

Distr.: General
4 June 2009
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

مالطة*

* هذا التقرير صادر دون تحرير رسمي.



التقرير القطري بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: مالمطة

الجزء الأول

المادة ١: تعريف التمييز ضد المرأة

”لاغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح ”التمييز ضد المرأة“ أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية“.

١-١ الإطار التشريعي

يضم الإطار التشريعي المالمطي مجموعة من التدابير التشريعية التي تلزم المجتمع بالعمل وفقا لتوجيهات في ضمان المساواة بين الرجل والمرأة. وعلاوة على ذلك، ينص القانون على عدد من سبل الانتصاف التي يمكن أن تُتوخى إذا انتهك أي حكم وارد في قانون يضمن المساواة بين الجنسين. والتشريع الذي يتناول إما تحديداً أو عموماً التمييز على أساس نوع الجنس هو:

- دستور مالمطة
- قانون الاتفاقية الأوروبية
- قانون المساواة بين الرجل والمرأة
- قانون التوظيف والعلاقات الصناعية
- قانون العمل وخدمات التدريب
- القانون المدني
- قانون الضمان الاجتماعي
- قانون ضريبة الدخل
- قانون التعليم
- قانون المواطنة المالمطية
- قانون الرياضة
- القانون الجنائي

التشريعات الفرعية:

- نظام التوظيف بدوام جزئي
- نظام حماية الأمومة (التوظيف)
- نظام استحقاق الإجازة الوالدية
- نظام الإجازة الأسرية المستعجلة
- نظام عقود الخدمة لمدة محددة
- نظام المعاملة المتساوية في التوظيف
- نظام المعاملة المتساوية في خطط الضمان الاجتماعي المهني
- نظام المعاملة المتساوية للأشخاص
- نظام المعاملة المتساوية في العمل الحر والمهنة

دستور مالطة

مالطة ملتزمة من خلال سياسة الحكومة والتدابير التشريعية بتوحي المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. وهذا المبدأ مجسد في الدستور المالطي. إن مبدأي المعاملة المتساوية وعدم التمييز أُدخِلَا أول مرة في الدستور المالطي عام ١٩٦٤. وينص هذا الحكم على الحماية من التمييز على أساس نوع الجنس أو العنصر أو مكان الأصل أو الآراء السياسية أو اللون أو العقيدة. يضمن الدستور المساواة ويبين فيه أنه لن يرد في أي قانون نص تمييزي في حد ذاته أو في أثره^(١).

في ١٩٩١ تعززت المساواة بين الجنسين باعتماد التعديل المدخل على الدستور بحيث يشمل حظر التمييز على أساس نوع الجنس. وكان ذلك منسجما مع اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. تنص المادة ١٤ من دستور مالطة على أن:

”الدولة ستنهض بالحق المتساوي للرجل والمرأة في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، ولهذا الغرض ستتخذ تدابير مناسبة للقضاء على جميع أشكال التمييز بين الجنسين من قبل أي شخص أو منظمة أو مؤسسة: سترمي الدولة على نحو خاص إلى كفالة أن تتمتع النساء العاملات بالمساواة في الحقوق وبنفس الأجور عن نفس العمل الذي يقوم به الرجال“^(٢).

وتوكل إلى الحكومة المالطية طوال سنين مسؤولية زيادة الطريق في تنفيذ السياسات الجنسانية وأيضاً إدماج الشواغل المتعلقة بالجنسين في جميع خطط وإجراءات الحكومة. إن القادة السياسيين المالطيين أبدوا بمرور الوقت التزامهم بالمساواة بين الجنسين باتخاذ مختلف المبادرات. وتشمل هذه التعديلات المدخلة على التشريعات الوطنية للقضاء على التمييز القائم على أساس نوع الجنس وتعزيز المساواة بين الجنسين. وفيما بعد نُفذت هذه التعديلات ضمن الخدمة العامة المالطية على نحو خاص.

حصلت النساء المالطيات على بضعة حقوق قبل الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي في ٢٠٠٤. بيد أن المسائل الجنسانية لم تدرج في الواقع في جدول الأعمال الوطني بوصفها مجالاً يحظى بالأولوية إلا في أواخر الثمانينيات من القرن العشرين. ومنذ انضمام مالطة إلى عضوية الاتحاد الأوروبي أُدخلت بضعة تعديلات قانونية وتشريعات في هذا الصدد. ويجب أن يذكر على نحو خاص قانون المساواة بين الرجل والمرأة وقانون العنف المنزلي (كما في ذلك التعديلات التالية للقانون الجنائي).

وحتى الثمانينيات من القرن العشرين كانت النساء في الخدمة العامة يتعين عليهن أن يستقلن من وظائفهن عند عقد الزواج. وعائق الزواج ذلك إلغيت في أعقاب خطاب الميزانية، حينما تخلت الحكومة في ذلك الوقت عن الحق في أن تُنهي، عند الزواج، العملَ العاماتُ في الخدمة العامة. وأعلنت الحكومة أيضاً اعترافها سنّ تشريعات خاصة بمنح إجازة الأمومة للنساء العاملات اعتباراً من أول كانون الثاني/يناير ١٩٨١^(٣). وانطوت تلك التغييرات على إمكانية اختيار المرأة لإجازة الأمومة دون الاستقالة من عملها. وهكذا، أمكن للمرأة أن تتوقف عن اعتبار العمل تديراً مؤقتاً لسد الثغرات حتى الزواج وأمكن لها أن تخطط لحياتها العاملة على أساس الأمد الطويل.

وعقب مصادقة مالطة في ١٩٩١ على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتغييرات الدستورية التالية، كُلفت إدارات الدولة والمنظمات شبه الحكومية بالمسؤولية عن تنفيذ مواد الاتفاقية التي تقع ضمن اختصاصها^(٤).

وفي التسعينيات من القرن العشرين أُدخلت أيضاً تغييرات في الإجراءات المتعلقة بالاختيار والتدريب والترقية في الخدمة المدنية. جعل تعميم صادر عن مكتب رئيس الوزراء عام ١٩٩٠ من التمييز القيام بتقييم شخص على أساس نوع الجنس والحالة الاجتماعية. وجعل هذا التعميم من الواضح أن العاملين والعاملات ينبغي أن تمنح لهم فرص متكافئة في عملية الاختيار لشغل مناصب شاغرة^(٥). وحُث رؤساء الإدارات على كفالة أن تتكون مجالس إجراء المقابلات من النساء والرجال. ومجلس الاختيار، من ناحية ثانية، قد حُث على تقييم المتقدمين بالطلبات وفقاً لكفاءتهم وقدرتهم الشخصية حينما يتعلق الأمر بالاضطلاع بوظيفة.

٢-١ تشريعات أخرى متعلقة بالمساواة بين الجنسين

إن الحماية من التمييز في القانون المالطي تنص عليها كل من القوانين العامة والقوانين المحددة. وبالإضافة إلى الأحكام الواردة في دستور مالطة وقانون الاتفاقية الأوروبية اللذين يتضمنان أحكاماً عامة ضد المعاملة التمييزية، ثمة قوانين خاصة أخرى تتضمن أحكاماً محددة ضد التمييز في مجالات معينة، خصوصاً التوظيف، أو موجهة إلى فئات محددة، وعلى نحو رئيسي أشخاص ذوي إعاقة وأحكام على أساس نوع الجنس^(٦).

وينص قانون التوظيف والعلاقات الصناعية على أنه ينبغي لرب العمل ألا يعرض موظفيه أو موظفيها أو موظفيه أو موظفيها المحتملين لأي معاملة تمييزية، على أساس نوع الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الحمل أو الحمل الممكن أو اللون أو الإعاقة أو المعتقد الديني أو الرأي السياسي أو العضوية في نقابة عمالية أو رابطة لأرباب الأعمال^(٧).

إن التوظيف في الخدمة العامة ينظمه قانون إدارة الخدمة العامة. وهذا القانون وثيقة مرشدة تنظم الخدمة العامة. إن قانون التوظيف والعلاقات الصناعية يمنح لرئيس وزراء مالطة سلطة فرض تطبيق الأحكام النابعة من القانون فيما يتعلق بالتمييز على الموظفين في الخدمة العامة. وفي الحالات التي تمارس فيها السلطات العامة التمييز ضد الموظفين في القطاع العام يمكن للأطراف المتضررة أن تستند إلى الأحكام المكافحة للتمييز في دستور مالطة وقانون الاتفاقية الأوروبية. ينص قانون التوظيف وخدمات التدريب على أن من غير القانوني أن يبدي أي شخص تحيزاً أو أن يميز ضد أي شخص على أساس الجنس أو العنصر أو اللون أو المعتقد أو فيما يتعلق بالمعتقدات السياسية للشخص أو بانتماءاته إلى رابطات^(٨).

يحظر قانون التوظيف والعلاقات الصناعية التمييز في أمور تتعلق بالتدريب والإرشاد المهنيين، والأجر عن العمل المتكافئ القيمة.

وفي حالات التمييز المزعوم، يمكن للضحية أن يسعى إلى حماية حقوقه أو حقوقها بالتماس الانتصاف بموجب الدستور وقانون الاتفاقية الأوروبية وقانون التوظيف والعلاقات الصناعية وقانون أمين المظالم^(٩).

٣-١ القانون المدني

في ١٩٩٣ أدمج القانون الحادي والعشرون مختلف الإصلاحات للأحكام القانونية الواردة في القانون المدني. سعى هذا القانون إلى النهوض بالممارسة الثقافية القائمة على أساس صنع القرار التوافقي في الزواج. أُزيلت الأحكام التي ميزت ضد النساء المتزوجات بوصفهن زوجات أو بوصفهن أمهات ومُنح الاعتراف بالمبدأ الأساسي، وهو مبدأ المساواة بين الزوجين. للأمهات الآن أن يضطلعن بنفس السلطة والمسؤوليات تجاه أبنائهن مثل الآباء. ويتقاسم الوالدان المتزوجان نفس السلطة والمسؤولية في إدارة الممتلكات المشتركة.

٤-١ العنف المتزلي

في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، أقر البرلمان قانون العنف المتزلي. في هذا القانون يُعرّف العنف المتزلي بأنه "أي فعل من أفعال العنف، حتى لو كان لفظيا فقط، يرتكبه عضو في الأسرة ضد عضو آخر في الأسرة ويشمل أي تقصير يسبب الأذى الجسدي أو المعنوي للآخر".

ويتضمن القانون تدابير حمائية أساسية للضحايا والمعالين، بما في ذلك إدخال التحرش (بما في ذلك الملاحقة خلسة) وجعل الآخرين يخشون العنف بوصفه جريمة وأحكام تنص على أوامر الحماية وأوامر زجرية يمكن أن تصدرها المحكمة وأن تشمل التقييد الجسدي على وصول مرتكب الجريمة إلى الأماكن التي يعيش فيها مرتكب الجريمة أو يعمل فيها أو يتردد عليها.

وعن طريق سنّ هذا القانون والتعديلات التالية المدخلة على القانون الجنائي يمكن أن يقدم تهما جنائية أي شخص، وليس الضحية فقط، ولذلك، إعفاء الشخص المعتدى عليه من عبء إثبات التقارير والسماح للشرطة باتخاذ إجراءات بحكم المنصب. وعلى الرغم من أن الضحية يمكن أن تلتزم من المحكمة أن تسقط الدعوى، ينص القانون على أن للمحكمة نفسها أن تقرر التوجيه بمواصلة النظر في الدعوى أو بما هو غير ذلك^(١). ويسمح القانون أيضا للمحكمة بأن تصدر أوامر المعالجة التي تتطلب أن يتلقى المرتكبون للمعالجة بسبب سلوكهم.

وينشئ قانون العنف المتزلي لجنة معنية بالعنف المتزلي التي من وظائفها القيام بواجب تقديم مشورة الخبراء إلى الحكومة بشأن مسائل العنف المتزلي^(١). وترد مهمة اللجنة المعنية بالعنف المتزلي في المرفق الملحق بهذه الوثيقة.

وفضلا عن ذلك، ينص قانون العنف المتزلي على أن تقوم الحكومة بتعيين وكالة محددة أو وكالات محددة لكفالة تقديم خدمات عديدة لضحايا العنف المتزلي حسب الاقتضاء. ولهذا الغرض، عينت الحكومة وكالة الدولة أبوغ. ومن الخدمات التي يتوقع أن تقدمها هذه الوكالة يمكن للمرء أن يجد ما يلي:

- (أ) برامج الوقاية و/أو العلاج و/أو المعالجة لضحايا ومرتكبي العنف المتزلي؛
- (ب) مرافق خطط المساعدة العامة للوصول في حالات الطوارئ إلى خدمات الدعم المتخصص في المجالات المتعلقة بالعنف المتزلي؛
- (ج) الخبرة لتقييم احتياجات ضحايا العنف المتزلي، بما في ذلك وضع خطة للرعاية لكل إحالة؛

- (د) المساكن المحمية لضحايا العنف المنولي، بما في ذلك بالشراكة مع منظمات ومؤسسات أخرى أو هيئات أخرى توفر الإسكان المماثل؛
- (هـ) تجميع وثائق ونشرها بين أشخاص معينين وهيئات معينة، وتتعلق هذه الوثائق بحقوق ضحايا العنف المنولي وبسبل الانتصاف والخدمات المتاحة لهم؛
- (و) تولى البيانات المتعلقة بالعنف المنولي للاستخدام من قبل المحاكم والمدعين وموظفي إنفاذ القانون واختصاصيي الرعاية الصحية، والاحصائيين الاجتماعيين ووكالات وكيانات أخرى، بطريقة تحمي هوية ضحايا العنف المنولي.
- في مالطة يمكن للمرء أن يجد أيضا عددا من المنظمات التطوعية التي توفر الملاجئ لضحايا العنف المنولي.

وعن طريق الإبلاغ يُسلط ضوء أقوى على حالات العنف المنولي. وقد يكون أحد أسباب هذه الظاهرة أن تلك الأفعال كانت خفية في الماضي عن أعين الجمهور، وأنه لم يقدم إلى الشرطة سوى أقل قدر من التقارير. وينبغي إيلاء الاعتبار أيضا إلى أن عددا من الحالات الأخرى لا يزال مجهولا لأن الأشخاص المعانين من العنف المنولي لا يمكنهم الإبلاغ عن ذلك الاعتداء. في ٢٠٠٥ أُبلغت أبوغ بـ ٨٠٠ حالة من حالات العنف المنولي. من هذه الحالات كانت ٥٥٠ حالة جديدة بينما كانت الـ ٢٥٠ حالة المتبقية انتكاسات. ومن العدد الكلي للحالات المسجلة فإن ٣٥ حالة أبلغ عنها رجال كانوا يعانون أيضا على أيدي شركاء متعسفين.

٥-١ التمييز المباشر/غير المباشر

في السنوات القليلة الأخيرة عزز قانونان أقرهما البرلمان المالطي مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة ومركز المرأة في سوق العمل. وهذان القانونان هما قانون التوظيف والعلاقات الصناعية، الفصل ٤٥٢ من قوانين مالطة، الذي بدأ نفاذه في ٢٠٠٢^(١٢)، وقانون المساواة بين الرجل والمرأة، الفصل ٤٥٦ من قوانين مالطة، الذي بدأ نفاذه في ٢٠٠٣^(١٣).

يحظر قانون المساواة بين الرجل والمرأة أي شكل من أشكال التمييز المباشر أو غير المباشر على أساس نوع الجنس ويجسد توجيه الاتحاد الأوروبي 76/207/EEC بشأن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الوصول إلى التوظيف والتدريب المهني والترقية وشروط العمل. ويتناول أيضا أحكام توجيه الاتحاد الأوروبي ٦١٣/٨٦، فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة المنخرطين في العمل المأجور، بما في ذلك العمل الحر، وتوجيه الاتحاد الأوروبي 97/80/EC الذي يتناول عبء الإثبات في حالات التمييز على أساس نوع الجنس. ويحظر هذا

القانون أي شكل من أشكال التحرش الجنساني في العمل أو التعليم أو التدريب. ويجعل أيضا من غير القانوني أن تميز المؤسسات المالية ضد الرجل أو المرأة، بينما يؤكد على أن أزواج المشغولين/المشتغلات لحساب أنفسهم/انفسهن الذين/اللواتي يشاركون/يشاركن في الأعمال التجارية لشريكاهم/شركائهن ينبغي أن يكون من حقهم/حقهن التعويض المنصف^(١٤).

وبالإضافة إلى ذلك، ينص قانون التوظيف والعلاقات الصناعية على حظر التمييز في التوظيف. يحظر هذا القانون أي شكل من أشكال التمييز الجنساني في عمليات تعيين الموظفين وخلال مزاوله أعمالهم. ومن المخطور أيضا الفصل غير المنصف على أساس نوع الجنس والأمومة. وينظم القانون أيضا الحق في إجازة الأمومة والآثار النسبية^(١٥).

وبموجب هذين القانونين تقدم الحماية أيضا من أي شكل من أشكال التحرش في مسائل متعلقة بالتوظيف. ويُعرّف التحرش بأنه شكل من المعاملة التمييزية تتسبب في انتهاك كرامة الشخص المتحرّش به أو لها أثر خلق بيئة مرعبة أو معادية أو مهينة أو مذلة أو مسيئة للشخص الذي يتعرض للسلوك التمييزي. وفضلا عن ذلك، لا يجعل القانون المالطي من الضروري تكرار السلوك قبل أن تُمكن الضحية من اتخاذ الإجراء.

ويجب أن يُذكر أن حظر التحرش وارد أيضا في قانون إدارة الخدمة العامة الذي هو الوثيقة المنظمة لشروط التوظيف في الخدمة العامة.

المادة ٢: التدابير المتعلقة بالسياسات

تشجّب الدول الأطراف جميع أشكال الميز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لذلك، تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى؛

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛

(ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمن الحماية الفعّالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي؛

- (د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، و كفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛
- (هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛
- (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛
- (ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

١-٢ اتفاقيات دولية

سُنَّ قانون الاتفاقية الأوروبية في ١٩٨٧. يجعل هذا القانون المواد الموضوعية للاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية جزءاً لا يتجزأ من قوانين مالطة وهي بذلك واجبة الإنفاذ من قِبل المحاكم المالطية في الحالة التي فيها تُنتهك الحقوق الأساسية والحريات لشخص ما بسبب التمييز. إن إمكانية الوصول إلى المحاكم في الحالات التي يُزعم حدوث الانتهاك فيها متاحة لجميع الأشخاص. وجميع الأشخاص الذين ليست لديهم الوسائل المالية اللازمة لدعم الدعاوى القضائية في مالطة يمكنهم أن يتقدموا بطلب تقديم المعونة القضائية من الدولة^(١٦).

بالإضافة إلى الحماية العامة المنصوص عليها في قانون الاتفاقية الأوروبية، أدخلت مالطة قوانين محددة لتجسيد توجيهي المجلس 2000/78/EC و 2000/43/EC. وهذه تشمل:

(أ) قانون التوظيف والعلاقات الصناعية؛

(ب) قانون الفرص المتكافئة (الأشخاص ذوو الإعاقة)؛

(ج) قانون المساواة بين الرجل والمرأة؛

(د) نظام المعاملة المتساوية للأشخاص؛

(هـ) نظام المعاملة المتساوية في العمل الحر والمهنة.

حتى هذا الوقت لا توجد هيئة وطنية أو هيئات وطنية مسؤولة عن النهوض بالمعاملة المتساوية تبعاً لجميع أسباب التمييز. والكيانان الحاليان اللذان يضمنان المساواة على النطاق الوطني هما اللجنة الوطنية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة واللجنة الوطنية لتعزيز المساواة، التي

تدعم حاليا تعزيز المساواة على أساس نوع الجنس. وفضلا عن ذلك، فإن نظام المعاملة المتساوية للأشخاص قد وسع نطاق مهمة اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة فأصبح يشمل العنصر.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن مالطة دولة موقعة على مختلف صكوك حقوق الإنسان الدولية التي توفر الحماية من التمييز. ومن هذا الصكوك ما يلي:

(أ) الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ومختلف بروتوكولاتها، باستثناء البروتوكول ١٢؛

(ب) الميثاق الاجتماعي الأوروبي؛

(ج) الاتفاقية الإطارية المتعلقة بحماية الأقليات القومية؛

(د) الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛

(هـ) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛

(و) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛

(ز) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ المعنية بالتمييز فيما يتعلق بالتوظيف

والمهنة.

وقد صادقت مالطة على الميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح لمجلس أوروبا.

وكانت مالطة من الدول المشاركة في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين لعام ١٩٩٥. والتزمت الحكومة المالطية، إلى جانب دول أخرى، بتنفيذ منهاج العمل للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة وبالتوقيع على مؤتمر بيجين بعد مضي ١٠ سنوات. ويتكون المنهاج من مختلف الأهداف الاستراتيجية. وهو يتناول الفقر والتمييز ضد المرأة، وأيضا النهوض بتمكين المرأة ووصولها إلى الموارد الاجتماعية والاقتصادية.

ونفذت مالطة، بوصفها عضوا في منظمة العمل الدولية، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع متابعته عام ١٩٩٨. ومالطة دولة موقعة على مختلف اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية التي تكون معا ما يعرف بمعايير العمل الدولية. أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية صك قانوني، والدول الموقعة ملزمة بأن تجعل قانونها وممارستها الوطنيين متفقين مع أحكامها وبأن تقدم تقاريرها دوريا إلى منظمة العمل الدولية بشأن المسألة.

وأحد المبادئ التيسية النابعة من هذه الاتفاقيات هو القضاء على التمييز في التوظيف والمهنة على أساس نوع الجنس. ولم تصادق مالطة بعد على الاتفاقيتين رقم ١٥٦ ورقم ١١١.

هاتان الاتفاقيتان موجهتان صوب الموظفين الذين تقع على كاهلهم مسؤوليات الأسرة والوظيفة.

بيد أن الحكومة المالطية التزمت بحماية العاملين كما يدل على ذلك سنّ قانون التوظيف والعلاقات الصناعية، ومختلف التشريعات الفرعية الصادرة بمقتضاه ومختلف التدابير التي أعلنتها الحكومة في خطاب ميزانية عام ٢٠٠٦، التي هي وسيلة لتحقيق التوفيق بين مسؤوليات الأسرة والوظيفة. وهذه التدابير التي كانت منطبقة قبل إصلاح وضع الميزانية على الخدمة المدنية مُدّدت الآن إلى القطاع العام، معطية نفس الحقوق في إجازة الوالدية والساعات المخفضة وفترات انقطاع عن العمل والمرونة في تحديد ساعات العمل والعمل عن بعد. وباتخاذ هذه التدابير تكون الحكومة ركن التغيير صوب ثقافة تتقيد بقيمة الاستقرار للأسرة بينما تشجع التقدم الوظيفي والانتفاع من الإمكان البشري. وتلك الخطوات هي مفتاح تشجيع المشاركة النشيطة من قبل المرأة في الحياة العامة والاجتماعية.

وتتقيد مالطة، بوصفها دولة عضوا في الاتحاد الأوروبي، بتدابير السياسة المبينة بخطوط عريضة في ”خارطة الطريق للمساواة بين المرأة والرجل ٢٠٠٦-٢٠١٠“. وتبين خارطة الطريق هذه ستة مجالات ذات أولوية لإجراءات الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة الجنسانية، ولكل مجال تُحدّد الإجراءات والأهداف ذات الأولوية. وتعيد خارطة الطريق هذه التأكيد على النهج الثنائي، نهج المساواة الجنسانية القائمة على مبدأ تعميم المنظور الجنساني والانتفاع من التدابير المحددة.

إن المجالات الستة ذات الأولوية (إجراءات الاتحاد الأوروبي + الشراكة مع الدول الأعضاء وجهات فاعلة أخرى) تشمل:

- أ - الاستقلال الاقتصادي المتساوي للمرأة
- ب - التوفيق بين الحياة الخاصة والمهنية
- ج - التمثيل المتساوي في صنع القرار
- د - القضاء على جميع أشكال العنف المستند إلى نوع الجنس
- هـ - القضاء على القوالب النمطية بشأن الجنسين
- و - النهوض بالمساواة بين الجنسين في سياسات التنمية الخارجية

٢-٢ التحرش والتحرش الجنسي

التحرش والتمييز في مكان العمل، بما في ذلك القطاع العام، يُعتبران جريمتين خطيرتين في الجزر المالطية. إن مدونة الأخلاق لموظفي القطاع العام تناولت هذه المسائل أول مرة. إن جميع الموظفين في القطاع العام ملزمون بعدم التحرش أو التمييز في ممارسات العمل على أساس نوع الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الحمل أو التفضيل الجنسي^(١٧). والتحرش والتحرش الجنسي غير قانونيين أيضا بمقتضى قانون المساواة بين الرجل والمرأة^(١٨) وقانون التوظيف والعلاقات الصناعية والقانون الجنائي.

وعملت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، منذ إنشائها، على إنشاء لجان المساواة (موسعة مفهوم جهات التنسيق الذي أطلقته اللجنة الاستشارية السابقة للنهوض بالمرأة) ضمن كل وزارة تقوم بالاتصال باللجنة الوطنية نفسها بالنهوض بتعميم المنظور الجنساني والضمان من انتهاكات القانون. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة مدونة بعنوان "التحرش الجنسي: مدونة للممارسة"، حتى يعي أرباب العمل على جميع المستويات بما ينطوي عليه التحرش الجنسي وبال حقوق والواجبات في هذا المجال. واللجنة الوطنية لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة هي أيضا الكيان المسؤول عن تلقي الشكاوى من ضحايا التحرش الجنسي. بيد أن المحكمة الصناعية المنبثقة عن قانون التوظيف والعلاقات الصناعية تتيح أيضا إمكانية الانتصاف في دعاوى متعلقة بالفصل غير المنصف عن العمل يقوم على التحرش و/أو التمييز.

٣-٢ تدخل الدولة

خلال الوقت الذي مضى منذ قُدِّم التقرير الوطني الأولي التزمت الحكومة والوكالات الوطنية والمنظمات التطوعية ببذل الجهود بغية تعزيز السياسات والبرامج وإذكاء الوعي والإجراءات الرامية إلى توطيد مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية والعامة، والمساواة في تشاطر المسؤوليات الأسرية وضمان المساواة الحقيقية وليس المساواة الشكلية.

إن اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة هي الكيان الوطني المسؤول عن المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. إنها هيئة مستقلة وقد أنشئت في ٢٠٠٤ عقب سنّ قانون المساواة بين الرجل والمرأة. إن اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة تقوم، بصفتها الآلية الوطنية المسؤولة عن تعزيز المساواة، بالاتصال المستمر بالوزارات ومنظمات وإدارات أخرى لتمكين جميع المواطنين فيما يتعلق بأمور المساواة بين الجنسين من خلال نشر المعلومات والتعليم. وتعمل اللجنة على نحو متزامن وواف مع صانعي السياسات في عملية المشاورات، ما مكنها من أن تصبح ذراعا قوية في صنع القرار. ومنذ العضوية في الاتحاد الأوروبي، حققت مالطة فوائده عن

طريق مختلف المشاريع بالتمويل المشترك التي هي ركن من أركان الاستثمار من قبل الدولة المالطية في مسائل تتعلق بالمساواة وبناء المعرفة.

ومن فترة ٢٠٠٤ حتى ٢٠٠٦ أصدر مكتب رئيس الوزراء عددا من التعميمات التي تُقرّ بوجود مسائل المساواة بين الجنسين وبالحاجة إلى إقامة توازن بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ أُرسِل تعميم يصف النتائج الناشئة عن مشروع تقييم الأثر الجنساني الذي نُفِّذ. والنقاط الرئيسية التي ظهرت هي:

- أ - التدقيق الأوثق في احتياجات الإجراء المتعلق بالجنسين في اتفاقات الأداء للإدارة العليا؛
- ب - تعزيز جهات التنسيق، وإجراء الاتصال بها وإشراكها في الخطط المتعلقة بالسياسات؛
- ج - الميزانية المخصصة للمسائل المتعلقة بنوع الجنس، مثل التدريب على الوعي الجنساني وكشوف المرتبات على أساس نوع الجنس؛
- د - استغلال الخبرة في المجال الجنساني لصنع السياسة في الخدمة العامة؛
- هـ - إدراج قسم يتناول المسائل الجنسانية في التقارير السنوية؛
- و - الإحصاءات المتعلقة بنوع الجنس؛
- ز - احتمالات الترقية ومعايير التعيين لشغل الوظيفة، والتخطيط لتعاقب الموظفين^(١٩).

خلال نفس الفترة أُصدر عدد من التعميمات التي بينت بخطوط عامة الحاجة إلى تدابير صديقة للأسرة، وأكدت على أهمية حُسن اطلاع جميع الموظفين في القطاع العام على تلك التدابير. وتشمل هذه ما يلي:

- أ - الإجازة الملحة للأسرة^(٢٠)
- ب - إجازة الوالدية^(٢١)
- ج - الإجازة الخاصة غير مدفوعة الأجر^(٢٢)
- د - إجازة التبني^(٢٣)
- هـ - المرونة في إجازة الوالدية وساعات العمل المخفضة^(٢٤)
- و - العمل بساعات مخفضة^(٢٥)
- ز - المرونة في جداول العمل^(٢٦).

وأصدر تعميمان إضافيان فيما يتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل. وذكّر رؤساء الإدارات بالتزامهم بمعالجة جميع الشكاوى المقدمة بشأن هذه المسألة على نحو جاد وبألا يسمحوا بأي شكل من أشكال التحرش الجنسي في مؤسستهم أو يتغاضوا عنه. لقد أُعطي رؤساء الإدارات سلطة اتخاذ إجراءات تأديبية وفقا لنظام (الإجراءات التدريبية) لجنة الخدمة العامة ضد الموظفين في القطاع العام المتهمين بارتكاب التحرش الجنسي. وتم التأكيد على معنى الحساسية والسرية واحترام حقوق مقدّم الشكوى والمتحرش المزعوم، قبل وخلال الإجراءات التأديبية أو الجنائية الفعلية^(٢٧).

وفي تعميم آخر (التعميم رقم ١٢ لعام ٢٠٠٦ الصادر عن مكتب رئيس الوزراء) أُعلّمت الخدمة العامة بالوثيقة التي نُشرت بعنوان "الخدمة العامة: مبادئ توجيهية لما يشكل تحرشا جنسيا والإجراءات التي ستُتخذ في دعاوى التحرش الجنسي". وهذه الوثيقة، التي وُضعت بمساعدة من اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة وأيضا بمساعدة من لجنة الخدمة العامة، أداة سباقية متسقة مع التزام الحكومة بإيجاد بيئة عمل قائمة على أساس الاحترام المتبادل والتفاهم والتقدير - كلها موصوفة بأنها حجر الزاوية لجميع علاقات العمل. وتشكل هذه الوثيقة مبدأ توجيهيا لكل من الإدارة العليا وجميع الموظفين العموميين فيما يتعلق بكيفية النظر في دعاوى التحرش الجنسي بطريقة منصفة ومتسقة وسريعة، بينما تُضمن معايير الممارسة الطيبة والعدل الطبيعي وأقصى قدر من السرية. ومن خلال نشر هذه الوثيقة فإن الرسالة المعبر عنها هي أن الخدمة العامة تسعى إلى النهوض ببيئة عمل كريمة وعلاقة منسجمة بين جميع الموظفين العموميين، بغض النظر عن نوع جنسهم. وبين التعميم بوضوح أن منع التحرش الجنسي جانب أساسي من حسن الإدارة، لأن التحرش الجنسي والنتائج السلبية المترتبة عليه توجد أثرا غير بناء في الرفاه العام لبيئة العمل الشاملة، التي تشمل العاملين والزبائن^(٢٨).

في ٢٠٠٦ أصدرت حكومة مالطة تعميم مكتب رئيس الوزراء ٢٠٠٦/٣٢ الموجه إلى جميع الأمناء الدائمين والمدراء العامين ومدراء ورؤساء كيانات الحكومة تطلب فيه منهم أن يعدلوا الأنموذجات الحكومية الرسمية التي لا تزال صياغات تمييزية تستخدم فيها. قبل هذه المبادرة كانت أنموذجات تشمل صياغات تميز على أساس جنساني لا تزال تستعملها وتنشرها الوزارات والإدارات والكيانات العامة استعمالا ونشرا واسعي النطاق. ولذلك، طُلب من كل وزارة أن تدرس الحالة كل في مديريتها أو كيانها الخاص بها وأن تقدم إلى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة تقريرا يبين التطورات الحاصلة أو الإجراءات المتخذة حتى تكون جميع الأنموذجات الحكومية شاملة للجنسين.

وأرسلت مختلف الكيانات المعنية تغذيتها العكسية إلى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة بالصيغ المعدلة للأنموذجات الرسمية، ولم تكن تلك متقيدة بالتعميم المذكور أعلاه. هذه الكيانات التي كانت أنموذجاتها مميزة على أساس نوع الجنس ولكنها نشأت عن مذكرات قانونية أو إجراءات برلمانية أرسلت تعديلاتها المقترحة إلى مكتب المدعي العام حتى يمكن أن يقرها مجلس النواب حتى تكون تلك الأنموذجات متقيدة بسياسة الحكومة.

٤-٢ دستور مالطة

إن دستور مالطة بوصفه القانون السيادي الذي يحكم الجزر المالطية يضمن المساواة بين المرأة والرجل ويلزم الدولة بكفالة المساواة بين الجنسين.

ينص دستور مالطة على ألا يعامل أي شخص بطريقة تمييزية. وإذا انتهكت هذه الحقوق الأساسية فإن للطرف المضار الحق في اللجوء إلى الانتصاف. فضلا عن ذلك، ينص القانون المدني والقانون الجنائي على أحكام معينة تبيّن بخطوط عامة أساس الإجراءات القضائية الذي يتخذ ضد شخص يُزعم بأنه يصدر تعليمات لشخص آخر بأن يقوم بالتمييز^(٢٩).

٥-٢ المحكمة الدستورية

المحكمة الدستورية هي المؤسسة التي توفر الانتصاف عن انتهاك حقوق الإنسان. والمحكمة الدستورية مناط بها السلطة النهائية لتفسير الدستور. ويعرف الدستور اختصاص المحكمة الدستورية. ووضع الدستور، عن طريق ولايته وقراراته المتخذة، مذهبا محمدا المعنى المساواة وعدم التمييز المستند إلى نوع الجنس.

٦-٢ الإطار القانوني والمؤسسي

حيثما تُنتهك حقوق الإنسان وحيثما يشعر الأشخاص بأنهم تعرضوا للمعاملة التمييزية، فإن صونها يجري بالتشريعات المالطية التي تنص على مختلف الإجراءات التي يمكن اتباعها.

وبالإضافة إلى حق استئناف اتخاذ إجراء أمام المحكمة المدنية أو الدائرة الأولى أو المحكمة الدستورية، ثمة كيانات أخرى يمكن للضحية المزعومة أن تتقدم بالشكوى إليها. ومن بين الهيئات التي تتلقى الشكاوى ما يلي:

أ - المحكمة الصناعية (المنشأة من قبل قانون التوظيف والعلاقات الصناعية)

ب - اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة (المنشأة بقانون المساواة بين الرجل والمرأة والمذكرتين القانونيتين ٨٥ و ٨٦ عام ٢٠٠٧ بوصفها تشريعات فرعية منبثقة عن قانون الاتحاد الأوروبي)

ج - لجنة الخدمة العامة (التي أنشأها دستور مالطة)

د - أمين المظالم (الذي أنشأه قانون أمين المظالم)

هـ - سلطة الإذاعة (التي أنشأها دستور مالطة)

و - لجنة التوظيف (التي أنشأها دستور مالطة).

إن الإجراءات القضائية أمام هذه السلطات يقدمها مقدمو الشكاوى أنفسهم. ولكن لا ينص القانون المالطي على أن يحظر على رابطة أو أي كيان آخر التدخل لدى السلطات الإدارية باسم شخص يُزعم بأنه تعرض للمعاملة التمييزية. ينص نظام المعاملة المتساوية في التوظيف (المذكورة القانونية ٤٦١ عام ٢٠٠٤) على أنه لا يوجد ما يمنع أي رابطة أو كيان قانوني آخر له مصلحة مشروعة من كفالة الامتثال لهذا النظام ومن أن يقوم بموافقة المدعي أو باسم المشتكي أو تأييدا له بأي إجراء قضائي أو إداري منصوص عليه لإنفاذ الالتزامات النابعة من هذا النظام^(٣٠).

وينص قانون التوظيف والعلاقات الصناعية على أنه في حال حدوث أي معاملة تمييزية مزعومة، يمكن اتخاذ إجراءات باسم الشخص المعرّض لذلك التمييز. وحيثما يُشتبه في أن موظفا فصله عن عمله رب العمل، أو حيثما يحصل انتهاك للالتزام، بما في ذلك المعاملة التمييزية، يمارس حق اللجوء إلى المحكمة الصناعية. وأحد المبادئ العامة للنظام القانوني المالطي هو أن عبء الإثبات يقع على كاهل الشخص الذي يقوم بالزعم. بيد أن قانون التوظيف والعلاقات الصناعية والأنظمة ذات الصلة التي وُضعت بموجبه حولت عبء الإثبات لدرجة أنه حيثما يدعي شخص بالمعاملة التمييزية فيما يتعلق بتوظيفه/توظيفها يكفي أن تثبت الضحية أن ذلك السلوك التمييزي قد حدث، وبعد ذلك سيصبح من المتعين على المتهم أن يثبت عدم حدوث تلك المعاملة أو أن لها ما يبررها. وفي غياب ذلك الإثبات تؤيد المحكمة شكوى الضحية. وعلاوة على ذلك، يحدد قانون التوظيف والعلاقات الصناعية أن إطار المعاملة التمييزية يشمل أيضا توظيف أو اختيار شخص أقل كفاءة لشغل المنصب من كفاءة شخص من الجنس الآخر، ما لم يقدم رب العمل إثباتا راسخا أن الاختيار يقوم على أساس الامتثال المتعلق بطبيعة العمل المعني أو على أساس أداء أو تجارب العمل في الماضي.

في دعاوى التحرش الجنساني المزعوم ينص القانون على ما يلي:

”الأشخاص الذين يتحرشون جنسانيا بأشخاص آخرين يُتهمون بارتكاب جريمة ضد هذه المادة ويكونون، دون المساس بأي مسؤولية كبرى. بمقتضى أي قانون آخر، مسؤولين قانونا عند الإدانة عن دفع غرامة لا تتجاوز ١ ٠٠٠ ليرة مالطية [٣٢٩,٣ يورو] أو سجن لمدة لا تتجاوز ستة أشهر أو الغرامة والسجن كليهما“.

وللشخص المعتدى عليه أن يقدم دعوى قضائية. وإذا كانت الدعوى مقدمة في إطار الاختصاص المدني، ينقل عبء الإثبات إلى الطرف المتهم المشتبه فيه. في دعاوى كتلك للشخص المتهم بالتمييز أن يثبت أنه لم يرتكب انتهاك لمبدأ المعاملة المتساوية. بيد أنه في الحالات التي تحال فيها الدعوى إلى المحكمة الجنائية يُنقل عبء الإثبات على الطرفين، نظرا إلى أن الافتراض في القانون الجنائي هو أن الشخص بريء حتى تثبت إدانته.

وتتلقى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة شكاوى وتعمل بموجبها. وقد تتصرف أيضا بوصفها وسيطا بين الطرفين، ولكن حتى يحدث ذلك تجب موافقة جميع المعنيين.

٧-٢ وظائف أمين المظالم

مكتب أمين المظالم مؤسسة منشأة بمقتضى قانون أمين المظالم لعام ١٩٩٥، كما هو معدل في ١٩٩٧. وينطوي دور أمين المظالم على إجراء تحقيقات في الشكاوى المقدمة من قبل أعضاء الجمهور الذين يشعرون أنه اعتُدي عليهم من قبل الكيانات الحكومية أو هيئات عامة أخرى، أو بمبادرة أمين المظالم. وتتناول التحقيقات أعمال وإعفاءات وقرارات وتوصيات الوزراء والإدارات الحكومية والهيئات القانونية والشركات والمؤسسات والموظفين العموميين والشراكات حيث لدى الحكومة حصة غالبية فعالة في ممارسة وظائفها الإدارية باسم الحكومة.

ومكتب أمين المظالم، مع المحكمة الدستورية، أحد الكيانات المسؤولة عن صون حقوق الإنسان الأساسية للناس وعن رصد الامتثال لولايات الدستور. ومؤسسة أمين المظالم في مالطة مؤسسة للالتجاء الأخير. ولا يمكن لأمين المظالم أن يحقق في شكاوى لم يكن من الممكن السعي إلى الانتصاف بشأنها بواسطة تقديم استئناف إلى محكمة مستقلة. وأيضا، تحدد مهمة أمين المظالم أنه لا يمكن إجراء تحقيقات في القرارات المتخذة من قبل المحاكم.

وأمين المظالم موظف في البرلمان ويجب إقرار تعيينه من قبل أعضاء مجلس النواب باغبية الثلثين على الأقل. وأمين المظالم هيئة مستقلة ويتمتع بالاستقلال التام عن الحكومة وهو مساءل أمام مجلس النواب ويقدم التقارير إليه.

٨-٢ الهيئة الوطنية للمساواة بين الجنسين

ضمن الإطار القانوني لقانون المساواة بين الرجل والمرأة، أُسندت إلى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة ووظيفة الآلية الوطنية المسؤولة عن تعزيز وإنفاذ المساواة. إنها وكالة مستقلة، ويشمل دورها تحليل المبادرات الضرورية وإجراء المشاورات بشأن المبادرات التي يمكن اتخاذها لتمكين المرأة من المشاركة الفعالة في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية للبلد.

وترصد اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة الجهود المبذولة لجعل القوانين الوطنية متمشية مع مبدأ المساواة بين الجنسين. والهدف الرئيسي للجنة هو تحقيق المساواة في النتائج عن طريق تعزيز المساواة الفعلية وليس المساواة القانونية. واللجنة الوطنية لتعزيز المساواة تعالج الشكاوى التي يتلقاها الأشخاص الذين يشعرون بأن ظلما قد اقتُرف بسبب نوع الجنس. وتنسق اللجنة مسائل السياسات فيما يتعلق بالمساواة مع مختلف الوزارات والإدارات وأيضا المنظمات التطوعية ونقابات العمال.

وبعد ميزانية ٢٠٠٧ فإن الميزانية السنوية للجنة الوطنية لتعزيز المساواة ازدادت ببطء ولكن على نحو أكيد.

لقد أُسندت إلى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة بضع وظائف ترد في المرافق بهذه الوثيقة.

٩-٢ الاستكمال القانوني

تنفذ حاليا اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة مشروعا معنونا "الجانب الجنساني من منظور قانوني".

يرمي هذا المشروع إلى زيادة مشاركة المرأة والنهوض بها في سوق العمل بوسائل منها في المقام الأول إزالة الحواجز البنيوية في عدد من المدونات والقوانين في التشريعات المالتية، وهي الحواجز التي يمكن أن تكون معيقة لدخول المرأة في سوق العمل أو لبقائها أو تقدمها فيه، بسبب التباينات التي قد تكون قائمة ضمن الإطار القانوني للتوظيف والتي تحكم أيضا الحياة المدنية والأسرية. وهو يقصد إكمال هذا النشاط من خلال تقديم التدريب ونشر النتائج.

ويُمارَس ذلك من خلال تكليف إجراء دراسة عن التعليم والتوظيف والتدريب والضمان الاجتماعي والنظام الضريبي والتشريعات الجنائية والمدنية والأسرية حاليا. وستؤدي هذه الدراسة إلى وضع توصيات بتعديل التشريعات المالتية بما يتمشى مع مبدأ تعميم المنظور الجنساني، وبغية تجسيد جميع آثار توجيهات الاتحاد الأوروبي وهدف المجتمعات المحلية لتعزيز المساواة في جميع مجالاتها وأنشطتها.

والأهداف المحددة للمشروع كما يلي:

- ١ - ترسيخ مبدأ تعميم المنظور الجنساني في النصوص التشريعية المختارة؛
- ٢ - جعل التشريعات المالطية متمشية مع المبادئ المنصوص عليها في توجيهات الاتحاد الأوروبي؛
- ٣ - زيادة تطوير تعميم المنظور الجنساني على المستوى الوطني؛
- ٤ - وضع الأسس لزيادة مشاركة الإناث في المجتمع عموماً، وسوق العمل على نحو خاص؛
- ٥ - جعل المشرعين ومقدمي الخدمات القانونية ومديري الموارد البشرية على وعي بمبدأي المساواة الجنسانية وتعميم المنظور الجنساني. ولذلك، يتكون المشروع من المكونات الأربعة التي ستنجز على التوالي كما يلي:

- أ - إجراء دراسة عن التعليم والتوظيف والتدريب والضمان الاجتماعي والنظام الضريبي والتشريعات الجنائية والمدنية والأسرية حالياً؛
 - ب - وضع توصيات لتعميم المنظور الجنساني في التشريعات المالطية بغية تعزيز المساواة في جميع المجالات والأنشطة؛
 - ج - تقديم دورات تدريبية للمشرعين والأفراد/الكيانات الذين يقدمون الخدمات القانونية (وخصوصاً الصياغة القانونية)؛
 - د - تقديم دورات التدريب لمديري الموارد البشرية على مبدأ تعميم المنظور الجنساني وتشريعات الاتحاد الأوروبي ومالطة ذات الصلة؛
- ويُقصد بالأنشطة الواردة أعلاه إحداث تحول نموذجي في التشريعات المالطية على مستويين - استكمال التشريعات الحالية ونشر مبدأ تعميم المنظور الجنساني - كما يلي:

استكمال التشريعات الحالية

وفقاً لتوجيهات الاتحاد الأوروبي وهدف الجماعة، وهو هدف تعزيز المساواة في جميع المجالات والأنشطة، سيوجز التقرير المكلف بوضعه تحسينات يمكن أن تُنجز في المجموعة الحالية للتدابير التشريعية، وسيقدم توصيات بتعديل التشريعات قيد النظر.

