

Distr.: General
29 September 2003
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقارير الدورية الخامسة للدول الأطراف

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة المملكة المتحدة، انظر الوثيقة CEDAW/C/5/Add.52 الذي نظرت فيها اللجنة في دورتها التاسعة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني، انظر الوثيقة CE-DAW/C/UK/3 وAdd.1-2، التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الحادية والعشرين؛ وللإطلاع على التقرير الدوري الرابع، انظر الوثيقة CEDAW/C/UK/4 وAdd.1-4، التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الحادية والعشرين.
* هذه الوثيقة صادرة دون تحرير رسمي.



اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الدوري الخامس المقدم من المملكة المتحدة لبريطانيا
العظمى وأيرلندا الشمالية

حزيران/يونيه ٢٠٠٣

المحتويات

الصفحة

١٢	أولا	تصدير
١٣	ثانيا	مقدمة
١٥	ثالثا	التحفظات على الاتفاقية
١٥	رابعاً	المؤسسات التي تشجع النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين
١٥		وحدة المرأة والمساواة
١٧		اللجنة الوطنية للمرأة
١٧		اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص
١٨		هيئة وحيدة للمساواة - المشروع
١٨		اللجنة المعنية بالمساواة في أيرلندا الشمالية
١٩	خامساً	تجربة نقل السلطة
١٩		أيرلندا الشمالية
٢٠		اسكتلندا
٢٣		ويلز
٢٥		المادة ١ - القضاء على التمييز
٢٥		المادة ٢ - التزامات القضاء على التمييز
٢٦		القوانين المستحدثة أو المعدلة منذ تقديم التقرير السابق
٣٤		التشريعات المقبلة
٣٧		التشريعات والتدابير الأخرى المتخذة لإلغاء التمييز الذي يستهدف مجموعات محددة
٣٧		المرأة المعوقة
٣٨		التوجه الجنسي والشراكات المدنية
٤١		تنفيذ القانون

٤٢	النساء المجرمات
٤٦	المادة ٣ - تنمية المرأة والنهوض بها
٤٦	التدابير المتخذة للتخفيف من فقر المرأة
٥١	النساء المنتميات إلى أقليات عرقية
٥٢	التنمية الدولية
٥٦	المادة ٤ - التعجيل بالمساواة بين النساء والرجال
٥٦	الانتخابات
٥٦	المادة ٥ - الأدوار والقوالب النمطية للجنسين
٥٦	الأدوار والقوالب النمطية للجنسين
٥٧	التعليم
٥٧	المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا
٥٩	المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات
٦٠	وسائط الإعلام
٦٠	تصوير المرأة في الإعلانات
٦٢	شبكة الإنترنت
٦٣	المادة ٦ - استغلال المرأة
٦٣	البغاء والاتجار بالمرأة
٦٦	المادة ٧ - الحياة السياسية والعامية
٦٦	المرأة في الحياة السياسية
٦٧	المرأة في الوظائف العامة
٧٠	أيرلندا الشمالية
٧١	اسكتلندا
٧٣	ويلز

٧٣	التقابات
٧٤	الخدمة المدنية
٧٦	أيرلندا الشمالية
٧٦	اسكتلندا
٧٦	ويلز
٧٧	المادة ٨ - المرأة والتمثيل الدولي
٧٧	السلك الدبلوماسي
٧٨	دور المرأة في وظائف الدفاع
٧٩	المادة ٩ - الجنسية
٧٩	أحكام الهجرة فيما يتعلق بالزواج
٨٠	اللاجئون
٨١	المادة ١٠ - التعليم
٨٣	البداية الأكيدة
٨٣	التعليم المبكر
٨٤	المدرسة (من سن ٥ إلى ١٦ سنة)
٨٦	ترتيبات تقييم المنهج الوطني
٨٧	التعليم العالي
٨٨	الإرشاد الوظيفي والتعليمي
٨٨	دور دائرة الاتصالات
٨٩	الاستراتيجية الخاصة بالمراهقات الحوامل
٩١	التثقيف في مجال الصحة الجنسية والإنجابية
٩١	تقديم الدعم المالي للطلاب
٩٢	مقارنات دولية

٩٣	حالة المعلمات
٩٤	التعليم المتواصل
٩٤	أيرلندا الشمالية
٩٥	الإجازات في الامتحانات
٩٦	مبادرات لتحسين معايير التعليم للبنات والبنين
٩٧	المعلمات
٩٧	التعليم المتقدم والعالي
٩٧	الأمهات من سن المدرسة
٩٨	اسكتلندا
٩٩	الإجازات
١٠٠	مجموعة مساعدة الأطفال الفقراء المقدمة للأبوين الوحيدين
١٠١	ويلز
١٠٢	الإجازات
١٠٢	المعلمون
١٠٣	المادة ١١ - التوظيف
١٠٣	مشاركة المرأة في سوق العمل
١٠٤	سياسات التوظيف المراعية للأسرة
١٠٦	حقوق الأمومة
١٠٧	رعاية الطفل
١٠٨	الأجور
١٠٩	صفحة جديدة للوالدين الوحيدين
١١١	المرأة في الأعمال التجارية
١١٣	المسنات في مجال التوظيف

- المعوقات ١١٣
- العمل غير المدفوع الأجر ١١٤
- القضاء على التمييز - الصحة والسلامة في العمل ١١٥
- العاملات المهاجرات ١١٥
- أيرلندا الشمالية ١١٥
- رعاية الطفل ١١٥
- المرأة في الأعمال التجارية ١١٦
- برامج التدريب في القطاع العام ١١٧
- اسكتلندا ١١٧
- رعاية الطفل ١١٧
- المرأة في الأعمال التجارية ١١٩
- ويلز ١٢٠
- رعاية الطفل ١٢٠
- المرأة في مجال الأعمال التجارية ١٢١
- المادة ١٢: صحة المرأة ١٢١
- خدمات تنظيم الأسرة ١٢٢
- حمل المراهقات ١٢٣
- خدمات الأمومة ١٢٥
- الإجهاض في المملكة المتحدة ١٢٥
- الإجهاض في أيرلندا الشمالية ١٢٦
- الصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) ١٢٦
- ختان الإناث ١٢٨
- الدورة الدموية أمراض القلب ١٢٩

١٢٩	أمراض القلب والأوعية الدموية والوقاية من السرطان
١٣٠	الرضاعة الطبيعية
١٣٠	الفحص الجماعي للسرطان
١٣٢	داء السكر
١٣٢	أنيميا الخلايا النجمية
١٣٢	الصحة العقلية
١٣٣	المخدرات والخمور
١٣٤	المسنات
١٣٤	أيرلندا الشمالية
١٣٤	السرطان
١٣٥	الرضاعة الطبيعية
١٣٥	الصحة الجنسية
١٣٦	تنظيم الأسرة
١٣٦	حمل المراهقات ووالدية المراهقين
١٣٧	اسكتلندا
١٣٨	حمل المراهقات
١٣٩	الصحة الجنسية
١٣٩	ويلز
١٤٠	خدمات تنظيم الأسرة والصحة الجنسية
١٤١	خدمات الأمومة
١٤١	الرضاعة الطبيعية
١٤١	سرطان الثدي
١٤٢	المادة ١٣: الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية

- ١٤٣ نظام الرعاية الاجتماعية
- ١٤٣ استحقاقات الأمهات
- ١٤٤ الضرائب والاستحقاقات العائلية
- ١٤٦ دعم الدخل
- ١٥٤ أيرلندا الشمالية
- ١٥٥ اسكتلندا
- ١٥٥ ويلز
- ١٥٦ السفر والجريمة والخوف من الجريمة في المواصلات العامة
- ١٥٨ أيرلندا الشمالية
- ١٥٩ اسكتلندا
- ١٥٩ ويلز
- ١٦٠ المادة ١٤ : المرأة الريفية
- ١٦٠ المؤسسات في ريف المملكة المتحدة
- ١٦٠ تكافؤ الفرص للمرأة في المناطق الريفية
- ١٦١ المواصلات في الريف
- ١٦٢ رعاية الطفل في المناطق الريفية
- ١٦٣ التنمية الريفية
- ١٦٣ أيرلندا الشمالية
- ١٦٤ اسكتلندا
- ١٦٥ ويلز
- ١٦٦ البيئة
- ١٦٦ المادة ١٥ : المساواة أمام القانون وفي المسائل المدنية
- ١٦٦ التعيينات القضائية

- ١٧٠ المعونة القانونية
- ١٧٠ دعم مستخدمي المحاكم
- ١٧٢ المادة ١٦: المساواة في الزواج والأسرة
- ١٧٢ قانون الطلاق
- ١٧٣ حقوق الوالدين ومسؤولياتهما
- ١٧٣ العنف ضد المرأة
- ١٧٧ الزيجات القسرية
- ١٧٨ ختان الإناث
- ١٧٨ مبادرة العنف ضد المرأة التابعة لبرنامج الحد من الجريمة
- ١٧٨ إجراءات العدالة الجنائية للتصدي للعنف المتزلي
- ١٧٩ الاغتصاب والاعتداء الجنسي
- ١٨١ الاتجار بالمرأة
- ١٨١ أيرلندا الشمالية
- ١٨١ العنف ضد المرأة
- ١٨١ التشريعات
- ١٨٢ العدالة الجنائية
- ١٨٣ تقديم الدعم لضحايا العنف المتزلي
- ١٨٤ الزواج والعلاقات العائلية
- ١٨٤ اسكتلندا
- ١٨٤ قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦
- ١٨٥ العنف ضد المرأة
- ١٨٦ برنامج تطوير الملاجئ
- ١٨٦ توعية الجمهور

- ١ ٨ ٧ الاستراتيجية الاسكتلندية الخاصة بالضحايا
- ١ ٨ ٨ ويلز
- ١ ٨ ٨ العنف المتزلي والعنف ضد المرأة
- ١ ٨ ٨ الدعم المقدم لضحايا العنف المتزلي
- ١ ٨ ٩ المنشورات
- ١ ٨ ٩ توفير الملاجئ

أولا - تصدير

تواصل حكومة العمال، في فترتها الثانية، تعزيز النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين بوصفهما جزءا كبيرا من التزامنا بكفالة مجتمع واقتصاد تستطيع المرأة أن تقوم بدور كامل فيهما، حيث يُعترف بمساهمتهن وتُقدر، وحيث تتاح لهن ممارسة خيارات بالنسبة لحياتهن والعيش بغير خوف من العنف. ويغطي التقرير الدوري الخامس المقدم من المملكة المتحدة عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣.

وفي مستهل هذه الألفية، نستطيع إلقاء نظرة على بعض الإنجازات الرئيسية في مجال تعزيز النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين. ومن الواضح أن الصورة العامة أكثر مؤاتاة بالنسبة للمرأة في سنة ٢٠٠٣ مما كانت عليه في أي وقت مضى. فقد اتخذت المملكة المتحدة خطوات هائلة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف والتعليم والصحة والسياسات الاقتصادية والاجتماعية، فضلا عن التصدي للعنف ضد المرأة. وفي الوقت نفسه، نعترف بأن المرأة في المملكة المتحدة مازالت تواجه عدة تحديات. وهناك الكثير مما ينبغي القيام به.

ويوضح هذا التقرير مدى تقدم حكومة المملكة المتحدة بهذه العملية في السنوات الأربع الماضية، فوضعت احتياجات المرأة في صميم إقرار السياسات وإيصال الخدمات العامة.

وقد أبرزنا بذلك التزامنا بدعم أسس مجتمع تستطيع المرأة الحصول فيه على الفرص والاستفادة منها، على قدم المساواة مع الرجل.

باتريشيا هيويت

أمينة الدولة، وزارة التجارة والصناعة

وزيرة شؤون المرأة

جاكي سميث

وزيرة الدولة للصناعة والأقاليم

نايبة وزيرة شؤون المرأة والمساواة

ثانياً - مقدمة

١ - ترى الحكومة أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تعتبر صكاً حاسماً بالنسبة للنهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين. وقد وقعت المملكة المتحدة على الاتفاقية في سنة ١٩٨١ وصدقت عليها في نيسان/أبريل ١٩٨٦. ووفقاً للمادة ١٨ من الاتفاقية، تتعهد المملكة المتحدة بتقديم التقارير إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة عن التدابير المتخذة لتنفيذ الاتفاقية، مرة كل أربع سنوات. ونظرت اللجنة في التقريرين الدوريين الثالث والرابع (CEDAW/C/UK٣ و CEDAW/C/UK٤) في الجلستين ٤٢٩ و ٤٣٠ المنعقدتين في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩. وعقب النظر في هذين التقريرين، أصدرت اللجنة عدداً من التعليقات الختامية (A)٥٤/٣٨.Rev/١ تم نشرها على نطاق واسع في أنحاء الحكومة.

٢ - وبينما تشارك خطة المساواة بين الجنسين في الهدف المشترك المتمثل في القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في جميع أنحاء المملكة المتحدة، كان التصدي لهذه الخطة يتم، بدرجات مختلفة، على الصعيد الإقليمي، من أجل مراعاة الاحتياجات والأولويات المحلية، في الإدارات التي نُقلت إليها السلطة. والواقع أن عملية نقل السلطة، وهي في مراحلها الأولى، قد عادت بفوائد متعددة على المرأة. ويجري توضيح تجربة نقل السلطة في الفرع الخامس وكذلك في جميع مواد من هذا التقرير.

٣ - وقام بتجميع التقرير وحدة المرأة والمساواة، بمشاركة وثيقة مع الإدارات الحكومية الأخرى والإدارات التي نُقلت إليها السلطة في أيرلندا الشمالية واسكتلندا وويلز. وكان التعاون واسع النطاق بين الإدارات الحكومية والإدارات التي نُقلت إليها السلطة من الأولويات العالية خلال مرحلة صياغة التقرير، مما يعكس الطابع الشامل للقضايا الجنسانية.

٤ - وتولي الحكومة قيمة كبيرة لإدراج آراء المرأة في التقرير. ولهذا السبب جرى التشاور، بصورة مستفيضة، مع المنظمات غير الحكومية النسائية، من خلال اللجنة الوطنية للمرأة وكذلك اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص ولجنة المساواة في أيرلندا الشمالية ولجنة حقوق الإنسان لأيرلندا الشمالية، خلال مرحلة صياغة هذا التقرير.

٥ - ونظراً لتحديد عدد صفحات (٧٠ صفحة) التقارير الدورية، لم تدرج معلومات خط الأساس المتعلقة بالتدابير الحكومية المتخذة للقضاء على التمييز ضد المرأة. ونشجع القارئ على الرجوع إلى التقارير السابقة المقدمة من المملكة المتحدة^(١) عن تنفيذ الاتفاقية من أجل الحصول على صورة شاملة للإجراءات المتخذة من الحكومة للوفاء بالتزاماتها بموجب

(١) التقرير الأولي والتقارير اللاحقة المقدمة من المملكة المتحدة عن تنفيذ الاتفاقية.

الاتفاقية. ويركز التقرير الحالي الاهتمام على أهم التدابير التي اتخذتها الحكومة منذ سنة ١٩٩٩ للقضاء على التمييز ضد المرأة في المملكة المتحدة، بما في ذلك التدابير المتخذة للتصدي للتعليقات الختامية للجنة (١/Rev.٣٨/٥٤/A). ونظرا لتحديد عدد صفحات التقرير، فإنه لا يوضح جميع التدابير المنفذة من الحكومة في هذا المجال بين سنتي ١٩٩٩ و ٢٠٠٣.

٦ - ويوجز التقرير التدابير التشريعية والقضائية والإدارية التي اتخذتها حكومة المملكة المتحدة، بين سنتي ١٩٩٩ و ٢٠٠٣، لتنفيذ الاتفاقية، ومتابعة التعليقات الختامية للجنة (١/Rev.٣٨/٥٤/A). ويتبع هيكل التقرير مواد الاتفاقية ويغطي الإجراءات الجديدة للحكومة كذلك التشريعات الجديدة والمقررة للحكومة والتي تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة.

٧ - وقد واصلت حكومة المملكة المتحدة^(٢) تحقيق تقدم في سبيل النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين باتخاذ إجراءات تشريعية وغير تشريعية في مجال حقوق التوظيف، ورعاية الطفولة، والتعليم، والصحة، والشراكات المدنية، والحياة السياسية والعامية، والسياسات الاجتماعية والاقتصادية. وقد قامت وحدة المرأة والمساواة في وزارة التجارة والصناعة بدعم وزراء شؤون المرأة من أجل التقدم في هذه العملية، وذلك بإثارة المسائل التي تؤثر على المرأة في جميع جوانب خطة الحكومة.

٨ - والمملكة المتحدة ملتزمة تماما بمتابعة منهاج عمل بيجين، لا سيما، الإجراءات المتخذة فيما يتصل بمجالات الاهتمام الحاسمة ال ١٢ المحددة في المنهاج - وكذلك الإجراءات والمبادرات الإضافية لتنفيذ إعلان وبرنامج عمل بيجين، المتفق عليها في الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة "المرأة ٢٠٠٠ : المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام" (ويشار إليها على أنها بيجين + ٥) في حزيران/يونيه ٢٠٠٠. وفي المملكة المتحدة، يتم تشجيع المساواة بين الجنسين عن طريق الوسائل التشريعية وغير التشريعية، على النحو الموضح في هذا التقرير، في إطار منهاج عمل بيجين والوثيقة الختامية لبيجين + ٥. وحدير بالملاحظة أن المملكة المتحدة نشرت وثيقة معنونة "المساواة في الممارسة"، أبرزت فيها أهم إنجازات المملكة المتحدة من أجل النهوض بالمرأة على الصعيدين المحلي والدولي، وذلك كجزء من الأعمال التحضيرية للدورة الاستثنائية للجمعية العامة.

٩ - وتسلم الحكومة بأن المرأة في المملكة المتحدة مازالت تواجه عدة تحديات. فالامتثال المتصل للاتفاقية والعزم على القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة موضوعان يتخللان سياسات حكومة المملكة المتحدة الرامية إلى إزالة جميع العقبات التي تعترض سبيل تكافؤ

(٢) يشار إلى حكومة المملكة المتحدة بوصفها "الحكومة" في الصفحات التالية.

الفرص بين النساء والرجال. وفي هذا السياق ستواصل الحكومة العمل في شراكات مع المجتمع المدني من أجل تحقيق الأهداف الواردة في الاتفاقية.

ثالثا - التحفظات على الاتفاقية

١٠ - في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٢، أعلنت الحكومة عن إجراء استعراض لموقف المملكة المتحدة بموجب مختلف الصكوك الدولية لحقوق الإنسان. ووفقا لطلب الأمم المتحدة الخاص باستعراض جميع التحفظات المبداة على الاتفاقية، تقوم الحكومة باستعراض تحفظات المملكة المتحدة وكذلك البروتوكول الاختياري لاتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كجزء من هذه العملية. وجرى التشاور مع المنظمات غير الحكومية لاستطلاع رأيها بشأن توقيع المملكة المتحدة على البروتوكول الاختياري. وسوف تقدم الحكومة تقريرا عن نتائج هذا الاستعراض في صيف سنة ٢٠٠٣. وللإطلاع على تفاصيل التحفظات التي أبدتها الحكومة، انظر التقرير الدوري الرابع للمملكة المتحدة (ص ٣٤).

رابعا - المؤسسات التي تشجع النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين

وحدة المرأة والمساواة

١١ - تتولى وحدة المرأة والمساواة المسؤولية الرئيسية، داخل الحكومة، عن السياسات الخاصة بالمرأة، والمساواة بين الجنسين والتوجه الجنسي وتنسيق المساواة، وتوفير أيضا الدعم الشامل في وزارة التجارة والصناعة، فيما يتصل بكفالة أن تكون المساواة جزءا لا يتجزأ من سياسات وخدمات التنمية وتنفيذها في هذه الوزارة. وتتولى كل من وزيرة المرأة، بتريشيا هويت، أمينة الدولة للتجارة والصناعة وجاكي سميث، وزيرة الدولة للصناعة والأقاليم، ونائبة وزيرة المرأة والمساواة، بدعم من وحدة المرأة والمساواة، القيادة فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين في الحكومة. كما تتولى جاكي سميث المسؤولية المحددة عن المساواة فيما يتصل بالتوجه الجنسي وتنسيق المساواة في الحكومة. والبارونة سكوتلاندر هي المتحدثة الرسمية عن المساواة في مجلس اللوردات. ويعمل الوزراء والمسؤولون أيضا مع الإدارات التي نقلت إليها السلطة في مجالات المسؤولية المشتركة.

١٢ - وتتمثل أهداف الوحدة في الحد من الحواجز التي تعترض سبيل إتاحة الفرص للجميع وإزالة هذه الحواجز. وتعمل وحدة المرأة والمساواة مع المسؤولين في الحكومة لتحقيق تحسينات ملموسة في وضع المرأة، بما يعود بالفائدة على المجتمع بصورة عامة ويعزز المساواة للجميع، وخاصة، فيما يتصل بتحديد وإيصال السياسات والخدمات الحكومية. وتشمل الأدوار المحددة:

- تولي القيادة في وضع نهج أكثر تكاملاً بشأن المساواة في زيادة الفرص للجميع، في الحكومة وهيئاتها.
- تولي القيادة بالنسبة للتشريعات ورعاية الهيئات الأخرى (للجنة المعنية بتكافؤ الفرص واللجنة الوطنية للمرأة) في مجالات المساواة حيث تكون وحدة المرأة والمساواة رائدة السياسات في إطار الحكومة.
- الاضطلاع بمشاريع محددة بمفردها أو في شراكات، عندما يكون لوحدة المرأة والمساواة اهتمام بتحديد المسائل والسياسات المتعلقة بمجال أو وظيفة أو موضوع ما.
- تقييم أثر السياسات والمساهمة في إعادة تصميم السياسات أو وضع سياسات جديدة.

أدوات تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الحكومة

١٣ - يعتبر تعميم مراعاة المنظور الجنساني مسألة أساسية في الجهود التي تبذلها الحكومة لتحسين السياسات والخدمات العامة. وقد وضعت وحدة المرأة والمساواة أدواتين سهلت الاستعمال لتعميم المنظور الجنساني، "عمليات تقييم الآثار الجنسانية" و"التنوع، والسياسات والخدمات"، غرضهما وضع الناس في صميم إقرار السياسات وتؤديان إلى حكم أفضل بتعميم رؤية مسائل التنوع في المجتمع. وتوفر الأدواتان منهجية لصانعي السياسات لتقييم ما إذا كانت سياساتهم ستؤدي إلى تحقيق تكافؤ الفرص بصورة شاملة وتساعد على دعوة صانعي السياسات إلى البحث في افتراض أن السياسات والخدمات تؤثر على الجميع بنفس الشكل. وتعمل الحكومة على تطبيق عمليات تقييم المساواة في التأثير على التشريعات، والخطط والبرامج السياسية، والميزانيات والتقارير والسياسات والخدمات القائمة. وتسلم الحكومة بضرورة القيام بعمليات التقييم المذكورة في مرحلة مبكرة من عملية صنع القرارات حتى يتسنى تغيير السياسات - أو التخلي عنها - لو لزم الأمر. وأداة تعميم الاهتمامات الجنسانية منشورة على نطاق واسع عن طريق الإنترنت (http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/policy_making.htm).

١٤ - وقد التزمت الحكومة بالحد من أوجه التفاوت بين الجنسين في أول مقاصد اتفاق الخدمة العامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين المعلن السنة الماضية: "أن تعمل الحكومة مع جميع الوزارات من أجل تحقيق تحسينات ملموسة في المساواة بين الجنسين تشمل مجموعة من المؤشرات، بحلول سنة ٢٠٠٦، وذلك كجزء من أهدافنا المتصلة بالمساواة والشمول

الاجتماعي“. ويدعم هذا المقصد أهدافا ومبادرات محددة في جميع أقسام الحكومة، ترى وزارات المرأة أنها أساسية من أجل الوصول إلى تحسينات في المساواة بين الجنسين. وترد هذه في الوثيقة المعنونة ”تنفيذ المساواة بين الجنسين“ التي نشرت في حزيران/يونيه ٢٠٠٣. وتشمل هذه الأهداف مجالات منها رعاية الطفولة والمساواة في الأجور، والعمل المرن والتعيينات في الوظائف العامة والعنف المترلي. وستعمل وحدة المرأة والمساواة مع الوزارات من أجل المساعدة في عملية التنفيذ وستقدم تقارير عن التقدم المحرز طوال فترة استعراض الاتفاق (٢٠٠٣-٢٠٠٦). كما تورد وثيقة ”تنفيذ المساواة بين الجنسين“ السياق الأوسع للعمل الجاري في جميع أنحاء الحكومة من أجل تحقيق أثر إيجابي على المساواة بين الجنسين، بما يشمل المهارات والتدريب والتعليم والصحة والنقل. ويوضح اتساع هذه المبادرات أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني أصبح حقيقة في عدد كبير من أهم الوزارات.

اللجنة الوطنية للمرأة

١٥ - أنشئت اللجنة الوطنية للمرأة منذ أكثر من ٣٠ سنة كهيئة استشارية رسمية مستقلة تعبر عن آراء المرأة للحكومة، وهي هيئة عامة استشارية غير وزارية، مموله بالكامل من الحكومة، وإن كانت باستطاعتها التعليق على سياسات الحكومة بحرية. وللجنة الوطنية للمرأة عضوية موسعة تشمل ٢٣٠ منظمة نسائية تغطي المملكة المتحدة بأكملها وتمثل أداة فريدة لعرض آراء المرأة واحتياجاتها وشواغلها وألوياتها على الحكومة. ومنذ تقديم التقرير الدوري الرابع للمملكة المتحدة بشأن الاتفاقية والتقارير ”الابتدائية“، أجريت إعادة تنظيم هامة للجنة الوطنية للمرأة. وتقوم اللجنة الوطنية للمرأة، حالياً، بالاتفاق على برنامج عملها السنوي مع وزيرة المرأة وتكون مسؤولة أمام الوزيرة عن تحقيق المقاصد والأهداف؛ ولها رئيس وفريق توجيهي معينان كجزء من نظام التعيين الوطني في الوظائف العامة لضمان الإنصاف والشفافية. ويوجد مقر اللجنة الوطنية للمرأة في وزارة التجارة والصناعة إلى جانب وحدة المرأة والمساواة لدعم وزيرة المرأة. وتستطيع اللجنة الوطنية للمرأة الاتصال بالوحدة وكذلك بوزارات الحكومة التي تقوم بالتشاور معها.

اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص

١٦ - إن اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص هي الوكالة الرائدة العاملة في مجال القضاء على التمييز بين الجنسين في بريطانيا. وقد أنشئت هذه الهيئة بموجب قانون التمييز بين الجنسين في سنة ١٩٧٥. وكونت بوصفها هيئة قانونية مستقلة تتولى السلطات التالية:

- العمل من أجل القضاء على التمييز على أساس نوع الجنس أو الزواج؛
- تعزيز تكافؤ الفرص بالنسبة للنساء والرجال؛

- إبقاء قانون التمييز بين الجنسين وقانون المساواة في الأجور قيد الاستعراض؛
- توفير المشورة والمساعدة في المجال القانوني للأفراد الذين يعانون من التمييز.

واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص هي هيئة عامة غير وزارية، ممولة من منح المساعدة، خاضعة لإشراف وحدة المرأة والمساواة بوزارة التجارة والصناعة. واللجنة مسؤولة أمام وزيرة شؤون المرأة رغم استقلالها من الحكومة. ولها مكاتب منفصلة في استكتلندا وويلز.

هيئة وحيدة للمساواة - المشروع

١٧ - في أعقاب صدور وثيقة التشاور المعنونة "نحو المساواة والتنوع" التي نشرت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، تمكنت الحكومة من الاطلاع على المناقشات التي جرت لصالح لجنة قانونية وحيدة. وقد أثار المشروع مناقشة نشطة بشأن المبادئ التي تستند إليها المؤسسات المعنية بالمساواة في المملكة المتحدة وكذلك الخيارات في المستقبل. ويعتبر استعراض مؤسسات المساواة أهم استعراض لمسألة المساواة أجري خلال فترة تزيد عن ربع قرن. وهو يدور حول النظر إلى الخيارات طويلة الأجل للأولويات ودور المؤسسات المعنية بالمساواة في بريطانيا العظمى. وانتهت المرحلة الأولى من هذا المشروع في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، بنشر وثيقة التشاور المعنونة "المساواة والتنوع: أساليب التنفيذ". وتورد وثيقة التشاور تقييم الحكومة للأولويات المتعلقة بالمساواة والتحديات المقبلة. ونظرت إلى ما تستطيع المؤسسات المعنية بالمساواة المساهمة به من أجل تحقيق رؤية الحكومة للمساواة، ودعت إلى تقديم الآراء بشأن الهياكل المحتملة بالنسبة للمستقبل ونظرت في عدد من القضايا الشاملة لعدة قطاعات ستتناولها الحكومة. وتشمل العلاقة بين المساواة وحقوق الإنسان، وقضايا نقل السلطة والقضايا الإقليمية والمحلية؛ والعلاقة بين التعزيز والإنفاذ. ونشرت وزارة التجارة والصناعة منشورا معنونا "المساواة والتنوع: الطريق أمامنا" إلى جانب عملية التشاور المذكورة. وتورد الوثيقة تفاصيل نتائج المشاورات التي جرت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وأتاحت لأصحاب المصلحة فرصة للتعليق على مشروع النظم المنفذة "للتوجيهات الخاصة بالعرق والتوظيف للجماعة الأوروبية" ومن خلال تنفيذ هذه التوجيهات للجماعة الأوروبية (انظر المادة ٢)، تهدف الحكومة إلى وضع تشريعات فعالة ستكون لها آثار حقيقية في مجال إزالة التمييز غير العادل.

اللجنة المعنية بالمساواة في أيرلندا الشمالية

١٨ - إن اللجنة المعنية بالمساواة في أيرلندا الشمالية هيئة عامة غير وزارية أنشئت بموجب قانون أيرلندا الشمالية لسنة ١٩٩٨. وتعمل اللجنة من أجل القضاء على التمييز غير المشروع، وتعزيز تكافؤ الفرص للجميع وتشجيع الممارسات الجيدة. وقد مُنحت اللجنة

مجموعة واسعة النطاق من السلطات والمسؤوليات، منها إسداء المشورة لمقدمي الشكاوى وتقديم المساعدة لهم، والتحقيق والإنفاذ، والتوعية، واستعراض قوانين المساواة.

خامسا - تجربة نقل السلطة

أيرلندا الشمالية

١٩ - أكدت الأحزاب السياسية لأيرلندا الشمالية، في اتفاق الجمعة العظيمة، حق المرأة في المشاركة السياسية الكاملة، على قدم المساواة. وبالإضافة إلى ذلك، يوفر "برنامج الحكم في أيرلندا الشمالية" أساسا سليما لتنفيذ إجراءات الحكومة والتزاماتها وتشمل تعزيز تكافؤ الفرص، والعلاقات الجيدة في المجتمع المحلي، وحماية حقوق الإنسان. وعقب تعليق الحكومة التي نُقلت إليها السلطة في أيرلندا الشمالية، في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، الذي شمل تعليق الجمعية العمومية، قام وزير الدولة لأيرلندا الشمالية بتعيين وزيرين جديدين إضافيين في فريقه. بمكتب أيرلندا الشمالية من أجل المساعدة في عمل الإشراف على الإدارات التي كانت السلطة منقولة إليها. وتواصل الحكومة تنفيذ برنامج الحكم المتفق عليه قبل ذلك من جانب السلطة التنفيذية والجمعية العمومية من أجل السنة المالية ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وقامت أيضا بنشر أولوياتها وخططها بالنسبة للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦، وهي تقوم على أساس التقدم المحرز من السلطة التنفيذية في مجموعة واسعة النطاق من المجالات، منها خطة المساواة الأعم.

٢٠ - ويلزم برنامج الحكم رئيس الوزراء ونائب رئيس الوزراء، على نحو محدد، بتقديم وتنفيذ استراتيجيات لنوع الجنس والعرق، تشمل عدة وزارات، خلال سنة ٢٠٠٣. وبدأ تنفيذ استراتيجية المساواة بين الأعراق لأيرلندا الشمالية، إلى جانب الاستجابة للتوصيات الواردة في تقرير الفريق العامل المعني بتعزيز الشمول الاجتماعي بشأن المسافرين في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٣. وستنشر الاستراتيجيات النهائية قبل نهاية سنة ٢٠٠٣. وسيتناول الاتفاق مسائل المرأة مع الاستراتيجية العرقية مع التشديد على النساء من الأقليات العرقية والمسافرات، بشكل محدد.

قانون المساواة الوحيد

٢١ - يعتبر إعداد وتقديم قانون المساواة الوحيد من العناصر الهامة الأخرى في خطة المساواة لأيرلندا الشمالية. ويولى برنامج الحكومة أولوية عالية لهذا العمل وأشارت الإدارة الحالية أنها ملتزمة بالاستناد إلى التقدم المحرز بالفعل في وضع قوانين مناهضة التمييز والتوفيق بينها، بالقدر الممكن عمليا (انظر المادة ٢ للاطلاع على التفاصيل).

الواجب القانوني

٢٢ - بموجب المادة ٧٥ من قانون أيرلندا الشمالية لسنة ١٩٩٨، نجد أن السلطات العامة مطالبة بتعزيز تكافؤ الفرص عبر عدد من الفئات الاجتماعية، ومنها المرأة. وتخضع السياسات القائمة والجديدة ذات الصلة بالموضوع لعملية تقييم لأثر المساواة، تستهدف تحديد أي أثر تفاوتي معاكس بالنسبة للنساء والرجال، والنظر في سبل لتفادي هذا الأثر أو التخفيف منه. وبالإضافة إلى ذلك، فإن السلطات العامة مطالبة بتعزيز العلاقات الطيبة بين الأشخاص على اختلاف معتقداتهم الدينية وآرائهم السياسية وفئاتهم العرقية. وتنفذ الالتزامات القانونية للمساواة من خلال خطط المساواة، الموافق عليها من اللجنة المعنية بالمساواة لأيرلندا الشمالية والسلطات العامة المنفذة لعمليات تقييم أثر المساواة للسياسات ذات الصلة، والتي تجري مشاورات بشأنها. ويتم اختيار عمليات تقييم أثر المساواة بتطبيق معايير يحددها دليل الواجبات القانونية للجنة المعنية بالمساواة.

٢٣ - انظر، اللجنة المعنية بالمساواة لأيرلندا الشمالية، أعلاه.

لجنة حقوق الإنسان لأيرلندا الشمالية

٢٤ - إن أيرلندا الشمالية لديها هيئة تركز الاهتمام على المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وهي لجنة حقوق الإنسان لأيرلندا الشمالية. وقد أنشئت بمقتضى قانون أيرلندا الشمالية لسنة ١٩٩٨، وعليها واجبات ولديها سلطات تشمل دراسة الحالات الفردية وإسداء المشورة للحكومة بشأن حماية حقوق الإنسان. وتمشيا مع مبادئ باريس، فإن للجنة أدوار عديدة فيما يتصل برصد العدد الكبير لمعاهدات حقوق الإنسان التي تعد المملكة المتحدة طرفا فيها، بما في ذلك اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٢٥ - وترد تفاصيل تجربة أيرلندا الشمالية بالنسبة لتعزيز المساواة بين الجنسين (بما في ذلك التشريعات) في المواد اللاحقة، بصورة محددة.

اسكتلندا

٢٦ - أنشئت وحدة المساواة من أجل تنسيق إيصال وتنفيذ استراتيجية المساواة وتطوير أعمال المساواة التي تقوم بها السلطة التنفيذية الاسكتلندية. وتتمثل أهم وظائفها في تعزيز وتمديد ملكية مسائل المساواة في جميع أنحاء السلطة التنفيذية ومناصرة مصالح أفرقة المساواة. وهي مصدر نصح وإرشاد بالنسبة لمسائل المساواة. والوحدة على صلة وثيقة بمكتب اسكتلندا لضمان مراعاة آراء الوزراء الاسكتلنديين في الاعتبارات المتصلة بمسائل خاصة تتعلق بتكافؤ الفرص.

٢٧ - ويسلم البرلمان الاسكتلندي بضرورة تعزيز تكافؤ الفرص للجميع، كمبدأ أساسي في عملياته وتعييناته. وهذا الالتزام بتكافؤ الفرص يدعم أعمال البرلمان. وبموجب الأوامر الدائمة للبرلمان، يجب أن تكون جميع القوانين المقترحة من السلطة التنفيذية مصحوبة ببيان عن أثرها على تكافؤ الفرص. وأنشأ البرلمان الاسكتلندي اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بوصفها واحدة من لجانه الإلزامية الدائمة. وقد أجرت اللجنة مجموعة من التحقيقات الهامة وتُقدم فحصاً مستمراً للأنشطة والسلطة التنفيذية والبرلمان بالنسبة للمساواة. وقد مثّل وزراء ومسؤولون بصورة متواترة أمام اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لتقديم أدلة عن مسائل المساواة وأنشئ فريقان شاملان للأحزاب معنيان بأهم القضايا التي تمس المرأة. وهما:

- الفريق الشامل للأحزاب والمعني بالمرأة - والغرض من الفريق هو القيام بدور المنتدى السياسي لمناقشة آثار السياسات على المرأة؛ وتقاسم المعلومات والخبرات الخاصة بالمرأة والجنسين بين أعضاء البرلمان الاسكتلندي؛ والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات والخبرات الواردة من المصادر الخارجية، بما في ذلك اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لاسكتلندا، والمنظمات القانونية والعامّة والطوعية الأخرى المعنية بالمساواة والتي تدعم أهداف هذا الفريق؛ والقيام بدور المنتدى لتحقيق التواصل والدعم، بقيادة عضوات برلمان اسكتلندا. والفريق الشامل للأحزاب والمعني بالعنف الذي يمارسه الرجال ضد النساء والأطفال - والغرض من هذا الفريق هو إنشاء منتدى لإجراء مناقشات بشأن مسألة العنف الذي يمارسه الرجال ضد النساء والأطفال. والمقصود هو أن تكون المعالجة شاملة بشكل كاف بحيث تتضمن مسائل الاغتصاب والعنف المترلي، وإساءة المعاملة العاطفية والجنسية. وسترکز أعمال الفريق الاهتمام على الوقاية والحماية والتدابير الاحتياطية.

تعميم منظور المساواة في اسكتلندا

٢٨ - تسلم الحكومة بأن تعميم منظور المساواة عملية طويلة الأجل. وخلال المرحلة الأولى (٢٠٠٠-٢٠٠٢) من استراتيجية المساواة الاسكتلندية، ركزت الحكومة الاهتمام على جمع البيانات والمعلومات المفصلة حسب نوع الجنس وتحليلها ونشرها، وزيادة المشاورات والحوار مع أفرقة المساواة، وزيادة الوعي بمسائل المساواة وتطوير عمليات لتيسير تعميم المنظور الجنساني في السياسات وخطط الإنفاق. وستواصل السلطة التنفيذية دعم مكتبة المرأة بغلاسغو وتكوين أفرقة لإعداد قاعدة بيانات لجهات الاتصال الخاصة بالمرأة في جميع أنحاء اسكتلندا. وسيتيح هذا نشر المعلومات على نطاق واسع وتوفير الأساس للتشاور مع المرأة في المستقبل. وبالإضافة إلى ذلك، قدمت السلطة التنفيذية منحة قيمتها ١٥٠.٠٠٠ جنيه

استرليني لصندوق المرأة باسكتلندا في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، لمساعدة المنظمات في المناطق المحلية على دعم المشاريع التي تعزز الرفاه الاجتماعي وبناء القدرات للنساء في مجتمعاتها الخاصة. وقد تلقت مجموعة من الأفرقة والمنظمات المساعدة في جميع أنحاء اسكتلندا. وسوف يتم منح مبلغ إضافي قيمته ٤٥٠.٠٠٠ جنيه استرليني على مدى السنوات الثلاث القادمة.

التشاور مع النساء والمنظمات النسائية

٢٩ - نظمت مجموعة من إحداث التشاور المحلية خلال سنة ٢٠٠٢. وقد جمعت بين تقديم معلومات عن كيفية عرض مساهمات على البرلمان والسلطة التنفيذية مع تركيز الاهتمام على مسألة موضوعية. وقد تركزت المشاورات مع المرأة على التعليم (أجريت مع نساء من مجتمعات الأقليات العرقية)، والمساواة في الأجور والتوظيف، وقضايا المرأة الريفية والفقير. ومن الأمثلة الأخرى لأعمال السلطة التنفيذية الاسكتلندية في هذا المجال التعاون مع المنظمات النسائية (في مقاطعة فايف) خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، لغرض إعداد مشروع للمشاورات المحلية مع المنظمات والأفرقة المحلية والمرأة من أجل تحديد اهتماماته وأولوياته.

مؤتمر المرأة

٣٠ - بعد استعراض الفرص المتاحة للمنظمات النسائية في اسكتلندا من أجل تقديم مساهمة استراتيجية في أعمال السلطة التنفيذية والبرلمان الاسكتلنديين والتواصل فيما بينهما، أعلنت السلطة التنفيذية الاسكتلندية، في ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٣، أنها ستقدم التمويل لإنشاء مؤتمر جديد للمرأة يعمل على تعزيز هيكل المنظمات النسائية في اسكتلندا. وسيقوم المؤتمر على أساس شبكات المنظمات المشتركة في المنتدى الاستشاري النسائي. وسيكون للمؤتمر فريق توجيهي يتضمن عددا من المنظمات النسائية الرئيسية في اسكتلندا. وسينشئ الفريق التوجيهي عددا من اللجان العاملة حول المواضيع الرئيسية ذات الأهمية للمرأة، والمرتبطة بأعمال السلطة التنفيذية والبرلمان. وستستفيد هذه اللجان من خبرة المرأة في كافة أنحاء اسكتلندا في هذه المجالات وتقيم صلات فعالة مع المسؤولين التنفيذيين الاسكتلنديين والمؤسسات الرئيسية. وستواصل السلطة التنفيذية تنظيم المناسبات للمنظمات النسائية وتقوم أيضا بدعم "برنامج للعمل من أجل تحقيق تغيير من أجل المرأة"، استنادا إلى التوصيات المحددة المقدمة من الفريق الاستراتيجي للمرأة الذي ترأسه أول مديرة جامعة في اسكتلندا^(٣).

(٣) الأستاذة جون استرنغر.

٣١ - وترد تفاصيل تجربة اسكتلندا في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين (بما في ذلك القوانين) على نحو محدد في المواد التالية.

ويلز^(٤)

٣٢ - أتاح إنشاء الجمعية الوطنية فرصة لتقدم المسائل المعنية بالمساواة نظرا للالتزامات القانونية التي أخذتها على عاتقها بموجب قانون حكومة ويلز لسنة ١٩٩٨. وأقامت حكومة الجمعية الوطنية لويلز نظاما للتشاور يشمل ثلاثة مجالس شراكة للحكومات المحلية والهيئات القانونية، والأعمال التجارية والتجارة والقطاع التطوعي. ويشمل مجلس القطاع التطوعي ممثلا معنيا بالقضايا الجنسانية. وتمثل المرأة الأغلبية في هذا المجلس، إذ أنها أهم الممثلات في مجالات النصح والدعوة، ورفاه الحيوانات، والفنون الطوعية، والأطفال والأسر، والإعاقة والعدالة الجنائية، والتوظيف، والأقليات العرقية، والرياضة والترفيه، والتطوع، والشباب ونوع الجنس. ويعتبر كل عضو في المجلس مسؤولا عن إقامة شبكة شاملة ويحصل على تمويل منتظم من أجل توفير المعلومات والآراء ويتم رصد هذه العملية وهي تتيح فرصة حقيقية للمشاركة الديمقراطية.

٣٣ - ووحدة السياسات المتصلة بالمساواة مسؤولة عن المضي في الالتزامات القانونية المتصلة بالمساواة. وتوفر الوحدة الإرشاد والنصح للمسؤولين في الجمعية الوطنية بالنسبة للمسائل المتصلة بالمساواة (بما في ذلك إدخال تكافؤ الفرص في مجالات السياسات) وتدعم أعمال اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص (انظر أدناه). وتقيم اتصالات مع الأفرقة الداخلية والخارجية من أجل تحديد مبادرات معينة للتقدم بها، ولا سيما في مجالات نوع الجنس والعرق والإعاقة وتقوم بدراسة ترتيبات التشاور مع القطاع الطوعي للمنظمات المعنية بالمساواة في ويلز بإعداد آليات تشاور لإحالة آراء أعضائها إلى الجمعية الوطنية. كما قامت الوحدة بإجراء دراسة استقصائية معنية بالمساواة لإقرار معلومات خط الأساس بشأن مدى المراعاة الفعلية لتكافؤ الفرص. وهذا يوفر الأساس الذي يمكن الجمعية الوطنية من رصد وقياس ما تحرزه من تقدم فيما يتعلق بالقضايا المتصلة بالمساواة والإبلاغ عن الإجراءات المتخذة والتقدم المحرز. والمنظمات النسائية ممثلة في وحدة السياسات المتصلة بالمساواة بعضو من التحالف النسائي الوطني بويلز.

(٤) هذا الجزء مأخوذ من الكتاب المعنون An Absolute duty – Equal Opportunities and National Assembly for Wales للمؤلفين Paul Chaney و Ralph Fevre.

اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص

٣٤ - تشمل اختصاصات اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص فحص ترتيبات الجمعية الوطنية الخاصة بتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص، فضلا عن تفادي التمييز ضد أي شخص على أساس العرق أو الجنس أو الإعاقة. وتقدم اللجنة أيضا التقارير السنوية إلى الجمعية الوطنية بشأن هذه الترتيبات وفعاليتها. وعن استعراض ما توصلت إليه من نتائج بشأن التقارير السنوية المقدمة إلى الجمعية الوطنية من الهيئات العامة المعنية بتعزيز تكافؤ الفرص وإبلاغ هذه النتائج إلى الجمعية. وتقوم، حاليا، بالنظر في التقارير الخاصة بعملية التعيين في الوظائف العامة والتمييز العرقي المؤسسي. وللجنة اهتمام شديد بتحقيق إقامة حوار مع المجموعات التي تمثل مصالح الأقليات والمحرومين على جميع المستويات في المجلس. وتسهيلا لذلك، تحضر ثلاث مؤسسات هي اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص ولجنة المساواة العرقية والإعاقة في ويلز (لجنة حقوق الإعاقة المقترحة) جلسات اللجنة بصفة مستشارين. وقد أجرت اللجنة فحصين لخط الأساس من أجل تقييم مدى مراعاة جوانب العرق ونوع الجنس والإعاقة في السياسات الحالية (كما في ذلك شؤون الأفراد). وتنظر اللجنة في مسائل أخرى، منها أساليب سد فجوة الأجور (انظر أيضا المادة ١١)، كما نظرت في مسائل تتحمل جهات أخرى المسؤولية الرئيسية عنها، ولكن تترتب عليها آثار على سياسات الجمعية الوطنية من قبيل سياسات اللجوء والهجرة في ويلز. وتقوم اللجنة بدور هام في الإشراف على الخطة التنفيذية لوحدة السياسات المتصلة بالمساواة والموافقة على مضمونها وتشجع المنظمات الأخرى في ويلز، بما في ذلك الهيئات العامة التي تشرف عليها الجمعية الوطنية، على اتباع سياسات المساواة. وتعترم اللجنة فحص السياسات والممارسات المتصلة بالمساواة في بعض الهيئات العامة والسلطات الصحية المختارة، التي تشرف عليها الجمعية الوطنية. وأنشئ فريق عامل لإسداء المشورة فيما يتعلق ببرنامج عمل يستهدف تحقيق تقدم طلبات من أجل تعيينات في الوظائف العامة، وتكفل تمثيلا عريضا لسكان ويلز.

٣٥ - وتم إعداد الخطة الاستراتيجية المعنونة "تحقيق ويلز أفضل" للجمعية الوطنية (التي بدأ تنفيذها في أيار/مايو ٢٠٠٠) بالتشاور مع أصحاب المصلحة وتورد رؤية طويلة الأجل من أجل تحقيق ويلز أفضل "مجتمع متسامح يتصدى لاحتياجات جميع الفئات الاجتماعية وتتاح فيه فرصة القيام بدور كامل للجميع". ويعتبر تعزيز ثقافة، تقدر التنوع وتحقيق تكافؤ الفرص من المواضيع والقيم الرئيسية الثلاثة التي تمثل جوهر الخطة. وتشمل السياسات والبرامج التي ستساهم في تعزيز تكافؤ الفرص: استراتيجية لرعاية الطفولة توفر العناية وفرص النمو للأطفال، وتمكن بالتالي مقدم العناية الأولى من العودة إلى العمل، لو أراد ذلك؛ فضلا عن تشجيع الفئات الممثلة تمثيلا ناقصا من تقديم الطلبات للتعيين في الوظائف العامة.

٣٦ - وقد خلصت البحوث^(٥) التي أجريت في سنة ٢٠٠٢ إلى أن الوقت مازال مبكراً للوصول إلى تقدير كامل لفعالية السياسات التي أدخلتها حكومة الجمعية الوطنية استجابة لواجبها حيال المساواة. غير أن دلائل ما قامت به الجمعية في فترة السنتين ونصف السنة الأولى تبين أن واجب المساواة القانونية هو أهم العوامل الدافعة لخطة المساواة الجديدة في ويلز.

٣٧ - وترد تفاصيل تجربة ويلز في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين (بما في ذلك القوانين) في المواد التالية.

المادة ١ - القضاء على التمييز

٣٨ - إن حكومة المملكة المتحدة ملتزمة تماماً بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وهي تؤيد تعريف التمييز ضد المرأة الوارد في المادة ١ من الاتفاقية^(٦) وترد الأحكام التي وضعتها حكومة المملكة المتحدة من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة، مصنفة حسب الفئات، في إطار المواد التالية من الاتفاقية.

المادة ٢ - التزامات القضاء على التمييز

٣٩ - وفقاً لما ورد في التقارير السابقة، فإن تحقيق أحكام الاتفاقية في المملكة المتحدة يجري من خلال تطبيق أحكام القوانين الوطنية، ولا سيما قانون المساواة في الأجر لسنة ١٩٧٠ والقانون الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس لسنة ١٩٧٥ في صيغتهما المعدلتين، فضلاً عن قانون التوظيف لسنة ١٩٨٩، والقوانين المقابلة لها في أيرلندا الشمالية. ويرد وصف هذه القوانين في التقارير السابقة المقدمة بشأن تنفيذ الاتفاقية. ويواصل قانون حقوق الإنسان لسنة ١٩٩٨ كذلك أعمال الحقوق والحريات المكفولة بموجب الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في القوانين المحلية ويتيح الفرصة لمناقشة نقاط الاتفاقية أمام المحاكم في المملكة المتحدة. ويشمل هذا القانون المادة ١٤ من الاتفاقية التي تحظر التمييز فيما يتصل بالتمتع بالحقوق الواردة في الاتفاقية. وهذا القانون يحرم على السلطة العامة التصرف بشكل لا يتفق مع الحقوق الواردة في الاتفاقية، مع وجود استثناءات قليلة. ويستطيع الأشخاص الذين يرون أنه قد جرى التعدي على حقوقهم بموجب الاتفاقية عرض دعواهم أمام المحاكم المحلية

(٥) البحوث التي أجراها بول تشاني (Paul Chaney) ورالف فيفي (Ralph Fevre) ومعهد شؤون ويلز.

(٦) يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس نوع الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط تمتع المرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية أو في أي ميدان آخر، أو ممارستها لهذه الحقوق بصرف النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل (المادة ١، اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة).

والحصول على الانتصاف الملائم عندما تجد المحكمة أن سلطة عامة قد تصرفت بشكل غير قانوني. كما يتطلب القانون أن تقوم جميع المحاكم بقراءة وتنفيذ القوانين المحلية بما يتفق مع حقوق الاتفاقية، بالقدر الممكن. وإذا تعذر ذلك، تستطيع المحكمة العليا وما فوقها إعلان عدم توافق القانون وإخطار البرلمان بأن عليه النظر فيما إذا كان يلزم إجراء تغييرات. بموجب قانون اسكتلندا لسنة ١٩٨٨، لا يعتبر أي حكم من أحكام البرلمان الاسكتلندي سليما إذا كان لا يتفق مع الاتفاقية.

٤٠ - وتنفذ قوانين الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة بين الجنسين في المملكة المتحدة من خلال أحكام القانون الوطني - انظر أدناه للاطلاع على التفاصيل.

القوانين المستحدثة أو المعدلة منذ تقديم التقرير السابق

قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦ - الجزء الرابع

٤١ - يقدم الجزء الرابع من قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦ (المنفذ في سنة ١٩٩٧) الذي ينطبق على انكلترا وويلز، الحماية للذين يعانون من العنف المتزلي في العلاقة الأسرية، بتمكينهم من تقديم طلب للحصول على أمر بالحماية من العنف. وتمنح المحكمة أمر بعدم الإزعاج إذا رأت، بموازنة الاحتمالات، وجوب صدور أمر لصالح مقدم الطلب، بعد مراعاة جميع الظروف. وينص القانون أيضا على أن تصدر المحكمة أمر إشغال، يمكن أن يستبعد المدعى عليه من منزل الأسرة أو من منطقة محيطة به، في حالات معينة. ويمكن الحصول على هذه الأوامر من محاكم المقاطعات ومحاكم الصلح ذات الولاية في المسائل الأسرية^(٧). واتخذ قرار في أواخر سنة ٢٠٠٢، بالتشاور مع الفريق الاستشاري المعني بالعنف المتزلي والتابع لإدارة الشؤون الدستورية يقضي بعدم تنفيذ المادة ٦٠ من الجزء الرابع من قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦، في الوقت الحالي. وأوضحت البحوث التي أجرتها جامعة ليستر في سنة ٢٠٠٢، أن تنفيذ المادة ٦٠ يثير عددا من المسائل المعقدة التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة. وخلص الفريق الاستشاري إلى أن أكثر الطرق فعالية للتصدي للمشاكل المحددة في البحث هو بتطبيق المادة ٦٠، بيد أنه من الأفضل للضحايا أن يتم تحسين الإجراءات الراهنة في مجال العدالة الجنائية والمدنية بدلا من تنفيذ قوانين جديدة. وشملت الورقة التي أعدتها وزارة الداخلية لمشاورات العنف المتزلي ونشرت في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ أوجه التفاعل بين ولايات

(٧) لم تنفذ المادة ٦٠ من الجزء الرابع في سنة ١٩٩٧. ويمنح هذا الفرع قاضي القضاة سلطة وضع نظم للمحاكم تسمح لشخص محدد (مثل) أو فئة من الأشخاص بتقديم طلبات بموجب الجزء الرابع، باسم الباقيين على قيد الحياة من ضحايا العنف المتزلي. وقد تأذن النظم الموضوعة بموجب هذا الفرع لممثل بالتقدم بطلب إشغال أو عدم إزعاج بدلا من هؤلاء الأشخاص.

المحاكم والمعالجة الفعالة لحالات الإخلال بأوامر الزجر المدنية ومسائل أخرى. وأنشئ فريق فرعي للفريق الاستشاري المعني بالعنف المترلي للقيام بذلك. ولا ينطبق قانون سنة ١٩٩٦ على اسكتلندا وإن كانت هناك أحكام مماثلة موجودة في القانون الاسكتلندي، في إطار قانون المنازل الزوجية (حماية الأسرة) الاسكتلندي لسنة ١٩٨١. وسينظر في الاقتراحات المقدمة لتوسيع نطاق الحجز بالنسبة للزوجين في اسكتلندا، في المستقبل القريب.

القانون الخاص بمرتكبي جرائم الجنس لسنة ١٩٩٧

٤٢ - من أجل زيادة الحماية الممنوحة للنساء والرجال من جميع الأعمار، من الاعتداءات الجنسية الخطيرة والاعتصاب في المملكة المتحدة، يقتضي الجزء الأول من القانون الخاص بمرتكبي جرائم الجنس لسنة ١٩٩٧، أن يقوم مرتكبو جرائم الجنس ذات الصلة بإخطار الشرطة عند اعتزامهم السفر إلى الخارج لمدة ٨ أيام أو أكثر. وبالإضافة إلى ذلك، أمرت الحكومة باستعراض الجزء الأول من القانون الخاص بمرتكبي جرائم الجنس لسنة ١٩٩٧ ونشرت مقترحات لإجراء مشاورات في سنة ٢٠٠١. وسيعزز مشروع قانون الجرائم الجنسية المعروض حاليا على البرلمان التدابير المتاحة في جميع أنحاء المملكة المتحدة.

قانون أيرلندا الشمالية لسنة ١٩٩٨ - الواجب القانوني

٤٣ - إن السياسات الخاصة بتعزيز تكافؤ الفرص في إطار المادة ٧٥ من القانون المذكور أعلاه مسألة أرجح البت فيها ولكن نقلت سلطة التنفيذ إلى إدارات أيرلندا الشمالية. وكانت حقوق الإنسان والمساواة أهم مسألتين عند وضع اتفاق بلفاست. وبموجب أحكام المادة ٧٥ من قانون أيرلندا الشمالية لسنة ١٩٩٨ "على السلطات العامة، لدى اضطلاعها بالمهام المتصلة بأيرلندا الشمالية، أن تراعي ضرورة تعزيز تكافؤ الفرص على النحو الواجب". وتخضع السياسات القائمة والجديدة ذات الصلة لتقييم للآثار فيما يتصل بالمساواة، بهدف تحديد أي آثار معاكسة للتفاوت والنظر في سبل تلافي أثرها أو التخفيف منه. وتنفذ التزامات المساواة القانونية من خلال خطط المساواة المعتمدة من لجنة المساواة لأيرلندا الشمالية والسلطات العامة التي تقوم بإجراء عمليات تقييم الآثار فيما يتصل بالمساواة للسياسات ذات الصلة، وبالمشاورات الخاصة بها. ويتم اختيار السياسات الخاصة بتقييم الآثار فيما يتصل بالمساواة بتطبيق اختبارات معيارية موضوعة في "دليل الواجبات القانونية" للجنة المساواة.

قانون حكومة ويلز لسنة ١٩٩٨

٤٤ - أنشأ قانون حكومة ويلز لسنة ١٩٩٨ الجمعية الوطنية لويلز. ويتضمن القانون مادتين (٤٨ و ١٢٠) بشأن تكافؤ الفرص. وتتضمن المادة الأولى أن تولي الجمعية الوطنية الاعتبار الواجب لتكافؤ الفرص في تصريف أعمالها. وتتطلب المادة الثانية من الجمعية الوطنية أن تضع ترتيبات لممارسة مهامها بشكل يراعي تكافؤ الفرص المراعاة الواجبة. كما يتطلب من الجمعية الوطنية أن تنشر تقريرا سنويا يبين مدى فعالية الترتيبات في القيام بذلك.

قانون الجرائم ومخالفة الآداب العامة لسنة ١٩٩٨

٤٥ - يتضمن قانون الجرائم ومخالفة الآداب العامة لسنة ١٩٩٨ المتصل بالأوامر الخاصة بمرتكبي جرائم الجنس والساري في جميع أنحاء المملكة المتحدة حكما يسمح للمحكمة بإصدار حكم بفرض فترة إشراف ممتدة على مرتكب جريمة جنسية أو عنيفة، وذلك عقب الإفراج عنه من السجن، إذا كانت فترة الإشراف العادية غير ملائمة لغرض منع ارتكاب جرائم إضافية وضمان إعادة تأهيل الجاني (في حالة مرتكبي جرائم الجنس، يمكن تمديد فترة الإشراف إلى مدة تصل إلى ١٠ سنوات).

قانون سبل الوصول إلى العدالة لسنة ١٩٩٩

٤٦ - حل هذا القانون محل خطة المساعدة القانونية بالدائرة القانونية المجتمعية ودائرة الدفاع الجنائي. والهدف من الدائرة القانونية المجتمعية وهو ضمان إتاحة سبل وصول النساء والرجال إلى الخدمات القانونية التي تلي احتياجاتهم بشكل فعال. وأنشئت دائرة الدفاع الجنائي بغرض ضمان حصول الأفراد المتورطين في التحقيقات الجنائية أو الإجراءات الجنائية على المشورة والمساعدة والتمثيل في هذا المجال حسبما تقتضيه دواعي العدالة. ولا ينطبق قانون سنة ١٩٩٩ على اسكتلندا، بيد أن الموقف في اسكتلندا مماثل بشكل عام.

قانون إصلاح الرعاية والمعاشات التقاعدية لسنة ١٩٩٩ (اسكتلندا)

٤٧ - أسوة بما حدث في باقي أنحاء المملكة المتحدة، مكن قانون إصلاح الرعاية والمعاشات التقاعدية لسنة ١٩٩٩ الأزواج من الجنسين من تقاسم المعاش التقاعدي عند الطلاق، في اسكتلندا. ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى تحسين قدرة المرأة على الحصول على معاش تقاعدي خاص بعد الطلاق.

الحد الوطني الأدنى للأجور

٤٨ - بدأ نفاذ حد قانوني وطني أدنى للأجور في المملكة المتحدة اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٩، مما يمثل خطوة هامة في سبيل تحقيق مزيد من اللياقة والإنصاف في مكان العمل. وهو يساهم في تخفيض التفاوت في الأجور بين الرجال والنساء إذ أن نحو ٧٠ في المائة من المستفيدين منه، من النساء (انظر المادة ١١)، للحصول على معلومات عن الفجوة في الأجور). وقد نجح تطبيق الحد الأدنى للأجور، حيث يستفيد منه ١,٣ مليون عامل من آخر زيادة مقررة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، بينما كان أثره السلبي على التوظيف والتضخم والقدرة التنافسية طفيفاً. وتستند معدلات الحد الأدنى للأجور والجوانب الأخرى لتطبيقه إلى توصيات اللجنة المستقلة المعنية بانخفاض الأجور. وكان المعدل الأساسي الذي وضعته اللجنة الوطنية المعنية بالحد الأدنى للأجور هو ٤,٢٠ جنيهاً استرلينياً في الساعة للعمال من سن ٢٢ سنة فما فوق، في الوقت الراهن. ويبلغ معدل الأجر للعمال من سن ١٨ إلى ٢١ سنة ٣,٦٠ جنيهاً استرلينياً في الساعة. وهذا المعدل لا يختلف مع اختلاف المناطق أو الصناعة أو حجم الشركة. وينطبق على جميع العاملين المتفرغين وغير المتفرغين، والدائمين والمؤقتين أو العرضيين، والعاملين بالمنزل. وقد نشر التقرير الرابع للجنة المعنية بانخفاض الأجور في آذار/مارس ٢٠٠٣، وأوصى بزيادات في الحد الأدنى للأجور على مدى فترة سنتين. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، سيرتفع المعدل الأساسي ومعدل الشباب إلى ٤,٥٠ جنيهاً استرلينياً و ٣,٨٠ جنيهاً استرلينياً في الساعة، على التوالي، ومن المتوقع أن يستفيد ما بين ١,٣ مليون و ١,٦ مليون شخص من هذه الزيادة. وستخضع المعدلات لمزيد من التعديلات الدقيقة من جانب اللجنة اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، مع اقتراب هذا الموعد، ومن الموصى به، حالياً، أن تكون عند ٤,٨٥ جنيهاً استرلينياً و ٤.١٠ جنيهاً استرلينياً للساعة بالنسبة لكل من المعدل الأساسي ومعدل الشباب.

قانون تحديد المعايير في المدارس الاسكتلندية وما إلى ذلك لسنة ٢٠٠٠

٤٩ - إن قانون تحديد المعايير في المدارس الاسكتلندية وما إلى ذلك لسنة ٢٠٠٠ يكلف سلطات التعليم بواجب إعداد ونشر "بيان سنوي عن أهداف تحسين التعليم"، يصف كيف تقوم هذه السلطات بتشجيع تكافؤ الفرص وخاصة الالتزام بمتطلبات تكافؤ الفرص في التعليم المدرسي.

قانون العدالة الجنائية وخدمات المحاكم لسنة ٢٠٠٠

٥٠ - يشمل قانون العدالة الجنائية وخدمات المحاكم لسنة ٢٠٠٠ حكماً يمكن المحاكم "الأعلى" من إصدار أمر تقييدي جديد بالنسبة لمرتكبي جرائم الجنس عند النطق بالحكم. ويمكن الحصول على أمر تقييدي في الحالات التي تصدر فيها المحكمة حكماً بالسجن لمدة تزيد عن ١٢ شهراً على مجرم محكوم عليه لجريمة مدرجة في قانون مرتكبي جرائم الجنس لسنة ١٩٩٧. ويمكن أن يكون الأمر التقييدي لمدة غير محددة أو قد يدوم لمدة أداها خمس سنوات ويتضمن تحذيرات بالنسبة لأنشطة الجاني (مثلاً، حظر الاتصال بالضحايا). وتنطبق الأوامر التقييدية في انكلترا وويلز فقط.

نظم العاملين غير المتفرغين (منع المعاملة الأقل مؤاتاة) لسنة ٢٠٠٠

٥١ - تكفل نظم العاملين غير المتفرغين (منع المعاملة الأقل مؤاتاة) لسنة ٢٠٠٠، عدم معاملة العاملين غير المتفرغين البالغ عددهم ٦ ملايين في بريطانيا - ٨٠ في المائة منهم من النساء - معاملة أقل مؤاتية مقارنة بالعاملين المتفرغين في شروط توظيفهم، لمجرد أنهم يعملون على أساس عدم التفرغ. وتعني هذه النظم أن يتلقى هؤلاء العاملين نفس الأجر والمعاشات التقاعدية واستحقاقات إجازات الأمومة والوالدين والتدريب والإجازات التي يحصل عليها أمثالهم من العاملين المتفرغين عند نفس رب العمل.

قانون العدالة الجنائية وخدمات المحاكم لسنة ٢٠٠٠

٥٢ - زادت العقوبة القصوى للجرائم التي تنطوي على الصور الفوتوغرافية والصور الفوتوغرافية الزائفة المنافية للآداب للبنات والصبيان زيادة كبيرة. بموجب قانون العدالة الجنائية وخدمات المحاكم لسنة ٢٠٠٠. وزادت العقوبة القصوى لمجرد حيازتها من السجن لمدة ٦ شهور إلى ٥ سنوات وزادت العقوبة القصوى لجرائم الانتاج والتوزيع والنشر من السجن لمدة ٣ سنوات إلى السجن لمدة ١٠ سنوات. وزاد قانون العدالة الجنائية والشرطة لسنة ٢٠٠١ سلطات الاعتقال المخولة لضباط الجمارك والشرطة فيما يتصل باستيراد المواد المنافية للآداب والمفسدة للأحلاق؛ وينسحب هذا على المملكة المتحدة كلها. وفي اسكتلندا، زادت العقوبات المفروضة من أجل تصوير وتوزيع صور الأطفال وحيازتها، زيادة كبيرة في قانون العدالة الجنائية (اسكتلندا) لسنة ٢٠٠٣، فأصبحت ١٠ سنوات و٥ سنوات، على التوالي.

قانون التعلم والمهارات لسنة ٢٠٠٠

٥٣ - أنشأ هذا القانون هيئة عامة غير وزارية، هي مجلس التعلم والمهارات لانكلترا، تتولى مسؤوليات تخطيط وتمويل التعلم في المرحلة التالية للتعليم الإلزامي، بخلاف التعليم العالي. ويقتضي هذا القانون أن يولى مجلس التعليم والمهارات لدى ممارسة مهامه، الاعتبار الواجب لتعزيز تكافؤ الفرص بين الأشخاص من المجموعات العرقية المختلفة، وبين الرجال والنساء، وبين المعوقين وغير المعوقين. وقد أحدث هذا القانون تغييرات في ويلز، بإنشاء مجلس وطني جديد للتعليم والتدريب في ويلز، يتولى مهاماً مماثلة لمهام مجلس التعلم والمهارات في انكلترا، مع بعض الاختلافات التي تعكس الظروف في ويلز.

نظم محاكم التوظيف (النظام الأساسي والنظام الداخلي) لسنة ٢٠٠١

٥٤ - بدأ نفاذ النظم الداخلية لمحاكم التوظيف في ١٦ تموز/يوليه ٢٠٠١. وتشمل التغييرات توضيح إمكانية تقديم عدة دعاوى ناشئة عن نفس المجموعة من الوقائع في طلب واحد. وسيكون هذا مفيداً بشكل خاص في مجالات مثل المساواة في الأجور حيث تكون هناك عدة طلبات ناشئة عن ذات المجموعة من الوقائع.

نظم التمييز بين الجنسين (التمييز غير المباشر وعبء الإثبات) لسنة ٢٠٠١

٥٥ - نفذ التوجيه المتعلق بعبء الإثبات للجماعة الأوروبية (EC/٩٧/٨٠) في المملكة المتحدة من خلال نظم التمييز بين الجنسين (التمييز غير المباشر وعبء الإثبات) لسنة ٢٠٠١^(٨). ويعدل التوجيه أجزاء قانون التمييز بين الجنسين لسنة ١٩٧٥ التي تنطبق، بصورة عامة، على مسائل التوظيف والتدريب المهني فيما يتصل بالنهج المتبعة، بالنسبة للتمييز غير المباشر وعبء الإثبات، في المحاكم العامة ومحاكم المقاطعات في انكلترا وويلز، وفي المحاكم العامة ومحاكم مفوض الأمن (sheriff courts) في اسكتلندا. ونفذت أيرلندا الشمالية التوجيه بصورة منفصلة، ولكن بنفس الشروط. وتكفل هذه النظم قيام مقدم الدعوى والمدعى عليه في قضايا التمييز بين الجنسين إثبات الوقائع أمام المحكمة، ثم ينتقل عبء الإثبات من مقدم الدعوى إلى رب العمل لكي يبين أن هناك سبباً غير تمييزي لأفعاله. ويوضح التغيير الثاني معنى عبارة التمييز غير المباشر، بحيث تمتد تغطيته إلى "الممارسات". وبالرغم من أن هذه التغييرات تعتبر طفيفة ولا ينتظر أن تغير من الأحكام التي تصدرها المحاكم في الوقت الراهن، فإنها مفيدة للنساء.

(٨) صك قانوني رقم ٢٦٦٠ لسنة ٢٠٠١.

قانون الحماية من سوء المعاملة (اسكتلندا) لسنة ٢٠٠١

٥٦ - يسمح قانون الحماية من سوء المعاملة (اسكتلندا) لسنة ٢٠٠١، بإلحاق سلطة القبض بأي أمر حجر يتم الحصول عليه لغرض الحماية من سوء المعاملة. وهو متاح للنساء والرجال بصرف النظر عن علاقتهم بالمعتدي المحتمل ويوسع نطاق الحماية المتوفرة حاليا بموجب قانون منازل الزوجية (حماية الأسرة) (اسكتلندا) لسنة ١٩٨١، بدرجة كبيرة. وقدمت لجنة القانون الاسكتلندية توصيات، في تقريرها عن قانون الأسرة، من أجل تحسين الحماية الممنوحة بموجب قانون سنة ١٩٨١، ولا سيما للذين يعيشون معا والمطلقين. وستشمل الإجراءات التنفيذية الاسكتلندية أي مشروع مقبل لقانون الأسرة.

