

Distr.: General
24 June 2004
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

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

التقرير الدوري المتجمع الرابع والخامس للدول الأطراف

تايلند*

* تقدّم هذه الوثيقة دون تحرير رسمي. وقد ورد تقرير تايلند الدوري المتجمع الرابع والخامس إلى الأمانة العامة في ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣. للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة تايلند، أنظر CEDAW/C/5/Add.51 وقد نظرت فيه اللجنة في دورتها التاسعة. وللإطلاع على التقرير الدوري المتجمع الثاني والثالث، أنظر CEDAW/C/THA/2-3 وقد نظرت فيه اللجنة في دورتها العشرين.

جدول المحتويات

الفقرات

مقدمة	٤-١
الجزء الأول: الحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في تايلند	٧-٥
السكان	١٠-٨
الحالة الاقتصادية	٢٠-١١
الحالة الاجتماعية	٢٢-٢١
السياسة والإدارة	٢٤-٢٣
تنفيذ الاتفاقية	المواد
الجزء الثاني:	٢٩-٢٥
المادة ١: تعريف التمييز	٣٦-٣٠
المادة ٢: تدابير السياسات الرامية للقضاء على التمييز	٤٢-٣٧
المادة ٣: التدابير الملائمة	٤٦-٤٣
المادة ٤: التدابير الخاصة	٥٤-٤٧
المادة ٥: الصور النمطية الجنسية الجارمة والمواقف التقليدية	٦٦-٥٥
العنف ضد المرأة	٦٨-٦٧
شن حملة للتوعية والفهم على المستوى الاجتماعي	٦٩
المادة ٦: الاتجار بالمرأة واستغلالها	٧٣-٧٠
موقف تايلند بشأن الاتجار بالمرأة واستغلالها جنسياً	٧٥-٧٤
الإجراءات التي اتخذتها تايلند	٨٦-٧٦
التدابير القانونية	٨٩-٨٧
التعاون على حل مشكلة الاتجار بالمرأة	برنامج حل مشكلة الاتجار في النساء والأطفال المتضررين وإعادة تأهيلهم
وإعادتهم إلى ديارهم	٩٢-٩٠

الفقرات

- التعاون على حل مشكلة استغلال المرأة لأغراض الجنس التجاري ٩٧-٩٣
- مشكلة النساء التايلنديات اللائي ينخرطن في تجارة الجنس في الخارج ١٠٠-٩٨
- المادة ٧: المناصب السياسية والعامة ١٠٢-١٠١
- المواقع المنتخبة ١١٣-١٠٣
- المراكز الرسمية الإدارية ١٢٠-١١٤
- العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة ١٢٤-١٢١
- التدابير المتخذة لتعزيز مشاركة المرأة في مجال السياسة وفي المناصب الحكومية العليا ١٢٨-١٢٥
- مشاركة المرأة في القطاع الخاص ١٣٠-١٢٩
- المادة ٨: التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي ١٣٦-١٣١
- المادة ٩: الجنسية
- الحقوق الزوجية ١٤١-١٣٧
- الحقوق في امتلاك الأرض ١٤٤-١٤٢
- السفر إلى الخارج ١٤٥
- المادة ١٠: التعليم
- التعليم في تايلند ١٤٩-١٤٦
- التدابير المتخذة لتعزيز تعليم البنات ١٥٠
- القضايا الخاصة موضع الاهتمام ١٥٣-١٥١
- الصور النمطية الجامدة ١٥٨-١٥٤
- التعليم غير النظامي ١٦١-١٥٩
- التعليم المتاح للنساء المحرومات ١٦٤-١٦٢
- الثقافة الجنسية ١٦٧-١٦٥
- نسبة المدرسين ١٧٠-١٦٨
- المادة ١١: فئات العاملين المتزليين وازدياد عددهم ١٨٤-١٧١

الفقرات

- فئات العاملين المتزليين وازدياد عددهم ١٨٦-١٨٥
- خصائص العاملين المتزليين ١٩٠-١٨٧
- دخل العاملين بالمنازل ١٩٢-١٩١
- القضايا المتصلة بالتوظيف
- (أ) حقوق العمل ١٩٣
- (ب) فرص التوظيف ١٩٤
- (ج) الحقوق المستحقة من العمل ١٩٥
- (د) الخيارات وظروف العمل والتدريب ١٩٨-١٩٦
- (هـ) السلامة المهنية ٢٠١-١٩٩
- (و) التحرش الجنسي في مكان العمل ٢٠٢
- (ز) الأجر المتساوي ٢٠٤-٢٠٣
- (ح) الضمان الاجتماعي ٢٠٨-٢٠٥
- الحمل والعمل ٢٠٩

المادة ١٢ :

- الصحة
- الرعاية الصحية/الدعاية الصحية ٢١٢-٢١٠
- قضايا إضافية
- فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ٢١٦-٢١٣
- الإجهاد ٢١٩-٢١٧
- الصحة والسلامة المهنية ٢٢٢-٢٢٠
- الصحة العقلية ٢٢٤-٢٢٣
- الانتفاع من خدمات تنظيم الأسرة ٢٢٦-٢٢٥
- الطب البديل ٢٢٧

المادة ١٣ :

- الحياة الاقتصادية والاجتماعية
- الاستحقاقات الأسرية ٢٢٩-٢٢٨

الفقرات

الائتمان	٢٣٠
الترويج والثقافة	٢٣١-٢٣٥
المادة ١٤ : المرأة في المناطق الريفية	٢٣٦
الحالة العامة	٢٣٧-٢٣٩
(أ) الرعاية الصحية	٢٤٠-٢٤١
(ب) التعليم والتدريب	٢٤٢
(ج) جماعات العون الذاتي والتعاونيات	٢٤٣-٢٥١
المادة ١٥ : المساواة أمام القانون	٢٥٢-٢٦٦
المادة ١٦ : القوانين المتصلة بالزواج والأسرة	٢٦٧
(١) الخطوبة	٢٦٨
(٢) الزواج	٢٦٩-٢٧٠
(٣) الطلاق	٢٧١-٢٧٢
(٤) الزواج بأكثر من واحدة	٢٧٣-٢٧٤
(٥) إدارة الممتلكات المجتمعية	٢٧٥-٢٧٦
(٦) حقوق العمل	٢٧٧
(٧) الصفة الزوجية	٢٧٨-٢٧٩
(٨) اسم العائلة	٢٨٠-٢٨٢
(٩) حضانة الطفل	٢٨٣
(١٠) الإرث	٢٨٤-٢٨٥
(١١) ضريبة الدخل	٢٨٦

مقدمة

انضمت تايلند إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٩ آب/أغسطس ١٩٨٥ وبدأ سريان التزامها في ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٨٥. وحكومة تايلند ملتزمة بتطبيق الاتفاقية بوصفها مبدأ توجيهياً في صياغة السياسات والخطط التي تتصل بالمرأة فضلاً عن القوانين والأنظمة التي من شأنها القضاء على جميع أشكال التمييز. ومن آليات متابعة تنفيذ الاتفاقية ما تذكره المادة ١٨ من الاتفاقية نفسها وهو أن "تتعهد الدول الأطراف بأن تقدّم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، للنظر من قبل اللجنة، تقريراً عمّا اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد وذلك:

(أ) في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة للدولة المعنية؛ (ب) وبعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك".

وبوصفها عضواً في الاتفاقية، قدمت تايلند تقريرها الأول عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٧ ونظرت فيه اللجنة بالاقتراح مع تقرير تكميلي خلال دورتها التاسعة المعقودة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٠. وبعد ذلك تم في عام ١٩٩٧ تقديم تقرير ثان وثالث متجمع ونظرت فيه اللجنة بالاقتراح أيضاً مع تقرير تكميلي في دورتها العشرين المعقودة في الفترة ١٩ كانون الثاني/يناير - ٥ شباط/فبراير ١٩٩٠. والتقرير الحالي هو التقرير الرابع والخامس المتجمع المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ولدى إعداد هذا التقرير، عملت تايلند على تجميع الوثائق وغيرها من مصادر المعلومات من أجل استخدامها كمبادئ توجيهية بما في ذلك: تقييم وضع المرأة؛ ودليل لعملية الإبلاغ في إطار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عام ٢٠٠٠؛ التقارير الأول والثاني والثالث للاتفاقية؛ ووثائق تكميلية عن وضع المرأة في تايلند، ١٩٩٨؛ ملاحظات اللجنة عن التقريرين الثاني والثالث إضافة إلى التقارير التكميلية فضلاً عن تقارير ودراسات بحثية من مختلف المنظمات المعنية. وقد احتوت المعلومات والإحصاءات الواردة في هذا التقرير على ما يصور التقدم الذي أحرزته تايلند في تنفيذ الاتفاقية منذ فترة الإبلاغ السابقة. وفيما وردت بعض الأجزاء التي تضم معلومات عامة في تقارير سابقة، إلا أنها معروضة هنا مرة أخرى لكي تتاح سبل الفهم أمام القراء بالنسبة للسياق الإجمالي للحالة السائدة دون أن يُضطروا إلى الرجوع إلى التقارير السابقة.

وخلال إعداد هذا التقرير، تم التشاور مع العديد من المنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية خلال اجتماعات وحلقات دراسية مختلفة تم تنظيمها بواسطة مكتب

اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة (أنظر التذييل) من أجل تجميع المعلومات اللازمة لوضع هذا التقرير. وقد أتاح هذا التعاون الممتاز تجميع التقرير في موعده المناسب.

وبرغم أن تايلند لم تنجح حتى الآن في سحب تحفظاتها على المادتين ١٦ و ٢٩، فإن المرأة التايلندية تتمتع بشكل عام بالحقوق والفرص التي تتيح لها إدارة شؤون حياتها بطرق إيجابية وسعيدة. أما المشاكل التي ما برحت تواجه النساء في تايلند فهي تلك التي يصادفها العالم كله وحل هذه المشاكل يتطلب تعاوناً مشتركاً من جانب المجتمع الدولي.

الجزء الأول

الحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في تايلند.

السكان

١ - طرأت تغيّرات مهمة على الحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في تايلند منذ التقرير السابق الذي أُعد في عام ١٩٩٦. ومن أسباب هذه التغيرات ما تجسّد في أثر الأزمة الاقتصادية الآسيوية التي بدأت في عام ١٩٩٧ والتي كان من المحتّم أن تفضي إلى أثرٍ بالنسبة للمرأة فضلاً عن غيرها من الفئات السكانية. وثمة أثر آخر ملموس يتمثل في التقدم الذي أُحرز في طرح معيار للمساواة والعدالة في المجتمع التايلندي وقد انطوى ذلك على تغييرات في الآليات السياسية والإدارة الوطنية وهي جوانب ستجري مناقشتها تفصيلاً في سياق هذا التقرير.

٢ - ويورد الجدول ١ الإحصاءات المهمة بالنسبة للمرأة في تايلند التي تعكس وضعها في المجتمع.

الجدول ١ - نظرة عامة على وضع المرأة التايلندية

متوسط الأجل المتوقع للحياة	٧٥ سنة
متوسط معدل وفيات الأم	٤٣,٩ لكل ١٠٠ ٠٠٠ من المواليد الأحياء
قوة العمل النسائية في صناعات التصدير	٧٠ في المائة
المشاركة السياسية	
المشاركة في الانتخابات البرلمانية (١٩٩٦)	٥٢,١ في المائة
الانتخاب للتمثيل في البرلمان في عام ٢٠٠١	٩,٢ في المائة
النسبة المئوية للمديرات التنفيذيات في القطاع الحكومي،	١٥,٦٤ في المائة
٢٠٠٠	
٣ - وقد بلغ عدد سكان تايلند ٦٠ ٦٠٦ ٩٤٧ نسمة في عام ٢٠٠٠ وكان منهم ٢٩ ٨٤٤ ٨٧٠ مليون نسمة رجالاً و ٣٠ ٧٦٢ ٠٧٧ مليون نسمة من النساء. ويوضح الجدول ٢ التوزيع العمري للسكان.	

الجدول ٢- النسبة المئوية للسكان حسب الفئة العمرية عام ٢٠٠٠

العمر (سنوات)	المجموع	ذكور	إناث
جميع الأعمار	١٠٠	٤٩,٧	٥٠,٣
دون الخامسة عشرة	٢٥,٧	١٣,٠	١٢,٧
٥٩-١٥ سنة	٦٥,١	٣٢,٤	٣٢,٦
فوق ٦٠ سنة	٩,٣	٤,٤	٥,٠

٤- أما الأجل المتوقع للحياة في الفترة ١٩٩٥-١٩٩٦ في منطقة تايلند الوسطى فقد كان ٧٥,٥٧ من السنوات للرجال و ٩٧,٧١ من السنوات للنساء. وهبط معدل وفيات الرضع إلى ١٠ فقط لكل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء. وفي عام ٢٠٠٠ كان هناك ٢١١ من المواليد الأحياء لكل ١٠٠ حالة وفاة. أما معدل شيوع منع الحمل فقد بلغ ٧٩,٢ في المائة.

الحالة الاقتصادية

٥- واجهت تايلند صعوبات اقتصادية ابتداءً من عام ١٩٩٧ ويرجع ذلك إلى الأزمة الاقتصادية الآسيوية، فقد هبطت قيمة الباهت التايلندي هبوطاً شديداً بعد التعديلات التي طرأت على نظام سعر الصرف، وأغلق الكثير من المشاريع التجارية الخاصة والمؤسسات المالية أبوابها أو اضطرت إلى إعادة تشكيل نشاطها التجاري. كما أثرت الأزمة الاقتصادية على كل قطاع من قطاعات السكان في تايلند ما بين الموظفين الذين سُرحوا من الخدمة إلى الخريجين الجدد إضافة إلى المستثمرين الذين تكبدوا خسائر فادحة في إيراداتهم فضلاً عما عانوه من تدهور في الحالة الانفعالية والصحة الجسمية.

٦- وفي معرض الاستجابة إلى الازمة، ظلت تايلند تعمل باستمرار على تكييف أحوالها الاقتصادية مما أفضى إلى اتجاهات إيجابية من حيث النمو الاقتصادي والاستثمار إضافة إلى زيادات في أوجه الإنفاق الحكومي ومن ذلك مثلاً زيادة الإنفاق من ٨٥٣ بليون باهت في عام ٢٠٠٠ إلى ٩٠٨ بليون باهت في عام ٢٠٠١. ويرجع جانب من النفقات المتزايدة إلى حزمة من الحوافز الاقتصادية شملت اتباع سياسة لمواجهة عجز الموازنة. وفي الوقت نفسه كانت الحكومة التايلندية (وهي لا تزال) معنية برفاه الأهالي وترقية حياتهم. ففي عام ٢٠٠١ على سبيل المثال بلغت الميزانية المخصصة للتعليم نحو ٢٢١ بليون باهت وبلغت الميزانية المخصصة للصحة العامة نحو ٨٧ بليون باهت.

٧ - وفي عام ٢٠٠٠، وصل الناتج المحلي الإجمالي في تايلند إلى ٩٠٤,٩ بليون باهت أما الدخل للفرد في عام ٢٠٠١ فقد زاد إلى ٣٦٢ ٧٧ باهت من ٩٠١ ٧٢ باهت في عام ٢٠٠٠. وخلال الفترة تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، بلغ مجموع المستخدمين ٣٣,٤٨ مليون شخص منهم ٤٤,٨٤ في المائة رجال و٥٥,١٦ في المائة نساء ومنهم ١٨,٤٧ في المائة مستخدمين في القطاع الزراعي. وتوضح هذه الأرقام بجلاء أن الاقتصاد الوطني لتايلند ما برح في حال من التحسن برغم آثار الأزمة الاقتصادية الآسيوية.

الحالة الاجتماعية

٨ - كان للتغيرات الاقتصادية التي واجهتها تايلند أثرها على الأفراد (الرجال والنساء والأطفال والمسنون) وعلى مؤسسة الأسرة وعلى المجتمعات المحلية. ومع ذلك فقد أحرزت تايلند في الآونة الأخيرة تقدماً في قطاعات اجتماعية متعددة أبرزها قطاعات التعليم والصحة العامة والرفاه الاجتماعي والنظام القانوني والمساعدة القانونية وحماية حقوق الأهالي.

٩ - وفي ظل الحكومة الحالية التي يرأسها رئيس الوزراء ساكسين سيناتورا، الذي تولى منصبه عام ٢٠٠١، أُعطيت الأولوية إلى سياسة "الصحة للجميع" أو سياسة "٣٠ باهت لكل مرض". ويهدف هذا المشروع إلى تقليل النفقات الوطنية والتكاليف الشاملة التي يتم تكبدها لقاء الرعاية الصحية الشخصية مع خلق الفرص المتكافئة أمام الجميع من أجل الوصول إلى الخدمات الأساسية للصحة العامة.

١٠ - وبالنسبة إلى التعليم، بلغ معدل الأمية في عام ٢٠٠٠ نسبة ٧,٧١ في المائة وبالإضافة إلى ذلك أُتيح تعليم بالمدرسة الابتدائية لنسبة ٤٨,٤٧ في المائة من النساء. بما في ذلك نسبة ٤٩,٨ في المائة أكملن مستوى أدنى للتعليم الثانوي بينما أكملت ٥٦,٦٩ في المائة مرحلة من التعليم الثالثي. وقد جاءت التحسينات المهمة في مجال التعليم من نتيجة قانون التعليم الوطني لعام ١٩٩٠ الذي ركّز على إصلاح التعليم والارتفاع بمستوى التدريس بوصفه مهنة، وإنشاء الآليات التي تكفل تعليمًا راقياً مع تطوير التكنولوجيات الاتصالية والتربوية وإضفاء تعديلات على الهياكل التنظيمية والإدارية.

السياسة والإدارة

١١ - على مدار السنوات الخمس السابقة، أضفت تايلند عدة ابتكارات على تطوير نظمها السياسية والإدارية فضلاً عن تحسين آليات العدالة الاجتماعية. وكان معظم التايلنديين حريصين على أن يتعلموا سبل ممارسة حقوقهم والإفادة من تلك الآليات الجديدة. وجاء دستور ١٩٩٧ الأول من نوعه الذي تم وضعه بمشاركة كاملة من قطاعات المجتمع كافة.

ومن نتيجة ذلك أنه يراعي حماية الحقوق المدنية وإنشاء الآليات الكفيلة بصون تلك الحقوق. وتعلق المادتان ٣٠ و ٨٠ من الدستور تحديداً بقضية المساواة.

١٢ - والنظام البرلماني في تايلند نظام ثنائي يتألف من مجلس للنواب ومجلس للشيوخ. وقد قضى دستور ١٩٩٧ بإدخال بعض التغييرات على النظام الانتخابي وبينما يتم انتخاب أعضاء البرلمان فقد تغيرت مؤهلاتهم فيما يتعلق بالعمر ومستوى التعليم بالذات حيث لا بد أن يبلغوا سن ٢٥ سنة على الأقل وأن يكونوا حاصلين على درجة البكالوريوس. كما أن جميع الناخبين من رجال ونساء لا بد أن يكونوا قد بلغوا سن الثامنة عشرة.

١٣ - ومنذ الانتخابات في عام ٢٠٠٠ طرأ تغير على مجلس الشيوخ. وفي السابق كان يتم تعيين أعضاء مجلس الشيوخ ولكن في ظل الدستور الحالي فهم ينتخبون ويبلغ مجموع مقاعد مجلس الشيوخ ٢٠٠ مقعد ومرشحو المجلس المذكور لا بد أن يبلغوا الخامسة والثلاثين وما فوقها وأن يكونوا حاصلين على درجة جامعية على الأقل ومرة أخرى فالذين يصوتون لانتخاب أعضاء مجلس الشيوخ لا بد أن يكونوا بالغين سن الثامنة عشرة.

١٤ - وما زال النظام السياسي في تايلند يقوم على أساس التعدد الحزبي. ومن ثم فإن مجلس النواب يتألف من عدد كبير من الأحزاب السياسية. وفي الانتخابات العامة الأخيرة التي عُقدت عام ٢٠٠٠، كانت أغلبية أعضاء البرلمان من الحزبين الكبيرين وقد حصل حزب صاي راك صاي على أكبر عدد من المقاعد البرلمانية (أكثر من ٥٠ في المائة) وعليه فقد قام بتشكيل نواة الائتلاف الحكومي الجديد مع أربعة أحزاب أخرى أما الحزب الديمقراطي الذي جاء في المركز الثاني من حيث مجموع المقاعد فيقود المعارضة.

١٥ - وطبقا للدستور يتألف مجلس الوزراء من ٣٦ شخصا من بينهم رئيس الوزراء ونواب رئيس الوزراء والوزراء ونواب الوزراء.

١٦ - وقد أحرز التقدم في مجال الإدارة العامة من خلال إصلاح القطاع العام. ومن أهم سبل هذا الإصلاح ما كان يتمثل في التغييرات التي أُضيفت على الهيكل البيروقراطي بما في ذلك التغييرات في اللوائح (لتحقيق منهجية التنفيذ) ونظام الميزنة. كما أُنجزت عملية الإصلاح في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ وهناك ٢٠ وزارة تعمل في ظل الهيكل الجديد.

١٧ - وثمة إصلاح آخر في مجال الإدارة العامة ويتمثل في لامركزية السلطة حيث يتاح للذين يعيشون في المجتمعات المحلية/المقاطعات قدر أوسع من المشاركة ومن الفاعلية في مجال صنع القرارات. وفي عام ١٩٩٩ أقر البرلمان قانوناً يقضي بخطة وإجراءات عملية اللامركزية المشار إليها أعلاه في المنظمات المجتمعية المحلية ودخل هذا القانون حيز النفاذ يوم ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩.

١٨ - والآليات والمنظمات الدستورية التي تم إيجادها لحماية حقوق الشعب هي:

(أ) المحكمة الإدارية

(ب) أمين المظالم

(ج) المحكمة الدستورية

(د) اللجنة الانتخابية

(هـ) لجنة حقوق الإنسان

١٩ - وثمة تدبير مهم منصوص عليه في الدستور (المادة ١٧٠) ويسمح لعدد يبلغ ٥٠.٠٠٠ من الناخبين المؤهلين بتقديم طلب إلى البرلمان من أجل سنّ قانون جديد.

٢٠ - وتمثل هذه التدابير والمنظمات آليات مهمة لحماية حقوق الشعب باعتبار أن المرأة تشكل إحدى الفئات الرئيسية التي تفيد من تلك التغييرات. على أن هذه التحسينات ترمي إلى تعزيز المشاركة السياسية من جانب الجمهور وإلى حماية الحقوق المدنية فضلاً عن حل مشكلة المخالفات الانتخابية. ويؤمل من هذه النظم والآليات أن تفضي إلى المزيد من التقدم السياسي وكذلك إلى تنفيذ التحسينات الاقتصادية والاجتماعية.

تنفيذ الاتفاقية

٢١ - انضمت تايلند كعضو في الاتفاقية في عام ١٩٨٥ مع ابداء سبعة تحفظات وقد ألغيت خمسة من هذه التحفظات وبقي سارياً تحفظان يتصلان بالمادة ١٦ والمادة ٢٩.

٢٢ - وفيما يتعلق بالمساواة في نطاق الأسرة (المادة ١٦) تبذل تايلند جهداً لتطبيق القوانين المختلفة اللازمة لتعزيز تلك المساواة ومن ذلك مثلاً التعديلات على القانون المتصل بحقوق المرأة في اختيار اسمها الأخير ولقبها الزوجي (أن تكون أنسة أو سيدة مثلاً) إضافة إلى اقتراح قانون يتعلق بالعنف في نطاق الأسرة وسوف يرد في سياق هذا التقرير تفاصيل تلك التعديلات.

الآلية والاستراتيجية

٢٣ - مكتب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة هو الآلية الوطنية المسؤولة عن تعزيز المساواة بين الجنسين. وما زال وضعه كما هو على نحو ما سبق تعريفه في التقرير السابق. ونائب رئيس الوزراء هو رئيس اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة التي تتألف من ممثلين عن الحكومة وكبرى المنظمات غير الحكومية وخبراء الشؤون الجنسانية.

٢٤ - ومع ذلك ففي شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ طرأ تغيّر هيكلي في جميع الوزارات والمصالح وتم تحويل المكتب المذكور ليصبح هو الوزارة الحديثة التشكيل المعنية بالتنمية الاجتماعية والأمن الإنساني، المكلفة بأن تعمل على نماء ومساعدة وحماية الأطفال والشباب والنساء والمسنّين وذوي الإعاقات فضلاً عن إدارة شؤون الرعاية وإعادة التأهيل. وقد أنشئ مكتب شؤون المرأة ضمن الوزارة الجديدة مقترنا بتنمية الأسرة.

الجزء الثاني

المواد

المادة ١: تعريف 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 بالمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر.

٢٥ - ولا يورد القانون التايلندي تعريفا واضحا للتمييز ولكن تايلند بوصفها عضواً في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وافقت على تطبيق تعريف المادة ١ من الاتفاقية على النحو الموضح أعلاه.

٢٦ - وبالإضافة إلى ذلك بذلت تايلند مجهودا لإنفاذ القوانين فيما يتعلق بالقضاء على التمييز ضد المرأة ومن ذلك القانون الذي يتم النظر فيه حالياً بواسطة اللجنة الوطنية المعنية بالقانون في إطار اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة وهو يستخدم نفس التعريف على نحو ما تقضي به الاتفاقية.

٢٧ - وينص دستور ١٩٩٧ بوضوح على تعزيز المساواة في:

المادة ٤: “حماية الكرامة الإنسانية وحقوق وحريات الشعب”.

المادة ٥: “يتمتع الشعب التايلندي، بصرف النظر عن الأصل ونوع الجنس أو الديانة، بالحماية المتساوية في ظل هذا الدستور”.

المادة ٢٨: للفرد أن يتمتع بالكرامة الإنسانية أو يمارس حقوقه أو حقوقها أو حرياته أو حريتها بقدر ما لا ينتهك حقوق وحريات الأفراد الآخرين أو يتنافى مع هذا الدستور أو مع الأخلاق الحميدة”.

“الشخص الذي تنتهك حقوقه وحرياته المسلّم بها في هذا الدستور أن يحتج بأحكام هذا الدستور عندما يرفع دعوى قضائية أو يدافع عن نفسه أو نفسها في المحكمة”.

المادة ٣٠: “جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ويتمتعون بالحماية المتساوية في ظل القانون كما يتمتع الرجال والنساء بحقوق متساوية”.

“لا يسمح بممارسة أي تمييزٍ مححف ضد شخص على أساس من الاختلافات في المنشأ أو الأصل العرقي أو اللغة أو نوع الجنس أو العمر أو الحالة البدنية أو الصحية أو المركز

الاجتماعي أو المكانة الاقتصادية أو الاجتماعية أو العقيدة الدينية أو التعليم أو الرأي السياسي المكفول دستورياً".

"التدابير المتخذة من جانب الدولة من أجل إزالة العقبات التي تحول بين الأشخاص وقدرتهم على ممارسة حقوقهم وحرياتهم أسوة بالأشخاص الآخرين أو لتعزيز تلك الحقوق والحريات، لا تعد تمييزاً محضاً بموجب الفقرة الثالثة"

المادة ٨٠ - "تقوم الدولة بحماية ونماء أطفالها وشبابها وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل ودعم وتنمية روابط الأسرة والمجتمع".

"يجب على الدولة أن تساعد المسنين والفقراء والمعاقين والمحرومين من الفئات الاجتماعية من أجل أن يتمتعوا بنوعية طيبة للحياة ويتأهلوا لكي يعتمدوا على أنفسهم"

٢٨ - وتقضي الفقرة الأخيرة من المادة ٣٠ على وجه التحديد بأن "أي تدابير تتخذها الحكومة لإزالة العقبات أو تعزيز ممارسة الحقوق والحريات المتساوية لا تعد تمييزاً محضاً" وهذا يؤكد المبدأ الذي يقول بأن المعاملة المتساوية دون النظر إلى الاختلافات بين الأفراد قد تفضي في حقيقة الأمر إلى معاملة غير متساوية. ومن ثم فالفقرة الأخيرة تذكر بوضوح أنه في الحالات التي تعامل فيها الحكومة مجموعة من الأفراد بصورة مختلفة لكي تزيل العقبات التي تحول دون ممارسة حقوقهم وحرياتهم أو لتعزيز تلك الحقوق والحريات، فإن هذه المعاملة لا تعد حينئذ ظالمة. وعلى سبيل المثال عندما تم إنشاء شبكة القطارات العلوية في بانكوك، خصصت الحكومة جانباً كبيراً من الأموال العامة لإنشاء مصاعد بحيث يتمكن الأفراد من ذوي الإعاقات من الوصول إلى القطار. وبالإضافة إلى ذلك تقدم الحكومة المنح الدراسية إلى الطلاب اللذين ينتمون إلى عائلات منخفضة الدخل على شكل قروض طويلة الأجل. وفي كلتا الحالتين، لا ينبغي النظر إلى إجراءات الحكومة على أنها تفضيلية (غير عادلة) أو أنها معاملة غير منصفة ولكن على أنها تدابير داعمة لتعزيز حقوق وحريات الأشخاص من ذوي الإعاقات وكذلك أبناء العائلات المنخفضة الدخل.

٢٩ - وتنظر تايلند إلى مبدأ المساواة على أنه أمر أساسي بالنسبة لكرامة البشر. ولا سبيل إلى حماية كرامة البشر إلا عندما يتمكن البشر من الممارسة المتكافئة لحقوقهم التي تم النص عليها قانوناً من أجل حمايتهم، وعلى ذلك فأى شكل من أشكال التمييز إنما يتناقض مع مبدأ المساواة وكذلك مع الكرامة الإنسانية.

المادة ٢: تدابير السياسات الرامية للقضاء على التمييز

تشجب 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 تشريعها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أُدمج 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.

٣٠ - تنص المادة ٣٠ من دستور عام ١٩٩٧ على إتاحة تكافؤ الفرص لجميع الأشخاص. ولتعزيز المساواة والأدوار المتساوية للرجال والنساء، أطلقت حكومة تايلند سياسة تفرض على كل هيئة أن تعين مسؤولاً رفيع المستوى يتولى صياغة السياسات المراعية لنوع الجنس ورصد تنفيذها. وثمة جهة اتصال يعهد إليها مهمة التنسيق الشامل لكفالة المساواة بين الجنسين في العمليات التي يتم تنفيذها بما في ذلك وضع خطة رئيسية لتعزيز مساواة الجنسين ودمج مبدأ مساواة الجنسين ضمن المشاريع والبرامج التي تخص جميع الهيئات. وقدمت اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة اقتراحاً إلى مجلس الوزراء يقضي بتعيين مسؤول إداري تنفيذي يوكل إليه أمر تعزيز أدوار النساء والرجال ويحمل لقب كبير مسؤولي مساواة الجنسين فضلاً عن إنشاء مركز تنسيق للمساواة بين الجنسين (جهة الاتصال الجنساني) في كل وزارة

ومصلحة. وينبغي للشخص الذي يتولى منصب كبير مسؤولي مساواة الجنسين أن يكون إدارياً رفيع المستوى (الشخص الثاني في كل وزارة أو مصلحة) وأن يؤمن بالإمكانات والقدرات التي يتمتع بها جميع الأفراد دون أي اعتبار لنوع الجنس. كذلك ينبغي له أو لها أن ينخرط في سلك تدريب على دمج القضايا الجنسانية ضمن مسار الأنشطة الرئيسية وعلى الدعوة الجنسانية أيضاً وقد وافق مجلس الوزراء على هذا الاقتراح يوم ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠١.

٣١ - وتتمثل مهام ومسؤوليات كبير مسؤولي مساواة الجنسين فيما يلي:

(١) تعزيز المساواة ضمن إطار هيئات الحكومة من أجل الفهم الإيجابي والتعاون فيما بين مسؤولي الحكومة من رجال ونساء ويتم تنفيذ ذلك من خلال تنظيم أنشطة طبقاً للخطة الرئيسية.

(٢) استهلال وتنظيم الأنشطة التي من شأنها خلق الوعي بالقضايا الجنسانية بين صفوف موظفي الحكومة.

(٣) القيام بجهود من أجل الرصد والتفقد وسماع الشكاوى وتهيئة سبل التشاور وإسداء المشورة بما يكفل أن تتوافق إدارة شؤون الموظفين في هيئات الحكومة مع مبادئ المساواة وحقوق الإنسان فضلاً عن التوجيه لخلق وتعزيز المساواة بين الرجال والنساء في سلك الخدمة المدنية.

(٤) إنشاء شبكة لمراعاة الاعتبارات الجنسانية على مستوى المنظمات الحكومية من أجل تبادل المعلومات والرؤى بشأن قضايا نوع الجنس وتنظيم الأنشطة المشتركة.

(٥) مراقبة جهات الاتصال الجنسانية والإشراف على أعمالها من أجل رصد تلك الأعمال وتقديم تقارير عن مسيرة التنفيذ.

٣٢ - وسوف تنشأ جهة الاتصال الجنسانية ويتم دعمها بالطريقة الآتية:

(١) تتولى كل وكالة حكومية الإشراف على تعيين جهة اتصال جنسانية.

(٢) تكلف جهة الاتصال الجنسانية بإدارة الأنشطة المتعلقة بكبير موظفي مساواة الجنسين طبقاً للخطة الرئيسية فيما يتصل بتعزيز القضايا الجنسانية بما في ذلك عمليات الرصد والتقييم للأنشطة المبذولة بشأن الأمور الجنسانية وتعزيز المساواة والإبلاغ عنها في إطار المنظمات الحكومية.

(٣) على كل وكالة حكومية أن تنشئ لجنة لرصد أنشطة المساواة بين الجنسين وتنفيذ إنشاء جهات الاتصال المعنية بالأمور الجنسانية مع تولى كبير موظفي مساواة الجنسين أمر الرئاسة في هذا المضمار بالإضافة إلى أعضاء اللجنة المشهود لهم بالمعرفة وممن يتفهمون القضايا المطروحة.

(٤) تقدّم المنظمات الحكومية تقارير عن أنشطة التنفيذ فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين فضلاً عن دمج القضايا الجنسانية في مسار الأنشطة الرئيسية المنفذة طبقاً للخطة الرئيسية بحلول ٣١ كانون الثاني/يناير من كل عام.

٣٣ - ويكفل دستور ١٩٩٧ الحقوق المتساوية في أبعاد شتى. فعلى سبيل المثال تنص المادة ٤٣ على الحق في التعليم الأساسي. بمعنى أنه "لكل فرد حق متساوي في الحصول على التعليم الأساسي لمدة ١٢ سنة على الأقل و تقدمه الدولة بصورة شاملة ومجانية" وبالإضافة إلى ذلك تكفل المادة ٥٢ الحق في الصحة العامة. بمعنى أنه "لكل فرد الحق المتساوي في الوصول إلى الخدمات الأساسية للصحة العامة وللفقراء الحق في المعالجة المجانية في المراكز الحكومية للصحة العامة" ويتم النص على التعويض العادل في مجال العمل في المادة ٨٦ التي تقضي بأنه "على الحكومة أن تُيسّر سبل توظيف من بلغوا سن العمل وأن تكفل حماية العمل ولاسيما للنساء والأطفال وأن تعمل على تهيئة نظام علاقات العمل وتكفل الضمان الاجتماعي".

٣٤ - وتدرّك الحكومة الحالية أهمية مؤسسة الأسرة. بمن في ذلك الأطفال والمرأة والمسنون. وترسم المادة ١٠ من الدستور سياسة للدعم الاجتماعي. بمعنى أن الحكومة تعمل على تنمية الموارد البشرية من ناحية الصحة البدنية والعقلية والقدرات الفكرية إضافة إلى تعزيز الكفاءة والاستدامة الاجتماعية. بما يحقق مستويات عليا من الأخلاقيات والاستقرار. وهناك أيضاً سياسة بشأن التمكين الاجتماعي للأسر والأطفال والشباب والنساء والمسنين حيث يتوجب على الحكومة وضع السياسات التي تكفل وجود أسر راعية ومعززة بوصفها الأساس للاندماج الاقتصادي وأن تُشكل ملاذ الحصانة من مغبة المشكلات الاجتماعية. ومن السبل التي يمكن أن تكفل تحقيق تلك الغايات ما يلي:

(١) إنشاء مركز لتنمية الأسرة في المجتمعات المحلية. بمشاركة أعضاء تلك المجتمعات من أجل التزويد بالمعلومات والخدمات في مجال الأسرة ومن ذلك مثلاً تنظيم الأسرة الصحي وحل المشكلات الأسرية.

(٢) دعم إنشاء مراكز مؤهلة وموحدة لرعاية الطفل في المجتمعات المحلية وفي منشآت العمل.

(٣) إصلاح وإنفاذ القوانين الرامية إلى حماية الأطفال وقمع ومعاقبة الجناة الذين ينتهكون حقوق الطفل أو يرتكبون العنف ضد الأطفال.

(٤) تعزيز حقوق المرأة ووضعها وأدوارها من أجل تنمية قدراتها وإتاحة سبل مشاركتها الكاملة في تنمية مجتمعاتها وبلدها على أساس الخطط الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

(٥) احترام المسنين وكفالة أمنهم من خلال إنشاء شبكة أمن اجتماعي يتم في إطارها تطوير المراكز الصحية فضلا عن تمكينهم من استخدام معارفهم وخبراتهم لصالح التنمية الاجتماعية.

٣٥ - وقد عملت الحكومة، من خلال مكتب رئيس الوزراء، على تكليف اللجنة القومية المعنية بشؤون المرأة لتقوم بدور جهة الاتصال من أجل تعزيز وتنسيق شؤون المرأة. ورئيس اللجنة هو رئيس الوزراء أو أحد نوابه ممن يعينهم رئيس الوزراء. ونائب رئيسها هو وزير ملحق بمكتب رئيس الوزراء ويكلفه بذلك رئيس الوزراء نفسه. أما أعضاء اللجنة الآخرون فهم رؤساء وممثلو المنظمات الحكومية وغير الحكومية فضلا عن الأعضاء الذين يعينهم رئيس الوزراء. والأمين التنفيذي وعضو اللجنة هو نائب الأمين الدائم الذي يعينه الأمين الدائم. أما التكاليفات التي تضطلع بها اللجنة فهي:

(١) أن تقترح على مجلس الوزراء السياسة والخطة الرئيسية لتعزيز أدوار وأنشطة المرأة.

(٢) أن تضع المبادئ التوجيهية لتنفيذ السياسة والخطة الرئيسية التي يوافق عليها مجلس الوزراء وتتم طبقا للخطة الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فضلا عن تنسيق ورصد وتقييم السياسة وخطة التنفيذ الرئيسية.

(٣) أن تساعد سائر الوكالات والمنظمات الحكومية والمؤسسات التابعة للدولة وأطراف القطاع الخاص فيما تبذله من أنشطة تتعلق بالنهوض بالمرأة

(٤) أن تقدم إلى رئيس الوزراء الآراء والتوصيات التي تتصل بالقوانين أو التعديلات المطلوب إدخالها على القوانين الحالية من أجل تعزيز الأنشطة، فضلا عن أدوار ووضعية المرأة

(٥) أن تقدم إلى مجلس الوزراء تقريراً عن حالة المرأة التايلندية كل سنتين على

الأقل

(٦) أن تدعو مسؤولي وموظفي الحكومة والعاملين في مؤسسات الدولة أو غيرهم من الأشخاص المعنيين إلى طرح التساؤلات والتعليقات على مداوالات اللجنة فضلاً عن تقديم الوثائق اللازمة في هذا الصدد.

(٧) أن تضطلع بالأنشطة الأخرى المتعلقة بالمرأة على نحو ما يكلفها به مجلس الوزراء.

٣٦ - ومن أجل تعزيز المساواة بين الجنسين طبقاً لسياسة الحكومة، فقد أطلق مكتب الخدمة المدنية مبادرة للسياسات بتاريخ ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ تطرح مبادئ توجيهية لتعزيز مساواة الجنسين في مجال إدارة شؤون الموظفين. ويتمثل هدف هذا التوجيه في دعم تكافؤ الفرص والإفادة من القدرات المتاحة بين صفوف النساء والرجال في إطار سلك الخدمة المدنية بما يتيح لهم الاضطلاع بمهامهم بكفاءة وبما يفيد المنظمات التي ينتمون إليها بل والجمهور بشكل عام. ويمكن كذلك استخدام السياسة المذكورة بوصفها توجيهاً يرمي إلى تعزيز وخلق المساواة بين الجنسين في أبعاد شتى، ومن ذلك مثلاً تنفيذ التكاليفات ومواصلة التعليم في الخارج وتنظيم أنشطة التدريب والحلقات الدراسية والترقيات.

المادة ٣: التدابير الملزمة

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولاسيما 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.