نشر مبدأ تعميم المنظور الجنساني

من أجل كفالة التنفيذ الكامل لتعميم المنظور الجنساني، قدمت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة مشروعاً الصندوق الاجتماعي الأوروبي، أحدها بعنوان "تعميم المنظور الجنساني -

آفاق المستقبل“ والآخر بعنوان ”الجانب الجنساني من منظور قانوني“. وقبيل نهاية هذين المشروعين، ستقدّم دورات التدريب للموظفين القانونيين في مختلف الوزارات والأفراد/الكيانات الذين يقدمون خدمات قانونية (وعلى وجه الخصوص الصياغة القانونية) ومديري الموارد البشرية وطلبة القانون على مبدأ تعميم المنظور الجنساني وتشريعات الاتحاد الأوروبي ومالطة ذات الصلة. ويُقصد بذلك توعية جميع المعنيين بمعنى مبدأ المساواة الجنسانية وتعميم المنظور الجنساني.

وستطوّر مجموعتا أدوات وذلك تحديداً للمشرعين ومقدمي الخدمات القانونية، ومنهم واضعو التشريعات، ومديرو الموارد البشرية لنشر نتائج المشروع واستكمال الدورات التدريبية التي ستقدّم.

١٠-٢ شرط المساواة بين الجنسين

خلال الشهور الماضية أجرت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة أيضاً اتصالات بإدارة العقود عن طريق مشروع بتمويل الاتحاد الأوروبي لكفالة أن تشمل جميع عقود الشراء العامة شرطاً يلزم المتعاقدين بدعم المساواة بين الجنسين طوال الوفاء بالمتطلبات التعاقدية النسبية.

١١-٢ العنف المتزلي

في ٢٠٠٥ أقر البرلمان قانون العنف المتزلي إلى جانب عدد من التعديلات للقانون الجنائي والقانون المدني في مالطة. بموجب هذه التعديلات أصبحت الجرائم الجنائية ذات الصلة عرضة لعقوبات أقسى إذا اقترفت ضمن المجال المتزلي. إن جريمتين جنائيتين جديدتين، جريمة متعلقة بالتحرش (بما في ذلك الملاحقة حلوسة) والتسبب في أن يخاف آخرون من العنف، أدرجتا في القانون الجنائي المالطي. وعلاوة على ذلك، ينص القانون على إصدار كل من أوامر الحماية والأوامر الزجرية. ويمكن أن تصدر المحكمة أيضاً تلك الأوامر دون أن تطلب الضحية منها ذلك. ولكنها تفعل ذلك لأن الظروف تسوغ فعل ذلك. ولدى الشرطة الآن سلطة المحاكمة في دعاوى تنطوي على العنف المتزلي دون الشكوى المحددة من الضحية.

المادة ٣: ضمان حقوق الإنسان والحريات الأساسية

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

١-٣ سياسة المساواة بين الجنسين

تعيد حكومة مالطة التأكيد باستمرار على التزامها بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة من خلال مختلف مبادراتها وتدابيرها في مجال السياسة. استُكملت التشريعات المألوية بتدابير عملية تعزز المساواة الفعلية.

وتؤكد الحكومة باستمرار على مفهوم تصدر المساواة على جدول الأعمال الوطني. ولذلك، من خلال بناء المعرفة والتعليم والتدابير في مجال السياسة والمبادرات المتخذة، يتحول تنفيذ المساواة بين الجنسين في كل شرائح المجتمع من تكافؤ الفرص إلى الدعوة إلى المساواة في النتائج.

وتعي حكومة مالطة بأن تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة قيمة مشتركة ومسألة من مسائل حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية. واليوم أكثر من أي وقت مضى يدرك الجنس البشري أن قضية المرأة هي قضية البشرية، ولذلك لا يمكن تحليل مسائل المرأة بمعزل عن مسائل أخرى. وبالمثل فإن المشاركة الكاملة من قبل المرأة في كل مجالات الحياة شرط ضروري لتحقيق الأهداف التي تتشاطرها الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، أهداف النمو والتوظيف والتماسك الاجتماعي^(٣١).

وفيما يلي مجالات الأهمية المشتركة التي حُدّت خلال السنوات الماضية:

- أ - تعميم المنظور الجنساني
- ب - التوفيق بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة
- ج - الزيادة في مشاركة المرأة في سوق العمل
- د - مشاركة المرأة على مستوى صنع القرار
- هـ - الزيادة في قيد الفتيات في العلوم والمواضيع التكنولوجية
- و - التدريب والتعليم
- ز - الأبحاث والابتكار
- ح - شحذ الوعي
- ط - الرصد

إن مختلف الكيانات في مالطة، الحكومية وغير الحكومية، تسعى بنشاط إلى إزالة التمييز لبضعة أسباب وتتصرف على نحو إيجابي وفقاً لمبدأ المعاملة المتساوية. وفضلاً عن التدابير المتخذة لتنفيذ التوجيهات، سعت الحكومة ولا تزال تسعى إلى إجراء الحوار والمشاورات مع أشخاص يكافحون ومنظمات تكافح للقضاء على المعاملة التمييزية^(٣٢).

٢-٣ التشريع

إن المساواة بين الجنسين مكفولة قانوناً من خلال إطار قانوني شامل، يشمل الدستور المألطي وقانون المساواة بين الرجل والمرأة وقانون التوظيف والعلاقات الصناعية وتشريعات فرعية نسبية وقانون الاتفاقية الأوروبية والقانون المدني والقانون الجنائي وقانون الرياضة وقانون التعليم وقانون الإذاعة والتشريعات الفرعية التي سُنّت بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي وقانون الاتحاد الأوروبي.

٣-٣ الهيئة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين

عقب سنّ قانون المساواة بين الرجل والمرأة لعام ٢٠٠٣، أنشئت رسمياً اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ لتحفز على تعزيز المسائل الجنسانية، ولتوفير الآلية لتحديد كل السياسات المتعلقة بمسائل المساواة ولوضع تلك السياسات ولاستكمالها الضروري. ووافقت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة على تركيز سياساتها على إجراءات عملية بغية كفاءة تنفيذ هذه الأحكام على أسس وطيدة. واتخذت هذه الإجراءات مختلف الأشكال والاستراتيجيات لكفاءة توعية جميع الرجال والنساء في مالطة، مهما كان مركزهم الاقتصادي والتعليمي والاجتماعي، بالسياسات التي تعززها اللجنة وتنسّقها، ولكفاءة أن يستطيع كل المجتمع المألطي المشاركة في هذه التغييرات. وتمكين كل من الرجال والنساء شرط مسبق ضروري لتحقيق التقدم السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي والبيئي.

لقد أكد انضمام الاتحاد الأوروبي على الحاجة إلى التشريعات والسياسات وعجل بتلك الحاجة لتناول مسائل خاصة تعيق تعزيز المساواة، بما في ذلك:

أ - معدل المشاركة المنخفض للنساء المألطيات في سوق العمل بالمقارنة بمتوسط الاتحاد الأوروبي.

ب - المعدل المنخفض للنساء في مناصب صنع القرار والمناصب التمثيلية، ما يمس بالإضافة الحقيقي للديمقراطية في مجتمعنا.

إن صنع السياسات الابتكاري للتصدي لهذه المسائل يعتمد نهجاً ذا أربعة أبعاد: البعد الاقتصادي والتشريعي والثقافي والاجتماعي.

واتجاهات السياسة الاستراتيجية التي تعتمدها اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة هي تعزيز المساواة بين الجنسين في الحياة الاقتصادية والمدنية، عن طريق التمثيل المنصف الذي يقوم على التوزيع. والأولويات التي تؤيدها اللجنة للسنوات الحالية والمستقبلية هي كما يلي:

- أ - مراجعة الحالة الراهنة.
- ب - تعديل القوانين، عند الاقتضاء.
- ج - تنفيذ سياسة الشمول عبر كل المجالات.
- د - بناء قدرات اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة.
- هـ - التدريب والتعليم وشحن الوعي والصورة الإعلامية.
- و - توسيع نطاق إقامة العلاقات الشبكية مع كيانات وطنية ودولية، بما في ذلك مجالس محلية ومنظمات تطوعية.
- ز - احترام الاتفاقات الثنائية الحكومية.

إن اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة ستتخذ إجراءات واستراتيجيات محددة، حيث سيجري تقييم المشاركة على مستوى صنع القرار وحيث يُعتمد نهج متعدد المجالات فيما يتعلق بسياسات العمل، آخذة في الحسبان:

- (أ) ضريبة الدخل والضمان الاجتماعي وإصلاح نظام المعاش التقاعدي وتنظيم المشاريع.
- (ب) تدابير صديقة للأسرة.
- (ج) تنظيم العمل.
- (د) جوانب التنوع.

٤-٣ دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية

عقب تعميم مكتب رئيس الوزراء ٢٤/٢٠٠٠ بشأن دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية، بُنيت مخطوط عامة سياسة الحكومة بشأن دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية وأثارها وأرسلت إلى الوزراء والأمناء البرلمانيين وكبار المسؤولين في الخدمة العامة. وأكدت الحكومة مجددا التزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين وباعتماد استراتيجية دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية بغية تحقيق المساواة الحقيقية^(٣٣).

لقد بدأ نفاذ توجيه الاتحاد الأوروبي 2002/73/EC في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ في مالطة. وامتثالا لهذا التوجيه، يجب أن يشكل دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية جزءا لا يتجزأ من سياسات الدولة والحكومة، وتجب مراعاة جانب هذا الدمج في مجالات صنع

القرار. لقد وضع فعلا تعميم مكتب رئيس الوزراء ٢٤/٢٠٠٠ دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية في صدارة سياسات الحكومة.

تعمل اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة بوصفها الهيئة الوطنية في مساعدة كل السلطات في كفالة أن يشكل هذا الدمج جزءا من تحليل كل السياسات والبرامج والمشاريع وصياغتها ورصدها. ونشر المعلومات إلى جميع الكيانات شبه الحكومية والمجالس المعنية من قبل الحكومة واللجان والهيئات والسلطات، وأيضا الشركات التي تمتلكها الحكومة والجمهور عموما جعلته ممكنا مشاريع البحوث والمواد المنشورة والمؤتمرات التي نظمتها اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة لتقاسم المعلومات المجمعة.

إن مفهوم دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية ينطوي على إدراج بُعد تكافؤ الفرص في تصميم جميع السياسات والتدابير والإجراءات المتخذة وفي تطبيقها وتحليلها ورصدها. ودون مشاركة المرأة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية يكون من المستحيل تحقيق هدي المساواة والتنمية اللازمين لتحقيق التماسك المستدام للمجتمع. وعقب المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين وخطوة العمل الرابعة للجماعة، أصبح مبدأ دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية متجذرا في السياسات العامة. وحينما توضع خطط بتبني مفهوم هذا الدمج، ستُحسن جودة الحياة وستُنقل القيم والمواقف المستندة إلى المساواة.

٥-٣ التوظيف

إن تعزيز المساواة بين الجنسين في الحياة الاقتصادية، وعلى وجه الخصوص في سوق العمل، مسألة ذات أولوية بالنسبة إلى المجتمع المالطي. إن اللهجة المتحيزة جنسيا في المكالمات للتقدم بالطلبات قد أُلغيت كما أصدرت تعميمات حكومية رسمية، وقد أُصدرت تعليمات إلى المجالس التي تُجري المقابلات بأن من غير المقبول طرح أسئلة تمييزية.

وتبين بيانات إحصائية أنه ليس لدى الإناث في معظم الأحيان نشاط في عالم العمل خلال الفترة التي يحتمل احتمالا أكبر أن يكون لهن فيها أطفال. ومعدل توظيف الإناث عال نسبيا محليا حتى سن الحمل، وينخفض بعد ذلك. وحاليا يبلغ معدل توظيف الإناث ٦,٣٢ في المائة. والتوظيف بدوام جزئي بوصفه النوع الرئيسي للتوظيف ينتشر انتشارا أكبر بين النساء.

في مالطة، من المُقدّر أن ٨,١ في المائة فقط من الأمهات الوحيدات موظفات بدوام كامل^(٣٤). ينقل هذا التحليل الإحصائي صورة حالة بحاجة إلى الدراسة التحليلية بغية فحص العوامل التي تجعل من المحظور على الإناث من السكان المشاركة النشطة في اقتصاد العمل.

إن التحدي المتمثل في تحقيق التوفيق الأفضل بين العمل المهني والحياة الأسرية له أهمية مركزية لطائفة كاملة من المسائل الاجتماعية. والحالة القائمة اليوم هي أن مسؤولية إيجاد التوازن بين المسؤوليات الأسرية والمسؤوليات المهنية تقع إلى حد أكبر على كاهل المرأة. إن التقلبات في تكوين قوة العمل، والأشكال الجديدة لمنظمات العمل وإعادة بنية الحماية الاجتماعية والتغيرات في توزيع تربية الأطفال بين المرأة والرجل - لكل هذه المكونات أثر قوي في الأسر.

٦-٣ التعليم

يتمتع المواطنون المالطيون بالمساواة في الحصول على التعليم الذي هو مجاني من المراحل الأولية للدراسة في رياض الأطفال إلى الجامعة. واليوم تمثل النساء أغلبية الطلاب على المستوى الجامعي، ما يرادف سكان الجزر المالطية حيث يزيد عدد النساء على عدد الرجال بضع نقاط مئوية. بيد أن النساء لسن ممثلات بالتساوي في كل مجال دراسي، على الرغم من أن هذا يتغير ببطء. ومجالات الدراسة الأقل شعبية لدى النساء هي الهندسة المعمارية والهندسة المدنية والهندسة الميكانيكية والكهربائية.

والزيادة الكبيرة نسبيا في عدد الخريجات توجد قيمة إضافية للموارد البشرية لمالطة. بيد أن الانخفاض في توظيف النساء يوجد ما يُعرف بأنه "مترامنة الأنايب المتسربة"، حيث تترك أعداد كبيرة من النساء الكفوآت قوة العمل لأسباب أُسرية أو أسباب أخرى.

٧-٣ التدريب

التدريب على الأخذ بالمساواة بين الجنسين ومبادئ دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية وظيفية تتحمل اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة المسؤولية عن أدائها منذ إنشائها.

ويجري وضع مؤشرات جنسانية وأدوات للتحليل للسیناريو المحلي حتى يجري رصد البيانات والتحليل الشامل للجوانب الجنسانية فيما يتعلق بعمليات صنع القرار وتوفر سبل الوصول والسيطرة على الموارد.

إن مختلف المنظمات الحكومية والمدارس وكيانات عامة أخرى طلبت الحصول على خبرة التدريب من اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة لتدريب الموظفين كل في مؤسسته، ولنشر المعلومات على جميع مستويات وكالاتها.

٨-٣ مبادئ توجيهية

تُعدّ اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة مبادئ توجيهية لتوجيه الوزارات والإدارات الحكومية والمنظمات والكيانات المعنية بشأن مسائل المساواة. في السنوات الماضية أُتخذت بضع مبادرات لإعداد مبادئ توجيهية لسياسات المساواة بين الجنسين، ومدونة للممارسات فيما يتعلق بالتحرش الجنساني، وتقييمات للأثر الجنساني، ومبادئ توجيهية عامة بشأن الأداء التنفيذي المؤسسي للمنظمة.

٩-٣ الإحصاءات غير التراكمية المتعلقة بالجنس

الإحصاءات غير التراكمية المتعلقة بالجنس طريقة تحليلية هي مكون ضروري لدمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية. تشكل الإحصاءات أساس التحليل للعلاقات الجنسانية الحالية، أو وضع التنبؤات أو تقييم السياسات الجاري وضعها.

المادة ٤ : تدابير خاصة

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب الاستتيع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت.

٢ - لا يُعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزياً.

١-٤ مقدمة

إن الالتزام السياسي باكتساب المساواة الحقيقية، من خلال كل من الإنفاذ القانوني واعتماد طرق عملية، قائم طوال سنين في الجزر المالطية، واضعاً مسائل المساواة بين الجنسين في صدارة جدول الأعمال السياسي. والأهداف الرئيسية لسياسة الحكومة تجاه نهج متكامل في إنفاذ المساواة بين الجنسين هي كما يلي:

- أ - تعزيز المساواة بين الجنسين.
- ب - القضاء على التمييز القائم على نوع الجنس.
- ج - تمثيل المرأة في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي.
- د - التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

هـ - تحقيق التماسك الاجتماعي عن طريق التعليم والعدالة المنصفة والتمكين.

٤-٢ لحة عامة موجزة

إن إنشاء الهيئة الوطنية المعنية بالمساواة واللجنة الوطنية لتعزيز المساواة كان التدبير الأبرز من بضعة تدابير اتخذتها الحكومة بغية تحقيق المساواة الفعلية. ينص دستور مالطة على حكم يتعلق باثر التدابير المؤقتة التي يمكن أن تتخذ للتعجيل بعملية المساواة بين الجنسين.

البند ٤٥ (١١): 'لا يوجد في أحكام هذه المادة ما ينطبق على أي قانون أو أي إجراء يتخذ بموجب سلطة قانون، أو على أي إجراء أو ترتيب يتخذ بقدر ما يتيح هذا القانون أو الإجراء أو الترتيب بغية اتخاذ تدابير خاصة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، وبالقدر المعقول الذي تسمح به هذه التدابير في مجتمع ديمقراطي، مع أخذ النسيج الاجتماعي لمالطة في الحسبان'.

وللمحكمة الدستورية المهيمنة على جميع القوانين الأخرى أن تفسر نطاق هذا الحكم.

وفضلا عن ذلك، ينص قانون المساواة بين الرجل والمرأة على أن الحماية الخاصة الممنوحة للمرأة خلال الولادة أو الحمل، وتدابير العمل الإيجابي لغرض تحقيق المساواة الموضوعية بين الرجل والمرأة لا تُعتبر أنهما تشكل تمييزا.

وعقب إعلان مالطة التقييد بمعاهدة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ١٩٩١، فإن مالطة ملزمة بالقضاء على جميع أشكال التمييز في جميع مجالات الحياة وبكفالة التنمية والتقدم الكاملين للمرأة حتى يجري التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية بنفس الطريقة التي يتمتع الرجل بها، ويشمل ذلك التمثيل في المجالات الخاصة والعامة والسياسية.

البند ١ من المادة ٤ من معاهدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يشير إلى العمل الإيجابي بوصفه وسيلة لتحقيق المساواة الفعلية:

'لا يُعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت'.

إن المادة ١١٩-٤ من معاهدة أمستردام تسمح صراحة بالعمل الإيجابي في مجال التوظيف والأنشطة المهنية دعما لنوع الجنس الناقص التمثيل. وتنبغي مراعاة أن الجنسين

يتحملان أدواراً جنسانية. والرجل والمرأة كلاهما يستفيدان من القضاء على القوالب النمطية ومن المساواة في توزيع الموارد.

بيّنت حكومة مالطة، في وقت سابق من هذا العام في خطاب الميزانية لعام ٢٠٠٦، أن الكائن البشري هو منسق عمل الأمة. والسوق الاقتصادية والتجارة والتعليم والإطار القانوني والتدابير المالية والتكنولوجيا والاتحاد الأوروبي والبعد النقدي وغيرها ليست هدفاً في حد ذاتها ولكنها أدوات لخدمة الشعب والمجتمع كله.

وفضلاً عن ذلك، فإن خطاب الميزانية سلط الضوء على حقيقة أنه على الرغم من أن جميع الأشخاص، بغض النظر عن اختلافاتهم، يمتلكون نفس الكرامة، تختلف احتياجاتهم. ولذلك، فإن أحد الإصلاحات المذكورة هو أنه بينما تصان كرامة كل شخص، يمكن أن تُقدّم المعاملة التفضيلية للذين هم أكثر ضعفاً في المجال الاجتماعي. عن طريق إعطاء فسحة للتدابير الخاصة والمؤقتة التي تعجل بالمساواة، تُضمن التنمية المستدامة دون أن يُفسدها الميل إلى الانصياع للارتياح الفوري باعتماد سياسات على الأمد القصير وبالانشغال عن الاحتياجات على الأمد الطويل^(٣٥).

٣-٤ الأيديولوجية السياسية

النظام السياسي في حد ذاته لا يميز ضد تمثيل الإناث في السياسة في الجزر المالطية. المواطنون الذين يرغبون في الاشتراك في سباق الانتخابات المحلية أو الوطنية يوافق عليهم باعتبارهم مرشحين بعد الفحص الأولي للسجلات من قبل الأحزاب كل مرشحيه. ليست هناك عملية اختيار رئيسية ولا توجد أية قائمة انتخابية تخلق صعوبات محددة للنساء المرشحات. والنظام الانتخابي نفسه، القائم على أساس التمثيل النسبي بواسطة الصوت القابل للتحويل، يعتبره الكثيرون، على العكس من ذلك، أنه نافع لانتخاب النساء الأعضاء في البرلمان. والأحزاب السياسية نفسها تحاول زيادة عدد الناشطات ضمن أدوارهن، محاولة للتحرك صوب تمثيل نسائي أكبر في مجلس النواب.

إن الأحزاب السياسية الرئيسية الكائنة في الجزر المالطية، الحزب الوطني وحزب العمل لمالطة والبديل الديمقراطي، تتخذ تدابير محددة للحد من التباين داخل بناها الحزبية. وكرست الأحزاب الثلاثة تدابير محددة في إجراء واع لزيادة نسبة النساء اللواتي يمثلن أحزابهن ومجتمعهن.

والتدابير التي يتخذها كل حزب سياسي تختلف في الدرجة.

والحزب المتولي للسلطة، الحزب الوطني، لا يعتبر الحصة الجنسانية الحل لمسألة تحقيق المساواة الجنسانية الحقيقية على الأمد الطويل في مالطة. إنه يتقيد بمبدأ التمثيل النسبي. واعتمد

نظاما داخليا للتمثيل النسبي تمثل النساء وفقا له في كل لجنة وعلى كل مستوى حزبي وفقا لنسبة مجموع النساء الأعضاء.

منذ بضع سنوات حُددت مقاعد مخصصة للنساء وللشباب على مستوى اللجنة القطاعية، محاولة لكفالة ضمان التمثيل الوافي بغرض التمثيل على المستوى المحلي. وفي ٢٠٠٥ أُدخِلت تعديلات جذرية على النظام الأساسي الحزبي. وتشكل هذه التعديلات جزءا من برنامج العمل الإيجابي للحزب الوطني.

إن الهيكل الأكبر داخل الحزب هو المجلس العام الذي يضم ٨٥٥ عضوا، ومنهم ٢٣٦ من النساء. وعدد النساء على هذا المستوى قد زاد لأن أغلبية أعضاء المجلس يجري اختيارهم من اللجان القطاعية ويجب أن يكونوا ممثلين لكل عدد الأعضاء.

وينتخب المجلس العام ١٣ عضوا في اللجنة التنفيذية للحزب. يكفل التمثيل النسبي أن تكون ٤ من مجموع ١٣ مرشحا منتخبا من النساء. والانتخاب تلقائي بالنسبة إلى النساء الأربع الحاصلات على أكبر عدد من الأصوات، حتى لو لم يكن من بين الـ ١٣ الأولين.

وللحزب فروع للنساء والشباب والمسنين والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم والمجالس المحلية. ولكل فرع ٣ أعضاء ضمن اللجنة التنفيذية، ويُذكر مرة أخرى أنه يجري التقيد بسياسة التمثيل النسبي.

وأسفرت هذه السياسة عن زيادة كبيرة في عدد النساء داخل بني الحزب في أعقاب انتخابات الحزب الأخيرة.

إن حزب العمل لمالطة، وهو الحزب في المعارضة، يعتقد بأن طريقة الحصص طريقة يمكن بها تعزيز المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة. أدخلت تعديلات على النظام الأساسي الحزبي في ١٩٩٣ تنص على أن النساء يجب أن يشكلن ٢٠ في المائة على الأقل من وفود الحزب في مؤتمره العام. وبعد ذلك زادت هذه النسبة لكفالة الحد الأدنى من تمثيل الإناث في الهيئة التنفيذية الوطنية التي هي أعلى هيئة بعد المؤتمر العام في البنية التسلسلية الهرمية الدستورية للحزب. تبلغ الحصص على مستوى المؤتمر العام والمستوى التنفيذي الوطني ٤٠%. أيد البرنامج الانتخابي لعام ١٩٩٦ لحزب العمل لمالطة العمل الإيجابي من أجل المرأة في مجالس الإدارات الحكومية وعلى مستويات معينة في الخدمة العامة. وحزب العمل لمالطة عضو نشيط في المنظمة الدولية الاشتراكية التي تعزز بنشاط مفهوم الحصص بين أعضائها.

والبديل اليمقراطي، الحزب الأخضر في مالطة، يعتقد بأن مبدأ الحصص مفهوم مشروع ما دامت التباينات بين الرجل والمرأة قائمة. والبيان السياسي للبديل الديمقراطي ينص على أن

الديمقراطية الحقيقية لا تقوم بدون التمثيل الكامل للمرأة على جميع المستويات وفي كل مجال من مجالات المجتمع. وقد خصص البديل الديمقراطي مقاعد للنساء داخل مجلسه التنفيذي ولكن مستوى مشاركة المرأة داخل البديل الديمقراطي لم يرتفع خلال السنوات الماضية.

ولا يزال المعدل المنخفض للنساء المرشحات على المستوى المحلي والمستوى الحكومي الوطني مشكلة رئيسية على المشهد السياسي المالطي. من الضروري أن يظهر هذا المعدل اتجاهها نحو الارتفاع. وثمة أسباب كثيرة لهذا الافتقار إلى الاستجابة من قبل النساء، وليس أقلها ما يتعلق بالتأثيرات الثقافية. ولا شك في أن الالتزامات الأسرية تعيق المرأة عن المشاركة في السباق الانتخابي. ويذكر أيضا التحليل للمشهد السياسي المحلي الافتقار إلى التأكيد وإلى الثقة بالنفس كسببين ممكنين لعدم المشاركة.

الهيئة الوطنية

في ٢٠٠٤ أنشئت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة. كان ذلك تقدما كبيرا في مجال تحقيق المساواة ومن ثم النهوض بالمرأة. والكيان الوطني المسؤول عن المسائل الجنسانية يكفل عدم تجاوز احتياجات المرأة وشواغلها، ودمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية في تنفيذ السياسات والبرامج الحكومية.

وأجرت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة دراسة عن وجوه قوة وضعف اتخاذ تدابير خاصة للتعجيل بالمساواة بين الجنسين بغية تحليل مفهوم العمل الإيجابي بطريقة شاملة ووضع توصيات على النطاق الوطني.

إن شحذ الوعي بالمساواة بين الجنسين بين صانعي القرار ورؤساء الإدارات والقائمين على الأمور التنفيذية والرأي العام يُعطى الأولوية، يوازيه اتخاذ الإجراءات في كل مجالات الحياة. والتوعية العامة وبناء المعرفة بالمساواة بين الجنسين، إلى جانب تحسين مركز المرأة، عززتهما الحلقات الدراسية والمؤتمرات والمناقشات وحلقات العمل ومشاريع الأبحاث والمنشورات ونقل وسائط الإعلام للصورة.

٤-٤ المنشورات

تضع اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة تقارير سنوية، مقدمة مجملا للأنشطة المضطلع بها طوال السنة، ومعطية معلومات مفصلة عن المشاريع المقدمة على كل من مستوى الاتحاد الأوروبي والنطاق الوطني. وتعرض التقارير استعراضا للأنشطة المضطلع بها وتشكل أداة تقييمية وتقييما لنتائج السياسات الجنسانية. وتسلط الهيئة الوطنية الضوء أيضا على الشواغل التي يواجهها الجمهور الجنساني، ويوجز بخطوط عامة المجالات التي ينبغي اتخاذ إجراءات فيها

لتحسين جودة حياة الرجل والمرأة والأسر في المجتمع المالطي. ويجري التذكير أيضا بالتقييمات والتحليل المقارن بشأن التغييرات التي تحدث خلال الوقت.

إن التقارير والمنشورات للتقرير السنوي وأيضا لتقارير أخرى تنشأ عن دراسات تضعها اللجنة تُوزَّع على أعضاء البرلمان ووزراء الحكومة والإدارات والمنظمات التطوعية والمنظمات شبه الحكومية ووسائل الإعلام والجمهور كله.

٥-٤ تدابير صوب التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة

اتخذت الحكومة بضعة تدابير لتمكين العاملين من إيجاد التوازن بين الالتزامات الأسرية والمهنية. وفي هذه السنة عن طريق إصلاح الميزانية أعلنت الحكومة أن جميع الأحكام الصديقة للأسرة، وهي الأحكام التي تتمتع بها الخدمة العامة، تمدد الآن إلى القطاع العام، مؤثرة بذلك في ما يُقدَّر بـ ١٣ ٠٠٠ أسرة.

سُتعتَبَر هذه التدابير منطلقا في إنفاذ تكافؤ الفرص والمساواة في تمثيل الرجل والمرأة كليهما، ليس فقط في التصور المهني ولكن أيضا في المجال المتزلي. وتعتقد الحكومة المالطية بأن الموظفين سيكونون، عن طريق اعتماد تدابير خاصة، أكثر إنتاجا نتيجة عن ذلك، وستكون الأسر الجهات المستفيدة الرئيسية من تلك المبادرات.

ينص قانون التوظيف والعلاقات الصناعية على الحد الأدنى من مختلف التدابير الصديقة للأسرة، وهي التدابير التي تُعطى عن حق لكل موظف في المجالين العام والخاص كليهما. هذه هي الحقوق في:

إجازة الأمومة لمدة ١٤ أسبوعا: ١٣ أسبوعا مدفوع الأجر وأسبوع واحد غير مدفوع الأجر.

إجازة والدية لمدة ٣ أشهر:

(١) الحق الفردي لكل من العاملين والعاملات أن يُمنح الوالدان إجازة والدية غير مدفوعة الأجر بسبب الولادة أو التبني أو الحضانة الشرعية لطفل لتمكينهما من رعاية ذلك الطفل لمدة ثلاثة أشهر حتى يكون الطفل قد بلغ سن الثامنة.

وُصِّص أيضا على أن تُتاح الإجازة والدية في فترات محددة طول كل منها شهر واحد.

(٢) ما لم يكن منصوبا عليه سوى ذلك في اتفاق جماعي ينطبق على الموظف، يمكن لرب العمل أن يقرر مع الموظف ما إذا كان منح الإجازة والدية على أساس الدوام الكامل أو الدوام الجزئي، بطريقة متقطعة أو على شكل نظام اعتماد الوقت.

إجازة الطوارئ

يجق لكل الموظفين إجازة من العمل بسبب قوة قاهرة لأسباب أُسرية ملحة في حالات المرض أو حادث، ما يستلزم الحضور الفوري للموظف.

رب العمل ملزم بأن يمنح كل موظف مجموعاً أدنى يبلغ ١٥ ساعة بأجر لكل سنة بوصفها إجازة من العمل لأسباب أُسرية ملحة.

١-٥-٤ الخدمة العامة في مالطة

ما فتئت الخدمة العامة في مالطة تعلن أنها في صدارة إدخال سياسات الخ تساعد موظفيها في الموازنة بين مسؤولياتهم في العمل ومسؤوليات الأسرة. وفي الواقع، من تدابير كثيرة، أدخلت الحكومة، بالإضافة إلى الأحكام التي يحددها فعلاً القانون، كما يمكن للمرء أن يذكر، الإجازة الوالدية الطويلة بدون أجر، ونظاماً لساعات العمل المخفضة وإجازة المسؤولية وغيرها المنطبقة على الموظفين دون الجدول ٦.

يمكن لجميع الموظفين في الخدمة العامة الذين يعملون إلى ما لا نهاية أن ينتفعوا من هذه السياسات الصديقة للأسرة، ومن الواضح أنه يجب في ظروف خاصة، لأسباب تتعلق بالعمل، ممارسة التقدير لكفالة المواصلة الفعالة للخدمة المقدمة.

وعلى الرغم من ذلك، فإن بعض التدابير الصديقة للأسرة لا يمكن أن ينتفع منها موظفون يعملون على أساس عقد ثابت وأيضا موظفون على أساس اتفاق للأداء. ويجب القول إن الموظفين الذين هم موظفو الخدمة العامة والذين يدخلون في عقد ثابت للنهوض بحياتهم المهنية لهم خيار اللجوء إلى الرتبة الموضوعية بغية أن يتمكنوا من الانتفاع من التدابير الصديقة للأسرة.

٢-٥-٤ القطاع العام

من الناحية الأخرى، في القطاع العام، لا تنطبق نفس الشروط. في الواقع فإن الموظفين في هذا القطاع ملزمون بالأحكام كل في اتفاقه الجماعي.

٣-٥-٤ القطاع الخاص

فيما يتعلق بالقطاع الخاص في مالطة، بالإضافة إلى الحد الأدنى من التدابير الإلزامية التي يدخلها القانون، تحكم الموظفين أحكاماً ضمن اتفاقاتهم الجماعية، في حالة وجودها. تبين الدراسات أنه على الرغم من حدوث تغيير في المواقف فيما يتعلق بالتدابير الصديقة للأسرة، فإن بعض القيود لا تزال تتوقف على المواقف والتدابير، وهي قيود مستقلة عن قطاع الشركات

وحجمها وتكوينها الجنساني. (دراسة غير منشورة، اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة). بيد أن لدى الموظفين موقفا إيجابيا من التدابير الصديقة للأسرة، وأغلبية الشركات تميل إلى الاعتقاد بأنه ينبغي إتاحة التدابير، لو توفرت، للموظفين بدون التمييز على أساس نوع الجنس أو المركز أو مسؤولية الرعاية. ويجب على المرء أيضا أن يلاحظ إن هذه الدراسات تسلط الضوء على حقيقة أن إتاحة التدابير الصديقة للأسرة محدودة، ما يبين أن الالتزامات القانونية في التوظيف بحاجة إلى التحسين لكفالة شمول العاملين في القطاع الخاص. (نفس المرجع). ونظرا إلى ذلك، من الضروري إجراء المناقشات مع أرباب العمل.

المادة ٥: قبولية أدوار الجنسين والتعزيز

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، لتحقيق ما يلي:

(أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التمييز والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطويرهم، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

١-٥ التغييرات في الأنماط الاجتماعية والثقافية

تقليديا كان المنزل والأسرة محور النساء المايطيات. ولم يكن يخفى على أحد أن المرأة موجودة في المجال المتزلي. وكان دورها الاجتماعي والسياسي محدودا جدا، وذلك في المقام الأول لأن المجتمع كان معقلا للذكور، تسيطر عليه على نحو كامل قرارات الذكور. ولكن لدى نشوب الحرب العالمية الثانية، ارتوي أن ثمة حاجة إلى توظيف الإناث. إن الانتقال من الحضور المحدود للنساء في سوق العمل إلى دخولهن في عالم العمل المدفوع الأجر ساعد أولئك النساء على تحقيق مزيد من الاستقلال الاقتصادي، وفي نهاية المطاف الحقوق السياسية الكاملة. قيد هذا النمط الاجتماعي بعض المعتقدات الثقافية التقليدية بأنه ينبغي الفصل بين أدوار الرجل والمرأة. بيد أن القوالب النمطية الجنسانية لا تزال قائمة، على الرغم من التدهور الكبير للمعارضة من الجهات الممارسة للتأثير الكبير. كانت التغييرات الاجتماعية والثقافية بطيئة، إذ بلغت مشاركة النساء في سوق العمل ٣٢,٦ في المائة، وذلك أقل معدل توظيف للنساء في الاتحاد الأوروبي. في الماضي شكلت الآليات القانونية والمواقف الاجتماعية والقواعد الثقافية عقبة تعترض سبيل المشاركة الكاملة من قبل النساء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية

والسياسية. بيد أن صانعي السياسة يعترفون في الوقت الراهن بالحاجة إلى امتلاك قوة عمل متنوعة حيث تتوفر لكل من الرجال والنساء حرية الاختيار ولا يعاقبون عن ممارسة حقوقهم.

إن عدة توجيهاً، نشأت عن قانون المساواة بين الرجل والمرأة (٢٠٠٣) ثم إنشاء اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة، جسدت وضع أولويات المساواة بين الجنسين وصون حقوق المرأة طيلة الحمل والأمومة في حصولها على التوظيف وفي إجراءات التعيين لشغل الوظيفة، وفي إعادة النساء إلى المجال الاقتصادي واستبقاء الموظفين، وذلك على سبيل ذكر قليل من الحقوق.

وتتخذ الحكومة بضعة تدابير في مجالات مختلفة لتعزيز صورة متوازنة ليست ذات قالب نمطي للمرأة. والإجراءات التي ستتخذ ليست موجهة صوب الإدارة العامة فقط ولكنها شاملة، تغطي أيضاً جميع مستويات السلوك البشري على كل مستويات المجتمع.

٢-٥ الهيئة الوطنية

الكيان الوطني المسؤول عن مسائل المساواة في المجال المحلي هو اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة. واللجنة على اتصال ببضعة كيانات أخرى، منها الهيئات الحكومية والمنظمات التطوعية والمنظمات النسائية. إن القياس والربط الشبكي خليط مجمع من مصادر مختلفة بسياسات الهيئة الوطنية. وأحد الأهداف الرئيسية هو تعزيز التمثيل في المجال الاقتصادي والسياسي والاجتماعي والثقافي، وفي تعزيز العلاقات الأسرية والشخصية. ووضعت خطة عمل للسنوات القادمة، موجزة بخطوط عامة المجالات ذات الأولوية، ومنها إلغاء القوالب النمطية والتحيزات، بينما تُعزز ثقافة المساواة بين الجنسين حيث يُحترم كل فرد.

وتسعى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة إلى شحذ الوعي الجنساني من خلال كل الوزارات والإدارات الحكومية، ومن خلال التعاون المفصل والتنسيق الوثيق. أنشئت شبكة من لجان المساواة، مدرجةً الفكرة الأصلية، فكرة جهات التنسيق داخل كل وزارة، وبذلك يقع على هذه اللجان الالتزام بتقديم التقارير إلى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة عن التدابير المتخذة بشأن المسائل الجنسانية. وعلى نحو متزامن يسعى الكيان الوطني إلى توعية صانعي السياسة وغيرهم من المسؤولين بوضع برامج تدريبية وعقد حلقات دراسية ومؤتمرات لمعالجة الممارسات التمييزية.

وفي السنوات الثلاث منذ تشكيل اللجنة عقدت دورات التوعية المتعلقة بنوع الجنس للمعلمين والمستشارين في المدارس وطلاب المدارس، وطلاب الجامعات وقوة الشرطة ومديري الموارد البشرية والمحامين، والمدراء على مستوى السياسة والأمناء الدائمين وكبار المسؤولين العموميين، والمهنيين في مجال وسائل الإعلام والجمهور. وتُبذل الجهود دوماً لإدماج مفهوم

المساواة بين الجنسين في كل النشاطات وعلى جميع المستويات. يُدعى أعضاء اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة على أساس منتظم بوصفهم متكلمين رئيسيين في المؤتمرات والحلقات الدراسية ووسائل الإعلام على المستوى الوطني، وبوصفهم مشاركين في اجتماعات دولية فيما وراء البحار.

تُعطي اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة الأولوية لمشاريع الأبحاث في مركز المرأة في بضعة مجالات، بما في ذلك دور المرأة في السياسة وفي مواقع صنع القرار، وأيضا إجراء دراسات عن دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية والتعليم والاقتصاد والصحة والصورة ونقل الصورة والتحرش الجنساني.

وتنشر اللجنة أدوات ومواد تقنية لتيسير أنشطة المنظمات في كل من القطاع الخاص والقطاع العام. وبالإضافة إلى ذلك، تُنفذ أيضا أنشطة لتعميق الوعي بالمسائل التي كانت لا تزال في الظل.

٣-٥ التعليم وتعزيز المساواة

التعليم هو أحد الأركان الرئيسية في المجتمع المالطي وأيضا أحد المجالات ذات الأولوية الذي حددته حكومة مالطة في رؤيا استدامة البلد. وتركز اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة على التعليم، نظرا إلى أنه أداة ذات شقين تمكن كلا من الفتيان والفتيات من التفكير في أهم إذا آمنوا بقدراتهم فيكون من الممكن للذكور والإناث الاضطلاع بأية مهمة.

وتُعقد اجتماعات مع سلطات التعليم لمناقشة كيفية إدراج تعزيز المساواة بين الجنسين في الأنشطة التعليمية، بينما تُنظّم للمشتغلين بالتعليم أيضا مجموعة من برامج التدريب للتوعية المتعلقة بنوع الجنس.

٤-٥ فرص متساوية للحصول على التعليم

يشترك أطفال المدارس في الجزر المالطية في نفس الحد الأدنى للمنهج المدرسي الوطني. وكما يتضمن المنهج المدرسي فإن التعليم أساسي في التكوين الاجتماعي للأطفال.

”التعليم قناة مناسبة لتمكين الأفراد من بلوغ نموهم الشخصي والاجتماعي والأخلاقي الكامل“ (الحد الأدنى للمنهج المدرسي الوطني، ص ٦٣).

يؤثر المنهج المدرسي الشكلي والخفي في تعلم الأطفال عن الأدوار الجنسانية والتفريق الجنساني في المجتمع. خلال السنوات المدرسية الابتدائية يُدرّس الأطفال ما معنى كون الشخص ذكرا أو أنثى. والمدارس بوصفها المجال الثانوي للتهيئة يمكنها أن تؤثر في تصورات الأطفال

للأدوار الجنسانية. ويمكن للمدارس أن تعزز التحيزات الجنسانية أو أن تتحدى تلك الصور للقوالب النمطية.

ويتأثر الأطفال بالثقافة والسياق الأوسع اللذين يحيطان بهم. وشبكتهم التي تشمل الأسرة والأقران والتعليم تبث فيهم تصورات تؤثر في تفكيرهم في وقت لاحق من حياتهم. إن العوامل التي هي جزء من البيئة الخارجية، مثل التوقعات والقوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس، من اللازم معالجتها عن طريق التعليم.

وعلى المستوى الجامعي تركز بضع دورات، منها دورات البكالوريوس في التعليم والسياسة الاجتماعية والعمل الاجتماعي، على تعميم منظور المساواة والتدريب للمهنيين، كل في وظيفته، فيما يتعلق بالمساواة الجنسانية، والعدل والمساواة في المجال الجنساني.

إن الدورات التي كانت مرة سمتها الترسيم الواضح للحدود في الأدوار الجنسانية، يجري توزيعها الآن حيث لدى الجنسين إمكانية مواصلة الدراسات التي كان يُعتقد تقليدياً بأنها مقصورة على الإناث أو الذكور. يشهد التنوع في الأدوار المهنية بصحة الادعاء بأن وضع الحدود للأدوار وفقاً لخطوط تتعلق بنوع الجنس تعسفي.

وعلى الرغم من أن البيانات المتعلقة بالسياسات تلتزم المؤسسات بتوفير التعليم المراعي للفوارق بين الجنسين، فإن الكثيرين يلاحظون أن المناهج المدرسية المراعية للفوارق بين الجنسين والمواد والطرق، على المستوى التنفيذي، قليلة وبعيدة بعضها عن بعض. هذا هو الفرق بين المساواة القانونية والمساواة الفعلية.

تقوم حاجة إلى تفسير "التعليم للجميع" بأنه التعليم لجميع النساء ولجميع الرجال، عن طريق إيصال الرسائل الصحيحة. ولا يمكن للتعليم أن يكف عن كونه شعاراً وان يبدأ بكونه واقعا حقيقياً إلا عندما يحدث ذلك.

٥-٥ توعية المدرسين بشأن نوع الجنس

يشغل المدرسون موقعا أساسياً يُحقق منه التشكيك في طبيعية الصور والوظائف المقبولة النمطية للمرأة والرجل، المقبولة منذ وقت طويل، والتحدى لتلك الصور والوظائف. وتحليل الحالات الماضية والراهنة يشير إلى أنه على الرغم من احتمال زيادة حجم حصول الفتيات على التعليم، فإن الحصول ليس سوى قليل من كثير. إن طبيعة المحتويات والمواد والطرق المستعملة في التعليم أدوات يمكن أن تنشئ القوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس أو أن تقضي عليها.

إن مسألة تعليم الأطفال الصغار تتجاوز الموارد التدريسية. يؤدي المدرسون دوراً ذا مغزى في التأثير في نجاح أو فشل طلابهم. وتفسيرهم للمحتويات وإصغاؤهم للمتعلمين

وتفاعلهم معهم، والطريقة التي يقومون بها بواجباتهم وعملهم المتزلي ينبغي الا تقررهما الرؤية البطرياركية العريضة للعالم التي تبقى التسلسل الهرمي للجنسين كما هو. إن معاملة المدرسين المختلفة للفتيات والفتيان والافتقار إلى نماذج يقتدى بها للجنسين يسهمان في تعزيز القوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس.

تتخذ اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة المبادرة لتعميم المساواة فيما يتعلق بنوع الجنس عن طريق التعليم حيث يُعطى لجميع المدرسين على كل المستويات دورات التدريب على التوعية بالفوارق بين الجنسين.

