

Distr.

GENERAL

CEDAW/C/5/Add.22

14 August 1984

ARABIC

ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز

ضد المرأة

الدورة الخامسة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف

بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الأولية للدول الأطراف

الدانمرك

الجزء الأول

المرجع : (أ) - (د)

عندما صدقت الدانمرك على الاتفاقية في عام ١٩٨٣ ، كانت معظم التدابير المقرر أن تتخذها الدول الأطراف عملاً بالاتفاقية قد سبق اتخاذها في الدانمرك . وبناءً على ذلك ، لم يكن التصديق على الاتفاقية ، في حد ذاته ، ينطوي على أهمية تذكر فيما يتعلق بإدخال مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدانمرك .

ويمثل إنشاء مجلس المساواة في الأوضاع أهم تدبير اتخذ على الصعيد الحكومي من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة .

وقد أنشئ مجلس المساواة في الأوضاع ، إدارياً ، في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٥ بوصفه هيئة تابعة لمكتب رئيس الوزراء . وقد اتخذت هذه الخطوة بناءً على توصية من اللجنة المعنية بمركز المرأة الاجتماعي .

وقد أضيف قانون مجلس المساواة في الأوضاع (رقم ١٦٤) ، المؤرخ في ١٢ نيسان/أبريل ١٩٧٨ طابعاً تشريعياً على إنشاء المجلس . وقد تزامن ذلك مع اعتماد قانون تكافؤ الفرص (رقم ١٦١) المؤرخ في ١٢ نيسان/أبريل ١٩٧٨ والذي ينص على المساواة بين الرجل والمرأة في الحصول على الوظائف ، والتعليم ، الخ .

ويشمل هذان القانونان ، بالإضافة إلى قانون المساواة في الأجور (رقم ٣٢) المؤرخ في ٤ شباط/فبراير ١٩٧٦ ، قواعد القانون الدانمركي المتعلقة ، على وجه الخصوص ، بالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة (انظر التعليقات المرجعية على المادة ١١ ، ١ (أ) - (د))

وينص قانون مجلس المساواة في الأوضاع على أن يقوم المجلس بتشجيع المساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع ، وفي مجال العمل ، وفي التدريب والتعليم وفي الحياة الأسرية . وتحدد الاختصاصات التي وضعها رئيس الوزراء للمجلس ، الواجبات المنوط بها ، بصورة دقيقة ، وذلك بأن نصت على أن يقوم المجلس بما يلي :

- متابعة التطورات في المجتمع ، بما في ذلك التطورات التشريعية والتطورات في مجال سوق العمل ؛
- تحديد المجالات التي تتنافى الممارسات القائمة فيها مع المساواة في الأوضاع ، والتوصية باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على أوجه التفاوت الناشئة عن تلك الممارسات ؛
- أن يؤدي وظيفته بوصفه جهازاً استشارياً لسلطات الحكومة المركزية والمحلية في الأمور المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة ؛
- التقدم باقتراحات تتعلق بإجراء بحوث عن المساواة ، وتعزيز العمل الاعلامي في المسائل الخاصة بالمساواة ، من خلال جملة وسائط من بينها المنشورات ؛

الادلء بأراء تستند الى أحكام قانون تكافؤ الفرص في الحالات التي تطبق فيها استثناءات من أحكام القانون (الفرع الثاني) .

ويقوم المجلس ، بناء على توصية من لجنة سوق العمل التابعة له ، بإصدار بيانات استشارية تتعلق بتنفيذ طلبات الاستثناء من تطبيق الفروع ٢ - ٦ من قانون تكافؤ الفرص التي تنص على تعزيز هذا المبدأ . وتستهدف التدابير التي أوصى بها المجلس في هذا الصدد ، في المقام الأول ، معالجة أوجه التفاوت الفعلية التي تؤثر على إمكانية الحصول على الوظائف ، والتدريب المهني ، الخ - أي ما يسمى بتدابير التمييز الفعلي .

وفي مثل هذه الأمور ، يجوز للوزير المختص ، الذي يعمل بالتشاور مع وزارة العمل ومجلس المساواة في الأوضاع ، أن يمتح استثناء من تطبيق قانون تكافؤ الفرص حيثما كان جنس الشخص يعتبر أحد المؤهلات الفعلية للتوظيف .

ويتألف مجلس المساواة في الأوضاع من ثمانية أشخاص يعينهم رئيس الوزراء ، الذي يقوم باختيار رئيس المجلس . ومن الأعضاء السبعة الباقين ، يعين أربعة من قبل الجهات التالية ، على التوالي ، : مجلس نقابات العمال الدانمركي واتحاد أصحاب العمل والمجلس المشترك للموظفين العموميين والعمال ذوي الرواتب واتحاد رابطات المرأة في غرينلاند ، ويعين الثلاثة الباقون من قبل المجلس الوطني للمرأة . وتكون التعيينات لمدة أربع سنوات . ويعين نواب لجميع الأعضاء .

ويتضمن الجزء الثاني استعراضا لأنشطة مجلس المساواة في الأوضاع في مختلف المجالات المشمولة بالاتفاقية .

١ - المرجع (هـ)

المبادئ العامة للقانون الدانمركي المعني بما للاتفاقيات الدولية والصكوك القانونية الأخرى الملزمة للدانمرك بموجب القانون الدولي ، من أشار على القانون المحلي .

ولا يتضمن الدستور الدانمركي أي نص صريح يتعلق بأشر المعاهدات المبرمة بصورة صحيحة على القانون المحلي . ومع ذلك فإن المبادئ القانونية المنظمة لهذه المسألة واضحة تماما .

وينص القانون الدانمركي بوجه عام أن المعاهدة التي تكون أحكامها ملزمة للدانمرك ، لا تكون قابلة للتطبيق بصورة مباشرة من جانب المحاكم الدانمركية أو السلطات الإدارية الدانمركية . وفي حالة ما إذا كان حكم من أحكام معاهدة ما يرسى قاعدة تتعارض مع حكم صريح من أحكام قانون محلي أو قاعدة قانونية أخرى ، تكون السيادة للقاعدة المحلية التي يتعين على السلطات المنفذة للقانون الدانمركي أن تقوم بتطبيقها وليس بتطبيق حكم المعاهدة . كذلك لا يمكن لحكم المعاهدة أن يكون بمثابة سلطة قانونية فيما يتعلق بقوانين السلطات الدانمركية التي لا يجوز ، بموجب القانون المحلي ،

تنفيذها الا عندما يجيزها القانون . وبناءً على ذلك ، يتعين تحويل أي حكم في معاهدة دولية الى قانون داخلي أو الى نظام اداري . لكي يكون قابلاً للتنفيذ من جانب المحاكم الدانمركية أو السلطات الادارية الدانمركية .

وتتمثل الطريقة التقليدية لتحويل المعاهدات في الدانمرك في اعادة صياغتها، أو بالأحرى اعادة صياغة ذلك الجزء الذي يتطلب التنفيذ، في صورة نظام أساسي أو نظام اداري . بيد أنه يجوز أيضا اعتماد المعاهدة أو ادماجها في القانون الدانمركي عن طريق نظام أساسي أو نظام اداري . وفي الحالة الأخيرة ، يكون نص المعاهدة قابلاً للتطبيق ، مباشرة ، في القانون الدانمركي . ولكن الى المدى الذي يحدده الصك القانوني المحلي المعني .

وبطبيعة الحال لا يتطلب عقد الالتزام الدولي دائماً اقرار نظام أساسي أو قاعدة قانونية محلية أخرى ، تحوّل بمقتضاها أحكام المعاهدة ذات الصلة الى قانون داخلي . ولا يصبح هذا ضرورياً الا عندما تتعارض أحكام المعاهدة مع الوضع القانوني ، الذي كان قائماً من قبل .

٢ - أشار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على القانون المحلي الدانمركي

عندما نظرت الدانمرك في التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، تبين أن مبادئ وقواعد مماثلة لأحكام الاتفاقية كانت نافذة في الدانمرك الى حد كبير بالفعل ، بمقتضى أحكام قانونية صريحة ، وبمقتضى المبادئ العامة للقانون الدانمركي .

وتضمنت المذكرة التفسيرية الملحقة بالاقترح المتعلق بموافقة البرلمان على التصديق على الاتفاقية ، دراسة استقصائية للوضع القانوني الذي تناوله الاتفاقية في الدانمرك . وفي ضوء خلفية من المبادئ المحددة أعلاه ، ووفقاً للممارسة المعتادة ، رؤي عدم ضرورة ادماج الاتفاقية بوجه عام في قانون .

على أنه ينبغي التأكيد بأن هذا لا يعني ، بطبيعة الحال ، أن الاتفاقية ليس لها أثر قانوني في الدانمرك ، إذ أن أحكام الاتفاقية تعتبر بمثابة أساس لمجموعة مقابلة من القواعد القانونية المحلية الملزمة للدانمرك بموجب القانون الدولي . على أن الممارسة المتبعة في الدانمرك بوجه عام تشير بالفعل التساؤل حول الوضع القانوني في حالة ما إذا أشارت هذه القواعد المقابلة الشكوك حول صحة تفسيرها ، أو إذا ما عدلت على نحو يتعارض مع ما تنطوي عليه من التزام دولي .

وهنا ينشأ مبدأ مسلم به بوجه عام في مجال النظم القانونية المحلية ، وهو أنه في حالة وجود حالة تتسم بالغموض ، تفسر القواعد المحلية وفقاً للالتزامات الدولية للدولة .

وهذه القاعدة مسلم بها أيضا في القانون الدانمركي ، بيد أن مضمونها ونطاقها بموجب القانون الدانمركي كانا محل الكثير من الايضاح خلال مناقشة المشاكل الدستورية المتعلقة بانضمام الدانمرك الى الاتحادات الأوروبية . وأعد وزير العدل الدانمركي ، خلال هذه المناقشة مذكرة بشأن هذه المشاكل ؛ قدمت الى البرلمان في صيف عام ١٩٧٢ . ويشتمل الجزء الأول من هذه المذكرة على دراسة استقصائية للقانون الدانمركي المعني بتنفيذ المعاهدات .

وفي هذه الدراسة ، أشير الى المؤلفات القانونية الحديثة التي جاء فيها أنه في حالة ما اذا ساور سلطات انفاذ القانون الشك حول تفسير حكم قانوني ، فإنه ينبغي لها اعطاء الأفضلية للتفسير الذي يكون أكثر تمشيا مع التزامات المعاهدة القائمة . ويطلق على هذا اسم قاعدة التفسير .

