

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/UK/4  
1 March 1999  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقارير الدورية الرابعة للدول الأطراف

المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية\*

\* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة المملكة المتحدة، انظر الوثيقة CEDAW/C/5/Add.52 و Amend. 1-4؛ للاطلاع على دراسة اللجنة لهذا التقرير، انظر الوثائق CEDAW/C/SR.155 و CEDAW/C/SR.156 و CEDAW/C/SR.159 و CEDAW/C/SR.160 والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والأربعون، الملحق رقم ٣٨ (A/45/38)، الفقرات ١٦٧-٢١٣. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة المملكة المتحدة، انظر الوثيقة CEDAW/C/UK/2 و Amend. 1؛ وللإطلاع على دراسة اللجنة لهذا التقرير، انظر الوثيقة CEDAW/C/SR.223 والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والأربعون، الملحق رقم ٣٨ (A/45/38)، الفقرات ٥٢٣-٥٨٩. وللإطلاع على التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة المملكة المتحدة، انظر الوثائق CEDAW/C/UK/3 و Add.1 و Add.2.

### تصدير

يسرني أن أقدم التقرير الرابع للمملكة المتحدة بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وفي إطار شراكة مستمرة مع المنظمات غير الحكومية وسائر الهيئات العامة، تلتزم المملكة المتحدة أكثر من أي وقت مضى بتنفيذ الاتفاقية نوا وروحا.

ويغطي هذا التقرير بالطبع الفترة التي انقضت منذ نشر التقرير الأخير في تموز/يوليه ١٩٩٥، ومع هذا، فإننا قد خطونا خطوات واسعة إلى الأمام منذ انتخاب حكومة العمال في أيار/مايو ١٩٩٧. فهناك آلية جديدة لمعالجة احتياجات المرأة، من خلال وجود وزيرة لشؤون المرأة في الوزارة؛ وتوجد وحدة جديدة للمرأة في مكتب الوزارة في قلب الحكومة؛ وتضطلع لجنة فرعية وزارية بمسؤولية كفالة مراعاة الحكومة بكاملها لاحتياجات وتطلعات المرأة. ومنذ الانتخابات، تحسن تمثيل المرأة إلى حد كبير في البرلمان والحكومة، ولقد التزمنا بمبدأ تمثيل النساء بنسبة ٥٠/٥٠ في التعيينات العامة. وكانت نسبة ٣٩ في المائة من التعيينات التي تمت في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ من النساء، وتوجد في الوقت الراهن ٢٢ وزيرة من النساء أيضا.

ولقد قمنا كذلك باستعراض شامل للسياسات المتصلة بالتعليم وعمالة المرأة وصحتها ورعاية أطفالها، كما أدخلنا تغييرات كبيرة لتمكين المرأة من تحقيق كامل إمكاناتها، والموازنة بين التزامي المنزل والعمل، والتمتع بحياة خصبة مجزية. ولكننا نرى أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي الاضطلاع به، كما أننا نقوم بوضع أهداف جديدة مفعمة بالتحدي فيما يتعلق بالمستقبل.

ولدى القيام على الصعيد الرسمي بتقديم ودراسة هذا التقرير، نتطلع إلى بيان كيفية المضي قدما في التزامنا، إلى جانب التوسع في تفصيل التقدم المحرز حتى اليوم.

الرايت أونورابل البارونة جاي أوف بادنغتون  
وزيرة شؤون المرأة

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	
٢	تصدير .....
٣	المحتويات .....
١٩	مقدمة .....
٢١	الجزء ١: معلومات أساسية عامة، والامتثال للاتفاقية وإعمالها وإنفاذها .....
٢١	وقائع عامة وأرقام بشأن وضع المرأة في المملكة المتحدة .....
٢٢	عمالة المرأة .....
٢٢	الاتجاهات .....
٢٢	المشاركة في سوق العمل .....
٢٣	المهن .....
٢٣	أنماط العمل .....
٢٣	المؤهلات .....
٢٤	رعاية الطفل .....
٢٤	القدرة على تحمل التكاليف .....
٢٥	مدى التوفر .....
٢٦	تزايد الطلب .....
٢٦	مؤهلات العاملين في مجال رعاية الطفل .....
٢٦	الجريمة .....
٢٦	العنف العائلي .....
٢٧	الهيئات المكلفة بتشجيع المساواة .....
٢٧	اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص .....
٢٧	اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لأيرلندا الشمالية .....
٢٧	تقديم المساعدة من اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص الى الأفراد .....
٢٧	توصيات اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص من أجل إدخال تحسينات على القانون .....
٢٨	المشاورات مع المرأة .....
٢٨	اللجنة الوطنية المعنية بالمرأة .....
٢٩	الإصغاء للمرأة .....

المحتويات (تابع)الصفحة

٢٠	معلومات مرجعية .....
٢٠	بحث مواقف المرأة .....
٢٠	المنشورات .....
٢١	نوع الجنس والإحصاءات .....
٢١	المؤتمر المعني بنوع الجنس والإحصاءات وفريق مستعملي الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس .....
٢٢	التشريعات المرتقبة .....
٢٢	العدل في ظروف العمل .....
٢٢	مشروع قانون إصلاح نظام الرعاية .....
٢٢	مشروع القانون المتعلق بقضاء الأحداث والأدلة الجنائية ذات الصلة .....
٢٢	تقييم السياسة العامة والمساواة في المعاملة .....
٢٣	الفريق الممثل لجميع الأحزاب والمعني بالمساواة بين الجنسين .....
٢٤	إنفاذ أحكام الاتفاقية .....
٢٤	التحفظات والإعلانات .....
٢٦	الجزء ٢: المادة ١: القضاء على التمييز .....
٢٦	المادة ٢: الأحكام القانونية .....
٢٧	التغييرات القانونية .....
٢٧	الموقف الأساسي .....
٢٨	التشريعات التي استحدثت قدمت منذ التقرير الأخير .....
٢٨	قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٨ .....
٢٨	القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس (المعدل عام ١٩٩٦) .....
٢٨	الحماية من المضايقة لعام ١٩٩٧ .....
٢٨	المضايقة الجنسية .....
٢٨	المضايقة الجنسية غير معرفة بشكل محدد في التشريعات القائمة .....
٢٩	الجرائم الجنسية .....
٤٠	استعراض الجرائم الجنسية وعقوباتها .....

المحتويات (تابع)الصفحة

٤٠	..... قانون الأسرة لعام ١٩٩٦
٤١	..... الحد الأدنى الوطني للأجور
٤٢	..... القوات المسلحة
٤٢	..... قانون حقوق العمل لعام ١٩٩٨ (حل المنازعات)
٤٢	..... الفصل المتعلق بالمسائل الاجتماعية
٤٣	..... التوجيه المتعلق بوقت العمل
٤٣	..... التوجيه المتعلق بعبء الإثبات
٤٣	..... التشريع المقبل
٤٤	..... لائحة تدابير تتعلق بقضاء الأحداث والإثبات الجنائي
٤٥	..... تطبيق القانون
٤٥	..... دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم
٤٥	..... محاكم العمالة
٤٨	..... مدونة قواعد السلوك الصادرة عن اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بشأن المساواة في الأجر
٤٨	..... الوعي بالحقوق القانونية
٤٨	..... الجرائم التي ترتكبها المرأة ومعاملة المرأة المجرمة (الأحكام الجنائية)
٤٨	..... الجرائم التي ترتكبها المرأة
٥٠	..... معاملة الجرائم
٥١	..... القتل
٥٢	..... النساء في السجون
٥٢	..... عدد النساء في السجون
٥٣	..... مؤسسات السجون
٥٣	..... اختلاف احتياجات النساء
٥٣	..... العمل في إطار الشراكة
٥٤	..... الأمن
٥٤	..... برامج رائدة للنظم الجديدة

المحتويات (تابع)الصفحة

٥٤	برامج السلوك الإجرامي
٥٤	التدريب
٥٥	التعامل مع الحالات الصعبة من السجينات
٥٥	المجرمات الشابات
٥٥	السجينات الأجنبيات
٥٥	إعادة الإدماج الاجتماعي
٥٦	العمل أثناء الوجود بالسجن
٥٦	الرعاية الصحية
٥٦	إيذاء السجينات لأنفسهن
٥٧	الوحدات الخاصة بالأمهات والأطفال الرضع
٥٧	تعليم السجينات
٥٨	العقائد الدينية
٥٨	جرائم ضد نظام السجون
٥٩	المادة ٣: القضاء على التمييز
٥٩	القضاء على التمييز
٥٩	الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان
٦٠	العرق والعراقيل المزدوجة
٦١	الوظائف التي تشغلها النساء المنتميات إلى أقليات عرقية في الخدمة المدنية
٦٢	التوصيات التي تقدمها الدراسة
٦٣	استعراض التقدم
٦٣	النساء المعوقات
٦٤	قانون التمييز على أساس العوق في المملكة المتحدة
٦٧	فرص العمل المتاحة للمعوقين في المملكة المتحدة
٦٨	برنامج جديد للأشخاص المعوقين
٦٩	الإجراءات المتعلقة بالمعوقين في الخدمة المدنية
٧١	التنمية الدولية

### المحتويات (تابع)

#### الصفحة

٧٤	.....	المادة ٤: تدابير خاصة مؤقتة
٧٤	.....	التدابير المؤقتة
٧٤	.....	الانتخابات
٧٤	.....	برنامج الدعم الخاص الأوروبي للسلام والمصالحة
٧٥	.....	استخدام الأهداف
٧٥	.....	المساواة في التعيينات في الوظائف العامة
٧٦	.....	المادة ٥: القبولية النمطية والتحيز
٧٦	.....	القبولية النمطية والتحيز بشكل عام
٧٧	.....	القبولية النمطية في المهنة
٧٨	.....	المرأة في العلم والهندسة والتكنولوجيا
٧٩	.....	المرأة في مجالي العلم والهندسة في اسكتلندا
٧٩	.....	وسائط الإعلام
٨٠	.....	صورة المرأة في البرامج الإذاعية والتلفزيونية
٨٠	.....	لجنة معايير البث
٨١	.....	الصحافة
٨١	.....	تصوير المرأة في الإعلانات
٨٢	.....	توظيف المرأة في الوسائط الإذاعية
٨٤	.....	التشريعات المتعلقة بالمواد الإعلامية الفاحشة
٨٥	.....	المواد الداعرة
٨٥	.....	شبكة الإنترنت
٨٦	.....	تصنيف أفلام السينما وأفلام الفيديو
٨٧	.....	المادة ٦: استغلال المرأة
٨٧	.....	معلومات أساسية
٨٧	.....	مشاركة المملكة المتحدة في البرامج الدولية
٨٧	.....	استغلال المرأة
٨٧	.....	معالجة المشكلة في المملكة المتحدة

المحتويات (تابع)الصفحة

٨٨	الجرائم الجنسية
٩٠	سياحة الجنس
٩٠	بغاء الأطفال
٩٢	المادة ٧: المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة
٩٢	المناصب العامة
٩٦	المرأة في الحكومة المحلية
٩٦	الكتاب الأبيض: الحكومة المحلية الحديثة: الاتصال بالجماهير
٩٦	معلومات أساسية
٩٧	المجالس المحلية
٩٧	موظفو الحكومات المحلية
٩٨	موظفو الخدمة العامة
٩٨	الخدمة المدنية
٩٨	كبار موظفي الخدمة المدنية
١٠٠	التنمية السريعة
١٠٠	السياسات المحبة للأسرة
١٠٠	تقييم الموظفين
١٠٠	التبسيط وتقييم السياسات
١٠٠	برنامج العمل لتحقيق تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية
١٠١	النقابات
١٠١	المرأة في القطاع التطوعي
١٠٢	ويلز
١٠٢	الوظائف العامة
١٠٢	مكتب ويلز
١٠٣	المجالس المحلية
١٠٤	الجمعية الوطنية لويلز
١٠٤	الوظائف العامة



### المحتويات (تابع)

#### الصفحة

١٠٤	المبادرات الرامية إلى زيادة نسبة عدد النساء في الهيئات العامة في أيرلندا الشمالية
١٠٦	المجالس المحلية
١٠٦	الخدمة المدنية في أيرلندا الشمالية
١٠٦	جمعية أيرلندا الشمالية
١٠٧	اسكتلندا
١٠٧	الوظائف العامة
١٠٧	الخدمة المدنية في اسكتلندا
١٠٨	البرلمان الاسكتلندي
١٠٨	المجالس المحلية
١٠٨	موظفو الحكم المحلي في اسكتلندا
١١٠	المادة ٨: المرأة والتمثيل الدولي
١١٠	المرأة في السلك الدبلوماسي
١١٢	دور المرأة في وظائف الدفاع
١١٤	المادة ٩: الجنسية
١١٤	أحكام الهجرة فيما يتعلق بالزواج
١١٥	عمال المنازل من الخارج
١١٥	اللاجئون
١١٧	المادة ١٠: التعليم
١١٨	التزام الحكومة بالتعليم
١١٩	البداية الأكيدة
١٢٠	التعليم قبل سن المدرسة
١٢٠	البنين والبنات من سن ٥ إلى ١٦ في المدارس
١٢٠	المناهج الدراسية والتقييم
١٢١	ترتيبات تقييم المنهج الوطني
١٢٢	التربية التي تستهدف الحياة الأسرية
١٢٢	الرياضة في المدارس

المحتويات (تابع)الصفحة

١٢٢	التلميذات الحوامل في المدرسة
١٢٣	الإجازات في امتحانات الشهادة العامة للتعليم الثانوي وما يعادلها
١٢٥	التعليم العالي
١٢٥	المشاركة
١٢٧	مؤهلات التعليم العالي
١٢٨	حالة المعلمات
١٣٠	ترقيات المعلمين
١٣٠	التعليم المتواصل
١٣١	معرفة القراءة والكتابة والحساب
١٣١	اسكتلندا
١٣٢	تحديد الأهداف - رفع المستويات
١٣٣	حالة المعلمات
١٣٤	التعليم العالي
١٣٤	أيرلندا الشمالية
١٣٤	الحصول على التعليم
١٣٥	الإجازات في الامتحانات الدراسية النهائية
١٣٥	التعليم المتقدم والعالي
١٣٦	حالة المعلمات
١٣٦	ويلز
١٣٧	مقارنات الإنجاز بين البنات والبنين
١٣٧	التعليم المتقدم
١٣٧	التعليم العالي
١٣٨	المادة ١١: العمالة، والصحة والسلامة، والرعاية الاجتماعية
١٣٩	العمالة
١٣٩	مشاركة المرأة في سوق العمل
١٤٠	سياسات العمالة المراعية للأسرة

المحتويات (تابع)

الصفحة

١٤١	.....	حقوق الأمومة
١٤١	.....	صفقة جديدة للوالدين الوحيدين
١٤٢	.....	رعاية الطفل
١٤٤	.....	الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل
١٤٥	.....	رعاية الطفل خارج المدرسة
١٤٥	.....	الأجور
١٤٦	.....	المنشور التوجيهي الخاص بالعاملين غير المتفرغين
١٤٧	.....	العمل بلا أجر
١٤٩	.....	التدريب
١٤٩	.....	برامج التدريب في القطاع العام
١٥٠	.....	العاملات المهاجرات
١٥٠	.....	نظام الرعاية الاجتماعية
١٥٠	.....	نظام الضمان الاجتماعي في المملكة المتحدة
١٥٠	.....	مزايا الأمومة
١٥١	.....	أجر الإجازة المرضية القانونية
١٥١	.....	علاوة العودة للعمل
١٥٢	.....	المزايا للأمهات
١٥٣	.....	التغاضي عن رعاية الطفل
١٥٤	.....	استحقاقات الأرملة
١٥٥	.....	المعاشات التقاعدية
١٥٥	.....	المعاشات التقاعدية المهنية
١٥٦	.....	الكتاب الأخضر عن المعاشات التقاعدية
١٥٦	.....	المساعدة المقدمة لأشد أصحاب المعاشات فقرا
١٥٧	.....	مدفوعات وقود الشتاء
١٥٧	.....	المعاشات لدى الطلاق
١٥٧	.....	تحديد المعاش

المحتويات (تابع)الصفحة

١٥٨	تقاسم المعاش
١٥٨	القائمون بالرعاية
١٥٨	الصحة والسلامة أثناء العمل
١٥٩	اسكتلندا
١٥٩	معلومات أساسية
١٦٠	معلومات تتعلق بقضايا المرأة
١٦٠	رعاية الطفل
١٦١	أيرلندا الشمالية
١٦١	خدمات ومبادرات العمالة في أيرلندا الشمالية
١٦١	اختيار العمل
١٦٢	الأجور
١٦٢	رعاية الطفل باعتبارها حاجزا أمام العمالة
١٦٢	تقديم رعاية الطفل
١٦٣	استراتيجية رعاية الطفل في أيرلندا الشمالية
١٦٤	صندوق الطفولة
١٦٤	صندوق تنمية الطفل في سنواته المبكرة
١٦٤	برامج التدريب في القطاع العام
١٦٥	مراكز التعليم المفتوح
١٦٥	ويلز
١٦٥	خدمات ومبادرات العمالة في ويلز
١٦٧	المادة ١٢: صحة المرأة
١٦٧	مقدمة
١٦٨	تقرير أنثيوسون
١٦٩	قضايا المرأة الصحية
١٦٩	خدمات تنظيم الأسرة
١٦٩	ثقافة الجنس والعلاقات

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	
١٧٠	حمل المراهقات
١٧١	خدمات الأمومة
١٧٢	الرضاعة الطبيعية
١٧٣	الإجهاض في المملكة المتحدة
١٧٥	بتر أعضاء الإناث التناسلية
١٧٥	الدورة الدموية/أمراض القلب
١٧٥	أمراض الدورة الدموية
١٧٦	إطار الخدمات الوطنية
١٧٦	أمراض القلب
١٧٧	المرض المخي الوعائي (أو السكتة)
١٧٧	دراسة القلب الإقليمية البريطانية
١٧٧	العلاج ببدائل الهرمونات والانسداد الوريدي التخثري
١٧٨	علاج أمراض القلب
١٧٨	التدخين
١٨٣	السرطان
١٨٣	سرطان الثدي والفحوص الجموعية
١٨٤	سرطان عنق الرحم والفحص الجموعي
١٨٥	الصحة العقلية
١٨٦	الخمور والمخدرات
١٨٦	الخمور
١٨٧	المخدرات
١٨٨	فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
١٩٠	الاختبار للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية قبل الولادة
١٩٠	تخلخل العظام
١٩١	أنيميا الخلايا المنجلية
١٩٢	ويلز

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	
١٩٢	تنظيم الأسرة والصحة الجنسية .....
١٩٣	خدمات الأمومة .....
١٩٣	الرضاعة الطبيعية .....
١٩٣	الإجهاض .....
١٩٣	أمراض القلب .....
١٩٤	سرطان الثدي .....
١٩٤	الفحص الجموعي لسرطان عنق الرحم .....
١٩٤	الصحة العقلية .....
١٩٤	الفحص الجموعي لالتهاب الكبد باء .....
١٩٤	أيرلندا الشمالية .....
١٩٤	الإصلاحات الأخيرة في المجال الصحي .....
١٩٥	مؤشرات صحة المرأة .....
١٩٥	تنظيم الأسرة وقضايا تنظيم الأسرة .....
١٩٥	الرضاعة الطبيعية .....
١٩٦	داء القلب .....
١٩٦	سرطان الثدي .....
١٩٦	الفحص الجموعي لسرطان عنق الرحم .....
١٩٧	التدخين .....
١٩٧	الخمور .....
١٩٨	حامض الفوليك .....
١٩٨	المنشورات .....
١٩٨	اسكتلندا .....
١٩٩	مؤشرات صحة المرأة .....
٢٠٠	خدمات تنظيم الأسرة .....
٢٠١	الرضاعة الطبيعية .....
٢٠١	داء القلب .....

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	
٢٠١	سرطان الثدي .....
٢٠٢	الفحص الجموعي للسرطان .....
٢٠٢	التدخين .....
٢٠٣	الخمور .....
٢٠٣	النظام الغذائي .....
٢٠٤	المخدرات .....
٢٠٤	التهاب الكبد بء .....
٢٠٤	تخلخل العظام .....
٢٠٤	الصحة والعنف في نطاق الأسرة .....
٢٠٥	النساء من الأقليات الإثنية .....
٢٠٦	المادة ١٣: المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .....
٢٠٦	الضرائب والاستحقاقات العائلية .....
٢٠٧	التمويل والرهن والائتمان .....
٢٠٨	الائتمان المالي للمرأة في قطاع الأعمال .....
٢٠٨	الرياضة .....
٢١٠	السفر والجريمة والخوف من الجريمة في المواصلات العامة .....
٢١١	البيثة .....
٢١٢	اسكتلندا .....
٢١٢	المرأة في قطاع الأعمال .....
٢١٣	المواصلات .....
٢١٣	الفنون .....
٢١٣	أيرلندا الشمالية .....
٢١٤	الرياضة في أيرلندا الشمالية .....
٢١٤	ويلز .....
٢١٥	المادة ١٤: المرأة الريفية .....
٢١٥	مقدمة .....

المحتويات (تابع)الصفحة

٢١٦	المؤسسات في ريف المملكة المتحدة
٢١٦	المواصلات في الريف
٢١٧	العمالة والتدريب
٢١٨	الصفقة الجديدة
٢١٩	رعاية الطفل في الريف
٢٢٠	قضايا الزراعة والقضايا الريفية
٢٢١	يوم المرأة الريفية
٢٢٢	شبكة الريفيات
٢٢٢	اسكتلندا
٢٢٢	المواصلات في الريف
٢٢٣	أيرلندا الشمالية
٢٢٤	ويلز
٢٢٥	المادة ١٥: المساواة أمام القانون
٢٢٥	التعيينات القضائية
٢٢٨	المعونة القضائية
٢٢٨	دعم الضحايا أمام المحاكم
٢٣٠	المادة ١٦: الزواج والعلاقات الأسرية
٢٣٠	الأسرة
٢٣١	العنف المرتكب ضد المرأة
٢٣٢	أمان المرأة
٢٣٢	العنف في نطاق الأسرة
٢٣٢	مدى هذه المشكلة
٢٣٥	العنف في الجنس
٢٣٥	الوقاية
٢٣٦	التثقيف الشخصي والاجتماعي والصحي
٢٣٦	إجراءات العدالة الجنائية لمكافحة العنف المرتكب في نطاق الأسرة



المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	
٢٣٧	الحماية وتقديم الدعم .....
٢٣٨	الوعي العام .....
٢٣٩	إعالة الأطفال .....
٢٤٠	قانون الطلاق .....
٢٤١	حقوق الملكية .....
٢٤١	حقوق الوالدين ومسؤولياتهما .....
٢٤١	أيرلندا الشمالية .....
٢٤١	العنف المرتكب في نطاق الأسرة في أيرلندا الشمالية .....
٢٤٢	استراتيجية بشأن العنف المرتكب ضد المرأة .....
٢٤٢	العنف في نطاق الأسرة .....
٢٤٢	بيان سياسة بشأن العنف في نطاق الأسرة .....
٢٤٢	المحفل الإقليمي بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة .....
٢٤٣	التدابير الوقائية بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة .....
٢٤٤	التوعية بالعنف المرتكب في نطاق الأسرة .....
٢٤٤	الدعم لضحايا العنف المرتكب في نطاق الأسرة .....
٢٤٥	توفير الملاجئ .....
٢٤٥	التمويل .....
٢٤٥	التشريعات .....
٢٤٥	المضايقات .....
٢٤٦	العدالة الجنائية .....
٢٤٦	الدعم للضحايا في المحكمة .....
٢٤٦	المواصلات العامة .....
٢٤٧	قوانين الطلاق .....
٢٤٧	قانون الطفل (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٩٥ .....
٢٤٧	وكالة دعم الطفل .....
٢٤٧	اسكتلندا .....

المحتويات (تابع)الصفحة

٢٤٧	.....	مكافحة العنف ضد المرأة: خطة عمل للمكتب الاسكتلندي
٢٤٨	.....	العنف المرتكب في نطاق الأسرة
٢٤٩	.....	الوعي العام
٢٥٠	.....	مكافحة العنف المرتكب في نطاق الأسرة
٢٥٠	.....	توفير الملاجئ
٢٥١	.....	تقديم المساعدة القانونية
٢٥١	.....	قانون الأسرة
٢٥١	.....	قانون الطفل (اسكتلندا) لسنة ١٩٩٥
٢٥٢	.....	ويلز
٢٥٢	.....	توفير الملاجئ

### مقدمة

عقب انتخاب حكومة العمال في أيار/ مايو ١٩٩٧، صممت تلك الحكومة الجديدة على تحسين موقف المرأة. ومن أهم وسائل تحقيق هذا الهدف، إنشاء وحدة جديدة للمرأة لدعم وزيرتي شؤون المرأة. وهما الرايت أونورابل البارونة جاي، زعيمة مجلس اللوردات وعضوة الوزارة، والرايت أونورابل تيسا جويل، وزيرة الصحة العامة والمتحدثة بشأن قضايا المرأة في مجلس العموم.

ويوجد مقر وحدة المرأة في مكتب الوزارة في قلب الحكومة. وهي تعمل على صعيد حكومي شامل، وتضطلع بإدراج المنظور المتصل بالمرأة في البرامج الحكومية الأوسع نطاقاً. ويتمثل هدفها في الإصغاء إلى شواغل المرأة، وبيان وترويج هذه الشواغل في إطار الحكومة، والقيام أيضاً على نحو فعال بالإبلاغ عما تفعله الحكومة للاستجابة لهذه الشواغل.

وهذا التقرير الرابع المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة يتضمن دراسة استقصائية للتقدم المحرز حتى الآن. وهو يعالج على النحو الواجب ذات مواد الاتفاقية، ومع هذا، فإنه يسجل أولاً وقبل كل شيء ما حدث بالفعل في مجال قضايا المرأة في كافة أنحاء المملكة المتحدة، وذلك مع التركيز بصفة خاصة على الفترة التي مضت منذ أيار/ مايو ١٩٩٧. والتقرير يشكل بالضرورة وثيقة بالغة التفصيل والشمولية، ولكن ما يسترعي الانتباه قبل التفصيل هو ذلك المستوى البالغ الارتضاع من الالتزام بمبادئ الاتفاقية في كافة جوانب الحكم. وتحقيق المساواة للمرأة ومعاملتها على نحو منصف في لب تفكير الحكومة ومنجزاتها بكل مجال، وعلى صعيد السياسة الصحية والتعليمية والمالية، إلى جانب الضمان الاجتماعي، اضطلع بالفعل بتغييرات جذرية، وذلك لكفالة، لا مجرد إدراك آثار السياسات على المرأة، بل أخذ هذه الآثار في الاعتبار. ولا شك أنه لا مجال للتساهل، ولكن هذا التقرير يوضح أن المملكة المتحدة تسعى على نحو دائم الاطراد إلى تحقيق المزيد والأفضل.

وعند تجميع هذا التقرير، اعتمدت الحكومة بالطبع بشكل كبير على المعلومات المقدمة من داخل شتى إداراتها. ولكنها قامت أيضاً، من منطلق الاتصال والإصغاء، بالتشاور مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص والمنظمات غير الحكومية. وطالبت بتقديم الآراء بشأن المواطن التي ينبغي للحكومة أن تضطلع فيها بدور أكثر نشاطاً، وما الذي يتعين عمله قبل غيره، وما هي الأولويات الواجبة. واستجابة لهذا التشاور، يوجد في الوقت الراهن عدد من المبادرات الجديدة. وتهتم وحدة المرأة بالمشاريع التي تشمل مباشرة كافة المسؤوليات التقليدية لدى الإدارات الحكومية، مثل العنف ضد المرأة وإيرادات المرأة طيلة حياتها، إلى جانب دراسة للآثار المتعلقة بالضتيات في سن المراهقة، وهي تحشد مواردها من أجل هذه المشاريع وتلك الدراسة.

ومن أهم التطورات الدستورية التي وقعت منذ انتخابات أيار/ مايو ١٩٩٧، ما تقرر من نقل بعض من السلطة والمسؤولية الحكوميتين إلى الهيئات النيابية المنتخبة مؤخراً في اسكتلندا وويلز وأيرلندا الشمالية.

وهذا يتيح فرص مناقشة برنامج المرأة على نحو مستقل بكافة أنحاء البلد. ومن ثم، فإن تقرير اللجنة هذا يبين بالتحديد، لأول مرة، كيفية تطبيق مبادئ الاتفاقية في اسكتلندا وويلز وأيرلندا الشمالية في الوقت الراهن وفي المستقبل.

ويتبع التقرير قالب الأمم المتحدة الموصى به والمتعلق بتناول القضايا الواردة في كل مادة من مواد الاتفاقية. ونظرا لأن هذا التقرير سيدرس هو والتقرير الثالث الذي سبق نشره في عام ١٩٩٥، فقد كان هناك تجنب لل تكرار بقدر الإمكان. وما حدث من تغير بالفعل هو انعكاس لمستوى النشاط في المجالات المشمولة بالاتفاقية. ومن ثم، فإن التقرير يشمل ما يلي:

- التشريعات الجديدة والتشريعات المزمعة إلى جانب التطورات المتعلقة بالمحاكم؛
- السياسات الجديدة بكافة الدوائر الحكومية في الميادين الهامة، مثل الصحة والتعليم والعمالة والسياسة الاجتماعية؛
- المبادرات الحكومية الجديدة التي تؤثر على تطبيق مبادئ الاتفاقية؛
- التغييرات الجديدة منذ عام ١٩٩٥؛
- التفاصيل المتعلقة بالتحفظات والإعلانات التي أصدرتها المملكة المتحدة.

ويشكل تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة استمرارا لوفاء حكومة المملكة المتحدة بالتزاماتها إزاء الأمم المتحدة. والمنشور المعنون "المنجزات المتعلقة بالمرأة: التقدم المحرز حتى الآن" (والذي نشر في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨) يفي بالالتزام المعلن في عام ١٩٩٥ في بيجين، والذي يتضمن الإبلاغ المنتظم عن التقدم المحرز في تنفيذ منهاج عمل بيجين. ومن المزمع نشر خطة عمل تطلعية خلال عام ١٩٩٩. وسيتم استكمال كل من المنشور والخطة على نحو منتظم. وسياسة حكومة المملكة المتحدة تشمل دائما الامتثال المستمر للاتفاقية والتصميم على القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وهذا التقرير يعكس، هو وتلك المنشورات، استراتيجيات وتطلعات حكومة المملكة المتحدة، فضلا عن منجزاتها قبل كل شيء.

## الجزء ١:

معلومات أساسية عامة، والامتثال للاتفاقية وإعمالها وإنفاذها

- (أ) تقديم وصف مختصر قدر الإمكان للإطار العام الفعلي الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والقانوني القائم الذي تتناول المملكة المتحدة في داخله مسألة القضاء على التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله على النحو المحدد في المادة ١ من الاتفاقية.
- (ب) وصف أي تدابير قانونية أو غيرها اتخذت لإنفاذ الاتفاقية، أو عدم اتخاذ مثل هذه التدابير، فضلا عن كل ما يكون التصديق على الاتفاقية قد خلفه من آثار على الإطار العام الفعلي، الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والقانوني للمملكة المتحدة منذ بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة لها؛
- (ج) وصف ما إذا كانت هناك أية مؤسسات أو سلطات من مهامها ضمان الامتثال الفعلي لمبدأ تساوي الرجل والمرأة، وما هي سبل الانتصاف المتاحة للمرأة التي تكتشف وجود تمييز ما.
- (د) وصف الوسائل المستخدمة لتعزيز وحماية التنمية والتقدم الكاملين للمرأة بغرض ضمان ممارستها لحقوق الإنسان والحريات الأساسية في جميع الميادين على أساس المساواة مع الرجل وتمتعها بهذه الحقوق والحريات.
- (هـ) وصف ما إذا كان بالمستطاع الاحتجاج بأحكام الاتفاقية أمام المحاكم أو المجالس القضائية الأخرى أو السلطات الإدارية، وإنفاذها مباشرة من قبل هذه الجهات، أو ما إذا كان يتعين إعمال أحكام الاتفاقية عن طريق القوانين الداخلية أو الأنظمة الإدارية حتى يتسنى للسلطات المعنية إنفاذها.

وينبغي أن يراعى عند قراءة هذا التقرير أن الوقائع والأرقام قد تكون متعلقة بالمملكة المتحدة بكاملها، أو بانكلترا وويلز، أو بانكلترا وحدها، أو بالأجزاء المكونة للمملكة المتحدة.

**وقائع عامة وأرقام بشأن وضع المرأة في المملكة المتحدة**

تشكل النساء أكثر من نصف سكان المملكة المتحدة، ومع هذا، فإنهن لا يزلن إلى حد كبير أقلية في الحياة العامة. والحكومة مصممة على تهيئة الفرص لكل فرد، وعلى إزالة العقبات التي تعترض سبيل الإنجاز حيثما وجدت.

وتوجد في الوقت الراهن ٢٩,٩ مليون امرأة في المملكة المتحدة بالقياس إلى ٢٨,٨ مليون رجل. والنساء يشكلن ٥١ في المائة من السكان. ورغم هذا، فإن عدد الرجال يزيد عن عدد النساء إلى حين بلوغهم منتصف الأربعينات، حيث تصبح الأرقام متساوية تقريبا. وبالنسبة لمن هم في سن ٨٥ سنة أو أكثر، هناك ٣ نساء مقابل كل رجل.

ونسبة ٥٦ في المائة من النساء الراشحات متزوجات؛ و ٥ في المائة منهن يعشن معيشة مشتركة مع الرجال؛ و ١٨ في المائة عازبات؛ و ١٤ في المائة أرامل، و ٦ في المائة مطلقات؛ و ٢ في المائة منفصلات. والنساء العازبات يشكلن غالبية النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ٢٤ عاما، ولكن هذه النسبة تهبط بحددة مع تقدم العمر. و ٨ في المائة فقط من النساء اللاتي تبلغ أعمارهن ٣٤-٤٤ عاما عازبات؛ وغالبية النساء في هذه الفئة العمرية متزوجات (٧٣ في المائة). وما يزيد قليلا عن ثلث النساء البالغات ٦٥-٧٥ عاما من الأرامل، ولكن احتمال الترميل يتزايد مع العمر؛ وقرابة ثلثي النساء البالغات ٧٥ عاما أو أكثر من الأرامل.

ونسبة ٢٩ في المائة من النساء تقريبا لديهن ابن دون السادسة عشر من العمر بالمملكة المتحدة. وقرابة ٨ من كل ١٠ أمهات لديهن ابن واحد أو إثنان، وتضطلع أم واحدة، من بين كل خمس أمهات بدور الوالد الوحيد.

## عمالة المرأة

### الاتجاهات

ما فتئت نسبة النساء في القوة العاملة تتزايد، وقد يستمر هذا الاتجاه. وفي عام ١٩٧١ كانت النساء البالغات من العمر ١٦-٥٩ عاما يشكلن ٢٨ في المائة من القوة العاملة، بالقياس إلى ٥٣ في المائة في عام ١٩٩٨ (وهذه الأرقام تشير إلى بريطانيا العظمى وحدها).

### المشاركة في سوق العمل

يضطلع ما يزيد على ١٢ مليون امرأة من النساء البالغات ١٦ عاما أو أكثر بنشاط اقتصادي في بريطانيا العظمى. وهذا يمثل ما يربو قليلا على نصف النساء جميعا. ونسبة ٤٦ في المائة من النساء في سن العمل لديهن أطفال معالون، ومعدل نشاطهن الشامل يصل إلى ٦٥ في المائة بالقياس إلى ٧٦ في المائة فيما يتصل بالنساء دون سن ١٦ عاما اللاتي لا يعلن أطفالا. ومعدلات النشاط الاقتصادي تتسم بالانخفاض إلى أدنى حد فيما يتعلق بالأمهات الأصغر سنا اللاتي لا تتجاوز أعمار أطفالهن ٤ سنوات، وهي ترتفع إلى أقصى حد فيما يخص الأمهات الأكبر سنا اللاتي تتراوح أعمار أطفالهن بين ١١ و ١٥ سنة.

وفيما بين عامي ١٩٨٤ و ١٩٨٨، زاد معدل عمالة المرأة في بريطانيا العظمى بنسبة ١٠ في المائة بالقياس إلى حدوث زيادة مقدارها ٤ في المائة فيما يتصل بالنساء من الأقليات الإثنية في نفس الفترة

(وتشير هذه الأرقام إلى بريطانيا العظمى وحدها). والنساء من الأقليات الإثنية أكثر احتمالاً للتعرض للبطالة بالقياس إلى نظيراتهن من النساء من الجنس الأبيض؛ ومعدل البطالة بين نساء الأقليات الإثنية البالغات ١٦ عاماً أو أكثر في بريطانيا العظمى يبلغ ١٨ في المائة بالقياس إلى ٨ في المائة للنساء من الجنس الأبيض.

وفي عام ١٩٨٨، كان متوسط أجر الساعة للعاملات المتفرغات في سن العمل ٨,٢٢ من الجنيهاً الاسترلينية - أي حوالي ٨٠ في المائة من أجر الرجل (١٠,٢٦ من الجنيهاً الاسترلينية). وكان متوسط إجمالي الأجر الأسبوعي للمرأة في عام ١٩٩٨، ٣٠٩,٦ من الجنيهاً - أي ٧٢ في المائة تقريباً من أجر الرجل (٤٢٧,١٠ من الجنيهاً) (وهذه الأرقام تشير إلى بريطانيا العظمى وحدها).

### المهن

إن نسبة ٤٧ في المائة من الرجال العاملين في سن ١٦-٦٤ عاماً تضطلع بأعمال غير يدوية، كما أن نسبة ٥٣ في المائة تقوم بأعمال يدوية. ونسبة ٦٠ في المائة من النساء العاملات البالغات ١٦-٦٤ عاماً يشتغلن بعمالة غير يدوية، في حين أن نسبة ٤٠ في المائة تقوم بأعمال يدوية. (وهذه الأرقام تشير إلى بريطانيا العظمى وحدها).

ورغم زيادة عدد النساء العاملات في مهن إدارية وفنية، فإنهن لا يزلن يُشكلن ٣٢ في المائة فقط من المسؤولين الإداريين والمديرين و ٣٥ في المائة من المهنيين الصحيين.

وفي الوظائف العليا، يتزايد وضوح نقص تمثيل النساء، فنسبة ٩١ في المائة من القضاة وما يقرب من نسبة ٨٢ في المائة من أعضاء البرلمان من الرجال، على سبيل المثال.

### أنماط العمل

إن نسبة ٩٢ في المائة من النساء العاملات من الموظفات ونسبة ٧ في المائة منهن يعملن لحسابهن الخاص.

وقرابة ٨٠ في المائة من كافة من هم في سن العمل ويعملون على أساس عدم التفرغ، من النساء. ونسبة ٤٤ في المائة تقريباً من النساء العاملات يضطلعن بالعمل على أساس عدم التفرغ.

ونسبة ٣٤ في المائة من النساء العائلات لأطفال يعملن على أساس عدم التفرغ، بالقياس إلى ٢١ في المائة من النساء اللاتي لا يوجد لديهن أطفال معالون.

### المؤهلات

تحسن الإنجاز التعليمي للنساء بالقياس إلى الرجال في السنوات الأخيرة.

ونسبة ٢٠ في المائة من النساء ليست لديهن مؤهلات تعليمية، ولكن ١٢ في المائة من النساء حاصلات على شهادات أو مؤهلات عالية. وفيما بين الرجال، توجد نسبة ١٥ في المائة بدون شهادات على الإطلاق، في حين أن ١٥ في المائة منهم من الحاصلين على شهادات أو مؤهلات عالية (وهذه الأرقام تشير إلى بريطانيا العظمى وحدها).

وزادت نسبة النساء في التعليم العالي على أساس التفرغ بنسبة ١٥٨ في المائة فيما بين الفترتين ١٩٨١/١٩٨٠ و ١٩٩٥/١٩٩٤، بالقياس إلى حدوث زيادة مقدارها ٨٣ في المائة بين الرجال. وخلال نفس الفترة، زادت نسبة النساء في التعليم العالي على أساس عدم التفرغ بنسبة ٢٨٨ في المائة، بالقياس إلى حدوث زيادة مقدارها ٣١ في المائة بين الرجال (الجداول والاحصاءات المنفصلة التي تتعلق بالنساء والرجال في مجال التعليم والتدريب والعمالة، إدارة التعليم والتوظيف ١٩٩٧).

وزاد عدد النساء الطالبات في التعليم بنسبة ٤٩ في المائة بالقياس إلى نمو مقداره ٣٨ في المائة بين الرجال.

### رعاية الطفل

لا توجد على نحو دائم بيانات موثوقة بشأن رعاية الطفل في المملكة المتحدة. وثمة دراسة استقصائية أساسية وطنية، تُشكل جزءاً من استراتيجية وطنية حكومية لرعاية الطفل، ستتولى تحديد أشكال هذه الرعاية المستخدمة حالياً ومدى الطلب الذي لم يُلَب. ويجري في الوقت الراهن تقديم ما يقرب من ١٢ مليون جنيه استرليني للسلطات المحلية كيما تقوم بمراجعة الاعتماد المتعلق برعاية الطفل والطلب المحتمل من الآباء وأرباب العمل على الصعيد المحلي.

#### القدرة على تحمل التكاليف

قد تتراوح تكلفة الرعاية النهارية التي يتحملها أحد الآباء بين مبلغ ضئيل يصل أسبوعياً إلى ١٥ جنيه استرليني، فيما يتعلق بناد خارج المدرسة، ومبلغ أسبوعي مقداره ٢٦٠ جنيه للحصول على مربية للأطفال.

وتشير تقديرات مركز دراسات السياسة الأسرية أن المبلغ الإجمالي الذي تنفقه بريطانيا على الأطفال يزيد عن ٢٠ بليون جنيه في السنة. ويُقدم حوالي خُمس هذا المبلغ من الآباء والأسر.



## النفقات المتعلقة برعاية الأطفال (ببلايين الجنيهات في العام)

القطاع العام	١٢,٢
أرباب العمل	٠,٢
القطاع الطوعي	٠,٢
الآباء والأسر	٨,٢
المجموع	٢٠,٨

بليون جنيه

مدى التوفر

يوجد في بريطانيا العظمى حوالي ١١,٥ مليون طفل دون سن السادسة عشرة، وهم يعيشون في ٦,٥ مليون أسرة معيشية. وقرابة النصف يعيش في أسر معيشية يقوم فيها كلا الوالدين بالعمل.

وبالنسبة للآباء الذين يوجد لديهم أطفال دون الخامسة، يتولى قريب أو راع للأطفال مهمة العناية بهؤلاء الأطفال. أما من لديهم أطفال أكبر سناً، فهم يتجهون نحو الاستفادة من المدارس لفترة ساعات أو استخدام مصادر رعاية الطفل غير الرسمية، ومع هذا فإن غالبية الأطفال لا يزالون يتلقون الرعاية اللازمة من عضو بالأسرة.

ويبين الجدول التالي عدد أماكن رعاية الطفل الرسمية المتاحة في انكلترا في آذار/ مارس ١٩٩٧:

عدد الأماكن	نوع الخدمة
٣٦٥ ٠٠٠	القائمون برعاية الأطفال
١٩٤ ٠٠٠	دور الحضانة النهارية
٣٨٤ ٠٠٠	مجموعات تسلية الأطفال
٢٠٩ ٠٠٠	خطط العطلات*
٧٩ ٠٠٠	النوادي خارج نطاق المدارس*
١ ٢٣١ ٠٠٠	مجموع الأماكن

المصدر: مرافق الرعاية النهارية للأطفال، في ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٧، في انكلترا؛ إدارة الصحة، ١٩٩٨. الأساس: انكلترا فقط.

\* للأطفال من سن ٥-٧ سنوات فقط.

### تزايد الطلب

تُشير تقديرات الصندوق الاستئماني للرعاية النهارية أنه يوجد بالمملكة المتحدة ٨٠٠ ٠٠٠ من الأطفال الحاملين لمفتاح المسكن، ممن تقل أعمارهم عن ١٢ عاماً، وهؤلاء يعودون إلى مساكنهم بمفردهم بعد ساعات المدرسة.

وثمة تزايد في عدد النساء في القوة العاملة. وفيما بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٧، ارتفعت نسبة الأمهات اللاتي يعلنن أطفالاً واللاتي يشغلن أعمالاً بأجر من ٥٢ في المائة إلى ٦٢ في المائة، وبحلول ربيع عام ٢٠١١، يتوقع أن تُشكل النساء ١,٣ مليون من الارتفاع المنتظر في القوة العاملة البريطانية والبالغ ١,٧ مليون.

### مؤهلات العاملين في مجال رعاية الطفل

لا توجد لدى الكثيرين من العاملين في حقل رعاية الطفل أية مؤهلات. وقد نشر في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ تقرير مرحلي مأخوذ عن دراسات استقصائية مستفيضة للقوة العاملة، بدعم من الحكومة، وقد تولى هذا التقرير تجميع المعلومات المتصلة بخصائص القوة العاملة ومؤهلات أفرادها واحتياجاتهم التدريبية، مع شمول دور الحضانة النهارية والقائمين برعاية الأطفال ومجموعات تسلية الأطفال ومدارس ما قبل الدراسة والنوادي الخارجة عن نطاق المدارس، ومن المتوقع أن يقدم تقرير كامل في آذار/مارس ١٩٩٩.

وصدر لأغراض المشاورة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ مشروع إطار وطني للمؤهلات والتدريب فيما يتعلق بالتعليم المبكر ورعاية الطفل وأعمال لعب الأطفال. واندتهت المشاورة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، وسوف يوضع الإطار النهائي اعتباراً من صيف عام ١٩٩٩.

### الجريمة

#### العنف العائلي

تُبين من الدراسة الاستقصائية للجريمة في بريطانيا أن نسبة ٤٤ في المائة من جرائم العنف التي ارتكبت في عام ١٩٩٩ من حالات العنف العائلي.

وقدُرت التكاليف التي تتحملها سلطات لندن المحلية التي تستجيب لحالات العنف العائلي بمبلغ ٢٧٨ مليون جنيه استرليني في العام الواحد. وقد تحقق هذا التقدير عن طريق بحث توفير الخدمات وتقييم مستويات الانتشار.

## الهيئات المكلفة بتشجيع المساواة

### اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص

أنشئت اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لبريطانيا العظمى في عام ١٩٧٥ بموجب القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥. وهي تضطلع بواجب قانوني يتمثل في القضاء على التمييز وتشجيع تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة؛ واستعراض تطبيق القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ وقانون المساواة في الأجر لعام ١٩٧٠. وهي تمويل من جانب الحكومة (٥,٧٩٢ مليون جنيه استرليني للسنة المالية ١٩٩٨-١٩٩٩) ولديها فروع في مانشستر ولندن وغلاسغو وكارديف.

### اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لأيرلندا الشمالية

توجد لجنة معنية بتكافؤ الفرص لأيرلندا الشمالية، وهي لجنة مستقلة، وقد أنشئت في عام ١٩٧٦. واختصاصات هذه اللجنة تماثل بشكل عام اختصاصات اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لبريطانيا العظمى. وبلغ التمويل الحكومي للجنة المعنية بتكافؤ الفرص لأيرلندا الشمالية ١,٥٢ مليون جنيه في الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩. وبموجب قانون أيرلندا الشمالية لعام ١٩٩٨، يقترح تشكيل لجنة موحدة لتكافؤ الفرص، مما يعني ضم الهيئتين التشريعتين الحاليتين مع بعضهما. وستتولى هيئة تكافؤ الفرص أيضا واجبا قانونيا يتضمن مراقبة ورصد السلطات العامة فيما يتصل بالاضطلاع باختصاصاتها المتعلقة بتشجيع تكافؤ الفرص. وهذا الالتزام قائم بين المنتمين لمختلف العقائد الدينية والسياسية، وبصرف النظر عن نوع الجنس والعرق وحالات الإعاقة والاتجاهات الجنسية والعمر والحالة الاجتماعية والمسؤولية عن المعالين.

### تقديم المساعدة من اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص إلى الأفراد

هذه اللجنة مخولة بموجب القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس بمساعدة من يشكو من الأفراد في إطار ظروف بعينها، وذلك من قبيل الحالات التي تتعرض فيها للخطر قضية تتعلق بالمبدأ؛ أو عندما لا يكون من المتوقع بشكل معقول أن يتناول الفرد الأمر بدون مساعدة؛ أو عند توفر اعتبار خاص آخر. وفي هذه الحالات، تتضمن مساعدة اللجنة تقديم المشورة القانونية؛ والسعي لتحقيق تسوية؛ واتخاذ الترتيبات اللازمة للحصول على مشورة أو مساعدة أو تمثيل على الصعيد القانوني؛ أو أي شكل آخر من أشكال المساعدة المستصوبة في نظر اللجنة.

### توصيات اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص من أجل إدخال تحسينات على القانون

بموجب البند ٥٣ (١) (ج) من القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس، تضطلع اللجنة بإبقاء تنفيذ هذا القانون وقانون المساواة في الأجر قيد الاستعراض. ورحبت الحكومة بآخر ما قدمته اللجنة من اقتراحات لتعديل التشريعات وهي اقتراحات تلقتها الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، بوصفها مساهمة في الأفكار المتصلة بالمساواة بين المرأة والرجل.

وفيما يلي العناصر الأساسية لهذه التوصيات:

- تنقيح قوانين المساواة بين الجنسين بهدف دمجها في قانون أساسي واحد يتضمن حقا إيجابيا في توفير معاملة متساوية؛
- مطالبة أرباب الأعمال برصد تكوين قوة العمل لديهم وأجورها، وإتاحة المعلومات ذات الصلة للجنة؛
- إلزام كافة الهيئات العامة بتشجيع تكافؤ الفرص، بما في ذلك جميع التعيينات العامة؛
- السماح برفع دعاوى جماعية أو تمثيلية في حالات التمييز بين الجنسين أمام المحاكم، إلى جانب عدد من التعديلات الأخرى لإجراءات المحاكم والحدود الزمنية.

### المشاورات مع المرأة

#### اللجنة الوطنية المعنية بالمرأة

إن اللجنة الوطنية المعنية بالمرأة شريك أساسي في مشاورات الحكومة مع المرأة. وهي تتألف من ٥٠ منظمة نسائية، وتضم عضوية إجمالية تربو على ٨ ملايين امرأة في كافة أنحاء المملكة المتحدة. وهي تعمل بوصفها مركز اتصال رئيسي لتنسيق ونشر المعلومات وتنظيم الحلقات الدراسية والاجتماعات وتشكيل أفرقة عاملة، كما أنها تنتج أيضا ورقات سياسة عامة وتربط بين الإدارات الحكومية والمنظمات النسائية بشأن المسائل ذات الأهمية. وهي تُشجع إجراء المناقشات فيما بين المنظمات المكونة لها من أجل زيادة التأثير على السياسة العامة وكفالة استرعاء انتباه الحكومة لآراء النساء.

وأجرت الحكومة استعراضا للجنة، وانتهى هذا الاستعراض في حزيران/يونيه ١٩٩٨. وكان نطاق الاستعراض كما يلي: "دراسة أهداف اللجنة الوطنية المعنية بالمرأة وعضويتها وتمويلها في ضوء حاجة الحكومة إلى كفالة وجود قناة فعالة مستقلة وذات كفاءة للاضطلاع بالاتصال فيما بين المنظمات النسائية والحكومة على صعيد القرن الحادي والعشرين، وتقييم التكاليف والفوائد؛ واستحداث خيارات للتغيير إذا ما كان ذلك مناسباً".

وإلى جانب ذلك، اضطلعت اللجنة باستعراضها الداخلي، وقد أسهمت الآراء المقدمة من المنظمات الأعضاء في اللجنة في استعراض الحكومة.

ويجري في الوقت الراهن تنفيذ التوصيات لتمكين اللجنة من أن تصبح مؤسسة أكثر تركيزاً واستجابة وتأثيراً؛ ولزيادة قدرة اللجنة على تمثيل آراء مجموعة أوسع نطاقاً من المنظمات النسائية، أي آراء عدد أكبر من النساء؛ ولجعلها على اتصال مباشر بالحكومة.

وفيما يلي بعض التغييرات المقترحة:

- توافق اللجنة، التي تُشكل هيئة عامة غير تابعة لإدارة بعينها، على برنامج أعمالها السنوي بمشاركة وزيرة شؤون المرأة، وبتناول أولويات المنظمات الأعضاء والحكومة أيضاً، وستعتبر اللجنة مسؤولة أمام الوزارة عن تحقيق الأهداف والغايات؛
- يتوقف دور الرئيس المشارك للجنة المعين من قبل الحكومة، ويُستعاض عنه بعقد اجتماعات منتظمة بين اللجنة والحكومة؛
- يُوسَّع نطاق العضوية الكاملة للجنة.

وعلى نحو أكثر عموماً، تضطلع اللجنة بدور تشجيع المناقشات فيما بين المنظمات النسائية غير الحكومية من أجل زيادة تأثيرها على السياسة العامة وكفالة اطلاع الحكومة على آراء النساء. وفي إطار التعاون مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لبريطانيا العظمى واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص لآيرلندا الشمالية (اللتين ستدمجان في اللجنة المعنية بتحقيق المساواة)، قدمت اللجنة الوطنية المعنية بالمرأة برنامج عمل قومي يستند إلى منهاج عمل بيجين العالمي. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٧، أصدرت اللجنة الوطنية المعنية بالمرأة منشوراً عنوانه "نشأة الأنثى في المملكة المتحدة" وذلك بوحى من منشور "الطفلة" لمنهاج العمل العالمي. وفي أعقاب مؤتمر بيجين، حصلت اللجنة الوطنية المعنية بالمرأة على مركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، وأصبحت بالتالي تقدم مواد الأمم المتحدة للنساء والمنظمات النسائية بالمملكة المتحدة، كما تنظم استجابات من هؤلاء النساء وتلك المنظمات.

#### الإصغاء للمرأة

في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، أعلنت وزيرة شؤون المرأة عن برنامج جديد للتشاور مع المرأة، يستهدف الوصول إلى النساء اللائي لا تكون أصواتهن مسموعة على الدوام، ولا تضمن عضوية المنظمات الممثلة للمرأة.

وفيما يلي العناصر الأربعة الرئيسية لذلك البرنامج:

- تنظيم مجموعة مناسبات إقليمية تتاح فيها للمرأة فرصة مناقشة المسائل موضع القلق والاهتمام مع وزيرتي شؤون المرأة؛

- إجراء بحوث كيفية، وخاصة على النساء المستبعدات من الأشكال التقليدية للحوار مع الحكومة؛
- الاضطلاع بـ "حملة بطاقات بريدية" تدعى المرأة خلالها إلى إرسال آرائها إلى وزيرتي شؤون المرأة؛
- عقد مؤتمر رئيسي للمنظمات غير الحكومية لتبادل الآراء.

وسينفذ هذا البرنامج في النصف الأول من عام ١٩٩٩ وستستخدم نتائجه في تبصير أعمال وحدة المرأة وألويات وزيرتي شؤون المرأة وكإسهام في إعداد مجموعة كبيرة ومتنوعة من المبادرات الحكومية.

### معلومات مرجعية

#### بحث مواقف المرأة

تجدر الإشارة إلى أن وحدة المرأة ملتزمة بتتبع مواقف المرأة ونشر تقارير دورية عن المسائل التي تثيرها. وقد نُشر التقرير الأول، وعنوانه Researching Women's Attitudes (بحث مواقف المرأة) في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨. واستند ذلك التقرير إلى مواد منشورة بالفعل، منها المنشور الحكومي People's Panel واستطلاعات الرأي والدراسات الاستقصائية للمواقف، وذلك لتسليط الضوء على الشواغل الخاصة بالمرأة. وقد بيّن ذلك التقرير أموراً منها أنه رغم أن الرجل والمرأة يُبديان اهتماماً عاماً بنفس المسائل، فإن المرأة أكثر من الرجل اهتماماً وانشغالا بالصحة والتعليم مثلاً، بينما يميل الرجل إلى إعطاء الأولوية للاقتصاد.

وتزعم وحدة المرأة إجراء المزيد من البحوث الكيفية والكمية لرصد تلك المواقف وضمان توجيه اهتمام جميع قطاعات الحكومة إليها.

#### المنشورات

أصدرت حكومة المملكة المتحدة، منذ عام ١٩٩٥، عدداً من المنشورات التي تحاول تحديد البيانات المتاحة لتقييم السياسة العامة لأغراض إدماج منظور نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية، فضلاً عن تسليط الضوء على مواطن الضعف التي يلزم علاجها. وترسم مجموعة المنشورات Social Focus (أضواء اجتماعية) صوراً إحصائية للمجتمع عن طريق بحث فئات مختلفة من السكان. وقد صدر المنشور Social Focus on Women (أضواء اجتماعية على المرأة) في عام ١٩٩٥، كما أصدرت لجنة تكافؤ الفرص ومكتب الإحصاءات الوطنية المنشور A Social Focus on Women and Men (أضواء اجتماعية على المرأة والرجل) في خريف عام ١٩٩٨. ويضم هذا المنشور إحصاءات مُصنفة حسب نوع الجنس تتناول مجموعة كبيرة ومتنوعة من المواضيع لرسم صورة إحصائية للمرأة والرجل في المملكة المتحدة، بما في ذلك الفوارق بينهما.

### نوع الجنس والإحصاءات

تسلم الحكومة بأن إعداد ونشر إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس شرط أساسي لبحث ورصد تطور القضايا المتعلقة بنوع الجنس التي تشمل جميع جوانب المجتمع وعملية تقرير السياسات.

وقد اضطلعت الدائرة الإحصائية لحكومة المملكة المتحدة بدور ريادي نشط في سبيل تحقيق هذا الهدف، وهي تعمل مع جهات أخرى على نطاق الحكومة وخارجها، من أجل إعداد إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس وزيادة سهولة الوصول إليها.

ففي عام ١٩٩٧، أقرت تلك الدائرة بياناً جديداً للسياسة العامة المتعلقة بجمع ونشر إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس، نصه على النحو التالي: 'تستهدف الدائرة الإحصائية للحكومة على الدوام جمع إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس وإتاحتها، في منشورات مثلاً، باستثناء الحالات التي ترجح فيها كفة الاعتبارات العملية أو اعتبارات التكلفة على كفة الحاجة التي جرى تحديدها. وتتضمن جميع المنشورات التي تصدرها الدائرة الاسم ومعلومات الاتصال المتعلقة بالشخص الذي يكون بوسعه أن يُبين أي إحصاءات، إن وجدت، مصنفة حسب نوع الجنس وكيفية الحصول عليها.'

وفي آذار/ مارس ١٩٩٨، أصدر مكتب الإحصاءات الوطنية واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص المنشور A Brief Guide to Gender Statistics (دليل موجز للإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس). ويستعرض هذا المنشور المصادر الرئيسية للإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس وفق المجال الموضوعي العام، ويصف المصادر الرئيسية، ويورد فهرساً حسب الموضوع. وهو يشمل المصادر الرسمية وغير الرسمية على السواء، وقد أشاد به على نطاق واسع مستعملو الإحصاءات لإسهامه المفيد في تحديد البيانات المتاحة فضلاً عن بيان بعض مواطن النقص.

### المؤتمر المعني بنوع الجنس والإحصاءات وفريق مستعملي الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس

في آذار/ مارس ١٩٩٨، حضر جمع كبير من مختلف مستعملي الإحصاءات مؤتمراً دام يوماً واحداً لإعلان إنشاء فريق لمستعملي الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس. وقد أدلت وزيرة شؤون المرأة بكلمة رئيسية أمام المؤتمر، كما تكلم فيه عدة أشخاص آخريين من المملكة المتحدة وخارجها.

وكان الغرض من المؤتمر هو إنشاء فريق جديد لمستعملي الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس والمساعدة في وضع جدول أعمال لهذا الفريق. وقد نُظِّم المؤتمر بمبادرة من مجلس مستعملي الإحصاءات ولجنة تكافؤ الفرص، وبدعم من مكتب الإحصاءات الوطنية، ووحدة المرأة، وإدارات حكومية أخرى.

### التشريعات المرقبة

تناقش هذه المسألة في الفقرات التالية، حسب الاقتضاء، في إطار المواد ذات الصلة من الاتفاقية. فالتدابير الرئيسية التي طُرحت على البرلمان في الدورة البرلمانية ١٩٩٨-١٩٩٩ تتضمن ما يلي:

#### العدل في ظروف العمل

وهو مشروع قانون ينص على حقوق جديدة وصلاحيات جديدة لسن القواعد التنظيمية فيما يتعلق بإجازة الأمومة والإجازة الوالدية، وينفذ الأحكام التي سنها الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بالعمل على أساس عدم التفرغ، ويسن حقوقاً جديدة للعاملين، منها التمتع بالمزيد من الحماية من الفصل الجائر (انظر المادة ١١).

#### مشروع قانون إصلاح نظام الرعاية

إلزام جميع مقدمي المطالبات الذين لا يعملون رغم أنهم في سن العمل بحضور مقابلة لمناقشة نطاق المساعدة والدعم المتاحين لهم، وإدخال تعديلات على استحقاق العجز واستحقاقات الأرامل، وتحديد إطار لمعاش تقاعدي شخصي جديد (انظر المادة ١١).

#### مشروع القانون المتعلق بقضاء الأحداث والأدلة الجنائية ذات الصلة

للإسراع بطريقة تعامل نظام العدالة الجنائية مع صغار المجرمين، وإجازة اتخاذ تدابير خاصة لعدم مواجهة الشهود للمدعى عليهم في قاعة المحكمة، وتعديل القانون الذي يجيز الخروج باستنتاجات من المشتبه فيهم الذين يختارون التزام الصمت. وسيكون هذا القانون الجديد، رغم طابعه العام، موضع ترحيب من ضحايا جرائم العنف من النساء بوجه خاص (انظر المادة ٢).

#### تقييم السياسة العامة والمساواة في المعاملة

إن الحكومة مصممة على ضمان أخذ اهتمامات المرأة في الاعتبار في جميع جوانب عملها. ويتعين على الدوام، لدى صياغة السياسة الحكومية وتطويرها وتنفيذها، النظر في الآثار المحتملة على المرأة عموماً، وكذلك وحسب الاقتضاء، على الفئات النسائية خصوصاً. ويعرف ذلك أيضاً بإدماج اهتمامات المرأة في أوجه النشاط الرئيسية.

وفي أيار/ مايو ١٩٩٨، أعلنت وزيرتا شؤون المرأة بدء مبادرة لإدماج اهتمامات المرأة في صلب أعمال الحكومة بشتى قطاعاتها. وقد أعلن بدء المبادرة أمام جمع من كبار موظفي الخدمة المدنية والمنظمات النسائية وكانت إيذاناً ببدء شراكة جديدة بين المرأة والحكومة.

ويتوافر التوجيه لتقييم السياسة العامة المتعلقة بالمساواة في المعاملة منذ عام ١٩٩٢، بيد أن وزارة الداخلية قد أصدرت مبادئ توجيهية جديدة بالاشتراك مع جهات أخرى في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨. وتوضح تلك المبادئ التوجيهية البسيطة والسهلة التشريعات ذات الصلة، وتلخص العمليات المطلوبة لضمان عدم حدوث تمييز غير مشروع أو لا مبرر له على أساس نوع الجنس، وكفالة انطباق نفس المبادئ على



السكان باختلاف عناصرهم وعلى الأشخاص المعوقين. وقد صدرت تلك المبادئ مشفوعة بتوجيهات تفصيلية تتعلق بكل إدارة على حدة ومصحوبة بمواد تدريبية لممارسي الأعمال اليومية في مجال تقرير السياسة.

وتؤكد المبادئ التوجيهية الجديدة ضرورة التشاور مع المرأة والهيئات النسائية. وتعمل اللجنة الوطنية للمرأة ووحدة المرأة معا لتحسين صورة عملية التشاور لدى جميع قطاعات الحكومة ولدى المنظمات التي قد يكون من المتوقع التشاور معها. كما تتضمن المبادئ التوجيهية أمثلة عملية على إدماج منظور المرأة في السياسة العامة وفي تصميم كيفية التنفيذ على السواء. وهي تتضمن، مثلا، أرقاما مستهدفة لزيادة أعداد النساء في الوظائف العامة.

ويجري حاليا تصميم نظام للرصد لضمان الإبلاغ سنويا عن التقدم المحرز والتخطيط لمناسبات دورية للحفاظ على ملامح المبادرة.

وتوجد في آيرلندا الشمالية ترتيبات مستقلة لتقييم السياسة العامة وإدماج اهتمامات المرأة في أوجه النشاط الرئيسية. ويُقترح إلزام القطاع الخاص قانونا بتعزيز تكافؤ الفرص، وتنفيذ ذلك عن طريق مخططات تشريعية للمساواة.

#### الفريق الممثل لجميع الأحزاب والمعني بالمساواة بين الجنسين

في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، تم إنشاء فريق يمثل جميع الأحزاب معني بالمساواة بين الجنسين. ويتمثل اختصاصه العام في العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين باعتبارها حقا أساسيا من حقوق الإنسان التي للجميع.

والهدف الرئيسي للفريق هو إبقاء البرلمان على علم بقضايا المساواة بين الجنسين، وذلك عن طريق:

- اطلاع الأعضاء أولا بأول على المسائل ذات الصلة والمسائل الموضوعية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛
- تزويد الأعضاء بمؤشرات لتفحص مشاريع القوانين ذات الصلة في المراحل المناسبة؛
- حث الأعضاء على طرح أسئلة برلمانية حسب الاقتضاء.

#### إنفاذ أحكام الاتفاقية

لا يجوز الاحتجاج بأحكام الاتفاقية مباشرة ولكنها تنفذ عن طريق التشريعات الوطنية على النحو الذي تقدم وصفه وعلى النحو المبين بمزيد من التفصيل تحت المادة ٢ وفي مواضع أخرى من التقرير.

### التحفظات والإعلانات

اشتمل التقرير الثالث للمملكة المتحدة على قائمة بالتحفظات والإعلانات التي صدرت عن المملكة المتحدة والتي كان من المزمع سحبها. وقد سحبت هذه التحفظات في عامي ١٩٩٥ و ١٩٩٦. وأثناء إعداد هذا التقرير درست التحفظات المتبقية دراسة دقيقة بغية سحبها. ورغم أن هذا ليس ممكناً في الوقت الراهن فسوف تظل جميع التحفظات قيد الاستعراض المتواصل بهدف سحبها في أقرب وقت ممكن.

والتحفظات المتبقية هي كما يلي:

(أ) تفهم المملكة المتحدة المقصد الرئيسي من الاتفاقية، في ضوء التعريف الوارد في المادة ١، على أنه، وفقاً لأحكامها، الحد من التمييز ضد المرأة، وبناءً على ذلك لا ترى أن الاتفاقية تقتضي إلغاء أو تعديل أي من القوانين أو الأنظمة أو الأعراف أو الممارسات القائمة والتي تقضي بمعاملة المرأة بأفضل مما يعامل به الرجل سواء بصفة مؤقتة أو على المدى الطويل، ويتعين أن تفسر وفقاً لذلك تعهدات المملكة المتحدة بموجب الفقرة ١ من المادة ٤، والأحكام الأخرى من الاتفاقية.

(ج) في ضوء التعريف الوارد في المادة ١، فإن تصديق المملكة المتحدة مشروط بالألا يفهم منه معاملة أي من التزاماتها بموجب الاتفاقية على أنه يمتد إلى الخلافة أو الحيازة أو الارتقاء فيما يتعلق بالعرش أو طبقة النبلاء أو الألقاب الشرفية أو الأسبقية الاجتماعية أو رموز النبالة أو على أنه يمتد إلى شؤون الملل الدينية والطوائف الكهنوتية أو إلى القبول بالقوات المسلحة التابعة للتاج أو الخدمة بها.

(د) تحتفظ المملكة المتحدة بالحق في مواصلة تطبيق ما تراه ضرورياً من وقت إلى آخر من تشريعات الهجرة التي تنظم الدخول إلى المملكة المتحدة والإقامة فيها ومغادرتها، ومن ثم، يكون قبولها للفقرة ٤ من المادة ١٥، وللأحكام الأخرى من الاتفاقية مرهوناً بأحكام أي من هذه التشريعات فيما يتعلق بالأشخاص الذين ليس لهم الحق في ذلك الوقت بموجب قانون المملكة المتحدة في دخول المملكة المتحدة والبقاء فيها.

### المادة ٩

يقوم قانون الجنسية البريطاني لعام ١٩٨١ الذي بدأ سريانه اعتباراً من كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ على أساس مبادئ لا تسمح بأي تمييز ضد المرأة في نطاق معنى المادة ١ فيما يتعلق باكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها أو فيما يتعلق بجنسية أطفالها. بيد أن قبول المملكة المتحدة للمادة ٩ لا يصح

أن يؤخذ على أنه يبطل استمرار بعض الأحكام المؤقتة أو الانتقالية التي سوف تظل سارية بعد ذلك التاريخ.

#### المادة ١١

تحتفظ المملكة المتحدة بالحق في تطبيق جميع تشريعات المملكة المتحدة وقواعد نظم المعاشات التقاعدية التي تؤثر على المعاشات التقاعدية واستحقاقات الخلف والاستحقاقات الأخرى المتصلة بالوفاة أو التقاعد (بما في ذلك التقاعد بسبب الزيادة عن حاجة العمل) سواء كانت مستمدة من نظام للضمان الاجتماعي أم لا.

وهذا التحفظ ينطبق بالمثل على أي تشريعات في المستقبل قد تعدل أو تحل محل هذه التشريعات أو قواعد نظم المعاشات التقاعدية على أساس أن أحكام هذه التشريعات ستكون متماشية مع التزامات المملكة المتحدة بموجب الاتفاقية.

وتحتفظ المملكة المتحدة بالحق في تطبيق الأحكام التالية من تشريعات المملكة المتحدة المتعلقة بالاستحقاقات المبينة:

(ب) الزيادات في استحقاقات المعالين البالغين بموجب المواد من ٤٤ إلى ٤٧ و ٤٩ و ٦٦ من قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٧٥ وبموجب المواد ٤٤ إلى ٤٧ و ٤٩ و ٦٦ من قانون الضمان الاجتماعي (أيرلندا الشمالية) لعام ١٩٧٥؛

وتحتفظ المملكة المتحدة بالحق في تطبيق أي شرط غير تمييزي يستلزم انقضاء فترة زمنية على الانضمام إلى العمل أو التأمين من أجل تطبيق الأحكام الواردة في الفقرة ٢ من المادة ١١.

#### المادة ١٥

فيما يتعلق بالفقرة ٣ من المادة ١٥، تفهم المملكة المتحدة أن القصد من هذا الحكم هو أن الشروط أو العناصر القائمة على التمييز في أي عقد أو أي صك خاص آخر بالمعنى المبين هي وحدها التي تعتبر باطلة ولاغية، ولكن ليس بالضرورة العقد أو الصك ككل.

#### المادة ١٦

فيما يتعلق بالفقرة ١ (و) من المادة ١٦، لا تنظر المملكة المتحدة إلى الإشارة إلى تغليب مصالح الأطفال على أنها ذات صلة مباشرة بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وتعلن في هذا الصدد أن تشريع المملكة المتحدة المنظم للتبني، بينما يعطي مكانة رئيسية لتعزيز رفاه الطفل، لا يولي مصالح الطفل نفس الأهمية التي يوليها لها في المسائل المتعلقة بكفالة الأطفال.

## الجزء ٢: المادة ١

القضاء على التمييز

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

انظر المواد الأخرى.

## المادة ٢:

الأحكام القانونية

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

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

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

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

(د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛

(و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛

(ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

## التغييرات القانونية

### الموقف الأساسي

وفقا لما هو مبين في التقريرين السابقين فإن تحقيق أهداف الاتفاقية يجري من خلال تطبيق أحكام القوانين الوطنية ولا سيما قانون المساواة في الأجور لعام ١٩٧٠ والقانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ في صيغتهما المعدلتين. وتسري هذه القوانين في انكلترا واسكتلندا وويلز. وتطبق في أيرلندا الشمالية تشريعات مماثلة فيما يتعلق بالمساواة في الأجور والتمييز على أساس الجنس. وتمثل هذه التشريعات في المرسوم المتعلق بالتمييز على أساس الجنس (أيرلندا الشمالية) لعام ١٩٧٦، وقانون المساواة في الأجور (أيرلندا الشمالية) لعام ١٩٧٠. وقد جعل القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ التمييز على أساس الجنس في العمل والتدريب المهني والتعليم منافيا للقانون. كما يدخل هذا القانون في عداد الأفعال غير المشروعة قيام أي شخص من العاملين في توفير السلع أو المرافق أو الخدمات للجمهور بممارسة التمييز على أساس الجنس، ويوفر الحماية من التمييز في إدارة الممتلكات والتصرف فيها. ولا ينطبق هذا القانون على المعاملات ذات الطابع الخاص أو الشخصي الصرف، ومن ذلك على سبيل المثال الأندية الخاصة. ولا يسري القانون على رجال الدين، كما لا ينطبق على الهيئات الطوعية في ظروف معينة ولا حيثما يشكل نوع الجنس شرطا حقيقيا من شروط شغل وظيفة معينة. ويمنح للأفراد الذين يشكون من التمييز على أساس الجنس الحق في الوصول المباشر إلى محاكم العمل أو المحاكم المدنية. ويخول قانون المساواة في الأجور للموظفين رفع شكاوى للحصول على أجور متساوية نظير الأعمال المماثلة، والأعمال التي تعد أعمالا متناظرة، والأعمال المتساوية القيمة.

ووفاء بالالتزامات الواقعة على المملكة المتحدة بموجب قانون الجماعة الأوروبية وسع القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٨٦ نطاق القانون ليشمل جميع أرباب العمل بما في ذلك من يعمل لديهم خمسة عاملين أو أقل. كما يعتبر القانون في عداد الأفعال غير المشروعة إرغام المرأة على التقاعد في عمر يختلف عن عمر ذكر يمارس عملا مماثلا. وبدأ قانون المعاشات التقاعدية لعام ١٩٩٥ العمل على تحقيق المساواة فيما يتعلق بتوفير المعاشات التقاعدية للرجل والمرأة.

وفضلا عن ذلك، يحد قانون العمالة لعام ١٩٨٩ والقوانين المناظرة في أيرلندا الشمالية من نطاق الاستثناءات من تحريم التمييز على أساس الجنس في العمل. والقانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس يجب حاليا بصفة عامة، في ميداني العمالة والتدريب المهني، الاشتراطات التمييزية التي فرضتها التشريعات التي سنت قبل صدوره أو التي تطبق بموجبها.

وتنطبق الأحكام المتعلقة بالعمل والواردة في القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس وقانون المساواة في الأجور على الإدارات الحكومية وغيرها من هيئات القطاع العام بنفس الطريقة التي تنطبق بها على الهيئات التابعة للقطاع الخاص. وترد، تحت المادة ٧، معلومات إضافية عن الطريقة التي تتبعها الخدمة المدنية في تعزيز تكافؤ الفرص.

### التشريعات التي استحدثت قدمت منذ التقرير الأخير

#### قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٨

أقر البرلمان قانون حقوق الإنسان في عام ١٩٩٨، وقد أدمج هذا القانون الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان في القانون الانكليزي، مما يسمح لمواطني المملكة المتحدة، الذين يعتقدون أن حقوقهم قد انتهكت بموجب الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان، بعرض قضاياهم على محاكم المملكة المتحدة (لمزيد من التفاصيل، انظر المادة ٣).

#### القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس (المعدل عام ١٩٩٦)

عدلت الحكومة في عام ١٩٩٦ البند ٦٦ (٣) من القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ لإلغاء منع محاكم العمل من منح تعويضات لمقدم الشكوى في الحالات التي يكون قد حصل فيها تمييز غير مباشر وحيثما كان هذا التمييز غير متعمد.

#### الحماية من المضايقة لعام ١٩٩٧

بدأ سريان قانون الحماية من المضايقة لعام ١٩٩٧ في حزيران/يونيه ١٩٩٧. ويحدد القانون فعلين إجراميين جديدين - التسبب في المضايقة والتسبب في الخوف من العنف. وإذا سبب شخص ما مضايقة أو خوفا من العنف عن طريق منحى سلوكي (أي في أكثر من مناسبة)، فإن هذا الشخص يكون قد ارتكب فعلا إجراميا بموجب هذا القانون. ويتاح للمحاكم كذلك إصدار أمر زجري بمنع مرتكب المخالفة من أفعال محددة إضافية، وهذا الأمر الزجري متاح حتى ولو كان مرتكب المخالفة في السجن. كما يعترف القانون بالإساءة المدنية (المضارة الشخصية) المترتبة على المضايقة، مما يمكن الضحية من تقديم طلب للحصول على أمر زجري في المحاكم المدنية. وبدءا من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، يمكن أن يؤدي الخرق لأمر زجري كهذا إلى إصدار أمر بالتوقيف وعقوبة أشد مما هو متوفر بأي شكل آخر على أساس حدوث انتهاك لحرمة إجراءات المحكمة.

#### المضايقة الجنسية

#### المضايقة الجنسية غير معرفة بشكل محدد في التشريعات القائمة

ومنذ عام ١٩٨٦، من الواضح أن المضايقة الجنسية قد تصل في بعض الظروف إلى حد التمييز على أساس الجنس، ويترتب عليها بالتالي مطالبة بموجب القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥. ولا يزال الناس، خاصة النساء، يرفعون دعاوى من هذا القبيل أمام المحاكم بصورة منتظمة ويتلقون تعويضات. وفي بعض الحالات، قد تصل المضايقة الجنسية إلى حد الاعتداء غير القانوني ويترتب عليها مسؤولية مدنية أو جنائية. وقد أوصت اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بضرورة النص صراحة في القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس على منع المضايقة الجنسية في مكان العمل.

### الجرائم الجنسية

أجرت الحكومة عددا من التغييرات التشريعية لتعزيز الحماية الممنوحة للمرأة من الاعتداءات الجنسية الخطيرة والاعتصاب في انكلترا وويلز. وبموجب الجزء الأول من القانون الخاص بمرتكبي جرائم الجنس لعام ١٩٩٧، هناك اشتراط مفروض على الأشخاص المدانين بارتكاب الجرائم الجنسية ضد الأطفال وغيرها من الجرائم الجنسية الخطيرة، بما في ذلك جميع حالات الاعتصاب، بإخطار الشرطة بأسمائهم وعناوينهم وبأية تغييرات في أسمائهم وعناوينهم. ويعتمد أمد اشتراط التسجيل على مدة الحكم، ويمتد هذا الاشتراط إلى مدى الحياة إذا كانت مدة الحكم ٣٠ شهرا أو أكثر. وسيشكل عدم التسجيل جريمة يعاقب عليها بغرامة مالية و/أو بالحبس.

وسيضمن اشتراط التسجيل الاستكمال التام للمعلومات المتوفرة عن مرتكبي جرائم الجنس المدانين، كما سيساعد الشرطة في التعرف على المشتبه فيهم المحتملين لدى ارتكاب جريمة في المستقبل، ويعمل كرادع لمن يحتمل عودتهم لارتكاب الجرائم. وسيعني أيضا أنه سيكون بإمكان الشرطة أن تعلم عند انتقال أحد المدانين بارتكاب جرائم الجنس إلى منطقة ما، وأن تتخذ الخطوات اللازمة لحماية المعرضين للخطر، عند الضرورة. وبالرغم من أن القانون الخاص بمرتكبي جرائم الجنس يستهدف أساسا المصابين بالعشق الجنسي للصغار، فإنه يشمل أكثر الجرائم الجنسية خطورة التي ترتكب ضد البالغين - ليس الاعتصاب فحسب، بل أيضا حالات الاعتداء الفاحش التي يحكم فيها بالسجن لمدة ٣٠ يوما أو أكثر.

وعلاوة على ذلك، نص قانون الجرائم ومخالفة الآداب العامة لعام ١٩٩٨ على قيام المحاكم بمنح أوامر خاصة بمرتكبي جرائم الجنس، وأصبحت هذه الأوامر متاحة بدءا من ١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨. وبإمكان الشرطة الآن طلب أحد هذه الأوامر إذا كان المتهم قد أدين بالفعل في قضية سابقة بارتكاب جريمة جنسية (أي إحدى الجرائم المدرجة في الجدول ١ من القانون الخاص بمرتكبي جرائم الجنس لعام ١٩٩٧). وإذا كانت أعماله قد أثارَت شكوك الشرطة لدرجة رأت معها أنه من الضروري استصدار أمر لحماية الجمهور من أي أذى خطير من جانبه. وهذا الأمر أمر مدني يمنع المتهم من القيام بالأعمال المحددة في الأمر (على سبيل المثال، التسكع خارج مدرسة أو ملعب). ويبقى هذا الأمر ساري المفعول لمدة خمس سنوات على الأقل، ويفرض التزاما بالامتنال بالاشتراطات الواردة في الجزء الأول من القانون الخاص بمرتكبي جرائم الجنس لعام ١٩٩٧ إذا لم يكن المتهم خاضعا بالفعل لهذه الاشتراطات. ويحمل أي خرق لأحد الأوامر الخاصة بمرتكبي جرائم الجنس عقوبات قاسية جدا قد تشمل حكما بالسجن لمدة تصل إلى خمس سنوات.

وأدخل قانون الجرائم (الأحكام) لعام ١٩٩٧ أحكاما وجوبية بالسجن مدى الحياة على الذين يدانون للمرة الثانية بارتكاب إحدى جرائم العنف أو الجرائم الجنسية الخطيرة. وتشمل قائمة الجرائم المؤدية إلى الحكم الوجوبي بالسجن مدى الحياة إذا ارتكبت للمرة الثانية الاعتصاب والشروع في الاعتصاب ومواقعة فتاة دون الثالثة عشرة. كما زاد القانون العقوبات القصوى إلى السجن لمدة عشر سنوات للسلوك الفاحش نحو طفل صغير والاعتداء الفاحش من جانب ذكر على حدث.

### استعراض الجرائم الجنسية وعقوباتها

أعلنت وزارة الداخلية كذلك في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ الصلاحيات المتصلة باستعراض الجرائم الجنسية. وترى حكومة المملكة المتحدة أن القانون يجب أن تتجلى فيه المعرفة المتوفرة في الوقت الحاضر وأن يقدم الحماية الفعالة للأفراد. ويهدف الاستعراض إلى ضمان أن يلبي تحديد الجرائم الجنسية وعقوباتها احتياجات المجتمع حاليا. ويعود تاريخ أكثر القوانين الحالية إلى مئة سنة مضت أو أكثر حين كان المجتمع مختلفا تماما عما هو الآن.

وترى الحكومة أنه من الضروري أن يكون القانون الخاص بالجرائم الجنسية واضحا ومترابطا، وذلك لحماية المواطنين، وخاصة أكثرهم ضعفا، من الإيذاء والاستغلال. ويجب أن يمكن من تقديم المعتدين للعدالة. كما سيضمن الاستعراض أن يكون تحديد الجرائم الجنسية عادلا وغير تمييزي؛ ويجب أن يتمشى تحديد الجرائم وعقوباتها مع الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

### قانون الأسرة لعام ١٩٩٦

يقوم هذا القانون على ثلاثة مبادئ رئيسية:

- وجوب دعم العرف المتمثل في الزواج؛
- تشجيع طرفي الزواج الذي قد يكون قد تفكك على اتخاذ جميع الخطوات العملية لإنقاذ الزواج، سواء باللجوء إلى مستشاري الزواج أو بطرق أخرى؛
- وحيثما يكون الزواج قد انهار تماما ينبغي إنهاؤه بشكل لا يسبب إلا أقل ما يمكن من المعاناة لطرفي الزواج وللأطفال المتضررين؛ وأن يجري ذلك بطريقة تعزز استمرار أطيّب العلاقات الممكنة بين طرفي الزواج وأي أطفال متضررين، في الظروف السائدة.

ويتعلق الجزء الرابع من القانون (الذي سرى مفعوله بدءا من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧) بالعنف العائلي وشغل منزل الأسرة. ويوفر هذا الجزء مجموعة واحدة متسقة من وسائل الانتصاف المتاحة لجميع المحاكم ذات الاختصاص الأسري. وهناك نوعان متاحان من الأوامر: أوامر مانعة للتحرش، لمنع المدعى عليه من الاعتداء على مقدم الطلب أو على طفل ذي صلة؛ وأوامر شغل، يمكن أن تقرر، على سبيل المثال، من يسمح له بشغل المنزل، وأن تبعد المدعى عليه من منزل مقدم الطلب أو من الحي المحيط به.

ويوسع القانون نطاق تعريف الأفراد ذوي القرابة الأسرية. فوفقا للقانون السابق، كان لا يمكن إلا للزوجين والمتعاشرين تقديم طلب للحصول على أوامر مانعة للتحرش. والآن تستطيع مجموعة أكبر من الناس (كالمطلقين والمتعاشرين وبعض الأقارب أو الذين قبلوا نوعا من المسؤولية الأبوية تجاه طفل) تقديم طلبات للحصول على أوامر بموجب الجزء الرابع من القانون.



وعززت أيضا السلطات الممنوحة للشرطة لمعالجة العنف العائلي. وفي الحالات التي تصدر فيها المحكمة أمر شغل أو أمرا مانعا للتحرش، ويبدو للمحكمة أن المدعى عليه قد استخدم العنف أو هدد باستخدامه ضد مقدم الطلب أو ضد طفل ذي صلة، يتعين على المحكمة حينئذ إرفاق أمر توقيف إلا إذا اقتنعت أن الطالب أو الطفل سيحصل على حماية كافية دون إصدار هذا الأمر.

ويجري في اسكتلندا حاليا استعراض قانون الأسرة. وستجري في أوائل عام ١٩٩٩ عملية مشاورات بغية تقديم توصيات للبرلمان الاسكتلندي الجديد. وسوف تلتزم ورقة المشاورات تعليقات على عدد من التغييرات المقترحة في القانون الخاص بالطلاق والأسرة، بما في ذلك أسس الطلاق، والتوزيع العادل للممتلكات الزوجية عند الطلاق، وترتيبات رعاية أي أطفال. وتقوم الاقتراحات على المبدأ القائل بأنه لا ينبغي للدولة وللحاكم التدخل في الأسرة إلا إذا لم يستطع الأبوان ممارسة مسؤولياتهما وحقوقهما، وإلا إذا كان هذا التدخل لصالح الطفل. غير أن الورقة تقترح تعديل مسؤوليات وحقوق الأبوين إذا كانت العلاقة بينهما يشوبها العنف.

#### الحد الأدنى الوطني للأجور

حصل قانون الحد الأدنى الوطني للأجور على الموافقة الملكية في تموز/يوليه ١٩٩٨. وسوف يبدأ تطبيق حد أدنى وطني تشريعي للأجور في نيسان/أبريل ١٩٩٩، مما يشكل خطوة هامة تجاه زيادة توفير مستلزمات العيش الملائمة والعدالة في مكان العمل. كما أنه سيكون له أثر كبير في تخفيف التمييز في الأجور، إذ أن من الذين سيستفيدون من الحد الأدنى للأجور الذين يبلغ عددهم حوالي مليونين، ثمة نحو ١,٣ مليون من النساء.

وسيكون معدل الحد الأدنى للأجور للبالغين ٣,٦٠ جنيهات استرلينية في الساعة. ولن يختلف المعدل حسب المنطقة أو الصناعة أو حجم الشركة. كما سينطبق على جميع العمال، سواء كانوا يعملون لدوام كامل أو دوام جزئي؛ دائمين أو مؤقتين، أو عمالا غير منتظمين، أو عمال منازل. وسيدفع للعمال الشبان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢١ سنة أجرا مبدئيا قدره ٣ جنيهات في الساعة، يرتفع إلى ٣,٢٠ جنيهات في الساعة في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠ للذين هم بين سن الـ ١٨ و الـ ٢٠. وسيطلب إلى اللجنة المعنية بانخفاض الأجور أن تدرس من جديد وضع الذين تبلغ أعمارهم ٢١ سنة للنظر في الأجر الذي ينبغي أن يحصلوا عليه في عام ٢٠٠٠.

