

Distr.: General  
13 May 2008  
Arabic  
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع  
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الفريق العامل لما قبل الدورة  
الدورة الحادية والأربعون  
٣٠ حزيران/يونيه - ١٨ تموز/يوليه ٢٠٠٨

الردود على قائمة القضايا والأسئلة المطروحة فيما يتعلق بالنظر في  
التقريرين الدوريين الخامس والسادس

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية\*

\* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.



## القضايا والأسئلة المتعلقة بالتقرير الدوري السادس المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

### لمحة عامة

#### الفقرة ١

١ - اعتمدت الحكومة التقريرين الدوريين الخامس والسادس من خلال العملية التي قامت بها لجنة مجلس الوزراء. ولم يقدم أي من التقريرين رسمياً إلى البرلمان وذلك على الرغم من أن الوزراء مسؤولون أمام البرلمان ومن أن التزام المملكة المتحدة بموجب الاتفاقية يخضع لمراقبة منتظمة من خلال العملية البرلمانية. وهذا يشمل عمليات مراقبة من خلال مساءلة منتظمة من جانب آليات برلمانية، مثل "أسئلة برلمانية شفوية من جانب وزيرات شؤون المرأة في مجلس العموم" و "أسئلة برلمانية مكتوبة" توجه بشكل متكرر بشأن مجموعة واسعة من المسائل التي تدخل في مجال الاتفاقية وحافطة من وزيرات شؤون المرأة. والبرلمانيون لهم أيضاً دور من خلال مناقشات منتظمة تُجرى في المجلسين، مثل المناقشات التي تُجرى للاحتفال بيوم المرأة العالمي ومن خلال أعمال اللجان البرلمانية.

٢ - المجلس التنفيذي لأيرلندا الشمالية تعهد في برنامج الحكومة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ بتنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٦-٢٠١١، وهي استراتيجية تُقر بالاتفاقية وتوفر إطاراً استراتيجياً لمعالجة أوجه الحرمان والتمييز. وقد تناولت جمعية أيرلندا الشمالية، من خلال أعمال الجمعية، مجموعة واسعة من المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي تدخل في مجال الاتفاقية.

### الإطار الدستوري والتشريعي والمؤسسي

#### الفقرة ٢

٣ - تعلق حكومة المملكة المتحدة أهمية كبيرة على ضمان المساواة بين الرجل والمرأة وقدمت تشريعاً جديداً يستند إلى أساس قانوني يتصف بالقوة فعلياً وذلك لوضع أعلى المعايير الممكنة لتحقيق المساواة بين الجنسين وضمان الالتزام بتلك المعايير.

٤ - والتشريعات التي قدمت منذ صدور التقرير الأخير في عام ٢٠٠٥، مثل قانون المساواة لعام ٢٠٠٦، سوف تأخذ في الاعتبار التزامات الدولة الطرف بموجب الاتفاقية، كما أنها ستنسق قوانين التمييز المحلية مع هذه الالتزامات. ومنذ عام ٢٠٠٥ قدمنا التشريعات التالية:

- قانون المساواة لعام ٢٠٠٦. وهذا القانون سمح لنا بأن نقدم في ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ "واجب المساواة بين الجنسين" الذي يطلب أن تعمل هيئات القطاع العام على أن تشجع بنشاط المساواة بين الجنسين بالنسبة للفرص المتاحة؛
  - التوجيه المتعلق بالمساواة بين الجنسين (2004/113/EC) الذي يقدم مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة بالنسبة للحصول على السلع والخدمات وتقديمها. وقانون التمييز على أساس نوع الجنس لعام ١٩٧٥ ينطبق بالفعل على تقديم السلع والتسهيلات والخدمات<sup>(١)</sup>. والتعديلات اللازمة لتنفيذ التوجيه هي، لذلك، تعديلات طفيفة نسبياً. والتغييرات الرئيسية التي نعمل على إدخالها هي كما يلي:
  - الإعلان صراحة بأن التحرش الجنسي والتحرش على أساس نوع الجنس في الوصول إلى السلع والمرافق والخدمات، وتقديمها، غير قانونيين؛
  - توسيع نطاق الحماية من التمييز على أساس إعادة تحديد نوع الجنس كي تشمل تقديم السلع والمرافق والخدمات؛
  - الإعلان صراحة عن أن المعاملة غير المرضية على أساس أن امرأة ما هي حامل أو لديها طفل رضيع في تقديم السلع والخدمات هي أمر غير قانوني؛
  - بالنسبة للمنتجات المالية ومنتجات التأمين، توضيح أنه عندما تكون هناك اختلافات متناسبة في الأقساط التي يدفعها فرد ما أو في الفوائد التي يحصل عليها نتيجة لأن نوع الجنس هو عنصر محدد في تقييم المخاطر فإنه يجب أن تكون هذه الاختلافات مستندة إلى بيانات منطبقة ودقيقة، كما يجب أن يتم تجميع هذه البيانات ونشرها وتحديثها بانتظام؛
  - لوائح لحظر مضايقة العاملين على أساس نوع الجنس من جانب أطراف ثالثة، مثل العملاء (قُدِّمت في عام ٢٠٠٨).
- ٥ - وتعهدت الحكومة أيضاً، في بيان الانتخابات العامة لعام ٢٠٠٥، بأن تقدّم قانوناً للمساواة في البرلمان من أجل استعراض قانون التمييز وتبسيطه وتحديثه. ولتحقيق ذلك بدأ في

(١) يوفّر قانون التمييز على أساس نوع الجنس لعام ١٩٧٥ الحماية من التمييز غير القانوني للرجل والمرأة على حد سواء. وهذا القانون يجعل التمييز على أساس نوع الجنس غير قانوني في مجالات التوظيف والتدريب المهني والتعليم، وتقديم وبيع السلع والمرافق والخدمات، وإدارة وتأجير العقارات، وممارسة الوظائف العامة. والتمييز ضد شخص ما على أساس أن الشخص متزوج أو شريك مدني، أو على أساس إعادة تحديد نوع الجنس، هو أيضاً غير قانوني.

شباط/فبراير ٢٠٠٥ استعراض قانون التمييز للنظر في الفرص المتاحة لإيجاد إطار تشريعي للمساواة يكون أكثر وضوحاً وتعميماً بحيث يؤدي إلى نتائج أفضل بالنسبة للأشخاص الذين يعانون من الحرمان. وقد بلغ استعراض قانون التمييز ذروته في حزيران/يونيه ٢٠٠٧ بنشر ورقة التشاور: إطار للعدالة: مقترحات من أجل قانون للمساواة لبريطانيا العظمى. والحكومة تنظر في الوقت الحالي في ردود تتعلق بتلك المشاورات، وهي لا تزال ملتزمة بتقديم مشروع قانون خلال الدورة البرلمانية الحالية.

٦ - والسلطات العامة في ويلز تخضع للواجب العام الذي يتطلب منها أن تنظر بعين الاعتبار للحاجة إلى القضاء على التمييز والمضايقة اللذين يجزّهما القانون وتشجيع المساواة بين الرجال والنساء بالنسبة للفرص المتاحة.

٧ - وقد رفضت حكومة جمعية ويلز اعتماد واجب الجنسين المقترح لصالح وضع 'واجب للجنسين بالنسبة لويلز' يتلاءم على أفضل نحو مع ديناميات ويلز. وبتقديم برنامج العمل هذا تعمل حكومة جمعية ويلز مع حكومة المملكة المتحدة ومجموعة من الشركاء في ويلز في القطاعين التشريعي والطوعي.

٨ - وقامت حكومة جمعية ويلز بوضع، ونشر، خطة للمساواة بين الجنسين في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، وهي خطة تحدّد كيفية تحقيق الواجب العام للجنسين. وكنموذج للممارسة السليمة، شجعت حكومة جمعية ويلز سلطات عامة أخرى في ويلز على اتباع نهج مماثل.

٩ - وفي أيرلندا الشمالية، يتطلب الباب ٧٥ من قانون أيرلندا الشمالية لعام ١٩٩٨ أن تولى السلطات العامة المكلفة بتحقيق أغراض الباب ٧٥ الاعتبار الواجب في قيامها بوظائفها المتعلقة بأيرلندا الشمالية للحاجة إلى تشجيع المساواة بالنسبة للفرص المتاحة:

(أ) بين أشخاص يختلفون من حيث العقيدة الدينية أو الرأي السياسي أو الجماعة العرقية أو السن أو الحالة الزوجية أو التوجّه الجنسي؛

(ب) بين الرجال والنساء بصفة عامة؛

(ج) بين الأشخاص المعوقين والأشخاص غير المعوقين؛

(د) بين الأشخاص الذين يعولون والأشخاص الذين لا يعولون.

١٠ - ودون الإخلال بهذه الالتزامات يتعين أيضاً على أية سلطة عامة، في قيامها بوظائفها، أن تولي اعتباراً للضرورة في تشجيع إقامة علاقات طيبة بين الأشخاص المختلفين من حيث العقيدة الدينية أو الرأي السياسي أو الجماعة العرقية. ويتعيّن على كل سلطة عامة أن تضع خطة للمساواة بحيث تحدّد فيها الكيفية التي تقترحها للوفاء بالواجبات. ولجنة المساواة

لأيرلندا الشمالية لها دور في جعل فعالية الواجبات موضعاً للاستعراض؛ بحيث تقدّم المشورة للسلطات العامة وبالنسبة للأحكام الواردة في الجدول ٩، وإعداد مبادئ توجيهية بشأن خطط المساواة، واعتماد خطط للمساواة، وبحث الشكاوى المتعلقة بالامتناع عن الالتزام بخطة معتمدة.

١١ - ونتيجة للواجب التشريعي يتعين على جميع السلطات العامة المكلفة أن تراجع جميع خططها مقارنة بالمعايير المحددة وذلك من أجل تحديد ما إذا كانت كل سياسة لها أثر هام على المساواة في الفرص المتاحة أو في إقامة علاقات طيبة. والسياسات التي لها مثل هذا الأثر يجب أن تخضع لتقييم لأثر المساواة. والغرض من هذا التقييم هو تحديد ما إذا كان للسياسة المعنية أثر سيئ على أية جماعة من جماعات المساواة و/أو ما إذا كان من الممكن أن يؤدي تنفيذ سياسة بديلة إلى تشجيع المساواة في الفرص المتاحة أو إقامة علاقات طيبة على نحو أفضل.

١٢ - والباب ٧٥ يتطلب أن تعمل السلطات العامة على أن تشرك تماماً مستشارين في عملية تشاور شاملة. وتشريع الباب ٧٥ يوفر توجيهاً تشريعياً بشأن الكيفية التي يجب أن تدرج السلطات العامة بها التزاماً بإجراء مشاورات وفقاً للتوجيه. وعلى سبيل المثال فإنه لدى التشاور بشأن أية مسألة تتعلق بالباب ٧٥ يجب على السلطات العامة أن تقوم بعملية تشاور لمدة ثمانية أسابيع على الأقل وأن تنظر في استخدام منهجيات تشاور محدّدة، مثل إتاحة استخدام لغات وتحديد الوقت وتقديم رعاية الأطفال.

١٣ - والباب ٧٥ يكمل التشريع القائم الذي يجرّم التمييز وذلك بتكليف السلطات العامة بواجب إيجابي هو تشجيع المساواة في الفرص المتاحة بين الرجال والنساء. ومن الممكن أن يؤثر الباب ٧٥ على مجموعة من سياسات القطاع العام بما يشمل سياسات التوظيف وسياسات تقديم الخدمات، وكذلك على المشتريات العامة. والباب ٧٥ مصمّم بحيث يؤدي إلى تعميم المساواة بالنسبة للفرص المتاحة والعلاقات الطيبة في جميع جوانب وضع السياسة العامة وتقديم الخدمات. والباب ٧٥ يُعتبر على نطاق واسع وسيلة 'تعميم' مبتكرة تهدف إلى تجاوز النهج التقليدية والوصول إلى قانون لمكافحة التمييز وإلى تشجيع الدخول بمزيد من النشاط في مجال المساواة. و'التعميم' لفت الانتباه وشجّع على اتخاذ إجراءات على المستوى الوطني والمستويين الإقليمي والدولي. والواجبات الإيجابية المتعلقة بالسلطات العامة يمكن تمييزها عن مبادرات التعميم الأخرى بكون هذه الواجبات ملزمة قانوناً ويُقصد بها أن تكون قابلة للنفاد.

١٤ - وأجرت لجنة المساواة لأيرلندا الشمالية في عام ٢٠٠٦، تماشياً مع اختصاصها التشريعي، تحليلاً لمدى فعالية الباب ٧٥، وذكرت أن: الباب ٧٥ كان فعالاً في عدد من المجالات، مثل إحداث تغيير كبير في كيفية وضع السياسة وفي المشاورات الفعالة المؤدية إلى عملية شاملة لوضع السياسة. وذكرت اللجنة دلائل أقل على أن التشريع لم يحقق بعد الآثار والنتائج المقصودة بالنسبة للأفراد. (حدّدت لجنة المساواة لأيرلندا الشمالية وضع توجيه جديد بشأن خطط المساواة كأولوية للفترة القادمة).

### الفقرة ٣

١٥ - رداً على أسئلة اللجنة، أنشئت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ لجنة المساواة وحقوق الإنسان وجمعت بين ثلاث لجان سابقة لتحقيق المساواة: لجنة الفرص المتساوية؛ ولجنة المساواة العرقية؛ ولجنة حقوق المعوقين، في هيئة واحدة تتميز بالقوة والاستقلالية لتشجيع، وإنفاذ، أعلى المعايير الممكنة للمساواة وحقوق الإنسان في بريطانيا. ولا تزال المساواة بين الجنسين تحتل مركز الصدارة في جدول أعمال اللجنة الجديدة. والآن، وقد أصبحت للجنة ولاية متكاملة، فإنها سوف تجدد التأكيد على معالجة المسائل الخاصة التي تؤثر على النساء السود ونساء الأقليات العرقية، والنساء المعوقات، والسحاقيات، والجماعات الأخرى التي قد لا تكون المسائل المتعلقة بها قد انعكست على نحو ملائم من خلال الصلاحيات الفردية للجان السابقة.

١٦ - وبالإضافة إلى معالجة المسائل الجنسانية التقليدية، مثل المساواة في الأجر، والمعاشات التقاعدية، وأثر مسؤوليات الرعاية، والتمييز، والسقف الزجاجي، فإن الولاية الأوسع نطاقاً هي تمكين اللجنة الجديدة من التركيز بمزيد من الدقة على مسائل مثل العنف ضد المرأة. والجمع بين مجالات المساواة الستة (بما يشمل نوع الجنس) وحقوق الإنسان من شأنه أن يثري الأعمال التي تقوم بها اللجنة بشأن المسائل المتعلقة بالمرأة بدلاً من صرف انتباهها عن تلك الأعمال.

١٧ - وسوف تواصل اللجنة العمل مع الجماعات النسائية وذلك كجزء من استراتيجية أصحاب المصلحة الأوسع نطاقاً المنضمين إليها، وهي الاستراتيجية التي يجري وضعها في الوقت الحالي والتي ستصبح أولويات بالنسبة للسياسة. واللجنة تعتقد بأن التفاعل مع هذه الجماعات هو أفضل الطرائق التي يمكن بها للجنة أن تتوصل إلى فهم حقيقي للمسائل التي تواجهها يومياً نساء كثيرات. وسوف تكون الجماعات النسائية قادرة أيضاً، للمرة الأولى، على طلب تمويل بالمنح من اللجنة، وهو ما سيعطيها دعماً إضافياً.

١٨ - وبالنسبة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ سوف تتلقى اللجنة موارد قيمتها ٥٨,٦ مليون جنيه استرليني وتمويلًا رأسماليًا قيمته ٧ ملايين جنيه استرليني من مكتب المساواة الحكومي وذلك للمضي قُدماً في تنفيذ الواجب المحدد في قانون المساواة. وتحديد الكيفية التي ينبغي أن تُستخدم بها هذه الأموال على أفضل نحو لتعزيز المساواة بين الجنسين يرجع إلى اللجنة. وبالنسبة للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ من المتوقع أن تتلقى اللجنة أموالاً في حدود ٧٠ مليون جنيه استرليني.

١٩ - وقانون المساواة لعام ٢٠٠٦، الذي دخل حيز النفاذ في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، كلف السلطات العامة بواجب عام يتطلب منها، كجهات توظيف وجهات لتقديم الخدمات، أن تولي الاعتبار الواجب لما يلي:

- الحاجة إلى القضاء على التمييز والمضايقة غير القانونيين؛
- تشجيع المساواة في الفرص المتاحة بين الرجال والنساء.

٢٠ - وهذا القانون يشمل أيضاً انتهاكات قانون المساواة في الأجر لعام ١٩٧٠ وهو مُنفذ في انكلترا واسكتلندا وويلز. وتنفيذ الواجب من جانب هيئات مثل السلطات المحلية وسلطات الصحة وسلطات التعليم ووكالات التنمية الإقليمية تقع مسؤوليته على عاتق تلك الهيئات نفسها وليس من مسؤولية إدارات الحكومة التي تتولى تنفيذ السياسات في المناطق ذات الصلة. وإذا كانت تلك السلطات لا تنفذ الواجب على نحو سليم فإن لجنة المساواة وحقوق الإنسان لها سلطات بالنسبة لضمان قيامها بذلك.

٢١ - وتتوفر على موقع "الويب" الخاص بلجنة المساواة وحقوق الإنسان مشورة عامة لإبلاغ النساء اللواتي ترغبن في تقديم مطالبات تتعلق بالتمييز على أساس نوع الجنس. والمطالبة المتعلقة بالتمييز على أساس نوع الجنس ستقدم في البداية إلى "خط المساعدة" وتحال بعد ذلك من جانب موظف إداري إلى أفضل الممارسين المؤهلين الذي يكون بإمكانه تقديم المساعدة.

٢٢ - وبموجب السلطات التشريعية لتلك الجهات يعطي قانون المساواة للجنة المساواة وحقوق الإنسان سلطة القيام بعدد من الوظائف وإنفاذ القانون. والسلطات العامة الممنوحة للجنة المساواة وحقوق الإنسان تشمل تقديم المعلومات والمشورة، وإجراء البحوث، وتقديم التعليم والتدريب. ويمكن أيضاً للجنة المساواة وحقوق الإنسان أن تصدر مدونات ممارسة لمساعدة الجهات الأخرى على تفسير القوانين المتعلقة بالتمييز وحقوق الإنسان وعلى الالتزام بها [قانون التمييز على أساس نوع الجنس لعام ١٩٧٥، وقانون العلاقات العرقية لعام ١٩٧٦، وقانون التمييز على أساس الإعاقة لعام ١٩٩٥، ولوائح المساواة في التوظيف

(التوجُّه الجنسي) لعام ٢٠٠٣، ولوائح المساواة في التوظيف (الدين أو العقيدة) لعام ٢٠٠٣].

٢٣ - وفي اسكتلندا كان مطلوباً من سلطات عامة مدرجة في قائمة أن تنشر خطة للمساواة بين الجنسين بحلول ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، بحيث تحدّد الخطة الأهداف وخطة العمل لكل سلطة بالنسبة للمساواة بين الجنسين وذلك من أجل تحقيق واجب المساواة بين الجنسين. وطلب أيضاً من السلطات العامة أن تتشاور لدى إعداد خططها مع الموظفين ذوي الصلة ومستخدمي الخدمات وغيرهم (مما يشمل النقابات) وأن تضمّن خططها الإجراءات التي اتخذتها، أو تعتزم اتخاذها، للتشاور مع هذه الجماعات. ولجنة الفرص المتساوية، التي حلّت محلها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ لجنة المساواة وحقوق الإنسان، قدّمت معلومات وتوجيهات إلى السلطات العامة لدعم تنفيذ الواجب. وبالإضافة إلى هذا فإن الحكومة الاسكتلندية تقدّم التمويل إلى عدد من المنظمات لدعم النساء من أجل زيادة الوعي بالمسائل المتعلقة بالمرأة في اسكتلندا وللمشاركة في تطوير السياسات العامة.