وقد جاء في هذه المؤلفات القانونية أيضا أنه ، في حالة عدم وجود أية دلائل خاصة تفيد عكس ذلك ، يحسم التنازع بين حكم معاهدة سبق أن روعي في الدانمرك وبين حكم قانوني صدر فيما بعد ، بتطبيق الحكم الجديد بطريقة تنطوي على احترام حكم المعاهدة حتى ولو كان هناك اختلاف واضح بين مضمون الحكم الجديد ، وبين المعاهدة . وهذا يعرف بقاعدة الافتراض ، أي أن "تفترض" المحاكم أن البرلمان لم يقصد إصدار تشريع يتعارض مع الالتزامات الدولية للدانمرك . وقد تضمنت مذكرة وزارة العدل تأييدا تاما لهذه الآراء ، وفيما يلي نص الاستنتاج الذي توصلت اليه الدراسة الاستقصائية حول هذه النقطة :

" ... ترى الوزارة أن المحاكم الدانمركية تفضل ، على الأرجح ، تطبيق قانون ما في نطاقه المختص على اجراء تفسير حرفي له . اذا كان هذا التفسير يجعل دولة الدانمرك مسؤولة ، بموجب القانون الدولي ، عن انتهاك غير متعمد لمعاهدة ما " .

وهذه الصياغة الواسعة لقاعدة التفسير حظيت بقبول الحكومة الدانمركية لدى تقييمها للمسائل الخاصة بالقانون الدستوري التي أشيرت بصدد دخول الدانمرك في الاتحادات الأوروبية ، وقد اعتمدت عليها كذلك في سياقات أخرى ، عند صياغتها مثلا للتقرير نصف السنوي الذي يقدم الى لجنة القضاء على التمييز العنصري بموجب المادة ٩ من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري .

وفي هذا السياق ، تجدر الإشارة ، بنوع خاص ، الى أحد جوانب توسيع نطاق قاعدة التفسير ، ألا وهو نتائج هذا التوسيع على ممارسة الهيئات الادارية لسلطاتها وفقا لما تراه مناسبا . وتقول مذكرة وزارة العدل عن هذه النقطة ان الهيئات الادارية ينبغي لها أن تمارس سلطاتها التقديرية على نحو تتفق معه القرارات الادارية - سواء كانت قرارات أو أنظمة عامة - مع الالتزامات الدولية التي تم التعاقد بشأنها بطريقة صحيحة . وينبغي اعتبار ذلك التزاما قانونيا قابلا للنفاد بموجب سلطة المحاكم في النظر في شرعية الأنظمة والقوانين ، طبقا للمادة ٦٣ من الدستور الدانمركي .

الجزء الثاني

المرجع : المادة ١

لا توجد تعليقات .

المرجع : المادة ٢

لا يتضمن دستور عام ١٩٥٣ أية أحكام تتناول بالتحديد ، المساواة بين الرجل والمرأة ، بيد أنه يشتمل على مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة . وفي مجال الإدارة العامة ، يطبق مبدأ المساواة ، بما في ذلك المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة بوصفه قاعدة أساسية .

المرجع : (أ) - (ج)

تضمن قانون المساواة في الأجر لعام ١٩٧٦ وقانون تكافؤ الفرص لعام ١٩٧٨ ، على التوالي ، أحكاماً خاصة تتعلق بالمساواة على نحو ما ذكر في المقدمة .

ويموجب قانون المساواة في الأجر ، يحق للرجل والمرأة اللذين يقومان بأداء نفس العمل ، في نفس مكان العمل ، ولنفس صاحب العمل ، الحصول على أجر متساو . ولا يستطيع المستخدمون التفاوض عن حقهم في الأجر المتساوي بالاتفاق مع صاحب العمل . ومن حق المستخدمين الذين لا يتقاضون نفس الأجر بوظيفهم زملاء يؤدون نفس العمل ، أن يطالبوا بفرق الأجر .

وفي حالة المستخدمين المشمولين باتفاقات جماعية ، تتم تسوية المطالبات المتعلقة بالأجر المتساوي عن طريق المحاكم الصناعية ، فهي حين تسوى مطالبات المستخدمين غير المشمولين بهذه الاتفاقات عن طريق المحاكم القانونية .

ويحق للمستخدمين الذين يفصلون من عملهم بسبب مطالبتهم بالمساواة في الأجر ، الحصول على تعويض من صاحب العمل يعادل أجر ستة أشهر . وعند حساب التعويض ، تراعى مدة خدمة العامل والوقائع الأخرى ذات الصلة .

وينص قانون تكافؤ الفرص على أن الرجل والمرأة لهما نفس الحق في الحصول على الوظائف والتعليم . ولا ينبغي لصاحب العمل أن يتبع أسلوباً مختلفاً بسبب الجنس في معاملة الرجل والمرأة اللذين يعملان في مكان واحد . وهذا ينطبق على التعيين ، والترقية ، والتدريب أثناء العمل والدورات الدراسية ، الخ ، والنقل وظروف العمل بوجه عام ، والفصل . إذ مما يخالف القانون ، على سبيل المثال ، أن يقوم صاحب العمل بفصل امرأة لأنها حامل أو يرفض استخدام رجل بسبب جنسه .

وفيما يتعلق بالفصل بسبب السن ، يوجب القانون تطبيق نفس الحد الأقصى للسن على الرجل والمرأة على السواء . على أن القانون لا يتناول مسألة المبالغ الخاصة بالمعاش أو المسائل الأخرى الخاصة بالتقاعد .

وأخيراً ، ينص القانون على إتاحة فرص مماثلة للرجل والمرأة لحضور الدورات الدراسية المهنية ، وممارسة الأعمال بوصفهما يعملان لحسابهما . ومن الشروط الأساسية

لانفاذ أحكام قانون تكافؤ الفرص ، ألا تتضمن الاعلانات الخاصة بالوظائف أية إشارة الى الجنس باستثناء الحالات التي يكون فيها جنس الشخص من المؤهلات الحقيقية للتوظيف كالتمثيل مثلا .

ولا يسمح القانون بالتغاضي عن تكافؤ الفرص ، وتعتبر الاتفاقات التي تنطوي على انتهاك القانون لاغية وباطلة . وهذا ينطبق كذلك على الاتفاقات المبرمة قبل نفاذ قانون تكافؤ الفرص .

وإذا خالف صاحب العمل القانون ، فإن سبيل الانتصاف بالنسبة للعامل - كما في حالة مخالفة قانون المساواة في الأجر - هو اما ابلاغ نقابة العمال ذات الصلة التي يمكنها حينئذ إحالة الموضوع الى المحكمة الصناعية ، أو الاتصال بمحام ليعرض الموضوع أمام احدى المحاكم . ويمكن فرض غرامة على صاحب العمل بسبب انتهاكه للقانون ، ويجوز أن يصدر اليه أمر بدفع تعويض للمستخدم .

أما الاستثناء من مراعاة أحكام القانون فيمكن أن يمنح في نطاق حدود ضيقة ومعينة ، مثلا لكي يكون من الممكن اتخاذ اجراءات خاصة ، كالمخططات التي يعطى بموجبها أحد الجنسين أفضلية على الآخر بهدف تشجيع المساواة .

المرجع (د)

في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ ، قررت الحكومة تشجيع الجهود الرامية الى زيادة تمثيل المرأة في المجالس والهيئات واللجان العامة .

وبناء على توصية الحكومة ، يتعاون حاليا مكتب رئيس الوزراء ، ومجلس المساواة في الأوضاع ، والوزارات المختصة لوضع اتفاق يشمل ما يلي :

- بيان الأهداف المتوخى تحقيقها ، مثلا توزيع مقاعد العضوية في اللجان الوزارية القائمة أو الجديدة حسب الجنس ، مشفوعا ببرنامج زمني واقعي لبلوغ هذا الهدف ؛

- خطة تشتمل على السبل التي يمكن بواسطتها الوصول الى الهدف . وقد تختلف السبل ؛ ويمكن أن تطبق منفردة أو مجتمعة . ومن الأمثلة على ذلك تعيين امرأة ورجل لكل مقعد من مقاعد العضوية في لجنة من اللجان بالتساوي (وهي طريقة مستخدمة مثلا في السويد) ؛ واعطاء تعريف أوسع نطاقا للمتطلبات فيما يتعلق بالأهلية والاختصاصات ؛ وتدريب عدد أكبر من الموظفات على أعمال اللجان ؛ ونظام الحصص (وهذا مطبق مثلا في النرويج) ؛ وتحسين فرص النساء في التعليم والترقية بوجه عام ؛

- وجوب تقديم تقارير بصفة مستمرة عن التقدم المحرز ، مثلا على شكل تقارير سنوية موجزة تقدم الى مكتب رئيس الوزراء/مجلس المساواة في الأوضاع .

وحالما يتم الاتفاق على أحد الترتيبات على النحو المبين أعلاه ، يتعين على الوزارات ، كل منها على حدة ، أن تقوم برصد وتعزيز التطورات الرامية الى تحقيق

المساواة بالطريقة التي تراها مناسبة . وأية منظمة تعني بالتحديد ، مسائل المساواة ينبغي أن تدرك تماما ، كقاعدة عامة ، أن تحقيق المساواة يتطلب ما هو أكثر من الرقابة الرسمية وتوزيع الحصص . ولذا ، فإن معالجة هذه المشكلة على أساس المنظمات ومن خلال منظور طويل الأجل ، قد يساعد على تحقيق تطور مطرد ويتم بالتخطيط الدقيق داخل مختلف الوزارات والوكالات .

وبالإضافة إلى الاتفاقات مع الوزارات ، يقوم مجلس المساواة في الأوضاع بدعم جهود المنظمات المعنية لزيادة تمثيل النساء والموظفات الحكوميات في عضوية اللجان العامة .

المرجع (هـ)

يبدل مجلس المساواة في الأوضاع ، كما يتبين من الوصف الوارد أعلاه لمهامه جهودا فعالة في جميع الميادين لمنع التمييز ضد المرأة . ولا ينطبق هذا على التشريعات فحسب ، بل كذلك على التمييز من جانب الأفراد والمنظمات ومجتمع الأعمال .