٦-٥ مواد للقراءة غير متحيزة جنسيا

يُنقَل التحيز الجنساني ضمينا عن طريق اللغة والصور المستعملة في الكتب. يمكن أن تكون الكتب أداة هامة للقضاء على القوالب النمطية وإنفاذ المساواة. ومن الناحية الأخرى، يمكن أن تكون الكتب المدرسية وسيلة تعيق تكافؤ الفرص للجنسين إذا كانت متحيزة جنسيا. وتنقل بعض الكتب المدرسية صورة تفتقر إلى التوازن بين الجنسين نظرا إلى إن هذه الكتب تفتقر إلى إسهام المرأة.

تعزز المناهج المدرسية والمواد القوالب النمطية. إن الدولفين و صوب الأب كتابان مدرسيان يُستعملان في المنهج المدرسي في الجزر المالطية وقتا طويلا ويدعمان التحيز المتعلق بنوع الجنس. واتخذت الحكومة أيضا تدابير لتغيير الكتب المدرسية التي تشتمل على لغة تمييزية. وحتى الآن استُبدلت كتب "Ladybird" بكتب مدرسية أخرى لا تشمل إشارة إلى السلوك ذي القالب النمطي.

٧-٥ وسائل الإعلام ومتخصصو وسائل الإعلام

إن نقل وسائل الإعلام للصورة أداة فعالة في القضاء على القوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس. ولكنه أيضا أحد الأركان الرئيسية الذي يعزز الفصل بين الجنسين، ويمكن أن يكون صورة خادعة عما يُقصد بكون الشخص رجلا أو امرأة إذا أُسُملت خطأ.

إن اللغة والصور والمواقف ووجوه السلوك المعروضة أحيانا كثيرة على وسائل الإعلام لا تفعل ما يستحق الذكر لمواجهة التمييز على أساس نوع الجنس والسلوك ذي القالب النمطي. لقد صاغت سلطة إذاعة مالطة مجموعة من المبادئ التوجيهية، وهي مسؤولة عن عملية الرصد لتحديد كيفية تصوير المرأة في المنشورات والمواد المكتوبة والأدوار المنسوبة إليها. وتقوم سلطة الإذاعة بملاحظة الشكاوى وتحليلها واستيفاء الإجراءات الإدارية الخاصة بها فيما يتعلق

بنقل الصورة في وسائل الإعلام. وحيثما وُجدت مخالفة للسلوك لدى سلطة الإذاعة سلطة اتخاذ إجراءات لنشر صورة للمرأة تخلو من القوالب النمطية.

ويمكن تقديم شكوى إما إلى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة أو إلى سلطة الإذاعة نفسها. وقد قدمت عدة شكاوى في السنتين الماضيتين منذ إنشاء اللجنة. وقد تم تناول النهج إما عن طريق الاتصال باللجنة الوطنية لتعزيز المساواة وسلطة الإذاعة أو عن طريق لجنة شؤون المستهلكين. وحيث تتعلق الشكاوى برسائل لوحات الإعلانات فإن لجنة شؤون المستهلكين هي الكيان المسؤول عن الإلتصاف. وتقدم الشكاوى تطور إيجابي لأنه يشير إلى أن الناس يصبحون على نحو متزايد أكثر وعياً بالمسائل المتعلقة بنوع الجنس والمحتويات المتحيزة جنسياً المدمرة المنقولة على وسائل الإعلام. وطبيعة الشكاوى تشمل مجموعة مختلفة من المواضيع، منها النقص في التمثيل حينما يجري تناول مواضيع معينة في البرامج، واستعمال صورة بوصفها هدفاً جنسياً، واحتقار المرأة بوصفها مهنية، وصورة النساء والفتيات في الأعمال المترلية، والقوالب النمطية في الإعلان عن لعب ومواد الأطفال.

والمجتمع المالطي ملتزم بجعل صورة المرأة متفقة مع التغييرات الحديثة المتمشية مع الاحتياجات المتغيرة وفوائد التنوع وليس مع التصنيفات ذات القوالب النمطية.

شاركت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة في بضع حملات ترويجية، مبنية على المساواة بين الجنسين بخطوط عامة. وطوال ٢٠٠٦ بُثَّ برنامج تلفزيوني بعنوان "إعمل وكيف" كوسيلة لتغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية. وكان أيضاً مرشحاً في "جوائز تلفزيون مالطة" بوصفه "أفضل برنامج تعليمي" و "أفضل خط أصلي". وفضلاً عن ذلك، فإن لوحات الإعلانات، وملصقات الحافلات العامة الداخلية والخارجية التي شاركت في إنشائها مشاريع الاتحاد الأوروبي نُشرت لتركيز الأنظار على المسائل المتعلقة بنوع الجنس حتى يكون الجمهور مطلعاً على حقوقه وواجباته.

٨-٥ السياسة

في المجال السياسي أُتخذت مختلف التدابير الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في السياسة وإلى القضاء على السلوك ذي القوالب النمطية. اليوم لا تزال المرأة تحتاج إلى تذليل العقبات الثقافية لدخول حلبة السياسة. بيد أن اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة تمارس الضغط على الأحزاب السياسية من أجل القضاء على العقبات التي تعيق المرأة عن الدخول في مجال السياسة. لقد أدرجت الأحزاب السياسية الثلاثة تدابير في نظمها، وهي التدابير التي تعزز المشاركة النشيطة للمرأة في السياسة.

٩-٥ التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة

التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة هو إحدى الأولويات الرئيسية التي تركز عليها اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة منذ إنشائها. وسُلط الضوء على نحو مستمر على أدوار الرجل والمرأة في الحياة المهنية والأسرية، ما رسخ الرسالة بأن كل مهمة يمكن أن يضطلع بها كل من الرجال والنساء إذا اعتقد المرء بالقدرات التي يمتلكها داخله. وبالإضافة إلى التأكيد على الفوائد الشخصية والأسرية التي تُحقق عندما يجري تشاطر المسؤوليات، تؤكد اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة حقيقة أن المساواة بين الجنسين والقضاء على الفصل بين الجنسين نتيجة عن القوالب النمطية التقليدية مصدر فائدة للمجتمع على نحو شامل من منظور اقتصادي ومنظور اجتماعي.

يتزايد عدد النساء اللاتي يسعين إلى الحصول على عمل مدفوع الأجر خارج المنزل. وقد يكون هذا الاتجاه ازداد زخماً بسبب العدد المتزايد للنساء اللواتي يدرسن في الجامعة، وبسبب الضرورات الاقتصادية التي يواجهنها. وعلى الرغم من حقيقة أن النساء يتمتعن بالمساواة في توفر سبل الوصول وتكافؤ الفرص في التعليم، فإن نسبة كبيرة منهن يجدن أن من الصعب البقاء في سوق العمل خلال سنوات حملهن وتحقيق التوفيق المتوازن بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. وقد يكون ذلك نتيجة مباشرة عن التصور أن التوفيق شاغل للمرأة على نحو رئيسي. حتى يحدث التوفيق الفعلي من الضروري أن يقوم الرجل بدوره، ويجب على الرجل أن يكون مطلعاً على نحو واف على وجوه القوة الكامنة في اتخاذ تدابير لتلبية احتياجات الاستدامة لمجال العمل وأيضاً لمجال الأسرة.

أجرت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة دراسة في ٢٠٠٦ شارك في تمويلها الاتحاد الأوروبي، وتناولت على نحو محدد مسألة القوالب النمطية فيما يتعلق بنوع الجنس بين أطفال المدارس. يشير بحث بعنوان "تيسير المساواة عن طريق التعليم" مستمد من الدراسة إلى أن القوالب النمطية فيما يتعلق بنوع الجنس لا تزال ملمحة رئيسية في المجتمع المالطي. وفي المرفق بالوثيقة تُوضَّح بعض النتائج التي أسفرت عنها المقابلات النوعية.

المادة ٦: البغاء

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة

١-٦ وجهة الاتجار

مالطة هي في المقام الأول بلد المقصد للنساء والأطفال المتجر بهم لأغراض الاستغلال الجنسي. والنساء يتجرهن على نحو رئيسي من أوروبا الشرقية وأوكرانيا وروسيا. ومالطة، التي

تقع على تقاطع جنوب أوروبا وشمال أفريقيا، تعرضت بوضوح في السنوات الماضية للاتجار. يمكن أن يكونوا سكانا ضعفاء، وبصورة رئيسية تزايد عبور النساء المهاجرات على نحو غير قانوني من البلدان الواقعة جنوب الصحراء الكبرى^(٣٦).

٢-٦ التشريع المعني بالاتجار بالنساء والفتيات

تعترف الحكومة بأن الاتجار يشكل مشكلة قائمة للبلد، واتخذت خلال السنوات الماضية تدابير لتناول مسألة الاتجار عن طريق إنفاذ القانون. إن التشريعات المعنية بمنع الاتجار بالنساء والفتيات كانت قائمة منذ ١٩٣٠، حينما نُشر مرسوم (قمع) الاتجار بالرقيق الأبيض، الفصل ٦٣ من قوانين مالطة. يحظر هذا القانون الاتجار بالأشخاص، الذكور والإناث، لغرض البغاء. وعُدل هذا القانون بضع مرات منذ سنّته، وكانت آخر مرة في ٢٠٠٦. ويجرم القانون الحُضَّ القهري، أي استعمال وسيلة العنف، أو التهديدات أو الخداع للإكراه على البغاء إذا بلغ الضحية سن الحادية والعشرين. والعقوبة على الجريمة هي السجن لمدة لا تتجاوز السنتين. وقد تصل العقوبة إلى ١٠ سنوات، إذا ارتُكبت الجريمة عن طريق استغلال العلاقة الأسرية، أو استغلال السلطة أو علاقات الثقة أو العلاقات المتزلية، أو اعتياديا أو بدواعي الربح. وفي حالة تحريض شخص دون سن الحادية والعشرين على ارتكاب الجريمة ستكون العقوبة السجن لمدة تتراوح بين سنتين وخمس سنوات. وحيث توجد ظروف مشددة، أي أن الضحية لم يكمل سن الثانية عشرة، أو أن الشخص حُضَّ بوسيلة العنف أو التهديدات، أو بالخداع، أو ارتكبت الجريمة عن طريق استغلال قرابة الدم أو الصلة، أو من قِبل أشخاص مسؤولين، حتى لو كان ذلك على نحو مؤقت، عن رعاية الشخص دون سن الحادية والعشرين أو عن تعليمه أو توجيهه أو الرقابة عليه أو حضائته، أو يُرتكب الاستغلال اعتياديا أو بدواعي الربح، ستكون العقوبة السجن لمدة تتراوح من ثلاث إلى عشر سنوات.

ويحظر القانون الاحتفاظ ببيت للدعارة أو إدارته أو استعمال المبنى لغرض البغاء، أو الاقتيات بأموال اكتسبت بممارسة البغاء، أو احتجاز شخص رغم إرادته أو إرادتها في بيت للدعارة. وفي حالة استدراج قاصر، ينص القانون على إبعاد أي قاصر عن أي بيت للدعارة أو مبنى يُستعمل لأغراض البغاء. وعند التحقيق في ظروف الحالة التي استُدْرَج فيها القاصر، يمكن للمحكمة أن تصدر توجيهها بأن يُسَلَّم ذلك القاصر إلى الوالدين أو ذوي أصل آخرين، أو المعلم الخاص حسب الحالة بأمر قضائي بتوفير التعليم ومراقبة سلوك القاصر. وفي حالات التخلف عن الاضطلاع بالمسؤوليات من المشروع أن تصدر المحكمة توجيهها بأن يوضع ذلك القاصر في مؤسسة أو "مكان سلامة" آخر^(٣٧).

وفي حالة إدانة ثانية على أي من هذه الجرائم المحددة في المرسوم، يمكن أن تزداد العقوبة بدرجتين، وعند الإدانة الثالثة أو التالية قد تزداد العقوبة بثلاث درجات^(٣٨).

ويجزم القانون الاتحادي، وعمل الأطفال، والاستغلال الجنسي. يحظر مرسوم (قمع) الاتجار بالرقيق الأبيض^(٣٩) حظرا صريحا للاتجار الدولي؛ ويحظر حصص شخص على مغادرة مالطة أو القدوم إلى مالطة لأغراض البغاء.

في أيار/مايو ٢٠٠٥ اعتمد مجلس أوروبا اتفاقية مجلس أوروبا المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر. وتتجاوز الاتفاقية بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية عن طريق تعزيز قدرات الدول الأعضاء على منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص وحماية حقوق الإنسان لضحايا الاتجار.

٣-٦ البغاء

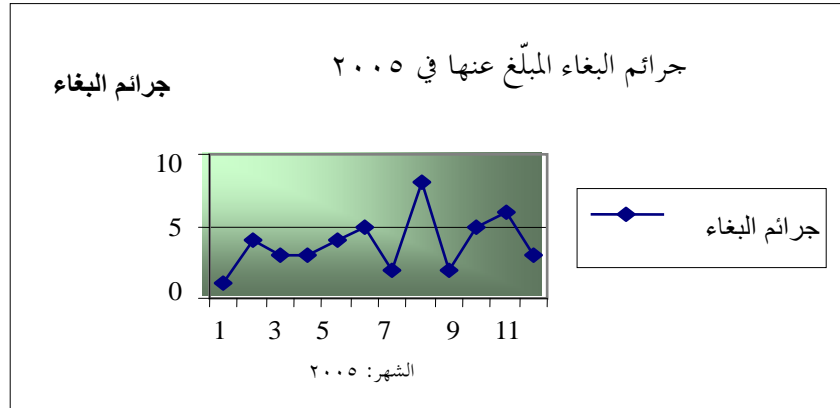
البغاء في حد ذاته ليس جريمة جنائية إذا جرت ممارسته خلف أبواب مغلقة (سرا) أو في مكان لا يسهل الوصول إليه. ويعتبر التسكع والإغواء بغرض البغاء أو الانخراط في أعمال علنية أخرى منافية للآداب يعاقب عليها القانون. والأعمال المنافية للآداب أو الأخلاق، وهي الأعمال التي تمارس في مكان عام أو مكان معرض للجمهور، جريمة يعاقب عليها، في حالة الإدانة، بالسجن لمدة أقصاها ثلاثة أشهر وبالغرامة. ووفقا للقسم ١١ من القانون الجنائي فإن الحد الأقصى للغرامة خمسمئة ليرة والحد الأدنى لها عشر ليرات إلا إذا قررت المحكمة غير ذلك.

الجدول ٦-١: جرائم معروفة لدى الشرطة ١٩٩٧-٢٠٠٠

جرائم معروفة لدى الشرطة ١٩٩٧-٢٠٠٠			
السنة	آب/أغسطس - كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩
جرائم البغاء	١	٩	٢٨
			٢٣

(٤٠)

الشكل ٦-١: حالات البغاء المبلّغ عنها



الجدول ٦-٢ حالات البغاء المبلّغ عنها في ٢٠٠٥

حالات البغاء المبلّغ عنها في ٢٠٠٥											
كانون الثاني/يناير	شباط/فبراير	آذار/مارس	نيسان/أبريل	أيار/مايو	حزيران/يونيه	تموز/يوليه	آب/أغسطس	أيلول/سبتمبر	تشرين الأول/أكتوبر	تشرين الثاني/نوفمبر	كانون الأول/ديسمبر
١	٤	٣	٤	٥	٢	٨	٢	٥	٦	٣	٣

(٤١)

الجدول ٦-٣ حالات البغاء المبلّغ عنها في ٢٠٠٦

حالات البغاء المبلّغ عنها في ٢٠٠٦							
كانون الثاني/يناير	شباط/فبراير	آذار/مارس	نيسان/أبريل	أيار/مايو	حزيران/يونيه	تموز/يوليه	آب/أغسطس
٥	-	٣	٤	٤	٤	٢	٥

--- البيانات غير متوفرة.

(٤٢)

الجزء الثاني:

المادة ٧: الحياة السياسية والعامة

- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:
- (أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
- (ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛
- (ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

٧-١ حق المرأة في التصويت والترشيح في الانتخابات

عند بداية القرن الحادي والعشرين مُنح أكثر من ٩٥ في المائة من جميع الأمم في العالم أهم حقين من الحقوق الديمقراطية الأساسية: الحق في التصويت والحق في الترشيح في الانتخابات. ومنحت مالطة هذين الحقين للمرأة في ٥ أيلول/سبتمبر ١٩٤٧.

وبعد نيل مالطة للاستقلال في ١٩٦٤، حينما كفت عن كونها مستعمرة، أُدخِلت الحقوق والحريات الأساسية في الدستور الذي هو القانون السيادي في البلد.

إن انتخابات الأعضاء في مجلس النواب لا تجرى بعد أكثر من كل خمس سنوات. وتُجرى الانتخابات على أساس التمثيل النسبي بصوت واحد قابل للتحويل.

وفي ١٩٩٣ نشأت اللامركزية عن طريق إنشاء المجالس المحلية. شكلت هذه خطوة إيجابية صوب ممارسة السياسة القائمة على المشاركة. والمجالس المحلية هي بمثابة جهات وسيطة بين الحكومة والشعب. إنها وسيلة لصون احتياجات مجتمعاتها المحلية. وكل سنة تُجرى الانتخابات لثلث من المجالس المحلية، التي طول فترة ولايتها ثلاث سنوات. وتشمل السجلات الانتخابية كل مواطني مالطة الذين يفون بشروط الدستور. وتتمتع مالطة بنسبة عالية من السكان المشاركين مشاركة كاملة في الانتخاب على كل من المستوى المحلي والمستوى الوطني للسياسة الديمقراطية.

تلتزم مالطة بصون المساواة بين الجنسين عن طريق نصين دستوريين:

- ١ - النص المحدد على المساواة بين الجنسين - القسم ١٤ .
٢ - بند متعلق بالتدابير النشيطة من قِبل الدول/العمل الإيجابي لتعزيز المساواة -
القسم ١١، ٤٥ .

٧-٢ - دور المرأة في المجال السياسي

في السنوات القليلة الماضية زادت مشاركة المرأة في الحياة السياسية، ولكن الخطوات المتخذة تبلغ من البطء والتدرج ما يحول دون تحقيق المجتمع المالطي للتقدم الكبير في تحرير المرأة في المجال السياسي. تبين الأرقام التالية عدد النساء في البرلمان من ١٩٩٠ حتى ٢٠٠٦ .

الجدول ٧-١ المقاعد المشغولة من قِبل النساء في البرلمان الوطني بالنسبة المئوية

المقاعد التي شغلتها النساء في البرلمان الوطني بالنسبة المئوية											
البلد	١٩٩٠	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
مالطة	٢,٩	٥,٨	٥,٨	٩,٢	٩,٢	٩,٢	٩,٢	٩,٢	٩,٢	٩,٢	٩,٢

تبين هذه الأرقام أنه منذ ١٩٩٩ لم تحدث زيادة في عدد النساء في الأعضاء في البرلمان، باستثناء حقيقة أن اثنتين من النساء اللواتي يشغلن مقاعد في البرلمان وزيرتان حالياً. من الوزراء الأربعة عشر الحاليين مرأتان تشكلمان ما مجموعه ١٤,٢٨% من الوزراء. وهما الأونرابل غيوفانا ديونو، الوزيرة عن غوزو منذ ١٩٩٨، والأونرابل دولوريس كريستينا، وزيرة الأسرة والتضامن الاجتماعي منذ ٢٠٠٤. وثمة عضو بارز في مجلس إدارة هيئة القانون في النظام السياسي الحالي وهي السيدة هيلين داماتو، أمينة الشؤون البرلمانية في وزارة الصحة والمسنين والمجتمع المحلي. وعدد البرلمانيات ست من مجموع ٦٥، ما يعادل ٩,٢%.

إن انتخابات المجالس المحلية خشية قفز للحياة السياسية. وعلى الرغم من ذلك فإن عدد الإناث الأعضاء في البرلمان الوطني ينعكس أيضاً في المجالس المحلية حيث يبلغ معدل النساء اللواتي يشغلن منصب رئيس البلدية ٨,٨% بعدد ست رئيسات للبلدية من مجموع ٦٨ مجلساً. وتشكل النساء ٢٠ في المائة من أعضاء المجالس (٢٠٠٦).

والأحزاب السياسية أدوات ضرورية للمساواة الديمقراطية، وهذه الأحزاب وسيلة للتطوير والمساواة وإقامة العدالة. ونظام للديمقراطية دون النساء لم يعد من الممكن اعتباره نظاماً للديمقراطية لأن المؤسسات الديمقراطية التي لا تتجذر فيها المساواة بين الجنسين لا تحترم مبدأ حقوق الإنسان احتراماً كاملاً.

تستعمل الأحزاب السياسية الثلاثة الرئيسية العمل الإيجابي لاجتذاب مزيد من النساء إلى المجال السياسي. ولا يتقيد الحزب المتولي للسلطة، الحزب الوطني، بمبدأ الحصص ولكنه ينفذ مبدأ التمثيل. ويشارك الحزب الوطني مشاركة نشطة في أعمال مبدأ دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية. ويشارك الحزب في تنفيذ برنامج العمل الإيجابي الذي اعتمده في المسائل المتعلقة بنوع الجنس، وهو بمثابة جهة مراقبة للتيقن من تحقيق المساواة وللحض على تحقيق مزيد من التطورات.

ويعتقد حزب العمل لمالطة أن الحصص أداة فعالة لتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة. يبين نص النظام الأساسي أن ٢٠ في المائة من وفود الحزب في مؤتمره العام يجب أن يكونوا من الإناث. وفيما بعد زادت هذه النسبة لكفالة حد أدنى من تمثيل الإناث أيضا في الهيئة التنفيذية الوطنية لحزب العمل؛ والهيئة التنفيذية الوطنية هي الهيئة العليا التي تلي المؤتمر العام في هيكل التسلسل الهرمي الدستوري للحزب. وفي الوقت الحالي فإن الحصص على مستوى المؤتمر العام والمستوى التنفيذي الوطني تبلغ ٤٠ في المائة.

يتمسك حزب البديل الديمقراطي بمبدأ الذي مفاده أن الحصص آلية فعالة لتحقيق المساواة الفعلية والتمثيل على قدم المساواة في الحياة السياسية والاجتماعية والعامية. تستلزم الديمقراطية تمثيل جميع السكان والمراعاة الدقيقة لجميع الاحتياجات. وبغية جعل ذلك ممكنا لا يمكن إجماع صوت المرأة.

٣-٧ دور المرأة في الحياة العامة

إن منجزات المرأة في مجال التعليم الجامعي لا تعكس طبقا لذلك في حياتها السياسية، وفي الوظائف الإدارية الرفيعة. شكلت النساء ثلث المدراء تقريبا في الاتحاد الأوروبي (٣٢ في المائة ومرتبة مالطة من بين الأخفض، إذ تبلغ ١٤,٥ في المائة). والنقص في تمثيل النساء في شغل المناصب الرئيسية يقوض القيم الديمقراطية في المجتمع.

ويجب القضاء على الفصل العمودي في الجزر المالطية بغية الحد من الغياب البادي للعيان للمرأة في مواقع صنع القرار. وسيكون إلغاء الحواجز غير المرئية طريقة إيجابية وأساسية للانتصاف بسبب نقص عدد النساء في شغل مناصب صنع القرار.

في مالطة حاليا ١٩ قاضيا، منهم قاضيتان عُينتتا في ٢٠٠٦. كان ذلك خطوة هامة إلى الأمام فيما يتعلق بتناول مسائل المرأة والمساواة في التمثيل. والقاضيتان المعينتان مؤخرا لم تصلحا لشغل المنصبين بسبب التمييز الجنساني الإيجابي ولكن لأنهما لبيتا المعايير اللازم توفرها لشغل هذين المنصبين. في مالطة، عُينت عدة قاضيات للصلح طيلة بضع سنوات، وقد

برأن أنفسهن مهنيا. وعُيِّنت أيضا امرأة قاضية في الدرجة الأولى في لكسمبرغ. ولكنها ليست عضوا في نظام القضاء. بمقتضى الدستور المالطي.

وقطاع القضاء خدمة عامة هامة، على الرغم من الظروف العسيرة المتعلقة بالموارد. والخدمة التي يقدمها خدمة ضرورية في مجتمع ديمقراطي يقوم على أساس سيادة القانون. وتعيين قاضيتين، الدكتورة اببغيل لوفارو والدكتور آنا فليس، كان إجراء صوب ردم الفجوة بين الجنسين في مواقع صنع القرار. وحاليا يوجد ١٧ قاضي صلح في مالطة، منهم أربع نساء. وبعد انضمام مالطة إلى الاتحاد الأوروبي، عُيِّنت الدكتورة إينا كرىمونا، المحامية الأقدم المزاولة للمهنة، قاضية في محكمة العدل للاتحاد الأوروبي في لكسمبرغ. وهذه التعيينات شهادة بأن التزاهة في تحقيق المساواة تتحرك بوتيرة مستقرة. لقد أثبتت حكومة مالطة بهذه التعيينات أن قدرات النساء على خدمة بلدهن والتزامهن بهذه الخدمة في مناصب رفيعة حساسة ومرهقة حقيقة واقعة.

ولذلك تبين الأرقام أن للمجتمع المالطي حتى الآن في القطاع القضائي قاضيتين وأربع قاضيات للصلح + قاضية صلح واحدة في محكمة العدل في الاتحاد الأوروبي. ويضم القطاع التشريعي، مجلس النواب، ست نساء.

٤-٧ العضوية في نقابات العمال

في مالطة يشكل الذكور نسبة كبيرة من العمال المنتمين إلى النقابات (٧٣ في المائة). وذلك يتفق مع معدل مشاركة الإناث في سوق العمل (٦, ٣٣ في المائة) بيد أن نسبة العاملات المنتميات إلى نقابات العمال أقل قليلا من نسبة العمال المنتمين إليها. ومن النقابات الأكبر القائمة محليا، فإن نسبة العاملات هي الأعلى في نقابة مالطة للقبالات والمرضات ونقابة المدرسين في مالطة.

الجدول ٧-٢ نسبة الإناث الأعضاء المسجلات في نقابات العمال

نسبة الإناث الأعضاء المسجلات في نقابات العمال		
اسم نقابة العمال	الأعضاء المسجلون	نسبة الإناث الأعضاء في المجموع
النقابة العامة للعمال	٤٦١٥٦	١٨,٤
نقابة العمال المتحدين	٢٦١٢٩	٣١
نقابة المدرسين في مالطة	٦٨٣٠	٦٨,٧
اتحاد مالطة لموظفي المصارف	٣*٠٢٧	--
اتحاد مالطة للقابلات والمرضات	٢٤٦٦	٧٠,٩
غيرها	١٦٥٨	١٩,٨
المجموع	٨٣٢٣٩	٢٨

(المصدر: الشبكة الدولية للهيئة الأوروبية لمراقبة العلاقات الصناعية).

• عن ٢٠٠٤/٢٠٠٥.

-- البيانات غير متوفرة.

٥-٧ قانون الانتخابات العامة

قانون الانتخابات العامة (كما عدل في ١٩٩٦) لا يشمل أي نص على كفالة ضمان المساواة بين الجنسين في قوائم المرشحين. للأحزاب السياسية أن تقرر الطرق التي تعتمد عليها للانتخابات ولاختيار المرشحين الذين تريد لهم للمنافسة في الانتخابات باسمها. ولكن ليس ثمة ما يستبعد المرشحين المستقلين أو غيرهم عن المنافسة في الانتخابات العامة.

٦-٧ المواطنة/الجنسية

لا تزال مالطة دولة الجنسية الواحدة طوال ٢٥ سنة، أي من الاستقلال في ١٩٦٤ حتى ١٩٨٩ حينما عدلت التشريعات المتعلقة بالجنسية لإدخال المواطنة المزدوجة أول مرة، الموجهة في معظم الحالات صوب المهاجرين المالمطين.

أصبحت مالطة دولة مستقلة في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤. وبالتالي، فإن دستور مالطة وضعه مرسوم استقلال مالطة لعام ١٩٦٤، والفصل الثالث من الدستور المذكور مكرس للمواطنة. ينص الدستور على أن من ولد في مالطة قبل ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤، وكان أحد والديه قد وُلد أيضا في مالطة، يصبح بصفة تلقائية من مواطني مالطة في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤ (قانون مسقط الرأس/قانون الدم). ونص كذلك على أن من وُلد في مالطة بعد الاستقلال أصبح من مواطني مالطة بمجرد الولادة في مالطة (قانون مسقط الرأس).

ثم تقرر أيضا مبدأ عدم حصول المواطن المالطي على أية جنسية أخرى وأنه إذا حصل مواطن من مالطة على أية جنسية أخرى وهو قاصر، فعليه أن يقرر الاحتفاظ بإحدهما بين عيد ميلاده الثامن عشر والتاسع عشر. وفضلا عن ذلك، تسقط جنسية مالطة التلقائية عن مواطني مالطة البالغين الذين يحصلون على جنسية أي بلد آخر. وبالإضافة إلى ذلك، يجب على الأجانب الحاصلين على جنسية مالطة بالتسجيل أو بالتجنس أن يتنازلوا في ظرف ستة أو ثلاثة أشهر وفقا لكل حالة على حدة عن أية جنسية أخرى كانوا يحملونها. إن الإجراءات التي كانت بمثابة تجربة مذلة، على الرغم من أنها كانت تُعتبرها تحمي مفهوم الجنسية، كانت أيضا أحيانا مصدرا للمشاكل الأسرية.

ومن الواجب الإشارة إلى أنه أُدخِل في ١٩٦٥ عدد من التعديلات التشريعية ذات الصلة، عند سنّ قانون المواطنة المالطية، وفي ١٩٧٠، عندما سنّ قانون الهجرة، وفي ١٩٧٤، حينما أصبحت مالطة جمهورية. ولكن، حتى ١٩٨٩، فإن الحالة بمقتضى قانون المواطنة المالطية، بمقدار ما يتعلق الأمر بالمواطنة المزدوجة، بقيت دون تغيير نسبيا. ولم يكن من اليسير تحقيق هذه الخطوة الأولى لان الشخص المعني في البداية كان يتوجب عليه الوفاء بعدد من المعايير. وفضلا عن ذلك، فإن موافقة البلد الآخر كان قبولها واجبا، وإلا فإن من العبث استعادة المواطنة المالطية ثم فقد مواطنة بلد الهجرة. وعلى الرغم من أن البعض اعتبر هذه الشروط صارمة، فقد تكون كذلك؛ وعلى الرغم من ذلك، فإن كثيرا من مواطني مالطة السابقين تتوافر فيهم الصفات الأهلية القانونية اللازمة لأن يستعيدوا المواطنة في مالطة.

إن التغييرات الكبيرة في تشريعات المواطنة المالطية، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالجنسية المزدوجة، قد نُفذت في شباط/فبراير ٢٠٠٠. عن طريق أحكام جديدة في قانون المواطنة المالطية، جُعِلت الجنسية المزدوجة بل الجنسيات المتعددة الحكم وليس الاستثناء كما كان سابقا. قررت الحكومة في الواقع أن الوقت قد حان لإجراء تغييرات كبيرة وأكثر ليبرالية في تشريعاتنا المتعلقة بالمواطنة وللسماع للمواطنين المالطيين بحمل جنسية أخرى أو جنسيات أخرى. أثر هذا التدبير في المركز الوطني لآلاف من المالطيين من الجيل الأول، الذين وُلدوا خارج مالطة لمهاجرين مالطيين يمكن أن يوجدوا في بلدان تسمح بالمواطنة المزدوجة - أغلبيتهم تقيم في أستراليا والمملكة المتحدة وكندا والولايات المتحدة الأمريكية. وينبغي أن يلاحظ أيضا أن المواطنين غير المالطيين المسجلين أو المتجنسين بوصفهم مواطني مالطة ليس من المطلوب منهم، منذ سنة ٢٠٠٠، أن يتخلوا عن أي مواطنة أخرى يحملونها، كما كانت الحالة سابقا. وبالتالي، يمكن لهؤلاء الأشخاص أن يحملوا أيضا جنسية مزدوجة أو متعددة.

آثار التعديلات المدخلة على المواطنة المزدوجة

١ - ينص القسم ٧ من القانون في صيغته المعدلة على أنه:

”يكون من المشروع لأي شخص أن يصبح مواطناً مالطياً ومواطناً لأي بلد آخر في نفس الوقت“.

وهذا يعني أنه إذا حصل مواطن مالطي على جنسية أخرى في ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠، أو بعد ذلك التاريخ، يجوز لهذا الشخص أن يحتفظ بالجنسية الأخرى مع جنسية مالطة.

وهذا يعني أيضاً أن القصر الحاصلين على جنسية مالطة وجنسية أجنبية أخرى، وأيضاً الأشخاص الحاصلين على جنسيتين، على سبيل المثال هم مالطيون بالأصل وكنديون لأنهم وُلدوا في كندا وكانوا قد تعدوا سن ١٨ سنة ولكن لم يبلغوا سن ١٩ سنة في ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠، لهم أن يحتفظوا بالجنسيتين إلى أجل غير مسمى. (وكما كان القانون قبل ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠ كان على أولئك الأشخاص أن يختاروا الجنسية التي يحتفظون بها بين سن الثامنة عشرة والتاسعة عشرة. ولم تعد هذه هي الحالة).

٢ - ينص القسم ٩ من القانون في صيغته المعدلة على أن:

”أي شخص يولد في مالطة أو في الخارج ويكون مواطناً مالطياً بالمولد أو بالأصل ويكون قد أقام خارج مالطة مدة ست سنوات على الأقل وحصل على جنسية بلد آخر أو احتفظ بها، يعتبر دوماً مواطناً مالطياً“.

ولتوضيح ذلك عن طريق المثال، لنقل إن مواطنة لمالطة هاجرت إلى أستراليا ومكثت هناك مدة ثلاث سنوات، عادت بعدها إلى مالطة. بعد أربع سنوات في مالطة رجعت إلى أستراليا حيث مكثت مدة خمس سنوات، وخلال تلك الفترة حصلت على الجنسية الأسترالية. نظراً إلى أنها:

- كانت مواطنة لمالطة؛
 - وأقامت خارج مالطة مدة ثماني سنوات؛
 - وحصلت على الجنسية الأسترالية، تلي، لذلك، متطلبات نص القانون المذكور أعماله وتستوفي تلقائياً شروط الحصول على الجنسية المزدوجة.
- ومن الملاحظ أنه لو كان الشخص المذكور قد هاجر إلى بلد غير أستراليا لكان لا يزال قد استوفي شروط الحصول على الجنسية المزدوجة.

٣ - ينص القسم ٨ من القانون في صيغته المعدلة على أن:

”الشخص الذي لم يعد مواطناً مالطياً قبل ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠، لأن جنسيته المالطية سقطت بحصوله على جنسية أجنبية أو لأنه لم يرفض التجنس بجنسية أجنبية في حدود الوقت الذي حدده القانون، يكون له الحق في استعادة جنسيته المالطية عن طريق التسجيل“.

وذلك يعني في الواقع أن مواطني مالطة السابقين الذين حصلوا على جنسية مالطة في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤ أو عند الولادة ولكنهم لم يقيموا في الخارج ست سنوات على الأقل، والأشخاص الذين كانوا مواطنين مالطيين عن طريق التسجيل أو التجنس ثم فقدوا جنسيتهم، يحق لهم الآن التسجيل بوصفهم من مواطني مالطة.

أي أن هؤلاء الأشخاص يحق لهم أن يتقدموا بطلب تسجيلهم بوصفهم مواطنين مالطيين، مع دخول ذلك حيز النفاذ فوراً، دون أن يكون عليهم استيفاء أي شروط للإقامة وبغض النظر عن مكان إقامتهم حالياً (في مالطة أو في الخارج).

بيد أنه تجدر ملاحظة أن مواطني مالطة السابقين الذين اكتسبوا جنسية مالطة عن طريق التسجيل أو التجنس لن يمنحوا جنسية مالطة إلا إذا اقتنع الوزير المسؤول عن الشؤون المتعلقة بالجنسية أن ذلك لا يتعارض مع الصالح العام.

٤ - اكتساب الجنسية نتيجة عن الزواج.

لا يمكن للزوجة الأجنبية أن تتقدم بطلب التسجيل بوصفها مواطنة لمالطة إلا إذا كانت متزوجة من مواطن مالطي لمدة خمس سنوات على الأقل، ولا تزال مقيمة مع زوج مالطي وقت تقديم طلب التجنس. وعند اكتساب الجنسية المالطية يجوز لها أن تحتفظ أيضاً بجنسية الأصل.

والشخص الذي تنقطع الصلة بينه وبين زوجه يمكنه أن يتقدم أيضاً بطلب للحصول على جنسية مالطة ما دام أقام مع زوجه مدة خمس سنوات بعد الزواج.

ويمكن للمرمل/المرملة أن تتقدم بطلب للحصول على الجنسية المالطية بعد انقضاء خمس سنوات على الأقل من عقد الزواج.

١٥ - اكتساب الأطفال الذين كانت أمهم مواطنة مالطة لجنسية مالطة

عُدّل القانون أيضاً لتمكين الأطفال الذين وُلدوا لأم مالطية في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤ أو بعد ذلك وقبل ١ آب/أغسطس ١٩٨٩ (التاريخ الذي أصبح من الممكن فيه

اكتساب المواطنة المالطية تلقائياً إذا كانت الأم مواطنة مالطة) من اكتساب جنسية مالطة عن طريق التسجيل.

وذلك يعني أن الأشخاص الذين بلغوا أو تجاوزوا الآن سن الثالثة عشرة، بغض النظر عما إذا كانوا مقيمين في مالطة أو في الخارج، يمكنهم الآن التقدم بطلب الحصول على جنسية مالطة عن طريق التسجيل وأن يحتفظوا بالجنسية المالطية مع الجنسية الأجنبية. وفي حالة الأطفال القصر، يمكن لأهمهم أن تقدم بطلب باسمهم للحصول على جنسية مالطة عن طريق التجنس.

التعديلات التي أدخلت عام ١٩٨٩ على الفصل الثالث من الدستور

١٠ ازدواج الجنسية

عُدل القسم ٢٧ (٣) من الدستور لتمكين المهاجرين المالطيين من حمل الجنسية المزدوجة. وليس ذلك، طبعاً، ممكناً إلا إذا اعترف البلد الذي هم مواطنون فيه بمفهوم ازدواج الجنسية.

إذا استوفي شخص جميع المتطلبات الضرورية يعتبر أنه لم يتوقف عن كونه من مواطني مالطة عندما حصل على جنسية البلد الذي هاجر إليه. فمثلاً، إذا أصبح شخص مواطناً كندياً في ٢٠ آب/أغسطس ١٩٨٧ (وعمقتضى القانون الساري في ذلك الوقت، توقف عن كونه مواطن مالط في ذلك التاريخ) يعتبر أنه لم يتوقف عن كونه من مواطني مالطة منذ ذلك التاريخ.

١١ آثار ازدواج الجنسية على الأطفال الذين ولدوا في الخارج بعد أن أصبح والدهم من مواطني البلد الذي هاجر إليه

قبل ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، لم يكن الطفل يعتبر من مواطني مالطة وقت ميلاده إذا وُلد في الخارج لمواطن مالطي سابق (أي لشخص كان من مواطني مالطة ثم تنازل عن جنسيته المالطية بعد الحصول على جنسية بلد هاجر إليه).

ومع ذلك، حيث أنه منذ ١ آب/أغسطس ١٩٨٩ أعيد للأب وضعه السابق بوصفه مواطناً مالطياً من التاريخ الذي حصل فيه على الجنسية الأجنبية، فإن هذا الطفل يحصل كذلك على الجنسية المالطية من تاريخ ميلاده، حيث أن الأب يعتبر أنه كان من مواطني مالطة وقت ميلاد الطفل.

٢ - اكتساب جنسية مالطة بالميلاد في مالطة

قبل ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، كان الشخص المولود في مالطة يعتبر مواطناً في مالطة تلقائياً، أي بمجرد ولادته في بلدنا. وعُدل الدستور ليحدد من ذلك. فمنذ ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، لا يصبح الشخص المولود في مالطة مواطناً إلا إذا كان أحد أبويه:

١' من مواطني مالطة؛

٢' أو ولد في مالطة ثم هاجر وأصبح الآن من مواطني بلد آخر.

٣ - اكتساب جنسية مالطة للأشخاص المولودين في الخارج

قبل آب/أغسطس ١٩٨٩، كان الشخص المولود في الخارج يكتسب جنسية مالطة إذا كان والده - وقت ولادته - من مواطني مالطة، سواء كان قد ولد في مالطة أو اكتسب جنسية مالطة عن طريق التسجيل أو التجنس.

اعتباراً من ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، يصبح الشخص المولود في الخارج من مواطني مالطة إذا كان أحد أبويه من مواطني مالطة على النحو الموضح في الفقرة السابقة، أي أنه منذ ذلك التاريخ فإن أي طفل يولد في الخارج لمواطنة مالطية يصبح مواطناً مالطياً أيضاً بحكم الأصل.

٤ - اكتساب جنسية مالطة عن طريق الزواج

قبل آب/أغسطس ١٩٨٩، كان يحق للمرأة الأجنبية التي تتزوج مواطناً مالطياً أو شخصاً أصبح مواطناً مالطياً أن تصبح مواطنة مالطية عن طريق التسجيل.

اعتباراً من ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، منح هذا الامتياز أيضاً للأجنبي الذي يتزوج مواطنة مالطية.

يُنح هذا الامتياز أيضاً لأرملة أو أرمل:

١' شخص كان سيصبح مواطناً مالطياً في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤ إن لم يكن قد توفي قبل ذلك التاريخ؛ أو

٢' شخص كان مواطناً مالطياً وقت وفاته.

ومع ذلك، في كل حالة يجب أن يكون الوزير المسؤول عن الشؤون المتعلقة بجنسية مالطة مقتنعاً بأن منح الجنسية لذلك الشخص لا يتعارض مع الصالح العام.

٥ - اكتساب جنسية مالطة عن طريق التبني

قبل كانون الثاني/يناير ١٩٧٧، كان الشخص الذي يتبناه مواطنون مالطيون يصبح مواطنًا مالطياً بالتبني. ولكن منذ ذلك التاريخ لم يعد من الممكن اكتساب جنسية مالطة عن طريق التبني.

وعدّل الدستور مرة أخرى فأصبح ينص على اكتساب الجنسية عن طريق التبني. وابتداءً من آب/أغسطس ١٩٨٩، يصبح الطفل مواطنًا مالطياً عن طريق التبني إذا كان دون سن العاشرة وقت تبنيه.

التعديلات التي أُدخلت عام ١٩٨٩ على قانون جنسية مالطة (الفصل ١٨٨)

٦ - اكتساب جنسية مالطة عن طريق التجنس

قبل ١ آب/أغسطس ١٩٨٩ أمكن للشخص الراغب في أن يصبح مواطنًا مالطياً أن يفعل ذلك إذا استوفى شرط:

١' أن يكون مسجلاً بوصفه مواطنًا لمالطة إذا أقيم في مالطة فترة خمس سنوات على الأقل في حالة مواطني الكومنولث أو المواطنين الإيرلنديين أو الأشخاص تحت الحماية البريطانية - القسم ٣ (١) من القانون؛ أو

٢' أن يكون متجنسًا بوصفه مواطنًا في مالطة إذا أقيم في مالطة فترة ست سنوات على الأقل في حالة الأجانب (أي ألا يكون شخصًا مشاركًا إليه في (١) أعلاه) - القسم ٦ من القانون.

اعتبارًا من ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، يمكن لأي شخص أن يتجنس بجنسية مالطة إذا أقيم في مالطة خمس سنوات على الأقل.

٧ - منح جنسية مالطة لمن يمكنه أن يثبت أنه من أصل شخص وُلد في مالطة وأنه من مواطني بلد يقيّد الوصول إليه - في حالته.

هناك حكم جديد في القانون - القسم ٣ (٤) - يجعل من الممكن لعدد من الأشخاص، يقيم معظمهم في الخارج، أن يتقدموا بطلب للحصول على جنسية مالطة:

١' إذا كانوا من مواطني بلد غير البلد الذي يقيمون فيه؛

٢' وكان وصولهم إلى البلد الذي يتمتعون بجنسيته مقيداً؛

٣' واستطاعوا أن يثبتوا أنهم من أصل شخص وُلد في مالطة.

ومع ذلك، يجب أن يكون الوزير المسؤول عن الشؤون المتعلقة بجنسية مالطة مقتنعاً بأن منح الجنسية لهؤلاء الأشخاص لا يتعارض مع الصالح العام.

التعديلات التي أدخلت عام ٢٠٠٠ على تشريع الجنسية

١ - التعديلات على الفصل الثالث من الدستور

عُدل الفصل الثالث من الدستور بالقانون الثالث لعام ٢٠٠٠ بحيث لا يتضمن إلا المبادئ العامة التي تتعلق بجنسية مالطة. وأدرجت جميع الأحكام التفصيلية المتعلقة بالجنسية ضمن قانون جنسية مالطة (الفصل ١٨٨).

وحل ما يلي محل القسم ٢٢ من الدستور:

٢٢ - (١) ينظم القانون الحصول على جنسية مالطة والاحتفاظ بها والتخلي عنها وفقدانها؛

(٢) يسمح بازدياد الجنسية أو بتعددتها، بموجب أي قانون سار في مالطة في ذلك الوقت.

جرى إبطال الأقسام ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٢٦ و ٢٧ و ٣٠ و ٣١ من الدستور.

وأعطى القسمان ٢٨ و ٢٩ الرقمين ٢٣ و ٢٤ على التوالي.

