

Distr.: General  
14 October 2002  
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 18 من  
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير الدورية الخامسة المقدمة من الدول الأطراف

\*نيوزيلندا

\* للاطلاع على التقرير الأول المقدم من حكومة نيوزيلندا، انظر الوثيقة C EDAW/C/5/Add.41، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها السابعة. وللاطلاع على التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة نيوزيلندا، انظر الوثائقين 2 CEDAW/C/NZE و Add.1، اللذين نظرت فيها اللجنة في دورتها الثالثة عشرة. وللاطلاع على التقريرين الدوريين الثالث والرابع مجتمعين المقدمين من حكومة نيوزيلندا، انظر الوثائق 4 CEDAW/C/NZL/3-4 و Add.1، التي نظرت فيها اللجنة في دورتها السابعة عشرة.

تصدر هذه الوثيقة بدون إدخال تقييمات تحريرية رسمية.

## المحتويات

### الصفحة

٣	تصدير .....
٤	موجز تنفيذي .....
١٣	المنهجية .....
١٧	رد حكومة نيوزيلندا على الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة .....
٣٢	المواد .....
٣٢	المادة ١: تعريف التمييز ضد المرأة .....
٣٥	المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز .....
٤٧	المادة ٣: تطوير المرأة وتقديمها .....
٥٨	المادة ٤: التعجيل بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة .....
٥٩	المادة ٥: دور كل من الجنسين والقولبة .....
٦٤	المادة ٦: منع استغلال المرأة .....
٧٠	المادة ٧: الحياة السياسية والعامة .....
٧٩	المادة ٨: التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي .....
٨٥	المادة ٩: الجنسية .....
٨٦	المادة ١٠: التعليم .....
١٠٧	المادة ١١: العمالة .....
١٣٧	المادة ١٢: الصحة .....
١٧٤	المادة ١٣: الحياة الاقتصادية والاجتماعية .....
١٩١	المادة ١٤: المرأة الريفية .....
٢٠٤	المادة ١٥: المساواة أمام القانون وفي الشؤون المدنية .....
٢١١	المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية .....
٢٢٣	التذيلات .....
٢٢٣	التذيل ١: آراء المرأة .....
٢٤٠	التذيل ٢: قائمة مقدمي الاقتراحات .....
٢٤٢	التذيل ٣: الوثيقة الأساسية التي تشكل جزءاً من تقارير الدول الأطراف .....
٢٧٢	التذيل ٤: التقرير المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - توكيلاو .....

## تصدير

يسر حكومة نيوزيلندا أن تقدم تقريرها الخامس بشأن اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويشمل التقرير رسميا الفترة من آذار/مارس عام ١٩٩٨ إلى شباط/فبراير عام ٢٠٠٢. ومع ذلك، فإنه قائم حتى ١٠٠٢/أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٢.

ويشير أول تقرير لنيوزيلندا في الألفية الجديدة إلى التقدم المحرز منذ بياننا السابق للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام ١٩٩٨. وقد أحرزت نواعي تقدم هامة لصالح المرأة في نيوزيلندا في الاصلاح التشريعي، وتطوير الشرطة وتقديم الخدمات والبرامج.

والتطورات الهامة تشمل خطة الإجازة الوالدية؛ وإحراز تقدم هام في إدماج المرأة في القوات المسلحة؛ وتحليل الفروق بين الجنسين وبيان آثار الفروق بين الجنسين في بحوث مقدمة مجلس الوزراء؛ وتنفيذ استراتيجية في رينتو: الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع العنف العائلي في نيوزيلندا.

وأجرت الحكومة أيضاً تغييرات تشريعية تضمنت تطبيق قانون تعديل حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١؛ والاستعاضة عن قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ بقانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠؛ وتعديل قانون ممتلكات الزوجية لعام ١٩٧٦.

وعملت الحكومة على زيادة وعي المرأة بعملية إعداد التقارير المتعلقة بالاتفاقية، والمشاركة في هذه العملية. وأود أن أعرب عن تقديرى لمشاركة المنظمات غير الحكومية والمرأة في المجتمعات المحلية في نيوزيلندا في إعداد هذا التقرير. ويتضمن التقرير فرعاً جديداً بعنوان "آراء المرأة"، يعكس المواقف والقضايا الرئيسية التي أثيرت في المشاورات العامة.

ويتيح هذا التقرير للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ولشعب نيوزيلندا فهم القضايا التي تمس المرأة النيوزيلندية، لكي تعمل الحكومة والمجتمعات المحلية معاً من أجل تحسين وضع جميع النساء.

هون روث دايسون

وزيرة شؤون المرأة

## موجز تنفيذي

يورد هذا الفرع بمحلاً هيكل التقرير المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ويورد موجزاً للتقدم المحرز في كل مادة وفي إعلان ومنهاج عمل يبيحه. ويتألف متن التقرير المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة من أربعة فروع:

- ١ - المنهجية
- ٢ - رد حكومة نيوزيلندا على الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
- ٣ - المواد
- ٤ - التذيليات.

### الفرع ١

يورد الفرع المتعلق بالمنهجية بمحلاً لكيفية إعداد التقرير المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وبوجه خاص عملية التشاور المستخدمة، بالنظر إلى اختلافها بصورة هامة عن تلك المستخدمة في التقارير السابقة.

### الفرع ٢

هذا الفرع، الذي لم يُدرج في التقارير السابقة، يرد على الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على تقرير نيوزيلندا الأخير (١٩٩٨) بتوفير معلومات عن التدابير التي اتخذتها الحكومة منذ ذلك الحين.

### الفرع ٣

يُورد الفرع المتعلق بالمعلومات عن مجالات التقدم المحرز في كل مادة. وتفاصيل التقدم الموجز أدناه يمكن الاطلاع عليها تحت المادة ذات الصلة في متن التقرير.

#### المادة ١: تعريف التمييز ضد المرأة

جرى جعل قانون شرعة الحقوق في نيوزيلندا لعام ١٩٩٠ معيار عدم التمييز الوحيد للحكومة، إلا فيما يتعلق بسياسات ومارسات العمالة والمضايقات العنصرية والجنسية، التي سيستمر خضوعها للمعايير ذات الصلة في قانون حقوق الإنسان الحالي لعام ١٩٩٣.

#### **المادة ٢ : تدابير القضاء على التمييز**

- سن قانون تعديل حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١

• نشر نتائج الدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت، التي توفر معلومات هامة عن عمل المرأة والرجل بأجر وبدون أجر.

#### **المادة ٣ : تطور المرأة وتقدمها**

• ضرورة إجراء تحليل للفروق بين الجنسين وبيان آثار الفروق بين الجنسين في جميع الدراسات التي تعرض على اللجنة الوزارية للعدالة الاجتماعية

• ضرورة قيام الإدارات الحكومية الـ ١٣ بإبلاغ البرلمان عن مساهمتها في الحد من أوجه عدم المساواة فيما يتعلق بالفتات المحرومة، بما في ذلك أوجه عدم المساواة بسبب نوع الجنس، ولا سيما تلك التي تمس النساء المأوريات ونساء جزر الخيط الهادئ

• وضع استراتيجية كاملة للحكومة فيما يتعلق بالمرأة

• تنفيذ استراتيجية نيوزيلندا للإعاقة

• تنفيذ استراتيجية أوتيروا لتنمية الشباب

• تنفيذ استراتيجية إيجابية للشيخوخة

#### **المادة ٤ : التعجيل بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة**

• خطة الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر التي بدأ العمل بها في تموز/يوليه عام ٢٠٠٢

• منصب المفوض المعنى بتكافؤ فرص العمل المنشأ في إطار لجنة حقوق الإنسان في تموز/يوليه عام ٢٠٠٢.

#### **المادة ٥ : دور كل من الجنسين والقولبة**

• البحث في قضايا التصنيف والرقابة

• اللجنة المختارة لبحث قانون تصنيف الأفلام السينمائية وأفلام الفيديو والمطبوعات لعام ١٩٩٣

• المشروع الرائد لرسم صورة مخالفي الإنترنت

• التعليم وزيادة الوعي فيما يتعلق بسلامة الإنترنت والمضايقات الجنسية.

## **المادة ٦ : منع استغلال المرأة**

- التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، في عام ٢٠٠١
- توقيع البوتووكول الاختياري بشأن بيع الأطفال، وبغاء الأطفال واستغلال الأطفال في المطبوعات الخليعة، في عام ٢٠٠٠
- خطة العمل الوطنية لمكافحة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال
- ”مشروع الملصقات القرنفلية“ لمساعدة المستغلات بالجنس التايلانديات المقيمات بصورة غير قانونية في نيوزيلندا على العودة إلى تايلند
- التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية والبروتوكولات المصاحبة لها بشأن الاتجار بالنساء والأطفال، وهرיב المهاجرين، في عام ٢٠٠٠.

## **المادة ٧: الحياة السياسية وال العامة**

- زيادة أعداد النساء اللائي يشغلن مناصب وزيرات التاج
- أربعة مناصب دستورية رئيسية تشغلهن نساء
- اللجنة المختارة لاستعراض نظام التمثيل التناصي المختلط
- بحث التقدم في الحياة الوظيفية في الخدمة العامة
- زيادة تمثيل المرأة على صعيد الحكومات المحلية
- أحكام جديدة في القانون الانتخابي المحلي لعام ٢٠٠١ من شأنها زيادة الفرص المتاحة للمرأة لترشيحها وانتخابها لشغل مناصب السلطات المحلية.

## **المادة ٨: التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي**

- قيام وزارة الخارجية والتجارة بتقدیم منح للتدريب الداخلي للسكان الماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ
- زيادة النسبة المئوية للنساء اللائي تستخدمنهن وزارة الخارجية والتجارة، بما في ذلك على المستويات الأقليم
- ارتفاع مستوى التمثيل الذي تقوم به المرأة النيوزيلندية في المؤتمرات الدولية

- الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية: تعمل الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية Ng a Hoe Tuputupu-mai-tawhiti (NZAID) من أجل تحقيق العدالة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### **المادة ٩: الجنسية**

لم يطرأ تغيير منذ تقديم التقرير الدوري الأخير لنيوزيلندا.

#### **المادة ١٠: التعليم**

- استمرار تحسن وضع الفتيات والنساء في نظام التعليم
- زيادة عدد النساء عن عدد الرجال الملتحقين بالمؤسسات العامة للتعليم العالي
- التعليم في فرصة ثانية أكثر شيوعاً عند النساء منها عند الرجال
- زيادة معدلات اشتراك المرأة في التدريب في مجال الصناعة
- عند مرحلة الالتحاق بالمدارس، تسجل البنات في المتوسط درجات تحصيل أعلى مما يسجله البنون فيما يتعلق باللغة الشفوية، وبالمعرفة المبكرة بالقراءة والكتابة والحساب
- طبقاً لاستعراض لعمل أدي هام، ”شرح ومعالجة الفروق بين الجنسين في قطاع الدراسة الإلزامية في نيوزيلندا (٢٠٠٠)، تتفوق البنات في الأداء على البنين في كثير من مجالات التحصيل
- إجراء تحسينات في نظام الفوائد في خطة القروض الطلابية للتعجيل بسداد أصل القرض وتقصير المدة التي يستغرقها المقترضون لسداد قروضهم
- تطبيق خطة باسيفيكا التعليمية، واستراتيجية تعليم الماوريين، واستراتيجية تعليم القراءة والكتابة والحساب، التي تحدد كيفية زيادة الاشتراك في التعليم، ورفع مستويات التحصيل، والحد من أوجه عدم المساواة في نتائج التعليم.

#### **المادة ١١: العمالة**

- استمرار ارتفاع النسبة المغوية للنساء في اليد العاملة في السنوات الست الماضية
- انخفاض نسبة البطالة عند النساء
- حدوث زيادات هامة في عدد النساء العاملات بوظائف فنية وإدارية
- زيادة أعداد النساء العاملات لمساهمن الخاص

- تقييم إدماج المرأة في قوات الدفاع النيوزيلندية (١٩٩٨)
- الاستعاضة عن قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ بقانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠، لتصحيح أوجه عدم المساواة في قوة المساومة
- زيادة الحد الأدنى القانوني للأجور وتمديده ليشمل البالغين من العمر ١٨ و ١٩ عاماً، وزيادة معدل الشباب إلى ٨٠ في المائة من معدل الكبار
- تطبيق خطة الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر في تموز/ يوليه عام ٢٠٠٢
- قيام الفريق المعنى بعمالة المجتمعات المحلية التابع لإدارة العمل بوضع استراتيجية للمرأة، لمعالجة حواجز التوظيف التي تواجه المرأة، والقيام بمبادرات لصالح النساء المأوريات ونساء جزر الخيط المادئ
- قيام المجلس الاستشاري الوطني المعنى بتوظيف المرأة بدراسة استقصائية عن رعاية الطفل، في عام ١٩٩٩
- زيادة الإنفاق المالية المقدمة للأسر ذات الدخل المنخفض لأغراض رعاية الطفولة المبكرة والرعاية خارج المدرسة.

## المادة ١٢ : الصحة

- تطبيق نموذج خدمات الصحة أكثر توجها نحو المجتمع المحلي، تكون فيه المجالس الصحية المحلية مكونة جزئيا من ممثلين منتخبين
- تحسن مؤشرات الصحة العامة مثل متوسط العمر المتوقع، ومعدل وفيات الرضع، ومعدل الخصوبة في سن المراهقة، ومعدلات الوفيات بسبب مرض القلب الاحتقاني وسرطان عنق الرحم
- تنفيذ الاستراتيجية النيوزيلندية للصحة، واستراتيجية الرعاية الصحية الأولية، واستراتيجية الإعاقة، واستراتيجية صحة كبار السن
- وضع استراتيجية صحية للمأوريين
- وضع استراتيجية صحية للمرأة
- وضع استراتيجية صحية جنسية وإنجابية
- رصد خدمات الأمومة
- وضع استراتيجية للرضاعة الطبيعية

- وضع إطار عمل للطفل السليم
- تقييم البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم
- إنجاز استعراض قواعد لعب القمار وتقديم مشروع قانون المقامرة المسؤولة
- تقييم برامج منع انتشار الشباب المولدة من صندوق تنمية الشباب
- المشروع المتعلقة بالعنف العائلي

#### **المادة ١٣ : الحياة الاقتصادية والاجتماعية**

- تقييم برنامج "BIZ" ، الذي تمثل فيه النساء فئة مستهدفة
- الدراسات الاستقصائية للألعاب الرياضية والنشاط البدني في ١٩٩٨/١٩٩٧ و ١٩٩٩/١٩٩٨
- استراتيجية هي أورانغا بوتاما والنساء الفائزات - وبرامج واهين تاو للنساء المأوريات
- زيادة اشتراك الشابات في الألعاب الرياضية المدرسية في المدارس الثانوية
- ارتفاع مستوى اشتراك المرأة في الأنشطة الثقافية عنه للرجل
- مبادرة الإدارة المتكاملة للجناة فيما يتعلق بترلاء السجين
- المبادرات المتعلقة بالتزيلات وأطفالهن المعالين.

#### **المادة ١٤ : المرأة الريفية**

- وضع استراتيجيات بشأن الإجراءات الحكومية الإلكترونية والتجارة الإلكترونية
- زيادة عدد النساء العاملات في قطاع الإنتاج الأولي
- زيادة عدد النساء الشركxات في المزارع أو المساهمات فيها
- زيادة التشديد على معاملة الأطفال بالعدل عند البت في وراثة المزارع
- البرنامج النموذجي للمتدربين في المجتمعات المحلية المقرر القيام به في بعض المجتمعات المحلية
- إنشاء صندوق الزراعة المستدامة
- إنشاء فرق العمل المعنية بتنمية تيراوههي لتحقيق التنمية الإقليمية في منطقة غيسبورن
- إنشاء برنامج خدمات هارتلاند

#### **المادة ١٥ : المساواة أمام القانون وفي الشؤون المدنية**

- لجوء المرأة إلى مشروع العدالة

- التغييرات في نظام رسوم المحاكم المدنية

**المادة ١٦ : الزواج والحياة الأسرية**

- تعديل وإعادة تسمية قانون ممتلكات الزوجية لعام ١٩٧٦
- استعراض قانون الوصاية لعام ١٩٦٨
- استعراض تشريع التبني
- تنفيذ تي ريتو: الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع العنف العائلي
- التغييرات في سياسة تصاريح العمل والتأشيرات للنساء ضحايا العنف العائلي

#### الفرع ٤

**التذييل ١ : آراء المرأة**

يورد هذا الفرع موجزا للمواضيع والقضايا الرئيسية الناشئة عن عملية المشاورات العامة فيما يتعلق بال报告 المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (انظر المنهجية، الصفحات ١٣-١٦). ويحمل هذا التقرير أيضا إجراءات التي اقترحتها النساء والفتيات لمعالجة القضايا الرئيسية.

**التذييل ٢ : قائمة مقدمي الاقتراحات**

يورد هذا التذييل قائمة بجميع الجماعات والأفراد الذين قدموا اقتراحات كتابية بشأن مشروع التقرير المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وجرى تعميمها لتعليق الجمهور عليها في الفترة من ١٣ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠١ إلى ٢٨ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢.

**التذييل ٣ : الوثيقة الأساسية**

وفقا للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن قيام الدول الأطراف بإعداد التقارير، يجب أن تتضمن تقارير الأجهزة المنشأة موجب معاهدات متعلقة بحقوق الإنسان ووثيقة أساسية توفر معلومات جوهرية عن البلد. وقد قامت بصياغة الوثيقة الأساسية لنيوزيلندا وزارة الخارجية والتجارة، بالتشاور مع الإدارات الحكومية ذات الصلة، وجرى استكمالها في آب/أغسطس عام ٢٠٠٢ بإضافة بيانات من تعداد عام ٢٠٠١.

#### **التذيل ٤:**

أدرج تقرير عن تنفيذ توكيلاو لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من حاكم توكيلاو، بوصف هذا التقرير التذيل ٤.

#### **إعلان ومنهاج عمل بيجين**

عقب إنشاء مؤتمر بيجين في عام ١٩٩٥، حددت حكومة نيوزيلندا ستة مجالات رئيسية يمكن إجراء المزيد من العمل فيها لتحسين وضع المرأة:

- تعليم منظور نوع الجنس عند وضع جميع السياسات والبرامج
- عمل المرأة بدون أجر
- الفرق في الأجر بين الجنسين
- الحاجة إلى زيادة وتحسين جمع البيانات المتعلقة بجميع جوانب حياة المرأة
- توصيات ‘المنهاج’ ذات الصلة بالنساء والفتيات المأوريات
- تعزيز دور المرأة في صنع القرار.

في آذار/مارس عام ١٩٩٦، أوعزت الحكومة إلى وزارة شؤون المرأة للعمل مع الإدارات الحكومية ذات الصلة وتقديم تقرير عن التقدم المحرز وخيارات السياسة لمعالجة هذه القضايا. وقدمت الوزارة تقريرين إلى مجلس الوزراء بشأن التقدم المحرز في تنفيذ منهاج عمل بيجين، في عام ١٩٩٦ و عام ١٩٩٨.

وقد أحرزت نيوزيلندا تقدما هاما في تنفيذ منهاج عمل بيجين في المجالات الستة الرئيسية، وجرى إدماج الأهداف والإجراءات الاستراتيجية ذات الصلة في المنهاج في برنامج عمل وزارة شؤون المرأة. وتتضمن النقاط الرئيسية ما يلي:

- ضرورة أن تتضمن جميع الدراسات المقدمة إلىلجنة مجلس الوزراء المعنية بالعدالة الاجتماعية تحليلاً للفروق بين الجنسين وبياناً عن آثار الفروق بين الجنسين
- اشتراك وزارة شؤون المرأة/إدارة إحصاءات نيوزيلندا في العمل في دراسة استقصائية عن استخدام الوقت، ونشرات لاحقة
- بدء ورقة مناقشة عن العدالة في الأجر، ”الخطوات التالية نحو تحقيق العدالة في الأجر“، عقب فترة الأشهر الخمسة لإجراء مشاورات عامة، تنتهي في ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٢، حيث ستتعاون الوزارة مع النساء، والنساء المأوريات، ونساء جزر المحيط الهادئ والوكالات الحكومية الأخرى لوضع خيارات سياسة عامة لتحقيق العدالة في الأجر

- تجميع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والإنتماء الإثنى، لتعزيز وضع خيارات السياسة المتعلقة بالنساء، والنساء الماوريات ونساء حزر المحيط الهادئ، وعلى سبيل المثال ”النساء الماوريات“ بيان أوجه عدم المساواة والإشارة إلى طرق التقدم“، التي نشرتها وزارة شؤون المرأة في عام ٢٠٠١
  - إعادة تنظيم، واستكمال وتعزيز قاعدة بيانات دائرة الترشيحات، واتخاذ خطوات أخرى لزيادة اشتراك المرأة في المجالس واللجان القانونية.
- وأحرز تقدم هام أيضاً في عدد من الأهداف الاستراتيجية لمنهاج عمل بيجين، وبخاصة فيما يلي:
- تقييم قانون العنف العائلي لعام ١٩٩٥
  - تنفيذ توصياتي ريتتو: الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع العنف العائلي
  - وضع استراتيجية لصحة المرأة، واستراتيجية للصحة الجنسية والإنجابية، واستراتيجية للرضاعة الطبيعية، وإطار عمل للطفل السليم
  - تطبيق قانون تعديل حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١
  - الاستعاضة عن قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ بقانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠
  - تطبيق خطة الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر
  - إنشاء منصب المفوض المعنى بتكافؤ فرص العمل

ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل المتعلقة بهذه المبادرات في إطار المواد ذات الصلة الواردة في متن التقرير.

#### استعراض بيجين + ٥

بعد هذه الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة، المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين،نظمت وزارة شؤون المرأة جلسات إحاطة إعلامية للجماعات النسائية في ولينغتون وأوكلاند لاتاحة الفرصة للمرأة المحلية لتوجيه الأسئلة والاستماع إلى تقارير الوفود. ونشرت الوزارة أيضاً تقريراً عن المؤتمر، تضمن تقارير قدمتها الوفود.

## المنهجية

### مقدمة

صدقت نيوزيلندا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في كانون الثاني/يناير عام 1985. ونظرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في تقريرنا الأول في شباط/فبراير عام 1988. وتمثل هذه الوثيقة التقرير الخامس المقدم للجنة بشأن تنفيذ نيوزيلندا لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وبغطتي التقرير رسميًا الفترة من آذار/مارس عام 1998 إلى شباط/فبراير عام 2002؛ بيد أنه قائم حتى 1 أيلول/سبتمبر عام 2002.

وعند إعداد هذا التقرير، أخذت نيوزيلندا بعين الاعتبار تقريرها السابق (1998)، ومحاضر جلسات اللجنة فيما يتعلق بذلك التقرير، والمبادئ التوجيهية للجنة لإعداد التقارير الدورية.

ويتناول هذا الفصل بالتفصيل المنهجية التي استخدمتها وزارة شؤون المرأة بالنيابة عن حكومة نيوزيلندا لتنسيق تقريرها الخامس بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وسيولى اهتمام خاص لعملية المشاورات، بالنظر إلى اختلافها بصورة هامة عن تلك المستخدمة في التقارير السابقة.

## المعلومات

أسهمت في هذا التقرير الإدارات الحكومية، بما في ذلك وزارة شؤون المرأة، والنساء والفتيات عن طريق عملية المشاورات. والبيانات الاحصائية المتعلقة بالمرأة في هذا التقرير مستخلصة في المقام الأول من تعداد عام 2001.

## المشاورات

### المرحلة ١

كإجراء سابق للمشاورات العامة بشأن مشروع التقرير المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عقدت وزارة شؤون المرأة ٢٢ حلقة عمل إقليمية في جميع أنحاء نيوزيلندا<sup>(١)</sup>. وكانقصد من موقع حلقات العمل تعزيز جهود التشاور التي يبذلها

---

(١) عقدت حلقات العمل في بالميرستون نورث، وهانغاري، وأوكلاند، وكايكوهي، وروتروا، وغيسبورن، وكريستشرش، وديوندن، ونيلسون، وإنفركارغيل.

المجلس الوطني للمرأة ورابطة رفاه النساء الماوريات لتقديم تقارير بديلة. وتمثل الغرض من حلقات العمل فيما يلي:

- إبلاغ النساء والفتيات، والمنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة المهتمين عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وعملية إعداد الحكومة للتقارير
- حفز المناقشة الأولية والتفكير في التقدم الذي أحرزته نيوزيلندا في تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وتضمنت حلقات العمل ثانية حلقات عُقدت على وجه التحديد للشابات والفتيات. وبالاضافة إلى ذلك، عُقدت جلسات إحاطة إعلامية في أوكلاند وويلينغتون للمنظمات غير الحكومية لإبلاغهن بعملية إعداد الحكومة للتقارير.

وللتتمكن من تغطية طائفة من القضايا ذات الصلة بالاتفاقية، عُقدت حلقات العمل في شكل فئة تمثل محور الاهتمام. وكانت هناك تأكيدات خاصة شملت النساء الماوريات، ونساء جزر الخيط الهادئ، والريفيات، والمهاجر واللاجئات، والمعوقات، والمسنات، والأمهات والنساء اللائي يعملن بدون أجر، والنساء اللائي يعملن بأجر، والنساء في الأنشطة التجارية، والنساء في مجالات الفن والرياضة، والحالات الاجتماعية - الاقتصادية.

وجرى تعميم المعلومات المستقة من حلقات العمل الإقليمية على المشتركين في حلقات العمل، والمنظمات غير الحكومية، والإدارات الحكومية وأصحاب المصلحة المهتمين.

وفي كل حلقة عمل، جرى توفير مجموعات من المواد الإعلامية عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وعملية إعداد التقارير وكانت تلك المجموعات متاحة لجمهور أوسع. وتضمنت هذه المجموعات نموذجاً للتعليق يمكن أن يقدم فيه الجمهور أسهامات في التقرير.

وجرى توزيع مشروع تقرير على نطاق واسع في الفترة من ١٣ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠١ إلى ٢٨ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢ للحصول على تعليقات الجمهور. وكان من بين المتقفين النساء والفتيات اللائي حضرن حلقات العمل الإقليمية، والمنظمات غير الحكومية والإدارات الحكومية. وكان مشروع التقرير متاحاً على موقع وزارة شؤون المرأة على الشبكة العالمية ([www.mwa.govt.nz](http://www.mwa.govt.nz)) وفي شكل نسخة مطبوعة عند طلبها. وجرى توزيع ٩٠٠ نسخة مطبوعة تقريباً.

وقد ورد سبعة وثلاثون تعليقاً من منظمات وطنية ومحلية ومن أفراد (انظر التذييل ٢)، فضلاً عن ٣٥ نموذجاً للتعليق. وجرى إعداد موجز تفصيلي لتعليقات الجمهور على

مشروع التقرير وتعديمه على المسؤولين للتعليق عليه ولسد الثغرات المتعلقة بالمعلومات. وقد أرسل موجز لاقتراحات الجمهور، الانتقادية والموضوعية على حد سواء، إلى جميع الذين أدلو بدلهم، وأتيحت عند طلبها.

وعقدت وزارة شؤون المرأة اجتماعاً مع المنظمات غير الحكومية الرئيسية في أيار/مايو عام ٢٠٠٢ لمناقشة القضايا الرئيسية وطرق السير قدماً للمساعدة في إنجاز التقرير الخامس المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وهذا التقرير يجمع المعلومات من جميع المصادر المذكورة أعلاه، ويبرز التعليقات والأسئلة واللاحظات المستخلصة من عملية المشاورات. ويمثل الفرع المتعلق بآراء المرأة (التذييل ١) موجزاً لتعليقات الجمهور.

ولم يكن بالاستطاعة الاستجابة لجميع الشواغل التي أثيرت خلال عملية المشاورات العامة. بيد أن هذا التقرير يحدد مدى وطبيعة القضايا التي تمس المرأة في نيوزيلندا، لكي يعمل النيوزيلنديون معاً لمعالجة هذه الشواغل.

وطوال عملية إعداد التقارير، جرى تعليم تقارير مرحلية على المنظمات غير الحكومية والإدارات الحكومية وأصحاب المصلحة المهتمين بإحاطتهم بالعملية أولاً بأول ولشرح كيف يمكن أن يشتراكوا فيها. وكانت هذه التقارير متاحة أيضاً على موقع وزارة شؤون المرأة على الشبكة العالمية.

## جزر كوك، ونيوي وتوكيلاو

صدقت نيوزيلندا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مع التطبيق الإقليمي على جزر كوك، ونيوي وتوكيلاو. وجزر كوك ونيوي دولتان ممتنعتان بالحكم الذاتي في ارتباط حر مع نيوزيلندا. وفي إطار هذه العلاقة، تقدم جزر كوك ونيوي تقارير كل منها للهيئات الدولية لحقوق الإنسان. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وفي الآونة الأقرب، وجهت نيوزيلندا انتباها حكوميًّا جزر كوك ونيوي لالتزامهما بتقدیم التقارير بموجب الاتفاقية وأبدت استعداد نيوزيلندا لتوفير المساعدة التقنية في هذا الصدد. ويرد التقرير المتعلق بتوكيلاو بوصفه التذييل ٤.

وقد عقدت نيوزيلندا، بالتعاون مع شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة، حلقة عمل تدريبية دون إقليمية للمسؤولين والمنظمات غير الحكومية من بلدان جزر المحيط الهادئ، في شباط/فبراير عام ٢٠٠١. وتمثل هدف حلقة العمل في توفير المساعدة في مجال بناء القدرات للمساعدة على الوفاء بالالتزامات المتعلقة بتقدیم التقارير بموجب الاتفاقية، وفيما يتعلق بـ

الدولتين اللتين ليستا طرفا في الاتفاقية، ل توفير مزيد من المعلومات العامة عن متطلباتها. وحضر حلقة العمل هذه ممثلون من جزر كوك ونيوي على حد سواء. وجزء من برنامج المساعدة الإنمائية الثانية، قدمت نيوزيلندا المساعدة لنيوي لتقديم تمثي تشعيعها مع اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة. والأنشطة المرتبطة بتنسيق تقرير جزر كوك بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تمثل مجال تركيز هام لبرنامج نوع الجنس والتنمية الذي تموله نيوزيلندا في جزر كوك.

## رد حكومة نيوزيلندا على الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

### مقدمة

يسجل هذا الفرع من التقرير الملاحظات الختامية التي أبدتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على التقريرين الدوريين الثالث والرابع مجتمعين المقدمين من نيوزيلندا في عام ۱۹۹۸، ويحمل التدابير التي اتخذتها حكومة نيوزيلندا استجابة لهذه الملاحظات. والمسائل التي أثارت قلق اللجنة واردة في شكل حروف مائلة، يعقبها رد الحكومة في شكل نص عادي.

### التحفظات

تلاحظ اللجنة بقلق أنه لا تزال هناك تحفظات على الاتفاقية، ولا سيما بخصوص إجازة الأمومة المدفوعة الأجر واسراك المرأة في القتال المسلح.

احتفظت نيوزيلندا بتحفظاتها على الاتفاقية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتعلق التحفظات بإشراك المرأة في القتال وإجازة الأمومة المدفوعة الأجر. ييد أن النص المتعلق بالإجازة الوالدية المدفوعة الأجر طُبق في تموز/يوليه عام ۲۰۰۲ (انظر المادة ۱۱: العمالة، الصفحة ۱۲۴).

وبذلت أيضاً الجهود لزيادة إتاحة فرص الحياة الوظيفية للمرأة في القوات المسلحة لنيوزيلندا. ونساء القوات المسلحة مؤهلات للتجنيد، والانتقاء، والتدريب والعمل في جميع مهن القوات المسلحة، وهن الآن مؤهلات للتوزيع على الوحدات القتالية أو وحدات العمليات الأخرى (انظر المادة ۱۱: العمالة، الصفحة ۱۱۵).

ويجري النظر الآن فيما إذا كان بالاستطاعة رفع هذه التحفظات من عدمه.

### سوق العمل

ارتأت اللجنة أن التشريعات السارية والإطار الفعلي لمشاركة المرأة في سوق العمل المنظمة، بما في ذلك التكافؤ في الأجر، وعقود العمل والمسؤوليات الأسرية للمرأة، تشكل عائقاً خطيراً أمام التنفيذ الكامل للاتفاقية.

حل قانون علاقات العمل لعام ۲۰۰۰ محل قانون عقود العمل لعام ۱۹۹۱ بوصفه الإطار التشريعي لعلاقات العمل. ويدرك القانون عدم المساواة بين أرباب الأعمال والموظفين، ويشجع المساومة الجماعية مع حماية سلامة اختيار الفرد، ويقضي بمعامل طرفي

علاقات العمل مع بعضهما البعض بحسن نية. وهذا الإطار يمكن الموظفين الضعفاء، من فيهم النساء، من الاشتراك في المساومة الجماعية لكي يكون لهم صوت أكثر فعالية في المفاوضات. وينص أيضاً على الحماية من التمييز والمساومة غير العادلة، والحق في تقديم مظالم شخصية واللجوء إلى الإجراءات الأخرى لحل المشاكل بهدف الحفاظة على إقامة علاقات عمل ناجحة (انظر المادة ١١ : العمل، الصفحتين ١١٦-١١٧). )١١٧-

وتحري إدارة العمل تقييماً كل ثلاث سنوات لقانون علاقات العمل يرمي إلى توفير معلومات مفيدة عن الآثار التي يرتبها القانون على أصحاب الأعمال والموظفين ونقابات العمل. وفي الأجل القصير، ينصب تركيز التقييم على الآثار المباشرة للقانون. وقد يتضمن التقييم الأطول أجالاً تركيزاً على الآثار الاقتصادية المباشرة إلى حد أبعد على الفئات المختلفة في سوق العمل، بما فيها المرأة.

وتضطلع حالياً وزارة شؤون المرأة، بالتعاون مع إدارة العمل، بمشروع لعدالة الأجور، يهدف إلى تحديد وتقييم الخيارات الممكنة للسياسة العامة لتحقيق تساوي الأجر عن العمل المتساوي في القيمة. وتقوم أيضاً إدارة العمل بوضع برنامج عمل فيما يتعلق بعدالة الأجر في سياق الفرق في الأجر بين الجنسين (انظر المادة ١١ : العمل، الصفحات ١٢٥ - ١٢٧).

وتتفق الحكومة على أن رعاية الأطفال الجيدة النوعية مسألة أساسية لضمان تمكّن الوالدين من التوفيق بين عملهما ومسؤولياتهما الأسرية. وجرى توفير التمويل الإضافي للإعانات المالية لرعاية الأطفال وللرعاية والتربوية خارج المدرسة في ميزانيتي عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. ووافقت الحكومة على مواصلة العمل مع الأخذ في الاعتبار القضايا المتعلقة بتوفير اللوازم، وإمكانية توافرها بأسعار معقولة ونوعيتها في التربية والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والرعاية خارج المدرسة على حد سواء (انظر المادة ١٠ : التعليم، الصفحات ٨٧-٨٩ والمادة ١١ : العمالة، الصفحات ١٢٩-١٣١).

### **إجازة الأمومة المدفوعة**

تعرب اللجنة عن بالغ قلقها إزاء استمرار التحفظ على الفقرة الفرعية ٢ (ب) من المادة ١١ بشأن إجازة الأمومة المدفوعة. وأعربت اللجنة عن انشغالها إزاء المطلوب بأن تقوم المرأة بالتفاوض بصفة فردية بشأن إجازة الأمومة مع رب عملها بدلاً من جعل ذلك مسألة تتعلق بالقانون والسياسة العامة على الصعيد الوطني مما يشكل ضرراً للمرأة النيوزيلندية. وانشغلت اللجنة أيضاً إزاء القيود المفروضة على الحصول على إجازة الأمومة غير المدفوعة، وبشأن عدم وعي المرأة بوجود حقوق إجازة والديمة غير مدفوعة.

وتحث اللجنة بأن تدرس الحكومة بمزيد من التفصيل أحكام إجازة الأمومة المدفوعة التي توجد في عدد من البلدان ذات المستوى المقارن من التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

بدأ العمل بدفع إجازة الوالدية في تموز يوليه عام ٢٠٠٢. وجرى النظر في أحكام إجازة الأمومة في البلدان الأخرى عند وضع سياسة نيوزيلندا (انظر المادة ١١: العمال، الصفحتين ١٢٤-١٢٥).

وأوصت أيضاً بأن تدرس الحكومة أثر الأحكام الحالية لإجازة الأمومة على مساواة أجرا المرأة وفرص التطور الوظيفي.

كجزء من تطبيق استحقاقات إجازة الوالدية المدفوعة، يجري إعداد برنامج للرصد والتقييم (انظر المادة ١١: العمال، الصفحتين ١٢٤-١٢٥).

وينبغي للحكومة أيضاً أن تنظر في الأثر الممكن لهذه الحالة على المدى الطويل، وبخاصة من حيث اقتراحها بمشروع قانون تعديل الممتلكات الزوجية المقترن الذي لا يعترف بالأموال المكتسبة لاحقاً في حالات تسوية الطلاق.

أعاد قانون تعديل (علاقات) الملكية لعام ٢٠٠١ تسمية قانون الممتلكات الزوجية لعام ١٩٧٦ بقانون (علاقات) الملكية لعام ١٩٧٦، وعدله اعتباراً من ١ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢ (انظر المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، الصفحتين ٢١٣-٢١٤).

### **إعادة تشكيل الهيكل الاقتصادي**

لاحظت اللجنة أن هناك ارتفاعاً في عدد النساء العاملات على أساس عدم التفرغ أو العاملات بصفة مؤقتة وأن هناك عدداً غير كافٍ من المناصب الدائمة المخصصة للمرأة. وتعرب اللجنة عن قلقها لاستمرار قصور الحكومة في مواجهة آثار إعادة التشكيل الاقتصادي على المرأة في البلد. وأعربت اللجنة عن قلقها الشديد لكون تشريع مثل قانون عقود العمل لعام ١٩٩١، الذي يؤكد على عقود العمل الفردية بدلاً من الاتفاques الجماعية، يشكل ضرراً رئيسياً للمرأة في سوق العمل نظراً لمسؤوليتها المزدوجة التي تتضطلع بها فيما يتعلق بالعمل والأسرة.

وتحث اللجنة الحكومة على تقييم أثر قانون السوق الحرة الحالي على قدرة المرأة على المنافسة على قدم المساواة مع الرجل في سوق العمل، وعلى تقييم المزايا التي تستفيد منها المرأة من الحالة الاقتصادية الإيجابية للسنوات الأخيرة.

