ذات محتوى غير قانوني ليس منشؤها الدانمرك، ولذلك قد يكون من الصعب على السلطات إغلاق هذه المواقع أو أن إغلاقها قد يتطلب بعض الوقت.

وقد استُحدث هذا المرشح بالتعاون مع الشركات الدانمركية الموفرة لخدمات شبكة الإنترنت ومع منظمة "أنقذوا الأطفال".

ختان الإناث

ختان الإناث بتر جزء من الجهاز التناسلي - بموافقة أو بدون موافقة من الضحية أو من والديها - جريمة يطالها البند ٢٤٥ ألف من القانون الجنائي الدانمركي. والعقوبة القصوى

هي السجن ست سنوات وفي حالة وجود ظروف مشددة بصورة خاصة، السجن ١٠ سنوات.

وحيث يكون مرتكب الفعل مواطناً دانمركياً أو مقيماً في الدانمرك، يكون فعل ختان الإناث خاضعاً للولاية الجنائية الدانمركية ويعاقب عليه بموجب البند ٢٤٥ ألف من القانون الجنائي الدانمركي، بغض النظر عما إذا كان الفعل قد ارتُكب في الدانمرك أو في الخارج، وعما إذا كان الفعل أو لم يكن يعتبر جرماً جنائياً في الدولة التي ارتُكب الفعل فيها.

وفي الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦، لم تصدر أية إدانات بموجب البند ٢٤٥ ألف من القانون الجنائي الدانمركي.

وترى الحكومة الدانمركية أن أي مجهود رئيسي لمكافحة ختان الإناث بالبر يجب أن يستند إلى إحداث تغيير في المواقف، ولذا يجري الاضطلاع بحملات إعلامية موجهة نحو الفئات التي تتعرض نساؤها تقليدياً للختان بالبر.

ونشرت وزارة الشؤون الاجتماعية وشؤون المساواة الجنسانية (وزارة الشؤون الاجتماعية سابقاً) في عام ٢٠٠٣ كراساً بعنوان "كلنا مسؤولون". وجهات المستهدفين به هم المرشدون الصحيون، والأطباء، والمعلمون، والعاملون الاجتماعيون. ويوفر الكراس مبادئ توجيهية بشأن طريقة التعامل مع فتاة معرضة لخطر أن تصبح، أو هي أصبحت فعلاً، ضحية الختان.

المادة ١٣ - المساواة الجنسانية في المجالات الأخرى للحياة المالية والاجتماعية

"الحق في الاستحقاقات الأسرية"

لا تتضمن التشريعات الدانمركية أي تعريف رسمي للسياسة الأسرية، ولكن هذا التعبير يستخدم عادة في الحديث عن التدابير الرامية إلى دعم الأسر التي تضم أطفالاً.

وتشمل السياسة الأسرية الدانمركية الحالية ميداناً أوسع بكثير مما كان مشمولاً في السابق، وبذلك فهي تحل لا مشاكل دعم الدخل فحسب، بل وتتدخل بصورة متزايدة عن طريق الوقاية والتأهيل. وبالمثل، فإن التدابير المتخذة لصالح الأطفال والشباب قد أعطيت أولوية متزايدة.

وقد غيرت التطورات الجارية، إلى حد معين، أهداف السياسة الأسرية. ففي التسعينات من القرن الماضي، كانت مسألة زيادة العلاوات أو البدلات الأسرية مدرجة في جدول أعمال السياسة العامة، أما اليوم فإن المسائل الرئيسية هي إنشاء خدمات تشمل جميع

الأطفال وتحسين إمكانيات الوالدين العاملين لأن يكونا مع أطفالهما، مثلا عن طريق استحقاقات إجازة للعناية بالأطفال.

علاوة (أو بدل) الأسرة

تتألف علاوة الأسرة من مساعدة مالية تقدم للأشخاص الذين لديهم أطفال دون سن ١٨. وعلاوة الأسرة تكون معفاة من الضريبة وتُدفع بصورة مستقلة عن الدخل الخاص للوالدين أو للطفل.

وبصورة عامة، تُدفع علاوة الأسرة لوالدة الطفل، غير أن ظروفًا خاصة قد تسفر عن دفع العلاوة إلى شخص آخر. والمعيار المحدد هو أين يقيم الطفل، ولذلك قد يكون الشخص الذي يتلقى العلاوة والد الطفل، إذا كان الطفل يعيش معه، بغض النظر عما يكون له حق حضانة الطفل. كما أن العلاوة يمكن أن تُدفع إلى الأشخاص الذين تولوا رعاية الطفل بهدف تربيته، أو إلى الطفل نفسه إذا كان/كانت في سن المراهقة ويعيش/تعيش بعيدا عن الوالدين ويعيل/تعيل النفس كليًا أو جزئيًا.

والشروط لتلقي علاوة الأسرة هي كالتالي: يجب ألا يكون الطفل قد بلغ سن الثامنة عشرة، وبصورة عامة، يجب أن يكون مقيما في الدائمك، غير أن قواعد خاصة تنطبق على الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وبعض البلدان الأخرى. ويجب ألا يكون الطفل قد تزوج أو دخل في شراكة مدنية مسجلة. كما أن الطفل يجب ألا يكون مدعوما بأموال عامة، كما هو الحال مثلا عندما تضع السلطات طفلا للرعاية في مبنى سكني أو برعاية أسرة. وأخيرا يجب أن يكون واحد من الشخصين اللذين لهما حق حضانة الطفل أو اللذين شملا الطفل برعايتهما بهدف تربيته، قادرا تماما على دفع الضرائب في الدائمك.

علاوة (أو بدل) الأطفال

تقدم علاوة أطفال عادية وإضافية إما لأحد الوالدين أو عندما يكون الوالدان مستحقان للمعاش التقاعدي بسبب كبر السن. على أن علاوة الطفل الإضافية تُمنح بشروطي أن تكون علاوة الطفل العادية قد مُنحت بالفعل وأن يكون الطفل مقيما مع أحد الوالدين الذي له حق حضانته أو حضانتها. ولا تُدفع إلا علاوة طفل إضافية واحدة لكل أسرة بغض النظر عن عدد الأطفال. وزيادة على ذلك، قد تُمنح علاوة طفل خاصة للأطفال الذين فقدوا واحدا من الوالدين أو كليهما. وفي حالة ولادة توأمين أو تبنيهما، يجوز أن تُمنح علاوة أطفال أو علاوة تبنين متعددة.

ولكي يتلقى الأجانب من غير مواطني الاتحاد الأوروبي/الرابطة الاقتصادية الأوروبية، والمواطنون في بعض البلدان الأطراف في الاتفاقية علاوة الأطفال الخاصة، يجب أن يكونوا قد أقاموا في الدائمك طيلة السنوات الثلاث الأخيرة. ولكي يحصل الأجانب على الأنواع الأخرى من علاوة الأطفال يجب أن يكونوا قد أقاموا في الدائمك طوال السنة الأخيرة.

المادة ١٤ - المرأة الريفية

إن الغالبية الساحقة من النساء المقيمات في الريف في الدائمك يشغلن وظائف، إما على أساس التفرغ أو على أساس العمل جزءا من الوقت، في قطاعات غير القطاع الزراعي. بعضهن متزوجات من مزارعين أو يعيشن مع مزارعين ولكن نشاطهن ليس محدودا في القطاع الزراعي. وحياتهن لا تختلف اختلافا مميذا عن حياة النساء في المناطق الحضرية.

وبصورة إجمالية، لا يمكن اعتبار النساء المقيمات في المناطق الريفية فئة ضعيفة بصورة محددة، ولا فئة سكانية تحيق بها تحديدا درجة عالية من خطر التعرض للعنف والتمييز.

والمستويات المعيشية للأسر في المناطق الريفية الدائمكية مماثلة بصورة عامة لمستويات المعيشة في المناطق الحضرية. وللنساء في المناطق الريفية نفس الحقوق تماما التي يتمتع بها أي شخص آخر في الدائمك: القبول المجاني في المدارس والتعليم للجميع، والحصول على مساعدة طبية مجانية وعلى مساعدة من الخدمات الاجتماعية المجانية.

وفيما يتعلق بكل النقاط المذكورة في الفقرات الفرعية (أ) إلى (ح) من الفقرة ٢ من المادة ١٤، يمكن التشديد، بناء على ذلك، على أن المرأة الدائمكية المقيمة في المناطق الريفية تتمتع بنفس الحقوق والفرص التي يتمتع بها غيرها من المواطنين الدائمكيين، وأنه لا توجد حاجة إلى تطبيق تدابير خاصة للقضاء على تمييز لا وجود له.

الفصل ٤ - الأهلية القانونية والزواج والأسرة

المادة ١٥ - الأهلية القانونية

الرجال والنساء متساوون أمام القانون ويتمتعون بحقوق متساوية في حيازة ممتلكات. وللرجل والمرأة نفس الحق في الوصول إلى النظام القضائي وفي المعاملة على قدم المساواة لدى المثول أمام المحاكم.

المادة ١٦ - الزواج والعلاقات الأسرية

في عام ٢٠٠٣، وضعت الحكومة خطة عمل لمنع الزيجات القسرية وشبه القسرية ولمكافحة الزيجات المرتبة. وكان هدف خطة العمل هو، بين أمور أخرى، منع الزيجات القسرية ومكافحة لَم شمل الأسر القائمة على أساس الزيجات المرتبة، وكذلك المساهمة في إدماج أفضل وفي زيادة المساواة بين الجنسين.

وشملت مجالات العمل بموجب الخطة ما يلي:

المعلومات، والحوار والتعاون، وتقديم المشورة، والجهود المعززة من الحكومات المحلية، وإقامة نواد وأماكن إقامة مخصصة للفتيات، والبحوث. ومع أنه كان من المقرر رسمياً أن تستمر خطة العمل حتى عام ٢٠٠٥، إلا أن المبادرات والتمويل الخاص بها استمرت. ولا توجد أية معلومات إحصائية رسمية تم التحقق منها عن عدد الزيجات بالإكراه في الدانمرك.

وأجرى المعهد الوطني الدانمركي للبحوث الاجتماعية مشروع بحث في عام ٢٠٠٤ عن الزواج والأزواج فيما بين الأقليات العرقية في الدانمرك. وخلص المشروع إلى أن خطر وجود زيجات بالإكراه يبلغ أعلى درجاته في الأقليات العرقية من تركيا وباكستان ولبنان، غير أنه وفقاً للمستجيبات على استبيان مشروع البحث، لم يكره أي منهن على الزواج. والنتيجة النهائية التي خلص إليها المشروع هي أنه من الصعب جداً معرفة عدد حالات الزواج القسري فيما بين الأقليات العرقية في الدانمرك.

وقررت وزارة شؤون اللاجئين والمهجرة والإدماج، أن تستكمل البيانات عن الزيجات والأزواج بين الأقليات العرقية. وسوف يركز المشروع على تأثير القواعد المتعلقة بَلَم شمل الأسر، التي بدأ العمل بها من عام ٢٠٠٢ فصاعداً بالنسبة لأنماط الزواج ولم شمل الأسر فيما بين الأقليات العرقية. وسوف يتناول البحث كذلك تأثير القواعد على المهجرة إلى بلدان أجنبية وعلى الزيجات غير المسجلة داخل الدانمرك وخارجها. ويمر المشروع في الوقت

الحالي بإجراء الاشتراء العام الذي يتطلبه الاتحاد الأوروبي. وكان مقررا البدء في المشروع في حزيران/يونيه ٢٠٠٨ والانتهاه منه في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩.

وفيما يخص التعليقين الختاميين للجنة - رقمي ٣٠ و ٣١ - بشأن مكافحة الزيجات القسرية، نُفذت خلال السنوات الماضية طائفة واسعة من المبادرات.

وجدير بالملاحظة أن التركيز في الدائمرك ليس على الزيجات بالإكراه فحسب بل وكذلك على النزاعات المتصلة بالشرف بصورة عامة، والتي تشمل الزواج بالإكراه وأشكال أخرى من القمع والعنف. وتجدر أيضا ملاحظة أنه رغم أن ضحية العنف المتصل بالشرف قد يكون رجلا أو امرأة، إلا أن عدد النساء يفوق كثيرا عدد الرجال.

وتتألف مبادرات الدائمرك مما يلي:

- مأوي للنساء والفتيات اللواتي يتعرضن لخطر زواج بالإكراه أو اللواتي فررن من زواج بالإكراه؛
 - تدابير تأهيل وحماية لتبنيك النساء لدعم عودتهن إلى حياة طبيعية؛
 - خط هاتفي ساخن يعرض المشورة للشباب الذين يعانون من عنف متصل بالشرف؛
 - خط هاتفي ساخن للمهنيين الذين يتعاملون مع صغار الشباب؛
 - خط هاتفي ساخن للوالدين الذين يقاسون من نزاعات مع أبنائهم المراهقين؛
 - فريق من الأقليات العرقية يمكن أن يسدي المشورة للبلديات في الحالات الصعبة من النزاعات المتصلة بالشرف؛
 - تقديم معلومات ومشورة إلى البلديات، مثلا للاطلاع من شبكة الإنترنت على "صندوق أدوات"، وعقد حلقات دراسية عن موضوع العنف المتصل بالشرف؛
 - محاضرات عن الموضوع للوالدين والأطفال المنحدرين من خلفية عرقية؛
 - حملات لتغيير المواقف بغية منع الصراعات المتصلة بالشرف؛
 - الوساطة في النزاعات المتصلة بالشرف.
- ويجري العمل حاليا على ما يلي:
- مأوى للأزواج الشباب المعرضين لخطر الزيجات بالإكراه أو الذين فروا من الزواج بالإكراه؛
 - تدابير تأهيل وحماية لهؤلاء الأزواج لدعم عودتهم إلى حياة عادية؛

- عناية لاحقة بالأزواج الشباب؛
- مجموعة من الوسطاء المحترفين القادرين على التدخل في المنازعات المتصلة بالشرف؛
- مجموعة مثالية من الذكور من الأقليات العرقية، تنتقل في أرجاء البلد وتقيم حوارات مع الذكور الشباب الآخرين تتناول المساواة بين الجنسين وحق الشخص في اختيار الزوج إلخ؛

أموال جديدة:

- على الصعيد السياسي، تم الاتفاق للتو على تخصيص مزيد من الأموال لمكافحة العنف المتصل بالشرف، ويقدم جزء من هذه الأموال لمواصلة بعض المبادرات الآنفة الذكر وكذلك لوضع مبادرات جديدة.

وفيما يتعلق بمسألة الإحصائيات، يلاحظ أن بعضاً من الأموال الجديدة يمكن تخصيصه لاستحداث طريقة لقياس مدى التزاغات المتصلة بالشرف والزيجات بالإكراه.

وجدير بالملاحظة أن إحدى المنظمات غير الحكومية التي تقدم الوساطة والمشورة والخطوط الهاتفية الساخنة وغير ذلك قد شهدت نمواً ضخماً في عدد الحوادث المبلغ عنها والمتعلقة بالعنف المتصل بالشرف من نحو ١٠٠ حالة في عام ٢٠٠٥ إلى قرابة ٣٤٠ حالة في عام ٢٠٠٧. ولا تستطيع هذه المنظمة غير الحكومية أن تفسر سبب هذه الزيادة. وقد يكمن أحد التفسيرات في أن زيادة طرأت في انتشار التزاغات المتصلة بالشرف، على أن تفسيراً آخر يمكن أن يتمثل في وجود وعي أكبر اليوم لدى الفتيات لإمكانية محاربتهم القمع ومعرفة أكبر بإمكانيات الحصول على مساعدة من المجتمع.

تعديل القانون الجنائي

بتاريخ ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، أجاز البرلمان مشروع قانون يعدّل القانون الجنائي. وقد عدّل مشروع القانون الحكم المتعلق بالاستخدام غير المشروع للقوة وأدخل عقوبة بالسجن تصل إلى أربع سنوات للاستعمال غير المشروع للقوة بصدد إبرام عقد زواج (حيث كانت العقوبة العادية للاستعمال غير المشروع للقوة لا تتعدى السجن سنتين).

وثمة إجراء آخر ضد الزيجات القسرية يتمثل في كفالة أن تكون السلطات التي تتعامل بعقود الزواج في الدائرك واعية لخطر الزيجات القسرية وتعرف كيف تعالج الحالات التي تشبه في أن أحد الطرفين في عقد الزواج، أو كليهما، قد أُكرها على إتمام الزواج. ويجري حالياً إعداد توجيهات بشأن هذه الحالة.

وبدأ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ نفاذ قانون جديد بشأن مسؤولية الوالدين. ويشدد القانون على أن تكون الغلبة في كل القضايا المتعلقة بمسؤوليات الوالدين، لما فيه مصلحة الطفل. كما يؤكد القانون وجوب أخذ رأي الطفل نفسه في الاعتبار، مع مراعاة سنه ونضجه، في كل المسائل التي تخص الطفل.

وأخيراً، يركز القانون على أهمية تعاون الوالدين في تنشئة أبنائهما، حتى لو لم يكن الوالدان يعيشان معاً. وهكذا، يجعل القانون من السهل على الوالدين غير المتزوجين أن يشتركا في حق حضانة أطفالهما. وإذا اختلف الوالدان غير المتعاشرين المشتركين في حق الحضانة في هذا الشأن، بتت المحكمة فيما إذا كان يتعين الاستمرار في الحضانة المشتركة أو فيما إذا كان حق الحضانة سيمنح لواحد من الوالدين وحده. ولا تستطيع المحكمة أن تُنهي الحضانة المشتركة إلا إذا كانت الأسباب الموجبة قوية.

التذييل ألف - غرينلاند

ألف - ١ تقرير حكومة غرينلاند عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

مقدمة

صدّقت الدانمرك على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وأصبحت الاتفاقية نافذة في ٢١ أيار/مايو ١٩٨٣. وتم التصديق على الاتفاقية دون تحفظ بخصوص غرينلاند.

المادة ١

لا تتضمن تشريعات غرينلاند أي عوائق تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين. والقانون لا يميز بين المرأة والرجل بل يضمن نفس الحقوق لجميع مواطني غرينلاند دون اعتبار لنوع الجنس.

وللمرأة والرجل نفس الحقوق ونفس المسؤوليات في كل ميادين المجتمع.

المادة ٢

إن الحكم الداخلي لغرينلاند المطبق بموجب قانون الحكم الداخلي في غرينلاند رقم ٥٧٧ المؤرخ ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨، هو نوع موسع من أنواع الحكم الذاتي. وبموجب هذا القانون الذي أصبح نافذا في أول أيار/مايو ١٩٧٩، فوّض البرلمان الدانمركي السلطتين التشريعية والتنفيذية لسلطات الحكم الداخلي في غرينلاند، التي تتألف من البرلمان (*Landsting*)، المنتخب انتخابا شعبيا، وحكومة الحكم الداخلي (*Landstyre*).

ولا يتضمن قانون الحكم الداخلي رقم ٥٧٧ الصادر عام ١٩٧٨ أي حكم يشير تحديدا إلى المساواة الجنسانية.

وأجاز برلمان غرينلاند القانونين التاليين المتعلقين بالمساواة: القانون البرلماني رقم ٥ المؤرخ ٢٠ أيار/مايو ١٩٩٨ المتعلق بمجلس غرينلاند للمساواة في المركز والقانون البرلماني رقم ٧ المؤرخ ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ بشأن المساواة بين المرأة والرجل.

وبسن القانون المتعلق بمجلس غرينلاند للمساواة في المركز، تعززت الأنشطة الرامية إلى تحقيق المساواة من خلال جملة من التدابير منها إنشاء أمانة للمجلس والحصول على منحة

من الخزينة. ويتعين على مجلس المساواة في المركز تقديم تقرير سنوي عن أعماله إلى الحكومة والبرلمان.

ويتضمن القانون بشأن المساواة بين المرأة والرجل أحكاما تقتضي وجوبا بأن يعمل القطاعان العام والخاص من أجل المساواة ومراعاتها في جميع نواحي التخطيط والإدارة، وأن يتواجد عدد متساو من الرجال والنساء في مختلف اللجان والهيئات التنفيذية.

المادة ٣

يستند التشريع في غرينلاند إلى المساواة الجنسانية. ويشمل التشريع الحالي الرامي إلى تعزيز المساواة الجنسانية المجالات التالية:

بموجب القانون البرلماني رقم ٥ المؤرخ ٢٠ أيار/مايو ١٩٩٨ بشأن مجلس غرينلاند للمساواة في المركز، يتمثل الهدف المتوخى من المركز في تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجتمع غرينلاند. ويجوز للمجلس، بمبادرة خاصة منه أو بناء على طلب يقدم إليه، أن يحقق في قضايا المساواة الجنسانية. ويراقب المجلس أيضا التطورات في المجتمع، ويعمل بوصفه هيئة استشارية لحكومة الحكم الداخلي، والسلطات المحلية، وفي المسائل المتعلقة بتكافؤ الفرص في القطاع الخاص. وعلاوة على ذلك، يعمل المجلس بمثابة نقطة وصل مع الهيئات الاستشارية المعنية بالمساواة الجنسانية وغيرها من المسائل في بلدان الشمال ويشجع إتاحة المعلومات عن المساواة الجنسانية للمواطنين والسلطات ويساهم في ذلك.

ويتضمن القانون البرلماني ٧ المؤرخ ١١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ بشأن المساواة بين المرأة والرجل أحكاما تقتضي وجوبا بأن يعمل القطاعان العام والخاص على تحقيق المساواة ومراعاتها في كل نواحي التخطيط والإدارة وعلى أن يتواجد في مختلف اللجان والهيئات التنفيذية عدد متساو من الرجال والنساء.

وعلاوة على ذلك فإنه يقع الآن التزام على أماكن العمل في القطاعين العام والخاص، التي يزيد عدد العاملين فيها على ١٠ موظفين، بأن تقدم تقريرا سنويا عن جهودها في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين إلى الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية. وقد تم الآن إعداد قاعدة بيانات من المعلومات المستقاة من التقارير (الاستبيانات) السنوية عن عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ (ويجري حاليا جمع البيانات من عام ٢٠٠٧)، وأصبح بوسع الوزارة أن تستخلص البيانات من الاستبيانات. ومن المقرر أن تصبح البيانات المستخلصة من قاعدة البيانات أداة تستخدمها الحكومة للعمل في المستقبل على تحقيق المساواة الجنسانية.

وينص القانون على وجوب معاملة كل من الرجل والمرأة على قدم المساواة في علاقات العمل. ويجب أن يتقاضى كل من الرجل والمرأة نفس الأجر عن نفس العمل.

تعزيز المساواة الجنسانية

أنفق المجلس الوقت والمال على تغيير موقعه على شبكة الإنترنت كي يتسنى للمهتمين بالموقع قراءة وتزليل المواد المتعلقة بعمله ومشاريعه من قبيل قانون المساواة الجنسانية، والعنف ضد المرأة، ودور المرأة في السياسة، وشغل المرأة للمناصب العليا، وتمثيل المرأة في المجالس، ومنظمات الرجال. وعنوان الموقع على الشبكة العالمية هو: www.nali.gl.

وقد طلبت الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية إلى المجلس زيادة مشاركة النساء في عملية صنع القرار السياسي. ويرى المجلس أن مما له أهميته البالغة زيادة مشاركة كل من الجنسين في عمليات صنع القرار الديمقراطي. وقد حظي هذا المسعى بالأولوية، وأنشأ المجلس فريقاً عاملاً داخلياً بهدف التخطيط للدورات التدريبية وتنظيمها. ونُظمت لأول مرة الدورة التدريبية المعنونة "دور المرأة في السياسة" عام ٢٠٠٣. وكانت ناجحة في رأي المجلس والمشاركين. ثم نُظمت المجلس دورة تدريبية أخرى عن الموضوع ذاته عام ٢٠٠٥، ونالت قدراً كبيراً من النجاح.

ويدرك المجلس أيضاً أهمية الاتصال بوسائل الإعلام، وبناء عليه، يقدم رئيس المجلس مساهمات لوسائل الإعلام تتعلق بقضايا المساواة الجنسانية، كلما سنحت له الفرصة.

المادة ٤

لا يتعارض تعزيز الحقوق المتعلقة بكل من الجنسين على حدة مع ما ورد في القانون الحالي بشأن المساواة الجنسانية، عندما يكون الهدف من هذه الحقوق تحديداً هو ضمان بلوغ القصد من القانون.

وعندما تصبح المرأة حاملاً، فإن لها الحق في إجازة والدية من عملها لمدة أسبوعين قبل الموعد المتوقع للولادة و ٢١ أسبوعاً بعد الولادة. وتلقى المرأة علاوة خلال إجازة الوالدية إذا لم تكن تتمتع بالحق في الحصول على الأجر الكامل خلال الإجازة وفقاً لعقد عملها.

المادة ٥

الهدف الأسمى للمجلس الحالي للمساواة في المركز في غرينلاند هو السعي إلى إحداث تغيير في المواقف ليتسنى لاجتماع غرينلاند أن يبرهن عملياً أن المرأة والرجل يتمتعان

بنفس الحقوق والفرص. ومن بين سبل تحقق هذا الهدف الترتيب لعقد منتديات عامة يمكن أن تعالج فيها قضايا المساواة الجنسانية.

وبالإضافة إلى ذلك، يقوم مجلس المساواة في المركز بالإعداد لنشر المواد التعليمية واستعراض مُثُل المساواة الجنسانية في إطار المواد التعليمية القائمة، من قبيل الكتيبات، أو من خلال صفحة الاستقبال (على شبكة الإنترنت) أو من خلال تعزيز طاقم السفراء في المناطق التابعة للسلطات المحلية، وبالتالي نشر المعرفة بشأن القانون المتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل.

المادة ٦

الاتجار بالنساء

بسبب محدودية عدد السكان (حوالي ٥٧ ٠٠٠ نسمة) وصِغر حجم المجتمع، يعتقد بأن من العسير الانخراط في الاتجار بالنساء أو البغاء دون أن تعلم السلطات بذلك. ولم يبلغ رئيس الشرطة في غرينلاند بوقوع أي حالات اتجار.