وسيدفع للعمال الذين تبلغ أعمارهم ٢٢ سنة أو أكثر والذين يبدأون عملا جديدا عند صاحب عمل جديد، أجرا خلال مرحلة اكتساب المهارات اللازمة قدره ٣,٢٠ جنيهات في الساعة للشهور الستة الأولى، شريطة أن يتلقوا تدريباً معتمداً؛ ويحق لهم بعد ذلك الحصول على الحد الأدنى للأجور البالغ ٣,٦٠ جنيه في الساعة. ويَعْفَى من الحد الأدنى للأجور جميع العمال الذين هم دون سن الـ ١٨، والمتدربين الحرفيين الذين هم دون سن الـ ٢٦ في السنة الأولى لتدريبهم.

وقد طُلب إلى اللجنة المعنية بانخفاض الأجور تقييم بدء تطبيق الحد الأدنى الوطني للأجور وما يترتب عليه من أثر فيما يتعلق بالأجور وهياكل الأجور، والقدرة التنافسية، والشركات الصغيرة، وبعض فئات العمال، بما فيهم النساء، وفروق الأجر والتدريب.

#### القوات المسلحة

بدأ سريان لوائح عام ١٩٩٤ المتصلة بالقانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ (وتطبيقه على القوات المسلحة وغير ذلك) في شباط/فبراير ١٩٩٥. وقد عدل القانون لكي يطبق على القوات المسلحة؛ ولا يسمح حالياً باستثناءات من القانون إلا لأغراض الاحتفاظ بالفعالية القتالية للقوات البحرية والعسكرية والجوية.

#### قانون حقوق العمل لعام ١٩٩٨ (حل المنازعات)

حصل قانون حقوق العمل لعام ١٩٩٨ (حل المنازعات)، بقرار ملكي بالموافقة صدر في نيسان/أبريل ١٩٩٨. ويستهدف القانون تعديل إجراءات محكمة العمل والتشجيع على إيجاد أساليب بديلة لحل المنازعات. ويعيد تسمية المحاكم الصناعية لتصبح "محاكم العمل" وينص على نظام تحكيم عن طريق دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم للبت في المنازعات المتعلقة بالفصل غير العادل من الخدمة كبديل اختياري لإجراءات المحكمة.

وعدّل القانون أيضاً بحيث يعطي المحاكم سلطة تقديرية لطلب تقرير خبراء مستقل. وأصبح يجوز أيضاً للمحاكم أن تضع الآن جداول زمنية لإعداد تقارير الخبراء.

#### الفصل المتعلق بالمسائل الاجتماعية

وافقت الحكومة في مجلس أمستردام للاتحاد الأوروبي في حزيران/يونيه ١٩٩٧ على الفصل المتعلق بالمسائل الاجتماعية، وباشرت تنفيذ التدابير المتفق عليها في إطار هذا الفصل.

ويمنح التوجيه المتصل بالإجازة الوالدية الحق للأبوين العاملين في إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أشهر عند ولادة طفل أو تبنّيه. وتطلب توجيهات مجلس العمل الأوروبي من الشركات التي يصل مجموع العاملين فيها ١٠٠٠ موظف على الأقل، و ١٥٠ عاملاً على الأقل في دولتين عضوين، أن تنشئ هيئات لاستشارة العمال بشأن المسائل التي تمسهم. وينص التوجيه المتعلق بالعمال غير المتفرغين على أحكام وشروط للعمال تكون متناسبة مع الأحكام والشروط الخاصة بالعمال المتفرغين، فتزيل، بذلك، أي تمييز وتحسّن نوعية الوظائف غير المتفرغة. ووسع نطاق أول توجيهين من هذه التوجيهات ليشمل المملكة المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، بينما شملها التوجيه الثالث في نيسان/أبريل ١٩٩٨. ولدى المملكة المتحدة مهلة عامين لتنفيذ هذه التوجيهات. وبمجرد رفع دعوى ظاهرة الواجهة، سيلقي التوجيه المتصل بعبء الإثبات في قضايا التمييز على أساس الجنس بعبء الإثبات على المتهم (ويكون رب العمل

عادة)، الذي يتعين عليه أن يبين عدم حدوث تمييز على أساس الجنس. وشمل هذا التوجيه المملكة المتحدة في حزيران/يونيه ١٩٩٨ ولدى الحكومة مهلة ثلاث سنوات لتنفيذه.

#### التوجيه المتعلق بوقت العمل

أصبحت الأنظمة التي تنفذ التوجيه الأوروبي المتعلق بوقت العمل نافذة في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. وتضمنت الأنظمة حقا للعمال يخولهم ألا يعملوا لأكثر مما متوسطه ٤٨ ساعة في الأسبوع؛ واستحقاقات إجازة سنوية مدفوعة الأجر وفترات استراحة يومية وأسبوعية وخلال العمل وحدود خاصة لعمال الليل. ويحصل المراهقون، أي أولئك الذين تجاوزوا السن الأدنى لترك المدرسة، ولكنهم دون سن الـ ١٨، على أوجه حماية خاصة.

وللعمال حق تقديم شكاوى إلى إحدى محاكم العمل إذا أنكرت عليهم استحقاقاتهم لفترات استراحة، وفترات راحة قصيرة وإجازات سنوية مدفوعة الأجر. ويطبق المسؤول التنفيذي عن الصحة والسلامة القوانين المتعلقة بوقت العمل وحدود العمل الليلي الواردة في الأنظمة.

#### التوجيه المتعلق بعبء الإثبات

اعتمد التوجيه المتعلق بعبء الإثبات في تموز/يوليه ١٩٩٨. وتلتزم المملكة المتحدة بتنفيذه في غضون ثلاث سنوات. ويتطلب ذلك التوجيه بصفة أساسية نقل عبء الإثبات في قضايا التمييز على أساس الجنس، إلى الطرف الآخر في القضية. ومع ذلك، فمن المتوقع أن يحدث ذلك اختلافا طفيفا في الممارسة العملية فيما يتصل بالطريقة التي تتخذ بها القرارات في المملكة المتحدة بشأن قضايا المساواة في الأجر والتمييز على أساس الجنس، نظرا لأن من المسلم به بالفعل أن نظام المملكة المتحدة يفي بمقاصد التوجيه. فقانون المساواة في الأجور لعام ١٩٧٠، سبق أن اشترط في حال قيام أشخاص بأداء عمل متساو وتفضيل أحد الجنسين في الأجر أو شروط عقد العمل على الآخر، أن يتحمل رب العمل عبء إثبات أن الفرق يعزى إلى عوامل لا علاقة لها بالجنس. وفي حالات التمييز غير المباشر، يلقي كل من قانون المساواة في الأجر وقانون التمييز على أساس الجنس العبء على رب العمل لتبرير أي مطلب أو شرط يكون أكثر ضررا على أحد الجنسين. وفي حالات التمييز المباشر، تتبع المحاكم وهيئات التحكيم ممارسة جارية وهي استنتاج وجود تمييز من الدليل الذي يشير إمكانية حدوث تمييز، وذلك عند إخفاق رب العمل في تقديم تحليل ملائم.

للحصول على مزيد من المعلومات بشأن التوجيه المتعلق بالعمل غير المتفرغ، انظر المادة ١١.

#### **التشريع المقبل**

للاطلاع على التشريع المقترح لإنفاذ الفصل المتعلق بالمسائل الاجتماعية، انظر المادة ١١.

### لائحة تدابير تتعلق بقضاء الأحداث والإثبات الجنائي

تتضمن اللائحة مجموعة من التدابير لمساعدة الضعفاء والشهود المعرضين للتخويف على تقديم الأدلة في المحكمة عملاً بالتوصيات الواردة في التقرير المعنون "مناصرة العدالة". وتشمل هذه التدابير:

- تدابير مادية للتخفيف من وطأة الإجهاد الذي يرافق تقديم الأدلة أثناء المحاكمة، بما في ذلك استخدام صلاحيات لإخلاء شرفة الجمهور عند تقديم ضحية الاغتصاب أو ضحية جريمة جنسية خطيرة الدليل، ووضع حواجز تحجب الشاهد عن المتهم وتقديم الدليل عن طريق خط اتصال تلفزيوني مباشر؛
- افتراض أن لمقدمي الشكاوى في المحاكمات المتعلقة بالجرائم الجنسية الحق في الحصول على مثل هذه المساعدة؛
- تغيير في تعريف من هو مؤهل لتقديم الدليل؛
- فرض مزيد من القيود على نشر معلومات يمكن أن تكشف عن هوية شاهد ما؛
- فرض قيود على حرية المتهم في أن يقوم شخصياً باستجواب المجني عليه المدعي، بما في ذلك الحظر الإلزامي في حالات الاغتصاب والجرائم الجنسية الخطيرة؛
- فرض مزيد من القيود على ما يمكن اعتباره ذا صلة من أدلة على السلوك الجنسي للمجني عليه المدعي، في محاكمة تتعلق بالجرائم الجنسية الخطيرة.

وتتضمن المادة ١٥ مزيداً من التفاصيل عن تقرير "مناصرة العدالة" والدعم المقدم للمجني عليهم في المحكمة.

وقد نظر مؤخراً فريق عامل تابع لمكتب اسكتلندي، تتألف عضويته من ممثلين للمكتب الملكي وإدارة المحاكم الاسكتلندية ودائرة تقديم الدعم للضحايا، والشرطة، في مسألة الشهود الضعفاء والمعرضين للتخويف برمتها، بما في ذلك معالجة ضحايا الاغتصاب في اسكتلندا. وقدم الفريق تقريراً بعنوان "نحو نهاية عادلة - الشهود الضعفاء والمعرضين للتخويف في القضايا الجنائية والمدنية الاسكتلندية"، الذي صدر في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ بوصفه ورقة مشورة.

## تطبيق القانون

### دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم

دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم هي هيئة قانونية مستقلة، تتولى بوجه عام مهمة تتمثل في العمل على تحسين العلاقات العمالية. ولقد أنشئت الدائرة في شهر أيلول/سبتمبر ١٩٧٤ وأنيطت بها سلطات تشريعية بموجب قانون حماية العمالة لعام ١٩٧٥.

وفيما يلي الأنشطة التي تشارك فيها حالياً دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم:

- منع حدوث المنازعات والعمل على حلها من خلال توفير وسائل المصالحة والتحكيم والمشورة التي تهدف إلى تعزيز العلاقات البنّاءة في العمل؛
- والمصالحة في الشكاوى المرفوعة فعلاً والمحمّل رفعها إلى محاكم العمل؛
- وتقديم المعلومات والمشورة النزيهة بشأن المسائل المتصلة بعلاقات العمل؛
- والنهوض بالممارسة الجيدة في العلاقات بين العمال.

وفي عام ١٩٩٧، عرضت دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم مساعي المصالحة بشأن ما يقارب ١٠٧ ٠٠٠ شكوى محتملة أو فعلية أمام محكمة العمل. وتم حل ٣٩ في المائة من مجموع هذه القضايا بالتوصل إلى تسوية على أساس المصالحة، وسُحبت ٣١ في المائة منها و ٣٠ في المائة منها فقط عقدت بشأنها جلسة استماع رسمية في محكمة العمل.

### محاكم العمالة

في عام ١٩٩٥-١٩٩٦ أنهت محاكم العمالة النظر في ٣٧١ ٤ شكوى رسمية تتعلق بالتمييز على أساس الجنس والمساواة في الأجر. ولقد تم تسوية الكثير من المنازعات المتعلقة بالمساواة في الأجر والتمييز على أساس الجنس دون اللجوء إلى جلسة استماع في محكمة وذلك بفضل المساعدة التي تقدمها كل من اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص ودائرة المشورة والمصالحة والتحكيم التي تتولى بوجه عام مهمة تتمثل في العمل على تحسين العلاقات العمالية. ويتعين على دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم أن تعمل، في حالة الشكاوى المرفوعة في إطار قانوني التمييز على أساس الجنس والمساواة في الأجر، على إيجاد تسوية، إذا طلب الأطراف ذلك، و/أو عن طريق المصالحة إذا بدا أن هناك إمكانية للتسوية. وفي أيرلندا الشمالية تضطلع وكالة العلاقات العمالية بالمهام المنوطة بدائرة المشورة والمصالحة والتحكيم.

١-٢ الدعاوى المرفوعة في إطار القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس في بريطانيا العظمى خلال الفترة من ١٩٩٤ إلى ١٩٩٦

السنة	مجموع القضايا	القضايا التي سوتها دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم	القضايا التي تم سحبها	القضايا التي تم البت فيها في المحكمة	القضايا المرفوضة	القضايا التي بُت فيها بشكل آخر
١٩٩٥-١٩٩٦	٣ ٦٧٧	١ ٤٦٤ (%٤٠)	١ ٥٠٨ (%٤١)	٢١٨ (%٦)	٣٥٦ (%١٠)	١٣١ (%٤)
١٩٩٤-١٩٩٥	٤ ٠٥٢	١ ٠٠٥ (%٢٥)	٢ ٢٧٦ (%٥٧)	٣٤٠ (%٨)	٣٥٠ (%٩)	٨١ (%٢)

المصدر: (اتجاهات سوق العمل، نيسان/أبريل ١٩٩٧).

قد لا يصل مجموع النسب في الجدول إلى ١٠٠ في المائة بسبب استخدام أرقام تقريبية.

لم تكن النساء هن اللاتي رُفعن جميع دعاوى التمييز على أساس الجنس - فقد أظهرت دراسة استقصائية أجريت عام ١٩٩٢ عن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات أن ١٥ في المائة من الدعاوى رُفعها رجال.

وفي عام ١٩٩٥/١٩٩٦، تناولت محاكم العمل ٦٩٤ شكوى تتعلق بالمساواة في الأجر. وذلك بالمقارنة بـ ٤١٨ و ٤٠٥٢ شكوى على التوالي في عام ١٩٩٤/١٩٩٥. وجاء هذا الانخفاض القليل في عدد الدعاوى المرفوعة في إطار قانون التمييز على أساس الجنس في الفترة الواقعة بين هذه الأعوام في أعقاب ارتفاع نسبة ١٠٥ في المائة في العام ١٩٩٤/١٩٩٥ عن مجموع الشكاوى المسجلة في عام ١٩٩٣/١٩٩٤. وفضلا عن ذلك، وبالرغم من الانخفاض الحاصل بوجه عام في مجموع عدد الطلبات المسجلة والمقدمة إلى محاكم العمل من ٨٨ ٩١٠ طلبات في عام ١٩٩٦/١٩٩٧ إلى ٤٣٥ ٨٠ طلبا في عام ١٩٩٧/١٩٩٨، ارتفع عدد الطلبات المتصلة بالتمييز على أساس الجنس من ٣,٥ في المائة إلى ٤,٣ في المائة من مجموع الطلبات خلال الفترة ذاتها. وبالمثل، ارتفعت نسبة عدد قضايا التمييز العنصري المسجلة إلى مجموع القضايا المسجلة من ٢,٢ في المائة في عام ١٩٩٦/١٩٩٧ إلى ٣,٢ في المائة في عام ١٩٩٧/١٩٩٨.

٢-٢ الدعاوى المرفوعة في بريطانيا العظمى في إطار قانون المساواة في الأجر خلال الفترة من ١٩٩٤ إلى ١٩٩٦

السنة	مجموع القضايا	القضايا التي سوتها دائرة المشورة والمصالحة والتحكيم	القضايا التي تم سحبها	القضايا التي تم البت فيها في المحكمة	القضايا المرفوعة	القضايا التي بُت فيها بشكل آخّر
١٩٩٦-١٩٩٥	٦٩٤	١٢٨ (١٨٪)	٤٥٦ (٦٦٪)	٣٦ (٥٪)	٤٦ (٧٪)	٢٨ (٤٪)
١٩٩٥-١٩٩٤	٤١٨	٩٨ (٢٣٪)	٢٨٦ (٦٨٪)	٨ (٢٪)	١٧ (٤٪)	٩ (٢٪)

المصدر: (اتجاهات سوق العمل، نيسان/أبريل ١٩٩٧).

قد لا يصل مجموع النسب في الجدول إلى ١٠٠ في المائة بسبب استخدام أرقام تقريبية.

٣-٢ الدعاوى المرفوعة في إطار قانوني التمييز على أساس الجنس والمساواة في الأجر في محاكم العمال لأيرلندا الشمالية

السنة	قانون التمييز على أساس الجنس	قانون المساواة في الأجر	المجموع
١٩٩٥	٩٧٨	٢٤٤	١ ٢٢٢
١٩٩٦	٨٣٨	٥٨	٨٩٦
١٩٩٧	٦١٤	٧٢	٦٨٦

المصدر: مكتب محاكم العمال، وزارة التجارة والصناعة.

كانت هناك زيادة قدرها ٩ في المائة في عدد الدعاوى المرفوعة في إطار قانون التمييز العنصري إلى محاكم العمال في أيرلندا الشمالية خلال الفترة بين ١٩٩٦/١٩٩٥ و ١٩٩٧/١٩٩٦. ومع هذا، انخفض عدد الدعاوى المرفوعة في إطار قانون المساواة في الأجر إلى نسبة ٦٠ في المائة أي من ٢٠٢ إلى ٨٠ دعوى خلال الفترة ذاتها. وانخفض مجموع عدد الدعاوى المرفوعة بنسبة ٢٤ في المائة أي من ٥٠١٨ دعوى في عام ١٩٩٦/١٩٩٥ إلى ٣٨٠٥ دعوى في عام ١٩٩٧/١٩٩٦. ويدل ذلك على أن هذه الدعاوى المرفوعة في إطار القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس تبلغ ١٢,٥ في المائة في عام ١٩٩٧/١٩٩٦ من مجموع الدعاوى، وذلك بالمقارنة مع النسبة ٨,٧ في المائة في عام ١٩٩٦/١٩٩٥.

### مدونة قواعد السلوك الصادرة عن اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بشأن المساواة في الأجر

أصبحت المدونة القانونية لقواعد السلوك الصادرة عن لجنة تكافؤ الفرص بشأن المساواة في الأجر نافذة المفعول في آذار/ مارس ١٩٩٧. وترمي إلى توفير توجيه عملي أو النهوض بالممارسة الجيدة بالنسبة لأولئك المسؤولين عن الترتيبات الخاصة بدفع الأجور في منظمة معينة أو لهم مصلحة في ذلك، مما يحسن نظامي الموظفين ودفع الأجور لفائدة كل من النساء والرجال. ويستند ذلك إلى أن مفهوم الحق في أجر متساو بمنأى عن التحيز على أساس الجنس الوارد في كل من تشريعات المملكة المتحدة والتشريعات الأوروبية. وفي حين أن المدونة ليست ملزمة قانوناً لأرباب العمل، فإن بالإمكان استخدامها بوصفها مدونة موضوعية على أساس تشريعي أثناء تقديم الإثبات في أية إجراءات تتخذ أمام المحكمة عندما تعتبر المحكمة أن ذلك ذو صلة بالدعوى قيد النظر المتعلقة بالمساواة في الأجر. ويشكل ذلك خطوة هامة في مساعدة أرباب العمل والعمال على سد الهوة فيما يتصل بعدم المساواة في الأجر.

### الوعي بالحقوق القانونية

تعمل الحكومة ووكالاتها على زيادة الوعي بالأحكام المتعلقة بالتمييز على أساس الجنس وبتشريعات المساواة في الأجر. وتشتمل إجراءات التوعية على أدلة توجيهية تقدمها الحكومة بشأن قانوني المساواة في الأجر والتمييز على أساس الجنس، وتوجيه يتعلق بالمضايقة الجنسية في مكان العمل وبحقوق الأمومة. وتتضمن مجموعة اللجنة المعنية تكافؤ الفرص الواسعة من المواد الإعلامية أدلة توجيهية بشأن التشريعات. كما توفر الحكومة ووكالاتها لأرباب العمل والمدربين والخبراء الاستشاريين نشرة معلومات دورية لاستكمال معلوماتهم بشأن التشريعات والتطورات العملية. وتساعد مشاركة لجنة الموظفين في الحلقات الدراسية وفي مناسبات خطابية ودورات تدريبية أيضاً على ضمان انتقال المعلومات المتعلقة بالحقوق القانونية. ويقدر كل من الحكومة واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص التغطية الإعلامية للدعاوى القانونية بوصفها وسيلة لإعلام الأفراد بحقوقهم القانونية وأرباب العمل بالتزاماتهم. كما أن الاهتمام الذي أولته صحافة المملكة المتحدة إلى مسائل تكافؤ الفرص قد رفع من مستوى التوعية بين عدد كبير من جمهور القراء.

### الجرائم التي ترتكبها المرأة ومعاملة المرأة المجرمة (الأحكام الجنائية)

#### الجرائم التي ترتكبها المرأة

يبدو بصفة عامة، أن مختلف الجرائم التي ترتكبها النساء أقل عدداً من تلك التي يرتكبها الرجال، كما أن الجرائم الخطيرة وجرائم العنف التي يرتكبها أقل نسبياً من تلك التي يقترفها الرجال. وحتى سن التاسعة والعشرين، يدان ٧ في المائة من السكان الإناث بجرائم خطيرة، مقابل ٢١ في المائة من الذكور. وعلى مدى السنوات العشر الماضية، حكم في إنجلترا وويلز بالإدانة أو الكفالة على ما يتراوح بين ثلاثة وأربعة ذكور مقابل كل أنثى واحدة عن أفعال إجرامية بخلاف جرائم قيادة السيارات الأقل خطورة (قضايا مستعجلة). وفي عام ١٩٩٧، حكم على ٢١٩ ٠٠٠ رجل و ٦٣ ١٠٠ امرأة بالكفالة. وعلاوة على ذلك، حكم على ٤٠٠ ١٥٧ رجل و ٢١٧ ١٠٠ امرأة بالإدانة. ولذلك، حكم على ما مجموعه ٤٠٠ ٣٧٦ رجل و ٢٨٠ ٢٠٠ امرأة بالكفالة أو الإدانة.



ويتبين من الإحصائيات الأخيرة أن ربع المجرمين الذكور مارسوا الإجرام لمدة تزيد على عشر سنوات، بينما لا تتجاوز نسبة المجرمات اللاتي مارسن الإجرام نفس المدة ٣ في المائة.

وفي إنجلترا وويلز، تتمثل إحدى الجرائم الشائعة التي تدان النساء بسببها أو يدفعن كضاللات عنها في التهرب من دفع رسوم تراخيص التلفزة، وذلك بنسبة ٢٤ في المائة من الإناث مقابل ٣ في المائة فقط من الذكور. والجريمتان الشائعتان بين الجرائم محل الاتهام الجنائي الأخطر التي ترتكبها الإناث هما السرقة والتعامل في البضائع المسروقة، اللتان تمثلان ٥٩ في المائة من الجرائم الخطيرة، وذلك مقابل ٣٦ في المائة للذكور.

٤-٢ الجرائم التي ارتكبتها النساء بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٧ في إنجلترا وويلز

١٩٩٧		١٩٨٧		فئات الجرائم
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٤٪	٦٪	٣٪	٦٪	جرائم العنف
-	١٪	-	١٪	الجرائم الجنسية
١٪	٥٪	١٪	٨٪	جرائم السطو
-	١٪	-	١٪	جرائم السلب
٢٥٪	١٨٪	٣١٪	٢٦٪	السرقة
٣٪	٢٪	٣٪	٢٪	الغش
١٪	١٪	١٪	٢٪	الأفعال الإجرامية
٥٪	١١٪	١٪	٢٪	جرائم المخدرات
٣٪	٦٪	١٪	٢٪	جرائم أخرى غير جرائم قيادة السيارات
-	١٪	-	٣٪	جرائم قيادة السيارات
٢٤٪	٣٪	٣٦٪	٥٪	التهرب من دفع رسوم تراخيص التلفزة <sup>(١)</sup>
٣٤٪	٤٥٪	٢٣٪	٤١٪	جرائم أخرى غير جرائم قيادة السيارات
١٠٠٪ (٢٠٦ ٥٠٠)	١٠٠٪ (٨٠٨ ٦٠٠)	١٠٠٪ (٢٠٤ ١٠٠)	١٠٠٪ (٨٤٤ ١٠٠)	مجموع الجرائم

المصدر: الإحصاءات الجنائية لعام ١٩٩٧، وزارة الداخلية.

(١) جرائم تنص عليها القوانين الخاصة بالأجهزة البرقية اللاسلكية، وتشمل أساساً التهرب من دفع رسوم التراخيص التلفزية.

### معاملة الجرائم

الكفالة هي التدبير الرئيسي المستخدم في إنجلترا وويلز ضد المجرمات عن الجرائم الأخطر التي يقدم مرتكبها للمحاكمة. ففي عام ١٩٩٧، حكم بكفالة على ٥٢ في المائة من مجموع الإناث المدانات أو المحكوم عليهن بكفالات عن أفعال إجرامية مقابل ٣٤ في المائة من الذكور. وينطبق ذلك على جميع فئات العمر ومعظم الجرائم محل الاتهام الجنائي وكذا القضايا المستعجلة.

وأجرت وزارة الداخلية دراسة إحصائية حول التاريخ الإجرامي لعينات ممن حكم عليهم بكفالة في الأعوام ١٩٨٥ و ١٩٨٨ و ١٩٩١ و ١٩٩٤ في إنجلترا وويلز. وتبين من هذه الدراسة أن أغلبية أفراد الجنسين ليس لها تاريخ إجرامي وأن احتمالات الإدانة سابقا بكفالة على الذكور تبلغ ضعف الاحتمالات بالنسبة للإناث.

وهناك أيضا فوارق كبيرة فيما يتعلق بإصدار الأحكام على كل من الذكور والإناث في إنجلترا وويلز. وبصفة خاصة، تقل كثيرا احتمالات الحكم بالسجن على الإناث عما يكاد يبلغ جميع الأفعال الإجرامية. وفي عام ١٩٩٦، بلغت نسبة أحكام السجن عن الجرائم المقترفة لأول مرة ١٣ في المائة بالنسبة للرجال و ٦ في المائة للنساء. والاستثناء الوحيد كان يتعلق بالمخدرات، حيث النسب تكاد تكون متساوية، وتبلغ نحو ١٨ في المائة.

وتشكل النساء نسبة صغيرة من جميع حالات المقاضاة، وذلك بالمقارنة بالرجال. ففي عام ١٩٩٦، كان نصيب الإناث ١١ في المائة من جميع حالات المقاضاة. وخلال الفترة ١٩٨٧-١٩٩٦، ظلت هذه النسبة على حالها. وبلغت مقاضاة الإناث أوجها في عام ١٩٩٠، عندما بلغت ٨٤٥ حالة؛ ثم انخفضت إلى ٧٨٧ حالة في عام ١٩٩٤. وسجل ارتفاع طفيف في هذه النسبة خلال العامين اللاحقين.

وتتشكل الغالبية العظمى (٨٩ في المائة) من الأشخاص المدانين بالمحاكم من الذكور. وتتوزع الإدانات بين الذكور والإناث على نحو شديد التشابه في فئات الجرائم العامة الثلاث أي الجرائم محل الاتهام الجنائي والقضايا المستعجلة وجرائم قيادة السيارات.

٥-٢ المجرمون البالغون من العمر ٢١ سنة أو أكثر المحكوم عليهم بأحكام مختلفة، حسب الجنس، في إنجلترا وويلز في عام ١٩٩٧

جميع الأفعال الجرمية باستثناء القضايا المستعجلة المتعلقة بقيادة السيارات		قضايا مستعجلة لا علاقة لها بجرائم قيادة السيارات <sup>(١)</sup>		جرائم محل الاتهام الجنائي		نوع الحكم
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٪١٣	٪١٢	٪٩	٪١٠	٪٢٧	٪١٤	تبرئة
٪٧٢	٪٦١	٪٨٨	٪٨١	٪٢٤	٪٣٢	غرامة
٪٩	٪١٨	٪٢	٪٥	٪٣١	٪١٨	خدمة مجتمعية
٪١	٪١	-	-	٪٢	٪١	حكم موقوف تماما
٪٣	٪١٢	-	٪٢	٪١٣	٪٢٦	احتجاز فوري
٪٢	٪١	٪١	٪٢	٪٣	٪٦	أحكام أخرى
٪١٠٠ (١٢٢ ١٠٠)	٪١٠٠ (٤٤٧ ١٠٠)	٪١٠٠ (٩١ ٨٠٠)	٪١٠٠ (٢٦٠ ٥٠٠)	٪١٠٠ (٣٠ ٣٠٠)	٪١٠٠ (١٨٦ ٦٠٠)	مجموع المحكوم عليهم

المصدر: الإحصائيات الجنائية لعام ١٩٩٧، وزارة الداخلية.

(١) جرائم أقل خطورة لا تبت فيها سوى محاكم جزئية من درجة دنيا.

عندما يحكم على النساء بعقوبة سجن في إنجلترا وويلز، فإن هذه الأحكام عادة ما تكون أقل من الأحكام الصادرة بحق الرجال. ففي عام ١٩٩٧، بلغ متوسط مدة أحكام السجن التي أصدرتها محاكم التاج العليا ١٩,٥ شهرا للنساء البالغات ٢١ سنة أو أكثر و ٢٤,٢ شهرا للرجال. وكان متوسط مدد الأحكام أقل بالنسبة للإناث المدانات بالسوط والغش والتزوير والسلب والسرقة والتعامل في المسروقات وجرائم المخدرات وجرائم العنف ضد الأشخاص، لكنه أعلى بالنسبة للمدانات في جرائم الإضرار الإجرامي.

#### القتل

أصبح القانون المتعلق بالقتل يستجيب فعلا بمرونة للظروف الخاصة المحيطة بضحايا العنف العائلي وبصفة خاصة، تطور القانون المتعلق بالدفع بالاستفزاز تطورا ملحوظا خلال الأعوام الأخيرة.

وإذا كانت الحكومة تخضع هذا المجال القانوني للاستعراض، فإنها لا ترى في الوقت الراهن حاجة إلى القيام باستعراض خاص لمسألة الدفع بالاستفزاز فيما يختص بالقتل. وبصفة خاصة، يتضح، على إثر الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف في قضيتي أهواليا (١٩٩٢) وآل همفري (١٩٩٥) أن المحكمة قد أخذت في اعتبارها رد الفعل الخاص الذي يصدر عن شخص ما إزاء حوادث استفزازية، بحيث يؤخذ الأثر المتراكم لإساءة المعاملة الممتدة على فترة طويلة في الاعتبار عند تقييم أثر الحادث الاستفزازي الأخير.

وتشير الإحصائيات المتعلقة بالقتل إلى أن المحاكم تستجيب فعلا للظروف الخاصة للنساء المتهمات بالقتل. فاحتمالات إدانة الإناث المتهمات بالقتل العمد لزوج أو عشير أو عشيق سابق أو حالي بجريمة القتل (أي القتل العمد أو القتل الخطأ) أقل من احتمالات إدانة الرجال - ٦٩ في المائة من النساء مقابل ٩٤ في المائة من الرجال على مدى الفترة من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٤ - وإذا تمت إدانتهم، فإن احتمالات إدانتهم بالقتل العمد أقل من احتمالات إدانة الرجال - الخُمس مقابل الخُمسين. وفي حالة الحكم عليهن بسبب القتل الخطأ، تكون احتمالات إيداعهن السجن أقل وتصدر بحقهن أحكام لمدد أقصر.

### النساء في السجون

#### عدد النساء في السجون

لا تشكل النساء سوى نسبة قليلة من مجموع نزلاء السجون، هي ٤,٧ في المائة، تعادل ٣ ١٢٠ سجينة من المجموع البالغ ٧٣٠ ٦٥ نزيل في إنجلترا وويلز في نهاية حزيران/يونيه ١٩٩٨. غير أن هذه الأعداد والنسب ما فتئت آخذة في الارتفاع، من مجموع قدره ١ ٥٨٠ سجينة خلال عام ١٩٩٢، حيث كانت النساء تشكل ٣,٥ في المائة من مجموع نزلاء السجون. وارتفع متوسط عدد النساء اللاتي صدرت بحقهن أحكام بنسبة ٧٢ في المائة، وذلك من ١ ١٩٠ سجينة في عام ١٩٩٢ إلى ٢ ٠٥٠ في عام ١٩٩٧. وتزايد عدد النساء المتهمات أمام المحاكم بجرائم مخدرات جسيمة يمثل عاملا مهما في ارتفاع نسب السجينات.

وفي أيرلندا الشمالية، وصل عدد السجينات في ٩٨/١٩٩٧ إلى ٣٠ سجينة (٢١ منهن صدرت بحقهن أحكام وتسع محبوسات رهن التحقيق) وخمس مجرمات شابات (دون سن الـ ٢١)، وكلهن نزيلات سجن Maghaberry.

وطبقا لإحصائيات السجون لعام ١٩٩٧، أفرج عن ٩٣٠ أنثى راشدة عام ١٩٩٧ ممن صدرت بحقهن أحكام بالسجن لمدة ١٢ شهرا أو أكثر، على أساس أن يخضعن جميعهن تقريبا بعد الإفراج عنهن للمراقبة من طرف إدارة مراقبة السلوك.

وفي اسكتلندا، نشرت هيئة تفتيش الخدمات الاجتماعية وهيئة تفتيش السجون تقريرا عن النساء المجرمات بعنوان ("الطريق الأسلم"). وقدم التقرير سبع توصيات، تركزت منها على سبل إتاحة ودعم خدمات عدالة جنائية محسنة للنساء المجرمات لا تقوم على الإيداع في السجون، بما في ذلك توصية بأن توفر بحلول عام ٢٠٠٠ للشابات دون سن الـ ١٨ اللاتي يحتجن إلى بيئة احتجازية أماكن إقامة مأمونة تديرها السلطات المحلية بدلا من مؤسسات السجون. ويجري اتخاذ إجراءات بشأن التوصيات السبع جميعها بغرض اتخاذ التقرير أساسا لنهج جديد كلي أو متكامل يستهدف معالجة الإجراء النسائي.

### مؤسسات السجون

توجد ضمن إدارة السجون ١٧ مؤسسة تضم نزيلات من النساء. وقد أدى الارتفاع الكبير في عدد نزيلات السجون (١٣ في المائة زيادة من أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ إلى أيلول/سبتمبر ١٩٩٨) إلى الحاجة إلى أماكن إضافية للنساء. وتقوم حاليا ثلاثة سجون (دورام، ولو نيوتن، وساند)، بتحويل الأماكن المخصصة لنزلائها من الذكور إلى أماكن مخصصة للإناث.

وتفيد وزارة الداخلية بأن الحاجة غير قائمة لبناء سجون للنساء في ويلز، وذلك بالنظر إلى محدودية عدد النزيلات.

### اختلاف احتياجات النساء

رحبت إدارة السجون بنشر تقرير صادر عن كبير مفتشي السجون في أيار/ مايو ١٩٩٧ بشأن استعراض مواضيعي عن النساء في السجون؛ وقد بين التقرير عددا من مجالات الاهتمام وساهم مساهمة مفيدة في النقاش الدائر حول كيفية تناول منظومة السجون لمسألة النساء في السجون.

وقد أوليت أولوية عالية لوضع السياسات والأنظمة البناءة التي تراعي الاحتياجات الخاصة للنساء، مع التركيز بوضوح على منع العودة إلى الإجرام. وعقب إجراء استعراض هيكلية لإدارة السجون، أنشئ الفريق المعني بالسياسات المتعلقة بالمرأة في بداية عام ١٩٩٨ لتوجيه هذا العمل، بوصفه جزءا من المديرية الجديدة لنظم إدارة السجون. ويتمثل الغرض من وراء إنشاء هذا الفريق في وضع نظم خاصة بنزيلات السجون، وفي كفاءة مراعاة احتياجاتهن عند وضع السياسات.

### العمل في إطار الشراكة

وصل الاستعراض إلى نتيجة مفادها أن الحكم بالسجن لا ينبغي أن ينظر إليه بمعزل عن غيره، بل بوصفه وسيلة لإعداد السجين للإفراج وتقليل خطر العودة إلى الإجرام في المستقبل. والفريق المعني بالسياسات المتعلقة بالمرأة يعتزم العمل بالتعاون الوثيق مع المديرين وغيرهم من العاملين في سجون النساء، وهو يعمل على إقامة صلات جديدة مع إدارة مراقبة السلوك.

وسيفرج عن جميع المجرمات الشابات وجميع الراشحات ممن صدرت بحقهن أحكام بالسجن لمدة ١٢ شهرا أو أكثر، مغ إخضاعهن إجباريا لمراقبة إدارة مراقبة السلوك. ويتعين على إدارتي السجون ومراقبة السلوك العمل معا في إطار عملية تخطيط إصدار الأحكام، لتقييم الأخطار والاحتياجات وتحديد ما ينبغي القيام به في السجن وبشأن مراقبة السلوك في المجتمع بعد ذلك. ومن شأن ذلك أن يكفل إتاحة فرصة أفضل للسجينة فيما يتعلق بإعادة الاندماج الاجتماعي والتحكم في أي خطر قد تمثله بالنسبة للضحايا أو للعموم.

## الأمن

أجريت مشاورات لضمان مراعاة الظروف والاحتياجات الخاصة للنساء والشابات المجرمات في نظام تحديد الفئات الأمنية.

وتعتزم إدارة السجون أن توفر للنساء، بناء على الاقتراح المقدم في "الاستعراض المواضيعي" من كبير المفتشين، مواقع أمنية متغيرة متعددة الأغراض. ومن المزمع بناء سجن من هذا القبيل في أشفورد، رهنا بتطبيق الخطة بنجاح.

## برامج رائدة للنظم الجديدة

يشكل وضع برامج محسنة لإرشاد النظم في سجن هولواي وستيال إحدى الأولويات الهامة بالنسبة للفريق المعني بالسياسات المتعلقة بالمرأة. وقد خصص مبلغ ٥٠٠ ٠٠٠ جنيه استرليني في كل مؤسسة لتحسين النظم التي تعالج الحاجات الخاصة بالمجرمات. وقد أنشأت إدارة السجون برامج رائدة لوضع نظم جديدة بناءة لصالح النساء والشابات المجرمات والأحداث. ومن الجوانب التي ستشتمل عليها هذه النظم زيادة الاشتراك في أنشطة النظم، بما فيها برامج السلوك الإجرامي والتعليم والعمل والتربية البدنية والاستجمام.

## برامج السلوك الإجرامي

يعد وضع برامج السلوك الإجرامي أحد أهم المجالات الواعدة في مجال وضع النظم بسجون النساء. ويجري اللجوء إلى نهج استباقي لتقليل خطر العودة إلى الإجرام. فقد تبين أن البرامج التي تساعد السجناء على معالجة سلوكهم الإجرامي تتسم بفعالية بالغة في تقليل تلك العودة كما أن المضي في وضع برامج مخصصة للنساء يعد من الأولويات. وقد حدد عدد من المشاريع المتميزة لوضع الأولويات تمهيدا لاعتمادها. وتضم هذه المشاريع برنامجا لتقوية المهارات الفكرية؛ وبرنامجا مخصصا للنساء اللائي يلحقن الأذى بأنفسهن؛ وبرنامجا للعلاج الجنسي؛ وبرنامجا للمجرمات الشابات. وستشكل برامج السلوك الإجرامي الأخرى - التي من قبيل التعليم مع التركيز على محو الأمية وتعليم الحساب، والعمل والتدريب من أجل العمل - عناصر مهمة في هذه النظم. وستتولى وكالة أبحاث خارجية إجراء تقييم لأثر ذلك على النساء أنفسهن.

وقد صدر تكليف بإجراء بحث لتحديد عوامل الجريمة لدى النساء، وتكييف برامج أخرى تتعلق بالسلوك الإجرامي لتصبح صالحة للنساء، ووضع برامج جديدة تلبى احتياجات النساء بصفة خاصة.

## التدريب

وضع الصندوق الخاص بدراسة المراهقة مجموعة مواد تدريبية لصالح دائرة السجون موجهة للموظفين الذين يعملون بصفة خاصة مع المجرمات الشابات.

ويعد تدريب الموظفين مجالاً رئيسياً آخر يتعين تطويره، مع إيلاء الأهمية لاحتياجات الموظفين الملتحقين حديثاً بسجون النساء ولتدريب مديري هذه السجون. وقد نشر كتيب جديد لتدريب الموظفين في عام ١٩٩٧.

#### التعامل مع الحالات الصعبة من السجينات

أنشئ فريق عمل صغير للنظر في أفضل السبل للتعامل مع العدد الصغير من النساء ذات الحالات الصعبة والنساء المشاغبات في السجون، بالاستفادة من الخبرة المتوفرة سلفاً سواء لدى دائرة السجون أو في ميدان الصحة العقلية. وسيتم إرسال وثيقة مشورة إلى السجون في ربيع عام ١٩٩٩.

#### المجرمات الشابات

لقد سَلط الضوء خلال الأعوام الأخيرة على الشواغل المتعلقة بوجود الأحداث من الإناث في السجون ومدى اختلاط المجرمات الشابات بالراشداً. ويجري حالياً استعراض السياسات والممارسات في هذا المجال.

#### السجينات الأجنبيات

إن دائرة السجون على وعي بالصعوبات التي تواجه بصفة خاصة السجينات الأجنبيات اللائي توجد لديهن روابط أسرية وثيقة في الخارج، وقد وضعت عدداً من التدابير لمساعدة هؤلاء السجينات على المحافظة على صلات متينة مع أسرهن في الخارج.

وتعفى السجينات الأجنبيات من القيود على البدل النقدي الخاص بغرض القيام بمكالمات هاتفية؛ وبإمكانهن أيضاً استخدام الهواتف الرسمية بصورة محدودة في حالة عدم استقبالهن أي زيارات في الأشهر القليلة السابقة. ويتم إخطار المحافظين بأنه في ظل هذه الظروف ربما تعين اتخاذ ترتيبات خاصة للترخيص لهؤلاء السجينات بالقيام بمكالمات هاتفية مع بلدان أخرى.

وتتوفر لجميع السجون خدمات الترجمة الشفوية عبر الخطوط الهاتفية على مدار ٢٤ ساعة.

وقد ترجمت النشرة الإعلامية للسجين الأجنبي والكتيب الإعلامي للسجناء إلى عدد من اللغات.

#### إعادة الإدماج الاجتماعي

تعد إعادة التوطين عاملاً حاسماً في منع العودة إلى الإجرام. فالأبحاث تبين أن حوالي ٣٩ في المائة من النساء يفقدن منازلهن نتيجة لدخولهن السجن. ونظراً لأن العديدات منهن مسؤولات رئيسيات عن تقديم الرعاية، يتضح بجلاء نوع المشاكل التي ينبغي أن تعالج. وتعمل دائرة السجون، بالتعاون مع الجمعية الوطنية لرعاية المجرمين وإعادة إدماجهم على تدريب موظفي الاتصال في السجون لمساعدة النساء على العثور على أماكن لإقامتهن قبل الإفراج عنهن.

إن الترتيبات المعدة للإفراج عن السجينات بترخيص مؤقت تراعي الاحتياجات الخاصة بالمسؤوليات الرئيسية عن تقديم الرعاية في عدد من الجوانب، ومن الأمثلة على ذلك السماح بالإفراج عنهن إشفاقاً عليهن وذلك بهدف حل أزمت أسرية أو سكنية عاجلة. وقد أعلنت الحكومة مؤخراً إجراء عدد من التغييرات التي تتجاوز نطاق الإفراج المؤقت، وذلك لصالح المجرمات الشابات على وجه الخصوص.

#### العمل أثناء الوجود بالسجن

يعتبر الحصول على عمل أحد العوامل الأساسية في منع العودة إلى الإجرام. وتجري حالياً تجربة رائدة في ١١ سجناً يضم سجناً واحداً للنساء (نيوهول)، وتمثل في برنامج دائرة السجون "من الرعاية الاجتماعية إلى العمل". وهو جزء من مبادرة حكومية تسمى "من الرعاية الاجتماعية إلى العمل". ويهدف هذا البرنامج إلى زيادة المهارات المهنية وفرص العمل لدى صغيرات السن من السجينات (١٨-٢٤)، وتعزيز فرصهن في سوق العمل بعد الإفراج عنهن.

وهناك دراسة قيد الإعداد لتقييم تطلعات النساء وتجربتهن وما ينوون عمله بعد الإفراج عنهن، ولتقديم توصيات حول الاستراتيجيات الرامية إلى زيادة فرص النساء في التوظيف.

#### الرعاية الصحية

يجري الإعداد لوضع معيار الرعاية الصحية للنساء في السجون وسيتم إصداره في عام ١٩٩٩. وتُعطى أهمية خاصة لكفالة توفير جميع خدمات الأمومة في إطار بروتوكول يتم الاتفاق عليه مع صناديق دائرة الصحة الوطنية النشطة في منطقة كل سجن من هذه السجون. كما حصل تقدم إيجابي في وضع ترتيبات مماثلة للشراكة في مجال الكشف عن سرطان عنق الرحم وسرطان الثدي. ويجري الإعداد لاستعراض الممارسات المتعلقة بوصف العلاج في سجون النساء.

#### إيذاء السجينات لأنفسهن

يعتبر تقديم الرعاية للسجينات المعرضات لخطر الانتحار وإلحاق الأذى بأنفسهن إحدى أكثر مهام دائرة السجون حيوية. إن حالات حدوث الانتحار بين النساء نادرة. وتتساوى تقريباً نسب الانتحار بين السجناء من النساء والرجال. ويختلف الأمر خارج السجن حيث يزيد عدد حالات الانتحار بين الرجال عنه بين النساء بنسبة ثلاث حالات إلى حالة واحدة تقريباً. وقد انتحرت ثلاث نساء في السجن عام ١٩٩٧، وانتحرت اثنتان عام ١٩٩٨.

ويعتبر إلحاق الأذى بالنفس أكثر شيوعاً بين النساء، في السجن وخارجه، منه بين الرجال. ففي عام ١٩٩٧-١٩٩٨، بلغت نسبة إلحاق الأذى بالنفس لدى السجينات ٤٦٩ في الألف في المتوسط من عدد السجينات لكل يوم، وهو ما يبلغ خمسة أمثال نسبته بين الرجال. وقد بدأت دائرة السجون في نيسان/أبريل ١٩٩٤، استراتيجية لتقديم الرعاية للأشخاص ذوي الميول الانتحارية وأولئك المعرضين لخطر إلحاق الأذى بأنفسهم.



وتهدف الاستراتيجية إلى تحديد وتوفير رعاية خاصة للسجناء الذين يمرون بحالة اكتئاب ويأس. كما تعمل على تقليص خطر الانتحار وإلحاق الأذى بالنفس عن طريق تهيئة بيئة آمنة، ومساعدة السجناء على التغلب على صعوبات الاحتجاز؛ وتحديد السجناء الذين يمرون بأزمات وتقديم الدعم لهم ومعاملتهم بما يحفظ كرامتهم؛ ومراعاة احتياجات المتضررين من الانتحار وإلحاق الأذى بالنفس؛ والتأكيد على مسؤولية جميع الموظفين في تقديم الرعاية للأشخاص المعرضين لخطر إلحاق الأذى بأنفسهم.

وتُجري دائرة السجون أيضا بحثا لرصد حالات إلحاق الأذى بالنفس وتسجيلها، وستقوم في وقت لاحق ببحث آخر عن الدوافع والأسباب التي تدفع السجناء إلى إلحاق الأذى بأنفسهم وذلك بغرض تحسين إدارة شؤون ومعاملة السجناء الذين يلحقون الأذى بأنفسهم.

#### الوحدات الخاصة بالأمهات والأطفال الرضع

توجد وحدات في أربعة سجون (أزكام غرانج وهولواي ونيوهول واستيال) توفر ما مجموعه ٦٤ من الأماكن المخصصة للأمهات والأطفال الرضع.

وفي كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، أعلن المدير العام لدائرة السجون عن قيام هذه الدائرة باستعراض كامل للمبادئ والسياسات والاجراءات المتعلقة بالأمهات والأطفال الرضع/الأطفال في السجون. ذلك أن بعض الحالات المثيرة للجدل التي حدثت مؤخرا أبانت الحاجة إلى القيام باستعراض أساسي في هذا الصدد.

ويشتمل الاستعراض على إعادة النظر في المبادئ التي تستند إليها سياسة دائرة السجون ولوائحها، والالتزامات القانونية، والاتفاقيات الأوروبية، والحاجة إلى كفاءة الاتساق في تنفيذها. وستعطي الأولوية لتقييم كيفية ضمان مصالح الطفل في كل الأحوال. ولن تتخذ أي ترتيبات جديدة إلا باتفاق مع وزارة الصحة.

ومن المنتظر أن يقدم التقرير، مشتملا على توصيات بشأن استراتيجية مستقبلية، إلى المدير العام بحلول نهاية آذار/ مارس ١٩٩٩. وقد قام المدير العام بإبلاغ الوزراء بنيته في نشر التقرير.

#### تعليم السجناء

أشارت دراسة استقصائية أجريت في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، بشأن تعليم السجناء إلى أن غالبية النساء اللاتي شملتهن الدراسة غادرن المدرسة في سن الـ ١٦ أو دونها، ولم تكن لديهن أية مؤهلات دراسية وكانت خبرتهن قليلة في مجال العمل المدفوع الأجر. وغالبية هؤلاء النساء مسؤولات عن تقديم الرعاية، وثقتن بأنفسهن منعدمة، وهن يعتبرن أن أفضل السبل لتحسين فرصهن في الحصول على عمل بعد الإفراج عنهن تتمثل في المؤهلات المهنية لا الدراسية.

وقد أنشئ فريق تابع لدائرة السجون معني بتعليم النساء وتدريبهن لتقديم توصيات بشأن وضع منهاج تعليمي يلبي إلى حد بعيد احتياجات السجينات.

وحددت السياسة التعليمية والتدريبية، التي وافق عليها مجلس السجون في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، أهدافا واضحة لجميع السجناء تعكس اهتمام الحكومة بالتعليم المتواصل مدى الحياة وتماشي والأهداف الوطنية في مجال التدريب. وسيكفل تنفيذ هذه السياسة تركيز البرامج التعليمية المعدة للسجينات على المهارات الأساسية والحصول على عمل وعلى الاعتراف بها على الصعيد الوطني.

وقد أصدر في آب/أغسطس ١٩٩٨، دليل عن تقديم التعليم والتدريب في سجون النساء. ويقدم الدليل سجلا مستكملا لكل المواد الدراسية المقدمة ويقتل استمرارية تقديم الدروس.

#### العقائد الدينية

تم، منذ التصويت الذي أجري عام ١٩٩٣ في المجلس الأعلى للكنيسة الانكليزية، قبول نساء كقسيسات إنجليكانيات. ويعملن حاليا قسيسات في جميع فئات السجون: سجون الذكور وسجون الإناث، وفي المؤسسة الإصلاحية للمجرمين من الشباب.

#### جرائم ضد نظام السجون

سجل التقرير الأخير للمملكة المتحدة زيادة عدد الجرائم بين السجينات عنه بين السجناء. وفيما يخص الجرائم ضد نظام السجون التي ترتكبها النزيلات، فإن الأرقام المتاحة تبين اتجاهها أكثر تقلبا من الاتجاه الخاص بالنزلاء. فقد انخفضت نسبة الجرائم التي ارتكبتها إناث والتي نفذت عقوبات عليها من أعلى مستوى بلغته أي ٣٤٣ جريمة لكل ١٠٠ نزيل في عام ١٩٩٤، إلى ٢٤٤ جريمة في ١٩٩٧. وخلال نفس الفترة، انخفضت نسبة الجرائم التي ارتكبها الذكور من ٢٢٠ إلى ١٧٤ جريمة لكل ١٠٠ نزيل.

### المادة ٣:

#### القضاء على التمييز

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

#### القضاء على التمييز

ترغب الحكومة في الحد من حوادث التمييز حيثما وجدت. فلا يزال العديد من النساء يتعرضن للتمييز في حالات كثيرة، وقد يعاني بعضهن من عراقيل مزدوجة. ومنهن، مثلا، المعاقات أو المنتميات إلى إحدى الأقليات العرقية.

#### الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، صادق البرلمان على قانون حقوق الإنسان. ويعزز هذا القانون من وضع الحقوق والحريات المضمونة بموجب الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان موضع التنفيذ في القوانين المحلية، كما أنه يتيح الفرصة لمناقشة نقاط واردة في الاتفاقية أمام محاكم في المملكة المتحدة. ويشمل ذلك المادة ١٤ التي تحظر التمييز في التمتع بالحقوق التي تنص عليها الاتفاقية.

وسيحظر هذا القانون، مع استثناءات محدودة، على السلطات العامة القيام بأي تصرفات تتنافى والحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية. وسيكون بوسع الأشخاص الذين يرون أن حقوقهم بموجب الاتفاقية قد انتهكت أن يرفعوا دعوى بذلك إلى المحاكم الداخلية، وأن يتلقوا الانتصاف الملائم إذا وجدت المحكمة أن تصرف السلطة العامة غير قانوني. وسيتعين على المحاكم، بموجب هذا القانون، أن تعتمد إلى تفسير وتنفيذ التشريع المحلي، قدر المستطاع، بما يتفق والحقوق الواردة في الاتفاقية. فإن لم تستطع، يصبح بوسع المحكمة العليا وما فوقها أن تعلن منافية التشريع للاتفاقية وأن تبلغ البرلمان بضرورة تغيير القانون.

ولم يتم حتى الآن وضع الأحكام الرئيسية لهذا القانون موضع التنفيذ. إذ يتطلب الأمر، قبل الوصول إلى هذه المرحلة، استفادة الجهاز القضائي من التدريب في هذا الشأن حتى يمكنه التعامل مع المسائل الواردة في الاتفاقية بثقة. كما تحتاج الإدارات الحكومية إلى الوقت للإعداد لتنفيذ الاتفاقية.

### العرق والعراقيل المزدوجة

خلال الفترة من ربيع عام ١٩٨٤ إلى ربيع عام ١٩٩٨، ارتفع معدل توظيف الإناث البيض بنسبة ١٠ في المائة، ولم يرتفع بالنسبة للنساء المنتميات إلى أقليات عرقية إلا بنسبة ٤ في المائة. وفي عام ١٩٩٧، بلغ معدل النشاط الاقتصادي من النساء أعلى مستوياته بين النساء السود من منطقة البحر الكاريبي، حيث بلغ ٧٥ في المائة، مقابل ٧٣ في المائة للنساء البيض. وبالمقارنة مع ذلك، كانت نسبة النشاط الاقتصادي بين النساء الباكستانيات والبنغاليات جد منخفضة، حيث بلغت ٢٩ في المائة. ورغم أن معدلات النشاط الاقتصادي الرسمي للنساء الباكستانيات والبنغاليات كانت منخفضة، فرما كان في هذه الأرقام تقليل من قيمة ما يقمن به من أعمال في إطار النشاط التجاري الأسري وفي الاقتصاد غير الرسمي.

وتعتبر احتمالات شغل الباكستانيات والبنغاليات والهنديات والأفريقيات السود لوظائف فنية أو تقنية أقل الاحتمالات بينما تتوفر للصينيات أعلى مستويات التمثيل في هذه الوظائف وذلك يتفق مع كونهن حاملات لأكثر قدر من المؤهلات إجمالاً. وتتوفر لمجموعة النساء الكاريبيات أكبر الاحتمالات لحمل مؤهلات عالية دون مستوى الشهادات الجامعية، بينما تعد الباكستانيات والبنغاليات أقل تأهيلاً من جميع النساء الأخريات بكثير.

١-٣ أعلى المؤهلات التي حصلت عليها النساء المنتميات إلى مختلف الأقليات العرقية واللائي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و ٥٩ سنة

شهادة جامعية أو ما فوقها	الدرجة الثانوية العليا أو ما يعادلها	مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي أو ما يعادلها	دون مؤهل، أو دون مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي	
٨ في المائة	٢٩ في المائة	٢٥ في المائة	٣٨ في المائة	البيض
٣ في المائة	٣٤ في المائة	٢٩ في المائة	٣٤ في المائة	الكاريبيات
١٩ في المائة	١٩ في المائة	٢١ في المائة	٤٠ في المائة	الهنديات
١٥ في المائة	٢٧ في المائة	٢٥ في المائة	٣٢ في المائة	الأفريقيات/الآسيويات
٧ في المائة	١١ في المائة	٢٢ في المائة	٦٠ في المائة	الباكستانيات
٣ في المائة	٧ في المائة	١٧ في المائة	٧٣ في المائة	البنغاليات
١٧ في المائة	٣٠ في المائة	٢٩ في المائة	٢٥ في المائة	الصينيات
١١ في المائة	٢٤ في المائة	٢٤ في المائة	٤١ في المائة	جميع الأقليات العرقية

المصدر: Modood, T. et al. (1996) Ethnic Minorities in Britain, London PCI.

وفي عام ١٩٩٧، كانت احتمالات التعرض العرقي للتمييز حسب الوظيفة والمهنة، وحسب العمل في قطاع الخدمات لدى النساء من جميع الفئات أكبر منها لدى الرجال. فقد بلغ عدد الرجال العاملين في مجال الصناعة (١٩ في المائة) حوالي ضعف عدد النساء (١١ في المائة). غير أن احتمالات عمل الهنديات والباكستانيات في هذا القطاع بلغت ضعف احتمالات عمل النساء الأخريات تقريبا.

ويتركز عمل النساء السود في قطاعات اقتصادية معينة، مثل القطاع الفندقية، وخدمات المطاعم، والبيع بالتجزئة، وخدمات أخرى. وكان حوالي الثلث منهن يعملن في قطاعي الصحة أو العمل الاجتماعي، في حين لم يعمل في هذين القطاعين من جميع النساء سوى الخمس. كما كانت معدلات ترقيتهن أبطأ وساعات عملهن أطول. وفيما يبلغ متوسط عدد ساعات عمل النساء البيض ٣١ ساعة أسبوعيا، فإن النساء المنتميات إلى الأقليات العرقية يعملن ٣٣ ساعة في الأسبوع.

ويمكن أن يؤدي التمييز حسب الوظيفة والمهنة إلى إيجاد جوانب سيئة إضافية. فحسب الدراسة الاستقصائية عن القوى العاملة التي أجريت في ١٩٩٧، كان متوسط أجور النساء عن كل ساعة أقل من الرجال. وسجلت النساء المنتميات إلى بعض الفئات العرقية، أي الهنديات والباكستانيات/البنغاليات، أدنى مستويات الأجور.

#### الوظائف التي تشغلها النساء المنتميات إلى أقليات عرقية في الخدمة المدنية

في عام ١٩٩٤، طلب ديوان مجلس الوزراء، في إطار التزامه الأشمل بتشجيع تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية، إجراء دراسة تستهدف:

- تحديد التصورات التي تحملها الموظفات في الخدمة المدنية من النساء المنتميات إلى أقليات عرقية عن أي عراقيل واجهتها أمام حصولهن على فرص متكافئة؛
- تحديد تدرج حياتهن المهنية، استنادا إلى الإحصاءات المتوفرة، بالمقارنة مع الرجال ومع النساء البيض؛
- تحديد أية عقبات تعترض تكافؤ الفرص، مع مراعاة التصورات والمعلومات الإحصائية وأية معلومات أخرى متوفرة؛
- وتحديد حلول عملية ذات فعالية من حيث التكاليف لمعالجة أية عقبات تعترض التكافؤ.

وفي حين أن التركيز الرئيسي للدراسة كان على تصورات النساء المنتميات إلى أقليات عرقية لخبرتهن الوظيفية في الخدمة المدنية، فإنها حصلت أيضا على آراء نساء بيض، ومديرات ذات خبرة في

إدارة موظفات من أصول عرقية متعددة، وموظفي ومديري الموارد البشرية ورجال ينتمون إلى أقليات عرقية.

كانت الاستنتاجات الرئيسية لدراسة العراقل المزدوجة: النساء المنتميات إلى أقليات عرقية في قطاع الخدمة المدنية التي نشرت في عام ١٩٩٦، كما يلي:

الحياة في مكان العمل: كان رأي معظم الموظفات اللائي اشتركن في الدراسة هو أن النساء المنتميات إلى أقليات عرقية يعانين من التمييز العنصري والتحيز الجنسي. ويرين كذلك أن حياتهن في مكان العمل هي أسوأ من حياة النساء البيض والرجال المنتمين إلى أقليات عرقية.

الاتصالات والعمل في فريق: تشعر النساء المنتميات إلى أقليات عرقية أنهن لا يشكلن جزءاً من ثقافة الخدمة المدنية وأن هناك عقبات تحول دون الاتصال بينهن وبين الموظفات البيض.

الاقتناع بالوظيفة والطموحات الوظيفية: بالرغم من أن معظم الموظفات اللائي تمت مقابلتهن عبرن عن عدم رضى إزاء الافتقار الحالي لفرص النجاح في الخدمة المدنية، فإن رضاهن النساء المنتميات إلى أقليات عرقية عن مضمون عملهن أقل من مثيله لدى النساء البيض والرجال المنتمين إلى أقليات عرقية. وهناك فرق ملحوظ آخر وهو أن النساء المنتميات إلى أقليات عرقية يشعرن، على ما يبدو، بخيبة أمل أكبر نتيجة انعدام تقدمهن والاعتراف بهن من الموظفات الأخريات اللائي تمت مقابلتهن.

الترقية، والتدريب والتطور الوظيفي: بالرغم من أن النساء المنتميات إلى أقليات عرقية يعتبرن أنفسهن مؤهلات للترقية، فإنهن يشعرن بأن لديهن فرصاً أقل للترقية من النساء البيض. غير أن هذا لا يعني أنهن يفتقرن إلى التدريب والارتقاء الذاتي: فقد حصلت العديداً منهن على تدريب أكثر من زميلاتهن البيض وبيذن جهوداً كبيرة لتوسيع مهاراتهن وخبرتهن.

فعالية سياسات تكافؤ الفرص، والتحسينات المقترحة: ترى النساء المنتميات إلى أقليات عرقية نتائج ملموسة قليلة ناشئة عن سياسات تكافؤ الفرص في قطاع الخدمة المدنية؛ وعلى النقيض من ذلك، تشعر النساء البيض أن هذه السياسات هي إحدى المنافع الرئيسية للعمل في قطاع الخدمة المدنية.

#### التوصيات التي تقدمها الدراسة

قدمت الدراسة التي أجريت عام ١٩٩٦ توصيات باتخاذ إجراءات تحت خمس عناوين رئيسية:

• فتح سبل الاتصال مع النساء المنتميات إلى أقليات عرقية

• تطوير الإمكانيات

- إدارة الأشخاص
- تحسين الحياة في مكان العمل للجميع
- تحسين تنفيذ سياسات تكافؤ الفرص.

#### استعراض التقدم

قام ديوان رئاسة الوزارة، في نيسان/أبريل ١٩٩٨، بتعميم استعراض للتقدم على الإدارات والوكالات. وقد وجد الاستعراض أن جميع الإدارات والوكالات تقريبا قد اتخذت بعض الإجراءات الأولية للنظر في الآثار المترتبة على اعتماد منظماتها لدراسة العراقل المزدوجة. وتؤكد الدراسة الأصلية واستعراض التقدم على ضرورة تحديد دواعي القلق إزاء التمييز الجائر ومعالجتها ضمن استراتيجية تكافؤ فرص فعالة.

ويبرز الاستعراض أمثلة عن الممارسات الجيدة ويبين المجالات التي تحتاج إلى مزيد من العمل. وتشمل الإجراءات المحددة التي أبرزها الاستعراض للإدارات والوكالات تشجيع إجراءات واضحة لشكاوى التحرش لأجل الموظفين، بمن فيهم أولئك الذين يتعاملون مباشرة مع الجمهور، وقياس الثقة في إجراءات تقديم الشكاوى؛ وضمان التدريب الفعال على التوعية بتكافؤ الفرص وإعداد المديرين لإدارة الأفرقة المختلفة بطريقة فعالة؛ وتنفيذ إثبات المساواة ورصد فعالية السياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين.

وتشجع جميع الإدارات والأجهزة الحكومية على وضع استراتيجية شاملة لتحقيق تكافؤ فرص تعالج أية عراقيل تواجهها فئات معينة. فتحدد العراقل المزدوجة ومعالجتها هو أحد الجوانب الهامة في تلك الاستراتيجية. وقد أدخلت إدارة الضمان الاجتماعي، على سبيل المثال، مخطط تحقيق الإمكانات لتأسيس جهاز موظفين من الأقليات العرقية.

#### **النساء المعوقات**

كان عدد الأشخاص المسجلين كمعوقين، بموجب القانون المتعلق (بعمل) الأشخاص المعوقين لعام ١٩٤٤، ٣٣٢ ٣٦٦ شخصا في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، منهم ٢٥٤ ٩٩ امرأة. هذا بالمقارنة مع ٤٠٩ ٣٨١ أشخاص مسجلين كمعوقين في نيسان/أبريل ١٩٩٥، منهم ٣٨١ ٢٨٠ رجلا و ١٠١ ٠٢٨ امرأة.

ويقدم الجدول التالي معلومات عن الأشخاص المعوقين في سوق العمل (بالآلاف، عمود النسبة المئوية)

## ٢-٣ العاهات الطويلة الأمد الحالية فقط

المعاقون لفترة غير طويلة الأجل	(ب) العاهة التي تحد القدرة على العمل	(أ) قانون التمييز على أساس العوق العامية الحالية	المعاقون لأجل طويل* (أ) أو (ب)	
٢٨ ٦٦٤	٥ ٢٠٨	٤ ٩٦٩	٦ ٢٠١	جميع الأشخاص في سن العمل
%٢٨	%١٥	%١٤	%١٨	الرجال من سن ١٦ - ٦٤ والنساء من سن ١٦ - ٥٩
%٤٨	%٤٦	%٤٨	%٤٧	** النسبة المئوية للنساء
%٧	%٦	%٦	%٦	النسبة المئوية للأقليات العرقية

المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة، شتاء ١٩٩٧/٩٨. الأرقام تخص بريطانيا العظمى فقط.

\* تشمل هذه الفئة أصحاب العاهات التي تحد من نوع وكمية العمل، أو التي لها آثار سلبية جسدية على أنشطتهم اليومية، وأولئك الذين يعانون حالات مرضية مستفحلة. وقد تستثني هذه الفئة الأشخاص ذوي الحالات المرضية المستفحلة والتشوّهات الخطيرة الذين يشعرون أن هذه العاهات لا تحد من قدرتهم على العمل أو لها أية آثار سلبية جسدية على أنشطتهم اليومية.

\*\* تعكس الأرقام المنخفضة عدم إدراج النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٦٠ و ٦٤ عاما في تعداد السكان الذين هم في سن العمل.

قانون التمييز على أساس العوق في المملكة المتحدة

سنت حكومة المملكة المتحدة، منذ التقرير الأخير، قانون التمييز على أساس العوق لعام ١٩٩٥. ويشمل هذا القانون حكما جديدا يتعلق بالحق في عدم التمييز في العمل وقد حل محل أحكام القانون المتعلق (بعمل) الأشخاص المعوقين لعام ١٩٤٤، وينص على الحق في الحصول على السلع والخدمات وعلى إقامة مجلس وطني جديد للمعوقين (يشمل بريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية). ودخلت أحكام العمل الرئيسية والحقوق الأولى لحرية الحصول على السلع والخدمات لقانون التمييز على أساس العوق حيز النفاذ في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦.

وبالرغم من أن القانون ينطبق على الرجال والنساء على السواء، فقد تم وصفه هنا ببعض التفصيل لأنه من المتوقع أن يكون له أثر هام على حياة النساء المعوقات. ويعرّف الشخص المعاق، بموجب قانون التمييز على أساس العوق، بأنه أي شخص مصاب باختلال جسدي أو عقلي له آثار سلبية جسدية وطويلة



الأجل على قدرته أو قدرتها على القيام بالأنشطة اليومية العادية. وتغطي أيضا الأحكام المتعلقة بالعمالة والحصول على السلع والخدمات الأشخاص الذين كانوا مصابين بعاهات. وتتوفر أحكام إضافية تتعلق بتعريف المعوقين وترد في الأنظمة الأساسية والمبادئ التوجيهية القانونية.

وبدءاً من كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦، أصبح من غير الشرعي وفقاً للجزء الثاني من القانون، أن يمارس صاحب عمل لديه ٢٠ موظفاً أو أكثر التمييز ضد الأشخاص المعاقين. وهذا يعني أن صاحب عمل كهذا لا يستطيع معاملة أي موظف أو طالب وظيفة بطريقة أقل إيجابية من معاملته لأشخاص آخرين، لسبب يتصل بعاهة لدى طالب أو طالبة الوظيفة، إلا إذا أمكن تبرير هذه المعاملة. وبالنسبة للمعاقين العاملين، يشمل واجب أرباب الأعمال بعدم التمييز ضدهم منحهم فرص الترقية والنقل والتدريب واستحقاقات أخرى.

٣-٣ الأرقام والنسب المئوية لجميع الأشخاص المعاقين الذين هم في سن العمل حالياً (١٩٩٨) في المملكة المتحدة

المجموع*	النساء	الرجال	
٤ ٠٠٨ ٠٠٠ ٪١١	١ ٨٩٦ ٠٠٠ ٪١١	٢ ١١٢ ٠٠٠ ٪١١	المعاقون (المصابون حالياً بعاهة) والمصابون بعاهة تحد من عملهم على السواء، حسب قانون التمييز على أساس العوق
٩٥٤ ٠٠٠ ٪٣	٤٧٩ ٠٠٠ ٪٣	٤٧٤ ٠٠٠ ٪٣	المعاقون (المصابون حالياً بعاهة) فقط، حسب قانون التمييز على أساس العوق
١ ٢٧٨ ٠٠٠ ٪٤	٥٥١ ٠٠٠ ٪٣	٧٢٧ ٠٠٠ ٪٤	المصابون بعاهة تحد من عملهم فقط
٦ ٢٣٩ ٠٠٠ ٪١٧	٢ ٩٢٦ ٠٠٠ ٪١٧	٣ ٣١٣ ٠٠٠ ٪١٨	المجموع*
٤ ٩٦١ ٠٠٠ ٪١٤	٢ ٣٧٦ ٠٠٠ ٪١٤	٢ ٥٨٦ ٠٠٠ ٪١٤	مجموع المعاقين (المصابين حالياً بعاهة)* حسب قانون التمييز على أساس العوق
٥ ٢٨٦ ٠٠٠ ٪١٥	٢ ٤٤٧ ٠٠٠ ٪١٤	٢ ٨٣٩ ٠٠٠ ٪١٥	مجموع المصابين بعاهة تحد من عملهم*

المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة، ربيع ١٩٩٨.

\* ملحوظة: قد لا تسفر الأعداد عن المجموع لأنها أعداد تقريبية.

أما بالنسبة لجميع الذين في سن العمل في المملكة المتحدة، فقد تم تلخيص المعلومات الواردة في الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة، لربيع ١٩٩٨، في الجدول أعلاه. وتشمل فئة المعاقين (المصابين حاليا بعاهة)، حسب قانون التمييز على أساس العوق، الأشخاص المصابين بعاهة طويلة الأمد تحد بدرجة كبيرة من أنشطتهم اليومية. أما بالنسبة لفئة المصابين بعاهة تحد من عملهم، فتشمل أولئك المصابين بعاهة طويلة الأمد تؤثر على نوع ومقدار العمل الذي يمكن أن يقوموا به.

كما يحدث التمييز عندما يخفق صاحب عمل في الالتزام بواجب إجراء تعديلات معقولة من أجل المعوقين، إلا إذا كان لهذا الإخفاق ما يبرره. وتتوفر مدونة للممارسات الجيدة في العمل، بالإضافة إلى توجيهات عملية لأرباب الأعمال.

استهل في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧ استعراض للحد الأدنى لأصحاب الأعمال الصغيرة يعني أولئك الذين يوظفون أقل من ٢٠ موظفا. وشمل الاستعراض عملية تشاور واسعة النطاق، تلاها إعلان الحكومة أنه بدءاً من كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨ سيجري تطبيق أحكام العمالة لقانون التمييز على أساس العوق على أصحاب الأعمال الذين يوظفون ١٥ شخصا أو أكثر، بعد أن كان الحد السابق ٢٠ شخصا أو أكثر. وسوف يطلب إلى لجنة حقوق المعوقين، بعد تأسيسها، رصد التقدم في هذا المجال بغية تقديم أية توصيات إضافية. ويوفر خط هاتفي مباشر معزز للمساعدة تابع لقانون التمييز على أساس العوق مزيداً من المعلومات المركزة ونصائح عملية جيدة لأصحاب الأعمال الصغيرة وغيرهم، ويساعد على توجيه مستعملي الخط المباشر إلى مقدمي المشورة المتخصصين المناسبين.

وتم إدخال الأحكام التي تمنع المنظمات التجارية من التمييز ضد الأشخاص المعوقين في ٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦ (بالإضافة إلى حقوق العمل الأخرى) باستثناء واحد وهو القيام بواجب إجراء تعديلات معقولة. وهذا يعني أن الأحكام تشمل النقابات العمالية، واتحادات أرباب الأعمال، والغرف التجارية، والمؤسسات والهيئات القانونية والمهنية، مثل نقابة المحامين، بالإضافة إلى أية واجبات قد تقع عليهم كأرباب أعمال ومقدمي خدمات.

والمجلس الوطني للمعوقين، الذي أسس بمقتضى قانون التمييز على أساس العوق لعام ١٩٩٥، هو هيئة مستقلة تتألف واجباتها القانونية من إسداء المشورة للحكومة بشأن التدابير التي يحتمل أن تؤدي إلى تخفيف التمييز ضد المعوقين أو القضاء عليه، وبشأن طريقة تنفيذ قانون التمييز على أساس العوق وممارسته العملية. ويمكن أن يسدي المشورة للحكومة بمبادرة خاصة منه وأن يقوم بإعداد مدونات الممارسة الجيدة المتعلقة بقانون التمييز على أساس العوق عندما يُطلب إليه ذلك. ويقدم المجلس تقريراً إلى البرلمان في نهاية كل سنة مالية. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨، أكمل المجلس عملية التشاور بشأن مشروع مدونة الممارسة الجيدة على الأحكام المتبقية في الجزء الثالث من قانون التمييز، والتي تدخل حيز النفاذ في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ في حالة إجراء تعديلات معقولة على السياسات والممارسة المتبعة وتوفير المساعدات الإضافية؛ وفي عام ٢٠٠٤ في حالة إجراء تعديلات معقولة في أماكن العمل. ويجري حالياً

تحليل ردود الفعل. وسوف تحل هذه المدونة محل مدونة أخرى أصدرتها الحكومة، تقوم على اقتراحات المجلس الوطني للمعوقين، تشمل الحقوق الأولى للحصول على السلع والخدمات، وكان قد بدأ سريانها في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦.

ومن أجل مساعدة الأشخاص المعوقين البالغ عددهم ٨,٥ ملايين في بريطانيا، ستقوم الحكومة بإنشاء لجنة حقوق المعوقين للمساعدة في إنفاذ حقوق جميع الأشخاص المعوقين، بمن فيهم المعوقات. وسيكون للجنة نطاق واسع من المهام، بما في ذلك الرصد، وستكون مصدرا مركزيا لإسداء المشورة للأشخاص المعوقين، وأصحاب الأعمال التجارية، والجمهور وقطاع المتطوعين. وقد قدم مشروع قانون لجنة حقوق المعوقين في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨ وسيتم إنشاؤها في عام ٢٠٠٠. ومن المتوقع إلغاء المجلس الوطني للمعوقين بعد أن يتم إنشاء اللجنة.

أنشئت في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧ فرقة عمل خاصة بحقوق المعوقين يرأسها وزير شؤون المعوقين الذي مقره في وزارة التعليم والعمل. وتلزمها صلاحياتها بتقديم توصيات إلى الحكومة بشأن كيفية تأمين حقوق مدنية شاملة للمعوقين بحلول حزيران/يونيه ١٩٩٩. ويستند مشروع قانون لجنة حقوق المعوقين إلى التوصيات التي قدمتها فرقة العمل في آذار/ مارس ١٩٩٨.

وأعلن فتح باب العضوية في فرقة العمل في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧. وهناك ٢٤ عضوا تم اختيارهم من منظمات المعوقين، ونقابات العمال، وأجهزة الحكم المحلي والأعمال التجارية، بما في ذلك الأعمال التجارية الصغيرة. وهناك إثنا عشر عضوا في فرقة العمل هم أنضسهم معوقون، وتسعة منهم من النساء.

#### فرص العمل المتاحة للمعوقين في المملكة المتحدة

تبحث غالبية الرجال والنساء من المعوقين أيضا عن عمل بمساعدة من الخدمات العامة لمراكز التوظيف وبرامج العمالة والتدريب. وتعطى الأولوية في هذه البرامج للأشخاص ذوي العاهات. وتقدم مساعدة الأشخاصيين حينما وجدت حاجة إليها عن طريق فرق خدمات المعوقين التابعة لدوائر العمالة. وفي إطار هذه الفرق، يقدم المستشارون بشأن عمالة المعوقين معلومات عن العمالة والتدريب، وتقييم العمالة والاستعداد الوظيفي المناسب، فضلا عن إسداء المشورة بشأن برنامج الحصول على العمل، وهو برنامج يساعد المعوقين على تذليل العقبات التي تعترض الحصول على عمل، بالإضافة إلى برنامج العمالة المدعوم لذوي العوق الشديد. ويستطيع المستشارون بشأن عمالة المعوقين إسداء المشورة أيضا للأشخاص الذين يصابون بعاهة أثناء عملهم بشأن الاحتفاظ بوظيفتهم أو للأشخاص الذين تؤثر عاهتهم المصابين بها على عملهم.

كما تشجع فرق خدمات المعوقين ممارسات العمل الجيدة بترويج المبادرة الرمزية التي اتخذتها دوائر العمالة. وتمكّن المبادرة الرمزية أرباب العمل من إبداء التزامهم بتوظيف أشخاص ذوي عاهات كما تساعد المعوقين على التعرف على المؤسسات الملتزمة بمنحهم فرصا ثابتة للعمل.

#### برنامج جديد للأشخاص المعوقين

بموجب البرنامج الجديد للأشخاص المعوقين، أُفرد مبلغ قدره ١٩٥ مليون جنيه استرليني من ضريبة الكسب غير المنتظر لتمويل برنامج يسعى لتحسين فرص المعوقين على البقاء في عملهم أو الانتقال إلى عمل آخر.

والبرنامج الجديد للمعوقين هو جزء لا يتجزأ من السياسة العامة لمساعدة المعوقين على الحصول على عمل. وسوف يستعاض بخضم ضريبي جديد للمعوقين يزمع العمل به في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ عن بدل العمل الممنوح للمعوقين ويعتبر تحسينا مدخلا عليه. كما تقوم الحكومة بدراسة أثر قواعد الاستحقاقات على الحوافز المقدمة للمعوقين الذين يرغبون في العمل، وبالنظر في إجراء تغييرات على تلك القواعد التي تقف حائلا أمام العمل.

وهناك أكثر من مليون شخص في سن العمل يطالبون باستحقاقات العجز عن العمل. يتلقى ١,٦ مليون منهم استحقاقات العجز عن العمل المسددة، وتشكل النساء أكثر من ٣١ في المائة من هؤلاء.

ويرغب في العمل مليون شخص من أولئك الذين يطالبون باستحقاقات العجز عن العمل. ولم تستغل غالبية هؤلاء الأشخاص لخمس سنوات أو أكثر تقريبا، ونصفهم فوق سن الخمسين. وثلثا الأشخاص الذين يقدمون الطلبات الجديدة للحصول على استحقاقات العجز عن العمل، مرضى لفترة ستة أشهر، ويتلقى الباقيون البديل الذي يمنح لمتمسكي الوظائف.

ويتضمن البرنامج الجديد للأشخاص المعوقين أربعة عناصر:

- مشاريع ابتكارية - ينطوي أحد العناصر الأساسية للخطة الجديدة على تمويل عدد من البرامج الابتكارية لتجربة طرق لمساعدة الأشخاص الراغبين في العمل؛
- خدمة المستشارين الشخصيين - تجري تجربة مبادرة في ١٢ منطقة من البلد وتشمل أكثر من ربع مليون شخص يحصلون على استحقاقات عجز. ويقدم المستشارون المشورة والدعم على أساس فردي للمعوقين الذين يريدون الاتجاه نحو العمل؛
- البحث والتقييم - سيجري الاضطلاع ببرنامج للبحث والتقييم. وسيتيح هذا تقييم فعالية الخطة الجديدة للمعوقين وبحث المسائل التي تمس الفئة المستهدفة؛

- حملة إعلامية - سيجري الاضطلاع بحملة إعلامية لزيادة الإلمام بالمساعدة المتاحة حالياً لمساعدة الأشخاص في الحصول على عمل وتغيير مواقف أرباب العمل والجمهور.

#### الإجراءات المتعلقة بالمعوقين في الخدمة المدنية

وضع ديوان رئاسة الوزراء في عام ١٩٩٤، "برنامج عمل لأجل تحقيق تكافؤ فرص العمل بالخدمة المدنية للمعوقين". وبعد سن قانون التمييز على أساس العوق في عام ١٩٩٦، وإدخال تعديلات على الأوامر المجلسية المتعلقة بالخدمة المدنية تتيح اتخاذ تدابير خاصة في التعيين مثل المقابلات المضمونة، جرى تنقيح برنامج العمل. وعمم كتيب عملي "التركيز على المقدرة: دليل عملي للممارسة الجيدة في توظيف المعوقين" على الإدارات والوكالات في عام ١٩٩٦.

٤-٣ الموظفون المعوقون من مجموع موظفي الخدمة المدنية حتى عام ١٩٩٧، كنسبة مئوية

المجموع	النساء	الرجال	
٣,٨ %	٣,٩ %	٣,٨ %	الموظفون غير الصناعيين
٣,٠ %	١,٧ %	٣,٢ %	الموظفون الصناعيون
٣,٨ %	٣,٨ %	٣,٧ %	المجموع

المصدر: موجز البيانات عن تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية، ١٩٩٧

٥-٣ النسبة المئوية للموظفين المعوقين، موزعين حسب نوع الجنس حتى عام ١٩٩٧

المجموع	النساء	الرجال	
١٠٠ %	٥١,٥ %	٤٨,٥ %	الموظفون غير الصناعيين
١٠٠ %	٨,٦ %	٩١,٤ %	الموظفون الصناعيون
١٠٠ %	٤٩,٠ %	٥١,٠ %	المجموع

المصدر: موجز البيانات عن تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية، ١٩٩٧.

ولدعم عملية تحقيق تكافؤ الفرص في العمل سجل عدد من الإدارات والوكالات نفسه لدى دائرة العمالة لاستخدام رمز "موقف ايجابي تجاه المعوقين". وتأخذ الإدارات والوكالات على نفسها، بعد أن تصبح من المستخدمين للرمز، التزاما عاما بتحسين الفرص المتاحة للمعوقين، مثل إتاحة مقابلات مضمونة للمرشحين ذوي المؤهلات المناسبة، والتشاور مع الموظفين، وتقديم المشورة حول طرق الاحتفاظ بالأشخاص الذين أصبحوا معوقين ووضع برامج توعية للمدراء المباشرين.

وتدعم الخدمة المدنية أيضا عددا من مبادرات دائرة العمالة الأخرى التي توفر العمالة للمعوقين. ويتيح برنامج العمالة المدعوم فرص العمل للأشخاص الذي تصل درجة عوقهم إلى حد يمنعهم من أداء جميع المهام التي يتطلبها عملهم.

ويقدم برنامج امكانية الحصول على عمل المساعدة للإدارات والوكالات لكي تتغلب على الحواجز المتصلة بالعمل التي يواجهها المعوقون مثل تمويل عمليات تكييف المعدات أو أماكن العمل وتغطية التكاليف الإضافية لأجور النقل إلى العمل.

وفي عام ١٩٩٧، ارتفعت نسبة الموظفين الذين تحدد أنهم مصابون بعوق من مجموع الموظفين إلى ٣,٨ في المائة من ٢,٩ في المائة في عام ١٩٩٦. ومن جملة الموظفين الذين يغادرون الخدمة المدنية، فإن ٣ في المائة معوقون ولكن معدلات الاستقالة بالنسبة للموظفين المعوقين في الخدمة المدنية أقل إذ تصل إلى ١ في المائة مقارنة بـ ٣ في المائة بالنسبة للخدمة المدنية ككل.

وفي نيسان/أبريل ١٩٩٧، وضع برنامج الإعانات لموظفي الخدمة المدنية المعوقين كجزء من استجابة الخدمة المدنية للتوصيات التي قدمها في عام ١٩٩٥ الفريق الاستشاري المعني بتحقيق تكافؤ الفرص في الفئات العليا من الخدمة المدنية. ويتيح برنامج الإعانات مبلغا ماليا قدره ١٠ ٠٠٠ جنيه استرليني لتمويل أفراد في برنامج مدته سنتان من التدريب والتطوير الوظيفيين. ويجري أيضا جمع كل شخص حاصل على إعانة بمعلم خاص من الفئات العليا للخدمة المدنية يعمل معه أو معها على تخطيط تطوره الشخصي والوظيفي. والبرنامج مفتوح لجميع موظفي الخدمة المدنية الدائمين الذين تتوفر لديهم امكانيات لبلوغ منصب في الإدارة العليا داخل الخدمة المدنية ومعاقين على النحو المعرف في قانون التمييز على أساس العوق لعام ١٩٩٥. ومنحت ١٠ إعانات منذ بدء البرنامج في عام ١٩٩٧ منحت أربع منها لنساء.

"وبرنامج وركابل (WORKABLE) في الخدمة المدنية" هو مبادرة جديدة اتخذها ديوان رئاسة الوزراء بالاشتراك مع منظمة وركابل المعنية بالإعاقة. وقد بدأ في تموز/يوليه ١٩٩٨ وهو مكيف لمساعدة إدارات ووكالات الخدمة المدنية على منح طلاب الدراسات العليا والجامعية خبرة قيمة في مجال العمل وذلك بمنحهم تعيينات تتراوح مدتها بين شهر واحد و ١٢ شهرا. ويمكن تنظيم هذه التعيينات لتشكّل جزءا لا يتجزأ من دورة دراسية تحتسب في الحصول على الدرجة العلمية. وقد جرى بالفعل تنظيم ٢٧ تعيينا على الأقل منها ١٣ لنساء. وقد منح مشاركا واحد على الأقل وظيفة دائمة في الخدمة المدنية.

## التنمية الدولية

يحتل القضاء على التمييز القائم على نوع الجنس مكانة رئيسية في سياسة المملكة المتحدة المتعلقة بتقديم المساعدة إلى البلدان النامية. وينعكس ذلك في الكتاب الأبيض عن التنمية الدولية الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ والذي يحدد هذا الالتزام في سياق السعي إلى القضاء على الفقر في العالم، وإعمال حقوق الإنسان وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وينص الكتاب الأبيض على أن سياسة الحكومة المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل "تشكل جزءاً أساسياً لا يتجزأ من نهجنا إزاء التنمية"، وأنها "... تقوم على مبادئ حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية"، وأنه لا يمكن القضاء على الفقر ... "حتى تتاح للرجال والنساء فرصاً متكافئة للوصول إلى الموارد والخدمات اللازمة لتنمية إمكاناتهم الفردية والوفاء بالتزاماتهم تجاه الأسرة والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل أعم".

وقد عززت سياسة التنمية الدولية الجديدة ووسعت نطاق التزام المملكة المتحدة بالمساواة بين الجنسين ودعمت تحولاً هاماً في التفكير الدولي من منظور يعتبر المرأة فئة مستهدفة للمساعدة الإنمائية إلى منظور يعتبر أن لها دوراً كاملاً تؤديه على قدم المساواة مع الرجل بوصفها عناصر فاعلة أساسية في عملية التنمية والكفاح ضد الفقر.

وتستخدم إدارة التنمية الدولية، في تنفيذ هذه السياسة، نهجاً "ذا مسارين": تقييم أوجه اللامساواة بين النساء والرجال، والفتيان والفتيات، ومعالجتها بوصف ذلك جزءاً لا يتجزأ من مجموع الأنشطة الإنمائية؛ ودعم مبادرات محددة ومركزة لتعزيز عملية تمكين المرأة. ويشدد الكتاب الأبيض على الدور الأساسي للشراكات في السعي إلى بلوغ أهداف التنمية الدولية. وتعمل إدارة التنمية الدولية في شراكة مع المجتمع الدولي والحكومات في البلدان النامية والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

وتقوم المملكة المتحدة بحشد الدعم لمجموعة من الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً للقرن الحادي والعشرين. وترمي هذه الأهداف إلى التخفيض بحلول عام ٢٠١٥ من نسبة سكان العالم الذين يعيشون في حالة فقر إلى نصف ما هي عليه. ويقدر أن ما يصل إلى ٧٠ في المائة من فقراء العالم من النساء. وتشمل الأهداف الأساسية القضاء على التمييز في التعليم القائم على نوع الجنس وإجراء تخفيضات هامة في معدلات وفيات الأمهات.