المرجع (و)

لا يتضمن قانون تسويق السلع (القانون رقم ٢٩٧ المؤرخ في ١٤ حزيران/يونيه ١٩٤٧) أية أحكام تتناول بالتحديد ، مسألة التمييز على أساس الجنس . ولكن ، منذ إنشاء مكتب المحقق في شؤون المستهلكين عام ١٩٧٥ ، تلقى المحقق عددا كبيرا من الرسائل من مختلف الجهات بشأن الاعلانات التمييزية . (تقع على عاتق المحقق في شؤون المستهلكين مسؤولية القيام - اما بناء على مبادرة منه أو على أساس الشكاوي أو الرسائل المقدمة من الغير - بالتحقق من اجراء ممارسات التسويق على نحو منصف أو من عدم انتهاك الأحكام المنصوص عليها في قانون تسويق السلع) . وفي عام ١٩٧٧ ، انشأ أمين شؤون المستهلكين فريقا عاملا لمساعدته في تقييم ذلك النوع من الاعلانات ، وأنيطت به مهمة "تعريف مفهوم الاعلان التمييزي ، والقيام على ضوء ذلك ، بدراسة المشاكل التي ينطوي عليها مثل ذلك الاعلان ، وبحث هذا الموضوع من الناحية القانونية بوجه خاص " .

وقد جاء في تقرير عن الاعلان التمييزي قدمه الفريق العامل في كانون الثاني/يناير عام ١٩٧٩ ، الاستنتاج التالي :

" بعد استعراض مسألة ما اذا كان الاعلان التمييزي يتعارض مع القانون القائم ، انتهينا الى أنه من أجل مراعاة المصالح الاجتماعية بوجه عام و/أو من أجل النساء باعتبار أنهن يشكلن فئة سكانية ، يجوز اتخاذ اجراءات ضد الاعلانات التمييزية حيثما كان الاعلان يحتوي على :

(أ) صور أو بيانات تحط من قيمة المرأة بحيث تجعلها مجرد أداة للجنس و/أو أشبه بسلعة أو أداة ؛

(ب) بيانات تزعم صراحة أو تعلن بوضوح أن دور المرأة الاجتماعي أو الاقتصادي أو الثقافي أدنى مرتبة من دور الرجل ، أو أن النساء أقل مهارة أو أقل ذكاء أو أقل ملائمة للوظائف التي لا يشكل فيها جنس الشخص عنصرا ماديا حاسما حقا ؛

(ج) بيانات تزعم صراحة أو تعلن بوضوح بطريقة غير لائقة أن المرأة ، بحكم جنسها ، لها خصائص أو صفات شخصية خاصة .

بيد أنه ، من ناحية أخرى ، لا توجد سلطة تخول بموجب قانون تسويق السلع اتخاذ إجراءات ضد الاعلانات التي تحتوي على صور أو بيانات تعكس ما يسمى نمط الدور التقليدي للجنس أو المفهوم التقليدي لجنس الأنثى ، وبالتالي تسهم في ايجاد نمط اعلاني يمكن أن يتعارض مع المواقف والجهود الاجتماعية الرامية الى تحقيق الاعتراف بالقيمة المتساوية والحقوق المتساوية للرجال والنساء وبالفرض المتكافئة لكلا الجنسين لتحقيق ذاته .

وفيما يتعلق بالاعلانات عن "الكتيب والمجلات والأفلام ، وما الى ذلك ، ذات المضمون التمييزي ، فإنه يجب النظر في السلطة المنوط بها التدخل بموجب قانون تسويق السلع بغية جعلها أكثر حصرا ، وذلك ، من ناحية ، بسبب الحاجة في مثل هذا النوع من الاعلان الى تقديم وصف واف على نحو معقول للمنتجات التي يرخض القانون بيعها ، ومن ناحية أخرى ، لأن بعض الاعلانات عن الأفلام والموضوعات الخليعة يحتمل أن تكون مقبولة باعتبار أنه مسموح بها على مدى أوسع عما كان عليه الحال من قبل."

أما اختصاصات المجلس الاستهلاكي فإنها لا تتضمن أية أحكام خاصة تضع في الاعتبار بوجه خاص دور المرأة في مجال الاستهلاك . الا أن المجلس لا يمكنه بالتأكيد أن يتجاهل هذه المسألة حيثما تظهر مشاكل معينة تستوجب النظر فيها .

ومن الناحية الشكلية جرت صياغة التشريع الدانمركي الحالي بعبارات محايدة فيما يختص بالجنس . ويسعى المجلس الاستهلاكي لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة من حيث الأمر الواقع في القانون الاستهلاكي ، وتتفاوت الآثار الناجمة عن أحكام القانون الاستهلاكي تبعا لاختلاف الوضع الاجتماعي للشخص ، والموقف في سوق العمل ، الخ . ونظرا لأن النساء عموما في موقف أضعف من موقف الرجال ، فإن التمييز ضد المرأة لا يزال يحدث في عدد من الميادين في الدانمرك حتى اليوم .

وفيما يتعلق بجهود المجلس لادخال التعليم حول المسائل الاستهلاكية في المناهج المدرسية ، فإنه يولي اهتماما لادماج هذا التعليم في أكبر عدد ممكن من المواضيع ، وليس فقط في مواضيع من قبيل علم التدبير المنزلي وأشغال الابرّة ، وهي المواضيع التي تختارها الفتيات غالبا بصفة تقليدية .

وقد سعى المجلس الاستهلاكي على مر السنين لوضع قيود على الاعلانات التمييزية ، كما انه تناول أيضا موضوع المنتجات والخدمات التي يقتصر استخدامها على النساء ، مثل الحبوب المانعة للحمل ، والمناشف الصحية والضمادات القطنية ، والفحوص المتعلقة بسرطان عنق الرحم ، وغير ذلك من المنتجات ذات الأهمية الرئيسية بالنسبة للنساء مثل بدائل حليب الأم .

المرجع (ز)

لا يحتوي قانون العقوبات الدانمركي على أي أحكام تمييزية .

المرجع المادة (٣)

كفالة تمتع المرأة بحقوق الانسان ، بما في ذلك الحريات الواردة ذكرها بالتحديد في الدستور ، على أساس المساواة الكاملة مع الرجل .

المرجع المادة (٤)

١ - يجوز استنادا الى الباب الثاني ، الباب الفرعي (٢) من قانون تكافؤ الفرص منح استثناء من التمييز بين الرجل والمرأة حيثما يؤدي ذلك الى تعزيز تكافؤ الفرص ، وخاصة فيما يتعلق بالتدريب المهني والعمالة . ومن ثم ، فان وزير العمل يجوز له ، بعد التشاور مع مجلس المساواة في الأوضاع ، منح استثناء من التقيد بمتطلبات هذا القانون . وقد عالج مجلس المساواة في الأوضاع خلال السنوات الـ ١٣ الماضية منذ بدء نفاذ القانون نحو ٣٠ حالة من هذا النوع .

وتقع الحالات التي يجوز فيها منح الاستثناء في نطاق فئتين رئيسيتين ، وهما المشاريع ذات الهدف المهني والدورات الدراسية النهارية التي توفرها المدارس العليا الشعبية . ومن بين هذه المشاريع ، يوجد عدد قليل من البرامج المخصصة للنساء العاطلات عن العمل منذ أمد طويل ؛ حيث يتلقين التدريب العملي في أنواع مختلفة من المهن ويحصلن على وظائف . وأدت هذه التجربة التي تتيح القدرة على التصدي للأعمال التي يؤديها الرجال بصفة تقليدية ، الى تشجيع الكثير من النساء على دخول سوق العمل من جديد . اذ شعرن فيما بينهن أن لديهن المقدرة على أداء المهام التي كانت تبدو لهن صعبة من قبل .

كما أن بعض الدورات الدراسية الأساسية لاعداد النساء للتدريب التقني والمهني كانت ناجحة جدا . اذ انها شجعت العديديات من المشتركات على تلقي المزيد من التدريب على الأعمال التي كانت تجتذب حتى الآن الرجال في أغلب الأحيان .

وقد نظمت الدورات الدراسية النهارية التي أعدتها للنساء المدارس العليا الشعبية على أساس الاقرار بحاجة بعض النساء العاطلات عن العمل الى تدريب خاص

يسبق تلقّيهن التدريب المهني أو يسبق دخولهن من جديد في سوق العمل ، وتستهدف هذه الدورات الى جانب توفير التعليم في المهارات العملية ، المشفوعة ببعض الدروس النظرية ، الى جعل النساء أكثر شقة بأنفسهن وأكثر معرفة بالمجتمع ووظائفه . كما ان مجلس المساواة في الأوضاع يرى أن من المفيد للنساء الباحثات عن عمل حضور هذا النوع الخاص من الدورات .

٢ - حماية الأمومة ينص عليها القانون بموجب :

قانون اجازة الأمومة

(القانون رقم ٦٣ المؤرخ في ٢١ شباط/فبراير ١٩٨٤)

ونصه كالتالي :

١ - (١) يحق للموظفة التغيب عن العمل ، بسبب الحمل والوضع ، قبل موعد الوضع المتوقع بـ ٤ أسابيع حتى الأسبوع الـ ١٤ بعد الوضع . كما يحق للأبوين التغيب عن العمل ، بعد الوضع ، فترة يبلغ مجموعها ٢٤ أسبوعا ، يجوز للأب أن يتغيب عن العمل منها لمدة ١٠ أسابيع اعتبارا من الأسبوع الـ ١٤ بعد الوضع . ولا يجوز الانتفاع بحق التغيب عن العمل الا لأحد الأبوين في أية مرة .

(٢) وعلاوة على حق والد الطفل في التغيب عن العمل وفقا للباب الفرعي (١) ، فانه يحق له التغيب عن العمل لمدة تصل الى أسبوعين بعد الوضع أو بعد استقبال الطفل في المنزل .

(٣) وعلاوة على ذلك ، يحق للموظفة التغيب عن العمل بسبب الحمل أو الوضع أو التبني ، طوال أي فترة اذا كان للموظفة الحق في استحقاقات مالية يومية بموجب الجزء ١٢ من قانون الاستحقاقات المالية اليومية بسبب المرض أو الوضع .

٢ - تدرج أي فترة تتغيب فيها الموظفة عن العمل بموجب أحكام الباب ١ ، في حساب أقدميتها في الخدمة . ولا ينطبق هذا الحكم على حقوق المعاش .

٣ - لا يجوز لصاحب العمل فصل موظفة من العمل بسبب اللجوء الى حق التغيب عن العمل أو بسبب تمسكها بحق التغيب عن العمل بموجب أحكام الباب ١ ، أو بسبب الحمل أو الوضع أو التبني .