حل قانون علاقات العمل محل قانون عقود العمل، كما ذُكر أعلاه (الصفحة ١٧). ومن المتوقع أن يؤدي هذا إلى المساعدة في معالجة القضايا المتعلقة بالضرر الميكيلي الواقع على المرأة. والتدابير الأخرى التي ستساعد في معالجة وضع المرأة في سوق العمل تشمل التلمذة المهنية الحديثة التي تستهدف النساء، والسكان الماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ، ومراعاة الحكومة لتصانيف الفريق الاستشاري المعنى بتكافؤ فرص العمل، التي يجري تنفيذها حالياً (انظر المادة ١١: العمالة، الصفحات ١٢٠-١٢١ والصفحات ١٣١-١٣٢). ومن الأهمية أيضاً ملاحظة أن الحكومة قد حددت في الآونة الأخيرة دور المفهوم المعنى بتكافؤ فرص العمل بوصفه جزءاً من لجنة حقوق الإنسان (انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحة ١٢١).

وتوصي اللجنة الحكومة بأن تعرف بالأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، بحيث لا يجب أن تشكل ضرراً هيكلياً للمرأة فيما يتعلق بحقوقها في مجال العمل. كما أشير إليه أعلاه.

وتوصي اللجنة بالاستخدام الاستباقي للتدارير الخاصة المؤقتة في القطاعين العام والخاص وفقاً للفقرة ١ من المادة ٤ من أجل التعجيل بتحقيق المساواة الفعلية للمرأة في مجال العمل.

يجري الاضطلاع بالتدابير المؤقتة الخاصة لتحسين المساواة الفعلية للنساء والفئات المعينة الأخرى في القطاع الخاص عن طريق الصندوق الاستثماري لتكافؤ فرص العمل، وصندوق تكافؤ فرص العمل، والمجلس الاستشاري الوطني المعنى بتوظيف المرأة. وتلقى الصندوق الاستثماري لتكافؤ فرص العمل أموالاً إضافية في ميزانية عام ٢٠٠٢ (انظر المادة ١١: العمالة، الصفحة ١٢٢). وهناك تدابير مؤقتة خاصة أخرى تشمل حملة منع المضائق الجنسيّة التي تضطلع بها لجنة حقوق الإنسان (انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحات ٣٩-٤٠)، وإنشاء أفرقة استشارية وزارية معنية بإسناد الأعمال لمقاولين خارجين، وتكافؤ فرص العمل، وقانون العطلات لعام ١٩٨١ (انظر المادة ١١: العمالة، الصفحة ١٣٣).

توصي اللجنة بأن تنظر الحكومة في التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٠٣ (المقحة).

لا تصدق الحكومة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلا عندما تستطيع الامتثال لها بالكامل. وقد أسهمت الحكومة بالكامل في عملية التنفيذ التي قامت بها منظمة العمل

الدولية فيما يتعلق بالاتفاقية ١٠٣، مما أدى إلى إقرار الاتفاقية ١٨٣. وقانون إحرازه الوالدية وحماية العمل ليس متساويا بعد مع الاتفاقية ١٨٣ (انظر الصفحتين ١٢٤-١٢٥).

وتوصي اللجنة أيضاً بأن تقوم الحكومة بالرصد المنهجي للاتجاهات السائدة في حالة المرأة، وبخاصة في ميدان العمل، وبالتقدير المتنظم لأثر التدابير التشريعية وتدابير السياسة العامة الرامية إلى تحقيق مساواة المرأة وفقاً لاتفاقية.

يقضي قانون علاقات العمل بتقديم جميع الاتفاques الجماعية إلى إدارة العمل؛ بيد أن هذا الإجراء ليس مطلوباً فيما يتعلق بالاتفاques الفردية. ويجري جمع المعلومات المتعلقة بعدد الاتفاques التي تتضمن بيانات أو برامج ذات صلة بتكافؤ فرص العمل. ولم يكن هذا شرطاً مطلوباً بموجب قانون عقود العمل لعام ١٩٩١. انظر الصفحتين ١١٧-١١٨ فيما يتعلق باستعراض قانون علاقات العمل.

### **تفاوت الأجر حسب نوع الجنس**

تعرب اللجنة عن بالغ قلقها بشأن استمرار تفاوت الأجر بين المرأة والرجل حيث أن هذا التفاوت لا يتوقع تقلصه في ظل الاتجاهات الحالية وهو يرجع جزئياً إلى التمثيل المفرط للمرأة في المناصب ذات الأجر المنخفضة وإلى ضعف مستوى تمثيلها في القطاعات التي يكون نمو الأجور فيها فوق المتوسط. وأعربت اللجنة عن قلقها الشديد إزاء الفوارق الحالية في الأجور بين المرأة والرجل عن نفس العمل، وإزاء إثر إلغاء قانون المساواة في الأجر على حق المرأة في الحصول على نفس الأجر.

وتوصي اللجنة ببذل المزيد من الجهد، بما في ذلك ما يتم من خلال سن القوانين ووضع السياسات الابتكارية، لتقليل فوارق الأجور بين الجنسين.

وينبغي دراسة أثر قانون حماية الخصوصيات على قدرة المرأة على المطالبة بالانصاف في المحكمة لحصولها على أجر غير كاف ومتباين. وينبغي للحكومة أيضاً أن تنظر في وضع استراتيجية تقضي بدفع "أجر واحد لقاء العمل ذي القيمة المقارنة"، مع العودة إلى العمل بالقانون المعنى بذلك.

رفعت الحكومة الحد الأدنى القانوني لفوات الأجر، ووسيط نطاق فئة الكبار، ورفعت فئة الشباب. وتضطلع أيضاً وزارة شؤون المرأة بمشروع لتحقيق العدالة في الأجر بالتشاور مع إدارة العمل (انظر المادة ١١: العمالة، الصفحات ١٢٥-١٢٧).

ويهدف قانون علاقات العمل إلى إعطاء المرأة والفتات الضعيفة الأخرى صوتاً فعالاً في التفاوض بشأن فوات الأجر، ويتضمن أحکاماً لمنع التمييز في العمل، بما في ذلك شروط

وأوضاع العمل، والفرص المتاحة للترقية والتدريب. ولم يحن الوقت بعد لبيان آثار قانون علاقات العمل على المرأة.

وليس هناك خطط لاتخاذ إجراءات بشأن آثار قانون حماية الخصوصيات على قدرة المرأة على التماس الإنصاف بسبب عدم المساواة التمييزية في الأجر. بيد أن تعزيز المساواة الجماعية طبقاً لقانون علاقات العمل تعالج جزئياً هذه القضية. وأيضاً، يمكن أن تحصل الهيئة المعنية بعلاقات العمل على المعلومات الضرورية للتحقيق في شكاوى التمييز بالنسبة لفئات الأجر طبقاً لقانون علاقات العمل.

### **الشخصية**

تعرب اللجنة عن قلقها لكون عملية الشخصية المستمرة للخدمات الاجتماعية وبدء العمل بنظام تقوم على دفع الرسوم في مجالات مثل الصحة تحد من حصول المرأة على هذه الخدمات وبخاصة المرأة الفقيرة والمرأة الماوية.

وتوصي اللجنة بأن تقوم الحكومة برصد دقيق لأثر عملية الشخصية على الخدمات الاجتماعية وبخاصة في مجال الصحة، من أجل ضمان الوصول المتكافئ إلى الرعاية الصحية الجيدة لجميع النساء.

لم يجر الاضطلاع مباشرة بإجراءات تتعلق بهذه القضية. بيد أن السياسة التي تنتهجها الحكومة الحالية الآن تشدد بوضوح على وقف خصخصة الخدمات الاجتماعية والصحية المملوكة بأموال عامة. وهذا ينعكس، على سبيل المثال، في قانون الصحة العامة والإعاقة في نيوزيلندا لعام ٢٠٠٠، الذي ينص على توسيع وتوفير الخدمات الصحية الشخصية، والخدمات الصحية العامة والخدمات الصحية للمعاقين. وطبقاً لقانون، أنشئت المجالس الصحية المحلية، وهي تضم ممثلين منتخبين عن المجتمعات المحلية وعن الماويين. وللمجالس الصحية المحلية هدف رئيسي يتمثل في الحد من التفاوتات الصحية بتحسين النتائج الصحية للماويين والنيوزيلنديين الآخرين (المادة ١٢ : الصحة، الصفحة ١٣٧).

وفي هذه المرحلة، لا توجد خطط لرصد الآثار التي ترتبتها الشخصية على الخدمات الصحية وخدمات المعاقين، مع الأخذ في الاعتبار التشديد المذكور أعلاه على توسيع تلك الخدمات بأموال عامة والتداير المعول بها للحد من التفاوتات في النتائج الصحية. ولما كانت المبادرات المذكورة أعلاه حديثة، ليس بالاستطاعة بعد تحديد الآثار التي ترتبتها على الحالة الصحية للمرأة.

وفيما يتعلق بقطاع التعليم العالي، أدخلت الحكومة عدداً من التعديلات على خطة القروض الطلابية لتخفيف العبء المالي على جميع طلبة التعليم العالي، ويجري الاضطلاع بمزيد من الأعمال لتحسين المعلومات المتعلقة بالآثار الاجتماعية - الاقتصادية التي ترتبتها

خطة القروض على فئات بعينها، بما في ذلك النساء والفئات الإثنية (انظر المادة ١٠ : التعليم، الصفحات ٩٣-٩٦).

### **إصلاح قانون ممتلكات الزوجية**

تعرب اللجنة عن قلقها لكون مشروع قانون تعديل ممتلكات الزوجية ومشروع قانون (الممتلكات في) العلاقات القائمة بحكم الأمر الواقع، اللذان عُرضا على البرلمان في آذار/مارس، يميزان بين حقوق المرأة المتزوجة لدى اقتسام الممتلكات عند وفاة الزوج أو بعد الطلاق، وحقوق المرأة بعد انفصالها عن شريك فعلي . وانشغلت اللجنة أيضاً لكون مشروع قانون تعديل الممتلكات الزوجية لا يأخذ في اعتباره الأموال التي يكسبها الزوج لاحقاً فيما يتعلق باقتسام الملكية في حالات تسوية الطلاق.

وتوصي اللجنة بأن تعيد الحكومة النظر في مضمون مشروع قانون (الممتلكات) في العلاقات القائمة بحكم الأمر الواقع بهدف جعله في مستوى مشروع قانون تعديل الممتلكات الزوجية، خاصة وأن علاقات الأمر الواقع في البلد شائعة أكثر بين السكان الماوريين وهي تتزايد بالنسبة للسكان بصفة عامة.

أعاد قانون تعديل (علاقات) الملكية لعام ٢٠٠١ تسمية قانون ممتلكات الزوجية لعام ١٩٧٦ بقانون (علاقات) الملكية لعام ١٩٧٦، وعدله. ودخلت التغييرات حيز النفاذ اعتباراً من ١ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢، ودخلت أحکام التحلل من العقد حيز النفاذ في ١ آب/أغسطس عام ٢٠٠١. وأسفرت هذه الاصلاحات عن ثلاثة تغييرات رئيسية (انظر المادة ١٦ : الزواج والحياة الأسرية، الصفحتين ٢١٣-٢١٤).

### **النساء الماوريات**

انشغلت اللجنة لكون حالة المرأة الماورية ما ببرحت غير مرضية في العديد من الحالات، بما في ذلك ما يتعلق بارتفاع نسبة البناء الماوريات اللواتي يتسربن من الدراسة في سن مبكرة، وارتفاع معدلات حمل المراهقات إلى ما فوق المتوسط، واستمرار انخفاض عدد النساء الماوريات اللواتي يتابعن دراستهن في التعليم العالي، وحالات عمل المرأة الماورية، وغيرها عن صنع القرار القضائي والسياسي، وحالاتها الصحية ووصولها إلى الخدمات الصحية وارتفاع حالات العنف الأسري إلى أكثر من المتوسط.

تنفذ الحكومة نهج "الحكومة بأسرها" لرصد السياسات المتعلقة بتلبية احتياجات المجتمعات المحلية المحرومة، ولتحديد الاتجاهات في السياسات الاجتماعية والاقتصادية للقيام على نحو أفضل بتلبية احتياجات المجتمعات المحلية الماورية وجزر المحيط الهادئ. وقد سبقت الإشارة إلى هذا النهج وأنه نهج "سد الثغرات"، غير أنه منذ ذلك الحين أعيدت تسميته بأنه

نُهج ”الحد من التفاوتات“، وإلبراز التأكيد على السكان الماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ وغيرهم من النيوزيلنديين المحرومين. وكانت وزارة شؤون المرأة جزء من هذا العمل، وأشارت قضایا هامة فيما يتعلق بالنساء الماوريات.

وزارة تنمية الماوريين ”Te Puni Kōkiri (TPK)“ تستمد أدوارها المتعلقة بالرصد والسياسة من قانون تطوير وزارة الماوريين لعام ۱۹۹۱. وقامت الحكومة بتوسيع نطاق وظائفها الرئيسية في عام ۲۰۰۰ لتشمل تدقيق الفعالية. وترمي وزارة تنمية الماوريين إلى تحقيق الأهداف التالية للوفاء بأدوارها المتعلقة بالرصد والتدقيق:

- رصد وتقييم وتدقيق فعالية البرامج، والخدمات والقدرات التنظيمية في القطاع الحكومي لتحسين النتائج المتعلقة بالماوريين.
- العمل مع الوكالات المركزية لتحسين أدائها ومساءلتها.
- إعداد المعلومات لإبلاغ الحكومة عن حالة الماوريين، بما في ذلك الفرص والمخاطر.

وأعمال الرصد والتدقيق التي تتضطلع بها وزارة تنمية الماوريين في إطار هذه الأهداف الثلاثة تعتمدها سنويًا وزارة شؤون الماوريين بالنيابة عن الحكومة. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم برنامج عملها للتدقيق إلى مجلس الوزراء لاعتماده على أساس سنوي.

بيد أنه جدير بالذكر أن دور الرصد والتدقيق الذي تتضطلع به وزارة تنمية الماوريين يمثل جزءاً من مجموعة أغرض من الترتيبات لرصد التقدم المحرز في التعجيل بتنمية الماوريين. وعلى سبيل المثال، تتوقع الحكومة أن تقوم كل وكالة وإدارة برصد وتقييم برامجها وخدماتها من ناحية فاعليتها للماوريين.

وقد نشرت وزارة شؤون المرأة التقرير المعنون ”النساء الماوريات: بيان أوجه عدم المساواة والإشارة إلى طرق التقدم (أيلول/سبتمبر، ۲۰۰۱)“. ويوفر هذا التقرير بيانات مصنفة عن مركز النساء الماوريات بالمقارنة بمركز الرجال الماوريين، والنساء والرجال غير الماوريين، في جميع قطاعات التعليم، والعمل، والدخل، والصحة، والاسكان والعدالة الجنائية. ويحدد التقرير التفاوتات المستمرة التي لا تزال النساء الماوريات تعانيها، ويشير إلى الحالات التي يجري العمل فيها حالياً ويلزم زيادة اهتمام الحكومة بها.

بيد أنه يقصد بالنساء الماوريات توفير أداة لمساعدة الإدارات الحكومية في:

- إجراء تحليل للفروق بين الجنسين يُخصص للنساء الماوريات وأدوارهن داخل مجتمعات واناو، وهابو، وإيوبي والماوريين.

- تكون أكثر استجابة للنساء الماوريات ولوضع نهج وحلول بالاشتراك مع النساء الماوريات من شأنها أن تدعم مبادئ المشاركة، والاشتراك والحماية.

وقد أوردت وزارة شؤون المرأة، في بيان نوايابها للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٢، فئة نتائج خاصة بالنساء الماوريات. وتقضى فئة النتائج، ”أولويات النساء الماوريات“، بأن تقدم وزارة شؤون المرأة المشورة للحكومة ”ما يمكن النساء الماوريات بوصفهن شعباً أصلياً، من الاشتراك بالكامل في التنمية الاجتماعية والاقتصادية لأوتيروا نيوزيلندا“. وتحدد مجالات العمل التالية ذات الأولوية:

- وضع استراتيجية بحثية للتحقيق في التفاوتات الخطيرة للنساء الماوريات تعالج العقبات التي تعترض الاشتراك في المجتمع، مع وزارات تنمية الماوريين، والتعليم، والسياسة الاجتماعية، والعدل، والصحة، وإدارات العمل والإصلاحات، والإسكان في نيوزيلندا، بالتشاور مع إدارة إحصاءات نيوزيلندا، وإدارة رئيس مجلس الوزراء ومجلس الوزراء، والخزانة ولجنة الخدمات الحكومية.
  - تقديم المشورة عن كيفية معالجة العقبات الجهازية والهيكلية المباشرة وغير المباشرة التي تعوق ابتكار النساء الماوريات، وإقدامهن ونجاحهن.
  - تقديم المشورة التي ستؤدي إلى زيادة حصول النساء الماوريات، وملكيتهن، للموارد والنتائج الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.
  - وضع استراتيجيات لزيادة اشتراك النساء الماوريات في التنمية الإقليمية، بالتشاور مع النساء الماوريات ووزارة التنمية الاقتصادية.
  - القيام، بالتشاور مع وزارة تنمية الماوريين، بوضع مؤشرات للماوريين لقياس التقدم المحرز في تحقيق أولويات الحكومة النساء الماوريات.
  - مواصلة تنمية العلاقات مع النساء الماوريات على الصعيدين الوطني والمحلي للاهاطة بعملية رسم السياسة العامة للوزارة ووضع المشاريع، وإحاطتها علمًا بأعمال الوزارة والحكومة في القضايا ذات الصلة بالنساء الماوريات.
- تحث اللجنة الحكومية على مواصلة جهودها من أجل التنفيذ الكامل لمعاهدة وايتانغي، مع التأكيد بشكل خاص على تحقيق مساواة المرأة الماورية في جميع المجالات التي تعطيها الاتفاقية.

تواصل الحكومة بذل جهودها لتنفيذ معاهدة وایتانغي. وعلى سبيل المثال، يتمثل المهدف الأول من الأهداف الستة الرئيسية للحكومة التي توجه سياسة وأداء القطاع العام في تعزيز الهوية الوطنية ودعم مبادئ معاهدة وایتانغي.

ويشير هدف آخر إلى الحد من التفاوتات في الصحة، والتعليم، والعمل والإسكان. وتنسيق الاستراتيجيات الشامل لعدة قطاعات وتعزيز القدرات يمثلان الأساس لتحسين النتائج المتعلقة بمجتمعات الماوريين في هذه الحالات. وهذا التقرير يحمل بعض الاستراتيجيات المحددة التي يجري استخدامها لمعالجة قضايا الماوريين والمعاهدة في القطاع العام.

وفي سياق السياسة الاجتماعية، سنت الحكومة تشريع الصحة في عام ٢٠٠٠ وهو يشمل عدداً من الفروع، بما فيها فرع عن المعاهدة، يُقصد بها تحقيق أهدافها فيما يتعلق بصحة الماوريين.

تحث اللجنة الحكومة على ترجمة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى اللغة الماورية، باعتبار ذلك مسألة ذات أولوية، وتوزيعها على نطاق واسع في المجتمعات المحلية الماورية، من أجل زيادةوعي المرأة في نيوزيلندا بحقوقها.

للاحتفال بالذكرى السنوية العشرين لاعتماد الاتفاقية، وكمساهمة في تحقيق أهداف العقد الدولي للسكان الأصليين في العالم، ١٩٩٥-٢٠٠٥، نشرتلجنة حقوق الإنسان، بالاشتراك مع وزارة تنمية الماوريين، كتيبات عن الاتفاقية وبروتوكولها الاختياري باللغة الانكليزية وباللغة الماورية على حد سواء. وجرى توزيع هذه الكتيبات على نطاق واسع.

### **الاشتراك في الحياة السياسية وال العامة**

تعرب اللجنة عن قلقها لقلة الجهد المبذولة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة لإقامة توازن بين الجنسين من خلال استخدام التدابير الخاصة المؤقتة، وذلك رغم التقدم المحرز في مجال تحقيق المشاركة المتكافئة للمرأة في الحياة السياسية وال العامة، بما في ذلك البرلمان، والجهاز القضائي، وفي المجالس التشريعية.

وتوصي اللجنة بأن تنظر الحكومة في الأخذ بطائفة واسعة من التدابير، بما في ذلك تحديد الغايات ووضع أهداف رقمية مترنة.

وي ينبغي تقييم مزايا ومساوئ النظام الانتخابي الحالي، أي نظام التمثيل التنسابي المختلط، بالنسبة لتمثيل المرأة في البرلمان، وإدخال تعديلات عليه، عند الاقتضاء، لزيادة أعداد النساء في البرلمان.

تشير البحوث إلى أن نظام التمثيل التنسابي المختلط قد أدى إلى زيادة الأعداد وزيادة تنوع النساء المنتخبات للبرلمان. ولا تزال الحكومة مكرسة لخدمة دائرة الترشيحات داخل وزارة شؤون المرأة (انظر المادة ٧: الحياة السياسية وال العامة، الصفحتين ٧٦-٧٧).

### **وزارة شؤون المرأة**

تعتبر اللجنة أن الطبيعية الاستشارية والتنسيقية الخصبة لوزارة شؤون المرأة تشكل عائقاً أمام تعزيز حقوق الإنسان للمرأة في نيوزيلندا.

وتحمي اللجنة بتعزيز مركز وقدرات صنع القرارات في وزارة شؤون المرأة.

لا تزال الحكومة مكرسة لخدمة وزارة شؤون المرأة في شكلها الحالي، أي بوصفها إدارة حكومية كاملة بموجب قانون القطاع الحكومي لعام ١٩٨٨ ، برئاسة مدير تنفيذي أول ووزير عضو في مجلس الوزراء، وباعتماد سنوي قدره ٤٠٣ مليون دولار. والوزارة هي المقدمة الرئيسية لمشورة الحكومة الخاصة بنوع الجنس للنهوض بوضع المرأة في نيوزيلندا. وتقوم الوزارة بذلك عن طريق برنامج عمل يستهدف القضايا الرئيسية للمرأة و بشجع محللي السياسة العامة الآخرين على اتخاذ جميع الخطوات الممكنة لتحديد التمييز ضد المرأة والقضاء عليه. وتكفل الوزارة أيضاً، عن طريق دائرة الترشيحات التابعة لها، النظر بصورة صحيحة وفعالية في تعيين المرأة في مناصب صنع القرار في الحياة العامة.

وتطلب الحكومة الآن أن تتضمن جميع الدراسات المقدمة إلىلجنة العدالة الاجتماعية التابعة لمجلس الوزراء بياناً بأثار الفروق بين الجنسين، مدعوماً بتحليل للفروق بين الجنسين (انظر المادة ٣: تطور المرأة وتقديمها، الصفحتين ٤٧-٤٨).

### **الاشغال بالجنس**

تُعرب اللجنة عن القلق لكون الحكومة لم تقدم بيانات ومعلومات كافية بشأن حالة البغاء وجماعة البغاء، ومعاملة المشتغلات بالجنس وال موجودات في البلد بصفة غير قانونية.

وتحمي اللجنة بأن تقدم الحكومة المزيد من المعلومات بشأن هذه القضايا في تقريرها المقبل. وبالإضافة إلى ذلك، تود اللجنة الحصول على معلومات بشأن النشاط الاقتصادي الذي يُدرج فيه الاشتغال بالجنس لغرض الحسابات الوطنية والدراسة الاستقصائية المتعلقة باستخدام الوقت.

### جماعة بغايا نيوزيلندا

انظر المادة ٦: منع استغلال المرأة، الصفحتين ٦٦-٦٧.

### المهاجرات غير القانونيات والمستغلات بالجنس

انظر المادة ٦: منع استغلال المرأة، الصفحتين ٦٧-٦٨.

### المعلومات الاحصائية عن المستغلات بالجنس

في الحسابات القومية، لم يدرج تقدير محدد لـ "الاشتغال بالجنس". والمؤسسات التجارية التي تدرج في هذه الفئة تصنف بوصفها ANZSIC Q9529 - خدمات شخصية (تشمل إدارة بيوت الدعارة، وخدمات وكالات المراقبة، وخدمات البغاء، إلى جانب طائفة واسعة من الخدمات الشخصية المتنوعة الأخرى). ييد أن البيانات المتعلقة بهذا النشاط مستمدّة من دراسة اقتصادية اجتماعية بالعينة تشمل القسم Q بكامله، الخدمات الشخصية وغيرها. وبقدر إدراج المؤسسات التجارية لـ "الاشتغال بالجنس" في إطار الأعمال التجارية في إحصاءات نيوزيلندا (لكي تدرج، فإنها تحتاج لأن تكون منشأة قانوناً (دفع ضريبة السلع والخدمات) وأن تكون ذات حجم معين و/أو تستخدم موظفين)، فإنها تدرج في التقديرات. ولذلك، يتعدّر تقدير كمية مساهمة المستغلات بالجنس غير المصنفات ككيان قانوني.

وفيما يتعلق بالدراسة الاقتصادية لاستخدام الوقت (انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحة ٤٣). فإن المستغلة بالجنس التي استجابت للطلب واستوفت التدوين في دفتر اليوميات على النحو المطلوب تُدرج "في عمل" في دفتر اليوميات ليبيان أي فترات للاشتغال بالجنس بأجر. ويعطى هذا رمزاً بوصفه "العمل مقابل أجر أو ربح". ييد أنه لا يمكن تحديد المستغلات بالجنس بصورة مستقلة في البيانات لأنه لم يجر ترميز المهن إلا بمستوى ثلاثة أرقام، وهي لا ترد بشكل مفصل بما فيه الكفاية لتحديد المستغلات بالجنس. وقد يكون هناك إحجام عن الكشف عن هذا النوع من العمل في الدراسة الاقتصادية لاستخدام الوقت، بالنظر إلى أن معظم الأنشطة ذات الصلة بتوفير الجنس على أساس تجاري لا تزال غير قانونية.

وفيما يتعلق بمشروع قانون إصلاح البغاء، انظر المادة ٦: منع استغلال المرأة،

الصفحة ٦٧.

## البيانات المصنفة المقارنة

تعرب اللجنة عن القلق إزاء غياب بيانات مقارنة مصنفة حسب نوع الجنس والانتماء العرقي ومجموعة على امتداد فترة من الزمن مما يعوق إدراك اللجنة الكامل للتغيرات الحاصلة في الحالة الفعلية لحقوق الإنسان للمرأة.

وتوصي اللجنة بأن تقدم الحكومة المزيد من البيانات من ذلك القبيل في تقريرها المقبل.

يجري جمع البيانات المتعلقة بالانتماء الإثني والمتغيرات الجنسية في جميع الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية التي تجريها إدارة إحصاءات نيوزيلندا، والمعلومات الأساسية المتعلقة بالانتماء الإثني حسب الجنس متاحة في طائفة واسعة من المواضيع. أما الدراسات الاستقصائية الاجتماعية التي إما أنها أجريت في الآونة الأخيرة أو ستجريها عما قريب إدارة إحصاءات نيوزيلندا فإنها تتضمن عينات أولية عن السكان الماوريين ستؤدي إلى تحسين توافر المزيد من المعلومات التفصيلية. ومن هذه العينات الدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت، والدراسة الاستقصائية للمسنين في عام ٢٠٠٠، والدراسة الاستقصائية للإعاقة (وتتضمن أيضاً عينة أولية لشعوب جزر المحيط الهادئ)، والدراسة الاستقصائية لمدخرات الأسر المعيشية.

النساء الماوريات: أوجه عدم المساواة والإشارة إلى طرق التقدم، انظر الصفحات .٢٦-٢٣

### استعراض مقاييس الانتفاء الإثني

تجري حالياً إدارة إحصاءات نيوزيلندا استعراضاً لمقاييس الانتفاء الإثني. وقد أُنجز آخر استعراض للاحصاءات الإثنية في عام ١٩٨٨. ومنذ ذلك الحين، طرأت تغييرات في احتياجات مستعملي الاحصاءات، والبنية الإثنية لسكان نيوزيلندا، وجمع واستعمال بيانات الانتفاء الإثني بمعرفة الحكومة والوكالات الأخرى. ويجب أن تكون مقاييس الانتفاء الإثني في الاحصاءات الاجتماعية الرسمية هامة ومفيدة قدر الإمكان لمستعملي الاحصاءات وللجمهور الذي يقدم البيانات على حد سواء.

والغرض من الاستعراض هو إعادة دراسة مفاهيم ومقاييس الانتفاء الإثني التي كانت مستعملة منذ الاستعراض الأخير. وقدف الخطة إلى تحديث هذه المفاهيم والمقاييس إذا اقتضى الأمر، مع مراعاة آراء أفراد الفئات الإثنية، فضلاً عن منتجي ومستعملي الاحصاءات الإثنية. وقد أجريت مشاورات موسعة ويجري حالياً تقييم المعلومات الارتجاعية.

## برنامج الاحصاءات الاجتماعية

لا توفر المجموعة الموجودة من الاحصاءات الاجتماعية الرسمية في نيوزيلندا أساساً كافياً لوضع سياسة اجتماعية قائمة على الأدلة. وخلافاً للإحصاءات الاقتصادية، يتتألف النظام الرسمي للإحصاءات الاجتماعية من عدد من الملاحظات المتباينة غير المتناسبة للعمل معاً. ونتيجة لذلك، من الصعب رصد النتائج الاجتماعية الهامة على مدى الزمن ودراسة الصلات بين النتائج في مختلف الميادين الاجتماعية. وهناك متطلبات أساسية لوضع سياسة اجتماعية استراتيجية. وهناك أيضاً ثغرات هامة في الإحصاءات، مثل المعلومات المتعلقة بالمواقف والقيم، وعمليات تكوين الأسرة وانحلالها، والاشتراك في التدريب والتعليم القائمين على العمل.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٠، وافقت لجنة مجلس الوزراء المعنية بالعدالة الاجتماعية على ضرورة تنسيق الدراسات الاستقصائية الاجتماعية في الحكومة بأسرها، وأوكلت إلى إدارة إحصاءات نيوزيلندا أن تعقد اجتماعاً للجنة من الوكالات لاستعراض البرنامج القائم للدراسات الاستقصائية الاجتماعية وإمكانيات وضع برنامج للدراسات الاستقصائية الاجتماعية لتحسين تلبية احتياجات الحكومة والمجتمع المحلي من المعلومات. وأوكلت اللجنة كذلك إلى إدارة إحصاءات نيوزيلندا أن تقدم تقريراً عن التقدم المحرز في تحديد الاحتياجات الرئيسية للمستعملين، وكيفية تلبيتها على أفضل وجه، وتكلفة تلبيتها. وقد انعقدت لجنة مشتركة بين الوكالات ولا تزال تواصل عملها في هذه القضايا، ومن المقرر تقديم تقرير مرحلي إلى مجلس الوزراء في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٢.

## منشئ الجداول

يمثل منشئ الجداول في تعداد عام ٢٠٠١ تطويراً جديداً في توصيل البيانات القائمة على الشبكة العالمية على نحو يسمح للمستعملين بالوصول إلى طائفة متنوعة واسعة من البيانات من تعداد عام ٢٠٠١ للسكان والمساكن. وهو يجمع بين براجميات لإدارة الجداول على نحو سهل الاستعمال وما يقرب من ٣٠٠ من الجداول ذات القاعدة الكبيرة جداً من البيانات التي أعدتها إدارة إحصاءات نيوزيلندا. ويمكن أن ينتهي المستعملون أحد جداول القاعدة، وأن يختاروا متغيرات خاصة وجغرافية من داخله لإنشاء جدول طبقاً لمواصفاتهم. وستحتوي بعض الجداول على بيانات من تعدادي عام ١٩٩٦ وعام ١٩٩١، مما يسمح بالتحليل على مدى فترة تصل إلى عشر سنوات. ويمكن طباعة النتائج مباشرةً أو نقلها إلى الحاسوب لإجراء مزيد من التحليل. ويوجد حالياً ما يربو على ٦٠ من جداول التعدادات

متاحة باستخدام منشئ الجداول. وستضيق البيانات تدريجياً لكي تكون المحتويات الكاملة متاحة بحلول نهاية عام ٢٠٠٢.

ويجري إعداد ثانٍ وحدات بيانات قائمة على المواضيع لاستخدامها في منشئ الجداول. وحسب ترتيب الإعداد، فإنها تمثل في الخصائص الشخصية، والماوريين، والأسر والأسر المعيشية، والإسكان، والعمل، والدخول، والتعليم، والسفر للعمل.

والتطبيقات الممكنة لمنشئ الجداول تشمل تخطيط توفير وتقسيم الخدمات، وتطوير السياسة العامة وتقييمها، وتطوير المنتجات، والتسويق للفئات المستهدفة، وتحديد الواقع، ورسم صورة بيانية للمناطق. ويوجد منشئ الجداول على موقع إدارة إحصاءات نيوزيلندا على الشبكة العالمية (www.snz.govt.nz) وهو متاح مجاناً للجمهور وللإدارات الحكومية الأخرى.

### الإعلان

تطلب اللجنة نشر هذه التعليقات الختامية على نطاق واسع في نيوزيلندا، من أجل جعل سكان نيوزيلندا، ولا سيما الإداريون الحكوميون والسياسيون، واعين بالخطوات التي اتخذت من أجل ضمان المساواة الفعلية للمرأة وبالخطوات الأخرى التي يتعين اتخاذها في هذا الصدد. كما تطلب اللجنة إلى الحكومة أن توافق على نطاق واسع نشرها لاتفاقية، وللتوصيات العامة لللجنة، وإعلان ومنهاج عمل بيجين، ولا سيما على مستوى المنظمات النسائية ومنظمات حقوق الإنسان.

قامت وزارة الخارجية والتجارة، مع وزارة شؤون المرأة، بتوزيع الملاحظات الختامية للجنة على نطاق واسع. وواصلتلجنة المعنية حقوق الإنسان نشر الاتفاقية، والتوصيات العامة للجنة، وإعلان ومنهاج عمل بيجين، على نطاق واسع، وبخاصة على المنظمات النسائية ومنظمات حقوق الإنسان.

### المنشورات المشار إليها

وزارة شؤون المرأة، عام ٢٠٠٢، بيان النوايا للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٢، ولينغتون.

وزارة شؤون المرأة، عام ٢٠٠١، التقرير السنوي للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٠، ولينغتون.

وزارة شؤون المرأة، عام ٢٠٠١، النساء الماوريات: بيان أوجه عدم المساواة والإشارة إلى طرق التقدم، ولينغتون.

## المادة ١

### تعريف التمييز ضد المرأة

لأغراض هذه الاتفاقية، يعني مصطلح ”التمييز ضد المرأة“ أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين إو إحباط الاعتراف للمرأة، بحقوق الإنسان والحرفيات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمعتها بهذه الحقوق ومارستها لها، بغض النظر عن حالتها الزوجية، وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

#### **معاهدة وايتانغي**

تعتبر معاهدة وايتانغي وثيقة تأسيسية لنيوزيلندا، والحكومة ملتزمة بالوفاء بالتزاماتها بوصفها شريكاً في المعاهدة. ويتمتع الماوريون بوصفهم السكان الأصليين بعلاقة خاصة مع التاج. وقد تأكّدت طبيعة هذه العلاقة بالتفصير القانوني وهي تقوم على مبادئ المشاركة والحماية والشراكة. وستظل المعاهدة تشكّل أساساً للجهود المستمرة لكفالة العدالة الاجتماعية للنساء الماوريات.

وقد أدرجت الإشارة إلى مبادئ المعاهدة في مختلف القوانين، وعلى سبيل المثال قانون المؤسسات المملوكة للدولة لعام ١٩٨٦، وقانون البيئة لعام ١٩٨٦، وقانون الحفظ لعام ١٩٨٧، وقانون القطاع الحكومي لعام ١٩٨٨، وقانون التعليم لعام ١٩٨٩، وقانون مصائد أسماك الماوريين لعام ١٩٨٩، وقانون اللغة الماورية لعام ١٩٨٩، وقانون إدارة الموارد لعام ١٩٩١، وقانون معاهدة وايتانغي (تسوية مطالبات مصائد الأسماك) لعام ١٩٩٢، وقانون الصحة العامة والمعاقين في نيوزيلندا لعام ٢٠٠٠.

#### **قانون شرعة الحقوق النيوزيلندي لعام ١٩٩٠**

يهدف قانون شرعة الحقوق النيوزيلندي الجديد لعام ١٩٩٠ إلى تأكيد وحماية وتعزيز حقوق الإنسان والحرفيات الأساسية في نيوزيلندا، وتأكيد التزام نيوزيلندا بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وهو يسري على الأعمال التي تقوم بها السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية للحكومة، أو التي يقوم بها أي شخص أو هيئة أثناء تأديته وظيفة عامة، أو ممارسة سلطة أو أداء واجب مسنّد أو مفروض على ذلك الشخص أو تلك الهيئة بموجب القانون أو عملاً به. كما أنه يؤكّد حق كل شخص في التحرر من التمييز على أساس كافة الأسباب المبينة في قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣.

وفي أيار/مايو عام ٢٠٠١، اتخذت الحكومة قرارات بشأن الاتحاد العام لحقوق الإنسان في نيوزيلندا. وتضمن هذا جعل معيار عدم التمييز في قانون شرعة الحقوق النيوزيلندي لعام ١٩٩٠ المعيار الوحيد لعدم التمييز فيما يتعلق بالحكومة، باستثناء سياسات وسياسات التوظيف والمضaiقات العنصرية والجنسية، التي ستظل خاضعة للمعايير ذات الصلة في القانون الحالي لحقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ (انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحات ٣٥-٣٧).

### **قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣**

يحظر قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ التمييز في عدد من الحالات، التي تشمل المسائل المتعلقة بالعملة؛ وإمكانية الوصول إلى الأماكن والمرافق العامة؛ وتوفير السلع والخدمات؛ وتوفير الأرض والسكن وأماكن الإيواء الأخرى؛ والوصول إلى المؤسسات التعليمية. وتحظر في مجالات الحياة العامة هذه، التمييز ضد أي شخص للأسباب التالية: الجنس، بما في ذلك الحمل والولادة؛ والحالة الزوجية؛ والعقيدة الدينية؛ والعقيدة الأخلاقية؛ واللون والعنصر، والأصل الإثني أو القومي؛ والإعاقة؛ والسن؛ والآراء السياسية؛ وحالة العمال؛ والحالة العائلية، بما في ذلك رعاية الأطفال أو المعالين الآخرين؛ والتوجه الجنسي.

وينص القانون أيضاً على الحماية من المضايقات الجنسية والعنصرية، والتحرىض على التناقر العرقي، والإيقاع بالضحايا والتمييز غير المباشر.

### **قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠**

ينص قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠ على الحماية من التمييز في العمل لنفس الأسباب المنصوص عليها في قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ (انظر المادة ١١: العملة، الصفحتين ١١٦-١١٧). وينص أيضاً قانون علاقات العمل على الحماية من التمييز فيما يتعلق بالمشاركة في أنشطة نقابات العمال، وهو ما لم يدرج بالتحديد في قانون حقوق الإنسان.

### **العهادان الدوليان**

إن نيوزيلندا طرف في جميع الصكوك الدولية الرئيسية لحقوق الإنسان، التي تلتزم الحكومة بمحاجتها بأن تكفل للنساء والرجال حقوقاً متساوية في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الثقافية والمدنية والسياسية. وقبل التصديق على أي صك دولي،

تضمن الحكومة أن تكون تشريعاتها وسياساتها وممارساتها الإدارية مماثلة تماماً للالتزامات التي يتضمنها الصك.