٣٧ - ولقد دأبت تايلند على إعطاء الأولوية إلى تطور المرأة حيث جعلت ذلك جزء من الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد تم دمج قضايا المرأة ضمن الخطة الوطنية الثالثة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٧٦-١٩٧١) كما تم دمج الخطط والمشاريع المتعلقة بالمرأة ضمن الخطة الرابعة (١٩٧٧-١٩٨١). ومنذ ذلك الحين صيغت خطة طويلة الأجل لتطور المرأة (١٩٨٢-٢٠٠١) واستخدمت كإطار لوضع خطة تطور المرأة الخمسية في الخطة الوطنية الخامسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٨٢-١٩٨٦) والخطة السادسة (١٩٨٧-١٩٩١). هذا وتتوافق جهود تايلند في تعزيز تطور المرأة مع إعلان الأمم المتحدة الصادر خلال السنة الدولية للمرأة في عام ١٩٧٥ وكذلك عقد المرأة لتعزيز المساواة والتنمية والسلم في الفترة ١٩٧٦-١٩٨٥ من أجل زيادة الوعي العالمي بشأن أهمية المرأة وأهمية قضاياها.

٣٨ - وفي إطار الخطة القومية التاسعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠٢-٢٠٠٦) قامت اللجنة الوطنية المعنية بتطور المرأة العاملة ضمن إطار اللجنة القومية لشؤون المرأة بوضع خطة تطور المرأة. وتركز هذه الخطة على التطور الطويل الأجل وهي تتوافق مع رؤية الخطة الإنمائية التاسعة من حيث توخي الوصول إلى اقتصاد مكتف ذاتيا وكذلك مبدأ التنمية المستدامة. والخطة تعطي الأولوية لتنمية الموارد البشرية كما تدعم دستور ١٩٩٧ الذي يكفل حقوق المرأة ويعزز المساواة بين الرجل والمرأة إضافة إلى إعلان حقوق الإنسان واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما في ذلك الإعلان السياسي وخطة العمل والتوصيات التي تقضي بطرح مبادئ توجيهية جديدة لتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين في الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة (حزيران/يونيه) وتقييم ورصد هذا المنهاج.

٣٩ - أما الرؤية التي تصدر عنها خطة تطور المرأة فتشمل ما يلي:

- (١) تنمية قدرات جميع النساء إلى أقصى ما يمكن في جميع الميادين بحيث يصبحن موارد بشرية لها قيمتها ويعتمدن على أنفسهن بما يتيح لهن كرامة العيش طيلة حياتهن؛
- (٢) لجميع النساء الحق في المشاركة في صنع القرار على الأصعدة كافة؛

(٣) جميع النساء يتمتعن بالحماية من جانب الأسرة والبيئة المحيطة والمجتمع ويعاملن على أساس المساواة مع الرجال؛

(٤) تفيد المرأة من الإدارة الفعالة والمستقرة ومن التنظيم الذي يرمي إلى النهوض بالمرأة.

٤٠ - أما خطة تطور المرأة في سياق الخطة القومية التاسعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠٢-٢٠٠٦) فتتألف من خمس استراتيجيات من أجل تطور المرأة وهي:

(١) تحسين إمكانيات المرأة؛

(٢) مشاركة المرأة في جميع مستويات صنع القرار؛

(٣) تعزيز المساواة والحماية الاجتماعية؛

(٤) تحسين نظرة وسائل الإعلام فيما يتعلق بقضايا المرأة؛

(٥) وضع الآليات التنظيمية والإدارية لصالح قضايا المرأة؛

٤١ - وفضلا عن رسم إطار وتوجيه واضح لتطور المرأة على نحو ما سبق ذكره، فإن المبدأ العام للمادة ٣٠ من الدستور يكفل أيضا المساواة بين الرجال والنساء حيث لا يوجد تمييز في القوانين التايلندية. فالمرأة والرجل يتساويان من حيث الوصول إلى الخدمات الحكومية ومن ذلك مثلا الصحة العامة والتعليم والتوظيف وحيازة الممتلكات والرفاه الاجتماعي والمشاركة السياسية.

٤٢ - وتشمل العوامل الإضافية التي تعزز مساواة الجنسين ما يلي:

(١) فيما يتصل بالعملية التي تتم بها صياغة القوانين، ينص دستور ١٩٩٧ في مادته ١٩٠ على أنه لدى صياغة القوانين التي يقرر زعيم الأغلبية (رئيس) مجلس النواب أنها تتصل بالطفل والمرأة والمسنين، وفي الحالات التي لا تكون فيها اللجنة المسؤولة عن صياغة تلك القوانين شاملة بالكامل لأعضاء مجلس النواب، يتم إنشاء لجنة استثنائية يكون الثلث من أعضائها على الأقل من ممثلي منظمات غير حكومية يعملون في قضايا محددة تتصل بالقوانين المطلوب صياغتها.

(٢) للمرأة حقوق متساوية مثل الرجل في صياغة القوانين. وحسب المادة ١٧٠ من الدستور، فإن قانون ١٩٩٩ بشأن اقتراح تشريعات جديدة ينص على ضرورة توافر عدد لا يقل عن ٥٠.٠٠٠ من الناخبين المؤهلين من أجل تقديم طلب إلى مجلس النواب للنظر في قوانين تتعلق بحقوق وحريات شعب تايلند. وطبقا للمادة ١٠٥ من الدستور فإن

هؤلاء الناخبين المؤهلين ينبغي: (١) أن يكونوا من الرعايا التايلنديين أو يكونوا قد اكتسبوا الجنسية لمدة خمس سنوات على الأقل؛ (٢) أن يبلغوا الثامنة عشرة على الأقل يوم ١ كانون الثاني/يناير من السنة الانتخابية؛ (٣) أن يسجلوا أسماءهم في المنطقة التي يعيشون فيها (في سجل التعداد المحلي) لمدة ٩٠ يوما على الأقل.

(٣) ويعد قانون لجنة حقوق الإنسان لعام ١٩٩٩ الآلية الرئيسية لحماية وتعزيز حقوق الإنسان على نحو ما ينص عليه دستور ١٩٩٧. وتنص المادة ٥ على إنشاء لجنة وطنية لحقوق الإنسان مؤلفة من رئيس وعشرة أعضاء يعينهم الملك بالتشاور مع مجلس الشيوخ. وينبغي أن يكون أعضاء اللجنة من الخبراء المؤهلين في مجال حماية حقوق الإنسان. ولا بد من إيلاء الاعتبار إلى مشاركة رجال ونساء فضلا عن منظمات غير حكومية عاملة في مجال قضايا حقوق الإنسان. وفي الوقت الحاضر تتألف لجنة حقوق الإنسان من ١١ عضواً (خمس نساء وستة رجال) وهم مكلفون بما يلي: (أ) الدراسة والإبلاغ بشأن الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بحقوق الإنسان أو عدم اتخاذ مثل هذه الإجراءات بما يتنافى مع حقوق الإنسان أو لا يتم طبقاً للالتزامات الدولية التي تعهدت بها تايلند فضلاً عن اقتراح تدابير التدخل الملائمة للتصدي للانتهاكات بالنسبة للأشخاص المسؤولين أو الأطراف المسؤولة؛ (ب) اقتراح السياسات والتوصيات التي تكفل تحسين القوانين والأنظمة والالتزامات على مجلس النواب ومجلس الوزراء لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ (ج) نشر الثقافة والبحوث وتعميم المعارف بشأن حقوق الإنسان؛ (د) تعزيز التعاون والمشاركة بين المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية وسائر الأطراف فيما يتعلق بحقوق الإنسان (هـ) إعداد التقارير السنوية التي تقيّم حالة حقوق الإنسان وطرحها على مجلس النواب.

(٤) ويمثل أمين المظالم آلية أخرى من أجل ضمان حقوق الإنسان على النحو المنصوص عليه في دستور ١٩٩٧. وهذا المنصب هو قناة يتمكن بها أفراد الشعب من تقديم الشكاوى ضد المعاملة المححفة من جانب الحكومة حتى ولو كانت هذه المعاملة من جانب سلطات الدولة طبقاً للقوانين السائدة. وأمين المظالم مكلف بالنظر في الشكاوى والتحقيق في الأدلة المتصلة بمعاملة مسؤولي الحكومة وموظفيها أو غيرهم من المستخدمين في المنظمات الحكومية وكذلك في مؤسسات الدولة أو هيئات الحكومة المحلية. وهذه الشكاوى والقرائن لا بد من التحقيق فيها بصرف النظر عما إذا كانت المعاملة تتفق مع القانون أو أنها جاءت خارج نطاق قوانين السلطة القائمة، أو أنها تأتي نتيجة التقصير في أداء الواجبات الرسمية أو تسبب أضراراً مححفة تلحق بالشاكين أو بالجمهور العام.

المادة ٤: التدابير الخاصة

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 مكافئة أو منفصلة؛ كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت.

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

٤٣ - تسلم الحكومة الحالية بضرورة الاعتماد على النفس وتمكين المجتمعات المحلية. ومن ثم فقد نفذت سياسة عاجلة لإنشاء صناديق للقرى والمجتمعات الحضرية بمبلغ مليون باهت لكل مجتمع محلي. ويستخدم تلك الصناديق أصحاب المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر وكذلك المشاريع الأسرية كموارد للاستثمار وتوليد الدخل. ويتمثل الهدف في هذا المجال في زيادة الوعي بين المجتمعات المحلية وبناء قدراتها من خلال إتاحة السبل أمامها للتصدي لاحتياجاتها وتعلم أساليب إدارة شؤونها استناداً إلى القيم والمعارف المحلية. كما أنها تفيد الفئات المحرومة وتعزز السلطات غير المركزية وتنمي النظم المحلية للديمقراطية.

٤٤ - وقد عملت لجنة الصناديق القروية والحضرية على بتنقيح النظم التي تتصل بإدارة تلك الصناديق. وعلى سبيل التحديد فلسوف تتألف اللجنة على الأقل من تسعة أعضاء ولا يزيد عضويتها على ١٥ عضواً وينبغي أن يتساوى فيها عضوية الرجال مع النساء وهذا البند يتيح للنساء فرصة متكافئة للمشاركة في إدارة الصندوق مما يفيد كل فرد في المجتمع المحلي.

٤٥ - وفي غضون الفترة القصيرة التي انقضت على إنشاء تلك الصناديق، فقد حققت صناديق المجتمعات المحلية القروية والحضرية نجاحاً معقولاً. وبالمثل فإن مشاركة المرأة كعضو في الصناديق كانت مرضية. وعلى سبيل المثال، ففي مقاطعة سورين، تم إنشاء ٢٠٥٣ من الصناديق تشمل ما مجموعه ٣٠ ٢٦٠ عضواً (١٤,٧) من الأشخاص في المتوسط لكل صندوق). ومن هذا العدد الإجمالي، يوجد ١٨ ٨٦٦ عضواً من الرجال (٨,٧) من الأفراد في المتوسط لكل صندوق) و ١٢ ٣٩٤ من النساء (٦ أفراد في المتوسط لكل صندوق). كما أن هناك ١ ٩٣٤ من الرؤساء الذكور و ١١٩ من الرئيسات الإناث. ومن واقع هذه الأرقام، تبدو النساء وكأنهن مشاركات في إدارة الصناديق وفي الإعراب عن رؤاهن واحتياجاتهن. ويتمثل الهدف النهائي بالنسبة للمرأة في أن تشارك على قدم المساواة في المنافع المجتناة مع الرجل مما يفضي إلى مزيد من المساواة بين الجنسين على صعيد القواعد الشعبية ومن ثم على الصعيد الوطني في نهاية المطاف

٤٦ - وبالإضافة إلى ذلك، نفذت تايلند عدة تدابير مرحلية خاصة بحقق بعضها نجاحا بينما يتطلب البعض الآخر مزيدا من التطوير. وتشمل الفئة الأخيرة محاولات لتحديد نسبة معينة من النساء في مختلف اللجان الوطنية وتحديد نسبة متساوية بين الرجال والنساء للجان الإدارية والفرعية للمقاطعات.

المادة ٥: الصور النمطية الجنسية الجامدة والمواقف التقليدية

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، لتحقيق ما يلي؛

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

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهما سليما للأمم 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.

٤٧ - وتايلند على بينة من أن الأدوار التقليدية للمرأة مازال ينجم عنها أثر سلبي مهم بالنسبة للنشأة والاندماج الاجتماعي للفتيات الصغيرات في الأسرة وفي المدرسة وفي المجتمع. وهذه الصور النمطية الجامدة ذات الجذور الراسخة يمكن أن تفضي إلى أنماط غير مقبولة من السلوك ويظل من الصعب تغييرها. وهناك ثلاثة مواقف سائدة في المجتمع فيما يتعلق بتلك الأنماط الجامدة ومنها تلك المتصلة بالأعمال والواجبات التي تضطلع بها النساء والفتيات الصغيرات وتلك المتصلة بالأخطار التي يواجهنها ثم تلك المتعلقة بقدراتهن.

٤٨ - وهناك صورة نمطية جامدة أخرى تتعلق بالأسرة والمجتمع والحكومة والقيادة الاجتماعية وهذه المجالات كثيرا ما يتم التسليم بأنها تخص الرجل وأن الرجل يتولى فيها الدور المسيطر. على أن موقفاً كهذا يحد من آمال المرأة في أن تتولى أدوار القيادة ولا يشجعها على أن تبذل جهداً من أجل تولي تلك الأدوار.

٤٩ - ومع ذلك تسعى حكومة تايلند الحالية إلى تغيير الأدوار التقليدية من خلال الإصلاح التعليمي الذي يتفق مع الدستور حيث يصبح مجتمع تايلند مجتمعاً متعلماً. وهذا يمثل شرطاً مهماً يقتضيه اقتصاد قائم على المعرفة حيث يتاح لجميع التايلنديين التمتع بالفرص المتكافئة في مجال تعلم وتدريب مدى الحياة مع تعزيز قدراتهم الفكرية من أجل توليد الدخل. والهدف الرئيسي في هذا المجال هو خلق الثقة في جودة المدخلات والخدمات التعليمية مع العمل في الوقت ذاته على كفالة المؤهلات اللازمة للخريجين على جميع مستويات التدريب والتعليم. وهؤلاء الأشخاص لابد أن يتمتعوا بحسن التوازن وأن يزودوا بالقدرات الفكرية الملائمة وبالأخلاقيات المناسبة فضلاً عن إمكانية التكيف مع عملية تعلم مستمرة ومتابعة التغيرات الاجتماعية.

٥٠ - ولسوف ينجم عن الإصلاح التعليمي أثر بالنسبة لتغيير المواقف فيما يتصل باثنتين من القضايا الجوهرية:

(١) في الماضي، كانت الإدارة التعليمية مركزية. وفي ظل الحكومة الحالية يتسم هذا الهيكل بطابع لا مركزية السلطة في تنظيم وإدارة التعليم التي تتمتع بها المناطق التعليمية وكذلك المعاهد والمنظمات الإدارية المحلية. وهذه الخطوة نحو اللامركزية أصبحت ضرورية في ظل نشوء أوضاع جديدة حيث أن الإدارة المركزية السابقة أصبحت غير ملائمة للتعامل مع مقتضيات التغيير. فلم يستطع المديرون على المستوى المركزي حل المشاكل الناشئة على الصعد المحلية لأنهم لم يفهموا الظروف المحلية. ومن ثم فإن الأفراد المحليين يستطيعون من خلال هيكل تعليمي إداري لا مركزي التماس الحلول وتنفيذها بصورة انسب للأحوال التي يعيشونها.

(٢) إصلاح عملية التعلم يمثل عنصراً جوهرياً في الإصلاح التربوي ولا بد أن يقوم على أساس أربعة جوانب:

٢-١ - إصلاح المنهج الدراسي: ينبغي أن يكون المنهج الدراسي الجديد مراعيًا للسياق الذي يتم فيه تنفيذه وأن يضم أهدافاً محددة جيداً للتعلم على كل مستوى. وإضافة إلى ذلك ينبغي أن يتم تصميم المنهج الدراسي المحلي بحيث يتناسب مع احتياجات الدارسين والظروف المحلية التي يعيشون ويتعلمون في ظلها.

٢-٢ - إصلاح التدريس والتعلم مع التركيز على المتعلمين. في ظل هذا النهج، لا بد وأن يتبع المعلمون أسلوباً في التدريس/التعلم يقضي بتعظيم مشاركة الدارسين ويزودهم بالفرص التي تتيح لهم الإعراب عن وجهات نظرهم طبقاً لأعمارهم وقدراتهم. بما يعزز حريتهم في التفكير بدلاً من التركيز فقط على المهارات العددية الأساسية.

٢-٣ - إصلاح أحوال المدرسين والعاملين في مجال التعليم. هذا التدبير الإصلاحي يركز على تنمية قدرات المدرسين لكي تتواءم مع طرق التدريس التي تناسب نظاماً تعليمياً ينطلق من المتعلم ذاته وقد يحتاج المدرسون إلى المزيد من المعارف والمهارات فضلاً عن التشجيع على بذل مزيد من الجهود من أجل مساعدة تلاميذهم على التعلم. وتركز تنمية قدرات المعلمين بالذات على مساعدة المدرسين على وضع مناهج دراسية جديدة وتطبيقها باستخدام تقنيات التدريس والتعلم الجديدة.

٢-٤ - رصد الإصلاح التعليمي وتقييمه ويشمل وضع المعايير اللازمة من أجل تقييم المدرسين. ولا سبيل إلى أن يضمن منهج جيد أو مدرسون قادرين ولا حتى طرائق

تدريسية إيجابية تعليمياً جيداً بصورة تلقائية إذا لم يُستخدم هذا كله بصورة فعالة. وعليه يقتضي الأمر نظاماً ملائماً لرصد وتقييم العملية.

٥١ - ومن المأمول أن ينجم عن الإصلاح التعليمي تغيُّرات في المواقف التقليدية في المجتمع التايلندي من خلال التركيز على الأشخاص والجوانب الإنسانية وتلك عوامل رئيسية في تنفيذ توجيهات الإصلاح التعليمي وآليات التغيير.

٥٢ - على أن القيم الاجتماعية التي تحدد أدوار المرأة والرجل وتفضي إلى أوجه من اللامساواة في نطاق الأسر والمجتمع مازالت تمثل تحديات أساسية، فهي تطرح عقبات معينة إزاء التغيير ويجسدها على أفضل وجه حالات العنف الذي يُمارس ضد المرأة عندما لا تكفل للمجني عليهم أن يمارسوا كامل حقوقهم لا من خلال الدعاوى القانونية ولا بإنفاذ القوانين. كذلك فإن التقارير التي تنشرها وسائل الإعلام كثيراً ما تنحاز ضد الضحايا فتصورهم على أنهم سبب المشكلة.

٥٣ - وفيما يتعلق برعاية الطفل، يضطلع الوالدان حسب القانون بواجب رعاية وتعليم أبنائهم عندما يكونون أحداثاً صغاراً. ويظل الأطفال في حضانة والديهم وهي حضانة تنتهي لدى وفاة الوالدين أو عندما يبلغ الابن السن القانونية. وينص القانون على المساواة في مسؤولية المرأة والرجل عن تربية أبنائهما. وفي حالات الطلاق يوافق الزوج والزوجة بصورة مشتركة على من هو الوالد الذي يكون في حضانته الأطفال وفي الحالات التي يتعذر فيها التوصل إلى اتفاق، تتخذ المحكمة القرار اللازم في هذا الصدد وعندما لا يُعد أي من الأبوين حاضناً مناسباً فإن للمحكمة الحق في سحب حضانة الطفل وتعيين ولي أمر بديل مع إعطاء الأولوية لما يحقق مصلحة للطفل وسعادته على الوجه الأمثل.

٥٤ - وفيما يتصل بعلاقة الزوج والزوجة، فالأزواج من ناحية المبدأ يتعين عليهم رعاية بعضهم البعض في إطار ما يتاح لهم من قدرات وإمكانات. وفي الحالات التي يتسبب فيها التعايش معاً في ضرر بدني أو معاناة عقلية أو ضرر جسيم يلحق بسلامة أي من الطرفين فإن الشخص الذي يعاني له أن يطلب من المحكمة أن تأمر بالفصل بينهما إذا ما استمرت هذه الحالة. وفي مثل هذه الحالات للمحكمة أن تُبَيِّن في أمر مبلغ التعويض الذي ينبغي دفعه.

العنف ضد المرأة

٥٥ - يمثل العنف الممارس ضد المرأة والطفل مشكلة رئيسية تعوق نماءهما. وكثير من النساء والأطفال يعانون من الأذى البدني والعاطفي والجنسي في نطاق العائلة وفي البيت وفي المدرسة وفي موقع العمل بل وفي الأماكن العامة. وهذه الحالة كانت قائمة لوقت طويل ولكنها زادت تفاقمًا بفعل الأزمة الاقتصادية الآسيوية التي أسفرت عن مزيد من الضغوط

على عاتق الأسرة. وفي الوقت نفسه فلا يزال المجتمع ينقصه فهم المشكلة وإدراك أبعادها مما يؤدي إلى قصور المساعدة المقدمة للمجني عليهم.

٥٦ - وكما في سائر المجتمعات في طول العالم وعرضه، فإن الأذى البدني والجنسي الذي يلحق بالمرأة مازال قائماً في المجتمع التايلندي برغم أن المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية شنت حملات للتدخل واتخذت تدابير أخرى لحل المشكلة. وللأسف فإن البيانات المستقاة من مختلف المنظمات توضح أن الحالة مازالت متفاقمة والمجني عليهم يتراخون في أعمارهم من الأطفال الصغار للغاية إلى الكبار سناً بما في ذلك الذين يعانون من إعاقات عقلية أو جسمية. ومعظم الجناة هم من أفراد الأسرة أو من معارف المجني عليهم.

٥٧ - على أن الإدراك الاجتماعي يتمثل في أن العنف الممارس ضد المرأة، ولا سيما العنف المنزلي، هو مسألة عائلية وأن الأشخاص من خارج نطاق الأسرة لا ينبغي أن يتدخلوا في مثل هذه الأمور. وعليه فكثير من الضحايا لا يرغبون في الكشف عن تفاصيل المعاناة التي تكبدوها أمام الأطراف الخارجية ولا يطلبون المساعدة ولا يعملون على مقاضاة الجناة. وأدى ذلك إلى أن عدد الحالات المفاد عنها من العنف الممارس ضد المرأة تؤدي إلى التهوين كثيراً من وطأة الحالة مما يشكل مجرد كسر صغير من عدد الذين تعرضوا حقيقة إلى الإيذاء.

٥٨ - وتكشف الإحصاءات المستقاة من الوكالات والمنظمات المختلفة عن مدى ما تتسم به المشكلة من أهمية ملحة.

(١) توضح بيانات المحاكم أن عدد حالات العنف الممارس ضد المرأة في تزايد. ففي عام ١٩٩٠ كان هناك ٨١٧ ٢ حالة وقد تضاعف هذا العدد بل وزاد عن ذلك ليصل إلى ٨٤٠ ٥ في عام ١٩٩٧.

(٢) لاحظ مركز المعلومات التابع لمكتب التخطيط والميزانية في مصلحة الرفاه العام أنه في عام ٢٠٠٠ وفي كل أنحاء البلد كان هناك:

٢١٤ ٠٣٧ من حالات الاغتصاب المبلغ عنها وقد شملت ٦٢٥ ٢ حالة اعتقال. و

٢٢١٦ من حالات الاغتصاب والقتل وتم فيها ١٥ من حالات الاعتقال

(٣) وفي عام ٢٠٠٠، أفادت شعبة حماية رفاه الطفولة بمصلحة الرفاه العام بوقوع ٩٧ من حالات إيذاء الأطفال في بانكوك و١٧٣ من الحالات في المناطق الريفية. ومن مجموع عدد الحالات (٢٧٠) كان هناك ١٩٧ من الفتيات الضحايا و٧٣ من الغلمان الضحايا. وشملت الحالات الأطفال الذين تعرضوا لاعتداء بدني أو جنسي وكذلك الأطفال

الذين تُركوا فريسة الإهمال. ومعظم الجناة كانوا أشخاصاً على معرفة بالضحايا مثل الآباء وأولياء الأمور والجيران والمدرسين.

(٤) وقد أفادت شعبة الخدمة الاجتماعية في مؤسسة المرأة بأنه من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٠ كان هناك ٩٧ من حالات العنف الجنسي و ٨٤ من حالات العنف المنزلي و ٥٠ من حالات النساء اللاتي تعرضن للاختطاف.

(٥) وأفادت مؤسسة مركز الخط الساخن أنه من كانون الثاني/يناير إلى أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ طلب ٤٨٠ شخصاً المشورة بشأن العنف المنزلي إضافة إلى ٣٨٣ من الحالات التي كانت تتصل بالاعتصاب.

(٦) وأفادت دائرة حماية حقوق المرأة في مؤسسة أصدقاء المرأة أنه من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ كان هناك ١٠٥٧ طلباً للمساعدة و ١٠٠٠ في عام ١٩٩٨ وتعلقت نسبة ٨٠ في المائة منها بالعنف المنزلي والعنف الجنسي.

(٧) وتدل الإحصاءات المتاحة من مؤسسة حماية حقوق الطفل على أنه من كانون الثاني/يناير إلى تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ كان هناك ٨٨ من حالات العنف الجنسي ضد الأطفال إضافة إلى حالات الاعتداءات البدنية (٣٣ حالة) ودعارة الأطفال (٧ حالات) وعمالة الأطفال (٤ حالات) وحوادث اختفاء أو اختطاف (٥ حالات) إلى جانب حالات من تشريد الأطفال أو التخلي عنهم (٢٨ حالة). وفي المجموع كان هناك ١٦٤ حالة منها ١٥٣ حالة تلقت المساعدة.

٥٩ - على أن هذه الإحصاءات لا تلقي سوى ضوء جزئي على المشاكل القائمة وهناك مشاكل كثيرة أخرى ما زالت مستترة بحكم المواقف الاجتماعية والقوانين التمييزية فضلاً عن الافتقار إلى المعرفة والفهم بين صفوف الموظفين المعنيين.

٦٠ - ومن واقع الإحصاءات المبينة أعلاه يمكن تلخيص المشاكل على النحو التالي:

(١) **العنف المنزلي:** ينص قانون تايلند على أن العنف البدني سواء كان داخل نطاق الأسرة أو خارجها هو فعل جنائي. ولكن في حيز الممارسة فإن العنف البدني والجنسي الممارس ضد المرأة على يد أفراد من الأسرة أو على يد الأزواج وغيرهم من الأقرباء ما زال يحدث ويتم الكشف عنه من خلال وسائل الإعلام. ومعظم أفراد المجتمع التايلندي بمن فيهم الجناة ضمن نطاق الأسرة بل والنساء أنفسهن يتعاملون مع المشكلة على أنها أمر يتسم بالخصوصية وعليه لا يتحمس الأطراف الخارجيون للتدخل في الأمر.

(٢) **الاغتصاب الزوجي:** يظل قضية غير حل باعتبار أن القانون يحتوي على ثغرة تسمح بوقوع هذا الشكل من أشكال العنف. ويورد الباب ٢٧٦ من قانون العقوبات الإشارة إلى الاغتصاب بوصفه “الاتصال الجنسي مع امرأة لا تكون زوجته” ومثل هذه الصياغة إنما تسمح في واقع الأمر لزوج بأن يغتصب زوجته دون الخضوع لطائلة العقاب. وبالإضافة إلى ذلك فهناك الكثيرون ممن لا يفهمون أن الاغتصاب هو انتهاك لحقوق المرأة ولكنهم يفهمون الأمر بالأحرى على أنه مسألة تنسم بالخصوصية بين الزوج والزوجة.

(٣) **العنف الجنسي ضد الأطفال والنساء في الأماكن العامة:** وهو ما زال مستمراً ومن ذلك مثلاً ما يتم في المحلات الكبرى والمتنزهات العامة والحافلات والمدارس والمعابد والمكاتب الحكومية.

(٤) **التحرش الجنسي ضد المرأة** ويستمر على مستويين جسمي ولفظي في المكاتب والمصانع والأماكن العامة وبين صفوف العاملين في البيوت ومعظمهم يفتقرون إلى معاملة منصفة من جانب أرباب العمل.

(٥) **المصنفات الإباحية** وهي توجد في المجالات والرسوم المتحركة وأشرطة الفيديو وعلى شبكة الإنترنت. وفضلاً عن ذلك فإن أصدقاء “الاتصال الحاسوبي المباشر” يشكلون قناة أخرى لإغواء الفتيات الصغيرات بما يفرضي إلى وقوع العنف البدني والجنسي.

٦١ - ومن ناحية المنع، تم إحراز تقدم في القضاء على العنف ضد المرأة والطفل ولا سيما من خلال جهود تعاونية تمت بين الحكومة والقطاع الخاص لبدء تنفيذ برامج وأنشطة إضافة إلى تحسينات وتنقيحات طرأت على القانون وبعض هذه الإنجازات جاء كما يلي.

٦٢ - الدستور والقانون

(١) يتصدى دستور عام ١٩٩٧ لقضية العنف في الباب ٥٣ الذي يلاحظ “أن للأطفال والشباب وأعضاء الأسرة الحق في الحماية بواسطة الحكومة من العنف والمعاملة المجحفة” ويدلل هذا النص بوضوح على اهتمام المجتمع إزاء مشكلة العنف المنزلي، كما يتم التشديد على هذا الاهتمام بصورة أكبر في ضوء حقيقة أن ممثلي الشعب من جميع مسالك الحياة هم الذين قاموا بصياغة الدستور الذي يُعد أعلى قوانين البلاد.

(٢) هناك جزء من التشريع خضع للتعديل ويتصل بالعنف الممارس ضد المرأة ويتمثل في القانون الجنائي المتصل بالتحقيق مع الأشخاص ممن بلغوا الثامنة عشرة أو لم يبلغوها واتهموا بجرائم تتصل بالجنس أو كانوا مجنئاً عليهم في تلك الجرائم أو كانوا شهوداً عليها. والغرض من التعديل هو جعل عملية الاستجواب أكثر مراعاة لظروف الطفل وبحيث

يتاح للأطفال الإدلاء بشهاداتهم دون أن يتعرضوا لمزيد من المعاناة. وينص القانون على عدة إجراءات لابد من اتباعها بما في ذلك مشاركة أخصائي نفسي وأخصائي اجتماعي في عملية الاستجواب مع تجنب المواجهة بين المتهم والمحني عليه أو الشاهد.

(٣) وقد عينت اللجنة الفرعية الاستشارية القانونية، المنبثقة عن اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة لجنة مخصصة لوضع قانون بشأن العنف المنزلي بوصفه قانوناً خاصاً (ويغطي التدابير اللازمة للتعامل مع المشكلة على نحو ملائم). ويمكن لهذا القانون أن يساعد ضحايا العنف إذ يطرح إجراءات اختيارية لتغيير سلوك الجاني من خلال أمر تصدره المحكمة بدلاً من اقتصار الاعتماد على العقوبة الجنائية. ومن المتوقع تقديم مشروع القانون إلى البرلمان في عام ٢٠٠٣.

٦٣ - سياسات الحكومة والتدابير التي تتخذها

(١) جاءت قرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٩٩ لكي تعزز اتخاذ "ثمانية تدابير لحل المشاكل المتعلقة بالعنف ضد المرأة" على النحو الذي اقترحه المنظمات غير الحكومية من خلال اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة. وتقصد هذه التدابير إلى حماية سلامة المرأة سواء في نطاق العائلة أو بشكل عام. وهي تشمل قمع إنتاج المصنفات الإباحية، وإضفاء تحسينات على الثقافة الجنسية، وتحسين الخدمات المتاحة للنساء المحني عليهن وفي مقدمتها التعجيل بإنشاء مركز لمساعدة النساء اللاتي يعانين أزمات في مراكز الطوارئ بالمستشفيات العامة.

(٢) وفي ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٠، وافق مجلس الوزراء كذلك على السياسات والخطط الرامية إلى القضاء على العنف الممارس ضد الأطفال والنساء على نحو ما اقترحه اللجنة المعنية بشؤون المرأة ووضع صياغاته ممثلو المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص والأكاديميين. وهذه السياسات والخطط تصلح بوصفها مبادئ توجيهية للوكالات المعنية لبدء مشاريع وأنشطة تتوافق مع الولايات المسندة إليها.

٦٤ - وبُذلت عدة جهود فيما يتعلق بتهيئة خدمات المساعدة إلى ضحايا العنف ومن ذلك ما يلي:

(١) مركز خدمة مرحلي للأزمات تم إنشاؤه في عدة مستشفيات ليقدم المعالجة الطبية (البدنية والنفسية) والمشورة بشأن الرفاه الاجتماعي والمسائل القانونية لضحايا العنف. وفي منطقة بانكوك تم إنشاء هذه المراكز في سبعة مستشفيات في إطار حكومة العاصمة بانكوك الكبرى في عام ١٩٩٨ من خلال التعاون مع اللجنة القومية المعنية بشؤون المرأة ومع إدارة حكومة بانكوك الكبرى. وتم أيضاً إنشاء العديد من المراكز في عدد من المقاطعات

ابتداءً بمسشفى خون كاين الإقليمي وأعقب ذلك إنشاء عشرين مستشفى تابعة لوزارة الصحة العامة. ومع ذلك فما زالت هذه المراكز تفتقر للمزيد من الدعم فيما يتعلق بالعاملين والميزانيات ونشر المعلومات بين صفوف الجمهور بحيث تتولد الثقة الكاملة في نفوس الأهالي في هذه المراكز بما يدفعهم للإفادة منها عند الحاجة.

(٢) تم كذلك إنشاء مركز خط ساخن على مدى ٢٤ ساعة في مصلحة الرفاه العام لتقديم خدمات استشارية ومعالجة المظالم والشكاوى مع تزويده بأخصائيين اجتماعيين ونفسانيين. وفضلاً عن ذلك فالمركز مسؤول عن تنسيق إحالة الضحايا إلى الوكالات المعنية. ومنذ عام ١٩٩٣ قدمت مصلحة الرفاه العام أيضاً خدمة هاتفية أخرى (الخط السعيد) التي كشفت عن أن كثيراً من المشاكل يواجهها الأطفال والنساء والمسنون والمهمشون وإنما تنبع من المعاناة الاقتصادية وأعقب ذلك تعديلات أضفتها المصلحة على خدماتها من أجل تحديثها وضمان فعاليتها.

(٣) تم إنشاء مركز حماية الأطفال والشباب والنساء ضمن مصلحة الشرطة في عام ١٩٩٨ من خلال التعاون بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية المسؤولة عن مساعدة الأطفال والنساء والشباب الذين انتهكت حقوقهم ولا سيما في حالات الاعتداء والعنف الجنسي. ومثل هذه المساعدة تلقت تحسينات لكي تصبح "أكثر مواتاة للمجني عليهم" حيث تلقى مسؤولو المركز تدريباً لكي يفهموا بصورة أدق المشاكل التي تواجهها تلك الفئات المستضعفة. وهذا التحسين في المساعدة يتسق كذلك مع الإجراء الجديد المتبع لاستقاء الإفادات بمقتضى قانون العقوبات الجنائي المنقح لعام ١٩٩٩. ومع ذلك فما زالت إتاحة مراكز الحماية المذكورة مقصورة على بانكوك وثلاث مقاطعات هي شيانغامي وسنغولا وشنبوري.

٦٥ - وبالإضافة إلى الوكالات الحكومية، لعبت عدة منظمات غير حكومية دوراً كبيراً في حماية ومساعدة الأطفال والنساء ممن وقعوا ضحايا للعنف. وهذه المنظمات غير الحكومية تشمل مؤسسة أصدقاء المرأة ومؤسسة مركز الخط الساخن ومؤسسة المرأة ومؤسسة حماية حقوق الطفل ومؤسسة حماية الطفل ومؤسسة بافينا هونغسكول للأطفال والنساء وغيرها. والمنظمات غير الحكومية في تايلند هي من الأهمية بمكان لأنها تتسم بمزيد من المرونة وتستطيع الاستجابة على نحو أسرع إزاء مساعدة الضحايا. ومعظم العاملين في المنظمات غير الحكومية، سواء كانوا متطوعين أو دائمين، على معرفة وخبرة وفضلاً عن ذلك تعمل المنظمات غير الحكومية في تعاون وثيق مع المنظمات الحكومية مما يؤدي إلى مزيد من كفاءة

إسباغ الحماية وتقديم المساعدة إضافة إلى مواصلة تطوير وتحسين جهودها في مجال التنسيق وهذا جانب رئيسي من جوانب مساعدة ضحايا العنف في تايلند.

٦٦ - وقد بدأت منظمات عديدة دراسات بحثية بشأن العنف الممارس ضد المرأة. وقد تعاون معهد بحوث السكان والبحوث الاجتماعية في جامعة ماهيدول ومؤسسة المرأة ومنظمة الصحة العالمية في إجراء بحث بعنوان "العنف ضد المرأة في الزواج" وإضافة إلى ذلك تعاون معهد بحوث النظم الصحية مع وكالات مختلفة على إجراء سلسلة من الدراسات بشأن العنف ضد المرأة والطفل.

شن حملة للتوعية والفهم على المستوى الاجتماعي

٦٧ - تمثل الحملات الرامية إلى زيادة وعي المجتمع وفهمه للعنف الممارس ضد المرأة آليات لحل المشكلة في الأجل الطويل. وينبغي لمثل هذه الحملات أن تركز على زيادة المعارف بشأن الأسباب الجذرية للعنف ضد المرأة. بما في ذلك منطلقاتها المستندة إلى أسس جنسانية. وتعمل المنظمات الحكومية وغير الحكومية على مباشرة الأنشطة التالية في هذا المجال

(١) أعلن قرار مجلس الوزراء المؤرخ ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٩٩ أن تشرين الثاني/نوفمبر هو شهر الحملة للقضاء على العنف ضد المرأة والطفل. ولقي هذا القرار استجابة بناءً من جانب الحكومة والمنظمات الأخرى. ومنذ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، تعاونت منظمات مختلفة على تنظيم أنشطة سنوية في أنحاء مختلفة من تايلند ومنها ما يلي:

١-١ - حملة علاقات عامة تم شنها باستخدام شتى أشكال الرسائل الإعلامية مع توزيع مواد إعلامية وملصقات وكراسات وإعداد برامج تليفزيونية وإذاعية يتم بثها محلياً بما في ذلك ما يتم من خلال شبكات الإذاعات القروية فضلاً عن البث على المستوى الوطني.

١-٢ - تنظيم حفلات وإذاعات موسيقية على شاشة التليفزيون الوطني تشمل مطربين من مختلف الهيئات الموسيقية لترويج الشعارات وبيانات الحملات من أجل وقف العنف ضد المرأة والطفل.

١-٣ - عقد مؤتمرات وحلقات دراسية أكاديمية بشأن القضايا المتصلة بالعنف.

١-٤ - شبكات لمتطوعي الشباب من أجل إنهاء العنف ضد المرأة والطفل وهم يعملون في كل أنحاء البلاد بوصفهم قادة لتغيير الصور النمطية الجنسانية الجامدة.

١-٥ - تنظيم استعراضات في بانكوك والمقاطعات الأخرى.

- ٦-١ - تنظيم حملات لدعوة الرجال لكي ينضموا إلى جهود وقف العنف ضد المرأة والطفل حيث يرتدي المشاركون شريطاً أبيضاً للتدليل على التزامهم في هذا الشأن.
- ٧-١ - تنظيم عدة مسابقات تشمل الرسم ووضع الشعارات والتأليف الموسيقي وما إلى ذلك.

٦٨ - وتوضح التجارب المستقاة من تلك الأنشطة أن تايلند تحرز تقدماً كبيراً ولا سيما من حيث زيادة التعاون ودعم الشبكات بين الوكالات المختلفة. وفضلاً عن ذلك فقد أصبحت الوسائل الإعلامية أكثر تعاوناً في مشاركتها في الأنشطة التي تضمها تلك الحملات. فعلى سبيل المثال، ساعدت محطات تلفزيونية شعبية في عام ٢٠٠١ بثت في كل أنحاء البلد على تنظيم حفلات موسيقية وبث الشعارات التي تضمنتها عدة حملات للعلاقات العامة.

(٢) وقد عملت المنظمات في بانكوك وغيرها من المقاطعات على نشر المعارف وهيئة سبل الفهم أمام الجمهور العام فيما يتعلق ببرامج التدريب والحلقات الدراسية. وفضلاً عن ذلك عقد مكتب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة حلقات دراسية في ست مقاطعات بشأن قضايا المرأة شهدتها القيادات المحلية النسائية لزيادة وعيهم وفهمهم لمشاكل العنف الممارس ضد المرأة. وهذه الدورات ساعدت المشاركات على التسليم بوطأة هذه المشكلة كما تطوعن لاتخاذ زمام المبادرة في هذا الشأن على صعيد المجتمعات المحلية التي ينتمين إليها.

