

Distr.: General
14 June 2007
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
التقرير الدوري السادس المقدم من الدول الأطراف
المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية*

* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.

للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية انظر الوثيقة CEDAW/C/5/Add.52 و Amend 1-4 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها التاسعة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، انظر الوثيقة CEDAW/C/UK/2 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الثانية عشرة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، انظر الوثيقة CEDAW/C/UK/3 وإضافتيها (Add.1, and Add.2) التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الحادية والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الرابع المقدم من حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، انظر الوثيقة CEDAW/C/UK/4 وإضافاتها (Add.1, Add.2, Add.3, and Add.4) التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الرابعة والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الخامس المقدم من حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، انظر الوثيقة CEDAW/C/UK/5 وإضافتيها (Add.1, and Add.2).



اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
التقرير الدوري السادس المقدم من المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى
وأيرلندا الشمالية
أيار/مايو ٢٠٠٧

المحتويات

الصفحة	
١١	أولا - تصدير
١٢	ثانيا - مقدمة
١٣	ثالثا - ملخص
٣١	رابعا - التحفظات على الاتفاقية
٣٢	خامسا - المؤسسات التي تشجع النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين
٣٢	وحدة المرأة والمساواة
٣٤	اللجنة الوطنية للمرأة
٣٥	اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص
٣٧	لجنة المساواة وحقوق الإنسان
٣٨	أيرلندا الشمالية
٣٩	اسكتلندا
٤١	ويلز
٤٣	المادة ١ - القضاء على التمييز
٤٤	المادة ٢ - التزامات القضاء على التمييز
٤٤	استخدام لغة محايدة لنوع الجنس في التشريع
٤٤	التشريعات التي استحدثت أو عدلت منذ تقديم آخر تقرير
٥٢	أيرلندا الشمالية
٥٣	اسكتلندا
٥٤	التشريعات المقبلة
٥٦	التشريعات التي سوف يكون لها تأثير إيجابي على النساء المعوقات
٥٨	التشريعات التي سيكون لها تأثير إيجابي على السحاقيات

٦٠	التدابير الأخرى للقضاء على التمييز الموجه ضد فئات محددة
٦٤	المادة ٣ - تنمية المرأة والنهوض بها
٦٤	التدابير العامة
٦٨	النساء المنتميات إلى أقليات عرقية
٧٢	أيرلندا الشمالية
٧٣	اسكتلندا
٧٤	ويلز
٧٤	التركيز على التنمية الدولية
٧٨	المادة ٤ - التدابير الخاصة للتعجيل بالمساواة
٧٨	استحداث واجب للمساواة بين الجنسين
٧٨	اتفاق الخدمة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين
٨١	المشاركة الاستراتيجية لوزيري شؤون المرأة
٨١	نشر تقرير لجنة المرأة والعمل
٨٢	نشر استعراض أشكال المساواة
٨٢	أهمية إعداد ميزانية تراعي المنظور الجنساني
٨٣	معالجة دور الرجال والفتيان
٨٤	المادة ٥ - الأدوار والقوالب النمطية للجنسين
٨٤	رد الحكومة على تقرير لجنة المرأة والعمل
٨٥	التعليم
٩٠	المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا
٩٢	المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات
٩٣	إنشاء نوادي الحاسوب للفتيات
٩٣	تصوير المرأة في وسائل الإعلام

٩٤	النظر في الإجراءات الخاصة بحوار الحجم الصفري
٩٤	توظيف المرأة في الوسائط الإذاعية
٩٥	المادة ٦ - استغلال المرأة
٩٥	الاتجار بالمرأة
١٠١	التصدي للبغيء
١٠١	التشريعات المناهضة للأعمال الشديدة الإباحية
١٠٢	المادة ٧ - الحياة السياسية والعامة
١٠٢	زيادة أعداد النساء في الحياة السياسية
١٠٤	زيادة أعداد النساء في الوظائف العامة
١٠٥	زيادة أعداد النساء في مجالس العلوم والهندسة والتكنولوجيا
١٠٧	أيرلندا الشمالية
١٠٨	اسكتلندا
١١٠	ويلز
١١١	المادة ٨ - المرأة والتمثيل الدولي
١١١	اتخاذ خطوات لزيادة أعداد النساء في وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث
١١٢	أعداد النساء في وظائف الدفاع
١١٣	العمل مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بشأن توظيف النساء
١١٣	عرض أنماط عمل بديلة
١١٣	المادة ٩ - الجنسية
١١٤	تغيير أحكام الهجرة فيما يتعلق بالزواج
١١٤	وضع تدابير جديدة لدعم اللاجئيين
١١٤	إدخال برنامج حماية غيتواي
١١٥	التركيز على التنمية الدولية

- ١١٥ المادة ١٠ - التعليم
- ١١٥ استمرار الالتزام بتعليم المتعلمات من النساء والجماعات العرقية .
- ١١٧ زيادة أعداد مراكز البداية الأكيدة للأطفال
- ١١٧ توفير التعليم المبكر
- ١١٨ إعداد الإطار التعليمي الشخصي والاجتماعي والصحي في المدارس
- ١١٨ خفض أعداد حالات الإقصاء الدائم
- ١١٩ توفير المعلومات من خلال ترتيبات تقييم المنهج الوطني
- ١١٩ قياس التحصيل في الامتحانات في سن ١٥، ١٦، و١٨ سنة
- ١٢٠ زيادة أعداد النساء في التعليم العالي
- ١٢١ تقديم الدعم للطلاب المحرومين
- ١٢٤ زيادة أعداد المتعلمين غير البيض في المستوى ٢
- ١٢٤ أيرلندا الشمالية
- ١٢٦ اسكتلندا
- ١٢٨ ويلز
- ١٢٩ المادة ١١ - التوظيف
- ١٢٩ تشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل
- ١٢٩ استحداث سياسات توظيف أكثر مراعاة للأسرة
- ١٣١ رعاية الطفل
- ١٣٢ الخدمات الموسعة التي تقدمها المدارس
- ١٣٢ العمل على تضييق الفجوة في الأجور
- ١٣٨ زيادة المشاركة في برنامج الصفقة الجديدة بالنسبة للوالدين الوحيدين
- ١٣٨ مساعدة النساء المسنات المشتغلات - برنامج الصفقة الجديدة لمن تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة....
- ١٣٩ المطالبون بعلاوة البحث عن العمل

١٣٩	مساعدة المعوقات
١٤٠	دعم حقوق العاملات المهاجرات في التنمية الدولية
١٤٠	أيرلندا الشمالية
١٤١	اسكتلندا
١٤٣	ويلز
١٤٦	المادة ١٢ - صحة المرأة
١٤٦	الوفاء بالواجبات المتصلة بالمساواة بين الجنسين
١٤٦	التصدي لعدم المساواة في الحصول على الخدمات الصحية
١٤٦	الكشف عن الأمراض
١٤٧	زيادة الوعي بالصحة الجنسية بين الشباب
١٤٧	تشكيل الفريق الاستشاري المستقل للصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية
١٤٨	تشجيع النساء على زيادة ممارسة التمرينات الرياضية
١٤٨	التصدي لهشاشة العظام عند المسنات
١٤٨	وضع برنامج وطني للمساواة بين الجنسين والصحة العقلية عند النساء
١٤٩	دراسة أمراض القلب والحالة الصحية العامة لدى النساء البريطانيات
١٤٩	خدمات الأمومة
١٥٣	منع الحمل والإجهاض
١٥٤	التصدي للجريمة والإخلال بالنظام، بما في ذلك العنف المتري
١٥٤	إساءة استعمال الخمر والمخدرات
١٥٥	ختان الإناث
١٥٦	القضايا الصحية في التنمية الدولية
١٥٧	أيرلندا الشمالية
١٥٩	اسكتلندا

١٦٣ ويلز
١٦٤ المادة ١٣ - الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية
١٦٤ استعراض نظام الرفاه الاجتماعي
١٦٦ المعاشات التقاعدية
١٧٠ توفير سياسة وترتيبات إيصال جديدة لنفقة الأطفال
١٧١ توفير سكن مدعم ميسور التكلفة
١٧١ أيرلندا الشمالية
١٧٢ اسكتلندا
١٧٣ التصدي للجريمة والخوف من الجرائم التي ترتكب في المواصلات العامة
١٧٤ أيرلندا الشمالية
١٧٥ اسكتلندا
١٧٥ ويلز
١٧٦ المادة ١٤ - المرأة الريفية
١٧٦ مراعاة احتياجات المرأة عند توفير النقل الريفي
١٧٦ الدراسات الاستقصائية والمشاورات المتعلقة باحتياجات النقل
١٧٧ تحديد وسائل تمويل برامج البداية الوثيقة المحلية في المناطق الريفية
١٧٧ أيرلندا الشمالية
١٧٩ اسكتلندا
١٧٩ المادة ١٥ - المساواة أمام القانون وفي المسائل المدنية
١٧٩ تحديث تدريب الهيئات القضائية ليشمل التنوع
١٨٠ مجلس الدراسات القضائية
١٨١ زيادة التنوع في تعيينات الهيئات القضائية

١٨٢	بدء تشغيل لجنة التعيينات القضائية
١٨٢	تزايد عدد النساء في الهيئات القضائية في أيرلندا الشمالية
١٨٢	تزايد عدد النساء في الهيئات القضائية في أيرلندا الشمالية
١٨٣	منح المعونة القانونية للنساء في قضايا الأسرة
١٨٣	التدابير الخاصة
١٨٤	المادة ١٦ - المساواة في الزواج وقانون الأسرة
١٨٤	العنف ضد المرأة
١٨٧	صور العنف التي ترتكب ضد مجالات عمل المرأة
١٨٧	العنف المتري
١٩٨	الزواج القسري
١٩٩	العنف القائم على الشرف
٢٠٠	المضي قدما في خطة العمل المتعلقة بالاغتصاب
٢٠٣	العمل الدولي لمواجهة العنف ضد المرأة
٢٠٤	أيرلندا الشمالية
٢٠٧	اسكتلندا
٢١١	ويلز
٢١٢	قانون الأسرة
٢١٤	أيرلندا الشمالية
٢١٤	اسكتلندا
المرفق ١		
٢١٦	المؤسسات التي تشجع النهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين
٢١٦	لجنة تكافؤ الفرص
٢٢٨	لجنة المساواة العرقية

٢٣٤ لجنة حقوق المعاقين	المادة ٢
٢٣٥ النساء المحرمات	المادة ٣
٢٤٠ نساء الأقليات العرقية في المملكة المتحدة	المادة ٥
٢٤٣ دور المرأة في الهندسة والعلوم والتكنولوجيا	المادة ٧
٢٤٤ المرأة في الحياة العامة	المادة ٨
٢٤٤ دور المرأة في وظائف الدفاع	المادة ٩
٢٤٧ الجنسية: تعليمات بشأن سياسة اللجوء فيما يتعلق بقضايا الجنسين	المادة ١٠
٢٤٧ التعليم	المادة ١٢
٢٥٠ صحة المرأة	المادة ١٣
٢٧١ الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية	المادة ١٥
٢٧٧ الرجال والنساء في القضاء في إنكلترا وويلز، ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦	
٢٧٨ شهادات المعونة القانونية الصادرة	

مذكرة من الأمانة: سوف تقدم المرفقات بالتقرير إلى اللجنة باللغة التي وردت بها.

أولا - تصدير

يسعدنا كوزيرات للمرأة أن نقدم للجنة الأمم المتحدة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التقرير الدوري السادس للمملكة المتحدة، والذي يلخص التدابير التي اتخذتها هذه الحكومة منذ عام ٢٠٠٣ للقضاء على التمييز ضد المرأة.

وهي قضية تجدد كل التعاطف من حكومة حزب العمل الحاكم في الوقت الراهن، وكما ستلاحظون عند قراءتكم لهذا التقرير، فقد كنا نعمل على جبهات متعددة لتحسين حياة المرأة.

وعلى سبيل المثال، قمنا بإدخال عدد هائل من التغييرات التشريعية منذ عام ٢٠٠٣، شملت قانون المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٠٦ الذي استحدث واجبا جديدا تمثل في المساواة بين الجنسين. ويتطلب هذا من جميع السلطات العامة أن تعمل بنشاط من أجل تشجيع المساواة في الفرص بين الرجال والنساء وإجراء عمليات تقييم للآثار الجنسانية لجميع السياسات والتشريعات في المستقبل. وسيكون هذا أداة مهمة لتعميم المنظور الجنساني في كامل القطاع العام.

كما يمهّد القانون الطريق للجنة المساواة وحقوق الإنسان، لكي تبدأ العمل كهيئة جديدة لن يقتصر دورها على توفير المعلومات وإسداء المشورة في جميع المسائل المتعلقة بالمساواة والتنوع بل ستكون مسؤولة أيضا عن النهوض بحقوق الإنسان.

ومن خلال قانون العمل والأسر، أدخلنا تحسينات كبيرة على نظام الإجازات والأجور القانونية المتاحة للموظفات في مرحلة الحمل مع استحداث حق جديد للقائمين بالرعاية في المطالبة بنظام عمل يتسم بالمرونة. وحديثا فقط، قمنا بمد مظلة الحماية ضد التمييز بسبب التوجه الجنسي لتشمل تقديم السلع والخدمات.

كما يسعدنا، على مستوى الجهة التشريعية، أن نبلغكم أن الحكومة قد قررت مؤخرا تبني لغة محايدة بقدر الإمكان فيما يتعلق بنوع الجنس عند صياغة التشريعات الرئيسية. فنحن نعتقد أن هذه الممارسة قد عززت القوالب النمطية الجنسانية في الماضي، وهو أمر تعمل هذه الحكومة بجد من أجل مقاومته.

ونود أن نوجه عنايتكم إلى الإصلاحات الواسعة التي أدخلناها في مجال المعاشات التقاعدية، والتي يعود الكثير منها بالنفع المباشر على المرأة. وكذلك إلى النهج الاستراتيجي الذي اعتمدناه في معالجة مسألة العنف ضد المرأة، بجميع أشكاله، مع نشر خطط العمل الوطنية على جميع مستويات العمل وإدخال تحسينات تشريعية ملموسة. ونؤكد بشكل خاص على

نجاح محاكم العنف المتزلي المتخصصة التي استطعنا توفيرها بنسبة وصلت إلى ٧١ في المائة من معدلات الإدانة في الحالات المسجلة للعنف المتزلي.

ونذكر أن الطريق أمامنا لا يزال طويلا قبل تحقيق المساواة للمرأة، ولكننا نبقي على التزامنا بتحقيق المزيد من التقدم. فلا نزال، مثلا، معنيين بحجم الفجوة في الأجور (التي استطعنا تقليصها بنسبة ٤,٨ في المائة منذ تولينا الحكم في ١٩٩٧)، ولكن هذه النسبة لا تزال أعلى مما ينبغي حيث بلغت ١٢,٦ في المائة (المتوسط بالنسبة للعمال المتفرغين و١٧,٢ في المائة باستخدام المتوسط الحسابي). وشكل رئيس الوزراء لجنة المرأة والعمل في ٢٠٠٤ لتقصي الفجوة في الأجور والفرص بالنسبة للمرأة. وبناء على تقرير هذه اللجنة، المنشور في شباط/فبراير ٢٠٠٦، تعمل الحكومة في الوقت الراهن لتنفيذ مجموعة كبيرة من المبادرات لتقليص الفجوة في الأجور بدرجة أكبر مع التركيز بشكل خاص على الفجوة في الأجور عن العمل لبعض الوقت.

وباعتبارنا وزيرات لشؤون المرأة، فإننا في وضع فريد يساعدنا على كفالة وجود نظرة مستقبلية لدى الحكومة تجاه المساواة بين الجنسين على المستوى الاستراتيجي. وبصفتنا أعضاء في عدد من لجان مجلس الوزراء يمكننا كفالة وضع القضايا التي لها آثار كبيرة على المرأة في الاعتبار عند إعداد السياسات وتقديم الخدمات.

وللمساعدة على الإحاطة بحجم عملنا، فقد كتبنا ملخصا قصيرا (انظر الصفحة التالية) لإنجازات الحكومة المهمة منذ عام ٢٠٠٣. ونأمل أن يفيدكم هذا الملخص.

ثانيا - مقدمة

١ - يلخص هذا التقرير السادس المقدم بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز التمييز ضد المرأة التدابير التشريعية، والقضائية، والإدارية الرئيسية التي اتخذتها الحكومة منذ عرض التقرير الخامس في عام ٢٠٠٣. ويتضمن استعراضا مفصلا للإجراءات المتخذة والتقدم المحرز، ويعكس التزامنا بتحقيق قدر أكبر من المساواة للمرأة في بريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية في القطاعين العام والخاص.

٢ - وقامت بجمع التقرير وحدة المرأة والمساواة، بالتعاون الوثيق مع المسؤولين في كل إدارة من الإدارات الحكومية، والإدارات التي نقلت إليها السلطة في أيرلندا الشمالية واسكتلندا وويلز والأقاليم فيما وراء البحار. كما ساعدت في إعداد مدخلات من عدد من الوكالات الأخرى، لاسيما اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص، واستفيد من مسؤول الاتصال التابع لنا مع اللجنة الوطنية للمرأة ومن خلالها بشبكة المنظمات النسائية غير الحكومية. ونحن نقدر

كثيرا علاقتنا بهذه الهيئات التي مكنتنا من إدراج آراء المرأة وأوليت العناية الواجبة لتقرير الظل بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكذلك جميع التقارير المواضيعية المقدمة.

٣ - ونظرا لتحديد عدد الصفحات بسبعين صفحة وتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لم ندرج معلومات خط الأساس المتعلقة بالتدابير المتخذة للقضاء على التمييز ضد المرأة. وبدلا من ذلك، فقد تم التركيز فقط على السرد التفصيلي لأهم المبادرات المعتمدة منذ عام ٢٠٠٣ ونشجع القارئ على الرجوع إلى المرفق للحصول على مزيد من التفاصيل، وكذلك التقارير السابقة لتكوين صورة شاملة للإجراءات المتخذة من قبل المملكة المتحدة عبر فترة زمنية أطول.

٤ - ومن الواضح أن الحكومة قد أدخلت مجموعة مهمة من التدابير بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٧، الأمر الذي يعكس التزامها بتنفيذ مواد الاتفاقية، وكذلك الإجراءات الملخصة في منهاج عمل بيجين، وبيجين + ٥. ونحن ملتزمون تماما أيضا بالمشاركة في الاتفاقية المعنية بوضع المرأة لدفع هذا البرنامج قدما، وعلى وجه التحديد في مجالات الاهتمام المهمة الاثني عشر. وسوف يساعد قبولنا للبروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بصفة خاصة جميع النساء في المملكة المتحدة، أو من يمثلهن، على اللجوء إلى اللجنة إذا ما اعتقدن أنهن وقعن ضحايا لحالات خرق لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٥ - ومع ذلك، فإننا نتفهم تماما أن الإجراءات والتدابير الفردية، وحدها، لا تكفي في حد ذاتها لإحداث التغييرات التدريجية اللازمة لتعميم المساواة بين الجنسين - باعتبارها الغاية النهائية - وهذا هو السبب في أن كثيرا من التغييرات الواردة في هذا التقرير تنفذ على المستوى الاستراتيجي.

٦ - وقد أحرز الكثير من التقدم في السنوات الأربع الماضية ويرد في الملخص التالي موجز للتطورات التي حدثت في عدد من المجالات الرئيسية.

ثالثا - ملخص

تعميم المنظور الجنساني من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة

وزيرات لشؤون المرأة

٧ - تتجلى الأهمية التي توليها الحكومة لمسألة القضاء على التمييز ضد المرأة في تعيين وزيرتين لشؤون المرأة، هما الرايت أونورابل روث كيلبي، عضوة البرلمان ووزيرة الدولة

للمجتمعات المحلية والحكم المحلي، وميج مان، عضوة البرلمان ووكيلة الوزارة البرلمانية ونائبة الوزيرة لشؤون المرأة والمساواة. ولوزيرتي شؤون المرأة دور محدد، هو زيادة الوعي في جميع قطاعات الحكومة بالحاجة إلى مواجهة أوجه عدم المساواة بين الجنسين وبالنزاهة التي ستترتب على ذلك. ويتضمن ذلك اشتراك الوزيريتين في مجموعة كبيرة من لجان مجلس الوزراء يغطي نشاطها مجالات كالصحة العامة، وسياسات الطفولة، والسياسات المتعلقة بالشيوخ، واللجوء السياسي والهجرة، والعنف ضد المرأة، والمجتمعات المحلية لكفالة المراعاة التامة لاحتياجات المرأة ومصالحها في الاعتبار بالكامل بطريقة استراتيجية عند وضع السياسات وبرامج العمل الوطنية.

٨ - ولهذا أهمية كبرى في كفالة أن تصبح المساواة بين الجنسين من الأمور التي يتعين تعميمها بصورة مطردة في عمل جميع الإدارات الحكومية، وعلى كل المستويات. وعلى سبيل المثال، أن تنظر الإدارات بصورة روتينية في الآثار التي قد تحدث نتيجة لإدخال سياسة معينة بالنسبة للمرأة. وقد استحدثت الحكومة مؤخرا عددا من التدابير كواجب المساواة بين الجنسين، الذي سوف يساعد جميع السلطات العامة بدرجة أكبر على تحقيق هذه الغاية.

واجب المساواة بين الجنسين

٩ - استحدثت واجب المساواة بين الجنسين في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ كجزء من قانون المساواة لعام ٢٠٠٦. وهو يفرض واجبا قانونيا على السلطات العامة لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في كل ما تفعل، وإيلاء "الاهتمام الواجب" بضرورة القضاء على التمييز غير القانوني والتحرش بين الرجل والمرأة. ويقضي الواجب الجديد بصفة أساسية بأن تفكر السلطات العامة بطريقة مختلفة في طريقة أدائها لوظائفها العامة وكيفية تحسينها من خلال الفحص المنهجي لكل ما تفعله. ويشمل ذلك إعداد ونشر برامج للمساواة بين الجنسين مدتها ثلاث سنوات مع تفصيل غاياتها المحددة، وإجراء عمليات تقييم للأثر الجنساني لجميع السياسات والتشريعات الجديدة، بما في ذلك التوظيف والتغييرات في تقديم الخدمات.

١٠ - والتزاما بهذا الواجب، يتعين على السلطات العامة أن تتشاور بصورة كاملة مع الموظفين وأصحاب المصلحة وتثبت من خلال إجراءاتها التزامها بالمساواة بين الجنسين. ويرتكز الواجب على الحاجة إلى تحليل البيانات بحسب نوع الجنس، لتحديد مجالات الاهتمام. وسوف تكون اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص مسؤولة عن إنفاذ الواجب حتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، عندما تتولى المسؤولية اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق الإنسان.

مواجهة التمييز بطريقة كلية

اللجنة المعنية بالمساواة وحقوق الإنسان

١١ - ليس من السهل تحقيق المساواة بين الجنسين وقد أعربت الحكومة منذ عدة سنوات عن عدم رضاها عن التقدم المحرز. واعترفت بأن عالم الستينات وأوائل السبعينات، الذي تكونت فيه اللجان الأولى المعنية بتكافؤ الفرص وبالمسألة العرقية، كان يختلف كثيرا عن العالم في بداية القرن الحادي والعشرين.

١٢ - وهي تواجه الآن عالما يشهد تغيرا في الديموغرافيا، وتغيرا في أنماط الهجرة، وتعدد الهويات، والمعتقدات، والثقافات، وتغيرت العلاقات بين الرجل والمرأة، كما تظهر فيه أشكال مختلفة للأسرة. وكان معنى ذلك أن عليها أن تنظر من جديد في الحواجز التي تؤدي إلى الحرمان وطرائق التعامل مع الاختلاف. وهي تحتاج، بصفة خاصة، إلى إطار جديد تماما لمواجهة التحديات المعاصرة.

١٣ - وهكذا، وبعد كثير من التشاور، أنشأت الحكومة لجنة المساواة وحقوق الإنسان التي ستبدأ عملها في تشرين الأول/أكتوبر من هذا العام. وسوف تحل محل اللجان القائمة المعنية بالمساواة بين الجنسين، والعنصرية، والإعاقة وتحمل مسؤوليات إضافية عن التمييز بسبب العمر، والدين أو المعتقد، والتوجه الجنسي وحقوق الإنسان. وسوف تكون في وضع فريد يتيح لها مساعدة بريطانيا على الاستجابة للتحديات التي تواجهها في القرن الحادي والعشرين.

١٤ - سوف تربط هذه الهيئة الجديدة بين الخبرات الواسعة الموجودة في اللجان القائمة، وتكفل الاستمرارية لبرامج العمل الراهنة لهذه اللجان وبرامج العمل التي ستضطلع بها لجنة المساواة وحقوق الإنسان. وتحقيقا لهذا الهدف، سوف يعين في مجلس لجنة المساواة وحقوق الإنسان مفوض مؤقت من كل من الهيئات القائمة، بما في ذلك اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص يشغل هذا المنصب لمدة تصل إلى عامين.

سد الفجوة في الأجور بين الجنسين

١٥ - عند قياس الفجوة في الأجور بين الجنسين في المملكة المتحدة، تستخدم الحكومة منهجية القيمة الوسطية وليس منهجية المتوسط، نظرا إلى أن المتوسط يمكن أن يتأثر بالقيم المتطرفة والتوزيع المنحرف لبيانات الأجور. أما القيمة الوسطية فهي قيمة يقع ٥٠ في المائة من الموظفين فوقها و ٥٠ في المائة تحتها. ولذلك فهي لا تتأثر بالقيم المتطرفة. ونتيجة لذلك يوصي المكتب الوطني للإحصاء في المملكة المتحدة باستخدام أرقام القيمة الوسطية. ولذلك، وتمشيا مع السياسة الداخلية سوف نستخدم أرقام القيمة الوسطية في هذا التقرير، غير أننا سنستخدم أيضا المتوسط للمساعدة على إجراء مقارنة مباشرة بالتقرير السابق والدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي.

فحص أسباب الفجوة في الأجور لإيجاد طرائق لمواجهتها - لجنة المرأة والعمل

١٦ - منذ تطبيق قانون المساواة في الأجر في ١٩٧٥، تقلصت الفجوة في متوسط أجور العمال المتفرغين من ٣٠ في المائة إلى نحو ٢٠ في المائة في ٢٠٠٢ (على النحو المبين في التقرير الأخير) ثم إلى نحو ١٧ في المائة في ٢٠٠٦. وباستخدام القيمة الوسطية، يعادل هذا ١٥,٥ في المائة في ٢٠٠٢ إلى ١٢,٦ في المائة في ٢٠٠٦. ومع ذلك فإن هذا الرقم لا يزال مرتفعا أكثر مما ينبغي. ولهذا قرر رئيس الوزراء في عام ٢٠٠٤ أن يطلب من البارونة بروسير أن ترأس عملية استعراض مستقلة، بلجنة المرأة والعمل، لفحص أسباب الفجوة بين الجنسين والفجوة في الفرص لإيجاد طرائق عملية لسدها.

١٧ - قدمت اللجنة تقريرها، تشكيل مستقبل أكثر إنصافاً، إلى رئيس الوزراء في شباط/فبراير ٢٠٠٦. وبناء على تحليل دقيق لجميع الأدلة المتاحة، قدرت اللجنة أن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وفي الوظائف والأدوار ذات الأجور الأعلى يمكن أن تمثل ما قيمته ٢ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي لاقتصاد المملكة المتحدة سنوياً. ووافقت وزيرتا شؤون المرأة على خطة عمل في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ للأخذ بهذه التوصيات.

المضي قدماً في تنفيذ توصيات لجنة المرأة والعمل

١٨ - أحرزت الحكومة فعلاً تقدماً كبيراً في عدد من المجالات ونشرت تقريراً بعنوان عام من التقدم في نهاية آذار/مارس ٢٠٠٧، أبرز التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات وعلق على فعاليتها. وحتى الآن تشمل المبادرات ما يلي:

- إنشاء صندوق قيمته ٥٠٠ ألف جنيه استرليني لدعم المبادرات الرامية إلى زيادة توفير العمل المتميز، لغير المتفرغين؛
- قيام أصحاب الأعمال بإنشاء برنامج للمبادرات المثالية (اشترك فيه حتى الآن مائة من أصحاب الأعمال)، يتطلب من أصحاب الأعمال تقديم التزام واضح بتقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين من خلال مجموعة من المشاريع؛
- استثمار ١٠ ملايين جنيه استرليني في العاميين القادمين في مبادرة مسارات المرأة وقطاع العمل؛
- إنشاء فريق عمل معني بمشاريع المرأة لتوفير قيادة رفيعة المستوى للمساعدة في تطوير مشاريع المرأة، بما في ذلك وحدات مشاريع النساء الإقليمية الرائدة لتشجيع إنشاء وتنمية المشاريع المملوكة للإناث؛

- مشاريع رائدة لتقدم مهارات المرأة من المستوى الثالث (وهي معادلة تقريبا للمستويات المتقدمة) أعلن عنها في ميزانية ٢٠٠٦؛
- تقديم الدعم لممثلي المساواة من خلال صندوق تحديث النقابات؛
- إعداد "وسيلة قياس للمساواة" - وهي أداة تعرف خفيفة يستطيع أصحاب الأعمال استخدامها لتحديد القضايا التي تتطلب اتخاذ إجراء لكفالة المساواة؛
- أن يطلب من جميع السلطات العامة عند امتثالها لواجب المساواة بين الجنسين أن تنظر فيما إذا كان أحد أهدافها معالجة القضايا المتعلقة بالمساواة في الأجر أو أسباب الفجوة في الأجر بين الجنسين.

الإجراءات التي اتخذتها الإدارات الحكومية

١٩ - في عام ٢٠٠٣، أكملت الإدارات والوكالات الحكومية البالغ عددها ٨٨ إدارة وكالة استعراضات للمساواة في الأجر وخطط العمل. وثمة تشجيع أكبر للإدارات لاستعراض أنظمة الأجر التي تتبعها بعد تنفيذ جوائز الأجر وتنفيذ إثبات المساواة في السياسات والممارسات المتعلقة بمنح المكافآت كل ثلاث سنوات.

٢٠ - زاد عدد النساء في وظائف الإدارة العليا في الخدمة المدنية من ٢٢,٩ في المائة في ٢٠٠٣ إلى ٢٥,٥ في المائة في نيسان/أبريل ٢٠٠٥. متجاوزا أول مقاصد اتفاق القطاع العام لتحقيق المساواة بين الجنسين وهو ٢٥ في المائة. وحدد في الاتفاق الحالي للقطاع العام لتحقيق المساواة بين الجنسين هدف جديد هو ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٨ (وكان آخر رقم سجل لشهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ هو ٢٦,٨ في المائة) وتقوم الحكومة حاليا باستعراض ما يمكنها اتخاذه من إجراءات للتعميل بخطى التقدم. وقد وضعت فعلا سلسلة من المبادرات على مستوى الشركات والإدارات لتحقيق أهدافها.

الحد الأدنى للأجر الوطني

٢١ - يؤدي الحد الأدنى للأجر الوطني أيضا دورا في تضييق الفجوة في الأجر بين الجنسين، لذلك فقد استحدثت الحكومة استراتيجية للإنفاذ المستهدف في قطاعات معينة منخفضة الأجر، وكذلك زيادة المبلغ إلى ٥,٥٢ جنيهات استرلينية في الساعة منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧.

مساعدة النساء في تحمل مسؤوليات الرعاية

سياسات التوظيف المراعية للأسرة

٢٢ - تلتزم الحكومة بمساعدة الأمهات والآباء على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية. ولذلك استحدثت عددا من الحقوق في ٢٠٠٣، ثم في ٢٠٠٦ كجزء من قانون العمل والأسر.

- منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، أصبح يحق لوالدي الأطفال دون سن السادسة أو والدي الأطفال ذوي الإعاقة دون سن الثامنة عشرة التقدم بطلب للعمل بنظام يتسم بالمرونة، وأصبح على أصحاب العمل واجب يتمثل في النظر في هذه الطلبات بجديّة؛

- تم توسيع نطاق هذا الحق ليشمل من يرعون بالغين منذ ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٧؛

- ومنذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، زيدت مدة إجازة الأمومة لجميع الأمهات الموظفات اللاتي يتوقعن ولادة أطفالهن في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد هذا التاريخ من ٢٦ أسبوعا إلى عام كامل بصرف النظر عن مدة خدمتهن؛

- زيد أجر الأمومة وبدل الأمومة اللذان يدفعان بحكم القانون من ٢٦ إلى ٣٩ أسبوعا للنساء اللاتي يبدأ الأسبوع المتوقع لولادة أطفالهن في الأول من نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد هذا التاريخ؛

- ومنذ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ أصبح يحق للمتبنين الحصول على إجازة تبني مدتها ٥٢ أسبوعا، ومنذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ زيد أجر التبني الذي يدفع بحكم القانون من ٢٦ إلى ٣٩ أسبوعا فيما يتعلق بالأطفال الذين يتوقع أن يكون تاريخ تبنيهم في الأول من نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد هذا التاريخ؛

- ومنذ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ استفاد الموظفون المؤهلون أيضا من إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين في فترة تراوح الفترة التي تلد فيها قريناتهم؛

- يتضمن قانون العمل والأسر لعام ٢٠٠٦ سلطات لمنح الآباء المؤهلين استحقاقا جديدا لفترة إضافية من إجازة الأبوة (تصل إلى ٢٦ أسبوعا) يمكن دفع أجرها إذا عادت القرينة إلى العمل في وقت مبكر. وتعترف الحكومة بتنفيذ هذا الاستحقاق قبل نهاية الدورة البرلمانية الحالية في المملكة المتحدة.

٢٣ - وفي عام ٢٠٠٢، حصلت ٩ في المائة من الأمهات فقط على إجازة أمومة لمدة ستة أشهر، وحصلت ٥ في المائة على إجازة لمدة عام واحد أو أكثر. وفي عام ٢٠٠٥، زادت هذه الأرقام لتحصل نصف الأمهات على إجازة لمدة ستة أشهر بينما حصلت ١٤ في المائة إضافية على إجازة لمدة عام. ولم تتغير نسبة الأمهات العائدات إلى العمل بعد ١٧ شهرا من

ولادة أطفالهن بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٥ وتراوحت هذه النسبة حول ٨٠ في المائة. ومع ذلك، ففي عام ٢٠٠٢، عادت ٤١ في المائة من الأمهات للعمل عند صاحب عمل مختلف. وفي عام ٢٠٠٥ انخفضت هذه النسبة إلى ٢٠ في المائة فقط.

توفير رعاية شاملة عالية الجودة ميسورة التكلفة للأطفال - استراتيجية السنوات العشر لرعاية الطفولة

٢٤ - ترغب الحكومة في أن تهيء لجميع الأطفال أفضل بداية ممكنة للحياة، مع دعم الوالدين اللذين يعملان، أو يدرسان، أو يتدربان. وهي تؤمن بأنه ينبغي أن يتاح للوالدين اختيار الطريقة التي يوازنان بها بين كسب العيش ورعاية الأسرة، والعمل بأجر والعمل بدون أجر. وبعبارة أخرى، تدرك الحكومة أن سياسة الأسرة الحديثة ينبغي أن تعني بكل من توفير الرعاية للأطفال وتوفير وقت للوالدين لقضائه مع أطفالهما.

٢٥ - ونتيجة لذلك، نشرت الحكومة استراتيجية السنوات العشر لرعاية الطفولة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ التي تضمنت التزاما بتوفير رعاية شاملة ميسورة التكلفة للأطفال من سن ٣ سنوات إلى سن ١٤ سنة، وإنشاء مركز للبداية الوثيقة للأطفال في كل مجتمع محلي. ويعد برنامج البداية الوثيقة حجر الزاوية في الجهود التي تبذلها الحكومة لمعالجة فقر الأطفال والاستبعاد الاجتماعي، عن طريق تحسين صحة ورفاه الأطفال والأسر قبل الولادة وبعدها، بحيث يحقق الأطفال نجاحا في البيت وعندما يذهبون إلى المدرسة.

الخدمات والمعلومات المتكاملة الشاملة من خلال مراكز البداية الوثيقة للأطفال

٢٦ - مراكز البداية الوثيقة للأطفال هي أماكن يستطيع فيها الأطفال دون سن الخامسة هم وأسرهم الحصول على الخدمات والمعلومات المتكاملة الشاملة، ويمكنهم فيها الحصول على المساعدة من أفرقة من الفنيين من ذوي الاختصاصات المتعددة. وبلغ عدد مراكز البداية الوثيقة للأطفال العاملة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ أكثر من ألف مركز، تقدم خدماتها لنحو ٨٣٨ ٠٠٠ طفل صغير وأسرهم. وبحلول ٢٠٠٨ سيصل هذا العدد إلى ٢ ٥٠٠ مركز في إنكلترا. وكان توفير البداية الوثيقة حجر زاوية مهم في اتفاق القطاع العام لتحقيق المساواة بين الجنسين، (الوارد في التقرير الكامل)، وتجاوز جميع الأهداف المحددة له، وأنجز قبل الموعد المحدد له.

٢٧ - وفيما يتعلق بأماكن رعاية الطفل، ضاعفت الحكومة رصيد الأماكن المسجلة مقارنة بعام ١٩٩٧ (أكثر من ١,٢٨ مليون مكان) بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦. ويعني ذلك أنهما أنشأت نحو ٦٤٤ ٠٠٠ مكان مسجل رسميا لرعاية الطفل. والتزمت بتمويل أماكن لرعاية

الأطفال لجميع الأطفال بين سن ٣ سنوات و١٤ سنة بحلول عام ٢٠١٠، وعندها سيكون هناك أكثر من مليوني مكان لرعاية الأطفال للأطفال حتى سن ١٤.

تشريع يستهدف إعطاء القوة القانونية لاستراتيجية السنوات العشر لرعاية الطفل - قانون رعاية الطفل لعام ٢٠٠٦

٢٨ - منح قانون رعاية الطفل لعام ٢٠٠٦ قوة قانونية للالتزامات الرئيسية لاستراتيجية السنوات العشر لرعاية الطفل. وهو يضع احتياجات الأطفال ووالديهم في بؤرة الاهتمام، ويعطي السلطات المحلية دور المدافع عنهم، لكفالة سماع آراء الأسر عند التخطيط للخدمات وتقديمها. كما يضع في إطار قانوني توقع الوالدين بتوفير رعاية طفل عالية الجودة لجميع الراغبين في العمل.

معالجة الفجوة في أجور المعاشات التقاعدية بين الجنسين

إصلاح نظام المعاشات التقاعدية - لجنة المعاشات التقاعدية ومشروع قانون المعاشات التقاعدية

٢٩ - شكلت الحكومة لجنة المعاشات التقاعدية في ٢٠٠٢ لاستعراض نظام المعاشات التقاعدية في المملكة المتحدة. وطلب إليها صراحة معالجة المشكلات التي تواجه الأشخاص الذين يؤدون عملاً مدفوع الأجر لفترات متقطعة والذين يضطرون بمسؤوليات الرعاية، وبخاصة النساء.

٣٠ - وقدمت اللجنة تقريرها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. وبعد عام واحد نشرت الحكومة مشروع قانون المعاشات التقاعدية الذي يهدف إلى:

- مساعدة النساء ومقدمي الرعاية على ادخار معاش تقاعدي حكومي بطريقة تتسم بالبساطة والإنصاف من خلال الاعتراف بالمساهمات الاجتماعية؛

- زيادة قيمة المعاش التقاعدي الحكومي زيادة سخية من خلال إعادة الارتباط بين المكاسب والمعاش التقاعدي الحكومي الأساسي؛ ورفع سن المعاش التقاعدي الحكومي حتى يمكن مواجهة تكاليف التغييرات.

زيادة أعداد النساء المستحقات للمعاش التقاعدي الحكومي الأساسي الكامل

٣١ - نتيجة لهذه الإصلاحات، سوف يحق لنحو ثلاثة أرباع النساء اللاتي يصلن إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي في ٢٠١٠ الحصول على المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي الكامل في ٢٠١٠. مقابل نسبة ٣٠ في المائة في الوقت الراهن. وبغير هذه الإصلاحات لن يحق إلا لنحو نصف النساء اللاتي يصلن إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي في ٢٠١٠ الحصول على المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي الكامل. وبحلول عام ٢٠٢٥، سوف يحق لأكثر من ٩٠ في المائة من النساء (والرجال) الذين يصلون إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي الحصول على المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي الكامل - أي بزيادة تبلغ نحو نصف مليون امرأة.

مساعدة مقدمي الرعاية على ادخار معاشات تقاعدية أفضل

٣٢ - تشمل مقترحات إصلاح المعاش التقاعدي حزمة شاملة تساعد عددا أكبر من مقدمي الرعاية، ومعظمهم من النساء، على ادخار معاشات تقاعدية أفضل. وعلى سبيل المثال:

- تخفيض الحكومة عدد السنوات المؤهلة المطلوبة للحصول على المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي الكامل إلى ٣٠ سنة بالنسبة لمن يصلون إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي بدءاً من ٢٠١٠ وتظهر مزيداً من الاعتراف الواضح بالرعاية والأبوة؛

- اعتباراً من ٢٠١٠، سوف يكون هناك ائتمان أسبوعي جديد متاح لمن يقومون لعشرين ساعة أو أكثر كل أسبوع برعاية شخص يعاني من إعاقة شديدة؛ مع منح ائتمانات أسبوعية أكثر مرونة للوالدين اللذين يحصلان على علاوة الأطفال حتى يصل الأطفال إلى سن ١٢ سنة وللمقدمي الرعاية المعتمدين بالنيابة عن آخرين.

مساعدة النساء السود والنساء اللاتي ينتمين إلى أقليات عرقية

٣٣ - تقل فرص بعض جماعات النساء اللاتي ينتمين إلى أقليات عرقية، وبخاصة الباكستانيات والبنغلاديشيات، في تكوين استحقاق للمعاش التقاعدي الحكومي الأساسي

من خلال إيراداتهن، عن فرص النساء في المتوسط. وقد يواجهن عوائق ثقافية تحول دون مشاركتهن في العمل المأجور، غير أنه يمكنهن الإسهام بطرائق أخرى من خلال تقديم رعاية الأطفال أو رعاية الأشخاص المسنين أو الذين يعانون من إعاقة شديدة. وتزداد فرصهن في استحقاق من خلال حماية المسؤوليات المنزلية التي تقلل من عدد سنوات التأهيل المطلوبة للحصول على معاش تقاعدي أساسي. ومع ذلك، يجب، في الوقت الراهن، استيفاء لشروط المساهمة الدنيا ولا يستطيع الفرد تكوين استحقاق للمعاش التقاعدي الحكومي الأساسي من خلال حماية المسؤوليات المنزلية أو الالتمانات وحدها.

٣٤ - في إطار الإصلاحات، سوف تصبح حماية المسؤوليات المنزلية ائتمانا أسبوعيا إيجابيا وسوف تلغى شروط المساهمة الدنيا. وسوف يكفي عام تأهيلي واحد من خلال الإيرادات أو الالتمانات لتكوين استحقاق للمعاش التقاعدي الحكومي الأساسي.

ضمان حد أدنى للدخل الأسبوعي - ائتمان المعاش التقاعدي

٣٥ - ائتمان المعاش التقاعدي، الذي بدأ العمل به في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، هو جزء رئيسي من استراتيجية الحكومة لمكافحة الفقر بين أصحاب المعاشات. وتفيد منه المرأة بصفة خاصة - فنحو ثلثي الأشخاص الذين يحصلون عليه هم من النساء ونحو ٦٠ في المائة منهم نساء عزاوات. ويرجع السبب في ذلك إلى أن النساء اللائي يحصلن على المعاشات التقاعدية أقل احتمالا من الرجال فيما يتعلق بتكوين استحقاق للمعاش التقاعدي الحكومي في الوقت الراهن وعادة ما يحصلن على دخل معاش تقاعدي شخصي أقل. ويكفل الائتمان عدم اضطرار أي شخص بلغ الستين أو تجاوزها في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أن يعيش على دخل أسبوعي مضمون يقل عن ١١٩,٠٥ جنيه استرليني (١٨١,٧٠ للزوجين). وبموجب الإصلاح، سوف يستمر ائتمان المعاشات التقاعدية في المساعدة على توفير شبكة أمان لأكثر أصحاب المعاشات فقرا من العاجزين عن تكوين استحقاق معاش تقاعدي كاف.

الإدخار لزيادة المعاش التقاعدي الحكومي - استحداث الحسابات الشخصية

٣٦ - في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، قدمت الحكومة مقترحات تسهل على الناس الإدخار من أجل التقاعد. وسوف تساعد الحسابات الشخصية الناس على زيادة المعاش التقاعدي الحكومي من خلال خطة مدخرات للمعاشات التقاعدية تنسم بالمرونة وانخفاض التكلفة بمساهمة من صاحب العمل. ومن المحتمل أن يساعد ذلك كثيرا من النساء ذوات التاريخ الوظيفي المتقطع، أو غير المتفرغات أو اللائي يعملن بأجر منخفض واللائي لا

يستطعن الحصول على خطة مناسبة للمعاش التقاعدي الحكومي المهني. ويقدر عدد النساء اللائي سيشاركن في الحسابات الشخصية بين ٢,٢ مليون و ٣,٤ ملايين امرأة.

التصدي للعنف ضد المرأة

النهج الاستراتيجي

٣٧ - تدرك الحكومة أن العنف ضد المرأة مشكلة اجتماعية معقدة تؤدي إلى الفقر، واعتلال الصحة، والاستبعاد الاجتماعي، والموت كما تعترف بأن العنف القائم على نوع الجنس هو اعتداء أساسي على حقوق الإنسان المتعلقة بالمرأة. وتتعاون نائبة الوزيرة لشؤون المرأة والمساواة، بدعم من وحدة المرأة والمساواة، مع جميع قطاعات الحكومة لكفالة مواجهة العنف ضد المرأة بطريقة استراتيجية وذلك من خلال المشاركة بنشاط في ثلاث مجموعات وزارية مشتركة تعني بكل جوانب العنف ضد المرأة كالعنف المنزلي، والزواج القسري، والقتل دفاعاً عن الشرف، وختان الإناث، والاعتداء الجنسي والاغتصاب، والبيعاء، والاتجار بالبشر. وتمثل نقطة تركيز جنسانية قوية للعمل في كل المجموعات من خلال كفالة المراعاة الكاملة لمنظور المساواة بين الجنسين وبطريقة منسقة في جميع مراحل إعداد السياسات والبرامج الوطنية.

٣٨ - وتكفل هذه المجموعات، التي تضم وزراء من عدد من الإدارات الحكومية الرئيسية، وأنشطتها المشتركة وخطط عملها الداعمة، أن يكون للمملكة المتحدة نهج استراتيجي يتعلق بالسياسات وبتقديم خدماتها وطرح مبادراتها. وهي تجمع مع الإدارات الرئيسية المعنية بمعالجة العنف ضد المرأة كما توفر القيادة والمساءلة الرفيعة المستوى، فتدفع بالعمل قدماً وتستعرض التقدم وترصده.

استخدام واجب المساواة الجنسانية وتحديد الأهداف الرفيعة المستوى

٣٩ - عملت وحدة المرأة والمساواة أيضاً على رفع الوعي بالطرائق التي يمكن بها التصدي للعنف ضد المرأة في جميع قطاعات الحكومة، من خلال مجموعات الرصد والتنفيذ التابعة لاتفاق الخدمة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين الذي يتضمن مؤشراً للعنف ضد المرأة ومن خلال المفاوضات التي ترمي إلى التوصل إلى اتفاق خدمة عامة لتحقيق المساواة في جميع القطاعات الحكومية، بتوجيه من المجتمعات والحكومات المحلية. كما تعمل على رفع الوعي بكيفية الاستفادة من واجب المساواة بين الجنسين لمعالجة العنف ضد المرأة بإقامة لقاءات مع أصحاب المصلحة المستهدفين، كوزارة الخزانة في حكومة صاحبة الجلالة.

التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة

قانون العنف المتزلي والجريمة وضحاياهما لعام ٢٠٠٤

٤٠ - شهد قانون العنف المتزلي والجريمة وضحاياهما لعام ٢٠٠٤ أكبر عملية إصلاح للتشريعات المتعلقة بالعنف المتزلي في الثلاثين سنة الماضية، ليوفر حماية ودعمًا إضافيين للضحايا ويساعد في تقديم مرتكبيه للعدالة. وشملت أحكام القانون المنفذة:

- اعتبار الاعتداء العادي جريمة تستوجب القبض على مرتكبها؛
- اعتبار العلاقات بين أفراد من نفس الجنس في إطار قانون الأسرة علاقات متساوية.
- ٤١ - وتشمل الأحكام التي ستنفذ في تموز/يوليو ٢٠٠٧ ما يلي:
- جعل مخالفة أوامر عدم التعرض جريمة جنائية يعاقب مرتكبها بالسجن لمدة خمس سنوات؛
- توسيع صلاحيات أوامر تقييد الحرية لتشمل جميع الجرائم العنيفة؛
- إعطاء المحاكم سلطة إصدار أمر عند اتهام شخص ينتظر المحاكمة، أو في حالة عدم إدانة الشخص عندما ترى المحكمة أن إصدار أمر لحماية الضحية مسألة ضرورية.

قانون الجرائم الجنسية (٢٠٠٣)

٤٢ - تضمن قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣ عملية إصلاح شامل للإطار القانوني للتعامل مع الجرائم الجنسية. فقد وسع من دائرة تعريف بعض الجرائم، فجعل إدخال عضو الذكر في الفم بغير الرضا يندرج تحت تعريف الاغتصاب، وجرم سلوكيات لم تكن مشمولة بالتعريف بشكل محدد في الماضي، كدفع مقابل لممارسة الجنس مع طفل وإشباع الرغبة الجنسية من خلال اختلاس النظر. كما رفع سن "الأطفال" من ١٦ إلى ١٨ سنة بالنسبة لبعض الجرائم التي ترتكب ضد الأطفال (كالجرائم الجنسية الأسرية مثلا). كما تم إصلاح القانون أيضا بحيث يعامل نشاط المثلية الجنسية بنفس الطريقة التي يعامل بها نشاط ممارسة الجنس مع شخص من الجنس الآخر.

٤٣ - بموجب قانون ٢٠٠٣، يصنف كشف العورة الآن (والذي كان يعتبر في الماضي إزعاجا للجمهور) كجريمة جنسية. والسبب في ذلك أن البحث قد أثبت أن كشف العورة يمكن أن يمثل الجزء الأول من مجموعة من الجرائم الأكثر خطورة، وبخاصة عندما يحدث في أماكن منعزلة أو مغلقة، الأمر الذي يمكن أن يترك الضحية في حالة خوف من التعرض لأذى جسيم. والهدف من ذلك أن يساهم هذا الإطار القانوني الأقوى في تحقيق المزيد من حالات

الإدانة، عند استخدامه جنبا إلى جنب مع الأحكام المتعلقة بالشهود المعرضين للخطر في قانون الشباب والأدلة الجنائية لعام ١٩٩٩ والأحكام المتعلقة "بالشخصية السيئة" في قانون العدالة الجنائية لعام ٢٠٠٣.

٤٤ - دخل قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣ حيز النفاذ في الأول من أيار/مايو ٢٠٠٤. وكانت المجموعة الوزارية المشتركة بين الوزارات المعنية بالجرائم الجنسية قد وافقت من قبل على إجراء تحليل كامل للبيانات الإحصائية ونشره بعد دخول القانون حيز النفاذ بعامين، غير أن ذلك ينبغي أن يسبقه جمع بيانات بشكل غير رسمي وهو ما تم في ٢٠٠٥ ونشر في شباط/فبراير ٢٠٠٦ (<http://www.crimereduction.gov.uk/sexual/sexual24.pdf>).

مشورة

٤٥ - توجد صعوبات أصيلة في إثبات أن النشاط الجنسي غير القانوني قد حدث وفقا للمعيار الذي وضعه القانون الجنائي، وبخاصة إذا كان ذلك في وجود شخصين فقط. وينطبق هذا بشكل خاص على النشاط الجنسي بين البالغين، والذي يتوقف على مسألة الرضا. وفي آذار/مارس ٢٠٠٦، نشرت دراسة مشورة حاولت جمع الآراء المتعلقة بمجموعة من التدابير، تشمل ما إذا كان قانون الرضا يحتاج إلى توضيح بإدخال تعريف قانوني "للقدرة"، وبخاصة عندما يكون لتعاطي الخمر أثره على قدرة الشاكي على الموافقة على النشاط الجنسي. ويجري حاليا النظر في الردود على هذه المشورة وسوف ينشر ملخص بالنتائج في المستقبل القريب.

الاتجار بالبشر - قانون الجرائم الجنسية ومجلس الاتفاقية الأوروبية

٤٦ - أدخل قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣ أيضا جرائم نقل البشر داخل حدود البلد أو خارجها لأغراض الاستغلال الجنسي.

٤٧ - بالإضافة إلى ذلك، أصبحت المملكة المتحدة في ٢٣ آذار/مارس من هذا العام عضوا في اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر. ويعتمد هذا على استراتيجية الحكومة لمكافحة الاتجار بالبشر بوضع المعايير الدنيا لحماية الضحايا ودعمهم في مواجهة جميع أشكال الاتجار. وسوف يتم التنفيذ من خلال التعاون المباشر مع المنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين وسوف تقوم المجموعة المشتركة بين الوزارات المعنية بالاتجار بالبشر برصد التنفيذ.

الزواج القسري جريمة مدنية وليست جنائية

٤٨ - في أعقاب مشورة جرت في ٢٠٠٥ عما إذا كان الزواج القسري يشكل جريمة جنائية محددة، قررت الحكومة عدم اعتباره كذلك. وبالإضافة إلى استطلاع الوسائل اللازمة للاستفادة بصورة أفضل من التشريعات القائمة، وهي الحلول المدنية ومحاكم الأسرة، تعمل الوحدة في تعاون مباشر مع المنظمات غير الحكومية والإدارات الحكومية الأخرى في إعداد تشريعات جديدة يصبح الزواج القسري بمقتضاها جريمة مدنية.

قانون ختان الإناث لعام ٢٠٠٣

٤٩ - دخل قانون ختان الإناث لعام ٢٠٠٣ حيز النفاذ في ٣ آذار/مارس ٢٠٠٤. وهذا القانون يلغي ويعيد سن التشريعات السابقة ويسد ثغرة بأن يعتبر في حكم الجريمة بالنسبة لمواطني المملكة المتحدة والمقيمين فيها بصفة دائمة إجراء عملية ختان الإناث خارج البلاد أو المساعدة أو التحريض أو النصح أو الاشتراك في إجراء ختان الإناث في الخارج، حتى في البلدان التي تكون فيها هذه العملية قانونية.

خطط العمل/الاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالعنف ضد المرأة

خطة الإنقاذ من العنف المنزلي

٥٠ - نشرت الخطة الوطنية الحكومية للإنقاذ من العنف المنزلي في آذار/مارس ٢٠٠٥ وحُدِّثت في آذار/مارس ٢٠٠٦ وآذار/مارس ٢٠٠٧. وهي بمثابة استجابة شاملة من جميع قطاعات الحكومة للعنف المنزلي بما فيه ختان الإناث، وجرائم القتل دفاعاً عن الشرف، والزواج القسري وتوفر الإطار الاستراتيجي للإنقاذ. وتهدف الخطة إلى:

- خفض عدد حالات القتل المرتبطة بالعنف المنزلي؛
- الحد من انتشار العنف المنزلي وبخاصة في المناطق التي يزيد فيها معدل وقوعه؛
- زيادة معدل الإبلاغ عن العنف المنزلي، وبخاصة في المناطق التي يزيد فيها معدل حدوثه؛
- زيادة معدل الإبلاغ عن جرائم العنف المنزلي المقدمة للمحاكمة، وبخاصة في المناطق و/أو المجتمعات المحلية التي يكثر فيها حدوثها والمناطق التي ترتفع فيها معدلات تناقص هذا المعدل؛
- كفالة حماية ودعم ضحايا العنف المنزلي بالشكل المناسب على مستوى البلد.

٥١ - يمكن الاطلاع على التقرير المرحلي لعام ٢٠٠٦ على موقع الإنترنت:

www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf

وتقرير عام ٢٠٠٧ على موقع الإنترنت:

www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf

خطة العمل المتعلقة بالعنف الجنسي والاستغلال

٥٢ - أشار تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ٢٠٠٣ إلى التدابير التي كان يجري تنفيذها من خلال خطة العمل المعنية بالاغتصاب لعام ٢٠٠٢ لتحسين عمليات التحري والمحاكمة المتعلقة بالاغتصاب. وقد اتخذت هذه التدابير بالتنسيق مع الشرطة ودائرة التقاضي الحكومية ونشر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ تفتيش متابعة عن طريقة إجراء التحريات في حالات الاغتصاب وعن محاكمة مرتكبيه. ونفذ ذلك لتحسين إجراءات المحاكمة على الاغتصاب من قبل الشرطة ودائرة التقاضي الحكومية. وتنفذ التوصيات المستخلصة من التفتيش من خلال خطة العمل المعنية بالعنف الجنسي والاستغلال في جميع قطاعات الحكومة

(www.homeoffice.gov.uk/documents/Sexual-violence-action-plan)، المنشورة في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، مع تحديد إجراءات لكل من الشرطة ودائرة التقاضي الحكومية.

خطة العمل المتعلقة بالاتجار في البشر في المملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي

٥٣ - في ٢٣ آذار/مارس ٢٠٠٧، نشرت الحكومة خطة عمل المملكة المتحدة بشأن الاتجار في البشر (www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffick-action-plan). وتلخص هذه الخطة التدابير الحالية للتصدي للاتجار في البشر وتحدد اتجاه العمل في المستقبل في مجالات المنع، والإنفاذ، والملاحقة القضائية وتوفير الحماية والمساعدة للضحايا من البالغين والأطفال.

٥٤ - أثناء رئاسة المملكة المتحدة للاتحاد الأوروبي في ٢٠٠٥، جعلت الحكومة مكافحة الاتجار بالبشر من أولوياتها في مجال العدالة والشؤون الداخلية. فاضطلعت بتنفيذ خطة عمل الاتحاد الأوروبي الواسعة المجال المعنية بالاتجار والتي وافق عليها بالإجماع في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ مجلس الوزراء وكانت من أهم نجاحات رئاسة المملكة المتحدة للاتحاد.

استراتيجية البغاء

٥٥ - تتحدى استراتيجية الحكومة بشأن البغاء، والتي نشرت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، الرأي القائل بأن بغاء الشوارع مسألة لا مفر منها. وبدلاً من ذلك، ركزت على تفكيك أسواق الجنس. يمنع استدراج الأفراد وبخاصة الأطفال والشباب إلى البغاء؛ وبمساعدة

من تورطوا فعلا في الإفلات منه؛ وبكفالة تقديم من يتحكمون في الأشخاص من خلال البغاء إلى المحاكمة.

٥٦ - وتشمل مجالات العمل التي ترتبط بالاستراتيجية هذا العام التحديث المقرر إجراؤه لتوجيهات حماية الأطفال المشتغلين بالغاء وتوفير التوجيه والنصح لمشاريع الدعم والشراكات المحلية المكرسة لتحسين الحصول على العلاج من المخدرات وخدمات التعميم الأخرى.

أمثلة على مبادرات محددة تتعلق بالعنف ضد المرأة

المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي

٥٧ - أدركت الحكومة في أعقاب سلسلة من المحاكم الرائدة المتخصصة في العنف المنزلي، أن نهجا متخصصا في العنف المنزلي يمكن أن يحقق مزايا حقيقية بتقدم المزيد من المحرمين إلى العدالة وجعل سلامة الضحايا محورا للعملية. لذلك فقد أعدت برنامج المحاكم المتخصصة للعنف المنزلي الذي يشكل الركيزة الأساسية لخطة العمل الوطنية المتعلقة بالعنف المنزلي. وتوجد الآن محكمة واحدة على الأقل متخصصة في العنف المنزلي في كل إقليم وفي ويلز، مع مستشارين مستقلين في مجال العنف المنزلي تلقوا تدريباً نوعياً على طريقة دعم الضحايا. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، استطاعت المحاكم المتخصصة للعنف المنزلي تحقيق معدل إدانة وصل إلى ٧١ في المائة من الحالات المسجلة للعنف المنزلي مقابل ٥٩ في المائة في المحاكم غير المتخصصة. كما أسهمت هذه المحاكم في زيادة القضايا الناجحة على المستوى الوطني (اعترافات بالذنب، والإدانة بعد المحاكمة، والإثبات الغيابي) التي زادت من ٤٦ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ إلى ٦٥ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

الاستجابة المجتمعية المنسقة للعنف المنزلي

٥٨ - في حريف ٢٠٠٦، تم تطوير الاستجابة المجتمعية المنسقة للعنف المنزلي في جميع قطاعات الحكومة استناداً إلى نموذج المحاكم المتخصصة للعنف المنزلي، مع الاعتماد على الاستفادة بشكل موسع من المستشارين المستقلين في مجال العنف المنزلي والمؤتمرات المتعددة الوكالات لتقييم الأخطار لتحديد الضحايا الذين ترتفع نسبة المخاطرة بينهم وكفالة سلامتهم. وتهدف الاستجابة المجتمعية المنسقة إلى تنسيق الخدمات للضحية، ومرتكب الجريمة، والأطفال أياً كانوا.

وحدة الزيجات القسرية

٥٩ - في عام ٢٠٠٥، أنشأت وزارة الداخلية ووزارة الخارجية والكومنولث وحدة مشتركة للزواج القسري تكون وحدة مجمعة لإعداد السياسات، وتنسيق المشاريع، وإسداء المشورة العملية للأشخاص المعرضين لخطر الزواج القسري. وتتعامل هذه الوحدة مع نحو ٣٠٠ حالة في السنة. وتقدم سفارات المملكة المتحدة ومفوضياتها السامية المساعدة لنحو ٢٠٠ شخص كل عام، أو تعمل على إنقاذهم أو إعادتهم إلى أوطانهم، تبلغ نسبة النساء من هؤلاء نحو ٨٥ في المائة.

مركز المملكة المتحدة المعني بالاتجار بالبشر

٦٠ - أنشئ مركز المملكة المتحدة المعني بالاتجار بالبشر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. وكان هذا المركز هو الأول من نوعه في أوروبا، وسوف يصبح مركزا متميزا للشرطة للتعامل مع الاتجار بالبشر. وتعمل الحكومة مع مركز المملكة المتحدة للاتجار بالبشر، الذي عين منسقا للضحايا لكفالة تركيز أي إجراء يتخذ لإنفاذ القانون على الضحية ودعم الضحايا المحددين.

برنامج الإيواء والدعم للنساء ضحايا الاتجار

٦١ - منذ عام ٢٠٠٣، قامت وزارة الداخلية وجمعية إيفز الخيرية لإسكان المرأة بإعداد وإدارة برنامج يحظى باحترام كبير لتقديم المأوى والدعم للإناث البالغات اللائي يقعن ضحايا للاتجار بهن في البغاء - وشهد مشروع بوبي POPPY، لعام ٢٠٠٦، اتفاقا للتمويل بمبلغ ٢,٤ مليون مواصلة توفير ٢٥ مكانا من أماكن الأزمات للمشروع، و ١٠ أماكن لإعادة التوطين، وأول خدمة ممتدة لضحايا الاتجار في المملكة المتحدة. وحصلت ١٦٢ امرأة على الدعم حتى الآن.

فريق التوجيه المعني بالاتجار في الأطفال

٦٢ - شكل فريق التوجيه المعني بالاتجار في الأطفال لتوعية الشرطة بكيفية مكافحة الاتجار بالأطفال. ويجري العمل المشترك بين الوكالات الرئيسية عند موانئ الدخول الرئيسية للبلد لتحديد الأطفال المعرضين للخطر. ساعدت مبادرات كتعيين ضباط شرطة لحماية الأطفال في الموانئ على تنفيذ مزيد من العمل المشترك بين دائرة الهجرة، والدوائر الاجتماعية، والشرطة.

التحريرات والملاحقة القضائية في حالات الاغتصاب والجرائم الجنسية

٦٣ - لتحسين مستوى الإدانة في حالات الاغتصاب، عينت دائرة النائب العام ٥٢٠ محاميا متخصصا في الاغتصاب تلقوا تدريبا على تنفيذ قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣ والقضايا المتصلة بها. وتضم كل دائرة من دوائر التقاضي الحكومية منسقا يقدم خبراته للمتخصصين في المناطق ويكون مرتبطا بالمنسقين الآخرين لتبادل أفضل الممارسات. كما بدأت دائرة التقاضي الحكومية في اعتماد المستشارين الذين يتولون المحاكمة في حالات الاغتصاب. ويتطلب ذلك منهم حضور دورة تدريبية حول ارتكاب الجرائم الجنسية ثم الخضوع لعملية رصد دقيقة. وقد زاد عدد حالات التقاضي الناجحة منذ ذلك الوقت.

٦٤ - لتحسين عملية التحري في حالات العنف الجنسي، أصدرت جمعية رؤساء ضباط الشرطة دليلا إرشاديا في عام ٢٠٠٥ حول التحري عن الجرائم الجنسية الخطيرة. ونتيجة لذلك، يجري الآن إعداد برنامج تدريب وطني للشرطة.

دعم ضحايا العنف الجنسي

٦٥ - قدمت الحكومة نحو ٧ ملايين جنيه استرليني لتحسين الخدمات المقدمة للضحايا في السنوات الثلاث الماضية. ويشمل ذلك:

- توسيع شبكة مراكز الإحالة المعنية بالاعتداء الجنسي حيث يمكن عرض ضحايا الاعتداء الجنسي على الطب الشرعي لفحصهم، والحصول على علاج للصحة الجنسية والمشورة والدعم؛
- دعم القطاع التطوعي المعني بالعنف الجنسي والاعتداء من خلال صندوق الضحايا التابع لوزارة الداخلية؛
- تعيين وتقييم مستشارين مستقلين في مجال العنف الجنسي يقومون بتقديم الخدمات الحيوية لاستقطاب الدعم لضحايا العنف والاعتداء الجنسيين.

البحوث المتعلقة بالعنف ضد المرأة

العنف المنزلي

٦٦ - نشرت وحدة المرأة والمساواة بحثا للأستاذة سيلفيا والبي عن التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للعنف المنزلي في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. ويقدر هذا البحث التكلفة التي تتحملها الدوائر (نظام العدالة الجنائية، دوائر الصحة والدوائر الاجتماعية، والإسكان والدوائر المدنية والقانونية) بسبب العنف المنزلي بمبلغ ٣,١ بلايين جنيه استرليني كما يقدر تكلفتها على

الاقتصاد بمبلغ ٢,٧ بلايين جنيه استرليني. وتستند المنهجية المستخدمة في البحث إلى إطار وزارة الداخلية لحساب تكلفة الجرائم كما تساعد في تطوير هذا الإطار ليشمل التكاليف المحددة المتعلقة بالعنف المتزلي. ويزودنا هذا التقدير بمنظور مالي إضافي لفحص الآثار المدمرة للعنف المتزلي على المجتمع وعلى الضحايا ويمكن الرجوع إليه في هذا الموقع:

www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost_of_dv_Report_sept04.pdf

الاغتصاب والجرائم الجنسية

٦٧ - يقدر بحث وزارة الداخلية المنشور في ٢٠٠٥ التكلفة الكلية للجرائم الجنسية المرتكبة في إنكلترا وويلز في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ بنحو ٨,٥ بلايين جنيه استرليني أي ٢٣ في المائة من التكلفة الإجمالية المقدرة للجرائم المرتكبة ضد الأفراد والأسر، حيث بلغت تكلفة كل حالة من حالات الاغتصاب ٧٦ ٠٠٠ جنيه استرليني.

الاتجار بالبشر

٦٨ - قام الباحثون بوزارة الداخلية بعمل مبتكر لتحديد حجم أسواق الجريمة المنظمة في المملكة المتحدة والأضرار المرتبطة بها. وسوف ينشر تقرير كامل حول هذه الدراسة في ٢٠٠٧؛ ومع ذلك، فإن النتائج التي تم التوصل إليها حديثا تشير إلى أنه كان يوجد في أي وقت من الأوقات في عام ٢٠٠٣ نحو أربعة آلاف ضحية للاتجار بالبشر من أجل البغاء في المملكة المتحدة.

٦٩ - ترمي الدراسة أيضا إلى تحديد القيمة المالية للتكلفة الاجتماعية والاقتصادية للاتجار بالبشر لأغراض البغاء في المملكة المتحدة. وتقدر بطريقة متحفظة التكلفة الاجتماعية والاقتصادية الإجمالية في عام ٢٠٠٣ بمبلغ يراوح بليون جنيه استرليني.

رابعاً - التحفظات على الاتفاقية

٧٠ - في أعقاب استعراض حكومي للوثائق الدولية لحقوق الإنسان، قررت المملكة المتحدة قبول البروتوكول الاختياري لاتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويعطي هذا البروتوكول الحق في التقدم بالتماس فردي للنساء من مواطنات المملكة المتحدة اللاتي يعتقدن أنهن كن بصفة شخصية ضحايا لمخالفات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أو لممثلين أفراد ينوبون عن هؤلاء الضحايا في التقدم بشكوى إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. ووقع وزير الخارجية على البروتوكول الاختياري في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

٧١ - أسفر الاستعراض أيضا عن سحب التحفظ العام المتعلق بالهجرة وتعديل التحفظ العام المتعلق بالعرش والقوات المسلحة. وسحبت المملكة المتحدة من الفقرة ألف ج) من التحفظ عبارة "للالتحاق بالقوات المسلحة الملكية أو الخدمة فيها" ووضعت بدلا منها هذه العبارة "أي عمل يؤدي بغرض كفاءة فعالية القدرة القتالية للقوات المسلحة الملكية" بحيث أصبح نص الفقرة ألف ج) من تحفظ المملكة المتحدة:

"في ضوء التعريف الوارد في المادة الأولى، يراعى في تصديق المملكة المتحدة أن أيا من التزاماتها بموجب هذه الاتفاقية لن ينظر إليه كما لو كان يمتد إلى خلافة العرش، وطبقة النبلاء، وألقاب الشرف، وحق التصدر، والشعارات المحمولة، أو حيازتها أو التمتع بها، أو كما لو كان يمتد إلى أمور تتعلق بالتسميات الدينية أو الطبقات الدينية أو أي عمل يؤدي بغرض كفاءة فعالية القدرة القتالية للقوات المسلحة الملكية".

خامسا - المؤسسات التي تشجع النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين

وحدة المرأة والمساواة

٧٢ - تتحمل وحدة المرأة والمساواة المسؤولية الرئيسية داخل الحكومة عن السياسات المتعلقة بالمرأة، والمساواة بين الجنسين، والتوجه الجنسي، وتنسيق المساواة. وتشكل جزءا من الفريق المعني بأشكال المساواة المنشأة حديثا داخل المجتمعات وبالحكومة المحلية وتساند التزام الإدارة بإنشاء مجتمعات مستدامة. وتسهم وحدة المرأة والمساواة في مجالات العمل الثلاثة من حيث:

- تمكين الأشخاص من أن يصبحوا أكثر سيطرة على حياتهم؛
- تهيئة الفرص الاقتصادية والاجتماعية، وبخاصة لأكثر الأشخاص حرمانا؛
- إنشاء مجتمعات متسامحة، ومتناسكة، وتسمح بالتنفيذ المنصف لسياسات الإدارة وخدماتها.

٧٣ - الوزيرتان المعنيتان بشؤون المرأة هما الرايت أونورابل روث كيللي، عضوة البرلمان ووزيرة الدولة للمجتمعات والحكم المحلي، وميج مان، عضوة البرلمان ووكيلة وزارة الدولة بالبرلمان ونائبة الوزيرة لشؤون المرأة والمساواة. وهما مسؤولتان، بدعم من وحدة المرأة والمساواة، عن تشجيع وتحقيق مزايا التنوع في الاقتصاد وفي مجالات أكثر اتساعا. كما تقومان بإعداد السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتكفلان تنسيق العمل في مجال المساواة في جميع القطاعات الحكومية ككل. والبارونة أندروز هي المتحدثة باسم المساواة في

مجلس اللوردات. كما يعمل الوزراء والمسؤولون أيضا مع الإدارات والإدارات التي نقلت إليها السلطة في مجالات المسؤولية المشتركة.

٧٤ - هدف الوحدة هو الحد من العوائق أمام إتاحة الفرص للجميع وإزالتها. وتعمل وحدة المرأة والمساواة مع المسؤولين في جميع قطاعات الحكومة لإدخال تحسينات كبيرة في وضع المرأة يفيد منها المجتمع بصفة عامة ولتشجيع المساواة بين الجميع، وبصفة خاصة في مجال إعداد وتنفيذ سياسات الحكومة وخدماتها. وتشمل الأدوار المحددة للوحدة:

- قيادة وضع نهج أكثر تكاملا في جميع قطاعات الحكومة وهيئاتها في مجال المساواة لزيادة الفرص للجميع؛
- قيادة عملية التشريع في مجالات المساواة التي تتولى الإدارة قيادة سياستها داخل الحكومة، بما في ذلك منع التمييز بسبب الدين أو المعتقد أو التوجه الجنسي في مجالات خارج التوظيف، وتنفيذ التوجيه الجنساني للاتحاد الأوروبي والاضطلاع باستعراض لقانون التمييز بهدف وضع مشروع قانون وحيد للمساواة؛
- رعاية الهيئات الأخرى (اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص واللجنة الوطنية للمرأة)؛
- التعاون مع جميع قطاعات الحكومة للمساعدة في تنسيق برامج العمل لتعظيم أثرها على النساء الضعيفات. ويجري التعامل على كفاءة العمل في مجال العنف ضد المرأة بصفة خاصة على أساس استراتيجي (مثلا العنف المتزلي، الزواج القسري، جرائم القتل دفاعا عن الشرف، الجرائم الجنسية، الاغتصاب، البغاء، والاتجار بالبشر)؛
- ويتم إدراج تشجيع العمل بأجر متساو، والتقسيم المهني للعمل، وتشجيع العمل العالي الجودة لغير المتفرغين، وأصحاب الخبرات غير التقليدية، ودعم مقدمي الرعاية، والمشاركة المدنية وكفالة التركيز على النساء اللائي ينتمين إلى الأقليات العرقية في جميع قطاعات العمل؛
- الإسهام في إعداد سياسات جديدة للمساواة؛
- تشجيع المساواة بين الجنسين في جميع بلدان أوروبا وعلى المستوى العالمي على نحو يكفل أن يكون صوت المملكة المتحدة جزءا لا يتجزأ من صنع القرار المتعلق بالمساواة بين الجنسين كما يكفل الاعتراف بممارستنا الجيدة. وإدماج العمل الأوروبي والدولي في الأهداف الأساسية للأعمال التجارية لكفالة تزويدها للسياسة الداخلية بالمعلومات؛

- الاضطلاع بالمسؤولية عن أدوات مراعاة المنظور الجنساني والمبادرات الجنسانية في جميع قطاعات الحكومة. وتشمل هذه واجب المساواة بين الجنسين؛ واتفاق الخدمة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ وخطة العمل الحكومية لتنفيذ توصيات لجنة المرأة والعمل؛ ودعم وزيرات شؤون المرأة المشاركات في مجموعة كبيرة من اللجان الرفيعة المستوى. بمجلس الوزراء (للمزيد من التفاصيل عن التعميم، انظر المادة ٤).

اللجنة الوطنية للمرأة

٧٥ - أنشئت اللجنة الوطنية للمرأة في ١٩٦٩ كهيئة استشارية رسمية مستقلة لعرض آراء المرأة على الحكومة. وهي هيئة عامة استشارية لا تتبع أي وزارة، وممولة بالكامل من الحكومة وتمتع بصلاحيه التعليق بكل حرية على سياسات الحكومة.

٧٦ - منذ عام ٢٠٠٣، نسقت اللجنة الوطنية للمرأة الاجتماعات الدورية بين منظمات المرأة، والوزراء وكبار المسؤولين بشأن قضايا تشمل التجارة الدولية، والصحة، والرياضة، والسياسة المالية، والعنف ضد المرأة، وسياسة الهجرة واللجوء السياسي، والزواج القسري، والاتجار، والمرأة في الحياة العامة، والفجوة في الأجر بين الجنسين، وتحليل الأثر الجنساني. وساعد ذلك على تزويد الحكومة بمعلومات تستفيد منها في وضع سياساتها وعلى تعميم المنظور الجنساني في عملية صنع السياسات. وعقدت اللجنة الوطنية للمرأة مشاورات ونشرت نتائجها في تقارير تتعلق مثلا بالقضايا التي تواجه النساء المسلمات في المملكة المتحدة؛ ومقترحات الحكومة بشأن التشريعات المتعلقة بالقضايا الرئيسية التي تواجه المرأة كاللجنة الجديدة المعنية بالمساواة وحقوق الإنسان؛ والعنف ضد المرأة. وأدارت اللجنة الوطنية للمرأة أيضا سلسلة من برامج التدريب أثناء العمل للنساء الصغيرات، تشمل برنامجا عن القيادة للنساء العراقيات بتمويل من المجلس البريطاني.

٧٧ - تتمتع اللجنة الوطنية للمرأة بعضوية واسعة تضم أكثر من ٥٠٠ من منظمات المرأة تغطي المملكة المتحدة بالكامل، وتمثل قناة فريدة لتقديم آراء المرأة، واحتياجاتها، وشواغلها، وأولوياتها للحكومة. وتتفق اللجنة الوطنية للمرأة مع وزيرة شؤون المرأة على برنامج عملها السنوي وهي مسؤولة أمام الوزيرة عن تحقيق الأهداف والغايات.

٧٨ - وللجنة رئيسة ومجلس من المفوضين يعينون في إطار نظام التعيين الوطني العام لكفالة العدالة والشفافية. وللجنة الوطنية للمرأة مكانها في المجتمعات وفي الحكومة المحلية جنبا إلى جنب مع وحدة المرأة والمساواة ويمكن أن تعمل كحلقة اتصال بالوحدة كما تستشيرها الوحدة وإدارات حكومية أخرى.

اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص

٧٩ - اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص هي وكالة رائدة لها مكاتب في إنكلترا، واسكتلندا، وويلز، وتعمل للقضاء على التمييز بين الجنسين. وقد أنشئت هذه المنظمة في ١٩٧٥. بموجب قانون التمييز بين الجنسين كهيئة قانونية مستقلة تتمتع بالصلاحيات التالية:

- العمل على القضاء على التمييز بسبب الجنس أو الزواج؛
- تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال؛
- مواصلة استعراض قانون التمييز بين الجنسين وقانون المساواة في الأجر؛
- تقديم المشورة القانونية والمساعدة للأفراد الذين تعرضوا للتمييز.

٨٠ - اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص هي هيئة عامة لا تتبع أي إدارة وتمول بمساعدات على هيئة منح. والإدارة التي ترعاها هي وحدة المرأة والمساواة في المجتمعات والحكومة المحلية ورغم استقلال اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص عن الحكومة، فإنها مسؤولة أمام وزيرة شؤون المرأة.

٨١ - منذ عام ٢٠٠٣، واصلت اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص تشجيع المساواة والحد من التمييز بنشاط من خلال استخدام صلاحياتها القانونية من أجل:

- دعم القضايا والالتماسات القانونية الاستراتيجية. وتشمل أهم القضايا التي دعمتها اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في السنوات الثلاث الماضية والتي يصل عددها إلى ١٠٠ قضية أو نحو ذلك قضية إيغن ليميتد ضد وونغ (٢٠٠٥) وقضية كادمان ضد إتش إس إي (٢٠٠٦)، وقضية ألباستر ضد جمعية وولويتش للتشييد (٢٠٠٥) وقضية فليتشر وآخرين ضد وحدة المنح الطلابية إن إتش إس (٢٠٠٥) (لمزيد من التفاصيل، انظر المرفق ١)؛

- إجراء تحقيقات قانونية في هيئات القطاع العام والخاص التي ثارت فيها شواغل تتعلق بممارسة التمييز. ومنذ تموز/يوليو ٢٠٠٥، نفذت اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص ٤٢ عملية تقييم تمهيدية أسفرت عن عقد ٩ اتفاقات رسمية مع منظمات قانونية، يعمل بها أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ موظف، وهيئات عامة كبرى عديدة تشمل البريد الملكي، ووزارة الدفاع (انظر المادة ٨) والدوائر المسلحة. لمزيد من التفاصيل، انظر المرفق ١؛

• البحث وممارسة النفوذ لدفع جدول الأعمال المتعلقة بالمساواة قدما. وفيما بين عامي ٢٠٠٤ و٢٠٠٦، اضطلعت اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بخمسة تحقيقات رسمية عامة قانونية لدراسة العوامل الرئيسية الكامنة وراء الفجوة في الأجور. ويمكن الرجوع إلى كل تقارير البحوث الأساسية والمنشورات في موقع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص على الإنترنت: www.eoc.org.uk. والتحقيقات الرسمية العامة الخمسة هي:

○ التقسيم المهني للرجال والنساء في التدريب والعمل (٢٠٠٣-٢٠٠٥). ونتيجة لذلك تتخذ الحكومة الآن إجراءات باستخدام عدد من الطرائق المختلفة لفتح المجال لاختيارات أكبر ولفرص أكبر أمام الفتيات والنساء في المدارس ومكان العمل؛

○ الفصل والتمييز بسبب الحمل (٢٠٠٣-٢٠٠٥). أبرز هذا التحقيق درجة التمييز ضد النساء الحوامل في أماكن العمل. ونتيجة لذلك، تكفل الحكومة الآن حصول النساء وأصحاب الأعمال على المزيد من المعلومات عن حقوقهم ومسؤولياتهم؛ وذكرت في قانون العمل والأسر لعام ٢٠٠٦ أن أصحاب العمل يمكنهم أن يطلبوا من المرأة تحديد موعد عودتها من إجازة الأمومة؛

○ العمل في ظروف مرنة وبغير تفرغ (٢٠٠٤-٢٠٠٥). ونتيجة لذلك وسعت الحكومة نطاق الحق في طلب العمل في ظروف مرنة ليشمل مقدمي الرعاية في قانون العمل والأسر لعام ٢٠٠٦؛

○ تغيير العمل (٢٠٠٥-٢٠٠٧). نشر التقرير المؤقت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ وسوف ترد الحكومة في الوقت المناسب؛

○ مشاركة النساء اللائي ينتمين إلى أقليات عرقية، وأجورهن، وتقدمهن (٢٠٠٥-٢٠٠٧). نشر التقرير النهائي في آذار/مارس ٢٠٠٧ وسوف ترد الحكومة في الوقت المناسب.

لمزيد من التفاصيل، انظر المرفق ١

• الضغط على الحكومة فيما يتعلق ببرنامج العمل الخاص بها. وبصفة خاصة بناء الدعم لقانون العمل والأسر لعام ٢٠٠٦، وإصلاح التشريعات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية، والتفاوض مع الحكومة لتغيير قواعد بدلات الباحثين عن الوظائف لمد الفترة السابقة على بدء التوظيف من ٤٨ ساعة إلى أسبوع؛ وتنظيم حملات ناجحة

لإدخال واجب المساواة بين الجنسين في جميع الهيئات العامة بدءاً من نيسان/أبريل ٢٠٠٧. وتقدم اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص، باعتبارها الهيئة المسؤولة عن تشجيع وإنفاذ هذا التشريع، التوجيه القانوني وغير القانوني للقطاع العام. لمزيد من التفاصيل، انظر المرفق ١.

٨٢ - سيتم إلغاء اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، عندما تتولى وظائفها ومسؤولياتها لجنة المساواة وحقوق الإنسان.

لجنة المساواة وحقوق الإنسان

٨٣ - منذ نشر التقرير الدوري الخامس، الذي لخص البرنامج الرامي إلى إنشاء هيئة وحيدة للمساواة، تم الاضطلاع بمشاورات واسعة النطاق مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية للمرأة بشأن التحديات التي تواجه المساواة في المستقبل. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، سوف تنشأ لجنة مساواة قانونية وحيدة هي لجنة المساواة وحقوق الإنسان. وسوف تتولى وظائف ومسؤوليات اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص، واللجنة المعنية بحقوق المعوقين، واللجنة المعنية بالمساواة العنصرية، كما تتولى مسؤوليات جديدة عن التمييز بسبب العمر، والدين أو المعتقد، والتوجه الجنسي.

٨٤ - سوف يشارك مفوض انتقالي من كل لجنة من اللجان القائمة، بما فيها اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في مجلس لجنة المساواة وحقوق الإنسان وسوف يكلفون بكفالة الاستمرار في برامج لجنة المساواة وحقوق الإنسان والهيئات السابقة عليها. ويبقى المفوضون الانتقاليون في وظائفهم لعامين بعد حل اللجان القائمة.

٨٥ - ستضطلع اللجنة الجديدة أيضاً بمسؤوليات تشجيع حقوق الإنسان وتشجيع العلاقات الطيبة بين جماعات الأشخاص في المجتمع. وسوف تكون اللجنة الجديدة قادرة على:

- توفير المعلومات، والمشورة، والمساعدة فيما يتعلق بالمساواة والتنوع (بما في ذلك الشؤون المتصلة بالمساواة بين الجنسين)، وحقوق الإنسان، والقضايا المتعلقة بالعلاقات الطيبة في المجلس؛
- إصدار التوجيهات والممارسات الجيدة لمساعدة أصحاب العمل ومقدمي الخدمات في القطاعين الخاص والعام، والمنظمات التطوعية والاتحادات النقابية على أعمال مبدأ المساواة وحقوق الإنسان؛

- إجراء تحقيقات رسمية حيث توجد أوجه انعدام للمساواة دائمة، وقضايا تتعلق بحقوق الإنسان أو العلاقات الطيبة تحتاج إلى إلقاء الضوء عليها؛ والتحقيقات الرسمية حيث توجد أدلة على التمييز بصورة غير قانونية؛
- تقديم الدعم الاستراتيجي للأفراد الذين تكون لهم مطالب تتعلق بمكافحة التمييز، للتدخل في الحالات التي تتطلب إجراء حوار بشأن المساواة وحقوق الإنسان والاستعراض القضائي للقرارات التي تتعارض مع حقوق الإنسان أو التشريعات المتعلقة بالمساواة والعمل على التوفيق بينها عند الاقتضاء؛
- التشاور مع جميع أصحاب المصلحة عند صياغة خططها الاستراتيجية؛
- نشر تقرير عن "حالة الأمة" كل ثلاث سنوات يوضح جوانب القصور في بريطانيا فيما يتعلق بالمساواة وحقوق الإنسان، والنتائج المطلوبة للعمل على تحقيقها ومعايير التقدم؛
- رصد جميع جرائم الكراهية بما في ذلك الاعتداء على المسنين وجرائم الكراهية المرتكبة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- التصدي للتحيز ضد جماعات معينة ووضعها في قوالب نمطية؛
- إنشاء كيان إقليمي يعالج القضايا المتصلة بالحياة اليومية للأشخاص على مستوى المنظمات الشعبية؛
- تشجيع العلاقات الطيبة بين أعضاء الجماعات المختلفة وداخل هذه المجتمعات، واستخدام شبكتها الإقليمية في هذه المبادرات؛
- تقديم منح للهيئات التي تعمل من أجل تحقيق أهداف اللجنة؛
- إنشاء قاعدة أدلة قوية وفهم التمييز للاستفادة من ذلك عند إعداد السياسات وأفضل الممارسات في المستقبل.

أيرلندا الشمالية

لجنة المساواة لأيرلندا الشمالية

٨٦ - لجنة المساواة لأيرلندا الشمالية هي هيئة حكومية غير تابعة للإدارات أنشئت بموجب قانون أيرلندا الشمالية لعام ١٩٩٨. وتعمل اللجنة أيضا على القضاء على التمييز غير القانوني، وتشجيع تكافؤ الفرص للجميع والممارسات الجيدة. ومنحت اللجنة مجموعة كبيرة

من الصلاحيات والمسؤوليات، بما فيها إسداء المشورة للشاكين ومساعدتهم، والتجري والإفاد، والتوعية، واستعراض التشريعات المتعلقة بالمساواة.

جمعية أيرلندا الشمالية

٨٧ - في اتفاقية الجمعة الحزينة، أكدت الأطراف السياسية في أيرلندا الشمالية حق المرأة في المشاركة السياسية الكاملة وعلى قدم المساواة مع الرجل. وفي أعقاب تعليق الإدارة التي انتقلت إليها السلطة في ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، واصلت الحكومة نشر وثيقة سنوية عن الأولويات والميزانية. وفي وثيقة ٢٠٠٦-٢٠٠٨، كان من الأولويات الاستراتيجية الرئيسية إنشاء جمعية تقوم على أساس الشراكة، والمساواة، والاستيعاب، والاحترام المتبادل. وخضعت جميع السياسات لتقديرات أثر رفيدة المستوى تكفل مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالمساواة، والعلاقات الطيبة، والاحتياجات الاجتماعية المستهدفة الجديدة عند إعداد مقترحات السياسات، بما فيها حقوق المرأة.

وحدة المساواة المعنية بنوع الجنس، والعمر، والتوجه الجنسي

٨٨ - أصدر مكتب رئيس الوزراء ومكتب نائب رئيس الوزراء وثيقة مشاوره استراتيجية تتعلق بالمساواة بين الجنسين تحت عنوان مسائل جنسانية في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ ونشرت الردود على المشاورة في صيف ٢٠٠٥. وأطلقت الاستراتيجية النهائية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ وهي تركز على تشجيع المساواة بين الجنسين من خلال عمل إدارات أيرلندا الشمالية. وسوف تعتمد على أنشطة هذه الإدارات بموجب القسم ٧٥ من قانون أيرلندا الشمالية لعام ١٩٩٨، وسوف تشكل إطارا يمكن من خلاله إجراء المعالجة المنتظمة لأوجه انعدام المساواة بين الجنسين وتقديم صورة أكثر شمولاً لما تقوم به من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين.

اسكتلندا

وحدة المساواة

٨٩ - الدور الرئيسي لوحدة المساواة هو تشجيع ومد نطاق ملكية قضايا المساواة من خلال الجهات التنفيذية ودعم مصالح الجماعات المعنية بالمساواة. وفي ٢٠٠٥، أنشأت الجهات التنفيذية الاسكتلندية فريقاً لتعميم المساواة في وحدة المساواة لدفع العمل في مجال دعم وتمكين أفرقة السياسات التابعة للجهات التنفيذية الاسكتلندية لإدماج الاعتبارات المتعلقة بالمساواة في عملها. وفي إطار برنامج العمل المعني بدعم تنفيذ واجبات المساواة في

القطاع العام، وضع الفريق مجموعة أدوات لتقدير أثر المساواة أتيحت لهيئة المسؤولين التنفيذيين الاسكتلنديين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. ويتوقع أن تكون جميع سياسات الجهات التنفيذية الاسكتلندية التي تؤثر على الأشخاص قد جرى تقدير أثرها فيما يتعلق بالمساواة في مجالات نوع الجنس، والإعاقة، والعرق، والتوجه الجنسي، والمعتقد، والعمر. كما نظم الفريق سلسلة من واجبات القطاع العام وإفادات لتقدير الأثر سلمت إلى جميع إدارات الجهات التنفيذية في اسكتلندا خلال عامي ٢٠٠٦ و٢٠٠٧. وتم في ٢٠٠٦ تحديث موقع على الإنترنت يحتوي على عدد من الموارد الإلكترونية لتعميم المساواة، بما في ذلك المسألة الجنسانية. وأعيد إطلاق بوابة موارد إلكترونية لتعميم المساواة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦.

الفريق الاستشاري المعني بالسياسات والميزانية لإثبات المساواة

٩٠ - قدم الفريق الاستشاري المعني بالسياسات والميزانية لإثبات المساواة المشورة للجهات التنفيذية الاسكتلندية منذ عام ٢٠٠١. ورغم أن الفريق ينظر في ستة فروع للمساواة، فقد كان التركيز يميل إلى نوع الجنس. وأحرز تقدم في العمل لدعم الأدوات اللازمة لتحليل الميزانية من منظور جنساني من خلال عمل رائد مع إدارة الصحة في الجهات التنفيذية الاسكتلندية ومع قسم الرياضة في إدارة التعليم التابعة للجهة التنفيذية الاسكتلندية. وتم تطوير المشاريع الرائدة بما يتفق مع نهج يبدأ مبدئياً بالاستقصاء وتقديم الأدلة المتعلقة بقضية سياسية عامة، ثم تطبيق تحليل الأثر الجنساني على السياسة وعملية تخصيص الموارد فيما يتعلق بهذه القضية. ونشر تقرير عن هذا المشروع الرائد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ ويجري العمل لتنفيذ الدروس المستفادة من هذا العمل.

اتفاقية المرأة الاسكتلندية

٩١ - واصلت السلطة التنفيذية تمويل اتفاقية المرأة الاسكتلندية (التي وضعت في ٢٠٠٣) والتي تهيم الفرص للمرأة للاشتراك في النقاش حول قضايا مهمة معينة والتأثير في القرارات المتعلقة بالسياسات في اسكتلندا. ولا يزال هذا العمل يتيح لنا نشر المعلومات على نطاق واسع ووضع أساس للتشاور مع النساء حول المجموعة الكاملة لمجالات سياسات السلطة التنفيذية الاسكتلندية.

الفريق الاستراتيجي المعني بالمرأة

٩٢ - أنشئ الفريق الاستراتيجي المعني بالمرأة في ٢٠٠٣ كجماعة صغيرة، مستقلة، قصيرة الأجل من أفراد من النساء لبحث ما يمكن أن تفعله السلطة التنفيذية أكثر من ذلك لتحسين

فرص النساء. وشملت القضايا الرئيسية التي حددها الفريق: التوظيف والأجور، ورعاية الأطفال والأشكال الأخرى من الرعاية، والفقير، والاستبعاد الاجتماعي، والعنف، والسلامة، والتأثير، وصنع القرار. وتضمن تقرير الفريق توصيات للعمل في الأجل القريب، والمتوسط، والبعيد.

٩٣ - استجابت السلطة التنفيذية الاسكتلندية لتقرير الفريق الاستراتيجي المعني بالمرأة في آذار/مارس ٢٠٠٤ وقامت بتحديث إضافي للإجراءات في آذار/مارس ٢٠٠٦. ونظرا إلى أنها قد ألفت الضوء على ضرورة الاهتمام بالنساء المنتميات إلى أقليات عرقية، والنساء المعوقات، والمسنات، والسحاقيات، والخنثوات، والمسترجلات، والنساء اللاتي ينتمين إلى جماعات دينية مختلفة، فقد عقدت سلسلة من اجتماعات المائدة المستديرة في اسكتلندا في ٢٠٠٥-٢٠٠٦ من أجل مواصلة البحث في توصيات الفريق بشأن هذه المنظورات المختلفة.

٩٤ - في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، دعت السلطة التنفيذية الاسكتلندية مرة أخرى إلى اجتماع مع عدد كبير من الأعضاء الأصليين في الفريق الاستراتيجي المعني بالمرأة ونساء أخريات مهمات بهذا المجال، للتدبر في التوصيات الأصلية والنظر في الأولويات لمزيد من الإجراءات والتغيير في سياق واجب الجنسانية وتوصيات لجنة المرأة والعمل بالمملكة المتحدة. وقدم الفريق عددا من التوصيات إلى السلطة التنفيذية الاسكتلندية سوف تؤخذ في الاعتبار عند إعداد وتنفيذ خطة السلطة التنفيذية الاسكتلندية للمساواة بين الجنسين.

ويلز

الوحدة الاستراتيجية للمساواة والتنوع

٩٥ - دور الوحدة الاستراتيجية للمساواة والتنوع هو تقديم الدعم، والمشورة، والتوجيه فيما يتعلق بتعميم المساواة في سياسات واستراتيجيات وبرامج وممارسات حكومة جمعية ويلز. وتقوم الوحدة بدور حلقة الاتصال مع الجماعات الداخلية والخارجية لتحديد مبادرات معينة، بما فيها المبادرات المعنية بالمنظور الجنساني للمضي قدما. ووافقت الوحدة على تقديم التمويل الرئيسي للتحالف الوطني لنساء ويلز حتى عام ٢٠٠٨ ودعم تمويل الاحتفال بيوم المرأة العالمي.

جمعية ويلز

٩٦ - يقع على حكومة جمعية ويلز واجب قانوني يتمثل في "اتخاذ الترتيبات الملائمة بهدف التأكد من ممارستها لوظائفها فيما يتعلق بالمبدأ القائل بوجود تكافؤ الفرص لجميع الأشخاص" (القسم ١٢٠، قانون حكومة ويلز لعام ١٩٩٨).

٩٧ - ويتأكد التزامها بتكافؤ الفرص في جميع وثائقها الاستراتيجية بما فيها إقامة الروابط، والخطة المكانية، وويلز: بلد أفضل. ودعما لذلك، أعدت استراتيجية لتعميم المنظور الجنساني في ٢٠٠٥-٢٠٠٦ تهدف إلى كفالة تقديم تقرير سنوي بأثر رجعي حول التقدم المحرز في قضايا المساواة، وليس هذا فحسب، بل أيضا كفالة وجود خطط عمل مستقبلية معنية بالمساواة، اعتبارا من ٢٠٠٧ فما بعدها، بحيث توضع الأهداف والتدابير التي تكفل لها النجاح في بداية خطة العمل، ويبلغ عنها في سياق التقرير السنوي.

خطة المساواة بين الجنسين

٩٨ - في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، دخل الواجب العام لتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء حيز النفاذ في ويلز. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦، نظمت حكومة الجمعية الوطنية لويلز سلسلة من لقاءات المشاركة في جميع أنحاء ويلز لتحديد قضايا الرجال والنساء الرئيسية. واستخدمت هذه المعلومات لمساعدة حكومة الجمعية الوطنية لويلز في إعداد مشروع خطتها الذي عرض للتشاور في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. كما نوقش في سلسلة من اجتماعات للأفرقة المتخصصة في شباط/فبراير ٢٠٠٧.

أنصار المساواة

٩٩ - لا يزال أنصار المساواة يمثلون دعما رئيسيا لهيئة الموظفين في الإدارات. وجرى استعراض لدور أنصار المساواة في ٢٠٠٦ عندما صدر توجيه جديد يطلب من كل وزارة أن ترشح نصيرا يكون له مقعد في فريق إدارتها. وسوف يكفل هذا أن تكون المساواة مسألة رئيسية تؤخذ في الاعتبار عند اتخاذ جميع القرارات المتعلقة بالأعمال.

اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص

١٠٠ - الدور الرئيسي للجنة المعنية بتكافؤ الفرص التابعة للجمعية الوطنية في ويلز هو مراجعة العمل الذي قامت به حكومة الجمعية الوطنية لويلز والجمعية الوطنية لويلز لتشجيع المبدأ القائل بوجود المساواة بين جميع الأشخاص، وتجنب التمييز ضد أي شخص بسبب العرق، أو الجنس، أو الإعاقة.

١٠١ - وفي السنوات العشر الماضية أظهرت اللجنة اهتماما كبيرا بالنهوض بالمساواة من أجل النساء في ويلز والقضاء على التمييز بسبب الجنس. وتلقت عروضاً سنوية من تشواري تيج (هيئة قطاعية تطوعية، لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ١١) عن عملها في مجال دعم، وتنمية، وتوسيع دور المرأة في اقتصاد ويلز. وفي أيار/مايو ٢٠٠٤، قدمت اللجنة تقرير

المفوضية الأوروبية بشأن المساواة بين الرجل والمرأة لعام ٢٠٠٤ للفحص الدقيق ومن ثم كتبت إلى المفوضية لتوجيه عنايتها إلى الوثائق الاستراتيجية الرئيسية المتعلقة بقضايا المساواة في ويلز، لاسيما الاستراتيجية المتعلقة بمقدمي الرعاية في ويلز.

١٠٢- في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، نظرت اللجنة في التقرير المؤقت للفريق العامل المعني برعاية الطفل ووافقت بآرائها وزير الصحة والخدمات الاجتماعية بحكومة الجمعية الوطنية لويلز، بصفته رئيسا للفريق. وواصلت اللجنة ممارسة ضغوطها على حكومة الجمعية الوطنية لويلز وحكومة المملكة المتحدة للتصدي لأوجه انعدام المساواة في الأجور بين الجنسين في ويلز.

١٠٣- في حزيران/يونيو ٢٠٠٥، أعادت الجمعية الوطنية لويلز تكوين الفريق العامل المشترك بين الأحزاب المعني بالمساواة في الأجور. وتمثل ولاية الفريق في القيام بعملية تدقيق للعمل الذي تضطلع به حكومة الجمعية الوطنية لويلز فيما يتعلق بالمرحلة الثالثة من حملة سد الفجوة في الأجور، وتقديم التوجيه اللازم للعمل الذي يجري الاضطلاع به في إطار الحملة. ولا تزال اللجنة تتلقى التقارير المرحلية من الوزير المعني بأوجه المساواة في هذه الحملة.

١٠٤- وفي حزيران/يونيو وأيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، قامت اللجنة بفحص دقيق للأمر الصادر في ٢٠٠٦ بشأن القانون الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس لسنة ١٩٧٥ (السلطات العامة) (الواجبات القانونية) ووافقت بالإجماع على التوصية بأن ترفض الجمعية الوطنية هذا التشريع، الذي شعرت أنه لم يكن كافيا للتصدي لمسألة المساواة في الأجور. ونتيجة لذلك استبعد وزير الخارجية الهيئات في ويلز (السلطات العامة التي تعمل بشكل كامل ومنفرد في ويلز) من الأمر ووافقت حكومة الجمعية الوطنية لويلز على البدء في مفاوضات لإصدار أمر بنقل الوظائف المتعلقة بواجب المساواة بين الجنسين.

المادة ١: القضاء على التمييز

١٠٥- تؤيد حكومة المملكة المتحدة تعريف التمييز الوارد في المادة ١ من الاتفاقية وتواصل التزامها الكامل بهدف القضاء على التمييز ضد المرأة كلما استطاعت إلى ذلك سبيلا. وتعتبر الأحكام الواردة في هذا التقرير مؤشرا على تصميمنا المتواصل على ذلك.

المادة ٢: الالتزامات المتعلقة بالقضاء على التمييز

استخدام لغة محايدة لنوع الجنس في التشريع

١٠٦- لسنوات كثيرة كانت التشريعات الرئيسية تصاغ بطريقة تجعل الكلمات التي تشير إلى نوع الذكور تشمل أيضا نوع الإناث. وكان معنى ذلك في التطبيق العملي ظهور ضمائر المذكر فقط في السياقات التي تكون الإشارة فيها إلى المرأة والرجل أيضا، كما كانت كلمات مثل Chairman تستخدم للإشارة إلى وظائف يمكن أن يشغلها رجل أو امرأة. ويعتقد الكثيرون أن هذه الممارسة تميل إلى تعزيز القوالب النمطية الجنسانية التاريخية.

١٠٧- ومن ثم، وافقت الحكومة بإيقاف هذه الممارسة بدءا من الدورة البرلمانية القادمة. ولذلك طلب إلى مستشار البرلمان استعمال أسلوب في صياغة مسودات مشاريع القوانين الحكومية يكون محايدا تجاه نوع الجنس بقدر الإمكان من الناحية العملية.

التشريعات التي استحدثت أو عدلت منذ تقديم آخر تقرير

قانون المساواة لسنة ٢٠٠٦

١٠٨- أدخل قانون المساواة لسنة ٢٠٠٦، الذي أنشأ لجنة المساواة وحقوق الإنسان، عددا من التغييرات الكبيرة في قانون المساواة في بريطانيا. وبقدر ما يتعلق الأمر بالمساواة بين الجنسين، فإن أهم ما في الأمر هو استحداث واجب جديد للمساواة بين الجنسين على مستوى القطاع العام في الجزء الرابع الذي عدل اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٧ القانون الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس لسنة ١٩٧٥ وطلب من السلطات العامة أن تعمل بنشاط على تشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال.

١٠٩- يحظر الجزء الثاني من قانون المساواة لسنة ٢٠٠٦ التمييز في بريطانيا العظمى بسبب الدين أو المعتقد فيما يتعلق بتوفير السلع، والمرافق، والخدمات، وإدارة المباني والتخلص منها، والتعليم، والوظائف العامة. ويتم إنفاذ هذا الجزء من خلال محكمة المقاطعة (محكمة مفوض الأمن في اسكتلندا). وتشمل الحلول منح التعويضات. ويحظر التمييز لهذه الأسباب عند التوظيف وذلك من خلال القواعد التنظيمية لسنة ٢٠٠٣ المتعلقة بالمساواة في التوظيف (الدين أو المعتقد).

١١٠- يشمل الجزء الثالث من القانون سلطة تحول للحكومة حظر التمييز بسبب التوجه الجنسي فيما يتعلق بتوفير السلع، والمرافق، والخدمات، وإدارة المباني والتخلص منها، والتعليم، وممارسة الوظائف العامة وذلك عن طريق وضع القواعد. وقد دخلت الأجزاء الثاني والثالث والرابع من قانون المساواة لسنة ٢٠٠٦ حيز النفاذ في نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

١١١- وبعد تشكيل لجنة المساواة وحقوق الإنسان (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧)، سوف تمارس واجباتها فيما يتعلق بالتمييز بسبب العرق، والإعاقة، ونوع الجنس، والدين والمعتقد، والعمر، والتوجه الجنسي. فسوف تقوم هذه اللجنة، مثلا، برصد فعالية التشريعات وإنفاذها، وسوف تكون قادرة على إجراء تحقيقات في حالات معينة.

واجب المساواة بين الجنسين - الأمر الصادر في ٢٠٠٦ بشأن القانون الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس لسنة ١٩٧٥ (السلطات العامة) (الواجبات القانونية)

١١٢- يتضمن الأمر الصادر في ٢٠٠٦ بشأن القانون الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس لسنة ١٩٧٥ (السلطات العامة) (الواجبات القانونية) واجبات معينة ضرورية لمساعدة السلطات العامة على الامتثال لواجب القطاع العام الجديد المتعلق بالمساواة بين الجنسين. واعتبارا من ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، سيتعين على السلطات العامة:

- إعداد ونشر خطة للمساواة بين الجنسين (بجول ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٧) تحدد أهدافها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتوضح الخطوات التي تتخذها الهيئة لتحقيقها. كما يطلب من السلطات العامة النظر فيما إذا كان ينبغي لأحد أهدافها التصدي لقضايا المساواة في الأجور أو أسباب الفجوة في الأجور بين الجنسين.
- كفالة قيامها بتقييم أثر التشريعات الجديدة وذلك بتنفيذ عمليات تقييم للأثر الجنساني على التغيرات في السياسات، والتوظيف، وتقديم الخدمات. كما يجب نشر هذه التقييمات.

١١٣- امتثالا للواجبات المحددة، يجب على السلطات العامة أن تتشاور مع الموظفين وأصحاب المصلحة عند وضع خطط المساواة بين الجنسين والقيام بعمليات تقييم للأثر وإذا كانت تتصدى لأسباب أي فجوة في الأجور بسبب نوع الجنس؛ وأن تنشر ما تفعله وتكون مسؤولة عنه؛ وأخيرا أن تثبت من خلال أعمالها التزامها بالمساواة بين الجنسين. وسوف تكون اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص مسؤولة عن إنفاذ واجب المساواة بين الجنسين حتى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، عندما تتولى لجنة المساواة وحقوق الإنسان المسؤولية (لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ٤).

توجيه الاتحاد الأوروبي الخاص بالتوظيف 2000/78/EC

١١٤- في بريطانيا العظمى نفذت النظم المتعلقة بالتوجه الجنسي والديني أو المعتقد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ (انظر أدناه). وسمح بفترة إضافية لمدة ثلاث سنوات لتنفيذ الأحكام المتعلقة بالسن والإعاقة واستفادت المملكة المتحدة من ذلك. ونفذت غالبية

الأحكام المتعلقة بالإعاقة في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ من خلال القواعد التنظيمية المعدلة لقانون التمييز على أساس الإعاقة بينما نفذت بقية الأحكام في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ (انظر أدناه). ودخلت القواعد التنظيمية التي تحظر التمييز على أساس السن في التوظيف والتأهيل المهني حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، باستثناء تلك المتعلقة بالأحكام ذات الصلة بالمعاشات التقاعدية المهنية، والتي بدأ سريانها في ١ كانون الثاني/ديسمبر ٢٠٠٦ (انظر أدناه). ودخلت أحكام مماثلة حيز النفاذ في أيرلندا الشمالية.

القواعد المتعلقة بالمساواة (على أساس الدين أو المعتقد) في التوظيف لسنة ٢٠٠٣

١١٥- استحدثت هذه القواعد التنظيمية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، وهي تحظر التمييز والمضايقة على أساس الدين أو المعتقد.

القواعد التنظيمية لقانون المساواة في الأجور لسنة ١٩٧٠ (بصيغتها المعدلة) والصادرة في ٢٠٠٣ والقواعد التنظيمية لقانون التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ (بصيغتها المعدلة) الصادرة في ٢٠٠٣

١١٦- في ١٩ تموز/يوليو ٢٠٠٣، دخلت القواعد التنظيمية حيز النفاذ معدلة قانون المساواة في الأجور لسنة ١٩٧٠ وقانون التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ بغية مراعاة الأحكام الصادرة عن محكمة العدل الأوروبية.

١١٧- إن القواعد المنظمة للمساواة في الأجور:

- زادت المدة الزمنية التي كانت تبلغ ستة أشهر والتي يجب على المرأة أن تتقدم خلالها بدعوى للمساواة في الأجور أمام محكمة توظيف في حالات "إخفاء المعلومات" و"الإعاقة".
- زادت المدة الزمنية السابقة التي كانت تبلغ عامين للفترة التي يمكن خلالها لمحكمة التوظيف أن تأمر بصرف أجر بأثر رجعي إلى مدة تصل إلى ست سنوات في إنكلترا وويلز، وخمس سنوات في اسكتلندا. ويمكن زيادة المدة الزمنية لاستحقاق الأجور بأثر رجعي في حالات "إخفاء المعلومات" و"الإعاقة".
- استحدثت قاعدة جديدة تتيح التقدم بدعوى المساواة في الأجور أثناء فترة علاقة التوظيف الثابتة أو خلال ستة أشهر من انتهائها. وفي الماضي، كان يتعين إقامة دعوى المساواة في الأجور عند نهاية كل عقد على حدة.

١١٨- إن القواعد التنظيمية للتمييز على أساس الجنس:

- تجرم التمييز ضد شخص بعد انتهاء علاقته الرسمية بصاحب العمل إذا كان التمييز ناتجا عن هذه العلاقة، أو كان وثيق الصلة بها.
- تجعل كبار ضباط الشرطة مسؤولين عن أعمال التمييز غير القانونية على أساس الجنس والتي يرتكبها كونستبلات الشرطة ضد كونستبلات الشرطة الآخرين أثناء تأدية عملهم.
- ١١٩- في ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، دخلت قواعد تنظيمية منفصلة، وإن كانت مشابهة إلى حد كبير، حيز النفاذ في أيرلندا الشمالية. وهذه القواعد هي القواعد التنظيمية لقانون المساواة في الأجور لسنة ١٩٧٠ (بصيغتها المعدلة) (أيرلندا الشمالية) الصادرة في ٢٠٠٤ والقواعد التنظيمية لأمر التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٦ (بصيغتها المعدلة) الصادرة في ٢٠٠٤.
- القواعد التنظيمية لمحاكم التوظيف (الدستور والقواعد الإجرائية) (بصيغتها المعدلة) الصادرة في ٢٠٠٤.
- ١٢٠- دخلت هذه القواعد حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ وأضافت جدولا جديدا هو الجدول ٦ إلى القواعد الرئيسية التي تتضمن قواعد الإجراءات وتطبق على جميع الحالات المقدمة للمحكمة بما فيها مسألة ما إذا كانت الوظائف ذات قيمة متساوية. كما أنها تعدل القواعد الرئيسية المترتبة على إضافة الجدول ٦.
- ١٢١- وترد فيما يلي أهم الإصلاحات:
 - استخدام السلطات الجديدة لرؤساء محاكم التوظيف لتعيين لجان المحكمة التي تملك المعرفة المتخصصة بقضايا القيمة المتساوية.
 - الأوامر الموحدة التي تتطلب تبادل المعلومات الخاصة بالحقائق في وقت مبكر، مع اشتراط أن تتقدم الأطراف ببيان مكتوب بالحقائق المتفق عليها، يحدد نقاط الاتفاق بينها، وكذلك نقاط الخلاف.
 - تحسينات في إدارة القضايا مع استخدام جلسات الاستماع المتعلقة بالقيمة المتساوية لوضع بارامترات، والاتفاق على الجداول الزمنية والتعامل مع حالات التأخير والاختلاف.
 - الاستخدام الأكثر فعالية للخبراء المستقلين.

- اختصار الوقت الذي ينفق في عمليات التحقق والاستعانة بالخبراء الذين يتلقون تعليماتهم من الأطراف في جلسة الاستماع من خلال الكشف في وقت مبكر عن شهادات الخبراء الخطية وزيادة استخدام الأسئلة الخطية.

قواعد المساواة في التوظيف (التمييز على أساس الجنس) لسنة ٢٠٠٥

١٢٢- عُدِّل التوجيه المتعلق بالمساواة في المعاملة رقم (76/207/EEC) بالتوجيه رقم 2002/73/EC. وفي بريطانيا العظمى، دخلت القواعد التنظيمية لتنفيذ هذا التوجيه حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ مع إنفاذ التشريع التنفيذي في أيرلندا الشمالية في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥.

١٢٣- حدث التوجيه القانون المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة في مكان العمل لمراعاة التغييرات المدخلة على معاهدة الاتحاد الأوروبي والتطورات في قانون القضايا الأوروبية منذ نشر التوجيه الأول للمساواة في المعاملة. واستلزم قانون المملكة المتحدة إدخال تغييرات طفيفة فقط للالتزام، كتعديل قانون التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ لينص صراحة على أن التمييز بسبب إجازة الحمل والأمومة والمضايقة الجنسية بسبب نوع الجنس هي أمور مخالفة للقانون. وكانت المحاكم في الماضي تعتمد على قانون القضايا.

القواعد التنظيمية لسن (المساواة في) التوظيف لسنة ٢٠٠٦

١٢٤- تجرم القواعد المنظمة لسن (المساواة في) التوظيف، التي دخلت حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، التمييز غير المبرر على أساس السن في التوظيف والتدريب المهني. وتوفر هذه القواعد الحماية للعمال من جميع الأعمار وتحويل أصحاب العمل والموظفين في بريطانيا حقوقا ومسؤوليات مهمة فيما يتعلق بالتعيين في الوظائف، والترقية، والتدريب. وتطبق أحكام مماثلة على أيرلندا الشمالية أيضا.

قانون العمل والأسر لسنة ٢٠٠٦

١٢٥- يمثل قانون العمل والأسر الأساس التشريعي للتغييرات في المدفوعات والإجازات القانونية للأمومة والتبني، كما يمثل وسيلة للآباء للحصول على إجازة أبوية إضافية في الحالات التي تنهي فيها الأم إجازة الأمومة وتعود إلى العمل، ولتوسيع نطاق الحق في طلب العمل بنظام مرن.

١٢٦- دخلت القواعد التنظيمية لإجازة ومدفوعات الأمومة والتبني حيز النفاذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، وطبقت على الأمهات اللاتي يبدأ الأسبوع المتوقع لولادة أطفالهن في

الأول من نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد ذلك التاريخ والمتبين في الحالات التي يتوقع فيها أن يبدأ فيها تبني الطفل اعتباراً من هذا التاريخ. وتسمح القواعد بتحسين الاتصال بين صاحب العمل والموظف أثناء الإجازة؛ وزادت فترة المدفوعات القانونية من ٢٦ إلى ٣٩ أسبوعاً. واستحدثت تشريع مشابه في أيرلندا الشمالية.

١٢٧- لن يطبق الحق في الحصول على مدفوعات وإجازة إضافيين للوالدين قبل شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٩. وامتد الحق في طلب العمل بنظام مرّن إلى مقدمي الرعاية لزوج/زوجة أو شريك أو شريك مدني، أو شخص من درجة قرابة حميمة، أو شخص بالغ أو شخص بالغ يعيش في نفس العنوان اعتباراً من ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ (انظر المادة ١١ لمزيد من التفاصيل).

قانون رعاية الطفل لسنة ٢٠٠٦

١٢٨- ساعد قانون رعاية الطفل لسنة ٢٠٠٦ الحكومة على المضي قدماً في الالتزام باستراتيجية السنوات العشر لرعاية الطفل ومنح هذه الالتزامات قوة القانون (انظر المادة ١١). ويقنن هذا القانون رغبة أي من الوالدين إتاحة رعاية طفل عالية الجودة لجميع الراغبين في العمل.

قانون العنف المتزلي، والجريمة المتزلية، وضحاياهما (٢٠٠٤)

١٢٩- شهد قانون العنف المتزلي والجريمة المتزلية وضحاياهما (٢٠٠٤) أكبر عملية إصلاح للتشريعات المعنية بالعنف المتزلي منذ ثلاثين سنة. ويشمل هذا القانون سلسلة من التدابير، التي من شأنها، فور دخولها حيز النفاذ، أن توفر حماية إضافية للضحايا وتساعد على تقديم المجرمين إلى العدالة.

١٣٠- تم فعلاً تنفيذ الأحكام التالية:

- اعتبار الاعتداء الشائع جريمة تستوجب الاعتقال بحيث لا تضطر الشرطة إلى الاعتماد على الارتباط بين قسم "سلطة الاعتقال" وصدور أمر قضائي^(١) (كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦)؛

(١) ألغى هذا القسم بموجب قانون شرطة الجريمة المنظمة الخطيرة لسنة ٢٠٠٥، الذي يجعل كل الجرائم مستوجبة للاعتقال، عند توفر بالشروط الضرورية.

- تعديل معايير الأهلية في قانون الأسرة بحيث تعامل العلاقات بين الأفراد من نفس الجنس بنفس الطريقة وتوفر نفس الحماية للأشخاص الذين تنشأ بينهم علاقات دون أن يعيشوا معا (من خلال قانون الشراكة المدنية ٢٠٠٤، القسم ٨٢، Sch 9)

١٣١- أحكام تنفذ في تموز/يوليو ٢٠٠٧

- طبقا للقسم ١، تعتبر مخالفة أوامر عدم الاعتداء الجنسي الصادرة بموجب قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦ جريمة جنائية تستوجب العقوبة بالسجن لمدة تصل إلى خمس سنوات؛

- طبقا للقسم ١٢، تمتد صلاحية أوامر تقييد الحرية بموجب قانون الحماية من التحرش لسنة ١٩٩٧ لتشمل جميع الجرائم العنيفة. كما يخول هذا القسم المحاكم سلطة إصدار أمر عند اتهام شخص، رهن المحاكمة، أو في حالة عدم إدانة الشخص عندما ترى المحكمة ضرورة إصدار أمر لحماية الضحية. وفائدة ذلك أن المحكمة تستطيع إصدار أمر بتقييد الحرية حتى في حالة تبرئة المتهم من اتهامات أخرى عندما ترى المحكمة أن ثمة أدلة كافية على التحرش توجب حماية شخص من تحرش المتهم به.

قانون العدالة الجنائية لسنة ٢٠٠٣

١٣٢- يحتوي هذا القانون على أحكام مفيدة تتعلق بالأدلة القائمة على الشائعات والشخصية السيئة. فيمكن الأخذ بسوء شخصية المتهم في الإجراءات الجنائية على أساس صلتها بمسألة مهمة في القضية بين المتهم والادعاء. وعلى سبيل المثال، فعندما تكون القضية قضية تتعلق بصدق المتهم، تكون الإدانات السابقة بالحنث باليمين باعتبارها أدلة مقدمة في قضية سابقة تتعلق بالعنف المتزلي، أهمية كبيرة.

١٣٣- يمكن أيضا الأخذ بالأدلة التي تثبت سوء الشخصية لإثبات أن المتهم لديه ميول إما لارتكاب جرائم "من النوع المتهم به" أو "جرائم من النوع المجرّم". ويسمح هذا الحكم بقبول الأدلة المستمدة من جرائم جنسية سابقة أو إدانات بالعنف المتزلي أو إدانات بجرائم من نوع مماثل (حتى إذا لم يكن ذلك بدافع الجنس أو العنف المتزلي). كما تم إيضاح الأحكام المتعلقة بالشائعات، مع تشجيع المحكمة على الأخذ بنهج أكثر "شمولية".

١٣٤- يحدد القانون الظروف التي يمكن فيها الأخذ بشهادة الضحية إذا تعذر حضورها بسبب الخوف أو بسبب حالتها البدنية أو العقلية. ويمكن قبول أقوال الضحية المتناقضة السابقة أو الأقوال التي أدلت بها في وقت سابق في ظروف معينة. كما يتاح أيضا للشهود إنعاش ذاكرتهم في مقعد الشهادة.

قانون الجرائم الجنسية لسنة ٢٠٠٣

١٣٥- أدخل قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣ إصلاحا كاملا في الإطار القانوني للتعامل مع الجرائم الجنسية. فوسع من دائرة تعريف بعض الجرائم، فجعل إدخال عضو الذكر في الفم بغير الرضا يندرج تحت تعريف الاغتصاب، وجرّم سلوكيات لم تكن مشمولة بالتعريف بشكل محدد في الماضي، كدفع مقابل لممارسة الجنس مع طفل وإشباع الرغبة الجنسية من خلال اختلاس النظر. كما رفع سن "الأطفال" من ١٦ إلى ١٨ سنة بالنسبة لبعض الجرائم التي ترتكب ضد الأطفال (كالجرائم الجنسية الأسرية، مثلا). كما استحدثت جرائم نقل البشر داخل حدود البلد أو خارجها لأغراض الاستغلال الجنسي. وتم أيضا إصلاح القانون بحيث يعامل نشاط المثلية الجنسية بنفس الطريقة التي يعامل بها نشاط ممارسة الجنس مع شخص من الجنس الآخر.

١٣٦- بموجب قانون ٢٠٠٣، يصنف كشف العورة الآن (والذي كان يعتبر في الماضي إزعاجا للجمهور) كجريمة جنسية. والسبب في ذلك أن البحث قد أثبت أن كشف العورة يمكن أن يمثل الجزء الأول من مجموعة من الجرائم الأكثر خطورة، وبخاصة عندما يحدث في أماكن منعزلة أو مغلقة، الأمر الذي يمكن أن يترك الضحية في حالة خوف من إلحاق أذى خطير جدا بها. والمأمول أن يسهم هذا الإطار القانوني الأقوى في تحقيق المزيد من حالات الإدانة، عند استخدامه جنبا إلى جنب مع الأحكام المتعلقة بالشهود المعرضين للخطر في قانون الشباب والأدلة الجنائية لعام ١٩٩٩ والأحكام المتعلقة "بالشخصية السيئة" في قانون العدالة الجنائية لعام ٢٠٠٣. (انظر أعلاه).

١٣٧- ورغم ذلك، توجد صعوبات جوهرية في إثبات أن النشاط الجنسي غير القانوني قد حدث وفقا للمعيار الذي وضعه القانون الجنائي، وبخاصة إذا كان ذلك في وجود شخصين فقط. وينطبق هذا بشكل خاص على النشاط الجنسي بين البالغين، والذي يتوقف على مسألة الرضا. وبالإضافة إلى إيجاد إطار قانوني أقوى كانت هناك أسباب أخرى لتحديث القانون الذي كان يوفر الحماية في الماضي للأولاد والبنات حتى أعمار مختلفة وفي جرائم تستوجب عقوبات تختلف في حدها الأقصى.

١٣٨- في آذار/مارس ٢٠٠٦، نشرت ورقة تشاور حاولت جمع الآراء المتعلقة بمجموعة من التدابير، تشمل تحديد ما إذا كان قانون الرضا يحتاج إلى توضيح بإدخال تعريف قانوني "للقدرية"، وبخاصة عندما يكون لتعاطي الخمر أثره على قدرة الشاكي على الموافقة على

النشاط الجنسي. ويجري حاليا النظر في الردود على هذه الورقة وسوف ينشر ملخص بالنتائج في المستقبل القريب.

١٣٩- دخل قانون الجرائم الجنسية لسنة ٢٠٠٣ حيز النفاذ في الأول من أيار/مايو ٢٠٠٤ وكانت المجموعة الوزارية المشتركة بين الوزارات المعنية بالجرائم الجنسية قد وافقت من قبل على إجراء تحليل كامل للبيانات الإحصائية ونشره بعد دخول القانون حيز النفاذ بعامين، غير أن ذلك ينبغي أن يسبقه جمع بيانات بشكل غير رسمي وهو ما تم في ٢٠٠٥ ونشر في شباط/فبراير ٢٠٠٦ (<http://www.crimereduction.gov.uk/sexual/sexual24.pdf>).

قانون ختان الإناث لسنة ٢٠٠٣

١٤٠- دخل قانون ختان الإناث لعام ٢٠٠٣ حيز النفاذ في ٣ آذار/مارس ٢٠٠٤. وهذا القانون يلغي التشريعات السابقة ويعيد فرضها ويسد ثغرة بأن يعتبر في حكم الجريمة بالنسبة لمواطني المملكة المتحدة والمقيمين فيها بصفة دائمة إجراء عملية ختان للإناث خارج البلاد أو المساعدة أو التحريض أو النصح أو الاشتراك في إجراء ختان الإناث في الخارج، حتى في البلدان التي تكون فيها هذه العملية قانونية. انظر المادة ١٢.

اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر

١٤١- أعلن رئيس الوزراء عن عزم المملكة المتحدة التوقيع على اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر في نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. وسوف يتم التنفيذ بالتعاون الوثيق مع المنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين وستتطلع برصده المجموعة الوزارية المشتركة بين الوزارات المعنية بالاتجار بالبشر (لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ٦).

أيرلندا الشمالية

أمر التوظيف (في أيرلندا الشمالية) لسنة ٢٠٠٢

١٤٢- في أيرلندا الشمالية، ترد الأحكام التشريعية المناظرة أساسا للجزء الأول من قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢ (الإجازات والمدفوعات القانونية، والأمومة، والأبوة، والتبني في أمر التوظيف (في أيرلندا الشمالية) لسنة ٢٠٠٢. وترد الأحكام المناظرة أساسا للأجزاء الثاني والثالث والرابع من القانون (إصلاح المحاكم، حل النزاعات، استبيانات المساواة في الأجور) في أمر التوظيف (في أيرلندا الشمالية) لسنة ٢٠٠٣.

أمر المساواة في الأجور (الأسئلة والإجابات) (في أيرلندا الشمالية) لسنة ٢٠٠٤
١٤٣- يعين هذا الأمر، الذي دخل حيز النفاذ في ٢٥ آب/أغسطس ٢٠٠٤، النماذج التي
يمكن استعمالها في القضايا المتعلقة بالمساواة في الأجور في أيرلندا الشمالية.

اسكتلندا

قانون العدالة الجنائية (اسكتلندا) لسنة ٢٠٠٣

١٤٤- شدد هذا القانون بدرجة كبيرة عقوبات التقاط وتوزيع صور منافية للآداب
للأطفال وحياسة هذه الصور لتصل إلى ١٠ سنوات و ٥ سنوات على التوالي.

الأمر رقم ٢٠٠٦ المتعلق بقانون التمييز على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ (السلطات
العامة) (الواجبات القانونية) (اسكتلندا)

١٤٥- لخص قانون المساواة بين الجنسين لسنة ٢٠٠٦ أيضا الطريقة التي يمكن بها للوزراء
الاسكتلنديين فرض واجبات معينة على السلطات العامة المعنية في اسكتلندا لكفالة امتثالها
بصورة أفضل للواجب العام. وعليه، يتعين على السلطات العامة الاسكتلندية اعتبارا من ٩
نيسان/أبريل ٢٠٠٧:

- إعداد ونشر خطة للمساواة بين الجنسين (بجول ٢٩ حزيران/يونيو ٢٠٠٧) توضح
أهدافها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والخطوات التي تتخذها الهيئة لتنفيذها.
كما يتعين على السلطات العامة النظر فيما إذا كان أحد أهدافها يتصدى للقضايا
المتعلقة بالمساواة في الأجور أو أسباب الفجوة في الأجور.
- كفالة قيامها بتقييم أثر التشريعات الجديدة، والتغيرات في السياسات والتوظيف
وتقديم الخدمات. كما يجب نشر هذه التقييمات.
- إعداد ونشر بيان بشأن المساواة في الأجور (قبل ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧) يوضح
سياسة السلطة لتحقيق المساواة في الأجور.

١٤٦- بالإضافة إلى ذلك، سوف يخضع الوزراء الاسكتلنديون لواجب يقضي بتحديد
مجالات الأولوية في جميع وظائف وأنشطة السلطات الاسكتلندية المعنية التي حددها الوزراء
للهوض بالمساواة في الفرص بين الرجل والمرأة في اسكتلندا. ويتوقع أن يبلغ الوزراء عن
التقدم المحرز في هذه المجالات ذات الأولوية، كل ثلاث سنوات.

التشريعات المقبلة

مشروع قانون وحيد للمساواة

١٤٧- لتبسيط القانون الخاص بالتمييز وتحديثه، أعلنت الحكومة في شباط/فبراير ٢٠٠٥ أنها بصدد إجراء استعراض للقانون الخاص بالتمييز بغرض القيام باستعراض أساسي لجميع التشريعات الخاصة بالمساواة. وسوف يجمع هذا الاستعراض بين تسعة نصوص رئيسية من القانون الخاص بالتمييز، بما فيها القانون الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس لسنة ١٩٧٥ وقانون المساواة في الأجور لسنة ١٩٧٠ وعددا يصل إلى ١٠٠ نص من النصوص التشريعية الثانوية. ويشمل الاستعراض تدابير العمل الإيجابية المختلفة في القانون الخاص بالتمييز.

١٤٨- شملت عملية مشاركة كاملة وشاملة سبعين أو أكثر من أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما فيهم مؤسسات الأعمال والمؤسسات المالية، وجماعات الضغط من أجل تحقيق المساواة، واللجان المعنية بالمساواة ومؤسسات الحكم المحلي. كما طلبت المشورة من مجموعة كبيرة من الخبراء وأساتذة الجامعات والممارسين بشأن قضايا التوظيف، والمساواة والتمييز بوسائل عديدة. وسوف تنشر المقترحات للتشاور العام بشأنها بحلول صيف ٢٠٠٧.

التوجيه المعدل

١٤٩- دخل توجيه الاتحاد الأوروبي رقم 2006/54/EC بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مسائل التوظيف والمهن (بصيغته المعدلة) حيز النفاذ في ١٥ آب/أغسطس ٢٠٠٦ ومنحت البلدان الأعضاء مهلة مدتها سنتان تنفذ خلالها هذا التوجيه في إطار تشريعاتها الداخلية.

١٥٠- هدف المقترح هو تبسيط، وتحديث، وتحسين القانون فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين بجمع التوجيهات المعنية في نص واحد. ويجمع النص سبعة توجيهات تتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. وتشمل: المساواة في الأجور، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحصول على العمل، والتدريب المهني، والترقي، وظروف العمل؛ خطط الضمان الاجتماعي المهنية (المعاشات التقاعدية)؛ عبء الإثبات (المعايير المطلوبة لرفع دعوى أو الدفاع عنها).

المقترحات المتعلقة بالعمليات المساعدة على الإنجاب

١٥١- في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، نشرت الحكومة مقترحات تتعلق بالتشريعات المنقحة بشأن العمليات المساعدة على الإنجاب، وتشمل هذه المقترحات المتعلقة بتقييم حالة

المريض قبل العلاج، وتعريف الوالدين بعد استعمال الأمشاج أو الأجنة المتبرع بها. وتقترح الحكومة إلغاء الإشارة الموجودة في القانون الحالي "بمحااجة الطفل إلى أب". وسوف يتم مد الاعتراف بالوالدية القانونية الناشئة عن العمليات المساعدة على الإنجاب ليشمل الشراكات المدنية والأزواج المثليين الآخرين، بحيث تعكس بشكل عام الأحكام القائمة المتعلقة بالأقربان المتزوجين وغير المتزوجين. ويتوقع أن تنشر مسودة التشريع في أيار/مايو ٢٠٠٧.

التوجيه المتعلق بالمساواة بين الجنسين رقم 2004/113/EC

١٥٢- أصبح هذا التوجيه قانونا في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ ومنحت البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي مهلة مدتها ثلاث سنوات لتنفيذه. وسوف تدمج الحكومة أحكام التشريع الواردة في هذا التوجيه في التشريعات البريطانية من خلال قواعد تنظيمية تعدل القانون الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس لسنة ١٩٧٥ (بصيغته المعدلة).

١٥٣- يظهر مبدأ التوجيه المتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على السلع والخدمات وعرضها، إلى حد كبير فعلا في التشريعات البريطانية. ومع ذلك، فسوف يتم تعزيز هذا المبدأ فيما يتعلق بالتمييز بسبب الحمل والأمومة والتمييز ضد الأشخاص الذين يشعرون بالانتماء إلى الجنس الآخر فيما يتعلق بتوفير السلع، والمرافق، والخدمات. وتجري الحكومة مشاورات حول مشاريع القواعد التنظيمية في أوائل عام ٢٠٠٧ لتنفيذها مع نهاية العام. وسوف يدمج التوجيه بصورة مستقلة في أيرلندا الشمالية من خلال قواعد تنظيمية معدلة للأمر الخاص بالتمييز على أساس نوع الجنس (في أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٧٦.

القواعد التنظيمية المتعلقة بوقت العمل لسنة ١٩٩٨

١٥٤- تقترح الحكومة تعديل القواعد التنظيمية المتعلقة بوقت العمل لسنة ١٩٩٨ لزيادة استحقاق الإجازات القانونية من أربعة أسابيع إلى ٥,٦ أسابيع (بحد أقصى ٢٨ يوما). وتشير الأبحاث إلى أن عددا من الجماعات منها النساء سوف تستفيد من هذه المبادرة. وسوف يتم إدخال الزيادة على مراحل، بدءا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧. وسوف تدخل أيرلندا الشمالية زيادة مماثلة من خلال تعديل للقواعد التنظيمية المتعلقة بوقت العمل (في أيرلندا الشمالية).

تنفيذ القانون- دعاوى التمييز على أساس نوع الجنس في محاكم التوظيف

١٥٥- في ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ زاد عدد الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم إلى ١٧ ٧٢٢ دعوى حكم في ٣ في المائة منها لصالح المدعين، وسحب ٤٥ في المائة منها، وتمت تسوية ٢٤ في المائة منها بالمصالحة من خلال دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم الحكومية. وفي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ انخفض عدد الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم إلى ١١ ٧٢٦ دعوى حكم في ٢ في المائة منها لصالح المدعين، وسحب ٥٨ في المائة منها، وتمت تسوية ١٩ في المائة منها بالمصالحة من خلال دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم الحكومية. وفي ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ زاد عدد الدعاوى إلى ١٤ ٢٥٠ دعوى حكم في ١٧ في المائة منها لصالح المدعين، وسحب ٤٠ في المائة منها، وتمت تسوية ١٣ في المائة منها بالمصالحة من خلال دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم الحكومية.

الدعاوى المتعلقة بالمساواة في الأجور

١٥٦- تباينت أيضا الدعاوى المتعلقة بالمساواة في الأجور. وفي ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤، انخفض عدد الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم إلى ٤ ٤١٢ دعوى حكم في ٣ في المائة منها لصالح المدعين، وسحب ٤٣ في المائة منها، وتمت تسوية ٣٧ في المائة منها بالمصالحة من خلال دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم الحكومية. وفي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، تضاعف عدد الدعاوى المرفوعة إلى المحاكم تقريبا ليصل إلى ٨ ٢٢٩ دعوى حكم في ١ في المائة منها لصالح المدعين، وسحب ٣٨ في المائة منها، وتمت تسوية ٤٠ في المائة منها بالمصالحة من خلال دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم الحكومية. وفي ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦، زاد عدد الدعاوى زيادة كبيرة مرة أخرى حيث تضاعف تقريبا لتصل إلى ١٧ ٢٦٨ دعوى حكم في ٣٣ في المائة منها لصالح المدعين، وسحب ٣٩ في المائة منها، وتمت تسوية ١٣ في المائة منها بالمصالحة من خلال دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم الحكومية. وجدير بالذكر أن هذا العام شهد زيادة في عدد الدعاوى المتعلقة بالمساواة في القيمة/المساواة في الأجور.

التشريعات التي سوف يكون لها تأثير إيجابي على النساء المعوقات

قانون التمييز على أساس الإعاقة لسنة ١٩٩٥، بصيغته المعدلة

١٥٧- قانون التمييز على أساس الإعاقة لسنة ١٩٩٥ هو الإطار الأساسي للحقوق المدنية للمعوقين. ودخلت حقوق جديدة مهمة حيز النفاذ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، عندما نفذت الحكومة أحكام الوصول النهائي في الجزء الثالث من قانون التمييز على أساس الإعاقة، وهي الأحكام التي تحسن وصول الأشخاص إلى السلع، والمرافق، والخدمات.

وتقتضي الواجبات الجديدة من مقدمي الخدمات اتخاذ خطوات معقولة لإزالة، أو تغيير، أو تجنب الخصائص المادية (كالدرج أو المناضد المنخفضة) التي تجعل من المستحيل أو من الصعب إلى درجة غير معقولة على العميل المعاق الحصول على خدمة متاحة للجمهور العام.

١٥٨- في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ و١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ دخلت قواعد تنظيمية حيز النفاذ لتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإعاقة في المادة ١٣ من التوجيه المتعلق بالتوظيف. وعززت هذه الأحكام أحكام التوظيف في قانون التمييز على أساس الإعاقة ووسعت نطاقها. وشملت القواعد التنظيمية التي دخلت حيز النفاذ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ أحكاماً:

- أمنت إعفاء أصحاب العمل الصغار (أي من يوظفون أقل من ١٥ موظفاً) من نطاق أحكام التوظيف.
- وسعت النطاق ليشمل قوات الشرطة والإطفاء، وضباط السجون، والمحامين في المكاتب الخاصة (ووكلاء النيابة في اسكتلندا)، والشركاء في شركات الأعمال التجارية، والموظفين في السفن، والطائرات، والحوامات.

١٥٩- نفذت القواعد التنظيمية التي دخلت حيز النفاذ في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ الأحكام المتعلقة بالإعاقة في التوجيه فيما يتعلق بالتعليم العالي وما بعده. ونقحت اللجنة المعنية بحقوق الإعاقة مدوناتها لقواعد السلوك بحيث تضع في الاعتبار هذه الزيادات في الحقوق والواجبات بموجب قانون التمييز على أساس الإعاقة. ودخلت قواعد تنظيمية مناظرة حيز النفاذ في أيرلندا الشمالية.

قانون التمييز على أساس الإعاقة لسنة ٢٠٠٥

١٦٠- حظي قانون التمييز على أساس الإعاقة لسنة ٢٠٠٥ بالموافقة الملكية في نيسان/أبريل ٢٠٠٦، ووسع نطاق الأحكام الواردة في قانون التمييز على أساس الإعاقة لسنة ١٩٩٥ وحسنها بدرجة أكبر. وتشمل التدابير:

- التغطية الجديدة للهيئات العامة، بما في ذلك واجب المساواة على أساس الإعاقة الذي يقتضي منها النظر بالاهتمام الواجب في الحاجة إلى القضاء على التمييز المضايقة، والنهوض بالمساواة في الفرص للمعاقين.
- إدخال الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، والسرطان، والتصلب المتعدد (بدءاً من وقت التشخيص) في مجال الاهتمام.

- تبسيط تعريف الإعاقة في قانون التمييز على أساس الإعاقة بإلغاء شرط أن تكون الأمراض العقلية معترفاً بها تماماً من الناحية الإكلينيكية.
 - إدخال شروط تقضي بأنه لا يجوز لملاك العقارات، ومن يديرون مباني مؤجرة، أن يرفضوا دون سبب معقول الموافقة على طلب المستأجر بإدخال تحسينات تتصل بالإعاقة، وبأن عليهم إدخال التعديلات المعقولة على سياساتهم، وممارساتهم، وإجراءاتهم، وتوفير الوسائل والخدمات المساعدة كالحصول على نسخ من الوثائق.
 - إدخال النوادي ذات العضوية الخاصة التي يصل عدد أعضائها إلى ٢٥ عضواً أو أكثر في مجال تطبيق قانون التمييز على أساس الإعاقة.
 - استحداث حماية جديدة لأعضاء المجالس المحلية المعاقين.
 - تغطية جديدة لهيئات المؤهلات العامة التي تمنح مؤهلات كالمستوى المتقدم والمستوى العادي للشهادة العامة للتعليم الثانوي.
 - إدخال جميع وسائل النقل العام البرية، واستئجار السيارات، وخدمات الأعطال، والسيارات المستخدمة في خدمات النقل الترويجية والسياحية في نطاق القانون.
 - منح الحكومة سلطة تحديد "موعد نهائي" تصبح عنده جميع مركبات السكك الحديدية، بما فيها مركبات الترام، في متناول استعمال المعاقين. ويكفل قانون الإعاقة على أساس التمييز لسنة ٢٠٠٥ ألا يتأخر هذا التاريخ عن ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠.
- ١٦١- دخلت هذه الأحكام حيز النفاذ بصفة أساسية في الفترة من ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ إلى ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، أما الأحكام المتعلقة بالهيئات المانحة للمؤهلات فمن المقرر أن تنفذ بها اعتباراً من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. وتنطبق أحكام مماثلة على أيرلندا الشمالية.

التشريعات التي سيكون لها تأثير إيجابي على السحاقيات

قانون التبني والأطفال لسنة ٢٠٠٢

١٦٢- نفذ قانون التبني والأطفال لسنة ٢٠٠٢ في سنة ٢٠٠٤، والذي يسمح للأقران غير المتزوجين (بصرف النظر عن التوجه الجنسي) والشركاء المدنيين بالتقدم بطلب لتبني طفل معاً.

قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢

١٦٣- في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، طبق بالكامل حق جديد للحصول على إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين وفقا للأحكام الواردة في قانون التوظيف لسنة ٢٠٠٢. وهذا الحق متاح للوالد الذي يكون مسؤولا عن تربية الطفل، بمن في ذلك شريك الأم أو شريك المتبني من نفس الجنس. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٣ أدخل حق جديد لوالدي الأطفال الصغار في طلب نظام عمل مرن. كما يستطيع الوالدان وشركاؤهما من نفس الجنس أيضا طلب العمل بنظام مرن إذا كانا مسؤولين عن تربية الطفل.

القواعد التنظيمية للمساواة في التوظيف (التوجه الجنسي) لسنة ٢٠٠٣

١٦٤- تناولت هذه القواعد التمييز في التوظيف والتدريب على أساس التوجه الجنسي.

القواعد التنظيمية لقانون المساواة (التوجه الجنسي) لسنة ٢٠٠٧

١٦٥- أطلقت الحكومة مشاوررة في آذار/مارس ٢٠٠٦ بشأن مد الحماية ضد التمييز في السلع والخدمات على أساس التوجه الجنسي. ونشرت ردها على المشاوررة في ٧ آذار/مارس ٢٠٠٧ وعرضت القواعد التنظيمية لقانون المساواة (التوجه الجنسي) لسنة ٢٠٠٧ على البرلمان. ودخلت هذه القواعد حيز النفاذ في نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

قانون الحكم المحلي لسنة ٢٠٠٣

١٦٦- في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، استبدلت الحكومة بالقسم ٢٨ قانون الحكم المحلي لسنة ٢٠٠٣. ويوضح المنشور التوجيهي الخاص بالجنس والعلاقات الصادر عن وزارة التعليم والمهارات أنه يجب أن يستطيع المعلم التعامل مع التوجه الجنسي بصدق وحساسية والإجابة عن الأسئلة المناسبة وتقديم الدعم، مع عدم الترويج لأي توجه جنسي بصورة مباشرة.

التصدي للتسلط على الضعفاء في المدارس

١٦٧- تقوم وزارة التعليم والمهارات في الوقت الراهن بتنقيح منشورها التوجيهي "لا تعاني في صمت" الصادر إلى المدارس، الذي صدر أصلا في ١٩٩٤ وحُدث في ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢، والذي يوفر العون بطريقة عملية للتصدي لجميع أنواع التسلط على الضعفاء في المدارس. وأصبحت النسخة الجديدة، التي قد يطلق عليها التعلم في أمان متاحة عن طريق الإنترنت في آذار/مارس ٢٠٠٧. وبالإضافة إلى ذلك، أصدرت الوزارة منشورا توجيهيا محمدا عن التصدي للتسلط القائم على العنصرية في آذار/مارس ٢٠٠٦، وتنوي أن تصدر في وقت لاحق من عام ٢٠٠٧ منشورا توجيهيا عن التصدي للتسلط القائم على الرهاب الجنسي.

قانون الشراكة المدنية لسنة ٢٠٠٤

١٦٨- يمكن قانون الشراكة المدنية لسنة ٢٠٠٤ (الذي دخل حيز النفاذ في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥) الأقران من نفس الجنس من الدخول في التزام قانوني، رسمي تجاه كل منهما الآخر بتكوين شراكة مدنية. وينشئ مجموعة من الحقوق والمسؤوليات، تشمل الحقوق في المعاش التقاعدي، وحقوق الخلافة، والحقوق المتصلة بقانون الأسرة.

التدابير الأخرى للقضاء على التمييز الموجه ضد فئات محددة

النساء المجرمات

١٦٩- تشكل النساء ٦ في المائة من العدد الإجمالي لتزلاء السجون، ونحو ١٢ في المائة من المجرمين الذين يمضون فترات عقوبة بالسجن. وزاد عدد نزيلات السجون بنسبة ١٢٦ في المائة بين سنتي ١٩٩٥ و ٢٠٠٥ (مقارنة بزيادة بنسبة ٤٦ في المائة في التزلاء الذكور)، رغم أن هذه النسبة انخفضت بنسبة ١ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، مقارنة بنفس الفترة من سنة ٢٠٠٥.

١٧٠- وارتكب عدد كبير من السجينات جرائم صغيرة نسبيا (٤٠ في المائة ممن تستقبلهن السجون لتنفيذ الأحكام يسجن بسبب جرائم السرقة وعدم الأمانة) وهناك نسبة كبيرة - تبلغ نحو ٧٥ في المائة - ينفذن أحكاما تقل عن ١٢ شهرا. وهناك أيضا أعداد كبيرة من النساء محبوسات في السجون احتياطيا، ولا يستمر حبس نحو ٦٠ في المائة من هؤلاء حتى يصدر حكم بالحبس. وتهتم الحكومة بأثر السجن، ليس فقط على النساء أنفسهن، بل على فرص الحياة لأطفالهن أيضا. كما تعترف بأن نظام العدالة الجنائية هو أكثر استجابة لطبيعة وخصائص غالبية المجرمين الذكور.

اتخاذ خطوات للحد من جرائم النساء

١٧١- للتصدي للسلوك الجنائي للنساء والحد من أعداد السجينات، أطلقت الحكومة برنامج الحد من السلوك الإجرامي للنساء في آذار/مارس ٢٠٠٤. وركز هذا البرنامج على تحسين الخدمات والأنشطة القائمة على المجتمع والتي تصمم بشكل يناسب احتياجات النساء، لدعم زيادة الاستفادة منها في تأدية خدمات مجتمعية وليس في أحكام الحبس لمدد قصيرة. ونشر استعراض مؤقت للتقدم المحرز في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ www.homeoffice.gov.uk/documents/worp-annual-review-0405. وسوف يتم ربط أنشطة

برنامج الحد من السلوك الجنائي للنساء باستجابة الحكومة للتوصيات الواردة في تقرير كورستون (انظر أدناه).

١٧٢- أصدرت دائرة المراقبة الوطنية دليلاً لـ "لتقديم خدمات فعالة للنساء المجرمات في المجتمع" (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦). وبالنسبة للنساء الموجودات في السجون، تعد دائرة إدارة المجرمين الوطنية الاحتياجات التشغيلية المحددة للمساواة بين الجنسين التي ستحدد الخدمات والإمدادات المطلوبة لتلبية احتياجات النساء الموجودات في الحبس. وسوف يدعم هذا اتفاقات مستوى الخدمات لدائرة إدارة المجرمين الوطنية لسنة ٢٠٠٧.

١٧٣- للمساعدة في دعم استجابة أكثر فعالية قائمة على المجتمع للسلوك الجنائي للنساء، تم تخصيص مبلغ ٩,١٥ ملايين جنيه استرليني في آذار/مارس لإنشاء برنامج نساء معاً. ويقوم هذا البرنامج بإعداد نهج متكامل لتوجيه النساء إلى الدوائر المناسبة لتلبية احتياجاتهن في المراحل المختلفة من تاريخهن الجنائي، من الحبس والإخراج من الحبس، إلى إعادة التوطين عند الإفراج عنهن. وينفذ البرنامج من خلال مشاريع استعراضية في إقليمين من أقاليم المدير الإقليمي للمجرمين - يوركشاير وهامبرسايد والشمال الغربي - وسوف يقوم على الممارسة الجيدة المتبعة فعلاً في الدوائر القائمة.

استعراض مستقل للنساء الضعيفات في نظام العدالة الجنائية

١٧٤- في أعقاب سلسلة الوفيات المأساوية في سجن ستيل في ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣، أعلن الوزراء عن استعراض مستقل للنساء في نظام العدالة الجنائية اللائي يعانين من حالات ضعف معينة قامت به البارونة كورستون. ونشر "تقرير كورستون: استعراض للنساء اللائي يعانين من حالات ضعف معينة في نظام العدالة الجنائية" في آذار/مارس ٢٠٠٧. ودعا هذا التقرير إلى التركيز بشكل أكبر على النساء في نظام العدالة الجنائية وأبرز الحاجة إلى اتباع نهج جديد تماماً للتصدي للاحتياجات المعقدة والمتعددة للنساء اللائي يرتكبن الجرائم والمعرضات لخطر ارتكاب الجرائم. واشتملت الوثيقة على ٤٣ توصية مستقلة منها:

- إيجاد "نصير" داخل الحكومة للمجرمات الإناث أو المعرضات لخطر ارتكاب الجرائم.
- تشكيل فريق وزاري مشترك بين الوزارات للإشراف على القضايا المتعلقة بالنساء المجرمات.
- تغيير الطريقة التي تتعامل بها وكالات العدالة الجنائية مع النساء.

- الالتزام ببرنامج مدته ١٠ سنوات لاستبدال وحدات حبس محلية صغيرة بسجون النساء.
- إنهاء التفتيش الذاتي الروتيني في سجون النساء.
- تحسين ظروف الإصحاح في السجون.

١٧٥- وتغطي التوصيات المقدمة مجالا واسعا وتقترح إجراءات يقوم بها عدد من الإدارات الحكومية المختلفة والهينات الأخرى للتصدي معا للاحتياجات المعقدة والمتعددة للنساء المتعاملات مع نظام العدالة الجنائية والمعرضات لخطر ارتكاب الجرائم. وسوف يتم فحص هذه التوصيات بعناية مع جميع الإدارات والوكالات المعنية وسوف تعد الحكومة ردا تفصيليا وتضع أسلوبا متفقا عليه للمضي قدما.

تقييم احتياجات الشباب والفتيات المعرضات لخطر السلوك الإجرامي أو المنغمسات فيه

١٧٦- وحد برنامج الحد من السلوك الإجرامي للنساء جهود مجلس العدالة المعني بالشباب، ومديرية المراقبة الوطنية ودائرة السجون لكي تقوم بشكل مشترك بتحديد ودعم أفضل المشاريع الرائدة التي يمكن أن توضح كيفية تلبية احتياجات الشباب والفتيات من السكن والدعم المتصل به. وفي عام ٢٠٠٤، مول فريق عامل خطتين رائدتين ركزتتا على الشباب المعرضات للسلوك الإجرامي أو المنغمسات فيه اللائي كانت الأدلة قليلة على توفر أسلوب فعال لتلبية احتياجاتهن من السكن والدعم. وعند انتهاء المشاريع الرائدة تم تحديد عدد من العوامل التي قد تسهم في التعرض للوقوع في السلوك الإجرامي. ومن هذه العوامل تم تحديد مسارات للتدخل.

١٧٧- تكشف التجارب المستخلصة من الخطط الرائدة للتعامل مع الشباب اللائي أصبحن بلا مأوى وانخرطن في السلوك الإجرامي في سن مبكرة، عن قضايا خطيرة ومعقدة كامنة وراء سلوكهن. وكانت مسارات التدخل التي تم تحديدها هي كما يلي: التشاور بشأن العنف/وسوء المعاملة؛ وتنمية تقدير الذات؛ ومقاومة ضغط الأقران؛ والدعم المعني بسوء استخدام العقاقير؛ ورعاية أو نصح الأقران؛ والوساطة الأسرية؛ والتصدي لجرائم الاعتداء. وخلصت الخطط الرائدة إلى أن الشباب اللائي حصلن على خدمات التدخل لمواجهة هذه المسارات كن يشعرن بشكل عام أنهن استفدن، غير أنه كان من الواضح أيضا أن كثيرا من الشباب وجدن أن الخدمات الإضافية كالنصائح والدعم العملي الأكثر عمومية كانت مفيدة.

١٧٨- وفي داخل العقار الآمن للشابات، أقيمت وحدات مخصصة للشابات في سن السابعة عشرة في خمسة سجون. وتتوفر أنظمة خاصة صممتها دائرة السجون و مجلس العدالة للشباب في هذه الوحدات لتلبية احتياجات الشابات.

وضع برامج التعليم وإعادة التأهيل التي تستجيب للاختلافات بين الجنسين

١٧٩- بشكل عام تكون مهارات ومؤهلات المجرمين أقل كثيرا من مهارات ومؤهلات الجمهور العام ولا يحمل ٧١ في المائة من المجرمات أي مؤهلات. وتلتزم الحكومة بتحسين الأحوال التعليمية للمجرمين ومهاراتهم وكفالة حصولهم على التعليم الذي يمكنهم من اكتساب المهارات والمؤهلات اللازمة للحصول على وظيفة والاحتفاظ بها. وهكذا، أدخلت خدمة جديدة للتعليم والمهارات في تموز/يوليو ٢٠٠٦. وقد أعدت هذه الخدمة لكفالة تمثيل الاحتياجات الخاصة بالمجرمين في برنامج يعد وفقا لاحتياجات كل فرد ويصمم لتحسين مهاراتهم وإمكانية توظيفهم. وترد تفاصيل أكثر في القسم الخاص بالتعلم والمهارات للنساء المجرمات في المرفق الأول.

١٨٠- سوف يأخذ تقييم احتياجات المتعلمين الأفراد في الاعتبار نوع الجنس، والعمر، والأصول العرقية، والإعاقة، والأهداف الشخصية والمهنية، وما إذا كانوا سيمضون فترة عقوبتهم في الحبس. وسوف يكفل وضع القضايا المتعلقة بنوع الجنس في الاعتبار عند التقييم، بحكم تعريفها، الاعتراف باحتياجات المجرمات الإناث (انظر المرفق الأول).

استعراض الوحدات الخاصة بالأمهات والأطفال الرضع

١٨١- توجد حاليا في سبعة سجون وحدات خاصة بالأمهات والأطفال الرضع توفر ٧٥ مكانا. وتوجد اثنتان من هذه الوحدات في السجون الجديدة التي يديرها القطاع الخاص في برونزفيلد وبيتربروو. ونشر استعراض عن الوحدات الخاصة بالأمهات والأطفال الرضع في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ في ضوء إطار التقييم الخاص بالأطفال المعوزين وأسرههم (الذي نشر في سنة ٢٠٠٠)، والاستعراضات القضائية الأخيرة الخاصة بالأمهات المصحوبات بأطفال وأطفالهن في السجن ومنشورات وزارة التعليم والمهارات بشأن المعايير الوطنية للحضانات ورعاية اليوم الكامل للأطفال (الصادرة في ٢٠٠١).

المادة ٣: تنمية المرأة والنهوض بها

١٨٢- يتم حاليا جانب من العمل في المملكة المتحدة لتنفيذ التدابير اللازمة للنهوض بالمرأة، بدعم من اتفاق الخدمات العامة في جميع الإدارات الحكومية الذي يستهدف المجالات التي حددها وزراء المرأة باعتبارها من أولويات المساواة بين الجنسين (انظر المادة ٤).

التدابير العامة

التخفيف من فقر الوالدين الوحيدين

١٨٣- أحررت الحكومة بحثا لتحليل الفقر بين النساء والرجال والبنات والبنين. وتواجه النساء مظاهر حرمان ترجع في جانب منها إلى أنهن يشكلن غالبية الآباء والأمهات الوحيدين وأصحاب المعاشات التقاعدية العزاب. ومن المحتمل أن تكون مؤهلات النساء العزباوات أقل من مؤهلات النساء المتزوجات، مع زيادة احتمال معاناتهن من مرض طويل أو جانب عجز وأن يكون لديهن طفل في سن تقل عن سن الالتحاق بالمدارس.

١٨٤- ومع ذلك، فيحلول الربع الثاني من عام ٢٠٠٦، كان يوجد أكثر من مليون من الآباء والأمهات الوحيدين في العمل (بزيادة ٩٤٤ ٨٢ عن سنة ٢٠٠٣) وكان معدل التوظيف بين الآباء والأمهات الوحيدين حتى نفس الفترة ٥٦,٥ في المائة (بزيادة قدرها ٣,٢ في المائة منذ ٢٠٠٣). ومنذ تموز/يوليو ٢٠٠٣، ساعد برنامج الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين أكثر من ٢٩٠ ٢٣٣ من الوالدين الوحيدين على الالتحاق بالعمل. وما بين ١٩٩٧/١٩٩٦ و ٢٠٠٦/٢٠٠٥ تم رفع ١,١ مليون من أصحاب المعاشات التقاعدية، معظمهم من النساء، من فئة الدخل المنخفض نسبيا بعد خصم تكاليف الإسكان.

إحراز تقدم في القضاء على الفقر

١٨٥- تنشر الحكومة تقريرا سنويا عن الفقر "فرص للجميع" يوضح استراتيجيتها إلى جانب التدابير التي سيتم تقييم الحكومة على أساسها. ونشر التقرير السنوي الثامن في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ (الذي أسهمت فيه وحدة المرأة والمساواة في الجوانب المتعلقة بقضايا نوع الجنس) وهو يوضح أن الحكومة تحرز تقدما حقيقيا في سبيل القضاء على الفقر وأسبابه. وتشمل استراتيجية الحكومة التصدي لأوجه عدم المساواة بتحسين الخدمات العامة وزيادة التوظيف، 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 الدعم؛ والاستثمار في الخدمات الخاصة بالفتيات والفتيان من أجل كسر دورات الحرمان، والعمل في شراكة مع أصحاب المصالح الآخرين.

البناء على أساس برامج البداية الوثيقة

١٨٦- في سياق ضمان ألا تكون رعاية الأطفال عقبة مستمرة في سبيل دخول النساء سوق العمل، استثمرت الحكومة مبالغ كبيرة في الخدمات المقدمة للأطفال الصغار والأسر. وتقدم البرامج المحلية للبداية الوثيقة مجموعة من خدمات التعليم المبكر، والصحة، ودعم الأسرة، وتساعد على زيادة الرعاية المقدمة للأطفال في المناطق المحرومة، وتشجيع ودعم الوالدين اللذين يفكران في العمل. وأصبحت غالبية هذه البرامج مراكز للبداية الوثيقة للأطفال مع تحرك الحكومة باتجاه إعداد برنامج شامل ودائم للأطفال تحت سن الخامسة وأسرهم (المادة ١٠).

توفير تمويل إضافي للبداية الوثيقة

١٨٧- تم الاتفاق على تدبير تمويل إضافي كبير للبداية الوثيقة في استعراض الإنفاق لسنة ٢٠٠٤ والتقرير السابق على الميزانية لسنة ٢٠٠٤. وسوف يصل الإنفاق الحكومي على برامج جماعات البداية الوثيقة إلى ١,٨ بليون جنيه استرليني في ٢٠٠٧-٢٠٠٨، أي ضعف المبلغ المخصص في ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وسوف يمول جزء كبير من هذا المخصص، وهو المنحة العامة للبداية الوثيقة للسلطات المحلية، مراكز البداية الوثيقة للأطفال، وبرامج البداية الوثيقة المحلية، والمدارس الممتدة، والإدماج، وتنمية قوة العمل، والمبادرات الخاصة بالقدرة المالية على رعاية الأطفال واستدامتها، وسلطات الدعم المحلية استعداداً للاضطلاع بالواجبات الجديدة المحددة في قانون رعاية الطفل. وسوف يصل إجمالي المنحة العامة للبداية الوثيقة إلى نحو ٣ بلايين جنيه استرليني للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٨، بزيادة قدرها ٧٠٠ مليون جنيه استرليني، عن الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦.

تقديم المساعدة من خلال نظام الائتمان الضريبي

١٨٨- يمكن أن تؤثر تكاليف رعاية الطفل على ميزانية الأسرة، وهذا هو السبب في تقديم مساعدة كبيرة (أكثر من مليوني جنيه استرليني كل يوم) من خلال نظام الائتمان الضريبي. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٦، استفاد من نظام الائتمان الضريبي للعمل أكثر من ٣٧٤ ٠٠٠ من الأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسطة.

زيادة الحد الوطني الأدنى للأجور

١٨٩- اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، زاد الحد الوطني الأدنى للأجور ليصل إلى ٥,٣٥ جنيهات استرلينية في الساعة لمن هم في سن الثانية والعشرين فأكثر، ٤,٤٥

جنيهاً استرلينية لمن هم في سن ١٨-٢١ و ٣,٣٠٠ جنيهاً استرلينية لمن هم في سن ١٦ و ١٧ سنة (تم تطبيق هذه الأجر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤). ولا يزال ثلثا المستفيدين من النساء. وقد انخفض متوسط الفجوة في الأجر بسبب نوع الجنس بنسبة ٤,٨ في المائة منذ سنة ١٩٩٧، وأسهم الحد الوطني الأدنى للأجر في هذا الانخفاض. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، سوف يزيد الحد الوطني الأدنى للأجر مرة أخرى ليصل إلى ٥,٥٢ جنيهاً استرلينية للساعة.

١٩٠- في سنة ٢٠٠٥، أطلقت الحكومة نهجاً جديداً تحت عنوان ”إنفاذ الحد الوطني الأدنى للأجر المستهدف“ استهدفت من ورائه التعميم والإنفاذ في القطاعات الرئيسية ذات الأجر المنخفضة. وسوف يمكن هذا النهج الحكومة من رفع الحد الأدنى للأجر في كل قطاع بدوره، والتصدي لشواغله وتحسين الامتثال في نفس الوقت. واختير قطاع تصنيف الشعر في ٢٠٠٥ (وتبلغ نسبة النساء العاملات في هذا القطاع ٨٧ في المائة) وقطاع رعاية الطفل في ٢٠٠٦ (وتبلغ نسبة النساء العاملات فيه ٩٦ في المائة).

تحسين الأجر والتصدي للفجوة في الأجر بالنسبة لطلاب التلمذة المهنية

١٩١- اعتباراً من آب/أغسطس ٢٠٠٥، أصبح يحق لطلاب التلمذة المهنية في إنكلترا (الذين يحصلون على تمويل من الحكومة) بموجب العقود الحصول على أجر أسبوعي قيمته ٨٠ جنيهاً استرلانياً على الأقل (وإن كان الكثيرون يحصلون على أكثر من ذلك). وأبدت الحكومة اهتماماً كبيراً باستعراض القضايا المتعلقة بأجر طلاب التلمذة المهنية وأجرت مسحاً، ”أجر طلاب التلمذة: مسح للمكاسب/الأجر بحسب القطاع“ نشر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥. وأظهر هذا المسح أن من يعملون وفقاً لخطط الحكومة المعتمدة كانوا يحصلون على أكثر من ٥٠٠ جنيه استرليني في الشهر في المتوسط وكان أعلاهم أجراً في قطاع تكنولوجيا الإلكترونيات يحصل على أجر صاف يبلغ ١٨٣ جنيهاً استرلانياً في المتوسط كل أسبوع.

١٩٢- غير أن البحث أوضح أيضاً وجود فجوة في الأجر تبلغ ٤٠ جنيهاً استرلانياً في الأسبوع في المتوسط بين طلاب التلمذة المهنية الذكور والإناث. ويرجع هذا إلى حد كبير إلى ارتفاع مستوى التفرقة بين الجنسين في كثير من هذه القطاعات. وترصد الحكومة الموقف وسوف تجري مسحاً للمتابعة في أوائل ٢٠٠٧ بهدف نشر تقرير قبل نهاية أيار/مايو ٢٠٠٧.

العمل بنظام ائتمان المعاش التقاعدي

١٩٣- تستفيد النساء بصفة خاصة من ائتمان المعاشات التقاعدية (الذي بدأ تطبيقه في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣)، حيث كان حوالي ٦٠ في المائة من الأسر المعيشية لأصحاب المعاشات التقاعدية الذين يحصلون على ائتمان المعاشات التقاعدية في أيار/مايو ٢٠٠٦، من النساء العزباوات بينما كانت نسبة تتجاوز ٢٠ في المائة بدرجة قليلة من الأقران. ويكفل ائتمان المعاشات التقاعدية ألا يعيش أي شخص يبلغ الستين من عمره أو أكثر على دخل أسبوعي مضمون يقل عن ١١٩,٠٥ جنيهها استرلينا (١٨١,٧٠ جنيهها استرلينا للزوجين) اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٧ (انظر المادة ١٣ لمزيد من التفاصيل).

إصلاح المعاشات التقاعدية من خلال لجنة المعاشات التقاعدية وقانون المعاشات التقاعدية

١٩٤- في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، شكلت الحكومة لجنة المعاشات التقاعدية المستقلة لاستعراض التحديات الطويلة الأجل التي تواجه نظام المعاشات التقاعدية ووضع التوصيات اللازمة لإصلاحه. ونشرت اللجنة النتائج التي توصلت إليها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، وقدمت مقترحاتها لتوفير دخل تقاعدي يتسم بالإنصاف والكفاية لكل من يتقاعد (انظر المادة ١٣).

١٩٥- وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، نشرت الحكومة مشروع قانون المعاشات التقاعدية. ويشعر هذا القانون لإصلاح المعاشات التقاعدية في الأجل الطويل، ويجعل المعاش التقاعدي الحكومي أكثر إنصافاً وأكثر سخاء مع توفيره لأساس متين للدخار الشخصي. ومن شأن هذه المقترحات الواردة في القانون:

- جعل عملية تكوين النساء والقائمين بالرعاية لمعاش تقاعدي حكومي أكثر بساطة وإنصافاً عن طريق الاعتراف بالمساهمات الاجتماعية.
- جعل المعاش التقاعدي الحكومي أكثر سخاء بإعادة ربطه بالإيرادات اللازمة للحصول على المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي.
- زيادة السن اللازم للحصول على المعاش التقاعدي الحكومي لكفالة توفير التكلفة اللازمة لهذه التغييرات.

مساعدة النساء المسنات

١٩٦- أنشأت الحكومة لجنة فرعية وزارية معنية بالسياسات المتعلقة بالشيخوخة وذلك عند إعلان استراتيجية عمر الفرص لمجتمع يتقدم نحو الشيخوخة (آذار/مارس ٢٠٠٥)، مؤلفة من

كبار الوزراء من الوزارات الرئيسية للحكومة لتنسيق الإجراءات التي تتخذها من أجل كبار السن من النساء والرجال ودفعها إلى الأمام. وقد أدخلت الحكومة مجموعة من السياسات التي تعود بالفائدة المباشرة على النساء المسنات:

- أكثر من نصف المستحقين لائتمان المعاش التقاعدي هن من النساء العزباوات (انظر المادة ١٣).
- تحقيق المساواة في سن التقاعد ليصل إلى ٦٥ سنة يعطي المرأة مزيدا من الوقت لتكوين معاشها التقاعدي (انظر المادة ١٣).
- تم الفصل بين نقطة بدء المساهمات في التأمين الوطني، والتي يطلق عليها الآن العتبة الأولية، والحد الأدنى المنخفض للإيرادات بالنسبة للموظفين. وأدى هذا إلى إدخال مزيد من الأشخاص في نظام التأمين الوطني، واستفادت منه ٥٠٠ ٠٠٠ امرأة. ومعنى ذلك أن أصحاب الدخول المنخفضة لا يضطرون إلى دفع مساهمات التأمين الوطني حتى يصل دخلهم إلى ١٠٠ جنيه استرليني كل أسبوع (اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٧) غير أن استحقاقهم لمزايا المساهمة يبدأ عندما يصل دخلهم إلى ٨٧ جنيه استرليني أو أكثر كل أسبوع (اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٧).

النساء المنتميات إلى أقليات عرقية

إنشاء فرقة العمل المعنية بتوظيف الأقليات العرقية

١٩٧- تقوم فرقة العمل المعنية بتوظيف الأقليات العرقية بتنسيق الأنشطة الحكومية لتحسين التوظيف والإنجاز الشامل بسوق العمل لجماعات الأقليات العرقية. ولما كانت هذه الفرقة قد أنشئت لتنفيذ التقرير الخاص باستراتيجية تقرير وحدة الاستراتيجيات المتعلقة بالأقليات العرقية في سوق العمل في سنة ٢٠٠٣، فقد طرحت للتنفيذ مشروعا بحثيا كبيرا تحت عنوان "العقبات التي تواجه توظيف الباكستانيين والبنغلاديشيين في بريطانيا" أبرز القيود الشديدة التي يعاني منها جميع الرجال والنساء من الباكستانيين والبنغلاديشيين. ومن المقرر أن ينشر في المستقبل القريب الجزء الثاني من البحث الذي يركز بشكل محدد على النساء.

النظر في العقبات التي تواجه العمل في خطة عمل الحكومة

١٩٨- سوف تنظر المرحلة التالية لخطة عمل الحكومة (المنشورة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦) استجابة لتقرير لجنة المرأة والعمل (المنشور في شباط/فبراير ٢٠٠٦) أيضا في العقبات التي

تواجه العمل بالنسبة للنساء السود والمنتديات إلى أقليات عرقية وتضع التدابير العملية لرفع مستويات توظيفهن. لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ١١.

النفاد إلى الأقران من الأقليات العرقية

١٩٩٩ - بدأ البرنامج الجديد للنفاد إلى الأقران من الأقليات العرقية بتكلفة ٧,٥ ملايين جنيه استرليني في شباط/فبراير ٢٠٠٧ في ست مدن حددها تقرير لجنة التوظيف الوطنية لسنة ١٩٩٥^(٢). وقد صمم هذا البرنامج لمساعدة النساء في التغلب على العقبات التي يواجهنها للعثور على العمل كعدم تحدث الإنجليزية بطلاقة، والتدريب على المهارات، والحصول على رعاية الطفل، وهو يستهدف النساء الباكستانيات والبنغلاديشيات في الأسر ذات الدخل المنخفضة.

صندوق المناطق المحرومة

٢٠٠٠ - يجمع صندوق المناطق المحرومة بين التمويل الذي كان مخصصاً في الماضي لأفرقة العمل، والمشاريع التحريبية للنفاد إلى الأقليات العرقية والمناطق التي يقطنها العمال ويتم توزيعه على ١٠٤٣ جناحاً (خليط من أشد الأجنحة حرماناً والأجنحة التي توجد بها أكبر تجمعات من أعضاء الأقليات العرقية والبطالة) بدءاً من ٢٠٠٧.

المشاريع الرائدة للميزانية القائمة على الاستثمار من أجل الادخار

٢٠١٠ - ساعدت إدارة العمل والمعاشات التقاعدية في إعداد ورعاية ثلاثة مشاريع رائدة للميزانية قائمة على الاستثمار من أجل الادخار تستهدف مساعدة الأقليات العرقية في العثور على عمل وتستمر هذه المشاريع لمدة ثلاث سنوات (٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ - إلى ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨) وتديرها منظمات تطوعية مجتمعية معنية بالأقليات العرقية وأكثر هذه المشاريع الرائدة اهتماماً بالنساء المنتديات إلى أقليات عرقية هو المشروع الذي تديره QED-UK المعنية بالنشاط الاقتصادي بين المجتمعات الآسيوية في ساوث ووست يوركشاير. ويشمل هذا التعاون مع أصحاب العمل للتغلب على العقبات التي تعترض توظيف الأشخاص الذين ينتمون إلى المجتمعات الآسيوية. وتحتوي اسطوانة الفيديو الرقمية "العالم يعمل" التي قام بإعدادها QED على قسم خاص بالنساء العاملات يركز على نموذج مثالي لدور الإناث الآسيويات. واستفادت حكومة المجتمعات والحكومة المحلية من هذا القسم عند إعلان رد الحكومة على تقرير لجنة المرأة والعمل (لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ١١).

(٢) Enterprising People Enterprising Places (2005) NEP وهو متاح على الموقع www.nationalemploymentpanel.org

تعريف المرأة بالحد الوطني الأدنى للأجور

٢٠٢- تم التعريف بالحد الوطني الأدنى للأجور على نطاق واسع منذ إدخاله في ١٩٩٩. وتمثل النساء نحو ثلثي المستفيدين منه. ومنذ ٢٠٠٤، ترسل الحكومة رسائل بريدية موجهة إلى طوائف المجتمعات العرقية، تدعوهم إلى طلب نسخ من أدلة موجزة، تتوفر بعدد من لغات الأقليات (العربية، والبنغالية، والغوغاراتية، والبنجابية، والتاميل، والأردو، والصينية) واقرن ذلك بحصول الحكومة على تغطية تحريرية في الصحافة العرقية، تشمل مقالات رئيسية في وسائل الإعلام الإثنية بما في ذلك وسائل الإعلام التي يقرأها يلقىها المهاجرون الجدد كالمنشورات البولندية التي تصدر في بريطانيا.

المشاركة المدنية

٢٠٣- يحدد منشور "معاً نستطيع" خطة الحكومة لتمكين الأشخاص المشاركة مع الهيئات الحكومية من أجل التأثير في القرارات التي تؤثر في مجتمعاتهم (لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ٧). وشمل تقرير ٢٠٠٦ أمثلة قامت فيها وزارة المجتمعات والحكم المحلي بتمويل شبكات تمكين المجتمعات التي امتدت خدماتها إلى مجتمعات مختلفة كما تشرف وزارة الشؤون الدستورية على خطة مراقبة تهدف إلى تحسين التنوع في الهيئات القضائية وتمكن جماعات الأقليات العرقية من السود من ملازمة القضاة والتعرف عن كنب على أدوارهم ومسؤولياتهم لتأهيلهم للعمل في المحاكم الجزئية.

تعزيز الدور الذي تضطلع به النساء المسلمات داخل المجتمعات المحلية

٢٠٤- تعترف خطة الحكومة: "منع التطرف العنيف: كسب القلوب والعقول" بالدور الحيوي الذي يمكن أن تلعبه المرأة في بناء مجتمعات محلية قوية ومعالجة التطرف العنيف. كما تعترف بأهمية المساعدة على إيصال صوتها وتسعى إلى تمكينها من القيام بدور فعال داخل مجتمعاتها من خلال:

- دعم المجتمعات المحلية لتطوير منتديات محلية تركز على طوائف معينة لا تصل أصواتها دائماً إلى الأسماع، كالنساء المسلمات.
- توسيع وتعميق مجال الأفراد والجماعات التي تعمل معها الحكومة، وبخاصة تلك التي تعرضت أصواتها للإقصاء أكثر مما ينبغي - وهي أصوات النساء والشباب.
- تمويل المبادرات المحلية كتدريب القيادات التي تساعد المرأة على تنمية مهاراتها وبناء الثقة اللازمة لمواجهة أفراد المجتمع المحلي على نطاق واسع.

- دعم نشر دليل للممارسات الجيدة حول المبادرات الفعالة لتعزيز الدور الذي يمكن أن تضطلع به النساء المسلمات في مجتمعاتها المحلية بحلول خريف ٢٠٠٧.
- تنظيم سلسلة من اجتماعات المائدة المستديرة مع أساتذة الجامعات، وعلماء اللاهوت، وقادة المجتمعات المحلية لفتح حوار حول أهمية مشاركة المرأة في نشاط المسجد حتى تشارك بشكل فعال في المجتمع المحلي وتتفهم الأسباب التي تحول أحيانا دون السماح لها بالمشاركة.
- دعم وتشجيع المجتمعات المحلية للمساعدة على إزالة هذه العقبات.
- مواصلة العمل مع المجلس الاستشاري الوطني للمساجد والأئمة لكفالة التزامه باعتباره الهيئة الوطنية المسؤولة عن المساجد والأئمة، بإحراز تقدم مبكر في خمسة مجالات أساسية تشمل إدماج الشباب والنساء.

المرأة في الحياة العامة اليوم

٢٠٥- تمول المجتمعات والحكومات المحلية اللجنة الوطنية للمرأة لإعداد دليل بعنوان "المرأة في الحياة العامة اليوم"، لتشجيع النساء (ومن فيهن النساء المنتميات إلى أقليات عرقية) على المشاركة في الحياة العامة. ويشمل المنشور دراسات حالة عن النساء السود المنتميات إلى أقليات عرقية وتم تحديثه آخر مرة في حزيران/يونيو ٢٠٠٤.

تولي منصب محافظ المدرسة

٢٠٦- تدعم وزارة التعليم والمهارات الجمعية الخيرية لمحافظة المدارس "احتياجاتك كلها في مكان واحد". وقد أنشئت هذه الجمعية في ١٩٩٩ للعمل بصفة رئيسية في مناطق المدن، وقام الوزراء بمد ولايتها بعد ذلك في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ لتشمل إنكلترا كلها لتشجيع مزيد من الأشخاص على أن يصبحوا محافظين للمدارس، وتستهدف بشكل محدد جماعات النساء السود المنتميات إلى أقليات عرقية. ويشمل هذا عملا ابتكاريا مثل مشروع "إزالة العقبات" في نيوهام (الذي بدأ العمل في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦)، والذي يسعى إلى توظيف عدد متزايد من المحافظين المتطوعين من بين الجماعات التي لا تفتقر فقط في الوقت الحالي إلى التمثيل الكافي بل التي ثبتت صعوبة التعامل معها، كالنساء المنتميات إلى أقليات عرقية، والشباب، واللاجئين، والمعوقين.

الأنشطة الوزارية

٢٠٧- بالإضافة إلى الحوار القائم مع النساء المسلمات، اشتركت وزيرات شؤون المرأة مع رئيس الوزراء في جلسة تشاور في ١٠ داونينغ ستريت في أيار/مايو ٢٠٠٦. وكان الهدف منها الاستماع مباشرة من الأمهات المسلمات عن القضايا التي تؤثر في أسرهن ومجتمعهن، ونشرت في وقت لاحق كوثيقة تغذية مرتدة. ويمكن الاطلاع على التقرير في موقع

http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/min_et.htm

٢٠٨- وفي هذا الإطار، أعلنت الحكومة أن المرحلة التالية لخطة عمل المرأة والعمل (للاطلاع على التفاصيل، انظر المادة ١١) سوف تراعي القضايا المحددة والعقبات التي تواجه النساء المنتميات إلى أقليات عرقية في مكان العمل باعتبارها أولوية رئيسية. وتستضيف الوزيرات الآن حفل استقبال سنوي في مجلس العموم كجزء من شهر تاريخ السود للاحتفال بإنجازات المرأة السوداء والمرأة المنتمية إلى أقليات عرقية والمساهمات المقدمة منها للمملكة المتحدة. ويحضر هذا الاحتفال نحو ٢٥٠ امرأة من الأقاليم. كما يشجع هذا الحفل أيضا المزيد من النساء السود المنتميات إلى أقليات عرقية على المشاركة في الحياة العامة، وملكية الأعمال، والمشاريع الاجتماعية، إلخ. وكجزء من ذلك ينشر تحليل سنوي لوضع النساء السود المنتميات إلى أقليات عرقية في المملكة المتحدة (انظر المرفق الأول).

أيرلندا الشمالية

إنشاء فريق عامل معني بالوالدين الوحيدين

٢٠٩- يشكل الآباء والأمهات الوحيدون في أيرلندا الشمالية نحو ربع الأسر التي لديها أطفال معالون، بينما يزيد عدد المطلقين، أو المنفصلين، أو الأرامل منهم عن النصف وتشكل النساء نحو ٩٢ في المائة من هذه الأسر. ولا يعمل إلا نحو ٤١ في المائة من الآباء والأمهات الوحيدين مقارنة بنحو ٦٨ في المائة من الأمهات المقترنات، الأمر الذي يجعلهن معرضات بشدة للفقر مقارنة بأي نوع آخر من أنواع الأسر المعيشية. وأنشأت الحكومة فريقا عاملا في ٢٠٠٧ للنظر في تشجيع الإدماج الاجتماعي بتحديد ومعالجة العوامل التي يمكن أن تسهم فيه. ومن المتوقع أن يصدر في أواخر هذا العام مشروع تقرير يلخص النتائج والتوصيات.

إدخال استراتيجية للأطفال والشباب

٢١٠- نشرت استراتيجية السنوات العشر للأطفال والشباب في ٢٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٦. وأساس هذه الاستراتيجية هو اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، وتشمل الاستراتيجية ست نتائج ومؤشرات رفيعة المستوى عن التقدم المحرز بشأن الأطفال والشباب، بمن في ذلك

الضعفاء والمهمشين. ويقوم مكتب رئيس الوزراء ونائب رئيس الوزراء في الوقت الراهن بوضع خطة العمل الأولى للأطفال والشباب. وسوف يتم الربط بين كل إجراء وواحدة أو أكثر من النتائج التي تسعى الاستراتيجية إلى تحقيقها. وسوف ينشأ عدد من هياكل التنفيذ للإشراف على تنفيذ الاستراتيجية في السنوات العشر القادمة. وسوف تشمل هذه الهياكل فريقا استشاريا رئيسيا معنيا بالوالدين، وفريقا معنيا بالممارسين، وفريقا متعدد الوكالات لاستعراض الاستراتيجية والتخطيط وفريقا للبحوث والمعلومات.

اسكتلندا

تحسين وضع النساء في اسكتلندا

٢١١- ذكر الفريق الاستراتيجي المعني بالمرأة في تقريره الصادر عام ٢٠٠٣، تحسين وضع النساء في اسكتلندا: برنامج للعمل، أن ثمة حاجة إلى النظر في تجارب النساء المختلفة. واعترافا بتعدد احتياجات النساء، عقدت السلطة التنفيذية الاسكتلندية خمسة اجتماعات مائدة مستديرة، بحث واحد منها القضايا المتعلقة بالنساء المنتميات إلى أقليات عرقية. كما مولت السلطة التنفيذية الاسكتلندية أيضا مركز أمينة لموارد المرأة المسلمة منذ ٢٠٠٤ للمساعدة على مد خدمة خط المساعدة التليفونية الخاص بمن إلى جميع أنحاء اسكتلندا وتقديم السلطة التنفيذية الاسكتلندية أيضا المساعدة بمنظمة ساحلية وهي منظمة للصحة العقلية للنساء السود والمنتميات إلى أقليات عرقية، تقدم الدعم لمنظمات أخرى لتقديم الخدمات للنساء المنتميات إلى أقليات عرقية ممن يعانون من مشاكل في الصحة العقلية.

تشجيع النساء المسلمات على التعبير عن أنفسهن

٢١٢- في أعقاب تفجيرات لندن، قام تحالف للنساء المسلمات البريطانيات بإطلاق وتنظيم حملة "المرأة المسلمة تعبر عن نفسها". وبدعم من وزارة الداخلية، استهدفت هذه الحملة إدماج أصوات قطاع عريض من النساء المنتميات إلى المجتمع الإسلامي.

٢١٣- منحت السلطة التنفيذية الاسكتلندية تمويلا لمركز أمينة (انظر أعلاه) لتنظيم عدد من الاجتماعات في اسكتلندا جذبت النساء على اختلاف أعمارهن، وجنسياتهن، وعقائدهن. واستهدفت ثلاثة من هذه الاجتماعات بصفة أساسية النساء في المجتمع المحلي، بينما استهدف الاجتماع الرابع النساء المسلمات الفتيات والنساء اللائي يعملن في تعاون وثيق مع النساء المسلمات في المجتمع ودعي أعضاء البرلمان وأعضاء البرلمان الإسكتلندي، وأعضاء المجالس المحلية، والشرطة، ومكتب التاج، ووحدة أوجه المساواة التابعة للسلطة التنفيذية الاسكتلندية، ومسؤولون من السلطات المحلية، والمنظمات المعنية من القطاع التطوعي للسود والأقليات

العرقية لحضور جميع الاجتماعات كمتسمعين. وتمت الاستعانة بمرافق للترجمة الفورية وحضانة الأطفال في كل اجتماع لتعظيم المشاركة وعقدت في كل اجتماع من الاجتماعات المجتمعية حلقة عمل باللغة الأردية/البنجابية.

ويلز

توفير التمويل للمنظمات الشعبية

٢١٤- بدأت المنظمات التالية تتلقى تمويلا من حكومة الجمعية الوطنية في ويلز في العامين الأخيرين لإحراز تقدم في القضايا المتعلقة بالنساء المنتميات إلى أقليات عرقية. فحصلت شبكة النساء المنتميات إلى أقليات عرقية "سيمرو" (وهي هيئة مطلية من الدرجة الثانية تمثل النساء المنتميات إلى أقليات عرقية) على تمويل أساسي قدره ٥٠ ألف جنيه استرليني للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وأنشأت حكومة الجمعية الوطنية في ويلز أيضا منتدى النساء المسلمات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥، أطلقت حملة النساء المسلمات "دعونا نتكلم" ولقيت تسهيلا من منظمة ساهيلي في جميع أنحاء ويلز. وتمت الموافقة على تمويل قيمته ١٧ ٠٠٠ جنيه استرليني لمنظمة ساهيلي في جميع أنحاء ويلز للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

التركيز على التنمية الدولية

٢١٥- يعتبر القضاء على التمييز بين الجنسين عنصرا أساسيا في سياسات التنمية الدولية للحكومة. وفي ٢٠٠٦، نشرت الحكومة ورقتها البيضاء الثالثة الخاصة بالتنمية الدولية^(٣) التي ركزت على الحاجة إلى كفالة أن تعمل الإدارة من أجل الفقراء، الذين تشكل النساء الجزء الأكبر منهم. وتضمنت الورقة البيضاء التزاما من الحكومة "بإعطاء أولوية كبرى. للعمل لدعم المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة" في المساعدة الإنمائية.

تقييم عمل وزارة التنمية الدولية

٢١٦- في ٢٠٠٥، أجرت وزارة التنمية الدولية، من خلال تكليف أصدرته إلى إحدى الهيئات، تقييما مستقلا لأعمالها في مجال دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في السنوات العشر الماضية. وحدد التقييم، الذي نشر في آب/أغسطس ٢٠٠٦، مجالات معينة للقوة في نهج وزارة التنمية الدولية، لا سيما في قطاعي التعليم والصحة. وورد في التقييم أيضا أن وزارة التنمية الدولية اضطلعت بدور قوي في المناقشات والمفاوضات الدولية بشأن المساواة

(٣) "Eliminating world poverty: making governance work for the poor".

بين الجنسين، حيث كان للبحوث الممولة من وزارة التنمية الدولية تأثير عالمي. غير أن التقييم خلص إلى أن الإسهام والأثر الشاملين فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين لم يكونا متكافئين، ورأت الإدارة أن ثمة حاجة إلى كفالة إدماج أهداف المساواة بين الجنسين بشكل أكثر منهجية في برامجها.

استعراض أفضل الممارسات الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٢١٧- لاستكمال التقييم، كلفت وزارة التنمية الدولية إحدى الهيئات في ٢٠٠٦، بإجراء استعراض لأفضل الممارسات الرامية إلى مراعاة المنظور الجنساني، اتخذت نماذج لها من مجموعة من الوكالات الدولية والوزارات الحكومية. وقدم الاستعراض دروساً قيمة حول النهج الناجحة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني سوف تستفيد منها الممارسات المستقبلية. وبناء على النتائج المستخلصة من هذه التقييمات، واستجابة لتشريعات المملكة المتحدة المتعلقة بأوجه المساواة، أعدت وزارة التنمية الدولية مخططاً وخطة عمل لواجب المساواة. وحدد هذان جدول أعمال لإحراز تقدم أسرع لتحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين، تتسق مع الإلتزامات الواردة في الورقة البيضاء ونتائج تقييم وزارة التنمية الدولية.

كفالة الاستماع إلى آراء النساء

٢١٨- تمشيا مع التركيز المتزايد على التنمية الموجهة على صعيد البلد، عملت وزارة التنمية الدولية على كفالة تمثيل آراء الرجال والنساء في السياسات والمخططات القطرية لحكومات البلدان الشريكة، وشمل ذلك العمل على تعزيز دور منظمات المجتمع المدني المعنية أساساً بالمنظور الجنساني، بالإضافة إلى زيادة الوعي والاستجابة داخل الوزارات الحكومية. كما شمل العمل على المستوى الإقليمي كدعم الاتحاد الإفريقي في تبني بروتوكول حقوق المرأة والإعلان الرسمي بشأن المساواة بين الجنسين في أفريقيا لسنة ٢٠٠٤. وتركزت الجهود في عدد من البلدان على تشجيع مشاركة المرأة في إعداد، وتنفيذ، ورصد الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر. ففي أوغندا، مثلاً، عملت وزارة التنمية الدولية في تعاون وثيق مع منظمات المجتمع المدني والوزارات الحكومية لكفالة إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في تنقيح الخطة الوطنية للقضاء على الفقر لسنة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ في أوغندا. كما تدعم المساعدات المقدمة من وزارة التنمية الدولية الحكومة في الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين عند إعداد الميزانية.

تحديد العقبات التي تعوق مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية

٢١٩- في تموز/يوليو ٢٠٠٥، بدأت وزارة التنمية الدولية برنامجاً للمنظور الجنساني والتنمية يهدف إلى تحديد القضايا التي تقيد مشاركة المرأة في أسواق العمل، كالتمييز أو اعتلال الصحة وسوف تنظر في السبل الكفيلة بالتغلب على هذه القيود. وتم بصفة مبدئية تخطيط العمل في أربعة بلدان وسوف يتضمن تشاوراً مباشراً مع مجموعة من اصحاب المصلحة.

تشجيع حقوق النساء والفتيات في التعليم

٢٢٠- تقدم وزارة التنمية الدولية الدعم لأنشطة محددة لتشجيع النساء والفتيات، بما في ذلك تعليم الفتيات، والحد من الوفيات النفاسية، والصحة الإنجابية بما فيها فيروس نقص المناعة البشرية والأيدز. وتعهدت وزارة التنمية الدولية في الورقة الاستراتيجية لسنة ٢٠٠٥، "تعليم الفتيات: نحو مستقبل أفضل للجميع" بأن تتولى قيادة الجهود الدولية للتعجيل بإحراز تقدم في تعليم الفتيات. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٥، أعلنت الإدارة زيادة أخرى في المساعدة الموجهة للتعليم قيمتها ٨,٥ بلايين جنيه استرليني في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ - ٢٠١٥/٢٠١٦. ويعتبر التزام الحكومة الشريكة في الأجل الطويل بتحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم من المعايير اللازمة لزيادة التمويل المقدم من حكومة المملكة المتحدة. ويشمل ذلك إلغاء تكلفة التعليم الابتدائي (وهي عامل مهم يؤثر على حصول الفتيات على فرصة التعليم) وكذلك معالجة سوء استغلال الفتيات والعنف تجاههن، وتوفير إمدادات المياه النظيفة ومرافق الإصحاح. وتم فعلاً إحراز بعض التقدم. ففي أفريقيا جنوب الصحراء، زاد عدد الفتيات في المدارس الابتدائية من ٣٦ مليون في سنة ١٩٩٩ إلى ٤٨ مليون في سنة ٢٠٠٤. وتعادل هذه الزيادة أكثر من مليوني فتاة إضافية في المدارس كل عام. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، نشرت وزارة التنمية الدولية تقريراً مرحلياً حول تنفيذ استراتيجية تعليم الفتيات، أوضح أن أعداد الفتيات المتحقات بالمدارس الابتدائية تتحسن في البلدان التي تحصل على الدعم من وزارة التنمية الدولية في أفريقيا وآسيا. غير أن ثمة حاجة إلى تحقيق المزيد من التقدم، لا سيما فيما يتعلق بمعالجة العنف تجاه الفتيات في المدارس وكفالة حصول الفتيات على مزيد من الفرص للمضي قدماً لما بعد مستوى التعليم الابتدائي.

المبادرات الحكومية الأخرى

٢٢١- اضطلعت حكومة المملكة المتحدة بعدد من المبادرات الأخرى حققت نتائج منذ سنة ٢٠٠٣. وشملت هذه المبادرات:

- العمل لكفالة معالجة احتياجات النساء والفتيات بالطريقة المناسبة في حالات الصراع وما بعد الصراع، ومنح النساء الفرصة للقيام بدور رئيسي في عمليات إقرار السلام

والإعمار. وكانت المملكة المتحدة من أكبر المؤيدين لقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن، ونشرت في آذار/مارس ٢٠٠٦ خطة عمل وطنية لتنفيذ القرار. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٣ شكلت وزارة التنمية الدولية، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة الشؤون الخارجية والكمونولث فريقا حكوميا شاملا معنيا بالمرأة في العراق. وأعد الفريق استراتيجية مشتركة لدعم المساواة بين الجنسين وأثر بشكل طيب في الإدارة الأمريكية/البريطانية في بغداد فيما يتعلق بإشراك المرأة العراقية في العمليات السياسية وعمليات الإعمار في فترة ما بعد الصراع.

- الإسهام في عدد من الشراكات الدولية لتشجيع المساواة بين الجنسين في مجال التعليم، كمبادرة المسار السريع لتوفير التعليم للجميع، ومبادرة الأمم المتحدة لتعليم الفتيات. وساعد الدعم المقدم من وزارة التنمية الدولية لمشروع اليونسيف لتعليم الفتيات في نيجيريا والبالغ ٢٦ مليون جنيه استرليني على زيادة التحاق الفتيات بالمدارس في ست ولايات بنسبة ١٠ - ١٥ في المائة في عام واحد.
- مواصلة الإسهام في المعرفة على مستوى العالم بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء، لا سيما من خلال تمويل برنامجين للبحوث لمدة كل منهما خمس سنوات بدأ تنفيذهما في سنة ٢٠٠٦. ويسعى البرنامجان إلى الوصول إلى فهم أفضل لاستراتيجيات تمكين المرأة. وتقدم وزارة التنمية الدولية أيضا دعما لمركز بريدج، وهو مركز موارد جنساني وإثنائي بجامعة ساسكس.

العامل مع المنظمات الأخرى

٢٢٢- احتلت المملكة المتحدة مكانة كبيرة في المنتديات الدولية المعنية بحقوق المرأة وتمكينها، بما فيها مؤتمر بيجين+/ ١٠ ومؤتمر قمة الألفية الاستعراضي في سنة ٢٠٠٥ واجتماعات اللجنة المعنية بوضع المرأة. وتعتبر وزارة التنمية الدولية الجهة الرئيسية للتمويل الأساسي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، كما تسهم في عمليات إصلاح الأمم المتحدة لإنشاء أنظمة معززة يمكن أن تحقق نتائج إيجابية للمرأة.

٢٢٣- دخلت وزارة التنمية الدولية في حوار مباشر وفعال مع البنك الدولي بشأن القضايا الجنسانية والتنمية، وبخاصة فيما يتعلق بإعداد خطة عمل البنك الخاصة بالمسألة الجنسانية، "المساواة بين الجنسين باعتبارها اقتصادا ذكيا"، التي نشرت في ٢٠٠٦. كما تضطلع المملكة المتحدة بدور كبير في الأعمال المتصلة بالمسائل الجنسانية للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التي تعتبر من المنتديات الرئيسية للتنسيق بين الجهات المانحة المعنية بالمسائل الجنسانية.

المادة ٤ - التدابير الخاصة للتعجيل بالمساواة

٢٢٤- أدخلت الحكومة عددا من التدابير الخاصة لتحسين المساواة بين النساء والرجال ولتسهيل تعميم المنظور الجنساني منذ تقديم التقرير الأخير.

استحداث واجب للمساواة بين الجنسين

٢٢٥- فرض هذا الواجب، الذي بدأ العمل به في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، واجبا قانونيا على السلطات العامة لتشجيع المساواة بين الجنسين في الفرص في جميع وظائفها وإظهار العناية اللائقة بالحاجة إلى القضاء على التمييز غير المشروع والتحرش بين الرجال والنساء. ولكفالة الحصول على نتائج فعالة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، يتعين على السلطات العامة ان تغير من نظرتها إلى طريقة أدائها للوظائف العامة المنوطة بها (مثلا: وضع السياسات، طريقة التعيين في الوظائف، تقديم الخدمات) والطريقة التي يمكن بها تحسين هذه الوظائف من خلال تحسين تلبية احتياجات النساء والرجال. وسوف يتم ذلك بالاستعراض المنتظم لوظائفها، وإعداد مخططات للمساواة بين الجنسين تنفذ على مدى ٣ سنوات، بالتشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين (أهداف المساواة بين الجنسين وخطط العمل الخاصة بها) وتحقيق نتائج قائمة على المساواة بين الجنسين.