٢ - التعديلات التي أدخلت على قانون جنسية مالطة (الفصل ١٨٨)

ازدياد الجنسية أو تعددها

أدخل القانون الرابع لعام ٢٠٠٠ تعديلات على قانون جنسية مالطة لإعمال الأحكام الجديدة المتعلقة بازدياد الجنسية أو تعددها:

يقدم القسم ٧ المبدأ الأساسي الجديد، وهو أنه:

يكون من المشروع لأي شخص أن يصبح مواطناً مالطياً ومواطناً لبلد آخر في نفس الوقت.

وهذا يعني أنه إذا حصل مواطن مالطي على جنسية أخرى في ١٠ شباط/فبراير

٢٠٠٠ - تاريخ سريان جميع أحكام القانون الجديد - أو بعد ذلك التاريخ، يجوز لهذا

الشخص أن يحتفظ بالجنسية الأخرى مع جنسية مالطة.

وهذا يعني أيضاً أن القصر الحاصلين على جنسية مالطة وجنسية أجنبية أخرى،

بالإضافة إلى من كانوا قد تعدوا سن ١٨ سنة ولكن لم يبلغوا سن ١٩ سنة في

١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠ وكان لديهم جنسيتان، جنسية مالطة، على سبيل المثال، التي اكتسبوها عن طريق أصلهم، و جنسية أخرى اكتسبوها بال ميلاد في بلد أجنبي، لهم أن يحتفظوا بالجنسيتين إلى أجل غير مسمى.

وينص القسم ٩ من القانون على أن أي شخص يولد في مالطة أو في الخارج ويكون مواطناً مالطياً بالمولد أو بالأصل ويكون قد أقام خارج مالطة مدة ست سنوات على الأقل وحصل على أو احتفظ بجنسية بلد آخر يعتبر دائماً مواطناً مالطياً.

وهذا يعني على سبيل المثال أن الأطفال الذين يولدون في الخارج لمهاجرين مالطيين، ويكونون قد تعدوا سن ١٩ سنة في ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠ وأقاموا دائماً في بلد ولادتهم، يكتسبون جنسية مالطة مرة أخرى تلقائياً (أي أنه لا يجب عليهم أن يفعلوا أي شيء لهذا الاكتساب ولكن يكتسبون مرة أخرى جنسية مالطة عن طريق إجراء غير طوعي).

وينص القسم ٨ من القانون على أن الشخص الذي لم يعد مواطناً مالطياً قبل ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠ لأن جنسيته المالطية سقطت بحصوله على جنسية أجنبية أو لأنه لم يرفض التجنس بجنسية أجنبية في حدود الوقت الذي حدده القانون، يكون له الحق في استعادة جنسيته المالطية عن طريق التسجيل.

وهذا يعني، في الواقع، أن مواطني مالطة السابقين الذين حصلوا على جنسية مالطة في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤ أو عند الولادة، ولكنهم لم يقيموا في الخارج ست سنوات على الأقل، والأشخاص الذين كانوا مواطنين مالطيين عن طريق التسجيل أو التجنس ثم فقدوا جنسيتهم، يحق لهم الآن التسجيل بوصفهم من مواطني مالطة، أي أن هؤلاء الأشخاص لهم أن يتقدموا بطلب لتسجيلهم بوصفهم مواطنين مالطيين دون أن يكون عليهم استيفاء أي شروط للإقامة وبغض النظر عن مكان إقامتهم حالياً. (سواء في مالطة أو في الخارج). بيد أنه تجدر ملاحظة أن مواطني مالطة السابقين الذين اكتسبوا جنسية مالطة عن طريق التسجيل أو التجنس لن يمنحوا جنسية مالطة إلا إذا اقتنع الوزير المسؤول عن الشؤون المتعلقة بالجنسية بأن ذلك لا يتعارض مع الصالح العام.

وفي جميع الحالات التي تستوجب أن يتقدم المواطن الأجنبي بطلب للحصول على جنسية مالطة (أي حيثما يجري الحصول على الجنسية بإجراء طوعي) من المهم أن يتحقق مقدم الطلب من فقدان جنسية البلد الأصلي بسبب هذا الإجراء الطوعي.

٣ - اكتساب جنسية مالطة عن طريق الزواج

قبل ١٠ شباط/فبراير ٢٠٠٠، كان للزوجة الأجنبية لمواطن مالطي أن تتقدم بعد الزواج مباشرة بطلب للتسجيل بوصفها مواطنة مالطية. ولكن الحالة لم تعد كذلك الآن. فبعد التعديلات التي أُدخِلت على القانون، لا يمكن للزوجة الأجنبية أن تتقدم بطلب للحصول على جنسية مالطة إلا إذا كانت متزوجة من مواطن مالطي لمدة خمس سنوات على الأقل، ولا تزال مقيمة مع زوج مالطي وقت تقديم طلب التجنس (القسمان ٤ و ٦ من القانون).

والشخص الأجنبي الذي تتوفى زوجته المالطية قبل السنة الخامسة من الزواج، يحق له أن يتقدم بطلب للحصول على جنسية مالطة بعد مرور خمس سنوات من تاريخ الزواج وبشرط أن يكون الزوج الأجنبي لا يزال مقيماً مع زوجته المالطية وقت وفاتها.

وقد عدل القانون بحيث يمكن للأجانب المنفصلين قانوناً أو فعلاً عن زوجاتهم المالطيات أن يحصلوا على الجنسية طالما حدث الانفصال بعد السنة الخامسة من الزواج وأقام الزوجان معا خلال فترة الخمس سنوات.

٤ - اكتساب الأطفال الذين كانت أمهم مواطنة مالطية وقت الولادة لجنسية مالطة

كانت الجنسية لا تنقل إلى الأطفال إلا عن طريق الأب. ووفقاً لتطور قوانين الجنسية في بلدان أخرى، واعتباراً من ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، سمحت مالطة بانتقال جنسية مالطة عن طريق الأم، ومنذ ذلك الوقت اكتسب تلقائياً جميع الأطفال الذين ولدوا في الخارج لأم مالطية الجنسية جنسية مالطة.

وعُدل القانون الآن مرة أخرى لكي يتيح الفرصة لجميع مَنْ ولدوا في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤ أو بعد ذلك وقبل ١ آب/أغسطس ١٩٨٩ اكتساب جنسية مالطة عن طريق التسجيل. ويمكنهم أن يتقدموا بطلب التسجيل بوصفهم مواطنين مالطيين وأن يحتفظوا بهذه الجنسية بالإضافة إلى جنسيتهم الحالية، وذلك بغض النظر عما إذا كان هؤلاء الأشخاص مقيمين في مالطة أو في الخارج، ودون أن يكون عليهم استيفاء أي شرط من شروط الإقامة.

في جميع هذه الحالات عندما يتقدم مواطن أجنبي بطلب اكتساب جنسية مالطة (أي حيث تُكتسب الجنسية بإجراء طوعي) من المهم أن يتحقق مقدم الطلب مما إذا كان قد يفقد جنسية بلده بسبب هذا الإجراء الطوعي.

٥ - أي طفل حديث الولادة يوجد متخلى عنه في مالطة يُعتبر مواطناً مالطياً قبل إدخال التعديلات مؤخراً على القانون، كان أي طفل حديث الولادة يوجد متخلى عنه في مالطة يُعتبر أنه وُلد في مالطة. ولكن لم يكن في إمكانه أن يصبح مواطناً في مالطة حيث أنه كان من غير المعروف، لأسباب واضحة، ما إذا كان أحد والديه على الأقل من واطني مالطة، وهو شرط مسبق لأن يكتسب أي طفل وُلد في مالطة جنسية مالطة عند ولادته. ولهذا، كان هذا الطفل عديم الجنسية.

أما الآن فقد عدل هذا القانون بما يقضي باعتبار الطفل المذكور مواطناً مالطياً إلى أن يثبت حقه في أي جنسية أخرى.

ملاحظات عامة

١ - من المشروع أن يكون أي شخص مواطناً في مالطة وأن يكون في نفس الوقت مواطناً في بلد آخر.

٢ - لا تقوم القوانين المالطية بأي تمييز بين الذكور والإناث فيما يتعلق باكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها.

٣ - لا يتعين على أي شخص، ذكر أو أنثى، يكتسب الجنسية المالطية أن يتخلى عن جنسية أخرى يحملها أو تحملها.

٤ - يتمتع الزوج/ة الأجنبي/ة لمواطن/ة في مالطة بالحق في البقاء والعمل في مالطة (على أساس الزواج). ويمكن للزوج المذكور أيضاً أن يكتسب الجنسية المالطية بعد الزواج ولكن لا يحق له أن يفعل ذلك إلا بعد خمس سنوات من الزواج وما دام يعيش مع زوجته المالطية.

٥ - في حالة الزواج المختلط يمكن للأطفال أن يكتسبوا جنسية الوالدين.

٦ - يمكن لأي شخص أن يتقدم بطلب للحصول على المواطنة في مالطة عن طريق التجنس بعد الإقامة لفترة خمس سنوات على الأقل في مالطة.

٧ - بمقتضى المبادئ التوجيهية الحالية المتعلقة بالجنسية فإن:

١' جميع الطلبات للحصول على الجنسية من:

٢' مواطنين سابقين في مالطة،

٣' أطفال المهاجرين العائدين أو الوالدين المالطيين المقيمين في مالطة،

أطفال وُلدوا لأشخاص لم يكونوا مالطيين ولكنهم اكتسبوا لاحقاً الجنسية المالطية،

‘٤’ أشخاص وُلدوا في الخارج ولكنهم من أصل مالطي،
يُنظر فيها على نحو إيجابي.

ب - الطالبات من أشخاص لا ينتمون إلى فئة من الفئات الواردة أعلاه لا يُنظر فيها على نحو إيجابي إلا إذا انطوت على جوانب إنسانية.

المادة ٨: التمثيل

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

١-٨ المشاركة في الاجتماعات/المؤتمرات الدولية

ليس ثمة شكل قانوني للتمييز يحظر على المرأة تمثيل مالطة على المستوى الوطني أو الدولي. تُعطى

المرأة حقوقاً متساوية وفرصاً متكافئة لحضور المؤتمرات وللمشاركة في أعمال المنظمات الدولية.

ويحضر الاجتماعات الدولية كثير من الموظفين الحكوميين، وعلى وجه الخصوص منذ عضوية مالطة في الاتحاد الأوروبي. معظم الاجتماعات الدولية يحضرها كبار الموظفين في الوزارة ذات الصلة. ومع ذلك تضم تلك الوفود في أغلب الأحيان موظفين على مستوى أدنى.

وعلى الرغم من أن مشاركة المرأة زادت على نحو تدريجي في الحياة السياسية والعامّة فلا يزال اختلال كبير واضح في التوازن قائماً في المساواة من ناحيتي الكم والنوعية. وهذه الظاهرة أشد بروزاً في مجال العلاقات الدولية، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالمناصب الرفيعة.

في البرلمان الأوروبي ثمة نقص بارز في النساء المالطيات، حيث تقع مالطة في أسفل القائمة دون أن يكون هن تمثيل بين الأعضاء الخمسة الذين يمثلون بلدنا. ولكن توجد ممثلات دوليات داخل:

- مؤسسات الاتحاد الأوروبي.
- الأمم المتحدة.
- السفارات.
- مجلس أوروبا.

عُينت الدكتورة جوانا دريك لرئاسة تمثيل اللجنة الأوروبية في مالطة في ٢٠٠٥. وأصبحت الدكتورة إينا كريمونا قاضية في المحكمة الابتدائية للجماعات الأوروبية بعد انضمام مالطة إلى الاتحاد الأوروبي في أيار/مايو ٢٠٠٤، عقب الإقرار الرسمي لتعيينها من قبل مجلس الاتحاد الأوروبي. وستنتهي مدة خدمة الدكتورة كريمونا في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٧. ويبلغ مجموع الموظفين عن مالطة في الأمانة العامة للأمم المتحدة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ أحد عشر: سبعة رجال وأربع نساء. وتشغل السيدة مرغريتا أموديو منصب رئيسة في إدارة العمليات في كوت ديفوار. والسيدة أنابيل بورغ موظفة مساعدة لشؤون التوظيف في قسم التوظيف والتنسيب. والسيدة ميريلين ماريا كرميلا ميكاليف مسجلة في البعثة في كوسوفو، والسيدة ريتشيل ريكو تشغل منصب موظفة مساعدة لشؤون حقوق الإنسان في إدارة الدعم للإجراءات الخاصة لحقوق الإنسان. وتعمل أيضاً ثلاث ممثلات مالطيات لدى مجلس أوروبا والمؤسسات التابعة له.

٢-٨ المشاركة في أعمال المنظمات الدولية

فيما يتعلق بدور المرأة في حل الصراعات وتوطيد السلام على المسرح الدولي تزايد الاهتمام بالمشاركة في ذلك. إن الدبلوماسية المالطيات اللواتي يعملن في بعثات معتمدة لدى المنظمات الدولية يتشاطرن الحقوق والالتزامات على قدم المساواة مع الرجال.

إن السياسات التي تضعها الحكومة المالطية تضمن مبدأ دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية ليس على المستوى الوطني فقط ولكن على المستوى الدولي. ويجري التأكيد على تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية بالاقتران بالديمقراطية والمشاركة وعدم التمييز.

وشاركت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة، منذ إنشائها، في التعاون الدولي الموجه صوب تعزيز تعميم منظور المرأة في جميع مجالات الحياة العامة والمدنية. وتعميم منظور المساواة ينطوي على بدئه على المستوى الشعبي، وتجاوز ما هو مقبول تقليدياً بوصفه القاعدة في تناول العوامل التي تمس بالنهوض بالمرأة في بضعة مجالات من التمثيل.

٣-٨ الخدمة الدبلوماسية

إن نسبة الذكور إلى الإناث في الخدمة الدبلوماسية تقل بمرور الوقت. وفيما يلي توزيع للموظفين الدبلوماسيين في وزارة الخارجية في الجزر المالطية للفترة الواقعة بين كانون الأول/ديسمبر وأيلول/سبتمبر ٢٠٠٦.

الجدول ٨-١ الخدمة الدبلوماسية

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠

المرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٠	صفر
مستشار رفيع المستوى	صفر	صفر
مستشار أول	٣	صفر
مستشار	١١	٣
أمين أول	١٥	١١
أمين ثان	٢	٧
المجموع	٦١	٢١

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

المرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٥	٢
مستشار رفيع المستوى	٢	صفر
مستشار أول	١	صفر
مستشار	١١	٢
أمين أول	٢٠	٢٢
أمين ثان	١٣	٢٠
المجموع	٨٢	٤٦

أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

المرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٤	٢
مستشار رفيع المستوى	١	صفر
مستشار أول	٩	٣
مستشار	٦	٤
أمين أول	٢٩	٣٤
أمين ثان	٨	٧
المجموع	٨٧	٥١

* يشير إلى كل من السفراء المقيمين وغير المقيمين.

المصدر: وزارة الخارجية، مالطة.

المادة ٩: الجنسية

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها.

١-٩ المبادئ والأحكام الرئيسية

حصلت مالطة على الاستقلال من الحكم البريطاني عام ١٩٦٤. ووضع دستور مالطة بموجب أمر استقلال مالطة عام ١٩٦٤، ويكرس الفصل الثالث من الدستور للجنسية. ولم تُغير القوانين واللوائح التي تخص الجنسية فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية منذ تقديم التقرير الأخير.

٢-٩ الأجانب في الجزر المالطية

الجدول ١-٩ الرعايا والأجانب في مالطة في ١٩٩٠ و ٢٠٠٤

العالم	الرعايا (١٠٠٠)	الأجانب (١٠٠٠)	الأجانب %
١٩٩٠	٣٥٢	٦	١,٦
٢٠٠٤	٣٨٩	١١	٢,٨

المصدر: Eurostat: Statistics in Focus - population and Social Conditions - 8/2006.

تأتي الجماعة الكبرى من الأجانب في مالطة من المملكة المتحدة، الأمر الذي يعكس بقوة خلفيتنا التاريخية.

الجدول ٩-٢ الأجنبي المقيمون في مالطة الذين تتراوح سنهم بين ١٦ و ٢٤ ويحملون ترخيصا بالعمل في ٢٠٠٥

السن	الذكور	الإناث	المجموع (في المائة)	مجموع حاملي الترخيص بالعمل
١٦	-	-	-	-
١٧	-	-	-	-
١٨	١	-	١	٠,٠
١٩	٣	٤	٧	٠,٢
٢٠	٧	٨	١٥	٠,٤
٢١	١٢	١٤	٢٦	٠,٨
٢٢	٢٤	٢٠	٤٤	١,٣
٢٣	٢٨	٣٢	٦٠	١,٧
٢٤	٤٦	٣٠	٧٦	٢,٢
المجموع	١٢١	١٠٨	٧٦	٢,٢

المصدر: النشرة الإحصائية لمكتب الإحصاء الوطني ٢٠٠٦/١٧٩ - اليوم الدولي للشباب.

تزداد سنة بعد أخرى أهمية موقف الدولة المالطية في تجارب ملتسمسي اللجوء. الموقع الجغرافي لمالطة يجعلها وجهة طيبة لعدد من المهاجرين غير القانونيين للوصول إلى الشواطئ المالطية. في ٢٠٠٥ سُجِّل أن ٤٨ قاربا دخلت مياه البحر المالطية، جالبة مهاجرين غير قانونيين بلغ عددهم ١٨٨٢ إلى مالطة. وعند إجراء تحليل مقارن بالسنة السابقة يعني ذلك زيادة في عدد المهاجرين غير القانونيين تبلغ ٤٣٤. وفي الأشهر الستة الأولى من ٢٠٠٦ بلغ مجموع عدد القوارب التي وصلت إلى مالطة تسعة، ما يعادل ٣٧٨ مهاجرا غير قانوني^(٤٣).

إن ارتفاع عدد الواصلين إلى الشواطئ المالطية ينعكس أيضا في زيادة عدد الطلبات المقدمة للجوء. وبلغ العدد الإجمالي للطلبات التي تلقاها مكتب مفوض شؤون اللاجئين خلال ٢٠٠٤، ٩٩٧، بينما بلغ عدد المسجلين في ٢٠٠٥، ١١٩٩. ويشكل الفارق زيادة تبلغ ٢٠ في المائة على الأرقام المحسوبة في ٢٠٠٤. وعدد الطلبات المسجلة في الأشهر الخمسة الأولى من ٢٠٠٦ بلغ ٥٥٧، ما يؤول إلى أن اتجاه الزيادة الكبيرة سيستمر في ٢٠٠٦^(٤٤).

ولوحظ تسجل زيادة أيضا في عدد المهاجرين الذين أعيدوا إلى أوطانهم من ٧٠٩ في ٢٠٠٤ إلى ٩٥٤ في ٢٠٠٥. وفي الأشهر الأربعة الأولى من ٢٠٠٦ بلغ عدد الأشخاص الذين أعيدوا إلى أوطانهم ٣٤٩. وتشمل أرقام الأشخاص الذين أعيدوا إلى أوطانهم جميع الأجانب الذين أُخْرِجوا من البلد لسبب من الأسباب. واشتملت هذه على إعادة أشخاص

إلى أوطانهم يدخلون البلد على نحو قانوني ولكنهم يمكثون فترة تتجاوز فترة المكوث المرخص بها، وأشخاص يصلون إلى مالطة دون ان تتوفر لديهم الوثائق اللازمة وأفراد آخرين يصلون إلى مالطة على نحو غير مشروع^(٤٥).

في ٢٠٠٥ بلغ العدد الإجمالي للقرارات التي اتخذها مكتب مفوض شؤون اللاجئين بشأن ملتمسي اللجوء ١١٠٢. ونسبة ٤٩,٣ منها كانت قرارات إيجابية مُنح بموجبها مركز اللاجئ والحماية الإنسانية ل ٣٦ فردا و ٥١٠ أفراد على التوالي. ونسبة الـ ٥٠,٥ في المائة المتبقية من القرارات المتخذة كانت بالرفض. وبخلاف السنتين الماضيتين، اتسمت ٢٠٠٥ بحقيقة أن نسبة قرارات الرفض تجاوزت نسبة القرارات بمنح الإعانة الإنسانية. وفي الفترة الواقعة بين ٢٠٠٢ و ٢٠٠٥ مُنح أشخاص بلغ مجموعهم ١٦٠ مركز اللاجئين، وأعطى ١٥٠٩ أفراد الحماية الإنسانية ورُفضت طلبات ١٢٨٨ شخصا^(٤٦).

الجزء الثالث:

المادة ١٠: التعليم

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

- (أ) نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني، وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
- (ب) توفر نفس المناهج الدراسية، ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية؛
- (ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛
- (د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية؛
- (هـ) نفس الفرص للوصول إلى برامج التعليم المتواصل، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولا سيما التي تهدف إلى أن تضيق، في أقرب وقت ممكن، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
- (و) خفض معدلات ترك المدرسة، قبل الأوان بين الطالبات وتنظيم برامج للغيات والنساء اللاتي تترك المدرسة قبل الأوان؛
- (ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
- (ح) الوصول إلى معلومات تربية محددة للمساعدة في ضمان صحة الأسر ورعاها، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الأسرة.

١-١٠ التعليم

تعتقد حكومة مالطة اعتقاداً قوياً بأن المفتاح لتأمين مستقبل مستدام يكمن في التعليم. الاستثمار في التعليم ضمان لإتاحة الفرص للأطفال. والتعليم هو الأداة التي تحقق النجاح للطفل بوصفه فرداً ولبلده.

ويصف دستور مالطة وقانون التعليم لعام ١٩٨٨ (القانون الرابع والعشرون لعام ١٩٨٨)، بما في ذلك التعديلات المدخلة من ٢٠٠٦ أغراض وأهداف النظام التعليمي المالطي. يفرض التعليم الالتزامات التالية على الدولة:

- توفير التعليم الإلزامي.
- توفير التعليم الابتدائي الإلزامي، وهو مجاني في جميع المدارس الحكومية.
- الفصل الثاني، المادة ١٠: "التعليم الابتدائي إلزامي والتعليم في المدارس الحكومية مجاني".
- توفير المنح الدراسية والمساعدات المالية ضماناً لحق الفرد في مواصلة الدراسة والحصول على أعلى مستوى من المنجزات الدراسية.
- الفصل الثاني، المادة ١١ (١): "يحق للطلاب ذوي القدرة والاستحقاق، حتى بدون موارد مالية، بلوغ أعلى درجات التعليم".
- الفصل الثاني، المادة ١١ (٢): "تحقق الدولة هذا المبدأ عن طريق المنح الدراسية والمساهمات لأسر الطلاب ومخصصات أخرى على أساس امتحانات تنافسية".
- تطوير الأبحاث الثقافية والعلمية والتكنولوجية.
- الفصل الثاني، المادة ٨: "تنهض الدولة بتطوير الأبحاث الثقافية والعلمية والتقنية".
- تطوير التدريب المهني والحرفي.
- الفصل الثاني، المادة ١٢ (٢): "تقدم الدعم للتدريب المهني أو الحرفي والنهوض بالعملين".
- الفصل الثاني، المادة ١٧ (٣): "يحق للأشخاص المعوقين والأشخاص العاجزين عن العمل التعليم والتدريب الحرفي".
- والقانون المنظم للتعليم في مالطة (القانون الرابع والعشرون لعام ١٩٨٨) هو الصك القانوني الرئيسي الذي يحكم توفير التعليم في مالطة. إنه يُعرّف حقوق والتزامات الطلاب والوالدين والمؤسسات التعليمية التي لها مصلحة في مجال التعليم.

يوفر قانون التعليم (١٩٨٨) الإطار القانوني الذي يشكل أساس توفير التعليم في مالطة، وحظر التمييز على أساس نوع الجنس فيما يتعلق بالوصول إلى جميع أنواع الإرشاد المهني والتدريب وإعادة التدريب المهنيين. وهذه العقبة تنطبق على جميع المؤسسات التعليمية أو أي كيان آخر يضع أحكاما تتعلق بالتدريب أو الإرشاد المهني. وفيما يلي المجالات التي تخضع للتدقيق:

تبين حكومة مالطة أن:

”المؤسسات والكيانات التعليمية التي توفر التدريب المهني تكفل، ضمن حدود اختصاصها، ألا تنشر المناهج والكتب المدرسية التمييز وأن تفي بالتزامها بقمع التحرش الجنسي (كما تنص عليه المادة الفرعية (٢) من المادة ٩)“.

٢-١٠ الحد الأدنى للمناهج الوطنية

تعتقد حكومة مالطة بأن تعليم جميع الأفراد يشغل الأولوية العامة لرعاية وتطوير كل مواطن والمجتمع برمته. ويساعد الحد الأدنى للمناهج الوطنية في إيجاد بيئات تعلم محفزة يكون فيها لجميع الطلاب الفرصة لتحقيق إمكاناتهم الدراسي الكامل. وهذه الوثيقة محاولة شاملة ترمي إلى وضع التعليم في صميم أولويات الدولة.

والسياسات في مجال التعليم والتدريب أدوات هامة للمساواة بين الجنسين.

والأساس القانوني للحد الأدنى للمناهج الوطنية المالطية يرد في قانون التعليم (الباب ٣٢٧). في ”الأحكام العامة“ الواردة في الجزء ١ من قانون التعليم يرد استحقاق التعليم:

”من حق كل مواطن في جمهورية مالطة أن يتلقى التدريس والتعليم دون أي تمييز فيما يتعلق بالسن أو نوع الجنس أو المعتقد أو القدرة الاقتصادية“.

الحد الأدنى للمناهج الوطنية: خلق المستقبل معا (٢٠٠٠) ينطبق على جميع المدارس الحكومية والكنسية والمستقلة. تشكل هذه الوثيقة أساسا ملزما لوضع مناهج منفصلة، على ثلاثة مستويات مختلفة للتعليم تشمل نظام التعليم قبل الابتدائي والابتدائي والثانوي. يُقرّ الحد الأدنى للمناهج الوطنية بأن:

”كل فرد، في المجتمع الديمقراطي، ينبغي أن يكون محترما. ولذلك، ينبغي للأوساط التعليمية أن تعارض بنشاط كل أشكال التمييز عن طريق تعزيز المواقف المقابلة والاستعداد للعمل“.

(الحد الأدنى للمناهج الوطنية: خلق المستقبل معا)

إن الحد الأدنى للمناهج الوطنية ينطبق على جميع الجهات القائمة بالتعليم في مالطة فيما يتعلق بتدريس الأشخاص الذين تبلغ سنهم ٥ إلى ١٦ سنة، وهي سن الالتحاق الإلزامي المحدد بالمدرسة. وتتقيد المناهج بمبدأ العدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي. وإحدى سياسات الحد الأدنى للمناهج الوطنية هي جعل التعلّم في متناول يد الجميع:

”يجب على الأوساط التعليمية أن تكفل المساواة في الوصول إلى النظام التعليمي دون التمييز على أساس القدرة أو نوع الجنس أو الديانة أو العنصر أو الخلفية الاجتماعية - الثقافية والاقتصادية“.

(الحد الأدنى للمناهج الوطنية: خلق المستقبل معا)

الحد الأدنى للمناهج الوطنية ملتزم بتعزيز التزام المجتمع الوطني بضمان تكافؤ الفرص لكل شخص، بغض النظر عن نوع الجنس. وأحد المبادئ المبينة بخطوط عامة في الحد الأدنى للمناهج الوطنية هو تعزيز المساواة بين الجنسين.

وتسند المناهج، الناشئة عن التزام المجتمع بمبدأ المساواة بين الجنسين، إلى الأوساط التربوية المسؤوليات المتمثلة في أن الفتیان والفتيات:

- يتبعون نفس المناهج؛
- تجري مراعاتهم بطريقة تكفل المساواة في الوصول إلى نفس فرص العمل؛
- يمرون بنفس التجارب التعليمية؛
- لديهم الفرصة لأن يختاروا بفعالية المواضيع التي يريدون دراستها على أساس الاختيار المستنير.

المبدأ ١١: المساواة بين الجنسين (الحد الأدنى للمناهج الوطنية خلق المستقبل معا)

يؤكد الحد الأدنى للمناهج الوطنية على أهمية عدم معالجة المساواة بين الجنسين بمعزل عن المدارس أو في المدارس فقط.

”المساواة بين الجنسين ليست موضوعاً ينبغي أن تعالجه المدرسة بمعزل عن عوامل أخرى، أو خلال تدريس موضوع خاص. ينبغي أن تكون المساواة موضوعاً متعدد التخصصات يمكن للمعلمين أن يطوروه في سياق موضوعهم الخاص وهم يواجهون التحيز ويعززون البدائل الأكثر إدماجاً للمنظور الجنساني“.

(الحد الأدنى للمناهج الوطنية: خلق المستقبل معا)

المدرسة مؤسسة مؤثرة جدا لتشكيل المعتقدات والمواقف. ومن ثمّ فالمدارس بحاجة إلى كفالة الاتقوض بأي شكل من الأشكال الموارد التي تتيحها الأوساط التربوية مبدأ المساواة. باختيار وإنتاج الموارد ينبغي للمدارس أن تدرس وتضع بفعالية النصوص والعروض البصرية التي تعزز مبدأ المساواة بين الجنسين. ووفقا للحد الأدنى للمناهج الوطنية، ينبغي أن يكمل التغيير الهيكلي بتجديد مستمر لأصول التدريس من قبل المعلمين. في البيئات المدرسية ذات التعليم المشترك، ينبغي للمعلمين أن يركزوا على:

- التفاعل بين الجنسين خلال الأنشطة الجماعية؛
- مقدار الانتباه المخصص للناس من جنس مختلف؛
- التوقعات المتعلقة بالناس من جنس مختلف؛
- المسؤوليات المسندة إلى الناس من جنس مختلف.

والهدف ٥ من الحد الأدنى للمناهج الوطنية هو "تعزيز المساواة بين الجنسين". ووفقا لهذا الهدف، لدى إكمال شخص للتعليم في مدرسة مالطية، ينبغي له أن يعتبر الرجل والمرأة متساويين. يحتاج الطلاب إلى اكتساب:

- المعرفة والمعلومات بالقوانين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛
- المهارات بما في ذلك تقدير وقبول الاختلاف بين الجنسين، واكتساب التفكير التحليلي، والقدرة على نقد المواقف التمييزية والحالات المنطوية على التمييز؛
- المواقف بما في ذلك الإيمان بالعدالة الاجتماعية التي تشمل المبدأ الأساسي، وهو مبدأ المساواة بين المرأة والرجل.

والحد الأدنى للمناهج الوطنية مصدر طيب للإرشاد. بيد أنه ليس كافيا بحد ذاته. ستبلغ هذه الوثيقة ذروتها حينما تُنفذ في المدارس، وحينما تُحقّق النتائج. ووضعت اللجنة القيادية الوطنية خطة استراتيجية في ٢٠٠١، وهي أداة لعملية التنفيذ للمناهج على المستويين المدرسي والمركزي. وتمثل هذه الخطة المتطلبات الدنيا التي تُجعل ملزمة قانونا لجميع المدارس الحكومية وغير الحكومية في صالح تنفيذ الحد الأدنى للمناهج الوطنية. ووفقا للخطة الاستراتيجية (٢٠٠١) يشمل نوع الجنس في الحد الأدنى للمناهج الوطنية:

ألف - السياسات:

- ١ - إعداد تشريع لضمان تحقيق العدل بين الجنسين؛

- ٢ - ضمان مراعاة المساواة بين الجنسين في توزيع الموظفين الإداريين والمدرسين؛
- ٣ - مطالبة المدارس بأن تكون لديها سياسة داخلية لتحقيق العدالة بين الجنسين؛
- ٤ - أن يكون هناك بيان كتابي بسياسة تعنى بتكافؤ الفرص بين الجنسين؛
- ٥ - إنشاء إطار يكفل نشر العدالة بين الجنسين في جميع برامج الحد الأدنى للمنهج الوطني.

باء - هياكل تشمل إنشاء:

- ١ - منصب لمسؤول إقامة العدالة بين الجنسين؛
- ٢ - لجنة تعليم معنية بإقامة العدالة بين الجنسين؛
- ٣ - لجنة معنية بالرصد.

جيم - العملية

- ١ - تنظيم تدريب داخلي بشأن نوع الجنس؛
- ٢ - وضع برنامج مشترك يشمل الدراسات المتباينة؛
- ٣ - تنظيم برنامج للتوعية لأعضاء مجلس المدرسة.

٣-١٠ المؤسسات التعليمية

تشمل المؤسسات التعليمية المالطية المدارس الحكومية والخاصة والدينية. يوفر نظام التعليم في مالطة التعليم الإلزامي في جميع المدارس العامة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين خمس سنوات و ١٦ سنة. ويوفر التعليم مجاناً في جميع المدارس العامة من رياض الأطفال (ثلاث سنوات) حتى التعليم الجامعي. تقدم الحكومة الإعانة الكبيرة للمدارس الكنسية والتعليم مجاني.

في ٢٠٠٣، بلغ عدد الأطفال في سن التعليم الإلزامي حوالي ٦٢ ٥٥٠ (١٦،١) في المائة من السكان). ومن هؤلاء، ٦٤ في المائة تلقوا التعليم المتفرغ في المدارس الحكومية، بينما حضر القطاع غير الحكومي نسبة الـ ٣٦ في المائة المتبقية^(٤٧) وعلى الرغم من أن رياض الأطفال لا تقع في فئة التعليم الإلزامي فإن ٩٨ في المائة من الجماعة التي يبلغ سن أفرادها من ثلاث إلى أربع سنوات يحضرون هذه المراكز^(٤٨).

تقع المدارس الابتدائية الحكومية في كل مدينة وقرية في الجزر المالطية. ويوجه النظام المدرسي الثانوي الحكومي الى المعاهد الصغيرة والمدارس الثانوية. يمكن للطلاب أن يختاروا مدرسة تجارية بعد إكمال ثلاث سنوات من التعليم على المستوى الثانوي. بيد أن معظم الطلاب يواصلون دراساتهم صوب حيازة شهادة التعليم الثانوي.

٤-١٠ التعليم الجامعي

ثمة ترابط وثيق بين التطور الاقتصادي والاجتماعي لبلد والإنجاز الدراسي لشعبه على المستوى الجامعي. تقدم جامعة مالطة عددا من الدورات في مختلف مجالات الدراسة. ويتجلى البعد الدولي في الجامعة في مؤسسة الدراسات الدولية التي تنظم مؤتمرات دولية بشأن مجموعة واسعة من المواضيع. وتدعم المؤسسة أيضا بضعة مشاريع لها علاقات شبكية على النطاق العالمي عن طريق معهد البيئة الدولي التابع لها. وتنفذ هذه المشاريع تحت رعاية منظمة الأمم المتحدة للثقافة والعلم والتربية ومجلس أوروبا. فضلا عن ذلك، تقدم دورات في السياحة الثقافية والدراسات الدبلوماسية توضع التأكيد على المفهوم الانثروبولوجي الابتكاري.

في ١٩٩٨ افتتح تحت رعاية الأمم المتحدة المعهد الدولي المعني بالمسنين. يتحذر في مهام المعهد تعزيز التدريب والأبحاث مع تبادل المعلومات والمعرفة ليكون بمثابة أداة لتشكيل وتنفيذ السياسات والإجراءات الاجتماعية. يقدم المعهد الدولي المعني بالمسنين التعليم المتعدد التخصصات والتدريب في مختلف المجالات المتعلقة بالمسنين، وهو بمثابة أداة حفز على تبادل المعلومات عن أمور تتعلق بالمسنين.

وللجامعات دور محوري في توليد التحول الاجتماعي جماعيا بالتغيير الاقتصادي والسياسي. ويتزايد عدد الطلاب على المستوى الجامعي. هذه سمة مشتركة في الدول الأعضاء ال ٢٥ في الاتحاد الأوروبي ومالطة غير مستثناة من ذلك. في الفترة الواقعة بين ١٩٤٣ و ١٩٦٤ كان مجموع الإناث الملتحقين بجامعة مالطة أقل من ١٠٠. وحتى قبل عقدين كانت نسبة الطالبات الجامعيات من البلد ٢٠ في المائة فقط. وفي السنة الدراسية ٢٠٠٣-٢٠٠٤ شكلت النساء ٥٥,٨ في المائة من الملتحقين بالجامعة^(٤٩). وفي نفس السنة الأكاديمية كانت نسبة الخريجات ٥٧,١ في المائة. وفي الوقت الراهن تتقدم الخريجات على الخريجين بسبع نقاط مئوية^(٥٠).

يحتوي المرفق رسما بيانيا يكشف صورة الاتجاهات في عدد النساء لكل ١٠٠ رجل في التعليم الجامعي للسنوات الأكاديمية من ١٩٩٧-١٩٩٨ إلى ٢٠٠٣-٢٠٠٤.

في مالطة للرجال السيطرة في الدورات التقنية على مستوى ما بعد التعليم الثانوي، ولكن هذا الاتجاه في هبوط، وبذلك يمهد السبيل ببطء إلى توازن نسبي في المهن التقنية. نسبة الإناث بين الطلاب في كلية مالطة للفنون والعلوم والتكنولوجيا تبلغ مرة واحدة لكل رجلين، وهي نسبة منخفضة نسبياً. ولكن، منذ إنشائها في ٢٠٠٠ يتزايد معدل قيد النساء.

ولا تزال النساء على النطاق العالمي مستبعدات من ميادين العلوم والتكنولوجيا، على وجه الخصوص في مناصب اتخاذ القرار والراتب العليا في الميادين. تختار النساء بعدد أقل من عدد الرجال الوظيفة العلمية، وإذا اخترتها كان تقدمهن المهني أبطأ.

في مالطة كانت نسبة الطلاب/الطالبات الذين تخرجوا في العلوم في ٢٠٠٤، ٢:٤؛ بينما كان التفاوت في تكنولوجيا المعلومات أوسع بنسبة ١:٣. وارتوي أن ثمة حاجة إلى اتباع سياسات شعبية واضحة تعالج نقص تمثيل النساء في ميادين العلوم والتكنولوجيا. وهذه الاختلافات بين الجنسين في اختيارات المهنة التعليمية تتبع الأنماط المقولبة التي يشهدها سوق العمل كله. تشير الأبحاث إلى أن لدى النساء اتجاهها قويا صوب مجالات محددة، أي الدراسات الإنسانية والعلوم الاجتماعية والتعليم والصحة والميادين الطبية، بينما ينخفض عددهن في الدورات الهندسية والدورات المستندة إلى العلوم.

ويورد الجدول التالي بخطوط عامة عدد الخريجين من الجامعات في ٢٠٠٣ في ميادين العلوم والدراسات الإنسانية والحساب الإلكتروني والهندسة والصناعة التحويلية والتشييد؛ والتغير (في المائة) منذ ١٩٩٨ والنسبة المئوية للخريجات في ١٩٩٨ و ٢٠٠٣ في مالطة.

الجدول ١٠-١ خريجو الجامعات في مواضيع مختارة

عدد الخريجين	نسبة التغير	نسبة الإناث	نسبة الإناث
٢٠٠٣	منذ ١٩٩٨	١٩٩٨	٢٠٠٣
٢٠٤٨	٥٣,١	٥٣,٧	٥٤,٧
٨٤	٢٠٠,٠	٣٢,١	٣٥,٧
٩٨	١٥٧,٩	٢,٦	١٨,٤

المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، الإحصاءات المتعلقة بالتعليم كما وردت في Statistics in Focus، ٢٠٠٥/١٩.

تشير هذه الأرقام إلى أن عدد الخريجين في العلوم تضاعف أكثر من مرتين في مالطة.

في الهندسة كانت مالطة البلد الوحيد الذي سجل زيادة تبلغ الضعفين في الاتحاد الأوروبي الذي يضم ٢٥ بلدا، ما يشير إلى أنه وُجد عدد قليل جدا في الميدانين في السنوات القليلة الماضية على المستوى المحلي.

في مالطة في ٢٠٠٦/٢٠٠٧ تكون القيد في الجامعات لكل ميدان كما يلي:

- ٣٠,٧٪ - العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون؛
- ١٦,٠٪ - التعليم؛
- ١٤,٢٪ - الصحة والرفاهة؛
- ١٢,٣٪ - الدراسات الإنسانية والفنون؛
- ٧,٨٪ - الهندسة والصناعة التحويلية والتشييد؛
- ١٠,٧٪ - العلوم ولرياضيات والحساب الالكتروني؛
- ٥,٨٧٪ - الخدمات؛
- ٠,٦٪ - الزراعة والبيطرة.

في المرفق بهذه الوثيقة يرد جدول ينقل صورة الإحصاءات الطلابية حسب الكلية للسنة الأكاديمية ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

الخريجون في ٢٠٠٦ في مالطة:

- التعليم - ٧٦,٩٪ من الإناث مقابل ٢٣,١٪ من الذكور؛
- درجات في القانون - ٦١,٥٪ من الإناث مقابل ٣٨,٥٪ من الذكور؛
- الصيدلة - ٧٣,٩٪ من الإناث مقابل ٢٦,١٪ من الذكور؛
- المحاسبة - ٦٣,٢٪ من الإناث مقابل ٣٦,٨٪ من الذكور؛
- كتابة العدل - ٦٥,٣٪ من الإناث مقابل ٣٤,٧٪ من الذكور؛
- الدكتوراة في الطب - ٤١,٧٪ من الإناث مقابل ٥٨,٣٪ من الذكور؛
- الدكتوراة في القانون - ٤٨,٩٪ من الإناث مقابل ٥١,١٪ من الذكور؛
- طب الأسنان - ٢٥,٠٪ من الإناث مقابل ٧٥,٠٪ من الذكور؛
- فن العمارة - ٤٦,٤٪ من الإناث مقابل ٤٤,١٪ من الذكور؛
- الهندسة - ١٩,٤٪ من الإناث مقابل ٨٠,٦٪ من الذكور.

المصدر: جامعة مالطة.

١٠-٥ الطلاب الذين يتركون المدرسة في وقت مبكر

يبين الجدول التالي بخطوط عامة النسبة المئوية للذين يتركون المدرسة موزعين حسب نوع الجنس. ونسبة الطلاب الذين يتركون المدرسة في وقت مبكر محسوبة على أساس أنهما النسبة المئوية للأشخاص الذين تتراوح سنهم بين ١٨ و ٢٤ سنة والذين بلغوا مستوى التعليم الثانوي المنخفض أو أقل من ذلك، وليس في التعليم أو التدريب على أساس أنهما النسبة المئوية لجميع الأشخاص الذين تتراوح سنهم بين ١٨ و ٢٤ سنة.

الجدول ١٠-٢ التاركون للمدرسة في وقت مبكر

السنة	نوع الجنس		المجموع
	الذكور	الإناث	
٢٠٠٢	٥٣,٠	٥٠,٩	٥٢,٠
٢٠٠٣	٥١,٧	٤٨,٢	٥٠,٠
٢٠٠٤	٤٥,٢	٣٩,٩	٤٢,٦
٢٠٠٥	٤١,٢	٣٤,٦	٣٨,١

يشكّل التاركون للمدرسة في وقت مبكر النسبة المئوية للأشخاص الذين تتراوح سنهم بين ١٨ و ٢٤ سنة والذين بلغوا مستوى التعليم الثانوي المنخفض أو أقل من ذلك، وليس النسبة المئوية في التعليم أو التدريب لجميع الأشخاص الذين تتراوح سنهم بين ١٨ و ٢٤ سنة.

١٠-٦ جامعة المرحلة الثالثة

أنشئت جامعة المرحلة الثالثة في ١٩٩٣ بهدف تنفيذ برامج مصممة لأن تكون مصدرا للمعلومات والثراء الفكري والثقافي. وتخدم هذه المؤسسة الأفراد البالغين من العمر أكثر من ٦٠ سنة. لقد سجلت جامعة المرحلة الثالثة زيادة في عدد المشاركين، الأمر الذي أدى إلى إعادة توجيه الاتجاه التزولي في المشاركة المسجلة في السنوات الأكاديمية الثلاث الأخيرة قبل ٢٠٠٦. وارتفعت مشاركة الإناث، وبلغت نسبة الذكور إلى الإناث واحدا لكل ثلاث مشاركات في جامعة المرحلة الثالثة.

وفتتا العمر اللتان استبقيتا الجزء الأكبر من الأعضاء هما فئة ال ٧٠-٧٤ سنة وفئة ال ٦٥-٦٩ سنة على التوالي. وكانت ل ٤٠,٩ في المائة من المشاركين الملتحقين بجامعة المرحلة الثالثة سيرة مهنية قبل الإحالة على التقاعد.

٧-١٠ تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة

يستلزم المجتمع المعاصر الساعي إلى تأمين الوصول الكامل إلى الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية متطلبات من التعليم والتدريب. ولتأمين ذلك يتعين على الأفراد مواصلة التعلم ليس في المراحل الأكثر تبكيرا من حياتهم فقط ولكن طوال الحياة. تقبل النساء بصفة خاصة على الصفوف الدراسية الصباحية والمسائية لتعليم الكبار. وأصبح التعلم مدى الحياة هدفا رئيسيا في الخطة السياسية الوطنية. ومنذ انضمام مالطة إلى الاتحاد الأوروبي، تعزز بنشاط مفهوم التعلم مدى الحياة وتشارك في برامج بادرت إليها اللجنة الأوروبية في ١٩٩٦. وكانت سن العدد الأكبر من المشتركين في دورات تعليم الكبار أو الدورات المسائية ٤٠ سنة فما فوق. ومثل اشتراك الإناث أغلبية المشتركين، مشكّلة ٥٢,٥ في المائة من مجموع المشتركين.