(٣) وعملت عدة وكالات على تدريب موظفي إنفاذ القوانين لزيادة وعيهم بشأن العنف ضد المرأة. كما تم تدريبهم بشأن القانون المنقح لتيسير حماية المرأة والطفل فضلاً عن حقوق الطفل وحقوق المرأة وحقوق الإنسان. وشارك ضباط الشرطة كذلك في حلقات دراسية بشأن مشكلات المرأة والطفل وما يتصل بذلك من جوانب، تعزيزاً لآليات التنسيق ودعماً لشبكة متعددة التخصصات في هذا الشأن.

المادة ٦: الاتجار بالمرأة واستغلالها

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

٦٩ - التعريف القانوني والتوجيه العملي فيما يتصل بالاتجار بالمرأة واستغلالها في تايلند يغطيان الاتجار بالجنس والاستغلال في العمل والإجبار على التسول وأي عمل لا أخلاقي. وهذا التعريف أوسع من تعريف اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الذي يركز أساساً على الاتجار بالمرأة واستغلالها جنسياً.

موقف تايلند بشأن الاتجار بالمرأة واستغلالها جنسياً

٧٠ - يمثل الاتجار بالمرأة واستغلالها جنسياً مشكلة غاية في التعقيد. وفي الماضي كان الاتجار يتم أساساً داخل البلاد من خلال جلب النساء والأطفال لممارسة تجارة الجنس. وخلال تلك الفترة، كان عدد البغايا من الأطفال مرتفعاً للغاية ومع ذلك فقد تغيرت الحالة الراهنة حيث تناقص عدد البغايا منذ أن نفذت الحكومة خطة حامية واستراتيجية تقضي بإزالة المشكلة المتصلة بالإصابة بمتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) ومع ذلك اتجه المزيد من النساء التايلنديات للعمل في الخارج في تجارة الخدمات الجنسية بينما زاد عدد البغايا من الأجنيات في تايلند. وفضلاً عن هذا فمنذ عام ١٩٩٠ أدت آثار العولمة من جديد إلى تيسير سبل الهجرة والاتجار ولم يكن ذلك لمجرد أغراض الجنس التجاري بل إن منظمات الجريمة الدولية لعبت هي الأخرى دوراً في الترويج لذلك الاتجار.

٧١ - وقد عانت تايلند بشدة منذ أن عمدت منظمات الجريمة الدولية إلى استخدام البلد كنقطة بيع وشراء للنساء التايلنديات والأجنيات اللائي تم استغلالهن لأغراض شتى. كما أن هذه المنظمات تستخدم تايلند كبديل للعبور من أجل تهريب النساء والأطفال ضمن منطقة ميكونغ وإلى المناطق الأخرى كجزء من تجارة الجنس.

٧٢ - وفي ضوء هذه الحالة، أصبحت تايلند بلداً من بلدان المنشأ حيث تؤخذ النساء التايلنديات إلى الخارج للانخراط في سلك الخدمات الجنسية فضلاً عن أن كونها بلداً للمقصد حيث تجلب النساء والأطفال إلى مهنة تجارة الجنس ويتم استغلالهم لأسباب أخرى في البلد ذاته. كذلك فتايلند أحد بلدان العبور حيث يجلب الأطفال والنساء الأجانب إليها لأغراض إرسالهم إلى بلدان أخرى لاستخدامهم في تجارة الجنس أو ليخضعوا إلى أشكال أخرى من الاستغلال.

٧٣ - أما أشكال الاتجار في المرأة التي ينجم عنها أسوأ الأثر بالنسبة لتايلند فهي تلك التي تتمثل في أغراض الاستغلال الجنسي واستغلال العمالة واستخدام الأطفال الأجانب كمتسولين.

الإجراءات التي اتخذتها تايلند

٧٤ - أدركت حكومة تايلند مغزى مشكلة الاتجار في النساء والأطفال وسعت إلى التماس الحلول المتزامنة سواء لمشكلة الاتجار الداخلي أو الاتجار بالجنس عبر الحدود. وقد قامت المنظمات غير الحكومية بأدوار أساسية في هذا الصدد جنباً إلى جنب مع الحكومة من أجل مكافحة هذه المشكلة من خلال صوغ وتطبيق السياسات وسن القوانين وتنفيذ المشاريع المشتركة. وبالإضافة إلى ذلك تضافرت الحكومة التايلندية مع الحكومات الأجنبية والوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية لبذل مساعيها في هذا الصدد على كل من المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. ومن الواضح أنه منذ عام ٢٠٠٠، نشأ المزيد من التعاون لحل مشكلة الاتجار. وعلى سبيل المثال فقد أبدت تجمعات إقليمية مثل رابطة أمم جنوب شرقي آسيا والاجتماع الآسيوي الأوروبي اهتمامها في هذا الصدد من خلال عقد المزيد من حلقات العمل والحلقات الدراسية لإيجاد الحلول الممكن تطبيقها من منطلق التسليم بأن الاتجار بالنساء والأطفال يقتضي تعاوناً وطنياً وإقليمياً وعالمياً، ولا سبيل إلى أن يقوم بلد بمفرده بحل المشكلة. وكل بلد لديه أسبابه الداخلية وعوامل مساهمة بما يفضي إلى مشاكل مختلفة يواجهها سواء كانت مشاكل اقتصادية أو تربوية أو اجتماعية في بلد المنشأ إضافة إلى جانب الطلب لبلدان المقصد ويشمل ذلك أثر العولمة. وكثيراً ما تكون الجريمة المنظمة دولياً عاملاً حفازاً يسبب تفاقم المشكلة بصورة أسرع وتيرة وأشد خطورة.

٧٥ - ومنذ عام ١٩٩٦، تفاقمت حالة الاتجار بالمرأة واستغلالها وأدى ذلك إلى أن شرعت تايلند في اتخاذ عدد من التدابير لمواجهة المشكلة ومن هذه التدابير ما يلي.

التدابير القانونية

٧٦ - قامت تايلند بسن قانون محدد يعالج أمر الاتجار بالمرأة واستغلالها جنسياً فضلاً عن عدد من القوانين ذات الصلة. ومعظم هذه القوانين صادرة حديثاً أو تم تعديلها. أما محتوى القوانين فيتسم بالصفة التقدمية ويغطي الحالات الجديدة التي نشأت ويقصد إلى حماية حقوق الإنسان للمجني عليهم ممن وقعوا في ريق الاتجار بالبشر. وفي الوقت نفسه فإن هذه القوانين تفرض عقوبات مشددة على الجناة الذين يمارسون تجارة الجنس ويشمل ذلك الاستغلال في العمالة أو الإكراه على ممارسة التسول أو الإقدام على أي سلوك آخر غير أخلاقي. وفيما يلي أدناه وصف لتلك القوانين.

٧٧ - قانون الاتجار في النساء والأطفال ويشير إلى “قانون تدابير منع وقمع الاتجار في النساء والأطفال لعام ١٩٩٧”. وهذا القانون يتعلق بالجناة الذين يقومون ببيع وشراء وتوزيع النساء أو الأطفال أو حليبهم، أو إرسالهم، أو تلقيهم أو احتجازهم أو السيطرة عليهم أو تقديمهم من أجل ارتكاب أو قبول أي فعل يفضي إلى الإشباع الجنسي للآخرين أو لأغراض إباحية أو من أجل الاستغلال المححف الذي يتم لصالح فرد أو أفراد آخرين، سواء تعلق الأمر بموافقة أو عدم موافقة المرأة أو الطفل المعنيين. وتصل العقوبة إلى خمس سنوات سجنًا أو دفع غرامة تصل إلى عشرة آلاف باهت أو بكتلتا العقوبتين. وينص هذا القانون على ضرورة التحقيق مع الشهود من الأطفال والنساء سلفاً سواء تم القبض أو عدم القبض على الجناة وهذا يرمي إلى حماية الشهود من التهديدات وكذلك إلى جمع الأدلة من أجل المقاضاة لاحقاً.

٧٨ - القانون الذي يغطي حالات استغلال المرأة لأغراض الجنس التجاري وهو “قانون منع وقمع البغاء لعام ١٩٩٦”. ويحدد هذا القانون عقوبة على من يتولى تسهيل الدعارة أو الجنس التجاري أو يُعين على ذلك أو يكون مالكاً أو مديراً أو مشرفاً بالنسبة لمنشأة تجارية أو معلناً أو والدًا أو ولياً للأمر يسمح عن علم للمرأة أو الطفل المسؤول عنه أو عنها بممارسة الخدمات الجنسية وكذلك الزبون الذي يدخل في علاقة جنسية مع طفل دون الثامنة عشرة من العمر.

٧٩ - والقوانين الأخرى المتصلة بالاتجار بالمرأة واستغلالها في التجارة الجنسية هي كالتالي:

(١) تعديل قانون العقوبات (رقم ١٤) لعام ١٩٩٧ الذي يوسع العقوبة على الجناة الذين يستغلون المرأة والطفل في ظروف عمل قاسية أو يجبرونهم على التسول فضلاً عن الجرائم المماثلة المرتكبة ضد الغلمان بما في ذلك الجرائم المرتكبة خارج تايلند بحيث تعطى محاكم تايلند سلطة النظر فيها.

(٢) تعديل إجراء قانون العقوبات (رقم ٢٠) لعام ١٩٩٩ الذي يحدد عملية الاستجواب للمجنني عليهم من الأطفال أو الشهود الأطفال سواء في عملية التحقيق أو في ساحة المحكمة. وهو ينص على تخصيص مكان منفصل وملائم للشهادة. ولا بد أن يشارك في إجراء التحقيق أخصائون نفسيون وأخصائون اجتماعيون أو أي أشخاص يطلبهم الطفل الشاهد/المجنني عليه والمدعي العام. وفي الحالات التي يتعين فيها على شاهد ما أن يغادر البلد أو لا يكون هو/هي من المقيمين الدائمين، ينبغي أن تتم الشهادة فوراً ويمكن لعملية الإدلاء بالشهادة في المحكمة أن تستخدم شريط الفيديو أو التسجيل للشهادة التي يتم الإدلاء بها لدى التحقيق.

(٣) قانون منع وقمع غسل الأموال لعام ١٩٩٩ ويقضي بمصادرة الأموال أو الممتلكات التي يتم الحصول عليها من خلال ارتكاب أو دعم ارتكاب الجرائم الجنسية طبقاً لقانون العقوبات. وهذا يتعلق بالذات بمن يجلبون النساء أو الأطفال للأغراض الجنسية أو يغوونهم أو يخرسونهم على ذلك أو يتم وفقاً لقانون منع وقمع البغاء وخاصة ما يتصل بالإجراءات التي تتعلق بامتلاك مؤسسات لتجارة الجنس أو الإشراف عليها أو إدارتها ويضم كذلك المشتغلين بممارسة الجنس في مؤسسات التجارة الجنسية.

٨٠ - والبغاء ليس أمراً مقبولاً في المجتمعات التايلندية ولكنه ينظر إليه على أنه حرفة غير أخلاقية تنطوي على الانفلات الجنسي. وما زالت المواقف التقليدية ترى أن وضع المرأة أدنى من وضع الرجل وأن المرأة ينبغي أن تظل عذراء حتى الزواج. وبعد الزواج يتوقع من المرأة أن تظل مخلصه لزوجها وأن تكون زوجة صالحة وأماً طيبة. وعلى ذلك فالبغي تجلب العار والهوان لأسرتها قاطبة. إلا أن الآونة الأخيرة شهدت عدداً من البغايا يقمن بحملة من أجل القبول بتجارة الجنس التجاري بوصفها حرفة شريفة ومهنة بديلة للمرأة التي لم تحصل سوى على النذر اليسير من التعليم.

٨١ - وبرغم أن البغاء غير مشروع في تايلند، فإن القوانين لا تعاقب جميع البغايا ولا سيما اللاتي وقعن ضحايا للعنف. فقانون منع وقمع البغاء لعام ١٩٩٦ ينزل عقوبات فقط على النساء اللاتي يعرضن الخدمات الجنسية من خلال الإغواء أو الإمعان في التحريض على الفسق في الشوارع أو في الأماكن العامة مما يسبب مضايقات أو تحرشاً. وهن يخضعن لغرامة لا تزيد عن ١٠٠٠ باهت. وفي حالة الخدمات الجنسية المقدمة في المواخير، فإن العقوبة هي السجن شهراً وغرامة لا تزيد على ١٠٠٠ باهت أو بكليهما إلا إذا كن قد أجبرن على تقديم الخدمات الجنسية. وإذا ما قمن بالإعلان أو الإغواء أو بعرض أنفسهن باستخدام وسائل الإعلام أو غيرها من أساليب نشر المعلومات العامة وبشكل يمثل طلباً أو تعاقداً صريحاً على خدمات الفسق فإن العقوبة هي ستة أشهر إلى سنتين سجنًا ودفع مبلغ يتراوح بين ٢٠٠٠٠ إلى ٦٠٠٠٠ باهت على سبيل الغرامة. ومن الناحية الأخرى فالقانون لا ينص على عقوبة للبغايا اللاتي يعرضن الخدمات الجنسية بصورة مستقلة دون أن يقبل بمشروعية البغاء. والأطفال الذين هم دون الثامنة عشرة ويجبرون على تعاطي الجنس التجاري يعتبرون مجنياً عليهم ويعادون إلى عائلاتهم دون دفع أي غرامة من جانبهم. أما الأطفال الذي ينخرطون عن طيب خاطر في تجارة الجنس فيرسلون إلى مأوى الرعاية الحكومي من أجل التدريب المهني.

٨٢ - ويفرض قانون منع وقمع البغاء لعام ١٩٩٦ عقوبة على أصحاب المواقير وما في حكمها على تسهيل الإشباع الجنسي لشخص آخر أو طرف ثالث يقدم على المضاجعة الجنسية أو أي فعل آخر ضد شخص دون الثامنة عشر وبغير موافقته أو موافقتها. والعقوبة هي السجن من سنة إلى ثلاث سنوات وغرامة بملغ ٢٠ ٠٠٠ إلى ٦٠ ٠٠٠ باهت. وإذا ما تم ارتكاب مثل هذه الجريمة بحق طفل دون الخامسة عشرة فإن الجاني يسجن لمدة سنتين إلى ست سنوات ويدفع غرامة ما بين ٤٠ ٠٠٠ إلى ١٠٠ ٠٠٠ باهت. ومع ذلك ففي المجال الواقعي لم يتم الإبلاغ سوى عن عدد قليل من تلك القضايا. وينظر إلى أصحاب الأعمال الضالعة في الجنس التجاري وعلى القوادين والوكلاء على أنهم مشاركون في تجارة الجنس ومن ثم يتلقون عقوبة أشد باعتبار أنهم ينتهكون حقوق المرأة وحريتها ويدمرون كرامتها. فإذا كانت المرأة دون الخامسة عشرة فإن الجناة يواجهون أقصى عقوبة السجن من ١٠ سنوات إلى ٢٠ سنة ويدفعون غرامة تتراوح بين ٢٠٠ ٠٠٠ و٤٠٠ ٠٠٠ باهت. وفي الحالات التي لا ترتضي فيها البغايا بيع خدماتهن ولكن يجبرن على ذلك فإن قانون العقوبات المتعلق بالجرائم الجنسية يصنف هذا الفعل على أنه اغتصاب. ولكن في الممارسة لم يتم الإبلاغ عن قضية من هذا القبيل وربما يرجع ذلك إلى الموقف السائد الذي يقضي بأن البغايا لسن من ضحايا الاغتصاب ولكنهن مشاركات طوعية في حرفة الجنس.

٨٣ - وفي عام ١٩٩٦ وضعت تايلند سياسة وطنية وخطة عمل لمنع واستئصال الاستغلال الجنسي التجاري. وفضلاً عن ذلك تُوضع سياسة وطنية وخطة عمل من أجل منع وقمع واستئصال الاستغلال الجنسي في الأغراض التجارية للأطفال والنساء وذلك منذ عام ٢٠٠٠ ومن المتوقع إنجازها وسريان مفعولها بنهاية عام ٢٠٠٢. وتحدد هذه السياسة والخطة الجديدة تدابير للتصدي للدورة الكاملة للتجار في النساء والأطفال داخل البلد وعبر الحدود. وتشمل الخطة إجراءات للمنع والمساعدة والحماية من الناحية القانونية والقمع وإعادة التوطين، وإعادة التأهيل الاجتماعي، وإنشاء شبكة للمعلومات ونظام للرصد والتقييم، وشبكة للتنمية التنظيمية والإدارية إضافة إلى خطة تعاون دولية. كما تضم الخطة توجيهاً صريحاً لأغراض التنفيذ العملي وهي تركز على التعاون على جميع الأصعدة من المستوى الوطني إلى المستوى المحلي فضلاً عن احتوائها على آلية للتنفيذ.

٨٤ - ودأبت تايلند باستمرار على تنفيذ تدابير وقائية لمكافحة الاستغلال التجاري للنساء وخاصة فيما يتعلق بإتاحة فرص التعليم وزيادة إمكانيات المرأة والطفل على تحقيق الاكتفاء الذاتي والحصول على عمل. وقد تم ذلك بفضل توسيع نطاق التعليم الإلزامي من ست إلى تسع سنوات وإتاحة ١٢ سنة من التعليم الأساسي بالجان وهي سياسة وضعت موضع التنفيذ في عام ٢٠٠٢. وبدأ الإصلاح التعليمي في عام ١٩٩٩ من خلال قانون التعليم الوطني الذي

يهدف إلى زيادة الإمكانات المتاحة لعملية تعليم تركّز على الطفل. وعلى سبيل المثال يقدم ١٠٠٠ منحة دراسية سنوياً إلى صغار الفتيات من العائلات الفقيرة لمواصلة دراساتهم إضافة إلى ١٠٠ منحة للتمرّض. وخلال الفترة ١٩٩٤/٢٠٠١، ساعدت الحكومة ٦٠٠٠٠ من الفتيات الفقيرات على مواصلة دراستهن. وفي عام ٢٠٠٢ خصّصت ميزانية لعدد آخر من المنح يبلغ ٣٠٠٠٠ منحة. وبالإضافة إلى ذلك، وبسبب الأزمة الاقتصادية التي وقعت عام ١٩٩٧، هيأت مصلحة الرفاه العام سبل التدريب المهني لعدد يبلغ ٢٥٠٠ من النساء غير المشتغلات سنوياً أما في عام ٢٠٠٢ فقد زاد هذا العدد إلى ٣٠٠٠ امرأة. وبعد اكتمال تدريبهن تقدم مصلحة الرفاه العام للنساء المتدربات رأس مال أولياً لتشكيل مجموعة وبدء الانخراط في مهنة ما. كما تقدم القروض المهنية بمبلغ ١٥٠٠٠ باهت لكل من اللائي يبدأن عملاً تجارياً مستقلاً. وبالإضافة إلى ذلك قدمت وزارة التعليم ١٠٥٠٠ منحة للتدريب المهني القصير الأجل للنساء الفقيرات.

٨٥ - ولحماية النساء والفتيات الصغيرات اللائي يواجهن خطر الانخراط في تجارة الجنس، صاغت الحكومة سياسة وخطة طويلة الأجل لتنمية الأسرة (١٩٩٥-٢٠٠٥) إضافة إلى خطة عمل خمسية (١٩٩٧-٢٠٠١) تركز على رفاه الأسرة على الأساس المحلي وعلى خدمات المشورة الأسرية والقضاء على العنف في محيط الأسرة. وعلى الجبهة الاجتماعية، فإن تايلند معروفة جيداً بأن لديها أماكن عديدة للترفيه في كل أنحاء بانكوك وغيرها من المدن الكبرى. وهذه المواقع أصبحت أماكن لتجمع المراهقين ليلاً وخلقت ظروفاً تجعلهم معرضين للاستغلال في مجال تجارة الجنس. وفي عام ٢٠٠١ استهلت وزارة الداخلية "سياسة للضبط والربط الاجتماعي" تحظر على الأطفال دون الثامنة عشرة ارتياد أماكن للترفيه من هذا القبيل كما تحدد موعد إغلاق مبكر وتحدد مواصفات معينة لمنشآت الترفيه.

٨٦ - ونظراً لافتقار المجتمع إلى الوعي بالقضايا الجنسانية، فإن اعتمادات الميزانية المخصصة للوزارات والمصالح كثيراً ما تفيد الرجل أكثر مما تفيد المرأة. وعليه ركزت الحكومة على دمج الاعتبارات الجنسانية في جميع البرامج والمشاريع التي تضطلع بها الهيئات الحكومية. ويتم تعيين مسؤول رئيسي معني بالمساواة بين الجنسين وهو منصب مساو لمنصب نائب المدير العام في كل هيئة لكي يقوم على أمر التنفيذ المستمر وعلى كفالة وجود منظور يراعي القضايا الجنسانية في تلك الهيئات. ومن نتيجة ذلك أن المسؤولين في كل وزارة ومصلحة يعملون على مراعاة الاعتبارات الجنسانية لدى صياغة البرامج الإنمائية حيث يتمثل الهدف بالنسبة للشعب التايلندي في التطور المتكافئ دون تمييز مع إتاحة سبل تمتع المرأة والطفل بفرص النماء إلى أقصى إمكاناتهم دون الوقوع ضحايا للتجار في البشر.

التعاون على حل مشكلة الاتجار بالمرأة

٨٧ - لجنة التعاون على القضاء على الاتجار الدولي بالأطفال والنساء هي آلية وطنية تم إنشاؤها عام ١٩٩٨ لتكون مسؤولة عن إيجاد الحلول لمشكلة الاتجار بالنساء والأطفال. وينظر إلى اللجنة بوصفها محور اتصال بالنسبة لجميع المنظمات الحكومية وغير الحكومية المعنية التي تتخذ مقارها في تايلند وتشارك في إيقاف الاتجار في النساء والأطفال في منطقة ميكونغ الفرعية. وفي عام ٢٠٠١ أنشأت تايلند آلية وطنية أخرى لحماية النساء والأطفال في تلك المنطقة الفرعية ومن أجل إعادتهم إلى ديارهم وإعادة تأهيلهم.

٨٨ - ولدى حكومة تايلند آلية تعاون قوية من أجل مكافحة الاتجار داخل البلد وتشمل سياسات وخططاً للتصدي للاستغلال الجنسي للنساء إضافة إلى قوانين تقديمه تغطي الجرائم المرتكبة في هذا الصدد وآليات لتعزيز إمكانيات المرأة. ومع ذلك فلا تزال تايلند ضعيفة من حيث إنفاذ القوانين وتلك عقبة كأداء تعوق حل مشكلة الاتجار. وقد سعت الحكومة إلى مراجعة وتحسين الأوضاع بالنسبة لمشكلة عدم فعالية إنفاذ القوانين من خلال وضع مذكرة تفاهم تضم توجيهات مشتركة يمكن أن تستخدمها الوكالات في القضايا التي يصبح فيها النساء والأطفال ضحية للاتجار بالبشر. وهذه المذكرة تمثل توجيهاً تمهيدياً للأطراف المعنية من أجل تنفيذ إجراءاتها في الاتجاه نفسه. وقد وقّع المذكرة رؤساء الوكالات المسؤولة في عام ١٩٩٩ وهم الأمين الدائم لمكتب رئيس الوزراء، والمدير العام لمصلحة الرفاه العام، والمفوض العام لمصلحة الشرطة الملكية التايلندية وممثلو المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال المرأة والطفل. أما المحتوى الرئيسي للمذكرة فيحرص على أن يجمع على صعيد واحد بين جوهر القوانين المتصلة بالاتجار بالنساء والأطفال، ويقصد إلى استخدامه كإطار للعمل ولتجنب التضارب بين القوانين القائمة. كما يتصدى لعملية إنفاذ النساء والأطفال الذين يتعرضون للاتجار (من التايلنديين أو الأجانب) من التحقيق المبدي والإدلاء بالشهادة من أجل الحصول على القرائن مع تقديم المعونة العلاجية والمساعدة على إعادة التأهيل والإعادة إلى بلدان المنشأ وأيضاً المساعدة على العودة إلى الحياة الاجتماعية العادية. كما تحرص المذكرة على إسناد المسؤولية لكل هيئة معنية في كل مرحلة ولا سيما مصلحة الشرطة الملكية التايلندية ومكتب الهجرة ومصلحة الرفاه العام ووزارة الخارجية ووزارة الصحة العامة ومكتب النائب العام والمحكمة.

٨٩ - وقامت لجنة التعاون على القضاء على الاتجار الدولي في الأطفال والنساء بتنظيم حلقات دراسية في كل أنحاء البلاد لشرح مذكرة التفاهم بحضور ٥٠٠ ١ من ضباط الشرطة والمسؤولين الآخرين المعنيين. وكان من نتيجة ذلك، وبرغم أن إنفاذ القوانين لم يصل بعد

بصورة فعالة إلى تحقيق أهدافه، أن بعض أفراد الشرطة باتوا يفهمون القوانين الجديدة فيما يتعلق بالاتجار بالنساء والأطفال كما يفهمون توجيهات المذكرة والمساعدات المطلوبة فضلاً عن مبدأ حقوق الإنسان الذي ينبغي استخدامه جنباً إلى جنب مع القانون في معاملة النساء والأطفال. كما نظمت مصلحة الشرطة الملكية التايلندية اجتماعات لنشر المعلومات فيما يتعلق بالاتجار الدولي بما في ذلك الاتجار في النساء والأطفال. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٢ بدأت صياغة برنامج دولي للتدخل في مشكلة الاتجار بالنساء والأطفال في منطقة رابطة أمم جنوب شرقي آسيا. وفضلاً عن ذلك، فقد أفضت مذكرة التفاهم أيضاً إلى أن أصبحت الأطراف المعنية على بينة أكثر من الأدوار والواجبات المطلوبة في مساعدة النساء والأطفال الذين يتعرضون للاتجار وفي التنسيق المنهجي مع المنظمات الأخرى.

برنامج حل مشكلة الاتجار في النساء والأطفال المتضررين وإعادة تأهيلهم وإعادة إدماجهم إلى ديارهم

٩٠ - هذا البرنامج ما برح يتم تنفيذه بصورة فعالة بواسطة المنظمات غير الحكومية التي تتعامل مع قضايا المرأة والطفل بالتعاون مع مصلحة الرفاه العام. ويتمثل الهدف في هذا الصدد في علاج/حل مشكلة الاتجار مع حماية الضحايا من النساء والأطفال وإعادة تأهيلهم. وفي إطار البرنامج، تقوم شعبة في مصلحة الرفاه العام بإدارة مأوى يتي خاص ومؤقت خلال عمليات الإنقاذ وإعادة التأهيل ثم الإعادة إلى الوطن.

٩١ - ولدى تايلند سياسة لحل مشكلة المهاجرين غير الشرعيين. وقد أتاح قرار مجلس الوزراء الصادر في آب/أغسطس ٢٠٠١ للمهاجرين غير الشرعيين من ثلاثة بلدان هي لاوس وكمبوديا وميانمار (بورما) التسجيل بوصفهم عمالاً أجانب كي يستحقوا الحماية بموجب قانون العمل التايلندي فضلاً عن التأمين الصحي. وتوضح الإحصاءات أنه من بين ٥٨٦ ٢٤٦ من الأشخاص المسجلين توجد نسبة ٨٠ في المائة كانوا من ميانمار بينما كان هناك نسبة ١٠ في المائة من لاوس وكمبوديا. وشكلت النساء نسبة ٥٧ في المائة بينما شكل الرجال نسبة ٤٣ في المائة. ومن المتوقع أن تؤدي هذه السياسة إلى خفض انتهاكات حقوق الإنسان بحق النساء والأطفال وكذلك الاستغلال في مجال العمالة وربما خفض أشكال أخرى من الاتجار في النساء والأطفال.

٩٢ - وفضلاً عن ذلك وضعت سياسات وقوانين لمعاقبة وكالات التشغيل على الاتجار بالبشر ومعاملة ذلك كفعل جنائي. وهذه السياسات والقوانين تحمي كل فرد بمن في ذلك المرأة والطفل. ومصلحة التشغيل التابعة لوزارة العمل والرفاه الاجتماعي مسؤولة عن الإشراف على أعمال وكالات التشغيل بما يضمن اتباعها للقانون. وهي تساعد أيضاً كل

فرد يسعى إلى العمل (من رجال ونساء) ولكن يواجه بمعاملة مجحفة. كما أن قانون خدمة التشغيل عام ١٩٨٥ يحدد العقوبة التي يمكن أن تتعرض لها وكالات التشغيل الضالعة في الاتجار بالبشر من خلال وقف أو سحب ترخيصاتها وإخضاعها للمساءلة الجنائية.

التعاون على حل مشكلة استغلال المرأة لأغراض الجنس التجاري

٩٣ - من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٢، زاد عدد السواح الأجانب في تايلند سنوياً من ٧,٧ مليون في عام ١٩٩٨ إلى ٨,٥ مليون في عام ١٩٩٩ وإلى ٩,٧ مليون في عام ٢٠٠٠ ثم إلى ١٠ ملايين في عام ٢٠٠١. وفاق عدد السواح الذكور عدد السائحات بنسبة ٢٠ في المائة سنوياً رغم أنه ليس ممكناً تحديد عدد سواح الجنس.

٩٤ - وتعطي حكومة تايلند الأولوية إلى قضية استغلال الأطفال في صناعة السياحة. ومنذ عام ١٩٩٨ اتبعت الحكومة سياسة واضحة لتشجيع السياحة الثقافية والأسرية ومن ذلك مثلاً زيارة المواقع القديمة في المقاطعات. وفي عام ٢٠٠١ تعاونت تايلند مع المنظمة العالمية للسياحة على تنظيم حلقة دراسية إقليمية بشأن "حماية الأطفال من الاستغلال في صناعة السياحة" وركزت الحلقة الدراسية على زيادة الوعي في بلدان المنشأ والمقصد وعلى صياغة الجزاءات الاجتماعية وعلى إعداد قائمة سوداء بالأشخاص أو الشركات الضالعين في مجال الاتجار ووضع مدونة لقواعد السلوك فضلاً عن نشر المعلومات بشأن القوانين وقضايا السائحين المقبوض عليهم.

٩٥ - وتسهر حكومة تايلند على تنفيذ التدابير الرامية للقضاء على استغلال النساء والفتيات الصغيرات في صناعة الجنس التجاري. وإذا ما كان الجاني أجنبياً وتهرب من دفع الكفالة وفرّ إلى بلده فإن حكومة تايلند تنسق مع الحكومة الأجنبية من أجل إعادة تسليمها الجاني لمحاكمته في تايلند. وإذا ما كان لدى الحكومة الأجنبية قانون لمعاقبة الجاني في بلده، لا يحتاج الأمر حينئذ إلى تسليمه. وفضلاً عن ذلك فبعد انقضاء العقوبة وإعادة الشخص إلى الوطن، يحظر عودة الجاني إلى تايلند طبقاً لقانون الهجرة. وبالنسبة إلى مواطن تايلندي ارتكب جرمًا جنسيًا بحق امرأة أو طفل في بلد آخر ثم عاد إلى تايلند، تتولى المحاكم التايلندية محاكمة الجاني طبقاً لتعديل قانون العقوبات (رقم ١٤) لعام ١٩٩٧.

٩٦ - وفيما يتعلق بالسياسات والقوانين المتصلة بالزواج من أجنبي، يجوز للرجال والنساء الزواج دون تدخل من جانب الحكومة ومع ذلك فإن المرأة تواجه خطر الوقوع في حبائل الخداع من جانب الزوج من حيث إدخالها في ربة الجنس التجاري في بلدان أخرى وغالباً ما تكون هذه التجارة خاضعة لعصابات الجريمة المنظمة على الصعيد الدولي.

٩٧ - وفي مجال حقوق الطفل، ما زالت الحالة كما هي على نحو ما ورد في تقرير ١٩٩٧. فقد سحبت تايلند تحفظها على حق الطفل في الجنسية. وفي الماضي كان الطفل المولود لامرأة تايلندية ومن أب غير تايلندي لا يستطيع الحصول على الجنسية التايلندية وتم تعديل هذا البند بقانون الجنسية الصادر عام ١٩٩٢ الذي يمنح جنسية تايلند إلى جميع الأطفال المولودين من أم تايلندية أو يكون أبوهم مولوداً على أرض تايلند. وتم تطبيق القانون بأثر رجعي وهو يساعد على تخفيف المصاعب التي تكتنف إثبات الجنسية من خلال السماح بحدوث تأخير في طلب شهادة الميلاد إذا ما استطاع الشهود التأكيد بأن الطفل قد ولد على أراضي تايلند. ومكتب المدعي العام في كل مقاطعة مسؤول عن تقديم المساعدة القانونية في هذا الشأن.

مشكلة النساء التايلنديات اللائي ينخرطن في تجارة الجنس في الخارج

٩٨ - تعمل منظمات تايلندية عديدة، إضافة إلى سفارات تايلند على حل مشكلة تجارة الجنس عبر البحار. فعلى سبيل المثال، قامت السفارة التايلندية في طوكيو في عام ١٩٩٩ بتنظيم حلقة دراسية لتعزيز التعاون على مساعدة النساء التايلنديات في اليابان. وفي ألمانيا، عملت سفارة تايلند في برلين مع المنظمات غير الحكومية لمساعدة النساء التايلنديات اللائي وقعن في حبال تجارة الجنس. وفي عام ٢٠٠١ أيد مجلس الوزراء توجيهاً يقضي بمساعدة التايلنديات اللائي يواجهن مشاكل في البلدان الأجنبية. والوكالات المسؤولة في هذا الصدد هي وزارة العمل والرفاه الاجتماعي ووزارة الخارجية ووزارة الصحة العامة. وفي عام ٢٠٠٢، خصصت وزارة الخارجية ميزانية بمبلغ ٢٢ مليون باهت لمساعدة أبناء الشعب التايلندي ولا سيما النساء التايلنديات ممن يواجهن مصاعب في البلدان الأجنبية وخاصة ما يتعلق بتيسير سبل الإعادة إلى الوطن مع استخدام المتطوعين في البلدان الأجنبية من أجل مساعدة النساء التايلنديات.

٩٩ - كما نفذت الحكومة للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦ سياسة داخلية تشمل خمسة برامج لحماية ومساعدة النساء التايلنديات اللائي قد يواجهن مشاكل في الخارج. وتم تنفيذ أول هذه البرامج في تموز/يوليه ٢٠٠٢ في أربع مقاطعات بشمال تايلند وسوف يتم توسيعه ليغطي البلد بأكمله في السنوات التالية. ويقوم البرنامج على تزويد المرأة التايلندية بالمعلومات والمعارف بشأن أسلوب الحياة في البلدان الأجنبية وظروف العمل/الدخل من الجنس التجاري وتقنيات الجريمة المنظمة قبل أن يقررن السفر إلى الخارج. كما عززت الحكومة ودعمت بناء شبكة للمساعدة ولرصد المناطق شديدة الخطورة حيث يعمل الوكلاء على إقناع السكان المحليين بالعمل في الخارج.

١٠٠- وفي الحالات التي تشهد القبض على المشتغلات بحرفة الجنس بالبلدان الأجنبية يتم إعادتهن إلى الوطن في تايلند وتحرس وزارة الخارجية على إبقاء أسمائهن مدرجة على قوائم من أجل النظر مستقبلاً في أمر إصدار جوازات السفر. وبالنسبة لمن غرر بهن فوقعن في حبال تجارة الجنس، وبعد مساعدتهن على العودة إلى الوطن، تطلب الحكومة تعاونهن على سرد التفاصيل بشأن من “تولوا تجنيدهن” حيث تعامل النساء وتكفل لهن الحماية بوصفهن شاهدات.

المادة ٧: المناصب السياسية والعامة

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

١٠١ - خلال فترة الإبلاغ الراهنة، تم إحراز قدر كبير من التقدم مقارنة بتقرير عام ١٩٩٨. وكانت السنوات الثلاث الأخيرة هي فترة خطة النهوض بالمرأة بموجب الخطة الوطنية الثامنة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٧-٢٠٠١). كما أن المادة ٣٠ من دستور عام ١٩٩٧ تنص على الحقوق المتساوية للنساء والرجال. وأدى ذلك إلى أن بذلت الحكومة عدة جهود لتعزيز النهوض بالمرأة في الحياة السياسية والعامة ضمن إطار خطة تنمية المرأة وبمقتضى الدستور (التفاصيل ترد أدناه).

١٠٢ - إلا أن التقدم كان تدريجياً حيث يستغرق الأمر وقتاً لتغيير الأنماط الجامدة والقيم الراسخة فيما يتعلق بالأدوار التقليدية للنساء كربات بيوت وبالرجال بوصفهم محور السلطة. بيد أن الأمر انطوى على اتخاذ موقف استباقي وخاصة لتعزيز الإمكانات السياسية للمرأة كاستراتيجية جوهرية إزاء خطة تنمية المرأة في سياق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية التاسعة التي تركز بالذات على القضاء على التمييز ضد المرأة فضلاً عن زيادة نسبة النساء في مواقع صنع القرار إلى مستوى يتساوى مع الرجل (٥٠ إلى ٥٠).

المواقع المنتخبة

١٠٣ - تنص المادة ٦٨ من دستور عام ١٩٩٧ على أن التصويت واجب على كل فرد مما يعني أنه يتعين على النساء والرجال ممارسة هذا الحق على قدم المساواة خلال الانتخابات. وتتاح بيانات مفصلة حسب نوع الجنس في هذا الصدد بالنسبة إلى انتخابات مجلس الشيوخ في عام ٢٠٠٠ ومجلس النواب في عام ٢٠٠١. وللأسف، وبما أن المسؤولية عن جمع هذه المعلومات قد تغيرت من مصلحة الإدارة المحلية (التي قامت في السابق بجمع هذه البيانات) إلى مكتب اللجنة الانتخابية الوطنية فإن هذه المعلومات لم تعد تُجمع. إلا أن الانتخابات المحلية

ما زالت تقع ضمن مسؤولية مصلحة الإدارة المحلية حيث توضح بياناتها أن النساء يستخدمن حقهن في التصويت بل وأكثر مما يفعل الرجال. وعلى سبيل المثال فإن انتخابات مجالس الإدارة المحلية في عام ٢٠٠١ شهدت أصوات النساء وهي تشكل ٥١,٧٥ في المائة من المجموع. وبالنسبة لانتخابات المجالس المحلية وانتخابات مجالس المقاطعات في عام ٢٠٠٠ أدلت نسبة ٥٣,٩ في المائة من النساء بأصواتهن وشكلن على التوالي نسبة ٥٢,٢ في المائة من الأصوات. وفضلاً عن ذلك فإن البيانات المجموعة منذ عام ١٩٩٥ حتى الآن تشير إلى أن نسبة ٥٢,٣٢ في المائة من النساء على المستويات كافة مارسن حقهن في التصويت.

١٠٤ - وقد أُجريت انتخابات مجلس الشيوخ الأولى في تايلند عام ٢٠٠٠. وفي السابق كان أعضاء مجلس الشيوخ يعينون. وقد تنافس على مقاعد مجلس الشيوخ المائتين (لمدة ولاية قوامها ست سنوات) عدد يبلغ ٥٣٢ ١ مرشحاً (٤١٨ ١ من الرجال و١١٤ من النساء أو بنسبة ٧,٤ في المائة) ومثلت النساء نسبة ٩,٥ في المائة من الذين تم انتخابهم. كما أدت المخالفات إلى عقد إجراء انتخابين إضافيين حيث زادت نسبة النساء المنتخبات إلى ١٠,٥ في المائة (مقارنة بنسبة ٨,٥ في المائة في عام ١٩٩٦ عندما كان يتم تعيينهن. وتشغل النساء حالياً نسبة ١٠ في المائة من مقاعد مجلس الشيوخ، أما انتخاب مجلس النواب (ولايته أربع سنوات) في عام ٢٠٠١ فقد استخدمت نظاماً انتخابياً جديداً حيث جاء المرشحون من قائمة بالأحزاب (١٠٠ شخص) ومن كل منطقة انتخابية (٤٠٠ شخص) وكان هناك ٣١٦٣ من الذكور (٨٦,٨ في المائة) و٤٨٣ من الإناث من المرشحين (١٣,٢ في المائة) وتم انتخاب ٤٦ امرأة أو نسبة ٩,٢ في المائة من المجموع. وبالمقارنة مع نسبة ٥,٦ في المائة في عام ١٩٩٦ فقد أُحرز الكثير من التقدم في زيادة النسبة المئوية للمرأة في مجلس النواب برغم أن النسبة تظل منخفضة مقارنة بالرجال. وفي آذار/مارس ٢٠٠٢، وفي انتخابات تكميلية انتخبت سيدتان إضافيتان مما يمثل انخفاضاً من أربع سيدات كن قد انتخبت في السابق وكان يتعين عليهن دخول إعادة الانتخاب.