٢٢٦- يعمل المسؤولون في جميع أنحاء القطاع العام من أجل زيادة الوعي بما يترتب على هذا الواجب وكيفية تنفيذه. ويشمل هذا استراتيجية للاتصالات، وعلاقات ثنائية، وتعهدات بإلقاء خطب، وعقد اجتماعات ولقاءات. ويوجد أيضا توجيه مصاحب لمساعدة السلطات العامة في تنفيذ الواجب. وقامت بإعداد هذا اللجنة المعنية بالمساواة في الفرص بالتعاون المباشر مع المسؤولين في وحدة المرأة والمساواة، ويوفر التوجيه العملي، بما فيه مجموعة من التوجيهات القائمة على الإنترنت. كما سيجري إعداد مدونة للممارسات لتقديم التفسير القانوني للاحتياجات القانونية.

اتفاق الخدمة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين

إدخال اتفاق الخدمة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين

٢٢٧- يعتبر هذا هدفا استراتيجيا رفيع المستوى، أدخل لأول مرة في سنة ٢٠٠٣، من أجل تحقيق تحسينات ملموسة في المساواة بين الجنسين تشمل مجموعة من المؤشرات، باعتبار ذلك جزءا من أهداف الحكومة المتصلة بالمساواة والشمول الاجتماعي. ودعم اتفاق الخدمة العامة بتقرير "تنفيذ المساواة بين الجنسين" الذي مكن الإدارات الحكومية من التدليل على تقدمها،

حتى وإن لم تستطع أن تلتزم بأهداف يمكن تحقيقها. فتستطيع مثلا أن تثبت أنها بصدد تنفيذ مشاريع أو إعداد استراتيجيات تتصدى لأوجه انعدام المساواة بين الجنسين. ومن الملامح المهمة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني عند وضع السياسات وتقديم الخدمات أن يكون لهذه الإدارات إطار استراتيجي يبرز ممارساتها الجيدة.

تشكيل فريق توجيه حكومي شامل معني بالمساواة بين الجنسين

٢٢٨- شكلت وحدة المرأة والمساواة فريق توجيه حكومي شامل معني بالمساواة بين الجنسين من الممارسين رفيعي المستوى تتصدى لقضايا الجنسانية في جميع قطاعات الحكومة لرصد واستعراض التقدم المحرز في اتفاق الخدمة العامة، تعزيزها لقاءات ثنائية بين الوزارات.

إدارة اللقاءات السنوية لفريق التوجيه

٢٢٩- عقدت أيضا لقاءات سنوية لفريق التوجيه المعني بالمساواة بين الجنسين لاستعراض اتفاق الخدمة العامة وتسهيل تعميم مراعاة المنظور الجنساني على نطاق أوسع في جميع القطاعات الحكومية. وركز لقاء ٢٠٠٤ بصفة رئيسية على تشجيع تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المناطق التي لا توجد الأهداف فيها، مع زيادة الوعي بقضايا من قبيل النساء المحرمات والحاجة إلى اجتذاب المزيد من الشباب الذكور للعمل في قطاع الرعاية.

٢٣٠- وركز لقاء ٢٠٠٥ بشكل خاص على العنف ضد المرأة، وبخاصة ضرورة أن يتصدى القطاع العام لذلك كجزء من إعداد السياسات وتقديم الخدمات. وجمع هذا اللقاء بين الإدارات الحكومية، ووكالات التنمية الإقليمية، وقوات الشرطة لمعالجة مسألة العنف المتزلي والجرائم الجنسية. كما أبرز الحاجة إلى توفر بيانات دقيقة للشرطة لرصد مؤشر العنف ضد المرأة في اتفاق الخدمة العامة. وسمح في هذا الاجتماع أيضا بمناقشة آثار واجب المساواة بين الجنسين المرتقب على معالجة العنف ضد المرأة على نطاق أوسع في القطاع العام.

التحرك نحو فتح يقوم على إنشاء مجلس تنفيذ استراتيجي لتحسين اتفاق الخدمة العامة

٢٣١- أكد الاتفاق على زيادة تحسين اتفاق الخدمة العامة في إطار استعراض الإنفاق لسنة ٢٠٠٤ التزام الحكومة بهذا النهج المحدد لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. كما حدث تحرك من جانب فريق التوجيه المعني بالمساواة بين الجنسين باتجاه إنشاء مجلس تنفيذ استراتيجي لتوفير آلية رصد أكثر تركيزا على التنفيذ والمساءلة. وقد صمم هذا المجلس الذي يناقش الدروس المستفادة من اتفاق الخدمة العامة السابق، للإشراف على إدارة الأخطار، وإيجاد الإحساس بالملكية العامة، والبدء في تنفيذ التدخلات المستهدفة، وإعداد خطط التنفيذ/العمل

لتحقيق الأهداف الفرعية الفردية. كما يمثل هذا المجلس آلية لتحديد المواضيع/القضايا المتقاطعة واحتمالات التآزر مع مسارات عمل أخرى كتنفيذ التقرير الأخير للجنة المرأة والعمل وواجب المساواة بين الجنسين.

عناصر اتفاق الخدمة العامة الممتد

٢٣٢- مع الاحتفاظ بنفس الهدف، يشمل هذا الاتفاق للخدمة العامة مجموعة من ١٩ مؤشرا أو هدفا فرعيًا. ويضطلع بتوجيه العمل اللازم لتحقيق هذه الأهداف الفرعية بحلول سنة ٢٠٠٨ ثلاثة عشر فريقًا في سبعة أقسام مختلفة. ويتم تقييم اتفاق الخدمة العامة أربع مرات كل عام: من خلال عملية تقييم ذاتي؛ وتقرير أداء في الربيع والخريف، ومن خلال تقارير سنوية تعدها الإدارات. ويحتوي على أهداف فرعية في المجالات التالية:

- مشاركة المرأة والنهوض بها على المستوى الاقتصادي (تحقيق التوازن بين العمل والحياة؛ ومرافق رعاية الطفل؛ واستعراضات المساواة في الأجور؛ والتفرقة المهنية)
- الإدماج الاجتماعي والمدني للمرأة (تحسين تمثيل المرأة في الوظائف العامة)
- تمكن المرأة من تقديم الخدمات العامة والتمتع بها، بما في ذلك ما يتصل بالخدمات المتعلقة بالعنف ضد المرأة - وخدمات رعاية الطفل؛ والعنف المترتب؛ والمعاشات التقاعدية من الطبقة الثانية، وتوفير المواصلات العامة.

٢٣٣- ورغم أن اتفاق الخدمات العامة يساعد في تحسين حياة المرأة بشكل غير مباشر أكثر مما يفعل بشكل مباشر، فقد زود صناعات السياسات في جميع القطاعات الحكومية لأول مرة بأداة استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، فجمع بذلك بين أهداف منتقاة في عدد من المجالات المعترف بها كمجالات رئيسية للمساواة بين الجنسين. وتم اختيار الأهداف بسبب إمكانية قياسها ولكونها من الأهداف التي تمثل تحديات لا مكاسب سهلة المنال.

فترة تنفيذ اتفاق الخدمة العامة

٢٣٤- كانت فترة تنفيذ اتفاق الخدمة العامة في إطار جولة إنفاق ٢٠٠٢ هي الفترة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٦. ولأسباب تتعلق بدورات جمع البيانات، نقوم في الوقت الراهن بتقييم البيانات المعززة للمؤشر النهائي، غير أن التقدم المحرز في اتفاق الخدمة العامة مشجع. وعندئذ يمكن إجراء التقييم النهائي. وفيما يتعلق باتفاق الخدمة العامة الموافق عليه في جولة إنفاق ٢٠٠٤، تنتهي فترة التنفيذ في ٢٠٠٨. والتقدم المحرز فيما يتعلق بـ ١٩ هدفا فرعيًا مشجع، فقد تم مثلاً تحقيق هدفين من أهداف البداية الواثقة ونحز تقدمًا فيما يتعلق بأحد أهداف

العمل المرن. ومع ذلك، لا يزال الوضع، في مجمله، يمثل تحدياً. وتكفل اللجنة الرفيعة المستوى التابعة لنا المعنية بتنفيذ اتفاق الخدمة العامة، والتي ينتمي أعضاؤها إلى جميع القطاعات الحكومية، المساواة في جميع هذه القطاعات وتستعرض الأخطار التي يمكن أن يواجهها تنفيذ الاتفاق.

استعراض خطط انفاق ٢٠٠٧

٢٣٥- تجري في الوقت الراهن مفاوضات للاستفادة من المكاسب الإيجابية لاتفاقي الخدمة العامة السابقين المعنيين بالمساواة بين الجنسين للتوصل إلى اتفاق خدمة عامة مشترك يتعلق بأوجه المساواة يكون أساساً لاستعراض إنفاق ٢٠٠٧ الذي سيتضمن التدابير الرئيسية اللازمة للمساعدة في تحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين. واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٧، سوف يتم تعزيز تنفيذ اتفاق الخدمة العامة القائم من خلال واجب المساواة بين الجنسين (انظر أدناه والمادة ٢). وسوف يكون التركيز في هذا الواجب على النتائج ولذلك يتعين أن يكفل المزيد من تعميم المساواة بين الجنسين في عمليات التخطيط للأعمال في الهيئات الحكومية.

المشاركة الاستراتيجية لوزير في شؤون المرأة

٢٣٦- تكفل وزيرتا شؤون المرأة المراعاة الكاملة لمنظور المساواة بين الجنسين بطريقة استراتيجية عند إعداد السياسات والبرامج الوطنية. وتشارك الوزيرتان في اللجان الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الوزراء كلجان الصحة العامة، والسياسات المعنية بالأطفال، والسياسات المعنية بالشيخوخة، ولجان اللجوء السياسي والمهجرة والمجتمعات المحلية.

٢٣٧- يكفل دعم المساواة بين الجنسين في جميع قطاعات الحكومة توزيع البيانات بحسب نوع الجنس كلما أمكن ذلك، ووضع القضايا التي يكون لها تأثيرات ملموسة على المرأة في الاعتبار عند إعداد السياسات وتقديم الخدمات. كما تشارك نائبة الوزيرة لشؤون المرأة والمساواة بنشاط في الأفرقة الوزارية الثلاثة التي تجمع بين الإدارات الرئيسية المعنية بالتصدي للعنف ضد المرأة ومساندة الناجين من العنف والأطفال، ويتمثل دورها في كفالة وضع منظور المساواة بين الجنسين في الاعتبار عند إعداد السياسات والبرامج.

نشر تقرير لجنة المرأة والعمل

٢٣٨- في صيف ٢٠٠٤، شكل رئيس الوزراء لجنة المرأة والعمل لمعالجة قضية الفجوة في الأجور والفرص بين الرجال والنساء (انظر المادة ١١ لمزيد من التفاصيل). وضمت اللجنة توصياتها في تقرير بعنوان "صنع مستقبل أفضل" نشر في شباط/فبراير ٢٠٠٦. وردا على

هذا التقرير، نشرت الحكومة خطة عملها "تنفيذ توصيات لجنة المرأة والعمل" في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦ (لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ١١). ويمكن الرجوع إلى التقريرين في القسم الخاص بمنشورات وحدة المرأة والمساواة على الموقع: www.womenandequalityunit.gov.uk

نشر استعراض أشكال المساواة

٢٣٩- في سنة ٢٠٠٥، كلف رئيس الوزراء إحدى الجهات بإجراء استعراض لأسباب بعض أكثر أوجه المساواة إلحاحا في بريطانيا. وكان الهدف من الاستعراض هو:

- فهم أسباب الحرمان الطويلة الأجل غير الظاهرة التي يتعين أن تتصدى لها السياسة العامة؛
- تقديم توصيات عملية بشأن أولويات السياسات الرئيسية للحكومة والقطاع العام؛ وأصحاب العمل ونقابات العمال؛ والمجتمع المدني والقطاع التطوعي؛
- الاستفادة من العملية في تحديث التشريعات الخاصة بالمساواة بغية وضع قانون وحيد للمساواة؛ وإنشاء اللجنة الجديدة للمساواة وحقوق الإنسان.

٢٤٠- تم إبلاغ رئيس الوزراء بنتيجة الاستعراض، الذي رأسه تريفور فيليبس، في آذار/مارس ٢٠٠٧. ويدعو التقرير النهائي "الإنصاف والحرية" إلى تكثيف الجهود للقضاء على أكثر أوجه المساواة إلحاحا، مثلا، من خلال معالجة الحرمان في العمل الذي تعاني منه النساء ذوات الأطفال الصغار. ويقدم الاستعراض عددا من التوصيات المحددة المتعلقة بالسياسات، كتوسيع نطاق أحكام العمل الإيجابي القائمة إلى الحدود الأوسع التي يسمح بها قانون الاتحاد الأوروبي. ويذكر الاستعراض أن هناك رغبة شديدة في اتخاذ تدابير للعمل الإيجابي، غير أن درجة الغموض الذي يكتنف ما هو مسموح به من الناحية القانونية هي من أسباب قلة استخدام هذه التدابير في المملكة المتحدة.

أهمية إعداد ميزانية تراعي المنظور الجنساني

٢٤١- منذ ١٩٩٨، أحرزت وزارة الخزانة في المملكة المتحدة قدرا معينا من التحليل الجنساني، فيما يتعلق بالميزانية بصفة أساسية. فاستخدمت تحليل تواتر الضريبة بحسب نوع الجنس عند إعداد تدابير السياسات المتعلقة بكل من الإيرادات الداخلية والجمارك والضرائب غير المباشرة. وتعترف المملكة المتحدة بأن مبادئ الميزانية العامة يمكن أن تكون أداة مفيدة لمعالجة مجالات تجاهل المنظور الجنساني، على المستوى الاستراتيجي لصنع القرار.

٢٤٢- وأسفر مشروع رائد يتعلق بإعداد ميزانية تراعي المنظور الجنساني شاتركت في تنفيذه وحدة المرأة والمساواة ووزارة الخزانة في ٢٠٠٤، عن نتائج مختلطة ولم تكن الدلائل كافية للمضي قدما في العمل في ذلك الوقت. وحال عدم وجود إحصائيات مفصلة بحسب نوع الجنس داخل بعض الإدارات دون إجراء تقييم كامل للآثار الجنسانية، غير أن من المنتظر أن يخفف واجب المساواة بين الجنسين من هذه الصعوبات. وسوف يطلب هذا الواجب إلى السلطات العامة إجراء تقييمات جنسانية عند تحديد أولوياتها، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي للأعمال التجارية، فيما يتعلق بتكليف آخرين بتقديم الخدمات. ويشمل أهم الطلبات الموجهة إلى السلطات تفصيل الإحصائيات بحسب نوع الجنس لأول مرة، وسوف يتجاوز الواجب فعلا متطلبات إعداد الميزانية التي يراعى فيها المنظور الجنساني فقط. وتواصل وحدة المرأة والمساواة زيادة الوعي بأهمية التحليل الجنساني عند تحديد الأهداف الرفيعة المستوى، وذلك في إطار سلسلة الاتصالات الثنائية المستمرة التي تجريها مع وزارة الخزانة بشأن رصد اتفاق الخدمة العامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين (لمزيد من التفاصيل، انظر أعلاه).

معالجة دور الرجال والفتيان

٢٤٣- في الاجتماع الواحد والخمسين للجنة وضع المرأة الذي عقد في نيويورك في الفترة من ٢٦ شباط/فبراير إلى ٩ آذار/مارس ٢٠٠٧، جرى استعراض النتائج التي وافق عليها الاجتماع الثامن والأربعون بشأن الرجال والفتيان. وبناء على عملية رسم الخرائط الأولية التي أجريت لاستيفيد منها المملكة المتحدة في تحديد موقفها من لجنة وضع المرأة، سوف تسعى وحدة المرأة والمساواة الآن إلى استعراض تقدم الحكومة في هذا المجال، لتقييم مدى معالجة الإدارات الحكومية لدور "الرجال والفتيان" في جهودها للقضاء على التمييز ضد المرأة.

٢٤٤- وسوف يشمل ذلك تقييم ما إذا كان دور "الرجال والفتيان" يشكل جزءا من عملية تحديد الهدف الاستراتيجي لاستعراض الإنفاق الشامل لسنة ٢٠٠٧ وما إذا كانت هذه القضايا تجد العناية الكافية باعتبارها جزءا من الالتزامات الفردية للإدارات بموجب خططها المتعلقة بالواجب الجنساني، الذي أدخل إلى المملكة المتحدة في نيسان/أبريل ٢٠٠٧. وسوف تعتنم وحدة المرأة والمساواة هذه الفرصة لإشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين كجزء من هذه العملية، وكفالة نشر أفضل الممارسات، التي جرى تبادلها داخل الاتحاد الأوروبي ومن جانب المشاركين في الاجتماع الواحد والخمسين للجنة وضع المرأة، حيثما كان ذلك ملائما.

المادة ٥: الأدوار والقوالب النمطية للجنسين

٢٤٥- عبرت حكومة المملكة المتحدة بوضوح، في تقريرها الدوري الخامس، عن التزامها بإزالة العقبات أمام المساواة بين الجنسين التي كانت تحول دون استفادة النساء من كامل قدراتهن، وتعزز القوالب النمطية للجنسين عند اختيار نوع الحياة المهنية، وتسهم في خلق الفجوة في الأجور بين الجنسين.

رد الحكومة على تقرير لجنة المرأة والعمل

٢٤٦- بالإضافة إلى تحديد أهداف واضحة لزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في إطار اتفاقات الخدمة العامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، ينفذ الآن جانب كبير من العمل في المملكة المتحدة في أعقاب تشكيل رئيس الوزراء للجنة المستقلة للمرأة والعمل في ٢٠٠٤ للنظر في أسباب الفجوة في الأجور بين الجنسين والفجوة في فرص العمل بالنسبة للمرأة العاملة. وقدمت اللجنة تقريرها النهائي "من أجل مستقبل أكثر إنصافاً" لرئيس الوزراء في شباط/فبراير ٢٠٠٦ (انظر المادة ١١).

٢٤٧- أخذت الحكومة مأخذ الجد القضايا المثارة في تقرير اللجنة حول القوالب النمطية للجنسين، وفي ردها "خطة عمل الحكومة؛ تنفيذ توصيات لجنة المرأة والعمل" في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، وافقت على

- توجيه للمتخصصين في رعاية الطفل في السنوات الأولى من حياته يكفل عدم تأثر آفاق الحياة المهنية للأطفال من سن ٣ إلى ٥ سنوات بالقوالب النمطية للجنسين؛
- تدريب للمعلمين يتصدى للقوالب النمطية للجنسين؛
- معايير وطنية لإسداء النصح فيما يتعلق بالمسارات المهنية في الحياة تكفل حصول كل الصغار على ما يحتاجونه من معلومات ونصح وتوجيه للتصدي للقوالب النمطية للجنسين، وإعطاء الصغار فكرة دقيقة عن مزايا وتحديات المسارات المهنية المختلفة؛
- تشجيع المدارس على أن تدرج في تخصصاتها مواضيع غير تقليدية؛
- النظر في الطرائق المختلفة لتعليم الفتيات والفتيان كإنشاء نوادي الحاسوب للفتيات (لمزيد من التفاصيل، انظر أدناه)؛

- حملات إعلامية حكومية تحتوي على صور إيجابية للمساواة بين الجنسين وتشجيع المذيعين والمعلنين على تقديم صور تتعد عن القوالب النمطية للنساء والرجال أثناء العمل.

التعليم

توفير المعلومات والتوجيه للشباب

٢٤٨- يحصل الشباب على المعلومات والنصح والتوجيه من مصادر مختلفة تشمل الوالدين/القائمين بالرعاية، والمدرسين، والأقران، والمستشارين الشخصيين و المباشرين في خدمة "كونكشتر".

٢٤٩- وتطرح الورقة الخضراء "مسائل شبابية"؛ المنشورة في تموز/يوليو ٢٠٠٥، مقترحات لتحسين المعلومات والنصح والتوجيه للشباب ووالديهم. وتفصل الوثيقة اللاحقة "مسائل شبابية: الخطوات التالية" الترتيبات الجديدة لتقديم المعلومات والنصح والتوجيه، مع نقل التمويل والمسؤولية إلى السلطات المحلية، التي تعمل من خلال صناديق الأطفال الاستثنائية، والمدارس، والكليات. ويتم تنفيذ المرحلة الانتقالية تدريجياً، بحيث تنفذ بالنسبة للترتيبات الجديدة بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٨. كما اقترح في "مسائل شبابية: الخطوة التالية" إعداد معايير للجودة لإعطاء قوة دفع إضافية للجودة وعدم التحيز في المعلومات والنصح والتوجيه المقدم للشباب. وسوف تشمل المعايير أيضاً الإجراء الإيجابي اللازم لمعالجة القولية النمطية، وعدم المساواة والحرمان. ونشرت المسودة الأولى للمعايير للتشاور بشأنها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، وأصبحت متاحة بصورتها النهائية في نيسان/أبريل ٢٠٠٧. وسوف تنفذ في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ بما يتماشى مع الترتيبات الجديدة للمعلومات والنصح والتوجيه.

التصدي للحواجز بين الجنسين

٢٥٠- أصدر الاتحاد الوطني لشراكات برنامج "كونكشتر"، بالنيابة عن وزارة التعليم والمهارات، في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ منشور "التصدي للحواجز بين الجنسين"، بالتعاون المباشر مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص، رداً على "التحقيق الرسمي العام بشأن التفرقة المهنية" الذي أجرته اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص. (انظر المرفق ١). وتأتي هذه الوثيقة رداً على تقريرين رئيسيين - "حرية الاختيار (اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص، ٢٠٠٥) و"صنع مستقبل أكثر إنصافاً" (لجنة المرأة والعمل، ٢٠٠٦) أثبتنا وجود فجوات تتعلق بنوع الجنس

في الفرص في مكان العمل. وتصف الوثيقة جانباً من العمل الذي تقوم به شراكات برنامج "كونكشتر" لدعم الشباب في تصديهم للقبولة النمطية وتحقيق أهدافهم.

٢٥١- هذه الوثيقة هي المرحلة الأولى من نهج يتألف من مرحلتين للوفاء بالالتزام بإطلاق نماذج مختلفة وتشكيلات مختلفة - على نطاق صغير، لتقديم معلومات ونصح وتوجيه أكثر تحدياً وفعالية. وهي تقدم عدداً من دراسات الحالة عن الممارسة الفعالة في معالجة القبولة النمطية للجنسين والتوجيه الخاص بتحسين الممارسة. والخطوة التالية هي تنشيط النشر، وتشجيع دوائر برنامج "كونكشتر" على استخدام دراسات الحالة لتحسين ممارساته. وتتعاون الحكومة في هذا الصدد مع الاتحاد الوطني لشراكات برنامج "كونكشتر". وهذه الوثيقة متاحة على موقعي الإنترنت www.nacp.co.uk و www.cegnet.uk

هل يخلق الجنس اختلافاً؟

٢٥٢- أصدرت وحدة المرأة والمساواة، بالاشتراك مع وزارة التعليم والمهارات، حزمة من المصادر حول أوجه المساواة في ٢٠٠٣، ثم مرة أخرى في ٢٠٠٤ (تحت عنوان "هل يخلق الجنس فرقاً؟") ليستخدماً أي شخص يعمل في مجال الشباب. وتشمل الحزمة - التي تحتوي على إحصاءات ومعلومات عامة مفيدة - سلسلة من الموضوعات تشمل التفرقة المهنية، والفجوة في الأجور، والمرأة في الوظائف العامة، والعنف المنزلي. وهي موجهة بصفة خاصة إلى المعلمين لإثارة المناقشة في حجرة الدراسة، ولكن يمكن أن يستخدمها أيضاً المستشارون الشخصيون أو أي شخص يعمل في مجال الشباب.

توسيع نطاق التلمذة المهنية

٢٥٣- منذ استبدلت الحكومة بشهادات الكفاءة المهنية الوطنية العامة المتقدمة المستويات ألف من الكفاءة المهنية (امتحانات تجرى عند سن ١٨ سنة) في سنة ٢٠٠٠، أصبح ٤٧ في المائة من طلاب التلمذة المهنية الذين يبدأون التدريب من الإناث وشهد عدد طلاب التلمذة المهنية من الإناث زيادة مطردة. ويصدق هذا بصفة خاصة مع زيادة مجالات التلمذة المهنية المقدمة في مجالات غير تقليدية. غير أن ثمة قدراً كبيراً من عدم التوازن في المهن المختلفة، وتعمل الحكومة مع مجلس التعلم والمهارات والشركاء بما فيهم الهيئات القطاعية والهيئات المعنية بالمساواة لتشجيع وتحسين تكافؤ الفرص في مجالات التلمذة المهنية.

تحسين المعلومات ووضع استراتيجية وطنية للمساواة لطلاب التلمذة المهنية

٢٥٤- على سبيل المثال، واستجابة لتوصيات تحقيق أجرته اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص حول التفرقة المهنية (انظر المرفق ١)، تعمل الحكومة على تحسين المعلومات (بما في ذلك نشر "أجور التلمذة المهنية: مسح للدخول بحسب القطاع، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥)، وتوسيع مجال الاختيار، واستكشاف فرص تعلم أكثر مرونة في مجال التلمذة المهنية. وهذا العمل جزء من إجراء حكومي أكبر لإزالة العقبات التي تعترض إنجاز المرأة في العمل يوجد موجز له في تقرير لجنة المرأة والعمل نشر في شباط/فبراير ٢٠٠٦ (انظر المادة ١١). ولذلك، تعد الحكومة استراتيجية وطنية جديدة للمساواة والتنوع في التلمذة المهنية لتحسين المشاركة ومستويات النجاح بين جميع الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وتعمل مع مجلس التعلم والمهارات وأصحاب العمل لتشجيع التنوع والإدماج في قوة العمل في مجال الأعمال التجارية.

التصدي لعدم المساواة في الفرص أمام طلاب التلمذة المهنية

٢٥٥- تلتزم الحكومة بالعمل مع الشركاء للتصدي لعدم المساواة في الفرص في إطار برنامج تلمذة الصغار من سن ١٤ إلى ١٦ سنة، بما في ذلك معالجة التفرقة على أساس نوع الجنس والقبولية النمطية للجنسين. ونشرت وزارة التعليم والمهارات تقرير تقييم حول تكافؤ الفرص في تلمذات الصغار، "تلمذات الصغار: تكافؤ الفرص" في آب/أغسطس ٢٠٠٦. ويمكن الحصول على المنشور الكامل مع ملخصه التنفيذي وكذلك "الممارسة الجيدة لتكافؤ الفرص في المرحلة الأساسية الرابعة"، الذي يعتبر دليلاً جيداً للممارسة للمدارس والشركاء الآخرين المشتركين في تنفيذ البرنامج. وبالإضافة إلى ذلك، نظمت جلسات اختبارية لتلمذة الصغار في جميع أنحاء البلد بدءاً من شباط/فبراير ٢٠٠٧.

طرح مبادرة المسارات القطاعية للمرأة والعمل

٢٥٦- الهدف الرئيسي هو اختبار مسارات جديدة للتوظيف والحياة المهنية لعشرة آلاف امرأة على مدى سنتين من ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ في قطاعات ينخفض فيها تمثيلهن، ويوجد بها نقص في مهارات معينة. وتنفذ مجالس المهارات القطاعية الخمسة سلسلة من المشاريع المركزة تتضمن توظيف، وتدريب، وتقديم النساء في قطاعاتها. وهذه القطاعات هي: مهارات التشييد - أي صناعة التشييد من المهندسين المعماريين إلى البنائين؛ Lantra - أي كل الصناعات البيئية والقائمة على الأراضي؛ مهارات اللوجستيات - لوجستيات نقل البضائع (نقل وتداول وتخزين البضائع)؛ و Skillfast UK - الملابس والأحذية والمنسوجات، والقطاع المتصل بها؛ التحسين - صناعة الأغذية والمشروبات.

٢٥٧- بدأ مشروعان (مهارات التشييد، و Skillfast UK) في أوائل تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦. وتعاون وكالة تنمية المهارات القطاعية مع مجالس مهارات قطاعية خمسة أخرى في إعداد مقترحاتها. وثمة روابط قائمة مع شركاء التنفيذ الآخرين كما يجري تنفيذ خطط لربط مسارات أخرى من حزمة المرأة والعمل.

إدخال تجربة "تدريبي لتكسي" للنساء

٢٥٨- خصص مبلغ ١٠ ملايين جنيه استرليني للفترتين ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ و ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ لتمويل مشروع تجريبي إضافي من المستوى الثالث (معادل تقريبا للمستويات المتقدمة) في لندن سوف يركز على المرأة. وينفذ هذا المشروع كجزء من مشروع "تدريبي لتكسي" (الذي بدأ في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦). وهو يركز على تدريب النساء للعمل في المجالات المهنية التي يقل فيها تمثيلهن في الوقت الراهن على المستوى الثالث. ويقدم المشروع التجريبي الدعم من خلال شبكة سمسة تدريبي لتكسي لتمكين النساء الموظفات من الارتقاء بمهارتهن والحصول على مؤهل من المستوى الثالث. وسوف يقدم التدريب بطريقة مرنة لدى أصحاب العمل ويصمم وفقا لاحتياجاتهم.

إدخال التدريب على المهارات للنساء ذوات المهارات المنخفضة

٢٥٩- أقر تقرير لجنة المرأة والعمل (انظر المادة ١١) بأن بعض النساء يواجهن تحديات معينة في تحسين مهارتهن والتقدم في العمل. ولذا نصت ميزانية ٢٠٠٦ على ".... مضاعفة المشاريع الرائدة للتدريب على المهارات لتشمل ١٦ منطقة من المناطق التابعة لمراكز فرص العمل (جوب سنتر بلاس) مع التركيز بوجه خاص على مساعدة النساء ذوات المهارات المنخفضة على العودة إلى العمل".

٢٦٠- اعتبارا من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، نفذت المشاريع التجريبية للتدريب على المهارات في ١٩ منطقة من المناطق التابعة لمراكز فرص العمل (جوب سنتر بلاس). ويتم التدريب على المهارات كجزء من الصفقة الجديدة لحزمة المهارات. واستهدفت حزمة تدابير مشتركة اضطلعت بها وزارة التعليم والمهارات/وزارة العمل والمعاشات التقاعدية، وتشمل خيار تعليم الكبار، تحسين مهارات الأفراد الذين يمثل انعدام المهارات العقبة الرئيسية أمام تأمين/استدامة العمل بالنسبة إليهم. وهي تقدم دعما يراعي الاحتياجات الفردية لمساعدة الكبار ذوي المهارات المنخفضة العاطلين عن العمل على تنمية مهارات تساعدهم على العثور على عمل وذلك بإسداء النصح والتوجيه بطريقة شخصية، بما في ذلك النفاذ إلى التعلم الملائم.

بدء مشاريع تجريبية للتدريب على المهارات

٢٦١- من العقبات التي تواجهها المرأة للعودة إلى العمل انعدام المهارات والثقة اللازمين للعمل في سوق العمل في الوقت الراهن. ويوفر التدريب على المهارات دعماً مرناً، يراعي احتياجات المرأة؛ ويساعد على تحديد التدريب الملائم ورفع مستوى المهارات مع التركيز على أكثر المسارات المؤدية إلى التوظيف فعالية. وتوجد روابط بين المدربين على المهارات ومجالس المهارات القطاعية وأصحاب العمل، وبخاصة تلك التي تقدم التدريب من خلال تدريبي لتكسي، لإسداء النصح لربائهم وإعدادهم وتقديم الدعم الملائم لهم.

٢٦٢- بدأت المشاريع التجريبية بالزبائن الذين يعيشون على علاوة دعم الدخل/إعانة العجز/البحث عن عمل في نيسان/أبريل في ٢٠٠٥ في ٨ من المناطق التابعة لمراكز فرص العمل (جوب سنتر بلاس). واعتباراً من تموز/يوليو ٢٠٠٦، امتدت المشاريع التجريبية إلى ١١ منطقة من المناطق التابعة لمراكز فرص العمل (جوب سنتر بلاس) لتشمل كل مناطق خيار تعلم الكبار^(٤) وخمس مدن من أشد المدن حاجة جرى التركيز عليها في تقرير لجنة العمل الوطنية "أشخاص يضطلعون بمشاريع، أماكن تضطلع بمشاريع". وبدأت مشاريع تجريبية في ٨ مناطق إضافية من المناطق التابعة لمراكز فرص العمل (جوب سنتر بلاس) في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، وفقاً للبيان الوارد في ميزانية ٢٠٠٦ بناء على تقرير لجنة المرأة والعمل.

٢٦٣- أبرز التقرير أن المرأة عندما تعود إلى العمل بعد فترة من الوقت خارج سوق العمل تجد أن مهاراتها قد أصبحت عتيقة أو لم تعد مطلوبة. وتم الالتزام بمبلغ ١٠ ملايين جنيه استرليني على مدى سنتين لكفالة شمول التدريب على المهارات اللازمة لجميع مناطق المدن الخمس التي تزداد فيها بشكل خاص حدة التحديات التي تواجه النساء ذوات المهارات المنخفضة. وتشمل هذه المدن لندن، وبرمنغهام، ومانشستر، وبرايدفورد/ليدز، وليستر. وسوف تركز كل المناطق التسع عشرة للمشاريع التجريبية للتدريب على المهارات على مساعدة النساء ذوات المهارات المنخفضة.

(٤) بدأ خيار تعلم الكبار في ٥ مناطق من المناطق التابعة لمراكز فرص العمل (جوب سنتر بلاس) من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦. ويتيح خيار تعلم الكبار الفرصة للأشخاص الذين يعيشون على علاوات البحث عن عمل، ودعم الدخل، وإعانة العجز لتلقي التدريب المجاني مرة أخرى للحصول على مؤهل من المستوى الثاني.

المرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا

زيادة أعداد النساء في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا

٢٦٤- على الرغم من تزايد عدد النساء اللائي يدرسن موضوعات تتعلق بمجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا على مستوى الدرجة الجامعية الأولى ومستوى الدراسات العليا، لا تزال توجد بشكل واضح فوارق قوية في هذه المجالات. فالنساء يسيطرن على مجالات الطب، وطب الأسنان، والتخصصات المرتبطة بالعلوم الطبية، والبيولوجية والبيطرية، بينما يسيطر الرجال في مجال الهندسة والتكنولوجيا (انظر الجدول في المرفق ١). ويشير انخفاض تمثيل النساء من جميع الجوانب، وعلى كل المستويات، في وظائف العلوم والهندسة والتكنولوجيا إلى وجود حواجز أمام التوظيف، والاحتفاظ بالوظيفة، والتقدم فيها، في كل من المجالات الصناعية والأكاديمية. ولا يعمل نحو ٧٠ في المائة من النساء اللائي يحملن مؤهلات في مجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا في وظائف علمية وهندسية وتكنولوجية، مما يعني خسائر تقدر بملايين عديدة يتحملها الاقتصاد.

إطلاق استراتيجية العلوم والهندسة والتكنولوجيا

٢٦٥- في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، نشرت الحكومة "استراتيجية للمرأة في العلوم والهندسة والتكنولوجيا" اشتملت على المبادرات التالية:

- إنشاء مركز موارد وطني؛
- تحسين الرصد الإحصائي؛
- استعمال الآلات في جميع القطاعات الحكومية للتأكد من أن الإدارات الحكومية بصفتها من أصحاب العمل تستعمل العلوم والهندسة والتكنولوجيا بشكل جيد؛
- دور جديد لفريق قوة العمل العلمية التابع لمكتب العلوم والابتكار للإشراف على هذا التطوير، مع توسيع اختصاصاته لتشمل القضايا المتعلقة بالأقليات العرقية، والمعوقين، والجماعات الأخرى التي تعاني من الحرمان الاجتماعي؛
- فريق تنفيذ مستقل للإشراف على تقدم الاستراتيجية وأثرها.

إنشاء مركز موارد المملكة المتحدة للمرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا

٢٦٦- أنشئ مركز موارد المملكة المتحدة للمرأة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. ويعمل المركز مع الشركات البريطانية للمساعدة في تعظيم فرص النساء الفتيات في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا وتضييق الفجوة في المهارات التي تضر

القدرة التنافسية للمملكة المتحدة. وعلى سبيل المثال، يدير المركز مشروعاً يسمى "العودة"، يتيح للنساء الماهرات الفرصة للعودة إلى العمل في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا أو البيئة المبنية. ويقدم مشروع العودة، الذي يستهدف بصفة أساسية النساء المؤهلات، المعلومات وخدمات الدعم المجانية لمساعدة النساء في العودة إلى مكان العمل. ويتلقى المركز تمويلاً حكومياً يقرب من ٧,٥ ملايين جنيه استرليني للفترة من ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨. ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات عن المشاريع والمشورات المحددة التي يديرها المركز من موقع المركز على الإنترنت: <http://www.setwomenresource.org.uk>.

٢٦٧- يقوم مركز موارد المملكة المتحدة أيضاً بإسداء المشورة للأفراد والهيئات حول كيفية الحصول على مشاريع الرعاية والربط الشبكي، أو إنشائها، أو تحسينها لمساعدة المرأة في الحصول على الدعم، وتنمية المهارات، والاتصال. وأصدر مركز موارد المملكة المتحدة سلسلة من المنشورات التوجيهية للممارسات الجيدة لأصحاب العمل، يركز كل واحد منها على قضية معترف بها ذات أهمية للمسألة الجنسانية.

تنفيذ مشاريع أخرى في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا

٢٦٨- شبكة العلوم والهندسة والتكنولوجيا والرياضيات هي مؤسسة خيرية على مستوى الدولة في المملكة المتحدة تنشر الوعي بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وبخاصة بين الشباب. وهي تقوم بذلك من خلال شبكة الدعم التابعة لها على مستوى المملكة المتحدة لنقاط العلوم والهندسة والتكنولوجيا التي تعمل على المستوى المحلي، حيث تتعاون مع المدارس والشركات المحلية لتقديم ودعم الأنشطة التي تطور وتثري المناهج الدراسية للعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وبرنامج سفراء العلوم والهندسة الذي تنفذه شبكة العلوم والهندسة والتكنولوجيا، هو برنامج يقوم عليه متطوعون مهتمون بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، يتعاونون مع المدارس، والمعلمين، والتلاميذ لإثارة اهتمامهم بهذه الموضوعات وغرسها في وجدانهم. ويوجد في الوقت الراهن أكثر من ١٢ ٠٠٠ من سفراء العلوم والهندسة تقل أعمار ٥٠ في المائة منهم عن ٣٥ سنة وتصل نسبة النساء بينهم إلى ٣٨ في المائة.

٢٦٩- يهدف برنامج آفاق "وايز" إلى تزويد الفتيات بين سن ١٣ و ١٤ سنة بالخبرة العملية للعمل في المشاريع الهندسية، مع زيارة إحدى الشركات. وتضطلع الأكاديمية الملكية للهندسة بقيادة مشروع لندن للهندسة. ويعتبر هذا المشروع، الذي ينفذ على مدى أربع سنوات ونصف السنة (بدأ تنفيذه في ٢٠٠٦)، والممول جزئياً من مجلس تمويل التعليم العالي لإنكلترا، جزءاً من برنامج هندسة وطني مدته ١٠ سنوات، ومصمم لزيادة المشاركة في

التعليم العالي في مجال الهندسة بتوسيع مشاركة أربع جماعات مستهدفة هي: النساء، والطلاب الذين ينتمون إلى أقليات عرقية ممثلة تمثيلاً ناقصاً (فتيان منطقة الكاريبي المنحدرين من أصول أفريقية، الفتيات البنغلاديشيات والباكستانيات بصفة خاصة)، والطلاب الذين ينتمون إلى أسر لم يحصل أفرادها على تعليم عال أو تعليم للكبار.

المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات

٢٧٠- اعترافاً بأن مشاركة المرأة في التعليم والتوظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات أقل من مشاركة الرجل، تحاول الحكومة، منذ تقديم آخر تقرير حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تأمين توفير أشخاص يتسمون بالتنوع والمهارات المتقدمة في قوة العمل بقطاع تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات من خلال:

- الدروس المستفادة من البحوث السابقة المتعلقة بإجراء مقارنات على الصعيد العالمي حول اختلال التوازن في قطاع تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات وإيصال هذه الدروس إلى المنظمات والشركات الشريكة للمملكة المتحدة، وتشجيع الأخذ بالخطوط التوجيهية للممارسات من أجل زيادة أعداد النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات؛
- تمويل عدد من الدراسات التي تبحث قضية التنوع في الأعمال التجارية، وتجارب النساء الكبيرات في السن العاملات في القطاع، ودراسة تجربها في الوقت الراهن جامعة روهامبتون حول توظيف النساء الماهرات العائدات إلى القطاع؛
- التعاون المباشر مع مركز موارد المملكة المتحدة للنساء في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا والممول من وزارة التجارة والصناعة؛
- التعاون مع الصناعة وأصحاب المصلحة الآخرين للمساعدة في تحسين تنوع قوة العمل في مجال تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات. ويشمل الشركاء الرئيسيون منتدى تكنولوجيا المعلومات للنساء المثقفات والمهارات الإلكترونية في المملكة المتحدة eSkills UK (هيئة يقودها أصحاب العمل بترخيص من الحكومة)، وتحالف صناعة العلوم والهندسة والتكنولوجيات، وشبكة النساء العائدات إلى قطاع تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات والاتصالات (إيكواليتيك - Equalitec).

إنشاء نوادي الحاسوب للفتيات

٢٧١- تضم نوادي الحاسوب للفتيات النوادي الموجودة خارج المدارس (التي تضطلع بتمويلها في إنكلترا وزارة التعليم والمهارات) التي تهدف إلى إشراك الفتيات في مجال المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا وجذب عدد أكبر من النساء إلى مسارات مهنية في مجال التكنولوجيا في جميع أنحاء إنكلترا. وتجري المشاريع على قدم وساق في اسكتلندا، وويلز، وأيرلندا الشمالية. وسوف تتحقق لنوادي الحاسوب للفتيات الاستفادة الذاتية عندما ينتهي تمويل وزارة التعليم والمهارات في ٢٠٠٨. وتشمل نوادي الحاسوب للفتيات أكثر من ٢٠٠ ساعة من التعلم الإلكتروني، بما فيها أنشطة تفاعلية عبر الإنترنت، ومشاريع وتحديات عن غير طريق الإنترنت، صممت كلها لتلائم المنهج التعليمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمرحلة الأساسية الثالثة. وحتى الآن، استفادت ٨٠ ٠٠٠ فتاة ينتمين إلى ٢٥٠٠ مدرسة إنجليزية.

٢٧٢- تظهر التغذية المرتدة النوعية استخداما واسع النطاق للمهارات المكتسبة في نوادي الحاسوب للفتيات سواء في إطار المنهج التعليمي أو خارج البيئة المدرسية. ويقول ٦٧ في المائة من الأعضاء أن نوادي الحاسوب للفتيات تزيد من احتمال تفكيرهم في العمل في مجال التكنولوجيا. ومعدل استمرار الأعضاء، والمنسقين، والمدارس للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ مبشر بالخير حيث يتوقع ٩٠ في المائة من الأعضاء، و٩٩ في المائة من المنسقين الاستمرار في المدرسة كما يرغب ٩٢ في المائة من المنسقين في الاستمرار. ولزيد من المعلومات، انظر موقع www.cc4g.net

تصوير المرأة في وسائط الإعلام

٢٧٣- تقر الحكومة وواضعو القوانين التنظيمية للبث والمذيعون، على نطاق واسع بدور وسائط الإعلام في تصوير المرأة. ويلزم قانون الاتصالات لسنة ٢٠٠٣ مكتب الاتصالات، واضع القوانين التنظيمية المستقل، بتحديد شروط الترخيص لجميع المذيعين المستوفين للاشتراطات الدنيا من أجل تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء. ويضع القسم ٢٧ من القانون واجبا على عاتق مكتب الاتصالات يتمثل في تعزيز التدريب وتكافؤ الفرص في التوظيف لمذيعي التلفزيون والراديو. وفي الماضي كان هذا شرطا لإصدار الرخص الأرضية فقط، غير أنه امتد بموجب القسم ٢٧، إلى رخص الكبلات والسواتل والإذاعة. وفي ٢٠٠٤، تطوعت هيئة الإذاعة البريطانية بتبليغ مكتب الاتصالات بأنها تطبق تكافؤ الفرص بنفس الطريقة المتبعة في هيئات البث الأخرى.

النظر في الإجراءات الخاصة بحوار الحجم الصفري

٢٧٤- لقي الاستخدام الظاهر لعارضات الأزياء اللائي ينقص وزنهن بدرجة تضر بالصحة في صناعة الأزياء عناية كبيرة من الصحافة مؤخرا داخل المملكة المتحدة وخارجها. وقد عقدت وزارة الثقافة والإعلام والرياضة اجتماعا مع مجلس الأزياء البريطاني، ووكالة لندن الإنمائية، وأهم الجماعات المعنية باضطرابات التغذية، لرسم صورة كاملة للقضايا. ويجري مجلس الأزياء البريطاني، بدعم من وكالة لندن الإنمائية تحقيا، برئاسة البارونة كينغسميل، للنظر في الطرائق التي تسعى بها صناعة الأزياء التي يعتمد عليها مصمموا الأزياء في لندن إلى العناية بالصحة والرفاه على ممشى عارضات الأزياء. وسوف تنظر وزارة الثقافة والإعلام والرياضة بعناية في نتائج وتوصيات هذا التحقيق، المتوقع ظهورها في أواخر هذا العام، واستنادا إلى هذه النتائج والتوصيات وأعمال ومناقشات أخرى، سوف تتقرر الإجراءات التي يتعين على الحكومة اتخاذها.

توظيف المرأة في الوسائط الإذاعية

٢٧٥- نشر مكتب الاتصالات استعراضا لتقارير المذيعين حول تشجيع تكافؤ الفرص في التوظيف في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦. كما أصدر منشورا توجيهيا رسميا، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، لجميع هيئات البث المؤهلة يقترح المعايير الدنيا التي يتعين على هذه الهيئات الالتزام بها لتشجيع تكافؤ الفرص. وتضطلع وزارة العمل والمعاشات التقاعدية بمشروع رائد يسمى "ميزانية الاستثمار من أجل الادخار في يوركشاير" يرتبط بهيئة الإذاعة البريطانية الإقليمية. ويستخدم هذا المشروع نماذج لنساء آسيويات ناجحات موظفات في الهيئة لزيادة ثقة الأخريات.

٢٧٦- يذكر تقرير مكتب الاتصالات أنه في قطاعات التلفزيون الأرضي، وتلفزيون الكبلات والسواتل والإذاعة، تشكل النساء ما بين ٤٥ و ٥٠ في المائة من قوة العمل المبلغ عنها. كما يمثلن نحو ٧٠ في المائة من الأشخاص العاملين في وظائف الإدارة والدعم، و٥٧ في المائة من وظائف التسويق و٤٨ في المائة من وظائف البرامج/إعداد البرامج. غير أنه لا يزلن يمثلن أقلية في الوظائف الفنية والهندسية - حيث لا تزيد نسبتهم عن ٢٠ في المائة. كما يشكلن ١٩ في المائة فقط من المديرين على مستوى مجلس الإدارة و٣٤,٧ في المائة من الرؤساء على مستوى الإدارة العليا (باستثناء مجلس الإدارة) و٣٢ في المائة تقريبا في مستويات الإدارة العليا (بما فيها مجلس الإدارة الرئيسي).

المادة ٦ - استغلال المرأة

الاتجار بالمرأة

اتخاذ الإجراءات لمكافحة الاتجار بالمرأة

٢٧٧- أصبحت المملكة المتحدة، في هذا العام، عضوا موقعا على اتفاقية مجلس أوروبا لمكافحة الاتجار بالبشر. ويعتبر ذلك استمرارا لاستراتيجية الحكومة لمكافحة الاتجار بالبشر، بتحديد معايير دنيا لحماية ودعم ضحايا جميع أشكال الاتجار بالبشر. كما يحدد الإطار المستقبلي لتطوير أحكامنا الخاصة بضحايا الاستغلال الجنسي، (الذي يؤثر على النساء إلى حد كبير) وإعداد تدابير لضحايا أشكال الاستغلال الأخرى (كالإتجار بغرض العمل القسري).

٢٧٨- في ٢٣ آذار/مارس ٢٠٠٦، نشرت الحكومة خطة عمل المملكة المتحدة بشأن الاتجار بالبشر (www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffic-action-plan)، في أعقاب مشاورة أجريت في العام الماضي. وتلخص هذه الخطة التدابير الراهنة وتوفر التوجيه للعمل في المستقبل في مجالات المنع، الإنفاذ/الدعوى العمومية والحماية والمساعدة للضحايا البالغين والأطفال. وأثناء رئاسة المملكة المتحدة للاتحاد الأوروبي في ٢٠٠٥، جعلت الحكومة مكافحة الاتجار بالبشر من أولوياتها في مجال العدالة والشؤون الداخلية ودفعت بالعمل قدما فيما يتعلق بخطة عمل للاتحاد الأوروبي واسعة النطاق تتعلق بالاتجار وافق عليها مجلس الوزراء بالإجماع في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ وتعتبر من أهم النجاحات التي حققتها المملكة المتحدة في فترة رئاستها للاتحاد.

إنشاء فريق وزارى مشترك بين الإدارات

٢٧٩- تلتزم الحكومة بكفالة وجود نهج مشترك متكامل لمكافحة الاتجار بالبشر وأنشأت فريقا وزاريا مشتركا بين الإدارات معنيا بالاتجار بالبشر لتنسيق عملها في هذه القضية. كما أنشئ فريق أصحاب مصلحة تابع لمنظمة غير حكومية، يشترك في رئاسته وزير الداخلية الأول والمحامي العام لتكون منتدى استشاريا يعنى بسياسة الحكومة فيما يتعلق بالاتجار بالبشر والقضايا المتصلة به. وتلتزم الحكومة بزيادة الوعي بالاتجار بالبشر بصورة شاملة وإقامة الروابط مع الاستراتيجيات الأخرى حيث يكون ذلك مهما، بما في ذلك الاستراتيجية المتعلقة بالبعثاء (انظر المادة ١٦).

تمويل مشروع بوبي

٢٨٠- اضطلعت الحكومة، منذ ٢٠٠٣، بتمويل هيئة إيفز هاوسينغ للمرأة لإدارة مشروع بوبي، الذي يوفر الإقامة والدعم لضحايا الاتجار. وفي ٢٠٠٦، منحت الهيئة عقدا قيمته ٢,٤ مليون جنيه استرليني للاستمرار في توفير ٢٥ مكانا من أماكن الأزمات، بالإضافة إلى عشرة أماكن جديدة "لإعادة التوطين مع التنازل" وأول خدمة مباشرة تمد يد التعاون مع موظفي الخط الأمامي لتحديد الضحايا والتعامل معهم.

٢٨١- ويوفر المشروع: الإقامة الآمنة؛ وتقييمات للاحتياجات والأخطار الفردية؛ والمساعدة لكل فرد على حدة من قبل موظفي دعم مدرّبين؛ والمساعدة في تكاليف المعيشة والانتقال؛ والهواتف المحمولة؛ والحصول على الرعاية الصحية؛ والحصول على الخدمات الاستشارية؛ والدعم من خلال جهة اتصال بالشرطة؛ والحصول على المشورة القانونية المستقلة في شؤون الهجرة؛ والدعم أثناء نظر الدعاوى من خلال نظام العدالة الجنائية؛ والحصول على خدمات الترجمة الفورية/التحريرية؛ والمساعدة في العودة إلى الوطن والعودة الاختيارية. وحتى الآن، قدم المشروع الدعم إلى ١٦٢ امرأة.

زيادة الوعي بالعملية الحماسية

٢٨٢- جرت العملية الحماسية، وهي عملية وطنية لوكالات متعددة تقودها الشرطة لمعالجة مسألة الاتجار بغرض الاستغلال الجنسي، من ٢١ شباط/فبراير إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٦، لرفع الوعي بين الجمهور وأصحاب المصلحة الرئيسيين وإطلاق سلسلة من حملات الإنفاذ. ونتج عنها تحديد ٨٤ ضحية من ضحايا الاتجار بالبشر مؤقتا وتوجيه الاتهام إلى ١٣٢ شخصا لارتكابهم عددا من الجرائم تشمل الاتجار بالبشر، والاعتصاب، والحبس المفتعل، والاختطاف، وتسهيل الدخول بطريقة غير مشروعة. كما طلب إلى قوات الشرطة المحلية تحديد نطاق خدمات الدعم الإضافية التي يحتل أن تقدمها الهيئات التطوعية والمجتمعات المحلية لضحايا الاتجار ويوجد الآن عدد من المشاريع ذات التمويل المستقل القادرة على توفير الإقامة للنساء.

العمل المتعلق بإنفاذ القانون والملاحقة القضائية للتصدي للاتجار بالبشر

٢٨٣- بموجب القانون الذي يجرم الاتجار بالبشر، صدرت أحكام لفترات تتراوح بين سنتين وتسع سنوات في تمم محددة، رغم أن الأحكام بالإدانة في تمم عديدة (كالاغتصاب والكسب بوسائل غير أخلاقية، مثلا) قد نتج عنها أحكام بمدد تصل إلى ٢١ سنة.

٢٨٤- استطاعت عملية رفلكس (Reflex)، وهي فرقة عمل متعددة الوكالات أنشئت للتعامل مع جريمة الهجرة المنظمة، المضي قدما في إجراء منسق، ناجح لإحباط نشاط عصابات الجريمة المنظمة. وفي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، حدثت ١٤٩ عملية إحباط للنشاط الإجرامي، و١٤٥٦ عملية اعتقال، ومصادرة أكثر من ٥,٥ ملايين جنيه استرليني من أموال المجرمين.

٢٨٥- أنشئت وكالة جديدة للجريمة المنظمة الخطيرة في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ سوف تتعامل مع الاتجار بالبشر باعتباره أحد أولوياتها المتقدمة. وتجمع وكالة الجريمة المنظمة الخطيرة بين فرقة الجريمة الوطنية، ودائرة الاستخبارات الجنائية الوطنية، ودائرة صاحبة الجلالة للجمارك والإيرادات ودائرة الهجرة.

إقامة مركز الاتجار بالبشر في المملكة المتحدة

٢٨٦- أنشئ مركز الاتجار بالبشر في المملكة المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ - وهو الأول من نوعه في أوروبا. وبناء على العملية الحماسية، سوف يصبح هذا المركز مركزا متميزا للشرطة في التعامل مع الاتجار بالبشر. وتعمل الحكومة مع مركز الاتجار بالبشر في المملكة المتحدة، الذي قام بتعيين منسق للضحايا لكفالة التركيز على الضحية في أي إجراء يتخذ لإنفاذ القانون ودعم المعروفين من الضحايا.

إعداد أداة للتعامل مع الاتجار عبر الإنترنت

٢٨٧- تم إعداد مجموعة أدوات تتعلق بالاتجار بالبشر تعمل عن طريق الإنترنت لمساعدة الشرطة في الخطوط الأمامية ودائرة الهجرة والموظفين المعنيين الآخرين على العمل بالشكل الملائم الفعال مع ضحايا الاتجار بالبشر، مع تقديم دعم يتمثل في التوجيه والتدريب.

تدريب الموظفين على تحديد الاتجار بالفتيات والتصدي له

٢٨٨- تدرك الحكومة الأهمية الحاسمة للتدريب الكامل لموظفي الخط الأمامي في موانئ الدخول للتعرف على القاصرين الذين يمكن أن يكون قد تم الاتجار بهم لإدخالهم إلى البلد. وفي الوقت الحاضر، يتم تدريب ٦٠٠ من ضباط مراقبة الحدود (١٠ في المائة) للتعرف على الأطفال الذين قد يكونون في خطر وينتشر هؤلاء الضباط في ٢٢ ميناء من موانئ الدخول. ويتم في الوقت الحالي تعيين أفرقة بالادين المتعددة الوكالات والمدربة خصيصا من موظفي الهجرة، والشرطة، والأخصائيين الاجتماعيين، المدرسين على حماية الطفل، وذلك في خمسة مواقع في الموانئ الكبرى ووحدات متابعة اللجوء السياسي.

٢٨٩- تهدف الحكومة إلى تدريب جميع موظفي الحدود للتعرف على القاصرين المسافرين بدون مرافق الذين قد يكونون في خطر وإدراك حساسية إدارة احتياجاتهم. والهدف من هذا التدريب تحديد ونقل أي طفل، ربما يكون قد تم الاتجار به، إلى شبكة قانونية شاملة للحماية والحراسة المتاحة لجميع الأطفال الذين يعتقد أنهم في خطر في المملكة المتحدة.

إنشاء فريق توجيهي معني بالاتجار بالأطفال

٢٩٠- أنشئ فريق توجيهي معني بالاتجار بالأطفال لزيادة وعي الشرطة بكيفية مكافحة الاتجار بالأطفال. ويجري العمل بطريقة مشتركة بين الوكالات الرئيسية في موانئ الدخول الرئيسية لتحديد الأطفال المعرضين للخطر. ومكنت مبادرات من قبيل تعيين ضباط شرطة مخصصين لحماية الأطفال في الموانئ المزيد من العمل المشترك بين دائرة الهجرة، والخدمات الاجتماعية، والشرطة.

تطوير تدريب الشرطة

٢٩١- في ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ وما بعدها، تخطط المملكة المتحدة لتطوير موارد التدريب لجميع ضباط الشرطة (بما في ذلك الشعبة الخاصة المتمركزة في موانئ الدخول) وتهدف هذه الموارد إلى تطوير الوسائل الفعالة لتسجيل القائمين برعاية الأطفال الذين قد يشكلون خطراً يتمثل في إيذاء الأطفال الذين لا يوجد معهم مرافق عند موانئ الدخول ووحدات لمراقبة اللجوء السياسي؛ والعمل على إحاطة الموظفين المعنيين والزملاء في الدوائر الاجتماعية إحاطة تامة بالتوجيه؛ وإعداد السجل الوطني للقاصرين لا يوجد معهم مرافق ليكون قاعدة بيانات لتابعة قضايا الاتجار التي تحال على إدارات الخدمات الاجتماعية المعنية بالأطفال؛ وإطلاق عملية توجيه متعددة الوكالات في جميع القطاعات الحكومية بشأن الاتجار بالبشر؛ وإنشاء خط مشورة وطنية للفنيين الذين يقابلون أطفالاً يعتقدون أنه قد تم الاتجار بهم، بشرط الموافقة على طلب الحصول على التمويل المناسب من قطاع الأعمال الخيرية.

الاحتفاظ بسجل للأطفال الزائرين للمملكة المتحدة

٢٩٢- دخل تغير في قواعد الهجرة يتعلق بالأطفال الذين يزورون المملكة المتحدة حيز النفاذ من خلال وضع قواعد تنظيمية جديدة للحصول على تأشيرة الدخول العالمية في ١٢ شباط/فبراير ٢٠٠٦. وتكفل هذه التدابير الجديدة تسجيل جميع الأطفال الذين يدخلون المملكة المتحدة، وفي حالة المواطنين الحاملين لتأشيرة وطنية توضح التأشيرة هوية الأشخاص الذين ينبغي أن يكون الطفل مسافراً معهم أو توضح أن الطفل سوف يسافر بدون مرافق. وتسجل التفاصيل الخاصة بالشخص المسؤول عن الطفل. وتلصق صورة الطفل أيضاً على

التأشيرة. وتدعم هذه التدابير عمل ضباط الهجرة عند محاولتهم التأكد من شخصية المسؤول عن الطفل، والمكان الذي سيقم فيه والشخص الذي سيقم عنده، وعلاقة الطفل بالشخص البالغ المسافر معه، وفي حالة سفر الطفل بغير مرافق توضح علاقته بكفيله في المملكة المتحدة. ٢٩٣- تقوم الحكومة باستطلاع عملية ترمي إلى الفحص الدقيق والموافقة على ترتيبات رعاية الكفيل الخاص للأطفال المسافرين بدون مرافق الذين يتقدمون بطلب للإقامة في المملكة المتحدة لأكثر من ٢٨ يوما قبل الموافقة على أي طلب للحصول على تأشيرة.

التعاون مع شركات النقل لزيادة وعي شركات الطيران

٢٩٤- فيما يتعلق بالعمل الجاري مع شركات النقل، تتعاون الحكومة أيضا مع أكثر من ٣٠ بلدا لزيادة وعي شركات الطيران باحتمال تعرض الأطفال المسافرين إلى المملكة المتحدة للخطر. وسوف يتلقى جميع ضباط الاتصال بشركات الطيران المعينين حديثا تدريباً إضافياً قبل تسلم عملهم على الطائرة، وسوف تقدم مشورة إضافية لجميع ضباط الاتصال العاملين حالياً بشركات الطيران لمساعدتهم في التعرف على الأطفال المعرضين للخطر المسافرين إلى المملكة المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، تجري مناقشات مع الاتحاد الدولي للنقل الجوي ودوائر الهجرة في بلدان أخرى لإعداد منشور توجيهي عن أفضل الممارسات لمنع استغلال الأشخاص والأطفال الضعفاء أثناء عبورهم.

التعاون مع المنظمات غير الحكومية والوكالات الأخرى

٢٩٥- في الفترة ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ وما بعدها، سوف تواصل المملكة المتحدة العمل مع المنظمات غير الحكومية والوكالات الأخرى لزيادة الوعي بالأخطار مع العمل على التخفيف من حدة الفقر. وسوف تستطلع الترتيبات العملية والقضايا القانونية المرتبطة بالعملية المقترحة للتأكد من عناوين وأسماء القائمين برعاية الأطفال المسافرين بدون مرافق ممن يتقدمون بطلب للإقامة في المملكة المتحدة لمدة تزيد عن ٢٨ يوما واعتماد هذه الأسماء والعناوين. وسوف تواصل المملكة المتحدة أيضا توسيع نطاق برنامج عمل ضباط الاتصال العاملين في الخطوط الجوية ليشمل بلدانا أكثر ومواصلة البرامج التدريبية لموظفي خطوط الطيران عبر البحار وفي المملكة المتحدة. كما يجري التخطيط أيضا لمزيد من المشاركة مع صناعة خطوط الطيران لتحقيق مزيد من التعاون بشكل عام.

استعراض حماية الضحايا الأطفال داخل البلد

٢٩٦- يجري العمل لاستعراض المنشور التوجيهي "العمل مع حماية الأطفال" ليشمل توجيهات محددة تتعلق بالاتجار بالأطفال وإصدار منشور توجيهي مكمل يتعلق بالاتجار بالأطفال باستخدام نموذج لجنة حماية الأطفال في لندن كنموذج نمطي. وتم الترويج للمنشور التوجيهي المتعلق بالممارسة بالاشتراك مع وزارة التعليم والمهارات في المؤتمر الوطني لمجالس حماية الأطفال المحلية في ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٧.

ترتيب الإقامة للأطفال المتجر بهم

٢٩٧- يجري إدراج ترتيبات الإقامة الآمنة والمأمونة للأطفال المتجر بهم الذين قد يكونون معرضين لخطر من المتاجرين بهم في برنامج الإصلاح المعني بالأطفال المسافرين بدون مرافق والطلاب للجوء السياسي. وسوف تصدر قريباً ورقة مشاورة. وسوف تشمل المقترحات إقامة شراكات مع عدد صغير من السلطات المحلية التي يتوقع أن تقدم خدمات تخصصية للأطفال المسافرين بدون مرافق والطلاب للجوء السياسي والأطفال المتجر بهم بما في ذلك تحسين الحصول على خدمات الصحة العقلية للأطفال والمرافقين، وعيادات الممارسين العاميين، وعيادات طب المسالك البولية التناسلية. كما تعمل الحكومة على إعداد سجل وطني للأطفال المسافرين بدون مرافق كوسيلة لتسجيل الحالات ومتابعتها عند الارتياح في حدوث اتجار بالأطفال.

الاتصال بالمنظمات الدولية

٢٩٨- يعمل مكتب الشؤون الخارجية والكمونولث بصورة مباشرة مع وزارة الداخلية (الإدارة الرئيسية المعنية بالاتجار في المملكة المتحدة) ومن خلال عدد من المنظمات الدولية تشمل الاتحاد الأوروبي، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومجلس أوروبا، ومنظمة حلف شمال الأطلسي، والمنظمة الدولية للهجرة، ومكتب الأمم المتحدة للمخدرات والجريمة. ويقوم مكتب الشؤون الخارجية والكمونولث، بتمويل مشاريع مكافحة الاتجار من خلال إدارة المخدرات والجريمة الدولية وسوف يستمر في تمويلها. وتلقى صندوق المخدرات والجريمة ٦ ملايين جنيه استرليني في العام الماضي كما سيخصص له تمويل للفترة ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨.

التركيز على التنمية الدولية فيما يتعلق بالاتجار بالبشر

٢٩٩- تقوم وزارة التنمية الدولية في الوقت الراهن بتوفير أكثر من ١٤ مليون جنيه استرليني لمشاريع تتصدى للاتجار بالبشر. ويشمل ذلك تقديم الدعم لمنظمة العمل الدولية للحد من

الاتجار بالنساء والأطفال في الصين. وفي بنغلاديش، تتعاون وزارة التنمية الدولية مع الحكومة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان في مشروع لإصلاح الشرطة، يركز جزء منه على مكافحة الاتجار بالبشر، وبخاصة في النساء والفتيات. ويهدف المشروع إلى إدخال تغيير في السياسات وزيادة قدرة الضحايا على الوصول إلى العدالة.

التصدي للبغياء

٣٠٠- نشرت الحكومة استراتيجية منسقة للبغياء في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ للتصدي للأضرار المرتبطة بالبغياء. وتتصدى هذه الاستراتيجية للرأي القائل أن بغاء الشوارع أمر حتمي وسوف يستمر، وتهدف إلى الحد من جميع أشكال الاستغلال الجنسي التجاري. وتركز على القضاء على أسواق الجنس بمنع استدراج الأفراد، وبخاصة الأطفال والشباب إلى البغاء؛ وتوفير الحماية والدعم للملائمين للمغمسين فيه فعلا للخروج منه؛ وحماية المجتمعات من الإزعاج المرتبط بالبغياء؛ وبكفالة تقديم من يسيطرون على العاملين في البغاء، أو يجبرونهم أو يستغلونهم إلى العدالة.

٣٠١- تشمل الأعمال الرئيسية هذا العام التي ترتبط بالاستراتيجية التحديث المخطط للتوجيه الخاص بحماية الأطفال المغمسين في البغاء وتوفير التوجيه والمشورة لمشاريع الدعم المكرسة لهذا الغرض والشراكات المحلية لتحسين الحصول على العلاج من المخدرات والخدمات العامة الأخرى.

٣٠٢- أصدرت السلطة التنفيذية الاسكتلندية توجيهات للسلطات المحلية وشركاء التخطيط في المجتمعات المحلية لمعالجة بغاء الشوارع على المستوى المحلي. واستحدث البرلمان الاسكتلندي جرائم جديدة لمن يسعون إلى الحصول على خدمات شخص مغمس في بغاء الشوارع أو يتسكعون لهذا الغرض. انظر المادة ١٢ عن الروابط بين استعمال المخدرات والبغياء.

التشريعات المناهضة للأعمال الشديدة الإباحية

٣٠٣- تقترح حكومة المملكة المتحدة إدخال تشريعات تجرم حيازة مجموعة محدودة من الصور الإباحية التي تصور مشاهد للعنف الجنسي المفرط والمواد الفاحشة الأخرى. المادة التي سيشملها هذا الحظر محظور نشرها وتوزيعها فعلا في المملكة المتحدة بموجب قانون المنشورات الفاحشة لسنة ١٩٥٩ وقد زادت إمكانية الحصول على هذه المادة بصورة مطردة من الخارج عن طريق الإنترنت. ويكفل القانون الجديد أن تكون حيازة المواد الإباحية العنيفة والمبالغ فيها عملا غير قانوني على شبكة الإنترنت وخارجها.

المادة ٧ - الحياة السياسية والعامّة

زيادة أعداد النساء في الحياة السياسية

في وستمنستر

٣٠٤- في ٢٠٠٢، أدخلت الحكومة قانون التمييز على أساس الجنس (المرشحين للانتخابات) الذي يسمح باتخاذ تدابير إيجابية نحو المشاركة المتزايدة للمرأة. ويحدث هذا التشريع أثراً وتزداد الأعداد، وبخاصة في الأحزاب التي استخدمت هذه التدابير. واعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، أصبح عدد أعضاء البرلمان في مجلس العموم ٦٤٦ عضواً بينهم ١٢٦ امرأة (١٩,٥ في المائة) والنسبة مشابهة في مجلس اللوردات حيث توجد ١٤٢ (١٩ في المائة) امرأة من مجموع ٧٤٨. أما في مجلس الوزراء، فتوجد ٨ وزيرات من ٢٣ وزيراً ووزيرة - بنسبة ٣٤,٨ في المائة. وتوجد عضوتان في البرلمان من النساء اللاتي ينتمين إلى أقليات عرقية.

في أوروبا

٣٠٥- يوجد ٧٨ عضواً من المملكة المتحدة في البرلمان الأوروبي، بينهم ٢٠ امرأة (٢٥,٦ في المائة).

في الجمعية الوطنية لأيرلندا الشمالية

٣٠٦- في إطار اتفاق الجمعة الحزينة، أكدت الأحزاب السياسية في أيرلندا الشمالية حق المرأة في المشاركة السياسية الكاملة على قدم المساواة مع الرجل. وفي انتخابات ٢٠٠٣ زادت أعداد النساء من ١٥ إلى ١٨. وفي ٢٠٠٤، انتخبت أول امرأة عضوة في البرلمان الأوروبي. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، عقد وزير الدولة لشؤون أيرلندا الشمالية مؤتمراً لتشجيع النساء على الاشتراك في الحياة السياسية والعامّة وسوف يضطلع ببعض القضايا التي أثّرت في هذا المؤتمر.

البرلمان الاسكتلندي

٣٠٧- في أعقاب انتخابات أيار/مايو ٢٠٠٣، زاد عدد عضوات البرلمان الاسكتلندي من ٤٨ إلى ٥١ (٣٩,٥ في المائة من أعضاء البرلمان الاسكتلندي). وهناك ٣٠ امرأة (٤١,١ في المائة) يمثلن ٧٣ دائرة في البرلمان الاسكتلندي؛ و٢١ امرأة (٣٧,٥ في المائة) من بين ٥٦

عضوا إقليميا في البرلمان الاسكتلندي مما يمثل زيادة بنسبة ٥,٤ في المائة على ما كان عليه الحال في سنة ١٩٩٩. وهناك ٤ نساء في الوزارة حاليا.

في الجمعية الوطنية في ويلز

٣٠٨- تتألف الجمعية الوطنية في ويلز من ٦٠ عضوا منتخبا. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، كانت نسبة النساء العضوات في الجمعية الوطنية ٣١ من بين ٦٠ عضوا (٥١,٧ في المائة). وهناك ٤ من ٩ وزراء من النساء (٤٤,٤ في المائة).

على مستوى المجالس المحلية

٣٠٩- حدثت زيادة تدريجية في نسبة أعضاء المجالس المحلية من النساء. وأظهرت بيانات ٢٠٠٤ أنه في إنكلترا كانت ٢٩ في المائة من أعضاء المجالس المحلية من النساء مقارنة بنحو ٥٢ في المائة من السكان البالغين. وفي أعقاب نشر ورقة بيضاء للحكم المحلي في ٢٠٠٦^(٥)، شكلت الحكومة لجنة معنية بأعضاء المجالس المحلية في شباط/فبراير ٢٠٠٧. وهي تعمل مع الشركات التجارية المحلية لتشجيع المزيد من ظروف العمل المرنة لغير المتفرغين. كما تستعرض الالتزامات الزمنية اللازمة، والجداول الزمنية للاجتماعات المحلية وتشجع المجالس على النظر في دعم أفضل لرعاية الأطفال. وسوف تقدم تقريرها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧.

تشجيع المرأة على الترشح للانتخابات كعضوات في المجالس المحلية

٣١٠- تشمل المبادرات الأخرى الرامية إلى تشجيع قطاع أوسع من الأشخاص على الترشح للانتخابات كأعضاء في المجالس المحلية:

- حملة حكومية وخطوة عمل، أطلقت في حزيران/يونيو ٢٠٠٥ تحت اسم "معا نستطيع". وتسعى هذه الحملة إلى تمكين عدد أكبر من المواطنين والمجتمعات المحلية من الاضطلاع بدور في تشكيل السياسات والقضايا العامة التي تؤثر فيهم. وقد عنيت بإشراك المواطنين بشكل عام (وليس في السياسات الانتخابية على وجه التحديد)، في مسارات العمل بموجب المبادرة، بما في ذلك تعليم الكبار في مجال المواطنة (مبادرة "اشترك")، والأعمال المتعلقة ببناء القدرة لجماعات المجتمع المحلي (برنامج وجهوا الأحياء السكنية) والعمل لدعم السلطات المحلية لكي تكون أكثر

(٥) "Strong and Prosperous Communities: The Local Government White Paper" Communities and Local Government 2006.

فعالية في إشراك المجتمع (شبكة الرواد المدنيين). ويمكن الرجوع إلى ذلك على موقع الإنترنت www.takepart.org/assets/documents/take-part-framework/ ؛

- منحت الحكومة موظفي الانتخابات المحلية سلطات جديدة لتشجيع المشاركة في العملية الانتخابية. بموجب القسم ٦٩ من قانون إدارة الانتخابات لسنة ٢٠٠٦. ويتيح هذا القسم للوزير المختص أن يكافئ موظفي الانتخابات نظير قيامهم بهذا العمل، وسوف يخصص تمويل قدره ٢,٥ مليون جنيه استرليني لهذا الغرض في السنة المالية ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨.

استخدام قانون التمييز على أساس الإعاقة لتشجيع مزيد من التنوع

٣١١- اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، ووفقاً لأحكام قانون التمييز على أساس الإعاقة لسنة ٢٠٠٥، أصبح على السلطات المحلية واجب يقضي بإجراء تعديلات معقولة من أجل أفرادها المعوقين. وقد يحسن هذا التدبير زيادة مشاركة النساء المعوقات في الحياة السياسية على المستوى المحلي.

زيادة أعداد النساء في الوظائف العامة

٣١٢- أطلق مكتب مجلس الوزراء موقع التعيين في الوظائف العامة الشاغرة www.publicappts-vacs.gov.uk في آذار/مارس ٢٠٠٣ من أجل تجميع المعلومات المتعلقة بفرص الوظائف العامة في مكان واحد. وترمي الحكومة إلى زيادة تمثيل المرأة بحيث تزيد نسبة النساء، بحلول عام ٢٠٠٨، في أغلبية واضحة من الإدارات عن ٤٠ في المائة في الوظائف العامة التي تكون هذه الإدارات مسؤولة عنها (بموجب هدف فرعي في اتفاق الخدمة العامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين - انظر المادة ٤).

٣١٣- وفي ٢٠٠٦، أكملت الإدارات خططها الأولى للوظائف العامة السنوية. وتحدد هذه الوثائق الاستراتيجية سياسات وممارسات الإدارات فيما يتعلق بالوظائف العامة، بما في ذلك التنوع. وعلى سبيل المثال، توجد في وزارة التجارة والصناعة خطط لكفالة إبلاغ النساء، والأشخاص الذين ينتمون إلى أقليات عرقية والأشخاص المعوقين بالوظائف الشاغرة. وفي ٢٠٠٤، أصدرت وزارة العمل والمعاشات التقاعدية "سجل المواهب" وهو قاعدة بيانات إلكترونية تحتوي على أكثر من ٨٠٠ مسجل متنوع استجابوا للحملة الإعلانية الابتكارية وقد أعد هذا السجل كجزء من مشروع يهدف إلى زيادة التنوع تم الاضطلاع به من نيسان/أبريل ٢٠٠٤ حتى ٢٠٠٥.

٣١٤- ينشر مكتب مجلس الوزراء موجزا سنويا شاملا للقطاعات الحكومية عن مستويات التنوع التي حققتها الوزارات في جميع الوظائف في الهيئات العامة، (بما في ذلك الوظائف الوزارية)، على موقع الوظائف العامة الخاص بالمكتب www.publicappointments.gov.uk

على المستوى الوطني

٣١٥- حدثت زيادة مطردة في عدد الوظائف التي تشغلها النساء فارتفعت من ٢٦ في المائة في ١٩٩٢ إلى ٣٥,٥ في المائة في ٢٠٠٦. كما زاد عدد الوظائف التي يشغلها أشخاص ينتمون إلى أقليات عرقية من ٢ في المائة في ١٩٩٢ إلى ٦,٥ في المائة في ٢٠٠٦. وفي سنة ١٩٩٢، بلغت نسبة النساء بين المعيّنين الذين ينتمون إلى أقليات عرقية ٢٠ في المائة وارتفعت إلى ٣٩ في المائة في ٢٠٠٦. وفي ٢٠٠١، كانت النساء المعوقات يشغلن ١٩٧ وظيفة على الأقل، غير أن هذا الرقم ارتفع إلى ٤٥٠ وظيفة بحلول عام ٢٠٠٦^(٦).

على المستوى المحلي

٣١٦- تشترك النساء في الحياة العامة فعلا على المستوى المحلي. وتظهر الأرقام الخاصة بسنة ٢٠٠٣ أن ٥٤ في المائة من نظار المدارس هم من النساء (مسح شبكة التعليم بوزارة التعليم والمهارات، إنكلترا)؛ وأن ٤٩,٤ في المائة من القاضيات هم من النساء (جمعية القضاة، إنكلترا وويلز). وفي ٢٠٠٥، شغلت النساء ٤٣ في المائة من وظائف صندوق الخدمة الصحية العامة.

زيادة أعداد النساء في مجالس العلوم والهندسة والتكنولوجيا

٣١٧- إلى جانب الهدف العام لتولي النساء ٤٠ في المائة من الوظائف العامة في أغلبية واضحة من الإدارات، حدد اتفاق الخدمة العامة (انظر المادة ٤) أيضا هدفا منفصلا لكفالة أن تشكل النساء ٤٠ في المائة من التمثيل في الهيئات والمجالس ذات الصلة بالعلوم والهندسة والتكنولوجيا. والسبب في ذلك هو التمثيل الناقص للنساء بشكل خاص في هذه القطاعات. وفي الوقت الراهن، تم حساب معدل مشاركة النساء في هيئات العلوم والهندسة والتكنولوجيا بحوالي ٢٦ في المائة في سنة ٢٠٠٦، حيث زادت عن رقم ٢٣ في المائة الذي كان يمثل خط الأساس في سنة ٢٠٠٢.

(٦) [gov.uk/other/agencies/index.asp](http://www.gov.uk/other/agencies/index.asp). هذه الأرقام خاصة بهيئات تتمتع برعاية الإدارات الحكومية في المملكة المتحدة. المصدر: Public Bodies, 2006 وهو متاح على موقع مكتب مجلس الوزراء على الإنترنت: <http://www.civilservice>

٣١٨- توجد ٥٩ هيئة من هيئات العلوم والهندسة والتكنولوجيا في ثماني وزارات حكومية. ولتحقيق الهدف، يتعين على الحكومة توظيف ١١٦ امرأة إضافية في خلال سنتين (يبلغ عدد النساء في الوقت الراهن ٢٢١ امرأة من مجموع الأعضاء البالغ ٨٤٣). ومن الواضح أن ذلك يمثل تحدياً، ولذا فإنها تقوم بتمويل مركز موارد المملكة المتحدة للنساء في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا لتنفيذ استراتيجية لتحقيق هدف اتفاق الخدمة العامة (انظر المادة ٥). وتتسم هذه الاستراتيجية بوجود نهج مدرج وتعتمد على أنشطة العرض والطلب. ويقوم مركز موارد المملكة المتحدة في الوقت الراهن بعملية تنظيم لجماعة تركيز من النساء في هيئات العلوم والهندسة والتكنولوجيا لمناقشة القضايا لأول مرة والاستفادة منها في التدخلات المستقبلية.

زيادة عدد النساء في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا من المؤهلات للتقدم للعمل وإبلاغهن بالفرص

٣١٩- يجري تنفيذ عدد من المبادرات لتعريف النساء بالوظائف العامة. وتشمل هذه المبادرات سلسلة من حلقات البحث الإقليمية في جميع أنحاء المملكة المتحدة بما فيها ويلز واسكتلندا، لتشجيع عمل الهيئات العامة والحصول على قاعدة بيانات تتعلق بالعلوم والهندسة والتكنولوجيا للنساء العاملات في هذا المجال. ويعتبر ذلك أداة تستخدم عن طريق الإنترنت حيث تستطيع النساء في جميع مراحل حياتهن المهنية في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا تسجيل أنفسهن. وهي تتيح لوسائط الإعلام والمنظمات الأخرى الوصول إلى آلاف النساء، في مراحل مختلفة من حياتهن المهنية في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا، ممن سجلن تفاصيلهن ويمكن الوصول إليهن لإتاحة الفرص المتعلقة بالترويج والعمل. وقد يشمل ذلك التحدث في المناسبات، وتقديم نماذج تحتذى، والتعليق على التغطية الإخبارية العلمية، أو الاشتراك في المجالس واللجان العامة. وقد قيدت ٦٣٧ امرأة أسماءهن حتى الآن. ويقوم مركز موارد المملكة المتحدة بإعداد صفحة على الإنترنت لأنشطة الترويج والدعم، مع التسويق والإعلان الإضافيين عن الخطة.

العمل مع الإدارات الحكومية لزيادة الطلبات والوظائف الخاصة بالنساء في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا

٣٢٠- تضمنت الأنشطة المتعلقة بزيادة الطلب على النساء في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا إجراء حوار مع منسقي الإدارات الحكومية الذين يستضيفون الهيئات العاملة في مجال العلوم والهندسة والتكنولوجيا وتأكيد الاتفاق على قوائم محددة تضم كل الهيئات، والعمل مع مكتب مفوض الوظائف العامة ومكتب مجلس الوزراء. وزود عرض قدم لممثلي

الإدارات في الحلقة الدراسية التي نظمها مكتب مفوض الوظائف العامة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، مركز المملكة المتحدة للموارد بالوصول الكامل إلى جميع الإدارات وساعد على تشجيع نشاط المركز. ثم نظم بعد ذلك اجتماع مع وحدة الوظائف العامة في ويلز لمناقشة الأنشطة في ويلز ووافق مركز المملكة المتحدة للموارد على العمل مع وزارة التجارة والصناعة ومجالس وكالات معايير الأغذية. وبصفة خاصة، تستفيد الآن مجالس البحوث والمجلس الاستشاري المتجدد التابعة لوزارة التجارة والصناعة من مركز المملكة المتحدة للموارد للإعلان عن الوظائف. وتشمل نقاط الاتصال الأخرى التي يجري إعدادها في الوقت الراهن وزارة التعليم والمهارات، وإدارة البيئة والأغذية والشؤون الريفية، ووزارة النقل. وتشمل أنشطة أخرى العمل مع وكالات التوظيف ودعم نقاط الاتصال التابعة للأقسام والرعاة لتبادل الممارسات الجيدة والشواغل. وبالإضافة إلى ذلك، يجري الآن كتابة دليل الممارسات الجيدة لوظائف العلوم والهندسة والتكنولوجيا.

إقامة مشروع رائد راع للعلوم والهندسة والتكنولوجيا

٣٢١- أطلق مشروع راع تحت اسم "الرعاية من أجل الحياة العامة" في لقاء في أدميرالتي آرش في ٢٥ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. وأعد ٢٢ مشروعاً نظيراً لهذه المجموعة الرائدة الأولى.

أيرلندا الشمالية

الوظائف في مكتب أيرلندا الشمالية وأقسامها

٣٢٢- يلتزم مكتب أيرلندا الشمالية، وهو أحد أقسام الحكومة البريطانية، بمدونة قواعد السلوك المنقحة للتعيينات الوزارية في الهيئات العامة، التي أصدرها في آب/أغسطس ٢٠٠٥ مفوض الوظائف العامة لإنكلترا وويلز. ويبين التقرير السنوي الخاص بالوظائف العامة لمكتب أيرلندا الشمالية (نشر في تقرير الإدارات لسنة ٢٠٠٦ الصادر عن مكتب أيرلندا الشمالية، خطط وأولويات الإنفاق - www.nio.gov.uk) أن مستوى تمثيل الإناث في الهيئات العامة في آذار/مارس ٢٠٠٥ تجاوز بالكاد نسبة ٣٥ في المائة. ومن بين ٢٣ هيئة يتم التعيين فيها عن طريق الحكومة ورد ذكرها في التقرير، شغلت النساء ٤ وظائف رئيس و٣ وظائف نائب رئيس. وتهدف خطة الوظائف العامة لمكتب أيرلندا الشمالية للفترة ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ إلى زيادة الوظائف العامة التي تشغلها النساء بنسبة ٤٥ في المائة بحلول ٢٠٠٩.

٣٢٣- بشكل منفصل، تقوم وحدة التعيينات المركزية في مكتب رئيس الوزراء ونائب رئيس الوزراء بإعداد تقرير سنوي حول التعيين بالوظائف العامة في أيرلندا الشمالية

www.ofmdfmi.gov.uk/public-appointments. ويوضح التقرير بالتفصيل عدد الطلبات الواردة والتعيينات التي تمت عن طريق كل وزارة من وزارات أيرلندا الشمالية، بما في ذلك تحليل هذه الأرقام بحسب نوع الجنس. وطبقا لأحدث الأرقام الخاصة بالنسبة المئوية للنساء اللاتي يخدمن في الوقت الراهن في الهيئات العامة في أيرلندا الشمالية، تصل هذه النسبة إلى ٣٢ في المائة تقريبا. ومن بين ١٠٩ هيئات تم التعيين فيها عن طريق الحكومة في أيرلندا الشمالية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، تشغل النساء ٣٣ وظيفة من وظائف الرئيس و٤ وظائف من وظائف نائب الرئيس.

على مستوى مجلس المقاطعة

٣٢٤- في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، بلغ عدد النساء من أعضاء مجلس المقاطعة في أيرلندا الشمالية ١٢٥ امرأة من ٥٨٢ عضوا مقارنة بحوالي ١٠٨ فقط في سنة ٢٠٠٣. ويمثل هذا العدد ٢١,٥ في المائة من مقاعد المجلس مقارنة بـ ١٨ في المائة في ٢٠٠٣.

في الخدمة المدنية

٣٢٥- في أيرلندا الشمالية، بلغت نسبة تمثيل المرأة أكثر من ٥٤ في المائة من جميع الموظفين غير الصناعيين في الخدمة المدنية بأيرلندا الشمالية في ٢٠٠٦. وزادت النسبة المئوية للنساء في مستوى الإدارة المتوسطة (نائب الرئيس) من ٢٨ في المائة في ٢٠٠٢ إلى ٤٢,٧ في المائة في ٢٠٠٦. كما زادت النسبة المئوية للنساء في مستوى الإدارة المتوسطة (الدرجة ٧) من ٢٣ في المائة في ٢٠٠٢ إلى ٣٣,٨ في المائة في ٢٠٠٦. وعلى مستوى الإدارة العليا (الدرجة ٥ فما فوقها) بلغت النسبة ٢١,٤ في المائة.

اسكتلندا

الوظائف على المستوى الوطني

٣٢٦- في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، كانت المرأة تشكل نسبة ٣٦ في المائة من المعينين و١٦ في المائة من الرؤساء. وبعد صدور تشريع لتعيين مفوض مستقل للوظائف العامة في اسكتلندا، تولى المفوض الجديد منصبه في حزيران/يونيو ٢٠٠٤. ومن أهم وظائفه تشجيع التنوع، من خلال إعداد استراتيجية لتكافؤ الفرص في الوظائف العامة في اسكتلندا. وسوف تتصدى هذه الاستراتيجية، التي يجري إعدادها بالتعاون مع السلطة التنفيذية والبرلمان وآخرين، لقضايا إثارة الوعي وإدارة برامج التنمية للجماعات الناقصة التمثيل، التي تشمل المرأة.

٣٢٧- تشمل الأعمال الأخرى تنفيذ التوصيات الواردة في التنوع في عملية التعيين في الوظائف العامة في اسكتلندا الذي نشر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ والتقارير متاح على موقع البحوث الاجتماعية التابع للسلطة التنفيذية على الويب <http://sh45inta/library5/government/dpap-00.asp?mode=view>

على مستوى المجالس المحلية

٣٢٨- في سنة ٢٠٠٣، كانت المرأة تمثل ٢٢ في المائة من أعضاء المجالس المحلية في اسكتلندا. وفي سنة ٢٠٠٦، بدأت السلطة التنفيذية الاسكتلندية تنفيذ حملة لتشجيع عدد أكبر من الناس من الجماعات الناقصة التمثيل على النظر في الترشح لانتخابات الحكم المحلي. وكانت المرأة من أهم الجماعات المستهدفة من هذه الحملة.

في الخدمة المدنية

٣٢٩- في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، كانت المرأة تمثل ٥٠,٤ في المائة من الموظفين في السلطة التنفيذية الاسكتلندية، ووكالاتها والإدارات المرتبطة بها. ومن بين هؤلاء بلغ عدد من ينتمين إلى الأقليات العرقية ٤٩ (١,٢ في المائة) وعدد المعاقات ١٥٨ (٣,٩ في المائة). كما شغلت النساء ٧٤ وظيفة (٣٣ في المائة) في مجال الخدمة الاجتماعية العليا. ومن أجل رعاية أكبر للتنوع والمساواة والنهوض بهما استعرضت السلطة التنفيذية الاسكتلندية استراتيجيتها للتنوع وبدأت تنفيذها من جديد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥. وبالإضافة إلى ذلك، ودعمت لمبادرات أوسع نطاقا في مجال الخدمة المدنية، نشرت السلطة التنفيذية الاسكتلندية خطة لتنفيذ التنوع على مستوى الإدارات في تموز/يوليو ٢٠٠٦ حددت كيفية التعجيل بالتقدم في مجال التنوع وتيسير التغيير الثقافي داخل السلطة.

السياسات الرامية إلى تشجيع المساواة بين الجنسين

٣٣٠- تزايد الاستفادة من فرص العمل المرن في السلطة التنفيذية باستمرار. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٦، أدخلت السلطة التنفيذية خطة رعاية الطفل عن طريق بطاقات الدعم لتقديم المزيد من المساعدة للوالدين العاملين. وسوف تشهد سنة ٢٠٠٧ أيضا البدء في تنفيذ سياسة منقحة للكرامة في العمل، تركز من جديد على القضاء على التمييز والسلوكيات غير المقبولة الأخرى. كما ستشهد نشر سياسة جديدة للعنف المتزلي والاجتماع التمهيدي لشبكة النساء المسنات لتشجيع المساواة بين الجنسين داخل السلطة التنفيذية.

ويلز

زيادة أعداد الوظائف على المستوى الوطني

٣٣١- نفذت حكومة الجمعية الوطنية في ويلز خطة عمل في ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣ بهدف زيادة عدد الطلبات المقدمة من الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك النساء. ويشمل هذا النهج الاستراتيجي البحوث، وبناء القدرات، والأعمال الإرشادية. وفي ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦، بلغت نسبة النساء في التعيينات وإعادة التعيينات في الهيئات العامة التي ترعاها الجمعية الوطنية وهيئات دائرة الصحة الوطنية ٤٥ في المائة.

التمثيل في مجلس شراكات القطاع التطوعي

٣٣٢- يضم مجلس شراكات القطاع التطوعي التابع للجمعية الوطنية ممثلاً عن المنظمات التطوعية يعمل في مجال القضايا الجنسانية. واعتباراً من ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، تشكل النساء أغلبية في أعضاء القطاع التطوعي البالغ عددهم ٢١ عضواً في مجلس شراكات القطاع التطوعي للجمعية الوطنية. كما يوجد في هذا المجلس عشرة من أعضاء الجمعية الوطنية، منهم ٧ نساء.

٣٣٣- يعتبر كل عضو في مجلس شراكات القطاع التطوعي مسؤولاً عن إنشاء شبكة شاملة والمحافظة عليها، ويتلقى تمويلاً لتوفير واستخراج المعلومات والآراء في مجال مسؤوليته. ويتم رصد هذه العملية وهي تتيح فرصة حقيقية للتأثير في حكومة الجمعية الوطنية وللمشاركة الديمقراطية من جانب القطاع في شؤون الجمعية الوطنية.

زيادة أعداد النساء العاملات في حكومة الجمعية الوطنية في ويلز

٣٣٤- حددت الإجراءات الحالية المتعلقة بالجنسانية والتنوع التي تتخذها حكومة الجمعية الوطنية في ويلز في خطة تنفيذ التنوع لسنة ٢٠٠٦ التي تشمل الإجراءات التي ستتخذها حكومة الجمعية الوطنية لتشجيع التنوع في الفترة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٨. وتحدد الخطة أهدافاً للمساواة على مستويات كبار الموظفين وتطلب من كل عضو في هيئة الموظفين تحمل مسؤولية تأمين المساواة وتشجيع التنوع. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٦، بلغت نسبة النساء في الخدمة المدنية العليا ٣٥ في المائة مع استهداف الوصول بهذه النسبة إلى ٤٥ في المائة في نيسان/أبريل ٢٠٠٨. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٦، بلغت نسبة النساء في رتب التغذية الوظيفية ٤٤ في المائة مع استهداف الوصول بهذه النسبة إلى ٥٠ في المائة في نيسان/أبريل ٢٠٠٨.

٣٣٥- تتبع حكومة الجمعية الوطنية في ويلز أيضا سياسة شاملة بشأن تكافؤ الفرص والتنوع، بما في ذلك المبادرات المتعلقة بساعات العمل المرنة، والعمل غير المتفرغ، وتقاسم الوظيفة، والساعات المضغوطة، والإجازات الخاصة، وإجازات الوالدين، وتيسيرات الحضانة، وخطة للتضحية بالمرتب. ويجري حاليا تنقيح سياسة تكافؤ الفرص وسوف يعاد تنفيذها في ٢٠٠٧. وأدخلت الساعات المضغوطة والتضحية بالمرتب في سنة ٢٠٠٦.

إنشاء مجلس لإدارة التعلم بالملازمة الوظيفية

٣٣٦- في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، أنشأت حكومة الجمعية الوطنية في ويلز مجلسا لإدارة التعلم بالملازمة الوظيفية يعمل جنبا إلى جنب مع مجلس الإدارة ويضم ممثلا من كل وزارة. ويتعين على المتقدمين للعمل تقديم الأدلة على الطرائق التي سيقدمون بها إسهاما أكثر تنوعا في الجماعة. وبدأ العمل في مجلس التعلم بالملازمة الوظيفية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ وتضم عضويته ٨ رجال و ٨ نساء في سنة ٢٠٠٧. ويتكون مجلس الإدارة حاليا من ١٢ رجلا و ٣ نساء.

مراجعة أجور النساء والرجال

٣٣٧- أظهرت أحدث مراجعة للأجور (آذار/مارس ٢٠٠٦) أن الفجوات في أجور النساء مقارنة بالرجال في حكومة الجمعية الوطنية في ويلز قد تقلصت من ٥,٤ في المائة في ٢٠٠٤ إلى ٣,٨ في المائة في ٢٠٠٦ (باستخدام أرقام المتوسط، في مقابل أرقام القيمة الوسطية).

المادة ٨ - المرأة والتمثيل الدولي

اتخاذ خطوات لزيادة أعداد النساء في وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث

٣٣٨- ثمة هدف شخصي لجميع أعضاء وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث يتعلق بالتنوع وهناك نصير للمسائل الخاصة بالمرأة على مستوى المجلس. وقد تضاعف عدد النساء في هيكل الإدارة العليا في الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٦ وحددت وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث هدفا يتمثل في زيادة عدد النساء اللاتي يصلن إلى هيكل الإدارة العليا إلى ٢٥ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٨. وأعد برنامج عمل مفصل لتشجيع المساواة بين الجنسين في خطة النقاط العشر لوزارة الخارجية وشؤون الكومنولث ومشروعها لتحقيق المساواة بين الجنسين. وقد حققت الوزارة بالفعل المعيار الذهبي في عملية تحديد معايير الفرصة الآن كما تستهدف تحقيق المعيار البلاتيني في العام القادم.

٣٣٩- توجد لدى كل إدارة في وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث خطة عمل معينة بالتنوع وممثل للتنوع في الإدارة. وتدير وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث تدريبا مستهدفا إضافيا للنساء، يشمل برنامج منصة الانطلاق. وتعتبر الرعاية، وإعداد التعلم بالملازمة الوظيفية، والتدريب عناصر مهمة أيضا في التدريب الإنمائي للمرأة في وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث. ويمكن أن يمثل التزام وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث بالتنقل العالمي تحديات كبيرة أمام النساء اللائي تكون لديهن مسؤوليات منزلية، كالأطفال الصغار أو الوالدين المسنين. واعترافا بذلك، تشجع وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث العمل الذي يتسم بالمرونة، وتيسر تقاسم الوظائف؛ وتسمح بالتوقف عن العمل لمدة تصل إلى ٥ سنوات؛ وتتيح اختيار البقاء في المملكة المتحدة لفترات ممتدة للوفاء بالالتزامات المنزلية؛ وتوفر الدعم لرعاية الأطفال، بما في ذلك توفير الحضانات في مكان العمل. كما تجني وزارة الخارجية وشؤون الكومنولث فوائد استثمارها في تكنولوجيا المعلومات التي تتيح المزيد من العمل الذي يتسم بالمرونة من المنزل وخارج البلاد.

أعداد النساء في وظائف الدفاع

٣٤٠- تلتزم وزارة الدفاع بتكافؤ الفرص وفقا لضرورة الإبقاء على فعالية في الدفاع. ومعظم الوظائف في القوات المسلحة مفتوحة أمام المرأة^(٧) وتعتبر مساهمتها أساسية بالنسبة لفعالية القوات المسلحة. وتخدم المرأة في جميع التخصصات، باستثناء تلك التي يتمثل واجبها الأول في الاشتباك مع العدو وقتله. ولذلك لا تزال المرأة تستبعد من الخدمة العامة في مشاة البحرية الملكية (كقوات خاصة في سلاح مشاة البحرية الملكية) وسلاح الفرسان الملكي والقوات المدرعة الملكية، والمشاة، وفوج القوات الجوية الملكية.