وإنفاق إدارة التنمية الدولية في جميع القطاعات على الأنشطة التي تشمل تعزيز المساواة بين الجنسين وإزالة التمييز آخذ في الارتفاع بشكل حاد، ومن المتوقع أن يتواصل هذا الاتجاه. وفي الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨، جرت الموافقة على ١٢٤ مشروعاً وبرنامجاً جديداً تبلغ قيمتها ٢٦٦ مليون جنيه استرليني وتشكل المساواة بين الجنسين إما الهدف الرئيسي أو أحد الأهداف الهامة لتلك البرامج والمشاريع. ويمثل هذا أكثر من ٢٥ في المائة من مجموع الالتزامات الثنائية للسنة ويواصل اتجاهها شهد ازدياد الالتزامات

المرتبطة بتنفيذ السياسات المتعلقة بالجنسين بنسبة ٥٠ في المائة خلال السنوات الأربع الماضية. وتدعم إدارة التنمية الدولية حاليا أكثر من ٣٠٠ مشروعا وبرنامجا على صعيد العالم تعزز بطريقة أو بأخرى المساواة بين الجنسين.

وتسعى إدارة التنمية الدولية إلى زيادة تسهيل توفر الموارد والفرص للتنمية الاقتصادية والبشرية للنساء، وخاصة للفقيرات منهن. وتشمل النهج الأساسية السعي إلى تحسين إمكانية وصول المرأة إلى الأسواق وإلى فرص العمالة، وزيادة تسهيل توفر القروض للفقيرات، وكفالة أن تفيد تحسينات الهياكل الأساسية للمرأة بنفس القدر الذي تفيد به الرجل. وتساهم المملكة المتحدة أيضا في تصميم برامج الإدارة الاقتصادية والاستثمارات القطاعية التي تراعي الفوارق بين الجنسين وفي نمو قطاع خاص يتسم بالمسؤولية الاجتماعية.

وبدأ عمل جديد يتعلق بآثار العولمة وتحرير التجارة العالمية على المرأة. ويجري أيضا وضع برنامج لدعم المبادرات المتعلقة بالتجارة القائمة على القيم الأخلاقية والأعمال التجارية المسؤولة اجتماعيا وتشجيع وضع معايير أساسية للعمل تحمي المرأة والعمال الآخرين من الاستغلال.

وتوجد أدلة كثيرة على وضع المرأة غير المواتي في التعليم والصحة. فإثنان تقريبا من بين كل ثلاثة أشخاص أميين في العالم من النساء، في حين أن حظوظ فقيرات العالم في الوفاة من جراء أسباب تتصل بالحمل والولادة تتجاوز بأكثر من مائة مرة حظوظ النساء في أوروبا. والتزام المملكة المتحدة بهذا العمل قد أوضحه تعهد رئيس الوزراء في مؤتمر دنفر لعام ١٩٩٧ بمضاعفة الإنفاق على الصحة والتعليم والمياه النقية في أفريقيا مرتين بحلول عام ٢٠٠٠.

وتعمل إدارة التنمية الدولية على بلوغ هدفها المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع مجالات عملها، ويمكن إيراد أمثلة في جميع القطاعات التي تعمل فيها. ويتركز العمل حاليا بصورة متزايدة على قضايا تمكين المرأة، فضلا عن السعي إلى الحد من التخفيف من العبء الكبير الذي تتحمله المرأة في البلدان النامية.

وينفق أكثر من نصف ميزانية المعونة التي تقدمها المملكة المتحدة من خلال قنوات متعددة الأطراف منها الاتحاد الأوروبي، والأمم المتحدة ومصارف التنمية الدولية.

وتؤدي المملكة المتحدة دورا كاملا في عمل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والتي تمثل أحد المنتديات الرئيسية للتنسيق بين الجهات المانحة. وأسهمت إدارة التنمية الدولية بشكل رئيسي في وضع المبادئ التوجيهية للجنة المساعدة الإنمائية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التي صدرت في شباط/فبراير ١٩٩٨، وكتاب مرجعي للجنة يتصل بذلك عن "المفاهيم والنهج المرتبطة بالمساواة بين الجنسين". وتقوم إدارة التنمية الدولية أيضا بتعزيز روابطها مع



أمانة الكمنولث التي تقوم بعمل ابتكاري في المساعدة على وضع ميزانيات المرأة ونظم الإدارة التي تراعي الفوارق بين الجنسين لتحسين الخدمات العامة.

وما زال تعاون المملكة المتحدة مع أسرة الأمم المتحدة يتعزز ويتسع باستمرار. ومن الأمثلة على ذلك زيادة الدعم المالي الذي قدمته الحكومة لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة خلال عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٨ وتقديم المساعدة التقنية إلى برنامج منظمة العمل الدولية "وظائف أكثر وأفضل للمرأة". وتساعد إدارة التنمية الدولية أيضا منظمة الصحة العالمية على وضع سياسات ومبادئ توجيهية وبرامج تدريبية للعمال الصحيين لمعالجة الممارسات المسيئة لصحة الفتيات، بما في ذلك تشويه الأعضاء التناسلية للإناث.

وتعمل إدارة التنمية الدولية بالتعاون الوثيق مع البنك الدولي، ويشمل ذلك المساهمة في عمل الفريق المعني بالفقر والسياسات الاجتماعية التابع للبرنامج الخاص لتقديم المساعدة إلى أفريقيا والمتعلق بإدماج المشاغل المتصلة بالمساواة بين الجنسين في عملية تصميم برامج الإصلاح الاقتصادي. وقدم إسهام كبير في إعداد تقرير الحالة عن الفقر في أفريقيا لعام ١٩٩٨، شمل موضوع نوع الجنس والفقر في منطقة أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء الكبرى.

## المادة ٤:

تدابير خاصة مؤقتة

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

التدابير المؤقتة

تسمح الأحكام المتعلقة "بالعمل الإيجابي" من القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ بالتدريب المقتصر على أحد الجنسين بغرض زيادة نسبة التمثيل في الوظائف التي تكون فيها النساء منقوصة التمثيل. وتستخدم هذه الأحكام على نطاق واسع، وقد مكنت مقدمي عدد كبير من البرامج التعليمية والتدريبية مثل مجالس التدريب والمنشآت ومجالس المنشآت المحلية من عرض طائفة واسعة من البرامج للمساعدة في تلبية الاحتياجات الخاصة للمرأة. وكما هو الحال في بريطانيا العظمى فإن الأمر الخاص بالتمييز على أساس الجنس (أيرلندا الشمالية) يسمح بالتدريب المقتصر على أحد الجنسين في بعض الظروف ووضعت تدابير خاصة للمساعدة في تيسير عودة المرأة إلى صفوف القوى العاملة. وترد ضمن المادة ١٠ معلومات إضافية بشأن التدريب. كما يسمح "بالعمل الإيجابي" بموجب التشريعات الخاصة بالعلاقات العنصرية. وهناك طائفة من التدابير يمكن أن يستند إليها أرباب العمل وغيرهم لمساعدة السكان من الأقليات العرقية في التنافس على الوظائف على قدم المساواة مع بقية أفراد القوة العاملة.

الانتخابات

تنظر الحكومة في السبل التي تؤدي إلى تحسين التوازن بين الجنسين ضمن المرشحين الناجحين الذين يفوزون في الانتخابات الأوروبية والوطنية والمحلية. وقد نشرت مؤخرا لجنة جنكينز، التي أنشأها رئيس الوزراء لدراسة الطرق التي تجري بها الانتخابات، أنظمة انتخابية جديدة للنظر فيها. وقد انصب معظم الاهتمام على تشجيع مزيد من النساء على ترشيح أنفسهن للانتخابات، لكن جزءاً كبيراً من هذه العملية يعتمد على كيفية اختيار المرشحين ضمن الأحزاب السياسية.

برنامج الدعم الخاص الأوروبي للسلام والمصالحة

يتوفر في أيرلندا الشمالية، بموجب برنامج العمالة الفرعي التابع لبرنامج الاتحاد الأوروبي للسلام والمصالحة، التمويل لتعزيز المصالحة وللإستجابة لفرص السلام وتحدياته. ويهدف التمويل إلى تعزيز النمو

والعمالة، ودعم إعادة توجيه المهارات الزائدة، وتعزيز الجهود المبذولة من أجل العاطلين عن العمل لأمد طويل، وتقديم برامج الدعم للجماعات المهمشة. وتبلغ الأموال التي خصصها الاتحاد الأوروبي حوالي ٢٥ مليون جنيه استرليني (٣٣ مليون جنيه حين تُضاف الأموال المضاهية).

وقد توفر دعم هام للحكم المتعلق برعاية الأطفال بموجب الإجراءين ٣ و ٤ من برنامج العمالة الفرعي التابع لبرنامج الدعم الخاص الأوروبي للسلام والمصالحة اللذين يتصلان بتحسين سبل الحصول على التدريب ونوعية التدريب، وخدمات الثقافة والعمالة. ويجري حتى الآن دعم ٩٤ مشروعاً خارج نطاق المدارس بموجب هذا التمويل، توفر ٣٠٠٠ مكان في إطار المجتمعات المحلية لأبناء أولئك الذين يرغبون في الاستفادة من التدريب أو الثقافة الإضافية أو فرص العمل.

#### استخدام الأهداف

حيث أن المبدأ الأساسي يقضي بأن التمييز على أساس الجنس أمر غير قانوني فإن تحديد "الحصص" غير قانوني أيضاً بمقتضى القانون الخاص بالتمييز على أساس الجنس. غير أنه يتم على نحو متزايد استخدام القياس الذي ينطوي على تحديد الغايات عوض التحديد المسبق لعدد النساء في وظائف أو مهن معينة، وذلك في القطاع العام والخاص على السواء وقد أثبتت فعاليتها في كثير من الحالات. ويظل المبدأ الأساسي هو تعيين أفضل المرشحين لوظيفة معينة، مع تحسين سبل الوصول إلى الفرص.

#### المساواة في التعيينات في الوظائف العامة

تؤيد الحكومة هدف تحقيق نسبة ٥٠ في المائة لكل من الرجال والنساء في التعيينات في الوظائف العامة ضمن المبدأ الغالب الذي يقضي بتعيين الأشخاص حسب الجدارة. وتشغل النساء حالياً ٣٢ في المائة من مجموع الوظائف العامة مقابل ٣٠ في المائة عام ١٩٩٥ و ٢٣ في المائة عام ١٩٩٠. ويرد مزيد من التفاصيل في المادة ٧.

## المادة 5:

القولبة النمطية والتحيز

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، لتحقيق ما يلي:

- (أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والممارسات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة كون أحد الجنسين دون الآخر أو أعلى منه، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛
- (ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

القولبة النمطية والتحيز بشكل عام

يشكل تكافؤ الفرص والحصول عليها الأساس لسياسات الحكومة المتعلقة بالثقافة والتدريب. وفي حال وجود نقص في تمثيل النساء أو في إنجازاتهن في حقل الثقافة والتدريب، تتعهد الحكومة باستخدام جميع الوسائل المتوفرة لديها لإزالة أية عوائق أمام تكافؤ الفرص، ولتمكين المرأة من تحقيق كامل إمكاناتها.

وبالرغم من أن البنات يحصلن على عدد أكبر من الشهادات العامة للتعليم الثانوي والمستويات المتقدمة وعلى درجات أفضل، فإن نجاحهن الأكاديمي لا يكافئ بشكل عام بعد الدراسة. ولا تزال البنات حتى الآن لا يحصلن على وظائف أفضل من وظائف الصبيان أو حتى على أجر متساو، ولا يزلن في وضع غير مؤات في هذا المجال وفي مجالات أخرى في حياتهن. ولا تزال هناك قوالب نمطية لدى اختيارهن المهن. ففي مرحلة التعليم الثانوي العام، يتساوى الأداء الحسن للبنات والصبيان في حقل العلوم والتكنولوجيا لكن ذلك لا ينعكس في الحياة المهنية. ففي حقل الهندسة، لا يزال عدد الخريجين من الرجال ستة أمثال عدد الخريجات، وتشكل النساء أقل من ٢ في المائة من الذين يبدأون التلمذة المهنية الحديثة على أعمال السباكة والبناء.

أما بالنسبة لشهادات الكفاءة المهنية الوطنية العامة، فقد تعادل تقريبا اختيار المواضيع الدراسية عموما بين الذكور والإناث خلال فترة الخمس سنوات الممتدة من ١٩٩٢-١٩٩٣ إلى ١٩٩٦-١٩٩٧. غير أن هناك تحيزات متأصلة قائمة على أساس نوع الجنس في اختيار بعض المواضيع الدراسية (فقد منحت الأكثرية الساحقة من جوائز الهندسة لشهادات الكفاءة المهنية الوطنية العامة، على سبيل المثال، إلى المرشحين الذكور).

وتخضع اختيارات شهادات الكفاءة المهنية الوطنية العامة للتوقعات الاجتماعية والثقافية. وأفضل وسيلة لزيادة معدلات الاشتراك، سواء للصبيان أو للبنات، هي تقديم مواضيع دراسية واسعة النطاق وذات نوعية حسنة. وتفي المواضيع الدراسية لشهادات الكفاءة المهنية الوطنية العامة بهذه المعايير. فهي ليست مقصورة على أحد الجنسين، وتتفادى المطبوعات الترويجية التي تستهدف الطلاب المتوقعين، التحيز على أساس نوع الجنس.

#### القولبة النمطية في المهنة

هناك عدد من المبادرات الحكومية غير التشريعية التي لا بد وأن تترك أثرها، في المدى الطويل، على العزل المهني الذي حصر النساء تقليدياً في وظائف ذات أجور منخفضة.

- يضمن منهاج الدراسة الوطني حق البنات والصبيان على السواء في دراسة جميع المواضيع، وهكذا تتسع قاعدة اختيارهم للمهن التي يرغبونها. وتشكل النساء الآن ٥٠ في المائة من طلبة الدراسة الجامعية دون العليا. ومع مرور الوقت، لا بد وأن ينعكس أثر الأعداد الكبيرة للنساء ذوات الكفاءات العالية، وذوات إمكانيات الكسب المرتفعة، في شكل أرباح فعلية عالية. للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المادة ١٠.

- المبادرات المتخذة لاجتذاب النساء إلى مجالات غير تقليدية، مثل المبادرات التي تتخذها وتؤيدها وحدة النساء في العلم والهندسة والتكنولوجيا التابعة لإدارة التجارة والصناعة، ستضاعف أيضاً تمثيل النساء في جميع قطاعات سوق العمل.

- تشكل استراتيجية رعاية الأطفال الوطنية عنصراً رئيسياً في دعم الحكومة وتشجيعها على نطاق أوسع لترتيبات العمل الملائمة للأسرة. وستكون هناك استحقاقات خاصة للنساء حيث أن الزيادة في توفير رعاية الأطفال الممتازة ستمكنهن من الإبقاء على استمرارية أعمالهن. ويجري اتخاذ مبادرات أخرى في هذا المجال (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المادة ١١).

هناك حاجة إلى خدمات تتعلق بالحياة المهنية لضمان نزاهة التثقيف والتوجيه المتعلقة بالحياة المهنية، ولتفادي القولبة النمطية، ولتعزيز تكافؤ الفرص للجميع.

وتشمل أنشطة الخدمات المتعلقة بالحياة المهنية العمل مع المدارس والكليات لضمان اختيار الصبيان والبنات، على قدم المساواة، لجميع الموضوعات ولتشجيع الوالدين وأرباب الأعمال على تقبل وظائف غير تقليدية، ولتعريف أرباب الأعمال على أرباب أعمال آخرين ممن هم راضون عن تجربتهم في مجال شغل الوظائف بصورة غير تقليدية. وتتوفر المعلومات والمشورة فيما يتعلق بالحياة المهنية لجميع الطلبة خلال دراستهم الثانوية، بالإضافة إلى توجيه أكثر رسمية مدمج في المنهاج الدراسي الديني بدءاً من سن الرابعة عشرة.

وقد طلب من المدارس الثانوية في انكلترا وويلز أن تقدم بدءاً من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ برنامج ثقافة مهنية لجميع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين الرابعة عشرة والسادسة عشرة. ويمكن أن ترفع الثقافة المهنية طموحات الجميع، وخاصة الشباب ذوي الأفق المحدود، وأن تمكنهم من تطوير مهارات الإدارة المهنية للانتفاع من الفرص المتاحة لهم.

وقد نشرت إدارة التعليم والعمل طائفة من مواد التوجيه المهني لمساعدة الطلاب على اختيار مهنتهم وذلك بتقديم آراء مستنيرة عن صناعات أو مجالات عمل معينة. ويُبذل جهد واع لإضافة دراسات حالات فردية لتحدي القولية النمطية وتشجع الشباب على التفكير في مجالات غير تقليدية في الثقافة والتدريب واختيار الوظائف.

وقد بدأ الأخذ ببرامج التلمذة المهنية الحديثة في عام ١٩٩٥ وهي مفتوحة المجال للشابات والشباب معاً، وتتيح الفرصة لتحدي القولية النمطية القائمة على نوع الجنس في فترة هامة من حياة الشابات المهنية. وتُسدى المشورة والتوجيه إلى جيل الشباب بشأن الفرص المتنوعة المتاحة بكاملها، بما في ذلك الفرص السانحة في مجالات غير تقليدية بالنسبة لنوع الجنس. وفي عام ١٩٩٧-١٩٩٨، كان حوالي نصف مجموع المتدربين في برامج التلمذة المهنية الحديثة (٤٧ في المائة) في انكلترا وويلز من الشابات، تمشياً مع اشتراك الإناث في التدريب من خلال العمل لجيل الشباب بشكل عام.

ويوحي اختيار الشابات المتواصل للمهن التقليدية بأن لديهن مخاوف من دخول معترك مهن ووظائف معينة. وقد تنشأ هذه الشواغل نتيجة الضغط المستمر للإذعان للأدوار التقليدية. ولذلك تُشدد إدارة التعليم والعمل على التزام الحيطة في إجراءات التسويق والاختيار وفي تلقي المشورة من دائرة الحياة الوظيفية. كما طلبت الإدارة من لجنة المساواة العنصرية واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص إرسال القوائم المرجعية المتعلقة بتكافؤ الفرص إلى كل من منظمات التدريب الصناعي.

#### المرأة في العلم والهندسة والتكنولوجيا

لا تزال النساء ممثلات بشكل ناقص إلى حد كبير في مجالي التعليم والعمالة في الحقول التقليدية التي يختارها الذكور مثل العلوم الفيزيائية والهندسة والتكنولوجيا. وتقع على عاتق وحدة صغيرة ضمن مكتب العلم والتكنولوجيا مسؤولية محددة من أجل تحسين فرص دخول المرأة في مجالات العلم والهندسة والتكنولوجيا. وللوحدة صلاحيات واسعة، وتشمل أهدافها اجتذاب عدد أكبر من البنات لاختيار مواضيع دراسية في العلم والهندسة والتكنولوجيا؛ وتشجيع النساء على التسجيل في مناهج دراسات عليا؛ وتحديد السبل التي تؤدي إلى تحسين فرص الترقى في المهن الأكاديمية أمام المرأة، وتشجيعها على اختيار مهنة على جميع مستويات القدرة الأكاديمية. وتعمل الوحدة كحافز وكمركز اتصال وتهدف إلى تشجيع ودعم وتنسيق أنشطة الرابطة الصناعية المتعددة والهيئات الترويجية المعنية بمصالح المرأة.

وركزت الوحدة مؤخرا اهتمامها على نشر المعلومات الأساسية عن برنامج النساء في العلم والهندسة والتكنولوجيا في المدارس، وخاصة بين البنات. وبعد إجراء بحوث مكثفة، أرسلت مجموعة من الملصقات عن الأشخاص المثاليين الذين يقتدى بهم إلى جميع المدارس الثانوية المختلطة والمخصصة للبنات. وتصور الملصقات شابات حقيقيات يعملن في وظائف تتعلق بالعلم والهندسة والتكنولوجيا. وتوضح كيف أدى اختيارهن لهذه المهن إلى توسيع معارفهن، مهنيًا واجتماعيًا على السواء، وكيف يمكن أن يكون البرنامج ممتعًا ومفيدًا.

#### المرأة في مجالي العلم والهندسة في اسكتلندا

أنشئت لجنة المرأة في مجالي العلم والهندسة لاسكتلندا في عام ١٩٩٦. وبمساعدة مالية من مكتب اسكتلندا وقطاع الدراسات العليا في اسكتلندا، أنشأت اللجنة على شبكة الانترنت قاعدة بيانات إلكترونية عن الأنشطة والأحداث الراهنة تهدف إلى تشجيع تخصص مزيد من النساء في مجال الهندسة.

وبموجب مبادرة برنامج المركبات التابع للمرأة في مجالي العلم والهندسة، الذي سيعمل مبدئيًا لثلاث سنوات، تزور حافلة جواله المدارس الثانوية في جميع أنحاء اسكتلندا. وهدف هذه المبادرة إظهار الجوانب الإيجابية للحياة المهنية في مجال العلم والهندسة. وسيقدم مركز العرض والتعليم المتنقل خبرة عملية في التكنولوجيا تعكس قاعدة اسكتلندا الصناعية. ويسمح هذا المركز المتنقل للبنات بالقيام بتجارب تكنولوجية في بيئة مسلية ومثيرة وباكتساب مزيد من الثقة.

#### وسائط الإعلام

ويمكن للطريقة التي تعالج بها وسائط الإعلام اهتمامات المرأة، والأحداث التي تشمل النساء، وقصصا عن نساء متميزات أن تؤثر في مواقف الجمهور تجاه المرأة، على نطاق أوسع.

ثمة ما يدعو للقلق بشأن الطريقة التي تصور بها وسائط الإعلام المرأة. وعلى المدى البعيد، من المتوقع أن تساهم الزيادة الهامة في عدد النساء اللواتي يتبوأن مناصب السلطة في وسائط الإعلام في معالجة هذه المسألة.

وتقر الحكومة وواضعو القوانين التنظيمية للبحث والمذيعون، على نطاق واسع، بدور وسائط الإعلام وتأثيرها في تصوير المرأة. ومع ذلك، يعد عدم تدخل الحكومة تدخلًا مباشرًا في مسائل البرامج سواء في الترتيبات المتعلقة بالجدولة الزمنية أو في المحتوى، مبدأ واسع القبول. كما أن الحكومة لا تتدخل في سياسات التعيين والترقية للشركات التابعة لوسائط الإعلام، وتعامل وسائط الإعلام، في هذا الصدد، بمثابة أرباب عمل آخرين. وقدمت في التقارير السابقة تفاصيل كاملة عن تشغيل وسائط الإعلام في المملكة المتحدة وقوانينها التنظيمية، ويركز هذا التقرير بالتالي على التطورات الأخيرة.

### صورة المرأة في البرامج الإذاعية والتلفزيونية

تقع مسؤولية ما يبث على التلفزيون وعبر الإذاعة، بموجب ترتيبات البث في المملكة المتحدة، على المذيعين أنفسهم والهيئات التنظيمية للبث والمديرين في هيئة الإذاعة البريطانية، واللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة، وهيئة القناة الرابعة لويلز، وهيئة الإذاعة. وهي هيئات مستقلة عن الحكومة ومسؤولة عن صون المصلحة العامة في مجال البث. وتتطلب التشريعات أن تبذل جميعها قصارى جهدها لضمان عدم إدراج المذيعين مواد في البرامج تسيء إلى شعور الجمهور. ويفرض ميثاق هيئة الإذاعة البريطانية واتفاقها الجديدان اللذان أصبحا نافذين المفعول في عام ١٩٩٦، للمرة الأولى، واجبا مماثلا على مديري هيئة الإذاعة البريطانية.

ويصدر واضعو القوانين التنظيمية مدونات لممارسة المذيعين تتضمن أحكاما تتعلق بعرض الصور المسيئة. وتقوم كل من اللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة وهيئة الإذاعة برصد الامتثال لمدوناتها، وبوسعها فرض مجموعة من العقوبات عند حدوث انتهاك لمدوناتها، وتشتمل على غرامات مادية كبيرة وتعليق لرخصهم أو سحبها إذا لزم الأمر. ويقبل جميع المذيعين وواضعي القوانين التنظيمية الشكاوى المقدمة من المشاهدين والمستمعين.

وتتحمل هيئة الإذاعة البريطانية المسؤولية كاملة عن جميع مسائل البرمجة والجدولة الزمنية والأحكام التي تطلق على محتوى برامجها بما في ذلك عرض صورة المرأة. وتتضمن المبادئ التوجيهية الجديدة التي أصدرتها هيئة الإذاعة البريطانية لمنتجها في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ مشورة محددة بشأن عرض صورة المرأة واستخدام لغة غير متحيزة جنسيا في البرامج. وتضمن بيان الوعود الذي قدمته المؤسسة في عام ١٩٩٨/١٩٩٩ إلى المشاهدين والمستمعين وعدا بتقديم صورة دقيقة عن جميع فئات المجتمع وتجنب تعزيز التفرغ في برامجها.

### لجنة معايير البث

دمج قانون البث لعام ١٩٩٦ كلا من مجلس معايير البث ولجنة شكاوى البث. وإضافة إلى النظر في الشكاوى، أصدرت اللجنة الجديدة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ مدونتها لممارسة المذيعين المتعلقة بالإنصاف والخصوصية، وفي حزيران/يونيه ١٩٩٨ مدونتها المتعلقة بالذوق وآداب السلوك. وتشتمل هذه المبادئ التوجيهية على أجزاء تتعلق بالتنميط والفكاهة الجنسية والتلميحات الجنسية.

ومنذ أن صدر في عام ١٩٩٤ التقرير المعنون "مناظير المرأة في التلفزيون"، الذي تضمن تحليلًا عن المرأة على الشاشة أجري على عينة من البرامج، واصلت اللجنة القيام بهذا المشروع.



### الصحافة

تتضمن مدونة الممارسة التي وضعتها لجنة شكاوى الصحافة لوسائل الإعلام المطبوعة شرطا يفيد بضرورة تجنب الصحافة الإشارة التفرضية أو الازدرائية إلى جنس الشخص أو عرقه أو لونه أو دينه أو توجهه الجنسي أو إلى أي مرض أو عجز بدني أو عقلي.

### تصوير المرأة في الإعلانات

يتعين أن تمتثل إعلانات التلفزيون لمدونة اللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة المتعلقة لمعايير وممارسة بث الإعلانات التي نشرت في صيف عام ١٩٩٧. وليس في المدونة أية إشارة محددة إلى تصوير المرأة في إعلانات التلفزيون، لكنها تنص على أنه "لا يجوز لأي إعلان أن يؤدي الأذواق وآداب السلوك الجيدة أو أن يسيء إلى مشاعر الجمهور، كما ينبغي عدم مساس الإعلان باحترام الكرامة الإنسانية. وينبغي الحرص على تجنب أوجه التعامل التي يمكن، من خلال الاستخدام غير المدرك للصور النمطية، أن تكون مؤذية لفئات معينة من الجمهور".

ويقوم مركز ترخيص بث الإعلانات بالتحقق من امتثال جميع الإعلانات التلفزيونية للمدونة، وذلك قبل أن تقبل الشركات التلفزيونية بثها. وتقلل هذه العملية جدا من احتمال ظهور إعلانات تلفزيونية تسبب الإزعاج الكافي لتبرير تدخل اللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة.

وعلى الرغم من استمرار ظهور القوالب النمطية التقليدية القائمة على نوع الجنس بشكل واسع النطاق، سار الاتجاه في السنوات الأخيرة نحو مزيد من التجريب للتصوير الذي يتسم بقوالب نمطية أقل، واستخدام أكثر للتهكم وللفكاهة الساخرة لدى استخدام القوالب النمطية. ويأتي المصدر الأكبر من الشكاوى مباشرة من المشاهدين (٩٨ في المائة)، مع شكاوى قليلة جدا (واحد في المائة) تقدم من منظمات نسائية.

## ١-٥ الشكاوى المقدمة بشأن تصوير المرأة في الإعلانات في المملكة المتحدة

١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	
٥ ٣٣٧	٥ ٤٢٧	٣ ٤٣٢	مجموع عدد الشكاوى
٧٦ (١,٤٪)	١٠٤ (١,٩٪)	٧٤ (٢,١٪)	العدد المتصل بتصوير المرأة
١٨ (٢٣٪)	٢١ (٢٠٪)	٣٢ (٤٣٪)	عدد الشكاوى المقبولة

المصدر: اللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة، إدارة الثقافة ووسائل الإعلام والرياضة.

توظيف المرأة في الوسائط الإذاعية

تري الحكومة أن إحدى الطرق لضمان تمثيل المرأة تمثيلاً عادلاً ومتعاطفاً تكمن في إيجاد بيئة تشغل فيها المرأة وظائف أعلى في مجال البث الإذاعي. وتتم التعيينات في الهيئات التنظيمية والمتعلقة بشكاوى البث الإذاعي حسب الجدارة، وباللجوء إلى معايير مختارة يجري وضعها بالاستناد إلى متطلبات العمل والحاجة لأن يعتمد كل مجلس على مجموعة من المهارات والخلفيات. وضمن إطار العمل هذا، تراعي عملية التعيينات في المجالس تحسين تمثيل النساء والمجموعات الأخرى. وتوافقاً مع الأهداف المحددة للمرأة بخصوص شغل الوظائف الحكومية التي نوقشت في إطار المادة ٤-٢٠، شغلت النساء، في آب/ أغسطس ١٩٩٨، ٤٨ وظيفة من وظائف هيئات البث الإذاعي، أي بنسبة ٤٢ في المائة.

وتخضع وسائط الإعلام للتشريعات المتصلة بتكافؤ الفرص. وإضافة إلى ذلك، يشترط قانون عام ١٩٩٠ للبث الإذاعي الحصول على تراخيص لمذيعي الإعلانات تتضمن شروطاً تلزم حامل الترخيص بتعزيز تكافؤ الفرص في العمل. كما يوسع قانون عام ١٩٩٦ للبث الإذاعي نطاق هذا الشرط ليشمل تراخيص للخدمات الرقمية الجديدة.

وبموجب السياسات المتصلة بتكافؤ الفرص، لدى جميع مديريات هيئة الإذاعة البريطانية تقريباً موظف مسؤول عن تكافؤ الفرص. وتؤيد هيئة الإذاعة البريطانية عدداً من المبادرات الرئيسية لتنفيذ سياساتها المتصلة بتكافؤ الفرص، منها ما يلي:

- تذاق كل سنة منذ عام ١٩٩٥ مبادرة تطوير المرأة في البرامج العالمية لهيئة الإذاعة البريطانية التي تقدم الآن بالاشتراك مع محطة برامج هيئة الإذاعة البريطانية ومحطة أنباء هيئة الإذاعة البريطانية؛
- تطوير المرأة في منطقة "إيست ميدلاندز" (المشتركون النهائيون في مبادرة فرص عام ٢٠٠٠)، التي تذاق منذ عام ١٩٩٥؛

- مشاريع عمل مرنة؛
- التصوير على الهواء - أعدت محطة أخبار هيئة الإذاعة البريطانية فيلم فيديو يهدف إلى تشجيع العمل التنويعي ضمن المديرية، وتعمل محطات هيئة الإذاعة البريطانية على إنتاج فيلم فيديو يركز الاهتمام على المسائل المتعلقة بنوع الجنس والعرق؛
- القيام بعمل إيجابي فيما يتعلق بموارد هيئة الإذاعة البريطانية، يشرك المرأة في عملية تشغيل الكاميرات، الذي غالباً ما يؤدي إلى التعيينات (المشتركون النهائيون في جوائز فرص عام ٢٠٠٠)، وأذيعت هذه المبادرة خلال عام واحد، في ١٩٩٧-١٩٩٨.

وبحلول نهاية العام ١٩٩٨/١٩٩٧، تحسنت نسبة النساء في الإدارة تحسناً ضخماً، حيث بلغت نسبة كبيرات الوظائف التنفيذية ٢٩ في المائة (بعد أن كانت ١٩ في المائة في عام ١٩٩٥)، وبلغت نسبة كبيرات المديرات ٣٢ في المائة (بعد أن كانت ٢٥ في المائة في عام ١٩٩٥)، وبلغت نسبة النساء في الإدارة الوسطى وبين كبار الموظفين الفنيين ٣٦ في المائة (بعد أن كانت ٣٢ في المائة في عام ١٩٩٥). وتسلك هيئة الإذاعة البريطانية الطريق السليم لتحقيق هدفها المتمثل في تحقيق نسبة ٣٠ في المائة من كبيرات الوظائف التنفيذية بحلول العام ٢٠٠٠، وأن تشغل النساء ٤٠ في المائة من وظائف الإدارة الوسطى. واشتركت هيئة الإذاعة البريطانية في مبادرة فرص عام ٢٠٠٠، لأن أهداف هيئة الإذاعة البريطانية ومراميها تتماشى مع هذه المبادرة وتتلاءم مع التزام هيئة الإذاعة البريطانية بتحقيق أفضل ممارسة والانفتاح والشفافية فيما يتعلق بالتزامها المتصل بتكافؤ الفرص.

ولدى كل من محطات التلفزيون المستقلة الخمس عشرة ومحطة GMTV (الشركة الوطنية المرخص لها بتقديم برامج تلفزيونية صباحية)، والقناة ٤ والقناة ٥ سياسات عامة في مجال تكافؤ الفرص وترتيبات جاهزة لرصد فعالية هذه السياسات، ويكمن مثال ذلك في الاستجابات للإعلانات عن الوظائف والتعيينات. وتشتمل المبادرات على ترتيبات عمل مرنة، وتقديم الرعاية للطفل، وتقاسم العمل، وإعلانات تستهدف الحصول على عمل، ودورات تدريبية للنساء، وتنسيبات للحصول على خبرات العمل. ويحافظ كذلك معظم المرخص لهم على علاقات وثيقة مع المنظمات مثل منظمة "الفرص عام ٢٠٠٠"، التي تمثل النساء وتنظم الحملات باسمهن. وفي عام ١٩٩٧، رعت محطة HTV برنامج جوائز العام للمرأة الويلزية. وعملت أعلى النسب من النساء في القناة ٤ (٥٨ في المائة)، وفي القناة ٥ (٥٥ في المائة)، وفي محطة GMTV (٥٤ في المائة)، وفي محطة كارلتون (٥٤ في المائة). وفي عام ١٩٩٧، وللمرة الأولى، شغلت النساء مناصب إدارية دنيا أكثر من الرجال. وليس في محطتي كارلتون وسنترال نساء في مجلسيهما. ومع هذا، فإن محطة غرانادا لديها أربع نساء في المجلس، وثلاث في مجلس محطة LWT.

## ٢-٥ عدد الموظفين في مراتب عليا في التلفزيون المستقل (ITV)

١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	
			القناة ITV
١٦	١٤	١١	على مستوى مجلس الإدارة
٨٣	٦٨	لا توجد أرقام	الإدارة العليا
			القناة ٤
٣	٢	٣	على مستوى المجلس
٢١	١٩	لا توجد أرقام	الإدارة العليا
			القناة ٥
١	-	-	على مستوى المجلس
٧	-	-	الإدارة العليا

المصدر: استعراضات الأداء السنوي التي تضطلع بها اللجنة المعنية بمحطات التلفزيون المستقلة لشركات التلفزيون المستقل.

وفيما يتعلق بمحطات الإذاعة التجارية في المملكة المتحدة، فإن أصحاب تراخيص محطات الإذاعة الوطنية المستقلة الثلاث مطلوب منهم، بموجب هذه التراخيص، وضع ترتيبات تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص. وينزع وجود المرأة في المناصب الإدارية العليا لأن يتركز في مجالي الأخبار والمبيعات. أما على مستوى مجالس الإدارة فإن الوجود النسائي ينخفض. فهناك امرأة واحدة بين أعضاء مجلس إدارة "راديو فيرجن" البالغ عددهم ثمانية. كما توجد امرأة واحدة فقط في مجلس إدارة "توك راديو" المؤلف من خمسة أعضاء.

التشريعات المتعلقة بالمواد الإعلامية الفاحشة

تلتزم الحكومة بالمحافظة على الضوابط المحلية فيما يتعلق بالمواد الإعلامية الفاحشة والداعرة. وتضمن قوة التشريعات مواكبة الضوابط لسرعة التقدم التكنولوجي. ويتمثل الضابط القانوني الرئيسي في قانون المنشورات الفاحشة لعام ١٩٥٩، الذي يجرم في انكلترا وويلز، نشر أي مقالة تعتبر فاحشة؛ أي بمعنى آخر أي مقالة ترى المحكمة أن القيام بقراءة أو مشاهدة أو سماع المادة الواردة أو المجسدة فيها يؤدي إلى إفساد أخلاق من يفعل ذلك أو انحرافه.

وتخضع هذه الجريمة لعقوبة أقصاها السجن لمدة ثلاث سنوات ودفع غرامة مالية غير محدودة، ولأغراض قانون عام ١٩٥٩، فإن ناشر المادة هو الشخص الذي يقوم بتوزيعها أو تعميمها أو بيعها

أو إيجارها أو منحها أو إعارتها أو عرضها للبيع أو الإيجار أما في حالة المادة التي تتضمن أو تجسد شيئا يمكن مشاهدته أو تتضمن تسجيلا فهو الشخص الذي يقوم بعرض المادة أو تشغيلها أو بثها إذا كانت محفوظة إلكترونيا.

وإضافة إلى الجريمة الجنائية، ينص كذلك قانون عام ١٩٥٩ على إجراء مصادرة يجيز للشرطة أن تحتجز، بموجب أمر قضائي، المواد التي يعتقد أنها فاحشة ومحتفظ بها لأغراض تحقيق الكسب عن طريق نشرها، وأن تعرضها على القاضي لإصدار حكم المصادرة. وخلافا للمحاكمة الجنائية، فإن إجراءات المصادرة لا تتطلب إثباتا ينتفي معه الشك المعقول في أن المادة المنشورة تنطوي على فحش، بل المطلوب ببساطة هو أن "يقتنع" القضاة بذلك.

#### المواد الداعرة

يشمل قانون المنشورات الفاحشة لعام ١٩٥٩ أيضا جميع المواد المنشورة والمذاعة بما في ذلك المواد التي تنشر عن طريق شبكة "الإنترنت". ولدى المملكة المتحدة كذلك ضوابط قانونية منفصلة بشأن الأعمال الداعرة التي يشارك فيها أطفال - قانون حماية الأطفال لعام ١٩٧٨ - تحظر نشر وحياسة وتوزيع صور الأطفال الفاضحة. ويمنع قانون (مكافحة) عرض الصور غير المحتشمة لعام ١٩٨١ عرض الصور الفاضحة في الأماكن العامة.

وقد عزز قانون العدالة الجنائية والنظام العام لعام ١٩٩٤ بدرجة أكبر الضوابط على المواد الفاضحة بأن جعل من الجرائم المنصوص عليها في المادة ٢ من قانون المنشورات الفاحشة والمادة ١ من قانون حماية الأطفال لعام ١٩٧٨ جرائم خطيرة يعتقل مقترفوها. وأتاح ذلك سلطات كبيرة للشرطة في تصديها للمتعاملين في الصور الفاضحة، وذلك عن طريق رفع الحد الأقصى للعقوبة المفروضة على حيازة صور الأطفال الفاضحة بحيث أصبحت تشمل إمكانية إصدار أحكام بالسجن لمدة ستة أشهر. كما وسع ذلك نطاق القانون لكي يغطي صور الأطفال الفاضحة التي تنتج في شكل رسوم حاسوبية بما في ذلك تلك الصور الفاضحة المخزونة على أقراص حاسوبية.

#### شبكة الإنترنت

يطرح تطور شبكة الإنترنت تحديا كبيرا في هذا المجال، إلا أن تشريعات المملكة المتحدة فيما يتعلق بالمواد الفاحشة - والقانون عموما - تنطبق على شبكة الإنترنت كما تنطبق على أي مجال آخر. فالمواد التي تكون غير قانونية "بدون حاسوب" تظل غير قانونية مع "وجود الحاسوب". ولذلك فإن الإطار القانوني يعزز عمل "مؤسسة رصد شبكة الإنترنت"، وهي هيئة تنظيمية ذاتية أنشأها مقدمو الخدمات على شبكة الإنترنت في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، بدعم من الحكومة، استجابة للقلق المتزايد بشأن توفر مواد يحتمل أن تكون غير قانونية، لا سيما صور الأطفال الفاضحة، على شبكة الإنترنت. وتقرر مؤسسة رصد شبكة الإنترنت ما إذا كانت مجموعة إخبارية معينة على شبكة الإنترنت تتناقل صور أطفال فاضحة، وتتخذ الخطوات لكي تحظر الوصول إلى هذه المواقع على الشبكة. وأنشأت المؤسسة كذلك "خطا ساخنا" لكي

يمكن مستخدمون الشبكة من الإبلاغ عن وجود صور داعرة في مجموعة إخبارية ما. وتقوم المؤسسة باكتشاف منشأ هذه المادة وإرسال معلومات تفصيلية عنه إلى الشرطة المتربولية إن كان ذلك المنشأ في المملكة المتحدة، أو إلى وكالة إنفاذ القانون في البلد المعني، عن طريق دائرة الاستخبارات الجنائية الوطنية، إن كان المنشأ خارج البلد.

وتقوم الحكومة برصد نجاح مؤسسة مراقبة شبكة الإنترنت وأعلنت عن القيام باستعراض لعملها الذي تقرر موعد تقديم تقرير عنه في بداية عام ١٩٩٩. وسينظر الاستعراض، ضمن أمور أخرى، في توسيع صلاحيات مؤسسة رصد شبكة الإنترنت لتشمل مواقع الشبكة التي تتضمن صوراً داعرة لاستعمال الكبار يحتمل أن تكون غير قانونية. ويتضمن العمل الإضافي الذي تقوم به مؤسسة رصد شبكة الإنترنت وضع نظام طوعي لتصنيف محتويات المواد القانونية المناسبة للاستخدام في المملكة المتحدة. والقصد هو أن يكون هذا النظام متسقاً مع برامج المراقبة الحاسوبية التي جرى تطويرها لتمكين المدارس والآباء من تقييد وصول أطفالهم إلى أنواع معينة من المواقع على شبكة "ويب".

#### تصنيف أفلام السينما وأفلام الفيديو

تخضع أفلام السينما وأفلام الفيديو لاستعراض وتصنيف من قبل المجلس البريطاني لتصنيف الأفلام. ويمنح قانون تسجيل أفلام الفيديو لعام ١٩٨٤ المجلس سلطات قانونية فيما يتعلق بأفلام الفيديو التي تخضع لتصنيف أكثر تقييداً من أفلام السينما، لأنها تعرض في المنزل. وبموجب هذا القانون يعتبر جريمة ترويج فيلم الفيديو غير المصنف أو فيلم الفيديو الذي ينتهك التصنيف العمري. ولقد استكملت هذه المبادئ تحت قانون العدالة الجنائية والنظام العام لعام ١٩٩٤ الذي يتطلب من المجلس إيلاء اهتمام خاص لأي أذى يمكن أن يلحق بالمشاهدين المحتملين من جراء الطريقة التي يعالج بها فيلم الفيديو السلوك الإجرامي والمخدرات غير المشروعة والعنف والرعب والنشاط الجنسي الإنساني. وتشمل أحكام القانون الأخرى ما يلي: رفع العقوبة القصوى على توريد أو عرض أفلام الفيديو غير المصنفة إلى السجن لمدة لمدة سنتين ودفع غرامة مالية غير محدودة، ورفع العقوبة القصوى على توريد فيلم فيديو يتضمن انتهاكاً لشهادة تصنيفه إلى السجن لمدة ستة أشهر ودفع غرامة مالية قدرها ٥ ٠٠٠ جنيه استرليني، وتوسيع صلاحيات المسؤولين عن المعايير التجارية بحيث يُسمح لهم بالتحقيق في جرائم الفيديو التي تقترب خارج منطقة سلطتهم المحلية.

## المادة ٦ استغلال المرأة

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

### معلومات أساسية

ثمة دلائل على الاتجار الى المملكة المتحدة من بلدان مثل غانا ونيجيريا والبرازيل وكولومبيا في أمريكا اللاتينية، ومن الفلبين وتايلند في جنوب شرق آسيا. وفي الفترة الأخيرة، منذ تحلل الاتحاد السوفياتي وانتهاء سور برلين أصبح عدد كبير من بلدان وسط وشرق أوروبا بلدان مصدر و/أو بلدان عبور. ولا توجد معلومات مؤكدة عن أعداد المتاجر بهم. ولكن لا يعتقد أن الاتجار مشكلة واسعة النطاق في المملكة المتحدة.

### مشاركة المملكة المتحدة في البرامج الدولية

المملكة المتحدة ملتزمة تماما بمعارضة الاتجار بالمرأة وما يرتبط به من أنشطة. وتتخذ الحكومة خطوات لتنفيذ برنامج العمل المشترك في الاتحاد الأوروبي المقرر في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ لمكافحة الاتجار بالأدميين، والاستغلال الجنسي للأطفال. وبالإضافة الى هذا اعتمدت المملكة المتحدة مؤخرا إعلان لاهاي الوزاري الخاص بمدونة السلوك الأوروبية لمنع ومكافحة الاتجار بالمرأة لأغراض الاستغلال الجنسي.

ومن بين المبادرات الأخرى في هذا العام، شاركت المملكة المتحدة في حملة إعلامية مشتركة بين الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة بغية التصدي لمشكلة الاتجار بالمرأة من بولندا وأوكرانيا. كما تعمل الحكومة في حل المشكلة، مع الدول الأخرى الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وبلدان وسط وشرق أوروبا.

كذلك تدعم حكومة المملكة المتحدة العمل لمكافحة الهجرة غير القانونية، ويشمل ذلك هجرة النساء لأغراض جنسية، في محافل الاتحاد الأوروبي والمحافل الدولية، كما تدعم الحملات الإعلامية الرامية الى تنبيه المرأة الى المخاطر التي تنطوي عليها هذه الهجرة غير القانونية. وتسعى المملكة المتحدة الى تشجيع تقاسم المعلومات والممارسة السليمة لمكافحة الاتجار.

### استغلال المرأة

#### معالجة المشكلة في المملكة المتحدة

ثمة قوانين شاملة في المملكة المتحدة تنطبق في التعامل مع من يعملون في أنشطة تتصل بالاتجار بالمرأة وبالذعارة. فتعاقب هذه القوانين الذين يشجعون على بغاء الغير من أجل الكسب والذين يعيشون على أرباح هذا النشاط، وهي توفر حماية خاصة للنساء والفتيات اللاتي قد يتعرضن للخطر. وتواجه أشد هذه الجرائم بعقوبات قاسية تصل الى السجن مدى الحياة. وللمحاكم أن تقضي بمصادرة ممتلكات المدانين بالاتجار.

أما قانون الجرائم الجنسية الصادر في عام ١٩٥٦ فيعتبر من الجرائم جلب امرأة لممارسة البغاء في أي جزء من أنحاء العالم، وللمحاكم الإنكليزية ولاية للنظر في أي قضية إذا ارتكب جزء منها في انكلترا وويلز. ثم إن من الجرائم أن يجلب شخص فتاة دون الحادية والعشرين من العمر للقيام باتصال جنسي غير مشروع في أي جزء من أنحاء العالم مع شخص آخر. ومن الجرائم أيضا احتجاز امرأة في بيت للدعارة. وأقصى عقوبة على هذه الجرائم هي السجن لمدة عامين. والعيش على عائدات غير أخلاقية جريمة يعاقب عليها بالسجن لمدة ٧ أعوام كحد أقصى. أما المتاجرون بالمرأة فقد يتعرضون لاتهامات أخرى تتعلق بالهجرة غير القانونية وبالتزوير واتهامات بالجلب لغرض البغاء وبالغاء.

وتتضمن برامج تدريب موظفي الهجرة عددا من قضايا التوعية ويتوقع من هؤلاء الموظفين أن يتنبهوا لوجود ظاهرة الاتجار بالمرأة. وبدلا من منح تصاريح الإقامة تلقائيا لضحايا الاتجار بالمرأة لتمكينهن من الشهادة في المحاكم أصبح النهج المفضل لدى المملكة المتحدة هو النظر في كل قضية على علاقتها للموازنة بين ضرورة مراقبة الهجرة وأهمية وجود الشهود للنجاح في المحاكمة.

#### الجرائم الجنسية

١-٦ عدد النساء اللاتي تمت محاكمتهن قضائيا واللاتي تلقين تحذيرا أو تمت إدانتهم في انكلترا وويلز بسبب جرائم الإغواء، بمقتضى قانون الجرائم لعام ١٩٥٩ في الفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٧

السنة	تعرضن للمحاكمة	تلقين تحذيرات	مجموع المدانات
١٩٩٤	٧٠٠٠	٣١٠٠	٦٦٠٠
١٩٩٥	٥٩٠٠	٣٢٠٠	٥٥٠٠
١٩٩٦	٥٧٠٠	٣٣٠٠	٥٣٠٠
١٩٩٧	٥٨٠٠	٣٤٠٠	٥٥٠٠

المصدر: وزارة الداخلية.



٦ - ٢ عدد الذكور والإناث الذين أدينوا بجرائم إقامة بيوت للدعارة والقوادة في الفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٧ في انكلترا وويلز

الجريمة	الجنس	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧
إقامة بيوت للدعارة	ذكور	١١	٤	١٣	١٠
	إناث	٦٠	٢٦	٢٠	١٦
القوادة	ذكور	٩٢	٧٠	٦٦	٦٠
	إناث	١٠	١١	٥	٩

المصدر: وزارة الداخلية.

وساد قلق إزاء فعالية مكافحة جريمة المعاكسة بالسيارات (وهي جريمة تنطوي على إغواء النساء، وترجع تسميتها الى ممارسة راكبي السيارات الذين يقودونها ببطء في الشوارع لإغواء النساء بممارسة الجنس) التي طبقت في انكلترا وويلز في قانون الجرائم الجنسية لسنة ١٩٨٥. وفرضت ضرورة تسجيل الجريمة اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٧، مما يعني أن الشرطة أصبحت قادرة الآن على أخذ عينات الحامض النووي من الخلايا من المتهمين بالمعاكسة بالسيارات. ويمكن إضافة هذه العينات الى قاعدة بيانات الحامض النووي الوطنية، مما يساعد في التحقيقات في الجرائم الجنسية الخطيرة.

٦ - ٣ المجرمون الذين حوكموا قضائياً عن جرائم المعاكسة بالسيارات في انكلترا وويلز

السنة	الجنس	مجموع المحاكمين قضائياً	المدانون	الذين تلقوا تحذيرات
١٩٥٤	ذكور	١ ١١٢	٩١٤	٣٤٥
	إناث	١	-	٥
١٩٩٥	ذكور	١ ٢٦٢	١ ٠٩٥	٤٢
	إناث	٦	٥	٤
١٩٩٦	ذكور	١ ٢٠٠	١ ١٠٠	١١٢
	إناث	٢	٤	١
١٩٩٧	ذكور	٤٤٩	٨١١	١١٢
	إناث	٣	٢	١

المصدر: وزارة الداخلية

### سياحة الجنس

إن حكومة المملكة المتحدة ملتزمة التزاماً كاملاً بشن هجوم على الاستغلال التجاري للأطفال في المملكة المتحدة وفي خارجها. وبموجب أحكام قانون العدل الجنائي (الإرهاق والتآمر) لسنة ١٩٩٨، يعد من الجرائم أن يتآمر شخص لارتكاب جريمة خارج المملكة المتحدة، شريطة أن تشكل الجريمة المادية جريمة بمقتضى القانون في المملكة المتحدة وبمقتضى قانون البلد الذي ارتكبت فيه الجريمة. وهذا يمكن المحاكم في المملكة المتحدة من النظر في قضايا التآمر في المملكة المتحدة لارتكاب جرائم جنسية في الخارج ولذا فعلى سبيل المثال، يمكن محاكمة منظمي الرحلات السياحية الذين ينظمون عن علم رحلات الى الخارج من أجل الميل الجنسي الى الأطفال، لأغراض ممارسة أعمال جنسية ضد الأطفال، أو مجموعات الأفراد الذين قد ينظمون رحلة لهذا الغرض، عن هذه الأنشطة، وذلك بموافقة المدعي العام. كما أن من الجرائم تحريض أناس على ارتكاب جرائم جنسية معينة ضد الأطفال في الخارج.

وينص الجزء الثاني من قانون الجرائم الجنسية لسنة ١٩٩٧ على ولاية المحاكم في المملكة المتحدة للنظر في قضايا المواطنين البريطانيين الذين يرتكبون جرائم جنسية جسيمة في الخارج بما في ذلك ما يرتكب ضد الأطفال. ويطبق القانون مبدأ ازدواجية التجريم؛ ولا يمتد اختصاص المحاكم الى خارج الإقليم إلا حيث يكون السلوك المعني جريمة جنائية في إقليم المملكة المتحدة وفي أراضي الدولة التي يرتكب فيها. وتسلم المملكة المتحدة بأن من السهل عادة ومن الأكثر فعالية محاكمة المجرمين في البلد الذي ترتكب فيه الجريمة. وهي تضغط دائماً على المحاكم في البلد الذي ترتكب فيه الجريمة، مع إمكانية إجراء المحاكمة خارج أراضي الدولة احتياطياً كملجأ أخير.

وما تطبيق هذا القانون إلا جزء من الاستراتيجية الشاملة لحكومة المملكة المتحدة لمعالجة موضوع سياحة الجنس. ومن التدابير الأخرى تبادل المخبرات والدراية والمهارات التدريبية لشرطة المملكة المتحدة مع الحكومات الأخرى. وتدير قوات الشرطة للمملكة المتحدة دورات تدريبية في الفلبين وسري لانكا. وفي مؤتمر القمة الثاني لأوروبا وآسيا، الذي عقد في لندن في نيسان/أبريل ١٩٩٨ أعلن وزير خارجية المملكة المتحدة ووزير خارجية الفلبين مبادرة مشتركة بين المملكة المتحدة والفلبين بشأن مكافحة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال. وعقد مؤتمر للخبراء في لندن في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ لتبادل الممارسات السليمة وتعزيز الروابط بين الدول والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية.

وتدل إدانة وطنيين بريطانيين في الفلبين بجرائم جنسية، ووجود تطبيق للقوات خارج الحدود، والتعاون بين شرطة المملكة المتحدة وقوات الشرطة في الخارج، على أن جميع الأطراف تعالج المشكلة بمزيد من الجدية.

### بغاء الأطفال

أصدرت وزارة الداخلية ووزارة الصحة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ مشروع توجيه مشترك للتشاور بشأن الأطفال المستخدمين في البغاء. وكانت تلك أول مرة تصدر فيها حكومة المملكة المتحدة أي توجيه بشأن

كيفية الإقرار بالمشكلة والكيفية التي تعالج بها الوكالات المعنية، ولا سيما الشرطة والخدمات الاجتماعية مسألة الأطفال والبيغاء.

ولم ينص مشروع التوجيه المشترك بين الوكالات على إباحة إغواء الأطفال وتسكعهم وإزعاجهم، ولكنه شدد على أن الأطفال الموجودين في عالم الدعارة هم في الأساس أطفال معتدى عليهم، وأن الكبار الذين يستغلونهم سواء بالقوادة أو "بالمقامرة" هم من مستغلي الأطفال. ويشجع المشروع على استخدام النطاق الكامل للجرائم الجنائية ضد مفسدي الأطفال أو مستغليهم.

والمقصود بالتوجيه هو أن يكون دليلا عمليا بغرض تمكين جميع الوكالات من العمل معا من أجل:

- التسليم بوجود المشكلة؛
- معاملة الطفل أساسا على أنه ضحية الاستغلال؛
- حماية الأطفال والنهوض برعايتهم؛
- العمل معا من أجل وضع استراتيجيات لإخراج الأطفال من قبضة الدعارة.

ويستند مشروع التوجيه الى المبادئ التوجيهية الراسخة التي اعتمدها رابطة كبار ضباط الشرطة والتي طبقت بنجاح في وولفرهمبتن ونوتنهام.

## المادة ٧

## المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

- (أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
- (ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛
- (ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والحياة السياسية للبلد.

في أعقاب الانتخابات العامة التي جرت في أيار/مايو ١٩٩٧ ارتفع عدد النساء اللاتي انتخبن لمجلس العموم ارتفاعا كبيرا ليصل الى ١٢١ أي بنسبة ١٨ في المائة من مجموع عدد أعضاء البرلمان في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ وكان عدد النساء اللاتي شغلن مناصب وزارية في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ هو ٢٢ من بين ٢٢ منصبا، وكان مجموع عدد النساء في المناصب الحكومية في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ هو ٢٢. وبلغ عدد النساء ١٠٣ أعضاء من بينهن ١٦ من النبيلات بالوراثة و٨٧ من النبيلات مدى الحياة.

المناصب العامة

اتخذ عدد من المبادرات في السنوات الأخيرة ترمي الى تأمين زيادة تمثيل المرأة بالاستحقاق في الهيئات العامة وتعيينهن عضوات في الأقليات الإثنية. ومنذ عام ١٩٩٢ وضعت جميع الإدارات خططاً فردية ذات أهداف يمكن قياسها من أجل تحسين الأداء. ويبين الجدول التالي حدوث زيادة مطردة منذئذ في أعداد المناصب التي شغلتها نساء.

٧ - ١ المناصب العامة التي شغلتها المرأة في المملكة المتحدة في الفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٧

١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٢	
٣٨٠٨٣	٤٠١٧٠	٤١٠١١	جميع المناصب العامة
١٢٠١٠	١١٨٩٨	١٠٧٠١	عدد المناصب التي شغلتها المرأة
(٪٣٢)	(٪٣٠)	(٪٢٦)	

المصدر: الهيئات العامة ١٩٩٧، مكتب مجلس الوزراء

كذلك ارتفع عدد المناصب التي يشغلها أعضاء الأقليات الإثنية خلال هذه الفترة، وفيما يلي ملخص الوظائف التي تشغلها نساء الأقليات الإثنية.

٧ - ٢ المناصب العامة التي تشغلها نساء من الأقليات الإثنية في المملكة المتحدة في الفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٧

١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٢	
١٣٧٧ (٪٤)	١١٨٤ (٪٣)	٨٠٢ (٪٢)	المناصب التي يشغلها أعضاء من الأقليات الإثنية
٤٣٠ (٪٣١)	٣٤٩ (٪٣٠)	١٥٨ (٪٢٠)	المناصب التي تشغلها نساء من الأقليات الإثنية

المصدر: الهيئات العامة ١٩٩٧، مكتب مجلس الوزراء.

ولكي تضمن الحكومة إحراز مزيد من التقدم فقد استهلّت مبادرة جديدة للتشجيع على زيادة مشاركة الفئات الناقصة التمثيل في الحياة العامة. وينطوي ذلك على خطة عمل قائمة على الالتزامات التالية:

- المساواة بين الرجل والمرأة في التمثيل في الوظائف العامة، وتناسب التمثيل لأفراد فئات الأقليات الإثنية والمعوقين؛
- التعيين بالاستحقاق باستخدام إجراءات انتقاء عادلة تسلم بأنماط الترقية غير التقليدية باعتبارها المؤهلات المناسبة للتعين.

ويطلب الى جميع الإدارات الحكومية أن تضع خططا فردية تشمل فترة ثلاث سنوات متتابعة وتتضمن تفاصيل أهدافها بالنسبة للمعينات والخطوات التي تتخذ لبلوغ هذه الأهداف. ويجري تحديث الخطط ونشرها كل عام، ويراقب التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف. وقد نشرت تفاصيل خطط العمل الحكومية وخطط الإدارات الأحادية للفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠١، في صحيفة اسمها Quangos: Opening Up Public Appointments في حزيران/يونيه ١٩٩٨.

أما المعلومات عن التعيينات العامة، بما في ذلك التفاصيل بالنسبة للجنسين في التعيينات والوظائف العليا، فهي مبينة في منشور "الهيئات العامة" الذي يصدره مكتب مكتب مجلس الوزراء سنويا.

ويتبين من الأرقام المنشورة أن عدد الوظائف التي تشغلها النساء آخذ في الزيادة. ومع ذلك يتركز تعيين النساء في الوظائف الأقل أهمية كما أن التعيينات بعقود محلية، ونسبة تمثيل المرأة في المستويات العليا لا تزال منخفضة.

٧ - ٣ النسبة المئوية للوظائف العامة المأجورة التي تشغلها النساء  
في المملكة المتحدة: ١٩٩٧ (رؤساء الإدارات)

المرتب: رؤساء الإدارات (المتفرغ، غير المتفرغ، بلا أجر)	مجموع الوظائف	الوظائف التي تشغلها النساء
١٠ ٠٠٠ + (جنيه استرليني)	١٩٥	٤٠
١ - ٩ ٩٩٩ (جنيها استرلينيا)	١٠	٢
بلا أجر	١١	٢

المصدر: الهيئات العامة، ١٩٩٧، مكتب مجلس الوزراء.

٧ - ٤ النسبة المئوية للوظائف العليا المأجورة التي تشغلها النساء  
في المملكة المتحدة: ١٩٩٧ (نواب الرؤساء والأعضاء)

المرتب: نائب رئيس الإدارة/الأعضاء (المتفرغ، غير المتفرغ، بلا أجر)	مجموع الوظائف	الوظائف التي تشغلها النساء
١٠ ٠٠٠ + (جنه استرليني)	١٠١	٣٢
١ - ٩ ٩٩٩ (جنهها استرليني)	١ ١٥١	٤٣١
بلا أجر	٢٨٥	٨٩

المصدر: الهيئات العامة، ١٩٩٧، مكتب مجلس الوزراء.

والى جانب الجهود التي تبذلها آحاد الإدارات لزيادة أعداد النساء ثمة تدابير تتخذ في قطاعات الحكومة لدعم تعيين النساء في الهيئات العامة.

وتدعم هذا العمل وحدة التعيينات العامة في مكتب مجلس الوزراء التي ستواصل رصد التقدم المحرز في خطط الإدارات. وفضلا عن هذا تعزز الوحدة بنشاط تكافؤ الفرص من خلال برامج عملها المختلفة التي تشمل الاتصال الوثيق بوحدة المرأة، والاتصال المنتظم بالمنظمات التي تمثل المرأة وحضور اللقاءات والحلقات الدراسية التي تديرها تلك الفئات. كما أن الوحدة كوت فريقا عاملا صغيرا يعنى بالتعيينات وتكافؤ الفرص ويقدم التوجيه للإدارات بشأن جميع جوانب سياسة تكافؤ الفرص. ولدى الوحدة قاعدة بيانات بها تفاصيل كل المرشحين للوظائف العامة بما في ذلك أسماء النساء والأعضاء من الأقليات الإثنية، وبوسعها توفير البيانات عن المرشحين المحتملين لمجموعة كبيرة من الوظائف.

وتعمل الوحدة بالتعاون الوثيق مع مفوض الوظائف العامة الذي يهتم اهتماما شديدا بقضايا تكافؤ الفرص. وقد عين المفوض في عام ١٩٩٥ لرصد وتنظيم إجراءات التعيين في وظائف الإدارات، وتقديم المشورة الى الهيئات التنفيذية في الهيئات العامة غير الوزارية ودوائر الصحة الوطنية. ووسعت صلاحياته في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ لتشمل التعيينات الوزارية في الصناعات المؤممة والشركات العامة ومنظمي المرافق والهيئات الاستشارية بالهيئات العامة غير الوزارية. ومن بين المبادئ السبعة الأساسية في مدونة السلوك لإجراءات الوظائف العامة أن على الإدارات أن تنفذ برامج لتعزيز وتنفيذ مبادئ تكافؤ الفرص.

وفي تموز/يوليه ١٩٩٥ استجابت الحكومة السابقة لتوصيات لجنة نولان لمعايير الحياة العامة، فيما يتعلق بالتعيينات في المناصب التنفيذية بالهيئات العامة غير الوزارية بما في ذلك هيئات الخدمات الصحية والتي كانت

مصممة من أجل تنفيذ عملية تعيينات أكثر انفتاحا ومساءلة. وكان من أول التوصيات التي تنفذ إنشاء وظائف عامة لمفوض يشرف على التعيينات في الهيئات العامة غير الوزارية ودوائر الصحة الوطنية.

كما أن وحدة شؤون المرأة تنشط أيضا عبر قطاعات الحكومة في دعم جهود الوزارات لتحقيق نسبة ٥٠ : ٥٠ بين النساء والرجال في الوظائف العامة مع إسداء المشورة بشأن تدابير زيادة أعداد النساء في جميع مراحل العملية.

ونشرت اللجنة الوطنية للمرأة موضوع Stepping Out in Public - وهو دليل المرأة الى الوظائف العامة. وثمة خطط لتحديث هذا الدليل. وهو يقدم المعلومات والتوجيهات والمشورة الى النساء حول الفرص المتاحة لهن، إلى جانب دراسات إفرادية لعدد من الناجحات في الوظائف على مختلف المستويات كما أن اللجنة الوطنية لشؤون المرأة تنشط في تعميم التفاصيل عن وظائف عامة محددة للمنظمات النسائية وتشجيع النساء على التقدم إليها.

وإلى جانب الدليل Stepping Out in Public تصدر اللجنة منشور "الوظائف العامة: دليل للمرأة - الذي يسرد الوظائف العامة حسب الإدارات، ويقدم وصفا لتكوين الهيئات العامة مع تفاصيل مواعيد التعيينات التالية، والمؤهلات المطلوبة وما تنطوي عليه الوظيفة من التزامات، وأجر الوظيفة إن وجد. ويستكمل هذا المنشور تباعا.

### المرأة في الحكومة المحلية

#### الكتاب الأبيض: الحكومة المحلية الحديثة: الاتصال بالجماهير

نشرت الحكومة في تموز/يوليه ١٩٩٨ كتابها الأبيض عن الحكومة المحلية، الذي بينت فيه برنامجها لتحديث الديمقراطية المحلية. وستجعل التغييرات في الهياكل الإدارية السياسية والترتيبات الانتخابية والاستشارية، ومجالس المساءلة والتدقيق التي اقترحتها الكتاب، الوصول الى الحكومة المحلية أيسر من ذي قبل، ولا بد أنه، في جملة أمور، سوف يشجع المزيد من النساء على الترشيح للانتخابات. وبوجه خاص فإن مقترحات الحكومة المتعلقة بالهياكل الإدارية الجديدة سوف تقلل من عدد الاجتماعات التي يتعين على كل مستشار حضورها، وبالتالي تحد من الطلب الكبير على وقتهم وتمكن المزيد من النساء من الإسهام.

#### معلومات أساسية

إن عدد أعضاء المجالس من النساء قليل، إذ يقدر بنحو واحدة من كل ٤ أعضاء في المجالس في بريطانيا العظمى. لكن هذه النسبة ارتفعت من ١٠ في المائة في عام ١٩٦٤ الى ٢٧ في المائة في عام ١٩٩٧. ثم إن عدد النساء يقارب عدد الرجال في المناصب القيادية رغم أنهم يفوقونهم بنسبة ٣ الى ١ في المجموع.

وترجو الحكومة أن تشجع المزيد من النساء على عضوية المجالس. والمشكلة الرئيسية في تعيين أعضاء المجالس الجدد من أي من الجنسين أو من الأعراق هي الهبوط المطرد في اهتمام الجماهير بالشؤون المحلية وموقف الحكومات المحلية والسياسية بوجه عام. وتتصدى الحكومة لهذه المشكلة عن طريق برنامجها للتجدد



الديمقراطي. فهي ملتزمة بزيادة المشاركة العامة في اتخاذ القرارات المحلية من كل قطاعات المجتمع. ولا بد أن اجتذاب المزيد من النساء الى قرارات هيئاتها يشجع البعض على دخول المجالس بمرور الوقت.

#### المجالس المحلية

تدل الأرقام الحديثة على أن ٢٨ في المائة من أعضاء المجالس في انكلترا نساء؛ والرقم بالنسبة لويلز هو ٢٠ في المائة. ويأتي هذا على الرغم من أن المرأة حين تقرر الترشح يرجح أن تكون فرصتها في الفوز مماثلة لفرصة الرجل.

وتوصلت دراسة عن المرشحات المحتملات في جنوب غرب انكلترا الى أن أسباب تردد النساء في الترشح تعكس أسباب أن بعض النساء يعجزن عن الوفاء بإمكاناتهن في الوظائف المدفوعة الأجر:

- صعوبة التوفيق بين المسؤوليات في البيت والمسؤوليات في المجالس؛
- صعوبة التوافق مع الساعات غير الاجتماعية تقليدياً في أعمال المجالس؛
- نقص الثقة في مهاراتهن في الاجتماعات (لمن كانت خبرتها في العمل قليلة)

وظهرت أيضاً شواغل مماثلة إزاء أنماط السلوك التقليدية والضغط الاجتماعي والمسؤوليات الأسرية، وذلك في دراسة لنساء ويلز الأعضاء في السلطة الاتحادية.

ومع هذا فعند النظر في الخطوات التي يمكن أن تتخذ لزيادة عدد النساء في المجالس المحلية يتوقف الكثير على كيفية انتقاء الأحزاب السياسية لمرشحيها.

#### موظفو الحكومات المحلية

تمثل النساء ٧٠ في المائة من جميع العاملين في الحكومات المحلية (سلطات الدولة تميل الى زيادة الفصل بين الجنسين أكثر من غيرها من أنواع السلطات). ومع هذا لا تزيد نسبة الإناث في القوى العاملة المتفرغة عن ٤٢ في المائة وتشكل النساء ٩٠ في المائة من القوى العاملة غير المتفرغة. ولا تزيد نسبة الإناث حالياً في جميع وظائف الرؤساء التنفيذيين وكبار الموظفين عن ١٠ في المائة. غير أن هذا الرقم يدل على زيادة عن ١ في المائة (من الرؤساء التنفيذيين) و ٥ في المائة (من كبار الموظفين) منذ عام ١٩٩١.

وتندرج الحكومات المحلية في عدة مبادرات لتكافؤ الفرص، ترمي الى زيادة فرص العمل للإناث. ومن هذه المبادرات "الفرص لعام ٢٠٠٠" و"برنامج المرأة القيادية"، اللتين ينظمهما مجلس إدارة الحكومات المحلية.

موظفو الخدمة العامةالخدمة المدنية

تلتزم الخدمة المدنية بتوفير الفرص المتكافئة لجميع الموظفين. وينص قانون إدارة الخدمة المدنية على وجوب عدم التمييز غير العادل على أساس السن أو الإعاقة أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو العرق أو اللون أو الجنسية أو الأصل الإثني أو الوطني أو (في أيرلندا الشمالية) الخلفية المجتمعية.

وقد تحسن مركز المرأة في الخدمة المدنية تحسنا كبيرا منذ تطبيق برنامج العمل الأول في عام ١٩٨٤ لتحقيق تكافؤ الفرص بالنسبة للنساء.

وسيكون لدى أكثر من ٩٠ في المائة من موظفي الإدارات والوكالات خطط عمل لتحقيق تكافؤ الفرص للنساء.

كبار موظفي الخدمة المدنية

منذ نشر التقرير الأخير في عام ١٩٩٥ حدثت زيادات في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية متوسطة، ولكن يبقى هناك عمل كثير. ويتجلى هذا بوجه خاص بالنسبة لكبار موظفي الخدمة المدنية حيث لا تزيد نسبة النساء بينهم عن ١٦ في المائة من القوى العاملة.

ومن الأمور المشجعة أن ظهر اتجاه صاعد بشكل واضح في السنوات الأخيرة في وظائف النساء العليا التي شغلت عن طريق المنافسة المفتوحة المعلن عنها خارجيا، وفي نسبة الطلبات المقدمة من النساء لشغل هذه الوظائف.

وإدراكا من مكتب مجلس الوزراء لضرورة مواصلة استكشاف السبل لتحسين الوضع الراهن، فقد أنشأ في خريف عام ١٩٩٧ فريقا عاملا من كبار الموظفين من جميع أنحاء وايت هول للنظر في إمكانية قيام الدائرة بزيادة تحسين تمثيل المرأة والأقليات الإثنية والمعوقين. وكجزء من هذا العمل نظر الفريق في تمثيل المرأة في الرتب العليا بالخدمة المدنية. وينظر الفريق بوجه خاص في مزايا وضع معلم أو هدف لتمثيل المرأة في الرتب العليا بالخدمة المدنية بحلول عام ٢٠٠٠ أو عام ٢٠٠٥.

٧ - ٥ النساء في الرتب العليا (بالنسبة المئوية)، في الخدمة المدنية  
غير الصناعية في المملكة المتحدة: ١٩٩٤ - ١٩٩٧

الرتبة	*١٩٩٤	**١٩٩٧	١٩٩٨
الرتبة العليا في الخدمة المدنية***	٪١٢	٪١٥	٪١٦
الدرجة ٦	٪١٣	٪١٧	٪١٧
الدرجة ٧	٪١٩	٪٢٠	٪٢٤
مسؤول تنفيذي أقدم	٪١٥	٪٢١	٪٢٠
مسؤول تنفيذي سام	٪٢٢	٪٣٠	٪٣٠
مسؤول تنفيذي	٪٤٧	٪٤٧	٪٤٨
مسؤول إداري	٪٦٩	٪٦١	٪٦٢
مساعد إداري	٪٧٠	٪٦٦	٪٦٤
التمثيل في جميع الدرجات	٪٥١	٪٥١	٪٥١

المصدر: ملخص بيانات الخدمة المدنية لعام ١٩٩٥؛ وملخص بيانات تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية لعام ١٩٩٨، مكتب مجلس الوزراء.

\* بالنسبة لعام ١٩٩٤ تستثنى الوظائف في الخدمات العلمية والدبلوماسية، والخدمة المدنية في أيرلندا الشمالية

\*\* بالنسبة لعام ١٩٩٧ تستثنى الخدمة المدنية بأيرلندا الشمالية

\*\*\* أنشئت وظيفة الخدمة المدنية العليا في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٦. وهي تشمل معظم الموظفين في الدرجات السابقة ٢ - ٥. وتستند البيانات عندما تذكر أرقام الخدمة المدنية العليا الى مستوى مسؤوليات الخدمة المدنية العليا، وهي تشمل بعض الموظفين خارج الخدمة المدنية العليا الذين ينهضون بمسؤوليات مماثلة، ويشمل ذلك موظفي الخدمة الدبلوماسية الأقدم.

### التنمية السريعة

بقيت نسبة الطلبات المقدمة من النساء الى برنامج التنمية السريعة للمرأة، في الفترة من عام ١٩٩٥ الى عام ١٩٩٧ ثابتة عند قرابة ٤٢ في المائة. ومع هذا فالمعدل الكلي لنجاح المرأة في هذا البرنامج قد ارتفع. ورغم هبوط نسبة نجاح المرشحات الى مجموع الناجحين بين عامي ١٩٩٥ و١٩٩٦ فقد ارتفعت هذه النسبة من ٣٦ في المائة في عام ١٩٩٦ الى ٣٩ في المائة في عام ١٩٩٧.

### السياسات المحبة للأسرة

تسلم الخدمة المدنية بضرورة دعم الوالدين العاملين اللذين يجمعان بين العمل والمسؤوليات الأسرية ويقدم الكثير من الإدارات والوكالات المساعدة في رعاية الطفل - وذلك على سبيل المثال عن طريق المساعدة في تكاليف رعاية الطفل وتقديم المعلومات عن الحضانات ومشاريع الألعاب الخاصة أو بمنح إجازات خاصة لطوارئ رعاية الأطفال. وكل الإدارات والوكالات تقريبا تقدم واحدة أو أكثر من الخدمات التالية: العمل لبعض الوقت، أو الانقطاع عن العمل لفترات، أو تقاسم الوظيفة. وارتفع عدد الموظفين غير المتفرغين وأصبح هناك الآن أكثر من ١١ في المائة من مجموع العاملين في الخدمة المدنية غير متفرغين في حين كانت النسبة ٣ في المائة في عام ١٩٨٤. ونسبة العاملات غير المتفرغات الآن هي ٢٢ في المائة.

### تقييم الموظفين

في إطار التزام الخدمة المدنية بتكافؤ الفرص أجرى مكتب مجلس الوزراء بحثا لتحديد أفضل الممارسات في تقييم الموظفين. وسيتاح هذا التوجيه في وقت لاحق من عام ١٩٩٩. وسوف يساعد الإدارات والوكالات في ضمان معاملة نظمها في التقييم المرأة على قدم المساواة بالرجل، وذلك مثلا بإبراز ما يحتمل من تحيز أو تمييز على أساس الجنس.

### التبسيط وتقييم السياسات

يحدد تكافؤ الفرص الوارد في التقرير المرحلي للخدمة المدنية عن الفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ أن التبسيط هو أحد الأولويات. وهو يوصي الإدارات والوكالات بأن تدرس سياساتها وإجراءاتها وبأن تحدد أفضل الطرق لضمان إدراج تكافؤ الفرص في سياساتها وممارساتها. والخدمة المدنية ملتزمة باعتماد مبادئ التبسيط على النحو المبين في المبادئ التوجيهية الواردة في "تقييم سياسات تكافؤ الفرص" الصادر عن وحدة شؤون المرأة بالاشتراك مع وزارة الداخلية ووزارة التعليم والعمل في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨.

### برنامج العمل لتحقيق تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية

يعمل مكتب مجلس الوزراء حاليا في تنفيذ برنامج عمل واحد بعيد المدى. وسوف يساعد هذا البرنامج الإدارات والوكالات لوضع نهج استراتيجي إزاء تكافؤ الفرص، مع الإبقاء على التركيز المحدد الهام اللازم على فئات بعينها.

وسوف يساعد البرنامج على أن يكون تكافؤ الفرص قضية، لا لمديري الموارد البشرية فحسب بل وأن يدرج فعلا في الإجراءات اليومية لكل العاملين في الخدمة المدنية.

### النقابات

في نهاية عام ١٩٩٦ كان في بريطانيا العظمى ٢٤٥ نقابة تضم ٧,٩٤ مليون عضو ٤٥ في المائة منهم من النساء. وارتفع عدد الأمينات العامات الى خمسة أضعاف ما كان عليه عام ١٩٩٣ ليصبح حاليا ٣٣, وليمثل نحو ١٣ في المائة من المجموع. ونحو ١٠ في المائة من النقابات ترأسها نساء، ويمثل النساء نحو ١٢ من كل ٤٧ عضوا، أي بنسبة ٢٦ في المائة من المجلس العام لمؤتمر النقابات. ويتزايد إدراك النقابات لضرورة اجتذاب المزيد من الأعضاء من النساء إذا كان المطلوب هو وقف الهبوط المستمر في عدد أعضائها. ويثبت ذلك المدى الذي تصل اليه مبادرات من قبيل مشروع النقابات الجديد لمؤتمر النقابات مما استهل لتنشيط العضوية عبر الحركة، في استهداف قطاعات نمو الاقتصاد - وهي نمطيا أنثوية ولبعض الوقت وغير يدوية. وتقوم إحدى الأكاديميات التنظيمية التي استهلته في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ لدفع عجلة المبادرة، بتدريب المنظمين الجدد. وترأسها مديرة وثلاث أعضاء المؤسسين الأول الأقوياء من النساء.

### المرأة في القطاع التطوعي

لدى المملكة المتحدة قطاع تطوعي شامل للغاية ونشط ومؤثر. وللمرأة إسهام مهم في كل جانب من جوانب القطاع التطوعي سواء برئاسة المنظمات الخيرية والتطوعية الوطنية الرئيسية أو بكونها القوة الدافعة للفئات المجتمعية الصغيرة. فالمركز الوطني للأعمال التطوعية أجرى استقصاء وطنيا في عام ١٩٩٧. وأوضح الاستقصاء أن نصف المتطوعين حاليا من النساء، مع تركيز خاص في ميادين الصحة والرعاية الاجتماعية وتعليم الأطفال.

كذلك أظهر الاستقصاء أن المرأة تشارك بثلاثة أمثال مشاركة الرجل تقريبا في النشاط التطوعي المتصل بتعليم الأطفال أو مدارسهم. وهن أكثر احتمالا بأن يشاركن في ميادين الرعاية الاجتماعية ورعاية المسنين والميدان الديني. وعلى العكس من ذلك فالرجال يشاركون بمثلي مشاركة النساء في العمل التطوعي المتصل بالرياضة والتمارين وأكثر نشاطا في التجمعات المتصلة بالهوايات والترفيه والفنون والسياسة.

والمرأة أكثر من الرجل استعدادا للمشاركة في جميع التبرعات أو تداول الأموال في الأنشطة المصنفة باعتبارها خدمات مباشرة. والرجال أكثر من النساء استعدادا للمشاركة في اللجان وفي توفير خدمات النقل وفي أنشطة تمثيل المرأة.

ويمكن أن تثبت الخبرة المكتسبة في المواقف الإدارية واتخاذ القرارات في القطاع التطوعي، أن لها قيمة كبيرة للنساء المهتمات بالسعي الى الوظائف العامة.

والمرأة أكثر قليلا من الرجل في احتمال الموافقة على أن وجود مجتمع به عاملون متطوعون يدل على أنه مجتمع مهتم بالرعاية، بينما نجد الرجال مثلي النساء في احتمال اعتناق الرأي القائل إن المتطوعين أقل كفاءة من الموظفين بأجر. والنساء أكثر تأييدا للقيام بحملة حكومية لتشجيع الشباب على التطوع، وأكثر قليلا في تأييدهن لعنصر الإلزام في أي مخطط حكومي.

## ويلز

### الوظائف العامة

وضعت في ويلز إجراءات للوظائف العامة. والممارسة العامة هي أن أصبحت التعيينات يعلن عنها على الملأ وعلى نطاق واسع، وتقبل الترشيحات من مصادر متنوعة، كالتشريحات الذاتية والترشيحات من الرابطات المهنية والنيابية. ويعد مكتب ويلز برنامجا للمنظمات النيابية بغية زيادة تجميع المرشحين الأكفاء من خلفيات متنوعة. ويرمي البرنامج الى تيسير الوصول الى عملية التعيينات العامة، وجعل معايير التعيين أكثر وضوحا؛ والتأكد من أن المقومين المستقلين يعكسون التنوع أيضا؛ وتزويد المتقدمين بمزيد من التغذية المرتدة والاقتراحات البناءة حول سبل الحياة العامة. وفي إطار هذا البرنامج وضع مكتب ويلز مؤخرا مشروعا بعنوان "نشر الكلمة" متزامنا مع إعادة تشكيل الصناديق الاستثمانية للدوائر الصحية الوطنية في ويلز، باستخدام وسائل الإعلام والاتصال بمجموعة من المنظمات.

وقد اضطلع مكتب ويلز بعدد من المبادرات لاجتذاب مزيد من النساء شملت المقالات في الصحف والمقابلات في الإذاعة وعقد الحلقات الدراسية وحظى هذا العمل بقدر من النجاح. فمن بين ٨٤ تعيينا جديدا منذ أيار/مايو ١٩٩٧ يضطلع وزير الدولة لشؤون ويلز بمسؤوليتها، شغلت النساء ٣٤ وظيفة (بنسبة ٤٠ في المائة) مما أسفر عن زيادة كلية قدرها ٣٠ في المائة في نسبة النساء في جميع الوظائف العامة في ويلز. وفضلا عن هذا هناك حملة قامت بها مؤخرا استثمانات السلطات الصحية والدوائر الصحية الوطنية في ويلز، ترمي الى تشجيع المزيد من النساء على التقدم لمناصب الرئاسة والإدارة غير التنفيذية.

### مكتب ويلز

لدى مكتب ويلز سياسة شاملة لتكافؤ الفرص. فهي تشمل مبادرات تتعلق بالمرونة في ساعات العمل وبالعمل غير المتفرغ وبتقاسم الوظائف وبتيسيرات الحضانه وبرعاية الملاعب في العطلات. وتعمل الإدارة في مجال تبسيط سياستها للمساواة في جميع الممارسات الإدارية، ولدعم هذا النشاط أصدرت كتيباً عن تكافؤ الفرص موجها الى جميع الموظفين ويقدم لهم الإرشادات والمعلومات ويضرب الأمثلة على الممارسات الجيدة.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ كان ٥٣ في المائة من موظفي مكتب ويلز من النساء. ومنذ تطبيق هذه السياسة في عام ١٩٨٥ حققت المرأة تقدما تدريجيا في جميع الدرجات. وارتفع معدل تمثيل المرأة في جميع الدرجات من درجة مسؤول تنفيذي حتى الدرجة ١. وشغلت المرأة ٢٣ في المائة من الوظائف في الخدمة المدنية العليا و٥٤ في المائة من الوظائف في الدرجات الأدنى من تلك.

وفي الوقت الراهن يعمل ١٢,٥ في المائة من الموظفين غير متفرغين، ويشمل ذلك الموظفين من درجة مساعد إداري حتى درجة الخدمة المدنية العليا، ويعمل ٢٣ في المائة من مجموع النساء في الإدارة غير متفرغات.

ويقوم مكتب ويلز بدور أعلى وأكثر نشاطا في تمثيل مصالح النساء والذين هم من الأقليات الإثنية، وكذلك في وضع سياسات تقدمية تشمل كل قطاعات قضايا حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، بما في ذلك السياسة المتعلقة بالوظائف العامة. وأنشئت شبكة للمساواة وأصبح لها دور رئيسي في دفع عملية التبسيط وفي جعل اعتبارات تكافؤ الفرص عاملا أصيلا في وضع السياسات وتنفيذها.

#### المجالس المحلية

أصدرت جامعة ويلز في عام ١٩٩٧ دراسة عن الإناث في مجالس ويلز اكتشفت أنهن أكثر من السكان ككل بمقدار أربعة أمثال في احتمال الحصول على شهادات جامعية أو شهادات عليا. وكانت الأغلبية ممن تجاوزن ٤٠ عاما ومتزوجات و ٩ في المائة فقط دون الأربعين. واكتشف التقرير أيضا أن الإناث بين أعضاء المجالس يرين أن السلوك التقليدي للفروع المحلية للأحزاب السياسية والانتخابات والضغوط الاجتماعية ورعاية الطفل والمسؤوليات المنزلية ونقص الثقة هي الأسباب الأساسية لقلّة عدد النساء في مناصب الحكم المحلي في ويلز. ويلاحظ الكتاب الأبيض لحكومة ويلز المحلية أن مكتب ويلز سيدرس مع اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص إمكانية زيادة اجتذاب بيئات المجالس للنساء.

وبعد إجراء الانتخابات في أيار/ماي ١٩٩٩ سيكون في ويلز فئة إقليمية للحكم على هيئة جمعية وطنية. وسوف تضطلع هذه الهيئة الجديدة بالمسؤوليات التي ينهض بها حاليا وزير الدولة بالإضافة إلى السلطات التشريعية الثانوية. وسوف تظل الفئة الواحدة القائمة المؤلفة من ٢٢ سلطة محلية في ويلز بلا تغيير في إطار الجمعية الوطنية.

٦-٧ النساء في المناصب الإدارية العليا في ويلز في نيسان/أبريل ١٩٩٨

النسبة المئوية	الفئة
١٠,٣%	كبير المسؤولين التنفيذيين
١٠,٥%	كبار المسؤولين والمديرين
١٦,١%	نائب كبير المسؤولين، نائب المدير، رئيس الدائرة

المصدر: دراسة لمجلس إدارة الحكومات المحلية، نيسان/أبريل ١٩٩٨.

الجمعية الوطنية لويلزالوظائف العامة

أصدر السير لين بيتسن مفوض التعيينات في الوظائف العامة في بريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية توجيهات لأيرلندا الشمالية في تموز/يوليه ١٩٩٦. ونفذت هذه التوجيهات في الإجراءات الجديدة التي وضعتها الإدارات في أيرلندا الشمالية لإجراء التعيينات.

والتغييرات الأساسية التي انطوت عليها التوجيهات هي:

- استخدام الإعلان عن الوظائف الرئيسية؛
- إعداد "وصف للوظائف" و "مواصفات للشخص" لكل وظيفة؛
- استنباط "أفرقة" اختيار للنظر في المرشحين لكل وظيفة؛
- اشتراط أن يكون ثلث أعضاء كل "فريق" من المستقلين؛
- اشتراط أن يقدم المرشحون للوظائف العامة معلومات عن أنشطتهم العامة؛
- رصد الخلفية المجتمعية والأصل الإثني والموقع الجغرافي ونواحي الإعاقة والجنس بالنسبة للمرشحين والمعنيين باعتبار تلك وسيلة لتحديد ما إذا كانت الهيئات العامة ممثلة تمثيلاً كاملاً لمجتمع أيرلندا الشمالية.