١٠٥ - وتوضح البيانات المستقاة من مصلحة الإدارة المحلية في آذار/مارس ٢٠٠٢ أن إدارة الحكومات المحلية انقسمت إلى ٧٥ مقاطعة و٧٩٥ إقليمياً و٨١ إقليمياً جهوياً و٢٥٥ ٧ إقليمياً فرعياً و٨٦٤ ٧١ قرية. وكان عدد سكان تايلند في عام ٢٠٠٠ هو ٦١ ٨٧٨ ٧٤٦ نسمة (١٦ ٧٢٥ ٣٠ رجال و٣١ ١٥٣ ٣١ نساء). كما كان هناك ١٢٩ ١ من البلديات (٢٠ بلدية للمدن و٨٠ بلدية حضرية و١٠٢٩ بلدية قروية) و٧٥ مجلساً إدارياً للمقاطعات وإدارتان محليتان (بانكوك وباتايا) و٦٧٤٤ مجلساً إدارياً محلياً و٢١٤ مجلساً للأقاليم الفرعية.

١٠٦ - وفيما يتعلق بالانتخابات المحلية تم إحراز تقدم تدريجي في زيادة نسبة النساء النائبات ومعظمهن يخدم لمدة ٤ سنوات (الجدول ٣).

١٠٧ - وفيما يتعلق بمجالس الحكومات المحلية على جميع الأصعدة، بما في ذلك رؤساء القرى والمجالس الفرعية، توضح البيانات الراهنة أن مشاركة المرأة في السياسة المحلية أدنى من مشاركة الرجل. كما أن نسبة النساء تنخفض كلما ارتفع مستوى المناصب. ومع ذلك فانتخاب النساء في تزايد إلى مناصب الحكم المحلي. وعلى سبيل المثال شكلت المرأة نسبة ٦,٩ في المائة من أعضاء المجالس الإدارية المحلية في عام ٢٠٠٠ بينما زادت هذه النسبة في عام ٢٠٠٢ إلى ٨,٩ في المائة (الجدول ٤).

الجدول ٣: عدد النساء والرجال في الانتخابات المحلية خلال الفترة ١٩٩٧-٢٠٠١

الانتخاب	السنة	عدد المرشحين		عدد المرشحين المنتخبين		النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
		نساء	رجال	نساء	رجال		
المجالس الإدارية المحلية	٢٠٠٠	١١ ٥٩٤	١٠٠ ١٠٧	٣ ٨٥٥	٤٢ ٢٩٠	٨,٤	
	٢٠٠١	١٧ ٠٨٢	١٣٦ ٣٦٨	٦ ٢٨٨	٦١ ٦٤٤	٩,٤	
المجالس البلدية	١٩٩٩	٤٠٨	٣ ٠٤٦	١١,٨	١ ٣٠٤	٩,٨	
	٢٠٠٠	لا يتاح بيانات مفصلة	٤٢	٤٠٨	٩,٣	٧,٨	
حسب نوع الجنس							
المقاطعات	٢٠٠١	٨٦٢	٦ ٢٧٨	١٢,١	١٦٨	٢ ٠٢٠	١٦,٧
	١٩٩٨	٤٢	٢٧٧	١٥,٦	١٠	٥٠	١٢
بانكوك الكبرى	١٩٩٨	١٣٥	٧٩٢	١٤,٦	٣١	٢٢٩	

ملاحظة: الانتخابات الموضحة في الجدول أعلاه تقتصر على الانتخابات الرئيسية بفترات ولاية مختلفة.

الجدول ٤: عدد الأعضاء من إناث وذكور على مستوى المجالس المحلية والمجالس الإدارية المحلية

أعضاء المجالس المحلية (بمن في ذلك رؤساء الأقاليم الفرعية والقرى) ٢٠٠١			
النسبة المئوية للإناث	ذكور	إناث	
٢	٦٠ ٣٢٨	١ ٢٤٠	رؤساء القرى
٢	٢ ٩٢٨	١٦٣	رؤساء الأقاليم الفرعية
١	٢١٦	٣	رؤساء مجالس الأقاليم الفرعية
٨,٩	١١٦ ٢٨٨	١١ ٣٠٦	أعضاء المجالس الإدارية المحلية**
٣	٦ ٥٥٠	١٩٧	رؤساء المجالس الإدارية المحلية
٦,١	٣١ ٤٤٠	٢ ٠٥٣	أعضاء المجالس الإدارية المحلية**
			أعضاء المجالس المحلية
٥,٣	١ ٠٥٣	١٦	رؤساء المجالس المحلية
			أعضاء المجالس الإدارية للمقاطعات
٣	٧٣	٢	رؤساء المقاطعات

ملاحظة: بيانات مستقاة من مصلحة الإدارة المحلية في أيار/مايو ٢٠٠١ ** بيانات مستقاة من مصلحة الإدارة المحلية في آذار/مارس ٢٠٠٢.

١٠٨ - وأوضحت الأرقام المستقاة من أحدث انتخابات تمت في عام ٢٠٠١ أنه كان ثمة ثلاث سيدات، من واقع ٣٥ عضواً في مجلس الوزراء (٨,٦ في المائة) وجرى تعيينهن في مناصب وزير الصحة العامة ونائب وزير العمل والرفاه الاجتماعي ونائب وزير التعليم وجميع هذه المناصب تتصل بالأدوار التقليدية للمرأة.

١٠٩ - ويكشف تحليل سياسات الأحزاب الرئيسية السياسية الخمسة (تاي راي تاي والحزب الديمقراطي وحزب الطموح الجديد وتشات تاي وتشات باتانا)، فيما يتعلق بالزيادات في عدد المرشحات والمديرات (المعينات والمنتخبات) ما يلي:

(١) سياسة كل حزب بشأن تعزيز مشاركة المرأة في مستوى صنع القرار هي سياسة عامة لا تركز على أي جنس بعينه.

(٢) سياسة التنمية الاجتماعية لكل حزب تشمل قضايا حماية الحقوق والرفاه للمرأة والفئات المحرومة ولكن مع اختلاف التفاصيل وعلى سبيل المثال يعزز حزب راك تاي الرفاه الاجتماعي وحماية الحقوق فيما يركز الحزب الديمقراطي على الحقوق المتساوية وتكافؤ الفرص من حيث الوصول إلى الموارد وتحقيق الرفاه كما أن حزب تشاك تاي يؤمن بحماية الحقوق وبالرفاه وإعادة التأهيل وعمل المرأة ويدعو إلى قوانين تحمي حقوق المرأة أما سياسة حزب شات باتانا فتركز على حماية الحقوق وعلى الرفاه والقضاء على العنف فضلاً عن منع وقمع البغاء.

(٣) كل حزب يتصدى لشواغل المرأة من حيث طلب المساعدة والحماية والنهوض وتلقي ثمار التنمية بدلاً من بناء القدرات أو المعارف اللازمة لتحسين إمكانات المرأة.

١١٠- ومع ذلك فإن الأحزاب السياسية تطرح بالفعل ثلاثة أنواع من التدريب لأعضائها: التدريب التوجيهي والتدريب على القيادة السياسية لتحسين الإمكانات ثم التدريب على دور الفعاليات الحزبية.

١١١- وقد خلصت دراسة عن الاشتغال بالسياسة أن أحزاباً قليلة هي التي لديها بيانات مفصلة حسب نوع الجنس. ويوجد عدد أقل من النساء بالنسبة للرجال في مواقع العضو التنفيذي (مستشار الحزب أو كبير مستشاري الحزب) حيث لا تضم بعض الأحزاب أي نساء في مثل هذه المواقع. وبالإضافة إلى ذلك لا تتوافر معلومات واضحة بشأن التدابير الكفيلة بتعزيز دور المرأة في مواقع التنظيم (الجدول ٥)

الجدول ٥: عدد النساء وعدد الرجال في مواقع الإدارة الحزبية

الحزب	أعضاء الإدارة الحزبية			مستشارو الأحزاب			كبار مستشاري الأحزاب			النسبة المئوية للمرأة
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
تاي راك تاي	٢٩	٢	٣١	٢٧	١	٢٨	٣٢	٢	٣٤	٥,٤
الديمقراطي	٤٣	٤	٤٧	٦	-	٦	-	-	-	٧,٥
تشات تاي	٥٢	٧	٥٩	١٣	-	١٣	٩	-	٩	٨,٦
تشات باتانا	٣٠	٥	٣٥	٢٣	١	٢٤	-	-	-	١٠,٢
النسبة المئوية للنساء الأعضاء	١٠,٥	٢,٨	٤,٧							

١١٢ - ولا تتعرض المرأة للتمييز لكي تصبح مرشحة في الانتخابات فكثير من الأحزاب تدعي بالفعل أنها تواجه مصاعب في العثور على نساء مؤهلات وتشير إلى أن من شأن شبكة نسائية أن تقدم لها المساعدة في هذه المسألة ولكن في مجال الممارسة لا تملك الأحزاب السياسية أي وسائل أو تدابير لإيجاد النساء اللائي يمكن أن يصبحن مرشحات بل إن كثيراً من النساء يواجهن صعوبات على الأصعدة شتى في الترشح للانتخاب. وهناك عدد من النساء يقل عن نسبة ٢٠ في المائة لجميع المرشحين بل إن النسبة تقل عن ١٠ في المائة في بعض المستويات ومن ثم يتم انتخاب عدد أقل من النساء.

١١٣ - وفيما يتعلق بتوزيع النساء في القائمة الحزبية التي لا تزيد على ١٠٠ شخص لكل حزب فإن نسبة النساء لبعض الأحزاب تبلغ ٢٥ في المائة ضمن القائمة بينما تنخفض هذه النسبة إلى حد كبير في أحزاب أخرى في حين توضع النساء في مراتب أدنى ضمن القائمة.

المراكز الرسمية الإدارية

١١٤ - النساء المعيّنات في مركز الإدارة العليا في عام ٢٠٠١ شملن امرأة واحدة عينت حاكماً لمقاطعة (في عام ٢٠٠٢ لم تعين أي امرأة في منصب حاكم المقاطعة) إضافة إلى منصب نائب حاكم مقاطعة. وفضلاً عن ذلك فمن بين مسؤولي الأقاليم البالغ عددهم ٢٨٣ ٦ كان هناك ٧١٤ امرأة (أو نسبة ١١ في المائة). وتلك زيادة عن عام ١٩٩٣ عندما لم تمثل النساء من مسؤولي الأقاليم سوى نسبة ٠,٢ في المائة من بين المناصب البالغ عددها ٨٩٠ ٧. ولا يوجد حالياً امرأة في منصب الأمين الدائم للحاكم ولا امرأة مديراً لإقليم برغم القضاء على التمييز في المناصب الحكومية.

١١٥ - وتشير البيانات بشأن أعداد المديرين التنفيذيين في عام ٢٠٠٠ التي استقيت من مكتب لجنة الخدمة المدنية إلى أن منصب المفتش العام كان يضم ٨٧ رجلاً و ١٢ امرأة (١٢,١ في المائة) وفي قوة الشرطة لم تشغل أي امرأة المناصب التالية: قائد الشرطة ونائب قائد الشرطة ومساعد قائد الشرطة أو المفوض. وفي عام ٢٠٠٠ كان أعلى منصب شغلته امرأة (وكانت امرأة واحدة فقط) في قوة الشرطة هو منصب لواء شرطة وفي سلك القضاء لم تشغل أي امرأة المناصب التالية: المدعي العام أو نائب المدعي العام أو المدير العام.

١١٦ - ويوضح الجدول ٦ عدد النساء والرجال في سلك القضاء في الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠١.

الجدول ٦: عدد النساء والرجال في ميدان العدالة، ١٩٩٦-٢٠٠٠.

المنصب	١٩٩٦		١٩٩٩		٢٠٠٠	
	النسبة المتوية للنساء	رجال	النسبة المتوية للنساء	رجال	النسبة المتوية للنساء	رجال
رئيس المحكمة العليا	صفر	١	صفر	١	صفر	١
نائب الرئيس	صفر	٥	صفر	٥	صفر	٥
قضاة المحكمة الابتدائية	صفر	٢٥	صفر	٢٤	١	٢٤
قضاة محكمة الاستئناف	صفر	٤	صفر	١٠	صفر	١٠
قضاة المحكمة العليا	صفر	٩	صفر	صفر	١	١٠
الموظفون	١٧٨	١,٤٤	١٠٩	٢٠٠	١,٧٤	١١,٩
	٩		٧		٦	

١١٧- وفي الفترة ١٩٩٧-٢٠٠١ زاد عدد القاضيات في المحاكم الابتدائية ومحاكم الاستئناف والمحكمة العليا بالمقارنة مع الأرقام التي وردت في تقرير عام ١٩٩٦. وبرغم أن هذه الزيادة كانت صغيرة بالنسبة إلى المحاكم الابتدائية، يمكن أن تتضح زيادة مثيرة بالنسبة لمحاكم الاستئناف والمحكمة العليا. وفي عام ١٩٩٥، فلم تكن المرأة تشكل سوى نسبة ٩ في المائة ونسبة ٨,٠ في المائة من أعضاء محكمة الاستئناف والمحكمة العليا. وبعد خمس سنوات من ذلك التاريخ أي في عام ٢٠٠٠، زادت النسبتان إلى ١٨,٨ في المائة و٨,٥ في المائة على التوالي أو ضعف نسبة النساء المتويات في محاكم الاستئناف وزيادة بمقدار ستة أضعاف بالنسبة المتوية للنساء في المحكمة العليا.

١١٨- وللفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢ بالذات، لم تصنف المعلومات، كما يلاحظ في الجدول ٧ حسب مستوى كل محكمة. ومع ذلك فالرقم الإجمالي من المحاكم الثلاث يوضح أنه في عام ٢٠٠١ كان ثمة ٢٢٥٦ من القضاة الذكور و٥٠٠ من القاضيات الإناث أو بنسبة ١٨,٤ في المائة من المجموع. وفي عام ٢٠٠٢، كانت الأرقام للرجال هي ١١٨٢ وللنساء هي ٥١٨ أو بنسبة ١٩,٦٥ في المائة.

الجدول ٧: عدد القضاة من النساء والرجال، ١٩٩٨-٢٠٠١

قضاة المحكمة	١٩٩٨		١٩٩٩		٢٠٠٠	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
المحاكم الابتدائية	٣٢٨	١٤١١	٣٨٥	١٥٤٥	٣٦٦	١٥٠٣
النسبة المئوية للإناث	١٨,٩		١٩,٩		١٩,٦	
محاكم الاستئناف	٤١	٢٩٥	٥٧	٢٩٧	٧٢	٣١٢
النسبة المئوية للإناث	١٢,٢		١٦,١		١٨,٨	
المحكمة العليا	٣	١٢٥	٦	١٢٢	٩	١٤٦
النسبة المئوية للإناث	٢,٣		٤,٧		٥,٨	

الجدول ٨: عدد كبار المديرين من الرتب ٩-١١، ١٩٩٨-٢٠٠٠

السنة	ذكور	إناث	المجموع	النسبة المئوية للإناث
١٩٩٨	٤٠٥	٦٣	٤٦٨	١٣,٥
١٩٩٩	٤١١	٥٩	٤٧٠	١٢,٥
٢٠٠٠	٤١١	٦٦	٤٧٧	١٣,٨

ملاحظة: المدير يشير إلى رئيس أو نائب رئيس المنظمة الرسمية التي تصنّف عند مستوى وزارة أو مصلحة.

١١٩- وما برح مكتب لجنة الخدمة المدنية يجمع بيانات بشأن الموظفين عند مستوى المدير التنفيذي (الرتب ٩-١٠) وترد الأرقام للفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ في الجدول ٨ أعلاه.

١٢٠- وقد بذل مكتب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة جهوداً لجمع قاعدة بيانات بشأن اللجان الوطنية المعنية بالقوانين والأنظمة التي وضعها مكتب رئيس الوزراء وقرارات مجلس الوزراء للفترة أيلول/سبتمبر-تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. والتمس المكتب تعاون ١٧٢ من الوكالات الحكومية ومن المؤسسات التابعة للدولة ومن بينها استجابت ١٤٠ منظمة فقدمت معلومات تغطي ٣٢٢ لجنة. وتوضح النتائج في هذا الصدد أنه كان ثمة ٣٢٨ عضواً من الرجال في اللجان (٨٤,٠٦ في المائة) ١٠١٠ من العضوات الإناث (١٥,٩٤ في المائة). ولم تضم ثلاث وستون لجنة (أو نسبة ١٩,٥٧ في المائة) أعضاء من الإناث برغم أن النساء كثيراً ما كن يكلفن بحضور اجتماعات اللجان. ومن بين اللجان/المفوضيات التي تتعامل مع القوانين والأنظمة فإن اللجان أو المفوضيات التي كانت

تضم قلة من النساء أو لا تضم نساء على الإطلاق تشمل مفوضية المدعي العام ومكتب مجلس الدولة ومصلحة الشرطة الملكية التايلندية ولجنة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة

١٢١ - توضح البيانات الواردة أعلاه أن نسبة مئوية صغيرة من النساء هي التي تُكفل لها سُبُل المشاركة على مستوى اللجان والوطنية وإن كانت لا تزال أكبر من المشاركة في القطاع السياسي. ومن بين العوامل التي تفضي إلى انخفاض مشاركة المرأة، عدم الثقة في قدرات المرأة فضلاً عن القيود التي تكتنف التقسيم الجنساني للعمل فمعظم اللجان تتألف من أعضاء تم تعيينهم على أساس مواقعهم ولأن مزيداً من الرجال يتولون مناصب أكبر مما تتولاها النساء فإن النساء هن فرصة أقل للتعيين. وبالإضافة إلى ذلك فخلال تعيين الخبراء في تلك اللجان يسود الاعتقاد بأن الرجال أنسب من نظرائهم النساء في بعض الحالات. واللجان المتصلة بالسياسات التي تتعلق بالهياكل الأساسية وبالمجالات القانونية والتنظيمية يهيمن عليها الرجال بينما تتركز النساء أكثر في اللجان التي تتصل بالقضايا الاجتماعية.

١٢٢ - وفيما طرأ تحسن على نسبة النساء في الحياة السياسية والعامة فإن الحالة ليست مرضية بعد، فثمة عقبات ما زالت قائمة تحول بين المرأة وبين المشاركة الفعالة في مجال السياسة على الأصعدة كافة ولا سيما في ظل سيادة القوالب النمطية التقليدية الجامدة والمواقف التقليدية التي تميز ضد المرأة. فعلى سبيل المثال يحتل الرجال مكانة رفيعة في المؤسسات التي تتمتع بالسلطة بما في ذلك الأسرة المعيشية ولكن فيما أصبح عدد أكبر من النساء يشاركن في الحياة العامة فإن ممارسات التنشئة الاجتماعية تربطهن برباط وثيق إلى الأسرة المعيشية، وبرغم أن الحكومة قدمت الخدمات المجتمعية الأساسية التي تخفف جزئياً من عمل المرأة داخل نطاق الأسرة وتتيح لها المشاركة في الأنشطة العامة فإن هذه الخدمات (ومن ذلك مثلاً مراكز نماء الطفل عن طريق مصلحة التنمية المجتمعية) ما زالت غير كافية ولا تغطي جميع أنحاء البلاد. وعليه ما زال الكثير من النساء مسؤولات عن رعاية الأطفال وعن أداء واجبات أسرية أخرى بما لا يتيح لهن سوى قليل من الوقت للاضطلاع بالأنشطة العامة.

١٢٣ - وهناك كذلك الصور النمطية الجامدة والمواقف التقليدية وهي تعوق المرأة عن المشاركة في ميادين السياسة والسلطة المؤسسية حيث يُعتقد أن الرجل هو الأنسب. وكثيراً ما لا يشجع أفراد الأسرة المرأة على المشاركة في مجال السياسة باعتبار أن المجتمع يولي مزيداً من الثقة لقيادة الرجل. وفي بعض المناطق، لا يحظى دور المرأة ولا قدراتها بالقبول حتى من جانب النساء الأخريات. وهؤلاء النساء اللاتي لسن على استعداد للمشاركة في مجال

السياسة وغالباً ما يفتقرن إلى المؤهلات والثقة القيادية ويتقاعسن عن المشاركة في المحافل العامة حيث يسيطر الرجال عادةً، ولا يدفعهن. الحماس من أجل التعلم بشأن السياسة في ظل الاعتقاد بأن ذلك مجال للرجل. وفي الوقت نفسه فهناك من النساء من يرغبن في المشاركة في مجال السياسة ولكن لا يستطعن الحصول على المعلومات والمعارف اللازمة لكي يقمن بذلك بصورة كاملة ولا يتحلين بالخبرة الملائمة. وجميع هذه العوامل لازمة من أجل إدارة محلية فعّالة. وثمة عوامل أخرى من شأنها تعزيز الحياة السياسية ولكنها ليست متاحة للمرأة ومنها مثلاً الشبكات الاجتماعية المؤثرة والنفوذ المحلي ورأس المال الذي يمكن استخدامه في تنظيم الحملات. وفضلاً عن ذلك فبعض المنظمات المحلية ليست مهمة بتخصيص الأموال من أجل تنمية قدرات المرأة ويرجع ذلك بدرجة كبيرة إلى أنها تركز على تنمية القدرات بشكل عام (للرجال والنساء) بدلاً من استهداف بناء قدرات المرأة على وجه التحديد.

١٢٤ - وبالإضافة إلى العقبات المذكورة أعلاه فإن النساء في بعض المناطق يتعرضن للتمييز ضدهن أو للعنف عندما يصبحن ناشطات سياسياً سواء كمرشحات أو كأعضاء في الإدارات المحلية. وتواجه بعض المرشحات منافسين أقوياء ويتهمن بفضائح جنسية من أجل التشهير بهن فيما يتعرض البعض الآخر لاعتداءات أو لضغوط من جانب منافسيهن. وفضلاً عن ذلك فالنساء في منظمات الإدارة المحلية يصبحن عرضة للتحاسد من جانب زميلاتهن وربما لا ينلن ما هن جديرات به من تقدير لقدراتهن بل ربما يتعرضن للتحرش الجنسي. ومن أجل حل هذه المشاكل وحسم الصراعات أو حماية المصالح فكثيراً ما يلجأ المرشحون السياسيون الذكور أو أعضاء الإدارات المحلية إلى أسلوب العنف ضد الخصوم ومن ثم يتسببون في أضرار تلحق بالملكات بل وفي حالات وفاة ومثل هذه الحوادث تظهر باستمرار في وسائل الإعلام خلال الانتخابات.

التدابير المتخذة لتعزيز مشاركة المرأة في مجال السياسة وفي المناصب الحكومية العليا

١٢٥ - خلال السنوات القليلة الماضية قامت الحكومة التايلندية بتنفيذ تدابير لزيادة مشاركة المرأة في السياسة من خلال التعاون مع شبكات السياسات الوطنية ووكالات التنفيذ الحكومية والمنظمات غير الحكومية والجماعات النسائية. وقد ركزت الجهود المبذولة على زيادة المعارف وتعزيز مهارات النساء القائدات فيما يتصل بالدستور والمشاركة المدنية والتدريب على الإدارة السياسية/المحلية للنساء من أجل إعدادهن ليصبحن مرشحات في الانتخابات مع تدريب المدربين المحليين للنساء (كفئة مستهدفة) سواء داخل منظمات الإدارة المحلية أو خارجها. وهذه البرامج التدريبية تم تمويلها جزئياً من جانب المنظمات الدولية.

وفضلاً عن ذلك تولت الحكومة تنظيم منتديات لمقارعة الأفكار بالنسبة للجماعات النسائية (لجان تنمية المرأة) وشجعت تشكيل الشبكات وقدمت إعانات دعم مالية لتحسين إمكانيات المرأة على المستويات المحلية. كذلك تم نشر المعلومات الضرورية فضلاً عن شن الحملات الإعلامية لتشجيع النساء على الترشيح مع دعم القيادات النسائية والتصويت لصالحهن. وبالإضافة إلى ذلك تعمل الحكومة مع الشبكات النسائية على تنفيذ طائفة متنوعة من الأنشطة مثل الاجتماعات التي تُعقد مع قادة الأحزاب السياسية لتشجيع اعترافها بالمرأة وطلب دعمها لزيادة عدد المرشحات. كما يعقد مكتب لجنة الخدمة الوطنية برنامجاً تدريبياً سنوياً للنساء في مواقع المدير التنفيذي ويدعم عمليات إنشاء الشبكات لصالحهن.

١٢٦ - وبذلت حكومة تايلند جهداً لدمج الاعتبارات الجنسانية ضمن السياسات والبرامج والمشاريع التي تقوم على أمرها اللجان على المستوى الوطني. كما قدم مكتب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة اقتراحاً إلى مجلس الوزراء يتعلق بمراعاة الإنصاف في تعيين المرأة في اللجان الوطنية. ومن المتوقع أن تفضي موافقة مجلس الوزراء إلى برامج ومشاريع وطنية مراعية للجانب الجنساني وتستجيب بالتالي لاحتياجات المرأة. وفيما يتصل بحماية حقوق المرأة تم إنشاء لجنة معنية بحقوق الإنسان طبقاً للدستور ويتم بحث سيرة الأعضاء واختيارهم من بين الخبراء والأكاديميين على أساس نسبة تكاد تكون متساوية من الرجال والنساء (خمس نساء وستة رجال) وعلى صعيد محلي فإن لجان صناديق القرى التي أنشئت على أساس عدد القرى تضم نسبة متساوية من أعضاء اللجان من ذكور وإناث وتلك نتيجة للحملات الفعالة التي تولت أمرها المنظمات النسائية وأفضت بحكومة تايلند إلى إدراك أهمية الدور الذي تضطلع به المرأة في تنمية المجتمعات المحلية.

١٢٧ - ومن العوامل التي تكفل مشاركة المرأة عند مستوى صنع القرار دمج قضية المساواة بين الجنسين في صلب المسار الرئيسي للأنشطة المبذولة وهو ما يتم تنفيذه في نطاق الحكومة المركزية مع توسيعه تدريجياً لكي يشمل المقاطعات والمناطق المحلية. ولتعزيز مساواة الجنسين قام مكتب لجنة الخدمة المدنية بصياغة توجيه لتعزيز مساواة الجنسين في إدارة شؤون الأفراد بالحكومة وجرى تشجيع جميع الوكالات على اتباعه.

١٢٨ - وفي المستقبل القريب لن يكون تعزيز مساواة الجنسين مجرد مسؤولية مباشرة تضطلع بها ببساطة الحكومة المركزية بل سوف يمثل مهمة أصيلة تدرج في صميم مسؤولية جميع القطاعات الحكومية بحيث يؤدي إلى صياغة برامج تراعي الاعتبارات الجنسانية ومشاريع يتم تنفيذها على مستوى المنظومة الحكومية بأكملها. وعليه سوف تتاح فرص متزايدة أمام المرأة لكي تصل إلى المستويات الإدارية التنفيذية. ولتحقيق هذا الهدف، وعلى نحو ما سبقت

ملاحظته اتخذ مجلس الوزراء قراراً في تموز/يوليه ٢٠٠١ ومقتضاه أصبح من واجب كل وزارة أو مصلحة حكومية أن تعين مديراً تنفيذياً على مستوى لا يقل عن مستوى نائب أمين تنفيذي أو مدير عام لكي يتصرف بوصفه كبير الموظفين المسؤولين عن المساواة بين الجنسين. وعليها كذلك أن تعين جهة اتصال معنية بمساواة الجنسين فضلاً عن صياغة خطة رئيسية من أجل دمج البرامج والمشاريع ذات الصلة في مسار الأنشطة المنفذة فضلاً عن تنسيق تنفيذها وتقديم تقارير عن ذلك إلى الوكالات التي تقع داخل أو خارج وزاراتها ومصالحها. بما في ذلك مكتب لجنة الخدمة المدنية ومكتب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة. وتيسيراً لهذه العملية، عُقدت اجتماعات مع كبار الموظفين في جميع المنظمات الحكومية لشرح أهمية المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك نُظمت دورات تدريبية على عملية دمج الاعتبارات الجنسانية في تسع من المنظمات الحكومية بدعم مالي من البنك الدولي.

مشاركة المرأة في القطاع الخاص

١٢٩ - البيانات المستقاة من مصلحة الرفاه وحماية العمل تبين أن هناك ٢٨٥ ٠٠٠ من أعضاء النقابات العمالية (لا يتاح بيانات مفصلة حسب نوع الجنس من هذا المجموع). ومن بين هذا العدد يوجد ١٢ ٢١٥ عند المستوى الإداري. بما في ذلك ٨ ٠٧٢ من الرجال و ١٤٣ ٤ من النساء (نسبة ٣٣,٩ في المائة) وهناك كذلك ١ ٠٦٦ من كبار المديرين في النقابات العمالية بشركات الدولة يضمون ٩٢٨ من الأعضاء الذكور و ١٣٨ من الأعضاء الإناث (١٢,٩ في المائة). وفضلاً عن ذلك ينص قانون حماية العمل على ضرورة أن تنشئ المؤسسات لجاناً للرعاية وهناك ١١ ٢٠٦ من هذه اللجان (البيانات المفصلة حسب نوع الجنس غير متاحة).

١٣٠ - والدستور هو الآلية الرئيسية التي تكفل مشاركة المنظمات غير الحكومية والجماعات النسائية المعنية في صياغة السياسات الوطنية. وهو يكفل الحقوق المتساوية للنساء والرجال. بمقتضى المادة ٣٠ التي تركز على المشاركة المتكافئة للمرأة والرجل في الأنشطة العامة. وتعطي المادة ٧٠ الحق في أن يقترح عدد لا يقل عن ٥٠ ٠٠٠ من الناخبين المؤهلين مشروع قانون للبرلمان مما يتيح للشبكات النسائية اقتراح قوانين جديدة بحيث تعزز مساواة المرأة. أما المادة ١٩٠ فتسلم بالأدوار المهمة التي يضطلع بها القطاع الخاص في صياغة القوانين أو التشريعات الجديدة التي تؤثر على الأطفال والنساء والمسنين وذوي الإعاقات. وفي هذه الحالات يتم تعيين لجنة برلمانية استثنائية حيث يكون نسبة ٣٠ في المائة من أعضائها ممثلين من المنظمات غير الحكومية المعنية.

المادة ٨: التمثيل والمشاركة على الصعيد 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.

١٣١ - اعتباراً من حزيران/يونيه ٢٠٠١، كان هناك ٢٧ من الرعايا التايلنديين يعملون في وكالات الأمم المتحدة ومنهم ١٤ من النساء (أو نسبة ٥٠,٨٥ في المائة) ومعظمهم كانوا من الموظفين الفنيين (الرتب ١-٥) ومن بين الرجال البالغ عددهم ١٣ رجلاً كان هناك فرد واحد يشغل منصب الأمين العام المساعد.

١٣٢ - على أن نسبة النساء عند مستوى المدير التنفيذي بوزارة الخارجية ما زالت منخفضة. وتدل البيانات المتعلقة بالسنوات الخمس الأخيرة (١٩٩٨-٢٠٠٢) على أن هناك عدداً أكبر من موظفات الحكومة عند الرتب ٢-٥ أكثر من عدد الرجال. ومع ذلك فمن الرتبة ٦ فصاعداً، وهي رتبة رؤساء الإدارات يزيد عدد الرجال. وفي عام ١٩٩٨ كانت نسبة ٢٤,٧٥ في المائة من موظفي الحكومة عند الرتب ٨-١١ بالجمال الدبلوماسي من النساء في حين أن هذه النسبة ارتفعت في عام ٢٠٠٢ بصورة طفيفة لتبلغ ٢٩,٦٣ في المائة. إلا أنه يلاحظ أنه كلما ارتفع مستوى الرتبة الرسمية تقل نسبة النساء.

١٣٣ - وعدد النساء في الرتبة ٤ وما فوقها في السلك الدبلوماسي وكذلك النساء الموفدات إلى البلدان الخارجية أقل من عدد الرجال عند جميع الرتب. ويرجع هذا جزئياً إلى أن عدداً أقل من النساء يخترن تولي الوظائف بالخارج. وفي عام ١٩٩٨ كان هناك نساء في الرتب ٨-١٠ بنسبة ١٤,٠٥ في المائة مقارنة بنسبة ١٨,٠١ في المائة في عام ٢٠٠٢. أما نسبة النساء الموفدات إلى الخارج فلا تتجاوز سوى النصف أو نحوه من عدد الباقيات في البلد للعمل بوزارة الخارجية. وفيما يتعلق بمناصب السفير كان هناك ثلاث سفيرات في عام ٢٠٠١ من بين ٥٩ منصباً للسفراء أو نسبة ٥,٤ في المائة وهو رقم يقل عن الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ (أربع نساء أو نسبة ٧ في المائة) كما يقل عن الفترة ٢٠٠٠ (سبعة في المائة).

١٣٤ - ولا تتعرض المرأة للتمييز ضدها فيما يتصل بمشاركتها في الوفود التايلندية لدى المحافل الدولية. وتستند التعيينات إلى المهام والمناصب وإن كان معظم المديرين التنفيذيين في القطاع الحكومي هم من الرجال.

١٣٥ - ويعكف مكتب لجنة الخدمة المدنية على تجميع البيانات بشأن عدد الموظفين والموظفات في مختلف الوكالات التي لديها مكاتب في البلدان الخارجية. وبعض الأمثلة من البيانات يتصل بعام ٢٠٠٢ حيث كان هناك ١٣ من النساء من بين ٣١ من موظفي الترويج

السياحي (٤١,٩ في المائة) أما في حالة مكتب مجلس الاستثمار فإن عدد النساء كان ٤ من بين ٨ من موظفيه الموفدين إلى بلدان أجنبية.

١٣٦ - ومع ذلك فالبيانات المستقاة من مصلحة التشغيل توضح أن عدد التايلنديين العاملين كمستخدمين خاصين في البلدان الأجنبية بلغ ١٤٠ ٠١٤ في عام ٢٠٠١ منهم ٢٤ ٩٤٣ من النساء (بنسبة ١٥,١ في المائة) وكان هناك عدد من النساء أقل عن الرجال في جميع المهن باستثناء قطاعي التجارة والخدمات حيث شكلت العاملات نسبة ٦٣,٩ في المائة.

المادة ٩ الجنسية

تمنح الدول الأطراف المرأة 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.

تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها.

الحقوق الزوجية

١٣٧ - القوانين الحالية لا تحظر الزواج من رعايا غير تايلنديين. والأشخاص الذين يحملون جنسية تايلندية ويتزوجون من رعايا أجانب يحتفظون بجنسيتهم التايلندية.

١٣٨ - وطبقاً لقانون الجنسية لعام ١٩٦٥ فإن الجنسية يمكن الحصول عليها بموجب المولد أو الزواج أو تغيير الجنسية ولكن الحصول على الجنسية من خلال الزواج ما زال يميز ضد المرأة. فبالنسبة للرجال الذين يتزوجون من غير تايلنديات، يصبح لزوجاتهم الحق في اختيار جنسيتهم. أما بالنسبة للمرأة التي تتزوج من رعية غير تايلندي فإن زوجها لا يملك هذا الحق ولا يستطيع اكتساب الجنسية التايلندية إلا عندما يطلب تغييراً رسمياً.

١٣٩ - وقد سعت اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة إلى تنقيح قانون الجنسية لعام ١٩٦٥ بحيث يُمنح الرجل الأجنبي أو المرأة الأجنبية المتزوجين من تايلنديين حقوقاً متساوية على النحو الملاحظ في قرار مجلس الوزراء المؤرخ ٩ نيسان أبريل ١٩٩٦. ومع ذلك، فقد ذكرت وزارة الداخلية التي تملك الصلاحية في هذه المسألة أن القانون لا ينبغي تعديله لأنه سوف يؤثر على المصالح الوطنية والأمن القومي.

١٤٠ - ومع ذلك فطبقاً لدستور ١٩٩٧، تنص المادة ٣٠ على أن يتمتع النساء والرجال بالحقوق المتساوية أمام القانون. وعليه فإن منح الجنسية التايلندية إلى الرعايا الأجانب الذين يتزوجون من تايلنديين ينبغي أن يخضع لنفس المعايير والشروط.

١٤١ - وقد قدمت اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة توصيات إلى وزارة الداخلية بتاريخ ٢٢ نيسان/أبريل ١٩٩٩ من أجل إجراء تعديل ملائم ليتوافق مع الدستور. وتعكف وزارة الداخلية حالياً على إجراء هذا التعديل.

الحقوق في امتلاك الأرض

١٤٢ - تنص المادة ٣٠ من دستور ١٩٩٧ على أن يتمتع جميع الأشخاص بالحقوق المتساوية أمام القانون وأن يتلقوا الحماية القانونية المتساوية. وبعد موافقة مجلس الوزراء بتاريخ ١١ أيار/مايو ١٩٩٩ ألغت وزارة الداخلية المعايير التي تُقيد الحق في امتلاك الأرض من جانب التايلنديين المتزوجين من رعايا أجنبية وأبنائهم من خلال طرح معايير جديدة لكي تتفق مع الدستور.

١٤٣ - وعلى ذلك فإن الأشخاص التايلنديين من رجال ونساء الذين يتزوجون من رعايا أجنبية يحتفظون بالحق في شراء الأرض بالبلاد ولكن هذا "الحق" يتوقف على لائحة تتولى أمرها وزارة الداخلية وتتعلق بالأمن القومي. ومبرر هذه اللائحة المنظمة هو الحيلولة دون وجود ثغرات قانونية من شأنها أن تتيح للرعايا الأجانب حيازة مساحات واسعة من الأرض بما لا يترك سوى القليل أمام المواطنين التايلنديين الأصليين.

١٤٤ - ولا يوجد حالياً قانون يحظر على الرجال أو النساء التايلنديين المتزوجين من شخص أجنبي امتلاك الأرض ولكن ينبغي أن تكون للاستخدام الشخصي وليس للاستخدام من جانب رعايا أجنبية آخرين.

السفر إلى الخارج

١٤٥ - للمرأة المتزوجة أن تطلب الحصول على جواز سفر وأن تسافر إلى الخارج دون موافقة زوجها. وللأطفال التايلنديين أن يحوزوا جوازات سفر خاصة بهم ولكن هذا يتطلب موافقة من جانب آبائهم أو أولياء أمورهم للسفر إلى أن يبلغوا السن القانوني.

المادة ١٠: التعليم

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

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

(ب) توفر نفس المناهج الدراسية، ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبانٍ 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 الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛

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

(هـ) نفس الفرص للوصول إلى برامج التعليم المتواصل، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولا سيما 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 اللائي تركن المدرسة قبل الأوان؛

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

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

التعليم في تايلند

١٤٦ - تعكف تايلند حالياً على إصلاح نظامها التعليمي بالتركيز على الدارسين وعلى لا مركزية السلطة التي توكل إلى المجتمعات المحلية. بما في ذلك منح كل فرد فرص الحصول المتساوي على التعليم. وينص قانون التعليم الوطني لعام ١٩٩٩ على "أن تقدم الحكومة

لجميع الأشخاص الحقوق والفرص المتساوية للحصول على تعليم أساسي راق لمدة لا تقل عن ١٢ سنة مجاناً” كما ينص هذا القانون بوضوح على مسؤوليات الوالدين أو أولياء الأمور في كفالة أن يتاح لطفل أو شخص في حضانتهم فرص مدتها تسع سنوات من التعليم الإلزامي. والمقصد في هذا الخصوص هو تغيير المواقف الأبوية وإيلاء المزيد من الدعم لتعليم البنات. ولتيسير عملية الإصلاح، ينص قانون عام ١٩٩٩ على إنشاء مكتب للإصلاح التعليمي ليشكل منظمة عامة مخصصة لاقتراح هيكل الهيئات التعليمية والعاملين في هذا الصدد والاستثمارات فضلاً عن التشريعات أو التعديلات الجديدة لكي تتوافق مع قانون التعليم الوطني.

١٤٧ - وتعمل الحكومة على رفع مستوى التعليم في تايلند وخاصة فيما يتعلق بالسياسات الرامية إلى دعم إنشاء مؤسسات تعليمية خاصة وفي مقدمتها ما يتم على مستوى الكليات والجامعات. ولسوف تتمكن هذه المؤسسات من استيعاب العدد الكبير من الطلاب الذين لا يستطيعون الالتحاق بالعدد المحدود من المؤسسات الحكومية. وفي عام ٢٠٠١، كان هناك ٢٤ من مؤسسات التعليم العالي الحكومية و٥١ من المؤسسات الخاصة في طول البلاد وعرضها بما أتاح للأهالي في المقاطعات أن يظلوا مقيمين في بلدانهم الأصلية دون الاضطرار إلى النزوح للعواصم الكبيرة للحصول على التعليم على نحو ما كان عليه الحال في الماضي.