٣٤١- في نيسان/أبريل ٢٠٠٦، كانت أعلى الإناث العاملات في الخدمة رتبة: في السلاح البحري - عميد واحد، وعقيد واحد، و٢٧ مقدا؛ وفي الجيش - عميدان، و٢٠ عقيدا، و٧٣ مقدا؛ والسلاح الجوي الملكي - ٢٠ عقيدا، و٨٢ مقدا. وترد في المرفق ١ الإحصاءات التفصيلية التي توضح تمثيل النساء في القوات المسلحة للمملكة المتحدة بين ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦.

(٧) النسبة المئوية للوظائف المفتوحة أمام المرأة هي كما يلي: ٧١ في المائة من وظائف السلاح البحري، و٦٧ في المائة من وظائف الجيش، و٩٦ في المائة من وظائف السلاح الجوي الملكي.

العمل مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بشأن توظيف النساء

٣٤٢- أثناء فترة الإبلاغ عملت وزارة الدفاع مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لفحص القضايا المتصلة بتوظيف النساء في القوات المسلحة. وفي حزيران/يونيو ٢٠٠٥، وقع وزير الدولة للدفاع واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص اتفاقاً للتصدي لقضية التحرش الجنسي، بناء على خطة عمل واسعة المجال (انظر المرفق ١). وتشمل هذه دراسات استقصائية وفرق مناقشة والرجال الموجودين في الخدمة ونساء للفهم الكامل لحالات التحرش الجنسي وتحديد أكثر التدابير فعالية لمنعها؛ وكفالة الإنصاف في الإجراءات المتعلقة بالشكاوى في القوات المسلحة، وموضوعيتها وسريتها والتأكد من أنها كذلك؛ وزيادة الوعي بالتحرش الجنسي والطريقة التي يمكن أن يؤدي بها إلى الإضرار بفعالية العمليات.

عرض أنماط عمل بديلة

٣٤٣- أثناء فترة الإبلاغ، نفذ عمل أيضاً يتعلق بأنماط العمل البديلة لأفراد الخدمة. وفي ٢٠٠٥، أدخلت فترات التوقف عن العمل وأصدرت المنشورات التوجيهية المتعلقة بإدارة ساعات العمل غير القياسية والعمل من المنزل. واتساقاً مع التشريعات الوطنية الجديدة^(٨) جرى تنقيح مشروع الأمومة المهنية في القوات المسلحة وأصبح يحق للنساء الموجودات في الخدمة اللاتي كن يتوقعن ولادة أطفالهن في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد هذا التاريخ الحصول على إجازة أمومة لمدة ٥٢ أسبوعاً، منها ٢٦ أسبوعاً بأجر كامل.

٣٤٤- بناء على أدلة إحصائية تشير إلى أن الحياة الوظيفية للنساء في القوات المسلحة كانت أقصر بدرجة ملموسة من حياة الرجال المهنية، أجريت دراسة مستقلة تفصيلية بالتكليف لبحث العوامل التي تؤثر في قرارات المرأة بترك الخدمة. وتمت الدراسة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ واستخدمت النتائج كأساس لمزيد من العمل. ويجري العمل الآن، بشكل خاص، لفحص نطاق إدخال العمل المرن في الوظائف غير المرتبطة بالعمليات. غير أن خطط الأجور والمعاشات التقاعدية الفريدة المطبقة على أعضاء القوات المسلحة تعقد من هذه العملية.

المادة ٩ - الجنسية

٣٤٥- تعكس قوانين المملكة المتحدة بشأن الجنسية مبدأ مساواة الرجل والمرأة في الحقوق.

(٨) قانون العمل والأسر ٢٠٠٦.

تغيير أحكام الهجرة فيما يتعلق بالزواج

٣٤٦- في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، تم تغيير أحكام الهجرة بحيث ارتفع السن الذي يجوز فيه للشخص الموجود والمستقر في المملكة المتحدة أن يصطحب قرينا ويدخله إلى المملكة المتحدة من سن ١٦ إلى سن ١٨. وكان الهدف من ذلك في جانب منه حماية النساء الشابات من الزواج قبل إكمال تعليمهن وحتى يصبحن أكثر نضوجا لاتخاذ هذا القرار المهم. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، رفع السن الذي يستطيع فيه الشخص الذي يحمل جنسية أجنبية التقدم بطلب مستقل لمغادرة المملكة المتحدة أو دخولها أو البقاء فيها إلى سن ١٨ سنة.

٣٤٧- تم رصد عملية التصريح الخاص بالعنف العائلي المذكور في التقرير السابق في السنتين الأوليين للعمل به ويجري حاليا استعراض النتائج التي تم التوصل إليها وسيشمل الاستعراض النظر في مسألة وجوب توسيع نطاق الأدلة لاستيفاء المعايير.

وضع تدابير جديدة لدعم اللاجئين

٣٤٨- وضعت الحكومة تدابير تنسيق جديدة لتحسين حصول اللاجئين على فرص التعليم والرعاية الصحية والعمل تحت رعاية استراتيجيات التكامل للاجئين المتابعة مواطنون كاملون يتمتعون بالمساواة، التي بدأ تنفيذها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ ومسائل التكامل، التي أطلقت في آذار/مارس ٢٠٠٥.

٣٤٩- يجري العمل لوضع نموذج جديد للخدمات المتكاملة القياسية للاجئين في جميع أنحاء إنكلترا، تقوم على برنامج صن رايز Sunrise، وهو برنامج للباحثين الاجتماعيين صمم لتقديم الدعم للاجئين في الفترة الأولى عقب منح حق اللجوء لمدة تصل إلى ١٢ شهرا. وسوف يستطيع النموذج الجديد لتكامل اللاجئين تقييم ومعالجة التحديات الخاصة التي تواجه النساء اللاجئات وسوف يشمل أيضا برنامجا للرعاية وخدمة للنصح والمشورة لمن ينشئون ويديرون منظمات مجتمعية للاجئين. وسوف تستمر الحكومة في إدارة صندوق اللاجئين الأوروبي الذي أنشأ سجلا للمتابعة في مشاريع التمويل يستهدف تحسين تكامل النساء والأطفال.

إدخال برنامج حماية غيتواي

٣٥٠- بدأ تنفيذ البرنامج الحكومي لإعادة توطين اللاجئين (برنامج حماية غيتواي) في ٢٠٠٣ لتوفير الحماية الدائمة للاجئين المعرضين للخطر من جميع أنحاء العالم. وتتعرف المملكة المتحدة بالنساء المعرضات للخطر باعتبارهن فئة محددة من اللاجئين تحتاج إلى الحماية. ولأغراض إعادة التوطين، تعرف المملكة المتحدة المرأة المعرضة للخطر بأنها امرأة أو

فتاة تعاني من مشكلات تتصل بالحماية يختص بها نوع جنسها، أو قد تكون معرضة للخطر، أو تكون قد عانت من مجموعة واسعة من المشكلات التي تتصل بالحماية، بما في ذلك الطرد، والترحيل الإجباري وأي تهديدات أمنية أخرى، أو العنف القائم على أسباب جنسية أو أسباب تتعلق بنوع الجنس، أو التخويف، أو التعذيب، أو الاتجار لأغراض الرقيق الأبيض أو الاستغلال، أو العمل الإجباري وفقدان الكرامة على المستوى المحلي. واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٧، وفر البرنامج لأكثر من ٥٠ لاجئة معرضة للخطر (الطالبات الرئيسيات)، إعادة التوطين الدائمة في المملكة المتحدة وقدم برنامج تكامل لمدة ١٢ شهرا. وتم إعادة توطين أكثر من ٣٠٠ امرأة وفتاة أخرى كعميلات في إطار برنامج غيتواي.

التركيز على التنمية الدولية

٣٥١- قدمت المملكة المتحدة، من خلال إدارة التنمية الدولية الدعم لجهود المجتمع المدني لتحسين حماية النساء والفتيات اللاجئات والنازحات داخليا من خلال استقطاب الدعم والإجراءات. كما قدمت إدارة التنمية الدولية ٢٠ مليون جنيه استرليني في سنة ٢٠٠٥ وسنة ٢٠٠٦ لوكالة الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين) لتعزيز قدرتها على توفير الحماية للاجئين. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم إدارة التنمية الدولية الدعم لوكالة الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في بلدان محددة. ويشمل ذلك الوفاء بالتزامها تجاه النساء اللاجئات من خلال إعداد الاستراتيجيات اللازمة للتصدي للعنف القائم على أسباب جنسية أو أسباب تتصل بنوع الجنس، والبقاء والاتجار. ويعتبر دعم تعميم اعتبارات العمر، ونوع الجنس، والتنوع في برنامج مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مجال أولوية في الاستراتيجية المؤسسية الجديدة لإدارة التنمية الدولية للعمل مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين للسنوات ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩.

المادة ١٠ - التعليم

استمرار الالتزام بتعليم المتعلقات من النساء والجماعات العرقية

٣٥٢- سوف تنفذ الحكومة زيادة في الإنفاق على التعليم في المملكة المتحدة تزيد قيمتها عن ١٠ بلايين جنيه استرليني بين ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨ (تشمل ثلاث سنوات مالية، مقابل ٤ سنوات في التقرير الأخير). ومنذ سنة ٢٠٠٣، أدخلت الحكومة عددا من الاستراتيجيات، والسياسات، والمبادرات الوطنية لزيادة مشاركة المتعلقات من النساء والأقليات العرقية واستمرارهن في التعليم، وإنجازهن. وشملت هذه:

- إعداد استراتيجية مشتركة بين وزارة التعليم والمهارات ومجلس التعليم والمهارات استحقاق المستوى الثاني في مجال التسويق والاتصالات لاستهداف جماعات معينة من المتعلمين كالنساء الآسيويات الناقصات التمثيل حاليا في دورات المستوى الثاني من المؤهلات المهنية الوطنية. وسوف تنفذ هذه الاستراتيجية بدءا من صيف ٢٠٠٧؛
- العمل في الشهور القادمة مع برنامج النقابات المهنية التعليمي لإيجاد موارد نوعية ومستهدفة ليستخدمها ممثلو برنامج النقابات المهنية التعليمي لتشجيع تقدم المتعلمين إلى المستوى ٢ وما بعده؛
- الاعتراف بالقضايا المهمة المثارة في تقرير لجنة المرأة والعمل "صنع مستقبل أكثر إنصافا" وحددت توصيات لجنة العمل والمرأة نظاما يكفل إدماج الإجراءات اللازمة لتشجيع المساواة في عمل جميع الإدارات الحكومية من خلال أهداف اتفاق الخدمة العامة ومن خلال عام واحد في التقرير المقرر نشره في ربيع ٢٠٠٧ (انظر المادة ١١). واتخذت وزارة التعليم والمهارات فعلا خطوات للتصدي لبعض التوصيات الرئيسية للجنة من خلال تنفيذ استراتيجيات ١٤ - ١٩ للتعليم والمهارات والمقترحات الملخصة في الورقة الخضراء للشباب لسنة ٢٠٠٥؛
- لا يزال إطار الأداء بالإدارة يحدد ويدفع قدما الأولويات الكبرى للحكومة وطموحاتها للتنفيذ. وتلتزم الإدارة بالعمل مع شركائها لتحقيق أهدافها وفقا لاتفاق الخدمة العامة، بحيث تتحسن فرص الحياة للجميع، بصرف النظر عن نوع الجنس أو الأصول. وتقسم البيانات الخاصة بعدد من أهداف اتفاق الخدمة العامة الخاصة بالإدارة بحسب نوع الجنس، باعتبارها جزءا من تحليل/إعداد إدارة الأداء بالقسم وسياساته. وعلى سبيل المثال، حصلت ٦٣,٤ في المائة من الفتيات على ٥ شهادات أو أكثر من الشهادة العامة للتعليم الثانوي بالتقديرات ألف إلى جيم في ٢٠٠٥/٢٠٠٦ مقارنة بـ ٦١,٤ في المائة في ٢٠٠٤/٢٠٠٥؛
- إن هدف واجب المساواة بين الجنسين هو استئصال أكبر للتفرقة ضد الجنسين وتعد وزارة التعليم والمهارات العدة لخطتها الأولى الخاصة بالمساواة بين الجنسين والمنشورة في نهاية نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

زيادة أعداد مراكز البداية الأكيدة للأطفال

٣٥٣- مراكز البداية الأكيدة للأطفال هي أماكن يستطيع فيها الأطفال تحت سن ٥ سنوات وأسرهم الحصول على خدمات ومعلومات متكاملة وشاملة ومتصلة، فيمكنهم الحصول على المساعدة من أفرقة من الفنيين المتعددي التخصصات. والتركيز في هذه المراكز على توفير التعليم والوصول إلى الخدمات الصحية للأطفال في السنوات المبكرة/سنوات الحضانه بحسب السن. وستقوم هذه على المبادرات الناجحة القائمة كالبرامج المحلية للبداية الأكيدة (انظر المادة ٣). وحضانات الجوار، ومراكز التمييز المبكر، وتعمل على إيصال خدمات السنوات المبكرة المتكاملة العالية الجودة إلى قلب المجتمعات. ويكون التركيز فيها على الانتقال من البرامج المحلية - وهي مبادرة تفيد فقط أقلية من الأطفال المحرومين - إلى برنامج شامل، ودائم لمراكز الأطفال لجميع الأطفال تحت سن الخامسة وأسرهم.

٣٥٤- بحلول ٢٠٠٨، سوف يكون هناك ٢ ٥٠٠ مركز من مراكز البداية الأكيدة للأطفال في جميع أنحاء إنكلترا مع تمكين جميع الأطفال الصغار وأسرهم في أكثر المناطق حرمانا من الوصول إلى المركز. وبحلول ٢٠١٠، سوف يكون هناك ٣ ٥٠٠ مركز - أي مركز واحد لكل مجتمع - تصل إلى نحو ٢,٩ مليون طفل تحت سن الخامسة. وكان هناك أكثر من ١٠٠٠ مركز من مراكز البداية الأكيدة للأطفال تعمل بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، وتقدم خدماتها لنحو ٨٣٨ ٠٠٠ طفل صغير وأسرهم. وشكل توفير البداية الأكيدة أساسا مهما لاتفاق الخدمة العامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، وسبقت الأهداف الجدول الزمني المحدد لها.

توفير التعليم المبكر

٣٥٥- يكفل لكل طفل في الثالثة والرابعة من العمر الحصول على فرصة للتعليم المجاني لبعض الوقت (١٢,٥ ساعة كل أسبوع) لمدة تصل إلى سنتين قبل بلوغ سن التعليم الإلزامي (الفصل الدراسي الذي يبدأ بعد عيد ميلادهم الخامس). ونتيجة للتمويل الحكومي المتزايد، نفذ استحقاق الأطفال من سن ٣ سنوات اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٤ - أي قبل ستة أشهر من الميعاد المخطط له أصلا. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، كان جميع الأطفال البالغين ٤ سنوات و٩٦ في المائة من الأطفال البالغين من العمر ٣ سنوات ملتحقين بشكل من أشكال التعليم المجاني المبكر. ويوجد أكثر من ٣٧ ٠٠٠ مكان تقدم التعليم المبكر الممول من الحكومة المجاني.

٣٥٦- كفلت استراتيجية السنوات العشر سلسلة من التمديدات المتعاقبة لاستحقاق التعليم المبكر المجاني. واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٦، تم تمديد الاستحقاق المجاني الأدنى من ٣٣

إلى ٣٨ أسبوعاً من العام؛ واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٧، سوف يبدأ الأطفال البالغون ٣ و ٤ سنوات من العمر تدريجياً في الحصول على استحقاق محسن لمدة ١٥ ساعة كل أسبوع، على أن يحصلوا جميعاً على هذا الاستحقاق بحلول سنة ٢٠١٠. والهدف على المدى الأبعد هو تمديد الاستحقاق إلى ٢٠ ساعة في الأسبوع. وبدأت الجهات الباحثة عن المسارات في السلطات المحلية في التخطيط في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ للطريقة التي ستنفذ بها استحقاق الخمس عشرة ساعة وزيادة مرونته اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٧. وسوف تقدم نماذج لأفضل الممارسات للطريقة التي يمكن بها للسلطات المحلية دعم مقدمي هذا الاستحقاق في تنفيذ الاستحقاق المحسن.

إعداد الإطار التعليمي الشخصي، والاجتماعي، والصحي في المدارس

٣٥٧- تجري هيئة المؤهلات والمناهج استعراضاً للمنهج الوطني للمرحلتين الأساسيتين ٣ و ٤ (للأعمار ١١ - ١٦) وينقح استعراض المناهج الثانوية جميع المناهج الدراسية الثانوية ويشمل هذا التعليم الشخصي، والاجتماعي، والصحي.

٣٥٨- أدخل الإطار غير القانوني للتعليم الشخصي والاجتماعي والصحي الحالي في سنة ٢٠٠٠. وتستعرض الوزارة هذا الإطار والمواد الأخرى في المنهج بطريقة دورية لتسمح للمدارس بالتعود على هذا المنهج والتوقعات التي يفرضها عليهم ذلك. واستعراض المنهج الثانوي هو الآن في مرحلة التشاور العام، التي تنتهي في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٧. ويمكن الإسهام في هذه المشورة من خلال موقع ويب هيئة المؤهلات والمناهج www.qca.org.uk/secondarycurriculumreview

٣٥٩- أعلنت الورقة البيضاء "التعليم والمهارات ١٤ - ١٩" المنشورة في شباط/فبراير ٢٠٠٥ عن استعراض لمنهج المرحلة الأساسية ٣ مع إدخال برامج الدراسة المنقحة إلى المدارس اعتباراً من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨. وتنفذ هيئة المؤهلات والمناهج برنامجاً مستمراً للعمل لكفالة أن يضع برنامجها الإصلاحي ١١ - ١٩ في الاعتبار تماماً التنوع وقضايا الإدماج (بما في ذلك نوع الجنس، والعرق، واحتياجات التعليم الخاصة، والبند المتعلق بذوي القدرات الخاصة والموهوبين).

خفض أعداد حالات الإقصاء الدائم

٣٦٠- انخفض العدد الإجمالي لحالات الإقصاء الدائم بنسبة ٢٥ في المائة منذ ١٩٩٧/١٩٩٦ كما انخفض عدد الفتيات اللاتي تعرضن للإقصاء الدائم بشكل مطلق. وكانت النسبة المتوية للفتيات اللاتي تعرضن للإقصاء الدائم ثابتة تقريباً في نفس الفترة. وفي

٢٠٠٥/٢٠٠٤ (آخر أرقام متاحة)، بلغت نسبة الفتيات في حالات الإقصاء الدائم من المدارس ٢١ في المائة (أو ٩٤٠ فتاة من مجموع عدد تلاميذ المدارس البالغ نحو ٧ ملايين). ولتحسين فرص التعليم لجميع الأطفال ولخفض معدلات الإقصاء بدرجة أكبر، تتوقع الوزارة بأن تعمل جميع المدارس الثانوية في شراكة لتحسين السلوك ومعالجة مسألة تكرار الغياب بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. وتبين الأرقام الواردة من شراكات الجهات الباحثة عن المسار أن التعاون يحدث تأثيراً كبيراً على الحاجة إلى الإقصاء الدائم والإقصاء لفترات محددة.

تقديم المعلومات من خلال ترتيبات تقييم المنهج الوطني

٣٦١- توفر ترتيبات تقييم المنهج الوطني معلومات حول التحصيل من خلال الاختبارات وتقييمات المعلمين. وتستخدم المعلومات لأغراض مساءلة المدارس ورصد أداء التلاميذ، بحيث تعدل المدارس تعليمها ليلائم احتياجات التلاميذ. وأظهرت النتائج في سنة ٢٠٠٦ بالنسبة للتلاميذ في المرحلة الأساسية ١ (الأعمار ٥ - ٧) أنه في كل المواد الدراسية، كانت النسبة المئوية للفتيات اللاتي حققن المستوى المتوقع أو تجاوزنه أعلى من النسبة المئوية للبنين. وفي سنة ٢٠٠٦، كان أداء البنات متفوقاً على أداء البنين في اختبارات اللغة الإنجليزية في المرحلة الأساسية ٢ (سن ٧ إلى ١١)؛ وكان توزيع النسب المئوية للبنات والبنين متماثلاً في الرياضة والعلوم. وفي جميع المواد الجوهرية للمرحلة الأساسية ٣ (سن ١١ - ١٤) كانت النسبة المئوية للبنات اللاتي حققن المستوى المتوقع ماثلاً أو أعلى من النسبة المئوية للبنين.

قياس التحصيل في الامتحانات في سن ١٥ و ١٦ و ١٨

٣٦٢- زادت نسبة البنات والبنين الذين يتركون الدراسة بعد الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي (التقدم لامتحانات الشهادة العامة للتعليم الثانوي في سن ١٥ - ١٦) 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 ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦، حصل ٩٧,٥ في المائة من البنات و ٩٥,٧ في المائة من البنين في السنة النهائية من التعليم الإلزامي على نتائج بدرجات (مقابل ٩٦ في المائة و ٩٤ في المائة، على التوالي، في سنة ٢٠٠٠ - ٢٠٠١. وبالإضافة إلى ذلك، حدث تحسن ملحوظ في الإنجاز على مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي عموماً مع تفوق متسق للبنات على البنين في الأداء بالحصول على درجات أعلى. 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، فضلاً عن العلوم والهندسة (انظر المادة ٥ فيما يتصل بالقوالب النمطية).

زيادة أعداد النساء

في التعليم العالي

٣٦٣- في ١٩٧٠ - ١٩٧١، كان عدد البنين في التعليم العالي مثلي عدد البنات، غير أنه بحلول ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ كانت المرأة تمثل ٥٧ في المائة من الطلبة المقيدين في التعليم العالي (انظر الجدول في المرفق ١). ويتزايد التشديد على زيادة المرونة في نظم التعليم في كليات وجامعات التعليم المتقدم، بما في ذلك تراكم التقديرات ونظم النقل وأصبحت دراسات غير المتفرغين والفصول الصيفية تفيده 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 ناقص في بعض العلوم والهندسة، فإن عدد النساء يفوق عدد الرجال في الطب، وطب الأسنان، والمواد المتصلة بالطب والعلوم البيولوجية، والعلوم البيطرية، والزراعة والمواد المتصلة بها. وبالإضافة إلى ذلك، زادت مشاركة المرأة في العلوم في السنوات الأخيرة فبلغت نسبة هذه المشاركة ٥١ في المائة في ٢٠٠٤/٢٠٠٥.

مؤهلات التعليم العالي

٣٦٤- في الفترة من ١٩٩٠/١٩٩١ إلى ٢٠٠٤/٢٠٠٥، زادت نسبة النساء الحاصلات على مؤهل تعليمي عال من ٤٣ في المائة إلى ٦٠ في المائة. كما زادت نسبة الحاصلات على المؤهلات الجامعية العليا من ٤٣ في المائة في ١٩٩٠/١٩٩١ إلى ٥٥ في المائة في ٢٠٠٤/٢٠٠٥. 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 (انظر المادة ٥).

من هم المعلمون على جميع المستويات

٣٦٥- تحظى النساء بتمثيل جيد جدا في التعليم ويتواصل إقبالهن على التعليم. وفي ٢٠٠٥، بلغت نسبة النساء من المعلمين المؤهلين المنتظمين المتفرغين في المدارس التي تتلقى دعما ماليا من الحكومة في إنكلترا ٦٩ في المائة. كما زادت أعداد النساء على أعداد الرجال في وظائف

المستويات العليا (رئيس، ونائب رئيس، ومساعد رئيس) وفي سنة ٢٠٠٥، بلغت نسبة النساء من شاغلي هذه الوظائف ٦٠ في المائة.

٣٦٦- في التعليم العالي، يوجد اتجاه متزايد لشغل عدد أكبر من النساء للوظائف الأكاديمية، مع زيادة نسبتهن من ٢٧ في المائة في ١٩٩٥ - ١٩٩٦ إلى ٣٦ في المائة في ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥. وتوجد أعلى النسب في المواد الدراسية المتصلة بالطب (٦٢ في المائة)، والقانون (٤٣ في المائة)، واللغات (٤٩ في المائة)، والتعليم (٥٨ في المائة) وزادت نسبة الأستاذات عن المثليين في هذه الفترة، رغم أنها بدأت من نقطة بداية ضعيفة - ٩ في المائة إلى ١٩ في المائة.

٣٦٧- تنفذ الكلية الوطنية للقيادات المدرسية مؤهلا فنيا وطنيا للقيادة، وهو مؤهل معياري مصمم لإعداد المرشحين للقيادة ويصبح ضروريا للتعين في وظائف القيادة الأولى اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٩. وفي ٢٠٠٦، كانت ٦٤,٧ في المائة من المرشحات للمؤهل الفني الوطني للقيادة من النساء.

من هم المتعلمون على المستوى ٢

٣٦٨- يوفر استحقاق المستوى ٢ إرشادا مجانيا لجميع الراشدين الذين يدرسون للحصول على مؤهل التأهيل المهني الوطني من المستوى ٢ الكامل (يعادل تقريبا التقديرات ألف إلى جيم على مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي/العادي)؛ وتم تجربة الاستحقاق في السنتين الماضيتين وأصبح متاحا على المستوى الوطني اعتبارا من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦. وفي خريف ٢٠٠٥، كانت النسبة المئوية للنساء الحاملات لمؤهلات المستوى ٢ أقل من النسبة المئوية للرجال (٧٠ في المائة مقارنة بـ ٦٦ في المائة) غير أن هذه الفجوة تضيق. وتشير الإحصاءات إلى أن النساء أكثر احتمالا لأن يدرسن للمستوى ٢ الأول من الرجال. وفي ٢٠٠٥، كانت المرأة تشكل ٧٢ في المائة من المتعلمين في المستوى ٢ الأول.

تقديم الدعم للطلاب المحرومين

الطلاب المتفرغون

٣٦٩- تقدم الحكومة عددا من المنح للطلاب الناضجين ذوي الأطفال، وخاصة الوالدين الوحيدين للمساعدة في تكاليف التعليم العالي. وتشمل هذه منحا لتغطية تكاليف رعاية الطفل (تصل إلى ٨٥ في المائة من التكلفة الفعلية لرعاية الطفل المسجلة أو المعتمدة، وبحد أقصى ١٤٨,٧٥ جنيها استرلينيا كل أسبوع لكل طفل معول، أو بحد أقصى ٢٥٥ جنيها استرلينيا كل أسبوع لطفلين أو أكثر من المعولين في ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧. وبالإضافة إلى ذلك، تواصل الحكومة تقديم تمويل لمؤسسات التعليم العالي لمساعدة الطلاب الذين يعانون من

صعوبات مالية خلال السنة الأكاديمية - صندوق الحصول على التعليم. ويوجد مبلغ ٦٥ مليون جنيه استرليني مقدم من خلال صندوق الحصول على التعليم للسنة الأكاديمية ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وينبغي أن تولى مؤسسات التعليم العالي أولوية للطلاب ذوي الأطفال عند تقييم من يستحقون الحصول على الدعم المالي من صندوق الحصول على التعليم.

الطلاب غير المتفرغين

٣٧٠- منذ سنة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، استطاع الطلاب غير المتفرغين الذين يعيشون على دخول منخفضة، ويدرسون منهجا دراسيا تصل نسبة التفرغ فيه إلى ٥٠ في المائة، التقدم للحصول على منح لسداد الرسوم الدراسية (بحد أقصى ١٢٥ ١ جنيها استرليني في ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧) ومنحة تصل إلى ٢٥٠ جنيها استرليني لسداد تكلفة المنهج الدراسي، وبخاصة تكلفة الكتب والانتقال. وتساعد هذه المجموعة من الدعم هذه بصفة خاصة، النساء اللاتي يزيد احتمال مسؤوليتهن عن رعاية الأطفال. وبالنسبة لسنة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧، زادت مبالغ التمويل المتاحة من خلال صندوق الحصول على التعليم للطلاب غير المتفرغين إلى ١٢ مليون جنيه استرليني (من ٣ ملايين جنيه استرليني في ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦). ويستطيع الطلاب غير المتفرغين التقدم بطلب للحصول على منحة للمساعدة في تكلفة رعاية الأطفال من صندوق الحصول على التعليم كما يمكن أن يحصلوا على المساعدة المالية، عند الحاجة، لتأمين رعاية الأطفال في بداية الدورة الدراسية. ويمكن للطلاب المتفرغين أيضا طلب المساعدة لتمكينهم من سداد تكلفة نفقات الرسوم الدراسية من خلال مشروع دعم الرسوم الدراسية الإضافية الجديد الذي يعمل جنبا إلى جنب مع صندوق الحصول على التعليم.

تقديم الدعم من خلال مشروع تمويل دعم المقبلين على التعليم

٣٧١- صندوق دعم المقبلين على التعليم هو المصدر الرئيسي لتمويل الدعم لمساعدة الطلاب الذين يتعين عليهم سداد تكلفة إضافية للتعليم. والعناصر الرئيسية في صندوق دعم المقبلين على التعليم هي صناديق الصعوبات المالية وصندوق رعاية الطفل للراشدين. وفي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، قدم نحو ٥٥٠.٠٠٠ منحة لمواجهة الصعوبة المالية بلغت نسبة النساء ممن حصلوا عليها ٦٣ في المائة. كما قدمت ٥٥.٠٠٠ منحة أخرى لدعم رعاية الأطفال، حصلت النساء منها على ٩٧ في المائة.

رعاية الطفل من خلال مشروع اراع لتتعلم

٣٧٢- منذ سنة ٢٠٠٣، قدم المشروع الوطني اراع لتتعلم الدعم لرعاية الطفل للوالدين الصغيرين الراغبين في العودة إلى التعليم والتدريب. ويدفع المشروع مبالغ تصل إلى ١٥٥

جنيها استرلينيا عن كل طفل كل أسبوع - ١٧٠ جنيها استرلينيا في لندن - (بأسعار ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧) لرعاية الطفل بالإضافة إلى تكلفة الانتقال المتصلة بها، ما دام الوالدان الصغيران يستفيدان من رعاية الطفل المسجلة في مكتب معايير التعليم، ويتابعان أي شكل من أشكال التعليم الممول حكوميا ويقل سنهما عن ٢٠ سنة في اليوم الذي يبدأ فيه التعلم. ويقدم هذا المشروع الدعم لمشاركة الوالدين الصغيرين في التعليم، وأظهر التقييم أن نحو ٩٠ في المائة منهم لا يقدمون على التعليم بغير مساعدة من مشروع ارع لتتعلم. وفي ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ استفاد أكثر من ٤ ٨٠٠ من الوالدين الصغار من هذا المشروع، ومن المتوقع أن يزداد هذا العدد ليصل إلى ٧ ٠٠٠ في ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧. وكانت الأغلبية العظمى من المستفيدين من المشروع من الإناث، بينما لم يتلق التمويل في ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ إلا ١٢ أبا.

دعم رعاية الطفل للوالدين الدارسين بالكليات

٣٧٣- بالنسبة للوالدين الذين يزيد عمرهما عن ٢٠ سنة ويدرسون في الصف السادس، يدفع مشروع رعاية الطفل ٢٠ + نفس مزايا رعاية الطفل التي يدفعها مشروع ارع لتتعلم - ولكن على أساس تقييم الدخل - ما دام الوالدان يستفيدان من رعاية طفل مسجلة في مكتب معايير التعليم ويكون لديهما طفل معول يقل سنه عن ١٥ سنة. ومرة أخرى، كانت أغلبية المستفيدين من الإناث، مع انخفاض نسبة الذكور لأقل من ١ في المائة.

المساعدة في تكاليف التعلم من خلال منحة تعليم الكبار

٣٧٤- منحة تعليم الكبار هي برنامج مصمم لمساعدة الكبار من ذوي المهارات المنخفضة والدخول المنخفضة بدفع التكلفة الإضافية للتعليم. وهو متاح لمن هم في سن ١٩ سنة فما فوقها ويتفرغون للدراسة للحصول على مؤهل المستوى ٢ الأول كاملا أو المستوى ٣ الأول كاملا. وتقدم منحة تعليم الكبار مبالغ تصل إلى ٣٠ جنيها استرلينيا في الأسبوع للمتعلمين أثناء الفصل الدراسي. ويجري الآن تجريب البرنامج في ٢٥ منطقة من المناطق التابعة لمجلس التعلم والمهارات بتغطية وطنية كاملة في ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨. أما الأفراد الذين يحصلون على مزايا البطالة فهم غير مؤهلين للاستفادة من البرنامج.

٣٧٥- في السنوات الثلاث الأولى من البرامج الرائدة، حصل أكثر من ١٦ ٣٠٠ متعلم على المساعدة من منحة تعليم الكبار، شكلت النساء منهم نسبة ٥٣ في المائة. وفي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧، تتوقع الحكومة أن يصل عدد المتعلمين إلى أكثر من ١١ ٠٠٠ متعلم، وزيادة هذا العدد إلى ٢٨ ٠٠٠ اعتبارا من ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ عندما تنفذ المنحة على المستوى الوطني في جميع أنحاء إنكلترا. وفي السنوات الثلاث الأولى من المشاريع الرائدة، كان الحد

الأقصى لسن المستفيدين هو ٣٠ سنة بالنسبة لطلاب المستوى ٣ كاملا. وألغى ذلك بالنسبة للعام الدراسي الجامعي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧، بحيث يصبح في إمكان كثير من النساء اللاتي تجاوزن الثلاثين من العمر ويرغبن في الدراسة في المستوى ٣ الحصول على منحة تعليم الكبار.

زيادة أعداد المتعلمين غير البيض في المستوى ٢

٣٧٦- تصل نسبة تمثيل المتعلمين غير البيض في دورات المستوى ٢ الأول إلى ١٢ في المائة، وهي نسبة ترتبط تقريبا بعدد سكان الأقليات العرقية من السود. وعلى الرغم من عدم وجود بيانات تثبت ذلك، فإن نسب النساء اللاتي ينتمين إلى الأقليات العرقية من السود إلى الرجال في دورات المستوى ٢ ربما لا تختلف عنها في عدد السكان بشكل عام. ومع ذلك، يقل تمثيل المتعلمين الصينيين، والهنود، والباكستانيين، والبنغلاديشيين في دورات المستوى ٢. وتتخذ وزارة التعليم والمهارات ومجلس التعليم والمهارات إجراءات لتحسين القاعدة الإحصائية ولاستهداف الجماعات الناقصة التمثيل ويشمل ذلك خط مساعدة جديد للمعلومات والمشورة والتوجيه توفره خدمة التعليم المباشر (leardirect) وحملة مشتركة بين وزارة التعليم والمهارات ومجلس التعليم والمهارات لتسويق وإيصال المستوى ٢ للكبار. وسوف تطلق الحملة في صيف ٢٠٠٧ وتوجه إلى الجماعات الناقصة التمثيل كجماعات معينة من الأقليات العرقية.

أيرلندا الشمالية

كفالة توفير التعليم السابق للمدرسة

٣٧٧- تم تحقيق هدف توفير مكان ممول في التعليم السابق للمدرسة لكل طفل يكون في السنة السابقة للتعليم المدرسي مباشرة ويرغب والداه في الحصول على هذا المكان. وقبلت الحكومة عروضاً من مجلس المناهج والامتحانات والتقييم لوضع منهج منقح والتشريعات المتصلة به ودخل أمر التعليم (أيرلندا الشمالية) لسنة ٢٠٠٦، حيز النفاذ في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٦. وينطبق المنهج المنقح بنفس الدرجة على جميع التلاميذ بصرف النظر عن نوع الجنس، مثلاً، ويشمل حكماً قانونياً محدداً للتطور الشخصي من العام الأول فما بعده. وسوف يتيح ذلك الفرص للشباب للنظر إلى قضايا كالصحة الشخصية والرفاه البدني والعاطفي، والعلاقات والتربية الجنسية. وسوف يتم إدخال المنهج المنقح تدريجياً من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ إلى سنة ٢٠١٠.

زيادة عدد المعلمات في جميع المستويات

٣٧٨- تظل المرأة في أيرلندا الشمالية تمثل الأغلبية في قوة التدريس. حيث أن ٧٣ في المائة من المعلمين في مدارس أيرلندا الشمالية من النساء في الوقت الراهن. وفي ٢٠٠٧، كانت المرأة تشغل ٤٩ في المائة من وظائف المديرين و٧١ في المائة من وظائف نواب المديرين في المدارس الابتدائية، مقارنة بنسبة ٤٠ في المائة و٦٨ في المائة على التوالي في سنة ١٩٩٩. وفي أيرلندا الشمالية، كانت نسبة من أكملوا المؤهل المهني الوطني لمديري المدارس ٥٧ في المائة. وكانت نسبة (الحاصلين على) المؤهل المهني للمديرين العاملين ٥١ في المائة.

زيادة أعداد النساء المقييدات في التعليم العالي والتعليم المتقدم

٣٧٩- تمثل المرأة حالياً أكثر من ٦٠ في المائة من الطلاب المقيدين بالتعليم العالي، و٦٢ في المائة من المقيدين في الدراسات الجامعية و٥٨ في المائة من المقيدين في الدراسات العليا. وزاد عدد المقييدات في دورات التعليم العالي على أساس التفرغ بنسبة ٨ في المائة بين عامي ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣ و٢٠٠٤ - ٢٠٠٥. وكانت أغلبية الطلاب المقيمين الذين حصلوا على مؤهلات عليا في السنة الدراسية ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ من الإناث. وتساوت تقريبا نسبة الذكور والإناث المتخرجين في المرتبة الأولى والحاصلين على مرتبة الشرف الأولى بدرجة كبيرة (١٢ 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 (٤١ في المائة). وفي العام الدراسي الجامعي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، بلغت نسبة الإناث المقييدات في قطاع التعليم المتقدم ٦٠ في المائة من مجموع المقيدين - وظلت هذه الإحصائية ثابتة لعدد من السنين.

قياس الإنجازات في امتحانات البنات والبنين

٣٨٠- ظلت نسبة البنات والبنين الذين يغادرون المدرسة بعد الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي أو على مؤهل يعادلها في أيرلندا الشمالية أعلى مما هي بين البنين. وبالمقارنة بعام ١٩٨٧ - ١٩٨٨ عندما غادر المدرسة ٨٤ في المائة من البنات و٧٣ في المائة من البنين بعد الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي، حدث تحسن في الأرقام لتصل إلى ٩٧ في المائة و٩٤ في المائة على التوالي في سنة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥.

٣٨١- على مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي، تفوقت البنات بصورة مطردة على البنين في الأداء. وفي الفترة ما بين ١٩٨٧ - ١٩٨٨ و٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، ارتفعت نسبة

البنات اللاتي حصلن على الشهادة العامة للتعليم الثانوي بتقديرات ألف إلى جيم من ٦٧ في المائة إلى ٨٧ في المائة، بينما كانت الأرقام المناظرة بالنسبة للبنين ٥٣ في المائة و٧٧ في المائة على التوالي. وفي المستوى الرفيع في الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي (+٥) للشهادة بالتقديرات ألف إلى جيم)، في سنة ١٩٨٧ - ١٩٨٨، حصل ٤١ في المائة من البنات على هذا المستوى الرفيع وارتفع هذا الرقم إلى ٧١ في المائة في ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، بينما كانت أرقام البنين ٣٢ في المائة و٥٥ في المائة على التوالي. وفي السنة الدراسية ١٩٨٧ - ١٩٨٨ تركت ٢٩ في المائة من البنات المدرسة بتقدير ألف أو ما يعادله على الأقل مقارنة بـ ٢٣ في المائة من البنين. وبحلول السنة الدراسية ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ ارتفعت نسبة البنات إلى ٥٥ في المائة؛ بينما ارتفعت النسبة للبنين إلى ٣٢ في المائة.

تحسين تعليم الأمهات من سن المدرسة

٣٨٢- حصلت وزارة التعليم على موارد إضافية من صندوق البرنامج التنفيذي للطفولة في سنة ٢٠٠١، من أجل إعداد برنامج إقليمي لدعم طالبات المدارس الحوامل والأمهات اللاتي يكن في سن المدرسة (برنامج الأمهات اللاتي يكن في سن المدرسة). وفي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، حصلت ٢٤٣ من الشابات على الدعم. 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. ويقدم الدعم الاجتماعي أيضا بإقامة شبكات غير رسمية من الأنداد وتقديم الدعم والمشورة "دون إصدار أحكام". ويعزز المشروع الإيمان بأن إتمام الدراسة الرسمية يتيح فرصا أفضل للحياة بالنسبة للشابة وطفلها وأنه يجب تقديم الدعم اللازم إذا رغبت في مواصلة الدراسة أو إتمام برنامج الأمهات اللاتي يكن في سن المدرسة.

اسكتلندا

تحليل إنجازات البنات والبنين

٣٨٣- يوضح تحليل لتاركي المدارس الاسكتلنديين ومؤهلاتهم أجري في ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ 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. وكلفت السلطة التنفيذية الاسكتلندية بإجراء مشروع بحثي، درس العوامل التي تؤثر على الإنجاز النسبي للبنات والبنين ونشر في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. ونشر مشروع بحثي للمتابعة في أيار/مايو ٢٠٠٦. وتوصل إلى إن

المدارس تستخدم مجموعة من النهج لمعالجة التفاوت الظاهر بين البنات والبنين في الإنجاز، والسلوك، وتقدير الذات، والثقة، والتطلعات المهنية. وبشكل عام، كانت هناك أربع خصائص تشترك فيها الاستراتيجيات الأكثر فعالية: أن المبادرة تحتاج إلى نصير لها في المدرسة؛ وأنه يتعين غرسها في ثقافة المدرسة وممارستها؛ وأنه يتعين الاضطلاع بتنمية هيئة التدريس بما يتفق مع المبادرة؛ وأنه يتعين إشراك الوالدين <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2006/05/02135116/0>.

تقديم الإرشاد المهني الذي يتصدى للقوالب النمطية

٣٨٤- يتم تنفيذ الالتزام القانوني الواقع على الوزراء الاسكتلنديين بتأمين توفير خدمات المعلومات، والمشورة، والتوجيه لطلاب المدارس والكليات من خلال هيئة المهن الاسكتلندية. ومنذ سنة ٢٠٠٣، قدمت الهيئة بعض الخدمات المصممة خصيصا لمكافحة الافتراضات القائمة على القوالب النمطية أو التمييز على أساس نوع الجنس. وفي ٢٠٠٦، أجرت اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بحثا حول المنتجات والخدمات المقدمة من هيئة المهن الاسكتلندية فيما يتعلق بالقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس. وأوصى هذا البحث باتباع نهج هيئة المهن الاسكتلندية في التصدي للافتراضات القائمة على القوالب النمطية للجنسين باعتباره نهجا "مناصرا" و"طموحا".

زيادة أعداد النساء في التعليم المتقدم

٣٨٥- في العام الدراسي الجامعي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، بلغ عدد النساء المقيّدات في البرامج الدراسية في كليات التعليم المتقدم أكثر من ٢٦٠.٠٠٠ امرأة شكلن نسبة ٥٨ في المائة من المقيّدات؛ كما بلغ عدد المقيّدات في برامج مؤسسات التعليم العالي ١٢٨ ٧٥٠ (٥٧ في المائة من المقيّدات)، وذلك مقارنة بنحو ٢٣٣ ٠٤٠ من المقيّدات بكليات التعليم المتقدم (٥٥ في المائة) و ١٠١ ٣٦٠ من المقيّدات في مؤسسات التعليم العالي (٥٥ في المائة) في ١٩٩٨ - ١٩٩٩.

تشجيع الأبوين الوحيدين على الالتحاق بالتعليم المتقدم والأعلى

٣٨٦- في تموز/يوليه ٢٠٠١، بدأت السلطة التنفيذية بإنجاز 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. وقد تم الآن تعميم هذه المجموعة في إطار الدعم الأكبر المتاح لطلاب التعليم العالي من خلال وكالة منح الطلبة الاسكتلندية.

٣٨٧- في اسكتلندا، يستطيع الأبوان الوحيدان المتفرغان للتعليم العالي المطالبة بمنحة قدرها ١٠٠٠ جنيه استرليني في السنة لتغطية تكاليف مؤسسات رعاية الطفل المسجلة، من صندوق مخصص قيمته ٨,٥ ملايين جنيه استرليني. وقد منحت السلطات المحلية مبلغ ٨ ملايين جنيه استرليني لدعم توفير رعاية الطفل خارج المدرسة في مناطق الحرمان. وستساعد هذه الأموال على توفير نحو ١ ٥٠٠ إلى ٢ ٠٠٠ مكان. وتم توفير مبلغ ٧,٥ ملايين جنيه استرليني لكليات التعليم المتقدم للفترة ٢٠٠١ - ٢٠٠٤ من أجل التوسع في توفير رعاية الطفل وتم تعميم ذلك أيضا. وأصدرت السلطة التنفيذية الاسكتلندية دليلا سنويا لتمويل للطلاب الذين لديهم أطفال معولين، يشمل الأبوين الوحيدين. ونشر أحدث دليل في أيار/مايو ٢٠٠٦ وهو متوفر عن طريق موقع الويب <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2006/05/25163137/0>.

زيادة حصول النساء اللاتي ينتمين إلى أقليات عرقية على فرص التعليم العالي

٣٨٨- زادت السلطة التنفيذية الاسكتلندية الحصول على فرص التعليم العالي لنحو ٩ ٧٧٠ امرأة ينتمين إلى أقليات عرقية مقييدات في الدورات التأهيلية في كليات التعليم المتقدم، و٢٥٣ ٨ في مؤسسات التعليم العالي، في العام الدراسي الجامعي ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦.

ويلز

زيادة أعداد النساء اللاتي يمكنهن الحصول على فرص التعليم العالي

٣٨٩- تعتبر زيادة الحصول على فرص التعليم العالي والمشاركة فيه هدفا شاملا رئيسيا للجمعية الوطنية. وتظهر أحدث الأرقام أن ٥٦ في المائة من المتعلمين في التعليم العالي و٥٨ في المائة من المتعلمين في كليات التعليم المتقدم هم من الإناث. وتمثل المرأة دائما جزءا كبيرا من القوى العاملة في مهنة التدريس. وكانت نسبة الإناث بين المعلمين - ففي سنة ١٩٩٠ - ١٩٩١، كانت ٦٣ في المائة من القوة من الإناث. وزادت هذه النسبة إلى ٧١ في المائة في ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦. وفي ١٩٩٠ - ١٩٩١، كانت المرأة تمثل ٤١ في المائة من المدرسين الأوائل بالمدارس الابتدائية، وزادت هذه النسبة إلى ٥٦ في المائة في ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦. وبالنسبة للمدرسين الأوائل في المدارس الثانوية زاد الرقم لأكثر من الضعف من ٨ في المائة إلى ١٩ في المائة. وفي مؤسسات التعليم العالي، تمثل المرأة نحو ٤٠ في المائة من هيئة التدريس.

المادة ١١ - التوظيف

تشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل

٣٩٠- تسلم الحكومة بأن المرأة الراغبة في العمل تسهم في الاقتصاد إسهاما حاسما بدورها كعاملة وكمقدمة للرعاية، وأحرزت تقدما في التصدي للحواجز التي تحول دون استغلال بعض النساء لكامل قدرتهن. ونتيجة لعدد من المبادرات، حدثت زيادة قوية في مستوى مشاركة الإناث في سوق العمل في العقود القليلة الماضية. وفي سنة ٢٠٠٥، بلغت نسبة النساء العاملات ممن هن في سن العمل ٧٠ في المائة، مقارنة بنسبة ٦٠ في المائة في ١٩٧٥. وتشكل المرأة الآن ٤٦ في المائة من قوة العمل، بزيادة من ٣٨ في المائة في سنة ١٩٧١، حيث عملت ٤٣ في المائة من النساء لبعض الوقت مقارنة بـ ١٠ في المائة فقط من الرجال. وبحلول ٢٠١٠، سوف توجد مليوناً وظيفية جديدة يتوقع أن تشغل النساء منها ٨٠ في المائة.

استحداث سياسات توظيف أكثر مراعاة للأسرة

٣٩١- تلتزم الحكومة بمساعدة الأمهات والآباء على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية ولذلك أدخلت مجموعة من الحقوق المراعية للأسرة في شكل قانون العمل والأسرة سنة ٢٠٠٦، الذي يقوم بدوره على أساس استحقاقات الوالدين العاملين المقدمة في ٢٠٠٣.

٣٩٢- والعناصر الرئيسية هي:

- 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 المرن. ومن واجب أرباب العمل أن ينظروا جدياً في هذه الطلبات. ويعمل نحو ٥,٤ ملايين موظف الآن في شكل ما من أشكال العمل المرن، معظمهم (٣,٢ ملايين) من النساء^(٩)؛ وتعمل ٤٧ في المائة من الأمهات الجدد الآن بنظام الوقت المرن، مقارنة بـ ١٧ في المائة فقط في سنة ٢٠٠٢^(١٠) ونتيجة لهذا النجاح مدت الحكومة الحق في طلب العمل المرن إلى مقدمي الرعاية للكبار اعتباراً من ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٧؛
- اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، زادت إجازة الأمومة لجميع الأمهات العاملات اللاتي يتوقعن ولادة أطفالهن في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد ذلك

(٩) Labour Force Survey, autumn 2005.

(١٠) Maternity and paternity Rights Survey of Employees, 2005.

التاريخ من ٢٦ أسبوعا إلى عام كامل بصرف النظر عن مدة خدمتهن. وتم تمديد أجر الأمومة وبدل الأمومة القانونيين، المتاحين للأمهات المؤهلات والذين يجب دفعهما لمدة ٣٩ أسبوعا للنساء اللاتي يتوقعن ولادة أطفالهن في الأسبوع الذي يبدأ من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد ذلك التاريخ. ويدفع أجر الأمومة القانوني على أساس ٩٠ في المائة من الأجور الأسبوعية المتوسطة بالنسبة للأسابيع الستة الأولى وبمعدل سعر أسبوعي محدد (١٠٨,٨٥ جنيهات استرلينية في ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧) أو ٩٠ في المائة من الأجور، أيهما أقل بالنسبة للفترة المتبقية. وبدل الأمومة هو السعر المحدد أو ٩٠ في المائة من متوسط أجر المرأة أيهما أقل. ويستمر عقد التوظيف طوال مدة إجازة الأمومة (والأبوة) وسوف تستفيد نحو ٣٨٠.٠٠٠ أم كل سنة من الزيادة في أجر الأمومة؛

- ومنذ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، يحق للذين يتبنون طفلا جديدا الحصول على ٥٢ أسبوعا كإجازة تبني. واعتبارا من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، تم تمديد أجر التبني القانوني من ٢٦ إلى ٣٩ أسبوعا بالنسبة للأطفال الذين يبدأ تاريخ تبنيهم في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعد ذلك التاريخ. ويخضع هذا الحق لفترة توظيف مؤهلة مدتها ٢٦ أسبوعا ولمعايير الأجور الدنيا؛

- منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، استفاد الموظفون المؤهلون من إجازة الأبوة المدفوعة الأجر لمدة أسبوعين في الفترة التي تضع فيها شريكهم طفلها. وتقدر الأدلة التي تم جمعها في ٢٠٠٥ أن ٧٩ في المائة من الموظفين استفادوا من جزء على الأقل من استحقاقهم لأسبوعي إجازة الأبوة، كما استخدم ٤٥ في المائة منهم استحقاقهم لكامل الأسبوعين^(١١)؛

- استفادت الحكومة من قانون العمل والأسر لسنة ٢٠٠٦ لمنح الآباء المؤهلين استحقاقا لفترة إجازة أبوة إضافية (تصل إلى ٢٦ أسبوعا) يمكن دفع أجرها إذا عادت شركته إلى العمل في وقت مبكر. وتعتزم الحكومة تنفيذ هذا الاستحقاق الجديد قبل نهاية الدورة البرلمانية الحالية في المملكة المتحدة.

٣٩٣- تشير البحوث إلى أن كثيرا من أرباب العمل يقدمون فعلا مزايا تعاقدية تتجاوز الحد الأدنى القانوني. ففي ٢٠٠٤، كانت ٥٧ في المائة من أماكن العمل التي يعمل بها ١٠

(١١) Statistics from Smeaton, D & Marsh, A (2006) Maternity and Paternity Rights and Benefits Survey of Parents 2005. Employment Relations Research Series Number 50, London: DTI

موظفين أو أكثر تمنح إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل وكانت ٥٥ في المائة من أماكن العمل التي يعمل فيها ١٠ موظفين أو أكثر تمنح إجازة أبوة مدفوعة الأجر بالكامل أو إجازة تقديرية للآباء (Kersley et. al., 2005).

٣٩٤- في سنة ٢٠٠٢، حصلت ٩ في المائة فقط من الأمهات على إجازة أمومة لمدة ستة أشهر؛ وحصلت ٥ في المائة منهن على سنة واحدة أو أكثر. وبحلول سنة ٢٠٠٥، زادت هذه الأعداد بحيث أصبح نصف الأمهات يحصلن على إجازة لمدة ستة أشهر و١٤ في المائة منهن يحصلن على عام كامل. ولم تتغير نسبة الأمهات العائدات إلى العمل بعد ١٧ شهراً من ميلاد طفلهن بين سنتي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٥ فظلت تدور حول ٨٠ في المائة. ومع ذلك، فقد عادت ٤١ في المائة من الأمهات إلى العمل عند رب عمل مختلف. وبحلول ٢٠٠٥، انخفضت هذه النسبة إلى ٢٠ في المائة فقط.

رعاية الطفل

توفير رعاية أطفال رفيعة المستوى

٣٩٥- في ١٩٩٧، كانت هناك أماكن مسجلة لرعاية الأطفال لكل ١ من ٨ أطفال دون سن الثامنة، وتبلغ هذه النسبة الآن ١ من ٤ أطفال. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، كان مجموع الأطفال المسجلين يتجاوز ١,٢٨ مليون مكان (أي ضعف المستوى الذي كان عليه في ١٩٩٧). وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، ومع مراعاة التغيرات، وطبقاً لمكتب معايير التعليم، تم منذ ١٩٩٧ إنشاء نحو ٦٤٤٠٠٠ مكان مسجل جديد لرعاية الأطفال. وبحلول سنة ٢٠١٠، ستكون هناك أماكن لرعاية الأطفال لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣ سنوات و ١٤ سنة في جميع أيام الأسبوع ما بين الساعة الثامنة صباحاً والسادسة مساءً، وبذلك يبلغ عدد الأماكن المستخدمة لرعاية الأطفال حتى سن الرابعة عشرة أكثر من مليونين.

ما بعد استراتيجية السنوات العشر لرعاية الأطفال

٣٩٦- في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، نشرت الحكومة استراتيجيتها للسنوات العشر لرعاية الأطفال "الاختيارات المتاحة أمام الآباء، أفضل بداية للأطفال" التي تضمنت خططاً طموحة لوضع إطار مستدام لتقديم خدمات عالية المستوى للأطفال والأسر. وكان من بين الالتزامات الرئيسية توفير الرعاية العامة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣ سنوات و ١٤ سنة بتكلفة معقولة، وإنشاء مركز للبداية الوائقة للأطفال في كل مجتمع محلي، وهكذا أصبحت خدمات السنوات المبكرة والأطفال جزءاً أساسياً دائماً من دولة الرعاية. وقد أُلقت خطة العمل الخاصة بتنفيذ استراتيجية السنوات العشر التي نُشرت في ٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ بعنوان "الاختيارات المتاحة أمام الآباء، أفضل بداية للأطفال: لنجعلها تتحقق"، الضوء على

الإنجازات التي تحققت منذ نشر الاستراتيجية، وتحديات المستقبل، ومن الذي ينبغي أن يفعل ماذا لضمان الوفاء بالالتزامات التي تنص عليها الاستراتيجية. ومتى.

تطبيق قانون رعاية الأطفال لسنة ٢٠٠٦

٣٩٧ - بدأ تنفيذ قانون رعاية الأطفال لسنة ٢٠٠٦ وأعطى قوة قانونية للالتزامات التي تنص عليها استراتيجية السنوات العشر لرعاية الأطفال. وكانت احتياجات الطفل ووالديه تمثل لب القانون، ووضع القانون السلطات المحلية في قمة المسؤولية، مع ضمان الاستماع إلى وجهات نظر الأسر في تخطيط الخدمات وتقديمها. وينص القانون على أن توقعات الوالدين فيما يتعلق بتقديم رعاية رفيعة المستوى للأطفال ستكون متاحة لجميع من يريدون أن يعملوا.

الخدمات الموسعة التي تقدمها المدارس

٣٩٨ - بحلول سنة ٢٠١٠، سيكون بوسع جميع المدارس أن توفر خدمات "العرض الأساسي" الموسعة، بما في ذلك رعاية الأطفال، ودعم الدراسة ومجموعة أخرى من أشكال الدعم للتعليم الأسري والوالدين. ويقدم الكثير من المدارس الابتدائية والثانوية بالفعل هذه الخدمات الموسعة. وقد تبين من مسح أساسي للمدارس التي شملتها الخطة في ٢٠٠٥ أن ٨٧ في المائة من المدارس الابتدائية، و ٩٥ في المائة من المدارس الثانوية تقدم الأنشطة المعتادة للأطفال أو أنشطة رعاية الأطفال بعد اليوم الدراسي المعتاد. وفي الوقت الحاضر، تقدم أكثر من ٣ ٨٠٠ مدرسة، أي مدرسة واحدة من بين كل ٦ مدارس، الخدمات الأساسية الموسعة، وبذلك تكون قد تجاوزت الرقم الذي كان مستهدفاً تحقيقه بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، وهو ٢ ٥٠٠ مدرسة.

٣٩٩ - ولدعم المدارس في تطوير الخدمات الموسعة، التزمت الحكومة، عن طريق السلطات المحلية، بتقديم نحو ٥٠ مليون جنيه إسترليني في ٢٠٠٣-٢٠٠٥ و ١١٠ ملايين جنيهاً إسترلينياً في ٢٠٠٥-٢٠٠٦. وتقدم الحكومة ٦٨٠ مليون جنيه إسترليني أخرى في ٢٠٠٦-٢٠٠٨، منها ٤٣٠ مليون جنيه إسترليني سوف تخصص للمدارس عن طريق السلطات المحلية، التي ستكون مسؤولة عن التنمية الاستراتيجية للخدمات الموسعة، بينما ستذهب ٢٥٠ مليون جنيه إسترليني أخرى مباشرة إلى المدارس من خلال منحة المعايير المدرسية.

العمل على تضييق الفجوة في الأجور

تجاوب الحكومة مع لجنة النساء والعمل

٤٠٠ - منذ بدء إنفاذ قانون المساواة في الأجور في ١٩٧٥، تم تقليص الفجوة في أجور العاملين المتفرغين من ٣٠ في المائة إلى نحو ١٧ في المائة (نحو ٢٠ في المائة في ٢٠٠٢). وكان متوسط الفجوة في أجور العاملين المتفرغين ١٥,٥ في المائة في ٢٠٠٣، و ١٢,٦ في المائة في

٢٠٠٦. وفي ٢٠٠٤، طلب رئيس الوزراء من البارونة مارجريت بروسر أن ترأس استعراضاً مستقلاً لبحث أسباب الفجوة بين الجنسين والفجوة في الفرص، والتوصل إلى أفكار عملية لتضييق هذه الفجوة بالنسبة للنساء العاملات. وسُمي الجهاز المكلف بإجراء الاستعراض لجنة النساء والعمل.

٤٠١ - وقدمت اللجنة تقريرها المعنون تشكيل مستقبل أكثر إنصافاً إلى رئيس الوزراء في شباط/ فبراير ٢٠٠٦. وقد اقترح التقرير الكثير من الأفكار العملية بشأن كيفية تضييق الفجوة في الأجور والفرص بين الجنسين، استناداً إلى تحليل دقيق لجميع الدلائل المتاحة. وقد خلصت اللجنة إلى وجود حتمية اقتصادية قوية لتضييق الفجوة في الأجور والفرص. وقد قدرت اللجنة أن زيادة مشاركة النساء في سوق العمل وفي الاشتغال بالمهن والقيام بالأدوار التي تحقق لهن أجوراً أعلى يمكن أن تتراوح قيمتها ما بين ١٥-٢٣ بليون جنيه إسترليني سنوياً لاقتصاد المملكة المتحدة. كذلك سوف تعزز زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل المعدل العام للتشغيل في المملكة المتحدة وهو ٨٠ في المائة.

٤٠٢ - وفي ١١ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٦، أصدر وزير شؤون المرأة خطة عمل الحكومة: تنفيذ توصيات لجنة المرأة والعمل استجابة للتوصيات الواردة في تقرير لجنة المرأة والعمل. وقد تضمن تقرير لجنة المرأة والعمل ٤٠ توصية، وقبلت الحكومة كلياً أو جزئياً جميع التوصيات الموجهة إليها وعددها ٣٨ توصية باستثناء توصية واحدة فقط رفضتها الحكومة وهي التوصية الخاصة بتقديم حوافز مالية للشركات الصغيرة لكي تقبل تشغيل عاملات غير متفرغات أو لفترات عمل مرنة، لأن استخدام التدابير المالية يمكن أن يزيد من تعقيد الأمور لبعض موظفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويمكن أن يؤدي إلى تشويه القرارات الخاصة بمن يقع عليهن الاختيار لشغل الوظائف بطريقة قد لا تكون منصفة للبعض الآخر.

٤٠٣ - وفيما يلي بيان بمدى التقدم في تنفيذ هذه التوصيات:

- خصص مبلغ ٥٠٠,٠٠٠ جنيه إسترليني لدعم المبادرات الخاصة بزيادة فرص العمل الجيد غير المتفرغ. وسيكون بوسع أصحاب الأعمال التقدم للحصول على الدعم لطلب المشورة المتخصصة بشأن العمل الجيد غير المتخصص في مؤسساتهم. وفتُح الصندوق لتقديم العطاءات في ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧، وأغلق في ١٣ آذار/ مارس ٢٠٠٧؛
- برنامج للمبادرات المثالية من جانب أصحاب الأعمال. وهذا يتطلب من أصحاب الأعمال إعلان التزام واضح بتقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين عن طريق مجموعة من المشاريع. وقد سجّل أكثر من مائة من أصحاب الأعمال من القطاعين الخاص والعام أنفسهم بالفعل في هذا البرنامج. وتتحدث الرسائل الإخبارية الإلكترونية المنتظمة التي تصدرها المجتمعات

والحكومات المحلية عن برامج عمل أخرى يقوم بتنفيذها أصحاب الأعمال المثلليون. وسوف تعقد الحكومة مؤتمراً ليوم واحد عن أفضل الممارسات في ربيع ٢٠٠٧ لمناقشة تأثير المبادرات على الممارسات المطبقة في سوق العمل.

- سيتم استثمار ١٠ ملايين جنيه إسترليني خلال السنتين المقبلتين في المبادرة الخاصة بمسارات قطاع المرأة والعمل (راجع المادة ٥)، لمساندة المشاريع المقدمة من مجالس المهارات القطاعية التي تقترح طرقاً مبتكرة لمساعدة النساء على التقدم المهني. وفي ٢٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦، سوف يُعلن تمويل المشاريع في خمس قطاعات لتمكين النساء من اكتساب مؤهلات تمكنهن من اقتحام الأعمال غير التقليدية والمناصب الإدارية والإشرافية. وأُعلنت ثلاث خطط أخرى في ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧؛
 - تنحصر أهداف الفريق العامل المعني بمشاريع المرأة (راجع ما يلي) في توفير قيادات عالية المستوى للإسراع بعملية تطوير مشاريع المرأة، وتيسير وتنسيق تقديم الدعم للنساء القائمات أو اللاتي من المحتمل أن تقمن بأعمال المقاولات؛
 - تضمنت ميزانية ٢٠٠٦ الإعلان عن تنفيذ تجربة المستوى الثالث للمهارات النسائية على أساس تجريبي (راجع المادة ٥). وبدأت تجربة المستوى الثالث للنساء والأقليات العرقية في لندن في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦، وسوف يُسلم ما يربو على ١٠,٠٠٠ من مؤهلات المستوى الثالث خلال السنتين المقبلتين. ويجري تنفيذ هذه التجارب في تكامل مع برنامج التدريب من أجل الكسب (وهو البرنامج الوطني الجديد لتدريب أصحاب الأعمال). وسوف تبلغ تكاليف تجربة المستوى الثالث بالنسبة للنساء ١٠ ملايين جنيه إسترليني في ٢٠٠٦/٢٠٠٧، و ١٠ ملايين جنيه إسترليني أخرى في ٢٠٠٧/٢٠٠٨.
 - دعم ممثلي المساواة من خلال صندوق اتحاد التحديث؛
 - ووضع نظام "التأكد من المساواة" - الذي يقوم على أداة بسيطة يمكن أن يستخدمها أصحاب الأعمال في تحديد القضايا التي تتطلب اتخاذ إجراءات لضمان المساواة.
- ٤٠٤ - وقد أعلنت الحكومة البدء في برنامج "نحو مستقبل أكثر إنصافاً: تنفيذ التوصيات التي وضعتها لجنة المرأة والعمل في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧، وهو برنامج عمل شامل بعد سنة من تقرير لجنة المرأة والعمل، ويتضمن مجموعة إجراءات وضعتها الحكومة للتعامل مع فجوة الأجور بين الجنسين والتفرقة في الوظائف. وفي نفس الوقت، أعلنت الحكومة الجهات التي فازت بعطاءات صندوق نوعية العمل على سبيل عدم التفرغ، مما سيدعم أصحاب الأعمال في

زيادة عدد الأعمال التي تتطلب مستويات عالية من الجودة والتي ستكون متاحة على أساس العمل لجزء من الوقت أو على أساس المشاركة.

دراسة عوائق العمل التي تواجهها النساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية

٤٠٥ - كذلك ستنتظر الحكومة في عوائق العمل تواجهها النساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية وسوف تدرس التدابير العملية لرفع مستويات تشغيلهن (راجع المادة ٣). وعلى سبيل المثال، فإن برنامج إدارة العمل والمعاشات التقاعدية الخاص بالعوائق القائمة أمام تشغيل الباكستانيات والبنغاليديات (الموجة الثانية) سيبي على نتائج مشروع العوائق أمام العمل وهو مصمم لدعم مبادرات السياسات التي تستهدف تشجيع نساء الأقليات العرقية، وخصوصاً النساء المسلمات، على الانضمام إلى قوة العمل. وسوف يُعنى المشروع بتحليل العوامل الثقافية التي تواجه النساء في أوطانهم وفي مجتمعاتهم المحلية فيما يتعلق بالعمل، والموارد المتاحة لتضييق الفجوة بين المجتمع المحلي والتشغيل. وسوف تُنشر نتائج التحليل في صيف ٢٠٠٧.

الإجراءات التي تتخذتها الإدارات الحكومية

٤٠٦ - في ٢٠٠٣، استكملت جميع الإدارات والأجهزة الحكومية الثمانية والثمانون استعراض الجوانب المتصلة بالمساواة في الأجر وخطط العمل. والإدارات مدعوة إلى استعراض نظم الأجور فيها بعد تنفيذ الأحكام الخاصة بالأجور وإثبات المساواة الكاملة في السياسات والممارسات التي تطبقها بالنسبة للأجور كل ثلاث سنوات.

النساء في الخدمة المدنية

٤٠٧ - ارتفعت نسبة النساء في وظائف الإدارة العليا في الخدمة المدنية من ٢٢,٩ في المائة في ٢٠٠٣ إلى ٢٥,٥ في المائة في نيسان/ أبريل ٢٠٠٥، وبذلك تكون قد تحطت النسبة المستهدفة في اتفاق الخدمة العامة الخاص بالمساواة بين الجنسين، وهي ٢٥ في المائة. وقد تم تحديد نسبة مستهدفة جديدة في اتفاق الخدمة العامة الحالي الخاص بالمساواة بين الجنسين وهي ٣٠ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٨. وكان أحدث رقم هو ٢٦,٨ في المائة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦، ولذلك فعلى الرغم من التقدم الجاري تحقيقه، قد يستغرق تحقيق هذا الرقم الذي يمثل تحدياً ما يتعدى سنة ٢٠٠٨. وتعكف الحكومة في الوقت الحاضر على استعراض الإجراءات التي يمكن اتخاذها لدفع عجلة التقدم بمزيد من السرعة كجزء من خطة النقاط العشر لتحقيق التنوع في الخدمة المدنية، وقد بدأت بالفعل عدداً من المبادرات على مستوى الشركات والإدارات لتحقيق هذه الأهداف.

اتخاذ خطوات لزيادة أعداد النساء في المشاريع التجارية

٤٠٩ - تسهم المشاريع التجارية التي تملكها النساء بنحو ٦٠ بليون جنيه إسترليني في اقتصاد المملكة المتحدة. ولزيادة مستويات ملكية النساء للمشاريع التجارية في المملكة المتحدة، أعلن تقرير ميزانية ٢٠٠٦ أن الحكومة أنشأت فريق عمل معني بالمشاريع التجارية التي تملكها النساء. وهذا الفريق مكلف بالقيام بدور ريادي في تنفيذ جدول الأعمال الخاص بالمشاريع التجارية النسائية في جميع الإدارات الحكومية وفي الأقاليم. وسوف يعمل هذا الفريق على توفير أفضل الشروط لتحقيق التغيير الثقافي بالمشاركة الكاملة في السياسات البرلمانية، وبمزيد من التحديد، سوف يُعنى الفريق بما يلي:

- العمل مع الأجهزة الحكومية الإقليمية (راجع ما يلي) لضمان حصول النساء على دعم من نوعية جيدة؛
 - قيادة الإجراءات المشتركة مع البنوك لتحسين الإلمام بالخيارات المتاحة أمام تمويل أنشطة النساء اللاتي يقمن بأعمال المقاولات؛
 - تحسين عملية انتقال النساء من تلقي الإعانات إلى العمل لحساب أنفسهن؛
 - إدخال عملية جمع البيانات المبوبة بحسب النوع الاجتماعي كمبدأ أساسي في جميع الإدارات الحكومية والأقاليم؛
 - وتقديم مشورة الخبراء بشأن أفضل الممارسات في وضع السياسات، والتنفيذ والتسليم.
- ٤١٠ - أعلنت الحكومة عن مبادرة (بدأ تنفيذها اعتباراً من آذار/ مارس ٢٠٠٧) لاختيار شبكة من ألف امرأة من المشتغلات بالمقاولات ليقمن بدور سفيرات لتقديم المشورة والدعم لغيرهن من النساء فيما يتعلق ببدء المشاريع الخاصة بهن. وسوف تتولى اختيار السفيرات وكالات التنمية الإقليمية، وسوف تمارسن نشاطهن مع النساء في مجتمعاتهن المحلية، من خلال عمليات التوعية والتثقيف في مجالات محددة.

إدخال المشاريع التجريبية التي تتولاها وحدة المشاريع النسائية على المستوى الإقليمي لتشجيع دخول المزيد من النساء في الأعمال التجارية

٤١١ - تُعنى وكالات التنمية الإقليمية (وهي الأجهزة التي تقود التنمية الاقتصادية على المستوى الإقليمي) في خمسة أقاليم بإنشاء وحدات إقليمية تجريبية للمشاريع التجارية النسائية على المستوى الإقليمي لتجربة النهج المختلفة (مثل إنشاء وحدة افتراضية للمشاريع التجارية النسائية وتقديم الدعم في هذا المجال)، وذلك لتشجيع الشروع في المشاريع التي تملكها نساء ومساعدة هذه المشاريع على النمو. والغرض من ذلك هو توفير الدعم للمشاريع النسائية ابتداءً من المرحلة السابقة على البدء في المشاريع وما يليها.

٤١٢ - والوكالات المشاركة في هذا البرنامج التجريبي هي وكالة تنمية شمال غرب إنكلترا، ووكالة تنمية شمال شرق إنكلترا، ووكالة تنمية يوركشاير وهامبر، ووكالة تنمية وسط شرق إنكلترا، ووكالة تنمية وسط غرب إنكلترا. وقد نُشرت في ربيع ٢٠٠٧ النتائج الأولية للتقييم والدروس المستفادة فيما يتعلق بتقديم الدعم للمشاريع في المستقبل.

وكالة تنمية شرق إنكلترا

٤١٣ - كانت وكالة تنمية شرق إنكلترا شريكاً رئيسياً في وضع استراتيجية التنمية الإقليمية الخاصة بالمشاريع النسائية وقد عملت على إبراز الجهود التي تبذلها وكالات التنمية الإقليمية خلال الاثني عشر شهراً الماضية. والعمل في هذا المجال مستمر من خلال فريق التوجيه الإقليمي الذي يرأسه أحد أعضاء مجلس إدارة وكالة تنمية شرق إنكلترا، ومن خلال برنامج النساء المشتغلات بالمشاريع (وهو برنامج قيمته ١,٣ مليون جنيه إسترليني بتمويل من وكالة تنمية شرق إنكلترا)، لوضع معايير النشاط المختلفة في ذلك الإقليم. وهذا يشمل تنفيذ أنشطة تجريبية واسعة تركز على المرأة تستهدف مجموعات الأقليات العرقية من السود، في مجالات العلوم، والتعليم والتكنولوجيا، والريف، والأنشطة السابقة على البدء في المشاريع ونمو المشاريع. وقد تم تمويل إنشاء دليل لدعم المشاريع التي تملكها نساء، وتم توزيع أكثر من ١٠ ٠٠٠ نسخة من هذا الدليل. وللإطلاع على مزيد من المعلومات، يمكن الرجوع إلى الموقع التالي على شبكة الإنترنت -.www.enterprising-women.org/

وكالة تنمية جنوب شرق إنكلترا

٤١٤ - تركز وكالة تنمية جنوب شرق إنكلترا، التي تضم ٢٢ مركزاً للمشاريع، على تقوية المشاريع والمقاولين الذين تقوم مشاريعهم على التكنولوجيا الرفيعة والمعلومات. ومن بين أنجح الشركات المعنية بمراكز المشاريع شركة "أريزو" وهي من الشركات الرئيسية المعنية بتقديم الحلول المتقدمة الخاصة بتحسين وتخطيط الشبكات الخلوية. وقد استطاعت هذه الشركة جمع ١,٥ مليون جنيه إسترليني من جولة التمويل المؤسسي الأولى. وكلما اتسعت شبكة المراكز، ستضاف إليها أنشطة معينة في مجالات التسويق والترويج تستهدف مجموعات معينة من المقاولين، من بينهم النساء. ويستضيف الكثير من هذه المراكز الوقائع والمناسبات الخاصة بشبكات النساء المشتغلات بالأعمال التجارية.

٤١٥ - وتعد بوابات المشاريع مشروعاً مشتركاً للربط بين وكالة تنمية جنوب شرق إنكلترا ووصلة المشاريع التجارية الغرض منه تشجيع وتعزيز المشتغلين بأعمال المقاولات بين الفئات التي يصعب الوصول إليها - وهذا يشمل النساء، ومجموعات الأقليات العرقية السوداء، ومشاريع المناطق الريفية، والمشاريع الاجتماعية، وغيرها. وتوجد في الوقت الحاضر ست بوابات عاملة في الإقليم.

وكالة تنمية مدينة لندن

٤١٦ - تمثل النساء نسبة ٥٢ في المائة من سكان لندن، ولكنهن لا تملكن غير ١١ في المائة فقط من المشاريع التجارية في المدينة. وقد أصدرت وكالة تنمية مدينة لندن في السنة الماضية تقريراً بعنوان 'أولويات النشاط التجاري بالنسبة للمشاريع التي تملكها نساء في لندن'، بعد إجراء مشاورات مع المشاريع التجارية التي تملكها نساء ومع الممارسين لذلك النشاط وصانعي السياسات. وسوف يُستفاد من ذلك في تزويد خطة العمل الخاصة بالمشاريع النسائية، التي أُطلقت لمساعدة النساء المشتغلات بالمقاولات على زيادة الانتفاع بالفرص المتاحة بموجب عقود.

زيادة المشاركة في برنامج الصفقة الجديدة بالنسبة للوالدين الوحيدين

٤١٧ - يوضح أحدث تحليل اقتصادي قياسي، الذي أصدره برنامج الصفقة الجديدة بالنسبة للوالدين الوحيدين في حزيران/يونيه ٢٠٠٦^(١٢)، أن من بين أولئك الذين تنطبق عليهم شروط الانضمام إلى البرنامج، تحصل نسبة إضافية تبلغ ١٤,٢٦ في المائة من المشاركين على فرص عمل مقارنة بغير المشاركين. والمشاركة في هذا البرنامج اختيارية، وقد انضم إليه الكثير من الوالدين الوحيدين بعد إجراء مقابلات إلزامية معهم تركز على فرص العمل. ويوجد في الوقت الحاضر الكثير من الأدلة^(١٣) التي توضح أن هذه المقابلات كان لها تأثير إيجابي، سواء من حيث إقناع الوالدين الوحيدين بالانضمام إلى البرنامج أو بالنسبة للردود الإيجابية التي أدلى بها الوالدان ممن أجريت معهم هذه المقابلات. وقد أعلن وزير الخزانة في خطاب الميزانية الذي ألقاه في آذار/مارس ٢٠٠٦، أنه اعتباراً من شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٧، ستجرى مقابلات لمدة ستة أشهر مع جميع الوالدين الوحيدين الذين يستفيدون من الإعانات الاجتماعية والذين يقل عمر أبنائهم عن ١٤ سنة.

مساعدة النساء المسنات المشتغلات - برنامج الصفقة الجديدة لمن تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة

٤١٨ - مازال برنامج الصفقة الجديدة الذي يشمل من تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة أو أكثر يوفر برنامجاً طوعياً لتشغيل النساء والرجال الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة ممن يعانون البطالة لفترات طويلة وغير النشطين اقتصادياً ممن كانوا يحصلون على إعانات اجتماعية لمدة ستة أشهر أو أكثر.

Dolton, P. Azevedo. J.P. Smith, J. (2006) The Econometric Evaluation of New Deal for Lone Parents, (١٢) .RR356. Sheffield, DWP. Available from: <http://dwp.gov.uk/asd5/rports2005-2006/rrep356.pdf>

Knight, G. and Lissenburgh, S. "Evaluation of Lone Parents Work Focussed Interviews: Final Findings (١٣) from administrative data analysis" DWP Research Report W182, February 2004; Thomas and Griffiths, R. "Integrated Findings from The Evaluation of the First 19 months of Lone Parents Work Focussed Interviews." DWP Research report W184, March 2004

وقد عادت ٥٠.٠٠٠ امرأة إلى العمل فيما بين نيسان/أبريل ٢٠٠٠ وأيار/مايو ٢٠٠٦ بدعم من هذا البرنامج.

المطالبون بعلاوة البحث عن العمل

٤١٩ - أعلنت الحكومة مقترحات لزيادة الدعم المقدم من أجل العودة إلى العمل للمطالبين بعلاوة البحث عن عمل وشركائهم الذين يعولونهم، ومعظمهم من النساء اللاتي تتجاوز أعمارهن ٥٠ سنة. وسوف يشمل ذلك تقديم مركز الوظائف وأكثر (Jobcentre Plus) للمساعدة والدعم لمن تتراوح أعمارهم من ٥٠ إلى ٥٩ سنة. وبالإضافة إلى ذلك، تقترح الحكومة إجراء لقاءات إرشادية تجريبية مع العمال المسنين. وسوف يساعد ذلك النساء اللاتي قد تفكرن في ترك عملهن بسبب المشاكل الصحية أو بسبب المسؤوليات المتصلة برعاية أفراد آخرين على إعادة النظر في خياراتهن الخاصة بالاستمرار في العمل.

٤٢٠ - ومازال معدل تشغيل من تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة في ازدياد، وكانت الزيادة في السنوات الأخيرة أسرع من معدل الزيادة في التشغيل بصفة عامة. وبالنسبة للرجال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٠ سنة وسن التقاعد الرسمي (وهو ٦٥ سنة في الوقت الحاضر)، ازداد المعدل بنسبة ٤,٢ في المائة فيما بين ربيع ١٩٩٩ و ٢٠٠٦ ليصل إلى ٧٢,٨ في المائة. أما بالنسبة للنساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ سنة وسن التقاعد الرسمي (وهو ٦٠ سنة في الوقت الحاضر) فقد ازداد المعدل في نفس الفترة بنسبة ٥,٣ في المائة ليصل إلى ٦٨,٤ في المائة، أي بزيادة نسبتها ١,١ في المائة أعلى من معدل الزيادة بالنسبة للرجال. (المكتب الوطني للإحصاء، مسح القوى العاملة ربع السنوي في الربيع).

مساعدة المعوقات

٤٢١ - في ٢٠٠٤/٢٠٠٥، كان خمسة ملايين نسمة ممن هم في سن العمل في بريطانيا العظمى معوقين، ويشمل هذا العدد الأفراد الذين يعانون من أمراض طويلة مقيدة، منهم ٢,٣ مليون من النساء المعوقات. وفي ربيع ٢٠٠٦، كانت نسبة ١١ في المائة من العاملين من الأفراد المعوقين منذ فترة طويلة، من بينهم نسبة ٤٧ في المائة من الإناث (تعد هذه الأرقام المنخفضة في الواقع نتيجة لعدم اعتبار النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٦٠-٦٤ سنة من السكان الذين هم في سنة العمل).

٤٢٢ - وتولي الحكومة عناية شديدة إلى إدماج المعوقين في المجتمع، وخصوصاً في سوق العمل. وقد حددت إدارة العمل والمعاشات التقاعدية هدفاً محدداً لاتفاق الخدمة العامة وهو زيادة معدل تشغيل المعوقين مقارنة بمعدل التشغيل العام، وقد نجح ذلك في تضيق الفجوة منذ ١٩٩٨. ومنذ ٢٠٠٣، تحاول الإدارة تنفيذ مبادرة "سبل العمل" على أساس تجريبي، وهي المبادرة التي

أظهر التقييم المستقل أنما نجحت في مساعدة المعوقين في الحصول على فرص عمل، وتعمل الإدارة في الوقت الحاضر على تنفيذها في البلد بأكمله.

دعم حقوق العاملات المهاجرات في التنمية الدولية

٤٢٣ - تنظر وزارة التنمية الدولية إل المهجرة على أنها فرصة لتغيير العلاقات بين الجنسين ومحرك لهذا التغيير الذي يمكن أن يعزز حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. وقد أجري تقييم في سنة ٢٠٠٤ للدعم الذي تقدمه وزارة التنمية الدولية للنساء في إطار الأنشطة الخاصة بالمهجرة والتنمية، كجزء من سلسلة عمليات التقييم التي تتناول موضوعات معينة في مجال المساعدات الإنمائية. ولاحظ التقييم أنه على الرغم من تحقيق الكثير في غضون فترة قصيرة هي ثلاث سنوات، تستطيع وزارة التنمية الدولية أن تُنجز ما هو أكثر من ذلك وخصوصاً على الصعيدين الدولي والوطني. وفي ٢٠٠٤، دعمت وزارة التنمية الدولية إنشاء شبكة عالمية للمهجرة والعلاقات بين الجنسين. وفي ٢٠٠٥، وافقت إدارة آسيا على تمويل المرحلة الثانية من برنامج صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة لتمكين العاملات المهاجرات في آسيا. وقد ساهم ذلك في إنجاح مناصرة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة من أجل إضافة مؤشر بشأن حقوق العاملات المهاجرات.

أيرلندا الشمالية

مساندة المرأة في الأعمال التجارية

٤٢٤ - وضعت هيئة الاستثمارات في أيرلندا الشمالية إطاراً استراتيجياً لمساعدة النساء المشتغلات بالأعمال التجارية على النمو وتوسيع عملياتهن الحالية، وكذلك لتسهيل دخولهن في الأعمال التجارية. وطبقاً لعملية الرصد الشاملة لأعمال المقاولات في أيرلندا الشمالية التي أجريت في ٢٠٠٥، كانت نسبة ٢,٨ في المائة من النساء في المراحل الأولى من نشاط المقاولات مقابل ٦,٩ في المائة من الرجال. وخلال السنوات الثلاث الماضية، ازداد نشاط النساء في مجال المقاولات من ١,٤ في المائة في سنة ٢٠٠٢، وهي سنة الأساس، إلى ٢,٨ في المائة.

رصد تمثيل النساء في برامج التدريب

٤٢٥ - ترصد وزارة التوظيف والتعليم جميع برامجها وخدماتها الرئيسية من حيث الأبعاد الرئيسية للمساواة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، وتنشر النتائج في التقرير السنوي الذي تصدره بعنوان نشرة سوق العمل وعلى موقعها على شبكة الإنترنت وهو www.delni.gov.uk.

٤٢٦ - وتشير أرقام الرصد في آذار/ مارس ٢٠٠٦ إلى أن مشاركة النساء في برامج تدريب الخريجات على الإدارة كانت بنسبة ٦٣ في المائة، وفي مبادرة التعليم في مجال الأعمال التجارية بنسبة ٥٧ في المائة. وكان تمثيل المرأة في البرامج الأخرى، مثل الصفقة الجديدة لمن تتراوح أعمارهن بين ١٨-٢٤ سنة والصفقة الجديدة لمن تتجاوز أعمارهم ٢٥ سنة أقل (٣١ في المائة

و ٢٠ في المائة، على التوالي). كذلك ترصد الإدارة نتائج البرنامج من حيث الجنسين - ٢٩ في المائة ممن تركن برنامج الصفقة الجديدة ممن تتراوح أعمارهن بين ١٨-٢٤ سنة في ٢٠٠٥ التحقن بوظائف، بينما كانت نسبة الرجال ٢٧ في المائة. وكانت النسبة المقابلة لبرنامج الصفقة الجديدة لمن تتجاوز أعمارهم ٢٥ سنة هي ١٧ في المائة للذكور والإناث على السواء. والإدارة ملتزمة بتشجيع تكافؤ الفرص في جميع برامجها وخدماتها وتُجري عمليات تقييم منتظمة عن تأثير التكافؤ في الفرص على ذلك. كذلك تتضمن تقييمات برامج الإدارة وخدماتها دراسة القضايا الجنسانية كلما كان ذلك مناسباً.

تشجيع النساء على طلب التمويل من برنامج الاتحاد الأوروبي للسلام والمصالحة

٤٢٧ - يشجع برنامج السلام ١١ (٢٠٠٠-٢٠٠٦) النساء على طلب تمويل مجموعة من الأنشطة. وتوجد على وجه التحديد موارد لتحسين وصول النساء إلى سوق العمل ومشاركتهن فيه وتحسين قدرتهن على القيام بأعمال المقاولات. وسوف تظل النساء من بين الفئات المستفيدة المستهدفة في جولة التمويل التالية في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٣.

اسكتلندا

تحسين تقديم الرعاية الجيدة للأطفال

٤٢٨ - تهدف استراتيجية رعاية الأطفال التي وضعتها السلطة التنفيذية في اسكتلندا إلى تقديم الرعاية الجيدة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين يوم واحد وأربع عشرة سنة بتكلفة معقولة وبحيث يكون من السهل الحصول عليها في كل المناطق، للمساعدة في تلبية احتياجات الوالدين العاملين. وتقدم هذه الاستراتيجية ما يزيد على ٤٤ مليون جنيه إسترليني من الأموال المخصصة لاستراتيجية رعاية الأطفال في ٢٠٠٦-٢٠٠٧ و ٢٠٠٧-٢٠٠٨ للسلطات المحلية المسؤولة، مع شراكات رعاية الأطفال، عن اتخاذ قرارات بشأن صرفها لتلبية الاحتياجات المحلية. وتقوم الرعاية خارج المدرسة بدور مهم في نمو سوق العمل ورفاه الأسرة بالمساعدة على تمكين الأفراد من العودة إلى العمل. وقد أنشئ فريق عامل شامل للقطاعات لتقديم توصيات بشأن المسائل التي تؤثر على توصيل خدمات الرعاية خارج المدرسة، وأصدر الفريق وثيقة بعنوان "خارج المدرسة - إطار لتطوير رعاية الأطفال خارج المدرسة" في ٢٠٠٣.

إقامة شراكات لرعاية الأطفال

٤٢٩ - أنشئت شبكة لشراكات رعاية الأطفال، واحدة في كل منطقة من المناطق الخاضعة للسلطات المحلية، تضم أعضاء من القطاع العام والخاص والطوعي. وقد وفر صندوق الفرص الجديدة مبلغ ١٤,٥ مليون جنيه إسترليني للجولة الثالثة من برنامج الرعاية الجيدة للأطفال في ٢٠٠٣-٢٠٠٦. وقد بدأت عملية تقييم هذا البرنامج على امتداد السنوات الثلاث الماضية في

٢٠٠٥. وتقوم السلطة التنفيذية الجمعية الوطنية للعاملين في مجال التنمية لتشجيع شبكة خدمات الحاضنات التي توفر رعاية الأطفال في منزل الوالدين من أجل دعم أنماط العمل غير المعتادة التي تزاو لها الأسر منخفضة الدخل. وتقوم اللجنة الاسكتلندية لتنظيم الرعاية، اعتباراً من نيسان/ أبريل ٢٠٠٣، بتنظيم خدمات الحاضنات بوصفها وكالات لرعاية الأطفال، وبالتالي تنطبق عليها شروط الحصول على المساعدات من خلال نظام رعاية الأطفال.

إنشاء اللجنة الاسكتلندية لتنظيم الرعاية

٤٣٠ - ينص قانون تنظيم الرعاية لسنة ٢٠٠١، على أن تُنشئ السلطة التنفيذية الاسكتلندية لجنة لتنظيم الرعاية (لجنة الرعاية) في نيسان/ أبريل ٢٠٠٢. وقد نشرت الوزارات المعنية في اسكتلندا المعايير الوطنية الجديدة للرعاية فيما يتعلق بالتعليم المبكر، ورعاية الأطفال، ووكالات رعاية الأطفال، وبدأ، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦، التسجيل للتعليم المبكر وقوة العمل الخاصة برعاية الأطفال. واعتباراً من نيسان/ أبريل ٢٠٠٣، تمت الاستعاضة عن التفتيش على المراكز التي توفر التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة، الذي كانت تقوم به إدارة التفتيش على التعليم بحكومة جلالة الملكة، بعمليات تفتيش تجريها لجنة الرعاية التي تعمل بالاشتراك مع إدارة التفتيش بحكومة جلالة الملكة. وتنطبق عمليات التفتيش المذكورة على جميع أنواع المراكز التي تقدم التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة، بما في ذلك مدارس وفصول الحضنة.

تشجيع زيادة اشتغال المرأة بالمشاريع التجارية

٤٣١ - أعلنت السلطة التنفيذية الاسكتلندية، والهيئة الاسكتلندية للمشاريع التجارية والمشاريع التجارية في مناطق المرتفعات والجزر استراتيجية للمشاريع التجارية النسائية تحت عنوان "تحديد بؤرة تركيز المشاريع التجارية النسائية في اسكتلندا" في ٢٠٠٥. وقد استندت هذه الاستراتيجية إلى المعلومات التي وفرها برنامج للبحوث في ٢٠٠٣-٢٠٠٤، تضمن استعراض المشاريع النسائية في اسكتلندا والعوامل التي تحفز أو تعوق الشروع فيها، وبقائها ونموها. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى زيادة معدل إنشاء المشاريع التجارية النسائية عن طريق توسيع فرص الدخول في مجال المقاولات ومساعدة النساء على تحويل اهتمامهن إلى عمل. كذلك تلقي هذه الاستراتيجية الضوء على الخدمات والأنشطة التي توفرها في الوقت الحاضر الوكالات المعنية بالمشاريع لمساعدة مزيد من النساء على الشروع في مشاريع تجارية وعلى التوسع فيها.

٤٣٢ - وتهدف استراتيجية شبكات المشاريع إلى زيادة نسبة النساء العاملات لحساب أنفسهن إلى ٢٨ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٩، بعد أن كانت ٢٦ في المائة في ٢٠٠٣. وقد وضعت هيئة المشاريع التجارية الاسكتلندية برنامجاً للمبادرات لمساعدتها على تحقيق هذه الأهداف، بما في ذلك الوحدة الوطنية للمشاريع التجارية النسائية، التي أنشئت في نيسان/ أبريل ٢٠٠٣، ويدعمها ويدعو لها فريق استشاري لشؤون النساء المشتغلات بالمشاريع التجارية.

اتخاذ خطوات لتضييق الفجوة في الأجور

٤٣٣ - أطلقت السلطات التنفيذية الاسكتلندية حملة تضييق الفجوة في الأجور في آذار/مارس ٢٠٠٢، لزيادة الوعي بالفجوة في الأجور بين النساء والرجال وتشجيع النشاط الذي يستهدف تضييقها. وعلى الرغم من أن برلمان وستمنستر هو الذي يستأثر بسلطة إصدار تشريع بشأن المساواة في الأجور، مازالت السلطة التنفيذية الاسكتلندية تعمل في شراكة مع مجموعة من المنظمات. وقد التزمت السلطة التنفيذية بتمويل مشروع لتضييق هذه الفجوة حتى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. ويركز هذا المشروع أساساً على استهداف كبار أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، وخصوصاً في قطاع المالية، وكذلك استهداف قطاعات التعليم المتقدم والعالى.

ويلز

اتخاذ خطوات لتضييق الفجوة في الأجور

٤٣٤ - بدأت حكومة الجمعية الوطنية في ويلز حملة لتحقيق المساواة في الأجور تناول التفاوت في الأجور بين الجنسين في آذار/مارس ٢٠٠٢، بالتعاون مع لجنة تكافؤ الفرص ومؤتمر نقابات عمال ويلز. وعلى الرغم من أن الهدف الرئيسي لهذه الحملة ينحصر في معالجة التمييز في نظم الأجور، فإنها تساعد أيضاً على زيادة الوعي بالفجوة في الأجور وتشجيع أصحاب الأعمال على إجراء عمليات استعراض للأجور.

٤٣٥ - وقد ركزت المرحلة الثالثة من الحملة، التي بدأت في نيسان/أبريل ٢٠٠٥، أساساً على القطاع العام، والحكومة المحلية، والخدمات الصحية الوطنية والتعليم العالى، وهي الجهات التي يعمل بها أكثر من ٢٥٩ ٠٠٠ امرأة في ويلز. ويمثل هذا العدد أكثر من ثلث النساء العاملات ولذلك يعد تأثير التفاوت في الأجور في هذه القطاعات كبيراً. وقد تم استعراض ما تحقق من تقدم بالتعاون مع مائة مؤسسة من مؤسسات القطاع العام التي تقدم تقارير مرحلية. وبمجرد انتهاء المرحلة الثالثة من الحملة في آذار/مارس ٢٠٠٧، سيُجرى تقييم مستقل بشأنها لتحديد الخطوات التالية.

تعزير جدول أعمال رعاية الأطفال

٤٣٦ - أعلنت حكومة الجمعية الوطنية في ويلز، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، أنها ستشكل فريق عمل جديد لتعزيز خطة العمل الخاصة برعاية الأطفال. وقد أعطيت للفريق اختصاصات واسعة ونظر في طرق المضي في تنفيذ جدول الأعمال الخاص برعاية الأطفال في ويلز. وبدءاً برعاية الأطفال من منظور الأطفال، تضمنت القضايا التي عُني بها الفريق التنظيم والمساواة؛ واختيارات الوالدين والقدرة على تحمل التكاليف؛ وقوة العمل المعنية برعاية الأطفال؛ ودعم المشاريع التجارية؛ ورعاية الأطفال والاقتصاد؛ والقضايا الثقافية؛ والقضايا المتصلة بالحصول

على الرعاية؛ والأطفال والتعليم وهياكل دعم رعاية الأطفال في ويلز. وقد نشر الفريق تقريره الختامي بعنوان 'بداية سريعة' في آذار/ مارس ٢٠٠٥، وتضمن التقرير ٧٧ توصية بشأن القضايا الرئيسية التي تم تحديدها. ونظرت حكومة الجمعية الوطنية في توصيات الفريق كجزء من وضع خطة كاملة لرعاية الأطفال.

تحديث الاستراتيجية المنشورة لرعاية الأطفال

٤٣٧ - نشرت حكومة الجمعية الوطنية في ويلز، في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥، استراتيجية مُحدّثة لرعاية الأطفال وستبني على إنجازاتها التي تحققت حتى الآن في النهوض برعاية الأطفال في ويلز. وتقوم استراتيجية "رعاية الأطفال من أجل الأطفال" على ثلاثة أهداف عريضة هي:

- ضمان تدعيم جميع أنشطة رعاية الأطفال للاحتياجات الإنمائية الخاصة بالأطفال في ويلز؛
- ضمان توافر رعاية الأطفال على نطاق واسع وبتكاليف معقولة، لتمكين الوالدين من الحصول على التدريب أو العمل، وبالتالي رفع مستويات النشاط الاقتصادي في ويلز؛
- توفير رعاية الأطفال حتى يستطيع الوالدان أن يتمتعوا بالمرونة والقدرة على الاختيار فيما يتعلق بكيفية تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل والتزامهم المعيشية الأخرى، مما يشجع المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

٤٣٨ - وسوف يتم تمويل هذه المبادرة بالكامل من صندوق مؤسسة سايمورث لدعم الأطفال والشباب - التي تخصص نسبة ٨,٥ في المائة من أموالها لرعاية الأطفال. وسوف يساعد نمو اعتمادات المؤسسة بمقدار ١٢ مليون جنيه إسترليني، في ٢٠٠٦-٢٠٠٧، على المضي قدماً في اتخاذ الإجراءات التي تنص عليها الاستراتيجية فيما يتعلق برعاية الأطفال.

٤٣٩ - وتلقي الاستراتيجية الضوء على عدد من المبادرات التي أقدمت عليها حكومة الجمعية الوطنية في ويلز من أجل تشجيع رعاية الأطفال، بما في ذلك مبادرة البداية السريعة، التي تتضمن توفير رعاية الأطفال حتى سن الثانية لجزء من الوقت بدون مقابل وإتاحة مبلغ ٤٦ مليون جنيه إسترليني لهذا الغرض حتى آذار/ مارس ٢٠٠٨؛ ومشروع الصندوق الاجتماعي الأوروبي الذي يبلغ مجموع مخصصاته ١٢,٥ مليون جنيه إسترليني على مدى ثلاث سنوات في إطار الهدفين ١ و٣، بغرض زيادة مساهمة الصناديق الهيكلية الأوروبية لتوفير رعاية الأطفال في أنحاء ويلز.