٢٤ - ولجنة المساواة وحقوق الإنسان هي هيئة تنفيذ الواجب وقد تقدّم ملاحظات تتعلق بالالتزام بالنسبة للسلطات العامة التي لا تفي باشتراطاتها القانونية. ولرصد الالتزام بالواجب، تحدّد لجنة المساواة وحقوق الإنسان في اسكتلندا، في المقام الأول، الهيئات المدرجة في القوائم التي أوفت باشتراط نشر خطة. وهذه المعلومات سوف تُستخدم بعد ذلك لتحديد المجالات التي يحتاجها الأمر بالنسبة لها إلى القيام بالمزيد من عمليات التقييم والإنفاذ. وهذا المشروع يجري تنفيذه.

٢٥ - واستكملت حكومة جمعية ويلز، بمشاركة من لجنة الفرص المتساوية السابقة ومؤسسة "TUC Cymru" في ويلز، في عام ٢٠٠٧، المرحلة الثالثة من حملتهما المتعلقة بالمساواة في الأجر. وقد حققت الحملة نجاحاً كبيراً في إثارة الوعي بمسائل المساواة في الأجر في منظمات القطاع العام التي شاركت في المرحلة الثالثة وفي القطاع العام الأوسع نطاقاً في ويلز. وحققت الحملة نجاحاً أيضاً في الدعوة إلى إيجاد حلول وفي تشجيع تحقيق فهم على نطاق أوسع لعدم المساواة في الأجر وأثره على الموظفين.

٢٦ - وبالنسبة لعام ٢٠٠٧، كان متوسط ما تكسبه في الساعة النساء المتفرغات للعمل في ويلز أقل من متوسط ما يكسبه الرجال المتفرغون (كانت نسبة الفجوة في المملكة المتحدة ١٧ في المائة). وقد ضاقت الفجوة في ويلز على مدى السنوات الأخيرة بعد أن كانت نسبتها حوالي ١٥ في المائة في عام ١٩٩٩. وبالنسبة لما تكسبه النساء غير المتفرغات فإن

المعدل المتوسط في الساعة في عام ٢٠٠٧ كان يقل بنسبة ٩ في المائة عن المتوسط للرجال غير المتفرغين.

٢٧ - وكان لأيرلندا الشمالية دور ريادي، من نواح عديدة، بالنسبة لتشريع المساواة. وعلى سبيل المثال فإن الباب ٧٥ قد أكمل التشريع القائم لمكافحة التمييز وذلك بتحديد واجب إيجابي على السلطات العامة بأن تشجع المساواة في الفرص المتاحة بين الرجال والنساء.

#### الفقرة ٤

٢٨ - وفقاً لما أشارت إليه اللجنة فإنه اعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٦ أصبح مطلوباً من السلطات العامة أن تضع، وتنشر، خطط للمساواة بين الجنسين وفقاً لواجب المساواة بين الجنسين الجديد. وسوف تُستعرض خطط المساواة بين الجنسين كل ثلاث سنوات. وكان من المقرر أن تُنشر الخطط بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٧ ولذلك فإنها سوف تُستعرض في نيسان/أبريل ٢٠١٠. وقد نُشرت في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ المجموعة الأولى من التقارير السنوية.

٢٩ - وسوف تقوم لجنة المساواة وحقوق الإنسان، من حيث دورها في الإنفاذ، بتقييم خطط السلطات العامة للتعرف على الكيفية التي تؤدي بها تلك السلطات واجب المساواة بين الجنسين، كما أنها سوف تتابع التقدم الذي تحرزه الهيئات العامة المختلفة في تنفيذ خططها. وسوف تتخذ اللجنة إجراءات إنفاذ هادفة ضد السلطات العامة التي لا تلتزم. واللجنة لها سلطات هامة بالنسبة لإنفاذ واجبات المساواة للمنظمات والسلطات، بما يشمل في نهاية الأمر البدء في إجراء تحريات وعمليات بحث رسمية. وتعتزم اللجنة الاضطلاع ببحوث في قطاعات معينة، مثل تقديم الخدمات ذات الصلة بالعنف ضد المرأة.

٣٠ - واللجنة تتوقع أن تقوم قبل اتخاذ تدابير للإنفاذ بتبادل مراسلات واتصالات غير رسمية مع السلطات العامة المعنية، مع إتاحة الفرصة للسلطات غير الملتزمة بأن تلتزم دون اتخاذ إجراءات.

٣١ - وعندما تؤدي وسائل الاتصال الأولية إلى عدم تحقيق تقدّم أو إلى تحقيق تقدّم غير كاف فإنه يمكن للجنة أن تفرض الواجب الخاص عن طريق إخطارات التزام وأن تنفذ الواجب العام عن طريق إخطارات التزام أو استعراضات قضائية. ويمكن تقديم طلب من جانب شخص أو مجموعة من الأشخاص ممن لديهم اهتمام بالمسألة، أو من جانب لجنة المساواة وحقوق الإنسان.

٣٢ - وواجب المساواة بين الجنسين يُقصد به تشجيع زيادة التركيز على نتائج وآثار السياسات. والسلطات العامة بحاجة إلى التأكد من أنها تفهم، في مرحلة مبكرة، ما سيكون لسياساتها من آثار على النساء والرجال. وإذا كان هناك أثر سيء فإنه ينبغي على تلك السلطات أن تبحث ذلك بشكل كامل وأن تسعى من أجل معالجة ذلك الأثر على نحو ملائم. وينبغي على تلك السلطات، عند قيامها بذلك، أن تتشاور مع الجهات ذات الصلة من أصحاب المصلحة والعاملين والنقابات ومستخدمي الخدمات، وهي جهات تضم أعداداً كبيرة من النساء.

٣٣ - وإخطارات الالتزام قد تتطلب قيام السلطات العامة بتقديم معلومات عن الكيفية التي تعتمز أن تفي بها بالواجبات العامة أو الواجبات المحددة، بما يشمل معلومات عن الخطوات التي تعتمز اتخاذها أو تقترح اتخاذها كي تفي بالواجبات.

٣٤ - وقبل البدء في تنفيذ واجب المساواة بين الجنسين قامت وحدة المرأة والمساواة التابعة للحكومة بعملية لإثارة الوعي في الحكومة المركزية بكاملها ومع السلطات العامة.

٣٥ - والمجال السياسي والثقافي والديموغرافي لاسكتلندا يعني أن المسائل المتعلقة بالأصل العرقي والتوظيف تختلف بدرجة كبيرة عما هي بالنسبة لانكلترا وويلز. انظر هذا التقرير: <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultbdae.html?page=18694&theme=print>

٣٦ - وعقدت مؤسسة اتفاقية المرأة الاسكتلندية التي تمولها الحكومة الاسكتلندية جماعات مناقشة مع النساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية في عام ٢٠٠٧ لمناقشة مجالات خاصة تثير قلقها. ويجري النظر في التقارير التي نتجت عن هذه المناقشات.

٣٧ - وهناك مجموعة واسعة من البحوث التي تبحث العوائق التي تواجه نساء الأقليات العرقية وتطلعاتهن، وخاصة من هن من باكستان وبنغلاديش، اللواتي يبدو أنهن في أدنى مستويات العمالة ولهن أعلى معدلات انعدام النشاط. وقد أوضح البحث أن نساء الجيل الثاني والأجيال اللاحقة من هذه الخلفيات لهن آراء مختلفة بدرجة كبيرة عن آراء أقاربهن الأكبر سناً. وغالبية أولئك النساء ترغب في العمل ولكنهن تذكرن أنهن تواجهن عوائق عديدة، وخاصة اتجاهات أصحاب الأعمال.

٣٨ - وفي اسكتلندا، يوجد في غلاسغو أكبر مجموعة من السكان الذين ينتمون إلى أقليات عرقية. ولهذا السبب فإن الحكومة الاسكتلندية تعمل مع محفل استراتيجية مدينة غلاسغو ومع المجموعة الفرعية للنساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية في مؤسسات الأعمال في غلاسغو للاتفاق على استراتيجية لإشراك الأقليات العرقية في سوق اليد العاملة وتشغيلها والنهوض بها.

٣٩ - ووضعت المجموعة الفرعية للنساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية في مؤسسات الأعمال في غلاسغو خطة عمل بشأن المشاركة وتحقيق تقدم. وخطة العمل تركز بصفة خاصة على النساء والشباب الذين ينتمون إلى السود وإلى أقليات عرقية وذلك لأن معدلات النشاط الاقتصادي بالنسبة لهم منخفضة. وهذه المجموعة الفرعية ممثل فيها مجموعة من الوكالات الاستراتيجية المعنية بالنساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية وكذلك وكالات التعميم. وهذه الوكالات تشمل "الهيكل الأساسي لفئة السود وفئة المنتمين إلى أقليات عرقية في اسكتلندا"، ومنظمة "الحياة الوظيفية في اسكتلندا"، و "اتحاد مكافحة العنصرية في غلاسغو"، و "مؤسسة تخطيط المجتمع المحلي في غلاسغو، المحدودة"، و "مركز الوظائف وأكثر" (Jobcentre Plus)، و "الدائرة الوطنية للصحة في اسكتلندا"، و "المؤسسة الاسكتلندية"، و الحكومة الاسكتلندية.

٤٠ - وللمساعدة في تنفيذ خطة العمل، تقدم الحكومة الاسكتلندية التمويل إلى مؤسسة "غلاسغو تعمل" (Glasgow Works) من أجل وظيفة "المدير المسؤول عن السياسة المتعلقة بالسود والمنتمين إلى أقليات عرقية". وهذا يتيح للحكومة الاسكتلندية فرصة التعرف على ما يمكن تحقيقه وعلى طريقة إدراجه ضمن التغييرات التي سيتم إدخالها على السياسة في المستقبل.

٤١ - وقد أوضحنا في الفقرات السابقة كيفية تنفيذ الواجب التشريعي للمساواة بين الجنسين في أيرلندا الشمالية، كما أوضحنا، إلى حد ما، ما لتنفيذ هذا الواجب من أثر. ويمكن تقديم المزيد من المعلومات التفصيلية عن آلية التنفيذ في أيرلندا الشمالية وعن تدريب أفراد السلطات العامة في أيرلندا الشمالية ومشاوراتهم مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

## الفقرة ٥

٤٢ - ليست لدى المملكة المتحدة استراتيجية وطنية موحدة وسياسة لتنفيذ أحكام الاتفاقية. ونقل السلطة جعل من الممكن وضع سياسات وتدابير تشريعية تعكس تماماً الحاجات والأولويات الإقليمية في جميع أنحاء المملكة المتحدة. ومن المرتأى أن تعالج خطة العمل الخاصة التي وُضعت بعد اعتماد الاتفاقية المسائل المتعلقة بالتنسيق وبأفضل الممارسات وذلك لضمان أخذ توصيات اللجنة في الاعتبار ومواءمتها كي تصبح ملائمة للظروف المحلية المختلفة.

٤٣ - والأعمال المتعلقة بتشجيع المساواة بين الجنسين تُعطى أعلى الأولويات وذلك كما يتجلى في الدور الريادي الذي تقوم به وزيرة شؤون المرأة والمساواة والوزيرات الأخريات اللواتي تقمن بهذه المهام في كافة الإدارات التي تم نقل السلطة بالنسبة لها. وقد

جرى نقل السلطة بالنسبة لمسائل عديدة من أجل ضمان أن تعكس السياسات والتشريعات بشكل كامل الحاجات والأولويات الإقليمية. غير أن الأعمال يُضطلع بها في كافة الإدارات المختلفة، حيثما يكون ملائماً. وعلى سبيل المثال فإن تنفيذ تقرير "كورستون" المتعلق بالمرأة في نظام العدالة الجنائية لا يطبق إلا في انكلترا وويلز وذلك لأن العدالة الجنائية تشكل مسألة نقل السلطة فيما يتعلق بها بالنسبة للبرلمان الاسكتلندي وفي أيرلندا الشمالية. غير أن التقرير متاح لموظفي إدارة السجون الاسكتلندية وينبغي أن يضيف معلومات بالنسبة لتطوير السياسة، وخاصة أعمال لجنة السجون الاسكتلندية، وأُحيط علماً به في أيرلندا الشمالية.

٤٤ - ومن خلال استخدام أهداف استراتيجية (مثل اتفاق الخدمة العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين) وفرض واجب المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٧، يجري تعميم المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال القطاع العام. ووزيرة شؤون المرأة تعمل بانتظام لتبادل أفضل الممارسات مع القطاع الخاص وذلك من خلال الجهاز الوطني الجنساني الموجود في المكتب الحكومي لتحقيق المساواة.

٤٥ - وفرض واجب المساواة بين الجنسين في عام ٢٠٠٧، الذي نوقش بشكل كامل في فقرات سابقة، يجعل الهيئات العامة مكلفة بأن تكون نشطة في تشجيع المساواة في الفرص المتاحة بين الجنسين وتقليل مجال التمييز. وهذا الواجب ينطبق بشكل مختلف إلى حد ما في اسكتلندا وويلز وانكلترا، ولو أنه لا ينطبق في أيرلندا الشمالية التي يوجد فيها بالفعل تشريع مماثل.

٤٦ - ولجنة المساواة وحقوق الإنسان أنشئت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧. بموجب قانون المساواة لعام ٢٠٠٦ وذلك لإيجاد نهج جديد وشامل لتشجيع المساواة وحقوق الإنسان وتقديم المزيد من الدعم الفعال لتشريع مكافحة التمييز. ولجنة المساواة وحقوق الإنسان (اللجنة) تشمل انكلترا واسكتلندا وويلز. ويوجد في اسكتلندا وويلز لجان تشريعية مسؤولة عن أعمال اللجنة. واللجان التشريعية في اسكتلندا وويلز تقدم المشورة إلى اللجنة بشأن ممارسة وظائف اللجنة من حيث تأثيرها على اسكتلندا وويلز. وسوف تقوم اللجنة باستعراض التقدم الذي تحققه السلطة العامة بالنسبة لتنفيذ واجب المساواة بين الجنسين، كما أنها ستكون قادرة على مساءلة الهيئات العامة.

٤٧ - وبرنامج المديرين التنفيذيين للحكومة في أيرلندا الشمالية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ يتعهد بتنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين لأيرلندا الشمالية للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٦، وهو ما أُشير إليه في الاتفاقية ويوفر إطاراً للسياسة بالنسبة للأعمال التي تهدف إلى تعميم المساواة بين الجنسين ومعالجة عدم المساواة بين الجنسين وإلى رصد التقدم المحرز في الحكومة.

## الفقرة ٦

٤٨ - لا تزال مواجهة العقبات التي تواجهها النساء اللواتي هن من جماعات أقلية عرقية أو إثنية أو دينية موضعاً للتركيز بالنسبة للنشاط في جميع أنحاء المملكة المتحدة، ونحن نقوم بتنفيذ مجموعة من الأنشطة في جميع المناطق. وتشجيع مشاركة النساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية في الحياة العامة هو أحد الأولويات الثلاث المتعلقة بالسياسة لوزيرة شؤون المرأة. وقد قدم المكتب المحلي دعماً مباشراً إلى منظمات تشمل هيئة "إمكان" (IMKAAN) ومنظمة "أخوات ساوث هول السود" لتنفيذ مشاريع فردية يستفيد منها ضحايا العنف المنزلي و/أو اللاجئون من مجتمعات السود والآسيويين والأقليات العرقية.

٤٩ - وهذه المشاريع هي مشاريع جارية وتشمل:

- تقديم التمويل إلى منظمة "أخوات ساوث هول السود" لوضع حزمة إعلامية تنفذ على مراحل لضحايا العنف المنزلي من السود والآسيويين والأقليات العرقية؛
- تقديم التمويل إلى هيئة "إمكان" (IMKAAN) لإنشاء قاعدة بيانات لرصد فرص وصول السود والآسيويين والأقليات العرقية إلى أماكن اللجوء.

٥٠ - وفي الماضي، قدم المكتب المحلي التمويل إلى "اتحاد إعانة المرأة" في بريطانيا لدعم "صندوق الملاذ الأخير" التابع له من أجل المساعدة في توفير تكاليف المعيشة لعدد قليل من الضحايا في أماكن اللجوء التي لا يمكن أن تشملها ترتيبات "دعم الناس" (وطُبقت ترتيبات مماثلة في أيرلندا الشمالية). غير أن هذا كان مجرد حل مؤقت وعمل العديد من الإدارات الحكومية معاً للتوصل إلى حلول طويلة الأجل للضحايا الذين لا يمكن لهم الاستعانة بالأموال العامة.

٥١ - وآخر نتائج "مسح القوة العاملة" للربع الرابع من عام ٢٠٠٧ تبين أن معدل التوظيف للأقليات العرقية هو، بشكل عام، ٦١ في المائة وهو معدل يقل بنسبة ١٣,٩ في المائة عن المعدل الخاص بالمملكة المتحدة ككل. وهذه الفجوة انخفضت نسبتها عن النسبة التي كانت عليها في عام ١٩٩٧ وهي ١٧,٨ في المائة. ومعدل توظيف الذكور بالنسبة للأقليات العرقية ثابت عند نسبة ٧٠,١ في المائة، وهي نسبة تقل عن المعدل العام للذكور في المملكة المتحدة بمقدار ٩ في المائة، في حين أن المعدل بالنسبة للإناث ثابت عند نسبة ٥٢,١ في المائة بما يمثل فجوة مع المعدل العام للإناث بنسبة ١٨,٣ في المائة. والجماعات العرقية التي تُعتبر معدلات توظيف الإناث بالنسبة لها أقل المعدلات هي الجماعات التي لها أصل من بنغلاديش وباكستان. فمعدل التوظيف للنساء اللواتي هن من أصل بنغلاديشي هو ٢٥,٦ في المائة - في حين أن المعدل بالنسبة للنساء اللواتي هن من أصل باكستاني هو

٢٨,٣ في المائة. وفي عام ٢٠٠١، كانت معدلات التوظيف للنساء الباكستانيات والنساء البنغلاديشيات ٢١ في المائة و ١٦,٦ في المائة على الترتيب.

٥٢ - وقد وضعت الحكومة عدداً من المبادرات المتعلقة بالسياسة التي تفيد نساء الأقليات العرقية. وبعض من هذه المبادرات موجّه نحو نساء من أقليات عرقية، وبعضها موجّه نحو جماعات أقلية عرقية بصفة عامة.

٥٣ - وأعلنت هاربيت هارمان في كانون الأول/ديسمبر عزمها على تشكيل قوة عمل مشتركة بين الأحزاب للتوصل إلى طرائق عملية لتحقيق زيادة كبيرة في عدد الخبراء الذين يقدمون المشورة إلى النساء السود والنساء المنتميات إلى أصل آسيوي. ومن المقرر أن تبدأ قوة العمل هذه عملها في أيار/مايو. وقد كُلفت منظمة "جمعية فوسيت" بإجراء بحوث بشأن مسارات النساء المنتميات إلى أقليات عرقية بالنسبة لدخول مناصب صنع القرار المرور بها والترقي فيها والخروج منها. وسوف تُنشر النتائج قريباً.

٥٤ - والحكومة تعمل على اتخاذ إجراءات لدعم النساء من السكان الأصليين كي تقمن بدور أكبر في صنع القرار على المستوى المحلي. وحملة 'فلتشارك النساء'، التي بدأت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ سوف تُحدّد، لأول مرة، ما هو متوفر في الوقت الحالي لمساعدة هؤلاء النسوة على أن تكن نشيطات كمحافظات للمدارس ورائدات لرابطات المستأجرين، وغير ذلك، والكيفية التي يمكن لنا بها أن نضيف إلى هذا ونقدم نماذج وشبكات فعالة يكون من شأنها إحداث تغيير دائم. وقد عُقد في ١٣ أيار/مايو مؤتمر وطني يهدف إلى التعرّف على آراء النساء والمنظمات الرئيسية التي توظّف أشخاصاً للقيام بهذه الأدوار. وهذا سيضيف معلومات إلى التقرير النهائي الذي سيُنشر في أواخر العام.