وطبقت هذه التغييرات على أغلبية الوظائف في أيرلندا الشمالية ومن بينها التي يكون المرشحون لها من خارج نطاق المفوض، وصولاً إلى ضمان أفضل الممارسات.

وتشدد توجيهات المفوض على وجوب أن تكفل الإدارات في أيرلندا الشمالية أن تضم إجراءاتها مبادئ تكافؤ الفرص. ويطلب إلى الإدارات أن تقيم اتصالاً منتظماً مع الجماهير ومع المنظمات النيابية، ويشمل ذلك الفئات والتنظيمات النسائية، بغية تحديد الموانع وطرق التغلب عليها.

المبادرات الرامية إلى زيادة نسبة عدد النساء في الهيئات العامة في أيرلندا الشمالية

إن خطط وأهداف مكتب أيرلندا الشمالية للفترة ١٩٩٧ - ٢٠٠٠ بما يشمل الجنسين تتضمن هدف أن يصبح ٤٠ في المائة من أعضاء الهيئات العامة من الإناث بحلول عام ٢٠٠٠. والرقم في الوقت الراهن هو ٣٥ في المائة. وترصد خطط الإدارات بشكل منتظم لتقييم التقدم المحرز نحو تحقيق ذلك الهدف.



وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ نشر وزير الدولة تقريرا عن الوظائف العامة في أيرلندا الشمالية، وقدم هذا التقرير لأول مرة معلومات عن عضوية الهيئات العامة في أيرلندا الشمالية وعن التعيينات التي تمت خلال الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧. كما أبرز التقرير ضرورة معالجة نواحي نقص التمثيل في الهيئات العامة. ونشر مجلد آخر من هذا التقرير في آذار/مارس ١٩٩٨ تضمن قائمة بأسماء الأفراد الذين يشغلون مناصب عامة في أيرلندا الشمالية في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٧. وهناك نسخ من مجلدي التقرير متاحة الآن على شبكة الإنترنت.

وقامت الوحدة المركزية للعلاقات المجتمعية في أيرلندا الشمالية بتمويل دراسة بحثية عن الوظائف العامة في أيرلندا الشمالية. واضطلعت بالمشروع الجامعة الأيرلندية فيما بين آذار/مارس ١٩٩٦ وآذار/مارس ١٩٩٨. وبحثت الجامعة قضية تنوع الوظائف العامة مع الإشارة بوجه خاص إلى العمر والجنس والطبقة والدين والموقع الجغرافي. وتقوم وحدة التعيينات المركزية بالأمانة المركزية بدراسة التوصيات الواردة في التقرير. ومن المزمع الاستناد إلى البحث في زيادة عدد النساء المدرجات في قاعدة البيانات المركزية وزيادة تحسين إجراءات التعيين لضمان أن تعلم النساء بالشواغر من الوظائف العامة وتتقدم إليها.

كذلك يتصدى فريق استعراض داخلي لمشكلة نقص التمثيل في المناصب العامة لطائفة من الفئات: من النساء والشباب والمعوقين والمنتقلين إلى أقليات إثنية. ومن المنتظر أن تتضمن استنتاجات الاستعراض توصيات بشأن تحديد الأهداف وتدقيق وصف "الوظائف" و "الأشخاص" وتحسين المعلومات عن فرص التعيين.

وتصل النسبة المئوية للنساء اللائي يشغلن حاليا مناصب في الهيئات العامة في أيرلندا الشمالية (انظر الجدول أدناه) إلى قرابة ٣٥ في المائة مقابل ٢٣ في المائة في عام ١٩٩١، وارتفعت هذه النسبة المئوية باطراد، وإن لم يكن ارتفاعا كبيرا؛ في السنوات الأخيرة. فمن بين ١٦٣ منصبا عاما مشغولا في أيرلندا الشمالية شغلت النساء ٧٧ منصب رئاسة و ١٠ مناصب نوابا للرئيس.

٧-٧ النسبة المئوية للوظائف العامة التي تشغلها النساء  
في أيرلندا الشمالية: ١٩٩٥ - ١٩٩٨

النسبة المئوية لما تشغله النساء	عدد الوظائف التي تشغلها النساء	مجموع الوظائف في ٣١ آذار/مارس	
٣٢	٧١٨	٢ ٢٥٨	١٩٩٥
٣٣	٧٤٧	٢ ٢٦٣	١٩٩٦
٣٥	١ ٠٢٧	*٢ ٩٤٦	١٩٩٧
٣٥	٩٨٦	*٢ ٨٣٣	١٩٩٨

المصدر: وحدة التعيينات المركزية في أيرلندا الشمالية.  
\* تشمل هذه الأرقام ٤ مجالس صحية غير واردة ضمن أرقام الفترة ١٩٩٥/١٩٩٦.

المجالس المحلية

يوجد في الوقت الحاضر ٨٤ عضوا من النساء في ٢٦ مجلسا محليا في أيرلندا الشمالية. وهذا يمثل نسبة مئوية كلية قدرها ١٤ في المائة أي بزيادة ٢ في المائة منذ عام ١٩٩٤. ومن بين ٢٦ مجلسا للدوائر المحلية في أيرلندا الشمالية يوجد في ٤ مجالس منها ١٤ في المائة من الأعضاء من النساء. وفي أربعة منها تشغل امرأة منصب العمدة/الرئيس، وفي ٧ مجالس أخرى تشغل امرأة منصب نائب العمدة أو نائب الرئيس.

الخدمة المدنية في أيرلندا الشمالية

كانت النساء في أيرلندا الشمالية في ٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ يمثلن أكثر من ٥٣ في المائة من جميع الموظفين غير الصناعيين في الخدمة المدنية في أيرلندا الشمالية. وفي عام ١٩٩٨ شغلت النساء في درجات الخدمة المدنية الأعلى ٢٥ في المائة من وظائف نواب الرئيس و ١٥ في المائة من وظائف الدرجة ٧. وهذا مقابل ٢٤ في المائة و ١٣ في المائة على التوالي في عام ١٩٩٣. ففي شباط/فبراير ١٩٩٣ أعلنت الخدمة المدنية في أيرلندا الشمالية هدف ١٠ في المائة لتمثيل الإناث في الدرجة ٥ وأكثر من ذلك لمجموعة الخدمات العامة، بحلول نهاية كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ كان تمثيل الإناث في هذا المستوى ٩ في المائة مقابل ٦ في المائة في عام ١٩٩٣.

وتدرس إدارة الشؤون المالية والموظفين مجموعة جديدة من الأهداف والجداول الزمنية لهذه الدرجات الإدارية بالخدمة المدنية حيث تمثيل الإناث بها منقوص. وتسير الإدارة قدما في هذا العمل بالتشاور مع جانب النقابات واللجنة المعنية بتكافؤ الفرص في أيرلندا الشمالية.

وأعد مكتب أيرلندا الشمالية مجموعة مبادرات للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتشمل هذه المبادرات سياسات بشأن الإجازات الأسرية وأنماط العمل المحبة للأسرة؛ ورعاية الطفل؛ والتوجيه والتدريب بشأن التحرش؛ والإعلان عن العمل الإيجابي. وهذه تعكس بشكل دقيق المبادرات في الخدمة المدنية الداخلية.

جمعية أيرلندا الشمالية

أنشئت في أيرلندا الشمالية في أعقاب انتخابات ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٩٨ جمعية ظل جديدة بغية التحضير لنقل السلطات في مطلع عام ١٩٩٩. ويتوقع اتفاق أيرلندا الشمالية أن تضطلع الجمعية بكامل المسؤوليات التنفيذية والتشريعية في جميع المسائل التي تتولاها حاليا إدارات أيرلندا الشمالية التي يتولى مسؤوليتها حاليا وزير الدولة لشؤون أيرلندا الشمالية؛ وأن تستطيع الجمعية في المستقبل تحمل مسؤولية المسائل الأخرى التي يتولاها حاليا مكتب أيرلندا الشمالية نفسه.

وينتظر أن تعكس الجمعية الجديدة وتتضمن عزمًا جديدًا من أهل أيرلندا الشمالية على العمل معا للقيام بمهام الحكومة بطريقة تكفل دعم المجتمع كله للقرارات المحلية التي يتخذها السكان المحليون، حيث من الأرجح أن يكونوا مسؤولين بالكامل عن كل الشواغل.

وقد انتخبت ١٤ امرأة أعضاء في جمعية أيرلندا الشمالية الجديدة بنسبة كلية ١٣ في المائة.

#### اسكتلندا

##### الوظائف العامة

يتخذ مكتب اسكتلندا خطوات إيجابية للتشجيع على تقدم المزيد من النساء. ففي أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ شغلت النساء ٤٧ في المائة من الوظائف التي أنشأها وزير الدولة لشؤون اسكتلندا، ورأسست النساء ٢٤ في المائة من الهيئات بزيادة عما كان في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ حين كان الرقمان المقابلان هما ٤٤ في المائة و ٢٠ في المائة على التوالي. وتوخت الأهداف الجديدة المنشورة في حزيران/يونيه ١٩٩٨ أن تشغل النساء ٥٠ في المائة من الوظائف التي ينشئها وزير الدولة لشؤون اسكتلندا، وأن تتولى المرأة رئاسة ٣٥ في المائة من الهيئات.

وفي أيار/مايو ١٩٩٨ أذاع وزير الدولة لشؤون اسكتلندا بياناً صحفياً واستهل حملة إعلانية إذاعية تحت شعار "اسكتلندا المتغيرة" بقصد تشجيع المزيد من العوام على الاشتراك في الحياة العامة. واستهدف عدد من هذه الدعايات المرأة على وجه الخصوص. ودعت الحملة بورقة معلومات وكتيب تضمنتا معلومات عن الهيئات العامة وتفاصيل عن الوظائف المتاحة. ونجحت الحملة حيث أصدرت ٧٠٠٠ استفسار أولي ونحو ٥٠٠٠ نسخة من الكتيب.

ودعت المرحلة التالية إلى أن يعرب المتلقون عن اهتمامهم بوظائف معينة. وتدل المؤشرات الأولى على أن حوالي ربع من أعربوا عن الاهتمام بوظائف معينة كنساء. ولم يكن هذا بالعدد المأمول، ولكنه مكن من دعوة بعض المرشحين الجيدين إلى التقدم بطلبات التعيين، ولولا ذلك لما كان هذا ممكناً.

##### الخدمة المدنية في اسكتلندا

كانت النساء في اسكتلندا في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨ يمثلن أكثر من ٤٥ في المائة من مجموع الموظفين الصناعيين في مكتب اسكتلندا. وفي عام ١٩٩٨ شغلت النساء ٢٣ وظيفة (١ في المائة) من وظائف درجات الخدمة المدنية العليا. وشغلت النساء ١٣٠ وظيفة (٥ في المائة) من وظائف المجموعة جيم (رئيس/الدرجة ٧).

ولدى مكتب اسكتلندا سياسة لتكافؤ الفرص تدعم عدداً من ممارسات العمل للتشجيع على المساواة بين الجنسين. وتشمل هذه الممارسات سياسات بشأن أنماط العمل المحبة للأسرة؛ وتقديم رعاية الطفل؛ والإجازة المتاحة للأغراض المنزلية بأجر وبلا أجر؛ وتدابير لمعالجة التحرش والمضايقة في أماكن العمل.

ويقوم مكتب اسكتلندا حالياً باستعراض كيفية السير قدماً في قضايا المساواة، بما فيها قضايا المرأة.

### البرلمان الاسكتلندي

صوت الناس في الاستفتاء الذي أجري في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ لصالح البرلمان الاسكتلندي. وستجرى الانتخابات الأولى في أيار/مايو ١٩٩٩.

والحكومة ملتزمة بتشجيع المساواة في التمثيل بين الرجل والمرأة في البرلمان الاسكتلندي. وقد أوضح الكتاب الأبيض "برلمان اسكتلندا" أن الحكومة تولي أولوية كبيرة لتكافؤ الفرص أمام الجميع، بمن فيهم المرأة، وحثت جميع الأحزاب السياسية التي تقدم المرشحين للانتخابات على أن تمارس ذلك في عمليات انتقاء مرشحيهم الداخلية.

وسيكون مقر البرلمان الجديد في مبنى جديد يشيد لهذا الغرض وسيكفل تصميمه أن يشتمل على جميع المرافق اللازمة لعملية المساواة. وسوف يتاح تقديم رعاية الطفل لأعضاء البرلمان وموظفيه.

وقد أنشئ فريق توجيهي استشاري من جميع الأحزاب للنظر في كيفية عمل البرلمان الجديد. ومن أهم الشواغل لدى الفريق ضمان تيسير الوصول إلى البرلمان وشموله بقدر الإمكان. ومن الآراء إقرار ساعات عمل عادية والاعتراف بالعطلات المدرسية الاسكتلندية.

وأصدر الفريق التوجيهي الاستشاري ورقة في نيسان/أبريل ١٩٩٨ بعنوان "آراؤك بشأن كيفية عمل البرلمان الاسكتلندي". ووزعت الورقة على أكثر من ٨٠٠ منظمة وأتيحت على شبكة الإنترنت. وطلبت الورقة التعليق على أربعة مبادئ أساسية: على تقاسم السلطة، وعلى المساواة؛ وعلى تيسير الوصول إلى البرلمان؛ وعلى توفير تكافؤ الفرص. ووردت ردود أكثر من ٢٥٠ جهة وتم تحليلها. ونشر في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ التقرير النهائي المقدم إلى وزير الدولة مع توصيات الفريق التوجيهي الاستشاري.

### المجالس المحلية

يوجد حالياً ٢٧٦ (٢٢،٢ في المائة) امرأة أعضاء في المجلس في اسكتلندا من بين ١ ٢٤٥ عضواً. وتنظر لجنة الحكم المحلي والبرلمان الاسكتلندي في جملة أمور، إلى تعيين المرشحين لعضوية المجالس. ويتوقع أن تقدم اللجنة تقريرها إلى رئيس وزراء اسكتلندا فور افتتاح البرلمان الاسكتلندي.

### موظفو الحكم المحلي في اسكتلندا

توجد في اسكتلندا امرأة واحدة تشغل منصب الرئيس التنفيذي، وذلك يمثل ٣ في المائة من مجموع عدد الرؤساء التنفيذيين في السلطات المحلية في اسكتلندا. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ كانت نسبة النساء المعينات في المجالس الاسكتلندية على النحو التالي:

• ٦٢٪ من موظفي السلطات المحلية؛

- ٤٧% من الموظفين المتفرغين في السلطات المحلية؛
- ٩٢% من الموظفين غير المتفرغين في السلطات المحلية؛
- ٥٦% من مجموع الموظفين المتفرغين الإداريين والمهنيين في السلطات المحلية؛
- ٩٢% من مجموع الموظفين غير المتفرغين الإداريين والمهنيين في السلطات المحلية؛
- ١٧% من مجموع الموظفين المتفرغين اليدويين وغيرهم في السلطات المحلية؛
- ٩٢% من مجموع الموظفين غير المتفرغين اليدويين وغيرهم في السلطات المحلية؛

## المادة ٨

المرأة والتمثيل الدولي

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

المرأة في السلك الدبلوماسي

ثمة هدف لوزارة الخارجية وشؤون الكمنولث، التي توفر الموظفين للبعثات الدبلوماسية البريطانية في الخارج، يتمثل في كفالة تحرر الموظفين من أي تمييز مباشر أو غير مباشر والترويج لثقافة تكافؤ الفرص لجميع الموظفين. وتقوم الحكومة حالياً باستعراض سياسات تكافؤ الفرص القائمة وتعيد دراسة وضع المرأة في وزارة الخارجية وشؤون الكمنولث. وفي إطار هذه العملية ستقترح الخيارات لزيادة أعداد النساء اللاتي يصلن إلى سلك الإدارة العليا على الأجل القصير؛ وبرنامج عمل لتحسين الآفاق أمام المرأة في الأجل المتوسط؛ والخطوات التي تتخذ للتغلب على العقبات الثقافية الداخلية التي تعترض المرأة.

ولدى الوزارة حالياً سلسلة من السياسات ترمي إلى تحسين وضع المرأة داخل التنظيم. وهذه تشمل:

- تكافؤ الفرص؛
- تعزيز المرونة في العمل؛
- تيسير شغل وظائف مشتركة؛
- سياسة صارمة إزاء التحرش؛
- فترات انقطاع عن العمل تصل إلى خمس سنوات؛
- خيار البقاء في البيت لعشر سنوات للوفاء بالالتزامات المنزلية؛
- دعم رعاية الطفل.

ولا بد أن يؤدي تحسين مخططات الانتقال عن العمل وإجازات الأمومة المدفوعة الأجر والمرونة في ساعات العمل، إلى تحسين عدد النساء اللاتي يبقين في الوزارة ويتنافسن في الحصول على وظائف أعلى مستوى. ومن المزمع إدخال تغييرات على النظام سعياً إلى كفالة ألا تكون المرأة أقل حظاً نتيجة لتمتعها بفترة انتقال عن العمل.

وتجرب الوزارة إنشاء مراكز للتقييم والتطوير لإحداث تقدم في هيكل الإدارة العليا، وتوحي خبرة المنظمات الأخرى بأن هذا النوع من التقييم من أجل الترقية يوفر تكافؤ الفرص بغض النظر عن نوع الجنس.

وفي السنة المنتهية في ٣١ آذار/مارس ١٩٩٨ التحقت بالسلك الدبلوماسي ٤٨ امرأة (٤ في المائة من جميع المقبولين) (في درجات السلك الدبلوماسي ١ - ٩) عبر نظام الالتحاق المعتاد. وفي نهاية عام ١٩٩٨ كانت هناك ٧١٩ امرأة (٣٢ في المائة من مجموع السلك الدبلوماسي) تعمل في الخارج؛ وكانت ٦ نساء (٤ في المائة من المجموع) يعملن في الخارج سفراء أو رؤساء بعثات؛ و ٦ نساء (٨ في المائة من المجموع) كن رؤساء إدارات في المملكة المتحدة.

١-٨ المرأة في الرتب الإدارية في السلك الدبلوماسي في  
آذار/مارس ١٩٩٨

النسبة المئوية للنساء من المجموع	عدد النساء	المعادل في الخدمة المدنية في الوطن	الرتبة
٦	٢٣	الدرجات ١-٥	الإدارة العليا (١-٤)
١٧	٩,٥	الدرجة ٦	العليا - ٥
١٨	٨٠	الدرجة ٧	٥
١٠	٢٤	مسؤول تنفيذي أقدم	٦
٢٧	١٢٨	مسؤول تنفيذي أعلى	٧ في الأنشطة الرئيسية
٣٤	٥٠	مسؤول تنفيذي أعلى (مد)	٧ في الأنشطة الإنمائية (٨+)
٤٣	٣٣٨	مسؤول تنفيذي	٩
٢٦	٦٥٢,٥		المجموع

المصدر: قسم إحصاءات الموارد البشرية والتخطيط، رئاسة الموظفين - سياسة الموظفين، وزارة الخارجية وشؤون الكمنولث.

دور المرأة في وظائف الدفاع

تمثل النساء حالياً قرابة ٨ في المائة من مجموع العاملين في القوات المسلحة. وتتفاوت نسبة النساء باختلاف السلاح، ولكنها كانت في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨ في السلاح البحري تمثل ٧ في المائة من المجموع، وفي الجيش ٧ في المائة وفي القوات الجوية الملكية ٩ في المائة وأعلى الرتب التي تشغلها النساء حالياً هي القبطان في السلاح البحري والعميد في الجيش والعميد الجوي في القوات الجوية. وتخدم المرأة في طائفة كبيرة من الوظائف بما في ذلك قيادة الطائرات النفاثة السريعة ووظيفة ضابط حربي كبير، ووظيفة قائد وحدة رئيسية بجامعة البحرية الملكية. وتوزع النساء على جميع مسارح العمليات ومن ذلك مثلاً عملها ضمن واجباتها الأخرى في الترجمة الشفوية وقيادة السيارات و فرق الإشارة و فرق التصرف في المتفجرات مع قوات المملكة المتحدة العاملة في البوسنة، ويعمل أكثر من ٧٠٠ امرأة في البحار على متن نحو ٥٠ سفينة.

ويستمر وجود فرص لقيام النساء بأدوار في الأسلحة. ومن أهم التطورات التي حدثت في هذا العقد قرار السماح للمرأة بالخدمة في البحار. وقد أعلن وزير الدفاع مؤخراً في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ زيادة عدد الوظائف المتاحة للنساء في الجيش اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨ من ٤٧ في المائة إلى ٧٠ في المائة. وعزز هذا بدء اختبارات القبول الجسمانية دون النظر إلى الجنس؛ وتطبيق معايير الاختيار الجسمانية. وسوف تستخدم الاختبارات أساساً لإرشاد جميع المجندين إلى فرص العمل التي تلائمهم جسمانياً حيث سيتفاوت معيار القدرات الجسمانية اللازمة حسب فئات العمل المهنية.

وأعلن عن استعراض آخر خلال مناقشة الدفاع في تموز/يوليه ١٩٩٧ التي نظر فيها في مجالات العمل التي لا تزال مغلقة في وجه المرأة في الأسلحة الثلاثة جميعها. ونشرت نتائج الاستعراض في "استعراض الدفاع الاستراتيجي" في تموز/يوليه ١٩٩٨، وأعلن عن فتح الباب أمام النساء في ٣٠٠ "وظيفة ملحقة" في البحرية الملكية، سوف يشغلها موظفون من البحرية الملكية والجيش. وستبقى قيد الاستعراض الاستثناءات المتبقية (المشاة وسلاح المدرعات وقادة البحرية الملكية والسلاح الجوي الملكي، الممنوعة على النساء على أساس فعالية القتال) حيث يقدر الجيش على مدى عامين أو ثلاثة تنفيذ سياسة الـ "٧٠ في المائة".

٢-٨ عدد النساء العاملات في خدمة القوات المسلحة للمملكة المتحدة في  
١ نيسان/أبريل ١٩٩٨

السلاح	الضباط	الرتب الأخرى	المجموع
السلاح البحري	٤٥٣ (٥,٨٪)	٢ ٨٠٩ (٧,٧٪)	٣ ٢٦٢ (٧,٣٪)
الجيش	١ ١٧٢ (٨,٤٪)	٦ ٢٦٠ (٦,٥٪)	٧ ٤٣٢ (٦,٨٪)
القوات الجوية الملكية	٩٣٩ (٨,٦٪)	٤ ٠٦٧ (٩,١٪)	٥ ٠٠٦ (٩٪)
المجموع	٢ ٥٦٤ (٧,٩٪)	١٣ ١٣٦ (٧,٤٪)	١٥ ٧٠٠ (٧,٥٪)

المصدر: وكالة الخدمات التحليلية للدفاع، وزارة الدفاع.



٣-٨ عدد النساء العاملات في خدمة القوات المسلحة للمملكة المتحدة في  
١ نيسان/أبريل ١٩٩٥

المجموع	الرتب الأخرى	الضباط	السلاح
٣ ٩١٠ (٧,٧٪)	٣ ٤٣٧ (٨,٢٪)	٤٧٣ (٥,٤٪)	السلاح البحري
٦ ٥٧٧ (٦٪)	٥ ٤٧٢ (٦,٢٪)	١ ١٠٥ (٧,٩٪)	الجيش
٦ ١٢١ (٩,٣٪)	٥ ١١٠ (٩,٧٪)	١ ٠١١ (٧,٩٪)	القوات الجوية الملكية
١٦ ٦٠٨ (٧,١٪)	١٤ ٠١٩ (٧,١٪)	٢ ٥٨٩ (٧,٣٪)	المجموع

المصدر: وكالة الخدمات التحليلية للدفاع، وزارة الدفاع.

٤-٨ الإناث في القوات المسلحة النظامية للمملكة المتحدة (بمن في ذلك  
المتدربات)

المجموع	الرتب الأخرى	الضباط	السنة
١٦ ٦٠٨ (٧,١٪)	١٤ ٠١٩ (٧,١٪)	٢ ٥٨٩ (٧,٣٪)	نيسان/أبريل ١٩٩٥
١٥ ٦٨٢ (٧,١٪)	١٣ ٢٠٤ (٧٪)	٢ ٤٧٨ (٧,٣٪)	نيسان/أبريل ١٩٩٦
١٤ ٨٣١ (٧٪)	١٢ ٤٥١ (٧٪)	٢ ٣٨٠ (٧,٣٪)	نيسان/أبريل ١٩٩٧
١٥ ٧٠٠ (٧,٥٪)	١٣ ١٣٦ (٧,٤٪)	٢ ٥٦٤ (٧,٩٪)	نيسان/أبريل ١٩٩٨

المصدر: وكالة الخدمات التحليلية للدفاع، وزارة الدفاع.

وتنظر دراسات أخرى في الخدمة في الغواصات وفي الغطس لإزالة الألغام حيث لا يجوز للمرأة أن تعمل فيها حالياً لأسباب طبية أو عملية. والتوصيات معروضة حالياً على وزير القوات المسلحة.

## المادة ٩

الجنسية

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

تعكس قوانين المملكة المتحدة بشأن الجنسية مبدأ مساواة الرجل والمرأة في الحقوق في هذا المجال الذي لم تطرأ عليه أي تغييرات منذ صدور التقرير الماضي.

أحكام الهجرة فيما يتعلق بالزواج

إن قواعد المملكة المتحدة [الفقرات ٢٧٧ - ٢٩٥ من المادة ٣٩٥ (٩٤/١٠/١) المعدلة بالمادة ٢٦ (٩٧/٦/٥)] تجيز للأزواج دخول المملكة المتحدة أو البقاء فيها لمدة اثني عشر شهراً في المرة الأولى، رهناً باستيفاء معايير صارمة. وهذه القاعدة تنطبق على النحو ذاته تماماً على الرجال والنساء، وتعتبر ضماناً أساسية من الانتهاكات التي يلجأ إليها المستعدون لاستخدام الزواج وسيلة للحصول على الإقامة في المملكة المتحدة التي لا تحق لهم لولا الزواج.

ويتمتع الذين يسمح لهم بالبقاء لمدة اثني عشر شهراً بالحماية بموجب قانون المملكة المتحدة، بما في ذلك على سبيل المثال، الحماية من العنف العائلي. وتتلخص سياسة الهجرة الحالية فيما يتعلق بالزوجات اللائي يعانين من العنف العائلي في أنه في حالة فشل الزواج خلال فترة الاختبار، لأي سبب كان، فالتوقع عادة أن يعود الزوج إلى بلده الأصلي. ذلك أن السبب الأساسي للسماح للشخص بالدخول وهو في المقام الأول استمرار أو بدء حياة أسرية مستقرة لم يعد قائماً. وتنظر الحكومة حالياً في خيار بتطبيق نوع من التساهل يعطي لضحايا العنف العائلي إقامة مستقرة في هذا البلد حتى وإن لم يبقوا في معيشة واحدة مع الكفيل، وذلك إذا استطاعوا تقديم دليل موضوعي، كقرار من المحكمة المختصة مثلاً أو قرار إدانة أو تنبيه من الشرطة؛ ومع ذلك لم تتحدد بعد المعايير الدقيقة لهذا التيسير. وهذا وارد في الكتاب الأبيض "مزيد من العدل والسرعة والثبات. نهج حديث للهجرة واللجوء".

وتمشيا مع التزام الحكومة المعلن بتوفير "نظام للهجرة واللجوء يكون أكثر عدلاً وسرعة وثباتاً" فإنها ألغت "قاعدة الغرض الأساسي" في ٥ حزيران/يونيه ١٩٩٧. وهذا الشرط في قواعد الهجرة المتعلقة بالزواج يقضي بأن يثبت الطالب أن الغرض الأساسي من الزواج ليس الحصول على إذن بالدخول إلى المملكة المتحدة.

واعتبرت هذه القاعدة على نطاق واسع قاعدة قسرية وغير فعالة وظالمة من حيث أنها لم تأخذ بتلابيب الزيجات الصورية بالكامل فحسب بل وبالزيجات الحقيقية التي يعتزم الزوجان فيها العيش معا بصورة دائمة حتى وإن كان الهدف منها أساسا هو دخول الطالب إلى المملكة المتحدة.

#### عمال المنازل من الخارج

ساور حكومة المملكة المتحدة قلق لبعض الوقت إزاء التقارير التي تفيد عن إساءة استغلال عمال المنازل المرافقين لأصحاب العمل لدى قدومهم إلى المملكة المتحدة. وأغلبية عمال المنازل من النساء. وتعاونت الحكومة مع منظمة كالاياي وهي المنظمة التي تمثل عمال المنازل الأجانب، لمعرفة التغييرات التي يمكن إدخالها على شروط دخول هؤلاء، بقصد تحسين ظروفهم ومنع استغلالهم.

وبعد هذا الاستعراض لا يسمح إلا لعمال المنازل الذين تتجاوز واجباتهم المحددة في التصنيف القياسي الدولي لمنظمة العمل الدولية، بمرافقة أصحاب العمل إلى المملكة المتحدة. وهذا يعني أن الأشخاص الذين تقتصر واجباتهم على التنظيف والغسيل والطهي لن يسمح لهم بالدخول. وبمجرد وجودهم في المملكة المتحدة يسمح لهم بتغيير عملهم المنزلي إلى صاحب عمل آخر، شريطة استيفاء مهامهم للمعايير المذكورة أعلاه. وسوف تؤدي هذه التغييرات المقرر إدخالها على قوانين الهجرة في الوقت المناسب إلى تخفيض عدد عمال المنازل الأجانب الذين يسمح لهم بدخول المملكة المتحدة.

كذلك ترغب الحكومة في تنظيم إقامة عمال المنازل الأجانب هؤلاء الذين بسبب معاناتهم من الاستغلال يتركون صاحب العمل الأصلي ويجدون أنفسهم الآن في وضع شاذ دون أن يرتكبوا أي خطأ.

#### اللاجئون

بموجب أحكام "لوائح الضمان الاجتماعي (للأجانب) (التعديلات المتنوعة) لعام ١٩٩٦ يستحق طالبو اللجوء، ذكورا كانوا أم إناثا، الذين يتقدمون بطلبات اللجوء في مطارات المملكة المتحدة، التمتع بمزايا إلى أن يبت في طلباتهم. غير أن الذين يتقدمون بطلباتهم بعد دخولهم المملكة المتحدة لا يتمتعون عادة بهذه المزايا. وتعيد الحكومة النظر في الترتيبات الحالية المتعلقة باستحقاق طالبي اللجوء للمزايا، لأنه من غير المقبول أن يترك أي طالب لجوء معدما، وستجري التغييرات اللازمة في الوقت المناسب.

ويجوز لطالبي اللجوء من الذكور والإناث أن يعملوا إذا لم يبت في طلبهم خلال ستة أشهر من تاريخ تقديم الطلب، أو إذا رفض طالب اللجوء وتقدموا بتظلمات.

وللمرأة التي تمنح اللجوء في المملكة المتحدة الحقوق نفسها التي يتمتع بها المقيم في المملكة، ولها أن تعمل أو تحصل على تدريب. وللنساء من الأقليات الإثنية الحق في التمتع بالخدمات القانونية مثل نظرائهن.

بيد أن الحكومة تسلم بأن اللاجئين يجدون صعوبات أكثر من السكان الأصليين في الحصول على الخدمات. ولذا فهي تقدم التمويل لمنظمات اللاجئين الطوعية التي تقدم المشورة أو المساعدة لأحاد مجتمعات اللاجئين لإقامة مشاريع بمساعدة ذاتية. وتدرك المنظمات الطوعية أن المهاجرات تقل فرصهن في العمل أو الدراسة عن الرجال، وذلك يعزى غالبا إلى الفوارق الثقافية والضغوط المحلية. وللتغلب على هذا تروج المنظمات الطوعية لإنشاء أفرقة نسائية لتقديم الدعم المتبادل للاجئات. ورغم الصعوبات هناك قسم كبير من النساء يشاركن بفعالية في منظمات اللاجئين الطوعية والأفرقة المجتمعية. واللاجئات بصفة عامة هن المستفيدات من الدعم الذي تقدمه هذه المنظمات.

ومجلس اللاجئين الذي هو المنظمة غير الحكومية والمظلة الأساسية التي تمثل مصالح اللاجئين، يقدم الخدمات المباشرة وغير المباشرة. وهذه تشمل إسداء المشورة وتقديم المساعدة للأفراد ومنظمات اللاجئين المجتمعية بما يشمل طائفة من القضايا كالتدريب للعمالة والتثقيف والرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية. كما يعمل المجلس لتحسين الوصول إلى الخدمات القانونية وتحسين نوعيتها؛ والمساعدة في تنمية الفئات المجتمعية؛ وتقديم الدعم والخدمات التنظيمية إلى اللاجئات؛ والتشجيع على تطوير الشبكات النسائية.

وتعمل مجالس اللاجئين الإقليمية وسائر أفرقة الدعم، في مختلف أنحاء البلد. وتقدم هذه المنظمات المشورة وخدمات الدعم على صعيد محلي وإقليمي، في طائفة كبيرة من القضايا التي تؤثر على اللاجئين. وتقوم اللاجئات بدور رئيسي في هذا العمل الذي يوفر، بدوره، فرصا للتنمية الذاتية.

وتدير مؤسسة عمل اللاجئين برنامجا للتنمية المجتمعية للاجئين خارج لندن، كما تقدم مختلف الخدمات الاستشارية للاجئين والمشردين في المملكة المتحدة. ولتنمية المرأة أولوية عالية جدا في هذه الخدمات. وفي عام ١٩٩٦ يسرت مؤسسة عمل اللاجئين تكوين الفريق القانوني للاجئات. وهو فريق من المحامين الذين يرشحون ويعززون الممارسات الجيدة في تمثيل وتحديد طلبات اللجوء المقدمة من النساء. وخلال عام ١٩٩٨ قدمت المؤسسة مساعدتها أيضا لتعزيز إقامة هيئة مرتبطة بها هي مؤسسة العمل من أجل اللاجئات لضمان مشاركة اللاجئات أنفسهن في التأثير في السياسات والممارسات في هذا المجال.

## المادة ١٠

التعليم

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

(أ) توفير نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني، وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

(ب) توفير نفس المناهج الدراسية، ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية؛

(ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛

(د) توفير نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية؛

(هـ) توفير نفس الفرص للوصول إلى برامج التعليم المتواصل، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولا سيما التي تهدف إلى أن تضيق، في أقرب وقت ممكن، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛

(و) خفض معدلات ترك المدرسة، قبل الأوان بين الطالبات وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي يتركن المدرسة قبل الأوان؛

(ز) توفير نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛

(ح) الوصول إلى معلومات تربية محددة للمساعدة في ضمان صحة الأسر ورعاها، بما في ذلك المعلومات والنصح بشأن تخطيط الأسرة.

### التزام الحكومة بالتعليم

يُضتح التعليم الباب أمام توفير الفرص لجميع الأطفال بنين وبنات على قدم المساواة. وحيث تنعدم المساواة وينقص الإنجاز تصر الحكومة على اجتثاث هذا النقص من جذوره وعلى رفع المستويات في كل المدارس والكليات لتصل إلى أفضلها.

ولقد تعهدت الحكومة بتخصيص ١٩ مليار جنيه للتعليم على مدى الأعوام الثلاثة المقبلة. وتنفق هذه الأموال على التحديث لدفع المستويات صعوداً إلى أفضلها في جميع المدارس.

والأهداف الرئيسية المزمع بلوغها بحلول عام ٢٠٠٢ هي:

- تخفيض كثافة الفصول للتلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ٧ سنوات لتصل إلى ٣٠ تلميذاً أو أقل؛
- وصول ٨٠ في المائة من التلاميذ من عمر ١١ سنة إلى مستويات القراءة والكتابة اللازمة؛
- وصول ٧٥ في المائة من التلاميذ من عمر ١١ سنة إلى مستويات الرياضيات اللازمة؛
- ربط كل مدرسة وكلية وجامعة ومكتبة، وأكبر عدد ممكن من المراكز المجتمعية بالشبكة الوطنية للتعليم؛
- زيادة أعداد الطلبة في التعليم المتقدم والعالي بمقدار ٥٠٠ ٠٠٠ طالب؛
- تخفيض التهرب والطرده من المدارس بنسبة الثلث بحلول عام ٢٠٠٢/٢٠٠١؛
- إعطاء جميع الأطفال دون سن المدرسة في اسكتلندا فرصة للدراسة الجيدة لبعض الوقت، بحلول شتاء عام ١٩٩٨، وتمديد هذا الالتزام ليشمل الأطفال من عمر ثلاث سنوات قبل عامهم السابق لسن المدرسة، بحلول عام ٢٠٠٢.

وفي المملكة المتحدة تقع مسؤولية توفير التعليم على عاتق سلطات التعليم المحلية والمدارس والكليات والجامعات المحلية. وكلها ملزمة بموجب القانون الخاص بمنع التمييز على أساس الجنس الصادر في عام ١٩٧٥ وقانون العلاقات العرقية لسنة ١٩٧٦ وقانون منع التمييز على أساس الإعاقة الصادر في عام ١٩٩٥، بأن تكفل

تكافؤ الفرص للجنسين. وتقدم التوجيهات على المستوى الوطني لمجالس الإدارة بشأن هذه الشروط، ويعاد النظر فيها بانتظام.

أما الترتيبات بالنسبة لأيرلندا الشمالية فهي بوجه عام موازية للترتيبات في انكلترا وويلز. وينظم توفير التعليم في اسكتلندا بتشريعات تختلف عن التشريعات في انكلترا وويلز. (للاطلاع على تفاصيل أخرى انظر الفقرات التالية في هذا الفرع).

#### البداية الأكيدة

البداية الأكيدة برنامج حكومي جديد يستهدف على وجه التحديد الأسر ذات الأبناء الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات. ويعمل البرنامج مع الآباء لمساعدتهم على كفالة صحة أبنائهم وبناء ثقتهم وتنمية إمكاناتهم الكاملة.

وقد خصصت الحكومة ٤٥٢ مليون جنيه على مدى السنوات الثلاث المقبلة لتوفير ٢٥٠ مشروعاً للبداية الأكيدة في انكلترا. وسوف تستند هذه المشاريع إلى أفضل الممارسات، وتشمل العوامل التي ثبتت من البحوث في هذه البلد وفي الخارج جدواها بالنسبة لصغار الأطفال وأسرهم.

ويعتمد البرنامج على الخدمات الموجودة للأسر المحلية والتي يرجح أن تتضمن:

- إسداء المشورة وتقديم الدعم للآباء بمن فيهم الأم ومجموعات الرضع والأطفال والمعلومات عن الخدمات المحلية؛
- توفير منشآت اللعب والتعليم المبكر مما له نطاق يشمل الآباء؛
- توفير خدمات الرعاية الصحية الأولية بما يتجاوز الخدمات القياسية كالرعاية قبل وبعد الولادة ومراجعات النمو والتمنيح؛
- توفير رعاية الطفل بجودة عالية، ومن ذلك مرافق الحضانة للآباء المشاركين في أنشطة برنامج البداية الأكيدة؛
- توفير العاملين في التوعية لتقديم الدعم في البيوت للآباء الذين قد يكونون محدودي الحركة أو فاقد الثقة لالتماس الدعم من خارج البيت.

وسيولى اعتبار واع عند البت في اختيار المواقع لمشاريع البداية الأكيدة، ولكنها عموماً ستقام في المناطق الأشد حاجة إليها، كي تقدم الدعم لمن هم في أشد الحاجة إليه، وسوف تستخدم الحكومة طائفة من مؤشرات الاحتياجات المحلية، بما فيها مؤشرات صحة الطفل ونموه وإنجازته التعليمي. وفي إطار هذه المجالات سوف يكون من حق جميع الأسر ذات الأبناء الذين يقلون عن أربع سنوات الانتفاع بالخدمات التي لا تقدم للآن بالمجان، أما الأسر الغنية فتدفع رسوماً للانتفاع بها.

ومن المنتظر أن يساعد برنامج البداية الأكيدة ١٠٠٠٠٠ طفل من الولادة إلى سن ٣ سنوات وأسرهم حين يصل إلى دورته مع نهاية هذه الدورة البرلمانية. وستتفاوت أعداد الأطفال الذين يشملهم أي برنامج، ولكن البرنامج سيشمل في المتوسط منطقة مماثلة لأي مدرسة ابتدائية ويقدم خدماته إلى ما بين ١٠٠ و ٢٥٠ من الأطفال دون الثالثة من العمر مع أسرهم.

ويحدد التوجيه الصادر في نهاية عام ١٩٩٨ المناطق المؤهلة لطلب تمويل البرنامج. وهذا يمكن مقدمي العطاءات في الجولة الأولى إلى تصميم عروضهم خلال ربيع عام ١٩٩٩ ويتم الإعلان عن المناطق المشاركة بحلول أيار/مايو ١٩٩٩.

#### التعليم قبل سن المدرسة

اعتباراً من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ يتاح لكل طفل يبلغ الرابعة من العمر، إذا رغب أبواه في ذلك، أن يحصل على فرصة للتعليم المجاني ذي الجودة لبعض الوقت قبل سن المدرسة في مؤسسة في القطاع الحكومي أو الخاص أو الطوعي. والتزمت الحكومة بزيادة عدد الأطفال من سن ثلاث سنوات الذين يتلقون التعليم المجاني السابق للمدرسة، من ٣٤ في المائة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ إلى ٦٦ في المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وخصص مبلغ إضافي قدره ٣٩٠ مليون جنيه للتعليم المبكر على مدى الفترة ١٩٩٩ - ٢٠٠٢ لتمويل هذا التوسع. وبذا ترتفع الميزانية الكلية للتعليم السابق للمدرسة لهذه الفترة إلى ٨٢٩ مليون جنيه بالإضافة إلى التمويل الذي تتلقاه السلطات المحلية لهذا الغرض من خلال القنوات العادية. وتقع على عاتق السلطات المحلية العاملة مع الشراكات المحلية للتنمية في السنوات الأولى، مسؤولية تخطيط وتنسيق وتوفير الأماكن، كل في منطقتها.

#### البنين والبنات من سن ٥ إلى ١٦ في المدارس

يبدأ التعليم الإلزامي للبنات والبنين في سن الخامسة تقريباً وينتهي بنهاية السنة الدراسية التي يصبح عمر التلميذ فيها ١٦ عاماً.

#### المناهج الدراسية والتقييم

تشكل المناهج الدراسية الوطنية وما يتصل بها من ترتيبات التقييم واحدة من الطرق الأساسية التي ترفع الحكومة بها المستويات في المدارس. كما أن المناهج الوطنية تشجع على المساواة في حصول البنين والبنات من



سن ٥ إلى ١٦ سنة على مناهج دراسية واسعة ومتوازنة تعزز نموهم الروحي والأخلاقي والثقافي والعقلي والجسماني، وتعدهم للفرص والمسؤوليات والخبرات في حياة البلوغ.

ويتألف المنهج الدراسي الوطني الذي طبق في عام ١٩٨٩ من أحد عشر موضوعا. ولا بد أن يتعلم جميع التلاميذ بين ٥ و ١٤ سنة اللغة الانكليزية والرياضيات والعلوم والتصميم والتكنولوجيا، وتكنولوجيا المعلومات والتاريخ والجغرافيا والموسيقى والفنون والتربية الرياضية. وبالإضافة إلى ذلك يجب أن يتعلم جميع التلاميذ في سن ١١ - ١٤ لغة أجنبية حديثة. وبالنسبة للتلاميذ بين ١٤ و ١٦ سنة فإن عدد المواضيع المقررة في المناهج الوطنية ينخفض إلى اللغة الانكليزية والرياضيات والعلوم والتصميم والتكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات والتربية الرياضية ولغة أجنبية حديثة.

واعتبارا من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ ولمدة عامين بعدها يطبق منهج دراسي وطني جديد في عام ٢٠٠٠ سيصبح المنهج للتلاميذ من ٥ إلى ١١ عاما أكثر مرونة لتمكين المدارس من التركيز على تدريس القراءة والكتابة والحساب الرقمي وما يتصل بذلك من أهداف. وستبقى ترتيبات تدريس اللغة الانكليزية والرياضيات والعلوم وتكنولوجيا المعلومات على ما هي عليه. وستبقى المدارس الابتدائية تقدم مناهج واسعة ومتوازنة تشمل مواضيع المناهج الوطنية الأخرى وهي التصميمات والتكنولوجيا والتاريخ والجغرافيا والموسيقى والفنون والتربية الرياضية ولكنها ستتم بمزيد من المرونة في تقرير ما يدرس في هذه المواضيع، وعند الضرورة يعدل توازن المنهج لتلبية احتياجات التلاميذ. وسيبقى على المدارس الابتدائية واجب تعزيز تنمية التلاميذ الروحية والأخلاقية والثقافية والعقلية والبدنية. وينبغي للمدارس الابتدائية في ممارستها للمرونة بموجب الترتيبات الجديدة أن تكفل استمرار تقديمها للبنين والبنات فرصا متساوية في الحصول على منهج دراسي يناسب احتياجاتهم الخاصة وقدراتهم وظروفهم.

واعتبارا من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ أيضا تصبح ترتيبات المناهج الوطنية للمدارس للتلاميذ من سن ١٤ إلى ١٦ سنة أكثر مرونة لتتيح لها تقديم التعليم المعزز المتصل بالعمل للبنات والبنين على السواء. وبموجب هذه التدابير تتمكن المدارس التي تضع خططها عملية وتكفل تلقي تلاميذها منهاجها واسعا ومتوازنا من أن تترك موضوعا أو موضوعين من المنهج الوطني من العلوم أو التصميمات أو التكنولوجيا أو لغة أجنبية حديثة.

#### ترتيبات تقييم المنهج الوطني

يجري المعلمون في كل صيف اختيارات للمنهج الوطني ويصدرون حكما مهنيا على إنجاز التلاميذ يراعى فيه أداء التلميذ في برنامج الدراسة كله في كل موضوع يقوم. وتجري لجميع التلاميذ البالغين ٧ و ١١ و ١٤ عاما من العمر اختبارات على المستوى الوطني في اللغة الانكليزية والرياضيات، وتجري للتلاميذ الذين أعمارهم ١١ و ١٤ سنة اختبارات في العلوم أيضا. والمعلومات التي تتمخض عنها الاختبارات والتي تأتي من تكوين حكم على التحصيل تساعد المعلمين في تخطيط التعليم في المستقبل وفي تحديد أوجه القوة والضعف لكل تلميذ. كذلك

تساعد النتائج الحكومة وغيرها في رصد مستويات تحصيل التلاميذ. ويتبين من مكتب قياسات التعليم أن سياسة وممارسة التقييم ترفعان مستويات التحصيل.

وتواصل الإدارة رصد نجاح المدارس في تقديم المنهج الوطني بكامله للفتيات من خلال التقارير السنوية لمكتب قياسات التعليم ونتائج اختبارات التقييم بغية تحديد أي أوجه نقص بالنسبة للجنسين. وقد تبين من نتائج التلاميذ في المراحل الأساسية ١ و ٢ و ٣ في انكلترا في عام ١٩٩٧ حدوث تحسن مستمر في كل عمر.

#### التربية التي تستهدف الحياة الأسرية

تحتل التنمية الشخصية والاجتماعية لتلاميذ المدارس مركز الصدارة في البرامج التعليمية. وقد أعلنت الحكومة في أيار/مايو ١٩٩٨ عن إنشاء فريق استشاري يعني بالتربية الشخصية والاجتماعية والصحية. وطلب إلى الفريق أن "يسدي المشورة بشأن أهداف ومقاصد التربية الشخصية والاجتماعية والصحية؛ ويوضح ويحدد شروطها، ويضع إطارا وطنيا لها في المدارس. وينظر في علاقتها بالمجالات الأخرى في المناهج الدراسية، وخاصة المواطنة والديمقراطية. ومن المنتظر أن ينشر الفريق مشورته الأولية في ربيع عام ١٩٩٩ بشأن إطار وطني يغذى به استعراض سلطة المؤهلات والمناهج للمنهج الدراسي الوطني. ويشترك في رئاسة الفريق وزيران ويدعمه فريق خبراء يضم ذوي الخبرة في نطاق كبير من مجالات التخصص. وللإطلاع على تربية الجنس والعلاقات، انظر المادة ١٢.

#### الرياضة في المدارس

تلتزم الحكومة بتوفير التربية الرياضية والألعاب الرياضية لجميع تلاميذ المدارس بغض النظر عن قدرتهم أو جنسهم أو دينهم أو أصلهم الثقافي الإثني. وتعد التربية الرياضية التي تشمل الرياضة والألعاب وسائر الأنشطة البدنية واحدا من عشرة مواضيع أساسية في المنهج الدراسي الوطني وهي إجبارية لجميع التلاميذ الذين أعمارهم ٥ - ١٦ عاما. وعلى مديري المدارس واجب قانوني هو أن يكفلوا أن تدرس متطلبات المنهج الوطني من التربية الرياضية لجميع التلاميذ بصرف النظر عن جنسهم. وفي المدارس ينبغي لمدرسي منهج التربية الرياضية أن يستغلوا حنكتهم المهنية في ضمان أن يدرس جميع التلاميذ حسب المستوى الذي يلائم أعمارهم وجنسهم وقدرتهم وحجمهم ونموهم الجسماني. وينبغي أن يتضمن برنامج الدراسة للتلاميذ في كل مرحلة رئيسية منهجا للتربية الرياضية ذا نوعية مقارنة للبنين والبنات.

ويهدف مجلس الرياضة الانكليزي الذي أنشئ في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ إلى إشراك المزيد من الناس في الرياضة؛ وكفالة توفير مزيد من الأماكن لممارسة الرياضة، وتقديم المزيد من الميديات لمستويات الأداء الرفيعة في مجال الرياضة. ويشجع المجلس على مشاركة الفتيات في الرياضة عن طريق البرنامج الوطني لرياضة الصغار، الذي يهدف إلى إشراك جميع الأطفال في الرياضة والحفاظ على اهتمامهم بها وتحقيق إمكاناتهم الكاملة. وتشدد جميع عناصر البرنامج على أهمية المساواة. فأهمية تنمية مهارات المدربين والمديرين والمتطوعين حيوية للتنمية الرياضية كما أن برنامج التعليم والتدريب الرياضي الجاري يعتبر المساواة في الرياضة واحدا من أهم عناصره.

ويقوم مجلس الرياضة الانكليزية الآن بتنفيذ مبادرة في بريستول بعنوان "رياضة البنات" ترمي إلى تشجيع وتعزيز مشاركة المراهقات في الرياضة. ويأمل المجلس أن تنفذ المبادرة الرائدة على مستوى الوطن في الربيع القادم.

#### التلميذات الحوامل في المدرسة

هناك قضية تثير بعض القلق هي حمل المراهقات والدراسة. فالمنشور التوجيهي الحكومي الصادر في عام ١٩٩٤ ينص بشكل واضح على أن المدرسة هي المكان المناسب عادة للتلميذة الحامل قبل سن السادسة عشرة، ما لم يكن هناك سبب طبي يقتضي خلاف ذلك. وقد قامت الإدارة بتنقيح توجيهه بدليل وتشاورت بشأنه في خريف عام ١٩٩٨، سوف يعزز هذه الرسالة في ضوء تقرير وحدة الإقصاء الاجتماعي عن الانتطاع والطرود في المدارس. وذكر المنشور التوجيهي أيضا أن الحمل لا يمكن أن يكون سببا للطرود من المدرسة. وسوف تكون له قوة القانون. فهناك نحو ٢٠ في المائة من حالات الطرد الدائم هي طرد للفتيات (أرقام ١٩٩٦/١٩٩٧). والحكومة ملتزمة بتخفيض المستوى الكلي للطرود بمقدار الثلث بحلول عام ٢٠٠٢.

#### الإجازات في امتحانات الشهادة العامة للتعليم الثانوي وما يعادلها

هبطت نسبة البنات والبنين الذين يتركون الدراسة دون الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي أو ما يعادلها هبوطا مطردا على مدى الأعوام العشرين الماضية، وكان المعدل للبنات أدنى على الدوام من المعدل للبنين. وفي بريطانيا العظمى في العام الدراسي ١٩٧٥/١٩٧٦ ترك الدراسة نحو ١٨ في المائة من البنات و ٢٠ في المائة من البنين دون الحصول على المؤهل، أما في المملكة المتحدة في العام الدراسي ١٩٩٥/١٩٩٦ بالنسبة للبنات والبنين على التوالي فإن ٦ في المائة و ٧ في المائة من التلاميذ في السنة الأخيرة من التعليم الإلزامي هم فقط الذين لم يحصلوا على شهادات.

وعلى مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي، أي في سن ١٦/١٥ حدث تحسن ملحوظ في الإنجاز بصفة عامة وتوقت البنات دوما على البنين في الحصول على الدرجات الأعلى. وفي المملكة المتحدة في عام ١٩٨٥ حصل ٥٩ في المائة من البنات على الشهادة العامة للتعليم الثانوي (بالمرتبة ألف إلى جيم) أو الشهادة الاسكتلندية للتعليم بالمرتبة (١ - ٣). بينما في عام ١٩٩٦ حصلت ٧٧ في المائة من البنات في السنة الأخيرة من التعليم الإلزامي على درجة أو أكثر من المستوى ألف إلى جيم، أو ما يعادلها.

كذلك يقارن تحصيل البنات في المستوى ألف المتقدم بالشهادة العامة وما يعادلها (أي في سن ١٨) بتحصيل البنين عموما. وحتى أوائل الثمانينات كانت نسبة كبيرة من البنين والبنات تترك المدرسة بتقدير أو أكثر من المستوى ألف، ولكن البنات منذئذ تفوقن في الأداء على البنين. وبصفة خاصة فإن البنات يحصلن على مستويات أعلى قليلا في الرياضيات والفيزياء والكيمياء والحرف والتصميمات والتكنولوجيات وإن كان عدد البنات اللاتي يدرسن هذه المواد أقل من عدد البنين. وفي بريطانيا العظمى في العام الدراسي ١٩٩٥/١٩٩٦، على سبيل المثال، حصل نحو ٥٧ ٢٠٠ طالب من البنين على المستوى ألف في الرياضيات وحصل قرابة ٨٣ في المائة منهم على درجات القبول ألف إلى هاء، بينما أدى ٣٤ ٢٠٠ من البنات هذه المادة بمعدل نجاح ٨٧ في المائة. وفي

المستوى ألف في الرياضيات تفوق البنون على البنات بنسبة ٣:٥ بينما في الفيزياء والحرف والتصميمات والتكنولوجيا كانت النسب ١:٣ و ١:٤ على التوالي. وحصلت بنات أكثر من البنين على المستوى ألف في اللغة الانكليزية وعلم الأحياء واللغة الفرنسية في العام الدراسي ١٩٩٥/١٩٩٦.

١-١٠ إنجازات التلاميذ في الامتحانات في السنة الأخيرة من التعليم الإلزامي في المملكة المتحدة\*، ١٩٩٥/١٩٩٤ و ١٩٩٦/١٩٩٥

البنون		البنات		النسبة المئوية مع
١٩٩٦/١٩٩٥	*١٩٩٥/١٩٩٤	١٩٩٦/١٩٩٥	*١٩٩٥/١٩٩٤	
٤٠,٦	٣٩,٦	٥٠,٥	٤٨,٨	٥ تقديرات أو أكثر، ألف إلى جيم
٢٥,٥	٢٥,٠	٢٦,٤	٢٦,٨	٤-١ تقديرات ألف إلى زاي
٢٥,٣	٢٦,٢	١٦,٩	١٧,٥	التقديرات دال إلى زاي فقط
٨,٦	٩,٢	٦,٢	٦,٨	دون تقديرات
٣٦٩,٠	٣٤٨,٢	٣٥٣,٧	٣٣١,٤	مجموع التلاميذ (= ١٠٠٪) (بالآلاف)
٢٦,٨	٢٦,٦	٣٢,٨	٣٢,٢	التلاميذ/الطلبة في مرحلة التعليم*** الذين حصلوا على تقديرين أو أكثر من المستوى ألف/٣ تقديرات أو أكثر من المستوى الاسكتلندي الرفيع (بالنسبة المئوية)

المصدر: وزارة التربية والعمل.

\* بريطانيا العظمى ١٩٩٥/١٩٩٤.

\*\* لا تقديرات أعلى من دال وتقدير واحد على الأقل في النطاق دال إلى زاي.

\*\*\* تلاميذ المدارس وطلاب مؤسسات التعليم المتقدم من الأعمار ١٧-١٩ في نهاية العام الجامعي في انكلترا وويلز وأيرلندا الشمالية كنسبة مئوية من السكان في عمر ١٨ سنة. أما التلاميذ من اسكتلندا فيدخلون المستوى العالي قبل ذلك بعام واحد، وتبدو هناك صلة بنتائج التلاميذ في الصفين الخامس/السادس كنسبة مئوية من السكان من العمر ١٧ سنة.

التعليم العالي

المشاركة

شهدت المملكة المتحدة على مدى الأعوام الثلاثين الماضية توسعا كبيرا في أعداد المشتركين في التعليم العالي. وقد بدأت هذه العملية في أواخر الستينات لكن أسرع توسع هو الذي حدث منذ أواخر الثمانينات. ففي عام ١٩٨٩ دخل شاب من بين كل ستة من الشباب التعليم العالي وارتفع هذا العدد الآن إلى واحد من كل ثلاثة. وفي العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧ كان أكثر من ١,٩ مليون طالب يدرسون في نظام التعليم العالي، ومن بينهم ١,٢ مليون طالب متفرغ.

وعلى مدى هذه الفترة حدث تغير هام في التوازن بين الجنسين بين طلبة التعليم العالي. وفي العام الدراسي ١٩٧٠/١٩٧١ كان عدد البنين في التعليم العالي مثلي عدد البنات. ومنذ ذلك الحين زاد عدد المشتركات باطراد. وبحلول العام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩٣ شكل عدد البنات ٥٠ في المائة من الطلبة المقيدون في التعليم العالي. وارتفعت هذه النسبة إلى ٥٢ في المائة في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧ وهو ما يتمشى مع التمثيل الديموغرافي.

٢-١٠ طلبة التعليم العالي حسب نظام التفرغ والجنس (جميع المستويات مقربة إلى أقرب ألف ورقم مئوي) فيما بين ١٩٧٠/١٩٧١ و ١٩٩٦/١٩٩٧

المجموع		غير المتفرغ		المتفرغ		
بنات	بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	
٢٠٥	٤١٦	٢٣	١٤٢	١٨٢	٢٧٤	١٩٧١/١٩٧٠
(%)٣٣	(%)٦٧	(%)١٤	(%)٨٦	(%)٤٠	(%)٦٠	
٣٠٣	٥٢٤	٨٥	٢٠٧	٢١٧	٣١٨	١٩٨١/١٩٨٠
(%)٣٧	(%)٦٣	(%)٢٩	(%)٧١	(%)٤١	(%)٥٩	
٥٣٦	٦٣٧	١٨٤	٢٤٢	٣٥٢	٣٩٤	١٩٩١/١٩٩٠
(%)٤٦	(%)٥٤	(%)٤٣	(%)٥٧	(%)٤٧	(%)٥٣	
٧٥٨	٧٧٠	٢٩٧	٢٧٤	٤٦١	٤٩٧	١٩٩٣/١٩٩٢
(%)٥٠	(%)٥٠	(%)٥٢	(%)٤٨	(%)٤٨	(%)٥٢	
٩٨٠	٩١٢	٣٧٢	٣٢٥	٦٠٨	٥٨٦	١٩٩٧/١٩٩٦
(%)٥٢	(%)٤٨	(%)٥٣	(%)٤٧	(%)٥١	(%)٤٩	

المصدر: إحصاءات التعليم في المملكة المتحدة وإحصاءات التعليم والتدريس في المملكة المتحدة ١٩٩٧، وزارة التعليم والعمل.

ويتزايد التشديد على زيادة المرونة في نظام التعليم في كليات وجامعات التعليم المتقدم بما في ذلك الحصول على الدورات والنقل وتراكم التقديرات ونظم التمويل. وأصبحت دراسات غير المتفرغين والفصول

الصيفية تفيد بوجه خاص الفتيات العائدات إلى سوق العمل. وأصبحت زيادة دورات "التأهل" التي تقدم برامج تعلم مرنة، مع شروط قبول شكلية أقل، عاملا هاما بوجه خاص في زيادة المشاركة في التعليم العالي. وقد ارتفع عدد هذه الدورات من نحو ١٣٠ دورة في عام ١٩٨٤ إلى قرابة ١ ٥٠٠ دورة في العام الدراسي ١٩٩٨/١٩٩٩. وبعضها مصمم بالتحديد لمساعدة المرأة على الالتحاق بدورات في التكنولوجيا والعلوم وتكنولوجيا المعلومات والإدارة المالية والتحكم من بعد والاتصالات السلكية واللاسلكية والمواد الأخرى التي كان تمثيلها فيها في الماضي منقوصا. وأصبحت المرأة تمثل نحو ٦٠ في المائة من المشتركين في دورات التأهل للتعليم العالي.

وتبقى هناك مواد دراسية لا تمثل فيها المرأة تمثيلا كافيا، وأبرزها العلوم والهندسة، وإن كانت أعداد النساء تفوق أعداد الرجال في علوم البيولوجيا وعلوم البيطرة والزراعة والمواضيع المتصلة بها. ووحدة تنمية المرأة التي هي جزء من مكتب العلم والتكنولوجيا بوزارة التجارة والصناعة، تقدم الدعم لعدد من المشاريع للنهوض بدراسة النساء للرياضيات والعلوم والتكنولوجيا.

٣-١٠ نسبة النساء من مجموع المقيدين في دورات التعليم العالي للمتفرغين وغير المتفرغين في المملكة المتحدة: ١٩٩٣/١٩٩٢ و ١٩٩٧/١٩٩٦ (بالآلاف والنسبة المئوية)

الموضوع	١٩٩٣/١٩٩٢	١٩٩٧/١٩٩٦
الطب	١٥,٤ (٤٩٪)	٢٠,٥ (٥١٪)
الدراسات المتصلة بالطب	١٢٢,٤ (٨٣٪)	١١٣ (٨٢٪)
العلوم	٧١,١ (٣٦٪)	١٠٥,٧ (٣٩٪)
الهندسة والتكنولوجيا	٢٩,٣ (١٣٪)	٣١,٠ (١٦٪)
الدراسات الاجتماعية	٧٧,٨ (٥٤٪)	١٠٨,٢ (٥٨٪)
الدراسات التجارية	١٢٩,٢ (٤٩٪)	١٣٢,٢ (٥٠٪)
الموسيقى	٩٧,٧ (٦٠٪)	١٤٦,٢ (٦١٪)
التعليم	٨٦,٣ (٧٣٪)	٩٩,٤ (٧١٪)
المواد الأخرى	١٢٨,٦ (٥٣٪)	٢٢٣,٣ (٥٣٪)

المصدر: إحصاءات التعليم في المملكة المتحدة وإحصاءات التعليم والتدريس في المملكة المتحدة ١٩٩٧، وزارة التعليم والعمل.

مؤهلات التعليم العالي

في العام الدراسي ١٩٨١/١٩٨٠ حصل عدد من الرجال مساو تقريبا لعدد النساء على مؤهل تعليمي عال. ومع هذا ففي العام الدراسي ١٩٩١/١٩٩٠ كانت نسبة النساء ٤٥ في المائة من جميع الحاصلين على ذلك المؤهل وارتفعت هذه النسبة إلى ٥١ في المائة في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٥. ومنذ التقدير الماضي، زادت نسبة النساء بين المؤهلين من الجامعات من ٤٦ في المائة في العام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩١ إلى ٥٢ في المائة في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٥. أما الحالة بالنسبة للمؤهلات الجامعية العليا فقد تحسنت أيضا حيث زادت نسبة الإناث الحاصلات على مؤهلات جامعية عليا من ٤٣ في المائة في العام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩١ إلى ٤٩ في المائة في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٥. وكانت أكبر الفروق في فئات المواد الدراسية في أعداد الطلبة المؤهلين، في المواد التالية: الهندسة والتكنولوجيا؛ علم الحواسيب، الهندسة المعمارية والتشييد والتخطيط (حيث فاق عدد الرجال عدد النساء في التخرج) التربية؛ والعلوم المتصلة بالطب، واللغات (حيث تفوقت النساء على الرجال).

٤-١٠ أعداد الرجال والنساء الحاصلين على مؤهلات عليا في المملكة المتحدة في الدورات الدراسية الجامعية والعليا (بالآلاف)

السنة	النساء	الرجال	النسبة المئوية للنساء
١٩٨١/١٩٨٠	٧٨	١٤٤	%٣٥
١٩٨٦/١٩٨٥	١٠٣	١٥٨	%٣٩
١٩٩١/١٩٩٠	١٥٢	١٨٥	%٤٥
١٩٩٢/١٩٩١	١٧٢	٢٠٤	%٤٦
١٩٩٦/١٩٩٥	٢٢٩	٢١٧	%٥١

المصدر: إحصاءات التعليم والتدريب للمملكة المتحدة، ١٩٩٧.

ويكشف تحليل لنوعية المؤهلات المتحصل عليها عن أن المرأة حققت نسبة من الدرجات الجيدة (تحدد بأنها الثواني العالية والمرتبة الأولى) أعلى من الرجال ونسبة أقل من الثوالت والمقبول. بيد أن المرأة تحظى بنسبة أقل من الرجال من تقديرات المرتبة الأولى. وترد أدناه الأرقام للعام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦ ولكن هذا الاتجاه ظل سائدا لبعض الوقت. وهذه النتائج تسري على كل مادة وبالتالي فهي لا تعتمد على النسبة الأصغر من النساء في علم الفيزياء والرياضيات حيث عدد الأوائل أكثر سخاء. وليس هناك اتفاق على سبب حدوث ذلك، ولكن من الواضح أن أي فرق في إنجاز النساء في نظام التقديرات في المملكة المتحدة لا ينطبق إلا على تقديرات المرتبة الأولى وليس على درجات جيد بشكل أعم.

٥-١٠ نتائج امتحانات الطلبة الحاصلين على مؤهلات من المرتبة الأولى، حسب الجنس ونظام التفرغ للدراسة في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦ (بالآلاف)

النساء			الرجال			
المجموع	غير المتفرغات	المتفرغات	المجموع	غير المتفرغين	المتفرغين	
٨,٦	٠,٧	٧,٩	٩,٧	٠,٧	٩,٠	المرتبة الأولى
٦٠,٤	٣,٩	٥٦,٥	٤٦	٢,٩	٤٣,١	المرتبة الثانية العالية
٤٦,٨	٣,٢	٤٣,٦	٤٥,٠	٢,٩	٤٢,١	المرتبة الثانية الدنيا
٠,١	-	٠,١	٠,١	-	٠,١	المرتبة الثانية غير المقسمة
٥,٢	٠,٥	٤,٧	٨,٧	٠,٦	٨,١	المرتبة الثالثة
١٣,٥	٥,٤	٨,١	١٥,٠	٤,٧	١٠,٣	تقدير مقبول
١٣٤,٦	١٣,٧	١٢١,٠	١٢٤,٤	١١,٨	١١٢,٦	المجموع
٥١	٢٣	٥٣	٤٥	٣١	٤٦	النسبة المئوية للمرتبة الأولى والثانية العالية

المصدر: وكالة إحصاءات التعليم العالي، وزارة التعليم والعمل.

#### حالة المعلمات

أُنشئت في أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ وكالة تدريب المعلمين في انكلترا لتجمع بين مهام التدريب الأولي، والتدريب أثناء العمل لتوفير المعلمين والنهوض بالتدريس كمهنة. والوكالة مكلفة على وجه التحديد بضمان تكافؤ الفرص للتأهيل لمهنة التدريس، وبتشجيع المؤسسات على النص على ذلك في ترتيبات قبول الطلبة الذين يتمتعون بصفات تؤهلهم لأن يكونوا معلمين فاعلين بغض النظر عن العمر أو الجنس أو العرق أو الخبرة أو البيئة.

والنساء ممثلات تمثيلا جيدا في مهنة التدريس ويواصلن ارتباطهن بها. ففي عام ١٩٩٧ كانت النساء يمثلن ٩٠ في المائة في المدارس القائمة في انكلترا.



٦-١٠ درجات المعلمين في دور الحضانة والمدارس الابتدائية والثانوية في الأعوام ١٩٩٥ و ١٩٩٦ و ١٩٩٧ -  
بالأرقام الفعلية

المجموع	مدرس فصل	نائب مدير مدرسة	مدير مدرسة		
١٣٠ ٣٠٠	١٠٦ ١٠٠	١٠ ٨٠٠	١٣ ٤٠٠	ذكور	١٩٩٥
٢٩٩ ٨٠٠	٢٧٢ ٧٠٠	١٥ ١٠٠	١٢ ٠٠٠	إناث	
٤٣٠ ١٠٠	٣٧٨ ٨٠٠	٢٥ ٩٠٠	٢٥ ٤٠٠	المجموع	
١٢٨ ٢٠٠	١٠٥ ٠٠٠	١٠ ١٠٠	١٣ ١٠٠	ذكور	١٩٩٦
٣٠٠ ٦٠٠	٢٧٣ ٥٠٠	١٤ ٨٠٠	١٢ ٣٠٠	إناث	
٤٢٨ ٨٠٠	٣٧٨ ٥٠٠	٢٤ ٩٠٠	٢٥ ٤٠٠	المجموع	
١٢١ ١٠٠	١٠٠ ٠٠٠	٩ ٠٠٠	١٢ ١٠٠	ذكور	١٩٩٧
٢٨٨ ٧٠٠	٢٦٢ ٨٠٠	١٣ ٨٠٠	١٢ ١٠٠	إناث	
٤٠٩ ٨٠٠	٣٦٢ ٨٠٠	٢٢ ٨٠٠	٢٤ ٢٠٠	المجموع	

المصدر: وزارة التعليم والعمل.

وتأتي نسبة طالبات الحصول على المؤهل المهني الوطني لمديرات المدارس، تحسنا في نسبة المديرات الحاليات. ففي آخر جولة من التعيينات كانت نسبة المرشحات ٥٨ في المائة.

ترقيات المعلمين

٧-١٠ المستجدون في قطاع دور الحضانة والمدارس الابتدائية والثانوية القائمة في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦

- في انكلترا وويلز

النسبة المئوية للتوزيع	المعلمون العاملون	الجنس	
١٣	١ ٤٠٠	ذكور	دور الحضانة/المدارس الابتدائية
٨٧	٩ ٥٠٠	إناث	
١٠٠	١٠ ٩٠٠	المجموع	
٣٨	٤ ١٠٠	ذكور	المدارس الثانوية
٦٢	٦ ٨٠٠	إناث	
١٠٠	١٠ ٩٠٠	المجموع	
٢٥	٥ ٥٠٠	ذكور	المجموع الفرعي
٧٥	١٦ ٣٠٠	إناث	
١٠٠	٢١ ٨٠٠	المجموع	

المصدر: قاعدة بيانات سجلات المعلمين.ملاحظة: بيانات العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦ لا تزال مؤقتة.التعليم المتواصل

تتقاسم مسؤولية تأمين التعليم المتقدم للكبار مجالس تمويل التعليم المتقدم الوارد شرحها في قسم سابق عن التعليم المتقدم والعالي، وسلطات التعليم المحلية. وبصفة عامة فإن مجالس تمويل التعليم المتقدم هي المسؤولة عن الدورات التي تؤهل للحصول على المؤهلات الوطنية المعتمدة. وتضطلع سلطات التعليم المحلية بتأمين كفاية تقديم جميع أشكال التعليم الأخرى لتلبية الاحتياجات المحلية. ويشمل هذا التعليم المهني والاجتماعي والرياضي والترفيهي. وسلطات التعليم المحلية سلطة، وليس واجب، تمويل الدورات التي تؤهل للامتحانات، وبعضها يفعل ذلك. وتوحي الأرقام عن تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ بأن المرأة تستأثر بنحو ثلاثة أرباع المقيدون في الدورات التي تنظمها هذه السلطات وعدد هم ١.٠٦ مليون طالب، إما في مؤسساتها وإما بالتعاقد الخارجي مع جهات تعليمية أخرى، بما في ذلك كليات التعليم المتقدم.

وقد نشر تقرير البارونة كنيدي المقدم إلى مجلس تمويل التعليم المتقدم بعنوان "التعليم يجدي - التوسع في المشاركة في التعليم المتقدم"، في تموز/يوليه ١٩٩٧. وأيدت الحكومة توصياته بالسعي إلى أن يعاد إلى التعلم كل من لم يستفد تقليدياً من فرص التعليم، ولا سيما من لا يحمل مؤهلاً أو يحمل مؤهلاً متواضعاً. ويشمل هذا النساء من فئات الدخل المنخفض والأزواج الوحيدة.

#### معرفة القراءة والكتابة والحساب

خلصت نتائج استقصاء تعليم الكبار في بريطانيا، المنشور في عام ١٩٩٧: إلى أن أكثر من واحد من كل خمسة من السكان البالغين يجدون صعوبة حقيقية في أعمالهم اليومية التي تشمل القراءة والكتابة والهجاء والمهارات الحسابية. وهؤلاء الناس ليسوا "أميين" بالمعنى التقليدي. فهم يستطيعون القراءة والكتابة ولكن ليس بالمستوى اللازم لأداء دور كامل في الحياة العصرية. والفرق طفيف بين الجنسين في معدلات معرفة القراءة والكتابة، وإن كانت نسبة عالية جداً من النساء في أدنى مستويات الحساب، فهن ٢٩ في المائة مقابل ١٨ في المائة من الرجال.

وتقوم حكومة المملكة المتحدة بتمويل التعليم الأساسي للقراءة والكتابة والحساب لكل الكبار المحتاجين إليه. كذلك تدعم الحكومة برنامجاً لمحو الأمية للأسرة، وهو نهج مبتكر لحل مشكلة ضعف المهارات الأساسية بين الآباء والأبناء. فالآباء وأبناؤهم يتعلمون مهارات القراءة والكتابة معاً أو كلا على حدة في دورات صغيرة مكثفة تنظم بالتعاون مع المدارس المحلية. وهي مصممة لمساعدة الآباء على تحسين إلمامهم بالقراءة والكتابة، وفي الوقت نفسه دعم تنمية مهارات أبنائهم. ومعظم الوالدين الذين يتلقون الدعم في إطار هذا البرنامج أمهات. ويرجع هذا في معظمه إلى أن البرنامج يستهدف الوالدين القادرين على حضور مدارس أبنائهم في النهار. وفي العام الدراسي ١٩٩٨/١٩٩٩ قدم إلى نحو ١٢٠ سلطة تعليمية محلية نصيب من التمويل قدره ٤ ملايين جنيه كى تصل بخدماتها إلى قرابة ٦٠٠٠ من الآباء وأبنائهم. واعتباراً من العام القادم سوف تقدم الحكومة حصة من التمويل قدرها ٥ ملايين جنيه إلى ١٥٠ سلطة تعليمية محلية. وسيكفل هذا توفير تعليم الأسرة على الصعيد الوطني. كما أن الحكومة ستقدم مليون جنيه لدعم تطوير تعليم الأسرة.

#### اسكتلندا

تنظم التعليم في اسكتلندا تشريعات تختلف عنها في انكلترا وويلز. والمناهج الدراسية ليست مقررّة فانونا بل تصدر وزارة الدولة لشؤون اسكتلندا التوجيهات إلى السلطات التعليمية مستندة أساساً إلى مشورة تفتيش المدارس الملكي والمجلس الاستشاري الاسكتلندي المعني بالمناهج الدراسية.

وبينما تحسن أداء الفتيات والشابات ومشاركتهن في التعليم تحسناً كبيراً في العقدين الماضيين، يبقى عدد من الفوارق بين الجنسين في التعليم والتدريب. وأجري مؤخراً بحث في مجال الجنسين والتعليم والتدريب في اسكتلندا، أجرته اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بعنوان "نتائج بحث في مجال الجنسين والفوارق في الإنجاز في ميداني التعليم والتدريب: استعراض بحثي" خلص إلى الاستنتاجات التالية:

- في سن ١٤ يختار التلاميذ في اسكتلندا مواد التقدير القياسي من بين ثمان مواد في المنهج. وتظل قولبة الاختيار لدى الجنسين أكبر لدى الطبقة العاملة منها لدى تلاميذ الطبقة المتوسطة، ويرجح أن تبقى كذلك؛
- ولئن كان متوسط أداء البنين والبنات في الامتحانات قد ارتفع في التقدير القياسي فقد تقدمت الفتيات بأسرع من البنين. واحتمال ترك الدراسة بلا مؤهل تعليمي أقل لدى البنات منه لدى البنين؛
- والبنات يتفوقن تقليدياً في اللغة الانكليزية ويستمر حصولهن على نتائج أفضل من البنين في هذه المادة بالتقدير القياسي. ورغم الزيادة المطردة في أعداد البنين الذين يدرسون اللغتين الفرنسية والألمانية فقد تحسن أداء البنات أكثر من البنين في اللغات الأجنبية الحديثة خلال التسعينات. ويتساوى عدد البنين والبنات الذين يدرسون الرياضيات ويحصلون على نتائج مقارنة؛
- ويمكن امتحان التقدير القياسي من تحليل الأداء في مختلف عناصر المادة. وتتفوق البنات في العناصر التي تقوم داخليا بينما تقديرات البنين تكون أكثر تباينا من تقديرات البنات، وعلى سبيل المثال في حل مسائل العلوم؛
- ويبدو أن عدد حالات الطرد من المدارس منخفض جدا في اسكتلندا إذا قورن بما هو عليه في انكلترا وويلز. ومع هذا يعزى ذلك جزئياً إلى الطريقة التي يعرف بها "الطرد"، وتجمع البيانات في اسكتلندا. ولم تجمع البيانات المفصلة عن عدد حالات الطرد، ولكن هذه الأرقام سوف تجمع بموجب الإجراءات الجديدة التي تطبق حالياً.

وفي اسكتلندا تتسع الفجوة بين نسبة البنين والبنات الحاصلين على تقديرات مقبول مرتفعة. ففي العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦ ترك ٣٤ في المائة من البنات مدارسهن وقد حصلن على ٣ تقديرات مقبول أو أكثر، مقابل ٢٧ في المائة للبنين وكانت الأرقام المناظرة للعام الدراسي ١٩٨٧/١٩٨٦ هي ٢٣ في المائة للبنات و ٢٠ في المائة للبنين. ويبقى بالمدارس عدد من البنات لفترات أطول من البنين. ومن بين كل الذين تركوا الدراسة في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦ كان ٤٨ في المائة من البنات قد بقين حتى السنة السادسة مقابل ٤١ في المائة من البنين.

#### تحديد الأهداف - رفع المستويات

ترغب الحكومة في تشجيع وحفز جميع المدارس في اسكتلندا على بلوغ التميز بتمكينها من التركيز على المستويات والتحسين. ففي العام الدراسي ١٩٩٩/١٩٩٨ ستحدد جميع المدارس أهدافاً في المجالات الرئيسية الأربعة وهي معرفة القراءة والكتابة والحساب والامتحانات والمواظبة. وتدعى المدارس إلى أن تضع أهدافها في

إطار وطني متسق. وينبغي أن تكون الأهداف ممتدة وتراعي مستويات الأداء التي تبلغها المدارس ذات الخصائص المماثلة، ولكن ينبغي أن تكون واقعية.

وفي اسكتلندا تستثمر الحكومة ٥٦ مليون جنيه على مدى ٥ سنوات في التدخل المبكر لضمان حق البنات والبنين في مناطق الحرمان الاجتماعي في بدء الدراسة الابتدائية وسرعة اكتساب المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب التي تلزمهم إن أرادوا الاستفادة القصوى من فرصهم التعليمية.

#### حالة المعلمات

في عام ١٩٩٧ كان ٧٢ في المائة من المعلمين في المدارس الممولة من القطاع العام في اسكتلندا من النساء.

• ٩٩ في المائة في رياض الأطفال؛

• ٩١ في المائة في المدارس الابتدائية؛

• ٥٢ في المائة في المدارس الثانوية؛

• ٨٤ في المائة في المدارس الخاصة.

وفي المدارس الابتدائية كان ٧٥ في المائة من مديري المدارس و ٨٩ في المائة من مساعدي مديري المدارس من النساء. وفي المدارس الثانوية كان ١٠ في المائة من مديري المدارس و ١٨ في المائة من مساعدي مديري المدارس من النساء.

وسوف تتيح المؤهلات الاسكتلندية لمديري المدارس، التي يعدها نيابة عن المكتب الاسكتلندي اثنان من مسؤولي التطوير غير المتفرغين (وهما من النساء) فرصا هامة للنساء، وستفيد كثيرا في تقدم عملية النهوض بالمعلمات. والمؤهلات الاسكتلندية لمديري المدارس برنامج تعلم دايم قائم على العمل، وهو بهذه الصفة يعطي المرأة الثقة اللازمة للتقدم لوظيفة مديرة مدرسة، حيث تثبت لنفسها أن لديها القدرة على الاضطلاع بمهام هذه الوظيفة كما تتيح لها أن تثبت لهيئات الاختيار استعدادها للتقدم. وسيبدأ تنفيذ هذا البرنامج في شباط/فبراير ١٩٩٩ حيث يبدأ المشاركون الأول في البرنامج الكامل في آب/أغسطس ١٩٩٩.

### التعليم العالي

في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧ كان ٤٦ في المائة من طلبة الدراسات العليا في التعليم العالي في اسكتلندا من الإناث وكان في مؤسسات التعليم العالي ٨ في المائة من الأساتذة و ١٦ في المائة من كبار المحاضرين و ٣٥ في المائة من المحاضرين من النساء.

وبصفة عامة كانت النسبة المئوية للبنات اللائي يتركن الدراسة بتقدير واحد مرتفع على الأقل أعلى منها بالنسبة للبنين. وحتى منتصف الثمانينات كانت النسبة المئوية متماثلة للبنات والبنين الذين تركوا الدراسة بخمسة تقديرات مرتفعة أو أكثر، ولكن بحلول أواسط التسعينات كانت هناك فجوة بنسبة خمسة في المائة لصالح البنات. وهذا تحسن كبير في أداء البنات بالنسبة لأداء البنين. ومع هذا يبقى فارق قليل في متوسط تقديرات الشابات والشبان الذين يدخلون امتحانات المستوى الرفيع وينجحون فيها، على خلاف الفوارق الواضحة في المستوى القياسي.

ويوضح استقصاء خريجي المدارس الاسكتلندية فوارق هامة بين الشابات والشبان ونوع مخطط التدريب أو الوظيفة التي يلتحقون بها. والقولبة على أساس الجنس واضحة تماما. وتشير أرقام عام ١٩٩٥ أن واحدة من كل ثلاث نساء يعملن في برامج وظيفية/تدريبية كتابية أو في السكرتارية بينما يلتحق اثنان من كل خمسة رجال بالحرف المتصلة بمخططات الوظائف/التدريب.

### أيرلندا الشمالية

#### الحصول على التعليم

يبدأ التعليم الإلزامي للبنات والبنين في أيرلندا الشمالية في سن الرابعة تقريبا. وقد استهلكت الحكومة برنامجا للتوسع في التعليم السابق للمدرسة. وفي العام الدراسي ١٩٩٨/١٩٩٩ كانت الأماكن في المدارس والمراكز الأخرى الممولة للتعليم السابق للمدرسة متوافرة لنسبة ٥٧ في المائة من الأطفال في السنة السابقة لسن التعليم الإلزامي. والفرق طفيف في عدد البنين والبنات الذين يتلقون التعليم السابق للمدرسة. والتعليم مشترك في جميع دور الحضانة وأغلبية المدارس الابتدائية في أيرلندا الشمالية. ومع ذلك يدخل ١٧ في المائة من تلاميذ المرحلة الثانوية مدارس للبنين فقط بينما يدخل ٢٠ في المائة من البنات مدارس للبنات فقط.

وهناك منهج دراسي رسمي في أيرلندا الشمالية طبق في عام ١٩٩٠ يتيح المساواة في الحصول على تعليم واسع ومتوازن لجميع التلاميذ بنين وبنات طوال حياتهم المدرسية. وهو يتألف من التعليم الديني وست مواد دراسية هي: اللغة الانكليزية والرياضيات والعلوم والتكنولوجيا والبيئة والمجتمع والدراسات الإبداعية والتعبيرية والدراسات اللغوية (والمادة الأخيرة للمدارس الثانوية والمدارس الأيرلندية المتوسطة فقط). وفي إطار هذه المواد الدراسية بعض المواد إلزامية - إذ يجب أن يدرس جميع التلاميذ مادة واحدة على الأقل من هذه المواد حتى سن ١٦ سنة. وتوازي ترتيبات التقييم للمدارس في أيرلندا الشمالية بشكل عام نظيرتها في انكلترا وويلز.

### الإجازات في الامتحانات الدراسية النهائية

لقد انخفضت بانتظام على مدى السنوات العشر الماضية نسبة البنين والبنات الذين يغادرون المدرسة دون الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي أو على مؤهل يعادلها، وظلت هذه النسبة لدى البنات أقل مما هي لدى البنين. وفي أيرلندا الشمالية ترك ١٦ في المائة من البنات و ٢٧ في المائة من البنين مدارسهم دون الحصول على أي شهادة، ولكن بحلول العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧ انخفضت الأرقام المقابلة إلى ٥ في المائة و ٨ في المائة على التوالي.

وقد تحسن ملحوظ في مستوى الشهادة العامة للتعليم الثانوي بصفة عامة، وفاقت البنات أداء البنين بصورة مطردة في الحصول على تقديرات مرتفعة. وفيما بين العاميين الدراسييين ١٩٨٨/١٩٨٧ و ١٩٩٦/١٩٩٧ ارتفعت نسبة البنات اللائي حصلن على الشهادة العامة للتعليم الثانوي بتقديرات ألف إلى جيم على الأقل، من ٦٧ في المائة إلى ٨٣ في المائة بينما كانت الأرقام المناظرة بالنسبة للبنين ٥٣ في المائة و ٧٣ في المائة على التوالي.

ويظهر نمط مماثل في المستوى الرفيع في الحصول على الشهادة العامة للتعليم الثانوي (٥ + للشهادة بالتقديرات ألف إلى جيم). وتظل البنات متفوقات على البنين في الأداء لكن الفارق ملحوظ بشكل أكبر. ففي العام الدراسي ١٩٨٨/١٩٨٧ حصل ٤١ في المائة من البنات على هذا المستوى الرفيع؛ وارتفع هذا الرقم ليصل إلى ٦١ في المائة في العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧. أما الأرقام للبنين فكانت ٣٣ في المائة و ٤٨ في المائة. وهكذا فرغم التحسن الذي طرأ على البنات والبنين تبقى البنات متقدّمات على البنين.

وعند دراسة الحصول على المستوى ألف وما يعادله في أيرلندا الشمالية تظل البنات متفوقات في الأداء على البنين. ففي العام الدراسي ١٩٨٨/١٩٨٧ تركت المدرسة ٢٩ في المائة من البنات بتقدير ألف أو ما يعادله على الأقل، بينما ترك ٢٣ في المائة من البنين مدارسهم بالمؤهل نفسه وبحلول العام الدراسي ١٩٩٦/١٩٩٧ ارتفعت نسبة البنات اللائي يحصلن على هذا المؤهل بنسبة ١١ في المائة إلى ٤٠ في المائة بينما ارتفعت النسبة للبنين بمقدار ٦ في المائة إلى ٢٩ في المائة.

### التعليم المتقدم والعالي

ارتفعت في أيرلندا الشمالية نسبة المقيدين بالتعليم العالي بأكثر من ٢٠ في المائة فيما بين العاميين الدراسييين ١٩٩٥/١٩٩٤ و ١٩٩٨/١٩٩٧. ومن بين المقيدين غير المتفرغين زادت نسبة قيد الذكور بمقدار ٤ في المائة فيما بين العاميين الدراسييين ١٩٩٥/١٩٩٤ و ١٩٩٧/١٩٩٦. وارتفع عدد النساء المقيدات متفرغات في دورات التعليم العالي بمقدار ٢٠ في المائة على مدى الفترة نفسها. وزاد قيد غير المتفرغين في دورات التعليم العالي مؤخراً ويعزى هذا إلى تبسيط دورات التعليم المتواصل. وزاد عدد المقيدات غير متفرغات في الدورات بنسبة ٧٠ في المائة منذ العام الدراسي ١٩٩٤/١٩٩٥ مقابل ١٩ في المائة في أعداد الذكور غير المتفرغين. وتمثل النساء

الآن أكثر من ٥٦ في المائة من مجموع القيد في التعليم العالي في أيرلندا الشمالية، و ٥٧ في المائة من القيد الجامعي و ٥٢ في المائة من القيد في الدراسات العليا.