وقد صدقت حكومة نيوزيلندا على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة في عام ٢٠٠٠، ومن ثم سمحت للمرأة النيوزيلندية بتقدم بلاغ فردي إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في حالة الإدعاء بوقوع انتهاك للحقوق الواردة في الاتفاقية، متى استنفذت جميع السبل المحلية للاتصال.

وخلال الفترة المشمولة بالتقرير صدرت مجموعة من الأحكام القضائية وضعت في الاعتبار أثر الصكوك الدولية على العملية الإدارية لاتخاذ القرار، ودور الصكوك الدولية كأدوات للتفسير القانوني. وقد تطور في نيوزيلندا فقه قانوني يعترف بإمكانية استخدام المعاهدات الدولية لتفسير التشريعات المحلية، بافتراض أن البرلمان لن يعتزم الاشتراط على نحو متعارض مع الالتزامات الدولية لنيوزيلندا. بيد أن الاتفاقيات الدولية لا تصبح تلقائياً جزءاً من القانون المحلي لنيوزيلندا إلى أن يسنها البرلمان في شكل قانون قبل التصديق عليها.

## المادة ٢

### تدابير القضاء على التمييز

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك تعهد بالقيام بما يلي:

- (أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة؛
- (ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛
- (ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاحتكاوص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تميizi؛
- (د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تميizi أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛
- (ه) 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 التشريعي منها، لتعويض أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛
- (ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

### قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣

عقب الانتخابات العامة التي جرت عام ١٩٩٩، أجرت الحكومة الجديدة استعراضاً لقانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ والإطار المؤسسي لوكالات حقوق الإنسان المستقلة الرئيسية في نيوزيلندا. وبالاضافة إلى ذلك، ترأست وزارة العدل، بالتشاور مع لجنة حقوق الإنسان، الإدارات الحكومية في مشروع الامتثال لعام ٢٠٠١، الذي طلب إليها مراجعة تشريع كل منها، وسياساتها ومارساتها وتحديد كيفية حل أي تناقضات مع قانون حقوق

الإنسان. وعقب هذه المبادرات وإجراء مشاورات عامة أخرى، صدر قانون تعديل حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١ في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠١.

ويشمل الهدف العام لهذه التعديلات في تعزيز زيادة غرس ثقافة قوية لحقوق الإنسان في نيوزيلندا. والسمات الخاصة هي: أنها تتضمن معياراً مناسباً لعدم التمييز فيما يتعلق بالحكومة، تدعمه عملية لمعالجة الشكاوى يسهل إجراؤها ومولدة بأموال عامة، وسائل انتصاف فعالة؛ ويكفل استطاعة مؤسسات حقوق الإنسان في نيوزيلندا أن تؤدي بفعالية الوظائف المزدوجة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان. وعلى هذا النحو، ستتوفر الاصلاحات نظاماً أقوى لمنع التمييز وتوفير سبل الانتصاف فيما يتعلق بالتمييز، بما في ذلك التمييز ضد المرأة. وتمثل الاصلاحات الرئيسية في قانون التعديل لعام ٢٠٠١ فيما يلي:

### **امتثال الحكومة**

ينص قانون تعديل حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١ على أنه يجوز الآن تقديم الشكاوى إلى لجنة حقوق الإنسان فيما يتعلق بجميع أنشطة الحكومة وتشريعاتها. وجميع أنشطة الحكومة (باستثناء سياسات ومارسات العمالة و المجالات التنافر العرقي ذات الصلة، والإيقاع بالضحايا، والمضائق العنصرية والجنسية) خاضعة لمعايير عدم التمييز الوارد في قانون شرعة الحقوق النيوزيلندي لعام ١٩٩٠. ويعالج هذا التغيير انقضاء المادة ١٥١ من قانون حقوق الإنسان، التي لم تشمل جميع التشريعات ونصت على استثناء جزئي من بعض الأسباب المحظورة للتمييز فيما يتعلق بالحكومة من عملية معالجة الشكاوى. موجب قانون حقوق الإنسان.

وينص معيار عدم التمييز بموجب قانون شرعة الحقوق على أن المواطنين يتمتعون بحق عام في التحرر من التمييز من جانب الحكومة، وأن هذا الحق لا يمكن المساس به إلا في حدود معقولة. وينص القانون على أن الحد يكون “معقولاً” إذا كان بالاستطاعة “تبريره بما لا يدع مجالاً للشك في مجتمع حر وديمقراطي”.

وستظل الحكومة مسؤولة طبقاً لمعايير عدم التمييز في قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ فيما يتعلق بقضايا التمييز في العمل، والتحريض على التناصر العرقي، والإيقاع بالضحايا، والمضائق العنصرية والجنسية.

### **إطار العمل المؤسسي الجديد**

يجمع قانون تعديل حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١ بين لجنة حقوق الإنسان ومكتب موقق العلاقات العرقية. وقد احتفظ المكتب الموحد باسم لجنة حقوق الإنسان. وهناك

مفوض أول لحقوق الإنسان متفرغ، ومفوض للعلاقات العرقية، ومفوض معنٍ بتكافؤ فرص العمل (لم يعيَّن بعد) (انظر المادة ١١: العمالة، الصفحتين ١٢٠-١٢١)، وما يصل إلى خمسة مفوضين غير متفرجين. ومفوض العلاقات العرقية ينصب تركيزه بصورة محددة على قضايا العرق وال العلاقات العرقية. أما المفوض المعنٍ بتكافؤ فرص العمل فإنه مسؤول عن رئاسة المناقشات المتعلقة بتكافؤ فرص العمل، بما في ذلك العدالة في الأجور، وتقديم النصح والإرشاد فيما يتعلق بتكافؤ فرص العمل الناشئ عن أداء وظائف اللجنة.

والمفوضون معينون للاضطلاع بالقيادة الاستراتيجية، والدعوة والتعليم في مجال حقوق الإنسان، وتوفير الإرشاد والتوجيه لعمل اللجنة بأسرها. ويحصلون على الدعم من المدير العام وموظفي اللجنة.

وقد أنشئ مكتب مستقل معنٍ بدعوى حقوق الإنسان داخللجنة حقوق الإنسان، برئاسة مدير دعاوى حقوق الإنسان. وقد حل دور المدير محل دور مفوض الدعاوى. ويوفر المكتب تمثيل المدعين في الدعاوى بتمويل من الأموال العامة طبقاً لقانون حقوق الإنسان، و تسترشد القرارات المتعلقة بالتمثيل بالمعايير المنصوص عليها في القانون.

ومن الناحية العملية، عُهد إلى لجنة حقوق الإنسان بوظيفة رئيسية جديدة: للدعوة لاحترام حقوق الإنسان في مجتمع نيوزيلندا، وتعزيزه، ولتشجيع إقامة وتنمية العلاقات المتألفة بين الأفراد وبين الفئات المتنوعة في المجتمع.

### **عمليات تسوية المنازعات**

ستجري معالجة جميع المشاكل أو الشكاوى ذات الصلة بالتمييز الصادر عن الحكومة وغير الحكومة من خلال العملية المملوكة بأموال عامة لحل المشاكل/تسوية المنازعات بموجب قانون حقوق الإنسان.

ويراد بالعملية الأولية لتسوية المنازعات أن تكون أسرع ورسمية إلى حد أبعد من ذي قبل، ويتعين أن تكون عملية معالجة الشكاوى بأسرها أكثر خصوصاً لسيطرة الأطراف أنفسهم. ويتمثل دور اللجنة في تقديم المساعدة بتوفير خدمات تسوية المنازعات، بما في ذلك جمع المعلومات، وتقديم النصائح الفنية، والقيام بالوساطة.

وفي حالة إخفاق عملية تسوية التزاع أو كانت غير مناسبة، يجوز للمدعي رفع قضيته أمام محكمة استعراض حقوق الإنسان للفصل فيها. ويجوز للمدعي التماس قيام مدير دعاوى حقوق الإنسان المملوكة بأموال عامة بتمثيله بوصفه مستشاراً قانونياً في الدعاوى.

وبالاضافة إلى ذلك، يمكن أن تطلب اللجنة إلى المدير تمثيلها في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة (على سبيل المثال، عقب تحقيق تجربة اللجنة).

ويجري توفير أشكال انتصاف مناسبة عندما تتعلق الشكوى بتشريع حكومي أو سياسات ومارسات حكومية:

- إذا تبين للهيئة القضائية أو المحكمة أن سياسات الحكومة أو ممارساتها تتضمن تمييزا لا مبرر له، تكون الطائفة الكاملة لأشكال الانتصاف المنصوص عليها في قانون حقوق الإنسان متاحة (على سبيل المثال، التعويض المالي، والأمر بالقيام بإجراءات لتعويض الخسارة التي عانها المدعي، والأمر بالامتناع عن تكرار النشاط التميizi، وإعلان أن الحكومة قد انتهكت القانون).
- إذا ثبت أن القوانين أو اللوائح تتضمن تمييزا لا مبرر له، تكون معالجة الوضع بإصدار إعلان بالتناقض. ويُطلب إلى الوزير المسؤول عن إدارة هذا الجزء المعين من التشريع عرض الإعلان على مجلس النواب، مشفوعا برد الحكومة على ذلك الإعلان.

وليس من الواضح بعد كيف أن العملية الجديدة، التي تلغى السلطات التحقيقية للجنة وتستعيض عنها بسلطات جمع المعلومات والوساطة، ستؤثر على الشكاوى المتعلقة بالمضائق الجنسيّة.

### **خطة العمل الوطنية**

ينص قانون حقوق الإنسان المعدل على أن اللجنة “تضع خطة عمل وطنية، بالتشاور مع الأطراف المهمة، من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان في نيوزيلندا”. وستضع اللجنة خطة العمل الوطنية على مدى عامين إلى ثلاثة أعوام، مع إجراء مشاورات واسعة فيما بين الحكومة، والقطاع العام، والمجتمع المدني.

### **تعظيم حقوق الإنسان**

أوّلعت الحكومة إلى وزارة العدل بأن ترأس فريقا مشتركا بين الإدارات لتعزيز ودعم تعظيم اعتبرات حقوق الإنسان عند وضع السياسة في الحكومة بأسرها. وترى الوزارة أن دور هذا الفريق يخلق إحساسا بظروف البلد واكتفاء ذاتيا بين الإدارات فيما يتعلق بقضايا حقوق الإنسان، بما في ذلك الالتزامات المنصوص عليها في المعاهدات الدولية. وكجزء من هذا العمل، نشرت وزارة العدل في الآونة الأخيرة مبادئ توجيهية عن تطبيق

معاييرن لعدم التمييز واردين الآن في قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ . والمبادئ التوجيهية، التي تستهدف القطاع العام، ستساعد في تطوير ومراجعة التشريعات وسياسات وخدمات القطاع العام في نيوزيلندا. وتقوم وزارة العدل أيضاً بوضع مبادئ توجيهية عامة بشأن قانون شرعة الحقوق للقطاع العام، وستكون هذه المبادئ التوجيهية متاحة في أوائل عام ٢٠٠٣ .

### **إحصاءات الشكاوى**

ينص قانون حقوق الإنسان على عدم قانونية التمييز على أساس الجنس والمضايقات الجنسية. ويمكن لمن يتعرضن للتمييز على أساس الجنس أو للمضايقات الجنسية تقديم شكوى للجنة حقوق الإنسان. وفي الفترة ١٩٩٨-٢٠٠١ ، مثلت الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الجنس والمضايقات الجنسية معاً نسبة ٣٣ في المائة من جميع الشكاوى التي تلقتها لجنة حقوق الإنسان. وترواح عدد حالات المضايقات الجنسية من ٧٧ شكوى في عام ١٩٩٨/١٩٩٩ إلى ٦١ شكوى في عام ٢٠٠٠/١٩٩٩ . وكثيراً ما يتم التصالح في شكاوى المضايقات الجنسية على نحو يرضي جميع الأطراف. ويمكن أن تتضمن اتفاقات التصالح تعهداً من المنظمة المشكوى في حقها بإدخال تدريب لمنع المضايقات الجنسية وتطبيق سياسات في مكان العمل وتأكيداً أنها لن تتسامح مع السلوك المستهجن لمنع المضايقات الجنسية في المستقبل.

### **المضايقات الجنسية**

أذنت أيضاً لجنة حقوق الإنسان بإجراء دراسة استقصائية عن المضايقات الجنسية، انتهت إلى أن ثلث جميع النساء تعرضن لمضايقات جنسية. ووجدت الدراسة الاستقصائية أن معاناة الشابات من المضايقات الجنسية كانت أكثر شيوعاً. وعند تحليل الإحصاءات القائمة على السن حسب نوع الجنس، تبين أن نسبة ٣٧ في المائة من النساء في الشريحة العمرية ١٨-٢٩ عاماً أبلغن عن تعرضهن للمضايقات الجنسية. ووجدت الدراسة الاستقصائية أيضاً أن المضايقات الجنسية حدثت في معظم الأحيان في مكان العمل. ومن بين المستجيبين للدراسة الاستقصائية البالغ عددهم ٢١٨ الذين أشاروا إلى تعرضهم للمضايقات الجنسية، فإن الغالبية (نسبة ٦٧ في المائة) تعرضت لها في العمل. ومن بين المستجيبين للدراسة الاستقصائية، قالت نسبة ٧٠ في المائة أنها تعرضت للمضايقات الجنسية في العمل. وأظهر البحث أيضاً أن نسبة ٣٧ في المائة من النساء اللائي عملن أقل من ٢٠ ساعة في الأسبوع تعرضن للمضايقات الجنسية.

وبناء على ذلك، قامت لجنة حقوق الإنسان بتنظيم أسبوعين لمنع المضايقات الجنسية في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٠ وأيلول/سبتمبر عام ٢٠٠١، أسفر عن عدد غير مسبوق من الاستفسارات بشأن المضايقات الجنسية. وخلال حملة عام ٢٠٠٠ وبعدها، كانت الاستفسارات التي تلقاها خط المعلومات الهاتفية للجنة أكثر من الضعف، وزاد نشاط موقع اللجنة على الشبكة العالمية بما يربو على ٦٠ في المائة، وبلغ عدد طلبات الحصول على التدريب لمنع المضايقات الجنسية ٦٠ طلباً. وكانت هناك زيادة ملحوظة أيضاً في عدد الشكاوى المتعلقة بالمضايقات الجنسية المقدمة للجنة.

واستهدفت حملة عام ٢٠٠١ صناعة الأغذية المشروبات، التي تلقت منها اللجنة عدداً غير عادي من الشكاوى المتعلقة بالمضايقات الجنسية. وتضمنت عناصر الحملة إرسال مواد اعلامية عن منع المضايقات الجنسية إلى ما يربو على ٥٠٠ مؤسسة تجارية في قطاع الاستضافة؛ والقيام بحملة إعلانية مثيرة باستخدام الإذاعة، وملصقات الشوارع، والنشرات الموزعة في مناطق المقاهي ومؤسسات الخدمات؛ وإجراء دراسة استقصائية عن المضايقات الجنسية بين العمال في المطاعم والحانات، والإعلان عن هذه الدراسة الاستقصائية؛ وتوفير التدريب المجاني المتعلق بالمضايقات الجنسية بالمؤسسات التجارية في قطاع الاستضافة. وكانت الاستجابة للحملة، ولا سيما من فئة العاملين الشباب المستهدفة في المطاعم والحانات، ممتازة، ودفعـت إلى زيادة عدد الاستفسارات وطلبات الحصول على المعلومات المتعلقة بالمضايقات الجنسية.

وقد أعدت لجنة حقوق الإنسان قائمة مسجلة عن مقدمي خدمات منع المضايقات الجنسية. وقامت أيضاً بتمويل عقد حلقات عمل بشأن منع المضايقات الجنسية لعدد من المنظمات المستهدفة ذات الدخل المنخفض.

### **الحالة الزوجية**

تجري حالياً وزارة العدل استعراضاً واسعاً لجميع الأحكام التشريعية، باستثناء تلك المتصلة بالمساعدة الاجتماعية، التي تعامل الزوجين من نفس الجنس والزوجين من الجنس الآخر بحكم الأمر الواقع بصورة مختلفة عن الزوجين المتزوجين قانوناً. ويتضمن الاستعراض تحديد القوانين التي تدعو الحاجة إلى تغييرها لإعطاء الزوجين من نفس الجنس والزوجين من الجنس الآخر بحكم الأمر الواقع أساسياً نفس الحقوق، والحماية والمسؤوليات كأزواج متزوجين. وفي نفس الوقت، تعمل وزارة التنمية الاجتماعية في مشروع يرمي إلى ضمان أنه، لأغراض المساعدة الاجتماعية، يعامل الزوجان من نفس الجنس بنفس الطريقة التي يعامل بها الزوجان المتزوجان والزوجان من الجنس الآخر كحكم الأمر الواقع. وتنظر الوزارة في

التعديلات التي قد يلزم إجراؤها للسماح بالاعتراف القانوني بالأزواج من نفس الجنس في تقديم المساعدة الاجتماعية.

### **التمييز بسبب الحمل**

بسبب تزايد عدد الاستفسارات والشكوى المتعلقة بالتمييز بسبب الحمل، تضع لجنة حقوق الإنسان مبادئ توجيهية لمعاملة العاملات الحوامل. والقصد من هذه المبادئ التوجيهية أن يستعملها أصحاب الأعمال، وأصحاب المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة، وأصحابي الموارد البشرية وممثلو نقابات العمال. وستحتوي المبادئ التوجيهية على معلومات عن الاشتراطات القانونية والنصيحة المتعلقة بأفضل ممارسة.

### **المدافع عن المرأة**

كجزء من استعمال الأموال الخاصة لتعزيز حقوق الإنسان للمرأة، قامت لجنة حقوق الإنسان في عام ٢٠٠٠ بتعيين مدافع عن المرأة لتوفير نقطة مرجعية للجمعيات النسائية، ومساعدتها ودعمها في تقديم الخدمات التي تؤدي إلى تحسين حياة المرأة. وتشمل أهداف المدافع ما يلي:

- تزويد المرأة النيوزيلندية بالمعلومات الهمامة والواضحة عن حقوقها وكيفية إعمالها في الأوقات الحرجة في مراحل حياتها.
- تخفيض معدل توادر المضائق الجنسية في المجتمع النيوزيلندي، بما في ذلك داخل المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة، وفئات المجتمع المحلي والمدارس.
- مساعدة المرأة على تعزيز حقوق الإنسان للمرأة بتدعيم أو مساعدة المنظمات الأخرى على العمل في هذا الميدان.
- تحسين تخليل الفروق بين الجنسين في جميع أنشطة لجنة حقوق الإنسان.
- إبلاغ لجنة حقوق الإنسان والمجتمع المحلي عن القضايا المثيرة للاهتمام المحلي والخارجية ذات الصلة بحقوق الإنسان للمرأة.

وبسبب انتهاء التمويل الخاص المتاح لتعزيز حقوق الإنسان للمرأة، فإن منصب المدافع عن المرأة يتنهى في عام ٢٠٠٢. بيد أنه، رهنا بتوافر الأموال العامة، تعتمد اللجنة الاستمرار في أن يكون لديها منصب مخصص يركز على المرأة. وسيتولى أيضاً أحد مفوضي حقوق الإنسان غير المتفrgين المسؤوليات المتعلقة بقضايا المرأة.

## التعليم

أصدرت لجنة حقوق الإنسان طائفة جديدة من المنشورات التي تروج اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة باللغة الانكليزية وباللغة الماورية. أما ”نشرات مراحل حياة المرأة“، وهي مجموعة نشرتها لجنة حقوق الإنسان وبتأئتم في اليوم الدولي للمرأة لعام ٢٠٠٠، فإنها تغطي مواضيع من قبيل الحمل، والعمل السابق للمرأة، وعودتها للعمل، وكثير السن.

## الاحتکام للقضاء

لسنوات عديدة، كانت لجنة حقوق الإنسان تتطلع، بالإضافة إلى وظائفها وصلاحياتها الأخرى، بوظيفة الاحتكام للقضاء فيما يتعلق بالشكاوى الفردية بسبب التمييز والقضايا الجهازية الأوسع نطاقاً. وهذا يعني أنه كان باستطاعة لجنة حقوق الإنسان تناول قضايا التمييز ضد المرأة عن طريق عملية احتکام للقضاء مولدة بأموال عامة. ومن مجموع عدد الشكاوى بسبب التمييز غير القانوني التي أحيلت إلى موضوع الدعاوى على مدى السنوات الخمس الماضية، كانت نسبة ٤٨ في المائة تتعلق بشكاوى المرأة بسبب المضايقات الجنسية، وكانت نسبة ٩ في المائة تتعلق بشكاوى المرأة بسبب التمييز على أساس الجنس (عما في ذلك الحمل)، وكانت نسبة ٧ في المائة شكاوى للمرأة للتمييز بسبب الحالة العائلية.

## مكتب مفهوم شؤون الطفل

قدمت الحكومة في الآونة الأخيرة مشروع قانون لتعزيز قدرة مفهوم شؤون الطفل على حماية مصالح وحقوق ور فاه الأطفال. ومشروع قانون مفهوم شؤون الطفل، بمجرد سنّه سيعطي المفهوم وظائف قانونية إضافية وصلاحيات قانونية صريحة لوضع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل موضع التنفيذ على نحو أفضل، كما يلي:

- تعزيز إقامة آليات شكاوى فعالة ويسهل الوصول إليها فيما يتعلق بالأطفال، ورصد الشكاوى
- زيادة الوعي بمصالح الأطفال وحقوقهم ورفاههم، وفهمها.
- زيادة الوعي باتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، وفهمها.
- العمل كمدافع عن مصالح الأطفال، وحقوقهم ورفاههم بصفة عامة (ولكن ليس أمام المحاكم أو الهيئات القضائية)، وفي هذا الصدد، تعزيز ورصد قيام إدارات الدولة والجهات الأخرى التابعة للناتج بتطبيق اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل.

- تقديم التقارير لأي محكمة، بناء على طلب المحكمة، إذا كانت هناك أي مسائل في الدعاوى تتعلق باتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل أو مصالح الأطفال وحقوقهم ورفاههم بصفة عامة.
- تعزيز اشتراك الأطفال، واتباع نهج يعطي وزناً لآرائهم، في القرارات التي تمس حياة الأطفال.

وبالاضافة إلى ذلك، تعدلت وظيفة التحقيق الحالية للمفهوض بحيث أنه يجوز للمفهوض التحقيق في أي قرار يُتخذ أو توصية تُقدم، أو القيام بفعل أو الامتناع عن القيام بفعل، فيما يتعلق بطفل، ليس فحسب تلك المتصوّص عليها في قانون الأطفال، والصغرى وأسرهم لعام ١٩٨٩ . واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل مرفرقة كجدول لمشروع القانون وتعكس تأييد الحكومة لاتفاقية، وقد خصصت الحكومة أيضاً مبلغاً إضافياً قدره ٢,٨ مليون دولار على مدى أربع سنوات لدعم هذه المسؤوليات.

### **الدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت**

أجريت الدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت في نيوزيلندا في ١٩٩٩/١٩٨٩ ، واشتركت في نشر النتائج إدارة إحصاءات نيوزيلندا ووزارة شؤون المرأة في أيار/مايو عام ٢٠٠١ . وتسجل الدراسة الاستقصائية مقدار الوقت المستغرق في أنشطة مختلفة تشمل العمل المدفوع الأجر، والعمل الطوعي، والعمل في الأسرة المعيشية، والرعاية ووقت الفراغ. وتمثل مجتمع الدراسة الاستقصائية في أفراد تبلغ أعمارهم ١٢ عاماً فأكثر يعيشون في أسر معيشية خاصة. ويقدم التقرير نتائج الدراسة الاستقصائية في إطار المشاركة الاقتصادية، في شكل عمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، ومشاركة اجتماعية - مشاركة الأشخاص في أنشطة تسهم في رأس المال الاجتماعي والبنيوي والثقافي.

### **العمل المدفوع الأجر**

يعيل الذكور والإإناث إلى الجمع بين العمل المدفوع الأجر والعمل بدون أجر على نحو مختلف نوعاً ما. وفي المتوسط، يزيد ما يقضيه الإناث في العمل بدون أجر بساعتين في اليوم عما يقضيه الذكور، في حين يزيد ما يقضيه الذكور في العمل المدفوع الأجر بحوالي ساعتين في اليوم عما يقضيه الإناث.

وكمية الوقت التي يقضيها الأشخاص في العمل المدفوع الأجر تتوقف على متغيرات من قبيل الجنس، والسن، والإنتماء الإثني، وحالة اليد العاملة. وبأخذ المتوسط الشامل لجميع البالغين من العمل ١٢ عاماً فأكثر، يقضي الذكور ٢٩ ساعة في الأسبوع في العمل المدفوع

الأجر مقابل ١٦ ساعة في الأسبوع للإناث. وتقع أطول ساعات تقضى في العمل المدفوع الأجر في نفس الفئة العمرية للنساء والرجال العاملين - ٤٥ - ٥٤ عاما - حيث تقضي النساء ٣٣ ساعة في الأسبوع ويقضى الرجال ٤٧ ساعة في الأسبوع. ومن بين الوالدين العاملين اللذين يعولان أطفالا، تقضي الأم التي يقل سن أصغر أطفالها عن ٥ سنوات أقل ساعات في الأسبوع في العمل المدفوع الأجر - ٢٢ ساعة.

### العمل بدون أجر

مكنت الدراسة الاستقصائية من تحليل العمل بدون أجر من ناحية ما إذا كان يجري القيام به لصالح أشخاص داخل البيت أو خارجه.

ويبلغ متوسط عمل المرأة بدون أجر ٤,٨ ساعة في اليوم، مقابل ٢,٨ ساعة للرجل. ويمثل السن عملا رئيسيا في كمية العمل بدون أجر المضطلع بها، حيث أنه يعكس عوامل مراحل الحياة. وعمل المرأة بدون أجر يتجاوز إلى أبعد حد عمل الرجل في الفئة العمرية ٤٤ - ٤٤، عندما يبدأ معظم الأشخاص في تكوين أسر. وتقضي الأم وقتاً أطول في العمل بدون أجر مما يقضيه الأب، بصرف النظر عن سن أصغر الأطفال المعالين.

وفي المتوسط، تقضي المرأة وقتاً أطول مما يقضيه الرجل في كل الفئات الأربع للعمل بدون أجر - العمل في الأسرة المعيشية، ورعاية أفراد الأسرة المعيشية، وشراء السلع والخدمات لأسرتها المعيشية، والعمل بدون أجر خارج البيت. ومعظم الوقت الذي يقضى في العمل في الأسرة المعيشية يتعلق بإعداد الطعام، ورفع المائدة بعد الوجبات، وتنظيف البيت وغسل الملابس. وتقضي المرأة ضعف ما يقضيه الرجل في هذه المهام، في حين يزيد الوقت الذي يقضيه الرجل بما تقضيه المرأة في صيانة البيت.

وباستثناء العاملين على أساس التفرغ، حيث يقضي الرجل والمرأة حوالي نفس كمية الوقت في توفير الرعاية، تقضي المرأة وقتاً أطول بكثير في إعطاء الرعاية. وكمية الوقت التي تقضي في رعاية أفراد الأسرة المعيشية تتوقف أيضاً على سن الأطفال الذين يحيطون بالرعاية. وحتى سن ٦٥ عاماً، تقضي المرأة وقتاً أطول مما يقضيه الرجل في العمل غير النظامي بدون أجر خارج البيت، مثل مساعدة الصديقات والجيران.

وتقضي النساء المأوريات وقتاً أطول في رعاية أفراد الأسرة المعيشية مما يقضيه النساء غير المأوريات. ويقضي الرجال المأوريون وقتاً أطول في العمل غير النظامي بدون أجر خارج البيت مما يقضيه الرجال غير المأورين والنساء غير المأوريات على حد سواء.

والعمل النظامي بدون أجر خارج البيت يشمل الأنشطة المنتجة غير المدفوعة الأجر التي تنسقها جماعة منظمة، من قبيل جماعة "وجبات على عجلات" أو "اللاجئات". والعمل النظامي بدون أجر، عند تحليله حسب السن، يبين نمطاً لتزايد نشاط كلا الجنسين حتى سن ٧٥ عاماً.

### **مجموع العمل**

يجمع مفهوم مجموع العمل بين الوقت المستغرق في العمل المدفوع الأجر والوقت المستغرق في العمل بدون أجر، ومن ثم يوفر مقاييساً لمجموع الوقت المتخرج. ومجموع وقت عمل الإناث والذكور متباين جداً، ويبلغ ٧ ساعات في اليوم. ييد أن ٦٠ في المائة من عمل الرجل مدفوع الأجر، ولكن ٧٠ في المائة تقريباً من عمل المرأة بدون أجر. ومجموع وقت عمل الماورين أقل قليلاً من غير الماورين. ويقضى الأشخاص في الفئة العمرية ٥٤-٢٥ عاماً أكبر وقت في مجموع العمل عندما يقومون بتربيه الأطفال والاشتراك في عمل مدفوع الأجر على حد سواء. وعند إدخال الأنشطة الآنية في التحليل، يكون مجموع وقت عمل المرأة أعلى بكثير منه للرجل.

والدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت متاحة لاستخدامها في السياسة العامة وقد استخدمت بنشاط في الأعمال المتعلقة بسياسة سوق العمل حتى الآن.

انظر المادة ١١ : العمالة فيما يتعلق بالتوافق بين العمل والحياة، الصفحة ١٣١ .

### **الإعاقة**

انظر المادة ٣ : تطور المرأة وتقدمها، الصفحتين ٤٩-٥٢ .

### **الشابات**

انظر المادة ٣ : تطور المرأة وتقدمها، الصفحتين ٥٣-٥٢ .

### **المسنات**

انظر المادة ٣ : تطور المرأة وتقدمها، الصفحات ٥٤-٥٦ .

### **المنشورات المشار إليها**

لجنة حقوق الإنسان، ٢٠٠١، غير مستحبة ومستهجنة: دراسة للشكاوى المقدمة إلى لجنة حقوق الإنسان بسبب المضايقات الجنسية في الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٠، ولينغتون.

وزارة شؤون المرأة وإدارة إحصاءات نيوزيلندا، ٢٠٠١، على مدار الساعة: النتائج  
المستخلصة من الدراسة الإسقتصائية لاستخدام الوقت في نيوزيلندا في الفترة ١٩٩٨-  
١٩٩٩، ولينغتون.

NFO-CM Research, 2000 تحقيق في المضاعفات الجنسية، أو كلاند.

إدارة إحصاءات نيوزيلندا، ٢٠٠١، قياس العمل بدون أجر في نيوزيلندا في عام  
١٩٩٩، ولينغتون.

## المادة ٣

### تطور المرأة وتقدمها

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

#### تحليل الفروق بين الجنسين في الحكومة بأسرها

منذ كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٢، طلبت الحكومة أن تكون جميع الدراسات التي تعرض على لجنة مجلس الوزراء المعنية بالعدالة الاجتماعية متضمنة بيانات بالآثار على الجنسين، ومدعومة بتحليل للفروق بين الجنسين. والغرض من ذلك هو كفالة أن تكون مشورة السياسة الاجتماعية للوزراء قائمة على تحليل للفروق بين الجنسين ومتضمنة تقييمات للآثار التي ترتيبها السياسات والبرامج المقترحة والقائمة على النساء والرجال، وما إذا كانت تفيد النساء والرجال أو تضرهم. ويجب أن يورد البيان بصورة موجزة ما إذا كان قد أجري تحليل للفروق بين الجنسين، وفي حالة النفي، بيان الأسباب - وعلى سبيل المثال، قد لا تكون هناك بيانات متوفرة أو قد لا تتمتع إدارة ما بالخبرة الفنية في إجراء تحليل للفروق بين الجنسين. ومتى كانت آثار السياسة المقترحة على الجنسين هامة، تدرج تلك النتائج والآثار في متن الاقتراح بأسره.

ويجوز أن يتضمن البيان ما يلي، إذا دعت الحاجة:

- موجزا لنتائج التحليل
- اهتماما خاصا بالآثار المترتبة على النساء المأوريات
- اهتماما خاصا بالآثار المترتبة على نساء حزر المحيط الهدوء
- مدى تأثير السياسة المقترحة بطريق مباشر أو غير مباشر على المرأة والرجل
- النتائج المرغوب في تحقيقها للمرأة في مجال السياسة، وما إذا كانت هي نفسها للرجل أو ما إذا كانت بحاجة لأن تكون مختلفة
- خيارات معالجة القضايا، إن وجدت، للمرأة والرجل، وما إذا كانت آثار الخيارات ستكون مختلفة بالنسبة للمرأة والرجل، وما إذا كان هذا الاختلاف مقبولا

- التزامات الحكومة القانونية الدولية وال محلية تجاه المرأة والرجل
- تأكيد أنه يقتضي اتباع نهج مختلف لضمان معرفة المرأة والرجل بتغيير السياسة أو تقديم الخدمات أو بتقديم خدمة جديدة.
- تأكيد وجود نظام رصد جمجم البيانات المتعلقة بالانتفاع والنتائج حسب نوع الجنس والانتماء الإثني.

وتقوم وزارة شؤون المرأة برصد فعالية البيانات المتعلقة بالأثار على الجنسين. وتشير النتائج الأولية إلى أن نوعية تحليل الفروق بين الجنسين في وثائق السياسة الاجتماعية التي تعرض على مجلس الوزراء تتسم بالتباين، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى عدم القيام بتحليل للفروق بين الجنسين في مرحلة تحديد المشاكل في عملية وضع السياسة. وبناء عليه، أوعز لمسؤولي لجنة العدالة الاجتماعية رصد استخدام تحليل الفروق بين الجنسين والبيانات المتعلقة بالأثار على الجنسين في مقتراحات السياسة لضمان الوفاء بطلبات مجلس الوزراء ولضمان إجراء تحليل للفروق بين الجنسين في مرحلة وضع السياسة.

وستواصل وزارة شؤون المرأة إحاطة الإدارات الحكومية بكيفية إدماج تحليل الفروق بين الجنسين في وضع سياساتها، وتقدم الإرشاد فيما يتعلق بطبيعة ومدى التحليل المطلوب في أي قضايا معينة متعلقة بالسياسة والاشتراك في الأفرقة الرسمية. ييد أن الإدارات الحكومية مسؤولة أساسيا عن إدماج تحليل الفروق بين الجنسين في وضع سياساتها.

وقد عقدت أيضا وزارة شؤون المرأة بعض الحلقات الدراسية التدريبية في مجال تحليل الفروق بين الجنسين، وأصدرت قائمة بالأسئلة الرئيسية، ولا سيما فيما يتعلق بالنساء المأوريات ونساء جزر المحيط الهادئ، لمساعدة الإدارات على تحسين قدرتها لتوفير تحليل للفروق بين الجنسين في مشورتها المتعلقة بالسياسة. وهناك مجموعة من الموارد التدريبية والمعلومات المتعلقة بتحليل الفروق بين الجنسين متاحة على موقع الوزارة على الشبكة العالمية في [www.mwa.govt.nz](http://www.mwa.govt.nz).

### **الإبلاغ عن أوجه عدم المساواة بين الجنسين**

طلب إلى ثلاث عشرة إدارة حكومية، تشمل طائفه من القطاعات، إدراج فرع في تقاريرها السنوية المقدمة للبرلمان بشأن مساعيها في الحد من أوجه عدم المساواة لل FEMA المخرومة. وهذا يتضمن الإبلاغ عن فعالية الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين، ولا سيما للنساء المأوريات ونساء جزر المحيط الهادئ بالمقارنة بالرجال المأوريين ورجال جزر المحيط الهادئ وغيرهم من الرجال والنساء.

## الاستراتيجية المتعلقة بالمرأة

أوغر مجلس الوزراء إلى وزارة شؤون المرأة لوضع استراتيجية متعلقة بالمرأة. وسيتمثل أحد العناصر الأساسية في تحديد الأولويات للمرأة وإجراءات معالجتها. والاستراتيجية، التي ستوضع بمشاركة كاملة مع نساء نيوزيلندا ومع منظمات رئيسية للسياسة وتقديم الخدمات، ستتعلق بما يلي:

- توفير إطار للعمل داخله
- وضع تصور، ومبادئ وأهداف
- تحديد أولويات السياسة للنساء وفئات محددة من النساء
- تحديد المعايير التي يمكن بها تشكيل هيكل وتحديد أولويات تدخلات السياسة التي تعالج الأولويات المحددة
- وضع استراتيجيات للتنفيذ والرصد والتقييم.

## الإعاقة

### معلومات أساسية

تضمن تعداد عام ٢٠٠١ سؤالين عن الإعاقة جرى استخدامهما لانتقاء العينة الالزامية للدراسة الاستقصائية للمعوقين في الأسر المعيشية لعام ٢٠٠١ (أجريت دراسة استقصائية مماثلة في عام ١٩٩٦) وقامت الدراسة الاستقصائية بقياس مدى إنتشار وطبيعة الإعاقة لدى الأطفال، والكبار والمسنين، وأعطت تأكيداً أضافياً لجمع المعلومات المتعلقة بالماورين وسكان جزر المحيط الهادئ الذين يعانون من الإعاقة. ونتائج الدراسة الاستقصائية، التي نُشرت في نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢، تبين ما يلي:

- يعاني واحد من كل خمسة من نيوزيلنديين من الإعاقة. وأفادت التقارير بأن عدد الإناث اللائي يعاني من الإعاقة (٣٨٤٩٠٠) يزيد عن عدد الذكور (٣٥٨٩٠٠). بيد أن معدل الإعاقة بوجه عام هو نفسه فيما يتعلق بالذكور والإإناث.
- تتزايد الإعاقة بتزايد السن. وفي عام ٢٠٠١، كان أحد عشر في المائة من الأطفال (١٤-٠ عاماً) يعانون من الإعاقة، بالمقارنة بنسبة ١٣ في المائة من الكبار الذين تراوحت أعمارهم بين ١٥ و٤٤ عاماً، و ٢٥ في المائة من الذين تراوحت

أعمارهم بين ٤٥ و ٦٤ عاما، و ٥٤ في المائة من الذين بلغت أعمارهم ٦٥ عاما فأكثر.

- أفادت التقارير بأن نسبة ٦١ في المائة من المأورين البالغين من العمر ٦٥ عاما فأكثر تعاني من إعاقة، بالمقارنة بنسبة ٥٤ في المائة من مجموع السكان في هذه الفئة العمرية.

- معظم السكان الذين يعانون من الإعاقة (٦٠ في المائة) يعانون من أكثر من إعاقة واحدة.

- تمثل الإعاقات البدنية أكثر أنواع الإعاقة شيوعا؛ وأفادت التقارير بأن ثلثي السكان الذين يعانون من الإعاقة لديهم إعاقة بدنية.