٥٥ - وفي تشرين الأول/أكتوبر، افتتحت الوزيرات المعنية بشؤون المرأة والمساواة منظمة "عملية تصويت السود"، وهي منظمة سياسية غير حزبية رائدة يتمثل هدفها الرئيسي في زيادة عدد المنتمين إلى مجتمعات وخلفيات عرقية مختلفة للقيام بدور أكبر في العملية الانتخابية، ووضع تقرير عن الخيارات المتاحة لزيادة النسبة المئوية للممثلين السياسيين المنتخبين الذين هم من خلفيات أقليات عرقية. والنسبة الحالية لأعضاء البرلمان الذين هم من خلفيات غير بيضاء لا تزيد عن ٢,٣ في المائة مقارنة بنسبة تزيد قليلاً عن ٨ في المائة من مجموع سكان المملكة المتحدة. وسوف يُنشر التقرير قريباً.

٥٦ - واتفاق المساواة في الخدمة العامة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١ نُشر في ٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، وهو يحدّد أغراض الحكومة وأهدافها. والاتفاق يتناول المساوى التي يتعرض لها الأفراد بسبب نوع الجنس، أو العنصر، أو الإعاقة، أو السن، أو التوجه الجنسي، أو

الدين، أو العقيدة. وهذا يعكس تصميم الحكومة على محاربة التمييز وضمان أن يستفيد كل فرد في بريطانيا، بأكبر قدر، من مواهب تلك الفئات. واتفق المساواة في الخدمة العامة يركز على عدد من المجالات الرئيسية التي تشمل تمكين، وتشجيع، المزيد من النساء والأشخاص المنتمين إلى أقليات عرقية والمُعوقين والشباب من الانخراط في الحياة العامة بالقيام بأدوار هامة تبرز مجتمعاتنا، مثل أدوار محافظي المدارس وقضاة الصلح وزعماء جمعيات المستأجرين والمستشارين المحليين.

٥٧ - وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، شكلت إدارة المجتمعات المحلية والحكومة المحلية "الجماعة الاستشارية الوطنية للنساء المسلمات". وهذه المجموعة من النساء، اللواتي هن في مراكز قيادية، أو أهن تعملن مع مجتمعات محلية، سوف تعملن على أساس أهن تمثلن نماذج يُقتدى بها وستقدمن المشورة إلى الحكومة بشأن السياسة.

٥٨ - وفي ويلز، تولت الدكتورة بريان غيبونز، وزيرة العدالة الاجتماعية والحكومة المحلية، مسؤولية برنامج تحقيق المساواة والتنوع وحقوق الإنسان. وأحد الأمثلة العديدة الأخيرة هو العمل مع "مؤسسة هينا".

٥٩ - وفي عام ٢٠٠٥، كلّفت حكومة جمعية ويلز "مؤسسة هينا" بعقد مناسبات للتباحث مع النساء المسلمات في جميع أنحاء ويلز. وكان الهدف من الحملة هو إتاحة الفرصة للنساء المسلمات كي تعبرن عن آرائهن وإقامة اتصالات بين حكومة المجلس ومجتمع المسلمين. ونتيجة لهذا، جمعت "مؤسسة هينا" أدلة كثيرة بشأن المسائل التي تؤثر على النساء المسلمات في ويلز. وقد وضعت المؤسسة مجموعة أدوات للممارسين كي يعالجوا العنف القائم على الشرف، وهو ما لقي ترحيباً من جانب العديد من السلطات المحلية في ويلز. وأقامت المؤسسة أيضاً شراكة أقوى مع الشرطة والسلطات المحلية لمواجهة العنف القائم على الشرف.

٦٠ - وكجزء من اليوم الدولي للمرأة لعام ٢٠٠٨، مؤّلت حكومة جمعية ويلز مؤتمر "مؤسسة هينا" المتعلق بعمليات القتل دفاعاً عن الشرف. وقد شارك في المؤتمر متحدثون من إدارة الادعاء الملكي ومكتب الشؤون الخارجية، وكان المؤتمر موجّهاً نحو الكشف عن حالات الاعتداء دفاعاً عن الشرف وتحسين الخدمات والممارسة المتبعة.

٦١ - ويمكن تقديم مزيد من التفاصيل عن كيفية معالجة أيرلندا الشمالية للمسائل المتعلقة بالنساء اللواتي تنتمين لجماعات أقلية عرقية أو إثنية أو دينية.

## الفقرة ٧

٦٢ - يتولى مكتب المساواة الحكومي رعاية اللجنة الوطنية للمرأة. واللجنة الوطنية للمرأة، كهيئة استشارية عامة لا تتبع أية إدارة، تقوم بدور رئيسي في إتاحة الفرصة للنساء وللمنظمات النسائية في المملكة المتحدة للإعراب عن آراءها، كما أنها تساعد في تسهيل تبادل الآراء بين النساء والحكومة. واللجنة الوطنية للمرأة لها ما يزيد عن ٤٠٠ منظمة شريكة، وهي منظمات تمثل ملايين النساء ومجموعة متنوعة من مصالح النساء.

٦٣ - واللجنة الوطنية للمرأة تعمل بشكل مستقل عن مكتب المساواة الحكومي. غير أن اللجنة، بحكم دورها الفريد، لها اتصالات مع مكتب المساواة الحكومي وإدارات حكومية أخرى، كما أن هذا المكتب وتلك الإدارات تقدم إليها المشورة. ومكتب المساواة الحكومي يُعتبر شريكاً استراتيجياً رئيسياً للحكومة، كما أنه، على سبيل التوضيح، يكون دائماً ضمن وفد المملكة المتحدة لدى اللجنة المعنية بمركز المرأة. واللجنة الوطنية للمرأة تحصل على ميزانية حكومية قدرها ٣٣٠.٠٠٠ جنيه استرليني تقريباً في السنة.

٦٤ - والمنظمات النسائية في المملكة المتحدة يحق لها أن تقدم طلبات للحصول على مجموعة من المنح من الحكومة المحلية والحكومة المركزية على حد سواء. ومن المعتاد أن تتلقى منظمات مثل منظمة "مراكز أزمات الاغتصاب" ومنظمة "أماكن اللجوء" بعض التمويل الرسمي. ولم يتم الاحتفاظ ببيانات مركزية عن مجموع التمويل الحكومي الذي قُدّم إلى المنظمات غير الحكومية النسائية منذ عام ٢٠٠٠ وذلك بسبب تعقّد عملية جمع تلك البيانات من آلاف الجهات التي من الممكن أن تكون قد قُدّمت منحاً والتي يعتبر العديد منها مستقلاً عن الحكومة.

٦٥ - وفي أعقاب إجراء استعراض عابر للجنة الوطنية للمرأة في عام ٢٠٠٧، أُوصي بأن يحصل في المستقبل جميع المفوضين على أجر يومي يتماشى مع التوجيه المركزي. والسبب في هذا هو أنه من المهم ألا يُمنع الأفراد من أن يقدموا طلبات لشغل منصب المفوض لأسباب مالية. وهذا الرأي أيده الوزراء الذين وافقوا على أن يُقدّم تمويل إضافي. وسوف يُنفذ هذا بدءاً بدورة التعيين القادمة المقرر لها أن تبدأ في حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

٦٦ - وتتوفر معلومات أكثر اكتمالاً عن هذا النهج وعن ترتيبات التمويل في أيرلندا الشمالية، ويمكن تقديم تلك المعلومات إلى اللجنة.

## العنف ضد المرأة

### الفقرة ٨

٦٧ - جميع الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المملكة المتحدة تهدف إلى إشراك الرجال كصانعي قرارات وأعضاء في الأسرة ومواطنين مسؤولين. وإشراك الرجال والفتيان في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المملكة المتحدة جرى إبرازه بدرجة أكبر من خلال موضوع الاستعراض الذي أجرته اللجنة المعنية بمركز المرأة لعام ٢٠٠٧، وموضوعه 'الرجال والفتيان والمساواة بين الجنسين'، كما جرى توسيع نطاق العمل من أجل إشراك الرجال والفتيان في المسائل التي لها صلة بالعنف ضد المرأة.

٦٨ - وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، استضافت وزيرات شؤون المرأة، مع المنظمات غير الحكومية المعنية بالمرأة و"تحالف الرجال" الذي جرى تكوينه حديثاً مناسبة تضمنت خمس حلقات عمل رئيسية تتعلق واحدة منها بالعنف ضد المرأة (اشترك في تقديمها تحالف إنهاء العنف ضد المرأة ومنظمة الاحترام في المملكة المتحدة). ونتيجة لهذا، أصدر مكتب المساواة الحكومي تكليفاً بإجراء عملية مسح لتحديد الثغرات الموجودة في سياسة الحكومة والتوصية بطرائق فعّالة يعمل بها الرجال والنساء معاً لتحقيق المساواة بين الجنسين.

٦٩ - والمكتب المحلي يقدم التمويل إلى منظمات مثل "محفلة صحة الرجال" و"تحالف الرجال" و"الاحترام"، وهي منظمات تستهدف الرجال والفتيان وتشركهم في الجهود الرامية إلى منع العنف ضد المرأة وخاصة العنف المنزلي. وهذا يشمل مشاريع لإنشاء خطوط اتصال للمساعدة، مثل "خط تقديم المشورة إلى الرجال" (الذي يتعامل أساساً مع ضحايا العنف المنزلي الذكور، ولكنه يقدم المشورة أيضاً إلى الرجال الذين يشعرون بالقلق إزاء سلوكهم العدواني)، و"خط الجنّة" التابع لمنظمة "احترام" وبرامج ذات صلة.

٧٠ - وقد مؤّل المكتب المحلي "مركز الابتكار العام" لاستضافة حلقتين دراسيتين بشأن تغيير سلوك الرجال، وهما حلقتان عُقدتا في الفترة ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وحضرت الحلقتان الدراسيتان مجموعة كبيرة من الجماعات التي لها جميعها اهتمام بجدول الأعمال هذا. وهذا التجمّع انضم إلى "محفلة صحة الرجال" وشكلاً معاً "تحالف الرجال" الذي يشمل عدداً من المنظمات التي تعمل في مجال صحة الرجال وسلوكهم، وجعل للذكور صوتاً قوياً بالنسبة لمواجهة السلوك العنيف. ونحن نقوم في الوقت الحالي بوضع عمليات لتحديد حجم، وطبيعة، المكالمات التي تتلقاها عن طريق خطوط المساعدة التي يمولها المكتب المحلي.

٧١ - و'مواجهة إساءة المعاملة المنزلية: الاستراتيجية الوطنية لويلز بكاملها' هي الاستراتيجية الواسعة النطاق التي وضعتها حكومة جمعية ويلز لمواجهة إساءة المعاملة المنزلية

في ويلز. وهذه الاستراتيجية نتجت عن التعاون بين حكومة جمعية ويلز وقطاع واسع من الوكالات والمنظمات في ويلز. وحكومة جمعية ويلز وشركاؤها يعتقدون اعتقاداً راسخاً بأن تنفيذ نهج استراتيجي وطني من خلال 'وكالة مشتركة' هو السبيل الصحيح للمضي قدماً في معالجة مشكلة إساءة المعاملة المنزلية في ويلز. وهدف تلك الحكومة هو تسهيل وضع، وتنفيذ، نهج 'مشترك' لحل المشكلات بحيث يعالج إساءة المعاملة المنزلية بشكل شامل - بحيث تقدم الحماية إلى الأفراد الذين يعانون من إساءة المعاملة المنزلية ويعالج في الوقت نفسه أسباب إساءة المعاملة المنزلية.

٧٢ - وتوجد معلومات أكثر تفصيلاً عن النهج الذي تتبعه إدارة أيرلندا الشمالية تجاه العنف ضد جميع النساء (بما يشمل العنف المنزلي)، وسوف تقدم تلك المعلومات بشكل منفصل.

٧٣ - وخصّصت الحكومة الاسكتلندية مبلغاً يزيد عن ٤٠ مليون جنيه استرليني على مدى فترة السنوات الثلاث القادمة لمواجهة العنف ضد المرأة في اسكتلندا، وهي تموّل في الوقت الحالي تقديم خدمات الدعم المتخصصة إلى النساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية، مثل منظمة "أمينة"، ومشروع "العنف ضد المرأة" الذي ينفّذه "مركز الموارد للنساء المسلمات (PPP)"، ومجلس الباكستانيين البريطانيين (اسكتلندا) الذي ينفذ أعمالاً تتعلق بإثارة الوعي داخل المجتمعات التي قد تتأثر بالزواج القسري. ويجري في الوقت الحالي النظر في عدد من الطلبات التي قدمت للحصول على تمويل من أجل العمل مع النساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية على مدى السنوات الثلاث القادمة عن طريق حملة التمويل الخاصة بالعنف ضد المرأة.

٧٤ - والحكومة الاسكتلندية تدعم أعمال "منظمة العفو الدولية في اسكتلندا" و "محفل صحة الرجال في اسكتلندا"، وهما منظمتان قامتا بتنظيم مؤتمر في عام ٢٠٠٦ للرجال الذين كان يساورهم القلق إزاء عنف الرجال ضد النساء. وقد نتج عن ذلك بدء "حملة الشريط الأبيض في اسكتلندا" في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦. وهذه الحملة هي جزء من حملة عالمية لإشراك الرجال في العمل من أجل إنهاء العنف ضد المرأة. وقد عملت الحكومة الاسكتلندية على إثارة الوعي بالحملة خلال فترة "النشاط ضد العنف القائم على نوع الجنس" التي دامت ١٦ يوماً.

## الفقرة ٩

٧٥ - تتعلق التعليقات بقانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣، وهو قانون لا ينطبق إلا في انكلترا وويلز. وقانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣ لا يؤثر على المسائل العامة المتعلقة بالأدلة

والإجراءات، مثل مستوى الإثبات. وهذا القانون يقدم مفهوم الأهلية الذي يرتبط بالجرائم التي تنطوي على عدم وجود قبول. والإحصاءات الرئيسية المتعلقة بحالات الاعتداء الجنسي على النساء ترد في المرفق "ألف".

٧٦ - والباب ٧٤ من القانون يعرف القبول. وبموجب هذا التعريف لا يكون الشخص قد قَبِلَ إلا إذا وافق بمحض اختياره وكانت له الحرية والأهلية لأن يقرر ذلك الاختيار. وذلك الباب يحدد أيضاً سلسلة من المواقف التي تبدأ فيها المحكمة من افتراض أنه ليس من المرجح أنه قد أُعرب عن القبول (الباب ٧٥).

٧٧ - وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، أعلنت الحكومة الاسكتلندية أنها سوف تقدم مشروع قانون لإصلاح القانون المتعلق بالاغتصاب والجرائم الجنسية الأخرى وذلك في ضوء التقرير النهائي للجنة القانون الاسكتلندية عن الاغتصاب والجرائم الجنسية الأخرى، وهو التقرير الذي نُشر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧. ويجري في الوقت الحالي إجراء مشاورات عامة بشأن التقرير النهائي للجنة وتقديم توصيات من أجل الإصلاح. ومن المتوقع أن يقدم مشروع القانون إلى البرلمان في أواخر عام ٢٠٠٨.

٧٨ - وفي عام ٢٠٠٦، نشرت إدارة مكتب الحكومة المملّكية والمدعي العام تقريرها النهائي وتوصياتها بشأن إصلاح إجراءات التحقيق في الجرائم الجنسية في اسكتلندا. وقدّم التقرير ٥٠ توصية لتحسين إجراءات التحقيق والادعاء في جرائم الاغتصاب والجرائم الجنسية الخطيرة الأخرى. وتقوم الإدارة في الوقت الحالي بتنفيذ هذه التوصيات التي ستمكّن الضحايا من أن يكون لديهم مزيد من الثقة في إجراءات التحقيق والادعاء بالنسبة للاغتصاب والجرائم الجنسية.

٧٩ - وتتوفر معلومات تفصيلية عن الاعتداءات الجنسية على النساء والإدانان بالنسبة لأيرلندا الشمالية، وسوف تقدّم تلك المعلومات بشكل منفصل.

## الفقرة ١٠

٨٠ - رداً على أسئلة اللجنة، نعرض أدناه التطورات التي حدثت بالنسبة للطريقة التي تعالج بها وكالة الحدود والهجرة التابعة للمكتب المحلي الحالات التي تنطبق عليها أحكام العنف المنزلي لقواعد الهجرة ولا يمكن اللجوء فيها إلى المال العام.

٨١ - وفي عام ٢٠٠٢، جرى تعديل القواعد من أجل توسيع نطاق فئة الأدلة التي قد يستخدمها ضحايا العنف المنزلي كدليل على حدوث عنف منزلي:

- طلبات ”السماح بالبقاء لفترة غير محدودة“ المقدمة من ضحايا العنف المنزلي أصبحت لها الآن أولوية؛
- إجراء تقييم لتحديد ما إذا كان مقدّم الطلب مُعدم، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى الإعفاء من الرسوم العادية لطلب ”السماح بالبقاء لفترة غير محدودة“ الذي يقدمه.

٨٢ - وعلى الرغم من أن ضحايا العنف المنزلي الذين لا يزالون خاضعين لرقابة الهجرة لا يمكن لهم الحصول على أموال عامة إلى أن يتم البت في طلباتهم فإنه يمكن لهم أن يحصلوا على دعم يتعلق بالسكن من خلال ترتيبات ”دعم الناس“. وقد أدخلت الحكومة خطوات جديدة لتحسين عملية النظر في الطلبات وجمع الأدلة. ونحن نتفاوض في الوقت الحالي بشأن نظام للمتابعة السريعة من أجل التعامل مع أي من هذه الحالات التي تُعرض على مؤتمرات الوكالات المتعددة لتقييم المخاطر. وهذه المؤتمرات أصبحت تمثل حجر الزاوية للنهج الذي تتبعه بالنسبة لضحايا العنف المنزلي المعرضين لمخاطر شديدة ويتم تحديدهم وذلك حسبما يتبين من خلال استخدام أدوات تقييم المخاطر. ومن خلال تبادل المعلومات تحصل الوكالات على صورة أفضل لأوضاع الضحايا وتضع، بالتالي، ردوداً تتواءم مع ما لكل ضحية وأطفالها من حاجات وأهداف.

٨٣ - ومؤخراً، بدأت الإدارات الحكومية في العمل معاً لتحديد الطرائق التي يمكن بها تلبية الحاجات السكنية لهذه المجموعة المعينة من النساء. وقد أعلنت الحكومة مؤخراً خطة جديدة يمكن بها لضحايا العنف المنزلي الذين قبلت طلبات ”السماح بالبقاء لفترة غير محدودة“ التي قدّموها أن يحققوا شروط الحصول على مساهمة لتغطية تكاليف إسكانهم ومعيشتهم. والمقترحات التي قدّمت في إطار الخطة الجديدة سوف تعزّز الطريقة التي تُنظر بها حالات العنف المنزلي، وهو ما من شأنه أن يمكن أولئك الضحايا الضعفاء من الحصول على دعم إضافي.

٨٤ - ولم يتم إجراء تقييم معين بشأن أثر قاعدة ’عدم اللجوء إلى الأموال العامة‘ بالنسبة لقدرة النساء المهاجرات على النجاة من العنف المنزلي. غير أننا ندرك أن ضحايا العنف المنزلي يمثلون ما يقل عن ١٠ في المائة من جميع من تشملهم فئة ’عدم اللجوء إلى الأموال العامة‘.

## الفقرة ١١

٨٥ - تبذل حكومة المملكة المتحدة كل جهد ممكن لمواجهة الاتجار بالبشر وإنهاء انتهاك حقوق الإنسان المرتبط به. والإحصاءات المتعلقة بضحايا الاتجار الذين تم إنقاذهم خلال ”العملية الحماسية الأثر ٢“ (عملية جارية ضد الاتجار بالبشر تقوم بها الشرطة في جميع أنحاء المملكة المتحدة) يجري جمعها في جميع أنحاء المملكة المتحدة من جانب المكتب المحلي.