إساءة معاملة المرأة

أُنشئت في العديد من البلدات مآوي للنساء لتمكينهن من الحصول على المساعدة في الحالات الحرجة. وبحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، سُمح للرجال أيضا بالإقامة بالمآوي المذكورة. وأُنشئ أول مركز للأزمات في غرينلاند في عام ١٩٨٣ في نووك، عاصمة غرينلاند. ويقدم المركز للنساء (وللرجال) ممن عانوا من سوء معاملة المآوي والمساعدة الاجتماعية والقانونية والنفسية، والتوجيه. وفي عام ٢٠٠٥، كانت هناك مآوي في ٧ من المجتمعات المحلية البالغ عددها ١٧. وفي عام ٢٠٠٧ كان من مجموعهم ٤١٣ امرأة و ٩٥ رجلا و ٣٣٠ طفلا يقيمون في المآوي. ولا يُسمح للرجال عادة بدخول المآوي إلا بغرض إقامة حوار معهم بشأن حالة أزمة، غير أنه يُسمح لبعض منهم بالإقامة فيه. وتمول مراكز الأزمات بالتساوي من قبل حكومة الحكم الداخلي في غرينلاند والبلديات المحلية.

وفي عام ٢٠٠١، وضعت آيسلندا، وغرينلاند، وجزر فارو برنامجا تعاونيا للبحوث بشأن المرأة والعنف. ويهدف هذا البرنامج إلى تحديد مدى انتشار العنف، لا سيما العنف المترلي، في البلدان الثلاثة. ولم تُنشر بعد نتائج هذا البحث.

المادة ٧

تتمتع النساء والرجال بنفس الحقوق السياسية. ويتمتع كل من المرأة والرجل بنفس الحق في التصويت ويجوز انتخاب كل منهما لعضوية المجالس البلدية وبرلمان غرينلاند، والإدارة التنفيذية للحكومة، والبرلمان الدائم الذي يضم ممثلين اثنين عن غرينلاند. وترد أدناه لمحة عن مشاركة المرأة في الحياة السياسية. والإحصاءات المستمدة من آخر انتخابات بلدية أُجريت عام ٢٠٠٨ هي كالتالي:

المجالس البلدية	الاجموع	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء
الأعضاء	٧٢	٢٤	٣٣,٣٣
رؤساء البلديات	٤	١	٢٥,٠٠
نواب رؤساء البلديات		الأرقام غير متاحة بعد	

وتقرر أن يتم، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، خفض عدد البلديات من ١٨ إلى ٤. وهذا يعني أن عدد المقاعد المتاحة في الانتخابات البلدية التي أُجريت عام ٢٠٠٨ قد تقلص.

برلمان غرينلاند: أعضاء البرلمان

الانتخابات	الاجموع	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء
عام ٢٠٠٥	٣١	١٢	٣٨,٧١

وتُجرى الانتخابات البرلمانية عموماً كل أربع سنوات. ويدعو رئيس الوزراء في بعض المناسبات إلى إجراء انتخابات جديدة، وكان هذا هو الحال عام ٢٠٠٥.

تنظيم الإدارة التنفيذية للحكومة المركزية

تضم حكومة غرينلاند في الوقت الحالي سبع وزارات، تشغل امرأة إحداها مما يعني أن نسبة النساء تبلغ ١٤,٣ في المائة من مجموع الوزراء.

إدارة الوكالات والمؤسسات الوزارية

هناك ما مجموعه سبع مديريات في الإدارة المركزية لحكومة الحكم الداخلي في غرينلاند وهناك ثلاث نساء بين سبعة نواب للوزراء (رؤساء المديريات) أي بنسبة ٤٢,٨٥ في المائة.

وهناك ما مجموعه ١٧ شركة تملكها الحكومة. وتضم مجالس إدارة الشركات المذكورة ما مجموعه ٨٧ عضواً بينهم ١٥ امرأة أي ما يعادل نسبة ١٧,٢٤ في المائة.

المادة ٨

للمرأة حق مساوٍ لحق الرجل في تمثيل حكومة الحكم الداخلي لغرينلاند دولياً. وتتعاون غرينلاند والدانمرك في الشؤون الدولية التي لها صلة خاصة بغرينلاند، بناءً على الفقرة ١١ من قانون الحكم الذاتي الداخلي، والقانون رقم ٥٧٧ المؤرخ ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، المتعلق بإبرام حكومة غرينلاند للاتفاقات بموجب القانون الدولي.

وهناك حالياً ١٤ موظفاً يعملون في إدارة الشؤون الخارجية التابعة لحكومة الحكم الذاتي الداخلي في غرينلاند والتي تشمل بعثتي التمثيل الدائمتين لغرينلاند في كوبنهاغن وبروكسل. ونسبة النساء إلى الرجال فيها حالياً هي ٧ إلى ٧. كذلك فإن النسبة في المناصب العليا في الإدارة هي ٥٠ في المائة من الرجال و ٥٠ في المائة من النساء.

المادة ٩

حقوق الجنسية مجال يقع ضمن سلطة الدولة الدانمركية. لذلك، يرجى الرجوع إلى ما يتضمنه التقرير الدانمركي عن هذه المسألة.

المادة ١٠

في غرينلاند يتمتع كل من الفتيات والفتيان والنساء والرجال بنفس الحقوق وبنفس إمكانية الالتحاق بجميع المدارس والحصول على الفرص التعليمية في كل المجالات الدراسية. والمساواة الجنسانية قائمة افتراضاً، ولكنها ليست مذكورة مباشرة في التشريع الحالي المتعلق بالتعليم.

المدارس الابتدائية

يقدم التعليم الإلزامي لما مجموعه ١٠ سنوات للفتيات والفتيان المسجلين في الصف الثامن أو دونه للسنة المدرسية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ وما بعد ذلك. أما بالنسبة إلى التلاميذ الآخرين، فإن مدة التعليم الإلزامي تظل ٩ سنوات.

ولا يوجد تمييز على أساس الجنس في التعليم. كما أن المجال متاح أمام الفتيات والفتيان لممارسة الرياضة، والحصول على دروس في التدبير المنزلي، والحرف اليدوية، والفنون الصناعية في المدارس الابتدائية.

المدارس الحرفية والتعليم الثانوي والتعليم العالي

تتاح للطلاب من الجنسين نفس إمكانية الحصول على فرص التعليم في المدارس الحرفية والمدارس الثانوية الموجودة في غرينلاندا. غير أن الطلبة على وجه العموم يغادرون غرينلاندا طلبا للتعليم العالي.

وخلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧، تخرجت كل عام ٢٧٥ امرأة في المتوسط بعد حصولهن على تعليم مؤهل للعمل، بينهن ١٦٧ امرأة تلقين تدريبا أساسيا، و ٨٠ تلقين ما هو أعلى من التدريب الأساسي، بينما تلقت ٢٨ امرأة تعليما عاليا.

وخلال الفترة ذاتها، تخرج ١٩٠ رجلا في المتوسط كل عام وحصلوا على تعليم مؤهل للعمل، ١٢٤ منهم تلقوا تدريبا أساسيا، و ٤٣ تلقوا ما هو أعلى من التدريب الأساسي، بينما تلقى ٢٣ منهم تعليما عاليا.

المادة ١١

للنساء والرجال نفس الحق في كل أنواع العمالة ونفس إمكانيات الحصول عليها.

وفي عام ٢٠٠٥، كانت نسبة الحصول على عمل ٧٨,٧ في المائة مقيسة بعدد الأشخاص ذوي الدخل المتأني من تحصيل أجر و/أو بمشتريات بما لا تقل قيمته عن ٤٠.٠٠٠ كرونة دائركية مقسما على عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٢ سنة في بداية العام. وكانت النسبة المناظرة للرجال هي ٨٢,٣ في المائة وللنساء ٧٤,٤ في المائة، وفقا لدائرة إحصاءات غرينلاندا.

الأجور والبطالة

في عام ٢٠٠٧، كان متوسط البطالة كل شهر (مقيسا بعدد الأشخاص العاطلين عن العمل في منتصف الشهر ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٢ سنة، المولودين في غرينلاندا والمقيمين في بلدانها، مقسما على عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٢ سنة، المولودين في غرينلاندا والمقيمين في بلدانها) هي ٥,٤ في المائة وفقا لدائرة إحصاءات غرينلاندا. وكانت النسبة للرجال هي ٦,٤ في المائة وللنساء ٤,٨ في المائة.

وليس لدى دائرة إحصاءات غرينلاندا أي إحصاءات متاحة فيما يتعلق بمستوى الأجور عموما ومتوسط أجور كل من الرجال والنساء، ولكنها تحاول أن تُنشئ هذه

الإحصاءات. وتبين الإحصاءات المستقاة من الضرائب أن دخل العازبين من الرجال كان أعلى من دخل النساء العازبات.

وفيما بين العاطلين عن العمل كان المتوسط للرجال هو ٨٥,٣ في المائة والمتوسط للنساء ٨٢,٣ في المائة.

خطة منحة إجازة الوالدية

أعدت خطة منحة إجازة الوالدية لأول مرة بموجب لائحة أصدرها برلمان غرينلاند في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ (اللائحة البرلمانية رقم ١٢ المؤرخة ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦)، وأجريت تعديلات لها في آذار/مارس ٢٠٠٦ (اللائحة البرلمانية رقم ١ المؤرخة ٢٧ آذار/مارس ٢٠٠٦). ولهذا القانون أهمية رئيسية بالنسبة إلى ظروف عمل المرأة لأن القانون يتيح لها إمكانية البقاء في المنزل مع أطفالها بمنحة الوالدية أو للحصول على كامل الأجر إذا كان يحق لها الأجر الكامل وفقا لعقد عملها. ويحق للآباء الحصول على منحة الوالدية.

وتتحمل الخزينة الوطنية ٩٠ في المائة من نفقات خطة صندوق الوالدية، وتحمل البلديات المحلية ١٠ في المائة.

المادة ١٢

إحصاءات السكان

في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، بلغ مجموع عدد سكان غرينلاند ٤٦٢ ٥٦ نسمة. وبلغ مجموع عدد النساء ٥٧٧ ٢٦ نسمة أو ٤٧ في المائة من السكان. وفي عام ٢٠٠٦ كان العمر المتوقع لجميع الرجال عند مولدهم ٦٥,٨ سنة، وللرجال المولودين في غرينلاند ٦٤,٧ سنة، بينما بلغ العمر المتوقع لجميع النساء ٧١,٢ سنة وللنساء المولودات في غرينلاند ٧٠,٦ سنة.

نظام الرعاية الصحية

يقدم نظام الرعاية الصحية الوطنية لغرينلاند، بما في ذلك خدمات أطباء البلديات والمستشفيات، الخدمات مجاناً لجميع المواطنين والمقيمين بصورة قانونية، على أساس المساواة بين الجنسين.

الحمل

حين تحمل المرأة، يكون لها الخيار في زيارة طبيب البلدية أو القابلة. وهذه الزيارات مجانية ويتم خلالها رصد صحة الأم والطفل. وعلاوة على ذلك، تتلقى النساء المشورة الملائمة فيما يتعلق، مثلاً، بالتغذية والتمارين الرياضية.

المادة ١٣

يتمتع كل من النساء والرجال بنفس الحقوق الاجتماعية والاقتصادية. كما أن للنساء والرجال نفس إمكانية ممارسة الرياضة وأنشطة أوقات الفراغ والوصول إلى الأنشطة الثقافية.

المادة ١٤

للنساء والرجال الذين يعيشون في المناطق الريفية نفس ما لسائر سكان غرينلاند من الحقوق. غير أن هناك فرقاً كبيراً في ظروف المعيشة بين المجتمعات المحلية الريفية والبلدات الأكبر حجماً.

المادة ١٥

المرأة والرجل متساويان أمام القانون. ويتمتع كل من النساء والرجال بنفس الحق في اللجوء إلى النظام القضائي. كما أن لكل من المرأة والرجل نفس الحقوق في حيازة الممتلكات ويعاملان معاملة متساوية أمام المحاكم. وقد اقترحت لجنة الإصلاح القضائي إصلاحاً للقانون الجنائي والقانون القضائي. والاقتراحان مبنيان على المبادئ المذكورة.

المادة ١٦

للنساء والرجال نفس الحق في عقد الزواج واختيار الزوج الملائم وطلب الطلاق. ولكل من النساء والرجال نفس الحق في الدخول في شراكة مسجلة. كما يتمتع كل من النساء والرجال بنفس الحقوق في اختيار اسم العائلة والمهنة.

التذييل ألف - ٢

شرح ترتيبات الحكم الداخلي لغرينلاندا

غرينلاندا جزء منفصل جغرافيا، ولكنه محدد جيدا من المملكة الدانمركية، تقع في شمال المحيط الأطلسي وتبلغ مساحتها ٦٠٠ ١٧٥ ٢ كيلومتر مربعاً، يغطي الجليد ٨٥ في المائة منها. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، كان مجموع عدد السكان فيها ٥٦ ٤٦٢ بينهم ٢٧٠ ٥٠ نسمة (٨٩ في المائة) وُلدوا في غرينلاندا و ١٩٢ ٦ (١١ في المائة) وُلدوا خارج غرينلاندا.

ويشكل السكان المولودون في غرينلاندا الشعب الأصلي لغرينلاندا من قبيلة الإنويت (Inuit) أو قبيلة الكلايت (Kalaallit) ولهم لغة وثقافة متميزتان عن الدانمركية. وفي صك تصديق الدانمرك على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ المؤرخة ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٨٩ بشأن الشعوب الأصلية والقبلية في البلدان المستقلة، أعلنت الحكومة الدانمركية وحكومة الحكم الداخلي لغرينلاندا أن الشعب الأصلي في غرينلاندا هو الشعب الأصلي الوحيد في الدانمرك.

الدستور الدانمركي

بتاريخ ٥ حزيران/يونيه ١٩٥٣، تم إقرار الدستور الدانمركي. وتنص المادة ١ من الدستور على أن تنطبق أحكام الدستور على كل أجزاء المملكة الدانمركية. وهكذا انتهى مركز غرينلاندا كمستعمرة بإدماجها في المملكة الدانمركية. وعملاً بالدستور الدانمركي، أصبح عضوان في البرلمان الدانمركي ينتخبان في غرينلاندا.

ويضع الدستور شعب غرينلاندا على قدم المساواة مع الدانمركيين والفاروويين (سكان جزر فارو) بصفتهم مواطنين دانمركيين.

الحكم الداخلي في غرينلاندا

أرسي القانون رقم ٥٧٧ المؤرخ ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨ بشأن الحكم الداخلي لغرينلاندا ترتيبات الحكم الداخلي لغرينلاندا. ولم يغير هذا القانون مركز غرينلاندا الدستوري كجزء من المملكة الدانمركية.

ويعترف قانون الحكم الداخلي بالوضع المتميز لغرينلاندا من النواحي الوطنية، والثقافية، والجغرافية داخل المملكة، ولكنه قائم في الوقت ذاته على وحدة المملكة.

وتتألف سلطات الحكم الذاتي الداخلي في غرينلاند من جمعية منتخبة، برلمان غرينلاند، ومن سلطة تنفيذية هي حكومة الحكم الداخلي لغرينلاند، وتسمى فيما يلي حكومة غرينلاند، المسؤولة عن الإدارة. ولا ينظم قانون الحكم الذاتي الداخلي تكوين هذه الهيئات، بل تنظمها تشريعات الحكم الداخلي. ووفقاً لهذا، يتألف برلمان غرينلاند من ٣١ عضواً، وتتألف حكومة غرينلاند من سبعة أعضاء (رئيس الوزراء وستة أعضاء آخرين).

وكما هو مذكور في المادة ١ من الدستور الدائم، والمعرب عنه في البند ١ من قانون الحكم الداخلي، تضع وحدة المملكة حدوداً معينة على نطاق الحكم الذاتي الداخلي في غرينلاند. وتظل السيادة آيلة للمملكة؛ كما أن غرينلاند تظل جزءاً من المملكة الدائمة؛ ولا يجوز أن تُنقل إلى سلطات الحكم الداخلي سوى المجالات التي تعود لغرينلاند حصراً؛ ولا يمكن أن يكون تفويض السلطات غير محدود بل يجب أن يحدد بدقة بواسطة القانون البرلماني؛ وثمة مجالات معينة لا يمكن نقلها، وهذه تشمل، بين جملة أمور، الدستور، والسياسة الخارجية، والسياسة الدفاعية، والمحكمة العليا، والمواطنة، والسياسة النقدية وسياسة صرف العملات.

ويعترف قانون الحكم الداخلي بلغة غرينلاند بوصفها اللغة الرئيسية. على أن اللغة الدائمة يجب أن تُدرس بصورة كاملة. ويجوز أن تُستخدم اللغتان في الشؤون العامة. وفي عام ١٩٨٥، صدر قانون برلماني اعترف بعلم مستقل لغرينلاند.

نقل السلطات إلى حكومة الحكم الداخلي في غرينلاند

يقوم قانون الحكم الداخلي على المبدأ الأساسي القاضي بأن تؤول الصلاحيات التشريعية والمسؤولية عن التمويل إلى نفس السلطة. وبناء عليه، يتضمن القانون نموذجين لنقل الولاية:

- وفقاً للبند ٤ من القانون - بدون منحة (تعويض) من الدولة.

- وفقاً للبند ٥ من القانون - بمنحة من الدولة.

وعندما تُنقل إلى الحكم الذاتي الداخلي لغرينلاند الولاية على مجال، يجب أن يتحمل الحكم الداخلي النفقات التي ينطوي عليها ذلك. إذ أن الحكم الداخلي يصبح، من الناحية الأخرى، المستفيد الوحيد من الضرائب والإيرادات المتأتية من المجالات التي نُقلت إليه.

أما نقل الولاية، وفقاً للبند ٥ من قانون الحكم الذاتي الداخلي، فيعترف بالقدرة الاقتصادية المحدودة لغرينلاند بالنسبة إلى تمويل النطاق المستصوب من المهام العامة.

وبين مجالات الولاية التي تم تسلمها بدون منحة من الدولة وفقا للبند ٤: تنظيم مصائد الأسماك، والنظام الضريبي في غرينلاند، وتنظيم الحكم الداخلي، والبلديات.

وعندما يتم تسلم الولاية مع منحة من الدولة (عملا بالبند ٥ من قانون الحكم الداخلي)، تحدد المنحة بالتفاوض بين الحكومة الدانمركية وحكومة غرينلاند على أساس النفقات التي تتحملها الدولة للمهام المعنية. ويجري إضفاء الطابع الرسمي على عمليات التسليم والاستلام بقوانين يصدرها البرلمان الدانمركي تحدد الإطار العام للمجال المعني. وبعد ذلك تتولى حكومة غرينلاند السلطة التنظيمية والإدارة في هذه المجالات داخل الإطار الذي تحدده القوانين.

وتقدم المنح مجتمعة بوصفها منحة إجمالية أو تمويلا أساسيا. ويجري التفاوض على حجم المنحة الإجمالية بين الحكومة الدانمركية وحكومة غرينلاند كل سنتين أو ثلاث سنوات وتقر بقانون يصدره البرلمان الدانمركي. وفي عام ٢٠٠٨، بلغت قيمة المنحة الإجمالية ٣,٣ بليون كرونة دانمركية.

وفي المجالات التي تم منح من الدولة، يكون الوزير الدانمركي المعني مسؤولا عن كفالة تقييد حكومة غرينلاند بالإطار القانوني الذي يرسيه قانون التمكين المحدد. ومن ناحية أخرى لا تتعدى مسؤولية الوزير هذا الحد. وهكذا، فإن لحكومة غرينلاند، ضمن إطار القانون التمكيني، قدرا كبيرا من الحرية في تحديد أولوياتها.

وينص البند ٧ من قانون الحكم الداخلي على أن تُنقل إلى حكومة غرينلاند مجالات أخرى غير تلك الواردة في الجدول المرفق بقانون الحكم الداخلي، بناء على اتفاق بين السلطات الدانمركية وحكومة غرينلاند.

أما المجالات التي لم تسلمها سلطات غرينلاند فتقع تحت ولاية السلطات الدانمركية (حكومة الدانمرك والبرلمان الدانمركي).

وأصبح جدول عمليات النقل المرفق بقانون الحكم الداخلي خاليا تقريبا. وكان نقل الخدمات الصحية عام ١٩٩٢ آخر عملية نقل رئيسية للمسؤولية. وعليه، فإن لحكومة غرينلاند السلطات التشريعية والإدارية في معظم المجالات التي تمس الحياة اليومية لسكان غرينلاند.

ويتضمن هذا التذييل قائمة بمجالات الولاية التي نُقلت إلى حكومة غرينلاند بدون منحة من المملكة (البند ٤ من قانون الحكم الداخلي)، ومع منحة من المملكة (المادة ٥ من قانون الحكم الداخلي) ووفقا للمادة ٧ من قانون الحكم الداخلي.

وفيما يتعلق بمجالات المسؤولية الآيلة إلى سلطات المملكة، يتضمن القانون عددا من الآليات للاستماع إلى الإفادات ومن إجراءات التعاون، تهدف إلى ضمان مصلحة غرينلاند. ويجب أن تُعرض مشاريع القوانين التي تتقدم بها الحكومة والتي تمس غرينلاند أو يجوز أن تنفذ فيها، على حكومة غرينلاند لاستعراضها قبل أن تقدم إلى البرلمان الدانمركي. وتنطبق إجراءات مماثلة للاستماع إلى الإفادات بالنسبة إلى الأنظمة الإدارية ومشاريع المعاهدات، راجع أدناه.

الموارد المعدنية في غرينلاند

يرسم قانون الحكم الداخلي أن للسكان المقيمين في غرينلاند حقوقا أساسية في الموارد الطبيعية لغرينلاند. وضمانا لحقوق السكان المقيمين وحماية لمصالح المملكة ووحدها، تتخذ القرارات المتعلقة بالتنقيب عن الموارد الطبيعية (بما فيها النفط والغاز) واستكشافها واستغلالها في غرينلاند، بصورة مشتركة بين الحكومة الدانمركية وحكومة غرينلاند. ويتمتع كل طرف بإمكانية استعمال حق النقص (الفيتو) إزاء أي قرار يتعلق بأي ترخيص. وتُتخذ القرارات استنادا إلى توصيات من لجنة مشتركة تتألف من عدد متساو من ممثلي البرلمان الدانمركي وبرلمان غرينلاند.

وترد الأحكام التفصيلية المتعلقة بهذا الترتيب في القانون رقم ٣٥٥ المؤرخ ٦ حزيران/يونيه ١٩٩٨. وقد نُقلت إلى الحكم الداخلي لغرينلاند إدارة المعادن والنفط بموجب اتفاق بين الحكومة الدانمركية وحكومة غرينلاند. وعليه، تتولى حكومة غرينلاند إجراء المفاوضات بشأن تراخيص التنقيب عن الموارد المعدنية أو استكشافها واستغلالها، بينما تُمنح التراخيص الفعلية من جانب حكومة الدانمرك وحكومة غرينلاند على أساس توصيات اللجنة المشتركة. وتظل السلطة التشريعية في هذا المجال آيلة في البرلمان الدانمركي.

أما الإيراد من استغلال الموارد المعدنية الذي يصل إلى ٥٠٠ مليون كرونة دانمركية، فيجب تقاسمه مناصفة بين الحكومة الدانمركية وحكومة غرينلاند. وأما تقسيم الإيراد الذي يتجاوز ٥٠٠ مليون كرونة فيجب أن يتقرر بالتفاوض بين حكومة الدانمرك وحكومة غرينلاند.

الشؤون الخارجية

للحكومة الدانمركية، بموجب الدستور الدانمركي، سلطة الدخول في التزامات دولية وهي مسؤولة عن تصريف السياسة الخارجية.

وتستند بنود قانون الحكم الداخلي المتعلقة بالشؤون الخارجية إلى الدستور. وقد أُدرجت في القانون إجراءات تعاونية ترمي إلى مراعاة مصالح غرينلاند وتنسيق المواقف والمصالح بين غرينلاند والدانمرك، وجرت زيادة تطويرها بالممارسة. وهكذا ترسخت ممارسة تتعلق بإشراك حكومة غرينلاند في الشؤون الخارجية التي تهم غرينلاند بصورة خاصة.

ووفقاً للاتفاق المعقود بين الحكومة الدانمركية وحكومة غرينلاند كطرفين على قدم المساواة، بدأ نفاذ القانون رقم ٥٧٧ المؤرخ ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ (قانون التفويض) المتعلق بقيام حكومة غرينلاند بإبرام الاتفاقات المعقودة بموجب القانون الدولي، في ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وبموجب هذا القانون، مُنحت حكومة غرينلاند الفرصة لأن تتفاوض وتُبرم مع الدول الأجنبية والمنظمات الدولية، بالنيابة عن حكومة الدانمرك، اتفاقات دولية تتصل كلياً بالمجالات التي تسلمت سلطات غرينلاند الولاية عليها.

ولا ينطبق هذا الترتيب على الاتفاقات بموجب القانون الدولي التي تمس مجالات مثل سياسة الدفاع والأمن، أو الاتفاقات التي تنطبق على الدانمرك، أو التي يجري التفاوض بشأنها داخل منظمة دولية تكون مملكة الدانمرك عضواً فيها.

ويكمّل قانون التفويض المواد المتصلة بالشؤون الخارجية في قانون الحكم الداخلي ويدوّن ويؤكد إلى حد كبير الأعراف والممارسات التي تطورت قبل صدور القانون (راجع أعلاه).

ويجوز أن تكون حكومة غرينلاند ممثلة في الوفود الدانمركية في المفاوضات الدولية التي تهم غرينلاند بشكل خاص. ويجوز للحكومة الدانمركية أن تفوض الحكم الداخلي لغرينلاند للقيام بالتفاوض مباشرة، بتعاون من وزارة الخارجية الدانمركية. وقد استُخدمت إمكانية التفويض، على سبيل المثال، في المفاوضات والاتفاقات المتعلقة بمصائد الأسماك في مياه غرينلاند.

أما السلطة التشريعية التي اكتسبتها حكومة غرينلاند بصدد نقل الولاية، فتحد منها الاتفاقات الدولية وغير ذلك من الحقوق والالتزامات الدولية. وعلى حكومة غرينلاند أيضاً أن تكفل أن تشريعاتها تتفق والالتزامات الدولية التي تقع أيضاً على غرينلاند (راجع البند ١٠ من قانون الحكم الداخلي).

وفيما عدا المجالات الخاصة المتصلة، مثلاً، بحقوق الإنسان، يكون ممكناً عادة الانضمام إلى اتفاقات دولية فيما يتعلق بالدايمرك وحدها، وإفساح الفرصة لغرينلاند لتقرر مدى انطباق الاتفاق المعني على غرينلاند (راجع البند ١٠ من قانون الحكم الداخلي).