٤ - (١) ينبغي للموظفة التي تستفيد من حق التغيب عن العمل استنادا الى الباب الفرعي (١) من الباب ١ ، ابلاغ صاحب العمل الذي تعمل لديه ، في غضون ٨ أسابيع بعد الوضع ، بالموعد الذي سوف تستأنف فيه العمل .

(٢) ينبغي للموظف الذي يستفيد من حق التغيب عن العمل ، استنادا الى الباب الفرعي (٢) من الباب ١ ، بسبب الوضع أو عند استقبال الطفل في المنزل ، ابلاغ صاحب العمل الذي يعمل لديه ، قبل ٤ أسابيع سلفا ، بالموعد الذي يتوقع أن يبدأ فيه تغيبه وبمدة تغيبه .

(٣) ينبغي للموظف الذي يستفيد من حق التغيب عن العمل ، استنادا الى الباب الفرعي (١) من الباب ١ ، ابلاغ صاحب العمل الذي يعمل لديه ، خلال فترة لا تتجاوز ٨ أسابيع بعد الوضع ، بالموعد الذي سيبدأ فيه تغيبه عن العمل وبمدة تغيبه .

(٤) في حالة اقتسام حق التغيب عن العمل بين الأبوين بعد الاسبوع الـ ١٤ من الوضع بشكل متجزأ فيه مدة تغيب الموظفة الى عدة فترات ، فانه ينبغي عليها ، عند اشعار صاحب العمل بموجب الباب ١ ، أن تحدد التاريخ الأول والأخير لفترات تغيبها المتتالية .

(٥) في حالة التغيب بموجب الباب الفرعي (٣) من الباب ١ ، ينبغي على المتبنين المحتملين ، اذا كان موعد ومدة الاجازة لم يحددا عند استقبال الطفل في المنزل ، مراعاة المدد المحددة في الأبواب الفرعية (١) - (٤) من هذا الباب .

(٦) ينبغي للموظفة التي تستفيد من حق التغيب استنادا الى الباب الفرعي (٣) من الباب ١ ، والتي يتعين عليها ، بسبب الوضع قبل الأوان أو ولادة الطفل ناقص الوزن ، البقاء في المستشفى بعض الوقت بعد الوضع ، ابلاغ صاحب العمل بذلك في غضون اسبوعين بعد الوضع . وفي هذه الحالة ، تمدد المدد المحددة المذكورة في الأبواب ١ ، ٣ ، و ٤ ، حسب فترة بقاء الطفل في المستشفى ، ويسقط الاشعار المقدم عملا بالباب ٢ ، ويستعاض عنه بمدة جديدة تستمر أسبوعين ، وعلاوة على ذلك ، ينبغي للأبوين ابلاغ صاحبي العمل اللذين يعملان لديهما ، خلال أسبوع واحد بعد استقبال الطفل في المنزل ، بتاريخ الاستقبال .

٥ - لا يجوز اغفال أحكام هذا القانون على نحو يلحق الضرر بالموظف .

٦ - (١) اذا فصل صاحب العمل موظفا من العمل ، على نحو يخل بالفرع ٣ ، يكون ملزما بدفع تعويض لذلك الموظف .

(٢) لدى تحديد قيمة التعويض ، والتي لا يجوز أن تتجاوز راتب ٢٦ أسبوعيا ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار طول مدة الخدمة وغير ذلك من الملاحظات ذات الصلة .

٧ - (١) تطبيق أحكام هذا القانون في حال حدوث الوضع أو استقبال الطفل في المنزل بتاريخ ١ تموز/يوليه ١٩٨٤ أو بعده .

(٢) لا يسري مفعول هذا القانون على نحو تام الا اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ ، نظرا لأن الـ "٢٤ أسبوعا" و الـ "١٠ أسابيع" المشار اليهما في القسم الفرعي (١) من القسم ١ ، تصبح "٢٠ أسبوعا" و "٦ أسابيع" على الترتيب خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٤ الى ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ .

عن المادة ٥

عن المادة الفرعية (أ)

من العناصر الهامة في عمل مجلس المساواة في المركز بين الجنسين ، توجيه الانتباه الى جميع أنماط السلوك التمييزية الموجودة. ومحاولة لتعديل هذه الأنماط من خلال القضاء على التحيزات . وتؤدي وسائط الاعلام دورا رئيسيا في هذا السياق ، وذلك لأن برامجها الترفيهية ومقالاتها وعروضها الايضاحية واختيارها للأخبار تعكس فعليا كافة جوانب السلوك لدى البشر ، وليس أقلها في مجال العلاقات بين الرجال والنساء . ولقد أخفقت وسائط الاعلام حتى الآن ، في تقديم صورة مرضية عن التقدم الذي أحرزته المرأة طوال السنوات الـ ٢٠ الماضية . ولذلك فان مجلس المساواة في المركز بين الجنسين يبذل جهودا مستمرة لسد هذا النقص عن طريق جملة أمور ، منها نشره مواد الاعلامية الخاصة به على شكل كتيبات ورسائل اخبارية ، الخ .

ومنذ عام ١٩٨١ ، ألحق بمجال المبادلات المتعلقة باليد العاملة ، ١٤ خبيرا استشاريا من المعنيين بالمساواة . وتقوم مديرية العمل بتنسيق عملهم . أما المهام الرئيسية الموكلة الى الخبراء الاستشاريين المعنيين بالمساواة فهي ما يلي :

- ضمان قيام جميع أعمال تبادل العمال على الصعيد العام على أساس مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء . وهذا يعني أن على الاستشاريين توفير المعلومات والتوجيه والتعليم الى موظفي تبادل العمال بشأن المسائل المتصلة بالمساواة ؛
- احداث طرق للاعلام والتوجيه تهدف الى تغيير المواقف السلوكية والمفاهيم التقليدية فيما يتعلق بمؤهلات وفرص الرجال والنساء في سوق العمل . وسوف يوجه هذا العمل الى الاداريين والعمال وكذلك الى المدرسين والمستشارين وغيرهم ممن لديهم تأثير على اختيار الشباب لأنواع التعليم والتدريب ؛
- المساعدة في تطوير التجارب وبناء الخبرات لاطهار أداء كل من الرجال والنساء على التوالي ، في الأنواع غير التقليدية من التعليم/ والتدريب والوظائف ؛
- المساعدة في تطوير التجارب وتقييمها في ميادين التعليم/ والتدريب والمهن على أساس مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء .

وأما الأهداف التي جرت متابعتها في عام ١٩٨٣ ، فكانت :

- تغيير مواقف النساء الشابات من اختيار التعليم/ والتدريب ، واعدادهن ،

عن طريق الدورات الدراسية ، للقبول في المعاهد التقنية المتعددة الاختصاصات (البوليتكنيك) ، ومن ثم ، من خلال توجيه نشر المعلومات الى المدرسين والآباء والأمهات ، بالإضافة الى الإداريين والعمال ، عن الفرص التي سوف تتاح للنساء في المستقبل ، تغيير وجهات نظر هذه الفئات تجاه العاملات من النساء ؛

- تغيير آراء تلاميذ المدارس الابتدائية والسنوات الأولى من المدارس الثانوية عن الفرص المتعلقة بتعليمهم وتوظيفهم من خلال تنبيههم الى ما هو متوفر من الأنواع الكثيرة والأشكال الأقل تقليدية في مجال التعليم/ والتدريب ؛
- تعزيز ما لدى موظفي تبادل العمال من المعرفة عن فرص المرأة في التعليم/ والتدريب والتوظيف . وقد جرى القيام بذلك عن طريق الأفرقة الدراسية والمعلومات المكتوبة الخ .

ولقد أدت هذه الجهود المبذولة في تعزيز المساواة الى جعل النساء أكثر اهتماما بالتعليم والتدريب في الميادين غير التقليدية والى ظهور ادراك متزايد لدى المؤسسات التعليمية والأفرقة الاستشارية والموظفين المعنيين بتبادل العمال ، بضرورة بذل الجهود الفعالة . وعلاوة على ذلك ، أصبحت فئات الإداريين والعمال أكثر وعياً بضرورة تنظيم التوجيه والتدريب بحيث يفيها برغبات النساء وخلفياتهن التعليمية . وينبغي للجهود الطويلة الأجل كتلك التي بذلت عن طريق تبادل العمال ، والتي استهلها ، بصورة رئيسية ، الخبراء الاستشاريون المعنيون بالمساواة ، أن تساعد على تلقي النساء للتدريب اللازم لسوق العمل في المستقبل - وهي جهود تقتضي الابتعاد الحاسم عن الأنماط القائمة في اختيار الرجال والنساء للتعليم والتدريب .

وبالإضافة الى العمل الموضح أعلاه ، يوظف الخبراء الاستشاريون المعنيون بالمساواة والملحقون بمجال تبادل العمال ، والمنسقون لدى مديرية العمل ، بعمل شامل في مجال الاعلام والقيام بأنشطة القاء المحاضرات . ويرتكز هذا العمل ، الذي يساعد على وضع أسس التعديل الطويل الأجل للأفكار التقليدية عن أدوار الرجال والنساء في المجتمع ، على ما هو ملموس من الخبرة في مجال تبادل العمال . ومن المقترحات لبذل جهود ناشطة من جانب كافة المؤسسات والهيئات المعنية .

أما التربية الأسرية فلا ترد باعتبارها موضوعاً معيناً ضمن سياق التربية الجنسية المتوفرة في جميع المراحل التعليمية في المدارس الدانمركية ؛ ولكن العديد من المدارس المسائية توفر دورات دراسية عن الرعاية قبل الولادة ودور الأبوين ، والتي يشجع كل من الرجال والنساء على حضورها .

وأما في مرحلة التعليم في المدارس الابتدائية وفي السنوات الأولى من المدارس الثانوية ، فإن علم التدبير المنزلي وأشغال الأبرة هما موضوعان إجباريان بالنسبة للفتيات والفتيان على السواء ، وذلك بغية اضعاف الوضع الطبيعي على الفكرة القائلة بأن مسؤولية تدبير شؤون المنزل وتربية الأطفال ينبغي أن تقتسم على نحو أكثر تعادلاً بين الجنسين .

عن المادة ٦

بموجب قانون العقوبات ، يعد من الجرائم التي يعاقب عليها القانون ، اغواء
ي شخص بممارسة الدعارة أو التعيش من الدعارة . ولكن لم تشهد السنوات الأخيرة
ي حالة من حالات استغلال دعارة المرأة بصورة تستدعي ظهور الحاجة لاتخاذ مزيد من
التدابير لقمع هذا الشكل من الاستغلال .