- ٨٦ - وقد نُشرت في آذار/مارس ٢٠٠٧ خطة عمل المملكة المتحدة بشأن معالجة الإتجار بالبشر. والخطة تحدّد استراتيجية لمكافحة الإتجار، وهي تركز على الوقاية وإنفاذ القانون والمقاواة والحماية وتقديم المساعدة إلى الضحايا البالغين، وعلى الإتجار بالأطفال.
- ٨٧ - وعمال المنازل الذين يعملون في مساكن خاصة في الخارج، وغالبيتهم من النساء، تشملهم خطة عمل وضعتها الحكومة. والأفراد الذين تؤمن السلطات بأنهم ضحايا للإتجار - سواء لأغراض الاستغلال الجنسي أو لأغراض العمل كعمال منازل - سوف يكون من حقهم الحصول على دعم بموجب اتفاقية مجلس أوروبا وذلك بمجرد تنفيذ الاتفاقية.
- ٨٨ - والحكومة تنظر في إجراء بحوث وتحليلات للمساعدة في توفير معلومات لوضع نهج هادف لتحديد ضحايا الإتجار وفي المرحلة السابقة لدخولهم وتحقيق فهم أفضل لأية مخاطر معينة تكون مرتبطة بمن يدخلون المملكة المتحدة كعمال منازل أو بمن هم في فئات ذات صلة بذلك. ولا تتوفر لدينا في الوقت الحالي أرقام تتعلق بعمال المنازل.
- ٨٩ - وحكومة جمعية ويلز تتعامل بجدية بالغة مع مسألة الإتجار بالبشر، كما أنها تقوم بأعمال من أجل إثارة الوعي بالإتجار بالأطفال ودعم النساء المتجرّهن اللاتي تهربن من البغاء. ومن أجل تحقيق تقدم بالنسبة لهذا البرنامج فإن حكومة جمعية ويلز أجرت مؤخراً مشاورات بشأن وثيقة إرشادية للمهنيين الذين يتولون مسؤولية رعاية الأطفال وحمايتهم، كما أنها تنظر في ما تتلقاه من ردود في عملية التشاور. والتوجيه يهدف إلى جعل المهنيين أكثر وعياً بتجارة الإتجار بالبشر وبالكيفية التي يمكن بها حماية الأطفال الذين ربما يكونون قد تعرّضوا للإتجار بهم. وسوف يصدر التوجيه النهائي في الوقت المناسب.

## الفقرة ١٢

- ٩٠ - تهدف الاستراتيجية المنسّقة المتعلقة بالبغاء إلى الحدّ من بغاء الشوارع وكافة أشكال الاستغلال الجنسي. وهذه الاستراتيجية تحدّد التركيز على مواجهة الطلب على البغاء، وجرى تحقيق تقدّم حقيقي بالنسبة لمواجهة من يستخدمون العاملين في الجنس في الشوارع. ولم يُجر بعد تقييم رسمي للاستراتيجية.
- ٩١ - وخلال عام ٢٠٠٧ جرت مواجهة سلوك المتسكعين في الشوارع يجعلهم على علم بالنشاط الذي تقوم به الشرطة وبالنتائج المحتملة لأعمالهم. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ أعلن المكتب المحلي عن استعراض قصير الأجل للأعمال الإضافية التي يمكن القيام بها لتعزيز هذا العنصر من عناصر الاستراتيجية. وهذا الاستعراض يشمل النظر في الخيارات التشريعية وغير التشريعية المتاحة لتقليل أعداد الأشخاص الذين يحصلون على خدمات جنسية مقابل

أجر. كذلك فإن وزيرة شؤون المرأة نشطة للغاية في إبراز مسألة شراء الخدمات الجنسية ونشرت مؤخراً تقريراً قصيراً.

٩٢ - وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، افتتحت من جانب المكتب المحلي واتحاد كبار ضباط الشرطة شبكة مستشارين تكتيكيين لقوة الشرطة في مجال البغاء والرذيلة. ويوجد لدينا الآن ضابط واحد على الأقل في كل قوة كمنقطة تنسيق بالنسبة للمسائل المرتبطة بالبغاء والرذيلة. وقد قمنا أيضاً، بمشاركة من اتحاد كبار ضباط الشرطة والوكالة الوطنية لتحسين أعمال الشرطة، بإعداد حزمة تدريبية مخصصة للشرطة. وقد قدمت البرامج الدراسية الأولى للمستشارين التكتيكيين لقوة الشرطة في شباط/فبراير وآذار/مارس ٢٠٠٨.

٩٣ - ويجري تنفيذ عدد من المبادرات من أجل تحسين سلامة من لهم علاقة بالبغاء، بما يشمل إطلاق حملة "نحن نمنع الجريمة أيها القبحاء" لتشجيع الأفراد على الإبلاغ عن الجرائم الجنسية وجرائم العنف التي تُرتكب ضدهم ولتقديم التدريب والمشورة للملائمين في مجال السلامة الشخصية إلى من يعملون مع النساء المشاركات في البغاء وذلك من خلال الجمعية الخيرية التي تحمل اسم "صندوق سوزي لامبلاغ الاستئماني".

٩٤ - وبموجب الاستراتيجية، تعتمزم حكومة المملكة المتحدة أيضاً إدخال تعديل بالنسبة لجريمة التسكع أو الإغواء لأغراض البغاء وفرض عقوبة جديدة. وهذه التغييرات سوف تشمل تدابير لإزالة الوصم وعبارة 'مومس على المشاع'، التي لم تعد ملائمة للعصر، من التشريع مع الإبقاء على الحاجة إلى إثبات الإصرار. وقبل أن يكون من الممكن القبض على أي شخص يتعيّن أن يكون قد شوهد وهو يتسكع أو يمارس الإغواء بإصرار. وسوف تضع الحكومة عقوبة جديدة يتم تطبيقها عند الإدانة كبديل للغرامة. والنظام الجديد سيتطلب أن يحضر الأفراد ثلاث دورات مع مشرف للبدء في معالجة الأسباب الكامنة وراء المشاركة في ممارسة البغاء. وسوف تقدّم الحكومة هذه التدابير عندما يسمح وقت البرلمان بذلك.

### المشاركة في الحياة السياسية والحياة العامة

#### الفقرة ١٣

٩٥ - على مدى فترة الخمس وعشرين سنة الأخيرة زاد عدد النساء اللواتي تشغلن مناصب سياسية على جميع المستويات في المملكة المتحدة زيادة ملحوظة. وقد وصلت نسبة النساء في البرلمان إلى أكثر من الضعف، إذ زادت من ٩,٢ في المائة في عام ١٩٩٢ إلى ٢٠ في المائة في عام ٢٠٠٥.

٩٦ - ولماصلة زيادة تمثيل المرأة في الحكومة، قُدم قانون التمييز على أساس نوع الجنس (للمرشحي الانتخابات) لعام ٢٠٠٢. والهدف الأساسي لهذا القانون هو تمكين أي حزب سياسي، إذا كانت لديه الرغبة، من اعتماد تدابير تنظم اختيار المرشحين لانتخابات معينة من أجل الحدّ من اللامساواة في أعداد الرجال والنساء الذين يتم انتخابهم كمرشحين لذلك الحزب. وفي ٦ آذار/مارس ٢٠٠٨، أعلنت وزيرة شؤون المرأة والمساواة أن هناك نيّة في تمديد الوقت المتاح للأحزاب السياسية كي تستفيد من هذه التدابير حتى عام ٢٠٣٠.

٩٧ - والقانون نصّ على منح إعفاء بالنسبة للتدابير الإيجابية (المصمّمة لتقليل اللامساواة في أعداد الرجال والنساء المنتخبين لهيئات معينة) من الحظر العام المفروض على التمييز على أساس نوع الجنس والوارد في قانون التمييز على أساس نوع الجنس لعام ١٩٧٥ و "نظام أيرلندا الشمالية" الذي يعادله.

٩٨ - والتشريع يشمل انتخابات مجلس العموم، والبرلمان الاسكتلندي، والجمعية الوطنية لويلز، وجمعية أيرلندا الشمالية، والبرلمان الأوروبي، وانتخابات الحكومة المحلية (فيما عدا انتخاب العمد والمجالس المحلية في اسكتلندا بانتخابات مباشرة). والتشريع هو تشريع يبيح ولا يفرض التزامات، كما أنه يسمح للأحزاب السياسية بأن تقرر ما إذا كانت ترغب في تقليل عدم المساواة وطريقة تنفيذ ذلك.

٩٩ - والاستراتيجيات التي تستخدمها الأحزاب السياسية لتشجيع المزيد من النساء على الدخول في مجال السياسة تستند إلى ثلاثة نُهج واضحة: أولاً، من خلال إصدار بيانات عامة إيجابية عن مزايا وجود عدد أكبر من النساء في المناصب السياسية؛ وثانياً، من خلال تشجيع الإجراءات الإيجابية، مثل التدريب وتقديم النصح إلى النساء اللواتي يُتوقع أن تكن مرشحات؛ وأخيراً، من خلال اتخاذ تدابير إيجابية بشأن التمييز.

١٠٠ - وترد أدناه قائمة ببعض أمثلة 'التدابير الإيجابية' التي يمكن للأحزاب السياسية أن تستخدمها في محاولة تقليل عدم المساواة بين أعداد الرجال والنساء الذين تختارهم كمرشحين للمناصب العامة. والأمثلة تشمل:

- إصدار بيانات عامة إيجابية بشأن مزايا زيادة عدد النساء في المناصب السياسية؛
- اتخاذ إجراءات إيجابية تشمل التدريب وتقديم النصح للنساء اللواتي يُتوقع أن تكن مرشحات؛
- حصص تمييز إيجابي، مثل 'قوائم مختصرة لمرشحين جميعهم من النساء' بالنسبة للدوائر الانتخابية التي يُنتخب فيها عضو واحد؛

- التوأمة - يشترك حزبان محليان في اختيار مرشحهم مع اشتراط اختيار رجل واحد وامرأة واحدة؛
- التجمُّع - مماثل للتوأمة. 'تتجمَّع' عدة دوائر انتخابية معاً مع اشتراط أن يتم اختيار عدد معيَّن من النساء بين تلك الدوائر؛
- التعاقب - يُستخدم في نظم القوائم التناسبية. عند اختيار مرشحين لإدراجهم في قائمة الحزب، يكون مطلوباً أن يضع الأعضاء أسماء الرجال والنساء بالتناوب في القائمة.

١٠١- والأحزاب السياسية التي استخدمت هذه التدابير، مثل القوائم المختصرة التي تضم نساء فقط، في عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٥ شهدت زيادات كبيرة في نسبة النساء عضوات البرلمان. ونسبة النساء من حزب العمل العضوات في البرلمان في الوقت الحالي هي ٢٧ في المائة.

١٠٢- ووفقاً لما أقرت به اللجنة فإن تمثيل النساء السود والآسيويات والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية في الحياة السياسية والحياة العامة هو تمثيل ناقص. ولا يوجد في انكلترا إلا امرأتان فقط من السود ضمن أعضاء البرلمان وحوالي ١٦٨ امرأة من السود والنساء الآسيويات والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية كعضوات في المجالس. وقد اتخذت الحكومة إجراءات لمعالجة هذا الوضع غير المتوازن. ولو كان عدد النساء السود والآسيويات والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية العضوات في البرلمان وفي المجالس متناسباً مع نسبتهم في عدد السكان لكان عددهن التقريبي ٢٩ عضوة في البرلمان وحوالي ١٠٠٠ عضوة في المجالس.

١٠٣- وفي تموز/يوليه ٢٠٠٧، أعلنت وزيرة شؤون المرأة، هاريت هارمان، أولوياتها فيما يتعلق بالنساء. وإحدى الأولويات هي: تمكين النساء السود والنساء المنتميات إلى أقليات عرقية من إرساء التماسك داخل مجتمعاتهن المحلية كجسر يربط بين تلك المجتمعات.

١٠٤- وفي عام ٢٠٠٧، أنشأت إدارة المجتمعات المحلية والحكومة المحلية "لجنة أعضاء المجالس المستقلة"، وبجثت هذه اللجنة الحوافز التي تشجع، والعوائق التي تمنع، العمل كعضو مجلس بغية زيادة حجم مجمَّع المواهب المتنوعة. وقد نشرت اللجنة تقريرها وتوصياتها في كانون الأول/ديسمبر. ومن المقرر أن يردّ وزير الدولة لشؤون المجتمعات المحلية والحكومة المحلية على التقرير في أواخر الربيع.

١٠٥- والجمعية/البرلمان اللذان تم نقل السلطة بالنسبة لهما حقاً تقدماً كبيراً في تمثيل النساء. والنساء تشكلن نسبة ٤٦,٧ في المائة من أعضاء مجلس ويلز ونسبة ٣٣,٣ في المائة من أعضاء البرلمان الاسكتلندي.

١٠٦- وفي ويلز، يرد عدد النساء اللواتي حصلن على تعيينات عامة في الجدول الوارد في المرفق "باء" الذي يبيّن الاتجاه بالنسبة لحصول النساء على التعيينات في السنوات الأخيرة.

١٠٧- وحكومة جمعية ويلز تقوم بحملة لإثارة الوعي بالتعيينات العامة بين الجماعات ذات التمثيل المنخفض والتي تشمل النساء. وكجزء من الحملة، التي بدأت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، استخدمت حكومة الجمعية وسائل الإعلام والشبكات التابعة للمنظمات الطوعية التي تمثل الجماعات ذات التمثيل المنخفض لتعميم رسالتها. وتمثل إحدى الخصائص الأساسية في استخدام الأشخاص الذين يتقلدون مناصب عامة ويكونون حديرين بأن يُحتذى بهم لتشجيع الناس على أن يعثروا على المزيد.

١٠٨- وفي حين أنه قد تحقق تقدم فإنه من المعترف به أن النساء لا تزلن تملن إلى أن يكون تمثيلهن منخفضاً في الحياة السياسية والحياة العامة في أيرلندا الشمالية حيث<sup>(٢)</sup> تشغل النساء نسبة ٣٢ في المائة من المناصب العامة وتبلغ نسبة أعضاء المجالس في الأحياء التابعة للحكومة المحلية الذين هم من النساء ٢١ في المائة. وفي أيرلندا الشمالية ثلاث نساء منتخبات كعضوات في البرلمان، وامرأة واحدة عضوة في البرلمان الأوروبي و ١٨ امرأة عضوات في الجمعيات المحلية. وسوف يقدم المزيد من التفاصيل عن المبادرات التي يجري تنفيذها حالياً في أيرلندا الشمالية لدعم إعطاء المعلومات في جلسات الاستماع.

#### الفقرة ١٤

١٠٩- تقوم لجنة التعيينات القضائية بدور تشريعي في تشجيع تشكيلة من الأشخاص أكثر تنوعاً على تقديم طلبات للالتحاق بالوظائف القضائية، مع المحافظة على مبدأ أن يكون الاختيار للتعيين قائماً على أساس الكفاءة وحدها. وقد نشرت لجنة التعيينات القضائية في أوائل عام ٢٠٠٨ "خطة المساواة الفردية" التي وضعتها وجمعت بين واجباتها التشريعية بالنسبة للعرق ونوع الجنس والإعاقة في وثيقة متكاملة. وهذه الوثيقة متوفرة على موقع "الويب" التابع للجنة ([www.judicialappointments.gov.uk](http://www.judicialappointments.gov.uk)).

١١٠- والأعمال التي تقوم بها لجنة التعيينات القضائية تركز على تقييم الجدارة وحدها، وهي أعمال تدعمها إجراءات متماسكة لإثبات المساواة. وإثبات المساواة يضمن أن تكون

(٢) Women in Northern Ireland, DETI, September 2007

جميع مراحل التعيين خالية من التحيز ولا تنطوي بشكل غير مباشر على التمييز ضد أية مجموعة أو الإضرار بها. وتوجد على موقع "الويب" الخاص بلجنة التعيينات القضائية إحصاءات منشورة عن تنوع الأشخاص الموصى بتعيينهم.

١١١- ولجنة التعيينات القضائية تنفذ برنامجاً شاملاً للوصول إلى مجموعة واسعة من المجموعات التي تشمل المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً على المستوى القضائي والمستوى المهني. و "جماعة المدعيات العامات" و "اتحاد القاضيات في المملكة المتحدة" هما منظمتان تعملان مع اللجنة لتشجيع المزيد من النساء على دخول السلك القضائي.

١١٢- وهدف التدريب في مجال المعاملة العادلة الذي ينظمه مجلس الدراسات القضائية هو مساعدة، وتوجيه، القضاة وقضاة الصلح لضمان ألا يشعر أحد - المتقاضون أو الضحايا أو الشهود أو الممثلون القضائيون - بأنه قد تضرر ولتمكين جميع القضاة وقضاة الصلح من التعامل بحساسية وعدالة مع جميع من يمثلون أمامهم.

١١٣- والمسائل المتعلقة بالمعاملة العادلة تُدرج بشكل روتيني في جميع برامج التدريب القضائي - من خلال عمليات عرض، واسطوانات فيديو، ومناقشات، وتدريبات عملية، ودراسات حالة. وكتاب "منصة المعاملة المتساوية"، الذي يتضمن جزءاً محدداً عن عدم المساواة بين الجنسين، هو دليل عملي متاح لجميع القضاة وقضاة الصلح ويمكن الاطلاع عليه على موقع "الويب" الخاص بمجلس الدراسات القضائية: [www.jsboard.co.uk](http://www.jsboard.co.uk).

١١٤- والتدريب في مجال المعاملة العادلة الذي يقدمه مجلس الدراسات القضائية يجري بانتظام تقييمه واستعراضه وتحديثه. واللجنة الاستشارية للمعاملة المتساوية التابعة للمجلس تضمن دمج مسائل المعاملة العادلة ومسائل التنوع في التدريب الذي يقدمه المجلس، وهو ما يشمل تزويد القضاة بما يجعلهم على علم بالطرائق العديدة التي يمكن بها أن يكون للاختلافات الاجتماعية والثقافية، والاختلافات الأخرى، تأثير على النظر في القضايا وعلى الدور القضائي الأوسع نطاقاً.

١١٥- ولجنة التعيينات القضائية في أيرلندا الشمالية (اللجنة) أنشئت في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. واللجنة توصي بتعيين مرشحين على أساس الكفاءة باتخاذ إجراءات تتسم بالشفافية وتعزز الثقة العامة في عملية التعيين وتضمن وجود هيئة قضائية تعكس وضع المجتمع المحلي بقدر ما يكون تحقيق ذلك أمراً عملياً بدرجة معقولة.

١١٦- وعملية الاتصال والإعلان تجري مواءمتها بحيث تكون ملائمة لكل خطة تعيين يكون هدفها الوصول إلى أكبر مجمّع ممكن للمرشحين المحتملين. وقد أُجريت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ بالنسبة لسياسات وممارسات التعيين التي تتبعها اللجنة عملية تدريبية

تتعلق بالتشاور العام. والردود (التي تشمل بعض المسائل المرتبطة بنوع الجنس) يجري أخذها في الاعتبار في استعراض لسياسات اللجنة. وقد طلبت اللجنة إجراء بحوث لاستكشاف العوائق التي تعترض التعيين في السلك القضائي، وخاصة بالنسبة للنساء.

١١٧- وقد أُصدرت تكاليفات بإجراء بحوث بشأن السياسة وذلك لاستكشاف العوائق التي تعترض السعي من أجل التعيين في السلك القضائي، وخاصة بالنسبة للمرأة. وهذه البحوث سوف توفر معلومات مفيدة لاستراتيجيات التنوع والاتصال المتوسطة الأجل والطويلة الأجل التي تتبعها اللجنة. واللجنة تأمل، بصفة خاصة، أن تؤدي نتائج تلك البحوث إلى مساعدة اللجنة في المساعي التي تبذلها لتقليل العوائق التي قد ترى النساء أنها تعترض تعيينهن في السلك القضائي أو في المحاكم، والقضاء على تلك العقبات، وهو ما من شأنه أن يشجع مزيداً من النساء على التنافس من أجل القيام بأدوار قضائية. وفي الفترة بين إنشاء اللجنة في حزيران/يونيه ٢٠٠٥ وحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ كانت نسبة ٤٢ في المائة ممن رُشِّحوا للتعيين من النساء.