قانون الاحتياجات التعليمية الخاصة والإعاقة لسنة ٢٠٠١

٥٧ - يعتبر تحسين سبل وصول المعوقين من البنات والبنين، والنساء والرجال إلى التعليم وإنجازاتهم التعليمية من العناصر الأساسية لسياسات الحكومة الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص للمعوقين ومشاركتهم الكاملة في المجتمع ومعيشتهم المستقلة، واكتفائهم الذاتي من الناحية الاقتصادية. وقانون التمييز ضد المعوقين الذي ينفذ في جميع أنحاء المملكة المتحدة، بصيغته المعدلة بموجب قانون الاحتياجات التعليمية الخاصة والإعاقة لسنة ٢٠٠١، الذي بدأ نفاذه في ١١ أيار/مايو ٢٠٠١، يمثل جزءا أساسيا من هذه السياسات. وسيؤدي قانون الاحتياجات التعليمية الخاصة والإعاقة لسنة ٢٠٠١ إلى تحسين مستوى التعليم بالنسبة للبنات والبنين ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، والمعوقات والمعوقين في إطار الحكم الخاص. بمن يزيد سنهم عن ١٦ سنة وينهض بالحقوق المدنية للمعوقين في مجال التعليم. ومن المنتظر استحداث تشريعات مثلة في أيرلندا الشمالية، من أجل الأطفال والشباب ذوي الاحتياجات الخاصة والمعوقين في وقت لاحق من سنة ٢٠٠٣.

قانون الجرائم الجنسية (الإجراءات والأدلة) (اسكتلندا) لسنة ٢٠٠٢

٥٨ - في اسكتلندا، أجرى قانون الجرائم الجنسية لسنة ٢٠٠٢، تغييرات في قانون الأدلة والإجراءات الجنائية من أجل تحسين أوجه الحماية المتاحة لضحايا الاغتصاب والجرائم الجنسية الأخرى. ويعمل القانون أيضا على إحكام القواعد المنظمة لقبول الأدلة عن الماضي الجنسي لمقدم الشكوى وسمعته ويدخل عملية تتطلب تقديم طلب خطي، قبل المحاكمة، للإذن بتقديم هذه الأدلة. وعلى المحكمة أن تراعي الحماية الملائمة لخصوصية مقدم الدعوى وكرامته عند اتخاذ قرار بشأن الطلب.

قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢

٥٩ - زاد القانون المعدل القياسي لمرتب الأمومة واستحقاقات الأمومة القانونية في بريطانيا العظمى من ٧٥ جنيهًا استرلينيًا إلى ١٠٠ جنيه استرليني. وسيستفيد ما يزيد عن ٣٥٠.٠٠٠ أم، كل سنة، من ذلك، ومن زيادة فترة دفع مرتب الأمومة إلى ٢٦ أسبوعًا. ويمنح هذا القانون كذلك إجازة مدفوعة الأجر (بنفس معدل مرتب الأمومة) لمدة ستة شهور، وإجازة بغير أجر لمدة ٦ شهور إضافية للأبوين بالتبني الذين يعملون. وتشمل المزايا الأخرى للقانون الأخذ بمقابلات مركزة على العمل لشركاء الأشخاص المتلقين لاستحقاقات سن العمل من أجل تشجيعهم على النظر إلى العمل بوصفه خيارًا عمليًا، والاعتماد على مهاراتهم وإمكاناتهم وتقديم المعلومات إليهم عن الدعم الموجود لإيجاد العمل. ويحق للأباء والأمهات للمرة الأولى، ذوي الأطفال الصغار، بما في ذلك الأطفال المعوقين، التقدم بطلب للعمل على أساس ترتيبات عمل مرنة. وبالإضافة إلى ذلك، يستحدث النظام استجابة في دعاوى المساواة في الأجور المعروضة على محاكم التوظيف، بغرض تمكين الأفراد من طلب معلومات أساسية من رب عملهم عند اتخاذ قرار بشأن التقدم بدعوى وكذلك تبسيط إجراءات المحكمة مما يعود بالفائدة على أرباب العمل والعمالين. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى التسوية أو الحل في بعض الحالات. ووضعت الأحكام التشريعية المقابلة للجزء الأول من قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢ (الإجازات والأجور القانونية، الأمومة والأبوة والتبني) في وزارة التجارة والصناعة بأيرلندا الشمالية. أما مشاريع الأحكام المقابلة للجزء الثاني والثالث والرابع من القانون (استجابات إصلاح المحاكم وحل المنازعات والمساواة في الأجور)، فهو موضع مشاورات عامة في سنة ٢٠٠٣.

قانون التمييز بين المرشحين للانتخابات على أساس الجنس لسنة ٢٠٠٢

٦٠ - إن قانون التمييز بين المرشحين للانتخابات على أساس الجنس لسنة ٢٠٠٢ يمكن الأحزاب السياسية في المملكة المتحدة من اتخاذ تدابير إيجابية للحد من التفاوت في عدد النساء والرجال المنتخبين كممثلين لحزبهم. ويعدل القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ والقانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٧٦. والقانون اختياري وليس فرضيًا، وعلى الأحزاب السياسية أن تقرر ما هي الإجراءات التي تتبعها عند اختيار مرشحيها للانتخابات، إن وجدت. وليس هناك حصص، ولذلك لا تفرض جزاءات على الأحزاب السياسية في حالة عدم اتخاذها لإجراءات إيجابية من أجل تقويم عدم التوازن بين الجنسين. بيد أن جميع الأحزاب الرئيسية أيدت القانون، أثناء صدوره

عن طريق البرلمان وتعهدت بالعمل مع أعضائها من أجل الاستفادة من أحكام القانون (للحصول على تفاصيل إضافية، انظر المادة ٤).

التشريعات المقبلة

توجيه الاتحاد الأوروبي الخاص بالتوظيف لسنة ٢٠٠٠

٦١ - في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، اعتمد الاتحاد الأوروبي توجيه التوظيف رقم ٢٠٠٠/٧٨/الاتحاد الأوروبي (EC/٧٨/٢٠٠٠) الذي أقر إطاراً للحماية، في جميع أنحاء أوروبا، ضد التمييز على أساس السن أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو الدين والمعتقد. وهو يحرم التمييز والمضايقة في مجال التوظيف والعمل والإرشاد المهني والتدريب ويشمل العضوية في منظمات العمل وأرباب العمل والمنظمات المهنية. وقد صممت خطط التنفيذ الحكومية بحيث تضمن توافق الشروط في التشريعات الخاصة بالمساواة، حيثما كان ممكناً من الناحية العملية، وإتاحة النظم الجديدة لأرباب العمل وغيرهم في الوقت المناسب قبل المواعيد النهائية المتفق عليها مع الدول الأعضاء الأخرى. والمطلوب من الدول الأعضاء أن تنفذ الأحكام الخاصة بالتوجه الجنسي والدين والمعتقد بحلول ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. ولديها مهلة حتى ٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ لتنفيذ الأحكام الخاصة بالسن والإعاقة. وتنفذ المملكة المتحدة الجوانب الخاصة بالمادة ٢-٢ من قانون الاتحاد الأوروبي وهي في سبيلها إلى تنفيذ جوانب التوجه الجنسي والدين والمعتقد بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، والإعاقة بحلول سنة ٢٠٠٤ والسن بحلول سنة ٢٠٠٦. ووافق البرلمان، في بريطانيا العظمى، على النظم الخاصة بالتوجه الجنسي والدين والمعتقد في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ وسيبدأ نفاذها الآن في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. وقد وافق البرلمان، حالياً على النظم الخاصة بتعديل قانون التمييز على أساس الإعاقة ومن المنتظر أن يبدأ نفاذها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤. وتجري، حالياً في أيرلندا الشمالية مشاورات منفصلة ومماثلة بعنوان "تنفيذ الالتزامات الخاصة بالمساواة بين الاتحاد الأوروبي في أيرلندا الشمالية" بشأن مشاريع النظم، في إطار المادة ٢-٢ من قانون الاتحاد الأوروبي، خلال سنة ٢٠٠٣. ويعتبر تنفيذ التوجيهات الخاصة بالتوظيف والعرض، في الوقت المناسب، من الاهتمامات الرئيسية للحكومة. وقد صممت استراتيجيتنا من أجل تحقيق مزيد من الاتساق بين جميع التشريعات الخاصة بالمساواة، حيثما أمكن ذلك من الناحية العملية.

استعراض الجرائم الجنسية وعقوباتها

٦٢ - ترى الحكومة أن من الضروري أن يكون القانون الخاص بالجرائم الجنسية واضحا ومتسقا حتى يحمي المواطن، وخاصة الأضعف، من سوء المعاملة/الاستغلال. ويجب أن يمكن تقديم مرتكبي هذه الجرائم إلى العدالة. وسيكفل القانون الجديد أيضا أن تكون الجرائم الجنسية عادلة وغير تمييزية؛ ويجب أن تمثل الجرائم والعقوبات للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. وقد نظرت الحكومة في توصيات المشاورة العامة بشأن الإطار الحالي للجرائم الجنسية وعقوباتها في المملكة المتحدة ونشرت تقريرها في سنة ٢٠٠٢. وعرضت تشريعات لتعديل الإطار الراهن للجرائم الجنسية في البرلمان.

٦٣ - وأجرت السلطة التنفيذية الاسكتلندية مشاورات إضافية بشأن التغييرات التي يحتاج إليها القانون من أجل مساعدة الشهود الضعفاء على الإدلاء بالشهادة، ونشرت ورقة معونة "أصوات حيوية: مساعدة الشهود الضعفاء على الإدلاء بالشهادة". وانتهت فترة التشاور في ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٢. ونشر التقرير الخاص بتحليل المشاورات في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وتنظر السلطة التنفيذية الاسكتلندية، حاليا، فيما إذا كان ينبغي إجراء تعديلات قانونية في هذا المجال.

توجيه تعديل المساواة في المعاملة ٢٠٠٢/٧٣/الاتحاد الأوروبي (EC/٢٠٠٢)

٦٤ - أصبح هذا التوجيه قانونا في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، وأمام الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ثلاث سنوات لتنفيذه. ونتوقع أننا سننقل الأحكام القانونية لهذا التوجيه في التشريعات البريطانية بوضع نظم تعدل القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ (بصيغته المعدلة). ومن المحتمل ألا تحتاج بعض أحكام التوجيه إلى إصدار تشريعات. وفي هذه الحالة، سننظر في الأسلوب الملائم لتنفيذها. ويعكس التوجيه، حاليا، التغييرات التي أدخلت على القانون الأوروبي للمساواة بين الجنسين، الناتجة عن تعديل المعاهدة (المادة ١٤١)، ويتضمن سنوات عديدة من السوابق القانونية الأوروبية، ويتخذ خطأ مماثلا للتوجيهات الخاصة بالتوظيف والعرق، بموجب المادة ١٣، حسب الاقتضاء. وتنعكس أغلب أحكام التوجيه، بالفعل، في القوانين الحالية لبريطانيا العظمى. وكجزء من المادة ١٣، بدأت المشاورات في بريطانيا العظمى، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، واغتنمنا الفرصة المبكرة للتشاور بشأن المبادئ الخاصة ببعض التغييرات القانونية الناشئة عن التوجيه وخاصة التغييرات التي تتفق مع أحكام المادة ١٣. وسوف تجرى مشاورات أكثر تفصيلا بشأن تنفيذ توجيه المساواة في المعاملة المنقح في تاريخ لاحق. وأجريت مشاورات منفصلة في أيرلندا الشمالية، خلال النصف الأول من سنة ٢٠٠٣، بشأن "تنفيذ الالتزامات الخاصة بالمساواة للاتحاد

الأوروبي في أيرلندا الشمالية“، مع إجراء مشاورات إضافية في وقت لاحق من سنة ٢٠٠٣، بشأن أية مسائل لم يبت فيها.

قانون التمييز على أساس الإعاقة

٦٥ - يوفر قانون التمييز على أساس الإعاقة الحماية، بالفعل، للنساء المعوقات في مجموعة واسعة النطاق من المجالات، منها، التعليم والتوظيف والنقل والوصول إلى السلع والخدمات والمرافق والأماكن. وسوف تعزز القواعد الرامية إلى تنفيذ الأحكام الخاصة بالإعاقة من المادة ١٣ من توجيه التوظيف، الأحكام الخاصة بالتوظيف من هذا القانون وتوسع نطاق تنفيذها. وسيبدأ نفاذ هذه القواعد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤. وستنشر الحكومة مشروع القانون الخاص بالإعاقة في وقت لاحق من سنة ٢٠٠٣ وسيشمل تدابير لمواصلة تمديد الحقوق والواجبات الواردة في قانون التمييز على أساس الإعاقة. وسيبدأ سريان حقوق جديدة هامة للمعوقين من النساء والرجال والفتيات والصبيان في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، عندما تقوم الحكومة بتنفيذ الجزء الثالث من هذا القانون. وتتطلب هذه الحقوق أن يعمل مقدم الخدمات على إزالة الخصائص الطبيعية (مثل الدرج) التي تحول دون وصول العميل المعوق إلى الخدمات المتاحة للجمهور العام أو تجعل ذلك من الأمور الصعبة بشكل غير معقول، أو على تعديل هذه الخصائص أو تلافئها. وسيبدأ نفاذ هذه القواعد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤. وسيبدأ العمل بقواعد مساوية في أيرلندا الشمالية في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، ويبدأ العمل بمدونة لقواعد السلوك في سنة ٢٠٠٣.

أيرلندا الشمالية - مشروع قانون المساواة الوحيد

٦٦ - يعتبر إعداد وعرض مشروع قانون وحيد للمساواة عنصراً هاماً آخر في خطة المساواة لأيرلندا الشمالية. واكتملت عملية مشاورات تمهيدية لالتماس الآراء بشأن نطاق ومضمون مشروع قانون المساواة الوحيد في سنة ٢٠٠١. وأعلنت الحكومة، في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، عن نهج استراتيجي جديد للمضي قدماً بالعمل الخاص بتشريعات المساواة. وصدرت قواعد تغطي التنقيحات الخاصة بالتشريعات الحالية المتعلقة بالتوظيف العادل، والعرق، والإعاقة، والمساواة في الأجور، والتشريعات الجديدة الخاصة بالتوجه الجنسي من أجل إجراء مشاورات بشأنها في شباط/فبراير ٢٠٠٣. وسترسي هذه القواعد أساساً يتسم بمزيد من الاتساق ويتم إعداد مشروع قانون على أساسها. وسيستمر العمل من أجل إعداد مشروع قانون وحيد للمساواة. وسوف يتم إجراء عملية إشراك شاملة لقطاع الأعمال التجارية، ونقابات العمال، والمنظمات غير الحكومية واللجنة الخاصة بالمساواة في أيرلندا الشمالية من أجل تقديم مقترحات بشأن مشروع القانون المذكور. وستلتزم مشورة

مجموعة واسعة النطاق من الخبراء في قضايا التوظيف والمساواة والتمييز. ومن المقرر نشر المقترحات من أجل إجراء مشاورات عامة، في حريف سنة ٢٠٠٣.

التشريعات والتدابير الأخرى المتخذة لإلغاء التمييز الذي يستهدف مجموعات محددة المرأة المعوقة

قانون التمييز على أساس الإعاقة

٦٧ - إن قانون التمييز على أساس الإعاقة هو التشريع الأساسي لمناهضة التمييز في المملكة المتحدة من أجل حماية المعوقين ويرد وصف له في التقرير السابق. وقد أنشأت الحكومة فرقة عمل معنية بحقوق المعوقين لإعمال الحقوق المدنية الشاملة للمعوقين. وذلك كجزء من الجهود التي تبذلها لتقييم وتحليل السياسات الحديثة. ومتابعة لتوصيات فرقة العمل، أصدرت الحكومة منشورا معنوناً "في سبيل ضم الشمل"، في آذار/مارس ٢٠٠١، بهدف تحسين وتعزيز حقوق جميع المعوقين. وستكون الأحكام التالية معدة بحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤: '١' إنهاء إعفاء أرباب العمل الصغار (أي من يوظفون أقل من ١٥ موظفاً) من نطاق قانون التمييز على أساس الإعاقة في سنة ٢٠٠٤؛ '٢' توسيع نطاق قانون التمييز على أساس الإعاقة (مثلاً قوات الشرطة والإطفاء، وضباط السجن، والمحامون في المكاتب الخاصة ووكلاء النيابة في اسكتلندا، والشركاء في شركات الأعمال التجارية، ورجال الإطفاء، والموظفون في السفن والطائرات بأنواعها). وبالإضافة إلى ذلك، يقترح منشور "في سبيل ضم الشمل" تمديد الجزء الثالث من قانون التمييز على أساس الإعاقة إلى وظائف الهيئات العامة غير المشمولة في الوقت الراهن لأنها لا تعتبر "خدمات" في إطار التعريف الوارد في القانون؛ وإضافة واجب جديد على الهيئات العامة يتمثل في تعزيز تكافؤ الفرص للمعوقين. وسوف تنفذ هذه الأحكام في أيرلندا الشمالية أيضاً باستثناء الواجب الجديد الملحق على عاتق الهيئات العامة والمتمثل في تعزيز تكافؤ الفرص للمعوقين، الموجود بالفعل هناك.

اللجنة المعنية بحقوق المعوقين

٦٨ - أنشئت اللجنة المعنية بحقوق المعوقين بموجب قانون اللجنة المعنية بحقوق المعوقين، في سنة ١٩٩٩، على أساس توصيات فرقة العمل المعنية بحقوق المعوقين. وقد بدأت اللجنة عملها في نيسان/أبريل ٢٠٠٠، بهدف القضاء على التمييز ضد المعوقين وتعزيز تكافؤ الفرص لهم. وهي تشجع الممارسات الجيدة في معاملة المعوقين وتسدي المشورة إلى الحكومة بشأن أعمال قانون التمييز على أساس الإعاقة وقانون اللجنة المعنية بحقوق المعوقين. وتقوم اللجنة بإعداد مدونات لقواعد السلوك ولديها القدرة على إجراء التحقيقات الرسمية والبحوث.

ونشرت مدونة قواعد السلوك المنقحة والمنشور التوجيهي العملي لمقدمي الخدمات والتي تضم إرشادات عن الواجبات الجديدة. بموجب الجزء الثالث من قانون التمييز على أساس الإعاقة والتي سيبدأ تنفيذها في سنة ٢٠٠٤، في ٢٦ شباط/فبراير ٢٠٠٢. وللإطلاع على مزيد من المعلومات عن الإجراءات التي تتخذها الحكومة من أجل تعزيز حقوق المعوقات والمعوقين، وتيسير وصولهم إلى الخدمات ودخولهم في سوق العمل، انظر المادة ٣ من المرفق. وللحصول على معلومات من الإجراءات التي تتخذها الحكومة بشأن فرص التوظيف للمعوقين، انظر المادة ١١.

٦٩ - وأنشأت المادة ٧٣ من قانون أيرلندا الشمالية مسؤوليات بالنسبة لمجموعة واسعة النطاق من قضايا المساواة في أيرلندا الشمالية وبذلك، فهي في وضع فريد يمكنها من النظر في احتياجات المعوقين وكذلك المسائل المحددة المحيطة باحتياجات المعوقات (انظر المؤسسات التي تشجع النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين. ووفقاً لأحكام المادة ٧٥ من قانون أيرلندا الشمالية "تقوم سلطة عامة، لدى الاضطلاع بمهامها المتصلة بأيرلندا الشمالية، بإيلاء المراعاة الواجبة لتعزيز تكافؤ الفرص". ويشمل هذا المعوقين وغير المعوقين.

التوجه الجنسي والشراكات المدنية

٧٠ - تسلم الحكومة بوجود ما يعانيه كثير من الأشخاص ذوي التوجهات الجنسية المختلفة من الجنسين من تمييز في المجتمع المعاصر. والحكومة ملتزمة بإقامة مجتمع عادل ومنصف، وقد أحرزت تقدماً، بالفعل، في عدة مجالات متصلة بالتوجه الجنسي. وتشمل إنجازات الحكومة ما يلي:

- التعويض عن الأضرار الجنائية: برزت أوجه التفاوت في خطة التعويض عن الأضرار الجنائية في حادث تفجير قنبلة الذي وقع في سوهو، في نيسان/أبريل ١٩٩٩، حيث اتضح أن أهلية الحصول على تعويض كانت مرفوضة بالنسبة للشركاء من نفس الجنس ونقحت وزارة الداخلية الخطة بحيث تشمل الشريكين من نفس الجنس، من النساء والرجال في نيسان/أبريل ٢٠٠١.
- نظم الهجرة: تم تغيير نظم الهجرة للسماح للأشخاص الذين في علاقة طويلة الأجل، ولا يستطيعون الزواج، بما يشمل المرتبطين من نفس الجنس، بحق البقاء مع الشخص الموجود في المملكة المتحدة والمستوطن فيها.

- استحقاقات ممددة في الخارج: قامت وزارة الخارجية والكونغرس بتمديد الاستحقاقات في الخارج للمجموعات الثنائية من المتزوجين وغير المتزوجين، بما في ذلك الشريكين من نفس الجنس.
 - تقدم المبادرات الاجتماعية: تعرض مبادرة "لا تعاني في صمت" التي بدأت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، والتي يمكن الحصول عليها من منشورات وزارة التعليم والمدارس، المساعدة العملية للتصدي لجميع أشكال التسلط على الضعفاء بين الطلاب في المدارس، بما في ذلك التسلط القائم على رهاب الجنس. وقد شرعت وزارة الخارجية والكونغرس في حملة بعنوان "اعرف قبل أن تذهب" تقدم المعلومات للمسافرين إلى الخارج من التوجهات الجنسية المختلفة بالنسبة للجنسين. وقد بدأت النيابة العامة تنفيذ بيان سياسات للملاحقة الجنائية للدعوى المتضمنة لعناصر رهاب الجنس. ويوضح البيان أنه ستتم الملاحقة الجنائية الفعالة للسلوك الذي تنطوي على رهاب الجنس، حيثما يقتضي الأمر ذلك، عن طريق محاكم الجنايات.
- ٧١ - وتشمل المبادرات الحالية للحكومة في هذا المجال ما يلي:

- تسجيل الشراكات المدنية: تتيح خطط تسجيل الشراكات المدنية للمجموعات الثنائية من نفس الجنس فرصة تسجيل العلاقة القائمة بينهما، وبذلك، الحصول على مجموعة من الحقوق والمسؤوليات. وفي سنة ٢٠٠١، أعلنت الحكومة أنها ستدرس سياسات تسجيل الشراكات المدنية وما يترتب عليها من تكاليف. وأصدرت الحكومة ورقة مشاورات، كجزء من هذا العمل، في حزيران/يونيه ٢٠٠٣.
- التبني: يتمثل هدف الحكومة في زيادة عدد الأطفال الضعفاء الذين تتاح لهم فرصة للنمو كجزء من أسرة محبة ومستقرة ودائمة، عن طريق التبني. وعند تنفيذ قانون التبني والطفولة لسنة ٢٠٠٢، الذي حظي بالموافقة الملكية في ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، ستمكن المجموعات الثنائية من نفس الجنس من تبني طفل، بصورة مشتركة.
- إجازة الأبوة: اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، سينفذ حق جديد في الحصول على إجازة أبوة، مدفوعة الأجرة ومدتها أسبوعين تبعاً لأحكام قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢. وستكون هذه الإجازة متاحة لأي أب أو أم، يتحمل المسؤولية عن تنشئة طفل، بما في ذلك شريك الأم أو الشخص المتبنى من نفس الجنس.
- ممارسات العمل المرنة: في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، بدأ العمل بحق جديد لأبوي الأطفال الصغار، يتمثل في طلب نمط عمل مرن. ويستطيع الشركاء من نفس الجنس

لأحد الأبوين البيولوجيين أيضا طلب العمل المرن إذا كانوا يتحملون مسؤولية تنشئة طفل.

- تسجيل الوفيات: توصي الورقة البيضاء المعنونة "التسجيل المدني: تغييرات حيوية" بتمديد حق تسجيل الوفيات إلى "الشركاء مدى الحياة". وتعترف الحكومة بأن النظم الحالية تسبب الألم للشركاء في وقت مزعج للغاية.
- قانون جديد لمناهضة التمييز: سيتناول قانون جديد لمناهضة التمييز مسألة التمييز في مجال التوظيف والتدريب على أساس التوجه الجنسي والديانة (اعتبارا من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣) والسن (بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦) على النحو المذكور أعلاه. وتجري الحكومة مشاورات في الوقت الحالي، بشأن مشروع أنظمة تتعلق بالتوجه الجنسي والديانة.
- الجرائم الجنسية: ترى الحكومة أنه لا ينبغي أن يميز القانون الجنائي، بلا داع، بين الرجال والنساء وبين ذوي التوجهات الجنسية المختلفة ويقترح مشروع قانون الجرائم الجنسية الذي عرض على مجلس اللوردات في ٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، إدخال تغييرات تعكس هذا الموقف.
- المادة ٢٨^(٩): ترى الحكومة أن المادة ٢٨ بند من التشريع، لا داع له، وأنها تغضب كثيرا من الأشخاص، وتوسم أسلوب حياة اللواتين من الجنسين. ولا تؤثر المادة ٢٨ على ما يمكن تعليمه في المدارس. ويوضح "المنشور التوجيهي الخاص بالجنس والعلاقات" الصادر عن وزارة التعليم والمهارات أنه يجب أن يستطيع المعلم التعامل مع التوجه الجنسي بصدق وحساسية، والإجابة على الأسئلة المناسبة، وتقديم الدعم، مع عدم الترويج لأي توجه جنسي بصورة مباشرة. ويؤكد أيضا أنه يلزم أن تكون المدارس قادرة على التصدي لتسلط الرهاب الجنسي. وهذه مسألة راجعة للحكام والمعلمين وليس للسلطات المحلية. وبالتالي، تؤيد الحكومة إجراء تعديل لمشروع قانون الحكم المحلي، المقدم إلى البرلمان في ٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، والذي يقترح إبطال المادة ٢٨. وتأمل الحكومة أن يحصل ذلك على دعم واسع النطاق.

(٩) أدخلت المادة ٢٨ من قانون الحكم المحلي لسنة ١٩٨٦، أو المادة ٢٨، كما أصبحت معروفة، أصلا، لحظر قيام السلطات المحلية بالترويج "لتعليم قبول اللواتين بوصفه علاقة عائلية مزعومة" في المدارس القائمة. بيد أن المادة ٢٨ لم تنطبق قط على المدارس التي يحكمها قانون التعليم لسنة ١٩٩٦، بصيغته المعدلة بموجب قانون التعلم والمهارات لسنة ٢٠٠٠ وليس المادة ٢٨. وترى الحكومة أنه بند من التشريع لا داع له.

تنفيذ القانون

محاكم التوظيف

٧٢ - تتم تسوية عدد كبير من المنازعات المتعلقة بالمساواة في الأجور والتمييز على أساس الجنس دون اللجوء إلى جلسة استماع في محكمة وذلك بفضل المساعدة التي تقدمها دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم التي تتولى بوجه عام مهمة العمل على تحسين العلاقات الصناعية على النحو الوارد في التقرير السابق. وتقوم اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص أيضا بإسداء المشورة بشأن القانون للأفراد وأرباب العمل على السواء. وتساعد نقابات العمال الأفراد على تقديم الدعاوى ويمكن أن تؤدي الإجراءات التي تتخذها نقابات العمال إلى تقلبات هامة في عدد الدعاوى. ولم تكن النساء هن اللاتي رفعن جميع دعاوى التمييز على أساس الجنس، فقد أظهرت دراسة استقصائية أجريت عام ١٩٩٨ للطلبات المقدمة إلى محاكم التوظيف أن ٢٨ في المائة من قضايا التمييز المقدمة على أساس الجنس والعرق رفعها رجال. ولدى النظر في عدد الدعاوى يجب ملاحظة ما يلي، (أ) أن عدد الدعاوى التي يتم البت فيها في كل سنة يختلف عن عدد الطلبات، حيث أن معظم الدعاوى تستغرق وقتا لبت فيها؛ (ب) قمنا بتحليل القضايا التي كان التمييز على أساس الجنس والمساواة في الأجر أهم عناصرها، ولكنها كانت شكوى ثانوية في عدد كبير من الدعاوى الأخرى، وعلى سبيل المثال، الطرد الغاشم والاحلال بالعقد؛ (ج) تزايد الدعاوى بصورة عامة - قدمت ٤٣٥ ٨٠ دعوى في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨، و٢٢٧ ١١٢ دعوى في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢.

٧٣ - دعاوى التمييز على أساس الجنس: حدثت زيادة كبيرة في مجموع عدد الدعاوى المرفوعة بموجب قانون التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥، منذ سنة ١٩٩٨ - فارتفع العدد من ٦٢٠٣ دعوى في الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ إلى ١٠٠٩٢ دعوى في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢. غير أن نسبة دعاوى التمييز على أساس الجنس إلى مجموع الدعاوى المقدمة ظلت في حدود ٩ في المائة إلى ١٣ في المائة، بصورة عامة. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢ قامت محاكم التوظيف بالبت في ١٦١ ١١ من شكاوى التمييز على أساس الجنس. وهذا مقابل ٣٩٠ ٤ للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١. وكانت دعاوى التمييز على أساس الجنس تمثل ٦,٧ في المائة من المجموع في الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ فارتفعت هذه النسبة إلى ١٣,٢ في المائة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، ثم انخفضت إلى ٩ في المائة في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢. وكانت هذه الظفرة راجعة للعدد الاستثنائي للدعاوى المرفوعة من العاملين غير المتفرغين من أجل الحقوق التاريخية في المعاشات التقاعدية، في انتظار حكم مجلس اللوردات. انظر الجدولين ٢-١ - ٢ - ٤ في المرفق ٢ (المادة ٢، الصفحة ٢ من النص الانكليزي).

٧٤ - دعاوى المساواة في الأجور: زادت الدعاوى المرفوعة بموجب قانون المساواة في الأجور أيضا من ١ ٨٤٥ في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ إلى ٦ ٨٥٦ في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، ثم انخفضت إلى ٥ ٣١٤ في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢. وبالرغم أن الرقم الأخير يمثل نحو ثلاثة أضعاف رقم الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨، فإنه يظل عند نسبة ٥ في المائة من مجموع الدعاوى المرفوعة. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، بتت محاكم التوظيف في ٢ ٢٥٢ دعوى تتعلق بالمساواة في الأجور. وهذا مقابل ١ ٢٨٨ دعوى في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١. ووجدت بالملاحظة أن عدد الدعاوى التي كانت فيها المساواة في الأجور شكوى ثانوية كان ١٠ ٥٦٧ دعوى في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ و ٣ ٤٤٨ دعوى في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢.

النساء المجرمات

٧٥ - رغم حدوث زيادة في عدد النساء السجينات خلال السنوات الأخيرة، فمازالت المرأة تمثل نسبة ضئيلة من مجموع المجرمين (حوالي ٦ في المائة). وتقوم الحكومة بتكثيف الجهود التي تبذلها من أجل فهم أسباب هذه الزيادة الظاهرة وكذلك تعزيز برامج إعادة التأهيل والبرامج التعليمية التي تستهدف السجينات، بما في ذلك الشابات المجرمات. وفي هذا السياق، نشرت الحكومة ورقة معنونة "استراتيجية بشأن النساء المجرمات" من أجل إجراء مشاورات بشأنها في سنة ٢٠٠٠، وتلا ذلك إعداد تقرير عن الإجابات الواردة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. وتدخل المسائل المحددة في التقرير في إعداد "برنامج الحد من السلوك الإجرامي للنساء". وتسلم الحكومة بأن هناك، عادة، مجموعة متنوعة من العوامل التي تؤدي بالمرأة إلى السلوك الإجرامي، ولذلك يتخذ برنامج الحد من السلوك الإجرامي للنساء نهجا شاملا لدراسة هذه العوامل (الإسكان والصحة العقلية وإساءة استعمال المواد المخدرة ومشاكل رعاية الأطفال، والتوظيف وتاريخ من الإساءة وما إلى ذلك). والهدف من هذا البرنامج هو تعزيز الصلات والعمل المشترك بين الإدارات الحكومية والوكالات التي تعالج هذه المسائل بغرض وضع سياسات وبرامج متكاملة وشراكات في الانفاق. وهناك هدف رئيسي آخر للبرنامج يتمثل في ضمان إدماج تعميم احتياجات النساء المجرمات ومصالحهن في سياسات العدالة الجنائية، وتوفير خطة عمل البرنامج، الذي بدأ تنفيذه رسميا في سنة ٢٠٠٢، الإطار اللازم للاستناد إلى العمل الكبير الذي يجري بالفعل في الحكومة والوكالات غير الحكومية للحد من السلوك الإجرامي للنساء. وسيعزز أيضا الاعتراف المتزايد بضرورة وجود استجابة منفصلة للاحتياجات الخاصة بالمرأة في جميع أنحاء نظام العدالة الجنائية.

٧٦ - ويدير الفريق المعني بسياسات المرأة (المنشأ داخل وزارة الداخلية في سنة ٢٠٠١) برنامج الحد من السلوك الإجرامي للمرأة بهدف إعداد مقترحات لتخفيض عدد النساء في

الحبس. ويركز برنامج الحد من السلوك الإجرامي للمرأة الاهتمام بصورة خاصة على تحسين سبل الوصول إلى التدخلات التي تلبى احتياجات النساء المجرمات، بصورة أفضل، وتوفير هذه الاحتياجات. وهو يبرز آثار السلوك الإجرامي للمرأة ونتائجه، والاختلافات الموجودة بين المجرمات والمجرمين لتشجيع الاعتمادات المحددة لاحتياجات المرأة وخصائصها، وخاصة في إطار المجتمع المحلي. والمقصود من ذلك هو تحسين الثقة في التدخلات المجتمعية للنساء المجرمات والاستفادة منها، وضمان اللجوء إلى السجن كالسبيل الأخير المتاح للنساء المحتاجات إلى الوجود فيه.

٧٧ - وتريد الحكومة أن تضمن استخدام السجن للمجرمين الخطيرين الذي يتسموا بالعنف والإصرار فقط، حيث يكون الحبس ضروريا لحماية الجمهور. وسيبدأ العمل بسلطات جديدة لإصدار الأحكام في مشروع قانون العدالة الجنائية ٢٠٠٢-٢٠٠٣، تتضمن عقوبة مجتمعية جديدة شاملة. وهذا سيوفر للناطقين بالأحكام إمكانية فرض عقوبة مجتمعية تتسم بمزيد من الصراحة والمرونة. ولن تمتد سلطات النطق بالحكم إلى اسكتلندا. كما ستعمل "استراتيجية للاتصالات" على ترويج رسالة أن الحبس يجب أن يكون حكما يتم اللجوء إليه كالسبيل الأخير وعدم الحكم به على المجرمين الذين ارتكبوا جرائم ثانوية لا تمثل خطورة. وستقوم الاستراتيجية بزيادة الوعي بالمتاح من التدخلات والبرامج والمرافق والدعم في المجتمع المحلي وبزيادة الاستفادة منها. وقد انخفض عدد النساء اللاتي أحلن إلى السجن، بسبب العجز عن دفع الغرامة، بدرجة ملحوظة في السنوات الأخيرة، من ١٣٧٠ في سنة ١٩٩٥ إلى ٣٧٠ في سنة ١٩٩٧، ثم إلى ١٥٠ في سنة ٢٠٠٠ وإلى ٧٠ في سنة ٢٠٠١.

٧٨ - وتسجن النساء على بعد ٦٨ ميلا (١٠٩ كيلومترات) من مناطق سكنهن، في المتوسط. ولكفالة عدم زيادة المسافات والوقت الذي يستغرقه السفر، قامت إدارة السجن بتغيير دور عدد من سجون الرجال في ٧ سجون. ومع إدراج هذه المؤسسات الأصغر في نطاق سجون النساء، ومع إعداد أماكن نسائية جديدة في سجنهن (يتم افتتاحها في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥) ستضمن إدارة السجن إبقاء متوسط المسافات وأوقات السفر الساري حاليا على ما هو عليه.

٧٩ - وكجزء من الجهود التي تبذلها الحكومة للحد من السلوك الإجرامي بين النساء، نشر كبير مفتشي السجن لجلالة الملكة متابعة لمنشور "استعراض المرأة في السجن لسنة ١٩٩٧" (الوارد وصفه في التقرير السابق). وبالإضافة إلى ذلك، تجرى بحوث لتحديد العوامل التي تؤدي إلى إجرام النساء الشابات والفتيات (الأساليب الفعالة). ويتمثل الهدف،

على نحو محدد، في تحديد خصائص واحتياجات الفتيات والشابات، من أجل إعداد برامج مناسبة تلي هذه الاحتياجات، وتحد من عدد من يدخلن في نظام العدالة الجنائية أو يعدن إليه. ومن التطورات الهامة التي حدثت في الفترة المشمولة بالتقرير إنشاء وحدة سياسات منافع المرأة من أجل إعداد نظم وسياسات تستجيب للاختلافات بين الجنسين. وتسلم الحكومة بضرورة مراعاة التفاوت في تأثير الأحكام على الرجال والنساء. ومن أجل تعزيز برامج التعليم وإعادة التأهيل الملائمة التي تراعي احتياجات وتجارب المرأة، يهدف الفريق المعني بسياسات المرأة إلى تحقيق نتائج متساوية من حيث أحكام التأهيل والحبس، بالنسبة للرجال والنساء. للاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن الجهود التي تبذلها الحكومة في هذا المجال، انظر المرفق ١ (المادة ٢، الصفحتان ٢-٣ من النص الإنكليزي) عن النساء المجرمات - برامج التعليم وإعادة التأهيل التي تستجيب للاختلافات بين الجنسين).

٨٠ - وفي نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠١، كانت مجموعات الأقليات العرقية تمثل ٢٦ في المائة من نزيلات السجون مقارنة بنسبة ٢٠ في المائة من السجناء الرجال. وفي خلال السنتين السابقتين، كانت نسبة السجينات من مجموعات الأقليات العرقية ٢٥ في المائة (١٩ في المائة للرجال). ويشمل برنامج الحد من السلوك الجنائي للنساء شرطا محددًا يتمثل في مراعاة الاحتياجات الخاصة للنساء من مجموعات الأقليات العرقية وما هن من خصائص محددة، من أجل ضمان أن تأخذ التدخلات أو البرامج أو المرافق الخاصة بالمرأة، في الحسبان، احتياجات النساء من المجموعات العرقية المختلفة. ويعني هذا أيضا أنه في حالة إعداد برنامج أو تدخل من أجل المرأة في موقع محدد، يؤخذ التكوين العرقي لتلك المنطقة في الاعتبار للتأكد من أن تكون المبادرة موضوعية بشكل يتناسب مع احتياجات النساء المحتمل استفادتهن منها. (المادة ٢ الصفحتان ٢-٣ من النص الإنكليزي).

٨١ - وأنشئت مجموعة من وكالات متعددة داخل السلطة التنفيذية الاسكتلندية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، للإضافة إلى العمل الذي قام به المنتدى المشترك بين الوكالات وتنفيذ مجموعة من التدابير المعدة بغرض الحد بصورة ملحوظة من عدد النساء الموجودات في الحبس، في اسكتلندا. ونشر الفريق تقريره المعنون "طريق أفضل: تقرير الفريق الوزاري المعني بالسلوك الإجرامي للمرأة" في شباط/فبراير ٢٠٠٢.

شباب المجرمين

٨٢ - كجزء من الجهود التي تبذلها الحكومة لإدخال العمل باستراتيجيات جديدة لاعتقال شباب المجرمين، أدرجت حكما جديدا للاعتقال بموجب قانون الجريمة ومخالفة الآداب العامة لسنة ١٩٩٨، وهو "أمر الاحتجاز والتدريب"، للشباب دون سن ١٨ سنة. ويتم تنفيذ

نصف مدة الحكم في المعتقل والمدة الباقية تحت الإشراف في المجتمع المحلي. وأنشأ القانون أيضا مجلس عدالة الشباب المسؤول عن رصد تشغيل نظام عدالة الشباب وتوفير أماكن آمنة للمجرمين دون سن ١٨ سنة. ويعمل مجلس عدالة الشباب ودائرة السجون في شراكة، في الوقت الحالي، وتخصص أماكن للأحداث في السجون. بموجب اتفاق تجاري بينهما. وجدير بالملاحظة أن هناك، في الأماكن المخصصة للمرأة، مكانا للفتيات من سن ١٥ إلى ١٧ سنة معدة في أربعة سجون. وتتوفر في هذه الوحدات نظم خاصة قام بتصميمها كل من دائرة السجون ومجلس عدالة الشباب لتلبية احتياجات المجرمات الشبابات باستخدام أموال إضافية يوفرها مجلس عدالة الشباب وموارد محددة لضمان وصول السجينات إلى التعليم والتدريب على نفس النطاق المقدم للأحداث الذكور وبنفس الجودة. وسيشمل ذلك المواصفة الوطنية الجديدة للتعليم والمهارات الخاصة بالشباب الذين ينفذ فيهم أوامر الاحتجاز والتدريب التي قضى بها مجلس عدالة الشباب وصدرت في ٢٠٠٢.

٨٣ - وتحتجز الفتيات من الأحداث، من سن ١٥ إلى ١٧ سنة داخل سجون البالغين ولكن في أماكن منفصلة ويوفر لهن نظام مخصص لاحتياجاتهن المحددة. ويتولى مجلس عدالة الشباب المسؤولية الشاملة عن السجناء الأحداث في انكلترا وويلز، وتوفر دائرة السجون هذا النظام بالاتفاق معه. بموجب اتفاق سنوي لمستوى الخدمات. وكان هناك ١٣٩ من الفتيات الأحداث في مؤسسات دائرة السجون، في ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وتعتمد الحكومة نقل الفتيات الأحداث من الاعتقال في أماكن لدائرة السجون فور توفير أماكن آمنة في المجتمع المحلي.

٨٤ - وفي أيرلندا الشمالية، يتم احتجاز السجينات، بما في ذلك المجرمات الشبابات، في منزل منفصل داخل سجن ماغابيري. وبالرغم من وجود الشبابات في طابق منفصل، فإنهن يتقاسمن المرافق، على سبيل التعليم والزيارة. وعندما يكون عدد الشبابات واحدة أو اثنتين، يسمح لهن بالاختلاط بالبالغات لعدم حرمانهن من صحبة الآخرين. وقد تراوح متوسط عدد الشبابات، في سنة ٢٠٠٢ بين ٣ و ٥ مجرمات. وينظر استعراض للمنافع في أماكن مقبلة للسجينات والشبابات والمجرمات بغرض احتمال توفير أماكن إقامة جديدة في مركز المجرمين الشباب الذكور. غير أنه لم يتم الاستقرار بعد على التفاصيل الكاملة من خلال إدراج مستوى النظام بالنسبة للشبابات المجرمات. وسوف تستمر المشكلة الأساسية المتمثلة في انخفاض العدد.

الوحدات الخاصة بالأمهات والأطفال الرضع

٨٥ - توجد وحدات في أربعة سجون توفر ما مجموعه ٦٨ مكانا، مع توقع توفر ١٠ أماكن إضافية في سجنين آخرين من المقرر افتتاحهما في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. هناك أيضا خطط لإنشاء وحدات خاصة للأمهات والأطفال الرضع في سجنين جديدين يديرهما القطاع الخاص وتم التعاقد بشأنهما في اشفورد وبيتربروو، ومن المقرر افتتاحهما في سنة ٢٠٠٤. ويجري حاليا استعراض إدارة الوحدات الخاصة بالأمهات والأطفال الرضع على ضوء "إطار التقييم الخاص بالأطفال المعوزين وأسرهم" (الذي نشرته وزارة الصحة، سنة ٢٠٠٠)، والاستعراضات القضائية الأخيرة الخاصة بالأمهات المصحوبات بأطفالهن في السجن ومنشورات وزارة التعليم والمهارات بشأن المعايير الوطنية للحضانات ورعاية اليوم الكامل للأطفال (الصادرة في ٢٠٠١).

برامج التعليم وإعادة التأهيل التي تستجيب للاختلافات بين الجنسين

٨٦ - أحرزت الحكومة تقدما في جهودها المبذولة في سبيل تخفيض عدد المجرمات، في مجال إعداد وتنفيذ برامج التعليم وإعادة التأهيل التي تستجيب للاختلافات بين الجنسين. وتعمل الحكومة، في هذا السياق، على تحسين برامج التعليم وإعادة التأهيل التي تستجيب للاختلافات بين الجنسين، فضلا عن السعي إلى إيجاد أحكام واستراتيجيات اعتقال بديلة للشابات والفتيات المجرمات. انظر المرفق ١ (المادة ٢)، الصفحتان ٢-٣ من النص الانكليزي، للاطلاع على تفاصيل برامج السلوك الإجرامي التي تعالج احتياجات المجرمات واستراتيجيات إعادة التوطين الخاصة بالمجرمات والتدريب والتعليم الخاصين بالمجرمات.

المادة ٣ - تنمية المرأة والنهوض بها

التدابير المتخذة للتخفيف من فقر المرأة

٨٧ - تسلم الحكومة بأنه رغم تحسن وضع المرأة بشكل هائل خلال العقود القليلة الماضية فما زال وجودهن في المجموعات المنخفضة الدخل أكثر احتمالا من وجود الرجال في هذه المجموعات، ومعدلات توظيفهن أدنى من معدلات توظيف الرجال، ومساهمتهن في معاش تقاعدي ثاقل احتمالا من مساهمة الرجال في هذا النطاق. وقد أجرت الحكومة بحوث للتخفيف من الفقر بين النساء والرجال والبنات والبنين. وهذه الأوضاع غير المؤاتية ناشئة عن أن النساء يمثلن الأغلبية من الأبوين الوحيدين وأرباب المعاشات التقاعدية الوحيدين. وبالإضافة إلى ذلك أوضحت البحوث الأخيرة أن نوع الأسرة المعيشية والحالة الزوجية تعتبر محددات لانخفاض الدخل في أواخر الحياة بالنسبة للمرأة أكثر من الرجل. وهناك عدة عوامل

وراء هذه الظاهرة. وعلى سبيل المثال، فهناك ٩ نساء بين كل ١٠ من الأبوين الوحيدين؛ ومن المحتمل أن تكون مؤهلاتهن أقل من مؤهلات النساء المتزوجات، مع زيادة احتمال معاناتهن من مرض طويل أو جانب عجز وأن يكون لديهن طفل من سن أقل من سن المدرسة أكبر.

٨٨ - والحكومة عازمة على التصدي للفقير، من الطفولة إلى الشيخوخة وذلك بالتصدي لأسباب الفقر والإقصاء الاجتماعي، وليس مظاهره فقط (انظر المادة الخاصة بالنساء المسنات أدناه). وهذه الأسباب معقدة ومتعددة الأبعاد، ولا يمكن معالجتها إلا من خلال العمل المشترك الشامل للحكومة وما يتجاوز ذلك. وتنشر الحكومة تقريرا سنويا عن الفقر "فرص للجميع" (صدر التقرير الأول في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩) يورد استراتيجية الحكومة، إلى جانب التدابير الصادرة عنها. وقد صدر آخر هذه التقارير "فرص للجميع: التقرير السنوي الرابع" في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، ويوضح أن الحكومة أحرزت تقدما حقيقيا في سبيل القضاء على الفقر وأسبابه. وتشمل استراتيجية الحكومة التصدي لأوجه عدم المساواة بتحسين الخدمات العامة؛ والتحسين المستمر لمفهوم الفقر والإقصاء الاجتماعي لتحديد أهم الأولويات وأفضل الوسائل لمعالجة هذه الأوجه والتصدي للفقر في الحاضر والمستقبل، بما في ذلك تقديم الدعم لغير القادرين على العمل؛ والاستثمار في الخدمات الخاصة بالفتيات والفتيان من أجل كسر دورات الحرمان، والعمل في شراكة مع أصحاب المصالح الآخرين.

تدابير السياسات

٨٩ - اعتمدت الحكومة مجموعة من الاستجابات السياسية للتخفيف من فقر المرأة. ويرد وصف هذه التدابير بالتفصيل في أماكن متفرقة من هذا التقرير (انظر، خاصة، المواد ١٠ و ١١ و ١٢ و ١٣ و ١٥ و ١٦). وتشمل بعض الأمثلة، الحد الوطني الأدنى للأجور (انظر المادتين ٢ و ١١، للاطلاع على التفاصيل). وقد استفاد نحو ١,٣ مليون عامل من ارتفاع الأجور نتيجة لرفع الحد الوطني الأدنى للأجور في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، وكانت المرأة تمثل نحو ٧٠ في المائة من المستفيدين بيد أنه يجب النظر في الحد الوطني الأدنى للأجور بوصفه جزءا من استراتيجية أوسع نطاقا. واعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، يوفر الحد الوطني الأدنى للأجور، مقرونا بالإعفاء الضريبي للأسر العاملة والاستحقاقات الأخرى دخلا أدنى مضمونا قيمته ٢٣١ جنيها استرلينيا في الأسبوع على الأقل (أكثر من ١٢ ٠٠٠ جنيه استرليني في السنة) للأسر التي بها أطفال مع عمل أحد أفرادها لمدة ٣٥ ساعة في الأسبوع (انظر المادة ١٣ للاطلاع على التفاصيل). وقد انضم أكثر من ٣٤٣ ٧٠٠ من الأبوين الوحيدين إلى "الاتفاق الجديد للأبوين الوحيدين". وقد وجد أكثر من ١ لكل ٣

من المشتركين (١٧٢ ٤٦٠) عملا (انظر المادة ١١ للاطلاع على التفاصيل). ويعتبر حساب ائتمان المعاشات التقاعدية مفيدا للمرأة بصورة خاصة. لأن معاشاتها التقاعدية تميل إلى أن تكون أقل من المعاشات التقاعدية للرجل. ونصف الأسر المعيشية لأرباب المعاشات التقاعدية المستفيدين من النساء الوحيدات، ونحو ٣٠ في المائة من الرجال والنساء المتزوجين، ونحو ١٥ في المائة من الرجال الوحيدات (انظر المادة ١٣ للاطلاع على التفاصيل).

٩٠ - وفي سياق ضمان ألا تكون رعاية الأطفال عقبة مستمرة في سبيل دخول النساء في سوق العمل، تواصل الحكومة إعداد "الاستراتيجية الوطنية لرعاية الأطفال" (انظر المادة ١١ للاطلاع على التفاصيل). وقد حدث توسعا كبيرا في توفير الرعاية للطفولة: أنشئ ٤٩٧ ٠٠٠ مكانا جديدا لرعاية الأطفال، منذ سنة ١٩٩٧، ويستفيد أكثر من ٩٠٦ ٠٠٠ طفل من ذلك، والحكومة في سبيلها إلى تحقيق الهدف المتمثل في إنشاء أماكن جديدة من أجل ١,٦ مليون طفل بحلول سنة ٢٠٠٤. وسوف يتضاعف تمويل رعاية الطفولة أكثر من ثلاث مرات فيما بين فترتي ٢٠٠٠-٢٠٠١ و ٢٠٠٣-٢٠٠٤، وسوف يوجه جزء كبير من هذه الزيادة في التمويل إلى الأماكن الأكثر حرمانا ونسبتها ٢٠ في المائة. ومع توفر ميزانية قيمتها ٣٠٠ مليون جنيه استرليني على مدى ثلاث سنوات حتى سنة ٢٠٠٤، يعتبر برنامج حضانات الأحياء أكبر الاستثمارات الوحيدة المخصصة لزيادة توفير رعاية الطفولة. ويمكن أن تكون تكلفة رعاية الأطفال عاملا هاما في القرارات التي يتخذها الأبوين بالنسبة للعمل. ويوفر عنصر "الإعفاء الضريبي لرعاية الأطفال" من الإعفاءات الضريبية للأسر العاملة مساعدة مالية للأبوين العاملين من ذوي الدخل المنخفض أو المتوسط لدفع تكاليف رعاية الأطفال. ويستطيع الأبوين الحصول على مبلغ يصل إلى ٧٠ في المائة من تكاليف رعاية أطفالهم المستوفين للشروط. وتبين الأرقام الأخيرة أن هناك ١٦٠ ٠٠٠ أسرة تحصل على عنصر الإعفاء الضريبي لرعاية الأطفال - مما يمثل زيادة كبيرة على الأسر الـ ٤٧ ٠٠٠ التي تلقت مساعدة لتغطية تكاليف رعاية الأطفال بموجب الخطة السابقة للإعفاءات العائلية. وقد أكد استعراض نفقات سنة ٢٠٠٢ عزم الحكومة على مواصلة توسيع وتحسين توفر رعاية الأطفال. وقد توخى استعراض النفقات مضاعفة الإنفاق على رعاية الأطفال. وسوف يدعم التمويل الإضافي توسيع أماكن رعاية الأطفال في جميع أنحاء البلد، وبخاصة، توفير التعليم المبكر في رعاية الأطفال وخدمات الأسرة بشكل متكامل في نطاق شبكة من مراكز الطفولة في المناطق المحرومة. وكجزء من هذه الاستراتيجية، ستعد مجموعة مزدهرة من أماكن رعاية الأطفال؛ وتوفر المساعدة المالية للأبوين ذوي الدخل المنخفض والمتوسط الذين تمثل تكاليف رعاية الأطفال عقبة في سبيل العمل بالنسبة لهم؛ وتحوّل أسلوب إيصال الخدمات لضمان تلبية احتياجات الأطفال وآبائهم على نحو أفضل، بخاصة، أضعف هذه الفئات.

٩١ - إن استئصال الفقر لا يعني توفير الدخل أو دعم الأشخاص في الحصول على عمل فحسب، بل يمكن أن تساعد أشكال أخرى من تدخل الحكومة في كسر دائرة الحرمان في السنوات المبكرة، ومن هذه التدخلات التعليم والاستثمار في السنوات المبكرة: خصص استعراض النفقات لسنة ٢٠٠٠ موارد ستؤدي إلى متوسط زيادة حقيقية في نفقات التعليم بنسبة ٦,٦ في المائة سنوياً، في جميع أنحاء المملكة المتحدة على مدى السنوات الأربع الممتدة من ١٩٩٩-٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٣-٢٠٠٤ (انظر المادة ١٠ للاطلاع على التفاصيل). وتساعد برامج "بداية ثابتة" على تعزيز الأسر والمجتمعات المحلية فيما يتصل بمجموعة من خدمات الدعم المقدمة للأطفال المقيمين في المناطق المحرومة. وتقوم الحكومة بتمويل توسع كبير في التعليم المبكر، ويكفل مكان لجميع الأطفال من سن ٤ سنوات، في التعليم المبكر المجاني منذ سنة ١٩٩٨، مع وجود عدد متزايد من الأطفال من سن ٣ سنوات ينعمون بالجانبة من خلال برنامج تكلفته ١,١٣ بليون من الجنيهات الاسترلينية بدأ تنفيذه في سنة ١٩٩٩. وسوف يتمتع جميع الأطفال من سن ٣ سنوات بهذا الاستحقاق بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. وسوف يتضاعف التمويل الشامل للتعليم المبكر الخاص بالأطفال من سن ٣ و ٤ سنوات من بليون جنيه استرليني في الفترة ١٩٩٦-١٩٩٧ إلى ٢ بليون جنيه استرليني، في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وستوفر "خدمات الاتصالات"، من خلال نهج شامل وموجه، المعلومات والإرشاد وفرص التنمية الشخصية والتعلم المتصل بالعمل التي يحتاج إليها جميع المراهقين للانتقال إلى مرحلة النضوج بصورة ناجحة. وستساعد هذه الخدمات، الذين يواجهون خطر الإقصاء الاجتماعي والتهميش، بصورة خاصة. وبحلول نهاية الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، ستكون الحكومة قد استثمرت مبلغ ٤٢٠ مليون جنيه استرليني في هذه الخدمات، في جميع أنحاء انكلترا. وستمتد هذه الخدمات إلى جميع أنحاء البلد (انظر المادة ١٠ للاطلاع على التفاصيل).

حالة النساء المسنات

٩٢ - عقدت الحكومة العزم على ضمان تمتع جميع النساء والرجال بحياة آمنة ونشطة ومستقلة ووافية. وتعالج الحكومة حالة النساء المسنات بأسلوب يشمل جميع القطاعات، بغية ضمان توفير الرفاه البدني والعقلي والاقتصادي والاجتماعي لهن، بصورة ملائمة، مع مراعاة التغير السكاني في المملكة المتحدة. وفي هذا السياق، أنشئت لجنة فرعية وزارية معينة بالمسنين، مؤلفة من كبار الوزراء من الوزارات الرئيسية بالحكومة، لتنسيق الإجراءات التي تتخذها من أجل كبار السن من النساء والرجال، وللنهوض بهذه الإجراءات. وقد أدخلت الحكومة مجموعة من السياسات التي تعود بالفائدة المباشرة على النساء والمسنات. ويرد وصف هذه السياسات في أماكن مختلفة من هذا التقرير، وتشمل، على سبيل المثال:

- المعاش التقاعدي الثاني للدولة الذي يمد حقوق المعاشات التقاعدية للدرجة الثانية من أجل الأشخاص الذين ليس لهم دخل، بما في ذلك، مقدمي الرعاية - وجميع المستفيدين من هذا المعاش، البالغ عددهم ٢ مليون، من النساء، تقريبا؛
 - معاش أصحاب المصالح - وهي نواتج مرنة للمعاشات التقاعدية مصممة بمراعاة أنماط التوظيف النسائية. ولها نفقات محدودة لا تزيد على ١ في المائة من الصندوق، ولا تفرض جزاءات للانقطاع عن دفع الاشتراكات وللتحول من جهة مقدمة إلى أخرى. وتبين البحوث أن المرأة تحصل على ٤٠ في المائة من معاشات أصحاب المصالح؛
 - إعفاء المعاش التقاعدي: ويحتمل أن يستفيد منه نصف أرباب المعاشات أو أقل قليلا، ابتداء من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣. وأكثر من نصف المستحقين من النساء الوحيدات؛
 - مساواة سن التقاعد عند سن ٦٥: سيساعد هذا النساء لأنه يتيح لهن وقتا أطول لزيادة معاشهن التقاعدي؛
 - تقاسم المعاش لدى الطلاق: بدأ نفاذه في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. مكّن التشريع الزوجين من تقاسم قيمة معاشاتهم التقاعدية لدى الطلاق أو إلغاء زواجهم - ومن المرجح أن يكون المستفيدون من النساء؛
 - نقطة بداية التأمين الوطني: فُصلت اشتراكات هذا التأمين عن حد الكسب الأدنى للموظفين. وأدى ذلك إلى زيادة عدد الملحقين بنظام التأمين الوطني، واستفادت من ذلك ٥٠٠ ٠٠٠ امرأة، دون اشتراط دفع الاشتراكات من ذوي الكسب المنخفض. ولا يحتاج هؤلاء إلى دفع اشتراكات إلى أن يصل أجرهم إلى ٨٩ جنيها استرلينيا في الأسبوع. بينما يبدأ الاستحقاق عند كسب ٧٥ جنيها في الأسبوع.
- ٩٣ - والحكومة ملتزمة بتحسين المعلومات المقدمة إلى النساء والرجال بالنسبة للمعاشات التقاعدية وستشجع خيارات رشيدة مثل التنبؤ عن المعاشات التقاعدية للأفراد - وتعتبر هذه التدابير مهمة للنساء، بصورة خاصة. ومن أجل تقديم المعلومات للمرأة بشأن المعاشات التقاعدية الحكومية والخاصة وتغير الظروف على مدى حياة العمل، أنتجت الحكومة ورقة معنونة "المعاشات التقاعدية للمرأة - دليلك" ونظمت حملة عن توفير المعاشات التقاعدية. وتعزز الحكومة النظر في أساليب متعددة ومختلفة لتبني المرأة للنظر في دخلها في المستقبل بعد التقاعد وتقديم المعلومات عن الخيارات المتاحة لها.

٩٤ - وللإطلاع على تفاصيل الإجراءات التي تتخذها الحكومة من أجل تشجيع النساء المسنات على مواصلة تعليمهن كوسيلة لتخفيف الفقر، يرجى النظر إلى المادة ١٠. وللإطلاع على تفاصيل تدابير الحكومة التي تتناول الرفاه البدني والعقلي للنساء المسنات، يرجى النظر إلى المادة ١٢. ويرد مزيد من التفاصيل عن الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية للنساء المسنات في المادة ١٣.

النساء المنتميات إلى أقليات عرقية

٩٥ - تسعى الحكومة إلى معالجة المسائل التي تؤثر على النساء المنتميات إلى أقليات عرقية. ويرد وصف الإجراءات الحكومية في هذا المجال في أماكن متفرقة من هذا التقرير (انظر المواد ٧ و ١٠ و ١١ و ١٢ و ١٦ و التقرير السابق). وتسعى الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة إلى أن تكفل في أنشطتها وبحوثها مراعاة المسائل التي تؤثر على النساء المنتميات إلى أقليات عرقية وإدماج هذه المسائل في برامج عمل الوحدة. وفيما يلي بعض الأمثلة:

الأنشطة الوزارية

٩٦ - اشتركت بتريشيا هويت، وزيرة شؤون المرأة، مع رئيس الوزراء في استضافة فريق مناقشة للنساء الآسيويات. وأتاح ذلك للنساء الآسيويات فرصة توجيه الأسئلة إلى رئيس الوزراء ووزيرة شؤون المرأة بشأن السياسات الحكومية التي تؤثر على حياتهن. واستضافت وزيرات شؤون المرأة حفل استقبال في لانكستر هاوس كجزء من "شهر تاريخ السود" للاحتفال بإنجازات المرأة السوداء والمساهمات المقدمة منها للمجتمع البريطاني في مجالات من قبيل الاقتصاد والسياسة والقانون والطب والفنون والأنشطة المجتمعية والخدمات العامة. وفي تشرين الأول/نوفمبر ٢٠٠٢، ألقى بربرا روش، وزيرة شؤون المرأة آنذاك، كلمة في مؤتمر "المرأة السوداء في مجال العمل"، التابع لمؤتمر نقابات العمال، بشأن مسألة النساء المنتميات إلى أقليات عرقية ومشاركتهن في سوق العمل. وشاركت بربرا روش في مناقشة التنوع في المعرض السنوي للوظائف الذي ينظمه المنتدى المالي لأفريقيا ومنطقة البحر الكاريبي عن موضوع "التنوع في سوق العمل". وتستضيف بتريشيا هويت اجتماعا كل ٦ شهور "للنساء المقيمات في المجتمعات الإسلامية" لمناقشة القضايا التي تمس هؤلاء النساء ومجتمعهن المحلية بشكل محدد. وتشمل هذه المسائل المشاركة في سوق العمل والتمييز الديني والمشاركة في الحياة العامة. وعملت وزيرات شؤون المرأة أيضا على زيادة عدد النساء المنتميات إلى أقليات العرقية اللاتي يشغلن وظائف عامة. وفي ١٢ حلقة دراسية نظمت في أنحاء مختلفة من انكلترا، وجهت الدعوة إلى النساء المنتميات إلى أقليات عرقية للمشاركة وإلقاء كلمات. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، عقدت الحكومة حلقة دراسية خاصة عن التعيين في

الوظائف العامة في ليستر، استهدفت النساء المنتميات إلى أقليات عرقية لتشجيعهن على تقديم طلبات من أجل التعيين في مزيد من الوظائف العامة. وتتابع الحكومة هؤلاء النساء كجزء من بحوث التقييم التي تجري من أجل أن يؤدي البرنامج بأكمله إلى تحديد الحواجز المحتملة التي تعترض سبيل التعيين في الوظائف العامة والتصدي لها.

البحوث

٩٧ - في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، بدأت الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة، في شراكة مع مؤسسة جوزيف راونترى، إجراء بحوث بشأن "منظمات المرأة السوداء". وكانت الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة ممثلة في الفريق الاستشاري المعني بهذا المشروع والتابع لمؤسسة جوزيف راونترى. وقدم كبار المسؤولين من الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة عرضاً في مؤتمر جامعة بريستول عن "المرأة السوداء والمرأة من جنوب آسيا في سوق العمل" تناول العمل الذي تقوم به الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة وصلته هذا العمل بالنساء المنتميات إلى أقليات عرقية.

٩٨ - وهناك أيضاً عدة مشاريع بحثية قيد التنفيذ لدى الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة سوف تدمج بيانات عن تجارب النساء المنتميات إلى أقليات عرقية وهي: بحث بشأن التعيين في الوظائف العامة وبحث في العنف المترتب وتعميم المساواة في مجال البحوث. وتنتج الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة صحيفة وقائية منتظمة عن وضع النساء المنتميات إلى أقليات عرقية في سوق العمل توفر تحليلات لبيانات الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة. ويقوم منشور "بحوث المؤشرات الرئيسية" (٢٠٠٢) الصادر عن الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة، بشأن وضع المرأة في المملكة المتحدة بتجميع الإحصاءات الرسمية، للمرة الأولى، وفقاً للجنس والسن والأصل العرقي (حيثما تسمح البيانات بذلك).

التنمية الدولية

٩٩ - يعتبر القضاء على التمييز بين الجنسين عنصراً أساسياً في سياسات التنمية الدولية للحكومة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نشرت إدارة التنمية الدولية ورقة استراتيجية تتعلق بالجنس، معنونة "القضاء على الفقر وتمكين المرأة" (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠) تسلّم بأن تمكين المرأة شرط مسبق أساسي من أجل القضاء على الفقر في العالم والتمسك بحقوق الإنسان. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أصدرت الحكومة "الورقة البيضاء الخاصة بالتنمية الدولية" الثانية، التي ركزت الاهتمام على كيفية إدارة عملية العولمة لصالح الفقراء، وتمثل المرأة عدداً غير متناسب منهم. وتبين "الورقة البيضاء" أن الحكومة "ستعمل مع الآخرين لإدارة العولمة من أجل الحد من الفقر، بصورة منتظمة، وتحقيق الأهداف الإنمائية

الدولية (الأهداف الإنمائية للألفية، حالياً)، وإقامة نظام دولي أكثر قوة ووضوحاً وخاضعاً للمحاسبة، يكون للفقراء صوتاً أكثر فعالية فيه“.

١٠٠- وتم تدعيم التركيز على القضاء على الفقر وبالتالي على القضاء على التمييز بين الجنسين، في القانون بموجب قانون جديد للتنمية الدولية، بدأ نفاذه في حزيران/يونيه ٢٠٠٢. ويستند تنفيذ هذه السياسة إلى نهج ”ذي مسارين“ يجمع بين أنشطة محددة تستهدف تمكين المرأة والالتزام بتعميم شواغل المساواة بين الجنسين في البرامج الإنمائية. وقد زاد إنفاق إدارة التنمية الدولية على الأنشطة التي تشمل تعزيز المساواة بين الجنسين وإزالة التمييز بين الجنسين، بشكل ملحوظ في جميع القطاعات، خلال السنوات الأخيرة. وخلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، كانت هناك أنشطة قيمتها ٢٣٠ مليون جنيه استرليني، يتمثل هدفها الرئيسي أو الغرض الأساسي منها في تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك من بين التزامات ثنائية إجمالية قيمتها ٤٢٥ ١ مليون جنيه استرليني. ومن المنتظر أن يستمر هذا المستوى من الالتزام. وتدعم إدارة التنمية الدولية أكثر من ٥٠٠ مشروع وبرنامج تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، في الوقت الراهن، في جميع أنحاء العالم.

١٠١- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عملت إدارة التنمية الدولية على إتاحة الموارد والفرص بسهولة أكبر للمرأة، وخاصة المرأة الفقيرة. وتشمل النهج الرئيسية تيسير وصول المرأة إلى الأسواق وفرص التوظيف، وإتاحة الائتمانات للمرأة الفقيرة بسهولة أكبر، وضمان أن تعود تحسينات الهياكل الأساسية بالفائدة على المرأة فضلاً عن الرجل. وساهمت الحكومة أيضاً في تصميم برامج الإدارة الاقتصادية والتنمية البشرية والاجتماعية الواعية للفروق بين الجنسين. ومن أمثلة ذلك عملية استراتيجية الحد من الفقر دعماً لمبادرة تخفيف الديون للبلدان الفقيرة وغير ذلك من الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر، ودعم برامج حقوق الإنسان ونمو قطاع خاص يتسم بالمسؤولية في المجال الاجتماعي.

١٠٢- وتعمل الحكومة على تحديد الأدوات السياسية لتحسين الفرص المتاحة للفقراء والحد من الآثار السلبية على أضعف الفئات، وذلك اعترافاً منها بأن آثار العولمة وتحرير التجارة العالمية كانت لها فوائد وتكاليف بالنسبة للمرأة. وبالإضافة إلى دعم المبادرات الخاصة بآداب التجارة والمشاريع التجارية المتسمة بالمسؤولية من الناحية الاجتماعية، تشجع إدارة التنمية الدولية معايير أساسية للعمل، تحمي المرأة والعاملين الآخرين من الاستغلال من خلال عدة برامج مع منظمة العمل الدولية. ويقدم الدعم أيضاً للبرامج المبتكرة الرامية إلى تطوير دور جوهري للمرأة في مجال منع نشوب المنازعات وإعادة البناء بعد انتهاء الصراع. وبالإضافة

إلى ذلك من المنتظر أن يستمر إنفاق إدارة التنمية الدولية في مجالي التعليم والصحة وأن يتزايد بشكل ملحوظ، وذلك اعترافاً بما تواجهه المرأة من أوجه القصور في هذين المجالين.

١٠٣- ومن بين المبادرات الأخرى الهامة لإدارة التنمية الدولية التي حققت نتائج منذ سنة ١٩٩٩، ما يلي:

- يجري إعداد نُهج جديدة تؤكد على الصلات بالاستحقاقات الاجتماعية واحتياجات المرأة، بدعم من إدارة التنمية الدولية. وتقوم الإدارة أيضا بتعزيز أساليب التخطيط والتقييم، القائمة على المشاركة في برامج تحسين الطرق، في أوغندا وغانا، ويدعم برنامج بحوث يشمل ١٥ بلدا في أفريقيا وآسيا ويرمى إلى وضع نهج أكثر مراعاة للفوارق بين الجنسين.
- دعم لجنة النهوض بالريف في بنغلاديش، ومقدمي الائتمانات الآخرين حول العالم، وتتيح حكومة المملكة المتحدة ائتمانات صغيرة الحجم لملايين من النساء الفقيرات.
- تساعد إدارة التنمية الدولية حكومة غامبيا على إدماج شواغل الجنسين في تخطيط وتنفيذ خدماتها العامة. وتقدم المساعدة كجزء من الدعم الأوسع نطاقا المقدم من إدارة التنمية الدولية لاستراتيجية التخطيط لتخفيف الفقر في غامبيا، والموجه من خلال مكتب التنسيق التابع لها ومكتب شؤون المرأة. ومع تعزيز الأخذ بنهج شامل ومتكامل، تعمل هذه الوحدات، بشكل مباشر، مع إدارات رئيسية - ومنها الصحة والتعليم - من أجل ضمان أن تحقق الخدمات المحسنة فوائد حقيقية ودائمة لأشد الناس احتياجا إليها.
- ساعد دعم الرعاية الصحية أساسية، وزيادة الوعي بالأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي، والتشجيع على تغيير سلوك العاملين في مجال الجنس في بنغال الغربية والهند على تخفيض معدلات الإصابة بهذه الأمراض إلى ٥ في المائة، مقارنة بنسبة ٧٠ في المائة بين المجموعات المماثلة في أماكن أخرى من البلد.
- تقديم الدعم للبحوث الرامية إلى إعداد مبيد للجراثيم يوفر شكل بديل للحماية من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) بين النساء.
- وضع نُهج جديدة فعالة للحد من وفيات الأمهات في ملاوي ونيبال، ودعم الجهود الدولية لزيادة الوعي بأن معدل وفيات الأمهات مسألة من مسائل حقوق الإنسان.

- ساعد الدعم المقدم إلى التعليم الابتدائي في الهند على تحقيق زيادة معدل الالتحاق بالمدارس بنسبة ٦,٥ في المائة على مدى فترة سنتين. وزاد معدل التحاق الفتيات بنسبة ٧,٥ في المائة. وبنسبة ١٢,٤ في المائة و٩,٦ في المائة بين الفتيات المحرومات من الطبقات المحددة والقبائل المقررة، على التوالي.
- تقديم الدعم لمجموعة متزايدة من الأعمال الرامية إلى وقف العنف ضد المرأة، بما في ذلك الأعمال التي يقوم بها مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين من أجل حماية النساء في معسكرات اللاجئين.