ويجب أن تتشاور حكومة غرينلاند مع الحكومة الدائمركية قبل الأخذ بتشريعات ولوائح إدارية قد تمس مصالح دول ثالثة وموقف الدايمرك من بلدان أخرى (راجع البند ١١ (٢) من قانون الحكم الداخلي). وعلى المنوال ذاته، يفترض قانون التفويض قيام تعاون وثيق بين الحكومة الدائمركية وحكومة غرينلاند لضمان المصالح العامة للمملكة.

وتعزيزاً للتعاون في السياسة الخارجية، القائم على أساس المساواة كطرفين، وقّعت الحكومة الدائمركية وحكومة غرينلاند عام ٢٠٠٣ إعلان مبادئ مشتركاً بخصوص إشراك غرينلاند في السياسة الخارجية وسياسة الأمن (إعلان إيتيليك).

ويرسخ الإعلان جملة أمور منها أنه "عندما تتطلب أمور تم غرينلاند بصورة خاصة إجراء مفاوضات دولية، تكون مشاركة حكومة غرينلاند في هذه المفاوضات بجانب حكومة الدايمرك نقطة الانطلاق الطبيعية، تأكيداً لآراء غرينلاند ومصالحها".

وبهدف تعزيز وتيسير التعاون بين وزارة الشؤون الخارجية الدائمركية وإدارة الشؤون الخارجية لحكومة غرينلاند وقّع كل من الوزيرين المسؤولين عن الشؤون الخارجية اتفاق تعاون إداري في ربيع عام ٢٠٠٥.

تعيين لجنة غرينلاندية - دايمركية بشأن الحكم الذاتي

بتاريخ ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، وقّعت الحكومة الدائمركية وحكومة غرينلاند اختصاصات لجنة غرينلاندية - دايمركية مشتركة بشأن الحكم الذاتي. ووفقاً لهذه الاختصاصات، تقوم اللجنة بالتداول ثم بالتقدم بمقترحات بشأن كيفية نقل مزيد من السلطات لغرينلاند على أساس مركزها الحالي ووفقاً للحق في تقرير المصير لشعب غرينلاند بموجب القانون الدولي.

ويستند عمل هذه اللجنة إلى مبدأ وجوب أن يكون ثمة تماسك بين الحقوق والالتزامات. وأوكلت إلى اللجنة مهمة التقدم بمقترحات لترتيبات جديدة بخصوص العلاقات الاقتصادية بين غرينلاند والدايمرك. والمتوقع أن تقدم اللجنة تقريرها في ربيع عام ٢٠٠٨. وقد خططت حكومة غرينلاند لإجراء استفتاء تقرر عقده في ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. ومن المتوقع صدور قانون جديد بشأن الحكم الذاتي في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٩. وللإطلاع على مزيد من المعلومات عن عمل لجنة الحكم الذاتي يرجى الرجوع إلى الموقع التالي في الشبكة العالمية: www.nanoq.gl.

مجالات الولاية التي تسلمتها حكومة الحكم الداخلي لغرينلاند
أولا - مجالات الولاية التي تم تسلمها بموجب البند ٤ من قانون الحكم الداخلي

مجالات الولاية التي تم تسلمها بموجب المادة ٤ من قانون الحكم الداخلي	تاريخ الاستلام
ترتيبات إدارة غرينلاند	١ أيار/مايو ١٩٧٩
تنظيم إدارة البلديات	١ أيار/مايو ١٩٧٩
الضرائب والرسوم	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠
تنظيم إمدادات القوة العاملة في غرينلاند	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠
تنظيم الصيد التجاري للأسماك والحيتان إلخ في غرينلاند	١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٠
الحفظ (صون الطبيعة)	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١
سلطة التدخل في المنازعات المبلّغ عنها وفقا للاتفاقات الجماعية المتعلقة بالصحفيين	١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٢
سلطة وضع قواعد بشأن التعويض في الأجور عن ارتفاع تكاليف المعيشة لجزء القطاع الخاص من سوق العمل في غرينلاند الذي تنظم الأجور فيه على أساس الرقم الإرشادي لتنظيم الأجور في غرينلاند	١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٣
التشريعات التجارية	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥
تنظيم ما تبقى من قطاع صيد الأسماك التجاري	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥
الوضع القانوني للطلبة في مدارس التعليم المهني الأساسي	١ شباط/فبراير ١٩٨٥
سلطة التدخل في المنازعات المبلّغ عنها وفقا للاتفاقات الجماعية (إعادة فرض واجب المحافظة على السلام) بشأن بقية جزء القطاع العام غير التابع للدولة من سوق العمل (قاعدة تول الجوية معفاة جزئيا)	١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥
سلطة وضع قواعد بشأن شروط الأجور والعمالة الأخرى في جزء القطاع الخاص من سوق العمل في غرينلاند (قاعدة تول الجوية معفاة جزئيا)، بما فيها القواعد بشأن التعويض في الأجر وغيره عن ارتفاع تكاليف المعيشة حيث تنظم الأجور على أساس الرقم الإرشادي الدائري لتنظيم الأجور	١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥
التشريعات المتعلقة بالمنافسة	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦
توظيف البحارة	١ تموز/يوليه ١٩٨٦
المباني البلدية في القرى	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧
كبت التشويش وهوائيات الاستقبال في المجتمعات المحلية	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧
تنظيم الصيد غير التجاري للحيوانات والأسماك	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩
سلطة سنّ تشريعات بشأن إصدار دعوات للاشتراك في عطاءات	١ أيار/مايو ١٩٨٩

تاريخ الاستلام	مجاللات الولاية التي تم تسلمها. بموجب المادة ٤ من قانون الحكم الداخلي
١ نيسان/أبريل ١٩٩١	وضع قواعد تتعلق بإبرام اتفاقات جماعية وغيرها من الاتفاقات لموظفي حكومة الحكم الداخلي والبلديات في غرينلاند غير المشمولين بالاتفاق العام للموظفين المدنيين في غرينلاند.
١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣	وضع قواعد لإنتاج الأسماك المحففة طبيعياً لسوق غرينلاند المحلية والإشراف على الإنتاج
مجاللات الولاية التي تم تسلمها. بموجب البند ٧ من قانون الحكم الداخلي (قارن بالبند ٤)	
١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤	أسماء الأماكن في غرينلاند - القانون رقم ٥٥٥ المؤرخ ١٩٨٣/١١/٣٠
٦ حزيران/يونيه ١٩٨٥	وضع قواعد تتعلق بعلم غرينلاند - القانون رقم ٢٢٢ المؤرخ ١٩٨٥/٦/٦
١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠	وضع قواعد بشأن التوقيت الصيفي - القانون ٨١٧ المؤرخ ١٩٨٩/١٢/١٩
١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢	وضع قواعد بشأن المصادرة في مبادئ المسؤولية التي تم توليها - القانون رقم ١٠١٢ المؤرخ ١٩٩٢/١٢/١٩
١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤	دراسة واستغلال موارد الطاقة المائية - القانون ١٠٧٥ المؤرخ ١٩٩٣/١٢/٢٢
١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩	الكلاب ومنع المعاملة القاسية للحيوانات - القانون رقم ٩٠٦ المؤرخ ١٩٨٩/١٢/١٦
١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١	المسؤولية وتبعاتها في ميدان وسائل الإعلام - القانون رقم ٤٣٩ المؤرخ ٢٠٠٠/٥/٣١

ألف ٢ - مجالات الولاية التي تم تسلمها بموجب البند ٥ من قانون الحكم الداخلي

الحكم الداخلي	مجالات الولاية التي تم تسلمها بموجب البند ٥ من قانون	تاريخ الشروع	الإدارة المسؤولة
القانون رقم ٥٧٩ المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٩ المتعلق بالمدارس البلدية الابتدائية والإعدادية في غرينلاند	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠	وزارة التربية الدانمركية	
القانون رقم ٥٨٠ المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٩ لغرينلاند المتعلق بالأيدي العاملة والوكالات الاجتماعية	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠ ^(١)	مكتب رئيس الوزراء الدانمركي	
القانون رقم ٥٨١ لغرينلاند بشأن تدريب المعلمين للمدارس البلدية الابتدائية والإعدادية والمتصل بالتدريب الاجتماعي التعليمي ^(٢)	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠	وزارة التربية الدانمركية	
القانون رقم ٥٨٣ المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٩ والمتصل بالأنشطة الإذاعية والتلفزيونية في غرينلاند (استعيض عنه بالقانون رقم ٨١٥ المؤرخ ١٩٨٩/١٢/١٩ المتعلق بالأنشطة الإذاعية والتلفزيونية في غرينلاند)	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠	وزارة الثقافة الدانمركية	
القانون رقم ٥٨٤ المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٩ بغرينلاند المتصل بأنشطة أوقات الفراغ	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠	وزارة الثقافة الدانمركية	
القانون رقم ٥٨٧ المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٩ المتصل بالكنيسة في غرينلاند (استعيض عنه بالقانون رقم ٢٦٤ المؤرخ ١٩٩٣/٥/٦ والمتصل بالكنيسة في غرينلاند)	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠	وزارة الشؤون الدينية الدانمركية	
القانون رقم ٥٨٩ المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٩ المتصل بنظام المكتبات في غرينلاند	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠	وزارة الثقافة الدانمركية	
القانون رقم ٥٨٢ المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٩ لغرينلاند المتعلق بالتدريب المهني	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١	وزارة التربية الدانمركية	
القانون رقم ٦٠٩ المؤرخ ١٩٨٠/١٢/٢٣ المتعلق بالمدارس الثانوية الشعبية في غرينلاند	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١	وزارة التربية الدانمركية	
القانون رقم ٦١٠ المؤرخ ١٩٨٠/١٢/٢٣ المتصل بنظام المتاحف في غرينلاند	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١	وزارة الثقافة الدانمركية	
القانون رقم ٦١٢ المؤرخ ١٩٨٠/١٢/٢٣ لغرينلاند المتصل باستخدام الأراضي والتنمية الحضرية والبناء	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١	مكتب رئيس الوزراء الدانمركي	
القانون رقم ١٣٤ المؤرخ ١٩٨٤/٣/٢٨ المتصل بتقديم الدعم للتجارة والصناعة في غرينلاند	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥	وزارة الشؤون الاقتصادية والأعمال التجارية في الدانمرك	

الإدارة المسؤولة	تاريخ الشروع	مجالات الولاية التي تم تسلمها بموجب البند ٥ من قانون الحكم الداخلي
مكتب رئيس الوزراء الدانمركي	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥	القانون رقم ١٣٥ المؤرخ ١٩٨٤/٣/٢٨ لغرينلاندا المتعلق بإنتاج وبيع منتجات غرينلاندا
وزارة الشؤون الاقتصادية والأعمال التجارية في الدانمرك	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧	القانون رقم ٩٤٤ المؤرخ ١٩٨٦/١٢/٢٣ لغرينلاندا المتعلق بالعرض في مجال الإسكان، وتقديم الدعم للإسكان، وإيجار المساكن إلخ
وزارة المالية الدانمركية	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩	القانون رقم ٨٤٨ المؤرخ ١٩٨٨/١٢/٢١ والمتعلق بنقل نظام التجهيز المركزي لمرتبات لغرينلاندا إلى حكومة الحكم الداخلي في غرينلاندا
وزارة البيئة الدانمركية	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩	القانون رقم ٨٥٠ المؤرخ ١٩٨٨/١٢/٢١ لغرينلاندا المتصل بالأمور البيئية إلخ
وزارة الداخلية والصحة الدانمركية	١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢	القانون رقم ٣٦٩ المؤرخ ١٩٩١/٦/٦ المتصل بالخدمات الصحية في غرينلاندا

مجالات الولاية التي تم تسلمها بموجب البند ٧ من قانون الحكم الداخلي (قارن بالبند ٥)

مكتب رئيس الوزراء الدانمركي	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦	القانون رقم ٤٦٩ المؤرخ ١٩٨٥/١١/٦ لغرينلاندا المتصل بالتموين، وحركة السير، وخدمات البريد إلخ
مكتب رئيس الوزراء الدانمركي/وزارة العلم والتكنولوجيا والبحوث الدانمركية ^(٣)	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧	القانون رقم ٩٤٣ المؤرخ ١٩٨٦/١٢/٢٣ لغرينلاندا المتصل بتوفير الكهرباء، والماء، والتدفئة، وخدمات إطفاء الحريق، والمسوائ، والطرق والاتصالات السلكية واللاسلكية إلخ ^(٣)
وزارة الأغذية والزراعة ومصائد الأسماك الدانمركية	١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩	القانون رقم ٨٤٧ المؤرخ ١٩٨٨/١٢/٢١ المتصل بنقل البحوث المتعلقة بمصائد أسماك غرينلاندا إلى حكومة الحكم الداخلي لغرينلاندا

الإدارة المسؤولة	تاريخ الشروع	مجالات الولاية التي تم تسلمها بموجب البند ٥ من قانون الحكم الداخلي
مكتب رئيس الوزراء الدائم كمي	١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١	القانون رقم ٣٠٥ المؤرخ ١٤/٥/١٩٩١، حدد الإعانة المقدمة من الدولة إلى حكومة الحكم الداخلي لغرينلاندا من أجل المهام المدنية في المطار في سترومفيورد وفي منطقة الدفاع في تول وكذلك المسؤولية عن مطار كولوسوك. وقد نُقلت هذه المهام إلى حكومة الحكم الداخلي لغرينلاندا عن طريق اتفاق موقع في ٢١ شباط/فبراير ١٩٩١ بين مكتب رئيس وزراء الدائم كمي وحكومة الحكم الداخلي لغرينلاندا اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١

- (١) لم يبدأ نفاذ القواعد بشأن أنشطة المساعدة المقدمة إلى غرينلاندا حتى ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١.
- (٢) أُلغي القانون رقم ٥٨١ المؤرخ ٢٩/١١/١٩٧٨ مع بدء نفاذ القانون رقم ٥٨٢ المؤرخ ٢٩/١١/١٩٧٨ لغرينلاندا المتصل بالتدريب المهني. وهذا الميدان ينظمه الآن القانون رقم ٥٨٢.
- (٣) تم بواسطة القانون رقم ١٠٨٩ المؤرخ ٩/١٢/١٩٩١ لغرينلاندا المتعلق بالاتصالات السلكية واللاسلكية نقل الولاية على الاتصالات السلكية واللاسلكية من وإلى غرينلاندا إلى حكومة الحكم الداخلي لغرينلاندا في ١/١/١٩٨٩. وجرى بموجب مرسوم ملكي مؤرخ في ٢٧/١٠/١٩٩٧ نقل المسؤولية الإدارية من مكتب رئيس الوزراء الدائم كمي إلى وزارة العلم والتكنولوجيا والبحث الدائم كمي.

التذييل باء - جزر فارو

باء ١ - تقرير لحكومة جزر فارو عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

مقدمة

صدّقت الدانمرك على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وأصبحت الاتفاقية نافذة في ٢١ أيار/مايو ١٩٨٣. وتم التصديق على الاتفاقية دون تحفظ بخصوص جزء فارو.

وعملا بقرار برلماني مؤرخ ٣١ أيار/مايو ١٩٨٧، صادق برلمان جزر فارو على بدء نفاذ الاتفاقية في جزر فارو. ومن ثم أصبحت حقوق الإنسان المعرب عنها في الاتفاقية سارية المفعول في جزر فارو منذ عدة سنوات. وهذا هو ثاني تقرير يوثق جهود حكومة جزر فارو الرامية إلى كفالة المساواة الجنسانية في كل قطاعات المجتمع.

التطورات منذ التقرير الأخير

منذ التقرير الأخير، ظل نهج ذو شعبتين يوجه الجهود الرامية إلى زيادة المساواة بين الرجال والنساء في جزر فارو. وقد وُجّهت الأنشطة الرئيسية نحو تغيير الفكرة التي يحملها سكان جزر فارو عن المساواة بين الجنسين. وبُنذلت الجهود لزيادة إدراك أهمية المساواة الجنسانية فيما يتعلق بالجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية من المجتمع. وُجّهت الموارد صوب كفالة الحقوق من خلال تدابير قانونية وكذلك بغية زيادة مشاركة نساء جزر فارو في الحياة السياسية.

ملاحظة

فيما يتعلق بالمادة الإحصائية لا بد لنا من أن نقر مع الأسف بأن صغر عدد السكان وما يتبع ذلك من حجم متواضع للإدارة المركزية في الجزر، يحدان من الموارد المتاحة لتجميع البيانات.

الاتفاقية

المادة ١

لا تتضمن التشريعات في جزر فارو أية عوائق تحول دون تنفيذ المساواة بين الجنسين. والتشريعات لا تميز بين المرأة والرجل بل تكفل لجميع مواطني جزر فارو نفس

الحقوق بدون منح أية حقوق إيجابية تفضيلية لأي من الجنسين. وبناء عليه، فإن للنساء والرجال نفس الحقوق ونفس المسؤوليات في كل مجالات المجتمع.

المادة ٢

أقر برلمان جزر فارو قانونا في عام ١٩٩٤ يحكم المساواة الجنسانية (القانون البرلماني رقم ٥٢ المؤرخ ٣ أيار/مايو ١٩٩٤ بشأن المساواة الجنسانية). وكان الغرض الرئيسي لهذا القانون هو القضاء على كل أشكال التمييز القائمة على أساس الجنس.

وينص القانون على جملة أمور منها أنه يجوز للجنة المعنية بالمساواة الجنسانية، وتسمى فيما يلي "لجنة المساواة": (١) اللجوء إلى ما لها من سلطات الملاحقة القضائية للتحقيق في حالة ادعاء انتهاك للحقوق المحمية؛ (٢) والتوصية بأن يلتزم الذين انتهكت حقوقهم الانتصاف القانوني طلبا للتعويض؛ (٣) وإقامة دعوى مدنية للتظلم من أنشطة أو ممارسات تتعارض مع القصد من القانون (البند ١٢).

المادة ٣

يشمل التشريع الحالي فيما يتعلق بالمساواة الجنسانية المجالات التالية:

- **ممارسات العمل وغيرها**، حيث لا يُسمح لرب عمل، بين أمور أخرى، بأن يفرّق أو يميز بين موظفيه على أساس الجنس، بل إن على رب العمل أن يوفر لموظفيه نساء ورجالا أجرا متساويا عن العمل المتساوي.
- **إجازة الوالدية**، حيث لجميع العاملات الحق في التغيب عن العمل في حالة الحمل والولادة ومرحلة ما بعد الولادة عملا بالقانون الحالي و/أو حسب اتفاق بين النقابة المختصة/الشخص المعني ورب العمل.
- **مواد التعليم**، حيث تكون مواد تعليم الأطفال وتدريبهم منسجمة مع قصد القانون.
- **اللجان والمجالس**، حيث تُشكّل الهيئات واللجان والمجالس الحكومية وما شابهها، من مندوبين تعيّنهم سلطة أو مؤسسة حكومية، على نحو يكفل أساسا أن كلا من الجنسين ممثل بعدد متساو من المندوبين.
- **لجنة المساواة الجنسانية**، حيث للجنة المساواة سلطات إشرافية لكفالة الامتثال لأحكام قانون المساواة الجنسانية، وحيث تقوم بدور المرشد والمستشار القانوني بشأن قضايا المساواة بين الجنسين للسلطات الحكومية والمؤسسات والمنظمات والأفراد.

المادة ٤

لا يتعارض تعزيز الحقوق التي ينفرد بها كل من الجنسين مع ما ورد في القانون الحالي بشأن المساواة الجنسانية، عندما يكون هدف هذه الحقوق تحديدا هو ضمان بلوغ القصد من القانون.

المادة ٥

الهدف الأسمى لحكومة جزر فارو هو مواصلة السعي جاهدة من أجل إحداث تغيير في المواقف والاتجاهات لكفالة أن يكون للمرأة والرجل الحق في نفس الإمكانيات في مجتمع جزر فارو. وأحد سبل تحقيق هذا الهدف، هو الترتيب لعقد منتديات عامة يمكن فيها عرض مناقشة القضايا المتعلقة بالمساواة الجنسانية. وفي هذا الخصوص أدت لجنة ديمو كراتيا ولجنة المساواة دورا رئيسيا في زيادة الوعي العام لقضايا المساواة الجنسانية.

وبالإضافة إلى ذلك، تضع لجنة المساواة ترتيبات لنشر مواد تعليمية واستعراض ما يرد داخل المواد التعليمية القائمة من المثل المساواة.

المادة ٦

إساءة معاملة المرأة

يقدم مركز الأزمات في تورشافن للنساء اللواتي عانين سوء معاملة، المأوى والمساعدة الاجتماعية والقانونية والنفسية والتوجيه. وفي عام ٢٠٠٦، قام المركز بتجهيز ٣٧٥ طالبا للمساعدة. وأقامت ثلاث عشرة امرأة في المركز لفترات تتراوح بين ٧ أيام و ٦٥ يوما. وشملت أسباب الإحالة العنف المتزلي، والطلاق، والصعوبات المالية، وسفاح المحارم، والاعتصاب. وقد مولت الحكومة الجزء الأكبر من أنشطة مركز الأزمات.

الاتجار بالنساء

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

المادة ٧

الحقوق السيادية

للنساء والرجال نفس الحقوق السياسية، أي أن لكل من المرأة والرجل نفس حق التصويت والحق في الأهلية في الترشيح لعضوية برلمان جزر فارو والبرلمان الدائم الذي يضم عضوين من جزر فارو. ومع ذلك ما زال تمثيل المرأة في هذين المجلسين التشريعيين أقل كثيرا من تمثيل الرجل.

لجنة ديمو كراتيا

أنشأت حكومة جزر فارو في تصديدها لمسألة المعدل المتدني من مشاركة المرأة في السياسة الحزبية والمحلية، لجنة مستقلة هي لجنة ديمو كراتيا التي عُينت عام ٢٠٠٥ وأوكلت إليها مهمة صريحة هي تشجيع المزيد من النساء على المشاركة في الحياة السياسية.

وسعت ديمو كراتيا إلى التوعية بالمساواة الجنسانية من خلال تنظيم أحداث ومناقشات عامة وعملت كذلك على اجتذاب وسائط الإعلام لتغطية مسألة المساواة الجنسانية. هذا علاوة على أن لديمو كراتيا، عاملة بتعاون وثيق مع لجنة المساواة، نشاطا في الاتصال بالنظام السياسي وكذلك بعامة الجمهور.

لجنة ديمو كراتيا: الجهود والمنجزات

في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ نظم مجلس إدارة لجنة ديمو كراتيا سلسلة من الأحداث الإعلامية والمناقشات العامة في كل أنحاء الجزر، كان هدفها الأسمى إرهاف الوعي الشعبي لأهمية زيادة عدد ممثلات الإناث في الحياة السياسية للجزر وكيفية تحقيق ذلك. وفي الأشهر التي سبقت الانتخابات العامة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، شرعت ديمو كراتيا في حملة رئيسية لتشجيع النساء على الاشتراك بنشاط في المناقشات السياسية وزيادة عدد النساء اللواتي يتقدمن للترشيح لعضوية البرلمان. وحظيت هذه الحملة بتغطية واسعة في وسائط الإعلام، وكمثلتها حملة دعائية وأنشطة تهدف إلى التوعية بالمساواة الجنسانية في المدارس الابتدائية، وبإقامة موقع تفاعلي في شبكة الإنترنت العالمية بشأن المساواة الجنسانية، وتقديم دورات لاكتساب مهارات العرض للنساء اللواتي يخضن المعترك السياسي والمشاركات في الحركة النقابية. وعلاوة على ذلك، ونتيجة لعمل لجنة ديمو كراتيا الفعلي أصبح لدى كل الأحزاب السياسية تقريبا تركيز على المساواة الجنسانية في برامجها السياسية.

وكانت الاستجابات من الحكومة، ووسائط الإعلام، وعامة الجمهور إيجابية إلى حد كبير. وكما ذكر أعلاه، ركزت الأحزاب السياسية في برامجها على المساواة الجنسانية

واتخذت تدابير لتحسين تنظيمها الداخلي بحيث تشجع المزيد من النساء على التقدم للترشيح لعضوية البرلمان. وبعبارة أخرى، أصبحت مسألة المساواة الجنسانية الآن جزءاً مقبولاً وأصيلاً من النقاش العام. أضف إلى ذلك أنه يمكن مشاهدة نتيجة قابلة للقياس من نتائج جهود لجنة المساواة الجنسانية وديموقراتيا فيما أسفرت الانتخابات العامة عنه في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ (أدناه).

الجدول ١: برلمان جزر فارو

انتخابات سنة	عدد الأعضاء	النساء بينهم	النسبة المئوية للنساء
٢٠٠٨	٣٣	٧	٢١,٢ %
٢٠٠٤	٣٢	٣	٩,٤ %
٢٠٠٢	٣٢	٤	١٢,٥ %
١٩٩٨	٣٢	٤	١٢,٥ %

ونتيجة للانتخابات التي أُجريت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، ازدادت نسبة النساء في البرلمان من ٩,٤ في المائة إلى ٢١,٢ في المائة. وهذه الزيادة هامة يمكن أن تفسّر جزئياً بتضافر جهود لجنة المساواة وديموقراتيا وحكومة جزر فارو الرامية إلى تعزيز دور المرأة في المعترك السياسي.

حكومة جزر فارو

علاوة على ما سبق، ازداد التمثيل النسائي بعد الانتخابات العامة سنة ٢٠٠٨ في الفرع التنفيذي - أي حكومة جزر فارو، ازديادا كبيرا، أي من صفر إلى ٣ من بين ٨ مناصب وزارية. وبعبارة أخرى، ارتفع التمثيل من صفر في المائة إلى ٣٧,٥ في المائة.

الجدول ٢: الفرع التنفيذي من إدارة جزر فارو

انتخابات سنة	المجموع	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء
٢٠٠٨	٨	٣	٣٧,٥ %
٢٠٠٤	٧	صفر	صفر %
٢٠٠٢	٩	١	١١ %
١٩٩٨	٨	١	١٣ %

ويتبين من النقاش العام ونتائج الانتخابات العامة بوضوح أن ثمة تغييرا في الموقف فيما يتعلق بأهمية المساواة الجنسانية في المنتديات الحزبية السياسية والعامة.

المجالس البلدية ومجالس الحكم المحلي

أجريت الانتخابات البلدية في عام ٢٠٠٤، ويُظهر التوزيع الجنساني في المجالس البلدية ومجالس الحكم المحلي أدناه أن تمثيل المرأة كان ناقصا في معظم البلديات.