١٤٨ - مع ذلك فالتقدم في مجال التعليم تأثر إلى حد كبير من جراء الأزمة الاقتصادية الآسيوية في عام ١٩٩٧. وفي عام ٢٠٠٠، كان معدل الأمية هو ٧,٧١ في المائة وتلك زيادة من نسبة ٠,٧١ في المائة في عام ١٩٩٠ حيث شكلت النساء نسبة ٦٢ في المائة من بين صفوف الأميين. على أن النساء اللاتي يقمن في المناطق غير البلدية أقل عدداً من حيث الإلمام بالقراءة والكتابة من النساء المقيمات في مناطق البلديات (٨٩,١ في المائة مقابل ٩٣,٥ في المائة على التوالي). وبمقارنة معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للنساء والرجال حسب العمر، فإن الرجال ممن تجاوزوا سن الستين أكثر إلماماً بالقراءة والكتابة من النساء في السن نفسها (٨٣,٨ مقابل ٦٦,٨ في المائة على التوالي). وتعكس هذه الأرقام حالة اللامساواة في الماضي من حيث فرص الحصول على التعليم فضلاً عن عدم تكافؤ توزيع الموارد بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية.

١٤٩ - وبصورة عامة فإن الفتيات والفتيان يتمتعون تقريباً بما يكاد يكون فرصة متكافئة للحصول على التعليم على جميع المستويات وخاصة عند المستوى الثالثي حيث أن عدد الإناث أكبر من عدد الخرجين الذكور (باستثناء مستوى الدكتوراة) (الجدولان ٩ و ١٠). وبالإضافة إلى ذلك توضح نتائج مسابقات المنح الدراسية للدراسة في الخارج أن الفتيات

يتمتع بنفس القدرات مثل الفتيان سواء بسواء. والبيانات المستقاة من مكتب لجنة الخدمة المدنية توضح أنه في عام ٢٠٠٠ كان هناك عدد أكبر من البنات (باستثناء موظفات الخدمة المدنية) حصلن على منح دراسية أكبر من عدد البنين (٢٥١ مقابل ٢٠١) برغم أن بيانات المنح الدراسية ليست مصنفة حسب مقررات الدراسة.

الجدول ٩: عدد الطلاب والطالبات حسب المستوى التعليمي للسنة الدراسية ٢٠٠٠

المستوى التعليمي	مجموع الدارسين	النسبة المئوية للإناث
ما قبل الابتدائي	٢ ١٥٢ ١٩٦	٤٨,٥
الابتدائي	٥ ٩٩٦ ٥٠٧	٤٨,٤٧
الثانوي الأدنى	٢ ٤٣٢ ٧٠٦	٤٩,٨٠
الثانوي الأعلى (التعليم العام)	١ ١٣٨ ٢١٥	٥٥,٧٦
ما بعد الثانوي (التعليم المهني)	٥١٦ ١٧٤	٤٤,٠٠

المصدر: مركز المعلومات، مكتب الأمين الدائم لوزارة التعليم.

الجدول ١٠: عدد خريجي الجامعات الحكومية في عام ١٩٩٩

المستوى التعليمي	مجموع الدارسين	عدد الإناث	نسبة الإناث
درجة البكالوريوس	٧٣ ٦٤٧	٤١ ٧٤٩	٥٦,٦٩
دبلوم الدراسات العليا	١ ٣٣٤	٧٣٧	٥٥,٢٥
درجة الماجستير	١٨ ٠٦٩	٩ ١٨٢	٥٠,٨٢
درجة الدكتوراة	١٧١	٨٣	٤٨,٥٤
المجموع	٩٣ ٢٢١	٥١ ٧٥١	٥٥,٥١

المصدر: التقرير التعليمي للتعليم الحكومي العالي في عام ٢٠٠٠، وزارة شؤون الجامعات.

التدابير المتخذة لتعزيز تعليم البنات

١ - صندوق القروض التعليمية. بوسع الطلاب الذين جاءوا من عائلات منخفضة الدخل أن يتقدموا بطلب للحصول على قرض لمواصلة دراساتهم اعتباراً من مرحلة ما بعد

التعليم الثانوي إلى مستوى درجة البكالوريوس (التعليم العام والمهني) فضلاً عن التعليم غير النظامي بعد مرحلة الثانوي الأدنى ضمن إطار المنهج والفئة اللذين تحددهما وزارة التعليم. ويتعين على الطلاب سداد القرض بفائدة ١ في المائة سنوياً بعد انتهاء تعليمهم. وقد أنشئ صندوق القروض التعليمية بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٨ آذار/مارس ١٩٩٥. أما الجهات المسؤولة فهي وزارة المالية ووزارة التعليم ووزارة شؤون الجامعات.

٢ - المنح الدراسية للفتيات ("مشروع سيما للتنمية الحياتية").

١٥٠ - في إطار التعاون بين اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة ووزارة التعليم بدأت الجهتان في تقديم منح دراسية إلى الشابات في عام ١٩٩٤. ويقدم هذه المشروع منحاً دراسية إلى الفتيات المنتميات إلى عائلات فقيرة ويعشن في المناطق التي تحترف فيها أعداد كبيرة من الفتيات تجارة الجنس. وبسبب فقرهن فهؤلاء الفتيات في حالة تعرض لخطر عدم استكمال دراستهن بعد انتهاء التعليم الابتدائي والثانوي الأدنى. وقد حقق المشروع نجاحاً معقولاً بتقديم ٣٩٥ ٤ منحة دراسية في عام ١٩٩٤ وزاد هذا العدد في عام ١٩٩٩ ليصل إلى ٣٩٥ ٣٧ منحة.

القضايا الخاصة موضع الاهتمام

١٥١ - بعد التقرير المتجمع الثاني والثالث في عام ١٩٩٦ بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بدأت تايلند بنجاح برامج لمنح درجة الماجستير في دراسات المرأة بجامعة شيانغ ماي في عام ٢٠٠٠ وجامعة ثماثات في عام ٢٠٠١. وهذه البرامج لا تُعد فقط الأشخاص والخبراء المؤهلين في مجال قضايا المرأة ولكنها تنظم فعاليات لزيادة الوعي في المجتمع التايلندي بشأن التمييز على أساس نوع الجنس. ومع ذلك فالبرامج ما زالت تواجه تحديات عديدة ومنها مثلاً غياب القبول من جانب كبار الإداريين بل والأكاديميين الجامعيين بضرورة إدراج دراسات المرأة ضمن مناهج العلوم الاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك ما برحت تايلند تفتقر إلى الأكاديميين الضليعين من حيث معرفتهم بالنظريات المتصلة بالدراسات النسائية وتطبيقها ضمن سياق المجتمع التايلندي.

١٥٢ - على أن مكتب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة يدرك أهمية إعداد الاختصاصيين في المجالات الجنسانية ممن يستطيعون العمل في مؤسسات الحكومة، ومن ثم فقد طلب إلى مكتب لجنة الخدمة المدنية تخصيص منح دراسية للجمهور العام ول موظفي الخدمة المدنية لإجراء دراسات متعلقة بالمرأة في مؤسسات أجنبية. ودأبت لجنة الخدمة المدنية حالياً على تخصيص هذه المنح وهناك في الوقت الراهن ٢٧ شخصاً يحملون درجات علمية في مجال دراسات المرأة.

١٥٣ - أما القناة الأخرى التي تتعلق بنشر قضايا مساواة الجنسين والتمييز ضد المرأة بين صفوف الأجيال الشابة فهي قضايا دمج الاعتبارات الجنسانية في التعليم وخاصة التعليم الأساسي. وعلى ذلك قام مكتب اللجنة الوطنية المعنية بقضايا المرأة بتنظيم دورات تدريبية لموظفين من إدارة وضع المناهج وطرق التدريس بوزارة التعليم من أجل تدريبهم ليكونوا مسؤولين عن الكتب المدرسية ووضع المناهج بما يكفل اعتماد نهج جنساني وتطبيقه في أعمالهم. وهناك فئات مستهدفة أخرى تلقى أفرادها تدريباً ومنها مكتب لجنة الخدمة المدنية ومكتب الميزانية ومكتب المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والمكتب الإحصائي الوطني وإدارة العلاقات العامة وإدارة تشجيع الصناعات وإدارة التنمية المجتمعية ومصلحة الإدارة المحلية.

الصور النمطية الجامدة

١٥٤ - ما زال عدد الطلاب من الإناث والذكور المنخرطين في سلك موضوعات تتولى أمرها إدارة التعليم المهني يعكس واقع الصور النمطية الاجتماعية الجامدة. ويلتحق الذكور والإناث بالميادين الدراسية الملائمة لأدوارهم التقليدية مما يفضي إلى فرص محدودة للتعلم ولتعزيز ملكات القيادة. وعدد الدارسات من الإناث يقل عن نظيره للرجال حيث تنخرط معظم الطالبات في ميادين العلوم المنزلية (٩٤,٨٦ في المائة) والتجارة (٩٠,٧١ في المائة) والسياحة (٨٣,٨٤ في المائة)، في حين أن نسبة المرأة صغيرة في ميادين الصناعة ومسايد الأسماك والزراعة (٣,٨٧ في المائة و ٢٩,٠٣ في المائة و ٣٤,٣٢ في المائة على التوالي) (الجدول ١١). فضلاً عن سيادة القيم الاجتماعية التقليدية التي تتصل بأدوار المرأة والاعتقاد بأن النساء غير قادرات جسماً على المشاركة في الأنشطة الصناعية، فإن النظام التعليمي ذاته لم يشجع المرأة على الانخراط في هذا الميدان حيث يعتبره غير ملائم للمرأة بل ويرى أنها سوف تواجه مشاكل من حيث فرص العمل مستقبلاً.

الجدول ١١: عدد الدارسين المتحقين تحت إشراف إدارة التعليم المهني ٢٠٠١

النسبة المئوية				
النسبة المئوية	المجموع	إناث	ذكور	ميدان الدراسة
٣,٨٧	٣١٣ ٢٦٧	١٢ ١١٣	٣٠١ ١٥٤	الصناعة
٤٩,٦١	١١ ٠٧٦	٥ ٤٩٥	٥ ٥٨١	الآداب
٩٤,٨٦	٢٩ ٩٣٠	٢٨ ٣٩٣	١ ٥٣٧	العلوم المنزلية
٩٠,٧١	١٩٩ ٨١٢	١٨١ ٢٤٢	١٨ ٥٧٠	التجارة

النسبة المئوية للإناث	المجموع	إناث	ذكور	ميدان الدراسة
٨٣,٨٤	٣ ٣٥٣	٢ ٨١١	٥٤٢	السياحة
٣٤,٣٢	٣٢ ٨٢٥	١١ ٢٦٤	٢١ ٥٦١	الزراعة
٢٩,٠٣	٢ ٥٩٤	٧٥٣	١ ٨٤١	مصيد الأسماك
٤٠,٨٣	٥٩٢ ٨٥٧	٢٤٢ ٠٧١	٣٥٠ ٧٨٦	المجموع

المصدر: إدارة التعليم المهني.

١٥٥ - وتؤثر المعتقدات المتصلة بالأدوار التقليدية للمرأة والرجل تأثيراً قوياً على اختيار الدراسات من جانب الطالبات والطلبة في الجامعات الحكومية. فالمرأة تفضل العلوم الإنسانية والطب والصحة العامة (كما في ذلك التمريض) والعلوم الاجتماعية بينما نسبة الطالبات الدارسات في مجال الهندسة والقانون منخفضة للغاية (الجدول ١٢) وقد أجرى مكتب التقييم التعليمي وخدمات الامتحانات في إدارة تنمية المناهج ووسائل التعليم دراسة عن نتائج الامتحانات للطلاب والطالبات في مستوى مدارس التعليم الثانوي الأعلى فوجد أن نوع الجنس ليس له تأثير على الاختلافات في الأداء التعليمي.

الجدول ١٢: عدد الخريجات والخريجين من الجامعات الحكومية في عام ١٩٩٩ حسب ميادين الدراسة

النسبة المئوية للإناث	ذكور	إناث	ميادين الدراسة
٨٣,٢١	٤٩٥	٢ ٤٥٤	العلوم الإنسانية والدين
٧٣,٢٨	٣ ٢٦٧	٨ ٩٦١	الطب والصحة العامة
٥٩,٣٤	١٤ ٨٣١	٢١ ٦٤٢	العلوم الاجتماعية
٥٩,٩١	٢ ٦٥٥	٣ ٩٦٨	العلوم الطبيعية
٥٥,٢٧	٥ ١٠١	٦ ٣٠٣	العلوم التربوية، المعلمون
٥١,٨٨	٤٣٥	٤٦٩	الفنون
٤٧,٦٤	٢ ٣٢٩	٢ ١١٩	الزراعة والغابات والمصايد
٢٣,٩٢	٣ ٩١٣	١ ٢٣٠	القانون
١٦,٣٠	٧ ٧٥٧	١ ٥١١	الهندسة

المصدر: تقرير عن دراسة الجامعات الحكومية في عام ٢٠٠٠.

١٥٦ - وقد أثارَت اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة مسألة القضاء على التمييز التعليمي أمام مجلس الوزراء وأوصت بإلغاء نظام الحصص المطبق حسب نوع الجنس لدى اختيار التلاميذ للدراسة في مؤسسات التعليم العالي سواء في إطار وزارة شؤون الجامعات أو غيرها من الوكالات الحكومية في جميع الكليات والمواضيع. وأعطى مجلس الوزراء موافقته يوم ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ وتم إبلاغ الوكالات المعنية بهذا التغيير.

١٥٧ - ومنذ عام ١٩٩٨ لم يجر تطبيق أي حصص محددة على عدد النساء أو الرجال المختارين للدراسة في جميع مؤسسات التعليم العالي في تايلند. وإذا ما تدارس المرء نسبة الطالبات والطلاب في المواضيع التي درجت على تفضيل النساء، فإن البيانات المتاحة حالياً توضح أن نسبة المرأة في كلية العلوم البيطرية بجامعة شولا لونغكورن زادت من ٣٧،٦٥ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ٥١،٦٥ في المائة في عام ٢٠٠٠. وفي جامعة كاستسارت، زادت نسبة المرأة في كلية الغابات من ٢٩،٣٥ في المائة لتصبح ٣١،٢١ في المائة خلال نفس هذه الفترة الزمنية. وعلى ذلك تبدو هذه الأرقام وكأنها تشير إلى أن التمييز في مجال المؤسسات التعليمية في حال من التناقض.

١٥٨ - وقد استجابت إدارة التعليم المهني، التي تشرف على المعاهد المهنية في جميع أنحاء البلاد، بصورة إيجابية إلى قرار مجلس الوزراء وإلى طلب اللجنة الوطنية المذكورة أعلاه فيما يتعلق بتكافؤ فرص الحصول على التعليم للمرأة والرجل. وقد نص الإعلان الذي يدعو الطلاب للتقدم من أجل الحصول على الشهادة المهنية في عام ٢٠٠٢ على أنه سيتم تقييم مؤهلات الطالب المتقدم طبقاً للنظام المتبع، وأن طريقة تدريس المنهج لا بد وأن تأخذ في اعتبارها المساواة بين المرأة والرجل. وبالإضافة إلى ذلك سيتولى نظام للرصد تقييم ما إذا كان عدد الطالبات الدارسات في بعض مجالات التعليم المهني قد زاد أو لم يزد بعد الإعلان الرسمي السالف الذكر.

التعليم غير النظامي

١٥٩ - تعليم الكبار أو التعليم المستمر يشير إلى التعليم الذي يقدم خارج نطاق نظام المدرسة الرسمي للأفراد الذين يبلغون سن الخامسة عشر على الأقل. ويسر هذا النظام سبل الحصول على التعليم أمام الأميين وأمام أي فرد لا يستطيع الالتحاق بنظام التعليم الرسمي وكذلك الطلاب الذين تسربوا فضلاً عن الذين يعيشون في المناطق النائية. ويستجيب منهج التعليم غير النظامي الذي تتولى وضعه إدارة التعليم غير النظامي إلى احتياجات جميع الفئات المستهدفة ويشمل التعليم العام والمهني على السواء.

١٦٠ - وتدل البيانات المستقاة من إدارة التعليم غير النظامي على أنه في عام ١٩٩٩ كان هناك ٢١٣ ٤٠٧ ١ من النساء و٥٧٣ ٢٣٤ ١ من الرجال مسجلين لدى الإدارة (الجدول ١٣) وبصورة عامة كان عدد النساء يزيد زيادة طفيفة عن عدد الرجال المنخرطين في جميع الموضوعات. ومع ذلك لا تتاح معلومات تفصيلية بشأن المهن التي اختارها النساء. وقد التحق عدد أقل من النساء المقيمات في المناطق الجبلية بمناهج التعليم المحلية مما يدل على أن المرأة التي تعيش بين الجماعات الإثنية الأقلية (القبائل الجبلية) لم تحقق بعد هدف تكافؤ فرص الحصول على التعليم.

١٦١ - وقد بدأت إدارة التعليم غير النظامي برنامجاً للتعليم مدى الحياة للنساء في عام ١٩٩٧ مُركزاً على إنشاء الشبكات وآليات التنسيق بين مختلف الوكالات سواء كانت حكومية أو من القطاع الخاص، التي تشارك في تعليم وتدريب النساء. وللأسف فقد تعرض تنفيذ المشروع للتأخير وللتحجيم بسبب الأزمة الاقتصادية لعام ١٩٩٧ والتغيرات التي طرأت على الإدارة.

الجدول ١٣: عدد الدارسين المسجلين لدى إدارة التعليم غير النظامي، ٢٠٠٠

المنهج	ذكور	إناث	المجموع	النسبة المئوية للإناث
١ - التعليم العام				
المدرسة الابتدائية	٨٢ ٣٨٧	٧٣ ٤٨١	١٥٥ ٨٦٨	٤٧,١٤
المدرسة الثانوية الأدنى	٣٨٤ ٨٤٠	٢٨٥ ٠٤٨	٦٦٩ ٨٨٨	٤٢,٥٥
المدرسة الثانوية الأعلى	٣٥٤ ٦٨٨	٢٩٠ ٩٤٩	٦٤٥ ٦٣٧	٤٥,٠٦
التعليم الأساسي	١٦ ٠٥٢	١٧ ٢٩٥	٣٣ ٣٤٧	٥١,٨٦
التعليم المجتمعي في المناطق الجبلية	٤٠ ٢٢٠	٣٧ ٠٢٣	٧٧ ٢٤٣	٤٧,٩٣
٢ - منهج التعليم المهني				
القصير الأجل	٢١٢ ٥٠٣	٤٢٣ ٣٥٦	٦٣٥ ٨٥٩	٦٦,٥٨
الفئات المعنية	١٢٢ ٣٨٢	٢٥١ ٣٨١	٣٧٣ ٧٦٣	٦٧,٢٦
الشهادة الحرفية	١٧ ٧٣٩	٢٠ ٥٩٢	٣٨ ٣٣١	٥٣,٧٢
الشهادة المهنية	٣ ٧٦٢	٨ ٠٨٨	١١ ٨٥٠	٦٨,٢٥
المجموع	١ ٢٣٤ ٥٧٣	١ ٤٠٧ ٢١٣	٢ ٦٤١ ٧٨٦	٥٣,٢٧

المصدر: إدارة التعليم غير النظامي.

التعليم المتاح للنساء الخرومات

١٦٢ - تتيح إدارة التعليم غير النظامي للنساء اللائي لا يستطعن الالتحاق بنظام التعليم الرسمي فرصة التسجيل في برامجها. وهذه البرامج تقدم مجموعة متنوعة من الخيارات لكي تناسب الاحتياجات والظروف الفردية (الجدول ١٣) وبالإضافة إلى ذلك فهذه الإدارة توفد أيضاً مدرسين لتعليم فئات الأطفال من ذوي الإعاقات في بيوتهم.

١٦٣ - وبعض المؤسسات مثل المؤسسة العسكرية وأكاديمية الشرطة لا تسمح بالتحاق نساء بدعوى أنهن غير مناسبات فيما يتعلق بالخصائص الجسمية والعقلية. ومع ذلك فقد أحرز تقدم في تعليم الراهبات البوذيات وكان هذا التقدم مرموقاً عندما فتحت كلية ماها مونكوت أبواها في عام ١٩٩٨ لتزويد الراهبات والنساء المهتمات بالقضايا الدينية والفلسفية، بتعليم عند المستوى الجامعي.

١٦٤ - وبالمقارنة مع نظرائهن من الذكور، ما زال عدد الدارسات في إطار إدارة تعليم الرياضة البدنية منخفضاً (٨٧٢ امرأة بالمقارنة إلى ١٢٠٦٠ رجلاً) ومع ذلك فالالاتجاه نحو مشاركة المرأة في هذا الميدان يتزايد مع إتاحة فرصة للرجال والنساء لممارسة نفس الألعاب الرياضية. وفي ضوء اختيار اللعابات الرياضية فإن الطالبات يتحاشين مع ذلك اللعابات التي يهيمن عليها الذكور (ومن ذلك مثلاً لعبة كرة القدم والتاكر) وفضلاً عن ذلك تتزايد مشاركة الطالبات في لعبات من قبيل الدفاع عن النفس التي كن يجنحن إلى تجنبها في الماضي. وفي الوقت الحاضر ليست لدى إدارة تعليم الرياضة البدنية أي سياسة واضحة بشأن الترويج للعبات الدفاع الذاتي للشابات بحيث يمكن أن يتعلمن سبل الدفاع عن أنفسهن.

الثقافة الجنسية

١٦٥ - منذ عشرين عاماً مضت كان المنهج التعليمي في جميع المستويات يضم جوانب من "الثقافة الجنسية" من خلال الترويج لمهارات حياتية عند المستوى الابتدائي إلى جانب الثقافة الصحية في المستوى الثانوي. كما كان الموضوع مدججاً ضمن مواضيع أخرى من قبيل الدراسات الاجتماعية أو العلوم أو التدريب المهني أو الحرفي فضلاً عن الصحة العامة مع التركيز على التثقيف الصحي ووظائف الأعضاء. ومع ذلك لم تتحقق لا الأهداف ولا النطاق الذي كانت ترمي إليه الثقافة الجنسية. ومن ثم فقد دعت رابطة تايلند لتنظيم الأسرة إلى أن تصبح الثقافة الجنسية موضوعاً مستقلاً في المنهج. وعليه، تم تنقيح النهج المتبع إزاء تعليم الثقافة الجنسية وجرى إدراجه ضمن سياسة وزارة التعليم في عام ١٩٨٢. وبدلاً من استخدام مصطلح "الثقافة الجنسية" تم اعتماد عنوان "ثقافة الحياة الأسرية". وفي عام ١٩٩٨، وضعت إدارة المناهج وتطوير طرق التدريس إطاراً أساسياً للمنهج التعليمي من

أجل دمج ثقافة الحياة الأسرية كأحد المواضيع الرئيسية المتعلقة بالصحة للتلاميذ الملتحقين بالصفوف ١ إلى ١٢. وشملت الجوانب المحددة لهذا المنهج سمات بدنية وعقلية واجتماعية وثقافية غطت جوانب الأخلاقيات والأدوار الجنسية وقضايا نوع الجنس وحماية حقوق الإنسان.

١٦٦ - على أن المنهج المذكور أعلاه لا يخدم سوى بوصفه إطاراً تعليمياً يتعلق فقط بثقافة الحياة الأسرية. وقد أقرت هذا المنهج إدارة شؤون المناهج وتطوير طرق التدريس ويتم تنفيذه حالياً في جميع أنحاء البلاد. أما عمليات التكيف معه فتتم على أساس عمر التلاميذ الذين يجري تعليمهم. وفي الوقت الحاضر تستخدم مدارس نموذجية المنهج أما بالنسبة للمدارس أو المدرسين الذين لا يشعرون أنهم ما زالوا على غير استعداد لتنفيذه أو لا يضعون الثقة فيه من أجل تدريسه، فإن الإدارة المذكورة أعلاه تهيئ سبل التدريب لهؤلاء المدرسين. وتتراوح تفاصيل هذا البرنامج التدريبي ما بين علم وظائف الأعضاء إلى علم الاجتماع فضلاً عن الأدوار الجنسية ومفاهيم حقوق الإنسان. ويتمثل الهدف بالنسبة للتلاميذ والتلميذات الدارسين عند مستويات التعليم الابتدائي والثانوي في أن يتاح لهم فرص الحصول المتكافئ على المعلومات وأن يستطيعوا تطبيق ما يتعلمونه في حياتهم اليومية.

١٦٧ - وفضلاً عن ذلك قامت منظمة سيام للرعاية ومكتب الأمين الدائم في رئاسة مجلس الوزراء بإنتاج وتوزيع دليل بعنوان "أخلاقيات الشباب" وهو يقدم معلومات للشباب من الجنسين بشأن التغيرات التي تلحق بأجسامهم عندما يصلون إلى سن البلوغ فضلاً عن كيفية الاهتمام بصحتهم من الناحية الجنسية. ومع ذلك فما زال المجتمع التايلندي ينظر إلى الثقافة الجنسية على أنها مسألة شديدة الخصوصية. بمعنى أن لا تفتح للنقاش مع المراهقين. وعليه فعندما تم توزيع الكتيب لقي استجابة سلبية فضلاً عن ادعاءات بأنه سوف يشجع الشباب على الانشغال بقضايا الجنس في مرحلة جد مبكرة من العمر وعليه فما زالت القيم الاجتماعية التايلندية تحدد من فرص أن يتعلم الفتيات والفتيان بشأن موضوع الجنس.

نسبة المدرسين

١٦٨ - على جميع المستويات التعليمية، يزيد عدد المدرسات على عدد المدرسين. ومع ذلك فأكثر من نصف المدرسين الذين لم يكلفوا بواجبات في حجرة الدراسة هم من الرجال (الجدول ١٤) كما أن نسبة المدرسات اللائي يخضعن لإشراف إدارة التعليم المهني (٣٩,٦١ في المائة) أقل بصورة ملحوظة عن نسبة الرجال (٦٠,٩ في المائة) ولا سيما في مجالات الصناعة والفنون (٥,٣٥ في المائة و ١٨,٤ في المائة من النساء على التوالي) (الجدول ١٥).

وتهيمن المدرسات في مجال العلوم المنزلية مما يعكس الدور التقليدي للمرأة في الأسرة المعيشية ويحد من إمكانيات المرأة والرجل في تحقيق الذات بصورة كاملة.

الجدول ١٤: عدد المدرسين في مختلف المستويات التعليمية، ٢٠٠٠

النسبة المئوية				المستوى
للإناث	ذكور	إناث	المجموع	
٨٥,٩٨	١٠ ٩٢٢	٦٦ ٩٨٠	٧٧ ٩٠٢	ما قبل التعليم الابتدائي
٥٨,٨١	١١٤ ٩٣٠	١٦٤ ٠٧١	٢٧٩ ٠٠١	التعليم الابتدائي
٥٦,٢٩	٥٣ ١٢٦	٦٨ ٤٢٤	١٢١ ٥٤٧	التعليم الثانوي الأدنى
٥٩,٩٢	٢٣ ٠٥٣	٣٤ ٤٦٢	٥٧ ٥١٥	التعليم الثانوي الأعلى
٣٠,٦١	١٢ ٧٥١	٥ ٦٢٥	١٨ ٣٧٦	مواقع لا تخص حجرة الدراسة (مثلاً استشاري وإداري ومدرس بديل)
٦١,٢٤	٢١٤ ٨٤٦	٣٣٩ ٤٨٨	٥٥٤ ٣٣٤	المجموع

المصدر: مكتب الأمين الدائم، وزارة التعليم.

الجدول ١٥: عدد المدرسين في إطار إدارة التعليم المهني، ٢٠٠١

النسبة المئوية				الميادين
للإناث	المجموع	إناث	ذكور	
٥,٣٥	٥ ٩٣٠	٣١٧	٥ ٦١٣	الصناعة
١٨,٤٠	٧٠١	١٢٩	٥٧٢	الفنون
٩٤,٤٤	١ ٢٢٤	١ ١٥٦	٦٨	العلوم المنزلية
٧٩,١٨	٢ ٥٢٢	١ ٩٩٧	٥٢٥	التجارة
٥١,٢٩	٦ ٠٤٤	٣ ١٠٠	٢ ٩٤٤	ميادين عامة
٢٦,٩٦	١ ٥٣٢	٤١٣	١ ١١٩	الزراعة
٣٩,٦١	١٧ ٩٥٣	٧ ١١٢	١٠ ٨٤١	المجموع

المصدر: إدارة التدريب المهني، وزارة التعليم.

١٦٩ - والنسبة المئوية للأكاديميات العاملات في الجامعات التي تقع تحت إشراف وزارة شؤون الجامعات نسبة أعلى بصورة عامة عن نسبة الأكاديميين (الجدول ١٦). ومعظم هؤلاء النساء يعملن محاضرات ومن الأساتذة المساعدين. وعلى مستوى الأستاذ المساعد تتساوى

بشكل عام نسبتا الرجال والنساء برغم أن العدد والنسبة المئوية للمرأة أقل بكثير عند مستوى الأستاذية الكاملة. ومن بين ٢٤ من المديرين عند قمة المستوى الجامعي، لا يوجد سوى ثلاث نساء في عام ٢٠٠٠ ثم انخفض هذا العدد إلى فرد واحد في عام ٢٠٠٢.

الجدول ١٦: عدد الأكاديميين في الجامعات التي تشرف عليها وزارة شؤون الجامعات، ٢٠٠١

المنصب	إناث	النسبة المئوية للإناث	ذكور
محاضر	٦ ٣٣٧	٥٢,٩٤	٥ ٦٣٣
أستاذ مساعد	٢ ٩٨٨	٥٤,٠٢	٢ ٥٤٣
أستاذ مشارك	٢ ٢٠١	٥١,٨١	٢ ٠٤٧
أستاذ	٩٨	٣١,٩٢	٢٠٩
المجموع	١١ ٦٢٤	٥٢,٧٠	١٠ ٤٣٢

المصدر: إدارة شؤون الجامعات.

١٧٠- والخلاصة أن الفتيات والفتيان في تايلند يتاح لهم سبل الحصول المتكافئ على التعليم ولا توجد قواعد ولا أنظمة تحظر على المرأة أو الرجل من أي عمر أي دراسة في أي مجال اللهم إلا في الأكاديميات العسكرية وأكاديميات الشرطة (ومع ذلك فالطالبات الملتحقات بمستوى التعليم الثانوي الأعلى يمكنهن اختيار التدريب الدفاعي أسوة بالطلاب الذكور) وكثيراً ما تدرك الطالبات أنهن يتمتعن بفرص تعليمية أوسع نطاقاً. ومع ذلك ففي مجال الممارسة تؤدي المواقف الاجتماعية الراسخة الجذور فيما يتعلق بتقسيم العمل على أساس نوع الجنس إلى تقييد الخيارات المتاحة أمامهن للدراسة بحث تقتصر على ما يناسب الأدوار التقليدية للمرأة (مثل العلوم الاجتماعية أو التمريض) كما تستبعدهن من مجال التعليم المهني. وبرغم أن التمييز ضد المرأة في مجال التعليم لا يتسم بنفس الخطورة على نحو ما كان عليه في الماضي إلا أنه لم يتم القضاء عليه. فالمؤسسات الاجتماعية الرئيسية (الأسرة والتعليم والتوظيف) تقبل بل وتبني الأدوار الجنسانية التقليدية سواء في النطاق الداخلي أو الحياة العامة. والأسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأقرب إلى أطفالها وهي تمارس أشد المؤثرات عليهم. ولدى اختيار برامج أو مجالات الدراسة فإن أول نصيحة/توجيه للأطفال تقدم من داخل الأسرة في العادة. وهذا ينحو نحو تفضيل أن تختار البنات أدواراً ومهنأ أكثر اتسماً

بالجوانب التقليدية والصور النمطية الجامدة من الناحية الجنسانية. وبالإضافة إلى ذلك فمعظم المستشارين بالمدارس لا يتبعون حتى الآن منظوراً يراعي الجوانب الجنسانية. كما أن أرباب العمل لا يزالون يميزون ضد المرأة في بعض مجالات التوظيف ومنها مثلاً الهندسة المدنية والغابات. وعليه فإن القضاء على التمييز في مجال التعليم يتطلب مزيداً من الوقت من أجل زيادة الوعي والفهم في المجتمع التايلندي بشأن مزايا مساعدة الرجال والنساء على الانخراط في سلك نطاق واسع من الدراسات والمهن.

المادة ١١ : الاستخدام

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

- (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛
- (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛
- (ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزامهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) لتوفير حماية خاصة بالمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية

لها.

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

١٧١ - توضح بيانات تعداد السكان والمساكن اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٠ أن سكان تايلند كانوا يضمون ٦٠,٦ مليون نسمة (٢٩,٨ مليون من الرجال و٣٠,٨ مليون من النساء) بواقع ٩٧ رجلاً لكل ١٠٠ امرأة. وعليه كان عدد النساء يزيد عن عدد الرجال في كل منطقة من مناطق البلد في ذلك الوقت.

١٧٢ - ولدى النظر إلى السكان في عام ٢٠٠٠ على أساس الفئة العمرية، فإن الأشخاص البالغ عمرهم من صفر إلى ١٤ سنة يمثلون ٢٤,١ في المائة من السكان (١٤,٦ مليون نسمة) والذين بلغوا سن العمل (١٥-٥٩ سنة) يمثلون ٦٥,٥ في المائة (٤٠,٣ مليون نسمة) بينما يشكل المسنون (٦٠ سنة وما فوقها) نسبة ٩,٤ في المائة (٥,٧ مليون نسمة). واتضح أن عدد الذكور يزيد عن عدد الإناث في أصغر المجموعات العمرية (صفر - ١٤) رغم أن العكس كان صحيحاً بالنسبة للمسنين. كما أن نسب الذكور والإناث ممن هم في سن العمل كانت متكافئة بصورة أو بأخرى (٦٦,١ في المائة و٦٦,٨ في المائة على التوالي) وبرغم أن عدد النساء والرجال في قوة العمل (سن ١٣ سنة وما فوقها) كان متماثلاً تماماً في عام ٢٠٠٠، فقد صنف عدد أكبر من النساء بوصفهن خارج قوة العمل أكثر من عدد الرجال. ومعظم هؤلاء النساء كن ربات بيوت وكن يعتبرن غير مشاركات في النشاط الاقتصادي (على أساس إحصاءات الجنسين المستقاة من المكتب الإحصائي الوطني لعام ١٩٩٩).

١٧٣ - كما أفاد تعداد السكان والمساكن لعام ٢٠٠٠ أن ٣٤,١ مليون شخص (١٦,٧ مليون من الرجال أو نسبة ٥١,٦ في المائة و١٦,٥ مليون من النساء أو نسبة ٤٨,٤ في المائة) ممن بلغوا الخامسة عشرة وما فوقها كانوا مستخدمين خلال فترة السنة الواحدة ما بين ١ نيسان/أبريل ١٩٩٩ و ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٢. وكانت نسبة النساء في قوة العمل هي ٤٨ في المائة من المجموع (٤٧ في المائة في عام ١٩٩٠) وشكلت ٥٤ في المائة من جميع النساء بين السكان (٥٢ في المائة في عام ١٩٩٠) أما الرجال في قوة العمل فقد شكلوا نسبة ٥٩ في المائة من مجموع السكان الذكور (٦٠ في المائة في عام ١٩٩٠). وهذه الأرقام تبين أن المرأة جزء مهم من قوة العمل في تايلند وستصبح ذات أهمية أكبر في المستقبل. وبين

صفوف قوة العمل المستخدمة كان هناك نسبة ٥٥,١٧ في المائة مستخدمة في القطاع الزراعي ونسبة ٤٤,٨٣ في المائة مستخدمة في القطاعات الأخرى غير الزراعية وفي مقدمتها قطاع تجارة الجملة (١١,٦ في المائة) والإنتاج (٨,٩٩ في المائة) (الجدول ١٧). ونسبة الرجال المستخدمين خارج القطاع الزراعي جاءت أعلى بصورة طفيفة من نظيرتها للنساء. وقد هيمنت المرأة في قطاعات التجارة والخدمات والقطاعات المهنية بينما جنح الرجال إلى مزيد من الاستخدام غالباً في قطاعات النقل والإدارة والتنظيم فضلاً عن الحرف أو الإنتاج.

الجدول ١٧: عدد الأشخاص المستخدمين في الفئة العمرية ١٥ سنة وما بعدها حسب المهنة ونوع الجنس (بالملايين) ونسبتهم المئوية.

فئة المهنة	المجموع		ذكور		إناث	
	العدد	نسبة مئوية	العدد	نسبة مئوية	العدد	نسبة مئوية
المجموع	٣٤,١٢	١٠٠,٠	١٧,٦٣	٥١,٦٦	١٦,٤٩	٤٨,٣٤
الزراعة والصيد والغابات	٤٨,٣٩	٥٣,٩١	٩,٢٩	٥٠,٥٢	٩,١٠	٤٩,٤٨
مصايد الأسماك	٠,٤٣	١,٢٦	٠,٣١	٧٢,١٩	٠,١٢	٢٧,٨١
التعدين	٠,٠٤	٠,١٣	٠,٠٣	٧٠,٦٣	٠,٠١	٢٩,٣٧
الإنتاج	٣,٠٧	٨,٩٩	١,٤٢	٤٦,٣٨	١,٦٥	٥٣,٦٢
الكهرباء والغاز والإمدادات المائية	٠,١١	٠,٣١	٠,٠٩	٨٥,٠٨	٠,٠٢	١٤,٩٢
التشييد	١,٠٣	٣,٠٢	٠,٨٢	٧٩,٢٧	٠,٢١	٢٠,٧٣
تجارة الجملة، والتجزئة، إصلاح السيارات، والدراجات	٣,٩٦	١١,٦٠	١,٨٣	٤٦,٢٧	٢,١٣	٥٣,٧٣
الفنادق والمطاعم	٠,٨١	٢,٣٦	٠,٣١	٣٨,٨٩	٠,٤٩	٦١,١١
النقل والتخزين	٠,٨٥	٢,٥٠	٠,٧٣	٨٦,٠٢	٠,١٢	١٣,٩٨
الوساطة المالية	٠,٢٦	٠,٧٦	٠,١٣	٥٠,٧٥	٠,١٣	٤٩,٢٥
العقارات والإيجارات وأنشطة الأعمال التجارية	٠,٣٢	٠,٩٤	٠,١٨	٥٦,٦٤	٠,١٤	٤٣,٣٦
الإدارة الحكومية والدفاع والتأمين الاجتماعي الإجباري	١,١٥	٣,٣٦	٠,٨٣	٧٢,٦٤	٠,٣١	٢٧,٣٦
التعليم	١,١٠	٣,٢٣	٠,٤٨	٤٣,٣١	٠,٦٣	٥٦,٦٩
الصحة والرعاية الاجتماعية	٠,٤٣	١,٢٦	٠,١٣	٣١,٠٢	٠,٣٠	٦٨,٩٨
الخدمات المحلية والاجتماعية والشخصية	١,١٢	٣,٢٩	٠,٥٥	٤٩,٢٠	٠,٥٧	٥٠,٨٠
عمال المنازل	٠,٢٣	٠,٦٧	٠,٠٤	١٧,٣١	٠,١٩	٨٢,٦٩
المنظمات الدولية	٠,٠٠٢	٠,٠٠٦	٠,٠٠١	٣٦,٨٤٢	٠,٠٠١	٦٣,١٥٨
غير متوافر	٠,٨١	٢,٣٩	٠,٤٣	٥٣,١٤	٠,٣٨	٤٦,٨٦

المصدر: التقرير المتقدم لتعداد السكان والمساكن لعام ٢٠٠٠، المكتب الإحصائي الوطني.

١٧٤ - وتكشف الدراسة الاستقصائية لقوة العمل للمملكة بأسرها في الربع الثالث، تموز/يوليه-أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ عن أن العدد الإجمالي للعاملين المستخدمين في تايلند بلغ ٣٣,٤٨ مليون شخص من بينهم ١٨,٤٧ مليون (٥٥,١٦ في المائة) ذكور و ١٥,٠١ مليون (٤٤,٨٤ في المائة) إناث. ولدى التصنيف حسب الفئة العمرية فإن النساء العاملات تراوحت أعمارهن بين ١٥-٢٤ و ٢٥-٤٩ ثم ٥٠ سنة وكن ممثلات تمثيلاً زائداً بنسبة ٠,٤٧ في المائة و ٢٩,٣٦ في المائة و ٨,٠٨ في المائة من مجموع السكان المستخدمين (الجدول ١٨).