مصادر تمويل رعاية الأطفال

٤٤٠ - يقدم مشروع الصندوق الاجتماعي الأوروبي لأندية الأطفال (Clybiau Plant Cymru Kids Clubs) ٣,٧ ملايين جنيه إسترليني حتى شهر آب/ أغسطس ٢٠٠٧ من أجل التوسع في تقديم رعاية الأطفال الجيدة بتكلفة معقولة. ويعد ذلك استكمالاً لمشروع Genesis Wales. كذلك تولت حكومة الجمعية الوطنية في ويلز المشروع الرائد لرعاية الأطفال في ويلز والتعليم

والمساواة المتبادلة، الذي يضم عدداً من الجهات المعنية بالنهوض براعة الأطفال لمواجهة التحديات في مجالات الشراكة، بمبلغ ١,٢ مليون جنيه إسترليني إضافية من التمويل الذي يقدمه الاتحاد الأوروبي خلال ثلاث سنوات حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

تقديم المساعدة لتشجيع انضمام مزيد من النساء إلى قطاع المشاريع التجارية

٤٤١ - في الفترة ما بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٦، قدمت مشاريع زيادة قدرة النساء في ويلز على الانضمام إلى قطاع المشاريع التجارية، مثل مشروع Potentia ومشروع Women's Enterprise Wales الدعم للمجموعات غير الممثلة بالقدر الكافي لمساعدتهن في الاستعداد لبدء المشاريع الخاصة بهن. وقد حقق المشروعان نجاحاً كبيراً - فمنذ ٢٠٠٣، حصلت أكثر من ٣٠٠ امرأة على الدعم، كما استطاعت أكثر من ٤٠٠ امرأة بدء المشاريع الخاصة بهن. وخلال الثماني عشر شهراً الماضية، تحول التركيز في هذه المشاريع العمل مع مجموعات المنتفعات إلى العمل عن قرب مع هيئات دعم المشاريع. وسوف يركز العمل في الوقت الحاضر والمستقبل على تمكين هذه الهيئات من تقديم خدماتها بطريقة شاملة وميسرة.

تقديم التمويل للهيئات الطوعية المعنية بالقطاع

٤٤٢ - تقدم حكومة الجمعية الوطنية في ويلز الدعم للجهاز الطوعي المعني بالقطاع (Chwarae Teg) لتنفيذ مجموعة من الأنشطة لتعزيز إمكانات النساء في سوق العمل في ويلز للعمل في قطاعات التشغيل؛ والتعليم والتعلم مدى الحياة؛ والمشاريع، وفرص تحقيق المساواة والسياسة العامة. وتشمل أنشطة المشاريع حتى الآن تقديم المشورة للنساء بشأن المشاريع؛ وتوفير التدريب لأصحاب الأعمال؛ وتنمية مهارات النساء وزيادة وعيهن بالقطاعات غير التقليدية؛ وتنمية البحوث وتطوير السياسات المتصلة بالمساواة بين الجنسين؛ والعمل في شراكة مع حكومة الجمعية الوطنية في ويلز من أجل تشجيع التوازن في الحياة العملية.

٤٤٣ - وقد عمل مشروع Chwarae Teg الذي يموله صندوق التنمية الإقليمية الأوروبية على زيادة أعداد النساء اللاتي تعملن بالمشاريع التجارية في ويلز عن طريق إزالة بعض الحواجز التي تعوق مشاركتهن في العمل الخارجي، وإلقاء الضوء على المساهمة الإيجابية التي يمكن أن تقدمها النساء لاقتصاد ويلز من خلال زيادة نشاطهن في مجال المقاولات. وقد انتهى هذا المشروع في آذار/مارس ٢٠٠٦ بعد أن قدم المساعدة لأكثر من ٧٠٠ امرأة للبدء في مشاريع جديدة، وأوجد أكثر من ألف فرصة عمل وقدم الدعم لأكثر من ٢٥٠٠ امرأة.

المادة ١٢ - صحة المرأة

الوفاء بالواجبات المتصلة بالمساواة بين الجنسين

٤٤٤ - بدأ تنفيذ الواجبات المتصلة بالمساواة بين الجنسين في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧. ولمواجهة الصعوبات التي تواجهها جميع النساء وخصوصاً النساء المتتميات إلى أقليات السود والأقليات العرقية، تعمل الحكومة على تسهيل الحصول على الخدمات الصحية والرعاية الصحية لهن على قدم المساواة مع غيرهن، وذلك بزيادة قدرة النساء على اختيار كيفية ومتى وأين يحصلن على العلاج وكذلك تشكيل نظم الرعاية الصحية المحلية. ومازالت الإدارة ماضية في تمويل البرامج المتكررة التي تشارك فيها دور العبادة والمنظمات الطوعية، من أجل زيادة قدرتها على تنفيذ مجموعة من مبادرات الرعاية الصحية التي تستهدف إشراك المجموعات المتتمية إلى أقليات السود والأقليات العرقية والوصول إليها.

التصدي لعدم المساواة في الحصول على الخدمات الصحية

٤٤٥ - عمل وحدة القضاء على التفاوت في مجال الصحة (التي أنشئت في ٢٠٠١) بحده اتفاق الخدمة العامة الذي يستهدف خفض جوانب التفاوت في النواتج الصحية بنسبة ١٠ في المائة، قياساً بمعدل وفيات الرضع والعمر المتوقع عند الميلاد بحلول سنة ٢٠١٠. ويمثل تقرير التصدي للتفاوت في مجال الصحة: تقرير عن حالة برنامج العمل مرحلة هامة من الاستراتيجية الوطنية للتصدي للتفاوت في مجال الصحة من خلال برنامج العمل الذي أعلن في تموز/ يولييه ٢٠٠٣. وعلى الرغم من أن التقرير يركز على المؤشرات الأساسية، فإنه يعترف بأهمية العوامل الأخرى في التصدي للتفاوت، مثل الصحة العقلية وجوانب التفاوت التي يعاني منها السود والأقليات العرقية وغيرهم.

الكشف عن الأمراض

زيادة أعداد النساء اللاتي تُقبلن على فحص الصدر

٤٤٦ - في آذار/ مارس ٢٠٠٥، كانت نسبة ٧٥,٥ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠-٦٤ سنة المدعوات إلى فحص الصدر قد تم فحصهن على الأقل مرة واحدة في السنوات الثلاث الماضية (٧٤,٩ في المائة في آذار/ مارس ٢٠٠٤) كما تم فحص ١,٤٨ مليون امرأة من جميع الأعمار في نطاق هذا البرنامج.

٤٤٧ - قامت جميع الخدمات المحلية لفحص الصدر بإدخال نظام 'الفحص المزدوج للصدر'، مما أسفر عن زيادة بنسبة ٤٠ في المائة في عدد حالات السرطان المكتشفة سنوياً، وتدعو جميع البرامج المحلية في الوقت الحاضر جميع النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٦٥ و ٧٠ سنة إلى إجراء

الفحص. وقد أمكن فحص نحو ٦٠٠ ٠٠٠ امرأة آخرين منذ بدأ توسيع نطاق البرنامج في نيسان/ أبريل ٢٠٠١.

٤٤٨ - لا توجد دلائل كافية في الوقت الحاضر لدعوة النساء اللاتي تتجاوز أعمارهن ٧٠ سنة إلى إجراء الفحص على الصدر كجزء من البرنامج الوطني لفحص الصدر. ومع ذلك، تشجع الحكومة النساء اللاتي تجاوزت أعمارهن ٧٠ سنة إلى إجراء الفحص على أساس فردي، ويمكنهن إذا طلبن ذلك إجراء ثلاثة فحوصات سنوياً مجاناً. أما النساء اللاتي شاركن بالفعل في البرنامج فقد تم إبلاغهن بأن بوسعهن التمتع بهذا الحق عند بلوغ السبعين. وقد حرصت اللجنة الاستشارية لاكتشاف الإصابة بسرطان الصدر على إبقاء هذه المسألة محل استعراض باستمرار، وكلفت بإجراء دراسة بحثية لتقييم الدلائل الخاصة بدعوة النساء اللاتي تبلغ أعمارهن ٧٠ سنة أو أكثر لإجراء الفحص على الصدر.

زيادة أعداد النساء اللاتي دُعِين إلى إجراء فحص سرطان عنق الرحم

٤٤٩ - في آب/ أغسطس ٢٠٠٦، كانت نسبة ٧٩,٥ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥-٦٤ قد أجرين الفحص مرة واحدة على الأقل خلال السنوات الخمس الماضية. وفي ٢٠٠٤-٢٠٠٥، كان عدد النساء اللاتي تم فحصهن ٣,٦ مليون امرأة، غالبيةن بعد تلقي دعوة رسمية من برنامج الفحص. وقد قامت المختبرات بفحص ما يُقدر بنحو أربعة ملايين عينة.

اختبارات الفحص الأخرى التي تعرضها الحكومة

٤٥٠ - توفر الحكومة أيضاً عدداً من اختبارات الفحص الأخرى (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، راجع المرفق ١)، بما في ذلك أنيميا الخلايا المنجلية والثلاسيميا، وفحص متلازمة داون وتشوه الأجنة.

زيادة الوعي بالصحة الجنسية بين الشباب

٤٥١ - أطلقت وزارة الصحة، في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦، حملة جديدة لزيادة الوعي بضرورة استخدام الواقي الذكري لمن تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٤ سنة، وقد ركزت هذه الحملة على الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي. وهذه الحملة مكتملة للجهود المتصلة بالشباب وتبني على الحملة السابقة (بانصيب الجنس) التي سبقت الإشارة إليها في التقرير السابق للجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، وتتضمن مواد خاصة بالعلاقة بين الجنسين.

تشكيل الفريق الاستشاري المستقل للصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية

٤٥٢ - تم تشكيل فريق استشاري مستقل للصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية، في آذار/ مارس ٢٠٠٣، لتقديم وجهات نظر الفنيين الصحيين المعنيين بجميع جوانب الصحة الجنسية،

ورصد التقدم وتوجيه المشورة إلى الحكومة بشأن تنفيذ استراتيجية الصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية. وفي ٢٠٠٥، أصدر الفريق الاستشاري المستقل استعراضاً سنوياً في ظروف حدوث تغير عميق في دائرة الصحة الوطنية. ويمكن الاطلاع على هذا التقرير في الموقع التالي على شبكة الإنترنت <http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/12/10/44/04121044.pdf>.

تشجيع النساء على زيادة ممارسة التمرينات الرياضية

٤٥٣ - يهدف الاتفاق الثالث للخدمة العامة بالنسبة لدائرة/وزارة الثقافة والإعلام والرياضة إلى زيادة مشاركة النساء في ممارسة التمرينات الرياضية بنسبة ٣ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٨. وتعد نسب المشاركة منخفضة بصفة خاصة بين فئات معينة من السود والأقليات العرقية. ويتعاون الاتحاد الرياضي في إنكلترا مع الشركاء الرئيسيين من أجل تنفيذ الاتفاق الثالث للخدمة العامة. وبالإضافة إلى ذلك، يجري تنفيذ معيار المساواة بالنسبة للرياضة في عموم القطاع الرياضي كإطار لمساعدة الهيئات المعنية على توسيع نطاق نشاطها والحد من التفاوت في الرياضة والنشاط البدني من جانب الأفراد، والمجموعات والاجتماعات المحلية غير الممثلة، بما في ذلك النساء.

٤٥٤ - واعتماداً على المسح الخاص بالمشاركة الذي أجرته وزارة الثقافة، والإعلام والرياضة، ونُشرت نتائجه في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، (باستخدام البيانات التي جمعت من المقابلات التي أجريت فيما بين تموز/يوليه ٢٠٠٥ وتموز/يوليه ٢٠٠٦)، وأظهرت النتائج أنه خلال الأسابيع الأربعة السابقة شاركت نسبة ٤٨ في المائة من النساء في نشاط رياضي واحد على الأقل، وشاركت نسبة ١٨ في المائة في مستوى النشاط الرياضي المكثف نسبياً لمدة ٣٠ دقيقة على الأقل في ثلاث مناسبات منفصلة على الأقل.

النصدي لهشاشة العظام عند المسنات

٤٥٥ - لدعم تنفيذ إطار الخدمة الوطنية الذي وضعته الحكومة بالنسبة للمسنين، أعد المعهد الوطني للفحوص الإكلينيكية الممتازة مبادئ توجيهية إكلينيكية بشأن منع حدوث هشاشة العظام، وإدارتها وعلاجها في ٢٠٠٤ والتقييم التكنولوجي المرتبط بذلك تحت عنوان: الفعالية الإكلينيكية للوسائل التكنولوجية المستخدمة في منع حدوث الكسور الناتجة عن هشاشة العظام عند النساء بعد انقطاع الطمث. وقد نُشرت هذه المبادئ التوجيهية في ٢٠٠٥. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل، راجع المرفق.

وضع برنامج وطني للمساواة بين الجنسين والصحة العقلية عند النساء

٤٥٦ - وُضع البرنامج الوطني للمساواة بين الجنسين والصحة العقلية عند النساء في ٢٠٠٣/٢٠٠٤ لدعم إرشادات التنفيذ الخاصة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والصحة العقلية

عند النساء. ويركز هذا البرنامج على تقديم خدمات تفضلية عالية الجودة لمستخدمي الخدمات النسائية ووضع سياق جنساني للصحة العقلية والرعاية الاجتماعية.

٤٥٧ - وقد تم تعميم مسودة خطة عمل للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ في تموز/ يوليو ٢٠٠٧، للتعليق عليها. وقد قُدمت مسودة الخطة إلى مجلس المعهد الوطني للصحة العقلية في إنكلترا في أيلول/ سبتمبر. وتحددت الأولويات في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ من واقع تحليل مدى التقدم في تنفيذ برنامج تعميم العناية بشؤون المرأة في شراكة مع الجهات التي تقوم بدور قيادي وبعد إجراء مناقشات مع كبار المسؤولين في المعهد الوطني للصحة العقلية في إنكلترا والشراكة الخاصة بخدمات الرعاية. وقد تم تحديد ست أولويات للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، راجع المرفق). وتعد السلامة الجنسية من الاهتمامات الرئيسية بالنسبة للمرأة في خدمات الصحة العقلية، وخصوصاً في ظروف الرعاية الصحية داخل المستشفيات. وقد رُصد مبلغ ٣٠ مليون جنيه إسترليني لإدخال تحسينات على مجالات الرعاية الصحية داخل المستشفيات (راجع المرفق ١).

دراسة أمراض القلب والحالة الصحية العامة لدى النساء البريطانيات

٤٥٨ - أجريت الدراسة الإقليمية البريطانية لأمراض القلب في الأصل لفحص مجموعة من الرجال الذين هم في منتصف العمر في الفترة ١٩٧٨-١٩٨٠. وفي سنة ٢٠٠٠، تم اختيار مجموعة من النساء لفحصهن ويسمى هذا الجزء من الدراسة الآن دراسة أمراض القلب والحالة الصحية العامة لدى النساء. وقد تم توسيع نطاق هذه الدراسة لمحاولة الرد على عدد من الأسئلة حول الفرق بين الرجال والنساء ولتحديد الآثار المعينة بالنسبة للنساء على امتداد حياتهن. وتمتد هذه دراسة لفترة طويلة، وسوف تُنشر نتائجها على فترات مختلفة. وقد أظهرت بعض النتائج الرئيسية التي نُشرت في ٢٠٠٣ أن نسبة ١٦ في المائة من النساء اللاتي شملتهن الدراسة تعانين من أمراض القلب التاجية؛ وأن نسبة ٢٠ في المائة ممن تتجاوز أعمارهن ٦٠ سنة تعانين من أمراض القلب الوعائية.

خدمات الأمومة

التركيز على النساء وخدمات الأمومة التي تركز على الأسرة

٤٥٩ - مازالت معدلات الوفيات بين الأمهات، وقبل الوضع ووفيات الرضع من بين أقل المعدلات في العالم. ووزارة الصحة ملتزمة بالمبادئ التي تركز على خدمات المرأة، والأسرة والأمومة، كما هي مبنية في المعيار الخاص بالأمومة في إطار الخدمات الوطنية للأطفال والشباب وخدمات الأمومة، الذي نُشر في أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٤. ويتناول معيار الأمومة متطلبات النساء وأطفالهن قبل الولادة، والرعاية أثناء الولادة وبعدها. ويهدف هذا الإطار إلى التشجيع على أن يكون لكل امرأة الاختيار والتحكم في الأمور المتصلة بولادة طفلها، بما في ذلك مكان الولادة،

وأن تكون على اتصال بقبالة محددة. وهناك تركيز خاص على تحسين الخدمات التي تُقدم للنساء الأكثر تعرضاً للمشاكل في أكثر الفئات حرماناً من الامتيازات، لمعالجة التفاوت في الخدمات الصحية. وإطار الخدمات الوطنية يعززه الكتاب الأبيض الذي يحمل عنوان صحتنا، ورعايتنا، ورأينا الذي نُشير في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، الذي يلزم الحكومة بالارتقاء بخدمات الأمومة إلى المستوى العالمي بحلول سنة ٢٠٠٩.

تشكيل فريق استشاري للعنف المتزلي أثناء فترة الحمل

٤٦٠ - يبدأ الكثير من حالات سوء المعاملة المتزلية أثناء فترة الحمل. ولذلك شكلت وزارة الصحة الفريق الاستشاري المعني بسوء المعاملة المتزلية أثناء فترة الحمل في سنة ٢٠٠٥. وقد استندت وزارة الصحة إلى توصيات الفريق في إعداد ونشر كتيب بعنوان مواجهة سوء المعاملة المتزلية: كتيب موجه إلى المهنيين الصحيين في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. ويتضمن الكتيب إرشادات عملية للمهنيين المعنيين بالرعاية الصحية في شأن التعامل مع المتفاعات بالخدمات ممن تعانين من سوء المعاملة المتزلية.

المبادئ التوجيهية التي وضعها المعهد الوطني للتفوق السريري

٤٦١ - بالإضافة إلى ذلك، أصدر المعهد الوطني للتفوق السريري مبادئ توجيهية بشأن الرعاية الروتينية قبل الولادة (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣)، والرعاية بعد الولادة (تموز/يوليه ٢٠٠٦)، والإجراءات السريرية المهمة مثل الولادة القيصرية (نيسان/أبريل ٢٠٠٤). وجاري وضع مبادئ توجيهية أخرى بشأن الرعاية أثناء الولادة والصحة العقلية قبل الولادة وبعدها. وتتسلم جميع الأمهات اللاتي تلدن للمرة الأولى نسخة من كتاب الحمل الذي يتضمن معلومات شاملة وإرشادات من أجل الصحة أثناء الحمل وأثناء الولادة وبعدها والحياة مع المولود الجديد.

زيادة أعداد النساء اللاتي تمارسن الرضاعة الطبيعية

٤٦٢ - مازالت الحكومة تعترف بأن الرضاعة الطبيعية هي أفضل شكل من أشكال تغذية الرضع. وقد أوضحت النتائج المؤقتة للدراسة الاستقصائية الخمسية لسنة ٢٠٠٥ بشأن تغذية الرضع، ارتفاع عدد الأمهات اللاتي تمارسن الرضاعة الطبيعية ضمن جميع الفئات الاجتماعية والاقتصادية في المملكة المتحدة من ٦٩ في المائة في سنة ٢٠٠٠ إلى ٧٦ في المائة في سنة ٢٠٠٥. وللاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن الإجراءات التي تتخذها الحكومة في هذا المجال، راجع المرفق ١. وسوف تعمل مراكز رعاية الأطفال (راجع المادتين ٣ و ١٠)، على وضع مؤشر للأداء بشأن النسبة المئوية للأمهات اللاتي تمارسن الرضاعة الطبيعية.

ضمان صحة وسلامة الحوامل

٤٦٣ - اجتمع المدير المسؤول عن الصحة والسلامة بانتظام مع ممثلي لجنة تكافؤ الفرص خلال ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ لمناقشة القضايا المتصلة بصحة وسلامة الأمهات الجدد والحوامل، بما في ذلك طرق إلقاء الضوء على الواجبات الدستورية التي يتحملها أصحاب الأعمال. وفي ٢٠٠٦، روجعت النشرة التي أصدرها بعنوان "خمس خطوات لتقييم المخاطر"، وهي الآن تطالب أصحاب الأعمال بإجراء تقييم للمخاطر بمجرد إبلاغهم بوجود حالة حمل، أو أن امرأة قد وضعت خلال الأشهر الستة السابقة أو أنها تمارس الرضاعة الطبيعية. كذلك تتضمن الطبعة الجديدة من كتيب "أساسيات الصحة والسلامة في العمل" التي نُشرت في ٢٠٠٦ إرشادات للعاملات من الأمهات الجدد والحوامل.

٤٦٤ - كذلك تعاون المدير المسؤول عن الصحة والسلامة مع وزارة التجارة والصناعة في إصدار كتيب بعنوان "الحمل والعمل: ما يلزم للعاملات وأصحاب عمل معرفته". ويغطي هذا الكتيب جميع الجوانب المتصلة بالحمل والمسؤوليات والمتطلبات التي ينبغي تليتها من جانب المرأة وصاحب العمل، بما في ذلك شرط قيام صاحب العمل بإجراء تقييم للمخاطر بمجرد إبلاغه بوجود حالة حمل. وقد نُشر هذا الكتيب في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦.

تحقيق تقدم في خفض أعداد المراهقات الحوامل

٤٦٥ - تحقق تقدم مطرد في خفض معدلات الحمل بين المراهقات. ففي الفترة ما بين سنة ١٩٩٨ (وهي سنة الأساس بالنسبة للاستراتيجية) وسنة ٢٠٠٤ (وهي آخر سنة تتوافر بشأنها بيانات) انخفض معدل الحمل بين الفتيات دون سن الثامنة عشرة بنسبة ١١,١ في المائة، ودون سن السادسة عشرة بنسبة ١٥,٢ في المائة. ويعد كلا المعدلين الآن في أدنى مستويهما منذ منتصف ثمانيات القرن العشرين.

الإرشادات التي صدرت إلى السلطات المحلية

٤٦٦ - تم إصدار إرشادات للسلطات المحلية وهيئات الرعاية الأولية في تموز/يوليه ٢٠٠٦، توضح ما هو مطبق بالمناطق المحلية التي حققت انخفاضاً ملموساً في معدلات الحمل بين الفتيات دون سن الثامنة عشرة. وقد حددت النشرة العناصر الأساسية للاستراتيجيات الناجحة فيما يلي:

- إشراك جميع الأطراف الرئيسية التي لها دور في خفض معدلات الحمل بين المراهقات؛
- تحديد شخصية قيادية كبيرة تتولى قيادة الاستراتيجية المحلية وتخضع للمساءلة بشأنها؛

- وجود خدمة مععلن عنها بشكل جيد لتقديم المشورة للشباب بشأن وسائل منع الحمل والصحة الجنسية، وتمتع بسلطة قوية فيما يتعلق بالترويج الصحي، وتقديم خدمات تفاعلية؛
- إعطاء أولوية عالية للتعليم الخاص بالجنس الاجتماعي والصحية في المدارس، بدعم من السلطات المحلية لوضع برامج شاملة للتعليم الخاص بالجنس والعلاقات الجنسية في جميع المدارس؛
- تركيز قوي على التدخلات الهادفة مع الفتيات اللاتي تتعرضن لأشد مخاطر الحمل في مرحلة المراهقة، وخصوصاً بالنسبة للأطفال محل الرعاية؛
- وجود تدريب متواصل على التعليم الخاص بالجنس والعلاقات الجنسية للمهنيين في الهيئات المشاركة (مثل المستشارين الشخصيين في مجال العلاقات، وأخصائيي الشباب والأخصائيين الاجتماعيين) مع العمل مع أكثر فئات الشباب تعرضاً للمشاكل؛
- وجود خدمة للشباب تتمتع بموارد جيدة، لتوعية الشباب بما ينبغي عمله والأماكن التي يرتادونها، مع تركيز واضح على مواجهة القضايا الاجتماعية الرئيسية التي تؤثر على الشباب، مثل الصحة الجنسية وسوء استعمال المواد.

اختبار العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية قبل الولادة

٤٦٧ - واصلت معدلات تشخيص فيروس نقص المناعة البشرية في الحوامل ارتفاعها منذ إعلان العرض العام والتوصية بإجراء اختبار الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في الحوامل في المملكة المتحدة في سنة ٢٠٠٠، كجزء روتيني من الرعاية قبل الولادة. وتشير التقديرات إلى أن نحو ٩٥ في المائة من النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية قد تم تشخيص حالتهن في إنكلترا واسكتلندا قبل الولادة. ويمثل ذلك تحسناً بعد أن كانت النسبة ٨٣ في المائة في ٢٠٠١.

٤٦٨ - ويسمح التشخيص قبل الولادة للحوامل بالاستفادة من التدخلات التي تجرى لمنع انتقال الإصابة من الأم إلى الطفل، مثل العلاج بعقار أنتيرتروفيرال (antiretrovial)، والولادة القيصرية الاختيارية، وتجنب الرضاعة الطبيعية. ونتيجة لذلك، تتناقص نسبة الأطفال المعرضين للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ويعني التحسن في معدلات اكتشاف الفيروس، في إنكلترا واسكتلندا، أن نسبة الأطفال المعرضين لانتقال العدوى من الأم إلى الطفل قد انخفضت من نحو ٦ في المائة في سنة ٢٠٠١ إلى نحو ٣ في المائة في سنة ٢٠٠٥.

منع الحمل والإجهاض منع الحمل

٤٦٩ - للتشجيع على زيادة استخدام وسائل منع الحمل، خفضت الحكومة ضريبة القيمة المضافة على الواقي الذكري وموانع الحمل الهرمونية لحالات الطوارئ إلى ٥ في المائة في تموز/ يوليه ٢٠٠٦، وهي أدنى نسبة ممكنة. وتشير التقديرات إلى أن ما يقرب من ٤ ملايين شخص يستخدمون خدمات منع الحمل سنوياً. وفي ٢٠٠٦/٢٠٠٥، بلغ عدد المترددين على عيادات منع الحمل المجتمعية التابعة لدائرة الصحة الوطنية ١,٢ مليون امرأة و ١٠٣ ٠٠٠ رجل قاموا بنحو ٢,٦ زيارة لهذه العيادات. ومن بين هؤلاء، ارتفعت نسبة من تقل أعمارهم عن ١٦ سنة، خلال السنوات العشر الماضية (من ١٩٩٦/١٩٩٥ إلى ٢٠٠٦/٢٠٠٥) من أكثر من ٥ في المائة إلى ما يقرب من ٧ في المائة. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، راجع المرفق.

استعراض خدمات منع الحمل والإجهاض

٤٧٠ - لتنظيم تقديم الخدمات وتحسين الحصول على خدمات منع الحمل والإجهاض، قامت الحكومة بإجراء أول استعراض أساسي لخدمات منع الحمل في ٢٠٠٦ وأصدرت توجيهاً عن أفضل الممارسات في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٦. ويغطي هذا التوجيه الحصول على خدمات منع الحمل، والتشكيلة الكاملة لوسائل منع الحمل، والحصول على خدمات الإجهاض. ومن المقرر نشر بروتوكول وطني للنساء اللاتي تطلبن الإجهاض في مرحلة متأخرة من الحمل في ٢٠٠٧. راجع المرفق ١.

تنظيم الإجهاض في إنكلترا، وويلز واسكتلندا

٤٧١ - الإجهاض في إنكلترا، وويلز واسكتلندا ينظمه قانون الإجهاض الصادر في ١٩٦٧، الذي يطبق منذ ٤٠ سنة. ومنذ ذلك التاريخ، تستطيع النساء الحصول على خدمات الإجهاض المأمونة والقانونية، إذا اتفق طبيبان على وجود أسباب للإجهاض. وقبل صدور هذا القانون، كانت نحو ٣٢ امرأة تفقدن حياتهن سنوياً نتيجة عمليات الإجهاض غير القانونية (التي يقدر عددها بنحو ٢٠٠٠٠ عملية سنوياً). وقد انخفض عدد وفيات الأمهات بسبب الإجهاض بشكل سريع منذ ذلك التاريخ؛ وتشير الأرقام الأخيرة إلى أن امرأة واحدة تفقد حياتها سنوياً من بين كل ٢٠٠ ٠٠٠ حالة إجهاض قانونية.

٤٧٢ - وخلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥، كان عدد حالات الإجهاض بالنسبة للنساء المقيمات في إنكلترا وويلز نحو ١٨٥,٠٠٠ سنوياً. وفي سنة ٢٠٠٥، كان معدل الإجهاض في الأعمار القياسية ١٧,٨ في الألف من المقيمات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ - ٤٤ سنة، وبذلك يكون المعدل قد ارتفع عما كان عليه في ٢٠٠٣، حين كان يبلغ ١٧,٥ في الألف. وتجري نسبة ٨٩ في المائة من عمليات الإجهاض قبل بلوغ الأسبوع الثالث عشر من الحمل.

تحسين الحصول المبكر على الإجهاض

٤٧٣ - تحدد الاستراتيجية الوطنية للصحة الجنسية وفيرس نقص المناعة البشرية (بالنسبة لإنكلترا)، الصادرة في سنة ٢٠٠١، كهدف وطني الانتظار لمدة ثلاثة أسابيع كحد أقصى من تاريخ الإحالة قبل إجراء العملية. وقد استثمرت وزارة الصحة ٨ ملايين جنيه إسترليني لتحسين الحصول المبكر على خدمات الإجهاض. وتدل البيانات الخاصة بسنة ٢٠٠٥ على حدوث تقدم في إنكلترا فيما يتعلق بالحصول المبكر على خدمات الإجهاض: تمت نسبة ٦٤ في المائة من عمليات الإجهاض الممولة من دائرة الصحة الوطنية بعد أقل من ١٠ أسابيع من الحمل - مقابل ٥١ في المائة في سنة ٢٠٠٢. وهذا يمثل زيادة بنسبة ٢٣ في المائة في مجموع عدد عمليات الإجهاض التي تمت قبل ١٠ أسابيع من الحمل فيما بين سنة ٢٠٠٢ وسنة ٢٠٠٥، مقابل ارتفاع بنسبة ٦ في المائة في مجموع عمليات الإجهاض خلال نفس الفترة.

التصدي للجريمة والإخلال بالنظام، بما في ذلك العنف المتزلي

٤٧٤ - أصبحت هيئات الرعاية الأولية في إنكلترا هي "السلطات المسؤولة" في شراكات الجريمة والإخلال بالنظام اعتباراً من ٣٠ نيسان/ أبريل ٢٠٠٤. وهذا يعني أن هيئات الرعاية الأولية أصبحت مسؤولة قانوناً عن العمل في شراكة مع السلطات المسؤولة الأخرى لمعالجة القضايا المتصلة بالجريمة وانعدام النظام وإساءة استعمال المخدرات على المستوى المحلي. وقد تم اعتباراً من نيسان/ أبريل ٢٠٠٥ إجراء تحقيقات وتدريب في جميع هيئات الرعاية الأولية. ونشرت وزارة الصحة كتيباً بعنوان "مواجهة سوء المعاملة المتزلية: كتيب موجه إلى الفنيين الصحيين" في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥، كما أن السجلات الإلكترونية للمرضى، التي بدأ العمل بها في ٢٠٠٥، تتضمن قواعد لتشخيص العنف المتزلي. وهذا يساعد في جمع البيانات وإعداد التقارير لإعطاء صورة أوضح عن تأثير العنف المتزلي على دائرة الصحة الوطنية.

إساءة استعمال الخمر والمخدرات

٤٧٥ - من بين الإجراءات الحكومية التي تستهدف من سيئون استعمال الخمر والمخدرات استراتيجية لمدة عشر سنوات لمواجهة إساءة استعمال المخدرات بعنوان مواجهة سوء استعمال المخدرات من أجل بناء بريطانيا أفضل (نُشرت في ١٩٩٨)، واستراتيجية تخفيف الأضرار المترتبة على الخمر في إنكلترا التي نُشرت في ٢٠٠٤، والكتاب الأبيض الذي نُشر في ٢٠٠٤ بعنوان اختيار الصحة: جعل الخيارات الصحية أسهل. وتتعترف الاستراتيجية أن إساءة استعمال الخمر ترتبط بنحو ٣٦٠.٠٠٠ حالة من حالات العنف المتزلي سنوياً. ومن الأهداف الرئيسية لهذه الاستراتيجية تحسين الخدمات المقدمة للضحايا والشهود في الجرائم المتصلة بإساءة استعمال الخمر، بما في ذلك العنف المتزلي. وتوصي الاستراتيجية بوضع رسالة معقولة

على زجاجات الخمور؛ والتوسع في تطبيق غرامات جزائية ثابتة على السلوك غير الاجتماعي؛ وزيادة التشديد في تطبيق القواعد الحالية على تناول الخمور دون السن القانونية.

اتخاذ خطوات لتقليل الارتباط بين استخدام المخدرات والبغاء

٤٧٦ - أظهرت دراسة أجرتها وزارة الداخلية في ٢٠٠٤ أن ٢٢٨ امرأة ممن تمارسن البغاء بالتسكع في الشوارع، وتبين أن نسبة ٨٧ في المائة منهن تتعاطين الهيروين وأن نسبة ٦٤ في المائة تتعاطين الكوكايين. وتشير الأدلة المستمدة من الحكايات التي سُمعت أثناء المشاورات التي أجرتها الحكومة بشأن البغاء إلى أن نسبة مرتفعة ممن تمارسن البغاء المكشوف تستخدمن الفئة ألف من المخدرات.

٤٧٧ - ومن المتوقع الآن أن تركز الدوائر المعنية بمكافحة المخدرات على احتياجات المتعاطين، وليس فقط على إساءة استعمال المخدرات. ولذلك فإن الدوائر المعنية بالعلاج تطبق طرق العلاج المرنة التي تركز على مجموعة المواد المخدرة المستخدمة والاحتياجات المعقدة لمتعاطي المخدرات - بالتعاون مع الهيئات المحلية الأخرى من أجل تقديم الدعم والمساندة. وقد نشرت وزارة الداخلية إرشادات للشراكات والجهات المعنية بتقديم الخدمات بشأن مشاكل المخدرات المرتبطة بالبغاء في ٢٠٠٤. ويتعامل هذا الدليل مع كيفية الحد من تأثير مشكلة إساءة استعمال المخدرات على اللاتي تمارسن البغاء المكشوف من خلال الوقاية الأولية، والتقليل من الضرر وعلاج متعاطيات المخدرات. وتبني استراتيجية الحكومة المنسقة الخاصة بالبغاء على ذلك، كما أنها تتضمن اقتراحات بشأن فرض عقوبة جديدة على التسكع أو التحرش، لتشجيع من تمارسن البغاء على معالجة الأمور التي تربطهن بالوجود في الشوارع، بما في ذلك إدمان المخدرات.

إعادة تأهيل المساجين المدمنين

٤٧٨ - أدخلت الحكومة أيضاً التدخلات الخاصة بمتعاطي المخدرات، مثل برنامج إعادة تأهيل المساجين المدمنين الذي يقوم على ١٢ خطوة، والذي يعرض برنامجاً للامتناع عن تعاطي المخدرات (راجع المرفق ١).

ختان الإناث

إدخال المزيد من التشريعات التي تتناول ختان الإناث

٤٧٩ - أصبح ختان الإناث غير قانوني في المملكة المتحدة بموجب قانون منع ختان الإناث الصادر في ١٩٨٥. أما قانون ختان الإناث الصادر في ٢٠٠٣، والذي أصبح نافذ المفعول في نهاية آذار/ مارس ٢٠٠٤، فقد جعل ختان الإناث جريمة بالنسبة لرعايا المملكة المتحدة أو المقيمين فيها بصفة دائمة في حالة إجراء الختان في الخارج، أو المساعدة، أو التشجيع، أو

النصح أو الإغراء على إجراء الختان في الخارج، حتى في البلدان التي تبيح قوانينها ختان الإناث. ولم تُقدّم أي حالات للقضاء في هذا الخصوص حتى الآن.

الدراسة التي مولتها وزارة الصحة

٤٨٠ - مولت وزارة الصحة في ٢٠٠٦ دراسة عامة تقوم بإجرائها عدة أجهزة من بينها هيئة رائدة هي هيئة منع ختان الإناث (الهيئة المعنية بصحة النساء، والبحوث والتنمية)، وسوف تُظهر هذه الدراسة مدى انتشار ختان الإناث في إنكلترا وويلز. كذلك مولت وزارة الصحة إنتاج فيلم فيديو للمهنيين الصحيين في آب/ أغسطس ٢٠٠٦ (قوبل باستحسان) ويتضمن معلومات وقائية وإكلينيكية. ويوجد ما لا يقل عن عشر عيادات متخصصة في ختان الإناث تعالج النساء والفتيات اللاتي أُجريت لهن عملية الختان. وليس من اللازم أن يقوم الأطباء المعالجون لهن بإحالتهم إلى هذه العيادات.

القضايا الصحية في التنمية الدولية

٤٨١ - تدرك وزارة التنمية الدولية أن قدرة النساء على تحقيق ذاهن في جميع المجالات تعتمد على قدرتهن على الاختيار الحر القائم على المعرفة فيما يتعلق بجائهن الإنجابية، ولذلك فإنها تدعو بنشاط إلى أن تكون حقوق الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق المتصلة بذلك من الجوانب الأساسية لتمكين المرأة. وفي ٢٠٠٤، أصدرت الوزارة كتيباً يركز على هذه القضايا بعنوان 'ورقة موقف بشأن الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق المتصلة بذلك'، وورقة استراتيجية بعنوان 'الحد من وفيات الأمهات: الدلائل والإجراءات'. ويتضمن المطبوعان تحديد أربع أولويات رئيسية هي: إبراز القضايا المتصلة بصحة المرأة، وتعزيز نظم الرعاية الصحية، والتعامل مع الحواجز الاجتماعية والاقتصادية الأوسع، واستنباط معارف جديدة وتطبيقها. وفي نفس السنة، نشرت المملكة المتحدة مطبوعاً بعنوان 'اتخاذ الإجراءات، واستراتيجية المملكة المتحدة لمعالجة نقص المناعة البشرية والإيدز في بلدان العالم النامية'. وتعترف هذه الاستراتيجية بأن وباء الإيدز منتشر بشكل أكبر بين النساء، وتركز على احتياجات وحقوق النساء والشبان والفتيات المهمشة. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥، أصدرت وزارة التنمية الدولية تقريراً عن سير العمل في تنفيذ استراتيجية صحة الأمهات، يلقي الضوء على مدى التقدم في التنفيذ، ولكنه يؤكد على ضرورة تحقيق المزيد من التقدم.

الدعم الذي تقدمه وزارة التنمية الدولية للمساعدة في استئصال ختان الإناث

٤٨٢ - تعزز وزارة التنمية الدولية بشكل غير مباشر التدابير الخاصة باستئصال ختان الإناث في البلدان النامية، من خلال تمويل منظمات دولية مثل منظمة اليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الصحة العالمية - وهي المنظمات التي تُعنى بتنفيذ برامج تعالج ختان

الإناث وغير ذلك من الممارسات الضارة. وفي تموز/ يولييه ٢٠٠٦، قدمت وزارة التنمية الدولية دعماً لحلقة عمل إقليمية في نيروبي، استعرضت التحديات القائمة والفرص المتاحة لوضع أطر قانونية واتخاذ تدابير لحماية الأطفال وحماية الفتيات من عمليات الختان. كذلك تعد وزارة التنمية الدولية عضواً في فريق العمل الذي يضم ممثلين عن الجهات المانحة لمكافحة ختان الإناث، الذي يعمل بتنسيق من البنك الدولي واليونيسيف، ويقدم ٧٠٠ ٠٠٠ جنيه إسترليني للمنظمات غير الحكومة المعنية بالناسور التوليدي (الذي كثيراً ما يرتبط بالختان) في أفريقيا.

٤٨٣ - وتناقش اللجنة الأفريقية المعنية بالممارسات التقليدية التي تؤثر على صحة النساء والأطفال توصيات حلقة العمل التي عُقدت في نيروبي مع المشرعين والمعنيين بحماية الأطفال في الإقليم وفي البلدان الرائدة في هذا المجال، في ٢٠٠٧. وقد قدمت وزارة التعاون الدولي الدعم للجنة الأفريقية من أجل تنظيم مناسبات ولقاءات للدعوة إلى نبد ختان الإناث والزواج المبكر/زواج الأطفال في اليوم الدولي لعدم التسامح مطلقاً مع تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، في ٦ شباط/ فبراير ٢٠٠٧، الذي نظّمته اللجان الوطنية المنبثقة عن اللجنة الأفريقية المعنية بالممارسات التقليدية التي تؤثر على صحة النساء والأطفال في ٢٨ بلداً من البلدان الأفريقية.

أيرلندا الشمالية

وضع إرشادات بشأن التخلص من الحمل

٤٨٤ - لا يشمل قانون الإجهاض الصادر في ١٩٦٧ أيرلندا الشمالية. ويوجد القانون الخاص بذلك في أيرلندا الشمالية داخل قانون الجرائم ضد الأشخاص الصادر في ١٨٦٦، وقانون العدالة الجنائية (قانون أيرلندا الشمالية) الصادر في ١٩٤٥، وقانون الدعاوى. وعلى الرغم من أن هذه القضية لم تُطرح على الجمعية الوطنية في أيرلندا الشمالية، فإن الآليات الخاصة بالتنفيذ واردة في قانون أيرلندا الشمالية الصادر في ١٩٩٨.

٤٨٥ - وفي ٢٠٠٤، طلبت محكمة الاستئناف من وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية والسلامة العامة أن تنظر في الخطوات التي ينبغي اتخاذها من أجل: استكشاف مدى كفاية خدمات التخلص من الحمل التي تقدم في أيرلندا الشمالية (بما في ذلك الرعاية اللاحقة)؛ ثم إصدار التوجيهات المناسبة، بعد التشاور مع الهيئات المعنية، وقد تم توجيه مسودة التوجيهات الخاصة بالتخلص من الحمل في أيرلندا الشمالية في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٧ إلى الأطراف التي يهمها الأمر للتعليق عليها. وسوف يتم إصدار الوثيقة في شكلها النهائي في أواخر ٢٠٠٧.

دعوة النساء إلى إجراء اختبار سرطان الثدي وسرطان عنق الرحم

٤٨٦ - تُدعى جميع النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ سنة في أيرلندا الشمالية إلى إجراء اختبار الثدي بشكل روتيني كل ثلاث سنوات. ويتمثل الهدف الحالي في شمول ٧٥ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهم بين ٥٠ و ٦٤ سنة على ثلاث مراحل سنوياً. وكانت نسبة التغطية ٧٤,٦ في المائة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وتُدعى جميع النساء اللاتي تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٦٤ سنة في أيرلندا الشمالية إلى إجراء اختبار سرطان عنق الرحم كل خمس سنوات. ونسبة التغطية المستهدفة حالياً هي ٧٥ في المائة، بينما كانت نسبة التغطية المستهدفة في فترة السنوات الخمس التي انتهت في ٣١ آذار/ مارس ٢٠٠٥ - هي ٧٠,٩٩ في المائة.

التشجيع على زيادة عدد النساء اللاتي يقمن بالرضاعة الطبيعية

٤٨٧ - بالإضافة إلى استراتيجية "الرضاعة الطبيعية" المطبقة منذ سنة ١٩٩٩، بدأت برامج البداية الواثقة التي تشمل الرضاعة الطبيعية، والتدريب على إدارة الرضاعة الطبيعية إلى جانب إنشاء مجموعات لدعم الرضاعة الطبيعية وبرامج دعم الأقران تُحدث تأثيرها. وقد ساعدت حملات الإعلام العام في سنة ٢٠٠٤ وسنة ٢٠٠٥ على الترويج للرضاعة الطبيعية وتشجيع الدعم العام للأمهات اللاتي تقمن بالرضاعة الطبيعية. وقد انعكس ذلك على نتائج أحدث مسح استقصائي عن تغذية الأطفال في المملكة المتحدة، وهو المسح الذي أظهر أن معدلات الرضاعة الطبيعية ارتفعت من ٥٤ في المائة في سنة ٢٠٠٠ إلى ٦٣ في المائة في سنة ٢٠٠٥.

وضع استراتيجية لتشجيع الصحة الجنسية

٤٨٨ - شكلت الحكومة في ٢٠٠٤ فريق عمل لوضع استراتيجية لتعزيز الصحة الجنسية، تتناول قضايا من قبيل خفض معدلات الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وحمل المراهقات، والتثقيف والحصول على المعلومات والخدمات. وهذه الاستراتيجية تبني أيضاً على استراتيجيات تشجيع الصحة الجنسية التي وضعتها مجالس الخدمات الصحية والاجتماعية خلال السنوات القليلة الماضية.

خفض مستويات الحمل بين المراهقات

٤٨٩ - يجري تحقيق تقدم طيب فيما يتعلق بتحقيق خفض بنسبة ٢٠ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٧ في معدل الولادات بين الأمهات المراهقات، وبنسبة ٤٠ في المائة في معدل الولادات بين الأمهات المراهقات دون سن السابعة عشرة. وقد انخفضت المعدلات من ١٩,٥ في الألف بين الأمهات دون سنة التاسعة عشرة (فترة الأساس هي ١٩٩٨-٢٠٠٠) إلى ١٦,٥ في الألف (في ٢٠٠٢-٢٠٠٤).

اسكتلندا

ضمان المساواة بين الجنسين في تلبية الاحتياجات الصحية للنساء والرجال

٤٩٠ - مبادرة 'إنصاف الجميع' - المساواة بين الجنسين' هي مبادرة مشتركة مع لجنة تكافؤ الفرص التي أنشئت في ٢٠٠٤. ويتمثل هدفها في دعم دائرة الصحة الوطنية في اسكتلندا في تفهم الاحتياجات الصحية للرجال والنساء (بما في ذلك المثليين) وفي تلبية متطلباتهم بموجب واجب المساواة بين الجنسين (الذي سيصدر في صيف ٢٠٠٧). وقد استكملت مبادرة 'إنصاف الجميع' - المساواة بين الجنسين أعمالها التحضيرية بالتعاون مع مجالس دائرة الصحة الوطنية وتعكف الآن على وضع مسودة نشرة إرشادية عن المساواة الصحية بين الجنسين تم توزيعها على الجهات المختصة للتشاور بشأنها في أوائل ٢٠٠٧. والمجالس الصحية مطالبة بموجب قانون التمييز على أساس الجنس (السلطات العامة) (الواجبات القانونية) (اسكتلندا) الصادر في ٢٠٠٧ بإعداد ونشر خطة للمساواة بين الجنسين بحلول حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

اتخاذ خطوات لتقديم خدمات أفضل في مجال الصحة الجنسية

٤٩١ - أطلق الوزراء الاسكتلنديون، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، استراتيجية بشأن الصحة الجنسية 'الاحترام والمسؤولية': استراتيجية وخطة عمل لتحسين الصحة الجنسية. وتحدد هذه الاستراتيجية التحديات التي تواجهها الحكومة، ومجالس الخدمات الصحية الوطنية، والسلطات المحلية وغيرها من الأجهزة فيما يتعلق بتحسين خدمات الصحة الجنسية في أنحاء البلاد. وفي ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، نشر الوزراء الاسكتلنديون أول تقرير سنوي عن التقدم الذي تحقق فيما يتصل بالاحترام والمسؤولية. ويتضمن التقرير نظرة عامة على التقدم الذي تحقق حتى ذلك التاريخ، مع أمثلة على الممارسات الجيدة والنهج المبتكرة المتبعة في تحسين خدمات الصحة الجنسية للجمهور. ويمكن الاطلاع على استراتيجية الاحترام والمسؤولية وعلى تقرير المتابعة السنوي في الموقع التالي على شبكة الإنترنت: www.Scotland.gov.uk/sexualhealth.

اتخاذ خطوات لخفض معدلات الحمل بين المراهقات

٤٩٢ - من الأهداف الرئيسية للاستراتيجية الوطنية للصحة الجنسية، الاحترام والمسؤولية، خفض عدد حالات الحمل غير المقصودة بين المراهقات دون سن السادسة عشرة. وتتضمن الاستراتيجية هدفين محددتين هما: خفض معدلات الحمل بنسبة ٢٠ في المائة (بين كل ألف نسمة) في شريحة الفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٣-١٥ سنة من ٨,٥ في سنة ١٩٩٨ إلى ٦,٨ بحلول سنة ٢٠١٠ وخفض معدلات الحمل بين المراهقات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٣-١٥ سنة في أكثر المجتمعات المحلية حرماناً بنسبة ٣٣ في المائة من ١٢,٦ في ٢٠٠٠-٢٠٠٢ إلى ٨,٤ في ٢٠٠٧-٢٠٠٩. وفي الفترة ٢٠٠١/٢٠٠٠، كان عدد حالات الحمل بين المراهقات اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٣-١٥ سنة ٧٨٤؛ وانخفض هذا العدد في الفترة

٢٠٠٣/٢٠٠٤ إلى ٧٠٦ حالات. وفي الفترة ٢٠٠٠/٢٠٠١، كان المعدل العام بين من تتراوح أعمارهن بين ١٣-١٥ سنة ٨,٢ في الألف وانخفض هذا المعدل إلى ٧,٥ في الفترة ٢٠٠٣/٢٠٠٤.

٤٩٣ - كذلك تسعى الاستراتيجية إلى ضمان توافق الاستراتيجيات المشتركة بين الأجهزة المحلية مع المكونات الرئيسية للوثيقة الوطنية، بما في ذلك عمليات التخطيط المحلي مثل خدمات الأطفال المتكاملة. ويمكن الحصول على وسائل منع الحمل بدون مقابل من عيادات تنظيم الأسرة، والصيدليات، وعيادات الممارسين العاميين والهيئات الطوعية. ويمكن للشبان الحصول على الدعم مع مراعاة السرية من القطاعين الرسمي والطوعي في أنحاء اسكتلندا، ومن أمثلة ذلك أن السلطة التنفيذية تقدم التمويل لشباب كالدونيا، وإلى منظمة طوعية تقدم المشورة والمعلومات للشباب.

الإجهاض في اسكتلندا

٤٩٤ - خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥ كان عدد حالات الإجهاض بين النساء المقيمات في اسكتلندا يبلغ نحو ١٢ ٥٠٠ حالة سنوياً. وفي سنة ٢٠٠٥، كان المعدل العام للإجهاض بين النساء المقيمات ١٢,٠ في الألف لمن تتراوح أعمارهن بين ١٥-٤٤ سنة. وأكثر قليلاً من نسبة ٩٢ في المائة من عمليات الإجهاض في اسكتلندا يتم قبل الأسبوع الثالث عشر من الحمل.

الإجراءات التي توصي بها الدراسات لتحسين صحة الأمهات

٤٩٥ - خلص التقرير الذي أعده فريق الخبراء المعنيين بخدمات الأمومة في الحالات الخطيرة في سنة ٢٠٠٣ إلى أن تنظيم الخدمات في ذلك الوقت لم يكن قادراً على الاستمرار نظراً لعدد من العوامل من بينها انخفاض معدل الولادات، والتغيرات الديموغرافية، وزيادة تعقيد حالات الحمل وتأثير التغيرات التي طرأت على العاملين في خدمات الصحة الوطنية، بما في ذلك التوجيهات الخاصة بفترة العمل، وتحديث المهن الطبية، وعقود الاستشاريين. وقد أوصى فريق الخبراء المعني بخدمات الأمومة في الحالات الخطيرة بإجراءات لتطوير الخدمات من بينها التخطيط الإقليمي، وإدارة المخاطر، والتثقيف والتدريب، وتطوير القوى العاملة، والمعلومات العامة، والنقل وإشراك الجهات صاحبة المصلحة.

التطورات في أربع مجالات رئيسية

٤٩٦ - حدثت منذ ذلك الحين تطورات في أربع مجالات رئيسية هي:

- أعطى لكل فريق تخطيط إقليمي تمويل للاستعانة بمنسق للأمومة لمدة سنة للشروع في تنفيذ الإطار الذي وضعه فريق الخبراء المعني بخدمات الأمومة في الحالات الخطيرة

وتوصياته. وعلى الرغم من أن الأقاليم طبقت نهجاً مختلفة، يوجد بكل فريق إقليمي في الوقت الحاضر فريق فرعي مكرس لخدمات الأمومة؛

- أنشئ في سنة ٢٠٠٣ فريق اسكتلندي متعدد التخصصات المهنية لتطوير خدمات الأمومة، وذلك لتنظيم وتقديم وتشجيع العمليات متعددة التخصصات المهنية للتحقيق والتطوير في مجال رعاية الأمومة. ويحصل هذا الفريق على دعم كامل من جميع الكليات الملكية ذات الصلة، ومن إدارة الإسعاف الاسكتلندية، وإدارة التحقيق بالخدمات الصحية الوطنية وإدارة تحسين الجودة في اسكتلندا ومن الأجهزة المختلفة داخل إدارة التحقيق بالخدمات الصحية الوطنية؛
- أصدر فريق تخطيط القوى العاملة بالدائرة الوطنية لخدمات الأمومة، الذي أنشئ في سنة ٢٠٠٤، خطة القوى العاملة في خدمات الأمومة: تقرير أساسي (٢٠٠٥) لكي تقتدي بها الأفرقة الإقليمية في وضع خطط العمل الخاصة بها. وقد تم حل فريق التخطيط منذ ذلك الحين، وسوف تواصل العمل وحدة القوى العاملة الوطنية؛
- أصدرت إدارة تحسين الجودة في اسكتلندا، في سنة ٢٠٠٥، معايير خدمات الأمومة ومعايير الحمل وفحص حديثي الولادة، وتشرف في الوقت الحاضر على تنفيذها؛
- أصدرت إدارة تحسين الجودة تقريرها الخاص باستعراض المعايير في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. وقد تبين للإدارة عموماً أن خدمات الأمومة الجيدة والشاملة متاحة في أنحاء اسكتلندا، على الرغم من وجود بعض المجالات التي تتطلب المزيد من الاهتمام مثل توافر أخصائيي التخدير في طب الأطفال والخطط الاستراتيجية التي تضعها المجالس الصحية. ومن المتوقع أن يتعاون الفريق الاستشاري الوزاري مع دائرة الخدمات الصحية في اسكتلندا في التعامل مع هذه المجالات وغيرها من المجالات الأقل تطوراً.

تشكيل فريق لدعم خدمات الأمومة الوطنية

٤٩٧ - تجاوباً مع 'تقرير كبير' - تقديم الخدمات من أجل تحسين الصحة، التزمت السلطة التنفيذية بتنفيذ الإطار والتوصيات التي وضعها فريق الخبراء المعني بخدمات الأمومة في الحالات الخطيرة. وقد أوصى التقرير بإنشاء فريق لدعم خدمات الأمومة الوطنية للإشراف على التنفيذ. وقد أنشئ هذا الفريق بالفعل كفريق عمل وزاري لخدمات الأمومة، وتتضمن اختصاصاته تحسين طبيعة وجود خدمات الأمومة اعتباراً من الفترة السابقة على الحمل إلى فترة الطفولة المبكرة جداً. وتنحصر مجالات العمل الرئيسية لهذا الفريق في استعراض خدمات

الرعاية المكثفة لحديثي الولادة، والعمل مع الأفرقة الإقليمية المعنية بتخطيط الأمومة، وتخطيط القوى العاملة والنقل وإشراك الجمهور في خدمات الأمومة.

تشجيع الرضاعة الطبيعية والممارسات الجيدة في تغذية الرضع

٤٩٨ - مازالت السلطة التنفيذية في اسكتلندا تتعاون مع الجهات صاحبة المصلحة، بما في ذلك المنسقين المعنيين بالرضع والرضاعة الطبيعية في كل مجلس من مجالس الخدمات الصحية الوطنية الأربعة عشر في أنحاء اسكتلندا من أجل تشجيع الرضاعة الطبيعية والممارسات الجيدة في تغذية الرضع. وقد استطاعت جميع الإدارات الصحية الوطنية تحسين معدلات الرضاعة الطبيعية في سنة ٢٠٠٥. وتوضح الأرقام المستقاة من نظام مراقبة صحة الأطفال أن متوسط معدلات الرضاعة الطبيعية للرضع الذين تتراوح أعمارهم بين ٦-٨ أسابيع في اسكتلندا بلغ ٣٧,٧ في المائة في سنة ٢٠٠٥ (٣٥,٧ في المائة في سنة ٢٠٠٤). ومع ذلك، ينص الهدف الوطني الذي تحدد للرضاعة الطبيعية في سنة ١٩٩٤ على أن أكثر من ٥٠ في المائة من الأمهات ينبغي أن تواصلن إرضاع أطفالهن رضاعة طبيعية في سن ستة أسابيع بحلول سنة ٢٠٠٥.

تطبيق قانون الرضاعة الطبيعية

٤٩٩ - دخل قانون الرضاعة الطبيعية (اسكتلندا) حيز النفاذ في ١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ويعد مخالفة بمقتضى هذا القانون منع أو وقف أي شخص مسؤول عن طفل يقل عمره عن سنتين ومسموح له بأن يكون موجودا في مكان عام أو في مكان مشمول بترخيص من تغذية ذلك الطفل باللبن. وهذا هو أول تشريع من نوعه في المملكة المتحدة.

بدء استراتيجية لتغذية الرضع

٥٠٠ - يحتل بدء استراتيجية لتغذية الرضع في اسكتلندا في صيف ٢٠٠٧ بعد أن مرت بمشاورات طويلة عامة وبين أصحاب الشأن. والهدف من هذه الاستراتيجية هو وضع إطار تحفيزي لعمل الأجهزة التنفيذية والخدمات الصحية الوطنية في اسكتلندا، والسلطات المحلية، وجماعات المتطوعين، والأعمال التجارية والأسر من أجل دعم الممارسات المتعلقة بالصحة التغذوية بدءا من الحمل وحتى الطفولة المبكرة.

ويلز

اتخاذ خطوات للحد من مستويات الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي

٥٠١- واصلت حكومة جمعية ويلز تمويل حملات للحد من مستويات الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي من خلال حملة للوقاية من الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي، والتي تشمل بدورها حملة لتشجيع النساء من البلدان التي تنطوي على خطورة شديدة واللائي يعشن في ويلز على التقدم لإجراء اختبار للكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية. وتشمل هذه الحملات موارد معلومات وأعمال إرشادية وأعمال حفزية متعمقة. كما يقدم تدريب عن تحسين صحة المصابين بالفيروس إلى مختلف الفئات المهنية، بما في ذلك الفئات الفنية العاملة في المستشفيات. بمن فيهم موظفو المستشفيات، والفنيون العاملون في مجال الرعاية الصحية الأولية، والعاملون من الشباب.

استعراض الخدمات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية وبالصحة الجنسية

٥٠٢- تمشيا مع أهداف الإطار الاستراتيجي للصحة الجنسية، أجري استعراض للخدمات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية وبالصحة الجنسية في ويلز، ونشرت نتائجه في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وقد أعلنت حكومة جمعية ويلز عن العمل ببرنامج تحديث للخدمات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والصحة الجنسية. والهدف الرئيسي لبرنامج التحديث هو دمج طب الجهاز البولي التناسلي وتنظيم الأسرة في خدمة صحية وحيدة تقدم على صعيد المجتمع المحلي.

وضع معايير عامة لخدمات الأمومة

٥٠٣- يحدد إطار الخدمات الوطنية التي تقدم للأطفال والشباب والأمهات، التي نشرت في عام ٢٠٠٥، معايير عامة يحق للنساء وأسرهن الحصول عليها عند استعمال خدمات الأمومة في ويلز. وتحدد المعايير الثلاثة الإجراءات الرئيسية المتعلقة بنوعية الخدمات، وإمكانية الاستفادة منها ومن الخدمات الموجهة أساسا لخدمة الطفل والأسرة. وخلال السنوات الأربع الأخيرة، ارتفعت معدلات الولادة بالمتزل في المملكة المتحدة إلى أعلى مستوى لها في عام ٢٠٠٥، فأصبحت تمثل ٣,٦ في المائة من مجموع حالات الولادة في ويلز. وأدى توفر الرعاية التي تقوم بها القابلات إلى زيادة عدد النساء اللائي يلدن في مراكز الولادة التي تتولاها القابلات.

تنفيذ استراتيجية الرضاعة الطبيعية

٥٠٤- عين منسق للرضاعة الطبيعية لعموم ويلز في عام ٢٠٠٣ لدعم تنفيذ استراتيجية الرضاعة الطبيعية "الاستثمار في بداية أفضل". وتوجد الآن في ويلز تسع وحدات أمومة معتمدة بصورة كاملة من قبل منظمة الأمم المتحدة للطفولة كمستشفيات مناسبة للأطفال.

تحسين الكشف عن سرطان الثدي من خلال الفحص

٥٠٥- يدعو برنامج فحص الثدي في ويلز النساء بين سن ٥٠ سنة و ٦٤ سنة إلى إجراء الفحص مرة كل ٣ سنوات، مع فحص من تزيد أعمارهن عن ٦٤ بناء على الطلب. وابتداء من عام ٢٠٠١ طبق أسلوب أخذ صورتين مختلفتين. وقد أسفر ذلك عن تحسين الكشف عن السرطان بنسبة ٣٥ في المائة مقارنة بأرقام ما قبل عام ٢٠٠١. كما تتوفر دعوة مفتوحة منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٦ لفحص النساء حتى سن ٧٠ سنة، كما يتاح إجراء الفحص للنساء فوق ٧٠ سنة، بناء على الطلب. ومنذ عام ٢٠٠١، يقدم برنامج فحص الثدي في ويلز فحصاً للثدي للنساء ممن هم تحت ٥٠ سنة المعرضات أكثر من غيرهن للمرض.

إنشاء شبكة عيادات مشمولة بالإدارة للفحص بعد الولادة

٥٠٦- في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، وافق وزير الصحة والخدمات الاجتماعية على إنشاء شبكة عيادات مشمولة بالإدارة في ويلز للفحص بعد الولادة، على أساس المبادئ الواردة في تقرير مشروع الفحص بعد الولادة "الخيارات". وتمول الجمعية الوطنية مشروع الفحص بعد الولادة في ويلز من أجل دعم تحسين مستوى الفحص بعد الولادة الذي يقدم للنساء. ويتاح للنساء في ويلز عدد من الفحوص المختلفة مثل فحوص الأحماج (فيروس الكبد الوبائي ب، وفيروس نقص المناعة البشرية، والمناعة من الروبيللا)، وبعض اضطرابات الدم (مثل مرض الخلية المنجلية ومرض نقص هيموجلوبين الدم) والاضطرابات الجينية.

المادة ١٣ - الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية

استعراض نظام الرفاه الاجتماعي

الإعفاءات الضريبية

٥٠٧- بدأ في عام ٢٠٠٣ تطبيق الإعفاء الضريبي للعمل والإعفاء الضريبي للطفل، اللذين تديرهما إدارة صاحبة الجلالة للجمارك، وهي منح متصلة بالدخل ترمي إلى دعم الأسر التي لديها أطفال ومكافحة الفقر والمساعدة في رفع قيمة العمل. ويحل هذان الإعفاءان محل الإعفاء الضريبي للأسر العاملة والإعفاء الضريبي للأشخاص ذوي الإعاقة، والإعفاء الضريبي

للأطفال، والإعفاء المتعلق بتشغيل من هم فوق سن الخمسين وما يقدم في إطار بعض استحقاقات الضمان الاجتماعي.

٥٠٨- وينشئ الإعفاء الضريبي للطفل إطارا وحيدا، يدعم الأسر التي لديها أطفال ويتصدى للفقر سواء كان الأشخاص البالغون في الأسرة يعملون أو لا يعملون. وهو يصل عموما إلى الأسر التي يقل دخلها عن ٥٨.٠٠٠ جنيه استرليني في السنة (وحتى ٦٦.٠٠٠ جنيه استرليني إذا كان هناك طفل واحد على الأقل يقل عمره عن سنة واحدة). ويمكن أن تستفيد من الإعفاء الضريبي تسع أسر من كل عشر أسر. ويدفع هذا الإعفاء إلى المسؤول الرئيسي عن رعاية الطفل/الأطفال بالإضافة إلى استحقاق الطفل.

استحقاق الطفل وعلاوة ولي الأمر

٥٠٩- في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، نقلت المسؤولية عن استحقاق الطفل وعلاوة ولي الأمر إلى هيئة الإيرادات الداخلية، التي أصبحت تسمى الآن هيئة صاحبة الجلالة للإيرادات والجمارك. وتؤدي إدارة استحقاق الطفل والإعفاء الضريبي للطفل من خلال نفس الإدارة إلى التقليل إلى أدنى حد من الاضطرابات التي تواجهها الأسر التي لديها أطفال وتكفل، قدر الإمكان، دفع العناصر النقدية المختلفة التي تستهدف دعم الأطفال من خلال دفعة واحدة من الدخل.

علاوة الأمومة

٥١٠- تم تمديد أجل علاوة الأمومة من ٢٦ أسبوعا إلى ٣٩ أسبوعا للنساء الحوامل اللاتي يتوقع أن يلدن في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعدها. وتدفع علاوة الأمومة بمعدل موحد (١٠٨,٨٥ جنيهات استرلينية في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧) أو بمعدل أسبوعي يساوي ٩٠ في المائة من متوسط الإيرادات الأسبوعية للمرأة، أيهما أقل. وقد طبقت هذه التغييرات في قانون العمل والأسرة لعام ٢٠٠٦، ومدفوعات الأمومة المقررة قانونيا، والضمان الاجتماعي (علاوة الأمومة) ونظام المعدل للضمان الاجتماعي (الاستحقاقات المتداخلة) لعام ٢٠٠٦.

دعم الدخل

٥١١- يتلقى دعم الدخل نحو ٧٧٤.٠٠٠ من الوالدين الوحيدين، الغالبية العظمى منهم من النساء. ويتاح دعم الدخل للأشخاص الذين تقل مواردهم عن مستويات محددة. وتتلقى الأسر التي تطالب بدعم للدخل علاوة للأسرة تدفع إما كجزء من دعم الدخل أو الإعفاء الضريبي للعمل ويتم التفاوض عن الإيرادات المحصلة من العمل لبعض الوقت حتى ١٠ جنيهات استرلينية أسبوعيا للأقران و ٢٠ جنيهها أسبوعيا للوالد الوحيد.

المعاشات التقاعدية

لجنة المعاشات التقاعدية

٥١٢- طلب صراحة من لجنة المعاشات التقاعدية التي أنشئت في عام ٢٠٠٢ (للمزيد من التفاصيل، انظر المادة ٣) أن تقدم اقتراحات بشأن الكيفية التي يمكن أن يساعد بها إصلاح نظام المعاشات التقاعدية في علاج المشاكل المتعلقة بحدوث انقطاع في سجلات العمل المأجور التي واجهها الأشخاص ممن يتحملون مسؤوليات الرعاية، وبخاصة النساء، ولا يزالون يواجهونها إلى حد ما في الوقت الحالي.

٥١٣- ووضعت اللجنة توصيات ضمنتها في تقريرها الثاني (الذي نشر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥)، متسقة مع القاعدة التي وردت في تقريرها الأول (الذي نشر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤)، بأنه ينبغي لجميع الأشخاص، رجالاً ونساءً على السواء، بناء استحقاقات خاصة بهم في المعاشات التقاعدية. واستشهدت اللجنة بالعديد من اقتراحاتها مؤكدة أنها مفيدة بوجه خاص للنساء وللمقدمي الرعاية. وذكرت، على سبيل المثال، أن المقصود بالتوصيات المتعلقة بإصلاح النظام الحكومي هو زيادة قدرة الأشخاص على تكوين استحقاق الحصول على معاش تقاعدي حكومي كامل من خلال ما يتحملونه من مسؤوليات الرعاية بدلا عن تكوينه من خلال العمل المأجور (للمزيد من التفاصيل، انظر أدناه).

إصلاح المعاشات التقاعدية وتأثير نوع الجنس

٥١٤- عرض تقرير إدارة العمل والمعاشات التقاعدية عن المرأة والمعاشات التقاعدية: الأدلة، الذي نشر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥ تقييما واضحا لأوضاع المعاشات التقاعدية للنساء وتحليلا للتأثيرات الجوهرية على مستوى دخول النساء بعد التقاعد. وأحد الأغراض الجوهرية لإصلاح المعاشات التقاعدية هو تحقيق نتائج أكثر عدلا للنساء وللمقدمي الرعاية، كجزء من اختبار تحقيق المساواة. وقد وجه هذا تطوير الإصلاحات المبينة في الورقة البيضاء الأمن في مرحلة التقاعد نحو نظام جديد للمعاشات التقاعدية في أيار/مايو ٢٠٠٦ التي بدأ تنفيذها من خلال مشروع قانون المعاشات التقاعدية الحكومية.

٥١٥- تعهد وزير الدولة بإجراء تحليل جنساني تفصيلي للتدابير الواردة في مشروع قانون المعاشات التقاعدية، قبل تطبيق الواجب الجنساني الذي يطبق بحكم القانون و الذي دخل حيز النفاذ في نيسان/إبريل ٢٠٠٧. ونشر بعد ذلك تقرير عن تأثير نوع الجنس على إصلاحات المعاشات التقاعدية بالاقتران مع مشروع قانون المعاشات التقاعدية وتقييم

التأثيرات التنظيمية في ٢٩ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦. وبين هذا التقرير النتائج الشاملة للمعاشات التقاعدية للنساء مقارنة بالرجال، مع التركيز بصفة خاصة على التحسينات في تغطية المعاشات التقاعدية الحكومية. وترد أدناه أهم هذه النتائج.

تحسين تغطية المعاشات التقاعدية الحكومية

٥١٦- يحق لنحو ٣٠ في المائة من النساء اللائي يبلغن سن الحصول على المعاش التقاعدي الحكومي حاليا الحصول على المعاش الأساسي الحكومي الكامل وذلك مقابل ٨٥ في المائة للرجال. وبدون الإصلاحات المقترحة، فإن نحو نصف النساء اللائي يصلن إلى سن الحصول على المعاش الحكومي في ٢٠١٠ سيحق لهن الحصول على المعاش التقاعدي الأساسي الحكومي الكامل. وفي ظل الإصلاحات، سترتفع هذه النسبة إلى ثلاثة أرباع. وبحلول ٢٠٢٥، فإن نسبة النساء (والرجال) الذين يصلون إلى سن الحصول على المعاش الحكومي ويحق لهم الحصول على المعاش التقاعدي الأساسي الحكومي، ستزيد عن ٩٠ في المائة، ويمثل هذا زيادة تقرب من نحو نصف مليون امرأة.

مواصلة التصدي للفقير بين أصحاب المعاشات عن طريق ائتمان المعاش

٥١٧- سوف تستمر إصلاحات المعاش التقاعدي في توفير شبكة أمان لأفقر أصحاب المعاشات التقاعدية من غير القادرين على تكوين مخصصات للمعاش التقاعدي - وقد نص قانون ائتمان المعاش الحكومي لسنة ٢٠٠٢ على بدء العمل بنظام ائتمان المعاش اعتبارا من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٣، وهو يضمن ألا يضطر أي شخص يبلغ الستين أو أكثر إلى أن يعيش على دخل اسبوعي مضمون يقل عن ١١٩,٠٥ جنيهها إسترلينا أسبوعيا (١٨١,٧٠ جنيهها إسترلينا للزوجين).

٥١٨- وائتمان المعاش جزء أساسي في إستراتيجية الحكومة لمكافحة الفقر بين أصحاب المعاشات. واحتمال أن يصبح النساء مستحقات لائتمان المعاش أكبر منه في حالة الرجال. في الوقت الراهن نحو ثلثي جميع الذين يتلقون أئتمان المعاش من النساء (٦٠ في المائة منهن غير متزوجات). واحتمال أن يكون النساء اللائي هن في سن المعاش حاليا قد قمن بتكوين استحقاقات للمعاشات التقاعدية الحكومية يقل عن الرجال، كما أن من المحتمل ان يقل دخل هؤلاء النساء من المعاش الخاص عن الرجال، ومن ثم فهن يعتمدن بدرجة أكبر على ائتمان المعاش لتطبيق نظام الحسابات الشخصية.

تطبيق نظام الحسابات الشخصية

٥١٩- نشرت الحكومة، في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٦، الورقة البيضاء، الحسابات الشخصية: طريقة جديدة للادخار، التي تضمنت مقترحات لإجراء إصلاحات جذرية في نظام المعاشات التقاعدية الخاصة لكي ييسر للناس الادخار من أجل التقاعد. وستتيح الحسابات الشخصية فرصة للإدخار بالإضافة إلى المعاش الحكومي من خلال برنامج مدخرات للمعاش يتسم بقلة التكلفة ويسهم فيه صاحب العمل. ويمكن أن يفيد هذا البرنامج الكثير من النساء ممن لا يحصلن حالياً على معاش خاص ويواجهن صعوبات في الادخار، مثل النساء اللائي لهن تاريخ عمل يتكون من فترات قصيرة مجزأة، أو اللائي يعملن لبعض الوقت، أو يحصلن على مدفوعات متدنية وقد لا يكون لديهن فرصة للانضمام إلى برنامج مهني مناسب. وسيشكل هؤلاء النساء جزءاً مهماً من الفئة المستهدفة من ذوي الدخل المتوسطة إلى المنخفضة الذين يستهدف نظام الحسابات الشخصية مساعدتهم.

٥٢٠- وتوجد نسب أعلى من النساء في الفئة التي يتراوح دخلها بين ٥٠٠٠ و ١٥٠٠٠ جنيه أسترليني ولا يوجد ترتيب لحصولهن على معاش تقاعدي. ويقدر أنه يوجد عدد يتراوح بين ٢,٢ مليون و ٣,٤ ملايين امرأة يحتمل أن يشتركن في نظام الحسابات الشخصية. ويعني اقتران التعزيز القوي للمعاش الحكومي ونظام الحسابات الشخصية (أو الانضمام التلقائي إلى برنامج جيد مكافئ لأصحاب العمل) أن حوافز المدخرات ستكون أعلى بكثير في ظل الإصلاحات عنها في النظام الحالي. وقد يكون هذا مهماً بصفة خاصة للنساء اللائي يحصلن على مستويات منخفضة من الدخل قريبة من مستويات الاستحقاقات المتوسطة المحددة بأسلوب الاختبار، واللائي تكون قرارات الادخار أصعب بالنسبة لهن.

زيادة سن الحصول على المعاش الحكومي

٥٢١- تشكل زيادة سن استحقاق المعاش التقاعدي الحكومي جزءاً من مجموعة التدابير المتخذة في إطار إصلاح المعاشات التقاعدية، مع تشجيع الناس على زيادة سن العمل، والتي تكفل أن تكون التغييرات التي يتم إدخالها مستدامة وميسورة التكلفة. وسوف يرفع سن استحقاق المعاش التقاعدي الحكومي بمقدار سنة واحدة كل عشر سنوات اعتباراً من عام ٢٠٢٤ وحتى عام ٢٠٤٦، ليتمشى بصورة عامة مع الزيادات في متوسط العمر المتوقع، مع تطبيق كل تغيير بصورة تدريجية على مدى سنتين. وسوف يصل سن استحقاق المعاش التقاعدي الحكومي إلى ٦٨ سنة بحلول عام ٢٠٤٦. ومع مراعاة الزيادات في سن استحقاق المعاشات التقاعدية الحكومية، يتوقع أيضاً أن تقضي النساء عدداً أكبر من السنوات في التقاعد ونسبة أكبر من حياتهن كراشيدات في التقاعد مقارنة بالرجال. ويعني هذا أنهن

سيستفدن بصفة خاصة من رفع معدلات الإيرادات المتحصلة من المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي مع الزيادات في التغطية.

النظر في تأثير الإصلاحات على النساء من السود والأقليات الإثنية

٥٢٢- بعض الجماعات الإثنية من النساء، وخاصة الباكستيات والبنغلاديشيات يقل لديها احتمال تكوين استحقاقات المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي من خلال ما يحصلن عليه من إيرادات مقارنة بالنساء بصفة عامة، غير أن احتمال تكوين استحقاقات من خلال حماية المسؤوليات المنزلية يكون مرتفعا لدى هذه الجماعات. وتسهم بعض النساء من الأقليات الإثنية بوسائل أخرى من خلال تقديم الرعاية للأطفال أو لذوي الإعاقة الشديدة، غير أن هذه المساهمات الاجتماعية لا تؤخذ في الاعتبار بصورة كاملة في النظام الحالي. إذ لا يستطيع أي فرد حاليا تكوين استحقاقات معاش تقاعدي حكومي أساسي من خلال حماية المسؤوليات المنزلية أو الإعفاءات وحدها. وسوف تكفل الإصلاحات الحكومية، التي تشمل إلغاء الشروط المتعلقة بالحد الأدنى للمساهمات في المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي، وترتيبات ائتمان أفضل وأكثر مرونة للوالدين وللمقدمي الرعاية، منح هذه المساهمات الاجتماعية من خلال المعاش التقاعدي الحكومي إلى جانب المساهمات المدفوعة.

مساعدة مقدمي الرعاية

٥٢٣- تتضمن مقترحات إصلاح المعاشات التقاعدية صفقة شاملة لمساعدة المزيد من مقدمي الرعاية، ومعظمهم من النساء، على تكوين معاشات تقاعدية أفضل. وعلى سبيل المثال، سيكون هناك:

- نظام أكثر شمولا لمعاشات التقاعدية الحكومية لا يحتاج إلى ٣٠ سنة تأهيلية لاستحقاق معاش تقاعدي حكومي كامل لمن يصلون إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠١ ويتسم بأنه يعترف بوضوح أكبر بتقديم الرعاية ودور الوالدين - لتمكين المزيد من مقدمي الرعاية من تكوين حقوق جيدة في المعاش التقاعدي، كأساس للمدخرات الخاصة؛
- بدءا من عام ٢٠١٠، سيتاح ائتمان أسبوعي جديد لمن يقدمون الرعاية لمدة ٢٠ ساعة أو أكثر أسبوعيا لشخص ذي إعاقة شديدة، مع ائتمانات أكثر مرونة للوالدين اللذين يتلقيان استحقاقات الطفل إلى أن يصل إلى سن ١٢ سنة، وللمقدمي الرعاية المعتمدين من غير الأبوين الطبيعيين. وستيسر هذه الإصلاحات المقترحة الادخارات الخاصة لأعداد أكبر من النساء ومقدمي الرعاية. ويقدر أن عدد النساء

اللائي يحتمل أن يدرجن تلقائياً في الحسابات الشخصية يتراوح بين ٢,٢ و ٣,٤ ملايين امرأة.

٥٢٤- وإضافة إلى ذلك، ولأن الحكومة تقدر الصعوبات الجمة التي يواجهها الناس في تحقيق توازن بين العمل ورعاية شخص مريض أو ذي إعاقة، يتمثل جزء من مجموعة من التدابير التي تراعي الأسرة والتي تم إدراجها في قانون العمل والأسر لعام ٢٠٠٦ في حق مقدمي الرعاية في طلب العمل في ظروف تتسم بالمرونة. وقد بدأ إنفاذ ذلك التدبير في ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، وهو يغطي نحو ٨٠ في المائة من مقدمي الرعاية (انظر المادة ١١).

توفير سياسة وترتيبات إيصال جديدة لنفقة الأطفال

٥٢٥- يمثل النساء نحو ٩٥ في المائة من الوالدين ممن يتحملون مسؤوليات رعاية الأطفال. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، نشرت الحكومة ورقة بيضاء تضمنت سياسة وترتيبات جديدة للإيصال لنظام نفقة الأطفال (لأن وكالة دعم الأطفال التي أنشئت في عام ١٩٩٣، قصرت عن تحقيق ما كان متوقعا منها). وسوف يشجع النظام الجديد الوالدين ويساعدهم على اتخاذ الترتيبات الخاصة بهم فيما يتعلق بنفقة الأطفال وتحديد الأولويات المتعلقة باحتياجاتهم. وتشمل أهم التغييرات ما يلي:

- إلغاء الشرط الذي يقضي بأن يعامل جميع الوالدين ممن يتقدمون بطلبات للحصول على استحقاقات رعاية على أنهم متقدمون للحصول على استحقاق الأطفال؛
- تحقيق زيادة كبيرة في المبلغ المخصص للنفقة والذي يستطيع الوالدان الذين يتلقون استحقاقات رعاية الاحتفاظ به، ويؤدي هذا بدوره إلى الحد بدرجة كبيرة من فقر الطفل؛
- توفير معلومات وتوجيه أفضل للوالدين لتمكينهم من اتخاذ أفضل القرارات والترتيبات لأنفسهم ولأطفالهم؛
- زيادة تعزيز سلطات الإنفاذ، بما في ذلك وضع تشريع يكفل تسليم جواز السفر أو فرض حظر على الأشخاص الذين لا يدفعون النفقة بصفة متكررة؛
- زيادة تبسيط عملية التقدير؛
- إيجاد ترتيبات مؤسسية لإيصال نفقة الطفل بطريقة جديدة، بما في ذلك إنشاء لجنة للنفقة والإنفاذ كهيئة عامة غير تابعة للإدارات لتحل محل وكالة دعم الطفل.

توفير مسكن مُدعّم ميسور التكلفة

٥٢٦- تنفق المملكة المتحدة ٢ بليون جنيه استرليني سنويا لدعم توفير مساكن ميسورة التكلفة، تشمل منازل اجتماعية مستأجرة ومنازل متوسطة (منخفضة التكلفة وميسرة) معروضة للبيع. ورغم أن السياسة المتبعة لا تتحدد على أساس المساواة بين الجنسين، تشير البيانات إلى أن النساء المحتاجات إلى مسكن ميسور التكلفة يستفدن كثيرا من الدعم الحكومي للإسكان. وثمة احتمال كبير أن يستفيد النساء من تخصيص المنازل الاجتماعية المستأجرة، التي يتم تخصيصها على أساس أولوية الاحتياج إلى المسكن، بما في ذلك للأشخاص الذين هم بدون مأوى. (بسبب العنف المتردي في بعض الحالات)، والأشخاص الذين يعيشون في أماكن مكتظة. ومن بين الحالات الجديدة التي قبلت لمن هم بدون مأوى خلال الفترة من تموز/يوليو إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، بلغت النسبة ٥٧ في المائة للنساء غير المتزوجات (لديهن أطفال عادة)، كما شكلت الأسر التي ترأسها نساء والتي تعيش في أماكن مكتظة ٥٠ في المائة من الطلبات.

٥٢٧- يمكن أن تستفيد النساء من المساعدات التي تقدمها الحكومة إلى بعض الأسر المعيشية، بما في ذلك العاملون في القطاع العام الراغبون في النفاذ إلى سوق الإسكان. وتبين إحدى الدراسات الاستقصائية والبيانات الحكومية أن ثلثي الذين يشترون بيوتا ميسورة التكلفة في إطار برنامجي شراء البيوت ومعيشة العاملين الأساسيين هم من النساء. وفي الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦، أنفقت الحكومة ٥٩ مليون جنيه استرليني من خلال برنامج دعم الناس على الدعم المتعلق بالإسكان استفاد منه أكثر من ٧ ٥٠٠ من النساء اللاتي يتعرضن لخطر العنف المتردي (انظر المادة ١٦).

أيرلندا الشمالية

وضع استراتيجية لمكافحة الفقر

٥٢٨- فرص العمر - بدأ بيتر هين وزير الدولة الاستراتيجية الحكومية لمكافحة الفقر والإدماج الاجتماعي لأيرلندا الشمالية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦. وتحل هذه الاستراتيجية محل السياسة الجديدة لاستهداف العوز الاجتماعي وهي السياسة الحكومية الرفيعة المستوى السابقة للتصدي للفقر وللإقصاء الاجتماعي في أيرلندا الشمالية. وتبني فرص العمر نهجا لدورة الحياة ذات أهداف وغايات ترمي تحديدا إلى استهداف مراحل مهمة في حياة الناس مع المحافظة على المبدأ الرئيسي لسياسة استهداف العوز الاجتماعي. كما تحافظ الاستراتيجية على مبدأ تشجيع الإدماج الاجتماعي كنهج للعمل من خلال شراكة مع

القطاعات ذات الصلة من أجل التصدي للإقصاء الاجتماعي لمختلف الجماعات الضعيفة مثل الوالدين الوحيدين.

٥٢٩- ويتمثل الهدفان الشاملان لاستراتيجية فرص الحياة فيما يلي:

- العمل على استئصال الفقر والإقصاء الاجتماعي في أيرلندا الشمالية بحلول عام ٢٠٢٠؛

- القضاء على فقر الأطفال بحلول عام ٢٠٢٠، على أساس تقدير بأن عدد الأطفال الذين يعيشون في فقر نسبي في أيرلندا الشمالية في الفترة ١٩٩٨/١٩٩٩ يبلغ ٠٠٠ ١٣٠ طفل. ويعني هذا تخليص ٦٥ ٠٠٠ طفل من الفقر بحلول عام ٢٠١٠ على طريق استئصال الفقر بحلول عام ٢٠٢٠.

اسكتلندا

سد الفجوة في الفرص

٥٣٠- في أعقاب الانتخابات العامة التي أجريت في عام ٢٠٠٣، قررت السلطة التنفيذية إعادة تركيز استراتيجيتها القائمة المتعلقة بالعدالة الاجتماعية على التصدي للفقر والحرمان، على أساس تدابير يمكنها أن تؤثر فيها بصورة مباشرة من خلال جهودها ومواردها. وبناء على الإنجازات التي تمثل علامات فارقة في تحقيق العدالة الاجتماعية، ومن خلال شراكة مع حكومة المملكة المتحدة، وضعت السلطة التنفيذية نهج سد الفجوة في الفرص، وهو نهج يركز على أهم القضايا التي يلزمنا معالجتها من خلال جهودنا الخاصة للتغلب على الفقر والحرمان في اسكتلندا.

٥٣١- يضم نهج سد الفجوة في الفرص عشرة أهداف لدعم برنامج السلطة التنفيذية لمكافحة الفقر ولتعزيز التزامها ببناء مجتمعات محلية أكثر قوة وأمنًا يرغب الناس في العيش فيها وتنشئة أسرهم بها. وتدرك السلطة التنفيذية في اسكتلندا أن الفقر يرتبط جزئياً بانخفاض الدخل؛ وأنه يشمل أيضا قلة الفرص، وتدني التطلعات، ومواجهة عقبات في المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وفي إمكانية الحصول على خدمات عامة مناسبة وميسورة التكلفة.

٥٣٢- أحرز تقدم جيد على مدى الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٠ من خلال العمل المنسق في جميع الإدارات والوكالات في السلطة التنفيذية ومع شركائنا. ومن أمثلة ذلك ما يلي:

- تم تحرير أكثر من ١٣٠ ٠٠٠ طفل من الفقر النسبي - ويمثل هذا العدد انخفاضا نسبته ٣٠ في المائة؛
- تم تحرير أكثر من ١٢٠ ٠٠٠ من المتقاعدين من الفقر النسبي، ويمثل هذا العدد انخفاضا نسبته ٤٦ في المائة؛
- تم تحرير أكثر من ٦٠ ٠٠٠ من البالغين الذين هم في سن العمل من الفقر النسبي - ويمثل هذا انخفاضا نسبته ١٠ في المائة.

التصدي للجريمة والخوف من الجرائم التي ترتكب في المواصلات العامة

٥٣٣- استنادا إلى تقرير أصدرته وزارة النقل بعنوان "تصورات السكان المتعلقة بالأمن الشخصي وشواغلهم المتعلقة بالجرائم التي ترتكب في المواصلات العامة، نشر في أيار/مايو ٢٠٠٤، تشعر النساء عموما بأنهن أقل أمنا مقارنة بالرجال عند السفر في المواصلات العامة، وانتظارها، مع تزايد انشغال الرجال على أمنهم الشخصي. والتقرير متاح على الويب على العنوان التالي: www.dft.gov.uk/pgr/crime/ps/perceptions/researchfindings

استمرار برنامج المبادرات

٥٣٤- واصلت وزارة النقل برنامج المبادرات المتجدد التابع لها والذي يهدف إلى الحد من الجرائم ومن الخوف من الجرائم التي ترتكب في المواصلات العامة. وفي حين أن هذه التدابير تعود بالفائدة على النساء والرجال على حد سواء، فإنها تفيد النساء بصفة خاصة لأنهن المستعمل الرئيسي للمواصلات العامة. ومنذ عام ٢٠٠٣، اضطلعت الوزارة بما يلي:

- أصدرت توجيهها عن تحسين الأمن الشخصي في القطارات؛
- أعادت إطلاق خطة المحطات الآمنة من أجل تحسين الأمن الشخصي في محطات السكك الحديدية. وقد أسفر ذلك عن زيادة تفوق ١٠٠ في المائة في عدد المحطات المعتمدة في إطار الخطة على مدى الـ ١٨ شهرا الماضية؛
- أصدرت منشورا إرشاديا عن الجرائم التي ترتكب في الحافلات والجرائم الأخرى بهدف التعرف على الكيفية التي يمكن أن تساعد بها تدابير التصدي للحوادث المتصلة بالسفر في الحافلات الشرطة بوسيلة للقبض على مرتكبي الجرائم الأخرى؛
- عقدت مؤتمرا عن التصدي للجرائم التي ترتكب في الحافلات؛
- أصدرت توجيهها عن كيفية الاستخدام الفعال للنظام القانوني للتصدي للجرائم التي ترتكب في وسائل النقل؛

- أصدرت منشورا إرشاديا عن الحد من الرسوم المشوهة للمواصلات العامة وغيرها من المضايقات البيئية في شبكات المواصلات.

تيسير تكلفة السفر بالحافلات للنساء المسنات

٥٣٥- تسلم الحكومة بأهمية المواصلات العامة المنخفضة التكلفة، بالنسبة للمتقاعدين، وترغب في ضمان أن يظل الانتقال بالحافلات متيسرا لمحدودي الدخل. واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٦، جعلت الحكومة الانتقال بالحافلات أيسر من خلال إدراج نص يتعلق بحد أدنى ميسر للأجور يطبق على المتقاعدين في غير أوقات الذروة في المناطق التي يقيمون بها. وساعد تطبيق الأجور المنخفضة على الخطوط المحلية نحو ١١ مليون من المسنين وذوي الإعاقة في إنكلترا. ويتعين على السلطات المحلية الآن أن تقدم الحد الأدنى المعياري على الأقل. وقد أدى الجيل الجديد من الحافلات المنخفضة الأرضية إلى تيسير الركوب لمستعملي المقاعد المزودة بعجلات ولغيرهم من الأشخاص الذين يواجهون صعوبات في الحركة، والأشخاص الذين يرفقتهم أطفال في عربات أطفال، والأشخاص الذين يحملون أكياس تسوق أو حقائب ثقيلة (للحصول على معلومات عن النقل في الأرياف، انظر المادة ١٤).

أيرلندا الشمالية

توفير تمويل لتحسين خدمات الحافلات والسكك الحديدية

٥٣٦- نظرا لأن النساء عموما هن أكثر مستخدمي خدمات الحافلات والقطارات، فسوف يستفدن من عدد من المبادرات المتخذة في إطار استراتيجية النقل الإقليمي لأيرلندا الشمالية. وقد وفرت إدارة التنمية الإقليمية تمويلا كبيرا لشراء ١٩٤ حافلة جديدة، دخلت الخدمة في ٢٠٠٥/٢٠٠٦ و٢٣ قطارا جديدا دخلت جميعها الخدمة بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وقد عينت إدارة التنمية الإقليمية خبراء استشاريين لدراسة جدوى نظام النقل السريع المزمع إدخاله على سبيل التجربة، وتتوقع أن تتلقى تقريرهم بحلول تموز/يوليه ٢٠٠٧. وتشمل المبادرات الأخرى التي تتم في إطار استراتيجية النقل الإقليمي لفائدة المرأة تدابير لتيسير السير على الأقدام وركوب الدراجات، وتحديث المرور، والاستثمار في أماكن انتظار السيارات، وبرنامج إضاءة شوارع العاصمة، وتحسين المعلومات الخاصة بالسفر وتعزيز مرافق سيارات الأجرة.

تطبيق تدابير لزيادة الأمان للمرأة

٥٣٧- وطبقت تدابير جديدة أيضا في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ لزيادة الأمان للمرأة أثناء تنقلها بالمواصلات العامة. وقد شملت هذه التدابير: تحسين الإضاءة في المرافق الجديدة لإيواء الحافلات؛ والاتصال اللاسلكي لجميع خدمات الحافلات التي تعمل ليلا لوقت متأخر في بلفاست؛ وتوفير الزجاج المزودج لنوافذ الحافلات والقطارات؛ وزيادة استخدام الفيديو على متن الحافلات المستخدمة في خدمات النقل بالمدن. كما تم توفير أماكن لعربات التسوق في أسطول النقل المستخدم في المدينة اعتبارا من آذار/مارس ٢٠٠٦ وفي أسطول حافلات أليستر اعتبارا من أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، مع لافتات للتنبيه إلى إمكانية استيعاب عربات الأطفال وعربات التسوق لمساعدة النساء اللائي يتنقلن وبصحبتهن أطفال صغار. وبالإضافة إلى البرامج الموجهة، بصفة خاصة، لتلبية احتياجات النساء في المناطق الريفية (انظر المادة ١٤)، ساعد إدخال الحافلات الجديدة ذات الأرضية المنخفضة في ممرات الحافلات الممتازة في بلفاست في تحسين خدمات المواصلات المتاحة للنساء في أنحاء المدينة. ويعمل هذا على دعم هدف تحسين المواصلات العامة من أجل زيادة الحركة في المجتمع وبتيح للنساء التمتع بقدر أكبر من النفاذ إلى فرص التوظيف والتعليم والتدريب.

اسكتلندا

مراعاة الاحتياجات المختلفة في استراتيجية النقل

٥٣٨- تبين استراتيجية النقل الوطنية في اسكتلندا التي نشرت في ٢٠٠٦ طرائق إيجاد شبكة مواصلات فعالة ومستدامة ومتكاملة وملائمة لاحتياجات الناس والاقتصاد والبيئة في اسكتلندا. وتسلم هذه الوثيقة بأن وضع سياسة للنقل على المستوى الوطني أو الإقليمي أو المحلي يجب أن يراعى فيه ستة اعتبارات نوعية: العرق، والإعاقة، ونوع الجنس، والتوجه الجنسي، والعقيدة أو المعتقدات الدينية.

ويلز

وضع استراتيجية لتحسين الأمان

٥٣٩- يبين مشروع استراتيجية النقل في ويلز الخطط التي وضعتها حكومة الجمعية الوطنية لإقامة شبكة مواصلات متكاملة في ويلز. وهي تقوم حاليا بتحليل الاستجابات لهذه الاستراتيجية بما في ذلك استجابة وردت من جماعة الميزانية الجنسانية في ويلز (Wales Gender Budget Group). وتعمل حكومة الجمعية الوطنية على تحقيق غايات استراتيجية النقل بعدة وسائل.

٥٤٠- فقد قامت بالاشتراك مع هيئة الاهتمام بالجريمة، والسلطات المحلية، ومشغلي الحافلات والشرطة بإنشاء الفريق التوجيهي للحافلات الآمنة. وقد كلفت الحكومة هيئة الاهتمام بالجريمة بإعداد توجيهات لتحسين الأمن في محطات الحافلات، وإرسال مبادئ توجيهية إلى السلطات المحلية في عام ٢٠٠٥. كما تخطط الحكومة لإنشاء لجنة لعامة مستخدمي النقل العام في نيسان/أبريل ٢٠٠٨. وسوف تكون اللجنة هيئة لها تأثيرها وستمثل بصورة فعالة مصالح مستخدمي النقل العام. وقد اضطلعت الجمعية بدور رائد في إعداد تقرير الفريق العامل للمواصلات والتوظيف الذي قدر الاحتياجات الإضافية التي يتعين تلبيتها من أجل النهوض بالمواصلات العامة، حيث أن كثيرا من الناس الذين يعانون البطالة، بما في ذلك الشابات، يعتبرون نقص المواصلات عقبة كبيرة في سبيل الحصول على عمل.

المادة ١٤ - المرأة الريفية

مراعاة احتياجات المرأة عند توفير النقل الريفي

٥٤١- السيارات هي وسيلة النقل الرئيسية للرجال والنساء الذين يعيشون في المناطق الريفية على السواء. وإدراكا من الحكومة لكون النساء يعتمدن أكثر من الرجال على المواصلات العامة، فهي تعمل على كفالة مراعاة خدمات المواصلات العامة لاحتياجات المرأة وشواغلها عن طريق تيسير إمكانية استخدامها وزيادة الأمن بها. وفي صيف ٢٠٠٥، أطلقت الحملة الجديدة لمشروع تمويل الحافلات. ويستطيع الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٦٠ سنة والأشخاص ذوو الإعاقة التنقل بالجمان عن طريق خدمات الحافلات المحلية في المناطق التي يعيشون بها. وسيتم توسيع نطاق التنقل بواسطة الحافلات المحلية بالجمان ليصبح مشروعاً على الصعيد الوطني في ٢٠٠٨، بحيث يستطيع أي إنسان تنطبق عليه الشروط استخدام خدمات الحافلات المحلية في أي مكان في إنكلترا.

الدراسات الاستقصائية والمشاورات المتعلقة باحتياجات النقل

٥٤٢- أظهرت الدراسة الاستقصائية الوطنية التي أجريت بين ١٩٩٨/٢٠٠٠ و ٢٠٠٥ أن نسبة الأسر المعيشية في المناطق الريفية التي تعيش على بعد ١٣ دقيقة سيراً على الأقدام من خدمة حوافل منتظمة على فترات ساعة واحدة أو أقل (المعيار الأدنى للمؤشر الحكومية لتوفير خدمة الحافلات) قد ارتفعت من ٤٥ في المائة إلى ٥٤ في المائة. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٤، أظهرت دراسة استقصائية أجرتها إدارة البيئة والأغذية والشؤون الريفية عن مدى رضا سكان الريف عن توفير الخدمات أن ٦٢ في المائة من سكان الريف راضون عن تواتر خدمات النقل المحلية، وأن ٧٠ في المائة منهم راضون عن خطوط السير المتاحة.

٥٤٣- وسوف تقوم إدارة المواصلات في خريف ٢٠٠٧ بتحديث عملية المراجعة العامة للجنسين بالتعرف على احتياجات النساء في مجال النقل وسبل تلبية تلك الاحتياجات، والتي نشرت أول مرة في عام ٢٠٠٠. وأكد توجيه الإدارة إلى السلطات المحلية لخطط النقل للسلطات المحلية لعام ٢٠٠٦ على أهمية التشاور وعلى ضرورة إشراك مجموعة عريضة من الجماعات، بما في ذلك الجماعات التي تمثل المرأة.

تحديد وسائل تمويل برامج البداية الوثيقة المحلية في المناطق الريفية

٥٤٤- من بين ٥٢٤ من برامج البداية الوثيقة المحلية العاملة في عام ٢٠٠٣، كان هناك ١٥ برنامجا في مناطق ينطبق عليها تعريف مناطق ريفية. كما أنشئ خلال عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٣، ٤٥ برنامجا محدود النطاق من برامج البداية الوثيقة الصغيرة، على أساس المناطق الريفية والجيوب التي تعاني الحرمان والتي لا يغطيها عادة نموذج البرامج المحلية التقليدية للبداية الوثيقة. وترمي هذه البرامج إلى تحسين إيصال الخدمات والتصدي للحرمان. ويختفي الحرمان غالبا في المناطق الريفية في شكل جيوب صغيرة إلى حد ما تغطي عليها الرفاهية.