١٠٤- وتنفق أكثر من نصف ميزانية المعونة للمملكة المتحدة من خلال القنوات المتعددة الأطراف، ومنها، اللجنة الأوروبية والأمم المتحدة والبنك الدولي، ومصارف التنمية الإقليمية. ويستمر تعزيز وتوسيع نطاق تعاون المملكة المتحدة مع هيئات الأمم المتحدة، لا سيما، في مجال دعم النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين. ومن أمثلة ذلك، الزيادة الملحوظة في الدعم المالي المقدم من الحكومة إلى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتمويل شعبة النهوض بالمرأة بالأمانة العامة للأمم المتحدة من أجل اجتماعات أفرقة الخبراء دعماً للعمليات المشتركة بين الحكومات. وقامت إدارة التنمية الدولية أيضاً بدعم تعميم اهتمامات الجنسين في برامج عمالة الأطفال التابعة لمنظمة العمل الدولية وكذلك في وضع المنهجيات القائمة على الحقوق في إعداد برامج منظمة الأمم المتحدة للطفولة. وتقوم إدارة التنمية الدولية كذلك بمساعدة منظمة الصحة العالمية واللجنة الأفريقية المشتركة المعنية بالممارسات التقليدية على وضع سياسات ومبادئ توجيهية وبرامج تدريبية من أجل العاملين في مجال الصحة للتصدي للممارسات الضارة بصحة الفتيات الصغيرات بما في ذلك ختان الإناث.

١٠٥- وتواصل المملكة المتحدة القيام بدور كامل في العمل المتصل بالجنسين والأعمال الأخرى التي تضطلع بها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. والتي تعتبر من أهم منتديات التنسيق بين المانحين. ومتابعة للأعمال السابقة التي قامت بها مع لجنة المساعدة الإنمائية، ساهمت إدارة التنمية الدولية في إعداد "دليل لجنة المساعدة الإنمائية للممارسات الجيدة في مجال إدراج شواغل الجنسين في النهج القطاعية للتعاون الإنمائي". وقدمت إدارة التنمية الدولية دعماً قويا لبرنامج العمل لتعميم المساواة بين الجنسين في السياسات الإنمائية الذي بدأت اللجنة أوروبية تنفيذه في خريف سنة ٢٠٠١. يقيم البنك الدولي أيضاً حواراً وثيقاً ونشطاً حول الجوانب الجنسانية للتنمية.

المادة ٤ : التعجيل بالمساواة بين النساء والرجال

الانتخابات

١٠٦- إن الحكومة ملتزمة بتشجيع المساواة في تمثيل النساء والرجال بين الممثلين الديمقراطيين. وقد نجحت الحكومة في أن تقدم إلى البرلمان مشروع قانون يسمح للأحزاب السياسية باتخاذ إجراءات إيجابية لتقويم النقص في تمثيل المرأة في المؤسسات الديمقراطية بالمملكة المتحدة. وقانون التمييز بين الجنسين في المرشحين للانتخابات لسنة ٢٠٠٢ يمكن الأحزاب السياسية، إذا أرادت، من اتخاذ تدابير إيجابية للحد من عدم المساواة في عدد النساء والرجال المنتخبين لتمثيل أحزابهم. وهو يعدل القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥، وقانون التمييز على أساس الجنس (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٧٦. والقانون اختياري وليس فرضي، ويترك للأحزاب السياسية أمر تقرير الإجراءات التي تختارها لدى انتقاء مرشحيها في الانتخابات، إن وجدت. ولا توجد حصص ولذلك لا تُفرض جزاءات على الأحزاب السياسية في حالة عدم اتخاذ إجراءات إيجابية لتقويم أي وجه من أوجه عدم التوازن بين الجنسين. غير أن ممثلي جميع الأحزاب السياسية الرئيسية أيدت القانون أثناء إقراره من البرلمان وتعهدت بالعمل مع أحزابهم للاستفادة من أحكام القانون.

١٠٧- وستكون أول انتخابات تستخدم فيها الإجراءات الإيجابية، بالفعل، انتخابات الإدارات التي نقلت إليها السلطة وبعض انتخابات الحكم المحلي في أيار/مايو ٢٠٠٣. ويتضمن القانون حكم "غروب" وبالتالي سينتهي العمل به في نهاية سنة ٢٠١٥. وستواصل الحكومة تقييم فعالية القانون وتقرر، بحلول سنة ٢٠١٥، إذا كان يتعين تمديد أحكامه إلى ما بعد ذلك التاريخ. وأدت انتخابات الإدارات التي نقلت إليها السلطة في اسكتلندا وويلز. في سنة ١٩٩٩، وهيئة لندن الكبرى، والتي استخدمت فيها بعض الأحزاب السياسية التدابير الإيجابية، إلى مستوى مرتفع نسبياً لتمثيل المرأة (٣٧,٢ في المائة، و٤١,٧ في المائة و٤٠ في المائة، لكل منها، على التوالي).

المادة ٥: الأدوار والقوالب النمطية للجنسين

الأدوار والقوالب النمطية للجنسين

١٠٨- إن الحكومة ملتزمة بالاستفادة من النطاق الكامل للأساليب الموجودة تحت تصرفها لإزالة الحواجز التي تعترض سبيل تكافؤ الفرص وتمكين المرأة من تحقيق إمكاناتها الكاملة. وفي هذا السياق، تعمل الحكومة على توفير التعليم الجيد، الواسع القاعدة وتقديم النصح المفيد فيما يتصل بخيارات التعليم والعمل والتخلص من القوالب النمطية، من أجل الحد من

الفصل في الوظائف، والفروق في المهارات والأجور فضلا عن تحقيق المواهب المحتمل وجودها.

التعليم

١٠٩- استبدلت الحكومة شهادات الكفاءة المهنية الوطنية العامة المتقدمة بالمستويات ألف من الكفاءة المهنية (امتحانات تجري عند سن ١٨ سنة). والشهادات الأخيرة لا تخص أي من الجنسين وتتجنب المطبوعات الترويجية الموجهة إلى الطلاب المقبلين التحيز لجنس أو آخر. وبالإضافة إلى ذلك، يتلقى الشباب المشورة والإرشاد بشأن كامل نطاق الفرص المتاحة، مع تفكيك القوالب النمطية وتشجيع النساء والرجال على الدخول في ميادين غير تقليدية. وفي الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، كان نصف طلاب التلمذة الحديثة الجدد (وهي مجال كانت الأغلبية فيه للذكور، من الناحية التقليدية) من الشباب، في انكلترا وويلز، (٤٣ في المائة للتلمذة الحديثة المتقدمة و٥٥ في المائة للتلمذة الأساسية)، مما يتمشى مع مشاركة المرأة في التدريب القائم على العمل، للشباب بصورة عامة. وبالإضافة إلى ذلك، فمن المطلوب من الدائرة المهنية تنفيذ سياسة لتكافؤ الفرص تشكك في اختيار المهن المتسمة بالقبولة (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المادة ١٠).

المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا

١١٠- تسليما بأن المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا في قطاع العلوم والهندسة والتكنولوجيا، فإن الحكومة ملتزمة بزيادة تمثيل المرأة في هذا القطاع على المستويات كافة، وقامت، لهذا الغرض، بإجراء عمليات تقييم مستفيضة لوضع المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا في المملكة المتحدة. ومتابعة لتقرير "المدد الصاعد" لسنة ١٩٩٤، أنشأت الحكومة وحدة تشجيع المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا في مكتب العلم والتكنولوجيا بوزارة التجارة والصناعة، للتصدي للتمثيل الناقص للمرأة في هذا المجال. ويتمثل دور الوحدة في تحسين فرص تعيين المرأة وبقائها وتقدمها في جميع مراحل التعليم والتوظيف في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا وزيادة مشاركتها في تشكيل السياسات في هذا المجال. وهدف الوحدة، في الأجل الطويل، هو تحقيق مجتمع علمي وهندسي وتكنولوجي يُفترض فيه أن المرأة يمكنها النجاح في وظائف مجزية على أساس تكافؤ الفرص على أي مستوى في جميع المؤسسات.

١١١- وتشمل التدابير الأخرى الرامية إلى تعزيز دور المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا ما يلي: "استعراض البارونة غرينفيلد"، وهو استعراض استراتيجي يهدف إلى تحديد الأولويات من أجل إجراءات أكثر تركيزا لتحسين تعيين المرأة في مجال العلوم

والهندسة والتكنولوجيا وإبقائها فيه. ويبرز إنجازات ومساهمات المرأة فيه. وتسليما بأن الرعاية الخاصة أداة رئيسية في التنمية والتمكين على الصعيد الشخصي، تمول وحدة تشجيع المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا مشروعاً وطنياً نموذجياً للدعاية الخاصة من أجل المرأة، مدته ثلاث سنوات، في هذا المجال. ويتم إيصال المشروع عن طريق هيتينين: الجمعية الهندسية للمرأة والرابطة النسائية للعلوم والهندسة والتكنولوجيا، وقُدِّم الدعم إلى خمس شركات كبرى (Ford و HSBC و BAE و Astra Zeneca و Alstom Power). ونظمت حملة توعية شملت إنتاج الملصقات التي تبين الملامح العامة للشابات العاملات في المهن المتصلة بالعلوم والهندسة والتكنولوجيا، وتصور مجموعة من المهن التي يمكن دخولها tdih سواء بواسطة التدريب أو عن طريق الجامعة. وتبرز الملصقات أهمية العلوم والهندسة والتكنولوجيا وتهدف إلى إقناع الفتيات بالدخول في مهن في هذا المجال. واعترافاً بالمساهمة المقدمة من روزاليند فرانكلين إلى العلم في القرن الـ ٢٠، أنشأت الحكومة جائزة روزاليند فرانكلين في سنة ٢٠٠٢. وتهدف المنافسة إلى تعزيز أهداف الحكومة المتمثلة في تحسين الترتيب الدولي العام لقاعدة العلوم في المملكة المتحدة وزيادة مشاركة المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا. ومشروع جوائز أئينا هو مبادرة على نطاق المملكة المتحدة تهدف إلى تشجيع النهوض بالمرأة في التعليم العالي وتحقيق زيادة كبيرة في عدد النساء المعينات في وظائف الإدارة في ميدان العلوم والهندسة والتكنولوجيا. وهذا المشروع يستند إلى أفضل الممارسات ومنها تقديم منح التنمية إلى مؤسسات التعليم العالي من أجل الرعاية الخاصة للمرأة في مجال العلوم والتكنولوجيا وتواصلها وتنمية الموظفين. وكُلِّفت الحكومة بإجراء دراسة عن "تحقيق أقصى عائدات ممكنة للوظائف في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا"، نشرت في كانون الأول/يناير ٢٠٠٢.

١١٢- وبدأ برنامج سفراء العلوم والهندسة، الذي تُنفذه وزارة التجارة والصناعة بالاشتراك مع إدارة التعليم والمهارات، رسمياً، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. ويتم تنسيق البرنامج على الصعيد الوطني عن طريق شبكة العلوم والهندسة والتكنولوجيا (SETNET)، وتجري إدارته محلياً عن طريق شبكة مؤلفة من ٥٣ من نقاط العلوم والهندسة والتكنولوجيا (SETPoints). ويوفر برنامج سفراء العلوم والهندسة هيكلاً لتعزيز وتوسيع جميع الأنشطة التي تشجع الشباب ذوي المهارات في رياضيات العلوم والتكنولوجيا والهندسة على العودة إلى المدارس كقدوة، لإقامة صلة أوضح بين هذه المواضيع وعالم العمل، وتشجيع الآخرين على اقتفاء أثرهم، كل هذا ضمن إطار وحيد تكفل جودته. وبرنامج سفراء العلوم والهندسة جزء مكمل لمبادرة إيصال رياضيات العلوم والتكنولوجيا والهندسة الأوسع نطاقاً، وسيلعب دوراً هاماً في تحقيق هدف المبادرة المذكورة. ويدعم البرنامج شركات مختلفة منها شركة باي

سيستيمز (BAE SYSTEMS) وشركة بي بي (BP) وشركة آي. بي. إم. (IBM) وشركة فورد (FORD) وشركة يونيليفر (UNILEVER) التي تنظم مشاريع في المدارس محلية. ويهدف برنامج سفراء العلوم والهندسة إلى توفير مورد وطني شامل ينشئ "علامة" جودة ويوفر السفراء لجميع المدارس التي تطلبهم. وكان هناك ٦٦٧ سفيرا مسجلين مع وجود ٣٠٠٠ تحت التدريب و قدوم متدربين جدد كل يوم، في ٢٢ كانون الأول/يناير ٢٠٠٣. وتمثل المرأة أكثر من نصف المتقدمين بطلبات ممن يقل سنهم عن ٣٠ سنة. وقد أتاح برنامج وايز (WISE) المعنون "الإعراب عن الآراء" قاعدة بيانات للمتكلمين في المؤسسات إلى إدارة برنامج سفراء العلوم والهندسة، وتبذل جهود خاصة لاجتذاب أشخاص من جميع المجموعات الممثلة تمثيلا ناقصا.

المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات

١١٣ - اعترافا بأن مشاركة المرأة في التعليم والتوظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات أقل من مشاركة الرجل^(١٠)، وتحاول الحكومة تحسين ذلك بالأخذ بنهج متكامل وشامل. وقد أجرت الحكومة تحليلا شاملا لوضع المرأة فيما يتصل بالدورات الدراسية التي من المتوقع أن تؤدي إلى وظيفة للعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات. وأجرى التحليل مقارنة بين أنماط مشاركة المرأة في المملكة المتحدة وفي البلدان الأخرى، وحدد الدروس المستفادة بالنسبة لسياسات التعليم والتوظيف وأفضل الممارسات المستقاة من التجارب في الخارج، بغية تحسين الأوضاع بالنسبة للمرأة في المملكة المتحدة. وتوضح الورقة البيضاء المعنونة "فرص للجميع" والصادرة في شباط/فبراير ٢٠٠١، التزام الحكومة بالعمل مع قطاع الأعمال التجارية لزيادة تمثيل المرأة في هذا القطاع. ووضعت استراتيجية وزارية شاملة بنهج متكامل يتابع المرأة في مراحل التعليم وحتى التوظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات. وتتناول الاستراتيجية خيارات التعليم والتعلم والوظائف (لمواجهة الأخطار السلبية التي تكونها الفتيات حول هذا المجال) والنساء غير العاملات، والنساء العائدات إلى سوق العمل والتغيرات في المهن (لمواجهة المشاكل التي تواجهها المرأة في الحصول على التدريب الملائم أو إعادة تشكيل المهارات والتغلب على تحيز أرباب العمل بالنسبة لقدرات المرأة كفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات) والبقاء في العمل في هذا المجال (لضمان ألا تُؤدّي ممارسات

(١٠) كانت نسبة النساء العاملات في وظائف تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات، في سنة ٢٠٠٠،

١٣ في المائة (٢٠٠١) C courses and careers، J. Millar, N. Jagger: Women in ITE.

العمل في الشركات العاملة في هذا المجال إلى صعوبة بقاء المرأة في العمل أو تقدمها في مسار المهنة التي تختارها).

وسائط الإعلام

١١٤- تقرر الحكومة وواضعو القوانين التنظيمية للبث، والمذيعون، على نطاق واسع، بدور وسائط الإعلام في تصوير المرأة. وقدمت التقارير السابقة تفاصيل كاملة عن عمليات تشغيل وسائط الإعلام في المملكة المتحدة وقوانينها التنظيمية. ويركز هذا التقرير، بالتالي على التطورات الأخيرة، بدرجة كبيرة.

١١٥- وسوف تحل هيئة تنظيمية جديدة لقطاع الاتصالات بأكمله، هي مكتب الاتصالات (OFCOM)، محل الهيئات التنظيمية الحالية وهي اللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة، وهيئة الإذاعة، ولجنة معايير البث، ومكتب التلفزيون (OFTEL)، ووكالة الاتصالات الإذاعية، ويقضي مشروع قانون الاتصالات المعروف حالياً على البرلمان أن يضع مكتب الاتصالات شروط الترخيص لجميع المذيعين المستوفين للاشتراطات الدنيا من أجل تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء. وهناك، في المقابل، واجب على عاتق مكتب الاتصالات ويتمثل في تعزيز تكافؤ الفرص في التوظيف داخل هيئات البث وتشجيع إيجاد فرص لتدريب وإعادة تدريب العاملين لدى هيئات البث أو في مجال يتصل بإنتاج البرامج التي تدرج في أية هيئة.

تصوير المرأة في الإعلانات

١١٦- يجب أن تمثل إعلانات التلفزيون مدونة معايير الإعلانات للجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة، بصيغتها المنقحة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢. وتنص المدونة على "عدم مساس الإعلانات باحترام الكرامة الإنسانية وعدم ازدرائها لفئات محددة من الأشخاص أو وسمها أو الحط من قدرها" (المادة ٦-٦) وتقرر المدونة بأن استخدام القوالب النمطية جانب لا بد منه لتصوير الشخصيات في فترة وجيزة في إعلان تلفزيوني، وإن كانت تنبه إلى أنه يلزم توخي الحرص لضمان ألا يمثل استعمال هذه النماذج تغاضياً عن التحيز أو أن يعمل على زيادته أو على إبقاء المفاهيم الخاطئة المسيئة. والمذيعون مسؤولون عن التأكد من أن الإعلانات المعروضة على محطاتهم تمثل مدونة قواعد سلوك اللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة، ويستخدم معظمهم مركز إجازة الإعلانات المذاعة لفحص هذه الإعلانات وضمان امتثالها. وعلى الرغم من استمرار ظهور القوالب النمطية التقليدية، سار الاتجاه في السنوات الأخيرة نحو مزيد من التجريب للتصوير الذي يتسم بقوالب نمطية أقل، واستخدام أكبر للتهكم لدى استخدام القوالب النمطية أو قلب أدوارها. وهذا ينعكس في انخفاض نسبة

الشكاوى المتصلة بالتمييز الجنسي في الإعلانات من ٤٥ في المائة في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٠ إلى ٣٧ في المائة في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢^(١١).

توظيف المرأة في الوسائط الإذاعية

١١٧- تسلم الحكومة بأن وجود عدد متزايد من النساء في الوظائف العليا في الإذاعة يمكن أن يؤدي إلى تصوير المرأة بإنصاف وتعاطف في هذه الصناعة. وتتم التعيينات في هيئات التنظيم والشكاوى بالإذاعة على أساس الجدارة. وفي هذا الإطار، حددت وزارة الثقافة ووسائط الإعلام والرياضة هدفا يتمثل في أن يكون تمثيل المرأة عند نسبة ٥٠ في المائة من الهيئات الخاضعة لإشرافها بحلول سنة ٢٠٠٤. وفي آب/أغسطس ٢٠٠١، حققت الحكومة هدفا المؤقت بنسبة ٣٥ في المائة، مع وصول نسبة التعيينات الوزارية في هيئات التنظيم والشكاوى بالإذاعة إلى ٣٤,٨ في المائة. وتتخذ خطوات إيجابية في سبيل تحقيق أهداف سنة ٢٠٠٤ وتشمل: '١' المشاركة النشطة في الحلقات الدراسية الإقليمية للوحدة المعنية بالمرأة والمساواة، الرامية إلى تشجيع المرأة على الدخول في تعيينات الوظائف العامة الرفيعة المستوى (انظر المادة ٧، للاطلاع على مزيد من التفاصيل)؛ '٢' مقالات هادفة تتناول قطاعات وسائط الإعلام؛ '٣' نشر جميع الوظائف في الهيئات التي تشرف عليها الحكومة على نطاق واسع (عن طريق الإنترنت، مثلا)؛ '٤' العمل مع المجموعات المعنية بالمساواة والأفراد وغيرهم لتحديد المرشحين المحتملين للتعيينات في الوظائف العامة، وخاصة بين المجموعات الممثلة تمثيلا ناقصا. وتخضع وسائط الإعلام للتشريعات المتصلة بتكافؤ الفرص، كما ذكرنا في التقرير السابق.

١١٨- وفي سنة ٢٠٠٢، قامت هيئة الإذاعة البريطانية (BBC) بتجميع الأنشطة المتصلة بتكافؤ الفرص والتنوع في مركز خدمات واحد مشترك. ويغطي "مركز التنوع" المنشأ حديثا كامل نطاق أنشطة التنوع، من العرق والديانة إلى العجز والسن والتوجه الجنسي والجنس. وأحرزت هيئة الإذاعة البريطانية تقدما في تحقيق أهدافها المعلنة لتمثيل المرأة على جميع مستويات المنظمة، في السنوات الأخيرة. وزادت نسبة النساء اللاتي وصلن إلى الرتب العليا للإدارة في المنظمة من ١٦,٥ في المائة في سنة ١٩٩٣ إلى ٣٧,٨ في المائة، في سنة ٢٠٠٢. وحيثما يظل التمثيل منخفضا، في بعض المجالات التقليدية (مثل الهندسة والموارد التقنية)، تواصل هيئة الإذاعة البريطانية الأخذ بمبادرات تترتب عليها آثار إيجابية في تعيين المرأة. ويشترط تدريب جميع المشاركين في عمليات التعيين في مجال "الاختيار التريه"

(١١) لجنة الإذاعة، ٢٠٠٢.

لضمان وعيهم الكامل. بمسؤولية هيئة الإذاعة البريطانية بموجب قانون التمييز بين الجنسين (١٩٧٥) والتشريعات الأخرى الخاصة بالمساواة. وتقوم هيئة الإذاعة البريطانية برصد منتظم للتصوير، لضمان أن يكون تمثيل جميع الفئات، بما في ذلك المرأة، مقبولاً. ولا تعتبر هذه الهيئة أن مسألتَي العمل المرن ورعاية الأطفال من "قضايا المرأة". وعلى الرغم من أن هاتين المسألتين يغلب تأثيرهما على المرأة في القوة العاملة، ترى هيئة الإذاعة البريطانية أنها تنطبق على جميع الأفراد، بالتساوي، ولذلك، فلا ينبغي وضعها ضمن السياسات الجنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، تعتبر هيئة الإذاعة البريطانية عضواً نشطاً في مبادرة "إتاحة الفرص الآن" وهي مبادرة تهدف إلى تحقيق الإمكانيات الاقتصادية التي تستطيع المرأة، على المستويات كافة، المساهمة بها في القوة العاملة، وتشارك بانتظام في إحداث التواصل، مع تقاسم أفضل الممارسات وإبلاغ مديريها بالتغييرات الرئيسية في القوانين في الوقت المناسب.

١١٩- ولدى كل من محطات التلفزيون المستقلة الخمس عشرة، ومحطة GMTV (الشركة الوطنية المرخص لها بتقديم برامج تلفزيونية صباحية)، والقناة ٤ والقناة ٥، بيان للسياسات العامة في مجال تكافؤ الفرص وترتيبات جاهزة لرصد فعالية هذه السياسات، ويكمن مثال ذلك في الاستجابات للإعلانات عن الوظائف والتعيينات. وتشتمل المبادرات ترتيبات عمل مرنة وتقديم رعاية الطفل وتقاسم العمل وإعلانات تستهدف الحصول على عمل ودورات تدريبية للنساء، وتنسيبات للحصول على خبرات العمل. والمرأة ممثلة بصورة جيدة نسبياً في مستويات الإدارة الوسطى والعليا، بنسبة ٣٩ في المائة في محطات التلفزيون المستقلة، و٤٣ في المائة في القناة ٤، و٤٢ في المائة في القناة ٥، في سنة ٢٠٠٢^(١٢). وقد اتخذت الشركات مجموعة واسعة من المبادرات، منها إقامة صلات بالمدارس والمشاريع المحلية، ورعاية الأحداث المهنية، ومشاريع التدريب الخاصة، والبرامج الموجهة للمتدربين، وخطط العمل والتنسيب والرعاية الخاصة والإشراف أثناء العمل أو المشاركة في هذه الأنشطة.

شبكة الإنترنت

١٢٠- تنطبق تشريعات المملكة المتحدة فيما يتعلق بالمواد الفاحشة، والقانون عموماً، على شبكة الإنترنت، كما ينطبق على أي مجال آخر. فالمواد التي تكون غير قانونية "بدون حاسوب" تظل غير قانونية مع وجود حاسوب. ولذلك فإن الإطار القانوني يعزز عمل "مؤسسة رصد شبكة الإنترنت"، وهي هيئة تنظيمية ذاتية أنشأها مقدمو الخدمات على شبكة الإنترنت في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، بدعم من الحكومة، استجابة للقلق المتزايد بشأن

(١٢) استعراضات الأداء السنوية للجنة التلفزيون المستقلة ومحطات التلفزيون المستقلة، ٢٠٠١.

توفر مواد يمتثل أن تكون غير قانونية، لا سيما صور الأطفال الفاضحة، على شبكة الإنترنت. وأنشأت المؤسسة "خطا ساخنا" لكي يتمكن مستخدمو الشبكة من الإبلاغ عن هذه المواد غير القانونية إلى الشرطة، إذا كان منشؤها في المملكة المتحدة، أو إلى دائرة المخابرات الجنائية الوطنية عندما يكون منشؤها خارج البلد، حتى تستطيع وكالات إنفاذ القانون المعنية النظر في اتخاذ إجراءات بهذا الشأن. وتحميل مؤسسة رصد شبكة الإنترنت تقارير إلى مقدمي الخدمات على شبكة الإنترنت لتمكينهم من إزالة المواد غير القانونية الكائنة في نظمهم. وفي حالة عدم قيام مقدمي الخدمات على شبكة الإنترنت بإزالة الموقع، عقب إخطار المؤسسة لهم، يمكن أن يتعرضوا هم أيضا للملاحقة القانونية. وتعمل رابطة تصنيف مضمون شبكة الإنترنت التي مقرها المملكة المتحدة على تطوير نظام طوعي لتصنيف المضمون، على الصعيد الدولي. والقصد هو أن يكون هذا النظام متسقا مع برامج المراقبة الحاسوبية التي جرى تطويرها لتمكين المدارس والوالدين من تقييم وصول أطفالهم إلى أنواع معينة من المواقع على الشبكة.

المادة ٦ : استغلال المرأة

البغاء والاتجار بالمرأة

١٢١- المملكة المتحدة ملتزمة تماما بمكافحة الاتجار بالمرأة وما يرتبط به من أنشطة. وكانت المملكة المتحدة من أول البلدان الموقعة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية وبرتوكولها الاختياري لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال. ويقتضي ذلك من الجهات الموقعة كفالة أن الاتجار جريمة يعاقب عليها. إلى جانب الأخذ بمبادرات لوقاية الضحايا وتثقيفهم ودعمهم. وتتخذ الحكومة خطوات لتنفيذ القرار الإطاري المؤرخ ١٩ تموز/يوليه للاتحاد الأوروبي بشأن مكافحة الاتجار بالكائنات البشرية. كذلك تدعم الحكومة العمل لمكافحة الهجرة غير القانونية ويشمل ذلك هجرة النساء لأغراض جنسية، في محافل الاتحاد الأوروبي والمحافل الدولية، كما تدعم الحملات الإعلامية الرامية إلى تنبيه المرأة إلى المخاطر التي تنطوي عليها هذه الهجرة غير القانونية. وتسعى المملكة المتحدة إلى تشجيع تقاسم المعلومات والممارسات السليمة لمكافحة الاتجار. ومن بين المبادرات الأخرى المتخذة في سنة ٢٠٠٢، شاركت المملكة المتحدة في مؤتمر ستوب (STOP) الأوروبي لمنع ومكافحة الاتجار بالأشخاص الذي اشترك في تنظيمه الاتحاد الأوروبي والمنظمة الدولية للهجرة.

١٢٢- وثمة قوانين شاملة تنطبق في التعامل مع من يعملون في أنشطة تتصل بالاتجار بالمرأة وبالمدعارة، في الوقت الراهن، في المملكة المتحدة (انظر التقارير السابقة للاطلاع على التفاصيل).

١٢٣- وأدخل قانون الجنسية والهجرة واللجوء جريمة جديدة هي الاتجار بغرض التحكم في البغاء تخضع لعقوبة قصوى مدتها ١٤ سنة. وبدأ نفاذها في ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٣. وتعتبر إجراء مؤقتاً إلى حين تطبيق جرائم أوسع نطاقاً تشمل الاتجار لأغراض الاستغلال وترد في مشروع قانون الجرائم الجنسية الجديدة. ونعمل على تعريف جريمة جديدة تتمثل في الاتجار لاستغلال العمالة سوف يعرض على البرلمان عندما يسمح الوقت بذلك. والاتجار بالأعضاء البشرية محظور بشكل محدد في جميع بلدان الاتحاد الأوروبي.

١٢٤- وأجرت الحكومة عملية تشاور بعنوان "وضع الحدود: إصلاح قانون الجرائم الجنسية"، بغية استعراض واستكمال القوانين القائمة. وتجري دراسة متعمقة لأنشطة مثل القوادة والتحكم في شخص في البغاء. في هذا الاستعراض. وتسعى التوصيات التي تدرسها الحكومة في الوقت الراهن إلى ضمان التصرف مع من يقومون بهذه الأنشطة بالشكل الملائم وأن تكون العقوبة المفروضة مناسبة.

١٢٥- وفي أيار/مايو ٢٠٠٠، أنشأت الحكومة فرقة عمل متعددة الوكالات، عملية، مسماة ريفلكس (Reflex)، ومعنية بجريمة الهجرة المنظمة بما يشمل الاتجار بالأشخاص. وفي الفترة من حزيران/يونيه ٢٠٠٢ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، قامت ريفلكس بـ ٢٧ عملية بلغت مرحلة الاعتقال، وتتراوح هذه العمليات من العمليات التي قامت بها قوات أو وكالات فردية للشرطة على المستوى المحلي إلى عمليات جرت على الصعيد الوطني لشراكات متعددة الوكالات. وتتمثل المهام الثلاث الرئيسية لفرقة العمل في جمع المعلومات للجهاز التنفيذي، والقيام بعمليات المراقبة وتوفير المساعدة القانونية في التحقيقات تمهيداً لإقامة الدعاوى في المستقبل. وهي توفر قدرة جديدة هامة للاستجابة للاتجار بالمرأة. وقد بدأ تنفيذ مشروع رائد لحماية الأطفال في هيثروي (المطار الرئيسي في لندن)، في الآونة الأخيرة، كمبادرة مشتركة بين شرطة العاصمة ودائرة الهجرة.

١٢٦- وتدرس الحكومة كيفية تقديم دعم خاص لضحايا الاتجار، لتمكينهم من الهروب من الظروف التي يعيشون فيها والمساعدة، في بعض الحالات، على إنفاذ القوانين على مرتكبي الجريمة المنظمة، وذلك بالتعاون مع القطاع الطوعي، وعلى النحو الوارد في الفصل ٥ من الورقة البيضاء المعنونة "حدود آمنة وملاذ مأمون: الإدماج مع التنوع في بريطانيا المعاصرة". وتنتظر الحكومة في كيف تستطيع تقديم الدعم الخاص لضحايا الاتجار حتى

يتمكنوا من الهروب من الظروف المحيطة بهم ومساعدة هيئات إنفاذ القانون في مواجهة المجرمين المنظمين في بعض الحالات. وتنظر الحكومة في ترتيبات خاصة لحماية الضحايا عند استعدادهم للتقدم إلى السلطات. وبدأ تنفيذ خطة نموذجية لضحايا الاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي، من البالغين في ١٠ آذار/مارس. ويتم تنفيذ الخطة عن طريق منظمة طوعية لها خبرة كبيرة في تقديم الإسكان المتخصص لضحايا العنف المتزلي وغيرهن من النساء الضعيفات. وسوف تنفذ الخطة، في البداية، على أساس تجريبي، لمدة ستة شهور، من أجل تقييم نطاق الطلب على الخدمات واختبار فعاليتها.

١٢٧ - كذلك، قامت الحكومة مؤخرا بنشر مجموعة مواد خاصة بالاتجار، ستكون بمثابة دليل للممارسات السليمة لضباط المحررة والشرطة وغيرهم ممن يهتمون أن يتعاملوا مع الاتجار. وستقوم، على وجه الخصوص، بالتوعية بالفرق بين الاتجار والتهرب، وبمساعدة المعنيين على معاملة ضحايا الاتجار معاملة منصفة. ويمكن الحصول على مجموعة المواد بالاتصال بالعنوان www.crimereduction.co.uk/toolkits، على شبكة الإنترنت.

١٢٨ - وإلى جانب الإنفاذ الفعال في المملكة المتحدة، هناك حاجة إلى تجميع المعلومات والاضطلاع بعمليات مشتركة ضد شبكات الاتجار العابرة وبلدان المصدر. وقد خصصنا ما مجموعه ٢٠٠.٠٠٠ من الجنيهات الاسترلينية لتمويل مشاريع مختلفة لمكافحة الاتجار في منطقة غرب البلقان، نفذت تحت رعاية جهاز تحقيق الديمقراطية التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان. كما قدمت المساعدة لفرقة العمل المنشأة حديثاً لمكافحة الإرهاب في مركز مبادرة التعاون في جنوب شرق آسيا، بيوخارست، والتي تركز الاهتمام على العمليات عبر الحدود وتقاسم الاستخبارات بين الدول الأعضاء الـ ١١ في منطقة البلقان.

١٢٩ - وتموّل الحكومة المشاريع كجزء من برنامج الحد من الجريمة، للتصدي للجرائم وعمليات الإخلال بالأمن المرتبطة بالبغاء، بغية تحديد نماذج لأفضل الممارسات. ويشمل ذلك استراتيجيات الخروج للنساء والرجال الراغبين في التخلي عن البغاء. وبالإضافة إلى ذلك، تنظم الحكومة برامج تدريبية لموظفي المحررة تشمل التوعية بمسألة الاتجار بالمرأة. وفي أيار/مايو ٢٠٠٠، أصدرت وزارة الداخلية ووزارة الصحة منشورا إرشاديا مشتركا بشأن الأطفال المتورطين في البغاء، مع التشديد على أن هؤلاء الأطفال هم أطفال يعانون من سوء المعاملة، في المقام الأول، وأنه ينبغي معاملتهم والعناية بهم بالشكل اللائق. ويؤكد المنشور الإرشادي على استخدام كامل نطاق الأفعال الإجرامية ضد "المسبيين إلى الأطفال"، فضلا عن تشجيع جميع الهيئات المعنية على معاملة الطفل كضحية لسوء المعاملة، أساسا،

وضمن سلامته وتعزيز رعايته، والعمل المشترك لتوفير استراتيجيات للخروج من البغاء للأطفال (انظر المادتان ٢ و١٦ للاطلاع على مزيد من التفاصيل).

المادة ٧ : الحياة السياسية والعامّة

المرأة في الحياة السياسية

١٣٠- تتخذ الحكومة إجراءات لزيادة عدد النساء في الحياة السياسية والعامّة. فبعد الانتخابات العامة لسنة ١٩٩٧، كان هناك ١٢٠ امرأة بين أعضاء البرلمان، أي ضعف رقم الانتخابات السابقة. وقد أدت الانتخابات العامة لسنة ٢٠٠١ إلى عودة ١١٨ امرأة كعضوات في البرلمان، مما يمثل ١٨ في المائة من الأعضاء. ومن التغييرات التي حدثت في تكوين البرلمان. في سنة ١٩٩٩، تشكل المرأة ١٦ في المائة من أعضاء مجلس اللوردات. وفي سنة ١٩٩٩، كانت المرأة تمثل ٢٤ في المائة من عضوية المملكة المتحدة في البرلمان الأوروبي. ومن أجل زيادة عدد النساء في الحياة السياسية، قدمت الحكومة قانون التمييز بين الجنسين (انتخاب المرشحين) لسنة ٢٠٠٢، لإزالة الحاجز القانوني المحلي أمام الأحزاب السياسية التي تريد استخدام الإجراءات الإيجابية للحد من التفاوت بين عدد النساء والرجال المنتخبين. والقانون اختياري ويعني هذا أن للأحزاب ذاتها حرية اختيار التدابير التي تراها للحد من التفاوت بين الجنسين (انظر المادة ٤، للاطلاع على التفاصيل).

الجمعية الوطنية لأيرلندا الشمالية

١٣١- انتخبت الجمعية الوطنية الجديدة لأيرلندا الشمالية في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٩٩، بموجب أحكام قانون أيرلندا الشمالية (الانتخابات) لسنة ١٩٩٨، وهناك ١٥ امرأة بين أعضاء الجمعية الوطنية لأيرلندا الشمالية الـ ١٠٨. وقبل تعليق الجمعية الوطنية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، كانت المرأة تشغل منصب وزير في ثلاث وزارات من بين الوزارات العشر (وزارة الزراعة والتنمية الريفية، ووزارة الصحة والخدمات الاجتماعية والسلامة العامة؛ ووزارة التعليم والتعلم). وتشغل واحدة من عضوتي تحالف المرأة في الجمعية الوطنية لأيرلندا الشمالية أحد مناصب نواب رئيس الجمعية. وقبل تعليق الجمعية الوطنية في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، كانت هناك امرأتان بين الوزراء الأربع. وفي أعقاب التعليق، قام وزير الدولة لشؤون أيرلندا الشمالية بتعيين وزيرين إضافيين في فريقه للمساعدة في أعمال الإشراف على المؤسسات التي تم نقل السلطة إليها. وهناك امرأتان بين وزراء مكتب أيرلندا الشمالية. وفي اتفاق الجمعة العظيمة، أكدت الأحزاب السياسية لأيرلندا الشمالية حق المرأة في المشاركة السياسية الكاملة، على قدم المساواة.

البرلمان الاسكتلندي

١٣٢- في استفتاء أُجري في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، انتخب شعب اسكتلندا برلمانا اسكتلنديا، وأجريت الانتخابات الأولى في أيار/مايو ١٩٩٩، وأدت إلى انتخاب ٤٨ امرأة (من بين ١٢٩ عضوا) لعضوية البرلمان الاسكتلندي. وفي الوقت الراهن، عقب انتخابات أيار/مايو ٢٠٠٣، زاد عدد العضوات في البرلمان الاسكتلندي إلى ٥١ امرأة، يمثلن ٣٩,٥ في المائة من البرلمان الاسكتلندي. وهناك ٣٠ امرأة (أي ٤١,١ في المائة) من بين الأعضاء من ٧٣ دائرة من البرلمان الاسكتلندي، و٢١ امرأة من بين ٥٦ عضوا إقليميا في البرلمان الاسكتلندي، مما يمثل زيادة نسبتها ٥,٤ في المائة على ما كان الحال عليه في سنة ١٩٩٩. وهناك ٣ نساء في الوزارة (٢٧,٣ في المائة).

الجمعية الوطنية الويلزية

١٣٣- وفي تموز/يوليه ١٩٩٧، نشرت حكومة المملكة المتحدة ورقة بيضاء بعنوان "صوت لويلز"، يحدد مقترحات لنقل السلطة في ويلز. وقد تم تأييد هذه المقترحات في الاستفتاء الذي أُجري في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧. وأجريت انتخابات أول جمعية وطنية في ٦ أيار/مايو ١٩٩٩. وتتألف الجمعية الوطنية من ٦٠ عضوا منتخبا. وفي أعقاب الانتخابات التي أُجريت في أيار/مايو ٢٠٠٣، زادت نسبة النساء عضوات الجمعية العامة الويلزية من ٤١,٦ في المائة إلى ٥٠ في المائة (٣٠ من بين ٦٠ عضوا). وتمثل المرأة ٥٥,٥ في المائة من الوزراء (٥ من ٩ وزراء من النساء).

المرأة في الوظائف العامة

١٣٤- اضطلعت الحكومة، في السنوات الأخيرة، بعدة مبادرات ترمي إلى زيادة تمثيل المرأة في الهيئات العامة، فضلا عن الأشخاص المنتمين إلى فئات من الأقليات العرقية والمعوقين. وحدثت زيادة مطردة في عدد الوظائف التي تشغلها المرأة، من ٢٦ في المائة في سنة ١٩٩٢، إلى ٣٤ في المائة في سنة ٢٠٠١. كذلك زاد عدد الوظائف التي يشغلها الأشخاص المنتمين إلى الأقليات العرقية، من ٢٠ في المائة، في سنة ١٩٩٢، إلى ٣٨ في المائة، في سنة ٢٠٠١. وكان المعوقون يشغلون ٤٤٠ وظيفة على الأقل، في سنة ٢٠٠١، منها ١٩٧ وظيفة شغلتها المرأة. انظر الجدولان ٧-١ و ٧-٢ في المرفق ٢ (المادة ٧، ص. ٤ من النص الإنكليزي).

١٣٥- وتسليما بأهمية المساواة في تمثيل النساء والرجال في الحياة العامة، تكثف الحكومة جهودها الرامية إلى زيادة عدد النساء في الهيئات العامة. وتتم جميع التعيينات على أساس الجدارة، وتخضع لرصد المفوض المستقل المعني بالتعيينات العامة. والغرض هو زيادة تمثيل

المرأة إلى ٤٥-٥٠ في المائة من التعيينات العامة التي تقوم بها أغلبية الإدارات الحكومية قبل نهاية سنة ٢٠٠٥. وتشارك المرأة، بالفعل، في الحياة العامة، على الصعيد المحلي - وتشغل نحو نصف مجموع وظائف نظار المدارس والقضاة وأعضاء الاتحادات الصحية. وكلفت الحكومة بإجراء بحوث ب غرض اكتساب فهم أعمق للحواجز التي تعترض سبيل وصول المرأة إلى الوظائف العليا في الخدمة العامة من أجل تيسير دخولها فيها. وفي هذا السياق، نظمت الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة، بالتعاون مع الوحدة المعنية بالتعيينات في الوظائف العامة واللجنة الوطنية للمرأة واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص وغيرها من أصحاب المصالح، برنامج إرشاد وطني يشمل سلسلة من الحلقات الدراسية التي تشجع المرأة من مجموعة متنوعة من الفئات على الانتقال من الوظائف المحلية إلى الوظائف الوطنية. وقدمت هذه الحلقات الدراسية الإقليمية المساعدة العملية والمعلومات والدعم إلى النساء اللاتي يفكرن في تقديم طلبات للتعيين في الوظائف العامة، على الصعيد الوطني. وأثبتت هذه الحلقات الدراسية نجاحها في تمديد نطاق الحلقات الدراسية الإقليمية إلى أرباب عمل محددين (من خلال مديرات شؤون الموارد البشرية) والعاملات بالصحافة والنقابات، والعاملات في مجال العلاقات العامة والمنتديات إلى أقليات عرقية. وكان هدف الحدث الخاص بالمتنيمات إلى أقليات عرقية تيسير وصول المرأة إلى الحياة العامة على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلي.

١٣٦- وثمة برنامج للبحوث ينفذ حالياً لتقييم فعالية الحلقات الدراسية واستطلاع آراء المرأة فيما يتصل بالتعيين في الوظائف العامة وخبرتها في تقديم الطلبات والبقاء في هذه الوظائف، بتعمق أكبر. وستجرى بحوث محددة فيما يتصل بخبرات وملاحظات المرأة من الأقليات العرقية حول التعيين في الوظائف العامة. كما أنتجت الوحدة المعنية بالمرأة والمساواة مجموعة منتظمة تتضمن المنشورات الإرشادية للممارسات الجيدة حول إعداد حلقات دراسية وأدوات للتوعية من أجل تشجيع المرأة على الإقبال على الوظائف العامة. وستكون هذه المجموعة متاحة للجهات التي نقلت إليها السلطة من الجمعيات الوطنية والحكومات المحلية وأعضاء البرلمان، وأرباب العمل، والهيئات العامة والأفراد.

التنوع في تعيينات الوظائف العامة: التزامات الحكومة

١٣٧- تحرص الحكومة على إحراز مزيد من التقدم، بسرعة أكبر، في مجال التعيين في الوظائف العامة وفقاً لهذين الالتزامين الأساسيين: '١' المساواة بين الرجل والمرأة في التمثيل في الوظائف العامة وتناسُب التمثيل لأفراد الأقليات العرقية وزيادة مشاركة المعوقين؛ و'٢' استخدام إجراءات انتقاء عادلة تسلم بأنماط المهن غير التقليدية باعتبارها المؤهلات المناسبة للتعيين. ووفقاً لهذين الالتزامين وضعت جميع إدارات الحكومة المركزية خطط عمل فردية

تشمل أهدافا محددة تنفذ في مواعيد معينة لزيادة نسبة الوظائف التي يشغلها كل من المرأة وأفراد الأقليات العرقية والمعوقين. ونشرت هذه الخطط، لأول مرة، في سنة ١٩٩٨، ويجري تحديثها ونشرها كل سنة. ونشرت تفاصيل أحدث خطط عمل لتحقيق التنوع في شباط/فبراير ٢٠٠٢، في منشور بعنوان Public Bodies: Opening Up Public Appointments، وإلى جانب ما تتخذهفرادى الوزارات من إجراءات لتحقيق هذه الأهداف، تتخذ إجراءات في جميع أنحاء الحكومة من أجل التنوع في الوظائف العامة وتشجيع تفهم أفضل لأعمال الهيئات العامة وقيمتها. ويعتبر مكتب مجلس الوزراء مسؤولا عن تعزيز أفضل الممارسات فيما يتصل بالتعيين في الوظائف العامة والعمل مع الوزارات لتمكين التحسن المستمر في نوعية المعينين وتنوعهم.

الحكم المحلي

١٣٨- تتابع الحكومة ما قدمته من مقترحات في الورقة البيضاء للحكم المحلي المؤرخة ١٩٩٨ والمعونة "الحكومة المحلية المعاصرة: الاتصال بال جماهير" والتي بينت التغييرات المتعلقة بمياكل الإدارة السياسية، والترتيبات الانتخابية والاستشارية ومساءلة المجالس وفحصها بغرض جعل الوصول إلى الحكومة المحلية أيسر من ذي قبل وتشجيع المزيد من النساء على الترشح في الانتخابات.

المرأة في المجالس المحلية

١٣٩- ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في المجالس المحلية إلى نحو ٢٨ في المائة من مجموع الأعضاء، مما يمثل زيادة واضحة على ما كانت عليه في سنة ١٩٦٤، حينما كانت النسبة ١٠ في المائة. وجدير بالملاحظة أن عدد النساء في المناصب القيادية يساوي عدد الرجال تقريبا. وأهم مشكلة تواجه تعيين أعضاء جدد من أي من الجنسين ومن الأعراق المختلفة في المجالس المحلية هي الهبوط المطرد في اهتمام الجماهير بالشؤون المحلية وبمكثانة الحكومات المحلية أو بالسياسة بصورة عامة. وتتصدى الحكومة لهذه المشكلة عن طريق برنامجها للتجديد الديمقراطي. فهي ملتزمة بزيادة مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات المحلية ودخول المجالس، مع مرور الوقت.

موظفو الحكومات المحلية

١٤٠- تمثل النساء ٧١ في المائة من جميع العاملين في الحكومات المحلية (منهن ٣٩ في المائة من العاملات المتفرغات). وتمثل المرأة ١٦ في المائة من الرؤساء التنفيذيين وكبار الموظفين، في الوقت الحالي، مما يدل على إحراز تقدم منذ تقديم التقرير السابق، حيث كانت هذه النسبة ١٠ في المائة فقط. واعترافا بضرورة زيادة الفرص المتاحة للموظفات، تدرج الحكومات

المحلية في عدة مبادرات لتكافؤ الفرص، ترمي إلى زيادة الفرص المتاحة للموظفات، وتشمل هذه المبادرات "الفرص لعام ٢٠٠٠" و"برنامج قيادات المرأة" اللتين ينظمهما مجلس إدارة الحكومات المحلية. وفي سنة ٢٠٠١، بدأ العمل بمؤشر الأداء للنساء بين الذين يحصلون على أعلى المرتبات ونسبتهم ٥ في المائة، في كل هيئة محلية، بغية قياس التزام فرادى الهيئات بتكافؤ الفرص في الوظائف العليا.

أيرلندا الشمالية

المرأة في الوظائف العامة

١٤١- يلتزم مكتب أيرلندا الشمالية، التابع للوزارة البريطانية، بمدونة قواعد السلوك المنقحة للتعيينات الوزارية في الهيئات العامة، الصادرة في تموز/يوليه ٢٠٠١. ويوضح التقرير السنوي بشأن تعيينات الوظائف العامة في مكتب أيرلندا الشمالية (الصادرة في التقرير الإداري لسنة ٢٠٠٢، المقدم من مكتب أيرلندا الشمالية: خطط الانفاق وأوليوياته www.nio.gov.uk) أن معدل تمثيل المرأة في الهيئات العامة ارتفع إلى ٤١ في المائة في آذار/مارس ٢٠٠١ (مقابل ٤٠ في المائة في آذار/مارس ٢٠٠٠). وكانت المرأة تشغل منصب الرئيس في ٤ هيئات من الهيئات العامة التي يتم تعيين أعضائها وعددها ١٤، كما شغلت منصب نائب الرئيس في هئتين من تلك الهيئات. وبغية تكثيف الجهود الرامية إلى زيادة عدد النساء في الحياة العامة، تنص خطة العمل الخاصة بالتنوع لمكتب أيرلندا الشمالية، والمعونة "٢٠٠٥-٢٠٠٢ Opening Up Public Appointments"، على هدف زيادة نسبة الوظائف العامة التي تشغلها المرأة إلى ٤٥ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٥.

١٤٢- ويجب على الإدارات في أيرلندا الشمالية أن تستند إلى مدونة قواعد السلوك والإرشادات الخاصة (الوارد وصفها في التقرير السابق) المنقحة في نيسان/أبريل ٢٠٠٢، في التعيينات التي تقوم بها، ويشمل ذلك مبدأ "تكافؤ الفرص". كما تشجّع الإدارات على اتخاذ الإجراءات المناسبة، قدر الإمكان، لاجتذاب المرشحين المناسبين من جميع قطاعات المجتمع، ومن شأن ذلك، بدوره، أن يؤدي إلى تمثيل المرأة، على نطاق أوسع، في الهيئات العامة. وعلى الإدارات أن تحرص على عدم التمييز غير المشروع ضد أي فئة من الشعب. وتقوم وحدة التعيينات المركزية في مكتب رئيس الوزراء ونائب رئيس الوزراء بإعداد تقرير سنوي عن التعيينات في الوظائف العامة في أيرلندا الشمالية (www.ofmdfmini.gov.uk/publicappointments). ويبين التقرير، تفصيلاً، عدد الطلبات الواردة إلى كل من الإدارات في أيرلندا الشمالية والتعيينات التي تمت فيها، ويتضمن تحليلاً لهذه الأرقام حسب الجنس. وكانت آخر نسبة للنساء العاملات، حالياً، في الهيئات العامة في

أيرلندا الشمالية حوالي ٣٢ ي المائة. وتشغل المرأة منصب الرئيس في ٣٥ من الهيئات التي يتم للتعين فيها في المناصب العامة والبالغ عددها ١١٩ هيئة في أيرلندا الشمالية، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. كما تشغل منصب نائب الرئيس في ٥ من الهيئات.

١٤٣- واتخذت إدارة المشاريع والتجارة والاستثمار بأيرلندا الشمالية مبادرة إرشادية محددة وتهدف إلى تشجيع مشاركة المرأة في الهيئات العامة غير الوزارية، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. واتصلت الإدارة بهيئات، منها اتحاد المشاريع التجارية الصغيرة ومجلس النشاط الطوعي لأيرلندا الشمالية ومؤتمر أيرلندا الشمالية/نقابات العمال، كجزء من مبادراتها الإرشادية. ونتيجة لذلك، مثلت المرأة أكثر من ٦٠ في المائة من مقدمي الطلبات. ومن بين مقدمي الطلبات الـ ١٠٢ الواردين في القائمة الموجزة، كان ٥١ (٥٠ في المائة) من الإناث. وإجمالاً، تقدم ٢٠٥ (٦٤ في المائة) رجال و١١٥ (٣٦ في المائة) امرأة بطلبات للتعين في مجلس الاستثمارات لأيرلندا الشمالية. وتم تعيين ١٠ ذكور (٦٢,٥ في المائة) و٥ إناث (٣٧,٥ في المائة).

مجلس المقاطعة

١٤٤- هناك، حالياً، ١٠٨ من العاملات في مجالس مقاطعات أيرلندا الشمالية البالغ عددها ٢٦. وهذا يمثل نسبة مئوية إجمالية تزيد عن ١٨ في المائة، بزيادة ٤ في المائة منذ سنة ١٩٩٨. وفي أعقاب التعيينات التي تمت في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، تشغل المرأة منصب العمدة/الرئيس في ٤ مجالس، وتشغل منصب نائب العمدة/نائب الرئيس في ٥ مجالس أخرى.

اسكتلندا

المرأة في الوظائف العامة

١٤٥- إن السلطة التنفيذية الاسكتلندية ملتزمة بتشجيع مزيد من النساء على التقدم بطلبات للعمل في مجالس الهيئات العامة غير الوزارية. وفي ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، كانت المرأة تمثل ٣٦ في المائة من المعينين في الوظائف المعلنة. واعترافاً بأن الأهداف السابقة لتحقيق مزيد من التنوع لم تحقق تغييراً دائماً، سيقوم المفوض الجديد المعني بالوظائف العامة في اسكتلندا (بعد تعيينه) والسلطة التنفيذية بوضع استراتيجية مفصلة لتحسين التنوع في التعيينات العامة. ويسعى مشروع قانون الوظائف العامة والهيئات العامة وما إلى ذلك (اسكتلندا). المعروض حالياً (وقت الطبع) على البرلمان الاسكتلندي إلى تعيين هذا المفوض. وتقوم السلطة التنفيذية الاسكتلندية بالكثير من أجل تعزيز الخدمة العامة، على نطاق أوسع،

ولكن يحتاج الأمر إلى بعض الوقت حتى يتم التنفيذ الكامل للتدابير الرامية إلى الحصول على مزيد من الطلبات من الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في الوقت الراهن. وتواصل السلطة التنفيذية تشجيع الخدمة العامة من خلال ما يلي:

- إنشاء وظيفة مفوض معني بالوظائف العامة في اسكتلندا يتحمل مسؤولية محددة عن تعزيز التنوع في الوظائف العامة؛
- إخطار مجموعة أوسع من الفئات ذات المصالح بشواغر معينة (بالإضافة إلى الإعلان في الصحافة)؛
- العمل بنظام برلماني للإخطار عن الوظائف العامة (اعتباراً من ١٣ أيار/مايو ٢٠٠٢)؛ التكليف باتخاذ إجراءات مع الأطراف المعنية الأخرى لكفالة فهم أفضل للمسائل المتصلة بالتنوع وكيفية التعامل معها، أو اضطلاع بهذه الإجراءات؛
- تنفيذ مقطع ثان من مبادرة Public Appointments Work Shadow Initiative (التي بدأ تنفيذها في ٣٠ أيار/مايو ٢٠٠٢)؛
- القيام بالقاء محاضرات عامة تستهدف الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛
- تقديم التدريب في التوعية بالتنوع لمسؤولين.

المجالس المحلية

١٤٦- في سنة ١٩٩٩، كانت المرأة تمثل ٢٢ في المائة من أعضاء المجالس المحلية في اسكتلندا. ويسلم كل من اللجنة المعنية بالحكومة المحلية والبرلمان الاسكتلندي بأهمية مشاركة المرأة في مناصب اتخاذ القرارات، وأوصت الجهتان بضرورة أن تقوم المجالس باستعراض كيفية تنظيمها لتصريف أعمالها حتى يستطيع قطاع أوسع من المجتمع المحلي النظر، واقعياً، في تولى مسؤوليات عضوية المجالس. وفي هذا السياق، قدم الفريق العامل المعني بتجديد الديمقراطية المحلية عدداً من التوصيات بغرض توسيع سبل الوصول إلى عضوية المجالس شملت النظر في أثر مشاركة المرأة في أعمال المجالس. وتمت معالجة التوصيات الواقعة في إطار مسؤولية المجلس في الورقة البيضاء الأخيرة للحكومة المحلية المعنونة "تجديد الديمقراطية المحلية: الخطوات القادمة". وانتهت فترة التشاور بشأن الورقة البيضاء في ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٢، وتقوم السلطة التنفيذية، حالياً، بإعداد الخطوات القادمة فيما يتصل بالتشريعات وبحكم المجالس في الفترة المقبلة.

موظفو الحكومات المحلية

١٤٧- إن وجود ٣ رئيسات تنفيذيات (٦ في المائة) يمثل زيادة بنسبة ١٠٠ في المائة على ما كان الحال عليه في سنة ١٩٩٦. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠١، كانت النسبة المئوية للنساء العاملات في المجالس الاسكتلندية ٦٥ في المائة من موظفي السلطة المحلية (٥٠ في المائة من القوة العاملة المتفرغة في السلطة المحلية و ٩٠ في المائة من القوة العاملة غير المتفرغة في السلطة المحلية).

ويلز

١٤٨- إن حكومة الجمعية الوطنية الويلزية ملتزمة بكفالة أن تكون التعيينات في الوظائف العامة أكثر تمثيلاً للمجتمعات المحلية التي تخدمها بتحسين التنوع. وتمت الموافقة على خطة عمل، ويجري تنفيذها بهدف زيادة عدد الطلبات المقدمة من الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك النساء. ويشمل هذا النهج الاستراتيجي البحوث وبناء القدرات والأعمال الإرشادية. ويشجع مجلس شراكة القطاع الطوعي حكومة الجمعية الوطنية الويلزية على مواصلة تعزيز مبادراتها للمساواة في الأجور باشتراط تقديم السلطات الوحديوية فحص للجنسين وتعيينات موظفيها مع تصنيفها حسب مستوى التعيين ومستوى الأجور وتقديم معلومات عن تكوين لجان التعيين. انظر الجدول ٧-٥ في المرفق ٢ (المادة ٧، صفحة ٤ من النص الإنكليزي).

النقابات

١٤٩- في نهاية سنة ٢٠٠٠ كان في بريطانيا العظمى ٢٢٦ نقابة تضم ٧,٧٨ مليون عضو. وفي حريف ٢٠٠١، كان ٤٧ في المائة من الموظفين الأعضاء في النقابات من النساء. وارتفع عدد الأمينات العامات إلى خمسة أضعاف ما كان عليه في سنة ١٩٩٣، ليصبح حالياً ٣٣، مما يمثل نحو ١٥ في المائة من المجموع. وتمثل النساء ١٨ من ٥٦ عضواً، أي بنسبة ٣٢ في المائة من المجلس العام لمؤتمر النقابات. وبتزايد إدراك النقابات لضرورة اجتذاب المزيد من الأعضاء من النساء إذا كان المطلوب هو وقف الهبوط المستمر في عدد أعضائها. ولهذا الغرض، تتبع النقابات مبادرات لزيادة تمثيل المرأة. فعلى سبيل المثال، يستهدف مشروع النقابات الجديد لمؤتمر النقابات المستهل لتنشيط العضوية عبر الحركة، قطاعات نمو في الاقتصاد: وهي نمطياً أنثوية ولبعض الوقت وغير يدوية. وجدير بالذكر أن المرأة تشغل منصب نائب الأمين العام ومساعد الأمين العام لمؤتمر نقابات العمال.

الخدمة المدنية

١٥٠- تلتزم الخدمة المدنية بتوفير الفرص المتكافئة لجميع الموظفين. وينص قانون إدارة الخدمة المدنية على وجوب عدم التمييز غير العادل على أساس السن أو الإعاقة أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو العرق أو اللون أو الجنسية أو الأصل الإثني أو الوطني أو (في أيرلندا الشمالية) الخلفية المجتمعية. وفي خريف ١٩٩٩، تعهد مجلس إدارة الخدمة المدنية بالعمل على تنفيذ خطة جديدة لإصلاح الخدمة المدنية. وكان أحد المواضيع الستة الرئيسية "تحسين التنوع بصورة واضحة". وتعهدت جميع الإدارات بتنفيذ خطط عمل تعبر عن هذا الالتزام. وحدد الفريق الفرعي المعني بالتنوع مددا لتوسيع أهداف الخدمة المدنية العليا بتحسين التنوع قبل ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وحددت الأهداف عند ضعف معدل نمو عدد النساء المتوقع في الاتجاهات السارية آنذاك. وحددت الإدارات أهدافها الخاصة بالنسبة للتنوع في الرتب الأدنى من الخدمة المدنية العليا وأصدر مكتب رئيس الوزراء منشورا إرشادي بشأن كيفية تحديد الأهداف لضمان عدالتها مع توسيع نطاقها.

١٥١- والتزمت الإدارات كذلك بوضع سياسات تمكن الموظفين من تحقيق توازن أفضل بين عملهم وحياتهم الخاصة. وأصبح رؤساء الإدارات مسؤولين شخصيا أمام الوزراء عن تحقيق تقدم إزاء هذه الالتزامات، ويقدم رئيس الخدمة المدنية المحلية تقريرا سنويا، بهذا الشأن، إلى رئيس الوزراء. وفي سنة ٢٠٠٠، أجريت دراسة استقصائية مستقلة للتنوع على نطاق الخدمة المدنية لتقييم مفهوم الموظفين فيما يتصل بإدارة التنوع. وبينت الدراسة الاستقصائية أن الشعور بالارتياح إلى الخدمة المدنية بوصفها رب عمل كان أكبر بين النساء منه بالنسبة لزملائهن من الرجال وأنه، بالرغم من عدم شعور أغلبية النساء في الخدمة المدنية بأن أدوارهن المتعددة خارج مكان العمل تؤثر على حياتهن الوظيفية، يشعر البعض أن المسائل الجنسانية لها تأثير معاكس على هذه الحياة. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، أصدر مكتب رئيس الوزراء منشورا إرشاديا إلى الإدارات بشأن المساواة في الأجور. وتلتزم جميع الإدارات باستعراض المساواة في الأجور وبيعداد خطة العمل اللازمة لذلك.

النساء المعوقات

١٥٢- في سنة ٢٠٠١، كانت نسبة المعوقين بين الموظفين الدائمين في الخدمة المدنية ٣,١ في المائة (هذا الرقم لا يشمل وزارة الدفاع). ودعما لتحقيق تكافؤ الفرص في مكان العمل، أعدت الحكومة دليلا جديدا بعنوان "دليل عملي للممارسات الجيدة في تعيين المعوقين بالخدمة المدنية" من أجل تعزيز الممارسات الجيدة ابتداء من الإعلان عن التعيين إلى التعيين والدعم، وينشر أيضا عن طريق الموقع الشبكي (www.diversity-whatworks.gov.uk). وقام

عدد من الإدارات والوكالات الحكومية بالتسجيل لدى إدارة العمل والمعاشات من أجل الحصول على الرمز الخاص بالإيجابية بالنسبة للمعوقين، وتقديم تعهد علني بتحسين الفرص المتاحة للمعوقين بالقيام، على سبيل المثال، بتقديم مقابلات مضمونة للمرشحين ذوي المؤهلات الملائمة، والتشاور مع الموظفين وإسداء المشورة بشأن طرق الاحتفاظ بالأشخاص الذين أصبحوا معوقين وتقديم برامج التوعية للمديرين. وتشمل المبادرات الحكومية الأخرى، في هذا السياق، خطة Workstep الرامية إلى توفير فرص العمل للمعوقين غير القادرين على القيام بمجموعة كاملة من الواجبات. ويعفى المتقدمون لهذه الخطة، حالياً من التقدم لمسابقات التعيين العادلة والمفتوحة. وتوفر خطة "الحصول على العمل" المساعدة للإدارات والوكالات من أجل التغلب على العقبات المتصلة بالعمل التي يوجهها المعوقون ومنها تمويل عمليات تكييف المعدات أو الأماكن وتغطية النفقات الإضافية لتكاليف الانتقال إلى العمل. ويهدف مشروع "قابلية العمل في الحكومة" إلى تمكين الإدارات والوكالات الحكومية من تقديم للمعوقين من الخريجين والطلاب التنسيب في عمل لمدة تتراوح بين شهر واحد و ١٢ شهراً، وقد استفاد نحو ٢٠٠ طالب حتى الآن. وبالإضافة إلى ذلك، تنفذ الحكومة خطة المنح المالية للمعوقين من موظفي الخدمة المدنية تقدم منحة قيمتها ٧٠٠٠ جنيه استرليني لدعم الأفراد في برنامج للتدريب والتطوير الوظيفي مدته سنتين. والخطة متاحة لجميع موظفي الخدمة المدنية الدائمين من المعوقين، الذين لديهم قدرة على الوصول إلى إحدى وظائف الإدارة العليا في إطار الخدمة المدنية. وقد زاد عدد المعوقين الذين حصلوا على منح مالية من ١٠ إلى ٣١، منهم ٥٢ في المائة من النساء، منذ بدء تنفيذ هذه الخطة في سنة ١٩٩٧. وللحصول على مزيد من المعلومات عن هذه الخطط، انظر المادتين ٣ و ١١.

النساء من الأقليات العرقية

١٥٣- استهلت مبادرة Pathways في سنة ٢٠٠١، للمساعدة على تحقيق الأهداف المحددة لزيادة تمثيل الأقليات العرقية في الرتب العليا من الخدمة المدنية. وتوفر للمديرين من الرتب العليا في الخدمة المدنية المنتمين إلى أقليات عرقية ما يلزم من أدوات وتوجيهات للتنافس على وظائف الخدمة المدنية. ويشارك ٢١ شخصاً في كل برنامج، مع دخول أفواج جديدة كل سنة، والتخطيط لتقديم أربعة برامج. وتمثل المرأة ٥٣ في المائة من كل فوج.

١٥٤- وللحصول على معلومات عن المبادرات الحكومية لزيادة عدد النساء في الخدمة المدنية بما في ذلك الرتب العليا من الخدمة المدنية والتنمية السريعة (طريق دخول الخريجين إلى وظائف الخدمة المدنية) وتحديد الأسس المرجعية والعمل المرن وتوفير رعاية الطفل، انظر المرفق ١ (المادة ٧، الصفحتان ٥-٦ من النص الإنكليزي).

أيرلندا الشمالية

١٥٥- كانت المرأة في أيرلندا الشمالية تمثل أكثر من ٥٤ في المائة من جميع الموظفين غير الصناعيين في الخدمة المدنية لأيرلندا الشمالية، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وزادت النسبة المئوية للمرأة من جميع وظائف نواب الرئيس من ٢١ في المائة في ١٩٩٩، إلى ٩٨ في المائة في سنة ٢٠٠٢، وزادت النسبة المئوية للمرأة في الرتب العليا من ١٨ في المائة في ١٩٩٩ إلى ٢٣ في المائة في ٢٠٠٢. وفي أيار/مايو ٢٠٠٢، أعلنت الخدمة المدنية في أيرلندا الشمالية هدف ١٩ في المائة على الأقل لتمثيل الإناث في الوظائف الإدارية بالرتب العليا للخدمة المدنية بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥. وزاد تمثيل المرأة عند هذا المستوى من ٩ في المائة في ١٩٩٩ إلى ١٦ في المائة في ٢٠٠٢.

اسكتلندا

١٥٦- في اسكتلندا، كانت المرأة تمثل ٤٩ في المائة من الموظفين المتفرغين في السلطة التنفيذية الاسكتلندية ووكالاتها والإدارات المرتبطة بها، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، منهم ٣٢ (٩،٠ في المائة) من خلفيات الأقليات العرقية. وكانت المرأة تشغل ٥٩ (١،٢٩ في المائة) من وظائف الرتب العليا في الخدمة المدنية. وعززت السلطة التنفيذية الاسكتلندية سياستها المقررة لتكافؤ الفرص باستهلال استراتيجية جديدة للتنوع في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، مع تحديد أهداف طموحة لزيادة عدد النساء في الرتب التي تكون ممثلة فيها تمثيلاً ناقصاً، والسعي إلى إحراز تقدم في تكافؤ الفرص من خلال عدد من الأهداف الرئيسية (منها زيادة الوعي من خلال التدريب على التنوع، وتقديم الدعم للعاملين غير المتفرغين عن طريق شبكة لتواصل الموظفين، وتقديم أنماط العمل البديلة، الصديقة للأسرة) بما في ذلك تنظيم مصرف جديد لتقاسم الوظائف واستعراض الترتيبات الحالية لرعاية الطفل). وبالإضافة إلى ذلك، ستنفذ السلطة التنفيذية سياسة منقحة للتخفيف والمضايقة وسياسة جديدة للتنوع في السن، بما في ذلك استعراض سن التقاعد الحالي في سنة ٢٠٠٣.

ويلز

١٥٧- لدى الجمعية الوطنية في ويلز سياسة شاملة لتكافؤ الفرص والتنوع، وتشمل مبادرات تتعلق بالمرونة في ساعات العمل وبالعمل غير المتفرغ وبتقاسم الوظائف وبالإجازات الخاصة، وإجازة الوالدين وبتيسيرات الحضانه وبرعاية اللعب في العطلات. وتعمل الجمعية الوطنية على تعميم سياسات المساواة والتنوع في جميع الممارسات الإدارية. وهناك موقع على الشبكة الداخلية متاح لجميع الموظفين لتوفير الإرشادات والمعلومات وأمثلة للممارسات الجيدة. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الجمعية الوطنية بدور استباقي بالنسبة لتمثيل

مصالح المرأة والمعوقين والذين هم من الأقليات العرقية، وتعزز سياسات تكافؤ الفرص والتنوع. وأقامت الجمعية الوطنية في ويلز عددا من الشبكات الداخلية للموظفين من الفئات الممثلة تمثيلا ناقصا. بما فيها المرأة وستقوم بدور أساسي في المشاورات المتعلقة بالسياسات والإرشادات في المستقبل.

المادة ٨ : المرأة والتمثيل الدولي

السلك الدبلوماسي

١٥٨- ثمة هدف لوزارة الخارجية وشؤون الكمنولث التي توفر الموظفين للبعثات الدبلوماسية البريطانية في الخارج يتمثل في كفالة تحرر الموظفين من أي تمييز مباشر أو غير مباشر والترويج لثقافة تكافؤ الفرص لجميع الموظفين. وسيكون لكل أعضاء مجلس الوزارة، قريبا، هدف شخصي متصل بالتنوع في وزارة الخارجية وشؤون الكمنولث، وهناك نصير للمسائل الخاصة بالمرأة بين أعضاء المجلس. وتقوم الوزارة باستعراض سياسات تكافؤ الفرص القائمة بصورة مستمرة وتعيد دراسة وضع المرأة في الوزارة. وقد تم تحديد هدف يتمثل في زيادة عدد النساء اللاتي يصلن إلى هيكل الإدارة العليا إلى ٢٠ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٥، كجزء من هذه العملية. وبدأ برنامج عمل مفصل لتحسين الآفاق أمام المرأة والتصدي للحواجز الثقافية الداخلية التي تعترض سبيل المرأة في وزارة الخارجية وشؤون الكمنولث. وقد حددت الوزارة، بالفعل، مجموعة من السياسات الرامية إلى تحسين وضع المرأة داخل هذه المؤسسة. وتشمل تكافؤ الفرص، وتعزيز المرونة في العمل وتيسير شغل الوظائف المشتركة وسياسة صارمة إزاء التحرش، وفترات انقطاع عن العمل تصل إلى خمس سنوات، وخيار البقاء في المملكة المتحدة لعشر سنوات للوفاء بالالتزامات العائلية ودعم رعاية الطفل، بما في ذلك وجود حضانة في مكان العمل.

١٥٩- ولا بد أن يؤدي تحسين مخططات الانقطاع عن العمل وإجازات الأمومة المدفوعة الأجر والمرونة في ممارسات العمل إلى تحسين عدد النساء اللاتي يبقين في الوزارة ويتنافسن في الوصول إلى وظائف أعلى مستوى. وقد أنشأت التغييرات الأخيرة في الخطة جهة تنسيق واحدة لجميع الموظفين، معنية بمسألة الانقطاع عن العمل، لتوفير الدعم والإرشاد الوظيفي أثناء فترة الانقطاع والسعي إلى ضمان عدم حرمان المرأة نتيجة للانقطاع عن العمل. وقد وضعت وزارة الخارجية وشؤون الكمنولث مجموعة من الآليات الموضوعية للترقية على المستويات المختلفة بغرض كفالة تكافؤ الفرص للجميع، بصرف النظر عن الجنس. وتشير النتائج المبكرة لمراكز التقييم والتطوير بالنسبة للترقيات من الشريحة باء إلى الشريحة جيم ومن الشريحة دال إلى وظائف الإدارة العليا إلا أنه يجري تحقيق التوازن المطلوب. وفي سنة

٢٠٠٢، كانت أغلبية المتحقيين بالسلك الدبلوماسي من النساء (١٠٩ أي ٥٤ في المائة). وفي السنة نفسها، كان هناك ٦٨٢ امرأة (٣٥ في المائة من مجموع العاملين بالسلك الدبلوماسي) بين العاملين في الخارج؛ وكانت هناك ٢٠ امرأة (٨ في المائة من المجموع) تعمل في الخارج برتبة سفير أو رئيس بعثة؛ وكانت هناك ١٠ نساء (١٣ في المائة من المجموع) تشغلن منصب رئيس إدارة بالمملكة المتحدة.