الجدول ١٨: عدد العاملين المستخدمين حسب الفئة العمرية ونوع الجنس (بالآلاف)

الفئة العمرية	النساء المستخدمات العاملات/مجموع العاملين	المجموع		ذكور		إناث	
		عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية
المجموع	٤٤,٨٤	٣٣ ٤٨٤٠	١٠٠,٠٠	١٨ ٤٧١٢	٥٥,١٦	١٥ ٠٢٣٨	٤٤,٨٤
١٩-١٥	٢,١٩	١ ٧٧٦,٧	٥,٣١	١ ٠٤٤,٩	٥٨,٨١	٧٣١,٨	٤١,١٩
٢٤-٢٠	٥,٢١	٣ ٩٠٥,٧	١١,٦٦	٢ ١٦١,٨	٥٥,٣٥	١ ٧٤٣,٩	٤٤,٦٥
٢٩-٢٥	٦,٥٥	٤ ٨٧٢,٩	١٤,٥٥	٢ ٦٧٨,١	٥٤,٩٦	٢ ١٩٤,٨	٤٥,٠٤
٣٤-٣٠	٦,٤٤	٤ ٧٢٥,٢	١٤,١١	٢ ٥٧٠,٢	٥٤,٣٩	٢ ١٥٥,٠	٤٥,٦١
٣٩-٣٥	٦,١٠	٤ ٤١٣,٢	١٣,١٨	٢ ٣٧٠,٠	٥٣,٧٠	٢ ٠٤٣,٢	٤٦,٣٠
٤٩-٤٠	١٠,٢٧	٧ ٤٣٣,٣	٢٢,٢٠	٣ ٩٩٥,٠	٥٣,٧٤	٣ ٤٣٨,٣	٤٦,٢٦
٥٩-٥٠	٥,٦٧	٤ ٢٩٨,١	١٢,٨٤	٢ ٣٩٩,٤	٥٥,٨٢	١ ٨٩٨,٧	٤٤,١٨
فوق ٦٠	٢,٤١	٢ ٠٥٨,٩	٦,١٥	١ ٢٥١,٨	٦٠,٨٠	٨٠٧,١	٣٩,٢٠

المصدر: تقرير الدراسة الاستقصائية لقوة العمل، المملكة بأسرها، الربع الثالث: تموز/يوليه-أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، المكتب الإحصائي الوطني

١٧٥ - وتوجد فروقات كبيرة بين الجنسين فيما يتعلق بالمنصب ونوعية الوظيفة والتعويض. وبصفة عامة فإن ظروف العمل للمرأة أدنى من ظروف الرجل حتى برغم أن بعض النساء حصلن تعليماً جيداً وحققن نجاحاً مرموقاً للغاية وفي الوقت الحاضر فما يقرب من نصف النساء المستخدمات هن من العاملات الأسريات اللاتي لا يتقاضين أجوراً.

١٧٦ - كذلك فالبيانات المستقاة من تعدد السكان والمساكن لعام ٢٠٠٠ توضح أنه من بين العاملين في مجال الأسرة ممن لا يتقاضون أجوراً كانت نسبة ٧١,٢٢ في المائة من النساء بينما كانت هناك نسبة ٢٦,٨٦ في المائة بين صفوف أرباب العمل من النساء (الجدول

١٩). كما مثلت المرأة نسبة ٣١,٥٥ في المائة من صاحبات الأعمال التجارية ونسبة ٤٢,٨٤ في المائة من المستخدمين في القطاع الحكومي. ومن بين أعضاء قوة العمل الذكور كان هناك ٧,٥٩ مليون نسمة يعملون لحساب أعمالهم التجارية الخاصة مما يمثل نسبة ٦٨,٤٥ في المائة من جميع الأشخاص الذين يمتلكون أعمالاً تجارية خاصة بغير مستخدمين. كذلك كان الرجال يمثلون نسبة ٥٣,٩٩ في المائة من الموظفين لدى القطاع الخاص.

الجدول ١٩: عدد الأشخاص المستخدمين ممن تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة في فترة سنة واحدة حسب نوع الجنس (بالملايين)

ظروف العمل	المجموع		ذكور		إناث	
	عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية
المجموع	٣٤,١٢	١٠٠,٠٠	١٧,٦٣	٥١,٦٦	١٦,٤٩	٤٨,٣٤
رب عمل	٠,٥٤	١,٦٠	٠,٣٨	٧٠,١٤	٠,١٦	٢٩,٨٦
عمل تجاري خاص دون مستخدمين	١١,٠٩	٣٢,٥١	٧,٥٩	٦٨,٤٥	٣,٥٠	٣١,٥٥
موظف	١١,٦٨	٣٤,٢٤	٦,٤٦	٥٥,٣٤	٥,٢٢	٤٤,٦٦
دائرة حكومية	٢,٠٨	٦,٠٩	١,١٩	٥٧,١٦	٠,٨٩	٤٢,٨٤
الحكومة	٠,٧٢	٢,١٠	٠,٤٢	٥٨,٤٣	٠,٣٠	٤١,٥٧
مشاريع الدولة	٠,٣٨	١,١١	٠,٢٦	٦٩,٧٥	٠,١١	٣٠,٢٥

الجدول ١٩: عدد الأشخاص المستخدمين ممن تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة في فترة سنة واحدة حسب نوع الجنس (بالملايين) (تابع)

ظروف العمل	المجموع		ذكور		إناث	
	عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية
القطاع الخاص	٨,٥١	٢٤,٩٤	٤,٥٩	٥٣,٩٩	٣,٩٢	٤٦,٠١
عمال بغير أجر في نطاق الأسرة	١٠,٤٣	٣٠,٥٨	٣,٠٠	٢٨,٨٠	٧,٤٣	٧١,٢٠
أعمال جماعية	٠,٠٢	٠,٠٥	٠,٠١	٤١,٢٤	٠,٠١	٥٨,٧٦
غير متوافر	٠,٣٥	١,٠٣	٠,١٧	٤٩,٩٧	٠,١٨	٥٠,٠٣

المصدر: تعداد السكان والمساكن لعام ٢٠٠٠، التقرير الأولي المتقدم، المكتب الإحصائي الوطني

١٧٧ - وتوضح المعلومات المتوافرة بشأن الأجور والمرتبات، من واقع استقصاء قوة العمل للربع الثالث، تموز/يوليه-أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ أنه من بين العاملين الذين يتقاضون أجوراً

ومرتبات والبالغ عددهم ١٣,٥ مليون نسمة، كان هناك نسبة ٤٤,١ في المائة يتلقون ما بين ٢ ٥٠١ و ٥ ٥٠٠ باهت شهرياً فيما تقاضي ٢٠,٤ في المائة مبلغ ٥ ٥٠١-١٠ ٠٠٠ باهت ونسبة ١٩,٣ في المائة كانوا يكسبون ٢ ٥٠٠ باهت أو أقل ونسبة ١٥,٧ في المائة كانت تكسب ١٠ ٠٠٠ باهت أو أكثر (الجدول ٢٠) وكان مستخدمو القطاع الخاص يتقاضون مرتبات أدنى بكثير من المستخدمين في القطاع الحكومي وهو ما يفسره جريئاً حقيقة أن فئة "مستخدمو القطاع الخاص" تشمل عدد كبيراً من موظفي وعمال المياومة الذين يتقاضون أجوراً منخفضة للغاية.

الجدول ٢٠: عدد المستخدمين حسب مستوى الأجور/الرواتب ونوع الجنس

مستويات الرواتب/الأجور	الاجموع			ذكور			إناث		
	الاجموع	حكومي	خاص	الاجموع	حكومي	خاص	الاجموع	حكومي	خاص
الاجموع (بالآلاف)	١٣ ٥٣٩,٤	٢ ٨٥١,٩	١٠ ٦٨٧,٥	٧ ٥٤٢,٩	١ ٦٥٦,٥	٥ ٨٨٦,٤	٥ ٩٦٦,٤	١ ١٩٥,٤	٤ ٨٠١,١
فوق ٢ ٥٠٠	٢ ٦١٨,٩	١٠٢,٥	٢ ٥١٦,٤	١ ٣٤٤,٢	٧٢,٨	١ ٢٧١,٤	١ ٢٧٤,٧	٢٩,٧	١ ٢٤٥,٠
٥ ٥٠٠-٢ ٥٠٠	٥ ٩٦٣,٨	٦١٢,٣	٥ ٣٥١,٥	٣ ٢٦١,١	٣٨٥,٨	٢ ٨٧٥,٣	٢ ٧٠٢,٧	٢٢٦,٥	٢ ٤٧٦,٢
١٠ ٠٠٠-٥ ٥٠١	٢ ٧٦٦,٧	٨٨٢,١	١ ٨٨٤,٦	١ ٦٨٢,٧	٥٠٧,٤	١ ١٧٥,٣	١ ٠٨٤,٠	٣٧٤,٧	٧٠٩,٣
فوق ١٠ ٠٠١	٢ ١٢٨,٧	١ ٢٤٢,٢	٨٨٦,٥	١ ٢١٨,٣	٦٨١,٨	٥٣٦,٥	٩١٠,٤	٥٦٠,٤	٣٥٠,٠
غير معروف	٦١,٣	١٢,٨	٤٨,٥	٣٦,٦	٨,٧	٢٧,٩	٢٤,٧	٤,١	٢٠,٦
الاجموع (%)	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
فوق ٢ ٥٠٠	١٩,٣	٣,٦	٢٣,٦	١٧,٨	٤,٤	٢١,٦	٢١,٣	٢,٥	٢٥,٩
٥ ٥٠٠-٢ ٥٠٠	٤٤,١	٢١,٥	٥٠,١	٤٣,٢	٢٣,٣	٤٨,٩	٤٥,١	١٩,٠	٥١,٦
١٠ ٠٠٠-٥ ٥٠١	٢٠,٤	٣٠,٩	١٧,٦	٢٢,٣	٣٠,٦	٢٠,٠	١٨,١	٣١,٤	١٤,٨
دون ١٠ ٠٠١	١٥,٧	٤٣,٩	٨,٣	١٦,٢	٤١,٢	٩,١	١٥,٢	٤٦,٩	٧,٣
غير معروف	٠,٥	٠,٥	٠,٥	٠,٥	٠,٥	٠,٥	٠,٤	٠,٤	٠,٤

المصدر: الربع الثالث: تموز/يوليه-أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، المكتب الإحصائي الوطني.

١٧٨ - ويمكن تبين الفروقات في الأجور/المرتبات بين النساء والرجال عندما يتم تحليل أدنى فئات الأجور وأعلاها حسب نوع الجنس. وبالنسبة إلى أعلى الفئات (٥ ٥٠١ إلى أكثر من

١٠ ٠٠٠ باهت شهرياً) يزيد عدد الرجال على عدد النساء بينما نسبة النساء اللائي يتقاضين أجوراً منخفضة (لا تزيد على ٥ ٠٠٠/٢ ٥٠٠ باهت شهرياً) تزيد عن نسبة الرجال. وتعكس الحالة الأخيرة جزئياً أوجه اللا مساواة في التعليم في الماضي وحقيقة أن النساء يشاركن في القطاع غير الرسمي أكثر من مشاركة الرجال ولا سيما في الصناعات التي تستخدم تكنولوجيات بسيطة. كما أن نسبة النساء أقل في الفئة ذات الكسب المرتفع وهذا يدل بدوره على أن المرأة يتاح لها عدد أقل من الفرص عن الرجل في الحصول على الترقيات. ومعظم عاملات المكاتب من النساء يشغلن مواقع متدنية بينما يشغل الرجال في أرجح الحالات مواقع يعينون فيها عند مستوى المدير التنفيذي أكثر من النساء بوصفهم مديرين ورؤساء تنفيذيين في القطاعين الخاص والحكومي على السواء.

١٧٩ - وقد أجرى المكتب الإحصائي الوطني، بالتعاون مع مكتب لجنة الخدمة المدنية دراسة استقصائية في عام ١٩٩٨ بشأن الأجور في القطاع الخاص فيما يتعلق بظروف العمل للعاملين النظاميين في الشركات التي تستخدم أكثر من ١٠٠ عامل. وتوضح النتائج أنه عند المستويات الإدارية (مديرو الشعب الفرعية ومديرو الأقسام ورؤساء العمال) كان هناك عدد من الرجال أكبر من عدد النساء حيث اتضح أن النساء يتواجدن أساساً عند مستوى العمليات. كما كان الرجال يتلقون أجوراً شهرياً أعلى من النساء عند جميع المستويات (الجدول ٢١).

الجدول ٢١: متوسط الأجر الشهري للعاملين الدائمين والنسبة المئوية للمستخدمين من النساء والرجال في القطاع الخاص حسب المنشأة والمركز ونوع الجنس،

١٩٩٨

حجم المنشأة	مستوى الوظيفة							
	جميع المواقع		نائب رئيس شعبة		مدير شعبة		مشرف	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
المجموع (بات)	١٥ ٠٧٤	٢٣ ٧٤٢	٥١ ٢٠٦	٦٣ ٨٤٨	٢٩ ٦٦٦	٣٥ ٩٩٨	١٥ ٥٤٥	١٨ ٣٥٥
١٠٠-٢٩٩ أفراد	١٢ ٩٦٤	١٩ ٧٩١	٤١ ٣٩٦	٥٣ ٨٤٧	٢٤ ٦٦٦	٣٠ ١٤٣	١٣ ٣٣٥	١٥ ٧٥٠
٣٠٠-٤٩٩ أفراد	١٥ ١٣٩	٢٢ ٧٢٧	٥٣ ٨٥١	٦٣ ٢٢٩	٢٨ ٠٦٣	٣٦ ١٧٤	١٥ ٨١٥	١٨ ٠٩٢
٥٠٠-٩٩٩ أفراد	١٦ ٢٦٦	٢٧ ١٠٨	٥٩ ٧٥١	٦٨ ٦٧٨	٣٥ ٠٣٢	٤١ ٥٧٠	١٦ ٧٢٠	٢٠ ٧٣٠
أقل من ١ ٠٠٠ فرد	١٩ ٠٧٩	٣٢ ٣٧٢	٦٦ ١٧٦	٨٥ ٣٦٥	٣٧ ٣٠٥	٤٣ ٨١٢	١٩ ٢٠٧	٢٣ ٤٨١
المجموع (%)	٤٤,٤	٥٥,٦	٢٢,٨	٧٧,٢	٣٣,٣	٦٦,٧	٣٩,٠	٦١,٠
١٠٠-٢٩٩ أفراد	٤٤,١	٥٥,٩	٢٣,٨	٧٦,٢	٣٣,١	٦٦,٩	٣٨,١	٦١,٩

مستوى الوظيفة										حجم المنشأة
جميع المواقع		نائب رئيس شعبة		مدير شعبة		مشرف		مشغل		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٤٣,٢	٥٦,٨	٢٤,٨	٧٥,٧	٣٣,٢	٦٦,٨	٣٧,٩	٦٢,١	٥٢,٢	٤٧,٨	٣٠٠-٤٩٩ أفراد
٤٤,٤	٥٥,٦	١٨,٤	٨١,٦	٣٢,٨	٦٧,٢	٣٧,٦	٦٢,٤	٥٦,٢	٤٣,٨	٥٠٠-٩٩٩ أفراد
٤٦,٨	٥٣,٢	٢٣,٥	٧٦,٥	٣٤,٧	٦٥,٣	٤٤,٢	٥٥,٨	٥٦,٧	٤٣,٣	أقل من ١٠٠٠ فرد

المصدر: المكتب الإحصائي الوطني، بالتعاون مع مكتب لجنة الخدمة المدنية، استقصاء الأجور في القطاع الخاص،

١٩٩٨

١٨٠- وتوضح البيانات المفصلة حسب نوع الجنس في عام ٢٠٠٠، المستقاة من مكتب لجنة الخدمة المدنية أن الموظفين المدنيين الذكور يهيمنون على الوظائف المشغولة عند المستويات ٨-١١ بينما يزيد عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف عند المستويات ١-٧ (الجدول ٢٢) ومع ذلك فنسبة النساء عند المستويات ٩-١١ زادت من ٩,٨٧ في المائة في عام ١٩٩٢ إلى ١٣,٨٤ في عام ٢٠٠٠ (الجدول ٢٣).

الجدول ٢٢: العدد والنسبة المئوية لموظفي الحكومة حسب المستوى ونوع الجنس، ٢٠٠٠

مستوى الوظيفة	المجموع		إناث		ذكور	
	عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية	عدد	نسبة مئوية
المجموع	٣٨٨ ٠٥٤	١٠٠,٠	٢٢٨ ١٦١	٥٨,٨٠	١٥٩ ٨٩٣	٤١,٢٠
١	٣ ٣٦١	٠,٨٧	٢ ٢٠٨	٦٥,٦٩	١ ١٥٣	٤١,٢٠
٢	٢٢ ٠٥١	٥,٦٨	١٦ ٠٧٨	٧٢,٩١	٥ ٩٧٣	٢٧,٠٩
٣	٤٠ ٠٦٩	١٠,٣٣	٢٦ ٥٤٦	٦٦,٢٥	١٣ ٥٢٣	٣٣,٧٥
٤	٧٠ ٠١٠	١٨,٠٤	٤٤ ٨٧٣	٦٤,١٠	٢٥ ١٣٧	٣٥,٩٠
٥	٩٧ ٢٨٤	٢٥,٠٧	٥٦ ١٩٥	٥٧,٧٦	٤١ ٠٨٩	٤٢,٢٤
٦	٨٩ ٩٩٣	٢٣,١٩	٥٠ ٣٣١	٥٥,٩٦	٣٩ ٦٦٢	٤٤,٠٧
٧	٤٨ ١٣١	١٢,٤٠	٢٥ ٧٧٧	٥٣,٥٦	٢٢ ٣٥٤	٤٦,٤٤
٨	١٤ ٠٥٩	٣,٦٢	٥ ٤٤٤	٣٨,٧٢	٨ ٦١٥	٦١,٢٨
٩	٢ ٥١٠	٠,٦٥	٦٢٩	٢٥,٠٦	١ ٨٨١	٧٤,٩٤
١٠	٥٥٧	٠,١٤	٧٧	١٣,٨٢	٤٨٠	٨٦,١٨
١١	٢٩	٠,٠١	٣	١٠,٣٤	٢٦	٨٩,٦٦

المصدر: الإحصاءات الجنسانية لعام ١٩٩٩، مكتب لجنة الخدمة المدنية.

الجدول ٢٣: المديرون من الإناث والذكور في عام ١٩٩٢-٢٠٠٠ (الوحدة: الشخص)

السنة	المستويات ٩-١١		المستوى ٩		المستوى ١٠		المستوى ١١		النسبة المئوية للإناث حسب المستوى			
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	٩-١١	٩	١٠	١١
١٩٩٢	٣٨	٣٤٧	٢٧	١٨٧	١١	١٣٩	-	٢١	٩,٨٧	١٢,٦٢	٧,٣٣	-
١٩٩٣	٤٤	٣٧٣	٢٩	٢٠٠	٤٤	١٥١	١	٢٢	١٠,٥٥	١٢,٦٦	٨,٤٨	٤,٣٥
١٩٩٤	٤٤	٣٩١	٣٢	٢٠٥	١١	١٦٣	١	٢٣	١٠,١١	١٣,٥٠	٦,٣٢	٤,١٧
١٩٩٥	٥١٤	٣٩٠	٤٠	٢٠٠	١٠	١٦٧	١	٢٣	١١,٥٦	١٦,٦٧	٥,٦٥	٤,١٧
١٩٩٦	٥٧	٣٩٢	٣٧	٢٠٦	١٩	١٦٣	١	٢٣	١٢,٦٩	١٥,٢٣	١٠,٤٤	٤,١٧
١٩٩٧	٦٤	٣٩٣	٤٤	٢٠٢	٢٠	١٦٦	-	٢٥	١٤,٠٠	١٧,٨٩	١٠,٧٥	-
١٩٩٨	٦٣	٤٠٥	٤٤	٢٠٣	١٨	١٧٨	١	٢٤	١٣,٤٦	١٧,٨١	٦,١٨	٤,٠٠
١٩٩٩	٥٩	٤١١	٤٠	٢٠٧	١٧	١٨١	٢	٢٣	١٢,٥٥	١٦,١٩	٨,٥٩	٨,٠٠
٢٠٠٠	٦٦	٤١١	٤٥	٢١٠	١٩	١٧٨	٢	٢٣	١٣,٨٤	١٧,٦٥	٩,٦٤	٨,٠٠

المصدر: المدير يعني رئيس أو نائب رئيس المنظمة الحكومية عند مستوى الوزارة أو المصلحة.

١٨١- وتبين الأرقام المستقاة من شعبة الأفراد والتدريب بوزارة الخارجية أنه في مجال السلك الدبلوماسي، وبرغم وجود فرق ضئيل بين مناصب النساء والرجال عند المستويات ٦-٣ (٤٤,٢ في المائة للنساء و٥٥,٨٥ في المائة للرجال) ترتفع مستوى المدير التنفيذي ٧-١١، نسبة الرجال بكثير عن نسبة النساء (٢٢,٧ في المائة للنساء و٧٧,٣ في المائة للرجال) (الجدول ٢٤).

الجدول ٢٤: العدد والنسبة المئوية لموظفي الخدمة المدنية العاملين في الميدان الدبلوماسي حسب نوع الجنس، ١٩٩٧-١٩٩٨

المستوى	١٩٩٧			١٩٩٨		
	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع
٦-٣	٤٣,٥	٥٦,٥	١٠٠	٤٤,٢	٥٥,٨	١٠٠
١١-٧	٢١,٩	٧٨,١	١٠٠	٢٢,٧	٧٧,٣	١٠٠

المصدر: الإحصاءات الجنسانية لعام ١٩٩٨، المكتب الإحصائي الوطني.

١٨٢ - وفضلاً عن الأجور والمرتبات، فإن العاملين يتلقون مزايا أخرى، نقدية وعينية، فعمال القطاع الخاص يتلقون المزيد من المزايا من ناحية المكافآت وأجر الوقت الإضافي والأغذية أو الوجبات بين مزايا أخرى. ويمنح العاملون في الحكومة إلى تلقي المزيد من المزايا سواء في أشكال نقدية أو على شكل مساكن أو أجور. وسواء في القطاع الخاص أو الحكومي فإن المستخدمين العاملين في مناطق البلديات يتلقون المزيد من المزايا أكثر من العاملين في غير مناطق المجالس البلدية (الجدول ٢٥).

الجدول ٢٥: عدد الموظفين في القطاعين الخاص والحكومي الذين يتلقون مزايا حسب نوع

الجنس ومنطقة الإقامة

عدد المستخدمين الذين يحصلون على مزايا إضافية								
الإدارة والمناطق ونوع الجنس	عدد المستخدمين	المزايا	العمل إضافي	أخرى	مبالغ نقدية	أغذية	ملابس	سكن
مزايا أخرى								
المجموع	١٣ ٥٢٧,٩	١ ٧٨٦,٨	١ ٢٣٣,٠	٣ ٢٨٣,٠	١ ٥٤٠,٤	١ ١٦٦,٢	١ ٢٣٤,٩	٥٧٠,٦
ذكور	٧ ٥٣٦,٢	٩٥٥,٢	٦١٦,٦	١ ٧٩١,٤	٦٩٩,٦	٥٩٦,٨	٧٥٧,٠	٢٧٦,٥
إناث	٥ ٩٩١,٧	٦ ٨٣١	٦١٦,٤	١ ٤٩٢,٠	٨٤٠,٨	٥٦٩,٤	٤٧٧,٩	٢٩٤,١
القطاع الخاص	١٠ ٦٧٧,٢	١ ٥٩٣,٥	١ ٠٣٨,٦	٢ ٢٤٩,٠	١ ٥٠٩,٤	١ ٠٤٠,٠	٨٤١,٣	٥٠٧,٤
ذكور	٥ ٨٨٠,٧	٨٢٨,٦	٥٠٦,٩	١ ١٤٧,١	٦٨٨,٧	٥٠٠,٠	٤٨٠,٥	٢٣٠,٤
إناث	٤ ٧٩٦,٥	٧٦٤,٩	٥٣١,٧	١ ١٠٢,٨	٨٢٠,٧	٥٤٠,٠	٣٦٠,٨	٢٧٧,٠
القطاع الحكومي	٢ ٨٥٠,٧	١٩٣,٣	١٩٤	١ ٠٣٣,٥	٣١,٠	١٢٦,٢	٣٩٣,٦	٦٣,٢
ذكور	١ ٦٥٥,٦	١٢٦,٦	١٠٩,٧	٦٤٤,٣	١٠,٩	٩٦,٨	٢٧٦,٥	٤٦,١
إناث	١ ١٩٥,٢	٦٦,٧	٨٤,٧	٣٨٩,٢	٢٠,١	٢٩,٤	١١٧,١	١٧,١
القطاع الخاص ومناطق البلديات	٤ ٧٢٣,٢	١ ٠٧١,٣	٥١١,٣	١ ٣١٤,٧	٧٧٢,٦	٥٨٩,٤	٦١٩,٣	١٧٧,٧
ذكور	٢ ٥١١,٧	٥٦١,٧	٢٧١,٦	٦٩٠,٨	٣٣١,٢	٢٨٥,٥	٣٢٢,٣	٩٤,٣
إناث	٢ ٢١١,٥	٥٠٩,٦	٢٣٩,٧	٦٢٣,٩	٤٤١,٤	٣٠٣,٩	٢٩٧,٠	٨٣,٤
القطاع الخاص والمناطق غير البلدية	٥ ٩٥٤,٠	٥٢٢,٢	٥٢٧,٣	٩٣٥,٢	٧٣٦,٨	٤٥٠,٦	٢٢٢,٠	٣٢٩,٧
ذكور	٣ ٣٦٩,٠	٢٦٦,٩	٢٣٥,٣	٤٥٦,٣	٣٥٧,٥	٢١٤,٥	١٥٨,٢	١٣٦,١
إناث	٢ ٥٨٥,٠	٢٥٥,٣	٢٥٥,٣	٤٧٨,٩	٣٧٩,٣	٢٣٦,١	٦٣,٨	١٩٣,٦
مناطق البلديات	١ ٥٦٦,٠	١٥٧,٥	١٢٦,٤	٦٠٣,٢	١٧,٨	٩١,٢	٢٤٠,٦	٣٤,٤
ذكور	٨٥٧,٥	١٠٠,٧	٧٢,٤	٣٦٥,٥	٦,٤	٧٣,٩	١٧٨,٣	٢٦,١
إناث	٧٠٨,٥	٥٦,٨	٥٤,٠	٢٣٧,٧	١١,٤	١٧,٣	٦٢,٣	٨,٣
القطاع الحكومي والمناطق غير البلدية	١ ٢٨٤,٧	٣٥,٨	٦٨,٠	٤٠٣,٣	١٣,٢	٣٥,٠	١٥٣,٠	٢٨,٨
ذكور	٧٩٨,٠	٢٥,٩	٣٧,٣	٢٧٨,٨	٤,٥	٢٢,٩	٩٨,٢	٢٠,٠
إناث	٤٨٦,٧	٩,٩	٣٠,٧	١٥١,٥	٨,٧	١٢,١	٥٤,٨	٨,٨

المصدر: تقرير استقصاء أحوال العمل للسكان خلال الفترة الثالثة، تموز/يوليه-أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، المكتب الإحصائي الوطني

ملاحظة: ١ - عدد المستخدمين يستبعد الذين لم يتمكنوا من تقديم معلومات عن المزايا الإضافية التي يحصلون عليها.

٢ - موظف قد يتلقى أكثر من استحقاق واحد.

١٨٣ - ومن ناحية المزايا الإضافية، لا يوجد فرق ملموس بين الرجال والنساء. وبصفة عامة فالنساء يتلقين نفس المزايا النقدية وغيرها أسوة بالرجال.

١٨٤ - وفي تايلند تعمل نسبة ٦٩,٦ في المائة من قوة العمل في القطاع غير الرسمي وهذا القطاع يشمل المقاولات من الباطن وإنتاج السلع أو تقديم الخدمات لأرباب العمل أو أي طرف يدخل في اتفاق مع العاملين الذين يعهد إليهم بأداء مهام معينة. وللمقاولين من الباطن الحق في اختيار مكان عملهم دون موافقة رب العمل وعليه يتم أداء جزء كبير من هذا العمل داخل محيط الأسر المعيشية. ومع ذلك فمقاولو الباطن يعترف بهم على أنهم فئة غير محظوظة في المجتمع تفتقر إلى الحقوق وإلى غيرها من سبل الحماية. وبرغم أن نظام المقاولات من الباطن يلعب دوراً مهماً في النمو الاقتصادي للدولة إلا أنه خارج عن نطاق حماية القوانين والأنظمة المنطبقة على الموظفين.

فئات العاملين المنزليين وازدياد عددهم

١٨٥ - توضح نتائج استقصاء للعمل بالمنازل أجراه المكتب الإحصائي الوطني في عام ٢٠٠٢ أنه من بين قوة عمل يبلغ مجموعها ٣٠٠ ٧٣٥ ٣٣ فرد تزيد أعمارهم على ١٥ سنة في تايلند كان هناك ٢٣٥ ٥٩٢ من العاملين المنزليين ممن يمكن تصنيفهم إلى ثلاث فئات.

(١) العاملون المتعاقدون وهم الذين يحصلون على عملهم مباشرة من أرباب العمل وقد يزاولون العمل بأنفسهم أو يحولونه إلى آخرين وتلك فئة رئيسية من العاملين المنزليين تضم ٥٦٥ ٤٧٣ شخصاً أو ٨٠ في المائة من مجموع العاملين في المنازل.

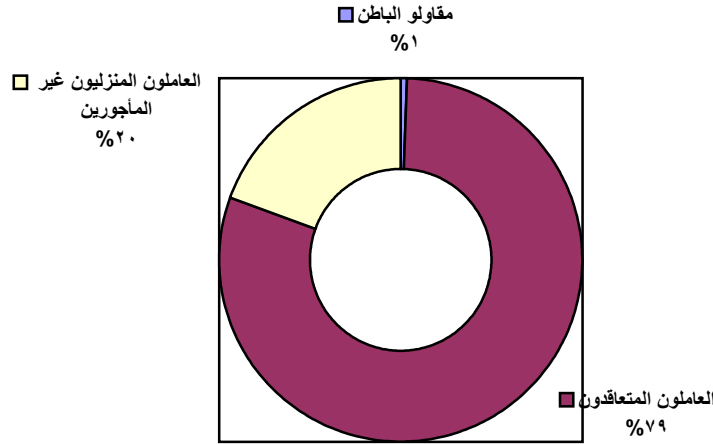
(٢) العاملون المنزليون غير المأجورين وهم مساعداو العاملين المتعاقدين الذين يعيشون في نفس إطار الأسر المعيشية أسوة بالعاملين المتعاقدين، وهؤلاء العاملون يبلغ عددهم الإجمالي ٦٩٩ ١١٥ فرد أو بنسبة ١٩,٥ في المائة من مجموع العاملين المنزليين.

(٣) مقاولو الباطن وهم الذين يحصلون على العمل من أرباب العمل دون أن يمارسوه بأنفسهم بل يحولونه إلى آخرين وهؤلاء العاملون يبلغ مجموعهم ٩٧١ ٢ فرد بنسبة ٠,٥ في المائة من العاملين المنزليين.

١٨٦ - وتزيد نسبة العمال المنزليين المقيمين في المناطق غير البلدية زيادة كبيرة عن نظرائهم المقيمين في مناطق البلديات. ويبلغ عدد الفئة الأولى ٦١٥ ٤٢٠ نسمة أو نسبة ٧١ في المائة من مجموع قوة العمل في هذا المجال المتري بينما يبلغ عدد الفئة الثانية ٦٢٠ ١٧١ أو نسبة ٢٩ في المائة. وعلى مستوى المناطق، تضم منطقة شمال شرق تايلاند أكبر عدد من العاملين

في المنازل (١٨٥ ٧٧١ نسمة أو نسبة ٣١,٤ في المائة) وتعقبها منطقة وسط تايلاند (١٢٤ ٣٦٦ نسمة أو نسبة ٢١ في المائة) ثم المنطقة الشمالية (١١٠ ٨٨٢) من الأشخاص أو نسبة ١٨,٧ في المائة)، ثم بانكوك (٩٨ ٦٣٠ نسمة أو نسبة ١٦,٦ في المائة) وأخيرا منطقة الجنوب (٧٢ ٥٨٦ من الأفراد أو نسبة ١٢,٣ في المائة) (الجدول ٢٦).

الشكل ١ النسبة المئوية للعاملين المنزليين حسب النوعية



الجدول ٢٦: النسبة المئوية للعاملين المنزليين مصنفة حسب المنطقة الإدارية والإقليم

العاملون المنزليون				الإقليم والمنطقة الإدارية
مقاولو الباطن	العاملون المنزليون غير المأجورين	العاملون المتعاقدون	المجموع	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المملكة بأسرها
(٢ ٩٧١)	(١١٥ ٦٩٩)	(٤٣٧ ٥٦٥)	(٥٩٢ ٢٣٥)	
٤١,١	٣٧,٤	٢٦,٨	٢٩,٠	بلدية
٥٨,٩	٦٢,٦	٧٣,٢	٧١,٠	غير بلدية
٢٧,٧	٢٥,٨	١٤,٤	١٦,٦	بانكوك
٢٠,١	٢٤,٦	٢٠,١	٢١,٠	الوسط
٢٠,٠	١٢,٩	١٠,١	١٨,٧	الشمال
٢٤,٣	٢٥,١	٣٣,٠	٣١,٤	الشمال الشرقي
٧,٩	١١,٦	١٢,٤	١٢,٣	الجنوب

خصائص العاملين المنزليين

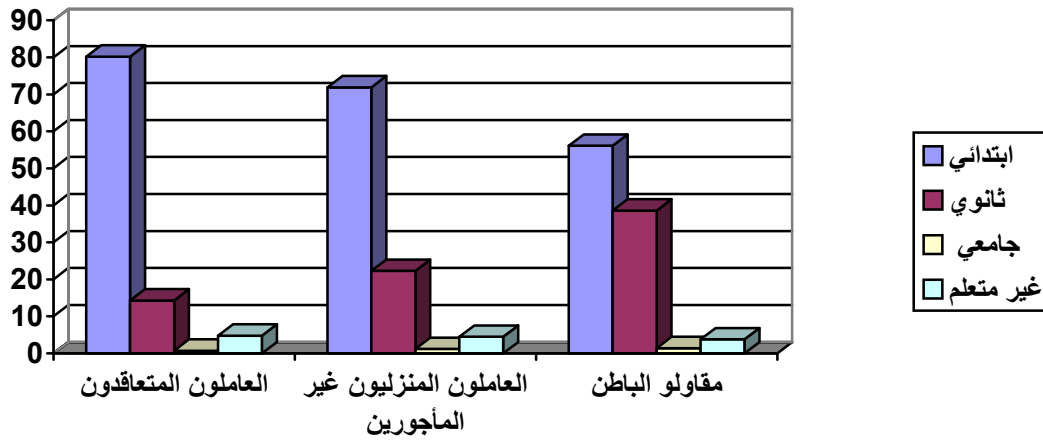
١٨٧ - بحكم الطابع المحدّد للعمل بالمنزل، وحيث يتم معظم هذه النوعية من العمل داخل المنزل أو في جواره، يزيد عدد النساء عن عدد الرجال في مجال العاملين بالمنزل (١، ٧٨ في المائة نساء و٩، ٢١ في المائة رجال).

١٨٨ - على أن أعمار العاملين المنزليين تختلف حسب فئة العامل المنزلي فمعظم هؤلاء العاملين تتراوح أعمارهم بين سن ٢٥ و ٤٩ سنة بينما قد يشمل مساعدوهم عمالاً من الأطفال (أكثر من الفئتين الآخرين) وكذلك ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٣٩ سنة (الجدول ٢٧) أما مقاولو الباطن فهم بالغون تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٤٩ سنة ممن يستطيعون إدارة المهام واتخاذ القرارات.

الجدول ٢٧: النسبة المئوية للعاملين المنزليين ممن تزيد أعمارهم على ١٥ سنة مصنّفين حسب نوع الجنس والعمر ونوعية العمل

الخصائص	العاملون المنزليون			
	المجموع	العاملون المتعاقدون	العاملون المنزليون غير المأجورين	مقاولو الباطن
العدد	٥٩٢ ٢٣٥	٤٧٣ ٥٦٥	١١٥ ٦٩٩	٢ ٩٧١
نوع الجنس				
ذكر	٢١,٩	١٩,٦	٣٠,٧	٢٨,١
أنثى	٧٨,١	٨٠,٤	٦٩,٣	٧١,٩
العمر				
١٩-١٥	٤,٤	٢,٧	١١,٢	-
٢٠-٢٤	٧,٢	٥,٩	١٢,٦	٤,٠
٢٥-٢٩	١٣,٩	١٣,٩	١٣,٩	٤,٦
٣٠-٣٤	١٧,٥	١٧,٧	١٦,٨	١٧,٩
٣٥-٣٩	١٦,٣	١٧,٤	١١,٩	٢٣,٢
٤٠-٤٤	١٢,٩	١٣,٧	٩,٦	١٨,٢
٤٥-٤٩	١٠,٥	١١,١	٧,٨	١٨,١
٥٠-٥٤	٦,٤	٦,٧	٥,١	٨,٠
٥٥-٥٩	٣,٩	٤,٠	٣,٥	١,٨
٦٠+	٧,٠	٦,٩	٧,٦	٤,٢

الشكل ٢ النسبة المئوية للعاملين المنزليين حسب الفئة والمستوى التعليمي



١٨٩ - ومن ناحية التعليم، فمعظم العاملين المتعاقدين والعاملين المنزليين غير المأجورين حصلوا تعليمًا ابتدائيًا (٨٠,٢ في المائة و ٧١,٩ في المائة على التوالي) بينما حصلت نسبتا ٥٦,١ في المائة و ٣٨,٦ في المائة من مقاولي الباطن تعليمًا ابتدائيًا وتعليمًا ثانويًا على التوالي (الشكل ٢)

١٩٠ - وما برح العمل بالمنزل يتسم في الوقت الحالي بمزيد من التنوع في مجالات الزراعة والصناعة والتجارة. على أن معظم العمل بالمنازل ما زال متاح من الصناعات التحويلية حيث يوجد ٤٥٨ ٠١٨ من العاملين المنزليين أو نسبة ٧٧,٣ في المائة من مجموع قوة العمل بالمنازل (الجدول ٢٨). ومن أسباب هذه الحالة ما يتمثل في أن هذا القطاع يتعامل أساساً مع المنتجات الاستهلاكية التي يمكن تقسيم خط إنتاجها إلى خطوات متعددة ومن ثم متاح فيها مقاولات الباطن. والملبوسات والمنسوجات هي المنتجات التي يتم التعاقد عليها من الباطن في غالب الأحيان (٤٣,٧ في المائة من جميع العاملين بالمنازل) بينما تتألف المنتجات الباقية من الأصناف الخشبية وأنواع الورق والحلي والتبغ والمنتجات الجلدية والأغذية والمشروبات والأثاث والمنتجات الكيميائية والمطاطية والبلاستيكية وغيرها.

الجدول ٢٨: النسبة المئوية للعاملين بالمنازل ممن تزيد أعمارهم على ١٥ سنة حسب فئة النشاط

النشاط	العدد	النسبة المئوية
المجموع	٥٩٢ ٢٣٥	١٠٠,٠
الزراعة	١١ ٦٤٥	٢,٠
تجارة الجملة والتجزئة	١١٩ ٦٣٣	٢٠,٢
العقارات	١ ٥٤٥	٠,٣
الصناعات التحويلية	٤٥٨ ٠١٨	٧٧,٣
- الأغذية والمشروبات	٢٠ ٩٦٩	٣,٥
- التبغ والجلود	٢٦ ٣٥٨	٤,٥
- الملابس والمنسوجات	٢٥٨ ٩٩٨	٤٣,٧
- الأخشاب والورق	٤٢ ٦٤٣	٧,٢
- المنتجات الكيميائية والمطاطية والبلاستيكية	٥ ٦١٣	٠,٩
- الخزف والمطاط والبلاستيك	١ ٢٦١	٠,٢
- المعادن	٣ ٢٥٩	٠,٦
- الآلات والسلع الكهربائية	١ ٧٩٨	٠,٣
- الحلي	٣٥ ٣٦٣	٦,٠
- الأثاث	٥ ٨٥٩	١,٠
- لعب الأطفال	٣ ٥٧٠	٠,٦
- منتجات أخرى	٥٢ ٣٢٧	٨,٨
- أنشطة أخرى*	١ ٣٩٤	٠,٢

* بما في ذلك الصناعة الكهربائية والغاز والإمدادات المائية والتشييد والفنادق والمطاعم والنقل والمواصلات والإدارة الحكومية والأنشطة المحلية والاجتماعية.