٥٤٥- وقد تم تحويل جميع البرامج المحلية والبرامج الصغيرة للبداية الوثيقة أو سيجرى تحويلها إلى مراكز بداية وثيقة للأطفال بحلول عام ٢٠٠٨. وإدراكا لارتفاع تكاليف وحدات تقديم خدمات مراكز الأطفال في المناطق الريفية، حددت الحكومة تمويلا إضافيا للسلطات المحلية التي تعتمد تطوير مراكز تقديم الخدمات للأطفال، بما فيها رعاية الأطفال، في المجتمعات المحلية المعزولة المحرومة، وتتمتع السلطات المحلية أيضا بمرونة كبيرة في تطوير نماذج لتقديم الخدمات في المناطق، مثل تقديم رعاية الأطفال عن طريق موجهين بدلا من تقديمها عن طريق مراكز الرعاية.

أيرلندا الشمالية

توجيه المشاريع نحو المرأة

٥٤٦- برنامج التنمية الريفية ٢٠٠٠ - ٢٠٠٦ هو مبادرة سياسية كبيرة مدتها ٥ سنوات وتكلف ٨٠ مليون جنيه استرليني من المساعدات المقدمة من الاتحاد الأوروبي ووزارة الزراعة والتنمية الريفية لتنمية المناطق الريفية مع التركيز على الحرمان. ولأن الزراعة والتنمية الريفية يكونان عادة من المجالات التي يسيطر عليها الرجال، حددت النساء كفتحة مستهدفة للبرنامج الحالي. ويدعم كل عنصر من عناصر البرنامج مشاريع تنفذها جماعات نسائية أو تستهدف المرأة، مثل مشاريع التدريب، والتوظيف، ورعاية الطفولة.

تدبير تمويل للمشاريع التي تستهدف المرأة

٥٤٧- تطلّع شبكة المجتمعات المحلية الريفية بتنفيذ برنامج مشاركة المرأة في برامج التنمية. وقد تلقى البرنامج منحة بمبلغ ٧٥٠ ٤٥٣ جنيه استرليني في إطار برنامج الاتحاد الأوروبي لبناء رفاهية مستدامة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. وقد تم توفير منح بمبلغ أقصاه ٧ ٥٠٠ جنيه استرليني لمنظمات المجتمعات المحلية من أجل دعم بناء القدرات للمرأة الريفية وإقامة مشاريع اجتماعية واقتصادية وبيئية تصممها وتنفذها وتديرها نساء ريفيات.

إقامة شبكة النساء الريفيات في أيرلندا الشمالية

٥٤٨- في آب/أغسطس ٢٠٠٦، قدمت وزارة الزراعة والتنمية الريفية أيضا أموالا للمساعدة في إنشاء شبكة النساء الريفيات في أيرلندا الشمالية. وهذه الشبكة توفر خدمة إيجاد بنية تحتية وحيدة وتكمل أنشطة التنمية وبناء القدرات في المجتمعات المحلية التي تنفذ حاليا من ١٢ شبكة من شبكات الدعم الريفية. وتوفر الشبكة وسيلة فعالة للاتصال بالحكومة فيما يتعلق بمسائل السياسات كما تقدم الدعم والمشورة في مجال السياسات للمنظمات النسائية التي تعمل على خطوط المواجهة في المناطق المحرومة على المستوى دون الإقليمي (بلفاست، والشمال الغربي والمناطق الريفية). وقد رصد للمشروع تمويل بمبلغ ٠٠٠ ٤٨٩ جنيه استرليني حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (٧٥ في المائة من وزارة الزراعة والتنمية الريفية من خلال برنامج بناء الرفاهية المستدامة التابع للاتحاد الأوروبي و٢٥ في المائة من إدارة التنمية الاجتماعية). وتطلّع وزارة الزراعة والتنمية الريفية حاليا بإعداد المرحلة القادمة من برنامج التنمية الريفية (٢٠٠٧ - ٢٠١٣). وسيتواصل استهداف المرأة كعنصر مهم في هذه المرحلة.

إنشاء كلية الزراعة والأغذية والمشاريع الريفية

٥٤٩- تقدم كلية الزراعة والأغذية والمشاريع الريفية التابعة لوزارة الزراعة والتنمية الريفية، التي أنشئت في عام ٢٠٠٤ التعليم والتدريب الشاملين ووسيلة للتعلم مدى الحياة. وقاعدة زبائن الكلية غالبيتها عادة من الرجال. ومن أمثلة الدورات التدريبية التي تلبى احتياجات المرأة تنسيق الزهور (٩٥ في المائة)، والتمريض البيطري (١٠٠ في المائة)، ودراسات الخيول (٨٢ في المائة)، والاتصالات وإدارة الأعمال (٦٦ في المائة)، وتكنولوجيا الأغذية (٦١ في المائة). ويجري رصد المشاركة في البرامج.

اسكتلندا

تمويل النقل في المجتمعات المحلية

٥٥٠- تقدم السلطة التنفيذية في اسكتلندا المساعدة لخدمات النقل الريفي من خلال صندوق النقل الريفي التابع لها. وتستهدف مبادرة النقل في المجتمعات الريفية (وهي أحد عناصر صندوق النقل الريفي تمويل تدابير النقل في المجتمعات الريفية في المناطق النائية في اسكتلندا، حيث لا توجد خدمات منتظمة للحوافل أو عندما تكون هذه الخدمات محدودة للغاية. وهناك عدد من المشاريع التي تلقت منحاً، مثل، اطلب حافلة بالهاتف، واطلب توصيلة بالهاتف، والحافلات الصغيرة لخدمة المجتمعات المحلية، وبرامج السيارات الاجتماعية، وتدريب السائقين ومن يقومون بالتوصيل، وتوظيف العاملين في تنسيق النقل وتطويره. وهي تقدم عوناً قيماً للمسنين وذوي الإعاقة والذين توجد برفقتهم أطفال، حيث أن جميع الحوافل الصغيرة الممولة متاحة بصورة كاملة. وقد تم تقديم المساعدة إلى ١٦٥ مشروعاً.

المادة ١٥ - المساواة أمام القانون في المسائل المدنية

تحديث تدريب الهيئات القضائية ليشمل التنوع

٥٥١- يضطلع مجلس الدراسات القضائية بالمسؤولية عن تدريب الفنيين العاملين في الهيئات القضائية والإشراف على تدريب القضاة الجزئيين. ففيما يتعلق بالفنيين العاملين في الهيئات القضائية، يوفر مجلس الدراسات القضائية دورات توجيهية وتدريباً مستمراً وتدريباً لدعم التغييرات الرئيسية في التشريعات وإدارة العدالة.

٥٥٢- شهد العقد الأخير تغييرات دستورية كبيرة في إنكلترا وويلز، وتحديثاً لنظام العدالة أحدث تحولاً في الدور القضائي، وتنوعاً كبيراً في التعيينات القضائية، وتغييرات هيكلية في أنماط عمل المهن القضائية التي تجرى التعيينات القضائية منها. ويعمل مجلس الدراسات القضائية على تكييف التدريب الذي يقدمه ليتواءم مع التغييرات التي تمت بالفعل وهو يتأهب لتلبية الاحتياجات المستقبلية للأشخاص الذين اتبعوا مساراً مهنيًا غير تقليدي من أجل تعيينهم في القضاء. وقد أنشئ مشروع استراتيجيية التدريب القضائي كاستجابة لهذه التغييرات وتوقعاً لاحتياجات هيئة قضائية متزايدة التنوع على مدى العقد المقبل.

المواد التدريبية عن المساواة والتنوع

٥٥٣- ينص القسم القضائي على ان يقوم كل من يشغل منصب قضائي "بالالتزام جادة الصواب نحو الناس جميعاً على اختلاف أشكالهم مع الالتزام بالقوانين والاستخدامات

الواجبة التطبيق في هذا المجال دون خوف أو محاباة، أو ميل أو سوء نية“. ويؤيد مجلس الدراسات القضائية هذا المبدأ بتوفير مواد تدريبية للقضاء عن مسألتي المساواة والتنوع وكفالة تكامل هاتين المسألتين في الندوات التي يعقدها مجلس الدراسات القضائية. وعلى سبيل المثال، ثمة متطلب محدد بالأ ينظر أي قاض في قضية اغتصاب أو اعتداء جنسي جسيم ما لم يكن قد سبق له الحصول على التدريب اللازم.

مجلس الدراسات القضائية

٥٥٤- تدعم اللجنة الاستشارية للمساواة في المعاملة التابعة لمجلس الدراسات القضائية جميع شاغلي المناصب القضائية في الوفاء بالالتزامات التي يفرضها القسم القضائي، وفي التعرف على الطرائق العديدة لإمكانية تأثير الاختلافات الاجتماعية والثقافية وغير ذلك من الاختلافات على النظر في القضايا وعلى الدور الأوسع للهيئة القضائية. وتكفل اللجنة الاستشارية للمساواة في المعاملة إدماج المسائل المتعلقة بالمعاملة العادلة في الجوانب ذات الصلة للتدريب الذي يقدمه مجلس الدراسات القضائية وتوفر كتابا مرجعيا عن المساواة في المعاملة من أجل دعم جميع شاغلي المناصب القضائية في كفالة المساواة في المعاملة. ويمكن الحصول على نسخة من هذا الكتاب من الموقع العام لمجلس الدراسات القضائية على الويب

www.jsboard.co.uk

زيادة دور مجلس الدراسات القضائية في تدريب القضاة الجزئيين الذي يتطلب تغطية مسائل التنوع في جميع المراحل

٥٥٥- منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، زاد مجلس الدراسات القضائية التدريب الذي يقدمه للقضاة الجزئيين. ورغم أن المجلس لا يقدم سوى قدر ضئيل من التدريب المباشر إلى القضاة الجزئيين في إنكلترا وويلز الذين يزيد عددهم عن ٢٨ ٥٠٠، فإنه يحدد المنهج الدراسي الذي يقدم لهم. ويتطلب هذا تغطية مسائل التنوع في جميع مراحل تدريب القضاة الجزئيين، وإطارا للتخصص يتضمن عددا من المعارف وعناصر الأداء، تحتاج من جميع القضاة الجزئيين تقديم أدلة عملية، في جملة أمور أخرى، على فهم ”قضايا التنوع والمعاملة العادلة، بما في ذلك استخدام لغة غير تمييزية، و”إمكانية تأثير خلفيتك وما لديك من أوجه التحيز في القرار المتخذ“. وبالإضافة إلى كفالة تغطية عناصر التنوع في جميع برامج التدريب التي تقدم للقضاة الجزئيين، توفر مناطق كثيرة في إنكلترا وويلز لقاءات تدريبية معينة عن مسائل التنوع، كما تزود القضاة الجزئيين بمعلومات عن القضايا والتشريعات والبحوث المعاصرة.

زيادة التنوع في تعيينات الهيئات القضائية

٥٥٦- تتم التعيينات في المناصب القضائية حصرا على أساس الجدارة، بغض النظر عن نوع جنس المرشح، أو أصله العرقي، أو حالته الاجتماعية، أو توجهه الجنسي، أو انتمائه السياسي، أو ديانتته، أو كونه معوقا أو غير معوق. وقد نشرت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ ورقة تشاور بعنوان "زيادة التنوع في الهيئات القضائية" وطلب فيها تقديم آراء عن العوائق أمام زيادة التنوع في الهيئات القضائية بالنسبة للنساء والفئات الأخرى الممثلة تمثيلا ناقصا، وعن كيفية القضاء عليها أو التقليل منها إلى الحد الأدنى. بعد ذلك أعلن وزير العدل برنامج عمل يهدف إلى زيادة التنوع في الهيئات القضائية. وركز هذا البرنامج على ثلاثة ميادين: تشجيع تقديم الطلبات وزيادة الوعي؛ وإزالة العوائق أمام التعيين؛ وكفالة قيام المكتب القضائي بتشجيع ودعم زيادة التنوع في الهيئات القضائية. واتخذت مبادرات تضمنت إصدار كتيب وقرص فيديو رقمي بعنوان "تقدم إلى وظيفة في السلك القضائي" مع معلومات أخرى لزيادة الوعي بالعمل في الهيئات القضائية.

توسيع نطاق برنامج ملازمة أفراد الهيئات القضائية في العمل

٥٥٧- تم توسيع نطاق برنامج ملازمة أفراد الهيئات القضائية في العمل، والذي يتيح للمحامين أمام المحاكم العليا والمحامين الراغبين في التقدم لوظيفة مسجل أو نائب قاض محلي ملازمة أحد القضاة ليشمل المحاكم الجزئية ومحاكم أخرى. ويجري تطبيق نظام رعاية للقضاة المحليين يوفر المشورة والدعم وفهما متعمقا لدور قضاة الدوائر، على سبيل التجربة. وقد عقدت لقاءات لرفع الوعي في أنحاء البلد بغرض تشجيع الفئات الممثلة تمثيلا ناقصا على التقدم لوظائف، وأنشئت مؤخرا لجنة للتعيينات القضائية تضطلع حاليا بهذا العمل الإرشادي. ويجري حاليا إجراء تغييرات تشريعية في متطلبات التأهل للوظائف القضائية من خلال العملية البرلمانية. وتشمل هذه التغييرات خفض الفترة التأهيلية بالنسبة لمختلف المناصب القضائية من ٧ سنوات إلى ٥ سنوات.

فرص عمل أكثر مرونة

٥٥٨- استحدثت الإدارة نظاما للانقطاع المهني للهيئات القضائية التي تعمل بمرتب من دون مستوى المحكمة العليا، ووسعت نطاق نظام العمل لبعض الوقت ليشمل غالبية أعضاء الهيئة القضائية الذين يعملون بمرتب، مما يتيح الفرصة للعمل لساعات أقل وإيجاد نمط عمل أفضل يلائم الظروف الشخصية، كما أدخلت تحسينات في مجال إجازة الأمومة وإجازة التبني لأعضاء الهيئة القضائية الذين يعملون مقابل أتعاب.

بدء تشغيل لجنة التعيينات القضائية

٥٥٩- بدأ تشغيل لجنة التعيينات القضائية في نيسان/أبريل ٢٠٠٦، وهي مسؤولة الآن عن اختيار المرشحين للتعين في الهيئات القضائية في إنكلترا وويلز. وتضطلع اللجنة بدور قانوني في تشجيع أعداد أكبر على التقدم لشغل المناصب القضائية، مع المحافظة على مبدأ الاختيار للتعين على أساس الجدارة. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، بدأت اللجنة أول عملية اختيار للمحكمة العليا والتي فتحت أمام جميع المستوفين للمعايير الأهلية. ويمكن الاطلاع على المعلومات المتعلقة بمعايير التعيين وإجراءات التقدم التي تتبعها اللجنة في عمليات الاختيار على موقع لجنة التعيينات القضائية على الويب www.judicialappointments.gov.uk.

٥٦٠- وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، اتفق وزير العدل، ورئيس المحكمة العليا، ورئيس لجنة التعيينات القضائية مجتمعين على استراتيجية لتنوع الهيئات القضائية، مع التركيز بصفة خاصة على نوع الجنس، والأصل العرقي، والإعاقة، والخلفية المهنية. ويمكن الاطلاع على الاستراتيجية وعلى التدابير المتصلة بإحراز تقدم في هذا الشأن على الموقع www.dca.gov.uk.

٥٦١- وينشر تقرير سنوي عن التعيينات في الهيئات القضائية منذ عام ١٩٩٩ يقدم بيانات تفصيلية عن أعداد المعينين بحسب نوع الجنس والأصل العرقي، وعن تفاصيل التغييرات التي طرأت على الإجراءات والخطط المتعلقة بأي مبادرات أو تغييرات أخرى (انظر www.dca.gov.uk). وتظهر الأرقام اتجاهًا مطردًا نحو زيادة النسبة المئوية للقضاة من النساء في إنكلترا وويلز، فقد ارتفعت هذه النسبة من ١٤,١ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ١٨,٠ في المائة في ٢٠٠٦. وفي حين أن الأرقام لا تعكس نسبة النساء إلى الرجال في المجتمع، فهي تمثل انعكاسًا جزئيًا على الأقل لعدد النساء في المهنة ممن لديهن خبرة مناسبة. ومع دخول أعداد متزايدة من النساء في مهنة القضاء، يستمر عدد النساء في الهيئات القضائية في التزايد المطرد، ويتزايد كذلك عدد أولئك اللاتي يعملن مقابل أتعاب ليعكس ارتفاع نسبة النساء مقارنة بالنساء اللاتي يشغلن مناصب قضائية بمرتبة.

تزايد عدد النساء في الهيئات القضائية في أيرلندا الشمالية

٥٦٢- في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، كانت هناك ٤ قاضيات لمحاكم المقاطعات، وقاضيتان للمحاكم المحلية، و٤ قاضيات للمحاكم الجزئية مقيمات. وكان هناك ١٥٠ قاضية صلح من مجموع قضاة الصلح الذين بلغ عددهم ٢٧٦ قاضيا في عام ٢٠٠٦. وعموما تمثل النساء ٤٧ في المائة من الهيئة القضائية.

تزايد عدد النساء في الهيئات القضائية في اسكتلندا

٥٦٣- في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، كان هناك ٤ قاضيات في المحاكم العليا و ٢٥ مفوضة أمن (متفرغة) و ١٧ مفوضة أمن (غير متفرغة). وهناك ١٥١٢ عضوة في أفرقة جلسات الاستماع يمثلن ٥٩ في المائة. من مجموع أعضاء الأفرقة. وهناك ٩١ امرأة في اللجان الاستشارية لأفرقة الأطفال يمثلن ٥٢ في المائة من مجموع أعضاء اللجنة.

منح معونة قانونية للنساء في قضايا الأسرة

٥٦٤- في عام ٢٠٠٥، كان عدد شهادات المعونة القانونية التي منحت للنساء يفوق العدد الذي منح للرجال بنسبة ٧٠ في المائة في الإجراءات العائلية. ومن بين الشهادات الصادرة في هذا المجال، كانت أغلبية النساء شاكيات وأغلبية الرجال مدعى عليهم (انظر الجدول الوارد في المرفق ١).

التدابير الخاصة

استخدام تدابير خاصة في المحاكم لمساعدة الشهود الضعفاء

٥٦٥- أدخل قانون العدالة للشباب والأدلة الجنائية لسنة ١٩٩٩ مجموعة من التدابير الخاصة لمساعدة الشهود الضعفاء أو المعرضين للتهديد على الإدلاء بشهادتهم في المحاكم. وتشمل هذه التدابير ضحايا الجرائم الجنسية والعنف المتزلي. وفي عام ٢٠٠٤، نشرت وزارة الداخلية أهم النتائج التي أسفرت عنها دراستان استقصائيتان عن الشهود الضعفاء والمعرضين للتهديد في ٢٠٠٠/٢٠٠١ و ٢٠٠٣. وفي المرحلة الثانية من الدراسة، كان ٦٠ في المائة من الشهود الذين أجريت معهم مقابلات من النساء - وهي النسبة المحتملة للاتي وقعن ضحايا لجرائم جنسية.

٥٦٦- وشملت أهم النقاط ما يلي:

- كان الشهود الضعفاء أو المعرضون للتهديد الذين استخدموا التدابير الخاصة أقل تعرضاً للشعور بالقلق أو الحزن بصورة عامة مقارنة بالشهود الذين لم يستخدموا تلك التدابير. وذكر ثلث الشهود الضعفاء أو المعرضون للتهديد ممن استخدموا التدابير الخاصة أنهم لم يكونوا مستعدين أو قادرين على الإدلاء بشهادتهم بدون هذه الإجراءات. وقد ارتفعت هذه النسبة إلى ٤٤ في المائة بالنسبة لضحايا الجرائم الجنسية؛

- واعتبرت الغالبية العظمى من الشهود الضعفاء أو المعرضين للتهديد ممن استخدموا التدابير الخاصة أن هذه التدابير مفيدة. وبالنسبة ضحايا الجرائم الجنسية، أعرب ثلثهم عن رضائهم عن التدابير. وفي الحالات كان فيها الشهود يخشون التهديد، ارتفع مستوى رضائهم من ٦٦ في المائة إلى ٨٠ في المائة. ويزداد وضوح قيمة هذه التدابير باتساع نطاق الطلب عليها من جانب الشهود الذين لا يحصلون عليها. (نتائج بحوث وزارة الداخلية ٢٤٠، والنتائج الرئيسية للدراسات الاستقصائية عن الشهود الضعفاء والمعرضين للتهديد في ٢٠٠٠/٢٠٠١ و ٢٠٠٣).

تقييم استخدام التدابير الخاصة

٥٦٧- في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، نشرت وزارة الداخلية بحثا آخر بعنوان "تقييم استخدام التدابير الخاصة للشهود الضعفاء أو المعرضين للتهديد" وقد أظهر هذا البحث ضعف إمكانية التعرف على الشهود الضعفاء أو المعرضين للتهديد من جانب العاملين في العدالة الجنائية وتتخذ الحكومة حاليا إجراءات لتحسين هذه الإمكانية.

توسيع نطاق استعمال التسجيل بالفيديو للحصول على الأدلة

٥٦٨- تتاح إمكانية استعمال التسجيل بالفيديو للحصول على الأدلة الرئيسية حاليا للشهود من الأطفال ومن البالغين الضعفاء (الشهود من ذوي الإعاقة البدنية أو المتعلقة بالتعليم أو الذين يعانون اضطرابا عقليا. وفي آذار/مارس ٢٠٠٦، أعلنت الحكومة عن عزمها على توسيع نطاق هذا الأسلوب ليشمل الشاكين البالغين في قضايا الاغتصاب والجرائم الجنسية الخطيرة في عام ٢٠٠٧. وقد أخطرت المحاكم بهذه العملية التي تقرر تطبيقها في حزيران/يونيه.

المادة ١٦ - المساواة في الزواج وقانون الأسرة

العنف ضد المرأة

٥٦٩- إننا نعرف أن العنف ضد المرأة مشكلة اجتماعية معقدة وأنها تفضي إلى الفقر، واعتلال الصحة والإقصاء الاجتماعي والموت:

- يمثل العنف المتزلي ١٥ في المائة^(٤) من جميع الجرائم العنيفة السبب في وقوع جرائم قتل اثنتين من النساء كل أسبوع؛

Walker, A., Kershaw, C and Nicholas, S. (2006) Crime in England and Wales 2005/06. Home Office (١٤) Statistical Bulletin. London: Home Office.

- وهو يكلف خدمات المملكة المتحدة ٣,١ بلايين جنيه استرليني ويكلف اقتصادها ٢,٧ بليون جنيه استرليني؛
- تتعرض امرأة من كل أربع نساء تقريبا للعنف المتري في حياتها^(١٥) وتمثل النساء ٨٩ في المائة من الضحايا الذين يتعرضون للعنف لأربع مرات أو أكثر في حياتهم^(١٦)؛
- تقل نسبة حالات الاغتصاب التي تفضي إلى إدانة عن ٦ في المائة؛ غير أن ٥٣,٥ في المائة ممن وجه إليهم اتهام^(١٧) قد أدينوا؛ كما أن ٦٧,١ في المائة من الجرائم الجنسية التي وجه فيها اتهام أسفرت عن إدانة؛
- قدرت تكاليف الجرائم الجنسية خلال الفترة ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ بمبلغ ٨,٥ بلايين جنيه استرليني إذ تتكلف كل حالة اغتصاب ٧٦ ٠٠٠ جنيه استرليني؛
- تشير النتائج الحديثة إلى أنه في أي وقت من عام ٢٠٠٣، كان هناك نحو ٤ ٠٠٠ ضحية من ضحايا الاتجار من أجل الدعارة في المملكة المتحدة؛
- تشير التقديرات الحالية إلى أن التكاليف الإجمالية للاتجار من أجل الدعارة بلغت نحو ١ بليون جنيه استرليني في عام ٢٠٠٣.

وحدة المرأة والمساواة تعمل في الحكومة بأسرها لضمان اتباع نهج استراتيجي إزاء العنف ضد المرأة

٥٧٠- تظطلع وحدة المرأة والمساواة بالمسؤولية الشاملة في الحكومة عن ضمان اتباع نهج استراتيجي للتصدي للعنف ضد المرأة وهي تسلم بأن العنف القائم على نوع الجنس يشكل تعديا أساسيا على حقوق الإنسان للمرأة. وتحقيقا لهذه الغاية تشارك نائبة الوزير لشؤون المرأة والمساواة بنشاط في ثلاثة أفرقة مشتركة بين الوزارات تجمع بين إدارات مركزية من أجل التصدي للعنف ضد المرأة وتقديم الدعم للناجين منه وللأطفال. وتتولى وزارة الداخلية قيادة هذه الأفرقة، التي تتناول جميع جوانب العنف ضد المرأة مثل، العنف المتري، والزواج القسري، والقتل من أجل الشرف، وختان الإناث، والجرائم الجنسية والاغتصاب، والدعارة، والاتجار بالبشر. وتوفر نائبة الوزير تركيزا قويا على العمل المتعلق بنوع الجنس في جميع الأفرقة بالعناية بعناصر حقوق الإنسان للمرأة في جدول الأعمال وكفالة المراعاة الكاملة

British Crime Survey, 2000 (١٥)

Walby, S. and Allen, J. (2004) Domestic Violence, sexual assault and stalking: Findings from the British Crime Survey. Home Office Research Study NO.276. London: Home Office.

April- September 2006 CPS Management Information System(١٧)

لمنظور المساواة بين الجنسين بطريقة منسقة في وضع السياسات الوطنية والبرامج الوطنية كافة.

٥٧١- كما شاركت نائبة وزيرة شؤون المرأة والمساواة في مناقشات الاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا بشأن العنف ضد المرأة، لعرض الممارسات الجيدة للمملكة المتحدة وزيادة الوعي بأن العنف ضد المرأة أوسع انتشاراً من العنف المنزلي وجمع أدلة عن المبادرات الناجحة من خلال البرامج الشاملة لجمع الحقائق. بعد ذلك تنقل هذه المعلومات إلى الأفرقة المشتركة بين الوزارات، وتكفل هذه الأفرقة، التي تتسم بطابع مشترك الأنشطة وخطط العمل التي تضطلع بها، أن يكون لدى المملكة المتحدة نهج استراتيجي فيما يتعلق بالسياسات وتنفيذ الخدمات والمبادرات.

التصدي للعنف ضد المرأة من خلال واجب المساواة بين الجنسين وتحديد أهداف رفيعة المستوى

٥٧٢- قامت وحدة المرأة والمساواة أيضاً برفع الوعي بكيفية التصدي للعنف ضد المرأة في الحكومة بأسرها، من خلال واجب المساواة بين الجنسين عن طريق عقد لقاءات موجهة نحو أصحاب المصلحة، بما في ذلك مع خزانة صاحبة الجلالة، ومن خلال إبرام اتفاق بشأن المساواة في الخدمة العامة في الحكومة بأسرها، بقيادة المجتمعات والحكومات المحلية.

أمثلة لمجالات عمل شاملة في الحكومة للتصدي للعنف ضد المرأة

٥٧٣- من أمثلة الترتيبات المبتكرة الشاملة في الحكومة ما يلي: وحدة الزواج القسري المشتركة بين وزارة الداخلية ووزارة الخارجية والكمونولث؛ وبرنامج المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي في وزارة الداخلية، ودائرة المدعي العام ودائرة المحاكم العامة؛ ومجالات العمل التي تتصدى لختان الإناث والعنف المنزلي وزارتي الصحة والداخلية؛ والعمل المشترك بين المجتمعات والحكومات المحلية ووزارة الداخلية لتوفير ملاجئ لضحايا العنف، فضلاً عن تشغيل خط لمساعدة ضحايا العنف على الصعيد الوطني يعمل على مدار الساعة.

حملة ملصقات لإبراز جرائم العنف ضد المرأة

٥٧٤- في آذار/مارس ٢٠٠٦، قامت دائرة المدعي العام بحملة ملصقات عن العنف ضد المرأة، لإبراز الجرائم التي يمكن ملاحقتها قضائياً والتي تشمل العنف المنزلي، والاعتصاب، والاعتداء على كبار السن والأطفال، والعنف دفاعاً عن الشرف، والزواج القسري، وختان

الإناث، والاتجار بالبشر، والدعارة. وتضمنت الملصقات أيضا معلومات عن الخدمات التي تقدم للضحايا.

صور العنف التي ترتكب ضد مجالات عمل المرأة

العنف المتزلي

٥٧٥- أظهرت الاتجاهات الطويلة الأجل للجرائم العنيفة، التي بينها الاستقصاء البريطاني السنوي للجريمة انخفاضاً كبيراً في العنف المتزلي؛ فقد انخفض عدد جرائم العنف المتزلي فيما بين ١٩٩٥ و ٢٠٠٥/٢٠٠٦ بنسبة ٦٤ في المائة^(١٨). وفيما بين ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥، بلغ متوسط عدد الأوامر المدنية التي تصدر سنوياً بموجب الجزء الرابع من قانون الأسرة لسنة ١٩٩٦، ٢٤ ٠٠٠ أمر^(١٩). وقد ارتفعت نسبة النتائج الناجحة التي تحققت على الصعيد الوطني (الاعتراف بالجريمة، الإدانة بعد المحاكمة وتقديم الأدلة في المحاكمات الغيابية) من ٤٦ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ إلى ٦٥ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦. وقد تحققت هذا الارتفاع في النتائج بفضل التحسينات التي أدخلت على التعامل مع العنف المتزلي على صعيد دائرة العدالة الجنائية، التي تشمل استحداث أنظمة محاكم متخصصة في العنف المتزلي.

المحاكم المتخصصة في العنف المتزلي

٥٧٦- تطور برنامج الحكومة للمحاكم المتخصصة في العنف المتزلي انطلاقاً من المشاريع التجريبية لمحاكم العنف المتزلي التي اضطلعت بها دائرة النيابة العامة للتصدي للمعدلات المرتفعة للعنف المتزلي، بتقديم المزيد من المجرمين إلى العدالة وجعل سلامة الضحايا أهم عنصر في العملية، وقد بدأت المرحلة الأولى بإدخال ٢٥ من أنظمة المحاكم^(٢٠) المتخصصة في العنف المتزلي بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٦، ورفعت هذا العدد إلى ٦٤ مع بدء نشاط الأنظمة التي وقع عليها الاختيار في ٢٠٠٦/٢٠٠٧ بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

٥٧٧- وتم إنتاج دليل لتقديم التوجيه بشأن تطور هذه المحاكم. ويمكن الحصول على نسخة من هذا الدليل من الموقع <http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/>

(١٨) Walker, A., Kershaw, C and Nicholas, S. (2006) Crime in England and Wales 2005/06. Home Office Statistical Bulletin. London: Home Office.

(١٩) HMCS Management Information System

(٢٠) قد تشمل الخيارات مايلي: **تجميع القضايا** - تنظر جميع قضايا العنف المتزلي معا في دورة واحدة للمحكمة؛ **قضايا المسار السريع** - تجمع قضايا العنف المتزلي معا في جلسات الاستماع الأولية فقط، أو في استعراضات المحاكمة التمهيديّة ثم تعقد الجلسات اللاحقة في مسار سريع في فترات معينة تخصص لقضايا العنف المتزلي ضمن الدورات العادية للمحكمة.

domesticviolence54.htm، وقد وصف البرنامج مبتكر للعمل التعاوني الممتاز بين مختلف الإدارات الحكومية ومع المنظمات غير الحكومية^(٢١).

٥٧٨- توجد الآن منطقة محاكم متخصصة في العنف المنزلي واحدة على الأقل في كل إقليم وفي ويلز، كما يوجد مستشارون مستقلون في مجال العنف المنزلي^(٢٢) لتقديم الدعم للضحايا. وقد تم توفير مبلغ ٢ مليون جنيه استرليني لتمويل المستشارين المستقلين في مجال العنف المنزلي ومستشارين مستقلين في مجال العنف الجنسي لتغطية جميع المراكز التي تحال إليها قضايا الاعتداء الجنسي في مناطق المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي. وقد استحدثت دائرة النيابة العامة نظاما لمراقبة نتائج هذه المحاكم وبين ذلك أن المحاكم أدت دورا مهما في تحسين نتائج القضايا التي انتهت بالإدانة. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، حكم في ٧١ في المائة من القضايا المسجلة التي نظرتها المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي بالإدانة، مقابل ٥٩ في المائة في المحاكم غير المتخصصة.

الاستجابة المجتمعية المنسقة

٥٧٩- يجري منذ حريف ٢٠٠٦، استحداث استجابة مجتمعية منسقة لإزاء العنف المنزلي على صعيد الحكومة بأسرها يستفاد فيه من نموذج المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي، غير أنه يشمل توسعا في استخدام المستشارين المستقلين في مجال العنف المنزلي والمؤتمرات المتعددة الوكالات^(٢٣) لكفالة سلامة الضحايا. والهدف من الاستجابة المجتمعية المنسقة هو تنسيق الخدمات التي تقدم لضحايا الجرائم ومرتكبيها والأطفال على المستويين الفردي والاستراتيجي.

(٢١) اختير الفريق التوجيهي الوطني ضمن قائمة قصيرة من الهيئات المرشحة للفوز بجائزة وستمنستر ووايتهول العالمية للخدمة المدنية.

(٢٢) المستشارون المستقلون في مجال العنف المنزلي هم أشخاص متخصصون مدربون هدفهم هو ضمان سلامة الضحايا. وقد وجد أن عمل هؤلاء المستشارين مع ضحايا العنف المنزلي يحد من الجرائم، ويزيد من احتمال الإبلاغ عن الأطفال المعرضين للخطر، ويقلل عدد الضحايا غير الراغبين في دعم عملية الملاحقة القضائية. ويبين تقرير التقييم (الذي صدر في حزيران / يونيو ٢٠٠٥) أن من المرجح أن يؤدي إلى زيادة مشاركة المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي في المشاريع التجريبية الريفية والحضرية في نظام العدالة الجنائية عند تلقي مساعدات من مستشارين مستقلين

(٢٣) تؤدي المؤتمرات المتعددة الوكالات لتقييم المخاطر دورا جوهريا في التعرف على الضحايا المعرضين لخطر في التعرف على الضحايا المعرضين لخطر شديد وفي ضمان سلامتهم والإدارة الفعالة. وقد مول برنامج قضايا العنف المنزلي تدريبا في مجال المؤتمرات المتعددة الوكالات لتقييم المخاطر.

معلومات أساسية عن المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي

٥٨٠- من الناحية التاريخية، هناك سبع محاكم جزئية في إنكلترا وويلز وضعت نهجاً متخصصة فيما يتعلق بالعنف المنزلي مع إجراء تقييمين بتكليف من دائرة النيابة العامة تم نشرهما في ٢٠٠٤/٢٠٠٥. وأظهر أنها في حين أنه لا يمكن التوصية باتباع نظام منفرد، فإن اتباع نهج متخصص إزاء العنف المنزلي، يتضمن تقديم دعم فعال للضحايا قد حقق فوائد ملموسة. وشملت هذه الفوائد: زيادة عدد حالات الاعتراف بالجرائم والإدانة؛ وزيادة عدد جرائم العنف المنزلي التي تبلغ للشرطة والتي تفضي إلى الإدانة؛ وتعزيز جمع الأدلة لتمكين ممثلي النيابة من الاستمرار في القضايا إذا تراجعت الضحية، وانخفاض عدد القضايا التي تختفي قبل بدء المحاكمة.

٥٨١- واستجابة للتحديات والتوصيات الواردة في هذين التقريرين، أنشئ "برنامج المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي". ويقدم هذا البرنامج "لاعتقاد" المحاكم الراجعة في إنشاء نظام متخصص، للتعامل مع العنف المنزلي. وتقوم فرقة عمل من الخبراء بدعم هذا البرنامج وقد نشرت هذه الفرقة بالاشتراك مع الفريق الذي يشرف على البرنامج أدلة عن الموارد والتوجيه.

نموذج المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي

٥٨٢- لا يشير تعبير المحاكم المتخصصة في العنف المنزلي إلى الممارسات والإجراءات المتبعة في المحاكم وحسب. إنه نظام تعمل فيه الوكالات القانونية والتطوعية معا من أجل تقديم المزيد من الجرمين إلى العدالة ويتحقق هذا من خلال استجابة مجتمعية منسقة تعمل فيها هذه الوكالات معا من أجل التعرف على حالات العنف المنزلي وتعقبها وتقييم مخاطرها. وتقدم هذه الوكالات الدعم للضحايا من خلال نظام متطور لتبادل المعلومات.

٥٨٣- من المزايا الرئيسية لنظام المحاكم المتخصصة أنه لا يوجد نموذج ثابت يفرض على المناطق التي تختلف اختلافا شاسعا في حجمها، ومعدل الجريمة بها، وبنائها الاقتصادي؛ فلا يوجد "حجم واحد يناسب الجميع". ومعنى ذلك أنه يمكن الاستجابة للعناصر الأساسية بالنموذج بتعديل الخدمات المتاحة فعلا في كل منطقة لتلائم احتياجات ضحايا العنف المنزلي، مع السماح بإدخال النظام بطريقة فعالة في كل إقليم من أقاليم إنكلترا وويلز.

٥٨٤- لتحقيق الاعتماد، يتعين على كل منطقة أن تثبت قدرتها على الاستجابة للعناصر الأساسية المطلوبة لنموذج المحاكم المتخصصة. وتشمل هذه:

• المرافق الخاصة

توجد بمحاكم العنف المتزلي المتخصصة مداخل منفصلة، ومخارج وأماكن للانتظار للضحايا والشهود أو تتخذ ترتيبات منفصلة لوصولهم ومغادرتهم. ويكفل هذا عدم اضطراب الضحايا إلى مواجهة المجرم خارج المحكمة. ويستفيد النظام كل الاستفادة من مجموعة الإجراءات الخاصة المتاحة بما في ذلك الشاشات وروابط التلفزة اللازمة للبت المباشر للإقلال من وقع تجربة إدلاء الضحية بشهادتها في جريمة تتعلق بالعنف المتزلي.

• مؤتمر (اجتماع) تقدير المخاطر المتعدد الوكالات

يتم دعم كل نظام من أنظمة المحاكم المتخصصة بمؤتمر تقدير المخاطر المتعدد الوكالات. فمن خلال تبادل المعلومات في هذا المؤتمر، تستطيع الوكالات التركيز على ضحايا العنف المتزلي المعرضين لخطر شديد مع السماح لهم بإعداد الاستجابة المعدلة التي تلائم الاحتياجات الفردية للضحايا وأطفالهم. (لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى المرفق ١ حول محاكم العنف المتزلي المتخصصة).

تحسين رصد حالات العنف المتزلي

٥٨٥- في الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧، زادت النتائج الناجحة للمحاكمات المتعلقة بحالات العنف المتزلي من ٤٦ في المائة إلى ٦٥,٢ في المائة. واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٦، تم تحليل الجانب المتعلق بالمسألين الجنسانية والعرقية في حالات العنف المتزلي المقدمة للمحاكمة - من زاويتي المتهم والضحية - وسجلت بيانات الفترة من تموز/يوليو إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ أن ٩٥ في المائة من المتهمين كانوا ذكورا، منهم ١٧ في المائة من مجتمعات الأقليات العرقية. وكانت ٨٥ في المائة من الضحايا التي سجل نوع جنسهم من الإناث^(٢٤) و ٨ في المائة من مجتمعات الأقليات العرقية، حيث سجلت البيانات المتعلقة بالانتماء العرقي.

٥٨٦- استخدم مؤشر أيضا لتحديد نسبة نتائج المحاكمات الناجحة فيما يتعلق بعدد الحوادث التي تم فيها القبض على المتهم (مؤشر التشخيص الرئيسي لإطار تقييم الأداء الشرطي) مع تقديم تقارير فصلية (ربع سنوية). ومن نيسان/أبريل إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، كان الرقم المتوسط هو ١٧,١ في المائة مقارنة بـ ١٥,٤ في المائة عن نفس الفترة في ٢٠٠٥.

(٢٤) لم يبدأ العمل بتسجيل نوع الجنس والأصل العرقي للضحايا إلا في نيسان/أبريل ٢٠٠٦، ولذا فإن تسجيل البيانات في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ لم يكن جيدا.

تدريب المدعين والباحثين (ودارسي بيئات المنحرفين) ودعم الضحايا والشهود

٥٨٧- في إطار عملية تحسين التعامل مع حالات العنف المتزلي قامت دائرة الادعاء الملكية بتنقيح سياساتها وتوجيهها للمدعين في حالات العنف المتزلي في شباط/فبراير ٢٠٠٥ وبدأت في تنفيذ برنامج تدريبي يستغرق ثلاث سنوات لجميع المدعين والباحثين لبيئات المنحرفين، نفذ بالاشتراك مع الشرطة. وبحلول شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، تم تدريب أكثر من ٤٠٠ ٢ من موظفي دائرة الادعاء الملكية على حالات العنف المتزلي؛ بلغ عدد المدعين والباحثين لبيئات المنحرفين منهم. وفي خريف ٢٠٠٥، وضعت دائرة الادعاء الملكية توجيهها آخر للممارسات الجيدة لجميع المدعين. ومع أوائل عام ٢٠٠٦، أنشأت وزارة الداخلية ودائرة الادعاء الملكية أيضا وحدات لرعاية الشهود في جميع أنحاء إنكلترا وويلز لتقديم الدعم للضحايا والشهود.

خطة التنفيذ الوطنية المعنية بالعنف المتزلي

٥٨٨- يشكل برنامج المحاكم المتخصصة للعنف المتزلي دعامة أساسية في خطة التنفيذ الوطنية الحكومية المعنية بالعنف المتزلي المنشورة في آذار/مارس ٢٠٠٥ والمحدثة في آذار/مارس ٢٠٠٦ و آذار/مارس ٢٠٠٧ وهي تشكل استجابة شاملة من جميع القطاعات الحكومية للعنف المتزلي تمثل إطارا استراتيجيا للتنفيذ في جميع قطاعات الحكومة وهي تتضمن الأهداف الرئيسية التالية:

- خفض عدد جرائم قتل النفس المتصلة بالعنف المتزلي؛
- خفض انتشار العنف المتزلي، وبخاصة في المناطق التي يزداد فيها وقوعه؛
- زيادة معدل الإبلاغ عن العنف المتزلي، وبخاصة في المناطق التي يزداد فيها وقوعه؛
- زيادة معدل جرائم العنف المتزلي المبلغ عنها التي تقدم للمحاكمة، وبخاصة في المناطق التي يزداد فيها وقوعها و/أو المجتمعات وكذلك المناطق التي يزداد فيها معدل التناقص؛
- كفالة حماية ودعم ضحايا العنف المتزلي على مستوى البلد.

٥٨٩- يمكن الاطلاع على التقرير المرحلي لعام ٢٠٠٦ على الموقع

www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf

وتقرير عام ٢٠٠٧ على الموقع

www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf

الفريق المشترك بين الوزارات المعني بالعنف المتزلي

٥٩٠- يشرف الفريق المشترك بين الوزارات المعني بالعنف المتزلي على الخطة التنفيذية ويدير أداؤها. ويوفر قيادة ومساءلة رفيعة المستوى في جميع القطاعات الحكومية ويجمع بين الإدارات المهمة المعنية بمعالجة العنف المتزلي، والزواج القسري، وجرائم القتل بسبب الشرف، وختان الإناث، مع زملاء من الإدارات المنقولة (التي انتقلت إليها السلطة). والفريق مسؤول عن دفع العمل قدما في جميع هذه المجالات.

إدخال قانون العنف المتزلي، والجريمة، والضحايا (٢٠٠٤)

٥٩١- تقوم خطة التنفيذ الوطنية المعنية بالعنف المتزلي بإدخال قانون العنف المتزلي، والجريمة، والضحايا لسنة ٢٠٠٤^(٢٥) الذي أدخل عددا من السلطات الجديدة وأدخل تعديلات على السلطات القائمة لدعم قضية الضحايا عند تقديمها إلى عناية نظام العدالة الجنائية (انظر المادة ٢ للتفصيلات).

توفير توجيه للتشريع

٥٩٢- أصدرت إدارة الشؤون الدستورية ودائرة المحاكم التابعة لصاحبة الجلالة توجيهها يحدد اختيار سبل العلاج المدنية والعقوبات الجنائية المتاحة من خلال المحاكم لضحايا العنف المتزلي يمكن الرجوع إليها في الموقع <http://www.dca.gov.uk/family/famfr7.htm#latest>. ويتم تحديث هذا الموقع لإدراج أحكام قانون العنف المتزلي والجريمة والضحايا لسنة ٢٠٠٤ الذي سيستمر تنفيذه في أواخر هذا العام (انظر مرة أخرى المادة ٢ للتفاصيل).

نشر ورقة المشورة المتعلقة بالعنف المتزلي - السلامة والعدالة

٥٩٣- استفادت خطة التنفيذ الوطنية المعنية بالعنف المتزلي وقانون العنف المتزلي والجريمة والضحايا من ورقة المشورة السلامة والعدالة: مقترحات الحكومة بشأن العنف المتزلي التي نشرها وزير الداخلية في ١٨ حزيران/يونيو ٢٠٠٣. وتحدد هذه استراتيجية الحكومة للتعامل مع العنف المتزلي من خلال ثلاث قنوات: المنع، والحماية، والعدالة والدعم. وشملت مقترحات لإدخال تغييرات تشريعية وغير تشريعية على الطريقة التي يتم التعامل بها مع العنف المتزلي في إنكلترا وويلز.

(٢٥) <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/20040028htm>

٥٩٤- في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، نشرت الحكومة موجز "الاستجابات للسلامة والعدالة؛ مقترحات الحكومة بشأن العنف المتزلي". واقترن بعرض مشروع قانون العنف المتزلي والجريمة والضحايا على البرلمان: وحدد عددا من التدابير غير التشريعية، التي يتعين على الحكومة اتخاذها في الأجلين القصير إلى المتوسط.

فريق الموظفين المعني بالعنف المتزلي في القطاعات الحكومية

٥٩٥- يلتقي الموظفون من جميع الإدارات الحكومية بصفة منتظمة للإشراف على برنامج العمل المتعلق بالعنف المتزلي، بما في ذلك الخطة الوطنية للتنفيذ. ويقدم هذا الفريق الدعم للفريق المشترك بين الوزارات المعني بالعنف المتزلي وأهداف العمل السبعة للفريق المخطط لها حتى نيسان/أبريل ٢٠٠٧ هي كما يلي:

- (أ) زيادة تحديد ضحايا العنف المتزلي والتدخل معهم في وقت مبكر بالاستفادة من جميع نقاط الاتصال بالفنيين الرئيسيين في الخطوط الأمامية؛
- (ب) بناء القدرة داخل قطاع العنف المتزلي لتقديم المشورة والدعم الفعالين لضحايا العنف المتزلي؛
- (ج) دعم نشر الاستجابات المجتمعية المنسقة للعنف المتزلي؛
- (د) زيادة معدلات الإبلاغ والقبض (على المتهمين) (والتوقيف) في حالات العنف المتزلي؛
- (هـ) زيادة معدل تحويل sanction detections إلى جرائم تقدم للمحاكمة، وبخاصة في المناطق التي يزداد فيها وقوعها و/أو المجتمعات وكذلك المناطق التي يزداد فيها معدل التناقص؛
- (و) دعم الضحايا من خلال نظام العدالة الجنائية وإدارة المجرمين للحد من المخاطر؛
- (ز) تطوير قاعدة الشهادة لتضييق الفجوات الرئيسية في المعلومات، وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ (أ) فهم طبيعة ومجال العنف المتزلي؛ و(ب) فهم العوامل التي تؤدي إلى خفض انتشار العنف المتزلي.

تقديم التمويل لأماكن الإيواء

٥٩٦- قدمت الحكومة تمويلا رأسماليا قدره ٣٢,١ مليون جنيه استرليني (١٥,٧ مليون جنيه استرليني من هيئة الإسكان و١٦,٤ مليون جنيه استرليني من إدارة استراتيجية ودعم

الإسكان التابعة للمجتمعات والحكومة المحلية) لتوفير أماكن الإيواء بين ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦، لإنشاء أماكن إيواء جديدة وتحديد الأماكن القائمة، وأدى ذلك إلى إنشاء أو تجديد نحو ٥١١ وحدة (أماكن للأسرة). وفي ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ قدمت ٢٠٠ ٠٠٠ جنيه استرليني لوضع معايير الخدمة الدنيا لشبكة مساعدة النساء المعينة بخدمات العنف المنزلي، وهو برنامج للتدريب المعتمد والدعم للشبكة الإقليمية لأماكن إيواء النساء.

مساعدة الأشخاص على المحافظة على استقلالهم من خلال برنامج دعم الأشخاص

٥٩٧- يعتبر برنامج دعم الأشخاص برنامج منح يساعد على توفير خدمات الدعم المتصلة بالإسكان لمساعدة الأشخاص على الاحتفاظ باستقلالهم. وقد أنشئ هذا البرنامج في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، وكان هدفه الرئيسي المساعدة على القضاء على الإقصاء الاجتماعي من خلال منع الأزمات، ومساعدة الأشخاص على الانتقال من حالة الأزمة، ومنع الأنشطة الخدمية الأكثر تكلفة. وقد حددت الاستراتيجيات الخمسية لدعم الأشخاص المنشورة في نهاية آذار/مارس ٢٠٠٥ خطط السلطات لتوفير الخدمات اعتباراً من ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ فصاعداً.

٥٩٨- يمكن أن يساعد برنامج دعم الأشخاص الناجين من العنف المنزلي على أن يعيشوا حياة أكثر استقلالاً في منازلهم ومجتمعاتهم مع دعم أماكن الإيواء الخاصة بالعنف المنزلي للنساء اللاتي لا يستطعن الحصول على الأموال الحكومية. كما يمكن أن يساعد أيضاً على تلبية احتياجات جماعات معينة من النساء قد تجد من الصعب الحصول على خدمات، مثلاً من خلال توفير أماكن الإيواء الخاصة بالعنف المنزلي لأقليات عرقية معينة. ويتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالتمويل على المستوى المحلي، وكانت هناك برامج ناجحة لتوفير رأس المال لتوفير أماكن الإيواء الجديدة وكذلك لتحسين أحوال أماكن الإيواء القائمة. ويتم تقديم هذا التمويل بالاشتراك مع هيئة الإسكان وإدارة استراتيجية ودعم الإسكان التابعة للمجتمعات والحكومة المحلية.

العمل المتعلق بالتشرد (هل هذا عنوان؟؟). تشمل الأمثلة مكان إيواء جديد في غريمسي وإدخال تحسينات على مكان إيواء قائم فعلاً في تشيزويك.

٥٩٩- في ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤، أنفقت السلطات مبلغ ٥٧,١ مليون جنيه استرليني من أموال دعم الأشخاص على الخدمات المقدمة "للنساء المعرضات لخطر العنف المنزلي" وفي ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥، أنفق مبلغ ٥٧,٤ مليون جنيه استرليني على دعم متصل بالإسكان للناجين من العنف المنزلي ومبلغ ٥٩,٣ مليون جنيه استرليني في سنة ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦.

مشاريع الأماكن المحرمة لتمكين الضحايا من البقاء في أماكن إقامتهم

٦٠٠- قدمت الحكومة أيضا تمويلا للسلطات المحلية من خلال برامج منح إدارة التشرّد والإسكان لوضع نماذج إرشادية ونماذج ابتكارية أخرى، كمشاريع الأماكن المحرمة، للسماح لمن يتعرضون للعنف المتزلي (وجرائم الكراهية الأخرى) بالبقاء في أماكن إقامتهم حيث يكون ذلك آمنا بالنسبة لهم، وحيث يكون ذلك من اختيارهم، وحيث لا يعيش المجرم داخل مكان الإقامة.

٦٠١- استجابة للدراسة الاستقصائية التي أجرتها في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ دوائر المجتمعات والحكم المحلي (مكتب نائب رئيس الوزراء سابقا). ذكرت ١٢٠ سلطة محلية أنها تملك فعلا مكانا محرما بالإضافة إلى خطة لتوفير ١٦٥ مكانا تنفذ بحلول آذار/مارس ٢٠٠٧ وبالاتشارك مع جمعية الحكم المحلي، أصدرت دوائر المجتمعات والحكم المحلي توجيهها مشتركا بشأن "خيارات لإنشاء مكان محرم" نشر في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

خط مساعدة وطني للعنف المتزلي يعمل على مدار ٢٤ ساعة

٦٠٢- استثمرت الحكومة أيضا مبلغ ١,٤ مليون جنيه استرليني في ثلاث سنوات، مقابل مليون جنيه استرليني من Comic Relief لإنشاء خط مساعدة وطني جديد للعنف المتزلي يعمل لمدة ٢٤ ساعة (0808 2000 247). وينفذ هذا الخط في شراكة مع هيئة مساعدة النساء وأماكن الإيواء وبدعم من UKRefugesonline، وهي قاعدة بيانات على الإنترنت تشمل المملكة المتحدة كلها وتعني بخدمات (الدوائر المعنية) العنف المتزلي المورد المركزي لأرباب العمل - إشراك المزيد من الهيئات في التصدي للعنف المتزلي.

٦٠٣- في آذار/مارس ٢٠٠٥، بدأت الحكومة في تنفيذ تحالف الهيئات في مواجهة العنف المتزلي وأنشأت موردا مركزيا لأرباب العمل عن طريق موقع تفاعلي على الإنترنت لأرباب العمل والموظفين للحصول على المعلومات وطلب الدعم. وتحالف الهيئات هو مجموعة من الشركات والمنظمات المتقدمة التي تعمل بصفة فردية، وبصفة جماعية، لمواجهة أثر العنف المتزلي في العمل واستضافت وحدة المرأة والمساواة الاجتماع الافتتاحي في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ حيث تم افتتاح معرض ملصقات كولم دمبسي الدولي المعروف عالميا الخاص بالعنف ضد المرأة.

وضع سياسات العنف المتزلي لدعم موظفي الحكومة

٦٠٤- في ٢٠٠٥، صدر توجيه إلى جميع الإدارات الحكومية لتنفيذ أحسن الممارسات باعتبارها جزءا من سياسات الموارد البشرية. وبحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، استخدمت

٦ إدارات حكومية^(٢٦) سياسات تتعلق بالعنف المتزلي لدعم موظفيها الذين يتعرضون للاعتداء. وبالنسبة لبعض الإدارات، كدائرة الادعاء الملكية، شمل ذلك التصدي للمجرمين بين موظفي الإدارة نفسها.

إجراء بحوث حول تكاليف العنف المتزلي

٦٠٥- نشرت وحدة المرأة والمساواة بحثا للأستاذة سيلفيا والبي حول التكاليف الاقتصادية والاجتماعية للعنف المتزلي في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤^(٢٧) ويقدر البحث تكلفة العنف المتزلي على الدولة، وأرباب العمل، والرجال والنساء الذين يتعرضون له. وتقوم المنهجية على إطار وزارة الداخلية لحساب تكلفة الجريمة ويطور هذا الإطار ليشمل التكاليف النوعية المتصلة بالعنف المتزلي. ويقدم التقدير منظورا ماليا إضافيا لدراسة الآثار المدمرة للعنف المتزلي على المجتمع وعلى الضحايا أيضا.

٦٠٦- نفذت وزارة الداخلية بحثا حول مرتكبي العنف المتزلي والكشف عنه disclosure للشرطة/الأسرة نشر في نيسان/أبريل ٢٠٠٦^(٢٨) (www.bristol.ec.uk/sps/downloads/FPCW/perpetratorsreport.pdf) وسوف ينشر تحليل آخر للنتائج التي يتم التوصل إليها قرب نهاية ٢٠٠٧. وسوف تجرى دراسة بحثية نوعية بتكليف في ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ تهدف إلى استكشاف احتياجات ضحايا العنف المتزلي والجنسي من الذكور، والسحاقيات، واللواتيين، وثنائيي الجنس، والمتشبهين بالجنس الآخر، وبعض الأقليات العرقية والسوداء^(٢٩).

كفالة تنفيذ السياسات على المستوى المحلي

٦٠٧- في ٢٠٠٣، وافقت وزارة الداخلية على مقترح مشترك بمشروع يتعلق بالعنف المتزلي يستغرق ثلاث سنوات مع جمعية حكم محلي للمساعدة في تحسين التنفيذ على المستوى المحلي وتبادل أفضل الممارسات. وصدر توجيه بشأن إعداد استراتيجيات العنف المتزلي للشراكات المحلية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، لمساعدتها على وضع استراتيجياتها الخاصة واعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٥، تم قياس أداء السلطات المحلية في التصدي للعنف المتزلي باستخدام

(٢٦) توجد سياسات في وزارة الداخلية، ودائرة الادعاء الملكية، ووزارة الخارجية والكونولث، وإدارة التعليم والعلم، وإدارة التجارة والصناعة، وإدارة المجتمعات المحلية والحكم المحلي. ويجري إعداد سياسات في إدارة الشؤون الدستورية وإدارة الصحة.

(٢٧) http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost_of_dv_report_sept04.pdf

(٢٨) Domestic Violence Perpetrators: identifying needs for inform early

(٢٩) الهدف السابع في التقرير المحلي الوطني <http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf>

مؤشر أداء أحسن القيم (BVPI225) لتقدير الفعالية الشاملة لخدمات السلطات المحلية المعدة لمساعدة الضحايا. وتبع ذلك تقديم الدعم والنصح للسلطات المحلية بشأن تنفيذ مؤشر أداء أحسن القيم.

إثارة الوعي بين سائقي سيارات الأجرة

٦٠٨- في نيسان/أبريل ٢٠٠٣، بدأت وحدة المرأة والمساواة برنامجا تدريبيا للتوعية مع مكتب المركبات العامة واتحاد عمال النقل والاتحاد العام للعمال لزيادة وعي سائقي سيارات الأجرة بالعنف المتزلي، واستمر البرنامج لمدة عام كمشروع تجريبي. وتم تدريب السائقين على عدم التدخل أو تقديم أي آراء/نصائح لأي فرد، والاكتفاء فقط بتقديم رقم خط المساعدة للنساء للاتصال. يمكن إيواء أو نقلهن إلى أقرب مركز شرطة أو مستشفى، عند الحاجة. ولا يزال التدريب على الوعي بالعنف المتزلي جزءا من التدريب الأولي لسائقي سيارات الأجرة المرخص لهم (المعتمدين) في لندن بعد استكمالهم لامتحانات "المعارف" الإلزامية. ويتلقى السائقون الجدد تدريباً للتوعية مصمماً ليقدم لهم معلومات واضحة تعتمد على الحقائق عن مدى العنف المتزلي وقائمة من النصائح المفيدة تتعلق بالواجبات والمحظورات. ويبحث مكتب المركبات العامة والنقل في لندن في الوقت الراهن جدوى إعادة إطلاق المشروع بتحديث المواد المستخدمة في الحملة.

العمل مع المجرمين

٦٠٩- منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٦، جرى تنفيذ برنامج علاجي معتمد لمرتكبي الاعتداءات المتزلية في كل منطقة من مناطق دوائر (خدمات) الرقابة في إنكلترا وويلز. ولأول مرة حددت دائرة إدارة المجرمين الوطنية أهدافاً لإكمال البرامج. وتم تحديد الهدف الوطني باستكمال ١٢٠٠ برنامج، ولاتزال مناطق الرقابة في الطريق إلى تحقيق هذا الهدف. ويضطلع أخصائيو سلامة المرأة بدور جوهري في البرامج المعتمدة، حيث يعملون مع الضحايا والشريكيات الحاليات للرجال الذين يحضرون البرنامج المعتمد في المجتمع وفي السجن. ولدعم هذا الدور، عملت دائرة إدارة المجرمين الوطنية على توفير تمويل إضافي أثناء ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ كما نظمت ٤ حلقات تدريب وطنية.

٦١٠- لتوفير توجه وطني لدائرة المراقبة تم إصدار سياسة واستراتيجية مؤقتتين وطنيتين للتعامل مع الاعتداء المتزلي في تموز/يوليو ٢٠٠٥. والغرض من ذلك دعم العمل الذي تم الاضطلاع به فعلا في مناطق المراقبة المحلية. وأثناء ٢٠٠٦، صدرت الوثائق اللازمة لدعم الاستراتيجية التي تتضمن توجيهها أكثر تفصيلاً بشأن المبادئ وأهداف الممارسات الداعمة

للاستراتيجية. ويشمل ذلك، ضمن موضوعات أخرى، العمل مع ضحايا الاعتداء المتزلي والإشراف على النساء المجرمات اللاتي هن ضحايا في الوقت الحالي أو في السابق.

الزواج القسري

اتخاذ خطوات لحماية الأشخاص المعرضين لخطر الزيجات القسرية

٦١١- في ٢٠٠٥، أنشأت وزارة الداخلية ووزارة الخارجية والكومنولث وحدة مشتركة للزواج القسري كمركز مجمع لإعداد السياسات، وتنسيق المشاريع، وتقديم النصح العملي للأشخاص المعرضين للزواج القسري. وتعمل الوحدة في تعاون وثيق مع مجموعة واسعة من جماعات المجتمع، وجماعات النساء، والمنظمات غير الحكومية، والوكالات القانونية لمكافحة الزيجات القسرية. وتتعامل الوحدة مع نحو ٣٠٠ حالة كل سنة. وتساعد سفارات المملكة المتحدة ومفاوضياتها السامية، أو تنقذ، أو تعيد إلى الوطن نحو ٢٠٠ شخص كل سنة، تبلغ نسبة النساء فيهم نحو ٨٥ في المائة.

تشريع يجعل الزواج القسري جريمة مدنية، وليست جريمة جنائية

٦١٢- عقدت مشورة في ٢٠٠٥، حول ما إذا كان يجب إنشاء جريمة جنائية محددة لإجبار شخص على الزواج. ونظرا إلى أن غالبية المستجيبين رأوا أن تشريعا جديدا لن يكون أفضل استخدام للموارد، حيث كان الكثير منهم يخشون أن يؤدي ذلك إلى أن يتم هذا الأمر بطريقة سرية، قررت الحكومة عدم إدخال تشريع جنائي محدد في الوقت الراهن. وتنفذ الوحدة الآن توصيات بعدم اتخاذ تدابير تشريعية، بما في ذلك مواصلة برنامجها الممتد للعمل الإرشادي، وزيادة التدريب المقدم للفنيين، وتعزيز العمل مع الوكالات القانونية لتنفيذ الخطوط التوجيهية للزواج القسري. وبالإضافة إلى استكشاف السبل الكفيلة باستخدام التشريع القائم ووسائل العلاج المدنية، ومحاكم الأسرة على النحو الأمثل، تعمل الوحدة في تعاون وثيق مع المنظمات غير الحكومية والإدارات الحكومية الأخرى في إعداد تشريع جديد يجعل الزواج القسري جريمة مدنية.

إنشاء روابط مع جماعات المجتمع المحلي

٦١٣- التقى النائب العام والبارونة سكوتلند بقيادة المجتمعات المحلية في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ لمعالجة الطرائق التي تستطيع بها جماعات المجتمع المحلي تقديم النصح والدعم لضحايا الزواج القسري والعنف الذي يطلق عليه اسم العنف القائم على الشرف. كما وضعت الخطط في دائرة الادعاء الملكية أثناء الفترة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ لإعداد

أربعة مشاريع رائدة (تجريبية) لتحديد حالات الزواج القسري والعنف الذي يطلق عليه اسم العنف القائم على الشرف، ليستفيد منها أي توجيه وتدريب للمدعين المتخصصين.

العنف القائم على الشرف

٦١٤- تحمل الحكومة ما يسمى بالعنف "القائم على الشرف" محمل الجدل، فتنظر إلى جرائم الشرف باعتبارها اعتداء على حقوق الإنسان لا يقره دين، أو عرق، أو ثقافة. وتعرف جريمة الشرف بأنها جريمة تبرر، أو جرى تبريرها، أو تفسيرها من جانب مرتكب الجريمة على أساس أنها ارتكبت نتيجة للحاجة إلى حماية شرف العائلة أو الدفاع عنه. وينظر إلى الشرف باعتباره مفهوما مستمدا من تقاليد المجتمع الأبوي القبلية القديمة، حيث كانت سلطة الرجل ومكانته في المجتمع يتم تعريفهما وتقييمهما بناء على سلوك وتصرفات أقاربه الإناث اللاتي يمارس تجاههن دور القيم (الوصي). وتمتد جذور العنف القائم على الشرف إلى العلاقات غير المتساوية وغيرالعادلة بين الجنسين حيث كانت المرأة تحرم من حقها في ممارسة الاختيار والسيطرة على حياتها الخاصة وتشمل الزواج القسري والمبكر، والحوادث المتصلة بالمهر وختان الإناث. وتتصدى الحكومة للعنف القائم على الشرف من خلال الفريق المشترك بين الوزارات المعني بالعنف المترلي.

٦١٥- في سنة ٢٠٠٤، قدمت المملكة المتحدة، بالاشتراك مع تركيا، قرارا لجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن العمل على القضاء على الجرائم المرتكبة ضد النساء والفتيات باسم الشرف. كما تعمل بالتعاون المشترك مع جمعية كبار ضباط الشرطة والمركز الوطني للتميز الشرطي لإثارة الوعي بالعنف القائم على الشرف وأنشأت وحدة مخصصة للزواج القسري، تتعامل مع نحو ٣٠٠ حالة كل سنة (انظر ما سبق). وتشمل المبادرات الأخرى الترويج لمجموعة أدوات لتقييم المخاطر فيما يتعلق بحوادث العنف المترلي، التي تشمل جرائم الشرف، وكذلك تمويل فريق العمل الأول على مستوى المملكة المتحدة المعني بالزواج القسري وجرائم الشرف. وسوف يستمر تمويل هذا الفريق للفترة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧.

التصدي للجرائم الجنسية ضد المرأة

٦١٦- لا يزال العنف والاعتداء الجنسيان يمثلان سببا ونتيجة لانعدام المساواة بين الجنسين ولذا فإنهما يعتبران من أولويات العمل الحكومي في إنكلترا وويلز. وقدرت بحث أجرته وزارة الداخلية ونشر في ٢٠٠٥ التكلفة الإجمالية للجرائم الجنسية المرتكبة في إنكلترا وويلز في ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ بنحو ٨,٥ بلايين جنيه استرليني، أي ٢٣ في المائة من إجمالي التكلفة التقديرية للجرائم ضد الأفراد والأسر.

٦١٧- نشرت الحكومة خطة عمل تتعلق بالعنف والاعتداء الجنسيين في جميع قطاعات الحكومة في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ (www.homeoffice.gov.uk/documents/sexual-violence) (action-plan) تحدد ما تقوم به الحكومة وشركاؤها في التنفيذ للتصدي للعنف والاعتداء الجنسيين في ثلاثة مجالات رئيسية: المنع، وتحسين حصول الضحايا على خدمات دعم الصحة، وتحسين عمليات التحري والادعاء فيما يتعلق بالعنف والاعتداء الجنسيين. ومنذ ٢٠٠٣، نفذت مجموعة من التدابير في هذه المجالات.

تحسين التحري والادعاء في الجرائم الجنسية

٦١٨- لتحسين التحري في حالات العنف الجنسي، أصدرت جمعية كبار ضباط الشرطة توجيهها بشأن التحري عن الجرائم الجنسية الخطيرة في ٢٠٠٥. ويجري الآن إعداد برنامج تدريبي وطني للشرطة، بناء على هذا التوجيه. وعينت الحكومة ضباطا ومدعين متخصصين في قضايا الاغتصاب مدربين تدريباً خاصاً لكفالة التعامل مع القضايا من خلال خبراء في العنف الجنسي.

خبراء في الجرائم الجنسية

٦١٩- قامت الحكومة أيضاً بعملية إصلاح شامل للإطار القانوني للتعامل مع الجرائم الجنسية من خلال قانون الجرائم الجنسية لسنة ٢٠٠٣ (انظر المادة ٢٠٠٥) وفريق العمل المشترك بين الإدارات المعني بتنفيذ رصد الجرائم الجنسية الذي نص عليه القانون.

ورقة مشورة حول إدانة المعتصمين وحماية الضحايا

٦٢٠- في إطار جهود الحكومة لتحسين معدل الإدانة المنخفض في قضايا الاغتصاب، نشرت في آذار/مارس ٢٠٠٦ ورقة مشورة "إدانة المعتصمين وحماية الضحايا - العدالة لضحايا الاغتصاب". واستطلعت هذه الورقة الآراء حول مقترحات بتعديل القانون الخاص بالقدرة فيما يتعلق بالرضا في الاغتصاب، وبإمكانية قبول شهادة الخبراء العامين فيما يتعلق بالأثر النفسي للجرائم على الضحايا، وأهمية الشهادة في الشكوى الأولى واستعمال الشهادة المسجلة بالفيديو في المحاكمات المتعلقة بجرائم الجنس. وتنظر الحكومة في الردود على المشورة وسوف تنشر ردها في الوقت المناسب.

المضي قدماً في خطة العمل المتعلقة بالاغتصاب

٦٢١- أشار تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى التدابير التي كانت تنفذ من خلال خطة العمل المتعلقة بالاغتصاب لسنة ٢٠٠٢، لتحسين التحري والادعاء

(والمحاكمة) فيما يتعلق بالاغتصاب. وتم المضي قدما في هذه التدابير بالاشتراك مع دائرة الشرطة والادعاء الملكية ونشر تفتيش للمتابعة حول الطريقة التي يتم بها التحري عن الاغتصاب ومحاكمة مرتكبه في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧. ويتم تنفيذ توصيات التفتيش من خلال خطة العمل المعنية بالعنف والاعتداء الجنسيين، مع التخطيط للإجراءات من جانب الشرطة ودائرة الادعاء الملكية.

المدعون المتخصصون في الاغتصاب

٦٢٢- لتحسين المحاكمة (الادعاء) في قضايا الاغتصاب، طلب من جميع رؤساء الادعاء الملكي، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، ترشيح المتخصصين في الاغتصاب. ويوجد في دائرة الادعاء الملكية الآن ٥٢٠ من المدعين المتخصصين في الاغتصاب ممن تلقوا تدريباً على قانون الجرائم الجنسية لسنة ٢٠٠٣ والقضايا المتصلة به كالتدابير الخاصة. وفي كل منطقة من مناطق دائرة الادعاء الملكية، يوجد منسق يعتبر مصدراً للخبرة للمتخصصين في المنطقة، ويرتبط بالمنسقين الآخرين لتبادل أفضل الممارسات.

تدريب واعتماد المدعين العموميين في قضايا الاغتصاب

٦٢٣- في عام ٢٠٠٥ قامت دائرة النيابة العامة التابعة للتاج البريطاني بنشر بيان عن السياسة العامة للإدعاء في قضايا الاغتصاب، أوضحت فيه عملية الإدعاء لمقدمي الشكاوى. ومنذ فترة قريبة وضعت دائرة النيابة العامة نظاماً لاعتماد المحامين الذين يتولون مهمة الإدعاء في قضايا الاغتصاب. ويستتبع هذا حضور دورة بشأن الجرائم الجنسية والخضوع لإجراءات رصد شديدة. وأشارت حالات المقاضاة التي اضطلعت بها دائرة النيابة العامة في نيسان/أبريل حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ إلى تحقيق نتائج ناجحة في ٥٣ر٥ في المائة في قضايا الاغتصاب و٦٧ر١ في المائة في الجرائم الجنسية الأخرى، مقارنة بـ ٤٩ر٢ في المائة في قضايا الاغتصاب و٦٥ر٦ في المائة في الجرائم الجنسية الأخرى في الفترة ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦.

كفالة تقديم الدعم لضحايا العنف الجنسي

٦٢٤- قدمت الحكومة حوالي ٧ ملايين جنيه إسترليني من أجل تحسين الخدمات لضحايا على مدى السنوات الثلاث الماضية، ويشمل هذا:

- توسيع نطاق شبكة مراكز الإحالة المعنية بحالات الاعتداء الجنسي حيث يتسنى لضحايا الاعتداء الجنسي الحصول على فحوصات الطب الشرعي، والحصول على العلاج في مجال الصحة الجنسية والاستفادة من المشورة والدعم. وهناك في الوقت الراهن ١٥ من تلك المراكز كما يجري تطوير ستة مراكز أخرى. وسيؤدي تمويل الفترة ٢٠٠٦ /

٢٠٠٧ إلى الوصول بالمجموع إلى ما يزيد على ٣٠ مركزا في شتى أنحاء إنكلترا وويلز بحلول نيسان/ أبريل ٢٠٠٨؛

- تقديم الدعم للقطاع الطوعي المعني بالعنف وإساءة معاملة الجنسين من صندوق الضحايا التابع لوزارة الداخلية؛
- توجيه وتقييم مستشاري مسائل العنف الجنسي المستقلين الذين يقدمون خدمات حيوية في مجال الدعوة لمناصرة ضحايا العنف وإساءة المعاملة الجنسيين.

٦٢٥ - وتقوم وزارة الصحة ووزارة الداخلية في الوقت الراهن بإدارة برنامج توفير الوقاية لضحايا العنف وإساءة المعاملة الجنسيين. ويرمي هذا البرنامج إلى وضع مبادئ توجيهية تستند إلى الأدلة بشأن التدخلات الوقائية والعلاجية المتعلقة بإساءة الجنسية للأطفال واغتصابهم والاعتداء عليهم جنسيا، إلى جانب أشكال العنف الأخرى القائمة على نوع الجنس. وقد أنشأت الحكومة فريقا استشاريا من أصحاب المصلحة ليكون معنيا بالعنف وإساءة المعاملة الجنسيين، ويتمتع بتمثيل من شتى أنحاء القطاع الطوعي، بما في ذلك المنظمات التي تعمل مع الفئات الضعيفة أو الفئات التي يصعب الوصول إليها.

زيادة الوعي بشأن منع العنف الجنسي

٦٢٦ - نفذت الحكومة في عام ٢٠٠٦ حملة اتصالات لجعل الرجل يفكر مرتين بشأن ما إذا كانت شريكته موافقة. ، وتضمنت حملة الحد من أضرار الكحول في الفترة ٢٠٠٦/ ٢٠٠٧ وشعارها 'اعرف حدودك' رسائل موجهة أيضا إلى المرأة بشأن ضعفها في مواجهة الاعتداء الجنسي إذا كانت تتعاطى الخمر، وموجهة إلى الرجل بشأن التأكد من موافقة المرأة على ممارسة الجنس.

العمل من أجل حماية الأطفال من العنف وإساءة المعاملة الجنسيين

٦٢٧ - ترد الأعمال التي تضطلع بها الحكومة لحماية الأطفال من العنف وإساءة المعاملة الجنسيين في المبدأ التوجيهي المعنون العمل مع حماية الأطفال، المنشور في عام ٢٠٠٦. وفي عام ٢٠٠٦، سنت الحكومة أيضا تشريعا لوضع مشروع للفحص والاستبعاد يكفل أن يكون من يعملون في مجال يتعلق بالأطفال والبالغين الضعفاء مأمونين للقيام بذلك.

تعقب مرتكبي جرائم الجنس وإدارة بياناتهم

٦٢٨ - تقوم الحكومة الآن بتشغيل مجموعة من برامج معالجة مرتكبي الجرائم الجنسية في السجون وفي المجتمع المحلي، ولديها نظام لترتيبات الحماية العامة المتعددة الوكالات، بما يكفل التعاون المشترك بين الوكالات لتقييم مرتكبي العنف وجرائم الجنس وإدارة بياناتهم في إنكلترا

وويلز. ووضعت أيضا ترتيبات لتيسير تقاسم المعلومات بشأن مرتكبي الجرائم، كما تقوم في الوقت الراهن باستعراض ترتيبات إدارة بيانات مرتكبي الجرائم الجنسية.

معالجة احتياجات أماكن الإقامة والاحتياجات الصحية للمشتغلين بالجسس من خلال برنامج دعم الأشخاص

٦٢٩ - يعتبر مشروع "سوان نست" (SWAN Nest) في نورثامبتون مثالا للبرامج التوجيهية لدعم صحة الأشخاص، وهو مصمم لاستكشاف النطاق الذي يمكن فيه استخدام إطار عمل دعم الأشخاص في ما يتعلق بالسياسة العامة والتخطيط وبدء التشغيل، لما فيه المنفعة المادية والعقلية للمجتمع. وقد أعد البرنامج التوجيهي لمعالجة بعض الاحتياجات المتعلقة بأماكن الإقامة وصحة المشتغلين بالجسس، في نورثامبتون، كما يوفر مثالا لمشروع الإسكان المدعوم، الذي يعمل فيه الدعم في مجالي الإسكان والصحة جنبا إلى جنب لمساعدة السكان على نبد صناعة الجنس.

العمل الدولي لمواجهة العنف ضد المرأة

٦٣٠ - تعمل وزارة التنمية الدولية بالاشتراك مع منظمات المجتمع المدني، والشركاء الحكوميين، والمنظمات الدولية لمعالجة العنف الموجه ضد المرأة، ولاسيما في مجالات من قبيل تعليم الفتيات، وصحة الأمومة والصحة الإنجابية، وفيروس نقص المناعة البشرية، ومتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، وإصلاح قطاع العدالة، فضلا عن بعض المشاريع القائمة بذاتها. وقد أتاح التمويل الذي قدمته وزارة التنمية الدولية إلى منظمة الصحة العالمية الاضطلاع ببحث رئيسي عن أثر العنف المتزلي على الصحة.

٦٣١ - وعلى الصعيد القطري، نفذت وزارة التنمية الدولية مشروعاً بحثياً كبيراً في ملاوي بشأن العنف القائم على نوع الجنس في المدارس. وقد توصل هذا المشروع البحثي الذي اكتمل عام ٢٠٠٥ إلى أن طفلة واحدة من كل خمس طفلات تعرضت لاعتداء جنسي. ونتيجة لهذا، يجري في الوقت الراهن إعداد استجابة وطنية شاملة للعنف القائم على نوع الجنس في المدارس، بالتعاون مع عدد من الوزارات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة. وفي غانا، قدمت وزارة التنمية الدولية الدعم للائتلاف المعني بالعنف المتزلي عن طريق مبادرة الحق والصوت (وهي برنامج لدعم المجتمع المدني في غانا)، من أجل القيام بأعمال الدعوة حول التشريع الجديد المتعلق بالعنف المتزلي.

أيرلندا الشمالية

نشر استراتيجية التصدي للعنف المتري

٦٣٢ - بعد عملية تشاور في أواخر عام ٢٠٠٣، نشرت الحكومة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٥ استراتيجية "معالجة العنف في المنزل - استراتيجية من أجل التصدي للعنف وإساءة المعاملة المتريين في أيرلندا الشمالية". وتتعترف الاستراتيجية بأنه وإن كان أي شخص عرضة لأن يصبح ضحية للعنف المتري، فإن إساءة المعاملة ترتكب بصورة رئيسية من جانب الرجل ضد المرأة. ويتمثل الهدف النهائي في وضع جميع التدابير العملية من أجل القضاء على العنف وإساءة المعاملة المتريين. وسيحقق التقدم صوب هذا الهدف من خلال أهداف تلك الاستراتيجية التي تتمثل فيما يلي:

- تحسين الخدمات والدعم المقدمين لجميع ضحايا العنف المتري؛
- إعداد وإنجاز استجابة رفيعة المستوى، منسقة ومتعددة الوكالات للعنف المتري؛
- مواصلة زيادة وتنمية الوعي عموماً بشأن العنف المتري والتدابير القائمة لمساعدة الضحايا؛
- تثقيف الأطفال والشباب والجمهور العام الأوسع نطاقاً بما يفيد أن العنف المتري خطأ وغير مقبول وتمكينهم من اتخاذ اختيارات مدروسة؛
- مساءلة مرتكبي العنف/ مسيئي المعاملة، وتوفير تدخلات فعالة في ما يتعلق بسلوكهم.

نشر خطة عمل من أجل التصدي للعنف المتري

٦٣٣ - وقد نشرت أيضاً مع الاستراتيجية خطة عمل مدتها ١٨ شهراً حددت المسائل والإجراءات الرئيسية التي يتعين معالجتها من خلال ٣ مجالات رئيسية هي الوقاية؛ والحماية والعدالة؛ والدعم. وقد تحقق تقدم جيد في سائر الوكالات المشتركة في تنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل، وأعدت خطة عمل ثانية تغطي فترة نيسان/أبريل ٢٠٠٧ - آذار/مارس ٢٠٠٨. وستوضع خطط عمل سنوية أخرى للمحافظة على الزخم في تنفيذ الاستراتيجية.

الإنجازات التي تحققت في إطار الاستراتيجية

٦٣٤ - تشكل الإنجازات التي تحققت في إطار الاستراتيجية حتى الآن ما يلي: بدء خدمة خط هاتفي مجاني طوال ٢٤ ساعة لتقديم المساعدة في ما يتعلق بالعنف المتري لجميع الضحايا؛ تنظيم حملات دعائية بارزة بصورة مستمرة لزيادة الوعي بالمسألة، والترويج لخط المساعدة الهاتفية؛ بدء تنفيذ وتوزيع مبادئ توجيهية على أرباب العمل لتشجيعهم على اعتماد سياسات تتعلق بمكان العمل بغية دعم الموظفين الذين قد يعانون من إساءة المعاملة في المنزل؛ بدء العمل بسياسات تطبقها الشرطة، ودائرة النيابة العامة، وخدمات المحاكم، لمعالجة

مسائل العنف المتزلي وتدريب الموظفين؛ إعداد منشورات إعلامية وتعميمها على الضحايا على نطاق واسع، كي توضح لهم كيف يمكنهم التماس الحماية بموجب القانون الجنائي والقانون المدني؛ بدء تطبيق استفسار روتيني في وحدات التوليد لتشجيع النساء الحوامل على الإفصاح عن إساءة المعاملة، وإعداد مبادئ توجيهية جديدة للطوائف الدينية، والسياسيين من أجل مساعدتهم على تناول تلك المسائل مع الضحايا أو مع مرتكبي الجرائم.

زيادة الإبلاغ عن العنف المتزلي

٦٣٥ - يقوم مزيد من الضحايا الآن بالإبلاغ عن العنف المتزلي إلى خط المساعدة المعني بالعنف المتزلي (ما يزيد على ٢٠.٠٠٠ مكالمة في السنة) وإلى الشرطة التي استجابت لما يزيد على ٢٣.٠٠٠ حادثة في الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦. والمتوقع أنه كلما برز حجم المشكلة في إطار الاستراتيجية، سيلتمس المزيد والمزيد من الضحايا المساعدة والدعم. ولذا فمن المتوقع أن يستمر عدد الحوادث المبلغ عنها في الازدياد على مدى السنوات القليلة المقبلة.

تقديم المساعدة إلى الضحايا في المحاكم

٦٣٦ - وضعت دائرة محكمة أيرلندا الشمالية ترتيبات خاصة في معظم أماكن المحاكم للسماح للنساء اللاتي يمثلن أمام المحاكم إما كضحايا أو كشهود بالوصول إلى مرافق انتظار مستقلة وآمنة. وتقدم المشورة للنساء اللاتي يمثلن أمام المحاكم بواسطة أفرقة مستخدمي المحاكم، لمحاولة تحديد المساعدة والمعلومات التي يحتاجنها للحد من الخوف والقلق المرتبطين بالحضور إلى المحكمة. وخلال عام ٢٠٠٥ جرى النظر في ٣٥٠٥ من طلبات استصدار أوامر عدم المضايقة، و٣٩٧ من الطلبات المتعلقة بالوظيفة، و١٠٧٧ طلبا هي مزيج من طلبات استصدار أوامر عدم المضايقة والطلبات المتعلقة بالوظيفة. وقد سحب ٢٣ في المائة من الطلبات، وصدرت أوامر بمنح الموافقة لـ ١٤ في المائة من الطلبات المتعلقة بمساكن الأسرة والعنف المتزلي.

تدريب ضباط شرطة متخصصين في مجال العنف المتزلي

٦٣٧ - بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ كانت دائرة شرطة أيرلندا الشمالية قد نشرت ما يربو على ٤٠ ضابطا للقيام بدور ضباط مكافحة العنف المتزلي. وبعد استعراض دور أولئك الضباط في عام ٢٠٠٤ وحصولهم على التدريب المناسب في مجال التحقيقات، يجري تدريب ضباط مكافحة العنف المتزلي على التحقيق في جميع جرائم التي تنطوي على اعتداء بدني وعلى جميع الجرائم المتكررة التي ترتكب في إطار العنف المتزلي. وبالإضافة إلى هذا الدور المتصل بإجراء التحقيقات، يقدم ضباط مكافحة العنف المتزلي الدعم والتوجيه للضحايا أثناء عملية التقاضي، فضلا عن توجيه المشورة إلى الضباط التنفيذيين الذين يقومون بالتحقيق

في الحوادث المتزلية، ويقومون عند الاقتضاء، بتقديم المساعدة أو إجراء التحقيقات. وفيما يتعلق بمسائل حماية الطفل، يهدف ضباط مكافحة العنف المتزلي إلى المشاركة في جميع مؤتمرات الأولوية المتصلة بقضايا حماية الطفل، واستعراض مؤتمرات قضايا حماية الطفل، حيث سيكون للشرطة إسهام كبير تقوم به.

إعداد استراتيجية إقليمية بشأن العنف الجنسي

٦٣٨ - يشترك مكتب أيرلندا الشمالية ووزارة الصحة، والخدمات الاجتماعية والسلامة العامة في رئاسة فريق مشترك بين الإدارات مكلف بإعداد مشروع إستراتيجية إقليمية للتصدي للعنف الجنسي ويضم الفريق المشترك بين الإدارات ممثلين من قطاعي الصحة والعدالة الجنائية فضلا عن الإدارات الحكومية الأخرى المعنية بهذا الموضوع. وصدرت وثيقة لإسداء المشورة عنوانها "جرائم خفية، وآلام لا يباح بها" في ٢٩ كانون الثاني/يناير بغرض إصدار استراتيجية نهائية في ختام تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧. وستنظر الاستراتيجية في المسائل التي تكتنف العنف الجنسي، وأثره على الضحايا، وعلى مرتكبي جرائم العنف الجنسي، وأسرههم وعلى المجتمع بأسره، وستقدم توصيات للبدء في معالجة المسائل الواردة في إطار ثلاثة مواضيع رئيسية هي الوقاية، والحماية والعدالة وتقديم الدعم إلى الضحايا.

وضع سياسات عامة تتعلق بمكان العمل من أجل التصدي للعنف المتزلي

٦٣٩ - بدأ في آذار/مارس ٢٠٠٦، تنفيذ السياسة العامة المتعلقة بمكان العمل لدعم الموظفين في جميع إدارات الخدمة المدنية، وانضمت جميع الإدارات الحكومية للتحالف المؤسسي لمناهضة العنف المتزلي (انظر أعلاه). وبدأ أيضا عدد من أرباب الأعمال الآخرين في القطاع العام والقطاع الخاص والقطاع الطوعي، في تطبيق سياسات عامة تتعلق بمكان العمل كما أن الفريق التوجيهي الإقليمي لديه خطط لتشجيع المزيد من أرباب الأعمال في شتى القطاعات على اعتماد سياسات عامة في المستقبل.

توفير المساكن لضحايا العنف المتزلي

٦٤٠ - توفر رابطات الإسكان المسجلة في أيرلندا الشمالية جميع المساكن الاجتماعية بما في ذلك توفيرها من أجل السكان ذوي الاحتياجات الخاصة وضحايا العنف المتزلي. وتتولى الإدارة اليومية منظمات طوعية مثل اتحاد مساعدة المرأة في أيرلندا الشمالية. وبحلول آذار/مارس ٢٠٠٦، كانت تلك الرابطة قد وفرت ٢٩ ملاذا للنساء الضعيفات (ذوات أو غير ذوات الأطفال) ويبلغ مجموع الأماكن في تلك الملاذات ٥١٠ مكانا. ومن المقرر توفير ٣ ملاذات أخرى تضم ٢٧ مكانا خلال السنوات الخمس المقبلة.

اسكتلندا

التصدي لجميع أشكال العنف ضد المرأة

٦٤١ - يرأس وزير المجتمعات المحلية الفريق الوطني المعني بالتصدي للعنف ضد المرأة، المكون من خبراء رئيسيين من حقول الشرطة والتعليم والصحة والحكم المحلي والمساواة العنصرية، والقضاء والقطاع الطوعي. وقد وسع الفريق الوطني من نطاق تركيزه السابق على إساءة المعاملة المتزلية بحيث يشمل جميع أشكال العنف ضد المرأة وأعد نهجا استراتيجيا لمواجهة العنف القائم على نوع الجنس، بالاستناد إلى ٣ مواضيع هي المنع والحماية وتوفير الدعم.

توفير التمويل لدعم المشاريع المحلية

٦٤٢ - أنشئ صندوق جديد معني بمواجهة العنف ضد المرأة في عام ٢٠٠٦، وهو يقدم ٣ ملايين جنيه إسترليني في السنة حتى عام ٢٠٠٨، بغرض دعم ٨٧ مشروعا محليا تتعلق بشتى بسائر برنامج مكافحة العنف ضد المرأة. وقد خصص المزيد من الأموال لتوفير الخدمات المتعلقة بأزمات الاغتصاب وتوفير موظفي الدعم للأطفال والشباب من خلال الجماعات المحلية لتقديم المعونة للمرأة، فضلا عن بدء تنفيذ استراتيجية تدريب وطنية تتعلق بإساءة المعاملة المتزلية. وتوفر السلطة التنفيذية التمويل الأساسي لمنظمة مساعدة المرأة الاسكتلندية، ومنظمة إدارة أزمات الاغتصاب في اسكتلندا؛ والمراكز المحلية لإدارة أزمات الاغتصاب، والخط الهاتفي الاسكتلندي لتقديم المساعدة في حالات إساءة المعاملة المتزلية.

إنشاء شبكة معنية بالزواج القسري لمعالجة مسألة الزواج القسري

٦٤٣ - في آذار/ مارس ٢٠٠٥ أنشأت السلطة التنفيذية الاسكتلندية الشبكة المعنية بالزواج القسري التي جمعت معا وكالات رئيسية قانونية وطوعية في اسكتلندا لتقاسم الدراية الفنية ولتطوير العمل من أجل معالجة هذه المسألة. وفي تلك السنة أيضا انضمت السلطة التنفيذية الاسكتلندية إلى حكومة المملكة المتحدة في الاضطلاع بمشاورات ترمي، إلى جانب النظر في مزايا ومخاطر القيام باستجابة تشريعية للزواج القسري، إلى الاستماع مباشرة إلى المتضررات من ذلك. وكان رأي معظم أصحاب الردود أن زيادة وعي المتضررات، وتثقيفهن، وتقديم الدعم لهن تعد أمورا أساسية.

تمويل أنشطة زيادة الوعي

٦٤٤ - تقوم السلطة التنفيذية في اسكتلندا بتمويل سلسلة من أنشطة زيادة الوعي/ أنشطة إسداء المشورة المقرر تنفيذها في ربيع/ صيف عام ٢٠٠٧، بالاشتراك مع الشبكة المعنية بالزواج القسري، وسوف تستخدمها لمواصلة تطوير خطة عملها في هذا المجال. وتمول

السلطة التنفيذية مشروع أمينا (Amina) الذي يهدف إلى منع إساءة المعاملة وتوفير الحماية والدعم في مجال مكافحة العنف ضد المرأة ويضطلع به مركز موارد المرأة المسلمة ومجلس الباكستانيين البريطانيين (في اسكتلندا) من أجل القيام بأعمال زيادة الوعي في المجتمعات المحلية التي ربما تكون قد تأثرت بالزواج القسري. وتزعم السلطة التنفيذية أيضا مواصلة تطوير صفحتها المعنية بالزواج القسري على الشبكة العالمية وهي: <http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/Equality/18500/Forced>. وبالإضافة إلى ذلك، طلب إلى مقرري خطط خدمات الأطفال في اسكتلندا أن يضعوا الأطفال والشباب الذين يعانون من إساءة المعاملة المتزلية موضع الأولوية عند إعداد الخدمات في خطط خدمات الأطفال للفترة ٢٠٠٥ / ٢٠٠٨.

إنشاء فريق إنجاز معني بإساءة المعاملة المتزلية

٦٤٥ - أنشئ فريق الإنجاز الوطني المعني بإساءة المعاملة المتزلية فيما يتعلق بالأطفال والشباب الذين يعانون من إساءة المعاملة المتزلية، في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٦. ويتخذ هذا الفريق مكانا وسطا بين فريق استراتيجية خدمات الأطفال للقيام بما هو صواب بالنسبة لكل طفل، (ومن ثم فريق الإنجاز التابع لمجلس الوزراء والمعني بالأطفال والشباب)، والفريق الوطني المعني بمكافحة العنف ضد المرأة، الذي يرأسه وزير المجتمعات المحلية. وتمثل ولاية فريق الإنجاز في وضع وتنفيذ ورصد خطط الإنجاز/ العمل المتعلقة بالأطفال والشباب وإساءة المعاملة المتزلية.

وضع مشروع مستكشف المسار التجريبي المعني بإساءة المعاملة المتزلية

٦٤٦ - بدأ في أواخر عام ٢٠٠٦ أيضا تنفيذ المشروع التجريبي "مستكشف المسار" (Pathfinder) للقيام بما هو صواب بالنسبة لكل طفل يتعرض لإساءة المعاملة المتزلية. وسيبحث المشروع في تغيير ممارسات الوكالات وهو يرمي إلى توفير حلول أطول أمدا للطريقة التي يمكن بها للشرطة وجميع الوكالات الاستجابة لحوادث إساءة المعاملة المتزلية. وتمثل أهدافه في ما يلي: ضمان قيام كافة الوكالات بوضع احتياجات الطفل ومصالحه في صميم أنشطتها، لتحقيق أفضل عمل مشترك من جانب جميع الوكالات ذات الصلة لما فيه مصلحة الطفل؛ اختبار وصقل إطار وأدوات للاستجابة المتعددة الوكالات التي يمكن استخدامها بعدئذ في شتى أنحاء البلد؛ تحقيق النجاح باعتماد نهج موحد في الوقت المناسب وملائم للحالات التي يتأثر فيها الأطفال بإساءة المعاملة المتزلية؛ توفير المشورة المتخصصة بشأن التقييم والتسجيل والتخطيط الواحد؛ وإتاحة التحسين المتواصل والمستدام للإنجاز السلس للخدمات العالية الجودة عندما يتم اكتمال المشروع التجريبي.

توفير تدابير خاصة في المحكمة لحماية الأطفال والشهود الضعفاء.

٦٤٧ - حظي قانون الشهود الضعفاء (اسكتلندا) لعام ٢٠٠٤، بالموافقة الملكية في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤. ويهدف القانون إلى توفير الدعم والحماية للطفلة والشاهد البالغ الضعيف، عند الإدلاء بالشهادة. كما يضمني أثرا قانونيا على توفير تدابير خاصة في المحكمة العليا ومحاكم مفوض الملك لأولئك الشهود، لضمان تمكنهم من الإدلاء بأفضل شهادة يمكن الإدلاء بها أثناء الإجراءات الجنائية والمدنية على السواء. وتتاح معظم التدابير الخاصة على قدم المساواة لكل من شهود الإدعاء والدفاع على السواء، فضلا عن المتهم، في القضايا الجنائية. ويعزز القانون أيضا حماية الشهود الضعفاء بالحيلولة دون قيام المتهم بسؤال الشاهد مباشرة في بعض أنواع القضايا، ويحظر توجيه الأسئلة في قضايا الجرائم الجنسية أثناء إجراءات جلسات المحاكم التي تنظر قضايا الأطفال.

ملاءمة التشريع للمرأة

٦٤٨ - ويعد القانون ملائما بصفة خاصة للمرأة، نظرا لأن التدابير الخاصة قد تمكن الشاهدة التي كانت ضحية لجريمة جنسية أو جرائم أخرى من قبيل العنف المتزلي، من الشعور بمزيد من الثقة للإدلاء بشهادتها. وفي ما يتعلق بالجرائم الجنسية، يتيح القانون مجالاً لفرض قيود على توجيه الأسئلة الرامية إلى إظهار الشاهدة بمظهر الشخصية السيئة من الناحية الجنسية أو غير ذلك في إجراءات جلسات المحاكم التي تنظر في قضايا الأطفال. وفي بعض أنواع القضايا يحظر القانون على المتهم تولي الدفاع عن نفسه شخصا للحد من احتمال تخويف الشاهد. ويسمح القانون أيضا للإدعاء باستخدام شهادة خبير في قضايا الجرائم الجنسية لإيضاح سلوك مقدمة الشكوى من أجل دحض أي استنتاج يتعارض مع مصداقية الشاهدة وموثوقيتها.

٦٤٩ - ويوسع تعريف الشاهد الضعيف بحيث يشمل جميع الشهود الأطفال دون سن ١٦ سنة الذين يتمتعون بحق تلقائي في التدابير الخاصة المعيارية (أنظر أدناه)، ويشمل الشهود البالغون الضعفاء الآن أي شخص يمكن أن تكون هناك مخاطرة كبيرة بأن تتعرض جودة شهادته للانتقاص بسبب الخوف أو الكرب في ما يتعلق بالإدلاء بشهادته.

التدابير الخاصة

٦٥٠ - تتمثل التدابير الخاصة فيما يلي:

- استخدام الشاشات في المحكمة (وهذا تدبير خاص معياري أيضا للشهود الأطفال، ولكنه غير متاح للمتهمين)؛
- استخدام وصلة تلفزيون حية (هي أيضا تدبير خاص معياري)؛

- وجود شخص من مقدمي الدعم (هذا أيضا تدبير خاص معياري، ولكن فقط عندما يستخدم مقترنا بشاشات أو وصلات التلفزيون الحية)؛
- استخدام أقوال سابقة كشهادة رئيسية (غير متاح في الإجراءات المدنية)؛
- الحصول على الأدلة بواسطة مفوض (غير متاح في قضايا الجرائم الجنسية حتى عام ٢٠٠٧).

٦٥١ - وقد بدأ تنفيذ القانون تدريجيا. فهناك تدابير خاصة متاحة الآن للطفل والشاهد الضعيف في الإجراءات الجنائية في المحكمة العليا وفي جلسات هيئة محلفي مفوض الملك وفي إجراءات المحاكم المتعلقة بجلسات النظر في قضايا الأطفال. وسوف تتاح للشهود الأطفال في الإجراءات الموجزة بمحاكم مفوض الملك ابتداء من نيسان/ أبريل ٢٠٠٧ وللشهود الضعفاء في إطار إجراءات مماثلة ابتداء من نيسان/ أبريل ٢٠٠٨، على أقصى تقدير. والمتوقع أن يتم توسيع نطاقها لتشمل الشهود الأطفال والضعفاء البالغين في الإجراءات المدنية اعتبارا من ١ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧.