١١٨- ومجلس الدراسات القضائية لأيرلندا الشمالية يقدّم إلى جميع أعضاء الهيئة القضائية عند تعيينهم نسخة من كتاب "منصة المعاملة المتساوية" (أعدّه مجلس الدراسات القضائية في انكلترا وويلز ويمكن الحصول عليه من موقع "الويب" الخاص بالمجلس). وهذا الكتاب، الذي يُطلب من أعضاء الهيئة القضائية أن يكونوا ملمين به، يتناول بقدر كبير من التفصيل مسألة المساواة بين الجنسين أمام المحاكم، بما يشمل الإشارة إلى الأحكام التشريعية ذات الصلة. وبالنسبة لمناطق المملكة المتحدة الأخرى فإن مسألة المساواة بين الجنسين معمّمة أيضاً في تدريب أعضاء السلك القضائي في أيرلندا الشمالية.

## الفقرة ١٥

١١٩- يُعتبر التحفُّظ الأخير المتعلق بالقوات المسلحة متماشياً مع الوضع الراهن في قانون المملكة المتحدة (قانون التمييز بين الجنسين)، وهو ما يعني أن النساء لا تُستبعدن إلا من أدوار قليلة في القوات المسلحة حيث تكون لذلك أسس صحيحة ويمكن تبريرها بالنسبة لفعالية القتال.

١٢٠- وفي حين أنه لا يزال يجري وضع مبادرات لضمان وجود عدد أكبر من الممثلين الإناث على المستويات العليا في القوات المسلحة فإن معدلات الاستبقاء بالنسبة للنساء أقل مما هي بالنسبة للرجال. ويجري بذل جهود لتطبيق المزيد من السياسات "المراعية للأسرة"، كما أنه يجري النظر في تقديم فرص العمل على أساس عدم التفرغ إلى أفراد القوات المسلحة

لمساعدة النساء، بصفة خاصة، في التوفيق بين التزامهن الأسرية وحياة وظيفية في القوات المسلحة.

### الفقرة ١٦

١٢١- إن وزراء أيرلندا الشمالية على علم بالاهتمام الذي أبداه قطاع المرأة في القرار ١٣٢٥ الذي أصدره مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، وسيقدمون معلومات أكثر اكتمالاً عن موقفهم من أجل جلسات الاستماع.

### الفقرة ١٧

١٢٢- ترد في المرفق "جيم" إحصاءات مكتب الشؤون الخارجية والكمونولث عن التنوع بالنسبة للوظائف العليا. ومكتب الشؤون الخارجية والكمونولث تتبعه وحدة لتعيينات المناصب العليا، وهي وحدة تركز على تعيينات مستويات القمة في النظام الدولي بكامله (فيما عدا الاتحاد الأوروبي)، كما أن السياسة تستند إلى الجدارة بالنسبة لعمليات التعيين المتسمة بالانفتاح والشفافية وذلك كي يكون من الممكن الوصول إلى أكبر عدد من مقدمي الطلبات المحتملين. ومكتب الشؤون الخارجية والكمونولث لا يحتفظ بإحصاءات عن عدد أسماء النساء التي يتم تقديمها.

## التعليم والقوالب النمطية

### الفقرة ١٨

١٢٣- جرى تنقيح مناهج التعليم الثانوي، للتلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ١١ سنة و ١٦ سنة. وسوف يبدأ تطبيق هذه المناهج في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨. ويجري تنقيح مناهج التعليم الابتدائي، وسوف يقدم تقرير إلى الوزراء في آذار/مارس ٢٠٠٩. وتعليم حقوق الإنسان هو جزء من "المواطنة".

١٢٤- وبرنامج الدراسة التشريعي للتلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ١١ سنة و ١٤ سنة يركز على الأبعاد السياسية والاجتماعية للعيش معاً في المملكة المتحدة، كما أنه يقر بتأثير السياق التاريخي. و "المواطنة" تساعد التلاميذ أيضاً في فهم عالم اليوم وتعدّهم لمواجهة التحديات والتغيرات التي ستشهدتها المجتمعات المحلية في المستقبل. وبرنامج الدراسة يشير إلى أنه ينبغي أن تكون دراسة المواطنة شاملة للحقوق السياسية القانونية والإنسانية والمسؤوليات المواطنين.

١٢٥- وفي إطار برنامج الدراسة، يوضح 'بيان الأهمية' أن 'التعليم من أجل المواطنة يزود الشباب بالمعرفة والمهارات والفهم للقيام بدور فعال في الحياة العامة'. والمواطنة تشجع على

احترام الكيانات الوطنية والدينية والعرقية المختلفة؛ وهي تُعد التلاميذ للتعامل بروح النقد مع مختلف الأفكار والمعتقدات والثقافات والهويات، وكذلك القيم التي نشترك فيها كمواطنين في المملكة المتحدة، ولاستكشافها. ويبدأ التلاميذ في فهم الكيفية التي تتغير، ويتغير، بها المجتمع في المملكة المتحدة وأوروبا وفي العالم الأوسع نطاقاً.

١٢٦- وفي اسكتلندا - تحدّد المناهج الدراسية للتمييز الطموح في ضرورة تمكين الشباب جميعهم من أن يصبحوا متعلمين ناجحين، وأفراداً واثقين، ومواطنين مسؤولين، ومساهمين فعّالين. وينبغي على الشباب، كمواطنين مسؤولين، أن يحترموا الآخرين وأن يلتزموا بالمشاركة بروح المسؤولية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، مع فهم المعتقدات والثقافات المختلفة. وينبغي على الشباب، كأفراد واثقين، أن تكون لديهم معتقدات وقيم موثوقة، مع القدرة على الارتباط بالآخرين وتصريف أمورهم. والقيم التي يستند هذا إليها تشمل توقُّع أن تؤكد المناهج الدراسية الحقوق والمسؤوليات بالنسبة للأفراد والأمم؛ وينبغي أن تساعد على فهم الثقافات والمعتقدات المختلفة وأن تدعمهم في إثارة الاهتمام والتسامح والرعاية والاحترام لأنفسهم وللآخرين.

١٢٧- وتجري في الوقت الحالي صياغة خبرات ونتائج تفصيلية في مجموعة من مجالات المناهج الدراسية. والتعلُّم في جميع مجالات المناهج الدراسية، ولكن بصفة خاصة في مجالات الدراسات الاجتماعية، أو التعليم الديني والأخلاقي، أو اللغة، أو الصحة والرفاه، على سبيل المثال، سوف يتيح فرصاً للتعلُّم بالنسبة للحقوق والمسؤوليات وللوقوف في وجه القوالب النمطية والتصورات المسبقة. وعلى سبيل المثال فإن النتائج التي تُدرج عند إعداد الدراسات الاجتماعية تضيف، تحديداً، معلومات من أجل دراسة الجماعات التي تتعرَّض لعدم المساواة.

١٢٨- وقد وضعت "اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص" توجيهات تفصيلية لقطاع التعليم الاسكتلندي لمن يقل عمرهم عن ١٦ سنة، وهي موجودة على الموقع:

[http://www.eoc.org.uk/PDF/GED\\_SCottish\\_Pre-16\\_Education\\_Guidance.pdf](http://www.eoc.org.uk/PDF/GED_SCottish_Pre-16_Education_Guidance.pdf)

١٢٩- وبالإضافة إلى التوجيهات فإن السلطة التنفيذية في ذلك الوقت كلّفت "اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص" بإعداد أداة للتقييم الذاتي للمدرسين بالنسبة للمساواة بين الجنسين. وقد صُممت مجموعة الأدوات لتقديم المشورة إلى المدارس بالنسبة لما عليها من واجبات بموجب قانون المساواة في المملكة المتحدة لعام ٢٠٠٦. وذلك من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز. والإطار يستند إلى "تحديد مدى جودة مدارسنا"، وهو يقدم أفكاراً عن الكيفية التي يمكن بها للمدارس أن تحقق مؤشرات الجودة بالنسبة للمساواة بين

الجنسين. وقد صُممت مجموعة الأدوات لتقديم المشورة بشأن ما عليها من واجبات بموجب القانون وذلك من أجل تشجيع المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز.

١٣٠- والأعمال التي تهدف إلى مواجهة القوالب النمطية والنُهج الجديدة والمنقحة للمناهج الدراسية في أيرلندا الشمالية، وخاصة بالنسبة إلى ”التنمية الشخصية والفهم المتبادل“ و ”التعلم من أجل الحياة والعمل“ تنطبق بشكل مباشر، ويمكن تقديم تفاصيل أكثر اكتمالاً في جلسات الاستماع التي ستعقدتها اللجنة.

### الفقرة ١٩

١٣١- من خلال ”وحدة بحوث الحياة الوظيفية والتنوع التابعة لمجالس البحوث“، تعمل ”إدارة الابتكار والجامعات والمهارات“ على تشجيع التنوع داخل قوة العمل التي تتولى القيام ببحوث علمية، وخاصة زيادة مشاركة المرأة وجماعات الأقليات العرقية في السيطرة عليه. والوحدة تعمل مع القطاع بشأن ميثاق الاتحاد الأوروبي للباحثين ومدونة السلوك للتعيين بالنسبة للباحثين وتنقيح اتفاقية ”كونكوردات“ لدعم تطوير الحياة الوظيفية للباحثين. والوحدة تعمل أيضاً مع ”وحدة تحديات المساواة“ و ”مركز الموارد الخاص بالمرأة في المملكة المتحدة“ من أجل النساء العاملات في مجالات العلم والهندسة والتكنولوجيا.

١٣٢- وبدعم أيضاً من ”إدارة الابتكار والجامعات والمهارات“، يعمل ”مركز الموارد الخاص بالمرأة في المملكة المتحدة“ في مجالات العلم والهندسة والتكنولوجيا مع الموظفين العائدين والنساء العائدات لتحسين وضع المرأة بالنسبة للعمل في مجالات العلم والهندسة والتكنولوجيا ولزيادة عدد النساء اللواتي يعملن في هيئات عامة. وقد أقام ”مركز الموارد الخاص بالمرأة في المملكة المتحدة“ روابط مع ما يزيد عن ٧٠ جهة من جهات أصحاب الأعمال الرئيسية.

١٣٣- والحكومة الاسكتلندية ملتزمة بالعمل مع جهات أخرى لضمان أن تكون اسكتلندا بلداً لم تعد الفتيات والفتيان في اسكتلندا يواجهون فيه عوائق تعترض اختيار موضوع الدراسة والمستقبل الوظيفي في المدرسة ولم يعد النساء والرجال يواجهون فيه عوائق بالنسبة لاختيار موضوع الدراسة في الكليات والجامعات والجهات الأخرى التي تقدّم التدريب، وكذلك العقبات التي تعترض التوظيف وفرص الحصول على دخل.

١٣٤- ومنذ عام ٢٠٠١، أصبح الالتزام بمعالجة التفرقة المهنية، وهي أحد العناصر الهامة التي تسهم في زيادة الفجوة في الأجور بين الجنسين، مترسخاً في تمويل الحكومة الاسكتلندية لمشروع الشراكة ’إعمل على سد الفجوة‘، والمشاركة فيه، لإثارة الوعي بالفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالأجور ولتشجيع اتخاذ إجراء لسد هذه الفجوة. وفي المرحلة الثانية (التي

تمتد حتى نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠٨)، يستهدف المشروع "قطاع صناعة التمويل" و "قطاع التعليم العالي والمستمر" حيث تتصف الفجوة في الأجور بأنها كبيرة بصفة خاصة. ١٣٥- وقرب نهاية عام ٢٠٠٦، شكّلت الحكومة الاسكتلندية فريقاً عاماً مشتركاً بين الإدارات كوسيلة رئيسية لتحقيق تقدم بالنسبة لمعالجة القوالب النمطية المتعلقة بنوع الجنس والفرقة المهنية - ولتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير "لجنة المرأة والعمل في المملكة المتحدة" الذي صدر في شباط/فبراير ٢٠٠٦ من أجل سد الفجوة الموحودة بين الجنسين بالنسبة للأجور والفرص المتاحة خلال جيل واحد.

١٣٦- والفريق يبحث في المسائل الرئيسية في اسكتلندا التي تسهم في تكوين القوالب النمطية والفرقة المهنية بين الجنسين في السنوات المبكرة وطوال المراحل المختلفة للتعليم الرسمي وفي التدريب المهني والتوظيف، أي طوال حياة الشخص. والفريق ينظر في السياسات الحالية وفيما يمكن اتخاذه من تدخلات استراتيجية لإحداث تغيير. ومن المقرر أن يقدم الفريق تقريراً عن النتائج الرئيسية التي توصل إليها وأن يقدم توصيات إلى الوزراء في صيف عام ٢٠٠٨.

١٣٧- ومعالجة مسألة المساواة في الأجر والفرقة المهنية (أفقياً ورأسياً على حدّ سواء) تشكل هدفاً على المستوى الرفيع في "خطة الحكومة الاسكتلندية لتحقيق المساواة بين الجنسين" (نشرت في آذار/مارس ٢٠٠٧ ونُشر تقرير سنوي عنها في آذار/مارس ٢٠٠٨).

١٣٨ وفي انكلترا وويلز، تفيد آخر المعلومات المتاحة منذ آذار/مارس ٢٠٠٦ بأن الإناث تمثلن نسبة ٦١ في المائة من المدرسين الأوائل. وبالنسبة للمؤهلات المهنية للمناصب الرئاسية، التي جرى بحثها في تقريرنا الذي قُدم في المرة الأخيرة، فإن نسبة ٦٥,٦ في المائة من جميع المرشحين الذين بدأوا "برنامج التأهيل المهني الوطني للمناصب الرئاسية" في عام ٢٠٠٧ كانوا من النساء.

١٣٩- وفي أيرلندا الشمالية، جرى تعيين امرأة مرشحة للمنصب الرئاسي لمعهد تعليم عالي في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ (معاهد التعليم العالي الثلاثة الأخرى في أيرلندا الشمالية يرأسها رجال). وعلى مستوى المدارس، كانت نسبة النساء/الرجال في مهنة التعليم ككل ٧٥ في المائة/٢٥ في المائة. وهذا ينعكس بالنسبة لوظيفتي مدير المدرسة/نائب مدير المدرسة حيث تشغل النساء نسبة ٧٥,٢٩ في المائة منها ويشغل الرجال نسبة ٢٤,٧١ في المائة.

١٤٠- وفي عام ٢٠٠٧ كانت النساء تشغلن نسبة ٤٩ في المائة من وظائف مديري المدارس في مدارس مرحلة ما بعد التعليم الابتدائي ونسبة ٧١ في المائة من وظائف نواب مديري المدارس في المدارس الابتدائية، مقارنة بنسبة ٤٠ في المائة ونسبة ٦٨ في المائة، على الترتيب،

في عام ١٩٩٩. وفي أيرلندا الشمالية، تمثل النساء نسبة ٦٤ في المائة من المعلمين الملتحقين حالياً ببرنامج "التأهيل المهني للرئاسة"، كما أن النساء تمثلن نسبة ٥٨ في المائة ممن تخرجوا من البرنامج. وعدد النساء المرشحات لمناصب رئاسية ونجحن في الحصول على تعيينات في مناصب رئاسية في اسكتلندا ليس متوفراً وذلك بالنظر إلى أن المعلومات لا يُحتفظ بها مركزياً.

## العمالة والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية

### الفقرة ٢٠

١٤١- منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، يحق للعاملين الذين يعولون أطفالاً معوقين، أو أطفالاً يقل عمرهم عن ست سنوات، أن يطلبوا ترتيبات عمل مرنة. واعتباراً من نيسان/أبريل ٢٠٠٧، مُنح من يتولون رعاية أشخاص بالغين الحق في أن يطلبوا ترتيبات عمل مرنة. وفي الوقت الحالي طلبت نسبة ٤٠ في المائة من الرجال ونسبة ٧٨ في المائة من النساء ممن يعولون أطفالاً يقل عمرهم عن ست سنوات أن يعملوا على نحو يتسم بالمرونة (هذا يشمل العمل على أساس عدم التفرغ).

١٤٢- وفي ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أعلن رئيس الوزراء أن الحكومة قد قررت توسيع نطاق الحق في طلب العمل على نحو يتسم بالمرونة كي يشمل والدي الأطفال الأكبر سناً. وفي الوقت نفسه، أعلن رئيس الوزراء أنه طلب من إيميلدا والش، مديرة الموارد الإنسانية في مؤسسة 'J. Sainsbury plc'، أن تجري استعراضاً لمسألة تحديد عمر الأطفال الأكبر سناً الذين يوقف بالنسبة لهم هذا الحق. وسوف تقدم السيدة والش توصيات إلى وزير الدولة في ربيع عام ٢٠٠٨.

١٤٣- وعقدت إيميلدا والش سلسلة من اجتماعات التشاور مع الأطراف المهتمة، بما يشمل الموظفين والنقابات وجماعات الوالدين وهيئات التمثيل الأخرى، كجزء من الأعمال التي تقوم بها، وذلك من أجل التعرف على آرائهم. وترد في المرفق "دال" أرقام عن العمل على نحو يتسم بالمرونة.

١٤٤- وفي المملكة المتحدة، بصفة خاصة:

- زادت استفادة الآباء والأمهات العاملين من التغييرات التي أُدخلت على إجازة الأمومة والأبوة وعلى الأجر. وقانون العمل والأسرة لعام ٢٠٠٦ سوف يساعد أيضاً أصحاب الأعمال على تخطيط حقوق الأمومة والأبوة وإدارتها؛

- زاد القانون أجر الأمومة القانونية وأجر التبنّي القانوني وعلاوة الأمومة بالنسبة للأمهات العاملات من ٢٦ أسبوعاً إلى ٣٩ أسبوعاً، مع التطلع إلى زيادة الأجرين والعلاوة كي تصبح إجازة مدفوعة الأجر لمدة سنة بحلول نهاية الدورة البرلمانية الحالية؛
- منح القانون الآباء العاملين حقاً جديداً في إجازة أبوة إضافية تصل مدتها إلى ٢٦ أسبوعاً، وتطبيق ذلك مع زيادة أجر الأمومة القانونية وأجر التبنّي وعلاوة الأمومة إلى ١٢ شهراً. وهذا سيكون من شأنه منحهم إجازة وأجرًا قانونيًا إذا عادت الأم للعمل بعد ستة أشهر ولكن قبل انتهاء فترة إجازة الأمومة؛
- المزايا التي يحققها القانون بالنسبة للأعمال التجارية تشمل تحديد أيام تكون فيها المرأة الموجودة في إجازة أمومة 'على اتصال' بحيث يكون من الممكن، عندما يتفق العاملون وأصحاب الأعمال على ذلك، أن تتوجّه المرأة التي حصلت على إجازة أمومة إلى العمل لأيام قليلة دون أن تفقد حقها في إجازة الأمومة أو في أجر قانوني لمدة أسبوع واحد؛
- تضمّن التشريع تدابير لمساعدة أصحاب الأعمال على إدارة تطبيق الأجر القانوني للأمومة والأبوة والتبنّي؛
- توجد الآن فترة للإخطار مدتها شهران بالنسبة للنساء اللواتي تُغيرن تواريخ عودتهن إلى العمل من إجازة الأمومة. والقانون يسمح أيضاً لأصحاب الأعمال بأن يتصلوا بالعاملات الموجودات في إجازة أمومة للمساعدة في تخطيط عودة الأم إلى العمل؛
- بدأ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ نفاذ الأحكام المتعلقة بالأمومة، وهي تنطبق على العاملات اللواتي كان التاريخ المتوقع للولادة بالنسبة لهن هو ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧، أو بعده، وذلك للسماح لأصحاب الأعمال وللنساء بتخطيط إجازة الأمومة وأجر إجازة الأمومة ولتغطية أية حالات ولادة تحدث قبل اكتمال نموّ الجنين؛
- دخل القانون حيز النفاذ في ٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ بالنسبة للقائمين بالرعاية. وبالنسبة للمتبنين فإن هناك تغييرات تنطبق على حالات التبنّي عندما يكون تبنّي الطفل قد بدأ في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧ أو بعده.

١٤٥- والقوات المسلحة معفاة من أحكام ظروف العمل المرنة المنصوص عليها في تشريع التوظيف في المملكة المتحدة وذلك بالنظر إلى اشتراط المحافظة على الفعالية التشغيلية والطبيعة

الفريدة للحياة العسكرية. وفي الوقت نفسه فإنه من المعترف به أن بعض العاملين في القوات المسلحة قد يكونون بحاجة، من وقت لآخر ولأسباب خاصة، إلى تعديل نمط يوم العمل بالنسبة لهم. وإقراراً بهذا فإنه يجوز أن يطلب العاملون في مجال الخدمات تغيير يوم العمل بالنسبة لهم، مثل بدء أو إنهاء يوم العمل في أوقات تختلف عن الأوقات التي تُعتبر ما هو متبع داخل بيئة عمل لخدمة معيّنة. وبالإضافة إلى هذا فإنه يجري النظر في إتاحة العمل على أساس عدم التفرغ لأفراد القوات المسلحة.

١٤٦- والأحكام وجوانب الحماية التشريعية للعاملين غير المتفرغين والنساء العائدات من إجازة الأمومة وإتاحة العمل على نحو يتسم بالمرونة في أيرلندا الشمالية تناظر ما هي عليه في بريطانيا العظمى، كما أن سياسة العمل المتسم بالمرونة سوف تظل موضعاً للاستعراض.

## الفقرة ٢١

١٤٧- جعلت وزيرة شؤون المرأة في المملكة المتحدة معالجة الفجوة بين الجنسين في الأجر واحدة من أولوياتها الرئيسية المتعلقة بالسياسة.

١٤٨- وبالنسبة للاستعراضات المتعلقة بالمساواة في الأجر، وضعت كل إدارة ووكالة حكومية في عام ٢٠٠٣ خطة عمل للمساواة في الأجر وذلك كجزء من التزام الحكومة بمعالجة الفجوة بين الجنسين في الأجر. وقد نفذت الإدارات والوكالات جميعها تدابير معيّنة لحل المشكلات المحددة - وهي تدابير تقلل حجم الفجوة بين الجنسين في الأجر بدرجة أكبر في الإدارات. ونتائج الاستعراضات كانت مشجعة بصفة عامة، ولا يوجد دليل على وجود أي تمييز متعمد بين الجنسين. والإدارات والوكالات تتخذ في الوقت المناسب إجراءات لمعالجة الفجوات بين الجنسين في الأجر، وهي تهدف إلى إيجاد حلول لأية فجوات غير مبررة في أقرب وقت ممكن.

١٤٩- ولا تزال الإدارات والوكالات تتخذ إجراءات لمعالجة حالات الشذوذ في الأجر، وهي إجراءات يدعمها "مكتب الخزانة ومجلس الوزراء" حيثما تكون هناك حالة متماسكة تتعلق بالمشاريع التجارية وتتطلب القيام بذلك. وهذه الإجراءات تشمل (ضمن إجراءات أخرى) خطوات للحد من أطوال شرائح الأجر وتحسين نمط الزيادة في الأجر بالنسبة للموظفين ومعالجة القفزات في الترقيات - والمنظمات تعمل في اتجاه القضاء على التداخل في شرائح الأجر.

١٥٠- ومكتب مجلس الوزراء يُجري حواراً منتظماً مع الإدارات والوكالات للتشديد على أهمية إجراء استعراضات بشأن المساواة في الأجر بعد تنفيذ منح الأجر وإثبات أن سياساتها وممارساتها المتعلقة بتقديم المنح تحقق المساواة الكاملة كل ثلاث سنوات، واشترط في آخر

حوار وجود وفد. وهذا يساعد على توفير معلومات بالنسبة للمقترحات التي تقدمها الإدارات لتقديم مكافآت ويضمن استهداف الموارد على نحو مناسب.

١٥١- ومكتب مجلس الوزراء يواصل أيضاً تقديم المشورة والتوجيه ونشر الممارسة السليمة. وأحد العناصر الأساسية لهذا هو تشجيع استخدام دليل بشأن المساواة في الأجر للإدارات والوكالات الحكومية (صدر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢) - وهو دليل يقدم مبادئ توجيهية عملية لإجراء استعراض للمساواة في الأجر، وكذلك قائمة مستمرة لرصد نظم المكافآت مقابل جميع أشكال التمييز.

١٥٢- وأجرى مكتب مجلس الوزراء استعراضاً للمساواة في الأجر بالنسبة للخدمة المدنية على مستوى المناصب العليا في عام ٢٠٠٢، وهو استعراض يُبحث من جديد كل سنة منذ ذلك الوقت كجزء من الأدلة التي تقدمها الحكومة إلى "هيئة استعراض مرتبات المناصب العليا".

١٥٣- ولا يوجد اشتراط قانوني بأن تجري السلطات العامة مراجعة حسابية للمساواة في الأجر. والأمر الذي يحدّد الواجبات المعيّنة المشار إليها في قانون المساواة لعام ٢٠٠٦ ينص على أنه ينبغي أن تنظر سلطات محدّدة بالاسم، لدى قيامها بصياغة أهدافها العامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، في مدى الحاجة إلى أن تكون لها أهداف لمعالجة أسباب أية فجوة بين الجنسين بالنسبة للأجر. وقانون المساواة لعام ٢٠٠٦ ينص أيضاً على أن تولي السلطات العامة الاهتمام الواجب للحاجة إلى القضاء على التمييز غير القانوني. ويجب أيضاً على هذه السلطات أن تلتزم بقانون المساواة في الأجر. والتفاصيل الكاملة لواجب المساواة بين الجنسين والالتزامات المتعلقة بتدابير إثبات المساواة كجزء من تلك العملية ترد في الفقرات السابقة.

١٥٤- والموظفون المدنيون يبلغ عددهم في الوقت الحالي ٤٩٩ ٠٩٠ موظفاً، وعدد النساء بينهم يزيد عن النصف (نسبة ٥٣ في المائة) (QPSSES Q3, 2007). وعلى المستويات الرفيعة للخدمة المدنية كانت نسبة النساء ٣٢,١ في المائة (في عام ٢٠٠٦). وهذه النسبة زادت بعد أن كانت ٢٦,٤ في المائة في عام ٢٠٠٣ و ١٥ في المائة في عام ١٩٩٧. وفي عام ٢٠٠٦ كانت النساء تشغلن نسبة ٢٧,٥ في المائة من وظائف الإدارة العليا في المستويات العليا للخدمة المدنية مقارنة بنسبة ١٠ في المائة فقط من مناصب الإدارة في ١٠٠ شركة تابعة لمؤسسة "FTSE".

١٥٥- وكون الرجال الذين يشغلون مناصب في المستويات العليا للخدمة المدنية في المملكة المتحدة يشكلون أغلبية يعني أن الفجوة بين الجنسين بالنسبة للأجور في الخدمة المدنية، باستخدام أرقام متوسطة، كانت في عام ٢٠٠٧ لا تزال عند نسبة ٢١ في المائة مقارنةً بنسبة

١٧,٢ في المائة للمملكة المتحدة ككل. والرقم بالنسبة للخدمة المدنية انخفض من ٢٥ في المائة في عام ٢٠٠٥. غير أن هذه الأرقام لا تأخذ في الاعتبار مستويات المسؤولية المختلفة في مجال الخدمة المدنية بكامله، ولذلك فإنها لا تمثل مقارنة للأعمال المتساوية. وعند مقارنة الفجوة بين الجنسين بمستوى المسؤولية تكون نسبة الفجوة في الأجر حوالي ٥ في المائة. وفي عام ٢٠٠٦، كانت النساء تمثلن نسبة ٥٠,٤ في المائة من المرشحين الذين نجحوا في اجتياز اختبارات القبول في الخدمة المدنية السريعة، وهو ما يمثل زيادة عن نسبة ٤٣,٧ في المائة في عام ٢٠٠٥. والخدمة المدنية السريعة تُعتبر بصفة عامة البرنامج الذي يغذي المستويات العليا للخدمة المدنية.

١٥٦- والمفاوضات المتعلقة بالأجر الذي تدفعه الحكومة المحلية تُجرى عن طريق "المجلس الوطني المشترك" بين النقابات وجهات التوظيف في الحكومة المحلية. ومراقبة الأجر لها أهمية أساسية بالنسبة لجعل الضغوط التضخمية تحت السيطرة. والحكومة تتوقع أن تكون الزيادة في الأجر التي يدفعها القطاع العام متسقة مع تحقيق نسبة التضخم التي تستهدفها الحكومة وهي ٢ في المائة. وقد أصدرت الحكومة لجهات سلطة عددها ٤٦ جهة في السنة المالية الجارية توجيهات لرأس المال قيمتها ٥٠٠ مليون جنيه استرليني من أجل تمكينها من سداد مبالغ متأخرة لتحقيق المساواة في الأجر ولإسراع بتحقيق تقدم. وهذا يمكن تلك السلطات من التعامل مع تكاليف المساواة في الأجر على أنها إنفاق رأسمالي، وهو إنفاق يمكن لها عندئذ أن تقترض مقابله وبمكثها من سداد متأخرات تتعلق بالمساواة في الأجر ومن التعجيل بإحراز تقدم بالنسبة لتحقيق المساواة في الأجر.

١٥٧- وبحلول نهاية عام ٢٠٠٧ كانت نسبة ٤٧ في المائة من المجالس في انكلترا قد استُكملت، ونفذت، استعراضاتها المتعلقة بالمساواة في الأجر أو أنها كانت على وشك تنفيذها. وقد توقعت الغالبية العظمى من المجالس أن تكون قد استُكملت عملية مراجعة الحسابات بالنسبة للمساواة في الأجر إما في السنة المالية الجارية (٢٠٠٧/٢٠٠٨) أو في السنة المالية التالية (٢٠٠٨/٢٠٠٩).

١٥٨- وأجرت وزارة الدفاع استعراضاً استراتيجياً للأجر، وهو استعراض يبحث خيارات الأجر المستقبلية لأفراد الخدمة. وإثبات المساواة سوف يبرز أية توصيات جديدة (وهي توصيات من المرجح أن تقدّم بعد بضعة سنوات)، وذلك على الرغم من أن صغر شرائح الأجر واستخدام تقييم الوظائف لمراتب أخرى ووجود فوارق واضحة بالنسبة للضباط تشير إلى أن الهياكل الحالية هي على مستوى التحديات المتعلقة بالمساواة. وفي الواقع، أقرّ

مكتب مجلس الوزراء بأن هيكل الأحرار في السلك العسكري لا يمثل مشكلة كبيرة بالنسبة للمساواة في الأجر.

١٥٩- وتنفيذ التدابير التي تهدف إلى القضاء على الفجوة بين الجنسين بالنسبة للأجر ومعالجة التفرقة المهنية هما أيضاً مسألتان رئيسيتان في استراتيجية المساواة بين الجنسين في المناصب التنفيذية في أيرلندا الشمالية. ويمكن تقديم المزيد من المعلومات التفصيلية عن التقدم المحرز في الإدارات والوكالات الحكومية في أيرلندا الشمالية بالنسبة لهذه المسألة من أجل جلسات الاستماع التي تعقدها اللجنة.

## الفقرة ٢٢

١٦٠- لم يستفد الرجال، من الناحية التاريخية، من أحقيتهم في إجازة الأبوة، وتود حكومة المملكة المتحدة أن تتيح للآباء فرصة أكبر للمشاركة في تربية أطفالهم. وهذا يشمل التزاماً بتحسين فرص تحقيق رعاية للأطفال تتسم بجودة عالية، إضافة إلى دعم تعليمي وأسرّي مبكّر بحيث تتاح لجميع الأطفال أفضل بداية ممكنة في الحياة، وتحقيق الهدف المتمثل بأن يكون هناك، بحلول عام ٢٠١٠، مركز أطفال لكل مجتمع محلي (العدد الإجمالي ٣٥٠٠ مركز).

١٦١- ومع قيام الحكومة بزيادة الخدمات الاجتماعية من خلال "مراكز تحقيق بداية أكيدة للأطفال" فإنها سوف تعمل من أجل إشراك الآباء مع تقديم الدعم إليهم في تعزيز مهاراتهم فيما يتعلق بمسؤوليات الأبوة. وقد تعهدت الحكومة، في "الخطة المتعلقة بالأطفال" التي أعدتها ونشرتها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ بأن تساعد كل أب وأم على بذل أكبر جهد ممكن من أجل طفلهم من خلال تدابير من بينها تخصيص مبلغ ٣٤ مليون جنيه استرليني على مدى فترة السنوات الثلاث المقبلة لتوفير إثنين من المستشارين الخبراء في مجال الأبوة والأمومة في كل جهاز محلي للسلطة؛ وتوسيع نطاق الخدمات التي يقدمها مستشارو دعم الآباء والأمهات الموجودون في المدارس؛ وجعل آراء الآباء والأمهات في صدارة أنشطة الحكومة عن طريق إنشاء "فريق للآباء والأمهات" لتقديم المشورة إليهم بشأن السياسات التي تؤثر على الآباء والأمهات.

١٦٢- والحكومة تود أيضاً أن تحسّن الطريقة التي تتعامل بها إدارات الخدمات مع الآباء. فالأطفال يستفيدون بدرجة كبيرة من وجود علاقات قوية بينهم وبين آبائهم. ومع ذلك فإنه في كثير من الأحيان لا يكون هناك اتصال بين إدارات الخدمات والآباء، وخاصة عندما لا يكون الأب والطفل مقيمين معاً. ومبادرة النساء والرجال يعملون معاً لتحقيق المساواة بين الجنسين، التي بدأت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ بحثت تحديداً مسألة قيام الرجال

بدورهم كأباء، وسوف يجرى مزيد من البحوث في هذا المجال من خلال عملية مسح. والحكومة تهدف في الوقت الحالي إلى تحقيق ما يلي:

- التأكد من أن الأشخاص الذين يعملون مع الأطفال والشباب قد تلقوا التدريب اللازم للعمل مع الآباء والأمهات على حد سواء حسبما يكون ملائماً؛
- ضمان أن تعمل "مراكز تحقيق بداية أكيدة للأطفال" على إشراك الآباء وتقديم الدعم إليهم من أجل تعزيز مهاراتهم الأبوية حيثما يكون لازماً؛
- ضمان أن تحتفظ المدارس بتفاصيل الاتصال لجميع الآباء والأمهات الذين لا يقيمون مع أطفالهم وذلك لإشراكهم، حيثما يكون ممكناً، وأن تبذل كل ما يمكن لها من جهد لضمان المشاركة من جانب الآباء؛
- تحديد الطرائق التي يمكن بها جعل الحصول على المعلومات أمراً أكثر سهولة بالنسبة للآباء. وعلى سبيل المثال فإن نسبة ٦٣ في المائة من الآباء يذكرون أنهم يفضلون أن يحصلوا على المعلومات والدعم من شبكة "الإنترنت".

١٦٣- و "إدارة الشؤون المدنية في أيرلندا الشمالية"، كجهة تشغيل رئيسية، تشجّع الرجال على مشاركة النساء في مسؤوليات رعاية الأطفال.

## الصحة

### الفقرة ٢٣

١٦٤- ترد في المرفق "هاء" إحصاءات تتعلق بمعدلات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والأمراض الأخرى التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي للسيدات مقارنة بالرجال.

١٦٥- والعنصر الرئيسي الذي أسهم في الزيادة السريعة في عدد الحالات الجديدة التي شُخّصت بأنها إصابة بفيروس نقص المناعة البشرية منذ عام ١٩٩٩ كان تشخيص حالات الإصابة بالعدوى التي تحدث عن طريق الاتصال الجنسي بين الأفراد الذين ليسوا من نفس الجنس في المناطق التي تنتشر فيها بدرجة كبيرة الإصابة بهذا الفيروس، وأساساً في أفريقيا. والإجراءات الوقائية شملت زيادة الاختبار الطوعي والسري لفيروس نقص المناعة البشرية في "عيادات الطب البولي التناسلي"، كما أن الفهم لدى من يميلون جنسياً نحو الجنس الآخر زاد من نسبة ٤١ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى نسبة ٧٢ في المائة في عام ٢٠٠٦.

١٦٦- والإجراءات الأخرى التي أُتخذت بشأن فيروس نقص المناعة البشرية تشمل:

• القيام في عام ٢٠٠٧ بنشر خطة عمل "إدارة الصحة" بشأن مواجهة الوصم المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية، وهي خطة عنوانها مواجهة الوصم وتشمل تقديم التمويل إلى ثلاثة مشاريع جديدة؛

• التمويل المستدام والزائد (بنسبة ٢٠ في المائة) للرعاية الاجتماعية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية على مدى ثلاث سنوات بدءاً بالسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٩؛

• إنشاء "جماعة استشارية مستقلة معنية بالصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية" لرصد تنفيذ الاستراتيجية الوطنية. وعضوية هذه الجماعة تشمل المجتمع المدني والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية (عام ٢٠٠٣).

١٦٧- والإجراءات الرامية إلى تحسين الصحة الجنسية تدفع بها إلى الأمام "الاستراتيجية الوطنية للصحة الجنسية في بريطانيا" وخطط عمل وأطر مناظرة في اسكتلندا وويلز وأيرلندا الشمالية. وبصفة عامة، تباطأ معدل الزيادة في حالات العدوى عن طريق الاتصال الجنسي، وربما كان هذا نتيجة للإجراءات الهامة التي أُخذت في هذا المجال. وعلى سبيل المثال فإن هدف الحكومة هو جعل تحديد موعد في عيادة الطب البولي التناسلي، لمن هم بحاجة إليه، خلال ٤٨ ساعة أمراً ممكناً بحلول آذار/مارس ٢٠٠٨، ونحن نحقق تقدماً ممتازاً. وفي أيار/مايو ٢٠٠٥ لم تزد نسبة من يحضرون إلى عيادات الطب البولي التناسلي وحُدِّد لهم موعد للحضور خلال ٤٨ ساعة عن ٤٥ في المائة، وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ زادت النسبة إلى ٩٢ في المائة.

١٦٨- وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ بدأت "إدارة الصحة" حملة جديدة للصحة الجنسية، وهي حملة تحمل شعار 'وضع الرِّفال واجب أساسي' وذلك لمواجهة الأمراض المعدية الرئيسية الخمس الحادة التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي - وهي الكلاميديا، والزهيري، والسيلان، وبثرات الأعضاء التناسلية، والحلأ، وكذلك فيروس نقص المناعة البشرية.

١٦٩- و "إدارة الصحة" تموّل أيضاً الاتحاد الذي كان في السابق يحمل اسم "اتحاد تنظيم الأسرة"، بما يشمل تقديم خدمات الإعلام التي تشمل إصدار مجموعة شاملة من النشرات والموارد الإعلامية المتعلقة بمنع الحمل والأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، وكذلك حط مساعدة مخصّص يقدم المشورة السرية والمعلومات. وقد كُلفت "إدارة الصحة" "وكالة الوقاية الصحية" بإدارة "البرنامج الوطني لفرز حالات الإصابة بالكلاميديا في بريطانيا".