### **الاستراتيجية المتعلقة بالإعاقة في نيوزيلندا**

بدأت الاستراتيجية المتعلقة بالإعاقة في نيوزيلندا، تحقيق فرق شاسع: وakanoyi أورنغا، في نيسان/أبريل عام ٢٠٠١ وهي تقدم خطة طويلة الأجل لتعزيز نيوزيلندا من مجتمع للمقعددين إلى مجتمع شامل للجميع. وهذه الاستراتيجية تمثل وثيقة شاملة لعدة قطاعات تحمل ١٥ هدفا في مجالات مثل حقوق الإنسان، والمواقف الاجتماعية، والتعليم، والعمل، والترفيه وأسلوب الحياة، والمعلومات، والخدمات العامة ونظم الدعم. وتتوفر أيضا إطارا لكفالة مراعاة الإدارات الحكومية والوكالات الحكومية الأخرى للأفراد المصايبين بحالات إعاقة قبل اتخاذ القرارات.

وتقع مسؤولية تنفيذ الاستراتيجية على عاتق جميع إدارات الحكومة. وقد انتقلت المسئولية الرئيسية المستمرة عن الاستراتيجية من وزارة الصحة إلى مكتب قضايا الإعاقة التابع لوزارة التنمية الاجتماعية في ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠٢.

ومن ناحية التطورات التي تمس المرأة، تتضمن الاستراتيجية هدفين رئисين مع إجراءات مرتبطة بهما:

#### **الهدف ١٤**

تعزيز اشتراك المعوقات من أجل تحسين نوعية حياتهن.

#### **الإجراءات**

١٤-١ تعزيز حقوق المرأة وإتاحة الفرص للمعوقات لتحقيق نفس مستوى الرفاه الاقتصادي والتحصيل التعليمي مثل الرجال.

- ٤-١٤ توفير سبل الحصول على الخدمات على نحو عادل، وملائم ومريج.
- ٤-١٣ تقديم الدعم للمعوقات للعيش حياة مستقلة وآمنة في بيئه ومع من يختارنه من الأشخاص.
- ٤-١٤ كفالة أن تكون المعايير والاعتبارات المتعلقة بصحة المعوقات وعلاجهن فيما يتعلق بالإنجاب هي نفسها المطبقة على غير المعوقات.
- ٤-١٥ إدراج منظورات المعوقات في وضع جميع الاستراتيجيات.
- ٤-١٦ كفالة اضطلاع وزارة شؤون المرأة بدور قيادي في تعزيز اشتراك المعوقات لتحسين نوعية حياتهن.

## ١٥ المدف

تقدير أهمية الأسر، واناو والأشخاص الذين يقدمون الدعم المستمر.

### الإجراءات

- ٥-٢ تحسين الدعم والخيارات لمن يقدمون الدعم للمعوقين.
- ٥-٣ توفير التعليم والمعلومات للأسر التي تضم معوقين من أفرادها.
- ٥-٧ تشجيع المناقشة فيما يتعلق بالمسؤولية عن الرعاية، ودفع تكاليف الرعاية، وكيفية تعزيز الاعتراف بدور الرعاية وتقدير أهميته.
- ٥-٨ تزويد الأسر ومن يقدمون الدعم للأشخاص المعوقين بالمعلومات الدقيقة التي يمكن الاطلاع عليها ويسهل الحصول عليها.

وزارة شؤون المرأة واحدة من ١١ إدارة حكومية رئيسية وضعت خطة تنفيذ أولية للفترة من تموز/يوليه عام ٢٠٠١ إلى حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢ . وسيجري سنويا رصد التقدم المحرز في تحقيق الأهداف وإبلاغها للبرلمان. وتبين التقارير المرحلية عن الربع الأول أن معظم الإدارات يحرز تقدما على ما يبذوا نحو تحقيق أهدافها. بيد أن قليلا من هذه التقارير حدد مدى تركيز المشاريع على المعوقات.

وفي آب/أغسطس عام ٢٠٠١ ، قدمت وزارة السياسة الاجتماعية إلى وزير قضايا الإعاقة تقريرا يحدد أوجه عدم المساواة في الحصول على الخدمات والدعم الممولين من الحكومة للأشخاص المصابين بحالات إعاقة، وترتبطها. وأبرزت الوثيقة قضايا هامة تتعلق بالمعوقات من ناحية الحصول على الخدمات:

- تحصل المرأة على مساعدة في البيت أقل مما يحصل عليه الرجل الذي يعاني من الإعاقة بسبب افتراض أنها ستتمكن من إيجاد الطرق لأداء دور من أدوارها تقليديا
- الافتقار إلى المساعدة فيما يتعلق بمسؤوليات تربية الأطفال، وعلى سبيل المثال، رعاية الأطفال التي يمكن تحمل تكاليفها
- تحصل المرأة على دخل أقل نسبيا، ولا سيما إذا كانت أمّاً وحيدة<sup>(٢)</sup>.

والتغيرات التي طرأت على هيكل الأسرة النيوزيلندية، وانتقال المرأة إلى القوة العاملة المدفوعة الأجر، قلل من احتمال أن يكون أفراد الأسرة متاحين تلقائيا لتوفير الرعاية الشخصية للأشخاص المصابين بحالات إعاقة على أساس يومي مستمر. وبالإضافة إلى ذلك، لم يعد هناك توافق عام في الآراء على ضرورة أن تتضطلع المرأة بدور توفير الرعاية بدون أجر لأفراد الأسرة المصابين بحالات إعاقة<sup>(٣)</sup>. وأدت هذه التغيرات إلى زيادة الطلب على الخدمات القائمة، وحيثما كانت الخدمات غير كافية لتوفير دعم بديل، كان الضغط على مقدمي الرعاية أكبر. وبالرغم من هذه التغيرات الاجتماعية، لا يزال العبء يقع، في كثير من الحالات، على المرأة للقيام بدور مقدم الرعاية الرئيسي للأشخاص المصابين بحالات إعاقة.

وتنظر الآن وزارة التنمية الاجتماعية في طرق معالجة أو جه عدم المساواة المحددة في الحصول على الخدمات وفي عدم ترابطها.

## الشباب

### استراتيجية أوتيروا لتنمية الشباب

جرى اعتماد استراتيجية أوتيروا لتنمية الشباب في شباط/فبراير عام ٢٠٠٢ بعد مشاورات مستفيضة. وهي أداة سياسة عملية تطبق على جميع المستويات: الحكومة المركزية والمحلية، والمدارس ومؤسسات التعليم العالي، والخدمات الصحية، والمجتمع المحلي والجماعات التطوعية، والكنائس، وأماكن العمل، والأسر والواناو، والمبادرات التي يقوم فيها الشباب بدور قيادي.

وتتألف استراتيجية أوتيروا لتنمية الشباب من تصور، ومبادئ، وأهداف وغايات، وتقترح الخادم الحكومة المركزية والمحلي على حد سواء إجراءات تتعلق بالبيئات الاجتماعية

(٢) تقرير مقدم إلى وزير قضايا الإعاقة، وزارة السياسة الاجتماعية، الخدمات والدعم المقدمان للأشخاص المصابين بحالات إعاقة: القضايا المتعلقة بعدالة الحصول عليها وبترابطها (٢٨ آب/أغسطس عام ٢٠٠١)، الصفحة ٨.

(٣) المرجع نفسه، الصفحة ٥.

الرئيسية. ويمكن استخدام المبادئ الستة للاستراتيجية كقائمة مرجعية في وضع السياسات والبرامج، وفي العمل إلى جانب الشباب:

- ١ - تنمية الشباب تتشكل بالصورة الكبيرة.
- ٢ - تنمية الشباب هي عن ترابط الشباب.
- ٣ - تنمية الشباب تستند إلى نهج متوازن قائم على مواطن القوة.
- ٤ - تنمية الشباب تحدث من خلال العلاقات الجيدة.
- ٥ - تنمية الشباب تحدث عندما يشترك الشباب بصورة كاملة.
- ٦ - تنمية الشباب تحتاج إلى معلومات جيدة.

ويتطبق هذه المبادئ والعناصر الأوسع لنهج تنمية الشباب، ستساعد نيوزيلندا الشباب في اكتساب:

- إحساس بالمساهمة بشيء ذي قيمة للمجتمع
- شعور بالارتباط بالغير والمجتمع
- اعتقاد بأن لديهم خيارات بشأن مستقبلهم
- شعور بكونهم إيجابيين ومرتاحين لمستقبلهم.

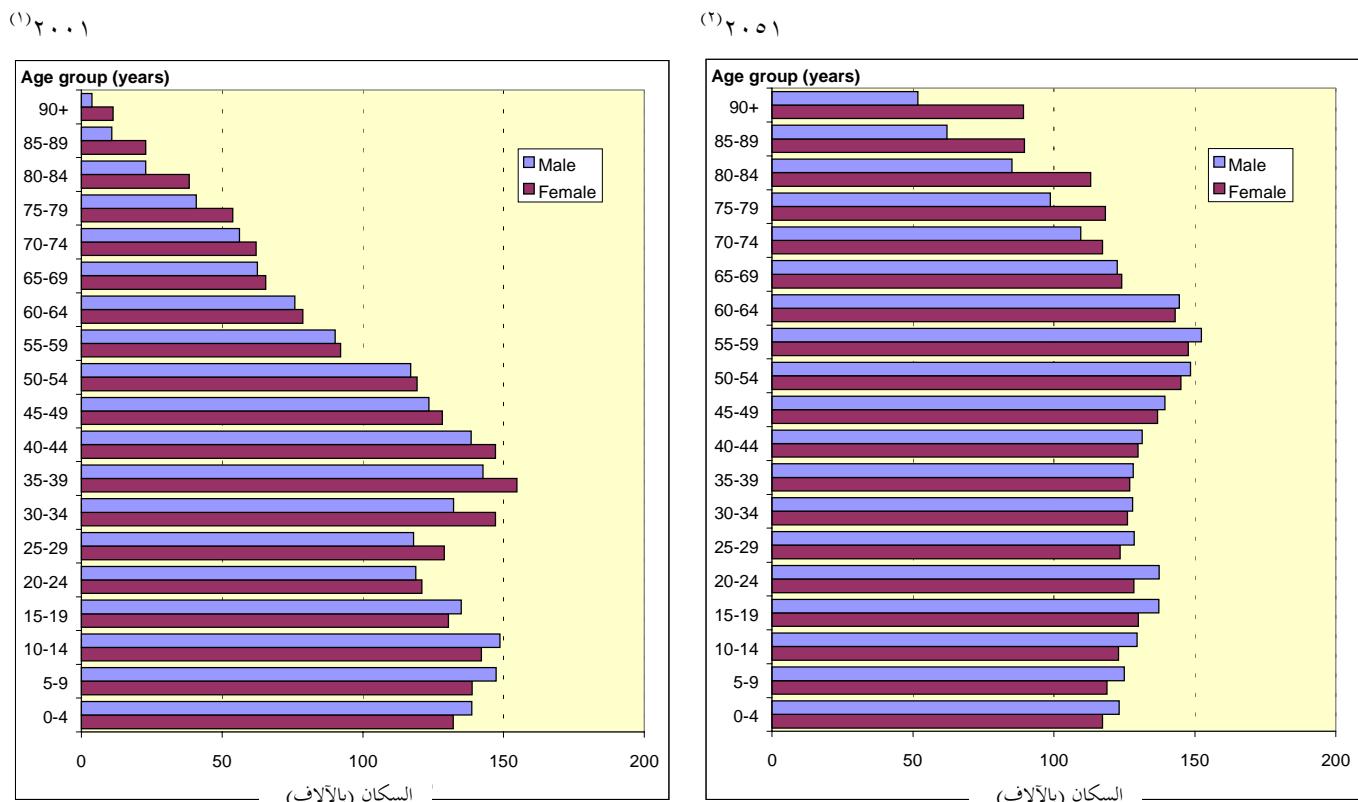
و وسلم الاستراتيجية أيضا بعض القضايا الرئيسية لفتات محددة من الشباب، ومن فيهم رانغاتاهي (شباب) الماوريين، وشباب حزب المحيط الهادئ، والشباب من المجتمعات الإثنية الأقلية، والشباب المصابين بإعاقات بدنية وعقلية وعجز تعليمي، والشابات المساحقات، ومشتهو نفس الجنس، ومشتهو الجنسين، والحاملون لصفات الجنس الآخر، وشباب الريف المعزولون، والوالدان الشابان.

وتقود وزارة الشباب تنفيذ استراتيجية أو تيروا لتنمية الشباب. والعمل مرتبط بصورة وثيقة بتنفيذ خطة نيوزيلندا للأطفال: جعل الحياة أفضل للأطفال، من خلال برنامج العمل المعون "إجراءات تنمية الأطفال والشباب". ويتضمن تنفيذ الاستراتيجية إقامة علاقات داعمة بصورة متبادلة ومواصلتها مع المنظمات والأفراد العاملين إلى جانب الشباب والأسر.

## المسنات

تشير أرقام تعداد عام ٢٠٠١ إلى أن نيوزيلندا لا تزال تحظى مجتمع شاب نسبياً، حيث تبلغ نسبة ١٢ في المائة فحسب من السكان ٦٥ عاماً فأكثر (الشكل ١). وتشير التوقعات إلى أنه بحلول عام ٢٠١١، سيبلغ حوالي ١٤ في المائة من السكان ٦٥ عاماً فأكثر، وبعد ذلك ستترتفع نسبة المسنين في السكان بصورة هامة، حيث تصل إلى ٢٣ في المائة بحلول عام ٢٠٣١ و ٢٦ في المائة بحلول عام ٢٠٥١. ييد أنه بعد عام ٢٠٥١ سيتباطأ معدل الزيادة، حيث تحل أفواج أصغر محل جيل المواليد بعد الحرب العالمية الأكبر سنًا. وأهرامات السكان التالية تصور هذه التوقعات حسب الجنس والانتماء الإثني، وتبيّن أن المرأة تتفوق في الفئة العمرية ٦٥ عاماً فأكثر.

**الشكل ١: أهرامات سكان نيوزيلندا في عام ٢٠٠١ وعام ٢٠٥١، حسب السن والجنس**



(١) تعداد السكان والمأس من عام ٢٠٠١. ويبيّن التعداد عدد السكان المقيمين عادة.

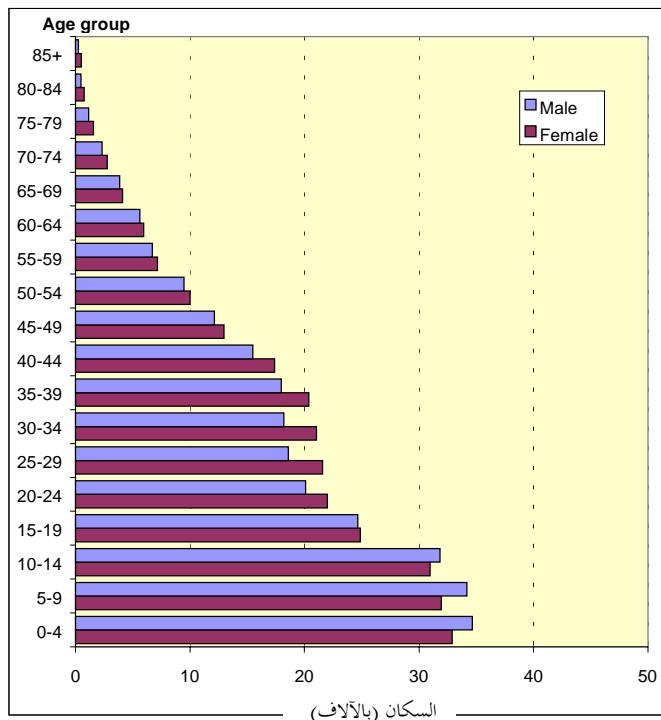
(٢) عدد السكان المقيمين المتوقعين (المجموعة ٤): بافتراض خصوبة متوسطة ومعدل وفيات متوسط، وهجرة صافية سنوية طويلة الأجل تبلغ ٥٠٠٠. وتقوم هذه التوقعات على أساس العدد التقديري للسكان المقيمين في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦.

المصدر: إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

والزيادات في الماوريين المسنين ستكون هامة بوجه خاص خلال الخمسين عاما المقبلة، حيث تبلغ الزيادة نسبة ٢٩٠ في المائة في جزء الماوريين البالغين من العمر ٦٥ عاما فأكثر. وسيشكل الماوريون البالغون ٦٥ عاما فأكثر نسبة ١٣ في المائة تقريبا من مجموع السكان الماوريين بحلول عام ٢٠٥١، بالمقارنة بنسبة ٣ في المائة في تعداد عام ٢٠٠١ (الشكل ٢).

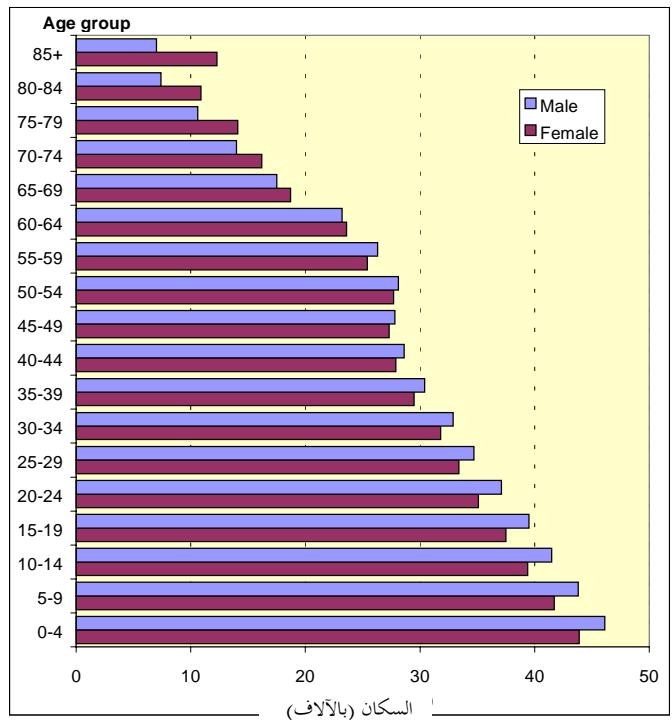
**الشكل ٢: أهرامات السكان الماوريين في عام ٢٠٠١ وعام ٢٠٥١، حسب السن والجنس**

(١) ٢٠٠١



(١) تعداد السكان والمساكن عام ٢٠٠١. ويبيّن التعداد عدد السكان المقيمين عادة من المجموعة الإثنية الماورية.

(٢) ٢٠٥١

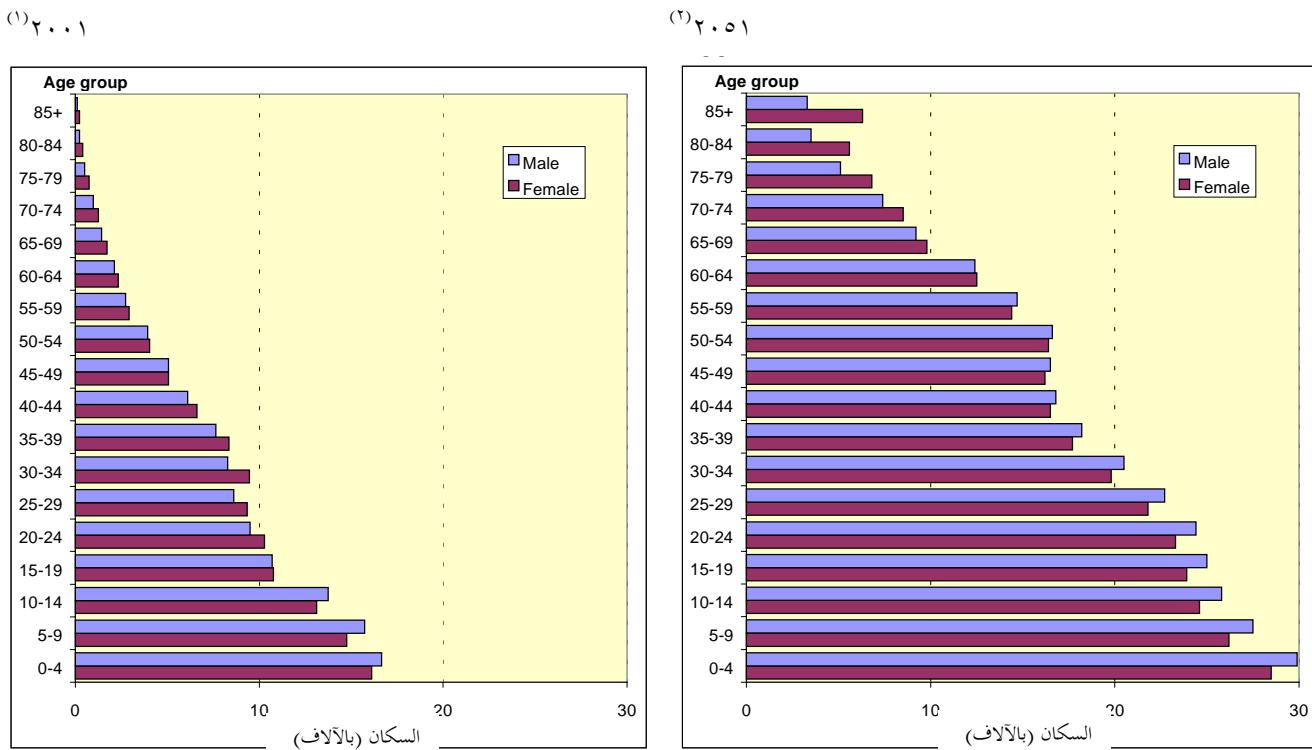


(٢) عدد السكان المقيمين المتوقعين (المجموعة ٥: بافتراض خصوبة متوسطة ومعدل وفيات متوسط، وتنقلات متوسطة، بين الإثنيات وهجرة صافية سنوية تبلغ ٥٠٠). وتقوم هذه التوقعات على أساس العدد التقديرى للسكان المقيمين من المجموعة الإثنية الماورية في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦.

المصدر: إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

وستكون الزيادات في عدد المسنين في شعوب جزر المحيط الهادئ هامة أيضاً خلال الخمسين عاماً المقبلة، وستصل الزيادة إلى ما يربو على ٢٣٠ في المائة في جزء سكان جزر المحيط الهادئ البالغين من العمر ٦٥ عاماً فأكثر. ومن المتوقع أن تصل نسبة البالغين من العمر ٦٥ عاماً فأكثر إلى ١١ في المائة من مجموع سكان جزر المحيط الهادئ بحلول عام ٢٠٥١، بالمقارنة بنسبة ٣ في المائة وقت تعداد عام ٢٠٠١ (الشكل ٣).

**الشكل ٣: أهرامات السكان لشعوب جزر المحيط الهادئ في عام ٢٠٠١ وعام ٢٠٥١، حسب السن والجنس**



(١) تعداد السكان والمساكن عام ٢٠٠١. ويبيّن التعداد عدد السكان المقيمين عادةً من المجموعة الإثنية لشعوب جزر المحيط الهادئ.

(٢) عدد السكان المقيمين المتوقعين (المجموعة ٥: بافتراض خصوبة متوسطة ومعدل وفيات متوسط، وتنقلات متوسطة، بين الإثنيات وهجرة صافية سنوية تبلغ ١٠٠٠). وتقوم هذه التوقعات على أساس العدد التقديري للسكان المقيمين من المجموعة الإثنية لشعوب جزر المحيط الهادئ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦.

المصدر: إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

## استراتيجية نيوزيلندا للشيخوخة الإيجابية

تهدف استراتيجية الشيخوخة الإيجابية، التي بدأها الحكومة في نيسان/أبريل عام ٢٠٠١، إلى تحسين الفرص المتاحة للمسنين للاشتراك في المجتمع المحلي حسب اختيارهم. وسيتحقق هذا بتحديد العقبات التي تعوق الاشتراك والعمل مع جميع القطاعات لوضع اجراءات لمعالجتها، والعمل في نفس الوقت على التوفيق بين احتياجات المسنين واحتياجات الأجيال الأصغر سنا وأجيال المستقبل.

وتتوفر الاستراتيجية إطار عمل لتطوير جميع السياسات التي ترب آثارا على المسنين، ويتضمن إطار العمل مبادئ عامة، بما فيها "التسليم بالقضايا المختلفة التي تواجه الرجل والمرأة"، للاسترشاد بها في تطوير السياسات والخدمات المقدمة من طائفة من الوكالات الحكومية. كما أنها تحدد المجالات الرئيسية التي تسهم في الشيخوخة الإيجابية.

وقد وضع خطة عمل للفترة ٢٠٠٢/٢٠٠١ لتنفيذ استراتيجية الشيخوخة الإيجابية. وتحدد خطة العمل بنود العمل التي وافقت عليها الوكالات الحكومية مع وزرائها استجابة للقضايا التي أثيرت أثناء المشاورات العامة المتعلقة بالاستراتيجية ولتلبية احتياجات مجتمع يتقدم في السن. وتقوم حاليا وزارة التنمية الاجتماعية بإعداد تقرير سنوي عن التقدم المحرز في كل بند عمل في الخطة. ويجري أيضا إعداد خطة عمل جديدة للفترة ٢٠٠٣/٢٠٠٢، بما في ذلك بنود العمل التي تعالج قضايا محددة للمسنات.

### المنشورات المشار إليها

التعيم الصادر عن مكتب مجلس الوزراء، CO (02) 2, 2002, Wellington.

وزارة الصحة، ٢٠٠١، الاستراتيجية المتعلقة بالإعاقة في نيوزيلندا، تحقيق فرق شاسع: واكانوي أورانغا، ولينغتون.

وزارة السياسة الاجتماعية، ٢٠٠١، استراتيجية نيوزيلندا للشيخوخة الإيجابية، ولينغتون.

وزارة السياسة الاجتماعية، ٢٠٠١، استراتيجية نيوزيلندا للشيخوخة الإيجابية: خطة العمل ١ توز/ يوليه ٢٠٠١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، ولينغتون.

وزارة شؤون المرأة، ٢٠٠١، بيان النوايا للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ولينغتون.

وزارة شؤون المرأة، ٢٠٠١، بانوي، أيلول/سبتمبر، ولينغتون.

## المادة ٤

### التعجيل بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة

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

### تكافؤ فرص العمل

يرد في إطار المادة ١١: العمالة، الصفحتان ١٢٣-١٢٠، وصف تفاصيل فرص العمل للحد من التمييز الشامل ضد مجموعة من الفئات، بما فيها النساء.

#### التدابير المؤقتة

يج咪ي قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ التدابير المؤقتة، بشرط أن يتم اتخاذها لمساعدة الأشخاص أو جماعات الأشخاص الذين يكون التمييز ضدهم غير قانوني، والذين قد يحتاجون إلى مساعدة أو دعم للوصول إلى المستوى الذي بلغه غيرهم من أفراد المجتمع. وبالإضافة إلى ذلك، نص القانون على أن المعاملة التفضيلية بسبب حمل المرأة أو الولادة، أو مسؤولية الشخص عن رعاية الأطفال أو المعالين الآخرين على أساس عدم التفرغ أو على أساس التفرغ، لا تشكل تميزاً ينتهك الجزء الثاني من القانون. وهذه الأحكام الواردة في القانون لم تتغير منذ آخر تقرير دوري.

#### حماية الأمة

انظر المادة ١١: العمالة، الصفحتين ١٢٥-١٢٤، لاطلاع على تفاصيل نظام الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر.

**تدابير معالجة العقبات التي تعترض تحقيق المساواة في مجال العمل**  
انظر المادة ١١: العمالة، الصفحتان ١١٦-١٣٤.

## المادة ٥

### دور كل من الجنسين والقولبة

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة من أجل تحقيق ما يلي :

- (أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.
- (ب) كفالة تضمين التربية العائلية تفهمها سلیما للأئمة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين، على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

### الحياة العائلية

انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحات ٤٢-٤٦، للاطلاع على تفاصيل عمل المرأة بدون أجر في الأسرة.

### الرقابة

تشترك عدة وكالات حكومية وغير حكومية في نظام الرقابة في نيوزيلندا. وكل وكالة مسؤولة عن جانب محدد من الرقابة. وترتدى فيما يلى الوكالات الرئيسية المشتركة ومسئوليها:

### مكتب تصنيف الأفلام والمطبوعات

أنشئ مكتب التصنيف بموجب قانون تصنيف الأفلام السينمائية، وأفلام الفيديو والمطبوعات لعام ١٩٩٣ لتصنيف المطبوعات التي تقدم إليه. ويجوز لوزعى الصناعة، أو موظفي إنفاذ القانون أو أفراد الجمهور تقديم مطبوعات. ودعماً لهذه الوظيفة الأساسية، يجري المكتب البحوث، ويتشاور مع أفراد الجمهور والخبراء لإبلاغهم عن عملية التصنيف.

وفي ٢٨ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢، كان المكتب يستخدم ٢١ امرأة و ١١ رجلاً. ومن بين موظفي التصنيف، كان هناك تسع نساء وخمسة رجال. وتألف فريق الإدارة من أربع نساء ورجل واحد، هو الرقيب الأول.

وأجرى المكتب بحثاً في آراء نيوزيلنديين في طائفة من قضايا الرقابة، وبخاصة كيف يفسر الناس المادة التي يصنفها المكتب، وكيف كان ينبغي تصنيف المادة في رأيهم، وما إذا كان ينبغي فرض قيود على عرض المادة، وما هي تلك القيود. ومنذ التقرير الدوري الأخير، بحث المكتب فيما يلي:

- موافق المجتمع المحلي إزاء العرض العام للمطبوعات الجريئة (١٩٩٩/١٩٩٨)
- آراء الجمهور والفنين بشأن تحديد مراتب الأفلام السينمائية وأفلام الفيديو، وتصنيفها (٢٠٠٠/١٩٩٩)
- موافق المجتمع المحلي إزاء أفلام الفيديو الجريئة جنسياً (٢٠٠١/٢٠٠٠).

وقد حاول هذا البحث استخلاص الآراء من عينة ممثلة للمجتمع المحلي، آخذًا في الاعتبار نوع الجنس، والسن، والحالة الاجتماعية - الاقتصادية، وبنية الأسرة، وأحياناً، المنطقة الجغرافية.

ومع إدراك أن رأي الجمهور متعدد، حاول هذا البحث تحديد نقاط الاتفاق. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه ميز بين المعلومات المستقاة من مجموعات جزئية من السكان (على سبيل المثال، النساء، والرجال، والأقليات الثقافية والإثنية) لتحديد وجهات النظر أو الاتجاهات حسب القطاع.

ويشير تقرير البحث لعام ٢٠٠٠ إلى ميل المشتركين من النساء وكبار السن لاقتراح حظر صور أو مشاهد معينة. ويكشف أيضًا عن تفضيل النساء والرجال بوجه عام، مع وجود اختلاف بسيط بين المجتمع المشمول بالبحث، لاتباع نهج مقيدة لصور الجنس، ولا سيما المشاهد التي تتضمن العنف الجنسي، أكثر من صور استخدام المخدرات والعنف.

وكشف تقرير البحث لعام ٢٠٠١ عن وجود وجهة نظر مشتركة مفادها أنه على أقل تقدير كانت بعض الأنشطة أو جوانب أفلام الفيديو التي شاهدها المجتمع المشمول بالبحث تحظى من قدر المرأة، وهيئتها وتجهيزها من الصفات الإنسانية. وبين الأنشطة التي صُنفت بأنها تحظى من قدر المرأة إلى أبعد حد، كان هناك اختلاف بسيط بين آراء النساء والرجال. وكان هناك أيضًا اتفاق على نطاق واسع على أن أفلام الفيديو يمكن أن تكون ضارة، وبخاصة لأنها تخلق أشكالاً جامدة غير دقيقة للمرأة وتعززها، وأنها يمكن أن تشجع الرجال على الانحراف في سلوك غير لائق مع المرأة على أساس توقعات غير واقعية. وتساعد نتائج البحث في إبلاغ صانعي القرارات عن رأي الجمهور في مختلف قضايا الرقابة. وسيجري هذا البحث بصفة مستمرة.

ويتشاور المكتب أيضاً مع أفراد الجمهور أو "خبراء" مختارين بشأن مطبوعات معينة تعرض عليه، وبخاصة تلك التي تثير قضايا عن صورة المرأة، ولا سيما صفاتها الجنسية، وكيفية عرض العنف ضد المرأة.

### **مجلس استعراض الأفلام والمطبوعات**

يستعرض المجلس، الذي يضم أربع نساء وخمسة رجال، قرارات مكتب تصنيف الأفلام والمطبوعات عند طلب ذلك. وتترأس المجلس حالياً سيدة.

### **هيئة وسم الأفلام السينمائية وأفلام الفيديو**

هذه الهيئة إحدى هيئات الصناعة مخولة من الحكومة بتصنيف الأفلام السينمائية وأفلام الفيديو ذات "المستوى غير المحظوظ" وإمداد الموزعين بالعلامات المناسبة. وجميع أعضاء الهيئة من النساء.

### **دائرة الجمارك نيوزيلندا**

تنفذ دائرة الجمارك قانون التصنيف على حدود نيوزيلندا عن طريق حظر استيراد المطبوعات غير اللائقة أو التي يمكن أن تكون غير لائقة. وهذه المطبوعات تتضمن مواد تروج أو تدعم:

- استغلال الأطفال أو الصغار، أو كليهما، للأغراض الجنسية
- استخدام العنف أو الإكراه لإرغام أي شخص على الاشتراك في سلوك جنسي، أو الخضوع لسلوك جنسي
- السلوك الجنسي مع شخص ميت أو على جثته
- استخدام البول أو البراز مقترباً بسلوك مهين أو مهدر للإنسانية أو بسلوك جنسي
- العلاقة الجنسية البهيمية
- أفعال التعذيب أو إزالة العنف البالغ أو القسوة البالغة.

وتقوم الدائرة بجمع الاحصاءات المتعلقة بمضبوطات المطبوعات غير اللائقة. بيد أن الجموعة الفرعية الوحيدة المعروفة تمثل في مضبوطات المواد ذات الصلة باستخدام الأطفال في إنتاج المواد الإباحية؛ وجميع الفئات الأخرى من المطبوعات غير اللائقة مشتركة. وهذا يعني، على سبيل المثال، أن عدد مضبوطات المطبوعات غير اللائقة على أساس أنها استغلالية للمرأة ومهينة لها لا يمكن تمييزه إحصائياً عن عدد المضبوطات التي جرت لأسباب أخرى،

مثل العنف أو الإكراه. حتى إذا جرى ذلك التمييز، فإن قياس مستوى المضبوطات من المطبوعات غير اللائقة على أساس أنها استغلالية للمرأة ومهينة لها سيظل مثيراً للجدل لأن معظم المطبوعات عادةً ما يعتبر غير لائق لأسباب متعددة. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يكون أحد المطبوعات غير لائق على أساس العنف وإساءة استعمال العقاقير، وكذلك على أساس أنه استغلالي للمرأة ومهين لها.

### **إدارة الشؤون الداخلية - وحدة الامتثال للرقابة**

ينصب تركيز وحدة الامتثال للرقابة على رفع دعاوى قضائية على تجارة المواد غير اللائقة طبقاً لقانون التصنيف. وتستخدم الوحدة ستة رجال وسيدة واحدة. ويستخدم فريق الشرطة التابع للإدارة موظفاً واحداً يضطلع بسياسة الرقابة. وتعمل الإدارة أيضاً مع وزارة العدل لاستعراض الجرائم الحالية لحيازة مواد غير لائقة والاتجار بها.

وكما هي الحال بالنسبة لدائرة الجمارك، ليس بالاستطاعة فصل الأحصاءات التي تتعلق بالمرأة على وجه التحديد، ولذلك تتعلق الأرقام التالية بجرائم استخدام الأطفال في إنتاج المواد الإباحية، وكثير منها وارد في مواد غير لائقة تتعلق بالمرأة، وذلك في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢:

- ضبط ٤٤ نيوزيلنديا وهم يتاجرون بمواد غير لائقة
- رُفعت دعاوى قانونية فيما يربو على ١٠٠ قضية أمام المحاكم المحلية
- توجد حالياً ٢٥ قضية بانتظار الفصل فيها في المحاكم المحلية
- يُضبط كل شهر ثلاثة من مرتكبي جرائم الإنترن特 في نيوزيلندا

والوحدة ليست إلا واحدة من قليل من الوحدات التي لديها فريق مكرس للاضطلاع بأنشطة استباقية وسرية على الإنترن特 على الصعيد الدولي. وللوحدة روابط مع سلطات في الخارج، وتتوفر المعلومات للمنظمات بما فيها المنظمة الدولية للشرطة الجنائية والسلطات في الولايات المتحدة لمقاضاة مرتكبي الجرائم. وأية أدلة عن توجيه تهديدات لأي شخص على الإنترن特 أو أدلة عن توجيه إساءة جنسية تكتشفها الوحدة تحال إلى الشرطة. وقد اضطلعت الوحدة بمبادرات التالية:

### **المشروع النموذجي لرسم صورة بيانية لمرتكبي جرائم الإنترن特**

حتى الآن، كانت جميع البحوث تقريراً بشأن الاتجار بالمواد غير اللائقة عن طريق الإنترن特 تتعلق بالأطفال. وقد نظر هذا المشروع البحثي أيضاً في المواد غير اللائقة المتعلقة بالإيذاء البدني للكبار والاعتداء عليهم جنسياً والأنشطة المهينة والمهدرة للإنسانية. وبين

النتائج أن معظم هذا ينصب على النساء. ويحدد المشروع أيضا الإهانة وإهدار الإنسانية بوصفهما سمات مشتركة لجميع المواد التي يجري الاتجار بها. وعلاوة على ذلك، يبدو أن اهتمام مرتكبي الجرائم في هذا المجال يشمل الطائفة الكاملة من المواد غير اللايقة، مما يشير إلى أهمية النظر في جميع تلك المواد.

وقد تم إنجاز المشروع البحثي النموذجي، الذي بدأ في عام ٢٠٠٠. وتحري حاليا دراسة مستفيضة إلى حد أكبر، بعينة أكبر. وستسهم الدراسة في فهم سلوك مرتكبي الجرائم على نحو أفضل، فضلا عن تطوير السياسة وإجراء التغييرات الممكنة في القانون. ومن المتوقع أن يكون جمع المعلومات المتعلقة بالصورة البيانية لمرتكبي الجرائم مستمرا.

### **التعليم**

توفر الوحدة مواد لزيادة الوعي متخصصة للمدارس فيما يتعلق بالاستخدام السليم للإنترنت. وقد جرى تشجيع مقدمي خدمات الإنترنت لاعتماد مدونة قواعد سلوك وللتعاون في توفير المعلومات، وسيقومون باستبعاد المواد غير اللائقة إذا جرى التحقق منها.

### **السياسة وإصلاح القانون**

لم يجر ادخال تعديلات جوهرية على قانون التصنيف منذ التقرير الدوري الأخير. بيد أنه في دورة البرلمان الأخيرة أجرت اللجنة المختارة المعنية بالإدارة الحكومية تحقيقا في القانون والقضايا ذات الصلة. ولم تقدم اللجنة تقريرا عن التحقيق قبل الانتخابات العامة لعام ٢٠٠٢، وسيكون من شأن اللجنة المعينة عقب الانتخابات تحديد ما إذا كانت تواصل التحقيق.