٨-١٠ نفقات التعليم

الجدول ٣-١٠ النفقات على كل طالب في المؤسسات الجامعية (بمقياس القوة الشرائية باليورو بالمقارنة بالنتائج المحلي الإجمالي لكل فرد)

البلد	مقياس القوة الشرائية باليورو	بالمقارنة بالنتائج المحلي الإجمالي لكل فرد
الاتحاد الأوروبي ٢٥	٧ ٩٤٥,٩	٣٧,١
مالطة	٧ ٠٤٨,٠	٤٥,١

المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، الإحصاءات المتعلقة بالتعليم كونا وردت في Statistics in Focus، ٢٠٠٥/١٨.

ينقل الجدول أعلاه صورة الحالة الراهنة في نفقات التعليم. تستثمر مالطة أكثر كثيرا من متوسط الاتحاد الأوروبي ٢٥ بفارق ٨ في المائة. في مالطة يُنفق ٤٥,١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للفرد عن كل طالب على مستوى التعليم الجامعي. والمبلغ النقدي المنفق فعليا عن كل طالب أقل من متوسط الاتحاد الأوروبي على الرغم من أنه أعلى بوصفه نسبة مئوية. وذلك يعني أنه على الرغم من أن المبلغ المنفق فعليا عن كل طالب على مستوى التعليم الجامعي يزداد في العادة بارتفاع مستوى ثروة بلد ما، تستثمر الحكومة المالطية، كنسبة مئوية للناتج المحلي الإجمالي، أكثر من متوسط استثمار الاتحاد الأوروبي ٢٥.

في الميزانية لسنة ٢٠٠٧، أعلنت الحكومة أن أكبر استثمار في يوم من الأيام يجري تنفيذه على جميع مستويات التعليم. في الوقت الحاضر من كل ١٠٠ ليرة مالطية تُنتج، تُنفق ٦ ليرات مالطية على التعليم^(٥١).

حقق الاستثمار في التعليم بضع نتائج. في السنوات الخمس الماضية، انخفض عدد التاركين للمدرسة في وقت مبكر بنسبة ١٠ في المائة. والنسبة المئوية للطلاب المتسربين من نظام التعليم بعد الدراسة الثانوية انخفضت باطراد، من ٤٨ في المائة تقريبا إلى ٣٧ في المائة. وارتفع عدد الشباب الذين يحضرون دورات ما بعد الدراسة الثانوية أو الدورات المهنية بنسبة ٢٦ في المائة بينما اشترك ٢٠.٠٠٠ شاب في مختلف الميادين ومستويات التعليم المتقدم والعالي^(٥٢).

المادة ١١: العمل

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعل بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

- (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛
- (ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية السائدة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزامهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛
- (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣ - يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

١-١١ توظيف المرأة

أصبح نمو التوظيف في مالطة إيجابياً في ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، عقب اتجاه سلبي في السنتين السابقتين. ويُعزى هذا الهبوط إلى صناعة تحويلية متدهورة وقطاع عام متضائل. لقد سجل التوظيف في الجزر المالطية في ٢٠٠٦ نمواً بنسبة ٠,٦ في المائة^(٥٣).

ينقل الجدولان أدناه صورة وضع العمل في مالطة كما كانت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، وفي الفترة بين تموز/يوليه وأيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، موزع حسب نوع الجنس.

الجدول ١١-١: وضع العمل كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦

وضع العمل	نوع الجنس		المجموع
	الذكور	الإناث	
العدد	في المائة	العدد	في المائة
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦			
عاملون	١٠٣ ٢١٢	٦٤,٨	٤٤ ٦٩٤
باطلون عن العمل	٧ ٦٠٦	٤,٨	٤ ٦٢٣
متوقفون عن العمل	٤٨ ٤٣١	٣٠,٤	١١٦ ١٣٦
المجموع	١٥٩ ٢٤٩	١٠٠,٠	١٦٥ ٤٥٣
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥			
عاملون	١٠٣ ١٠٠	٦٥,٤	٤٦ ٢٩٥
باطلون عن العمل	٦ ٧٤٠	٤,٢	٤ ٢٥٦
متوقفون عن العمل	٤٧ ٨٧٨	٣٠,٤	١١٣ ٧١٥
المجموع	١٥٧ ٧١٩	١٠٠,٠	١٦٤ ٢٦٦

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، ٢٠٠٦/٨٣.

الجدول ١١-٢: وضع العمل تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

وضع العمل	نوع الجنس		المجموع
	الذكور	الإناث	
العدد	في المائة	العدد	في المائة
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦			
عاملون	١٠٣ ٨٠٩	٦٥,٠	٤٩ ٨٨٣
باطلون عن العمل	٦ ٧٣٠	٤,٢	٤ ٣٩٩
متوقفون عن العمل	٤٩ ٢٥٤	٣٠,٨	١١١ ٤٨٨
المجموع	١٥٩ ٧٩٣	١٠٠,٠	١٦٥ ٧٧٠
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ (منقح)			
عاملون	١٠٢ ٦٠٨	٦٤,٤	٤٧ ٠٤٣
باطلون عن العمل	٧ ٠١٠	٤,٤	٤ ٤٩٤
متوقفون عن العمل	٤٩ ٧٩٤	٣١,٢	١١٢ ٥٨٣
المجموع	١٥٩ ٤١٢	١٠٠,٠	١٦٤ ١٢٠

التغيرات المطلقة بين مسح إحصائي ومسح إحصائي آخر، أقل من ١٠٠، قد تعزى إلى خطأ عند تحديد العينات.

الأرقام عن وضع العمل الموزع حسب العاملين والباطلين والمتوقفين عن العمل قد لا تنقل الحالة الفعلية، نظراً إلى أن العدد الكبير نسبياً للنساء المتوقفات عن العمل يمكن أن يشير إلى قدر أكبر من مشاركة النساء في الاقتصاد غير الرسمي.

يوضح الجدول أدناه توزيع القوة العاملة عن الفترة من تموز/يوليه إلى أيلول/سبتمبر

٢٠٠٦.

الجدول ١١-٣: توزيع القوة العاملة تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

المجموع	نوع الجنس				
	النساء		الرجال		
في المائة	العدد	في المائة	العدد	في المائة	العدد
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦					
٩٣,٢	١٥٣ ٦٩٢	٩١,٩	٤٩ ٨٨٣	٩٣,٩	١٠٣ ٨٠٩
٦,٨	١١ ١٢٩	٨,١	٤ ٣٩٩	٦,١	٦ ٧٣٠
١٠٠,٠	١٦٤ ٩٢١	١٠٠,٠	٥٤ ٢٩٢	١٠٠,٠	١١٠ ٥٣٩
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ (منقح)					
٩٢,٩	١٤٩ ٦٥١	٩١,٣	٤٧ ٠٤٣	٩٣,٦	١٠٢ ٦٠٨
٧,١	١١ ٥٠٤	٨,٧	٤ ٤٩٤	٦,٤	٧ ٠١٠
١٠٠,٠	١٦١ ١٥٥	١٠٠,٠	٥١ ٥٣٧	١٠٠,٠	١٠٩ ٦١٨

التغيرات المطلقة بين مسح إحصائي ومسح إحصائي آخر، أقل من ٨٠٠، قد تعزى إلى خطأ عند تحديد العينات.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: مؤشرات رئيسية في سوق العمل، تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، ٢٠٠٧/٠٠١.

يبين الجدول أدناه معدل العمالة للذكور والإناث لشهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ وكانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. تبيّن الأرقام أنه سُجّل انخفاض قليل في ٢٠٠٦ في معدل عمالة النساء، على الرغم من أن تحليل هذه الظاهرة يبين أن ثمة منحني مستقرا، يمر بمرحلة من الهبوط والارتفاع مرة أخرى.

الجدول ١١-٤: معدلات العمالة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ وكانون الثاني/يناير ٢٠٠٦

المجموع	إناث	ذكور
٥٣,٤	٣٢,٦	٧٤,٠
٥٤,٣	٣٤,٠	٧٤,٣

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، ٢٠٠٦/٨٣.

كما يصف الجدول أدناه، معدل عمالة الإناث للفترة من تموز/يوليه إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ ارتفع من الرقم المسجل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ الذي بلغ ٣٢,٦ في المائة. وفي المدى الزمني من تموز/يوليه إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ بلغ المعدل المسجل لعمالة الإناث ٣٦,٥ في المائة. وقد يُعزى ارتفاع الأرقام إلى عوامل موسمية حيث يخرج في فترة الصيف عدد أكبر من الناس للعمل. بيد أنه لوحظ أيضا ارتفاع قليل من السنة السابقة حيث بلغ معدل عمالة الإناث للفترة من تموز/يوليه إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، ٣٤,٥ في المائة.

الجدول ١١-٥: معدل التوظيف حسب الفئات العمرية للفترة من تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ وتموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

الفئة العمرية	نوع الجنس		المجموع
	رجال	نساء	
	في المائة	في المائة	في المائة
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦			
٢٤-١٥	٤٢,٣	٤٤,١	٤٥,٨
٥٤-٢٥	٨٩,٣	٤٠,١	٦٥,٠
٦٤-٥٥	٥١,١	١١,٤	٣٠,٤
المجموع	٧٤,٣	٣٦,٥	٥٥,٥
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ (منقح)			
٢٤-١٥	٤٦,٧	٤٥,٥	٤٦,١
٥٤-٢٥	٨٩,٠	٣٦,٤	٦٣,٠
٦٤-٥٥	٤٩,٠	١٢,١	٢٩,٨
المجموع	٧٤,٣	٣٤,٥	٥٤,٢

الأشخاص الذين يعملون (١٥-٦٤ سنة) بوصفهم نسبة مئوية من السكان في سن العمل (١٥-٦٤ سنة).
المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، نيسان/أبريل - حزيران/يونيه ٢٠٠٦، ٢٠٠٧/٠٠١.

١١-٢ معدلات التوظيف حسب الفئات العمرية

لعمالة الإناث بنظام التفرغ الكامل السيطرة في فترة السن البيئية البالغة عشرين سنة ثم تنخفض. إن هبوط النشاط الاقتصادي للإناث يعزز القوالب النمطية التي مفادها أن الأعمال المتزلية بما في ذلك الإنجاب هي المسؤولية الرئيسية للمرأة.

تبين البيانات الإحصائية أن الإناث يتوقفن أحيانا كثيرة عن العمل خلال الفترة التي يكنّ فيها أكثر عرضة للإنجاب. ومعدل عمالة الإناث محليا أعلى نسبيا حتى سن الإنجاب، وينخفض بعد ذلك.

في ٢٠٠٣ كان معدل العمالة للنساء البالغات سن ٢٠-٤٩ دون أن يكون لهن أطفال دون الـ ١٢ سنة في الاتحاد الأوروبي ٢٥، ٧٥ في المائة، مقارنة بـ ٦٠ في المائة للنساء اللواتي لهن أطفال دون سن الـ ١٢. ويلاحظ العكس بالنسبة إلى الرجال حيث يرتفع معدل العمالة من ٨٦ في المائة بالنسبة إلى الرجال البالغين سن الـ ٢٠-٤٩ دون أن يكون لهم أطفال دون سن الـ ١٢ إلى ٩١ في المائة بالنسبة إلى الرجال الذين لهم أطفال دون سن الـ ١٢.

في مالطة يبلغ معدل التوظيف الإجمالي للنساء البالغات سن الـ ٢٠-٤٩^(٥٤) دون أطفال دون سن الـ ١٢، ٣٧،٥ في المائة منها ٨،٦ في المائة على أساس العمل بدوام جزئي، وبالنسبة إلى النساء اللواتي لهن أطفال دون سن الـ ١٢، يبلغ المعدل ٢٦،٧ في المائة منها ٨،٤ في المائة يعملن بدوام جزئي. وبالنسبة إلى الذكور الذين ليس لديهم أطفال دون سن الـ ١٢ تبين الأرقام أن ٨٧،٠ في المائة هم في القوة العاملة. والزيادة الملحوظة في الاتحاد الأوروبي ٢٥ للرجال الذين لهم أطفال دون سن الـ ١٢ تم التحقق منها أيضا محليا. بمعدل ٩٠،٦ في المائة. ولذلك تشير هذه الأرقام إلى أنه بإنجاب وترقية الأطفال يهبط معدل عمالة الإناث بينما يرتفع معدل عمالة الذكور. ويزداد هذا النمط تعززا بهبوط إضافي في معدل عمالة الإناث حينما يزداد عدد الأطفال، وارتفاع في الأرقام لمعدل عمالة الذكور من الطفل الأول إلى الطفل الثاني، وهبوط قليل عند إنجاب الطفل الثالث. في الاتحاد الأوروبي ٢٥ هبطت معدلات العمالة للنساء البالغات سن الـ ٢٠ إلى ٤٩ من ٦٥ في المائة في حالة امتلاك طفل واحد دون سن الـ ١٢ إلى ٥٨ في المائة بامتلاك طفلين وإلى ٤١ في المائة بامتلاك ثلاثة أطفال أو أكثر. وبالنسبة إلى الرجال، بلغت معدلات العمالة ٩١ في المائة في حالة امتلاك الطفل الأول، و ٩٢ في المائة بامتلاك الطفل الثاني و ٨٦ في المائة بامتلاك الطفل الثالث أو أكثر. في مالطة هبطت معدلات العمالة للإناث بامتلاك الطفل الأول والطفل الثاني من ٢٩،٩ في المائة إلى ٢٣،٨ في المائة على التوالي بينما تبين الأرقام بالنسبة إلى الرجال معدل عمالة يبلغ ٩٠،٤ في المائة بامتلاك الطفل الأول و ٩٥،٣ في المائة بامتلاك الطفل الثاني وهبوطا بالنسبة إلى الرجال الذين لهم ثلاثة أطفال أو أكثر، حيث يبلغ المعدل ٩٣،٦ في المائة^(٥٥).

تبين دراسات أن معدل توظيف الإناث يقل ببلوغ سن الإنطلاق في فئة السن ٢٥-٣٤ ثم يهبط^(٥٦). وتشير الأبحاث أيضا إلى أن الفجوات بين معدلات توظيف الذكور

والإناث أوسع بين الذين/اللواتي لهم/لهن مستوى أخفض من التحصيل التعليمي. وتضيق الفجوة حينما يرتفع مستوى التعليم.

٣-١١ البطالة

بلغت نسبة الأشخاص الباطلين عن العمل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ ٧,٦ في المائة، فيها نسبة الذكور ٦,٩ في المائة ونسبة الإناث ٩,٤ في المائة.

الجدول ١١-٦: معدلات البطالة كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ وكانون الثاني/يناير ٢٠٠٦

	الذكور	الإناث	المجموع
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦	٦,٩	٩,٤	٧,٦
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥	٦,١	٨,٤	٦,٩

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، ٢٠٠٦/٨٣.

الجدول ١١-٧: معدلات البطالة حسب الفئات العمرية

الفئة العمرية	نوع الجنس		العدد	في المائة	العدد	في المائة
	الرجال	النساء				
	العدد	في المائة	العدد	في المائة	العدد	في المائة
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦						
٢٤-١٥	٢ ٢٥٢	٣٣,٥	٢ ٥١٩	٥٧,٣	٤ ٧٧١	٤٢,٩
٣٤-٢٥	١ ٠٦٢	١٥,٦	٥٦١	١٢,٧	١ ٦١٣	١٤,٥
٤٤-٣٥	١ ١٩٠	١٧,٧	٥٤٩	١٢,٥	١ ٧٣٩	١٥,٨
٥٤-٤٥	١ ٨٨٨	٢٧,٧	٦٦٣	١٥,١	٢ ٥٥١	٢٢,٧
٦٤-٥٦	٣٧٠	٥,٥	١٠٧	٢,٤	٤٧٧	٤,٣
المجموع	٦ ٧٣٠	١٠٠,٠	٤ ٣٩٩	١٠٠,٠	١١ ١٢٩	١٠٠,٠
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ (منقح)						
٢٤-١٥	٢ ٦٧١	٣٦,١	٢ ٧٧١	٦١,٧	٥ ٤٤٢	٤٧,٣
٣٤-٢٥	١ ٣٠٢	١٨,٦	٥١٢	١١,٤	١ ٨١٤	١٥,٨
٤٤-٣٥	١ ٤٦٤	٢٠,٩	٥٢٦	١١,٧	١ ٩٩٠	١٧,٣
٥٤-٤٥	١ ٣٣٩	١٩,١	٦٨٥	١٥,٢	٢ ٠٢٤	١٧,٦
٦٤-٥٥	٢٣٤	٣,٣	٠	٠	٢٣٤	٢,٠
المجموع	٧ ٠١٠	١٠٠,٠	٤ ٤٩٤	١٠٠,٠	١١ ٥٠٤	١٠٠,٠

ن = نقص في التمثيل.

التغيرات المطلقة بين مسح إحصائي ومسح إحصائي آخر، أقل من ١ ٨٠٠، قد تُعزى إلى خطأ في تحديد العينات.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، ٢٠٠٦/٠٠١.

إحدى الاستراتيجيات المعتمدة لمكافحة البطالة هي توفير الإرشاد والتدريب
الوظيفيين. تقدم شركة التوظيف والتدريب عددا من الدورات الدراسية التي تتناول على
وجه خاص جزء السكان الباطلين عن العمل. وهذه الدورات الدراسية متاحة أيضا
للجمهور العام الذي يرغب في تحسين خبرته أو اختيار سبيل آخر للكفاءة في الاستكشاف.
وكلما زاد ارتفاع مستوى التعليم لكل من الرجال والنساء وكلما ازدادت مهاراتهم تنوعا،
زاد احتمال تخفيض البطالة إلى الحد الأدنى.

الجدول ١١-٨ معدلات البطالة حسب الفئات العمرية للفترة من تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ وتموز/يوليه -
أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

الفئة العمرية	نوع الجنس		المجموع في المائة
	الرجال في المائة	النساء في المائة	
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦			
٢٤-١٥	١٣,١	١٦,١	١٤,٥
+٢٥	٤,٨	٤,٩	٤,٨
المجموع	٦,١	٨,١	٦,٨
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ (منقح)			
٢٤-١٥	١٥,١	١٧,٣	١٦,١
+٢٥	٤,٧	٤,٩	٤,٨
المجموع	٦,٤	٨,٧	٧,١

الأشخاص الباطلون عن العمل بوصفهم نسبة مئوية من القوة العاملة.

الأشخاص المسجلون لدى شركة التوظيف والتدريب في مالطة بوصفهم باطلين عن
العمل يمكنهم أن يفعلوا ذلك إما بوصفهم مسجلين في الجزء الأول أو الجزء الثاني.
وللأشخاص أهلية لسجل الجزء الأول إذا أصبحوا عاطلين عن العمل بسبب:

- ١ - الازدواجية من قبل رب عمل بقطع النظر عن طول الخدمة.
- ٢ - تصفية أو إيقاف التشغيل لرب عمل.
- ٣ - عدم الملاءمة خلال فترة للاختبار تعاقدية محددة مسبقا أو المعيار الوطني لـ ١٣
أسبوعا، أيهما أكبر.
- ٤ - أسباب طبية أكدها طبيب عينته شركة التوظيف والتدريب.

- ٥ - سبب مبرر يمكن أن تثبته دلائل موثقة ووافق عليه وأكدته كتابة مدير خدمات التوظيف.
- يمكن للأشخاص أيضا أن يكونوا مؤهلين للإدراج في سجل الجزء الأول إذا:
- ١ - دعمت سلطة التوظيف الوطنية حالة طعن.
 - ٢ - انتهت فترة المعاقبة بعد إجراء الشطب.
 - ٣ - قام مدير خدمات التوظيف أو موظف تنفيذي كبير بالتحقيق في الحالة وأتيحت النتائج المكتوبة للتحقيق في سجلات حسب الأصول. تستحق هذه الحالات التحقيق إذا أتيحت معلومات إضافية لتعزيز إثبات الادعاء بالأهلية للجزء الأول.
 - ٤ - قُدِّم وقيل الدليل الموثق الذي طلبته شركة التوظيف والتدريب.
- ويمكن أيضا أن يُعتبر الأشخاص فيما يلي مؤهلين للإدراج في سجل الجزء الأول:
- ١ - تاركو المدرسة الرسميون؛
 - ٢ - لا يسمح للشباب الذين يقع عيد ميلادهم السادس عشر ضمن نفس السنة الأكاديمية بالتسجيل في الجزء الأول إلا بعد تاريخ ترك المدرسة الرسمي (١٦ تموز/يوليه). وينطبق هذا الشرط سواء بلغوا فعلا سن الـ ١٦ و/أو يمتلكون شهادة إعفاء من الالتحاق بالمدرسة؛
 - ٣ - المهاجرون العائدون؛
 - ٤ - الأجانب/الأجنبيات المتزوجون/المتزوجات بمواطنات/مواطنيين من مالطة عند إبراز دلائل مدعمة موثقة؛
 - ٥ - الأشخاص الغائبون عن سوق العمل والراغبون في العودة إلى العمل بالدوام الكامل (العائدات)؛
 - ٦ - رعايا الاتحاد الأوروبي.
- يتكون سجل الجزء الثاني من أشخاص غير مؤهلين للجزء الأول، أي أشخاص:
- يُنهون توظيفهم دون سبب وجيه.
 - يفقدون التوظيف نتيجة عن سوء السلوك.
 - يعاقبون على رفضهم فرصة للتوظيف أو التدريب.

- يعاقبون على العمل والتسجيل وهم في الجزء الأول.
 - لم تدعم سلطة التوظيف الوطنية قضيتهم.
 - لم يؤكد الطبيب المعين من قبل شركة التوظيف والتدريب سببهم الطبي في ترك التوظيف.
 - لم يبرزوا كل الوثائق اللازمة التي طلبتها شركة التوظيف والتدريب.
- يبين الجدولان أدناه أن عدد الذكور والإناث المسجلين بوصفهم باطلين عن العمل لدى شركة التوظيف والتدريب في مالطة حسب مستوى التعليم.

الجدول ١١-٩: الباطلون عن العمل حسب مستوى التعليم
الباطلون عن العمل في الجزء الأول حسب مستوى التعليم
اعتباراً من نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

المستوى الوصف/أكاديمي/الحرفة	الذكور		الإناث		المجموع	
	ملمون بالقراءة والكتابة	أميون	ملمون بالقراءة والكتابة	أميون	ملمون بالقراءة والكتابة	أميون
١ المعرفة العملية/مُشغّل	١٠٨٤	٥٢٢	١٦٠٦	٢٠٢	٢٤١	٣٩
٣ مُشغّل كفؤ/ماهر	٢٢٨٨	٣٩٢	٢٦٨٠	٦٧٤	٧٠١	٢٧
٥ المستوى العادي/المدينة والنقابات	٤٣٨	صفر	٤٣٨	٣٩٤	٣٩٤	صفر
٦ الوسيط	٤٨	صفر	٤٨	١٩	١٩	صفر
٧ المستوى الأول/مهندس بالتجربة	٩٨	صفر	٩٨	٩٤	٩٤	صفر
٨ دبلوم	٧٥	صفر	٧٥	٤٨	٤٨	صفر
٩ خريج/مهندس خريج	٣٩	صفر	٣٩	٤١	٤١	صفر
المجموع	٤٠٧٠	٩١٤	٤٩٨٤	١٤٧٢	١٥٣٨	٦٦

الجدول ١١-١٠: الباطلون عن العمل حسب مستوى التعليم
الباطلون عن العمل في الجزء الثاني حسب مستوى التعليم
اعتباراً من نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

المستوى الوصف/أكاديمي/الحرفة	الرجال		النساء		المجموع	
	ملمون بالقراءة والكتابة	أميون	ملمون بالقراءة والكتابة	أميون	ملمون بالقراءة والكتابة	أميون
١ المعرفة العملية/مُشغّل	١٢٠	٥٠	٣٧	٥	٤٢	٥٥
٣ مُشغّل كفؤ/ماهر	٢٠٤	١٤	٦١	١	٦٢	١٥
المستوى العادي/المدنيّة						
٥ والتقابات	٦٧	صفر	٤٣	صفر	٤٣	صفر
٦ الوسيط	١	صفر	١	صفر	١	صفر
٧ المستوى الأول/مهندس بالتجربة	١٣	صفر	١٠	صفر	١٠	صفر
٨ دبلوم	١٢	صفر	٤	صفر	٤	صفر
٩ حريج/مهندس حريج	٧	صفر	١٢	صفر	١٢	صفر
المجموع	٤٢٤	٦٤	٤٨٨	٦	١٧٤	٧٠

١١-٤ المهنة موزعة حسب نوع الجنس

تضيّق الفجوة بين الجنسين في المهنة نظراً إلى أن النساء يحترن مهناً أكثر من مرة يُعتقد بأنّها مهنة الرجال تقليدياً، على الرغم من أن هذا التوزيع لا يزال قائماً إلى حد معين.

الجدول ١١-١١ المهن الرئيسية لمجموع الأشخاص الموظفين في تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

الفئة المهنية	نوع الجنس					
	الرجال		النساء		المجموع	
	العدد	في المائة	العدد	في المائة	العدد	في المائة
القوات المسلحة	٨٦١,١	١,٨	-	-	١٨٦١	١,٢
المشروعون وكبار المسؤولين والمدراء	١٠٨١٢	١٠,٤	٢٢٨٠	٤,٦	١٣٠٩٢	٨,٥
المهنيون	٩٩٤١	٩,٦	٧٦١٩	١٥,٣	١٧٥٦٠	١١,٤
الفنيون والمهنيون المشاركون	١٣٩٣٥	١٣,٤	١٠٣٩٦	٢٠,٨	٢٤٣٣١	١٥,٨
الكتابة	٨٣١٣	٨,٠	٩٩١٢	١٩,٩	١٨٢٢٥	١١,٩
العاملون في الخدمات والعاملون في الورش والمبيعات	١٤١٧١	١٣,٦	١٠١٨٢	٢٠,٤	٢٤٣٥٣	١٥,٨
العمال المهرة في الزراعة ومصائد الأسماك	٢٢٨٦	٢,٢	١٣٧	٠,٣	٢٤١٣	١,٦
عمال الحرف والمهن ذات الصلة	١٩٥٩٤	١٨,٩	٦١١	١,٢	٢٠٢٠٥	١٣,٢
مُشغِّلُو ومُجمِّعو المصانع والآلات	٨٢٦٧	٨,٠	٤٥٨٩	٩,٢	١٢٨٥٦	٨,٤
مهن حالات الطوارئ	١٤٦٣٩	١٤,١	٤١٥٧	٨,٣	١٨٧٩٦	١٢,٢
المجموع	١٠٣٨٠٩	١٠٠,٠	٤٩٨٨٣	١٠٠,٠	١٥٣٦٩٢	١٠٠,٠

ن = نقص التمثيل.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، ٢٠٠٧/٠٠١.

يبين الجدول أدناه أن أغلبية الأشخاص كانوا في ٢٠٠٦ موظفين في القطاع الخاص، بلغ عدد الذكور منهم ٧٠,٧ في المائة وعدد الإناث ٦٩,٣ في المائة.

الجدول ١١-١٢: مجموع الأشخاص الموظفين المصنفين حسب القطاع الاقتصادي

القطاع الاقتصادي	نوع الجنس					
	الرجال		النساء		المجموع	
	العدد	في المائة	العدد	في المائة	العدد	في المائة
تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦						
خاص	٧٣٣٨٦	٧٠,٧	٣٤٥٦٨	٦٩,٣	١٠٧٩٥٤	٧٠,٢
عام الأغلبية	١٨٧٨	١,٨	٨٩٢	١,٨	٢٧٧٠	١,٨
هيئات قانونية مستقلة	٨٥١٢	٨,٢	٢٢٢٢	٤,٤	١٠٧٣٤	٧,٠
وزارات وإدارات حكومية	٢٠٠٣٣	١٩,٣	١٢٢٠١	٢٤,٦	٣٢٢٣٤	٢١,٠
المجموع	١٠٣٨٠٩	١٠٠,٠	٤٩٨٨٣	١٠٠,٠	١٥٣٦٩٢	١٠٠,٠

تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ (منقح)					
خاص	٧٠ ٧٢٩	٦٩,٠	٣١ ٥٤٦	٦٧,١	١٠٢ ٢٧٥
عام الأغلبية	٣ ٩٢٩	٣,٨	١ ٠٠٦	٢,١	٤ ٩٣٥
هيئات قانونية مستقلة	٩ ٠٤٢	٨,٨	١ ٨٦٧	٤,٠	١٠ ٩٠٩
وزارات وإدارات حكومية	١٨ ٩٠٨	١٨,٤	١٢ ٦٢٤	٢٦,٨	٣١ ٦٣٢
المجموع	١٠٢ ٦٠٨	١٠٠,٠	٤٧ ٠٤٣	١٠٠,٠	١٤٩ ٦٥١

ن = نقص التمثيل.

التغيرات المطلقة بين مسح إحصائي ومسح إحصائي آخر، أقل من ١٨٠٠، قد تُعزى إلى خطأ في تحديد العينات.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، تموز/يوليه-أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، ٢٠٠٧/٠٠١.

نسبة النساء اللواتي لديهن عقود محددة المدة، ولذلك حقوق واستحقاقات توظيف

محدودة، أعلى من نسبة الرجال، على الرغم من أن الاختلاف قليل نسبياً.

الجدول ١١-١٣: موظفون بموجب عقود محددة المدة بوصفهم نسبة من مجموع الموظفين

السنة	نوع الجنس	
	الذكور	الإناث
٢٠٠٢	٢,٧	٤,٦
٢٠٠٣	١,٧ ^(٥)	٤,٦
٢٠٠٤	٤,٢	٧,١
٢٠٠٥	٣,٩	٥,٣

ن = نقص التمثيل.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، تموز/يوليه ٢٠٠٦، ٢٠٠٦/١٤٧.

١١-٥ الفجوة في الأجور بين الجنسين

على الرغم من أن الاتفاقات الجماعية وقوانين الأجور الدنيا محايدة من ناحية المبدأ بالنسبة إلى الجنسين، فإن النساء ما يزلن يحصلن في نهاية المطاف على دخل أقل من دخل الرجال. ووفقاً لـ "تطورات الأجور - ٢٠٠٥" تتمتع مالطة بأضيق فجوة في الأجر عن الساعة، تبلغ ٤ في المائة، ما يدل على أن المرأة تكسب في المتوسط ٩٦ في المائة من مرتب

الرجل. ولكن دراسة أجرتها اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة، واستعملت أدوات مختلفة للقياس، كشفت عما يغير ذلك.

لقد حددت اللجنة الأوروبية أن "المنافع العامة العالمية" تقيس الاختلاف في متوسط المداخيل الإجمالية في الساعة بين الرجال والنساء (البالغين ١٥-٦٤ سنة الذين يعملون ١٥ ساعة على الأقل في الأسبوع) عبر كل الاقتصاد وجميع المؤسسات.

بيد أن اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة حددت القيود التالية في جمع البيانات الأوروبية، ما يمكن أن تكون العوامل المسؤولة عن الأرقام المرفقة:

- عمال يعملون أكثر من ١٥ ساعة أسبوعياً؛
- عوامل موسمية، وعلى وجه الخصوص العمل بدوام جزئي؛
- عدم وجود مقارنات "الأعمال المتكافئة القيمة"؛
- المقارنة بين نفس المهن عبر القطاعين الخاص/العام وصناعات مختلفة؛
- نقص التمثيل لبعض القطاعات.

من العينة التي دُرست في ٢٠٠٦ بينت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة أن الأجر الأساسي المتوسط كان ٤١٩ ليرة مالطية شهرياً حيث بلغ دخل الرجل ٤٤٤,١٥ ليرة مالطية شهرياً وبلغ دخل المرأة ٣٧٤,٢٨ ليرة مالطية شهرياً. تبين هذه الأرقام أن الفجوة في الأجور بين الجنسين التي قيست بهذه الطريقة تعادل فارق ١٥,٧ في المائة .

وتزداد الفجوة اتساعاً عند حصر المدفوعات التكميلية التي تتجاوز الأجر الأساسي، والتي تشمل العمولات والعلوات. وذلك يعني أنه حينما يكن متوسط الأجر الإجمالي المرشح ٥٥٧,٣١ ليرة مالطية شهرياً، يكن دخل الرجل ٦٠٨,٩٢ ليرة مالطية شهرياً ويكون دخل المرأة ٤٦٧,٣٣ ليرة مالطية شهرياً. وهكذا تشير الأبحاث إلى أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تبلغ بهذا القياس فارق ٢٣,٢ في المائة.

كشفت هذه الدراسة إلى أن دخل النساء أقل من دخل نظرائهن من الرجال. عند حساب الأجر الكلي الإجمالي عن الساعة، بما في ذلك المدفوعات التكميلية، بالنسبة إلى الساعات التي أنفقت على العمل، يتضح أن دخل الرجل ٣,٢٦ ليرة مالطية عن الساعة، بينما يبلغ دخل المرأة ٢,٧٩ ليرة مالطية عن الساعة، ما يبلغ فارق ١٤,٤ في المائة. ويعود ذلك إلى حقيقة أن الرجل يعمل ما مجموعه ٢٦٧ ساعة سنوياً أكثر من الساعات التي تنفقها المرأة على العمل، نظراً إلى أن المسؤوليات الأسرية والأعمال المنزلية لا تزال الشاغل الرئيسي للإناث في المجتمع المالطي.

الجدول ١١-١٤: المرتب السنوي الإجمالي المتوسط للموظفين حسب المهنة الرئيسية في نيسان/أبريل - حزيران/يونيه ٢٠٠٦

الفئة المهنية	نوع الجنس			
	الرجال		النساء	
	العدد	متوسط ل م	العدد	متوسط ل م
القوات المسلحة	١ ٨٦١	٥ ٣٦٣,٠٦	-	١ ٨٦١
المشروعون وكبار المسؤولين والمدراء	٦ ٧٩٧	٩ ٣٨٧,٥٨	١ ٤٠٧ ^(١)	٧ ١٣٨,٦١ ^(٢)
مهنيون	٨ ٤١٢	٧ ٥٦١,٠٥	٧ ٥٣٨	٦ ٥١٢,٩٥
فنيون ومهنيون مشاركون	١٢ ٧٩١	٦ ٢٢٦,٧٦	١٠ ١٦٥	٥ ٤١٤,٩٥
كتبة	٨ ٠٨٨	٥ ٢٦٢,٣١	٩ ٩١٢	٤ ٧٣٥,٨٦
عمال الخدمات وعمال الورش والمبيعات	١١ ٤٤٦	٤٣ ٣٨٤,٧٣	٩ ١٦٢	٣ ٩٢٥,٠٦
العمال المهرة في الزراعة ومصائد الأسماك	٥٩٢ ^(٣)	٤ ٥٤٣,٩٣ ^(٤)	-	-
عمال الحرف والمهن ذات الصلة	١٣ ٨٢٧	٤٩ ٩٢٥,٨٩	٥٣٩ ^(٥)	٥ ١٩١,٠١ ^(٦)
مُشغّلون ومجمعو المصانع والآلات	٧ ٢٦٩	٤ ٨٢٣,٢٦	٤ ٥٨٩	٤ ٥٤٠,٧٠
المهن الأولية	١٤ ٤٢٠	٤ ٥٠١,١٥	٤ ٠٩٧	٣ ٤٦٨,٧٨
المجموع	٨٥ ٥٠٣	٥ ٦٢٠,٣٢	٤٧ ٤٠٩	٤ ٩٥٥,٤٣

ل م = ليرة مالطية.

ن = نقص التمثيل.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: المسح الإحصائي للقوة العاملة، تموز/يوليه-أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦، ٢٠٠٧/٠٠١.

تبين البيانات عن الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة أن الفجوة لا تزال واسعة، إذ أجور النساء أقل من أجور نظرائهن من الرجال في وظائف مماثلة.

١١-٦ العمل بدوام كامل ودوام جزئي

الفجوة بين الجنسين في العمل بدوام كامل والعمل بدوام جزئي واسعة في الجزر المالطية. وبينما بلغ عدد المسجلين من العاملين بدوام كامل للذكور لسنة ٢٠٠٥، ٧٢,٧ في المائة بلغ للإناث نسبة هزيلة هي ٢٩,٣ في المائة.

من الناحية الأخرى، بالإشارة إلى الجدول أدناه، بلغ معدل العمل بدوام جزئي لسنة ٢٠٠٥ للذكور ٥,١ في المائة، بينما كان للنساء مساويا لـ ٢١,٤ في المائة. العمل بدوام جزئي ظاهرة ميزت دخول المرأة مرة أخرى في سوق العمل. وعدد الساعات التي أنفقت على العمل شجع النساء ذوات الالتزامات الأسرية على المشاركة في القوة العاملة المدفوعة الأجر. تميل النساء إلى اختيار العمل بدوام جزئي بدلا من العمل على أساس الدوام الكامل. ٧١ في المائة من العاملين الذين يعملون على أساس الدوام الجزئي فقط من النساء. تشير هذه

الدراسة إلى أن اختيار النساء للعمل على أساس الدوام الجزئي بوصفه نشاط عمل رئيسيا قد تسارع بما يزيد عن خمسة أضعاف في العقد الماضيين^(٥٧). ويبين ذلك أن الأسرة والمسؤوليات المنزلية لا تزال من نصيب النساء إلى حد بعيد.

الجدول ١١-١٥: معدل التوظيف في النظائر بدوام كامل

الفجوة في التوظيف بين الجنسين في النظائر بدوام كامل	نوع الجنس		السنة	
	المجموع	الإناث		الذكور
		في المائة		
٤١,٥	٥٢,٣	٣١,٥	٧٢,٩	٢٠٠٢
٤١,٦	٥١,٤	٣٠,٥	٧٢,١	٢٠٠٣
٤٣,٠	٥١,٧	٣٠,١	٧٣,١	٢٠٠٤
٤٣,٤	٥١,٢	٢٩,٣	٧٢,٧	٢٠٠٥

يُعرّف معدل التوظيف في النظائر بدوام كامل بأنه مجموع الساعات المنفقة على العمل مقسمة على متوسط العدد السنوي للساعات المنفقة على الوظيفة بدوام كامل، محسوب بوصفه نسبة مجموع السكان في الفئة العمرية ١٥-٦٤. فجوة التوظيف بين الجنسين في النظائر بدوام كامل هي الفارق بين النساء والرجال في نقاط النسبة المئوية. المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: مؤشرات رئيسية في سوق العمل، تموز/يوليه ٢٠٠٦، ١٤٧/٢٠٠٦.

الجدول ١١-١٦: موظفون بدوام جزئي بصفتهم % في مجموع الموظفين

السنة	نوع الجنس		المجموع
	الذكور	الإناث	
		في المائة	
٢٠٠٢	٤,٤	١٨,٩	٩,٤
٢٠٠٣	٣,٥	١٩,١	٨,٧
٢٠٠٤	٣,٩	٢٠,٥	٩,٤
٢٠٠٥	٥,١	٢١,٤	١٠,٥

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: مؤشرات رئيسية في سوق العمل، تموز/يوليه ٢٠٠٦، ١٤٧/٢٠٠٦.

١١-٧ المرأة وتنظيم المشاريع

ينعكس تنظيم المشاريع والمواقف والمهارات اللازمة لبناء إطار ذهني لتنظيم المشاريع في جدول الأعمال الوطني في مجال السياسات. في ٢٠٠٤ شكلت المشاريع الصغيرة التي تُشغّل أقل من تسعة أشخاص المصدر الأكبر للعمال في الجزر المالطية. وأرباب العمل الرئيسيون في مالطة هم الكثيرون الذين يُشغّلون القلائل. تمثل المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم في مالطة وغوزو العمود الفقري للاقتصاد المالطي.

يجري تشجيع منظمات المشاريع على أداء دور فعال في هذا الميدان. في الوقت الراهن يشكل الرجال في أوروبا نسبة أكبر من الموظفين. ومالطة في هذا الاتجاه. بيد أن حكومتنا تسعى إلى اتخاذ إجراءات لتضييق الفجوة عن طريق المبادرات المتخذة في إصلاح وضع الميزانية، وعن طريق مختلف الشبكات بين الكيانات المختلفة. تنظيم المشاريع هو مسؤولية جميع الوزارات التي تؤثر بطريقتها الخاصة بما في البيئة التي يقوم فيها منظم المشاريع بعمله. والمبادرة التي اقترحتها الحكومة تمكن الرجال والنساء العاملين في عمل تجاري للأسرة من التسجيل بوصفهم موظفين في نفس العمل التجاري الأسري للأغراض المالية. وذلك يعني أن أي رجل أو امرأة ستكون لها فرصة التمتع بجميع الاستحقاقات الاجتماعية بينما تستحق أيضا المعاش التقاعدي في حالة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. ويتضمن ذلك أن أفراد الأسرة المعنيين يُعترف بالعمل الذي أبجروه ويستفيدون في نفس الوقت من تخفيض ضريبي. في ٢٠٠٥ شكلت النساء ١٣,٥ في المائة من العاملين لحسابهم الخاص. وبالتدابير المتخذة في ٢٠٠٦ من المتوقع أن يزيد هذا الرقم. وفضلا عن ذلك، تُقدّم مجموعات من الترتيبات المالية للنساء المالكات في العمل التجاري، وقد تم تحديد العقوبات التي يواجهها النساء لدى الدخول في صناعة تنظيم المشاريع ويجري التصدي لهذه العقوبات.

والحكومة ملتزمة بوضع بني تتيح لمنظمي المشاريع في المستقبل الفرصة للمشاركة في برامج التدريب وإعادة التدريب المتخصص وتقديم المشورة بشأن إعداد خطة للعمل التجاري ومرافق الائتمان البالغ الصغر. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم في الوقت الراهن مؤسسات تعليمية للطلاب فرص إدماج مهارات تنظيم المشاريع في مشاريعهم.

الجدول ١١-١٧: العاملون لحسابهم الخاص بوصفهم نسبة مئوية في مجموع العمالة

السنة	نوع الجنس		المجموع
	الذكور	الإناث	
	في المائة		
٢٠٠٢	١٧,٨	٥,٤	١٤,٠
٢٠٠٣	١٧,٢	٨,٠	١٤,٣
٢٠٠٤	١٧,١	٦,٢	١٣,٨
٢٠٠٥	١٧,٣	٤,٣	١٣,٣

عنصر العاملين لحسابهم الخاص يتكون من الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص بدون عاملين والعاملين لحسابهم الخاص مع عاملين.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: مؤشرات رئيسية في سوق العمل، تموز/يوليه ٢٠٠٦، ٢٠٠٦/١٤٧.

في ٢٠٠٥ بلغ مجموع الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص (مع أو بدون العاملين) ٣٨٠ ٢٠. ويعادل ذلك ١٣,٧ في المائة من القوة العاملة، التي كانت ٨٦,٥ في المائة

و ١٣,٥ في المائة من الذكور والإناث على التوالي. وسُجِّلت زيادة في العاملين لحسابهم الخاص بلغت ١١,٢ في المائة بين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٥، وهي زيادة ١٠,٨ في المائة من الذكور و ٥,٢ في المائة من الإناث.

٨-١١ المرأة في أعمال الإدارة

ما زال تمثيل المرأة في صنع القرار وعلى مستوى الإدارة منخفضا جدا في الجزر المالطية. بيد أن من المتوخى أن تكون النساء بعدد أكبر مستعدات، خلال سنوات قليلة، إذ انهن يشكلن فعلا أكثر من نصف الأشخاص ذوي التعليم الجامعي، وازدياد عدد الإناث اللواتي هن على مساراتهن المهنية، لتولي مناصبهن الإدارية. في الوقت الراهن، تحتل مالطة أسفل قائمة الإناث اللواتي يشغلن مناصب إدارية في الاتحاد الأوروبي ٢٥ بنسبة تبلغ ١٤,٥ في المائة^(٥٨).

يزيد عدد النساء في التعليم الجامعي عن عدد الرجال. تعكس هذه الحالة النسبة الكمية بين الرجال والنساء، نظرا إلى أن النساء يشكلن أغلبية السكان. وعلى الرغم من ذلك فإن هذه النتيجة لا تنعكس في اقتصاد العمالة، والقفزة الكمية المنجزة في التعليم ليست ترجمة إلى قفزة نوعية في الميدان الاقتصادي.

إن نسبة التأييد التي تشير إلى عدد النساء لكل مئة رجل في فئة محددة منخفضة بالنسبة إلى النساء اللواتي يشغلن مناصب عالية في صنع القرار. والنسبة المتوية للنساء في الدرجات العليا وكبار الموظفين الأكاديميين في التعليم الجامعي لم تتجاوز أبدا ثلث الرجال. ومحليا ثمة وعي قوي بمستوى التباين العمودي بين الباحثين والأفراد الفنيين.