دور المرأة في وظائف الدفاع

١٦٠- تلتزم وزارة الدفاع بتكافؤ الفرص وفقا لضرورة الإبقاء على الفاعلية في الدفاع. ومعظم الوظائف في القوات المسلحة مفتوحة أمام المرأة^(١٣) وتعتبر مساهمتها أساسية بالنسبة لفاعلية القوات المسلحة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عملت الوزارة مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص، وستواصل العمل معها ومناقشة نتائج الأعمال الإضافية لدراسة مسائل توظيف المرأة في القوات المسلحة، على نطاق أوسع. وفي الفترة ما بين ١٩٩٠ و٢٠٠٢ زادت نسبة تمثيل المرأة في القوات المسلحة من ٥,٥ في المائة إلى ٨,٣ في المائة. وحدث ارتفاع تدريجي في نسبة تمثيل المرأة في القوات النظامية للمملكة المتحدة، فزادت هذه النسبة من ٨,٢ في المائة في ١٩٩٩ إلى ٩,٧ في المائة في ٢٠٠٢، بالنسبة لرتب الضباط، ومن ٧,٦ في المائة إلى ٧,٩ في المائة في الرتب الأخرى خلال نفس الفترة. ومنذ أوائل التسعينات تقوم المرأة بمجموعة متزايدة من الأدوار والمهام. فقد تمكنت من قيادة طائرات الهجوم العمودية والطائرات النفاثة السريعة، وتقوم بجميع الأدوار على متن السفن الحربية وفي سلاح المدفعية الملكي وسلاح المهندسين الملكي. انظر الجدول ٨-١ إلى ٨-٣ في المرفق ٢ (المادة ٨، الصفحات ٥-٧ من النص الانكليزي).

١٦١- ونظرا لأن القوات المسلحة لا تعين الموظفين في الرتب العليا بصورة مباشرة، تستغرق عمليات التوسع التي أجريت في أدوار المرأة خلال التسعينات بعض الوقت، قبل أن تصل إلى الرتب العليا. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٢، كانت هناك امرأة واحدة برتبة قبطان وثلاث نساء برتبة نقيب في السلاح البحري، وثلاث نساء برتبة عميد و١٧ امرأة برتبة زعيم في الجيش. و٩ نساء برتبة قائد مجموعة في السلاح الجوي الملكي. وعقب التوسيع الأخير في الأدوار المفتوحة أمام المرأة، في سنة ١٩٩٨، قامت وزارة الدفاع بدراسة تفصيلية لأداء المرأة وملاءمتها لأعمال القتال المباشر، من أجل النظر في إمكانية فتح هذه الأدوار أمام

(١٣) تستطيع المرأة العمل في ٧٣ في المائة من وظائف السلاح البحري وفي ٧٠ في المائة من وظائف الجيش، وفي ٩٦ في المائة من وظائف السلاح الجوي الملكي. وتشكل المرأة حاليا أكثر من ٨ في المائة من قوام القوات المسلحة النظامية وأكثر من ١٠ في المائة من المهندسين الجدد ونحو ٢٠ في المائة من الضباط المهندسين من النساء.

المرأة. ومع مراعاة هذه الدراسة التي أسفرت عن صدور "تقرير عن المرأة في القوات المسلحة"، أعلنت وزارة الدفاع في سنة ٢٠٠٢، عدم إمكانية رفع القيود القائمة بالنسبة لخدمة المرأة في أعمال القتال المباشر.

١٦٢- وقد تم نشر التقرير والكتاب الموجز المرافق له، ويصفان معا تفاصيل القرار على الجمهور. وخلاصة القول إنه، بالرغم من كون المرأة أقل قدرة، في المتوسط، لتلبية المتطلبات البدنية لهذه الأدوار، فمن المؤكد أن بعض النساء قادرات على القيام بها، وأن هذا ليس، في حد ذاته، مبررا لاستبعاد المرأة منها. والمسألة الرئيسية تتمثل فيما إذا كان إدماج المرأة في أفرقة القتال المباشر سيؤثر بشكل معاكس على الفعالية القتالية لهذه الأفرقة في مجال القتال المكثف على خط النار مباشرة. وتعمل جميع الوحدات المذكورة أساسا في أفرقة صغيرة كأفرقة لإطلاق النيران أو أطقم دبابات. وتشير الأدلة إلى أن وجود المرأة في الوحدات الصغيرة، بخلاف القتال المباشر، ليس له تأثير سيئ على الأداء. غير أنه ليس هناك ما يدل عما إذا كان الحال يظل كذلك في الظروف غير العادية للقتال المكثف. ونظرا لغياب الأدلة المباشرة ذات الصلة بهذا الموضوع في الدراسات الميدانية للبلدان الأخرى أو تجربتها، فقد خلص وزير الدولة لشؤون الدفاع إلى أن يكون الحكم العسكري أساسا لهذا القرار. وكان الرأي العسكري أن تماسك الفريق، في الظروف المكثفة للقتال المباشر، أكثر أهمية بالنسبة لأدائه وأن نتائج الفشل يمكن أن تترتب عليها آثار بعيدة المدى وخطيرة. ولذلك، فإن إلحاق المرأة ينطوي على خطر لا تقابله فوائد من حيث الفعالية القتالية. ومن منظور قانوني، يسمح قانون التمييز بين الجنسين لسنة ١٩٧٥ للقوات المسلحة باستبعاد المرأة من وظائف القتال المباشر. وقد أيد حكم محكمة العدل الأوروبية في قضية "سردار ضد مجلس الجيش ووزير الدولة" وقانون المساواة ذو الصلة بالموضوع للاتحاد الأوروبي، هذا الموقف، رهنا باشتراط تقييم دوري للأوضاع.

المادة ٩ : الجنسية

١٦٣- تعكس قوانين المملكة المتحدة بشأن الجنسية مبدأ مساواة الرجل والمرأة في الحقوق في هذا المجال. ولم تطرأ عليه أية تغييرات منذ صدور التقرير الأخير.

أحكام الهجرة فيما يتعلق بالزواج

١٦٤- تميز قوانين الهجرة بالمملكة المتحدة لأزواج المواطنين البريطانيين أو الموجودين والمقيمين بالمملكة المتحدة الدخول إليها أو البقاء فيها لفترة اختبار مدتها ١٢ شهرا - دون قيود على العمل - رهنا باستيفاء معايير صارمة. وفي نهاية هذه الفترة، تمنح الإقامة عادة، رهنا باستمرار استيفاء شروط قواعد الهجرة المتصلة بالزواج. وتعتبر فترة الاختبار، التي

تنطبق على جميع مقدمي الطلبات، بالتساوي، ضمانة أساسية من الانتهاكات التي يلجأ إليها المستعدون لاستخدام الزواج وسيلة للحصول على الإقامة في المملكة المتحدة التي لا تحق لهم لولا الزواج. ويقترح الكتاب الأبيض المعنون ”حدود آمنة وملاذ مأمون“، والمنشور في شباط/فبراير ٢٠٠٢، زيادة فترة الاختبار المتصلة بالزواج إلى سنتين.

١٦٥- ومساعدة للذين يخضعون لرقابة الهجرة الذين يفشل زواجهم خلال فترة الاختبار، نتيجة للعنف المتري، بدأت الحكومة العمل بتصريح خاص بالعنف العائلي في حزيران/يونيه ١٩٩٩. وينص التصريح على منح الشخص تسوية استثنائية خارج قواعد الهجرة، إذا حدث العنف المتري والزواج قائم. وفي حالة عدم البت في طلب ما بإصدار أمر أو المقاضاة، يمكن منح مقدم الطلب فترات إضافية لإجازة محدودة، للبقاء لمدة ٦ شهور في كل مرة، رهنا باستمرار نفس الظروف. إلى أن تعرف نتيجة الإجراءات. وتم رصد عملية التصريح في السنتين الأوليين للعمل به ويجري حالياً استعراض النتائج التي تم التوصل إليها. وسيشمل الاستعراض النظر في مسألة وجوب توسيع نطاق الأدلة المطلوبة لاستيفاء المعايير.

اللاجئون

١٦٦- ومن العناصر الأساسية للالتزام الحكومة بتوفير ملاذ آمن للهاربين من الاضطهاد، الأسلوب الذي نقدم به المساعدة إلى الذين يحق لهم البقاء هنا لإعادة بناء حياتهم وتحقيق إمكاناتهم كأعضاء كاملين في المجتمع. ويجد العديد من اللاجئين^(١٤) صعوبة في الانتقال من مرحلة الدعم إلى الاستقلال، وخاصة النساء ذوات الأطفال. وتيسيراً لهذه العملية، وضعت الحكومة تدابير تنسيق جديدة لتحسين وصول اللاجئين إلى التعليم والرعاية الصحية والعمل، بيد أنه مازالت هناك صعوبات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، استهدت الحكومة استراتيجية التكامل للاجئين ”مواطنون كاملون يتمتعون بالمساواة“ التي تستهدف تعزيز نجاح استيطان اللاجئين في المملكة المتحدة ومساعدتهم في التغلب على ما قد يواجهونه من حواجز تحول دون تحقيقهم لإمكاناتهم الكاملة. ويتم النهوض بخطة التكامل عن طريق منتدى التكامل الوطني للاجئين الذي يجمع بين السلطات المحلية والإدارات الحكومية والقطاعات الطوعي والخاص من أجل رصد وتوجيه عملية وضع استراتيجية للتكامل. وتشمل الخطة عدداً من المجموعات الفرعية لتغطية المجالات المعترف بأنها تحتاج إلى عناية خاصة من أجل التغلب على الحواجز التي تعترض سبيل التكامل، بما في ذلك، أماكن الإقامة

(١٤) تغطي لفظة ”اللاجئين“ اللاجئين المعترف بهم الذين تمنح لهم إجازة مفتوحة للبقاء، في إطار أحكام الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لسنة ١٩٥١ أو الذين تمنح لهم إجازة استثنائية لمدة ٤ سنوات من أجل البقاء بوصفهم أشخاصاً بحاجة إلى الحماية وفقاً للالتزامات الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان واتفاقية مناهضة التعذيب.

والتنمية المجتمعية، وأمن المجتمع المحلي، والتحرش العرقي، وتعليم الأطفال، والتوظيف والتدريب، والصحة والرعاية الاجتماعية، والصور الإيجابية والبحوث، والأطفال غير المصحوبين من طالبي اللجوء.

١٦٧ - في سنة ٢٠٠٢، منحت كل دولة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تمويلاً من أجل تنفيذ المشاريع التي تراعي احتياجات الفئات الضعيفة. وتشمل هذه الفئات ضحايا التعذيب أو الاغتصاب، والأشخاص المحتاجين إلى علاج طبي خاص، والمسنين والمعوقين. وخاصة، النساء والأطفال. وقد مكن ذلك الحكومة من تمويل مشاريع إضافية تعمل على تعزيز استقبال طالبي اللجوء وإدماج اللاجئين في شراكة مع المدارس والأسر والوكالات الطوعية من أجل تمكين اللاجئين وأسرهن والمجتمعات المضيفة من إقامة صلة مستمرة وعلاقات مستدامة.

المادة ١٠ : التعليم

التزام الحكومة بالتعليم

١٦٨ - تسليماً بأن التعليم يفتح الباب أمام توفير الفرص لجميع الأطفال، البنين والبنات، على قدم المساواة، فإن الحكومة ملتزمة باحتثات عدم المساواة ونقص الإنجاز ورفع المستويات في جميع المدارس والكليات، لتصل إلى أفضلها. وستخصص الحكومة مبالغ إضافية لنفقات التعليم، في المملكة المتحدة، قيمتها ١٤,٧ بليون جنيه استرليني في الفترة ما بين ٢٠٠٣-٢٠٠٥ و٢٠٠٥. وتعمل الحكومة على تكثيف جهودها لإقامة مجتمع شامل بتهيئة الفرص للنساء والرجال، والفتيات والفتيان لتنمية تعلمهم وتحقيق إمكاناتهم والتفوق في معايير التعليم ومستوى المهارات. وتحقيقاً لذلك، حددت الحكومة ثلاثة أهداف: '١' منح البنات والبنين بداية ممتازة في مجال التعليم حتى يكون لديهم أساساً أفضل للتعلم في المستقبل؛ '٢' تمكين جميع النساء والرجال، والبنات والبنين من تنمية المهارات والمعارف والصفات الشخصية اللازمة للعمل والحياة والتزود بها؛ '٣' تشجيع النساء والرجال على التعلم وعلى تحسين مهاراتهم وإثراء حياتهم وتمكينهم من ذلك. وقد انتقلت المسؤولية عن توفير التعليم في المملكة المتحدة إلى سلطات التعليم المحلية والمدارس والكليات والجامعات المحلية. وكلها ملتزمة بأحكام القانون الخاص بمنع التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ وقانون العلاقات العرقية لسنة ١٩٧٦ وقانون منع التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٩٥، بأن تكفل تكافؤ الفرص للجنسين. وهناك استراتيجيات وسياسات محلية عديدة موضوعة و/أو معتمدة على الصعيد المحلي (مثلاً، من جانب المجالس المحلية للتعلم والمهارات، وكليات التعليم المتقدم،

وغيرها من جهات توفير التعليم لمن يزيد عن سن ١٦ سنة) للتصدي للاحتياجات والتطلعات الخاصة لسكانها المحليين.

١٦٩- وبالإضافة إلى ذلك، هناك عدد من الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات الوطنية التي تستهدف زيادة مشاركة المتعلمين من الأقليات العرقية وبالتالي نساء الأقليات، ورفع معدل إبقائهم وإنجازهم. وتشمل ما يلي:

- بدء نفاذ اشتراط أن تعد مؤسسات التعليم المتقدم (والعالي)، بموجب (تعديل) قانون العلاقات العرقية لسنة ٢٠٠٠، بيانا بالسياسات التي تتبعها من أجل تعزيز المساواة بين الأعراق والإجراءات الخاصة بتنفيذ هذه السياسات والآليات الخاصة بتقييم أثر سياساتها المعنية بقبول الطلاب وتقدم الطلاب والموظفين، وذلك اعتبارا من أيار/مايو ٢٠٠٢؛
- إعداد تنفيذ استراتيجية "توسيع نطاق مشاركة الكبار" من جانب مجلس التعلم والمهارات". وسوف تكمل هذه الاستراتيجية استراتيجية المجلس "للمساواة والتنوع"؛
- إعداد وتنفيذ الإجراءات الملائمة استجابة للتوصيات المقدمة من لجنة الموظفين السود في مجال التعليم المتقدم. وتشمل تدابير لزيادة عدد كبار المديرين من الأقليات العرقية وزيادة الوعي بمسائل المساواة والتنوع في هذا القطاع مما يوفر البيئة الملائمة والنماذج التي يمكن التعرف عليها للمساعدة على اجتذاب المتعلمين المرتقبين من الأقليات العرقية والاحتفاظ بهم؛
- استمرار تمويل الوزارة لمنحة الإنجاز للطلاب من الأقليات العرقية (التي يديرها، حاليا، مجلس التعليم والمهارات) التي تستهدف زيادة مشاركة الطلاب من الأقليات العرقية في التعلم بعد سن ١٦ سنة وإنجازاتهم؛
- بدء تنفيذ الاستعراضات الاستراتيجية للمناطق التي يستطيع مجلس التعلم والمهارات من خلالها تشجيع مزيد من جهات تقديم الخدمات المنتمية إلى الأقليات العرقية على الدخول في هذا المجال والمساعدة، بالتالي على اجتذاب المتعلمين المرتقبين من الأقليات العرقية والاحتفاظ بهم، وذلك كجزء من استراتيجية التعليم المتقدم الجديدة؛

- إعداد وتنفيذ مجلس التعليم والمهارات لتدابير تُسهم في تقييم المساواة والتنوع، وتساعد على رصد التقدم المحرز وتحديد المسائل التي تلزم معالجتها من أجل توسيع المشاركة. وذلك إلى جانب الإجراءات القائمة لرصد الأداء وتحسين النوعية.

البداية الأكيدة

١٧٠- كان جزء من جهود الحكومة الرامية إلى تنفيذ نهج شامل ومتكامل للتعليم المبكر ورعاية الطفل وخدمات الأسرة وتكافؤ الفرص للأطفال الصغار والأسر، أن تم جمع استعراض الإنفاق لسنة ٢٠٠٢ بين وحدات البداية الأكيدة والسنوات المبكرة ورعاية الأطفال في وحدة جديدة وحييدة مشتركة بين الإدارات وتعرف حاليا بوحدة البداية الأكيدة. وكشف الاستعراض أيضا عن ميزانية موحدة بمبلغ ١,٥ بليون جنيه استرليني لبرامج البداية الأكيدة والتعليم المبكر ورعاية الطفل تتجاوز فيها الزيادة الضعف بالنسبة إلى الإنفاق على رعاية الطفل. والوحدة مسؤولة عن إنشاء مراكز للطفولة في المناطق المحرومة تجمع بين الرعاية الجيدة للطفل والتعليم المبكر ودعم الأسرة والخدمات الصحية والمشورة في مجال التدريب والتوظيف. وستقوم المراكز على أساس البرامج الموجودة ومنها البداية الأكيدة وحضانات الحي ومراكز التفوق المبكر، وتجلب الخدمات المتكاملة الرفيعة إلى هذه المجتمعات المحلية. وتدعم الوحدة أيضا البرامج المحلية الـ ٥٢٥ القائمة والمخططة للبداية الأكيدة، وبرامج التعميم النموذجية التسعة والبرامج المصغرة الـ ٤٦ للبداية الأكيدة في المناطق الريفية وجيوب الحرمان. وقامت برامج البداية الأكيدة المحلية بمساعدة نحو ٣٥٠.٠٠٠ طفل بأن تقدم لهم بداية أفضل للحياة، حتى تاريخه، وذلك بالجمع بين الرعاية الجيدة للطفل والتعليم المبكر ودعم الأسرة والصحة وإسداء المشورة في مجال التدريب والتوظيف. وفي نهاية صيف ٢٠٠٣، سيكون هناك ٥٢٤ برنامجا محليا عاملا حول البلد، تقدم المساعدة إلى نحو ٤٠٠.٠٠٠ طفل في أكثر المناطق حرمانا، بما في ذلك، ثلث الذين يعيشون في حالة فقر (للحصول على مزيد من المعلومات بشأن رعاية الطفل، انظر المادتين ١١ و ١٣) وأغلب القوى العاملة في السنوات المبكرة ورعاية الطفل من النساء. وجرى تركيز أنشطة كبيرة على تحسين وضع المهنة، بما في ذلك تنظيم حملة تعيين رفيعة المستوى وتطوير قوة عاملة أفضل تدريباً، ومسارات جديدة متسقة للوظائف والمؤهلات حتى لا تكون هناك حواجز لا داع لها أمام التقدم الوظيفي.

التعليم المبكر

١٧١- تعتبر تجارب الأطفال في السنوات المبكرة حاسمة وقد اعترفت الحكومة بهذه الفترة بوصفها مرحلة واضحة المعالم من التعليم، فاستهلت "مرحلة الأساس" للأطفال من سن

٣-٥ سنوات، وهي تستهدف تنمية مهارات أساسية تكملها أهداف التعليم المبكر. ويشمل منهج التعليم المبكر التصدي للتمييز والقوالب النمطية. وقد موّلت الحكومة توسعا كبيرا في التعليم المبكر المجاني. ويُكفل لكل طفل يبلغ الرابعة من العمر الحصول على فرصة للتعليم المجاني لبعض الوقت في مؤسسة في القطاع الحكومي أو الخاص أو الطوعي، إذا طلب الأبوان ذلك، اعتبارا من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨. ويتمتع نحو ٧٠ في المائة من الأطفال من سن ٣ سنوات هذا الاستحقاق، في الوقت الراهن، وسوف يحصل جميعهم على ذلك بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

المدرسة (من سن ٥ سنوات إلى ١٦ سنة)

١٧٢- أوضحت تفاصيل المنهج الوطني الذي طبق في سنة ١٩٨٩، في التقارير السابقة وبدأ تطبيق الشهادة العامة الجديدة للتعليم الثانوي (الشهادة العامة للتعليم الثانوي)، الامتحانات التي يتم التقدم إليها في سن ١٦ سنة) في ٨ من مجالات المواد المهنية (بما في ذلك الهندسة والتصنيع) في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢. وتستهدف هذه المؤهلات الجديدة مجموعة واسعة النطاق من القدرات، ويجري تشجيع البنين والبنات على الاستفادة منها، بصورة نشطة. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، حدد إطار التعليم الشخصي والاجتماعي والصحي للبنات والبنين من سنة ٥ سنوات إلى ١٦ سنة من أجل تعزيز معارفهم ومهاراتهم وفهمهم فيما يتصل بتحمل المسؤولية عن أنفسهم، والتعرف على آثار القوالب النمطية والتحيز والتمييز بجميع أشكاله (سواء كان متصلا بالعرق أو بالجنس أو بالإعاقة) وتنمية المهارات اللازمة للتصدي لهذه الأمور بعزم، وإبداء الاحترام للآخرين وتطوير الثقة والوعي الذاتي اللازمين للحياة. ويدعم تنفيذ إطار التعليم الشخصي والاجتماعي والصحي التوجيهات الصادرة بشأن التربية الجنسية والعلاقات، والأمان والقدرة المالية الصادرة عن وزارة التعليم والمهارات، فضلا عن التوجيهات الصادرة عن هيئة المؤهلات والمناهج في نيسان/أبريل ٢٠٠٠. وقد أدى المنهج الوطني المنقح إلى تعزيز الفرص المتاحة للبنين والبنات بالنسبة للتعلم عن مسائل من قبيل العنف ضد المرأة. وأنتجت الحكومة منشور "هل يؤدي الجنس إلى وجود فروق؟" وهو مجموعة مواد تتناول المساواة بين الجنسين من أجل الشباب، نشرت بمناسبة اليوم الدولي للمرأة، في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٣. وتبرز المجموعة الفرص المتاحة في إطار التعليم الشخصي والاجتماعي والصحي والمواطنة، وتتضمن خطة دراسية عن العنف المترلي لمساعدة المعلمين على بحث المسألة في قاعة الدراسة.

الرياضة في المدارس

١٧٣- أعلن عن هدف اتفاق الخدمة العامة المشترك بين وزارة التعليم والمهارات ووزارة الإعلام والثقافة والرياضة، في ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٢. ويسعى إلى تعزيز استفادة البنات والبنين من سن ٥ سنوات إلى ١٦ سنة من الفرص الرياضية، بزيادة النسبة المئوية للأطفال الذين يقضون ساعتين في الأسبوع، على الأقل، في ممارسة التربية البدنية والرياضة، ضمن المنهج وخارجه، إلى ٧٥ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٦. ويمتد هذا الالتزام إلى البنين والبنات. وبرنامج "نايك" ومشروع مشاركة الفتيات في الرياضة للاتحاد الرياضي للشباب، وهو مشروع مدرسي، يساعد المعلمين على تطوير أشكال من التربية البدنية والرياضة لتمكين مزيد من الفتيات من اتخاذ أسلوب رياضي للحياة وذلك بالتصدي لمسائل من قبيل تغيير المرافق والأزياء الرياضية. وقد طبقت أكثر من ١٠٠٠ مدرسة ثانوية البرنامج التدريبي لنايك والاتحاد الرياضي للشباب، حتى الآن.

الاستمرار

١٧٤- في سنة ٢٠٠٠-٢٠٠١، كان نحو ١٧ في المائة من حالات الإقصاء الدائم عن المدارس تمثل البنات. وتعمل الحكومة على معالجة حالات الإقصاء من المدارس من خلال عدة مبادرات. وتركز الحكومة الاهتمام، في الوقت الحالي، على تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتحسين السلوك والحضور بدلا من الاهتمام فقط بتحديد أهداف للحد من حالات الإقصاء الدائم. وتقوم جميع سلطات التعليم المحلي، منذ سنة ١٩٩٩، بوضع ترتيبات الخروج من المدرسة وذلك لأجل البنات والبنين المستبعدين بشكل دائم. وتحقق الحكومة نتائج في هذا المجال كما يتبين من التقرير السنوي لكبير مفتشي المدارس لجلالة الملكة لسنة ٢٠٠٢، الذي أبرز حدوث تحسن في معايير تعليم البنات والبنين المستبعدين. وأصدرت وزارة التعليم والمهارات منشورا توجيهيا مفصلا عن تعليم الأبوين المراهقين، لمساعدة المدارس وسلطات التعليم المحلي في الجوانب العملية لدعم الأبوين والفتيات الحوامل من سن المدرسة. ويجري توزيع المنشور التوجيهي، على نطاق واسع، عن طريق الإنترنت (<http://www.dfes.gov.uk/schoolageparents>) وتم توزيعه على جميع موظفي إعادة الإدماج وسلطات التعليم المحلي المعنية. وينص المنشور التوجيهي على أن الحمل لا ينبغي أن يكون سببا للإقصاء من المدرسة، وهي نقطة أُعيدَ تأكيدها من جديد في "منشور توجيهي بشأن حالات للإقصاء" أصدرته وزارة التعليم والمهارات في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ (انظر أيضا أدناه، المادة ١٢، للاطلاع على تفاصيل استراتيجية الحكومة فيما يتصل بالمراهقات الحوامل).

ترتيبات تقييم المنهج الوطني

١٧٥- يرد شرح لترتيبات تقييم المنهج الوطني في التقرير السابق. ويساعد التقييم على رصد نجاح المدارس في مجال تقديم منهج وطني كامل للبنات والبنين من خلال التقارير السنوية لمكتب قياسات التعليم، وتحديد أوجه التفاوت بين الجنسين. وأوضحت نتائج الطلاب في السنة الأساسية (سن ٥-٧ سنوات)، في سنة ٢٠٠١، أن النسبة المئوية للبنات اللاتي يحققن المستوى المرتقب أو أعلى، أكثر من النسبة المئوية للبنين، في جميع المستويات. وفي المرحلة الأساسية ٢ (سن ٧-١١ سنة) كان أداء البنات متفوقا على أداء البنين في اختبارات اللغة الإنكليزية وكان توزيع النسب المئوية للبنات والبنين متماثلا في الرياضة والعلوم. وفي جميع المواد الجوهرية للمرحلة الأساسية ٣ (سن ١١-١٤ سنة) كانت النسبة المئوية للبنات اللاتي حققن المستوى المتوقع مماثلا أو أعلى من النسبة المئوية للبنين. وتميز أداء البنات عن البنين أيضا في المواد غير الجوهرية من المرحلة الأساسية ٣.

إنجازات الامتحانات في سن ١٥ و ١٦ و ١٨ سنة (الشهادة العامة للتعليم الثانوي وشهادة التعليم الثانوي المتقدم وما يعادلها)

١٧٦- زادت نسبة البنات والبنين الذين يتركون الدراسة بعد الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي (التقدم لامتحانات الشهادة العامة للتعليم الثانوي في سن ١٥-١٦ سنة) أو المؤهلات المماثلة، بصورة مطردة، على مدى السنوات الـ ٢٥ الأخيرة، مع زيادة عدد البنات ممن يتركن المدرسة بعد الحصول على مؤهل الشهادة العامة للتعليم الثانوي عن البنين. وفي سنة ٢٠٠٠-٢٠٠١، حصل ٩٤ في المائة من البنين و ٩٦ في المائة من البنات في السنة النهائية من التعليم الإلزامي على نتائج بدرجات (مقابل ٨٠ في المائة و ٨٢ في المائة، على التوالي، في سنة ١٩٧٥-١٩٧٦). وبالإضافة إلى ذلك، حدث تحسن ملحوظ في الإنجاز على مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي، عموما. مع تفوق متسق للبنات على البنين في الأداء، بالحصول على درجات أعلى. وخلال الفترة من ١٩٨٥ إلى ٢٠٠١، حدثت زيادة نسبتها ٢١ في المائة بين البنات الحاصلات على شهادة عامة واحدة للتعليم الثانوي (المرتبة ألف إلى جيم) أو درجات الشهادة الاسكتلندية للتعليم (١-٣) (من ٥٩ في المائة في ١٩٨٥ إلى ٨٠ في المائة في ٢٠٠١). وقد تفوقت البنات على البنين منذ الثمانينات في امتحانات المستوى المتقدم أو المستوى ألف للشهادة العامة للتعليم الثانوي (التي يتم التقدم لها في سن ١٨ سنة). وبصفة خاصة، فإن البنات يحصلن على مستويات أعلى قليلا في الرياضيات والفيزياء ودراسات الحاسوب، والتصميم والتكنولوجيا والجغرافيا والتربية البدنية - وإن كان عدد البنات اللاتي يدرسن هذه المواد أقل من عدد البنين وتعمل وزارة التعليم والمهارات مع وزارة التجارة والصناعة على دعم المبادرات الرامية إلى تشجيع مزيد من البنات على مواصلة

دراسة الفيزياء والرياضيات بعد سن ١٦ سنة، فضلا عن العلوم والهندسة (انظر أدناه والمادة ٥، فيما يتصل بالقوالب النمطية). وزاد عدد البنات عن البنين في المستوى ألف لامتحانات اللغة الإنكليزية والدراسات الاجتماعية والعلوم البيولوجية والفنون والتصميمات واللغة الفرنسية في ٢٠٠٠-٢٠٠١. انظر الجدول ١٠-١ في المرفق ٢ (المادة ١٠)، الصفحة ٨ من النص الإنكليزي).

التعليم العالي

١٧٧- شهدت المملكة المتحدة على مدى السنوات الثلاثين الماضية زيادة كبيرة في إعداد المشتركين في التعليم العالي. وفي سنة ٢٠٠١-٢٠٠٢، كان هناك أكثر من ٢,٢ مليون طالب يدرسون في نظام التعليم العالي، منهم ١,٣ مليون طالب متفرغ. وعلى مدى هذه الفترة، حدث تغير هام في التوازن بين الجنسين بين طلبة التعليم العالي. ففي سنة ١٩٧٠-١٩٧١، كان عدد البنين في التعليم العالي مثلي عدد البنات. ومنذ ذلك الحين، زادت مشاركة المرأة باطراد، وفي السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢، كانت المرأة تمثل ٥٥ في المائة من الطلبة المقيدين في التعليم العالي - مما يتمشى مع التمثيل الديموغرافي. انظر الجدول ١٠-٢ في المرفق ٢ (المادة ١٠)، الصفحة ٨ من النص الإنكليزي). ويتزايد التشديد على زيادة المرونة في نظام التعليم في كليات وجامعات التعليم المتقدم، بما في ذلك تراكم التقديرات ونظم النقل وأصبحت دراسات غير المتفرغين والفصول الصيفية تفيد بوجه خاص النساء العائدات إلى سوق العمل. وتمثل المرأة نحو ٧٣ في المائة من المشتركين في دورات الوصول إلى التعليم العالي، وبعض الدراسات مصممة خصيصا لمساعدة المرأة على الالتحاق بدورات في التكنولوجيا والعلوم، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإدارة المالية والمواد الأخرى التي كان تمثيلها فيها في الماضي ناقصا. وبالرغم من أن تمثيل المرأة ناقصا في بعض العلوم والهندسة، فإن عدد النساء يفوق عدد الرجال في العلوم البيولوجية والعلوم البيطرية والزراعة والمواد المتصلة بها. وبالإضافة إلى ذلك، زادت مشاركة المرأة في العلوم، في السنوات الأخيرة، فبلغت نسبة هذه المشاركة ٤٨ في المائة في ٢٠٠٢، بينما ظل عدد الرجال ثابتا، نسبيا.

مؤهلات التعليم العالي

١٧٨- في الفترة من ١٩٩١-١٩٩٢ إلى ٢٠٠١-٢٠٠٢، زادت نسبة النساء الحاصلات على مؤهل تعليمي عال من ٤٦ في المائة إلى ٥٧ في المائة. وزادت نسبة الحاصلات على المؤهلات الجامعية العليا من ٤٣ في المائة من ١٩٩١-١٩٩٢ إلى ٥٥ في المائة في ٢٠٠١-٢٠٠٢. وكانت أكبر الفروق في فئات المواد الدراسية بين إعداد الطلبة المؤهلين، في المواد

التالية: الهندسة والتكنولوجيا والعلوم الرياضية والحاسوب؛ والهندسة المعمارية، والتشييد والتخطيط (حيث فاق عدد الرجال عدد النساء في التخرج؛ والعلوم المتصلة بالطب والتربية والعلوم الاجتماعية، (حيث تفوقت النساء على الرجال). ويكشف تحليل لنوعية المؤهلات المتحصل عليها عن أن المرأة حققت نسبة من الدرجات "الجيدة" (تحدد بأنها المرتبة الثانية العالية والمرتبة الأولى) أعلى من الرجال. وتعمل الحكومة على تشجيع الطالبات على دراسة الهندسة والتكنولوجيا وعلوم الحاسوب (للاطلاع على التفاصيل، انظر أدناه والمادة ٥). انظر الجدول ١٠-٣ إلى ١٠-٥ في المرفق ٢ (المادة ١٠، الصفحتان ٩ و ١٠ من النص الإنكليزي).

الإرشاد الوظيفي والتعليمي

١٧٩- ابتداء من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، يشترط أن تقدم المدارس الثانوية في انكلترا وويلز برنامجا في التربية الوظيفية لجميع الشباب من سن ١٤-١٦ سنة، بغية تمكين البنات والبنين من تنمية مهارات إدارة الحياة الوظيفية من أجل الاستفادة من الفرص المتاحة لهم. وتقوم وزارة التعليم والمهارات بوضع مواصفة وطنية للتعليم والإرشاد الوظيفي لمساعدة المدارس الثانوية على تحسين نوعية برامج التعليم الوظيفي واتساقها. بما في ذلك النتائج المحددة للتعليم الخاصة بالنماذج النمطية للوظائف والجنس. وتنتشر الوزارة مجموعة من مواد الإرشاد الوظيفي لمساعدة الطلاب على اختيار وظيفتهم بتقديم دراسة متعمقة للصناعات أو مجالات العمل المحددة. وتبذل جهود واعية لإدراج دراسات حالة فردية تتصدى للقوالب النمطية وتشجع الشابات على النظر في المجالات غير التقليدية للتربية والتدريب والتوظيف.

١٨٠- وفي اسكتلندا أنتجت هيئة التعلم والتعليم في اسكتلندا ورقة إدارية للوظائف لتشجيع زيادة الاتساق في مجال توفير التعليم الوظيفي، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١. وتبرز هذه الورقة مكان التعليم الوظيفي في المدارس الابتدائية والثانوية وتقدم مجموعة من النتائج الممكنة للتعلم. ويتم تنفيذ الالتزام القانوني للوزراء الاسكتلنديين بتوفير اعتمادات من أجل خدمات الإعلام والمشورة والإرشاد للشباب في المدارس عن طريق الوكالة الوطنية، الجديدة، للوظائف، الوظائف باسكتلندا، اعتبارا من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٢.

دور دائرة الاتصالات (Commexions)

١٨١- تمثل دائرة الاتصالات (Commexions) نهجا أساسيا جديدا لإرشاد ودعم البنات والبنين خلال سنوات المراهقة، من أجل مساعدتهم على الانتقال إلى حياة الكبار والعمل، بأفضل صورة ممكنة. وقد تولت هذه الدائرة عمل دوائر الوظائف السابقة في انكلترا، لتقديم المشورة والإرشاد المحايد إلى الشابات والشباب فيما يتصل بخيارات التعليم

والوظائف وفي إطار الخدمة الشاملة، يعتبر الحد من عدد الشباب من سن ١٦ إلى ١٨ سنة غير الملحقين بالتعليم أو التدريب أو التوظيف من أولويات الدائرة. وتقدم دائرة الاتصالات المشورة إلى الشباب والشبان في مجال خيارات التعليم والمهن والتميز والقوالب النمطية للجنسين والمشاكل الصحية ومشاكل الأسرة والعلاقات، لتمكينهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. وتطبق الدائرة نهجاً لأفضل الممارسات فيما يتصل بالقوالب النمطية للجنسين، تتضمن العناصر التالية: '١' تكفل الهيئة آليات ملائمة للدعوة والدعم من أجل الذين ينظرون في الخيارات "غير التقليدية"؛ '٢' تعبر جميع الموارد والمواد، بما في ذلك تلك المنتجة "داخلياً" عن السكان المحليين وتشجع الصور الإيجابية للجنسين؛ '٣' يزود الشباب والشابات بما يلزم للتعرف على السلوك التمييزي ومناهضته.

١٨٢- وتساهم الدائرة في تحقيق أهداف الإدماج الاجتماعي ومنها الحد من حدوث الحمل بين المراهقات وإساءة استعمال المخدرات (انظر أيضاً المادة ١٢). وهي طرف رئيسي في مجال التصدي للإقصاء الاجتماعي بين الشباب والشبان - مع التأكيد على الكشف عن الإرشادات المبكرة ومنع تصاعدها. وتهدف دائرة الاتصالات إلى الوصول إلى الشباب والشبان المهمشين أو المهتدين بالتمهيش ومساعدتهم على تحقيق كامل إمكاناتهم والنجاح في الانتقال إلى حياة الكبار. ويُعد تمديد الفرص وتحقيق تكافئها واحداً من المبادئ الأساسية الثماني لدائرة الاتصالات. وعلى كلٍّ من هذه الدوائر أن يثبت أنه يحقق المبادئ العريضة الخمسة لتكافؤ الفرص الواردة في "مبادئ أفضل الممارسات لتكافؤ الفرص"، وذلك في المنشور التوجيهي لتخطيط الأعمال التجارية المستخدم في شراكات دائرة الاتصالات. ومن الواضح أن هذه المبادئ أوسع نطاقاً من القوالب النمطية للجنسين وأنها تغطي كامل خطة تكافؤ الفرص والتنوع. وتعمل دائرة الاتصالات مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص ولجنة المساواة العرقية ولجنة حقوق المعوقين وغيرها، للمساعدة على كفالة شمول الدائرة لاحتياجات جميع الشباب.

الاستراتيجية الخاصة بالمراهقات الحوامل

١٨٣- إن دائرة الاتصالات عليها أن تقوم بدور أساسي في دعم تنفيذ استراتيجية الحكومة الخاصة بالمراهقات الحوامل، بالعمل في شراكة مع الوكالات الأخرى للحد من عدد حالات حمل المراهقات وضمان تلقي الآباء المراهقين الدعم اللازم وإعادة إدماجهم في التعليم. وتكفل دائرة الاتصالات حصول الشباب على المعلومات والمشورة بشأن الصحة الجنسية، ومنها، على سبيل المثال، ضمان وعي الشباب بالأمكان التي يمكنهم الحصول منها على المشورة في مجال منع الحمل في منطقتهم المحلية، وثقتهم في الحصول على هذه الخدمات إذا

احتاج الأمر إليها، واطمئنانهم إلى ترتيبات السرية لهذه الخدمات. وتوفر أيضا دعما مكثفا ومتخصصا للمراهقات الحوامل والوالدين المراهقين، وخاصة، بمساعدتهم على الحصول على الخدمات الصحية وخدمات الدعم، وعلى بقائهم في التعليم أو عودتهم إليه. وصدر المنشور التوجيهي الخاص بدائرة الاتصالات وحمل المراهقات، في تموز/يوليه ٢٠٠١، كجزء من سلسلة "لنعمل معا". واشتركت الوحدة الوطنية لدائرة الاتصالات ووحدة حمل المراهقات ومبادرة البداية الأكيدة، في إنتاجه. ويحدد المنشور المعنون "لنعمل معا - دليل دائرة الاتصالات وحمل المراهقات" المبادئ التي يجب أن يستند إليها العمل المشترك لإيصال الخدمات إلى الوالدين المراهقين. وتركز الاهتمام على الصلات التي يلزم إقامتها بين دائرة الاتصالات ومنسقي حمل المراهقات وموظفي إعادة الإدماج، وخاصة على الصلة بين دور المستشار الخاص لدائرة الاتصالات ومستشاري مبادرة البداية الأكيدة المعزز وغيرهم من القائمين بأدوار مماثلة.

١٨٤- والوحدة الوطنية لدائرة الاتصالات في سبيل الانتهاء من نسخة مستكملة من منشور "لنعمل معا - دليل دائرة الاتصالات وحمل المراهقات" بعنوان "إحداث فروق الممارسات الناشئة - دائرة الاتصالات وحمل المراهقات". وهذه الوثيقة من أجل الممارسين العاملين في مجال حمل المراهقات - داخل دائرة الاتصالات والوكالات الشريكة لها. وتستند إلى المنشور التوجيهي المعنون "لنعمل معا - دائرة الاتصالات وحمل المراهقات" الصادر في ٢٠٠١ ويصف الدور الحاسم الذي تواصل دائرة الاتصالات القيام به في دعم إنجازات استراتيجية الحكومة الخاصة بحمل المراهقات. وتقدم ما يلي:

- معلومات مستكملة عن الاستراتيجية الخاصة بحمل المراهقات؛
- أمثلة للممارسات الناشئة ودراسات الحالة من شركات دائرة الاتصالات؛
- أمثلة للممارسات الناشئة عن مبادرة البداية الأكيدة المعززة التي يجري تجريبها حاليا في ٢٠ منطقة.

وتشير الأدلة إلى أنه يجري تطوير حلول مبتكرة ومبدعة لمواجهة تحديات أهداف الحكومة بالنسبة لحمل المراهقات. وهناك تشديد واضح على أهمية عمل الوكالات المتعددة والتعاون بين دائرة الاتصالات والوكالات الأخرى، بما في ذلك، منسقي حمل المراهقات وموظفي إعادة الإدماج، ومستشاري مبادرة البداية الأكيدة المعززة. ومن المتوخى أن يكون المنشور معدا للنشر في أيار/مايو. للحصول على مزيد من المعلومات عن استراتيجية الحكومة الخاصة بحمل المراهقات، انظر المادة ١٢.

التثقيف في مجال الصحة الجنسية والإنجابية

١٨٥- بالإضافة إلى ذلك، قدمت الحكومة، للمرة الأولى، إطاراً للمنهج الوطني لدعم المدارس في هذا المجال. والتثقيف في مجال الجنس والعلاقات إلزامي في جميع المدارس الثانوية القائمة، ويجب أن يتضمن تعليم بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والأمراض الأخرى المنقولة بالاتصال الجنسي. ومن أجل أن يكون هذا التعليم فعالاً، يجب أن يشمل التثقيف في مجال العلاقات والحب والرعاية ومسؤوليات الوالدين، بالإضافة إلى الجنس. ويوصي المنشور التوجيهي الحكومي بأن يكون لدى جميع المدارس الابتدائية برنامجاً مناسباً لسن الأطفال ونضوجهم البدني والعاطفي. ويعتبر التثقيف الفعال في مجال الجنس والعلاقات أساسياً لقيام الشباب باتخاذ قرارات تتسم بالمسؤولية وتستند إلى معلومات جيدة بشأن حياتهم. وهو لا يشجع على التجارب الجنسية المبكرة بل يُمكن الشباب من النضوج وتعزيز ثقتهم واعتزازهم بذاتهم وتفهم أسباب تأجيل النشاط الجنسي (للحصول على مزيد من المعلومات بهذا الشأن، انظر المادة ١٢).

تقديم الدعم المالي للطلاب

الطلاب المتفرغون

١٨٦- تقدم الحكومة منذ سنة ١٩٩٩، عدة منح للطلاب الناضحين ذوي الأطفال، وخاصة الوالدين الوحيدين، للمساعدة في تكاليف دورة دراسية في التعليم العالي. وتشمل المنح المقدمة للاستعاضة عن الاستحقاقات المفقودة، مثل منحة الوجبات المدرسية ومنح رعاية الطفل. (تقدم منح لتغطية ٨٥ في المائة من التكاليف الفعلية لنفقات رعاية الطفل الرسمية) بحد أقصى قدره ١٧٠ جنيهًا استرلينيًا في الأسبوع في ٢٠٠٢-٢٠٠٣). وبالإضافة إلى ذلك، قامت الحكومة، منذ ١٩٩٧، بزيادة مستوى التمويل المقدم إلى الجامعات ومؤسسات التعليم العالي لمساعدة الطلاب الذين يعانون من صعوبات مالية خلال السنة الأكاديمية، بمعدل أربعة أضعاف. وتوجه الحكومة مؤسسات التعليم العالي إلى منح الأولوية للطلاب ذوي الأطفال، عند توزيع هذه الأموال، لتغطية حالات الصعوبة المالية غير المتوقعة خلال السنة الأكاديمية.

الطلاب غير المتفرغين

١٨٧- تقدم الحكومة مجموعة من أشكال الدعم المالي للطلاب غير المتفرغين أيضاً، بما في ذلك، الدعم المالي للمساعدة على تغطية نفقات الرسوم الدراسية والقروض للمساعدة على تغطية النفقات الإضافية للدراسة، والمنح المحددة لمساعدة الطلاب المعوقين على الدراسة

الجامعية. وهذه العناصر الجديدة للدعم المالي ستعمل، بصورة خاصة، على مساعدة المرأة، التي من المرجح أن تظل تتحمل المسؤولية الكاملة أو الرئيسية عن رعاية الأطفال، وستساعد على إزالة العقبات المالية التي تحول دون استفادة المرأة من فرص التعليم العالي.

تمويل دعم المقبلين على التعليم

١٨٨- من أجل منع الانقطاع عن الدراسة بسبب المشاكل المالية والمساعدة على تعزيز تكافؤ الفرص، تقدم الحكومة، من خلال تمويل دعم المقبلين على التعليم، خليطاً من التمويل العام والمخصص للشباب المعرض لخطر عدم مواصلة التعليم، ويتاح الدعم العام من أجل الكتب والمعدات وتقدم الأموال المخصصة من أجل تكاليف رعاية الطفل، والسكن والانتقال. وأجرى معهد دراسات التوظيف تقييماً لأموال دعم المقبلين على التعليم. وتشير الأدلة، حتى الآن، إلى أن ٩,٨ في المائة من الطلاب (من سن ١٦-١٩ سنة) في التعليم المتقدم، يستفيدون من الأموال، مع استفادة الأقليات العرقية والذين يعانون من صعوبات في التعلم والمعوقين من الأموال بشكل غير متناسب. وتسليماً بأنه من المرجح أن يكون الطلاب ذوي الاحتياجات بالنسبة لرعاية الأطفال أقل مؤهلات أو بدون مؤهلات، تعمل الحكومة على توفير لهم التمويل الملائم لرعاية الطفل. وبدأ تطبيق ترتيبات تمويل مخصصة لرعاية الطفل، في التعليم المتقدم في سنة ٢٠٠٠، واستعيض عن نظام نقاط التفرقة الذي كان يتم توزيع الأموال المتاحة على أساسه. وصادفت الترتيبات استقبالا حسنا وثبتت فعاليتها في الكليات العامة للتعليم المتقدم، وإن كانت أقل فعالية في المدارس والكليات الأصغر للقبول من الصف السادس، ويرجع ذلك أساساً للانخفاض النسبي لعدد الطلاب وصيغة التخصيص المستخدمة لتوزيع الأموال. ولذلك قام تمويل دعم المقبلين على التعليم، في السنة الدراسية ٢٠٠٢-٢٠٠٣، بتجربة ترتيبات جديدة لتقديم الدعم لرعاية الطفل إلى الطلاب في هذه المؤسسات الأصغر حجماً. وتقوم هذه الخطة النموذجية، حالياً، بتخصيص مبلغ يصل إلى ٤ ٠٠٠ جنيه استرليني سنوياً في ٢٠٠٢-٢٠٠٣، ويرتفع إلى ٥ ٠٠٠ جنيه استرليني، سنوياً، كحد أقصى، في ٢٠٠٣-٢٠٠٤.

مقارنات دولية

١٨٩- تبين النتائج التي توصلت إليها الدراسة التي أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مؤخراً للذين هم من سن ١٥ سنة، والصادرة في منشور "Knowledge and Skills for Life (OECD) ٢٠٠١"، في إطار برنامج تقييم الطلاب الدوليين، أن المملكة المتحدة توفّر، على ما يبدو، بيئة للتعلم يستفيد منها الجنسان بالتساوي. فالطلاب في المملكة المتحدة

يحصلون على درجات عالية، في المتوسط، في القراءة والإلمام بمبادئ الرياضيات والعلوم، مع فروق محدودة بين الجنسين.

حالة المعلمات

١٩٠- إن وكالة تدريب المعلمين مكلفة على وجه التحديد بضمان تكافؤ الفرص للتأهيل لمهنة التدريس، وبتشجيع المؤسسات على النص على ذلك في ترتيبات قبول الطلاب الذين يتمتعون بصفات تؤهلهم لأن يكونوا معلمين فعالين بغض النظر عن السن أو الجنس أو العرق أو الخبرة أو الخلفية. ومن أجل توفير جهة تركيز وطنية وحيدة لتنمية القيادات المدرسية والبحوث وتقديم مجموعة من أنشطة التدريب والتنمية للقادة المدرسين، أنشأت الحكومة الكلية الوطنية لمديري المدارس في سنة ٢٠٠٠. ويحصل المتطوعون إلى الإدارة على المؤهل المهني الوطني لمديري المدارس وتعتبر نسبة النساء من طالبات الحصول على هذا المؤهل تحسناً في نسبة المديرات الحاليات. وفي الجولة الأخيرة من التعيينات الخاصة بهذا المؤهل، كانت المرأة تمثل ٦٣ في المائة من المرشحين. وتقوم الكلية الوطنية لمديري المدارس، في الوقت الراهن، باستعراض الالتحاق ببرامج التدريب على القيادة والإدارة، بما في ذلك، على أساس الجنس، وتهدف إلى زيادة مجموعة مديري المدارس المحتملين، وخاصة الذين ينتمون إلى الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ومن بين الإجراءات المتخذة، شرعت في تنفيذ أول برنامج نموذجي معنون "المرأة في مجال القيادة والإدارة" في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢. والمرأة ممثلة تمثيلاً جيداً في مهنة التدريس ارتباطاً بهذه المهنة. ففي ٢٠٠١، كانت المرأة تمثل ٦٩ في المائة من المدرسين المتفرغين المؤهلين في المدارس النظامية في انكلترا. وكان عدد النساء في الوظائف العليا (مدرس أول ونائب المدرس الأول) يفوق عدد الرجال. وفي ٢٠٠٠-٢٠٠١، رقي ٦٨٠ رجلاً من رتبة مدرس متفرغ مؤهل إلى رتبة مدرس أول مقابل ٤١٠ ١ نساء^(١٥). وبالإضافة إلى ذلك، تشمل خطط الإنفاق الحكومي مبلغاً إضافياً قيمته ٣٣٠ مليون جنيه استرليني للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ من أجل دعم استراتيجيات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي التي تعهدت بتحقيق تكافؤ الفرص لموظفيها. وتدعمها الوحدة المعنية بتحدي المساواة التي تتمثل إحدى مهامها الرئيسية في تعيين المرأة والاحتفاظ بها وتقديمها الوظيفي في الحياة الأكاديمية. انظر الجدول ١٠-٦ في المرفق ٢ (ص. ١٠)، من النص الانكليزي).

(١٥) قاعدة بيانات سجلات المعلمين، لسنة ٢٠٠٠.

التعليم المتواصل

تعليم الكبار والتعليم المجتمعي

١٩١- إن تعليم الكبار والتعليم المجتمعي عنصر هام في أولويات الحكومة للتصدي للفقر والاستبعاد الاجتماعي وتعزيز تجديد الأحياء السكنية. وتمثل المرأة نحو ٧٥ في المائة ممن يتلقون التعليم في إطار هذه المبادرة. وفي ٢٠٠١، أنشأت الحكومة مجلس التعلم والمهارات ليحل محل مجلس تمويل التعليم المتقدم ومجلس التدريب والمشاريع الـ ٧٢. ومجلس التعلم والمهارات مسؤول عن تخطيط وتمويل التعليم بعد سن ١٦ سنة (باستثناء التعليم العالي) في انكلترا، ويشمل الصف السادس في المدارس والتعليم المتقدم، والتدريب على أساس العمل للشبان والشابات، وتعليم الكبار والتعليم المجتمعي. وفي ٢٠٠٢، كانت المرأة تمثل نحو ٥٨ في المائة من طلاب التعليم لمتقدم الممول من المجلس وتوفير التعليم على أساس العمل. وبالرغم من عدم قابلية الإحصاءات للمقارنة المباشرة، فإن نحو ثلاثة أرباع طلاب العلم في إطار تعليم الكبار والتعليم المجتمعي من النساء. وسيتلقى مجلس التعلم والمهارات في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ حوالي ٦ بليون جنيه استرليني لتعليم الكبار، ويشمل العناصر الأساسية لتعليم الكبار والتعليم المجتمعي التابع لسلطة التعليم المحلية، وتعليم الأسرة، وتعليم الإحياء وصندوق تعليم الكبار والتعليم المجتمعي.

١٩٢- وللحصول على مزيد من المعلومات عن الإجراءات التي تتخذها الحكومة في هذا المجال، بما في ذلك برامج الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب، وتعليم الأسرة والتعليم مدى الحياة، انظر المرفق ١ (المادة ١٠، صفحة ٧ من النص الإنكليزي).

أيرلندا الشمالية

١٩٣- تنفذ الحكومة برنامجا للتوسع في التعليم السابق للمدرسة بهدف توفير سنة من التعليم المجاني السابق للمدرسة لكل طفل، إذا طلب الأبوان ذلك. ويرد وصف المنهج المقرر قانونا الذي بدأ العمل به في ١٩٩٠، في التقرير السابق. ويقوم مجلس المناهج والامتحانات والتقييم لأيرلندا الشمالية، في الوقت الراهن، باستعراض هام للمنهج الدراسي بغية تلبية الاحتياجات التعليمية للبنات والبنين والنساء والرجال في هذه الألفية. ويدرج التعليم في مجال العلاقات والجانب الجنساني، على أساس قانوني، في المنهج من خلال العلوم والتثقيف الصحي والمجالات المواضيعية الأخرى، حسب الاقتضاء.

صندوق التنمية في السنوات المبكرة

١٩٤- توفر الحكومة مبلغ ١ ٤٦٧ ٠٠٠ جنيه استرليني، كل سنة، صندوق التنمية في السنوات المبكرة. وتدعم مبادرات لتحسين وتمديد خدمات السنوات المبكرة، وتحسين نوعية الاعتمادات والممارسات، والنهوض بالتدريب والبحوث. ويوجّه للأسر التي تعاني من حرمان أو التي تعيش في مناطق حرمان شديد من الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي، بما في ذلك الذين في مناطق معزولة من الريف. وتدير وحدة سياسات الأسرة، التابعة لمكتب أيرلندا الشمالية، صندوق التنمية في السنوات المبكرة.

الإنجازات في الامتحانات

١٩٥- زادت نسبة البنات والبنين الذين يغادرون المدرسة بعد الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي أو على مؤهل يعادلها، في أيرلندا الشمالية، على مدى السنوات الـ ١٣ الأخيرة، وظلت النسبة بين البنات أعلى مما هي بين البنين، بشكل متسق. وفي ١٩٨٧-١٩٨٨، غادر ٨٤ في المائة من البنات و٧٣ في المائة من البنين المدرسة بعد الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي، وفي ٢٠٠٠-٢٠٠١ زادت الأرقام المقارنة إلى ٩٦ في المائة و٩٢ في المائة، على التوالي. وحدث تحسن ملحوظ في الإنجاز على مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي، عموماً، مع تفوق البنات على البنين في الحصول على درجات أعلى، بصورة مطردة. وفي الفترة ما بين ١٩٨٧-١٩٨٨ و ٢٠٠٠-٢٠٠١، ارتفعت نسبة البنات اللاتي حصلن على الشهادة العامة للتعليم الثانوي بتقديرات ألف إلى جيم، من ٦٧ في المائة إلى ٨٤ في المائة، بينما كانت الأرقام المناظرة بالنسبة للبنين ٥٣ في المائة و٧٣ في المائة على التوالي. ويظهر نمط مماثل في المستوى الرفيع في الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي (٥ +) للشهادة بالتقديرات ألف إلى جيم، مع استمرار تفوق البنات على البنين في الأداء. وفي السنة الدراسية ١٩٨٧-١٩٨٨، حصل ٤١ في المائة من البنات على هذا المستوى الرفيع، وارتفع هذا الرقم إلى ٦٦ في المائة في ٢٠٠٠-٢٠٠١، بينما كانت أرقام البنين ٣٢ في المائة و ٥٠ في المائة، على التوالي. وهكذا، فرغم التحسن الذي طرأ على البنات والبنين، تبقى البنات متقدمات على البنين. وعند دراسة الحصول على المستوى ألف وما يعادله، في أيرلندا الشمالية، تظل البنات متفوقات في الأداء على البنين. ففي السنة الدراسية ١٩٨٧-١٩٨٨، تركت ٢٩ في المائة من البنات المدرسة بتقدير ألف أو ما يعادله على الأقل، بينما ترك ٢٣ في المائة من البنين مدارسهم بالمؤهل نفسه. وبحلول السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١، ارتفعت نسبة البنات الحاصلات على هذا المؤهل إلى ٤٦ في المائة بينما ارتفعت النسبة للبنين إلى ٣٢ في المائة. ونسبة الذين عمرهم ١٦ سنة غير الحاصلين على الشهادة العامة للتعليم

الثانوي في أيرلندا الشمالية، أقل نسبة في المملكة المتحدة، بصورة مطردة، بالرغم من وجود عدد كبير من الشباب ذوي المؤهلات الدنيا، وبالتالي، هناك فجوة كبيرة بين من هم أقل وأعلى إنجازا. واستجابة لذلك، تتخذ وزارة التعليم تدابير لتحسين مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب بين البنين والبنات في المدارس ولتنفيذ برنامج دعم يهدف إلى مساعدة المدارس التي تقل إنجازاتها عن المطلوب.

مبادرات لتحسين معايير التعليم للبنات والبنين

١٩٦- إن الحكومة ملتزمة بتزويد جميع البنات والبنين، من جميع الخلفيات والظروف، بأفضل فرصة لتنمية مهاراتهم. ووضعت مجموعة كبيرة من استراتيجيات تحسين المدارس كجزء من برنامج تحسين المدارس، بغية رفع المستويات وبخاصة، رفع مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب. وتحسن هذه المعايير، بصورة مطردة، في القطاع الابتدائي. حسب قياس تقييم المرحلة الأساسية ٢. وفي القطاع اللاحق للقطاع الابتدائي، لم تظهر دلائل واضحة على التحسن المستدام، وإن كان جدير بالملاحظة أنه حدث بعض التحسن في نتائج المرحلة الأساسية ٣ للسنتين الدراسيتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ و ٢٠٠١-٢٠٠٢. وقامت وزارة التعليم، بالاشتراك مع شركائها التعليميين باستعراض داخلي لاستراتيجية تعليم القراءة والكتابة والحساب، وتقر بأن هناك حاجة إلى نهج أفضل تنسيقا فيما يتصل بتنفيذ هذه الاستراتيجية إلى جانب استراتيجيات برنامج الدعم المدرسي وترتيبات المناهج والتقييم وتكنولوجيا التعليم. وأنشئ فريق جديد للنهوض بالنتائج التي تم التوصل إليها من عمليات الاستعراض الجارية، بشكل متسق.

١٩٧- وتشمل المبادرات الأخرى الرامية إلى تحسين التعليم بالنسبة للبنات والبنين، برنامج الدعم المدرسي الذي يوفر للمدارس فترة من الدعم المهني المكثف والدعم المالي المتواضع لأغراض التحسين الذاتي. وبالنسبة لعدد صغير من المدارس اللاحقة للمرحلة الابتدائية التي تخدم مناطق تعاني من الحرمان الاجتماعي، تم الإيعاز بفترة دعم أكثر كثافة. غير أن التشديد يبقى على تمكين المدارس من تحديد موقفها والتحكم في هذا الموقف واتخاذ إجراءات لتحقيق التحسينات. والغرض من مبادرة الممارسات الجيدة هو توفير موارد إضافية للمدارس التي أثبتت نجاحها، من أجل تعزيز قدرتها على تحقيق مزيد من التحسن. والهدف هو إتاحة الفرصة لتنمية الممارسات الجيدة، والاعتراف بها والاحتفال بها في المدارس ونشرها على نطاق أوسع في جميع المدارس. وتنص استراتيجية التهذيب المنشورة في شباط/فبراير ١٩٩٨، على تقديم دعم إضافي للمدارس والبنين والبنات في جميع الجوانب المتصلة بمشاكل التهذيب،

بما في ذلك الهروب من المدرسة، والتي قد تؤدي إلى الوقف عن الدراسة أو الطرد من المدرسة. وجاري التنفيذ وقد تم الآن وضع جميع العناصر الأساسية للاستراتيجية.

المعلمات

١٩٨- تظل المرأة في أيرلندا الشمالية تمثل الأغلبية في قوة التدريس. حيث أن ٧٤ في المائة من المعلمين في مدارس أيرلندا الشمالية من النساء، في الوقت الراهن. وفي أيرلندا الشمالية، زادت نسبة وظائف مدير المدرسة ونائب مدير المدرسة التي تشغلها المرأة في الفترة ما بين ١٩٩٩ و ٢٠٠١. وفي سنة ٢٠٠١، كانت المرأة تشغل ٤٣ في المائة من وظائف المديرين و ٧٠ في المائة من وظائف نواب المديرين في المدارس الابتدائية، مقارنة بنسبة ٤٠ في المائة و ٦٨ في المائة، على التوالي في سنة ١٩٩٩. وفي أيرلندا الشمالية كانت نسبة المرشحات اللاتي أكملن المشروع النموذجي للمؤهل المهني الوطني لمديري المدارس ٤٣ في المائة.

التعليم المتقدم والعالي

١٩٩- تمثل المرأة حالياً أكثر من ٦٠ في المائة من الطلاب المقيدون بالتعليم العالي في أيرلندا الشمالية، و ٦١ في المائة من المقيدون في الدراسات الجامعية و ٥٧ في المائة من المقيدون في الدراسات العليا. وزاد عدد المقيدات في دورات التعليم العالي على أساس التفرغ بنسبة ٤ في المائة في الفترة ما بين السنتين الدراسيتين ١٩٩٨-١٩٩٩ و ٢٠٠٠-٢٠٠١. وارتفع عدد النساء غير المتفرغات المقيدات في الدورات بنسبة ١٠ في المائة منذ ١٩٩٨-١٩٩٩، مقارنة بنمو نسبته ٣ في المائة في أعداد الذكور غير المتفرغين. وكانت أغلبية الطلاب المقيمين في أيرلندا الشمالية الذين حصلوا على مؤهلات عليا في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١ من الإناث. وتساوت تقريبا نسبة الذكور والإناث المتخرجين في المرتبة الأولى والحاصلين على مرتبة الشرف الأولى بدرجة كبيرة (٧ في المائة). وتخرجت نسبة أكبر من النساء مع الحصول على المرتبة الأولى وحصلن على مرتبة الشرف الثانية (٥٢ في المائة) أكثر من نظائرهن من الذكور (٤٠ في المائة).

الأمهات من سن المدرسة

٢٠٠- حصلت وزارة التعليم على موارد إضافية من صندوق البرنامج التنفيذي للطفولة في سنة ٢٠٠١، من أجل إعداد برنامج إقليمي لدعم طالبات المدارس الحوامل والأمهات من سن المدرسة (برنامج SAM). ويتناول البرنامج الاحتياجات الإنمائية التعليمية والاجتماعية والشخصية لهؤلاء الشابات أثناء تكيفهن مع ظروفهن المتغيرة. ويتم دعم الشابات الراغبات في مواصلة التعليم بعد البرنامج بخدمات رعاية الطفل. ويعتبر العنصر الأساسي في البرنامج

تقديم الدعم الاجتماعي بإقامة شبكات غير رسمية من الإنداد وتقديم الدعم والمشورة "دون إصدار أحكام". ويعزز المشروع الإيمان بأن إتمام الدراسة الرسمية يتيح فرصاً أفضل للحياة بالنسبة للشابة وطفلها وأنه يجب تقديم الدعم اللازم إذا رغبت في مواصلة الدراسة أو إتمام برنامج الأمهات من سن المدرسة (SAM). وبحلول شباط/فبراير ٢٠٠٢. كانت قد تمت إحالة نحو ٤٣ شابة وتم تنظيم البرامج في ٥ مواقع. وقد شاركت نحو ٢٨ شابة في برنامج SAM وتلقت ١٥ شابة التعليم بالمتزل. واستهلت حملة ملصقات وموقع على شبكة الإنترنت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، بغية التعريف بالبرنامج وتمكين الوصول إليه على نطاق أوسع.

اسكتلندا

٢٠١- لا يوجد منهج دراسي وطني مقرر قانوناً في اسكتلندا، بيد أن السلطة التنفيذية الاسكتلندية وضعت أولويات وطنية في مجال التعليم توفر رؤية وطنية تعمل جميع السلطات التعليمية والمدارس، حالياً، في سبيل تحقيقها. ومن بين الأولويات الوطنية رفع معايير الإنجازات التعليمية بالنسبة لجميع المدارس، وخاصة، المهارات الأساسية للقراءة والكتابة والحساب وتحقيق مستويات أفضل في المقاييس الوطنية للإنجاز، بما في ذلك، نتائج الامتحانات. وهناك أولوية أخرى تتمثل في تعزيز المساواة ومساعدة كل طالب على الاستفادة من التعليم. وبالإضافة إلى ذلك، يضع "قانون المعايير الخاصة بمدارس اسكتلندا وما إلى ذلك لسنة ٢٠٠٠" على عاتق السلطات التعليمية واجب إعداد ونشر "بيان سنوي لأهداف تحسين التعليم" يصف كيف تعزز تشجيع تكافؤ الفرص وخاصة التقييد بشروط تكافؤ الفرص في التعليم المدرسي. ونشرت السلطات المحلية بيانها الأولي التي توضح كيف تعزز تحقيق هذه الأهداف في ٢٠٠١.

٢٠٢- وكان أهم تطور في التعليم المدرسي منذ تقديم التقرير الأخير بدء العمل بدورات المؤهلات الوطنية الجديدة (المؤهلات الوطنية الجديدة، بعد سن ١٦ سنة) التي بدأ تنفيذها على مراحل ابتداء من السنة الدراسية ١٩٩٩-٢٠٠٠ لتحل محل دراسات الشهادة الثانوية الاسكتلندية وشهادة الدراسات العليا ودراسات السنة السادسة. وليس من المطلوب التنفيذ الكامل قبل سنة ٢٠٠٤. والغرض من دورات المؤهلات الوطنية الجديدة، هو تحقيق أقصى قدر من المشاركة، وتحسين الإنجازات وتمكين الطالبات والطلاب من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. وتقوم السلطة التنفيذية الاسكتلندية باستعراض التربية البدنية في المدارس وقد ينظر الاستعراض في مسألة تشجيع المرأة على زيادة المشاركة. وقامت السلطة التنفيذية بتنظيم مؤتمر دولي هام بشأن التربية العلمية في المدارس، كجزء من الجهود التي تبذلها لتشجيع

المرأة على دراسة المواد المتصلة بالعلوم. وقد تضمن المتكلمون الرئيسيون في المؤتمر كبار العلماء والباحثين الإناث. كما نظر المؤتمر في دور المرأة في مجال العلم وفي التدابير اللازمة لتوسيع نطاق إقبال المعلمات والطالبات على العلوم.

٢٠٣- وقد تحقق توفير مكان لكل طفل من سن ٣ أو ٤ سنوات يطلب أبواه إلحاقه بالدراسة المجانية لمرحلة ما قبل المدرسة على أساس عدم التفرغ، بصورة كاملة. واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٢، كلف قانون المعايير في مدارس اسكتلندا لسنة ٢٠٠٠، السلطات المحلية بواجب جديد يتمثل في تأمين التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة لجميع الأطفال المستوفين للشروط ليشمل ذلك جميع من هم في سن ٣ أو ٤ سنوات المقيمين في نطاق السلطة. ويوفر برنامج البداية الأكيدة الاسكتلندي دعماً محددًا للأسر التي لديها أطفال صغار من سن صفر إلى ٣ سنوات، مع التشديد على أضعف الأسر وأشدّها حرماناً. ويهدف البرنامج إلى تحسين التنمية الوجدانية والاجتماعية للأطفال وصحتهم وقدرتهم على التعلم فضلاً عن تدعيم الأسر والمجتمعات المحلية. وقد خصص مبلغ ١٩ مليون جنيه استرليني للسلطات المحلية في ٢٠٠٢-٢٠٠٣ للعمل في شراكة مع الدوائر الصحية والمنظمات الطوعية المعنية. وتبلغ قيمة الموارد المتاحة لبرنامج البداية الأكيدة الاسكتلندي ٢٣,١ مليون جنيه استرليني في ٢٠٠٣-٢٠٠٤، و٣٥ مليون جنيه استرليني في ٢٠٠٤-٢٠٠٥، و٥٠ مليون جنيه استرليني في ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وقد تلقى الدعم ما يزيد عن ٩٠٠٠ طفل إضافي في السنة الأولى من تنفيذ هذا البرنامج (١٩٩٩-٢٠٠٠)، وتجاوز هذا العدد ١٥٠٠٠ طفل إضافي في السنة الثانية (٢٠٠٠-٢٠٠١). وقدم الدعم إلى أكثر من ٦٠٠٠ من الأبوبن الإضافيين، خلال هذه الفترة.

الإنجازات

٢٠٤- يوضح تحليل لثاركي المدارس الاسكتلنديين ومؤهلاتهم الذي أُجري في ٢٠٠٠-٢٠٠١، أن نسبة الإناث الحاصلات على تقدير مقبول على جميع المستويات عند ترك المدارس الممولة من الحكومة أكبر من نسبة الذكور. باستثناء ٣ تقديرات مقبول أو أكثر في المستوى ٧ من إطار التقديرات والمؤهلات الاسكتلندي. وكُلِّفت السلطة التنفيذية الاسكتلندية بإجراء مشروع بحثي، دَرَسَ العوامل التي تؤثر على الإنجاز النسبي للبنات والبنين، ونُشر في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. ومما أكدته البحث أن العوامل المؤثرة على أداء التلميذ معقدة، وأنه يجب النظر في المسائل الجنسانية في سياق مصادر أخرى لعدم المساواة ومنها الخلفية الاجتماعية. وسوف يجري مشروع بحثي للمتابعة، ينظر في أساليب التدخل التي تستخدمها السلطات التعليمية والمدارس لمعالجة التفاوت بين الجنسين بعد سنة ٢٠٠٣.

٢٠٥- وتم القيام بأنشطة كثيرة من أجل توسيع سبل الوصول إلى التعليم المتقدم، لا سيما بالنسبة للفئات المحرومة، وأنشئ أكثر من ٦٥ ٠٠٠ من أماكن التعليم المتقدم الجديدة منذ ١٩٩٨-١٩٩٩، بينما أعلن عن إنشاء ٢٨ ٠٠٠ من الأماكن الإضافية الممولة للتعليم العالي خلال الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وارتفعت مشاركة المرأة في التعليم المتقدم والعالي على مدى السنوات الثلاث الأخيرة. وفي السنة الأكاديمية ٢٠٠٠-٢٠٠١، كان هناك نحو ٢٨٠ ٠٠٠ امرأة مقيدة في برامج دراسية في كليات التعليم المتقدم، مما يمثل ٥٧ في المائة من الطلاب المقيدين؛ و ١٠٥ ٩٠٠ امرأة مقيدة في برامج في مؤسسات التعليم العالي (٥٦ في المائة من الطلاب المقيدين)، وهذا مقابل ٢٣٣ ٠٤٤ من النساء المقيدات في كليات التعليم المتقدم (٥٠ في المائة) و ١٠١ ٣٦٤ من النساء المقيدات في مؤسسات التعليم العالي (٥٥ في المائة) في السنة الأكاديمية ١٩٩٨-١٩٩٩.