الجدول ٣: المجالس البلدية

البلدية	عدد أعضاء المجلس	النساء بينهم	رئيس البلدية	رئيس الإدارة
بلدية فيستمانا	٧	١	ذكر	ذكر
بلدية سوندا	١١	٢	ذكر	ذكر
بلدية سورفاغز	٧	٢	ذكر	أنثى
بلدية نس	٧	٢	ذكر	ذكر
بلدية ميوفاغز	٧	١	ذكر	ذكر
بلدية غوتو	٧	٣	ذكر	ذكر
بلدية سيوفار	٧	١	أنثى	أنثى
بلدية تورشافنار	١٣	٦	ذكر	ذكر
بلدية كلاكسفيكار	١١	٣	ذكر	ذكر
بلدية رونافيكار	١١	صفر	ذكر	أنثى
بلدية تفورويار	٧	١	ذكر	ذكر
بلدية فوغلافياروار	٩	١	ذكر	ذكر
بلدية فاغس	٩	٢	أنثى	أنثى
المجموع	١١٣	٢٥ (٢٢,١%)	١٨,٢%	٢٤,٩%

ملحوظة: لم تُذكر سوى البلديات التي يزيد عدد سكانها على ١ ٠٠٠ نسمة.

وستُجرى الانتخابات لمجالس الحكم المحلي في خريف عام ٢٠٠٨ وهذا يمكن أن يبين ما إذا كانت الزيادة في التمثيل النسائي في الانتخابات العامة التي جرت سنة ٢٠٠٨ سوف تنعكس، مع التعديل الذي يقتضيه اختلاف الحال، في انتخابات المجالس البلدية.

تنظيم الإدارة التنفيذية للحكومة المركزية

هناك حاليا ما مجموعه ثماني وزارات حكومية في جزر فارو، يشغل الرجال منصب الأمين الدائم لسبع منها. ومكتب رئيس الوزراء وحده هو الذي تشغل امرأة منصب الأمين الدائم فيه. كما أن امرأة تشغل منصب الأمين الدائم لبرلمان جزر فارو وامرأة أخرى تشغل منصب أمين المظالم لبرلمان جزر فارو.

تنظيم المؤسسات الحكومية (العامة)

هناك ما مجموعه ٧٦ مؤسسة حكومية (عامة). وفي ١٩ من هذه المؤسسات تشغل النساء وظيفة كبير الإداريين، أي بنسبة تعادل ٢٥ في المائة من مجموع هذه الوظائف.

اللجان والمجالس الحكومية

ينص قانون المساواة الجنسانية على أن يكون عدد النساء والرجال العاملين في اللجان والمجالس الحكومية متساويا. ومنذ بدأ سريان القانون، عملت لجنة المساواة الجنسانية بدأب على كفالة أن يكون توزيع النساء والرجال في هذه المجالس الحكومية وفقا للأحكام الواردة في القانون المذكور. وفي عام ٢٠٠٠، كانت نسبة الرجال العاملين في اللجان والمجالس العامة ٧٠ في المائة ونسبة النساء العاملات فيها ٣٠ في المائة. وفي عام ٢٠٠٧، كانت نسبة الرجال ٦٥ في المائة والنساء ٣٥ في المائة.

الجدول ٤: اللجان والمجالس العامة

السنة	الرجال (نسبة مئوية)	النساء (نسبة مئوية)
٢٠٠٧	٦٥%	٣٥%
٢٠٠٠	٧٠%	٣٠%

وعلاوة على ذلك، فإن بين ١٠٢ من المجالس واللجان التي تعين السلطات الحكومية أعضائها، تحققت في عضوية ٦٣ منها المساواة الجنسانية، أي بنسبة ٦٢ في المائة من المجموع. وفي هذا السياق، تعرّف المساواة بعدد متساو من الأعضاء من الجنسين. وفي حالة المجالس التي تتألف من عدد مفرد من الأعضاء، يجب ألا يكون تمثيل أي من الجنسين زائدا بأكثر من عضو واحد في المجلس، مثلا في مجلس مؤلف من خمسة أعضاء، تتحقق المساواة أو التكافؤ إذا كان التوزيع بنسبة ٣ إلى ٢، ولكن ليس إذا كانت النسبة ٤ إلى ١.

المادة ٨

للنساء نفس الحق كالرجال في تمثيل جزر فارو دوليا. وجزر فارو بعثت في كوبنهاغن وبروكسل وريكيافيك ولندن. والبعثة في وريكيافيك هي الوحيدة التي ترأسها امرأة.

المادة ٩

الحق في المواطنة مجال يقع ضمن دائرة اختصاص مملكة الدانمرك. ولذلك يحال القارئ إلى ما ورد في تقرير الدانمرك بخصوص هذه المسألة.

المادة ١٠

في جزر فارو، يتمتع الأولاد والبنات والنساء والرجال بنفس الحقوق في التعليم وبنفس فرص الوصول إلى كل المدارس والفرص التعليمية في كل المجالات والمواضيع.

الجدول ٥: التوزيع الجنساني في نظام المدارس العامة في جزر فارو

مستوى الفصل	عدد الأولاد	عدد البنات	نسبة عدد البنات من المجموع
الأول	٣٨٧	٣٥٦	٤٨%
الثاني	٣٣٩	٣٤٦	٥١%
الثالث	٣٦٣	٣١٩	٤٧%
الرابع	٣٩٠	٣٤٩	٤٧%
الخامس	٣٦٣	٣٧٥	٥١%
السادس	٣٧٤	٣٤٢	٤٨%
السابع	٣٥٦	٣٣٣	٤٨%
الثامن	٣٧٨	٣٧٥	٥٠%
التاسع	٣٩٥	٣٩١	٥٠%
العاشر	٢٣٧	٢١٤	٤٧%
المجموع	٣ ٥٨٢	٣ ٤٠٠	٤٩%

الجدول ٦: التعليم العالي، حسب الجنس ومستوى التعليم

المستوى	٢٠٠٥-٢٠٠٤			٢٠٠٦-٢٠٠٥			٢٠٠٧-٢٠٠٦		
	نساء	رجال	%نساء	نساء	رجال	%نساء	نساء	رجال	%نساء
الثانوي الأعلى	٩٤٥	٦٧٨	%٥٨	٩٤٧	٧٥٤	%٥٦	١٠٠٠	٧٧٩	%٥٦
المهني	٤٨	٤٢	%٥٣	٧٦	٥٢	%٥٩	١٠١	٣٣	%٧٥
التعليم العالي	٣٠٣	٢٧٣	%٥٣	٢٩٢	٣٠٤	%٤٩	٣٢٠	٢٧٨	%٥٤
المجموع	١٢٩٦	٩٩٣	%٥٧	١٣١٥	١١١٠	%٥٤	١٤٢١	١٠٩٠	%٥٧

الجدول ٧: التعليم العالي - حسب الجنس ومكان التعليم

	٢٠٠٥-٢٠٠٤						٢٠٠٦-٢٠٠٥						٢٠٠٧-٢٠٠٦					
	جزر فارو		الخارج		جزر فارو		الخارج		جزر فارو		الخارج		جزر فارو		الخارج			
	%	الطلبة	%	الطلبة	%	الطلبة	%	الطلبة	%	الطلبة	%	الطلبة	%	الطلبة	%	الطلبة		
النساء	٣٠٣	%٥٣	٥٣٨	%٦٠	٢٩٢	%٤٩	٥٢٣	%٥٧	٣٢٠	%٥٤	٥٦٣	%٦١	٣٠٣	%٥٣	٥٣٨	%٦٠		
الرجال	٢٧٣	%٤٧	٣٦٣	%٤٠	٣٠٤	%٥١	٣٩٠	%٤٣	٢٧٨	%٤٦	٣٥٩	%٣٩	٢٧٣	%٤٧	٣٦٣	%٤٠		
المجموع	٥٧٦	%١٠٠	٩٠١	%١٠٠	٥٩٦	%١٠٠	٩١٣	%١٠٠	٥٩٨	%١٠٠	٩٢٢	%١٠٠	٥٧٦	%١٠٠	٩٠١	%١٠٠		

البحث والمساواة الجنسانية

تنقسم الميزانية المخصصة لمشاريع البحث الممولة من القطاع العام إلى ستة مجالات رئيسية، أعطتها مجلس البحوث لجزر فارو أولوية منذ عام ٢٠٠٣. وهناك حاليا ٦٢ مشروع بحث جارية بينها ٢١ مشروعا تشرف عليها نساء أي بنسبة ٣٤ في المائة. ومن مجموع الأموال المخصصة للبحث والبالغ ٣٧ مليون كرونة دائركية نالت المشاريع التي تشرف عليها نساء ١٥ مليون كرونة دائركية أو بنسبة ٤٣ في المائة.

المادة ١١

للنساء والرجال نفس الحقوق في العمل ونفس فرص الحصول على كل أنواع العمل.

الأجور والبطالة

من مجموع الأجور المدفوعة في عام ٢٠٠٧، بلغ نصيب المرأة ما نسبته ٣٦,١ في المائة. ولم يتغير توزيع الأجور تغيرا يُذكر منذ عام ٢٠٠٤.

وفي عام ٢٠٠٧ كان متوسط دخل المرأة في جزر فارو ٢٠٩ ٠٠٠ كرونة دانمركية، بعد أن كانت ١٧٠ ٠٠٠ كرونة في عام ٢٠٠٣، بينما كان متوسط دخل الرجل في جزر فارو ٣٧٠ ٠٠٠ كرونة دانمركية في عام ٢٠٠٧ بعد أن كان ٣١٠ ٠٠٠ كرونة دانمركية في عام ٢٠٠٣. وأحد أسباب هذا الفرق في أجور النساء والرجال هو أن النساء يعملن في المتوسط عددا أقل نسبيا من ساعات عمل الرجل، وكذلك لأن الفئة العمرية من ١٦ إلى ٦٦ سنة تضم من الرجال أكثر مما تضم من النساء.

الجدول ٨: مجموع الأجور في عام ٢٠٠٧ حسب قطاع الصناعة والجنس (بآلاف الكرونات الدانمركية):

قطاع الصناعة	الرجال	النساء
الإدارة والخدمات العامة	٨٦٨ ٧١٣	١ ٤١٠ ٠٢٢
المالية والتأمين	١٨٠ ٥٤٨	١٦٠ ٥٢٧
الخدمات المتزلية	٢٨ ٩٦٨	٢٣ ١١٤
إنتاج الأسماك وأنواع المحار البحرية	١٩٣ ٩١٠	١٥٥ ٨٢٠
الفنادق والمطاعم	٣٢ ٧٨٦	٥٣ ٧٢٠
الزراعة	٩ ٥١٧	٢ ٩٥٤
مصائد الأسماك	٩٣٧ ١٢٧	٢٨ ٦٩٨
المجموع	٢ ٢٥١ ٥٦٩	١ ٨٣٤ ٨٥٥

خطة منح إجازة الوالدية

يجري العمل حاليا على طريقة لتوسيع حقوق الوالدين للحصول على دفعات من خطة منح إجازة الوالدية. ومن شأن تعديلات مقترحة لقانون خطة منح إجازة الوالدية (القانون البرلماني رقم ٤٨ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠١) أن تزيد عدد الأسابيع التي يمكن للوالدين أن يحصلوا خلالها على دفعات من الخطة بسبعة أسابيع، أي من المجموع الحالي البالغ ٢٦ أسبوعا إلى ٣٣ أسبوعا، كما تم إجازة الأبوة من أسبوعين إلى خمسة أسابيع، وتمد الإجازة المشتركة من عشرة أسابيع إلى ١٤ أسبوعا. وبالإضافة إلى ذلك، يستطيع المعيل الوحيد من الوالدين الآن أن ينقل إليه حصة إجازة الوالدية المخصصة عادة للشريك أو الزوج.

وهدف التعديل المقترح هو تحسين أوضاع الأسر التي لديها أطفال فيما يتعلق بالتوفيق بين الحياة الأسرية والعمل، وكذلك تعزيز المساواة في سوق العمل.

ويتوقع أن يقر البرلمان التعديل المقترح في صيف عام ٢٠٠٨.

تطوير كفاءة المرأة

لا تزال برامج محددة تُنظَّم لتعزيز كفاءة المرأة في سوق العمل وكمهنية تدير أعمالها المستقلة. وعلى سبيل المثال، تتولى مدرسة الأعمال في جزر فارو، تحت إشراف مجلس التجارة، إدارة فصول دراسية في إطار برنامج تعليم الكبار، مصممة خصيصاً للنساء اللواتي لديهن اهتمام بإنشاء مشاريع تجارية خاصة بهن أو اللواتي لديهن أعمالهن الخاصة.

المادة ١٢

إحصاءات السكان

في عام ٢٠٠٧، كان مجموع عدد السكان في جزر فارو ٤٨ ٣٥٠ نسمة نسبة النساء بينهم ٤٨ في المائة.

الجدول ٩: السكان (في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧)

٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
٢٥ ١٣٥	٢٥ ٠٣١	٢٥ ١١٦	٢٥ ٠٢٣	٢٤ ٧٢٢	٢٤ ٣٤٥	الذكور
٢٣ ٢١٥	٢٣ ١٥٢	٢٣ ٢٢١	٢٣ ١٥٥	٢٢ ٩٤٦	٢٢ ٦١٦	الإناث
٤٨ ٣٥٠	٤٨ ١٨٣	٤٨ ٣٣٧	٤٨ ١٧٨	٤٧ ٦٦٨	٤٦ ٩٦١	المجموع
%٤٨	%٤٨,١	%٤٨	%٤٨,١	٤٨,١	%٤٨,٢	النسبة المئوية من عدد الإناث

وخلال الفترة من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٦، كان متوسط العمر المتوقع للرجال في جزر فارو هو ٦٧,٥ سنة وللنساء ٨١,٣ سنة.

الجدول ١٠: متوسط العمر المتوقع

٢٠٠٦-٢٠٠٢	٢٠٠٥-٢٠٠١	٢٠٠٤-٢٠٠٠	٢٠٠٣-١٩٩٩	
٧٦,٥	٧٦,٩	٧٧,٠	٧٦,٥	الذكور
٨١,٣	٨١,٤	٨١,٣	٨١,١	الإناث
٧٨,٩	٧٩,١	٧٩,١	٧٨,٨	المتوسط

المادة ١٣

للنساء والرجال نفس الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، ولا توجد أية تطورات هامة يبلغ عنها في هذا الخصوص. كما أن النساء والرجال يواصلون التمتع بنفس فرص الوصول إلى الألعاب الرياضية وأنشطة أوقات الفراغ وإلى الأنشطة الثقافية.

المادة ١٤

يتمتع كل من النساء والرجال الذين يعيشون في القرى البعيدة والجزر النائية بنفس الحقوق التي يتمتع بها غيرهم من مواطني جزر فارو. ولم تطرأ أية تغييرات أو أية تطورات هامة منذ التقرير الأخير عن تنفيذ الاتفاقية.

المادة ١٥

المرأة والرجل متساويان أمام القانون، وما زالا يتمتعان بنفس الحقوق في الوصول إلى النظام القضائي، وبحقوق متساوية في حيازة الممتلكات، ومعاملة متساوية أمام المحاكم. ولم تطرأ أية تغييرات أو أي تطور هام منذ التقرير الأخير عن تنفيذ الاتفاقية.

المادة ١٦

لم تطرأ أية تغييرات أو تطورات هامة منذ التقرير الأخير عن تنفيذ الاتفاقية.

التذييل باء - ٢

ترتيبات الحكم الداخلي لجزر فارو

جزر فارو

جزر فارو جزء مستقل ومحدد المعالم جغرافيا من المملكة الدانمركية يقع في شمال المحيط الأطلسي ويغطي مساحة ١ ٣٩٩ كيلومترا مربعا. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ كان مجموع عدد سكان الجزر ٤٨ ٤٣٩ نسمة.

الدستور الدانمركي

بتاريخ ٥ حزيران/يونيه ١٩٥٣ أقر دستور دانمركي منقح. وتنص المادة ١ من الدستور على أن الدستور ينطبق على جميع أجزاء المملكة الدانمركية. وعملا بأحكام الدستور الدانمركي، يتم انتخاب عضوين من أعضاء البرلمان الدانمركي في جزر فارو.

الحكم الداخلي لجزر فارو

أنشئ ترتيب الحكم الداخلي لجزر فارو بموجب القانون رقم ١٣٧ المؤرخ ٢٣ آذار/مارس ١٩٤٨ بشأن الحكم الداخلي لجزر فارو.

ويسلم ترتيب الحكم الداخلي لجزر فارو بالوضع المميز لجزر فارو من الجوانب الوطنية والثقافية والجغرافية داخل المملكة. وفي الوقت ذاته فإن قانون الحكم الداخلي يستند إلى وحدة المملكة.

وتتألف سلطات الحكم الداخلي في جزر فارو من جمعية منتخبة، هي برلمان جزر فارو، ومن إدارة تنفيذية، هي حكومة الحكم الداخلي لجزر فارو، وتسمى فيما يلي حكومة جزر فارو، وهي مسؤولة عن الإدارة. ولا ينظم تكوين هذه الهيئات قانون الحكم الداخلي بل تشريعات الحكم الداخلي لجزر فارو.

وكما يرد في المادة ١ من الدستور الدانمركي ويعرب عنه البند ١ من قانون الحكم الداخلي، فإن وحدة المملكة تضع حدودا معينة على نطاق الحكم الداخلي لجزر فارو: السيادة تظل آيلة إلى المملكة؛ وجزر فارو تظل جزءا من المملكة الدانمركية، ولا تُنقل إلى سلطات الحكم الداخلي سوى تلك المجالات التي تخص جزر فارو بصورة حصرية؛ ولا يمكن أن يكون تفويض السلطات غير محدود بل يجب أن يحدد بدقة بواسطة قانون يصدره البرلمان؛ وثمة مجالات لا يمكن نقلها. وتشمل هذه المجالات، بين جملة أمور، ما يلي: الدستور،

والسياسة الخارجية، والسياسة الدفاعية، والمحكمة العليا، والمواطنة، والسياسة المتعلقة بالأموار النقدية وصرف العملات.

ويعترف قانون الحكم الداخلي بلغة جزر فارو بوصفها اللغة الرئيسية، غير أن اللغة الدائرية يجب أن تدرّس بصورة كاملة، ويجوز استخدام اللغتين في الشؤون العامة. ويعترف قانون الحكم الداخلي أيضا بعلم مستقل لجزر فارو.

نقل السلطة إلى حكومة الحكم الداخلي لجزر فارو

عندما تُنقل إلى الحكم الداخلي لجزر فارو الولاية على مجال، يجب أن يتحمل الحكم الداخلي النفقات التي ينطوي عليها ذلك. إذ أن الحكم الداخلي يصبح، من الناحية الأخرى، المستفيد الوحيد من الضرائب والإيرادات المتأتية من المجالات التي نُقلت إليه.

على أنه وفقا لاتفاق مع حكومة جزر فارو وعملا بالتشريع، تم تسلم مجالات ولاية مع منحة (تعويض) من الدولة بموجب البند ٩ من قانون الحكم الداخلي (أي داخل ميداني الرعاية الاجتماعية والصحة).

وتقدم المنح مجتمعة بوصفها منحة إجمالية أو تمويلا أساسيا. ويجري التفاوض بشأن حجم المنحة الإجمالية بين الحكومة الدائرية وحكومة جزر فارو كل سنتين أو ثلاث سنوات وتقر بقانون يصدره البرلمان الدائري. وفي عام ٢٠٠٨ بلغت قيمة المنحة الإجمالية ٦١٥,٥ مليون كرونة دائرية.

وفي المجالات التي تمّول بمنح من الدولة، يكون الوزير الدائري المعني مسؤولا عن كفاءة تقيّد حكومة جزر فارو بالإطار القانوني الذي يرسيه قانون التمكين المحدد. ومن ناحية أخرى، لا تتعدى مسؤولية الوزير هذا الحد. وهكذا، فإن لحكومة جزر فارو، ضمن إطار القانون التمكيني، قدرا كبيرا من الحرية في تحديد أولوياتها.

ومنذ إنشاء الحكم الداخلي في عام ١٩٤٨، تسلّمت سلطاته الصلاحية التشريعية والإدارية في جزء هام من المجالات التي تمس الحياة اليومية لمواطني جزر فارو.

أما المجالات التي لم تتسلمها سلطات الحكم الداخلي فتشمل النظام القانوني، والشرطة، ودائرة السجون، والقانون الجنائي، وقانون الملكية، والقانون المدني، وقانون الأسرة وقانون الوراثة، وما يتصل بالأجانب، والميادين المتعلقة بالقطاع المالي، وقانون الملكية الفكرية، والطيران.

ومع صدور القانون رقم ٥٧٨ المؤرخ ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠٥ (قانون تسليم الولاية)، الذي بدأ نفاذه في ٢٩ تموز/يوليه ٢٠٠٥، وهو المتصل بتسليم سلطات الحكم الداخلي لجزر فارو شؤوننا وميادين شؤون، تم التوسع بصورة هامة في تسلم مجالات الولاية.

أما الوقت الذي يتم فيه تسلم مجالات الولاية فتقرره سلطات الحكم الداخلي لجزر فارو وذلك بموجب قانون التسليم. وهناك مجالات معينة من الولاية، مدرجة في الجدول الأول للقانون (بما فيها الشرطة، والنظام القانوني، والكنيسة الرسمية (الكنيسة التبشيرية اللوثرية للدانمرك)، وشؤون الأجانب) تتطلب قدرا كبيرا من الإعداد، ولهذا السبب فإن وقت تسلم هذه المجالات سوف تقرره سلطات الحكم الداخلي بعد التفاوض مع السلطات الدانمركية.

وأما المجالات التي لم تتسلمها سلطات جزر فارو فتقع تحت ولاية السلطات الدانمركية (حكومة الدانمرك والبرلمان الدانمركي).

ويشمل التذييل قائمة بمجالات الولاية التي تسلمتها سلطات الحكم الداخلي.

وفيما يتعلق بمجالات المسؤولية الآيلة إلى سلطات المملكة، يتضمن القانون عددا من الآليات للاستماع إلى الإفادات، ومن إجراءات التعاون تهدف إلى ضمان مصلحة جزر فارو. ويجب أن تعرض مشاريع القوانين التي تتقدم بها الحكومة والتي تمس جزر فارو أو يجوز أن تنفذ فيها على حكومة جزر فارو لاستعراضها قبل أن تقدم إلى البرلمان الدانمركي.

وتطبق إجراءات مناظرة للاستماع إلى الإفادات بالنسبة إلى اللوائح الإدارية ومشاريع المعاهدات، راجع أدناه.

الموارد المعدنية في جزر فارو

في عام ١٩٩٢، اتفقت حكومة جزر فارو والحكومة الدانمركية، وفقا لقانون الحكم الداخلي، على أن يُنقل الميدان المتعلق بالموارد المعدنية إلى حكومة جزر فارو. وقد تحملت حكومة جزر فارو النفقات التي ترتبط بهذا الميدان وتلقى الإيرادات المتأتية منه.

الشؤون الخارجية

للحكومة الدانمركية بموجب الدستور الدانمركي سلطة الدخول في التزامات دولية، ولها مسؤولية إدارة السياسة الخارجية.

وتستند المواد المتعلقة بالشؤون الخارجية من قانون الحكم الداخلي إلى الدستور. وقد أُدرجت في القانون إجراءات تعاونية ترمي إلى مراعاة مصالح جزر فارو وتنسيق المواقف

والمصالح بين جزر فارو والدانمرك، وجرت زيادة تطويرها بالممارسة. وهكذا ترسخت ممارسة تتعلق بإشراف حكومة جزر فارو في الشؤون الخارجية التي تهم جزر فارو بصورة خاصة.

ووفقا للاتفاق المعقود بين الحكومة الدانمركية وحكومة جزر فارو، كطرفين على قدم المساواة، بدأ نفاذ القانون رقم ٥٧٩ المؤرخ ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ (قانون التفويض)، المتعلق بقيام حكومة جزر فارو بإبرام الاتفاقات المعقودة بموجب القانون الدولي، في ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وبموجب هذا القانون مُنحت حكومة جزر فارو الفرصة لأن تتفاوض وتُبرم، بالنيابة عن حكومة الدانمرك، اتفاقات دولية مع الدول الأجنبية والمنظمات الدولية، تتصل كلياً بالمجالات التي تسلمت سلطات جزر فارو الولاية عليها.

ولا ينطبق هذا الترتيب على الاتفاقات بموجب القانون الدولي التي تمس حالات مثل سياسة الدفاع والأمن، أو الاتفاقات التي تنطبق على الدانمرك، أو التي يجري التفاوض بشأنها داخل منظمة دولية تكون مملكة الدانمرك عضواً فيها.

ويكمل قانون التفويض البنود المتعلقة بالشؤون الخارجية في قانون الحكم الداخلي ويدون ويؤكد، إلى حد كبير، الأعراف والممارسات التي تطورت قبل صدور القانون (راجع أعلاه).

ويجوز أن تكون حكومة جزر فارو ممثلة في الوفود الدانمركية في المفاوضات الدولية التي تهم جزر فارو بشكل خاص ويجوز للحكومة الدانمركية أن تفوض الحكم الداخلي لجزر فارو لأن يتفاوض مباشرة، بتعاون من وزارة الخارجية الدانمركية.

أما الصلاحية التشريعية التي اكتسبتها حكومة جزر فارو بصدد نقل الولاية فتحد منها الاتفاقات الدولية وغير ذلك من الحقوق والالتزامات الدولية. وعلى حكومة جزر فارو أيضاً أن تكفل أن تكون تشريعاتها متفقة والالتزامات الدولية التي تقع أيضاً على جزر فارو.

وفيما عدا الحالات الخاصة المتصلة مثلاً بحقوق الإنسان، يكون ممكناً في العادة الانضمام إلى اتفاقات دولية فيما يتعلق بالدانمرك وحدها، وإفساح الفرصة لجزر فارو لتقرر مدى انطباق الاتفاق المعني على جزر فارو.

ويجب أن تتشاور حكومة جزر فارو مع الحكومة الدانمركية قبل العمل بتشريعات ولوائح إدارية قد تمس مصالح دول ثالثة وموقف الدانمرك من بلدان أخرى. وعلى المنوال ذاته، يفترض قانون التفويض قيام تعاون وثيق بين الحكومة الدانمركية وحكومة جزر فارو لضمان المصالح العامة للمملكة.

وتعزيزا للتعاون في السياسة الخارجية، المستند إلى تساوي الطرفين، وقّعت الحكومة الدانمركية وحكومة جزر فارو في ربيع عام ٢٠٠٥، إعلان مبادئ مشتركاً بخصوص إشراك جزر فارو في السياسة الخارجية وسياسة الأمن (إعلان فارنيين).