### **الإذاعة والتليفزيون**

لا يشمل قانون التصنيف الإذاعة والتليفزيون، ولا تتمتع إدارة الشؤون الداخلية أو مكتب تصنيف الأفلام والمطبوعات بالسلطة على ما يذاع في الإذاعة أو التليفزيون. ومحطات التليفزيون مسؤولة أمام هيئة معايير الإذاعة. بيد أنه لا يجوز لمحطات التليفزيون بث أفلام محظورة، أو عرض أجزاء قُطعت من الأفلام، بدون إذن خاصة من الرقيب الأول.

### **المضايقات الجنسية**

انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحتين ٣٩ - ٤٠.

### **العنف ضد المرأة**

انظر المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، ٢١٨ - ٢٢٢.

## المادة ٦

### منع استغلال المرأة

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

#### اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال

صدقت نيوزيلندا على اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال في ١٤ حزيران/يونيه عام ٢٠٠١. والاتفاقية تستهدف على وجه التحديد استغلال الأطفال عن طريق الاسترقاق، والبغاء، والمواد الإباحية، واستخدام الأطفال في الأنشطة غير المشروعة، والعمل الضار بصحة الطفل وسلامته وسلوكه الأخلاقي. ومنحت حكومة نيوزيلندا أولوية عليا للعمل من أجل التصديق على هذه الاتفاقية، وبخاصة تعديل التشريع لضمان تمشي قوانين نيوزيلندا مع الاتفاقية. ودخل قانون تعديل الجرائم حيز النفاذ في ٣ نيسان/أبريل عام ٢٠٠١ لجعل تشريع نيوزيلندا تتمشيا تماماً مع الاتفاقية. والقانون:

- يحظر على أي شخص أن يكون عميلاً في فعل متعلق ببغاء شخص دون سن ١٨ عاماً
- يحظر قوادة أي شخص لأغراض البغاء مع شخص آخر
- يفرض حظراً عاماً على العبودية والقنانة بسبب الدين.

وهذا التغيير في التشريع يسلم بالحاجة إلى توفير حماية خاصة لمنع الاستغلال الجنسي لصغار السن. ويعكس الرأي القائل بأن البغاء يمثل شكلاً من أسوأ أشكال عمل الأطفال وأن على جميع أفراد المجتمع المحلي مسؤولية الامتناع عن استغلال الأطفال على هذا النحو.

#### البروتوكول الاختياري بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية

في عام ٢٠٠٠، وقعت نيوزيلندا البروتوكول الاختياري بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، الملحق باتفاقية حقوق الطفل. ويرمي البروتوكول الاختياري إلى تعزيز الحماية القانونية الدولية للأطفال من الاستغلال الجنسي وأشكال الأخرى للاستغلال عبر الحدود. ويطلب البروتوكول إلى الدول الأطراف ضمان شمول قوانينها الجنائية لبيع الأطفال، واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، وضمان

امتداد الولاية القضائية على هذه الجرائم خارج إقليم الدولة. ويسلم البروتوكول الاختياري بأن الفتيات ممثلات بصورة غير متناسبة بين المستغلين جنسيا.

وتصديق نيوزيلندا في النهاية على هذا البروتوكول الاختياري سيكون متماشيا مع الأولوية العليا التي توليها الحكومة لقضايا حقوق الإنسان. وتضطلع وزارة العدل برئاسة الأعمال الرامية إلى ضمان أن تكون قوانين نيوزيلندا وسياساتها متماشية مع متطلبات البروتوكول الاختياري. وقد أبلغت الوزارة مجلس الوزراء عن مدى التغييرات التشريعية المطلوب إجراؤها للتصديق على البروتوكول الاختياري في تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠١، وسيتم التصديق بعد إجراء التعديلات اللازمة.

### **خطة العمل الوطنية النيوزيلندية لمكافحة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال**

في عام ١٩٩٦، عقد في ستكمولم مؤتمر عالمي لمكافحة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال. وفي المؤتمر، اعتمدت الوفود بالاجماع إعلاناً وبرنامج عمل يؤيدان اتخاذ تدابير متكاملة، تقوم على ما يلي:

- تنسيق اتخاذ إجراءات على الصعد المحلية والوطنية والإقليمية والدولية
- منع الاستغلال الجنسي للأطفال
- حماية الأطفال الضحايا
- تعزيز تعافي الضحايا وإعادة دمجهم
- مشاركة الأطفال في معالجة المشكلة

وقد عملت معاً وكالات حكومة نيوزيلندا والمنظمات غير الحكومية الرئيسية وجماعات المجتمع المحلي، بما في ذلك وزارة العدل، وإدارة خدمات الأطفال والشباب والأسر، وشرطة نيوزيلندا، وإدارة الشؤون الداخلية، ومنظمة إنهاء بقاء الأطفال، ومنظمة المواد الإباحية والاتجار غير المشروع، وجماعة بغايا نيوزيلندا، ولجنة حقوق الإنسان، وذلك من أجل وضع خطة العمل الوطنية النيوزيلندية لمكافحة الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال. ووافقت الحكومة على خطة العمل في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠١.

وتوفر خطة العمل دراسة شاملة للأنشطة الرئيسية الأربع التي تستغل الأطفال لأغراضها التجارية: بقاء الأطفال، والمواد الإباحية للأطفال، والسياسة الجنسية للأطفال، والاتجار بالأطفال للأغراض الجنسية. وتحمل الخطة التدابير التي يجري حالياً تطبيقها لمنع هذه الأنشطة والتصدي لها في نيوزيلندا. كما أنها تحدد التحديات التي لا تزال نيوزيلندا تواجهها

في كل مجال وتقترح إجراءات لمعالجة هذه الشواغل في المستقبل. وتتضمن خطة العمل جدولًا يحدد الأنشطة، وأهدافها، والوكالات ذات الصلة، وجدولاً زمنياً لتنفيذها.

ولا يعرف إلى أي مدى تشتراك الجريمة المنظمة في الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال في نيوزيلندا. وتقول الخطة أنه يصعب جدا تحديد الطبيعة الحقيقة لذلك الاستغلال ومداه بسبب الطبيعة السرية للنشاط. ومع ذلك، فقد لوحظ أنه، كما هي الحال في معظم البلدان الأخرى، يبدو أن الجولات الجنسية المتعلقة بالأطفال لم تعد جارية خارج نيوزيلندا. وبالإضافة إلى ذلك، لا يبدو أن الشباب في نيوزيلندا مشتركتان في أي جماعات منظمة للمشتغلات بالجنس الالئي يعملن حسب تعليمات "قواد". ومن الأنسب وصف النشاط الجنسي التجاري للشباب في نيوزيلندا بأنه "بغاء انتهازي" أو "ممارسة الجنس على سبيل الخدمة". والشباب المشتركتان في الاستغلال الجنسي التجاري لا يصنفون أنفسهم عادة بأنهم مشتغلات بالجنس أو بغايا.

وقد أجرت وزارة العدل، بوصفها الوكالة الرائدة، تحليلًا حسب نوع الجنس لخطة العمل. ويشير البحث إلى أن الفتيات المحروميات اقتصاديًا من البلدان النامية من الأرجح أن يعانين من الاستغلال الجنسي التجاري أكثر من نظرائهن من الذكور. وعلى الرغم من إجراء بحوث قليلة جداً في نيوزيلندا، من المرجح اعتبار أن الفتيات في نيوزيلندا يعانين أيضًا بصورة غير عادية من الاستغلال الجنسي التجاري، مع أنه قد يكون الصبية والفتيات ضحايا على حد سواء.

وستنشر خطة العمل بين وكالات الحكومة، وجماعات المجتمع المحلي والمنظمات التي ترکز على الشباب لكافلة زيادة الوعي بالاستغلال الجنسي التجاري للأطفال.

### **جماعة بغايا نيوزيلندا**

أنشأت المشتغلات بالجنس جماعة بغايا نيوزيلندا في عام 1987. وقد تعاقدت مع وزارة الصحة لتقديم برنامج تعليم للمجتمع المحلي يركز على الصحة الجنسية والإنجابية، وعلى فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وتدعى الجماعة أيضًا لحقوق المشتغلات بالجنس وتعمل على هيئة بيئة اجتماعية – قانونية داعمة لهن. وتتوفر الرابطة مراكز استقبال مجتمعية في ستة مراكز حضرية يمكن أن تحصل فيها المشتغلات بالجنس على طائفة من الخدمات المتعلقة بالسلامة المهنية والدعم الصحي، بما في ذلك عيادات للصحة الجنسية وبرامج لتغيير الإبر. ويجري أيضًا توفير التعليم والدعم للزميلات في طائفة من القضايا المتعلقة بصحبة وسلامة ورفاه المشتغلات بالجنس. وتقدم خدمات الإرشاد للمشتغلات بالجنس في أماكن الاستغلال بالجنس في جميع أنحاء نيوزيلندا.

وعلى الصعيد الوطني، تقدم الجماعة المشورة للتأثير على الممارسات والسياسة والقانون حسب الاقتضاء للوكالات الحكومية، مثل وزارة الصحة، وإدارة خدمات النساء والأسرة، ووزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة العدل، ووزارة شؤون المرأة وشرطة نيوزيلندا، من خلال الاشتراك في أفرقة عاملة، وجماعات مرجعية قطاعية، وطائفة من اللجان المعينة من الحكومة، واجتماعات أخرى. كما تقيم الجماعة اتصالات مع طائفة من المنظمات غير الحكومية، بما في ذلك المنظمات الصحية والنسائية، والجماعات الأخرى ذات الصلة.

ومنذ نشأتها، سعت الرابطة إلى إجراء تقييم مستقل ودقيق جدا لعملها. وأظهر ذلك التقييم أن أنشطة الجماعة تسهم في إنخفاض معدل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بدرجة كبيرة وارتفاع مستوى المعرفة والممارسة الجنسية المأمونة بين المشتغلات بالجنس في نيوزيلندا. وكانت الجماعة مؤثرة أيضا على صعيد السياسة وفي المناقشات العامة، بما في ذلك تلك المتعلقة بعدم تحرير البغاء.

### **مشروع قانون إصلاح البغاء**

يتمثل مشروع قانون إصلاح البغاء مشروع قانون من العضوات معروض حاليا أمام اللجنة المختارة المعنية بالعدل والانتخابات، التي من المقرر أن تقدم تقريرا إلى البرلمان بحلول ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٢.

ويسعى مشروع قانون إصلاح البغاء إلى عدم تحرير البغاء بإلغاء بعض الحرائم المرتبطة بالبغاء والاستدراج. وسيعني هذا أيضا أن البغاء يخضع صراحة لنفس القوانين والضوابط التي تنظم الأنشطة التجارية الأخرى. ويهدف مشروع القانون أيضا إلى صيانة حقوق الإنسان للمشتغلات بالجنس وحمايتهن من الاستغلال، وتعزيز رفاهية المشتغلات بالجنس وصحتهن وسلمتهن المهنية، وهيئية بيئية مفضية إلى صحة عامة، وحماية الأطفال من الاستغلال المتعلق بالبغاء يجعله جريمة لمن يكون طرفا في عقد يستخدم طفلا دون سن ١٨ عاما كبيغي. وسيلغي القوانين التي اعتقدت أن تحاكم الأطفال دون سن ١٨ عاما لاشتراكهم في البغاء.

### **المهاجرات غير القانونيات والبغاء**

أشار تقرير لشرطة نيوزيلندا عن تجارة الجنس إلى أنه في منتصف عام ١٩٩٩، كانت عدة مئات من النساء اللائي لم يكن مواطنات نيوزيلنديات أو مقيمات دائمات في نيوزيلندا يعملن في تجارة الجنس في نيوزيلندا. وكانت الأغلبية الساحقة (تقدير بـ ٥٠٠ تقريرا في أوكلاند، وحوالي ١٠٠ في بقية أنحاء البلد) تحمل الجنسية التايلندية. واعتبر من المرجح أن

من شأن إعادة العمل بتأشيرات الزيارة للرعايا التايلنديين من بداية عام ٢٠٠١ أن يحد من عدد النساء اللائي يدخلن البلد للعمل في تجارة الجنس.

ويبدو أن معدل انتشار الاتجار بالنساء قد انخفض في السنوات الأخيرة. ومن المعتقد أن هذا قد نشأ عن القيام بعمليات مثيرة لاهتمام شديد اشتركت فيها الشرطة ودائرة المиграة في نيوزيلندا خلال منتصف التسعينيات، عندما جرت محاكمة عدد صغير من أرباب الأعمال بتهمة إدارة بيوت البغاء والاسترافق. ييد أنه ليس من الواضح ما هي نسبة النساء التايلنديات اللائي دخلن نيوزيلندا للعمل بصورة غير قانونية وكن على دراية مسبقاً بأنهن مخصصات في النهاية للعمل في دور التدليل وليس، على سبيل المثال، للعمل في المطاعم.

تواصل الوكالات الحكومية العمل مع بعضها البعض ومع المنظمات غير الحكومية، مثل جماعة بغايا نيوزيلندا ومنظمة شاكتي (ملجأ الآسيويات)، ل تستهدف تجارة الجنس. وهذا العمل يركز على مساعدة النساء اللائي يجري استغلالهن، ولا سيما الأجنبيات الضعيفات، ومحاكمة الأشخاص المسؤولين عن تهريبهن إلى نيوزيلندا أو استخدامهن فيها.

وفي عام ١٩٩٩، قام مجلس مدينة أوكلاند، ولجنة حقوق الإنسان، وهما يعملان مع دائرة المиграة في نيوزيلندا، والشرطة، وجماعة بغايا نيوزيلندا، ومنظمة شاكتي، ومنظمة إيكبات الدولية وسفارة تايلند، بتقديم مبادرات في إطار "مشروع الملاصقات القرنفلية"، استهدفت العاملات المهاجرات غير القانونيات في أوكلاند. وقد أعد مسكن آمن وخط هاتفي ساخن، وأعلن عنهم عن طريق الملاصقات القرنفلية التي وفرت المعلومات باللغتين الانكليزية والتايلندية. ومنذ ذلك الحين، قدمت لجنة حقوق الإنسان المساعدة إلى عدد من التايلنديات للعودة إلى تايلند.

وفي حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢، وافق البرلمان على مشروع قانون الجريمة عبر الحدود الوطنية، مما مكن نيوزيلندا من التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية والبروتوكولين المرافقين لها بشأن الاتجار بالنساء والأطفال وتهريب المهاجرين. ومن بين التغييرات التشريعية التي تضمنها مشروع القانون التعديلات على قانون الجرائم لعام ١٩٦١ وقانون المиграة لعام ١٩٨٧، الرامية إلى تخفيض معدل انتشار المиграة غير القانونية بالنص على مجموعة من الجرائم التي لا تستهدف المهربين والتجار فحسب بل أيضاً الأنشطة المرتبطة بهم.

### المنشورات المشار إليها

Chetwynd, J., 1996, “The Prostitutes’ Collective: A uniquely New Zealand institution”, in Davis, P. (ed.), *Intimate Details and Vital Statistics: AIDS, Sexuality, and the Social Order in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland.

Ministry of Justice, 2001, *Protecting Our Innocence*, Wellington.

[www.hrc.co.nz](http://www.hrc.co.nz)

## المادة ٧

### الحياة السياسية وال العامة

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

- (أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
- (ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛
- (ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

### الحكومة المركزية

أسفرت الانتخابات العامة لعام ٢٠٠٢ عن شغل ٣٤ سيدة لـ ١٢٠ مقعداً في البرلمان، أي بنسبة ٢٨ في المائة. وهناك ثمانى سيدات من بين وزراء التاج البالغ عددهم ٢٦ وزيراً، بالمقارنة بـ ٣ من بين ٢٤ وزيراً وقت التقرير الدوري الأخير. وتشغل سيدات المناصب الدستورية الرئيسية الأربع في نيوزيلندا - الحاكم العام، ورئيس الوزراء، والمدعى العام، ورئيس القضاة.

وتشير البحوث إلى أن نظام التمثيل التناصي المختلط قد أسفر عن زيادة عدد النساء المنتخبات للبرلمان. وفي عام ١٩٩٣، وهي آخر سنة جرت فيها انتخابات طبقاً لنظام "الفائز الأول"، شكلت النساء ٢١ في المائة من أعضاء البرلمان. وارتفع هذا إلى نسبة ٢٩ في المائة في عام ١٩٩٦، عندما جرت أول انتخابات طبقاً لنظام التمثيل التناصي المختلط، و ٣١ في المائة في عام ١٩٩٩. ومع أنه لا توجد في نيوزيلندا تدابير محددة لكافلة تمثيل المرأة، فإنها تتحل ما يعادل المرتبة الرابعة عشرة في العالم فيما يتعلق بتمثيل المرأة في البرلمان.

وقد أجري "الخيار الانتخابي للماوريين" بين نيسان/أبريل و آب/أغسطس عام ٢٠٠١، عندما احتار الناخبون الماوريون بين التسجيل في قوائم الماوريين أو القوائم الانتخابية العامة. وحدد هذا كيفية تخصيص كثير من مقاعد الماوريين في البرلمان. وقد أحيلت الناخبون الماوريون علماً بخيارهم عن طريق حملة تليفزيونية ثنائية اللغة، وكتيب إيضاحي

وموقع على الشبكة العالمية. وأسفرت هذه العملية عن حصول الماوريين على مقعد إضافي واحد مخصص في البرلمان، وبذلك بلغ مجموع مقاعد الماوريين سبعة. وشغلت سيدتان ماوريتان اثنين من هذه المقاعد.

### **البحث والتقييم**

قامت في الآونة الأخيرة لجنة برلمانية مختارة بإنجاز استعراض لنظام التمثيل التنساسي المختلط، وقدمت تقريرا للبرلمان في ٨ آب/أغسطس عام ٢٠٠١. وجرى الاستماع إلى بيانات عامة في عام ٢٠٠٠. وقد طُلب إلى اللجنة أن تقدم تقريرا عما يلي:

- ما إذا كان ينبغي إجراء استفتاء آخر بشأن إدخال تعديلات في النظام الانتخابي، وإذا كان الأمر كذلك، ما هي طبيعة المقترنات التي تعرض على الناخبين
- مدى ما أسفرت عنه قوائم الأحزاب من ناحية تحسين تمثيل المرأة
- التغييرات، أن وجدت، التي قد يكون من المناسب ادخالها على النظام الانتخابي لتعزيز تمثيل المرأة بدرجة أكبر.

ووافقت اللجنة بالاجماع على أنه ينبغي عدم اتخاذ أية تدابير تشريعية لدعم أو تعزيز التمثيل البرلماني للمرأة. وارتأت جميع الأحزاب أن هذا من مسؤولية الأحزاب السياسية، ووافقت على أنه ينبغي أن تضع جميع الأحزاب العمليات الخاصة بها لكفالة تمثيل المرأة في البرلمان بقدر كاف، وأن البرلمان يعكس تنوع المجتمع النيوزيلندي.

### **الحكم المحلي**

بووجه عام، كان تمثيل المرأة في الحكم المحلي متزايدا باطراد من ٣,٧ في المائة في عام ١٩٦٢ إلى ٣١,٥ في المائة في عام ١٩٩٨. وفي انتخابات السلطات المحلية عام ٢٠٠١، جرى انتخاب ١٢ امرأة لمنصب رئيس بلدية من بين ٧٤ منصبا (٦ في المائة)، بالمقارنة بنسبة ٢٦ في المائة في عام ١٩٩٨ و ٢٠ في المائة في عام ١٩٩٥. والنسبة المئوية للسيدات المنتخبات في السلطات المحلية في انتخابات عام ٢٠٠١ بلغت ٢٨ في المائة، بالمقارنة بنسبة ٢٩ في المائة في عام ١٩٩٨ و ٢٨ في المائة في عام ١٩٩٥<sup>(٤)</sup>. وبلغت النسبة المئوية للسيدات المنتخبات للمجالس الصحية المحلية الجديدة ٤٤ في المائة.

---

.<http://www.lgnz.co.nz/localgovt/lgfacts/faq/women.html> (٤)

## تحليل إثني وحسب نوع الجنس للأعضاء المنتخبين للمجالس الصحية المحلية عام ٢٠٠١

نوع الجنس	العدد
إناث	٦٦
ذكور	٨١
المجموع	١٤٧
الإثناء الإثنى	العدد
أوروبي	١٠٥
ماوري	٢
نيوزيلندي	١٥
لم يوضح عنه	١٤
غير مصرح بنشره	٤
أخرى	٧
المجموع	١٤٧

المصدر: وزارة الصحة، ٢٠٠١ (الإثناء الإثنى غني عن البيان، استنادا إلى البيانات المتضمنة لحة عن المرشح)

ومطلوب أيضا من المجالس الصحية المحلية أن تضم ما لا يقل عن عضوين من الماوري وأن تحاول ضم أكثر من ذلك، على نحو متكافئ مع نسبة الماوريين في منطقتهم. وفي حالة انتخاب عدد غير كاف من الماوريين للمجلس (أي أقل من اثنين)، يمكن لوزير الصحة أن يعين أعضاء إضافيين من الماوريين.

ويتضمن القانون الانتخابي المحلي لعام ٢٠٠١ عدة أحكام جديدة قد تسهم في تحسين تمثيل المرأة في مناصب السلطات المحلية. والإجراء الأول هو العمل بالبيانات المتضمنة لمحات عن المرشح في ١٥٠ كلمة، وترسل هذه البيانات، إذا قدمها المرشح، إلى كل ناخب مع وثائق تصوته. وهذا الحكم، الذي يعزز مبدأ تكافؤ الفرص، جرى العمل به في الانتخابات المحلية التي جرت في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠١. ومن السابق لأوانه تقييم الآثار التي يرتبها على عدد الذين أدوا بأصواتهم. ولا تزال إدارة الشؤون الداخلية تجمع المعلومات المتعلقة بهذا الحكم.

ويتمثل الإجراء الثاني في فرض حدود على نفقات الحملات التي يقوم بها المرشحون بتدريجها حسب حجم سكان المنطقة المتنافسة عليها. وهذا الحكم يعزز المبدأ القائل بأن كل شخص مؤهل يتمتع بفرصة متساوية ومعقولة لخوض الانتخابات وانتخابه. ويجري حاليا تقييم فعالية هذا الحكم.

أما الحكم المهام الثالث فإنه يتمثل في العمل بنظام الاقتراع المفرد القابل للتحويل كخيار لانتخابات السلطات المحلية من عام ٢٠٠٤ وما بعده. وكإصلاح للاقتراع التفضيلي، فإن الكثيرين يعتبرون الاقتراع المفرد القابل للتحويل نظاماً أكثر عدالة، وقد يؤدي إلى زيادة تمثيل المرأة بوجه عام، وأعداد المأوريات والنساء من الإثنيات الأخرى، المنتخبات لمناصب السلطات المحلية.

وقد بدأت في عام ٢٠٠١ حملة بعنوان "Participate 0800" لتشجيع التقىيد كناخب، والتقدم كمرشح، ومارسة حق الانتخاب. وكانت هذه الحملة بمثابة عملية مشتركة بين قطاع الحكم المحلي والوكالات الحكومية المهمة بتعزيز الاشتراك والتمثيل في الحكم المحلي وفهم العمليات الانتخابية المحلية. واستهدفت الحملة النساء والمأوريين وبمجتمعات جزر المحيط الهادئ، والشباب اليافع والجماعات الإثنية.

### **البحث والتقييم**

تضطلع إدارة الشؤون الداخلية بدراسة استقصائية عن الانتخابات التي تجرى كل ثلاث سنوات للسلطات المحلية لتوفير تقرير إحصائي عن انتخابات عام ٢٠٠١. ومعايير الدراسة الاستقصائية تشمل أعداد النساء المتقدمات للاقتراع والمنتخبات لشغل مختلف مناصب السلطات المحلية. ويتضمن هذا التحليل توزيعاً لعدد النساء المنتخبات للسلطات المحلية.

وتجري أيضاً دراسة استقصائية عن المرشحين للاقترابات المحلية عام ٢٠٠١، على غرار الانتخابات المحلية عام ١٩٩٨. وتتضمن الدراسة بيانات مقارنة تتعلق بنوع جنس المرشحين. ويتمثل أحد أغراض الدراسة الاستقصائية في التمثيل والاتجاهات السائدة بين المرشحين والمرشحين الفائزين. وتحاول الدراسة أيضاً توفير أساس للتحقيق في العقبات القائمة أمام الترشيح، وما الذي يمكن عمله للتغلب عليها.

### **المرأة والقانون**

يورد الجدول أدناه عدد النساء المعينات في الهيئة القضائية منذ شباط/فبراير عام ١٩٩٨، ومجموع أعداد القضاة الإناث والذكور. ومن الملاحظ بوجه خاص خلال هذه الفترة تعيين أول رئيسة قضاة في نيوزيلندا في عام ١٩٩٩؛ وأول عضو دائم من الإناث (بخلاف رئيسة القضاة) في محكمة الاستئناف في عام ٢٠٠٢؛ وتعيين أول قاضية رئيسية في محكمة البيئة؛ وأول تعيينات لسيدات كقاضيات في محكمة أراضي المأوريين. ومنذ شباط/فبراير عام ١٩٩٨، كانت هناك أيضاً ١١ سيدة كقاضيات في محاكم المناطق، في التعيينات البالغة ٢٤ تعييناً.

المحكمة	١٩٩٨	مجموع عدد القضاة	التعيينات الجديدة للإناث منذ شباط/فبراير
رئيسة القضاة	١	١	صفر
محكمة الاستئناف	١	١	٦
المحكمة العالية	١	٣	٢٦
المحكمة المحلية*	**١١	**٢٧	٩٣
محكمة أراضي المواريثين	٢	٢	٦
محكمة العمل	١	١	٤

المصدر: وزارة العدل، ٢٠٠٢

\* تشمل محاكم الأسرة والشباب والبيئة

\*\* تشمل تعيينين معلقين لقاضيتين لم تؤديا القسم بعد.

## المراة في مراكزتخاذ القرار

### الخدمة العامة

في ٢٨ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢، كانت هناك ٧ سيدات من بين ٣٧ مديرا تنفيذيا أول في الخدمة العامة. ويشير هذا إلى عدم حدوث تغير عن الفترة المشمولة بالتقرير الأخير. وفي ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠، كان هناك ١٦٢ منصباً في الخدمة العامة في المستويات الثلاثة العليا للإدارة. وشغلت المرأة ٣٣ في المائة من هذه المناصب، في حين أنها في عام ١٩٩٩ شغلت ٣٢ في المائة<sup>(٥)</sup>.

وفيما يتعلق بالخدمة العامة ككل، كان متوسط مرتب المرأة أقل بنسبة ١٧ في المائة منه للرجل. وأثرت مجموعة المهنة بصورة ملحوظة على الفرق في الأجر بين الجنسين. وفيما يتعلق بمعظم مجموعات المهن، كان متوسط مرتبات المرأة أقل بحوالي ١٠ في المائة منه للرجل. بيد أن فرق المرتبات حسب نوع الجنس للمديرين بلغ ١٦ في المائة<sup>(٦)</sup>.

وكانَ لجنة الخدمات الحكومية في نيوزيلندا قد أجرت في أواخر عام ٢٠٠٠ دراسة استقصائية عن تقدم وتطور الحياة الوظيفية ونشرت النتائج في نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢. واستطاعت الدراسة ملاحظات الموظفين العموميين على بيئه العمل في الخدمة العامة

(٥) لجنة الخدمات الحكومية، ٢٠٠٢، الدراسة الاستقصائية عن تقدم وتطور الحياة الوظيفية، ٢٠٠٠: نتائج الخدمة العامة النيوزيلندية، ولينغتون، الصفحات ٩٠-١٠٤.

(٦) المرجع نفسه.

وفرص تقدمهم في الحياة الوظيفية. وقد دفعت إلى هذا المشروع جزئياً الشواغل بأن الحاجة تدعو إلى وجود مزيد من النساء في مناصب الخدمة العامة الأقدم. وتضمن تقرير الدراسة الاستقصائية، فضلاً عن الصورة البيانية للمرأة في الخدمة العامة، وحلل الفروق بين الجنسين في الردود على الدراسة الاستقصائية. ووجدت الدراسة أن كثيراً من الفروق بين الجنسين يتعلق بعوامل تؤثر على قدرة الموظف على تحقيق التوفيق بين العمل والالتزامات الأخرى. وهذه العوامل، مع أنها لا تؤثر على المرأة وحدها، تميل إلى التأثير على المرأة أكثر من الرجل.

وفي عام ٢٠٠٠، مثلت الماوريات نسبة ٦٣ في المائة من الماوريين العاملين في الخدمة العامة. وبوجه عام، فإن الماوريين، الذين شكلوا ١٧ في المائة من القوة العاملة في الخدمة العامة، يبدو أنهم يتمتعون بخبرات عمل مماثلة لخبرات الموظفين الآخرين. وكانوا أقل رضا عن أجورهم واستحقاقاتهم. وأفاد الماوريون أيضاً بأن التوفيق بين الحياة والعمل أكثر أهمية منه لدى غير الماوريين. وكان عدد الماوريين الذين أبلغوا عن التعرض لمعاملة حاكرة أو سلوك غير مستحب أكثر من عدد غير الماوريين.

وأظهر الماوريون وسكان جزر المحيط الهادئ على حد سواء طموحاً عالياً للتقدم في حيائهم الوظيفية.

وشكلت شعوب جزر المحيط الهادئ نسبة ٧ في المائة من القوة العاملة في الخدمة العامة (لم يكن التصنيف حسب الجنس متاحاً بسبب صغر حجم العينة). ومثلت العدالة موضوعاً: كان موظفو جزر المحيط الهادئ أقل رضا بمرتباتهم واستحقاقاتهم. كما كانوا أقل اقتناعاً بأنهم يتمتعون بفرص عادلة للحصول على المكافآت، وأنهم يعاملون بصورة عادلة، وأن أفكارهم تحظى بالتقدير. ومن الأرجح أنه كانت تقع عليهم مسؤوليات لتقديم الرعاية. وبوجه عام كانوا يعلقون أهمية أعلى مما يعلقه الموظفون الآخرون على تحقيق التوفيق بين الحياة والعمل.

### **المجالس النظامية**

في عام ٢٠٠١، كانت نسبة ٣٩ في المائة من التعيينات أو إعادة التعيينات في المجالس النظامية من النساء، بعد أن كانت ٣١,٤ في المائة في التقرير الدوري الأخير. وهذه البيانات ليست متاحة في شكل مصنف حسب الانتماء الإثني. وتشير البيانات التي قامت بجمعها الوحدة الاستشارية للرصد في شركة التاج إلى أن المرأة لا تزال غير ممثلة بالقدر الكافي في مجالس شركات التاج. وفي شباط/فبراير عام ٢٠٠٢، أشارت التقارير الديموغرافية للوحدة إلى أن المرأة تمثل ٣٢ في المائة من المديرين في مجالس شركات التاج، وهو رقم ظل ثابتاً منذ عام ١٩٩٦.

ويجري القيام بأعمال أخرى لضمان أن تكون التقارير الديموغرافية التي توفرها الوحدة تصنف البيانات حسب نوع الجنس والإنتماء الإثنى، للمساعدة في رصد ما يلي:

- التقدم الذي يجري إحرازه في زيادة تنوع النساء في المجالس
- تحليل النساء في المجالس حسب نوع الجنس والإنتماء الإثنى وفقا للقطاعات كل على حدة
- فعالية الاستراتيجيات الحالية لزيادة أو التنوع في أعضاء المجالس.

وكمجزء من دعم استراتيجية الحكومة لزيادة التنوع في أعضاء المجالس، تعمل وزارة شؤون المرأة مع الوحدة الاستشارية للرصد في شركة التاج، و Te Puni Kokiri، ووزارة شؤون جزر المحيط الهادئ، ولجنة الخدمات الحكومية ووكالات أخرى بهدف التركيز على تحسين رصد أعضاء المجالس.

وتقوم الوحدة أيضا بتنظيم عدد من دورات تنمية المديرين بهدف تحسين مهارات المرشحين ذوي الخبرات المناسبة الذين جرى تحديدهم من خلال عملياتها الانتقاء. ونسبة كبيرة من الذين يحصلون بالدورات من النساء.

#### **دائرة الترشيحات**

لا تزال الحكومة مكرسة لخدمة دائرة الترشيحات التي تديرها وزارة شؤون المرأة. وقد أنشئت الدائرة لتحسين التوازن بين الجنسين في المجالس واللجان التي تعينها الحكومة، ولকفالة أن تعكس عضويتها تنوع المجتمع المحلي في نيوزيلندا. وقدرت الدائرة إلى زيادة مستوى اشتراك المرأة في عملية صنع القرار بتقدیم أسماء النساء اللائي يتمتعن بمهارات ومؤهلات وخبرات ذات صلة إلى الوزراء والوكالات الحكومية للنظر في تعينهن في المجالس واللجان النظامية. وهذه اللجان تشمل الطائفة الكاملة لأنشطة الحكومة وتعمل على الصعيدين الوطني والإقليمي.

وفي شباط/فبراير عام ٢٠٠٢، كان لدى دائرة الترشيحات معلومات عن ما يربو على ٨٠٠ ١ امرأة نيوزيلندية متاحة للتعيين في هيئات صنع القرار<sup>(٧)</sup>. وفي السنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٢، رشحت الدائرة ١٠١٢ سيدة للتعيين في ٢٢٩ مجلسا. ومن بين هؤلاء النساء، تعينت ٩٩ سيدة. وبلغ عدد أسماء المأوريات المقدمة ٢٧٠. ومن الجدير باللاحظة

---

(٧) المعلومات التي قدمتها النساء إلى وزارة شؤون المرأة هي لاستخدام دائرة الترشيحات دون غيرها وفقا لأحكام قانون حماية الخصوصيات لعام ١٩٩٣.

أنه جرى تعيين أول سيدة من حزر المحيط الهادئ محققة في أسباب الوفيات المشتبه فيها وذلك في مجلس أوكلاند للمحققين في أسباب الوفيات المشتبه فيها. ويجري تحسين قاعدة بيانات دائرة الترشيحات، وهي عملية من المتوقع إنها بحلول تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٢. وستتمثل إحدى نتائج هذا التحسين في أنه سيكون بالاستطاعة تصنيف عدد التعيينات حسب الإنتماء الإثني.

وتعزيز الخدمات وإقامة الشبكات مع منظمات المجتمع المحلي والمنظمات المهنية والتجارية يعتبران على جانب كبير من الأهمية لزيادة مجموعة النساء المؤهلات للتعيين في المجالس. وتضطلع وزارة شؤون المرأة بتنسيق مجموعة من المجتمعات الإقليمية في وست أوكلاند، ومنواتو وديوندن مع المنظمات النسائية. وسيجري التركيز على تحديد على احتياجات التدريب لأعضاء المجالس المختلتين وتسهيل وصول نساء حزر المحيط الهادئ إلى دائرة الترشيحات. وتشمل الأنشطة الأخرى للدائرة ما يلي:

- نشر "السيدات الموجودات في الخدمة: دليل تمهدى لأعضاء المجالس واللحان الحكومية" (تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠١)
- المساهمة في الصور البيانية التي نشرتها مجلة "مانا" للماوريات الناجحات في عددها الصادر في شباط/فبراير عام ٢٠٠١
- وقد ساهمت هذه الأنشطة في زيادة الاهتمام بقاعدة بيانات الترشيحات، والاشتراك فيها.

### نقابات العمال

يجري إنشاء عدد من النقابات الجديدة، كما أن المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال يشمل عدداً من النقابات الجديدة التي كانت مندرجة سابقاً تحت مظلة اتحاد نقابات العمال. ونتيجة لذلك، فإن العدد المتاح من الاحصاءات المستكملة قليل. بيد أن بعض المعلومات قامت بجمعها جامعة فيكتوريا. وفي ٣٠ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٠، بلغت عضوية النقابات، على أساس وجود ١٣٤ نقابة مسجلة تضم ما مجموعه ٣١٩٥١٨ عضواً، نسبة ٥٠ في المائة تقريباً. ولم يجر تحليل حسب ميدان النشاط.

## المنظمات غير الحكومية

يتضمن ”دليل المرأة“ الذي نشرته وزارة شؤون المرأة، وجرى تنقيحه في عام ٢٠٠١، ٨٥ منظمة نسائية وطنية، و ٢٦ منظمة للماوريات، ومئات من الجماعات النسائية الإقليمية.

ويقوم عدد من الإدارات الحكومية والوزارات بالتشاور بصورة منتظمة مع المنظمات غير الحكومية لكتاب إدماج آرائها في المشورة المقدمة للوزراء. وتقوم منظمات مثل المجلس الوطني للمرأة بتقديم بيانات بصورة منتظمة إلى اللجان البرلمانية المختارة التي تنظر في التشريعات. وتشاور وزارة شؤون المرأة بانتظام مع المنظمات النسائية في القضايا العامة، وكذلك في قضايا السياسات التي تتمتع فيها المنظمات غير الحكومية بمعرفة متخصصة. وفي عام ١٩٩٩، أنشأت وزارة شؤون المرأة فريقا استشاريا من الماوريات المرموقات، ”Te Korowai Wāhine“، لدعم مشورتها المتعلقة بالسياسة من أجل تحسين النتائج للماوريات. ويجتمع أيضا ممثلو المنظمات غير الحكومية بانتظام مع الوزراء.

## النشرات المشار إليها

Ministry of Women's Affairs, 2001, Women on Board: An Introductory Guide to Membership of Government Boards and Committees, Wellington.

Ministry of Women's Affairs, 2001, Annual Report 2000–2001, Wellington.

Ministry of Women's Affairs, 2001, The Women's Directory – Te Rārangi Take Wāhine, Wellington.

State Services Commission, 2002, Career Progression and Development Survey, 2000: Results for the New Zealand Public Service, Wellington.

[www.dpmc.govt.nz](http://www.dpmc.govt.nz)

## 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.

#### المرأة في السلك الدبلوماسي

في عام ٢٠٠١، أجرت وزارة الخارجية والتجارة مراجعة شاملة لوضع المرأة في الوزارة. وتشكل المرأة حالياً ما يصل إلى ٤٨,٨ في المائة من موظفي الوزارة على جميع المستويات. وقد حددت الوزارة هدفاً للبلوغ تمثيل المرأة نسبة ٥٠ في المائة على جميع المستويات بحلول عام ٢٠٠٥. وأسفرت الحملات الثلاث الأخيرة لتعيين مسؤولي السياسة الخارجية، في عام ١٩٩٩، وعام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠١، عن أن المرأة أصبحت تشكل ما يصل إلى ٤٤ في المائة، و ٦٨ في المائة على التوالي من التعيينات الجديدة.

وبعد أن قامت الوزارة بتعيين أول وكيلة أمين فيها في عام ١٩٩٧، عينت الثانية في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٠ – وهي الرئيسة السابقة لشعبة برنامج نيوزيلندا للمساعدة الإنمائية الرسمية. وبذلك تصل النسبة المئوية للنساء على مستوى الإدارة العليا إلى ٤٠ في المائة، حيث يوجد ما مجموعه خمس وكيلات أمين.