وكانت أغلبية الطلبة المقيمين في أيرلندا الشمالية الذين حصلوا على مؤهلات عليا في العام الدراسي ١٩٩٧/١٩٩٦ من الإناث. وتساوت تقريبا نسب الذكور والإناث المتخرجين في المرتبة الأولى والحاصلين على مرتبة الشرف الأولى (٦ في المائة). وتخرجت نسبة من نساء أيرلندا الشمالية وحصلت على مرتبة الشرف الثانية (٤٧ في المائة) أكثر من نظرائهن الذكور (٣٧ في المائة) وحصلت نسبة أقل على مرتبة الشرف الثالثة (٣ في المائة من النساء مقابل ٦ في المائة من الرجال).

#### حالة المعلمات

النساء في أيرلندا الشمالية ممثلات تمثيلا جيدا في مهنة التدريس التي تظل تجتذبهن. ففي عام ١٩٩٨ كان ٧١ في المائة من المعلمين في أيرلندا الشمالية من النساء - ٨٨ في المائة في دور الحضانة والمدارس الابتدائية و ٦٠ في المائة في المدارس الثانوية و ٥٦ في المائة في المدارس المتوسطة. وتمثل النساء ٨٠ في المائة تقريبا من المستجدين في دورات التدريب الأولى للمعلمين التي تؤهلهم للعمل بالتدريس.

وفيما بين عامي ١٩٩٥ و ١٩٩٨ ارتفعت نسبة الوظائف الرئيسية التي تشغلها النساء في أيرلندا الشمالية من ٤١ في المائة إلى ٤٣ في المائة. وعلى العكس من ذلك هبطت نسبة وظائف نواب الرؤساء التي تشغلها النساء من ٦٢ في المائة إلى ٥٨ في المائة على مدى الفترة نفسها. وفي عام ١٩٩٨ شغلت النساء ٤٧ في المائة من وظائف الرؤساء و ٦٩ في المائة من وظائف نواب الرؤساء في دور الحضانة والمدارس الابتدائية مقابل ٤٥ في المائة من وظائف الرؤساء و ٨١ في المائة من وظائف نواب الرؤساء في عام ١٩٩٥. وفي المدارس الثانوية شغلت النساء ٢٢ في المائة من وظائف الرؤساء مقابل ١٩ في المائة في عام ١٩٩٥ و ٣٩ في المائة من وظائف نواب الرؤساء مقابل ٣٦ في المائة في عام ١٩٩٥. وحدث هبوط في نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف الرؤساء في المدارس المتوسطة من ٢٩ في المائة في عام ١٩٩٥ إلى ٢٧ في المائة في عام ١٩٩٨.

#### ويلز

يعد الكتاب الأبيض "نبني معا مدارس ممتاز" المنشور في تموز/يوليه ١٩٩٧ أول ورقة من نوعها تكتب بالتحديد لصحيفة Wales modern news. وهو يعكس الطابع المميز لنظام التعليم في ويلز، والالتزام بتنفيذ السياسة بأسلوب يسلم بظروف ويلز الخاصة.

وأوضح الكتاب الأبيض أن رفع مستوى الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب في سياق منهج دراسي واسع ومتوازن عمل في صلب برنامج الحكومة لرفع مستويات الإنجاز التعليمي. فالحكومة ترى أنه لن يمكن توسيع أهداف رفع المستويات في ويلز إلا إذا تضافر العمل على جميع المستويات لرفع مستويات القراءة والكتابة والحساب.



### مقارنات الإنجاز بين البنات والبنين

كانت النسبة المئوية للبنين الذين حصلوا على ٥ تقديرات في الشهادة العامة للتعليم الثانوي بدرجات من ألف إلى جيم في عام ١٩٩٧ هي ٣٩ في المائة مقابل ٤٩ في المائة للبنات. وفي اللغة الانكليزية حصل ٤١ في المائة من البنين في الشهادة العامة للتعليم الثانوي بالدرجات من ألف إلى جيم، وحصل على التقديرات نفسها ٥٩ في المائة من البنات. وفي الرياضيات والعلوم كان الهامش أقل وضوحا حيث حصل ٤٠ في المائة من البنين على الدرجات من ألف إلى جيم في الرياضيات مقابل ٤٣ في المائة من البنات، وفي العلوم كانت النسبة للدرجات نفسها ٤٣ في المائة للبنين و ٤٦ في المائة بالنسبة للبنات. وحصل ٣١ في المائة من البنين على مؤشر المواد الأساسية (الدرجات من ألف إلى جيم في كل من اللغة الانكليزية أو لغة ويلز (لغة أولى) والرياضيات والعلوم مجتمعة) و ٣٧ في المائة من البنات حصلن على هذا المؤشر.

### التعليم المتقدم

حدث في ويلز لأول مرة أن تجاوز عدد الطلبة في برامج التعليم المتقدم ٢٠٠ ٠٠٠ طالب. وفي العام الجامعي ١٩٩٦/١٩٩٧ كان هناك قرابة ٤٥ ٠٠٠ طالب متفرغ أو مشطر، ونحو ١٥٨ ٠٠٠ طالب غير متفرغ (٥٨ في المائة منهم نساء). وزاد عدد الطلبة بنسبة ٦٠ في المائة منذ العام الجامعي ١٩٩٢/١٩٩٣ (والنساء بنسبة ٧٥ في المائة). وارتفع عدد الطلبة المتفرغين بنسبة ٢٥ في المائة ولكن الطلبة غير المتفرغين الذين يدرسون من بعد زادوا بنسبة أعلى وصلت إلى قرابة ٨٠ في المائة في الفترة نفسها. وأغلبية الطلبة المتفرغين (٦٩ في المائة) في سن ١٨ سنة أو أقل (٢٨ في المائة منهم إناث). ولكن هذه الفئة العمرية تمثل نسبة صغيرة نسبيا من مجموع الأعداد في التعليم المتقدم - بما يعكس رجحان الطلبة الكبار غير المتفرغين، والنساء بوجه خاص. وقرابة ٢ من كل ٥ طلبة بالتعليم المتقدم من النساء اللاتي أعمارهن ٢٥ عاما أو أكثر. أما اشترك الشباب في التعليم المتقدم فقد ظل ثابتا تقريبا في السنوات الأخيرة. وفي العام الجامعي ١٩٩٦/١٩٩٧ كان ٢٧ في المائة من الطلبة الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ عاما في ويلز متفرغين في مؤسسات التعليم المتقدم، وظلت نسبة مشاركة الشابات في التعليم المتقدم، كما هي في قطاعي المدارس والتعليم العالي أعلى من نسبة الشبان.

### التعليم العالي

زاد القيد في التعليم العالي في ويلز بأكثر من ٢١ في المائة فيما بين العاميين الجامعيين ١٩٩٤/١٩٩٥ و ١٩٩٦/١٩٩٧. وارتفع عدد الذكور بنسبة ١٥ في المائة في هذه الفترة بينما زاد عدد المقيدات بنسبة ٢٨ في المائة. وزاد عدد الطلبة غير المتفرغين بنسبة ٧١ في المائة فيما بين العاميين الجامعيين ١٩٩٤/١٩٩٥ و ١٩٩٦/١٩٩٧.

وفي العام الجامعي ١٩٩٤/١٩٩٥ زاد عدد الطلبة الذكور عن عدد الإناث زيادة طفيفة، ولكن في العام الجامعي ١٩٩٦/١٩٩٧ كانت النساء تزيد قليلا عن نصف (٥٢ في المائة) مجموع طلبة التعليم العالي في ويلز. ومع هذا توجد فروق كبيرة في مستويات المشاركة بين الرجال والنساء في بعض مواد الدراسة. وعلى سبيل المثال، فبينما يزيد عدد الرجال عن عدد النساء بين من يدرسون التربية واللغات والمواد المتصلة بالطب تقل نسبة التحاق الإناث في علوم الفيزياء وعلم الحاسوب والهندسة والتكنولوجيا عن نظرائهن من الذكور. وفي العام الجامعي ١٩٩٦/١٩٩٧ فاق عدد الرجال في الهندسة والتكنولوجيا بوجه خاص عدد النساء بنسبة ١:١٠.

## المادة ١١

العمالة، والصحة والسلامة، والرعاية الاجتماعية

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

## العمالة

### مشاركة المرأة في سوق العمل

إن برنامج الحكومة هو توفير العمل لمن يستطيع العمل والرعاية لمن لا يستطيع. وتسهم المرأة في الاقتصاد إسهاما حاسما بدورها كعاملة ومقدمة رعاية. والحكومة ملتزمة بالتشجيع على وضع سياسات عمالة مراعية للأسرة، وعلى العدالة في سياسات العمل وعلى تحسين برامج رعاية الطفل لتشجيع الآباء الراغبين في العمل على ذلك.

وظلت نسبة النساء بين القوى العاملة في ازدياد ويرجح أن يستمر هذا الاتجاه. ففي عام ١٩٧١ كانت النساء يشكلن ٢٨ في المائة من القوى العاملة مقابل ٤٤ في المائة في عام ١٩٩٦.

وفي بريطانيا العظمى أكثر من ١٢ مليون امرأة في سن ١٦ عاما فما فوق، ناشطات اقتصاديا وهذا الرقم يمثل أكثر من نصف عدد النساء. ولدى أربعين في المائة من النساء في سن العمل أبناء معالون والمعدل الكلي لنشاطهن هو ٦٥ في المائة مقابل ٧٦ في المائة للنساء اللاتي ليس لديهن أبناء دون السادسة عشرة. ومعدلات النشاط الاقتصادي أدنى بالنسبة للأمهات ذوات الأبناء من الولادة حتى ٤ سنوات وتصل الى أقصاها للأمهات الأكبر سنا ذوات الأبناء بين ١١ و١٥ عاما.

وفيما بين الفترة ١٩٨٥/١٩٨٧ و عام ١٩٩٦ ارتفع معدل عمالة النساء البيض في بريطانيا العظمى بنسبة ٦ في المائة مقابل زيادة قدرها ٢ في المائة بالنسبة لنساء الأقليات الاثنية، في الفترة ذاتها. ونساء الأقليات الإثنية معرضات للبطالة أكثر من نظيراتهن البيض؛ ويصل معدل بطالة نساء الأقليات الإثنية من عمر ١٦ فما فوق، في بريطانيا، الى ١٨ في المائة مقابل ٨ في المائة للنساء البيض.

ومنذ عام ١٩٩٠ هبط عدد العاملين المتفرغين في المملكة المتحدة، وحدث ارتفاع هام في عدد العاملين غير المتفرغين، ولكن على عكس زيادة وظائف غير المتفرغين في الثمانينات شغلت هذه الوظائف بالتساوي تقريبا من الرجال (٤١٨٠٠٠) والنساء (٤٣٠٠٠٠). وبحلول ربيع عام ١٩٩٨ كان ٤٥ في المائة من النساء و ٩ في المائة من الرجال يعملون غير متفرغين ولذا تميل النساء العاملات الى العمل ساعات أقل من الرجال بمتوسط ٣١ ساعة في الأسبوع مقابل ٤٤ ساعة للرجال. وفي استقصاء القوى العاملة في ربيع عام ١٩٩٨ انضم الى قوة العمل نحو ١,٥ مليون شخص في السنة المنتهية في نيسان/ابريل ١٩٩٨. ومن بين هؤلاء كان ٦٢ في المائة من الإناث و ٣٨ في المائة من الذكور.

وفي الرد على سؤال في استقصاء القوى العاملة في ربيع عام ١٩٩٨ لم يجب سوى ٩ في المائة من النساء غير المتفرغات بأنهن لم يجدن وظيفة للتفرغ. وكانت المتزوجات ذوات الأبناء الصغار هن اللاتي يرجح بصفة خاصة أن يعملن غير متفرغات باختيارهن؛ أي أكثر قليلا من ٩٥ في المائة ممن لهن أبناء دون الخامسة. وأكثر قليلا من ٩٠ في المائة من المتزوجات غير المتفرغات عملن على هذا النحو لأنهن لا يرغبن في التفرغ.

وشملت أرقام استقصاء القوى العاملة في خريف عام ١٩٩٧ سؤالا موجها الى العاملين غير المتفرغين بإرادتهم عن السبب في ذلك. ويتضح من الأرقام أن النساء اللاتي أجبن على السؤال قال ثلثهن أنهن لا يردن التفرغ لأنهن يرغبن في قضاء وقت أطول مع أسرهن، وأبدى ٣١ في المائة أخريات أن السبب هو "الالتزامات المنزلية".

#### سياسات العمالة المراعية للأسرة

اعترافا من الحكومة بأهمية وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، والمزايا التي تعود على الآباء وأبنائهم وأعمالهم من مساعده العاملين على الجمع بين العمل والحياة الأسرية على نحو مرض، فقد التزمت بتشجيع ثقافة مراعية للأسرة في أماكن العمل تسندها معايير الحد الأدنى في التشريع. ووضعت الحكومة خططا لتوفير مجموعة سياسات مراعية للأسرة في كتابها الأبيض. العدالة في العمل" الذي نشر في أيار/مايو ١٩٩٨.

وبالإضافة الى الأوامر التوجيهية المتعلقة بساعات العمل والعمال الشباب تقترح الحكومة منح إجازة أبوية كجزء من مجموعة حقوق متماسكة للوالدين سوف تتضمن تبسيط وتحسين الحقوق القانونية للأمومة. ورحبت الحكومة أيضا بالأمر التوجيهي المتعلق بالعمل لبعض الوقت الذي مددته المملكة المتحدة في نيسان/أبريل ١٩٩٨.

ويعطي الأمر التوجيهي المتعلق بوقت العمل حقوقا تتعلق بالحد الأدنى من فترات الراحة اليومية والأسبوعية، وساعات الراحة؛ والإجازات السنوية المدفوعة الأجر وتحديد متوسط ساعات العمل بـ ٤٨ ساعة في الأسبوع هي التي يطلب من العامل أداؤها (إلا باتفاق طوعي)؛ والقيود المفروضة على ساعات العمل في الليل. وبدأ تنفيذ هذه النظم في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨.

وسينهي تنفيذ الأمر التوجيهي المتعلق بالعمل لبعض الوقت أي تمييز ضد العاملين غير المتفرغين ويزيد فرص الحصول على العمل لبعض الوقت. وسوف ينفذ بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٠ بعد التشاور.

ومن المتوقع أن يبدأ في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ نفاذ مقترحات الحكومة بمجموعة متماسكة من حقوق الوالدين. وتتضمن المجموعة حقوقا جديدة بالنسبة لإجازات الوالدين والتغيب لأسباب عائلية عاجلة وتبسيط حقوق إجازات الأمومة. وسيحمى العاملون من الفصل أو الإجراءات الضارة الأخرى إذا هم مارسوا أي من حقوقهم المنصوص عليها في المجموعة. وفيما يلي العناصر الأساسية :

٠ إجازات الوالدين: إجازة للوالدين غير مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أشهر تعطى للوالدين عندما ينجبان أو يتبنيان طفلا. وتعطى إجازة الوالدين للعاملين الذين أكملوا عاما في الخدمة. وبعد التشاور تنظر الحكومة في الآراء المتعلقة بكيفية ومتى تعطى إجازة الوالدين عمليا وفي إمكانية تخفيف مشاكل الشركات الصغيرة. كذلك يولى اهتمام خاص لوضع خطة عمل للأبوين بالتبني اللذين قد تختلف احتياجاتهما.

• إجازات الأمومة: لجميع النساء، بغض النظر عن مدة خدمتهن وتحدد معياريا بفترة ١٨ أسبوعا، تمشيا مع أجر الأمومة. وهناك تغيير هام مقترح يعطي للمرأة الحق في إجازة أمومة لفترة أطول تصل في مجموعها إلى ٤٠ أسبوعا، بعد مضي عام في الخدمة بدلا من منحها بعد عامين حسبما كان من قبل. وهذه التغييرات تعطي لأكثر من ١٠٠ ٠٠٠ امرأة مستحقات قانونية محسنة. كذلك تنص المجموعة المقترحة على أن تستمر عقود العمل طوال إجازة الأمومة (وإجازة الوالدين).

• التغيب لأسباب عائلية عاجلة: سوف يطبق على جميع العاملين بغض النظر عن مدة خدمتهم. وسوف يساعد هذا الحق في التغيب العاملين ذوي مسؤوليات الرعاية، وذلك على سبيل المثال لرعاية طفل مريض أو مواجهة أزمة في البيت.

وهذه الأحكام إذا أخذت برمتها تضع خط أساس جديدا يفتح الفرص للعاملين لقضاء وقت أطول مع أبنائهم أو مع من يتولون رعايتهم. وستقوم الحكومة أيضا بحملة توعية وترويج لتشجيع أصحاب العمل على اتباع سياسات مراعية للأسرة تستند إلى هذه المتطلبات الدنيا.

#### حقوق الأمومة

تم تمديد حقوق الأمومة في المملكة المتحدة في عام ١٩٩٤ على النحو الوارد في تقرير عام ١٩٩٥. ويبين البحث الذي نشر في عام ١٩٩٧ أن نسبة النساء اللاتي عدن إلى العمل بعد إنجاب طفل أكبر مما كانت عليه في عام ١٩٨٨ فاستمر بذلك الاتجاه السابق. وكانت نسبة العائدات إلى العمل في عام ١٩٩٦ خلال ١١ شهرا من الولادة ٦٧ في المائة مقابل ٤٥ في المائة في عام ١٩٨٨.

#### صفقة جديدة للوالدين الوحيدين

الوالدون الوحيدون هم فئة يعد إبعادها من سوق العمل سببا رئيسيا في فقر أسرهم النسبي. وأكثر من ٩٠ في المائة من هؤلاء نساء. ومعدل عمالة الأمهات الوحيديات في المملكة المتحدة منخفضة: ٤٤ في المائة منهن فقط يعملن مقابل ٦٨ في المائة من الأمهات المتزوجات. والمعدلات المنخفضة لعمالة الوالدين الوحيدين واضحة أيضا بين من لهم أبناء في سن المدرسة: ٥٥ في المائة فقط من الأمهات الوحيديات ذوات الأبناء من سن ٥ سنوات يعملن، مقابل ٧٦ في المائة من الأمهات المتزوجات.

وتعتزم الحكومة مساعدة الوالدين الوحيدين الراغبين في العمل، وتحسين دخلهم بمساعدة تهم على العمل. وفي إطار برنامج الحكومة للرعاية للعمل استهلكت الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين في تموز/يوليه ١٩٩٧. وهي متاحة أساسا في ثماني مناطق في المملكة المتحدة، ومددت على مستوى الدولة اعتبارا من نيسان/أبريل ١٩٩٨ لتشمل الوالدين الوحيدين المتقدمين بطلبات جديدة أو متكررة للحصول على دعم الدخل. والصفقة متاحة لكل الوالدين الوحيدين المتمتعين بدعم الدخل منذ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. وأكثر من ٩٠ في المائة من المستفيدين من هذا البرنامج نساء.

والصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين نهج جذري جديد يعطى للوالدين الوحيدين خيارات سليمة وفرص عمل لأول مرة. وفيما يلي أهداف البرنامج:

- مساعدة وتشجيع الوالدين المتمتعين بدعم الدخل، بغية تحسين مستقبلهم ومستويات معيشتهم بتشغيلهم وزيادة عملهم المدفوع الأجر؛
- استعداد الوالدين الوحيدين للعمل من المتمتعين بدعم الدخل، بغية زيادة فرص عملهم.

والصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين برنامج طوعي يسوق بنشاط بين الوالدين الوحيدين الذين يكون أصغر أبنائهم في سن المدرسة. ولئن كان الوالدون الوحيدون ذوو الأبناء في سن المدرسة هم فقط الذين يتم الاتصال بهم ودعوتهم للمشاركة، فهذه الخدمة متاحة أيضا للوالدين الوحيدين ذوي الأبناء الأقل من سن المدرسة ممن يرغبون في المشاركة. ويوفر البرنامج إدارة نشطة لكل حالة، يقوم بها ناصحون شخصيون متفانون. ويسدي الناصح الشخصي المشورة بشأن البحث عن الوظيفة ورعاية الطفل والتدريب والمزايا أثناء العمل ويقدم خدمة دعم أثناء العمل لمساعدتهم على التحول الى العمل. وفي المقابلة يناقش الناصح مع الأم الوحيدة خططها للعودة للعمل. وسوف تعد خطة عمل فردية تحدد كل الأنشطة التي توافق الأم الوحيدة على القيام بها، مثل تنمية مهارات البحث عن الوظيفة واستكمال مهارات العمل، وزيادة الثقة بالنفس وفرز المستحقات أثناء العمل.

ويقوم باحثون مستقلون في الوقت الحاضر بتقييم الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين وسيتوافر تقرير بالتقييم الكامل في خريف عام ١٩٩٩. وقد نشرت النتائج المؤقتة في أيار/ مايو ١٩٩٨. وقاس الباحثون أثر الصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين بمقارنة حركات الوالدين الوحيدين الذين لا يتمتعون بدعم الدخل في المناطق النموذجية الثماني بمن يعيشون في مناطق مواءمة المراقبة.

وأظهر البحث أن الصفقة الجديدة، بعد ثمانية أشهر بدا لها أثر يقاس على أعداد الوالدين الوحيدين المتمتعين بدعم الدخل. وحدث انخفاض بما بين نقطة واحدة ونقطتين مؤويتين بالنسبة للوالدين الوحيدين المتمتعين بدعم الدخل في المناطق النموذجية قياسا بالمناطق المراقبة. ويتضح من تحليل تقييم إدارة الضمان الاجتماعي، أن الوالدين الوحيدين الذين التحقوا بالعمل بعد الاشتراك في الصفقة الجديدة يتلقون زيادة بنحو ٣٩ جنيها في المتوسط في الأسبوع. وبذا يقل اعتمادهم على المنافع بمعدل ٤٢ جنيها في الأسبوع. وبصفة عامة هناك أكثر من ربع المشتركين من الوالدين الوحيدين ممن التحقوا بالعمل.

#### رعاية الطفل

ظل مقدار الرعاية النهارية المتاح للأطفال قبل سن المدرسة في انكلترا يزداد من ٩٠٠ ٤٢٩ مكان في عام ١٩٩٣ الى ٥٥٩ ٠٠٠ مكان في عام ١٩٩٧. ويعزى هذا جزئيا الى تغيير أنماط العمل بين النساء ولكنه يعزى أيضا الى تطبيق نظام تمويل الدولة لدور الحضانه للأطفال من سن أربعة أعوام على الصعيد الوطني اعتبارا من

نيسان/أبريل ١٩٩٧ (انظر الفرع الخاص بفرص الحصول على التعليم في المادة ١٠). ونسبة الأمهات في الأعمال المدفوعة الأجر خارج البيت قد زادت من ٥٢ في المائة إلى ٦٢ في المائة في العقد الماضي. والأكثر أهمية أن نسبة الأمهات العاملات ذوات الأطفال دون الخامسة قد ارتفعت من ٣٢ في المائة إلى ٥١ في المائة في الفترة نفسها. وتزعم الحكومة مضاعفة هذه النسبة إلى ٦٦ في المائة بحيث يتمكن الأطفال من سن ٣ سنوات من الحصول على أماكن مجانية في دور الحضانة بحلول نيسان/أبريل ٢٠٠٢. وسيكون من أثر ذلك زيادة تكامل التعليم المبكر وخدمات الرعاية النهارية بل وزيادة فرص الوالدين، وخاصة النساء، في العمل إذا رغبن به.

١ - ١١ خدمات الرعاية النهارية للأطفال دون الثامنة: أعداد (أ) المباني والأشخاص و(ب) الأماكن في انكلترا بين عامي ١٩٩٤ و١٩٩٧

السنة	دور الحضانة النهارية	مراكز رعاية الأطفال المعتمدة	المجموعات الترفيهية المعتمدة (خدمات دورية)	نوادي خارج المدارس	برامج الترفيه أثناء العطلات
(أ) المراكز/الأشخاص					
١٩٩٤	٥ ٠٠٠	٩٦ ٠٠٠	١٧ ٣٠٠	٩٩٠	٢ ٧٠٠
١٩٩٧	٦ ١٠٠	٩٨ ٥٠٠	١٥ ٨٠٠	٢ ٦٠٠	٥ ٣٠٠
(ب) الأماكن					
١٩٩٤	١٤٧ ٦٠٠	٣٥٧ ٠٠٠	٤١١ ٣٠٠	٣٠ ٠٠٠	١٠٢ ٠٠٠
١٩٩٧	١٩٣ ٨٠٠	٣٦٥ ٠٠٠	٣٨٣ ٧٠٠	٧٨ ٧٠٠	٢٠٩ ٠٠٠

المصدر : وزارة الصحة.

وكانت السنوات الأربع الماضية فترة توحيد قانون الأطفال لسنة ١٩٨٩ الذي صدر في عام ١٩٩١ لتنظيم خدمات رعاية النهارية، وتتشاور الحكومة حالياً بشأن هذا القانون في ضوء العيوب التي ظهرت بتطبيق منحة دور الحضانة والتوسع في الخدمات على النحو المشروح أعلاه. ويخضع مقدمو التعليم المبكر والرعاية النهارية حالياً لقواعد تنظيمية مختلفة. والتمست المشاورة الآراء بالنسبة لكيفية وضع نهج أكثر تساوفاً لكل هذه الخدمات في القطاعات الحكومية والخاصة والطوعية.

وتواصل الحكومة تقديم برنامج منح معونة للقطاع الطوعي الذي يوفر عددا كبيرا من أماكن الرعاية النهارية. وفي بعض البيئات يفضل الآباء هذه الأماكن بسبب قلة الشكليات فيها. ويظل استمرار الدعم لمجموعة متنوعة من البيئات ركنا هاما في سياسة رعاية الطفل وبالتالي يمكن الآباء من الاختيار.

وطبقت وزارة التعليم والعمل في عام ١٩٩٧، برنامجا إرشاديا لمراكز التفوق المبكر. فهذه المراكز تقدم نماذج للممارسة الجيدة في توفير الخدمات المتكاملة لصغار الأطفال وأسرهم.

#### الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل

حكومة المملكة المتحدة ملتزمة بتوفير خيارات حقيقية للأسرة لرعاية أطفالها طول الوقت أو للجمع بين العمل والتعليم أو التدريب مع الأبوة أو الأمومة بأسلوب متوازن. وتنفذ الحكومة استراتيجية وطنية لرعاية الطفل لضمان جودة الرعاية والقدرة على تحمل تكاليفها بالنسبة للأطفال من المهد وحتى سن ١٤ في كل حي، ويشمل ذلك رعاية الطفل الرسمية، ودعم الترتيبات غير النظامية. وتستند الاستراتيجية الى التزام بالنهوض برفاء الأطفال وإتاحة الفرص المتكافئة للآباء، وخاصة للأمهات، ودعم الوالدين في العمل المتوازن والحياة الأسرية.

وحدد إطار ومشاورة الكتاب الأخضر "مواجهة تحديات رعاية الطفل" (أيار/مايو ١٩٩٨) مقترحات لتحسين النوعية وجعل رعاية الطفل في المتناول وأيسر منالاً. ويتحقق هذا بالعمل في تشارك على المستوى المحلي مع السلطات المحلية ومقدمي رعاية الطفل في القطاعين الخاص والطوعي ومع الوالدين ومجالس التدريب والمشاريع وأصحاب العمل. والهدف من البرنامج هو :

• تحسين جودة الرعاية - وتشمل الخطط تحسين دمج التعليم المبكر ورعاية الطفل وسوف يقدم ما لا يقل عن ٢٥ مركزا جديدا للتفوق المبكر نماذج لجودة نوعية التعليم ورعاية الطفل المتكاملين؛ وتحسين دعم الوالدين ومقدمي الرعاية غير النظاميين؛ وتطبيق قاعد تنظيمية أكثر تساوقا يشمل التعليم ورعاية الطفل؛ ووضع برامج عالية الجودة لأنشطة التعليم المنتظم خارج المدرسة؛ ووضع إطار جديد للتدريب والمؤهلات للعاملين في رعاية الطفل؛ وزيادة فرص التدريب على العمل في رعاية الطفل.

• جعل رعاية الطفل أقرب منالاً - سيطبق نظام ائتمان ضريبي جديد لرعاية الطفل للأسر العاملة - في إطار الائتمان الضريبي الجديد للأسر العاملة، ليحل محل الائتمان الأسري في عام ١٩٩٩. وسيقدم مساعدة سخية في تكاليف رعاية الطفل حتى ٧٠ جنيها في الأسبوع للأسرة ذات الطفل الواحد، وحتى ١٠٥ جنيها في الأسبوع للأسرة ذات الطفلين أو أكثر. وستقدم للوالدين مساعدة أخرى في تكاليف رعاية الطفل في التعليم والتدريب.



٠ زيادة تيسير الحصول على رعاية الطفل - بزيادة الأماكن وتحسين المعلومات تشجع الحكومة التوزيع في تقديم رعاية الطفل لتلبية ما يفضله الوالدون. وسوف يستخدم اعتماد بقرابة ٤٧٠ مليون جنيه في انكلترا لتوفير أماكن جديدة لرعاية الطفل خارج المدرسة، على مدى السنوات الخمس القادمة. وعلاوة على هذا، فاعتباراً من كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ ستتاح الفرصة لكل طفل يبلغ الرابعة من عمره مكان في التعليم المجاني. كما تشمل الخطط خطة مساعدة وطني جديد لرعاية الطفل في عام ١٩٩٩ يربط الوالدين بخدمات المعلومات المحلية لرعاية الطفل ويزي بالمعايير الوطنية ويخصص الموارد لمشاريع المعلومات المحلية التي ستتاح أيضاً على شبكة الانترنت. وسوف تيسر هاتان المبادرتان للمرأة أن تجد رعاية الطفل التي تناسبها وتناسب أسرتها.

#### رعاية الطفل خارج المدرسة

فيما بين عامي ١٩٩٣ وحزيران/يونية ١٩٩٨ أوجدت مبادرة حكومة المملكة المتحدة لرعاية الطفل خارج المدرسة أكثر من ٨١ ٠٠٠ مكان عالي الجودة وسهل المنال لرعاية الطفل خارج المدرسة في انكلترا. وتقدم المبادرة للوالدين، وخاصة النساء، فرصة المشاركة على نحو أكمل في سوق العمل. وقبل المبادرة لم يكن هناك غير ٥٠٠ برنامج لرعاية الطفل بعد المدرسة. أما الآن فهناك ٢ ٥٠٠ برنامج معظمها لم يكن ليوجد لولا دعم الحكومة. وتنفذ المبادرة محلياً مجالس التدريب والمشاريع في انكلترا بشراكة مع السلطات المحلية والمدارس والمنظمات الطوعية وأصحاب العمل. وتوجد ترتيبات مماثلة ولكنها منفصلة في ويلز واسكتلندا وأيرلندا الشمالية.

وفي إطار الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل سيطراً توسع كبير في أماكن رعاية الطفل خارج المدرسة. وفي العام الدراسي ١٩٩٨/١٩٩٩ ستؤدي زيادة التمويل بمقدار ٢٢,١ مليون جنيه إلى وجود نحو ٤٠ ٠٠٠ مكان إضافي لرعاية الطفل في انكلترا. واعتباراً من عام ١٩٩٩ سوف يستثمر صندوق فرص اليانصيب الجديد مبلغ ٢٢٠ مليون جنيه في دعم إقامة برنامج جديد لرعاية الطفل خارج المدرسة في المملكة المتحدة، منه ٢٠ مليون جنيه لمشاريع رعاية الطفل والتعليم المتكاملة. والهدف هو أن تصبح رعاية الطفل خارج المدرسة متاحة لكل مجتمع يحتاج إليها، بما يساعد قرابة مليون طفل.

#### الأجور

في عام ١٩٧٠ وقبل إصدار قانون المساواة في الأجر كان متوسط أجر المرأة المتفرغة في الساعة ٦٣ في المائة من أجر الرجل. وطراً تحسن بطيء ولكنه مطرد منذ تطبيق قانون المساواة في الأجر. وبينما يبين استقصاء الإيرادات الجديد لعام ١٩٩٨ الذي أجراه مكتب الإحصاءات الوطنية تقارباً طفيفاً في التحسن فهو في الواقع قد ضاق في كل سنة من السنوات العشر الماضية: فأجر المرأة الآن يزيد قليلاً عن ٨٠ في المائة من أجر

الرجل. وأظهر البحث وجود عدد من العوامل تتسبب جميعها في انخفاض متوسط أجر المرأة عن أجر الرجل. وهذه العوامل تشمل ما يلي:

- ميل المرأة للعمل في الوظائف الأقل أجرا (أي أن احتمال شغلها للوظائف الأعلى أو الأعلى أجرا احتمال قليل). وأحيانا يشار الى ذلك على أنه انعزال مهني رأسي؛
  - القطاعات التي يدر فيها عمل المرأة تاريخيا مستوى أجر أقل (الرعاية والتمريض والتنظيف وتجارة التجزئة). وهذا يعرف أحيانا بأنه الفصل المهني الأفقي؛
  - القطاعات التي يغلب فيها عدد العاملات يكون مركزها فيها أدنى (عدم تساوي الأجر للعمل المتساوي القيمة)؛
  - تعمل نسبة من النساء أكبر كثيرا من نسبة الرجال غير متفرغات (٤٥ في المائة مقابل ٩ في المائة) وتوجد نسبة أكبر من العاملين غير المتفرغين في الوظائف الأقل أجرا؛
  - تأثير ولادة المرأة ومسؤوليات الرعاية. فالنساء العائدات الى سوق العمل (على عكس اللائي يحصلن على إجازات الأمومة أو على فترات انقطاع) إنما يفعلن ذلك بأجور منخفضة عن أجور الرجال الذين يطول غيابهم عن سوق العمل.
- وسوق العمل معقدة للغاية ويعرض التحليل لطائفة من التفسيرات. والحكومة ملتزمة باتخاذ تدابير عملية للمساعدة في رآب الفجوة في الأجور بين الجنسين. وسوف يساعد الحد الأدنى الوطني للأجور على تقليل الفجوة في الأجر لأن عدد النساء اللائي تقل أجورهن عن الحد الأدنى الوطني للأجور أقل من عدد الرجال. ولكن من المهم أيضا معالجة الفصل الوظيفي. وعلى سبيل المثال فالمنهج الدراسي الوطني يكفل أن تدرس البنات والبنون كامل مجموعة المواد ولذا فله قاعدة عريضة تقوم عليها الخيارات المتعلقة بالعمل. فالنساء الآن ٥٠ في المائة من طلبة الجامعات. وبمرور الوقت لا بد أن تنعكس تأثير زيادة أعداد النساء ذوات المؤهلات الأعلى اللائي تكون احتمالات إيراداتهن مرتفعة، في ارتفاع إيراداتهن الفعلية.

المنشور التوجيهي الخاص بالعاملين غير المتفرغين - ينبغي أن يسهم أيضا في تضييق الفجوة في الأجور لأنه يقضي بأن يوفر أصحاب العمل للعاملين غير المتفرغين ظروفًا وعقودًا تتناسب مع نظرائهم المتفرغين. ولهذا بدوره تأثير إيجابي على الفجوة في الأجور لأنه يقلل الفجوة بين معدلات الأجر للمتفرغين وغير المتفرغين. أما المنشور التوجيهي الخاص بإجازات الوالدين وإصلاح حقوق الأمومة فسوف يمكن العاملين أيضا من الموازنة بين عملهم وحياتهم الأسرية.

ويطلب من دائرة الترقيات أن تضع سياسة لتكافؤ الفرص تعالج خيارات الوظائف النمطية. أما المبادرات الرامية الى اجتذاب المرأة الى مجالات غير تقليدية كتلك التي تنظمها أو تدعمها وحدة العلم والهندسة والتكنولوجيا بإدارة التجارة والصناعة فسوف توسع أيضا تمثيل المرأة في كل قطاعات سوق العمل. وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل عنصر رئيسي في دعم الحكومة الأوسع وتشجيعها لترتيبات العمل المراعية للأسرة. وستكون هناك منافع معينة للمرأة لأن زيادة نوعية تقديم رعاية الطفل ستتمكنها من الحفاظ على استمرارية العمل.

وتقوم منظمات خارج الحكومة، من قبيل مؤسسة الفرص لعام ٢٠٠٠ بتشجيع أصحاب العمل على النظرة النقدية الى وضعية موظفاتهم وعلى تحديد أهداف لزيادة تمثيل المرأة في كل مستوى من مستويات قوتهم العاملة. كذلك تنشط النقابات في تأييد أعضائها في قضايا المساواة في الأجور وإذكاء الوعي بقضايا المساواة في الأجور. وإذ تركز مدونة السلوك التي وضعتها اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص، على المساواة في الأجور على وجه التحديد ونشرت في عام ١٩٩٧ فقد نصت على تزويد أصحاب العمل بالمعلومات والمشورة بشأن كيفية استعراض هياكل أجورهم لكفالة ألا تكون تمييزية.

#### العمل بلا أجر

يعطي استقصاء القوى العاملة تقديرات للعاملات بلا أجر في أعمال أسرية في المملكة المتحدة. ففي ربيع عام ١٩٩٨ كانت هناك ٧٤٠٠٠ امرأة في هذا المجال مقابل ٢٨٠٠٠ رجل. وأظهرت الأرقام هبوطا مطردا منذ أن جمعت المعلومات لأول مرة؛ وفي ربيع عام ١٩٩٢ كان الرقمان هما ١٢٦٠٠٠ امرأة و ٥٥٠٠٠ رجل. وتوحي هذه الأرقام بأنه عندما ينتعش الاقتصاد يتم كثير من العمل على أساس الأجر.

وتسلم المبادئ التوجيهية الدولية بأن العمل المنزلي بلا أجر يسهم كثيرا في المستوى العام للرفاه. وتنظر الحكومة باهتمام في كيفية وضع العمل بلا أجر ضمن النماذج المستخدمة في وضع سياسة الاقتصاد الصغير والاقتصاد الكلي. وهي تشترط أيضا جمع البيانات لقياس الأنشطة غير المدفوعة الأجر.

ويصنف قرابة ٣٤٠٠ امرأة كعاملات أسر بلا أجر حيث يعملن بلا أجر في أعمال الأقرباء. و٦٤ في المائة من مجموع العاملين في الأسر بلا أجر هن من النساء.

وفي أيار/مايو ١٩٩٥ وضع نموذج لاستغلال الوقت في استقصاء جماعي، جمع المعلومات عن كيفية قضاء الأشخاص لوقتهم على مدى فترة ٢٤ ساعة. ولاحظ الاستقصاء أن الوقت الذي يقضيه الناس في الانتاج غير المدفوع الأجر كان ضعف الوقت الذي يقضونه في الأعمال المدفوعة الأجر مرة ونصف مرة. ويقوم الرجال بأعمال مدفوعة الأجر أكثر من النساء، ولكن النساء يعملن في الأعمال بلا أجر أكثر من الرجال بمرة ونصف مرة.

١١ - ٢ عدد الدقائق التي تقضي في كل يوم في الانتاج غير المدفوع الأجر وفي الأنشطة الأخرى، بالنسبة لبريطانيا العظمى في أيار/مايو ١٩٩٥

الإناث	الذكور	الجنسين	
			<u>العمل بلا أجر</u>
٦٨	٢٨	٤٩	إنتاج الأغذية
٨٦	٥٥	٧١	رعاية الأسرة/البيت
٢٥	٣	١٤	العناية بالملابس
٧٠	٤٣	٣٦	التسوق وغيره
٧٠	٤٣	٥٦	رعاية المنزل
٢١	٣٣	٢٧	تحسين الذات (التعليم)
٦	٢٢	١٤	
			<u>الأنشطة الأخرى</u>
١٢٧	٢١٢	١٦٨	العمل بأجر
٤٣	٥٠	٤٦	السفر
١٥	١١	١٣	العمل التطوعي خارج البيت
٣٨١	٤١٠	٣٩٦	المجموع: وقت الفراغ/الأكل
٥٣٩	٥٣٣	٥٣٦	النوم والراحة
١ ٤٤٠	١ ٤٤٠	١ ٤٤٠	المجموع للجنسين*

\* يشمل الأعمال الأخرى/المتروكة

المصدر : الاستقصاء الجماعي، مكتب الإحصاءات الوطنية.

واستخدمت البيانات الواردة في الاستقصاء الجماعي كأساس لحساب تجريبي عن بعد للأسر المعيشية في المملكة المتحدة، نشر في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧.

وقاس هذا الحساب مقدار الأنشطة الإنتاجية غير المدفوعة الأجر في قطاع الأسر المعيشية. وبحسب الافتراضات حول قيمة هذا العمل وجد أن قيمته الكلية تتراوح بين ٤٠ في المائة و ١٢٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

وبينما نجحت بيانات استغلال الوقت التي أوردتها الاستقصاء الجماعي، في إعطاء مجمل الوقت الذي يقضي في طائفة كبيرة من الأنشطة، فقد كانت فيها أوجه قصور كثيرة. ولذا تخطط المملكة المتحدة لإجراء استقصاء واسع النطاق للأسر المعيشية بالنسبة للوقت المستغل. وأجرى في عام ١٩٩٧ استقصاء رائد بعد المنهجية التي وضعتها يوروستات، ويلتمس التمويل حالياً للاستقصاء الرئيسي. وسوف يسمح هذا بمزيد من استكشاف الافتراضات المختلفة المتصلة بتقييم العمل غير المدفوع الأجر بينما يكون في الوقت نفسه مصدراً قيماً لنطاق كبير من قضايا السياسات الاجتماعية.

#### التدريب

##### برامج التدريب في القطاع العام

منذ نيسان/أبريل ١٩٩٠ تتولى المسؤولية عن تنفيذ وتطوير برامج الحكومة للتدريب والمشاريع شبكة من مجالس التدريب والمشاريع يقودها أصحاب الأعمال في انكلترا وويلز، وشركات المشاريع المحلية في اسكتلندا. وتخضع مجالس التدريب والمشاريع، وشركات المشاريع المحلية لشرط تعاقدى بأن تكفل تكافؤ الفرص للنساء والرجال والأقليات الإثنية والمعاقين، وألويتها الاستراتيجية هي مساعدة المحرومين في سوق العمل على إيجاد عمل لهم.

وفي الفترة ١٩٩٧ - ١٩٩٨ استكمل كل مجلس للتدريب والمشاريع استراتيجية لتكافؤ الفرص بما يتفق والمعايير الوطنية الجديدة التي تقضي بأن يحدد أهدافاً محدودة الكم وملزمة المواعيد لسد الثغرة في تدريب الشباب والكبار بالنسبة للمشاركة والنتائج، حسب الجنس والعرق والإعاقة.

وتسمح أحكام "العمل الإيجابي" المنصوص عليها في قوانين التمييز على أساس الجنس بتدريب كل جنس على حدة وتخصص أماكن للفئات الناقصة التمثيل في بعض الظروف. وأتاح هذا كثير من مجالس التدريب والمشاريع، وشركات المشاريع المحلية توفير طائفة كبيرة من أنواع التدريب للمساعدة في تلبية احتياجات النساء.

ومن بين المتدربين في برامج تدريب الكبار القائمة على العمل التي ترمي إلى إعادة العاطلين لأجل طويل والعائدين إلى سوق العمل إلى وظائف مستدامة هناك ٣٢ في المائة من المشاركين نساء. ولا تحتاج المرأة إلى أن تكون مسجلة عاطلة لتأمين مكان لها إذا كانت غائبة عن سوق العمل لسنتين على الأقل. وفي نهاية التدريب يحصل اثنان وخمسون في المائة من النساء على عمل، مقابل ٤٣ في المائة من الرجال، ولكن معظم النساء لا يزلن راغبات في اختيار التدريب في المجالات المهنية التقليدية.

وتصل أعداد النساء من الأقليات الاثنية اللاتي يرجح قبولهن في برامج التدريب الحكومية الى أكثر من مثلي عدد الرجال؛ وهناك تركيز بوجه خاص من الباكستانيات والبنغلاديشيات لكثرة الشابات من تلك المجتمعات وارتفاع معدلات البطالة بينهم، ولالتحاقهن ببرامج التدريب التي تتضمن تدريباً على اللغة الانكليزية.

### العاملات المهاجرات

انظر المادة ٩.

### نظام الرعاية الاجتماعية

الحكومة ملتزمة بتوفير نظام داعم للرعاية يتسم بالكفاءة والفعالية لمن لا يستطيعون العمل ولمن عليهم مسؤوليات تتعلق بالأسرة والرعاية.

### نظام الضمان الاجتماعي في المملكة المتحدة

يعاد النظر في جميع جوانب نظام الضمان الاجتماعي وتقدم المقترحات لإيجاد نظام حديث يراعي الفوارق الحقيقية في حياة النساء والرجال، ويلبي احتياجات الجنسين. وفي تموز/يوليه ١٩٩٨ نشرت الحكومة تقريراً تضمن تحليلاً لأثر نظام الضمان الاجتماعي على المرأة. وبين التقرير كيفية تغير دور المرأة نتيجة للتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية. وبحث في الطرق التي يؤثر بها نظام الضمان الاجتماعي على المرأة وقدم وصفاً للتغيرات الأخيرة في النظام مما يعود على المرأة بوجه خاص بالفائدة. وحدد المجالات التي يلزم فيها اتخاذ خطوات أخرى.

### مزايا الأمومة

تغير القانون الذي ينظم حساب المستحقات القانونية للأمومة، في حزيران/يونيه ١٩٩٦. ففي الأسابيع الستة الأولى من إجازة الوضع تتلقى المرأة مستحقات أمومة تعادل ٩٠ في المائة من متوسط دخلها. ويقوم هذا الحساب على أساس الإيراد المدفوع بالفعل في فترة محددة سابقة لبدء إجازة الوضع. وفي شباط/فبراير ١٩٩٦ قضت محكمة العدل الأوروبية بضرورة أن تعكس مستحقات الأمومة أي زيادة في الدخل بأثر رجعي تنفذ في الفترة المعتاد فيها حساب مقدار دفعة الأمومة المستحقة. وهذا التغيير الذي حدث في حزيران/يونيه ١٩٩٦ أدخل ليعكس هذا الحكم ويكفل إعادة النظر في مبلغ مستحقات الأمومة لمراعاة أي زيادة في المبالغ بتاريخ سابق مما يشمل الدفعات التي تقدم للمرأة في الفترة المستخدمة في حساب مستحقات الأمومة.

وفي آب/أغسطس ١٩٩٦ أصبحت مستحقات الأمومة واجبة الدفع للأمهات خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية شريطة استيفائهن للشروط المؤهلة. وكانت من قبل لا تدفع إلا لمن تبقى داخل المنطقة الاقتصادية الأوروبية.

وفي تموز/يوليه ١٩٩٧ نشرت نتائج البحث التي قدمت وصفا تفصيليا لقانون حقوق الأمومة في المملكة المتحدة ولتوفير وتنفيذ ترتيبات العمل التي ترمي الى مساعدة الموظفين على موازنة مسؤولياتهم في العمل والأسرة. ودرست عنصر حقوق ومزايا الأمومة في البحث أثر التغييرات التي حدثت في عام ١٩٩٤ في حقوق الأمومة (المشروحة في التقرير الثالث) على نشاط المرأة في سوق العمل خلال الحمل وبعده. وعلى حكم الأمومة لدى أصحاب العمل. كذلك قاس مدى المشاكل التي يواجهها أصحاب العمل والنساء في فهم الأحكام التشريعية المحيطة باستحقاق حقوق الأمومة ومزاياها، والامتثال لتلك الأحكام.

وجاءت النتائج مشجعة. فهناك ٨٨ في المائة من العاملات يتلقين وهن حوامل دعماً ماليا وهن في إجازة الأمومة و٨٣ في المائة يتلقين دفعات الأمومة القانونية و٥ في المائة يتلقين علاوة أمومة. ويحصل ٢٠ في المائة من العاملات على دفعات الأمومة القانونية التي ترتفع بالدفعات الخارجة عن القانونية من أصحاب العمل، مقابل ١٤ في المائة في عام ١٩٨٨. وهذا دليل بسيط ولكن مقبول على أن أصحاب العمل يدركون فوائد تقديم الدعم المالي للنساء في إجازة الأمومة.

بيد أن هناك الكثير الذي يتعين عمله. وقد أعلنت الحكومة بالفعل أن إجازة الأمومة سوف تمتد من ١٤ أسبوعاً إلى ١٨ أسبوعاً وأن المرأة سيكون من حقها تمديد إجازة الأمومة بعد العمل لعام واحد مع صاحب العمل بدلا من شرط السنتين المطبق حالياً. وفي إطار برنامج الحكومة الجاري الخاص بالمبادرات المراعية للأسرة، سوف تدرس سبل تمديد وتبسيط ترتيبات الأمومة الحالية وجعلها أيسر فهما وتطبيقاً.

#### أجر الإجازة المرضية القانونية

أصبح أجر الإجازة المرضية القانونية في نيسان/أبريل ١٩٩٦ يدفع للموظفين المستوفين للشروط العاملين خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية. وكان لا يدفع من قبل إلا للموظفين داخل المنطقة. وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ أوضحت محكمة الاستئناف استحقاق أجر الإجازة المرضية للعاملين بعقود قصيرة الأجل والعاملين في الوكالات، حيث قضت بأنه لو ظل العامل في عمله لفترة ثلاثة أشهر أو أكثر بعقد كان أصلاً لمدة شهر واحد أو أقل فإن العقد يصبح غير محدد المدة. ويتفق هذا الحكم مع قواعد أجر الإجازة المرضية القانونية، ولكنه أفاد في تأكيد استحقاق هؤلاء العاملين الذين يكونون في أغلبهم من النساء.

#### علاوة العودة للعمل

إن نظام علاوة العودة للعمل الذي طبق في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ هو نظام لحوافز العمل مصمم لتشجيع الناس على إبقاء علاقتهم بسوق العمل بأداء جزء صغير من العمل والمطالبة بالمزايا، ولتوفير حافز ومكافأة لطالبي الالتحاق بالعمل الأمر الذي يخرجهم من بطالتهم. ولا فرق في معاملة المرأة في أحكام علاوة العودة للعمل. بيد أن النظام له قيمة خاصة للمرأة لأنه يعكس بالكامل أوضاعها في سوق العمل: فقد توصل بحث مؤخرًا إلى أن المرأة العاطلة أكثر من الرجل العاطل احتمالاً لأن تعمل بلا تضرغ ولأن تعيش مع شريك.

والنظام يمكن الناس من تلقي علاوة الباحثين عن عمل ودعماً للدخل (وللشريك إذا كانوا يطالبون لشريك) لتكوين مبلغ مقطوع على أساس الدخل من العمل لبعض الوقت. والحد الأقصى لدفعة العلاوة التي يمكن تجميعها هو ١٠٠٠ جنيه. وفي أغلبية الحالات تقدم دفعة العلاوة حيث يدخل طالب العمل أو شريكه إلى ميدان العمل أو يزيد ساعات عمله أو دخله وعندها يتوقف استحقاقه لعلاوة البحث عن عمل أو لدعم الدخل.

### المزايا للأمهات

يظل ائتمان الأسرة يساعد الوالدين ذوي الدخل المنخفض ويظل يدفع للأُم في الأسر ذات الأبوين. واعتباراً من تموز/يوليه ١٩٩٥ طبق نظام ائتمان إضافي (يساوي حالياً ١٠.٨٠ جنيهات في الأسبوع) يعطى لمن يعمل ٣٠ ساعة أو أكثر أسبوعياً. ويستفيد حالياً من هذا التغيير نحو ١١٥٠٠٠ من الوالدين الوحيدين (معظمهم أمهات). وفي الوقت الحاضر يساعد نظام الائتمان الأسري نحو ٣٧٠٠٠٠ من الأمهات الوحيديات لتكملة دخلهن. ويتلقى الوالدون الوحيدون مثل ائتمان البالغين بوصفهم أزواجاً، ويصرف النظر عن أول ١٥ جنيهات من دفعات الإنفاق على الطفل.

واعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ سيستعاض عن ائتمان الأسرة بائتمان ضريبي للأسر العاملة. وسيكون هذا الائتمان أكثر سخاءً من ائتمان الأسرة وسوف يساعد ٤٠٠٠٠٠ أسرة أخرى. وسيضمن لكل أسرة عاملة بها عامل متفرغ دخلاً لا يقل عن ١٨٠ جنيهات شهرياً ويكفل ألا تدفع ضريبة الدخل الصافي أي أسرة يقل دخلها عن ٢٢٠ جنيهات في الأسبوع (نصف متوسط الدخل). وسيكون للزوجين أن يختاراً بين أن يدفع الائتمان للأُم أو للأب.

أما المزايا للطفل فتزود جميع الأسر تقريباً، وعددها نحو ٧ ملايين أسرة، بمساهمة في نفقات تربية الطفل. وهي تدفع عادة للأُم. ويظل المعدل الأعلى للإبن الأكبر ومعدل كل طفل بعد ذلك موضع نظر في كل عام حسب مستوى الأسعار. وفضلاً عن ذلك فاعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٩ سيزاد المعدل للإبن الأكبر بمبلغ إضافي قدره ٢,٥٠ جنيهات في الأسبوع (٢,٦٠ جنيهات بعد الزيادة) وتقابله زيادات في قسط الأسرة من المزايا المتعلقة بالدخل كي تكفل استفادة أشد الأسر فقراً من هذه الزيادة. وقسط الأسرة الذي هو مبلغ إضافي يدفع للأسر التي تتلقى دعم الدخل، ويشمل ذلك الوالدين الوحيدين. ونتيجة لهذا، وبعد الزيادة العامة، يزيد ذلك من المبلغ الذي يدفع للطفل الأول بمقدار ٢,٩٥ جنيهات ليرتفع من ١١,٤٥ جنيهات في الأسبوع إلى ١٤,٤٠ جنيهات في الأسبوع، اعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٩. وهذه أكبر زيادة على الإطلاق. وسوف يزيد المعدل للأطفال اللاحقين من ٩,٣٠ جنيهات إلى ٩,٦٠ جنيهات في الأسبوع.

وفي نيسان/أبريل ١٩٩٧ أدمجت مزايا الوالد الوحيد في معدلات مزايا الطفل الأساسية لإيجاد معدل أعلى جديد لمزايا الطفل للطفل الوحيد أو الأكبر لوالد وحيد. ويتلقى الوالدون الوحيدون، و ٩٠ في المائة منهم نساء، ١٧,١٠ جنيهات لابنهم الوحيد أو الأكبر معفاة من الضرائب. ويتلقى نحو ١ مليون والد وحيد معدل الوالد الوحيد من مزايا الطفل.



واعتباراً من تموز/يوليه ١٩٩٨ كانت الأم الوحيدة الجديدة تتلقى نفس المعدل من مزايا الطفل لابنها الوحيد أو الأكبر مثل الأم التي معها شريك، أما المتلقية الموجودة من قبل فتظل تتلقى المعدل الأعلى طالما ظلت مستوفية لشروط الاستحقاق.

أما من تقل موارد هم عن المستويات المقررة فيجوز أن يطالبوا بدعم الدخل وعلاوة السكن ومزايا المجلس الضريبية. ودعم الدخل هو علاوة بلا اشتراك لا تعطى لمن يعمل ١٦ ساعة أو أكثر في الأسبوع أو لمن كان شريكه يعمل ٢٤ ساعة أو أكثر في الأسبوع. وتتلقى الأسرة التي تطالب بدعم الدخل قسطاً أسرياً، ويعفى دخل غير المتفرغ إذا كان ١٠ جنيهات في الأسبوع للزوجين أو ١٥ جنيهاً في الأسبوع للوالد الوحيد. ويتلقى نحو ٩٦١ ٠٠٠ من الوالدين الوحيدين دعم الدخل، والأغلبية العظمى منهم نساء. وتتلقى الأسر والوالدون الوحيدون أيضاً أقساطاً إضافية من علاوة السكن ومزايا المجلس الضريبية. ويطبق إعفاء الدخل التي تصل إلى ٢٥ جنيهاً في الأسبوع من هذه المزايا للوالد الوحيد، وهناك إعفاء ١٥ جنيهاً في الأسبوع للإعالة.

واعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٧ أدمج القسط الإضافي الذي يدفع للوالد الوحيد من دعم الدخل وعلاوة البحث عن عمل وعلاوة السكن ومزايا المجلس الضريبية، في قسط الأسرة لرفع معدل قسط الأسرة للوالد الوحيد ويسمى قسط الأسرة (الوالد الوحيد). وقسط الأسرة (الوالد الوحيد) في علاوة السكن ومزايا المجلس الضريبية أعلى من القسط المقابل في دعم الدخل.

واعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٨ تتلقى الأم الوحيدة الجديدة نفس معدل قسط الأسرة شأنها شأن الأم ذات الشريك، أما المتلقية من قبل فتظل تتلقى قسط الأسرة (الوالد الوحيد) طالما ظلت مستوفية لشروط الاستحقاق.

وستكون هناك زيادة بمقدار ٢,٥٠ جنيهاً في قسط الأسرة القياسي اعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٩. وستأتي هذه الزيادة بعد زيادة قدرها ٢,٥٠ جنيهاً في علاوة الطفل الذي يقل عمره عن أحد عشر عاماً في جميع المزايا المتعلقة بالدخل اعتباراً من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨.

#### التفاضي عن رعاية الطفل

طبق في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤ نظام للتفاضي عن رعاية الطفل في ائتمان الأسرة وعلاوة العجز في العمل وعلاوة السكن ومزايا المجلس الضريبية. وقد صمم من أجل تقديم مساعدة خاصة للوالدين الوحيدين. وهو في الأصل يتيح خصم تكاليف رعاية الطفل بحد أقصى ٤٠ جنيهاً أسبوعياً عن الأطفال دون الحادية عشرة من صافي الإيرادات عند حساب استحقاق المزايا. وقد زيد هذا المبلغ إلى ٦٠ جنيهاً أسبوعياً اعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٦ ومدد سن التأهيل إلى أيلول/سبتمبر التالي لعيد الميلاد الحادي عشر اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧. ومن حزيران/يونيه ١٩٩٨ زيد التفاضلي مرة أخرى بحيث أصبح بحد أقصى قدره ١٠٠ جنيهاً

للأسر التي تتحمل تكاليف رعاية طفلين أو أكثر، ومددت المساعدة للأطفال حتى أيلول/سبتمبر التالي لعيد الميلاد الثاني عشر.

ومن تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ سيحل الائتمان الضريبي للأسر العاملة والمعوقين محل ائتمان الأسرة وعلاوة عمل المعوقين على التوالي. وستشمل الائتمانات الضريبية الجديدة هذه تحسين دعم رعاية الطفل على هيئة ائتمان ضريبي لرعاية الطفل يحل محل التفاضلي الحالي في ائتمان الأسرة وعلاوة عمل المعوقين. وسوف يقدم الائتمان الضريبي لرعاية الطفل مساعدة تصل الى ٧٠ في المائة من تكاليف رعاية الطفل المستحقة، والى حد معين من التكاليف التي تصل الى ١٠٠ جنيه للأسر ذات الطفل الواحد و ١٥٠ للأسر ذات الطفلين أو أكثر من طفلين. وسيكون هذا تحسينا كبيرا في التفاضلي عن رعاية الطفل المتبع حاليا. وستصل أقصى مساعدة الى أقل الناس دخلا وبالنسبة للذين يتلقون الائتمان الضريبي للأسر العاملة فإنها تصل الى من يبلغ دخلهم ١٧٠٠ جنيه سنويا.

وفي الوقت نفسه الذي يطبق فيه الائتمان الضريبي لرعاية الطفل، ولضمان التساوق مع المستوى الأكثر سخاء لدعم رعاية الطفل الذي سيقدم الائتمان الضريبي فإن أقصى مبلغ يمكن التفاضلي عنه في بدل السكن والمزايا الضريبية من المجلس للأسر ذات الأطفال المستحقين سوف يزداد الى ٧٠ جنيه في الأسبوع حين يكون هناك طفل واحد والى ١٠٥ جنيهات أسبوعيا حين يكون هناك طفلان أو أكثر من طفلين.

#### استحقاقات الأرمال

تظل استحقاقات الأرمال متاحة للنساء دون سن التقاعد الرسمي. وتستند المستحقات الى اشتراكات التأمين الوطني التي دفعها الزوج الراحل. ويتلقى حاليا نحو ٣٠٠٠٠٠ امرأة استحقاقات الأرمال. ونشرت الحكومة وثيقة تشاور بعنوان "الدعم عند الترمول" في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ حددت فيها مقترحات مفصلة لإصلاح استحقاقات الأرمال. وها هي المقترحات:

- ٠ دفع مبلغ مقطوع قدره ٢٠٠٠ جنيه فور الترمول؛
- ٠ دفع علاوة للأرمال الى أن يتوقف أصغر الأبناء عن التفرغ للتعليم؛
- ٠ دفع علاوة ترمول للزوج أو الزوجة من سن ٤٥ وأكثر ممن ليس لهم أطفال لمدة ستة أشهر.

وتتاح الاستحقاقات بموجب خطة الإصلاح الى الأرمال من الرجال والنساء. ولن تطبق المقترحات قبل نيسان/ابريل ٢٠٠١ ولن يتأثر بالتغييرات الجديدة الأرمال الحاليون أو من وصل سنهم الى سن المعاش الرسمي أو أرمال الحرب.

### المعاشات التقاعدية

تظل المعاشات الحكومية المشروحة في التقارير السابقة أهم مصدر لدخل المرأة بعد التقاعد. وبينما واصلت نسبة النساء اللائي يتلقين معاشا تقاعديا أساسيا كاملا تصاعدا لتصل الآن الى نحو ١٤ في المائة فهي لا تزال أقل كثيرا من الرقم المعادل للرجال، الذي وصل الى نحو ٩٤ في المائة. وكان التقرير السابق قد حدد بعض أسباب التفاوت بين دخلي النساء والرجال الذين يتلقون معاشات تقاعدية كاملة والتدابير المتخذة لتحسين مستحقات المعاش التقاعدي للمرأة.

ويسوى قانون المعاشات التقاعدية لعام ١٩٩٥ بين سن التقاعد الرسمي للرجل والمرأة، وهو ٦٥ عاما، بحلول عام ٢٠٠٠ والسن الذي يظل الرجل والمرأة يدفعان حتى بلوغه اشتراكات التأمين الوطني، ويستحدث نظاما للمعاشات التقاعدية الحكومية بالتساوي الكامل. ولا تتأثر العجائز بالتغيير في سن استحقاق المعاشات التقاعدية الحكومية الذي سيتم على مراحل في فترة عشر سنوات تبدأ من عام ٢٠١٠. وسوف تساعد التحسينات الأخرى المستحدثة في القانون، المرأة المنخفضة الدخل على تحسين مستحقاتها بمقتضى نظام المعاشات التقاعدية الحكومي المرتبط بالدخل، وذلك بمعاملة الدخل من ائتمان الأسرة على أنه من الدخل العام. وهذا يساعد أمهات وحيدات كثيرات ممن يتلقين ائتمان الأسرة والنساء اللائي يكن الكاسبات الرئيسيات في الأسرة. وتعتمد قيمة الزيادة على نمط إيراد الفرد، ولكنها تبلغ أقصاها لمن تطول فترات دخلهم المنخفض.

### المعاشات التقاعدية المهنية

تلتزم الحكومة بتحسين معاشات الفئة الثانية، وخاصة بين النساء. فبينما تتزايد نسبة النساء ذوات المعاشات المهنية والشخصية فهي لا تزال أقل من الرجال.

وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ بدأ نفاذ أحكام المعاملة المتساوية في قانون المعاشات التقاعدية لعام ١٩٩٥ الى جانب لائحة المعاملة المتساوية المرتبطة به. وأوصلت هذه الأحكام القانون المحلي الى مستوى قرارات محكمة العدل الأوروبية فيما يتعلق بقضايا الاستحقاقات، وقرار المجتمع الأوروبي الخاص بالمعاملة المتساوية بين الرجل والمرأة في نظام الضمان الاجتماعي المهني (قرار الجماعة الأوروبية ٩٧/٩٦).

وفي أوائل التسعينات قضت محكمة العدل الأوروبية في قضايا عديدة تتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بتيسير القبول في المعاشات نظم المعاشات التقاعدية المهنية والحصول على مزاياها. وفي أيار/مايو ١٩٩٥ بدأ نفاذ لوائح معدلة في المملكة المتحدة جرمت في الواقع التمييز غير المباشر بين الرجل والمرأة في القبول في نظم المعاشات التقاعدية المهنية حين لا يكون هناك مبرر موضوعي للاختلاف. وكان التأثير الرئيسي للائحة هو تجريم معظم الاشتراطات التي تحرم العاملين غير المتفرغين من الاشتراك في نظم المعاشات التقاعدية المهنية. وبما أن الأغلبية الساحقة من العاملين غير المتفرغين نساء فقد حسنت أحكام محكمة العدل الأوروبية والتشريعات المحلية قبول عدد كبير من النساء في نظم المعاشات التقاعدية المهنية.

### الكتاب الأخضر عن المعاشات التقاعدية

نشرت الحكومة كتابها الأخضر 'عقد جديد للرعاية: الشراكة في المعاشات التقاعدية' في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. وهو علامة رئيسية في إصلاح الرعاية تقوم على مبدأ توفير العمل لمن يقدر عليه والأمان لمن لا يقدر.

ويقدم الكتاب الأخضر مقترحات لإصلاح المعاشات، وهي تشمل:

- نظام معاشات المدعومين لتوفير معاشات ثانية مأمونة ومرنة وحسب قيمة النقود لمن يحصلون على دخول معتدلة من ٩ ٠٠٠ جنيه سنويا فصاعدا، وكثير منهم من النساء من غير المتفرغات في الغالب أو ذوات أنماط العمل المتقطعة اللاتي ليست لهن في الوقت الحاضر فرصة للانضمام لنظام معاشات تقاعدية مهنية جيد النوعية؛
- المعاش الثاني الحكومي الذي يقدم لمن يقل دخلهم عن ٩ ٠٠٠ جنيه ولكن يزيد عن الحد الأدنى للدخل وهو ٣ ٣٠٠ جنيه، وكثير منهم من النساء، معاشا ثانيا يعادل مثلي المبلغ الذي يدفعه الآن نظام المعاشات المرتبط بالدخل الحكومي الى من يكسب ٩ ٠٠٠ جنيه سنويا؛
- يتلقى القائمون بالرعاية والمعوقون والأمهات ذوات الأطفال الصغار ائتمانا موحدا إضافة الى المعاش الثاني الحكومي الجديد. وبصفة عامة يحصلون على ١ جنيه معاشا في الأسبوع عن كل سنة مؤهلة من سنوات الرعاية. ولن يكون هناك حد لعدد سنوات الرعاية التي تعامل بهذه الطريقة؛
- ضمان الحد الأدنى من الدخل الذي يوفر دخلا محترما عند التقاعد للجميع. والهدف للأجل البعيد هو أن يرتفع الضمان ليوافق الدخل حتى يتسنى لجميع أصحاب المعاشات أن يتقاسموا رضاء الأمة المتصاعد.

### المساعدة المقدمة لأشد أصحاب المعاشات فقرا

سوف يمر وقت طويل في الألفية القادمة قبل أن يمكن تنفيذ نظام معاشات جديد. وقد أعلنت الحكومة عددا من التدابير لتقديم مساعدة أسرع لأشد أصحاب المعاشات فقرا ومعظمهم من النساء.

وفي تموز/يوليه ١٩٩٨ أعلنت الحكومة برنامجا يتكلف ٢,٥ مليار جنيه لأصحاب المعاشات وهو يشمل ٠,٥ مليار جنيه لدفعات وقود الشتاء. واعتبارا من نيسان/ابريل ١٩٩٩ سيزاد دعم الدخل لأصحاب المعاشات بحيث يحصل صاحب المعاش الوحيد على حد أدنى مضمون من الدخل مقداره ٧٥ جنيهها أسبوعيا، والزوجان على ما لا يقل عن ١٦٠,٦٠ جنيهها أسبوعيا، أي ثلاثة أمثال ما ينتظرونه من الزيادة العادية تمشيا مع الزيادات في

الأسعار. أما أصحاب المعاشات الذين لا يحصلون على دعم للدخل ولكنهم يتلقون علاوة سكن ومزايا مجلس ضريبية فسوف يحصلون أيضا على زيادة في المزايا تتجاوز معدل الزيادات الطبيعية. وقد فرغت الحكومة مؤخرا من وضع تسعة مشاريع رائدة صممت لاختبار الوسائل المختلفة لتشجيع أصحاب المعاشات على المطالبة بدعم الدخل الذي يستحقونه. وستتخذ قرارات بشأن إجراءات أخرى حينما تقوم نتائج المشاريع الرائدة. وسوف يستحق جميع أصحاب المعاشات إجراءات الفحوص المجانية للعيون والسفريات الميسرة.

#### مدفوعات وقود الشتاء

أعلنت الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ أنها ستنفق ٤٠٠ مليون جنيه على مدفوعات وقود الشتاء لأصحاب المعاشات على مدى عامين. وخلال شتاء ١٩٩٧/١٩٩٨ قدمت المساعدة الى عشرة ملايين تقريبا من أصحاب المعاشات في أكثر من سبعة ملايين أسرة معيشية. وتلقى أصحاب المعاشات الذين يحصلون على دعم الدخل ٥٠ جنيه لتغطية تكاليف التدفئة في الشتاء. وتلقت جميع أسر أصحاب المعاشات المستحقة ٢٠ جنيهها.

وفي تموز/يوليه ١٩٩٨ أعلنت الحكومة أن النظام سيستمر الى ما بعد ٢٠٠٠/١٩٩٩ حيث يصرف لكل أسرة مستحقة بالمعاش ٢٠ جنيهها. والنساء هن أغلبية أصحاب المعاشات الوحيدين المستحقين لهذه الدفعات.

#### المعاشات لدى الطلاق

##### تحديد المعاش

أدخل قانون المعاشات لعام ١٩٩٥ عددا من التغييرات بدأ تطبيقها في عام ١٩٩٦ في معاملة معاشات الطلاق، ولا سيما الترتيبات التي بمقتضاها يمكن "تحديد" جزء من حقوق معاشات الأعضاء في نظام المعاشات أو كل حقوقهم بحيث تدفع مستحقات المعاش في المستقبل للزوج أو الزوجة السابقة. والعناصر الأساسية لهذه الأحكام هي ما يلي:

- توضيح مهمة المحكمة في مراعاة الحقوق في المعاشات عند النظر في المستحقات المالية عند الطلاق؛
- صلاحيات المحكمة في أمر نظام المعاشات بدفع معاش مباشر للزوج السابق (بحيث لا يحتاج أحد الزوجين الى الاعتماد على أن عضو النظام سيحول إليه الدفعات)؛
- صلاحيات تمكين المحاكم من إصدار أوامرها بأن يسمح للزوج السابق بالاستفادة من مبلغ مقطوع يدفع عند وفاة عضو النظام الى من كان يتزوجه.

### تقاسم المعاش

بمقتضى تحديد المستحقين يظل الحق في المعاش لعضو نظام المعاشات. ولا تسمح الأحكام بالانفصال المالي التام عند تسوية الطلاق وتترك أحد الزوجين السابقين عرضة لضياح دخل التقاعد المنتظر إذ مات عضو نظام المعاشات.

ولذا فالحكومة ملتزمة بتطبيق نظام تقاسم المعاش كخيار للزوجين المطلقين وقد وضعت مقترحات السياسة في شراكة مع صناعة المعاشات، ومحامي الأسرة والجماعات المتمثلة للأزواج المطلقين؛ وتشاورت بشأن مشروع قانون يقضي بمعاملة الحقوق في المعاشات كغيرها من الممتلكات وتحويل كل أو بعض قيمتها من زوج إلى آخر كجزء من التسوية المالية. ويزعم إصدار قانون بهذا المعنى في عام ١٩٩٩.

وسوف يطبق نظام تقاسم المعاش بالتساوي على الرجال والنساء. بيد أن التوزيع الحالي للحق في المعاش يعني أن المستفيد الرئيسي المنتظر من تقاسم المعاش هو المرأة. وسوف يتيح تقاسم المعاش أن تحصل الزوجة المطلقة على نصيب عادل ومضمون من الحق في المعاش المتراكم باسم زوجها.

### القائمون بالرعاية

يتلقى حالياً قرابة ٣٢٤ ٠٠٠ بدل رعاية العجزة، ونحو ٧٥ في المائة من هؤلاء من النساء. ويتلقى نحو ١٨٣ ٠٠٠ شخص قسط رعاية من دعم الدخل على أساس استحقاق بدل رعاية العجزة، ويتلقى آخرون قسط رعاية عن طريق المزايا الأخرى القائمة على الدخل. وأعلنت الحكومة عن استعراض للقائمين بالرعاية وهدفها هو وضع استراتيجية وطنية للقائمين بالرعاية. وينتظر صدور تقرير عن النتائج في وقت لاحق من هذا العام.

### الصحة والسلامة أثناء العمل

بموجب لائحة مراقبة الرصاص في العمل لعام ١٩٩٨ واللائحة المناظرة لها في أيرلندا الشمالية يقاس مستوى الرصاص في دم المعرضين كثيراً للرصاص، وحين يصل هذا المستوى إلى حد معين يوقف العامل عادة عن العمل. ولحماية أي جنين ينمو فإن المستوى الذي توقف عنده المرأة ذات القدرة الإيجابية يعادل نصف المستوى المطبق على الذكور البالغين (سن ١٨ عاماً فما فوق) والمرأة غير القادرة على الإنجاب. وبالإضافة إلى هذا فعند ما تحمل المرأة ينبغي أن تبلغ صاحب العمل الذي ينقلها حينئذ من العمل الذي ينطوي على تعرض هام للرصاص.

ويشمل البحث في مجال المخاطر التي تتعرض لها المرأة العاملة من ناحية الصحة الإيجابية ما يلي:

١ - صحة نسل الوالدين المعرضين مهنيًا إلى الإشعاع (دراسة أسرية للصناعات النووية).

تستقصى الدراسة الأسرية للصناعات النووية صحة أطفال موظفي الهيئة الذرية بالمملكة المتحدة ومنشأة الأسلحة النووية ومؤسسة الوقود النووي البريطانية وشركة يورنكو كابنهرست المحدودة. وقد تم جمع المعلومات عن صحة أطفال العاملين الحاليين والسابقين باستخدام استبيانات بريدية. وفي المرحلة الأولية سئل الموظفون عن كل الأطفال/حالات الحمل لديهم. وتجري المتابعة مع الآباء الذين أبلغوا عن أطفال مصابين بأمراض خطيرة كالسرطان مثلا.

٢ - استقصاء عن السمية الإنجابية بمادة البيركلورو إيثيلين.

في عام ١٩٩٤ أجرت الإدارة التنفيذية للصحة والسلامة دراسة جماعية مهنية استعادة للناتج الإنجابي للنساء العاملات حاليا أو سابقا في مجال التنظيف الجاف بوحدة الغسيل. وانتهى هذا المشروع منذ مدة وجيزة وتوصي النتائج باحتمال وجود صلة بين تشغيل آلات التنظيف الجاف وارتفاع معدلات الإجهاض عن المعتاد. وقد وجدت الدراسة أن معدل الإجهاض بين مشغلي الآلات هو حالة واحدة من كل ست حالات حمل مقابل حالة واحدة تقريبا من كل ثماني حالات بين السكان عامة. وكان الخطر على العاملين الآخرين في التنظيف الجاف (أي غير مشغلي الآلات) بالمعدل نفسه بين السكان عامة. وأرسل أكثر من ٥٠٠٠ استبيان وجاء الرد من ٣٠٠٠ شخص.

#### اسكتلندا

##### معلومات أساسية

هناك برنامجان لتدريب الشباب في اسكتلندا هما التدريب على المهارات والتدريب المهني الحديث. ويقدم البرنامجين المؤسسة الاسكتلندية ومؤسسة البراوي والجزر عبر شبكة المؤسسات. ويطبقان على مراحل في جميع أنحاء البلد ابتداء من عام ١٩٩٢ واستكمالا للتغطية الوطنية اعتبارا من نيسان/ابريل ١٩٩٥. والفئة المستهدفة هي الأعمار من ١٦ الى ١٧ عاما، ولمجموعة ضمان تدريب الشباب، وإن كانت من شركات المشاريع المحلية، أن تقبل تمويل تدريب الشباب من عمر ١٨ فما فوق. وهناك حاليا نحو ٣٨ ٥٠٠ من طالبي المهارات ومن بينهم أكثر من ٩ ٥٠٠ في التدريب المهني الحديث.

ويهدف برنامجا التدريب على المهارات والتدريب المهني الحديث الى تزويد الشباب بطريق سليم قائم على العمل للحصول على المهارات والمؤهلات. والعناصر الأساسية لبرنامج طالبي المهارات هي: أن يؤدي التدريب الى الحصول على مؤهل حتى المستوى الثالث من المهارات المهنية SVQ-III؛ وخطة لتدريب الفرد؛ والدفع بعد الإنجاز (تمويل قائم على الناتج)؛ واشتراك صاحب العمل. والتدريب المهني الحديث موجه أساسا الى الشباب من سن ١٦ - ١٧ لتمكينه من التدريب على الحرف والتقنية وإدارة المتدربين وأدنى مؤهل يحصل عليه هو المستوى

الثالث من المهارات الفنية SVQ، ويجب أن يشمل المهارات الأساسية. ولشركات المشاريع المحلية أيضا أن تمويل تدريب الشباب من سن ١٨ فما فوق على أن يكتمل التدريب ببلوغ الخامسة والعشرين من العمر.

وفي اسكتلندا نجح التدريب على المهارات في اجتذاب عدد من أصحاب العمل لإعطاء الشباب وضع المستخدم، ويتلقى ٦٧ في المائة من المتدربين على المهارات أجورا في الوقت الحاضر. ويتلقى المتدربون على حساب أصحاب العمل بدل تدريب يكون عادة في حدود ٤٠ - ٤٥ جنيها في الأسبوع.

#### معلومات تتعلق بقضايا المرأة

هناك الآن ٦٧ إطارا للتدريب المهني الحديث معتمدة للاستخدام في اسكتلندا كما يوجد حاليا نحو ٩ ٥٠٠ متدرب في التدريب المهني الحديث. بيد أن من الجدير بالملاحظة أن الاستيعاب يكون أساسا في "المجالات التقليدية" مثل الهندسة والتشييد وغيرهما وأن التمثيل منقوص للإناث والأقليات الإثنية (وهذا أيضا من ملامح برنامج التدريب على المهارات). وفي برنامج الفرص في اسكتلندا، حددت الحكومة في "ورقة التعلم مدى الحياة" المنشورة في أيلول/سبتمبر ١٩٩٨، هدف تدريب ١٥ ٠٠٠ شخص على التدريب المهني الحديث، بحلول عام ٢٠٠٢ والتزمت بتحسين الاستيعاب من الإناث والأقليات الإثنية.

وبعد الفرص في اسكتلندا شرعت المؤسسة الاسكتلندية في العمل على زيادة عدد الشباب في برنامجي التدريب على المهارات والتدريب المهني الحديث بمناقشة أفضل طرق السير قدما، مع شركات المشاريع المحلية. وتعمل مؤسسة البراري والجزر مع شركات المشاريع المحلية في مجال تدريب المدربين وأصحاب العمل للتشجيع على تعيين الشابات في برنامج التدريب المهني الحديث.

ويتخذ فريق تنفيذ التدريب المهني الحديث إجراءات أخرى، وهو الذي يبحث في كيفية تحسين الخلل بين الجنسين والاستيعاب من التدريب المهني الحديث في القطاعات غير التقليدية.

#### رعاية الطفل

صدر في أيار/مايو ١٩٩٨ كتاب أخضر بعنوان "مواجهة تحديات رعاية الطفل: استراتيجية لرعاية الطفل في اسكتلندا".

وعقد في أدنبرة في حزيران/يونيه ١٩٩٨ مؤتمر قمة عن رعاية الطفل رأسه وزير شؤون الطفل. ونوقش هذا الموضوع أيضا في اللجنة الاسكتلندية العليا في تموز/يوليه ١٩٩٨.

وفي اسكتلندا تم تدبير مبلغ إضافي قدره ٤,٧ مليون جنيه للسلطات المحلية أساسا لتطوير تقديم رعاية لطفل. وخصص ٢ مليون جنيه من هذا المبلغ لإيجاد أماكن جديدة وصيانة القائم منها. وتم تدبير أموال إضافية للسلطات المحلية أيضا لإقامة شراكات محلية في مجال رعاية الطفل على أساس محافل السنوات السابقة.



وخصص مبلغ ٤٢ مليون جنيه على مدى السنوات الثلاث المقبلة لتطوير العمل في مجال دعم صغار الأطفال وأسرهم للتشجيع على الاندماج الاجتماعي. وحدد مبلغ آخر قدره ٢٩ مليون جنيه على مدى ثلاث سنوات للسلطات المحلية لرعاية الأطفال المحتاجين.

#### أيرلندا الشمالية

##### خدمات ومبادرات العمالة في أيرلندا الشمالية

استهلّت في أيرلندا الشمالية في عام ١٩٩٦ مبادرة "الإنصاف" ويضم الفريق التوجيهي للإنصاف ممثلين من القطاعات الخاصة والعامة والنقابية والطوعية ورجال الأعمال. ويعمل الفريق بمثابة حفاز، بالتعاون مع الآخرين لتعزيز تكافؤ الفرص للمرأة في أيرلندا الشمالية. وبالإضافة إلى هذا استضافت الإنصاف ذاتها كثيرا من المؤتمرات الناجحة واللقاءات الرامية إلى تحسين صورة المرأة في الأعمال وفي الحياة العامة في أيرلندا الشمالية.

ونشرت وكالة المشاريع الصناعية والتنمية في أيرلندا الشمالية كتيباً في عام ١٩٩٦ بعنوان "العمل من أجل المرأة". ويهدف الكتيب إلى تشجيع صاحبات المشاريع المحتملات بتقديم وصف للخبرات في مجال نماذج دور الأنثى ووضع قائمة بمصادر المشورة والمساعدة.

#### اختيار العمل

تمثل المرأة في أيرلندا الشمالية ١٦ في المائة من العاملين لحساب أنفسهم و٤٨ في المائة من العاملين لدى الغير. ويعمل ٨٦ في المائة من الإناث في خدمة قطاع الخدمات. و٩ في المائة فقط من العاملات في مناصب مديرات/متصرفات، مقابل ٢٤ في المائة من الرجال.

وتسلم وحدة تنمية المشاريع المحلية في أيرلندا الشمالية بأن المزيد من النساء يمكنهن إدارة أعمالهن، وهي لذلك تطبق سياسة لتكافؤ الفرص تكفل العدل في المعاملة مع الجميع. وتنشط الوحدة في تشجيع النساء في قطاع الأعمال. وبالنسبة للنساء اللاتي يفكرن في إقامة شركات لأنفسهن فإن شبكة وكالة المشاريع التي ساعدت على إنشائها ودعمها، تقدم مجموعة كبيرة من البرامج والمبادرات، وكثير منها مصمم من أجل المرأة بالذات.

وتنفذ في كل عام مجموعة من برامج المرأة من خلال شبكة وكالات المشاريع المنتشرة على نطاق المقاطعات. وتعطى هذه البرامج طائفة كبيرة من المواضيع الهامة ابتداءً من العائدات إلى أماكن العمل إلى فرص العمل المتاحة للمرأة في المناطق الريفية وهي مصممة بحيث تلائم الاحتياجات الفردية للإناث المشاركات. ويشارك في هذه الدورات في كل عام ما بين ١٠٠ و١٥٠ امرأة.

وفي عام ١٩٩٧ أكملت الوحدة، بالاشتراك مع لجنة تكافؤ الفرص لأيرلندا الشمالية بحثاً بشأن القضايا والعقبات التي تواجه العاملات لحساب أنفسهن. وساعد هذا البحث في إعلام خطة شركات الوحدة للفترة ١٩٩٨ - ٢٠٠٠.

الأجور

كان متوسط نسبة العاملات بالساعة في أيرلندا الشمالية (باستثناء ساعات العمل الإضافية) في نيسان/أبريل ١٩٩٧ هي ٨٣ في المائة من متوسط عدد الرجال.

رعاية الطفل باعتبارها حاجزا أمام العمالة

يظل نقص مرافق رعاية الطفل هو العائق الرئيسي الوحيد دون رغبة النساء في الحصول على فرص التدريب والعمالة. وفي أيرلندا الشمالية كانت وكالة التدريب والعمالة، اعترافا منها بذلك، عضوا في الفريق المشترك بين الإدارات المعني بالعمر المبكر، وهي تشترك في صندوق الطفولة وتنفيذ أنشطته (انظر أدناه). وهي علاوة على هذا تشارك في عدد من مبادرات محددة تراعي احتياجات اللائي يحاولن إيجاد التوازن بين التدريب والعمل والأسرة. وتشمل هذه المبادرات ما يلي:

- الاتصال بالجماعات التي تمثل رعاية الطفل فيما يتعلق بتوفير أماكن الرعاية والموظفين المدربين على الرعاية وخاصة ما يتصل بالصفقة الجديدة للوالدين الوحيدين؛
- عضوية المحفل الاستشاري الإقليمي المنشأ لكفالة التنسيق والتعاون وتعزيز الاتصالات على المستوى المحلي بين القطاعات القانونية التطوعية والخاصة عبر التعليم والرعاية والعمالة؛
- الدعم المتواصل لوكالة التدريب والعمالة من أجل تكاليف رعاية الطفل للوالدين الوحيدين في بيئة التدريب، سواء أكان الطفل في دار رعاية رسمية أم يرعاه أقاربه.

تقديم رعاية الطفل

تقدم رعاية الطفل في أيرلندا الشمالية، كما في غيرها من أنحاء المملكة المتحدة، في أماكن متعددة في القطاعات الرسمية أو الطوعية أو الخاصة. وفيما بين عامي ١٩٩٠ و١٩٩٧ كان العدد الكلي لأماكن الرعاية النهارية المتوفرة في أيرلندا الشمالية قد زاد بنسبة ٤٣ في المائة ليصل إلى ٣٧ ٩٤٨ مكانا. وتفصيل ذلك كما يلي:

## ١١ - ٣ تقديم رعاية الطفل في أيرلندا الشمالية في عام ١٩٩٧

الأماكن	
٣ ٧٩٤	دور الحضانة النهارية
١٦ ٤٤١	ملاعب الأطفال
١٧ ٧١٣	ملاهي الأطفال
٣٧ ٩٤٨	المجموع في الرعاية النهارية

المصدر: إدارة الصحة والضمان الاجتماعي بأيرلندا الشمالية.

#### استراتيجية رعاية الطفل في أيرلندا الشمالية

تعد استراتيجية لرعاية الطفل في أيرلندا الشمالية لتكملة الاستراتيجية الوطنية المنشورة في أيار/مايو ١٩٩٨. وستبحث الاستراتيجية في دور الوالدين وأصحاب العمل وتنظر في القضايا المتعلقة بالاختيار والقدرة على تحمل النفقات، فضلا عن تحديد العمل اللازم لزيادة تقديم الخدمات وتحسين نوعيتها. وتشمل مبادرات الحكومة الرامية الى زيادة وتحسين تقديم هذه الخدمات في أيرلندا الشمالية ما يلي:

- توفير المزيد من أماكن التعليم السابق للمدرسة للأطفال من ٣ الى ٤ سنوات، من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ حتى برنامج التوسع في التعليم السابق للمدرسة؛
- مبادرة الأنشطة خارج المدرسة المعلنة في كتاب الحكومة الأبيض - اليانصيب الشعبي، لدعم الأنشطة خارج المدرسة؛
- شبكة من المراكز تجمع بين الرعاية والتعليم لصغار الأطفال ودعم أسرهم؛
- التدريب في مجال رعاية الطفل والرعاية في اللعب.

وتمشيا مع أهداف الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل أعدت إدارة البيئة في أيرلندا الشمالية برنامجا لإعانة دور الحضانة لمساعدة الموظفين الذين يضعون ترتيبات رعاية الطفل. وهناك في الوقت الحاضر ٤٤ مكانا متاحة وتشغل بالقرعة على أساس منتظم لمساعدة الوالدين (وأساسا النساء) في موازنة احتياجات العمل ورعاية الطفل.