ويرسخ الإعلان جملة أمور منها، أنه "عندما تتطلب أمور تمم جزر فارو بصورة خاصة إجراء مفاوضات دولية، تكون مشاركة حكومة جزر فارو في هذه المفاوضات بجانب حكومة الدانمرك نقطة الانطلاق الطبيعية، بغية تأكيد آراء جزر فارو ومصالحها".

وبالإضافة إلى إشراك حكومة جزر فارو بموجب إعلان فارنيين، يجب أيضا استشارة حكومة جزر فارو قبل التصديق على اتفاقات دولية تكون ملزمة لجزر فارو، أي أن كلا من الاتفاقات الدولية التي اشتركت حكومة جزر فارو في التفاوض بشأنها بموجب إعلان فارنيين والاتفاقات الدولية الأخرى التي تكون ملزمة لجزر فارو.

الشؤون الخاصة بجزر فارو

القائمة ألف

تسمى المجالات التالية من الولاية الشؤون الخاصة لجزر فارو وقد تم، بأثر فوري، نقلها إلى حكومة الحكم الداخلي لجزر فارو، أو هي ستُنقل إليها فيما بعد بناء على طلب برلمان جزر فارو أو الحكومة الدائمية.

البند	المجال المنقول	حالة النقل
١	الإدارة المحلية لجزر فارو داخل إطار النظام الجديد، وتشمل - داخل هذا الإطار: القواعد التي تحكم تكوين برلمان جزر فارو والانتخابات لعضويته، والتنظيم الإداري، والبدء في عملية استئان البرلمان للتشريعات، ثم اعتمادها وإقرارها ونشرها، وتعيين وفصل الموظفين المدنيين في جزر فارو وتحديد شروط عملهم ومرتباتهم ومعاشاتهم التقاعدية.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوناً خاصة
٢	الشؤون البلدية - وتشمل إدارة الحكم المحلي والإشراف عليه ونظام الضرائب	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوناً خاصة
٣	المباني، وخدمات إطفاء الحرائق، وتخطيط المدن، والإسكان، والإيجارات، وتسجيل السكان.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوناً خاصة
٤	الخدمات الصحية، وممارسة الطب، والقبالة، وخدمات المستشفيات، والصيديات - وتشمل الموظفين الطبيين العاميين، وسن التشريعات لمناهضة الممارسة غير المؤهلة لهذه الخدمات، والقضاء على مرض السل وغيره من الأمراض المعدية، والاعتناء بمرضى الأمراض العقلية، والتحصين.	تم تسلم شؤون الصيدليات وإصدار اللوائح الصحية (في المسائل البيئية) بوصفها شؤوناً خاصة. أما بقية ميادين الصحة فلا تزال شؤوناً مشتركة، بالرغم من أن حكومة الحكم الداخلي لجزر فارو قد تسلمت، عملاً بالبند ٩ من قانون الحكم الداخلي ووفقاً لإطار القوانين التي أجازها البرلمان الدائم كمي، السلطة التشريعية والإدارية في هذه الميادين مع إعانات إجمالية
٥	خدمات الرفاه العامة. المساعدة العامة. التأمين الوطني	تم تسلم خدمات الرفاه العام، والتأمين الإلزامي ضد الحوادث، وشؤون العمال والمتدربين والمساعدين وأيام العطل بوصفها شؤوناً خاصة.
	التأمين الإلزامي ضد الحوادث. العمال، والمتدربون، والمساعدون، وأيام العطل.	أما المساعدة العامة والتأمين الوطني فما زال من الشؤون المشتركة، بالرغم من أن حكومة الحكم الداخلي لجزر فارو قد تسلمت، عملاً بالبند ٩ من قانون الحكم الداخلي ووفقاً لإطار القوانين التي أجازها البرلمان الدائم كمي، السلطة التشريعية والإدارية في هذه الميادين مع إعانات إجمالية.

البند	المجال المنقول	حالة النقل
٦	الضرائب المباشرة وغير المباشرة - وتشمل رسوم الدمغة، والرسوم الإجمالية أي الضرائب المحسوبة على أساس كلي، والضرائب على يانصيب جزر فارو الخاصة. أما رسوم المناولة مثل الأتعاب القانونية ورسوم تسجيل الأراضي فإنها تعود إلى السلطة التي تتحمل تكاليف المؤسسة المعنية.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة.
٧	الترخيص، والتصرف عموماً بالإيرادات والنفقات الخاصة بالجزر. اللوائح المتعلقة بالمحاسبة، ومراجعة الحسابات والاحتفاظ بوصولات المقبوضات وبوثائق النفقات الخاصة بالجزر.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة.
٨	الموافقة على رسوم الموائئ	تم تسلم هذا المجال من الولاية بوصفه من الشؤون الخاصة.
٩	نظام المدارس، ويشمل المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية ومناهجها؛ وتدريب المعلمين؛ والمدارس الثانوية الشعبية، والمدارس الإعدادية، والمدارس المهنية، مثل المدارس التجارية والمدارس التقنية ومدارس الملاحة وغيرها.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة
١٠	المحفوظات والمكتبات والمتاحف ويستثنى من ذلك: المحفوظات الوطنية. وقد أُدرج تحفظ على التسليم الإلزامي للمكتبة الملكية.	تم تسلم مجال الولاية هذا بوصفه من الشؤون الخاصة
١١	المباني المحمية وأماكن صون الطبيعة	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة
١٢	الموانئ، والحماية الساحلية، والقنوات، والمحطة الكهربائية، وحركة السير، بما في ذلك الطرق، والسكك الحديدية، وحافلات الترام، وخدمات العبارات، وخدمات الحافلات، والنقل على الطرق. المركبات الآلية وحركة السير. خدمات البريد والبرق والهاتف المحلية. التركيبات الكهربائية.	تم تسلم مجالات الولاية هذه باعتبارها شؤوننا خاصة
١٣	المسائل الريفية والزراعية.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة

البند	المجال المنقول	حالة النقل
	وهذه تشمل: التشريع الريفي بصورة عامة، والحياسة الرضائية/بالالتزام، والحياسة بالتأجير، وتقسيم الأراضي، وتبادل قطع الأرض الضيقة والصغيرة، وزراعة النباتات، وتربية الحيوانات، والبستنة، والمهن الزراعية الجانبية، وتحسين التربة، والحراجة. الخدمة البيطرية. مكافحة الآفات.	
	الحيوانات الأليفة، والتحكيم المتصل بها، وحماية الحيوانات، والتشريع المتعلق بالكلاب. صيد الحيوانات في الإقليم وحماية الحيوانات. صيد الأسماك في الإقليم وحماية الأسماك. تسجيل الأراضي.	
١٤	ترخيص المسارح وأحجور العرض السينمائي وأسباب الترفيه جمع الأموال وبيع اليانصيب انتشار حطام السفن ما يعثر عليه من الممتلكات المفقودة. المواد السامة، والمتفجرات، والأسلحة.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة
١٥	الإمدادات وإنتاجها وتوزيعها مراقبة الأسعار؛ والحدود العليا للأسعار. نظام الحصص، والحسومات، والإعانات. القيود على المكافآت وأرباح الأسهم. البيع الجوال للبضائع القواعد التي تحكم المشروبات الكحولية القواعد المتعلقة بإغلاق المتاجر. تجهيز الأطعمة وتقديمها. ترخيص المهن والحرف. سجلات المهن والحرف وجمعياتها سجلات السفن.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة

البند	المجال المنقول	حالة النقل
	السماسة، والمترجمون المفوضون من الدولة، ووسطاء تسوية المعدلات، والمختصون في شؤون القياسات والأوزان المفوضون من الدولة. مراجعو الحسابات. مرافق التخزين. السمسرة بالعمولة ووكلاؤها، والمسافرون التجاريون. وكلاء الشركات الأجنبية مسك الدفاتر والحسابات. مؤسسات تقديم الرهونات الائتمانية وأنشطة التأمين المحلي.	
١٦	القيّم المحلي على الأملاك العامة. نظام مسح الأراضي وتسجيل تفاصيلها. السياحة. مصادرة الأراضي للاستخدام في أغراض معينة. الأحكام التي تنظم إنتاج المواد المطبوعة. أحكام تتعلق بقواعد خاصة للوقت. الواجبات المدنية. الحقوق المتساوية للرجال والنساء.	تم تسلم مجالات الولاية هذه بوصفها شؤوننا خاصة

القائمة بـ

تكون المجالات التالية من الولاية موضوع مزيد من التفاوض بغية البت فيما إذا كان يمكن الاعتراف بها بوصفها شؤوننا خاصة لجزر فارو وإلى أي مدى.

[البند ٣ من قانون الحكم الداخلي]

البند	المجال المنقول	حالة النقل
١	الكنيسة الرسمية	وهذه تشمل كل الجوانب المتعلقة بتنظيم الكنيسة وطقوسها وبالمسؤولين فيها ومرتباتهم ومعاشاتهم التقاعدية، وبمباني الكنيسة وساحاتها. وبالانضمام إلى الكنيسة الرسمية والانسحاب من حظيرتها، وبجماعات المصلين التي تتشكل من التآلف الطوعي من رعايا الكنيسة، وإعفاء رعايا الكنيسة من الالتزام باستخدام ما يقدمه رجل الدين الموجود في موقع ما من خدمات، والعقائد المنشقة والتشريعات المتعلقة بالأعياد الرسمية.
٢	الشرطة	يظل مجال الولاية هذا من الشؤون المشتركة
٣	الترسبات الجوفية من المواد الخام.	تم تسلم المجالات المتعلقة بالترسبات الجوفية من المواد الخام، والإذاعة بوصفها شؤوننا خاصة.
	الإذاعة	
	الطيران	يظل من الشؤون المشتركة
٤	صندوق الأرض	تم تسلم هذا المجال من الولاية باعتباره من الشؤون الخاصة.
٥	مراقبة الاستيراد والتصدير	تم تسلم هذا المجال من الولاية باعتباره من الشؤون الخاصة.

مجالات الولاية التي تسلمتها جزر فارو وفقا لقانون التسليم (القانون رقم ٥٧٨ المؤرخ ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠٥)

تاريخ التسليم	مجال الولاية
١١ أيار/مايو ٢٠٠٦	المسؤولية عن وسائل الإعلام
١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧	الاستعدادات للطوارئ المدنية
٢٩ تموز/يوليه ٢٠٠٧	الكنيسة الرسمية (الكنيسة التبشيرية اللوثرية للدانمرك)
١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	الميادين المتعلقة بقانون الشركات، وأموال الأعمال التجارية والجمعيات والحسابات السنوية

التذييل باء - ٣ إعلان حكومة جزر فارو بشأن المركز السياسي والقانوني للجزر

المركز السياسي والقانوني لجزر فارو

إعلان صادر عن حكومة جزر فارو

”تملك جميع الشعوب حق تقرير مصيرها. وتملك بمقتضى هذا الحق حرية تقرير مركزها السياسي وحرية تأمين نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي“. هذا ما يُعلنه العهدان الدوليان الصادران عام ١٩٦٦ وما يؤكده، كمبدأ عام، إعلان وبرنامج عمل فيينا لعام ١٩٩٣. وتشكل هذه الأحكام والممارسة الثابتة للدول والمنظمات الدولية الأساس القانوني لحق تقرير المصير الذي يملكه شعب جزر فارو ويحتفظ به، بما في ذلك، خيار الاستقلال إذا قرر الشعب ذلك أو حين يقرره.

بدأ استيطان جزر فارو في مطلع القرن التاسع من قبل أفراد الفايكينغ النرويجيين. وقد جاء هؤلاء الاسكندنافيون القدماء من النرويج مباشرة عن طريق الجزر البريطانية وفقا للمحمة أيسلندية قديمة. ويؤيد هذا الأدلة الأثرية والوراثية.

وأسس المستوطنون دولة نورديّة مستقلة، كان لها هيكلها السياسي والقانوني الخاص بها الذي استند إلى التقاليد الاسكندنافية القديمة التي كان مجلس التينغ (أو البرلمان) فيها، هو مصدر السلطة العليا.

وعلى مر القرون، احتفظ أهالي جزر فارو، وما زالوا يحتفظون حتى اليوم، بهويتهم الوطنية والتاريخية واللغوية والثقافية.

وفي عام ١٣٨٠، قامت وحدة بين مملكة النرويج ومملكة الدانمرك عن طريق زواج ملكي ربط بين الأسرتين المالكتين الاسكندنافيتين، وتجسدت هذه الوحدة في معاهدة بيرغن عام ١٤٥٠. غير أن هذه الوحدة أُلغيت عام ١٨١٤ بمعاهدة كيل التي أقامت بدلا من ذلك وحدة جديدة بين مملكة النرويج ومملكة السويد. وعملا باتفاقية كيل، استُعيض عن الصلة القائمة بمعاهدة بين جزر فارو ومملكة النرويج بصلة مماثلة مع مملكة الدانمرك.

وبعد عام ١٨١٤، يمكن تصنيف جزر فارو بأنها مستعمرة خارجية أو محمية تحت راية ملك الدانمرك، ولم تكن الجزر تعتبر جزءا من مملكة الدانمرك.

وسعت السلطات الدانمركية إلى تحقيق إدماج سياسي وقانوني تدريجي لجزر فارو في مملكة الدانمرك أثناء عملية نشر الديمقراطية في مملكة الدانمرك في النصف الثاني من القرن التاسع عشر. وبرغم هذا التطور ظلت جزر فارو محتفظة بصورة كاملة بمركزها كإقليم وولاية مميزين. ولم يقر شعب جزر فارو في أي وقت هذا الإدماج.

وخلال الحرب العالمية الثانية، أُلغيت كل الروابط بين جزر فارو ومملكة الدانمرك، وكانت الجزر التي تولّت القوات البريطانية حمايتها، مسؤولة عن كل شؤونها الداخلية والخارجية.

وفي عام ١٩٤٦، نُظِم استفتاء في جزر فارو طُلب فيه إلى الشعب، لأول مرة في تاريخه، أن يقرر مستقبله. وقرر شعب جزر فارو في هذا الاستفتاء - الذي وافقت عليه رسمياً السلطات الدانمركية - أن يُنشئ في جزر فارو دولة مستقلة.

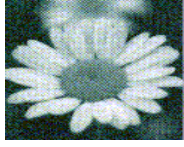
وعمجرد أن اعترف برلمان جزر فارو بهذا القرار، حلّت السلطات الدانمركية البرلمان وأمرت بإجراء انتخاب عام في جزر فارو. وقَبِل البرلمان المنتخب الجديد بتسوية عن طريق التفاوض استندت إلى ترتيب حكم داخلي بدأ سريانه في عام ١٩٤٨.

وفي عام ٢٠٠٥، اتفقت حكومة جزر فارو وحكومة مملكة الدانمرك على تسوية جديدة عن طريق التفاوض تتألف من ترتيبين جديدين، يُنشئان معاً حكماً ذاتياً داخلياً كاملاً ودرجة معينة من الحكم الذاتي الخارجي. وهذه التسوية لا تُعتبر أو تُفهم بأنها ممارسة لحق تقرير المصير الكامل ولا استعاضة عنه.

وقد أعلن رؤساء وزراء الدانمرك في عدة مناسبات، وكذلك حديثاً جداً، أن جزر فارو سوف تُعلن دولة مستقلة حالما يقرر شعبها ذلك وتأكّدت هذه التصريحات بصدور قرار مناظر عن برلمان مملكة الدانمرك في عام ٢٠٠١.

وأعد دستور جديد لجزر فارو، وقدمت اللجنة الدستورية لجزر فارو مشروع دستور مقترح في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وسوف يتضمن الدستور الجديد جملة أحكام من بينها أحكام تتعلق بتنظيم استفتاء في المستقبل لانفصال جزر فارو عن مملكة الدانمرك. وسوف يبدأ نفاذ هذا الدستور الجديد متى أيدته شعب جزر فارو عند إجراء الاستفتاء.

وباختصار، فإن لشعب جزر فارو حقاً سيادياً غير قابل للتصرف في تقرير المصير يحتفظ به بموجب القانون الدولي.



التعليقات المقدمة من المنظمات غير الحكومية الدانمركية

١ - مجلس المرأة في الدانمرك

كوبنهاغن، أيار/مايو ٢٠٠٨

تعليقات مجلس المرأة في الدانمرك على التقرير الدوري السابع لحكومة الدانمرك عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

يرحب مجلس المرأة في الدانمرك (ويسمى فيما يلي "المجلس") الذي يمثل ٤٧ منظمة عاملة في مختلف مجالات المساواة الجنسانية بالفرصة التي أُتيحت له للتعليق على التقرير الدوري السابع لحكومة الدانمرك عن تنفيذ الاتفاقية (ويسمى فيما يلي "التقرير"). ويؤسفنا أن معرفتنا بالحالة المتعلقة بالمساواة الجنسانية في غرينلاند وجزر فارو لا تسمح لنا بالتعليق على جزأيهما من التقرير.

وسوف تتبع تعليقاتنا هيكل التقرير أي تناول المواد مادة مادة. ويرد أدناه مباشرة موجز لفكرتنا العامة عن المساواة الجنسانية في الدانمرك.

تعليقات عامة:

يود المجلس أن يثني على الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية لخطتي العمل في مجال العنف ضد المرأة ومكافحة الاتجار بالنساء. وقد أسفرت خطة العمل بشأن العنف ضد المرأة عن حملات استرعت الاهتمام بهذا الانتهاك الخطير لحقوق المرأة، بينما شهد ميدان الاتجار بالنساء تمديد فترة إمعان التفكير إلى ١٠٠ يوم وإنشاء مركز لمكافحة الاتجار بالأشخاص.

على أننا لا نستطيع، من الناحية الأخرى، أن نسلّم بوصف التقرير لعمل الحكومة على المساواة الجنسانية بأنه، كما جاء في التقرير "... بعبارة مبسّطة، لا يوجد للمساواة الجنسانية مجرد وزير واحد بل هناك في المجموع ١٩ وزيراً". ويبدو لنا، من ناحيتنا، أن المساواة الجنسانية ليست أولوية أساسية للحكومة، لا عندما يتعلق الأمر بمبادرات سياسية كبيرة، ولا لدى توفير ما يكفي من الأموال والموظفين.

ونود أن نلفت الانتباه بشكل خاص إلى ما يلي:

الأجر غير المتكافئ: الدانمرك تحتل مرتبة متدنية بين الدول الأوروبية الأخرى في ترتيب الفجوات في الأجر بين الجنسين. وهذه الفجوة آخذة في الاتساع.

التمثيل غير المتساوي: في البلديات لا تمثل المرأة سوى ٢٧ في المائة من المقاعد، كما أن بين ٩٨ رئيس بلدية ليس هناك سوى ثماني نساء. وفي المناصب الإدارية العليا في القطاع الخاص وداخل مجال البحوث (أي الأساتذة الجامعيين) يوجد عدد قليل جدا من النساء.

الآليات المؤسسية الضعيفة: ليس لدى الدانمرك معهد مستقل للشؤون الجنسانية يستطيع أن يرصد المساواة بين الجنسين ويتخذ إجراءات بشأن كفالتها، ويوفر الوثائق والإحصائيات من داخل مجال التمييز الجنساني، ويدعم النقاش العام ويجفز عمليات تعميم المنظور الجنساني.

البغاء: يذكر التقرير أن العدد الأدنى للأشخاص المشتركين في البغاء قد ارتفع من ٣ ٨٨٦ في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ إلى ٥ ٥٦٧ في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

الافتقار إلى التمويل: يود المجلس أن يرى مزيدا من الأموال تخصص لعمل الحكومة على تحقيق المساواة الجنسانية، بما في ذلك الأموال المخصصة للمنظمات غير الحكومية. وقد سحبت الحكومة مؤخرًا تمويلها لمشاركة المنظمات غير الحكومية في وفدها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة. وكانت النتيجة غياب المجلس وغيره من المنظمات غير الحكومية.

التعليقات حسب المادة:

المادة ٢: الدستور والتشريع

كما جاء في تعليقات المجلس على التقريرين الدوريين الخامس والسادس، لا يضمن الدستور الدانمركي فرصا متساوية للمرأة والرجل. وقد اقترح المجلس أن يدمج في الدستور أن للنساء والرجال فرصا متساوية بغية التشديد على أن هذا المجال هو من المبادئ الأساسية للمجتمع الدانمركي.

ويأسف المجلس بشدة لكون الاتفاقية لم تُدمج في التشريعات الدانمركية، ذلك أن إدماجها من شأنه أن يكون إشارة إلى المجتمع بصورة عامة والنساء بصورة خاصة بوجود التزام قوي بحقوق المرأة وبالمساواة الجنسانية.

ويرى المجلس أن الدانمرك لم تنفذ بالكامل إيعاز الاتحاد الأوروبي بشأن المعاملة المتساوية للنساء والرجال فيما يتعلق بمسألة وجود معهد مستقل للشؤون الجنسانية.

المادة ٣: السياسة الوطنية

مجلس المساواة الجنسانية: نحن نؤيد الفرص المتساوية للوصول إلى مجلس شكاوى بشأن كل الأسس التي يقوم عليها التمييز سواء أكانت الجنس أو السن أو الإعاقة أو الأصل

العرقى أو الدين أو المعتقد أو الميل الجنسي. غير أننا لسنا على قناعة بأن إنشاء مجلس شكاوى مشترك واحد سوف يخدم مجال التمييز الجنساني على وجه جيد. ذلك أن التشكيل المقترح لمجلس الشكاوى العام الجديد لا يكفل أن يتخذ المجلس إجراء بمبادرة منه، لأن التمويل لن يسمح بعدد مقبول من الموظفين ولا بما يكفي لإبراز مكانة مجلس الشكاوى للعيان.

الدراسات النسائية والدراسات الجنسانية: رغم أن الدراسات الجنسانية، وهي من التخصصات البحثية الدينامية، تحتل مكان الصدارة في التطورات النظرية والمنهجية بتوفيرها قاعدة من المعرفة الحيوية لرسم سياسة المساواة الجنسانية، فإن إطارها المؤسسي ضعيف جدا. ولا توجد في معظم الجامعات الدائمية مراكز قوية للدراسات الجنسانية، لهذا إن وجدت على الإطلاق. ووعلاوة على ذلك لا توجد فيها برامج لنيل درجة الماجستير أو الدكتوراة في الدراسات الجنسانية، مما يجعل من الصعب توظيف أجيال جديدة من الباحثين في موضوع الجنسانية. كما أن تنسيق الدراسات الجنسانية الذي كان في السابق يمول من وزارة العلم والتكنولوجيا والابتكار، أصبح الآن يوجد في جامعة كوبنهاغن ويمول منها، مما يعني أن معظم الأنشطة سوف تتركز الآن على القضايا المحلية. ويتولى تنسيق الدراسات الجنسانية أستاذ جامعي مساعد، يضطلع أيضا ببحوث وبالتزامات تدريسية إضافة إلى مهام التنسيق. وهكذا، فإن من الصعب عليه أن يؤدي دور المؤسسة الموحدة. ويود المجلس أن يشير إلى مجالات التدخل التالية: أولاً، إعادة إنشاء جهة تنسيق وطنية للدراسات الجنسانية. ثانياً، وضع برنامج لنيل درجة الماجستير في الدراسات الجنسانية. ثالثاً، تخصيص موارد لبرنامج بحوث وطني في المساواة الجنسانية.

المنظمات غير الحكومية: لم تجر أية تسوية مخصصات دعم المجلس منذ عام ٢٠٠٥، مما معناه أن قيمة المخصصات تتناقص سنة بعد أخرى. وعلاوة على ذلك سحبت وزارة الخارجية دعمها المالي لكل المنظمات المشاركة في الوفد الرسمي إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، فأصبحت مشاركة المجلس في العمل الدولي بنكسة شديدة، وأصبح الوفد الدائمي الرسمي إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بدون الخبرة العملية التي توفرها المنظمات غير الحكومية بشأن المسائل الجنسانية.

المادة ٥: الأولويات - الأدوار النمطية المقبولة للجنسين والتحيز

تعميم المنظور الجنساني: تنفذ استراتيجية تعميم المنظور الجنساني، كما يذكر التقرير تحديداً، في كل الوزارات، غير أنه وفقاً لما يذكره التقرير، لم توضع أي خطة عمل على مستوى البلديات (الصفحة ٢٠ من التقرير).

ومطلوب من كل السلطات العامة والبلديات، وفق المذكور في التقرير، أن تعد تقريراً عن المساواة الجنسانية كل سنتين (الصفحة ٨ من التقرير) وأن تقدمه إلى الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية. وللأسف لا يرد ذكر للنتائج المبلّغة من البلديات في التقرير إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (اللجنة). ويجد المجلس أن الأرقام المبلّغة عن التقدم في تعميم المنظور الجنساني في البلديات مفرّعة إلى درجة عالية، وبالأخص إذا نُظر إليها بالنسبة إلى البند ٤ من قانون المساواة الجنسانية (المستشهد بها في إطار المادة ٣). ونود أن نلفت انتباه اللجنة إلى بعض الاستنتاجات (Deloitte, "Ligestillingsredegørelser for (kommuner, regioner og stat 2007)", 2008).

بالنسبة إلى تعميم المنظور الجنساني على مستوى البلديات، فإن ٦ في المائة فقط من البلديات المعنية لديها استراتيجية متضافرة للعمل على تعميم المنظور الجنساني، و ٧ في المائة من البلديات لديها استراتيجية قيد الإعداد، بينما ليس لدى ٧٦ في المائة أية استراتيجية. وأجابت ٩ في المائة من البلديات بأنها لا تعرف.

عند سؤال البلديات عن مدى تعميمها للجنسانية في المبادرات الجديدة (أي الاتصال، والقرارات السياسية، والحملات) أجابت ٧١ بلدية - من مجموع ٩٨ - بأنها لا تعرف. ولم تجب ٢٠ بلدية على السؤال ١ وكانت لا تعرف، وذكرت ٧ بلديات أنها تدخل تعميم المنظور الجنساني في بعض المبادرات، بينما لم تذكر أي بلدية أنها تعمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في معظم المبادرات الجديدة.

وأسباب هذا الأداء الضعيف يمكن أن تعود إلى كون بلديتين فقط قد شرعتا في مبادرات لإكساب موظفيهما المهارات والمعرفة المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني، في حين أشارت البقية - ٩٦ بلدية - إلى أنها لا توفر التدريب أو أنها لم تجب.