دخل العاملين بالمنازل

١٩١ - يشير دخل العاملين بالمنازل إلى أرباحهم أو تعويضاتهم من جميع أنواع العمل المنزلي. ومعظم العاملين بالمنازل (٧٠,٤ في المائة) يكسبون دخلاً منخفضاً تقل عن ٣٠ ٠٠١ باهت سنوياً ومنهم ٧٠,٥ في المائة من العاملين المتعاقدين ممن يكسبون أقل من هذا الدخل السنوي بينما هناك نسبة ٢٩,٥ في المائة تكسب أكثر من ٣٠ ٠٠٠ باهت سنوياً. وفيما

يتصل بمقاولي الباطن فإن نسبة ٥٧,٦ في المائة تكسب أقل من ٣٠.٠٠١ باهت سنوياً بينما تكسب نسبة ٤٢,٤ في المائة أكثر من هذا المبلغ. وفي ضوء متوسط دخل كل فئة من فئات العاملين بالمنازل، فإن متوسط الإيراد السنوي لمقاولي الباطن يبلغ نحو ضعف نظيره بين العاملين المتعاقدين. ويكسب مقاولو الباطن مبلغ ٢٣١ ٦١ باهت في المتوسط بينما يكسب العاملون المتعاقدون ٣٣٧ ٣٤ باهت (الجدول ٢٩).

الجدول ٢٩: النسبة المئوية للعاملين المتعاقدين والمقاولين من الباطن مصنفة على أساس الدخل

الدخل (باهت)	المجموع	العاملون المتعاقدون	مقاولو الباطن
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
	(٤٧٦ ٥٣٦)	(٤٧٣ ٥٦٥)	(٢ ٩٧١)
أقل من ١٠.٠٠٠	٣٨,٤	٣٨,٤	٢٩,٦
١٠.٠٠٠-٣٠.٠٠٠	٣٢,٠	٣٢,١	٢٨,٠
٣٠.٠٠١-٥٠.٠٠٠	١٤,٤	١٤,٤	١٣,٦
٥٠.٠٠١-١٠٠.٠٠١	٨,٨	٨,٨	١٦,٨
١٠٠.٠٠١-٣٠٠.٠٠٠	٥,٤	٥,٣	٥,٨
أكثر من ٣٠٠.٠٠١	١,٠	١,٠	٦,٢
متوسط الدخل	٤٣ ٥٠٤	٣٤ ٣٣٧	٦١ ٢٣١

١٩٢ - وقد أنشأت تايلند مكتباً مسؤولاً عن العمل بالمنازل في عام ١٩٩٨ في إطار مصلحة الرفاه وحماية العمل بوزارة العمل والرفاه الاجتماعي من أجل حماية جميع العاملين المتزليين. وتتمثل مهام المكتب في تعزيز وتنمية العاملين بالمنازل من خلال إقرار معايير الحماية وآليات التنسيق. وتم إنشاء مركز تنسيق للعاملين في المنازل لكي يعمل مع المنظمات الحكومية المعنية والمنظمات غير الحكومية وأرباب العمل. وفي السنوات القليلة الأخيرة قام المكتب بتهيئة سبل التدريب بشأن المعارف الأساسية فيما يتعلق بإدارة الجماعات. وفي الوقت الحالي تولت مصلحة الرفاه وحماية العمل وضع أنظمة وزارية بشأن حماية العاملين بالمنازل. والمشروع هو

الآن قيد النظر من جانب الوزارة ولسوف يتم وضعه في القريب العاجل موضع التنفيذ ومن ثم سيتم صياغة تشريعات لمواصلة تعزيز العاملين بالمنازل وتنميتهم وحمايتهم.

القضايا المتصلة بالتوظيف

(أ) حقوق العمل

١٩٣ - لا يوجد قانون يقيد حقوق المرأة في العمل. كما أن قانون تايلند ينص على كفالة حماية خاصة للنساء العاملات فضلاً عن إعطائهن حقوقاً معينة تختلف عن حقوق الرجل وتستند إلى الفروقات بين الجنسين وخاصة فيما يتعلق بالقوة البدنية ومسؤوليات الحمل للمرأة والسلامة المهنية المكفولة لها.

(ب) فرص التوظيف

١٩٤ - ينص قانون تايلند على ضرورة معاملة أرباب العمل للعاملين من الذكور والإناث بصورة متساوية من حيث الاستخدام باستثناء ما لا تسمح به طبيعة أو ظروف العمل. على أنه في مجال الممارسة لا يزال التمييز في التوظيف قائماً وهو ما يرجع بدرجة كبيرة إلى ارتفاع عدد الأشخاص من الذين يعانون البطالة وهو ما يضطر أرباب العمل إلى طلب مؤهلات محددة كما أن المواقف الاجتماعية تمثل بدورها عوامل جوهرية تحدد نوعية الوظائف الملائمة للمرأة.

(ج) الحقوق المستحقة من العمل

(١) فترة العمل لا ينبغي أن تزيد على ٨ ساعات يومياً أو على ٤٨ ساعة أسبوعياً.

(٢) يُحظر على المستخدمين العمل وقتاً إضافياً في أيام العمل أو خلال العطلات إلا إذا ما وافقوا على ذلك ولا ينبغي أن تزيد ساعات العمل المتجمعة على أكثر من تلك التي يرد تعريفها في أنظمة الوزارة؛

(٣) يستحق الموظفون يوم عطلة واحداً على الأقل أسبوعياً؛

(٤) يستحق الموظفون عطلات متعارف عليها لا تقل عن ٣٠ يوماً في السنة؛

(٥) يستحق الموظفون إجازات لا تقل عن ٦ أيام سنوياً في الحالات التي يكونون مستخدمين فيها لمدة سنة كاملة؛

- (٦) من حق الموظفين الحصول على إجازة مَرَضِيَّة لا تشمل الأيام التي لا يستطيعون فيها العمل نتيجة إصابة/مرض متصل بالعمل أو إجازة أمومة؛
- (٧) من حق الموظفين الحصول على إجازة للخضوع لعملية تعقيم؛
- (٨) من حق الموظفين الحصول على إجازة لأداء الخدمة العسكرية.
- (٩) من حق الموظفين الحصول على إجازة للتدريب أو لتنمية معارفهم.

(د) الخيارات وظروف العمل والتدريب

١٩٥ - الخيارات في الحالات التي يُطلب فيها إلى أرباب العمل أن تعمل الموظفات من الساعة ٢٤/٠٠ إلى الساعة ٠٦/٠٠ ويرى مفتش عمل أن هذه الوظيفة خطيرة على صحة المرأة وسلامتها، يستطيع المفتش في هذه الحالة أن يقدم تقريراً إلى المدير العام أو إلى من ينوب عنه للنظر وإصدار الأمر إلى أرباب العمل لتغيير ساعات عمل المرأة أو تخفيفها على النحو الملائم. وينبغي لأرباب العمل أن يمثلوا لهذا الأمر فإذا ما خالفوه فإنهم يواجهون عقوبة السجن ستة أشهر ودفع غرامة لا تزيد عن ١٠ ٠٠٠ باهت أو كلتا العقوبتين (المادتان ٤٠ و ١٤٤).

١٩٦ - **ظروف العمل** ينص قانون حماية العمل لعام ١٩٩٨ على نوعيات العمل التي لا يجوز لأصحاب الأعمال أن يطلبوا من المرأة الاضطلاع بها ومنها مثلاً العمل في مجالات التعدين أو التشييد تحت الأرض إضافة إلى العمل تحت الماء أو في الأنفاق أو المغارات أو الجبال (باستثناء الحالات التي لا تنطوي على خطر يلحق بصحة العاملة) أو صعود السقالات التي يزيد ارتفاعها على عشرة أمتار فوق الأرض أو إنتاج أو نقل المواد المتفجرة القابلة للاشتعال أو أي نوعية أخرى من الأعمال التي يرد تعريفها في اللوائح الوزارية. فإذا ما خالف رب عمل هذا البند فإنه/أو إنها يواجه عقوبة السجن ستة أشهر ودفع غرامة لا تزيد على ١٠ ٠٠٠ باهت أو بـكلتا العقوبتين.

١٩٧ - **التدريب** طبقاً لقانون حماية العمل لعام ١٩٩٨، للموظف الحق في إجازة للتدريب لكي ينمي معارفه وقدراته فيما يتعلق بقضايا العمل وقضايا الحماية الاجتماعية إضافة إلى يوم إجازة لاجتياز امتحان في مؤسسة تعليمية حكومية. وعلى المستخدمين إبلاغ أرباب عملهم بمقاصدهم في مدة لا تقل على سبعة أيام سلفاً ويخضع المخالفون لدفع غرامة تصل إلى ١٠ ٠٠٠ باهت.

(هـ) السلامة المهنية

١٩٨ - من ناحية السلامة المهنية، يُعرّف القانون التايلندي الواجبات والمسؤوليات التي يضطلع بها موظفو الحكومة لكفالة أن يدير أرباب العمل أعمالهم طبقاً لتدابير السلامة فضلاً عن تهيئة ظروف عمل وبيئة ملائمة للمستخدمين. كما ينص القانون بنفس القدر على تعاون أرباب العمل/منظمي الأعمال والمستخدمين من أجل كفالة السلامة المهنية.

١٩٩ - وقد أورد قانون حماية العمل لعام ١٩٩٨ تعريفاً لظروف العمل بالنسبة إلى الموظفين العاملات على النحو الذي سبقت ملاحظته في الفقرة ١٩٩٦ أعلاه كما حظر بعض أنواع من الأعمال التي لا تناسب المرأة الحامل ومنها مثلاً الأعمال التي تشمل تشغيل الآلات أو حدوث الذبذبات أو المركبات المتحركة أو حمل أو جذب أشياء يزيد وزنها على ١٥ كيلو غراماً أو العمل فوق متن السفن وغير ذلك من نوعيات الأعمال على النحو الوارد تعريفه في اللوائح الوزارية.

٢٠٠ - مع ذلك فلا يزال الأمر ينطوي على مخالفات للقانون بسبب قصور إنفاذ القوانين ومن ثم تعطى الأولوية لتحسين تطبيق القانون بما في ذلك زيادة الوعي بين صفوف أرباب العمل ومستخدميهم على السواء لإدراك أهمية تهيئة موقع عمل مأمون.

(و) التحرش الجنسي في مكان العمل

٢٠١ - تم تنقيح قانون حماية العمل لعام ١٩٩٨ لكي يحظر بوضوح على القائمين على شؤون العمل ممن يعملون كرؤساء للعمال أو المراقبين أو المفتشين أن يمارسوا التحرش الجنسي بالعاملات الإناث أو الأطفال العمال. ولحماية هؤلاء الأشخاص بالعقوبة على المخالف هي دفع غرامة لا تزيد على ٢٠.٠٠٠ باهت. وفي مجال الممارسة لا يمكن تطبيق القانون كاملاً لأن الأشخاص الذين يُقدمون على التحرش غالباً ما يستخدمون سلطتهم لتهديد ضحاياهم لكي يلتزموا الصمت ريثما يعثرون على وظيفة أخرى.

(ز) الأجر المتساوي

٢٠٢ - ينص قانون حماية العمل لعام ١٩٩٨ على ضرورة المعاملة المتساوية من جانب أرباب العمل للعاملين من إناث وذكور. والعقوبة في هذا الصدد هي غرامة لا تزيد على ٢٠.٠٠٠ باهت (المادتان ١٥ و ١٤٦) وبالنسبة لنفس نوع ومستوى العمل لا بد أن يدفع أرباب الأعمال نفس الأجور على قدم المساواة للمستخدمين من إناث وذكور وكذلك الحال بالنسبة لمدفوعات العمل الإضافي واستحقاقات الإجازات وعطلات نهاية الأسبوع. وفي حالات المخالفة تصل الغرامة إلى ٢٠.٠٠٠ باهت (المادتان ٥٣ و ١٤٦).

٢٠٣ - وتسبغ الحماية على العاملين من إناث وذكور بموجب إعلان وزارة العمل والرفاه الاجتماعي الذي يحدد الحد الأدنى الأساسي للأجر اليومي بمبلغ ١٣٣ باهت (١٦٥ باهت يومياً في منطقة بانكوك وما حولها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢). ومع ذلك ففي مجال الممارسة ما زال عدد كبير من العمال من الإناث والذكور يتلقون أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجر بسبب محدودية إنفاذ القانون. وكثيراً ما يتهرب أرباب الأعمال من القانون باستخدام نظام التعاقد من الباطن ومن ثم يتطلب الأمر إجراءات تفتيش أدق على الصناعات إضافة إلى تغليظ العقوبات المفروضة على أصحاب الأعمال الذين يخالفون القانون.

(ح) الضمان الاجتماعي

٢٠٤ - دخل قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٩٠ حيز التنفيذ في ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠. وهو يحدد نوعيات تعويض الاستحقاقات بالنسبة للضامنين على أنها تدفع في حالات المرض والولادة والإعاقة والوفاة وعلاوات الأطفال والشيخوخة والبطالة. والمؤمن عليه هو موظف لا يقل سنه عن الخامسة عشرة ولا يزيد على ٦٠ سنة ومن الناحية المبدئية يتم الإنفاذ على مستوى الأعمال التجارية التي لديها عشرون مستخدماً على الأقل. وقد تم تعديله في عام ١٩٩٣ لكي يشمل منشآت الأعمال التجارية التي لديها عشرة مستخدمين على الأقل ومنذ ذلك الحين (من نيسان/أبريل ٢٠٠٢) ظل نافذاً على المشاريع التجارية التي لديها مستخدم واحد على الأقل. وينبغي لأرباب الأعمال والموظفين المساهمة بمبلغ شهري في صندوق الضمان بنسبة ٣ في المائة من الأجور (١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١-٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢) كما أن الحكومة تقدم الاشتراكات الأخرى.

٢٠٥ - وأدى توسع طراً على نطاق الشمول إلى زيادة عدد المؤمن عليهم من ٥,٨٦ مليون (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١) إلى ٩,٤٤ مليون كما زاد عدد المنشآت من ٨١٤ ١١٠ إلى نحو ١,٣٥ مليون لتغطي ٣٠ في المائة من قوة العمل (من نسبة ١٨ في المائة سابقاً). وهذا الشمول المتوسع لا يشمل فقط صحة المؤمن عليهم بل يشمل كذلك الاستحقاقات الأخرى ومنها مثلاً العجز والوفاة (سواء كانت متصلة بالعمل أو غير متصلة بالعمل) إضافة إلى مولد الطفل وعلاوة الطفل والشيخوخة. ومن ناحية توسيع تغطية التأمين لتشمل من يعانون البطالة، فإن لجنة الضمان الاجتماعي وافقت على معايير وشروط نموذجية إضافة إلى نموذج للتنفيذ، وأقرت كذلك نظام معلومات من خلال إقامة شبكة بيانات اتصالية للتنسيق مع جميع المنظمات المعنية. كذلك تم توسيع استحقاقات المرض لتغطي نوعيات أكثر من الأمراض فضلاً عن توسيع أمد البقاء في المستشفى من ١٨٠ يوماً في سنة واحدة إلى أكثر من ١٨٠ يوماً في السنة الواحدة.

٢٠٦ - ويحمي الضمان الاجتماعي في تايلند العاملين في القطاع الرسمي المنظم فيما لا يزال العاملون في القطاع الزراعي والعاملون في القطاع غير الرسمي وفي المنازل وهم يضمنون أغلب قوة العمل في تايلند بغير حماية. وبرغم أن القانون يسمح للعمال في القطاع غير الرسمي بأن يؤمنوا على أنفسهم طوعية من خلال دفع ضعف الاشتراك، على أن تساهم الحكومة بحصة إضافية فإن انخفاض وتذبذب دخولهم المادية لا يجعلهم متحمسين للاشتراك في النظام.

٢٠٧ - ومع ذلك فقد بذلت وزارة العمل والرفاه الاجتماعي جهوداً لكي تشمل العاملين في المنازل ضمن نظام الضمان الاجتماعي من خلال سن قانون يكفل حماية عادلة إزاء أي ظرف يشكل عقبة يصادفونها في أحوالهم المعيشية أو في العمل وهذا القانون قيد الصياغة حالياً.

الحمل والعمل

٢٠٨ - يحمي القانون التايلندي المرأة خلال الحمل من خلال الأحكام التالية:

(١) الموظفات الحوامل اللاتي يقدمن شهادة طبية تقضي بأن لم يعد بوسعهن مواصلة واجباتهن المعتادة، لهن أن يطلبن نقلاً مؤقتاً (قبل الولادة أو بعدها) وعلى رب عملهن أن يجد عملاً أنسب لهن. فإذا ما رفض رب العمل الامتثال فإنه/إنها يواجه السجن لمدة تصل إلى ستة أشهر مع دفع غرامة تصل إلى ١٠٠ ٠٠٠ باهت أو كليهما (المادتان ٤٢ و ١٤٤).

(٢) لا يستطيع رب العمل أن يطرد (يفصل) موظفات بسبب الحمل فإذا ما حدث ذلك يواجه رب العمل السجن لمدة تصل إلى ستة أشهر ودفع غرامة تصل إلى ١٠٠ ٠٠٠ باهت أو كليهما (المادتان ٤٣ و ١٤٤).

(٣) للمرأة الحامل الحق في إجازة أمومة قبل الولادة أو بعدها لا تزيد على ٩٠ يوماً لكل حمل وهذه الفترة تشمل عطلات نهاية الأسبوع خلال إجازة الأمومة (المادة ٤١) ومن حق الموظفة أن تحصل على ٤٥ يوماً إجازة أمومة مدفوعة الأجر.

(٤) يُحظر على النساء الحوامل العمل بين الساعة ٢٢/٠٠ والساعة ٦/٠٠ أو العمل لوقت إضافي أو خلال عطلات نهاية الأسبوع أو العمل باستخدام آلة/ماكينة تُحدث ذبذبات أو العمل فوق متن سفينة أو غير ذلك من نوعيات الأعمال التي يرد تعريفها في اللوائح الوزارية. و يواجه أرباب الأعمال الذين يخالفون هذه اللوائح عقوبة تصل إلى ستة أشهر سجنًا ودفع غرامة تصل إلى ١٠٠ ٠٠٠ باهت أو كلتا العقوبتين (المادتان ٣٩ و ٤٠).

و١٤٤) وبالنسبة للموظفات الحوامل اللاتي يعملن كمديرات تنفيذيات أو أكاديميات أو في مواقع كتابية أو مالية أو محاسبية يجوز لهن العمل لوقت إضافي إذا ما وافقن على ذلك. بمحض إرادتهن مع إبلاغ أرباب عملهن بقرارهن. فإذا ما أجبر رب عمل مثل هذه النوعيات على العمل وقتاً إضافياً دون موافقتها فإن رب العمل يواجه عقوبة تُحدد على أساس جسامة الجرم (العقوبة التي يرد تعريفها في قانون حماية العمل لعام ١٩٩٨ زادت إلى السجن لمدة تصل إلى ستة أشهر أو غرامة تبلغ ٢٠٠٠ باهت).

المادة ١٢ : الصحة

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

الرعاية الصحية/الدعاية الصحية

٢٠٩ - الحكومة مُصممة على إنشاء خدمات صحية وحمائية لجميع أفراد الشعب التايلندي من خلال إصلاح النظام الصحي لتقليل النفقات الوطنية الإجمالية التي تنفق على الصحة العامة وخفض مصروفات معالجة الرعاية الصحية فضلاً عن تقديم التأمين وإتاحة فرص الوصول المتكافئ إلى الخدمات الطبية وخدمات الصحة العامة الموحدة للجميع. ويتم إصلاح النظام الصحي بموجب قانون الصحة الوطني المطروح بوصفه إطاراً لتحسين صحة الشعب التايلندي وهو الآن في صياغته الثانية. وبالإضافة إلى ذلك فقد أعلنت الحكومة عام ٢٠٠٢ بوصفه سنة الدعاية الصحية.

٢١٠ - كذلك فإن سياسة "التأمين الصحي للجميع" معروفة بدورها بوصفها برنامج ٣٠ باهت لجميع الأمراض. وهذا البرنامج يكفل لكل شخص تايلندي الحق في الوصول إلى الخدمات الطبية وكذلك إلى الخدمات المتعلقة بترويج الثقافة الصحية ومكافحة الأمراض والوقاية منها. وبموجب هذا البرنامج يُفرض رسم بمبلغ ٣٠ باهت عن كل زيارة تتم للمرفق الصحي ويعفي من دفع هذا الرسم الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على ستين سنة أو الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٢ سنة وكذلك ذوي الإعاقات والرهبان وسائر القادة الدينيين والزعماء المحليين والمخارين القدماء وأي فرد يكسب أقل من ٣ ٠٠٠ باهت شهرياً. ويغطي هذا البرنامج العلاج والفحوص الصحية العامة والحمل والولادة وتنظيم الأسرة والتعقيم والعناية بالأسنان وعمليات التحصين الأساسية وتنظيف الجروح وتضميدها فضلاً عن أماكن الإيواء والأغذية للمرضى المنتظمين.

٢١١ - وتضم تايلند في الوقت الحالي نحو ١٥ ٠٠٠ من الأطباء الذكور المرخص لهم ٥٠٠٠ طبيبات من المرخص لهم بالممارسة. وما زالت المرأة مهيمنة في مجال التمريض والمجالات ذات الصلة ويمكن أن يمثل ارتفاع عدد الأطباء الذكور مشكلة لبعض النساء اللاتي يترددن في تلقي العلاج من الأطباء الذكور ولا يتاح لهن سبل الوصول إلى الطبيبات الإناث وخاصة

اللائي يقدمن الرعاية في مجال الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي أو سرطان الحوض أو سرطان الثدي.

قضايا إضافية

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

٢١٢ - برغم أن تايلند معروفة جيداً بأنها تسيطر على انتقال عدوى الإيدز، إلا أن هذا الوباء ما برح مشكلة كبرى في مجال الصحة العامة. وتوضح البيانات المستقاة من شعبة الأوبئة بوزارة الصحة العامة أنه من الفترة ١٩٧٤ وحتى ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، كان عدد المرضى والأشخاص الذين أصيبوا بعدوى المرض وجاءوا إلى المراكز الصحية الحكومية والخاصة هو ٢٦٦ ٥٥٤ بينما بلغ عدد حالات الوفاة ٢٠٤ ٦١. وبلغت حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ٤٤٦ ١٩٤ شخصاً إضافة إلى ٦٦٧ ٥٣ من حالات الوفاة.

٢١٣ - ومن العدد الإجمالي لحالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز كان هناك ١٤٥ ٧٩١ من الرجال و٤٨ ٦٥٥ من النساء (نسبة ٣:١) ومعظمهم كانوا في سن العمل ٣٩-٢٠ سنة. وفضلاً عن ذلك فعدد الحالات بين صفوف النساء في ازدياد. أما أكثر العوامل شيوعاً من حيث الخطورة فهو الاتصال الجنسي بين الجنسين ويعقبه تعاطي المخدرات بالحقن. كما يسود الاعتقاد أيضاً بأن الأزواج - بسبب غياب الوعي - يصيبون عدداً كبيراً من الزوجات بالعدوى ومن ثم تنتقل العدوى إلى الجنين.

٢١٤ - على أن الحملة التي أُعلنت تحت شعار "فكّر في أمر الجنس وفكّر في أمر الواقي الذكري" حققت نجاحاً كبيراً ولسوف تواصل الحكومة دعم الحملة بالتركيز على المراهقين في المجموعة العمرية ١٥-٢٥ سنة وعلى العمال التايلانديين والأجانب وعلى المشتغلين بتجارة الجنس ومدمني المخدرات والصيادين والأشخاص المحرومين اجتماعياً. وبالإضافة إلى ذلك شنت الحكومة حملات أخرى لزيادة الوعي بالإيدز وبالممارسات الجنسية المأمونة بما يتيح تغيير السلوكيات ومنع انتشار المرض.

٢١٥ - كما تكشف البيانات المستقاة من شعبة الأوبئة بوزارة الصحة العامة عن اتجاه متزايد للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بين صفوف النساء الحوامل من ٠,٦٣ في عام ١٩٩٢ إلى ١,٦٦ في عام ٢٠٠٠. وبرغم ما يتم من بحوث كثيرة، لم يُكتشف بعد على علاج للإيدز. وفي الوقت نفسه تسعى تايلند إلى تحسين كفاءة برنامجها لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية. وتعمل مصلحة الصحة بوزارة الصحة في الوقت الحالي على تنفيذ مشروع للوقاية من انتقال المرض من الأم إلى الطفل فتقدم إمكانات لفحص الإصابة بفيروس

نقص المناعة البشرية للنساء الحوامل إضافة إلى عمليات مشورة قبل هذا الفحص وبعده. وبالنسبة للحوامل اللاتي يثبت إصابتهن بفيروس نقص المناعة البشرية فهن يتلقين عقار AZT مجاناً. أما الرضع فيعطى لهم نفس العقار ويتم تغذيتهم بمسحوق الحليب بواسطة أمهاتهم. وقد ساعدت هذه التدابير على تقليل انتشار فيروس نقص المناعة البشرية من الأم إلى الطفل من نسبة ١٨,٦ في المائة في عام ١٩٩٦ إلى نسبة ١٠ في المائة في عام ٢٠٠٠. كما تعاونت تايلند مع المنظمات الدولية لإجراء البحوث وإنتاج الأمصال المناسبة للبلد.

الإجهاض

٢١٦ - برغم أن الإجهاض غير مشروع، فإن القانون التايلندي يسمح به إذا ما أمكن إثبات أن الحمل من شأنه تعريض صحة الأم للخطر أو في حالات الاغتصاب. وتايلند في الوقت الحالي عاكفة على تنقيح القانون لجعل الإجهاض أكثر سلامة. ومن الأسباب الرئيسية لذلك أن حالات الإجهاض التي يتم إجراؤها في المناطق الريفية والنائية كثيراً ما لا تكون مأمونة بسبب الافتقار إلى المعرفة بشأن حالة الجنين أو صحة الأم أو عندما لا يتاح وقت للوصول إلى طبيب لإجراء عملية إجهاض مأمونة.

٢١٧ - وكثيراً ما تفضي حالات الإجهاض غير المشروع إلى حالات حمل غير مطلوبة. والعدد الدقيق لحالات الإجهاض غير معروف ولا يمكن سوى تقديرها. وقد كشفت دراسة استقصائية أجرتها شعبة تنظيم الأسرة والسكان بوزارة الصحة العامة على سبيل المثال أنه كانت ثمة ١٩,٥٤ من حالات الإجهاض لكل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء. وبين صفوف النساء اللاتي حئن من أجل الإجهاض كان هناك نسبة ٤٦,٨ في المائة دون الخامسة والعشرين من العمر ونسبة ٣٠ في المائة دون العشرين. وكان متوسط طول فترة الحمل ١٣ أسبوعاً وسأقت أغلبية النساء (٦٠,٢ في المائة) أسباباً اقتصادية واجتماعية لتبرير رغبتهم في الإجهاض وكان في مقدمتها الفقر وإجراء تنظيم الأسرة وسوء المبادئ بين الولادات واستمرار الانتظام في الدراسة والمشاكل الأسرية وفشل طرق منع الحمل. كما أوردت أسباب طبية من جانب ٣٩,٨ في المائة من النساء ومن ذلك مثلاً تشوه الجنين (١٥,٤ في المائة) أو وفاة الجنين (١٣,٥ في المائة) أو مشاكل صحية للأم (٧,٨ في المائة) أو إصابة الأم بفيروس نقص المناعة البشرية (٢,٢ في المائة) أو الاغتصاب (٠,٦ في المائة) أو الإصابة بالحصبة الألمانية (٠,٣ في المائة). على أن أخطر عواقب الإجهاض كانت تلوث الدم (١٢,٤ في المائة) والتهاب منطقة الحوض (١٢ في المائة) والنزيف غير الطبيعي (١١,٨ في المائة) وتبدل الرحم (٧,٤ في المائة) وقد وجد الاستقصاء أن الوفاة نتيجة الإجهاض كانت أعلى ١١ مرة من حالات الوفاة بسبب إسقاط الجنين.

٢١٨ - وفي عام ١٩٩٩، أجرى مكتب تنظيم الأسرة والسكان بوزارة الصحة العامة استقصاءً بالمقابلة لمدة ستة أشهر على صعيد ١٣٤ مستشفى (من بين إجمالي ٧٨٧ مستشفى) شهدت أكبر عدد من مريضات الإجهاض. وأوضحت النتائج أنه من واقع عينة تضم ٥٨٨ ٤ مريضة فإن نسبة ٤٠,٤ في المائة تعرضت لعمليات الإجهاض. ومن بين هذا العدد تعرضت للإجهاض نسبة ٦٥,٧ في المائة في مواقع أخرى (وكان ذلك بصفة أساسية على يد عاملين غير مدربين على الإجهاض) قبل المجيء إلى المستشفيات إضافة إلى نسبة ٢٢,٤ في المائة أجرت عمليات إجهاض في مستشفيات بمساعدة أطباء ونسبة ١١,٩ في المائة أجرت عمليات إجهاض بنفسها. والنساء الخمس اللاتي تعرضن للإجهاض في أماكن غير المستشفيات توفين بينما لم يُبلغ عن حالات وفاة بين النساء اللاتي تم إجهاضهن في المستشفيات.

الصحة والسلامة المهنية

٢١٩ - من الشواغل الأساسية مسألة الصحة والسلامة المهنية للمرأة العاملة في مجالي الصناعة والزراعة. فهؤلاء النساء يواجهن كثيراً من المخاطر الصحية بسبب خطورة ظروف العمل وكثيراً ما يصعب عليهن طلب التعويض من أرباب عملهن باعتبار أنه يتعين على المرأة أن تقدم ما يثبت أن سوء حالتها الصحية كان متصلاً بالعمل.

٢٢٠ - وتوضح الإحصاءات المتعلقة بإصابات العمل - وهي مستقاة من صندوق تعويض العاملين بمكتب التأمينات الاجتماعية في وزارة العمل والرفاه الاجتماعي ارتفاع عدد الإصابات المتصلة بالعمل. فقد زاد عدد الموظفين المصابين بما يقرب من ثلاثة أضعاف من ٦٢ ٧٦٦ إلى ٩٩٧ ١٧١ من الحالات بين عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٩ وهذا معدل للزيادة أكبر بكثير من معدل البلدان الصناعية. ومع ذلك ففي عام ١٩٩٩ على وجه التحديد، ومن بين عدد العمال المصابين البالغ ٨٧٢ ٥٣١، انخفضت بصورة طفيفة نسبة الإصابات المتصلة بالعمل إلى ٣,٢٣ في المائة بالمقارنة إلى نسبة ٣,٦٢ في المائة في عام ١٩٩٨. أما عدد العاملين الذين توفوا من جراء إصابات عمل في الفترة من ١٩٩٣ إلى ١٩٩٩ فبلغ ٦ ١٣٢ رغم أوجه الانخفاض التي يمكن ملاحظتها لعامي ١٩٩٨ و ١٩٩٩. وكانت أسباب الوفاة أساساً بسبب حوادث السيارات أو حوادث السقوط أو الصعق بالكهرباء أو الإصابة من جراء سقوط أشياء من أعلى.

٢٢١ - وفيما يتعلق بأمراض المهنة، لاحظ تقرير أعدته وزارة الصحة العامة أنه خلال الفترة ١٩٨٩-١٩٩٩ انخفض معدل هذه الأمراض من ٩,٤٦ في المائة إلى ٧,٥ في المائة. وفي عام ١٩٩٩ كان هناك ٦١٩ ٤ حالة نجمت أساساً عن التعرض للكيميائيات السامة (٩٠,٢٥).

في المائة) أو المنتجات الزيتية والبتروولية (٣,٢٧ في المائة) أو الغاز والأبخرة السامة (٢,٤٩ في المائة) أو التغير الرئوي (١,٨٥ في المائة) أو تسمم الرصاص (٠,٩٧ في المائة) أو تسمم المعادن الثقيلة (٠,٨٢ في المائة) أو مرض شلل الغواصين (٠,٢٥ في المائة). ومع ذلك فما زال عدد كبير من العمال يواجه مخاطر صحية لا يستهان بها وإن لم تظهر أعراضها بعد. ونظراً إلى أن بعض الأمراض قد يستغرق وقتاً طويلاً لكي تظهر أعراضه فإن التشخيص المبكر لتلك الأمراض يظل أمراً صعباً.

الصحة العقلية

٢٢٢ - ثمة ارتفاع في مشاكل الصحة العقلية يرجع أساساً إلى سرعة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وخاصة منذ الأزمة الاقتصادية في عام ١٩٩٧. وتكشف البيانات المستقاة من إدارة الصحة العقلية بوزارة الصحة العامة أن عدد المرضى في مستشفيات العلاج النفسي الحكومية قد زاد من ٢٩٠ ٠٣٤ في عام ١٩٩٩ إلى ٢٩٧ ٩١٠ في عام ٢٠٠٠ ثم إلى ٣٦٢ ٩١٠ في عام ٢٠٠١. ويتساوى الرجال والنساء من حيث الإصابة بالمرض ومعظم المريضات تم تشخيص حالتهن على أنهن يعانين من التوتر والاكتئاب مع نزعة نحو الانتحار.

٢٢٣ - على أن معدل الانتحار في تايلند معتدل بالمقارنة بالبلدان الأخرى. وفي عام ١٩٩٨ كان هناك ٧ ١٢٤ حالة انتحار بين صفوف الشعب التايلندي أو ١١,٧ لكل ١٠٠ ٠٠٠ شخص أو ٤٠ : ١ من جميع حالات الوفاة. ومعدل الرجال يساوي ٢,٨ ضعف المعدل بين النساء ومعظم الأشخاص الذين أقدموا على الانتحار كانوا في فئة سن العمل كما أن معدل الانتحار في ارتفاع. ومع ذلك فقد نفذت إدارة الصحة العقلية بوزارة الصحة مشروعاً للوقاية من الاكتئاب ومنع الانتحار من خلال زيادة وعي الشعب بهذه المشاكل وبأسبابها وفضلاً عن ذلك فثمة مشروع بشأن "خلق السعادة من خلال ابتسامة" ويرمي إلى تنمية الصحة العقلية.

الانتفاع من خدمات تنظيم الأسرة

٢٢٤ - تشير البيانات المستقاة من مصلحة الصحة بوزارة الصحة العامة أنه من عام ١٩٨٨ إلى عام ٢٠٠٠ إنخفضت معدلات فقر الدم بين أطفال المدارس الابتدائية المتعلق بطاقة البروتين بين الأطفال حتى سن الخامسة ونقص اليود بالذات فمعدل نقص اليود انخفض من ١٩,٣ في المائة في عام ١٩٨٩ إلى نسبة ٢,٢ في المائة فقط في عام ١٩٩٩.

٢٢٥ - وقد دعمت وزارة الصحة العامة سياسات وبرامج السكان وتنظيم الأسرة مما أدى إلى انخفاض سريع في معدل زيادة السكان. وتبين الاستقصاءات استمرار الزيادة في استخدام وسائل منع الحمل. وفي عام ٢٠٠٠ وصل معدل شيوع وسائل منع الحمل إلى ٧٩,٢ في

المائة مقابل ٧٥,١ في المائة في عام ١٩٩٥. ويتم استخدام وسائل عديدة لمنع الحمل أبرزها أقراص منع الحمل (٢٦,٨ في المائة) وتعقيم الأنثى (٢٢,٦ في المائة) والحقن (٢٢ في المائة) والواقى الذكري (١,٧ في المائة) وتعقيم الذكّر (١,٢ في المائة). ومع ذلك يبدو أن المرأة ما زالت تتحمل المسؤولية عن تنظيم الأسرة ويشهد بذلك انخفاض معدلات استخدام الواقى الذكري وتعقيم الرجال مقارنة بالوسائل التي تستخدمها الأنثى لمنع الحمل. كذلك فإن الآثار الجانبية الناجمة عن موانع الحمل تقع بصورة غالبية على عاتق المرأة وبينما حاولت الحكومة الترويج لمنع الحمل بين الذكور من خلال تهيئة سبل قطع القناة المنوية مجاناً في مستشفيات الحكومة فإن هذه الاستراتيجية لم تحقق نجاحاً. وبما أن النساء هن اللاتي يتحملن المسؤولية الأساسية عن منع الحمل فإنهن يواجهن مزيداً من الصعوبات ويتكبدن التكاليف فضلاً عن المخاطر التي تحدق بصحة المرأة من جراء الآثار الجانبية.

الطب البديل

٢٢٦ - يحافظ الشعب التايلندي على صحته من خلال ممارسات الرعاية الذاتية فضلاً عن التردد على المستشفيات. وعليه فإن هذه المستشفيات أصبحت مكتظة بالزائرين دون أن تملك الأفراد العاملين اللازمين. أما الأشخاص الذين لا يستطيعون الوصول إلى المستشفيات أو ليسوا راضين عنها فيتحولون إلى الطب التقليدي كعنصر بديل. وتايلند لديها الآن نحو ١٠.٠٠٠ من الأطباء التقليديين بعضهم يقدم الخدمات في المراكز التي يزيد عددها على ٥٠٠ مركز صحي قائمة في طول البلاد وعرضها. ويتاح لمعظم القرويين في المتوسط اثنان من الأطباء التقليديين (الشعبيين). وثمة أعداد متزايدة من الأفراد يتحولون إلى الأطباء التقليديين لأن الطب الحديث لا يلبي احتياجاتهم الصحية. ومع ذلك فما زال الأمر تكتنفه عقبات لأن ممارسات الطب الحديث ومراكزه الصحية لا تعزز أو تدعم بصورة كافية الطب التقليدي في تايلند. وفضلاً عن ذلك فثمة غياب للبحوث المنهجية التي تتناول ممارسات وعلاجات الطب التقليدي مما أدى إلى حالة من الانقطاع عن تطوير المعارف ومعايير الخدمة المقدمة.

المادة ١٣ : الحياة الاقتصادية والاجتماعية

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

(أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛

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

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

الاستحقاقات الأسرية

٢٢٧ - فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، وكما لوحظ أعلاه (المادة ١٢، الفقرة ٢١٠) فقد استهلت الحكومة سياسة "التأمين الصحي للجميع" المعروفة أيضاً بوصفها برنامج الـ ٣٠ باهت لجميع الأمراض من خلال دعم المستشفيات المشاركة. ويمكن الإعفاء من رسم الـ ٣٠ باهت إعفاء كاملاً للأشخاص الذين تجاوز عمرهم ٦٠ سنة أو الأطفال دون الثانية عشرة أو ذوي الإعاقات والرهبان وسائر القادة الدينيين والقادة المحليين وقدامى المحاربين وأي فرد يكسب أقل من ٣ ٠٠٠ باهت شهرياً.

٢٢٨ - هذا ويرتفع باطراد متوسط عمر السكان التايلنديين وكذلك عدد ونسبة الأشخاص الذين بلغوا سن الشيخوخة. وفي عام ١٩٩٥ كان عدد المسنين من السكان يبلغ ٤,٨ مليون نسمة أو ٨,١١ في المائة من مجموع السكان. وبحلول عام ٢٠٠٠ ارتفع هذا العدد إلى ٥,٧ مليون نسمة (٩,١٩ في المائة من السكان). وبحلول عام ٢٠٠٥ يقدر أن عدد المسنين في تايلند سوف يرتفع ليصل إلى ٦,٦ مليون نسمة (١٠,٢ في المائة) وبحلول عام ٢٠١٠ يرتفع العدد إلى ٧,٦ مليون نسمة أو ١١,٤ في المائة من السكان. وهذه البيانات تشير أيضاً إلى أن عدد ونسبة النساء المسنات أكبر من عدد الرجال (١,٩ : ١,٢) بسبب ارتفاع الأجل المتوقع لحياة المرأة.

الائتمان

٢٢٩ - بدأت الحكومة الحالية تنفيذ إثنتين من برامج الائتمان للمجتمعات المحلية

(١) صندوق المجتمعات المحلية في القرية والمدينة أنشأت حكومة تايلند هذا الصندوق وفقاً لفلسفة الاكتفاء الذاتي الاقتصادي التي تركز على الاعتماد على النفس في المجتمعات المحلية وعلى تمكين تلك المجتمعات. وقد خصصت الحكومة مليون باهت لكل مجتمع محلي كمصدر للاستثمار من أجل خلق فرص العمل وزيادة الدخل ودعم المشاريع الأسرية الصغيرة. وتشارك المرأة في لجنة صندوق القرية وتؤدي دوراً أساسياً في القرارات المتخذة فيما يتعلق بتخصيص الأموال.