١٧٠- وفي اسكتلندا، تعمل الحكومة والمجالس الوطنية للخدمات الصحية، وشركاؤها، على القيام بمجموعة من الأعمال لتشجيع جعل العلاقات الجنسية أكثر أماناً وخفض معدلات الإصابة بالأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وحالات الحمل غير المقصود. وهذا يشمل تشجيع ثقافة احترام النفس والآخرين. والحكومة لها دور تقوم به، غير أن الأفراد عليهم أيضاً مسؤولية اتخاذ الاحتياطات اللازمة عندما يقررون إقامة علاقات جنسية والإقرار بالنتائج الممكنة للسلوك المنطوي على مخاطر. ومشروع معايير الصحة الجنسية، الذي وضعته "جماعة تحسين النوعية التابعة للإدارة الوطنية للصحة في اسكتلندا" سوف تسعى من أجل زيادة التوسع في إجراء اختبارات الكلاميديا للشباب في اسكتلندا.

١٧١- والمعلومات المتعلقة بالمعدلات والاتجاهات الحالية بالنسبة لفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والأمراض الأخرى التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، بما يشمل عدة مقارنات بالنسبة للجنسين في اسكتلندا، يمكن الاطلاع عليها في نشرة "الوقاية الصحية في اسكتلندا" التي تحمل عنوان 'الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي ومعلومات أخرى عن الصحة الجنسية في اسكتلندا' <http://www.hps.scot.nhs.uk/bbvsti/publicationsdetail.aspx?id=36407>.

١٧٢- والاستراتيجية الاسكتلندية للصحة والعلاقات، التي تحمل شعار "الاحترام والمسؤولية"، تهدف من خلال عدد من الإجراءات إلى تقليل العدد المتزايد للأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي في اسكتلندا، بما يشمل فيروس نقص المناعة البشرية. وقد جرت مؤخراً مناقشات مع موظفي الحكومة الاسكتلندية ومنظمة "الوقاية الصحية في اسكتلندا" و "المنظمة المعنية بالوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية في اسكتلندا" لبحث الكيفية التي يمكن بها للحكومة أن تزيد من جهودها وجهود مجالس الصحة في جميع أنحاء اسكتلندا من أجل تقليل معدلات العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية في اسكتلندا.

١٧٣- وقد بدأت التحضيرات لبدء حملة توعية عامة وزيادة المعلومات العامة من أجل تحسين التوجهات بالنسبة للعلاقات والصحة الجنسية. وهذا سوف يشمل معلومات عن فيروس نقص المناعة البشرية والأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي.

١٧٤- والحكومة الاسكتلندية تقدم أيضاً التمويل من خلال خطة المنح "16B" إلى عدد من المنظمات التي تعالج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية، بما يشمل "المنظمة المعنية بالوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية في اسكتلندا" و "منظمة اللواطيين الأصحاء في اسكتلندا"، و "منظمة ويفارلي كير"، و "منظمة تيرينس هيغينز الاستمائية في اسكتلندا". وتعليم الجنس والعلاقات في المدارس يشمل تعليم محدد بشأن فيروس نقص المناعة البشرية وكيفية

انتقاله. والمعلومات المتعلقة بالصحة الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية متوفرة أيضاً عن طريق مجموعة كبيرة من دوائر خدمات الصحة الجنسية التي تقدّم الرّفال بالمجان. واستخدام الرّفال ضروري لخفض مستويات الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي في اسكتلندا.

١٧٥- وعملية إعداد مشروع استراتيجية وخطة عمل لتحسين الصحة الجنسية هي الآن في مراحلها الأخيرة. ويمكن تقديم معلومات أكثر اكتمالاً عن الاستراتيجية والإجراءات ذات الصلة بها والإجراءات المقترحة.

#### الفقرة ٢٤

١٧٦- نُشرت في نيسان/أبريل ٢٠٠٧ نتائج ”الاستعراض الأساسي لخدمات منع الحمل“، وهي تقدّم نظرة عامة وطنية لتقديم خدمات منع الحمل في بريطانيا. وقد كشفت النتائج عن وجود تباينات واسعة في نوعية تقديم الخدمات، كما أنها استُخدمت للحصول على أموال إضافية للخدمات، وبصفة خاصة المبلغ الذي خُصص لكل سنة من سنوات الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، وقدره ٢٦,٨ مليون جنيه استرليني، لتحسين فرص الحصول على وسائل منع الحمل. والنتائج ساعدت في النهوض بالأعمال المتعلقة بتحسين نوعية البيانات وُفرص الحصول على تكنولوجيا المعلومات من أجل الخدمات. والنتائج أضافت معلومات أيضاً إلى ”الدليل التوجيهي لأفضل الممارسات المتعلقة برعاية الصحة الإنجابية“ الذي سيركز الآن بدرجة كبيرة على تفويض أداء الخدمات والمقرّر نشره في صيف العام الحالي. وبالإضافة إلى هذا فإن النتائج قد استُخدمت على المستوى المحلي لمعالجة مسألة تقديم الخدمات المحلية.

١٧٧- ووسائل منع الحمل متوفرة في ”الدائرة الوطنية للصحة“ بدون دفع رسوم على التوصية باستخدامها. وتكلفة الفوائد التي تتحقق من وسائل منع الحمل حُددت بدقة وقُدرت بمبلغ ١١ جنيهاً استرلينياً مقابل كل جنيه استرليني يتم إنفاقه [McGuire and Hughes, 1995]. وخدمات منع الحمل يستفيد منها حوالي ٤ ملايين شخص كل سنة. وثلاثة أرباع هؤلاء الأشخاص تقريباً يستشيرون ممارساً عاماً، أما بقية الأشخاص فإنهم يستفيدون من خدمات تخصصية لمنع الحمل تقدّم إلى المجتمع المحلي (عيادات تنظيم الأسرة). وخدمات منع الحمل متوفرة بالمجان لجميع من يحتاجون إليها من النساء والرجال.

#### الفقرة ٢٥

١٧٨- سوف ترد فيما بعد معلومات كاملة عن نتائج الدليل التوجيهي لأيرلندا الشمالية وعن مركزه.

## النساء ضعيفات الحال

### الفقرة ٢٦

١٧٩- تُتاح للنساء، بما يشمل النساء المسنّات، نفس الفرصة المتاحة لأي فرد آخر من السكان بالنسبة للحصول على الخدمات والمزايا الصحية والوظيفية والاجتماعية، وكذلك الحصول على السكن، كأبي فرد آخر من السكان. وهذه الخدمات تقدّم في المملكة المتحدة على أساس الحاجة إليها، وهو ما كان عليه الحال منذ فترة طويلة، وفي السنوات الأخيرة فرضت المملكة المتحدة تشريعاً للمساواة يجرّم تحديداً التمييز على أسس مختلفة تشمل العنصر والأصل العرقي ونوع الجنس.

١٨٠- ويجري تقديم خدمات معيّنة للنساء تحديداً - في مجال الصحة، مثلاً، توجد ثلاثة برامج لفحص الثدي والرحم لاكتشاف السرطان في النساء. وفيما يتعلق بإساءة معاملة المسنّات أُدخل في التشريع الجديد في اسكتلندا نص جديد لحماية البالغين ضعاف الحال، الذين يكونون في كثير من الأحيان بالغين مسنّين، سواء أكانوا نساءً أم رجالاً، وذلك في قانون دعم وحماية البالغين (اسكتلندا) لعام ٢٠٠٧. وفي ويلز، عيّن رئيس الوزراء أول مفوض للمسنّين في المملكة المتحدة. ودور المفوض هو ضمان حماية، وتعزيز، مصالح المسنّين في ويلز، الذين يبلغ عمرهم ستين عاماً أو أكثر. والمفوض، كسفير وحجّة بالنسبة للمسائل المتعلقة بالمسنّين، سوف يتحدث نيابة عن المسنّين الذين يحتاجون إلى صوت أقوى في الخدمات التي يتلقونها.

١٨١- وسوف يكون المفوض مصدراً للمعلومات والمناصرة والدعم بالنسبة للمسنّين في ويلز وللمثليهم.

١٨٢- وفي أيرلندا الشمالية، تضمن مجموعة من الإجراءات الراسخة تلبية حاجات المسنّين في مجالات الإسكان والخدمات الاجتماعية والاستحقاقات. وسوف تقدّم أيضاً معلومات أكثر اكتمالاً عن التطورات التي حدثت بالنسبة لحماية مصالح المسنّات في أيرلندا الشمالية.

### الفقرة ٢٧

١٨٣- أوضح التقرير الدوري السادس للمملكة المتحدة أن سياسة الإسكان الميسور المنال لا تُحدّد على أساس المساواة بين الجنسين. وهذا الوضع لا يزال قائماً. وبالمثل فإن التقرير قد ذكر أن ثلثي من يشترون منزلاً ميسور المنال وفقاً لخطة "شراء البيت" وخطة "الحياة الأساسية للعامل" هم من النساء. وسوف نقوم بمراجعة وتنقيح هذا الرقم عندما تتوفر بيانات جديدة.

١٨٤- وقد قُمنَا في شباط/فبراير ٢٠٠٨ بنشر استراتيجية وطنية للإسكان في مجتمع يزيد فيه عدد المسنين. والغرض من التقرير هو تلبية حاجات وتطلعات المسنين، من الرجال والنساء على حد سواء، في خدمات الإسكان والخدمات ذات الصلة. ونحن نريد أن يعيش المسنون بسلامة وأمان في ديارهم للفترة التي يريدونها. غير أن الحكومة تريد أيضاً أن تضمن وجود خيارات أخرى، مثل المساكن المحمية وأماكن الإيواء التي توفر رعاية إضافية، لمن يحتاجون إليها.

١٨٥- والأولوية بالنسبة للإسكان الاجتماعي لا تُحدَّد بعمر الشخص أو نوع جنسه أو عنصره أو أصله العرقي، بل أن التشريع الذي يحكم تخصيص السلطات المحلية للإسكان الاجتماعي (الجزء ٦ من قانون الإسكان لعام ١٩٩٦) مصمَّم بحيث يضمن أن تكون الحاجة إلى السكن هي التي تحدِّد الأولوية بالنسبة للإسكان الاجتماعي.

١٨٦- والمسؤولية عن سياسة الإسكان الميسور المنال والاجتماعي في انكلترا تقع على عاتق إدارة المجتمعات المحلية والحكومة المحلية. ويجري الاضطلاع بأعمال لتحديد المسائل ذات الأولوية بالنسبة للمناقشات التي يجريها أصحاب المصلحة بشأن سياسات الإدارة وبرامجها. وهذه المناقشات تشمل إبداء آراء بشأن كيفية إثارة الوعي بالمسائل الجنسانية؛ والحصول على المزيد من الأدلة بالنسبة للأثر الجنساني؛ والإسهام في الحد من الفقر النسبي للنساء؛ وتمكين النساء من زيادة مشاركتهن الكاملة في عمليات صنع القرار؛ وزيادة عدد النساء اللواتي تعيَّن واللواتي يتم الإبقاء عليهن في مهن التجديد وتكوين البيئة؛ وتحسين السلامة والنظرة إلى السلامة في الأماكن العامة بالنسبة للمرأة والشباب؛ وضمان معالجة المسائل الجنسانية في التخطيط وسياسة الإسكان. وهذا عمل يحقق تقدماً.

١٨٧- وليس من الممكن إجراء مقارنة مباشرة بين حالات قبول التشرّد في انكلترا واسكتلندا وذلك لأنه في انكلترا لا يحق لجميع الأشخاص المشردين أن يحصلوا على مأوى (فقط من هم بحاجة ملحة). وجميع الأشخاص المشردين في اسكتلندا لهم الحق في الحصول على مأوى مؤقت، كما أن من هم في حاجة ملحة لهم الحق في مأوى دائم. والمجموعة الأخيرة تشمل الفئات التالية:

- الأسر المعيشية التي يوجد فيها أطفال (تشمل بوضوح الأسر المعيشية التي يوجد فيها أب فقط أو أم فقط)؛
- النساء الحوامل؛
- امرأة ضعيفة الحال بسبب إجهاض أو إسقاط للجنين؛

- أي شخص معرض لإساءة المعاملة المنزلية (الغالبية من النساء)؛
  - أي شخص يتراوح عمره بين ١٨ سنة و ٢٠ سنة يكون، بسبب الظروف التي يعيش الشخص فيها، معرضاً لمخاطر الاستغلال الجنسي أو المالي.
- ١٨٨- وبالنسبة للتدابير التي تتخذها الحكومة الاسكتلندية لإدراج المنظورات الجنسانية في صنع السياسة فإن هذه التدابير تشمل ما يلي:
- نظام شامل لجمع الإحصاءات، وهو نظام يحلّل الطلبات وحالات القبول بالنسبة للتشرد على حسب نوع الجنس، وما إذا كان يوجد أطفال، وفترة الحاجة الملحة، والأصل العرقي، وغير ذلك. وهذا النظام يوفر معلومات بشأن النتائج التي تحققت بالنسبة للأشخاص الذين يقدمون الطلبات على أساس أنهم مشردون إلى السلطات المحلية التي يتبعونها؛
  - التشاور بشأن القيام بتدريبات مع المنظمات ذات الصلة المعنية بالمساواة عندما تجري الحكومة مشاورات عامة؛
  - إقامة علاقات عمل وثيقة مع منظمة "تقديم المعونة إلى المرأة الاسكتلندية" التي تبحث الكيفية التي يمكن بها مساعدة ضحايا إساءة المعاملة المنزلية لضمان ألا يصبحوا مشردين.
- ١٨٩- ومن المتوقع أن يقوم أصحاب الأملاك المجتمعيون بجمع بيانات عن نوع الجنس بالنسبة لمقدمي طلبات الإسكان ولمن تخصص لهم مساكن. وهذه البيانات يتم إبلاغها وتحليلها لتوفير معلومات عن الحاجة إلى المساكن وعن النتائج.
- ١٩٠- ومطلوب أيضاً تقديم إحصاءات عن توفير الإسكان الذي يمكن تحمّل تكلفته للنساء. والشكل الأكثر وضوحاً للإسكان الذي يمكن تحمّل تكلفته هو الإسكان المجتمعي الذي يكون المالك بالنسبة له هو السلطة المحلية أو مالك مجتمعي مسجّل (عادةً، اتحاد إسكان)، وهذا يشكّل نسبة ٢٥ في المائة من الإسكان في اسكتلندا. و "مسح الأسر المعيشية في اسكتلندا" الذي أُجري في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ قدّر أن نسبة ٥١ في المائة من الأسر المعيشية التي ترأسها امرأة تعيش في إسكان مجتمعي، مقارنة بنسبة ١٨ في المائة من الأسر المعيشية التي يرأسها رجل (المقصود بمن يرأس الأسرة المعيشية هو الشخص الذي يحصل على أعلى دخل في تلك الأسرة المعيشية). وهذا يعكس النسبة الكبيرة للأسر المعيشية التي يوجد فيها أب فقط أو أم فقط، وهي ٥٤ في المائة (الغالبية العظمى منها ترأسها امرأة)، والأسر المعيشية التي يحصل فيها شخص واحد على معاش تقاعدي، وهي ٣٨ في المائة (أساساً من

الإناث)، في الإسكان المجتمعي. وإجراء المزيد من التحليل للبيانات سوف يكشف عن العوامل الكامنة وراء هذه الإحصاءات، غير أنه يبدو بصفة عامة أن الأسر المعيشية التي ترأسها امرأة تكون، على الأرجح، بحاجة إلى إسكان مجتمعي وأنها تحقق، حسبما يبدو، مستوى عالياً بالنسبة للحصول عليه.

١٩١- وهناك شكل آخر من أشكال الإسكان الذي يمكن تحمُّل تكلفته وتدعمه الحكومة الاسكتلندية، ولو أن مستوى ذلك الدعم منخفض بدرجة كبيرة، هو إسكان الملكية المشتركة. وهذا الشكل من أشكال الإسكان هو ناتج حديث نسبياً ولا تتوفر تفاصيل إلا عن جزء منه، وهو الخطة الجديدة للإمداد على أساس الملكية المشتركة. وبالنسبة لهذه الخطة فإن الإناث تمثلن نسبة ٤٧ في المائة من أول المشتريين الذين حُددت أسماءهم. وسوف ترد فيما بعد معلومات أكثر اكتمالاً عن السياسات والخدمات المرتبطة بنوع الجنس في أيرلندا الشمالية.

## الفقرة ٢٨

١٩٢- حتى عام ٢٠٠٣ نُشر تقرير إحصائي سنوي عن النساء في نظام العدالة الجنائية وفقاً للباب ٩٥ من قانون العدالة الجنائية لعام ١٩٩١، وهو تقرير قدّم بيانات عن المرأة في نظام العدالة الجنائية، وكذلك تحليلاً تفصيلياً، وحدد اتجاهات هامة. ومنذ عام ٢٠٠٣ يجري إعداد التقرير في صياغة موجزة فقط. غير أنه في ضوء النتائج التي وردت في تقرير "كورستون" (تجري تغطيته بمزيد من التفاصيل أدناه) سوف يُعاد إعداد تقرير كامل عن الإحصاءات المتعلقة بالمرأة في نظام العدالة الجنائية، ومن المقرر أن يُنشر ذلك التقرير في حريف عام ٢٠٠٨. وترد في المرفقين "واو" و "زاي" إحصاءات أساسية.

١٩٣- واستثمار الحكومة في السجون في السنوات الأخيرة أدّى إلى عدد من التحسينات في حالة النساء، وأبرزها: تقديم خدمات للنساء اللواتي أسئن استعمال المخدرات؛ ووضع برامج لمعالجة السلوك المهين؛ وإنشاء أفرقة للصحة العقلية يكون في مقدور المجتمعات المحلية أن تستفيد منها؛ والقيام بمشاركة من الوكالات الطوعية بتمويل مشاريع مختلفة لإعادة التوطين، مثل تقديم المشورة والقيام بالمراقبة فيما يتعلق بالإيواء.

١٩٤- وغالبية الجرمات في اسكتلندا تودعن في "سجن صاحبة الجلالة" و "مؤسسة الجناة الشباب" في "كورنتون فيل". ويوجد في "كورنتون فيل" ٤٣٦ مكاناً. ويوجد في "سجن صاحبة الجلالة" في "إنفرنس" عدد قليل من الأماكن للنساء (أقل من ١٠ أماكن). وترد في المرفق "ياء" بيانات تتعلق باسكتلندا.

١٩٥- وتطوير المنشآت في السنوات الأخيرة شمل إنشاء مبنى جديد (والاس)، توجد "أدشاش" في غرفه، لإيواء الأعداد المتزايدة من النزلاء. وأجريت عمليات أخرى لإعادة التجهيز (سكاي بلوك) بعد نشوب حريق، مما أدى إلى تحسين عدد الأماكن في المبنى التي يمكن فيها استخدام دورات مياه عند الطلب وليس من خلال نظام إغلاق (طلب) مركزي. وأحدث تقرير للمفتشين (١٩ و ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٧) لا يزال يبيّن أن الصحة البدنية والعقلية لغالبية النساء اللواتي تدخلن مؤسسة "كورنتون فيل" سيئة للغاية.

١٩٦- ولا توجد خطط عاجلة لتوزيع الجناة الإناث على منشآت محلية/مجتمعية، ولو أنه من المرجح أن تنظر السجون الجديدة أو المخطّط بناؤها، وخاصة في المنطقة الشمالية الشرقية، كجزء من مواصفات التصميم، في إمكانية وضع بعض النساء في أماكن قريبة من ديارهن.