ومع شروع بلديتين فقط في مبادرات ترمي إلى بناء الكفاءات في هذا الموضوع في صفوف موظفيهما تسهل معرفة سبب الأداء الضعيف جدا للبلديات. ويذكر التقرير أن "... البلديات مسؤولة عن العمل على تعزيز المساواة الجنسانية داخل ميادين اختصاصها" (الصفحة ١٨ من التقرير). ويبدو أن السؤال الذي يطرح نفسه هو هل البلديات قادرة على أن تفعل ذلك؟ إن الأرقام الواردة من البلديات تُظهر بوضوح أن موظفيها غير قادرين على هذه المهمة. ولا بد من بذل مجهود متضافر ترأسه الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية لوضع تعميم المنظور الجنساني في مقدمة الأعمال على مستوى البلديات.

المادة ٦: مسائل خاصة، والاتجار بالأشخاص، ومدونة قواعد السلوك

البغاء: شهد عام ٢٠٠٥ إصدار الحكومة لخطة عملها المسماة "حياة جديدة" للتدخل في ميدان مكافحة البغاء. وتوجز الخطة النتائج السلبية المتعددة، الاجتماعية منها والنفسية والجسدية، للانغماس في البغاء. كما أنها تبين الوصمة والأسباب الأخرى التي تدفع إلى البقاء في تلك البيئة. ولعله يكون من الأنسب لو استخدمت وزيرة الشؤون الاجتماعية وشؤون المساواة الجنسانية التقرير لتُعرب للرجال الذين يشترطون الخدمات الجنسية عما يخلّفه تشجيعهم للبغاء من آثار سلبية على النساء.

ومن دواعي الأسف أن موضوع البغاء لا يتم التطرق إليه في الدوائر العامة والحكومية إلا عندما يكون الاتجار بالأشخاص مدرجا في جدول الأعمال. ولا يولى قدر يُذكر من الاهتمام لموضوع النساء الدائمتيات المشتركات في البغاء. وبالمثل فإن مسألة جانب الطلب - وبالتالي الزبائن - تميل إلى الاختفاء في غياهب المناقشات. ويود المجلس أن يرى الدائمك تتبع مثال السويد، وقريرا أيضا النرويج، في تجريم شراء الخدمات الجنسية. ومن نافلة القول أن سن قانون كهذا ينبغي أن ترافقه عروض بالنسبة إلى الخدمات الاجتماعية، وتخفيف الديون، والتعليم، وإيجاد فرص عمالة في سوق العمل. وتُظهر أكبر دراسة للموضوع أُحرّيت في الدائمك، استنادا إلى مقابلات مع ممارسات البغاء، أن معظم البغايا ينتمين إلى الطبقات الأدنى من المجتمع ولم يحصلن سوى على قسط ضئيل من التعليم. وقد ذُكرت الديون والمشاكل الاقتصادية بوصفها بعض الأسباب الرئيسية التي تدفع إلى دخول البغاء. ويود المجلس أن يرى تينك النساء يتلقين الدعم الملائم بحيث لا يجري استخدامهن لإشباع شهوات أناس آخرين.

وتوحي الأرقام بأن العمل الميداني والعروض المقدمة للنساء اللواتي يردن ترك البغاء قد لا يكون حاصلًا على ما يكفي من الدعم بالموظفين و/أو التمويل. وكما يذكر التقرير، تم في عام ٢٠٠٧ إحالة ٢٦ امرأة إلى عالم نفساني، وهذا رقم يشير إلى أن هناك قدرا كبيرا من العمل يمكن إنجازَه في هذا المجال. كما أن العدد الأدنى المقدّر للمشاركات في البغاء قد ارتفع من ٣ ٨٨٦ في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ إلى ٥ ٥٦٧ في أربع سنوات فقط، وهذه أرقام تشير إلى ضرورة أن يوليها مركز الاختصاص لمكافحة البغاء اهتمامه، نظرا إلى ما يذكره التقرير من أن المركز ينبغي أن "يؤدي دورا رئيسيا في مكافحة البغاء" (الصفحة ٢١ من التقرير).

وما يدعو إلى الأسف أن تقرير الحكومة إلى اللجنة لا يذكر أنه يوجد تعميم بشأن مسألة استخدام الأشخاص المعوقين للبغايا. وهذا التعميم يضيف على الدولة دور القوادة،

نظرا إلى أنه يعطي العاملين مع المعوقين الحق في الاتصال بالبغايا ووضع ترتيبات معهن وكذلك المساعدة في الأمور اللوجستية. ومع أن المجلس يسلم دون شك بأن للأشخاص المعوقين حاجات جنسية، إلا أنه لا يستطيع، بأي حال من الأحوال، أن يؤيد ذلك التعميم. ويبدو لنا من ضروب القسوة استخدام فئة ضعيفة لترضي وتيسر حاجات فئة ضعيفة أخرى. هذا علاوة على أن ذلك يضع الحاجات الجنسية للمعوقين فوق العمل على تحقيق المساواة الجنسية.

الاتجار بالنساء:

- لم تسفر الحملات الإعلامية في إطار خطة العمل السابقة التي استهدفت الزبائن المحتملين (صفحة ٢٥ من التقرير، البند الثالث)، على حد علمنا عن نقصان في جانب الطلب ولا عن نقصان في عدد النساء المتجر بهن إلى الدائم.
- أحد مجالات العمل في خطة العمل الجديدة ينصب بالمثل على "منع الاتجار بالبشر عن طريق الحد من الطلب" (الصفحة ٢٥ من التقرير، البند الثالث). ويأمل المجلس في أن تثبت هذه الحملة نجاحها، ولكن هناك مخاوف من حدوث زيادة في الطلب على النساء المتجر بهن نظرا إلى أن النرويج في طريقها إلى فرض حظر على شراء الخدمات الجنسية، مثل الحظر القائم فعلا في السويد. وهذا إلى جانب الزيادة في عدد النساء المنغمسات في البغاء في الدائم يمكن أن يؤدي إلى جعل الدائم "ماخور اسكندنافيا".
- مع أن المجلس يثني على تحديد فترة "إمعان التفكير"، فإنه يأسف لكون هذه الفرصة لا تُمنح إلا للمتعاونات مع السلطات بالعودة طوعا إلى أوطانهم الأصلية. أما النساء اللواتي يخشين العودة إلى أوطانهم فينبغي عدم إخراجهن من الدائم وعدم رفض منحهن فرصة ١٠٠ يوم من إمعان التفكير التي يمكنهن خلالها الحصول على العناية الطبية الملائمة والخدمات الأخرى. وينبغي ألا ننسى أن مواطنين دائمين كانوا السبب في جلب تينك النساء لأغراض جنسية وأن الطلب من جانبهم كان، في المقام الأول، السبب الذي دفع إلى الاتجار بتينك النساء.
- إن علينا كمجتمع، واجب مساعدة النساء ضحايا الاتجار بغض النظر عما إذا كانت لديهن المرأة على العودة إلى أوطانهم أو لم تكن. ويود المجلس أن يرى ضحايا الاتجار يحصلون على إذونات إقامة بسبب تعرضهن للاتجار.
- إن مسألة التعويض لا تعالج في خطة العمل الدائمة. ولم تُمنح سوى مكافآت قليلة جدا وضيئة لضحايا الاتجار.

- كما ذُكر في التقرير أولى المفوض الوطني للشرطة هذا المجال مزيداً من الاهتمام من خلال استراتيجية جديدة لإجراءات الشرطة المعززة. غير أنه اتضح من برنامج وثائقي عرضه حديثاً التلفزيون الدانمركي الوطني (١٤ أيار/مايو ٢٠٠٨) أن التوقعات على ما يبدو كانت أكبر من الواقع. ذلك أن العدد المتوقع الذي يتراوح بين ٥ و ١٥ من أفراد الشرطة الذين يُفترض أن يعملوا على مكافحة الاتجار في ١٢ منطقة شرطة، قد تحول في عالم الواقع إلى شرطين اثنين. وفي نفس البرنامج نُقل عن أحد أفراد الشرطة الذي تُرك اسمه عُفلاً أن الشرطة قد بنيت أساساً من مكافحة المتجرين من البلدان الأوروبية الشرقية.

المادة ٧: الحقوق والمشاركة السياسية

مشاركة المرأة في السياسات المحلية - ظلت نسبة النساء المشتركات في السياسات المحلية، كما يذكر التقرير، على حالها دون تغيير عند ٢٧ في المائة منذ انتخابات عام ٢٠٠١ إلى عام ٢٠٠٥. والواقع أن نسبة النساء في السياسات المحلية بالكاد تغيّرت منذ عام ١٩٨٩ عندما كانت ٢٦ في المائة. أما نسبة الإناث بين رؤساء البلديات فظلت تمهبط منذ عام ١٩٩٧ إلى أن أصبحت مجرد ٨ في المائة اليوم.

وكان المجلس يأمل في أن تبذل الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية مجهوداً أكثر تضافراً بمناسبة مرور ١٠٠ سنة على حصول المرأة على حق التصويت في الانتخابات للحكومات المحلية. وكان تجديد نشرة وُزعت في انتخابات الحكومات المحلية الماضية التي لم تسفر عن زيادة عدد النساء في السياسات المحلية أمراً جيداً، ولكن دفع القضية إلى الأمام يتطلب ضرورة دعم الاجتماعات والتجمّعات المحلية التي كان يمكن للوزيرة أن تقدمه. وكان ينبغي تأمين تمويل إضافي للاحتفال بالعيد المئوي، وكذلك لمجهود جماعي يرمي إلى تحريك الأمور إلى الأمام.

وجاء في التقرير أنه "تقرر أن يحوّل التركيز من الحواجز إلى الأمثلة الجيدة التي يستطيع الجميع أن يتعلّموا منها" (الصفحة ٣٠). وفي هذا الخصوص، فإن مما له أهميته أن يذكر أنه حتى لو تغيّر التركيز، فإن الحواجز لا تزال موجودة. ومما له أهميته أن نعرف الحواجز وندرّكها حتى يمكن التعامل معها وهذا أمر يمكن أن يتم جنباً إلى جنب مع التركيز على الأمثلة الجيدة.

وفيما يتعلق بالتمثيل الضعيف للمرأة والافتقار العام إلى التركيز على تعميم المنظور الجنساني (يُرْجى الرجوع إلى المادة ٥ بشأن تعميم المنظور الجنساني)، يتعين أن تكون البلديات مجالاً للاهتمام وينبغي تتبّع التطورات في هذه المجالات عن كثب.

المادة ٨: تمثيل الحكومة - السفيرات

إن وجود مبادرات في وزارة الشؤون الخارجية، مثل برنامج التوجيه للموظفات اللواتي لديهن إمكانات لشغل مناصب إدارية (المستويات العليا)، يبدو فكرة جيدة ما دامت تُنفذ جنباً إلى جنب مع مبادرات تحسين قدرات المناصب الإدارية العليا بحيث تحدد الموظفات الموهوبات وتعمل على ترقيتهن.

المادة ٩: المواطنة

تواجه المرأة الأجنبية التي تتعرض للعنف من زوجها خطر الطرد من الدائمك إذا تركت زوجها. وإذا كان لدى هذه المرأة إذن إقامة على أساس الزواج وعاشت في الدائمك أقل من سبع سنوات، لا يمكنها أن تتأكد من تمديد إقامتها، رغم أن في قانون الأجانب إعفاء يتعلق بالنساء ضحايا العنف (البند ١٩ من المادة ٨ من القانون). وعليها أن تستوفي معايير معينة للحصول على إذن بالبقاء. ويجب أن تكون قادرة على توثيق العنف، وعليها أن تثبت ارتباطها بالدائمك، وعليها أن تثبت بالدليل أن عودتها إلى وطنها الأصلي ستشكل خطراً عليها. وهذا الحال يعني بالنسبة إلى عدة نساء أن عليهن أن يخترن بين العنف والطردهن. وقد بينت منظمة العفو الدولية بالوثائق في تقرير لها صدر عام ٢٠٠٦، أنه في الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٤ لم تمدد الإقامة سوى لـ ١٠٣ نساء من بين ٢٥٣ امرأة.

ويؤسفنا أن التقرير لا يتضمن إحصائيات بشأن هذه المسألة.

ويود المجلس أن يشدد على أن من واجب الحكومة الدائمكية أن تحمي جميع النساء اللواتي يتعرضن للعنف، بمن فيهن النساء الأجنبية المقيمات في الدائمك.

المادة ١٠: الوصول إلى التعليم

هناك حاجة جديدة إلى تعميم المنظور الجنساني داخل مجالات التعليم كافة. ونود أن نرى الوزيرة لشؤون المساواة الجنسانية تتخذ إجراء بشأن هذه المسألة بالتعاون مع وزيرة التربية والتعليم. ويمكن أن يتخذ هذا الإجراء شكل دراسة استقصائية تشمل ميدان التعليم بكامله، بهدف وضع خريطة تُبين أين وكيف يمكن إدماج المنظور الجنساني على أفضل وجه في نظام التعليم. ونحن نحتاج إلى المعرفة أكثر من حاجتنا إلى مشاريع وحيدة ذات آجال قصيرة.

ويثني المجلس على الوثائق التفصيلية عن الجنسانية بالنسبة إلى الجامعات. غير أن من دواعي الأسف أن الأرقام ما زالت تُظهر أن التقدم نحو المساواة الجنسانية بطيء جداً. ويود

المجلس أن يشير إلى خمسة مجالات ممكنة للتدخل. أولاً، تخصيص مزيد من الأموال للمشاريع البحثية التي تترأسها باحثة بارزة. ويجب إيلاء أهمية لإبقاء تلك المشاريع في البيئة الجامعية عند انتهاء البرنامج. ثانياً، تحديد أهداف وأطر زمنية تتعلق بشغل الإناث لنسبة مئوية معينة من مناصب الأستاذية، وهذه يجب أن تُذكر في العقود المقدمة من كل جامعة. وثالثاً، هناك حاجة إلى إحداث مزيد من مناصب الأستاذية في المجالات التي للإناث هيمنة فيها. ورابعاً، ينبغي كفالة أن تكون التعيينات تنافسية فيما يتعلق بمناصب الأستاذية على كل المستويات. وخامساً، ينبغي تخصيص الأموال لدعم مبادرات المساواة الجنسانية المحلية في الجامعات.

أما الباحثات البارزات فإنهن لا يعطين حق قدرهن على النحو الواجب. وفي الآونة الأخيرة، قدّم وزير العلم "جائزته العلمية الخاصة" إلى سبعة من الباحثين المتميزين لم يكن بينهم امرأة واحدة. وكان هذا "نفس الإجراء الذي شهده العام السابق" حين كان كل الفائزين الخمسة بالجائزة ذكورا.

المادة ١١: الحالة في سوق العمل

معدّل البطالة: البطالة أكثر انتشاراً بين النساء، فعدد النساء عاطلات عن العمل يفوق عدد الرجال، رغم ازدهار الاقتصاد. وفيما بين العاطلين عن العمل غير المهرة تبلغ نسبة الفارق بين عدد النساء وعدد الرجال ١٠٠ في المائة (النساء ٦ في المائة والرجال ٣ في المائة). وهذه مسألة هيكلية يجب أن تُحل.

وقد أقرت الحكومة مؤخراً مشروع قانون يحد الحصول على استحقاق بطالة تكميلية. والعاملات غير الحائزات لمهارات يشكّلن السواد الأعظم من الذين يمسهن ذلك القانون.

وما دام أرباب العمل لا يعرضون عملاً على أساس التفرغ، سيسفر ذلك عن دخل متدني ومعاشات تقاعدية أدنى للموظفات.

سوق العمل المتسمة بالتفرقة الجنسانية والفروق في الأجور: تحتل الدائمات مرتبة متدنية في الترتيب الدولي أو ترتيب الاتحاد الأوروبي المتعلق بالفجوات بين أجور الجنسين، كما أن الفجوة بين أجور الجنسين في الدائمات أخذت في الاتساع رغم العدد الضخم من الحلقات الدراسية، والتقارير، والدراسات الاستقصائية، والاجتماعات، وغير ذلك بشأن هذه المسألة.

وواقع الأمر أن الوظائف التي تهيمن الإناث على شغلها تقدّر من حيث القيمة بأقل من الوظائف التي يهيمن الذكور على شغلها. وعدم التكافؤ هذا واضح سواء عبر القطاعات

أو داخلها، فالنساء اللواتي يعملن في قطاع الخدمات الصحية والاجتماعية وغيرها من الخدمات تُدفع لهن أجور أدنى مما يُدفع للرجال الذين يعملون في وظائف تتطلب مستويات مقارنة من التعليم ومن المسؤولية. وهذا يبيّن أن المشكلة الأساسية هي التقييد. بمبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي في القيمة.

غير أن الأجر غير المتساوي ليس محصوراً في أجزاء معينة من سوق العمل. وكما جاء في التقرير، تلعب التفرقة القائمة على أساس الجنس في سوق العمل، دوراً حاسماً في هذا الصدد. ويؤيد المجلس المبادرات الرامية إلى إزالة التفرقة الجنسانية من خلال الحملات والتوجيه في المدارس. غير أن الحكومة ذاتها هي التي أزالته أداة هامة للغاية يمكن أن تكون مفيدة فائدة قصوى في الجهود الرامية إلى سد الفجوة بين أجور الجنسين. ففي عام ٢٠٠٣، ألقى البرلمان مشروع قانون قدمته الحكومة السابقة يتعلق بإحصائيات الأجور مفصلة جنسانياً. وهذا يعني أن الشركات الكبرى وحدها هي الملزمة الآن بتقديم إحصائيات مفصلة جنسانياً وأن عدداً قليلاً من الموظفين سيكون مشمولاً، نظراً إلى أن سوق العمل في الدانمرك تتصف بوجود العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

إن على الحكومة والبلديات دوراً هاماً تؤديه كأرباب عمل، ذلك أن أمامها الفرصة لأن تكون في مقدمة الجهود الرامية إلى تضييق الفجوة بين أجور الجنسين. غير أننا لم نشاهد حتى الآن أي عمل يُذكر في هذا الخصوص.

إجازة الأمومة والأبوة والوالدية: يُظهر التقرير بوضوح الحصة غير المتوازنة لإجازة الوالدية. وهذا يجعل المرأة كموظفة أقل حظاً من الرجل في الحصول على وظيفة من منظور رب العمل. وكانت خطة المعادلة التي وضعتها الدولة بصدد الولادة والتي بدأ العمل بها في عام ٢٠٠٦ خطوة إلى الأمام، ولكنها لم تحل المشكلة. ويود المجلس أن يرى نموذجاً على غرار المعمول به في أيسلندا، بنسب أكثر تكافؤاً من الإجازة، أي أن يكون للآباء حق مستقل في إجازة أبوة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

تعميم المنظور الجنساني داخل المجلس الوطني للإصابات الصناعية: ينبغي إجراء مزيد من التطوير للبحوث في ميدان الفروق في ردود الفعل الصادرة عن الجنسين عند العمل بجدول ساعات مرّن.

سيدات الأعمال الحرة: تشكل النساء اليوم ٢٥ في المائة من جميع الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص. على أنه إذا نظرنا إلى النساء دون سن الثلاثين بالتحديد لوجدنا أنهن لا يشكلن إلا ١,٥ في المائة من العاملين لحسابهم الخاص، ذلك أن النساء يبدأن في

أعمالهن الحرة الخاصة بهن في سن أكبر من سن الرجال. وهُن لا يشكلن أكثر من ١٠ في المائة من أصحاب المشاريع القابلة للنمو.

وقد قررت الحكومة عدم تنفيذ تدابير خاصة لدعم النساء عندما يحاولن إنشاء أعمالهن الحرة. وقد أُغلق عدد من الدورات الموجهة إلى النساء صاحبات المشاريع أو أنها لم تعد تقدم.

وتتمثل إحدى المشاكل الرئيسية التي تواجهها النساء الأصغر سناً في عدم وجود خطة إجازة أمومة ملائمة للعمليات لحسابهن الخاص، فأمامهن خيار أخذ إجازة أمومة كاملة المدة أو لنصف المدة من خطة عامة مع تلقي ما يوازي استحقاقات البطالة. ولكن العاملات لحسابهن الخاص بحاجة إلى شروط خاصة تتعلق بإجازة الأمومة، إذ لا يسعهن إغلاق أعمالهن إغلاقاً تاماً أثناء فترات الإجازة. وعليه فإنهن يحتجن إلى ترتيبات مرنة.

وثمة مشكلة هامة أخرى هي الحصول على الموارد المالية. وقد خلصت دراسة استقصائية في عام ٢٠٠٠، إلى أنه لا يكون من قبيل التمييز إذا رفضت المصارف من طلبات النساء الحصول على قروض أكثر مما ترفضه من طلبات الرجال، لأن الرجال يقدمون ضمانات أفضل في شكل ممتلكات. وبعبارة أخرى، فإن عدم حصول النساء على موارد اقتصادية يعيق قدرتهن على إنشاء أعمال حرة خاصة بهن.

وثمة ضرورة للاضطلاع ببحوث في مسألة ما يدفع النساء من صاحبات المشاريع أو العاملات لحسابهن الخاص ويحفظهن. ففي الدانمرك، ينصب قدر كبير من التشديد على النمو والابتكارية، ويبدو غريباً أنه لم يتم القيام ببحوث تحاول تفسير سبب عدم نزوع المرأة إلى العمل وفقاً للمفاهيم التقليدية للنمو.

المرأة في الإدارة: في محاولة لدفع الإحصائيات الكئيبة عن المرأة في المناصب الإدارية، يشهد كل عام مبادرات جديدة مهددة للوقت، سواء في شكل مخيمات، أو موثيق، أو إنشاء شبكات، أو تعيين سفراء، أو برامج توجيه وغير ذلك مما هو مذكور في التقرير. غير أن الإحصائيات في شأن المرأة في الإدارة لا تزال مكربة وأدنى كثيراً من التوقعات. والدانمرك، وفقاً لإحصائيات الاتحاد الأوروبي، فيما يتعلق بشغل المرأة مناصب إدارية عليا، تحتل مرتبة بين البلدان الأقرب إلى آخر القائمة.

ويرى المجلس أن الوقت قد حان لاستخدام نظام الحصص كوسيلة للبدء في التحرك قدماً في استخدام مهارات ومعارف كل من المرأة والرجل. ومع أن المبادرات مثل تلك المذكورة أعلاه ممتازة إلا أنها لم تثبت مع الأسف نجاحها، أو هي، ببساطة، تتسم ببطء شديد.

وليس نظام الحصص لغرض منح المرأة معاملة تفضيلية، بل إن الغرض من الحصص هو إفساح فرص متساوية أمام النساء والرجال.

استحقاقات المرأة من المعاش التقاعدي في الدانمرك: تواجه المرأة صعوبات في الوصول إلى نفس مستوى مدفوعات المعاش التقاعدي الذي يبلغه الرجل الحاصل على نفس المستوى من التعليم. وثمة عوامل مختلفة ومعروفة جيدا لها تأثيرها في هذا المجال، هي بين أمور أخرى، أن الأجر غير المتساوي ينعكس في وفورات الفرد للمعاش التقاعدي، وأن المرأة تواجه البطالة في مناسبات أكثر من الرجل، وحين لا تكون تعمل لا تُدفع في خطة تقاعدها أية أموال؛ وأن المرأة تستعمل الجزء الأكبر من إجازة الأمومة/الوالدية.

المادة ١٢ - الصحة

العنف ضد المرأة: إن خطتي العمل الوطنيتين اللتين تهدفان إلى مكافحة العنف ضد المرأة هما في الواقع خطوتان كبيرتان إلى الأمام. غير أن المجلس يجد أن هدف خطتي العمل ضيق جدا. ذلك أن تركيزهما منصب على العنف الأسري، ولكن العنف ضد المرأة، في منظورنا، يشمل أشكال عنف عديدة، أي العنف الأسري، والاعتصاب، والعنف ضد البغايا، والعنف في مكان العمل وما شابه ذلك.

ومما له أهمية كبرى أن تصبح المبادرات العديدة التي أسفرت عنها الخطتان عملا دائما. ذلك أن الحملات الوطنية والمشاريع الخاصة مفيدة جدا في التوعية وفي إيجاد طرق مكافحة. على أن البلديات هي الجهات الفاعلة الرئيسية فيما يتعلق بتوفير الخدمات الاجتماعية لضحايا العنف، بما في ذلك الأطفال، والدعم الأكثر شمولاً يتطلب تخصيص أموال إضافية.

ونحن نشدد على ضرورة حصول النساء وأطفالهن على معالجة نفسانية مجانية طويلة الأجل، سواء أكان ذلك عن طريق الاتصال بمأوى أم لا.

كما أننا ندعو إلى مزيد من البحث في الآثار النفسية للعنف الجسدي والعقلي.

ونحن نود أن نرى مجهودا أكبر كثيرا يُبذل في مجال المنع الأولي للعنف. وهذا أمر ينبغي النظر إليه في سياق تعميم المنظور الجنساني في نظام التعليم، وفي نظام الصحة، وفي نظام الخدمات الاجتماعية.

المادة ١٦ - الزواج والعلاقات الأسرية

يعتبر المجلس الزواج القسري انتهاكا خطيرا لحقوق الإنسان لأن الزيجات القسرية غير قانونية. ونحن نؤيد هدف خطة العمل الوطنية الرامي إلى مكافحة الزيجات القسرية. وينبغي زيادة تحقيقات الشرطة بغية عرض حالات الزواج القسري على المحاكم ومعاقبة مرتكبي هذا الانتهاك. وبالمثل هناك ضرورة لزيادة الدعم المقدم إلى الضحايا أو الضحايا المحتملين.

وفيما يتعلق بالزيجات المدبرة، فإن مما له أهميته أن نسلّم بأنها ليست غير مشروعة ما دامت لم تتم قسرا. على أن الزواج المدبر ظاهرة ثقافية لا تتماشى مع أدوار الجنسين وقواعد المساواة في المجتمع العصري. وينبغي أن تشمل التدابير مواجهة الزواج المدبر التوعوية عن طريق المعلومات في المدارس وفي الأسر وفيما بين الموظفين الاجتماعيين. ويلزم أن يزداد الحوار بين الأقلية والأغلبية من السكان وأن تكثّف الجهود لإدماج الأقليات في كل مستويات المجتمع، وعلى الأخص في سوق العمل.

وبغية كفالة الحقوق المتساوية لكل السكان في الدانمرك، أوصى المجلس بأن تجدد الحكومة تدابير أخرى للتصدي للزيجات القسرية والمدبرة غير تحديد سن ٢٤ عاما للم شمل الأسر والأزواج.