مجموعة مساعدة الأطفال الفقراء المقدمة للأبوين الوحيدين

٢٠٦- تولى السلطة التنفيذية الاسكتلندية أهمية كبيرة لتقديم المساعدة إلى الأبوين الوحيدين في مجال التعليم والتوظيف، ويعتبر القضاء على الفقر بين الأطفال خلال هذا الجيل من الأهداف التي تسعى السلطة التنفيذية إلى تحقيقها في الأجل الطويل، وتشاركها في ذلك حكومة المملكة المتحدة، ويعتبر تقديم المساعدة إلى الأبوين الوحيدين وأغلبهم من الإناث، في مجال التعليم المتقدم والعالي، من الأساليب الهامة لتحقيق ذلك، مما يؤدي إلى فرص عمل أفضل ودخل أكبر وأسلوب حياة أفضل لأطفالهم. وفي تموز/يوليه ٢٠٠١، بدأت السلطة التنفيذية إنجاز مجموعة من المبادرات قيمتها ٢٤ مليون جنيه استرليني، وتنفذ على مدى ثلاث سنوات، من أجل مساعدة الأبوين الوحيدين على الاستفادة من فرص التعليم المتقدم والعالي وذلك بتيسير معالجة الصعوبات المرتبطة بتكلفة رعاية الطفل وتوفيرها. ومن المقدر أن يستفيد نحو ٦ ٥٠٠ طالب من مجموعة المبادرات المذكورة. وللمرة الأولى في اسكتلندا، يستطيع الأبوان الوحيدان المتفرغان للتعليم العالي المطالبة بمنحة قدرها ١ ٠٠٠ جنيه استرليني في السنة لتغطية تكاليف مؤسسات رعاية الطفل المسجلة، من صندوق مخصص قيمته ٨,٥ مليون جنيه استرليني. وقد مُنحت السلطات المحلية مبلغ ٨ مليون جنيه استرليني لدعم توفير رعاية الطفل خارج المدارس في مناطق الحرمان. وستساعد هذه الأموال على توفير نحو ١ ٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ مكان. وتم توفير مبلغ ٧,٥ مليون جنيه استرليني لكليات التعليم المتقدم، على مدى ثلاث سنوات، من أجل التوسع في توفير رعاية الطفل، تلبية للاحتياجات المحددة محليا للأبوين الوحيدين، وقد بدأ تنفيذ مجموعة المبادرات إلى جانب منشور إعلامي جديد من أجل الأبوين الوحيدين، بعنوان "على أستطيع تحمل نفقات الدراسة بالجامعة؟" يتضمن جميع المعلومات اللازمة للأبوين الوحيدين. وتشر هذه المعلومات أيضا، على نطاق

واسع، عن طريق الإنترنت (asp. ٣-misc/lpac/٠٠٠) <www>scotland.gov.uk/library). ويلعب التعليم مدى الحياة دورا جوهريا أيضا في إثراء حياة المسنين. وتعمل السلطة التنفيذية على تشجيع التعلم من أجل تنمية المهارات المطلوبة للعيش حياة مثمرة والمهارات اللازمة للبقاء في سوق العمل. وقد وسعت السلطة التنفيذية الاسكتلندية سبل الوصول مع قيد ما يزيد عن ٧٠٠٠ امرأة من خلفيات الأقليات العرقية في كليات التعليم المتقدم و٤٣٤ و٥ امرأة في مؤسسات التعليم العالي، في السنة الأكاديمية ٢٠٠٠-٢٠٠١.

ويلز

٢٠٧- تمشيا مع قانون حكومة ويلز لسنة ١٩٩٨، فإن إدارة التدريب والتعليم في الجمعية الوطنية بويلز واعية تماما لدور التعليم والتدريب في دعم تكافؤ الفرص. ويورد منشور "بلد التعليم: برنامج شامل للتثقيف والتعلم مدى الحياة في ويلز حتى سنة ٢٠١٠" تفاصيل المبادرات الرامية إلى دعم وتطوير التعليم والتدريب للنساء والرجال والبنات والبنين في ويلز. وهذه الوثيقة تدرس طرق تأمين المساواة من خلال الوصول والمشاركة، على نطاق أوسع، والعمل على ضمان تكافؤ الإنجاز والفرص في الحياة، في نهاية المطاف. وشملت الوثائق الاستراتيجية الرئيسية الأخرى خطة عمل المهارات والتوظيف. وفي الوقت الحالي، تجري الجمعية الوطنية مشاورات بشأن وثيقة "بلد التعليم: مسارات التعليم، ١٤-١٩ سنة". والهدف هو زيادة الفرص المتاحة للشباب، وتمكينهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة والفردية. وأهم ما يحقق ذلك هو توفير الخيارات وتمديد التعليم إلى ما بعد المدرسة والكلية. ومن المسلم به أن إتاحة سبل الوصول مهمة وأنه يجب معالجة مسائل الفصل بين الجنسين والنماذج النمطية.

٢٠٨- ويتم النظر في عدم التوازن بين الجنسين في سياق تكافؤ الفرص، بصورة عامة. وتشمل الاتجاهات المقبلة دعم هيئات إدارة المدارس والكليات والجامعات بالنسبة للأخذ بنهج مفتوح وجامع في تكوين عضويتها وفي أفرقة هيئة التدريس بهذه المؤسسات. وبالإضافة إلى ذلك، تشجع مؤسسات التعليم العالي على الاضطلاع باستعراضات المساواة في الأجور وفقا للمبادئ التوجيهية للجنة المعنية بتكافؤ الفرص. ويعتبر توسيع نطاق الوصول والمشاركة من الأهداف الأساسية الشاملة بالنسبة للجمعية الوطنية. ويفوق عدد الإناث عدد الذكور في التعليم العالي والتعليم المتقدم (٥٥ في المائة للإناث في التعليم العالي، و٦٤ في المائة للإناث في التعليم المتقدم). ونجد أن تمثيل المرأة بين كبار السن من طالبي العلم تمثيلا قويا في التعليم العالي والتعليم المتقدم (خاصة في التعليم المتقدم). ولا تختلف معدلات الاستمرار والإكمال بين الرجال والنساء اختلافا كبيرا رغم استمرار وجود فروق ملحوظة في اختيار المواد.

والجمعية الوطنية في سبيل تحقيق هدف توفير مكان لجزء من الوقت في الأماكن المخصصة للسنوات المبكرة لجميع الأطفال عند سن ٣ سنوات، في الموعد المحدد. إن توفير ذلك للأبوين، إذا طلبوا ذلك، يتيح للذين يتحملون مسؤوليات أبوية فرصة مواصلة طريق العمل أو التعليم. وفي الطرف الآخر من مسار التعليم توفر منحة التعليم الجديدة التي قررت الجمعية الدعم بمنحة مدروسة الأسلوب لطالبي العلم على مستوى التعليم المتقدم والعالي للطلاب المتفرغين وغير المتفرغين.

الإجازات

٢٠٩- تتفوق الإناث على الذكور في المرحلة الأساسية ١ إلى المستوى ألف. وستوفر الإرشادات عن نطاق تعزيز تكافؤ الفرص ومفهوم التنوع في إطار المنهج الدراسي الوطني لويلز. ويلاحظ التقرير السنوي لكبير مفتشي التعليم والتدريب لجلالة الملكة في ويلز أن مقدمي الخدمات التعليمية يتزايد وعيهم بضرورة تلبية احتياجات جميع طلاب العلم وأنه قد تم تحقيق تقدم حسن، بصورة عامة. غير أن التقرير يؤكد أنه يلزم مواصلة إجراء تحسينات وأنه يتعين رصد النظم. وهناك تلميح إلى أن توقعات المعلمين والطلاب حول النماذج النمطية للجنسين مازالت موضع اعتراض وقد بدأ العمل بنظم جديدة لجمع البيانات على كامل نطاق التعليم والتعلم مدى الحياة لتجميع البيانات على مستوى كل طالب. وسوف يوفر ذلك أساس أدق للدولة من أجل صياغة سياسات المستقبل وتقييم ما هو مجد منها.

المعلمون

٢١٠- تمثل المرأة دائما جزءا كبيرا من القوة العاملة في مهنة التدريس. وكانت نسبة الإناث بين المعلمين في ١٩٩٠-١٩٩١، ٦٣ في المائة، فارتفعت إلى ٦٨ في المائة في ٢٠٠١-٢٠٠٢. ومع ذلك، ظلت المرأة في قاعة الدراسة، على مر السنين ولم تقم بدور إداري، وقد أحرز بعض التقدم لعكس هذا الاتجاه، في الوقت الحالي. فكانت المرأة تمثل ٤١ في المائة من المدرسين الأوائل بالمدارس الابتدائية في ١٩٩٠-١٩٩١، وزادت هذه النسبة إلى ٥٣ في المائة في ٢٠٠١-٢٠٠٢؛ وبالنسبة للمدرسين الأوائل في المدارس الثانوية، تضاعف الرقم بالفعل، من ٨ في المائة إلى ١٦ في المائة. وبصورة عامة، زادت نسبة النساء بين المدرسين الأوائل من ٢٥ في المائة إلى ٣٥ في المائة. وفي مؤسسات التعليم العالي، تمثل المرأة ٤٤ في المائة من هيئة التدريس والبحوث.

المادة ١١ - التوظيف

مشاركة المرأة في سوق العمل

٢١١- تسلم الحكومة بأن المرأة تسهم في الاقتصاد إسهاما حاسما بدورها كعامله أو كمقدمة للرعاية، والحكومة ملتزمة تماما بتكافؤ الفرص في سوق العمل وبالتشجيع على وضع سياسات توظيف مراعية للأسرة، وعلى تحسين برامج رعاية الطفل لتشجيع الآباء الراغبين في العمل على ذلك. وكان من أهم التغيرات التي حدثت في مجتمع المملكة المتحدة في العقود الأخيرة زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وارتفعت نسبة المرأة في القوة العاملة، ومن المرجح أن يستمر هذا الاتجاه. ففي سنة ١٩٧١، كانت النساء في سن العمل (١٦-٥٩ سنة) يشكلن ٣٨ في المائة من القوة العاملة، وارتفعت هذه النسبة إلى ٤٣ في المائة في ٢٠٠٢^(١٦). ووفقا للدراسة الاستقصائية للقوة العاملة التي أجريت في ربيع ٢٠٠٢، هناك نحو ١٢,٢ مليون امرأة في سن العمل موظفات في المملكة المتحدة. وفي الفترة ما بين ربيع ١٩٩٢ و ربيع ٢٠٠٢، ارتفع معدل توظيف المرأة البيضاء في المملكة المتحدة بنسبة ٧ في المائة، مقابل زيادة نسبتها ٢ في المائة للنساء من الأقليات العرقية خلال نفس الفترة. وبالإضافة إلى ذلك، زاد عدد العاملين في القوة العاملة بنحو ٢٤٠.٠٠٠ شخص في السنة حتى أيار/مايو ٢٠٠٢. وكانت ٦٦ في المائة من هذه الزيادة للإناث و ٣٤ في المائة للذكور.

٢١٢- ولدى ٤٩ في المائة من النساء في سن العمل أطفال معالون يقل سنهم عن ١٩ سنة والمعدل الكلي لنشاطهم هو ٦٩ في المائة مقابل ٧٦ في المائة للنساء اللاتي ليس لديهن أبناء دون التاسعة عشرة^(١٧). وفيما بين ربيع ١٩٩٢ و ربيع ٢٠٠٢، حدثت زيادة في نسبة العاملين غير المتفرغين. وارتفع عدد العاملين غير المتفرغين بنحو ١,٢ مليون، وتمثل المرأة ٥٠ في المائة من هذه الزيادة. وعملت ٥,٢ مليون امرأة في سن العمل (٤٣ في المائة من العاملات) على أساس عدم التفرغ في الفترة من آذار/مارس إلى أيار/مايو ٢٠٠٢. وبذلك هناك اتجاه إلى أن تعمل المرأة العاملة ساعات أقل من الرجل، بمعدل ٣١ ساعة في الأسبوع، في المتوسط، مقابل ٤٣ ساعة للرجل. وتعمل العاملات المتفرغات أيضا ٣,٥ ساعة أقل في الأسبوع من الرجل.

(١٦) أرقام الدراسة الاستقصائية للعمالة، معدلة فصليا، مع الرجوع إلى تعديده ٢٠٠١.

(١٧) هذه الأرقام مستقاة من الدراسة الاستقصائية للعمل. والنساء اللاتي لديهن أطفال معالين هن رئيسات لوحدة الأسرة أو شريكات لرئيس وحدة الأسرة. والنساء اللاتي ليس لديهن أطفال معالين قد يشملن غير الوالدات اللاتي يتحملن بعض مسؤوليات رعاية الأطفال في وحدة الأسرة.

سياسات التوظيف المراعية للأسرة

٢١٣- اعترافاً بأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل وبنمو هذه المشاركة، فإن الحكومة ملتزمة بمساعدة الأمهات والآباء على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. وبدأ العمل بمجموعة من الحقوق المراعية للأسرة عقب استعراض حقوق الأمومة والأبوة في الورقة الخضراء المعنونة "العمل والآباء: القدرة التنافسية والاختيار" التي نشرت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠. وهذه الحقوق توفر خيارات أكبر للمرأة وتمكن الأعمال التجارية من الاستفادة من زيادة مساهمة القوة العاملة بالاحتفاظ بمهارات ومعارف المرأة في الاقتصاد. وقد استهدفت الحكومة مجموعة متماسكة من حقوق الوالدين من أجل تمكين المرأة من تحقيق التوازن بين التزامات العمل والالتزامات الأسرية. وسيحظى العاملون بالحماية من الفصل أو أية إجراءات ضارة أخرى في حالة ممارسة أي حق من الحقوق الواردة في هذا البرنامج. وأهم العناصر هي:

- إجازة الوالدين: تشمل نظم إجازة الأمومة والوالدين وما إلى ذلك لسنة ١٩٩٩، الوالدين الذين أنجبوا أو تبنوا طفلاً اعتباراً من ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ (تاريخ بدء العمل بهذا الحق)، ويحق لهم الحصول على إجازة الوالدين في حالة إكمال سنة في الخدمة المتصلة مع رب عملهم ويحق لهم الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة إجمالية مقدارها ١٣ أسبوعاً، يمكن الاستفادة منها حتى العيد الخامس لميلاد الطفل أو الذكرى الخامسة لعملية التبني (أو العيد الـ ١٨ لميلاد الطفل، إذا كان أقرب).
- تشمل نظم إجازة الأمومة والوالدين الجديدة (التعديل) لسنة ٢٠٠١، الوالدين الذين أنجبوا أو تبنوا الأطفال، في الفترة ما بين ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ و ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ في حالة إكمال سنة من الخدمة المتصلة لدى رب عمل (غير رب عملهم الراهن، في الفترة من ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ إلى ٩ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. ولهم الحق في الحصول على إجازة إجمالية لمدة ١٣ أسبوعاً، بدون أجر، تؤخذ حتى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٥ (قبل عيد الميلاد الـ ١٨ للطفل، للطفل، للطفل، في حالة التبني، إذا حل قبل ذلك الموعد).
- وقدرة الاستفادة من إجازة الوالدين بنسبة تتراوح بين ٣ و ١٢ في المائة^(١٨) ومع وضع في الاعتبار الوالدين الذين اكتسبوا استحقاقات نتيجة للتعديل الصادر في ١٠ كانون

(١٨) هذا الرقم مأخوذ من أدلة الدراسة الاستقصائية التي جمعتها وزارة التجارة والصناعة في خريف ٢٠٠٠، والتي وجدت أن ١٢ في المائة من الوالدين العاملين الذين قالوا إن رب العمل منح إجازة الوالدين قالوا أيضاً إنهم

الثاني/يناير ٢٠٠٠، يقدر عدد الوالدين الذين ينتظر حصولهم على إجازة الوالدين كل سنة بنحو ٢٢٠.٠٠٠ إلى ٥٣٠.٠٠٠. وهذا الرقم يمثل العدد الإجمالي المقدر للحصول على حقوق إجازة الوالدين التي ينتظر ممارستها كل سنة، وليس مجموع عدد الوالدين الذين يحصلون على هذا الحق بالفعل.

• الحق في طلب العمل المرن: اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، يحق لوالدي الأطفال الذين يقل سنهم عن ٦ سنوات أو والدي الأبناء المعوقين دون سن ١٨ سنة تقديم طلب للعمل بمرونة. ومن واجب أرباب العمل أن ينظروا جدياً في هذه الطلبات.

٢١٤- يحق لجميع والدي الأطفال المعوقين الذين تم إنجابهم أو تبنيهم اعتباراً من ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، وأمضوا المدة اللازمة في الخدمة، الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تتجاوز ١٨ أسبوعاً في المجموع، ويمكن الحصول عليها حتى تاريخ بلوغ الطفل سن ١٨ سنة. وهناك ٣٨٠.٠٠٠ طفل معوق دون سن ١٨ سنة في المملكة المتحدة. والأطفال المعوقون عليهم، عموماً، التردد على الأطباء بدرجة أكبر من الأطفال الآخرين، ويمكن أن يشكل هذا صعوبة بالنسبة للوالدين الذين يحاولون تحقيق التوازن بين العناية باحتياجات الطفل وضغوط العمل. ويرجح أن تتراوح تكاليف زيادة استحقاقات إجازة الوالدين بين مليون و ٢ مليون جنيه استرليني سنوياً، تقريباً في المجموع.

• إجازة الأمومة: زادت إجازة الأمومة لجميع النساء العاملات من ١٨ أسبوعاً إلى ٢٦ أسبوعاً، بصرف النظر عن مدة الخدمة، وذلك اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣. وزادت إجازة الأمومة الإضافية إلى ٢٦ أسبوعاً، مما يتيح لأغلب الأمهات التغيب لمدة تصل إلى سنة في المجموع. ويدفع الأجر المقرر قانوناً للأمومة واستحقاق الأمومة المتوفر للأمهات المؤهلات للحصول عليها لمدة ٢٦ أسبوعاً، بالمعدلات الأعلى. ويستمر عقد العمل طيلة إجازة الأمومة (وإجازة الوالدين). وستستفيد نحو ٠٠٠.٣٥٠ أم كل سنة من الزيادة في إجازة الأمومة والأجر.

• إجازة التبني: اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، يحق للذين يتبنون طفلاً جديداً الحصول على ٢٦ أسبوعاً كإجازة تبني مدفوعة الأجر تليها فترة ٢٦ أسبوعاً

حصلوا على إجازة الوالدين منذ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ عند بدء العمل بهذا الحق. وهذا يمثل نحو ٣ في المائة من جميع الوالدين العاملين، ويراعى نطاق ٣ إلى ١٢ في المائة لأوجه عدم اليقين بشأن أحكام إجازة الوالدين في مكان العمل وكذلك إن الاستفادة من الإجازة قد تتزايد مع تزايد الوعي بالاستحقاقات، ومع مرور الوقت.

كإجازة تبني بدون أجر. وهذا الحق خاضع لفترة خدمة تؤهل لذلك مدتها ٢٦ أسبوعا وللمعايير الأجور الدنيا.

- إجازة الوالدين: اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، يستفيد الموظفون المستوفون للشروط من أسبوعين كإجازة للوالدين عند إنجاب الشريك لطفل.
- التغيب من أجل المعالين: يحق لجميع الموظفين الحصول على مدة معقولة من التغيب بدون أجر للتصرف في حالة طوارئ أو مواجهة حالة غير متوقعة مرتبطة بأحد المعالين. وهذا الحق متاح بغض النظر عن مدة الخدمة.
- وستنظم الحكومة كذلك حملة للتوعية والترويج من أجل تشجيع أرباب العمل على اتباع سياسات مراعية للأسرة تستند إلى هذه المتطلبات الدنيا.

٢١٥- ويغطي تنفيذ الأمر التوجيهي المتعلق بوقت العمل (انظر التقرير السابق) حقوقا تتعلق بالحد الأدنى من فترات الراحة اليومية والأسبوعية وساعات الراحة، والإجازات السنوية المدفوعة الأجر، وتحديد متوسط ساعات العمل بـ ٤٨ ساعة في الأسبوع هي التي يطلب من العامل أداؤها (إلا باتفاق طوعي) والقيود المفروضة على ساعات العمل الليلي. وبدأ تنفيذ هذه النظم في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. وتكفل نظم العمال غير المتفرغين (منع المعاملة الأقل مؤاتاة) لسنة ٢٠٠٠، عدم معاملة العاملين غير المتفرغين، البالغ عددهم ٦ مليون في بريطانيا، وتمثل المرأة ٨٠ في المائة منهم، معاملة أقل مؤاتاة من زملائهم المتفرغين القابلين للمقارنة في شروط توظيفهم لمجرد أنهم يعملون على أساس عدم التفرغ. انظر المادة ٢ للحصول على مزيد من المعلومات.

٢١٦- وستطبق أحكام تشريعية مقابلة في أيرلندا الشمالية.

حقوق الأمومة

٢١٧- تم تمديد حقوق الأمومة في المملكة المتحدة، في سنة ١٩٩٤، على النحو الوارد في التقارير الدورية السابقة، وكذلك في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، على النحو الموضح في المادة ٢ من هذا التقرير. وزادت نسبة النساء اللاتي عدن إلى العمل بعد مرور ١١ شهرا على إنجاب طفل من ٤٥ في المائة في سنة ١٩٩٨ إلى ٦٧ في المائة في سنة ١٩٩٦. وخلصت الدراسة الاستقصائية التي أجرتها وزارة التجارة والصناعة في سنة ٢٠٠٠ عن كيف يحقق الوالدان التوازن بين عملهم وحياتهم ومترهلهم أن ٨٨ في المائة من الأمهات العاملات اللاتي حصلن على إجازة أمومة ولديهن طفل دون سن الخامسة عدن إلى رب عملهن الأصلي.

رعاية الطفل

٢١٨- يعتبر تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل عنصراً رئيسياً في دعم وتشجيع الحكومة لتهيئة العمل المراعية للأسرة، على نطاق أوسع. وهناك استحقاقات خاصة للمرأة وللوالدين الوحيدين، بصورة محددة، حيث أن زيادة توفير رعاية الطفل الجيدة تساعدهم على إبقاء استمرارية التوظيف وإيجاد العمل والتدريب والتوظيف. وبدأت الحكومة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل في ١٩٩٨ لضمان رعاية الطفل الجيدة المعقولة التكاليف والميسرة في كل منطقة. وتهدف إلى إنشاء أماكن لمساعدة ١,٦ مليون طفل بحلول سنة ٢٠٠٤. وبذلك أنشئ ٦٤٧ ٠٠٠ مكان جديد لرعاية الطفل خلال الفترة من ١٩٩٧ حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، واستفاد ما يزيد عن ١ ١٠٠ ٠٠٠ طفل من هذه الأماكن. ومع مراعاة الدوران، أدى ذلك إلى زيادة أكثر من ٣٦٧ ٠٠٠ مكان من أجل ما يزيد عن ٦٨٨ ٠٠٠ طفل، في مجموع الأماكن المتاحة. وتبذل جهود خاصة لتمديد رعاية الطفل إلى مناطق الحرمان حيث يمكن أن تقل الأماكن المتاحة. واعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٠٣، كان قد تم فتح ١٦٠ دار حضانية جديدة في هذه المناطق. وهناك ١ ٢٠٠ من المشاريع الإضافية لدور الحضانة قيد التنفيذ، مما يساعد على توفير ما يزيد بمجموعه عن ٥٠ ٠٠٠ مكان جديد لرعاية الطفل. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، وكانت ١٨٠ ٠٠٠ أسرة عاملة من الأسر المتوسطة والمنخفضة الدخل تتلقى مساعدة كبيرة بالنسبة لتكاليف رعاية أطفالها من خلال عنصر الإعفاء الضريبي لرعاية الطفل من الإعفاء الضريبي للأسر العاملة (واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، توفر هذه المساعدة بشكل أكثر مرونة عن طريق عنصر رعاية الطفل من الإعفاء من ضريبة العمل (انظر المادة ١٣)، للاطلاع على التفاصيل). وستستفيد ٢١٥ ٠٠٠ أسرة منخفضة الدخل سنوياً من زيادة منحة الأمومة للبدائية الأكيدة من ٣٠٠ جنيه استرليني إلى ٥٠٠ جنيه استرليني، للمساعدة في تكاليف إنجاب طفل جديد.

٢١٩- ويكمل الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل استهلال الحكومة للتعليم المبكر المجاني لجزء من الوقت للأطفال من سن ٤ و ٣ سنوات. وفي الوقت الراهن، يستطيع جميع من في سن ٤ سنوات و ٧٠ ي المائة من الذين في سن ٣ سنوات الاستفادة من الأماكن المجانية للتعليم المبكر. وسيستطيع كل طفل سنه ٣ سنوات الحصول على مكان مجاني بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٤، أي قبل التاريخ المحدد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. وهناك مكان مضمون لكل طفل سنه ٤ سنوات في التعليم المبكر المجاني منذ ١٩٩٨.

الأجور

٢٢٠- إن الحكومة ملتزمة تماما باتخاذ تدابير عملية للمساعدة على سد الفجوة في الأجور بين الجنسين. وقد تقلصت الفجوة في أجور العمال المتفرغين بدرجة كبيرة، من ٣٠ في المائة في ١٩٧٥، عند تطبيق قانون المساواة في الأجر إلى نحو ١٩ في المائة في ٢٠٠٢. وتعتزم الحكومة اتخاذ تدابير للمساعدة على مواصلة تخفيف الفجوة. وأجرت بحوث لتفهم الأسباب الجذرية للفجوة في الأجور من أجل الحد منها. وتشمل العوامل المساهمة في فجوة الأجور. زيادة نسبة عدم التفرغ بين النساء عن الرجال (٤٤ في المائة مقابل ١٠ في المائة)، ووجود نسبة أكبر من العاملين غير المتفرغين في الوظائف الأقل أجرا؛ وتأثير مسؤوليات الولادة والرعاية على المرأة. فالنساء العائدات إلى سوق العمل (على عكس اللاتي يحصلن على إجازات الأمومة وعلى فترات الانقطاع) يفعلن ذلك بأجور منخفضة عن أجور الرجال الذين يطول غيابهم عن سوق العمل.

٢٢١- وتعمل الحكومة على تضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين عن طريق مجموعة متنوعة من التدابير منها استجواب المساواة في الأجور، والعمل مع اللجنة المعنية بالمساواة في الأجور لتعزيز استعراضات المساواة في الأجور، وتزويد النقابات بتمويل إضافي لتدريب الممثلين في مسائل المساواة في الأجور ومطالبة الخدمة المدنية بإجراء استعراضات للمساواة في الأجور قبل نهاية نيسان/أبريل ٢٠٠٣.

٢٢٢- والخدمة المدنية ملتزمة بإجراء استعراضات المساواة في الأجور وإعداد خطط العمل. وقد تلقى مكتب رئاسة الوزراء خطط عمل لما يمثل ٨١ في المائة من الخدمة المدنية، في الوقت الحالي. ويتولى مكتب رئاسة الوزراء إجراء استعراض المساواة في الأجور لكبار موظفي الخدمة المدنية وعددهم ٣ ٥٠٠ موظف.

٢٢٣- وتقوم اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص وهيئة أنصار الأجور المنصفة حاليا بالعمل على تشجيع وتقاسم الممارسات الجيدة في قطاعات الصناعات الغذائية وصناعة المشروبات غير المسكرة وتجارة التجزئة. ومن المخطط العمل مستقبلا في قطاعات إضافية، منها التعليم المتقدم. وزودت الحكومة اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بمبلغ ١٠٠ ٠٠٠ جنيه استرليني لإعداد نموذج لاستعراضات الأجور الطوعية، بدأ تنفيذه في تموز/يوليه ٢٠٠٢. وتم وضع نظام منفصل للمشاريع التجارية الصغيرة. كما وفرت الحكومة تمويلا إضافيا بمبلغ ٨٦٧ ١٥١ جنيه استرليني (إضافة إلى المبلغ الابتدائي البالغ ١٤٥ ٠٠٠ جنيه استرليني) لنقابات العمال من أجل تدريب الممثلين في مسائل المساواة في الأجور في مكان العمل.

٢٢٤- ويسر قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢ (انظر المادة ٢) للمرأة التي عانت من التمييز، إقامة دعوى للمساواة في الأجور، بتبسيط الإجراءات الراهنة، والبدء في إجراء استجواب يساعد على التوصل إلى حلول للمسائل في مكان العمل. ويتضمن قانون التوظيف عدة تدابير للمساعدة على التصدي للأسباب الأخرى الهامة للفجوة في الأجور؛ والمستوى الأدنى لخبرة المرأة في العمل؛ والفجوة في أجور غير المتفرغين.

٢٢٥- وقد صممت جوائز كاستل، التي استهلكت في آذار/مارس ٢٠٠٢، للاعتراف بالتدابير المتخذة من أرباب عمل الهيئات من جميع الأحجام وجميع القطاعات من أجل تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء ومعالجة مسائل التفاوت في الأجور.

ويقوم منتدى المساواة في الأجر الذي نظمته هيئة إتاحة الفرص الآن واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بتشجيع استعراضات المساواة في الأجور بين أرباب العمل. وقد انضمت نحو ١٩٠ شركة إلى المنتدى. وعلى الأعضاء أن يلتزموا بإجراء استعراضات المساواة في الأجور أو أن يكونوا قد أجروها بالفعل.

٢٢٦- وتشمل المبادرات الأخرى التي اتخذتها الحكومة لتضييق الفجوة في الأجور الحد الوطني الأدنى للأجور (انظر المادة ٢ للاطلاع على التفاصيل)، فضلا عن تدابير التصدي للانعزال المهني (انظر المادتين ٥ و ١٠ للاطلاع على التفاصيل). وعلى سبيل المثال، يكفل المنهج الدراسي الوطني أن يدرس البنات والبنون، على السواء، كامل مجموعة المواد، وأن يكون لديهن، بالتالي، قاعدة واسعة للخيارات المتصلة بالوظائف. وكانت المرأة تمثل ٥٥ في المائة من طلاب الجامعة في السنة الأكاديمية ٢٠٠١ (انظر المادة ١٠). ومع مرور الوقت، سينعكس أثر زيادة عدد النساء ممن لديهن مؤهلات عليا وإمكانات كسب دخل أكبر في ارتفاع المكاسب الفعلية. وعلى دائرة الوظائف أن تقوم بتنفيذ سياسات لتكافؤ الفرص تشكك في الخيارات القائمة على الأشكال النمطية للوظائف. وستساهم نظم العاملين غير المتفرغين (انظر المادة ٢) في تضييق الفجوة في الأجور، حيث أنها تنص على أن يقوم أرباب العمل بمنح العاملين غير المتفرغين شروط عمل وعقود تتماشى مع نظرائهم المتفرغين. ومن شأن هذا أن يؤدي، بدوره، إلى تحقيق أثر إيجابي على الفجوة في الأجور، حيث أن أغلبية العاملين غير المتفرغين من النساء. وستؤدي نظم إجازة الوالدين وإصلاح حقوق الأمومة أيضا إلى تمكين الموظفين من التوفيق بين حياتهم العملية والأسرية (انظر أعلاه).

صفحة جديدة للوالدين الوحيدين

٢٢٧- قامت الحكومة، كجزء من تدابير التصدي للفقير بين النساء، بتكثيف جهودها الرامية إلى تحسين مستوى معيشة الوالدين الوحيدين بتيسير وصولهم إلى سوق العمل. وفي

هذا السياق، استهدفت الحكومة الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين في سنة ١٩٩٧، وتهدف إلى مساعدة الوالدين الوحيدين وتشجيعهم على تحسين آفاقهم ومستوياتهم المعيشية بالعمل المدفوع الأجر وزيادة هذا العمل. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، تم تمديد الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين لتشمل جميع الوالدين الوحيدين غير العاملين أو الذين يعملون لأقل من ١٦ ساعة في الأسبوع. وتمثل المرأة أكثر من ٩٠ في المائة من المستفيدين من هذا البرنامج. ويوفر البرنامج إدارة نشطة لكل حالة، يقوم بها ناصحون شخصيون متفانون. ويسدي الناصح الشخصي المشورة بشأن البحث عن الوظيفة ورعاية الطفل، والتدريب والمزايا أثناء العمل ويقدم خدمة دعم أثناء العمل لمساعدتهم على التحول إلى العمل.

٢٢٨- والحكومة ملتزمة بضمان التحليل والتقييم الدقيقين للسياسات المنفذة حديثاً. وفي هذا السياق، يقوم باحثون مستقلون بتقييم الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين. وتقوم وزارة العمل والمعاشات التقاعدية برصد البرنامج. وهناك برنامج كامل للبحوث يتم تنفيذه وتوصل إلى نتائج كثيرة، متوفرة بالفعل. وسينشر قياس كمي لأثر البرنامج الوطني للصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين في سنة ٢٠٠٣. غير أن حوالي نصف المشتركين في الصفقة يتم حصولهم على عمل بعد ذلك. وأوضح تقييم البرنامج الوطني فوائد عدة للصفقة الوطنية للوالدين الوحيدين تتجاوز مجرد النتائج المتعلقة بالوظائف. وقد أبلغ المشاركون عن مستويات مرتفعة من الارتياح إلى الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين على إيجاد العمل، وتغيير ترتيبات عملهم وإيجاد مكان في برنامج تعليمي أو تدريبي، أو إقامة مشروع تجاري. وهذه النتائج الملموسة كانت مقترنة بتحسينات أقل وضوحاً من قبيل زيادة الثقة. فيما يتصل بالقدرة والمهارات وزيادة الحفز.

٢٢٩- وحتى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، كانت الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين قد دعمت أكثر من ٣١٨ ٠٠٠ من الوالدين الوحيدين وتم اكتساب ١٣٢ ٧٣٠ وظيفة من خلال هذا البرنامج. وعلى الرغم من أن النسبة الكبرى من المشتركين في الصفقة قد انضموا إليها بمحض إرادتهم، يقوم عدد متزايد باختيار الانضمام عقب مقابلة إجبارية تتركز على العمل مع ناصح شخصي للوالدين الوحيدين. ويقصد من اجتماعات الناصحين الشخصيين زيادة المشاركة في البرنامج بتوعية الوالدين الوحيدين بالمساعدة والدعم المتاحين لهم. واجتماعات الناصحين الشخصيين إلزامية بالنسبة لبعض الفئات من الوالدين الوحيدين الذين يطالبون بدعم الدخل. وبدأ تطبيق اجتماعات الناصحين الشخصيين للوالدين الوحيدين في نيسان/أبريل ٢٠٠١، بالنسبة للمتقدمين بطلبات جديدة أو متكررة للحصول على دعم الدخل ممن لديهم طفل يزيد سنه عن ٥ سنوات و٣ شهور والمتقدمين بطلبات، في الوقت الحالي، ممن لديهم أطفال يتراوح سنهم بين ١٣ و ١٥ سنة. واعتباراً من نيسان/أبريل

٢٠٠٢، مددت اجتماعات الناصحين الشخصيين لتشمل المتقدمين بطلبات جديدة ومتكررة ممن لديهم أطفال من سن ٣ إلى ٥ سنوات والمتقدمين بطلبات عادية ممن لديهم أطفال من سن ٩ سنوات إلى ١٢ سنة. وسوف توسع اجتماعات الناصحين الشخصيين لتشمل المتقدمين بطلبات جديدة ومتكررة ممن يكون أصغر أبنائهم من سن صفر إلى ٣ سنوات والمتقدمين بطلبات عادية ممن لديهم طفل من سن ٥ إلى ٨ سنوات اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، والمتقدمين بطلبات عادية ممن لديهم طفل من سن صفر إلى ٥ سنوات، في نيسان/أبريل ٢٠٠٤. وهناك برنامج دائر لإجراء اجتماعات استعراض كل ٦ شهور أو ١٢ شهراً. وتوضح الأدلة أن تطبيق اجتماعات الناصحين الشخصيين كان له أثر إيجابي على الاشتراك في الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين، إذ بلغت نسبة الذين اجتمعوا بالناصحين الشخصيين ثم انضموا إلى البرنامج بعد ذلك نحو ٣٢ في المائة؛ مقارنة بمعدل انضمام يصل إلى نحو ٦ في المائة قبل العمل بهذه الاجتماعات.

المرأة في الأعمال التجارية

٢٣٠- تقدم المرأة العاملة في مجال تنظيم المشاريع مساهمة متزايدة الأهمية في قطاع الأعمال التجارية. وتقدر الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة لسنة ٢٠٠٢ أن المرأة تمثل نحو ٢٧ في المائة من العاملين لحساب الذات في المملكة المتحدة. والمرجح أن تنظم المرأة مشاريع تجارية في قطاعات الخدمات، مع قيام المرأة ببدء نحو ٥٠ في المائة من المشاريع التجارية في هذا القطاع. والهدف الأساسي للحكومة هو تشجيع الأعمال التجارية بالنسبة للجميع. وكجزء من هذه الخطة، يلزم تأمين إيصال الخدمات للمشاريع الناشئة، بصورة فعالة في مناطق الحرمان والمناطق التي تشمل الفئات الممتلئة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك المرأة والأقليات العرقية. وتتولى دائرة المشاريع التجارية الصغيرة بالحكومة، كجزء من ذلك، القيادة في مجال تحديد وإزالة الحواجز في سبيل توفير هذه الخدمات ونشر أفضل الممارسات.

٢٣١- ويحدد منشور "دائرة المشاريع التجارية الصغيرة والحكومة. الطريق إلى الأمام" (صدر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢) إطاراً جديداً للسياسات من أجل نهج شامل تتبعه الحكومة لمساعدة الشركات الصغيرة. ويحدد سبع استراتيجيات أساسية بوصفها محركات هامة للنمو الاقتصادي وتحسين الإنتاجية ومشاركة الجميع في المشاريع على نطاق أوسع. ومن هذه الاستراتيجيات الأساسية "تشجيع إقامة مزيد من المشاريع في المجتمعات المحرومة وبين الفئات الممتلئة تمثيلاً ناقصاً".

٢٣٢- وكانت دائرة المشاريع التجارية، بالمشاركة مع رابطة براويس (Prowess)، وهي رابطة تجارية لتشجيع دعم مشاريع المرأة على نطاق المملكة المتحدة) في المقدمة في إعداد

استراتيجية حكومية لمشاريع المرأة تركز الاهتمام، أساساً، على احتياجات المرأة التي تبدأ مشاريعها الخاصة أو تعمل على تنميتها من الدعم. وحصلت الاستراتيجية، التي استهلكت في ٨ أيار/مايو ٢٠٠٣، على إسهام من الإدارات المنقول إليها السلطة. ويهدف الإطار إلى إدراج أمثلة للممارسات الجيدة، ومبادئ توجيهية ونتائج قابلة للقياس تستهدف مختلف مقدمي الدعم إلى المشاريع.

٢٣٣- ويمكن أن ينجح دعم السياسات في زيادة عدد عمليات بدء تنفيذ المشاريع التجارية المملوكة للمرأة وإمكانات نموها في الأجل الطويل. وعلى سبيل المثال، تدير الحكومة خططاً وطنية، منها خطة لضمان القروض للشركات الصغيرة التي قدمت المساعدة بصورة خاصة للمرأة التي لديها سجلاً أكيداً في مجال الحصول على التمويل. وبالإضافة إلى ذلك، يشجع صندوق فينيكس Phoenix لخدمات المشاريع التجارية الصغيرة (المنشأة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩) تنظيم المشاريع في مناطق الحرمان وبين الفئات الممتلئة تمثيلاً ناقصاً في الوقت الراهن من حيث ملكية المشاريع، بما في ذلك المرأة. وكانت ميزانية الصندوق ٩٦ مليون جنيه استرليني حتى آذار/مارس ٢٠٠٤، وفي تموز/يوليه ٢٠٠٢، خصص مبلغ ٥٠ مليون جنيه استرليني إضافي للفترة من ٢٠٠٤-٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وسيستخدم الجزء الأكبر من هذه الموارد الإضافية لمواصلة دعم قطاع تمويل التنمية في المجتمع المحلي وأنشطة دعم المشاريع التجارية الممولة حالياً من عنصر صندوق التنمية للصندوق. ويدير الصندوق ما يزيد على ٩٠ مشروعاً، مع تشجيع النهج الابتكارية لدعم تنظيم المشاريع في مناطق الحرمان وبين الفئات الممتلئة تمثيلاً ناقصاً. وجميع المشاريع مفتوحة أمام النساء. ويركز ١٥ منها الاهتمام على المرأة بشكل محدد.

٢٣٤- وتقوم المرأة بدور أساسي في توفير الخدمات التي تلمس الحاجة إليها والتوظيف عن طريق المشاريع الاجتماعية. والمشروع الاجتماعي هو مشروع تجاري له أهداف اجتماعية، في المقام الأول، ويعاد استثمار الفائض الذي يحققه لهذا الغرض أساساً في المشروع التجاري أو في المجتمع المحلي، بدلاً من العمل بدافع ضرورة تحقيق أقصى قدر من المكاسب للمساهمين والملاك. وهناك قطاع من المشاريع الاجتماعية، يبرز كمثال للمساهمة الإيجابية للمرأة وهو قطاع رعاية الطفل. وهذا القطاع يوفر خدمة للنساء الأخريات وعملاً لهن ويمكن الوالدين من العودة إلى مكان العمل. وهناك مجالات نشاط أخرى في المشاريع الاجتماعية تقوم فيها المرأة بدور رئيسي ومنها أعمال أنشطة الدعاية والتدريب والتعليم والسياحة وإعادة التدوير. وأنشئت وحدة المشاريع الاجتماعية في وزارة التجارة والصناعة لتوفير مركز تنسيق لصنع القرارات الاستراتيجية بشأن المشاريع التجارية، في جميع أنحاء الحكومة.

المسنات في مجال التوظيف

٢٣٥- تنفذ مجموعة من التدابير للتصدي للتمييز في العمل على أساس السن ومساعدة النساء والرجال الذين يزيد سنهم عن ٥٠ سنة على العودة إلى العمل والبقاء فيه فترة أطول. وفي هذا السياق، التزمت الحكومة بتنفيذ عنصر السن الوارد في "المنشور التوجيهي للتوظيف في أوروبا" بحلول ٢٠٠٦، حين يبدأ نفاذ التشريعات المحلية التي تحظر التمييز على أساس السن في مجال التعليم والتدريب. وإلى أن يتم ذلك، تقوم الحكومة بالترويج للنشط لمزايا التنوع في السن في المشاريع التجارية بين أرباب العمل، وذلك من خلال حملة "الإيجابية بالنسبة للسن"، حتى يصبح تطبيق القانون مجرد تأكيد للممارسات الجيدة القائمة عند صدوره. وتتحدى الحملة تحيزات أرباب العمل ومفاهيمهم وترمي إلى تحقيق تغير في الثقافة وإلى مساعدة أرباب العمل على الاستعداد للقانون القادم. وجوهر حملة الإيجابية في مجال السن يكمن في "مدونة لقواعد السلوك الخاص بتنوع السن في مجال التوظيف". وتستهدف مدونة قواعد السلوك أرباب العمل وتضع معياراً لنهج غير مرتبطة بالسن إزاء التعيين والاختبار والتدريب والترقية والتقاعد. وبالإضافة إلى ذلك، بدأ برنامج هام للأشخاص الذين يزيد سنهم عن ٥٠ سنة، ويبحثون عن عمل، هو برنامج الصفقة الجديدة لمن هم في سن الـ ٥٠ فما فوق، على النطاق الوطني، في نيسان/أبريل ٢٠٠٠. وهو برنامج طوعي يرمي إلى مساعدة الذين يعانون من البطالة منذ فترة طويلة والنساء والرجال فوق سن ٥٠ سنة، غير الناشطين اقتصادياً، ويطالبون باستحقاقات متصلة بالعمل لمدة ٦ شهور أو أكثر، على العودة إلى العمل المدفوع الأجر. وقدمت المساعدة إلى نحو ٨١ ٠٠٠ من النساء والرجال في الحصول على العمل عن طريق "الصفقة الجديدة لمن هم في سن الـ ٥٠ فما فوق". وعقب نجاح هذا البرنامج وتكاملته ببرامج أخرى، زاد معدل التوظيف لمن يزيد سنهم عن ٥٠ سنة، في كل سنة، على مدى السنوات الخمس الأخيرة. وزاد معدل الرجال بنسبة ٣,٢ نقطة مئوية في السنوات الخمس الأولى، حتى ربيع ٢٠٠٣، فارتفع من ٣٨,٣ في المائة إلى ٤١,٤ في المائة. وزاد معدل النساء بنسبة ٤,٣ نقطة مئوية، من ٣٠,٤ في المائة إلى ٣٤,٢ في المائة.

المعوقات

٢٣٦- كان هناك ٦,٩ مليون شخص في سن العمل، من المعوقين للأجل الطويل في بريطانيا العظمى، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، منهم ٣,٣ مليون من المعوقات. وفي

٢٠٠١، كان ١٩ في المائة من العاملين من المعوقين للأجل الطويل^(١٩)، منهم ٤٧ في المائة من الإناث (تعكس الأرقام الأدنى عدم إدراج النساء من سن ٦٠-٦٤ ضمن السكان في سن العمل). وتقدم الحكومة برامج التوظيف والتدريب للنساء والرجال المعوقين. ومركز الوظائف وأكثر (Job-Center Plus) ملتزم بفتح الفرص للوظائف أمام المزيد من النساء والرجال المعوقين، وبمساعدة أرباب العمل على تعيين الموظفين المعوقين وحفظهم وتطويرهم، وذلك من خلال شبكة أفرقة خدمات المعوقين التابعة له. ويحصل الأشخاص الذين يواجهون حواجز معقدة متصلة بالتوظيف ومرتبطة بالإعاقة على دعم من مستشاري توظيف المعوقين لبرنامج مركز الوظائف وأكثر، الذين يقدمون مجموعة واسعة النطاق من خدمات التوظيف إلى النساء والرجال المعوقين. ويقوم مستشارو توظيف المعوقين أيضا بدور جوهري في إسداء المشورة المتخصصة والمساعدة لأرباب العمل من أجل تشجيعهم على تنفيذ سياسات وممارسات جيدة للتوظيف في مجال تعيين وتدريب المعوقات وتطويرهن الوظيفي، بما في ذلك إسداء المشورة حول المساعدة العملية والمالية المتاحة، وإجراء التعديلات في الأماكن أو توفير معونات خاصة للتوظيف. بموجب برنامج الوصول إلى العمل. للاطلاع على مزيد من المعلومات عن الإجراءات التي اتخذتها الحكومة في هذا المجال، انظر المرفق ١ (المادة ١١، الصفحة ٩ من النص الانكليزي).

العمل غير المدفوع الأجل

٢٣٧- أعد مكتب الإحصاءات الوطنية في المملكة المتحدة حساب ساتلي تجريبي للأسر المعيشية (Household Satellite Account) لسنة ٢٠٠٠، لقياس وتقييم نواتج إنتاج الأسر المعيشية تحت سبعة رؤوس للمواضيع - الإسكان، والنقل، والتغذية، والملابس وخدمات تنظيف الملابس، ورعاية الطفل، ورعاية الكبار والنشاط الطوعي. وتم بعد ذلك ربط هذه المسائل بالنواتج ذات الصلة للسلع والخدمات التي تم شراؤها، ورأس مال الأسر المعيشية (المساكن والمركبات والأجهزة المنزلية) والعمل حسب قياس استقصاء استغلال الوقت لسنة ٢٠٠٠ في المملكة المتحدة. ومكّن ذلك من حساب القيمة المضافة من أعضاء الأسر المعيشية في عملية الإنتاج - أي العائد الفعلي لعملهم. وكان إنتاج الأسر المعيشية يمثل نحو ٧٨ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي المعدل في سنة ٢٠٠٠. وحسب الوقت المستغل في إنتاج الأسر المعيشية بإضافة مجمل الساعات المستغلة في الأنشطة المرتبطة بالمواضيع الواردة أعلاه والمسجلة بوصفها نشاط رئيسي ونشاط ثانوي.

(١٩) الذين يعانون من إعاقة لها تأثير ضار ملحوظ على أنشطتهم اليومي أو تحد من نوعية العمل أو مقداره، والمعروف أن لديهم حالة مستفحلة.

٢٣٨- وحسب إجمالي نتائج الاستقصاء، بما في ذلك الأطفال من سن أكثر من ٨ سنوات، لسكان المملكة المتحدة باستخدام تقديرات تستند إلى استقصاء القوة العاملة. وشملت التقديرات الخاصة برعاية الطفل ورعاية الكبار نسبة للرعاية السلبية غير المسجلة. ويمكن تفصيل تقديرات الوقت المستغل في إنتاج الأسر المعيشية حسب نوع الجنس، على النحو المبين في الجدول ١١-٢ في المرفق ٢ (ص ١٢ من النص الانكليزي). ولكن لا يمكن تصنيف الناتج دون إجراء بحوث إضافية في العلاقة بين المدخلات والنواتج. وتقضي الإناث ٢٧ في المائة من مجموع ساعاتهم - بما في ذلك الأنشطة الرئيسية والثانوية والرعاية السلبية - في إنتاج الأسر المعيشية، و٧ في المائة في العمل المدفوع الأجر، بينما يقضي الذكور ٢٠ في المائة من مجموع ساعاتهم في إنتاج الأسر المعيشية و١٢ في المائة في العمل المدفوع الأجر. وإذا نظرنا إلى الأنشطة الرئيسية، نجد الذكور والإناث، على السواء، يستغلون نحو ٢٧ في المائة من وقتهم في إنتاج الأسرة المعيشية والعمل المدفوع الأجر، مع استغلال الذكور لـ ١٣ في المائة من وقتهم في إنتاج الأسر المعيشية، مقابل ١٩ في المائة من وقت الإناث. وهذه الاختلافات بين الجنسين ليست صارخة مثل ما تشير إليه البحوث الأخرى، بسبب الأنشطة المدرجة في هذه الحسابات، انظر الجدولين ١١-١ و ١١-٢ في المرفق ٢ (المادة ١١، ص ١٢ من النص الانكليزي).

القضاء على التمييز - الصحة والسلامة في العمل

٢٣٩- للاطلاع على معلومات بشأن القضاء على التمييز في مجال الحق في حماية الصحة وفي السلامة في ظروف العمل، انظر المرفق ١ (المادة ١١، الصفحتان ٩ و ١٠).

العاملات المهاجرات

٢٤٠- انظر المادة ٩.

أيرلندا الشمالية

رعاية الطفل

٢٤١- في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، نشرت وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية، ووزارة التعليم ووكالة التدريب والتوظيف، قبل نقل السلطات، ”الأطفال أولاً“، وهي استراتيجية رعاية الطفل في أيرلندا الشمالية. وامتدت بذلك الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل إلى أيرلندا الشمالية، مع تعديلها حسب الاقتضاء، ولكن مع الاحتفاظ بالأهداف الرئيسية الثلاثة المتمثلة في تحسين جودة الرعاية وجعل رعاية الطفل أقرب منالا وزيادة تيسير الحصول على رعاية الطفل. وبالإضافة إلى التدابير الواردة في الاستراتيجية، تقوم وزارة التوظيف والتعلم

بدفع استحقاقات رعاية الطفل للوالدين الوحيدين المشتركين في مجموعة من برامج التدريب المهني، وبدأت تقديم منح رعاية الطفل، في سنة ٢٠٠١، كجزء من نظام جديد للدعم المالي المقدم للطلاب. وفي سنة ٢٠٠١، اشتركت وزارة التوظيف والتعلم واللجنة المعنية بالمساواة في أيرلندا الشمالية والشراكات الأربع المعنية برعاية الطفل في أيرلندا الشمالية في التكليف بإجراء بحث في مجال رعاية الطفل وحصول المرأة على التوظيف والتدريب والتعليم. وسوف يستخدم البحث في التنبؤ بالطلب والعرض لأنواع المختلفة من الرعاية النهارية في أيرلندا الشمالية على مدى السنوات الخمس أو الثمان المقبلة. وتعتبر عملية أرباب العمل وأنصار رعاية الطفل حملة وخدمة تقدم لأرباب العمل لتمكينهم من مساعدة موظفيهم وموظفاتهم والموظفين المحتملين على إيجاد حلول لرعاية الطفل. ومن أجل المساعدة على زيادة جودة رعاية الطفل، عملت وزارة التوظيف والتعلم على إدخال ظروف أكثر مؤاتاة في بعض برامج التدريب المهني الخاصة بالنساء والرجال الذين يتلقون التدريب في مجال رعاية الطفل (مثلا المؤهلات المهنية الوطنية في الرعاية والتعليم في السنوات المبكرة وفي برنامج اللعب والعمل).

المرأة في الأعمال التجارية

٢٤٢- اعترافاً بأن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في مجال الأعمال التجارية، نفذت الحكومة عدة مبادرات لزيادة تمثيل المرأة في قطاع الأعمال التجارية. وفي سنة ٢٠٠١، تم إعداد تقرير معنون "تنظيم توفير الدعم للمرأة في مجال المشاريع التجارية في أيرلندا الشمالية - إطار استراتيجي للمستقبل" (Mapping of Support Provision for Women in Enterprises in Northern Ireland - A Strategic Framework for the Future)، يهدف إلى فهم الحواجز التي تواجهها المرأة منظمة المشاريع المحتملة. ويوفر التقرير معلومات عن نتائج عملية التشاور (حزيران/يونيه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠١) مع منظمات المشاريع في المراحل المختلفة من تطوير المشاريع التجارية، فضلاً عن مقدمي الدعم وغيرهم من أصحاب المصلحة. وهيئة الاستثمارات الأيرلندية هي هيئة عامة غير وزارية تابعة لوزارة المشاريع والتجارة والاستثمار، ظهرت في الوجود في نيسان/أبريل ٢٠٠٢. وأعدت هيئة الاستثمارات الأيرلندية إطاراً استراتيجياً لتشجيع المرأة في مجال المشاريع التجارية على تنمية وتوسيع عملياتها القائمة وكذلك تيسير دخول المرأة في مجال المشاريع التجارية. والإطار الذي تم إعداده شامل، مع تركيز الاهتمام على نقل المعلومات بصورة فعالة ومتسقة لجميع النساء المهتمات بإقامة مشاريعهن التجارية الخاصة في أيرلندا الشمالية. ويقدر استقصاء القوة العاملة لربيع ٢٠٠٢ أن ١٧ في المائة من العاملين لحسابهم الخاص من النساء.

برامج التدريب في القطاع العام

٢٤٣- توضح أرقام آذار/مارس ٢٠٠١ أن ٢٥ في المائة من المشتركين في برامج وخدمات وكالة التدريب والتوظيف (وهي حالياً جزء من وزارة التوظيف والتعلم) كانوا من الإناث. والوزارة ملتزمة بتعزيز تكافؤ الفرص في جميع برامجها وخدماتها وقد وضعت تدابير منها: رصد الاستفادة من خدماتها والمشاركة في برامجها حسب الاقتضاء، بهدف تحديد معدلات المشاركة أو معدلات الانضمام التي تعتبر أدنى من المتوقع وأسبابها وتطوير البرامج للمديريات بهدف زيادة عدد المديريات في مناصب القيادة في أيرلندا الشمالية.

برنامج السلام والمصالحة التابع للاتحاد الأوروبي

٢٤٤- بموجب برنامج السلام ١١ (٢٠٠٠-٢٠٠٤) تشجع النساء كمجموعة على طلب التمويل لمجموعة من الأنشطة. وتتاح الموارد، بصورة خاصة، من أجل تحسين وصول المرأة إلى سوق العمل ومشاركتها فيه وتحسين تنظيم المشاريع بين النساء.

اسكتلندا

رعاية الطفل

٢٤٥- ترمي استراتيجية رعاية الطفل للسلطة التنفيذية الاسكتلندية إلى توفير رعاية الطفل المعقولة التكاليف والميسرة والجيدة النوعية للأطفال من سنة صفر إلى ١٤ سنة في كل حي، للمساعدة على تلبية احتياجات الوالدين العاملين. وتوفر السلطة التنفيذية ١٦,٧٥ مليون جنيه استرليني لتمويل استراتيجية رعاية الطفل في ٢٠٠٢-٢٠٠٣ و ١٩,٢٥ مليون جنيه استرليني في ٢٠٠٣-٢٠٠٤ للسلطات المحلية المسؤولة، مع شراكات رعاية الطفل، عن اتخاذ قرارات بشأن صرفها لتلبية الاحتياجات المحلية. وتقوم الرعاية خارج المدرسة بدور هام في نمو سوق العمل ورفاه الأسرة بالمساعدة على تمكين الأفراد من العودة إلى العمل. وسوف ينشأ فريق عامل شامل للقطاعات لتقديم توصيات بشأن المسائل التي تؤثر على إيصال خدمات الرعاية خارج المدرسة.

٢٤٦- وأنشئت شبكة من شراكات رعاية الطفل، واحدة في كل منطقة من مناطق السلطات المحلية، تضم أعضاء من القطاع العام والخاص والطوعي. وتتمثل مهمتها في تحديد الاحتياجات المحلية لرعاية الطفل والتخطيط لتوسيع الخدمات من أجل تلبية الاحتياجات المحددة والالتزام شخصياً، بمواردها من أجل تحقيق ذلك. وشراكات رعاية الطفل مسؤولة عن تقديم التوجيهات الرشيدة للسلطات المحلية بشأن تخصيص تمويل استراتيجية رعاية الطفل. وتحصل وصلة رعاية الطفل (Childcare Link) على التمويل بوصفها جزءاً من

استراتيجية رعاية الطفل الاسكتلندية، وتقدم المعلومات عن جميع جوانب التعليم المبكر ورعاية الطفل. وتشغل وصلة رعاية الطفل خط هاتفى وطني للمعلومات وموقع على شبكة الإنترنت. ووفر برنامج الجولة الأولى لصندوق الفرص الجديدة للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٣ مبلغ ٢٥,٣ مليون جنيه استرليني لمشاريع رعاية الطفل خارج المدرسة في اسكتلندا. وسوف يوفر مبلغ ١٤,٥ مليون جنيه استرليني إضافي للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ في الجولة الثالثة لبرنامج توفير رعاية الطفل الجيدة، التي ستدعم أيضا مشاريع رعاية الطفل القائمة، لا سيما في المناطق المحرومة وكذلك المشاريع التي تلي احتياجات الوالدين القائمين بالعمل والدراسة أو التدريب وتدرس السلطة التنفيذية شبكة خدمات الحاضنات الحالية التي توفر رعاية الطفل في منزل الوالدين لدعم أنماط العمل غير العادية للأسر المنخفضة الدخل، كوسيلة ممكنة لتمديد الأهلية للحصول على إعفاءات ضريبية لرعاية الطفل في اسكتلندا. وتقوم اللجنة الاسكتلندية لتنظيم الرعاية بتنظيم خدمات الحاضنات بوصفها وكالات لرعاية الطفل، اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣.

٢٤٧- وفي إطار "قانون تنظيم الرعاية (اسكتلندا) لسنة ٢٠٠١"، أنشأت السلطة التنفيذية الاسكتلندية اللجنة الاسكتلندية لتنظيم الرعاية (لجنة الرعاية) في نيسان/أبريل ٢٠٠٢، ونشرت معايير وطنية جديدة للرعاية بالنسبة للتعليم المبكر ورعاية الطفل ولوكالات رعاية الطفل. ولجنة الرعاية مسؤولة عن تسجيل توفر رعاية الطفل والإشراف عليها في القطاع العام والخاص والطوعي مقابل معايير الرعاية المذكورة. وينص القانون على تنظيم القوة العاملة للخدمات الاجتماعية بإنشاء مجلس الخدمات الاجتماعية لاسكتلندا الذي بدأ عمله اعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. وسوف ينظم المجلس تعليم وتدريب العاملين في مجال الخدمات الاجتماعية ورفع المعايير من خلال نشر مدونات لقواعد السلوك والممارسة. ولن يبدأ تسجيل القوة العاملة للتعليم المبكر ورعاية الطفل قبل سنة ٢٠٠٥. واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، تمت الاستعاضة عن التفتيش على المراكز التي توفر التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة الذي كانت تقوم به إدارة التفتيش على التعليم لجلالة الملكة بعمليات تفتيش تجريها لجنة الرعاية التي تعمل بالاشتراك مع إدارة التفتيش التابعة لجلالة الملكة. وتنطبق عمليات التفتيش المذكورة على جميع أنواع المراكز التي تقدم التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة، بما في ذلك مدارس وفصول الحضنة.

٢٤٨- مجموعة مواد الأطفال الفقراء للوالدين الوحيدين - تولى السلطة التنفيذية الاسكتلندية أهمية كبيرة لمساعدة الوالدين الوحيدين في مجال التعليم والتوظيف. انظر المادة ١٠ للاطلاع على معلومات بهذا الشأن).

المرأة في مجال الأعمال التجارية

٢٤٩- وضعت المشاريع التجارية الاسكتلندية مجموعة واسعة النطاق من المبادرات لتوفير المشورة والمساعدة والتدريب للنساء المبتدئات في المشاريع التجارية أو اللاتي ينظرن في البدء فيها. ومن أمثلة ذلك: برنامج إدخال المرأة في الشبكة، وبرامج مختلفة للتدريب والتطوير، ونوادي المشاريع التجارية للمرأة؛ وبرنامج إدخال المرأة في المشاريع التجارية؛ والحلقات الدراسية التعليمية على الموقع scottishbusinesswoman.com أو دليل المرأة للأعمال التجارية؛ ومركز تكنولوجيا المرأة. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، كُلفت هيئة المشاريع التجارية الاسكتلندية بإجراء استعراض مستقل لاستراتيجية معدل إنشاء المشاريع التجارية. وأكد البحث، في التقرير المقدم عنه في حزيران/يونيه ٢٠٠١، أهمية دعم مزيد من النساء في مجال الأعمال التجارية. وأوصى بقوة بإعداد مبادرات إيجابية واستباقية لتشجيع المرأة. وقد أقرت هذه المسألة بوصفها من الأولويات الواضحة لشبكة المشاريع التجارية الاسكتلندية وتعالج من خلال مبادرات النهج الجديد لتنظيم المشاريع، التي بدأ تنفيذها في ٢٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. ويتمثل هدفها في أن تكون ٤٠ في المائة من المشاريع التجارية الجديدة التي تحصل على المساعدة من شبكة المشاريع التجارية الاسكتلندية بقيادة المرأة في ظرف ثلاث سنوات. وسيؤدي هذا إلى البدء في ٦٠٠ ٣ مشروع جديد في ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

٢٥٠- ويجري بالفعل تنفيذ عدة مبادرات إضافية لتشجيع المرأة على الدخول في مجال المشاريع التجارية: ففي شباط/فبراير ٢٠٠٢، بدأ تنفيذ برنامج للائتمانات الصغيرة يستهدف المرأة في المقام الأول، عبر شبكة المشاريع التجارية الاسكتلندية؛ وعقد مؤتمر ثان لإدخال المرأة في المشاريع التجارية في غلاسغو، في أيار/مايو ٢٠٠٢، اجتذب نحو ١٠٠٠ امرأة؛ ويجري إعداد برنامج المستشارين الرئيسيين للمشاريع التجارية في اسكتلندا لزيادة الوعي ببرنامج إدخال المرأة في المشاريع التجارية، وضمان تفهم المستشارين، في جميع أرجاء الشبكة، للمسائل والعقبات التي تواجهها المرأة. واستهلت هيئة المشاريع التجارية الاسكتلندية برنامجاً جديداً للحصول على التمويل، في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢. وتقدم هيئة "الاستثمار للنمو في المشاريع التجارية (BIG)" المساعدة المتخصصة للمرأة التي تسعى إلى الحصول على تمويل لتنمية أعمالها التجارية؛ كما أصدرت هيئة المشاريع التجارية الاسكتلندية كتيباً لدراسة حالة إفرادية لتشجيع منظمات المشاريع الناجحات، في أيلول/سبتمبر، واشتركت السلطة التنفيذية في تمويل الكتيب، وبدأ تنفيذ شكل جديد مدخل المشاريع التجارية الصغيرة يدمج الخدمات القائمة على الإنترنت من أجل المرأة منظمة المشاريع، وبرنامج التعليم الخاص في مجال المشاريع التجارية باسكتلندا (Business Mentoring Scotland) كما تولى وكالة التنمية الأخرى باسكتلندا، وهي المشاريع التجارية للمرتفعات

والجزر (Highlands and Islands Enterprise)، أولوية عليا لمساعدة المرأة على الدخول في مجال الأعمال التجارية.

الأجور

٢٥١- بدأت السلطة التنفيذية الاسكتلندية تنفيذ حملة "رأب الثغرة" في آذار/مارس ٢٠٠١، لزيادة الوعي بالثغرة في الأجور بين النساء والرجال، وتشجيع الأنشطة الرامية إلى رأب الثغرة. وتعتبر المبادرة المجتمعية EQUAL، الممولة جزئياً من الصندوق الاجتماعي الأوروبي، برنامجاً لتطوير أساليب مبتكرة من أجل مكافحة جميع أشكال التمييز وعدم المساواة في سوق العمل. ويستهدف أحد مواضيع البرنامج الحد من الفروق بين الجنسين ودعم عدم الفصل في الوظائف. وينطوي البرنامج على مرحلتين: ترمي المرحلة الأولى إلى إقامة الشركات، والمرحلة الثانية إلى إنجاز البرنامج الفعلي. وتندرج السلطة التنفيذية الاسكتلندية في شراكة ضمن إطار هذا الموضوع، مع تعيين اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بوصفها الشريك الرائد.

ويلز

رعاية الطفل

٢٥٢- زاد التمويل المخصص لرعاية الطفل خارج المدرسة، منذ ١٩٩٩، مع التزام صندوق توفير الفرص الجديدة بمبلغ ١٤,٣ مليون جنيه استرليني لإنشاء ٢٢ ٠٠٠ مكان جديد لرعاية الطفل. وقد أتاح صندوق توفير الفرص الجديدة إقامة ٣٣٢ من النوادي الجديدة التي أنشأت ٢٣ ٢٣٦ مكاناً جديداً لرعاية الطفل في ويلز. وبالإضافة إلى ذلك، أتيح مبلغ ٢ مليون جنيه استرليني لدعم استدامة توفير رعاية الطفل خارج المدرسة وتنمية القوة العاملة لها. ومنح نادي Clybiau Plant Cymru للأطفال عقداً من حكومة الجمعية الوطنية، في تموز/يوليه ٢٠٠١، ليصبح منظمة نوادي رعاية الطفل خارج المدرسة بوليز. ويتمثل هدف النادي في تعزيز وتنمية النوادي الجديدة، المعقولة التكلفة والتي يسهل الوصول إليها في ويلز والتوسع فيها، فضلاً عن تقديم الدعم المستمر. واعتباراً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، يوجد ٨٦٦ من النوادي، خارج المدرسة، في ويلز. وتمول حكومة الجمعية الوطنية العاملين في مجال التنمية في النادي، وهم يعملون في اتصال وثيق مع صندوق توفير الفرص الجديدة لمساعدة هذه النوادي في الحصول على التمويل.

٢٥٣- وأعلنت حكومة الجمعية الوطنية الويلزية عن "خطة عمل جديدة لرعاية الطفل"، في أيار/مايو ٢٠٠٢، على أساس التوصيات المقدمة من فرقة العمل المعنية برعاية الطفل.

وكلفت فرقة العمل (التي يتألف أعضاؤها من مجموعة من الهيئات القانونية) باستعراض التقدم المحرز وبوضع استراتيجية الجمعية الوطنية لرعاية الطفل. وتعتبر الخطة جزءاً من برنامج الجمعية الوطنية الذي يستهدف رفاه الأطفال وقطاع الرعاية والتجديد الاقتصادي. وتشمل الأهداف الرئيسية للخطة إدماج رعاية الطفل في خدمات البداية الأكيدة وغير ذلك من الخدمات من خلال صندوق موحد وتطوير مراكز متكاملة؛ وإزالة الحواجز أمام الوالدين الراغبين في دخول سوق العمل أو التعليم وزيادة جميع مصادر تمويل رعاية الطفل إلى الحد الأقصى.

المرأة في مجال الأعمال التجارية

٢٥٤- حددت خطة العمل لتنظيم المشاريع في ويلز مجموعات محددة، منها المرأة، ترى أنها مثله تمثيلاً ناقصاً من حيث البدء في الأعمال التجارية، وتحتاج إلى تدابير خاصة للدعم والتشجيع في مجال تنمية المشاريع التجارية. ومشروع "المشاريع التجارية للمرأة في ويلز" هو مشروع مكمل لهذه الخطة، وضع لمعالجة احتياجات منظمات المشاريع المحتملات في جميع أنحاء ويلز. وتتم إدارته من خلال هيئة شواراي تيغ (الإنصاف). ويعتبر برنامجاً مرحلته ما قبل بدء الأعمال التجارية للنساء المهتمات بالبدء في الأعمال التجارية ويواجهن حواجز مختلفة يصعب معها العمل فوراً مع التيار العام القائم لتوفير الخدمات. ويهدف المشرع إلى زيادة عدد النساء اللاتي ينتقلن إلى العمل لحساب الذات بتقديم مجموعة من خدمات الدعم الإرشادية من أجل تمكينهن من المشاركة بنشاط في التيار العام. وقد وفر مشروع "المشاريع التجارية للمرأة في ويلز"، المساعدة لما يزيد عن ٦٠٠ امرأة وأنشأ نحو ١٠٠ مشروع تجاري في أنحاء ويلز، خلال السنة الأولى من تنفيذه.

المادة ١٢ - صحة المرأة

٢٥٥- حددت الحكومة التصدي لجوانب التفاوت في مجال الصحة بوصفه أولوية وتسلم بأن الجنس جانب هام من هذه الجوانب. وأنشئت وحدة لجوانب التفاوت في مجال الصحة في وزارة الصحة، وهي مسؤولة عن دفع تنفيذ استراتيجية الحكومة لأوجه التفاوت في مجال الصحة بالعمل مع جميع الإدارات والوكالات الصحية، على الصعيد المحلي والإقليمي والوطني. وكما تم الوعد به في خطة دائرة الصحة الوطنية التي نشرت في سنة ٢٠٠٠، حدد هدف للاتفاق الوطني للخدمة العامة بشأن جوانب التفاوت في مجال الصحة يتمثل في تخفيض جوانب التفاوت في النواتج الصحية بنسبة ١٠ في المائة، قياساً بمعدل وفيات الرضع والعمر المتوقع عند الميلاد بحلول سنة ٢٠١٠. وتشمل الأهداف الأخرى لوزارة الصحة المتصلة بجوانب التفاوت. تخفيض معدلات عمل الفتيات دون سن ١٨ سنة بنسبة ١٥ في

المائة بحلول سنة ٢٠٠٤، وبنسبة ٥٠ في المائة، بحلول سنة ٢٠١٠؛ وتخفيض معدل التدخين بين العاملين اليدويين من ٣٢ في المائة في سنة ١٩٩٨ إلى ٢٦ في المائة بحلول سنة ٢٠١٠ لتضييق الثغرة الصحية.