الجدول ١١-١٨ اللجان والمجالس والهيئات والمحاكم

تمثيل الذكور والإناث

٢٠٠٦

الأعضاء

الأعضاء			
الرجال	النساء	% من الرجال	% من النساء
١ ٣٦٨	٣٤٢	٨٠,٠	٢٠,٠
المجموع		١ ٧١٠	١٠٠

الرؤساء

الأعضاء			
الرجال	النساء	% من الرجال	% من النساء
١٨٥	٢٢	٨٩,٤	١٠,٦
المجموع		٢٠٧	١٠٠
السنة		عدد الرئيسات المعيّنت من قبل الحكومة	
٢٠٠٠	١١		
٢٠٠٢	٢٥		
٢٠٠٣	٢٧		
٢٠٠٤	٢٦		
٢٠٠٥	٢٣		
آذار/مارس ٢٠٠٦	٢٢		

يقوض نقص تمثيل المرأة في الوظائف الرئيسية القيم الديمقراطية للمجتمع. الأحزاب السياسية أدوات ضرورية للمساواة الديمقراطية، وهي أداة التنمية والمساواة والعدالة. تتبنى حكومة مالطة المبدأ الذي مفاده أن الديمقراطية دون المرأة لا يمكن أن تعتبر ديمقراطية لأن المؤسسات الديمقراطية التي لا تترسخ فيها جذور المساواة بين الجنسين لا تحترم احتراماً كاملاً مبدأ حقوق الإنسان. بيد أن التقدم الذي شوهد طوال السنين لم يعوض عن وجوه الضعف الذي تواجهه سوق العمل المالطية. ولهذا الغاية يجري العمل على تعزيز التدريب والتعليم، مع تحفيز المرأة في نفس الوقت عن طريق مختلف التدابير على العمل على نحو مدر للدخل وبالتالي المشاركة في الاقتصاد المالطي.

ويجب القضاء على الفصل العمودي بغية الحد من الغياب الصارخ للمرأة في مواقع صنع القرار. وإزالة الحواجز غير المرئية ستكون طريقة إيجابية وأساسية لإنصاف النساء اللواتي يعانين من النقص في شغل مناصب صنع القرار. هذه الحواجز المصطنعة التي أوجدتها التحييزات المصطنعة والتنظيمية تمنع النساء من بلوغ مراكز رفيعة. وهذه الإعاقة انعكاساً للتباين الاجتماعي والاقتصادي بين الجنسين. تدرك حكومة مالطة أن المساواة بين الجنسين تزيد الإنتاجية والنمو الاقتصادي. والمساواة هي مصدر تحسين رفاهة الأسرة. ويوضح الجدول التالي "تقرير الحكومة اليومي عن حالة القوة العاملة" موزعة حسب نوع الجنس كما كانت الحالة في ٢٠٠٦:

الجدول ١١-١٩: "تقرير الحكومة اليومي عن حالة القوى العاملة"

المجموع	الإناث	الذكور	
٣ ٧٠٦	٢ ٠٨٤	١ ٦٢٢	الخدمة العامة
٢٧٧	٦٤	٢١٣	السُّعَاة
٧٨٣	٢٧٢	٥١١	الطبية
٤٨٣	١٩٦	٢٨٧	المهنية (غير الطبية)
٤ ٠٥٢	٢ ٢٢١	١ ٨٣١	التمريض/المساعدة الطبية
٥ ٢٤١	٣ ٥٥٩	١ ٦٨٢	التعليمية
١ ٧٦٣	٢٥٩	١ ٥٠٤	الشرطة
٢ ١٤١	٤٢٠	١٧٢١	إدارات أخرى (مثلا الجمارك والطباعة وما إلى ذلك)
٢ ٧٧٧	٤٨	٢ ٧٢٩	تقنية وإشرافية
٦٢٤	٤٣	٥٨١	المجموعة الصناعية ١
٣ ٣٧٣	٤٥٨	٢ ٩١٥	المجموعة الصناعية ٢
٧٨٨	٢٦	٧٦٢	المجموعة الصناعية ٣
٥٧٥	١٤	٥٦١	المجموعة الصناعية ٤
٥٠٩	١٧	٤٩٢	رتب صناعية أخرى
٣١٨	٢٩٠	٢٨	عاملون بدوام جزئي
١ ١٨٧	٩٧٥	٢١٢	عاملون مؤقتون
٧٥٠	٢٨٣	٤٦٧	عاملون بعقود
٤	١	٣	متدربون
٢٩ ٣٥١	١١ ٢٣٠	١٨ ١٢١	المجموع الكلي

المصدر: مكتب الموظفين والإدارة: إدارة السياسة والتخطيط - فرع التخطيط والتحليل للقوى العاملة.

يبين الشكل أعلاه الحالة الراهنة في القوى العاملة الحكومية حيث يوجد شعور على نطاق واسع بأن الوظائف المنفصلة جنسانيا لا تزال قائمة. ومن الجلي وجود تباين كبير في الأدوار التقنية والإشرافية، حيث يبلغ عدد الرجال الذين يؤدون هذه الوظيفة ٢٧٢٩، مقابل ٤٨ امرأة فقط. ويمكن إدراك سمة أخرى وهي التفريق بين العاملين بدوام جزئي، ما يظهر ٢٨ رجلا بالمقارنة ب ٢٩٠ امرأة، والعاملين المؤقتين حيث يوجد ٢١٢ رجلا و ٩٧٦ امرأة. وفي المرفق بهذه الوثيقة يمكن إلقاء نظرة على جدول يبين العاملين في الخدمة العامة اعتبارا من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ وهم موزعون حسب نوع الجنس والرتبة وجدول المرتبات. وخدمة لغرض هذا التقرير أخذت الجداول الخمسة الأولى في الحسبان ليحدد بخطوط عامة الاختلاف في الوظائف الإدارية العليا بين الرجال والنساء.

٩-١١ التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية

حكومة مالطة ملتزمة بتشجيع مشاركة الإناث في سوق العمل وتحقيق توازن بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. في ٢٠٠٦ أضافت وعززت الحكومة بضع استراتيجيات ترمي إلى التوفيق بين مسؤوليات الأسرة والعمل بينما عززت الفرد بوصفه جهة التنسيق في المجتمع.

وكما قال رئيس الوزراء، الأونرابل الدكتور لورينس غونزي، يمثل الفرد المرجع الأول والأخير لجميع جهود البلد. وبينما تعمل الحكومة على تقليص التحديات التي يواجهها الاقتصاد المالطي، تضمن الاحتياجات التي يسعى الرجال والنساء إلى تلبيتها. ويبرز مخطط العمل هذا من المبادرات والتدابير التي اتخذت في السنوات المنصرمة.

وإحدى أولويات الحكومة المالطية في جدول الأعمال الوطني دور المرأة في المجتمع. تعتقد جميع الأحزاب السياسية في المجال المحلي بأنه ينبغي لكل امرأة أن يكون لها الحق في العمل، بمعزل عما إذا كانت أم لم تكن لديها ضرورة اقتصادية. وماليا تعترف الدولة بوجود حاجة إلى أن يسهم عدد أكبر من النساء في سوق العمل. وتتولى حكومة مالطة المسؤولية عن كفالة أن يستثمر البلد في تعليم المرأة على كل مستوى بما في ذلك التعليم الجامعي.

وأدخلت الحكومة تدبيرا في الخطة الاستراتيجية، وهو إنشاء هياكل فعالة تحدم التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية لكل من الرجال والنساء. وعلى الرغم من أن دور المرأة لا يزال دور الموفرة الرئيسية للرعاية مع إمكانية تربية الأطفال، يُولى مزيد من الاهتمام لدور الأب في المسؤولية الأسرية.

وتدرك الحكومة أن النساء يمررن بمراحل مختلفة خلال سنوات حياتهن. ولذلك توجه السياسات الحالية نحو إدخال هياكل نظامية تنصدي لتلبية احتياجات المرأة تتراوح من السنوات المبكرة من حياتها إلى الأمومة وفترة النضج من الحياة. لقد افتُتحت مرافق "الطفل الجديد" للرعاية النهارية لتقليص ثقافة التبعية التي تقع عادة على كتفي المرأة. والوالدون الذين يرسلون أطفالهم دون سن الثالثة إلى مرافق رعاية الأطفال المسجلة لدى إدارة معايير الرفاهة الاجتماعية يُمنحون إعفاءات ضريبية. وفي السنة التالية ستُفتتح مزيد من مرافق لرعاية الأطفال لتقديم الخدمات الضرورية اللازمة للأوقات المتغيرة والاحتياجات المتغيرة المقابلة.

وفي تموز/يوليه ٢٠٠٦ نشرت الحكومة معايير مرافق رعاية الأطفال النهارية وخصصت أيضا أموالا على وجه التحديد لمساعدة المرافق القائمة على تحسين مبانيها لبلوغ المعايير المحددة.

١٠-١١ التحرش الجنسي

التحرش الجنسي شكل محظور من التمييز بين الجنسين، يُعرّف بأنه "سلوك جنسي غير مرغوب فيه". وهو غير مشروع بموجب:

- الباب ٤٥٦ من قانون المساواة بين الرجل والمرأة لعام ٢٠٠٣؛
- الباب ٤٥٢ من قانون التوظيف والعلاقات الصناعية لعام ٢٠٠٢.

وضعت اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة التحرش الجنسي: مدونة للممارسات، تقوم بنشر المعلومات عن طبيعة التحرش الجنسي. ويتاح هذا الدليل لجميع أفراد الجمهور والمنظمات الخاصة وشبه الحكومية، حتى يصبح أرباب العمل والعاملون على جميع المستويات واعين بما ينطوي عليه التحرش الجنسي.

ويختلف التحرش الجنسي عن التحرش العام أو التسلط غير الجنسي بطبيعته. والتحرش الجنسي محظور في مكان العمل والمرافق التعليمية وخلال ساعات العمل وفي الأنشطة المتعلقة بالعمل أو الدراسة مثل الدورات التدريبية والمؤتمرات والرحلات الميدانية ووظائف العمل وحفلات المكتب. وهو محظور أيضا من قِبَل جميع المشاركين في مكان العمل وجميع الأشخاص الآخرين الحاضرين في مكان العمل وبينهم. التحرش الجنسي محظور بقطع النظر عن نوع جنس الشخص. ولذلك، يمكن لشخص ما أن يقدم شكوى إذا تحرش به/بها شخص ما من نفس نوع الجنس. وحيثما قام إثبات للتحرش الجنسي يكن المتهم مسؤولا بموجب القانون المدني أو الجنائي، رهنا بطبيعة الحالة الفردية.

ويمكن لرب العمل أن يتحمل المسؤولية وأن يواجه جزاءات قانونية إذا سمح بالتحرش الجنسي في مكان العمل. وتقع على رب العمل مسؤولية اتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لمنع حدوث التحرش الجنسي في مكان العمل. والأشخاص المسؤولون عن أي مكان للعمل أو مؤسسات تعليمية أو كيان يوفر التدريب التعليمي لمؤسسات أخرى توفر السلع أو الخدمات أو مرافق السكن لا يسمحون بأن يعاني أشخاص آخرون لهم حق الوجود في هذه المرافق أو استخدام هذه السلع أو الخدمات من التحرش الجنسي.

يجب على أرباب العمل أن يكفلوا أنه حيث وُجِدَت ادعاءات بالتحرش الجنسي تُعالج هذه بطريقة سرية. الإيذاء شكل من أشكال التمييز، وبالتالي يجب تفادي ذلك. والمتحرش المدعى عليه يجب أن يخضع لإجراءات تأديبية، ولكن رب العمل يجب أن يتعامل مع هذا الفرد بطريقة بناءة حتى ينتهي التحرش بآثر فوري، وأيضا حتى تتاح للمتهم، إن أمكن ذلك، الفرصة لأن يبين حدوث تحسين في السلوك. ومن اللازم المعالجة الجدية لحالات

الشكاوى التافهة، باتخاذ تدابير تأديبية صارمة. ويمكن لرب العمل أن يختار فرض جزاءات مختلفة، رهنا بحدة الحالة. ويمكن أن تتراوح الإجراءات التأديبية من توبيخ مكتوب إلى الفصل.

وفي حالات الفعل الإجرامي، يكون الشخص المتهم بذلك التحرش الجنسي (دون النيل من أي مسؤولية كبرى. بموجب أي قانون آخر) ملزما عند الإدانة بدفع غرامة لا تتجاوز ١٠٠٠ ليرة مالطية [٣، ٣٢٩، ٢ يورو] أو بالسجن لمدة لا تتجاوز ٦ أشهر أو بكليهما.

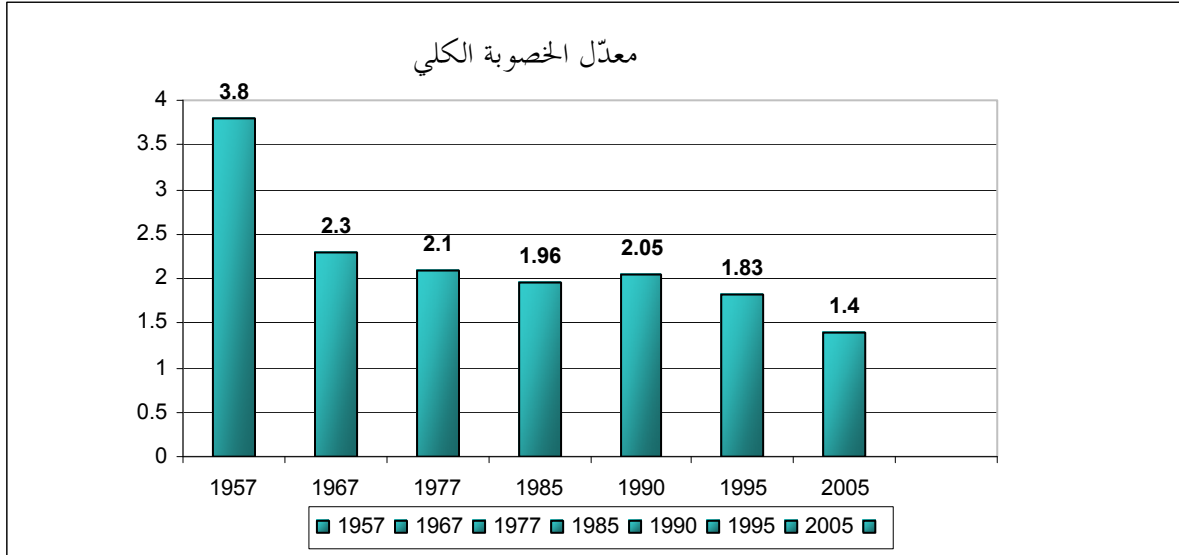
المادة ١٢ : الصحة

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة.
- ٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، وتوفر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة.

١-١٢ اتجاهات ديمغرافية

- يتمتع السكان المالطيون بمستوى مرتفع من المعيشة وفقا لمعايير الاتحاد الأوروبي. وتتاح لهم جميعا الرعاية الصحية، والقوة العاملة في القطاع الصحي على مستوى رفيع من التدريب والتأهيل.
- وسكان مالطة في تزايد، حيث نسبة عدد الإناث أعلى قليلا من نسبة عدد الذكور. ومعدل الخصوبة يتدهور، ويبلغ معدل الولادة ١١,٦ ولادة لكل ١٠٠٠ من السكان. ويبين الشكل التالي معدل الخصوبة المتدهور.

الشكل ١٢-١: معدل الخصوبة الكلي من ١٩٥٧ إلى ٢٠٠٥ في مالطة



المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: اليوم العالمي للسكان لعام ٢٠٠٥

ونسبة الإعالة بالنسبة إلى مالطة، وهي النسبة التي تُحسب باعتبار مجموع الأشخاص دون سنة الـ ١٥ مع الأشخاص الذين تبلغ سنهم ٦٥ فأكثر، بوصفها نسبة السكان في سن العمل بين ١٥ و ٦٤ سنة، بلغت ٤٤,٥ في المائة في ٢٠٠٥. وسُجّل في مدة عشر سنوات هبوط بلغ ٥,٩ في المائة. ويُفسّر هذا الانخفاض بهبوط ملحوظ في عدد الأشخاص دون سن الـ ١٥ سنة بوصفهم نسبة مئوية من السكان في سن العمل. ومعدل الخصوبة المنحدر من المتوقع أن يسبب تخفيضات أخرى في نسبة الإعالة في السنوات القادمة. وعدد السكان دون سن الـ ١٥ سنة قد هبط من ٣٣,٢ في المائة في ١٩٩٥ إلى ٢٤,٧ في المائة في ٢٠٠٥.

وتسجل مالطة، عند مقارنتها بدول أعضاء أخرى في الاتحاد الأوروبي، نسبة إعالة أخفض في فئة المسنين. وعلى مستوى محلي، تبلغ نسبة الأشخاص الذين تبلغ سنهم ٦٥ سنة فأكثر وهم مقسمون على السكان في سن العمل ١٩,٨ في المائة. بيد أنه لوحظ ارتفاع كبير بلغ ٢,٦ في المائة منذ ١٩٩٥، ما يبين أن السكان المسنين ظاهرة يجب الالتفات إليها^(٥٩).

١٢-٢- معدل العمر المتوقع

يزداد باطراد معدل العمر المتوقع لكل من الذكور والإناث. في ٢٠٠٤ بلغ معدل العمر المتوقع للذكور ٧٦,٧ سنوات، بينما بلغ ٨٠,٥ سنوات للإناث. وبلغ معدل العمر المتوقع الصحي للذكور عند الولادة ٧٠ سنة بينما بلغ ٧٢ سنة للنساء. لا يأخذ معدل العمر

المتوقع الصحي في الحسبان معدلات الوفيات فقط ولكنه يأخذ أيضا السنوات المفقودة بسوء الحالة الصحية.

٣-١٢ احتمال الوفاة

يبلغ احتمال الوفاة المحسوب لكل ١٠٠٠ من السكان ٧ وفيات لكل ١٠٠٠ من السكان للأولاد دون سن الخامسة؛ و ٦ وفيات لكل ١٠٠٠ من السكان للبنات دون سن الخامسة؛ و ٨٧ وفاة لكل ١٠٠٠ من السكان للذكور الذين تتراوح سنهم بين ١٥ و ٦٠ سنة؛ و ٥١ وفاة لكل ١٠٠٠ من السكان للإناث اللواتي تتراوح سنهن بين ١٥ و ٦٠ سنة^(٦٠).

٤-١٢ أمراض القلب والأوعية الدموية

الأمراض المتعلقة بالدورة الدموية في المجتمع المالطي هي السبب الرئيسي للوفاة، إذ انها مسؤولة عن ٤٦ في المائة من جميع الوفيات و ٨ في المائة من جميع حالات الدخول إلى المستشفيات. والمرضان القاتلان الرئيسيان اللذان يقعان في هذه الفئة هما مرض القلب بسبب احتباس الدم المسؤول عن ٢٥ في المائة من جميع الوفيات و ٧ في المائة من معدل الإصابة بالمرض، والأمراض الدماغية الوعائية المسؤولة عن ١١ في المائة من جميع الوفيات و ٥ في المائة من معدل الإصابة بالمرض^(٦١).

٥-١٢ السرطان

السرطان هو ثاني أكثر أسباب الوفاة شيوعا، إذ يمثل ٢٤ في المائة من مجموع الوفيات، بينما يشكل أيضا ثالث أكثر الأمراض إسهما في معدل الإصابة بالأمراض، إذ يبلغ ١٦,٥ في المائة. تعزى ١٧ في المائة من جميع وفيات السرطان إلى سرطان الرئة، و ١٣ في المائة إلى سرطان الثدي. وكل سنة يُسجل زهاء ٢٣٣١ حالة جديدة من السرطان، ثلثاها بين الرجال. ومن الحالات الجديدة المسجلة، ١٢ في المائة من سرطان الجلد غير الخلوي السحامي، و ٩ في المائة من سرطان الثدي، و ٦ في المائة من سرطان الرئة، حيث احتمال معاناة الرجال من هذا المرض ستة أضعاف احتمال معاناة النساء، و ٩ في المائة من سرطان القولون والمستقيم^(٦٢).

٦-١٢ اضطرابات عصبية نفسية

الانتحار والضرر الذي يصيب الشخص به نفسه هما السبب في ٦ وفيات لكل ١٠٠٠٠٠ من السكان في الجزر المالطية^(٦٣).

٧-١٢ أمراض الجهاز التنفسي

تُحدث أمراض الجهاز التنفسي ٦٨ حالة إصابة لكل ١٠٠ ٠٠٠ من السكان في الجزر المالطية.^(٦٤)

٨-١٢ مرض السكر

مرض السكر شائع في جزر البحر الأبيض المتوسط، ومالطة ليست بمأمن من ذلك النمط. إن ١٠ في المائة من السكان البالغين الذين تجاوزوا سن ال ٣٥ سنة مصابون بمرض السكر، بينما كان لدى ١٣ في المائة آخرين اضطراب في عملية تحويل الجلوكوز^(٦٥).

٩-١٢ استهلاك الكحوليات

يتزايد استهلاك الكحوليات بين البنات والأولاد. من دراسة أجرتها مؤسسة "تعزيز الصحة"، "دراسة سلوك الأطفال في سن المدرسة المتعلق بالصحة لعام ٢٠٠٦" اتضح حدوث زيادة كبيرة في عدد الأطفال الذين تبلغ أعمارهم ١١ و ١٣ و ١٥ سنة الذين يطلقون العنان لأنفسهم في تناول الكحول، بالمقارنة بدراسة مماثلة في ٢٠٠٢. وقبل إجراء الدراسة الاستقصائية بشهر كان مجموع ٢١,٥ في المائة و ١٥,٣ في المائة من الفتيان والفتيات في سن ١٣ سنة على التوالي في حالة السكر. وبينما كانت النسبة المئوية للأطفال في سن ١١ سنة في حالة السكر في الثلاثين يوما الأخيرة قبل الدراسة الاستقصائية غير متوفرة ارتفعت النسبة في ٢٠٠٦ إلى ٩,٦ في المائة للفتيان و ٤,٩ في المائة للفتيات.

تشير الأبحاث إلى أن ٢٩ في المائة من الفتيان و ١٥,٢ في المائة من الفتيات الذين بلغوا سن ال ١٥ سنة كانوا في حالة السكر في الشهر محل الدراسة. تبين هذه الدراسة الاستقصائية معدلا عاليا إلى حد يبعث على القلق من استهلاك المواد الكحولية. وتلتزم الحكومة بأن ترى أن المشكلة المتدهورة التي تعاني منها الفتيات والفتيان على حد سواء في إجراء التجارب وفي ما يتجاوز استهلاك الكحول لا تتصدى لها الحملات التعليمية فقط. يجب على المشرعين أن يبذلوا جهودا متضافرة وينبغي أن ترى هيئات إنفاذ القانون.

لقد سنّ قانون جديد يجعل من غير المشروع أن يستهلك أي شخص دون سن ال ١٦ سنة الكحول أو أن تقدم له أو أن يمتلكها. والحالة كما هي قائمة الآن هي أن من غير المشروع بيع المواد الكحولية لأشخاص دون سن ال ١٦ سنة، ولكن ليس من غير المشروع أن يشرب شخص دون تلك السن المواد الكحولية. يسعى هذا القانون إلى القضاء على عقلية الشره المرضي التي تسود بين المراهقين، بينما توضع المسؤولية على كاهل جميع أصحاب المصلحة المعنيين، ومنهم جميع الذين يبيعون الكحول، والوالدون والأشخاص

الآخرون الذين يعطون الكحول للاشخاص دون السن القانونية وأفراد دون سن السادسة عشرة.

في ٢٠٠٦ أنشأت الحكومة فريقا للتنسيق دائما مشتركا بين الوزارات بهدف رعاية الحملات المعنية بشرب الأطفال دون السن القانونية للكحول. وعلاوة على ذلك، تضع حاليا اللجنة الوطنية المعنية بمكافحة إساءة استخدام العقاقير والكحوليات والمواد المخدرة الأخرى، وأيضا تحت رعاية وزارة الأسرة والضمان الاجتماعي، اللمسات الأخيرة على السياسة الوطنية المتعلقة بالكحوليات التي ستستمر أيضا في تناول شرب الكحوليات دون السن القانونية، من بين أمور أخرى ذات صلة.

١٠-١٢ السمنة

السمنة ظاهرة مروعة تصيب الجزر المالطية. تبين الإحصاءات التي جمعتها في سنة ٢٠٠٢ منظمة الصحة العالمية عن الأطفال الذين يبلغون سن الـ ١١ و ١٣ و ١٥ سنة أن مالطة تصدر قائمة الأطفال الذين يعانون من السمنة بنسبة تبلغ ٧,٩ في المائة^(٦٦). وبعد سن الخامسة، يعاني من السمنة ١٣ في المائة من الفتيان و ١١ في المائة من الفتيات. وفي سن العاشرة ترتفع الأرقام إلى ١٩ في المائة و ٢٤ في المائة على التوالي^(٦٧). وبالمثل سُجِّل في مالطة أكبر شيوع للزيادة في الوزن بين الشباب بنسبة ٢٥,٤ في المائة من الشباب يدرجون في هذه الفئة^(٦٨).

١١-١٢ الاضطرابات التغذوية

تكشف دراسات عن أن المراهقين يتناهم القلق الشديد فيما يتعلق بصورة أجسامهم. تبين دراسة حول "السلوك المتعلق بالصحة للأطفال في سن الالتحاق بالمدرسة" أجريت في المدارس المالطية بين أطفال تتراوح سنهم بين ١١ و ١٥ سنة، أن أكثر من نصف الأطفال، وخصوصا البنات، يودون أن يغيروا شيئا ما في مظهرهم. وأكثر من ربع المراهقين المستجوبين قالوا إنهم سمان، وقال ١٣ في المائة إنهم غير جذابين^(٦٩).

تبُلِّغ حاليا عدة مدارس والدين عن حالات الاضطرابات التغذوية الشديدة الانتشار بين الشباب. تكشف دراسة استقصائية أجرتها إدارة تعزيز الصحة بين الأطباء عن أنه في مدة ستة أشهر واجهوا ٧٧ حالة من حالات الاضطرابات التغذوية أو الحالات المشبهة في كونها اضطرابات تغذوية. وأكثر من نصف الحالات المبلغ عنها كانت من الاهتياج العصبي لفقدان الشهية بينما كان نصف منها من الاهتياج العصبي للشه المرضي، و ٨٨ في المائة من

الحالات تعلقت بالإناث وتراوحت سن نصفهن بين ١٨ و ٢٩ سنة، بينما كان أكثر من ربعهن دون سن الـ ١٧ سنة^(٧٠).

١٢-١٢ الموارد البشرية

القطاع الصحي أحد أكبر أصحاب العمل في مالطة، إذ يوظف حوالي ٧ في المائة من مجموع القوة العاملة. ثمة اندماج قوي بين القطاع العام والقطاع الخاص في الرعاية الصحية. في ميدان الصحة تتصرف الحكومة بوصفها القائمة بالدفع والمزودة للخدمات. في قطاع الرعاية الصحية العامة فإن المهنيين في مجال الصحة وموظفي الدعم موظفون عموميون. ولكل ١٠٠ ٠٠٠ تقريبا من السكان يوجد ٢٦٠ طبيبا، و ٤٠٠ طبيب أسنان، و ٥٥٠ ممرضة، و ٢٠٠ صيدلي^(٧١).

١٣-١٢ الإنفاق على الصحة

نظام الرعاية الصحية ممول من الحكومة وهو مجاني في مواقع تقديم الرعاية. يزداد الإنفاق في مجال الرعاية الصحية في الجزر المالطية ازديادا مطردا. والطلب على خدمات الرعاية الصحية واسع النطاق، ولكن نظام الرعاية الصحية يحاول تلبية هذا الطلب عن طريق توفير التغطية الشاملة وتعزيز الإنصاف. ويشكل الإنفاق على الرعاية الصحية ممول من الحكومة بنسبة ٧٠ في المائة ومن القطاع الخاص بنسبة ٣٠ في المائة^(٧٢).

١٤-١٢ خطة العمل الوطني

خطة العمل الوطني المعنية بالصحة والرعاية الطويلة الأمد المقدمة من قبل وزارة الصحة والمسنين والرعاية المجتمعية قد حددت بخطوط عامة ثلاثة أهداف رئيسية للسياسة، وهي النوعية وإمكانية الوصول والاستدامة.

ويرمي التقرير إلى تعزيز سبل الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية عن طريق التصدي للتحديات التي يواجهها قطاع الصحة، وتحديد هوية الحلول. إن تعزيز الخدمات ذات النوعية للرعاية الصحية يحظى بالأولوية في السنوات القادمة، وضمن استدامة مستخدمي الخدمات والنظام الصحي في مجموعه جزء من جدول الأعمال الوطني. ورؤية هذا التقرير ترسم بخطوط عريضة الحاجة إلى إذكاء وعي مجتمعي بالإدماج وإنشاء المشاريع على الشبكات، ما من شأنه أن يفيد مستعمل الخدمات والبنية الصحية والمجتمع برمته.

المادة ١٣ : الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

(ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛

(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

١-١٣ الاستحقاقات الأسرية

إن إصلاح الميزانية الذي اعتمده الحكومة المالطية في ٢٠٠٦ كان خطوة إيجابية صوب التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. بمنح نفس الحقوق والالتزامات المنطبقة على كل الخدمة المدنية للقطاع العام برتمه. وتشمل هذه التدابير امتلاك نفس الحق في الإجازة الوالدية، وتخفيض عدد ساعات العمل، وفترات انقطاع عن العمل، ومرونة ساعات العمل، والعمل عن بُعد. وبعتماد هذه التدابير تكون الحكومة ركن التغيير صوب ثقافة تعزز المشاركة النشطة للمرأة في الحياة العامة والاجتماعية.

إن القطاع الخاص ينظمه قانون التوظيف والعلاقات الصناعية، وفي الحالات التي توجد فيها اتفاقات جماعية فإنها تؤدي دورا هاما ما دامت الشروط ليست دون الشروط التي ينص القانون عليها. تضع هذه الاتفاقات الجماعية مقاييس ومعايير لإصدار استحقاقات صديقة للأسرة فيما يتجاوز تلك التي ينص عليها القانون. وتشير الأبحاث إلى أنه حيث يعتمد أرباب العمل تدابير صديقة للأسرة في منظماتهم يصبح الموظفون أكثر إخلاصا، ونتيجة عن ذلك تزيد الإنتاجية والارتياح.

ومن سمات المجتمع في الوقت الحاضر الحاجة المتزايدة باستمرار إلى التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. إن التدابير الصديقة للأسرة، وهي التدابير التي كانت متاحة لموظفي الخدمة العامة، مدّدت هذه السنة إلى جميع موظفي القطاع العام، بالغة بذلك ١٣ ٠٠٠ أسرة. وإصلاح الميزانية هذا شهادة بتحقيق تغير رئيسي في الأهمية التي تولى لتوفيق مسؤوليات الأسرة دون إعاقه فرص التطور المهني. وهذه التدابير، في نفس الوقت، إثبات

دامغ أن ثمة شعورا بالحاجة، اليوم أكثر من أي وقت مضى، إلى تشاطر الأبوين الأدوار الثنائية التي تتطلبها الأسرة والمهنة. تخلق هذه التدابير ثقافة نشيطة ومستجيبة تلي احتياجات الأجيال المعاصرة والمستقبلية.

وتدرك الحكومة أن نساء بأعداد متزايدة يخترن السعي إلى الحصول على العمل. وهذا الاختيار يوجد تحديات جديدة للأسرة التي يجب عليها أن تقوم بواجباتها بوصفها أسرة بينما توازن هذه الواجبات مع مسؤوليات العمل.

في ميزانية ٢٠٠٧ اتخذت الحكومة عددا من التدابير التي تساعد الأسرة في الاضطلاع بمسؤولياتها. وفيما يلي التدابير الصديقة للأسرة المتخذة في الوقت الحاضر في الجزر المالطية في الخدمة العامة وهي تنطبق أيضا على القطاع العام وفقا لخطاب الميزانية لعام ٢٠٠٧:

- **إجازة الأمومة** - يحق للموظفات العموميات بدوام كامل إجازة مدفوعة الأجر مدتها ١٣ أسبوعا وإجازة غير مدفوعة الأجر مدتها أسبوع واحد، منها يُحصل على ستة أسابيع إلزاميا بعد المخاض.

- والموظفات بموجب عقود والمؤقتات وبدوام جزئي اللواتي يعملن على الأقل ٢٠ ساعة في الأسبوع يحق لهن أيضا إجازة أمومة، محسوبة بالتناسب بالساعات ولكن تؤخذ بالأيام على نفس شروط الموظفات بدوام كامل.

- **إجازة الأمومة الخاصة** - إن الموظفة التي ليس في استطاعتها، وقد أجازت إجازة الأمومة، أن تستأنف واجباتها لدى انتهاء إجازة الأمومة، بسبب أعراض مرضية ناشئة عن المخاض، يحق لها الغياب مدة خمسة أسابيع من إجازتها المرضية.

التزام العمل مدة ستة أشهر - من اللازم أن تعمل موظفة أجازت إجازة أمومة مدفوعة الأجر فترة متواصلة طولها ستة أشهر بعد انتهاء فترة إجازة الأمومة، أو بعد استئنافها لعملها بعد الإجازة الوالدية.

- **إجازة الولادة** - يحق للموظفين بدوام كامل إجازة مدفوعة الأجر مدتها يوما عمل، تتخذ خلال ١٥ يوما من حدوث ولادة طفلها.

- **إجازة التبني** - يمكن للأم المتبنية أو الأب المتبني أن يتيح نفسه لإجازة تبين مدفوعة الأجر أقصاها خمسة أسابيع، تبدأ من اليوم الذي تنقل فيه الوصاية على الطفل إليهما. ويمكن لهذه الإجازة أن يتشاطرها الوالدان مرة واحدة إذا كانا موظفين

- عموميين، شريطة ألا يأخذوا إجازة التبني في نفس الوقت وألا يتجاوزوا حد الخمسة أسابيع المنصوص عليه.
- **الالتزام بعمل لفترة ثلاثة أشهر** - يجب العمل لفترة ثلاثة أشهر من الخدمة المتواصلة بعد إجازة التبني المدفوعة الأجر التي مدتها خمسة أسابيع محسوبة بالتناسب إذا تقاسم الوالدان إجازة التبني، يكون فيها كل من الوالدين متقيداً بفترة خدمته.
 - **حالات التبني الأجنبي** - يولى الاهتمام الخاص لفترات متباعدة إضافية للإجازة لا تتجاوز في مجملها ثلاثة أشهر في حالات التبني الدولي التي تنطوي على المعالجة المطولة في الخارج.
 - **إجازة كفالة الطفل** - يمكن للموظفين العموميين أن يحصلوا على إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر لفترة أقصاها سنة واحدة لكفالة طفل.
 - إذا سنحت الفرصة لكفالة أخرى، يمكن السماح بإجازة إضافية غير مدفوعة الأجر شريطة ألا يُحصل على إجازة خاصة غير مدفوعة الأجر أقصاها سنة واحدة في كل فترة من أربع سنوات.
 - **الإجازة الوالدية** - الوالدون، بمن في ذلك الوالدون المتبنون، الذين هم موظفون عموميون والذين هم في التوظيف الحكومي مدة سنة على الأقل، يسمح لهم بالحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر مدتها سنة واحدة لرعاية كل من أطفالهم دون سن السادسة.
 - يمكن للوالدين أن يختاروا الانتفاع من 3 أو 6 أو 9 أشهر بدلا من 12 شهرا. ولا يمكن التمتع بالإجازة الوالدية إلا في فترة واحدة. وتُفقد أي إجازة والدية غير متمتع بها (من استحقاق السنة الواحدة) ولا يمكن الحصول عليها في تاريخ لاحق.
 - إن الإجازة الوالدية يمكن للأب أو للأم الحصول عليها أو أن يتقاسمها الوالدان إذا كان الاثنان موظفين عموميين. يجب على الوالدين أن يعلنوا عن خيارهما مقدما حينما يتقدمان بطلب الإجازة الوالدية.
 - **الاستئناف خلال الجدول الصيفي** - إذا استأنف موظفون واجباتهم خلال الجدول الصيفي، سيكون الأجر المدفوع بساعات مخفضة إذا حدث أي نقصان في ساعات العمل السنوي.

- **رتب التدريس** - يُسمح لموظفين في رتب التدريس باستئناف واجباتهم بنهاية شباط/فبراير، أو في أيلول/سبتمبر من العام الدراسي، بما في ذلك العطل الصيفية حتى إذا لم يحصلوا على إجازة غير مدفوعة الأجر مدتها ١٢ شهرا.
- تُفقد أي فترة غير مستغلة من الإجازة الوالدية التي طولها ١٢ شهرا. ويُقصد بذلك تقليل تعطيل الصفوف الدراسية إلى الحد الأدنى بقدر الإمكان.
- **الانقطاع المهني** - يُسمح للموظفين العموميين أن يتيحوا أنفسهم لانقطاع مهني مدته ٥ سنوات، يُمنح مرة واحدة فقط، لرعاية الأطفال دون سن السادسة.
- يجب الحصول على الانقطاع المهني كفترة زمنية واحدة. ويمكن أن تقسم إلى أقسام كل منها ثلاثة أشهر ويمكن أن يتشاطرها مرة واحدة الوالدان كلاهما.
- يمكن أن تتاح إي إجازة غير مستغلة من الانقطاع المهني لرعاية طفل آخر/أطفال آخرين دون سن السادسة.
- **تعيين موظفين عموميين هم في إجازة الأمومة والإجازة الوالدية** - يُمنح الموظفون المؤهلون للتعيين خلال إجازة الأمومة والإجازة الوالدية تعيينهم الواجب حتى إذا لم يكن في استطاعتهم استئناف واجباتهم خلال سريان صلاحية التعيين.
- **الإجازة الخاصة لمصاحبة زوج في الخارج** - يمكن أن تُمنح إجازة غير مدفوعة الأجر مدة سنة، قابلة للتجديد سنويا عند تقديم الطلب لمدة أقصاها أربع سنوات، للموظفين العموميين لمصاحبة أزواجهم في الخارج للاشتراك في دورات دراسية أو مهام برعاية الحكومة. ويمكن أن تُستغل هذه السنوات الأربع على نحو موصول أو متقطع حسب فترات استئناف واجبات العمل.
- **إجازة الحداد** - يحق لجميع الموظفين بدوام كامل إجازة مدفوعة الأجر عن يومي عمل بمناسبة وفاة أقارب مقربين، أي الزوج أو الزوجة، والأم أو الأب (أو الشخص الذي كان في ذلك الوقت بمثابة الأم أو الأب)، أو الإبن أو الإبنة، أو الأخ أو الأخت. وفي حالة وفاة قريب مقرب في الخارج يمكن أن تُمنح إجازة مدفوعة الأجر إضافية بناء على تفويض من رئيس الإدارة.
- **إجازة الزواج** - يحق لجميع الموظفين بدوام كامل إجازة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام عمل بمناسبة زواجهم، لا تبدأ بعد يوم العمل الأول التالي للحدث.
- **ساعات عمل مخفضة** - يمكن للموظفين العموميين بدوام كامل الذين هم في الخدمة سنة واحدة على الأقل أن يُسمح لهم بالعمل وفقا لجدول زمني مخفض

الساعات مكون من ٢٠ أو ٢٥ أو ٣٠ ساعة من أجل العناية بالأطفال دون سن الـ ١٢، ورعاية الوالدين المعالين أو الأطفال أو الأزواج، أو لأسباب طبية أو أسباب إنسانية وأسرية خطيرة، إذا كانت سنهم تتجاوز الخمسين.

- عدم الأهلية - أفراد القوات المسلحة في مالطة المرتدون للزني العسكري، أو الموظفون العموميون الأطراف في اتفاق للأداء أو موظفون يعملون بمقتضى عقد خاضع لشروط سبق تحديدها ليسوا مؤهلين للعمل بساعات عمل مخفضة.

- **إجازة المسؤولية** - يمكن أن تُتاح إجازة المسؤولية غير مدفوعة الأجر لموظفين عموميين بدوام كامل في العمل الحكومي مدة سنة واحدة على الأقل من أجل رعاية والديهم المسنين المعالين أو أطفالهم أو أزواجهم. ويجب ألا يكون للوالد المسن أو الطفل أو الزوج أي شخص مسؤول آخر يعيش معه خلال اليوم. ويجب أن يقدم متخصص طبي شهادة بأن الوالد المسن أو الطفل أو الزوج بحاجة إلى الرعاية. وإذا كان الوالدان المسنان على قيد الحياة يجب أن تقدم شهادة بأهمهما معتمدان على الرعاية.

- تُمنح هذه الإجازة لفترات طول كل واحدة منها سنة واحدة ولكنها قابلة للتجديد.

- في الحالات التي تتطلب رعاية الأطفال يمكن لهذه الإجازة غير المدفوعة الأجر أن يحصل عليها الأب أو الأم ويمكن أن يجري تشاؤها كما تشاؤها الإجازة الوالدية، شريطة ألا يتجاوز اثناهما مع الحد المنصوص عليه والا يحصل على إجازة المسؤولية في نفس الوقت.

- وإذا لم يعد سبب الموافقة على إجازة المسؤولية سارياً يُسمح للموظف بأن يستأنف واجباته بشرط تقديم إشعار مسبق بشهر واحد.

- **الإجازة الأسرية العاجلة** - يمكن للموظفين بدوام كامل استغلال إجازة مدتها أربعة أنصاف أيام عمل من استحقاق الإجازة السنوية لغرض الإجازة الأسرية العاجلة. العاملون المؤقتون/بدوام جزئي والموظفون بساعات عمل مخفضة يمكن أن يُسمح لهم باستغلال إجازة مدتها أربعة أيام لهذا الغرض. وتُمنح الإجازة الأسرية العاجلة في الظروف التالية، حينما تكون الأسرة المباشرة متورطة في:

١ - حوادث؛

٢ - مرض أو داء مفاجئ يتطلب مساعدة أو حضور العاملين؛

٣ - حالات تتطلب حضورهم خلال الولادات والوفيات.

- يُفهم من الأسرة المباشرة أنها تعني الزوج والأطفال والوالدين والإخوة والأخوات.
- **الإجازة غير المدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما** - قد تُمنح هذه لأي سبب وجيه. ويجب أن تتخذ مسبقا ترتيبات وافية بالغرض مع صاحب العمل.
- **الحد الأقصى من سنوات الإجازة غير المدفوعة الأجر المتاحة** - أي من هذه الأنواع من الإجازة غير المدفوعة الأجر يمكن أن يليه آخر، رهنا بأي حد إجمالي كلي للإجازة غير المدفوعة الأجر التي مدتها ثماني سنوات. ويمكن أن تتاح هذه الإجازة على نحو متواصل أو مقسمة إلى فترات استئناف الاضطلاع بالواجبات.
- **التدرج الوظيفي والترقية** - هذه الإجازة غير مدفوعة الأجر تُعتبر خدمة في الرتبة، شريطة ألا يتجاوز المجموع ٣٦٥ يوما في أي فترة من أربع سنوات تسبق مباشرة التدرج الوظيفي أو الترقية.
- يجب أن تكون التجربة، بوصفها مختلفة عن "الخدمة في الرتبة"، متعلقة مباشرة بواجبات المنصب. بيد أن من المسموح به أن تعتبر الاستثناءات التالية تجربة:
 - ١ - إجازة الأمومة؛
 - ٢ - إجازة مرضية مدفوعة الأجر الكامل أو نصف الأجر؛
 - ٣ - إجازة أخرى مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر.
- إن الاستثناءات في (أ) و (ب) و (ج) مسموح بها شريطة ألا تتجاوز سنة واحدة وألا تتجاوز ١٠% من التجربة اللازمة.
- الخدمة بجدول زمني منخفض ساعات العمل تُحسب كاملة لأغراض الزيادة الدورية في المرتب.
- الخدمة بجدول زمني منخفض ساعات العمل تُحسب كاملة للشهور الإثني عشر الأولى ولكنها تُحسب بالتناسب للفترات التالية بساعات عمل منخفضة لأغراض التدرج الوظيفي والترقية.
- إن أقدمية الموظفين وفرص التدريب والأهلية لتقديم طلب للتعيين لا ينال منها العمل بساعات منخفضة.
- **الموظفون المؤقتون/بدوام جزئي** الذين يعملون عشرين ساعة أو أكثر تحقق لهم أيضا إجازة الأمومة وإجازة الولادة (للكور من الموظفين) وإجازة الحِداد وإجازة الزواج. وجميع استحقاقات الإجازة للموظفين المؤقتين والموظفين بدوام جزئي

تُحسب بالساعات على أساس تناسبي كجزء من مجموع عدد الساعات من استحقاق الإجازة لموظفين بدوام كامل مماثلين، وتؤخذ بالأيام.

تعلق تغيير آخر اقترح في ٢٠٠٦ بجميع الموظفين بدوام جزئي الذين يعملون ما مجموعه ثماني ساعات في الأسبوع أو أكثر. ويُقصد بذلك أن يكون تقدما كبيرا بالنسبة إلى النساء اللواتي هن أغلبية الأفراد الذين يجتارون أداء وظيفة بدوام جزئي بصفقتها المصدر الرئيسي لدخلهم المالي. وحتى "الميزانية الوطنية" التي عقدت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، اعتاد جميع العاملين على أساس دوام جزئي بقطع النظر عن ساعات العمل على دفع مبلغ إجمالي قدره ٥,٧٩ ليرة مالطية يشكل ١٠ في المائة من الحد الأدنى من الأجور. والآن صودق على دفع اشتراك وطني يبلغ ١٠ في المائة من الأجور الكاملة للموظف بدوام جزئي؛ وذلك يُحسب على أساس تناسبي.

والأشخاص الذين يتشاطرون العمل التجاري الأسري، حيث يُسجّل شريك بوصفه الشخص المعني بالعمل التجاري، بينما يساهم الآخر في إدارة المؤسسة دون أن يكون مسجّلا في سجلات الشركة، لديهم الآن إمكانية أن تكون لهم شراكة كاملة في العمل التجاري الأسري. ويستتبع ذلك توفر ميزة التمتع بجميع الاستحقاقات الاجتماعية وفي نفس الوقت أيضا استحقاق المعاش التقاعدي لدى دفع اشتراكهم للضمان الاجتماعي. وبالنسبة إلى جميع العائلات التي لديها مصلحة في هذا الإصلاح، لن يكون ذلك انتقالا إلى اعتراف أفضل بعملهم فحسب ولكنه سيعني أن العمل التجاري الأسري سيستفيد أيضا من التخفيض الضريبي.