وشغلت المرأة ٢٦ منصباً من المناصب الأقدم البالغ عددها ٧٠ على مستوى مدير ووكيل مدير في ولينغتون. وفي الخارج، من بين ما مجموعه ٤٧ منصباً، شغلت المرأة تسعة مناصب لرئيس بعثة، في آبيا، وبرازيليا، وبروكسل، وهونيارا، ونيودلهي، ومدريد، ونوميا، وشانغهاي وفيينا. وبالاضافة إلى ذلك، شغلت ١٧ سيدة منصب وكيل رئيس بعثة في الخارج. وهذا يشير إلى عدم حدوث تغيير عن التقرير الدوري السابق.

وفي أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٢، كانت توجد في الوزارة ٤٢ موظفة مأورية (بعد أن كان ٣٠ في التقرير الدوري الأخير)، و ١٩ موظفة من شعوب جزر المحيط الهادئ. وينضم إلى الوزارة أيضاً عدد متزايد من النساء الآسيويات. وتواصل الوزارة بذل جهود شديدة ل تستهدف هذه الفئات من أهل التعيين. ولدى الوزارة خطة منحة دراسية قديمة العهد للطلاب المأوريين وطلاب جزر المحيط الهادئ، وفي عام ٢٠٠١ قدمت منحاً للتدريب الداخلي للمأوريين وسكان جزر المحيط الهادئ. وفي عام ٢٠٠٢، قدمت الوزارة ست منح

دراسية – ثلاث للماورين وثلاث سكان حزر المحيط الهادئ. ومن بين هذه المنح، حظيت النساء بخمس.

وتنتهي الوزارة سياسات كثيرة توفر المساعدة للمرأة، بما في ذلك منح إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة ستة أسابيع، ووجود منسق اتصال بالأسرة، وساعات عمل مرنة، وخطبة لرد تكاليف رعاية الطفل، وبرنامج للتعليم الخاص. وتقدم الوزارة أيضا الدعم المالي للشبكة النسائية (وهي واحدة من خمس جماعات موظفين لتكافؤ فرص العمل للتطوير والدعم). وتسهم الجماعة في السياسة عن طريق الخطة السنوية لتكافؤ فرص العمل، وتستشار في مختلف القضايا المتعلقة بسياسة الموارد البشرية التي تمس المرأة.

### **المؤتمرات الدولية**

استمر تمثيل المرأة في المؤتمرات الدولية الرئيسية، بما في ذلك مؤتمرات الأمم المتحدة، بدون تمييز على أساس نوع الجنس. وقد تولت رئيسة الوزراء (في الفترة المشمولة بهذا التقرير شغلت سيدتان منصب رئيس الوزراء)، والوزيرات وعضوات البرلمان، رئاسة كثير من وفود نيوزيلندا لتلك المؤتمرات. وكثيرا ما كان من بين الأعضاء الرسميين في وفود نيوزيلندا ل الاجتماعات الدولية سيدات، سواء من وزارة الخارجية والتجارة أو من الإدارات الحكومية الأخرى.

ومؤتمرات الأمم المتحدة التي تولت فيها رئيسة الوزراء، أو الوزيرات أو عضوات البرلمان رئاسة وفد نيوزيلندا تشمل الدورة الاستثنائية المعنية بالمرأة (حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢)، ومؤتمر قمة الألفية (أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٠)، ودورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بغيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (إيدز) (حزيران/يونيه عام ٢٠٠١)، والمؤتمر العالمي لمناهضة العنصرية (أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠١). وبالمثل، اضطلعت سيدات برئاسة وفود نيوزيلندا ل الاجتماعات دولية رئيسية أخرى. بما في ذلك مؤتمرات القمة لرءوماء مجلس التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ، واجتماع رؤساء حكومات الكمنولث، واللجنة الدولية لشؤون صيد الحيتان (٢٠٠١)، ومؤتمر العمل الدولي (٢٠٠١)، وجمعية الصحة العالمية (٢٠٠١)، والمؤتمر العالمي لمكافحة الاستغلال الجنسي التجاري للمرأة (٢٠٠١).

وقد وضعت الحكومة إجراءات لإدماج مثليين غير رسميين في الوفود الرسمية ل الاجتماعات الدولية، اعترافا بالتعرف المتخصصة التي يمكن أن يسهموا بها ومدتها. ومن المتوقع بوجه عام أن يغطي الأعضاء غير الرسميين في الوفود الرسمية تكاليفهم. بيد أنه في حالة طلب الحكومة إدماجهم بسبب درايتهم الفنية الخاصة التي يمكن أن يقدموها للوفود، فإنما قد تنظر في تغطية تكاليفهم.

ولذلك، اشتراك ممثلات للمنظمات غير الحكومية في طائفة واسعة من المجتمعات الدولية، سواء كجزء من الوفود الرسمية أو بصفة مستقلة. وكان من بينهن ممثلات للمنظمات غير الحكومية اشتراكن في دورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بالمرأة (حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠)، والاجتماع التحضيريلدورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بالطفل (حزيران/يونيه عام ٢٠٠١)، والدورة الاستثنائية ذاتها (أيار/مايو عام ٢٠٠٢)، ودورات مختلفة للفريق العامل المعنى بالسكان الأصليين والمحافل الدولية الأخرى المعنية بقضايا السكان الأصليين، والاجتماع السنوي لشبكة زعيمات مجلس التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ، والمؤتمر العالمي لليونسكو المعنى بالعلم (١٩٩٩)، واجتماعات اتفاقية التنوع البيولوجي (١٩٩٨). وقد حضرت المفوضة الحالية لحقوق الإنسان، روسلين نونان، الاجتماعات الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، بما في ذلكلجنة حقوق الإنسان ومجلس المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا والمحيط الهادئ.

وبالاضافة إلى ذلك، كجزء من عملية التشاور الأوسع نطاقا مع المجتمع المدني بشأن القضايا الدولية، أتيحت الفرصة للمرأة للتعليق على القضايا التي تهمها. وتشترك المرأة أيضا بصفة استشارية في القضايا الدولية: على سبيل المثال، هناك ثلاثة سيدات ممثلات في اللجنة الاستشارية العامة المعنية بتزعع السلاح وتحديد الأسلحة.

وقد قامت وزارة شؤون المرأة بإعداد وتوزيع تقرير وموجز عن دورة الجمعية العامة الاستثنائية المعنية بالمرأة في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٠.

### **المنظمات الدولية**

المرأة النيوزيلندية ممثلة في عدد من المنظمات والأدوار الدولية. وهي تشمل الممثلة الخاصة للأمين العام للأمم المتحدة في قبرص في الفترة من أيار/مايو عام ١٩٩٨ إلى آيلول/سبتمبر عام ١٩٩٩ (السيدة آن هيركوس) وإحدى الخبراء في اللجنة الدولية المعنية بآداب البحوث والتطبيقات البيولوجية الطبية (البروفسور سلفيا رامبل).

ورشحت نيوزيلندا أيضا السيدة سيلفيا كارترايت لإعادة انتخابها في اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام ٢٠٠٠، ولكنها سحبت ترشيحها عندما عينت حاكما عاما لنيوزيلندا. ويجرى استعراض إجراءات تسمية المرشحين لعضوية هيئات الفنية ويجرى وضع عملية أكثر شفافية. ويمثل التوازن بين الجنسين في هيئات الفنية أحد العوامل في النظر في الترشيحات الجديدة لحكومة نيوزيلندا.

## **السياسة الخارجية وقضايا المرأة**

إن تعزيز وحماية حقوق المرأة يمثلان مجالين يحظيان بالأولوية في السياسة الدولية لحقوق الإنسان التي تنتهجها نيوزيلندا. وتشترك نيوزيلندا في لجنة مركز المرأة، وتعمل بنشاط للتوصل إلى حلول بشأن قضايا المرأة والفارق بين الجنسين في لجنة حقوق الإنسان واللجنة الثالثة للجمعية العامة للأمم المتحدة.

## **الماعدة الإغاثية**

تعمل الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية: Nga Hoe Tuputupu-maitawhiti، بغية تحقيق العدالة بين الجنسين وتقين المرأة في جميع جوانب عملها. والمهدف من ذلك هو كفالة أن تكون المرأة، والرجل، الفتاة، والفتى قادرين على المساهمة بالكامل في تمييتهم الاجتماعية والاقتصادية، وأن تعود التنمية بالفائدة على الجميع. والأساس الذي تقوم عليه جهود الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية في هذا الصدد هو التنفيذ الكامل لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. والالتزامات الدولية المعلنة في منهاج عمل بيجين (1995) ومنهاج عمل حزر المحيط الهادئ (1994) توفر توجيهات مفيدة للنهج الاستراتيجية.

وستواصل الوكالة تقديم الدعم للبرامج والمشاريع الخاصة بالجنسين كل على حدة حيالما كانت ضرورية لمعالجة التفاوتات أو أوجه عدم المساواة المحددة بين المرأة والرجل، الفتاة والفتى.

## **حلقات عمل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لمنطقة المحيط الهادئ**

في شباط/فبراير عام ٢٠٠١، استضافت نيوزيلندا حلقة عمل لـ ١٤ من بلدان حزر المحيط الهادئ فيما يتعلق بإعداد التقارير للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. واشتركت ممثلون عن الحكومة والمنظمات غير الحكومية، وقامت نيوزيلندا بدفع تكاليف معظم المشركين من المنظمات غير الحكومية. واضطاعت السيدة سيلفيا كاترايت، عضو اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة سابقاً، وجين كونرز، رئيسة وحدة حقوق المرأة في شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة، بدور مدربات حلقة العمل. ومنذ انعقاد حلقة العمل، قدمت نيوزيلندا أيضاً مساعدة مالية لحلقة عمل لمنطقة المحيط الهادئ الشمالية بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وقدمت المساعدة، من خلال برامج ثنائية، للبلدان التي هي في سبيلها للتصديق على الاتفاقية أو تقوم بإعداد تقرير عن التقدم المحرز. وتضمنت الأنشطة غير المتكررة تقديم المساعدة في ترجمة الاتفاقية إلى اللغات المحلية وكفالة تشرعات البلد مع أحكام الاتفاقية.

## النشاط الإقليمي

سعت نيوزيلندا أيضاً إلى تحسين مركز المرأة من خلال البرامج الإقليمية للوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية ومن خلال أنشطة المنظمات المتعددة الأطراف والإقليمية. ومن بين ذلك يتسم ما يلي بالأهمية:

- تقديم الدعم المالي بصفة مستمرة لمكتب نساء جزر المحيط الهادئ، التابع لأمانة جماعة المحيط الهادئ
- تمويل الاجتماع الشامن لنساء جزر المحيط الهادئ الذي تعقده أمانة جماعة المحيط الهادئ كل ثلاثة سنوات، في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠١
- تدريب الشرطة في مجال العنف العائلي في ثمان من بلدان جزر المحيط الهادئ
- تمويل اشتراك ست زعيمات من جزر المحيط الهادئ في دورة قصيرة في مدرسة جون ف. كينيدي الحكومية، جامعة هارفارد
- تقديم الدعم لأنشطة صندوق الأمم المتحدة للسكان في منطقة المحيط الهادئ

## البرامج القطرية

تتضمّن نسبة ٤٥ في المائة تقريباً من المساعدة الإنمائية التي تقدمها نيوزيلندا بأها "متكاملة تماماً للجنسين". وترمي نيوزيلندا أيضاً إلى تحقيق نسبة ٥٠ ذكور/إناث للطلبة والمتدربين الممولين من برنامج نيوزيلندا للمساعدة الإنمائية الرسمية. والأمثلة على الأنشطة الحدّدة التي ترتكز على المرأة في البرامج القطرية الفردية الثانية الأطراف تشمل ما يلي:

- البرامج الجنسانية والإنمائية الطويلة الأجل في كريبياتي وجزر كوك
- دعم جماعات المجتمع المحلي والمنظمات الحكومية المشتركة في أنشطة لمكافحة العنف ضد المرأة والطفل
- دعم المنظمات والأنشطة التي تشجع التنمية الاقتصادية والتجارية للمرأة.
- بناء قدرات المنظمات غير الحكومية النسائية.

وتؤدي نيوزيلندا أيضاً دوراً نشاطاً في الفريق العامل المعنى بنوع الجنس والتنمية التابع للجنة المساعدة الإنمائية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ وتعمل بصورة وثيقة

مع الأقطاب الإقليمية الرئيسية في حزر المحيط الهادئ لتنسيق أنشطة الجهات المانحة الرامية إلى تعزيز مركز المرأة.

**المنشورات المشار إليها:**

Ministry of Women's Affairs, 2001, *Beijing + 5, Women 2000: Gender Equity, Development and Peace for the 21<sup>st</sup> Century*, Wellington.

Ministry of Women's Affairs, 2001, *Beijing + 5, Summary*, Wellington.

**المادة ٩****الجنسية**

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

**المواطنية**

لم يطرأ أي تغيير منذ التقرير الدوري الأخير لنيوزيلندا.

و ”المواطنية“ في نيوزيلندا مصطلح قانوني متميز عن ”الوضع من ناحية المиграة“. ولذلك فإن القضايا ذات الصلة بالوضع من ناحية المиграة واللاجئات والمهاجرات تناقش في إطار مواد أخرى. انظر المادة ١٠: التعليم، للاطلاع على استراتيجية الانكليزية للكبار الناطقين بلغات أخرى، الصفحة ٩٨؛ والمادة ١١: العمالة، الصفحة ١٠٧؛ والمادة ١٢: الصحة، الصفحة ١٣٧؛ والمادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، لللاجئات والمهاجرات، الصفحة ٢٢٢.

## المادة ١٠

### التعليم

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا متساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، ووجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

- (أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
- (ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المراقب والمعدات الدراسية؛
- (ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط، وغيره من أنواع التعليم التي تساعده في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج الدراسية وتكييف أساليب التعليم؛
- (د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛
- (هـ) التساوي في فرص الإلقاء من برامج موافقة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
- (و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان؛
- (ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربيبة البدنية؛
- (ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعده على كفالة صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

## سبل الوصول والمشاركة

### التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

في الفترة من عام ١٩٩٠ إلى عام ٢٠٠١، ازداد عدد الملتحقين بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بقراية ٤٥ في المائة من ١١٨ ٣٦٧ إلى ١٧١ ٣٣٣. وهذا يبالغ قليلاً في العدد الفعلي للأطفال، بالنظر إلى أنه يمكن لطفل واحد أن يلتحق في آن واحد بأكثر من خدمة واحدة. وتتمثل أكبر نمو في عدد الملتحقين البالغين من العمر عاماً وعاماً، الذي تضاعف تقريباً على مدى هذه الفترة. وقد أسمهم تزايد مشاركة المرأة في القوة العاملة، وتحسن الفهم لقيمة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وتوافر نطاق أوسع من الخدمات، في ارتفاع عدد الملتحقين باطراد. وتساوى تمثيل البنات والبنين في سائر نطاق الخدمات والأعمار. وفي عام ٢٠٠١، مثلت البنات ٢٥٤ (٤٨,٦ في المائة) من عدد الملتحقين. ومع أن هذه النسبة أقل منها للبنين، فإنما تظهر وجود فرق في توزيع السكان حسب نوع الجنس في هذه الفئة العمرية وليس في المشاركة حسب نوع الجنس. وقد بلغت النسبة المئوية للبنات في السكان دون سن الخامسة ٤٨,٨ في المائة في تعداد عام ٢٠٠١.

وازداد عدد الملتحقين الماوريين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بنسبة ٣,٩ في المائة بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٩، ولكنه نقص بنسبة ٣,٢ في المائة بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠١. ولا تزال كوهانغا ريو (الأعشاش اللغوية الماورية) تمثل أكبر مقدمي تلك الخدمة، حيث كان هناك ٩ ٧٤٣ طفلاً ملتحقين بـ ٦٢ نغا كوهانغا ريو في ١ تموز/ يوليه عام ٢٠٠١. أما عدد الأطفال الماوريين كنسبة مئوية من جميع الملتحقين بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة فقد انخفض قليلاً من ١٨,٩ في المائة إلى ١٨,٥ في المائة بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠. والأطفال الماوريون غير ممثلين بالقدر الكافي في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، حيث تلتحق نسبة ٤٢ في المائة من الأطفال الماوريين دون سن الخامسة بأحد أشكال التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، مقابل ٦١ في المائة من الأطفال غير الماوريين.

وقد ازداد عدد الملتحقين من **أطفال الباسيفيكا\*** في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بنسبة ٨,٤ في المائة بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٩، وبنسبة ٣,٦ في المائة بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠١. وتتمثل خدمات رياض الأطفال، والتعليم والرعاية (بما في ذلك مراكز التعليم والرعاية في جزر المحيط الهادئ المرخص لها بالعمل) وجماعات الطفولة المبكرة في جزر المحيط

---

\* لا يشير مصطلح شعوب الباسيفيكا إلى انتماء إثنى، أو جنسية، أو ثقافة وحيدة. وهذا المصطلح يستخدمه وزارة التعليم، ليشمل طائفة متنوعة من الشعوب من منطقة جنوب المحيط الهادئ والسكان داخل نيوزيلندا الذين تربطهم روابط أسرية وثقافية قوية ببلدان جزر المحيط الهادئ.

المادئ المعفاة من الترخيص، أكبر مقدمي الخدمات. وبوجه خاص، ازداد عدد مراكز التعليم والرعاية في جزر المحيط المادئ المخصص لها والمتعاقد معها من ٣٠ في عام ١٩٩٦ إلى ٦٩ في ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠١. وأطفال الباسفيكا غير ممثلين بالقدر الكافي في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، حيث تبلغ النسبة المئوية لأطفال الباسفيكا دون سن الخامسة الملتحقين بأحد أشكال التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ٤٢ في المائة، مقابل ٥٨ في المائة للأطفال غير الباسفيكا.

وقد قامت الحكومة بمبادرات تتعلق بسياسات محددة، مثل مشروع تعزيز المشاركة وتقديم رؤوس الأموال، وهي مبادرات تستهدف فئات غير ممثلة بالقدر الكافي من ناحية المشاركة في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. ووجود خدمات جيدة لمرحلة الطفولة المبكرة يتسم بالأهمية. ولتحقيق هذه الغاية، قامت الحكومة بزيادة اشتراطات المؤهلات المطلوبة من المدرسين ونفذت عدداً من السياسات الداعمة، مثل تقديم منح تحفيزية ومنح دراسية للمدرسين للماوريين وشعوب الباسفيكا، لمساعدة المدرسين وخدمات مرحلة الطفولة المبكرة على الوفاء بالاشتراطات الجديدة.

وستبدأ في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٢ خطة استراتيجية للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، قام بوضعها إلى حد كبير فريق عامل قطاعي. والغرض من الخطة الاستراتيجية هو تحسين نوعية خدمات مرحلة الطفولة المبكرة في نيوزيلندا، وزيادة مشاركة الأطفال بوجه خاص من أسر الماوريين والباسفيكا ذات الدخل المنخفض، في الخدمات الجيدة لمرحلة الطفولة المبكرة.

وتشترك أعداد كبيرة من مقدمي الرعاية، الأمهات في المقام الأول، في قطاع مرحلة الطفولة المبكرة على أساس تطوعي. وتقضي اللوائح بإبلاغ الوالدين عن تعلم أطفالهما، وعن كثير من خدمات مرحلة الطفولة المبكرة، ولا سيما حركة مراكز اللعب وكوهانغا ريو، وتقدم برامج تدريبية للوالدين في مجال التعليم قبل المدرسي.

وبالإضافة إلى ذلك، تدعم الحكومة أيضاً طائفه واسعة من برامج دعم الأبوة والأمومة مثل برنامج "الوالدان بوصفهما أول المدرسين"، وبرنامج التعليم المترافق للصغار في المرحلة قبل المدرسية وأول سنة، وبرنامج "البداية من الأسرة"، وبرنامج "واناو توكي إيه تي أورا" (الذي تديره رابطة الماوريات للرعاية)، وبرنامج "آناؤ آكوا باسيفيكا".

ويُحرى مكتب استعراض التعليم بانتظام عمليات تقييم عن أداء مراكز الطفولة المبكرة، ويقدم تقارير علنية بشأنها. وتشير هذه التقارير إلى أية أدلة على وجود تحيز على أساس نوع الجنس في البرامج أو الممارسات. ويدرك المربون في مرحلة الطفولة المبكرة

الحاجة إلى توفير برامج مناسبة ومحفزة للبنات، وقد لوحظ تحسن كبير فيما يتعلق بتوفير تفاعلات وممارسات حماية فيما يتصل بنوع الجنس<sup>(٨)</sup>.

### **التعليم المدرسي الابتدائي والثانوي**

في نيوزيلندا، التعليم المدرسي إلزامي للأطفال بين سن السادسة والسادسة عشر. ييد أن معظم الأطفال يلتحقون بالمدارس من سن الخامسة ويقيرون فيها إلى ما بعد السادسة عشر. ولكل شخص ليس طالباً أحنياً الحق في الالتحاق مجاناً والتعليم مجاناً في أي مدرسة حكومية خلال الفترة التي تبدأ من عيد الميلاد الخامس وتنتهي في اليوم الأول من كانون الثاني/يناير بعد عيد ميلاده التاسع عشر. والمدارس الحكومية لا يمكن أن تطلب إلا تقديم تبرعات، لا دفع مصروفات. وقد تكون الرسوم ذات الصلة بالنشاط أو البرنامج الدراسي أو تكاليف الرزق عقبة مالية أمام بعض الأسر. ويمكن لكتير من المدارس مساعدة الوالدين فيما يتعلق بهذه التكاليف ولكن الملاجأ الرئيسي للوالدين يكون عن طريق نظام دعم الدخل. وتعطى موارد إضافية لبعض المدارس لتوفير تسهيلات متخصصة لمن هم آباء أو أمهات في سن المراهقة.

ومن مجموع عدد الطلاب المنتظمين في المدارس في عام ٢٠٠٠ (٦٨٩ ٧٢٩)، بلغت نسبة الذكور ٥١ في المائة، ونسبة الإناث ٤٩ في المائة. وكان توزيع الذكور والإإناث متساوياً إلى حد كبير في جميع أنواع المدارس، فيما عدا المدارس المؤلفة (الخليفة) التي غالباً ما تخدم المجتمعات الريفية، حيث كانت نسبة ٥٧ في المائة من طلابها في عام ٢٠٠٠ من الإناث؛ ومدارس المراسلة (٧٢ في المائة من الإناث)؛ ومدارس التربية الخاصة (٣٧ في المائة من الإناث).

وجميع المدارس الحكومية الابتدائية ومعظم المدارس الحكومية الثانوية مختلطة. وفي عام ٢٠٠٠، انتظم قرابة ٨٠٠ ٣٤ من البنات في المدارس القاصرة على البنات في حين انتظم ٢٠٠ ٣٦ من البنين في المدارس القاصرة على البنين.

وقد نقصت معدلات البقاء في المدارس الثانوية للبنين والبنات على حد سواء منذ التقرير الدوري الأخير. وتبقى البنات في المدرسة لفترة أطول قليلاً في المتوسط من فترة بقاء نظرائها من الذكور.

وكانت نسبة ٧١ في المائة من البنات المأوريات البالغات من العمر ١٦ عاماً لا تزال في المدارس في عام ١٩٩٩. وفي عام ١٩٨٦، كانت النسبة ٤٨ في المائة. وهذا النمط مماثل

(٨) وزارة التعليم، ٢٠٠٢.

لنمط بنين الماوريين، مع أن معدلات بقائهم كانت أقل من معدلات بقاء البنات الماوريات في كل عام منذ عام ١٩٩٠. ييد أنه في سن ١٨ في عام ١٩٩٩، كانت نسبة البنين الماوريين الذين لا يزالون في المدارس (١٢ في المائة) أكبر من نسبة البنات الماوريات (١٠ في المائة). وقد يشير هذا الارتفاع في معدل البقاء إلى أنه في المتوسط يستغرق البنون الماوريون مدة أطول مما تستغرقه البنات الماوريات في نفس مستوى الصف الدراسي، بالنظر إلى أنه في سن ١٨ عاماً يكون تخرج البنات الماوريات من المدرسة بعد الحصول على مؤهل أرجح منه للبنين الماوريين.

وتحيل البيانات إلى التخرج من المدرسة بعد الحصول على مؤهل أعلى مستوى منه للذكور، ويتوجه عدد أكبر من النساء مباشرة إلى التعليم العالي. وتشير التقديرات إلى أن نسبة ٤٥ في المائة من خريجات المدارس التحقن ببرنامج دراسي نظامي عال في عام ٢٠٠٠، بالمقارنة بنسبة ٤٤ في المائة من خريجي المدارس من الذكور.

### **القضايا الاجتماعية**

لدى وزارة التعليم طائفة واسعة من التدخلات، وتعمل مع الوكالات الأخرى على الصعيدين المحلي والوطني على حد سواء، لمعالجة آثار المشاكل الاجتماعية في المدارس. وتشمل التدخلات الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس، وبرنامج رصد الشباب، وتعلم وسلوك المدرسين المرجعين. ويجري حالياً تقييم نشاط الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس، وهي سياسة مشتركة بين القطاعات مع إدارة خدمات الطفل، والشباب والأسرة.

### **التعليم والتدريب اللاحقان للمرحلة الإلزامية**

في توزيعه عام ٢٠٠١، كانت المرأة تشكل أغلبية الطلبة النظاميين عند سائر أنواع مقدمي خدمات التعليم العالي، حيث كان تمثيلها قوياً بوجه خاص في كليات التربية و”وانانغا“ (مؤسسات التعليم العالي للماوريين)، حيث كانت نسبة ٧٩ في المائة ونسبة ٧١ في المائة على التوالي من الطلبة من النساء. وشكلت المرأة أيضاً نسبة ٥٦ في المائة من الطلبة في الجامعات ومؤسسات التدريب الخاصة، ونسبة ٥٥ في المائة من الطلبة في كليات الفنون التطبيقية.

ومع أن احتمال اشتراك المرأة أقل بصورة تقليدية من اشتراك الرجل في التعليم العالي، فإن اشتراك المرأة الآن أعلى منه للرجل في جميع الأعمار. وفي عام ٢٠٠١، في الفئة العمرية ٢٤/١٨، التحقت نسبة ٣٨ في المائة من جميع النساء في مؤسسات عامة للتعليم العالي ومؤسسات خاصة للتدريب، مقابل ٣٢ في المائة لجميع الرجال. ومن بين البالغين من العمر ٢٥ عاماً فأكثر، بلغت نسبة اشتراك المرأة ٧ في المائة مقابل ٥ في المائة للرجل.

وتشير بيانات السلسل الزمنية، وهي ليست متاحة إلا لمؤسسات التعليم العالي، إلى أنه في عام ١٩٩٠، كان اشتراك الفتاة العمرية من ١٨ إلى ٢٤ عاماً في التعليم العالي أعلى للرجل منه للمرأة، وكانت معدلات اشتراك المجموعتين مماثلة في الفتاة العمرية ٢٥ عاماً فأكثر. وبحلول عام ١٩٩٣، تجاوز اشتراك المرأة اشتراك الرجل في الفتاتين العمريتين، واتسعت الفجوة في السنوات الست الماضية.

وكان أكثر من ٧٨ في المائة من الزيادة في أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي بين تموز/يوليه عام ١٩٩٤ وتموز/يوليه ٢٠٠١ من الطالبات (الجدول ١). وفي تموز/يوليه عام ١٩٩٤، شكلت المرأة نسبة ٥٣ في المائة من الطلبة في معاهد التعليم العالي، غير أنه بحلول تموز/يوليه عام ٢٠٠١ زادت النسبة المغوية إلى ٥٧ في المائة. وبين الجدول ٢ أن قدرًا كبيراً من هذه الزيادة ناتج عن النساء البالغات من العمر ٢٥ عاماً فأكثر.

#### **الجدول ١: المساهمة في نمو مؤسسات التعليم العالي، بين تموز/يوليه ١٩٩٤ وتموز/يوليه ٢٠٠١، حسب نوع الجنس وحالة المواطن**

الحالة	الذكور (نسبة مئوية)	الإناث (نسبة مئوية)	الجميع (نسبة مئوية)
متفرغون	٣٢	٥٦	٨٤
غير متفرغين	١٠-	٢٦	١٦
جميع الطلبة	٢٢	٧٨	١٠٠

المصدر: وزارة التعليم، ٢٠٠٢

#### **الجدول ٢: المساهمة في نمو معاهد التعليم العالي، بين تموز/يوليه ١٩٩٤ وتموز/يوليه ٢٠٠١، حسب نوع الجنس والسن**

السن	الذكور (نسبة مئوية)	الإناث (نسبة مئوية)	الجميع (نسبة مئوية)
دون ٢٥ عاماً	٣	١٥	١٨
أكثر من ٢٥ عاماً	١٩	٦٣	٨٢
جميع الطلبة	٢٢	٧٨	١٠٠

المصدر: وزارة التعليم، ٢٠٠٢

وفي عام ٢٠٠٠، أنهت نسبة ٥٣ في المائة من النساء برنامجاً للحصول على ما لا يقل عن درجة علمية، مقابل ٥٢ في المائة من الرجال. بيد أن إنهاء الرجال لبرنامج للدراسات العليا أرجح بكثير من إنهاء النساء له. واتمام الماوريات لبرنامج للحصول على

مؤهل في دراسات عليا أقل احتمالا منه للنساء غير المأوريات. ولا يعرف مدى اعتبار تكاليف وتمويل التعليم العالي عوامل في اتمام المرأة للبرامج التعليمية العالية، ولكن من المحتمل أن يكون عدد لا يحصى من العوامل متعلقا بذلك.

### الجدول ٣: البرامج التي أُفُتئت في السنة الأكاديمية ٢٠٠٠

البرنامج	العدد	النسبة المئوية	الإناث		الذكور
			العدد	النسبة المئوية	
دراسات عليا	٤ ٣٢٤	١٧,٩	٤ ٩٧٨	١٣,٦	
درجة علمية	٨ ٢٩١	٣٤,٣	١٤ ٧٤٥	٤٠,٣	
دبلوم	٢ ٤٢٣	١٠,٠	٤ ٥٢٥	١٢,٤	
شهادة	٩ ٧٥	٣٧,٦	١٢ ٢٨٤	٣٣,٦	
المجموع	٢٤ ١١٣	١٠٠	٣٦ ٥٣٢	١٠٠	

البرنامج	العدد	النسبة المئوية	الذكور المأوريون		الإناث المأوريات
			العدد	النسبة المئوية	
دراسات عليا	٢١٢	٧,٤	٣٢٢	٦,٤	
درجة علمية	٦٦٠	٢٣,١	١ ٤١٨	٢٨,٤	
دبلوم	٤٨٥	١٧,٠	٩٢٩	١٨,٦	
شهادة	١ ٥٠٣	٥٢,٦	٢ ٣٣٠	٤٦,٦	
المجموع	٢ ٨٦٠	١٠٠	٤ ٩٩٩	١٠٠	

المصدر: وزارة التعليم، ٢٠٠١.

وفي عام ٢٠٠٠، كانت الإناث مثيلات تمثيلا زائدا في ميادين الطب والصحة والسلوك والاتصال الاجتماعي، والتعليم. وعلى العكس من ذلك، كانت الإناث غير مثيلات بالقدر الكافي في ميادين النقل والاتصالات، والهندسة، والمهن والحرف الصناعية.

### النساء المأوريات

ترغب الحكومة في الحد من التفاوتات التعليمية بين المأوريين وغير المأوريين، وبدأت العمل في هذه المسألة في عام ٢٠٠٠ باستراتيجية تعليم المأوريين. وجرى تقسيم الأموال المؤسسات التعليم العالي لتحسين الدعم والخدمات للدارسين من المأوريين. والغرض من هذا التمويل هو تحسين معدلات إنجاز وتحصيل المأوريين، لضمان تحقيقهم نتائج تعليمية أعلى.

## نساء جزر المحيط الهايد

تُهتم الحكومة بالحد من التفاوتات التعليمية بين شعوب الباسفيكا والشعوب غير الباسفيكا، وبدأت تعمل في هذه المسألة في عام ٢٠٠٠ بخطة تعليم الباسفيكا. وجرى تقديم الأموال لمؤسسات التعليم العالي لتحسين الدعم والخدمات للدارسين من الباسفيكا. والغرض من هذا التمويل هو تحسين معدلات إنجاز وتحصيل الدارسين من الباسفيكا، لضمان تحقيقهم نتائج تعليمية أعلى.

### المُساعدة المالية لطلبة التعليم العالي

تقدم الحكومة إعانة مالية لتغطية تكاليف التعليم العالي. وبالإضافة إلى ذلك، يحق للطلاب المترغبين من الأسر المنخفضة الدخل (أي الطلاب غير القادرين على إعالة أنفسهم أو الذين يعتمدون على إعالة والديهم وحدهما) الحصول على بدلات طلابية. وفي عام ١٩٩٢، وُضعت خطة قروض طلابية لتقديم القروض للطلبة لتغطية المصروفات والتكاليف المتصلة بالدورات الدراسية، وللمُساعدة في نفقات المعيشة. وتتوفر خطة القروض الطلابية الدعم لجميع الأشخاص الذين يرغبون في الاقتراض للالتحاق بالتعليم العالي. ونيوزيلندا واحدة من بلدان قليلة يجري فيها التمويل بداع من الطلب. وبناء عليه، تتسم معدلات الاشتراك في التعليم العالي بوجه عام، وبين النساء، بالارتفاع الشديد حسب المعايير الدولية. وتشكل المرأة الان نسبة ٥٧ في المائة من طلبة التعليم العالي في نيوزيلندا.

ولما كان فرق الأجر بين الجنسين أكبر ما يمكن بين النساء والرجال الحاصلين على تعليم عال، تستغرق المرأة بوجه عام فترة أطول مما يستغرقه الرجل لسداد القروض الطلابية. وقد قامت وزارة التعليم بتقدير متوسط فترات السداد التالية:

### الجدول ٤: متوسط فترات السداد، ٢٠٠٢

إجمالي	الإناث	الذكور	متوسط فترة السداد (بالسنوات)
٩,٧	١١,٦	٧,٥	الأوروبيون
١٠,١	١١,٦	٨,٠	المغاربة
١٢,٠	١٣,٩	٩,٧	آخرون
١٠,٣	١٢,٠	٨,٠	جميع الفئات

المصدر: وزارة التعليم، ٢٠٠٢.

وقد يخلق هذا عاملاً مثبطاً لبعض النساء للالتحاق بالتعليم العالي. بيد أن طبيعة خطة القروض الطلابية المشروطة بالدخل تعني أنه ليس مطلوباً من يحصلون على أقل من عتبة السداد أن يسددوا هذه القروض، وإن كان دينهم يستمر في تحمل الفائدة بالسعر المعدل بالتضخم. وقد وضع هذا الحكم للاعتراف بأنه، قد يجد الأفراد من بينهن النساء اللائي ينقطعن عن العمل لفترة قصيرة ل التربية الأطفال، في أوقات مختلفة في حياطهن العملية، صعوبات في الوفاء بالتزاماتهم للسداد.

ومن الصعب مقارنة سعر فائدة القروض الطلابية بأسعار الرهن العقاري التجاري. وعادة ما يلزم توفير شكل ما من الضمان للاقتراض بضمان الرهن العقاري. بيد أن القروض الطلابية لا يصحبها ضمان لكي يتمكن جميع الطلاب من الحصول عليها. ومن الأقرب مقارنة أسعار فائدتها (حالياً يبلغ أقصى سعر ٧ في المائة) وأسعار فائدة القروض الشخصية غير المصحوبة بضمان، التي تتجاوز حالياً ١٢ في المائة. وعلاوة على ذلك، بسبب إسقاط الفائدة بكاملها أثناء الدراسة، والأحكام الجديدة التي طبقتها الحكومة فيما يتعلق بالسداد، فإن نسبة ٧٠ في المائة تغريها من الطلبة لا تدفع الفائدة بالكامل.

وقد أدركت الحكومة الحاجة إلى زيادة وتحسين المعلومات المتعلقة بآثار خطة القروض الطلابية. وقد أوعز الوزراء إلى إدارة إحصاءات نيوزيلندا لتحرى خيارات توفير هذه البيانات. وأظهرت عملية لتحديد المدى جری الاصطلاح بها بالاشتراك مع وزارة التعليم أن توحيد بيانات القروض الطلابية لدى وزارة التعليم، ووزارة التنمية الاجتماعية والابحاث الداخلية ممكن عملياً، وأنه يمكن إيجاد مجموعة بيانات موحدة جيدة النوعية. وأشار مفهوم حماية الخصوصيات إلى ارتياحه للمنهجية المقترحة. وجرت الموافقة على الأموال اللازمة في ٩ نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢. وهذا المشروع سيساعد على توفير المعلومات اللازمة لتطوير السياسة في المستقبل، والتنبؤ وتقييم بعض الآثار الاجتماعية - الاقتصادية للخطة، بما في ذلك الآثار المترتبة على المرأة والفتات الإناثية.

وقد قدمت الحكومة عدداً من المبادرات لخطة القروض الطلابية لخفيف العبء المالي الواقع على جميع الطلاب. وهذه المبادرات تشمل:

- ضمان عدم ارتفاع رسوم التعليم العالي منذ عام ٢٠٠٠، من خلال سياستها لتشجيع الرسوم
- عدم تقاضي فائدة على القروض المقدمة للطلبة المتفرغين للدراسة، أو غير المتفرغين ويحصلون على دخول منخفضة
- المحافظة على سعر الفائدة، في السنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٢، عند ٧ في المائة

- وضع أحكام جديدة فيما يتعلق بالسداد مما يعني أن ما لا يقل عن نسبة ٥٠ في المائة من التسديدات، ناقصا عنصر التضخم، تذهب الآن لسداد أصل القرض.

وستؤدي هذه التغييرات إلى زيادة سرعة سداد أصل القرض وتخفيف طول الفترة التي يستغرقها المقترضون لسداد قروضهم. للاطلاع على متوسط فترات السداد، انظر الجدول ٤ أعلاه.

وكجزء من ميزانية عام ٢٠٠٢، خصصت الحكومة أيضاً الأموال التالية على مدى السنوات الأربع المقبلة:

- ٢١٤,٣ مليون دولار للمحافظة على إبقاء رسوم التعليم ثابتة
- ٥ ملايين دولار للقضاء على الفجوة التي تمتد أسبوعاً واحداً بين دفع البدل الطلاي واستحقاقات مشقة الطالب الناتجة عن البطالة، للطلبة الذين يعولون أطفالاً وزوجات
- ٢ مليون دولار لتوفير زيادة نسبتها ٥٠ في المائة في استحقاقات أماكن إقامة الطلبة التي تدفع للطلبة ذوي الأب الوحيد أو الأم الوحيدة.