عن المادة ٧

(أ) تتمتع المرأة بالحقوق السياسية التي يتمتع بها الرجل . فقد حصلت
المرأة الدانمركية على الحق في التصويت كما أصبحت لديها حق الانتخاب في جميع
الانتخابات الحكومية المحلية منذ عام ١٩٠٨ ، وفي الانتخابات النيابية والاستفتاءات
منذ عام ١٩١٥ .

عن المادة الفرعية (ب)

تشارك النساء ، بصفتهن عضوات في الحكومة والمجلس النيابي ، في صياغة السياسة
الحكومية . ولكن ليس بالقدر الذي يبعث على الرضا ؛ أنظر التعليقات فيما يتعلق
بالمادة ٢ (د) .

أما في مجال الدفاع في الدانمرك ، فقد طبق الاستثناء الى حد ما وحتى اشعار
آخر ، على الأحكام المتعلقة بالفروع من ٢ الى ٦ من قانون تكافؤ الفرص ، وذلك لأن
الموظفات في السلك العسكري لا يوظفن في مراكز داخل أجهزة القوات المسلحة والحرس
الوطني تستوجب الاشتراك المباشر في العمليات العسكرية .

ولكن مما يجدر ملاحظته أنه في عام ١٩٨١ ، أدخل سلاح البحرية ترتيبا تجريبيا
يتعلق بالخدمة على متن السفن في البحر لموظفات البحرية . ثم أجريت ، في عام ١٩٨٤ ،
ترتيبات تجريبية لدمج الموظفات العسكريات في الوحدات القتالية أو وحدات الدعم
القتالية التابعة للقوات البرية والقوات الجوية .

بيد أن النساء لا يخضعن للتجنيد الإلزامي (الفرع ٨١ من الدستور وقانون الخدمة
العسكرية الوطنية (رقم ٢١٣) والمؤرخ في ٣٠ أيار/مايو ١٩٨٠) .

عن المادة الفرعية (ج)

حرية الانضمام للجمعيات مكفولة بموجب الفرع ٧٨ من الدستور والذي يطبق ،
كسائر الاحكام الدستورية كلها ، على الرجال والنساء على قدم المساواة . كما ان المرأة
تشارك مشاركة كبيرة جدا في أنشطة المنظمات غير الحكومية .

عن المادة ٨

من الناحية الشكلية تحتاج الفرصة للنساء ، على قدم المساواة مع الرجال ، لتمثيل الحكومة على المستوى الدولي ، بل ان النساء يعملن ، بالفعل ، بتلك الصفة ، وإن كان ذلك على نطاق ضيق . بيد أن النساء لا ينتدبن للخدمة في الفرق العسكرية المشتركة التي تشارك الدانمرك عن طريقها فيما تقوم به الأمم المتحدة من العمليات للحفاظ على السلم . والنساء غير ممثلات كذلك في هيئة المراقبين العسكريين التابعين للأمم المتحدة . وذلك لأنه لا يمكن ، بالنسبة لهذين النوعين من المهام التي تضطلع بها الأمم المتحدة ، استبعاد مسألة الاشتراك المباشر في العمليات العسكرية (أنظر التعليقات المتعلقة بالمادة ٧ (ب)) .

عن المادة ٩

عن المادة الفرعية ١

بموجب قانون الجنسية الدانمركية (القانون رقم ١٥٥) والمؤرخ في ٦ نيسان/ابريل ١٩٧٨ ، والتعميم رقم ١ المؤرخ في ١ حزيران/يونيه ١٩٨٣ ، الصادر عن وزارة الداخلية ، تتمتع المرأة بحق مساو للرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها ، الا أن النساء المتزوجات من مواطنين دانمركيين لهن الأفضلية فيما يتعلق باكتساب الجنسية . ولكن سوف يتوقف تطبيق هذا الحكم الوثيق الصلة بالموضوع فـي نهاية دورة المجلس النيابي لعام ١٩٨٥/١٩٨٦ .

أما الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج فلا يترتب عليه أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة أو أن تصح بلا جنسية أو تفرض عليها جنسية الزوج .

عن المادة الفرعية ٢

وبموجب القانون المشار اليه أعلاه ، تتمتع النساء بحق مساو للرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهن ، ولكن يشترط دائما ألا يكتسب الأطفال الذين يولدون خارج اطار الزواج الجنسية الدانمركية عند الولادة الا اذا كانت الأم دانمركية الجنسية . وتعلل هذه الناحية من اللامساواة بأن الوصاية على مثل هؤلاء الأطفال هي حق مكتسب يؤول الى الأم .

عن المادة ١٠

عن المواد الفرعية (أ) - (ج)

من الناحية الشكلية ، يتمتع الفتيان والفتيات والرجال والنساء منذ أجيال عديدة بالحقوق المتساوية والفرص المتكافئة بالنسبة للتعليم والتدريب والتوجيه المهني ؛ كما يحتاج للنساء الوصول ، على قدم المساواة مع الرجال ، الى المنح والقروض

من الصندوق الوطني للتعليم . ولكن هناك مخالفات ملحوظة في مستويات التعليم للرجال والنساء ما زالت بادية للعيان .

ولقد شهدت السنوات الـ ١٥ أو الـ ٢٠ الماضية امتدادا عاما بالنسبة للجنسين في فترة المواظبة على الحضور في المدارس . ويفسر هذا ، من ناحية ، بما تم اعتبار من عام ١٩٧٢ ، من تمديد فترة التعليم الإلزامي من ٧ الى ٩ سنوات ، ومن ناحية أخرى برفع مستوى التعليم المدرسي اللازم للقبول في التعليم والتدريب في مرحلة ما بعد المدرسة .

وعلى الرغم من تمديد فترة التعليم الإلزامي ، لا تزال هناك مخالفات فيما يتعلق بالفترة التي يواظب خلالها الفتيان والفتيات على الحضور في المدارس وبالمؤهلات العلمية التي يحصلون عليها عند مغادرة المدرسة . فالفتيات يواظبن على الحضور في مدارس لفترة أطول من فترة الفتيان . وعددهن يفوق عدد الفتيان عند مغادرة المدرسة بعد اجتياز الامتحان . وتربو نسبتهن عن ٥٠ في المائة من الطلبة عند مغادرة المدرسة بعد الحصول على شهادة التأهيل للقبول في التعليم والتدريب في مرحلة ما بعد المدرسة . كما أن المؤهلات التي تحصل عليها الفتيات عند مغادرة المدرسة تختلف عنها بالنسبة للفتيان، وذلك لأنهن يفضلن اختيار المواضيع والفروع الواقعة في إطار النمط التقليدي لدور الجنسين . أما أساس اختيار المهنة فيوضع في وقت مبكر أثناء الحضور في المدارس .

ويؤدي مستوى التعليم المدرسي دورا أساسيا فيما يتعلق بنوع التعليم الإضافي الذي يختاره من يغادر المدرسة من الطلاب والطالبات، ولقد شهدت السنوات الـ ١٥ أو الـ ٢٠ الماضية ازديادا حادا في التحاق كل من الرجال والنساء بالتعليم والتدريب في مرحلة ما بعد المدرسة .

أما بالنسبة للتعليم في مرحلة ما بعد المدرسة ، فإن النساء يفضلن اختيار الدورات الدراسية المتوسطة الأجل ، وهو أمر يشير الاندهاش لأنهن يتمتعن عموما بخلفية مدرسية أفضل مما لدى الرجال .

ويقع اختيار النساء للتعليم أو التدريب في مرحلة ما بعد المدرسة ضمن حدود ضيقة جدا . كما أن العديد من الدورات الدراسية القصيرة الأجل المتوفرة ، ينسجم نسجاما دقيقا مع احتياجات سوق العمل ومع ما هو محدد على أساس الجنس من التقاليد والفوارق المميزة بين وظائف الرجال ووظائف النساء . ولقد أثرت هذه العوامل تأثيرا واضحا على نمط الالتحاق بالتعليم والتدريب في مرحلة ما بعد المدرسة . ومن المهم أن يلاحظ في هذا السياق ارتفاع معدل ترك المدرسة بالنسبة للنساء عنه بالنسبة للرجال .

أما الفئة المتبقية ، أي تلك الفئة من الرجال والنساء التي لم تلتحق بتعليم أو تدريب في مرحلة ما بعد المدرسة ، فيبدو أنها آخذة في التضاؤل . إلا أن نسبة النساء تفوق نسبة الرجال في هذه الفئة ، على الرغم من أنهن يتفوقن عليهم بخلفيتهن لمدرسية ، مما يعود جزئيا الى ارتفاع معدلات ترك النساء للمدرسة .

وشمة عوامل عديدة تؤثر على عدم تشابه اختيارات الرجال والنساء فيما يتعلق بالمهنة ونوع الوظيفة . فالتقاليد المرتبطة بالجنس ، والتي تؤثر على توقعات الفتيان والفتيات بالنسبة للأدوار المستقبلية لكل منهما في المجتمع ، لا تزال مستمرة والسبب في ذلك يعود الى الشباب أنفسهم والى آبائهم وأمهاتهم ، في المدرسة وفي العمل ، كما يعود الى أولئك الذين يقدمون التوجيه المدرسي والمهني .

وتقوم المدرسة بدور أساسي في تطوير أفكار الأطفال عن الأدوار والمهام المختلفة الخاصة بالرجال والنساء في المجتمع . وهنا ، لا يأتي التأثير من المدرسين وزملاء وزميلات المدرسة فقط ، بل انه يأتي بصورة متساوية على الأقل ، من مضمون التدريس والوسائل والطرق المستخدمة في التدريس .

كما ان مجلس المساواة في المركز بين الجنسين يضطلع بدور أساسي في تطوير المساواة بين الجنسين في النظام التعليمي . ويعتقد المجلس بأن هناك أهمية قصوى في أن يبدأ الارشاد المعني بالمشاكل المتعلقة بدور الجنس ، في مرحلة تعليمية مبكرة وفي أن تستمر هذه العملية من التعلم وأن تدمج في التعليم طوال الحياة المدرسية .

ومع أن الفتيات والنساء يتمتعن بفرض متكافئة في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ، الا انهن غالبا لا يستفدن من هذه الناحية . ولذلك فان مجلس المساواة في المركز بين الجنسين يعتقد بأن من أهم واجباته أن يجعل النساء يفتنمن هذه الفرص ، ويعمل المجلس على تعزيز هذه النظرة أينما وحيثما كان ذلك ممكنا .