ونحن ندعم، بصورة عامة، الاستراتيجيات الشمولية التي تهدف إلى إدماج النساء من الأقليات العرقية في المجتمع الدانمركي. ولم تثبت سوق العمل الدانمركية، بما في ذلك سوق العمل الخاصة، أنها شمولية بالقدر الكافي، مما أسفر عن معدلات بطالة مرتفعة بين النساء القادمات من بلدان غير غربية.

قانون مسؤولية الوالدين: إن المقصود بالقانون الجديد بشأن مسؤولية الوالدين هو سد حاجة الأطفال إلى الوالدين كليهما. وبؤرة تركيز هذا القانون هي تعاون الوالدين والمساواة التي لا تنازع بين الوالدين، ولذلك فإننا نرى أن القانون خطوة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. غير أننا نشهد، منذ بدأ إعمال هذا القانون، أن التركيز على المساواة يعرقل اتخاذ التدابير الصحيحة في الحالات التي لا يكون فيها الوالدان متساويين في الواقع - مثلا في حالة العنف الأسري. ويعترينا بالغ القلق ونحن نشهد الآن المعتدي والضحية يُجلبان معا إلى طاولة المفاوضات للتوصل إلى حل مشترك بشأن مسؤولية الوالدين. وفي هذه المفاوضات يتم التركيز على التعاون والمساواة إلى حد يتجاهل مركز المرأة كضحية فلا تُتخذ التحولات السليمة. ولذلك فإننا نشاهد الآن عددا متناميا من القضايا التي يتم فيها تقاسم المسؤولية بين الوالدين، رغم أن أحدهما (مثلا الأب في معظم الأحيان) يعتدي على الآخر وعلى الأطفال

أيضا في بعض الأحيان. وهذا في رأينا ليس في صالح الطفل أو الأم ويجب أن يكون العنف الأسري سببا قويا يدفع أولا وقبل كل شيء إلى إيلاء المفاوضات اهتماما خاصا وإجراء خاصا، وثانيا إلى البت بصورة مختلفة في قضايا مسؤولية الوالدين.

الحقوق المتساوية للمساقيات: عندما تضع امرأة أجنبية مولودا في الدانمرك، يحصل الطفل على الجنسية الدانمركية إذا كان عشيرها رجلا دانمركيا. أما إذا كان العشير امرأة دانمركية فلا يحصل الطفل على الجنسية. وفي حالات التخصيب، يكون للرجل عشير الأم الحق في إجازة والدية. ومن الناحية الأخرى ليس للعشيرة أية حق في إجازة.

إن المجلس يؤيد الحقوق المتساوية للأزواج المساقيات.

كوبنهاغن ٢٠٠٨
السيدة راندي آيفرسن
رئيسة مجلس المرأة في الدانمرك

٢ - لجنة المرأة الدانمركية

تعليقات جمعية المرأة الدانمركية على التقرير الدوري السابع المقدم من الحكومة الدانمركية عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تعرب جمعية المرأة الدانمركية (يشار إليها فيما يلي بالجمعية) عن التقدير لإتاحة الفرصة لها للتعليق على تقرير الحكومة الدانمركية عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (فيما يلي الاتفاقية). وبما أننا نجد، بوجه عام، أن التقرير الوطني يقدم وصفا عادلا وشاملا لأوضاع المرأة في الدانمرك وللسياسات والتدابير المنفذة لضمان المساواة الجنسانية، ستقتصر تعليقاتنا على النقاط أدناه. ولأغراض تيسير الرجوع إليها، ذُلت تعليقاتنا بتقرير الحكومة بموافقتنا.

المادة ٢ - الدستور والتشريعات

ترى الجمعية أن الدستور ينبغي أن يُستكمل، بالعمل بأقل قدر ممكن من التأخير، على إدماج المساواة بين الجنسين في نصوصه. وقد لفت محامون معروفون بكفاءتهم انتباهنا إلى أنه لا توجد أية مساواة قانونية عامة ورسمية بين الجنسين. وأكثر مشاكل المساواة الجنسانية عددا وأكثرها أهمية ليست خاضعة لتنظيم قانوني ولذلك فإنه لا المساواة الجنسانية ولا عكسها قابل للتطبيق. والجمعية تتطلع قدما إلى رؤية خطوات تُتخذ لإدراج هذه المسألة في جدول الأعمال السياسي.

المادة ٣: السياسة الوطنية - حقوق الإنسان وحرياته الأساسية

أدوار الجنسين والأطفال والشباب

نلاحظ بارتياح كبير العمل الشاسع الذي يجري القيام به لإيجاد حوار بشأن المساواة الجنسانية في صفوف الأطفال والشباب، وهو عمل نعلق عليه آمالا كبيرا للمستقبل.

ومن الضروري، تحقيقا للمساواة الجنسانية، التركيز على ما يلي:

- مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في تخطيط التعليم وإدارته على كل المستويات؛
- وجود نظام تعليم غير متسم بالفرقة الجنسانية؛

- إدراج تعليم الجنسانية، والمساواة الجنسانية، والشؤون الجنسية، وحل المنازعات في المواضيع التي تدرّس في المدارس، مع تكثيفها في تعليم الشباب وإدماجها في التعليم المتوسط والعالي؛
 - إجراء تغيير في التسلسل الهرمي للقيم المعطاة للعمل بحيث يتداعى المركز المتدني لأنواع العمل الذي تؤديه النساء.
- وتود الجمعية أن تلفت الانتباه أيضا إلى الطابع غير المتوازن لمجموعة المؤلفات الأدبية لوزارة الثقافة. ونحن نوصي بإعادة النظر فيها لتحقيق توازن جنساني أفضل فيما بين أصحاب المؤلفات المختارة.

المساواة الجنسانية فيما بين الأقليات العرقية

تخطى النساء من الأقليات العرقية، منذ عدد من السنين، بقدر كبير من الاهتمام. وهذا التركيز يجب أن يستمر نظرا إلى أنه لا يزال هناك العديد من النساء والرجال من الأقليات العرقية الذين تظل معرفتهم بالمسؤوليات والحقوق ضعيفة بشكل استثنائي، رغم الجهود الضخمة المبذولة لعكس ذلك. والمجال الذي يتطلب جهدا إعلاميا فوريا هو الزواج، بل وإلى درجة أكبر الطلاق. وفيما يتعلق بالانفصال والطلاق، يوجد العديد من النساء من الأقليات العرقية اللواتي يتعرّضن لمضايقات قاسية، والعديد من الاتفاقات المتعلقة بحضانة الأطفال التي لا تُحترم.

المنظمات غير الحكومية

يسلم التقرير بأن العمل الدائم الرسمى في مجال المساواة الجنسانية يفيد من كون هذه الأنشطة يضطلع بها بتعاون وثيق وحوار مع المنظمات غير الحكومية والخبراء في الميدان. وتستحق الحكومة الثناء على جهودها هذه الرامية إلى إشراك المنظمات غير الحكومية في عملها على النهوض بالمرأة.

على أن الجمعية تود أن تسترعي الانتباه، كما فعلت بخصوص التقريرين الدوريين الخامس والسادس، إلى أن العمل الذي تؤديه معظم المنظمات غير الحكومية يتم على أساس تطوعي. وهذا العمل، رغم كونه طوعيا، يجب أن يكون متسما بالاحتراف قدر الإمكان، كيما يكون له أثره. غير أن هذا الأمر يزداد صعوبة بالنسبة إلى المنظمات النسائية اليوم لأن معظم النساء الدائميات يعملن على أساس التفرغ أو أكثر، إذا أضفنا الالتزامات الأسرية إلى سوق العمل. لذا فإنه ليس لديهن الوقت الكافي للعمل التطوعي.

يضاف إلى ذلك أن تكاليف تشغيل منظمة نسائية تزداد هذه الأيام. وقد أوقفت الحكومة الدعم الذي كانت تقدمه إلى المنظمات غير الحكومية لتكاليف البريد على سبيل المثال، وأصبح من ضرور المستحيل تقريبا إقامة شبكات دولية مثل المشاركة في المؤتمرات الدولية.

ولهذه الاعتبارات أهمية خاصة في ضوء كون العديد من الناس يعتقدون خطأ أن حقوق المرأة في الداخل والخارج قد ضُمنت - وإلى الأبد. إلا أن التجربة تعلمنا أن الرصد المستمر للحقوق التي تم إقرارها لازم إذا أردنا الحفاظ عليها. كما أنه لم يتم ضمان كل الحقوق لجميع النساء بعد.

لذلك يتعين التسليم بهذه الحالة وتقديم المساعدة المالية الملائمة للمنظمات النسائية، لا من أجل أنشطة محددة فحسب، بل وكذلك للتكاليف الإدارية اليومية، إذا كان لنا أن نواصل جهودنا لكفالة المزيد من التقدم للمرأة سواء في داخل الدانمرك أو على الصعيد الدولي.

وفي ضوء المذكور أعلاه، تجدد جمعية المرأة الدانمركية أنه من المستصوب والمعقول في نفس الوقت، أن تزداد ميزانية إدارة شؤون المساواة الجنسانية من مستواها الحالي البالغ ١٤,٤ مليون كرونة دانمركية، وأن تُمنح الجمعية من تلك الميزانية موارد اقتصادية بمبلغ نصف مليون كرونة دانمركية.

المادة ٥: الأولويات - الأدوار النمطية المقولبة للجنسين والتحيز

تعميم المنظور الجنساني

تجدد الجمعية أن العمل الحالي على تعميم المنظور الجنساني في الوزارات وما أحرزه من نتائج مرض للغاية.

على أننا نتطلع بقلق بالغ إلى حقيقة أن تأثير نفس هذا التعميم للمنظور الجنساني بطيء للغاية في الشركات الخاصة. وتجدد الجمعية أن من المستصوب، تعزيزا للتقدم في هذا المجال، تحديد حصص لتمثيل النساء في مجالس الشركات التي لها أسهم مطروحة في أسواق البورصة. وهي ترى أن عدم التوازن الجنساني هذا كارثي ولا يمكن بأي حال من الأحوال تفسيره بادعاء عدم وجود نساء تتوافر فيهن المؤهلات والكفاءات السليمة، بل بأنه فقط تعبير عن التقليد والأفكار المتجمدة عن أدوار الجنسين. وفي النرويج تم الأخذ بحصة ٤٠ في المائة، وأصبح هدف المساواة الجنسانية قريب التحقيق. وسوف يكون منطقيًا أن تتبع

الدائرك النموذج النرويجي. غير أن موقف الحكومة يتمثل في أن ازدياد تمثيل المرأة ينبغي أن يحدث بشكل طوعي، ونحن نجد أن هذا الموقف يتعارض مع المادة ٥ (أ).

لجنة للأجر المتساوي

بالإضافة إلى ما سبق، تود الجمعية أن ترى لجنة للأجر المتساوي قد أنشئت لتركز على الآليات التي تحد من فرص المرأة في سوق العمل أو تعززها، بما في ذلك جملة أمور منها التوظيف ومسارات الترقى الوظيفي، وإجازة الأمومة والمبالغ المحصلة على مدى الحياة العملية، والنسبة المتوية للنساء في المجالس الإدارية والهيئات واللجان.

المادة ٦: مسائل خاصة - البغاء، والاتجار بالمرأة، ومدونة قواعد السلوك

آثار القوانين التي تحظر شراء الخدمات الجنسية

رغم المبادرات الجديدة للحكومة وخطط العمل المتصلة بكل من البغاء والاتجار بالأشخاص، لا تزال صناعة الجنس في الدائرك تواصل النمو، مع وجود قرابة ٦٠٠٠ شخص يعملون في مجال البغاء حالياً، يقدر أن لحوالي نصفهم أصولاً أجنبية. وثمة سبب يدعو إلى افتراض أن هذا النمو سوف يستمر إذا لم توضع خطة فعالة لمناهضة الطلب على البغاء.

ومع وجود القانون السويدي الذي يمنع شراء الخدمات الجنسية منذ عام ١٩٩٩، والقانون النرويجي الذي يبدأ نفاذه خلال صيف عام ٢٠٠٨، والقانون الفنلندي الذي يحظر بالفعل شراء خدمات جنسية من نساء مُتجر بهن، ستكون الدائرك البلد الاسكندنافي الوحيد المتبقي الذي لم يركز على جانب الطلب من البغاء - أي مسؤولية مَنْ يشتري الخدمات الجنسية. وليس هناك أي تحقيق جنائي يُذكر في مجال البغاء، بما في ذلك حالات الاتجار بالأشخاص. لذلك، فإنه عندما يبدأ نفاذ القانون النرويجي، ستصبح الدائرك هدفاً جذاباً أكثر من ذي قبل للمتجرين بالبشر. ومن الأمور البديهية أن يقوم هؤلاء المتجرون الموجودون في النرويج والذين أحضروا إليها نساء متجراً بهن، بنقل أنشطتهم إلى الدائرك حيث خطر كشفها قليل وأرباحها وقاعدة زبائنها ضخمة.

التحقيقات الجنائية

انتقدت المنظمات غير الحكومية وبعض الأحزاب السياسية عدم قيام الشرطة بتحقيقات. كما أن الأمم المتحدة وجدت في شباط/فبراير ٢٠٠٨، خلال مؤتمر الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار بالنساء المعقود في فيينا، أن من الضروري أن تنتقد الدولة الدائركية لعدم قيامها بما يكفي لمكافحة الاتجار بالنساء في الدائرك. وهذا الافتقار إلى العمل واضح،

في جملة أمور منها، أنه لم يتم الحكم حتى الآن إلا على ثمانية أشخاص بتهمة الاتجار بالنساء في الدانمرك.

وفي عام ٢٠٠٧ أُجري إصلاح للشرطة والمحاكم، وكان معنى ذلك إخضاع الشرطة لعملية رئيسية من إعادة الهيكلة، فأصبح فيها عدد قليل جدا من القوى البشرية. وهذا يمكن أن يفسر جزءا من الافتقار إلى النشاط في جانب التحقيقات من خطط العمل المتعلقة بمكافحة الاتجار بالنساء والبغاء. غير أن جهود التحقيق غير الجديرة بالذكر ليست ظاهرة جديدة، فقد كان القعود عن العمل واضحا حتى قبل إصلاح الشرطة. لذلك يكون من المنطقي دراسة ما يمكن أن يكون قائما من الحواجز التي تحول دون بذل جهود فعالة لمكافحة الاتجار بالأشخاص في الدانمرك. ولدى الجمعية إحساس ملموس بأن هناك أناس في الشرطة، وفي الأحزاب السياسية، وفي صفوف السكان، وفي الحركة النسائية، يريدون أن يروا جهودا ملحوظة أفضل تُبذل لاحتواء الظروف الشبيهة بالرق التي تعيش النساء المتجر بهن في ظلها في الدانمرك. ولكن هذا ما لا يحدث.

الأشخاص الذين يشترون الجنس

ينصب تركيز السياسة الدانمركية لمكافحة البغاء على الشباب اللاتي يواجهن خطر دخول صناعة الجنس وعلى أساليب منع ذلك، بالقيام بحملات تثقيفية للإحصائيين الذين يتعاملون مع الفئات الضعيفة من الشباب والشبان. والجمعية ترحب بذلك، غير أنه لا يوجد تركيز كاف على أضخم فئة في ميدان البغاء - وهي فئة من يشترون الجنس. لقد اضطلعت الدولة بجمليتين صغيرتين غير فعاليتين لإعلام الرجال بأن البغاء يؤدي النساء وأن البغاء مشكلة اجتماعية تتعلق بالمساواة الجنسانية. ويوضح حجم صناعة الجنس ونموه أنه لم يكن للحملتين أثر يُذكر، إذ ما زال من يشترون الجنس ماضين في شرائه. وقد شنت جمعية المرأة الدانمركية في عام ٢٠٠٨ حملة ضخمة في شبكة الإنترنت لتشجيع النقاش بشأن جانب الطلب وبشأن مسؤولية الذين يشترون الجنس. وبالمثل قامت بلدية كوبنهاغن بحملة ضد شراء الجنس. إلا أنه ينبغي أن تتحمل الدولة قسطا أكبر من المسؤولية، وتوجه قدرا أكبر من ملايين الكروونات التي تُستخدم في تدابير مكافحة البغاء من أجل خفض عدد الأشخاص الذين يشترون الجنس ومنع صغار الشبان من أن يصبحوا في عداد من يشترون الجنس في المستقبل.

وينبغي أن تكافح الدانمرك الطلب على البغاء مكافحة فعالة بالأخذ بحظر تفرضه على شراء خدمات الجنس شبيه بنموذج الحظرين السويدي والنرويجي. وتُظهر التجربة السويدية أن صناعة الجنس في السويد قد ركدت منذ بدء العمل بالحظر. وهذا ليس مجرد نتيجة فورية طيبة فحسب، بل إنه أيضا أحد عناصر المنع في الأجل الطويل - فإن عددا أقل

من الشباب سوف تجتذبن صناعة الجنس، وعددا أقل من الشباب سوف ينضمون إلى مَنْ يشترون الجنس.

دعم الضحايا

ينبغي أن تكون لقانون يحظر شراء الخدمات الجنسية متابعة تتمثل في عرض دائم بتقديم المشورة لمن استُغلن بغاؤهن في السابق، بما في ذلك المشورة القانونية، والنفسانية، والاجتماعية، والاقتصادية، وكذلك بالتعليم وتقديم المشورة بشأن العمل وعروض العمل.

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يقدم عرض توفير المشورة لمن يشترون الجنس لأن بينهم مجموعة من الذين أدمنوا شراء الجنس من الباغيات، وهؤلاء يجب مساعدتهم لكي يغيروا هذا النمط من السلوك.

إن الآثار المؤذية للبقاء، بما في ذلك الآثار طويلة الأجل، موضوع يناقشه في معظم الأحيان أخصائيو المعالجة والمرشدون الاجتماعيون في الميدان. غير أنه لا يوجد ما يكفي من المعرفة المستندة إلى البحوث بشأن عواقب البغاء. ونحن نحتاج إلى بحوث شاملة في الدائرك تُلقي الضوء على أوضاع النساء قبل البغاء وأثناءه وخاصة بعد حياة من البغاء، حرصا على إرساء أساس جيد لكل من العمل الاجتماعي في المستقبل والعمل الوقائي في صفوف الشباب والشابات.

وينبغي عرض إمكانية إذن الإقامة الدائمة في الدائرك للنساء المتجر بهن بغية تجنب تعريضهن لنفس التجربة في أعقاب طردهن من الدائرك بعد فترة إمعان التفكير. وفي الوقت ذاته، ينبغي تشجيع اتباع سياسة مساعدة إتمائية تدعم ماليا البلدان المصدرة لتينك النساء، في وضع برامج تأهيل لضحايا الاتجار اللواتي أُعدن إلى أوطانهم. يضاف إلى ذلك أن البرامج الاجتماعية الدائركية للنساء المتجر بهن ينبغي أن تشمل تطوير طرق تمكّن من متابعة الضحايا العائدات إلى أوطانهم، من أجل أن تمنع، إلى أبعد حد ممكن، الاتجار بتينك النساء مرة أخرى.

وأخيرا، فإن توظيف المزيد من النساء الأجنبية في سوق العمل، حيث يوجد افتقار إلى أيدي عاملة، أمر ينبغي النظر فيه. وهو يمكن أن يخفف من تأنيث الفقر ويوفر للنساء فرصة حقيقية لإيجاد حياة مستقرة اقتصاديا لأنفسهن وللأسر التي كثيرا ما يعيلنها - كما هو الحال اليوم - عن طريق ممارسة البغاء.

المادة ٧: الحقوق والمشاركة السياسية

تمثيل المرأة

من المؤسف أن نسبة النساء في الأجهزة المنتخبة لم تزد كثيرا في السنوات الأخيرة. ولم ترتفع نسبة النساء في المجالس المحلية منذ عام ١٩٨٩ سوى واحد في المائة من ٢٦ في المائة إلى ٢٧ في المائة. ولم ترتفع بعد ذلك إلا في عام ١٩٩٣ إلى ٢٨ في المائة. وفي مقابل ذلك، كانت النساء في البلدان الاسكندنافية الأخرى في عام ٢٠٠٥ تشغل ٤٠ في المائة من مقاعد المجالس المحلية. أما في الدانمرك، فقد شغلت المرأة مناصب ٨ في المائة من رئاسة البلديات البالغ عددها ٩٨، بينما لا تتجاوز نسبة ما تشغله المرأة من مناصب أمانة المجالس البلدية ٤ في المائة. كما أن النسبة المئوية للنساء في البرلمان ظلت ثابتة عند ٣٨ إلى ٣٩ في المائة منذ عام ١٩٩٨.

ومن شأن إيلاء مزيد من الأولوية لميدان المساواة الجنسانية في الدانمرك أن يقوي الديمقراطية فيها. وعلى سبيل المثال، لا توجد أية لجنة دائمة في البرلمان للمساواة الجنسانية. وهذا الأمر يقع ضمن اختصاص اللجنة السياسية الاقتصادية. وتجد لجنة المرأة الدانمركية أن الامتثال لدعوة الاتحاد الأوروبي لإنشاء أمانة مظالم لشؤون المساواة الجنسانية سيكون فكرة جيدة.

البحث والإعلام

كان معنى إغلاق مركز المعرفة الدانمركي لشؤون المساواة الجنسانية أن تحليلات المعلومات الأساسية للسياسيين، وتقييم التشريعات الجديدة من المنظور الجنساني، وجمع المعارف والخبرات الجديدة من بقية أرجاء العالم، قد أزيلت من جدول الأعمال السياسي. وبمجرد مثال واحد للمجالات التي يمكن اتخاذ إجراءات فيها هو أن سوق العمل في الدانمرك هي أكثر أسواق العمل الأوروبية انقسامًا على أساس جنساني. ومما له أهميته توفير المعرفة والأدوات لتغيير هذه الحالة.

لجنة المساواة الجنسانية

الدانمرك الآن هو البلد الوحيد في أوروبا الذي لا توجد فيه لجنة للمساواة الجنسانية. وينبغي أن تُعطى المساواة بين الجنسين أولوية عن طريق إيجاد فرص متساوية للجميع، لأنهما جزء من الديمقراطية.

المادة ١٠: الوصول إلى التعليم

تسلّم الجمعية بالمبادرات الممتازة العديدة في ميدان التعليم. غير أننا نجد أن النظام التعليمي في الدانمرك لا يزال يُظهر فروقا ملحوظة جنسانية تُسفر عن انقسام جنساني في سوق العمل وافتقار إلى وجود نساء في المناصب العليا، في الجامعات مثلا.

التدريب المهني

يتطلب الأمر إجراء بحوث لإيضاح طابع التفرقة الجنسانية لسوق العمل في هذا القطاع المعين من التعليم - التدريب المهني. ومن المطلوب، بالمثل، الشروع في مبادرات للتصدي لهذه المشكلة.

المدارس العامة (الشعبية) والثانوية

نشير إلى المبادرات المضطلع بها في المدارس العامة (الشعبية) والثانوية لتعليم الأدوار المحايدة جنسانيا وتشجيع الإناث على دراسة العلوم الطبيعية بدلا من الدراسات "السهلة" نموذجيا، مثل الآداب والعلوم الثقافية. ونظرا إلى أن النقاش العام في المجتمع الدانمركي يركز عموما على مسألة كيف ينبغي للذكور أن يجدوا **مكافئهم الخاص بهم** في نظام التعليم، فلا يسع اللجنة إلا أن تستنتج أن المبادرات المتعلقة بتعليم الأدوار المحايدة جنسانيا لم تسفر عن الأثر المنشود، وأن الأمر يتطلب مزيدا من المبادرات.

الجامعات

تجد اللجنة أن انعدام تمثيل المرأة في المناصب العليا في عالم الجامعات أمر غير مقبول. ويورد لنا التقرير مثلا واضحا على هذا الانقسام إلى مجموعتين: إن ٥٢ في المائة من الهيئات الإدارية للجامعات مؤلفة حصرا من الرجال. وهذه مشكلة يجب أن تعالج فورا، وإذا لزم الأمر عن طريق نظام للحصص لكفالة التمثيل العادل.

وبالإشارة إلى الوظائف الدائمة في الجامعات، لا تزال توجد حالة غير مقبولة تتمثل في أغلبية من الرجال مع بقاء النسبة المئوية من النساء اللواتي يشغلن مثل هذه الوظائف دون تغيير. ومن الواضح أن الأمر يحتاج إلى خطة عمل للتصدي لهذه المشكلة. وينبغي أن تشمل هذه الميادين نظام توظيف يهدف إلى كفالة إحداث زيادة في عدد النساء المتقدمات لتلك الوظائف.

وعلاوة على ذلك، ثمة عدم مساواة واضحة في توزيع المنح والموارد للبحوث، الأمر الذي يشير إلى أن أمام الرجال فرص وصول أيسر إلى الموارد المذكورة.

وتجد الجمعية أن المبادرات الراهنة في هذه المجالات غير كافية، وأنه تلزم مبادرات أكثر شمولاً في كل من هذه المجالات.

المادة ١١ : الحالة في سوق العمل

الفجوة في الأجور

إن الجمعية تعتبر الاستقلال الاقتصادي واحداً من أولوياتها بوصفه شرطاً أساسياً مسبقاً للمساواة الجنسانية. ولذلك يسرنا أن المرأة الدائمية تتمتع بأعلى نسبة من العمالة النسائية في الاتحاد الأوروبي.

وإذا نظر المرء عن كثب إلى مسألة الأجر المتساوي للرجل والمرأة، بدا له أن الحالة غير إيجابية. ذلك أن الفجوة في الأجر تبلغ الآن ١٨ في المائة (بينما المتوسط في الاتحاد الأوروبي يساوي ١٥ في المائة). وما زال الفارق في الأجر على حاله لم يتقلص بعد مضي ٣٠ سنة من العمل بقانون الأجر المتساوي. وتحتل الدائمية المرتبة ٣٩ في فهرس المنتدى الاقتصادي العالمي في عام ٢٠٠٧.