و كنتيجة لاستعراضها للتمويل، أعلنت الحكومة في الآونة الأخيرة سياساتها المعنونة ”المحدود القصوى للرسوم“ . وهذا يعني استمرار الطلبة في المساهمة في دراستهم عن طريق رسوم التعليم التي يحددها مقدمو الخدمة إلى حد أقصى محدد، لمختلف أنواع المواد ورغم مجموعات مختلفة حسب المستوى. وسيؤدي هذا إلى تيقن الطلبة من التكاليف المستقبلية ولذلك فإنه يوفر إمكانية التنبؤ إلى حد ما بالمستوى المتوقع لديونهم المتعلقة بالقروض الطلاوية.

و قامت لجنة منتقاة ببحث الرسوم والقروض والبدلات الطلاوية وقدمت تقرير إلى البرلمان في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠١ . وأوصت اللجنة بأن تتضطلع الحكومة ببرنامج بحثي واسع النطاق في توسيع التعليم العالي كمسألة ذات أولوية، ويجب أن يتضمن البحث تحليلاً للآثار الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية للنظام الحالي المعمول به في نيوزيلندا، وتحليلاً مقارناً للنظم في الولايات القضائية المضاهية.

واستجابة لتقرير اللجنة المنتقاة، تقوم الحكومة باستعراض قضايا دعم الطلبة. وقد حدث بالفعل تقدم هام في اصلاح نظام التعليم العالي، ولا سيما عن طريق استعراض التمويل وتطوير استراتيجية التعليم العالي في الفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٢ . وستدعو الحاجة إلى النظر بصورة جيدة في التغييرات في دعم الطلبة، الإيجابية والسلبية، الحاصلة على مدى الأجل الطويل.

وتضمن وضع استراتيجية التعليم العالي للفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٧ إجراء مشاورات عامة واسعة النطاق، بحيث أسهم كثير من النساء في الاستراتيجية النهائية. وتحدد الاستراتيجية الأولويات العليا للحكومة وأهدافها للسنوات الخمس المقبلة في التعليم العالي. وهذه تشمل تحسين اشتراك المرأة وتحصيلها في المجالات المتعلقة بالمهارات والصناعة والمؤهلات التي ينخفض اشتراكها فيها بصورة تقليدية، والاشتراك مع المأوريات ومجتمعهن المحلي. وقضى البيان المؤقت لأولويات التعليم العالي للفترة ٢٠٠٣/٢٠٠٢ بأن تبدأ منظمات التعليم العالي في تنفيذ "المدف ٢٠: توفير العدالة لجميع الدارسين فيما يتعلق بسبل الوصول والفرص المتاحة".

### **فرص التدريب**

استحدث برنامج فرص التدريب، الذي تديره وكالة نيوزيلندا للمهارات، في كانون الثاني/يناير عام ١٩٩٣ من أجل توفير التدريب لخريجي المدارس وللعاطلين عن العمل لفترات طويلة من ذوي المؤهلات البسيطة. وفي بداية عام ١٩٩٩، انقسم هذا البرنامج إلى شقين: فرص التدريب وتدريب الشباب. وتصميم وتقديم التدريب مطلوبان لتلبية احتياجات المأوريين، الذين شكلوا نسبة ٤٢ في المائة من المتدربين في عام ٢٠٠١، والدارسين من الباسيفيكا، الذين ألفوا نسبة ١٠ في المائة من المتدربين في عام ٢٠٠١. وفي عام ١٩٩٦ جرى توسيع نطاق أهلية الالتحاق ببرنامج فرص التدريب لتشمل الأشخاص الذين كانوا يحصلون على استحقاقات للأغراض العائلية لمدة عام أو أكثر. وأدى هذا إلى جعل التدريب متاحاً لمزيد من النساء، اللائي يؤمنن الآن نسبة ٥٣ في المائة من المتدربين، بما يتجاوز المدف الوطني البالغ ٥٠ في المائة لاشتراك النساء. وفي عام ٢٠٠١، حصلت نسبة ٤٨ في المائة من الإناث ونسبة ٥٢ في المائة من الذكور من برنامج فرص التدريب على عمل متفرغ أو غير متفرغ في غضون شهرين من إتمام البرنامج، واتجهت نسبة ١٣ في المائة من النساء و ١١ في المائة من الرجال إلى مزيد من التدريب.

### **تدريب الشباب**

انفصل برنامج تدريب الشباب عن برنامج فرص التدريب في بداية عام ١٩٩٩. والغرض من برنامج تدريب الشباب هو توفير جسر نحو العمل، وزيادة التعليم أو التدريب لخريجي المدارس. بمؤهلات بسيطة أو بدون مؤهلات. ويرمي هذا البرنامج إلى زيادة التحصيل التعليمي والمهني بصورة هامة لصغار السن المستوفين للشروط مع إتاحة الفرص لهم لاستكشاف خيارات العمل. وكما هي الحال فيما يتعلق ببرنامج فرص التدريب، فإن تصميم وتقديم برنامج تدريب الشباب مطلوبان لتلبية احتياجات المأوريين، الذين يشكلون

نسبة ٤٦ في المائة من الدارسين، والدارسين من الباسفيكا، الذين يؤلفون نسبة ١٠ في المائة من الدارسين. واشتراك الإناث يبلغ حالياً ٤٣ في المائة، بما يتجاوز المدف البالغ ٤٠ في المائة. وفي عام ٢٠٠١، اتجهت نسبة ٥٩ في المائة من النساء ونسبة ٦٥ في المائة من الرجال إلى العمل أو لمواصلة التعليم عقب إنتهاء برنامج تدريب الشباب.

ونتيجة للاستعراض الذي أجري في الآونة الأخيرة لبرنامج فرص التدريب وتدريب الشباب، ستعزز الحكومة بصورة كبيرة مساهمة هذين البرنامجين وستكفل تركيزهما بصورة أشد على اكتساب مهارات الأساس الخارج وعلى تحقيق العمالة المستدامة.

### **تحسين المهارات**

يوفر برنامج تحسين المهارات التدريب للدارسين من الماوريين والباسفيكا الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢١ عاماً. وفي عام ١٩٩٧، بلغ عدد الدارسين ٦٢٩، منهم ٣٨ في المائة من النساء. وبحلول عام ٢٠٠١، ارتفع هذا العدد إلى ٨٢٨ دارساً، منهم ٥٢ في المائة من النساء. وتظهر نتائج عام ٢٠٠١ أن ٨٢ في المائة من النساء و ٧٩ في المائة من الرجال اتجهوا إلى مزيد من التعليم أو إلى العمل على أساس التفرغ في غضون شهرين من إنتهاء برنامج تحسين المهارات.

### **التعليم المستمر**

انخفض عدد البالغين العائدين للدراسة في السنوات الخمس الأخيرة، بيد أن الحصول على فرصة ثانية للتعليم ما زال يلقى إقبالاً بين النساء أكبر منه بين الرجال. وفي عام ٢٠٠١، كان ٦٧٤ من الطلاب البالغين (فوق سن ١٩ عاماً) منتظمين بالمدارس الثانوية. ومن بين هؤلاء، بلغ عدد النساء ٢٧٦ امرأة (٧٠ في المائة).

وتتوفر أيضاً البرامج التعليمية المجتمعية القائمة في المدارس، ومؤسسات التعليم العالي، فرضاً تعليمية للبالغين. وتوجد هذه البرامج في المجتمعات المحلية وتقدم دورات دراسية خارج ساعات العمل العادلة، ولا تؤدي للحصول إلى مؤهلات رسمية. وفي عام ٢٠٠٠، اشتراك ٤٥١ من البالغين، ٦٥ في المائة منهم من النساء، في برامج تعليمية مجتمعية وعامة غير نظامية في مؤسسات التعليم العالي. والتحق ١١١ ٢١٣ آخرين من الكبار، ٧٤ في المائة منهم من النساء، ببرامج تعليمية مجتمعية في المدارس خلال عام ٢٠٠٠.

وأنشأت الحكومة فريقاً عاماً قطاعياً لتقييم المشورة بشأن مستقبل قطاع تعليم البالغين والمجتمع المحلي، وقدم الفريق تقارير للوزراء في عام ٢٠٠١. وكجزء من اصلاحات التعليم العالي وتطوير استراتيجية التعليم العالي، يجري الاضطلاع بأعمال أخرى بشأن كفالة

الحصول على تعليم عالي الجودة للبالغين وللمجتمع المحلي. وبوجه خاص، يجري الاضطلاع بأعمال هامة في مجال تطوير مهارات الأساس ذي الأولوية، نتيجة لاستراتيجية التعليم العالي، واستراتيجية محو الأمية الكبار في نيوزيلندا، واستعراض برنامج فرص التدريب وتدريب الشباب.

### **الإنكليزية للكبار الناطقين بلغات أخرى**

تضطلع وزارة التعليم حالياً بوضع استراتيجية الإنكليزية للكبار الناطقين بلغات أخرى، لتقييم الطلب الحالي على الإنكليزية للكبار الناطقين بلغات أخرى، وتوفيرها، وتقديم تصور للمستقبل. وقد وافق مجلس الوزراء على إلزام بنشر وثيقة التشاور. وبعض القضايا التي تعتمد الاستراتيجية معالجتها، والتي تؤثر على دراية اللاجئات والمهاجرات بالإنكليزية للكبار الناطقين بلغات أخرى، بما في ذلك الحاجة لتوفير برامج أساسية جداً لمحو الأمية، وبرامج مصحوبة برعاية الأطفال، وبرامج يمكن تحمل تكلفتها. وأحد الطرق التي تصل بها حالياً اللاجئات والمهاجرات للإنكليزية للكبار الناطقين بلغات أخرى هو عن طريق تعليم الكبار والمجتمع المحلي، حيث يشكلن حوالي ٦٥ في المائة من المشتركين في تلك الدورات الدراسية.

### **المناهج الدراسية**

يحدد إطار عمل المناهج الدراسية في نيوزيلندا العناصر العريضة الأساسية للتعلم والتعليم في نيوزيلندا، ويركز بشدة على رفع مستوى التحصيل لجميع الدارسين في سياق من العدالة والشمولية. وينص الإطار على أن البرامج ستكون شاملة للجنسين، وخالية من العنصرية وغير تمييزية، وأنها ستعمل على تعزيز هذه الصفات في الطلبة.

وكان هناك استثمارات كبيرة في تطوير القدرات المهنية وتنمية الموارد لدعم المناهج الدراسية الجديدة. أما العقود المتعلقة بتنمية الموارد والنشر لدعم المناهج الدراسية، في وسائل الإعلام المطبوعة وبصورة متزايدة في وسائل الإعلام الإلكترونية على حد سواء، فإنها تتطلب تعزيز إعطاء صورة ذاتية إيجابية للفتيات والنساء.

وفي قطاع الطفولة المبكرة، تم في عام ١٩٩٥ الأخذ بنهاج دراسي طوعي، “تي واريكي”， عقب مشاورات واسعة. وهذا منهاج الدراسي، الذي يدعمه بيان الأهداف والممارسات المرغوب فيها، يغطي طائفة من العناصر المرغوب في أن يتعلّمها الأطفال الصغار، ويشدد على توفير منهاج يشمل الجنسين ويتمتع بالموارد والمعدات والبرامج ونماذج الأدوار المناسبة.

## التربية الجنسانية

طبقاً لقانون معايير التعليم لعام ٢٠٠١، لم يعد باستطاعة المدارس الحكومية والتي أدمجتها الحكومة أن ترفض تقديم دروس في التربية الجنسانية؛ بيد أن الوالدين يحتفظان بالحق في سحب أطفالهما من هذه الدروس.

والتعديلات التي أدخلت على قانون التعليم لعام ١٩٨٩ تعني أنه يتوقع من المدارس أن تنفذ ”المنهاج الدراسي للتربية الصحية والبدنية في نيوزيلندا“. وهذا منهاج يتضمن التربية الجنسانية، وهو إلزامي لجميع الطلبة لغاية نهاية السنة ١٠. وهناك استراتيجيات لإدارة مخاطر القرارات الجنسية وهي مقترحة للبرامج من المستوى ٥ في منهاج الدراسي للتربية الصحية والبدنية - تقريراً السنتين ٩ و ١٠. وإطار منهاج الجديد، الذي يشمل التربية الصحية ومن ثم التربية الجنسانية، يجتذب الطلبة إلى الصفوف النهائية حيث تتاح الفرص لدراسة هذه الجوانب.

وتنمية القدرات المهنية والمواد التي توفرها وزارة التعليم تشمل التركيز على التعليم الجنسي لإعداد ودعم المدرسين الذين يضطلعون بال التربية الجنسانية بوصفها مجالاً رئيسياً في منهاج التربية الصحية والبدنية. وكان هناك أيضاً توقيلاً مستهدفاً للتربية الجنسانية. ومطلوب من المدارس إجراء استعراض ذاتي للبرامج، ويتحقق مكتب استعراض التعليم في نوعية التعليم المقدم للطلبة في المدارس.

ومن المقرر توزيع منهاج الدراسي للتربية الصحية والبدنية في تي ريو ماوري، ”Hauora i Roto i te Marautanga o Aotearoa“، للتشاور بشأنه وتجربته. والتربية الجنسانية ”Te Akoranga Hokakatanga“، مجال رئيسي في النشر. والموارد الالزمة للمدرسين ولتنمية القدرات المهنية لدعم ”Marautanga“، بما في ذلك Te Akoranga Hokakatanga، ستبدأ في عام ٢٠٠٣.

وما برحت وزارة التعليم تعمل أيضاً بصورة وثيقة مع وزارة الصحة في وضع استراتيجية الصحة الجنسية والإنجابية (انظر المادة ١٢: الصحة، الصفحات ١٥٤-١٥٦).

## الارشاد في مجال الحياة الوظيفية

يجب أن توفر المدارس التعليم لإعداد الطلبة في السنوات ٧-١٣ للحياة الوظيفية. ويتوفر هذا التعليم من خلال مجالات المنهج في السنوات ٧-٩. ويجري تقديم المعلومات والنصائح المتعلقة بالحياة الوظيفية بصورة أكثر تحديداً في السنوات ١٠-١٣.

## نظام المؤهلات

توجد نفس الشروط لحصول جميع الدارسين على المؤهلات في نيوزيلندا.

وطوال العقد الأخير، جرى تطبيق الإطار الوطني للمؤهلات. وهذا الإطار يشمل طائفة من وحدات معايير التعلم في طائفة واسعة من مجالات المهارات، فضلاً عن معايير موحدة لتقديرها، وهي تضاف لمختلف المؤهلات. ويقوم الإطار على مفهوم التعليم بدون انقطاع، مما يسمح بترابع الوحدات الدراسية خلال السنوات الدراسية وبعدها. وهذا يرتب آثاراً إيجابية للتعلم مدى الحياة، وبخاصة للمرأة التي يؤدي حملها إلى إعاقة حيالها الوظيفية.

وبالاضافة إلى ذلك، فإن إدخال نظام الاعتراف بالتعلم السابق يسمح بتقييم طائفة أوسع من المهارات والخبرات. وهذا أيضاً يرتب آثاراً إيجابية على المرأة والجماعات الإثنية.

وقد طُبق في عام ٢٠٠٢ نظام مؤهلات حديث، الشهادة الوطنية للتحصيل التعليمي، وستحل محل نظام شهادة الدراسة الثانوية السابق. والمستويات الثلاثة للشهادة الوطنية للتحصيل العلمي تقابل المستويات ٦ و ٧ و ٨ في المنهاج الدراسي الوطني، وتشمل معايير قائمة على الصناعة فضلاً عن معايير التحصيل. وهناك اعتراف بالتحصيل، أو الجدار، أو التفوق لكل معيار تحصيل. ويشمل النظام تقييمًا داخليًا وخارجيًا، مع اضطلاع الهيئة النيوزيلندية للمؤهلات بدور المنسق على الصعيد الوطني.

ونظام المؤهلات الحالي خاضع لاستعراض مستمر لتوحيد السبل المتربطة للتعلم مدى الحياة في إطار التعليم بأسره. ولذلك تواصل السلطة النيوزيلندية للمؤهلات تعزيز قدرتها للقيام بصورة مستمرة برصد الاتجاهات، وتقييم الآثار، وتطوير الاستراتيجيات للاستجابة بسرعة وبصورة ملائمة لاحتياجات المجتمع النيوزيلندي من المؤهلات. وهذا الاستعراض المنتظم يعكس التنوع الثقافي والاحتياجات الخاصة بكل من الجنسين، والقيم والتوقعات.

## التحصيل

### استعراض المؤلفات المتعلقة بنوع الجنس

في عام ٢٠٠٠، نشرت وزارة التعليم استعراضًا أدبيًا مستفيضاً أجراه أديان ألتون - لي وانجلييك برات، يشرح ويتناول الفروق بين الجنسين في قطاع التعليم الإلزامي في نيوزيلندا. وأعقب هذا في عام ٢٠٠١ منشور للمدارس بعنوان "بحث مسألة نوع الجنس: نظرات سريعة"، فيما يتعلق بهذا الاستعراض أيضًا.

ونظر الاستعراض في المعلومات المتعلقة بالتحصيل والمستخلصة من الدراسات الدولية والوطنية التي أجريت في الآونة الأخيرة. وفيما يتعلق بطلبة السنة ٥، تظهر الدراسات الدولية في مجال معرفة القراءة (١٩٩١) وفي مجال الرياضيات والعلوم (الدراسة الدولية الثالثة للرياضيات والعلوم، ١٩٩٤) أن تحصيل البنات في نيوزيلندا أفضل بكثير من تحصيل البنين في معرفة القراءة والكتابة، وأفضل قليلاً في العلوم، ونفس المستوى تقريباً في الرياضيات.

بيد أن دراسة أدق أظهرت وجود فروق هامة داخل مجموعات البنين أو البنات، ولا سيما عند التمييز بينها حسب الإنتماء الإثني. وقد فاق تحصيل الأطفال غير الماوريين وغير الباسيفيكان في جميع مجالات المواد تحصيل الجماعات الإثنية الأخرى. وكان الأطفال الماوريون قريبين من المتوسط الدولي لمعرفة القراءة والكتابة، ولكنهم كانوا أدنى من المتوسط الدولي فيما يتعلق بالعلوم بل وأدنى أكثر فيما يتعلق بالرياضيات. وفي داخل الجماعات الإثنية، كان أداء البنات الماوريات أعلى مستوى من أداء البنين الماوريين في الرياضيات، والعلوم، ومعرفة القراءة في السنة ٥. وفي معرفة القراءة، كان أداء البنات الماوريات فوق المتوسط الدولي، يعكس البنين الماوريين الذين كان أداؤهم، في المعدل، أدنى من المتوسط. وكان أداء بنات الباسيفيكا، في المعدل، أدنى قليلاً من المتوسط الدولي في معرفة القراءة، في حين كان أداء بنين الباسيفيكان أدنى بصورة ملحوظة. وفي بعض مجالات المواد، لم تكن الفروق بين الجنسين داخل الجماعات الإثنية ملحوظة. وعلى سبيل المثال، لم تكن بين بنين وبنات الباسيفيكا فروق في أدائهم المتخفض في العلوم على مستوى السنة ٥.

### **التحصيل في مجالات المنهاج الدراسي**

في مجال العلوم في السنة ٤ في عام ١٩٩٩، سجل البنون نقاطاً أعلى من البنات في ٣٠ في المائة من الواجبات. وفي السنة ٨، تفوق البنون في الأداء على البنات في ٢٧ في المائة من الواجبات. وكانت هذه الفروق ملحوظة مع ذلك بدرجة أقل من فروق التحصيل حسب الجماعة الإثنية.

وفي مجال للرياضيات على مستوى دخول المدرسة، كان أداء البنات أفضل بصورة هامة من أداء البنين. بيده أن الفروق بين الجنسين في السنطين ٤ و ٨ ضئيلة، ولكنها تتفاوت حسب الإنتماء الإثني.

وكان أداء البنات أفضل بصورة هامة من أداء البنين في نصف واجبات القراءة في المشروع الوطني لرصد التعليم في السنة ٤ في عام ٢٠٠٠. بيده أنه في السنة ٨، كان أداء البنات أفضل من أداء البنين في ١٠ في المائة من الواجبات.

وتكشف نتائج التقييم الذي أجراه المشروع الوطني لرصد التعليم عن وجود فروق هامة قليلة بين الجنسين في الأداء في الفن في السنة ٤ والستة ٨. وفي الموسيقى، كان مستوى أداء البنات أعلى بصورة هامة من مستوى البنين في واجبات المشروع الوطني لرصد التعليم، ولكن هذه الفروق فاقتها في الأهمية مرة أخرى الفروق في مستوى العُشير المدرسي والانتماء الإثني.

وأظهرت الدراسة التي أجرتها برنامج التقييم الدولي للطلبة لعام ٢٠٠٠ للبالغين سن ١٥ عاماً في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وجود فروق هامة بين الجنسين لصالح البنات في جميع البلدان المشاركة. وحصلت بنات نيوزيلندا، في المتوسط، على المرتبة الثانية في معرفة القراءة بين البنات من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وبالمقارنة، حصل بنون نيوزيلندا، في المتوسط، على ما يعادل المرتبة السابعة للبنين بين بلدان المنظمة.

وفي معرفة الرياضيات، كانت نيوزيلندا من بين خمسة بلدان حققت متوسط نقاط عالية وفروقاً صغيرة بين الجنسين. وفي المعرفة العلمية، حقق الطلبة والطالبات على حد سواء نقاطاً مرتفعة نسبياً، وسجلت البنات، في المتوسط، ١٢ نقطة فوق البنين.

والتغيرات الأخيرة في منهج التكنولوجيا حاولت نسج أنماط الاشتراك التقليدية التي تراعي الفروق بين الجنسين، ولكن هناك أدلة على أن هذه الفروق مستمرة. وفي تقرير المشروع الوطني لرصد التعليم لعام ٢٠٠٠، سجل البنون في السنة ٤ نقاطاً أعلى من البنات في السنة ٤ في واجبٍ من ١٩ واجباً. وفي السنة ٨، كانت هناك فروق بين الجنسين في ٧ من الـ ٢٣ واجباً، حيث سجل البنون نقاطاً أعلى في أربعة واجبات (تتعلق أساسياً بتكنولوجيات التحكم) وسجلت البنات نقاطاً أعلى في ثلاثة واجبات (تتعلق أساسياً بالتصميم).

وفي الدراسات الاجتماعية في السنة ٤، أظهرت الفروق الهامة الوحيدة إحصائياً بين الجنسين في التحصيل تسجيل البنين، في المتوسط، نقاطاً أعلى من البنات في واجبٍ يتضمنان خرائط. بيد أنه في السنة ٨، فاق أداء البنين أداء البنات في ستة من واجبات المشروع الوطني لرصد التعليم إلى ١٩، وسجلت البنات نقاطاً أعلى في ثلاثة واجبات.

### **مؤهلات المدارس الثانوية العليا**

يوجه عام، تُظهر إحصاءات التحصيل في المدارس الثانوية العليا وجود فروق بسيطة بين الجنسين، حيث تقدم البنات بقدر ضئيل.

في امتحانات المنح الجامعية والمنح الدراسية للقبول بالجامعات (السنة ١٣)، تمثل الاحصاء، واللغة الانكليزية، وحساب التفاضل والتكمال والفيزياء أكثر المواد شيوعا عند البنين، في حين تمثل اللغة الانكليزية، والاحصاء، والأحياء، والجغرافيا أكثر المواد شيوعا عند البنات. أما التاريخ والفن فهما أكثر شيوعا عند البنات منه عند البنين في المستوى العالي. ولا يزال عدد الذكور أكبر من عدد الإناث في الصفوف الدراسية العالية للرياضيات والعلوم، ومن الأرجح بصورة ضئيلة أن يكون أداء الذكور حيدا في الرياضيات.

وكان احتمال حصول الإناث على درجة "ألف" أو "باء" في الشهادة الدراسية في عام ٢٠٠٠ أكبر من احتمال حصول الذكور عليها، وكان الفارق الأكبر في مادة اللغة الانكليزية. وفي امتحانات المنح الجامعية والمنح الدراسية للالتحاق بالجامعات في عام ٢٠٠٠، تجاوز عدد الإناث قليلاً عدد الذكور من حصلوا على درجة "باء" أو ما فوقها. ييد أن أداء طلاب المرحلة الثانوية من الماوريين والباسفيكا، من فيهم البنات، كان أقل في امتحانات المدارس الثانوية من الفئات الإثنية الأخرى.

وفي عام ٢٠٠٠، حصلت البنات الماوريات اللائي تقدمن للامتحانات في السنتين ١٢ و ١٣ على درجات أفضل من نظرائهم الذكور. وفي تلك السنة، تركت نسبة ٣٢ في المائة من البنات الماوريات المدرسة دون الحصول على مؤهلات أو حصلن على أقل من ١٢ وحدة دراسية في المستوى ١، مقابل ٣٩ في المائة من البنين الماوريين و ١٣ في المائة من البنات غير الماوريات. وتركت نسبة ٥ في المائة من البنات الماوريات الدراسة بعد الحصول على منحة جامعية "ألف" أو "باء"، مقابل ٣ في المائة من البنين الماوريين و ٢٥ في المائة من البنات غير الماوريات.

وتجاوز عدد الإناث عدد الذكور الذين تركوا نظام التعليم المدرسي بعد الحصول على مؤهل أكاديمي عال. وفي عام ٢٠٠٠، ترك المدرسة ١٦٦ من الإناث (٦٧,٦ في المائة) بعد الحصول على شهادة الصف السادس أو ما فوقها، مقابل ١٦٨٦٩ من الذكور (٦٠ في المائة).

### هيئة التدريس

في نيسان/أبريل عام ٢٠٠٠، كان هناك ما يعادل ٤٠٨٤٠ من المدرسين المترغبين العاملين في المدارس الحكومية في نيوزيلندا والمدارس المتدرجة في الحكومة. وضمن هذا الجموع، تجاوز عدد المدرستات بصورة كبيرة (٣٠٣٠، ٢٨ أو ٦٩ في المائة) عدد المدرسين (٣٧٨، ١٢ أو ٣١ في المائة).

ومنذ عام ١٩٩٦ ازداد عدد المعادلين المتفرغين من المدرسين بنسبة ٧،٦ في المائة (٢٨٦٩ مدرسا). بيد أن عدد المدراس ازداد وبمعدل غير مناسب مع معدل المدرسين. ولم يزد عدد المدرسين بمعدل أكبر من معدل المدراس إلا في المدارس الخاصة.

ولدى وزارة التعليم استراتيجيات ترمي إلى زيادة أعداد المدرسين المعاورين والباسيفيكا.

ومع أن عدد المدراس يزيد عن عدد المدرسين، فإن شغل المرأة لمنصب مدير المدرسة أقل احتمالا. بيد أن عدم المساواة هذه قد ضاقت بمرور الوقت. وفي عام ١٩٩٦ لم تشكل المرأة سوى نسبة ٣١ في المائة (٧٨٧) من المعادل المتفرع من قوة العمل من المدرسين الرئيسيين، وبحلول عام ٢٠٠٠، ارتفعت هذه النسبة إلى ٣٥ في المائة (٨٩٨). واحتلال التوازن أكثر وضوحا في المدارس الثانوية، حيث تشكل المرأة نسبة ٢٦ في المائة من المديرين، مقابل نسبة ٣٦ في المائة للمدارس الابتدائية.

كما أن شغل المرأة للمناصب الإدارية للمدرسين أقل احتمالا. وفي نيسان/أبريل عام ٢٠٠٠، كانت نسبة ٢٧ في المائة من جميع المدراس يشغلن مناصب إدارية، مقابل نسبة ٤٠ في المائة من المدرسين. وكان عدم المساواة هذا أوضح في المدارس الثانوية، حيث كانت نسبة ٣٩ في المائة من المدراس يشغلن مناصب إدارية، مقابل نسبة ٥١ في المائة من المدرسين.

وهناك مبادرة حديثة لزيادة عدد مديري المدارس والمتعلعين لشغل مناصب مديرية المدارس قد ترتيب آثارا إيجابية على نسبة النساء اللاتي يتقلن إلى مناصب مديرية المدارس ومناصب الإدارة العليا. وهذه المبادرة، التي بدأت في عام ٢٠٠٢، توفر تطويرا مهنيا أكثر تنظيميا وأكبر دعما وإرشادا للمنقولين لشغل مناصب مديرية المدارس ومديري المدارس القائمين على حد سواء.

وقد ثمت الموافقة في عام ١٩٩٦ على تعادل أجر مدرسي المدارس الابتدائية مع مدرسي المدارس الثانوية، اعتبارا من شباط/فبراير عام ١٩٩٨. وفي عام ٢٠٠٠، كانت المرأة تمثل نسبة ٨٠ في المائة تقريبا من مدارس المدارس الابتدائية الحكومية.

وفي ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠١، بلغت هيئة التدريس ١٩ ٢٢٢ في خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وهذا لا يشمل كوهانغا ريو. واشتمل هؤلاء على موظفين وكبار في الخدمة بأجر وبدون أجر، وكان منهم ١٨ ٨٧٤ سيدة (٩٨ في المائة).

وفي أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠١، أنشئ الفريق العامل المعنى بتعادل الأجر بين مدرسي رياض الأطفال. وتمثلت مهمة الفريق في وضع خطة لبدء العمل بتعادل الأجر بين مدرسي رياض الأطفال، وغالبيتهم من النساء، والمدرسين في قطاع المدارس. وقدم الفريق العامل تقريرا إلى وزير التعليم في كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٢، مشفوعاً بتوصيات بشأن مقارنة المناصب والتطبيق التدريجي لتعادل الأجر. وهذه التوصيات شكلت الأساس للتفاوض بشأن آخر اتفاق جماعي لمدرسي رياض الأطفال، الذي سيسري اعتباراً من ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠٢. وقد تم التوصل إلى تسوية بشأن هذا الاتفاق وهو بانتظار التصديق من أعضاء النقابة.

### **مجالس أمناء المدارس**

تضطلع مجالس الأمناء، التي تتكون من ممثلين الآباء والمجتمع المحلي، بإدارة المدارس في نيوزيلندا. وحتى كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠١، كان نسبة ٥١ في المائة من الأمناء من النساء.

وطبقاً لقانون القطاع الحكومي لعام ١٩٨٨، يقتضي على مجالس الأمناء القيام سنوياً بتقديم تقرير إلى مكتب استعراض التعليم، تتحدد فيه الخطوط العريضة لسياسة وبرامج مدارسها فيما يتعلق بتكافؤ فرص العمل. ولم يجر الامتثال قط بصورة كاملة لهذا المطلب (في عام ١٩٩٩، لم تقدم التقارير المتعلقة بتكافؤ فرص العمل سوى ٤٠ في المائة من المدارس)، وكان مستوى تقديم التقارير المتعلقة بتكافؤ فرص العمل منخفضاً دائماً.

وكمجزء من ترشيد التشريعات المتعلقة بتحطيط المدارس وتقدیم التقاریر، يجري إلغاء الحكم الوارد في قانون القطاع الحكومي لعام ١٩٨٨ بتقدیم تقاریر منفصلة بشأن تكافؤ فرص العمل. وفي المستقبل، ستجرى معالجة تحطيط تكافؤ فرص العمل في المدارس وتقدیم التقاریر بشأنها وفقاً للمبادئ التوجيهية الوطنية للتعليم. ومن شأن هذا أن يسمح بصياغة اشتراطات تكافؤ فرص العمل وفقاً لاحتياجات القطاع المدرسي، وأن يؤدي إلى رفع مستوى الممارسة والامتثال. وبالاضافة إلى ذلك، وافق القطاع على إعادة تركيز تكافؤ فرص العمل على قدرة الموارد البشرية بدلاً من الامتثال، بالاهتمام بنتيختين رئيسيتين: جودة نظم الموظفين، وتنمية قدرات الموظفين حالياً وفي المستقبل والاستفادة بهم على النحو الأمثل. ومن شأن هذا أن يكفل تركيز تحطيط تكافؤ فرص العمل على تحسين الممارسات المتعلقة بالموارد البشرية ودعم تعين المدرسين ذوي النوعية الجيدة وتنمية قدراتهم.

المنشورات المشار إليها

Education and Science Select Committee, October 2001, Inquiry into Student Fees, Loans, Allowances and the Overall Resourcing of Tertiary Education, Wellington.

## المادة ١١

## العمالة

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

- (أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر؛
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالء، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرافية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما ي ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
- (ه) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، 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 الأومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

- (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المحالفين؛
- (ب) لإدخال نظام إجازة الأومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة، مزايناً اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛

(ج) تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة الالزمة لتمكين الوالدين من الجماع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

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

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

### المرأة في القوة العاملة المأجورة

استعراض الاشتراك في قوة العمل، المتوسط للسنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢

العنوان	نسبة المأجورة لجميع الإناث	نسبة المأجورة لجميع الذكور
السكان البالغون سن العمل	٥١,٣	٤٨,٧
القوة العاملة	٤٥,٤	٥٤,٦
خارج القوة العاملة	٦٣,٠	٣٧,٠
العاملون	٤٥,٤	٥٤,٦
العاطلون عن العمل	٤٦,٤	٥٣,٦
عمالة بدوام كامل	٣٧,٤	٦٢,٦
عمالة بدوام جزئي	٧٢,١	٢٧,٩

المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة في الأسر المعيشية، إدارة إحصاءات نيوزيلندا

**معدلات اشتراك الإناث في القوة العاملة ومعدلات بطالتهن، المتوسط للسنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢**

نوعية من النساء	الكل	الآخريات	الهادئ	المأوريات	نوعية من النساء				
معدل الاشتراك في القوة العاملة (النسبة المئوية من السكان البالغين سن العمل)	٥٨,٩	٤٧,٣	٦٠,٧	٥٣,٥	٥٧,٥	٧,٦	٤,٠	٩,٩	١٢,٤
معدل البطالة (النسبة المئوية من القوة العاملة)	٥,٤	١٢٦٧٠٠	١٤٧٠٠٠	٧٤٦٠٠	١٦٠٠٠	١٥٠٩٨٠٠	١٤٧٠٠	٦٠٠	١٢٦٧٠٠
عدد السكان البالغين سن العمل (١٥ عاما فأكثر)									

المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة في الأسر المعيشية، إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

وقد استمرت النسبة المئوية للنساء البالغات سن العمل (اللائي بلغن ١٥ عاما وأكبر) في القوة العاملة في الارتفاع في السنوات الست الماضية. وفي السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢، شارك ما متوسطه ٥٨,٩ في المائة من النساء البالغات سن العمل في القوة العاملة - ٢,١ نقطة مئوية أعلى من المتوسط للسنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٦. وشكلت النساء ٥١,٣ في المائة في المتوسط من السكان البالغين سن العمل في السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢ (بانخفاض من ٥١,٤ في المائة في السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ١٩٩٦)، و ٤٥,٤ في المائة من القوة العاملة (ارتفاع من ٤٤,٦ في المائة)، و ٤٥,٤ في المائة من مجموع العاملين (ارتفاع من ٤٤,٦ في المائة)، و ٤٦,٤ في المائة من العاطلين عن العمل (ارتفاع من ٤٥,٣ في المائة).

وتحسن أيضا معدل البطالة للمرأة، من متوسط بلغ ٦,٢ في المائة في السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ١٩٩٦ إلى متوسط بلغ ٤,٥ في المائة في السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢. وطوال نفس الفترة، ارتفعت نسبة النساء العاملات بدوام جزئي ٣,٠ نقطة مئوية إلى ٣٦,٥ في المائة. ويرد في الجدول أدناه موجز لهذه التغيرات.

**التغيرات في الاشتراك في القوة العاملة، في السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢  
(التغير بالنقطة المئوية، ١٩٩٦-٢٠٠٢)**

النساء من الإثنين الأوروبية/ الأخرى	الآخرين الأوروبية/ الأخرى	نساء جزر المحيط الهادئ	نساء باكيها	المؤويات	الذكور	جميع الإناث	التغير بالنقطة المئوية ٢٠٠٢-١٩٩٦
٣,٠-	٢,٥+	٣,٨+	٥,٨+	٠,٠	٢,١+	معدل الاشتراك في القوة العاملة	
٢,٥-	٠,٦-	٤,٩-	٣,٣-	٠,٨-	٠,٨-	معدل البطالة	
						نسبة العاملين بدوام جزئي	
				١,٧+	٠,٣+		

المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة في الأسر المعيشية، إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

### النساء المؤويات

تتسم معدلات اشتراك النساء المؤويات في القوة العاملة بأنها أكثر انخفاضا منها للنساء من أصل أوروبي/نساء باكيها، مع أنها حقاً زادت من عام ١٩٩٦. وقد انخفضت معدلات بطالة النساء المؤويات بصورة هامة منذ عام ١٩٩٦، مع أنها لا تزال أعلى منها للنساء من أصل أوروبي/نساء باكيها.

### نساء جزر المحيط الهادئ

اتسمت معدلات اشتراك نساء جزر المحيط الهادئ في القوة العاملة بأنها أكثر انخفاضا منها للنساء من أصل أوروبي/نساء باكيها، مع أنها حقاً زادت من عام ١٩٩٦. وقد انخفضت معدلات بطالة نساء جزر المحيط الهادئ بصورة هامة منذ عام ١٩٩٦، مع أنها لا تزال أعلى منها للنساء من أصل أوروبي/نساء باكيها.

### النساء المنتميات لإثنين آخرى

تشمل "النساء المنتميات لإثنين آخرى" النساء اللائي لا يندرجن في المجموعات الإثنية المؤوية، أو لسكان جزر المحيط الهادئ، أو الأوروبيية/باكيها. وليس بالاستطاعة إجراء تحليل أعمق لهذه الجماعة من النساء. وعینات الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة في الأسر المعيشية صغيرة إلى حد أنها لا توفر معلومات مفيدة عن اللاجئين أو المهاجرين حسب بلد المنشأ. وهي توفر بعض المعلومات عن المهاجرين الجدد، ولكن يتطلب تجميع الأصول لمستوى عال جداً لتكون ذات أهمية من الناحية الإحصائية.

وفيما يتعلّق بالنساء في الجماعات الإنثية “الأخرى”， انخفاض الاشتراك في القوة العاملة بين السنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٦ والسنة المنتهية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢. والتعليق المرجح أكثر من غيره هو أن المهاجرات الجديdas لم يلتحقن بالقوة العاملة بنفس معدل التحاّق النساء من “الإنتماءات الإنثية الأخرى” الموجودات بالفعل في نيوزيلندا. كما أن النساء في الجماعات الإنثية “الأخرى” يواجهن معدل بطالة أعلى منه للنساء من أصل أوروبي/نساء باكبيها، وأقل منه للمأوريات ونساء الحيط الهادئ. وقد تحسّن ذلك بصورة لا يأس بها في السنوات الست الماضية.

### **العمل والسن**

يتباين اشتراك النساء في القوة العاملة بصورة كبيرة حسب السن، حيث سُجل أعلى معدل في السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢ في الشريحة العمرية ٤٥-٤٩ (بنسبة ٨١,٤ في المائة). وكانت أصغر الفروق بين اشتراك الرجال والنساء موجودة في الفئة العمرية ١٥-١٩ عاماً، و ٦٥ عاماً فأكثر و ٤٥-٤٩ في حين سُجلت أكبر الفروق في الفئة العمرية ٣٤-٣٠ و ٦٠-٦٤. وسُجلت أعلى معدلات بطالة في السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢ في الشريحة العمرية ١٥-١٩ والشريحة العمرية ٢٠-٢٤ للرجال والنساء على حد سواء.