### صندوق الطفولة

يتأثر إعداد خدمات السنوات المبكرة في أيرلندا الشمالية تأثيراً شديداً في السنوات الأخيرة بوجود صندوق الطفولة الأوروبي الذي هو جزء من برنامج الدعم الخاص للسلام والمصالحة التابع للاتحاد الأوروبي. فقد خصص حتى الآن ١٧,٣ مليون جنيه لعدد ٦٤٩ مشروعا تشمل نطاقا كبيرا من تقديم الخدمات للسنوات المبكرة، بما في ذلك ملاعب الأطفال وملاهي الأطفال ودور الحضانة وأنشطة ما بعد المدرسة ومجموعات الأمهات وتربية الطفل ونظم دعم الأسرة، ودور الحضانة ومراكز الأسرة ومجموعات الشباب. ولا بد أن يمضي بعض الوقت قبل أن يمكن تحديد كمية الأثر الكامل للتمويل، ولكن بحلول أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ كان قد تم تدبير ٣٧٠٠٠ مكان إضافي في كثير من مراكز رعاية الطفل.

### صندوق تنمية الطفل في سنواته المبكرة

لدى صندوق تنمية الطفل في سنواته المبكرة أكثر من ٣٠٠ ٠٠٠ جنيه سنويا من مكتب أيرلندا الشمالية، فهو يدعم مبادرات تحسين وتوسيع خدمات رعاية الطفل في سنواته المبكرة. وهو يركز أساسا على الأطفال دون الخامسة ويستهدف الأسر التي تمر بفترات حرمان أو التي تعيش في مناطق تعاني درجة كبيرة من الحرمان الاجتماعي و/أو الاقتصادي، بمن فيهم من يعيشون في المناطق الريفية المعزولة. ويستهدف الصندوق حاليا الأطفال المعوقين. ومنذ عام ١٩٩٦ يدار الصندوق من خلال لجان الرعاية للسنوات المبكرة في المناطق بالاشتراك مع صندوق الطفولة الأوروبي.

### برامج التدريب في القطاع العام

الإناث ممثلات جيدا في برامج وكالة التدريب والعمالة في أيرلندا الشمالية بالنسبة لأعدادهن في الفئات المستهدفة، بمعدل مشاركة كلي ٤٠ في المائة (أيلول/سبتمبر ١٩٩٧). أما مجالات التدريب التي تشغلها النساء فهي أساسا تلك التي تؤدي إلى المهن المنخفضة المهارة. ولعلاج هذه الحالة تتبع الوكالة نهجا نشطا في الاتصال والتشاور مع الجماعات النسائية المحلية، بما في ذلك تلك التي تمثل النساء من الأقليات الإثنية. والهدف هو التشجيع على قبول المرأة في التدريب المهني وغير التقليدي ودراسة العلوم والتكنولوجيا والتعليم المستمر عن طريق مجموعة متنوعة من التدابير من قبيل:

- إصدار بيان واضح عن تكافؤ الفرص باعتباره أحد الأهداف الاستراتيجية للوكالة؛
- إنشاء فريق فرعي للمساواة بالمجلس الرئيسي للوكالة بغية تقديم المشورة بشأن قضايا المساواة؛
- وضع استراتيجية لتخطيط التقدم الشخصي في العمل، يضعها موظفو الوكالة المسؤولون عن التقدم في العمل وتصمم الاستراتيجية لمساعدة الشباب في المدارس على التغلب على العقبات أو التنميط الذي يمكن أن يمنعهم من تحقيق طموحاتهم:

- إقامة حلقات دراسية في المدارس للترويج لنظام المنح الدراسية الصناعية للفتيات، والتشجيع على استغلال محاضرات النظام المحتملات، وتقديم عروض عن الممارسات الجيدة في التعيين مع المساواة بين الجنسين "لنظام المنح المشطرة، تقدم الى الشركات المشتركة في النظام من قبل الجامعات نيابة عن الوكالة؛
- وضع استراتيجيات لتشجيع المزيد من الإناث على الالتحاق بالتدريب في البيئات التدريبية التي يسيطر عليها الذكور تقليدياً، وذلك من خلال المنظمات الداعمة التي تستهدف تشجيع النساء على دراسة الحرف غير التقليدية؛
- إعداد برامج للمديرات بهدف مساعدتهن على الحصول على مؤهلات معترف بها من المستويين الرابع والخامس NVQ ؛
- إقامة شبكة نسائية توفر التدريب وحلقات التطوير للمديرات وصاحبات الأعمال.

#### مراكز التعليم المفتوح

أنشئت في أواخر الثمانينات مراكز للتعليم المفتوح في أيرلندا الشمالية لإتاحة خيار بديل للتعليم التقليدي وإيجاد فرص لتدريب من يشعرون بالامتهان بفكرة العودة الى الدراسة. ويوجد الآن ١٢ مركزاً يقع معظمها في منطقة بلفاست الكبرى. وثبتت فائدة القدرة على الدراسة دون تفرغ في الوقت والمكان الملائمين بوجه خاص. للعائدات، بما يلبي احتياجاتهن.

وفي الفترة ١٩٩٧/١٩٩٨ كان ٧٠ في المائة من مجموع المشاركين في برامج مراكز التعليم المفتوح من الإناث. وكانت نسبة العائدات ٣٠ في المائة من المجموع.

وتفضل الشبكة الحالية لمراكز التعليم المفتوح الإناث في المناطق الملاصقة للمراكز. وتسعى وكالة التدريب والعمالة في أيرلندا الشمالية الى علاج هذه الحالة بطريقتين: الأولى، بتقديم الاستشارات المجانية لأي منظمة لتمكينها من عرض مفهوم مراكز التعليم المفتوح لتقويمها للتدريب؛ والثانية، بالتأثير على مديري برامج التمويل الأخرى لإدخال الملامح الأساسية لخبرة مراكز التعليم المفتوح في تلك البرامج.

#### ويلز

##### خدمات ومباراة العمالة في ويلز

هناك نسبة من النساء في ويلز أعمارهن بين ١٦ و ٦٠ عاما النشاطات اقتصادياً أقل من نسبتهن في المملكة المتحدة بأسرها (ويلز ٦٩ في المائة والمملكة المتحدة ٧٣ في المائة). والرقم أقل كثيراً أيضاً من أرقام الرجال (ويلز ٧٩ في المائة والمملكة المتحدة ٨٥ في المائة). وطرأت زيادة تدريجية في معدلات نشاط الإناث في

ويلز ولكن لا يزال الطريق طويلا أمام وصول المعدلات الى مستوى المعدلات في المملكة المتحدة ككل. والمرأة ممثلة جيدا بوجه خاص في قطاعات الصحة والفنادق والمطاعم والتعليم. ومن حيث المهن فالمرأة أقل تمثيلا نسبيا في الإدارة والرئاسة (النساء ٣٢ في المائة والرجال ٦٨ في المائة) والوظائف المهنية (النساء ٣٧ في المائة والرجال ٦٣ في المائة) وتشغيل المعامل والآلات (النساء ٢١ في المائة والرجال ٧٩ في المائة). ونحو ٢٤ في المائة من العاملين لحساب أنفسهم في ويلز من النساء.

ويعمل قرابة ٤٤ في المائة من النساء في ويلز غير متفرغات مقابل ١٠ في المائة من الرجال، وهذا يقلل إسهام المرأة في سوق العمل. والأجور منخفضة نسبيا للرجال والنساء على السواء في ويلز - نحو ٨٩ في المائة من المتوسط لبريطانيا العظمى.

وبصفة عامة تطبق السياسات الحكومية نفسها في هذا المجال في ويلز كما في انكلترا. غير أن بعض المبادرات الإضافية قد اتخذت.

وشوراي تيغ (الإنصاف) هي منظمة شراكة لجميع ويلز ترمي الى الوصول بمشاركة المرأة في سوق العمل الى أقصى غاياتها. وهي تفعل ذلك بالتغلب على الحواجز التي تعترض المرأة وبإذكاء الوعي بين أصحاب العمل والنقابات ومقدمي التدريب ووكالات الحكم المحلي والتنمية الاقتصادية حول دور "الدمج في أوجه النشاط الرئيسية" الذي يمكن للمرأة، بل يجب عليها، أن تؤديه. وهي تقدم المشورة والتدريب للنساء وأصحاب العمل وتشجع الممارسات الجيدة وخاصة بشأن مرونة ساعات العمل ورعاية الطفل والتدريب. وهي تقوم بدور نشط في وضع استراتيجية رعاية الطفل لويلز وسياسات الصنفقة الجيدة الحكومية .

وتقدم عدة وكالات للمؤسسات في ويلز خدمات مصممة لمساعدة المرأة التي ترغب في إنشاء عمل خاص بها. وعلى سبيل المثال، فمشروع "النساء تعني الأعمال" الذي تديره أنتور دوا يريد زاد من عدد استفسارات النساء الى الحد الذي تضاعف فيه الآن عدد النساء الى مثلي عدد الرجال المسجلين في الدورات التدريبية.

وتضم الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل لويلز بعض العناصر الإضافية لانكلترا. وبوجه خاص فبالإضافة الى مشروع رعاية الطفل خارج المدرسة الذي تديره مجالس التدريب والمشاريع هناك مشروع تديره شوراي تيغ لدعم المشاريع الخاصة بالأطفال قبل سن المدرسة، وينصب التركيز الخاص في هذا المشروع على محاولة إقناع أصحاب العمل بمزايا المشاركة في تقديم رعاية الطفل لعمالهم. وهناك أيضا خدمة معلومات عن رعاية الطفل لكل ويلز، تديرها شوراي تيغ.

## المادة ١٢

## صحة المرأة

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها. على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ أعلاه، تكفل الدول الأطراف للمرأة للخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، وتوفر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة.

مقدمة

الحكومة ملتزمة بمعالجة الأسباب الجذرية لاعتلال الصحة والحد من أسوأ جوانب التفاوت في توفير الصحة لسكان بريطانيا. فالسياسات مصممة لمعالجة أسباب الأمراض التي تصيب الناس وبالتالي التخفيف من تجربة الإقصاء الاجتماعي والاقتصادي التي تشكل أساس التفاوت في الصحة بين الأغنياء والفقراء وبين البيض والسود وبين الرجال والنساء.

وقد نشر الكتاب الأبيض "دائرة الصحة الوطنية الجديدة: حديثة ويعتمد عليها" في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧. وأوضح الكتاب كيفية ابتعاد الحكومة عن نموذج السوق في الرعاية الصحية، ويصف برنامج تحديث لمدة ١٠ سنوات مع التركيز منذ البداية على إحداث تغييرات يمكن قياسها في مجال الصحة والرعاية الصحية. ومن بين الالتزامات التي ترمز إلى النهج الجديد، تعهدنا بأن تتمكن كل من يشتبه بإصابتها بسرطان الثدي من أن تعرض على متخصص خلال أسبوعين من طلب الممارس العام لموعد عاجل لها، وذلك بحلول نيسان/أبريل ١٩٩٩.

ونشر الكتاب الأخضر "أمتنا الأوفر صحة" في شباط/فبراير ١٩٩٨. وهو يتضمن التزام الحكومة بتحسين صحة السكان ككل، بإطالة أعمار الناس وسنوات خلوهم من الأمراض، وتحسين صحة الفقراء وتضييق الفجوة الصحية. وتوخى الكتاب أربعة أهداف وطنية - بحلول عام ٢٠١٠ خفض نسبة الوفيات بسبب أمراض القلب والذئبة بمعدل الثلث، ووفيات السرطان بمعدل الخمس، والحوادث بمقدار الخمس والانتحار بمقدار السدس، للقضاء على أكبر أسباب الوفيات قبل الأوان واعتلال الصحة الذي يمكن تلافيه. وسيستطيع برنامج أمتنا الأوفر صحة من دفع الأطراف المحلية المؤثرة كالسلطات المحلية والمدارس وأماكن العبادة وجماعات الجوار إلى نشر الرسائل الصحية.

ويوفر الكتاب الأبيض إطاراً لتحسين الصحة وتقديم الخدمات المناسبة والمفيدة للسكان المحليين. ويقدم الكتاب الأبيض برامج لتحسين الصحة ومناطق للعمل الصحي وأفرقة للرعاية الأولية. ومن أمثلة برنامج مناطق العمل الصحي ليوتون حيث تلبى الاحتياجات الصحية للمرأة الآسيوية بوجه خاص. وسوف ينصب التركيز على زيادة استيعاب فحوص عنق الرحم، وتنمية المجتمع استناداً إلى خدمات المناظير بحضور خبيرة استشارية، وإقامة شراكة بين الخدمات الصحية الوطنية والمجتمع الآسيوي بغية التصدي لمشاكل تنمية الطفل.

وستسفر مناطق العمل الصحية عن تمكين مستخدمي الخدمات وتشجيع المرضى على تحمل مسؤولية صحتهم وقراراتهم، وإشراك الموظفين العاديين في التخطيط الاستراتيجي ودعم الابتكار.

وتحتل صحة الأم مكاناً ثابتاً على جدول أعمال الإدارة الصحية وستبقى كذلك وبوجه خاص، فمن المعروف جيداً أن المرأة في مجتمعات الأقليات الإثنية تواجه صعوبات في الوصول إلى الخدمات، وأن الخدمات في بعض المناطق ليست مناسبة لاحتياجاتها. وجعلت الإدارة من أولوياتها التصدي لهذا الأمر باستهداف الأقليات الإثنية برسائل النهوض بالصحة التي تشرح المزايا الصحية التي يمكنها أن تجنيها.

وعلى سبيل المثال فالإدارة الصحية تمول مشاريع في لايسستر وبراد فورد وهما المنطقتان اللتان تعيش فيهما أعداد كبيرة من الباكستانيات. وتمول الإدارة في براد فورد نموذجاً مجتمعياً يقوم فيه العاملون في النهوض بالصحة من المتحدثين بلغتين بشرح الإجراءات والسبب فيها، ولكنهم يستطيعون إقناع النساء بالمزايا الصحية الفعلية التي يمكن أن تؤثر عليهن شخصياً. ونجحت هذه المشاريع نجاحاً ملحوظاً ويجري حالياً التوسع فيها لتشمل أجزاء أخرى من البلد وداخل المجتمعات الإثنية.

ومنذ عام ١٩٨٩ تقدم الإدارة منحة تزيد عن ٥ ملايين جنيه لتمويل الجماعات الطوعية وغيرها للمساعدة في إقرار متطلبات الخدمة للسود والأقليات الإثنية وتعزيز تقديم الخدمات التي تفي بتلك المتطلبات. وفضلاً عن هذا تشجع الإدارة مجموعة من تدابير الخدمة ذات النوعية الجيدة في دائرة الصحة الوطنية ترمي إلى التشجيع على تقديم الخدمات لتلك الفئات.

#### تقرير أتشيسون

بدأ تحقيق مستقل في أوجه التفاوت في المجال الصحي اضطلع به وزير الصحة في تموز/يوليه ١٩٩٧. وقاد التحقيق السير دونالد أتشيسون، كبير أطباء سابق، ونشر تقريره في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨. وقدم التقرير ٣٩ توصية شملت نطاقاً كبيراً، وبحث فيما بحث قضايا الجنسين واحتياجات الأسر ذات الأطفال.

والوزراء ملتزمون بشدة باتخاذ إجراءات لمعالجة آثار التفاوت في الخدمات الصحية. وحدد هذا الأمر باعتباره أحد الأهداف الأساسية في الكتاب الأخضر "أمتنا الأوفر صحة" وألوية متقاسمة بشأن الرصاص بالنسبة للخدمات الصحية والاجتماعية في التوجيه الوطني للأولويات الذي أصدرته الإدارة الصحية في أيلول/سبتمبر



١٩٩٨. وتتخذ إجراءات أيضا من خلال سلسلة كبيرة من المبادرات الحكومية، وأهمها تحت مظلة تقرير الوحدة المعنية بالإقصاء الاجتماعي المعنون "لم شمل بريطانيا".

وسوف تدرس توصيات أتشيسون في إطار وضع الاستراتيجية الجديدة للحكومة والتي سيصدر بشأنها كتاب أبيض في أوائل عام ١٩٩٩.

### قضايا المرأة الصحية

#### خدمات تنظيم الأسرة

بموجب المبادئ التوجيهية للخدمات الصحية، الصادرة في عام ١٩٩٢ أبلغت السلطات الصحية بأنه يتوقع منها كفالة إتاحة خدمات تنظيم الأسرة لكل طالبيها على أساس الإحالة الذاتية. والعوامل قيد النظر هي: انتظام الخدمات وساعات توافرها، ونطاق تقديمها في المساء وفي نهاية الأسبوع؛ والتوزيع الجغرافي للوصول إلى أطباء الأسرة (الممارسين العاميين) وخدمات العيادات؛ والاختيار بين تقديم الخدمات بمواعيد سابقة وتقديمها "بمجرد الدخول"؛ وتوافر اختبارات الحمل المجانية والإحالة للمشورة الطبية المجانية؛ والترتيبات الفعالة لتقديم موانع الحمل في الحالات الطارئة.

وتتاح خدمات تنظيم الأسرة من العيادات التخصصية وأطباء الأسرة (الممارسين العاميين). وتقدم المشورة بشأن تنظيم الأسرة وموانع الحمل بالمجان إلى كل من تشملهم دائرة الصحة الوطنية.

وفي عام ١٩٩٥ كان قرابة ٧٠ في المائة من النساء في بريطانيا العظمى بين سن ١٦ و ٤٩ عاما يمارسن نوعا من أنواع منع الحمل - وهو رقم ظل ثابتا تقريبا على مدى ١٥ عاما إلى الآن. أما نسبة النساء من هذه الفئة العمرية اللاتي يستخدمن أقراص منع الحمل فهي ٢٥ في المائة - مع مضاعفة نسبة النساء من الفئة العمرية ٣٥ - ٣٩ اللاتي يستخدمن الأقراص في الفترة من ١٩٨٦ إلى ١٩٩٣. وتراوحت نسبة اللاتي يعتمدن على التعقيم (تعقيم أنفسهن أو أزواجهن) حول ٢٤ في المائة منذ عام ١٩٨٦، ولكنها بين الفئتين العمريتين ٣٠ - ٣٤ و ٣٥ - ٣٩ هبطت كثيرا منذ عام ١٩٨٦ بينما ارتفعت من ٣٥ في المائة إلى ٤٦ بين النساء من ٤٥ إلى ٤٩ عاما. ولم تجمع معلومات عن استخدام الرجال لخدمات تنظيم الأسرة.

وفي انكلترا يتلقى ثلاثة أرباع النساء خدمات تنظيم الأسرة عن طريق طبيب الأسرة. والنسبة أعلى من ذلك في ويلز. وتمول الحكومة جمعية تنظيم الأسرة ومراكز بروك الاستشارية ورعاية الزواج.

### ثقافة الجنس والعلاقات

أصدر وزير الصحة العامة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ أفرقة مهام للنظر في ثقافة الجنس والعلاقات، والفئات الضعيفة والتي يصعب الوصول إليها، وبدأ تقديم خدمات تنظيم الأسرة والبحوث. وأعلن رئيس الوزراء في تموز/يوليه ١٩٩٨ أن الوحدة المعنية بالإقصاء الاجتماعي ستقدم تقريرا إلى الوزراء بشأن والدية المراهقين

في أوائل عام ١٩٩٩ استنادا إلى العمل الذي بدأته الإدارة الصحية. وسوف يقوم تقرير الوحدة على أدلة من البحث وأفضل الممارسات.

وسوف يناقش دور ثقافة الجنس والعلاقات في المدارس في المساعدة على تقليل حمل المراهقات، في إطار تقرير الوحدة المعنية بالإقصاء الاجتماعي. وقد طلبت اختصاصات الفريق الاستشاري المعني بالثقافة الشخصية والاجتماعية والصحية إلى هذا الفريق النظر في ثقافة الجنس والعلاقات كجزء من إطار أوسع للثقافة الشخصية والاجتماعية والصحية في المدارس.

### حمل المراهقات

أعدت الحكومة جدول أعمال اجتماعي كبير لمعالجة البطالة وانخفاض المسويات التعليمية، والإقصاء الاجتماعي. وحدد حمل المراهقات على أنه مجال محدد يتعين أن يوضع له نهج أكثر تركيزا نظرا إلى أن هذا الحمل يمكن أن يكون من أعراض أو من أسباب الإقصاء الاجتماعي. وفي انكلترا واحد من أعلى معدلات ولادات المراهقات في العالم المتقدم النمو. إذ ارتفع معدل الحوامل دون السادسة عشرة (١٣ - ١٥ عاما من العمر) ليصل في ١١ عاما من بين ١٦ عاما الماضية التي أتاحت عنها أرقام (١٩٨٠ - ١٩٩٦). وارتفع المعدل في السنوات الثلاث الماضية بالتتابع. وتظل معدلات المراهقات الحوامل (١٣ - ١٩ عاما) في ارتفاع أيضا. وفي عام ١٩٩٦ تمت ٩,٣ ولادات للمراهقات بين كل ألف فتاة في انكلترا.

وثمة تفاوت كبير في البلد وتفاوتات كبيرة داخل كل منطقة سلطة صحية، مع ارتباط قوي بين تدابير الحرمان الاجتماعي والحصول على التعليم والآفاق التعليمية ومعدلات ولادات المراهقات.

وبصفة عامة فإن معدلات الحمل والولادة أعلى في المناطق المحرومة اجتماعيا وفي المناطق التي يسوء فيها توزيع خدمات الرعاية. فمعدل الولادات مرتفع أيضا في هذه المناطق. والعبء الاجتماعي والاقتصادي المترتب على حالات الحمل غير المقصود قد يكون لهذا السبب ثقيلًا في المناطق المحرومة. وقد تكون هناك عوامل تدفع بالشباب والأسر نحو الفقر والحرمان. والنتائج التعليمية والصحية لأبناء المراهقين الذين يتربون في فقر نسبي وصراعات أسرية تكون سيئة. وهذا بدوره يجعلهم أكثر ضعفا أمام الظروف التي تيسر لهم سبل الحمل وتفضي بهم إلى الوالدية المبكرة. وقد يفترق الشباب المحرومون إلى التطلعات ونماذج الأدوار والفرص وتتنوّن آفاق مستقبلهم. وعلى النقيض من ذلك، يرتبط ارتفاع التحصيل التعليمي بإرجاء الحمل وانخفاض معدل ولادات الحوامل.

وثمة دلائل على أن ارتباط ثقافة الجنس والعلاقات في المدارس بالحصول على خدمات منع الحمل يزيد من فعاليتها. ويقوم أحد أفرقة المهام التابعة لوزارة الصحة، على وجه التحديد، بدراسة سبل الحصول على الخدمات والتأكد من أن خدمات الشباب تفي باحتياجاتهم من حيث مواعيد الافتتاح والتوظيف والمقار والثقة.

ومن الاعتبارات الهامة، السرية بحيث يشعر الشباب بالأمان وبحيث يسود التفاهم في خدمات الثقافة الصحية والخدمات الاجتماعية.

وتعمل الوحدة المعنية بالإقصاء الاجتماعي التابعة للحكومة، مع الإدارات الأخرى في العمل الذي كانت وزارة الصحة تضطلع به من قبل وهو وضع استراتيجية متكاملة لتخفيض معدلات والدية المراهقين، وخاصة الوالدية دون السن القانوني، واقتراح حلول أفضل للتغلب على مخاطر الإقصاء الاجتماعي للمراهقين الضعفاء وأبنائهم.

#### خدمات الأمومة

أصبح مبدأ رعاية الأمومة المرتكز على المرأة والمبين في تقرير فريق الخبراء المعني بالأمومة "الولادة المتغيرة" جزءاً أساسياً الآن من الأنشطة الرئيسية لخدمات الأمومة. فتؤخذ آراء المرأة في الاعتبار وتحترم رغباتها. وقد استمر فريق تنفيذ الولادة المتغيرة الذي أنشأته وزارة الصحة للإشراف على تنفيذ التقرير، في عمله لفترة أطول مما كان مخططاً له في الأصل، وأخيراً حُل في آذار/مارس ١٩٩٨. وصدر في آب/أغسطس ١٩٩٨ تقرير تضمن تفصيلاً للتقدم المحرز والنتائج المحققة في مشاريع التنمية الممولة في إطار مبادرة الولادة المتغيرة. ونجح فريق التنفيذ نجاحاً مرموقاً في كسب تعاون والتزام المنظمات المهنية وجماعات المستهلكين في النهوض بالرعاية المرتكزة على المرأة. وأحرز تقدم طيب في إعداد مصادر معلومات جاهزة على الفور - تكفل حصول المرأة على المعلومات الكاملة والخيارات المتاحة طوال فترتي الحمل والولادة. كذلك نجح الفريق في إيجاد وعي استهلاكي واسع النطاق عن خدمات الأمومة؛ وفي تعزيز فعالية لجان الاتصال المحلية لخدمات الأمومة التي ينمي فيها المشترون لخدمات الأمومة ومقدموها ومستخدموها هذه الخدمات بأسلوب تشاركي.

وفي آذار/مارس ١٩٩٧ أبرز تقرير لجنة مراجعة الحسابات "تقديم خدمات من الطراز الأول" أن أغلبية النساء سعيدات بما يتلقينه من رعاية قبل الولادة. و ٩٠ في المائة منهن كن سعيدات برعاية القابلات، و ٨٠ في المائة بالرعاية الطبية.

كذلك أصدرت الإدارة الطبية نشرة بعنوان "كيفية الاستفادة القصوى من خدمات الأمومة" تضمنت وصفاً للخيارات المتاحة في رعاية الأمومة ولأماكن الحصول على المعلومات عن الخدمات المحلية. والنشرة متوافرة بإحدى عشرة لغة وبطريقة برايل وعلى الأشرطة المسموعة.

ونشر في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ تقرير "الاستعلام السري عن وفيات الأمومة: ١٩٩٤ - ١٩٩٦". وهو تقرير يبين أن عدد النساء اللائي يلقين حتفن بسبب ظروف مرتبطة بالحمل يظل منخفضاً، والزيادة الطفيفة المسجلة إنما هي نتيجة مباشرة لتحسن نظم الإبلاغ.

وتبحث وزارة الصحة حالياً في سبل معالجة أسباب انخفاض الوزن عند الولادة، كجزء من استراتيجية أوسع للصحة العامة. والفارق بين المناطق الغنية والمناطق الفقيرة يشير القلق الذي تثيره الفوارق الملحوظة في الطبقات الاجتماعية. ويلزم أن تعالج هذه المسائل في أي استراتيجية لتحسين صحة الأمة، ولكن لا توجد علاجات بسيطة. ويتعين اتباع نهج واسع أزاء مشاكل فقر الأمومة.

وثمة قضية أخرى يجري رصدها هي معدل إجراء الجراحات القيصرية الذي ارتفع من 5 في المائة من حالات الولادة في عام ١٩٧٣ إلى ١٥ في المائة في الفترة ١٩٩٤/١٩٩٥ مع اختلافات محلية. وأسباب الزيادة معقدة، ومنها على سبيل المثال التقدم التقني، وزيادة إجراءات السلامة، والتغيرات في الهيكل العمري، وخيارات المرأة، وخشية أصحاب العيادات من المقاضاة، وملاءمة المستشفيات. وقرابة نصف العمليات القيصرية تقرر سلفاً بسبب عوامل تلاحظ خلال فترة الحمل. وتجري مناقشات مهنية وعامة حول معدل هذه العمليات وأسبابها.

#### الرضاعة الطبيعية

الحكومة ملتزمة تماماً بتعزيز الرضاعة الطبيعية. وقد ظهر من تقرير الاستقصاء خماسي السنة عن ممارسة تغذية الرضع الصادر في عام ١٩٩٥ والمنتشر في أيار/مايو ١٩٩٧ أن ما بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٥ زادت معدلات الرضاعة الطبيعية من ٦٤ في المائة إلى ٦٨ في المائة.

وتشجع وزارة الصحة على الرضاعة الطبيعية بنشاط عن طريق:

- تقديم الدعم المالي للشبكة الوطنية لمنسقي الرضاعة الطبيعية والمنظمات الطوعية الرئيسية الثلاث والصندوق الوطني للولادات ورابطة لا ليسن ورابطة المرضعات؛
- دعم الأسبوع الوطني للتوعية بشأن الرضاعة الطبيعية في كل عام لإذكاء الوعي العام بمزايا الرضاعة الطبيعية؛
- دعم البحوث من خلال الاستقصاءات الخمسية السنوات لتغذية الرضع؛
- نشر مشورة الخبراء بشأن الرضاعة الطبيعية عن طريق لجانها الاستشارية.

### الإجهاض في المملكة المتحدة

يطبق قانون الإجهاض لسنة ١٩٦٧ على انكلترا واسكتلندا وويلز. ولا يجوز إنهاء الحمل إلا إذا رأى ممارسان طبيبان معتمدان، بحسن نية، أن هناك مبررا للإجهاض وفق أحكام القانون، في ضوء حكمهما السريري على جميع الظروف الخاصة المحيطة بكل حالة على حدة.

وقد ارتفع معدل الإجهاض في الفصل الأول من عام ١٩٩٦ وظل منذئذ على مستوى أعلى بقدر كبير. وقد تضاعف عدد النساء العزبات اللائي أجري لهن إجهاض إلى مثليه تقريبا على مدى السنوات العشرين الماضية ولكن قلت حالات الإجهاض بين المتزوجات. وفي عام ١٩٩٧ أجريت ٦٩ في المائة من حالات الإجهاض لعزبات و ٦٧ في المائة من مجموع الحالات كانت لنساء بين ٢٠ و ٣٤ عاما، عزبات أو متزوجات.

## ١-١٢ حالات الإجهاض في انكلترا وويلز فيما بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٧

غير المقيّمات		المقيّمات						
غير الخدمات الصحية الوطنية	الخدمات الصحية الوطنية	كل غير المقيّمات المجموع	غير الخدمات الصحية الوطنية	الوكالات	الخدمات الصحية الوطنية	كل المقيّمات المجموع	المجموع	السنة
١٠ ٢٥٠	٨٧	١٠ ٣٣٧	٥١ ٧٤٥	١٩ ٥٥١	٨٥ ٢٤٣	١٥٦ ٥٣٩	١٦٦ ٨٧٦	١٩٩٤
٩ ٢٢٢	١٠١	٩ ٣٢٣	٤٥ ٤٧٤	٢٤ ٣٦٣	٨٤ ٤٧٨	١٥٤ ٣١٥	١٦٣ ٦٣٨	١٩٩٥
٩ ٤٦٩	١١٠	٩ ٥٧٩	٤٦ ٢٥١	٣٣ ٢٥٥	٨٨ ٤١٠	١٦٧ ٩١٦	١٧٧ ٤٩٥	١٩٩٦
٩ ٤٩٥	٩٠	٩ ٥٨٥	٤٦ ٢٤٧	٣٧ ٤٥٣	٨٦ ٣٠٥	١٧٠ ٠٠٥	١٧٩ ٥٩٠	١٩٩٧

المصدر: مكتب الإحصاءات الوطنية.

وبناء على تغيير في قانون الإجهاض في عام ١٩٩١ أصبح الحد الأقصى لأغلبية حالات الإجهاض هو ٢٤ أسبوعا. والأسباب التي يمكن أن يجري الإجهاض على أساسها بعد ٢٤ أسبوعا هي: إنقاذ حياة الحامل؛ أو درء إصابة دائمة جسدية لصحة الحامل؛ أو حيث يكون هناك خطر كبير في أن الطفل لو ولد سيعاني من عيوب بدنية أو عقلية تجعله معوقا بصورة خطيرة. وفي عام ١٩٩٦ أجريت في انكلترا وويلز ١٧٧ ٤٩٥ عملية إجهاض كان من بينها ١٠٧ حالات بعد أكثر من ٢٤ أسبوعا من الحمل. وفي عام ١٩٩٧ أجريت ١٢ في المائة من عمليات الإجهاض لنساء بعد أكثر من ١٢ أسبوعا من الحمل مقابل ٢٢ في المائة في عام ١٩٧١.

وفي عام ١٩٩٧ أجريت ٧٣ في المائة من عمليات الإجهاض في انكلترا وويلز للمقيّمات بهما على يد الدوائر الصحية الوطنية. أما في اسكتلندا فأكثر من ٩٨ في المائة من عمليات الإجهاض أجريت في الدوائر الصحية الوطنية، ومن هذا الرقم أجريت العمليات لأكثر من ٩٠ في المائة قبل الأسبوع الرابع عشر من الحمل. ولا يقبل أي من العدد الصغير من المستشفيات الاسكتلندية الخاصة المرخص لها بإنهاء الحمل إجراء الإجهاض لنساء بعد أكثر من ١٢ أسبوعا من الحمل. ويقرر مشترو الخدمات الصحية الأفراد مستوى علاج أمراض النساء، بما في ذلك الإجهاض، مثل غيرها من الأمراض في نطاق الدوائر الصحية الوطنية.

ولا يشمل قانون الإجهاض لسنة ١٩٦٧ أيرلندا الشمالية. فالإجهاض في أيرلندا الشمالية لا يكون قانونيا إلا لضرورة إنقاذ حياة الأم أو إذا كان استمرار الحمل ينطوي على خطر الإصابة الجسدية لصحتها البدنية أو العقلية. وفي عام ١٩٩٧ سافرت ١ ٥٧٢ امرأة من أيرلندا الشمالية إلى انكلترا وويلز لإجراء الإجهاض. وبينما أثرت تعليقات سلبية في السنوات الأخيرة على حالة القانون الحالي، هنا معارضة قوية أيضا لأي تغيير في القانون. وترغب الحكومة في إنعام النظر في الأمر قبل أن تتخذ أي قرار بإجراءات أخرى.

### بتر أعضاء الإناث التناسلية

تواصل وزارة الصحة تمويل المنظمة الطوعية فوروارد FORWARD، وهي مؤسسة للنهوض بصحة المرأة تعمل على تثقيف المجتمعات المعنية والمهنيين المعنيين ببتر أعضاء الإناث التناسلية. وهي تعمل أيضا على إذكاء الوعي المهني. وهناك عدد من المراكز العاملة في مجال تقديم المشورة لمن أجريت لهن هذه العمليات وفي مجال الجراحة التكوينية.

وأعارت الحكومة موظفا لفوروارد لمدة عامين كحد أدنى للعمل كمسؤول اتصال وطني بشأن بتر أعضاء الإناث التناسلية. ويشمل هذا اتصال السلطة المحلية بهدف تحديد العناصر الأساسية في نموذج "أفضل الممارسات" لتنسيق أنشطة السلطة المحلية في مجالات الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية وحماية الطفل وفي مكافحة بتر أعضاء الإناث التناسلية.

وتم تدبير دعم آخر لمسؤول نهوض بالصحة. ويجري الاتصال بشأن هذا الدور مع المجتمعات الإثنية لإصدار كتابات عن التثقيف الصحي بلغات كثيرة مناسبة لإنتاج مجموعة تدريبية عن بتر أعضاء الإناث التناسلية تقدم إلى المهنيين في مجال الصحة والتعليم.

ولبتر أعضاء الإناث التناسلية جذور عميقة في ثقافة وتقاليد المجتمعات الإثنية التي تمارسه. ومن مسؤولية الشرطة أن تقرر ما إذا كانت هناك أسباب كافية لتوجيه اتهامات جنائية في هذه الحالات ولقيام النيابة العامة الملكية باستعراض القضية والبت في تقديمها إلى القضاء.

### الدورة الدموية/أمراض القلب

#### أمراض الدورة الدموية

هذه الأمراض هي الأسباب الرئيسية للوفيات من النساء في بريطانيا إذ تمثل أكثر من ثلث (٣٥) في المائة) مجموع الوفيات في عام ١٩٩٤. وهي أيضا ثانية أهم أسباب الوفاة المبكرة بعد الإصابة بالسرطان.

ويبدو أن المرأة تتأثر بشكل مختلف عن الرجل: فهي تصاب بهذه الأمراض في سن متأخرة وتصاب بالسكتة الدماغية أكثر من الرجل بينما يصاب الرجل بالنوبات القلبية أكثر من المرأة. والوفيات بسبب أمراض القلب أعلى كثيرا بين النساء الأكبر سنا. وهنا أيضا اختلافات جغرافية: فأقل المعدلات في جنوب شرق انكلترا؛ وأعلىها في اسكتلندا وشمال انكلترا.

وعموما فاحتمالات وفيات الرجال بداء القلب الإكليلي تزيد بنحو ٣٢ في المائة عن النساء. ويعزى ١٥ في المائة من مجموع وفيات الإناث إلى النوبات القلبية مقابل ٩ في المائة من مجموع وفيات الذكور.

### إطار الخدمات الوطنية

إن أطر الخدمات الوطنية هي الخطوة التالية في برنامج عمل واسع النطاق حدد في الكتاب الأبيض لدائرة الصحة الوطنية الجديدة والكتاب الأخضر عن الصحة العامة "أمتنا أوفر صحة" بغية تحسين صحة البشر أينما كانت معيشتهم. واختير داء القلب الإكليلي باعتباره أول إطار للخدمات الوطنية. وجاء اختيار داء القلب الإكليلي على أساس المعايير المحددة في منشور الخدمات الصحية: اتضحت أهميته لجدول أعمال الحكومة وهو يشمل قضايا صحية هامة من حيث الوفيات والمرضاة والعجز واستخدام الموارد وهو أحد مصادر القلق العام.

وداء القلب الإكليلي أحد المجالات الرئيسية في "أمتنا أوفر صحة"، وسيعلم إطار الخدمات الوطنية عناصر خدمات الصحة الوطنية بالعقود الوطنية التي يلقي عليها الكتاب الأخضر بظلاله. وفي إطار داء القلب الإكليلي ينصب التركيز على دور الخدمات الصحية الوطنية العاملة بصورة مباشرة وفي شراكة مع جهات أخرى، وخاصة السلطات المحلية، وسيشمل عناصر هامة في مجال النهوض بالصحة والوقاية من الأمراض.

ولكي يتسنى التنفيذ ستدعم المعايير الوطنية ببيان واضح لقاعدة الاستدلال. وسوف يستند هذا إلى البحوث الجارية. وقد يتطلب الشروع في مزيد من العمل. وستنشر النتائج بطرق منها مثلا، المبادئ التوجيهية السريرية ومنهجيات التدقيق السريرية التي سيوفرها المعهد الوطني للتفوق السريري. وسيدعم التنفيذ أيضا من خلال استراتيجيات القوى العاملة وتطوير المعلومات والتنمية التنظيمية.

وستشمل أطر الخدمات الوطنية على تدابير أداء يقوم على أساسها إحراز التقدم - وذلك مثلا عن طريق إطار إدارة الأداء في الخدمات الصحية الوطنية؛ ومن خلال برنامج الاستعراضات المنهجية للخدمات الذي ستقترح وزارة الصحة أن تقوم به لجنة تحسين الصحة؛ ومن خلال الميثاق الجديد للخدمات الصحية الوطنية.

### أمراض القلب

على الرغم من قسوة هذه المشكلة فالبيانات المتعلقة بداء القلب الإكليلي عند النساء غير كافية بصفة عامة لأن معظم الدراسات أجريت على الرجال. ويبدو أن المشكلة تتفاقم بنقص الوعي بين النساء أنفسهن، والممارسين العاميين وغيرهم من العاملين في الرعاية الصحية الذين ربما يحتفظ بعضهم بالصورة النمطية لداء القلب الإكليلي باعتباره مشكلة عامة بين الذكور.

وقد أوصي بإجراء مزيد من التحقيق في الادعاءات بأن النساء تظهر عليهن في أغلب الأحوال أعراض غير معروفة أو أعراض مختلفة ومعدلات بقاء مختلفة عن الرجال. وقد اتضح أن المرأة بمجرد إصابتها بداء القلب الإكليلي تكون أقل احتمالا في أن تتلقى العلاج المناسب. وثمة دلائل تشير إلى انتشار الجهل بالمخاطر الرئيسية لأمراض القلب في كل أنحاء بلدان الجماعة الأوروبية بين النساء.



### المرض المخي الوعائي (أو السكتة)

إن عامل الخطر الرئيسي للمرض المخي الوعائي هو فرط ضغط الدم. وبتزايد خطر الإصابة بالمرض المخي الوعائي بين النساء بتقدم العمر، والسبب الرئيسي هو زيادة معدلات الإصابة بفرط ضغط الدم بين النساء الأكبر سناً. بيد أن هناك دلائل على وجود فجوة في معدلات الوفيات والمرضاة بين الرجال والنساء آخذة في الضيق؛ ولعل من أسباب ذلك أن عدد الرجال الذين يمتنعون عن التدخين أكبر نسبياً من عدد النساء.

### دراسة القلب الإقليمية البريطانية

تتبع هذه الدراسة حشداً من الرجال بين ٤٠ و ٥٩ عاماً من العمر لمدة ١٥ سنة وتبحث مدى انتشار داء القلب الإسكيمي وفرط ضغط الدم والسكتة. وجرى التوسع في الدراسة لتشمل النساء اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ لفترة ثلاث سنوات بتكلفة ٠,٥ مليون جنيه. ومجموع الحشد الآن المؤلف من ٧ ٧٣٥ رجلاً هو من المرضى لواحد من الممارسين العاميين في كل مدينة من المدن "التمثيلية" الـ ٢٤ (سكانها بين ٥٠ ٠٠٠ و ١٠٠ ٠٠٠ نسمة) في أنحاء البلد. والعناصر الرئيسية للدراسة هي:

- إجراء متابعة من خلال ممارسة الممارسين العاميين حتى تكون التفاصيل الطبية مستكملة ودقيقة؛
- إتاحة تفاصيل الاختبارات مثل رسم القلب الكهربائي لإمكانية إدراج تحاليل عينات الدم في الصيام (فهي ضرورية لتحليل انخفاض كثافة تكسر البروتين الدهني)؛
- تؤخذ جماعة الإناث من الممارسات نفسها كي يتسنى عقد المقارنات بتاريخ وعلاج جماعة الذكور (وقد يتطلب ذلك بعض العمل الإضافي في جزء على الأقل من جماعة الرجال)؛
- تتاح نتائج الدراسة الجديدة في الفترة ٢٠٠١/٢٠٠٢.

كذلك تمول وزارة الصحة عدة مشاريع بحیثة أخرى تدرس كيفية تأثير داء القلب الإكليلي على النساء.

### العلاج ببدائل الهرمونات والانسداد الوريدي التخثري

تشير بعض الدلائل إلى أن العلاج ببدائل الهرمونات يمكن أن يحدث زيادة طفيفة في مخاطر الانسداد الوريدي التخثري. ولذا ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار تاريخ أي مشاكل سابقة لهذا الانسداد لدى وصف أو ابتداء العلاج ببدائل الهرمونات. وفي الأساس فإن تحليل عدد من التجارب البسيطة أثبت أن العلاج ببدائل الهرمونات لفترة قصيرة لم يظهر أي آثار قلبية وقائية. والواقع أن نسبة الشذوذ المحسوبة توحى باحتمال زيادة نسبة انتشار الحالات القلبية الوعائية، وخاصة إذا شملت حالات انسداد وريدي تخثري.

غير أن دراسة هامة تتبعية للأجل الطويل لنساء يعالجن ببداخل الهرمونات بعد فترة اليأس، أظهرت انخفاضا بمقدار ٤٠ في المائة في خطر الإصابة بداء القلب الإكليلي على مدى أكثر من ١٠ سنوات. وعند هذه النقطة بدأ معدل الوفيات الكلي بين الفئتين يتقارب، إذ زاد معدل انتشار سرطان الثدي في المجموعة التي خضعت للعلاج.

### علاج أمراض القلب

أظهرت الدراسات وجود تفاوتات في بعض أنحاء البلد في الحصول على خدمات علاج القلب. وأورد تقرير الفريق الاستشاري المعني بالخدمات السريرية دلائل على "قانون الرعاية العكسية" لتيسير الوصول إلى إعادة الأوعية القلبية باعتباره نتيجة للبعد الجغرافي عن مراكز علاج القلب. وهذا يعني مثلاً أنه على الرغم من اتجاه معدل المراضة (للرجال والنساء) إلى الصعود في شمال انكلترا وفي اسكتلندا، فمعدلات إعادة الأوعية القلبية تتجه إلى الصعود في الجنوب حيث يزداد التركيز في مراكز المتخصصين في القلب. وخلاصة القول إن "قانون الرعاية العكسية" يعني أنه كلما زادت حاجة الناس إلى علاج أو رعاية عالية الجودة قل احتمال حصولهم عليها. وأشار أيضاً إلى التفاوت على أساس الطبقة الاجتماعية والأصل العرقي.

والوزراء مصممون على علاج هذه التفاوتات ويتطلعون بعناية إلى تيسير الوصول إلى خدمات علاج القلب بصفة عامة، بما في ذلك إعادة التأهيل القلبي. وقد طلبت وزارة الصحة التصدي لعدم انتظام توفير علاج الأمراض القلبية ممن يتولون تقديم هذه الخدمات.

ومن الناحية التاريخية فبرامج إصلاح عيوب القلب كانت مصممة لإعادة الناس إلى أعمالهم بعد ذبحة قلبية حادة أو جراحة. واستهدف في الأصل الرجال في سن العمل، وعند إثبات حصولهم على مزايا يرى أن من الأنسب تمديد تلك المزايا لجميع مرضى القلب. أما المستهدفون الآن فهم كل من صادف مشاكل قلبية، سواء أكانت ذبحة قلبية حادة أم هبوط في القلب أم عملية جراحية بالقلب.

### التدخين

يظل التدخين هو أهم سبب وحيد للأمراض القابلة للتوقي وللמות المبكر. ويقدر أنه سيكون مسؤولاً عن خمس مجموع الوفيات في كل عام - ١٢٠ ٠٠٠ حالة في المملكة المتحدة. والتدخين هو السبب الرئيسي لسرطان الرئة وله صلة بأمراض القلب والالتهاب الرئوي المزمن والربو وسرطان الفم والمثانة والكلية والمعدة والبنكرياس.

وفي عام ١٩٩٦ كان ٢٩ في المائة من الرجال و ٢٨ في المائة من النساء يدخنون، مقابل ٥١ في المائة و ٤١ في المائة على التوالي في عام ١٩٧٤. والرجال والنساء بين ٢٠ و ٢٤ عاماً من العمر (٤٣ في المائة و ٣٦ في المائة على التوالي) هم أكثر من الفئات العمرية الأخرى تدخيناً للسجائر.

وعلى مدار التسعينات زاد احتمال تدخين البنات عن البنين. وفي عام ١٩٩٦ كان ٢٨ في المائة من البنين في سن ١٥ عاما و ٣٣ في المائة من البنات في سن ١٥ عاما يدخنون بانتظام وهذه الأرقام آخذة في الارتفاع. وفيما بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٦ ارتفع معدل انتشار التدخين بين الشابات في سن ١٦ إلى ٢٤ عاما من ٢٨ في المائة إلى ٣٣ في المائة. وهذا أمر يشير غاية القلق، وخاصة في ضوء أثر انتشار التدخين أثناء الحمل وأن حالات حمل كثيرة تحدث بين النساء في هذه الفئة العمرية. أما أثر تدخين الأم على الجنين فهو ثابت بالوثائق ويتضمن زيادة مخاطر وفيات الأجنة وحديثي الولادة، وعيوب المشيمة وانخفاض الوزن عند الميلاد. والمرأة التي تدخن تزيد خطر موت رضيعها. وصحيح أن بعض المدخنين يعمرن لكن المصائب لا تزال مكدسة بشدة للمدخنين.

٢-١٢ انتشار تدخين السجائر المنتظم بين التلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ١١ و ١٥ عاما، حسب العمر والجنس في انكلترا فيما بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٦

	١٩٩٦	١٩٩٤	١٩٩٢	
البنين	%١١	%١٠	%٩	
البنات	%١٥	%١٣	%١٠	
مجموع التلاميذ	%١٣	%١٢	%١٠	

المصدر: مكتب الإحصاءات الوطنية، التدخين بين تلاميذ المدارس الثانوية، ١٩٩٦.

٣-١٢ انتشار تدخين السجائر حسب الجنس والعمر: الأشخاص من سن ١٦ فما فوق، في بريطانيا العظمى، فيما بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٦

	١٩٩٦	١٩٩٤	١٩٩٢	
الرجال	%٢٩	%٢٨	%٢٩	
النساء	%٢٨	%٢٦	%٢٨	
مجموع من عمرهم ١٦ عاما فما فوق	%٢٨	%٢٧	%٢٨	

المصدر: المعيشة في بريطانيا - استقصاء عام للأسر المعيشية، ١٩٩٦.

وفي حزيران/يونيه ١٩٩٨ اعتمد مجلس وزراء الاتحاد الأوروبي رسميا قرار حظر الإعلان عن التبغ والترويج له ورعايته بعد أن تم التصويت عليه في برلمان الاتحاد في أيار/مايو. ويحظر القرار الإعلان في الملصقات والمجلات؛ والأنشطة الترويجية؛ وتوزيع منتجات التبغ بالمجان؛ والإعلانات غير المباشرة. وكانت

تفاصيل تنفيذ قرار الإعلان عن التبغ في المملكة المتحدة جزءاً رئيسياً من الكتاب الأبيض 'التدخين يقتل' المنشور في كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨.

ويهدف الكتاب الأبيض 'التدخين يقتل' إلى ما يلي:

- تقليل أعداد المدخنين؛
- حماية صحة المدخنين وغير المدخنين؛
- تقليل التفاوت في مجال الصحة؛
- أن تكون المراهقات والحوامل فئة مستهدفة بوجه خاص في التدابير التي يحددها الكتاب الأبيض.

ولبلوغ هذه الأهداف لا بد من:

١ - العمل على حماية الأطفال والشباب:

- تشريع في برلمان ١٩٩٩/١٩٩٨ لإنهاء الإعلان عن التبغ في لوحات الإعلانات؛
- الحد الأدنى من الإعلان عن التبغ في المتاجر؛
- الصرامة في بيع التبغ لصغار السن؛
- مقترحات بضرورة تقديم بطاقة عمر من المدخنين الشباب؛
- وضع آلات بيع السجائر في أماكن لا تجتذب الأطفال.

٢ - برنامج الخدمات الصحية الوطنية لوقف التدخين:

- إحالة الممارسين العاميين لغير المدخنين المحتمل أن يدخنوا إلى جهات المشورة؛
- علاج اختياري ومجاني ببدائل النيكوتين لمدة أسبوع واحد؛

- اعتبار الحوامل من الأولويات.
- ٣ - الحملة على مستوى الأمة:
  - حملة لمكافحة التدخين تتكلف ٥٠ مليون جنيه.
- ٤ - ميثاق "الهواء النقي":
  - ساحات للمدخنين وساحات لغير المدخنين في النوادي والمطاعم؛
  - أهداف وطنية للمساحات الخالية من التدخين في الأماكن العامة؛
  - نظام "تعليم" الحانات والمطاعم التي بها أماكن خالية من التدخين؛
  - تشاور لجنة الصحة والسلامة في ربيع عام ١٩٩٩ بشأن حماية الموظفين من التدخين في العمل.

٤-١٢ انتشار تدخين السجائر حسب الجنس والفئة الاجتماعية الاقتصادية: للأشخاص من سن ١٦ وما فوق، في بريطانيا العظمى فيما بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٦

١٩٩٦	١٩٩٤	١٩٩٢	
			<b>الذكور</b>
%١٢	%١٦	%١٤	أصحاب المهن الفنية
%٢٠	%٢٠	%٢٣	أصحاب العمل والمديرون
%٢٤	%٢٤	%٢٥	العاملون في الوظائف غير اليدوية الوسطى والدنيا
%٣٢	%٣٣	%٣٤	العمال اليدويون المهرة
%٤١	%٣٨	%٣٩	العمال اليدويون شبه المهرة
%٤١	%٤٠	%٤٢	العمال اليدويون غير المهرة
%٢٩	%٢٨	%٢٩	جميع البالغين ١٦ عاما من العمر أو أكثر
			<b>الإناث</b>
%١١	%١٢	%١٣	صاحبات المهن الفنية
%١٨	%٢٠	%٢١	صاحبات العمل والمديرات
%٢٨	%٢٣	%٢٧	العاملات في الوظائف غير اليدوية الوسطى والدنيا
%٣٠	%٢٩	%٣١	العاملات اليدويات الماهرات
%٣٦	%٣٢	%٣٥	العاملات اليدويات شبه الماهرات
%٣٦	%٣٤	%٣٥	العاملات اليدويات غير الماهرات
%٢٨	%٢٦	%٢٨	جميع البالغات ١٦ عاما أو أكثر

المصدر: المعيشة في بريطانيا - الاستقصاء العام للأسر المعيشية، ١٩٩٦.

وتنفق الحكومة قرابة ٦,٥ مليون جنيه على حملات مختلفة لإذكاء الوعي بالمخاطر الصحية وتقديم الدعم للراغبين في الإقلاع عن التدخين.

## السرطان

### سرطان الثدي والفحوص الجموعية

سرطان الثدي هو أعم سرطان وحيد يصيب المرأة في المملكة المتحدة وهو المسؤول عن وفاة ١٤٠٠٠ امرأة في كل عام. وأحدث البيانات فحصتها منظمة الصحة العالمية توحى بأن النساء من جميع الأعمار، وفي المملكة المتحدة بينهن أعلى معدل وفاة بسبب سرطان الثدي بين بلدان الاتحاد الأوروبي. وبالنسبة للنساء دون ٦٥ عاما فإن في المملكة المتحدة رابع أعلى معدل. ومع ذلك فمنذ عام ١٩٨٩ تهبط المعدلات في المملكة المتحدة بسرعة أكبر من المتوسط السائد في الاتحاد الأوروبي.

والمملكة المتحدة أول بلد في الاتحاد الأوروبي ومن أول دول العالم التي استهلكت برنامجا على مستوى الأمة للفحص الجموعي لسرطان الثدي، يقوم على أساس الطلب وإعادة الطلب بالحاسوب. وقد بدأ البرنامج في عام ١٩٨٨ بناء على توصيات تقرير فورست عن الفحص الجموعي لسرطان الثدي. فهو يدعو النساء من سن ٥٠ إلى ٦٤ للفحص الجموعي للثدي بتصوير الثدي كل ثلاث سنوات. وتتسلم كل امرأة خمس دعوات وعمرها بين ٥٠ و ٦٤ عاما. أما المرأة التي عمرها ٦٥ عاما أو أكثر فتستحق الفحص المجاني كل ثلاث سنوات بناء على طلبها.

وفي آذار/مارس ١٩٩٧ تم فحص ٦٦ في المائة من النساء أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ عاما في انكلترا مرة واحدة على الأقل في السنوات الثلاث السابقة. ولكن التغطية تراوحت بين ٥٥ في المائة في منطقة شمال نهر التيمس و ٧١ في المائة في منطقة أنجليا وأكسفورد.

وفي الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧ وجهت الدعوة إلى ٧٥ من النساء أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ عاما للفحص وتم فحصهن، كما فحصت ١,١ مليون امرأة من جميع الأعمار بتصوير الثدي. واكتشفت أكثر قليلا من ٦٠٠٠ حالة سرطان. وفي ضوء دلائل تشير إلى زيادة حالات السرطان المكتشفة كان على جميع النساء منذ عام ١٩٩٥ أن يخضعن لتصوير للثدي مرة ثانية في أول زيارة إلى برنامج الفحص الجموعي لزيادة احتمال اكتشاف أي خلايا شاذة.

وتجرى بحوث حاليا لتقدير عدد من السبل الممكنة لتمديد برنامج الفحص الجموعي للثدي بحيث يمكن أن تنال المرأة خدمة أفضل. ويشمل هذا على سبيل المثال دعوة كبيرات السن للفحص بصورة دورية، وأخذ صورتين للثدي في كل مرة وزيادة وتيرة الفحص ودعوة الشابات إلى الفحص.

وفي أيار/مايو ١٩٩٧ خصصت الحكومة الجديدة مبلغا إضافيا قدره ١٠ ملايين جنيه لعلاج سرطان الثدي للتعجيل بالوصول إلى التشخيص وتقليل وقت انتظار العلاج على يد فريق متخصص في سرطان الثدي. ويكفل الكتاب الأبيض الذي أصدرته الخدمات الصحية الوطنية أنه بحلول نيسان/أبريل ١٩٩٩ سوف تتمكن كل من يشتهبه

في إصابتها بسرطان الثدي من العرض على متخصص خلال أسبوعين من قرار الممارس العام أنها بحاجة إلى العرض عاجلا وطلبه تحديد موعد لها.

وفي عام ١٩٩٧ ظهرت مشاكل في خدمات فحص الثدي في مدينة إكستر وأنحاء أخرى من البلد مما أوضح الأهمية الحيوية لضمان الجودة في الخدمات الصحية الوطنية. وتصرفت الحكومة على وجه السرعة لإصلاح الخلل في فحص الثدي عن طريق إصلاح الفحص للسرطان لتعزيز ضمان الجودة، وللقضاء على أوجه الضعف في تنظيم الفحص وإدارته.

#### سرطان عنق الرحم والفحص الجموعي

هبط عدد النساء اللاتي يتوفين بسبب سرطان عنق الرحم في انكلترا وويلز من ١٣٦٩ في عام ١٩٩٤ إلى ١٢٢٢ في عام ١٩٩٧ أي بنسبة هبوط ١١ في المائة. وقد أنشأت الخدمات الصحية الوطنية برنامج الفحص الجموعي لعنق الرحم لأول مرة بوصفه برنامجا وطنيا في عام ١٩٨٨. وهو يهدف إلى تقليل عدد النساء المصابات بسرطان عنق الرحم التوسعي، وعدد اللاتي يتوفين بسببه في كل عام.

والبرنامج يدعو النساء بين ٢٠ و ٦٤ عاما من العمر مرة على الأقل كل خمس سنوات. ويدعى للفحص في كل عام نحو ٣,٥ مليون امرأة. وفي الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧ تم فحص ٣,٨ مليون امرأة؛ وأخذت نحو ٤,٤ مليون لطاخة، أخذ معظمها الممارسون العامون وفحصتها المختبرات الباثولوجية. وتقدر التكاليف المالية لبرنامج الفحص الجموعي لعنق الرحم الذي تنفذه الخدمات الصحية الوطنية بنحو ١٣٢ مليون جنيه سنويا (نحو ٣٤ جنيه لكل امرأة تفحص).

وتم فحص خمسة وثمانين في المائة من النساء المستحقات للفحص في السنوات الخمس الأخيرة، وهو ما يتجاوز هدف البرنامج وهو التغطية بنسبة ٨٠ في المائة منذ عام ١٩٩٢، غير أن الاستجابة تتفاوت من مكان لآخر في البلد. وتقوم معظم السلطات الصحية ومعظم الممارسين العاميين برصد أداؤها واتخاذ خطوات لتحسين التغطية، كأن يكون ذلك عن طريق استهداف النساء وجعل الخدمات أيسر منالاهن.

وهناك عدد قليل من المختبرات التي حددت قصورا خطيرا في نوعية فحص اللطاخات وإعداد التقارير عنها، حيث تعطى لبعض النساء نتائج غير دقيقة عن لطاخرتهن، الأمر الذي يؤدي إلى عواقب مرضية وإلى الوفيات. وردا على ذلك وضعت الحكومة برنامج عمل واسع المدى لتحسين الجودة الكلية للخدمات. فطلب إلى المديرين الإقليميين للصحة العامة أن يستعرضوا بالاشتراك مع السلطات الصحية واثمانات الخدمات الصحية الوطنية أنشطتهم للفحص الجموعي لعنق الرحم، والاتفاق على خطط عمل تكفل استيفاء جميع المعايير الوطنية وتعزيز ضمان الجودة والأداء في المختبرات. وفضلا عن هذا شكلت الحكومة فريق عمل للفحص الجموعي لعنق الرحم برئاسة كبير المسؤولين الطبيين. ولاحظ تقريره الذي نشر في آب/أغسطس ١٩٩٨ ما أحرز من تقدم في تحسين نوعية البرنامج. بيد أن الفريق أعرب عن قلقه إزاء ارتفاع مستوى سوء الفهم بين النساء والجمهور



عامة حول طبيعة الفحص الجموعي لعنق الرحم وحدوده. وحدد الفريق رسائل أساسية يتعين نشرها على نطاق أوسع وبصورة أوضح على عامة الجمهور والنساء اللاتي يخضعن للفحص الجموعي، وللمهنيين الصحيين.

والحكومة ملتزمة بتوفير خدمة عالية الجودة في برنامج الفحص الجموعي لعنق الرحم. كما أن تقريراً لمكتب التدقيق الوطني بعنوان "الأداء" في برنامج الفحص الجموعي لعنق الرحم في انكلترا وويلز" نشر في نيسان/أبريل ١٩٩٨ سلم بالتحسينات التي طرأت على البرنامج منذ عام ١٩٩٢. ولكنه سلم بأن المختبرات ليست كلها مستوفية لمعايير الأداء التي يمكن تحقيقها. وحدد أوجه الضعف في التصوير الإشعاعي، وخاصة أوقات الانتظار ونقص المعلومات. ويجري العمل حالياً لمعالجة هذه القضايا.

### الصحة العقلية

في الفترة ١٩٩٢/١٩٩٤، أجرت وزارة الصحة بالاشتراك مع مكتب التعدادات والدراسات الاستقصائية السكانية دراسة استقصائية وطنية للأمراض العقلية بين البالغين في الفئة العمرية ١٦ - ٦٤ عاماً. وهذه الدراسة الاستقصائية التي شملت ١٠٠٠٠ شخص هي أكبر دراسة استقصائية في هذا الصدد أجريت في بريطانيا العظمى حتى الآن. ووجد أنه في الفئة العمرية من ٢٠ إلى ٥٤ عاماً كانت نسبة ٢٢ في المائة من النساء، مقارنة بنسبة ١٢ في المائة من الرجال، تعاني من مشكلة عصبية في الصحة العقلية. وتشير دراسات أخرى إلى أن معدل الاكتئاب لدى النساء ضعف معدلده لدى الرجال، وأن احتمال معاناة النساء من اضطرابات في تناول الطعام أكبر بكثير منه لدى الرجال، بنسبة ١٠ : ١ تقريباً. غير أن احتمال الارتهان بالكحول لدى النساء ثلثه لدى الرجال، واحتمال الارتهان بالمخدرات لديهن نصفه لديهم. ولكن التوقع العمري لدى النساء أكبر منه لدى الرجال، فاحتمال معاناتهن من الخرف أكبر منه لدى الرجال.

ومعدل الانتحار أقل لدى النساء منه لدى الرجال، بنسبة نحو ٤ : ١، ولكن معدلات إلحاق الأذى بالنفس عمداً أعلى لدى النساء. ويبدو أن هناك فترات محددة من العمر يكون فيها الرجال والنساء على السواء أكثر عرضة للأحداث والظروف المكربة التي تزيد احتمال الانتحار. وقد أوضحت الدراسات أن معدل انتحار عالية تحدث بين الشابات الآسيويات المتزوجات على الرغم من أن احتمال أن يكن مصابات باضطرابات في الشخصية أو اضطرابات نفسية لدى إلحاقهن الأذى بأنفسهن أقل. وثمة دراسة اكتملت في ١٩٩٦ أفادت أن معدلات محاولة الانتحار لدى الشابات الآسيويات (١٦ - ١٩ عاماً) سبعة أمثالها بين الشبان الآسيويين. كما أن الآسيويات أكثر احتمالاً لتكرار المحاولة من البيضيات. ولم يزد حدوث الأمراض النفسية في هذه المجموعة ووجد أن المحاولات كانت تهوراً على الأرجح.

وتعاني النساء أيضاً من مشاكل في الصحة العقلية خاصة بهن. فمتلازمة ما قبل الحيض هي اضطراب لا يزال محل خلاف، سواء من حيث معدل حدوثه (أبلغ عن معدلات تتراوح بين ٢٠ في المائة و ٢٥ في المائة) أو أسبابه أو تشخيصه أو علاجه. ويسلم بأن بعض الاضطرابات النفسانية ولا سيما الاكتئاب يمكن أن تتفاقم في طور ما قبل الحيض. والولادة مسبب هام آخر للاضطراب النفساني لدى النساء. ويعاني نحو ١٠ - ١٥ في المائة

من النساء من الاكتئاب اللاحق للولادة. وقيل إن العوامل الهرمونية قد تكون السبب في ذلك، ولكن لا يوجد توافق آراء حالياً بهذا الشأن.

وتجارب النساء مع خدمات الصحة العقلية تختلف أيضاً عن تجارب الرجال. فعدد النساء اللائي عرضن على متخصصين نفسانيين ارتفع بمعدل أبطأ من أعداد الرجال حتى أنه بحلول الفترة ١٩٩٥ - ١٩٩٦ كان نحو ٥٢ في المائة منهم من الإناث مقابل ٥٥ في المائة في عام ١٩٨٩ - ١٩٩٠. ومعدلات الرجال بالنسبة لكل ١٠٠٠ من السكان أعلى من معدلات النساء في معظم الفئات العمرية، والاستثناء هو الأعمار من ٤٥ إلى ٦٤ عاماً ومن ٦٥ إلى ٧٤ عاماً، لكن المعدل الكلي أعلى قليلاً بالنسبة للنساء (٤,٤ لكل ألف من السكان) منه بالنسبة للرجال (٤,٢ لكل ١٠٠٠)؛ وهذه دالة ارتفاع عدد النساء في الفئات العمرية الأكبر.

والمرض العقلي مجال رئيسي في مبادرة "أمتنا الأوفر صحة"؛ والهدف من المبادرة هو تقليل معدل الانتحار الكلي بما لا يقل عن ١٧ في المائة بحلول عام ٢٠١٠. كما ترمي المبادرة إلى الحد من التفاوت في مجال الصحة الذي لا بد أن يؤدي إلى تحسن شامل في صحة المرأة العقلية.

ويجرى الآن عدد من الأنشطة لتحسين التشخيص والعلاج في الرعاية الأولية، وهي تشمل تدقيقاً وطنياً للحسابات إلى جانب تثقيف الممارسين العاميين حول الصحة العقلية في الرعاية الأولية.

وبوسع المنظمات الطوعية أن تقوم بدور قيم في تقديم الخدمات ولا سيما الاستشارات والنصح للنساء اللائي يعانين من مشاكل في الصحة العقلية، وفي إبراز الشواغل الخاصة بالمرأة أمام سلطات الشراء. وفي كل عام تقدم وزارة الصحة إعانات للمنظمات الطوعية المعنية على وجه الخصوص بالصحة العقلية للمرأة. وهذا لدعم الحملات المحددة والمشاريع الخاصة.

## الخمور والمخدرات

### الخمور

احتمال الإفراط في شرب الخمر أقل لدى النساء منه لدى الرجال. بيد أن الأرقام الخاصة بعام ١٩٨٤ تشير إلى أن نسبة النساء اللائي يستهلكن أكثر من ١٤ وحدة في الأسبوع قد ارتفعت باطراد من ٩ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ١٤ في المائة في عام ١٩٩٦ مقابل ٢٧ في المائة من الرجال الذين يفرطون في الشرب. ونسبة النساء من الفئتين الاجتماعيتين الاقتصاديتين ١ و ٢ اللائي يشربن أكثر من المعدلات المعقولة أعلى منها بين الفئات الاجتماعية الاقتصادية الأخرى.

وتواصل الحكومة تقديم التمويل للخط الهاتفي الخاص بمساعدة المفرطين في الشرب، الذي يقدم المعلومات والمشورة والدعم للقلقين من شربهم أو شرب غيرهم. وتوحي الأرقام المتعلقة بالمتصلين بهذا الخط

أنه ذو قيمة خاصة للنساء. كما أن الحكومة تمويل نشر مواد، من خلال سلطة التربية الصحية، تروج لرسالة الشرب المعقول، وتصدر كتيباً يقدم المشورة للقائمين برعاية شخص يعاني من مشكلة الخمر.

### المخدرات

تشجع وزارة الصحة إنشاء مراكز محلية لمتعاطي المخدرات تقدم طائفة من الخدمات تبدأ من إزالة السموم من البدن وتقديم المشورة وتمتد إلى الرعاية اللاحقة وإعادة التأهيل. وتدل آخر البيانات المتاحة (إحصاءات إساءة استخدام العقاقير عن الأشهر الستة المنتهية في آذار/مارس ١٩٩٧) على أن ثلث عدد الأفراد الذين تقدموا إلى الوكالات (٢٥ ٩٢٥) كانوا نساء.

وفي آب/أغسطس ١٩٩٧ أصدرت وزارة الصحة توجيهات إلى السلطات الصحية وإدارات الخدمات الاجتماعية بشأن شراء العلاج الفعال وتوفير الرعاية لمتعاطي المخدرات. وفي هذا تسليم بأن المرأة ذات الأطفال الصغار قد تنشغل عن التماس المساعدة لحل مشاكل المخدرات بسبب صعوبة الوصول إلى هذه المساعدة والخوف من أن يؤخذ الأطفال إلى مراكز الرعاية.

وتهدف استراتيجية السنوات العشر الجديدة "معالجة مشكلة المخدرات لبناء بريطانيا أفضل حالاً" التي نشرت في نيسان/أبريل ١٩٩٨ إلى ما يلي:

"كفالة أن يجد جميع أصحاب المشاكل المتعلقة بالمخدرات - بغض النظر عن العمر أو الجنس أو العرق أو نوع المخدرات المسبب للمشكلة - سبيلاً سليماً إلى الدعم بالخدمات المناسبة - بما في ذلك الرعاية الأولية عند حاجتهم إليها، وتقديم خدمات دعم محددة للشباب والأقليات الإثنية والنساء وأطفالهن".

وتسلم المذكرات التوجيهية المقدمة مع الاستراتيجية بأن المرأة التي تتعاطى المخدرات تكون أكثر من الرجل احتمالاً لأن تستغل وأن تعيش في فقر وألا تجد الدعم الاجتماعي الكافي. والمرأة التي تتعاطى المخدرات وتتقدم للعلاج يكون نصيبها كبيراً من البطالة وقليلاً من الموارد المالية والمؤهلات والمهارات الوظيفية بالمقارنة بنصيب الرجل. كما تسلم الاستراتيجية بأن المرأة ذات الأطفال يمكن أن تقلق إزاء التماس المساعدة في مشاكل المخدرات، ومع ذلك فالخدمات المجتمعية موجودة في أماكن مناسبة لتلبية احتياجات المرأة حيث يسهل الوصول إليها وتكون غالباً على اتصال بالخدمات الصحية ولا سيما أثناء الحمل. ولذا فالفرص متاحة للتعرف على النساء الأكثر تعرضاً لهذا الخطر وللتدخل في وقت مبكر. وتنصح التوجيهات بأن الاستفادة القصوى من هذه الفرص قد تنطوي أساساً على العمل مع الخدمات الأخرى ذات الصلة كخدمات الصحة العقلية للأطفال والمراهقين، وعلى إصدار بيانات سياسة بشأن معايير السرية التي يمكن أن تكفل للأباء المتعاطين للمخدرات.

ويتولى منسق مكافحة المخدرات بالمملكة المتحدة، الذي يعمل من قلب الحكومة بمكتب رئاسة الوزراء، رصد تنفيذ وتطوير الاستراتيجية الجديدة لمكافحة المخدرات.

#### فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

كانت هناك ١٣٠٠ حالة إيدز في المملكة المتحدة في عام ١٩٩٧ ولكن انتشاره منخفض إذا قورن ببعض البلدان الأوروبية الأخرى. ففي فرنسا في عام ١٩٩٧ كانت حالات الإيدز مثلي ما في المملكة المتحدة تقريبا، وفي إيطاليا مثليها وفي اسبانيا أربعة أمثالها. وزاد عدد النساء اللاتي شخصن على أنهن مصابات بعدوى الفيروس في المملكة المتحدة في كل سنة تقريبا بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٧، رغم أن العدد يظل صغيرا نسبيا. وفي عام ١٩٩٧ كانت ٢٢ في المائة من حالات الإصابة بعدوى هذا الفيروس المبلغ عنها و ١٨ في المائة من حالات الإيدز المبلغ عنها، تحدث بين النساء.

#### ٥-١٢ الإبلاغ عن حالات الإيدز في الفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٧: العمر عند التشخيص ١٦ عاما أو أكثر

السنة	الذكور	الإناث	المجموع
١٩٩٤	١ ٥٣٣	١٨٣	١ ٧١٦
١٩٩٥	١ ٣١٣	٢١٢	١ ٥٢٥
١٩٩٦	١ ٥٥٣	٢٦٦	١ ٨١٩
١٩٩٧	١ ٠٨٢	٢٤٥	١ ٣٢٧

المصدر: دائرة مختبرات الصحة العامة.

#### ٦-١٢ الإبلاغ عن تشخيص حالات فيروس نقص المناعة البشرية ١٩٩٤ - ١٩٩٧ العمر عند التشخيص ١٦ عاما أو أكثر

السنة	الذكور	الإناث	الجنس غير معروفة	المجموع
١٩٩٤	١ ٨٦٨	٤٣٥	١	٢ ٣٠٤
١٩٩٥	٢ ٠٧٢	٥٢٢	-	٢ ٥٩٤
١٩٩٦	٢ ٢٣١	٥٦٣	٥	٢ ٧٩٩
١٩٩٧	١ ٩٥٢	٥٥٣	١١	٢ ٥١٦

المصدر: دائرة مختبرات الصحة العامة.

وقد هبط معدل انتشار الإيدز منذ استخدام العلاج المجمع الجديد الذي يطيل المدة بين العدوى وتشخيص الإيدز أو الوفاة. وهبط عدد البلاغات عن حالات الإيدز بنسبة ٨ في المائة في عام ١٩٩٧ عن السنة السابقة ولكن البلاغات عن حالات الذكور أظهرت هبوطا بما يزيد عن ٣٠ في المائة. وربما يرجع الفرق بين الجنسين بقدر كبير إلى أن عدوى متغايري الجنس لا تشخص عادة حتى الإصابة بالإيدز، وبذا لا تتاح للمرضى فرصة الاستفادة من العلاجات الجديدة.

واحتمال لجوء المغايرين من الرجال والنساء إلى الاختبار أقل من اللوطيين. وتدل مقارنة بيانات المراقبة من الاستقصاءات المجهولة غير المترابطة ومن المصادر الأخرى على أن أكثر من ٧٥ في المائة من حالات العدوى بين الحوامل لا تكتشف سريريا خلال فترة الحمل. ولهذا أهمية خاصة لأن التدخلات بغرض الحد من خطر انتقال الفيروس من الأم إلى الرضيع تتوقف على اكتشاف العدوى قبل الولادة. وقد أصبح انتقال العدوى من الأم إلى الطفل هو مسار العدوى الرئيسي للأطفال في المملكة المتحدة، ويولد سنويا نحو ٥٠ طفل بعدوى الفيروس. ومعظم هذه الولادات في لندن الكبرى والفئة الإثنية الأفريقية السوداء، مما يعكس تأثير الوباء المنتشر في أفريقيا جنوب الصحراء على المملكة المتحدة. والحكومة ملتزمة بالحد من عدد الأطفال المولودين في المملكة المتحدة بعدوى هذا الفيروس، وتعد الآن مبادرات لتحسين الاستجابة لاختبار الفيروس قبل الولادة في المناطق التي يزداد فيها معدل الانتشار. وعلى سبيل المثال، فقد أصدرت وزارة الصحة نشرة للحوامل لمساعدتهن على التوصل إلى قرارات واعية بشأن الاختبار لفيروس نقص المناعة البشرية، ووزعتها على جميع عيادات ما قبل الولادة في لندن الكبرى مع نشرة معلومات للقابلات.

وخصصت الحكومة ٥٠٠ ٠٠٠ جنيه على مدى العامين ١٩٩٧/١٩٩٨ و ١٩٩٨/١٩٩٩ لوضع برنامج صحي وطني جديد لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز للمجتمعات الأفريقية في انكلترا. وسيشمل هذا العمل قضايا الوقاية الأولية والثانوية واحتياجات الرجال والنساء والشباب. وقد حصلت بعض فئات المجتمعات الأفريقية بالفعل على تمويل لتنفيذ سلسلة من المشاريع على المدى القصير ولكن معظم المال مخصص لإعداد نهج للعمل أكثر استراتيجية وسوف تستهل أول نتائج للعمل الاستراتيجي في أوائل عام ١٩٩٩ وتشمل أعمال الإعلام المستهدفة والموارد الموجهة إلى المجتمعات الأفريقية.

وأقامت بعض مستشفيات الخدمات الصحية الوطنية عيادات للأسرة للمصابين بالعدوى من النساء أو الأسر ذات الأطفال حتى تتمكن الأسر من تلقي العلاج معا.

وأصبح التثقيف الصحي الذي يجب أن يشمل التدريس عن الفيروس والإيدز والأمراض الأخرى التي تنتقل بالاتصال الجنسي، إلزاميا في جميع المدارس الثانوية القائمة. وهو اختياري في المدارس الابتدائية. وقد أبرزت وثيقة النهوض بالصحة في مجال فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز الصادرة عن وزارة الصحة بالمملكة المتحدة في عام ١٩٩٥ بعنوان "استراتيجية متطورة" أن هناك قضايا معينة تثار بالنسبة للمرأة التي قد يكون لها شريك ذكر في الجنس من فئة المعرضين بشدة لخطر الإصابة. والفئات المعرضة لذلك تشمل اللوطى والخنشى

ومستعمل الحقن بالمخدرات والمسافر إلى بلدان معرضة بشدة لهذا الخطر أو من له صلة (وهي حاليا بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى).

وذكرت استراتيجية متطورة أنه "يجب القيام بأعمال أخرى لترسيخ كيفية الوصول إلى النساء المعرضات بصورة مباشرة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية إما لأنهن قادمات من منطقة سكانية موبوءة وإما لأن شركاءهن قد عرضوا أنفسهم للإصابة". واتفق على أن "نساء كثيرات يمكن أن يستهدفن عن طريق الرسائل الصحية المتعلقة بالجنس عامة والتي تتناول شواغلهن المباشرة". ويولي الاهتمام لكفالة معاملة المرأة على قدم المساواة بالنسبة لهذا الفيروس في اسكتلندا، وخاصة في السنوات الخمس عشرة الأخيرة فقد أصبحت العدوى الجديدة بالفيروس بين النساء تمثل ٢٠ في المائة كحد أدنى، وفي بعض السنوات ترتفع إلى ٢٨ في المائة من مجموع حالات العدوى بالفيروس.

#### الاختبار للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية قبل الولادة

أولى فريق الخبراء الاستشاري المعني بالإيدز، الذي يقدم مشورته لوزارات الصحة بالمملكة المتحدة، اهتماما كاملا وحريصا للاختبارات للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية قبل الولادة، ومزايا هذا الاختبار للأمهات المصابات بالعدوى ولأطفالهن الرضع، للتشخيص المبكر. وهناك نشرة للأمهات تقدم كل الحقائق المتعلقة بالاختبار قبل الولادة، على أساس مشورة فريق الخبراء، أصدرتها وزارة الصحة بعد أن أدرجت فيها التعليقات الواردة من رائد في التقبل.

#### تخلخل العظام

في حزيران/يونيه ١٩٩٨، استهلكت الحكومة استراتيجية لتخلخل العظام. وتخلخل العظام مرض يسبب ترقق العظام وقلة كثافتها مما يؤدي إلى زيادة خطر تكسر العظام وآلام الظهر وفقد الوزن وتقوس العمود الفقري. ونتج عنه نحو ٦٠ ٠٠٠ حالة كسر بالورك سنويا في المملكة المتحدة و ٩٠ في المائة منها لأناس فوق سن الخمسين، و ٨٠ في المائة منها بين النساء. وتشخص أيضا نحو ٤٠ ٠٠٠ حالة سريرية لكسور كل عام نتيجة لتخلخل العظام. ومن المعرضين بشدة لتخلخل العظام المسنون المصابون بكسور بسيطة، والأشخاص الذين يعالجون بالكورتيكو/ستيرويد، والنساء اللائي بلغن سن اليأس مبكرا أو استؤصلت الرحم لديهن واللائي في أسرهن تاريخ لكسور الورك.

وقد أعدت الكلية الملكية للأطباء بالاشتراك مع الكليات الملكية لأطباء التوليد وأمراض النساء وكليات الجراحين، مبادئ توجيهية سريرية أطلق عليها اسم "استراتيجيات درء وعلاج تخلخل العظام". ومن المقرر أن تنشر هذه المبادئ التوجيهية في أوائل عام ١٩٩٩. ومن هذه المبادئ أعد دليل مرجعي سريع للرعاية الأولية ودليل الكترولوني مضيء يلخصان توصيات التقرير. وقوبلت الأدلة المرجعية السريعة بالترحيب من كليات الأطباء الملكية ومن الممارسين العاميين.

وقد فرغت اللجنة المعنية بالجوانب الطبية في سياسة التغذية بالطعام مؤخرا من تقريرها عن التغذية وصحة العظام. وحدد التقرير أن هناك فئات معينة حالة فيتامين دال في غذائها غير مرضية. ويرى الخبراء أن من المعقول افتراض أن زيادة فيتامين دال والكالسيوم تساعد في توقي كسور العظام بين المسنين ضعاف العظام.

ونشر تقرير اللجنة، وأصدرت سلطة التعليم الصحي صحيفة وقائع بعنوان "التغذية وصحة العظام" لخصت فيها توصيات التقرير ووزعت على الأفراد.

وعلاوة على هذا، تم تجميع صحيفة عمل صحية محلية عن توقي الحوادث التي تنجم عن تخلخل العظام بما يتمشى مع هدفنا المعلن في "أمتنا الأوفر صحة" لخفض معدل الحوادث. وتبين صحيفة الوقائع ما يمكن عمله على الصعيد الوطنية والمحلي وعلى صعيد الأفراد للحد من عدد الحوادث الناجمة عن تخلخل العظام. وصحيفة الوقائع مصدر للأفكار كي تستخدمه السلطات الصحية عند تخطيطها للعمل لمكافحة تخلخل العظام في مناطقها.

#### أنيميا الخلايا المنجلية

هذه واحدة من قضايا الصحة العامة تؤثر بوجه خاص على المرأة الأفريقية الكاريبية أكثر من الرجل. وقد استحدثت وزارة الصحة بطاقة وطنية للأمراض المتصلة بالهيموغلوبين (بثلاثة أشكال) في عام ١٩٨٨. وتعطي هذه البطاقات لمن فحصهم طبيهم لأنيميا الخلايا المنجلية والبيتاتلاسيما وتوضح نتيجة الاختبار. ومن بين توصيات اللجنة الاستشارية الطبية الدائمة في تقريرها أنه ينبغي تحسين بطاقة الأمراض المتصلة بالهيموغلوبين وأن تكون هناك بطاقة واحدة مميزة يحملها المريض تتعلق بجميع الأمراض المتصلة بالهيموغلوبين. وأنشأت وزارة الصحة فرقة عاملة لاستعراض البطاقة وانتقلت بعد ذلك إلى التشاور بشأن المحتوى والشكل المنقحين الممكنين. وسوف تستخدم البطاقة الجديدة في ربيع عام ١٩٩٩.

وقام برنامج تقييم التكنولوجيا الصحية الذي تنفذه الخدمات الصحية الوطنية، بتمويل استعراضين للفحص الجموعي للأمراض المتصلة بالهيموغلوبين - استعراض منهجي في مستشفى ميدلسكس المركزي التابع لائتمان الخدمات الصحية الوطنية، واستعراض وتحليل اقتصادي بمعهد صحة الطفل. والتقارير التي وردت منهما في عام ١٩٩٨ سوف تدرسها اللجنة الوطنية للفحوص الجموعية التي يرأسها كبير المسؤولين الطبيين.

وقامت وزارة الصحة بتمويل عدد من المنظمات لتنفيذ مشاريع لتحسين المعلومات المقدمة إلى مجتمعات الأقليات الإثنية والمهنيين الصحيين. ويشمل هذا جمعية الخلايا المنجلية التي أنتجت شريط فيديو وكتيبا للأطفال عن مرض الخلايا المنجلية. وهما يوفران معلومات عن أنيميا الخلايا المنجلية ويدحضان الخرافات والأحقاد ويزودان الأطفال الذين لديهم اضطرابات الثقة اللازمة لرعاية أنفسهم. وتدرس وزارة الصحة في الوقت الراهن النطاق الممكن لبرنامج وطني للتهوض بالصحة بالنسبة لأمراض الهيموغلوبين بناء على تقرير اللجنة الاستشارية الطبية الدائمة.

وتتلقى جمعية الخلايا المنجلية منحا من وزارة الصحة لتغطية تكاليفها الإدارية الأساسية، منذ عام ١٩٨٤. وهي تتلقى حاليا منحة لمدة ثلاث سنوات قدرها ٢٨٠٠٠ جنيه سنويا، ومنحة مشاريع لمدة ثلاث سنوات تغطي الفترة حتى عام ٢٠٠١ اعتمدت لتغطية تكاليف مسؤول تثقيف/إعلام صحي.

#### ويلز

أوضح الكتاب الأبيض الصادر عن الخدمات الصحية الوطنية "ويلز تضع المرضى في المقدمة" في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ استراتيجية الحكومة للخدمات الصحية الوطنية في ويلز قبل إنشاء الجمعية الوطنية. وتتوق الحكومة إلى كفاءة أن تيسر لجميع المرضى فرصة عادلة للحصول على خدمات الرعاية الصحية، وإلى أن تكون جودة الرعاية التي تقدمها الخدمات الصحية الوطنية على أعلى مستوى. ويقترح الكتاب الأبيض عددا من المبادرات لتحسين المساواة في الحصول على الخدمات وتحسين جودة الرعاية، بما في ذلك وضع أطر للخدمات الوطنية بالنسبة للأمراض الرئيسية وألويات الخدمة.

وبعد نشر الكتاب الأخضر عن الصحة العامة في أيار/مايو ١٩٩٨ والاستجابة الهائلة للمشاورة استهل "الإطار الاستراتيجي للصحة العامة في ويلز" في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. ويسلم الإطار الاستراتيجي بأن كل نشاط المجتمع يؤثر بشكل أو بآخر على الصحة العامة ويستدعي إقامة تحالفات داخل المجتمعات المحلية للعمل نحو تحسين الصحة. وتوفر الوثيقة إطارا لتنمية الصحة العامة.

#### تنظيم الأسرة والصحة الجنسية

تقوم مؤسسة النهوض بالصحة في ويلز، بالاشتراك مع رابطة تنظيم الأسرة والخدمات الاجتماعية والترابوية والخدمات الصحية الوطنية بوضع استراتيجية للصحة الجنسية لويلز للتشاور بشأنها خلال عام ١٩٩٩. وستشمل الاستراتيجية شبكة على مستوى ويلز لموانع الحمل والخدمات الاستشارية في مجال الصحة الجنسية تتيح ما يلي:

- تلبية احتياجات الشباب؛
- تكفل توعية المرأة بموانع الحمل اللاحقة للجماع؛
- تكفل توافر موانع لحمل اللاحقة للجماع أمام الجميع في خلال ٧٢ ساعة من التعرض لخطر الحمل؛
- تقدم المشورة بشأن الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وعلاج هذه الأمراض؛
- توفر إطار سياسة مشتركة متفقا عليه يشمل الصحة والتربية والتنظيمات المهنية؛



- تعتمد على دعم الأفراد والجماعات المهنية والهيئات الطوعية.

#### خدمات الأمومة

ترد سياسة خدمات الأمومة في ويلز في بروتوكول الاستثمار في الصحة الذي يطلق عليه اسم "صحة الأمومة والطفل المبكر" (١٩٩١)، وقد حددت سلسلة من الأهداف الرئيسية وأكدت على أهمية الاختيار الواعي والتنظيم المتاحين للمرأة. وجرى تعزيز للبروتوكول في عام ١٩٩٨ في أول منشور في سلسلة "منشورات الأدلة الصحية". والغرض من المنشورات هو أن تكون معالم لأفضل الأدلة الجارية عبر مجموعة كبيرة من أنواع الأدلة والمجالات الموضوعية، وأن تمثل موجزا منهجيا للأدلة من خلال بحث أدبي رسمي.

#### الرضاعة الطبيعية

من المقرر أن يجري وضع استراتيجية لزيادة استهلاك واستمرار الرضاعة الطبيعية في ويلز.