(٢) مصرف الشعب هذا البرنامج يمنح ائتمانات شخصية من خلال مصرف المدخرات الحكومي من أجل توليد الدخل عن طريق قروض بمبلغ ١٠ ٠٠٠ - ٢٠ ٠٠٠ باهت ويقدم البرنامج هذه الخدمات بصورة متساوية بين النساء والرجال. الترويج والثقافة

٢٣٠ - يوجد في تايلند ٨١٨ ٢٦٧ من الرهبان والمترهبين إضافة إلى ٥ ٠٠٠ راهبة منتسبة إلى معهد الراهبات في تايلند وذلك على أساس استقصاء أجرته مصلحة الشؤون الدينية بوزارة التعليم في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

٢٣١ - وقد أنشأت تايلند "كلية للراهبات" لتزويد الراهبات بمستوى من التعليم كن يحتجن من أجله إلى السفر للهند في الماضي. وفي الوقت الحالي فهذه الكلية هي إحدى الكليات التي تضمها جامعة ماها منغوكوت وهي بحاجة إلى عملية تطوير لكي تتمكن من أن تصبح هيئة مستقلة.

٢٣٢ - وفي تايلند أيضاً راهبة بوذية واحدة جرت رسامتها في أوائل عام ٢٠٠١ في سري لانكا في احتفال كان مطلوباً أن يشارك فيه الرهبان من الذكور والإناث. ولم يكن بالإمكان إقامة هذا النوع من الاحتفالات في تايلند باعتبار أن تايلند (في ذلك الوقت) لم يكن لديها راهبة أنثى حيث كانت مشاركتها لازمة من أجل إقامة الاحتفال المذكور.

٢٣٣ - وقد قُدِّم إلى مجلس الوزراء مشروع قانون للراهبات ولكنه لم يلق الموافقة حتى الآن. وما زالت اللجنة الوطنية للرهبان البوذيين (سانغا) تنظر إلى الراهبات بوصفهن مجرد نساء للكنيسة ولسن منخرطات في سلك الرهبنة ومن ثم فالراهبات ليس لهن الحق في نفس المزايا ولا يتلقينها بوصفهن أعضاء في تلك اللجنة.

٢٣٤ - وفي تايلند لا يشكل الدين الإسلامي أي عقبات تحول دون المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة على نحو ما يمكن رؤيته من خلال العدد المتزايد للنساء المسلمات اللاتي يُنتخبن إلى المناصب السياسية على الصعيدين المحلي والوطني.

المادة ١٤ : المرأة في المناطق 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 أساسا التساوي مع الرجل، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:

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

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

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية، والحصول كذلك، في جملة أمور، على فوائد كافة الخدمات الاجتماعية 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.

الحالة العامة

٢٣٥ - توضح بيانات تعداد السكان في عام ٢٠٠٠ أن نسبة ٨٠,٨ في المائة من الشعب التايلندي تعيش في المناطق الريفية ونسبة ٥٦,٧ من قوة العمل كانت تعمل في الزراعة. وقد

زاد نصيب الزراعة في الناتج القومي الإجمالي من ١٠,٧ في المائة في عام ١٩٩٧ إلى ١١,٦ في المائة في عام ١٩٩٨. وأكثر من نصف نساء البلد يعشن بالمناطق الريفية.

٢٣٦ - ثم وقعت الأزمة الاقتصادية الآسيوية في عام ١٩٩٧ ولم يقتصر تأثيرها على تايلند ككل بل أثرت أيضا على العملات في مجال الصناعة اللاني تم تسريحهن بأعداد كبيرة. وقد انخفضت بصورة كبيرة هجرة العمل من المناطق الريفية إلى الحضرية بينما طرأت زيادة على تدفق عودة النازحين من المناطق الحضرية إلى القطاع الريفي الزراعي.

٢٣٧ - ويضطلع العاملون العائليون غير المأجورين في القطاع الزراعي (ومعظمهم نساء) بأدوار مهمة في الإنتاج الريفي. وسيتم جمع البيانات بشأن أنشطتهم طبقا للتوصية ١٦ للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وهؤلاء النساء سيتم تصنيفهن رسميا بوصفهن مشاركات في النشاط الاقتصادي برغم أن المجتمعات المحلية قد لا تعترف كاملا بهذه الحقيقة. ومع ذلك فإن الدراسات الاستقصائية لم تشمل حتى الآن العمل المنزلي/العائلي الذي تقوم به المرأة. هذا ولم يتم إجراء دراسة استقصائية عن الوقت المخصص لأداء الأعمال العائلية ولكن يمكن طرح معلومات مفيدة بشأن أهمية هذا العمل غير المأجور.

(أ) الرعاية الصحية

٢٣٨ - عملت تايلند على إضفاء تحسينات ملموسة على ما لديها من نظم الرعاية الصحية العامة والتعليم والنقل بالمناطق الريفية فضلا عن خدمات تنظيم الأسرة. وتوضح البيانات المتجمعة من عام ١٩٩٩ أن نسبة السكان لكل سرير بالمستشفى في بانكوك مقارنة إلى المناطق الريفية سوف تصبح على التوالي ١: ١٩٩ و ١: ٥٢٣. أما نسبة السكان لكل طبيب فكانت ١: ٧٦٠ في بانكوك و ١: ٥٢٤ بالمقاطعات الأخرى. وفيما يتعلق بأطباء الأسنان كانت النسبة هي ١: ٢٩٩١ نسمة لكل طبيب أسنان واحد في بانكوك و ١: ١٨٧ و ٢٦ نسمة لكل طبيب أسنان بالمقاطعات الأخرى. واعتبرت الحكومة عملية تحسين الصحة العامة أولوية بالنسبة للمناطق الريفية والنائية وخصصت ميزانية لزيادة خدمات الصحة العامة التي تقدمها المراكز الطبية بالمناطق الريفية. وتركز المرحلة الأولى على تطوير نظام للاتصالات يربط بين المناطق الريفية وبين مستشفيات الأقاليم بحيث يمكن الحصول على المشورة بسرعة.

٢٣٩ - وبالإضافة إلى ذلك أطلقت الحكومة سياسة "التأمين الصحي للجميع" المعروفة أيضا بوصفها برنامج الـ ٣٠ باهت لجميع الأمراض، ويستهدف تقديم الرعاية الجيدة التي يحتاج إليها الأهالي ممن لا يتاح لهم سوى إمكانيات محدودة. وتسهم الحكومة في هذا البرنامج من خلال دعم المستشفيات بمبلغ ٢٠٢ ١ باهت سنويا لكل شخص. أما الأشخاص المعفون من دفع الرسوم فهم الذين تزيد أعمارهم على ٦٠ سنة أو الأطفال دون الثانية عشرة أو

ذوو الإعاقات أو الرهبان وغيرهم من القادة الدينيين والزعماء المحليين وقدامى المحاربين وأبي فرد يكسب أقل من ٣ ٠٠٠ باهت شهرياً.

(ب) التعليم والتدريب

٢٤٠ - تقلصت الاختلافات بين الريف والحضر في مجال التعليم بصورة مستمرة مع زيادة عدد المدارس الثانوية ومعاهد التعليم العالي. وينص قانون التعليم الوطني الذي دخل حيز النفاذ في عام ٢٠٠٢ على ضرورة أن تهيئ الحكومة ١٢ سنة من التعليم الأساسي مجاناً لكل فرد. ومع ذلك تبقى بعض الشواغل وأهمها أن كثيراً من المدرسين لا يريدون العمل بالمناطق الريفية والنائية حيث يمثل الافتقار إلى مواد التدريس مشكلة مزمنة. ولسوف تتسم الإصلاحات التعليمية وزيادة إتاحة التعليم غير الرسمي أهمية جوهرية من أجل إتاحة سبل التمكين للنساء والرجال الذين يعيشون بالمناطق الريفية وحتى تتاح لهم سبل التعليم والتدريب.

(ج) جماعات العون الذاتي والتعاونيات

٢٤١ - تولي الحكومة اهتماماً خاصاً لتنمية المرأة بالمناطق الريفية من خلال تعزيز اقتصاد مكتف ذاتياً وتشجيع الاعتماد على النفس في إطار المجتمعات المحلية وتمكين القرويين. ويمثل صندوق المجتمع المحلي القروي والحضري أحد هذه الآليات التي يستخدمها أعضاء المجتمعات المحلية ومنظمو المشاريع الصغيرة لكي يحصلوا على ما يحتاجون من رؤوس الأموال مما يستلزمه دعم المهن التكميلية وزيادة الدخل.

٢٤٢ - كما تعمل الحكومة على تعزيز "مشروع الإقليم الفرعي الواحد والمنتج الواحد" بوصفه استراتيجية أخرى لتنمية المجتمع المحلي. ويركز على إيجاد الأعمال فضلاً عن الإيرادات المستدامة والمستقرة بحيث يتسنى لأعضاء المجتمعات المحلية أن يصبحوا معتمدين على أنفسهم في نهاية المطاف فضلاً عن إمكانية تحقيق الانتعاش الاقتصادي على مستوى القواعد الشعبية. وقد أعطت حكومة تايلند الأولوية لهذا المشروع من أجل أن يرتبط بسياسة تخفيف الديون عن كاهل المزارعين ويسر أمر هذه السياسة حتى إلى درجة توصيل خدمات شبكة الإنترنت إلى الأقاليم الفرعية.

٢٤٣ - كما تتولى الحكومة أمر مشروع يستغرق ثلاث سنوات لتخفيف عبء الديون عن كاهل صغار المزارعين ويهدف إلى المبادرة بصورة عاجلة إلى حل مشكلة مديونية المزارعين من خلال تنفيذ دورة كاملة من الانتعاش وتقديم المساعدة لإعادة تشكيل هيكل الإنتاج.

٢٤٤ - وكما لوحظ أعلاه، يعمل "مصرف الشعب" على توسيع الفرص المتاحة أمام الأشخاص من ذوي الدخل المنخفض من خلال زيادة فرص حصولهم على الموارد المالية وتخفيف اعتمادهم على موارد التمويل غير الرسمية. وتقتصد قروض المصرف إلى المساعدة على خلق فرص العمل وزيادة الدخل. كما أدركت الحكومة حاجة الذين يريدون الاستثمار في المشاريع المتناهية الصغر ولكنهم يفتقرون إلى رأس المال الكافي أو الأصول التي يمكن استخدامها كمقابل للقروض المصرفية العادية. ومن هنا فإن مصرف الشعب، الذي يعمل عن طريق مصرف المدخرات الحكومي يزود هؤلاء الأفراد برأس المال الأولي دون أن يطلب مقابلاً ويعتمد بدلاً من ذلك على الضمانات الشخصية المستندة إلى قدرات الأفراد.

٢٤٥ - وهناك نسبة تزيد على ٩٥ في المائة من القرى والأقاليم الفرعية يوجد بها جماعات نسائية محلية وكذلك الحال في ٩٣ في المائة من الأقاليم و ٨٩ من المقاطعات وكل هذه الجماعات تندرج ضمن مسؤولية مصلحة تنمية المجتمع. وبرغم أن بعض الجماعات النسائية تتسم بكفاءة عالية في تعزيز التنمية المهنية للمرأة وحماية حقوقها فإن الجماعات الأخرى تفتقر إلى القدرات اللازمة لذلك ويتوقف النجاح على القيادة وعلى مدى تقبل الجماعات النسائية من جانب المجتمعات المحلية وقادتها.

٢٤٦ - وتتسم التعاونيات - ولا سيما تلك المرتبطة بالزراعة والمصايد السمكية وتخصيص الأراضي والمدخرات - بأهمية فائقة بالنسبة لسكان الريف. وقد أوضحت دراسة أجريت في عام ١٩٩١ أن نسبة المرأة كعضو عام أو عضو في اللجان كانت أدنى بكثير من نسبة الرجل وخاصة فيما يتعلق بالأنشطة الإنتاجية. وعلى سبيل المثال فمن بين ١٧٩٧ تعاونية زراعية لم تشكل المرأة سوى نسبة ٢٢ في المائة من عضويتها بينما لم تشغل من المناصب الإدارية سوى نسبة ٣ في المائة.

٢٤٧ - ومع ذلك فالمرأة تلعب دوراً أكبر في تعاونيات الادخار (ومنها ٨٧٨ تعاونية مسجلة في عام ١٩٩٣) حيث تشكل النساء نسبة ٣٨ في المائة من الأعضاء و ١٥ في المائة في المواقع الإدارية. ولا عجب أن تمثل النساء كفاءة كبيرة من الأعضاء بين صفوف الـ ٣٤٥ من التعاونيات الاستهلاكية القائمة وأن تشغل نسبة ٢٠ في المائة من المناصب الإدارية. ومن النظم القائمة التي يمكن أن تعوق مشاركة المرأة في التعاونيات ما يتمثل في الشرط الذي يقضي بأنه "لا يمكن انتخاب سوى فرد واحد من أفراد العائلة إلى أحد مناصب الجمعية التعاونية". وتقضي التوقعات الاجتماعية بأن هذا الشخص ينبغي أن يكون رب الأسرة الرجل.

٢٤٨ - كذلك فالمنظمات غير الحكومية التي تعمل في مجال التنمية الريفية تؤدي دوراً مهماً في دعم وتنمية التعاونيات. ومع ذلك فهي لا تراعي الاعتبارات الجنسانية بصورة عامة ومن ثم تولي قليلاً من الاهتمام للاختلافات الاجتماعية المزمّنة التي تفصل بين الرجل والمرأة. وعليه فقد تعاون مكتب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة مع المنظمات غير الحكومية على المستوى الوطني للعمل على نشر الوعي وزيادته بشأن أهمية العنصر الجنساني في التنمية وإن كان الأمر لا يزال يتطلب الكثير في هذا المضمار.

٢٤٩ - كما تحسنت إلى حد كبير الأحوال المعيشية وخاصة فيما يتعلق بمرافق الصرف الصحي وإمدادات الكهرباء والمياه وهي الآن متاحة في كل أنحاء البلاد باستثناء بعض المواقع النائية. ومع ذلك فما زال الإسكان ونظم الاتصالات والمواصلات يتطلب المزيد من التحسين في المناطق الريفية.

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 سكناهم وإقامتهم.
- ٢٥٠ - تكفل المادة ٣٠ من دستور ١٩٩٧ المساواة بين الرجل والمرأة إذ تنص على أن كل فرد يتمتع بالمساواة أمام القانون وأن تكفل له الحماية المتساوية بموجب القانون. ويُحظر أي تمييز ضد أي شخص بسبب الأصل العائلي أو الأصل العرقي أو اللغة أو نوع الجنس أو العمر أو الحالة البدنية أو الصحة أو الوضع الشخصي أو الحالة الاقتصادية أو الاجتماعية أو العقيدة الدينية أو التعليم والتدريب أو الرأي السياسي.
- ٢٥١ - ولا يعد من قبيل التمييز التدابير التي تتخذها الحكومة لتشجيع شخص ما على ممارسة حقه وحرية أسوة بالآخرين.”
- ٢٥٢ - والدستور هو القانون الأعلى للأمة وهو يعدد المبادئ الرئيسية التي لا بد وأن تنفذها تايلند حيث يتعين عليها أن تعدل كذلك أي قانون تتناقض مبادئه مع الدستور فضلاً عن رصد التنفيذ الفعال للقوانين السارية. ويقصد من هذه المبادرات أن تضمن المساواة بين النساء والرجال في ظل الدستور. وفي الوقت الحالي لا يوجد قانون محدد يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ومع ذلك تعكف تايلند على عملية تعديل قوانين مختلفة تتصل باللامساواة بين الجنسين ومن ذلك مثلاً قانون اسم العائلة لعام ١٩٦٢ الذي يُجبر المرأة على أن تستخدم اسم عائلة زوجها.
- ٢٥٣ - وفي إطار المعاملات القانونية، ينص القانون المدني والتجاري على الحقوق المتساوية بين النساء والرجال وليس هناك مادة تقيد حقوق المرأة في هذه الأمور. وعلى ذلك فإن للمرأة التايلندية الحق والقدرة، من الناحية القانونية، على أن توقع بصورة مستقلة العقود

المتصلة بالمسائل المالية والقروض والمعاملات العقارية وعقود الملكية وسائر الصفقات التجارية.

٢٥٤ - ويمكن أن تباشر المرأة أنشطة من قبيل البيع والشراء والاستئجار والأمور الأخرى المتصلة بالتملك والعقارات مثل الرجل سواء بسواء. وبما أن قوانين الأعمال التجارية لا تقيد حقوق المرأة في هذه الأنشطة، يصبح بوسع المرأة أن تؤسس الشركات وأن تدخل شريكاً في الأعمال وأن تتولى المناصب الإدارية في جميع نوعيات منظمات الأعمال مثل منصب المدير والمدير الإداري ورئيس الشركة. وفي حالة الممتلكات الزوجية المشتركة، فإن المادة ١٤٧٦ من القانون المدني والتجاري تقضي بأن تُدار الممتلكات الزوجية بواسطة الزوج والزوجة على أساس موافقة متبادلة. وبغير هذه الموافقة فإن موظفاً مسؤولاً يمكن أن يرفض إقرار عقد من العقود ويعتبره باطلاً كما يمكن لأي من الزوجين أن يلغي عقداً ما.

٢٥٥ - وتستطيع المرأة المشاركة في مرحلة من مراحل سير الدعاوى القضائية دون أن تخضع لأنظمة تمييزية، كما تستطيع المرأة بصورة مستقلة أن ترفع دعوى أو أن تكون موضوعاً لدعوى حيث تتمتع بنفس المركز أسوة بالرجل كما يمكن أن تدلي بشهادتها وأن تقف محامياً لدى المحاكم. وبالإضافة إلى ذلك يمكن تعيين النساء المؤهلات في منصب قاضٍ مساعد مع مشاركتها في مداوالات محاكم الأحداث والأسرة ومحكمة العمل.

٢٥٦ - وفي مجال الممارسة فإن نسبة النساء اللاتي يعملن في موقع المدعي العام والقضاء أدنى بكثير من نسبة الرجال ولكن الاتجاه خلال العقد الماضي يوضح زيادة في هذا المجال.

٢٥٧ - بيد أن عدد محققات الشرطة مازال غير كافٍ حتى برغم التسليم بأن المرأة تقوم بدور غاية في الأهمية بالنسبة للمجني عليهم من النساء ولاسيما في قضايا الجرم الجنسي.

٢٥٨ - ولدى النظر في الجرائم المدنية والجنائية يتلقى الرجال والنساء اعتباراً متساوياً من ناحية استخدام الأدلة وإفادات الشهود وإنزال العقوبات على جرائم من نفس النوع.

٢٥٩ - وفيما يتعلق بالحصول على الخدمات القانونية، يتاح للمرأة نفس الفرصة المتاحة للرجل في الالتماس المستقل لمشورة من المحامين وتعيين محامين والإبلاغ عن وقوع الجرائم وغير ذلك من الأمور. وفي تايلند تتاح الخدمات القانونية مجاناً للرجال والنساء ومعظمها مقدم من جانب منظمات غير حكومية ومنها مثلاً مجلس المحامين في تايلند. إلا أن المرأة يتاح لها سبل الحصول على المزيد من الخدمات في ضوء اتساع نطاق المشاكل التي تواجهها وتقتضي عوناً قانونياً (ومن ذلك مثلاً المعاملات القانونية والعقود وإدارة الممتلكات بما في ذلك مسائل الممتلكات المشتركة والطلاق والعنف المنزلي الذي يوجه ضدهن أو ضد

أطفالهن). وعليه يقدم العديد من المنظمات غير الحكومية مثل هذه المساعدة بما في ذلك رابطة المحاميات في تايلند ومؤسسة أصدقاء المرأة.

٢٦٠- وفيما يتعلق بقوانين تايلند المخصصة بالذات للمرأة ينص قانون العقوبات على أن أيًا من الجاني عليهم أو الجناة أو الشهود ممن لا يزيد سنهم على ١٨ سنة يتلقون معاملة خاصة في عملية الاستجواب بما في ذلك مشاركة أخصائي نفسي وأخصائي اجتماعي فضلاً عن استخدام شريط فيديو. والغرض من ذلك هو حماية الأطفال دون الثامنة عشرة من الأثر الانفعالي المترتب على مواجهة من اتهمهم من الجناة ولاسيما في الحالات التي تنطوي على عنف جنسي أو منزلي.

٢٦١- ومع ذلك توجد عقبات تحول دون تنفيذ التدابير المذكورة أعلاه ومنها مثلاً ضيق المساحة المتاحة وعدد المدعين العامين وفترات العمل ومعدات الاتصال والفيديو والمركبات.

٢٦٢- وبالإضافة إلى ذلك، فطبقاً للفقرة ٢ من المادة ٢٤٧ من قانون العقوبات فإن "أي امرأة يحكم عليها بعقوبة الإعدام وتكون حاملاً يمكن تأخير التنفيذ بالنسبة لها إلى أن تضع وليدها". وهذا البند يعطي للمرأة الحق في تأخير إعدامها كما يكفل حق الطفل في الحياة.

٢٦٣- وبوسع المرأة التايلندية أن تختار بحرية محل إقامتها ولها حرية أن تهجر إلى أي مكان. ولا توجد قوانين أو أعراف تقليدية تقيد حقها في ذلك. ولا يمثل الزواج سبباً لتقييد حق المرأة في اختيار محل إقامتها. وللأزواج المتزوجين حديثاً أن يعيشوا بصورة مستقلة أو يقيموا مع والديهم/والدي الزوجة أو الزوج حسب اختبارهما. ولا يتعين على المرأة أن تلزم بيت أبيها أو زوجها. وحتى إذا كانت متزوجة من أحد الرعايا الأجانب يظل للمرأة الحق في أن تعيش في محل إقامتها السابق.

٢٦٤- والمرأة التايلندية التي تعيش أو تعمل في الخارج لا تفقد أيًا من حقوقها بما في ذلك نفس حق الرجل في إحضار زوجه وأولاده للإقامة معه.

المادة ١٦ : القوانين المتصلة بالزواج والأسرة

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 مصالح الأطفال هي الراجحة؛

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

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

٢ - لا 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.

٢٦٥ - وقد طرأ تحسُّن على الوضع القانوني للمرأة ويرجع ذلك بدرجة كبيرة إلى المادة ٣٠ من دستور ١٩٩٧ التي تنص على أنه "للرجل والمرأة حقوق متساوية" ومن الناحية الأخرى لم يُحرز سوى تقدُّم محدود في تعديل قانون الأسرة بحيث يتم سحب تحفُّظ تايلند على المادة

١٦ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ورغم أن الجيل الأكبر سنّاً في الأمة من المحامين والمشرعين ما زالوا يلتزمون بالصور النمطية الجامدة والممارسات التقليدية ولا يتفقون بذلك مع التغيرات المقترحة، إلا أن المسائل المتصلة بالتنقيح ما برحت تثار باستمرار ويتم مناقشتها على نطاق واسع.

(٨) الخطوبة

٢٦٦ - طبقاً للقانون المدني والتجاري لا يمكن أن تتم الخطوبة إلا عندما يكون الرجل والمرأة قد بلغا السابعة عشرة من العمر على الأقل وأي مخالفة تؤدي إلى إبطال أي مفعول قانوني للخطوبة. ويتعيّن على الأطفال الحصول على موافقة والديهم أو أولياء أمورهم لإتمام الخطوبة التي يستهلها الرجل. وللرجل أن يطالب بتعويض من أي رجل آخر يكون قد باشر الاتصال الجنسي مع خطيبته وليس للمرأة هذا الحق وللرجل أن يطالب أيضاً بتعويض من أي رجل آخر يكون قد اغتصب أو حاول اغتصاب خطيبته.

(٢) الزواج

٢٦٧ - ينص قانون الأسرة على الشروط التسعة التالية للزواج وبموجبها يتمتع الرجال والنساء بنفس الحقوق في الدخول في رابطة الزواج.

(١) أن يكون كل من الرجل والمرأة قد بلغ السابعة عشرة على الأقل. وإذا ما كان للرجل علاقة جنسية على سبيل الخطأ مع فتاة فوق الثالثة عشرة ولكنها دون الخامسة عشرة وبموافقة الفتاة أو والديها فإن القانون الجنائي يتيح للمحكمة أن تسمح للزوجين بالزواج دون تقديم الرجل إلى المحاكمة.

(٢) أن يكون كلا الطرفين سليم العقل ومتمتعاً بالأهلية.

(٣) ألا تربط الطرفين قرابة الدم.

(٤) ألا يكون قد قامت علاقة من التبني بين الأطراف (الوالد أو الوالدة بالتبني لا يستطيع الزواج من الإبن/الإبنة بالتبني).

(٥) ألا يكون الطرفان متزوجين قانوناً من أشخاص آخرين.

(٦) على الأرملة/المطلقة الانتظار ٣١٠ يوماً بعد انتهاء زواجها قبل معاودة الزواج اللهم إلا إذا حدثت ولادة خلال تلك الفترة أو إذا ما كان الزوجان الأصليان يعاودان الزواج أو إذا ما صدّقت شهادة طبية على أن المرأة ليست حاملاً أو إذا ما أعطت المحكمة إذناً بالزواج.

(٧) القاصر لا بد أن يتلقى موافقة والديه أو أولياء أمره.

(٨) لا بد أن يوافق الطرفان على الزواج وأن تتاح لهما حرية اختيار الزوج والدخول في رابطة الزواج.

(٩) يلزم تسجيل زواجهما في مكتب تسجيل حكومي.

٢٦٨- وبرغم أن هذه الشروط تنطبق بصورة متساوية على الرجل والمرأة فما زال هناك تمييز بعد تسجيل الزواج فالقانون المتعلق بالأسماء يتطلب من المرأة المتزوجة أن تستخدم اسم عائلة زوجها وأن تستخدم صفة "السيدة". ومن ناحية أخرى يستمر الرجل في استخدام نفس صفته واسم عائلته ومن ثم يمكن التحقق من الحالة الزوجية للنساء بصورة أيسر بكثير من حالة الرجال.

(٣) الطلاق

٢٦٩- يسمح هذا القانون بالطلاق بموافقة كلا الطرفين. ولا بد من توافر اتفاق مكتوب فيما يتعلق بحضانة الأطفال ويتم تقسيم الممتلكات المكتناة خلال الزواج بصورة متساوية. وبعد أن يوقع الطرفان على اتفاق الطلاق ويُشفّع توقيعهما بشاهدين على الأقل ينتهي مفعول الزواج لدى تسجيل اتفاق الطلاق. فإذا لم يُتَح التوصل إلى اتفاق متبادل، يلزم نقل دعوى الطلاق إلى المحاكم. وهناك عشرة أسباب للطلاق ولكن سبباً واحداً منها يميّز ضد المرأة وهو في حالة اتصال المرأة جنسياً مع رجل آخر ولو مرة واحدة وفي هذه الحالة للرجل أن يسوق هذا المسلك سبباً للطلاق. ومن الناحية الأخرى. يُسَمَح للرجل أن يتصل جنسياً مع امرأة أخرى ولكن عندما يثبت أن الرجل يعول امرأة أخرى أو يضفي عليها صفة زوجته يمكن للزوجة الشرعية في هذه الحالة أن تطلب الطلاق. وهذا يسمح للرجال بحرية ارتكاب الزنا مما يدمر استقرار الأسرة ويتنافى مع التعاليم الدينية. وعليه فإن شرط الطلاق المذكور يحتاج إلى تغيير بحيث يصبح للرجال والنساء حقوق متساوية.

٢٧٠- وفي ٩ نيسان/أبريل ١٩٩٦ وافق مجلس الوزراء على تنقيح للقانون فيما يتعلق بإلغاء اتفاق الخطوبة وطلب التعويض في حالة وقوع سلوك خياني وإنهاء الزواج من أجل تعزيز المساواة بين المرأة والرجل. ومع ذلك فما زال الأمر يقتضي مناقشة عدة تفاصيل من جانب اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة وغيرها من الوكالات ذات الصلة المسؤولة عن صياغة القانون ولا سيما العبارات الملائمة التي تتعلق بسبب الطلاق. وقد سعت اللجنة للتوصل إلى حل وسط وهي بانتظار الوقت المناسب لتقديم التعديل بحيث يتجنب المعارضة من طرف بعض أعضاء البرلمان الذين ما زالوا متمسكين بالصور النمطية القديمة الجامدة.

(٤) الزواج بأكثر من واحدة

٢٧١ - بموجب قانون الأسرة لا يعد الزواج بأكثر من واحدة جريمة ويُنظر إلى الجاني على أنه ارتكب شهادة الزور فقط أمام مسؤول رسمي ومن ثم يواجه عقوبات بالسجن تصل إلى ستة أشهر ودفع غرامة بمبلغ ١٠٠٠ باهت أو بكليهما. وفي حيّز الممارسة لا تأمر المحكمة بالسجن وتكتفي بإصدار حكم مع إيقاف التنفيذ. ولم تشهد أي قضية للزواج بأكثر من واحدة سجن الرجل ولا توجد إحصاءات بشأن العدد الفعلي لحالات هذا التعدد. وبموجب القانون لا تستطيع المرأة طلب الطلاق بدعوى ارتكاب زوجها فعل الزنا ولكن يستطيع الرجل طلب الطلاق على أساس ارتكاب زوجته للزنا. ويتعيّن على الزوجة أن تثبت أن زوجها يعول/يعامل امرأة أخرى على نفس الأسس التي يعاملها بها. وفي الحالات التي يريد فيها الرجل أن يستغل ضعف نظام التسجيل المركزي من خلال تسجيل زواج بعدة نساء في مواقع مختلفة فإن حالات التسجيل هذه يتم إبطالها تلقائياً دون صدور أمر من المحكمة. وعندما يدخل أحد طرفي الزواج في رابطة الزواج بنية حسنة يظل له الحق في طلب تعويض لكن دون أن يكون له الحق في الإرث من الزوج الآخر ومع ذلك فأبي طفل يولد في رابطة زواج تعددية يظل شرعياً بمن في ذلك الطفل المولود ضمن فترة الـ ٣١٠ من الأيام التي تعقب صدور أمر من محكمة. وهذا البند الأخير دخل حيّز التنفيذ في عام ١٩٩٠.

٢٧٢ - وبعد حملة شنتها اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة بالتعاون مع منظمات غير حكومية، أنشأت وزارة الداخلية في عام ١٩٩٨ نظاماً للمعلومات الإلكترونية المباشرة لتسجيل الزواج يربط ما بين مكاتب التسجيل في كل أنحاء البلاد. كما تم تنفيذ اللائحة الوزارية المتعلقة بتسجيل الزواج لكي تتيح لموظفي السجل تسجيل المعلومات الزاوجية والتحقق من الحالة الزاوجية للشخص قبل اعتماد تسجيل زواج ما.

(٥) إدارة الممتلكات المجتمعية

٢٧٣ - ينص قانون الأسرة على "أن للرجال والنساء نفس الحقوق والمسؤوليات طيلة أمد الزواج في التعايش زوجاً وزوجة وفي رعاية ومساعدة كل منهما للآخر طبقاً لقدرته والوسائل المتاحة له". ومن ناحية إدارة الممتلكات المشتركة فإن الزوج والزوجة يمكنهما إما إدارتها بصورة مشتركة أو أن يقوم أحدهما بذلك بعد موافقة الآخر. فإذا ما دخل أي من الزوجين في عقد قانوني بصورة مستقلة أو بغير موافقة الزوج الآخر، فإن الطرف الأخير يمكن أن يطلب من المحكمة إلغاء العقد. وبالإضافة إلى فإذا ما أعلن إفلاس أحد الزوجين لا تؤثر هذه الحالة على ممتلكات الزوج الآخر باستثناء حالة الديون التي تم تلقيها بصورة مشتركة.

٢٧٤ - وقد أوضحت الدراسات أن الرجال هم على الأرجح الذين يضيفون عليهم لقب رب الأسرة (٧٤,٥ في المائة) أكثر من النساء (٢٦,٥ في المائة) وفي مجال الممارسة لا تُعد المرأة رأس الأسرة المعيشية إلا في حالة الزوج الذي توفي عنها أو الزوج الذي هجرها. وهذه الحالة تؤثر على حقوق المرأة في الحصول على الأراضي المخصصة من جانب الحكومة باعتبار أن القانون لا يسمح سوى لرب الأسرة بذلك. وفيما لا ينص القانون تحديداً على أن رب الأسرة ينبغي أن يكون رجلاً، فإن موظفي وزارة الداخلية المسؤولين عن تسجيل الأسرة المعيشية دأبوا بانتظام على وضع اسم الرجل بوصفه رباً للأسرة المعيشية.

(٦) حقوق العمل

٢٧٥ - للرجال والنساء نفس الحق في اختيار المهنة التي يمارسونها وفي العمل. بيد أن رابطة الزواج تمنح إلى التأثير على المرأة بأكثر من الرجل من حيث حرفتها وأدائها للعمل. بما في ذلك الفرص المتاحة للترقي. ويرجع ذلك بدرجة كبيرة إلى ما تتحمله المرأة من مسؤوليات أخرى سواء في مجال الأسرة أو في رعاية الأطفال.

(٧) الصفة الزوجية

٢٧٦ - يقتضي قانون تايلند أن تُغيّر المرأة المتزوجة جزءاً من اسمها من نغساو (آنسة) إلى نانغ (سيدة) وأن تستخدم اسم عائلة زوجها بينما يستخدم الرجل صفة ناي (السيد) بصرف النظر عن حالته الزوجية. وهذا أمر غير ملائم عندما تحتاج المرأة المتزوجة إلى موافقة زوجها من أجل تنفيذ أي معاملات قانونية. ومنذ عام ١٩٧٦ ظل القانون يقضي بطلب موافقة من الزوج على المعاملات القانونية. ومع ذلك ففي مجال الممارسة، وفيما يطلب الموظفون المختصون دائماً من المرأة أن تحوز مستندات قانونية يتضح فيها موافقة الزوج فإنهم لا يطلبون نفس المستندات من الرجال. وتقضي لائحة وزارة الداخلية أيضاً بأن المرأة الحامل التي لم تسجل زواجها لا تستطيع تغيير صفتها من نغساو (الآنسة) إلى نانغ (السيدة). وينظر المجتمع التايلندي نظرة سلبية إلى النساء اللاتي ينجبن طفلاً خارج رابطة الزواج ولكن الرجال لا يعانون من نفس المصير.

٢٧٧ - وقد طرحت اللجنة القومية المعنية بشؤون المرأة فكرة باقتراح قانون يقتصر الأمر بموجبه على أن يوضّح اللقب الملحق باسم الشخص ما إذا كان هذا الشخص ذكراً أم أنثى. ومن ثم لا يوضّح الحالة الزوجية وإذا ما أوضحها يتساوى في هذا الإيضاح الرجل والمرأة على السواء. ويتم حالياً تحليل المعلومات المتعلقة بهذه المسألة مع اتخاذ الخطوات اللازمة عندما تتوافر الظروف المناسبة.

(٨) اسم العائلة

٢٧٨ - يطلب القانون من المرأة المتزوجة أن تستخدم اسم عائلة زوجها بعد الزواج. وعندما يتم فسخ رابطة الزواج، سواء بالطلاق أو الإلغاء، يمكنها استعادة اسمها قبل الزواج. وإذا ما توفي الزوج، يمكن للمرأة إما أن تواصل استخدام اسم عائلته أو تُغيّرهُ إلى اسمها قبل الزواج. وينص القانون الحالي على أن للإين الحق في استخدام اسم عائلة والدته فقط في الحالات التي لا تُعرّف فيها هوية الأب. وبالإضافة إلى ذلك، “فللطفل الشرعي الحق في استخدام اسم عائلة أبيه” ولكن “الطفل غير الشرعي عليه أن يستخدم اسم عائلة والدته” وقد أصدرت المحكمة العليا قراراً يعطي للطفل الحق في اختيار اسم عائلته/عائلتها ولكن أغلبية الجمهور العام ليست على بينة من هذا القرار.

٢٧٩ - وقد سعت اللجنة القومية المعنية بشؤون المرأة، بدعم من بعض أعضاء مجلس النواب، مراراً وتكراراً إلى تنقيح هذا القانون ولكن جهودها لم تحرز بعد النجاح. وفي الآونة الأخيرة طرح مجلس الوزراء في ١٨ أيار/مايو ١٩٩٩ مشروع قانون الأسماء الذي اقترحتة اللجنة ولكنه لم يلق تأييداً من جانب مجلس النواب.

٢١٨ - ومع ذلك يظل للرجال والنساء الحق في تغيير اللقب الأخير من خلال طلب السماح باستخدام لقب أشخاص آخرين. وعلى ذلك يكون للأزواج والأبناء الحاليين الحق في تغيير لقب عائلاتهم إلى لقب عائلات زوجاتهم وأمهاتهم.

(٩) حضانة الطفل

٢٨١ - لا يُسمح للزوجة أن تكون مسؤولة وحدها عن عدد الأطفال الذين سوف تحملهم من خلال تعرضها لعملية تعقيم. ولا بد أن تحصل الزوجة على موافقة خطية من زوجها قبل التعقيم. ومع ذلك فللمرأة حرية استخدام أشكال أخرى لمنع الحمل ومن ذلك مثلاً أقراص وحقن منع الحمل دون موافقة زوجها. وفي حالات حضانة الأطفال، والقوامة على الأطفال وتبني الأطفال لا بد من موافقة كلا الطرفين. وفضلاً عن ذلك فإن والدي الزوجين يجتازان عادةً إلى التأثير على قرارهما بنفس القدر. والمرأة التي لا تتمتع بالحق في السيطرة على عدد الأطفال الذين تنجبهم لها أن تلجأ إلى الإجهاض. وطبقاً لقانون الأسرة، فللأمهات والآباء ممارسة حقوق القوامة التي يتمتعون بها بصورة متساوية. وفي حالة الطلاق، ينبغي للوالدين أن يصلوا إلى اتفاق فيما يتعلق بحضانة الأطفال. وإذا لم يُتَّح التوصل إلى هذا الاتفاق، ينبغي الحصول على أمر من المحكمة وهي التي ستراعي أفضل مصالح الطفل وخيره/خيرها. ومن شأن قاضٍ رجل أن يعطي غالباً حضانة الطفل إلى الأب ولكن في مجال الممارسة فإن المرأة تكون مسؤولة في نهاية المطاف عن الطفل. وبالإضافة إلى ذلك فإن تسويات الطلاق التي تأمر الرجل بدفع نفقة لا يمكن إنفاذها بصورة فعالة.

(١٠) الإرث

٢٨٢ - طبقاً لقانون الزواج، تقول الممتلكات إلى الورثة بوسيلتين: الورثة الشرعيون والورثة الموصى لهم. ولا يستطيع صاحب الوصية أن يوصي بأكثر من نصف ممتلكاته المشتركة إلى أشخاص آخرين. والورثة الشرعيون هم الأقرباء الذين لهم حق الإرث في الحالات التي لا يترك فيها المتوفي وصية. والحق في تلقي الإرث يكون وفق النظام التالي: (١) الذرية من الأبناء (٢) الوالدان (٣) الأخوة والأخوات الأشقاء والشقيقات (٤) الأخوة والأخوات غير الأشقاء والجدود والجدات من ناحيتي الأب والأم ثم العمات والأعمام والخالات والأخوال.

٢٨٣ - وطبقاً لقانون الأسرة، يتمتع الرجل والمرأة بحقوق متساوية في الإرث. ولا يقتصر الأمر على أن أحد الزوجين يتلقى نصف الممتلكات المشتركة ولكن له الحق في وراثة نصيب متساو بوصفه وارثاً للأولاد، فإذا لم يكن للمتوفي أبناء فإن زوجه/زوجها يحق له نصف التركة في حين يرث النصف المتبقي والدا المتوفي. فإذا لم يكن للمتوفي والدان أحياء، فإن أشقائه يرثون معاً نصف التركة فيما يتلقى الزوج أو الزوجة للمتوفي النصف الآخر. وفي الحالات التي لا يوجد فيها ورثة مباشرون (أبناء، آباء، أشقاء من نفس الأب والأم) فإن الفئات الثلاث المتبقية من الورثة (الأخوة من الأب أو من الأم والجدود والعمات والأعمام) يتلقون ثلث الإرث فيما يرث الزوج أو الزوجة الثلثين المتبقين.

(١١) ضريبة الدخل

٢٨٤ - طبقاً لقانون الضرائب، يتم فرض الضرائب بصورة متساوية على إيرادات الرجال والنساء. فإذا ما رغب زوجان في سداد ضريبة الدخل بصورة مشتركة، فإن نموذج ضريبة دخل الطرف الذي يقدم النموذج يوضح دخل الزوج أو الزوجة. وبسبب الدخل الإضافي المكتسب من الطرف الآخر فإن الشخص الذي يقدم النموذج يوضع في شريحة أعلى لضريبة الدخل مما يفرضي إلى ارتفاع ضرائب الدخل. ولتجنب أحكام قانون الضرائب فضلاً عن قانون الأسرة فيما يتعلق بإدارة الملكية المشتركة، حيث يتعين الحصول على موافقة الزوج قبل الدخول في معاملات قانونية معينة (من ذلك مثلاً بيع أو رهن الممتلكات أو تأجير الممتلكات لمدة تزيد على ثلاث سنوات)، فإن المشتغلين بالأعمال التجارية في تايلند يجنحون إلى عدم تسجيل تراخيص زواجهم.