استعراض التحقيقات وتوجيه الاتهام في الجرائم الجنسية

٦٥٢ - في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، بدأت الدائرة المالية في مكتب المدعي العام استعراضا شاملا للتحقيقات وتوجيه الاتهام في الجرائم الجنسية في اسكتلندا. وفي حزيران/يونيه، نشر تقرير، تناول بالنقد جميع جوانب عمل الدائرة المالية في مكتب المدعي العام المتعلقة بهذه القضايا، مع ٥٠ توصية. ويجري حاليا الاضطلاع ببرنامج تنفيذ مدته ثلاث سنوات.

٦٥٣ - وسلم التقرير بوجود جوانب في الإطار القانوني الحالي، ليس أقلها شرط الاتفاق مع مذهب موروف، الذي يساعد في تثبيط توجيه الاتهام في القضايا، وهيكل تدريب موظفي الادعاء؛ والنهج الذي يتبع في تجهيز القضايا، والاتصال بالضحايا وإعدادهم. وبصفة خاصة أكد التقرير وجود افتراض لصالح توجيه الاتهام، إلى جانب القضايا التي تنطوي على جوانب ضعف يصعب التغلب عليها والبحث المبكر في الشواغل الكبيرة بشأن نوعية الأدلة. ويستلزم هذا توفر الرغبة في توجيه أسئلة صعبة للضحايا من أجل التغلب على ما هنالك من أوجه الضعف. كما أن زيادة استخدام نظام التغذية المرتدة بالمعلومات سواء داخل الدوائر المالية التابعة للمدعي العام أو فيما بينها وبين الشرطة لكفالة التعلم من نتائج القضايا تمثل عنصرا جوهريا لكفالة ارتفاع مستوى التحقيق وإعداد القضايا.

ويلز

وضع استراتيجية لعموم ويلز

٦٥٤ - تقع على عاتق وزارة الداخلية المسؤولة الرئيسية عن الجوانب المتعلقة بالعنف المنزلي في إنكلترا وويلز. غير أن حكومة جمعية ويلز تضطلع بالمسؤولية عن عدد من القضايا الشاملة، بما في ذلك الصحة والخدمات الاجتماعية وحماية الأطفال. وقد صدر في آذار/مارس ٢٠٠٥ منشور بعنوان "التصدي للعنف المنزلي: الاستراتيجية الوطنية لعموم ويلز - نهج مشترك بين الوكالات.

٦٥٥ - وتوفر الاستراتيجية إطارا مهما للإجراءات التي تتخذ على الصعيد المحلي وتركز على العمل المشترك بين الوكالات الذي يتم خلاله تبادل المعلومات وأفضل الممارسات. ويشرف على تنفيذ الاستراتيجية الفريق العامل المعني بالعنف المنزلي في عموم ويلز. وقامت حكومة جمعية ويلز بتعميم المنظور الجنساني وقضايا المساواة بين الجنسين في الاستراتيجية. ولتشجيع تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة تقدم حكومة جمعية ويلز تمويلا جزئيا منذ عام ٢٠٠٤ لخط هاتفي لتقديم المساعدة في قضايا العنف المنزلي في عموم ويلز، ويتلقى الخط المكالمات من الرجال والنساء والأطفال. وتعمل الخدمة على مدار الساعة، وتقدم مشورة مجانية سرية إلى جميع ضحايا العنف المنزلي.

تقديم الأموال والدعم للضحايا

٦٥٦ - قدمت خلال الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ منحة مالية لمشاريع العنف المنزلي بمبلغ ١ ٩٤٣ مليون جنيه استرليني، وبمبلغ ١ ٩٧٤ مليون جنيه استرليني للفترتين ٢٠٠٧/٢٠٠٨ و ٢٠٠٨/٢٠٠٩. ويتعين على جميع الشراكات المعنية بالسلامة على صعيد المجتمع المحلي دراسة ومراعاة كامل نطاق قضايا المساواة، بما في ذلك القضايا الجنسانية. وتقدم حكومة جمعية ويلز الجزء الأساسي من تمويل جمعية: Black Association of Women Step out؛ وقد رصدت للجمعية مبلغ ٢٠٧ ٥٦٩ جنيه استرليني للفترات ٢٠٠٦/٢٠٠٧ و ٢٠٠٧/٢٠٠٨ و ٢٠٠٨/٢٠٠٩. وتمول حكومة الجمعية الوطنية في ويلز أيضا الخط الهاتفي الوطني لتقديم المساعدة في قضايا العنف المنزلي في عموم ويلز. وتمول حكومة الجمعية الوطنية في ويلز كذلك منسقا لقضايا العنف المنزلي في كل شراكة من شراكات سلامة المجتمع المحلي في ويلز، من أجل دعم ضحايا العنف المنزلي.

٦٥٧ - وخصصت حكومة جمعية ويلز مبلغ ٢٥٠ ٠٠٠ جنيه استرليني لجمعية مساعدة المرأة في ويلز للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ من أجل تمديد ساعات خدمة الخط الهاتفي لتقديم

المساعدة في قضايا العنف المنزلي لعموم ويلز لكي يعمل على مدار الساعة. وتقوم حكومة جمعية ويلز بتعيين موظف منتدب متخصص في قضايا الزواج القسري للنهوض بأعباء برنامج الزواج القسري ولتحديد نطاق المشكلة في ويلز.

ضمان توفير ملاذ آمن

٦٥٨ - توجد حاليا ٣٠ جماعة محلية تشارك في جمعية مساعدة المرأة في ويلز، التي تدير فيما بينها ٤١ ملاذا آمنا و ٢٢ مركزا للمعلومات. وتوفر حكومة جمعية ويلز التمويل الأساسي لجمعية مساعدة المرأة في ويلز، وقد بلغت قيمته ٣٥٧ ١٨٥ جنيه استرليني للفترة من ٢٠٠٦/٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٨/٢٠٠٩.

قانون الأسرة

الاستجابة لحالات تفكك الأسر

٦٥٩ - يتزايد حاليا معدل انفصال الأقران الذين لديهم أطفال أكثر من أي وقت مضى. وقد استجابت الحكومة لذلك بإصدار منشور بعنوان انفصال الوالدين: احتياجات الأطفال ومسؤوليات الوالدين، في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وتضمن المنشور برنامجا موسعا للإصلاح من أجل تحسين النتائج بالنسبة للأطفال. ويتكون البرنامج المتعلق بتفكك العلاقات من عدد من المشاريع الفردية تنفذها وكالات مختلفة تشمل إدارة الشؤون الدستورية، ووزارة التعليم والمهارات، والدائرة الاستشارية لمحاكم الأطفال والأسر، ولجنة الخدمات القانونية.

التعرف المبكر في قضايا الادعاء بوقوع ضرر

٦٦٠ - تم إنشاء بوابة جديدة للمساعدة في التعرف على الحالات التي يدعى فيها بوقوع ضرر وبدأت تعمل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، باستخدام قانون التبني والأطفال لعام ٢٠٠٢. ووضح هذا التغيير أيضا تعريف الضرر بحيث يشمل إعاقة رؤية أو سماع إساءة معاملة الآخرين. ويجري حاليا تقييم تأثيرات الأشكال المختلفة.

نشر الخطط المنقحة لمهام الوالدين

٦٦١ - تم في ٢ آذار/مارس ٢٠٠٦، الخطط المنقحة لمهام الوالدين التي تستهدف المساعدة في التشجيع على التعاون في أداء مهام الوالدين وفي الحالات الصعبة لانفصال الوالدين. كما أعلنت وزارة التعليم والمهارات في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، عن توفير أموال إضافية لخدمات الاتصال المتعلقة بالأطفال (٣ ملايين جنيه استرليني للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ و ٤

ملايين جنيهه استرليني للفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨). وتستخدم هذه الأموال لدعم مراكز الاتصال المتعلق بالأطفال وأنشطة الاتصال، بما في ذلك الأنشطة الناشئة عن قانون الأطفال والتبني لسنة ٢٠٠٦، مثل البرامج المتعلقة بمهام الوالدين والاجتماعات الإعلامية. وقد تم بالفعل تخصيص مبلغ ١,٢ مليون جنيهه استرليني من الأموال الإضافية البالغة ٣ ملايين جنيهه استرليني لمراكز الاتصال المتعلقة بالأطفال الخاضعة للإشراف للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ويتوقع أن ترد قريبا الاقتراحات المتعلقة بتخصيص المبلغ المتبقي.

الترتيبات الجديدة لطلبات الاتصال

٦٦٢ - اخترت وزارة التعليم والمهارات الترتيبات الجديدة لتجهيز طلبات الاتصال من خلال المشروع التحريبي للقرارات المتعلقة بالأسرة. وقد انتهى هذه المشروع في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ ونشر تقرير عن تقييمه في آذار/مارس ٢٠٠٦.

وضع ترتيب في إطار القانون المدني للشراكة لانفصال الأقران من نفس الجنس

٦٦٣ - دخل القانون المدني للشراكة حيز النفاذ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ وهو يرتب لعملية تتم في المحكمة للأقران من نفس الجنس مماثلة لعملية الطلاق وتوابعها (انظر المادة ٢).

تعديل قانون قيد المواليد والوفيات

٦٦٤ - عدل القانون المدني للشراكة (انظر أعلاه) أيضا قانون قيد المواليد والوفيات لسنة ١٩٥٣، لتمكين الوالدين بموجب القانون المدني من تسجيل وفاة القرين على نفس الأسس المتبعة مع الزوج المتبقي على قيد الحياة. ولا تزال الحكومة تتحين الفرص لتعديل التشريع الأساسي من أجل منح حق تسجيل الوفيات للشريك المتبقي على قيد الحياة خارج نطاق الزواج أو الشراكة المدنية.

زيادة الوعي العام بالوضع القانوني للمعاشرة

٦٦٥ - مولت إدارة الشؤون الدستورية حملة استمرت ثلاث سنوات (انتهت في آذار/مارس ٢٠٠٧) من أجل زيادة الوعي العام بالوضع القانوني للمعاشرة. وتستهدف الحملة تعريف الناس بالفروق في الحقوق والمسؤوليات التي تنطبق على العلاقات بين المتزوجين وغير المتزوجين، وتوفير المشورة العملية للمتعاشرين عن كيفية حماية أنفسهم وأسرهم، إذا رغبوا في ذلك. وتوجد ثلاثة مواقع على الويب توفر مجموعة من المعلومات النظرية والعملية عن المعاشرة: www.oneplusone.org.uk/marriedornot؛ www.advicenow.org.uk/livingtogether؛ www.org.uk/marriedornot. وقد

تلقت الحكومة بحوثاً نوعية من اثنتين من المنظمات المشاركة في المشروع، تشيران إلى أن برامج المشورة أدت إلى زيادة الوعي بين المتعاشرين بحقوقهم والتزاماتهم.

مشروع اللجنة القانونية عن حقوق المتعاشرين

٦٦٦ - بدأ البرنامج التاسع للإصلاحات القانونية الذي تضطلع به اللجنة القانونية، والذي يتضمن مشروعاً عن حقوق ومسؤوليات المتعاشرين، في تموز/يوليه ٢٠٠٥. وهو ينظر في انطباق القانون على الأقران المتعاشرين فيما يتعلق بانتهاء علاقتهم بالانفصال أو بالموت. وتولي اللجنة اهتماماً خاصاً بالحد من الصعوبات المالية التي يحتمل أن يواجهها المتعاشرون وأطفالهم في هذه الظروف. ونشرت ورقة مشاورة في حزيران/يونيه ٢٠٠٦ ويتوقع أن تصدر اللجنة تقريرها النهائي في صيف عام ٢٠٠٧. عندئذ، ستنظر إدارة الشؤون الدستورية في الإجراء الذي ستتخذه بعد صدور التوصيات.

أيرلندا الشمالية

معالجة المجالات الشاذة في قانون الأسرة

٦٦٧ - عولجت في إطار الأمر المتعلق بالإصلاحات القانونية (أحكام متنوعة) لسنة ٢٠٠٥، ثلاث مسائل شاذة تتعلق بوجود اختلاف في المعاملة بين الرجل والمرأة، وهي، حكم النفقة في القانون العرفي، والقانون المتعلقة بالنقود اللازمة لتصرف شؤون المنزل وافترض التقدم فيما يتعلق بنقل الممتلكات بين الأزواج. وقد بدأ سريان هذه الأحكام في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥.

اسكتلندا

تطبيق قانون جديد للأسرة

٦٦٨ - دخل قانون الأسرة (في اسكتلندا) لسنة ٢٠٠٦ حيز النفاذ في ٤ أيار/مايو ٢٠٠٦. ويتضمن القانون حقوقاً جديدة للمتعاشرين (سواء كانوا من نفس الجنس أو من جنسين مختلفين)، فيما يتعلق بالانفصال أو عندما يموت أحدهما، ويقلل من فترات عدم المعاشرة اللازمة للتدليل على انهيار الزواج بصورة لا يمكن الرجوع فيها في قضايا الطلاق؛ ويلغي وضع عدم الشرعية؛ ويمنح مسؤوليات وحقوق الوالدية إلى جميع الآباء الذين يقومون مشتركين بتسجيل ميلاد أطفالهم اعتباراً من ٤ أيار/مايو ٢٠٠٦.

٦٦٩ - ومن المهم، أن القسم ٢٤ من القانون يتضمن تعريفاً "للتعرض لإساءة المعاملة" أو "لخطر التعرض لإساءة المعاملة" (بالنسبة إلى الطفل أو أي شخص آخر يعنى طفلاً)، يتعين

على المحكمة أخذهما بعين الاعتبار عند البت في إصدار أو عدم إصدار أمر بموجب قانون الأطفال (في اسكتلندا) لسنة ١٩٩٥، بشأن مسؤوليات وحقوق الوالدين. وقد عملت الأجهزة التنفيذية الاسكتلندية بصورة مباشرة مع أصحاب المصلحة، مثل جمعية مساعدة المرأة الاسكتلندية وجمعية الطفل أولا، من أجل وضع تعريف يحمي أضعف الناس مع الإبقاء على توفير المرونة اللازمة للمحاكم لتقرير ما الذي يخدم مصلحة الطفل على أفضل وجه في كل قضية على حده.

٦٧٠- وإضافة إلى ذلك، يتيح القسم ١٥ للمحكمة تأجيل منح مرسوم الطلاق عندما يكون هناك عائق يحول دون الزواج مرة أخرى. ويسعى هذا القسم بالاقتران مع الصك القانوني رقم ٢٥٣ لسنة ٢٠٠٦ إلى إيجاد تسوية للمشكلة عندما يكون هناك ورقة طلاق صادرة على أساس ديني مرفوضة في القانون اليهودي (المعروف باسم "غيت" "get"). وينص هذا القانون على أنه لا يمكن للزوج فسخ الزواج إلا عندما يقرر بإرادته الحرة منح زوجته "غيت" وتقبله زوجته بإرادتها الحرة، ولا يمكن لأي امرأة أن تتزوج مرة أخرى إلا إذا حصلت على "غيت". وما لم يحدث ذلك، يمكن أن تترتب عواقب طويلة الأجل بالنسبة لها ولأطفالها. وقد تعاونت الأجهزة التنفيذية مع الطائفة اليهودية من أجل إيجاد علاج قانوني لذلك. وسوف يتم الانتهاء من القواعد المتعلقة بذلك في عام ٢٠٠٧. وإذا واجهت أي طائفة دينية أخرى مشاكل مماثلة في المستقبل، فإنه يمكن للوزراء الاسكتلنديين استصدار قواعد أخرى.

المرفق الأول

المؤسسات التي تشجع النهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين

لجنة تكافؤ الفرص

منذ عام ٢٠٠٣، ما برحت لجنة تكافؤ الفرص، وهي الهيئة القانونية في المملكة المتحدة المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين، تعمل بجد من أجل تحقيق المساواة والحد من التمييز بعدة أساليب، كما يلي:

(١) عن طريق مساندة الدعاوى والطعون القانونية الاستراتيجية

ومن أهم القضايا التي ساندتها لجنة تكافؤ الفرص على مدى السنوات الثلاث الماضية، والتي يبلغ عددها ١٠٠ قضية، ما يلي:

قضية شركة إيجن المحدودة (Igen Ltd) ضد السيدة كاي وونغ (٢٠٠٥)، التي قامت فيها اللجنة بتنسيق جهد مشترك مع لجنة حقوق المعوقين واللجنة المعنية بالمساواة العرقية في محكمة الاستئناف بالمملكة المتحدة. وأدى ذلك إلى اعتماد مبادئ توجيهية بشأن عبء الإثبات ستكون لها أهمية في جميع قضايا التمييز في المستقبل.

قضية كادمان ضد HSE (٢٠٠٦)، التي تدخلت فيها اللجنة لدى محكمة العدل الأوروبية لإرساء المبدأ القائل بأن على أصحاب الأعمال أن يقدموا مبررات للتباينات في الأجور القائمة على طول مدة الخدمة وحجم أي تباين في الأجر من هذا القبيل يقوم على أساس طول مدة الخدمة.

قضية ألاباستر ضد جمعية وولويتسن للبناء (٢٠٠٥)، التي قضت فيها محكمة العدل الأوروبية بأن الأجر المدفوع أثناء إجازة الأمومة ينبغي أن يضم أي علاوة تمنح في أي مرحلة خلال فترة الحمل وأسفرت عن إصدار الحكومة نظاما جديدا بهذا الشأن لمنع حدوث هذا النوع من التمييز ضد المرأة.

قضية فلتشر وآخرين ضد وحدة المنح الطلابية التابعة للدائرة الصحية الوطنية (٢٠٠٥)، التي أسفرت عن كفالة مواصلة دفع المنح المالية لجميع المتدربات المشتركات في برامج التدريب المهني التابعة للدائرة اللاتي تطلبت حالتهم أخذ إجازة من التدريب لأسباب تتعلق بالحمل والأمومة.

(٢) من خلال إجراء تحقيقات قانونية في سلوك بعض الهيئات

منذ تموز/يوليه ٢٠٠٥، أجرت لجنة تكافؤ الفرص ٤٢ تقييما أوليا لمنظمات اعتبرتها محكمة للتوظيف أنها مارست التمييز ضد موظفيها. كما أجرت تقييمات لمنظمات يعتقد أنها ضالعة في ممارسات تمييزية محتملة. وأدى هذا إلى التفاوض بشأن تسعة اتفاقات رسمية مع منظمات كبيرة، يتجاوز عدد العاملين فيها ١٠٠ ٠٠٠ موظف، بما في ذلك شركة كبيرة للهواتف النقالة، وشركة كبرى لصناعة المحركات، ومؤسسة وطنية لتقديم خدمات الرعاية، وشركة عالمية كبيرة لإدارة النفايات، وذلك لكفالة إدخال تحسينات على سياساتها وإجراءاتها وتدريب موظفيها، وبالتالي الحد من ممارستها التمييزية ضد المرأة.

كما قامت لجنة تكافؤ الفرص بإجراء تحريات بشأن ممارسات عدد من الهيئات العامة الكبرى التي يعتقد، بالاستناد جزئيا إلى نتائج القضايا المنظورة أمام محاكم التوظيف، أنها لم تتخذ خطوات كافية على الصعيد الوطني أو الإقليمي أو المحلي لمنع حدوث تحرش جنسي صريح بالموظفات العاملات بتلك الهيئات على مدى فترة طويلة من الزمن.

البريد الملكي

أسفرت التحريات الأولية بشأن وحدة أعمال هيئة البريد الملكي عن إجراء تحقيق رسمي والاتفاق في تموز/يوليه ٢٠٠٣، استنادا إلى استعراضات وتحقيقات مستقلة، على خطة عمل مدتها ثلاث سنوات لتحسين ممارساتها. وشمل ذلك تنظيم تدريب بشأن التنوع لجميع العاملين البالغ عددهم ١٨٨ ٠٠٠ موظف، وإجراء دراسة استقصائية لقياس حجم التحرش الجنسي (بما في ذلك من جانب المديرين)، وإنشاء خط هاتفي لتقديم المساعدة في حالات التهيب والتحرش، وإنشاء إجراء يتسم بمزيد من الحسم والعلانية للنظر في الشكاوى، مع الإعلان عن عمليات فصل المديرين المدانين بارتكاب التحرش الجنسي.

وبالرغم من كل ذلك، خلص استعراض مستقل أجري في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ إلى أن ثقافة التحرش مازالت تستعصي على التغيير وأن ثقة العاملين في نظام الشكاوى مازالت متدنية، وأن الكثيرات ممن تعرضن للتحرش مازلن يحجمن عن مجرد إجراء اتصال أولي بالمدير أو بخط المساعدة. ومع استمرار دواعي القلق الأصلية لدى لجنة تكافؤ الفرص، مددت اللجنة اتفاقها مع هيئة البريد الملكية لغاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ لانتخاذ مزيد من الإجراءات المتفق عليها، مثل تنظيم دورة تدريبية موجهة نحو المسؤولين عن فرص جزاءات تأديبية واتخاذ إجراءات حاسمة فيما يتعلق بالموارد البشرية تهدف إلى دعم مديري شؤون العاملين في النوبات الليلية حيث تكثر المشاكل.

وزارة الدفاع

في حزيران/يونيه ٢٠٠٥، بدأت لجنة تكافؤ الفرص في إجراء استقصاء رسمي في ممارسات وزارة الدفاع وأفرع القوات المسلحة، لاستطلاع طبيعة ونطاق ممارسات التمييز الجنسي غير القانونية المنطوية على التحرش الجنسي بالنساء العاملات في القوات المسلحة، ومدى فعالية إجراءات الشكاوى وغيرها من التدابير ذات الصلة الرامية إلى منع وقوع هذه الأفعال غير القانونية في كل فرع من أفرع القوات المسلحة الثلاثة.

وتم وقف التحقيق الرسمي على الفور تقريبا بشروط متفق عليها بعد أن اقترحت وزارة الدفاع تنفيذ خطة عمل أولية للتصدي للتحرش الجنسي. وكانت المرحلة الأولى (لغاية كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦) هي عبارة عن مرحلة للتشخيص وجمع البيانات، تقوم وزارة الدفاع باستعراضها، يتم عرضها بعد ذلك على لجنة تكافؤ الفرص مع اقتراح ما سيضطلع به من أعمال أخرى، بما في ذلك ما يتوخى تحقيقه من أهداف. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦، اتفقت اللجنة ووزارة الدفاع على خطة عمل جديدة التزمت بموجبها الوزارة بإجراء تحسينات حقيقية للعاملين في القوات المسلحة، بما في ذلك تعزيز الثقة في نظام الشكاوى وتخفيض عدد النساء اللاتي يبلّغن عن تعرضهن لسلوك غير مرغوب فيه ذي طابع جنسي. وتعكف اللجنة في الوقت الحالي، بالاشتراك مع وزارة الدفاع على رصد ما تحرزه الوزارة من تقدم في خفض معدل حدوث التحرش الجنسي للعاملات فيها.

(٣) من خلال إجراء البحوث وممارسة التأثير من أجل دفع خطة تحقيق المساواة

فيما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦ أجرت لجنة تكافؤ الفرص خمسة استقصاءات رسمية قانونية عامة بشأن العوامل الأساسية المؤدية إلى وجود فجوة في الأجور. وتألّف كل استقصاء من هذه الاستقصاءات من كم كبير من البحوث الأكاديمية المنشورة، وشارك فيه فريق استشاري رفيع المستوى يضم ممثلين عن كبار وصغار أصحاب الأعمال، وصدرت عدة منشورات، وتوصيات رسمية موجهة إلى الحكومة والمؤسسات التجارية والنقابات. واضطلع بالتوازي مع ذلك بحملات إعلامية وحملات للضغط والتأثير لإذكاء الوعي بالمشاكل القائمة والحلول المقترحة. وترد جميع التقارير والمنشورات البحثية الأساسية المتعلقة بالاستقصاءات الرسمية العامة الخمسة المبيّنة أدناه على موقع اللجنة على شبكة الإنترنت: www.eoc.org.uk.

استقصاء حالات الفصل الوظيفي

فيما يتعلق بالفصل الوظيفي، نظر الاستقصاء الذي أجرته لجنة تكافؤ الفرص (٢٠٠٣ - ٥) في الفصل بين الرجل والمرأة في التدريب والعمل في أربعة قطاعات يهيمن عليها الرجل وقطاعات تدفع أجورا أعلى بكثير: السمكرة؛ والبناء؛ والهندسة؛ وتكنولوجيا المعلومات

والاتصالات. كما نظر في أحد القطاعات التي تهيمن عليها المرأة، وهو رعاية الأطفال، وساق مبررات للتصدي للقبولة النمطية على نطاق أوسع في جميع قطاعات الاقتصاد. وسلط هذا الجهد الضوء على ما يلي: انعدام المرونة في النظام الحالي للتلمذة المهنية؛ وعدم كفاية المبادرات المشتركة والدؤوبة من جانب الحكومة وأصحاب الأعمال لعلاج هذه الحالة؛ ووجود استعداد في أوساط الشباب لتجربة أنواع جديدة من الأعمال؛ ووجود ارتباط واضح بين نقص المهارات وغياب المرأة في القوى العاملة. وتابعت اللجنة استقصاءها للأسباب المؤدية إلى هذا الفصل، مثل تطلعات ومواقف الشباب وما يتلقونه من نصح في المجال الوظيفي، واستطلاع الحلول الممكنة.

التوصيات

قدمت اللجنة توصيات تفصيلية ومحددة إلى الحكومة لكي تقوم بما يلي:

- استحداث برنامج جديد في المدارس لإفساح المجال للخيارات والفرص، ويجري حالياً تجريب ثلاثة برامج لاختبار ما هي الممارسة الجيدة لتوسيع نطاق الخيارات المتاحة في المدارس؛
- بدء تطبيق استراتيجية وطنية لعلاج أوجه النقص في المهارات لكي يتم الربط بين ذلك والتصدي للفصل بين الجنسين في التدريب والعمل وخفض الحواجز التنظيمية التي تعرقل إمكانية استفادة المرأة من المشورة الوظيفية بدرجة أكبر وعلى نحو أفضل وتوسيع نطاق فرص تنسيبها في العمل. حددت مجالس المهارات القطاعية أهدافاً لزيادة أعداد النساء وأسفر تأييد لجنة المرأة والعمل (٢٠٠٦) عن دعم الحكومة لإنشاء برنامج عمل إيجابي لفتح مسارات لدخول المرأة في مجالات عمل غير تقليدية؛
- تنفيذ نظام للتلمذة المهنية والتدريب المهني يشجع قبول مبتدئين غير تقليديين. أجرت وزارة التعليم والمهارات دراسة استقصائية لمعدلات الأجور الممنوحة في حالات التلمذة المهنية ووضعت استراتيجية وخطة عمل لتحقيق المساواة والتنوع في مجال التلمذة المهنية (انظر المادة ٣ من التقرير الأساسي)؛
- وضع استراتيجيات للتصدي للفصل المهني في صميم السياسات التي تهدف إلى رفع الإنتاجية والمهارات. جميع المقترحات المتعلقة بوضع سياسات جديدة، المقدمة من وزارة التعليم ورفع المهارات - من ١٤ إلى ١٩، والاستراتيجية المتعلقة بالمهارات، والمسائل المتصلة بالشباب تركز حالياً على تحدي القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس بوصف ذلك أحد أهدافها الرئيسية؛

- التوصية بأن تقوم المؤسسات التجارية ونقابات العاملين باتخاذ إجراءات ابتدائية وتآزرية من أجل توسيع نطاق المعينين المتدئين. تعكف حاليا هيئات أصحاب الأعمال والهيئات النقابية الرئيسية على إصدار توجيهات للمؤسسات التجارية بشأن المساواة والفصل وهناك أمثلة أكثر بكثير لأصحاب أعمال يقومون بتوسيع نطاق التعيينات الجديدة.

الاستنتاجات الرئيسية المتعلقة بالفصل من العمل والتمييز عند الحمل

فيما يتعلق بالفصل من العمل والتمييز عند الحمل، خلصت الاستنتاجات الرئيسية المنبثقة عن الاستقصاء الرسمي العام الذي أجرته لجنة تكافؤ الفرص إلى أن الإطار القانوني الحالي لا يمنع الفصل من العمل والتمييز عند الحمل. وتمثلت الأسباب الرئيسية للتمييز عند الحمل في الافتقار إلى المعارف والفهم فيما يتعلق بحقوق الأمومة، وغياب الحوار والتخطيط، والتكاليف المتصلة بالحمل، ولا سيما بالنسبة لصغار أصحاب الأعمال، والمواقف السلبية تجاه الحمل والأمومة من جانب أقلية صغيرة من أصحاب الأعمال.

وأظهرت البحوث ما يلي:

- يتعرض كل سنة في بريطانيا العظمى ما يقرب من نصف عدد الحوامل البالغ عددهن ٤٤٠.٠٠٠ امرأة لشكل من أشكال الحرمان في العمل بسبب الحمل أو أخذ إجازة أمومة. وتضطر ٣٠.٠٠٠ امرأة منهن إلى ترك وظائفهن؛
- تخسر النساء اللاتي يفقدن وظائفهن ما مجموعه ١٢ مليوناً من الجنيهات الاسترلينية في السنة من أجور الأمومة المستحقة لهن كل سنة والعودة إلى أجور
- لا تتخذ أغلبية النساء أي إجراء يذكر لتأكيد حقوقهن. وتسعى نسبة تبلغ نحو ٣ في المائة من النساء اللاتي يفقدن وظائفهن إلى الحصول على تعويض مالي عن فصلهن لدى إحدى محاكم العمل. ولا تلتزم المشورة منهن سوى نسبة تقل عن ٥ في المائة؛
- تؤدي المعاملة غير المنصفة في العمل أثناء الحمل إلى تقليص إمكانية الالتحاق بسوق العمل؛
- من المحتمل أن تتأثر كل النساء في سن الإنجاب. ويلزم إجراء مزيد من البحوث في هذا الشأن ولكن هناك شواهد متداولة تشير إلى أن كثيرين من أصحاب الأعمال يفكرون مرتين قبل تعيين نساء في سن الإنجاب؛

- بالإضافة إلى ذلك، فإن صحة وسلامة الأمهات الجدد والحوامل والأجنة قبل الولادة في أماكن العمل تتعرض للخطر لأن نظم حماية صحة الحوامل وسلامتهن كثيرا ما تكون غير معروفة أو يتم تجاهلها، ولا تحصل نسبة ٥٠ في المائة من الحوامل على التقييم اللازم للمخاطر الصحية ومخاطر السلامة.

التوصيات

تضمن التقرير النهائي للجنة تكافؤ الفرص المقدم إلى الحكومة في حزيران/يونيه ٢٠٠٥ ثلاث توصيات رئيسية هي:

- أن يقدم بيان خطي بشأن حقوق الأمهات ومسؤولياتهن تجاه الأفراد وأصحاب الأعمال عن طريق الدائرة الوطنية للصحة إلى كل امرأة حامل، التي تقوم بالتالي بإعطاء نسخة منه إلى صاحب العمل الذي تعمل لديه. وقد أعدت الحكومة هذا الإجراء بالتشاور مع لجنة تكافؤ الفرص وجهات أخرى ويجرى تطبيقه حاليا؛
- أن يعطى "ضوء أخضر" لأصحاب الأعمال لسؤال النساء في وقت مبكر من إجازة الأمومة الممنوحة لهن عن تواريخ عودتهن للعمل، حيثما يكون ذلك ممكنا، لتحسين الحوار والتخطيط. يرد ذلك حاليا في قانون العمل والأسرة لعام ٢٠٠٦ وفي التوجيهات الموجهة لأصحاب الأعمال؛
- أن تقدم الحكومة المزيد من الدعم المالي لأصحاب الأعمال الصغيرة الذين تعمل لديهم موظفات حوامل وأن توفر لهن إمكانية حصولهن على دعم بعدد مكافئ من الموارد البشرية. قررت الحكومة عدم تنفيذ هذه التوصية.

كما عملت لجنة تكافؤ الفرص بصورة وثيقة مع صغار ومتوسطي أصحاب الأعمال لإعداد مجموعة أدوات لإدارة مسألة الحمل. وبالإضافة إلى ذلك، عملت مع مدير إدارة الصحة والسلامة، بحيث يؤدي ما تنتجه من مواد وما تنظمه من تدريب إلى إبراز ضرورة قيام أصحاب الأعمال بإجراء تقييم للمخاطر التي تتعرض لها العاملات الحوامل.

البحوث والنتائج المتعلقة بالعمل بأسلوب يتسم بالمرونة أو على أساس عدم التفرغ

فيما يتعلق بالعمل بأسلوب يتسم بالمرونة أو على أساس عدم التفرغ (٢٠٠٤ - ٢٠٠٥)، أظهرت البحوث التي أجرتها لجنة تكافؤ الفرص أن نسبة لا تقل عن ٤٤ في المائة من العاملات في عام ٢٠٠٤ كن يعملن على أساس عدم التفرغ ويحصلن في المتوسط على أجر يقل بنسبة ٢٧ في المائة في الساعة عن العاملات على أساس التفرغ. (بحلول أوائل عام ٢٠٠٦، كانت هاتان النسبتان ٤٣ في المائة و٢٥ في المائة على التوالي). ويؤدي العمل على

أساس عدم التفرغ، ولو لفترات قصيرة، إلى آثار ضارة أو طويلة الأجل على أجرة المرأة وتوقعاتها فيما يتعلق بالمعاش التقاعدي. كما أن ما يقدر بـ ٥,٦ ملايين امرأة (ورجل) ممن يعملون على أساس عدم التفرغ، يمثلون ٢٠ في المائة من القوة العاملة في المملكة المتحدة، يعملون بأدن من إمكاناتهم، ذلك أن العمل على أساس عدم التفرغ لا يكون متاحا في الغالب إلا في الأعمال المتدنية المستوى المنخفضة الأجر. وبينت بحوث أخرى أن ٢,٤ مليون شخص من العاملين على أساس عدم التفرغ يفيدون بأنهم يقومون بأعمال تتطلب مهارات أدنى مما يستطيعون القيام به لأنها تتطلب جهدا أقل وأخف وطأة. ومع ذلك فإن المملكة المتحدة، برغم ساعات العمل الطويلة، لا تحقق نفس مستويات الإنتاجية التي تحققها غيرها من الاقتصادات العالية المهارات والمرتفعة الأجر مثل الولايات المتحدة وفرنسا وألمانيا.

وترى لجنة تكافؤ الفرص أن العمل بأسلوب يتسم بالمرونة وعلى أساس عدم التفرغ هو الاتجاه الذي سيسود في المستقبل؛ ذلك أنه يمكن أن يساعد من يقومون برعاية الأطفال والبالغين، والعاملين المعوقين، والأعداد المتزايدة من العاملين من كبار السن. كما أن المؤسسات التجارية التي تستشرف المستقبل والتي تستخدم أسلوب عمل يتسم بالمرونة وجدت أن هذا الأسلوب ينطوي على ميزة مهمة فيما يتعلق بالتعيينات الجديدة، ورفع مستويات استبقاء الموظفين، وخفض معدلات التغيب، وتحسين علاقات الموظفين ورفع معنوياتهم، وبالتالي زيادة الإنتاجية.

التوصيات

أوصت لجنة تكافؤ الفرص (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥) بأن تقوم حكومة المملكة المتحدة بما يلي:

- تمديد الحق الممنوح حاليا لطالب العمل بأسلوب يتسم بالمرونة (المقصود على والدي الأطفال دون سن السادسة والأطفال المعوقين دون سن ١٨ سنة) ليشمل جميع العاملين. وقد شجعت هذه التوصية، مع غيرها من الضغوط، الحكومة في قانون العمل والأسرة الذي تقدمت به في عام ٢٠٠٦ على تمديد ذلك الحق ليشمل من يقومون برعاية البالغين اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٧. وتواصل اللجنة الضغط على الحكومة لتمديد حق الطلب هذا، (وليس حق الحصول)، على جميع العاملين؛
- توفير التدريب والمشورة للمديرين فيما يتعلق بكيفية إدارة شؤون العاملين بأسلوب يتسم بالمرونة، مع تقديم التدريب بالمجان أو بتكلفة جزئية للمؤسسات التجارية الصغيرة. وقد رفضت الحكومة حتى الآن مساعدة الشركات الصغيرة فيما يتعلق بتكاليف هذا النوع من التدريب. ويوفر بالفعل حاليا بموقع الحكومة على شبكة

الإترنت وكذلك دائرة الاستشارة والمصالحة والتحكيم المشورة ذات الصلة بالبحان، ولكن الدائرة تتقاضى رسوما لتدريب المديرين؛

- تقديم حافز مالي لأصحاب الأعمال الصغيرة لإتاحة إمكانية العمل بأسلوب يتسم بالمرونة لتغطية جزء من التكاليف الأولية لفترة ابتدائية على سبيل التجربة، لإتاحة فترة زمنية لأصحاب الأعمال والعاملين لتقييم الآثار المترتبة على العمل بأسلوب يتسم بالمرونة. وقررت الحكومة ألا تفعل ذلك، محتجة بأن العمل بأسلوب يتسم بالمرونة يتاح على نطاق واسع بصورة متزايدة، مع أن البحوث تشير إلى أنه بالرغم من أن العديد من الشركات لديها سياسات للعمل بأسلوب يتسم بالمرونة (غالبا ما يكون ذلك قاصرا على العمل على أساس عدم التفرغ)، فإنها لا تستخدم كثيرا نظرا لأن طلبات العمل بأسلوب يتسم بالمرونة أو على أساس عدم التفرغ كثيرا ما ينظر إليها، لا سيما في القطاع الخاص، على أنها تعني الوفاة الوظيفية. ومازال هناك الكثير الذي يتعين عمله في المملكة المتحدة لتغيير ثقافات العمل لتمكين كل من المرأة والرجل من الجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

النظر في تطوير العمل

جرت مواصلة تطوير هذا العمل في الاستقصاء الرسمي العام المتعلق بتطوير العمل الذي اضطلعت به لجنة تكافؤ الفرص بدءا من أواخر عام ٢٠٠٥. وتعكف اللجنة حاليا، في أوسع وأحدث استقصاء تجريه حتى الآن، على دراسة القوى العاملة الآخذة في التغير في المملكة المتحدة، مع إيلاء النظر للعوامل الأخرى الباعثة على التغير التي يواجهها أصحاب الأعمال. وهي تخلص من تلك الدراسة إلى نتيجة مؤداها أن تطوير العمل ذاته أمر ضروري للتحويل عن أسلوب العمل الذي مازال مصمما إلى حد كبير لملاءمة أسلوب الحياة الذي عفا عليه الزمن الذي كان سائدا في منتصف القرن العشرين – وهو أن الرجل هو المتكسب الوحيد، مع بقاء الزوجة في البيت، أو أن تعمل الزوجة لقاء ”مصروفات ثرية“.

التوصيات

كانت التوصيات المؤقتة التي قدمت إلى الحكومة والمؤسسات التجارية في ربيع عام ٢٠٠٧ والتي تهدف، ضمن ما تهدف، إلى مساعدة عدد أكبر من النساء على الجمع بين العمل والرعاية واستخدام كامل مواهبهن، هي:

- زيادة التسليم في أوساط الحكومة بأن المرونة في العمل يمكن أن تؤدي إلى خفض تسرب العمالة الماهرة، وتعتبر بذلك استراتيجية أساسية لتحسين الإنتاجية، مع العمل

على تحقيق أهداف خفض الاستخدام المنقوص للمهارات، وتقديم الدعم للراغبين في العمل بأسلوب يتسم بالمرونة من خلال الأخذ بسياسة عامة في هذا الصدد، بما في ذلك تقديم المشورة الوظيفية للراشدين وقيام مراكز التوظيف المتميزة باتخاذ إجراءات للمواءمة بين الأشخاص والعمل المتسم بالمرونة؛

- قيام أصحاب الأعمال بإطلاع موظفيهم على خيارات العمل المتسم بالمرونة، ومناقشة نوع العمل المتسم بالمرونة الذي يرغبون فيه، وتدريب مديريهم على الوفاء برغباتهم؛

- توسيع نطاق الحق القانوني الممنوح حالياً لطلاب العمل بأسلوب يتسم بالمرونة بحيث يشمل الجميع للمساعدة على فتح باب ذلك الحوار.

وسيضم التقرير النهائي الذي سيصدر في صيف ٢٠٠٧ نماذج تجريبية بشأن أساليب العمل الجديدة التي يقوم بتجريبها بعض المؤسسات التجارية على أساس تطوعي.

النظر في مشاركة المرأة من الأقليات العرقية وأجرها وتقدمها في المملكة المتحدة

أظهرت البحوث التي أجرتها لجنة تكافؤ الفرص، بصورة متزايدة، أن التمييز ضد المرأة ظاهرة مركبة ومتعددة الأوجه، وأن بعض فئات الأقليات العرقية يعاني منه بصورة أسوأ مما يعانيه غيرها من العاملات. لذلك بدأت اللجنة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ في إجراء استقصاء رسمي عام للنظر في مشاركة المرأة من الأقليات العرقية وأجرها وتقدمها في سوق العمل بالمملكة المتحدة. وكثيراً ما يكون وضع المرأة من الأقليات العرقية مطموساً في التعميمات العريضة المتعلقة بـ "الأقليات العرقية"، إلا أن خبرتها قد تتأثر بكونها أنثى بالإضافة إلى انتمائها العرقي. وبتمويل من الصندوق الاجتماعي الأوروبي، ركزت البحوث في انكلترا بصفة خاصة على المرأة من الفئتين البنغلاديشية والباكستانية والفئة الكاريبية السوداء. وأظهرت البحوث التي أجريت على النساء دون سن ٣٥ سنة من الأصليين الباكستاني والبنغلاديشي والأصل الكاريبي الأسود، عند مقارنتهن بمجموعة مماثلة من النساء البيض، أن نساء الأقليات العرقية هؤلاء وجدن أنه من الأصعب عليهن الحصول على عمل، وكان من الأرجح أن يقبلن عملاً دون المستوى الذي كن مؤهلات له، (لأن ذلك هو كل ما أمكنهن العثور عليه)، ومن الأرجح أن يواجهن في مقابلات التوظيف أسئلة بشأن خططهن فيما يتعلق بالزواج والإنجاب.

ومن بين من لا يعملن أو غير ملتحمات بالتعليم على أساس التفرغ، ذكر ربع جميع الفئات أنهن يرغبن في العثور على عمل بأجر. وهذا يدل على أنه، فيما يتعلق قطعاً بالنساء من

الأجيال الأحدث، يخفق أصحاب الأعمال والاقتصاد في الاستفادة من مهاراتهم كما أن النساء تفوتن فرص تحقيق إمكاناتهن في العمل. وفي الوقت ذاته بينت البحوث التي أجريت مع أصحاب الأعمال في انكلترا أنه بالرغم من أن معظمهم يؤيدون مسألة تشغيل المزيد من النساء من فئة السود والآسيويين، فإن نسبة عالية منهم تشغل هؤلاء النساء بأقل من النسبة المتاحة منهن للعمل في أسواق العمل المحلية.

النتائج المستخلصة من التقرير المؤقت

أبرز التقرير المؤقت للجنة تكافؤ الفرص (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦) ما يلي:

- أن الشابات من أصول باكستانية وبنغلاديشية وكاريبية سوداء لديهن طموحات عالية ويحصلن على مؤهلات رفيعة، وتشابه طموحاتهن إلى حد كبير طموحات الفتيات البيض. وترى اللجنة أن ذلك يمثل فرصة اقتصادية واجتماعية لبريطانيا العظمى ليس بوسعنا أن تفوتنا؛
- بالرغم من ذلك، فإن الحقيقة التي من المرجح أن تواجهنها في أماكن العمل تختلف تماما عن تلك التي تواجهنها الفتيات البيض، الأمر الذي يترتب عليه احتمال ارتفاع معدل البطالة بينهن، وتدني أجورهن، وانخفاض سقف أجورهن، وزيادة انعزلهن في أماكن العمل – الأمر الذي لا يقتصر أثره على مجرد تكبد النساء أنفسهن خسائر شخصية، بل تترتب عليه أيضا خسائر اقتصادية واجتماعية أشمل بالنسبة لبريطانيا العظمى؛
- أن بعض أصحاب الأعمال يفعلون الكثير بالفعل، إلا أن ثمة فجوة تنشأ بين من يبدلون مزيدا من الجهد لتعيين شابات من الأصول السوداء والآسيوية والإفاداة من مواهبهن، ومن لا يفعلون ذلك؛
- أن التقرير النهائي، (الصادر في آذار/مارس ٢٠٠٧)، تضمن توصيات في مجال السياسات العامة موجهة إلى الحكومة والمؤسسات التجارية تستهدف سد الثغرات الواضحة التي تواجه النساء من الأقليات العرقية فيما يتعلق بالمشاركة في سوق العمل، والبطالة، والتقدم الوظيفي، والأجر، والتمييز. وتأمل لجنة تكافؤ الفرص في أن تواصل لجنة المساواة وحقوق الإنسان الضغط على الحكومة والمؤسسات التجارية للتصدي لهذا التمييز المتعدد.

التحدي الذي تواجهه الحكومة وأصحاب الأعمال من خلال التقرير النهائي

اقترح التقرير النهائي (الصادر في آذار/مارس ٢٠٠٧) ٤ "حزم" من التدابير العملية في مجال السياسات العامة لمواجهة ٤ تحديات:

- حزمة تدابير لإشراك أصحاب الأعمال لتنمية الحصة الثقافية في أماكن العمل؛
- تحسين ما يقدم إلى الشباب من الأقليات العرقية من مشورة وتوجيه في المجال الوظيفي؛
- إيجاد حلول جديدة للأسر (موجهة نحو المرأة الباكستانية والبنغلاديشية خارج سوق العمل) لتحسين الدعم المقدم إلى الوالدين العاملين ومقدمي الرعاية؛
- حزمة حلول محلية - إجراء بحوث واتباع ممارسات جديدة بهدف تجريب استراتيجيات جديدة للمدن، وإقامة شراكات استراتيجية محلية، إلخ - لكفالة التضامن في تقرير السياسات.

ويوصي كذلك بأن تقوم لجنة المساواة وحقوق الإنسان المنشأة حديثاً بإجراء عملية مراجعة للوضع بعد ثلاث سنوات، باستخدام مؤشرات لكل فجوة من فجوات التوظيف الخمس التي حددها لجنة تكافؤ الفرص، وذلك للوقوف على ما أحرز من تقدم.

(٤) من خلال الضغط على الحكومة في برنامج عملها

المعاشات التقاعدية

عملت لجنة تكافؤ الفرص على نحو وثيق مع الحكومة لتسليط الضوء على عدم ملاءمة ترتيبات المعاشات التقاعدية الممنوحة من الدولة حالياً لحياة المرأة في القرن الحادي والعشرين. وتمكنت من تحقيق ذلك من خلال بناء تحالف واسع النطاق من أصحاب الأعمال والاتحادات والهيئات الطوعية وإدارة ذلك التحالف، وذلك للمساعدة على كفالة أن تنص الإصلاحات التشريعية المعتمدة التي تحظى بمباركة الحكومة على زيادة المعاشات التقاعدية للمرأة زيادة ملموسة استناداً إلى أنماط العمل والرعاية المتنوعة التي تضطلع بها.

قانون العمل والأسرة

بالمثل، عملت لجنة تكافؤ الفرص مع الحكومة، في قانون العمل والأسرة لعام ٢٠٠٦، الذي حظي بالترحيب من أجل بناء دعم لإدخال تحسينات على إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، وزيادة المرونة في حقوق العمل، واستناداً إلى بعض توصيات الاستقصاء الرسمي العام، تحسين

التعريف بحقوق الأمهات من خلال إصدار نشرة جديدة للعاملات الحوامل وشركائهن وإسداء مشورة أفضل لأصحاب الأعمال.

قواعد فترة السماح الممنوحة لطالبي العمل

تفاوضت لجنة تكافؤ الفرص أيضا مع الحكومة لتعديل قواعد فترة السماح الممنوحة لطالبي العمل لتحديد الفترة المسموح بها قبل لزوم بدء العمل من ٤٨ ساعة إلى أسبوع، حيث أنهم يرون أن فترة ٤٨ ساعة تميز ضد المرأة التي من الأرجح أن تكون لديها مسؤوليات تتعلق بالرعاية.

واجب المساواة بين الجنسين

بدأ في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ نفاذ واجب المساواة بين الجنسين الذي فرضته الحكومة على القطاع العام. وكانت لجنة تكافؤ الفرص قد سعت من أجل استحداث هذا الواجب لعدة سنوات منذ أن أحقق نظام حقوق الأفراد المطبق منذ ٣٠ سنة، الذي يجري إنفاذه عن طريق المحاكم، في إحداث التغييرات النظامية المنشودة للحد من التمييز القائم على أساس نوع الجنس. ويفرض واجب المساواة بين الجنسين شرطا إيجابيا على الهيئات العامة بأن تتخذ خطوات من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة والتحرش الجنسي بصورة غير قانونية وتعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وينطبق الواجب على مهام تقرير السياسات وتقديم الخدمات في القطاع العام ويقتضي من الهيئات العامة الكبرى أن تقوم بوضع وتنفيذ أهداف محددة بشأن المساواة بين الجنسين، فضلا عن تقييم أثر جميع السياسات والممارسات الجديدة والحالية على المرأة.

وبوصفها الهيئة القانونية المستقلة المسؤولة عن الترويج لهذا التشريع وإنفاذه، تقوم لجنة تكافؤ الفرص بإصدار توجيهات قانونية وغير قانونية للقطاع العام. وسيكون على الحكومة المركزية أن تضطلع بدور رئيسي في كفالة أن يحدث الواجب الجديد أقصى أثر ممكن على المساواة بين الجنسين في أنحاء بريطانيا العظمى. وستواصل لجنة تكافؤ الفرص ولجنة المساواة وحقوق الإنسان التي تخلفها ممارسة الضغط على الحكومة لإنشاء قيادة استراتيجية رفيعة المستوى تستخدم هذا التشريع الجديد في تحقيق التغيير الاستراتيجي على الصعيد الوطني. كما تسعى اللجنة حاليا من أجل تطبيق نهج إيجابي مماثل بشأن المساواة على القطاع الخاص.

استعراض القانون المتعلق بالتمييز

تشارك لجنة تكافؤ الفرص مشاركة فعالة في المناقشة المتعلقة باستعراض القانون المتعلق بالتمييز، التي تستهدف الموازنة بين القوانين المتعلقة بالمساواة، بما في ذلك المتعلقة بالقضايا الجنسانية، وتبسيطها. وترى اللجنة أن هذه تعد فرصة بالغة الأهمية لسد بعض الثغرات الموجودة حالياً فيما يتعلق بتكافؤ الحقوق بالنسبة للمرأة، في القطاعين العام والخاص على السواء من حيث العمل وأدوار الرعاية وتقديم الخدمات. ومن المرجح أن تواصل لجنة المساواة وحقوق الإنسان الحث على إجراء نطاق من التحسينات في قانون المساواة الوحيد المعتمز إصداره في غضون السنتين المقبلتين.

لجنة المساواة العرقية

استعراض عمل لجنة المساواة العرقية

تناط بلجنة المساواة العرقية ثلاثة واجبات بمقتضى قانون العلاقات العرقية لعام ١٩٧٦ بصيغته المعدلة:

- العمل من أجل القضاء على التمييز العنصري؛
- تعزيز تكافؤ الفرص وتحسين العلاقات العرقية بين الأشخاص المنتمين إلى فئات عرقية متباينة بصفة عامة؛
- إبقاء تطبيق القانون قيد الاستعراض.

وبموجب (تعديل) قانون العلاقات العرقية لعام ٢٠٠٠، الذي بدأ العمل به في ٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٠، يقع على الهيئات العامة المعرفة واجب قانوني عام يتمثل في كفالة إيلائها الاعتبار الواجب لدى اضطلاعها بمهامها لضرورة القيام بما يلي:

(أ) القضاء على التمييز العنصري غير القانوني؛

(ب) تعزيز تكافؤ الفرص وحسن العلاقات بين الأشخاص المنتمين إلى فئات عرقية متباينة.

وهذه السلطات مسؤولة عن كفالة أن يكون الواجب جزءاً لا يتجزأ من أي مهمة تكون فيها المساواة العرقية ذات صلة بالموضوع. كما يمنح القانون الوزراء سلطة فرض واجبات معينة على الهيئات العامة الملتزمة بالواجب العام. وسيكون من المتعين أن تقوم تلك الهيئات العامة المعرفة أن تنشر الخطوات التي تتخذها للوفاء بالواجب العام في نهج المساواة العرقية.

الصلاحيات القانونية

تتمتع لجنة المساواة العرقية أيضا بصلاحيات قانونية بموجب قانون العلاقات العرقية لعام ١٩٧٦. وهذه تشمل صلاحيات للقيام بما يلي:

- تقديم المشورة أو المساعدة إلى الأشخاص الذين لديهم شكاوى بشأن التمييز العنصري أو التحرش أو الإيذاء؛
- إجراء تحريات رسمية بشأن الشركات والمؤسسات التي توجد فيها شواهد تدل على احتمال وجود تمييز بها؛ وإذا تبين من التحريات أن هناك تمييزا، يمكن للجنة المساواة العرقية أن تلزم المؤسسة بتغيير أسلوب عملها؛
- اتخاذ إجراءات قانونية ضد الإعلانات ذات الطابع التمييزي العرقي، وضد المؤسسات التي تحاول الضغط على الآخرين أو الإيعاز إليهم لممارسة التمييز - مثل أصحاب الأعمال الذين يوعزون إلى وكالات التوظيف ألا يرسلوا إليهم متقدمين من الأقليات العرقية، أو الشركات التي تطلب من العاملين لديها أن يميزوا في الطريقة التي يقدمون بها السلع والخدمات؛
- مساعدة الأفراد على اتخاذ إجراءات لإعادة النظر قضائيا بغرض الطعن في القرارات التي تتخذها الهيئات العامة، بما في ذلك امتثالها للواجب العام المتمثل في تعزيز المساواة العرقية.

العمل المتعلق بالعنف المتزلي والزواج القسري والاتجار بالبشر

فيما يتعلق بالمرأة، استجابت لجنة المساواة العرقية، ضمن أمور أخرى، للمشاورات التي أجرتها وزارة الداخلية بشأن العنف المتزلي والزواج القسري والاتجار بالبشر منذ عام ٢٠٠٣. وفيما يلي موجز تلك الاستجابات:

(١) **العنف المتزلي - الاستجابة لورقة مشاورات وزارة الداخلية "السلامة والعدالة".**
استجابة الحكومة بشأن العنف المتزلي (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣)

تعتقد لجنة المساواة العرقية أن المسائل المتصلة بالعنف المتزلي وثيقة الصلة بالمساواة العرقية وقد تصل في بعض الحالات إلى انتهاك حقوق الإنسان.

وتؤيد لجنة المساواة العرقية مقترحات وزارة الداخلية التي تدعو إلى إجراء تقييم كامل لمقترحاتها المتعلقة بسياسة التصدي للعنف المتزلي من حيث أثر تباين الأعراض. وبعد ذلك

نتوقع أن يتم إدماج نتائج تقييم الأثر في الاستراتيجية الشاملة للحكومة المتعلقة بالتصدي للعنف المتزلي.

- حددنا في هذه الاستجابة مجالات رئيسية في السياسات العامة نرى أنه ينبغي فيها إجراء مزيد من المشاورات مع المنظمات غير الحكومية المتخصصة والفنيين ذوي الصلة وغيرهم. وتشمل هذه المجالات ما يلي:

- تصميم وتنفيذ حملات للتثقيف وزيادة الوعي؛

- مدى كفاية النظم المتخصصة لإعالة اللاجئين، وإسكانهم، وتقديم خدمات المشورة لهم، ورعايتهم، ودعمهم.

- نرى أنه ينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام لهذه المجالات وغيرها من المجالات المتصلة بما خارج نطاق هذه العملية.

- نرى أنه علاوة على توفير الموارد اللازمة للتوسع في أماكن الإسكان ينبغي أيضا إتاحة التمويل الكافي لتقديم خدمات دعم متخصصة.

- نوصي بإدماج المساواة العرقية في استراتيجية وطنية للتصدي للعنف المتزلي، وبغية دعم تنفيذ تلك الاستراتيجية تنفيذا فعالا، نوصي بأن يوفر لجميع الوكالات القانونية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة تدريب مشترك يراعي حساسية مسألتي العرق والثقافة.

- نرى أنه ينبغي توفير التدريب والتوجيه لدعم فعالية عمل وكالات متعددة مع المنظمات غير الحكومية القانونية والمتخصصة على الصعيدين الوطني والإقليمي، مع مراعاة حساسية مسألتي العرق والثقافة.

- نوصي باعتماد تعريف قانوني وحيد للعنف المتزلي، حيث أن تعريف العنف المتزلي سيشكل أساس التدابير التشريعية وغير التشريعية التي سيتم وضعها لتنفيذ السياسات والإجراءات التي تستهدف التصدي للعنف المتزلي. ومن شأن ذلك أن يكفل الاتساق في التطبيق.

- سنؤيد اتخاذ تدابير خاصة لتوفير مزيد من الحماية للشهود وضحايا العنف المتزلي وأسرههم بغية التشجيع على رفع مستويات الإبلاغ من ضحايا العنف المتزلي من الأقليات العرقية.

(٢) الزواج القسري (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥)

رحبت لجنة المساواة العرقية بما تبذله الحكومة من جهود لمعالجة انعدام المساواة الذي تواجهه المرأة التي تتعرض للزواج القسري، وبوضع آليات لكفالة عدم تعرض أي شخص للزواج ضد إرادته وتبرير ذلك بالاستناد إلى أسس ثقافية.

وأوصت لجنة المساواة العرقية بأن:

- يجرى تقييم كامل لأثر أي مقترحات وتدابير قيد النظر تتعلق بالسياسات العامة على المساواة العرقية وذلك لكفالة الحصول على فهم شامل ومدى ما يمكن أن يترتب على هذه المقترحات من أثر تمييزي على بعض الفئات العرقية، ولتحديد ما إذا كان يمكن تبرير ذلك الأثر؛

- تعالج النهج المتعلقة بالسياسات العامة التي تستهدف التصدي لحالات الزواج القسري خبرات أفراد من نطاق واسع من الخلفيات بما في ذلك أفراد من أوروبا وشرق آسيا وجنوب آسيا والشرق الأوسط وإفريقيا؛

- من الممكن ألا يكون اعتبار القسري عملاً إجرامياً محددًا هو أنجح الوسائل للتعامل مع الظاهرة في الوقت الحالي؛

- تعتمد الحكومة نطاقاً من التدابير لمعالجة الجوانب المتعددة الأبعاد للمشكلة، ولا سيما الجانب الثقافي والجانب المشترك بين الأجيال اللذين يشكلان أساس ممارسة الزواج القسري؛

- تضع الحكومة أيضاً استراتيجيات تهدف إلى معالجة الأسباب الجذرية للزواج القسري، مثل الفقر، والتمييز، والعنف ضد المرأة؛

- تعالج الحكومة قضية الزواج القسري في سياق نطاق عريض من أشكال انعدام المساواة التي تواجه المرأة، وبخاصة العنف القائم على أساس نوع الجنس، بما في ذلك العنف المتزلي والاتجار؛

- تشجع الحكومة إجراء حوار على الصعيدين الوطني والمجتمعي حول اعتبارات السلامة والرفاه فيما يتعلق بالفتيات اللاتي يكرهن على الزواج المبكر وما يترتب على ذلك من آثار؛

- تقدم الحكومة المزيد من المساعدة إلى النساء والفتيات من خلال برامج محددة للتثقيف والتوعية والدعم، وتكفل توسيع نطاق التوعية بالضمانات القائمة، وتشجع تضافر الجهود فيما بين الوكالات والمؤسسات القانونية ذات الصلة؛
- تقدم الحكومة الدعم الكافي إلى الأفراد الذين يتم جلبهم إلى المملكة المتحدة بغرض الزواج بالإكراه تحديداً، بمن فيهم الأفراد الذين يمكن أن يكونوا ضحايا الاتجار؛
- تقدم الحكومة الدعم إلى المؤسسات المجتمعية بغية تمكينها من إنشاء برامج مجتمعية فعالة لإذكاء الوعي بين الفتيات غير المتزوجات في المجتمعات المحلية المتأثرة لمساعدتهن على مقاومة الزواج بالإكراه عن طريق تعزيز فهمهن للتدابير المتاحة حالياً التي يمكن اتخاذها لحمايتهن.

(٣) التصدي للاتجار بالبشر – التشاور بشأن مقترحات تتعلق بخطة عمل المملكة المتحدة (نيسان/أبريل ٢٠٠٦)

- تؤيد لجنة المساواة العرقية الحكومة فيما تبذله من جهود للتصدي للاتجار بالبشر. وفي حين يعد جانباً التحوط والمقاضاة مهمين للغاية في مكافحة الجريمة، فإننا نحث الحكومة على أن تركز على حماية حقوق الإنسان لضحايا جميع أشكال الاتجار بالبشر.
- وفي الحالات التي يكون فيها المهاجرون غير القانونيين متأثرين بالاتجار، ينبغي ألا يحول وضعهم دون قيام السلطات بتقديم المساعدة والدعم لهم على النحو الواجب. ذلك أن حقوق الإنسان للضحايا، بما في ذلك حمايتهم من التمييز العنصري، ينبغي أن تكون هي الشاغل الرئيسي في جميع مراحل التعامل مع ضحايا الاتجار.
- وينبغي أن يتم تقييم جميع الإجراءات التي تتخذها الحكومة بغرض مكافحة الاتجار بالبشر من منظور العلاقات العرقية الجديدة وتشجيع التكامل.
- وتوصي لجنة المساواة العرقية بما يلي:

- يجب القيام^(١) بتقييم شامل لأثر المساواة العرقية فيما يتعلق بجميع الإجراءات المقترحة لمعالجات الاتجار في الأشخاص؛ وليس تقييم أثر المساواة العرقية مطلباً قانونياً فحسب، بل إنه يوفر إطاراً مفيداً لضمان إدراج شواغل المساواة العرقية في صنع السياسات؛
- ونوصي بالتوقيع على الصكوك التالية والتصديق عليها وتنفيذها في قانون المملكة المتحدة:

(١) نوصي أيضاً بإجراء تقييم لأثر جميع الإجراءات المقترحة على نوع الجنس.

- اتفاقية مجلس أوروبا بشأن إجراءات مكافحة الاتجار بالأشخاص؛
- توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن تصاريح الإقامة لضحايا الاتجار من بلد ثالث؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٣ بشأن العمال المهاجرين واتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛
- ضمان مراعاة الصلات بين الاتجار في الأشخاص والمهجرة، فضلا عن القضايا ذات الصلة مثل العنصرية والاندماج في خطة العمل، وإدراج السياسات المناسبة لمعالجة هذه القضايا عند الاقتضاء؛
- ونوصي بالمزيد من التعاون مع الاتحاد الأوروبي في ما يبذله من جهود لمكافحة الاتجار بالأشخاص في سياق سياساته العامة المتعلقة بالمهجرة. ونرحب بالمبادرات الجديدة للبرلمان الأوروبي لتناول هذه القضية كما نؤيدها، لإيجاد حل للبغاء القسري في إطار المناسبات الرياضية العالمية^(٢)
- إلغاء ما يلي:
 - البند ٢ من قانون المهجرة واللجوء لعام ٢٠٠٤؛
 - البند ١٩ دال من قانون العلاقات بين الأعراق العام ١٩٧٦؛
 - البند ٤ (٣) من قانون العلاقات بين الأعراق؛
- ينبغي توفير الحماية القانونية للحقوق التالية في ما تعلق بحماية الضحايا ومساعدتهم:
 - توفير فترة للنقاهة والتفكير لمدة ثلاثين يوما على الأقل لا يجوز في خلالها إنفاذ أي أمر بالاستبعاد؛
 - الحق في الحصول على تصريح مؤقت للإقامة إما بسبب الظروف الشخصية للضحية أو لمواصلة التحقيق الجنائي في الاتجار؛
 - الحق في الحصول على مساعدة بما في ذلك مكان الإقامة، والعلاج النفسي والطبي، وخدمات الترجمة الشفوية والحصول على المشورة؛
 - الحق في الحصول على المساعدة القانونية المجانية؛
 - وضع برامج ترمي إلى توفير المساعدة الاجتماعية والاندماج الاجتماعي للضحايا؛
 - وضع أحكام لتوفير الحماية للشهود؛

(٢) http://www.europarl.eu.int/comparl/femm!womensdayI2006/600439_en.pdf

- توفير الحماية القانونية من حجب الوثائق أو تدميرها؛
- توفير المعاملة على قدم المساواة لرعايا المملكة المتحدة في ما يتعلق بالمساواة في الأجر وظروف العمل؛
- الحق في الاشتراك في النقابات، أو الانضمام إليها، أو تلقي الدعم منها؛
- وفي ما يتعلق بالتدريب، نعرب عن موافقتنا مع منظمة العفو الدولية في المملكة المتحدة بضرورة إجراء مزيد من التدريب لموظفي إدارة الهجرة بشأن الاستدلال على الضحايا وإحالتهم عند وصولهم إلى المملكة المتحدة^(٣). وينبغي تدريب ضباط الشرطة على طريقة معاملة الضحايا الاتجار بالأشخاص، نظرا لأنهم عادة يكن في حالة ضعف شديد. ويجب تنفيذ برامج تدريب ترمي إلى زيادة وعي ضباط الشرطة؛
- وفي ما يتعلق بالبحوث، فإن لجنة المساواة العرقية تؤيد بشدة إجراء مزيد من البحوث في أسباب وهياكل الاتجار بالجنس والعمالة. ونظرا لأن المعلومات التي تم الحصول عليها عن طريق عملية Pailadin التي قامت بها الشرطة كانت مفيدة لا فيما يتعلق بالاستدلال على الشبكات الدولية الكبيرة الضالعة في الاتجار بالأشخاص فحسب، بل ومشغلي تلك الشبكات الصغيرة النطاق أيضا (كاستغلال لأخرى مثلا)، يلزم القيام بالمزيد من البحوث في عمليات الاتجار بالأشخاص الصغيرة النطاق؛
- القيام ببحوث مقارنة في مجال السياسات العامة المتعلقة بضحايا الاتجار بالأشخاص في بلدان مثل إيطاليا وبلجيكا والمملكة المتحدة. وينبغي وضع أمثلة الممارسات الجيدة في الاعتبار.

لجنة حقوق المعاقين

أنشئت لجنة حقوق المعاقين، بموجب قانون لجنة حقوق المعاقين لسنة ١٩٩٩ (قانون حقوق المعاقين)، وبدأت عملها في نيسان/أبريل ٢٠٠٠. ومنذ عام ٢٠٠٣ شملت أنشطة اللجنة إعداد مدونة جديدة للممارسات تأخذ في الاعتبار الحقوق الجديدة للمعاقين التي استحدثت بموجب قانون مناهضة التمييز بسبب الإعاقة المعدل لسنة ١٩٩٥، أي قانون مناهضة التمييز

(٣) منظمة العفو الدولية، المملكة المتحدة، تقرير مقدم إلى اللجنة المشتركة بشأن استفسار في مجال حقوق الإنسان عن الاتجار بالأشخاص، شباط/فبراير ٢٠٠٦.

بسبب الإعاقة لعام ٢٠٠٥؛ وإجراء تحقيقات رسمية بشأن إمكانية الوصول إلى مواقع الشبكة العالمية؛ وجوانب التفاوت في مجال الصحة للسكان الذين يواجهون صعوبات في التعليم ومشاكل تتعلق بالصحة العقلية.

وقد نقحت اللجنة مؤخرا مدونة الممارسة لما بعد سن ١٦ سنة والمتعلقة بالواجبات الواردة في الجزء الرابع من قانون مناهضة التمييز بسبب الإعاقة، وسن البرلمان المدونة الجديدة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧.

ونشرت اللجنة أيضا برنامجها المعني بالإعاقة في شباط/فبراير ٢٠٠٧ وحددت أولويات لاتخاذ إجراءات من أجل تحسين فرص حياة السكان المعاقين بصورة كبيرة. ويشكل البرنامج جزءا من ميراث لجنة حقوق المعاقين كما سيساعد على استنارة أعمال اللجنة الجديدة المعنية بالمساواة وحقوق الإنسان (أنظر التقرير الرئيسي).

اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق المعاقين

قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ إنشاء لجنة مخصصة، فتح باب المشاركة فيها لجميع الأعضاء الدول الأعضاء والمراقبين لدى الأمم المتحدة، من أجل النظر في مقترحات بشأن "وضع اتفاقية دولية شاملة متكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامتهم".

وقد لعبت المملكة المتحدة دورا نشطا في سائر المفاوضات، وشارك ممثل عن فئات المعاقين كجزء من وفد المملكة المتحدة. وقد أتاح هذا للمنظمات غير الحكومية توفير التوجيه والمشورة من منظور المعاقين، وإحاطة الوفد علما بشأن مواقف المنظمات غير الحكومية، والمساعدة على توضيح موقف الاتحاد الأوروبي والمملكة المتحدة للمنظمات غير الحكومية من البلدان الأخرى. وتنظر المملكة المتحدة حاليا في التوقيع على الاتفاقية والتصديق عليها.

المادة ٢

النساء المجرمات

خلال عام ٢٠٠٥ كانت السرقة والقوادة أكثر الجرائم شيوعا التي دخلت النساء بسببها السجن، وحكم على معظم النساء اللاتي دخلن السجن (٧٤ في المائة) بأحكام لا تزيد عن سنة. وفي عام ٢٠٠٥ حكم على ٣٨ في المائة من النساء بأحكام مدتها ٣ شهور أو أقل، وحكم على ٢٦ في المائة بأحكام تزيد عن ٣ شهور إلى ٦ شهور، وحكم على ٩ في المائة بأحكام تزيد على ٦ شهور حتى سنة.

المواطنات الأجنبيات

تبلغ نسبة المواطنات الأجنبيات من السجينات ١٥ في المائة ويخضعن لأحكام الحبس التحفظي الفوري، ويقضي ٥٦ في المائة منهن أحكاما بسبب تصدير/ استيراد المخدرات، وقد جاء العدد الأكبر منهن من نيجيريا. وتقر دائرة السجون بأن احتياجات هذه الفئة من إعادة التوطين مختلفة جدا عن احتياجات غيرهن من السجينات وتبذل جهود كثيرة للمساعدة على تهينتهن لوقت عودتهن إلى الوطن.

ويتخصص عدد ضئيل من سجون النساء في معالجة المسائل التي تكتنف سجن المواطنات الأجنبيات واحتياجاتهن الفردية المترتبة على ذلك. وتوجد تدابير أخرى، منها علي سبيل المثال، إعفاء السجينات من المواطنات الأجنبيات من القيود المفروضة على البديل النقدي الخاص، لأغراض إجراء المكالمات الهاتفية؛ ويجوز أيضا منحهن إمكانية الاستخدام المحدود للهواتف الرسمية في حال عدم حصول زيارات لهن في الشهور القليلة السابقة.

خفض عدد السجينات من المواطنات الأجنبيات

تتيح كل مؤسسة إمكانية الاتصال بخط هاتفي يراعي الاحتياج اللغوي، يؤدي خدمة ترجمة شفوية طوال ٢٤ ساعة وقد ترجم كل من مجموعة موارد السجناء وكتاب معلومات السجناء إلى عدد من اللغات المختلفة. على أن الإجابة على مسألة خفض عدد السجينات من المواطنات الأجنبيات لا تكمن كثيرا فيما يتم عمله في المملكة المتحدة من حيث العمل المتعلق بإصدار الأحكام وإعادة التوطين، وإنما في العمل في أوطانهم من أجل ردعهم عن التورط في المقام الأول. وتعمل منظمة (Hibiscus) وهي منظمة طوعية لها صلات بمعظم سجون النساء، بصفة خاصة، مع نساء جامايكا، وتدعم التمثيل القانوني السليم لهن ما عندما يكن رهن الحبس الاحتياطي، كما تعمل في جامايكا في مجالي التثقيف والردع، وهي تمول جزئيا من مكتب الشؤون الخارجية وشؤون الكومنولث.

مهارات ومؤهلات النساء المجرمات

لا تتمتع النساء المجرمات إلا بمهارات ومؤهلات أدنى بصورة كبيرة من عامة الجمهور، ولا يتمتع ٧١ في المائة من النساء لمجرمات بأي مؤهلات على الإطلاق. وتتمثل ورؤية الحكومة في ضرورة إتاحة وصول النساء المجرمات إلى التعليم الذي يمكنهن من الحصول على المهارات والمؤهلات اللازمة لتأمين الوظائف وشغلها كي يكون لهن دور إيجابي في المجتمع.

دور وحدة الإدماج الاجتماعي وشؤون النساء المجرمات

تقدم وحدة الإدماج الاجتماعي وشؤون النساء المجرمات في وزارة التعليم والمهارات الدعم لإنجاز الالتزام الحكومي. وقد حدثت زيادة كبيرة في تمويل التعليم والمهارات للنساء المجرمات مما يعكس اعتراف الحكومة بمدى مساهمة ذلك في خفض عدد النساء العائدات إلى الإجرام.

وفي إطار الإصلاحات أوسع نطاقاً لإدارة شؤون المجرمات تعدد وحدة النساء المجرمات مسؤولة، إلى جانب دائرة السجون التابعة لجلالة الملكة، ودائرة مراقبة السلوك الوطنية، ومجلس عدالة الشباب، ومجلس التعليم والمهارات، عن تحسين توفير التعليم والمهارات للمجرمات في إنكلترا. ويشمل هذا المجرمات من نزيلات سجون، وإصلاحات المجرمات الشبابات، في ضوء التغييرات الأخيرة في إطار سياسة العدالة الجنائية، بالنسبة لمن يخضعون للمراقبة في المجتمعات المحلية.

دائرة توفير التعليم والمهارات للمجرمات

أنشئت دائرة توفير التعليم والمهارات للمجرمات الجديدة في تموز يوليه ٢٠٠٦ للمساعدة على تحقيق رؤية الحكومة. ويضطلع مجلس التعليم والمهارات بالمسؤولية عن إدارة وتخطيط وتمويل وإنجاز الخدمات المتكاملة الجديدة في شتى أنحاء المناطق الإنكليزية التسع. وتتميز الدائرة الجديدة بالسماوات الرئيسية التالية:

- التركيز المكثف المبكر على تقييم احتياجات المتعلمين الفردية؛
- وضع خطة تعليم فردية تحدد كيفية تلبية تلك الاحتياجات في الوقت الذي يتحرك فيه المجرمون داخل نظام العدالة الجنائية من حيث الحبس التحفظي وفي المجتمع المحلي؛
- الارتباط بصورة أوضح بالتيار الرئيسي لتوفير التعليم الإضافي للمتعلقات اللاتي يتجاوزن من العمر ١٦ عاماً.

وسياًخذ تقييم احتياجات فرادى المتعلقات في الاعتبار، نوع الجنس والعمر والأصل العرقي، والعجز، والأهداف الشخصية والمهنية، وما إذا كن سيقمن بقضاء مدة العقوبة رهن الحبس التحفظي في المجتمع المحلي. وسيكفل النظر في القضايا المتصلة بنوع الجنس من حيث تعريفها في إطار التقييم، الاعتراف بالاحتياجات المحددة للمجرمات.

ويمكن الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالسياسات الحالية وتلك التي هي قيد الإعداد في

الموقع www.dfes.gov.uk/offenderlearning.

إعادة التوطين

تتمثل المسائل الرئيسية لإعادة توطين السجينات بصورة فعالة في الروابط الأسرية، والسكن، وقضايا الصحة والمخدرات، والتدريب والتوظيف. وتعترف ترتيبات الإفراج عن السجينات بتصريح مؤقت باحتياجات من يضطلعن بالرعاية الأولية من عدد النواحي، فهي مثلا تسمح بالإفراج المؤقت للوالدين الوحيدين من أجل المحافظة على علاقتهما بأطفالهما.

معالجة الاحتياجات الجنائية للنساء في السجون

تشير البحوث الحالية بشأن عوامل الخطر الجنائية (أي العوامل التي يرجح أن تؤدي إلى زيادة خطر ارتكاب الجرائم) إلى أنه وإن كان هناك بعض التداخل بين العوامل المتعلقة بكل من المجرمين والجرائم فإن هناك عوامل ترتبط فقط بالمرأة. وهناك أيضا مسارات محددة تتعلق بنوع الجنس تفضي إلى ارتكاب الجرائم، وتقوم فيها نفس العوامل بوظائف مختلفة. وتشير البحوث إلى أن هناك عوامل "أساسية" ثابتة مثل العمر وعدد من حالات الإدانة السابقة التي تنبئ بدرجة كبيرة بتكرار الإدانة.

ومن ناحية ثانية، يوجد عدد من العوامل "الدينامية" التي قد تؤدي إلى تنشيط عامل الخطر الأساسي هذا. وتشمل هذه مستوى الأداء العاطفي والشخصي، وسجل إساءة المعاملة واستخدام المخدرات. وتشير البحوث أيضا إلى أن يتعين على الأنشطة المتعلقة بالمرأة أن تعتمد نمجا متكاملًا يأخذ في الاعتبار العلاقات المترابطة بين عوامل الخطر هذه.

برامج التصدي لعوامل الخطر

وضع عدد من البرامج المعتمدة أو هي بسبيل الإعداد فيما يتعلق بالمرأة، وهي تتناول عوامل المخطر المحددة هذه. ويرمي برنامج مهارات التفكير المعززة إلى تحسين مجموعة من المهارات المعرفية اللازمة لتحديد المشاكل وحلها. وقد وعلى وجه التحديد، أعد برنامج كبير (CARE) (الخيارات Choices، الإجراءات Actions، العلاقات Relationships، والعواطف Emotions) بالتشاور مع وكالات غير منشأة بموجب قوانين، من أجل النساء رهن الحبس التحفظي والمحكوم عليهن بسبب جرائم تتصل بالعنف و/ أو المخدرات. ويعالج البرنامج عددا من المصاعب الشخصية والظرفية التي يعرف عنها أنها ترتبط بإلحاق الضرر بالنفس أو إساءة استعمال المخدرات وسوء الصحة العقلية، والعنف ومعاودة ارتكاب الجرائم؛ وقد أنشئت بيئة محلية علاجية شعبية للمرأة توفر بيئة محلية للعلاج الجماعي، حيث تعيش النساء وتعملن سويا من أجل استكشاف سلوكهن المسبب للمشكلات الذي يعد

أساس مسلكهن الإجرامي، وتغيير؛ كما يركز على برنامج إعادة التوطين وهو برنامج محفز يساعد المرأة في الشهور السابقة على الإفراج عنها على تقييم المشاكل الرئيسية التي ستواجهها عند الإفراج عنها وتحديد الأهداف ووضع الخطط من أجل التغيير.

إساءة المعاملة والعنف المتزلي

تعرض كثير من النساء السجينات لإساءة المعاملة أو العنف المتزلي، إما أثناء طفولتهن أو في مرحلة البلوغ أو في كلتا الفترتين. ومن المعترف به أن السجن قد لا يمثل البيئة المثالية لمعالجة قضايا إساءة المعاملة. وتتاح طائفة من الأنشطة الداعمة بما في ذلك توفير المعلومات وإسداء المشورة، وتوفير الدعم من الوكالات الطوعية الخارجية ذات المعرفة والخبرة المتخصصة، وتوفير كتب المساعدة ذاتية، والأنشطة الداعمة لما في ذلك تقديم الدعم والبرامج التي تراعي احتياجات كل فرد من قبيل برنامج "الحرية"، (وهو مشروع للعمل الجماعي يستند إلى نهج السلوك المعرفي) للمرأة التي تعرضت للعنف المتزلي.

بدء أنشطة متعلقة بالمخدرات في السجون

تشمل هذه الأنشطة برنامج إعادة إصلاح مؤسسة إعادة تأهيل السجينات المجرمات وهو برنامج من ١٢ خطوة، تمثل برنامجاً يستند إلى الامتناع المكثف بقدر متوسط/مرتفع، وبرنامجاً لمدة قصيرة، وبرنامجاً منخفض الكثافة يستند إلى العلاج السلوكي المعرفي الذي يقدم على مدى ٢٠ جلسة تمتد لفترة أربعة أسابيع؛ ومفهوماً لبيئة علاجية يوفر بيئة محلية تعيش فيها النساء وتعملن سوياً لمعالجة قضايا المخدرات والقضايا الأخرى ذات الصلة؛ وبرنامج "PASRO" (السجون تعالج الجرائم المتصلة بالمخدرات)، والبرنامج للسلوك المعرفي المنخفض/المتوسط الكثافة يوفر ٢٠ جلسة على مدى ستة أسابيع.

تلبية احتياجات الموظفين المعنيين بقضايا المرأة في السجون

من المعترف به عموماً أن العمل في قضايا المرأة يختلف عن العمل في القضايا المتصلة بالرجل؛ وأن على الموظفين أن يفهموا هذه الفروق، وأن يكونوا مدربين على معالجتها.

ويهيأ الموظفون للعمل في سجون المرأة بطائفة من طرق شتى. ويشمل التدريب الأولي لموظفي السجون الداخليين في الخدمة حديثاً دراسة قضايا محددة تتعلق بنوع الجنس، بشأن الإجراءات والممارسات المتبعة ذات الصلة بالموضوع. ويشمل التدريب التعريفي المحلي النظر في الظروف المحددة لفرادى سجون النساء، بما في ذلك الاحتياجات المتباينة لتريالات تلك السجون.

وقد أصدرت لجماعة المرأة والشباب عددا من المبادئ التوجيهية للممارسة الجيدة لتوفير المشورة المتخصصة والإشارة إلى الأحكام والخدمات المتعلقة بالمرأة. وهي تشمل مبادئ توجيهية للممارسة الجيدة لتقديم الدعم إلى النساء اللاتي يبلغن عن إساءة المعاملة أو يعانين من العنف المنزلي، وقد نشرت في حزيران/يونيه ٢٠٠٥؛ ودليل الاستراتيجية والممارسة الجيدة لإعادة توطين السجينات، وقد نشر في ربيع عام ٢٠٠٦؛ واستراتيجية من أجل الدعم الأسري والوالدي في سجون النساء، وقد نشرت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥. وكتيب للمعلومات العامة عنوانه 'كل شيء عن وحدات الأم والطفل'، وقد نشر في شباط/فبراير ٢٠٠٦ وكتيب "العمل مع المرأة في السجون"، وقد نشر في تموز/يوليه ٢٠٠٦.

المادة ٣

نساء الأقليات العرقية في المملكة المتحدة

هناك حوالي ٢,٣ مليون امرأة من نساء الأقليات العرقية ٢,٣ مليون من رجال الأقليات العرقية في المملكة المتحدة. وتعد الأقليات العرقية إجمالاً أكثر شباباً من السكان البيض ويعتبر الفرق في متوسط العمر كبيراً بصفة خاصة بالنسبة للسكان ذوي الأصل العرقي المختلط. وطبقاً لآخر لبيانات آخر تعداد فإن ٩٢ في المائة من كل من الرجال والنساء في المملكة المتحدة من البيض. وتشكل النساء والرجال الآسيويون والبريطانيون أكبر فئة من فئات الأقليات العرقية.

نساء الأقليات العرقية في سوق العمل (جميع الإحصاءات مستمدة من الدراسة الاستقصائية لقوة العمل عام ٢٠٠٦)

تعد معدلات توظيف الأقليات العرقية أدنى من معدلات توظيف البيض عموماً. ومع ذلك، فحسب الاتجاهات الحديثة، تضيق فجوة معدلات توظيف الأقليات العرقية. ويقل احتمال توظيف المرأة عن الرجل في جميع فئات الأقليات العرقية.

وبلغت معدلات توظيف السكان عامة في الربع الثاني من عام ٢٠٠٦ ما نسبته ٧٤ في المائة. وبلغت معدلات توظيف الأقليات العرقية (جميع الفئات) ٦٠,٦ في المائة في الربع الثاني من عام ٢٠٠٦. أما بالنسبة لنساء الأقليات العرقية فكان معدل التوظيف هو ٥١,٤ في المائة.

ومن الأرجح أن تعمل المرأة في وظائف غير متفرغة أكثر من الرجل ويصدق هذا على جميع الفئات العرقية. وتقل نسبة نساء الأقليات العرقية اللاتي يعملن في وظائف غير متفرغة قليلا (إذا نحينا جانبا النساء الباكستانيات والبنغلادشيّات) عن نسبة النساء البيض. ويشير هذا إلى إنه وإن كانت معدلات توظيفهن أدنى عموما من معدلات توظيف النساء البيض، إلا أن من الأرجح جدا أن نساء الأقليات العرقية ما أن يتقلدن وظيفة حتى يعملن على أساس التفرغ.

وتعد معدلات البطالة للمرأة والرجل من الأقليات العرقية أعلى عموما من معدلاتها بالنسبة للبيض. وتوجد أعلى المعدلات بين السكان الباكستانيين والبنغلادشيّين والأفريقيّين، وفي الربع الثاني من عام ٢٠٠٦ بلغت معدلات البطالة ٣,٢ في المائة بالنسبة لجميع الفئات. وبلغت ١١,٢ في المائة بالنسبة لجميع الفئات العرقية.

والأرجح أن تعمل المرأة أكثر من الرجل في القطاع العام. ومقارنة بمتوسط جميع النساء عموما يقل بشكل طفيف احتمال قيام النساء ذوات الأصل العرقي المختلط، والنساء الهنديات (٣١ في المائة) بذلك، في حين يزيد احتمال قيام النساء السوداوات بذلك.

ويقل شيوع العمل الحر عن المتوسط بين نساء الأقليات العرقية. فتشير البيانات المتعلقة بالربع الثاني لعام ٢٠٠٦ إلى أن نسبة أرقام العمل الحر بلغت ٨ في المائة لجميع الفئات، و٤ في المائة للنساء، وبلغت ٢٨ في المائة بالنسبة لنساء الأقليات العرقية.

وعند توافر الأرقام التي تسمح بالمقارنة، فإن النتائج تشير إلى أن نساء ورجال الأقليات العرقية الذين يشغلون وظائف، باستثناء النساء والرجال السود والبريطانيين السود من الفئات العرقية المختلطة لا يقل احتمال شغلهم وظائف إدارية/ مهنية عليا عن النساء البيض.

وإذا وضع هذا في الاعتبار إلى جانب معدلات التوظيف المتدنية بالنسبة للأقليات العرقية فإنه يشير إلى أن الظروف غير المواتية لسوق العمل تنطبق بصورة رئيسية على العثور على العمل، وأنه بمجرد أن يتم التوظيف، فإنهم يحققون من النجاح ما تحققه النساء البيض من حيث الوصول إلى مستوى مهني أعلى.

نساء الأقليات العرقية في الحياة العامة

هناك ما يربو على ٨٨٢ هيئة وطنية في شتى أنحاء المملكة المتحدة، فيها ما يزيد على ٠٠٠ ٢١ وظيفة شغلت عن طريق تعيينات المجلس. ويعلن عن زهاء ٥٠٠ ٣ وظيفة شاغرة كل سنة. وفي ٣١ آذار/ مارس ٢٠٠٦، كانت النساء يشغلن ٣٥٦ في المائة من جميع وظائف مجالس الهيئات العامة غير الوزارية، والمؤسسات العامة، والمؤسسات الصحية، النساء. وفي ٣١ آذار/ مارس ٢٠٠٦، كانت نساء الأقليات العرقية يشغلن ما نسبته ٥٦ في المائة من

الوظائف العامة (الوكالات وأفرقة الهيئات العامة، ومجلس الوزراء). ولا تشمل هذه الأرقام الإدارات التي نقلت إليها السلطة.

وقام مكتب مفوض الوظائف العامة بتعيين قائمة مركزية تضم ٢٢ من المقيمين المستقلين، ١٣ منهم من النساء، و٢ منهم من نساء الأقليات العرقية (مكتب مفوض الوظائف العامة).

وفي ٣١ آذار/ مارس ٢٠٠٥ كان ما نسبته ٤٨٧ في المائة من وظائف مؤسسات دائرة الصحة الوطنية تشغلها النساء وكان ١٢٣ في المائة منهن من نساء الأقليات العرقية. وكانت نسبة ٤٧ في المائة من وظائف مؤسسات الرعاية الأولية تشغلها النساء. وفي ٣١ آذار/ مارس ٢٠٠٥ كان ما نسبته ٣٩ في المائة من وظائف رؤساء مؤسسة دائرة الصحة الوطنية ومؤسسة الرعاية الصحية الأولية، تشغلها النساء، وكانت نسبة ٣ في المائة منهن من نساء الأقليات العرقية (هيئة وظائف دائرة الصحة الوطنية).

وفي ٣١ آذار/ مارس ٢٠٠٦ قامت المجتمعات المحلية والحكم المحلي بتعيين فرابة ٣٠٠٠ موظف في وظائف عامة، وشغلت النساء ٣٤٦ في المائة من تلك الوظائف، وشغل ٦٢ في المائة من الوظائف أفراد من الفئات العرقية وشغل ٥٢ في المائة من الوظائف معاقون (المجتمعات المحلية والحكم المحلي).

وفي مجال الأعمال التجارية لا تشغل النساء من فئات الأقليات العرقية إلا أربع من وظائف المديرين في شركات مؤشر "فوت سي ١٠٠" (Financial Times Stock Exchange 100) ، (مفوضية تكافؤ الفرص (٢٠٠٦) ، نوع الجنس والسلطة، من يحكم بريطانيا؟ (٢٠٠٦).

دور نساء الأقليات العرقية في الحياة السياسية

هناك الآن ١٢٦ امرأة عضو في البرلمان، وهذا يمثل ١٩٥ في المائة من جميع أعضاء البرلمان. وهناك ١٥ امرأة من أعضاء البرلمان من فئات الأقليات العرقية، من بينهم اثنتان من النساء (موقع برلمان المملكة المتحدة على شبكة العالمية ٢٠٠٦ ، UK Parliament website 2006, (www.parliament.uk).

وفي عام ٢٠٠٤، كان ٢٩١ في المائة من أعضاء المجالس المحلية في إنكلترا من النساء، وكان ٣٥ في المائة من أعضاء المجالس من فئات الأقليات العرقية، وكان ١٢٤ في المائة من أعضاء تلك المجالس من المعاقين. وتبلغ نسبة أعضاء المجالس من نساء فئات الأقليات العرقية في إنكلترا ٢٢ في المائة (التعداد الوطني لأعضاء المجالس المحلية في إنكلترا عام ٢٠٠٤).

وثمة ما يزيد قليلا على ١ في المائة من أعضاء المجالس المحلية في اسكتلندا من ذوي الأصول السوداء و من فئات الأقليات العرقية (أعضاء المجالس في اسكتلندا عام ٢٠٠٣؛ بحسب اتفاقية السلطات المحلية الاسكتلندية والسلطة التنفيذية الاسكتلندية).

دور نساء الأقليات العرقية في مجال القضاء

تشكل النساء من قضاة المحكمة العليا ٩ في المائة، ويبلغ عددهن ١١ من مجموع ١٠٧ قاضيا، ومن بينهن واحدة من فئات الأقليات العرقية. وتشكل النساء ٢١ في المائة من قضاة المحاكم المحلية (المحاكم الجزئية)، فيبلغ عددهن ٣٣ مما مجموعه ١٣٩ قاضيا، ومن بينهن ٢ من فئات الأقليات العرقية. ولا يوجد في إنكلترا وويلز إلا امرأة واحدة من الأقليات العرقية مسجلة في المراتب القضائية العليا، أي قاضية في محكمة عليا. وبالإضافة إلى ذلك هناك ٤٢ من نساء الأقليات العرقية الأخرى في مستويات أدنى (إدارة الشؤون الدستورية).

المؤهلات

في عام ٢٠٠٤ كان حصول أشخاص من بنغلادش ومن السود من منطقة البحر الكاريبي، وباكستان، على درجات جامعية (أو ما يعادلها) أقل من احتمال حصول سكان بريطانيا البيض. وفيما بين النساء، كان الاحتمال أقل فيما يتعلق حصول نساء بنغلادش وباكستان على درجة جامعية، فكانت النسبة ٥ في المائة، و ١٠ في المائة على التوالي (www.statics.gov.uk).

وكان ٤٠ في المائة من النساء الباكستانيات والبنغلادشيات اللاتي في سن العمل لا يتمتعن بأية مؤهلات على الإطلاق، مقارنة بما نسبته ١٧ في المائة من النساء البيض (الدراسة الاستقصائية لقوة العمل سنة ٢٠٠٤)

المادة ٥ - دور المرأة في الهندسة والعلوم والتكنولوجيا

تمثيل الإناث في التعليم العالي ٢٠٠٥/٢٠٠٤

تمثيل الإناث	مجال التخصص
٨٢٫٧ في المائة	مواضيع مرتبطة بالطب
٧٢٫٣ في المائة	علم الطب البيطري
٦٤٫١ في المائة	العلوم البيولوجية
٥٩٫٥ في المائة	الزراعة والمواضيع ذات الصلة
٥٧٫٦ في المائة	الطب وطب الأسنان
٤١ في المائة	العلوم الطبيعية
٣٨٫٢ في المائة	العلوم الرياضية

تمثيل الإناث في التعليم العالي ٢٠٠٥/٢٠٠٤	
مجال التخصص	تمثيل الإناث
الهندسة المعمارية، التشييد والعمارة التخطيطية	٣١١ في المائة
علوم الحاسوب	٢٤ في المائة
الهندسة والتكنولوجيا	١٥٤ في المائة

المصدر: وكالة إحصاءات التعليم العالي.

المادة ٧- دور المرأة في الحياة العامة

٧-١ الوظائف العامة التي شغلها المرأة في المملكة المتحدة فيما بين ١٩٩٢ و ٢٠٠٦

١٩٩٢	١٩٩٧	٢٠٠١	٢٠٠٦	
٤١ ٠١١	٣٨ ٠٨٣	٢٩ ٤٩٩	٢١ ١٠٣	مجموع عدد الوظائف العامة
١٠ ٧٠١	١٢ ٠١٠	٩ ٩٤٠	٧ ٤٨٤	عدد الوظائف التي شغلها نساء
(٢٦ في المائة)	(٣٢ في المائة)	(٣٤ في المائة)	(٣٥٫٥ في المائة)	

المصدر: الهيئات العامة، مكتب مجلس الوزراء.

٧-٢ الوظائف العامة التي شغلها نساء من الأقليات العرقية في المملكة المتحدة فيما بين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠٦

١٩٩٢	١٩٩٧	٢٠٠١	٢٠٠٦	
٨٠٢	١ ٣٧٧	١ ٤١١	٢٥١	الوظائف التي شغلها أشخاص من أقليات عرقية
(٢ في المائة)	(٣٫٦ في المائة)	(٤٫٨ في المائة)	١ (٥٫٩ في المائة)	
١٥٨	٤٣٠	٥٣٩	٤٨٩	عدد الوظائف التي شغلها نساء من الأقليات العرقية
(٢٠ في المائة)	(٣١ في المائة)	(٣٨ في المائة)	(٣٩ في المائة)	

المصدر: الهيئات العامة، مكتب مجلس الوزراء.

المادة ٨- دور المرأة في وظائف الدفاع

تمثيل المرأة في القوات المسلحة للمملكة المتحدة في نيسان/أبريل ٢٠٠٦

السنة	البحرية الملكية		الجيش		السلاح الجوي الملكي	
	نسبة مئوية	مجموع الموظفين	نسبة مئوية	مجموع الموظفين	نسبة مئوية	مجموع الموظفين
نيسان/أبريل ٢٠٠٣	٨٫٨	٣ ٦٩٠	٧٫٣	٨ ٢٩٠	١١٫١	٥ ٩٣٠
		٤١ ٥٥٠		١١٢ ١٣٠		٥٣ ٢٤٠

٥٣ ٣٩٠	٦ ٢٤٠	١١,٦	١١٢ ٧٦٠	٨ ٤١٠	٧,٤	٤٠ ٨٨٠	٣ ٧٣٠	٩,١	نيسان/أبريل ٢٠٠٤
٥١ ٨٧٠	٦ ٢٦٠	١٢,٠	١٠٩ ٢٩٠	٨ ٢١٠	٧,٥	٣٩ ٩٤٠	٣ ٦٩٠	٩,٢	نيسان/أبريل ٢٠٠٥
٤٨ ٧٣٠	٦ ٠١٠	١٢,٣	١٠٧ ٧٣٠	٨ ١٨٠	٧,٥	٣٩ ٣٩٠	٣ ٦٨٠	٩,٣	نيسان/أبريل ٢٠٠٦
٢٠٧ ٢٣٠	٢٤ ٤٤٠	١١,٥	٤٤١ ٩٠٠	٣٣ ٠٩٠	٧,٤	٧٦٠ ١٦١	١٤ ٧٩٠	٩,١	المتوسط/المجموع

المصدر: وكالة الخدمات التحليلية بوزارة الدفاع.