وفي عام ١٩٨١ ، تم تعيين ١٤ خبيرا استشاريا من المعنيين بالمساواة ، لكي يعملوا في كل من دوائر التوظيف الاقليمية الـ ١٤ تحت اشراف مديرية العمل ، والتي تعد وكالة تابعة لوزارة العمل . وكان الغرض من تعيين أولئك الخبراء المستشاريين المعنيين بالمساواة تحسين فرص توظيف المرأة .

ان الشرط المسبق لاقامة أنشطة وبرامج تؤدي الى التخلص من نمط اختيار نوع التعليم والعمل تبعا للجنس هو القضاء على الفكرة السائدة التي مفادها أن البنات لا يصلحن لبعض التخصصات وتوثيق التعاون بين موجهي مدارس التدريب المهني والخبراء الاستشاريين المعنيين بالمساواة بين الجنسين وموجهي المدارس الابتدائية ومدارس المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي ، كمحاولة لتشجيع الفتيات على اختيار تعليم غير تقليدي .

وهناك جهاز آخر يتولى معالجة ما سبق ذكره من أوجه التباين المرتبطة بالجنس والتي لا تزال قائمة في نظام التعليم في الدانمرك ، وهي اللجنة المختصة بدور كل من الجنسين والتعليم . وقد أنشأت وزارة التعليم تلك اللجنة بالتشاور مع مجلس المساواة في المركز بين الجنسين عام ١٩٧٦ . وعهد اليها بالاختصاصات الآتية :

تتولى اللجنة ، على ضوء ما تجرته من استقصاءات واستقصاءات لجهات الأخرى ، مهمة استعراض المشاكل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ودور كل منهما ثم تبادر ، بالاستناد الى ذلك ، الى اجراء المزيد من التحريات وتقترح تدابير لتعزيز المساواة في نظام التعليم .

واعتباراً من شهر كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ تولى مجلس المساواة في المركز بين الجنسين المهام التي كانت تؤديها اللجنة بوصفها مستشاراً لوزارة التعليم وللمجالس التعليمية ، متعاوناً في جزء منها مع الشعبة التابعة لوزارة التعليم والمعنية بالتدابير الخاصة بمكافحة البطالة .

إجراء خاص لتعزيز تعليم المرأة وتشغيلها

إن المرأة الدانمركية ، كما سبق ذكره ، تستفيد عموماً أقل من الرجل من الفرص التي تتاح لها في مجالي التعليم والتوظيف . بيد أنه يمكن الآن الاضطلاع بعمل إيجابي لتصحيح هذا الخلل ، وذلك بموجب قانون تكافؤ الفرص .

ففي كثير من قطاعات النظام التعليمي تم إدخال برامج العمل الإيجابي على أساس تجريبي ، كما تم وضع عدد من التدابير لازالة الأنماط التقليدية من التحديد لدور كل من الجنسين في مجالي التعليم والتدريب :

- العمل الإيجابي - طريق إلى المساواة . وضع في هذا الصدد تقريران عنوان أحدهما "حقائق للمزيد من المناقشة والعمل الواجب اتخاذه" ؛ والآخر "وثائق عن التطورات التي وقعت خلال السبعينات" . والمقصود بهذين التقريرين اللذين نشرتهما اللجنة المختصة بدور كل من الجنسين والتعليم هو الإشارة - من خلال ما يقدم من معلومات ومقترحات من أجل اتخاذ عمل إيجابي - إلى التدابير التي من شأنها أن تساعد على تعزيز المساواة في النظام التعليمي وفي سوق العمل وبالتالي تمكين المرأة من ولوج مجالات العمل غير التقليدية ومشاركتها في عملية اتخاذ القرارات . وقد هيا هذا التقريران تفهماً أفضل لضرورة الاضطلاع بعمل إيجابي والمزيد من المناقشات العامة المفتوحة حول هذه المسألة .

أصدرت اللجنة المختصة بدور كل من الجنسين والتعليم ، بالتعاون مع موجهي المدارس الابتدائية ومدارس المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي ، سلسلة مصورا يحمل عنوان " إلى أين تذهب من هنا ؟ " ويوفر المسلسل أساساً للمناقشة مع التركيز بصفة خاصة على مشاكل البنات اللاتي يخترن عادة وظائف تكون آفاق التقدم فيها محدودة ومعدلات البطالة مرتفعة . والهدف من هذا هو العمل على إقامة نظام من الارشاد الوظيفي يشجع الشابات على اختيار أنواع غير تقليدية من التعليم والوظائف وبالتالي تفادي البطالة في صفوفهن . وأفضى هذا النهج إلى المزيد من المناقشات المفتوحة في المدارس وفيما بين التلميذات والمدرسين والموجهين وأولياء الأمور وجعلهم أكثر إدراكاً للمشاكل الخاصة التي تواجهها البنات اللاتي يخترن وظائف تقليدية .

- أدخلت السلطات المحلية التوجيه المهني والدروس المشجعة المعدة للشابات العاطلات اللاتي يواجهن مشاكل خاصة في اختيار ما يناسبهن من تعليم أو وظيفة . والغرض من هذه الأنشطة مكافحة البطالة المتفشية في أوساط النساء الشابات عن طريق الارشاد الوظيفي والتدريب على المهن غير التقليدية أيضا ، بغية تعزيز تكافؤ الفرص في النظام التعليمي وفي سوق العمل ، وذلك من خلال تعزيز الثقة بالنفس لدى المشتركات وتوسيع مجالات اهتمامهن لتشمل أيضا المجالات التي يغلب فيها تقليديا عدد الذكور .
- وأصدرت اللجنة المختصة بدور كل من الجنسين والتعليم ، بالتعاون مع موجهي مدارس المرحلة العليا من التعليم الثانوي ، كتيباً بعنوان "الرياضيات ... للبنات" أيضا ، ويحوي الكتيب ارشادات مهنية موجهة الى الطالبات اللاتي يدرسن في شعب الرياضيات في المرحلة العليا من التعليم الثانوي لتشجيعهن على مواصلة دراستهن الجامعية في حقل الرياضيات وهو ما يؤهلهن لولوج مجالات العمل غير التقليدية .
- وعلى سبيل التجربة ، نظم موجهو المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي بالاشتراك مع موجهي المدارس المهنية فصولا دراسية للبنات فقط في إطار الدروس التمهيدية التي تقدمها مراكز التدريب المهني لتلاميذ الصفوف من الثامن الى العاشر . وتستهدف التجربة التوصل ، من خلال اطلاع الفتيات على الفرص المتاحة في مجال العلوم التقنية والحرف وتمكينهن من اختبار واكتشاف مقدراتهن على استعمال الأدوات وأداء الأشغال التي عادة ما تعتبر مخصصة للشبان ، الى زيادة نسبة المترددات على الدروس التي تؤهلن للعمل كموظفات تقنيات أو كحرفيات وبالتالي الى تعزيز ولوج المرأة المجالات المهنية والوظيفية غير التقليدية .
- وعلى سبيل التجربة ، خصصت المدارس التقنية نسبة ٥ في المائة من طاقتها التدريبية للبنات بهدف زيادة نسبة الاناث في التعليم المهني الأساسي لغرض اعدادهن لشغل وظائف في صناعات الحديد والمعادن وبالتالي تيسير دخول المرأة مجالات العمل غير التقليدية .
- سعيا الى مناهضة البطالة ، أنشأت مراكز التدريب المهني دورات تعريفية للشابات العاطلات بهدف حفزهن على الدخول في مجالات التدريب والوظائف غير التقليدية وتمكينهن من ذلك .
- وتوفر السلطات المحلية واتحادات تعليم الراشدين ، تعليما في مواد عامة مثل اللغة الدانمركية والحساب والعلوم الاجتماعية ، وذلك في دورات أساسية في المدارس العليا النهارية ، للنساء العاطلات عطالة طويلة الأجل

ذوات الخلفية التعليمية الضعيفة ، وتوجيها وتدريبا وظيفيا على المهارات الحرفية للشابات - بهدف مزدوج هو تحسين فرص المرأة في التعليم والحياة العملية ومناهضة البطالة بين النساء .

- وفي إطار التعليم النهاري بالمدارس العليا ، تنظم السلطات المحلية واتحادات تعليم الراشدين التي تتلقى مساعدات من الدولة ، دورات تعريفية للنساء المهاجرات في مواضيع مثل الحساب والعلوم الاجتماعية ، أى الاقتصاد والصحة والتغذية واللغة الدانمركية التي تدرس كلغة أجنبية . و إضافة الى ذلك ، تدرّس المهارات الحرفية العملية . وهدف هذا المشروع هو مناهضة البطالة بين الشابات المهاجرات .

وقد كان الالتحاق بمدارس التدريب البحري والقبول لسفن التدريب مقصورا ، حتى عام ١٩٧٢ ، على الشبان ، أما منذ عام ١٩٨٤ فقد أصبحت المرأة مؤهلة للالتحاق بمدارس التدريب البحري على قدم المساواة مع الرجل .

ومنذ عام ١٩٨١ ، قبلت النساء للتدريب في سفينة التدريب " جورج ستاغ " ، ومنذ تموز/يوليه ١٩٨٣ في سفينة التدريب " الدانمرك " التي تديرها الدولة . واختيار المتدربين يقوم على المؤهلات فقط .

والالتحاق بمدارس البحرية متاح لكل المتقدمين الذين يفنون بالمتطلبات القانونية فيما يتعلق بالكفاءة ، ولكن القليل من النساء يتقدمن للقبول فيها .

وعدد الأماكن المتوفرة بمدارس التدريب البحري وسفن التدريب عديد محدود . وهناك عدد لا بأس به من النساء المتقدمات للالتحاق ، ولكن عددهن أقل كثيرا من عدد الرجال المتقدمين . ونسبة النساء المقبولات تتفق بالتقريب مع نسبة النساء المتقدمات بطلبات لقبولهن .

والالتحاق بمدارس ودورات العسكريين متاح للرجال والنساء على حد سواء ، مع القيود الناتجة عما جاء في التعليقات الواردة في المادة ٧ . وكمثال لذلك يمكن أن نذكر أن بعض العاملات برتبة ضابط في قوات الدفاع خريجات أكاديميات عسكرية .