وحرصاً على القيام بتحليلات دقيقة للعوامل المتأصلة في هذه الحالة التي تساهم في تأجيل زيادة مرتب المرأة، من الضروري أن توجد إحصائيات دقيقة. ويقتضي القانون الجديد المتعلق بإحصائيات الأجور، الذي بدأ نفاذه في مطلع عام ٢٠٠٧ من أرباب العمل إنتاج أرقام عن الأجور في كل مكان يوظف أكثر من ٣٥ شخصاً بينهم على الأقل ١٠ نساء و ١٠ رجال يؤدون نفس نوع الوظيفة. غير أن هذه المعايير المشددة تعني أن القانون يشمل فقط نحو ٢٠ في المائة من أرباب العمل في القطاع الخاص (الذي يوظف عدداً يقدر بنحو ٣٠.٠٠٠ شخص). وبالتالي، فإن هذا القانون ليس أداة لسد الفجوة في الأجور ولا هو قوة فعالة حقيقية لتحقيق الأجر المتساوي. وترى الجمعية أنه ينبغي أن تقدم كل الشركات إحصائيات عن الأجور المدفوعة لكل من الجنسين. ويمكن أن تكون الفروق في الأجور عائدة إلى مستوى التعليم، والخبرة، وما إذا كان للشخص الموظف أطفال، وكذلك بالأخص بسبب التفرقة الجنسانية التي تتسم بها سوق العمل.

إن التعريف الوارد في القانون عن الأجر المتساوي للعمل المتساوي في القيمة صعب، وعليه فهو لا يستخدم في أحيان كثيرة. وبدلاً من ذلك، ينصب التركيز على طول مدة التحصيل العلمي، والمسؤولية، والآن على القيمة السوقية أيضاً. وثمة حاجة إلى النظر في تحديد قيمة العمل، على سبيل المثال من أجل وضع قيمة أعلى لأعمال الرعاية والإرضاع والتنشئة.

المرأة في الإدارة

إن عدم المساواة بين النساء والرجال ليس أفقياً فحسب بل هو عمودي كذلك. وحتى عندما يكون التحصيل العلمي للمرأة نفس تحصيل الرجل، وحتى في الفروع التي تكاد تكون مقتصرة على النساء، نجد أن للرجال فرصاً أكبر لكي يصبحوا مديرين وتنفيذيين. وإذا كان للشخص الموظف أطفال أثر ذلك في الحياة الوظيفية لكل من الجنسين بصورة مختلفة - سلباً للنساء وإيجابياً للرجال. وفيما يتعلق بمركز المرأة في التسلسل الهرمي للوظائف، تشغل الدائرك المرتبة رقم ٢٣ في أوروبا لأن فيها عدداً قليلاً جداً من النساء اللواتي يشغلن أعلى المناصب الإدارية. أما في مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي عن عام ٢٠٠٧، فيأتي ترتيبنا في المرتبة ٦٣. ذلك أن مجرد أربعة في المائة من مناصب كبار الإداريين التنفيذيين في الشركات الخاصة الكبيرة تشغلها نساء، والنسبة المتوية للنساء في قطاع الدولة لا تتعدى ٢٠ في المائة. وأما في مجال إدارة الشركات التي تباع أسهمها في أسواق البورصة، فإن النساء لا يشكلن سوى ستة في المائة. ووفقاً لاستقصاء أجراه معهد تحليل دورة الأعمال التجارية في ربيع عام ٢٠٠٧، فإن ٨ في المائة فقط من الشركات الخاصة تبذل جهوداً لتوظيف نساء في مناصب قيادية. وفي المؤسسات العامة كانت النسبة ١٢ في المائة.

واللجنة لا تعتبر استراتيجية "قائمة على التعاون والحوار وتشارك المعارف" كافية لزيادة تمثيل النساء في المناصب الإدارية. وعندما كانت النرويج في نفس حالة الدانمرك، زادت تمثيل المرأة في مجالس الشركات إلى ٤٠ في المائة في فترة سنتين. ويمكن لمبادرة ترمي إلى زيادة المساواة الجنسانية في الشركات بصورة عامة، أن تلزم أرباب العمل بأن يعملوا في سبيل تحقيق المساواة الجنسانية وبالإبلاغ عن ذلك في كشوفات حسابات الشركة.

إجازة الأمومة

إجازة الأمومة هي مسألة أخرى ذات أهمية حيوية. وعندما تمدد إجازة الأمومة لتتجاوز فترة معينة من الزمن، تصبح لها نتائج سلبية على التصاق المرأة بسوق العمل. والمرأة الحاصلة على تعليم عالٍ التي تعمل في القطاع الخاص تخسر ما يقدر بخمسة في المائة من مرتبتها كل عام من حياتها عن كل واحد من أطفالها إذا أخذت إجازة أمومة لمدة سنة عن كل طفل. وفي الدانمرك لا يستهلك الأب سوى ثمانية في المائة من مجموع فترة الإجازة. وفي عام ٢٠٠٥، لم يستخدم أكثر من نصف الآباء (٥٣ في المائة) أي إجازة بصدد ولادة أطفال لهم. والرجال في الدانمرك هم أقل الرجال استهلاكاً للإجازات بين البلدان الاسكندنافية.

والدانمرك هي أيضاً البلد الوحيد بين دول الشمال الأوروبي الذي لا يخصص للآباء جزءاً من إجازة الوالدية بصدد ولادة أطفالهم. وترى اللجنة في هذا عاملاً مساهماً في الحفاظ

على عدم المساواة في سوق العمل، بما في ذلك التطور الوظيفي، وفي المنزل. وكثيرا ما تترك المرأة الدائمية وظيفة مجزية جدا من حيث الأجر في القطاع الخاص وتعمل في القطاع العام عندما يحين وقت البدء في بناء الأسرة. وهذا التنقل، الذي لا يحدث في حالة الوالد المرتقب، يساهم في إبقاء المرأة في وظائف أجرها متدني نسبيا والترقيات فيها قليلة وهيكل أجورها لا يرتفع كثيرا. وترى اللجنة أن الطريق الوحيد المؤدي إلى المساواة الحقيقية والاستخدام الأفضل للكفاءات النسائية في سوق العمل في المستقبل هو "النموذج الآيسلندي": حيث تُمنح إجازة والدية لمدة تسعة أشهر بصدد ولادة الطفل، تخصص ثلاثة منها للمرأة، وثلاثة للرجل، وثلاثة أشهر يمكن تقاسمها بين الوالدين حسب مشيئتهما.

المادة ١٢ : الصحة

الإجهاض

تود اللجنة أن تشدد، كما فعلت في عام ٢٠٠٤، على أن اعتبار الأمومة وظيفة اجتماعية يجب ألا يُسفر عن تقييد حرية المرأة الشخصية. ورغم أن خطة العمل بشأن الإجهاض والبرامج الأخرى للنهوض بالصحة قاصرة على المرأة، فإنها كثيرا ما تنطوي على "إكراه طوعي"، كأنما مصالح الجنين/الطفل هي الأولى بالعناية، لا مصالح الأم.

وترى الجمعية أنه ينبغي أن تتخذ كل امرأة حامل قرارها الشخصي الخاص بشأن إنهاء الحمل المبكر. ويجب أن يُقبل حق المرأة في اختيار الإجهاض باعتباره ملاذا أخيرا، لكونه كذلك بطبيعة الأمر، فلا يكون هناك بديل للإجهاض. إذ ليس ثمة أية بحوث أثبتت أن المرأة الدائمية لم تبد درجة عالية من التحلي بالمسؤولية عند استعمال حقها القانوني في الإجهاض.

الخصوبة

فيما يتعلق بعلاج الخصوبة، فإن الجمعية، حسبما ورد في تقارير أعوام ١٩٩٦ و ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤، تعارض تجزئة الأمومة التي أصبحت ممكنة مع التكنولوجيات الجديدة (أي الأم الجينية التي تتبرع بالبويضة والأم البيولوجية التي تحمل الجنين، والأم الاجتماعية التي تتولى تنشئة الطفل). ولما كانت نتائج التخصيب الصناعي وتجزئة الأمومة غير واضحة تماما، فإن الجمعية تأسف لأن ما يلي أصبح مسموحا قانونيا الآن.

- تجميد البويضات البشرية غير المخصبة
- التبرع غير المحدود بالبويضات غير المخصبة

وهذه التدابير لا تساهم في حماية حرية المرأة الشخصية ولا تعزز المساواة بين الجنسين.

وقد وقّعت الدانمرك على اتفاقية حقوق الإنسان والطب الأحيائي في مجلس أوروبا. وتضع هذه الاتفاقية مبادئ توجيهية عامة تتعلق بالطريقة التي ينبغي أن يعامل الأطباء بها البويضات المتبرع بها، والأجنة، وزيادة تطور طرق العلاج. ولا يرد ذكر إطلاقاً لا للمرأة الحامل ولا للمرأة التي تضع المولود رغم أن الاتفاقية تؤكد الأهمية الأولية للكائن البشري وتضعها فوق مصالح العلم أو المجتمع وحدها. ويُنظر إلى الخصوبة على أنها ظاهرة مجردة وهذا ما يدعو إلى ضرورة مراقبة التطورات في علاج الخصوبة وكذلك في البحوث الأساسية.

رعاية الأمومة

كما أشارت الجمعية في عام ٢٠٠٤، تم في السنوات الأخيرة إغلاق عنابر الولادة في كثير من المستشفيات الإقليمية الصغيرة. وقد استمر هذا الاتجاه. والواقع أن اختفاء مراكز وخبرات الولادة من المجتمعات المحلية يعود بالضرر الكبير على النساء اللاتي يضطرن الآن في أحيان كثيرة إلى قطع مسافات طويلة في وسائل المواصلات عند ظهور أول بوادر الوضع. ومع أن للمرأة في الدانمرك حقاً قانونياً في اختيار الولادة في المنزل إلا أن الأطباء العاميين لا يتابعون تطبيق هذا الحق ولا يقدمون معلومات عن هذه الإمكانيات. ومن العسير جداً في غالب الأحيان حمل القابلات على القدوم إلى المنازل للإشراف على الولادة. ولكي يصبح هذا الاختيار حقيقياً، لا بد من أن ترافقه معلومات في هذا الشأن.

العنف ضد المرأة

يبدو الجزء الفرعي عن العنف ضد المرأة من التقرير مرضياً في وصفه المبادرات التي عملت الحكومة الدانمركية على تنفيذها كجزء من خطة العمل للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨.

ومع ذلك فثمة جانب هام من الجهود تم تجاهله ولكن الجمعية ترى وجوب شمله إذا كان القصد أن يُكفل للمرأة التي تترك شريكها النزاع إلى العنف فرصة أكبر في العيش حياة جديدة مستقلة خالية من العنف. وهذا الجانب هو أن المرأة التي تتعرض للعنف في علاقتها مع الشريك، تفقد أو هي تكون قد فقدت، نتيجة لذلك، في أحيان كثيرة اتصالها بسوق العمل وبشبكة الاجتماعية عند وصولها إلى الملجأ.

ويمكن للبحوث الدانمركية الحديثة (Vibeke Jensen Lybecker: Voldramte kvinders arbejdsliv.)

أن توثق أن (Udsatteenheden, Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service, Socialministeriet, 2006)

المرأة التي تتعرض لعنف شريك تواجه خطرا متزايدا بالتهميش الاجتماعي. ونتيجة هذا العنف بالنسبة إلى الحياة الوظيفية تتمثل، بين أمور أخرى، في اضطرابها إلى الغياب عن العمل ضعف الوقت المسموح به عادة للمرض والذي تستعمله النساء اللواتي لا يتعرضن للعنف. وتُظهر الإحصاءات السنوية للمنظمة الوطنية للمأوي النساء اللواتي تعرضن للضرب وأطفالهن، لعام ٢٠٠٦ أن النساء في المأوي لديهن بصورة عامة التصاق بسوق العمل أضعف من بقية الإناث من السكان، ذلك أن واحدة فقط بين كل خمس نساء يقمن في المأوي لديها عمل.

وعندما تتعرض المرأة، أو أي شخص، نفسانيا لإضعاف المعنويات، وتُصبح مهمشة اجتماعيا، يصعب عليها أن تجد القوة للشروع في إجراء تغيير في حياتها. ويمكن لشبكة اجتماعية جيدة، وللوظيفة، والاستقلال الاقتصادي أن تسهّل على المرأة البدء في عيش حياة جديدة خالية من العنف، والحفاظ عليها.

لذلك، فإن دعم المرأة في الحفاظ على شبكات وإقامة شبكات جديدة، بما في ذلك الصلة بسوق العمل، له أهمية حيوية في تمكينها من بدء حياة جديدة خالية من العنف بعد إقامتها في المأوى. ويتطلب الأمر بذل جهود خاصة في هذا المجال بالذات.

المادة ١٦: الزواج والعلاقات الأسرية

الزيجات المرتبة والقسرية

كان للحملات الإعلامية في السنوات الأخيرة عن حالات الزواج المرتبة والقسرية، تأثير إيجابي على أسر الأقليات العرقية. وكانت النتيجة عددا أقل من الزيجات المرتبة والقسرية، وبلغ صغار الشباب سنا أكبر عند الزواج، وزيادة في وعي المسألة لدى الوالدين وأولادهم.

وأصبح من الأسهل كثيرا على الشباب الحصول على مساعدة مؤهلة، وهم يفيدون الآن من هذه الإمكانيات ولم يعودوا على استعداد لقبول قيام الأسرة بالبحث عن زوجة أو زوج، وأخذو يتجهون إلى المأوي طلبا للمشورة والمساعدة. ويوجد في المجتمع قدر كبير من الاستعداد لمساعدة الشباب بسبب التركيز الشديد على هذه المسألة. مثال ذلك أن العديد من تلاميذ المدارس وكذلك الطلبة في المؤسسات التعليمية الأخرى يكتبون ورقات عن هذا الموضوع أو يقومون بمشاريع تناوله. وهذا أيضا يساهم في زيادة الوعي لأهمية مكافحة هذه الظاهرة.

وتود الجمعية أن تشدد على أن مما له أهميته أن تقترن الحملات الإعلامية والأنشطة الأخرى، باتباع نهج مستند إلى حقوق الإنسان وليس نهجا ثقافيا إزاء موضوع الزيجات المرتبة والقسرية. وبهذه الطريقة يمكن تفادي إطلاق صفة "المذنب" على بلد أو شعب بأكمله.

أما في حالة جرائم القتل المتصلة بالشرف، فقد أمكن تقديم أدلة وإصدار أحكام بحق الجناة أو المشتركين في الجرم بسبب التحريض على ارتكاب جريمة. وترى الجمعية أنه سيكون من المستصوب استخدام نفس النهج بصدد الزيجات المرتبة والقسرية.

أيار/مايو ٢٠٠٨

جمعية المرأة الدانمركية

ليزلي لارسن

كارين هالبرغ

المنسقة

الرئيسة

ساهم في الكتابة: إزما بيردي، وكاتي دايفي دالسغارد، وهانسينا دبور هوس، وليزا هولفيورد، وكارين هالبرغ، وهانه هيلث، وجون باخ لودفيغسن، ونيئاباخ لودفيغسن، وليبي بيند، وبني هولسن نيلسن، ولياسيمونسن، ونيل سيلفن.

٣ - منظمة كولو - المرأة في عملية التنمية

تعليقات منظمة كولو - المرأة في عملية التنمية، على التقرير الدوري السابع عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الاتفاقية)

كولو - المرأة في عملية التنمية (يشار إليها أدناه باسم "كولو") وهي منظمة إقليمية للدعوة لحقوق المرأة في عملية التنمية تنضوي تحت لوائها ٢٤ منظمة نسائية وإمائية غير حكومية، ترحب هي وفرادى أعضائها بهذه الفرصة للتعليق على تقرير الحكومة الدائرية الدوري السابع عن تنفيذ الاتفاقية. وسوف تقتصر تعليقاتنا على مجرد عدد قليل من المجالات الأكثر صلة بمنظمة إقليمية تربط العمل الدولي من أجل حقوق المرأة في عملية التنمية، بالعمل الوطني في سبيل المساواة الجنسانية وتمكين المرأة.

المادة ٣: السياسة الوطنية - حقوق الإنسان وحرياته الأساسية

الجهات الفاعلة الأخرى - اللجنة الدولية للمساواة الجنسانية (فيما يلي "اللجنة الدولية")

تقدّر كولو عضويتها في اللجنة الدولية التي نعتبرها محورا وطنيا رئيسيا لرصد وتعزيز العمل على تحقيق المساواة الجنسانية وحقوق المرأة على الصعيد العالمي، وتعاوننا معها في هذا المجال الشامل وربطه بالعمل على تحقيق المساواة الجنسانية في الدائري. والوصل بين المنظمات غير الحكومية في مجال الشؤون الجنسانية وحقوق المرأة وممثلي الأحزاب السياسية من البرلمان، وممثلي وزارة المساواة الجنسانية ووزارتي الخارجية والتنمية، والوزارات الأخرى هو وظيفة هامة في تشارك المعلومات وتنسيق ورصد العمل فيما يجري تنفيذه، وكذلك تحديد العمل الذي يحتاج إلى إنجاز. (الصفحة ١٤ من التقرير)

المنظمات غير الحكومية

يعترف التقرير بوجود تعاون وثيق وحوار مع المنظمات غير الحكومية والخبراء في الميدان بوصف ذلك من مواطن القوة للعمل الدائري الرسمي على تحقيق المساواة الجنسانية. ونحن نقدر هذا الاعتراف وجهود الحكومة الرامية إلى العمل مع المنظمات غير الحكومية والاستفادة من خبراتها العملية. ولعله كان بسبب التركيز الوطني في الإبلاغ، عدم إبراز القدر الكبير من التعاون والعمل الذي تم الإسهام به في مجال المساواة الجنسانية وتمكين المرأة في السياسة الإنمائية والمساعدة الإنمائية، بما في ذلك سياسات الاقتصاد الكلي مثل السياسة التجارية، بتعاون وثيق مع وزارتي التنمية والشؤون الخارجية. وهذا الحجم الهائل من عمل المنظمات غير الحكومية الذي أُنجز على الصعيد الوطني على نحو احترافي، وفي معظم الأحيان

على أساس طوعي، ينبغي التنويه به. وفي هذا الميدان ما فتئت كولو تؤدي دورا معينا منذ إنشائها عام ١٩٧٦ بوصفها المنظمة غير الحكومية الإنمائية الوحيدة التي تربط المنظمات النسائية الدائرية بالمنظمات الإنمائية والبيئية غير الحكومية. (الصفحتان ١٦ و ١٧)

ونحن نلاحظ أيضا أن أوضاع العمل على أساس طوعي وعلى مستوى مهني احترافي أخذ يزداد صعوبة بالنسبة إلى منظمات حقوق المرأة، رغم أن عدد القضايا الدولية التي يمكن أن تفيد من خبرة دعاة حقوق المرأة ومن دفاعهم عنها، يزداد باستمرار. وفي الوقت ذاته، فإن تكاليف تشغيل المنظمات تزايد بينما أدت إعادة تنظيم التمويل الوطني للتعاون الإنمائي الدولي إلى خفض مبلغ الأموال المتاحة للمنظمات غير الحكومية وجعل حصول المنظمات غير الحكومية، النسائية منها والإنمائية، على الأموال أكثر صعوبة.

ورغم أن تقدما قد أُحرز في الدائري وعلى الصعيد الدولي في المساواة الجنسانية وحقوق المرأة في التنمية، فلا يزال هناك، من ناحية، شوط طويل يتعين قطعه قبل أن تتحول الكلمات والنوايا المحسدة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وغيرها من الاتفاقيات، وفي خطط العمل، وفي الاتفاقيات إلى حقيقة واقعة، ومن الناحية الأخرى، ثمة حاجة دائمة إلى منظمات دعوة لحقوق المرأة لمواصلة القيام بدور يقظ في رصد التطورات، ومنع الرجوع عن المكاسب، مثلا فيما يتعلق بالحقوق التناسلية والجنسية والصحة على الصعيد الدولي، لتكون في مقدمة التصدي للقضايا وتطوير الاستراتيجيات. وأهمية مجال العمل هذا في الدائري، التي يؤكدتها التأييد السياسي العريض القاعدة وإيلاء الحكومة له أعلى درجات الأولوية، تتعارض مع واقع منظمات حقوق المرأة، وتستدعي تقديم دعم مالي ملائم لهذه المنظمات لتغطية تكاليفها البرنامجية والأساسية، بغية كفاءة مساهماتها. وفي ضوء الحالة بالنسبة إلى المنظمات غير الحكومية، والمهام المقبلة، ودور كولو والمكانة المتميزة التي تحتلها بين مختلف قطاعات المنظمات غير الحكومية، سيكون من قبيل الحصاد والاستثمار الجدير بالاهتمام، تأمين مبلغ نصف مليون كرونة دائرية لكولو من الموارد الاقتصادية الأساسية، لعملها في القطاع الذي يربط بين المنظمات غير الحكومية النسائية، والمنظمات غير الحكومية الإنمائية والبيئية، وصانعي القرار الدائريين.

المادة ٥: الأولويات - الأدوار النمطية المقبولة للجنسين والتعزيز

تود كولو أن تشدد على تعميم المنظور الجنساني كمبدأ أساسي وأداة للعمل على المساواة الجنسانية، وهو ما يؤكده قانون المساواة الجنسانية. وهي تثنى على العمل المبذول لتنفيذ البند ٤ من ذلك القانون الذي يتطلب من السلطات العامة أن تدمج المساواة الجنسانية في كل ما تقوم به من أعمال التخطيط والإدارة. ونية التعجيل بالعمل على تحديد المؤشرات

وتحسين الوثائق بغية قياس نتائج الإجراءات قياساً أفضل أمر هام جدا لتحسين الأدوات والمنهجية، وفي النهاية لتحسين كفاءة العمل على تعميم المنظور الجنساني.

ومن الجدير بالملاحظة أن وزارة الشؤون الخارجية ووزارة التنمية/الوكالة الدائمية للمساعدة الإنمائية الدولية قد أنتجت "صندوق أدوات" للمساواة الجنسانية بهدف مساعدة المسؤولين والعاملين في مجال التنمية في ترجمة الالتزامات بالمساواة الجنسانية وتمكين المرأة إلى نتائج ملموسة. وكيفية تشجيع تعليم استخدام هذه الأدوات وطريقة استعمالها وما إذا كانت هذه كفاءة إلزامية للجميع هي أمور ينبغي أن تُرصد عن كثب. كما أن الاستراتيجيات والطرق والأدوات التي تشجعها الدائرك في تعاونها مع البلدان النامية الشريكة ينبغي أن تمارس بالكامل داخل الدائرك في كل سياسة واستراتيجية وبرنامج عمل وإجراء إداري.

وكذلك الحال بالنسبة إلى أداة التعلم الإلكتروني لتعميم المنظور الجنساني في قطاع الدولة، التي يجري تطويرها. وإتاحة هذه الأداة ستكون مبادرة جيدة، لكن كفاءة توافرها واستخدامها فيما بعد من جانب الفئات المستهدفة له مثل أهمية تطوير الأداة.

وفيما يتعلق بالميزنة المراعية للجنسانية، وهي أداة هامة ولكنها صعبة في هذا العمل، سيكون من المفيد أن يعكس التقرير بصورة أفضل العمل المضطلع به في الوزارات والبلديات والسلطات العامة الأخرى وما يحرزه ذلك العمل من تقدم. وسيكون من المثير لقدر كبير من الاهتمام تشارك الدروس المستفادة واستخلاص الفوائد من ردود الفعل وكذلك من الدروس المستفادة من الأعضاء الآخرين في لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، إضافة إلى الجهات الفاعلة الأخرى في الدائرك.

المادة ٦: مسائل خاصة - البغاء والاتجار بالنساء ومدونة قواعد السلوك

الاتجار بالأشخاص

إن ما أُحرز من تقدم وما تم من تحسينات في هذه الجبهة منذ عام ٢٠٠٢ وما هو مبين في خطة العمل الجديدة لمكافحة الاتجار بالأشخاص ٢٠٠٧-٢٠١٠، محل تقدير كبير. غير أنه لا يزال هناك الكثير من المتسع للتحسين فيما يتعلق بما يلي: المعروض من المساعدة الاجتماعية والقانونية والصحية والنفسانية والمهنية ومن الدعم من أجل إعادة الطوعية إلى بلد المنشأ، وما إذا كانت فترة تصل إلى ١٠٠ يوم لإمعان التفكير تعتبر وقتاً كافياً للإعداد للعودة إلى الوطن الأصلي ولترتيب المساعدة في التأهيل في أوطان الضحايا، وإمكانية منح اللجوء حيثما كان ذلك معقولاً وله ما يبرره، ومد هذا العمل إلى البلدان المستخدمة للعبور في الاتجار بالأشخاص بوصف ذلك من تدابير المنع والتأهيل.

ومن شأن وجود شبكة من المنظمات غير الحكومية النسائية للرصد والتنبية بشأن ضحايا الاتجار بالأشخاص، يجري إنشاؤها بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية الجنوبية ويمكنها أن تؤمن، على سبيل المثال، معلومات أساسية واتصالات موثوقة تتعلق بضحايا الاتجار، وتدقيقا ذا نوعية في تقارير الشرطة، لتربط ما بين المنظمات غير الحكومية النسائية والإنمائية في بلدان المنشأ والعبور النامية وأعمال المساعدة والتأهيل المعدة في الدانمرك، أن تعزز هذا العمل كثيرا وتوفر شبكة قيمة للحوار والعمل الاستراتيجي. وهذا النشاط الشبكي وخدماته، مساهمة ترمي كولو أنها في موقف يمكنها من أن توفره بسبب تعاونها طويل الأجل مع المنظمات غير الحكومية الجنوبية الشريكة وشبكتها الشاسعة من هذه المنظمات والاتصالات الدولية، إذا أتيحت الأموال لهذا النوع من التعاون مع المنظمات غير الحكومية إشراكها فيه.

منظمة كولو - المرأة في عملية التنمية

جانس غودسون فردي

الرئيسة

كولو - المرأة في عملية التنمية، تأسست عام ١٩٧٦، وهي منظمة تنضوي تحت لوائها ٢٤ منظمة نسائية وإنمائية باعتبارها منظمة إقليمية ذات عضوية فردية مستقلة. والأهداف الرئيسية لكولو هي النهوض بحقوق المرأة في التنمية، وزيادة طرق وصول المرأة إلى الموارد وزيادة نفوذها في المجتمع، وتعزيز حقوقها في التحكم الكامل بجسدها وحياتها. ويتم ذلك بحوار يجري عن كثب مع المنظمات الشريكة الجنوبية ويتعاون وثيق معها، من خلال الدعوة، والإعلان، والتثقيف الإنمائي، والتعاون في المشاريع. وتعمل كولو بوصفها جهة مستشارة في مسائل المرأة في عملية التنمية في الوفود الرسمية الدانمركية إلى مؤتمرات الأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية. وهي الجهة المختصة بشؤون المرأة في عملية التنمية وتربط بين المنظمات غير الحكومية الإنمائية والبيئية والنسائية في الدانمرك.