١٩٧- ورحبت الحكومة بتقرير البارونة "كورستون"، الذي نُشر في ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٧، وقبلت ٤٠ توصية من التوصيات التي تشمل مجالات واسعة والبالغ عددها ٤٣ توصية والتي تهدف إلى تحسين النهج والخدمات والتدخلات بالنسبة للنساء في نظام العدالة الجنائية والنساء المعرّضات للإهانة. والردّ الذي أعدته الحكومة نُشر في ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وهو يحدّد الالتزامات التي قُدمت في جميع الإدارات لتنفيذ التوصيات. و"الفريق المشترك بين الوزارات المعني بالحدّ من تكرار الإهانة" سوف يقوم بدور إداري لتشجيع الاستجابة لتقرير "كورستون"، كما أنه سوف يعمل على ضمان التزام جميع الإدارات على المستوى الوزاري بالإجراءات المطلوبة. وسوف تُنشأ أيضاً في وزارة العدل "وحدة العدالة الجنائية للنساء" بحيث تكون مشتركة بين الإدارات. وبصفة خاصة:

- جرى تحديد "بطل وزاري" تقع على عاتقه مسؤولية تنفيذ هذه الأعمال؛
- يجري وضع "إطار للخدمة الوطنية" للنساء، وهو إطار سيحدّد السياسة الوطنية للتكليف بأداء الخدمات من أجل الجناة النساء ويتضمن إجراءات محدّدة يتأكد عن طريقها المفوضون من أن الخدمات التي كُلفت بها جهات محلية تعالج الحاجات المحدّدة للنساء؛
- وُضع مشروع قصير الأجل للنظر في مستقبل الحالة بالنسبة لاحتجاز النساء واستكشاف الكيفية التي يمكن بها تنفيذ توصيات البارونة "كورستون" المتعلقة بوحدات الاحتجاز الصغيرة. والتوصيات المتعلقة بتلبية حاجات الصحة والرفاه للنساء الموجودات في نظام العدالة الجنائية والنساء المعرّضات للإهانة يجري تنفيذها كجزء من "استراتيجية الصحة للجناة" التي يجري وضعها؛

• تقوم "جماعة النساء والشباب الذين يقضون مدة عقوبة في السجن" في الوقت الحالي بدور ريادي بالنسبة لنوع جديد من "البحث الكامل عن النساء" بغرض ضمان سلامة النساء المحتجزات في السجون مع العمل في الوقت نفسه على تلبية حاجتهن المحددة المتعلقة بنوع الجنس.

١٩٨- وفيما يتعلق بالمسألة التي تبحثها اللجنة والمتعلقة بالإناث اللواتي يقل عمرهن عن ١٨ عاماً واللواتي أُعدن إلى الحبس لتأجيل النظر في الدعوى أو تقضين عقوبات بالحبس: يجري الآن إيواء الإناث اللواتي يبلغ عمرهن ١٧ عاماً في أربع وحدات مخصصة للبنات في سجن صاحبة الجلالة في "داون فيو"، وسجن صاحبة الجلالة في "إيستوود بارك"، وسجن صاحبة الجلالة في "فوستون هول"، وسجن صاحبة الجلالة في "نيو هول". والإناث اللواتي يقل عمرهن عن ١٧ عاماً تُحتجزن في مراكز تدريب مأمونة أو في بيوت أطفال مأمونة.

١٩٩- وفي اسكتلندا، زارت البارونة "جين كورستون" منطقة "كورنتون فيل" خلال إعدادها لتقريرها، وهي تبدي تعليقات إيجابية على الممارسة. وموظفو "دائرة السجون الاسكتلندية" سبق لهم أن أسهموا في الفريق العامل التابع للحكومة الاسكتلندية والمعني بالجناة الإناث.

٢٠٠- والحكومة الاسكتلندية تقرّ بأن المجرمات تواجهن في كثير من الأحيان ظروفاً تنطوي على مزيد من التحديات مقارنةً بالظروف التي يواجهها المجرمون - وهي ظروف قد تتطلب الحصول على خدمات وأشكال دعم متعددة.

٢٠١- وتوجد الآن في اسكتلندا مجموعة كبيرة من بدائل الحبس:

- "المركز ٢١٨" المبتكر للمجرمات، المصمّم لمعالجة الأسباب الكامنة وراء ارتكاب الجرائم عن طريق برامج الرعاية والدعم والتنمية التي تعالج إساءة استعمال المخدرات، وكذلك الصدمة والفقر اللذين يؤديان إليها؛
- في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، نشرت اسكتلندا "تقرير استعراض الأحكام التي تصدرها المجتمعات المحلية"، وهو تقرير يركّز بشدة على إصدار المجتمعات المحلية لأحكام تتصف بالصرامة والموثوقية كبديل لأحكام السجن لمدة قصيرة. وكجزء من الاستعراض سوف نقوم بدور ريادي في خطة لتكليف عاملين بتقديم النصيحة/الاتصال إلى المجرمات الراشدات اللواتي تصدر عليهن جزاءات من المجتمع المحلي كي يقدموا إليهن الدعم بالنسبة للإدمان طوال مدة العقوبة.

٢٠٢- وسوف يقدّم في الوقت المناسب تقرير كامل عن الوضع في أيرلندا الشمالية.

### الفقرة ٢٩

٢٠٣- أُعلن عن قرار المملكة المتحدة بالانضمام إلى البروتوكول الاختياري في بيان وزارتي مكتوب صدر في ١٩ تموز/يوليه ٢٠٠٤. والبروتوكول دخل حيز النفاذ في ١٧ آذار/مارس ٢٠٠٥. وقد أُثيرت المسألة في السياق العادي للأعمال البرلمانية عن طريق ردود على الأسئلة البرلمانية وعلى اللجنة المشتركة المعنية بحقوق الإنسان وفي المناقشات.

٢٠٤- ويمكن الاطلاع على أحدث التقارير الدورية للمملكة المتحدة على موقع شبكة "الويب" الخاص بالحكومة ومكتب المساواة. ولم يتم الاضطلاع بأيّة حملات معيّنة لإثارة الوعي بالنسبة للبروتوكول الاختياري للاتفاقية. غير أن موقع شبكة "الويب" الجديد الخاص بمكتب المساواة التابع للحكومة، الذي يجري إنشاؤه في الوقت الحالي، سوف يتضمن تفاصيل عن الاتفاقية، وسوف يشكّل البروتوكول الاختياري والمعلومات المتعلقة بعمليات الاتصال جزءاً من الموقع الجديد.

## المرفق "ألف"

## قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣

- قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠٣ - يبيّن استعراض إحصائي للقانون منذ تنفيذه إحصاءات رئيسية تتعلق بحالات الاعتداء الجنسي على النساء:
- والاعتداء بالإيلاج لم يدخل في العدد بشكل منفصل وذلك لأغراض بيانات الجريمة المسجّلة. ويتم عدّ هذا الاعتداء كجزء من عملية اعتداء جنسي.
- في الفترة ٢٠٠٤/٢٠٠٥ كان عدد المحاكمات للاعتداء بالإيلاج ٢٧٣ محاكمة (تشكّل النساء نسبة ٩٧ في المائة من الضحايا فيها). وفي الفترة نفسها صدر ٣١ حكماً بالإدانة؛
  - في عام ٢٠٠٤ كان عدد الاعتداءات الجنسية المسجّلة ٥٨٣ ٣٠ حالة. وانخفض العدد في عام ٢٠٠٥ إلى ٦٨١ ٢٨ حالة؛
  - بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، انخفض عدد جرائم الاعتداءات الجنسية المسجّلة بنسبة ٦ في المائة؛
  - بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، ظل معدل اكتشاف الاعتداءات الجنسية ثابتاً عند نسبة ٣٤ في المائة؛
  - بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، انخفض معدل التناقض بالنسبة للمحاكمات والإدانات؛
  - انخفضت نسبة المحاكمات من ١٧ في المائة إلى ١٤ في المائة (كنسبة مئوية من عدد الجرائم)؛
  - انخفضت نسبة الإدانات من ٩ في المائة إلى ٨ في المائة.

## المرفق "باء"

تعيينات النساء في الهيئات العامة التي يرعاها المجلس وفي الهيئات القومية  
للخدمات الصحية في ويلز

الإناث		عدد حالات التعيين وإعادة التعيين	السنة
النسبة المئوية	العدد		
٣٧	٦٧	(٦٧ + ١١٣) ١٨٠	٢٠٠٥-٢٠٠٤
٤٥	٦٩	(٦٨ + ٨٦) ١٥٤	٢٠٠٦-٢٠٠٥
٤٨	٨٦	(٤٥ + ١٣٥) ١٨٠	٢٠٠٧-٢٠٠٦
٤٦	٦٦	(٨٤ + ٥٩) ١٤٣	٢٠٠٨-٢٠٠٧

## المرفق "جيم"

تعيينات رؤساء البعثات والتعيينات في مناصب خدمات الإدارة العليا في  
مكتب العلاقات الخارجية والكمونولث

١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨
١٠	١٢	١٧	١٦	٢٠	لا تتوفر بيانات	%٨,٣٠	%٨,٣٠	%٩,٤٠	%١٠,٥٠
النسبة المئوية للإناث في مناصب رؤساء البعثات <sup>(١)</sup>									
%٦,٢٠	%٨,١٠	%٩,٢٠	%١٠,٨٠	%١٢,٥٠	لا تتوفر بيانات	%١٥	%١٦,٤٠	%١٧,٣٠	%١٨,٧٠
النسبة المئوية للإناث في مناصب خدمات الإدارة العليا									
لا تتوفر بيانات	لا تتوفر بيانات	لا تتوفر بيانات	لا تتوفر بيانات	لا تتوفر بيانات	لا تتوفر بيانات	%١,٠	%٢,١٠	%١,٩٠	%١,٨٠
النسبة المئوية للإناث المعارات في مناصب خدمات الإدارة العليا									

(١) العدد الإجمالي لرؤساء البعثات لفترة ما قبل عام ٢٠٠٥ غير متوفر. والأرقام لهذه السنوات هي الأعداد الفعلية وليست النسب المئوية.

## المرفق "دال"

## العمل المتسم بالمرونة

يعتبر المسح الثالث لأصحاب الأعمال الذين يحققون توازناً في حياة العمل في المملكة المتحدة (BERR December 2007) مسحاً لأصحاب الأعمال، ولذلك فإنه لم يتم تحليله حسب نوع الجنس للعامل.

- نسبة ٤ في المائة من أماكن العمل لا تنفذ فيها ممارسات عمل متسمة بالمرونة. وهذه النسبة ترتفع إلى ١٠ في المائة في أماكن العمل التي تقل نسبة العاملين فيها من الإناث عن الربع؛
- تلقت نسبة ٤٠ في المائة من أماكن العمل طلباً للعمل على نحو يتسم بالمرونة على مدى فترة الإثني عشر شهراً الأخيرة. ونسبة ٩ في المائة من أماكن العمل هذه رفضت طلباً واحداً على الأقل؛
- نسبة ١٥ في المائة من أماكن العمل ليس من بينها مكان يجري العمل فيه على نحو يتسم بالمرونة؛
- أصحاب الأعمال الذين تتضمن قوة العمل لديهم نسبة من الإناث تزيد عن ٥٠ في المائة تنظر في طلبات العمل على نحو يتسم بالمرونة بما يحقق مصلحة مقدمي الطلبات بدرجة أكبر مقارنةً بأصحاب الأعمال الذين تكون للذكور في القوة العاملة لديهم أغلبية؛
- نسبة ٤٥ في المائة من أماكن العمل تشجع استخدام ترتيبات الإجازة والعمل المتسم بالمرونة المتاحة للعاملين فيها. ونسبة ٥١ في المائة من أماكن العمل لا تتبع ذلك (نسبة ٤ في المائة ليست لديها بيانات).

## المرفق "هاء"

إحصاءات عن الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي في المملكة المتحدة (لا تشمل فيروس نقص المناعة البشرية) في النساء مقارنة بالرجال للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦

السنة	النساء	الرجال
٢٠٠٠	٣٣٦ ١٩٤	٢٨٨ ٩٨٨
٢٠٠١	٣٥٩ ٧٧٤	٣٠٦ ٦١٨
٢٠٠٢	٣٧٩ ٣٨٢	٣٢٥ ٥٢٢
٢٠٠٣	٣٩١ ٨٩٤	٣٤٥ ٨٢٤
٢٠٠٤	٤٠٣ ٢٩٩	٣٦٩ ١٣٣
٢٠٠٥	٤١١ ٧٢٧	٣٨٨ ٠٦٩
٢٠٠٦	٤٢٠ ٣٢٧	٤٠٠ ٨١٤

إحصاءات عن معدلات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) في المملكة المتحدة في النساء مقارنة بالرجال للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٧<sup>(٣)</sup>

السنة	النساء	الرجال
٢٠٠٠	١ ٣٩٣	٢ ٤٩١
٢٠٠١	١ ٩٨٠	٣ ١٢٠
٢٠٠٢	٢ ٦٥٢	٣ ٦١٤
٢٠٠٣	٣ ٢٤٥	٤ ٠٩٠
٢٠٠٤	٣ ١٧١	٤ ٣٨٣
٢٠٠٥	٣ ١٣٢	٤ ٥٣٠
٢٠٠٦	٢ ٨٣٤	٤ ٢٥٩
٢٠٠٧	٧٣٥	١ ٣١٥

الإحصاءات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) والأمراض الأخرى المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي يمكن الحصول عليها من موقع "الحماية الصحية في اسكتلندا" على شبكة "الويب": <http://www.hps.scot.nhs.uk/index.aspx>

(٣) جميع الإصابات التي تم تشخيصها منذ عام ٢٠٠٢ حدثت خارج المملكة المتحدة.

## المرفق "واو"

## النساء المجرمات

ترد أدناه أحدث البيانات المتعلقة بارتكاب النساء للجرائم (ومعلومات عن أنواع الجرائم) في انكلترا وويلز. ولم يجر مؤخراً أي تحليل للاتجاهات (انظر النص الرئيسي لمعرفة الخطط المقبلة).

## الإحصاءات الرئيسية

- تشكل النساء نسبة ٥ في المائة تقريباً من جميع الأشخاص المودعين في السجون؛
- بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٦ زاد عدد السجناء من النساء بنسبة ٩٤ في المائة؛
- أكثر من ثلث جميع النساء الراشدين الموجودات في السجون لم تصدر ضدهن أحكام من قبل - وهو ما يعادل أكثر من ضعف الرقم المتعلق بالرجال؛
- نسبة النساء المسجونات بموجب أحكام عاجلة بالحبس صدرت ضدهن واللواتي هن مواطنات أجنبيات هي ١٥ في المائة. وتقضي نسبة ٥٦ في المائة من المواطنات الأجنبيات أحكاماً لتهامهن بتصدير/تهريب المخدرات؛
- التقرير السنوي للإحصاءات الجنائية في انكلترا وويلز لعام ٢٠٠٦ <http://www.justice.gov.uk/docs/crim-stats-2006-tag.pdf> للاطلاع على الأحكام التي صدرت على الإناث ونوع الجريمة، انظر الجدول ٣-٧ (الصفحة ٦٢)؛ وللإطلاع على الأحكام التي صدرت على الإناث حسب نوع الجريمة والفئة العمرية، انظر الجدول ٣-٨ (الصفحة ٦٤). وفي انكلترا وويلز يوجد في الوقت الحالي في السجن حوالي ٤٢٥ ٤ أنثى.
- والكثير من النساء اللواتي يدخلن السجن:
- لديهن مشكلات تتعلق بالصحة العقلية؛
- لهن تاريخ بأنهن قد أحدثن إصابات في أنفسهن أو فكرن في الانتحار؛
- تعانين من مشكلات تتعلق بإساءة استعمال المخدرات؛
- تعرضن للعنف المنزلي و/أو الاعتداء الجنسي؛
- لديهن طفل أو أطفال في المنزل، وعدد كبير منهن تقمن وحدهن بدور الوالدين؛
- كن متعطلات عن العمل لعدد من السنوات؛
- تفقدن بيوتهن وهن في السجن.

## المرفق "زاي"

## البيانات المتعلقة باسكتلندا

في اسكتلندا، على مدى فترة العشر سنوات ١٩٩٧/١٩٩٨-٢٠٠٦/٢٠٠٧، زاد متوسط العدد اليومي لنزلاء السجون بنسبة ١٩ في المائة. وفي فترة العشر سنوات نفسها زاد عدد نزيلات السجون بنسبة ٩٠ في المائة بما يمثل ما يزيد عن خمسة أمثال الزيادة في عدد نزلاء السجون الذكور (١٦ في المائة). وعدد نزلاء السجون الإناث في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ كان ٣٥٣ نزيلة، بما يمثل زيادة عن الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ عندما كان العدد ٣٣٤ نزيلة.

والبيانات المؤقتة وغير المنشورة، التي قد تكون موضعاً للتغيير، تبين أنه في ١٣ شباط/فبراير ٢٠٠٨ كان يوجد في السجون ٤٠٣ إناث، منهن ١٢٧ أنثى محبوسات حبساً احتياطياً، ولم تكن أية واحدة ممتنعة عن سداد غرامة، و ٢٠٢ أنثى محكوم عليهن بالحبس لمدة ٤ سنوات، و ٧٤ أنثى محكوم عليهن بالحبس لمدة ٤ سنوات أو أكثر (بما يشمل الحبس مدى الحياة وتجديد الحبس).

وللاطلاع على الاتجاهات في إدانات الإناث لكل فرد من السكان حسب العمر، انظر الجدول ٥ من "الإجراءات الجنائية في المحاكم الاسكتلندية، الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦" في النشرة الإحصائية <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/16>.

وحالات إدانة الذكور كانت نسبتها ٨٤ في المائة في الفترة ٢٠٠٥/٢٠٠٦؛ وعدد الذكور الذين صدرت عليهم أحكام في جميع فئات الجرائم والمخالفات كان، تقريباً، أكبر من عدد النساء اللواتي صدرت عليهن أحكام. والاستثناء الرئيسي لهذا النمط كان جرائم "أخرى" تتعلق بأفعال مخلة بالآداب، وهي جرائم ارتكبت الإناث نسبة ٧٤ في المائة مما هو في الأساس جرائم تتعلق بممارسة البغاء. والجرائم الأخرى التي شكّلت الإناث نسبة أعلى من متوسط نسبة من أدينوا بارتكابها تشمل الغش (٣٥ في المائة)، وسرقة معروضات المتاجر (٢٨ في المائة)، و "سرقاات أخرى" (٢٠ في المائة)، وجريمة عدم سداد ترخيص التلفزيون (٧١ في المائة) (فئة الجريمة هذه مدرجة في "جرائم متنوعة أخرى")، وجرائم عنف غير جنسية "أخرى" (٣٥ في المائة).

أحكام الإدانة الصادرة على الإناث حسب الجريمة الرئيسية والعمر (انظر الجدول ٦ (ب) من "الإجراءات الجنائية في المحاكم الاسكتلندية، الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦" في النشرة الإحصائية <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/18>).

أحكام الإدانة الصادرة على الإناث حسب الحكم الرئيسي والعمر (انظر الجدول ١٢ من "الإجراءات الجنائية في المحاكم الاسكتلندية، الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦" في النشرة الإحصائية <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/21083652/25>).

وهناك تباين بين نمط الجزاءات التي فُرضت في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، من ناحية، واختلاف العمر ونوع الجنس للجناة من ناحية أخرى. ومن المرجح، إلى حدّ ما، أن يعكس هذا الأنماط المختلفة للظروف التاريخية المختلفة التي كانت قائمة عند ارتكاب الجرائم وإصدار الأحكام بالنسبة لمجموعات مختلفة من الجناة. وفي حين يمثّل الذكور نسبة ٨٤ في المائة من جميع الأحكام التي صدرت في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ فإنهم يمثلون نسبة ٩٢ في المائة من أحكام الحبس. والإناث تمثلن نسبة ١٥ في المائة من جميع الأحكام (فيما عدا الشركات)، ولكنهن تمثلن نسبة ٢٥ في المائة من الأحكام الأخرى (أساساً لفت نظر).

ولا تتوفر في الوقت الحالي بيانات محفوظة مركزياً عن الأصل العرقي للأشخاص الذين أُتخذت ضدهم إجراءات في المحاكم. والجداول المتعلقة بالأحكام الصادرة على الإناث حسب المناطق (مناطق قوة الشرطة ومناطق كل محكمة) يمكن الحصول عليها عند الطلب، ولكن لا يُحتفظ بها، أو تُنشر، بشكل منتظم على هذا المستوى من التفصيل.