اتخذت حكومة مالطة قرارا بالتعويض عن الحالة التي تعاني المرمولات والمطلون منها. اعتبارا من كانون الثاني/يناير من السنة القادمة (٢٠٠٧) سيبقى من حق الأراامل ذكورا وإناثا الحصول على معدل ثابت من المعاش التقاعدي حينما يحصلون على دخل أكبر من العتبة الدنيا وخلال السنوات الخمس من زواجهم مرة أخرى.

٢-١٣ الإنفاق الحكومي

في ٢٠٠٦ كانت الميزانية المخصصة للإنفاق الحكومي العام كما يلي:

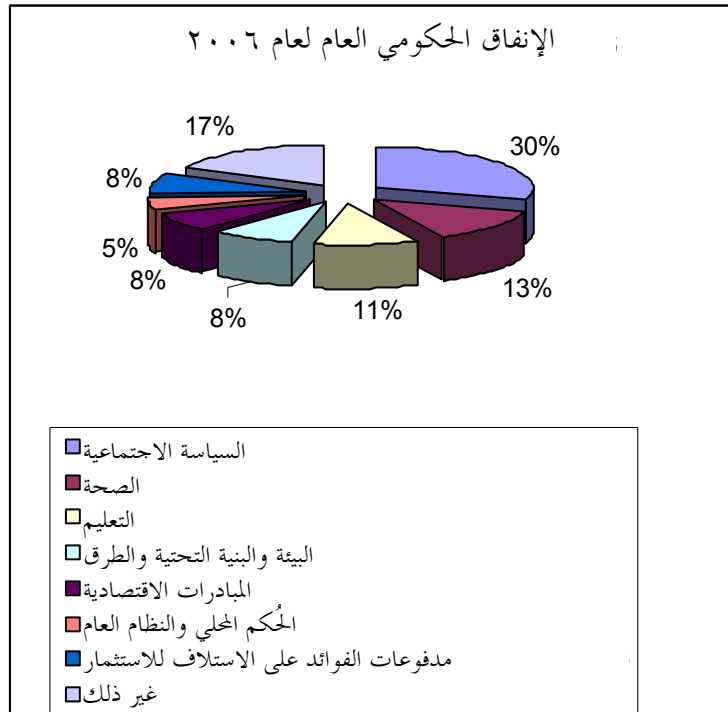
- السياسة الاجتماعية - ٢٩,٨٪؛
- الصحة - ١٣,١٪؛
- التعليم - ١٠,٨٪؛

- البيئة والبنية التحتية والطرق - ٨,٤٪؛
- المبادرات الاقتصادية - ٧,٩٪؛
- الحكم المحلي والنظام العام - ٤,٧٪؛
- مدفوعات الفوائد على الاستلاف للاستثمار - ٨٪؛
- غير ذلك - ١٧,٣٪.

المجموع - ٩٧٦,١ مليون من الليرات المالطية

تبين هذه الأرقام أن الحكومة تخصص أموالاً أكثر للسياسة الاجتماعية التي تشمل المعاشات التقاعدية والإسكان الاجتماعي والاستحقاقات الاجتماعية وغيرها. والتدخل الحكومي في الحالة المالية كبير بتوزيع الموارد التي تلي احتياجات الجمهور. بيد أن الطلب على الخدمات الاجتماعية عالٍ بسبب دولة الرفاهة التي يتمتع المجتمع المالطي بها، ويقلل إلى الحد الأدنى الاستبعاد الاجتماعي والفقير، ويجري النهوض بالتنوع الجيدة للحياة.

الشكل ١٣-١: الإنفاق الحكومي العام لعام ٢٠٠٦



المصدر: وزارة المالية، ميزانية مالطة ٢٠٠٦. - "Partecipazzjoni u Diskuzzjoni biex Int Tghix Ahjar".

٢-١٣ الحصول على الائتمان المالي

تحصل النساء، بقطع النظر عما إذا كُنَّ متزوجات أو غير متزوجات، على القروض والقروض العقارية وأشكال أخرى من الائتمان المالي. يمكن للإناث أن يدرن شؤون الممتلكات التي في حوزتهن قبل الزواج. إن الممتلكات المشتركة يديرها على نحو مشترك الزوجان ويشمل جميع الممتلكات التي في حوزة الزوج والزوجة من تاريخ الزواج حتى نهايته. ترى مصارف مالطة أن بيان رسالتها يكرس إدارة الشعب وأن من اللازم لذلك اتخاذ سياسة للتنوع خالية من التمييز، يشكل فيها الإنصاف بين الجنسين جزءا هاما.

حينما يطلب شخص يحتمل أن يكون زبونا حسابا مصرفيا فلا يُطلب لهذا الغرض بيان الوضع المادي لذلك الشخص. في حالة طلب قرض ينبغي أن يُحدد الوضع المادي نظرا إلى حقيقة أن القرض يُعتبر إجراء من إجراءات الإدارة غير العادية وفقا للقانون المدني وأنه ينبغي للمصرف أن يحافظ على موقفه في حالة التخلف عن الدفع. وعلاوة على ذلك، من الضروري الحصول على معلومات تتعلق بحرفة المتقدم بالطلب أو مهنته أو عمله، والأصول التي يمتلكها ومسؤولياته وإيراداته ونفقاته من أجل تقييم الجدارة الائتمانية للمتقدم بالطلب. وحينما يكون المتقدم بطلب القرض شخصا واحدا لا يؤخذ نوع الجنس في الحسبان لغرض منح القرض أو ما سوى ذلك^(٧٣).

٤-١١ الرياضة

في قطاع الألعاب الرياضية تستثمر الحكومة ١,١ مليون ليرة مالطية. تستثمر الحكومة في مرافق الألعاب الرياضية. وعلى الرغم من أن المدارس الحكومية هي مكان هذه المرافق فإن القصد هو استعمالها بعد ساعات التدريس أيضا من قِبَل منظمات رياضية والذين لديهم اهتمام قوي بالألعاب الرياضية. والهدف هو جعل الشعب من بين أكثر الشعوب تعليما وتدريبيا في العالم.

ينص قانون الرياضة (الفصل ٤٥٥) على أن التربية البدنية والرياضة ستُدْرَسَان وتمارَسَان في جميع المدارس الابتدائية والثانوية. وعلاوة على ذلك ينص القانون على عدم السماح بالتمييز على أساس نوع الجنس أو العنصر أو اللون أو الديانة أو الرأي السياسي أو الإقامة في الأماكن المختلفة في مالطة في الوصول إلى المرافق الرياضية أو إلى النشاطات الرياضية. تُحدد لجنة مالطة للألعاب الأولمبية أنها ستكون القوة المقاومة لأي نوع من الضغوط وتلتزم باتخاذ إجراءات ضد أي شكل من أشكال التمييز والعنف في الرياضة. يبين الجدول التالي عدد الإناث الأعضاء في منظمات الألعاب الرياضية حسب السنة ونوع الرياضة.

الجدول ١٣-١: الإناث الأعضاء في منظمات الألعاب الرياضية حسب نوع الرياضة

نوع الرياضة	٢٠٠١		٢٠٠٢		٢٠٠٣		٢٠٠٤	
	العدد	% المجموع	العدد	% المجموع	العدد	% المجموع	العدد	% المجموع
ألعاب القوى	٣٧٥	٢,٥	٤٠٥	٢,٧	٢١٠	١,١	٢٢٧	١,١
كرة السلة	٦٣٠	٤,٣	٦٧٣	٤,٤	٥١٦	٢,٦	٦٢٠	٢,٩
ضرب إيطالي من لعبة البولنغ (البوتشي)	٢٦	٠,٢	٢٦	٠,٢	٤٢	٠,٢	٤٤	٠,٢
لعبة السهام المريشة	٣١	٠,٢	٢٥	٠,٢	٢٧	٠,١	٢٨	٠,١
الغوص	٥٧١	٣,٠	٥٦١	٣,٧	١٤٤٨	٧,٣	١٧٦٣	٨,٣
كرة القدم	٤٧٣	٣,٢	٥٣٨	٣,٦	٥٧٦	٢,٩	٦٣٥	٣,٠
الجمباز	٢٠٨٠	١٤,٠	٢٢٤٢	١٤,٨	٨٣	٠,٤	٢٨١	١,٣
الجمنازيوم	٤٢١٢	٢٨,٤	٤٠٤٣	٢٦,٧	٣١٠٠	١٥,٩	٣٧٢٦	١٧,٦
كرة اليد	١٠٥	٠,٧	٢١٨	١,٤	١٦١	٠,٨	١٧٥	٠,٨
الهوكي	٣٤	٠,٢	٤٩	٠,٣	٢٦	٠,١	٤٣	٠,٢
الفنون القتالية	٧٣٨	٥,٠	٧٧١	٥,١	٦١٧	٣,١	٦٦٣	٣,١
كرة الشبكة	٢٠٠	١,٤	٢٠١	١,٣	٢٠٥	١,٠	٢٠٠	٠,٩
الإبحار	٢٤٦	١,٧	٢٦٤	١,٧	٢٩٠	١,٥	٢٨٨	١,٤
مراكز الألعاب الرياضية	٢٢٧٤	١٥,٤	٢٢٠٠	١٤,٥	٨٨٨٣	٤٤,٨	٨٧٩٩	٤١,٥
تنس الطاولة	١٩	٠,١	٢٧	٠,٢	٣٣	٠,٢	٣٣	٠,٢
التنس	١٠٧٧	٧,٣	١١٥٨	٧,٧	٦٤٣	٣,٢	٦٧٤	٣,٢
الكرة الطائرة	٤١٤	٢,٨	٤١٢	٢,٧	٣٢٦	١,٦	٣٢٦	١,٥
البولو المائي	١٧٨	١,٢	١٥١	١,٠	١٥٢٦	٧,٧	١٥٨٣	٧,٥
أنواع أخرى*	١١٣٩	٧,٦	١١٧٩	٧,٧	١٠٤٨	٥,٣	١٠٨٥	٥,٢
المجموع**	١٤٨٢٢	١٠٠,٠	١٥١٤٣	١٠٠,٠	١٩٨٢٠	١٠٠,٠	٢١٢٠٣	١٠٠,٠

* من المنظمات الأخرى منظمات الرماية ولعبة البليارد، ولعبة طاولة البليارد المثقوبة بكراتها الواحدة والعشرين (السنوكار)، ولعبة البردج، ومسابقات زوارق الكانو، والشطرنج ولعبة الكريكيت ولعبة الضاما وصيد الأسماك والغولف والكرارة وسباق الحمام ولعبة البولو وسباق الزوارق والركي وإطلاق النار، واللعبة التي تجمع عناصر التنس وكرة اليد، والسباحة، والترايثلون (مسابقة رياضية تتكون من ثلاثة أحداث متتالية، في العادة السباحة وركوب الدراجة الهوائية والعدو لمسافات طويلة)، والبولينغ بعشر قارورات، والمصارعة.

** لا يمثل هذا المجموع بالضرورة العدد الإجمالي لفرادى الأشخاص. من الممكن أن يكون نفس الشخص عضواً في منظمات مختلفة كثيرة.

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني، الإحصاءات المتعلقة بالثقافة لعام ٢٠٠٤.

المادة ١٤ : المرأة الريفية

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس التساوي مع الرجل، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛

(ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة؛

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية، والحصول كذلك، في جملة أمور، على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية؛

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابه الخاص؛

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛

(ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والإصحاح والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.

١-١٤ التضاريس الطبيعية

نظرا إلى الحجم الصغير لمالطة البالغ ٣١٥ كم مربعا وما يرتبط بذلك من الكثافة السكانية العالية لا يتوفر تعريف دولي للصبغة الريفية ينطبق على الحالة المحددة للجزر. يظهر

الواقع الطبيعي أن جميع المناطق تشكل سلسلة متصلة من المناطق المدنية إلى المناطق الريفية حيث يُعتبر تقليديا النشاط الزراعي والاستجمام الريفي والمحافظة على الطبيعة ريفية.

قُدِّر مجموع السكان في الجزر المالطية في ٢٠٠٥ بـ ٤٠٤٠٣٩. ومنذ إجراء تعداد السكان الأول في ١٨٤٢ تضاعف السكان ثلاث مرات ونصف المرة، مسجلين ٤٩٩ ١١٤ في ١٨٤٢ وارتفع العدد إلى ٤٠٤ ٠٣٩ في ٢٠٠٥. وفضلا عن ذلك، زاد عدد السكان أكثر من ضعفين بين بداية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين (١٩٠١-٢٠٠٥). بيد أنه سُجِّل تباطؤ في النمو السكاني. فبينما بلغ النمو السكاني في ١٩٩٥ ٩,٥ في المائة، هبط ذلك النمو في ٢٠٠٥ إلى ٦,٩ في المائة. واعتبارا من ٢٠٠٥ ضاقت الفجوة بين الجنسين من السكان، منهم كان ٧١٥ ٢٠٠ مقيما من الذكور، مشكلين ٤٩,٧ في المائة، و ٣٢٤ ٢٠٣ مقيما من الإناث، شكّلن ٥٠,٣ في المائة^(٧٤).

ومالطة أكثر الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي كثافة بالسكان بنسبة ١٢٨٢ مقيما في الكيلو متر المربع الواحد. وعلى مستوى وطني فإن مالطة أكثر كثافة إلى حد بعيد بالسكان من الجزيرتين الأخريين غوزو وكومينو. فبينما تسجّل الجزيرة السابقة ١٥١٣ مقيما في كل كيلومتر مربع واحد، في الجزيرة الثانية كثافة سكانية تبلغ ٤٥٢ مقيما لكل كيلو متر مربع^(٧٥).

٢-١٤ النقص في توافر الموارد

طوال قرون كان الإمداد بالمياه في الجزر المالطية، على غرار بلدان أخرى في منطقة البحر الأبيض المتوسط، مصدر تقييد. يبلوغ السكان إلى ٤٠٠ ٠٠٠ ونييف وبتدفق السياح الذين يزورون الجزر كل سنة، تزايد الطلب على المياه إلى حد كبير. وعلاوة على ذلك، بسبب الحجم الصغير للبلد وكثافة السكان العالية اللذين يسمان الحالة الجغرافية والديموغرافية المالطية، فإن عدد مخازن المياه العذبة محدود.

وبسبب هذه القيود شرعت الحكومة في بناء محطات تحلية المياه التي تشكل نسبة مئوية متنامية من الإمداد منذ أواخر الثمانينيات من القرن العشرين على الرغم من التكلفة الباهظة التي ينطوي عليها هذا البناء. وفي الوقت الحاضر يُلبّي نصف الطلب الكلي عن طريق استعمال هذه المشاريع، بينما تلي مياه الأمطار والاستخراج من الآبار المحفورة البقية. ومالطة هي محدودة الموارد الزراعية، نظرا لعدم خصوبة التربة ومحدودية الأراضي الصالحة للزراعة ونقص المياه. والقيود على الأراضي والمياه حملت الأشخاص الذين يقومون بالأنشطة الزراعية على زراعة المحاصيل في الدفيئات بدلا من الحقول المكشوفة، والمزارعين على تربية

الحيوانات في الزراعة المركزة. إن الكثافة السكانية العالية مع الطفرة في التشييد التي ظهرت في مالطة في السنوات المنصرمة قد وضعتا بضعة قيود على حسن الإدارة الاقتصادية.

٣-١٤ الزراعة في مالطة

حتى قبل عقود قليلة كانت الزراعة أحد الأركان الرئيسية في الاقتصاد المالطي. بيد أن التجدد الحضري الذي تردد صداه في الجزر المالطية قد أدى إلى هبوط في النشاط الزراعي.

إن القيود الملاحظة في مالطة على الموارد الطبيعية تقيد الأبعاد الزراعية. فوجوه النقص الحاد في المياه والمغلاة في تجزئة الأراضي ومحدودية الاستثمار والأبحاث - كل هذه عوامل تؤكد هبوط النشاط الزراعي. إن العمل في الزراعة ومصايد الأسماك تشكل ١,٦% من العمالة الكلية، وهي تتبع اتجاهها نحو الهبوط، على الرغم من أن العمل بدوام جزئي في هذا القطاع لا يزال مهماً^(٧٦).

ويسلط الجدول التالي الضوء على التحليل القطاعي والجنساني والإقليمي والتحليل الإقليمي للتوظيف بدوام كامل للأنشطة الزراعية والمتعلقة بصيد الأسماك لشهر آب/أغسطس ٢٠٠٥ و آب/أغسطس ٢٠٠٦.

الجدول ١٤-١: الأنشطة الزراعية والمتعلقة بصيد الأسماك

الأنشطة الاقتصادية	آب/أغسطس ٢٠٠٥	آب/أغسطس ٢٠٠٦
الزراعة والصيد وأنشطة خدمات ذات صلة	٣ ٠٦٧	٢ ٩٩٥
القطاع الخاص	١ ٦٣٢	١ ٦٠٦
القطاع العام	١ ٤٣٥	١ ٣٨٩
الرجال	٢ ٧٢٤	٢ ٦٥٥
النساء	٣٤٣	٣٤٠
العاملون لحسابهم	١ ٢٦٤	١ ٢٥٥
الموظفون	١ ٨٠٣	١ ٧٤٠
مالطة	٢ ٦٥٣	٢ ٥٨٠
غوزو	٤١٤	٤١٥

آب/أغسطس ٢٠٠٦	آب/أغسطس ٢٠٠٥	الأنشطة الاقتصادية
٤٦١	٤٣٥	صيد الأسماك وتربية الأسماك وأنشطة خدمات ذات صلة
٤٦١	٤٣٥	القطاع الخاص
-	-	القطاع العام
٤٤٣	٤١٨	الرجال
١٨	١٧	النساء
٣١٧	٣٢٧	العاملون لحسابهم
١٤٤	١٠٨	الموظفون
٣٥٤	٣٢٩	مالطة
١٠٧	١٠٦	غوزو

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني، نشرة أنباء: السكان المشتغلون بشغل مدر للدخل: آب/أغسطس ٢٠٠٦، ٢٠٠٧/٤.

يبين الجدول التالي التوزيع القطاعي للتوظيف بدوام جزئي في النشاطات الزراعية والمتعلقة بصيد الأسماك لآب/أغسطس ٢٠٠٥ وآب/أغسطس ٢٠٠٦.

الجدول ١٤-٢: العمل بدوام جزئي في الأنشطة الزراعية والمتعلقة بصيد الأسماك

آب/أغسطس ٢٠٠٦	آب/أغسطس ٢٠٠٥	النشاط الاقتصادي
١ ٣٩٦	١ ٣٥٨	الزراعة والصيد وأنشطة خدمات ذات صلة
٨٤١	٨٥٦	العاملون بدوام جزئي الذين يؤدون أيضا وظيفة بدوام كامل
٨١٦	٨٣٠	الرجال
٢٥	٢٦	النساء
٥٥٥	٥٠٢	الوظيفة بدوام جزئي بوصفها وظيفة رئيسية
٤٦٩	٤٢٢	الرجال
٨٦	٨٠	النساء
٤٢٣	٢٧٩	صيد وتربية الأسماك وأنشطة خدمات ذات صلة
٢٦٩	١٧٣	العاملون بدوام جزئي الذين يؤدون أيضا وظيفة بدوام كامل

النشاط الاقتصادي		آب/أغسطس ٢٠٠٥	آب/أغسطس ٢٠٠٦
الرجال		١٧١	٢٦٥
النساء		٢	٤
الوظيفة بدوام جزئي بوصفها وظيفة رئيسية		١٠٦	١٥٤
الرجال		٩٠	١٣١
النساء		١٦	٢٣

على أساس بيانات متاحة فإن حضور المرأة في الصناعة الزراعية والمتعلقة بصيد الأسماك قليل نسبيا. بيد أن الصورة التي تنقلها هذه الأرقام قد تكون خادعة نظرا إلى أن النساء يعملن احيانا كثيرة مع الأزواج أو الشركاء وبالتالي يسهمن في الصناعة على الرغم من عدم تسجيلهن بوصفهن موظفات.

التزمت حكومة مالطة بتقديم المساعدة المالية إلى القطاع الزراعي بغية مساعدته في إعادة الهيكلة لينفتح على المنافسة. وضعت ميزانية ٢٠٠٧ بخطوط عامة تدبيرا يُتوقع أن يشجع العاملات على الإعلان عن مركزهن الوظيفي إذا أدرن العمل التجاري الأسري مع شركائهن. الفردان اللذان يتشاطران عملا تجاريا أسريا، حيث يُسجّل شريك واحد بوصفه صاحب العمل التجاري، بينما يسهم الآخر في إدارة المشروع دون أن يكون مسجلا في وثائق الشركة، لديهما الآن إمكانية أن يكونا كاملي الشراكة في العمل التجاري الأسري. وذلك يعطي الفردين الحق في التمتع بجميع الاستحقاقات الاجتماعية بينما يحق لهما أيضا المعاش التقاعدي عن دفع اشتراكهما في الضمان الاجتماعي. وبالنسبة إلى جميع الأسر التي ستتأثر بهذا الإصلاح فإن ذلك لن يترجم إلى اعتراف أفضل بعملها، ولكنه سيشير أيضا إلى أن الأعمال التجارية الأسرية ستستفيد من التخفيض الضريبي.

إن حجم تربية الأسماك يزداد أهمية نظرا إلى أن الإفراط في صيد الأسماك والتلوث في البحر الأبيض المتوسط يؤثران على نحو سلبي في الصناعة. والانتاج الكلي من المزارع السمكية نما إلى ما يتجاوز ٢٠٠ ٢ طن، تُصدّر على نحو رئيسي إلى إيطاليا واليابان. وذلك أكثر من ضعف الكمية البالغة ٩٠٨ أطنان من مصايد الأسماك البرية. وكتدبير لمنع مزيد من استنفاد الأرصد وحماية صناعة صيد الأسماك المحلية، أمّنت مالطة عدم التقييد بقواعد الاتحاد الأوروبي، ما يسمح لها بالاحتفاظ بمنطقة حفظ لمصايد الأسماك بطول ٢٥ ميلا بحريا^(٧٧).

يبين الجدول التالي بخطوط عامة الإنتاج الزراعي للفترة ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٢.

الجدول ١٤-٣: الإنتاج الزراعي

الإنتاج الزراعي (بآلاف الأطنان)					
٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٧٢,٢	٦٦,٩	٦٤,٥	٦٥,٤	٦٧,٧	الخضروات
٧,٧	٧,٢	٧,٧	٨,٢	١١,٠	الفاكهة
١٨,٥	١٨,٥	١٧,٧	١٨,٦	١٨,٥	الحوم

المصدر: منظمة الأغذية والزراعة.

١٤-٤ التدريب في الزراعة

على المستوى الجامعي يوفر معهد الزراعة في جامعة مالطة الفرصة للطلاب للاشتراك في عدد من الدورات الدراسية عن المسائل الزراعية. وللسنة الدراسية ٢٠٠٥/٢٠٠٦، كانت إحصاءات الطلاب حسب الدورة الدراسية كما يلي:

الجدول ١٤-٤ معهد الزراعة، جامعة مالطة

الدورة الدراسية	السنة	الإناث	الذكور	المجموع
بكالوريوس (بدرجة الشرف) في إدارة النظم الإيكولوجية - الزراعة الطبية	١	٦	٢١	٢٧
دبلوم في إدارة العمليات المائية	٢	١١	٣٠	٤١
ماجستير في الصيدلة الزراعية والحيوانية	٢	صفر	١	١
ماجستير في العلوم الزراعية	٢	صفر	١	١
دورات دراسية تحضيرية للحصول على	٣	صفر	١	١
مجموع طلاب الكلية/المعهد	١	٢	١٠	١٢
		١٩	٦٥	٨٤

المصدر: إحصاءات جامعة مالطة.

الجزء الرابع:

المادة ١٥ : القانون

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.
- ٣ - توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.

١٥-١ - المساواة أمام القانون

يرتكز قانون المساواة في مالطة على ثلاثة أحكام دستورية، أي المواد ١٤ و ٣٢ و ٤٥ من دستور مالطة. ينص القسم ١٤ من الدستور، الواردة في إطار "إعلان المبادئ"، على أن "تعزز الدولة مساواة الرجل والمرأة في التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، وتحقيقا لهذا الغرض تتخذ التدابير الواجبة للقضاء على جميع أشكال التمييز بين الجنسين من جانب أي شخص أو منظمة أو هيئة. وتهدف الدولة بصفة خاصة إلى ضمان تمتع المرأة العاملة بحقوق مساوية للرجل وبنفس الأجر لنفس العمل الذي يؤديه الرجل".

يضمن القسم ٣٢ من دستور مالطة المساواة بين الرجل والمرأة في التمتع بالحريات والحقوق الأساسية للفرد.

المادة ٤٥ من الدستور، التي تشكل جزءا من الفصل الرابع المذكور المعنون "الحقوق والحريات الأساسية للفرد"، تنص في المادة الفرعية ٤٥ (١) على أنه "... لا يضع أي قانون حكما يكون تمييزيا إما بحد ذاته أو بأثره".

في ١٩٩٣ أدخل تعديل رئيسي على القانون المدني (قوانين مالطة، الفصل ١٦)، في الأحكام التي تناول قانون الأسرة لكشف الظلم المتمثل في الممارسات التمييزية ضد المرأة المتزوجة.

بموجب التعديلات النسبية، للشريكين حقوق ومسؤوليات متساوية في الزواج، ومسؤولية مشتركة عن أطفالهما. والممتلكات المكتسبة خلال الزواج تدار على نحو مشترك. قبل ١٩٩٣، كانت المرأة المتزوجة قانوناً دون الزوج نظراً إلى أن القانون المدني اعتمد على الاعتراف بالزوج بوصفه الرئيس الوحيد للأسرة، يتمتع بالسلطة على الأطفال وفي إدارة أملاك الزوجين.

إن التعديل المدخل على التشريعات في ١٩٩٦ انتصف مرة أخرى للمرأة المتزوجة من التمييز الممارس ضدها الذي تخلل قانون الضمان الاجتماعي، ١٩٨٧، وقانون ضريبة الدخل، ١٩٤٩.

تعلق تعديل قانون الضمان الاجتماعي بتعريف "رئيس الأسرة المعيشية". فبينما كان الزوج قبل التعديل يعتبر الرئيس الوحيد للأسرة المعيشية، فإن الأحكام الجديدة تعرّف رئيس الأسرة المعيشية كما يلي: إنه الشخص الذي يرى مدير الضمان الاجتماعي أن يكون رئيس الأسرة المعيشية.

عن طريق القانون العشرين لعام ١٩٩٦ أجريت بضعة تعديلات على قانون ضريبة الدخل لعام ١٩٤٩، الذي اعتبر سابقاً الزوج مسؤولاً عن استكمال تقرير ضريبة الدخل وعن دفع ضريبة الدخل عن كسبه وكسب زوجته. وأجريت مجموعة أولى من التعديلات عام ١٩٩٠ كان من نتائجها إيجاد حالة قد يختار فيها الزوج والزوجة إجراء حساب منفصل لكسب كل منهما. وعنى هذا على صعيد الواقع العملي أن الزوج والزوجة يدفعان ضريبة دخل أقل. ومع ذلك ظل الزوج مسؤولاً عن تعبئة تقارير الضرائب ودفع الضرائب. ولكن بعد سن القانون العشرين لعام ١٩٩٦، أُتيحت للمرأة فرصة التوقيع على تقارير ضريبة الدخل مع زوجها. وأتاح هذا القانون أيضاً للزوجة إمكانية موافقة الزوجين على جعلها المسؤولة عن الضريبة على الدخل الذي تدفع عنه ضرائب. ورغم أن تقارير ضريبة الدخل قد يوقع عليها أحد الزوجين فقط، بوصفه الزوج المسؤول، فإن الزوجين مسؤولان على نحو مشترك في جميع الحالات عن دفع الضريبة المستحقة. وهكذا يعطي القانون الفرصة لأن يختار الزوجان إما الحساب المشترك أو الحساب الواحد.

عندما عدل الفصل ١٦ من القانون المدني في عام ١٩٩٣ بالقانون الحادي والعشرين، اكتسبت المرأة المتزوجة الحق في المشاركة في السلطة الوالدية مع زوجها. وبينما كان القانون المدني يتحدث فيما سبق عن "السلطة الأبوية"، تغير هذا المفهوم الآن فأصبح "السلطة الوالدية" التي تجري ممارستها بالموافقة المشتركة من الوالدين. ومع ذلك، إذا توفي أحد الوالدين، يمارس السلطة الوالد الباقي على قيد الحياة. وفي حالة أي خلاف بين الوالدين

في الشؤون ذات الأهمية الخاصة، يتيح القانون المدني إمكانية اللجوء إلى محكمة الاختصاص القانوني الطوعي. وتقتصر المحكمة على اقتراح الحل الذي تعتبره أفضل حل لصالح الطفل والأسرة. ومع ذلك، إذا استمر الخلاف بين الوالدين وكان للأمر أهمية أساسية، قد يقوم القاضي الذي يرأس المحكمة - بناء على طلب الزوجين معا - بالفصل في المسألة بنفسه على أفضل نحو يحفظ مصالح الأسرة والحياة الأسرية.

وفضلا عن ذلك، تمتد السلطة الوالدية إلى التمثيل المشترك للأطفال في المسائل المدنية والإدارة المشتركة لممتلكات الأطفال.

وكانت التعليمات الجديدة لجوازات السفر، التي تكمل قانون جوازات السفر لعام ١٩٢٨، قد وضعت أيضا لإنفاذ أحكام القانون المدني فيما يتعلق بالحقوق المشتركة للوالدية. وتوقيع كل من الوالدين مطلوب الآن لإصدار جواز سفر باسم القاصر. ويمكن للقصر أن يسافروا بجواز سفر أي من الوالدين، ما دامت موافقة كل من الوالدين قد حصل عليها مسبقا عند إصداره. ومن ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١ لم يعد من الممكن إدراج القصر في جوازات سفر والديهم ولا على جوازات السفر الجديدة الصادرة بعد هذا التاريخ.

ويضمن قانون المساواة بين الرجل والمرأة لعام ٢٠٠٤ أيضا تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في التوظيف والمهنة والتعليم والتدريب المهني، وتوفير سبل الحصول على المال فيما يتعلق بالأنشطة التجارية ونقل صورة الجنسين في وسائط الإعلام.

وبغض النظر عن الحالة الاجتماعية، تتاح للمرأة فرص الحصول على القروض والائتمانات، وحيازة عقد ملكية الأرض، وتوقيع العقود المتعلقة بالائتمان والعقارات، وإجراء المعاملات التجارية. وفي سياق الزواج، يتعين على الزوجين الدخول في عقود على نحو مشترك عند حيازة ممتلكات غير منقولة أو التصرف فيها، نظرا إلى أن الشراكة في العقارات المشتركة تبقى بين الزوجين. بيد أن الزوجين يحق لهما قانونا أن يختارا نظام زوجية مختلفا، مثل الفصل بين الممتلكات، والشراكة في الفائض بإدارة منفصلة.

لقد أزال إجراء التعديلات على قانون الأسرة جميع وجوه التمييز السابق الذي واجهته المرأة المتزوجة في المجال الحيوي، وهو مجال المعاملات المصرفية والتمويل. وعلاوة على ذلك، فإن الحصول على الائتمان والتمويل في سياق المعاملات التجارية تخميه المادة ٦ من قانون المساواة بين الرجل والمرأة الذي ينص على أنه: "لا يقوم مصرف أو مؤسسة مالية أو شركة تأمين بالتمييز ضد أي شخص في منح أي تسهيل فيما يتعلق بإنشاء أي عمل تجاري أو بتجهيزه أو في إطلاقه أو توسيعه أو إطلاق أو توسيع نطاق أي شكل من أشكال العمل الحر أو تأمين ذلك العمل التجاري أو الشخص في العمل الحر".

بيد أن الحصول على المال ليس يسيرا على المرأة وتبقى ترتيبات الائتمان مع المصارف صعبة. تنبغي زيادة تحسين الحالة بتبني توجيهه المجلس 2004/113/EC المؤرخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ الذي ينفذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الوصول إلى السلع والخدمات وتزويدها، وهو ما يجري حاليا. ومن شأن تبني هذا التوجيه أن تكون له آثار منها توسيع نطاق المادة ٦ المقتبسة أعلاه المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة في تناول حالات تتجاوز سياق المعاملات التجارية.

ومنذ تنفيذ التعديلات التي أدخلت على القانون المدني في عام ١٩٩٣ بمقتضى القانون الحادي والعشرين، أصبح للمرأة المتزوجة الحق في أن تدير الممتلكات التي حصلت عليها قبل الزواج (الممتلكات الشخصية المتنوعة)، وفي أن تدير بالاشتراك مع زوجها جميع الممتلكات التي جرى الحصول عليها أثناء الزواج. والخطوة الهامة الأولى صوب القضاء على التمييز ضد المرأة المتزوجة في مالطة تعود إلى سن القانون السادس والأربعين لعام ١٩٧٣، الذي نص، ضمن جملة أمور، على السماح للمرأة المتزوجة بأن تعاقدا باسمها وتمثل نفسها في الإجراءات القضائية دون موافقة أو مساعدة من زوجها. وذلك أنهى حالة لم يكن للمرأة المتزوجة فيها - بالفعل - أية قدرة قانونية.

ونتيجة للتعديلات التي أدخلت عام ١٩٩٣ على القانون المدني، حصلت المرأة على الحق في أن تدير الممتلكات التي كانت لها قبل الزواج (الممتلكات الشخصية المتنوعة)، وفي أن تدير أيضا - بالاشتراك مع الزوج - الشركة التي اقتناها كل من الزوجين أثناء الزواج. وبينما جرت المحافظة على مفهوم الفصل القضائي للممتلكات، فإنه بمقتضى القسم ١٣٣٢ من القانون المدني ينص القانون الآن على فصل الممتلكات لحماية مصالح كل من الزوجين فقط.

وفضلا عن ذلك، تنص المادة ٣ من قانون التعليم (الفصل ٣٢٧ من قوانين مالطة) على أنه "من حق كل مواطن من مواطني جمهورية مالطة أن يتلقى التعليم والتوجيه دون أي تمييز فيما يتعلق بالسن أو نوع الجنس أو المعتقدات أو الموارد الاقتصادية".

وبالمثل تنص المادة الفرعية (٢) من المادة ٣ من قانون الرياضة (القسم من قوانين مالطة) على أن "الدولة تعترف بأنه ينبغي عدم السماح للتمييز بسبب نوع الجنس أو العنصر أو اللون أو الديانة أو الرأي السياسي أو الإقامة ضمن أماكن مختلفة من مالطة في إمكانية الوصول إلى المرافق الرياضية أو إلى الأنشطة الرياضية". وتواصل المادة الفرعية (٣) من نفس المادة النص على أن "الدولة تعترف بأنه ينبغي لكل شخص أن تتاح له الفرصة للمشاركة في الرياضة، وبأنه تتخذ، إذا اقتضى الأمر ذلك، تدابير إضافية ترمي إلى تمكين النساء والشباب

الموهوبين، وأيضا الأشخاص المحرومين والمعوقين أو جماعات محرومة ومعوقة من أولئك الأشخاص، من الاستفادة على نحو فعال من تلك الفرص، وإلى تشجيعهم على تلك الاستفادة“.

ينص الجدول الثالث من قانون الإذاعة (القسم ٣٥٠ من قوانين مالطة) - قانون الإعلانات والتبضع عن بُعد والتبرعات - على أن ”الإعلان والتبضع عن بُعد لا يشملان، في جملة أمور، أي تمييز على أساس العنصر أو نوع الجنس أو الجنسية...“.

٢-١٥ اختيار محل الإقامة

تموجب تعديلات ١٩٩٣ التي جعلت الرجل والمرأة شريكين متساويين في الزواج يقرر الزوجان على نحو مشترك مكان إنشاء منزل الزوجية ومكان الإقامة خلال الزواج. وخارج إطار الزواج، أو بعد انفصال شخصي، لهما الحرية في اختيار مكان إقامتهما.

٣-١٥ حرية الحركة

يعرف الدستور حرية الحركة بأنها الحق في التحرك بحرية في جميع أنحاء مالطة، والحق في الإقامة في أي جزء من مالطة، والحق في الخروج من مالطة والدخول إليها. وبالتالي، فإن أي شخص يسمح له بحرية الحركة يعتبر شخصا مستثنى. بمقتضى أحكام قانون الهجرة ولا يطلب منه تصريح بالإقامة.

وأحد معايير الحصول على حرية الحركة في مالطة، بمقتضى أحكام الدستور، هو أنه إذا كان الشخص زوجة غير مالطية لمواطن مالطي حصل على جنسية مالطة بال ميلاد فيها، أو لشخص يتمتع بحرية الحركة، فإنها تحصل على حرية الحركة طالما كانت تعيش بالفعل مع زوجها. وفي عام ١٩٨٩، عدل قانون الهجرة لعام ١٩٧٠ لكي يعتبر الزوج غير المالطي لمواطنة مالطية شخصا مستثنى لأغراض الإقامة والعمل في مالطة. وفضلا عن ذلك، تستمر الأرملة أو الأرملة غير المالطي لمواطن أو مواطنة مالطية في التمتع بامتيازات الإقامة والعمل هذه بعد وفاة الزوج الآخر.

وإذا أراد أجنبي أن يعمل في مالطة قبل الزواج لكي يتعرف على أحوال العمل المحلية، يجب على صاحب العمل المقبل أن يقدم تصريح عمل بالنيابة عنه. وإذا قدمت وثائق تكفي لإثبات أن الزواج سيعقد في خلال ستة أشهر، يجري إصدار ترخيص عمل صالح لمدة الستة أشهر السابقة لتاريخ الزواج. وليس هناك داع لترخيص العمل بعد عقد الزواج.

٤-١٥ الجنسية

قبل إدخال تعديلات عام ١٩٨٩، كانت مالطة دولة ذات جنسية وحيدة. ولم يكن المواطن المالطي يستطيع الاحتفاظ بأية جنسية أخرى. وجاء الاستثناء الوحيد من هذه القاعدة بعد تعديل دستوري أجري في نفس السنة نتيجة للمعدل المرتفع للهجرة من مالطة ولرجوع المهاجرين إليها.

وبالتالي، تمكن المهاجرون من مالطة من الاحتفاظ بكل من جنسيتهم المالطية وأيضا جنسية البلد الذي هاجروا إليه، على أن تسمح قوانين ذلك البلد بذلك. وإن لم يكن الأمر كذلك، يفقد المهاجر جنسية مالطة بمجرد حصوله على جنسية البلد الذي هاجر إليه.

يكون مقدم الطلب أهلا للحصول على جنسية مزدوجة إذا كان مهاجرا من مالطة ويحمل جنسية أجنبية حصل عليها بعد الهجرة إلى بلد معين ونتيجة لهذه الهجرة. وفضلا عن ذلك، يجب أن يكون قد ولد في مالطة قبل استقلالها في ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٤، وأن يكون أحد والديه على الأقل من مواليد مالطة أيضا، أو من مواليد مالطة في هذا التاريخ أو بعده ولكن قبل ١ آب/أغسطس ١٩٨٩، ويجب أن يكون قد أقام في البلد الذي هاجر عليه، والذي حصل على جنسيته، لمدة ست سنوات على الأقل لم يقم خلالها بأية زيارة أو زيارات إلى مالطة استغرقت أكثر من ثلاثة أشهر في عام واحد أو ١٢ شهرا في مجموعها.

ومن يولد في مالطة بعد ١ آب/أغسطس ١٩٨٩ يمكنه أن يحصل أيضا على جنسية مزدوجة، إلا أنه يخضع لشروط مختلفة. ونتيجة للقانون الرابع لعام ٢٠٠٠، من الممكن الآن أيضا للمواطن المالطي أن يحصل على تعدد الجنسية. وتنص المادة ٧ من قانون الجنسية المالطي على ما يلي:

يكون من حق أي شخص أن يكون مواطنا مالطيا ومواطننا لبلد آخر في نفس الوقت.

وبالتالي، فيما يتعلق بشخص ولد في أو بعد ١٩٨٩، يمكن أن تمنح الجنسية لأم أو أب لخاص. وفيما يتعلق بأشخاص ولدوا قبل ١٩٨٩، لا تمكن حيازة الجنسية المالطية إلا عن طريق الأب وليس عن طريق الأم.

المادة ١٦ : الزواج والحياة الأسرية

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، وبوجه خاص تضمن، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

(أ) نفس الحق في عقد الزواج؛

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالها؛ وفي جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛

(هـ) نفس الحقوق في أن تقر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفترة بين إنجاب طفل وآخر، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأنظمة المؤسسية الاجتماعية، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وفي جميع الأحوال تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة؛

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات، والإشراف عليها، وإدارتها، والتمتع بها، والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة.

٢ - لا يمكن لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما فيها التشريع، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

١٦-١ الإطار القانوني

توفر المادة ٤٥ من الدستور المالطي الحماية من التمييز لأسباب عدة، منها سبب نوع الجنس. وبالتالي، للرجل والمرأة حرية متساوية في عقد الزواج مع شخص من اختيارهما. إنه خاضع لبعض القيود المفروضة خدمة لمصلحة الجمهور. وبالتالي، فإن الزواج المعقود بين:

- (أ) مَنْ هو من أصله أو متحدر منه في خط مباشر؛ أو
- (ب) أخ وأخت سواء كانا لنفس الوالدين أو لأب فقط أو لأم فقط؛ أو
- (ج) شخصين يرتبطان بقرابة في الخط المباشر؛ أو
- (د) المتبني والشخص المتبنى أو متحدر، أو الزوج أو الزوجة للشخص المتبنى،

يكون باطلا، سواء تنبع العلاقة المذكورة أعلاه من نسب مشروع أو غير مشروع.

وفي هذا الصدد، فإن علاقة شخص متبنى تُعتبر باقية فيما يتعلق بعائلته الطبيعية أو المتبنية. إن محكمة الاختصاص الطوعي التي يقيم أي من الزوجين في منطقة اختصاصها يمكنها، فضلا عن ذلك، استنادا إلى سبب وجيه مبيّن أن يتجاوز الحكمين (ج) و (د) من المادة الفرعية (١).

وفضلا عن ذلك، فإن الزواج الذي يعقد بين شخصين أي منهما مقيد بعقد زواج سابق باطل. والزواج باطل أيضا إذا عقده شخص دون سن الـ ١٦ وإذا عُقد بين شخصين أي منهما عاجز عن العقد بسبب العته العقلي، سواء كان أو لم يكن محجورا عليه.

والزواج في مالطة ينظمه قانون الزواج لعام ١٩٧٥ كما هو معدل بعد ذلك في ١٩٩٦، وعدد من الأحكام الأخرى في القانون المدني المالطي. ولا يكون الزواج صحيحا إلا إذا اتخذت علو نحو واف بالغرض الإجراءات ذات الصلة.

وينص القانون المالطي أيضا على كفالة الا يعقد شخص الزواج إلا بموافقة الحرة والكاملة. وكما هو موضح أعلاه ينص القانون المالطي على نحو خاص على سن دنيا تبلغ ١٨ سنة ليكون في إمكان شخص عقد الزواج. وقانون الزواج (المادة ٣) ينص في الواقع على أن الزواج الذي يُعقد بين شخصين أي منهما دون سن الـ ١٦ سنة باطل؛ وأيضا على أن أي شخص لا يزال تحت السلطة الوالدية (أي، دون سن الـ ١٨ سنة) لا يمكنه أن يعقد الزواج بصورة قانونية دون موافقة الشخص الذي يمارس تلك السلطة، أو المرشد، حسب الحالة. وبالتالي، يسعى القانون المالطي إلى كفالة الا يعقد شخص الزواج دون الفهم الكامل لآثاره.

والزواج باطل أيضا إذا عقده شخص عاجز عن إبرام العقد بسبب عته العقل، سواء كان أو لم يكن محجورا عليه.

وفي هذا الصدد ينص القانون المالطي أيضا على إمكانية فسخ الزواج في احتمال أن الموافقة على هذا الزواج يبطلها سبب أو آخر:

(أ) إذا ابتزت موافقة أي من الطرفين بالعنف، إما الجسدي أو المعنوي، أو بالتخويف؛

(ب) إذا استبعدت موافقة أي من الطرفين خطأ من هوية الطرف الآخر؛

(ج) إذا ابتزت موافقة أي من الطرفين بالاحتيال فيما يتعلق بخاصية ما من خصائص الطرف الآخر، ما يمكن بطبيعته أن يقوض الحياة الزوجية تقويضا خطيرا؛

(د) إذا أفسد موافقة أي طرف من الطرفين عيب خطير في تقدير الحياة الزوجية أو حقوقها وواجباتها الأساسية، أو حالة شاذة نفسية خطيرة تجعل من غير الممكن أن يفهم ذلك الطرف بالتزامات الزواج الأساسية؛

(هـ) إذا كان أي من الطرفين عقيما، سواء كان ذلك كاملا أو نسبيا، ولكن شريطة أن يكون ذلك العقم سابقا للزواج؛

(و) إذا كانت موافقة أي من الطرفين قد أبطلها الاستبعاد الإيجابي للزواج نفسه، أو أي عنصر أو أكثر من العناصر الأساسية للحياة الزوجية، أو للحق في إجراء زوجي؛

(ز) إذا جعل أي من الطرفين موافقته أو موافقتها خاضعة لشرط يشير إلى المستقبل؛

(ح) إذا لم يمتلك أي من الطرفين، على الرغم من أنه غير محجور عليه أو غير معتوه عقليا، عند عقد الزواج، حتى لو كان ذلك بسبب عابر، قدرات فكرية أو إرادة تكفي للحصول على الموافقة الزوجية؛

ما ينص عليه القانون المدني هو أن "الزوجين لهما حقوق متساوية وعليهما مسؤوليات متساوية أثناء الزواج. والواحد منهما مدين للآخر بالوفاء والدعم المعنوي والمادي". وينبغي على ذلك أنه يجب اشتراك الزوجين في اتخاذ القرارات، على الأقل فيما يتعلق بالمسائل الهامة. وتتعلق المسؤولية المشتركة بثلاثة مجالات رئيسية هي:

- إدارة الأملاك؛
- اختيار منزل الزوجية؛
- ممارسة السلطة الوالدية.