ومنذ عام ١٩٧٣ ، يقدم أطباء عموميون وعيادات محلية خاصة ارشادا مجانية ومتحفظة عن تنظيم الأسرة . وحين تزور امرأة طبيبا عاما للمرة الأولى بعد الوضع يخطر بها الطبيب العمومي بأن هذا الارشاد متوفر . وتقدم كل المدارس التعليم الجنسي . ويحق لكل الأطفال الاستفادة من ستة فحوص صحية من تاريخ الميلاد الى سن السادسة . وللدانمرك خدمة صحية مدرسية تقوم بفحص شامل عند الالتحاق بالمدرسة . وإضافة الى ذلك ، يفحص طبيب المدرسة الأطفال الذين قد يكون لديهم احتياج خاص . ويطلب من الأبوين ، لدى فحص الأطفال دون سن الدراسة والفحص الذي يقوم به طبيب المدرسة ، الحضور حتي يجدوا الفرصة لتلقي ارشاد عن المسائل الصحية .

وتمنح وزارة الداخلية مبلغا سنويا للأنشطة المتعلقة بالتعليم الجنسي .

بشأن المادة ١١

١ - (أ) - (د)

طبقت المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمالة في الدانمرك في ١ تموز/يوليه ١٩٧٨ بموجب قانون تساوي الفرص (القانون رقم ١٦١) المؤرخ في ١٢ نيسان/أبريل ١٩٧٨.

وبموجب هذا القانون ، الذي يستند الى توجيه مجلس المساواة في المركز بين الجنسين المؤرخ في عام ١٩٧٥ ، يعد من غير القانوني لرب العمل أن يميز بين الرجل والمرأة في نفس مكان العمل . وينطبق هذا على التعيين والترقية والنقل وفرصة تلقي التوجيه المهني والتدريب المهني وإعادة التدريب ، وكل الشروط الأخرى للخدمة ، والفصل من العمل . وعليه فمن غير القانوني لرب العمل أن يفصل امرأة على أساس الحمل أو أن يرفض استخدام رجل على أساس جنسه .

وينبغي أن يلاحظ في هذا الصدد أن أمام البرلمان مشروع قانون يصبح بموجبه انطباق مبدأ المساواة في المعاملة ليس مقصورا على الاستخدام في نفس مكان العمل . ولا ينطبق القانون عندما يكون هناك اتفاق ينص على التزام بعدم التمييز يماثل الالتزام الذي ينص عليه القانون ، مما يعني أن هذا القانون قانون ثانوي . وينص القانون على أن يكون كل اعلان عن وظائف أو عن تدريب مهني اعلانا محايدا من حيث الجنس ، وذلك كشرط مسبق للمساواة الفعلية .

ويجوز عرض حالات مخالفة القانون على محكمة . وتحال مخالفات الاتفاقات المتعلقة بالمساواة الى محاكم العمل .

وعلاوة على تغريم رب العمل لمخالفته القانون ، يجوز الحكم عليه بدفع تعويض الى المستخدم .

وينص القانون على جواز منح استثناءات من المساواة عندما يكون جنس الشخص مؤهلا مهنيا حقيقيا . وقد منحت بموجب هذا النص استثناءات موقوتة لأنواع معينة من الخدمة في الدفاع الدانمركي . وبالمثل منح استثناء لمؤسسة تجارية دانمركية كبيرة لها مؤسسات تابعة في الخارج ، بشرط أن تستخدم المؤسسة عددا قليلا من النساء أثناء الفترة التي يشملها الاستثناء .

وعلاوة على ذلك ، يسمح القانون بمنح استثناءات ، تعامل فيها كل حالة حسب ظروفها الخاصة ، بهدف تعزيز المساواة في الفرص بين الرجل والمرأة ، بالقضاء على أوجه التمييز الواقعية التي تؤثر على الحق في العمل والتدريب المهني وما الى ذلك . وقد طبق هذا الحكم ، في جملة أمور ، فيما يتعلق بدورات للنساء العاطلات ولتمكين الشابات من الالتحاق ، بصورة استثنائية ، بالتدريب المهني في الميادين التي كان يغلب عليها الرجال على نحو تقليدي . وأخيرا ، فقد منح استثناء عام

لانشاء مشاريع خاصة لخلق وظائف للمرأة أو للسماح للنساء بالانضمام ، بصورة استثنائية ، الى بعض المشاريع التي يقصد منها معالجة نسبة البطالة لدى المرأة التي هي أعلى نسبيا مما هي عليه لدى الرجل .

ويستند قانون الأجر المتساوي (القانون رقم ٣٢) المؤرخ في ٤ شباط/فبراير ١٩٧٦ الى توجيه من مجلس المساواة في المركز بين الجنسين مؤرخ في ١٩٧٥ .

وينص قانون الأجر المتساوي على أن أي رب عمل يستخدم رجالا ونساء في نفس مكان العمل يجب أن يدفع أجورا بنفس المعدل على نفس العمل ما لم يكن قد التزم من قبل بذلك بموجب اتفاق جماعي . وينطبق هذا النص على أرباب العمل في القطاع العام والقطاع الخاص كليهما ، ويشمل مصطلح "نفس العمل" مهام العمل المتماثلة والعمل الذي له نفس القيمة على حد سواء .

يحق للموظف الذي يتقاضى ، خلافا لأحكام القانون ، أجرا أقل مما يتقاضاه الموظفون الآخرون أن يطالب بأن يدفع له الفرق . وإذا ما فصل موظف عن العمل بسبب مطالبة بالمساواة في الأجر ، تعين على رب العمل أن يدفع له تعويضا لا يتجاوز أجر ٢٦ اسبوعا من العمل

وينص قانون المساواة في الأجر على أنه متى منح حق المساواة في الأجر باتفاق ، تعين معالجة المطالبات بالمساواة في الأجر بالطريقة الاعتيادية التي تعالج بها المطالبات التي تقدم بموجب الاتفاقات ، أي عن طريق المحاكم المختصة بالنزاعات بين أرباب العمل والعمال . ومن ثم فإن هذا القانون مساعد للاتفاقات التي تنص على المساواة في الأجر .

المرجع (هـ)

منذ أن صادق الدانمرك على الاتفاقية أدخلت بعض التعديلات على قانون المعاشات لضمان مساواة الرجل والمرأة ضمن جملة أمور .

وقد أصبح قانون المعاشات الوطني الجديد (القانون رقم ٤٣٦) الصادر في ٩ ايلول/سبتمبر ١٩٨٣ وقانون الاعفاء من الخدمة بسبب المرض أو العجز ومعاشات التقاعد المبكر (القانون رقم ٤٣٧) الصادر في ٩ ايلول/سبتمبر ١٩٨٣ ، سارية المفعول في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ . والغى هذان القانونان التمييز الممارس ضد المرأة حيث أن بعض المعاشات لم تكن تمنح الا لبعض فئات الأراامل وللنساء غير المتزوجات الا أن كلا القانونين يتضمنان حكما يعتبر موافيا بصفة خاصة للمرأة مؤداه أن اشتراط الجنسية الدانمركية للحصول على المعاش لا ينطبق على المرأة المتزوجة بمواطن دانمركي أو التي كانت زوجة لدانمركي الى وقت قريب جدا . (وقد قدم مشروع قانون لالغاء هذا الحكم على أساس انه ينبغي الغاء جميع القواعد المتعلقة بالتمييز بين الجنسين ، بما فيها القواعد التي تخدم صالح المرأة) .

ويحق للأشخاص العاملين الانتفاع بمزايا اجتماعية في حالة إصابته بمرض، وذلك بمقتضى قانون الاعانات اليومية، (المرض والولادة) (القانون رقم ٤٢٥) الصادر في ٥ ايلول/سبتمبر ١٩٧٣. وهذا القانون لا يميز بين المرأة والرجل، وتدفع بموجبه الاعانات اليومية تعويضا عن الخسارة في الدخل في حالة العجز عن العمل بسبب المرض أو الولادة. ويحق للمستخدم الذي كان عند إصابته بالمرض قد عمل لدى رب العمل ٤٠ ساعة على الأقل خلال الأسابيع الأربعة الأخيرة التي سبقت مرضه، أن يحصل على اعانة يومية من رب العمل ابتداء من اليوم الثاني الكامل لتغيبه عن العمل. ثم يدفع له رب العمل اعانات يومية على مدى مدة قد تصل الى ١٣ اسبوعا تحسب ابتداء من يوم الغياب الكامل الأول. وبعد ذلك يتعين على السلطات المحلية المعنية دفع هذه الاعانات.

وتمثل الاعانات اليومية ٩٠ في المائة من الدخل ويشترط دائما ألا تتجاوز قدرا أقصى يحدد لفترة ستة أشهر كل مرة.

وفيما يتعلق في جملة أمور بالحقوق في الانتفاع بالمزايا الاجتماعية الأخرى، في حالة البطالة أو التقاعد المبكر أو المرض التي لا تغطيها الاعانات اليومية، تجدر الإشارة الى أن قانون المعونة الاجتماعية (القانون رقم ٣٥٦) الصادر في ١٩ تموز/يوليه ١٩٨٣ لا يميز بين المرأة والرجل. وعليه يتم تقديم المعونة بمقتضى قانون المعونة الاجتماعية بغض النظر عن جنس الطالب على أن المرأة التي ليست من مواطني الدانمرك ولكنها متزوجة بمواطن دانمركي تستطيع (بموجب المادة ٣) الحصول على معونة دائمة بسهولة أكبر من الرجل الذي ليس من مواطني الدانمرك.

وتحدد اعانات البطالة ومعاشات التقاعد المبكر حسب دخل الفرد، إلا أن مركز المرأة المالي يكون في بعض الحالات أضعف من مركز الرجل لأن الكثير من الوظائف التي تقوم بها عادة المرأة منخفضة الأجر. كما أن الأعمال التي تمارس لجزء من الوقت تتميز بأن جل شاغليها من النساء.

ويشمل قانون الاجازة بأجر (القانون رقم ٣٥٧) الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٨١ جميع الموظفين بغض النظر عن جنسهم.