#### الإجهاض

٧-١٢ عدد حالات الإجهاض: المقيمات في ويلز، ١٩٩٤ إلى ١٩٩٧ حسب نوع المكان الذي يجري فيه الإجهاض

١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	
٤ ٢٥٤	٤ ٥٧٢	٤ ٤٥٢	٤ ٥٧٥	خدمات الصحة الوطنية
٢ ١٨٠	١ ٦٠٦	٤١٩	٢١٨	وكالة خدمات الصحة الوطنية <sup>(١)</sup>
٩٥٤	١ ١٠٩	١ ٥٧١	١ ٩٨٢	غير خدمات الصحة الوطنية
٧ ٣٣٨	٧ ٢٨٧	٦ ٤٤٢	٦ ٧٧٥	المجموع

المصدر: مكتب الإحصاءات الوطنية.

(أ) تمثل هذه الأرقام العمليات التي تجرى في قطاع الوكالة على مرضى الخدمات الصحية الوطنية.

#### أمراض القلب

أمراض القلب في ويلز هي أكثر أسباب الوفاة شيوعا بين الرجال والنساء. بيد أن معدل وفيات النساء يقل بنسبة ٢٠ في المائة عنه في الرجال. ورغم هذا فنسبة النساء اللاتي يبلغن عن علاجهن من فرط ضغط الدم تزيد بمقدار ٢٥ في المائة عن الرجال. ولا يبلغ من النساء عن العلاج من النوبات القلبية إلا نصف عدد الرجال. وسوف يؤثر تنفيذ إطار الخدمات الوطنية لداء القلب الإكليلي على كامل رعاية هذه الحالة في المستقبل حيث يشدد على الوقاية واكتشاف الداء وعلاجه وإعادة التأهيل منه.

سرطان الثدي

أُنشئت مؤسسة فحص الثدي في ويلز في عام ١٩٨٨ للاضطلاع بالعنصر المتعلق بويلز من برنامج الفحص الجموعي للثدي الذي تنفذه الخدمات الصحية الوطنية. والمؤسسة تهدف إلى الحد بحلول عام ٢٠٠٢ بنسبة ٢٥ في المائة من الوفيات الناجمة عن سرطان الثدي شأنها شأن بقية تلك البرامج تدعو النساء اللاتي أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ عاما للفحص مرة كل ٣ سنوات ومن تزيد سنهن عن ٦٤ عاما، عند الطلب. وفي الفترة ١٩٩٦ - ١٩٩٧ (آخر سنة توافرت عنها أرقام) فحصت مؤسسة فحص الثدي في ويلز ٩٣٤ ٦١ امرأة بمعدل استجابة ٧٨ في المائة. ومنحت المؤسسة براءة في عام ١٩٩٥ وأعيد تأكيدها في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩.

الفحص الجموعي لسرطان عنق الرحم

يجري الآن إعداد إطار للخدمات الوطنية من أجل برنامج الفحص الجموعي لسرطان عنق الرحم في ويلز، حتى يتسنى تنفيذه اعتبارا من نيسان/أبريل ١٩٩٩. وسيكفل هذا الإطار حصول جميع النساء على خدمة عالية الجودة تعمل وفق المعايير الوطنية المنشورة وتراقب ويقوم ناتجها. ويكفل الإطار أيضا أن تكون هناك نقطة واحدة للمساءلة وإدارة الأداة.

الصحة العقلية

معظم الاضطرابات العقلية تشيع بين النساء أكثر من شيوعها بين الرجال، وإن بدا هذا أكثر صلة بالعوامل البيئية منه بالعوامل البيولوجية. وتستفيد النساء، شأنها شأن الرجال، من مزايا مبادرات الحكومة الرامية إلى وضع إطار للخدمات الوطنية بالنسبة لخدمات الصحة العقلية. وسوف تصدر الحكومة معلومات واضحة ليتسنى تقديم الخدمات بمزيد من التساوق وبمستويات أعلى. وتسير استراتيجيات الصحة العقلية بالتوازي مع إطار الخدمات الوطنية وتشمل المواضيع الأساسية لتحسين الخدمات وتحسين السلامة وإشراك المرضى ومستعملي الخدمات والقائمين بالرعاية. وهذه الفئة الأخيرة تشمل بطبيعة الحال نسبة مرتفعة للغاية من النساء.

الفحص الجموعي لالتهاب الكبد باء

ثمة خطط للنهوض بالفحص الجموعي الشامل لالتهاب الكبد باء لدى الأمهات في ويلز بحلول ١ نيسان/أبريل ١٩٩٩. ويقوم فريق متعدد التخصصات بدراسة تفاصيل هذا البرنامج والمتابعة اللاحقة للولدان والأسرة، وبرنامج الإرشاد والتمنيع. وتعد الآن إرشادات للسلطات الصحية بشأن أفضل الممارسات ونشرة إرشادية للنساء وأسرهن.

أيرلندا الشماليةالإصلاحات الأخيرة في المجال الصحي

نشرت الاستراتيجية الإقليمية لأيرلندا الشمالية المعنونة "الصحة والرفاه: إلى قلب الألفية الجديدة" في عام ١٩٩٦ وبدأ نفاذها اعتبارا من نيسان/أبريل ١٩٩٧. وهي تتضمن غايات وأهدافا مفصلة تحدد اتجاه الخدمات الصحية والاجتماعية والخدمات الأخرى الرامية إلى تحسين الصحة والرفاه على مدى الفترة ١٩٩٧ - ٢٠٠٢.

ورافقتها في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ الاستراتيجية "إلى قلب عام ٢٠٠٠" التي تحدد رؤية الحكومة لتحسين الصحة والرفاه في أيرلندا الشمالية. وهي تؤكد الغايات والأهداف المبينة في الاستراتيجية الإقليمية.

#### مؤشرات صحة المرأة

إن العمر المتوقع عند الميلاد في أيرلندا الشمالية، كما في بقية المملكة المتحدة، أكبر بالنسبة للنساء منه بالنسبة للرجال، مع توقع أن تعيش المرأة حتى ٧٩ عاماً. وفيما بين ١٩٩١ و ١٩٩٦ ارتفع مجموع عدد وفيات الإناث في أيرلندا الشمالية ارتفاعاً طفيفاً بمعدل ٣ في المائة وهبطت وفيات الذكور بقرابة ٢ في المائة. والسبب الرئيسي الوحيد للوفاة في أيرلندا الشمالية هو داء القلب الذي ذهب بنسبة ٢٥ في المائة من الوفيات في عام ١٩٩٦، يليه السرطانات بنسبة ٢٤ في المائة. وعوامل الخطر الشائعة بالنسبة للأمراض الرئيسية هي التدخين وقلة النشاط الجسماني وسوء التغذية.

#### تنظيم الأسرة وقضايا تنظيم الأسرة

من المهم أن ييسر للمرأة الحصول على المشورة والمعلومات بشأن خدمات الصحة الجنسية وموانع الحمل. وتمت في أيرلندا الشمالية في الفترة ١٩٩٧/١٩٩٨ نحو ٨٠ ٠٠٠ زيارة إلى عيادات تنظيم الأسرة.

وفي أيرلندا الشمالية تسلم "الاستراتيجية الإقليمية للصحة والرفاه الاجتماعي ١٩٩٧ - ٢٠٠٢" بأهمية تأمين تيسير حصول المرأة على المشورة والمعلومات بشأن مسائل الصحة الجنسية وموانع الحمل. وقد تم بلوغ الأهداف الاستراتيجية للفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٧ بشأن تخفيضات مواليد المراهقين تخفيضاً كبيراً (١ ٦٤٧ ولادة في عام ١٩٩٧ مقابل رقم خط الأساس وهو ١ ٩٣٩). ومع هذا تظل ولادات الأمهات المراهقات مصدر قلق. وتحدد الاستراتيجية الإقليمية الحالية تصرفاً جديداً هو أنه بحلول عام ٢٠٠٢ ينبغي أن يحدث هبوط آخر في عدد الولادات غير المخطط لها للأمهات دون سن ٢٠ بحيث ينخفض العدد الكلي لولادات المراهقات بنسبة ١٠ في المائة. ويجري الآن إعداد مبادرات لبلوغ هذا الهدف تشمل دعم خدمات نصح وتثقيف القطاع الطوعي بشأن موانع الحمل للشباب، وتطوير المواد الإرشادية للتربية الجنسية للمدارس الابتدائية واللاحقة للابتدائية.

#### الرضاعة الطبيعية

في الوقت الذي تبين من استقصاء تغذية الرضع في عام ١٩٩٥ حدوث زيادة مشجعة في معدلات الرضاعة الطبيعية في أيرلندا الشمالية. تظل المعدلات متخلفة عن بقية أنحاء المملكة المتحدة. ففي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ أنشأت وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية فريقاً يعني باستراتيجية الرضاعة الطبيعية في أيرلندا الشمالية. ويعمل الفريق بمثابة مركز اتصال للدراية المتعلقة بالنهوض بالرضاعة الطبيعية وبوضع إطار تنسيق لدعم كل من يشترك في الجهود المبذولة لزيادة معدلات الرضاعة الطبيعية في أيرلندا الشمالية.

وتتضمن الاستراتيجية الإقليمية لأيرلندا الشمالية أهدافاً لتحسين معدلات الرضاعة الطبيعية على النحو

التالي:

- ينبغي أن تزداد بحلول عام ٢٠٠٢ نسبة الأمهات اللاتي يرضعن رضاعة طبيعية خلال اليومين أو الأيام الثلاثة التالية للولادة بنسبة ٥٠ في المائة؛
- وأن تزداد بحلول عام ٢٠٠٢ نسبة الأمهات اللاتي يرضعن رضاعة طبيعية وعمر الطفل ٦ أسابيع بنسبة ٣٥ في المائة.

#### داء القلب

لقد أحرز بعض التقدم على مدى السنوات الخمس ١٩٩٦ - ١٩٩١ في خفض عدد الولادات المبتسرة نتيجة لداء القلب في أيرلندا الشمالية. ومع هذا يظل الوضع من أسوأ الأوضاع في العالم.

وتشمل المبادرات الأخيرة الرامية إلى التصدي لبعض عوامل الخطر التي ينجم عنها داء القلب، تشكيل فريق عامل مشترك بين الوكالات لوضع استراتيجية للأغذية والتغذية لأيرلندا الشمالية، وفريق عامل مشترك بين الوكالات لوضع استراتيجية للنشاط البدني، بغية استكشاف أفضل الطرق للتشجيع على النشاط البدني.

#### سرطان الثدي

سرطان الثدي هو أكثر أشكال السرطان شيوعاً بين النساء في أيرلندا الشمالية حيث تحدث أكثر من ١٠٠ حالة وفاة كل عام من الفئة العمرية ٥٠ - ٦٤. وتتضمن الاستراتيجية الإقليمية هدف تقليل الوفيات بسبب سرطان الثدي في النساء من الفئة العمرية ٥٠ - ٦٩ بنسبة لا تقل عن ٢٥ في المائة بحلول عام ٢٠٠٢. والمعدل الكلي للاستجابة للفحص الجموعي في أيرلندا الشمالية هو ٧٠ في المائة تقريباً؛ أي أقل من المعدل للمملكة المتحدة ككل (٧٣ في المائة) رغم أنه يتبين من آخر الأرقام المتاحة أن ٧١ في المائة من النساء من الفئة العمرية ٥٠ - ٦٤ اللاتي دعين للفحص بتصوير الثدي في الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧ قبلن الدعوة.

وفي آذار/مارس ١٩٩٧ قامت وكالة النهوض بالصحة في أيرلندا الشمالية، بالاشتراك مع مجالس الخدمات الصحية والاجتماعية بحملة إعلانية كبيرة مصممة لزيادة الاستجابة للفحص الجموعي للثدي. كما أن وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية اشتركت مع مؤسسة شواغل العمر في حملة إعلانية ترمي إلى إذكاء الوعي بين كبيرات السن المعرضات لمخاطر سرطان الثدي.

#### الفحص الجموعي لسرطان عنق الرحم

تتضمن الاستراتيجية الإقليمية هدف الحد من انتشار سرطان الرحم التوسعي بنسبة لا تقل عن ٢٠ في المائة في النساء من عمر ٢٠ عاماً فما فوق. فهناك قرابة ٤٠ امرأة يتوفين في كل عام في أيرلندا الشمالية بسبب سرطان عنق الرحم. وتدعى النساء من الفئة العمرية ٢٠ - ٦٥ للفحص كل ٥ سنوات. والتقدم المحرز لبلوغ أهداف الاستجابة تقدم مشجع، حيث حقق ٩٥ في المائة من الممارسين العاميين الهدف الأدنى و ٥٣ في المائة الهدف الأعلى، في عام ١٩٩٦. وأنشئ فريق عامل في عام ١٩٩٦ لاستعراض سير برنامج الفحص الجموعي

لسرطان عنق الرحم بغية النظر في ضرورة التحسينات واستكشاف كيفية تنفيذها. و صدر في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ تقرير الفريق العامل والإرشادات الجديدة الرامية إلى تحسين سير البرنامج.

### التدخين

تدخين التبغ هو المسؤول عن قرابة ٣٠٠٠ حالة وفاة سنويا في أيرلندا الشمالية. ولئن كان قد حدث هبوط بمقدار الربع تقريبا في عدد الذكور البالغين الذين يدخنون خلال الأعوام العشرين الماضية فلم يهبط مستوى التدخين بين الشابات في الأعوام العشرة الماضية.

وتحدد الاستراتيجية الإقليمية الحالية الأطفال والشباب والنساء باعتبارهم فئات أولوية العمل للحد من انتشار التدخين. وهي تحدد هدفا هو أن ترتفع بحلول عام ٢٠٠٢ نسبة البالغين الذين تزيد أعمارهم عن ١٦ عاما ممن لا يدخنون، من ٧٢ في المائة إلى ٧٤ في المائة، والذين هم من الفئة العمرية ١١ - ١٥ الذين لا يدخنون السجائر، من ٨٢ في المائة إلى ٨٥ في المائة. أما الهدف لاستراتيجية ١٩٩٢ - ١٩٩٧ فهو ٧٥ في المائة من السكان بين ١٢ و ٦٤ عاما الذين لا يدخنون، مقابل خط الأساس ٦٨ في المائة (١٩٩٨). وكانت النسبة المئوية بحلول عام ١٩٩٧ هي ٧٢ في المائة.

وفي عام ١٩٩٦ صدر تقرير عن مشروع مدته عامان بعنوان "الإقلاع بالنسبة لي: المرأة وسيء الحظ والتدخين". وهذا المشروع الذي كان يدار مشاركة مع وكالة النهوض بالصحة لأيرلندا الشمالية ووكالة الموارد التنموية النسائية توصل إلى ضرورة رفع مستويات أعمال تنمية المجتمع المركزة مع المرأة في القضايا الصحية. واختير نهج مرتكز على المرأة لإقلاع عن التدخين. وتشكل المواد التي استخدمت جزءا من التقرير الذي جرى توزيعه على مجموعة كبيرة من المهنيين المحليين وعلى الزملاء على المستويين الوطني والدولي. وبدئ بخطط لتنظيم التدريب على استخدام هذه المواد.

وتشارك وكالة النهوض بالصحة في أيرلندا الشمالية في حملات سنوية تهدف إلى الحد من التدخين في إطار يوم الإقلاع عن التدخين.

وفي عام ١٩٩٨ أعادت وكالة النهوض بالصحة في أيرلندا الشمالية أجزاء من حملتها الأصلية رفيعة المستوى للإعلان التلفزيوني بشأن قضية تدخين المراهقين. وكانت الفئة المستهدفة هي الشباب (وخاصة الفتيات) في الفئة العمرية ١١ - ١٤. ويتبين من تقييم للحملة الأصلية في عام ١٩٩٦ أن الإعلانات تركت أثرا هاما على الفئة المستهدفة.

### الخمور

نسبة الإقلاع عن شرب الخمر في أيرلندا الشمالية أكبر منها في بقية أنحاء المملكة المتحدة وإن كان مما يخفف هذا الأمر تجاوز الرجال والنساء للحدود المعقولة الموصى بها لشرب الخمر. ففي الفترة ١٩٩٢ - ١٩٩٧

كان هدف الاستراتيجية الإقليمية لأيرلندا الشمالية هو الحد من نسبة تجاوز الناس في الفئة العمرية ١٢ - ٦٤ لحد الشرب المعقول إلى ٢٥ في المائة للذكور و ٧ في المائة للإناث. أما الأرقام في عام ١٩٩٧ فكانت ٢١ في المائة للذكور و ٧ للإناث مقابل أرقام الأساس في عام ١٩٨٨ وهي ١٦ في المائة للذكور و ٥ في المائة للإناث. وتسلم الاستراتيجية الإقليمية الحالية بأن أعداد شاربي الخمر، وخاصة من الشابات، آخذة في التزايد وتقتضي إعادة النظر في الاستراتيجية الإقليمية للخمور المطبقة حالياً.

#### حامض الفوليك

في أيرلندا الشمالية أعلى معدل لحدوث عيوب في الأنبوب العصبي في المملكة المتحدة. وزيادة حامض الفوليك/الضولات قبل الحمل وخلال الأشهر الأثني عشر الأولى من الحمل تقلل خطر عيوب الأنبوب العصبي من قبيل تشقق النخاع و Spina bifida و anencepholy و encephalocoele. وشاركت وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية في حملة توعية بحامض الفوليك على مستوى المملكة المتحدة في عام ١٩٩٦. وكلفت الوزارة أيضاً وكالة النهوض بالصحة في أيرلندا الشمالية بإجراء حملة إعلامية عامة لإذكاء الوعي والمعرفة بحامض الفوليك. وبدأت الحملة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨.

#### المنشورات

نشرت وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية منشورا بعنوان "نساء بصحة جيدة - أكثر من ٣٥ نبذة عن الصحة" في عام ١٩٩٦. ويوضح هذا المنشور بعض الخطوات البسيطة التي يمكن للمرأة أن تتخذها لتشعر بالصحة وتبقى بصحة جيدة. كما نشرت الوزارة منشورا بعنوان "المسائل المتعلقة بصحة المرأة" في عام ١٩٩٣. ووزع منه في البداية ٧٥ ٠٠٠ نسخة ولا يزال المنشور متوافرا.

وفي عام ١٩٩٧ نشرت وكالة النهوض بالصحة في أيرلندا الشمالية ووزعت ١٠٠ ٠٠٠ نسخة من طبعة جديدة من النشرة "وأنت حامل".

#### اسكتلندا

نشرت الحكومة في شباط/فبراير ١٩٩٨ كتابها الأخضر "العمل معا من أجل اسكتلندا أو فر صحة". وحدد الكتاب مقترحات بنهج منسق مشترك بين القطاعات إزاء تحسين الصحة لا يركز على الظروف المعيشية من قبيل البطالة والفقر التي تسهم في سوء الصحة فحسب، بل وعلى تحسين أساليب المعيشة والتصدي للمواضيع الصحية ذات الأولوية كداء القلب الإكليلي والذبحة والسرطان والصحة العقلية والحوادث وحمل المراهقات. وكانت أغلبية الردود على ورقة المشاورة قد أيدت هذا النهج، وسوف تفيد الردود في إعداد الكتاب الأبيض المتوقع صدوره في أوائل عام ١٩٩٩.

وفي عام ١٩٩٦ نشر كتيب "الطعام للصحة: خطة عمل لنظام الغذاء في اسكتلندا". وهو يتضمن ٧١ توصية للعمل الذي يستطيع كل شخص له تأثير على نظام الغذاء الاسكتلندي القيام به طوعا - ابتداء من منتجي الأغذية

الأولية ومصنعيها وحتى الخدمات الصحية الوطنية والمدارس ومنتعدي التغذية والحكومة ووسائل الإعلام والمستهلكين أنفسهم، من أجل تحسين نظام الغذاء، ومن ثم بلوغ الأهداف الغذائية المحددة لعام ٢٠٠٥. ويبرز الكتيب الدور المحوري للمرأة في الحركة الرامية إلى تحسين النظام الغذائي في اسكتلندا.

ونشر الاستقصاء الصحي الاسكتلندي لعام ١٩٩٥ في عام ١٩٩٧ وهو يقدم لأول مرة بيانات موثوقة وأساسية تشمل المجالات الرئيسية لصحة الرجل والمرأة في اسكتلندا من الفئة العمرية ١٦ - ٦٤ والظروف وأساليب السلوك الحياتية التي تسهم فيها. ويبين أن النساء أكثر من الرجال بين من شخّصت حالاتهم بأنها اضطرابات قلبية وعائية ومن يعانون من اللهثان وفرط ضغط الدم والسمنة. وسوف تستخدم الاستقصاءات المقبلة التي ستنشر كل ثلاث سنوات، في الكشف عن التغيرات الصحية في اسكتلندا وبالتالي قياس فعالية السياسات الصحية الحكومية.

والمجالس الصحية في اسكتلندا هي التي تقدر احتياجات سكانها وتقدم لهم الخدمات وفق احتياجاتهم. ولا يقتصر هذا على المرأة وإنما يطبق أيضا في جميع قطاعات السكان المحليين. وتشكل الإرشادات المتعلقة بالأولويات والتخطيط للخدمات الصحية الوطنية في اسكتلندا للفترة ١٩٩٩/٢٠٠٢، والتي بلغت إلى الدائرة الصحية في آب/أغسطس ١٩٩٨، سياق السياسة الشاملة لتخطيط وتقديم الخدمات الصحية، وتركز الخدمات الصحية الوطنية في اسكتلندا على أهم الأولويات الوطنية. والأولويات الثلاث السريية للخدمات الصحية الوطنية في اسكتلندا هي الصحة العقلية، وداء القلب الإكليلي والذبحة، والسرطان.

#### مؤشرات صحة المرأة

إن السبب الرئيسي الوحيد للوفيات المسؤول عن أكثر من ربع الوفيات في اسكتلندا في عام ١٩٩٦، هو داء القلب كما هو الحال في بقية أنحاء المملكة. وكانت السرطانات مسؤولة عن حالة وفاة من كل أربع حالات في عام ١٩٩٦.

ويزيد معدل الوفيات بسبب السرطان وداء القلب والحوادث في اسكتلندا عن بقية أنحاء المملكة المتحدة. وحدد المنشور "تحد لنا جميعا" داء القلب الإكليلي والسرطان وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والحوادث وصحة الفم والأسنان باعتبارها مجالات الأولوية التي ينبغي أن يتركز عليها العمل من أجل تحسين الصحة في اسكتلندا.

٨-١٢ أسباب مختارة للوفيات في اسكتلندا حسب الجنس في عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٦

١٩٩٦	١٩٩٢	١٩٩٦	١٩٩٢	
النسبة المئوية من جميع وفيات الذكور	النسبة المئوية من جميع وفيات الذكور	النسبة المئوية من جميع وفيات الإناث	النسبة المئوية من جميع وفيات الإناث	
٣٢	٣٤	٢٨	٣٠	داء القلب الإكليلي

١٩٩٦	١٩٩٢	١٩٩٦	١٩٩٢	
النسبة المئوية من جميع وفيات الذكور	النسبة المئوية من جميع وفيات الذكور	النسبة المئوية من جميع وفيات الإناث	النسبة المئوية من جميع وفيات الإناث	
٩	١٠	١٤	١٦	السكتة الدماغية
-	-	٤	٤	سرطان الثدي
-	-	٠,٤	١	سرطان عنق الرحم
٨	٩	٥	٥	سرطان الرئة
٠,٢	٠,٢	٠,٢	٠,٢	الورم الميلانومي الخبيث
٠,١	٠,١	٠,١	٠,١	سرطانات جلدية أخرى
٣	٣	٢,٠	٢	الحوادث
٢	١	٠,٥	٠,٥	الانتحار

المصدر: مكتب الإحصاءات الوطنية.

ويرتفع في اسكتلندا معدل الوفيات الناجمة عن السرطان والنوبات القلبية والحوادث. وبلغت وفيات سرطان الثدي ذروتها في عام ١٩٨٠ حيث وصلت إلى ٢٨,٨ لكل ١٠٠ ٠٠٠ وهبطت في عام ١٩٩٦ إلى ٢٠,٨ لكل ١٠٠ ٠٠٠.

#### خدمات تنظيم الأسرة

يستعمل نحو ٤٤٥ ٠٠٠ امرأة في اسكتلندا خدمات تنظيم الأسرة في كل عام و ٧٥ في المائة منهن عن طريق الممارس العام. ولا يشمل هذا الرقم اللائي يستعملن خدمات غير الخدمات الصحية الوطنية، كمراكز بروتك الاستشارية مثلاً.

ويسلم المنشور "العمل معا من أجل اسكتلندا أو فر صحة" بأن التقدم الذي أحرز في تقليل معدلات الحمل كان محدوداً وأن الحاجة تدعو إلى إعادة النظر في السياسة. وقد أعد في عام ١٩٩٥ برنامج لتقييم الاحتياجات في اسكتلندا، يقدم إرشاداً حول خدمات تنظيم الأسرة والمشورة التي تسدى إلى الشباب. وطلبت الآراء بشأن ضرورة وضع استراتيجية وطنية يمكن أن تقوم على أساس برنامج تقييم الاحتياجات، ونوع العناصر التي تتضمنها الاستراتيجية الوطنية، وكيفية تطويرها. وتشير إحصاءات عام ١٩٩٦ إلى أن معدل الحمل في ذلك العام كان ٩,٤ لكل ١ ٠٠٠، ومعدل الإجهاض ٤,٨ لكل ١ ٠٠٠. وتبين من تحليل حسب فئة الحرمان أنه كلما زادت فئة الحرمان زاد احتمال استمرار الفتاة في الحمل.



### الرضاعة الطبيعية

أوضحت خطة عمل النظام الغذائي لاسكتلندا "الطعام من أجل الصحة" التي نشرت في تموز/يوليه ١٩٩٦ بإجراء للتصدي لانخفاض مستوى الرضاعة الطبيعية في اسكتلندا، ولحفز التقدم نحو هدف الرضاعة الطبيعية الذي حدد لعام ٢٠٠٥ بأن تزداد نسبة الأمهات اللائي يرضعن رضاعة طبيعية في الأسابيع الستة الأولى من عمر الرضيع، إلى أكثر من ٥٠ في المائة من النسبة الحالية وهي نحو ٣٠ في المائة. ودعيت المجالس الصحية إلى تحديد أهداف محلية واتخاذ ترتيبات لرصد هذه الحالات. وقد حددت معظم المجالس الآن أهدافا واتخذ كبار مسؤولي الطب والتمريض في اسكتلندا خطوات لتشجيع الدعم المهني للرضاعة الطبيعية ولتحسين الممارسة المهنية.

ولتقديم المشورة ومراقبة العمل في هذا المجال أنشأ المكتب الاسكتلندي بوزارة الصحة في عام ١٩٩٥ فريقا اسكتلنديا معنيا بالرضاعة الطبيعية كما عين مستشارا وطنيا لشؤون الرضاعة الطبيعية. وهذا الفريق الذي يرأسه كبير مسؤولي التمريض بالوزارة هو هيئة متعددة التخصصات تمثل طائفة من المنظمات المهنية والشعبية ذات الاهتمام بقضايا الرضاعة الطبيعية. وهو يحدد محور الرضاعة الطبيعية على مستوى وطني ويكمل أعمال الترويج الجارية محليا. ومهمة المستشار الوطني لشؤون الرضاعة الطبيعية هي توفير التدريب والمشورة والدعم لموظفي الخدمات الصحية الوطنية والعمال العاديين، ليعمل كميسر للمبادرات المحلية للرضاعة الطبيعية وإبلاغ الفريق الاسكتلندي المعني بالرضاعة الطبيعية بالتقدم المحرز.

### داء القلب

الهدف الحالي هو خفض بنسبة ٤٠ في المائة في معدل الوفيات الناجمة عن داء القلب بين جميع الاسكتلنديين دون ٦٥ عاما من العمر. وفي عام ١٩٩٨ أوضحت إحصاءات الوفيات أنه قد تحقق خفض بنسبة ٢٨ في المائة. وإذا كان هذا الرقم مشجعا، فالطريق لا يزال طويلا على بلوغ هدف ٤٠ في المائة.

وهناك إجراء لمعالجة أنماط السلوك المعيشية التي تسهم في انتشار داء القلب الإكليلي يتخذه مجلس التعليم الصحي باسكتلندا في سياق حملته "الثلاثة الكبار" (داء القلب الإكليلي والسرطان والذبحة). وهو يبرز الصلات بين أنماط المعيشة وهذه الأمراض، ويركز على ما يمكن للناس أنفسهم أن يفعلوه للتقليل من هذه المخاطر.

### سرطان الثدي

يصاب في كل عام في اسكتلندا قرابة ٣١٥٠ امرأة بسرطان الثدي ويموت منهن قرابة ٢٥٠ امرأة. وبلغت معدلات العمر القياسية الاسكتلندية الأوروبية بالنسبة للوفيات بسبب سرطان الثدي، ذروتها في عام ١٩٨٠ حيث وصلت إلى ٢٨,٨ في المائة لكل ١٠٠٠٠ امرأة دون سن ٦٥، وهبطت إلى ٢٠,٨ لكل ١٠٠٠٠ امرأة في عام ١٩٩٦. ويستهدف البرنامج الاسكتلندي للفحص الجموعي للثدي خفض عدد الوفيات بسبب سرطان الثدي

بين المفحوصات بنسبة ٢٥ في المائة بحلول عام ٢٠٠٠ بحيث لا يزيد عن ٧٥,٢ لكل ١٠٠ ٠٠٠ بدلا من ١٠٠,٢ لكل ١٠٠ ٠٠٠ امرأة.

وينفذ البرنامج الاسكتلندي للفحص الجموعي للثدي الذي بدأ في عام ١٩٨٧ بكل طاقته منذ عام ١٩٩١. وجميع النساء من الفئة العمرية ٥٠ - ٦٤ مدعوات للفحص الشعاعي للثدي كل ثلاث سنوات، أما النساء من عمر ٦٥ فما فوق فثلاث مرات سنويا بناء على طلبهن. وفي الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧ دعيت للفحص ١٤٩ ٤٠٨ نساء في اسكتلندا. وكانت نسبة الاستجابة ٧٢ في المائة.

#### الفحص الجموعي للسرطان

إن الوفيات الناجمة عن سرطان عنق الرحم آخذة في النقصان في اسكتلندا حيث هبطت الوفيات بسبب هذا المرض من ١٨٨ في عام ١٩٨٧ إلى ١٢٨ في عام ١٩٩٦. ويرمي البرنامج الاسكتلندي للفحص الجموعي لعنق الرحم إلى تحديد ومعالجة الخلايا الشاذة قبل أن تتحول إلى خلايا سرطانية. ويتم معظم فحص عنق الرحم في عيادات الممارسين العاميين، وطبق نظام للدفعات المستهدفة في عام ١٩٩٠ للممارسين العاميين الذين يفحصون النساء من الفئة العمرية ٢٠ - ٦٠ المدرجات على قوائمهم. وتظل النساء من عمر ٦٠ فما فوق يدعین للفحص، إن كن لم تؤخذ منهن لطاقتان صافيتان خلال السنوات العشر السابقة.

وحدث انخفاض بنسبة ٣٤ في المائة في حالات الإصابة والوفاة بسبب سرطان عنق الرحم منذ عام ١٩٨٦، وارتفعت النسبة المئوية للنساء اللاتي يحضرن الفحص من ٨١ في المائة في عام ١٩٩٤ إلى ٨٧ في المائة في عام ١٩٩٧ (الفئة العمرية ٢٠ - ٦٠).

وتم في اسكتلندا بحلول نهاية عام ١٩٩٦ فحص أكثر من ٨٥ في المائة من المستهدفات بين ٢٠ و ٦٠ عاما خلال ٥,٥ سنوات سابقة، مقابل ٨١ في المائة بحلول عام ١٩٩٤.

#### التدخين

إن الهدف الحالي بالنسبة للتدخين هو خفض نسبة ٣٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٠ في عدد المدخنين من الفئة العمرية ١٢ - ٢٤ لتتنزل من ٣٠ في المائة إلى ٢١ في المائة، وخفض بنسبة ٢٠ في المائة للفئة العمرية ٢٥ - ٦٤ لتتنزل من ٤٠ في المائة إلى ٣٢ في المائة. وبحلول عام ١٩٩٦ كان معدل انتشار التدخين في الفئة الأكبر هو ٣٣,٥ في المائة - أي أعلى بمقدار ١,٥ في المائة من المستهدف، ولكنه ارتفع بنسبة ١,٥ في المائة منذ عام ١٩٩٤. وإذا كان هذا الهدف لا يزال ممكنا، فيبدو أنه لا احتمال في تحقيقه في الفئة العمرية ١٢ - ٢٤. ففي هذه الفئة العمرية أظهرت أرقام عام ١٩٩٦ معدل انتشار قدره ٣٢,١ في المائة بزيادة ٢,١ في المائة عن سنة الأساس وهي ١٩٨٦ وزيادة ٤ في المائة منذ عام ١٩٩٤. ولا يوجد فرق إحصائي كبير في معدلات الانتشار بين الرجال والنساء في اسكتلندا. والاستقصاء الذي أجراه مكتب الاحصاءات الوطنية لتلاميذ المدارس الثانوية الاسكتلندية (الفئة

العمرية ١٢ - ١٥) يبين أن معدل الانتشار بين الفتيات أعلى قليلاً منه بين الفتيات (٢٣ في المائة مقابل ٢٢ في المائة).

ويجري إعداد مبادرات تستهدف النساء. وأقامت مؤسسة العمل في مجال التدخين والصحة الاسكتلندية من خلال مشروعها "المرأة والدخل المنخفض والتدخين" قاعدة بيانات بالمشاريع القائمة على المجتمع، وهي تمويل مجموعتين من المبادرات. وتستخدم تشكيلة من المناهج تتفاوت بين الصحة وجلسات اللياقة البدنية وإنتاج المجلات، ويجري استكشاف مشاريع تعليمية للنظراء تتضمن تدريب النساء المحليات على تنفيذ المبادرات.

#### الخمور

إن الهدف بالنسبة لشرب الخمر هو أن يتحقق فيما بين عامي ١٩٨٦ و ٢٠٠٠ انخفاض بمقدار ٢٠ في المائة في نسبة الرجال والنساء الذين يشربون أكثر من ٢١ و ١٤ وحدة من الكحول أسبوعياً. وتدل نتائج الاستقصاء العام للأسر المعيشية لعام ١٩٩٦ على أن ٢٥ في المائة من الرجال يتجاوزون الحدود الأسبوعية، مقابل ٢٤ في المائة في عام ١٩٨٦، بينما ١١ في المائة من النساء يشربن أكثر من المستوى المعقول، مقابل ٧ في المائة في عام ١٩٨٦. ويبدو أن الوصول إلى الهدف بعيد الاحتمال، والزيادة في عدد النساء اللاتي يتجاوزن المستويات الموصى بها، نسير في اتجاه مقلق بوجه خاص.

ويسلم المكتب الاسكتلندي بضرورة العمل المتضافر للتصدي لهذا الاتجاه الصاعد، بالإضافة إلى الحملات الإعلامية التي يقوم بها مجلس التعليم الصحي الاسكتلندي وغيره من الجهات المعنية. ويظل المكتب الاسكتلندي يدرس سبلاً أخرى يمكن بها تشجيع النساء على تفحص عاداتهن في الشرب. ومن المبادرات الناجحة التي ظهرت مشروع في لاركشير يتعلق بالحد الأدنى من التدخل. وهذا المشروع الموجه أصلاً نحو النساء بين ١٨ و ٤٥ من العمر ذوات المسؤوليات الأسرية استخدم الزائرات الصحيات في تقدير مستويات الشرب في سياق "المعيشة الصحية". ولقد وجد أن هذا النهج بلغ من النجاح أن تم تمديد المشروع ليشمل مهنيين صحيين آخرين مع فئات مختلفة مستهدفة. ويجري توسيع مشاريع أخرى لتشمل مناطق أخرى في اسكتلندا.

وحدد الكتاب الأبيض عن الصحة العامة الذي أصدرته الحكومة إجراءات أخرى بشأن سكر النساء.

#### النظام الغذائي

تسعى أهداف النظم الغذائية التي حددت لعام ٢٠٠٥ إلى إحداث زيادة كبيرة في استهلاك الفواكه والخضروات والحبوب والأرز والعجائن والخبز والأسماك الغنية بالزيوت، وخفض في الدهون والملح والسكر. ويبين الاستقصاء الصحي الاسكتلندي لعام ١٩٩٥ أنه بينما تأكل المرأة من الفواكه والخضروات أكثر من الرجال فنسبة ٥٢ في المائة فقط من النساء هن اللاتي يأكلن الفواكه مرة واحدة في اليوم أو أكثر من ذلك، ونسبة ٣٠ في المائة فقط هن اللاتي يأكلن الخضروات الخضراء المطبوخة مرة في اليوم أو أكثر.

غير أن هذه الإحصاءات جمعت قبل نشر التقرير "الأكل من أجل الصحة: خطة عمل للنظام الغذائي في اسكتلندا" في عام ١٩٩٦. ومنذ ذلك الحين اتخذت إجراءات كثيرة على الصعيدين الوطني والمحلي في التحرك نحو تحسين النظام الغذائي للرجال والنساء في اسكتلندا. وعلى سبيل المثال، فمن أهم توصيات الخطة التي نفذت للآن إقامة مشروع النظام الغذائي للمجتمع الاسكتلندي لتحسين النظام الغذائي للمجتمعات في مناطق الحرمان. وسوف يتيح الاستطلاع الصحي الاسكتلندي القادم، المقرر النشر عنه في عام ٢٠٠٠ المعلومات الضرورية لفعالية العمل الذي تروج له خطة العمل.

#### المخدرات

كان أكثر من ٢٩ في المائة من متعاطي المخدرات وعدد هم ٨٤٧٠ في اسكتلندا في الفترة ١٩٩٧/١٩٩٦ الذين تقدموا إلى الخدمات لأول مرة، من النساء. ومن بين أولئك أفاد أكثر من النصف أن الهيروين هو المخدر الأساسي لهن، شأنهن شأن الرجال.

#### التهاب الكبد بـ

توصي اللجنة الوطنية للفحص الجموعي بأن يوفر لجميع الحوامل فحص سابق للولادة بالنسبة لالتهاب الكبد بـ. وبالإضافة إلى هذا يطلب إلى جميع المجالس الصحية في اسكتلندا أن تكفل أنه بحلول نيسان/أبريل عام ٢٠٠٠ يجب أن يتلقى جميع الرضع المولودين لأمهات أصابتهن العدوى برنامج تمنيع كامل يبدأ من وقت الولادة.

وجاء التسليم بالمشاكل التي تواجه متعاطيات المخدرات في الأمر التوجيهي الصادر في عام ١٩٩٧ من المكتب الاسكتلندي إلى الذين يخططون للخدمات ويقدمونها، بمن فيهم أفرقة العمل المحلية المعنية بالمخدرات. وقد طلب إليهم أن يكونوا حساسين للاحتياجات الخاصة للنساء في تقديمهم للخدمات، بما في ذلك ما يتعلق بمراقبة رعاية الطفل ومناهج الاتصال بالجماهير في البيئات المحايدة، وضرورة إقامة المزيد من الاتصالات مع خدمات الأمومة للمتعاطيات الحوامل. كذلك نصحوهم بأن يلتمسوا آراء مستعملي الخدمات النسائية.

#### تخلخل العظام

يدخل تخلخل العظام في اسكتلندا تحت مظلة الخدمات التي تقدمها المجالس الصحية للمرأة. وقد نشر برنامج تقدير الاحتياجات الاسكتلندي تقريراً عن تخلخل العظام في نيسان/أبريل ١٩٩٧.

#### الصحة والعنف في نطاق الأسرة

من المسلم به أن المرأة التي تتعرض للعنف في نطاق الأسرة أكثر احتمالاً لأن تسوء صحتها وتتعرض للاكتئاب والإدمان ومشاكل الحمل ومحاولة الانتحار. ولذا فهناك نهج استراتيجي متعدد الفروع يعد الآن. وفي الوقت نفسه تتخذ مبادرات محددة الهدف، ومنها على سبيل المثال زيادة الوعي بين المهنيين الصحيين في مجال التعامل مع اللائي يتعرضن للعنف في نطاق الأسرة، وتعزيز زيادة تنسيق العمل بين الوكالات. وتُنشر نتائج تلك المشاريع في ربوع اسكتلندا.

النساء من الأقليات الإثنية

أصدر المكتب الاسكتلندي بوزارة الصحة توجيهات إلى دائرة الصحة الاسكتلندية في عام ١٩٩٤ ترمي إلى تشجيع الدائرة على تحسين فرص الحصول على الرعاية الصحية لمجتمعات الأقليات الإثنية. وقد أوضح الوزراء آراءهم بأنهم يتوقعون من الخدمات الصحية في اسكتلندا ما يلي:

- دراسة الخدمات القائمة في علاقتها بمجتمعات الأقليات الإثنية؛
  - استخدام برامجها لتحسين الصحة بغية التركيز على أن تصبح خدمات متساوقة من الناحية الثقافية؛
  - كفاءة تيسير الحصول على الخدمات للإثنيين ومراعاة الحساسيات الثقافية والدينية.
- وعلاوة على هذا تحدى الوزراء جميع وحدات الخدمات الصحية لأن تقوم بما يلي:
- العيش حسب روح التشريعات القائمة وليس مجرد نصوصها؛
  - إدماج القضايا الصحية الإثنية ضمن أنشطتها الرئيسية؛
  - تنمية وتدريب الموظفين لتقديم خدمات متساوقة وملائمة من الناحية الثقافية؛
  - تحسين حصول الإثنيين على الرعاية الأولية والاستفادة منها؛
  - إقامة شراكات وتحالفات مع الفئات الطوعية والمجتمعية ومع الأفراد الذين يستعملون الخدمات.

وتأتي هذه كلها إضافة إلى الالتزام المبين في ميثاق المرضى بضرورة حصول كل إنسان على رعاية صحية مناسبة بصرف النظر عن احتياجاته الخاصة أو عجزه أو دخله، ومعاملة كل شخص على أنه إنسان مع إيلاء الاعتبار لمعتقداته الثقافية والدينية.

## المادة ١٣

المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

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

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

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

المالي؛

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

الثقافية.

#### الضرائب والاستحقاقات العائلية

يُرد وصف تفصيلي لنظام الضمان الاجتماعي في المملكة المتحدة في التقارير السابقة وفي المادة وتُرد المعلومات الأخرى ذات الصلة في المادة ١٦. والمبدأ العام هو أن تكون المرأة والرجل على قدم المساواة في الحصول على الاستحقاقات العائلية.

وبالإضافة إلى ذلك أزيلت التغييرات التي أدخلت على العلاوة الشخصية الإضافية والتي نفذت اعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٧ صور عدم المساواة من النظام الضريبي الذي يعطي العلاوة للرجال ذوي الزوجات المعوقات والطفل المعال، ولكن ينكرها على الزوجات في الحالة نفسها. وأصبحت العلاوة تمنح الآن للمرأة على قدم المساواة مع الرجل.

وأولي اهتمام متزايد لقضية مَنْ مِنْ أفراد الأسرة يتلقى الاستحقاقات العائلية والائتمانات/العلوات الضريبية. فمعظم المزايا والعلوات الضريبية في المملكة المتحدة متاحة إما للرجل وإما للمرأة في إطار الزوجية. ومع هذا هناك نوعان من المزايا - استحقاقات الطفل واستحقاقات الأسرة - يدفعان للمرأة في إطار الأسرة التي يعيش الأبوان فيها. وتوحي البحوث الأخيرة بأن دفع المزايا للأُم أو للأب يمكن أن يحدث اختلافاً من حيث حجم المزايا التي يحصل عليها الأطفال داخل الأسرة المعيشية.

وكانت التغييرات في الميزانية التي أعلنت في آذار/مارس ١٩٩٨ ترمي إلى تقديم مزيد من الدعم للأسر والأطفال. فقد زِيدت مزايا الطفل (انظر المادة ١١) المدفوعة للإبن الأكبر في الأسرة بمبلغ ٢,٥٠ جنيه في الأسبوع فوق الزيادات المقررة لمراعاة التضخم. وهذا الإجراء وحده قد زاد مبلغ المال الذي يدفع أساساً للمرأة بمقدار ٨٧٥ مليون جنيه سنوياً. ومع هذا ترى الحكومة أن أفضل طريق للخروج من الفقر بالنسبة للأسر ذات الأطفال هو العمل. وسوف يحل الائتمان الضريبي للأسر العاملة محل الائتمان الأسري اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩. وهو يزيد مستوى الدعم الذي يقدم إلى الأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط، فيزيد الحافز على التحرك من الرعاية إلى العمل ويوفر مزيداً من الدعم للأسر ذات الأطفال المنخفضة الدخل. وأي من الزوجين

الذي يستحق الدفع سيكون من حقه المطالبة بالائتمان الضريبي للأسر العاملة. وبما أن قرابة ٥٠ في المائة من المتلقين سيكونون والدين وحيدين (وأغلبهم من النساء) فسوف يعني هذا أن الدخل من العمل لكثير من النساء سيكون، وهن يتلقين ذلك الائتمان، أعلى مما كن سيتلقينه من الائتمان الأسري. وبالإضافة إلى هذا سيقدم عنصر الائتمان الضريبي لرعاية الطفل في الائتمان الضريبي للأسر العاملة ساعدة أكبر بكثير في تكاليف رعاية الطفل التي تتحملها الأسرة منخفضة الدخل أو متوسطة الدخل، بما يمكنها من الموازنة بشكل أفضل بين التزامات العمل والالتزامات الأسرية. وستكون لهذا مزايا خاصة للمرأة التي تريد العمل ولكنها تجد صعوبة في تحمل تكاليف رعاية ذات جودة للطفل.

واعتباراً من تموز/يوليه ١٩٩٨ بدأت الأمهات الوحيديات الجديديات في تلقي معدل مزايا الطفل لطفلهما الوحيد أو الأكبر مثل الذي يعطي للأم التي معها شريك. بيد أن الوالدين الوحيديين الذين كانوا يطالبون قبل هذا التاريخ سيظلون يتلقون دفعات مزايا الطفل (الوالد الوحيد) طالما كانوا يستوفون شروط كونهم والدين وحيدين. أما الوالدون الوحيديون الذي يتوقفون عن طلب دعم الدخل أو علاوة الباحث عن عمل للالتحاق بوظيفة فسيحتفظون بأي استحقاقات لعلاوة الأسرة (الوالد الوحيد) إن هم عادوا للمزايا خلال اثني عشر أسبوعاً.

والوالدون الوحيديون الذين كانوا يحصلون على دعم الدخل أو علاوة البحث عن عمل قبل ٦ نيسان/أبريل ١٩٩٨ ولكنهم لا يطالبون بمزايا الطفل (الوالد الوحيد) فيجوز أن يحصلوا على المعدل الأعلى من مزايا الطفل عند البدء في العمل. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الفرع "استحقاقات الأمهات" في المادة ١١.

#### التمويل والرهون والائتمان

في الفترة ١٩٩٦ - ١٩٩٧ كانت الحسابات الجارية هي أكثر أشكال الحسابات المصرفية شيوعاً بين الرجال والنساء في بريطانيا العظمى، رغم أن الرجال كانوا أكثر من النساء احتمالاً للجوء إلى هذه الحسابات بأسمائهم أو بأسماء مشتركة (٨٦ في المائة و ٨٢ في المائة على التوالي). والنساء أكثر من الرجال احتمالاً لأن تكون لهم أنواع أخرى من الحسابات المصرفية، كحسابات الودائع بأسمائهم.

وعموماً فالرجال في بريطانيا العظمى أكثر من النساء احتفاظاً بشكل من أشكال البطاقات اللدائنية. ففي عام ١٩٩٦ كان ٣٧ في المائة من النساء و ٤٦ في المائة من الرجال يحتفظون ببطاقات ائتمان أو بطاقات سداد. والنساء أكثر احتمالاً للاحتفاظ ببطاقات شراء بالتجزئة؛ وهذه تحملها ثلاث من كل عشر نساء، ولكن رجل واحد من كل خمسة رجال.

وقد تضاعفت نسبة الرهون الجديدة التي تأخذها المرأة باسمها في المملكة المتحدة إلى مثليها لتصل إلى ١٦ في المائة فيما بين عامي ١٩٨٣ و ١٩٩٧. ويمكن تفسير هذا الارتفاع بزيادة عدد النساء اللاتي يدخلن سوق العمل وزيادة استقلالهن نتيجة لذلك، وكذلك بارتفاع السن عند الزواج وارتفاع مستويات الطلاق. ففي

الفترة نفسها زادت نسبة الرهون الجديدة التي يحصل عليها الرجل باسمه فقط بمعدل الثلث بينما هبطت نسبة الرهون الجديدة التي تؤخذ بأسماء مشتركة بين رجل وامرأة من ٧٣ في المائة إلى ٥٧ في المائة.

#### الائتمان المالي للمرأة في قطاع الأعمال

تسهم نساء الأعمال إسهاما كبيرا بشكل متزايد في قطاع الأعمال. فتدير النساء ٣٠ في المائة من الأعمال الجديدة التي تبدأ في كل عام، و ٧ في المائة من النساء العاملات يعملن لحساب أنفسهن. وتدل البحوث على أن المرأة تواجه بعض الصعوبات عندما تبدأ عملا خاصا، تعادل ما يواجهه الرجل. والمشاكل المضافة هي رعاية الطفل التي يمكن تحمل تكاليفها، والحصول على التمويل، ومعاملتها بجدية من قبل الآخرين من أمثال العملاء/الزبائن المحتملين.

وقد تواجه المرأة مزيدا من الصعوبة في الحصول على التمويل اللازم لبدء العمل التجاري، ويعزى هذا إلى الافتقار إلى وجود تأمين أو سجل تتبعي. ويمكنها أن تجد العون من مشروع ضمان القروض للشركات الصغيرة الذي بموجبه تساعد الأعمال التجارية القابلة للاستمرار والتي ينقصها التأمين، على الحصول على تمويل للدين.

#### الرياضة

وفقا للاستقصاء العام للأسر المعيشية لعام ١٩٩٦ فإن الرجال أكثر من النساء احتمالا لأن يكونوا قد اشتركوا في نشاط رياضي واحد على الأقل - ٧١ في المائة من الرجال بينما ٥٨ في المائة فقط من النساء. وهذا يمثل زيادة طفيفة في مشاركة النساء منذ عام ١٩٨٧. وتماثل مستويات المشاركة هذه نظيرتها في الاستقصاء الذي أجري في عام ١٩٩٣.

وحدثت زيادة عامة في المملكة المتحدة في المشاركة في أنشطة المحافظة على اللياقة البدنية ولا سيما بين النساء. ومع أن الألعاب الخارجية في فرق لا تزال تحت هيمنة الذكور فإن أعداد النساء المشاركات في الفرق الرياضية ككرة القدم والكريكيت آخذة في الازدياد أيضا.

١٣ - ١ الأنشطة الرياضية الست الأولى التي تمارسها النساء من فئات عمرية منتقاة في بريطانيا العظمى في عام ١٩٩٦: حسب ترتيب النسبة المئوية من النساء المشاركات في هذه الأنشطة في الأسابيع الأربعة السابقة للاستقصاء

١٦ - ١٩ عاما	٢٩ - ٢٥ عاما	٤٥ - ٤٩ عاما	٧٠ عاما فأكثر
--------------	--------------	--------------	---------------



المشي	المشي	المشي	المشي
اللياقة البدنية/اليوغا	اللياقة البدنية/اليوغا	اللياقة البدنية/اليوغا	اللياقة البدنية/اليوغا
السباحة	السباحة	السباحة	السنوكر/البول
البولنغ	ركوب الدراجات	ركوب الدراجات	السباحة
ركوب الدراجات	رفع الأثقال	السنوكر/البول	ركوب الدراجات
الغولف	الغولف	رفع الأثقال	البولنغ العشرية

المصدر: الاستقصاء العام للأسر المعيشية لعام ١٩٩٦، مكتب الإحصاءات الوطنية.

والحكومة والمجالس الرياضية ملتزمة بتأمين تمثيل النساء في اللجان وفي الإدارة العليا والمتوسطة و بزيادة تأثير النساء في المنظمات الرياضية الوطنية. وعلى سبيل المثال فإن مجلس الرياضة الانكليزي أنشأ في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ فريقا عاملا معنيا بالمرأة والرياضة لإسداء المشورة للنساء للتأكد من عدم التمييز ضد المرأة في سياساتها الأوسع. وتمنح كل جوائز المجالس الرياضية لمجالس الإدارة والمنظمات الرياضية الأخرى بشرط اتباعها سياسات تكافؤ الفرص بالنسبة للنساء.

وتحظى الرياضة بنسبة ١٦,٦٦ في المائة من صافي إيرادات اليانصيب الوطني، ويوزعها المجلس الرياضي الانكليزي. وهذا المال الذي سيضاف إلى النفقات العامة التقليدية سوف تفيد منه كل الفرق في جميع أنحاء انكلترا. ويطلب من جميع المتقدمين بطلبات التمويل إلى صندوق اليانصيب الرياضي إثبات سبل التشجيع على مشاركة المرأة. والمنظمات التي لا تستطيع إثبات ذلك بشكل مقنع يرفض تمويلها. وهذا يحقق اختلافا حقيقيا في النهج الذي تتبعه النوادي الرياضية إزاء المرأة، بما في ذلك قضايا من قبيل العضوية والمشاركة. واتضح هذا في التصويت الأخير في نادي ميريلبون للكريكيت على قبول المرأة، حيث رفع ذلك الحاجز الذي يمنع تلقي النادي للأموال من صندوق اليانصيب الرياضي.

والحكومة ملتزمة أيضا بتوفير التربية البدنية والرياضة لجميع تلاميذ المدارس بغض النظر عن قدراتهم أو جنسهم أو ديانتهم أو خلفيتهم الإثنية الثقافية. والتربية البدنية التي تشمل الرياضة والألعاب وسائر الأنشطة البدنية إحدى المواد الأساسية في المنهج الدراسي الوطني، وهي إجبارية لكل التلاميذ من الفئة العمرية ٥ - ١٦. و ينتظر أن يعامل التلاميذ في المدارس كأشخاص وأن يتعلموا التربية البدنية والرياضة بأساليب تلائم احتياجاتهم وقدراتهم. وتقع على عاتق مديري المدارس ونظارها مسؤولية كفالة تكافؤ الفرص في التربية البدنية والرياضة أمام جميع التلاميذ.

وفي أيار/مايو ١٩٩٨ أقرت الحكومة إعلان برايتون لعام ١٩٩٤ بشأن المرأة والرياضة. وسار الإعلان على منوال المؤتمر الدولي الأول المعني بالمرأة والرياضة المعقود في برايتون في أيار/مايو ١٩٩٤. وكان مجلس الرياضة لبريطانيا العظمى هو الذي نظم المؤتمر بدعم من اللجنة الأولمبية البريطانية، وحضره راسمو السياسات ومنتخوذ القرارات في المجال الرياضي على الصعيدين الوطني والدولي. ويقدم الإعلان المبادئ التي توجه العمل الرامي إلى زيادة مشاركة المرأة في الرياضة على كل المستويات.

#### السفر والجريمة والخوف من الجريمة في المواصلات العامة

على الرغم من أن الرجال والنساء يقومون بعدد متساو من الرحلات فأغراضهم منها مختلفة، مما يعكس اختلاف أساليب الحياة في مختلف الأعمار. وعلى سبيل المثال فالأرجح أن تكون المرأة البالغ أكثر احتمالاً من الرجل لأن تصطحب الأطفال إلى المدرسة وتقوم بجولات الشراء. وهناك فروق أخرى في المسافة التي تقطع، ولا سيما في قيادة السيارة، حيث يقطع الرجل في المتوسط ٤٥ في المائة زيادة في المسافة عن المرأة كما أن المرأة تقوم بجولات سيراً على الأقدام وبوسائل المواصلات العامة أكثر من الرجل، مما يعكس الفوارق بين الجنسين في حمل تراخيص القيادة.

ومشاركة المرأة في الأنشطة الترفيهية والثقافية تعتمد جزئياً على قدرتها على استخدام شبكة المواصلات العامة. أما درجات الخوف فهي عالية في المواصلات العامة رغم انخفاض معدل الجريمة المسجلة. ففي استقصاء أجرته في عام ١٩٩٧ وزارة المواصلات السابقة عن الأحساس بالأمان من الجريمة في المواصلات العامة قررت النساء مستويات خوف أعلى من الرجال. فالمرأة تخشى مقابلة رجل على انفراد بينما يخشى الرجل المجموعات أو العصابات من الرجال. وتعرب الأقليات السود والأقليات العرقية عن درجات من الخوف أعلى كثيراً من البيض. ومن بين السكان البيض قال ١٦ في المائة من الرجال و ٢٨ في المائة من النساء إنهم يستخدمون المواصلات العامة ولكن يساورهم شيء من الخوف. وجاءت الأرقام عن مجتمعات السود والأقليات العرقية ٢٨ في المائة و ٤٥ في المائة على التوالي.

ومن بين الأولويات الرئيسية في الكتاب الأبيض الذي أصدرته الحكومة بعنوان "مستقبل المواصلات" الحد من الجريمة والخوف من الجريمة، حيثما وقعت في شبكة المواصلات. ويسلم الكتاب الأبيض بأن احتياجات المرأة للمواصلات تختلف في الغالب عن احتياجات الرجل، وبأن تحسين المواصلات العامة والتشجيع على إقامة شبكات مواصلات مأمونة ومتكاملة (وخاصة التبديلات المحلية) هما السبيل إلى إعطاء المرأة ما تحتاجه من مواصلات.

وأعدت وزارة البيئة والنقل والأقاليم عدداً من المبادرات الرامية إلى الحد من الجريمة والخوف من الجريمة في المواصلات العامة. وبينما يستفيد الرجل والمرأة من هذه التدابير فهي تفيد المرأة بوجه خاص فيما يلي:

- في عام ١٩٩٥، إنشاء شبكة المواصلات النسائية التي تهدف إلى تعزيز شبكات المواصلات وطرق المشاة المأمونة والميسرة للجميع، وتشجيع المرأة على الدخول والتقدم في صناعة النقل؛
- وفي عام ١٩٩٦، نشر وتوزيع المبادئ التوجيهية للممارسات السليمة لمشغلي المواصلات والسلطات المحلية وللآخرين للحد من الجريمة؛
- التشجيع على اتباع نهج متعدد الوكالات بين العاملين في المواصلات وشرطة النقل البريطانية والسلطات المحلية وسائر الأفرقة المعنية؛
- إعداد وتنفيذ نظام للمحطات المأمونة في عام ١٩٩٨ لتحسين ومعايرة الممارسات الأمنية السليمة في جميع محطات المواصلات السطحية والأنفاق بإشراف شرطة النقل البريطانية. ولكي يفوز مشغلو المحطات بالجائزة عليهم أن يسألوا عملاءهم عن مدى إحساسهم بالأمان (ومنهم نسبة مئوية محدودة من النساء)؛
- بدء البحث في عام ١٩٩٨ بشأن الأمن الشخصي في طرق المشاة، والعلاقة بين الشباب والجرائم في وسائل المواصلات، ويدور البحث على وجه التحديد حول دراسة الفروق بين الجنسين؛
- إعداد تدقيق لمسألة الجنسين خلال الفترة ١٩٩٨/١٩٩٩ كي يستخدمه مخططو المواصلات في الحكومة المركزية والمحليات بغية توفير المواصلات التي تريدها النساء؛
- ويغذي بهذا العمل برنامج عمل وحدة المرأة، المعنية بالعنف المرتكب ضد المرأة (انظر المادة ١٦).

#### البيئة

تدفع المملكة المتحدة بالتقدم في سياستها البيئية بشكل متزايد، في إطار المفهوم الأوسع للتنمية المستدامة الذي ينطوي على تحقيق الأهداف البيئية والاقتصادية والاجتماعية في آن واحد بحيث تدمج الاعتبارات البيئية في جميع مجالات السياسة (بما في ذلك المواصلات والطاقة والزراعة) بدلاً من أن تدرس كل على حدة. واجتماع هذا النهج بالتوازي مع المبادرات الرامية إلى تعزيز العمليات الحكومية المراعية للبيئة، مثل الكفاءة في المشتريات والطاقة والمياه والمواصلات الجديدة - تعززه شبكة من الوزراء "الخضراء" في كل وزارة، ويخضع للتدقيق من قبل لجنة التدقيق البيئية الجديدة التابعة للبرلمان.

ووضعت الحكومة في عام ١٩٩٤ أول استراتيجية وطنية للتنمية المستدامة ومجموعة مؤشرات للتنمية المستدامة. وتقوم الحكومة باستعراض الاثنتين متتبعين لتشاور عام واسع النطاق بغية أن تعكس التغييرات التي

طرأت منذ عام ١٩٩٤ ونهجها المتميز إزاء التنمية المستدامة. وهي تهدف إلى نشر استراتيجية منقحة في أوائل عام ١٩٩٩ تتضمن المؤشرات والأهداف.

وعلى الصعيد المحلي تدفع السلطات المحلية التنمية المستدامة قدما من خلال مبادرة جدول الأعمال المحلي للقرن ٢١. وهناك استقصاء جرى مؤخرا يوحى بأن ٨٧ في المائة من السلطات المحلية قبلت التحدي الذي وجهه رئيس الوزراء في الجمعية الاستثنائية للأمم المتحدة المكرسة للبيئة، في نيويورك في حزيران/يونيه ١٩٩٧ بأن تعتمد السلطات المحلية استراتيجية لجدول الأعمال المحلي للقرن ٢١، وذلك بحلول عام ٢٠٠٠. وتعمل الحكومة المركزية والحكومات المحلية الآن معا لكفالة أن تعتمد الـ ١٣ في المائة المتبقية من السلطات المحلية استراتيجية فعالة تتمشى وبرنامج الحكومة التجديدي الديمقراطي المحلي.

وتسلم الحكومة بالدور الإيجابي الذي يتعين على المرأة أن تؤديه في اتخاذ القرارات البيئية - وغير ذلك - وتسعى إلى إدراج احتياجات الجنسين المحددة في تخطيط المستوطنات والمباني والبنى الأساسية للمواصلات والخدمات (من حيث الأمان الشخصي والحصول على سكن يمكن تحمل تكاليفه، على سبيل المثال) والتأكد من فهم المرأة للقضايا التي تنطوي عليها التنمية المستدامة، وإسهامها فيها. وعلى سبيل المثال، فالحكومة تواصل التشاور مع الجماعات النسائية بشأن طائفة من السياسات البيئية كالسياسة الجديدة للمواصلات المتكاملة، التي نشرت في تموز/يوليه ١٩٩٨، وتُنظر في شواغل المرأة الخاصة إزاء الأمان في المواصلات والوصول إليها.

والفئات النسائية ممثلة جيدا في الهيئات الاستشارية الحكومية كالمائدة المستديرة للمملكة المتحدة بشأن التنمية المستدامة، والمجلس الوطني للمستهلكين والفريق التوجيهي لجدول الأعمال المحلي للقرن ٢١، ولكن تواصل الحكومة بحثها في تحسين أدائها في مجال إشراك المرأة في جميع جوانب اتخاذ القرارات البيئية.

#### اسكتلندا

##### المرأة في قطاع الأعمال

استهلت الوكالة الرئيسية للتنمية الاقتصادية التابعة للحكومة، في اسكتلندا - وهي المؤسسة الاسكتلندية خطة عمل في عام ١٩٩٤ تهدف إلى زيادة عدد النساء اللاتي يبدأن إقامة منشآت أعمال.

وقد نفذت طائفة كبيرة من المبادرات الرامية إلى تقديم المشورة والمساعدة والتدريب للمرأة التي تبدأ عملا تجاريا، أو تفكر في ذلك. ومن الأمثلة، برامج التدريب والتطوير؛ و نوادي الأعمال للمرأة في برنامج الأعمال؛ والحلقات الدراسية للتدريب؛ وبرنامج الائتمانات الصغيرة؛ ومركز المؤسسات النسائية؛ ودليل أعمال المرأة؛ ومركز التكنولوجيا النسائي.

كذلك تولي الوكالة الإنمائية الأخرى في اسكتلندا، وهي مؤسسة البراري والجزر، أولوية عالية لمساعدة المرأة في مجال الأعمال. وقد ساعدت هذه الوكالة في إقامة ٢٣٦ مشروعا للأعمال الصغيرة في منطقتها في الفترة ١٩٩٧ - ١٩٩٨ و ٤٨ في المائة منها تديرها نساء.

#### المواصلات

يجري الآن تنفيذ سياسة للمواصلات المتكاملة في اسكتلندا. وحددت هذه التدابير في الكتاب الأبيض "خيارات السفر في اسكتلندا". والغرض من السياسة هو إقامة شبكة مواصلات فعالة ومستدامة ومتكاملة تلائم احتياجات الناس والاقتصاد والبيئة في اسكتلندا. وسوف توفر مواصلات فعالة بديلة للسيارات، كلما كان ذلك عمليا. وسيولى اهتمام خاص للتصدي لاحتياجات المرأة بالذات من المواصلات. وعلى سبيل المثال، فالمرأة في المناطق الريفية محرومة بوجه خاص بسبب نقص المواصلات العامة. وستستفيد المسنات والمعوقات الحركة والأمهات ذوات الأطفال، من التحسينات في خدمات المواصلات العامة وزيادة الأمان الشخصي.

ونشرت في آب/أغسطس ١٩٩٨ التوجيهات الاستشارية لمشروع سياسة التخطيط الوطني للمواصلات، ومن المزمع نشر توجيهات بشأن استراتيجيات المواصلات المحلية في شباط/فبراير ١٩٩٩.

#### الفنون

يوصل مجلس الفنون الاسكتلندي، والشاشة الاسكتلندية (مجلس السينما الاسكتلندي سابقا) تطبيق سياسات فعالة لتكافؤ الفرص ومنح الجوائز على قدم المساواة. وعلى سبيل المثال فمن بين ٥٤ كاتباً منحوا مؤخراً تمويلاً من مجلس الفنون الاسكتلندي كانت هناك ٢٢ كاتبة.

وتؤكد البحوث الأخيرة الأعمال السابقة مبينة أن المرأة بصفة عامة تنال مستوى من المشاركة في الفنون أعلى من الرجل، سواء أكانت مشاهدة أم مشاركة. وينطبق هذا بوجه خاص على المسرح والفنون البصرية.

#### أيرلندا الشمالية

في أيرلندا الشمالية مجموعة كبيرة من المشاريع التي تمثل الفئات النسائية ويتواصل تمويلها عن طريق مكتب بلفاست للتجديد واستراتيجية مبادرة لندندري والمكتب الإقليمي للتنمية. وهذه المشاريع أو المجموعات الممولة تدعم عمل المرأة لحسابها في أيرلندا الشمالية وتثقيفها وتنميتها الثقافية والاجتماعية. وتشمل أنواع المجالات التي تبحر: احتياجات المرأة الصحية؛ والعنف في نطاق الأسرة؛ والمرأة العائدة للعمل؛ واحتياجات التدريب والتثقيف؛ والمشاريع الشاملة لعدة مجتمعات؛ والعمل الخاص؛ ورعاية الطفل، وتدريبه على اللعب الجماعي.

#### الرياضة في أيرلندا الشمالية

في عام ١٩٩٦ استهل مجلس الرياضة لأيرلندا الشمالية توجيهات سياسة للمرأة في مجال الرياضة. وهذه التوجيهات التي اعتمدها إعلان برايتون أبرزت ضرورة تحسين فرص المرأة للاشتراك في الأنشطة الرياضية. وبعد اعتماد هذه التوجيهات ركزت معظم الأعمال الرامية إلى تأمين تكافؤ الفرص للفتيات، على قطاع التعليم الرسمي وصناعة الترفيه.

ومن نتائج تزايد اهتمام الفتيات بالرياضة التي هيمن الذكور عليها تقليدياً أن أصبح مجلس الرياضة لأيرلندا الشمالية يعمل مع مجالس إدارات الرياضة على كفالة أن تكون ممارساتها وإجراءاتها عادلة ومنصفة. واكتسبت التوجيهات التي تضمنها قانون اليانصيب الوطني لعام ١٩٩٣ أهمية متزايدة في طلبه من الرياضة الطوعية أن تعدل ممارساتها التمييزية. ويجمع المجلس أن يقدم برنامج عمل للتصدي لعدم المساواة وللأمثلة الذي سيصبح شرطاً أساسياً للحصول على تمويل المجلس.

#### ويلز

يشارك مكتب ويلز في كفالة أن تدخل مبادئ التنمية المستدامة، التي تجمع بين الاهتمام بالبيئة والأهداف الاقتصادية والاحتياجات الاجتماعية، ضمن مهام الجمعية الوطنية لويلز. ويقضي قانون حكومة ويلز بأن تضع الجمعية مخططاً يحدد كيفية تقديم المقترحات في ممارسة لمهامها بغية تعزيز التنمية المستدامة.

ويعد مكتب ويلز خططا لعقد مؤتمر وطني في ويلز عن التنمية المستدامة، في أوائل العام المقبل. ويرجع أن ينصب تركيز خاص في المؤتمر على كيفية وفاء الجمعية الوطنية بمسؤولياتها. ويعتمد المؤتمر أيضا على العمل الذي يجري في مجال إعداد استراتيجية المملكة المتحدة المنقحة للتنمية المستدامة.

## المادة ١٤

المرأة الريفية

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

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

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

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

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

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

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

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

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

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

مقدمة

في الوقت الذي يتضاءل الفرق بين المجتمع الحضري والمجتمع الريفي، تسلم الحكومة بأن للذين يعيشون ويعملون في المناطق الريفية احتياجات خاصة، كالخدمات والمواصلات العامة مثلا. والسكان في المناطق الريفية

والحضرية كثيرو التنقل ولكن الحكومة ترمي إلى أن تكفل لمن يعيشون ويعملون في المناطق الريفية ألا يشعروا بالحرمان في مناطقهم.

#### المؤسسات في ريف المملكة المتحدة

إن لجنة التنمية الريفية هي الوكالة الحكومية المسؤولة عن رفاه من يعيشون ويعملون في المناطق الريفية في انكلترا. وقد أنشئت هذه اللجنة في عام ١٩٠٩ وهي الآن تشجع وتساعد الآخرين على اتخاذ التدابير التي تعزز التجديد والعمل المجتمعي في الريف. وتركز اللجنة عملها على ٣١ مجالاً للأولوية في التنمية الريفية تشمل نحو ٣٥ في المائة من المناطق الريفية في انكلترا، التي تستوعب قرابة ٢,٧٥ مليون نسمة. وفي عام ١٩٩٩/١٩٩٨ كان للجنة ميزانية تصل إلى ما يقرب من ٤٠ مليون جنيه وكانت تستخدم ٣٠٠ موظف. وواجبها القانوني هو إسداء المشورة للحكومة بشأن المسائل المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في تلك المناطق. وهي على هذا النحو تهتم بالفعل بحالة المرأة في الريف.

وعمل اللجنة بالنسبة للمرأة يتخذ عدة أشكال. فبرامجها تتصدى للمشاكل المحلية والوطنية التي تواجه المرأة التي تعيش في المناطق الريفية. وتشمل هذه البرامج قضايا من قبيل فرص العمل المحدودة والنقص في رعاية الطفل التي يمكن تحمل تكاليفها، وسوء توفير المواصلات العامة. وتمول اللجنة من خلال برنامج التنمية الريفية مشاريع رعاية الطفل المحلية. كذلك توفر الدعم لتدريب العائدات إلى العمل لتحسين تكنولوجيا المعلومات والمهارات اللازمة للأعمال. والكثير من هذه المشاريع يناقش بمزيد من التفصيل لاحقاً في هذه المادة.

وقد أعلنت الحكومة في آذار/مارس ١٩٩٨ اندماج لجنة التنمية الريفية واللجنة المعنية بالريف اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ١٩٩٩. وينشئ هذا الاندماج هيئة قوية جديدة لمناصرة انكلترا الريفية، وسوف تعتمد على قوى وخبرات الهيئتين القائمتين. وستكون للمنظمة الجديدة علاقات عمل وثيقة مع الوكالات الإنمائية الإقليمية الجديدة.

#### المواصلات في الريف

السيارات هي وسيلة المواصلات الرئيسية للرجال والنساء على السواء. واحتياجات النساء للمواصلات في المناطق الريفية تميل إلى الاعتماد على الحصول على السيارة لأن توافر المواصلات العامة أمر متغير. وعموماً فنحو ٨٠ في المائة من الرجال هم الأساسيون الذين يقودون السيارات في الأسر المعيشية بينما لا يقوم بهذه المهمة إلا نحو ٦٦ في المائة من النساء. والمرأة التي تقود السيارة في الأسرة المعيشية تقطع مسافات بنسبة ٥٠ في المائة أكثر مما تقطعه أي امرأة أخرى مؤكدة بذلك اعتمادها على الحصول على سيارة.

وكان تيسير احتياجات المناطق الريفية اعتباراً هاما في استعراض الحكومة في عام ١٩٩٨ لسياسة المواصلات. وعرضت المقترحات في الكتاب الأبيض "صفحة جديدة في المواصلات: التحسين لكل الناس".



ولمعظم المقترحات بعد ريفي. وبصفة خاصة ستوفر خطط المواصلات المحلية والتشريعات الرامية إلى التنظيم السليم للحافلات قاعدة أسلم لأن تضع السلطات المحلية استراتيجيات أكثر فعالية في المناطق الريفية.

ومن أدلة التزام الحكومة بتحسين خدمات المواصلات العامة في المناطق الريفية، وفي إطار رسمها لاستراتيجية متكاملة للمواصلات، أعلن مستشار الحكومة في ميزانيته في آذار/ مارس ١٩٩٨ تخصيص مبلغ ٥٠ مليون جنيه تمويلا لمساعدة المواصلات العامة في المناطق الريفية.

وسوف تستخدم أغلبية هذه الاعتمادات في دعم خدمات الحافلات. وأعلن الوزراء مؤخرا عن ترتيبات لتخصيص مبلغ ٣٢,٥ مليون جنيه لخدمات الحافلات الريفية في انكلترا وتوجيه هذه الأموال لمعظم المناطق الريفية لتوفير خدمات حافلات جديدة وإضافية. ويمثل هذا تمويلا إضافيا هاما للغاية، وهو في بعض الحالات يضاعف عدد ما توفره السلطات المحلية إلى مثليه أو أكثر من مثليه.

وقد أنشئ صندوق جديد للشراكة في المواصلات الريفية، خصص له ٤,٢ مليون جنيه سنويا للأعوام الثلاثة القادمة وتديره لجنة التنمية الريفية. ويهدف المخطط إلى الحد من صور الإقصاء الاجتماعي لسكان الريف بتحسين فرص حصولهم على العمل والخدمات والنشاط الاجتماعي من خلال تحسينات طويلة الأجل لخدمات المواصلات. وسوف يتحقق هذا بإقامة شراكات بين المجتمعات والقطاع الطوعي والسلطات المحلية والقطاع الخاص بغية تحديد الاحتياجات للمواصلات وسبل تلبيتها، واتخاذ الإجراءات لتنفيذ ذلك.

وخصص مبلغ ٥ ملايين جنيه أخرى في نهاية عام ١٩٩٨ كجزء من صندوق لتحديات الحافلات الريفية لتعزيز مبادرة مخططات السلطات المحلية في انكلترا، وعلى سبيل المثال لتحسين المعلومات عن الركاب وعرض خدمات فعالة بالقياس إلى تكاليفها. وتسترعي توجيهات وزير الدولة إلى السلطات المحلية بشأن معايير وترتيبات صندوق تحديات الحافلات الريفية، الانتباه إلى أن خدمات الحافلات تكون غالبا ذات أهمية خاصة للنساء، وتوضح بجلاء أنه يأمل أن تراعي السلطات احتياجات النساء مراعاة دقيقة في مسائل من قبيل مسارات ومواعيد الخدمات الجديدة وبصفة أعم في طرح عطاءات مجمعة لتمويل التحديات.

وتواصل لجنة التنمية الريفية إدارة التمويل لصندوق تنمية المواصلات الريفية. وكانت ميزانية الصندوق لعام ١٩٩٨/١٩٩٧ مبلغ ١,٦ مليون جنيه ولعام ١٩٩٩/١٩٩٨ مبلغ ١,٤ مليون جنيه. وفيما بين عام ١٩٨٦ و ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٨ ساعد الصندوق قرابة ٨٤٠ مخططا للمواصلات الريفية.

#### العمالة والتدريب

أصبح الاقتصاد في المناطق الريفية في المملكة المتحدة في السنوات الأخيرة أكثر تنوعا. وتأتي شركات صغيرة في الطليعة ويزداد نموها في المناطق الريفية - وهذا هو السبب في تمتع المناطق الريفية عموما بمستويات بطالة أقل من سائر أنحاء البلد.

## ١-١٤ العمالة القطاعية للإناث في عام ١٩٩٦

الدوائر الريفية	الاستقصاء السنوي للعمالة - ١٩٩٦
١١%	التصنيع
١٥%	الصيرفة والتمويل والتأمين إلخ
٢%	البناء
٢٨%	التوزيع والفنادق والمطاعم
٣%	المواصلات والاتصالات
٣٦%	الإدارة العامة والتعليم والصحة
٥%	الخدمات الأخرى

المصدر: لجنة التنمية الريفية، وزارة البيئة والمواصلات والمناطق.

ملاحظة: لا تشمل هذه الأرقام المهن الحرة، واستثنيت الزراعة.

ومع هذا تسلم الحكومة بوجود مشاكل خاصة في المناطق الريفية، بما فيها نقص فرص العمل وموسمية الأعمال، ويواجهها الرجال والنساء على السواء. وغالبا ما تتعلق العوامل الخاصة في المناطق الريفية بالصعوبة النسبية وندرة كثافة السكان والخدمات في تلك المناطق، وتعذر الحصول على رعاية طفل محلية مناسبة. وتعمل الحكومة من خلال مزيج من المبادرات الوطنية كبرامج الصفقة الجديدة وغيرها من الدعم الموجه كالمشورة من مجالس الصلات التجارية والتدريب والمؤسسات، بغية التصدي لهذه القضايا.

الصفقة الجديدة

أسهمت لجنة التنمية الريفية والسلطات المحلية إسهاما كبيرا في تفكير الحكومة بشأن مشاكل البطالة في الريف، كجزء من الصفقة الجديدة، ويجري موظفو دائرة العمالة مناقشات مع شركات الحافلات المحلية حول علاج مشاكل الحصول على خدمات الصفقة الجديدة في المناطق الريفية التي تقل أو تنعدم فيها المواصلات العامة. وتوضع حلول محلية: منها مثلا مشروع كورنوال لدعم المواصلات في الريف. وتعمل دائرة العمالة ولجنة التنمية الريفية معا للمساعدة في مشاريع الدعم التي تجرب الحلول لتوصيل الصفقة الجديدة إلى المجتمعات الريفية النائية.

وتمول لجنة التنمية الريفية من خلال صندوقها لتنمية السياسات مشروعا عمليا وطنيا مع الاتحاد الوطني للمعاهد النسائية، لتمديد وتطوير برنامجها الحالي للاعتراف بالخبرة الطوعية للمرأة عن طريق الدبلوم المتقدم في تنظيم الجماعات المجتمعية RSA. والهدف من المشروع هو تطوير سبل الوصول إلى المراكز التي تقدم مؤهلات جديدة للمرأة في المناطق الريفية، وتدريب ودعم شبكة من المقومين للدبلوم المتقدم الآتين من المعاهد النسائية وغيرها من الهيئات. ويرمي البرنامج إلى إنشاء حوالي ١٢ مركزا مع حصول ١٥٠ امرأة على الدبلوم المتقدم.

ومن الأعمال التي بدأت مؤخرا وثيقة البحث التي أصدرتها اللجنة والجمعية الزراعية الملكية بانكلترا عن النشاط الاقتصادي للمرأة في المناطق الريفية، وتقرير بحثي مشترك بين اللجنة والرابطة الوطنية للمنظمات النسائية عن المرأة السوداء والمرأة من الأقليات الإثنية في المناطق الريفية أطلق عليه اسم "نظرة فاحصة إلى المرأة الخفية" ومقال عن المبادرات الإيجابية لمعرفة ومواجهة الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في المناطق الريفية.

#### رعاية الطفل في الريف

اعتمدت لجنة التنمية الريفية في كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ تمويل ثلاث سنوات أخرى لمستشار لرعاية الطفل في الريف استنادا إلى عمل مبادرة رعاية الطفل في الريف. وأبرم اتفاق شراكة جديد بين المجلس الوطني للمنظمات الطوعية لرعاية الطفل والعمل مع المجتمعات في الريف الانكليزي، سيضع نموذجا للممارسة السليمة للقطاع الطوعي لرعاية الطفل، الذي من خلاله ستنتج وكالات التنمية الريفية المحلية، مع الوكالات القانونية؛ خدمات للطفل والأسرة في المناطق الريفية. وستكفل مراعاة السلطات المحلية للقضايا الريفية عند صياغة خططها لخدمات الطفل واستعراضها لتقديم الرعاية النهارية. وسوف تشجعها على إقامة شراكات متجددة لحفز مشاريع رعاية الطفل الجديدة وتعزيز ما يقدم حاليا في المناطق الريفية بالعمل مع المجالس المجتمعية المحلية والسلطات المحلية وجمعيات رعاية الطفل الخيرية.

كذلك تمويل لجنة التنمية الريفية، بالاشتراك مع شبكة نوادي الأطفال مشاريع إرشادية تحسن صورة رعاية الطفل غير المكلفة خارج المدرسة وتعد المشاريع الرائدة المصممة حسب الظروف الريفية. وهذا المجال من مجالات العمل الذي دخل الآن مرحلته الثانية، يركز حاليا على التدريب والدور الاقتصادي في رعاية الطفل في المناطق الريفية والعمل مع اتحاد مجالس التدريب والمنشآت وأصحاب العمل والنقابات. وقد عقدت لجنة التنمية الريفية في شراكة مع شبكة نوادي الأطفال واتحاد مجالس التدريب والمنشآت مؤتمرا عن رعاية الأطفال في الريف، في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ لتقدير المزايا الاقتصادية والاجتماعية التي تعود على المجتمعات المحلية. وانصب تركيز المؤتمر على دور التعلم عن بعد ومشاركة أصحاب العمل والدراسات الإفرادية الريفية، وأبرزت القضايا التالية:

- ليس في المناطق الريفية تجميع للعمال المدربين الذين يعول عليهم، على عكس الوضع في المناطق الحضرية؛
- يتجه العاملون المؤهلون في رعاية الطفل إلى العمل في المناطق الحضرية حيث مجال العمل أكثر اتساعاً؛
- فرص اضطلاع الموظفين بالتدريب الرسمي محدودة في المناطق الريفية وكثيراً ما تكون مراكز التدريب على مسافة بعيدة؛
- قد تكون تكاليف التدريب للحصول على مؤهلات مهنية وطنية في مجال رعاية الطفل عالية في المناطق الريفية؛
- المقومون ومراكز التقييم للمؤهلات المهنية الوطنية قلة في المناطق الريفية مما يشكل حاجزاً رئيسياً أمام الراغبين في الحصول على المؤهلات (يتبين من البحث الذي أجراه اتحاد مجالس التدريب والمنشآت أن من بين ٢٠٠ مركز تقييم تم استقصاؤها كانت ١٠ مراكز فقط في المناطق الريفية).

#### قضايا الزراعة والقضايا الريفية

مسايرة للقطاعات الأخرى التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً كالهندسة مثلاً يرجح الآن أن ترغب النساء في دخول الصناعات الزراعية. ومؤهلاتهن ليست بالضرورة في المواد الزراعية التقليدية ولكنهن يشرعن في إثبات وجودهن. ويبدأ الاعتراف بهن، بحقهن، مسهومات قيمات في الصناعات القائمة على الأراضي بصفة عامة. وتشمل الترتيبات التعاقدية لوزارة الزراعة ومصائد الأسماك والأغذية مع منظمة التدريب الوطنية للقطاع القائم على الأراضي، أحكاماً تتعلق بصيانة السجلات الوطنية لمقدمي التدريب والمدربين مضموني الجودة. ومن بين ٦٢٤ مدرباً مسجلين لدى المنظمة هناك ٦٢ (١٠ في المائة) من الإناث. ومع هذا فالنساء يشكلن ٦٠ في المائة تقريباً (١٩٧) من مقدمي التدريب مقابل ١٣٠ رجلاً مسجلين مقدمي تدريب. وفي الفترة ١٩٩٧/١٩٩٨ كان عدد المشاركين في الدورة نحو ١٥٠٠٠ متدرب. وعلاوة على هذا تشغل النساء حوالي ٢٠٠ (١٣ في المائة) من ١٥١٤ مكاناً في التدريب الحديث على الزراعة والبستنة التجارية.

وفيما يتعلق بالحصول على المؤهلات المهنية الوطنية، ففي عام ١٩٩٧ حصل ٨٦٠ من الذكور على هذا المؤهل في المستويات ١ و ٢ و ٣ بينما لم تحصل عليه سوى ١٠١ من الإناث في هذه المستويات. أما تفوق الإناث فكان في دور الحضانة وإنتاج المحاصيل وتربية الماشية.

وتشكل النساء ما يقرب من ٤٠ في المائة من الطلبة في ٤٠ كلية أو نحو ذلك من الكليات الزراعية. بيد أن الكثير من الدورات التي يحضرها تكاد تمتلئ بالنساء، ومن ذلك زراعة الزهور ورعاية الحيوانات الصغيرة. وبدأت عدة كليات توفر مرافق لرعاية الطفل للطلبة والموظفين على السواء. وقد خصص مجلس تمويل التعليم المتقدم (من الأموال التي تعتمدها وزارة التعليم والعمالة) ما قيمته خمسة ملايين جنيه من أموال سقى المضخة لمساعدة كليات التعليم المتقدم على إيجاد أماكن جديدة لرعاية الطفل خارج المدرسة. ويأتي التمويل ضريبة 'وند فول' ويتوقع أن يسهم في إيجاد ١٠ ٠٠٠ مكان إضافي. وحدد لتقديم طلبات الكليات أيلول/سبتمبر ١٩٩٨.

أما تمثيل المرأة في اللجان التعليمية العاملة في مجال الزراعة والبستنة التجارية فهو يتزايد بالتدريج، والواقع أن عددا من المعينين في وظائف قيادية بكليات الزراعة كان من النساء. وفي بداية السنة الجامعية ١٩٩٨/١٩٩٩ كان ٤ من بين ٦٠ عميدا للكليات (٦,٦ في المائة) من النساء وكان عدة نواب للعمداء من النساء.

وفي عام ١٩٩٨ استهل الاتحاد الوطني للفلاحين برنامج جوائز جديدا. وكانت إحدى فئات الجوائز جائزة "فلاحة العام". وصفت قائمة المتقدمات في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، وستقدم الجوائز في العشاء السنوي للاتحاد الوطني للفلاحين في شباط/فبراير ١٩٩٩.

وأصبح نظام الأجور في الزراعة، الذي وضعه مجلس الأجور في الزراعة، يكفل الآن أن يطبق الحد الأدنى لأحكام وشروط العمل على العمال المتفرغين وغير المتفرغين سواء بسواء، للحد من التمييز ضد العمال غير المتفرغين في مجال الزراعة الذي به نسبة كبيرة من النساء.

#### يوم المرأة الريفية

حدد الاتحاد الدولي للمنتجين الزراعيين الخامس عشر من تشرين الأول/أكتوبر من كل عام يوما عالميا للمرأة الريفية، لإبراز الإسهام، غير المعترف به على نطاق واسع، من المرأة الريفية العاملة في الزراعة في إنتاج الأغذية وتنمية المناطق الريفية. وعقد أول هذه الأيام في عام ١٩٩٧، واستهله في انكلترا جوان رادوك عضو البرلمان الذي كان وقتها وزيرا لشؤون المرأة. وفي عام ١٩٩٨ تركز الاحتفال باليوم حول مؤتمر وطني عقد في الجمعية الملكية بلندن. ونظمه الاتحاد الوطني للفلاحين بالاشتراك مع الاتحاد النسائي للأغذية والفلاحة والاتحاد الوطني لنوادي شباب الفلاحين ورابطة أصحاب الأراضي الزراعية.