الطلاق غير مصرح به بموجب القانون المالطي. ومع ذلك، فالطلاق الذي يحدث في بلد آخر يعترف به لجميع أغراض القانون في مالطة على شرط أن يصدر القرار عن محكمة مختصة في البلد الذي يحدث فيه الطلاق والذي يكون الزوج أو الزوجة من مواطنيه أو من المقيمين فيه. ومع ذلك فالقانون المالطي يتيح الانفصال الشخصي للمتزوجين كما تصرح به المحكمة المختصة. ولا يؤدي الانفصال الشخصي القانوني إلى الطلاق.

يظل الزواج مستمرا ولكن يصبح الزوجان غير ملزمين بالواجبات التي يتطلبها عقد الزواج، ولا يعود الزوجان ملتزمين بواجب التعايش. وتنظم الواجبات الأخرى، مثل واجب إعالة كلا الزوجين للآخر في حكم الانفصال أو في العقد العام في حالة الانفصال المتفق عليه.

٢-١٦ إدارة الأملاك

(أ) الملكية المشتركة

ينظم الزواج في مالطة عن طريق الملكية المشتركة، وهي النظام السائد لإدارة الأصول التي يمتلكها الزوجان. وتشتمل الملكية المشتركة على جميع الدخول التي تم كسبها وجميع الممتلكات التي اقتناها (بالشراء أو بالإيجار) الزوج أو الزوجة من تاريخ الزواج إلى انتهائه، كما تشمل كل الدخل الناتج عن هذه الممتلكات. ويطبق مبدأ الملكية المشتركة أيضا في حالات الزواج الذي يعقد في الخارج بين شخصين يستقران فيما بعد في مالطة فيما يتعلق بأية ممتلكات يكتنيتها بعد وصولهما إلى مالطة.

والملكية المشتركة مبدأ يساوي الشراكة بين الزوجين في جميع الممتلكات التي يكتنوها، سواء معا أو منفصلين، كما أنهما يمتلكان بالتساوي ما يدره عملهما أو مدخراتهما من الدخل أثناء الزواج.

ونتيجة للتعديلات التي أدخلت على القانون المدني في عام ١٩٩٣، جرى الاحتفاظ بوضع الملكية المشتركة، وإن كان قد تغير تغيرا جذريا. ونتيجة لهذه التعديلات، وضع الزوج والزوجة على قدم المساواة. وللزوج أو الزوجة الحق في الإدارة العادية للممتلكات والحق في التقاضي أو الخضوع للمحاكمة بشأن هذه الإدارة الاعتيادية؛ بينما يكون للزوج والزوجة - مشتركين - الحق في الإدارة غير الاعتيادية والحق في التقاضي أو الخضوع للمحاكمة بشأن هذه الإدارة، أو الدخول في أية تسوية تتعلق بأي إجراء مهما كان. ويتضمن القانون المدني قائمة تشمل جميع الإجراءات التي تعتبر من إجراءات الإدارة غير الاعتيادية، وبالتالي فإن أي إجراء غير وارد في هذا القانون يعتبر من إجراءات الإدارة الاعتيادية. ومع ذلك، يجب في

الحالات المشكوك فيها أن يجري النظر في كل حالة بحسب ظروفها. وينص القانون أيضا على الحالات التي يمارس فيها أحد الزوجين بنفسه إجراءات الإدارة غير الاعتيادية. والحالة الأولى التي يكون ذلك ممكنا فيها هي عندما يعين أحد الزوجين الزوج الآخر وكيلا له بموجب سند عام أو وثيقة خطية خاصة (مصدق عليها بموجب القسم ٦٣٤ من قانون التنظيم والإجراءات المدنية). وهناك حالة أخرى، وهي أنه إذا كان أحد الزوجين خارج مالطة أو إذا كانت هناك أية عقبة أخرى يواجهها ذلك الزوج، مع عدم وجود هذا التفويض، فإنه يمكن للزوج الآخر أن يمارس بمفرده الإجراءات الضرورية للإدارة غير الاعتيادية للممتلكات، بعد الحصول على تصريح بذلك من محكمة الاختصاص القانوني الطوعي. ومع ذلك، قد لا تصرح المحكمة في هذه الحالات بممارسة إجراءات الإدارة غير الاعتيادية بشكل عام بل تقصرها على إجراء معين. وإذا أسفر هذا الإجراء عن نقل ملكية أي حق صحيح في الممتلكات غير المنقولة أو عن إعطاء رهن عام أو خاص، وجب أن يسجل ذلك باسم الزوج الغائب أو غير القادر كما لو كان هذا الزوج طرفا في سند نقل الملكية أو الرهن. وفي حالة عدم الحضور إلى المحكمة، فإن التسجيل المتعلق بالأطراف الثالثة لا يكون ساريا إلا على الزوج الذي جرى التسجيل باسمه.

وينص القانون المدني أيضا على الحالة التي لا يوافق فيها أحد الزوجين على إجراء الإدارة غير الاعتيادية. وفي هذه الحالة، إذا كان الإجراء لازما لمصلحة الأسرة، أمكن للزوج الآخر أن يتقدم بطلب للمحكمة المختصة بأن تصرح له بالقيام بالإجراء المطلوب.

ورغم أن القاعدة العامة هي أن يدير الزوجان ممتلكاتهما معا، فإن القانون المدني ينص على الحالات التي يستبعد فيها أحد الزوجين عن إدارة الملكية المشتركة. وفي هذه الحالة فإن المحكمة المختصة - بناء على طلب أحد الزوجين - قد تستبعد الزوج الآخر، إما بصفة عامة أو بشكل محدود لأغراض أو إجراءات معينة، عن إدارة الملكية المشتركة إذا كان الزوج الآخر ليس مؤهلا للإدارة أو إذا كان قد أساء إدارة الملكية المشتركة. وفي هذه الحالة تصبح إدارة الملكية المشتركة في يد الزوج الذي لم يستبعد بمقدار ما استبعد بشأنه الزوج الآخر. وتسري هذه الآثار أيضا إذا حرم أحد الزوجين أو كان عاجزا وواصل السعي إلى أن يتوقف هذا التحريم أو العجز.

وفي حالة قيام أحد الزوجين بإجراء يتطلب موافقة الزوجين، دون الحصول على الموافقة اللازمة من الزوج الآخر، قد يجري إبطال هذا الإجراء بناء على طلبه إذا كان ذلك الإجراء يتعلق بنقل أو تأسيس حق واقعي أو شخصي في ممتلكات غير منقولة. أما في حالة الممتلكات المنقولة، لا يمكن إبطال الإجراء إلا إذا وهبت الحقوق فيها عن طريق صك دون

مقابل. ولا يمكن اتخاذ إجراء الإبطال هذا إلا بواسطة الزوج الذي كانت موافقته مطلوبة وخلال فترة الثلاث سنوات الملزمة من تاريخ علم هذا الزوج بالإجراء، أو من تاريخ التسجيل إذا كان هذا الإجراء يتطلب التسجيل، أو من تاريخ إنهاء الملكية المشتركة، أيها جاء أولاً. ومع ذلك، يسقط هذا الحق بانقضاء ثلاثة أشهر على اليوم الذي يسلم فيه إعلان الإجراء إلى هذا الزوج بحكم قضائي، ما لم تقم دعوى خلال فترة الأشهر الثلاثة هذه.

(ب) فصل الممتلكات

قد يعلن الشريكان قبل الزواج، أو في أي وقت بعد الزواج، أنهما يريدان اختيار الفصل الكامل بين ممتلكاتهما، بحيث يملكان ويديران ممتلكاتهما بشكل منفصل، بدلا من اختيار الملكية المشتركة. وهذا الفصل الكامل ينطوي على فصل كامل بين ممتلكات كل منهما (التي اقتنيها أثناء الزواج)، ومن شأن كل منهما أن يدير ممتلكاته دون تدخل من الآخر.

وحتى في حالات الزواج التي تنظمها الملكية المشتركة، ينص القانون على أن أي من الزوجين يمكنه أن يطلب فصل الممتلكات إذا كان الزوج الآخر، ضمن جملة أمور، يدير شؤونه على نحو مشوش أو على أسس أخرى حددها القانون، مثل منع أحد الزوجين أو تعجيزه.

(ج) الملكية المشتركة للفائض في إطار الإدارة المنفصلة

الملكية المشتركة للفائض في إطار الإدارة المنفصلة مفهوم يقوم على أساس النظام الألماني للملكية المشتركة للأرباح المكتسبة، وهو مفهوم جديد نصت عليه التعديلات التي أدخلت على القانون المدني ينظم علاقات الإرث بين الزوجين. ويسفر ذلك عن حالة يستبعد فيها الزوجان - بمقتضى عقد الزواج - تطبيق الملكية المشتركة ويختاران نظاما يجري فيه حفظ وإدارة جميع الممتلكات التي يكتنيها أثناء الزواج عن طريق الزوج الذي يقوم باقتناء هذه الممتلكات. وفيما يتعلق بالأطراف الثالثة، يكون لهذا الزوج حرية التصرف في الممتلكات بوصفه المالك الوحيد لها. ومن المسلم به أن هذا النظام يشكل موقعا متوسطا بين نظام الملكية المشتركة ونظام الفصل القضائي للملكية. وتكون لكل من الزوجين الحرية أثناء الزواج في اقتناء الممتلكات باسمه وفي إدارة هذه الممتلكات والتصرف فيها دون موافقة الزوج الآخر. ولكن، عند حل الزواج، فإن جميع الممتلكات التي اقتناها كلا الزوجين والتي ما زالا يمتلكهما، تقسم بينهما بالتساوي. والممتلكات التي تخضع لهذا النظام هي تلك التي تشكل جزءا من الملكية المشتركة. وبالنسبة للممتلكات التي اشترك في اقتنائها زوجان اختارا هذا

النظام، فإنها تدار إدارة مشتركة. ولا ينقل نصيب أي زوج في هذه الملكية إلا إلى شخص حي آخر وبموافقة الزوج الآخر؛ وإذا جرى الامتناع عن هذه الموافقة دون سبب معقول، فإن هذا النصيب ينقل عن طريق سلطة محكمة الاختصاص القضائي الطوعي أو عن طريق بيع قضائي بالمزاد بناء على طلب أي دائن لهذا الزوج.

ومن الجدير بالذكر أنه لن يسمح لأي من الزوجين بنقل أية ممتلكات شخصية مجاناً إلا بموافقة الزوج الآخر. ولا ينطبق ذلك على الهبات المعتدلة القيمة، مع مراعاة حالة الأطراف وجميع الظروف المحيطة الأخرى. وفي حالة المخالفة، يقيم الزوج الذي تطلب موافقته دعوى لإبطال إجراء نقل الممتلكات خلال فترة سنة واحدة لا تقبل التمديد من تاريخ معرفة الزوج بالإجراء، أو من تاريخ التسجيل إذا كان من الواجب تسجيل هذا الإجراء، أو من تاريخ إنهاء الملكية المشتركة للفائض في إطار إدارة منفصلة، أيها جاء أولاً.

٣-١٦ بيت الزوجية

أدخلت ثلاثة تعديلات هامة أخرى على القانون المدني وتعلق بما يلي:

(أ) بيت الزوجية؛

(ب) اسم عائلة الزوجة؛

(ج) تعليق الحق في النفقة.

كان موقف قانون الأسرة سابقاً بالنسبة لبيت الزوجية هو أن الزوجة كانت ملزمة بأن تعيش مع زوجها وأن تتبعه إلى أي مكان يرى أنه يصلح لإقامة دار للزوجية. وبالتالي، فإنه من الناحية النظرية لم يكن للزوجة رأي في مكان إقامتها. ولكن التعديلات التي أدخلت على القانون المدني عام ١٩٩٣ أحدثت تغييراً جذرياً في تلك الحالة، إذ تنص على إقامة بيت الزوجية في المكان الذي يقرره الزوجان باتفاقهما المشترك طبقاً لاحتياجات كلا الزوجين وللمصلحة الغالبة للأسرة نفسها.

ورغم أن أحد الزوجين قد يكون قد اقتنى بيت الزوجية قبل الزواج، وبالتالي فإنه يشكل جزءاً من الممتلكات المتنوعة لهذا الزوج، فإن كونه بيت الزوجية يفرض بعض الواجبات على هذا الزوج. ولا يحق لهذا الزوج أن ينقل حقه في بيت الزوجية إلى شخص حي آخر عن طريق صك إلا:

أ - بموافقة الزوج الآخر؛

ب - أو إذا جرى الامتناع عن هذه الموافقة دون سبب معقول، عن طريق سلطة محكمة الاختصاص القضائي الطوعي؛

ج - أو عن طريق بيع قضائي بالمزاد بناء على طلب أي دائن لهذا الزوج.

٤-١٦ لقب العائلة

طبقا للتعديلات التي أدخلت على القانون المدني، يظل لقب العائلة هو لقب الزوج. ومع ذلك، أعطيت المرأة المتزوجة الحق في أن تختار اتخاذ لقب عائلة زوجها، أو الاحتفاظ بلقب عائلتها قبل الزواج، أو إضافة لقب عائلة زوجها إلى لقب عائلتها. ويجب أن يتخذ الأطفال من هذا الزوج لقب عائلة الوالد، ويمكنهم أن يضيفوا إليه لقب عائلة والدتهم. وفضلا عن ذلك، كان للمرأة التي تزوجت قبل كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ أن تتقدم بطلب في ظرف ستة أشهر إلى السجل العام بأن تتحول إلى لقب عائلتها قبل الزواج.

٥-١٦ نفقة الزوجين

الزوج الذي صدر حكم ضده بالانفصال لا يعفي من الالتزام بدفع نفقة للزوج الآخر. ولا يتحمل الزوج وحده بعد الآن عبء نفقة الأسرة، بل يتحمله الزوجان معا. وينص القانون المدني على أن يقوم الزوجان بالإنفاق، كل منهما على الآخر، وأن يسهما في الوفاء باحتياجات الأسرة، كل منهما بما يتناسب مع احتياجاته ومع قدرته على العمل، سواء داخل البيت أو خارجه، وفقا لما تتطلبه مصلحة الأسرة. وفي حالة الانفصال الشخصي، يلتزم الزوج الذي تسبب في هذا الانفصال بإعالة الزوج الآخر.

وعند إعلان الانفصال الشخصي للزوجين، قد تقضي المحكمة بأن تدفع النفقة دفعة واحدة بدلا من دفعها على أقساط دورية كل أسبوع أو كل شهر على سبيل المثال. ويمكن أن يطبق ذلك في حالة الزوج الذي يتطلب تدريرا أو توظيفيا في المجال المهني أو الفني أو التجاري. ويمكن أن يستثمر الزوج هذه الدفعة الواحدة أيضا في نشاط يدر الدخل. ويجري ذلك لكي يصبح الزوج الذي يستحق النفقة مستقلا من الناحية المالية عن الزوج الآخر أو أقل اعتمادا عليه، حسبما كانت الحالة. وفيما يتعلق بالنفقة، يكون للزوج الحق فيها قبل الوالدين والأقارب الآخرين.

٦-١٦ السلطة الوالدية

يفرض الزواج على الزوجين واجب العناية بالأطفال وإعالتهم وإرشادهم وتعليمهم. وعرف القانون مفهوم "الرعاية" تعريفا واسع النطاق ليشمل "التوجيه والتعليم" اللذين

يتعديان مجرد الرعاية البدنية. والزوجان مسؤولان معا عن رعاية أطفالهما وعن مفهوم سلطة الأب (السلطة الأبوية). وتوجه كل الإشارات التي كانت معنية قبلا بالسلطة الأبوية إلى السلطة الوالدية. ويجب ممارسة السلطة الوالدية من خلال الإتفاق المشترك.

وفي حالة حدوث خلاف يتيح القانون إمكانية اللجوء إلى محكمة الاختصاص القضائي الطوعي. ويجري هذا اللجوء بصفة غير رسمية عن طريق أحد الوالدين الذي يجب أن يشير في الطلب إلى أفضل حل يرغب فيه في هذه الظروف. وفي هذه الحالة قد تقرر المحكمة أحد الخيارين التاليين:

- أ - إذا كانت مسألة لا تستطيع معها المحكمة أن تحل سلطتها محل سلطة الوالدين تقرر المحكمة من تعتبره أنسب الوالدين لاتخاذ هذا القرار المعين؛
- ب - أو قد تفرض المحكمة سلطتها لتقرر السلطة الفائزة التي ستستمر لمصلحة الطفل، حتى بالرغم من اتفاق كلا الوالدين بخصوص مسألة معينة، عندما يكون ذلك واضح الضرر برفاهة الأطفال.

وفي هذه الإجراءات قد تقوم المحكمة أيضا بسماع آراء الأطفال البالغين ١٤ عاما في الأمور التي تمهم بشكل مباشر. ويقوم الزوجان معا بإدارة أملاك الطفل، ويجوز لأحدهما فتح حساب مصرفي باسمه للقاصر ونيابة عنه. وللوالدين حق الانتفاع بجميع الأملاك التي يكتسبها الطفل عن طريق الإرث أو المنحة أو تحت أية حقوق شرعية مجانية أخرى. وفي حالة الطفل غير الشرعي يتمتع الوالد الذي يعترف به بجميع حقوق السلطة الوالدية بخصوصه فيما عدا حق الانتفاع القانوني.

وفضلا عن ذلك، يكون الأب ملزما أيضا بإعالة الطفل وتعليمه وفقا لقدراته ومواصلة إعالته في حالة الاحتياج حتى بعد بلوغ الأخير سن الرشد شريطة ألا يكون له/لها زوج/زوجة أو خلف في وضع يسمح لهم بتقديم تلك الإعالة. ويمتد واجب الأب هذا ليشمل أيضا الخلف الشرعيين للابن المتوفى أولا أو البنت المتوفاة أولا إذا كان والدوهم الباقون على قيد الحياة أو أجدادهم الشرعيون غير قادرين على إعالتهم.

ويجوز لأي من الوالدين أن يمتنع عن الإعالة لو رفض الطفل، يدون سبب مشروع، اتباع تعليماته/تعليماتها المعنية بسلوكه أو تعليمه، أو لو رفض الطفل العيش في المنزل الذي اختاره الوالد ووافقت عليه المحكمة لهذا الغرض، وأيضا في أية حالة أخرى يكون فيها لدى الوالد وفقا للقانون أسباب كافية لرفض إعالة طفل شرعي.

ويجوز منح الأطفال غير الشرعيين صفة البنوة الشرعية عن طريق الزواج اللاحق أو من خلال قرار صادر عن محكمة الاختصاص القضائي الطوعي، وفي هذه الحالات يكون للوالدين والطفل الذي منح صفة البنوة الشرعية نفس حالة الوالد والطفل الشرعي. ومع ذلك فالطفل لا يكتسب أي حق آخر ينشأ عن قرابة الرحم.

ولا يمكن القيام بالتبني إلا عن طريق تصريح من محكمة الاختصاص القضائي الطوعي بقرار معني بطلب شخص من أي من الجنسين. وفي حالة المتزوجين قد يصدر قرار بشأن طلب مقدم من الزوجين اللذين يشترط أن يكونا متزوجين ومقيمين معا لمدة لا تقل عن خمس سنوات. ويجب أن يقدم الزوجان معا الطلب. ولا تنطبق هذه الشروط عندما يكون أحد الزوجين الوالد الطبيعي للطفل.

ولا يمكن إصدار قرار بالتبني إلا إذا توافرت الشروط التالية في مقدم الطلب أو في أحد مقدمي الطلب في حالة الطلب المشترك:

- يكون قد بلغ ٣٠ عاما ولكنه لم يبلغ ٦٠ عاما، ويكون أكبر من الشخص المراد تبنيه ب ٢١ عاما على الأقل؛

- أو أن يكون والد أو والدة الشخص المراد تبنيه بالغ سن الرشد.

ولا يمكن إصدار مرسوم بالتبني:

أ - فيما يتعلق بالشخص البالغ من العمر ١٨ عاما، إلا لصالح المقدم الوحيد للطلب الذي يكون والد أو تكون والدة الشخص المراد تبنيه؛

ب - إذا كان الشخص المراد تبنيه أنثى ويكون المقدم الوحيد للطلب ذكرا، إلا إذا رأت المحكمة أن هناك ظروفًا خاصة تبرر قرارات التبني؛

ج - إذا كان الشخص المطلوب تبنيه في الكهنوت أو ملتزما بعهود دينية مقدسة؛

د - لصالح الوصي فيما يتعلق بشخص كان تحت وصايته إلا بعد تقديم حساب معني بإدارته أو إعطاء ضمان كاف بتقديم هذا الحساب.

وفي حالة تبني شخص غير شرعي تلزم موافقة الأم إذا كانت لا تزال على قيد الحياة ويؤخذ في الاعتبار أيضا الأب الطبيعي إذا ما اعترف بالشخص المراد تبنيه بوصفه ابنا له أو إذا رأت المحكمة أنه قام بإسهام في إعالتة/إعالتها أو أظهر اهتماما حقيقيا مستمرا به/بها.

وفي حالة التبني يحصل الطفل على نفس حقوق الملكية التي لدى الطفل المولود في إطار الزواج الشرعي.

المرافق

المادة ١: تعريف التمييز ضد المرأة

تشتمل مهمة اللجنة المعنية بالعنف المتزلي على ما يلي:

- أ - زيادة وعي وفهم العنف المتزلي والتحرش ونتائجهما وطرق ووسائل الحد من حدوثهما؛
- ب - مجالات العنف المتزلي التي من الضروري أو المرغوب فيه إجراء الأبحاث عنها؛
- ج - استراتيجيات لفضح العنف المتزلي ولتيسير تدخل الوكالات والكيانات العامة والخاصة فيما يتعلق بضحايا ذلك العنف ومرتكبيه؛
- د - تثقيف الجمهور بشأن جميع جوانب العنف المتزلي؛
- هـ - طرق تيسير الاتصالات بين الوكالات والكيانات العامة والخاصة المشاركة في العمل ضد العنف المتزلي؛
- و - معايير مرافق الرعاية لضحايا ومرتكبي العنف المتزلي، بما في ذلك خدمات أو مرافق الالتجاء العامة أو الخاصة؛
- ز - معايير وبروتوكولات الممارسين؛
- ح - إجراءات التنسيق الفعال على مستوى وطني لأنشطة الوكالات والكيانات العامة والخاصة العاملة في تقديم خدمات تتعلق بمسائل العنف المتزلي، بما في ذلك خدمات الدعم؛
- ط - خطة شاملة ومنسقة لجمع البيانات المتعلقة بالعنف المتزلي للاستعمال من قبل المحاكم والمدعين العامين وموظفي إنفاذ القانون وممارسي الرعاية الصحية والأخصائيين الاجتماعيين ووكالات وكيانات أخرى بطريقة تحمي هوية ضحايا العنف المتزلي؛
- ي - وضع خطة شاملة لنهج متعدد التخصصات للوقاية النشيطة والتدخل المبكر؛
- ك - التدريب المتخصص للجماعات المهنية المشاركة؛
- ل - استشارة كيانات وطنية ودولية أخرى ذات صلة وإقامة علاقات شبكية معها.

المادة ٢: التدابير المتعلقة بالسياسات

إلى اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة أسندت بضع مهام، منها:

- أ - تحديد جميع السياسات ووضعها واستكمالها المتعلقة على نحو مباشر أو غير مباشر بمسائل المساواة بين الرجل والمرأة؛
- ب - تحديد احتياجات الأشخاص المحرومين لأسباب متعلقة بنوع الجنس واتخاذ الخطوات الواقعة ضمن سلطتها واقتراح تدابير مناسبة بغية تلبية تلك الاحتياجات بأوسع طريقة ممكنة؛
- ج - رصد تنفيذ السياسات الوطنية فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة؛
- د - إقامة الاتصال بالإدارات الحكومية ووكالات أخرى، وكفالة التنسيق الضروري بينها، في تنفيذ التدابير أو الخدمات أو المبادرات المقترحة من قبل الحكومة أو اللجنة بين الحين والآخر؛
- هـ - المحافظة على الاتصال المباشر والمستمر بالهيئات المحلية والأجنبية العاملة في مجال مسائل المساواة، وبجماعات أو وكالات أخرى أو أفراد آخرين، حسب الاقتضاء؛
- و - العمل على القضاء على التمييز بين الرجل والمرأة؛
- ز - إجراء تحقيقات عامة بغية تقرير ما إذا كانت أحكام هذا القانون ممتثلاً لها؛
- ح - التحقيق في شكاوى ذات طابع خاص أو فردي أقوى لتحديد ما إذا كانت أحكام هذا القانون متعارضة فيما يتعلق بمقدم الشكوى، والتوفيق، حيث اعتُبر ذلك مناسباً، فيما يتعلق بتلك الشكاوى؛
- ط - التحقيق في أي أمر يتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة في حالة إحالته إليها من قبل الوزير وتقديم المشورة أو التوصية بشأن ذلك الأمر؛
- ي - تقديم المساعدة، حسب الاقتضاء، إلى أشخاص يعانون من التمييز في إحقاق حقوقهم. بمقتضى هذا القانون؛
- ك - مواصلة استعراض تنفيذ هذا القانون والقيام، حيث اعتُبر لازماً، بناء على طلب من الوزير أو سواه، بتقديم اقتراحات بتعديله أو استبداله؛
- ل - أداء وظائف أخرى كما قد يخصصها هذا القانون أو أي قانون آخر أو وظائف أخرى كما قد يخصصها الوزير.

المادة ٥: قولبة أدوار الجنسين والتحييز

ما يلي بعض النتائج التي نشأت عن مقابلات نوعية أجريت لغرض مشروع "تيسير المساواة عن طريق التعليم".

مَن يقوم بالطبخ؟

الأم فقط - ٤٣,٦%

الأم عادة/ الأب أحيانا - ٣٨,٨%

بين الأم والأب - ١٠,٠%

الأب عادة/الأب أحيانا - ٣,٠%

الأب فقط - ٠,٨%

غير ذلك - ٣,٨%

مَن يغسل عادة أرض الحجرات؟

الأم فقط - ٦٤,٦%

الأم عادة/الأب أحيانا - ١٠,٤%

بين الأم والأب - ٧,٢%

الأب عادة/الأب أحيانا - ٠,٦%

الأب فقط - ١,٤%

غير ذلك - ١٥,٨%

مَن يغسل عادة الملابس؟

الأم فقط - ٨٠,٠%

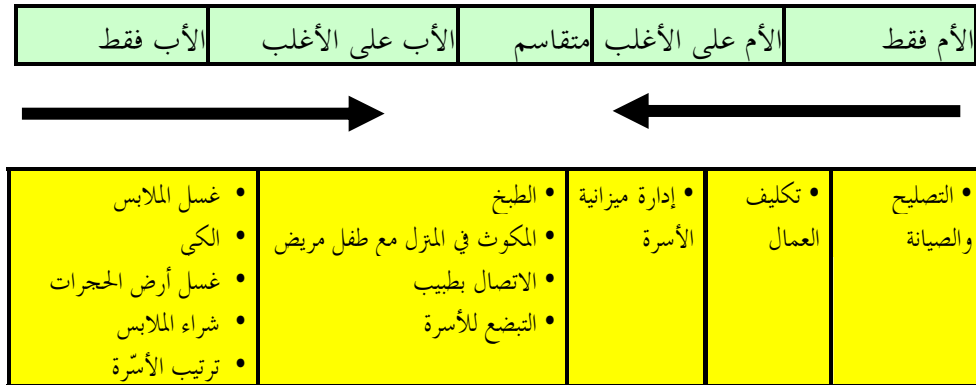
الأم عادة/الأب أحيانا - ٨,٨%

بين الأم والأب - ٥,٦%

الأب عادة/الأب أحيانا - ٠,٦%

الأب فقط - ٠,٦%

غير ذلك - ٤,٤%



المادة ٨: التمثيل

الجدول ٨-١: الخدمة الدبلوماسية

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠

الرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٠	صفر
مستشار رفيع المستوى	صفر	صفر
مستشار أول	٣	صفر
مستشار	١١	٣
أمين أول	١٥	١١
أمين ثان	٢	٧
المجموع	٦١	٢١

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١

الرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣١	١
مستشار رفيع المستوى	صفر	صفر
مستشار أول	١	صفر
مستشار	١٢	٢
أمين أول	١٣	١٣
أمين ثان	٤	١٢
المجموع	٦١	٢١

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

الرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٢	٢
مستشار رفيع المستوى	صفر	صفر
مستشار أول	١	صفر
مستشار	١١	٢
أمين أول	١٦	١٧
أمين ثان	٤	٨
المجموع	٦٤	٢٩

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

الرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٥	٢
مستشار رفيع المستوى	٢	صفر
مستشار أول	١	صفر
مستشار	١١	٢
أمين أول	٢٠	٢٢
أمين ثان	١٣	٢٠
المجموع	٨٢	٤٦

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤

الرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٤١	١
مستشار رفيع المستوى	١	صفر
مستشار أول	٨	٣
مستشار	٣	صفر
أمين أول	١٩	٢٣
أمين ثان	٢٢	٢١
المجموع	٩٤	٤٨

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥

الرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٩	٣
مستشار رفيع المستوى	١	صفر
مستشار أول	٧	٣
مستشار	٣	صفر
أمين أول	٢٩	٣٦
أمين ثان	١٣	١١
المجموع	٩٢	٥٣

أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦

الرتبة	الذكور	الإناث
سفراء*	٣٤	٢
مستشار رفيع المستوى	١	صفر
مستشار أول	٩	٣
مستشار	٦	٤
أمين أول	٢٩	٣٤
أمين ثان	٨	٧
المجموع	٨٧	٥١

تشير إلى السفراء المقيمين وغير المقيمين

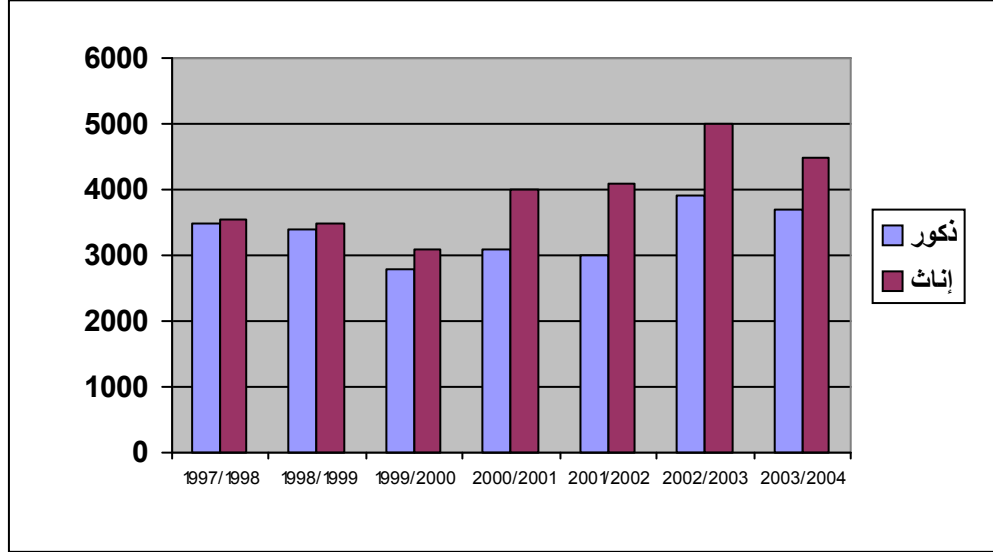
المصدر: وزارة الخارجية، مالطة

المادة ١٠ : التعليم

الشكل ١٠-١ : التعليم الجامعي

اتجاهات في عدد النساء لكل ١٠٠ رجل في

التعليم الجامعي من ١٩٩٧-١٩٩٨ ومن ٢٠٠٣-٢٠٠٤



المصدر: إحصاءات التعليم لعام ٢٠٠٤، مكتب الإحصاء الوطني

الجدول ١٠-٢ إحصاءات طلابية

المجموع	الذكور	الإناث	الكلية/المعهد
١٨٦	١٥١	٣٥	مجلس الدراسات لتكنولوجيا المعلومات
٢٦٠	١٠١	١٥٩	مركز تكنولوجيا الاتصالات
٧٣	٣٨	٣٥	مركز دراسات العمل
١٢	٣	٩	حفظ وإدارة التراث الثقافي
٢٤	١١	١٣	معهد إدوارد دي بونو لتصميم وتطوير التفكير
١١	٣	٨	المركز الأوروبي-المتوسطي للبحوث التربوية
٩	١	٨	المركز الأوروبي للشيوخوخة
٦٨	٢١	٤٧	المركز الأوروبي للتوثيق والبحوث
١٥٤	٨٤	٧٠	كلية العمارة والهندسة المدنية
٦٣٥	٢٥٠	٣٨٥	كلية الفنون
٣٣	١٩	١٤	كلية جراحة الأسنان
١٥١٦	٦٥٢	٨٦٤	كلية الإقتصاد والإدارة والمحاسبة
١١٧٤	٢٧٤	٩٠٠	كلية التربية

المجموع	الذكور	الإناث	الكلية/المعهد
٣٨٩	٣١٢	٧٧	كلية الهندسة
٦٣٤	٢٥٣	٣٨١	كلية القانون
٣٧٧	١٥٠	٢٢٧	كلية الطب والجراحة
١٩٩	٩٦	١٠٣	كلية العلوم
١٨١	١٠٢	٧٩	كلية علوم اللاهوت
٤٠	٢٢	١٨	برنامج الدراسات التابع للمؤسسات
٢٦	١٣	١٣	معهد الدول الجزرية والصغيرة
٤	٣	١	معهد بحوث البناء والتشييد
١٣	٦	٧	معهد التربية البدنية والرياضة
٨٤	٦٥	١٩	معهد الزراعة
١٤	١١	٣	معهد دراسات الطب الشرعي
٤٣٠	١٠٦	٣٢٤	معهد الرعاية الصحية
٢٠	١٧	٣	المعهد الدولي للدراسات الباروكية
٢٨	١٧	١١	أكاديمية البحر الأبيض المتوسط للدراسات الدبلوماسية
٦ ٥٩٤	٢ ٧٨١	٣ ٨١٣	

المصدر: جامعة مالطة.

المادة ١١ : العمل

الجدول ١١-١ عاملون في الخدمة المدنية موزعون حسب نوع الجنس والمرتبة والدرجة

المرتبة ١	ذكر	أنثى
مدير عام	١	-
قاض	-	٢
المرتبة ٢	ذكر	أنثى
رئيس الشرطة	١	-
المرتبة ٣	ذكر	أنثى
رئيس (الصحة)	١٢	-
نائب المدعي العام	١	-
نائب رئيس الشرطة	١	-
مدير (إكلينيكي)	٣	-
قاض	١٣	٤
موظف بالدرجة ٣	٧	-
المرتبة ٤	ذكر	أنثى
مساعد المدعي العام	١	-
مساعد رئيس الشرطة	٩	-
رئيس المهندسين المعماريين والمدنيين	٨	-
مهندس رئيسي	١	-
رئيس الموظفين العلميين	٣	-
مستشار	١٢٢	١٩
مدير معمل الطب الشرعي	١	-
مدير الخدمات الصيدلانية	-	٢
موظف بالدرجة ٤	٣٥	٢
مستشار رفيع المستوى	١	-
مستشار رفيع المستوى	٢	١

المرتبة ٥	ذكر	أنثى
مدير مساعد التعليم	٦	٤
مسجل مساعد (المحاكم)	٤	١
مسجل مساعد	١	١
مدير مساعد (الخدمات الصيدلانية)	-	١
رئيس المهندسين المعماريين والمدنيين	٥	-
القيم الرئيسي	١	-
رئيس المهندسين	٣	-
المساح الكمي الرئيسي	١	-
رئيس الموظفين العلميين	٣	-
نائب مدير، معهد الدراسات السياحية	١	-
مستشار رفيع المستوى	٩	٤
مفتش (علمي ٧/٨)	١	-
مدير خدمات التمريض	١	-
موظف بالدرجة ٥	٢٤١	٤٦
موظف طبي رئيسي	٤	٨
موظف علمي رئيسي	-	١
موظف رئيسي للنظافة العامة	٢	-
مدير المشاريع	١	-
موظف رفيع المستوى لإدارة المرور الجوي	١	-
مساعد الكاتب الرفيع المستوى	-	١
مستشار رفيع المستوى	٣	٢
مسجل رفيع المستوى	٣٥	١٧
موظف الرياضة الأول	١	-
موظف الرياضة الثاني	٣	-
رئيس الشرطة	٢٣	٣

المصدر: مكتب الإدارة والأفراد؛ إدارة السياسة والتخطيط، فرع التخطيط والتحليل للقوة العاملة.

المادة ١٢ : الصحة

الجدول ١٢-١ : العمر المتوقع حسب نوع الجنس

السنة	الذكور	الإناث
١٨٧٠	٤٤,٧	٤٧,٤
١٨٩٠	٤١,٢	٤٢,٨
١٩١٠	٤٣,٤	٤٤,٧
١٩٢٠	٤٥,٩	٤٥,٢
١٩٣٠	٤١,٣	٤٣,٥
١٩٤٨	٥٥,٧	٥٧,٧
١٩٥٧	٦٥,٧	٦٨,٩
١٩٦٧	٦٧,٥	٧١,٦
١٩٨٥	٧٠,٨	٧٦,٠
١٩٩٥	٧٤,٩	٧٩,٥
٢٠٠٤	٧٦,٧	٨٠,٥

المصدر: مكتب الإحصاء الوطني: الإحصاءات الديمغرافية ٢٠٠٤.

المادة ١ تعريف التمييز ضد المرأة

- (١) إلول، ت. موجز مالطة التنفيذي للتقرير القطري عن تدابير مكافحة التمييز، مالطة.
- (٢) *Government online*، دستور مالطة، المادة ١٤.
- (٣) لجنة النهوض بالمرأة - مالطة (٢٠٠١).
- (٤) لجنة النهوض بالمرأة - مالطة (٢٠٠١)، التعميم رقم ٦٦ لعام ١٩٩١ الصادر عن مكتب رئيس الوزراء.
- (٥) لجنة النهوض بالمرأة - مالطة (٢٠٠١)، التعميم رقم ٣٧ لعام ١٩٩٠ الصادر عن مكتب رئيس الوزراء.
- (٦) إلول، ت. موجز مالطة التنفيذي للتقرير القطري عن تدابير مكافحة التمييز، مالطة.
- (٧) نفس المرجع.
- (٨) نفس المرجع.
- (٩) نفس المرجع.
- (١٠) منظمة العفو الدولية - تقرير ٢٠٠٦؛ أوروبا وآسيا الوسطى - مالطة.
- (١١) نفس المرجع.
- (١٢) *Government of Malta on-line*.
- (١٣) نفس المرجع.
- (١٤) نفس المرجع.
- (١٥) إلول، ت. موجز مالطة التنفيذي للتقرير القطري عن تدابير مكافحة التمييز، مالطة.

المادة ٢ التدابير المتعلقة بالسياسات

- (١٦) إلول، ت. موجز مالطة التنفيذي للتقرير القطري عن تدابير مكافحة التمييز، مالطة.
- (١٧) لجنة النهوض بالمرأة - مالطة (٢٠٠١). التعميم رقم ٧ لعام ١٩٩٦ الصادر عن مكتب رئيس الوزراء، ص ١٣.
- (١٨) *Government of Malta on-line*، قانون المساواة بين الرجل والمرأة، الفصل ٤٥٦.
- (١٩) MPO/255/2002.
- (٢٠) MPO/250/2003.
- (٢١) MPO/68/81/III.
- (٢٢) MPO/118/1983.
- (٢٣) MPO/242/1990.
- (٢٤) MPO/278/2005.
- (٢٥) MPO/175/1995/III.
- (٢٦) التعميم رقم ٢١ لعام ٢٠٠٦ الصادر عن مكتب رئيس الوزراء.

(٢٧) مكتب رئيس الوزراء/٢٦٢/٠٠.

(٢٨) مكتب رئيس الوزراء/٢٦٢/٢٠٠٠.

(٢٩) إلول، ت. مرجع سبق ذكره.

(٣٠) نفس المرجع.

المادة ٣ ضمان حقوق الإنسان والحريات الأساسية

(٣١) COM/2006/0092 نهائي.

(٣٢) إلول، ت. موجز مالطة التنفيذي للتقرير القطري عن تدابير مكافحة التمييز، مالطة.

(٣٣) مكتب رئيس الوزراء ٢٤/٢٠٠٠.

(٣٤) الفقر والاستبعاد الاجتماعي ٢٠٠٤-٢٠٠٦، خطة العمل الوطني.

المادة ٤ تدابير خاصة

(٣٥) ميزانية ٢٠٠٧: تأمين مستقبل أطفالنا.

المادة ٥ قولبة أدوار الجنسين والتعزيز

لا شيء.

المادة ٦ البغاء

(٣٦) تقرير عن الاتجار بالأشخاص: نشره مكتب رصد ومكافحة الاتجار بالأشخاص؛ ٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ في www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2005/46617.htm

(٣٧) المادة ٦ (٢).

(٣٨) المادة ١١.

(٣٩) سنه المرسوم الثامن في ١٩٣٠، كما عدلته القوانين في ١٩٣٣ و ١٩٥٥ و ١٩٦٥ و ١٩٧٤ و ١٩٧٦ و ١٩٨١ و ١٩٨٣ و ١٩٨٩ و ١٩٩٤ و ٢٠٠٦.

(٤٠) www.pq.gov.mt

(٤١) نفس المرجع.

(٤٢) نفس المرجع.

المادة ٧ الحياة السياسية والعامة

لا شيء.

المادة ٨ التمثيل

لا شيء.

المادة ٩ الجنسية

(٤٣) نشرة الأنباء ١٣٥/٢٠٠٦، مكتب الإحصاء الوطني؛ اليوم العالمي للاجئين.

(٤٤) نفس المرجع.

(٤٥) نفس المرجع.

(٤٦) نفس المرجع.

المادة ١٠ التعليم

(٤٧) Eurydice June ،٢٠٠٥ ، *National Summary Sheets on Education Systems in Europe and Ongoing Reforms - Malta*.

(٤٨) نفس المرجع.

(٤٩) إحصاءات التعليم ،٢٠٠٤ ، مكتب الإحصاء الوطني.

(٥٠) خطاب الوزير في مؤتمر رابطة مالطة للمرأة في الأعمال التجارية - ”الممارسات الجيدة في المشاريع التجارية بقيادة الأنثى“ ، ١٩ أيار/مايو ٢٠٠٦ .

(٥١) ميزانية ٢٠٠٧ (١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦). ميزانية لمستقبل سليم. The Times ، صص ١-١٦ .

(٥٢) نفس المرجع.

المادة ١١ العمل

(٥٣) النشرة الاقتصادية نشرتها الوحدة الاقتصادية لمجلس مالطة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حزيران/يونيه ٢٠٠٦ .

(٥٤) (ملاحظة: التحليل مقتصر على هذه الفئة العمرية بغية استبعاد الأسر المعيشية الأقل تأثراً بالحاجة إلى التوفيق بين العمل وحياة الأسرة).

(٥٥) المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية ٢٠٠٥ - التوفيق بين العمل والحياة الأسرية في الاتحاد الأوروبي ٢٥ في ٢٠٠٣ .

(٥٦) مسح القوة العاملة للكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ ، مكتب الإحصاء الوطني.

(٥٧) دراسة بحثية ٢٠٠٤ ، ETC.

(٥٨) نشرة أبناء، المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، آذار/مارس ٢٠٠٦ ؛ ٢٩/٢٠٠٦ .

المادة ١٢ الصحة

(٥٩) المرجع نفسه.

(٦٠) التقرير القطري لمالطة: الصحة: عشر مسائل صحية.

(٦١) نفس المرجع

(٦٢) نفس المرجع.

(٦٣) نفس المرجع.

(٦٤) نفس المرجع.

(٦٥) نفس المرجع.

(٦٦) www.medicalnewstoday.com

(٦٧) التقرير القطري لمالطة، الصحة: عشر مسائل صحية.

www.medicalnewstoday.com (٦٨)

www.exploremalta.com/health/ (٦٩)

(٧٠) نفس المرجع.

(٧١) التقرير القطري لمالطة، الصحة: عشر مسائل صحية.

(٧٢) نفس المرجع.

المادة ١٣ الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية

(٧٣) مصرف فاليتا؛ وحدة الامتثال، إدارة رصد المخاطر.

المادة ١٤ المرأة الريفية

(٧٤) تعداد السكان والإسكان ٢٠٠٥: تقرير أوبي، مكتب الإحصاء الوطني ٢٠٠٦.

(٧٥) نفس المرجع.

(٧٦) لحة إجمالية عن البلد، مالطة، التقرير الرئيسي ٢٠٠٣؛ عرض عام إقليمي: العضوية في المنظمات الإقليمية.

(٧٧) نفس المرجع.

المادة ١٥ القانون

لا شيء.

المادة ١٦ الزواج والحياة الأسرية

لا شيء.