المرجع (و)

تبين نتائج البحوث التي أجريت أخيرا أن العوامل الخارجية في بيئة العمل يمكن أن تؤثر على القدرة التناسلية للرجل والمرأة وعلى صحة الجنين والطفل وقابليتهما للحياة. وقد عني جانب من هذه البحوث بمراقبة العقم، وتناقص الخصوبة، والاجهاض، والولادة السابقة لأوانها، والتشوهات، والأمراض الخلقية، والاصابة المبكرة بالمرض للطفل الذي تعرض أبواه لتأثير عوامل بيئة العمل وكان الجانب الآخر من هذه البحوث يتعلق بتجارب استخدمت فيها حيوانات وكائنات حية دنيا. واستنتج من

هذه البحوث ، مع بعض التحفظات ، أن شمة خطرا في أن تحدث للانسان آثار ضارة كالتي شوهدت في هذه التجارب . ولذا فقد وضع مجلس الصحة الدانمركي سجلا للتشوهات يستخدم كأداة للكشف المبكر عن تأثير مثل هذه العوامل داخل وخارج بيئة العمل ولم يتم بعد تعرف بعض الآليات المسؤولة عن الآثار الضارة الى شوهدت . ومن ثم لا يمكن وضع قائمة وافية بالآثار السيئة لهذه العوامل . الا أن من الحالات التي شوهدت نتيجة لها أمراض معدية (مثل حمى القطط وحمى تضخم الخلايا) ، وآثار الاشعاع المؤيّن مثل أشعة اكس، والتعرض لدرجات حرارة مرتفعة ولبعض المواد الكيميائية مثل الأستيرين والرمصاص . وهناك ما يبرر الاعتقاد بأن بعض العوامل قد تحدث تلفا جينيا مما يكون له انعكاسات خطيرة على الأجيال القادمة .

وضمنا لمعالجة هذه المشاكل بأقصى قدر ممكن من الخبرة وضمن اطار مرجعي موحد ، أنشأ المعهد الوطني للأعذية مؤخرا فريق عمل يتألف من ممثلين عن مؤسسات ووكالات بحوث مختلفة ، من ضمنها معهد بيئة العمل التابع لدائرة تفتيش العمل . وبالتعديل الذي أدخل على المادة ٣٣ (٤) من قانون الاعانات اليومية (المرض والولادة) (الرسالة الدورية الصادرة عن مجلس الضمان الاجتماعي والمؤرخة في ٢٥ ايلول/سبتمبر ١٩٨٠) ، حصلت النساء اللواتي تعرضن فيما يمارسن من أعمال لآثار ضارة على حق الانتفاع باعانات يومية على مدى فترة أطول . وتقوم بتطبيق هذا القانون مجاليس الضمان الاجتماعي المحلية التي تتخذ قراراتها على ضوء المعلومات التي تقدمها لها دائرة تفتيش العمل فيما يتعلق بتعرض المرأة للآثار الضارة وتقدير مخاطر النتائج الشاذة للحمل .

وتتخذ القيم الصحية للمواد المستخدمة في أماكن العمل دون أن يؤخذ في الاعتبار ما قد يكون لهذه المواد من آثار على القدرة التناسلية ، وذلك بسبب قلة ما يعرف عن هذه الآثار .

المرجع ٢ (أ) و (ب)

انظر التعليقات بصدد المادة ٤٢ .

المرجع ٢ (ج)

أحدثت بمقتضى القانون ، عدة خدمات اجتماعية لتقديم الدعم للوالدين . فبموجب القانون الخاص بنفقات اعالة الأطفال وغيره من العلاوات العائلية ، تدفع للوالدين والعائل المفرد اعانات لاعالة الأطفال . ويحصل الوالدان اللذان لا يتجاوز دخلهما حدا معيناً على الاعانة المقررة وقدرها حاليا ٥٧٣ كرونا للطفل الواحد الذي يقل عمره عن ١٦ سنة لكل ثلاثة أشهر . كما تدفع للعائل من أحد الوالدين السذي

لا يتجاوز دخله حداً معيناً أعانة أكبر من الاعانة التي تدفع عادة. تبلغ حالياً ٨٥٩ كرونا لكل طفل كل ثلاثة أشهر ، بالإضافة الى اعانة أخرى قدرها ٦٥٧ كرونا تدفع كل ثلاثة شهور . وعلاوة على ذلك ، تدفع في بعض الأحيان اعانة خاصة قدرها ٦٢٠ كرونا كل ثلاثة شهور . كما تدفع اعانات للناشئين البالغين من العمر ١٦ و ١٧ سنة . وقد فُصل المبلغ السنوي الأقصى الذي دفع عام ١٩٨٣ في إطار هذا المشروع الى ٩٠٠٠ كرون ويحدد هذا المبلغ حسب دخل الأسرة والدخل الخاص للشباب .

أما عن مرافق رعاية الطفولة ، فإن قانون المساعدة الاجتماعية يقضي بأن تكفل مجالس الحكم المحلي توافر العدد اللازم من الأماكن في المؤسسات النهارية للأطفال والناشئين ، بما في ذلك المرافق الترفيهية ذات الطابع الاجتماعي التربوي ، وعملاً بهذا الحكم أنشئت مؤسسات نهارية في جميع المقاطعات الخاضعة للحكم المحلي ، تولت انشائها اما السلطات المحلية نفسها واما المؤسسات ذات الاستقلال الإداري بالتعاقد مع السلطات المحلية . وقد أدى الكساد الاقتصادي لوقف التوسع في انشاء تلك المؤسسات في السنوات الأخيرة .

عن الفقرة ٢ (د)

أشير الى التعليقات التي أبديت بصدد المادة ١١ - ١ (و) ، وعلى وجه أكثر تحديداً ، الى ما أبدى منها بصدد الوظائف الاستشارية لدائرة مراقبة العمل المنصوص عليها في القسم ٣٣ (٤) من قانون الاستحقاقات اليومية . فضلاً عن ذلك ، من الجدير بالملاحظة أن النص طُبّق حتى الآن بصفة رئيسية بالنسبة للنساء اللائي يتعرضن لتأثير المواد الكيميائية ، بما في ذلك المذيبات العضوية .

عن الفقرة ٣

تنطبق أحكام التشريع الدانمركي الخاصة بالوقاية فيما يتعلق بالمساءل المنصوص عليها في المادة ١١ ، على جميع المستخدمين بصرف النظر عن الجنس . وبصدد الحاجة الى مراجعة أحكام التشريع الخاصة بالوقاية بصفة دورية ، من الجدير بالذكر أن دائرة مراقبة العمل قد أنشأت فريق عمل لوصف الوشائك المتاحة بشأن المواد الضارة بوظيفة الانجاب .

عن المادة ١٢

عن الفقرة ١

ينتفع الرجال والنساء على قدم المساواة بخدمات الرعاية الصحية بما في ذلك ما كان منها متعلقاً بتخطيط الأسرة .

عن الفقرة ٢

تقدم الخدمات المتصلة بالحمل (الفحوص الوقائية) والولادة (في المستشفى أو العيادة أو البيت) مجاناً . كما تقدم القابلات والممرضات المعنيات بصحة المواليد خدماتهن بلا مقابل . وأثناء الفترة السابقة للوضع واللاحقة له يكون للأم الحق في اجازة وضع وفي استحقاقات نقدية يومية .

عن المادة ١٣

عن الفقرة (أ)

لا يعرّف القانون الخاص باستحقاقات الطفل والاستحقاقات الأسريّة الأخرى (القانون رقم ٦٠٩) المؤرخ في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨ ، بين الرجال والنساء إلا بالنص صراحة على أن استحقاق الطفل يدفع للأم كقاعدة مبدئية .

ومن الجدير بالذكر ، فضلاً عن ذلك ، أنه بموجب قانون الأسرة يلتزم من لا يكون من الأبوين مقيماً مع الطفل بدفع نفقة . ويمكن دفع المبلغ المقرر سلفاً من الأموال العامة ، والمبلغ المقرر على الرجال أكبر من ذلك المقرر على النساء (وهو ما يعني أن الامهات اللاتي لا يقمن مع أطفالهن يدفعن مبلغاً أقل مما يدفعه الآباء) .

عن الفقرة (ب)

بموجب قانون المساواة في الضريبة بين الزوجين (القانون رقم ٢٢٧) المؤرخ في ٢٦ أيار/مايو ١٩٨٢ ، يعامل الرجال والنساء على قدم المساواة من الناحية الضريبية .

عن الفقرة (ج)

أنظر التعليق الوارد بشأن المادة ١١ - ١ (هـ) .

عن المادة ١٥

للنساء والرجال ، في القانون الدانمركي ، نفس الأهلية القانونية لإدارة الممتلكات .

عن المادة ١٦

المساواة بين الزوجين مبدأً أساسياً في التشريع الدانمركي فيما يتعلق بعقد الزواج وفسخه . وهو ينص صراحة على أن من واجب الزوج والزوجة أن يتكافلا وأن يشتركا في الحفاظ على مصالح الأسرة .

وسن الزواج واحد للرجل والمرأة ، وبصفة عامة يتمتع الرجال والنساء بنفس الحقوق والواجبات أثناء الزواج وعند فسخه .

وفيما يتعلق بالأولاد ، للزوجين نفس الحقوق وعليهما نفس المسؤوليات ، وكذلك الحال بالنسبة لحضانة أطفالهما المشتركين والولاية عليهم . وإذا لم يكن الأبوان مرتبطين برباط الزوجية ، تكون الحضانة والولاية للأم وحدها . وفيما يتعلق بالاغالة والارث وغيرهما من الحقوق والواجبات يتمتع الوالدان بنفس الحقوق وعليهما نفس الواجبات إزاء الأولاد ، بصرف النظر عن وضعهما الزوجي .

وتحقيقا للمساواة بين الرجال والنساء وبين الأولاد الشرعيين وغير الشرعيين ، فيما يتعلق باستخدام أسماء الأسر ، صدر في عام ١٩٨١ قانون جديد بشأن الأسماء (القانون رقم ١٩٣) بتاريخ ٢٩ نيسان/ابريل ١٩٨١ .

وقد كان الزوج ، في ظل القانون السابق يلعب الدور الرئيسي في الأسرة . ولدى الزواج ، كانت المرأة تكتسب اسم عائلة الزوج ما لم تعلن أنها ترغب في الاحتفاظ باسمها الأصلي . كما كان الأبناء المولودون من هذا الزواج يكتسبون اسم عائلة الأب . أما في ظل القانون الجديد ، فيحتفظ كل من الزوج والزوجة باسمه لدى الزواج ما لم يعلن أحدهما ، برضا الزوج الآخر أنه يريد أن يحمل اسم الزوج الآخر . ويكتسب الأولاد لقب الأبوين عند الميلاد إذا كان للزوجين نفس اللقب . والا ، فلهم الحرية في أن يختارا بين أن يحمل الطفل اسم الأب أو اسم الأم . فإذا لم يقر الأبوان بالاختيار خلال ستة أشهر من تاريخ ميلاد الطفل ، اكتسب الطفل لقب الأم بصرف النظر عما إذا كان الأبوان متزوجين أم لا .

وللرجل والمرأة ، على السواء ، الحق في التعقيم بعد بلوغهما سن الخامسة والعشرين .