مجموع قوام القوات المسلحة النظامية في المملكة المتحدة بحسب نوع الجنس^(٤)

رتب أخرى		الضباط			
إناث	المجموع	إناث	المجموع	المجموع	
جميع الخدمات					
١٤ ٥٦٠ (٨,٣ في المائة)	١٧٣ ٧٦٠	٣ ٣٥٠ (١٠,٢ في المائة)	٣٣ ١٥٠	٢٠٦ ٩٢٠	١ أبريل ٢٠٠٣
١٤ ٨٧٠ (٩,٣ في المائة)	١٧٣ ٥٧٠	٣ ٥٢٠ (١٠,٥ في المائة)	٣٣ ٤٥٠	٢٠٧ ٠٢٠	١ أبريل ٢٠٠٤
١٤ ٥٦٠ (٨,٦ في المائة)	١٦٨ ٠٩٠	٣ ٦٠٠ (١٠,٩ في المائة)	٣٣ ٠٠٠	٢٠١ ١٠٠	١ أبريل ٢٠٠٥
١٤ ١٩٠ (٨,٦ في المائة)	١٦٣ ١٥٠	٣ ٦٨٠ (١١,٢ في المائة)	٣٢ ٧٠٠	١٩٥ ٨٥٠	١ أبريل ٢٠٠٦
الخدمة البحرية					
٣ ٠٨٠ (٩,١ في المائة)	٣٣ ٧٥٠	٦١٠ (٧,٨ في المائة)	٧ ٨٠٠	٤١ ٥٥٠	١ أبريل ٢٠٠٣
٣ ٠٩٠ (٩,٣ في المائة)	٣٣ ١٢٠	٦٤٠ (٨,٢ في المائة)	٧ ٧٧٠	٤٠ ٨٨٠	١ أبريل ٢٠٠٤
٣ ٠٣٠ (٩,٤ في المائة)	٣٣ ٢١٠	٦٦٠ (٨,٥ في المائة)	٧ ٧٣٠	٣٩ ٩٤٠	١ أبريل ٢٠٠٥
٣ ٠٠٠ (٩,٤ في المائة)	٣١ ٧٣٠	٦٨٠ (٨,٨ في المائة)	٧ ٦٦٠	٣٩ ٣٩٠	١ أبريل ٢٠٠٦
الجيش					
٦ ٨٢٠ (٦,٩ في المائة)	٩٧ ٧٢٠	١ ٤٧٠ (١٠,٢ في المائة)	١٤ ٤٠٠	١١٢ ١٣٠	١ أبريل ٢٠٠٣
٦ ٨٩٠ (٧,٠ في المائة)	٩٨ ٠٣٠	١ ٥٢٠ (١٠,٣ في المائة)	١٤ ٧٢٠	١١٢ ٧٥٠	١ أبريل ٢٠٠٤
٦ ٦٦٠ (٧,١ في المائة)	٩٤ ٦٣٠	١ ٥٥٠ (١٠,٥ في المائة)	١٤ ٦٦٠	١٠٩ ٢٩٠	١ أبريل ٢٠٠٥
٦ ٥٩٠ (٧,٠ في المائة)	٩٣ ٠٠٠	١ ٥٩٠ (١٠,٧ في المائة)	١٤ ٧٣٠	١٠٧ ٧٣٠	١ أبريل ٢٠٠٦
السلاح الجوي الملكي					
٤ ٦٦٠ (١١,٠ في المائة)	٤٢ ٢٩٠	١ ٢٧٠ (١١,٥ في المائة)	١٠ ٩٥٠	٥٣ ٤٢٠	١ أبريل ٢٠٠٣
٤ ٨٨٠ (١١,٥ في المائة)	٤٢ ٤٣٠	١ ٣٦٠ (١٢,٤ في المائة)	١٠ ٩٦٠	٥٣ ٣٩٠	١ أبريل ٢٠٠٤

(٤) تشمل القوات النظامية في المملكة المتحدة خدمات التمريض ويستثنى منها أفراد الخدمة الاحتياطية العاملين بصفة دائمة، وقوات الغوركا، وكنايب خدمات الأمن في الوحدة الأيرلندية الملكية والقوات الاحتياطية المتحركة. وهي تشمل أفرادا مدربين وغير مدربين.

١ أبريل ٢٠٠٥	٥١ ٨٧٠	١٠ ٦٢٠	١٣٩٠ (١٣,٠ في المائة)	٤١ ٢٥٠	٤ ٨٧٠ (١١,٨ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٦	٤٨ ٧٣٠	١٠ ٣١٠	١٤١٠ (١٣,٦ في المائة)	٣٨ ٤٢٠	٤ ٦٠٠ (١١,٩ في المائة)

عدد الأفراد المستمدين* من الحياة المدنية إلى القوات المسلحة النظامية للمملكة المتحدة** بحسب نوع الجنس

	ضباط		رتب أخرى		
	المجموع	إناث	المجموع	إناث	
جميع الخدمات					
١ أبريل ٢٠٠٣	٢٦ ٣٥٠	١ ٨٥٠	٣٨٠ (٢٠,٥ في المائة)	٢٤ ٥٥٠	٢ ٨٩٠ (١١,٧ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٤	٢٣ ٥٤٠	١ ٨٠٠	٣٥٠ (١٩,٤ في المائة)	٢١ ٧٣٠	٢ ٣٧٠ (١٠,٩ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٥	١٧ ٥٩٠	١ ٤٥٠	٣٠٠ (٢٠,٦ في المائة)	١٦ ١٤٠	١ ٦٠٠ (٩,٩ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٦	١٨ ١٥٠	١ ٥٢٠	٢٩٠ (١٩,٠ في المائة)	١٦ ٦٣٠	١ ٤٥٠ (٨,٧ في المائة)
الخدمات البحرية					
١ أبريل ٢٠٠٣	٥ ٢٢٠	٤٢٠	٧٠ (١٦,٦ في المائة)	٤ ٨٠٠	٧٣٠ (١٥,٢ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٤	٤ ١٢٠	٣٤٠	٥٠ (١٤,٧ في المائة)	٣ ٧٨٠	٥٣٠ (١٤,٠ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٥	٣ ٦٩٠	٣٧٠	٦٠ (١٦,٢ في المائة)	٣ ٣٢٠	٣٩٠ (١١,٧ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٦	٣ ٩٤٠	٣٧٠	٥٠ (١٣,٥ في المائة)	٣ ٥٧٠	٤١٠ (١١,٤ في المائة)
الجيش					
١ أبريل ٢٠٠٣	١٦ ٦٩٠	٩٨٠	٢٠٠ (٢٠,٤ في المائة)	١٥ ٧١٠	١ ٣٧٠ (٨,٧ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٤	١٥ ٢٦٠	٩٤٠	١٦٠ (١٧,٠ في المائة)	١٤ ٣١٠	١ ١١٠ (٧,٧ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٥	١١ ٧٢٠	٧٩٠	١٤٠ (١٧,٧ في المائة)	١٠ ٩٤٠	٧٧٠ (٧,٠ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٦	١٢ ٧٣٠	٨٢٠	١٤٠ (١٧,٠ في المائة)	١١ ٩١٠	٨٥٠ (٧,١ في المائة)
السلاح الجوي الملكي					
١ أبريل ٢٠٠٣	٤ ٤٥٠	٤٦٠	١١٠ (٢٣,٩ في المائة)	٣ ٩٩٠	٧٩٠ (١٩,٧ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٤	٤ ١٦٠	٥٢٠	١٤٠ (٢٦,٩ في المائة)	٣ ٦٤٠	٧٣٠ (٢٠,٠ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٥	٢ ١٨٠	٢٩٠	١٠٠ (٣٤,٥ في المائة)	١ ٨٨٠	٤٤٠ (٢٣,٤ في المائة)
١ أبريل ٢٠٠٦	١ ٤٨٠	٣٣٠	١٠٠ (٣٠,٣ في المائة)	١ ١٥٠	١٩٠ (١٦,٥ في المائة)

* تيين الأرقام جميع الأفراد الداخليين في القوات النظامية للمملكة المتحدة. بمن فيهم أفراد الاحتياط المعاد تجنيدهم والمعاد انضمامهم.
 ** تشمل القوات النظامية في المملكة المتحدة خدمات التمريض ويستثنى منها أفراد الخدمة الاحتياطية العاملين بصفة دائمة، وقوات الغوركا، وكتائب خدمات الأمن في الوحدة الأيرلندية الملكية والقوات الاحتياطية المتحركة. وهي تشمل أفراداً مدربين وغير مدربين.
 نظراً لأساليب التقريب المستخدمة، قد لا تساوي الجامع الكلية دائماً حاصل جمع الأجزاء. فعند التقريب إلى أقرب ١٠، قربت الأرقام المنتهية بـ ٥ إلى أقرب مضاعف لـ ٢٠ تفادياً لحدوث خطأ منهجي.

المادة ٩ - الجنسية: تعليمات بشأن سياسة اللجوء فيما يتعلق بقضايا الجنسين

اتخذت المملكة المتحدة خطوات للقضاء على التمييز ضد المرأة في عملية تحديد منح اللجوء. ويمكن أن يساعد النموذج التقليدي للاجئين كمنشقين سياسيين يلتمسون الحماية من سلطاتهم الوطنية الخاصة بهم، في تحديد حالات اللاجئين الحديثة. وهو بصفة خاصة لا يعكس تجربة كثير من النساء طالبات اللجوء، واللاتي قد يخشين مثلاً، من الاضطهاد لأسباب اجتماعية تكون فيها سلطات الدولة متواطئة عوضاً عن أن تكون مشاركة بصورة مباشرة. وعلاوة على ذلك، فإن من يبحثون طلبات اللجوء يلزمهم أن يدركوا أن الرجل والمرأة القادمين من نفس البلد لهما دورين اجتماعيين وموقفين ثقافيين مختلفين، مما سيؤثر في الطريقة التي سيعرض بها بكل منهن مزاعمه.

وقد نشرت قضايا الجنسين في تعليمات اللجوء، في ادعاء طلب اللجوء لأول مرة عام ٢٠٠٤ عقب مناقشة تلك القضايا بين أصحاب المصلحة داخل أو خارج وزارة الداخلية. ومن ينظرون في طلبات اللجوء في المملكة المتحدة لديهم مجموعة من التوجيهات المتاحة لهم، بيد أن التعليمات المتعلقة بقضايا الجنسين توفر لهم المشورة بشأن الاعتبارات الإضافية التي يتعين عليهم وضعها في الاعتبار عند تقييم طلبات اللجوء التي قد تشمل قضايا متعلقة بالجنسين. وهي تبين لهم أيضاً كيف يضعون قضايا الجنسين في الاعتبار عند النظر إلى تجربة الاضطهاد واحتمال توفير حماية الدولة، بما يغطي طائفة واسعة من حالات الإيذاء. بما في ذلك التمييز القائم على أساس الجنس، وتشويه الأعضاء التناسلية للأنتى، والعنف المنزلي والاعتصاب. وتنشر التعليمات ويمكن الطعن في القرارات أمام المحاكم إذا لم تكن متفقة معها.

المادة ١٠ - التعليم

١٠-١ نتائج امتحانات الطلاب في السنة النهائية لتعليمهم الإلزامي في المملكة المتحدة في السنتين الدراسيتين ٢٠٠١/٢٠٠٠ و ٢٠٠٤/٢٠٠٥

بنين		بنات		
٢٠٠٥/٢٠٠٤	٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٠٠٥/٢٠٠٤	٢٠٠١/٢٠٠٠	
				النسبة المئوية للنجاحين الحاصلين على:
٥٢,١	٤٥,٧	٦٢,١	٥٦,٥	الشهادة العامة للتعليم الثانوي بـ ٥ مرتبات أو أكثر ألف* -زاي ١
٢٢,٨	٢٤,٦	٢١,٤	٢٣,٦	الشهادة العامة للتعليم الثانوي بـ ٤ -١ مرتبات ألف* -زاي ١
٢٤,٤	٢٣,١	١٤,٢	١٥,٥	الشهادة العامة للتعليم الثانوي بالمرتبات دال-زاي ١ فقط
٣,٧	٦,٥	٢,٣	٤,٤	نتائج بدون الحصول على مرتبات
٣٨٥,٥	٣٧٢,١	٣٧٣,٥	٣٥٧,٦	مجموع الطلاب (=١٠٠ في المائة) (بالآلاف)

إحصاءات التعليم والتدريب في المملكة المتحدة ٢٠٠٦، وزارة التعليم والمهارات

- (١) والمرتبة الموحدة/المؤهل الوطني المعادل في اسكتلندا. أدخلت المؤهلات الوطنية الجديدة (المؤهلات الوطنية) في اسكتلندا في العام الدراسي ٢٠٠٠/١٩٩٩.
- (٢) بدون مرتبات فوق المرتبة دال ومرتبة واحدة على الأقل في النطاق دال - زاي.

١٠-٢ طلاب التعليم العالي بحسب طريقة التعليم ونوع الجنس (جميع المستويات، مقربة إلى أقرب ألف وبحسب النسبة المئوية) بين العاملين الدراسيين ١٩٧٠/١٩٧١ و ٢٠٠٤/٢٠٠٥

المجموع	غير متفرغين		متفرغون			
	رجال	نساء	رجال	نساء		
٢٠٥	٤١٦	٢٣	١٤٢	١٨٢	٢٧٤	١٩٧١/١٩٧٠
(٣٣ في المائة)	(٦٧ في المائة)	(١٤ في المائة)	(٨٦ في المائة)	(٤٠ في المائة)	(٦٠ في المائة)	
٣٠٣	٥٢٤	٨٥	٢٠٧	٢١٧	٣١٨	١٩٨١/١٩٨٠
(٣٧ في المائة)	(٦٣ في المائة)	(٢٩ في المائة)	(٧١ في المائة)	(٤١ في المائة)	(٥٩ في المائة)	
٥٣٦	٦٣٧	١٨٤	٢٤٢	٣٥٢	٣٩٤	١٩٩١/١٩٩٠
(٤٦ في المائة)	(٥٤ في المائة)	(٤٣ في المائة)	(٥٧ في المائة)	(٤٧ في المائة)	(٥٣ في المائة)	
١ ١٢٧	٩٣٤	٤٤٤	٣٤٢	٦٨٣	٥٩٢	٢٠٠١/٢٠٠٠
(٥٥ في المائة)	(٤٥ في المائة)	(٥٧ في المائة)	(٤٣ في المائة)	(٥٤ في المائة)	(٤٦ في المائة)	
١ ٤٢٦	١ ٠٦٨	٦٣١	٤٠٧	٧٩٥	٦٦٢	٢٠٠٥/٢٠٠٤
(٥٧ في المائة)	(٤٣ في المائة)	(٦١ في المائة)	(٣٩ في المائة)	(٥٥ في المائة)	(٤٥ في المائة)	

المصدر: إحصاءات التعليم في المملكة المتحدة وإحصاءات التعليم والتدريب في المملكة المتحدة، ٢٠٠٦ وزارة التعليم والمهارات

١٠ - ٣ المرأة كنسبة من جميع الطلاب المتفرغين وغير المتفرغين المقيدين في الدورات التعليمية العليا في المملكة المتحدة: في السنتين الدراسيتين ١٩٩٠/١٩٩١ و ٢٠٠٤/٢٠٠٥ (في المائة)

٢٠٠٥/٢٠٠٤	١٩٩١/١٩٩٠	فئة الطلاب بحسب الموضوع ^(أ)
٥٨ في المائة	٤٦ في المائة	الطب وطب الأسنان
٨٣ في المائة	٧٥ في المائة	علوم الصحة
١٨ في المائة	١٢ في المائة	الهندسة والتكنولوجيا ^(ب)
٤٥ في المائة	٣٦ في المائة	علوم أخرى ^(ج)
٦٢ في المائة	٥٣ في المائة	الدراسات الاجتماعية
٥٤ في المائة	٤٨ في المائة	دراسات الأعمال التجارية ^(د)
٧٤ في المائة	٧١ في المائة	التعليم ^(هـ)
٦٢ في المائة	٦١ في المائة	الفنون الأخرى ^(و)
٦١ في المائة	٥٦ في المائة	موضوعات أخرى وموضوعات غير معروفة ^(ز)

المصدر : إحصاءات التعليم في المملكة المتحدة وإحصاءات التعليم والتدريب في المملكة المتحدة، ٢٠٠٦
وزارة التعليم والمهارات

(أ) أعداد المسجلين بحسب الموضوعات في السنتين الدراسيتين ١٩٩٠/١٩٩١ و ٢٠٠٤/٢٠٠٥ غير قابلة للمقارنة الدقيقة نظرا لأنها مبنية على أطر ترميز مختلفة وعلى أساليب مختلفة لتحديد الطلاب بحسب مواضيع الدراسة. وعلى هذا فإن الأرقام الواردة في الجدول نسبية فقط بدلا من أن تكون هي الأعداد.

(ب) يشمل العمارة، والتشييد والتخطيط.

(ج) يشمل العلوم البيولوجية، وعلم الطب البيطري، وعلم الزراعة والعلوم ذات الصلة، والعلوم الطبيعية، وعلوم الرياضيات والعلوم الحاسوبية.

(د) يشمل الاتصالات الجماهيرية والوثائق.

(هـ) يشمل التدريب في مجال التعليم الأولي والتثقيف والتدريب أثناء الخدمة.

(و) يشمل اللغات، والدراسات التاريخية والفلسفية والفنون الإبداعية والتصميم.

(ز) يشمل موضوعات مشتركة وعمامة.

١٠-٤ عدد الرجال والنساء الحاصلين على مؤهلات عليا في دورات الخريجين ودورات الدراسات العليا في المملكة المتحدة. (بالآلاف)

السنة	نساء	رجال	نساء كنسبة مئوية
١٩٨١/١٩٨٠	٧٨	١٤٤	٣٥ في المائة
١٩٨٦/١٩٨٥	١٠٣	١٥٨	٣٩ في المائة
١٩٩١/١٩٩٠	١٥٢	١٨٥	٤٥ في المائة
١٩٩٦/١٩٩٥	٢٢٩	٢١٧	٥١ في المائة
٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٦٤	٢٠٦	٥٦ في المائة
٢٠٠٥/٢٠٠٤	٣٦٧	٢٦٦	٥٨ في المائة

المصدر: إحصاءات التعليم في المملكة المتحدة وإحصاءات التعليم والتدريب في المملكة المتحدة، وزارة التعليم والمهارات، وكالة إحصاءات التعليم العالي

المادة ١٢

صحة المرأة

فقر الدم المنجلي وفقر الدم البحري

حددت خطة دائرة الصحة الوطنية التزام الحكومة بأن تبدأ في عام ٢٠٠٤ برنامجا جديدا وفعالا لفحص للنساء والأطفال بما في ذلك برنامج جديد على نطاق وطني لإجراء الفحوص قبل الولادة وللأطفال حديثي الولادة للكشف عن أمراض خلايا الدم الحمراء بما فيها مرض فقر الدم المنجلي. وقد أحرز تقدم كبير في فحص ما قبل الولادة لأمراض الدم، والمتلازمة المنغولية، وتشوهات الأجنة.

وقد حدث تقد على النحو التالي:

يغطي الالتزام ثلاثة برامج مختلفة هي:

١' إجراء فحص الأطفال حديثي الولادة للكشف عن مرض فقر الدم المنجلي؛

٢' إجراء فحص قبل الولادة للكشف عن مرض فقر الدم المنجلي،

٣' إجراء فحص قبل الولادة للكشف عن مرض فقر الدم البحري. ولا يتعلق هذا الالتزام في الوقت الراهن إلا بإنكلترا.

وسيكفل إعداد البرنامج الوطني توفير الفحوص لجميع الأطفال حديثي الولادة والحوامل ممن هم عرضة لأشد الخطر من مرض فقر الدم المنجلي وفقر الدم البحري. وحتى الآن كان يتم توفير تلك الخدمة بصورة غير منتظمة مع تفاوت الجودة والفعالية - ولم يفحص إلا عدد ضئيل جدا نسبيا من المعرضين للخطر في غضون الفترة الزمنية التي تتيح اتخاذ خيارات فعالة بشأن الحمل، في عدد ضئيل من الأماكن.

وقام البرنامج حتى الآن بإجراء الفحص لجميع الأطفال حديثي الولادة. ونتيجة لذلك يتم الآن توفير الفحص إلى ١٠٠ في المائة من الرضع حديثي الولادة للكشف عن مرض فقر الدم المنجلي. والمتوقع تنفيذ برنامج الفحص قبل الولادة في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وفي الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، تم تحديد قرابة ٢٤٠ من الرضع الذين أظهرت الفحوص أنهم متأثرين إيجابيا بمرض فقر الدم المنجلي (حوالي ٨٥ في المائة من هؤلاء من الأفريقيين) من بين ٣٨٠ الرضع في شتى أنحاء إنكلترا.

إجراء الفحوص للكشف عن مرض المتلازمة المنغولية

نشرت وزارة الصحة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٣ التوجيهات المهنية بشأن إجراء فحوص أكثر دقة للكشف عن مرض المتلازمة المنغولية. وتكمل المبادئ التوجيهية كما تدعم تطبيق الرعاية السابقة على الولادة وفقا للمبادئ التوجيهية للمعهد المعني بتحقيق الامتياز في المستوصفات، والتابع لدائرة الصحة الوطنية وعنوانها: الرعاية الروتينية من أجل حوامل متمتعات بالصحة، والمنشورة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣. وتوفر المبادئ توجيهية إطارا زمنيا مقترحا للتقدم وهو نيسان/ أبريل ٢٠٠٧. وفي الوقت الراهن توفر جميع الوحدات تقريبا شكلا ما من أشكال الفحص للكشف عن مرض المتلازمة المنغولية بين النساء من جميع الأعمار.

وستفيد المبادئ التوجيهية الحوامل بمساعدتهن على ضمان الخضوع لفحص رفيع المستوى قبل الولادة، وعلى حسن اطلاعهن على واقع الأمور أثناء الحمل، وتقديم الدعم لهن من قبل موظفي الرعاية الصحية من أجل اتخاذ قرارات مدروسة. وثمة أوجه تباين في الوقت الراهن فيما يتعلق بممارسة الفحص السابق للولادة. وتتخذ لجنة الفحص الوطنية في المملكة المتحدة، خطوات تكفل وجود برامج فعالة من أجل المرأة لخفض حالات عدم المساواة وتحسين المعايير.

يتم توفير الفحص في فترة تستغرق بينها ١٠ أسابيع و ٢٠ أسبوعا.

وتتمثل أهدافه في ما يلي:

- ضمان استفادة جميع الحوامل من برنامج الفحص للكشف عن مرض المتلازمة المنغولية، بحيث يكون موحدًا، ومنصفًا ومأمونًا، ويتقيد بالمبادئ التوجيهية الوطنية؛
- تمكين المرأة وأسرتها من اتخاذ قرارات مدروسة تتعلق بنتائج حملها.

الفحص من أجل الكشف عن حالات تشوهات الأجنة

تتمثل أهداف هذا البرنامج فيما يلي:

- يكفل توفير الفحص بالموجات فوق الصوتية لجميع النساء في إنكلترا في غضون ما بين ١٨ أسبوعًا إلى ٢٠ أسبوعًا من الحمل؛
- يكفل تشجيع إجراء فحوص فعالة في المستوصفات كما تتسم بالفعالية من حيث التكلفة؛
- يوفر معلومات موحدة للمرضى والاستفادة بالأجهزة، ووضع أنظمة للمراقبة المالية والرصد، وإعداد آليات ومعايير لضمان الجودة.

وفي عام ٢٠٠٦، خصص ما مجموعه ١٢ مليون جنيه إسترليني لتمويل رأس المال لدائرة الصحة الوطنية من أجل شراء أجهزة للفحص بالموجات فوق الصوتية. وستؤدي أحدث الأجهزة الجديدة إلى تحسين توافر أعمال الفحص بالموجات فوق الصوتية الرفيعة المستوى للحوامل باستخدام معدات أفضل، مع تحسين الصور وزيادة دقة الفحص. مما ينسجم مع التطورات التكنولوجية.

الرضاعة الطبيعية

يجري الاضطلاع بطائفة من الأنشطة الجديدة والقائمة لتشجيع الرضاعة الطبيعية وهي:

- مشروع البداية الصحية الجديد، الذي يشجع الرضاعة الطبيعية ويوفر الأول مرة، استحقاقات متساوية للأمهات اللاتي يمارسن الرضاعة الطبيعية والإرضاع بواسطة قنينة الحليب على حد سواء؛
- تم ترحيل الهدف المتمثل في زيادة معدلات بدء الرضاعة الطبيعية بنسبة ٢ في المائة من النقاط العمرية في السنة للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦ إلى خطط الإنجاز المحلية للفترة حتى عام ٢٠٠٨. ولا يزال يجري جمع البيانات الفصلية ونشرها.
- يجري استعراض ومتابعة الأنظمة المتعلقة بحليب الرضع في المملكة المتحدة عقب الموافقة على توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن حليب الرضعى ومتابعة حليب الرضع الذي أعيدت صياغته؛

- اعتمدت الحكومة في أيار/ مايو ٢٠٠٣، توصيات منظمة الصحة العالمية بشأن الرضاعة الطبيعية الخالصة لفترة الشهور الستة الأولى من حياة الرضيع. ويجري تعزيز ذلك من خلال توصيات بيده التغذية التكميلية ابتداء من سن ٦ شهور. ولا تزال أسابيع التوعية الوطنية بالرضاعة الطبيعية تعقد سنويا. ويجري العمل بصورة جماعية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين على المضي قدما من أجل تعزيز الرضاعة الطبيعية خلال ذلك الأسبوع.

إطار الخدمات الوطنية لداء القلب الإكليلي

لا يزال مرض القلب والأوعية الدموية هو السبب الرئيسي للوفاة في المملكة المتحدة، إذ يعد مسؤولا عن ٣٨ في المائة من جميع الوفيات. ويموت واحد من كل خمسة رجال وواحدة من كل ست نساء من داء القلب الإكليلي (١٦ في المائة). وتعد الوفاة المبكرة (الوفاة قبل بلوغ ٧٥ سنة من العمر) بسبب مرض القلب والأوعية الدموية، مسؤولة عن ٣٤ في المائة من الوفيات المبكرة. ويموت ٢٢ في المائة من الرجال و١٢ في المائة من النساء في هذه الفئة من داء القلب الإكليلي.

والمرجح أن تقدر المرأة تعرضها للخطر من مرض القلب بأقل مما ينبغي. والمرأة التي لا تزال في فترة ما قبل انقطاع الطمث تعد أقل عرضة للخطر، ولذا تميل المرأة إلى التعرض للفحص بعد الرجل، ولو أنها حين تقوم بذلك لا يكون إلا ثمة فرق ضئيل جدا في ما يتعلق بالتقييم والتشخيص والعلاج. وسيكون لمواصلة العمل بشأن جدول أوجه التفاوت بين الجنسين عموما، والعمل من أجل أعمال المساواة بين الجنسين، وهيئة الوقاية الأولية من مرض القلب والأوعية الدموية دور في التصدي لتلك التحديات المستمرة. وستشمل آليات القيام بذلك مواصلة الاستثمار في القطاع الطوعي والعمل من خلال شبكات المستوصفات التي تؤكد على تنمية الخدمات المتصلة بمرض القلب والأوعية الدموية على الصعيد المحلي.

مرض السكري

تعترف الحكومة بالفوارق القائمة على أساس نوع الجنس في ما يتعلق بهذا المرض، ووضعت سياسات تأخذ هذا في الاعتبار. وقد نشرت معايير إطار عمل الدائرة الوطنية لمرض السكري في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠١، ووضعت استراتيجية في عام ٢٠٠٠ وبدأ تنفيذها في نيسان/ أبريل ٢٠٠٣.

وكجزء من إطار عمل الدائرة الوطنية التزمت الحكومة بأن تكفل الحد من المخاطر التي تتعرض لها المرأة المريضة بالسكري أثناء الحمل. والمتوقع أن يتبع موظفو الرعاية الصحية المبادئ توجيهية التي تضع سلسلة من الضوابط لتمكين المرأة المصابة بالسكري من التمتع

بحمل أكثر صحة بما في ذلك تقديم الدعم لها من أجل تحقيق ضبط مستوى السكر في الدم؛ وفحص ضغط الدم في الكلية والعين، وإجراء الفحوص قبل ١٤ أسبوعاً و١٦ أسبوعاً إلى ٢٤ أسبوعاً؛ وإجراء قياسات بصورة منتظمة للرضع.

النساء المسنات ومرض هشاشة العظام

تتأثر المرأة خصوصاً بمرض هشاشة العظام بسبب فقدان الأويستروجين بعد انقطاع الطمث - وتبلغ نسبة الإصابة بهذا المرض بين النساء ١ إلى ٣ في مقابل ١ إلى ١٢ ممن تجاوزوا ٥٠ عاماً.

ولدعم تنفيذ إطار عمل الدائرة الوطنية الحكومي للمسنين، نشر المعهد الوطني لامتياز المستوصفات في عام ٢٠٠٤ مبادئ توجيهية للمستوصفات بشأن الوقاية من مرض هشاشة العظام ومكافحته وعلاجه وتقييم التكنولوجيات المتعلقة به: فعالية تكنولوجيات المستوصفات في مجال الوقاية الثانوية من الكسور الناجمة عن هشاشة العظام لدى النساء في فترة ما بعد انقطاع الطمث، وقد تم النشر في عام ٢٠٠٥. وستغطي منشورات أخرى يجري إعدادها فعالية تكنولوجيات المستوصفات المرتبطة بالوقاية الأولية، والوقاية الثانوية من مرض هشاشة العظام، ويعمل المعهد أيضاً على إعداد مبادئ توجيهية شاملة بشأن تقييم مخاطر هشاشة العظام والوقاية من الكسور للأفراد المعرضين للخطر في المستقبل.

وتجري الوزارة تجارب أيضاً على القيام بفحوص صحية قبل التقاعد. وقد أدرج مرض هشاشة العظام في آخر مجموعة من تلك التجارب. وتعد فترة ما قبل التقاعد وقتاً جيداً لزيادة وعي السكان بمرض هشاشة العظام، والإلحاح على ضرورة اتخاذ تدابير وقائية.

إزالة الغرف المختلطة الجنسين

إدراكاً من الحكومة بأن الغرف المختلطة الجنسين يمكن أن تسبب الحرج للمرأة (ولا سيما المسنة)، فإنها حددت هدفاً لإزالة الغرف المختلطة في ٩٥ في المائة من مؤسسات دائرة الصحة الوطنية بحلول نهاية عام ٢٠٠٢. وقد تم تجاوز هذا الهدف لتوفير معايير جيدة للخصوصية والكرامة، بما يكفل وجود مكان لنوم نوع واحد من الجنسين، ووجود سياسات تنفيذية قوية، تحمي خصوصية المرضى، وكرامتهم في ٩٩ في المائة من مؤسسات دائرة الصحة الوطنية.

منع الحمل

يستخدم قرابة ٤ ملايين من السكان خدمات من الحمل كل سنة. ففي الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦، قام زهاء ١٫٢ مليون امرأة و١٠٣٫٠٠٠ رجل بحوالي ٢٫٦ مليون زيارة

لمستوصفات منع الحمل المجتمعية التابعة لدائرة الصحة الوطنية. ومن بين هؤلاء السكان، زادت نسبة الفئة التي تبلغ من العمر أقل من ١٦ سنة على مدى السنوات العشر الماضية (١٩٩٥/١٩٩٦ إلى ٢٠٠٥/٢٠٠٦) أي مما يزيد قليلا على ٥ في المائة إلى ما يقرب من ٧ في المائة. وكانت أكثر الفئات العمرية التي قامت بزيارات إلى المستوصفات تتراوح أعمارها بين ١٦-١٩ سنة. وقامت نساء من هذه الفئة العمرية تقدر نسبتهم بـ ٢٢ في المائة بزيارات للمستوصفات خلال الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦ (استنادا إلى المعدل لكل ١٠٠ من السكان). وكان الرقم المعادل لذلك في الفئة التي تبلغ من العمر ١٥ سنة أو أقل أدنى قليلا عن ٩ في المائة. ولا تزال أرقام كلتا الفئتين العمريتين دون تغيير عن الفترة ٢٠٠٤/٢٠٠٥.

وفيما يتعلق بالنساء اللاتي يستخدمن وسائل منع الحمل وتتراوح أعمارهن بين ١٦-٤٩ سنة استخدم ما يقرب من ربعهن الأقراص مع حدوث تغيير طفيف على مدى السنوات العشر الماضية. وانخفض تعقيم الإناث مما يزيد قليلا على ٥٢ ٠٠٠ امرأة في الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥ إلى حوالي ٢٠ ١٠٠ امرأة في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (أحدث البيانات)، وهو انخفاض بنسبة ١٨ في المائة عن السنة السابقة. وقد انخفض هذا الرقم كل سنة منذ عام ١٩٩٨. كان منع الحمل القابل للرجوع عنه والطويل المفعول مسؤولا عن قرابة ٢٠ في المائة تقريبا من طرق منع الحمل الرئيسية. وفي ما يلي بالتفصيل موجز لإحصاءات منع الحمل (الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥)

إحصاءات موجزة عن منع الحمل في الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥

٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	
			بيانات دراسة استقصائية ^(١) : النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و٤٩ عاما
٢٤	٢٥	٢٥	استخدام أقراص منع الحمل
٢١	٢٢	٢٣	استخدام الرفالات
٥٣	٥٣	٥٢	استخدام طريقة واحدة على الأقل غير جراحية لمنع الحمل
١٠	١٠	١١	التعقيم
٥	٧	٦	استخدام منع الحمل في حالات الطارئة مرة واحدة على الأقل في السنة الماضية
			بيانات مستوصفات منع الحمل المجتمعية ^(٢) (بالملايين)
٢,٦	٢,٦	٢,٦	عدد الزيارات (بالملايين)
١,٢	١,٢	١,٢	عدد النساء اللاتي قمن بزيارات (بالملايين)

٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	
٠,٤	٠,٤	٠,٤	عدد النساء اللاتي قمن بزيارات واستخدمن أقراص منع الحمل (بالملايين)
٠,٣	٠,٣	٠,٣	عدد النساء اللاتي قمن بزيارات واستخدمن الرفالات (بالملايين)
٨٣	٨٢	٩١	مستوصفات منع الحمل المجتمعية ^(٢) (بالآلاف)
١٠٣	٩٩	١٠٤	النساء اللاتي قمن بزيارات وتبلغ أعمارهن أقل من ١٦ عاماً (بالآلاف)
٧,٢	٧,١	٧,١	عدد الرجال الذين قاموا بزيارات (بالآلاف)
٠٠	٠٠	٢,٥	مواد وصفات منع الحمل التي تؤخذ عن طريق الفم وتصرف بواسطة المجتمع المحلي ^(٣) (بالملايين)
٠,٣٢	٠,٣٤	٠,٣٧	عدد الوصفات
٠,١٧	٠,١٨	٠,١٩	العدد المقدر للنساء
٠٠	٢٠,١	٢٤,٦	منع الحمل في حالات الطارئة ^(٤) (بالملايين)
٠٠	٠,٤	٠,٤	مواد صرفت في المجتمع المحلي
٠٠	٣٠,٤	٣٥,٥	مواد صرفت في المستوصفات
٠٠	٠,٦	٠,٨	التعقيم وقطع الحبل المنوي ^(٥) (بالآلاف)
٠٠	٢١,٥	٢٥,٤	تعقيم الإناث
٠٠	٠,٤	٠,٤	أزالة التعقيم
٠٠	٣٠,٤	٣٥,٥	قطع الحبل المعنوي - المجموع
٠٠	٠,٦	٠,٨	- المرضى المقيمون في المستشفيات
٠٠	٢١,٥	٢٥,٤	- الحالات اليومية في المستشفيات
٨,٢	٨,٢	٨,٩	- مرضى العيادات الخارجية وعيادات المجتمع المحلي
٠٠	٠,٥	٠,٧	إعادة وصل الحبل المنوي

(١) المصدر: ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٤ - الدراسة الاستقصائية الجامعة (مكتب الإحصاءات الوطنية) جميع الأرقام تتعلق ببريطانيا العظمى.

(٢) المصدر: الردود على النموذج KT3I الصادر عن مركز الإعلام ويتناول موجز خدمات تنظيم الأسرة (تغطي البيانات فترة ١٢ شهراً تبدأ من ١ نيسان/ أبريل).

(٣) المصدر: تحليل تكلفة الوصفات الطبية الصادر عن دائرة الوصفات الطبية بمركز الإعلام.

(٤) المصدر: المجتمع المحلي - بيانات تستند إلى الوصفات الطبية. المستوصفات - بيانات مستمدة من النموذج KT3I.

(٥) المصدر: عمليات قطع الحبل المنوي في مستوصفات العيادات الخارجية و مستوصفات المجتمع المحلي، بيانات مستمدة من النموذج KT3I ؛ وجميع البيانات الأخرى من إحصاءات الأحوال في المستشفيات، وحسب الإجمالي ليشمل كلا من التغطية والأرقام غير المعروفة/ والبيانات الباطلة الواردة من المستوصفات باستثناء عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٣، اللذين

لم يحسب إجمالهما. ولم تدرج ٥٠٠٠ عملية تعقيم أخرى و ١٠٠٠ عملية لقطع الحبل المنوي في الجدول المذكور آنفاً، حيث أجريت على أيهما عمليات ثانوية (أنظر الجدول ١٠). وتعتبر بيانات الفترة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٥ هي آخر البيانات المتاحة بحسب حقوق الطبع المحفوظة لعام ٢٠٠٦ قبل بيانات عام ٢٠٠٤ المعاد استخدامها بإذن من وزارة الصحة.

حقوق الطبع محفوظة لعام ٢٠٠٦ لمركز الإعلام لسنة ٢٠٠٦. جميع الحقوق محفوظة.

وزاد عدد الرجال الذين قاموا بزيارات للمستوصفات بنسبة ٤٠ في المائة تقريباً على مدى السنوات العشر السابقة، من ٧٢٠٠٠ في الفترة ١٩٩٥/١٩٩٦ إلى ١٠٣٠٠٠ في الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦. وانخفض عدد الرجال الذين يختارون عمليات قطع الحبل المنوي بصورة مطردة من حوالي ١١٠٠٠ رجل (١٨ في المائة من جميع رجال الدين قاموا بزيارات) في الفترة ١٩٩٤/١٩٩٥ إلى ٨١٨٠ رجلاً (٦ في المائة) في الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

ويعد تحسين الاستفادة بالرفالات وإقناع السكان بمزاياها، لتجنب مخاطر العدوى بالأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي أو تفاديا لحدوث حالة حمل غير مرغوبة، من الأهداف الرئيسية للكتاب الأبيض للحكومة وعنوانه اختيار الصحة: تيسير اتخاذ الاختيارات الصحية.

الشابات والاستفادة من خدمات الصحة الجنسية والإيجابية

نشرت وزارة الصحة في تموز/يوليه ٢٠٠٤ دليلاً توجيهياً لأفضل الممارسات للأطباء وموظفي الرعاية الصحية الآخرين، بشأن إسداء المشورة وتوفير العلاج للشابات دون سن ١٦ سنة من العمر بشأن منع الحمل، والصحة الجنسية والإنجابية.

وتحدد التوجيهات مبادئ الممارسة الجيدة لموظفي الرعاية الصحية الذين يقابلون الشابات دون ١٦ سنة من العمر ليلتمسن المشورة والعلاج في ما يتعلق بمنع الحمل والمسائل الصحية الأخرى دون إشراك الوالدين في الأمر. وقد وضع هذه موضع الاختبار مؤخراً في استعراض قضائي (في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦) وجرى التأكيد على اعتباره قانونياً. وأكد هذا الحكم أن ذلك التوجيه يتفق تماماً مع القانون. ويشدد التوجيه أيضاً على أن سرية ليست مطلقة. فإذا ارتأى موظف الرعاية الصحية أن هناك خطراً على صحة الشابة، أو سلامتها أو رفاها وأن الخطورة من الشدة بحيث ترجح حق تلك الشابة في الخصوصية، ينبغي إحالة تلك الحالة عن طريق الإجراءات المحلية لحماية الطفولة، لاتخاذ الإجراء المناسب.

تشخيص فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) بين النساء

كانت الزيادة في حالات التشخيص التي تم الحصول عليها من ذوي الشراكة الجنسية المتعددة أكثر بين النساء منها بين الرجال. ففي عام ١٩٩٦، بلغت نسبة النساء اللاتي أصبن بالعدوى عن طريق الاتصال الجنسي بشركاء متعددين ١٨ في المائة من جميع حالات التشخيص

الجديدة و٥٧ في المائة من جميع حالات التشخيص لذوي الشراكة الجنسية المتعددة ؛ وفي عام ٢٠٠٥ كانت تلك الأرقام ٣٥ في المائة و٦٣ في المائة على التوالي. وشكل هذا أكثر من خمسة أمثال الزيادة في حالات التشخيص بين النساء ذوات الشراكة الجنسية المتعددة مقارنة بأربعة أمثال الزيادة في عدد الرجال ذوي الشراكة الجنسية المتعددة.

وإلى حد كبير، تعزى الزيادة في عدد حالات التشخيص الجديدة لذوي الشراكة الجنسية المتعددة، إلى زيادة أعداد الأفراد الذين يصلون إلى المملكة المتحدة من بلدان يزيد فيها انتشار فيروس نقص المناعة البشرية زيادة كبيرة، وبالإضافة إلى ذلك فإنه فيما يتعلق بالنساء، زاد اكتشاف فيروس نقص المناعة البشرية، بعد إدخال الاختبارات الروتينية في فترة ما قبل الولادة.

تعزيز الصحة فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية

تمشيا مع الاستراتيجية الوطنية المعنية بالصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية (٢٠٠١)، قامت وزارة الصحة بترويج برنامجها الصحي المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية، الذي يستهدف الجاليات الأفريقية، ويشمل المرأة من خلال تمويلها لمنظمة غير حكومية هي الشبكة الأفريقية للسياسات المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية الإفريقية. وتضمن هذا مواد دعائية عن مزايا إجراء الفحوص المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية (من الأفضل أن تعرف)، باللغات الإنكليزية والفرنسية والعربية ولغات إفريقية أخرى، بالإضافة شن حملة توعية مؤخرا جدا بشأن الرفالات، شملت مواد محددة للمرأة. وتشمل الأعمال الجديدة للفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ تدريباً توكيدياً للشابات الأفريقيات.

الجهود الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

تعتبر إدارة التنمية الدولية من الجهات الداعمة الرئيسية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والائتلاف العالمي المعني بالمرأة و، ومنظمات المجتمع المدني، مثل التحالف الدولي المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، ومنظمة العمل من أجل تقديم المعونة ومنظمة المرأة. وإدراكاً بأن تأثير فيروس نقص المناعة البشرية و متلازمة نقص المناعة المكتسب يؤثران في المرأة بشكل غير متناسب، سواء من حيث معدلات العدوى أو أعباء الرعاية، خصصت إدارة التنمية الدولية مبلغ ٨٠ مليون جنيه إسترليني لصندوق الأمم المتحدة للسكان في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٧ من أجل دعم الأعمال التي يقوم بها في مجال الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية، والأعمال المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية للمرأة.

وفي جنوب أفريقيا، قدمت إدارة التنمية الدولية تمويلا جزئيا إلى تجربة عشوائية مدتها ٣ سنوات اكتملت في آذار/ مارس ٢٠٠٥ شاملة، جمعت بين منح القروض الصغيرة للنساء وتوفير التثقيف لهن بشأن قضايا الجنسين وفيروس نقص المناعة البشرية. وأظهرت النتائج التي نشرت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٦ أن هذا النهج أسهم في انخفاض بنسبة ٥٥ في المائة في حالات العنف بين الشركاء الحميين، وهي عامل رئيسي في نقل فيروس نقص المناعة البشرية بين مجموعة من نساء جنوب أفريقيا الفقيرات. وفي بنغلادش قدمت إدارة التنمية الدولية الدعم لبرامج لإرشاد إرشادي لتمكين المشتغلات بالجنس وأطفالهن من المطالبة بحقوقهن من الخدمات الصحية الأساسية والخدمات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية. كما أنه يزيد الوعي أيضا بالتمييز الذي يواجهه في المجتمع المدني، والحكم المحلي والخدمات الأخرى ومن مقدمي الخدمات الأخرى. وقد بدأ البرنامج في نيسان/ أبريل ٢٠٠٤ ويستمر لمدة خمس سنوات.

الفحص لاكتشاف مرض الحرشفيات (الكلاميديا)

حدد الكتاب الأبيض للصحة العامة المعنون، اختيار الصحة؛ تيسير اتخاذ الخيارات الصحية المنشور عام ٢٠٠٤، برنامجا جديدا مدته ثلاث سنوات، لإضفاء طابع عصري على خدمات الصحة الجنسية وإعادة تشكيلها. وقد جعل البرنامج من الفحص لاكتشاف مرض الكلاميديا مجالا ذا أولوية. وهو يستهدف الرجال والنساء النشطين جنسيا ويبلغون من العمر أقل من ٢٥ سنة لتوعيتهم بمرض الكلاميديا وآثاره، ولتوفير الوصول إلى الخدمات من خلال توفير الفحص، والوقاية، والعلاج بغية الحد من تعرضهم لخطر العدوى أو نقل المرض في ما بعد. وقد جرى استثمار مبلغ ٨٠ مليون جنيه إسترليني لتحقيق ذلك.

وفي ما بين ١ نيسان/ أبريل ٢٠٠٣ و ٣١ آذار/ مارس ٢٠٠٦ جرى القيام بما يزيد على ١٨٠.٠٠٠ عملية فحص خارج مستوصفات طب الأمراض التناسلية والبولية. وكانت نسبة الحالات الموجبة عموما ١٠ر٤ في المائة بين النساء و١٠ر٧ في المائة بين الرجال.

التدخين بين النساء والرجال

في عام ٢٠٠٥ كانت نسبة المدخنين من الرجال ٢٥ في المائة ومن النساء ٢٣ في المائة ممن يزيد عمرهم عن ١٦ عاما مقارنة بنسبة ٤٤ في المائة من الرجال و٣٦ في المائة من النساء عام ١٩٧٨ (الدراسة الاستقصائية للأسرة المعيشية العامة). وقد أصبحت خدمات الكف عن التدخين التابعة لدائرة الصحة الوطنية راسخة تماما في شتّى أنحاء إنكلترا الآن، وهي تثمر نتائج مشجعة، ولاسيما بين النساء.

عدد السكان الذين حددوا موعدا للإقلاع عن التدخين عن طريق خدمات الكف عن التدخين (خدمات الامتناع عن التدخين سابقا) - نيسان/أبريل ٢٠٠٥- آذار/مارس ٢٠٠٦

إناث	ذكور	المجموع
٣٤١ ٢٩٥	٢٦١ ٨٧٩	٦٠٣ ١٧٤
١٨٣ ٧٩٤	١٤٦ ٠٦٠	٣٢٩ ٨٥٤

المصدر: مركز الإعلام، إحصاءات أساليب الحياة، إحصاءات عن خدمات الكف عن التدخين في دائرة الصحة الوطنية في إنكلترا، نيسان/أبريل ٢٠٠٥ إلى آذار/مارس ٢٠٠٦.

تبين آخر الإحصاءات عن نجاح خدمات الكف عن التدخين المنشورة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ عن الفترة نيسان/أبريل ٢٠٠٥-آذار/مارس ٢٠٠٦ أنه فيما يتعلق بإنكلترا خلال هذه الفترة:

- حدد ١٣١ ٠٧٢ شخصا (٢٠٨ ٧٤ منهم إناث) موعدا للإقلاع عن التدخين عن طريق خدمات الكف عن التدخين؛
- أفلح ٦٥ ٥٢٢ شخصا (٢٨٧ ٣٦ منهم إناث) في الإقلاع عن التدخين في مرحلة المتابعة ومدتها ٤ أسابيع (استنادا إلى إبلغات ذاتية)، ٥٥ في المائة ممن حددوا موعدا للإقلاع عن التدخين؛
- حددت ٤ ٠٤٣ امرأة حامل موعدا للإقلاع عن طريق خدمات الكف عن التدخين
- أفلح ٢ ٠٢٥ شخصا في الإقلاع عن التدخين في مرحلة المتابعة التي مدتها ٤ أسابيع (استنادا إلى إبلغات ذاتية) وقد حدد ٥٠ في المائة منهم موعدا لذلك.

وفي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ كان ٥٧ في المائة عموما من الأشخاص الذين ينتفعون بخدمات الكف عن التدخين التابعة لدائرة الصحة الوطنية من النساء.

وواصلت الحكومة التصدي للتدخين - فقد حظرت جميع الإعلانات والرعاية والترويج فيما يتعلق بالتبغ عام ٢٠٠٣. وستنفذ أحكام المناطق الخالية من التدخين الواردة في قانون الصحة لعام ٢٠٠٦ في الساعة ١٨/.. من يوم الأحد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧. وقد ساعدت هذه الاستراتيجية في خفض معدلات التدخين بين النساء في إنكلترا من ٢٦ في المائة عام ١٩٨٨ إلى ٢٣ في المائة عام ٢٠٠٥، أي أدنى من معدل التدخين لجميع البالغين في إنكلترا وهو ٢٤ في المائة.

مدى انتشار تدخين السجائر بحسب نوع الجنس والعمر: الأشخاص الذين يبلغون من العمر ١٦ عاما أو أكثر، في إنكلترا عام ٢٠٠٥

الجموع	١٦-١٩	٢٠-٢٤	٢٥-٣٤	٣٥-٤٩	٥٠-٥٩	٦٠ وما فوقها	المجموع
رجال	٢٣ في المائة	٣٤ في المائة	٣٤ في المائة	٢٩ في المائة	٢٥ في المائة	١٤ في المائة	٢٥ في المائة
نساء	٢٦ في المائة	٣٠ في المائة	٢٩ في المائة	٢٦ في المائة	٢٣ في المائة	١٣ في المائة	٢٣ في المائة

المصدر: مكتب الإحصاءات الوطنية: النتائج مستمدة من الدراسة الاستقصائية العامة للأسر عام ٢٠٠٥

الشابات والحصول على خدمات الصحة الجنسية والإنجابية

في تموز/يوليه ٢٠٠٤، أصدرت وزارة الصحة منشورا توجيهيا لأفضل الممارسات للأطباء والفنيين الصحيين الآخرين بشأن تقديم المشورة والعلاج للشباب تحت سن ١٦ سنة فيما يتعلق بمنع الحمل، والصحة الجنسية والإنجابية.

يحدد هذا المنشور التوجيهي مبادئ الممارسة الجيدة لفنّيي الصحة الذين يرون من هم دون السادسة عشرة ويطلبون المشورة والعلاج فيما يتعلق بمنع الحمل أو مسائل الصحة الجنسية الأخرى دون إشراك الأبوين. وتم اختبار هذا المنشور التوجيهي في استعراض قانوني (كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦) ولقي تأييدا باعتباره قانونيا. وأكد هذا الحكم أن المنشور التوجيهي يتفق تماما مع القانون. كما يؤكد المنشور أن السرية ليست مطلقة. فعندما يرى فني الصحة أن ثمة خطرا على صحة شخص صغير السن، أو سلامته، أو مصلحته يبلغ من خطورته أنه يفوق في أهميته حق الشخص الصغير السن في الخصوصية، ينبغي إحالة الحالة من خلال إجراءات حماية الطفل المحلية لاتخاذ الإجراء الملائم بشأنها.

تشخيص فيروس نقص المناعة البشرية في النساء

كانت الزيادة في طلب التشخيصات الواردة من أشخاص يقيمون علاقات جنسية مع أشخاص من الجنس الآخر أكبر بين النساء منها بين الرجال. وفي ١٩٩٦، كانت النساء المصابات بسبب إقامة علاقات مع أشخاص من الجنس الآخر تشكلن نسبة ١٨ في المائة من جميع الحالات المشخصة و٥٧ في المائة من بين جميع التشخيصات بين الأشخاص الذين يقيمون علاقات جنسية مع أشخاص من الجنس الآخر؛ وفي سنة ٢٠٠٥، كانت هذه الأرقام ٣٥ في المائة و٦٣ في المائة على التوالي. وكان ذلك يمثل زيادة بأكثر من خمسة أضعاف الحالات المشخصة بين النساء اللاتي يقمن علاقات مع الجنس الآخر، مقارنة بزيادة أربعة أضعاف بين الرجال الذين يقيمون علاقات مع الجنس الآخر.

وترجع الزيادة في الحالات المشخصة الجديدة بين الأشخاص الذين يقيمون علاقات مع أشخاص من الجنس الآخر إلى حد كبير إلى زيادة أعداد الأفراد الوافدين إلى المملكة المتحدة من بلدان يزيد فيها انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بالإضافة إلى زيادة اكتشاف فيروس نقص المناعة البشرية في أعقاب إدخال الاختبار الروتيني في فترة ما قبل الولادة، بالنسبة للنساء.

تعزيز الصحة في مجال فيروس نقص المناعة البشرية

تمشيا مع الاستراتيجية الوطنية للصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية (٢٠٠١)، قامت وزارة الصحة بدعم تعزيزها المستهدف للصحة في مجال فيروس نقص المناعة البشرية للمجتمعات المحلية الأفريقية، بما فيها النساء، من خلال تمويلها للمنظمة غير الحكومية، شبكة السياسات الأفريقية لفيروس نقص المناعة البشرية. وتشمل هذه مواد إعلامية تتعلق بفوائد اختبارات فيروس نقص المناعة البشرية (من الأفضل أن نعرف) باللغات الإنجليزية، والفرنسية، والعربية، واللغات الأفريقية الأخرى، بالإضافة إلى حملة توعية أجريت حديثاً حول استخدام الواقي الذكري شملت مواد معينة للنساء. وتشمل العمالة الجديدة لسنة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ التدريب على إثبات الذات للشابات الأفريقيات.

العمل الدولي في مجال فيروس نقص المناعة البشرية - متلازمة نقص المناعة المكتسب (الأيدز)

تعتبر إدارة التنمية الدولي داعماً رئيسياً لبرنامج الأمم المتحدة المشترك لنقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب (الأيدز)، والائتلاف العالمي للمرأة والأيدز ومنظمات المجتمع المدني كالتحالف الدولي لنقص المناعة البشرية/الأيدز، Action Aid and Womankind. وتسليماً بأن أثر نقص المناعة البشرية والأيدز يؤثر في النساء بشكل غير متناسب، من حيث معدلات الإصابة وأعباء الرعاية، التزمت إدارة التنمية الدولية بمبلغ ٨٠ مليون جنيه استرليني لصندوق الأمم المتحدة للسكان للفترة ٢٠٠٤ - ٢٠٠٧ لدعم الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية، ولأعمال الصحة الجنسية والإنجابية مع النساء.

وفي جنوب أفريقيا، شاركت إدارة التنمية الدولية في تمويل مشروع تجربي عشوائي مدته ثلاث سنوات اكتمل في آذار/مارس ٢٠٠٥، وجمع بين التمويل الصغير للنساء والتعليم الجنساني والتوعية بالمسألة الجنسانية وفيروس نقص المناعة البشرية. وأظهرت النتائج المنشورة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ أن هذا النهج أسهم في انخفاض بنسبة ٥٥ في المائة لحدوث العنف المرتكب من الشريك الحميم، وهو من العوامل الرئيسية في نقل فيروس نقص المناعة البشرية، بين جماعة من نساء جنوب أفريقيا الفقيرات. وفي بنغلاديش، تقدم إدارة التنمية

الدولية دعماً لبرنامج امتدادي outreach يمكن العاملون في مجال الجنس وأطفالهم من المطالبة بحقوقهم في خدمات الصحة الأساسية وفيروس نقص المناعة البشرية. كما يثير الوعي بالترقية التي يواجهونها في المجتمع المدني، والحكم المحلي، ومقدمي الخدمات الآخرين. وقد بدأ البرنامج في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ ويستمر لخمس سنوات.

الفحص الجماعي للمتدثرة

وضعت الورقة البيضاء المعنية بالصحة العامة اختيار الصحة؛ تسهيل الاختيارات الصحية المنشورة في ٢٠٠٤ برنامجاً جديداً لمدة ثلاث سنوات، لتحديث وتحويل الخدمات الصحية الجنسية. وجعلت الفحص الجماعي للمتدثرة مجالاً للأولوية. وتستهدف الرجال والنساء النشطين جنسياً تحت سن ٢٥ سنة لتوعيتهم بالمتدثرة وآثارها، وتوفير الحصول على الخدمات وتوفير الفحص الجماعي، والوقاية منها والعلاج للحد من خطورة الإصابة بها أو انتقالها بالعدوى. وتم استثمار ٨٠ مليون جنيه استرليني لهذا الغرض.

وما بين ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٣ و٣١ آذار/مارس ٢٠٠٦، تم إجراء أكثر من ١٨٠.٠٠٠ عملية فحص جماعي خارج عيادات طب المسالك البولية والتناسلية. وبشكل عام، كانت النتائج إيجابية بنسبة ١٠,٤ في المائة بين النساء و١٠,٧ في المائة بين الرجال.

التدخين بين النساء والرجال

في ٢٠٠٥، كان ٢٥ في المائة من الرجال و٢٣ في المائة من النساء فوق سن ١٦ سنة يدخنون مقارنة بـ ٤٤ في المائة من الرجال و٣٦ في المائة من النساء في ١٩٧٨ (الدراسة الاستقصائية العامة للأسر). واستقرت الآن تماماً خدمات منع التدخين التابعة لدائرة الصحة الوطنية في جميع أنحاء إنكلترا وتحقق نتائج مشجعة، وبخاصة بين النساء.

عدد الأشخاص الذين حددوا تاريخاً للإقلاع عن التدخين من خلال خدمات منع التدخين التابعة لدائرة الصحة الوطنية (خدمات التوقف عن التدخين سابقاً) - نيسان/أبريل ٢٠٠٥ - آذار/مارس ٢٠٠٦

الإناث	الذكور	المجموع	
٣٤١ ٢٩٥	٢٦١ ٨٧٩	٦٠٣ ١٧٤	العدد الإجمالي لمن حددوا تاريخاً للإقلاع
١٨٣ ٧٩٤	١٤٦ ٠٦٠	٣٢٩ ٨٥٤	الأشخاص الذين نجحوا في الإقلاع في الأسبوع الرابع للمتابعة (التقرير الذاتي)

المصدر: The Information Centre, Lifestyle Statistics. 'Statistics on NHS Stop Smoking Services in England, April 2005 to March 2006.'

تبين أحدث الإحصائيات المتعلقة بنجاح خدمات التوقف عن التدخين التابعة لدائرة الصحة الوطنية، المنشورة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ للفترة نيسان/أبريل ٢٠٠٥ - آذار/مارس ٢٠٠٦ أنه في إنكلترا، في هذه الفترة:

- حدد ١٣١ ٠٧٢ شخصا (٢٠٨ ٧٤ من الإناث) تاريخا للإقلاع من خلال خدمات التوقف عن التدخين؛
 - ٦٥ ٥٢٢ شخصا (٢٨٧ ٣٦ من الإناث) نجحوا في الإقلاع في الأسبوع الرابع من مرحلة المتابعة (بناء على التقرير الذاتي)، وحدد ٥٥ في المائة من هؤلاء تاريخا للإقلاع؛
 - حدد ٤ ٠٤٣ من النساء الحوامل تاريخا للإقلاع من خلال خدمات التوقف عن التدخين؛
 - نجح ٢ ٠٢٥ في الإقلاع في الأسبوع الرابع من مرحلة المتابعة (بناء على التقرير الذاتي) وحدد ٥٠ في المائة من هؤلاء تاريخا للإقلاع.
- في ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦، وبشكل عام، كان ٥٧ في المائة من الأشخاص الذين حصلوا على خدمات التوقف عن التدخين التابعة لدائرة الصحة الوطنية من النساء.
- واصلت الحكومة معالجة مسألة التدخين - فحظرت تقريبا كل أشكال الإعلان والرعاية والترويج المتعلقة بالتبغ في ٢٠٠٣. وسوف تنفذ أحكام قانون الصحة لسنة ٢٠٠٦ المتعلقة بعدم التدخين في الساعة السادسة صباحا يوم الأحد الأول من تموز/يوليو ٢٠٠٧. وساعدت هذه الاستراتيجية على تقليص معدلات التدخين بين النساء في إنكلترا من ٢٦ في المائة في ١٩٩٨ إلى ٢٣ في المائة في ٢٠٠٥، أي أقل من معدل التدخين بين جميع الكبار في إنكلترا، والبالغ ٢٤ في المائة.

انتشار التدخين بحسب الجنس والعمر: الأشخاص البالغون ١٦ سنة فما فوقها، في إنكلترا، في ٢٠٠٥

الجموع	١٩-١٦	٢٠-٢٤	٢٥-٣٤	٣٥-٤٩	٥٠-٥٩	٦٠ وفوقها	الرجال
	٢٣%	٣٤%	٣٤%	٢٩%	٢٥%	١٤%	الرجال
	٢٦%	٣٠%	٢٩%	٢٦%	٢٣%	١٣%	النساء

المصدر: Office of National Statistics (ONS): Results from the 2005 General Household Survey

انتشار التدخين بحسب الجنس والفئة الاجتماعية – الاقتصادية: الأشخاص البالغون سن
١٦ سنة فما فوقها، في إنكلترا، في سنة ٢٠٠٠

النساء (%)	الرجال (%)	الجميع (%)	
١٠	١٩	١٩	مجموع العاملين في أعمال غير يدوية
٢٨	٣١	٢٩	مجموع العاملين في أعمال يدوية
٢٢	٢٥	٢٤	الجميع

المصدر: ONS: Results from the 2005 General Household Survey

التدخين بين النساء الحوامل

عملت الحكومة بنشاط على الحد من التدخين بين النساء الحوامل. وتشمل المبادرات الحكومية لمعالجة هذه المشكلة إنشاء خط مساعدة للحمل يوفر مرفقا للزيارة المتكررة (للاتصال مرة أخرى؟؟؟) call-back facility لتقديم دعم إضافي للمدخنات الحوامل والرغبات في الإقلاع عن التدخين؛ وحملة توعية تستهدف المدخنات الحوامل وشركائهم؛ ومبادرة تتعلق بالتدخين أثناء الحمل لتعيين مناصرين لتنسيق الخدمات للمدخنات الحوامل على المستوى المحلي، بما في ذلك استثمار ٦ ملايين جنيه استرليني لبدء تفعيل المبادرة الخاصة بالتدخين أثناء الحمل، بين ٢٠٠١ – ٢٠٠٣، وحدد هدف لدائرة الصحة الوطنية لتنفيذ خفض نقطة واحدة في المائة في كل سنة في نسبة النساء المستمترات في التدخين أثناء فترة الحمل، مع التركيز بصفة خاصة على المدخنات اللائي ينتمين إلى الجماعات المحرومة.

انتشار التدخين أثناء الحمل، إنكلترا، سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٥، بحسب الجماعة الاجتماعية – الاقتصادية التي تنتمي إليها الأم

النسبة المئوية لمن دخنَّ قبل الحمل أو أثناءه		النسبة المئوية لمن دخنَّ طوال فترة الحمل		
٢٠٠٥	٢٠٠٠	٢٠٠٥	٢٠٠٠	
١٩	٧	٧	٧	الأعمال الإدارية والفنية
٣٠	١٣	١٢	١٢	المهن الوسيطة
٤٨	٢٨	٢٩	٢٩	الأعمال الروتينية واليدوية
٣٣	٣٤	٢٣	٢٣	أشخاص لم يعملوا أبدا
٣١	٢١	١٧	١٧	أشخاص غير مصنّفين
٣٢	١٩	١٧	١٧	جميع الأمهات

المصدر: Infant Feeding Survey 2005

إحصاءات من الدراسة الاستقصائية لتغذية الأطفال الرضع

نتيجة لضخ الأموال الاستثمارية لبدء التشغيل في المراحل الأولى (انظر الفقرة السابقة)، تبين أحدث الإحصائيات المستمدة من الدراسة الاستقصائية لتغذية الأطفال الرضع لسنة ٢٠٠٥ أن عدد النساء اللاتي يدخن طوال فترة الحمل انخفض إلى ١٧ في المائة في ٢٠٠٥ بعد أن كان ١٩ في المائة في سنة ٢٠٠٠. وحققت الحكومة هدف خفض عدد النساء اللاتي يدخن طوال فترة الحمل إلى ١٨ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٥، وتمضي قدما لتحقيق هدف خفض عدد النساء اللاتي يدخن طوال فترة الحمل إلى ١٥ في المائة بحلول سنة ٢٠١٠.

التدخين بين الأطفال

أعلنت الحكومة التزامها رفع الحد الأدنى لسن بيع التبغ من ١٦ إلى ١٨ سنة وهي تملك الصلاحيات لتفعل ذلك بموجب قانون الصحة ٢٠٠٦. كما ستستعمل الحكومة صلاحياتها لفرض أوامر على تجار التجزئة الذين يتلاعبون بشكل متكرر بقانون البيع لمن هم دون السن لمنعهم من بيع التبغ لمدد تصل إلى سنة.

انتشار استخدام منتجات التبغ بين الأقليات العرقية

بينما تنخفض معدلات التدخين بين النساء البنغلاديشيات، والهنديات، والباكستانيات، يزيد التدخين، نسبيا، بين نساء منطقة الكاريبي اللاتي ينتمين إلى أصول أفريقية ويزداد شيوع مضغ التبغ بين النساء البنغلاديشيات. وتعمل إدارة الصحة مع هذه المجتمعات لاستكشاف سبل خفض معدلات انتشار التدخين وأوجه عدم المساواة الصحية المتصلة بذلك. وشملت الإجراءات الحكومية الأخرى: حملة إعلامية تستهدف الأقليات العرقية المعنية بالاستعانة بخطط مساعدة مخصصة تقدم المشورة والدعم؛ بالإضافة إلى دعم المبادرات المحلية لزيادة الوعي بالأخطار المرتبطة بالتدخين وأيضا بمضغ التبغ إذا كان ذلك يلائم الجمهور.

انتشار استخدام منتجات التبغ بين الأقليات العرقية

السود من منطقة الكاريبي	السود من أفريقيا	الهنود	الباكستانيون	البنغلاديشيون	الصينيون	الأيرلنديون	عموم السكان	
٢٥	٢١	٢٠	٢٩	٤٠	٢١	٣٠	٢٤	الرجال
م	٤	٢	٩	م	م	م	م	مضغ التبغ
								النساء

السود من منطقة الكاربي	السود من أفريقيا	الهنود	الباكستانيون	البنغلاديشيون	الصينيون	الأيرلنديون	عموم السكان
٢٤	١٠	٥	٥	٢	٨	٢٦	٢٣
م	١	١	١٦	م	م	م	م

المصدر: headline results: Health Survey for England 2004

م - وجه السؤال الخاص بمضغ منتجات التبغ إلى جماعات جنوب آسيا فقط.
* - يشمل استخدام أي منتجات للتبغ أيضا السيجار والغليون.

البرنامج الوطني لتحقيق المساواة والصحة العقلية للمرأة

تم تحديد أولويات هذا البرنامج لسنة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ من تحليل للتقدم المحرز في تنفيذ دعم إدماج المرأة في السياق العام (انظر ما يلي) في شراكة مع القادة الإقليميين وفي أعقاب مناقشة مع الموظفين الرفيعي المستوى في المعهد الوطني للصحة العقلية بإنكلترا وشراكة تحسين خدمات الرعاية. وتم تحديد ست أولويات رئيسية لسنة ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧.

مجال الأولوية	النتيجة الرئيسية	التحالف الاستراتيجي الرئيسي لتنفيذ النتيجة
الحساسية للمساواة الجنسانية في خدمات الصحة العقلية	التحسين في السلامة الجنسية وتجربة رعاية الحالات الداخلية الحادة.	الوكالة الوطنية لسلامة المرضى لجنة الرعاية الصحية الصندوق الاستئماني للرعاية الأولية
• السلامة في رعاية الحالات الداخلية الحادة	تطوير توفير الخدمات اليومية الملائمة.	المواقع التبديلية لتحسين الحصول على العلاج النفسي؛ المشاريع الرائدة لمركز التنمية الإقليمي
• الخدمات اليومية	تحسين دعم النساء اللاتي يعانين من مشكلات في الصحة العقلية في فترة ما قبل الولادة	إدارة الصحة، خدمات النساء والأطفال المعهد الوطني للتميز الإكلينيكي
تحسين اختيار الخدمات النفسية والحصول عليها	زيادة العناية وتفهم احتياجات النساء اللاتي ينتمين إلى مجتمعات السود والأقليات العرقية	تنفيذ برنامج المساواة العنصرية
تطوير توفير دعم الصحة العقلية في فترة ما قبل الولادة	زيادة الحصول على الدعم المناسب للنساء اللاتي تعرضن للعنف والاعتداء	إدارة الصحة، برنامج ضحايا العنف ومنع الاعتداء
النساء السود والآسيويات	تحسين الحصول على رعاية الصحة العقلية للنساء المجرمات	وزارة الداخلية/إدارة السجون استعراض البارونة كورستون
منع العنف والاعتداء		
المرأة في نظام العدالة الجنائية		

كان التقدم المحرز في كل من هذه الأولويات كما يلي:

السلامة في خدمات رعاية الحالات الداخلية الحادة

نشر تقرير الوكالة الوطنية لسلامة المرضى ”مع سلامة العقل: خدمات الصحة العقلية و سلامة المرضى“ في تموز/يوليو ٢٠٠٦. واحتوى التقرير على قسم عن السلامة الجنسية ذكر أكثر من مائة حادث محدد لدرجات مختلفة من القسوة وتضمن تعليقا باحتمال أن يكون الإبلاغ ناقصا. وقد جاء هذا العمل بعد تقرير كبير – هيسلام في تموز/يوليو ٢٠٠٥ ويشير التقريران معا إلى إن السلامة الجنسية لا تزال شاغلا مهما للنساء في خدمات الرعاية الصحية، وبخاصة في الماكن التي تقدم فيها الرعاية الداخلية وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ أعلن الأستاذ لويس أبلباي عن توفير مبالغ رأسمالية قدرها ٣٠ مليون جنيه استرليني في الربيع القادم لتحسين مجالات الرعاية الداخلية.

- تحديد نطاق مدى الأنشطة الجارية وبصفة خاصة ما يتصل منها بالنساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية؛
- وضع مسودة بيان عن مجلس شراكة تحسين خدمات الرعاية يتعلق بأوجه المساواة بإدراجه في مذكرة التفاهم؛
- اعتبار استقطاب الدعم أولوية باعتباره المجال الأول للتطوير المشترك واعتبار نواتج صحتنا، ورعايتنا، وكلمتنا كطريقة لتنفيذ الورقة البيضاء؛
- إعداد جداول أعمال وأنشطة متماسكة تتعلق بالمسألة الجنسانية والعنصرية؛
- كفاءة تقييم الأثر الجنساني لمشروع التعاون التابع لبرنامج ضحايا العنف ومنع الاعتداء؛
- وضع نهج مشترك للصحة العقلية في مرحلة ما قبل الولادة.

منع العنف والاعتداء

يتولى برنامج ضحايا العنف ومنع الاعتداء قيادة عرض ”مشروع التعاون“ والهدف هو الاعتراف والتصدي للروابط بين العنف والاعتداء واعتلال الصحة العقلية والتصدي لها عند تنفيذ خدمات الصحة العقلية في الأماكن التي تقدم الرعاية للحالات الداخلية الحادة والقائمة على المجتمع. وسوف يتم تحقيق ذلك من خلال تدريب موظفين مختارين في صناديق استئنافية رائدة لإثارة القضايا المتعلقة بالتعرض للعنف والاعتداء بصفة روتينية ومستمرة في التقييمات وتقديم الرعاية والدعم والعلاج للملتمين للناجين بعد الكشف عن هذه الحالات. وبدأ المشروع جديا في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ وسوف ينتهي في حزيران/يونيو ٢٠٠٨.

المرأة في نظام العدالة الجنائية

نظر في احتياجات المرأة في نظام العدالة الجنائية من خلال استعراض لمجلس اللوردات تحت قيادة البارونة كورستون وقدم برنامج المساواة بين الجنسين والصحة العقلية للمرأة (وهو عضو في فريق الاستعراض) عروضاً خبيرة (عروض خبراء) ومدخلاً لمناقشات حول عوامل الصحة العقلية ذات الصلة.

تعاون البرنامج بشكل مباشر مع فريق شرطة المرأة بوزارة الداخلية وشركات الصحة والمجرمين، وشراكة تحسين خدمات الرعاية، والرعاية الصحية والاجتماعية في العدالة الاجتماعية. وأعد البرنامج عروضاً لدعم disposals غير المحتجزات في ظروف ملائمة وعرضت هذه على الشركاء المشار إليهم أعلاه للنظر فيها من الناحية الفنية وتمويلها.

واجب المساواة بين الجنسين في القطاع العام

قدم برنامج المساواة بين الجنسين والصحة العقلية للمرأة ورقة إلى مجلس شراكة تحسين خدمات الرعاية تلخص مجال الإجراءات المطلوبة، ووافق على اجتماع مع الوحدة المعنية بأوجه المساواة في إدارة الصحة، وسهلت تنظيم حلقة عمل حول الصحة العقلية ومؤتمر وطني ركز على إعداد واجب للقطاع العام ونظم حلقات دراسية أثناء شتاء ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ لدعم التنفيذ على المستوى الإقليمي داخل خدمات الصحة العقلية.

قدم البرنامج إلى الشراكة الوطنية للصحة العقلية في أيار/مايو ٢٠٠٦ حول التقدم المحرز في تنفيذ "من أجل التعميم" (انظر أعلاه) والإعداد لواجب المساواة بين الجنسين في القطاع العام. واقترحت الشراكة الوطنية للصحة العقلية إجراء مراجعة (تدقيق) للأنشطة التي تمت داخل الصناديق الاستثمارية الأعضاء. وقام بتحليل النتائج الجهات الرائدة الوطنية GE & WMH وأبلغت الفريق التنفيذي للشراكة الوطنية للصحة العقلية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦. وكانت النتائج مشجعة إلى درجة معقولة فيما يتعلق بتنفيذ من أجل التعميم، رغم أن تطورات معينة كالصحة العقلية قبل الولادة كان يعتورها النقص. وكان الوعي بواجب المساواة بين الجنسين في القطاع العام والاستعداد له منخفضين. ونتيجة لذلك وافقت الشراكة الوطنية للصحة العقلية على تمويل مؤتمر وطني في ربيع ٢٠٠٧ حول الصحة العقلية للمرأة.

فهم برامج الرعاية

سوف تخضع وثيقة المشورة استعراض فهم برامج الرعاية لعملية تقييم لأثر المساواة. وسوف تركز هذه العملية على المسألة العنصرية والجنسانية وهي تتفق مع السياسة الحكومية التي ترى أن أي تغيير في السياسات أو استعراض السياسات تحتاج إلى تقييم لأثر المساواة.

حمل المراهقات ومستويات الحمل - إنكلترا

حالات الحمل تحت سن ١٦ وتحت سن ١٨، إنكلترا، ١٩٩٨ - ٢٠٠٤

حالات الحمل تحت ١٦ سنة			١-١٢ حالات الحمل تحت ١٨ سنة		
النسبة المئوية للتغيير منذ الخط الأساسي	معدل الحمل*	مجموع حالات الحمل	النسبة المئوية للتغيير منذ الخط الأساسي	معدل الحمل*	مجموع حالات الحمل
	٨,٨	٧ ٨٥٥		٤٧	١٩٩٨ ٤١ ٠٨٩
	٨,٢	٧ ٤٠٨		٤٥,٨	١٩٩٩ ٣٩ ٢٤٧
	٨,٣	٧ ٦٢٠		٤٣,٨	٢٠٠٠ ٣٨ ٦٩٩
	٨,٠	٧ ٤٠٧		٤٢,٥	٢٠٠١ ٣٨ ٤٦١
	٧,٩	٧ ٣٩٥		٤٢,٦	٢٠٠٢ ٣٩ ٣٥٠
	٧,٩	٧ ٥٥٨		٤٢,١	٢٠٠٣ ٣٩ ٥٣٣
١٥,٢-%	٧,٥	٧ ١٧٩	١١,١-%	٤١,٥	٢٠٠٤ ٣٩ ٥٤٥

* لكل ألف امرأة بين سنة ١٥ و ١٧ سنة

** لكل ألف امرأة بين سن ١٣ و ١٥ سنة

حمل المراهقات ومستويات الحمل

حالات الحمل تحت سن ١٦ سنة وتحت سن ١٨ سنة، ويلز، ١٩٩٢ - ٢٠٠٤

المعدل		العدد		السنة
تحت ١٨ ^(ب)	تحت ١٦ ^(أ)	تحت ١٨ سنة	تحت ١٦ سنة	
٤٨,٠	٩,٥	٢ ٣٨٧	٤٧٠	١٩٩٢
٤٧,٥	٨,٩	٢ ٣٠٧	٤٦٥	١٩٩٣
٤٦,٤	٩,٣	٢ ٢٩٧	٥٠٥	١٩٩٤
٤٨,٠	١٠,٣	٢ ٥٠٩	٥٦٧	١٩٩٥
٥٣,٥	١١,٧	٢ ٩٣٢	٦٤٤	١٩٩٦

المعدل		العدد		
تحت ١٨ ^(ب)	تحت ١٦ ^(أ)	تحت ١٨ سنة	تحت ١٦ سنة	السنة
٥٢,٢	١٠,٤	٢ ٨٩٥	٥٦٤	١٩٩٧
٥٥,٠	١٠,٨	٣ ٠٣٠	٥٩٧	١٩٩٨
٥١,١	٩,٦	٢ ٧٨١	٥٣٧	١٩٩٩
٤٨,٠	٨,٨	٢ ٦٤٩	٤٩٥	٢٠٠٠
٤٥,٥	٨,٧	٢ ٥٢٩	٤٩٦	٢٠٠١
٤٥,٩	٨,٣	٢ ٦٠١	٤٨٠	٢٠٠٢
٤٥,٧	٨,١	٢ ٦٠٩	٤٦٦	٢٠٠٣
٤٥,١	٧,٥	٢ ٦٠٥	٤٣٤	٢٠٠٤

(أ) المعدل لكل ألف من الإناث المقيمتين بين سن ١٣ و ١٥ سنة

(ب) المعدل لكل ألف من الإناث المقيمتين بين سن ١٥ و ١٧ سنة

المصدر: مكتب الإحصاءات الوطنية

في سنة ٢٠٠٤، حدثت ٤٣٤ حالة حمل للنساء تحت سن ١٦ سنة في ويلز، بنسبة تقل ٢٧ في المائة عنها في ١٩٩٨ (٥٩٧) بينما حدثت ٢ ٦٠٥ حالة حمل للنساء تحت سن ١٨ بنسبة تقل ١٤ في المائة عنها في ١٩٩٨ (٣ ٠٣٠). وفي سنة ٢٠٠٤، كان معدل الحمل تحت سن ١٦ سنة ٧,٥ في كل ألف أنثى في سن ١٣ إلى ١٥ سنة فانخفض بذلك عن نسبة ١٠,٨ في ١٩٩٨ بينما كان معدل الحمل تحت سن ١٨ سنة ٤٥,١ لكل ألف أنثى بين سن ١٥ و ١٧ سنة فانخفض بذلك عن ٥٥,٠ من عشرة.

يرجى ملاحظة أن حالات الحمل هي تقديرات مستمدة من جمع المعلومات من سجلات المواليد وإخطارات حالات الإجهاض الشرعية. وهي لا تشمل حالات الإسقاط أو حالات الإجهاض غير القانونية.

المادة ١٣

الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية

أنشأت الحكومة لجنة المعاشات التقاعدية في سنة ٢٠٠٢ للنظر في سبل إصلاح نظام المعاشات التقاعدية، وبناء على ذلك قدمت الحكومة قانون المعاشات التقاعدية.

تحسين شمول المعاشات التقاعدية الحكومية

تؤمن الحكومة أن إصلاح المعاشات التقاعدية سوف يحسن شمول المعاشات التقاعدية الحكومية بطرائق شتى. فهو سيدخل شرط مساهمة وحيدا مبسطا لمن يصلون سن المعاش التقاعدي الحكومي اعتبارا من سنة ٢٠١٠ بناء على خفض عدد السنوات المؤهلة اللازمة للحصول على معاش تقاعد حكومي أساسي كامل إلى ٣٠ سنة، وفي الحالات التي لم تعد يطبق فيها الشرط الحالي لأول مساهمة وقاعدة ٢٥ في المائة كحد أدنى^(٥). وسوف ييسر للوالدين ومقدمي الرعاية تكوين استحقاق للمعاش التقاعدي الحكومي باستبدال الائتمانات الأسبوعية بحماية المسؤوليات المتزلية؛ وسوف يوفر ترتيبات ائتمانية أكثر مرونة ستزيد من عدد أصحاب الدخول المنخفضة والأشخاص الذين يعانون من إعاقات لوقت طويل ممن يحصلون على استحقاق المعاش التقاعدي الثاني الحكومي؛ ويدخل ائتمان جديد لمقدمي الرعاية الذين يقدمون الرعاية لعشرين ساعة أو أكثر كل أسبوع لشخص يعاني من إعاقة حادة. وفي الوقت الراهن، يستفيد نحو ١,٩ مليون من مقدمي الرعاية (تشكل النساء منهم أكثر من ٩٠ في المائة) ونحو ٦,٢ ملايين شخص من أصحاب الدخول المنخفضة (تشكل النساء منهم نحو ٦٠ في المائة) من إدخال المعاش التقاعدي الثاني الحكومي.

زيادة أعداد النساء المستفيدات من الإصلاح

نتيجة لهذه الإصلاحات، سوف يحق لنحو ثلاثة أرباع النساء اللائي يصلن إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي في سنة ٢٠١٠ الحصول على معاش تقاعدي أساسي كامل في ٢٠١٠، في مقابل ٣٠ في المائة في الوقت الراهن. وبغير هذه الإصلاحات لن يحق إلا لنحو نصف النساء اللائي يصلن إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي في سنة ٢٠١٠ الحصول على معاش تقاعدي أساسي كامل. وبحلول سنة ٢٠٢٥، سوف يحق لأكثر من ٩٠ في المائة من النساء (والرجال) اللائي يصلن إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي الحصول على معاش تقاعدي حكومي أساسي كامل، بزيادة نصف مليون امرأة.

(٥) يقضي شرط أول مساهمة بأن يكون الشخص قد دفع فعلا مساهمات الفئة ١ على مكاسبه التي تقل عن ٥٢ مثلا من حد المكاسب الأسبوعية لعام ضريبي واحد (أو دفع ٥٠ مساهمة في التأمين الوطني بالسعر المحدد في أي وقت قبل ٦ نيسان/أبريل ١٩٧٥). وبموجب قاعدة الحد الأدنى يجب على الشخص أن يكون قد دفع على الأقل ربع عدد السنوات المؤهلة للحصول على المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي الكامل، حتى يتسنى له الحصول على أي معاش تقاعدي حكومي أساسي بالمرّة. ويعادل هذا بشكل عام ١٠ سنوات بالنسبة للمرأة (١١ سنة بالنسبة للرجل).

وسوف تعني ترتيبات الائتمان المحسنة أن نحو مليون شخص إضافيين سوف يحصلون على المعاش التقاعدي الثاني الحكومي وأن ٩٠ في المائة تقريبا منهم سيكونون من النساء. ويمكن لنحو ١٢٠.٠٠٠ شخص إضافيين الحصول على ائتمان للمعاش التقاعدي الحكومي الأساسي في سنة ٢٠١٠ من خلال الائتمان الجديد لمقدمي الرعاية، منهم نحو ٨٥.٠٠٠ امرأة. ويمكن لنحو ١٨٠.٠٠٠ شخص إضافيين تأمين استحقاق للمعاش التقاعدي الثاني الحكومي في سنة ٢٠١٠ من خلال الائتمان الجديد لمقدمي الرعاية، منهم نحو ١١٠.٠٠٠ امرأة. ويستطيع نحو ٤٠.٠٠٠ شخص في سنة ٢٠١٠ الاستفادة من إلغاء شرط أول مساهمة وقاعدة ٢٥ في المائة كحد أدنى، وسوف يزيد هذا العدد ليصل إلى ثلاثة أرباع المليون في ٢٠٢٥. وسوف يهيء إصلاح المعاشات التقاعدية أساسا أكثر صلابة يمكن أن يستند إليه تكوين الدخل الخاص الفردي. وسوف يرفع معدل المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي بما يتفق مع الدخل فيوفر بذلك معاشات تقاعدية أكثر سخاء. وسوف يصبح المعاش التقاعدي الثاني الحكومي معاشا تقاعديا حكوميا إضافيا بسعر محدد أكثر بساطة.

سوف تستفيد النساء بشكل متزايد من رفع أسعار المعاش التقاعدي الحكومي الإضافي بالنسبة للدخول مع تحسن التغطية. وبحلول سنة ٢٠٥٠، سوف يزيد مبلغ المعاش التقاعدي الحكومي الأساسي بأكثر من الضعف زيادة حقيقية مقارنة بالمبلغ الذي كان سيصل إليه في ظل السياسات الراهنة. وبموجب الإصلاحات، سوف يحق لأي شخص يعيش حياة عملية أو حياة رعاية جيدة (حوالي ٤٣ سنة) الحصول على معاش تقاعدي حكومي يصل إلى نحو ١٣٥ جنيه استرليني في الأسبوع (بأسعار دخول ٢٠٠٥/٢٠٠٦). ويزيد هذا الرقم كثيرا عن مبلغ الحد الأدنى القياسي للضمان في ائتمان المعاش التقاعدي وهو ١٠٩,٦٠ جنيهات استرلينية في الأسبوع (في ٢٠٠٥/٢٠٠٦). وسوف يستطيع الشخص الذي يعمل ويقدم الرعاية لمدة ٣٠ سنة أن يكون استحقاقا في معاش تقاعدي حكومي يزيد بالكاد عن مستوى الحد الأدنى القياسي للضمان.

النساء اللاتي لا يزلن يستفدن من إدخال ائتمان المعاش التقاعدي

يعتبر ائتمان المعاش التقاعدي جزءا رئيسيا من استراتيجية الحكومة لمكافحة فقر أصحاب المعاشات التقاعدية. وفي الوقت الراهن فإن النساء أكثر احتمالا من الرجال لأن يكن مؤهلات له، وتنطبق مستويات أعلى على جماعات معينة من أصحاب المعاشات التقاعدية، كمقدمي الرعاية وأصحاب الإعاقات الحادة. يكافئ ائتمان المعاش التقاعدي أيضا أصحاب المعاشات التقاعدية الذين يبلغون سن ٦٥ سنة فما فوقها الذين تكون مدخراتهم ودخولهم متوسطة. وإذا فرض أن دخلهم كان أعلى من الحد الأدنى (وهو في الوقت الراهن ٨٧,٣٠

جنيها استرلينيا للشخص الأعزب، و ١٣٩,٦٠٠ جنيها استرلينيا للزوجين)، فإنه سيمكنهم الحصول على ائتمان مدخرات يصل إلى ١٩,٠٥٠ جنيها استرلينيا (٢٦,٢٥٠ جنيها استرلينيا للزوجين).

الحد من التعقيد

حد تصميم المشروع من التعقيد المرتبط بالمشاريع السابقة المتعلقة بالدخل. وتوجد قواعد أكثر سخاء لمعالجة رأس المال، وألغى الاستثناء الذي كان قائما في ظل المشروع القديم إذا كان الشخص أو الزوجان يملكان رأس مال يزيد على ١٢٠٠٠٠ جنيه استرليني ويتعين على معظم الأشخاص الذين يبلغون سن ٦٥ سنة أو أكثر الإبلاغ عن تغيرات أقل في ظروفهم - ولا يتعين أبدا الإبلاغ عن الزيادات في المعاشات التقاعدية الثانية وفي المدخرات لفترات تصل إلى خمس سنوات. ونفذت حملة تسويق على المستوى الوطني لتشجيع ائتمان المعاش التقاعدي، وتلقى جميع أصحاب المعاشات التقاعدية خطابات مباشرة بالبريد تبلغهم بالمشروع الجديد وبطريقة التقدم له.

الزيادات في الحد الأدنى للضمان المواكبة للمكاسب

سوف تستمر الزيادة في الحد الأدنى القياسي للضمان في ائتمان المعاش التقاعدي بما يتفق مع المكاسب في الأجل الطويل الأمر الذي سيؤمّن المكاسب المحققة عند معالجة فقر أصحاب المعاشات التقاعدية. وبغير الإصلاح سوف يحق لأكثر من ٧٥ في المائة من أصحاب المعاشات التقاعدية الحصول على ائتمان المعاش التقاعدي بحلول سنة ٢٠٥٠ مقارنة بنحو ٣٠ في المائة من أصحاب المعاشات التقاعدية في ظل الإصلاح. وبموجب الإصلاح، سوف يحق لنحو ١٢ في المائة من أسر أصحاب المعاشات التقاعدية، بحلول سنة ٢٠٢٠، الحصول على ائتمان الضمان فقط، لينخفض العدد إلى نحو ٩ في المائة من الأسر في سنة ٢٠٣٠ ونحو ٦ في المائة في سنة ٢٠٥٠. وسوف يحق لنحو نصف المؤهلين للحصول على ائتمان المعاش التقاعدي في سنة ٢٠٥٠ الحصول على أسعار أعلى من الحد الأدنى القياسي للضمان لأن لهم احتياجات إضافية، بسبب الإعاقة الحادة مثلا أو مسؤوليات الرعاية. وسوف يكون حوالي ثلثي المؤهلين للحصول على ائتمان المعاش التقاعدي بحلول سنة ٢٠٥٠ من النساء العزباوات. غير أن غالبية النساء والرجال الذين يصلون إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي في ذلك الوقت سيحق لهم الحصول على معاشات التقاعد الحكومية بما يزيد على الحد الأدنى القياسي للضمان، مع استفادة النساء من استحقاق معاش التقاعد الحكومي من العمل المدفوع الأجر ومساهمات الرعاية.

نظرة على النتائج الإجمالية للإصلاحات

سوف تساعد الإصلاحات، بشكل عام، على تضيق الفجوة في المعاشات التقاعدية بين الجنسين في نتائج المعاش التقاعدي الحكومي. وتحصل النساء اللائي يصلن إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي في الوقت الراهن، في المتوسط، على أقل من ٨٠ في المائة من المعاش التقاعدي الحكومي الذي يحصل عليه الرجال. وفي ٢٠٥٠، يتوقع أن يحق للنساء اللائي يصلن إلى سن المعاش التقاعدي الحكومي، في المتوسط، الحصول على ٩٥ في المائة تقريباً من متوسط المعاش التقاعدي الحكومي للرجال. وسوف تكون نتائج المعاش التقاعدي الحكومي للمرأة التي تكسب قيمة وسطية ويكون لها تاريخ عمل كامل، مطابقة فعلاً لنتائج المعاش التقاعدي الحكومي للرجل الذي يكسب قيمة وسطية.

تساعد الإصلاحات أيضاً على تضيق الفجوة بين الجنسين في نتائج المعاش التقاعدي الشاملة (الحكومية والخاصة). وفي الوقت الحاضر، تكسب الموظفة الأنتى الوسطية التي تعمل كل الوقت نحو ٨٠ في المائة مما يكسب الموظف الذكر الوسطي الذي يعمل كل الوقت ويستمر هذا أثناء التقاعد. وفي الوقت الحاضر يمكن أن يتوقعوا فجوة مماثلة في ناتج معاشهم التقليدي الإجمالي عند بلوغ سن المعاش التقاعدي الحكومي. وبعد الإصلاح، سوف يحصل الذكور والإناث الوسيطون في المكسب على دخل من المعاش التقاعدي يزيد عما يحصلون عليه في الوقت الراهن. ويمكن إذن للنساء أن يتوقعن الحصول على ٩٠ في المائة تقريباً من المعاش الإجمالي لنظيرهن من الذكور. وتضيق الفجوة كثيراً أيضاً عند مقارنة النساء التي يختلف تاريخهن الوظيفي بالذكر الذي يحصل على مكسب وسطي. والدافع الرئيسي وراء هذا التضيق هو تأثير الإصلاحات في المعاش التقاعدي الحكومي. وفي ٢٠٥٠، سوف تكون نتائج المعاش التقاعدي الحكومي للرجال والنساء الذين يمكن مقارنتهم متشابهة جداً فسوف يستفيد كل من الرجال والنساء من تأثيرات الحسابات الشخصية ومساهمة رب العمل.

النساء السود والمنتديات إلى أقليات عرقية

سوف تكفل الإصلاحات التي تدخلها الحكومة على المعاش التقاعدي الحكومي المساهمة الاجتماعية فالرعاية والوالدية تجد المكافأة من خلال المعاش التقاعدي الحكومي والمساهمات المدفوعة. وتستفيد من هذه التغيرات بعض نساء الأقليات العرقية، رغم أن تحليل أثر الإصلاح على أساس جماعات الأقليات العرقية محدود. وتصل نسبة أصحاب المعاشات التقاعدية المنتمين إلى الأقليات العرقية في الوقت الراهن إلى ٢ في المائة. وهكذا، فإن البيانات المستمدة من عينات الدراسات الاستقصائية (كالدراسة الاستقصائية لموارد الأسرة) لا تسمح

بالتحليل التفصيلي. فالبيانات الإدارية، كسجلات الضرائب والمساهمات مثلا، لا تشمل أي بيانات تتعلق بالأقليات العرقية.

يتوقف تصميم الاتجاهات المستقبلية إلى حد كبير على افتراضات تتعلق بمعدلات توظيف الأقليات العرقية ومشاركتها. وعلى سبيل المثال، لا يوجد دليل جيد على اتجاهات متوسط العمر في الماضي بحسب العرق، فلا يمكن لذلك وضع تقييم موثوق به لما إذا كان رفع سن المعاش التقاعدي الحكومي سيكون له أثر غير متناسب على أشخاص من أصول عرقية مختلفة. غير أن مكتب الإحصاءات الوطنية أنشأ هذا العام مركزا وطنيا للديمغرافيا سوف يحسن من قاعدة الأدلة في المستقبل. وقد نشر فعلا تقديرا لعدد السكان بحسب الجماعات العرقية بصفة تجريبية.

النساء اللاتي يحصلن على معاشات تقاعدية من أصحاب المصلحة

تبين الأرقام الخاصة بالسنة الضريبية ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤ أن النساء يملكن نحو ٣٦ في المائة من وثائق (بوليصات/صكوك) المعاش التقاعدي من أصحاب المصلحة.

استمرار تقديم مدفوعات وقود الشتاء

زادت مدفوعات وقود الشتاء، وهي مبلغ مقطوع يدفع سنويا لمساعدة المستحقين من كبار السن في جميع أنحاء بريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية على دفع فواتير وقود الشتاء، إلى ٢٠٠ جنيه استرليني لكل أسرة معيشية مستحقة لشتاء ٢٠٠٠ - ٢٠٠١. وتم زيادة هذه المدفوعات مرة أخرى بـ ١٠٠ جنيه استرليني للأسر التي يكون بها أشخاص تصل أعمارهم إلى ٨٠ سنة فأكثر اعتبارا من شتاء ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤. وأثناء شتاء ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦، استفادت نحو ٨ ملايين أسرة معيشية. ومن مدفوعات بلغت قيمتها ١١,٥ مليون جنيه استرليني، حصلت النساء على ٦,٣ ملايين جنيه.

توفير الدعم لمقدمي الرعاية

ارتفع عدد الأشخاص المستحقين لبدل مقدمي الرعاية من ٢٣٠ ٤٤٥ في آب/أغسطس ١٩٩٩ إلى ٢٧٠ ٧٨٥ في أيار/مايو ٢٠٠٦ (نسبة النساء فيهم ٦٨ في المائة) - بزيادة قدرها ٧٦ في المائة. وزاد استحقاق الإناث في بدل مقدمي الرعاية في نفس الفترة من ٩١٠ ٣٢٨ إلى ٤٥٠ ٥٣٨، بزيادة قدرها ٦٣ في المائة. في أيار/مايو ٢٠٠٦، تلقى ٤١٠ ٠٠٠ شخص قسط مقدمي الرعاية في دعم الدخل أو المبلغ الإضافي لمقدمي الرعاية في ائتمان

المعاش التقاعدي. وتزيد تكلفة بدل مقدمي الرعاية الآن عن بليون جنيه استرليني حيث ارتفعت من ٤٠٠ مليون جنيه استرليني في ١٩٩١/١٩٩٢. وزادت التكلفة منذ ١٩٩٦/١٩٩٧ بمعدل ٣ في المائة سنويا والمتوقع أن يستمر هذا المعدل في الزيادة.

المادة ١٥

١-١٥ الرجال والنساء في القضاء في إنكلترا وويلز، ٢٠٠٤ و ٢٠٠٦

٢٠٠٦ (في ١/٤/٢٠٠٦)			٢٠٠٤ (في ١/٤/٢٠٠٤)			
النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع	
%٨,٣	١	١٢	%٨,٣	١	١٢	لوردات الاستئناف المعاونون
%٠,٠	٠	٣	%٢٥,٠	١	٤	رؤساء الشُّعب (عدا وزير العدل)
%٨,١	٣	٣٧	%٥,٤	٢	٣٧	مستشارو محاكم الاستئناف
%١٠,٢	١١	١٠٨	%٧,٦	٨	١٠٥	قضاة المحاكم العليا
%١١,٣	٧١	٦٣١	%٩,٥	٥٨	٦١٠	قضاة الدوائر
%١٤,٢	١٩٩	١٤٠١	%١٣,٣	١٨٥	١٣٩٦	قضاة محاكم الأقاليم
%٢٢,٠	٩٩	٤٤٩	%١٨,٩	٨٢	٤٣٣	القضاة المحليون (بما في ذلك شعبة الأسرة)
%٢٧,٣	٢٢٩	٨٤٠	%٢٢,٨	١٨٣	٨٠١	نواب القضاة المحليون (بما في ذلك شعبة الأسرة)
%٢٣,١	٣١	١٣٤	%١٩,٢	٢٠	١٠٤	القضاة المحليون (محاكم الصلح)
%٢١,٥	٣٤	١٥٨	%٢٣,١	٤٠	١٧٣	نواب القضاة المحليون (محاكم الصلح)
%١٨,٠	٦٧٨	٣٧٧٣	%١٥,٨	٥٨٠	٣٦٧٥	المجموع

إحصائيات التنوع السنوية www.judiciary.gov.uk

ويمكن العثور على مزيد من المعلومات حول التعيينات القضائية في التقارير السنوية للتعيينات

في وظائف القضاء في موقع www.dca.gov.uk وموقع www.judicialappointments.gov.uk

٢-١٥ جدول شهادات المعونة القانونية الصادرة

ذكور			إناث			السنة التقويمية ٢٠٠٥
ع***	م**	ش*	غ***	م**	ش*	
٢	١١	١٠	٩	٣	٣٥	الأسرة المتحدة
٢٦٣	٢٦٠٩	٨٢٩	٦٨٧	٣٨٧	١٣٣٦١	العنف المنزلي
٤٧٨	٢١٦٦	٣٤٥٢	١٢١٧	١٥٠٨	١٤١٦٢	الإعالة المالية
٧٧٧	١٢٤	٧٩٦	١٧٤٠	٣١٨	١٩٩٥	الوساطة
٣٦	٥١	٢٩٠	٤٤	٩٤	٣٦٣	أمور أسرية أخرى
١٩٦١	٨٢٨	٦٥٨	٢٤٤٨	١٢٩٤	١٤١٢	قانون عام آخر - الأطفال
٣٣٤١	٢٥٩٥	١٣٢٤٤	٣٩٥٧	١١٨١٥	٨٩١٦	قانون خاص - أطفال
٦١٧٤	٦٠٨٠	٢٩٤	٦٣٨٨	٧٣٨٨	٢٤٨	القانون الخاص بالأطفال
١٣٠٣٢	١٤٤٦٤	١٩٥٧٣	١٦٤٩٠	٢٢٨٠٧	٤٠ ٤٩٢	المجموع

* الشاكي.

** المدعى عليه.

*** غير ذلك.