٢٥٦- واستنادا إلى أعمال سابقة أجريت لتفهم مشكلة جوانب التفاوت في مجال الصحة والتشاور عبر القطاعات بشأن الإجراءات التي تتخذ للتصدي لهذه الجوانب، أجرت الحكومة استعراضا شاملا لجوانب التفاوت الصحية. يسلم الاستعراض بوجود مجموعة من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الاستفادة من الخدمات والمرافق منها، مثلا، الجنس والمجموعة العرقية. وصدر منشور "التصدي لجوانب التفاوت في مجال الصحة: موجز الاستعراض الشامل لسنة ٢٠٠٢" في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، ويمكن الاطلاع عليه في موقع الإنترنت <http://www.doh.gov.uk/healthinequalities>. وترأس وحدة جوانب التفاوت في مجال الصحة أعمال وضع خطة تنفيذ شاملة للحكومة، تركز الاهتمام على الإجراءات اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية. وستوضح ما ينبغي تحقيقه بشأن التصدي لجوانب التفاوت والجهة التي تقوم بذلك، والحدود الزمنية المقررة، وكيفية رصد التقدم المحرز. ومن المقرر أن تنشر الخطة خلال سنة ٢٠٠٣ وسيكون الاطلاع عليها متاحا على الموقع الشبكي لجوانب التفاوت في توفير الصحة.

٢٥٧- وتعمل الحكومة على تيسير حصول المرأة من الأقليات العرقية على الخدمات الصحية وأولوياتها وتجاربها من خلال عدة نهج منها "أطر الخدمات الوطنية" و"خطة دائرة الصحة الوطنية" و"البرامج الخاصة بجوانب التفاوت في مجال الصحة". وتشمل هذه النهج برامج مبتكرة تتضمن أماكن العبادة مثل غورودوارا والجوامع والمعابر لتشجيع الخدمات الصحية وخدمات إعادة التأهيل. وتقوم الوزارة بتمويل منظمات السود والأقليات العرقية منذ عدة سنوات لبناء قدراتها على الاضطلاع بالأعمال الصحية. وتقوم هذه المنظمات بدور هام في التصدي لجوانب التفاوت في مجال الصحة على الصعيد المحلي بوضع برامج لتعزيز الصحة تصل إلى مجموعات السود والأقليات العرقية. كما قامت وزارة الصحة بتمويل إنتاج أشرطة الفيديو مع المواد الداعمة الخاصة بالكشف على الثدي وعلم خلايا عنق الرحم باللغات الآسيوية والانكليزية من أجل المرأة من منطقة البحر الكاريبي وآسيا. وتراعي الموارد أسلوب حياة المجموعات المستهدفة.

خدمات تنظيم الأسرة

٢٥٨- تتاح خدمات تنظيم الأسرة في العيادات المتخصصة وأطباء الأسرة (الممارسين العاميين). وتقدم المشورة بشأن تنظيم الأسرة ووسائل منع الحمل، مجاناً، إلى كل من تشملهم

دائرة الصحة الوطنية. وفي سنة ٢٠٠١، كان قرابة ٧٥ في المائة من النساء في بريطانيا العظمى، بين سن ١٦ و ٤٥ سنة، يمارسن نوعا من أنواع منع الحمل - وهو رقم ظل ثابتا تقريبا على مدى ١٥ عاما حتى الآن. وفي انكلترا، يعد تحسين الحصول على المشورة في مجال منع الحمل والصحة الجنسية واختبار الحمل وعمليات الإجهاض لدائرة الصحة الوطنية، من المكونات الأساسية لاستراتيجية حمل المراهقات، واستراتيجية الصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية (انظر أدناه للاطلاع على تفاصيل هذه الاستراتيجيات).

حمل المراهقات

٢٥٩- كثفت الحكومة جهودها لمعالجة مسألة حمل المراهقات، نظرا لقلقها إزاء مستوى حدوث الحمل بين المراهقات (انظر الجدول ١٢-١ في المرفق ٢، والمادة ١٢، ص. ١٣ من النص الانكليزي). وتسليما منها بعواقب الأمومة المبكرة (بما في ذلك، تدني الإنجازات التعليمية وارتفاع مستويات الفقر). وهناك دلالات مشجعة على أن معدلات حدوث الحمل بين المراهقات آخذة في الانخفاض (انظر أدناه). وأجرت الحكومة دراسة عن الأسباب المعقدة لحمل المراهقات ووضعت استراتيجية واضحة للتصدي لهذه المشكلة. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٩، شرعت الحكومة في تنفيذ "استراتيجية وطنية لحمل المراهقات" في انكلترا تهدف إلى تخفيض معدلات الحمل بين الفتيات دون سن ١٨ سنة إلى النصف بحلول سنة ٢٠١٠، مع تخفيض هذه المعدلات بنسبة ١٥ في المائة قبل سنة ٢٠٠٤، وإقرار اتجاه هابط مستمر في معدلات حمل الفتيات دون سن ١٦ سنة؛ وزيادة نسبة مشاركة الوالدين المراهقين في التعليم والتوظيف إلى ٦٠ في المائة بحلول سنة ٢٠١٠. وتقوم بعض الإدارات الأخرى بالمملكة المتحدة بوضع استراتيجياتها الخاصة. وتتصدى "الاستراتيجية الوطنية لحمل المراهقات" لأسباب ونتائج حمل المراهقات من خلال نهج متكامل، متعدد الجوانب يشمل الجمع بين الإجراءات المتخذة على الصعيد الوطني والإقليمي والمحلي؛ وحملة وطنية لمساعدة الشباب على مقاومة ضغط الأنداد، والقيام بخياراتهم بأنفسهم وتحمل المسؤولية؛ وتحسين الوقاية بإدخال تحسينات على ثقافة الجنس والعلاقات وتوفير خدمات المشورة للشباب في مجال منع الحمل، فضلا عن تحسين الدعم المقدم إلى المراهقات الحوامل والوالدين المراهقين لزيادة مشاركتهم في التعليم والتدريب والتوظيف والحد من خطر تعرضهم للإقصاء الاجتماعي.

٢٦٠- وأنشأت وحدة تنفيذ شاملة للحكومة في سنة ١٩٩٩ لدفع تنفيذ الاستراتيجية. وتوجد لدى كل منطقة من مناطق السلطة المحلية استراتيجية متفق عليها لحمل المراهقات وخطة عمل دوارة، مدتها ثلاث سنوات، تحدد كيفية عمل السلطات المحلية وهيئات الصحة

معا من أجل تنفيذ الاستراتيجية الوطنية. ويدار تنفيذ الاستراتيجيات المحلية بواسطة شبكة من المنسقين المحليين بدعم من المنسقين الإقليميين. وبالإضافة إلى إنشاء الهياكل الأساسية للتنفيذ، شملت الإنجازات الرئيسية المحققة منذ بدء تنفيذ الاستراتيجية، ما يلي:

- بدأت حملة للإعلانات الوطنية الموجهة إلى الشباب في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، ركزت الاهتمام على مواضيع الاختيار والتحكم وتحمل المسؤوليات فيما يتصل بالعلاقات والسلوك الجنسي، بما يشمل مقاومة ضغط الأنداد. ويُن التقييم أن ٧٧ في المائة ممن يتراوح سنهم بين ١٣ و ١٧ سنة يتعرفون على مواد الحملة.
- يجري تنفيذ توجيهات جديدة للمدارس فيما يتصل بثقافة الجنس والعلاقات.
- صدر منشور توجيهي بشأن أسلم الممارسات فيما يتعلق بتوفير خدمات فعالة لمنع الحمل والمشورة للشباب. وتم فحص الخدمات المحلية مقابل ذلك.
- أنشئ منتدى للشباب بوصفه أداة للتشاور مع الشباب بشأن الاستراتيجية.
- يقدم الدعم الشخصي للمراهقات الحوامل والوالدين المراهقين حول مسائل الصحة والتعليم والاستحقاقات والإسكان. وعلى سبيل المثال، تجرى اختبارات في ٩ مناطق تجريبية حول أفضل الطرق لتوفير رعاية الطفل للوالدين المراهقين، لمساعدتهم على العودة إلى الدراسة أو التدريب أو العمل. وتقوم ست مناطق إسكان نموذجية باختبار أفضل الطرق لدعم الوالدين المراهقين. ووافقت هيئة الإسكان على تمويل ما يزيد عن ١ ٥٠٠ وحدة جديدة للإسكان المدعوم من أجل الوالدين المراهقين.

٢٦١- ويجري تنفيذ برنامج تقييم مدته أربع سنوات لتوفير معلومات قيمة عن التدابير المؤثرة وكيفية تنفيذها. وأنشئ فريق استشاري مستقل معني بحمل المراهقات في سنة ٢٠٠٠، لإسداء المشورة للحكومة ورصد ما حققته الاستراتيجية من نجاح شامل. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٢، بدأ تنفيذ استجابة الحكومة للتقرير السنوي الأول للفريق الاستشاري المستقل المعني بحمل المراهقات وتستند إلى التوصيات المقدمة من الفريق الاستشاري لوضع خطة عمل متقدمة جديدة للمرحلة التالية من التنفيذ. وتم تنفيذ جميع نقاط العمل الـ ٣٠ الواردة في استراتيجية المراهقات الحوامل. وهناك دلائل مشجعة للغاية تشير إلى أن الاستراتيجية لها أثر. وكما ذكرنا أعلاه، توضح بيانات سنة ٢٠٠١ المنشورة في شباط/فبراير ٢٠٠٣ أن معدلات الحمل لمن هم أقل من سن ١٦ سنة و ١٨ سنة انخفضت بنسبة ١٠ في المائة منذ سنة ١٩٩٨ (أي من ٤٧ في الألف امرأة من سن ١٥-١٧ سنة في ١٩٩٨ إلى ٤٢,٣ في الألف امرأة من سن ١٥-١٧ سنة في ٢٠٠١؛ و ٨,٨ في الألف امرأة من سن ١٥-١٣ سنة في ١٩٩٨ إلى ٧,٩ في الألف امرأة من سن ١٣-١٥ سنة في ٢٠٠١).

والاستراتيجية متصلة بالبنين والبنات على السواء وهذه أول مرة تقوم بها استراتيجية بذلك فيما يتصل بالوقاية من خلال ثقافة الجنس والعلاقات والمشورة في مجال منع الحمل، وفيما يتصل بدعم شباب الآباء.

خدمات الأمومة

٢٦٢- تظل الوزارة ملتزمة بمبدأ أن تكون المرأة محور تخطيط خدمات الأمومة. وأحرز تقدم في إعداد مصادر للمعلومات، يسهل الوصول إليها، وتستهدف ضمان حصول المرأة على المعلومات الكاملة والخيارات المتاحة في فترتي الحمل والولادة. مثلاً، يتضمن "كتاب الحمل" الذي يوزع مجاناً على جميع الأمهات للمرة الأولى، معلومات شاملة وإرشادات من أجل الصحة في الحمل وأثناء الولادة وبعدها والحياة مع المولود الجديد. وبالإضافة إلى ذلك، أصبحت خدمات الأمومة المتاحة، ذات القاعدة المجتمعية، والتي تتولاها القابلات في المقام الأول، وتقدم مزيداً من الخيارات والتحكم في نوعية الرعاية واستمراريتها للمرأة، ممارسة معممة لدائرة الصحة الوطنية. وتشعر المرأة بارتياح، عموماً، إلى خدمات الأمومة التي تحصل عليها، وتوضح آخر أرقام لمعدلات وفيات الرضع، ومعدلات وفيات الأطفال حول وقت الولادة ووفيات الأمهات، كلها، اتجاهها مستمراً إلى الهبوط. ولذلك أصبح إنجاب طفل أكثر أماناً من أي وقت مضى. وهناك تحسن هام في خدمات الأمومة يجري في الوقت الحالي هو إطار الدائرة الوطنية للطفولة، المعلن عنه في سنة ٢٠٠١. وسوف تضع الدائرة المعايير الوطنية للرعاية بالنسبة لخدمات ما قبل الولادة وأثناء الولادة وبعدها. وبالإضافة إلى ذلك، أصدر المعهد الوطني للتفوق السريري مبادئ توجيهية بشأن العمليات السريرية مثل الولادة المستحثة، والمراقبة الالكترونية للحنين. ويجري إعداد مبادئ توجيهية إضافية بشأن الولادة القيصرية والرعاية المتكررة قبل الولادة. وبالإضافة إلى ذلك، نشر التقرير الخاص بفحص ستي نل للولادة القيصرية الذي كلفت وزارة الصحة بإجرائه في سنة ٢٠٠١. وستساعد النتائج التي تم التوصل إليها نتيجة للفحص في إرشاد وضع المبادئ التوجيهية للمعهد الوطني للتفوق السريري، وكذلك، ولعنصر الأمومة لإطار الدائرة الوطنية.

الإجهاض في المملكة المتحدة

٢٦٣- ينظم قانون الإجهاض لسنة ١٩٦٧، بصيغته المعدلة، الوارد وصفها في التقرير السابق، الإجهاض في انكلترا وويلز واسكتلندا. وبعد أن ظل معدل الإجهاض ثابتاً منذ سنة ١٩٨٨، ارتفع في الفترة ١٩٩٦-١٩٩٨، واستقر مرة ثانية خلال الفترة المشمولة بالتقرير عند نحو ١٧٥ ٠٠٠ عملية إجهاض للمقيمين في انكلترا وويلز، في كل سنة^(٢٠). وصدرت

(٢٠) مكتب الإحصاءات الوطنية، ٢٠٠٢.

استراتيجية وطنية للصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية (انظر أدناه للاطلاع على التفاصيل) في سنة ٢٠٠١، تلاها تنفيذ خطة العمل في سنة ٢٠٠٢، التي حددت إجراءات للتصدي لأوجه التفاوت في الحصول على الإجهاض في انكلترا. انظر أيضا، حمل المراهقات، أعلاه.

الإجهاض في أيرلندا الشمالية

٢٦٤- لا يشمل قانون الإجهاض أيرلندا الشمالية. ويوجد القانون الخاص بأيرلندا الشمالية في قانون الجرائم المرتكبة ضد الأشخاص لسنة ١٨٦١، وقانون العدالة الجنائية (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٤٥، وبعض السوابق القانونية. وبينما لم تُنقل السلطة، بالنسبة لهذه المسألة، إلى الجمعية الوطنية لأيرلندا الشمالية، ترد الآلية الخاصة بذلك في قانون أيرلندا الشمالية لسنة ١٩٩٨. ووزارة الحكومة على دراية بما يحيط بهذه المسألة من مشاعر قوية، وبالاختلاف الموجود في الآراء، والدعاوى التي وجهها بعض الأشخاص، لاستعراض القانون. ولم تفرض الحكومة أي تغيير في أيرلندا الشمالية بالنسبة لمسألة يسلم بما تنطوي عليها من حساسية بالغة ولا يمكن أن يحدث أي تغيير إلا بدعم قوي من قطاع عريض من سكان أيرلندا الشمالية. وفي ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠، ناقشت الجمعية الوطنية هذه المسألة وصوتت بوضوح ضد تمديد قانون الإجهاض لسنة ١٩٦٧ إلى أيرلندا الشمالية. وتقدمت رابطة تنظيم الأسرة بطلب لإجراء استعراض قضائي، وسوف تعرف نتائج هذا الاستعراض بعد قليل. وسافرت ١٥٧٧ امرأة من أيرلندا الشمالية إلى انكلترا وويلز من أجل الإجهاض، في سنة ٢٠٠١.

الصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) ٢٦٥- خلال الفترة من كانون الثاني/يناير وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، تم تشخيص ٩٠٩ حالات جديدة للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية، و٦٧٤ حالة إصابة بالإيدز. ومن المتوقع أن يكون عدد حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في سنة ٢٠٠٢ نحو ٦٣٠٠ حالة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، حدثت زيادة في عدد النساء اللاتي تم تشخيص إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية في المملكة المتحدة، نتيجة لزيادة الاختبارات التي تجرى للنساء الحوامل (انظر أدناه) والفروق في سلوك السعي إلى الصحة. بيد أن عدد النساء اللاتي شُخصن على أنهن مصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في المملكة المتحدة قليل نسبيا (كان خمس المجموع التراكمي لحالات التشخيص بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية من النساء). وفي سنة ٢٠٠١، كانت ٣٨ في المائة من حالات الإصابة بعدوى هذا الفيروس المبلغ عنها و٣٣ في المائة من حالات الإيدز المبلغ عنها، تحدث

بين النساء (انظر الجدولين ١٢-٧ و ١٢-٨ في المرفق ٢، الصفحتان ١٤-١٥ من النص الانكليزي). وما زال تعزيز الممارسة الآمنة للجنس أساسيا في جهود الوقاية ويشجع الاختبار للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية لإتاحة الحصول على العلاج فورا. وقد أدى استعمال العلاج المجمع الشديدي الفعالية إلى تخفيض تقدم الإيدز والوفاة بين المصابين منذ منتصف التسعينات.

الاختبار للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية قبل الولادة

٢٦٦- تم تشخيص إصابة أكثر من ٢٥٠ امرأة في سنة ٢٠٠١ نتيجة للاختبار قبل الولادة. وفي المملكة المتحدة، تتم إصابة جميع الأطفال بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية تقريبا، من الأمهات أثناء الحمل أو الولادة أو عن طريق الرضاعة الطبيعية. وتعمل الحكومة على تخفيض عدد الأطفال المصابين بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية من خلال تدخلات فعالة (العلاج بالعقاقير، والولادة القيصرية الاختيارية، وتجنب الرضاعة الطبيعية) تهدف إلى الحد من خطر نقل العدوى. وحددت أهداف ومقاصد وطنية في سنة ١٩٩٩ تشمل عرض الاختبار للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية على جميع النساء الحوامل والتوصية به في جميع أنحاء انكلترا. والمقصود هو تخفيض عدد الأطفال الذين يصابون بعدوى فيروس نقص المناعة البشرية من الأمهات بنسبة ٨٠ في المائة قبل كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وذلك بزيادة نسبة إجراء الاختبار للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية إلى ٩٠ في المائة، ورفع نسبة تشخيص حالات العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية قبل الولادة إلى ٨٠ في المائة. وقد أدى تعميم تنفيذ اختبار قبل الولادة إلى تحسينات ملحوظة في معدلات تشخيص الأمهات، في السنوات الأخيرة. وقد تم تحقيق هدف التشخيص بنسبة ٨٠ في المائة، بالفعل، في لندن، حين توجد أعلى معدلات لانتشار الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. وتعنى زيادة الكشف عن حالات الإصابة بالعدوى في الأمهات الحوامل تناقص عدد الأطفال المصابين، ومن المقدر أنه تم منع إصابة نحو ١٠٠ طفل مولودين لأمهات مصابات في ٢٠٠١.

الاستراتيجية الوطنية للصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية

٢٦٧- وضعت الحكومة خططا لمنع انتشار فيروس نقص المناعة البشرية والأمراض الأخرى المنقولة بالاتصال الجنسي في الاستراتيجية الوطنية للصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية، المنشورة في ٢٠٠١، وذلك بغية تكييف جهودها في هذا المجال. ومن أجل الحد من حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية التي لا يتم تشخيصها، اقترح وضع معيار وطني، يتم بموجبه عرض اختبار للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية لجميع مرتادي عيادات

الصحة الجنسية كجزء من الكشف عن الإصابة بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي. وتشمل الاستراتيجية أيضا هدف الحد من عدد الإصابات الحديثة بالفيروس بنسبة ٢٥ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٧. وتُبرز الاستراتيجية أهمية الوقاية من فيروس نقص مناعة البشرية للفئات الأكثر تعرضا للإصابة بالفيروس، منهم الرجال الذين يمارسون الجنس مع الرجال والأشخاص القادمين من بلدان الخارج التي يكون فيها انتشار الفيروس مرتفعا. وتستمر الأعمال الوطنية القائمة لتعزيز الصحة في مجال الفيروس للرجال للوطنيين، وتقوم الوزارة بدعم أعمالها الوطنية لتعزيز الصحة في مجال الفيروس للمجتمعات المحلية الإفريقية. ويظل الرجال اللواتيون أكبر الفئات المصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وتمشيا مع الاستراتيجية، شرعت وزارة الصحة في حملة جديدة لتوعية الجماهير بشأن الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢. وحملة "يانصيب الجنس" موجهة إلى من هم في سن ١٨ إلى ٣٠ سنة، وتهدف إلى زيادة الوعي بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي وأهمية استعمال الواقي الذكري. وخصص مبلغ ٤ مليون جنيه استرليني للحملة حتى الآن. وتستند حملة "يانصيب الجنس" إلى نجاح حملة حمل المراهقات (التي تشمل الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي أيضا). انظر الجزء الخاص ببرنامج حمل المراهقات للاطلاع على مزيد من المعلومات عن النهج المتبعة للتصدي للصحة الجنسية والإنجابية، بما في ذلك العنف الجنسي.

ختان الإناث

٢٦٨- إن ختان الإناث ممارسة وحشية تجرى للبنات بين سن ٤ و ١٠ سنوات. ويمكن أن تترتب عليها آثار تدوم مدى الحياة في صحة الضحية. ومدى انتشار هذه الممارسة في هذا البلد غير معروف، ولكن قُدِّر أن ٧٤ ٠٠٠ من الجيل الأول للنساء المهاجرات قد تعرضن لهذه العملية وأن هناك ١٥ ٠٠٠ فتاة قد تَكُنَّ معرضات لها في المملكة المتحدة، استنادا إلى عدد المستوطنين هنا من مناطق العالم التي تستوطن فيها هذه الممارسة.

٢٦٩- وختان الإناث غير قانوني في المملكة المتحدة بموجب قانون منع ختان الإناث لسنة ١٩٨٥. وتعمل الحكومة على تمديد أحكام قانون سنة ١٩٨٥. فبموجب مشروع قانون ختان الإناث، يقوم مشروع قانون خاص لأعضاء البرلمان، مقدم من آن كلويد، عضوة البرلمان، في ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، في حالة صدوره كقانون، بتمديد أحكام قانون سنة ١٩٨٥، بتمديد أثره بشكل يتجاوز الحدود الإقليمية (انظر المادة ١٦ للاطلاع على التفاصيل). وتدين وزارة الصحة هذه الممارسة وتؤيدها في ذلك الهيئات الرائدة في المجال الطبي، وقد أصدرت كلها منشورات توجيهية أو بيانات بالموقف فيما يتصل بختان الإناث. وفي سنة ٢٠٠٠، تم رفع اسم طبيب من سجل الأطباء لعرضه إجراء هذه العملية

على فتاة. وبالإضافة إلى ذلك، تواصل الحكومة تمويل المنظمة الطوعية FORWARD، وهي أهم هيئة عاملة في مجال ختان الإناث في هذا البلد، بتقديم منحة سنوية لدعم أنشطتها الأساسية، وكذلك مشروعين يتناول أحدهما التدريب لمجموعة من المهنيين العاملين مع الأطفال من المجتمعات التي تمارس ختان الإناث؛ ومشروع آخر للعمل مع هذه المجتمعات حول نطاق هذه الممارسة، والممارسات المرتبطة بها مثل الزواج المبكر وتعبئة الرجال في هذه المجتمعات. وهناك سبع عيادات متخصصة في دائرة الصحة الوطنية تعالج النساء والبنات اللاتي أُجريت لهن هذه العملية. وكل هذه العيادات لديها موظفون مدربون، يتحلون بالوعي الثقافي ويقدمون مجموعة من خدمات الرعاية الصحية لهؤلاء النساء والبنات، بما في ذلك الجراحة لعكس الآثار. والخدمات المقدمة سرية، مع توفير المترجمين في حالات كثيرة. وهذه العيادات مفتوحة وتستطيع المرأة التردد عليها دون إحالة من طبيها.

الدورة الدموية/أمراض القلب

إطار الخدمات الوطنية لداء القلب الإكليلي

٢٧٠- تعالج الحكومة، بنشاط، أوجه التفاوت القائمة على أساس الجنس والتي تتطلب أن يراعي الفنيون الصحيون الاحتياجات الخاصة للمرأة والوعي بالفروق في ظهور الأعراض، وذلك في إطار الخدمات الوطنية. ويعتبر إطار الخدمات الوطنية لداء القلب الإكليلي، المنشور في سنة ٢٠٠٠، مخططاً قائماً على الأدلة، وعلى أساس المشاركة (يشمل أصحاب المصلحة، والمحللون الطبيون، والمرضى والمديرون والحكومة) لتحديث خدمات داء القلب الإكليلي (في انكلترا) على مدى السنوات العشر المقبلة. ومن الأهداف الأساسية لإطار الخدمات الوطنية لداء القلب الإكليلي. التصدي لأوجه التفاوت سواء بالنسبة لحدوث المرض أو للحصول على الخدمات. والمبدأ الأساسي للمخطط هو أنه ينبغي تقديم التدخلات الملائمة للمرضى من النساء والرجال الذين تظهر عليهم الأعراض أو المعرضين لخطر الإصابة بداء القلب، بصرف النظر عن السن أو الجنس أو العرق أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو الموقع الجغرافي. للاطلاع على معلومات بشأن الإجراءات التي تتخذها الحكومة بشأن تخفيض حالات المرض المخي الوعائي (السكتة)، انظر المرفق ١ (المادة ٢، ص. ١١ من النص الإنكليزي).

أمراض القلب والأوعية الدموية والوقاية من السرطان

٢٧١- تعمل الحكومة بنشاط من أجل تخفيض عدد النساء والفتيات المدخنات، بما في ذلك النساء الحوامل والنساء من الأقليات العرقية، من أجل الحد من الوفيات المبكرة الناتجة عن هذه الأمراض. ومن العناصر الأساسية الأخرى تحسين التغذية وتشجيع النشاط البدني الرامي

إلى الحد من السمنة انظر المرفق ١ (المادة ١٢، الصفحات ١١-١٣ من النص الانكليزي) للاطلاع على تفاصيل التدابير الحكومية في هذه المجالات.

الرضاعة الطبيعية

٢٧٢- يمكن أن تؤدي الرضاعة الطبيعية لفترة مطولة إلى الحد من خطر إصابة الأمهات بسرطان الثدي في فترة ما قبل انقطاع الطمث. والحكومة ملتزمة تماما بتعزيز الرضاعة الطبيعية. وقد أوضح التقرير الخاص بالدراسة الاستقصائية الخمسية لسنة ٢٠٠٠ بشأن "ممارسة تغذية الرضع"، والمنشور في أيار/مايو ٢٠٠٢، أن معدلات الرضاعة الطبيعية ارتفعت من ٦٦ في المائة إلى ٦٩ في المائة بين سنتي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠. وكانت أهم التغييرات التي حدثت منذ ١٩٩٥ واقعة بين أكثر الفئات الاجتماعية حرمانا. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الأمهات بإضافة الأغذية الصلبة في وقت متأخر عما كان الحال عليه في ١٩٩٥. وتشجع وزارة الصحة الرضاعة الطبيعية من خلال ما يلي:

- الدراسة الاستقصائية لتغذية الرضع التي ترد نتائجها، بإيجاز، أعلاه.
- تنظيم الأسابيع الوطنية للتوعية بالرضاعة الطبيعية، كل سنة، بغية تطبيع الرضاعة الطبيعية من خلال توفر المواد لدائرة الصحة الوطنية.
- استُهلّت مراجعة محلية لتغذية الرضع في ١٦ من الصناديق الاستثمانية، مما يُمكن هذه الصناديق من الحصول على "معلومات سريعة" للاطلاع على مدى فعالية التغييرات المحلية في الممارسات. وقد وردت التقارير الختامية في أواخر آذار/مارس ٢٠٠٢.
- يعمل إطار الخدمات الوطنية على النهوض بسياسات بشأن الرضاعة الطبيعية.
- قامت منظمة الصحة العالمية بتقديم استراتيجية عالمية لتغذية الرضع توصي بالاقتران على الرضاعة الطبيعية لمدة ستة شهور. وتؤيد المملكة المتحدة هذه التوصية.
- حددت دائرة الصحة الوطنية هدفا يتمثل في تحقيق زيادة بنسبة نقطتين مئويتين سنويا في معدل بدء الرضاعة الطبيعية، مع التركيز بصورة خاصة على النساء من الفئات المحرومة.

الفحص الجماعي للسرطان

سرطان الثدي والفحص الجماعي

٢٧٣- كانت المملكة المتحدة أول بلد في الاتحاد الأوروبي ومن أول دول العالم التي استهلت برنامجاً على مستوى الأمة للفحص الجماعي لسرطان الثدي، يقوم على أساس الطلب وإعادة الطلب بالحاسوب في سنة ١٩٨٨. فهو يدعو النساء من سن ٥٠ إلى ٦٤ سنة للفحص الجماعي للثدي. بتصوير الثدي كل ثلاث سنوات. وتستطيع المرأة فوق سن ٧٠ سنة أن تطلب الفحص، مجاناً، كل ثلاث سنوات. وسوف يمتد البرنامج ليشمل النساء من سن ٦٥ إلى ٧٠ سنة على مدى السنوات الثلاث القادمة. وسوف يرفع مستوى الخدمة الراهنة بحيث يقدم التصوير مرتين في جميع جولات الفحص الجماعي مما يؤدي إلى تحسين الكشف عن السرطانات الصغيرة بنسبة ٤٣ في المائة. واعتباراً من آذار/مارس ٢٠٠١، تم فحص ٧٠,٢ في المائة من النساء من سن ٥٠ إلى ٦٤ سنة، المدعوات للفحص الجماعي للثدي، مرة واحدة على الأقل في السنوات الثلاث السابقة (٦٩,٣ في المائة في آذار/مارس ٢٠٠٠). وتحسنت التغطية بالنسبة للنساء من سن ٥٥ إلى ٦٤ سنة من ٧٥,٦ في المائة إلى ٧٦,٢ في المائة. وفي الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، تم فحص ٧٥ في المائة من النساء المدعوات للفحص من سن ٥٠ إلى ٦٤ سنة، وجرى فحص ١,٣ مليون امرأة من جميع الأعمار في إطار البرنامج. وتم تشخيص ٨ ٣٤٥ حالة سرطان في النساء اللاتي جرى فحصهن. ويلزم أن تُدرك النساء المدعوات للمشاركة في برنامج الفحص الجماعي للثدي والتابع لدائرة الصحة الوطنية المزاياء والأضرار المحتملة للقيام بذلك حتى يستطعن أخذ قرار مطلع عن التقدم للفحص أو عدمه. ولذلك، يجب أن تكون المعلومات المقدمة للمرأة صادقة وشاملة ومفهومة. ونشرت الحكومة كراسة إعلامية وطنية عن الفحص الجماعي للثدي في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، على النحو المتوخى في خطة السرطان/دائرة الصحة الوطنية، ويمكن الاطلاع على الكراسة أيضاً في الموقع www.cancerscreening.nhs.uk وانتجت الحكومة منشوراً توجيهياً للممارسات الجيدة وكراسة إعلامية جديدة من أجل النساء غير القادرات على التعلم (نشرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠)، وذلك إدراكاً منها أن هؤلاء النساء قد لا يتوفر لهن ما يلزم من معلومات ودعم لتقرير الحضور لإجراء فحص الثدي أو عدم الحضور.

سرطان عنق الرحم والفحص الجماعي

٢٧٤- كانت المملكة المتحدة أول بلد في الاتحاد الأوروبي ومن أول دول العالم التي استهلت برنامجاً على مستوى الأمة للفحص الجماعي لسرطان عنق الرحم في سنة ١٩٨٨، على أساس الطلب وإعادة الطلب. فهو يدعو النساء من ٢٠ إلى ٦٥ سنة لإجراء فحص

مجاني لعنق الرحم كل ثلاث إلى خمس سنوات. وتدعى المرأة التي يزيد سنها عن ٦٥ سنة للفحص في حالة عدم وضوح الفحصين السابقين أو في حالة عدم الفحص قط. واعتباراً من آذار/مارس ٢٠٠١، كان قد تم فحص ٨٣ في المائة من النساء من سن ٢٥ إلى ٦٤ سنة مرة واحدة على الأقل خلال السنوات الخمس السابقة. وفي الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، تم فحص ٣,٦ مليون امرأة، أغلبهن بعد توجيه دعوة رسمية من برنامج الفحص الجماعي. وفحصت المختبرات ما يقدر بنحو ٤,١ مليون لطخة. وأنقذ البرنامج حياة ٨ ٠٠٠ امرأة في الفترة من ١٩٨٨ إلى ١٩٩٧. وانخفض معدل الوفيات نتيجة لسرطان عنق الرحم بنسبة ٤٢ في المائة خلال هذه الفترة. وتبين آخر الإحصاءات حدوث ١٠٣٩ حالة وفاة نتيجة لسرطان عنق الرحم في ٢٠٠١ مقابل ١١٠٦ حالة في ١٩٩٩، ويعمل برنامج الفحص وفقاً للمعايير صارمة للتوعية بتكلفة ٣,٥ مليون جنيه استرليني في السنة. ويقي أداء المختبرات قيد الاستعراض. ونشرت الحكومة كراسة إعلامية وطنية بشأن الفحص الجماعي لسرطان عنق الرحم في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ (www.cancerscreening.nhs.uk)، على النحو المتوخى في خطة السرطان لدائرة الصحة الوطنية. وصدر منشور توجيهي للممارسات السليمة وكراسة إعلامية جديدة من أجل النساء غير القادرات على التعلم في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠.

داء السكر

٢٧٥- تسلم الحكومة بالاختلافات القائمة على أساس الجنس بالنسبة لهذا المرض وقد وضعت سياسات تراعي هذه الاختلافات. وللإطلاع على "إطار الخدمات الوطنية لمعايير داء السكر"، انظر المرفق ١ (المادة ١٢، ص. ١٣ من النص الانكليزي).

أنيميا الخلايا المنجلية

٢٧٦- تورد خطة دائرة الصحة الوطنية التزام الحكومة باستهلاك برنامج جديد فعال للفحص الجماعي للنساء والأطفال، ويشمل ذلك البرنامج الوطني المترابط الجديد للأجنة وحديثي الولادة للكشف عن الأمراض المتصلة بالهيموغلوبين، بما في ذلك أنيميا الخلايا المنجلية. وللإطلاع على مزيد من المعلومات بشأن الإجراءات التي اتخذتها الحكومة في هذا المجال، انظر المرفق ١ (المادة ١٢، ص. ١٢ من النص الانكليزي).

الصحة العقلية

٢٧٧- يعاني شخص من كل أربعة أشخاص من مشكلة من مشاكل الصحة العقلية. وتوحي الدراسات العامة للسكان أن انتشار الأمراض العقلية عموماً، لا يختلف كثيراً بين النساء والرجال. غير أن هناك اختلافات واضحة بين الجنسين، بالنسبة لأمراض محددة منها

القلق والاكتئاب والاضطرابات في تناول الطعام نجد أنها أكثر شيوعاً بين النساء، بينما يكون سوء استعمال المواد الكحولية والمخدرة واضطرابات الشخصية أكثر شيوعاً بين الرجال.

إطار الخدمات الوطنية للصحة العقلية

٢٧٨- تعد الصحة العقلية إحدى الأولويات الثلاث الهامة في دائرة الصحة الوطنية. ونُشر إطار الخدمات الوطنية للصحة العقلية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩. ويضع برنامجاً مدته عشر سنوات ومدعوم بتمويل إضافي لإقرار معايير جديدة رفيعة للرعاية في جميع أنحاء البلد (انكلترا). وتلتزم خطة دائرة الصحة الوطنية التي نشرت في تموز/يوليه ٢٠٠٠، بالحد من أوجه التفاوت وتطوير خدمات صحية شاملة مصممة حول احتياجات فرادى المرضى وأسرههم ومقدمي الرعاية لهم وما يفضلونه. وتقرر الخطة إعادة تصميم الخدمات لضمان توفر خدمات الرعاية النهارية المجتمعية المخصصة للنساء فقط في كل سلطة صحية، بحلول سنة ٢٠٠٤. وفي آذار/مارس ٢٠٠١، أعلنت الحكومة عن وضع استراتيجية للصحة العقلية للمرأة للمساعدة على أن تعالج الدوائر احتياجات المرأة بصورة أفضل في نطاق أوسع من الخدمات. ونشرت وثيقة المشاورات الخاصة باستراتيجية الصحة العقلية للمرأة في خريف ٢٠٠٢، استناداً إلى الالتزامات القائمة، من أجل القيام بما يلي:

- إقامة خدمات الرعاية النهارية المجتمعية المخصصة للنساء فقط؛
- إزالة الأماكن المختلطة في المستشفيات في ٩٥ في المائة من السلطات الصحية قبل ٢٠٠٢؛
- وضع استراتيجية للرعاية المأمونة للمرأة، مع إيلاء الأولوية للمرأة في النقل من الرعاية المشددة إلى خدمات أكثر ملاءمة.

وأنشئ المعهد الوطني للصحة العقلية في انكلترا في سنة ٢٠٠١ لمساعدة موظفي الخطوط الأمامية في الرعاية الصحية والاجتماعية على تنفيذ السياسات وتحسين النتائج بالنسبة لمستخدمي خدمات الصحة العقلية. وتؤكد برامج المعهد الوطني للصحة العقلية في انكلترا أهمية الاعتراف بتنوع المجتمعات بما في ذلك، ضرورة التصدي لمسائل الجنس والعرق والثقافة.

المخدرات والخمور

٢٧٩- للاطلاع على معلومات بشأن الإجراءات التي تتخذها الحكومة في مواجهة الذين يسيئون استعمال الكحول والمخدرات، بما في ذلك استراتيجية السنوات العشر المعنونة "معالجة مشكلة المخدرات لبناء بريطانيا أفضل حالاً" والوكالة الوطنية لعلاج إساءة

استعمال المواد المخدرة، انظر المرفق ١ (المادة ١٢)، الصفحتان ١٣-١٤ من النص الانكليزي).

٢٨٠- واستعرضت الاستراتيجية الوطنية للمخدرات في سنة ٢٠٠٢، وصدرت الاستراتيجية المستكملة للمخدرات في ٢٠٠٢.

المسنات

٢٨١- تقوم الحكومة، مراعاة لتغير التكوين السكاني، بتكثيف جهودها لتوفير خدمات تستجيب للاحتياجات والأولويات المختلفة للمسنات والمسنين، وضمان المساواة في الحصول على هذه الخدمات. وعينت الحكومة مديرا للخدمات الصحية وخدمات الرعاية للمسنين، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، يقوم بمهمة مساعدة دائرة الصحة الوطنية في تحقيق تحسينات حقيقية في مستوى رعاية المسنات والمسنين. وجوهر نهج الحكومة يتمثل في تقديم الرعاية التي يكون محورها الشخص وإنجاز الخدمات التي تمكن المسنين من الاحتفاظ باستقلالهم واستعادة هذا الاستقلال. وفي هذا السياق، وضع إطار الخدمات الوطنية للمسنين، الذي نشر في آذار/مارس ٢٠٠١، للتركيز، بصورة خاصة، على معالجة الاحتياجات الصحية للمسنات والمسنين وما يحتاجونه من رعاية. ويضع معايير وطنية جديدة ونماذج لخدمات الرعاية تشمل الخدمات الصحية والاجتماعية للمسنات والمسنين وتكفل مراعاة احتياجاتهم الفردية ودعمها بواسطة خدمات مدمجة حديثا، مع نهج متسق، جيد التنسيق. ويُركّز إطار الخدمات الوطنية على الاهتمام بالقضاء على التمييز على أساس السن، وتوفير الرعاية التي يكون محورها الشخص، وتعزيز صحة المسنات والمسنين واستقلالهم، وتحقيق اتفاق الخدمات مع احتياجات المسنات والمسنين. وللإطلاع على مزيد من المعلومات حول التقدم المحرز في هذا المجال، انظر المرفق ١ (المادة ١٢)، الصفحتان ١٤-١٥ من النص الانكليزي).

أيرلندا الشمالية

٢٨٢- تتضمن استراتيجية جديدة للصحة العامة بعنوان "الاستثمار من أجل الصحة"، نشرت في آذار/مارس ٢٠٠٢، إطارا للعمل من أجل تحسين الصحة والرفاه والحد من أوجه التفاوت في مجال الصحة، بما في ذلك، أوجه التفاوت القائمة على أساس الجنس. وتستند الاستراتيجية إلى العمل في شراكة، فيما بين الإدارات الحكومية والهيئات العامة والطوعية والمجتمعية. وتشمل الإجراءات الواردة في استراتيجية "الاستثمار من أجل الصحة" وضع أو استعراض عدد من استراتيجيات أسلوب الحياة لتعزيز الصحة، تستفيد منها المرأة، ومنها الرضاعة الطبيعية والصحة الجنسية وحمل المراهقات.

السرطان

٢٨٣- يمثل سرطان الثدي حالة من كل ثلاث حالات إصابة بالسرطان بين النساء، وخمس جميع حالات السرطان التي يتم تشخيصها بين النساء وحوالي سدس وفيات النساء الناتجة عن السرطان. وأخذ معدل الوفيات من سرطان الثدي في الانخفاض نتيجة لزيادة الوعي بين الجمهور وبرنامج فحص الثدي والعلاج المبكر. وتدعى جميع نساء أيرلندا الشمالية، من سن ٥٠ إلى ٦٤ سنة، بشكل روتيني لإجراء الكشف، كل ثلاث سنوات، ومن المقرر تمديد هذا البرنامج ليشمل النساء من سن ٦٥ إلى ٧٠ سنة. وبالنسبة لأولويات العمل (٢٠٠٢-٢٠٠٣)، حددت أهداف الإنجاز عند نسبة ٧٥ في المائة بحلول آذار/مارس ٢٠٠٣. وكان معدل الإنجاز في أيرلندا الشمالية ٧١,٤ في المائة في ٢٠٠٠-٢٠٠١. وعقب صدور منشور إرشادي جديد إلى المجالس في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، حدثت زيادة تدريجية لمعدل الاستجابة للفحص الجماعي لسرطان عنق الرحم من ٦٢,٢ في المائة في ١٩٩٩ إلى ٧٠,١ في المائة في ٢٠٠١. وبالنسبة لأولويات العمل (٢٠٠٢-٢٠٠٣) حددت أهداف الإنجاز عند نسبة ٧٢ في المائة بحلول آذار/مارس ٢٠٠٣ وبنسبة ٧٥ في المائة بحلول آذار/مارس ٢٠٠٤. وفي ١٩٩٩، توفيت ٣٦ امرأة بسبب سرطان عنق الرحم، في أيرلندا الشمالية، وشهدت سنة ٢٠٠٠ تخفيضاً إضافياً في الوفيات فبلغت ٣٠ حالة.

الرضاعة الطبيعية

٢٨٤- حدثت زيادة ملحوظة في معدلات الرضاعة الطبيعية في أيرلندا الشمالية، فارتفعت من ٤٥ في المائة في ١٩٩٥ إلى ٥٤ في المائة في سنة ٢٠٠٠. ونشرت استراتيجية للرضاعة الطبيعية في أيرلندا الشمالية تهدف إلى تعزيز ودعم الرضاعة الطبيعية، صدرت في ١٩٩٩. وأنشئ فريق تنفيذي للإشراف على التنفيذ. وكانت المجالات الرئيسية المحددة للعمل، تنسيق أنشطة الرضاعة الطبيعية والتكليف بدعم الأمهات اللاتي يقمن بالرضاعة الطبيعية، وزيادة الوعي بين الجمهور وتحسين تدريب الفنيين الصحيين. وتشمل الإجراءات المتخذة حتى الآن تعيين منسق للرضاعة الطبيعية والمشاركة في أسبوع التوعية بالرضاعة الطبيعية وتنظيم مؤتمر لإبراز فوائد الرضاعة الطبيعية. وبالإضافة إلى ذلك حقق مستشفيان وصندوق استئماني للخدمات الاجتماعية المطلوب للحصول على مركز الأماكن "المراعية للأطفال" لمنظمة الصحة العالمية.

الصحة الجنسية

٢٨٥- تسلم الحكومة بأهمية حصول المرأة على المعلومات والمشورة فيما يتصل بالصحة الجنسية وخدمات تنظيم الأسرة. وأنشئ فريق عامل لوضع استراتيجية لتعزيز الصحة الجنسية. وهذه الاستراتيجية، التي تعالج مسائل من قبيل تخفيض معدلات الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي، وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وحمل المراهقات، ستنظر أيضا في مسائل تتصل بالثقيف والحصول على المعلومات والخدمات وتستند إلى الاستراتيجيات الحديثة لتعزيز الصحة الجنسية، التي وضعتها مجالس الخدمات الصحية والاجتماعية.

تنظيم الأسرة

٢٨٦- توفر خدمات تنظيم الأسرة في أيرلندا الشمالية، أساسا، بواسطة الأطباء الممارسين، وعيادات تنظيم الأسرة في المجتمعات المحلية والمستشفيات، والمنظمات الطوعية. ولذلك، تستطيع المرأة اختيار مقدم الخدمات التي ترغب في الحصول على الخدمات منه. وفي السنة ٢٠٠٠-٢٠٠١، ترددت نحو ١٥٠.٠٠٠ امرأة على طبيب ممارس عام أو على عيادة لتنظيم الأسرة من أجل الحصول على خدمات تنظيم الأسرة.

حمل المراهقات ووالدية المراهقين

٢٨٧- إن أيرلندا الشمالية ملتزمة بالحد من عدد حالات حمل المراهقات غير المقصود. ويتوخى برنامج الحكومة تعزيز الصحة الجنسية والحد من عدد الولادات غير المخططة من الأمهات دون سن ٢٠ سنة. ونشرت استراتيجية وخطة عمل ترميان إلى تخفيض عدد الولادات غير المخططة بين الأمهات المراهقات وخفض الآثار الضارة لهذه الولادات على الوالدين المراهقين وأطفالهم، صدرت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وتراعي الاستراتيجية الإجابات الخاصة بتقرير مشاورات الفريق العامل المعني بحمل المراهقات ووالدية المراهقين المعنون "الخرافات والحقيقة". وتحدد الاستراتيجية وخطة العمل أهدافا من أجل الحد من عدد الولادات غير المخططة للأمهات المراهقات وتتضمن إجراءات لتحسين الاتصالات وتعزيز الفرص التعليمية للأمهات وتوفير الخدمات المراعية للمستعملين. وأنشئ فريق تنفيذي للإشراف على الإجراءات المحددة في خطة العمل، ودفعها إلى الأمام. وتشمل المبادرات الأخرى التي تتخذ خلال تلك الفترة، مجموعات التمويل في سنتي ٢٠٠١ و٢٠٠٢ المقدمة إلى المشاريع من القطاعات القانونية والطوعية والاجتماعية من أجل دعم الإجراءات الخاصة بالحد من حالات حمل المراهقات. وقد تلقى ما مجموعه ٦٢ مشروعا التمويل وأغلبها مركّز في المناطق التي بها معدلات مرتفعة لحمل المراهقات. وشملت هذه المشاريع الاتصالات بين

الأبوين والطفل وخدمات الصحة الجنسية للشباب والتدريب في مجال الاتصالات بالنسبة للذين يتعاملون مع الشباب. وفي ٢٠٠١-٢٠٠٢، قامت وكالة تعزيز الصحة لأيرلندا الشمالية باستكمال المعلومات الخاصة بحقوق واستحقاقات النساء الحوامل وأبوي الأطفال الصغار في أيرلندا الشمالية في منشوري "كتاب الحمل" و"من الميلاد إلى سن الخامسة" الصادرين عن الوكالة بالاشتراك مع تعزيز الصحة في انكلترا والمتاحين للأمهات للمرة الأولى عن طريق مجلس الصحة والخدمات الاجتماعية.

المخدرات والكحول

٢٨٨- للاطلاع على معلومات بشأن الإجراءات التي تتخذها الحكومة للحد من عدد النساء والرجال المدخنين وكذلك الذين يتعاطون المخدرات والكحول بين النساء وعدد الوفيات الناتجة عن الإصابة بداء القلب الإكليلي، انظر المرفق ١ (المادة ١٢)، الصفحتان ١٥-١٦ من النص الإنكليزي).

اسكتلندا

٢٨٩- تعرض الورقة البيضاء المعنونة "من أجل اسكتلندا أوفر صحة" إطار النهج الذي تتبعه السلطة التنفيذية الاسكتلندية فيما يتصل بتحسين الصحة العامة. وتهدف الورقة البيضاء إلى تحسين ظروف الحياة (الشمول الاجتماعي والوظائف والدخل والإسكان والتعليم والبيئة) التي تؤثر على الصحة. وتهدف أيضا إلى التصدي لأساليب الحياة من قبيل سوء التغذية والافتقار إلى التريض والتدخين وتعاطي المخدرات والكحول، التي تؤدي إلى المرض والموت المبكر، فضلا عن معالجة ما يمكن الوقاية منه (مثل داء القلب والسرطان والحوادث) وتحسين صحة الأطفال والصحة العقلية والجنسية والعناية بالأسنان. ويعتبر التصدي لأوجه عدم المساواة الهدف الأعلى للورقة البيضاء، بما في ذلك عدم المساواة القائمة على الجنس. ومما ييسر تنفيذ برنامج الورقة البيضاء خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، إنشاء صندوق تحسين الصحة الممول بمبلغ ١٠٠ مليون جنيه استرليني. وتعمل صناديق أخرى على تيسير تدخلات محددة الهدف في مجالات معينة من البرنامج الشامل، بينما يخصص الاتفاق على الصحة العامة بشكل يسلم تماما بتأثير الحرمان والعزلة على احتياجات الرعاية الصحية. وفي اسكتلندا، تقوم مجالس الصحة بتقييم احتياجات النساء والرجال والبنين والبنات وتوفير الخدمات وفقا لهذه الاحتياجات. وينص المنشور التوجيهي لأولويات وتخطيط دائرة الصحة الوطنية في اسكتلندا للفترة ١٩٩٩-٢٠٠٢ على السياق الشامل لسياسات تخطيط دوائر الصحة وإنجازها ويركز اهتمام دائرة الصحة الوطنية في اسكتلندا على أهم الأولويات الوطنية.

وتتمثل الأولويات الصحية الثلاث في اسكتلندا في الصحة العقلية وداء القلب الإكليلي والسكتة والسرطان.

٢٩٠- وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، أُلزم منشور "صحتنا الوطنية: خطة للعمل خطة للتغيير" وهو الخطة الاسكتلندية للصحة، دائرة الصحة الوطنية باسكتلندا بضمان أن يكون موظفوها مهنيين من الناحيتين المهنية والثقافية لتلبية الاحتياجات المحددة للأفراد والجماعات العائلية من مجتمعات الأقليات العرقية". ونُشر تقييم "شامل" لكيفية استجابة الدوائر الصحية المحلية لهذه التحديات في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، تحت عنوان "الإنصاف للجميع". وفي أعقاب ذلك، قامت رسالة لوزارة الصحة بإعداد توصيات التقارير في برنامج مدته ثلاث سنوات لأهداف إنجاز الرعاية الصحية الوافية بالأغراض الثقافية في كل منطقة من المناطق التابعة لمجالس دائرة الصحة الوطنية. وتغطي رسالة وزارة الصحة خمسة مجالات رئيسية هي: تنشيط التنظيم؛ والموارد البشرية والتنمية المجتمعية؛ وسبل الوصول؛ والملاحم الديمغرافية. وتحاسب هيئات دائرة الصحة الوطنية على إنجاز برنامج العمل هذا من خلال إطار تقييم الأداء الذي يمثل جزءاً من عملية استعراض مساءلة دائرة الصحة الوطنية الاسكتلندية. وتعهد الرئيس التنفيذي لكل هيئة من الهيئات التابعة لدائرة الصحة الوطنية باسكتلندا شخصياً بالالتزام بهذا البرنامج بالتوقيع على وثيقة "تعهد الرئاسة" للجنة المساواة العرقية. وبالإضافة إلى ذلك، ومن أجل دعم تطوير الخدمات الوافية بالأغراض الثقافية ورصد إنجاز هذه الخدمات، أنشئ مركز لموارد الأقليات العرقية في معهد الصحة العامة باسكتلندا.

حمل المراهقات

٢٩١- حدد منشور "من أجل اسكتلندا أوفر صحة" هدف تخفيض معدل الحمل بين من هن في سن ١٣-١٥ سنة بنسبة ٢٠ في المائة للفترة ١٩٩٥-٢٠١٠. وتعمل مشاريع نموذجية للصحة الوطنية بعنوان "الاحترام الصحي" وتكلفه ٣ مليون جنيه استرليني في منطقة لوثيريان. وتهدف إلى تحقيق تحويل حذري في مواقف المراهقين إزاء الصحة الجنسية والعلاقات الجنسية والحد من معدل حالات الحمل بين المراهقات ومنع انتشار الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي بين شباب لوثيريان. وهي مؤلفة من ١٢ مشروعاً تركز الاهتمام على ثلاثة مسائل رئيسية: '١' حمل المراهقات - معدلات الحمل والولادة وإنهاء الحمل؛ '٢' الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي؛ '٣' احترام الذات والثقة بالذات بين الشباب. وفيما يتصل بحالات الحمل بين المراهقات، تم تحديد هدفين: تخفيض معدل الحمل بين من هن في سن ١٣-١٥ سنة بنسبة ٢٠ في المائة بحلول سنة ٢٠١٠، والحد من حالات إنهاء

الحمل (الإجهاض) بنسبة ٥٠ في المائة بحلول سنة ٢٠١٠ دون حدوث زيادة في معدل مواليد المراهقات (خط أساس ١٩٩٨).

٢٩٢- وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٠، قُدِّمت منحة بمبلغ ١٥٠.٠٠٠ جنيه استرليني إلى هيئة بروك (Brook) في اسكتلندا (أعيدت تسميتها بعد ذلك لتصبح شباب كاليدونيا Calidonia Youth) لمصاريف البدء في ٤ مراكز جديدة بمقاطعات أبردين وداندي وغلاسغو وفولكيرك. والسلطة التنفيذية الاسكتلندية ملتزمة أيضا بتقديم مساهمة كبيرة للنفقات الجارية. وافتتح السيد مالكوم تشيزولم، وزير الصحة والرعاية المجتمعية أول مركز جديد بغلاسغو في أيار/مايو ٢٠٠٢. وبدأ المركز الثاني العمل، في داندي، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢.

الصحة الجنسية

٢٩٣- تعترف السلطة التنفيذية الاسكتلندية وضع استراتيجية وطنية للصحة الجنسية لاسكتلندا. ومن أهداف الاستراتيجية الوطنية التصدي للمعدل المرتفع للحمل غير المرغوب فيه بين المراهقات في اسكتلندا. وأنشئ فريق خبراء للمساعدة على إعداد الاستراتيجية بحشد خبرة الممارسين العاميين الذين يحظون بالتقدير على المستوى المحلي والوطني. وتمر هذه الاستراتيجية بالمرحلة النهائية من الإعداد ويعتزم عرضها للمشاورات في سنة ٢٠٠٣.

٢٩٤- وللإطلاع على معلومات بشأن الإجراءات التي تتخذها الحكومة من أجل تلبية احتياجات المرأة التي تعاني من الأمراض العقلية، بما في ذلك "إطار خدمات الصحة العقلية في اسكتلندا"، وكذلك التدابير المتخذة لمواجهة تعاطي الكحول والمخدرات والتدخين، انظر المرفق ١ (المادة ١٢، الصفحتان ١٧-١٨ من النص الانكليزي).

ويلز

٢٩٥- تضع الورقة البيضاء الصادرة في ١٩٩٨ والمعنونة "دائرة الصحة الوطنية بويلز - المرضى أولاً"، استراتيجية الحكومة لدائرة الصحة الوطنية في ويلز. وتهدف الحكومة إلى كفالة المساواة بين النساء والرجال في الحصول على الخدمات الصحية. وفي هذا السياق، اقترحت الورقة البيضاء إنشاء أطر الخدمات الوطنية لأولويات الخدمات. وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، بدأت الحكومة تنفيذ "الإطار الاستراتيجي للصحة العامة في ويلز الذي يوفر إطاراً لتطوير الصحة العامة مع مراعاة المساواة في الحصول على الخدمات الصحية ضمن أولويات أخرى.

٢٩٦- والمنشور المعنون "الرفاه في ويلز" الذي صدر من أجل إجراء مشاورات في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، يستند إلى الأسس المحددة في منشور "صحة أوفر، ويلز أفضل". ويعمل على مواصلة عمل حكومة الجمعية الوطنية في مجال تحسين الصحة والحد من أوجه التفاوت من خلال نهج متكامل للسياسات والبرامج. ويؤيد البروفيسور بيتر تاونسند هذا النهج المتكامل في تقريره عن "استهداف ضعف الصحة". ويعزز منشور "الرفاه في ويلز" الجهود التي تبذلها حكومة الجمعية الوطنية للتصدي للمحددات الاجتماعية والاقتصادية الكامنة وراء ضعف الصحة في مجال سياسات حكومة الجمعية الوطنية بالاشتراك مع دائرة الصحة الوطنية والحكومة المحلية والمؤسسات الأخرى، بما في ذلك منظمات القطاع الطوعي والأفرقة المجتمعية. ويقدم منشور "الرفاه في ويلز" وجهة وسياقا وطنيا لمجالس الصحة المحلية والسلطات المحلية من أجل وضع استراتيجيات للصحة المحلية والرعاية الاجتماعية وتوفير الصحة ترى أن تعزيز الصحة وتوفيرها في نفس أهمية كفاءة الخدمات الصحية المتسمة بالفعالية والكفاءة لسكانها المحليين، وذلك بالاشتراك مع الهيئات الأخرى، بما يشمل القطاع الطوعي، ومن خلال مشاورات مع السكان المحليين.

٢٩٧- وكان اتخاذ تدابير لمعالجة أوجه التفاوت في الصحة والعوامل المسببة لها من الأولويات واتخذت مجموعة من هذه التدابير نتيجة لذلك. وتشمل "استهداف ضعف الصحة" وهو استعراض هام لأسلوب تخصيص الموارد لدائرة الصحة الوطنية واتخاذ تدابير أدت إلى التعامل مع الإحصاءات الخاصة بالمساواة في فرص الوصول إلى الخدمات الصحية وإجراءات للتصدي للمحددات الأوسع نطاقا للصحة، بالاشتراك مع الشعب الأخرى المعنية بالسياسات في حكومة الجمعية الوطنية. وشملت الإجراءات أيضا إنشاء الصندوق الخاص بأوجه التفاوت في مجال الصحة من أجل تنشيط ودعم الإجراءات المتخذة للتصدي لأوجه التفاوت والعوامل المسببة لها، بما في ذلك أوجه التفاوت في الحصول على الخدمات الصحية. وكان اهتمام الصندوق، في البداية، منصبا على تنمية ودعم الشراكات المحلية من أجل الحد من حالات داء القلب الإكليلي. ويقوم الصندوق الذي خصصت له ميزانية قدرها ٥ مليون جنيه استرليني في ٢٠٠٣-٢٠٠٤، بدعم ٦٦ مشروعا في المجتمعات المحرومة، في الوقت الراهن.

خدمات تنظيم الأسرة والصحة الجنسية

٢٩٨- نشرت الجمعية الوطنية في ويلز وثيقة المشاورات المعنونة "إطار استراتيجي لتعزيز الصحة الجنسية في ويلز" في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. وفي أعقاب المشاورات، صدرت خطة عمل الاستراتيجية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. وتهدف الاستراتيجية إلى تحسين

الصحة الجنسية للسكان في ويلز، وتضييق جوانب التفاوت في الصحة الجنسية، وتعزيز الصحة العامة والرفاه الوجداني للسكان بتمكين تحقيق العلاقات الجنسية ودعمها. وتحدد خطة العمل خمسة أهداف هي: ضمان تلقي جميع الشباب التثقيف الفعّال فيما يتصل بالصحة والعلاقات كجزء من نموه الشخصي والاجتماعي، وضمان إمكانية حصول جميع الأشخاص الناشطين جنسيا على المشورة والخدمات الجيدة، في مجال الصحة الجنسية وتخفيض معدلات حمل المراهقات غير المقصود والحد من معدلات الإصابة بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي وانتشار هذه الأمراض، وتعزيز أنشطة الرصد والمراقبة والبحوث لدعم التخطيط المقبل لخدمات وتدخلات الصحة الجنسية.

٢٩٩- وتشمل الإنجازات الرئيسية لهذه الاستراتيجية ما يلي: المنشور التوجيهي الجديد للتثقيف في مجال الجنس والعلاقات للمدارس؛ ووضع استراتيجيات الصحة الجنسية ومواصفات الخدمات على الصعيد المحلي؛ ووضع خطة للمنح التي تدعم توفير المشورة المبتكرة في مجال الصحة الجنسية والموانع الذكرية المجانية لمن هم أشد عرضة للإصابة بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي والحمل في المراهقة؛ وحملات تثقيف الجماهير في مجال الوقاية من الأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي، وموانع الحمل الهرمونية لحالات الطوارئ؛ وحملات تعزيز الصحة الموجهة للواطنين والخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية؛ وتكوين شبكة الصحة الجنسية لعموم ويلز.

خدمات الأمومة

٣٠٠- بدأ تنفيذ الورقة المعنونة "ولادة المستقبل في ويلز" في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، وهدفها الاستفادة من الإمكانيات الكاملة للقابلات بالتعاون مع جهات أخرى في تطوير خدمة للأمومة توفر تجربة مأمونة وإيجابية للنساء وأسرهن ووظيفة مجزية للقابلات. والقيم الداعمة للاستراتيجية هي: توفير الرعاية التي يكون محورها المرأة؛ والحفاظ على الأوضاع الطبيعية؛ وتطوير دور القابلة؛ وتحسين نوعية الرعاية والحفاظ على المعايير. وهي ورقة التعليمات الرابعة الصادرة تحت عنوان "تحقيق الإمكانيات": استراتيجية إطارية للعاملين في مجال التمريض والتوليد والزائرين الصحيين في القرن الحادي والعشرين.

الرضاعة الطبيعية

٣٠١- وضعت استراتيجية معنونة "الاستثمار في بداية أفضل: تشجيع الرضاعة الطبيعية في ويلز" وبدأ تنفيذها في أيار/مايو ٢٠٠٢. ودعما لهذه الاستراتيجية، ستقوم حكومة الجمعية الوطنية الويلزية بتعيين منسق لعموم ويلز يقوم بتشجيع تنفيذ هذه الاستراتيجية.

السرطان

سرطان الثدي

٣٠٢- أقر التقرير الأخير "فحص الثدي في ويلز" في ١٩٩٨ للاضطلاع بعنصر ويلز من برنامج فحص الثدي لدائرة الصحة الوطنية. وقد ساهم في تخفيض معدل الوفيات الناتجة عن سرطان الثدي، في ويلز، بنسبة ٣٢ في المائة، في ٢٠٠١، عما كانت عليه. وأسوة بما يحدث في برنامج فحص الثدي لدائرة الصحة الوطنية في باقي أنحاء البلد، يدعو البرنامج النساء من سن ٥٠ إلى ٦٤ سنة لإجراء الفحص كل ٣ سنوات، مع فحص من يزيد عمرهن عن ٦٥ سنة بناء على الطلب. وفي ٢٠٠١ (وهي آخر سنة تتوفر البيانات بشأنها) قام البرنامج بفحص ٧٨٦ ٦٥ امرأة بمعدل استجابة نسبته ٧٧ في المائة. ومنح البرنامج علامة براءة في ١٩٩٥ وأعيد تأكيد ذلك في سنتي ١٩٩٩ و ٢٠٠١. وفي سنة ٢٠٠٠، طلب وزير الصحة والخدمات الاجتماعية بحكومة الجمعية الوطنية الويلزية من البرنامج أن يبدأ تخصيص القوة العاملة والموارد اللازمة لتمكين تنفيذ أحد صورتين للثدي في جميع الفحوص الروتينية التي تجري في إطار البرنامج. ابتداء من ٢٠٠١، وذلك من أجل مواصلة تحسين نوعية الفحوص وموثوقيتها. وتم تنفيذ ذلك في جميع أنحاء ويلز في الموعد المحدد. وطلب الوزير كذلك أن يقوم البرنامج، فور تنفيذ ذلك، بالبدء في العمل في مجال تمديد سن النساء المتلقيات للفحص الروتيني من ٥٠-٦٤ سنة، إلى ٥٠-٧٠ سنة. وتم توفير تمويل إضافي مخصص لهاتين المبادرتين (١,٦ مليون جنيه استرليني في ٢٠٠٣-٢٠٠٤) وينظر البرنامج وحكومة الجمعية الوطنية الويلزية، حالياً، في خيارات لتنفيذ هذا التمديد بغية إدخاله على مراحل ابتداء من ٢٠٠٣.

الفحص لسرطان عنق الرحم

٣٠٣- أنشئت هيئة فحص عنق الرحم الويلزية في نيسان/أبريل ١٩٩٩ عقب نشر إطار الدائرة الوطنية لبرنامج فحص عنق الرحم، في نيسان/أبريل ١٩٩٩. ويكفل هذا الإطار إمكانية وصول جميع النساء إلى خدمة عالية الجودة تعمل على نشر المعايير الوطنية ورصدها وتقييم نتائجها. وتضمن أيضاً وجود نقطة وحيدة لإدارة المساءلة والأداء. والمجموعة العمرية المستهدفة لفحص عنق الرحم هي المرأة من سن ٢٠ إلى ٦٤ سنة. والفترة العادية المقررة بين الفحوص هي ثلاث سنوات. وفي ٢٠٠١، أجرت هيئة فحص عنق الرحم دراسة إرشادية مدتها سنة لتقييم استعمال أسلوب "الكشف على الخلايا بالسوائل" (Liquid Based Cytology) في فحص عنق الرحم. ويقوم المعهد الوطني للتفوق الإكلينيكي باستعراض نتائج الدراسة، مع نتائج دراسات إرشادية مماثلة أجريت في انكلترا واسكتلندا،

مما يمكن المعهد من اتخاذ قرار بشأن التوصية بالعمل بهذه التقنية في ويلز بوصفها اختبار الفحص الروتيني لسرطان عنق الرحم أو عدم التوصية بذلك.

٣٠٤- للاطلاع على الإجراءات التي اتخذتها الحكومة في مجال الصحة العقلية والتهاب الكبد باء بين النساء، انظر المرفق ١ (المادة ١٢، الصفحة ١٨ من النص الإنكليزي).

المادة ١٣: الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية

٣٠٥- تنطبق الخطط والبرامج والاستحقاقات الوارد وصفها أدناه، بالتساوي، في انكلترا وأيرلندا الشمالية واسكتلندا وويلز.

نظام الرعاية الاجتماعية

استحقاقات الأمهات

٣٠٦- حل الإعفاء الضريبي للأسر العاملة محل الإعفاء العائلي، بوصفه أهم آلية دعم للوالدين ذوي الأجر المنخفض، في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩. ويحصل أكثر من ١,٣ مليون أسرة، حالياً على الإعفاء الضريبي للأسر العاملة، مما يمثل زيادة ٥٠٠ ٠٠٠ أسرة عن العدد الذي كان يحصل على الإعفاء العائلي. وتتلقى هذه الأسر نحو ٤٠ جنيهاً استرلينياً، إضافياً، عما كانت تصل عليه في إطار الإعفاء العائلي، في المتوسط. ويساعد الإعفاء الضريبي للأسر العاملة نحو ٦٨٩ ٠٠٠ امرأة من الأبوين الوحيدين لتكميل حصيلة عملهم، في الوقت الراهن. ولا تعتبر الصيانة دخلاً في حساب ما يمنح في الإعفاء الضريبي للأسر العاملة. وأكثر من نصف من يتلقون الدعم من الإعفاء الضريبي للأسر العاملة من الأسر المعيشية للأبوين الوحيدين ويمكن للزوجين اختيار من يحصل على الإعفاء، سواء الأم أو الأب. وفي سنة ٢٠٠٣، يكفل الإعفاء الضريبي للأسر العاملة دخلاً أدنى قدره ٢٢٧ جنيهاً استرلينياً في الأسبوع للوالدين المنتقلين إلى العمل المتفرغ.

٣٠٧- واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، استعيز عن الإعفاء الضريبي للأسر العاملة بإعفاءين ضريبيين جديدين، الإعفاء الضريبي للطفل والإعفاء الضريبي للعمل. وسيوفر الإعفاء الضريبي للطفل نظاماً وحيداً متسقاً للدخل المتصل بدعم الأسر ذات الأطفال. وسوف يجمع بين المساعدة المقدمة حالياً من خلال الإعفاء الضريبي للطفل، وعناصر الطفولة في الإعفاء الضريبي للأسر العاملة والإعفاء الضريبي للمعوقين ودعم الدخل أو استحقاقات الباحثين عن العمل. وسيوفر الإعفاء الضريبي للطفل تدفقاً مضموناً من الدخل للوالدين، لا يعتمد على الوضع الوظيفي للوالدين. وسيقدم الإعفاء الضريبي للطفل، بصورة مباشرة، إلى الشخص الذي يتحمل المسؤولية الرئيسية عن رعاية الأطفال في الأسرة، وهو عادة الأم.

ويوفر الإغفاء الضريبي للعمل دعماً إضافياً للعمال ذوي الأجر المنخفض وهو يكرر الدعم المقدم للأسر العاملة من خلال عناصر الإغفاء الضريبي للأسر العاملة الخاصة بالكبار. واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، يضمن الإغفاءان الضريبيان للطفل وللعمل، معاً، دخلاً أدنى قدره ٢٣٧ جنيه استرليني في الأسبوع للوالدين المنتقلين إلى العمل المتفرغ. وتقدم هيكل الإغفاءين الضريبيين الجديدين عدة مزايا عن الإغفاء الضريبي للأسر العاملة، بالنسبة للمرأة. وعلى سبيل المثال، يستطيع الزوجان العاملان بأجر ضم ساعات عملهما حتى لا يضطر أي منهما إلى العمل على أساس التفرغ للحصول على عناصر الساعات الـ ٣٠ للإغفاء الضريبي للعمل، مما يسمح لهما باختيار توازن أفضل بين العمل المدفوع الأجر ورعاية الأطفال. ويتضاءل الإغفاء الضريبي للأسر العاملة ابتداءً من صافي الدخل (بعد دفع الضرائب/أقساط التأمين الوطني) بينما تتضاءل الإغفاءات الضريبية الجديدة من الدخل الإجمالي (قبل دفع الضرائب/أقساط التأمين الوطني) مما يؤدي إلى تخفيض معدل الضرائب المتوسط للزوجين العاملين بأجر، ويسمح للعمال الثاني بالحصول على أجر صافٍ أكبر ويحسن من حوافز عمله.

٣٠٨- وفي آب/أغسطس ٢٠٠٠، تغيرت شروط الأهلية لعلاوة الأمومة بحيث أصبح الاستحقاق على أساس الكسب وليس على أساس أقساط المساهمة في التأمين الوطني مما سمح لـ ١٦ ٠٠٠ من النساء الإضافيات ذوي الأجر المنخفض، بالحصول على مدفوعات الأمومة للمرة الأولى. وأدت هذه التغييرات أيضاً إلى زيادة علاوة الأمومة بالنسبة لنحو ١١ ٠٠٠ من العاملات لحسابهن الخاص اللاتي يتلقين استحقاقات أقل من النساء العاملات، بنسبة ١٥ في المائة. ووضعت الورقة الخضراء المعنونة "العمل والوالدان: القدرة التنافسية والاختيار" التي نشرتها وزارة التجارة والصناعة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، الخطوط الأساسية لمجموعة جديدة من السياسات المراعية للأسرة، وتشمل تحسينات هامة لحقوق الأمومة. وبدأ تنفيذ ذلك في نيسان/أبريل ٢٠٠٢، عندما زادت المعدلات المعيارية لمدفوعات الأمومة وعلاوة الأمومة المقررة قانوناً بنسبة ٢٠ في المائة، من ٦٢,٢٠ جنيه استرليني إلى ٧٥ جنيه استرليني في الأسبوع. وأدخلت تحسينات إضافية على هذه الاستحقاقات في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، عندما زاد المعدل المعياري إلى ١٠٠ جنيه استرليني في الأسبوع ومددت فترة الدفع من ١٨ أسبوعاً إلى ٢٦ أسبوعاً. وقد حدثت هذه التغييرات إلى جانب تغييرات أخرى هامة بصدور قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢ والنظم التالية - انظر المادتين ١١ و ٢.