وسلم مؤتمر لندن بتزايد أهمية دور المرأة في الزراعة واستهدف توفير التدريب على الأعمال والدعم للفلاحات حتى يستطعن تنمية هذا الدور. واكتشف استقصاء أجراه الاتحاد الوطني للفلاحين في عام ١٩٩٦ أن أكثر من ربع زوجات الفلاحين يدرن أعمالا إضافية في الحقل، ومع الصعوبات الاقتصادية الحالية التي تواجه الزراعة يصبحن بشكل متزايد جزءا أساسيا من عملية الفلاحة. وكان المؤتمر قد صمم لتزويد هذه القوة العاملة المستجدة من النساء الراغبات في ترسيخ أفكارهن في قطاع الأعمال أو زيادة تطوير هذه الأفكار، بالمهارات الضرورية لإدارة الأعمال الصغيرة.

ومما يشهد على هذه الرغبة في الأعمال أن عدد النساء المقيّدات في دورات التدريب الزراعية يفوق الآن عدد الرجال. وتعد الأرقام المتوافرة من دوائر القبول بالجامعات والكليات على قيد نحو ٢ ٥٠٠ امرأة في تلك الدورات التدريبية في العام الماضي مقابل ٢ ٠٠٠ رجل.

#### شبكة الريفيات

تضمن الاحتفال الأول بيوم الريفيات في عام ١٩٩٧ سلسلة من حلقات العمل لتحديد الصعوبات الرئيسية التي تواجه المرأة في الزراعة. وما تمخض عنه الاحتفال أنه لو أريد أن تجتذب الفلاحة النساء للصناعة في المستقبل فإن ذلك يحتاج لأن يتاح لهن دور أكبر من الدور التقليدي في البيت الريفي. ولمساعدة المرأة على إثبات وجودها في الزراعة طالب المندوبون بإقامة شبكة للريفيات. فمن شأن ذلك أن يجمع المنظمات القائمة من أجل التركيز على القضايا الأساسية التي تواجه الريفيات. وتلتقي المجموعة بانتظام لوضع استراتيجية للتقدم. وهذا هو ما أقره الفريق النسائي التابع للاتحاد الوطني للفلاحين.

#### اسكتلندا

أنشئ الصندوق الاسكتلندي للشراكة الريفية في عام ١٩٩٦ لتوفير الموارد لدعم التنمية المجتمعية في جميع أنحاء اسكتلندا. وقد بلغت حصيلته الكلية ٤,١٧ مليون جنيه في الفترة ١٩٩٩/١٩٩٨. وفي إطاره يهدف صندوق التحدي الريفي إلى تشجيع النساء والشباب على الالتحاق بالعمل عن طريق تقديم مرافق رعاية الطفل والتدريب؛ مثلاً. وقد رصد مبلغ ١٩٤ ٠٠٠ جنيه من صندوق التحدي الريفي في الفترة ١٩٩٩/١٩٩٨ للمشاريع الرامية إلى تحسين تقديم رعاية الطفل في الأنحاء الريفية من اسكتلندا. كذلك قدم مبلغ يقارب ٣٤ ٠٠٠ جنيه في الفترة ١٩٩٩/١٩٩٨ إلى ثلاث شراكات ريفية تشجع وتدعم رعاية الطفل أو تقدمها في اسكتلندا.

ويجري التصدي للصعوبات الخاصة في تقديم رعاية الطفل والبرامج الأخرى التي تؤثر على المرأة في المناطق الريفية حيث يمكن لانخفاض الكثافة السكانية أن توجد صعوبة في تحقيق "كتلة حرجة" لاتخاذ حكم. وهناك فريق فرعي معني بالقضايا الريفية ليكفل أن تراعى الصفة الجديدة الحالة في الريف مراعاة تامة.

#### المواصلات في الريف

نشر المكتب الاسكتلندي نتائج دراسة بعنوان "الاعتماد على السيارة في ريف اسكتلندا" في حزيران/يونيه ١٩٩٨. فقد وجد أن ٨٩ في المائة من الأسر المعيشية في ريف اسكتلندا لديها سيارات، واستخدمت السيارات في ٧٦,٥ في المائة من جميع الانتقالات، يليها السير على الأقدام (١٧,٥ في المائة من الانتقالات) والمواصلات العامة (٤ في المائة). ولئن لم توجد فروق في عدد الانتقالات فنسبة الرجال الذين يستعملون السيارة أكبر من نسبة النساء، وانتقالاتهم بالسيارة أطول كثيراً من انتقالات النساء. واكتشفت الدراسة أنه بالنسبة لمن يقطنون بيوتاً أبعد مسافة يصبح استعمال السيارة ضرورة بل إن ذلك ينطبق على أقل الفئات دخلاً.

وبعد صدور الميزانية في آذار/مارس ١٩٩٨ اتخذت ترتيبات بالنسبة للمواصلات في الريف في اسكتلندا مماثلة لما ذكر من ترتيبات بالنسبة لانكلترا. وثمة برنامج لتمويل المواصلات في الريف يقدم ١٣,٥ مليون جنيه على مدى ٣ سنوات لتحسين شبكات المواصلات في ريف اسكتلندا. ويشمل ذلك مبلغ ١٠,٥ مليون جنيه يستخدم في دعم خدمات المواصلات العامة، وأساسا لتوفير خدمات حافلات جديدة وإضافية؛ ومبلغ ١,٨ مليون جنيه يستخدم في مشاريع المواصلات المجتمعية في إطار برنامج تديره رابطة المواصلات المجتمعية؛ ومبلغ ١,٢ مليون جنيه يستخدم في مساعدة محطات الوقود الريفية بغية الاحتفاظ بشبكة حيوية من محطات الوقود في المناطق النائية.

#### أيرلندا الشمالية

تؤدي المرأة في أيرلندا الشمالية دورا بارزا في المناطق الريفية من خلال برنامج التنمية الريفية، وتشغل النساء ١٣ وظيفة إدارية في ٢٣ مجموعة قيادة ثانية، وأربع وظائف إدارية في ٨ استراتيجيات بالمناطق تابعة لبرنامج التنمية الريفية، بعضها يعالج مواضيع خاصة بالنساء. والمرأة ممثلة أيضا في مجالس هذه الشراكات.

وزادت فرص الريفيات في "الصناعات الفلاحية"، وعلى سبيل المثال فشركة الأسواق الريفية المحدودة تضم أكثر من ١٥٠ منتجا أغلبهم من النساء. وفي الفترة ١٩٩٧/١٩٩٨ دفع للمشاريع أكثر من ٨٩ ٠٠٠ جنيه لفئات نسائية.

وأجرى مجلس التنمية الريفية لأيرلندا الشمالية بحثا لتقييم مدى وطبيعة إشراك المرأة في التنمية الريفية والمجتمعية. وقدم المجلس مؤخرا مساعدة لتكوين محفل للممارسين يعمل على تحسين مشاركة الريفيات في الفرص واتخاذ القرارات المتعلقة بالتنمية الريفية. وفي مؤتمر عقد مؤخرا، استكشف المحفل دور وخبرة النساء من مختلف الأعمار في حياة المجتمعات الريفية.

وكان مجلس التنمية الريفية جزءا من فريق تخطيط لمؤتمر عام ١٩٩٨ المعنون "قطاع النساء: إلى قلب الجيل القادم" وتضمن الشبكات والمراكز والمجموعات النسائية، والقطاعات الرسمية والطوعية ووكالات الدعم المحلية والإقليمية.

وتتاح في أيرلندا الشمالية فرص تدريب مماثلة للتي تقدمها مجالس المجتمعات الريفية في بريطانيا العظمى، من مجموعة مصادر متنوعة. والدعم المقدم من مجلس التنمية الريفية لأيرلندا الشمالية يمكن الأفرقة المجتمعية الطوعية من أداء دور في توفير جماعات الأمهات والمربيات، وتكوين أفرقة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تقودها النساء.

وفي إطار تدبير التنمية الاقتصادية المجتمعية INTERREG II تقدم وزارة الزراعة بأيرلندا الشمالية تمويلا للعنصر الشمالي في مشروع لرعاية الطفل الريفي عابر للحدود. والمشروع عبارة عن مبادرة بحث عملي

لمدة عامين ترمي إلى تحسين نطاق ومستوى ونوعية فرص الرعاية النهارية لصغار الأطفال وتيسير زيادة مشاركة الريفيات في أماكن العمل.

#### ويلز

أعلن في عام ١٩٩٨ عن شراكة ريفية جديدة لويلز - وهي هيئة استشارية تضم ممثلين لمكتب ويلز والوكالة الإنمائية لويلز ورابطة الحكومات المحلية في ويلز ونقابات الفلاحة والجهات الأساسية الأخرى ذات الاهتمام بالريف، للإسهام في وضع البرامج والسياسات الريفية للمستقبل في ويلز.

ولكي تحدد الشراكة السياسات والممارسات القادرة على تقديم مزايا كبيرة للريف في ويلز فضلاً عن توفير المعلومات اللازمة لإعداد جدول أعمال ريفي جديد لويلز كي تنظر فيه الجمعية الوطنية، سوف تكفل الشراكة أن يكون تكافؤ الفرص جزءاً لا يتجزأ من مناقشاتها.

وأنشأ مكتب ويلز ثلاثة أفرقة عاملة ذات وجهة صناعية لوضع خطط عمل لتحقيق ذلك في قطاعات الضأن والبقر ومنتجات الألبان والأغذية العضوية. ومن المقرر أن تكون خطط العمل جاهزة للنشر في ربيع عام ١٩٩٩. وسيعمل مكتب ويلز والوكالة الإنمائية لويلز مع قطاع الصناعة للسير قدماً بهذه الخطط. وفي ضوء اعتماد المناطق الريفية على هذه الصناعات سوف تزيد تنميتها الفرص المتاحة للفلاحين وأسرهـم والمجتمع الريفي بأسرهـ.

ومن التدابير الأخرى، العمل الذي يضطلع به مكتب ويلز مع نقابات الفلاحة ومجلس التدريب والمؤسسات والهيئات الأخرى بقصد وضع استراتيجية شاملة لتدريب مجتمع الفلاحة. وسوف تمكن هذه الاستراتيجية الفلاحين وأسرهـم من الوصول إلى أقصى حد بفرصهم الاقتصادية في المزارع، وتساعد على توفير المهارات البديلة لتجهيزهم للعمل في قطاعات أخرى.



## المادة ١٥

المساواة أمام القانون

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

لئن كانت المملكة المتحدة دولة وحدوية فليس فيها نظام قانوني وحيد. ولكل من انكلترا وويلز واسكتلندا وأيرلندا الشمالية نظامها الخاص بها مع وجود اختلافات في القانون والتنظيم والممارسة. وتنبع هذه الحالة من اختلاف الترتيبات التي كانت قائمة في أنحاء البلد التأسيسية قبل توحيده.

التعيينات القضائية

يشدد وزير العدل مرارا على أن التمييز ليس له مكان في عملية التعيينات القضائية. وسياسته هي أن يعين لكل منصب قضائي في انكلترا وويلز المرشح الذي يبدو له أنه الأفضل تأهيلا، دون اعتبار للجنس أو الأصل العرقي أو الحالة الزوجية أو التوجه الجنسي أو الانتماء السياسي أو الديانة أو - رهنا بالمتطلبات البدنية للوظيفة، العجز. وبالإضافة إلى التعيينات بالاستحقاق فإن المبادئ المرشدة التي وضعها وزير العدل هي أن المرشح الذي يرغب أن يكون قاضيا يتقدم للتعين؛ وأن عملية التعيينات يجب أن تتم على أساس المساواة الحقيقية في الفرص؛ وأن لكل شخص الحق في الحصول على المعلومات عن الصفات والمهارات المطلوبة في القاضي. ولتشجيع المزيد من النساء على التقدم للوظائف القضائية، وللمساعدة في تقدم المرشحين الناجحين قدم وزير العدل المبادرات التالية:

- تحويل الموارد داخل وزارته لضمان قدرة الموظفين على تكريس مزيد من الوقت لتطبيق تكافؤ الفرص في الوظائف القضائية؛

- بالتخلي بالمرونة في تطبيق ترتيبات عدم التفرغ للدورات القضائية يصبح من اليسير على الذين انقطعوا عن العمل لأسباب عائلية أن يتقدموا للعمل قضاة مساعدين في الدورات القضائية المركزة بدلا من توزيعهم على عدد من السنوات كالمعتاد. وهذا يتيح لمن انقطعوا عن العمل فرصة للحاق بمن لم ينقطعوا؛
  - زيادة الحد الأقصى لتعيين القضاة المساعدين من ٥٠ إلى ٥٣ سنة، وسيطبق هذا الحد بمرونة لإتاحة الفرص لمن يعملون بالمحاماة في سن أعلى من المعتاد أو الذين انقطعوا لفترة عن العمل؛
  - انتهاء نظام التعيينات لقضاء المحاكم العليا بالاقصرار على الدعوة بغية السماح بتقديم وبذا يكفل لجميع ذوي الطموحات القضائية أن ينظر في طلباتهم بشكل سليم؛
  - ستوضع خطة تسمح لأي فرد بالعمل قاضيا في الظل ليتعلم كيف يجلس للقضاء؛
  - ستوضع خطة للخبراء يطلب بموجبها إلى قضاة المحاكم المحلية أو المحاكم الدورية أن يقدموا المشورة أو التوجيه لزملائهم الأحدث منهم في القضاء غير المتفرغ؛
  - بالتشاور مع الهيئة القضائية توضع ترتيبات لتقييم أداء القضاة غير المتفرغين لتحسين تقييم الأداء الذي يسهم في قرارات وزير العدل المتعلقة بتعيينات المتفرغين؛
  - يولى اعتبار لتعيين محقق للتظلمات يدرس بعناية الشكاوى المقدمة من أي شخص يشعر أنه عومل معاملة ظالمة في عملية التعيينات. وفي غضون ذلك يحقق وزير العدل شخصا في أي ادعاءات بالتمييز.
- ويعكس عدد القضاة من النساء، جزئيا على الأقل، عدد النساء في مهنة القانون اللاتي لديهن خبرة لسنوات مناسبة. أما عدد النساء ذوات الأقدمية الملائمة للتعيين فهو في ازدياد لدخول مزيد من النساء هذه المهنة؛ ويظل عدد النساء في الهيئة القضائية في ازدياد مطرد، الأمر الذي يتجلى في ارتفاع النسبة المئوية للنساء غير المتفرغات في الهيئة القضائية عن عدد المتفرغات. وتشير آخر الأرقام إلى أن النساء شكلن في عام ١٩٩٤ قرابة ٨ في المائة من الهيئة القضائية، وكان الرقم في عام ١٩٩٧ قد ارتفع قليلا ليصل إلى ٩ في المائة. ويؤيد وزير العدل الإجراء الذي اتخذه مجلس القضاء وجمعية القانون للتشجيع على تكافؤ الفرص في هذه المهنة، ويشترك موظفوه في فريق عامل مشترك معني بتكافؤ الفرص في التعيينات القضائية، وهو يضم أعضاء من فرعي المهنة كليهما. ويتبع وكيل النائب العام سياسة مماثلة في اسكتلندا. وتشجع مهنة القانون في اسكتلندا على أن تتقدم المحاميات ومحاميات الإجراء للتعيينات القضائية.

وتطبق سياسة وزير العدل أيضا في أيرلندا الشمالية حيث ٧ في المائة من الهيئة القضائية من النساء. وهناك قاضية واحدة بمحاكم الأقاليم، بنسبة ١ في المائة من المجموع؛ وقاضية واحدة بالمحاكم المحلية، بنسبة ٢٥ في المائة من المجموع؛ وقاضية جزئية مقيمة، بنسبة ٦ في المائة من المجموع.

١-١٥ عدد الرجال والنساء في القضاء في انكلترا وويلز: ١٩٩٤ و ١٩٩٧

١٩٩٧		١٩٩٤		
نساء	رجال	نساء	رجال	
صفر	١٢	صفر	١٠	لوردات الاستئناف المعاونون
١	٣٤	١	٢٨	مستشارو محاكم الاستئناف
٧	٩٠	٦	٨٩	قضاة المحاكم العليا
٣٠	٥٢٢	٢٩	٤٨٥	قضاة المحاكم الدورية
٣٨	٢٩٧	٢٩	٢٧٠	قضاة المحاكم المحلية
٧١	٨٤١	٤١	٨٢٥	قضاة المحاكم الجنائية الإقليمية
٥٧	٢٨٠	٦١	٣٣٠	مساعدو قضاة المحاكم الجنائية الإقليمية
٢٠٤	٢٠٧٦	١٦٧	٢٠٣٧	جميع الفئات

المصدر: ديوان وزير العدل.

غير أن النساء تؤدي، فضلا عن ذلك، دورا رئيسيا بالفعل في العمل قاضيات صلح غير مؤهلات في القانون في انكلترا وويلز وأيرلندا الشمالية. وقضاة الصلح غير المؤهلين في القانون هم رجال ونساء دون مؤهلات قانونية يعملون بصفة قضائية في محاكم محلية، طوعيا ودون تفرغ. والمرأة في انكلترا وويلز كانت تمثل ٤٣ في المائة من قضاة الصلح غير المؤهلين في القانون في عام ١٩٨٩. وارتفعت النسبة إلى ٤٦ في المائة في عام ١٩٩٣ وإلى ٤٨ في المائة في عام ١٩٩٨. وفي أيرلندا الشمالية ٢٠ في المائة من بين ٩١٩ قاضي صلح نساء، و ٥٦ في المائة من بين ١٣٣ من المحلفين غير المؤهلين في القانون الذين يعملون في محاكم الأحداث من النساء أيضا.

وفي اسكتلندا توجد قاضية واحدة بين ٢٦ قاضيا، و ١١ مفوضة أمن وتنفيذ بين ١٠٦ مفوضين (٨,٩ في المائة) و ٦ مفوضات أمن وتنفيذ مؤقتات بين ١١٨ مفوضا.

المعونة القضائية

يقدم القانون الانكليزي مساعدة في شكل معونة قانونية لمن يرغب في طلب تدابير إنصافية أمام المحاكم. وشروط منح المعونة أو المشورة القانونية بموجب قانون المعونة القانونية لعام ١٩٨٨ هي أن يكون دخل الشخص ورأسماله ضمن حدود مقررة معينة، وأن يكون اتخاذ ذلك الإجراء معقولاً. وللمرأة الأهلية نفسها التي للرجل للحصول على المعونة القضائية شريطة استيفاء الشروط المقررة.

وفي السنتين الماليتين ١٩٩٧/١٩٩٦ و ١٩٩٨/١٩٩٧ كان عدد الشهادات التي استخدمتها النساء في إجراءات الزواج أكثر من مثلي الشهادات التي منحت لرجال، والأرقام ذات الصلة مبينة فيما يلي. ومن بين الشهادات التي صدرت في هذا المجال في كلتا السنتين كانت أغلبية النساء شاكيات وأغلبية الرجال مدعى عليهم.

٢-١٥ شهادات المعونة القانونية التي صدرت في انكلترا وويلز: ١٩٩٨/١٩٩٧/١٩٩٦

١٩٩٧/١٩٩٦	شاكون	مدعى عليهم	المجموع
نساء	٦٠ ٨٧٥	٦ ٥٤٥	٦٧ ٤٢٠
رجال	١١ ٨٥٦	١٦ ١٠٥	٢٧ ٩٦١
١٩٩٨/١٩٩٧	شاكون	مدعى عليهم	المجموع
نساء	٥٦ ٥٣٠	٥ ٧٥٤	٦٢ ٢٨٤
رجال	١٠ ٦٤٥	١٣ ٤١٨	٢٤ ٠٦٣

المصدر: ديوان وزير العدل.

دعم الضحايا أمام المحاكم

تقدم دائرة الشهود في محكمة الجنايات المعلومات العملية والمشورة والدعم المعنوي إلى الضحايا والشهود - في جميع القضايا الجنائية - ممن يمثلون أمام محكمة الجنايات. وتؤدي هذه الخدمة منظمة دعم الضحايا، وهي المنظمة الوطنية التي تقدم المساعدة للضحايا والتي تمولها وزارة الداخلية. وقد بدأت المنظمة عملها على أساس تجريبي في ٧ محاكم في عام ١٩٩٠. ووضعت منذئذ خططاً لعملها في جميع مراكز محاكم الجنايات. ووافقت الحكومة على تمويل تحسين خدمات الدعم للشهود في المحاكم الجزئية، وتنظر حالياً في نوع الخدمة اللازمة وتحديد من يقدمها.

وفي ١٠ حزيران/يونيه ١٩٩٨ نشرت الحكومة "صرخة العدالة" وهو تقرير الفريق العامل المشترك بين الوزارات المعني بتخويف الشهود أو ضعفهم. وقد أجرت الحكومة هذا الاستعراض لتأكيد التزامها المعلن بتوفير مزيد من الحماية للمستضعفين من الضحايا والشهود في نظام العدل الجنائي، في انكلترا وويلز. وثمة أفرقة عاملة موازية في اسكتلندا وأيرلندا الشمالية.

ويتضمن تقرير صرخة العدالة ٧٨ توصية ترمي إلى تحسين الطريقة التي يعامل بها الشهود الضعفاء أو المخوفون، بمن فيهم النساء ضحايا العنف في نطاق الأسرة، وذلك بهدف تحسين وصولهم إلى العدالة. وهو يوضح بوجه خاص خطة للتعرف على الشاهد الضعيف أو المخوف، في مرحلة مبكرة من تحقيقات الشرطة وتقديم الاحتياجات الفردية للشاهد. ويسر هذا اتخاذ القرارات بطرق المواجهة والتحقيق المناسبة. ويتمكن الادعاء والدفاع من أن يطلبوا إلى المحكمة توفير تدابير خاصة تتاح لمساعدة الشاهد خلال المحاكمة، بما في ذلك استعمال الدوائر التلفزيونية المغلقة بحيث لا يضطر للإدلاء بشهادته علنا في المحكمة؛ أو طلب سواتر لحماية الشاهد من المدعى عليه.

كذلك يتضمن التقرير عددا من التوصيات المتعلقة على وجه التحديد بضحايا الاغتصاب والجرائم الجنسية الخطيرة ومن ذلك:

- مقترحات بتعديل القانون حتى يبين بوضوح الظروف المحدودة التي يجوز فيها قبول التاريخ الجنسي للشاكي؛
- منح المحكمة صلاحيات قانونية لإبعاد الجمهور من قاعة المحكمة عند إدلاء ضحية الاغتصاب أو الجرائم الجنسية الخطيرة بشهادته؛
- حظر إلزامي على قيام المدعى عليه الذي ليس معه محام، باستجواب الشاكي شخصيا في قضايا الاغتصاب وقضايا الاعتداء الجنسي.

وترد التوصيات المبينة في التقرير والتي تتطلب تشريعا، ضمن أحكام قانون العدالة للشباب والأدلة الجنائية الذي يعرض على البرلمان في دورته ١٩٩٨/١٩٩٩.

## المادة ١٦

الزواج والعلاقات الأسرية

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، وبوجه خاص تضمن، على أساس تساوي الرجل والمرأة:
- (أ) نفس الحق في عقد الزواج؛
- (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛
- (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
- (د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة بغض النظر عن حالتها الزوجية في الأمور المتعلقة بأطفالها. وفي جميع الأحوال، تكون مصالح الأطفال هي الراجحة؛
- (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفترة بين إنجاب طفل وآخر، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
- (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأنظمة المؤسسية الاجتماعية، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني. وفي جميع الأحوال تكون مصلحة الأطفال هي الراجحة؛
- (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والوظيفة؛
- (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحياسة الممتلكات، والإشراف عليها، وإدارتها، والتمتع بها، والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة.
- ٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية بما فيها التشريع، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

الأسرة

نشرت الحكومة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ برنامجاً لتدابير ترمي إلى تعزيز الحياة الأسرية بدعم الأسر ذات الأطفال. وأوضحت الوثيقة مسؤولية الحكومة عن دعم الأسرة من خلال سياساتها ومساعدة الآباء على تلبية احتياجات أبنائهم.

وأوضحت الوثيقة أن الحكومة لا ترغب في التدخل في الحياة الأسرية أو العلاقات الشخصية للكبار. وهي ترى أن الزواج يرسي أقوى دعائم العلاقات المستقرة، ولذا تريد تعزيز مؤسسة الزواج وتساعد على نجاح المزيد من الزوجات.

وركزت ورقة التشاور على خمسة مجالات تستطيع الحكومة بها أن تحقق فرقا:

- تحسين الدعم المقدم للأباء لكفالة حصول كل من الأبوين على المشورة والدعم اللازم لهما وتحسين الخدمات التي يحتاجانها؛
- تقديم دعم مالي أفضل للأسر كي تحسن رفاهية الأسرة وتقلل فقر الأبناء؛
- مساعدة الأسر على الموازنة بين العمل والبيت بحيث يسهل على الأبوين قضاء الوقت مع أبنائهما؛
- تعزيز الزواج للمساعدة على حماية مصالح الأطفال والحد من انهيار الأسرة؛
- معالجة مشاكل الحياة الأسرية بمزيد من الجدية، ويشمل ذلك العنف في نطاق الأسرة والحمل في سن الدراسة.

وجاءت مذكرة التشاور لتبدأ المناقشة. وهي ترسم برنامج عمل رئيسي ينفذ بعضه بالفعل ويخضع بعضه للتشاور.

#### العنف المرتكب ضد المرأة

ظلت وحدة المرأة تعمل بالتعاون مع الإدارات الحكومية الأخرى والوكالات الرسمية والمنظمات غير الحكومية والقطاع التطوعي، بشأن سبل منع العنف الذي يرتكب ضد المرأة، كلما كان ذلك ممكنا، وتوفير الحماية وتقديم الخدمات وتوفير العدالة للمرأة حيثما يرتكب عنف ضدها.

وتزمع الوحدة نشر وثيقة في ربيع عام ١٩٩٩ تبين فيها التزام الحكومة ونهجها إزاء العمل من أجل حماية المرأة وأمانها. وستبرز الوثيقة الممارسات الجيدة وتروج لقضية العمل المشترك بين الوكالات وترسم برنامجا للتدابير العملية لبلوغ هذه الغاية.

وتواصل وحدة المرأة التشاور مع طائفة كبيرة من المنظمات غير الحكومية ومع أكاديميين خبراء في مجال العنف المرتكب ضد المرأة، وبذا تيسر زيادة إشراك قطاع المنظمات غير الحكومية في هذا المجال من

مجالات سياسة الحكومة. وتعمل الحكومة في إطار شراكة مع لجنة الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء الأخرى بغية السير قدما بالعمل المتعلق بالعنف المرتكب ضد المرأة، وتأكيد التزامها بهذه القضية وإثبات التزامها باتباع نهج شامل متعدد الفروع.

### أمان المرأة

تعمل وحدة المرأة مع الإدارات الحكومية لإعداد مقترحات للتمويل في إطار برنامج الحد من الجريمة. كما تعمل الوحدة في شراكة مع وزارات الصحة والبيئة والمواصلات والمناطق في أول دراسة بحثية شاملة لخدمات الاستيعاب والدعم التي تقدم للأسر المعيشية التي تشهد عنفا في نطاق الأسرة.

### العنف في نطاق الأسرة

يوصل الفريق الرسمي المشترك بين الإدارات المعني بالعنف في نطاق الأسرة عمله في دعم الوزراء في مجال تعزيز الاستجابة المنسقة للمشكلة على الصعيدين الوطني والمحلي، وللسير قدما بسياسة الحكومة بصفة عامة. ويبحث الفريق بصفة خاصة سبل تحسين إحصاءات العنف في نطاق الأسرة داخل وخارج نظام العدل الجنائي، وتجديد حملة إذكاء الوعي العام. ومنذ عام ١٩٩٧ يجري رصد هذا العمل عن كثب في اللجنة الفرعية التابعة لرئاسة مجلس الوزراء والمعنية بقضايا المرأة.

وقد أصبح من المقبول بصفة عامة أن المواقف المنمطة من الأدوار المناسبة للرجال والنساء، وخاصة توازن القوة بين الجنسين، تسهم في عنف الذكور ضد الإناث. ومنذ تقديم التقرير السابق شن عدد من الحملات في أنحاء البلد لمواجهة العنف المرتكب في نطاق الأسرة، شملت حملة بقيادة وزارة الداخلية في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. والهدف الرئيسي من هذه الحملات هو إذكاء الوعي العام بضرورة تجريم هذا النوع من السلوك، وإعلام الضحايا بالجهات التي يمكنهم التماس المساعدة والمشورة منها.

وقدمت وحدة تنمية البرامج بوزارة الداخلية تمويلها لمشاريع تجريبية لوضع برنامج أنشطة وحلقات مناقشة يستخدم في المدارس ونوادي الشباب، ويركز على العلاقات بين الجنسين والعنف داخل الأسرة. وإعادة التثقيف بشأن قضايا الجنسين والعنف هي الفلسفة الكامنة وراء عدد من برامج المعاملة في المحاكم للرجال المذنبين بارتكاب العنف ضد شريكات حياتهم.

### مدى هذه المشكلة

الجريمة العنيفة هي أحد المجالات التي تسبب قلقا خاصا للمرأة. وتشير نتائج الاستقصاء البريطاني للجريمة لعام ١٩٩٦ إلى أن المرأة يزداد قلقها بشأن سلامتها الشخصية أكثر من الرجل. ومع ذلك فالاستقصاء الذي يوجه الأسئلة المباشرة لعينة تمثيلية كبيرة من الكبار في انكلترا وويلز عن خبرتهم في مسألة الجريمة التي يبلغ عنها أو لا يبلغ عنها إلى الشرطة - يبين أن المرأة عموما أقل من الرجل احتمالا لأن تكون ضحية العنف، وأن الاعتداء عليها يكون على الأرجح من شخص تعرفه، أكثر منه من شخص غريب.



ومن أن المعروف أن استقصاءات الجريمة تقلل من مدى العنف في نطاق الأسرة فإن نسبة ٤٤ في المائة من حوادث العنف التي كشفت عنها المرأة للاستقصاء البريطاني صنفت على أنها عنف في نطاق الأسرة حيث يرتكبها شريك الحياة الحالي أو السابق، أو عنصر آخر في الأسرة المعيشية أو قريب لها. ولم يسجل سوى ١٢ في المائة من العنف ضد الرجل على أنه داخل الأسرة. وأكثر من تسع حوادث عنف من كل عشر في نطاق الأسرة ارتكبها الرجال ضد المرأة.

والخطر الكبير الذي تواجهه المرأة من العنف من أناس أصدقاء حميمين أو كانوا أصدقاء حميمين، ذكرته أيضا الأرقام عن القتل. وفي انكلترا وويلز في عام ١٩٩٦ كان ثلث الضحايا من بين ٦٨١ جريمة سجلت حاليا أنها قتل من النساء. وقد قتل نحو ٤٤ في المائة من الضحايا النساء على يد الأزواج أو الأحبة الراهنين أو السابقين، مقابل نسبة لا تتجاوز ٦ في المائة من الضحايا الذكور.

وفي حين يكون الرجال بلا شك ضحايا العنف في نطاق الأسرة، يركز العمل الجاري أساسا على العنف المرتكب ضد المرأة في نطاق الأسرة.

١-١٦ جنس مرتكبي الجرائم حسب جنس الضحية، ١٩٩٦

جنس رتكب الجريمة			جنس الضحية	
النسبة المئوية لجرائم الجنسين	النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور		
٢	٤٨	٥٠	ذكور	في نطاق الأسرة
١	١٠	٩٠	إناث	
١	٢١	٧٩	مجموع الضحايا	
٣	٢	٩٤	ذكور	قصد السلب
٢	٢	٩٦	إناث	
٣	٢	٩٥	مجموع الضحايا	
١٠	١	٨٩	ذكور	الغرباء
١٦	٢٢	٦٢	إناث	
١٢	٦	٨٣	مجموع الضحايا	
٧	١	٩٢	ذكور	المعارف
٧	٣٩	٥٥	إناث	
٧	١٣	٨١	مجموع الضحايا	
٧	٧	٨٧	ذكور	مجموع جرائم الصلات
٥	٢٠	٧٦	إناث	
٦	١٢	٨٢	مجموع الضحايا	

المصدر: الاستقصاء البريطاني للجريمة، وزارة الداخلية، ١٩٩٦.

### العنف في الجنس

ثمة عدد من التوصيات المحددة الواردة في التقرير "صرخة العدالة" والمتعلقة على وجه التحديد بضحايا الاغتصاب والجرائم الجنسية الخطيرة التي قد تؤدي الى زيادة عدد الإدانات. وقد قامت حكومة المملكة المتحدة، بالإضافة الى هذا، بإجراء دراسة لاستكشاف العوامل التي تؤثر، سواء إذا كانت أو لم تكن اغتصابا مسجلا، وتؤدي الى الإدانة بالاغتصاب، وما إذا كانت هذه العوامل قد تغيرت منذ إجراء دراسة مماثلة لقضايا عام ١٩٨٥.

وهناك تقرير مؤقت عن سير قضايا الاغتصاب في نظام العدالة الجنائية في انكلترا وويلز يبين النتائج المستجدة في هذه الدراسة. ويقدم معلومات مفيدة عن حالات الاغتصاب المبلغ عنها والتي تسقط قبل وصولها الى المحاكم. ومع هذا، فقبل أن تتمكن حكومة المملكة المتحدة من تقرير الإجراءات الأخرى التي قد يلزم اتخاذها، سيلزم أن تبحث بمزيد من التفصيل نتائج التقرير عن السبب في أن قضايا كثيرة لا تنتهي الى إدانة. ومن المقرر أن يصدر التقرير في ربيع عام ١٩٩٩.

### الوقاية

تسلم الحكومة بأن الخوف من الجريمة، في حد ذاته يمكن أن يكون مصدر عجز شديد، وأن نساء كثيرات يشعرون بأنهن عرضة للاعتداء. ويؤدي تقديم مشورة متوازنة بشأن منع الجريمة دورا هاما في مساعدة الناس على تقليل احتمالات ارتكاب الجرائم ضدهم وعلى تقليل الخوف من الجريمة. وتتخذ الآن طائفة كبيرة من الإجراءات للوقاية من العنف في نطاق الأسرة على المدى البعيد.

وعمم منشور مشترك بين الوكالات في عام ١٩٩٤ في انكلترا وويلز يوضح سياسة الحكومة إزاء العنف المرتكب في نطاق الأسرة، مع بيان متفق عليه بالمسؤوليات المحلية. ونشر بحث مستقل في عام ١٩٩٦ أظهر أن عملا ابتكاريا تنسيقيا وقائيا تربويا قد أنجز في مجالات كثيرة. ووجد البحث أنه بحلول عام ١٩٩٦ كان قد أقيم أكثر من ٢٠٠ محفل عن العنف في نطاق الأسرة، في ربوع انكلترا وويلز واسكتلندا لتنسيق مكافحة العنف في نطاق الأسرة في مجتمعاتها المحلية. ولم يأت البحث بأي نموذج للممارسة وبدلا عن ذلك عملت الأفرقة بأساليب مختلفة وفقا لتشكيلها وقيادتها وأوضاعها المحلية.

ويستند قانون الجريمة وزعزعة النظام لعام ١٩٩٨ الى أهمية تنسيق الوكالات المحلية بتحميل السلطات المحلية والشرطة مسؤولية إقامة شراكات مع الوكالات المحلية الأخرى لمكافحة الجريمة وزعزعة النظام. فهذه الشراكات لازمة للتوفيق في المشاكل المحلية المتعلقة بالجريمة وزعزعة النظام، وبعد ذلك استنباط استراتيجية لمعالجة هذه المشاكل. وشددت الحكومة في التوجيهات المتعلقة بالقانون على أنها تتوقع أن تحدد الشراكات مستوى العنف في نطاق الأسرة في منطقتها، وإدراج تدابير علاجها في إطار استراتيجياتها للحد من الجريمة.

وجرى تنقيح دليل منع الجريمة الذي أصدرته وزارة الداخلية بعنوان "دليلك العملي الى منع الجريمة"، في تموز/يوليه ١٩٩٨ وصدر باللغات التالية: العربية، البنغالية، الصينية، الإنكليزية، الغوجراتية، الهندية، البنجابية،

الأوردو، ولغة ويلز. وهو يقدم المشورة بشأن استطاعة الناس - والنساء خاصة - الحد من مخاطر الاعتداءات، بما في ذلك النصائح المفيدة بشأن السلامة أثناء قيادة السيارات. وتشمل المشورة فرعا يرمي الى إذكاء وعي الرجال بقضية سلامة المرأة، ويقدم اقتراحات للعمل يمكنهم تنفيذها للمساعدة في الحد من خشية المرأة من الاعتداء عليها.

### التثقيف الشخصي والاجتماعي والصحي

للمدرسة دورها في المساعدة على تزويد الشباب بالمهارات والمعارف والمواقف التي يحتاجونها الآن وفي مستقبل حياتهم. ويقضي القانون بأن تقدم المدارس مناهج تعزز التنمية الروحية والأخلاقية والثقافية والعقلية والبدنية لتلاميذها وتهيئهم للفرص والمسؤوليات والخبرات في حياة الكبار. وتأخذ المدارس هذه المسؤولية المتعلقة بالمناهج الدراسية مأخذ الجد.

وتضي مدارس كثيرة بهذه المتطلبات، بتقديمها برامج شاملة للتربية الشخصية والاجتماعية والصحية؛ ويمكن أن تتضمن هذه البرامج التثقيف عن العلاقات واحترام الذات والحقوق والمسؤوليات، ضمن مواضيع أخرى. وترد في المادة ١٠ معلومات أخرى عن التطورات الجديدة.

### إجراءات العدالة الجنائية لمكافحة العنف المرتكب في نطاق الأسرة

على أثر توجيهات صدرت الى قوات الشرطة في عام ١٩٩٠ (انكلترا وويلز واسكتلندا) وفي عام ١٩٩١ (أيرلندا الشمالية) أصبحت جميع قوات الشرطة في المملكة المتحدة لديها بيانات سياسة بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة. وأنشئت في كثير من القوات وحدات لمكافحة العنف المرتكب في نطاق الأسرة، أو عين بها ضباط لمكافحة هذا العنف وحُمِّلوا مسؤولية خاصة لتتبع حوادث هذا العنف وخصوصا بتقديم الدعم والمشورة للضحايا ومساعدتهم على الاتصال بالوكالات الخارجية المعنية.

وصدرت في عام ١٩٩٥ دراسة عن وزارة الداخلية بشأن تكليف الشرطة بمهمة مكافحة هذا العنف، أثنت بوجه خاص على العمل الذي تقوم به وحدات مكافحة هذا العنف وضباط مكافحته، وأوضحت أن استحداثها كان له أثر إيجابي للغاية على ارتياح الضحايا. واكتمل مؤخرا مشروع بحثي آخر عن فعالية هيكل الشرطة التي تكافح العنف المرتكب في نطاق الأسرة.

وأجرى تقييم في وزارة الداخلية لإعادة استجابة الشرطة لضحايا هذا العنف في غربي يوركشير؛ ونشر تقرير مؤقت عن المشروع أوضح أن زيادة التدخلات التدريجية تقلل من تكرار حضور الشرطة، فيما يبدو.

وتقع مسؤولية استعراض الإجراءات الجنائية وإدارتها في انكلترا وويلز على عاتق النيابة العامة. وفي أيار/مايو ١٩٩٨ نشر تفتيش النيابة العامة تقريرا موضوعيا عن القضايا التي تنطوي على عنف في نطاق الأسرة. ووجد هذا التقرير أن الموظفين يدركون تماما ضرورة معاملة هذه الحالات بجديّة؛ وأن العلاقات بالجهات

الأخرى جيدة؛ وأن اتخاذ القرارات يتم بجودة عالية. وبوجه خاص فإن ممثلي المؤسسة الخيرية لدعم الضحايا أقروا بقطع أشواط بعيدة في أسلوب تعامل وكلاء النيابة والعاملين في هذه القضايا مع الضحايا الذين يمثلون أمام المحاكم.

#### الحماية وتقديم الدعم

يجري التصدي لاحتياجات الاستيعاب والدعم للفارين من العنف المرتكب في نطاق الأسرة بعمل مشترك على الصعيدين المحلي والوطني. فالمسؤولية المحلية عن الخدمات ومراقبة الموارد، تمكن سلطات خدمات الإسكان والخدمات الاجتماعية وغيرها من الوكالات من الإمساك بزمام القضايا وتنسيق العمل وتطوير الخدمات في ضوء الظروف المحلية. وعلى الصعيد الوطني تسلم الحكومة بالحاجة الى وضع إطار للعمل المحلي وتحسين صورة القضايا وتشجيع ورصد التقدم الذي تحرزه الوكالات المحلية. وتعمل الإدارات الحكومية بتعاون وثيق وصولاً الى تنسيق الجهود.

أما عن الاستيعاب وتقديم الدعم فإن النشطاء الرئيسيين على المستوى المحلي هم سلطات الإسكان والخدمات الاجتماعية، جنباً الى جنب مع الوكالات الطوعية. وفي حالات كثيرة تكون هناك جماعات نسائية محلية تدير في أحيان كثيرة الملاجئ والاتصال بالجماهير وتقديم المشورة والدعم للمتابعة. وتضطلع سلطات الإسكان المحلية بمسؤولية قانونية عن توفير الإقامة للنساء والأطفال الذين يتركون ديارهم بسبب العنف في الأسرة. وقد استحدث قانون الإسكان لسنة ١٩٩٦ أحكاماً لتعزيز أوضاع الذين يضطرون للفرار من ديارهم نتيجة للعنف.

وفي حزيران/يونيه ١٩٩٨ بدأت وزارة البيئة والمواصلات والمناطق ووحدة المرأة ووزارة الصحة بحثاً لإقامة قاعدة بيانات شاملة عن خدمات الاستيعاب والدعم المتاحة للأسر المعيشية التي تتعرض للعنف في نطاق الأسرة. وسوف تسهم نتائج هذا البحث في وضع استراتيجية لمعالجة العنف المرتكب في نطاق الأسرة. وفضلاً عن هذا، سيحدد البحث العمل المجدي ويقدم التوجيهات للسلطات المحلية بشأن مجموعة الخيارات المتاحة للتصدي لاحتياجات الاستيعاب والدعم، للأسر التي تتعرض للعنف في نطاق الأسرة. وسيكتمل البحث بحلول تموز/يوليه ١٩٩٩.

وقد قسم البحث الى جزأين. ويقوم اتحاد مساعدة المرأة (انكلترا) بسلسلة من الاستقصاءات لكل فئات ملاحظتها وعددها ٢٦٠ ملجأً. وستجمع البيانات عن عدد من الملاجئ وأماكن الانتقال (بما فيها السرر وأماكن الأسر)، وتمويل الملاجئ واستخدامها، وخدمات المشورة والدعم التي تقدم من أفرقة الملاجئ. والجزء الثاني من البحث هو جمع المعلومات المتعلقة بالسلطات المحلية. وستجمع المعلومات عن خدمات الاستيعاب والدعم التي تقدمها كل سلطة إسكان محلية في منطقتها، بما في ذلك الخدمات التي تقدمها أو تستعملها سلطات الخدمات الاجتماعية. وأصبحت المعلومات عن تكاليف تقديم الخدمات وملاءمتها، وفق ما يقدره مقدمو الخدمات ومستعملوها جزءاً أساسياً من هذه الدراسة.

وهذه هي أول مرة تقوم فيها الحكومة ببرنامج بحث شامل لتقديم خدمات الاستيعاب والدعم للأسر المعيشية التي تتعرض للعنف في نطاق الأسرة في انكلترا. أما أعمال البحث السابقة التي قامت بها وزارة البيئة في عام ١٩٩٥ فركزت على عدد من الملاجئ التي تقدمها أفرقة الملاجئ في انكلترا، بما في ذلك السرر وأماكن الأسر. وقام بالاستقصاء في عام ١٩٩٥ اتحاد مساعدة الأسرة وذكر أن عدد الملاجئ في انكلترا بلغ مجموعه ٤١٨ ملجأ. ومن هذا المجموع ٧٨ منزلاً من الفئة ٢ التي هي أماكن استيعاب انتقالية قد تنتقل إليها المرأة من بيت من الفئة ١ إلى أن تعود إلى بيتها بصورة دائمة. وسوف تتاح المعلومات المستكملة عن تقديم الملاجئ في انكلترا في ربيع عام ١٩٩٩.

وستنشر وزارة البيئة والمواصلات والمناطق في وقت قريب توجيهات إلى أصحاب الدور الاجتماعية لوضع السياسات للإدارة الفعالة لعواقب الإسكان المترتبة على انفصام العلاقات - "انفصام العلاقات: دليل لأصحاب الدور الاجتماعية". وتشمل التوجيهات الانفصام بسبب العنف أو لأسباب أخرى، وهي مصممة لمساعدة أصحاب الدور الاجتماعية في رسم سياسة بتفكير عميق لمعالجة مسألة انفصام العلاقات. ومن الرسائل الأساسية لهذه التوجيهات أن السياسة والتدخلات المتأنية في مرحلة مبكرة تقلل من التمزق والاضطراب لدى الذين يتعرضون لانفصام العلاقات وتحول دون تردي الحالة.

#### الوعي العام

في آب/أغسطس ١٩٩٥ قامت النيابة العامة البريطانية، المسؤولة عن ملاحقة القضايا الجنائية الناتجة عن تحريات الشرطة في انكلترا وويلز باستكمال البيان العام للنيابة العامة البريطانية "سياسة الملاحقة في قضايا العنف المرتكب في نطاق الأسرة". وفي أيار/مايو ١٩٩٨ نشر تفتيش النيابة العامة البريطانية تقريراً عن الاستعراض الموضوعي للقضايا التي تنطوي على عنف في نطاق الأسرة. واستجابة لهذا التقرير وضعت خطط عمل لتنفيذ توصيات التفتيش.

وطوال فترة هذا التقرير اضطلعت النيابة العامة البريطانية بدور نشط في المحافل المشتركة بين الوكالات سعياً إلى علاج قضية العنف في الأسرة وتحسين معايير رعاية الضحية والشاهد.

وملاجئ النساء تديرها في العادة مجموعات من المتطوعين وتتلقي الموارد من مصادر مختلفة كالسلطات المحلية وجمعيات الإسكان والمؤسسات الخيرية. ويمكن لموارد مؤسسة الإسكان من رأس مال وعوائد أن تسهم في تكاليف البناء وإدارة المباني حيث تحدد السلطات المحلية تطوير الملاجئ كإحدى أولوياتها. وتقدم مؤسسة الإسكان حالياً منحة من عوائدها لدعم نحو ٣ ٥٠٠ سرير بالملاجئ في انكلترا. ويتلقى اتحاد مساعدة المرأة (انكلترا) تمويلاً أساسياً من عدد من الوزارات المركزية شمل في عام ١٩٩٧/١٩٩٨ مبلغ ٢١٧ ٠٠٠ جنيه من وزارة الصحة. وتساعد مؤسسة مساعدة الضحايا الخيرية الذين يعانون من العنف في الأسرة وضحايا الجرائم الأخرى. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٧ أعلنت الحكومة زيادة قدرها مليون جنيه سنوياً لهذه المنظمة ليرتفع إيرادها السنوي من ١١,٧ مليون جنيه إلى ١٢,٧ مليون جنيه لتتيح لها إقامة خط هاتفي للمساعدة.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧ نشرت الحكومة للتشاور أهداف استعراض مشترك بين الوزارات لتمويل الاستيعاب المدعوم، بقيادة وزارة الضمان الاجتماعي. وتشمل هذه الأهداف التشجيع على التساوق والشفافية في التخطيط وترتيبات التمويل والمساءلة لخدمات الدعم على المستوى الملازم، في سياق برامج رعاية مجتمعية أعم؛ والتأكد من أن نظام التمويل يستطيع الاستجابة لاحتياجات الأفراد، والتمكين من تقديم الدعم بأشكال مختلفة للاستيعاب والحيازات.

### إعالة الأطفال

تسلم الحكومة بأن لكل طفل حق في الإعالة المالية المعنوية من أبويه. ويكون الطفل في أسعد حال ماليا وعاطفيا حين يتقاسم أبواه مسؤولياتهما. والأغلبية الساحقة من الوالدين الذين يتحملون مسؤولية الرعاية (٩٥ في المائة) هي من النساء.

وفي تموز/يوليه ١٩٩٨ نشرت الحكومة كتابا أخضر بعنوان "الأطفال أولا: نهج جديد لإعالة الطفل" قدم مقترحات لنظام محلي جديد لإعالة الطفل يركز على العميل ويقوم على أساس طريقة جذرية بسيطة في التقييم. والمقترحات الرئيسية هي:

• إهمال نفقة الطفل: الآباء الذين يقومون بالرعاية ويتلقون دعم الدخل يستطيعون الاحتفاظ بمبلغ يصل الى ١٠ جنيهات أسبوعيا من أي نفقة تدفع من أجل أبنائهم؛

• طريقة تقرير أكثر بساطة: الآباء غير المقيمين الذين يصل دخلهم الى ٢٠٠ جنيه أسبوعيا أو أكثر من ذلك يدفعون ١٥ في المائة للطفل الواحد، أو ٢٠ في المائة للطفلين أو ٢٥ في المائة لثلاثة أطفال فأكثر. أما الذين يقل دخلهم عن ١٠٠ جنيه أسبوعيا فيدفعون دفعة موحدة هي ٥ جنيهات، وأما الذين يتراوح دخلهم بين ١٠٠ جنيه و ٢٠٠ جنيه فلهم معدل متدرج. وتدفع العلاوة للطفل في الأسرة الجديدة للوالد غير المقيم؛

• عملية اتخاذ القرارات ذات المراحل الثلاث: والمرحلة الأولى هي تقدير النفقة. وبوسع الآباء الذين يرغبون في الطعن في التقدير أن ينتقلوا الى المرحلة الثانية التي تتيح البت في التقدير وتصحيح أي خطأ يقع. أما المرحلة الثالثة فهي محكمة تنظر في الحالات القليلة التي لم يحل النزاع بشأنها في المرحلة الثانية أو الحالات التي يكون للآباء فيها نفقات خاصة.

ويحسن النظام الجديد حالة الأمهات الوحيدات - فتقدم النفقة بسرعة وبدقة وتقيم جسرا حيويا بين الإعالة والمزايا في عالم العمل.

وسيكون النظام أجدى بالنسبة لأوجه الدعم الأخرى المقدمة الى الأسر، كالاتتماعات الإعلامية قبل الطلاق والوساطة. وهو سيدعم استمرار الاتصال للأباء غير المقيمين ويحسن تقديم الدعم للأبوين اللذين يتقاسمان رعاية أبنائهما.

وانتهت فترة التشاور بشأن الكتاب الأخضر في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨. وتعني القيود التشريعية والتنفيذية أنه لا يرجح تطبيق النظام الجديد قبل عام ٢٠٠١. ومع ذلك فهناك عدد من التحسينات الجارية أو المزمعة داخل وكالة دعم الطفل لتمهيد الطريق لإجراء إصلاحات جذرية تشمل ما يلي:

- تحديد ساعات العمل؛
- عملية أبسط وأكفأ لاتخاذ القرارات وإعادة النظر فيها؛
- إعادة التنظيم من أجل مركزية العمل وتفرغ الموظفين المحليين للتركيز على تقديم المشورة مباشرة للعملاء الذين يطلبون هذه الخدمة.

وخصص مبلغ ١٢ مليون جنيه أخرى لوكالة دعم الطفل في الفترة ١٩٩٩/١٩٩٨ لعدد من المبادرات المتمركزة على العملاء بما في ذلك التحسينات في الخدمة الهاتفية والأشكال والرسائل الأكثر مراعاة للمستعملين. وبالإضافة الى هذا خصص للوكالة مبلغ إضافي قدره ١٥ مليون جنيه للفترة ١٩٩٩/١٩٩٨ والفترة ٢٠٠٠/١٩٩٩ لتحسين الالتزام.

#### قانون الطلاق

يتناول الباب الثاني من قانون الطلاق أسس الطلاق. وبعد أن يكتمل الباب الثاني سيبني الطلاق على أساس انهيار الزواج الذي لا يمكن إصلاحه والذي يشهد عليه بيان بانتهاء الحياة الزوجية تتبعه فترة تأمل ونظر.

والشخص الذي يقدم بيانا بانتهاء الحياة الزوجية سيطلب منه أولاً حضور اجتماع إعلامي يزود الطرفين بتفاصيل خدمات دعم الزواج لإتاحة أفضل فرصة لإنقاذ الزواج، فقد يمكن إنقاذه، ومعلومات عن مجموعة قضايا قد تحتاج الى دراسة عند وضع الترتيبات لحياة الطرفين بعد الفراق. ومجموعة القضايا التي تقدم عنها المعلومات تشمل العنف في نطاق الأسرة، وتوافر المشورة القانونية والتمثيل القانوني والمساعدة القانونية والمسائل المالية والوساطة والقضايا المتعلقة بالوالدية بعد الطلاق. ويشجع الطرفان على بحث إمكانية أن تكون الوساطة وسيلة ملائمة لحل أي خلاف على الترتيبات للمستقبل مما قد ينشأ لو أتم الطلاق.

وأى شخص يرغب في الطعن في الطلاق أو يتقدم بطلبات محددة تتعلق بالأبناء أو المسائل المالية سيطلب منه أولاً حضور اجتماع إعلامي.



وللمرأة حقوق الرجل نفسها في أن تطلب الطلاق أو الانفصال وتستفيد من تسهيلات الاستشارة في شؤون الزواج والوساطة المتاحة. ولها أيضا الحقوق نفسها في طلب المساعدة العامة في تكاليف التمثيل القانوني في إجراءات الزواج، بما فيها تكاليف طلب المشورة في شؤون الزواج في القضايا المناسبة وفي الوساطة.

#### حقوق الملكية

مطلوب من المحكمة عند نظرها في الأحكام المالية للطلاق في انكلترا وويلز أن تراعى جميع ظروف القضية. ويولى الاعتبار الأول لرفاه أي طفل قاصر لأسرة لم يبلغ ١٨ عاما من العمر. وعليها أيضا أن تراعى عددا من العوامل كالدخل والموارد المالية للطرفين، وطول فترة الزواج، وإسهام كل منهما في رعاية البيت والأطفال. وتؤخذ أيضا في الاعتبار، المساهمات المالية من كل من الطرفين فضلا عن هذا، يجب أن تنظر المحكمة الى احتياجات والتزامات الطرفين في المستقبل المنظور طالما أمكن التأكد منها. ويؤخذ السلوك في الاعتبار حيث لا يكون من الإنصاف تجاهه. وتنطبق هذه المبادئ بالتساوي على الرجل والمرأة. وينظر الى كل أسرة على أنها فريدة، ولذا فكل حالة تختلف عن غيرها، ومن هنا تأتي السلطات التقديرية الواسعة التي تعطى للمحاكم بموجب قانون القضايا الزوجية لعام ١٩٧٣ مصممة من أجل أن تتوصل المحكمة الى حل منصف في كل حالة على حدة.

وتدرس الحكومة الآن الإصلاحات الممكنة لإضفاء قدر أكبر من الوضوح واليقين على هذا القانون. وتنطبق مبادئ أي إصلاح بالتساوي على الرجل والمرأة.

#### حقوق الوالدين ومسؤولياتهما

يظل بوسع الأب غير المتزوج الذي ليست له مسؤولية والدية أو لم يكتسبها أن يقدم طلبا لذلك بموجب قانون الأطفال لعام ١٩٨٩، وإن كان إذن المحكمة لازما في بعض الحالات. ولا يزال قيد النظر إجراء تغيير في القانون يسمح للأب غير المتزوج الذي يوقع شهادة الميلاد بالاشتراك مع الأم أن يكتسب تلقائيا المسؤوليات الأبوية.

#### أيرلندا الشمالية

##### العنف المرتكب في نطاق الأسرة في أيرلندا الشمالية

يتبين من إحصاءات جرائم العنف في أيرلندا الشمالية لعام ١٩٩٦ أن المرأة هي الضحية في ٣٧ في المائة من جميع الحالات المبلغ عنها. ويرتكب ٨١ في المائة من مجموع الجرائم الجنسية المبلغ عنها، ضد المرأة، أما بالنسبة للجرائم المرتكبة ضد أشخاص، أي القتل المتعمد أو القتل غير المتعمد والاعتداء البدني الجسيم فإن الإناث هن الضحايا في أكثر من حالة من بين كل أربع حالات. وعند دراسة الخوف من الجريمة في الفئة العمرية ١٦ - ٢١ أعربت ٤٢ في المائة من النساء عن القلق على سلامتهن مقابل ٩ في المائة فقط من الذكور من الفئة العمرية نفسها.

##### استراتيجية بشأن العنف المرتكب ضد المرأة

سوف تكمل استراتيجية أيرلندا الشمالية بشأن العنف المرتكب ضد المرأة والتي تجري صياغتها حالياً، الاستراتيجية الوطنية، وفي الوقت نفسه تتصدى للمشاكل الخاصة بأيرلندا الشمالية على وجه التحديد. وستتضمن أيضاً الأهداف والمبادرات الراهنة المتعلقة بالعنف في نطاق الأسرة.

#### العنف في نطاق الأسرة

لئن كان العنف في نطاق الأسرة جريمة وكانت ملاحقتها من خلال المحاكم الجنائية واحدة من الجزاءات المتاحة، فالكثير من النساء في أيرلندا الشمالية تحتاج مبدئياً على الأقل إلى طلب أو التماس الحماية من المحاكم المدنية. وفي عام ١٩٩٦ صدر في أيرلندا الشمالية ٢ ٢٩٣ أمراً مؤقتاً و ٩٩٤ أمراً نافذاً بالحماية الشخصية، مع أعداد مماثلة تقريباً من أوامر الاستبعاد المؤقتة والنافذة (٢ ٢٩٠ و ٩٩٣ على التوالي).

#### بيان سياسة بشأن العنف في نطاق الأسرة

نشر بيان سياسة في أيرلندا الشمالية بعنوان "معالجة العنف المرتكب في نطاق الأسرة" بالاشتراك بين وزارة الصحة والخدمات الاجتماعية، ومكتب أيرلندا الشمالية، في حزيران/يونيه ١٩٩٥. وحدد البيان أربع أولويات للعمل، على النحو التالي:

- إذكاء الوعي العام بالعنف المرتكب في نطاق الأسرة باعتباره مشكلة خطيرة؛
- التحدي الجاد لتصرفات وسلوك مرتكبي العنف في نطاق الأسرة أو المتسامحين فيها؛
- تحسين خدمات الدعم والعلاج للناجين من هذه الجريمة؛
- تكوين صورة أوضح لطبيعة ومدى العنف المرتكب في نطاق الأسرة.

#### المحفل الإقليمي بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة

أقيم محفل إقليمي بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة، في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ ويجمع المحفل بين المصالح الأساسية القانونية والطوعية ويوفر مركز اتصال لتنسيق العمل للسير قدماً نحو الأهداف المبينة في إطار السياسة. وقد اشتمل عمل المحفل حتى الآن على ما يلي:

- إنشاء أفرقة محلية مشتركة بين الوكالات في إطار كل ائتمان مجتمعي للخدمات الصحية والاجتماعية؛
- وضع برامج تدريب وإعلام للمهنيين المتعاملين مع العنف المرتكب في نطاق الأسرة؛

- مشروع رائد لتحذير مرتكبي الجريمة لأول مرة؛
- برنامج علاجي لمرتكبي الجريمة؛
- حملة توعية تشمل الإعلانات التلفزيونية؛
- إجراء لتحسين قاعدة البحوث والمعلومات؛
- الإشراف على استجابة الوكالات المعنية للتوصيات الواردة في تقرير بحثي أخير بعنوان "أخذ العنف المرتكب في نطاق الأسرة بكل جدية - قضايا مطروحة على نظام العدالة الجنائية والمدنية" (McWilliams and Spence, 1996).

#### التدابير الوقائية بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة

يستمر العمل برعاية المحفل الإقليمي لأيرلندا الشمالية المعني بالعنف المرتكب في نطاق الأسرة، بغية تحسين آليات للتنسيق المشترك بين الوكالات وتوطيد الصلات مع القطاع التطوعي. ويجمع المحفل بين جميع الأطراف المؤثرة الرئيسية.

ويجري البحث بشأن:

- خبرة الرجال في مجال العنف واستغلال العلاقات في نطاق الأسرة؛
  - ثقة الضحية في نظام العدالة الجنائية؛
  - ضرورة اتباع نهج منسق في جمع البيانات وتقاسمها بين الوكالات على الصعيد المحلي.
- وفي الوقت الحاضر يدرس فريق فرعي من المحفل الإقليمي إمكانية أن يستهل في أيرلندا الشمالية مشروع رائد قائم على أساس مبادرات للعدالة الجنائية في الولايات المتحدة الأمريكية (نموذجي دولوث وكوينسي).

ويقوم فريق فرعي مشترك بين الفئات بإعداد مجموعة معلومات استراتيجية ومبادئ توجيهية بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة، يستخدمها رجال الدين والعاملون في الكنائس.

#### التوعية بالعنف المرتكب في نطاق الأسرة

نظمت في أيرلندا الشمالية حملات إعلانية خلال آذار/ مارس وتشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ وعلى مدار عيد الميلاد والعام الجديد في عامي ١٩٩٦/١٩٩٧ و١٩٩٧/١٩٩٨. وصدرت ملصقات ونشرات معلومات وقدمت عروض في الشوارع في المدن الرئيسية.

وخلال عامي ١٩٩٧ و١٩٩٨ نشط المحفل الإقليمي المعني بالعنف المرتكب في نطاق الأسرة، في إذكاء الوعي بين طائفة كبيرة من أصحاب المصالح المهنية، عن طريق الحلقات الدراسية والمؤتمرات والاجتماعات والمساهمات في الكتابات الإعلامية. ونظم أيضا قدر كبير من التدريب.

وصدرت مجموعة تدريبية وأشرطة فيديو واستخدمت في تدريب العاملين في الحقل الاجتماعي والشرطة والجماعات النسائية. وتم تدريب أكثر من ٤٠٠٠ من رجال الشرطة. كذلك تم تدريب مدربي المهنيين في مجال الخدمات الصحية والاجتماعية كما تلقى المجموعة التدريبية العاملون مع الأطفال الذين تعرضوا للعنف في نطاق الأسرة.

وأصدر مكتب أيرلندا الشمالية منشورا بعنوان "منع الجريمة يبدأ من عندك". ويشمل هذا المنشور قسما يتضمن النصح المفيد والعملية للمرأة لمساعدتها على حماية نفسها. كما أصدر مكتب أيرلندا الشمالية منشورا بعنوان "ست خطوات لحماية بيتك" يتضمن نصائح عملية بشأن الأمن في الأسرة ويسرد عددا من الخطوط الهاتفية لتقديم المساعدة من المنظمات التي يمكن أن تقدم الدعم. وأعيد إصداره في عام ١٩٩٨.

#### الدعم لضحايا العنف المرتكب في نطاق الأسرة

وافق البرلمان مؤخرا في أيرلندا الشمالية على الأمر المتعلق ببيت الأسرة والعنف المرتكب في نطاق الأسرة، وهو الذي يطور ويعزز القانون المدني بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة، وسيبدأ تنفيذه في آذار/ مارس ١٩٩٩.

وفي أيرلندا الشمالية تهتم جمعيات الإسكان الرسمية اهتماما شديدا بتوفير المسكن لذوي الاحتياجات الخاصة بمن فيهم ضحايا العنف المرتكب في نطاق الأسرة. ولئن كانت العقارات المعنية مملوكة للجمعيات فإن إدارتها اليومية تقوم بها منظمات طوعية مثل اتحاد مساعدة المرأة في أيرلندا الشمالية. وبحلول عام ١٩٩٥ كانت الجمعيات توفر ٨ ملاجئ للنساء تضم ١٠٧ أمكنة وحازت ١٣ عقارا آخر للمرأة المستضعفة ذات الأبناء. ويجري بناء ملاجئ آخرين بهما ٦١ مكاما، ويزمع تنفيذ ١٠ مشاريع أخرى تضم ٢٣٩ مكاما خلال الأعوام الثلاثة القادمة. وافتتح اتحاد مساعدة المرأة في آذار/ مارس خطا هاتفيا إقليميا يعمل على مدار ٢٤ ساعة، وتم تلقي ٤٣٠٠ مكالمة خلال الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧ و٤١٧٠ مكالمة خلال الفترة ١٩٩٧/١٩٩٨.

#### توفير الملاجئ

يوفر اتحاد مساعدة المرأة في أيرلندا الشمالية ملجأ مؤقتا للنساء والأطفال الذين يعانون من استغلال عاطفي أو بدني أو جنسي داخل بيوتهم. وفي الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧ التمسّت أكثر من ١١ ٠٠٠ امرأة المساعدة من الاتحاد، وتم استيعاب ٩١٦ امرأة و٤٦٢ طفلا للإيواء العاجل المؤقت. وهناك ١١ منها ٨ ملجئ مزودة بمرافق للمعوقين. وعلاوة على هذا يوجد ٢٠ بيتا انتقاليا للأسر التي تخرج من الملجأ.

وبحلول عام ٢٠٠٠ يرجى أن يتوافر ٤٣٠ مكانا بالملجئ. وهذا يفي بالهدف الموصى به في ورقة لجنة الاختيار بمجلس العموم في عام ١٩٧٦ عن العنف المرتكب في نطاق الأسرة.

#### التمويل

تزود وزارة الصحة والضمان الاجتماعي في نطاق مكتب أيرلندا الشمالية، اتحاد مساعدة المرأة بتمويل لتغطية تكاليفه الإدارية الإقليمية ولدعم الأفرقة المحلية المشتركة بين الوكالات. ويقدم مكتب أيرلندا الشمالية ووزارة الصحة والضمان الاجتماعي تمويلا من أجل الإعلان وخط المساعدة والبحوث. وتمول وزارة البيئة ١٠٠ في المائة من التكلفة الرأسمالية لملجئ الاتحاد في أيرلندا الشمالية. كما أن الحكومة تمسول الاتحاد بأكثر من ١٥٠ ٠٠٠ جنيه في الفترة ١٩٩٨/١٩٩٩.

#### التشريعات

أقر البرلمان مؤخرا الأمر الخاص ببيت الأسرة والعنف المرتكب في نطاق الأسرة (أيرلندا الشمالية). وكان التشريع قد استفاد من البحوث الحديثة في انكلترا، التي أبرزت آثار هذا العنف على الأطفال وترتيبات سلامة الطفل والاتصال به، حيث يكون في الأسرة تاريخ لعنف موجه للمرأة. وعندما يبدأ نفاذ هذا التشريع تصبح أيرلندا في مقدمة المملكة المتحدة وأوروبا في مجال تشريعات مكافحة العنف في نطاق الأسرة.

#### المضايقات

إن قانون الحماية من المضايقة الصادر في عام ١٩٩٧، بالإضافة الى أنه يجعل المضايقة جنائية، يحمي الضحايا أيضا من خلال القانون المدني عند بدء نفاذ المادة ٥ (٣) الى (٩). فسوف تتمكن المحاكم من إصدار أمر قضائي بمنع المضايقة يعتبر الإخلال به جنائية. ويمكن القانون المحاكم المدنية أيضا من الحكم بالتعويض عن الأضرار للضحية (في جملة أمور) عن أي قلق تسببه المضايقة وأي خسارة مالية تنتج عنها. وستفيد هذه التعويضات الجديدة المرأة التي تكون ضحية مطاردة أو معاكسات هاتفية أو ما الى ذلك، وتكمل وسائل الانتصاف من العنف المرتكب في نطاق الأسرة، المتاحة بمقتضى قانون بيت الأسرة والعنف المرتكب في نطاق الأسرة لعام ١٩٩٨.

#### العدالة الجنائية

طرأت في أيرلندا في السنوات الأخيرة عدة تطورات جديدة بالملاحظة فيما يتعلق بالعنف المرتكب في نطاق الأسرة في مجال العدالة الاجتماعية، وهي تشمل على:

- نشر بيان سياسة عن العنف المرتكب في نطاق الأسرة، صادر عن مجلس المراقبة لأيرلندا الشمالية؛
- تعيين مسؤولي اتصال بشأن العنف المرتكب في نطاق الأسرة بالشرطة الملكية لأيرلندا لتغطية جميع شعب السياسة الفرعية؛
- ربط النتائج من المحاكم المتعلقة بقضايا العنف المرتكب في نطاق الأسرة، بمعرفة الشرطة الأيرلندية؛
- مخطط رائد للتحذير الرسمي للمتهمين لأول مرة بجرائم اعتداء أقل خطورة؛
- برامج من أجل مرتكبي جرائم العنف في نطاق الأسرة - "الرجال يتغلبون على العنف في نطاق الأسرة" يقدمه ويديره مجلس المراقبة لأيرلندا الشمالية؛
- حلقة توعية معقودة في أيار/مايو ١٩٩٧ لأعضاء الهيئات القضائية.

#### الدعم للضحايا في المحكمة

أنشئ في عام ١٩٩٧ فريق توجيهي للضحايا وكان من أول أعماله وضع مدونة للممارسة. ويشرح الكتيب ما يحدث بعد أن تبلغ الضحية الشرطة عن جريمة، ومستوى الخدمة التي يمكن أن تتوقعها الضحية خلال أي اتصال بالوكالات العاملة في ذلك القطاع. وعين مسؤولو اتصال للعنف المرتكب في نطاق الأسرة في كل شعبة فرعية للشرطة الملكية الأيرلندية.

#### المواصلات العامة

اتخذت الشركات المشغلة للمواصلات في أيرلندا الشمالية تدابير جديدة لزيادة سلامة المرأة عند تنقلها بالمواصلات العامة. وتشمل هذه التدابير: تحسين الإضاءة في محطات الحافلات الجديدة وفي جميع محطات القطارات الجديدة ومحازن الحافلات؛ والاتصال اللاسلكي لجميع الخدمات الليلية للحافلات في بلفاست؛ والزجاج المزودج في نوافذ جميع الحافلات والقطارات الجديدة، والتوسع في تركيب الفيديو في خدمات حافلات المدينة.

#### قوانين الطلاق

بعد إصلاح قانون الطلاق في انكلترا وويلز في إطار قانون الأسرة لعام ١٩٩٦ استهل مكتب إصلاح القوانين في أيرلندا الشمالية مشروع بحث رئيسي في تنفيذ قانون الطلاق والممارسة والإجراءات في أيرلندا

واستخدام خدمات الوساطة. وستنشر نتائج البحث مع أول سلسلة ورقات التشاور بشأن إصلاح قانون الطلاق لأيرلندا الشمالية في أواخر ربيع عام ١٩٩٩.

#### قانون الطفل (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٩٥

أوصل قانون الطفل (أيرلندا الشمالية) لسنة ١٩٩٥ الموقف التشريعي الى صفوف التشريعات التي تغطي انكلترا وويلز.

#### وكالة دعم الطفل

تعكس وكالة دعم الطفل في أيرلندا الشمالية صورة وكالة بريطانيا العظمى. وفي إطار برنامج الحكومة الاستعراضي الشامل للإنفاق جرى تقييم لتقديم الدعم للطفل في بريطانيا العظمى تناول خيارات تبسيط النظام، وإدخال تحسينات جذرية على سرعة ودقة تقييمات الإعالة، وكفالة الجمع المبكر والمستمر لدفعات الإعالة. ونشر في تموز/يوليه ١٩٩٨ كتاب أخضر حدد مقترحات الحكومة لإعادة تشكيل هامة لنظام دعم الطفل.

#### اسكتلندا

النساء والفتيات هن الأكثر احتمالا من الرجال والأولاد لأن يشعرن بعدم الأمان أو بالقلق إزاء الجريمة. وقد اكتشف الاستقصاء الاسكتلندي للجريمة أن ٤٨ في المائة من مجموع النساء مقابل ٢١ في المائة من مجموع الرجال قالوا إنهم يشعرون بعدم الأمان عند السير على الأقدام في مناطقهم بعد الظلام. والنصف تقريبا من الفئة العمرية ١٢ - ١٥ عاما يساورهم القلق من أن يقعوا ضحايا لاقتحام المنازل أو السلب أو الاعتداء أو الاعتداء الجنسي. والأولاد أشد قلقا من البنات إزاء كل نوع من أنواع الجريمة.

#### مكافحة العنف ضد المرأة: خطة عمل للمكتب الاسكتلندي

تكمن مسؤولية رجال الشرطة في اسكتلندا بالنسبة للعنف في يد مجموعة كبيرة من وزارات المكتب الاسكتلندي. وهناك أيضا عدد من الوكالات الأخرى التي تستجيب لاحتياجات الضحايا. ولهذا السبب وللاختلافات في قوانين وثقافة اسكتلندا تقرر وضع خطة عمل اسكتلندية لمكافحة العنف ضد المرأة تتناول المسائل التي تدخل على وجه التحديد في سيطرة الوزراء الاسكتلنديين والتي ستتحوّل مسؤوليتها في تموز/يوليه ١٩٩٩ الى البرلمان الاسكتلندي.

"مكافحة العنف ضد المرأة: خطة عمل المكتب الاسكتلندي" وثيقة نشرت في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ باعتبارها وثيقة للتشاور. وقد حددت خطة عمل سوف تنقح لتكون وثيقة استراتيجية في ضوء الردود المتلقاة. ولا بد أن تحظى الخطة بتأييد المنظمات التي تمثل مصالح النساء اللائي كن أو ربما يكن ضحايا للعنف. ولذلك قد عممت على نطاق واسع على تلك المنظمات. والردود مطلوبة بحلول شباط/فبراير ١٩٩٩.

#### العنف المرتكب في نطاق الأسرة

قتل في اسكتلندا على مدى عشر سنوات من عام ١٩٨٧ الى عام ١٩٩٦ أكثر من ٤٤ في المائة من النساء الضحايا بيد شركائهن و٢٣ في المائة أخرى بيد الأقارب. وخلال الفترة نفسها لم يقتل سوى ٧ في المائة من الذكور الضحايا بيد شركائهم و١٣ في المائة أخرى قتلوا بيد أقارب.

ولكي تكتشف على أفضل وجه كيفية إسهام المكتب الاسكتلندي في دعم الضحايا بدأت دراسة لاستعراض نوع الخدمات المتاحة للمرأة المعتدى عليها ولأطفالها. وكان الغرض منها هو اكتشاف:

- الخدمات المتاحة حالياً في اسكتلندا للنساء، وأبنائهن، اللاتي يعانين من العنف على يد شركائهن،
- الثغرات الموجودة في هذه الخدمات سواء من حيث النوع أو الكمية أو الموقع الجغرافي وكيفية سد هذه الثغرات؛
- ما يراه مقدمو الخدمات أنسب دور للمكتب الاسكتلندي وللآخرين في الجهد الرامي الى مكافحة العنف في نطاق الأسرة.

ونشر تقرير عن هذه الدراسة في آذار/مارس ١٩٩٨ بعنوان "تقديم الخدمات الى النساء اللاتي يتعرضن للعنف في نطاق الأسرة في اسكتلندا". وقدم التقرير ٢٦ توصية الى المكتب الاسكتلندي والحكومة المركزية، وتناول ٣٦ من مقدمي الخدمات الآخرين ومن بينهم إدارات السلطة المحلية للإسكان والعمل الاجتماعي وقوات الشرطة والمجالس الصحية والاتحاد الاسكتلندي لمساعدة المرأة ووكالة الاستحقاقات.

كذلك نشر المكتب الاسكتلندي في عام ١٩٩٧ نتيجة تفتيش موضوعي أجرته الشرطة البريطانية على رد الشرطة على العنف المرتكب في نطاق الأسرة. ويشير التقرير المعنون "العنف في البيت" الى أن معدل تكرار سقوط الضحايا مرتفع وأن طلبات الضحايا لخدمات الشرطة قد زادت في السنوات الأخيرة. ومع هذا طرأ تحسن كبير على الاتصال بخدمات السلطة المحلية والوكالات الأخرى على مدى السنوات العشر الماضية، وهذا التقرير يساعد على نشر الممارسات الجيدة الحالية الموجودة في عدد من قوات الشرطة.

ولنشر نتائج هذه التقارير ولجذب الانتباه الى العمل الذي يقوم به في هذا المجال البرنامج الاسكتلندي لتقرير الاحتياجات، واتفاقية السلطات المحلية الاسكتلندية. قام المكتب الاسكتلندي ومجلس التربية الصحية لاسكتلندا والبرنامج الاسكتلندي لتقدير الاحتياجات واتفاقية السلطات المحلية الاسكتلندية، بتنظيم مؤتمر مشترك في كلية الشرطة في تاليان في حزيران/يونيه ١٩٩٨. وأعلن وزير الدولة في المؤتمر أنه يعتزم إقامة شراكة اسكتلندية بشأن العنف المرتكب في الأسرة.



واجتمعت الشراكة لأول مرة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨. وتشمل عضويتها منظمات نيابية مشتركة بنشاط في التعامل مع شتى جوانب العنف المرتكب في نطاق الأسرة. وكان هدفا كما يلي:

- التوصية باستراتيجية لمواجهة العنف المرتكب في نطاق الأسرة، الذي له مكانه في الاستراتيجية الشاملة للحكومة بشأن العنف ضد المرأة، التي تراعي أثر العنف في نطاق الأسرة على الأطفال والشباب؛ والحاجة الى استراتيجيات تدخل فعالة لمنع الذكور من ارتكاب العنف ضد شريكاتهم الإناث وضد أطفالهم؛
- التوصية بمعايير ومستويات للخدمة المقدمة الى النساء المتعرضات للعنف في نطاق الأسرة، للتشجيع على تقديم خدمة متساوقة في جميع أنحاء اسكتلندا مع اعتبار خاص لاحتياجات النساء من المناطق الريفية والنساء من الأقليات الإثنية والمعوقات، ومراعاة تأثير هذا العنف على الأطفال والشباب المتضررين؛
- التوصية بإطار لرصد التقدم المحرز في التعامل مع العنف المرتكب في نطاق الأسرة؛
- تحديد تكاليف جميع التوصيات المنطوية على موارد؛
- النظر في التوصيات التي ينبغي أن تعطى الأولوية للعمل، مع مراعاة عوامل من قبيل آثارها وتكلفتها والسرعة التي تنفذ بها والمتغيرات والاحتياجات المحلية وتقديم الدعم القائم حاليا؛
- تقديم تقرير الى وزير شؤون المرأة بحلول آذار/مارس ١٩٩٩ يحدد خطة عمل مفصلة وجدولا زمنيا لتحقيق الهدف بالكامل.

#### الوعي العام

بينما تحقق قدر كبير من التقدم في إذكاء الوعي في اسكتلندا في السنوات الأخيرة، يستمر العمل في محاولة لتحسين الطريقة التي ينظر بها الى العنف المرتكب في نطاق الأسرة. ولتحقيق هذه الغاية قدم برنامج تلفزيوني إعلاني في إطار حملة إعلانية وطنية، قامت بها مجموعة شملت المكتب الاسكتلندي والشرطة والمنظمات الطوعية، وأطلقها المجلس الاسكتلندي لمكافحة الجريمة في عام ١٩٩٤ واستهدفت الحملة مرتكبي هذه الجريمة وإبراز تجريم هذا العمل ومحاولة تغيير السلوك العام بالتوضيح البياني أن العنف شيء بغض وغير مقبول اجتماعيا. ودعت الحملة التلفزيونية بحملة ملصقات في كل المواقع عبر اسكتلندا.

ونشر تقييم شامل في دراسة للحملة الإعلامية في عام ١٩٩٥. وأكد التقييم أن الحملة حققت أغراضها. وكان الإدراك الجماهيري رائعاً. ويقدر عدد من شاهدوا الإعلان من السكان البالغين بنسبة ٩٤ في المائة. ونال البرنامج عدداً من الجوائز الإعلامية وحقق أعلى مستوى بلغه المكتب الاسكتلندي وأي حملة إعلانية على الإطلاق.

وبدأت مرحلة ثانية بإعادة إذاعة البرنامج خلال نهائيات كأس العالم في رياضة الرجبي في عام ١٩٩٥. وتبع البرنامج سلسلة من الإعلانات الإذاعية باستخدام القناة الصوتية للإعلانات التجارية. وسيبدأ المكتب الاسكتلندي حملة إعلانية جديدة في أوائل عام ١٩٩٩.

وبدأت حملة جديدة لإذكاء الوعي في أعياد الميلاد عام ١٩٩٨ بإعلانات تلفزيونية أذيعت لأول مرة في عطلة عيد الميلاد. وكانت حملة ناجحة ولكنها لم تظهر العنف الفعلي مما سمح بإذاعتها قبل الخط المفروض حتى الساعة ٢١/٠٠. وسيجري عرض الحملة لمدة ٣ سنوات. ونالت تأييد محرري وسائل الإعلام ومخططي البرامج الذين سيستعملون الوسائل التحريرية والإعلانية وصور المجلات لتوصيل الرسالة الى البيوت، وستظهر أيضا ضمن برامج المسلسلات والأوبرات. وستدعم الحملة بخط هاتفني للمساعدة.

ونشر المكتب الاسكتلندي في عام ١٩٩٦ تقييماً بحثياً للبرامج الموجهة للرجال المرتكبين للعنف.

#### مكافحة العنف المرتكب في نطاق الأسرة

أنتجت وحدة مكافحة الجريمة بالمكتب الاسكتلندي مجموعة كتابات عن سلامة المرأة (نشرات وأشرطة فيديو) أطلقت عليها اسم "رؤية المغزى". واستهلها في أيار/مايو ١٩٩٣ المجلس الاسكتلندي لمكافحة الجريمة، وهي تشتمل على فرع عن العنف المرتكب في نطاق الأسرة.

#### توفير الملاجئ

أشار استقصاء أجراه اتحاد مساعدة المرأة الى أن هناك ٦٧ ملجأ في اسكتلندا (توفر ٣٢٥ مكاناً). ويقدم المكتب الاسكتلندي تمويله في الفترة ١٩٩٨/١٩٩٩ بأكثر من ٢٠٠ ٠٠٠ جنيه لاتحاد مساعدة المرأة. ويشمل هذا المبلغ أكثر من ٨٣ ٠٠٠ جنيه للعمل في وضع خيارات للملاجئ وإعادة الإسكان الدائم للنساء المعتدي عليهن اللاتي لولا ذلك لكن من المشردات، وأكثر من ١١١ ٠٠٠ جنيه لجوانب الرعاية الاجتماعية في عملهن؛ و ٢٥ ٠٠٠ جنيه للتدريب.

#### تقديم المساعدة القانونية

القانون محدد في اسكتلندا ضمن قانون بيوت الزوجية (حماية الأسرة) (اسكتلندا) لسنة ١٩٨١. وهذا القانون يعطي المحكمة صلاحية إصدار أمر استبعاد لأي من الزوجين من بيت الزوجية. ويعطي الشرطة أيضا

صلاحية إلقاء القبض في ظروف معينة على مرتكبي العنف في نطاق الأسرة. وأدى هذا القانون مهمته بنجاح، غير أن تقرير عام ١٩٩٢ عن قانون الأسرة، الذي أصدرته لجنة القانون الاسكتلندية أوصى بالتوسع في أحكامه بحيث تشمل مثلاً المشتركين في السكن والمشاركين السابقين في السكن. وسيستشير المكتب الاسكتلندي في خريف عام ١٩٩٩ بشأن الأحكام المتبقية من تقرير لجنة القانون الاسكتلندية وأي تشريع ينشأ من المشاورة سيكون ضمن مسائل البرلمان الاسكتلندي.

والمكتب الاسكتلندي ملتزم بتوفير الخدمات القانونية المجتمعية التي تكفل أن يفي نظام المساعدة القانونية باحتياجات وأولويات المجتمعات المحلية. كما أنه يتعهد بتحسين فرص الوصول الى العدالة، عن طريق الاستفادة القصوى من ميزانية المساعدة القانونية وضمان القيمة مقابل أموال دافعي الضرائب والعملاء. وقد ناقش المكتب في ورقة مشاوراته المعنونة "الوصول الى العدالة فيما بعد عام ٢٠٠٠" مختلف النماذج الممكنة للخدمات القانونية المجتمعية التي يمكن تعزيزها باستخدام اعتمادات المساعدة القانونية، وشتى سبل إدارة أموال المساعدة القانونية لتعزيز وصول ذوي الوسائل المحدودة الى العدالة. وانتهت فترة المشاورة في آب/أغسطس ١٩٩٨.

#### قانون الأسرة

ستجرى مشاورة بشأن قانون الأسرة في اسكتلندا فيما بين شباط/فبراير ونيسان/ابريل ١٩٩٩. وستعرض أي تغييرات قانونية مقترحة على البرلمان الاسكتلندي للنظر فيها.

#### قانون الطفل (اسكتلندا) لسنة ١٩٩٥

بدأ نفاذ الجزء ١ من قانون الطفل (اسكتلندا) لسنة ١٩٩٥ في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. وهو يحدد الحقوق والواجبات التي للوالدين بالنسبة لأبنائهما. وقد صيغت هذه الحقوق والواجبات بحيث ينصب التركيز على الوالدين المتحملين لمسؤولية تربية أبنائهما. وقد استعيض عن المفاهيم العتيقة المتنوعة مثل "الوصاية" و "الوصول" بمفاهيم مثال "الإقامة" و "الاتصال" بما يسمح للأبناء بالاحتفاظ بعلاقات شخصية واتصالات مباشرة مع الوالدين كليهما. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ أصدر المكتب الاسكتلندي كتيباً بعنوان "أنت مهم" موجهاً الى الأطفال والشباب. ونشر كتيب للوالدين بعنوان "أولادك لهم أهميتهم" في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. وهو يبين بوضوح مسؤوليات الوالدين وحقوقهما.

#### ويلز

#### توفير الملاجئ

هناك ٢٥ فريقاً محلياً مشتركون في اتحاد مساعدة المرأة في ويلز، ويديرون فيما بينهم ٤٠ ملجأ و ٢٠٠ مركز معلومات.

ويقدم مكتب ويلز دعماً مالياً لمشاريع في ٩ ملاجئ ومراكز استشارة (و على سبيل المثال، وظيفتين لعامل في مجال الطفل وعامل للاتصال بالجماهير) بالإضافة الى تمويل أساسي لاتحاد مساعدة المرأة في ويلز. ويصل مجموع تمويل الوزارات (بما في ذلك التمويل الأساسي لاتحاد مساعدة المرأة في ويلز) الى ٣٦٠ ٠٠٠ جنيه في السنة المالية ١٩٩٨/١٩٩٩.

وخلال السنة المالية ١٩٩٦/١٩٩٧ لم تكن الزيادة المعتادة في أعداد النساء والأطفال الذين تم استيعابهم في الملاجئ واضحة:

- تم توفير المأوى في الملاجئ في الفترة ١٩٩٦/١٩٩٧ لعدد ١ ٨٢٧ امرأة و ٢ ٨٢٦ طفلاً؛
  - أحييت ٢ ٠٧٦ امرأة من قبل الأفرقة المحلية التي عجزت عن استيعابهن؛
  - تمت ١٧ ٣٠٢ من المكالمات الهاتفية و/أو الزيارات الى الأفرقة المحلية من نساء يطلبن معلومات أو دعماً.
- ومع هذا حدثت زيادة كبيرة في أعداد النساء اللاتي حصلن على الخدمة بوسائل أخرى - وبالتحديد عن طريق نظم الدعم للجماهير والدعم المتغير:

- تمت مساعدة ١ ٥٨١ امرأة بهذه الطريقة خلال العام؛
- سجل ١ ٦٣٠ طفلاً على أنهم حصلوا على الدعم.

وإجمالاً:

- تم استيعاب ٣ ٤٠٨ أسر ( نساء ذوات أبناء أو بلا أبناء) و/أو قدم لها دعم مستمر من أفرقة مساعدة المرأة في ويلز، خلال الترة ١٩٩٦/١٩٩٧؛
  - كان الرقم المسجل لعدد الأطفال الذين تم استيعابهم أو قدم لهم دعم مستمر هو ٤ ٤٥٦ طفلاً.
- وبما أن الكثير من نظم الاتصال بالجماهير لا يشترط تفاصيل عن الأطفال حتى يقوم بتسجيلهم، فمن المرجح جداً أن يكون العدد الفعلي للأطفال والشباب أعلى من ذلك بكثير.

وحدة شؤون المرأة  
ديوان مجلس الوزراء

The Women's Unit  
Cabinet Office

10 Great George Street  
London SW1 3AE

Tel.: 0171 273 8880

Fax: 0171 273 8813

email: [womens.unit@gtnet.gov.uk](mailto:womens.unit@gtnet.gov.uk)

website: [www.womens.unit.gov.uk](http://www.womens.unit.gov.uk)

-----