الضرائب والاستحقاقات العائلية

٣٠٩- في ميزانية ١٩٩٩، بدأت الحكومة تنفيذ إصلاحا هاما للعلاوات الشخصية للضرائب لتركيز الموارد على الأسر ذوات الأطفال. وسحبت علاوة الزوجين، بصورة عامة، اعتبارا من ٢٠٠٠-٢٠٠١. بيد أن الحكومة شعرت بسلامة حماية الزوجين المسنين بحيث تم الاحتفاظ بالعلاوة عندما يكون أحد الزوجين مولودا قبل ٦ نيسان/أبريل ١٩٣٥. وألغيت أيضا العلاوة الشخصية الإضافية (الإعانة الممنوحة لغير المتزوجين أو للشريكين غير المتزوجين المسؤولين عن الأطفال) وعلاوة الفقدان الممنوحة للأرامل في حالات الوفاة بعد ٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٠. وحل محل العلاوات الإعفاء الضريبي للأطفال اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠١. وحل محل العلاوات الإعفاء الضريبي للأطفال اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠١. وهي متاحة للمتزوجين وغير المتزوجين وللوالدين الوحيدين ذوي الأطفال دون سن ١٦ سنة المقيمين معهم. ويمنح إعفاء واحد للأسرة يمكن أن يؤدي إلى تخفيض قيمة الضريبة التي تدفعها الأسرة بمبلغ يصل إلى ٥٢٩ جنيه استرليني في ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (أي أكثر من ضعف مستوى العلاوة المعيارية للزوجين). ومن أجل تركيز الاستحقاق على الأسر الأقل دخلا، يتم سحب الإعفاء الضريبي للأطفال، تدريجيا، من الأسر عند وجود دافع للضرائب بمستوى أعلى. واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٢، من أجل مساعدة الأسر التي بها مولود جديد، يمنح معدل أعلى من الإعفاء الضريبي للأطفال في سنة ميلاد الطفل تصل إلى ١٠٤٩ جنيه استرليني في سنة.

٣١٠- وسوف تبدأ الحكومة تنفيذ الإعفاء الضريبي للطفل في ٢٠٠٣. وسيؤدي ذلك إلى إصلاح النظام بدرجة أكبر بالجمع بين الإعفاء الضريبي للطفل وغير ذلك من الدعم المتصل بالدخل للأسر التي بها أطفال في نظام متصل. وترى الحكومة أن العمل هو أفضل الطرق للخروج من الفقر للأسر التي بها أطفال في نظام متصل. وترى الحكومة أن العمل هو أفضل الطرق للخروج من الفقر للأسر ذوات الأطفال. وقد أدت الإصلاحات التي أجرتها الحكومة، بما في ذلك الإعفاء الضريبي للأسر العاملة، إلى تخفيف العبء على الأبوين الساعين إلى تحقيق توازن بين العمل ورعاية الأطفال، وإلى تيسير على أحد الأبوين البقاء في المنزل لرعاية الأبناء. وتعمل إصلاحات هيكل الدعم، بما في ذلك العمل بإعفاءات ضريبية جديدة، على تحسين العوائد المالية للعمل للوالدين اللذين يسعيان إلى العودة إلى التوظيف. وسيستمر عنصر الإعفاء الضريبي لرعاية الطفل من الإعفاء الضريبي للأسر العاملة الذي بدأ العمل به في ١٩٩٩ في الإعفاء الضريبي للعمل. ويدعم عنصر الإعفاء الضريبي لرعاية الطفل، حاليا، نحو ٧٠ في المائة من تكاليف رعاية الطفل المستوفية للشروط بحد أقصى ٢٠٠ جنيه استرليني بالنسبة لطفلين أو أكثر و١٣٥ جنيه استرليني بالنسبة لطفل واحد. ويدعم عنصر الإعفاء

الضريبي لرعاية الطفل من الإعفاء الضريبي للأسر العاملة ١٠٠ ١٧٥ من الأسر المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل، مما يمكنها من تحقيق توازن أفضل بين العمل والالتزامات العائلية. وستوفر الإعفاءات الضريبية الجديدة مساعدة لتغطية تكاليف رعاية الطفل بالنسبة للأسر في توزيع أعلى للدخل. وعلى سبيل المثال، تستطيع أسرة بها طفلين، مع الحد الأقصى من تكاليف رعاية الطفل ودخل قدره ٣٥ ٠٠٠ جنيه استرليني في السنة، أن تتلقى دعماً مالياً يزيد عن ٥٠ جنيه استرليني في الأسبوع، نتيجة للإعفاء الضريبي للطفل والعمل. وهذا مفيد، بشكل خاص، للمرأة التي ترغب في العمل ولكن تجد صعوبة في تغطية تكلفة رعاية الطفل الجيدة.

دعم الدخل

٣١١- قد يتمكن الأشخاص الذين تقل مواردهم عن مستويات محددة المطالبة بدعم الدخل، واستحقاقات الإسكان، واستحقاقات ضرائب المجلس. ودعم الدخل هو استحقاق لا تدفع اشتراكات للحصول عليه، وهو متاح للأشخاص الذين يعملون أقل من ١٦ ساعة أو أكثر في الأسبوع، أو إذا كان شريكهم يعمل أقل من ٢٤ ساعة في الأسبوع. وتتلقى العائلات التي تطالب بدعم الدخل علاوة عائلية، ويتم التفاوض عن مكاسب للعمل غير المتفرغ البالغ قيمته ١٠ جنيهات استرلينية في الأسبوع للزوجين أو ٢٠ جنيه استرليني في الأسبوع لأحد الوالدين الوحيدين. ويتلقى نحو ٩٦١ ٠٠٠ من الأبوين الوحيدين دعم الدخل، أغلبهم من النساء. وتتلقى الأسر والوالدين الوحيدين أيضاً مبالغ إضافية مع استحقاق الإسكان واستحقاق ضرائب المجلس. وينطبق إعفاء بمبلغ ٢٥ جنيه استرليني في الأسبوع في هذه الاستحقاقات بالنسبة للوالدين الوحيدين، ويتم التفاوض أيضاً عن مبلغ ١٥ جنيه استرليني للإعالة. واعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٧، أدمجت العلاوة الإضافية المدفوعة للوالدين الوحيدين في شكل دعم الدخل، وعلاوة الباحثين عن عمل، واستحقاق الإسكان واستحقاق ضرائب المجلس في علاوة عائلية لإرساء معدل أعلى للعلاوة العائلية من أجل الوالدين الوحيدين أطلق عليها اسم العلاوة العائلية (الوالدان الوحيدان). وتعتبر هذه العلاوة فيما يتصل باستحقاق الإسكان واستحقاق ضرائب المجلس أعلى قيمة من العلاوة المقابلة في دعم الأسرة. وتلقت الأمهات الوحيدات نفس معدل العلاوة العائلية الممنوح للأمهات ذوات الشركاء، اعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٨، بيد أن المتلقين الحاليين. مازالوا يحصلون على العلاوة العائلية (الوالدان الوحيدان) ماداموا مستوفين لشروط الاستحقاق.

الأجر المقرر قانونا المدفوع في حالة المرض

٣١٢- اعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، ألغي الشرط الذي يقصر الاستحقاق على الموظفين الموجودين في الخدمة المستمرة لفترة ثلاثة شهور أو أكثر. واعتبارا من ذلك التاريخ يحق لجميع الموظفين الحصول على الأجر في حالة مرض، بصرف النظر عن مدة تعاقدهم، إذا استوفوا الشروط الباقية المطلوبة. وهذه الأحكام نتيجة للمنشور التوجيهي الأوروبي بشأن العاملين بعقود محددة المدة وصدرت في النظم الناشئة عن قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢. وبالرغم من أن هذا التغيير ليس موجها للمرأة بصورة مباشرة، فإنه يحسن توفير الأجر في حالة المرض بالنسبة للعاملات.

استحقاق الطفل

٣١٣- يوفر استحقاق الطفل لجميع الأسر تقريبا، أي نحو ٧ مليون أسرة، مساهمة في تكاليف تنشئة الأطفال. ويدفع للأم عادة. وتستمر زيادة المعدل الأعلى الممنوح للطفل الأكبر والمعدل الممنوح لكل طفل تال كل سنة، بما يتمشى مع الأسعار. واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، أصبح المبلغ المدفوع للطفل الأول ١٦,٠٥ جنيه استرليني في الأسبوع، وللطفل الثاني ومن يليه ١٠,٧٥ جنيهات استرلينية في الأسبوع. ومنذ ١٩٩٧، زاد المعدل المدفوع للطفل الأول/الأكبر بنسبة ٢٥ في المائة بالقيمة الحقيقية. وتم تحويل إدارة استحقاق الطفل إلى هيئة الإيرادات الداخلية اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، كجزء من إصلاح الدعم المالي المقدم للأطفال، وسيدفع بالإضافة إلى الإعفاء الضريبي للطفل.

استحقاقات الوفاة

٣١٤- اعتبارا من ٩ نيسان/أبريل ٢٠٠١، حلت استحقاقات الوفاة محل استحقاقات الأرمال بالنسبة للرجال والنساء الذين ترملوا بعد هذا التاريخ. وشمل التقرير السابق معلومات عن الاقتراحات المقدمة والمشاورات التي جرت بشأن التغيير. ونتيجة لقانون إصلاح الرعاية والمعاشات التقاعدية لسنة ١٩٩٩، توفر الخطة الجديدة مبلغا مقطوعا قدره ٢٠٠٠ جنيه استرليني عند الوفاة مباشرة، وعلاوة للوالدين الأرمال من الجنسين إلى أن ينتهي الابن الأصغر في الأسرة من التعليم المتفرغ، وعلاوة وفاة لمدة ١٢ شهرا للأرمال من الجنسين من سن ٤٥ سنة فما فوق الذين ليس لديهم أبناء معالين. ولم يؤثر أي من هذه التغييرات على الأرمال السابقات أو الأشخاص الذين يزيد سنهم عن سن التقاعد الرسمي أو أرمال الحرب. ويمكن الحصول على استحقاقات الوفاة، بالمثل، للرجال والنساء على أساس اشتراكات الزوج المتوفى في التأمين الوطني (ذلك أن استحقاقات الأرمال تحدد على أساس

اشتراكات الزوج المتوفى). ولأول مرة، توفر اشتراكات المرأة من العمل المدفوع الأجر دعماً مساوياً لزوجها وأبنائها المعالين، في حالة وفاتها وهي في سن الخدمة عندما تحرم أسرتها من مكاسبها.

المعاشات التقاعدية

٣١٥- تلتزم الحكومة بكفالة أن تؤدي إصلاحات المعاشات التقاعدية إلى تحسين حقوق المرأة في هذه المعاشات. وتزايد نسبة النساء اللاتي يتلقين معاشات حكومية أساسية بصفة شخصية، ومن المقدر أن يزيد هذا العدد في السنوات المقبلة مما يعكس زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وتسلم الحكومة أيضاً بأهمية توفير المعلومات السليمة عن نوع المعاش الأنسب لاحتياجات كل امرأة وظروفها. وهناك، بالفعل، إرشادات واضحة ومفهومة لمساعدة الأشخاص في التخطيط لقيمة معاشاتهم. وصدرت مجموعة من النبذات لإعلام الأشخاص بخيارات المعاشات المتاحة لهم، وتوضح إحدى هذه النبذات وعنوانها "المعاشات التقاعدية للمرأة - دليلك" خيارات المعاشات المتاحة للمرأة بصورة خاصة. ويسوي قانون المعاشات التقاعدية لسنة ١٩٩٥ بين سن التقاعد الرسمي للرجال والنساء، عند سن ٦٥ سنة بحلول سنة ٢٠٢٠، فضلاً عن السن الذي يتوقف عنده دفع اشتراكات التأمين الوطني للرجال والنساء؛ ويستحدث نظاماً للمعاشات التقاعدية للدولة يتسم بالمساواة الكاملة. ولا يؤثر تغيير سن التقاعد للدولة على النساء الأكبر سناً حيث سيتم تنفيذ التغيير، على مراحل، على مدى عشر سنوات، ابتداءً من سنة ٢٠١٠. وقد استهدفت الحكومة مجموعة من السياسات التي تعود بفائدة مباشرة على النساء الأكبر سناً، على النحو الوارد أدناه. انظر أيضاً المادة ٣ للاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن الإجراءات التي اتخذتها الحكومة لتخفيف من الفقر بين النساء، بما في ذلك المسنات.

المعاشات التقاعدية المهنية

٣١٦- تلتزم الحكومة بتحسين معاشات الفئة الثانية، وخاصة بين النساء. وتسلم الحكومة بأنه بينما تزايد نسبة النساء ذوات المعاشات المهنية والشخصية، فهي لا تزال أقل من الرجال، وقد أدت التعديلات التي أجريت في سنة ١٩٩٥، في القوانين المحلية (انظر التقرير السابق للاطلاع على التفاصيل) إلى تحسين سبل الوصول إلى نظم المعاشات التقاعدية المهنية والحقوق في الاستحقاقات المتساوية في ظل هذه النظم بالنسبة لعدد كبير من النساء، لا سيما تلك اللاتي كن يعانين من التمييز في الماضي بسبب العمل غير المتفرغ. ومنذ سنة ١٩٩٩، كانت هناك دعاوى أمام محكمة العدل الأوروبية والمحاكم المحلية لضمان قبول النساء اللاتي حرمن من الاشتراك في نظم المعاشات التقاعدية المهنية لأرباب العمل على أساس عدم التفرغ

للعمل ومنحهم حق القبول في هذه النظم والحصول على مزاياها، بأثر رجعي، بما يتفق مع مبادئ قانون الاتحاد الأوروبي في هذا المجال. وسيستمر تعديل القوانين المحلية لضمان اتفاقها الكامل مع قانون الاتحاد الأوروبي في هذا المجال.

المعاشات التقاعدية لأصحاب المصلحة

٣١٧- نص قانون إصلاح الرعاية والمعاشات التقاعدية لسنة ١٩٩٩ على استحداث المعاشات التقاعدية لأصحاب المصلحة اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠١. وهي معاشات تقاعدية بسيطة، منخفضة التكلفة ومرنة وهي غير مقصورة على الذين يعملون. فالمرأة الراغبة في التوفير في سبيل الحصول على دخل معقول عند التقاعد تستطيع أن تفعل ذلك الآن مع الاستفادة من إعفاء ضريبي على الاشتراكات المدفوعة في المعاشات التقاعدية لأصحاب المصلحة التي يمكن نقلها بين الجهات المقدمة لها دون رسوم. وتعنى مرونة المعاشات التقاعدية لأصحاب المصلحة أنها خيار جيد بالنسبة للمرأة التي تنقطع عن العمل لفترة ما، ذلك أنه يمكن وقف الاشتراكات والعودة إلى دفعها دون التعرض لجزاءات. وهذا مفيد بالنسبة للمرأة التي تنتقل من رب عمل لآخر ومن مهنة لأخرى، بصورة منتظمة، في سوق العمل المعاصر، والتي قد تعمل لحسابها الخاص، أو تعمل بعقد محدود المدة أو بعقد دائم، في أوقات مختلفة. والمعاشات التقاعدية لأصحاب المصلحة مفتوحة أمام غير العاملين بأجر، فالمرأة غير العاملة التي يمكنها أن تقتصد مبلغاً من أجل تقاعدها تستطيع أن تفعل ذلك. وتسمح قواعد المعاشات التقاعدية لأصحاب المصلحة كذلك بمساهمة الأسرة أو الأصدقاء في المعاش التقاعدي لشخص آخر، مما قد يساعد العدد الكبير من النساء القائمت بالرعاية.

المعاشات الثانية الحكومية

٣١٨- بدأ تنفيذ المعاش الثاني الحكومي بواسطة قانون دعم الطفولة والمعاشات التقاعدية والتأمين الاجتماعي لسنة ٢٠٠٠. واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٢، يعدل المعاش الثاني الحكومي نظام المعاشات الحكومية المرتبطة بالدخل. ويقدم المعاش الثاني الحكومي لمن يقل دخلهم عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للدخل (وهو ٢٠٠ ١١ جنيه استرليني، حالياً) وكثير منهم من النساء، معاشاً ثانياً يعادل مثلي المبلغ الذي يدفعه نظام المعاش الحكومي المرتبط بالدخل إلى من يكسب ٢٠٠ ١١ جنيه استرليني. ويحق لمن يقومون برعاية الأطفال الصغار بالمنزل، وأغلبهم من النساء، والقائمون بالرعاية والمعوقون الحصول على المعاش الثاني الحكومي.

المعاشات عند الطلاق

٣١٩ - مدد قانون المعاشات لسنة ١٩٩٥، الذي بدأ نفاذه في ١٩٩٦، سلطات المحاكم فيما يتصل بمعاملة المعاش التقاعدي عند الطلاق. وتم، بصورة خاصة، تمديد أحكام التخصيص التي أدخلها قانون القضايا الزوجية لسنة ١٩٧٣، مما مكن المحكمة من أمر أي عضو في نظام المعاشات بدفع جزء من معاشه/معاشها أو كامله، عند استحقاقه، للزوج السابق. وكان ذلك ينطبق على مدفوعات المبلغ المقطوع و/أو المدفوعات الدورية. والأحكام الجديدة الواردة في قانون المعاشات تُمكن المحكمة من إصدار أوامرها إلى نظام المعاشات بدفع جزء من معاش العضو أو كامله، عند استحقاقه، إلى الزوج السابق مباشرة، نيابة عن العضو. ويعرف هذا بوصفه "إلحاقاً". وتشمل العناصر الرئيسية للأحكام ما يلي: توضيح واجب المحكمة أن تضع استحقاقات المعاش في الاعتبار عند النظر في التسوية المالية عند الطلاق؛ وتزليل أحكام الإلحاق ضرورة اعتماد الزوج السابق على عضو نظام المعاشات لتسليم المبالغ المدفوعة؛ ومنح سلطات تمكن المحاكم من إصدار أوامرها إلى نظام المعاشات بأن يستفيد من مبلغ مقطوع يدفع عند وفاة عضو النظام، مباشرة، إلى طرف ثالث يسميه عضو النظام. وقد أجرى قانون المعاشات تغييرات مماثلة في قانون الطلاق باسكتلندا.

تقاسم المعاش

٣٢٠ - بمقتضى أحكام تحديد المستحقين، يظل الحق في المعاش لعضو نظام المعاشات. ولا تسمح الأحكام بالانفصال المالي التام عند تسوية الطلاق، وتترك أحد الزوجين عرضة لضياح دخل التقاعد المنتظر إذا توفي عضو نظام المعاشات. ومع صدور قانون إصلاح الرعاية والمعاشات التقاعدية لسنة ١٩٩٩، استحدثت الحكومة تقاسم المعاش كخيار إضافي متاح للزوجين المطلقين والمحاكم لتحديد التسوية المالية عند الطلاق. ووضعت مقترحات السياسات في شراكة مع صناعة المعاشات التقاعدية، ومحامي العائلات والمجموعات الممثلة للأزواج المطلقين. وكان مشروع القانون، الأول والثاني، اللذان يسمحان بمعاملة الحقوق في المعاشات كغيرها من الممتلكات وتحويل كل أو بعض قيمتها من زوج إلى آخر، كجزء من تسوية مالية، موضع مشاورات مستفيضة. وبدأ نفاذ أحكام تقاسم المعاش في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، بالنسبة لحالات الطلاق التي بدأت إجراءاتها في هذا التاريخ أو في تاريخ لاحق. وينطبق نظام تقاسم المعاش بالتساوي على الرجال والنساء. بيد أن التوزيع الحالي للحق في المعاش يعني أن المستفيد الرئيسي المنتظر من تقاسم المعاش هو المرأة. ويتيح تقاسم المعاش أن تحصل الزوجة المطلقة على تسوية مالية أكثر عدالة ودخل مضمون ضد التقاعد.

المساعدة المقدمة لأشد أصحاب المعاشات فقرا

ضمان حد أدنى للدخل

٣٢١- اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٢، تنفق الحكومة حوالي ٦ بلايين جنيه استرليني إضافية كل سنة، بالقيمة الحقيقية، على أصحاب المعاشات نتيجة للسياسات الجديدة التي تنفذها منذ ١٩٩٧. ويشمل ذلك نفقات إضافية بمبلغ ٢,٥ بليون جنيه استرليني على ثلث أصحاب المعاشات الأشد فقرا في ٢٠٠٢-٢٠٠٣، أي ما يزيد عن ثلاثة أضعاف ما كان سيحصلون عليه من ربط المكاسب في المعاش الأساسي الحكومي منذ سنة ١٩٩٨. ويسمح ضمان حد أدنى للدخل لأصحاب المعاشات ذوي الدخل المنخفض، وأغلبهم من النساء، بأن يكون لدى الأشخاص مدخرات قيمتها ١٢ ٠٠٠ جنيه استرليني، والحصول على الدعم الإضافي. واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، سيرتفع الحد الأدنى المضمون للمعاش من ٩٨,١٥ جنيهات استرلينية إلى ١٠٣,١٠ جنيهات استرلينية لصاحب المعاش الوحيد، ومن ١٤٩,٨٠ جنيهات استرلينية إلى ١٥٥,٨٠ جنيهات استرلينية للزوجين. وقد زاد الحد الأدنى المضمون للدخل بمقدار يتفق مع المكاسب، على الأقل، كل سنة منذ ١٩٩٩. ويحصل ما يزيد عن ١,٧ مليون من أصحاب المعاشات، منهم ١,١٥ مليون من النساء، على الحد الأدنى المضمون للمعاش، في الوقت الحالي. ووضعت عدة تدابير لتحديد أصحاب المعاشات الذين قد يحق لهم الاستفادة من الحد الأدنى المضمون للدخل ولم يطالبوا بهذا الحق. وتشمل هذه التدابير: نموذج طلب مختصر، يشجع المترددين على مركز الاتصالات الذين لا يتلقون الحد الأدنى المضمون للدخل على المطالبة به؛ ووضع عملية مضاهاة للبيانات لتحديد الاستحقاق آليا بعد حدث هام في الحياة أو الحصول على استحقاق آخر. وأنشئ خط للمطالبة بالحد الأدنى المضمون للدخل للتقدم عن طريق الهاتف. واعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، سيحل ائتمان المعاش محل الحد الأدنى المضمون للدخل. واعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، يستفيد أصحاب المعاشات في اسكتلندا، من الرجال والنساء من الانتقالات المجانية على الحافلات المحلية في غير أوقات الذروة، على الأقل، وذلك في حدود نظام أجور الانتقال الموجودة.

ائتمان المعاش

٣٢٢- حصل قانون ائتمان المعاش الحكومي لسنة ٢٠٠٢ على الموافقة الملكية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وينص القانون على بدء العمل بنظام ائتمان المعاش وهو جزء أساسي من استراتيجية الحكومة لمكافحة الفقر بين أصحاب المعاشات. وعقب تنفيذ ضمان الحد الأدنى للدخل، اعترفت الحكومة بأن عددا كبيرا من أصحاب المعاشات يتعرض لأحكام

تقدير تعسفية، يرجع تاريخها إلى ٥٠ سنة، وتفرض عليهم جزاءات إذا كانت لديهم مدخرات أو معاش ثان. وصُمم ائتمان المعاش لإزالة هذه الجزاءات وإنشاء نظام يكافئ من كان حريصا وادخر للتقاعد، بدلا من ذلك. وسيحل ائتمان المعاش محل ضمان الحد الأدنى للدخل. ويقضي ائتمان المعاش بألا يضطر أي شخص بلغ سن الستين أو أكثر على أن يعيش على دخل أسبوعي مضمون تقل قيمته عن ١٠,٢,١٠ جنيهات استرلينية (١٥٥,٨٠) جنيهات استرلينية للزوجين). وكذلك، وللمرة الأولى، يكافئ النظام أصحاب المعاشات الذين لديهم مدخرات متواضعة ودخل بسيط، بدلا من فرض جزاءات عليهم. وسوف يتمكن الأشخاص من سن ٦٥ سنة فما فوق بكسب علاوة مدخرات تصل إلى ١٤,٧٩ جنيهات استرلينية (١٩,٢٠) جنيهات استرلينية للزوجين). وسيؤدي تصميم النظام إلى الحد، بدرجة كبيرة، من التعقيدات الملحقة بالأنظمة السابقة المرتبطة بالدخل. وستكون هناك قواعد أكثر سخاء بشأن معاملة رأس المال، وسيلغى الإعفاء الخاص بمبلغ ١٢٠٠٠ جنيه استرليني، الذي كان قائما في ظل النظام القديم وسيطالب من هم من سن ٦٥ سنة فما فوق بالإبلاغ عن تغييرات أقل في ظروفهم - فليس عليهم الإبلاغ عن الزيادات في المعاشات الثانية وفي المدخرات لفترات تصل إلى خمس سنوات. وستنظم حملة تسويق، على نطاق الدولة، للترويج لائتمان المعاش، وسيتلقى جميع أصحاب المعاشات رسائل بالبريد المباشر تحظرهم بالنظام وبكيفية تقدم الطلبات الخاصة به. وسيكون ثلثا الذين يحق لهم الحصول على ائتمان المعاش من النساء. وسيحق لـ ٦٠ في المائة من جميع النساء من سن أكثر من ٨٠ سنة الحصول على ائتمان المعاش.

مدفوعات وقود الشتاء

٣٢٣ - زادت مدفوعات وقود الشتاء، وهي مبلغ مقطوع يدفع سنويا لمساعدة المستحقين من كبار السن، في جميع أنحاء بريطانيا العظمى، على دفع فواتير وقود الشتاء، إلى ١٠٠ جنيه استرليني لكل أسرة معيشية مستحقة لشتاء ١٩٩٩-٢٠٠٠، و ٢٠٠ جنيه استرليني لكل أسرة مستحقة، اعتبارا من شتاء ٢٠٠٠-٢٠٠١. وتم تمديد نظام مدفوعات وقود الشتاء لتشمل أغلب الرجال والنساء من سن ٦٠ سنة، بصرف النظر عن حصولهم على استحقاق التأمين الاجتماعي أو عدم حصولهم عليه. وبالتالي، أصبحت النساء من سن ٦٠ سنة فما فوق غير المستحقات لمعاش تقاعدي أو استحقاقات أخرى للتأمين الاجتماعي، مؤهلة للحصول على المدفوعات. وأعلن في تموز/يوليه ٢٠٠٢، في إطار نظم تنسيق التأمين الاجتماعي الأوروبية، أن الأشخاص الذين يحق لهم الحصول على مدفوعات وقود الشتاء في المملكة المتحدة، يمكن أن يستمر حصولهم على هذه المدفوعات في حالة الانتقال إلى بلد آخر في المنطقة الاقتصادية الأوروبية. واستفادت من ذلك نحو ٨ مليون أسرة معيشية خلال شتاء

٢٠٠١-٢٠٠٢. ومن بين ١١,٢ مليون من المدفوعات المقدمة للأفراد، كان أكثر من ٦,٣ مليون منها مقدا للمرأة.

مقدمو الرعاية

٣٢٤ - يتلقى نحو ٤٦٧ ٠٠٠ من مقدمي الرعاية - وقرابة ثلاث أرباع هؤلاء من النساء - بدل مقدمي الرعاية، المعروف قبل ذلك ببدل رعاية العجزة. ويتلقى ما يزيد عن ٢٣٠ ٠٠٠ من هؤلاء - أي النصف تقريبا - علاوة رعاية في المزاي المرتبطة بالدخل عن طريق استحقاق بدل مقدمي الرعاية. ويستفيد مقدمو الرعاية حاليا من مجموعة مساعدة إضافية قيمتها ٥٠٠ مليون جنيه استرليني، على مدى ثلاث سنوات، بدأت بزيادات في الحد الأقصى لمكاسب مقدمي الرعاية وفي علاوة الرعاية، اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠١. وتمكن مقدمو الرعاية من سن ٦٥ سنة فما فوق من المطالبة بعلاوة الرعاية، للمرة الأولى، اعتبارا من ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، ويمكن أن يستمر الاستحقاق حتى مدة ٨ أسابيع بعد وفاة الشخص المتلقي للرعاية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يحصل مقدمو الرعاية على معاش ثان من الحكومة عن كل سنة ضريبية كاملة.

دعم الطفولة

٣٢٥ - تسلم الحكومة بحق كل طفل في الحصول على دعم مالي ووجدي من الأبوين الاثنين وتحسن حالة الأطفال، من الناحيتين المالية والوجدانية، عندما يفي كلا الأبوين بمسؤولياتهما. والأغلبية الساحقة للأبوين ذوي مسؤوليات الرعاية (نحو ٩٥ في المائة) من النساء. وفي سنة ٢٠٠٠، أصدر البرلمان قانون دعم الطفولة والمعاشات التقاعدية والتأمين الاجتماعي. ويتضمن هذا القانون مقترحات الحكومة الخاصة بنظام معدل لدعم الطفولة. وأهم سمات الخطة الجديدة هي:

- حساب جديد للإعالة - استقطاعات بسيطة بنسبة ١٥ في المائة (طفل واحد) و ٢٠ في المائة (طفلان) و ٢٥ في المائة (ثلاثة أطفال أو أكثر) من الدخل الصافي لغير المقيم من الوالدين. وستحدد حصص للأطفال الموجودين في الأسرة الميعشية الحالية لغير المقيم من الوالدين.
- معدلات خاصة لذوي الدخل المنخفض - يدفع غير المقيم من الوالدين الذي يبلغ كسبه ١٠٠ جنيه استرليني أو أقل في الأسبوع مبلغا مقطوعا قدره ٥ جنيهات استرلينية. ويدفع من يتراوح كسبه بين ١٠٠ و ٢٠٠ جنيه استرليني في الأسبوع

- معدلا مخفضا بمقياس متغير مرتبط بدخله. ويدفع غير المقيمين من الأبوين، الذين يتلقون استحقاقات، مبلغا مقطوعا قدره ٥ جنيهات استرلينية في الأسبوع.
- تقاسم الرعاية - يحق لغير المقيمين من الأبوين، القائمين برعاية أطفالهم ليلة واحدة في الأسبوع أو أكثر الحصول على حساب مخفض للإعالة.
 - علاوة إعالة الأطفال - يحق للأبوين الحاصلين على دعم الدخل أو إعانة الباحثين من عمل على أساس الدخل وعليهم الرعاية، الاحتفاظ بمبلغ لا يتجاوز ١٠ جنيهات استرلينية في الأسبوع من الإعالة المدفوعة لأطفالهم دون أن يؤثر هذا في استحقاقهم.
 - خطة للتغيرات - يمكن تعديل حساب الإعالة بالزيادة أو النقصان لوضع في الاعتبار بعض المصروفات المتصلة بالأطفال أو الظروف الخاصة (على سبيل المثال، تكاليف البقاء على اتصال بالطفل).
 - التنفيذ على مراحل - لتخفيف الانتقال إلى مسؤوليات مختلفة بمقتضى النظام الجديد، يتم الانتقال إلى المسؤوليات الجديدة للحالات المحولة، على مراحل، خلال فترة أقصاها خمس سنوات.
 - اعتبارا من كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، تمكنت وكالة دعم الطفولة من استخدام عدد من السلطات الجديدة الرامية إلى تحسين الامتثال. وتشمل فرض غرامة قيمتها ١٠٠٠ جنيه استرليني لرفض توفير المعلومات أو لتقديم معلومات غير صحيحة. و (اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠١). في حالة عدم قيام غير المقيم من الأبوين بدفع المطلوب، يمكن حرمانه من حق قيادة سيارة بدلا من الحبس.
 - لا يؤخذ في الاعتبار من له الرعاية من الأبوين أو دخل شريكه.
 - سيؤدي النظام الجديد إلى تحسين حالة الأمهات الوحيدات - ويجب تقدير الإعالة بسرعة وبدقة، مع تقديم جسر حيوي بين الاعتماد على الاستحقاقات وعالم العمل.
- ٣٢٦- وبدأ العمل بهذه التغيرات في الحالات الجديدة، اعتبارا من ٣ آذار/مارس ٢٠٠٣. وستحول الحالات الموجودة إلى النظام الجديد في موعد يعلن عنه فيما بعد.

أيرلندا الشمالية

سياسة تحديد أهداف العوز الاجتماعي الجديدة

٣٢٧ - تعتبر سياسة تحديد أهداف العوز الاجتماعي الجديدة، من أهم السياسات التي تتبعها أيرلندا الشمالية للتصدي للفقر والإقصاء الاجتماعي. وترمي السياسة الجديدة إلى التصدي للعوز الاجتماعي والإقصاء الاجتماعي بتوجيه الجهود والموارد الموجودة في البرامج الوزارية القائمة نحو مجموعات النساء والرجال والمناطق الأشد احتياجا من الناحية الاجتماعية. ويجب تحديد من هم أشد احتياجا من الناحية الاجتماعية، بشكل موضوعي، واستهدافهم بإنصاف، بصرف النظر عن المسميات مثل الجنس أو الديانة أو العرق. والسياسة الجديدة لا تميز ضد أي قطاع من قطاعات المجتمع. ويجري النهوض بهذه السياسة من خلال ثلاثة عناصر متكاملة: التصدي للبطالة وزيادة القدرة على التوظيف، والتصدي لعدم المساواة في مجالات أخرى للسياسة ومنها الصحة والإسكان والتعليم وتشجيع الشمول الاجتماعي. ويتضمن عنصر تشجيع الشمول الاجتماعي من السياسة الجديدة الوزارات العاملة معا ومع شركاء خارج الحكومة لتحديد العوامل التي قد تساهم في الإقصاء الاجتماعي والتصدي لها، والأخذ بمبادرات إيجابية لتحسين وتعزيز حياة أشد النساء والرجال حرمانا وهميشا والظروف المحيطة بهم في أيرلندا الشمالية. وبالإضافة إلى ذلك، ينظر عنصر الشمول الاجتماعي في المسائل التي تؤثر على المرأة، بما في ذلك حمل المراهقات، ومقدمو الرعاية.

٣٢٨ - تعتبر سياسة تحديد أهداف العوز الاجتماعي الجديدة فريدة من حيث أنها ليست برنامجا له ميزانيته الخاصة. بل أنها سياسة تتجاز جميع برامج الإنفاق المعنية القائمة في جميع وزارات أيرلندا الشمالية. وقد وضعت كل وزارة خطة عمل للسياسة الجديدة توضح كيف ستنفذ هذه السياسة من خلال البرامج الجديدة والقائمة. وتحدد هذه الخطط الاحتياجات الاجتماعية التي تعالجها الوزارات وتتضمن الإجراءات والأهداف التي سيتم على أساسها الحكم على تنفيذ الوزارات للسياسة الجديدة. وقد تم التكليف بإجراء تقييم خارجي مستقل، في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، لتقييم أسلوب تنفيذ السياسة حتى ذلك الوقت ودراسة أثرها، على النحو المطلوب، في إطار البرنامج التنفيذي للحكومة في أيرلندا الشمالية. ومن المقرر تقديم نتائج التقييم في ٢٠٠٣. وسوف يحدد التقييم اتجاه السياسة في المستقبل.

اسكتلندا

٣٢٩ - في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، نشرت السلطة التنفيذية الاسكتلندية استراتيجية للعدالة الاجتماعية المعنونة "اسكتلندا - حيث يكون لكل شخص فيها أهميته"

التي تحدد ١٠ أهداف طويلة الأجل و ٢٩ علامة على الطريق. ونظرا لأن العوامل التي تؤثر على الفقر والإقصاء واسعة النطاق، فإن الاستراتيجية تغطي التعليم، والوظائف، والصحة، والعدالة، والإسكان والمجتمعات المحلية. وأبلغ عن إحراز تقدم في التقارير السنوية للعدالة الاجتماعية، مع مواصلة السلطة التنفيذية فصل البيانات الخاصة بالمرأة حيثما يكون ذلك ملائما. والبيانات الخاصة بالمرأة متوفرة، حاليا، بالنسبة لـ ١٨ من علامات الطريق الـ ٢٩، مثلا، انخفض التدخين أثناء الحمل من ٢٧ في المائة في ١٩٩٩ إلى ٢٥ في المائة في ٢٠٠١.

ويلز

٣٣٠- تقدم حكومة الجمعية الوطنية بويلز الدعم المالي لهيئة القطاع الطوعي (شواري تيغ) تتولى مجموعة من الأنشطة التي تعزز وضع المرأة في سوق العمل بويلز. ويشمل هذا إسداء المشورة في مجال تنظيم المشاريع، والعمل مع أرباب العمل لمساعدتهم في سياسات المساواة التي تقوم بتطبيقها. كما تشجع حكومة الجمعية الوطنية سياسات الموازنة بين العمل والحياة الخاصة، بما في ذلك المشاريع النموذجية في القطاع الخاص وصندوق للتحديات من أجل المشاريع المتوسطة والصغيرة.

السفر والجريمة والخوف من الجريمة في المواصلات العامة

٣٣١- يتمثل أحد جوانب رؤية الخطة العشرية للمواصلات التي وضعتها الحكومة في توفير مواصلات أكثر أمنا وأمانا للنساء والرجال. وتُسَلَّم الخطة أيضا بأن تحسين المواصلات العامة من الأمور الحيوية في مجال الحد من الإقصاء الاجتماعي، لا سيما بالنسبة للأشخاص الذين يتعذر عليهم التنقل بالسيارة (ومنهم المرأة). وبالرغم من تماثل عدد الرحلات بالنسبة للرجال والنساء، عامة، فإن مقصدهم يكون مختلفا، مما يعكس اختلاف أسلوب حياتهم مع اختلاف الأعمار. ومنذ ١٩٩٩، واصلت وزارة النقل (وزارة النقل والحكومة المحلية والأقاليم، رسميا) برنامج المبادرات الدوار للحد من الجريمة والخوف من الجريمة في المواصلات العامة. وستفيد هذه التدابير النساء والرجال على السواء وإن كانت تفيد المرأة بصورة خاصة لأنها أهم مستخدم للمواصلات العامة:

- أنتجت ورقة إحاطة تبرز الجريمة في المواصلات العامة بوصفها مسألة يتعين على شركات الحد من الجريمة والإخلال بالنظام التصدي لها. وتم نشر الورقة والترويج لها في مجموعة من ١٠ حلقات دراسية إقليمية في الفترة ما بين تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ وكانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، وحضرها ممثلو المواصلات الإقليمية والوكالات المعنية بالجريمة؛

- في سنة ٢٠٠٠، صدر منشور ”المرأة والمواصلات العامة – قائمة المراجعة“ لمخططي المواصلات الحكوميين لتحسين خدمات المواصلات العامة للمرأة. ويشمل هذا الممارسات السليمة بالنسبة للأمن الشخصي؛
- في سنة ٢٠٠٢، عقد أعضاء شبكة مواصلات المرأة ندوة عن موضوع ”مواصلات المرأة“ لمناقشة مسائل المواصلات الرئيسية الخاصة بالمرأة، والنظر في كيفية تحقيق تقدم في هذه المسائل من خلال خطة عمل؛
- في سنة ٢٠٠٢، صدر منشور إرشادي بعنوان ”استعمال المواصلات: خطة لتحسين الأمن الشخصي في الحافلات العامة“ وتقرير عن حالات إفرادية، وتم نشرهما على نطاق واسع بين مخططي ومشغلي وسائل المواصلات وشركات الحد من الجريمة والإخلال بالنظام، والوكالات الأخرى المعنية؛
- يجري الآن دعم مشروع نموذجي، مدته سنتين، ينظر في إنجاز طريق آمن للمواصلات. ويشمل السفر بالركبات، وخطوط السكك الحديدية، ومواقف الحافلات، وصفوف سيارات الأجرة وأماكن انتظار السيارات وأماكن الترحل المحلية على طول الطريق وعند نهاية الخطوط؛
- تنفيذ مشروع مشترك، جاري، مع هيئة السكك الحديدية الاستراتيجية للنظر في طرق تحسين الأمن الشخصي أثناء السفر بالقطار؛
- التكليف ببحوث إضافية بشأن مفاهيم الأمن الشخصي في المواصلات العامة. ويشمل جزء من هذه البحوث تقييم عدد من مبادرات الوزارة لتحسين الأمن الشخصي في المواصلات، وأثر هذه المبادرات على مفاهيم الأشخاص؛
- في سنة ٢٠٠٠، أنشئ فريق جديد، على المستوى الرسمي، معني بمسائل الأمن على الحافلات والركبات، باسم الفريق المعني بزيادة الأمان في السفر بالحافلات. ويجمع هذا الفريق بين عمال التشغيل في الاتحادات وسلطات النقل والسلطات المحلية، والشرطة، فضلا عن المسؤولين بوزارة النقل ووزارة الداخلية، للنظر في أفضل الطرق للتصدي للجرائم المرتبطة بالحافلات والركبات ونشر الممارسات السليمة في جميع أنحاء هذه الصناعة؛
- زاد عدد المخططات المعتمدة في إطار خطة المحطات الآمنة (التي تهدف إلى تحسين وإقرار ممارسات الأمن السليمة في جميع المخططات الموجودة فوق سطح الأرض وتحت الأرض) بصورة مطردة منذ بدء تنفيذها في ١٩٩٨. وتشمل نحو ثلثي رحلات

الخطوط الحديدية فوق الأرض وثلاث رحلات مترو لندن، تحت الأرض، وبذلك فإن الركاب يبدأون رحلتهم أو ينهونها في محطة آمنة؛

- يعرب بعض مجموعات الأقليات العرقية والدينية عن معدلات خوف من المواصلات العامة تزيد كثيرا عن معدلات خوف أغلبية السكان. وكلفت وزارة النقل بمشروع للنظر في احتياجات المواصلات في المجتمعات المختلفة للأقليات العرقية والدينية وقدمت النتائج التي توصلت إليها جماعات المشغلين والركاب وغيرها في سلسلة من حلقات العمل خلال ٢٠٠٢، وسوف يساعد هذا العمل على تشكيل المرحلة النهائية للمشروع لدى عرض نتائج المبادرات والتجارب التي نفذتها الهيئات المشاركة، نتيجة لحلقات العمل، في عدة مؤتمرات تعقد في سنة ٢٠٠٣؛
- تم التكليف مؤخرا بإيجاد الصلة بين الجرائم المرتبطة بالحافلات والجرائم الأخرى وتحديد كيف يمكن أن توفر تدابير التصدي للحوادث المرتبطة بالحافلات مجالا للشرطة للقبض على مرتكبي جرائم أخرى؛
- يصدر منشور إرشادي للممارسات السليمة بشأن الحد من الرسوم المشوهة للمواصلات والمضايقات البيئية الأخرى في نظم المواصلات وحولها.

المسئلات

- ٣٣٢ - تسلم الحكومة بأهمية المواصلات العامة المنخفضة التكاليف، بالنسبة للمتقاعدين، وترغب في ضمان أن يظل الانتقال محليا بالحافلات متيسرا لمحدودي الدخل. واعتبارا من حزيران/يونيه ٢٠٠١، جعلت الحكومة الانتقال بالحافلات المحلية أيسر من خلال توفير رحلات مخفضة، بنصف الأجرة، للمتقاعدين في انكلترا. وساعد توفير الخدمات المنخفضة التكلفة بنصف الأجرة، نحو ٧ مليون من المسنين والمعوقين في انكلترا. وعلى السلطات المحلية التي لديها خطط أقل سخاء أو ليس لديها خططاً أن تقدم الحد الأدنى المعياري.
- ٣٣٣ - انظر المادة ١٤، للاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن النقل الريفي.

أيرلندا الشمالية

- ٣٣٤ - تستفيد المرأة من عدة مبادرات وخدمات محسنة، في إطار استراتيجية النقل الإقليمي لأيرلندا الشمالية. ونظرا لأن المرأة هي، عامة، أكبر مستخدمي خدمات الحافلات والقطارات، فمن الواضح أن هذه الخطط ستؤدي إلى تحسين الخدمات المتاحة للمرأة. وبالنسبة لخدمات القطارات، ستستفيد المرأة، بصورة خاصة، من توفير خدمات المعدات

المتحركة لتحل محل جميع القطارات الموجودة، ومن مستويات الخدمة الإضافية، والاحتفاظ بشبكة السكك الحديدية، وتجديد المحطات وتحسين سبل الوصول إلى محطات القطار. وتستفيد المرأة، خاصة، من عمليات إحلال حافلات حديثة، منخفضة الأرضية محل قافلة الحافلات ومن مستويات إضافية ومتزايدة من الخدمة في جميع أنحاء المنطقة، وتعزيز مرافق محطات الحافلات وسبل الوصول إليها، وتجديد محطات الحافلات، وتحسين سبيل الوصول إلى هذه المحطات. وهناك فوائد أخرى ناشئة عن نظام النقل السريع، من خلال توفير مركبات سريعة وحديثة والمرافق المرتبطة بها. وتشمل المبادرات الأخرى التي تعود بفائدة على المرأة، خاصة، في إطار نظام النقل السريع، والتدابير المتخذة لتيسر السير على الأقدام وركوب الدراجات، وتهدئة المرور، والاستثمار في أماكن انتظار السيارات، وبرنامج إضاءة شوارع العاصمة، وتحسين المعلومات الخاصة بالسفر وتعزيز مرافق سيارات الأجرة.

٣٣٥- وأخذت تدابير جديدة أيضا لزيادة الأمان للمرأة أثناء سفرها بالموصلات العامة. وتشمل تحسين الإضاءة في المرافق الجديدة لإيواء الحافلات وفي جميع محطات القطار الجديدة ومستودعات الحافلات، والاتصال اللاسلكي بالنسبة لجميع خدمات الحافلات المتأخرة في الليل، في بلفاست؛ وتوفير الزجاج المزدوج لنوافذ الحافلات والقطارات الجديدة، واستخدام أكبر لتصوير الفيديو على خدمات حافلات المدينة. وبالإضافة إلى ذلك، أعدت أماكن محددة لعربات التسوق على الحافلات مع لافتات إضافية للإخطار بإمكانية استيعاب عربات الأطفال وعربات التسوق لمساعدة انتقال النساء مع الأطفال الصغار. وبالإضافة إلى الخطط الموجهة، بصورة خاصة، لاحتياجات المرأة في المناطق الريفية (انظر المادة ١٤)، وسيؤدي إدخال الحافلات الجديدة، ذات الأرضية المنخفضة في ممرات الحافلات الممتازة (Quality Bus Co(rridors في بلفاست، إلى تحسين خدمات الموصلات المتاحة للمرأة في أنحاء المدينة. ويعمل هذا على دعم هدف تحسين الموصلات العامة من أجل زيادة الحركة في المجتمع ويسمح للمرأة بالتمتع بالوصول إلى فرص التوظيف والتعليم والتدريب، بدرجة أكبر.

اسكتلندا

٣٣٦- يجري تنفيذ سياسة متكاملة للمواصلات في اسكتلندا. وحددت هذه التدابير في الورقة البيضاء المعنونة "خيارات السفر في اسكتلندا". والغرض منها هو إقامة شبكة مواصلات فعالة ومستدامة ومتكاملة تلائم احتياجات الناس والاقتصاد والبيئة في اسكتلندا. وسوف توفر مواصلات فعالة بديلة للسيارات، كلما كان ذلك عمليا. وسيولى اهتمام خاص للتصدي لاحتياجات المرأة بالذات من المواصلات. وعلى سبيل المثال، فالمرأة في المناطق الريفية محرومة بوجه خاص بسبب نقص المواصلات العامة. وستستفيد المسنات

والمعوقات الحركة والأمهات ذوات الأطفال من التحسينات في خدمة المواصلات العامة وزيادة الأمان الشخصي.

ويلز

٣٣٧ - أعدت حكومة الجمعية الوطنية الويلزية خططا لنظام متكامل للمواصلات في ويلز. ترد في إطار المواصلات لويلز. وأهم أهداف هذه الاستراتيجية هو تزويد ويلز بنظام متكامل وميسر وكفء للمواصلات يعزز السلامة وأساليب الحياة الأصح ورعاية البيئة. ويعمل إطار المواصلات كذلك على تحقيق ثلاثة أهداف استراتيجية للجمعية الوطنية هي، التنمية المستدامة والتصدي للحرمان الاجتماعي وتعزيز المساواة في الفرص. ومن أجل تحقيق الهدف الأخير، تقوم الجمعية الوطنية بتنفيذ عدة أنشطة للحد من الحواجز التي يمكن أن يقيمها نقص سبل المواصلات أمام المرأة. وقمنا، بالاشتراك مع هيئة الاهتمام بالجريمة والسلطات المحلية، ومُشغلي الحافلات والشرطة بإنشاء الفريق التوجيهي للحافلات الآمنة. وستُعد هيئة الاهتمام بالجريمة خطة لاعتماد محطات الحافلات التي تكون الجريمة فيها أدنى من مستوى معين، والتي يشعر فيها الركاب بالأمان. وستنتهي التجارب الخاصة بها في نهاية آذار/مارس ٢٠٠٣. وتحظى سياسة حكومة الجمعية الوطنية الويلزية التي تكفل الانتقالات المجانية للمتقاعدين والمعوقين على خدمات الحافلات المحلية باستحسان شعبي كبير، ومُدّت لتشمل الرجال فوق سن ٦٠ سنة، اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣. وقامت الجمعية الوطنية بدور رائد في إعداد تقرير الفريق العامل للمواصلات والتوظيف الذي قدر الاحتياجات الإضافية الواجبة لتعزيز المواصلات العامة، حيث أن كثيرا من الذين يعانون من البطالة، بما في ذلك الشباب، يعتبرون نقص المواصلات عقبة هامة في سبيل الحصول على عمل.

المادة ١٤ - المرأة الريفية

المؤسسات في ريف المملكة المتحدة

٣٣٨ - إن وكالة الريف هي الوكالة الحكومية المسؤولة عن تعزيز الفرص الاجتماعية والاقتصادية لنساء ورجال الريف. وحددت الورقة البيضاء المعنونة "ريفنا: المستقبل" المنشورة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، معيارا للخدمات الريفية بغرض تيسير وصول المرأة والرجل إلى الخدمات العامة في المناطق الريفية. وتتولى وكالة الريف مسؤولية رصد المعايير سنويا وتقديم المقترحات الخاصة بالتطورات الإضافية.

تكافؤ الفرص للمرأة في المناطق الريفية

٣٣٩ - تعمل الوزارة على تعميم المنظور الجنساني في عملها مع كفالة مراعاة السياسات الحكومية الشاملة للآثار المتفاوتة للعوامل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على المجتمعات الريفية. والمرأة ممثلة تمثيلاً جيداً في منتدى الشؤون الريفية الذي يمنح الذين يعيشون ويعملون في الريف صوتاً في قلب الحكومة. ويتيح استعراض منتصف المدة للسياسة الزراعية المشتركة للاتحاد الأوروبي فرصة هامة لإعادة توجيه الموارد التي تستثمر في تدابير التنمية الريفية ذات القيمة الحقيقية للاقتصاد الريفي الأعم. وتعمل الحكومة لضمان أن توفر المناطق الريفية مستقبلاً جذاباً للنساء وأسرهن ويعني هذا تركيز الاهتمام بدرجة أكبر على مسائل التنمية الريفية والبيئية والقضايا المجتمعية. وقد عملنا، مع الشركاء، من أجل تحسين الخدمات الريفية، من قبيل المدارس وخدمات الشرطة ومكاتب البريد ورعاية الطفل. وستستفيد ١٥٠٠ قرية من برنامج القرى الحيوية الذي تنفذه وكالة الريف بتكلفة ١٥ مليون جنيه استرليني، وتشمل الفوائد الأخرى توفير ٥٠٠٠ منزل إضافي، معقول التكاليف، في القرى، في الفترة ما بين سنتي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤.

المواصلات في الريف

٣٤٠ - السيارات هي وسيلة المواصلات الرئيسية للرجال والنساء على السواء. وزاد الحصول على رخصة القيادة بين النساء بنسبة الخمس تقريبا خلال السنوات الـ ١٠ الماضية، بينما لم يطرأ تغير كبير على نسبة الرجال من حملة رخصة القيادة. وتسليماً بأن المرأة الريفية من المرجح أن تعتمد على المواصلات العامة أكثر من الرجل، تعمل الحكومة على ضمان أن تراعي خدمات المواصلات العامة احتياجات المرأة واهتماماتها (مثلاً، تحسين سبل الوصول، وزيادة الأمان). وعقب استعراض أجرته وكالة الريف لنظم تقديم منح المواصلات السابقة (نظام الشراكة في المواصلات الريفية ومنحة تنمية المواصلات الريفية)، وضعت الوكالة مخططاً جديداً للشراكة في المواصلات الريفية. وفتحت باب تقديم الطلبات لهذا المخطط في ٢ نيسان/أبريل ٢٠٠١. وبلغ التمويل المخصص له في كل سنة من السنوات المالية الثلاث التي تبدأ في نيسان/أبريل ٢٠٠١، ٨ مليون جنيه استرليني و ١٢ مليون جنيه استرليني، و ١٨ مليون جنيه استرليني، على التوالي. والهدف الشامل لهذا المخطط هو تعزيز خدمات المواصلات الريفية لتحقيق تحسن طويل الأجل في سبل وصول المرأة والرجل إلى الوظائف والخدمات والأنشطة الاجتماعية وفي وصول الزوار المستدام للريف. وسيساعد ذلك على التصدي للإقصاء الاجتماعي والعزلة الاجتماعية. ومطلوب من كل شراكة في المواصلات الريفية أن تقيم الاحتياجات من المواصلات لتحديد أنسب الحلول لمعالجة احتياجات النساء

والرجال المحليين. وقد عاجلت بعض البحوث الممولة عن طريق مخطط الشراكة في المواصلات الريفية، على نحو محدد، مسائل المواصلات التي تؤثر على المرأة في غابة دين (Forest of Deam) الراغبة في الوصول إلى التوظيف والتعليم والتدريب. واقترحت الدراسة طرقاً يمكن أن يقدم بها مشروع "عجلات للوصول إلى العمل" القائم مساعدة أفضل للمرأة وحددت عدداً من التوصيات المتصلة بسياسات التوظيف والمواصلات على السواء.

٣٤١ - وتهدف المبادرة الحالية للحكومة، والخاصة بتحديث الحكومة إلى ضمان مراعاة احتياجات المجموعات الاجتماعية المختلفة في وضع السياسات وإنجاز الخدمات. ويجب استعراض جميع السياسات والبرامج من أجل ضمان عدم حدوث آثار غير متناسبة على المجموعات المختلفة من الناس. وفي سنة ٢٠٠٠، كُلفت وزارة المواصلات بإجراء فحص عام للجنسين لتحديد احتياجات المرأة من المواصلات وطرق تلبية هذه الاحتياجات. وتم تحويل النتائج التي تم التوصل إليها إلى مجموعة فحص لقائمة مراجعة يستخدمها المديرون لزيادة الوعي بالفروق بين الجنسين في استخدام وتجارب المواصلات العامة بالنسبة للرجال والنساء؛ وتقييم مدى نجاح الهيئة في تلبية احتياجات المرأة؛ وتحديد الأولويات لتحقيق تحسن؛ وقياس التقدم المحرز في سبيل تحقيق الأهداف. ويجري رصد أثر قائمة المراجعة من خلال استعراض شامل لمخططات المواصلات المحلية للسلطات المحلية والتقارير المحلية السنوية. ويبحث هذا الاستعراض عن أدلة الالتزام في مجال تطوير وتصميم وتوفير خدمات المواصلات والممارسات السليمة التي تتبعها السلطات المحلية في هذا المجال. وسيكرر إجراء هذا الاستعراض كل سنة. وتسليماً بأن المرأة أقل استعداداً للانتقال بعد حلول الظلام، لخوفها من العنف، تنفذ الوزارة برنامجاً دواراً للمبادرات الرامية إلى التصدي للجريمة والخوف من الجريمة على "طول الطريق". وتشجع الحكومة نشر أفضل الممارسات في تقنيات منع الجريمة على متن المواصلات العامة، من خلال تقديم إرشادات للمشغلين والسلطات المحلية، والأطراف المعنية الأخرى. وقد نشرت وحدة التحرك والإدماج مبادئ توجيهية لمشغلي المواصلات بشأن الأمان الشخصي على متن المواصلات العامة ومبادئ توجيهية بشأن الأمان الشخصي في التنقل بالحافلات من أجل تحسين الأمان. وبالإضافة إلى ذلك يطلب من مخططات المواصلات المحلية أن تعالج مسائل الأمان الشخصي في جميع وسائل المواصلات وعلى طول الطريق.

رعاية الطفل في المناطق الريفية

٣٤٢ - قامت وكالة الريف والهيئات السابقة لها، على مدى عدة سنوات، بتجميع معلومات وخبرة كبيرة في مجال توفير رعاية الطفل في المجتمعات الريفية. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، استهلكت الوكالة منتدى أطفال وشباب الريف، بدعم من وزارة التعليم والمهارات

للهوض بالعمل في هذا المجال. والغرض من المنتدى هو أن يقوم بدور أساسي في تبادل المعلومات وتقاسم الممارسات السليمة والمساعدة في إعداد السياسات ورصد توفير ما يلزم لاحتياجات الأطفال والتوعية بهذه الاحتياجات. ويتألف المنتدى من أشخاص من القطاعات الطوعية والعامّة والخاصة وممثلين للإدارات الحكومية. ويعتبر برنامج البداية الأكيدة جزءاً أساسياً من استراتيجية الحكومة الرامية إلى إنهاء الفقر بين الأطفال بحلول سنة ٢٠٢٠ (انظر المادة ١٠). ويجري تنفيذ عدد من برامج البداية الأكيدة بهدف تحسين إنجاز الخدمات والمشاكل الخاصة بمعالجة الحرمان المستمر، والذي أحياناً ما تحجبه الوفرة الموجودة في جيوب صغيرة، في كثير من الأحيان. وترصد الوكالة التقدم المحرز في جميع برامج البداية الأكيدة وتطورها وتتوقع أن ترصد البرامج المصغرة عند تنفيذها في العام المقبل.

التنمية الريفية

٣٤٣ - ينفذ برنامج التنمية الريفية في انكلترا نظام التنمية الريفية للاتحاد الأوروبي في انكلترا ويرمي إلى إتاحة فرص جديدة للمزارعين وغيرهم لحماية الريف وتحسينه، وتطوير المشاريع الريفية المستدامة، ومساعدة المجتمعات الريفية على الازدهار. وسوف يكون البرنامج الممول جزئياً من الاتحاد الأوروبي، وقد وفر دعماً قيمته ١,٦ بليون جنيه استرليني. ويتيح البرنامج الفرصة لعدد كبير من الأعمال التجارية الزراعية لاستكشاف مصادر جديدة للدخل الزراعي، وسيكون متاحاً لجميع المؤهلين من مقدمي الطلبات، من الرجال والنساء على السواء. وتبين نتائج الدراسات الاستقصائية أن المرأة تقوم بدور استراتيجي هام في المزارع، بالنسبة للمشاريع الزراعية التقليدية والمشاريع الجديدة (تشرف ٧٢ في المائة من النساء على حسابات المزارع، والثلاثان شريكات في الأعمال التجارية للمزارع، ويشارك النصف في إدارة وتخطيط أعمال المزارع، ويتولى أكثر من الثلث المسؤولية عن مشروع جديد في المزرعة). ونظراً للدور الذي تقوم به المرأة في المناطق الريفية، يمكن تحديد بعض العناصر بوصفها متصلة بالمرأة، بصورة خاصة، في المناطق الريفية.

- خطة المشاريع الريفية، التي تقدم المنح لتطوير مشاريع ريفية مستدامة. وبعض عناصر هذه الخطة (مثلاً، تسويق المنتجات الزراعية الجيدة، وتنويع الأنشطة الزراعية، وتشجيع الأنشطة السياحية والحرفية) تتيح فرصاً لبدء أنشطة تجارية قائمة على الزراعة ويكون للمرأة دوراً قوياً فيها، بصورة خاصة. وتوفر أيضاً نطاقاً للعمل التعاوني وتُظم دعم المزارعة لتمكين المزارعات من السعي إلى العمل مع القيام بواجبات المزرعة والأسرة.

• يمكن أن يسمح التدريب للمرأة في المناطق الريفية أن تحصل على المهارات والوسائل اللازمة للاستفادة من مؤهلات جديدة، سواء على المزرعة أو في الاقتصاد الريفي الأوسع نطاقاً، وأن تنمي هذه المهارات. وتقدم خطة التدريب المهني (وهو جزء من برنامج التنمية الريفية في انكلترا) المنح من أجل تدريب العاملين بالمزارع والغابات. ويمكن أن توفر مبادرات التجهيز والتسويق في المناطق الريفية فرصة عمل جديدة للنساء والرجال. ويتاح الدعم لهذه المبادرات، من خلال منحة التجهيز والتسويق في إطار برنامج التنمية الريفية في انكلترا.

أيرلندا الشمالية

٣٤٤ - تقدم دائرة تنمية الأغذية الزراعية التعليم والتدريب والتعليم مدى الحياة بصورة شاملة. وتتاح لجميع أعضاء الأسر الزراعية فرصاً متكافئة من حيث إمكانية الوصول والمشاركة. وقد شملت بعض برامج التعليم مدى الحياة، لا سيما التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عدداً كبيراً من النساء الريفيات. ويلعب مستشارو دائرة تنمية الأغذية الزراعية دوراً رئيسياً في توفير الدعم لتنمية الكفاءة لدى المرأة الريفية من خلال عملهم مع مجموعات مثل "المرأة في مجال الزراعة" و "منتدى المزارع لسيدات انتريم الشرقية".

٢٤٥ - وقد نشأ برنامج التنمية الريفية (٢٠٠١-٢٠٠٦) عن مجموعة من عمليات تشاور وتقييمات بدأت في ١٩٩٧. ومن أهم المبادئ التوجيهية لتنفيذ البرنامج تشجيع تكافؤ الفرص والشمول. وفي إطار عنصر بناء القدرات من البرنامج، ستتاح الفرص للنساء الريفيات لتنمية ما يلزمهن من مهارات ومعرفة وخبرة للقيام بدور في التغييرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تؤثر على المناطق الريفية. ويتيح عنصر التجديد المحلي من البرنامج فرصاً للمجموعات والمنظمات النسائية للتقدم بمقترحات للنظر فيها. وسيكون لمجلس التنمية الريفية دور استباقي في السعي إلى الحصول على طلبات من المجموعات النسائية في المناطق الريفية، وضمان تمثيل المرأة في لجان المشاريع الممولة.

٣٤٦ - وتشمل المبادرات الأخرى "تحليل لاحتياجات قطاع المرأة الريفية" لمعالجة احتياجات المرأة الريفية. ولدى مجلس التنمية الريفية خطة معتمدة للمساواة وتورد الخطة مخطط المجلس للوفاء بالتزاماته المقررة قانوناً بشأن تعزيز تكافؤ الفرص والعلاقات الطيبة على مدى فترة خمس سنوات. وعرضت إدارة التنمية الإقليمية عدداً من مشاريع المواصلات العامة، في إطار البرامج المختلفة للاتحاد الأوروبي، يستفيد منها سكان الريف في أيرلندا الشمالية. ونظراً لأنه، من المتعارف عليه أن المرأة تستعمل خدمات الحافلات والقطارات

بشكل كبير، فمن الواضح أن هذه الخطط ستحسن الخدمات المتاحة للمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الإدارة بتشغيل صندوق المواصلات الريفية، وهو خطة تستهدف الحد من الإقصاء الاجتماعي بزيادة إمكانيات الوصول والتحرك في المناطق الريفية. ويدعم الصندوق حالياً شراكات المواصلات المجتمعية وخدمات حافلات أُلستر (Ulsterbus Services) في المناطق الريفية والمحرومة. و ستستفيد المرأة، بصورة عامة، والقائمة برعاية المعالين من الأطفال والمسنين، بصورة خاصة، من الخدمات المتاحة من خلال هذا الصندوق.

اسكتلندا

٣٤٧- أنشئ الصندوق الاسكتلندي للشراكة الريفية في ١٩٩٦، لتوفير الموارد لدعم التنمية المجتمعية في جميع أنحاء الريف باسكتلندا. وقد بلغت حصيلته الكلية ٢,٨ مليون جنيه استرليني في ٢٠٠٢-٢٠٠٣. ويهدف صندوق التحدي الريفي، في إطاره، إلى تشجيع النساء والشباب على الالتحاق بالعمل عن طريق تمويل مشاريع ترمي إلى تحسين مرافق رعاية الطفل والتدريب في المناطق الريفية من اسكتلندا. ويجري التصدي للصعوبات الخاصة في إنجاز برامج رعاية الطفل والبرامج الأخرى التي تؤثر على المرأة في المناطق الريفية حيث يمكن لانخفاض الكثافة السكانية أن توجد صعوبة في تحقيق "كتلة حرجة" لتوفيرها. وهناك فريق فرعي معني بالقضايا الريفية ليكفل أن تراعي الصفقة الجديدة الحالة في الريف مراعاة كاملة.

٣٤٨- ونشر المكتب الاسكتلندي نتائج دراسة بعنوان "الاعتماد على السيارة في ريف اسكتلندا" في حزيران/يونيه ١٩٩٨. فقد وجد أن ٨٩ في المائة من الأسر المعيشية في ريف اسكتلندا لديها سيارات، واستخدمت السيارات في ٧٦,٥ في المائة من جميع الانتقالات. ولئن لم يوجد فروق في عدد الانتقالات، فنسبة الرجال الذين يستعملون السيارة أكبر من نسبة النساء، وانتقالهن بالسيارة أطول كثيراً من انتقالات النساء. واكتشفت الدراسة أنه بالنسبة لمن يقطنون بيوتا أبعد مسافة يصبح استعمال السيارة ضرورة بل إن ذلك ينطبق على أقل الفئات دخلاً. وبعد صدور الميزانية في آذار/مارس ١٩٩٨، اتخذت ترتيبات، خاصة بالمواصلات في الريف في اسكتلندا، مماثلة لما ذكر من ترتيبات بالنسبة لانكلترا. وثمة برنامج لتمويل المواصلات في الريف يقدم ١٣,٥ مليون جنيه استرليني على مدى ٣ سنوات لتحسين شبكات المواصلات في ريف اسكتلندا. ويشمل ذلك مبلغ ١٠,٥ مليون جنيه استرليني يستخدم في دعم خدمات المواصلات العامة، وأساساً لتوفير خدمات حافلات جديدة وإضافية، ومبلغ ١,٨ مليون جنيه استرليني يستخدم في مشاريع المواصلات المجتمعية في إطار برنامج تديره رابطة المواصلات المجتمعية، ومبلغ ١,٢ مليون جنيه استرليني يستخدم

في مساعدة محطات الوقود الريفية بغية الاحتفاظ بشبكة حيوية من محطات الوقود في المنطق النائية.

ويلز

٣٤٩ - تقدم الشراكة الريفية لويلز - وهي هيئة استشارية تضم ممثلين للجمعية الوطنية والوكالة الإنمائية لويلز ورابطة الحكومات المحلية في ويلز ونقابات الفلاحة والجهات الأساسية الأخرى، بما في ذلك شواري تيج (Chwarae Teg) ومجلس اللغة الويلزية - مساهمة أساسية في وضع البرامج والسياسات الريفية في ويلز ولكي تحدد الشراكة السياسات والممارسات القادرة على تقديم مزايا كبيرة للريف في ويلز، فضلا عن توفير المعلومات اللازمة لإعداد جدول أعمال ريفي جديد لويلز كي تنظر فيه الجمعية الوطنية، سوف تكفل الشراكة أن يكون تكافؤ الفرص جزءا لا يتجزأ من عملها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المبادرات المتخذة حديثا ومنها مبادرة العمل المجتمعي الريفي، والتدابير المتخذة للمساعدة على تعزيز وتطوير الريف في ويلز في إطار خطة التنمية الريفية وبرنامج القادة (+ LEADER)، موضوعها الأساسي والشامل هو تكافؤ الفرص. وينطبق هذا المبدأ أيضا على مبادرات مثل شبكة الفلاحة، التي تتضمن تدابير محددة لمساعدة المرأة في الأسر الزراعية وجميع الخطط الزراعية الريفية التي تنفذها الجمعية الوطنية.

البيئة

٣٥٠ - تتناول سياسة المملكة المتحدة موضوع البيئة كجزء من المفهوم الأوسع نطاقا للتنمية المستدامة بحيث تُدمج الاعتبارات البيئية في جميع مجالات السياسة (بما في ذلك المواصلة والطاقة والزراعة). وتُسلّم الحكومة بالدور الحاسم الذي تؤديه المرأة في اتخاذ القرارات البيئية وتسعى إلى إدراج الاحتياجات المحددة للجنسين في تخطيط المستوطنات والمباني والمباني الأساسية للمواصلات والخدمات (من حيث الأمان الشخصي والحصول على السكن المعتدل التكاليف). وعلى سبيل المثال، فالحكومة تواصل التشاور مع الجماعات النسائية بشأن طائفة من السياسات البيئية. والفئات النسائية ممثلة تمثيلا جيدا في الهيئات الاستشارية الحكومية كلجنة التنمية المستدامة والمجلس الوطني للمستهلكين، والفريق التوجيهي لجدول الأعمال المحلي للقرن ٢١، ولكن تواصل الحكومة بحثها في تحسين أدائها في مجال إشراك المرأة في جميع جوانب اتخاذ القرارات البيئية.

المادة ١٥ - المساواة أمام القانون وفي المسائل المدنية

التعيينات القضائية

٣٥١ - يُشدّد وزير العدل^(٢١) مرارا على أن التمييز ليس له مكانا في عملية التعيينات القضائية. وسياسته هي أن يعين لكل منصب قضائي في انكلترا المرشح الذي يبدو أنه أفضل تأهيلا دون اعتبار للجنس أو الأصل العرقي أو الحالة الزوجية أو التوجه الجنسي أو الانتماء السياسي أو الديانة أو الإعاقة. وبالإضافة إلى التعيينات بالاستحقاق، فإن المبادئ المرشدة التي وضعها وزير العدل هي أن المرشح الذي يرغب في أن يكون قاضيا يتقدم للتعين، وأن عملية التعيينات يجب أن تتم على أساس المساواة الحقيقية في الفرص، وأن لكل شخص الحق في الحصول على المعلومات عن الصفات والمهارات المطلوبة في القاضي المحتمل تعيينه. ولتشجيع المزيد من النساء على التقدم للوظائف القضائية، وللمساعدة في تقدم المرشحين الناجحين، قدم وزير العدل المبادرات التالية:

- إنشاء لجنة للتعيينات القضائية للقيام بما يلي: إجراء فحص جار لإجراءات التعيينات القضائية ومستشاري الملكة؛ ومعالجة الشكاوى المقدمة من الأفراد والمنظمات بشأن تطبيق هذه الإجراءات مع تقديم التوصيات الخاصة بتحسين الإجراءات إلى وزير العدل.
- عقد مركز تقييم نموذجي ليوم واحد، خلال شهري تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، حيث أُتيح للمتقدمين فرص متنوعة لإثبات ملاءمتهم للوظيفة بالاشتراك في مختلف العمليات الملائمة للوظيفة التي تم التقدم من أجلها. وكانت معايير التعيينات قيد الاستعراض المستمر ووضع إطار للكفاءة لاستخدام مركز التقييم النموذجي.
- يجري المسؤولون من وزارة الشؤون الدستورية حوارا بناء مع العاملين بمهنة القانون بشأن قضايا التنوع وتكافؤ الفرص. وحضر الوزراء والمسؤولون مؤتمرات لتقديم المعلومات، في جميع أنحاء انكلترا وويلز، وعملوا على نحو وثيق مع العاملين بالمهنة من خلال الفريق العامل المشترك المعني بتكافؤ الفرص في التعيينات القضائية.

(٢١) أعلن رئيس الوزراء، في ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، عن إنشاء وزارة جديدة للشؤون الدستورية، كجزء من الحملة الجارية لتحديث الدستور والخدمات العامة. وتُدْمَج أغلب مسؤوليات وزارة العدل السابقة. ويظل مكتبا اسكتلندا وويلز قائمان تحت مظلة وزارة الشؤون الدستورية، وإن كانا يقدمان التقارير إلى وزير الدولة لاسكتلندا وويلز، كل على حدة.

ويشارك مسؤولو وزارة الشؤون الدستورية كذلك في تنظيم لجان مؤتمر محامي الأقليات ومنتدى المحاميات.

- أنتجت وزارة الشؤون الدستورية شريط فيديو معنون "وقوف"، بشأن إجراءات التقدم للتعيين في وظائف غير المتفرغين.
- يتم الإعلان عن جميع الوظائف القضائية بما في ذلك هيئة المحاكم العليا، باستثناء نائب قاضي المحكمة العليا.
- يستخدم أشخاص غير مؤهلين في القانون في عملية الاختيار بما في ذلك المقابلات نفسها.
- وضعت خطة "للعمل في الظل" يستطيع، من خلالها، محامو المرافعة ووكلاء القضاء المهتمون بالتقدم بطلب للعمل كقضاة لمحاكم الأقاليم أو نواب للمحاكم المحلية، متابعة قاضٍ "في الظل" لمدة تصل إلى خمسة أيام والتعلم كيف يجلس للقضاء.
- وافق وزير العدل على تعيين قاضية محلية غير متفرغة، بصورة دائمة (نظراً لمسؤولياتها كمقدمة للدعوى)، وبعد خطة تجريبية ناجحة، مدد هذا التسهيل ليشمل الامتحانات التنافسية المقبلة للتعين في بعض الوظائف القضائية الأخرى.
- يستطيع من انقطع عن الوظيفة لفترة، لأسباب عائلية، التقدم للجلوس كمحامي مرافعة في فترات مركزة بدلا من الانتشار على مدى عدة سنوات.
- سمح للمرشحين في آخر امتحان تنافسي لمحامي المرافعة بتقديم بيان يوضح العوامل التي يعتقدون أنها حدّت من فرص التوظيف المتاحة لهم. وتم تمديد ذلك حاليا، بحيث يغطي جميع التعيينات القضائية الأخرى، على أساس عدم التفرغ.
- نشر كتيب عن المساواة والتنوع في التعيينات القضائية في أيار/مايو ٢٠٠٢. وهو متاح على الموقع الشبكي لوزارة الشؤون الدستورية (www.deo.ovg.uk).

٣٥٢ - واعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، ينشر تقرير سنوي عن التعيينات القضائية يقدم تفاصيل التغييرات التي أجراها وزير العدل والخطط المزمع وضعها بالنسبة لإجراءات التعيينات القضائية. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٢، ألغى وزير العدل أغلب حدود السن الموضحة في تعريف مجال الأهلية للتعينات القضائية. وقد أزال ذلك القيود غير اللازمة، مما يسمح الآن للجماعات المهنية التي يكون فيها المرشحون من النساء والرجال ذوي المؤهلات المتساوية، وحيث يكون المحامون من النساء والأقليات العرقية ممثلين تمثيلاً أفضل، التقدم للتعينات القضائية في وقت مبكر من عملهم. ويمكن الحصول على معلومات بشأن

إجراءات التعيينات القضائية ومعايير التقدم لها على الموقع الشبكي لوزارة الشؤون الدستورية. ويعتبر عدد القاضيات، جزئياً، انعكاساً لعدد النساء العاملات بمهنة المحاماة اللائي لديهن سنوات الخبرة اللازمة. ويعين القضاة من بين المحامين الأقدمين نسبياً. ويتزايد عدد النساء ذوات الأقدمية اللازمة للتعين مع زيادة النساء العاملات بمهنة القانون. ويستمر تزايد عدد النساء في الهيئة القضائية، بصورة مطردة، كما يتبين من ارتفاع نسبة المرأة بين صفوف غير المتفرغين في هيئة القضاء عن مستوى المتفرغات لهذا العمل.

٣٥٣- وفي ٢٠٠١-٢٠٠٢، بلغت نسبة النساء من التعيينات الهامة التي تمت عن طريق التنافس المفتوح ٣٤,٤ في المائة، مما يمثل زيادة عما كان الحال عليه في ١٩٩٨-١٩٩٩، عندما كانت المرأة تمثل ٢٣,٥ في المائة من هذه التعيينات. وكان متوسط مدة الخبرة القانونية للمعينين في أهم الاختبارات التنافسية في ٢٠٠١-٢٠٠٢، أكثر من ٢٢ سنة. ومن المعلومات التي وفرها مجلس نقابة المحامين والجمعية القانونية، كانت نسبة المحاميات ممن لهن خبرة تزيد عن ٢٠ سنة، في نفس الفترة، ١٣,٢ في المائة وكانت نسبة محاميات الإجراءات ١٢ في المائة. وليس من سياسة وزير العدل أن يحدد أهدافاً لزيادة التنوع في الهيئة القضائية، ولكنه نشر إسقاطات لمعدل النساء اللائي يمكن أن يأتين عن طريق عملية التعيينات، بنجاح، خلال ٥-١٠ سنوات قادمة. وتوضح هذه الإسقاطات التي نشرت لأول مرة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، أن النسبة المتوقعة للنساء المعينات من الاختبار التنافسي لنواب القضاة المحليين في سنة ٢٠٠٥، قد تصل إلى ٣٨ في المائة، ويمكن أن ترتفع هذه النسبة إلى ٤٢ في المائة في ٢٠١٠. وبالنسبة للاختبارات التنافسية لتعيين القضاة المحليين في سنتي ٢٠٠٥ و ٢٠١٠، من المقدر أن تصل هذه النسب إلى ٣٨ في المائة و ٤٥ في المائة لكل منها. وتقدر الأرقام الخاصة بالاختبارات التنافسية لتعيين مساعدي القضاة وقضاة المحاكم الدورية بنسب أدنى - فقد تمثل المرأة ٢٠ في المائة من التعيينات في الاختبارين، في ٢٠٠٥، و ٢٤ في المائة و ٢٥ في المائة لكل منها في ٢٠١٠.

٣٥٤- ويؤيد وزير العدل الإجراء المتخذ من مجلس نقابة المحامين والجمعية القانونية لتعزيز تكافؤ الفرص داخل المهنة، ويشارك موظفوه في فريق عامل مشترك معني بتكافؤ الفرص في التعيينات القضائية ويشمل أعضاء من فرعي المهنة. ويتبع وكيل النائب العام سياسة مماثلة في اسكتلندا. وتشجع مهنة القانون في اسكتلندا على أن تتقدم المحاميات ومحاميات الإجراءات للتعينات القضائية. وبالإضافة إلى ذلك، تؤدي النساء دوراً رئيسياً في العمل قاضيات صلح غير مؤهلات في القانون في انكلترا وويلز وأيرلندا الشمالية. وقضاة الصلح غير المؤهلين في القانون هم رجال ونساء دون مؤهلات قانونية يعملون بصفة قضائية في محاكم محلية، طوعاً ودون تفرغ. والمرأة في انكلترا وويلز كانت تمثل ٤٣ في المائة من قضاة الصلح غير

الموهلين في القانون في ١٩٨٩، وارتفعت النسبة إلى ٤٦ في المائة في ١٩٩٣ وإلى ٤٨ في المائة في ١٩٩٨ وإلى ٤٩,١ في المائة في ٢٠٠١ (انظر الجدول ١٥-١ في المرفق ٢ (المادة ١٥، ص. ١٦ من النص الانكليزي)).

٣٥٥- ويتولى مسؤولية التدريب القضائي مجلس الدراسات القضائية وهو هيئة عامة غير وزارية مستقلة. وجميع القضاة غير المتفرغين، المعينون حديثاً، والمكلفون بالجلوس في الدعاوى العائلية عليهم حضور دورة توجيهية مع الإقامة في الدائرة المعنية. ويحضر جميع القضاة، المتفرغين وغير المتفرغين، بعد ذلك حلقات دراسية لاحقة، مع الإقامة، كل ثلاث سنوات، في كل دائرة يمارسون فيها الوظيفة وتضم الدورات التمهيديّة واللاحقة للتدريب في مجال القانون الجنائي والمدني والعائلي، وحدات عن العنف العائلي، بغية ضمان حصول هذه المسائل على نفس الاهتمام والاعتبار الذي تلقاه القضايا الأخرى. ويحضر عدد كبير من القضاة أيضاً المؤتمرات المنظمة محلياً. وعلاوة على ذلك، يحضر جميع القضاة، المتفرغون وغير المتفرغين، الجالسين للقضاء في محاكم الملكة، حلقة دراسية للدائرة لمدة يوم واحد كل سنة بشأن مسائل النطق بالحكم. وكان موضوع هذه الحلقة: العنف المتزلي، في ٢٠٠١-٢٠٠٢. وقدمت هذه الحلقة ٥ ساعات، في المتوسط، من التدريب الإضافي في هذه المسألة في ٢٠٠٠-٢٠٠١.

المعونة القانونية

٣٥٦- يقدم القانون الانكليزي مساعدة في شكل خدمات قانونية بتمويل عام، من خلال الدائرة القانونية المجتمعية ودائرة الدفاع الجنائي لمن يرغب في طلب تدابير إنصافية أمام المحاكم. وفي الدعاوى المدنية، تكون شروط منح المعونة أو المشورة القانونية بموجب قانون الوصول إلى العدالة لسنة ١٩٩٩، أن يكون دخل الشخص ورأسماله ضمن حدود مقررّة معينة، وأن تكون مبررات إقامة الدعوى كافية لمنح المعونة القانونية. وفي الدعاوى الجنائية، يكون الاختبار الوحيد أن منح المعونة القانونية في خدمة العدالة. وللمرأة نفس الأهلية التي للرجل للحصول على المعونة القانونية، شريطة استيفاء الشروط المقررة. وفي السنة التقويمية ٢٠٠١، كان عدد شهادات المعونة القانونية التي منحت التمويل في الإجراءات العائلية، المقدمة للنساء ضعف التي منحت للرجال. ومن بين الشهادات الصادرة في هذا المجال، كانت أغلبية النساء شاكيات وأغلبية الرجال مدعى عليهم (انظر الجدول ١٥-٢ في المرفق ٢، ص. ١٦ من النص الانكليزي).

دعم مستخدمي المحاكم

٣٥٧ - يهدف برنامج تحديث المحاكم بأنواعها إلى تقديم خدمة أفضل لجميع مستخدمي المحاكم. وسوف تعمل المبادرات المتخذة داخل الدوائر المدنية والجنائية، على زيادة سبل الوصول إلى العدالة وتحسين تجربة المحاكم بالنسبة للمرأة. ومن هذه المشاريع، "مشروع الشهود الضعاف والمعرضين للتهديد" الذي بدأت وزارة الداخلية في تنفيذه. وهذا المشروع يوفر الآن بيئة أفضل للإدلاء بالشهادة للشهود الضعاف المعرضين للتهديد، وهم من النساء في كثير من الأحيان. وتعمل وزارة الشؤون الدستورية (مكتب وزير العدل سابقاً) ودائرة المحاكم مع وزارة الداخلية من أجل ضمان توفير المرافق والمعدات والتدريب اللازم لنجاح هذا المشروع. ويشمل المشروع: وصلات تلفزيونية حية لقيام الشهود بالإدلاء بالشهادة؛ وتسجيل الشهادة الرئيسية بالفيديو؛ وشاشات حول مكان الشهود؛ وأجهزة استدعاء للشهود. ولدى جميع مراكز محاكم الجنايات والمحاكم التابعة لها، والواسعة الاستعمال، معدات الوصل التلفزيوني. وتم تجهيز ما مجموعه ١٩٠ من بين ٤٩٧ قاعة محكمة في محاكم الجنايات. ويُؤمل أن يمتد توفير المعدات المذكورة إلى ٤٥ في المائة من القاعات في محاكم الجنايات، خلال ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وأقيمت أول قاعة متكاملة مجهزة لهذا الغرض في محكمة الجنايات بميدان الملكة بمانشستر. وهذه القاعة - وهي نموذج لدائرة المحاكم - لديها مدخل خاص ومنطقة استقبال خاصة و ٧ استوديوهات للربط التلفزيوني. وتم توفير مرفق مماثل في درهام وتجري إقامة مرفق ثالث في المحكمة الجنائية المركزية بليفربول. وتقدمت مراكز المحاكم الجنائية بمناطق لندن الداخلية بطلب قاعات للشهود. وتمثل المحكمة الجنائية المركزية ومحاكم جرائم الشارع، المحاكم ذات الأولوية للحصول على معدات مرئية إضافية. وسوف تسلم المعدات إلى ١٦ محكمة إضافية ومكتب الاستئناف الجنائي إذا سمح التمويل بذلك.

٣٥٨ - وفي إطار الاختصاصات المدنية والعائلية، يتركز تقرير تحديث المحاكم المدنية والعائلية، الصادر في أيار/مايو ٢٠٠٢ حول هدف تحسين الخدمات المقدمة إلى مستخدمي المحاكم، مع إنجاز هذه الخدمات بأسلوب أنسب لعملاء دائرة المحاكم. وبالإضافة إلى ذلك، هناك التزام بزيادة عدد الأماكن التي يمكن عقد جلسات الاستماع فيها. وقد أظهرت دراسة استقصائية أجريت حديثاً أن من المرجح أن تكون إجراءات محاكم المطالبات الصغيرة أكثر رهبة بالنسبة للمرأة منها بالنسبة للرجل. وتعالج مشاريع مختلفة في إطار عملية تحديث المحاكم هذه المسألة مباشرة. وعلى سبيل المثال، تعتبر خدمة المطالبة بالنقود بالاتصال المباشر عن طريق الإنترنت خدمة قائمة على شبكة الإنترنت متاحة من موقع دائرة المحاكم على الإنترنت. وهي توفر تسهيل صدور المطالبات الخاصة بمبالغ محددة تصل إلى ١٠٠.٠٠٠

حينه استرليني، رهنا بشروط معينة. ويستطيع أصحاب المطالبات تقديم ومتابعة مطالباتهم بالاتصال المباشر، وإدخال الحكم وتقديم طلب لحكم تنفيذ على الإنترنت. ويمكن للمدعى عليهم تقديم إقرار الخدمة أو الدفاع أو الاعتراف الجزئي أو ادعاء مقابل بالاتصال المباشر. وهناك دليل مباشر على الإنترنت لمستخدمي المحاكم بشأن عملية المطالبات الصغيرة، يشمل بدائل للحضور إلى المحكمة، ومعلومات عن الإجراءات السابقة للمحكمة وعن المساعدة العامة. ويمكن أن تقلل القدرة على تقديم مطالبة بالاتصال المباشر عن طريق الإنترنت، دون حاجة إلى الحضور إلى المحكمة، من رهبة المراحل الابتدائية من تقديم هذه المطالبة والدفاع عنها.

٣٥٩ - ويجري تطوير نظم جديدة لتكنولوجيا المعلومات، سوف تؤدي إلى الحد من احتمالات التأخير بل إلى تحسين المعلومات المقدمة للضحايا والشهود وتوفير وصلات فيديو للجلسات الاستماع، مما يخفف من ضغوط ضرورة الحضور على المحكمة. وتقوم دائرة المحاكم بإعداد مشروع "شراكة" مع وكالات إسداء المشورة، قد يشمل تزويد هذه الوكالات بوصلات إلكترونية لمراكز الأعمال التجارية المقترحة ومراكز عقد جلسات الاستماع المقترحة ومقدم الطلب، مما يتيح لمقدمي المشورة سبل الوصول المباشر إلى مجموعة من خيارات تخفيف الديون، دون ترك مكاتبهم، وتمكينهم من إسداء المشورة للمديين وضمان اتخاذ الإجراءات عند نقطة المشورة. ويمكن إقامة وصلات بسرعة أكبر وزيادة، بذلك، إمكانية التسوية المبكرة، دون حاجة إلى عقد جلسة استماع.

٣٦٠ - وفي أيرلندا الشمالية، زادت النسبة المئوية للنساء في الهيئة القضائية من ٧ في المائة إلى ١٤ في المائة (١٢ في المائة بالنسبة لتعيينات المتفرغات)، منذ تقديم التقرير السابق. فهناك قاضيتان لمحاكم المقاطعات، وقاضيتان للمحاكم المحلية، وقاضيتان جزئيتان مقيمتان. وهناك ٨٧٨ قاضي صلح في أيرلندا الشمالية، تمثل المرأة ٢٤ في المائة منهم. كما تمثل ٥٢ في المائة من الخلفين غير المؤهلين في القانون الذين يعملون في محاكم الأحداث.

٣٦١ - وفي اسكتلندا، هناك ٣ قاضيات في المحاكم العليا، و ١٢ مفوضة أمن (متفرغات) و ٣ مفوضات أمن (غير متفرغات). وهناك ١٥١٢ عضوة في أفرقة جلسات الاستماع الخاصة بالأطفال، مما يمثل ٥٩ في المائة من مجموع أعضاء الأفرقة. وهناك ٩١ امرأة في اللجنة الاستشارية لأفرقة الأطفال، يمثلن ٥٢ في المائة من أعضاء اللجنة.

المادة ١٦ - المساواة في الزواج والأسرة

قانون الطلاق

٣٦٢ - أعلن وزير العدل، في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، أن الحكومة تعتزم دعوة البرلمان إلى إبطال الجزء الثاني من قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦ عندما تتاح فرصة تشريعية مناسبة. وأشار وزير العدل، على ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج ضمن تقرير التقييم الختامي للاجتماعات الإعلامية المطلوبة في المرحلة الأولى من عملية الطلاق أو الانفصال، أنه لا يرى أن الجزء الثاني سيحقق أهداف سياسات الحكومة وهي إنقاذ ما يمكن إنقاذه من حالات الزواج وإنهاء الزيجات الفاشلة بأقل قدر ممكن من الأضرار للأطراف والأبناء المتأثرين بالأمر، عند انهيار الزواج. وسوف تدعو الحكومة البرلمان إلى إبطال الأقسام ذات الصلة من قانون الأسرة متى أتاحت فرصة تشريعية ملائمة.

٣٦٣ - وبدأ نفاذ قانون الطلاق (الزيجات الدينية) لسنة ٢٠٠٢، في ٢٤ شباط/فبراير ٢٠٠٣. ويتناول القانون المشكلة التي تعاني منها بعض الزوجات السابقات اليهوديات اللاتي لا يمكنهن الزواج مرة ثانية في حفل ديني - عند عدم صدور طلاق ديني بعد منح الطلاق المدني.

حقوق الوالدين ومسؤولياتهما

٣٦٤ - يظل بوسع الأب غير المتزوج الذي ليست له مسؤولية الوالدية ولم يكتسبها أن يقدم طلباً بذلك بموجب قانون الأطفال لسنة ١٩٨٩، وإن كان يلزم الحصول على إذن من المحكمة في بعض الحالات. ويشمل قانون الأطفال لسنة ٢٠٠٢ (الذي حصل على الموافقة الملكية في ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠) تغييراً في القانون يسمح للأب غير المتزوج الذي يوقع شهادة الميلاد، بالاشتراك مع الأم، أن يكتسب تلقائياً المسؤوليات الأبوية. وينتظر تحديد تاريخ بدء النفاذ. ويمتد القانون إلى انكلترا وويلز، وإن كان ينص على الاعتراف بالمسؤولية الوالدية التي يتم الحصول عليها من خلال التسجيل المشترك في اسكتلندا وأيرلندا الشمالية في انكلترا وويلز إذا عزمت الدائرتان المذكورتان على ذلك.

العنف ضد المرأة

٣٦٥ - يمثل وقف العنف ضد المرأة، بجميع أشكاله (بما في ذلك العنف المنزلي والعنف الجنسي) وتقديم مرتكبيه للعدالة، أولوية من أولويات الحكومة. فهو مشكلة اجتماعية معقدة تسبب الفقر وضعف الصحة والإقصاء الاجتماعي وحسائر في الأرواح. ويمثل العنف ضد

المرأة نحو ربع (٢٣ في المائة) الجرائم العنيفة. فحوالي امرأة واحدة بين كل أربع نساء ستعاني من العنف المترلي أثناء حياتها (الاستقصاء البريطاني للجريمة لسنة ٢٠٠٠). ومن المحتمل أن تكون المرأة أكثر تعرضا من الرجل للعنف المترلي من شريك، بمعدل الضعف، وقد قتل ٣٧ في المائة من النساء ضحايا القتل على يد شريكهن السابق أو الحالي (إحصاءات الجريمة، ١٩٩٩). وتسلم الحكومة بأن منع هذه الجريمة والقضاء عليها يتطلب منها جهدا وطنيا موحدًا ومتعدد الجوانب، يشمل العمل المشترك والنشط في جميع إدارات الحكومة لإنجاز إجراءات سياسية منسقة بشأن هذه المسألة الهامة. وفي هذا السياق، أنشأت الحكومة فريقًا وزاريا عاملا، في سنة ٢٠٠١، لضمان اتخاذ إجراءات متسعة ومنسقة على أعلى المستويات. ويعمل الفريق أيضا من أجل دعم المنهج الحكومي، متعدد الجوانب والمتكامل للتصدي للعنف ضد المرأة، ولا سيما العنف المترلي، بما في ذلك، العناصر القانونية والتثقيفية والمالية والاجتماعية، وبخاصة، الدعم المقدم للضحايا. ويهدف الفريق إلى زيادة الخيارات المأمونة للنساء والأطفال، سواء داخل المنزل أو خارجه، وتحميل جميع المسؤولين عن ارتكاب الجريمة المسؤولية عن ارتكابها، ووضع التدخلات الفعالة لمنع تكرار الهجمات؛ وتحدي الثقافة التي ترى أن العنف "بمجرد مسألة منزلية" وضمان عدم التماس الأعذار لهذه الجريمة أو التسامح فيها أو التغاضي عنها. ويضم الفريق وزراء من أهم الوزارات التي تركز الاهتمام على وضع سياسات متصلة في ٥ مجالات رئيسية للعمل، ووقع عليها الاختيار لقدرتها على إحداث أهم التغييرات الملموسة في هذا الصدد. وهذه المجالات الخمسة هي: '١' تدخل الرعاية الصحية مبكرا وبصورة فعالة؛ '٢' زيادة في خيارات الأماكن الآمنة للنساء والأطفال؛ '٣' تحسين الدعم بين الدوائر المدنية ودوائر القانون الجنائي؛ '٤' التوعية والتثقيف؛ '٥' الاستجابة الملائمة والمتسقة من دائرة الشرطة والنيابة العامة.

٣٦٦- وتعمل وحدة المرأة والمساواة، التي تتولى المسؤولية الشاملة في الحكومة، في شراكة مع وزارة الداخلية لضمان العمل الفعال والمتصل في الحكومة في مجال هذه المسألة. وكلف الفريق الوزاري وزراء المرأة بمسؤولية المضي قدما بعمل الحكومة في مجال التوعية والتثقيف. ويجري وضع استراتيجية مزدوجة الهدف، ترمي إلى الوصول إلى عدد أكبر من النساء والأطفال والتوعية بالخيارات المتاحة من أجل الأمان والحماية؛ والحد من تسامح المجتمع في الجريمة بحيث ينتهي التماس الأعذار لها أو التسامح فيها أو التغاضي عنها. وقد شرع وزراء المرأة في بحوث لتحديد التكاليف الاقتصادية والاجتماعية للعنف المترلي. وتهدف هذه البحوث إلى وصف الحالة الراهنة في المملكة المتحدة من حيث توفر البيانات ونوعيتها؛ ووضع منهجية لتقدير التكاليف الاقتصادية والاجتماعية في المملكة المتحدة، واستخدام

المنهجية المقترحة في تقدير النفقات التي يتحملها مقدمو الخدمات وأرباب العمل والنساء وأسرهن.

٣٦٧- وتعمل وحدة المرأة والمساواة بالتعاون مع غيرها من الوزارات والوكالات القانونية، والمنظمات غير الحكومية والقطاع الطوعي على التوصل إلى سبل لمنع العنف ضد المرأة وتوفير الحماية والخدمات والعدالة للمرأة عند حدوث العنف. وتواصل الوحدة التشاور مع طائفة كبيرة من المنظمات غير الحكومية والخبراء الأكاديميين في مجال العنف ضد المرأة مما يسر زيادة مشاركة قطاع المنظمات غير الحكومية في هذا المجال من سياسات الحكومة. وتعمل الوحدة في إطار شراكة مع لجنة الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء الأخرى بغية السير قدما بالعمل المتعلق بالعنف ضد المرأة، مع تعزيز نهجها الشامل متعدد الفروع.

٣٦٨- وفي سنة ٢٠٠٢، نشرت وزارة الداخلية ورقة بيضاء للعدالة الجنائية ودعت إلى تقديم تعليقات بشأنها. وتحدد هذه الورقة طائفة من التدابير الممكنة منها: تمديد استخدام الأوامر التقييدية، والاحتفاظ بسرية اسم الضحايا في المحكمة؛ وجعل الإخلال بأمر عدم التحرش فعل إجرامي؛ وتحقيق اتصالات أفضل بين المحاكم المدنية والجنائية؛ واستعراض حالات القتل الناتجة عن العنف المتزلي. ونشرت الحكومة ورقة مشاورات، في حزيران/يونيه ٢٠٠٣، تضع مقترحات بشأن منع العنف المتزلي. وتهدف عملية المشاورة إلى الحصول على استجابة شاملة من الجمهور والقطاعات الطوعية والقطاعات الأخرى لضمان تحقيق الاتفاق، على أوسع نطاق ممكن، بشأن ما ينبغي عمله لمنع العنف المتزلي ومعالجته. وتدعم هذه المشاورات ما جرى من مشاورات أولية بشأن الورقة البيضاء والعمل الجاري للفريق الوزاري المعني بالعنف المتزلي. وتغطي هذه المقترحات ثلاثة أهداف عامة هي: ١ - ضمان أمان ضحايا العنف المتزلي؛ ٢ - تقديم المجرمين إلى العدالة؛ ٣ - تعزيز الثقة في نظام العدالة الجنائية. وسينشر مشروع قانون بشأن العنف المتزلي في وقت لاحق من السنة الحالية.

٣٦٩- وتشمل التطورات الهامة الأخرى التي حدثت منذ ١٩٩٩ صدور المنشور المعنون "الحياة بلا خوف". نهج متكامل للتصدي للعنف ضد المرأة (١٩٩٩)، الذي يضع استراتيجية وطنية موحدة ومتعددة الجوانب، تعزز الأخذ بنهج متكامل متعدد الجوانب بغرض تقديم الدعم والحماية للنساء والأطفال، في الوقت المناسب، وتقديم مرتكبي العنف للعدالة ومنع العنف ضد المرأة. وقد دعا منشور "الحياة بلا خوف" إلى الممارسات السليمة من أجل تحقيق استراتيجيات فعالة لوكالات متعددة في جميع أنحاء الإقليم الوطني.

٣٧٠- وقد فرض قانون الجرائم ومخالفة الآداب العامة لسنة ١٩٩٨، واجبا قانونيا على السلطات المحلية بأن تقوم برصد فعال لمستوى العنف المتزلي الموجود في مجتمعهم المحلي وإقامة

شراكات للحد من هذه المشكلة. ونشرت وزارة الداخلية، في سنة ٢٠٠٠، منشورا إرشاديا بشأن العمل متعدد الوكالات، بعنوان ”العنف المتزلي - كسر السلسلة، منشور إرشاديا متعدد الوكالات من أجل معالجة العنف المتزلي“. وأنتجت الحكومة أيضا كتيباً بعنوان ”لا يجبي“ (”كسر السلسلة“، سابقاً) يقدم المساعدة والنصح للذين نجوا من العنف المتزلي، ويركز الاهتمام على مساعدة الذين نجوا على التعرف على العنف المتزلي مع اقتراح ما يتخذه من إجراءات لحماية أنفسهم والاتصال بوكالات المساعدة. وفي سنة ١٩٩٩، كلفت وزارة الداخلية بإجراء استعراض عام للمعارف والخدمات الجارية والخاصة بالعنف المتزلي والاعتصاب والاعتداء الجنسي. وكانت النتائج التي تم التوصل إليها أساساً لمنح تمويل قيمته ١٠,٧ مليون جنيه استرليني لتطوير وتقييم مشاريع تعالج العنف المتزلي والاعتصاب والاعتداء الجنسي. وتم توفير مبلغ إضافي قدره ١٣٧ مليون جنيه استرليني في إطار ”صندوق المجتمعات الأكثر أماناً“ الذي يحدد الإسكان الآمن وخدمات الدعم للنساء والأطفال الهاربين من العنف المتزلي كأولوية.

٣٧١- وفي الفترة ما بين ١٩٩٩ و ٢٠٠٣، قامت طائفة من الوزارات بالتكليف بإجراء بحوث وأنتجت منشورات دورية وقدمت توصيات بسياسات معنية بالعنف ضد المرأة. وتم من خلال برامج خاصة للمنح، توفير التمويل الأساسي وتمويل المشاريع لأهم الوكالات في هذا القطاع. كما أُحرز تقدم كبير في مجال تحسين تدخلات القانون المدني والجنائي وشمل ذلك استحداث سياسات مؤيدة للاعتقال في جميع قوات الشرطة، وإصدار منشورات إرشادية منقحة لوكلاء نيابة الدولة. وشملت الأعمال الأخرى اقتراح إدراج العنف المتزلي كمسألة تتعلق بحماية الطفل في التشريعات الأساسية. وتتعترف الحكومة بما تقوم به أماكن إيواء المرأة من عمل هام وتقديره. ومن أهم الأولويات التي حددتها الحكومة للفريق الوزاري زيادة خيارات السكن الآمن للنساء والأطفال. ويعتبر ”برنامج دعم الأشخاص“ النظام الجديد لتخطيط خدمات الدعم المتصلة بالإسكان في انكلترا ورصدها وتمويلها، ويشكل جزءاً لا يتجزأ من تحقيق هذا الهدف، إذ أنه يساعد الناجون من العنف المتزلي على أن يعيشوا حياة أكثر استقلالاً في المجتمع المحلي. ويوفر تمويل قدره ١٥٣ مليون جنيه استرليني من الإيرادات العامة لضمان التنفيذ الفعال لهذا البرنامج كما أتيح تمويل رأسمالي إضافي بمبلغ ١٢٠ مليون جنيه استرليني لزيادة الاعتمادات المخصصة لمجموعات ضعيفة محددة شملت المرأة الهاربة من العنف المتزلي. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٣، أعلنت الحكومة عن تقديم إضافة قدرها ١٤ مليون جنيه استرليني، نقداً، للمساعدة على التصدي للعنف المتزلي. وستساعد مجموعة التمويل المذكورة، المتاحة على مدى ثلاث سنوات، شراكات الحد من الجريمة والإخلال بالنظام على وضع استراتيجيات عملية لمعالجة العنف المتزلي على المستوى المحلي.

٣٧٢- وأعلنت الحكومة عن تعديل لمشروع قانون التبني والطفولة سيوسع تعريف الضرر الموجود في قانون الطفولة. وسوف يوضح التعديل أن الضرر يشمل أي ضرر قد يعاني منه الطفل أو يتعرض له نتيجة لمشاهدة سوء معاملة لشخص آخر.

٣٧٣- وفي ٢٠٠٢-٢٠٠٣، قامت الحكومة بطائفة من زيارات تفصي الحقائق والتوعية للاستماع إلى المزيد من تجارب المرأة وتجارب الصف الأمامي لمقدمي الرعاية. وكانت زيارتان من هذه الزيارات في المشاريع المتخصصة للأقليات العرقية. وكانت الزيارة الأولى، من ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٢، في داربي لمشروع هراري ناري، المنشأ في ١٩٨٦ لجماعة النساء السود من أجل توفير الإسكان والاحتياجات الاجتماعية لجميع النساء السود. ويعتبر المشروع أيضا أهم جماعة متخصصة لمساعدة المرأة تخدم احتياجات النساء السود والآسيويات والمنتديات إلى أقليات عرقية أخرى. وكانت الزيارة الثانية زيارة للتوعية وجمع المعلومات إلى مركز نيوهام لموارد مشروع النساء الآسيويات في بليستو، يوم ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ويقوم مشروع نيوهام للنساء الآسيويات بتنسيق طائفة من خدمات الدعم الشاملة للنساء والأطفال الآسيويين. وتعتبر هيئة إيمكان (Imkaan) مجموعة وطنية من الطبقة الثانية للبحوث والسياسات، يديرها، حاليا، مشروع نيوهام للنساء الآسيويات.

٣٧٤- وفي شراكة مع هيئة الإسكان لملاك العقارات المسجلين، ستقدم الحكومة مبلغ ١٨,٩ مليون جنيه استرليني لتوفير ٢٧٣ وحدة سكنية في جميع مناطق انكلترا من أجل هذه الطائفة من النساء شديدة الضعف وأسرهن. وبالإضافة إلى ذلك، فإننا ملتزمون بتقديم ٧ مليون جنيه استرالي. علاوة على ذلك، في كل من السنتين المالييتين التاليتين لتمويل اعتماد الملاجئ. ويعتبر هذا تطورا جديدا هائلا. وسيحدث هذا التمويل الهام فرقا كبيرا في سهولة عثور المرأة على مكان أمان عندما تكون في أمس حاجة إليه. وبصورة خاصة، سيكون موطن قدم في سبيل الحصول على منزل جديد ومستقبل أكثر أمانا بالنسبة لمئات، بل آلاف النساء.

٣٧٥- وتعد رعاية الأمومة مجالا هاما لمكافحة العنف المترلي لدائرة الصحة. فالعنف المترلي يبدأ عند حدوث الحمل، في ٣٠ في المائة من الحالات ويمكن أن تتصاعد مستويات العنف الموجودة، في كثير من الحالات. ولذلك، قامت الحكومة مؤخرا بالتكليف ببرنامج تمويل للبدء في استبيان روتيني بشأن العنف المترلي في مرحلة ما قبل الولادة. وتنفذ هذا المشروع التجريبي جامعة غرب انكلترا واتحاد دائرة الصحة العامة بشمال بريستول. وسيُنظر المشروع، بأسلوب نقدي، إلى '١' معدلات العنف المترلي المحددة قبل استحداث الاستبيان الروتيني في فترة ما قبل الولادة وبعده؛ '٢' النتائج بالنسبة للعملاء والممارسين لمجموعة من

المسائل المتصلة باستحداث أداة الفحص هذه؛^٣ آليات التثقيف والدعم المتاحة للفنيين في مجال الصحة لتمكينهم من تنفيذ وصيانة برامج الفحص الفعالة والعمل عبر الحدود المشتركة بين الوكالات لدعم الذين نجوا من العنف المتري. وسوف يجري تقييم كامل لنتائج مشروع بريستول ليكون متاحا في نهاية ٢٠٠٣. وستقوم وزارة الصحة، من خلال عضوية الفريق التوجيهي للمشروع، بالنظر المتمعن في النتائج الناشئة عن مشروع بريستول وفي التوسع في تنفيذه على الصعيد الوطني كجزء من عنصر الأمومة لإطار الدائرة الوطنية للطفولة. ويمكن أن يتيح نموذج الأمومة فرصا للتوسع في الاستبيان الروتيني ليشمل مجالات أخرى لدائرة الصحة الوطنية، في الأجل الأطول.

الزيجات القسرية

٣٧٦ - تقوم الحكومة، كجزء من التزامها المستمر بالتصدي لمسألة الزيجات القسرية، بوضع مبادئ توجيهية لأفضل الممارسات التي تتبعها الخدمات الاجتماعية للمساعدة على تحديد القضايا الرئيسية التي تواجهها في التعامل مع ضحايا الزيجات القسرية أو ضحاياها المحتملين. ومن أجل بدء هذه المبادرة، نظمت وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث مؤتمرا، لمدة ثلاثة أيام، للعاملين في المجال الاجتماعي والمنظمات غير الحكومية والأفرقة المجتمعية. وكان الهدف من المؤتمر، زيادة الوعي بالزيجات القسرية وتحديد جهات الاتصال الرئيسية التي يجري العمل معها على وضع المبادئ التوجيهية خلال العام المقبل؛ وترتيب المسائل الأساسية التي ستدرج في المبادئ التوجيهية.

ختان الإناث

٣٧٧ - يجرم قانون منع ختان الإناث لسنة ١٩٨٥ (باعتباره جريمة يعاقب عليها بالسجن لمدة تصل إلى ٥ سنوات، أو بغرامة غير محددة، أو بالعقوبتين معا) إجراء العملية المعروفة بهذا المسمى. وترى الحكومة أن ختان أي فتاة أو طفلة أمر غير مقبول، بصرف النظر على الأصل العرقي. وتنتظر الحكومة حاليا فيما إذا كان ينبغي تعزيز القانون بحيث يجرم أخذ أي فتاة إلى الخارج للختان، حتى لو كان ذلك في بلد تعتبر فيه هذه العملية قانونية. وفي إطار مشروع قانون ختان الإناث، سيعمل مشروع قانون خاص للأعضاء، قدمته السيدة آن كلويد، عضوة البرلمان، في ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، عند صدوره كقانون، بإعادة صياغة أحكام قانون سنة ١٩٨٥ وتمديد آثارها بحيث تتجاوز الحدود الإقليمية. انظر المادة ١٢ للحصول على مزيد من المعلومات عن الإجراءات المتخذة من الحكومة بشأن هذه المسألة.

مبادرة العنف ضد المرأة التابعة لبرنامج الحد من الجريمة

٣٧٨ - إن مبادرة الحد من العنف ضد المرأة جزء من برنامج الحد من الجريمة - وهي مبادرة قائمة على الأدلة وتهدف إلى تحديد أكثر النهج فعالية وحدوى من حيث التكاليف في الحد من العنف المتزلي والاعتصاب والاعتداء الجنسي من جانب المرتكبين المعروفين، ونشر الممارسات السليمة. وتم التأكيد بـ ٣٠ من المشاريع الشاملة لوكالات متعددة في تموز/يوليه ٢٠٠٠، ويجري تقييمها بصورة مستقلة لتقدير ما لها من فعالية وأثر. وفي آذار/مارس ٢٠٠١، تم التأكيد بـ ٣٠ مشروعاً إضافياً. وهي مشاريع مركزة على الضحايا وتوفير المعلومات والنصح والدعم لتمكين الذين نجوا من إبلاغ الشرطة والوكالات بالحوادث، وتمكينهم كذلك من اتخاذ قرارات مدروسة. وسوف تكون نتائج هذه المبادرة والدروس المستفادة منها متاحة في سنة ٢٠٠٣.

إجراءات العدالة الجنائية للتصدي للعنف المتزلي

٣٧٩ - تتولى دائرة النيابة العامة مسؤولية استعراض وتصريف الإجراءات الجنائية في انكلترا وويلز. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، أصدرت النيابة العامة، بعد مشاورات مستفيضة وغير مسبوقه مع القطاع الطوعي، سياسة منقحة بشأن إجراءات قضايا العنف المتزلي. وتركز السياسة الجديدة الاهتمام، أساساً، على أولويات الضحايا (الأمان والدعم والمعلومات) وزيادة التنسيق بين الإجراءات الجنائية والإجراءات المدنية، وإقامة الدعاوى على أساس الأدلة المقدمة من أشخاص غير الضحية، حيثما أمكن ذلك.

٣٨٠ - ولدعم بدء تنفيذ السياسة الجديدة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، أنشئت شبكة جديدة من منسقي العنف المتزلي التابعين لدائرة النيابة العامة. ودائرة النيابة العامة مقسمة إلى ٤٢ منطقة في جميع أنحاء انكلترا وويلز، لدى كل منها عدة مدعين عامين لهم خبرة خاصة في مجال ملاحقة دعاوى العنف المتزلي. وهناك مدع عام منسق للشبكة، في كل منطقة، يستطيع أن يتقاسم الممارسات السليمة أو تحديد المشاكل مع زملائه من المنسقين أو طلب المساعدة منهم، في جميع أنحاء انكلترا وويلز. ويقوم المنسقون بدور نشط في منتديات العنف المتزلي المشتركة بين الوكالات ويمكن إعطاء أرقامهم لشركاء خارجيين (مثلاً، القطاع الطوعي) من أجل إيصال سياسات المقاضاة الوطنية بصورة فعالة ومتسقة على الصعيد المحلي. وعقدت الشبكة أول مؤتمر لها في حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وأصبحت التدابير الخاصة، مثل وصلات شاشات التلفزيون، متاحة لمساعدة بعض الشهود الضعفاء الخاضعين للتخويف في المحاكم، اعتباراً من ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠٢. (قانون الأدلة الجنائية والعدالة للشباب لسنة

١٩٩٩). وتعتزم الحكومة عرض تشريعات إضافية، في سنة ٢٠٠٢، للمساعدة على التصدي للعنف المترلي وتحميل المسيئين مسؤولية أعمالهم.

الاغتصاب والاعتداء الجنسي

٣٨١ - بدأت الحكومة في دراسة بحثية لموضوع "اغتناب المرأة والاعتداء الجنسي عليها. نتائج الاستقصاء البريطاني للجريمة". وتوضح هذه الدراسة أن الاعتداء الجنسي هو جزء من المشكلة الأعم المتمثلة في العنف المترلي، وهو يعتبر، بالفعل، أولوية من أولويات الحكومة. وقد بينت النتائج أن عدد ضحايا الجرائم الجنسية أعلى من مستويات الإبلاغ. ويعتبر الاغتصاب من أقل الجرائم المبلغ عنها^(٢٢) (انظر الجدول ١٦-٢، المرفق ٢، ص. ١٨ من النص الانكليزي). وحدثت زيادة ملحوظة في عدد عمليات الاغتصاب المبلغ عنها في السنوات الأخيرة. ومن المحتمل أن تكون الإجراءات التي اتخذتها الشرطة والحكومة لدعم ضحايا الاعتداءات الجنسية قد أدت إلى زيادة العدد الذي يصل إلى علم الشرطة، وبالتالي، المسجل لديها. ومع الاعتراف بأن معدلات الإدانة بارتكاب الاغتصاب منخفضة، تقوم الحكومة بتكثيف جهودها الرامية إلى التصدي لهذه المشكلة. وعلى وجه الخصوص، وضعت الحكومة خطة عمل للتصدي لانخفاض معدلات الإبلاغ عن الاغتصاب والإدانة بارتكابه. وحددت الحكومة طائفة من المبادرات الرامية إلى معالجة الدعم القانوني في المجال الجنائي والمدني ورصد فعالية تدابير التدخل.

٣٨٢ - واستجابة لهذا التقرير، نشرت الحكومة خطة عمل في تموز/يوليه ٢٠٠٢، يحدد تفاصيل التدابير العملية التي تتخذ في كل مرحلة من مراحل عملية العدالة الجنائية. والهدف الأعلى للخطة هو تحسين معدلات الإدانة بارتكاب الاغتصاب بالقيام بما يلي: '١' تحسين التحقيق من حالات الاغتصاب؛ '٢' تعزيز نوعية المشورة، واتخاذ القرارات وإعداد الدعاوى وعرضها في المحكمة؛ '٣' تحسين معاملة الضحايا والشهود في الدعاوى التي تنطوي على ادعاءات الاغتصاب. وتشمل التدابير المحددة لتحقيق ذلك، ما يلي:

- استعراض المرافق الموجودة للكشف على الضحايا في جميع مناطق قوات الشرطة؛
- إصدار مجموعة مواد "للاستجابة الأولى" لضباط الشرطة من أجل منع فقدان الأدلة الحيوية للطلب الشرعي في حالات الاغتصاب؛
- إعادة النظر في معايير تصنيف الجرائم؛

(٢٢) إدارة البحث والتطوير والإحصاءات بوزارة الداخلية، آذار/مارس ٢٠٠٢.

- إقامة شبكة من المدعين المتخصصين في مجال الاغتصاب في جميع أنحاء البلد؛
- استعراض تدريب المدعين في مجال الدعاوى التي تنطوي على الاغتصاب والجرائم الجنسية؛
- الالتزام بالتماس رأي ثان من أخصائي لدائرة النيابة العامة بشأن جميع القرارات الخاصة بإسقاط دعوى للاغتصاب أو تخفيض الاتهامات الموجهة؛
- التماس المشورة القانونية المبكرة من دائرة النيابة العامة لضمان توجيه الاتهام السليم من بداية أي دعوى تنطوي على ادعاءات بالاغتصاب؛
- وضع مبادئ إرشادية جديدة لدائرة النيابة العامة بشأن الملاحقة الجنائية للاغتصاب، مع نصائح بشأن ما يتخذ من إجراءات عند سحب البيانات؛
- تدابير للاستفادة من الدروس المستفادة من الدعاوى وذلك من خلال عمليات الاستعراض من جانب الشرطة ودائرة النيابة العامة عقب التبرئة؛
- وضع بروتوكولات بين الشرطة ودائرة النيابة العامة لتقديم ملفات النصح في دعاوى الاغتصاب؛
- إصدار الإرشادات والتعليمات المستكملة إلى النائب العام وضباط الشرطة بشأن الممارسات السليمة فيما يتصل بالإجراءات والعناية بالضحايا.

٣٨٣ - وتود الحكومة، من خلال هذه التحسينات أن تعطي ضحايا الاغتصاب مزيدا من الثقة في نظام العدالة الجنائية مع تشجيعهم على الإبلاغ عن جرائم الاغتصاب. ومن المهم أيضا أن توجه رسالة قوية لمرتكبي هذه الجريمة بأنه لا يمكن التسامح فيها وأن القانون سينفذ. ومن أجل ضمان تحويل خطة العمل إلى تغييرات ذات فائدة حقيقية لضحايا هذه الجريمة البغيضة، يقوم فريق عامل مشترك بين الوكالات، حاليا، برصد التقدم المحرز إزاء الخطة. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٢، قام كبار المفتشين في هيئة تفتيش دائرة النيابة العامة وتفتيش الشرطة بنشر تقرير مشترك بعنوان "التفتيش المشترك للتحقيق في الدعاوى التي تنطوي على ادعاءات الاغتصاب وملاحقتها جنائيا". وقام الاستعراض بتحليل وتقييم نوعية التحقيقات، واتخاذ القرارات والملاحقة الجنائية الخاصة بالدعاوى التي تنطوي على ادعاءات الاغتصاب من جانب الشرطة ودائرة النيابة العامة. وقدم المفتشون عدة توصيات ومقترحات مع تحديد الممارسات السليمة.

الاتجار بالمرأة

٣٨٤ - أشار وزير الداخلية، في ورقة بيضاء، أنه يعتزم استخدام مشروع قانون اللجوء لتعزيز القانون باستحداث جريمة جديدة بشأن الاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي، يعاقب عليها بالسجن لمدة أقصاها ١٤ سنة وكذلك جريمة جديدة بشأن الاتجار لأغراض الاستغلال في العمل. والحكومة ملتزمة بالقيام بذلك في غضون سنتين من اعتماد القرار الإطاري للاتحاد الأوروبي بشأن الاتجار بالأشخاص. انظر المادة ٦ للحصول على مزيد من المعلومات.

أيرلندا الشمالية

العنف ضد المرأة

٣٨٥ - يقوم مكتب أيرلندا الشمالية، حاليا، بتنسيق وضع استراتيجية للتصدي للعنف ضد المرأة في أيرلندا الشمالية، نيابة عن وزارات أيرلندا الشمالية. وستنظر الاستراتيجية في طائفة من الجرائم التي من المرجح أن تكون المرأة ضحية لها، ومنها العنف المنزلي. وسيجري أيضا تناول الجرائم الجنسية والخوف من الجريمة، في إطار هذه الاستراتيجية. وستركز استراتيجية التصدي للعنف ضد المرأة الاهتمام على تحسين الوقاية والحماية للمرأة وتوفير الخدمات لها.

التشريعات

٣٨٦ - يبرز الأمر المتعلق بالمنزل العائلية والعنف المنزلي (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٩٨، أهمية التعامل مع العنف المنزلي في أيرلندا الشمالية. ووسائل الانتصاف متاحة بالنسبة لطائفة كبيرة من المتقدمين بطلبات ويعتبر الإخلال بالأوامر الصادرة بموجب التشريع جريمة تخضع للاحتجاز. ويتضمن الأمر أيضا أحكاما تتعلق بالاتصال بالطفل عند وجود العنف المنزلي في الأسرة. وتعتزم الحكومة إصدار قوانين لمعالجة مجالات الانحراف في قانون الأسرة والتي تعامل المرأة والرجل معاملة مختلفة، أي قاعدة الإعالة في القانون العام، والقاعدة المتصلة بالأموال الخاصة بتدبير الشؤون المنزلية وافترض التقدم.

العدالة الجنائية

٣٨٧ - خلال السنوات الأخيرة، اتخذت عدة مبادرات مقدمة من الوكالات المختلفة التي تمثل نظام العدالة الجنائية، في أيرلندا الشمالية. ونتيجة لاستعراض العدالة الجنائية، صدر أمر الأدلة الجنائية (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٩٩، وينص على تدابير خاصة في المحاكمات التي تشمل شهود ضعفاء أو خاضعون للتخويف. وقد تمت صياغة تعريف هؤلاء الشهود بحيث يشمل الضعفاء منهم نتيجة للجريمة أو بسبب وجود صلة بينهم وبين المدعى عليه، ويغطي

بذلك الضحايا في دعاوى العنف المتزلي. ولم يبدأ تنفيذ الأمر بعد لعدم إعداد قواعد المحكمة اللازمة لذلك، ولكن من المتوقع أن تصدر أوامر بدء التنفيذ في ٢٠٠٣.

٣٨٨- وقد استهلت دائرة المحاكم لأيرلندا الشمالية ترتيبات خاصة في جميع أماكن عقد محاكم الدولة وأغلب محاكم الصلح، وتسمح للمرأة الحاضرة إلى المحكمة، بصفة ضحية أو شاهدة، بالوصول إلى مرافق منفصلة وآمنة للانتظار. ودائرة المحاكم لأيرلندا الشمالية ملتزمة بتحسين مستويات المرافق المتاحة في جميع المحاكم، من خلال استراتيجيتها. ويجري التشاور مع النساء اللاتي يستخدمن المحاكم، من خلال أفرقة مستخدمي المحاكم، لمحاولة تحديد ما يلزمهن من مساعدة ومعلومات للحد من الخوف والقلق المرتبطين عادة بحضور المحاكم. وقد تناولت الدائرة نحو ٦٨٩ ٤ من الطلبات المؤقتة والكاملة للحصول على أوامر عدم التحرش خلال ٢٠٠١. وتمت أيضا معالجة عدة أوامر مشتركة (لعدم التحرش والإشغال).

٣٨٩- ويتلقى جميع موظفي مجلس المراقبة لأيرلندا الشمالية التدريب في مجال العنف المتزلي. ويدير المجلس أيضا برامج لمرتكبي الجرائم في ٣ مناطق من أيرلندا الشمالية. ويتم تنفيذ البرامج في شراكة مع الخدمات الاجتماعية وتشمل المجرمين الذين صدرت ضدهم أحكام والمجرمين غير المدانين بارتكاب العنف المتزلي مع بروز ذلك كعامل في الدعوى.

٣٩٠- وجميع وكالات العدالة الجنائية ممثلة في الفريق الفرعي للعدالة الجنائية التابع للمنتدى الإقليمي للعنف المتزلي.

٣٩١- وهناك حاليا ٣٥ ضابطا في دائرة شرطة أيرلندا الشمالية يعملون كضباط للعنف المتزلي. ويتلقى الضباط التدريب الأولي في العنف المتزلي ويليه دورة للحصول على شهادة معتمدة إضافية من جامعة تيسايد في أعمال الشرطة الفنية (العنف المتزلي). غير أنه يجري حاليا استعراض لدور ضباط العنف المتزلي للنظر في إمكانية قيام هؤلاء الضباط بالتحقيق وتقديم توصيات بأساليب تحسين الخدمة المقدمة إلى ضحايا العنف المتزلي، وخاصة ضحايا العنف المتكرر. كما تقوم دائرة شرطة أيرلندا الشمالية بالنظر في نظام تسجيل المعلومات الخاصة بهم وستعرض نموذجا جديدا للإبلاغ عن الحوادث المتزلية على نظم المعلومات المتكاملة للجريمة في خريف ٢٠٠٣. وسيوفر ذلك قاعدة بيانات ميسرة توفر المعلومات ذات الصلة بالموضوع. بما في ذلك الحوادث السابقة، لضباط شرطة العمليات الذين يطلب إليهم اتخاذ إجراءات حاسمة على ساحة الحادث المتزلي، في كثير من الأحيان. ويتلقى جميع المعنيين حديثا في دائرة شرطة أيرلندا الشمالية التدريب في مجال العنف المتزلي، بما في ذلك التدريب على يد ضباط العنف المتزلي والمنظمات الخارجية.

٣٩٢ - وسعياً إلى تحقيق المحاسبة الفعالة لدعوى العنف المتزلي، استحدثت الشرطة في أيرلندا الشمالية أسلوباً جديداً لتسجيل عدد دعوى العنف المتزلي في ١٩٩٧. والواقع، هو أن عدداً كبيراً من دعوى العنف المتزلي كانت تفقد من إحصاءات الشرطة قبل إدخال النظام الجديد، ذلك أن العنف المتزلي تتم ملاحظته الجنائية في إطار عدد من الجرائم المختلفة تتراوح بين الاعتداء والجنابة، ومن الصعب التمييز بين حالات العنف المتزلي. وبالتالي، زاد عدد حالات العنف المتزلي المسجلة من حوالي ٨ ٥٠٠ في ١٩٩٧ إلى ١٤ ٠٠٠ في ١٩٩٨، في ظل النظام الجديد، وترى الحكومة أن هذا يرجع إلى زيادة فعالية أسلوب الحساب وليس إلى زيادة حالات العنف المتزلي من حيث الواقع، حيث لا تتوفر الإحصاءات التي تثبت أن النساء في أيرلندا الشمالية يعانين من العنف بصورة خاصة.

تقديم الدعم لضحايا العنف المتزلي

٣٩٣ - تم تنفيذ الأمر المتعلق بالمنازل العائلية والعنف المتزلي في آذار/مارس ١٩٩٩، في أيرلندا الشمالية، ويجري حالياً استعراض أحكامه للتحقق مما إذا كانت هناك مجالات بحاجة إلى التحسين من أجل مساعدة مستخدمي القانون. وقد تضمن هذا الاستعراض مدخلات من أهم أصحاب المصلحة في أيرلندا الشمالية، ومن المنتظر التوصل إلى نتائج في ٢٠٠٣.

٣٩٤ - ويعد المنتدى الإقليمي المعني بالعنف المتزلي فريقاً مشتركاً بين الوزارات أنشئ استجابة لمشروع بحثي كلفت بإجرائه وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية في سنة ١٩٩٢. ونشر الفريق وثيقة مشتركة للسياسة بعنوان "معالجة العنف المتزلي - سياسة لأيرلندا الشمالية" حددت أربع أولويات أساسية يتعين التصدي لها في معالجة العنف المتزلي: زيادة الوعي العام بالعنف المتزلي باعتباره مشكلة خطيرة؛ التحدي الجاد لمواقف وسلوك مرتكبي العنف المتزلي أو المتساحمين فيه؛ وتحسين خدمات الدعم والعلاج للذين نجوا من هذه الجريمة؛ وتكوين صورة أوضح لطبيعة ومدى العنف المتزلي. وتشمل إنجازات المنتدى حتى هذا التاريخ إنشاء شبكات محلية مشتركة بين الوكالات؛ وإعداد برامج التدريب والإعلام؛ ومشروع تجريبي لتحذير المجرمين لأول مرة؛ وبرنامج علاج لمرتكبي الجرائم؛ وحملة لتوعية الجمهور، وقد انتهى مؤخراً استعراض لدور المنتدى وعائده، وتمت صياغة بيان جديد لرسالته وهي 'العمل معاً، ومع الآخرين للحد من العنف المتزلي ومن آثاره على حياة الأسرة والمجتمع'. وتم تحديد أولويتين إضافيتين والاتفاق على وضع استجابة شاملة/متعددة الوكالات للعنف المتزلي؛ واستعراض ملاءمة التشريعات الجارية والتأثير على التشريعات المقبلة. وعقد الاجتماع الأول للمنتدى في شباط/فبراير وحضره ممثلون من ٣ وزارات

حكومية، ومجالس الصحة والخدمات الاجتماعية المحلية ودائرة الشرطة في أيرلندا الشمالية، ومجلس المراقبة في أيرلندا الشمالية ومكتب وزير العدل ومنظمتين من القطاع الطوعي.

الزواج والعلاقات العائلية

٣٩٥- توفر جمعيات الإسكان المسجلة كل الإسكان الاجتماعي في أيرلندا الشمالية، بما في ذلك إسكان ذوي الاحتياجات الخاصة وضحايا العنف المنزلي. وتقوم المنظمات الطوعية، ومنها اتحاد مساعدة المرأة في أيرلندا الشمالية، بالإدارة اليومية. وبحلول آذار/مارس ٢٠٠٢. كانت الجمعيات توفر ٢٨ ملجأ للنساء الضعيفات (من لهن أبناء ومن ليس لهن) تضم ٥٠٢ مكاناً. ويُزمع إقامة ملجأين آخرين يوفران ٢٠ مكاناً خلال السنوات الثلاث المقبلة.

اسكتلندا

قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦

٣٩٦- صدرت الورقة البيضاء المعنونة "الأبوان والأبناء" للهيئة التنفيذية الاسكتلندية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، في أعقاب ورقة المشاورات المعنونة "تحسين قانون الأسرة الاسكتلندي" لسنة ١٩٩٩. وتقترح الورقة الحد من فترات الانفصال التي تعتبر مبرراً للطلاق، لتفادي القسوة في إجراءات الطلاق؛ وتحسين حماية الشركاء الحاليين والسابقين من العنف المنزلي؛ ومنح الذين يعيشون معاً الحق في التقدم بمطالبات مالية عند انتهاء التعايش، سواء بسبب انفصال الشخص الآخر أو موته؛ وتمكين زوجة الأب أو زوج الأم من الحصول على مسؤوليات الأبوين وحقوقهم بتسجيل اتفاق مشترك مع الآخرين الذين لديهم هذه الحقوق بالفعل؛ وتشجيع مشاركة الآباء غير المتزوجين في شؤون أسرهم. بمنح مسؤوليات وحقوق الأبوين للآباء الذين يشتركون مع الأم في تسجيل ميلاد الطفل، في المستقبل. ولن ينطبق هذا بأثر رجعي لإتاحة شيء من الحماية للأم وأسرهما من العنف المحتمل للشركاء. ومن المنتظر تقديم مشروع قانون خلال الدورة القادمة للبرلمان، رهنا لما يراه الوزراء الجدد.

العنف ضد المرأة

٣٩٧- صدر المنشور المعنون "منع العنف ضد المرأة: الإجراءات التي تتخذها الهيئة التنفيذية الاسكتلندية" في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. ويراعى التعليقات الواردة بشأن خطة العمل التي نشرت في ١٩٩٨ باعتبارها وثيقة للتشاور. ويوفر معلومات شاملة عن العنف ضد المرأة وكيف يتم التصدي له. وقامت الشراكة الاسكتلندية المعنية بسوء المعاملة المنزلية. والمنشأة في ١٩٩٨ والمكلفة بالتوصية بمعايير ومستويات دنيا للخدمات المقدمة للمرأة التي تعاني من سوء

المعاملة المتزلية، بتقديم تقرير إلى الوزراء الاسكتلنديين في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ وأعدت "استراتيجية وطنية لمعالجة العنف المتزلي في اسكتلندا". والهيئة التنفيذية الاسكتلندية ملتزمة بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية وأنشأت فريقا وطنيا لمعالجة سوء المعاملة المتزلية وهو مكلف بما يلي:

- الإشراف على تنفيذ الاستراتيجية الوطنية؛
- تحديد الممارسات السليمة ونشرها؛
- تحديد القضايا الأساسية وإعداد استجابة وطنية مشتركة؛
- إسداء المشورة فيما يتصل ببيانات الرصد وتحديد البحوث المطلوبة؛
- إنشاء هيكل من المجموعات القائمة على مسائل محددة والأفرقة المحلية المتعددة الوكالات، والعاملة في نطاق إطار متسق، والإشراف على هذا الهيكل؛
- استعراض ورصد التقدم المحرز إزاء خطة العمل؛
- النظر في الصلة بين سوء المعاملة المتزلية وقضايا العنف ضد المرأة، على نطاق أوسع.

٣٩٨ - ويتألف الفريق الوطني من الخبراء الرئيسيين العاملين في مجالات الشرطة والتعليم والصحة والحكومة المحلية والمساواة العرقية والقانون والقطاع الطوعي ويرأسه وزير العدالة الاجتماعية. وقام الفريق الوطني حتى الآن بإنشاء أربعة أفرقة عاملة للنظر في توفير الملاجئ واستعراض القوانين الحالية، ووضع استراتيجية للوقاية وإعداد استراتيجية للتدريب.

برنامج تطوير الملاجئ

٣٩٩ - ستقدم الهيئة التنفيذية الاسكتلندية مبلغ ١٠ مليون جنيه استرليني، عن طريق ميزانية المجتمعات المحلية الاسكتلندية لبناء أو شراء الملاجئ الجديدة أو لتعديل الملاجئ الموجودة وتوسيعها ورفع مستواها، على مدى فترة ثلاث سنوات، ابتداء من نيسان/ابريل ٢٠٠١. وتمت دعوة السلطات المحلية إلى التقدم بطلبات لمشاريع إسكان رأسمالية يقوم بتنفيذها الملاك العقاريون المسجلون بالاشتراك مع هيئات مساعدة المرأة. وبدأ العمل في ١٠ مشاريع في ٢٠٠١-٢٠٠٢ و ٣ مشاريع في ٢٠٠٢-٢٠٠٣ وحصل ١٦ مشروعاً في ١٤ من مناطق السلطة المحلية على موافقة في كانون الأول/ديسمبر للبدء في ٢٠٠٣، بالنسبة للسنة الختامية للبرنامج.

صندوق تنمية الخدمات المتعلقة بسوء المعاملة المتزلية

٤٠٠ - بدأ صندوق تنمية الخدمات المتعلقة بسوء المعاملة المتزلية في نيسان/أبريل ٢٠٠٠، لمدة سنتين في بادئ الأمر. وتم تمديده إلى ٢٠٠٤. ويوفر الصندوق ٣ مليون جنيه استرليني سنويا (١,٥ مليون جنيه استرليني من الهيئة التنفيذية يقدم مقابلها تمويل مماثل بمبلغ ١,٥ مليون جنيه استرليني) من أجل مشاريع تؤدي إلى تقدم العمل في الاستراتيجية الوطنية على الصعيد المحلي. ويجري، حاليا، دعم ٥٧ مشروعا.

توعية الجمهور

٤٠١ - يستمر إحراز تقدم في مجال التوعية باسكتلندا. واستمرت حملة الهيئة التنفيذية المعنونة "وراء أبواب مغلقة" الخاصة بسوء المعاملة المتزلية/ خلال ٢٠٠١-٢٠٠٢، باستعمال الإعلانات التلفزيونية والإعلانات المطبوعة، وملحق مؤلف من ٨ صفحات وزعته جريدة الديلي ريكورد (Daily Record) في ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، والإعلانات الموضوعية في الأماكن الخارجية وفي دورات مياه السيدات في الأماكن العامة ومماسح الأكواب في ٤٥٠ حانة بداندي وادنرا وغلاسغو وباردين. وبالإضافة إلى ذلك، جرى تحسين الموقع الشبكي الخاص بسوء المعاملة المتزلية وأعيد إطلاقه. وصدر إعلان تلفزيوني جديد في ٢٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. ويوضح الإعلان المعنون "بيت الدمية" كيف يؤثر سوء المعاملة على الأطفال. وتحمل الإعلانات رقما هاتفيا للمساعدة، مفتوحا من الساعة ١٠ صباحا إلى الساعة ١٠ مساء جميع أيام الأسبوع. والخط برعاية هيئة PLC Thus وتديره هيئة مساعدة المرأة بنورث أيرشير.

الاستراتيجية الاسكتلندية الخاصة بالضحايا

٤٠٢ - تهدف الاستراتيجية الاسكتلندية الخاصة بالضحايا، والتي نشرت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، على أن يكون جميع الضحايا في صميم نظام العدالة الجنائية. وتسعى إلى ضمان تحسين الدعم والإعلام والمشاركة، بالنسبة لجميع ضحايا الجريمة بما فيهم المرأة. ويشمل العمل الجاري إنجازه بالفعل ما يلي:

- نشر خطط العمل لجميع الوكالات المشمولة في نظام العدالة الجنائية الاسكتلندية من أجل تنفيذ أهداف "الاستراتيجية الاسكتلندية الخاصة بالضحايا"؛
- نشر كتيب معلومات للضحايا في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١؛
- إطلاق الموقع الشبكي لضحايا الجريمة في اسكتلندا في ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٢؛

- إنشاء دائرة للشهود في ٤٩ من محاكم العمال، في ٢٠٠٢. وسوف تمتد هذه الخدمة إلى المحاكم العليا في ٢٠٠٣؛
- التوسع في خدمة للمشورة والمعلومات للضحايا، باعتبارها جزءا من الدائرة الجنائية ودائرة المدعي العام، لتوفير المعلومات للشهود والضحايا فيما يختص بدعوى محددة. ولدى ٦ من دوائر المدعي العام الـ ١١ مكتب للمشورة والمعلومات للضحايا. وسيكتمل التوسع في سنة ٢٠٠٣؛
- نشر تقرير مرحلي للتقدم المحرز في تحقيق أهداف الاستراتيجية الاسكتلندية الخاصة بالضحايا، في شباط/فبراير ٢٠٠٣.

٤٠٣ - وبالإضافة إلى ذلك، نشرت الهيئة التنفيذية الاسكتلندية وثيقة للتشاور في أيار/مايو ٢٠٠٢، بشأن احتياجات الشهود الضعفاء. ويحظر قانون الجرائم الجنسية (الإجراءات والأدلة) (اسكتلندا) لسنة ٢٠٠٢ قيام أي مدعى عليه باستجواب مقدم الشكوى شخصيا، في دعاوى الجرائم الجنسية ويقتضي أن يكون المدعى عليه في هذه الدعاوى ممثلا من الناحية القانونية طيلة فترة المحاكمة وعلاوة على ذلك، يتضمن مشروع قانون العدالة الجنائية (اسكتلندا) نوعا عن المسائل الخاصة بالضحايا. ويشمل مشروع القانون أحكاما تسعى إلى تحقيق ما يلي:

- خطط تجريبية لبيانات الضحايا؛
- منح ضحايا جرائم معينة الحق في الحصول على معلومات عن احتمال إطلاق سراح المجرم من السجن؛
- منح ضحايا جرائم معينة الحق في تقديم بيانات قبل اتخاذ أي قرار بشأن إطلاق سراح المجرم من السجن عن الظروف الخاصة المرتبطة بهذا الإطلاق والتي تعينهم؛
- منح الشرطة السلطة لإحالة معلومات عن الضحايا إلى وكالات دعم الضحايا المعتمدة.

٤٠٤ - وفي اسكتلندا، توجد حاليا ٥ محاكم لديها مرافق ثابتة تمكن الضحايا الضعفاء من الإدلاء بشهادتهم عن طريق وصلة تلفزيونية حية. وهناك أيضا ٩ أطقم من المعدات المتحركة متاحة ويمكن تركيبها في المحاكم الباقية إذا احتاج الشهود الضعفاء إلى الإدلاء بشهادتهم بهذا الأسلوب. وهناك مشروع ينفذ حاليا، لإدخال تكنولوجيا جديدة في جميع المحاكم، سوف تسمح بالإدلاء بالشهادة إلكترونيا. وقامت دائرة المحاكم الاسكتلندية بتجديد ٤٣ من مباني المحاكم التي توفر غرفا منفصلة للأطفال والشهود الضعفاء الآخرين.

ويلز

العنف المتزلي والعنف ضد المرأة

٤٠٥ - تتحمل وزارة الداخلية المسؤولية الرئيسية عن الجوانب الإجرامية للعنف المتزلي في انكلترا وويلز. غير أن الجمعية الوطنية لويلز تتحمل، مع ذلك المسؤولية المنقولة إليها عن عدد من القضايا الشاملة، ومنها الصحة والخدمات الاجتماعية وحماية الطفولة. وأنشئ فريق عامل متعدد الوكالات معني بالعنف المتزلي والعنف ضد المرأة في ويلز لوضع مبادرات جديدة للمساعدة على الحد من العنف المتزلي والعنف ضد المرأة. ويجري حاليا النظر في عدد من المقترحات الخاصة بمبادرات جديدة ومشاريع نموذجية، بما في ذلك توفير خط هاتفي للمساعدة وكتيب إرشادي عن العنف المتزلي للمدارس. وسيتم أيضا وضع استراتيجية شاملة للعنف المتزلي لويلز ويجري إنشاء فرقة عمل للمضي قدما في ذلك.

الدعم المقدم لضحايا العنف المتزلي

٤٠٦ - اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، زاد مستوى التمويل المقدم من الجمعية الوطنية من أجل مشاريع العنف المتزلي إلى نحو ١,٣ مليون جنيه استرليني في السنة. ويقدم الدعم لـ ١١ مشروعا، بما في ذلك تمويل أساسي قدره ٦٤٠ ٣٨٤ جنيهها استرليني في سنة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ لدعم أعمال هيئة مساعدة المرأة الويلزية. وسيبدأ أيضا تنفيذ برنامج دعم الأشخاص في ويلز في ١ نيسان/أبريل. وهذا البرنامج يوفر تدفقا موحدا للتمويل، من خلال حكومة الجمعية الوطنية في بادئ الأمر، للذين يتلقون الدعم في الإسكان المدعوم، بجميع أشكاله، بما في ذلك، الإسكان للأشخاص الهاربين من العنف المتزلي.

٤٠٧ - وفي شباط/فبراير ٢٠٠٣، استضافت حكومة الجمعية الوطنية لويلز مؤتمرا هاميا بشأن العنف المتزلي لوضع السياسات من ويلز وانكلترا واسكتلندا وويلز وأيرلندا الشمالية وجمهورية أيرلندا، نظم كجزء من مبادرة "رفع المعايير" المشتركة بين الحكومات والتي بدأت في سنة ٢٠٠٠. وتهدف إلى المساعدة على معالجة العنف المتزلي في جميع أنحاء المملكة المتحدة وجمهورية أيرلندا بتقاسم المعلومات بشأن المبادرات السياسية وتنسيق البحوث وتطوير الممارسات السليمة من أجل رفع معايير الخدمات المقدمة للضحايا، بصورة مشتركة. وشملت المواضيع التي تمت تغطيتها في هذا المؤتمر، آثار العنف المتزلي على الأطفال، والدين والكحول، وطالبي اللجوء والزيجات القسرية.

المنشورات

٤٠٨ - في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١، نشرت الجمعية الوطنية نسخة من دليل موارد العنف المتزلي للفنيين في مجال الرعاية الصحية على الإنترنت، وهو يقدم لموظفي الدائرة الصحية أحدث المعلومات بشأن إسداء المشورة لضحايا العنف المتزلي. وقد أنتجت نسخة مطبوعة من ذلك الدليل، في الوقت الحالي، وهي متاحة للفنيين في مجال الرعاية الصحية في جميع أنحاء ويلز. وتقوم الجمعية الوطنية حالياً، بإنتاج بروتوكول نموذجي، يبرز جوانب حماية الأطفال من العنف المتزلي وسيصدر لجميع لجان حماية الأطفال في الأحياء بويلز.

توفير الملاجئ

٤٠٩ - تشترك ٣٢ جماعة محلية في هيئة مساعدة المرأة في ويلز، وتدير ٤٠ ملجأ و ٢٢ من مراكز الإعلام فيما بينها. وتقدم الجمعية الوطنية في ويلز كل التمويل الأساسي الخاص بهيئة مساعدة المرأة في ويلز، ويبلغ ٦٤٠ ٣٤١ جنيهها استرلينيًا للسنة ٢٠٠٢-٢٠٠٣. ويدعم هذا المبلغ الفريق الوطني للهيئة، المؤلف من ١٤ موظفاً في ٣ مكاتب وطنية.

حاشية

المرفقات المشار إليها في هذه الوثيقة ستكون متاحة باللغة الانكليزية فقط لخبراء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة للرجوع إليها.