### **ساعات العمل**

يتباين عدد ساعات العمل في الأسبوع بصورة هامة للرجال والنساء؛ ويعكس هذا ارتفاع معدلات اشتراك النساء في العمل بدوام جزئي بالمقارنة بالرجال. وفي السنة المنتهية في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢، كان ما متوسطه ٣٦,٥ في المائة من النساء العاملات يعملن بدوام جزئي، وما متوسطه ١١,٨ في المائة من الرجال العاملين يعملون بدوام جزئي، وشكلت النساء ٧٢,١ في المائة من جميع العاملين بدوام جزئي. وفي السنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٦، كان ما متوسطه ٣٦,٢ في المائة من النساء العاملات و ١٠,١ في المائة من الرجال العاملين يعملون بدوام جزئي، وكانت نسبة ٧٤,٣ في المائة من العاملين بدوام جزئي من النساء. وليس بالاستطاعة تحليل معدلات العمل بدوام جزئي والعمل بدوام كامل أكثر من ذلك حسب العمل العرضي أو الدائم.

نسبة العاملين بدوام جزئي (نسبة مئوية)، المتوسط للسنة المنتهية في حزيران/يونيه من  
٢٠٠٢-١٩٩٦

الذكور	الإناث	السنة المنتهية في حزيران/يونيه
١٠,١	٣٦,٢	١٩٩٦
١٠,٥	٣٧,٤	١٩٩٧
١١,٠	٣٧,٤	١٩٩٨
١١,٤	٣٨,٣	١٩٩٩
١١,٤	٣٦,٧	٢٠٠٠
١١,٣	٣٥,٨	٢٠٠١
١١,٧	٣٦,٥	٢٠٠٢

المصدر: الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة في الأسر المعيشية، إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

وهذه الحالة تعكس جزئيا القرارات المختلفة التي يتخذها الرجال والنساء، إذ أن العمل بدوام جزئي يسمح لكثير من النساء بالجمع بين العمل بأجر والمسؤوليات الأسرية. ومع ذلك، فإن عددا كبيرا من العاملات بدوام جزئي يرغبن في العمل لساعات أطول مما يفعلن. وفي السنة المنتهية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، قال ما متوسطه ٣١,٥ في المائة من الرجال العاملين بدوام جزئي إنهم يفضلون العمل عددا أكبر من الساعات، مقابل ٢٢,٨ في المائة من النساء؛ ولكن نظرا لأن النساء يشكلن معظم العاملين بدوام جزئي، فإن نسبة ٦٥,٢ في المائة من جميع العاملين بدوام جزئي الراغبين في العمل عددا أكبر من الساعات كانت من النساء.

ومتوسط عدد النساء اللائي كن يشغلن وظائف متعددة في السنة المنتهية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢ بلغ ٤٧ ٦٠٠، ارتفاعا من متوسط بلغ ٢٨ ٢٠٠ في السنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٨٧، ومن ٤٢ ٣٠٠ في السنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٦. وهذا بالمقارنة بعدد الرجال الشاغلين لوظائف متعددة، وهو أقل منه للنساء وازداد بقدر أقل. عمور الوقت. من ٣٧ ٩٠٠ في السنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٨٧، إلى ٣٢ ٩٠٠ في السنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٦، وانخفض إلى ٣٢ ٦٠٠ في السنة المنتهية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

## المهنة

يختلف توزيع النساء والرجال إلى حد بعيد بين المجموعات المهنية. وفي السنة المنتهية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، كان من الأرجح استخدام النساء كعاملات في مهن الخدمات والمبيعات (٢١,٥ في المائة من النساء المستخدمات)، وفي الأعمال الكتابية (٤,٤ في المائة)، وفي المهن الفنية (٦,٥ في المائة)، وفي المهن التقنية والمهن الفنية الأخرى (١٤,٢ في المائة). وكان من الأرجح أن يعمل الرجال كبائعين، ومشرعين، ومسؤولين إداريين ومديرين، ومشغلي مصانع وماكينات، ومهنيين، وتقنيين ومهنيين آخرين. بيد أنه طوال السنوات الست الماضية، ازدادت نسبة النساء العاملات كمشرّعات، ومسؤولات إداريات ومديرات، وكمهنيات، وتقنيات ومهنيات مساعدات.

وتباين أيضا القطاعات التي يعمل فيها الرجال والنساء، حيث تتركز النساء في خدمات المجتمع المحلي والخدمات الشخصية (٤١,٤ في المائة من النساء العاملات في السنة المنتهية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢)، والبيع بالجملة وتجارة التجزئة (٢٣,٩ في المائة). ومن الأرجح أن يوجد الرجال، عند المقارنة، في قطاع الصناعات التحويلية (٢٠,٧ في المائة)، والبيع بالجملة وتجارة التجزئة (١٩,٨ في المائة)، وخدمات المجتمع المحلي والخدمات الشخصية (١٧,٢ في المائة). وتوزيع العاملات والعاملين في جميع القطاعات لم يتغير بصورة هامة منذ عام ١٩٩٦، مع أنه كان هناك نمو قوي في استخدام الإناث في خدمات المجتمع المحلي والخدمات الشخصية وفي الأعمال التجارية والخدمات المالية.

## الكسب

في أيار/مايو عام ٢٠٠٢، بلغ متوسط الكسب الأسبوعي للوقت العادي للإناث ٦٠٧,٩٧ من الدولارات. وهذا يمثل نسبة ٧٨,٧ في المائة من متوسط الكسب الأسبوعي للوقت العادي للذكور (٧٧٢,٦٨ من الدولارات)، مع أن الفرق يعود جزئياً إلى الفروق في الساعات التي قضيت في العمل. وحسب القطاعات، زاد متوسط الكسب في الساعة بنسبة مئوية مماثلة للذكور وللإناث منذ أيار/مايو عام ١٩٩٦، باستثناء أربعة أنشطة اقتصادية. وتمثل هذه الأنشطة في الخدمات المتعلقة بالعقارات والنشاط التجاري، والخدمات الشخصية وغيرها، حيث كان نمو أجر الإناث أقوى؛ وأنشطة الكهرباء، والغاز والمياه، والخدمات الثقافية والترفيهية، حيث كان نمو أجر الذكور أقوى.

ومع ذلك، بلغ متوسط الكسب في الساعة للوقت العادي للمرأة ٨٤,٨ في المائة من كسب الرجل في أيار/مايو عام ٢٠٠٢. والارتفاع في متوسط الكسب في الساعة للوقت العادي منذ أيار/مايو عام ١٩٩٦ كان أكبر للمرأة (غاية ٢٠,٥ في المائة، بالمقارنة بنسبة

١٦,٨ في المائة للرجل). وكان الفرق بين متوسط الكسب في الساعة للوقت العادي للإناث والذكور أكبر في القطاع العام (حيث بلغ كسب الإناث ٨٠,١ في المائة من كسب الذكور) منه في القطاع الخاص (٨٢,٣ في المائة).

**مقارنات متوسط الكسب في الساعة حسب نوع الجنس والإنتماء الإثني، طبقاً للدراسة الاستقصائية للدخل، حزيران/يونيه ٢٠٠١**

النساء	الرجال	المأوريون	باقيتها	النسبة
١٤,٩٣ دولاً	١٧,٧١ دولاً	١٣,٦٠ دولاً	٨٤,٣ %	٨٠,٥ %
<b>مقارنات متوسط الكسب في الساعة للنساء</b>				
نساء باكيها	رجال جزر المحيط الهادئ	رجال باكيها	المأوريون	النسبة
% ٨٦,٢	% ٨٢,٥	% ٧٣,٨	% ٧٠,٦	% ٩٢,٨
الماوريات	نساء جزر المحيط	جميع الرجال	الحادي	الحادي
% ٨٥,٦	% ٨١,٥	% ٩١,١	% ٦٧,٣	% ٧٠,٣

المصدر: الدراسة الاستقصائية للدخل، إدارة إحصاءات نيوزيلندا. والنسبة المحسوبة لنساء حزر المحيط الهادئ عرضة لأخطاء معينة عالية.

وقد قامت إدارة العمل بتحليل العوامل التي تؤثر على متوسط مستويات الأجر للنساء والرجال. وتشمل هذه العوامل التحصيل التعليمي (يمثل ١٠ في المائة)، وسنوات الخبرة في القوة العاملة (٥٠ في المائة)، والأطفال المعالين (١٠ في المائة) والفرق المهنية (٤٠-٢٤ في المائة). وبعض التحسن النسبي في الفرق في الأجر بين الجنسين عند المستوى الأدنى للكسب يمكن أن يعزى إلى التغيرات في عمل الرجل في قطاعات خدمات أدنى أجراً، ولا يعزى إلى تحسن كسب المرأة (للاطلاع على مشروع العدالة في الأجر، انظر الصفحتين ١٢٦-١٢٧).

**المرأة في العمل للحساب الخاص والعمل التجاري الصغير**

زاد عدد النساء العاملات لمساهمن الخاص وبدون موظفين بنسبة ٩ في المائة وبلغ ٧٠٠٦٦ بين السنة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٦ والسنة المنتهية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وهذا بالمقارنة بارتفاع بنسبة ٧,١ في المائة بين نظرائها من الذكور (إلى ٤٠٠٤٩). بيد أن عدد النساء المصنفات كربات أعمال الخفض بنسبة ١,٣ في المائة وبلغ

٣٩ طوال نفس الفترة - وسجل عدد أرباب الأعمال من الذكور انخفاضا أقل من ٤,٦ في المائة.

### المرأة في الأعمال القتالية

كلفت قوات الدفاع النيوزيلندية لجنة حقوق الإنسان بإجراء تقييم لإدماج الجنسين في قوات الدفاع النيوزيلندية في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨. وتعرف النتائج، التي نُشرت في عام ١٩٩٨، بأنها "تقرير بيروتون". واعتمد هذا المشروع على الأعمال السابقة التي اضطلعت بها قوات الدفاع النيوزيلندية، وهي التقرير المتعلق باستعراض علاقات العمل الجيدة في قوات الدفاع<sup>١</sup> (١٩٩٥)، ونشر سياسة تكافؤ فرص العمل وسياسات منع المضايقات والتمييز المطبقة على الأفراد العسكريين والمدنيين على حد سواء في عام ١٩٩٦. وفي عام ١٩٩٧، شهدت أيضاً قوات الدفاع النيوزيلندية زيادة في عدد شكاوى النساء من المضايقات الجنسية في العمل.

وقد أتاحت عملية التقييم إجراء مشاورات واسعة النطاق مع ضباط الأركان في القضايا والمواضيع والمواقف المعبرة عن القيم ذات الصلة بإدماج الجنسين. ووافق قائد قوات الدفاع ورؤساء أركان أسلحة القوات المسلحة على التوصيات الواردة في تقرير بيروتون. وللقيام بدور قيادي في التطوير التنظيمي لتكافؤ فرص العمل بالنيابة عن قائد قوات الدفاع، أنشئت مديرية الإنصاف وعين مدير لسياسة إنصاف الأفراد ضمن شعبة الأفراد في القيادة العامة لقوات الدفاع النيوزيلندية في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩.

ومنذ نشر تقرير بيروتون، اتخد كل سلاح من أسلحة القوات المسلحة إجراءات بشأن توصيات محددة تدرج في ولايته. وحث تقرير بيروتون أيضاً على القيام بأنشطة تتجاوز التوصيات المحددة لتلك التي تشمل المبادرات الأوسع نطاقاً لتكافؤ فرص العمل. وفي كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٠، رفع قائد قوات الدفاع جميع القيود المفروضة على استخدام المرأة في أدوار قتالية. وطلب إلى رؤساء أركان أسلحة القوات المسلحة وضع إجراءات لاستخدام المرأة في المهن التي كانت مستبعدة منها، بهدف إدماجها بالكامل بحلول عام ٢٠٠٥. وكانت القوات الجوية أول سلاح يلغى جميع القيود المفروضة على استخدام المرأة في المهن العسكرية، وأتيحت للمرأة فرصة العمل بصورة دائمة كطيار منذ عام ١٩٨٩. وفتح السلاح البحري فرع الغوص أمام استخدام المرأة في شباط/فبراير عام ٢٠٠٠، وبذلك ألغى آخر المهن المحظورة داخل ذلك السلاح. وهذه القضية أكثر تعقيداً داخل الجيش النيوزيلندي، الذي يركز على التنفيذ التدريجي. وعلى سبيل المثال، في بعض الحالات، ستدعوا الحاجة إلى استخدام معدات جديدة لإزالة حواجز "قوة" معينة كي تتمكن المرأة

من الانتقال إلى جميع الأدوار القتالية. ومطلوب من رؤساء الأسلحة تقييم جميع الأدوار، بهدف إدماج المرأة بصورة كاملة بحلول عام ٢٠٠٥. ومطلوب من الرؤساء تقديم تقرير عن التقدم المحرز بحلول ١ تشرين الأول/أكتوبر كل عام.

## معالجة العقبات التي تعترض المساواة في العمل

### علاقـات العمل والمرأـة

يتضمن قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠، الذي دخل حيز النفاذ في ٢ تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٠، عدداً من الأحكام التي تسعى إلى إصلاح أوجه عدم المساواة في قوـة المساومـة وـمن ثم قد تـفـيد المرأة، مع أنها لا تستهدف المرأة على وجه التـحـديد. وهذه الأحكـام تـشـمل:

- تعزيز المساومة الجماعية
  - شرطاً مفاده أن يتعامل جميع الأطراف في علاقة عمل مع بعضهم البعض، من فيهم أرباب الأعمال، والموظفون ونقابات العمال، بنية حسنة
  - شرطاً لاتاحة الفرصة للموظفين الجدد غير الأعضاء في إحدى النقابات للنظر في الإنضمام إلى النقابة من عدمه
  - شرطاً بتزويد الموظفين الجدد، إذا لم يكن هناك اتفاق جماعي ذو صلة، بمعلومات وافية بالغرض وفرصة كافية للتواصل المشورة قبل الدخول في اتفاق عمل فردي.
- وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال الأحكام المتعلقة بمعاهضة التمييز المنصوص عليها في قانون علاقات العمل توفر الحماية ضد التمييز لأسباب مختلفة، بما في ذلك التمييز بسبب الجنس والمضائق الجنسيـة. ويجوز لأي موظف تقديم مظلمـة شخصـية بـوجه القانون. وتـعرـف المـظلـمةـ الشخصـيةـ بأنـهاـ مـظلـمةـ يـحـوزـ أنـ يـقـدـمـهاـ موظـفـ ضدـ صـاحـبـ عـملـهـ أوـ صـاحـبـ عـملـهـ السـابـقـ بـسـبـبـ الإـدعـاءـ بماـ يـلـيـ:

- (أ) أنه حرى فصل الموظف من الخدمة بدون مبرر؛ أو
- (ب) جرى إلحاق الضرر بوظيفة الموظف، أو بشرط/شروط استخدامه، بسبب اتخاذ صاحب العمل إجراء ما بدون مبرر؛ أو
- (ج) جرى التمييز ضد الموظف في عمله؛ أو
- (د) جرى تعرض الموظفة لمضائقات جنسية في عملها؛ أو

- (هـ) جرت مضايقة الموظف بسبب العرق في عمله؛ أو
- (و) جرى تعرض الموظف لإكراه بالتهديد فيما يتعلق بالعضوية (عدم العضوية) في نقابة أو منظمة موظفين.

وجرى توفير المعلومات المتعلقة بحقوق العمل بموجب قانون علاقات العمل من خلال موقع على الشبكة العالمية، وخط هاتفي مجاني، وصحف معلومات، وكتيبات بعدها لغات، بما فيها كتيب عن إجازة الوالدية.

وبحري إدارة العمل تقييما كل ثلاث سنوات لقانون علاقات العمل لتقييم الآثار التي يرتبها القانون على أصحاب الأعمال، والموظفين والنقابات. وفي الأجل القصير، يركز التقييم على الآثار المباشرة للقانون. وقد يتضمن التقييم الأطول أجيلا التركيز على الآثار الاقتصادية غير المباشرة إلى حد أبعد المترتبة على مختلف الفئات في سوق العمل، بما في ذلك النساء.

### **المضايقات الجنسية**

حتى أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٠، كان قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ يعطي جميع النساء الحق في رفع حالات التمييز بسبب الجنس، بما في ذلك حالات المضايقات الجنسية، إلى محكمة العمل كمظلمة شخصية. وكان مطلوبا من مقدمة الشكوى الاختيار بين قانون عقود العمل أو قانون حقوق الإنسان كنظام قضائي للشكوى، ولم يكن بالاستطاعة تحويل الحالات من ولاية قضائية لأخرى.

وعندما حل قانون علاقات العمل محل قانون عقود العمل، جرى تعزيز الأحكام المتعلقة بالمضايقات الجنسية بالقيام صراحة بإدراج الطلبات المباشرة وغير المباشرة أو السلوك المباشر أو غير المباشر، وأيضاً بإدراج استخدام المواد البصرية ذات الطابع الجنسي. وفي حالة تعرض إحدى الموظفات لمضايقات جنسية في العمل من أحد الموظفين، أو عملاء أو زبائن صاحب العمل، يجوز للموظفة تقديم شكوى لصاحب عملها. ويجب أن يتحقق صاحب العمل في الواقع، وفي حالة الاقتناع بحدوث المضايقة، يجب أن يتخذ جميع الخطوات العملية الازمة لمنع أية تكرار لها. وفي حالة حدوث أي تكرار من هذا القبيل بدون أن يتخذ صاحب العمل جميع الخطوات العملية لمنعه، للموظفة تقديم مظلمة شخصية كما لو كان الشخص المسئء هو صاحب العمل.

وينص قانون علاقات العمل على إجراءات حل المشاكل تشجع الموظفين وأصحاب العمل على محاولة حل المشاكل بأنفسهم، بمساعدة من خدمات المعلومات والوساطة إذا لزم

الأمر. وإذا لم تتحقق هذه العمليات بمحاجة، للموظف أن يرفع مظلمة شخصية إلى هيئة علاقات العمل، وهي هيئة تقضي تعمل بطريقة غير رسمية. ويجب أن يختار مقدم الشكوى إما قانون علاقات العمل أو قانون حقوق الإنسان بوصفه المفضل الذي تنظر الشكوى في سياقه.

وتقدير لجنة حقوق الإنسان المعنون ”غير مستحبة ومستهجنة: دراسة لشكاوى المضايقات الجنسية المقدمة إلى لجنة حقوق الإنسان، ١٩٩٥-٢٠٠٠“، بحث الشكاوى الرسمية البالغ عددها ٢٨٤ شكوى متعلقة بمضايقات جنسية كانت اللجنة قد تناولتها خلال السنوات الخمس السابقة. ويكشف التقرير عن المعلومات التالية المتعلقة بشكاوى المضايقات الجنسية:

- يمثل العمل نسبة ٩٠ في المائة من جميع الحالات المبلغ عنها. والعدد الصغير من الحالات (أقل من ٥ في المائة) في قطاع التعليم يمكن أن يعزى إلى المجهود الكبير الذي بذل طوال عقدين لتنفيذ السياسات، وشبكات الاتصال، والتدريب في معاهد التعليم العالي والمعاهد الثانوية. وقد تعزى قلة عدد الحالات نسبياً في أماكن أخرى إلى الافتقار إلى الوعي بإمكانية تقديم الشكوى.
- يمثل الذكور نسبة ٩٦ في المائة من المضايقيين. وفي ٩٠ في المائة من الحالات يضايقون الإناث. وتضاعف الإناث الذكور في ٢ في المائة من الحالات، والإإناث الأخريات في أقل قليلاً من ٢ في المائة.
- تأتي الشكاوى في الغالب من أماكن العمل التي يقل فيها عدد الموظفين عن ١٠. أما المنظمات الكبيرة فإنها توفر عادة إجراءات شكاوى داخلية، وتدریساً وسياسات بشأن المضايقات الجنسية. ومعظم المنظمات الصغيرة الذي تقدم الشكاوى بحقها لا تطبق سياسة لمنع المضايقات الجنسية.
- يتمثل أكبر قطاع عمالة وارد في إحصاءات الشكاوى في قطاع الأغذية والضيافة. ويمثل هذا القطاع نسبة ١٩ في المائة من الحالات، مع أنه لا يشكل سوى ٤,٥ في المائة من القوة العاملة. أما خدمات الصحة والمجتمع المحلي، التي تشكل نسبة ٨ في المائة من القوة العاملة، فإنها تليه بنسبة ١٢ في المائة من الحالات. وتغلب النساء في قطاعي العمالة على حد سواء.
- تقل المضايقات نسبياً على ما يبذلو في قطاعات التشييد، والصناعات التحويلية، والعقارات والأعمال التجارية. ييد أن هناك عدداً أقل من النساء يعملن في قطاعي

التشييد والصناعات التحويلية، وقد يكون الموظفون العاملون في قطاعي العقارات والأعمال التجارية أكثر قدرة على دفع تكاليف الحامين لتسوية المسألة.

- يبلغ متوسط فرق السن بين المتهم ومقدم الشكوى ١٧ عاما. وفي الغالبية العظمى من الحالات، فإن المضايق المزعوم إما أن يكون رب العمل/صاحب العمل التجاري أو رئيس الموظفة. وكثير من مقدمات الشكاوى يعملن موظفات استقبال، أو سكرتيرات أو عاملات غير مهرة.
- يفقد حوالي ثلثي مقدمات الشكاوى أعمالهن. وأقل قليلاً من النصف يتذكرن العمل لعدم استطاعتهن التكيف مع بيئة العمل، ويُطرد السُّلُس عندما يقدمن الشكاوى. وتمثل المضايقة الجنسية حادثة مفجعة في حياة مقدمة الشكوى، ويستغرق التعافي منها شهوراً أو سنوات وترتبط آثاراً خطيرة على الصحة البدنية والنفسية. والشعور بالفزع من التوجه إلى العمل أمر شائع، وكذلك انخفاض الأداء في العمل وتدهور العلاقات في البيت والعمل.
- يجري التوسط في ربع الحالات والتحقيق في النصف تقريباً. وفي هذه الحالات، تبين أن ٨٣ في المائة منها قائمة على أدلة وجرى التصالح بشأنها. وفيما يتعلق بالتعويض النقدي، بلغت إحدى التسوبيات قرابة ٨٠ ٠٠٠ دولار، وبلغت واحدة ٥٠ ٠٠٠ دولار وبلغت اثنان ٣٠ ٠٠٠ دولار. والغالبية العظمى تقل عن ١٢ ٠٠٠ دولار ويبلغ المتوسط ٥٤٦ دولاراً. واتفاقيات التصالح تتضمن عادة التعهد ببدء تدريب وسياسات لمنع المضايقات الجنسية، ومنع حدوث مشاكل مماثلة في المستقبل. وللابلاغ على التغييرات التي طرأت على عملياتلجنة حقوق الإنسان فيما يتعلق بتسوية المنازعات، انظر المادة ٢. تدابير القضاء على التمييز، الصفحتين ٣٧-٣٨.

### **الصحة والسلامة المهنية**

يضع قانون الصحة والسلامة في العمل لعام ١٩٩٢ مسؤولية أساسية على عاتق أرباب العمل لاتخاذ جميع الخطوات العملية لكافالة عدم تعرض الموظفين للأذى أثناء العمل، بتقييم وإدارة المخاطر المرتبطة بأماكن العمل ومارسات العمل.

وتحدد إدارة السلامة والصحة المهنية للعمال القطاعات التي تتسم بارتفاع مخاطر التعرض للأذى أو للمرض، وتعد استراتيجيات لمعالجة إدارة تلك المخاطر. وقد حدد هذا النهج قليلاً من القضايا الخاصة بنوع الجنس.

وبالاضافة إلى ذلك، فإنه وفقا للنهج المحمل أعلاه، تستهدف إدارة السلامة والصحة المهنية للعمال التي تغلب فيها العاملات، مثل قطاع الصحة. ويواجه أصحاب الرعاية الصحية مخاطر من قبل العنف في مكان العمل والإصابة بأمراض معدية. وقد وُضعت استراتيجية رعاية صحية لزيادة الوعي بمصادر الخطر في الصناعة ولتحسين صحة وسلامة أصحاب الرعاية الصحية. ولتحقيق هذه الأهداف، سيقوم الموظفون الميدانيون لإدارة السلامة والصحة المهنية للعمال بزيارة فرادى أرباب الأعمال لكتفالة امثاهم لمتطلبات قانون الصحة والسلامة في العمل لعام ١٩٩٢. وستعمل الإدارة أيضا مع ممثلين الصناعة والوكالات الحكومية التي تنظم وتشتري الخدمات من ذلك القطاع.

وفي نفس الصدد، يتضمن التعديل المقترن إدخاله على القانون أحکاما قد تعزز الصحة والسلامة المهنية للمرأة، وفي الوقت ذاته ليست خاصة بأحد الجنسين. وعلى سبيل المثال:

- الاقتراح المتعلق بتحديد نقطة بداية مرنة للمهلة القانونية (على أساس "الاكتشاف المعقول")، مما يجعل من الأسهل إقامة الدعوى بسبب انتهاكات القانون التي تؤدي إلى الإصابة بمرض مهني
- الاقتراح المتعلق بإدراج صحة وسلامة الأطقم الجوية في إطار القانون
- الاقتراح المتعلق بتوسيع نطاق التغطية لتشمل المتطوعين العاملين على نحو يحقق كسبا أو مكافأة لرب العمل (أظهر بحث أجرته وزارة التنمية الاجتماعية أن المرأة تؤلف غالبية القوة العاملة المتطوعة).

## تكافؤ فرص العمل

يقضي قانون علاقات العمل بأن تودع جميع الاتفاques الجماعية لدى إدارة العمل. ويجري جمع المعلومات المتعلقة بعدد الاتفاques المتضمنة لبيانات أو برامج ذات صلة بتكافؤ فرص العمل. وسبعة عشر في المائة من الاتفاques الجماعية في قاعدة البيانات تتضمن أحکاما بشأن تكافؤ فرص العمل، تغطي ٣٨ في المائة من الموظفين المشمولين بالاتفاques الجماعية.

## الفريق الاستشاري المعنى بتكافؤ فرص العمل

قام فريق استشاري معنى بتكافؤ فرص العمل معين من قبل الحكومة بتقدیم تقریر إلى وزير العمل في عام ٢٠٠١ كجزء من عملية لوضع تدابیر استباقیة لکفالة أن تكون جميع قرارات العمل متخذة على أساس الجدارة. وقد اتخذت توصیة رئيسیة تقضی بتکریس مفهوم معنی بتکافؤ فرص العمل في لجنة حقوق الإنسان، وقد أنشئ هذا المنصب كجزء من التغيیرات التي أُحریت مؤخرا على قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣. ولم يجر بعد تعيین مفهوم ولكن المنصب أنشئ اعتبارا من ١ تموز/یولیه عام ٢٠٠٢ وخصصت له میزانیة عام ٢٠٠٢ مبلغ ١,٤٦٤ مليون دولار على مدى أربع سنوات. ووظائف المفهوم تشمل ما يلي:

- رئاسة المناقشات التي تجريها اللجنة فيما يتعلق بتکافؤ فرص العمل، بما في ذلك العدالة في الأجر
- تقديم المشورة والقيادة فيما يتعلق بتکافؤ فرص العمل، في الأنشطة المضطلع بها لأداء وظائف اللجنة، عند الاشتراك في تلك الأنشطة وعند التشاور بشأنها على نحو آخر على حد سواء
- تقييم الدور الذي تؤديه التشريعات، والمبادئ التوجيهية والقواعد الطوعية لآداب الممارسة في تسهيل وتعزيز أفضل الممارسات في تکافؤ فرص العمل، وذلك باستخدام مقاييس مرجعية يضعها المفهوم
- القيام بدور قيادي عند وضع المبادئ التوجيهية والقواعد الطوعية لآداب الممارسة لتسهيل وتعزيز أفضل الممارسات في تکافؤ فرص العمل، بما في ذلك القواعد التي تحدد الحقوق والواجبات ذات الصلة في التشريعات
- رصد وتحليل التقدم المحرز في تحسين تکافؤ فرص العمل في نيوزيلندا وتقدیم تقریر إلى الوزیر عن نتائج ذلك الرصد والتحليل
- الاتصال بأى صندوق أو هیئة يكون من أغراضها تعزيز تکافؤ فرص العمل، وسد أي نقص في عمل أي منها.

### تکافؤ فرص العمل والقطاع الحكومي

تقع التزامات تکافؤ فرص العمل على عاتق أرباب العمل في القطاع الحكومي، في المقام الأول. موجب قانون القطاع الحكومي لعام ١٩٨٨. ويتضمن القانون الأحكام المتعلقة

بتكافؤ فرص العمل ومسؤوليات الرؤساء التنفيذيين في الخدمة العامة. وتتمثل إحدى الوظائف الرئيسية لمفوض خدمات الدولة في تعزيز وتطوير ورصد سياسات تكافؤ فرص العمل وبرامج الخدمة العامة. ويقتضي على الرؤساء التنفيذيين للإدارات الحكومية العمل بسياسات شؤون الأفراد المتماشية مع المبدأ القائل بالتصريف كرب عمل جيد. وهذه الأحكام تتضمن الاعتراف باحتياجات العمل و/أو أهداف الفئات المستهدفة لتكافؤ فرص العمل، وأوضاع العمل المأمونة، والانتقاء التزيف والفرص التي تعزز قدرات فرادى الموظفين. ويقتضي على الرؤساء التنفيذيين وضع ونشر برنامج لتكافؤ فرص العمل، وكفالة الامتثال وإدراج موجز للبرنامج في التقرير السنوي لإدارة كل منهم وسرد للمدى الذي حققه. ويقضي القانون أيضاً بتعيين الرؤساء التنفيذيين على أساس الجدارة. وتنظر الحكومة في القضايا الحيوية بالابلاغ عن تكافؤ فرص العمل في القطاع العام الأوسع نطاقاً كجزء من ‘استعراضها للمركز’.

**انظر المادة ٧: الحياة السياسية والعامة، الصفحات ٧٤-٧٥، للاطلاع على الدراسة الاستقصائية عن تقدم وتطور الحياة الوظيفية التي أعدتها لجنة الخدمات الحكومية في نيوزيلندا.**

### الصندوق الاستعماني لتكافؤ فرص العمل

يقوم الصندوق الاستعماني المشترك لتكافؤ فرص العمل بتعزيز تكافؤ فرص العمل كممارسة إدارية جيدة بين المؤسسات التجارية في نيوزيلندا. ويجري تمويل الصندوق من اشتراكات أرباب العمل والحكومة. وفي ميزانية عام ٢٠٠٢، زادت الحكومة مساهمتها في صندوق تكافؤ فرص العمل بأكثر من الضعف من ٤٤٥٠٠٠ دولار إلى ١٠٦١ مليون دولار في السنة.

وقد تكونت مجموعة أرباب الأعمال المعنية بتكافؤ فرص العمل، التي بدأت في عام ١٩٩٧، لمساعدة المنظمات في إبراء التزامها بتكافؤ فرص العمل وتقدير أهمية التنوع في أماكن عملها. وفي الوقت الحالي، هناك ٢٩٨ منظمة، منها ٦١ في المائة تقريباً من القطاع الخاص، تنتهي لهذه المجموعة.

ومؤشر التنوع السنوي الصادر عن الصندوق الاستعماني لتكافؤ فرص العمل يبلغ عن التقدم المحرز في تحقيق التنوع في مكان العمل في نيوزيلندا. أما جوائز العمل والأسرة التي تمنح سنوياً فهي تعبير عن تكريم أرباب العمل الذين ساندوا موظفيهم في تحقيق التوفيق بين العمل والأسرة. وقد ازداد عدد المرشحين للحصول على الجوائز بصورة هامة، ويمثل مجموعة متنوعة أكبر من منظمات القطاعين العام والخاص.

## الصندوق التناصي لتكافؤ فرص العمل

أنشئ الصندوق التناصي لتكافؤ فرص العمل لتعزيز برامج ومارسات تكافؤ فرص العمل في أماكن العمل التابعة للقطاع الخاص. وأقفلت ميزانية عام ٢٠٠٢ الصندوق، للاستعاضة عنه بصندوق تكافؤ فرص العمل المعزز.

وقد أنتجت المشاريع التي يدعمها الصندوق مواد مرئية تتاح للجمهور من خلال صندوق تكافؤ فرص العمل. وجرى استخدام الصندوق لأغراض قيام المشاريع بتعزيز تكافؤ فرص العمل بين طائفة من المجموعات المختارة. وأنباء الفترة المشتملة بالقرير، قدم الصندوق الدعم للمشاريع ذات الصلة بالمرأة في الحالات التالية:

- قضايا تكافؤ فرص العمل للموظفين ذوي الأجر المنخفض
- منع المضايقات
- إدارة التنوع
- حلقات العمل المتعلقة بتكافؤ فرص العمل للمؤسسات التجارية الصغيرة
- الأفكار للمديرين
- التكاليف التنظيمية المرافق رعاية المعالين التي يوفرها أرباب العمل، وفوائد تلك المرافق
- أفلام الفيديو والكتيبات المتعلقة باستحقاقات الرعاية خارج المدرسة
- الأجر العادل والمنصف
- تقييم الاستراتيجيات المتعلقة بالوالدين العاملين والاحتفاظ بهما بصورة فعالة - كتيب مرجعي لأرباب الأعمال
- إدماج الرضاعة الطبيعية والعمل بأجر - المبادئ التوجيهية
- تحسين الوعي بالاشتراطات التشريعية والفوائد التجارية التي يوفرها التنوع

### الحد الأدنى للأجر

قامت الحكومة بزيادة الحد الأدنى القانوني لفوات الأجر من عام ١٩٩٩، ومدت نطاق فئة البالغين لتشمل البالغين من العمر ١٨ و ١٩ عاما. أما فئة الشباب (للبالغين من العمر ١٦ و ١٧ عاما) فقد زادت إلى ٨٠ في المائة من فئة البالغين في عام ٢٠٠٢. والقانون الذي يسمح بتحديد الحد الأدنى للأجر على أساس حالة التدريب جرى تقديمه للبرلمان

وستجري الموافقة عليه هذا العام. وقد أشارت الحكومة إلى أن الحد الأدنى أثناء التدريب سيتحدد بفئة البالغين من العمر ١٦ و ١٧ عاما، التي تبلغ حاليا ٦,٤٠ من الدولارات في الساعة.

وتتوقع الحكومة أن تؤدي الزيادة في الحد الأدنى لفترة الأجر إلى تحسين كفاية الدخل للأفراد المشتغلين بعمل منخفض الأجر، ومن بينهم النساء والماوريون المثلثون على نحو غير متناسب. والأثر المباشر الذي يرتبه الحد الأدنى لأجر البالغين على الفرق في الأجر بين الجنسين وعلى أجور النساء بوجه أعم من المرجح أن يكون صغيرا، بالنظر إلى حصول أقل من ٢,٨ في المائة من العمال البالغين على الحد الأدنى للأجر.

### **بدل حافز التدريب**

في كانون الثاني/يناير عام ١٩٩٩، وُضعت التغييرات في بدل حافز التدريب موضع التنفيذ. وقد خفضت هذه التغييرات المبلغ المتاح لتغطية تكاليف الدورات من ١٠٠ في المائة إلى ٦٠ في المائة، وحددت الحد الأقصى للمبلغ المتاح بـ ٣٠٠٠ دولار في السنة أو ٧٥ دولارا في الأسبوع. كما أنها قصرت الحصول على بدل حافز التدريب على الذين حصلوا على درجة في السنوات الخمس الماضية. ورتب هذا آثارا على المرأة، التي تشكل نسبة ٩١ في المائة من الحاصلين على بدل حافز التدريب. وفي كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٠، أدخلت تعديلات على بدل حافز التدريب لإبطال التغييرات التي أدخلت عام ١٩٩٩ بإلغاء شرط المشاركة في الدفع بنسبة ٤٠ في المائة ومد أهلية الالتحاق بالدورات القصيرة الأجل لتشمل الأشخاص الذين حصلوا على درجة في السنوات الخمس الماضية. ومن المقترن العمل من أجل استعراض كيفية استخدام بدل حافز التدريب، وكيفية تسيقه مع المساعدة التدريبية والتعليمية الأخرى داخل نظام الاستحقاقات عموما، للبحث عن طرق أكثر فعالية لمساعدة الأشخاص في التدريب والتعليم، من فيهم النساء.

### **إجازة الوالدية المدفوعة الأجر**

جرت الموافقة على قانون تعديل إجازة الوالدية وحماية العمل (إجازة الوالدية المدفوعة الأجر) في ٣٠ آذار/مارس عام ٢٠٠٢، ودخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠٢. وتستحق المرأة المستوفية للشروط الحصول على إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة ١٢ أسبوعا، تدفعها الحكومة، وهي إجازة يمكن أن تحولها إلى شريكها ( بما في ذلك الشريك من نفس الجنس). ولاستيفاء الشروط، يجب أن تكون قد عملت عشر ساعات في الأسبوع على الأقل لمدة عام واحد على الأقل لدى نفس رب العمل. والمبلغ المدفوع يحمل بالكامل محل الكسب القائم، لغاية مبلغ إجمالي أقصاه ٣٢٥ دولارا في الأسبوع، وهو ما يمثل ٧٠ في

المائة من متوسط أجر المرأة. ويمكن أن تختار المرأة إما أن تقبل أحکام الإجازة الوالدية المدفوعة أو الخصم من الدين الضريبي القائم على الوالدين، الذي يعود بـ ١٥٠ دولارا في الأسبوع للأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط.

وقد أسهمت الحكومة في عملية التحكيم التي قامت بها منظمة العمل الدولية للاتفاقية ١٠٣، مما أدى إلى إقرار الاتفاقية ١٨٣ بشأن حماية الأمومة. وقانون إجازة الوالدية وحماية العمل ليس متساويا حتى الآن مع الاتفاقية ١٨٣، ولكن العمل جار لتقييم التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضوء الأحكام الجديدة.

وسيجري تقييم بشأن تنفيذ إجازة الوالدية المدفوعة الأجر وآثارها، وستقدم مقترنات تعزيز الخطة من ناحية الأهلية، وطريقة التمويل، وسيجري إبلاغ الحكومة بها في تموز يوليه عام ٢٠٠٣. وسيتيح هذا فرصة لتقييم طائفة من القضايا التي أثارتها البيانات المتعلقة بمشروع القانون، مثل طول فترة الإجازة، ومستوى الدفع، وآثار المعايير الحالية للأهلية بالنسبة للفتات المستبعدة حاليا، مثل العاملين لحسابهم الخاص، وتشمل كثيرا من الريفيات، والعاملين في وظائف قصيرة الأجل أو لساعات منخفضة.

وتطبق أحکام إجازة الوالدية المدفوعة الأجر مقترنة بالاستحقاق القائم لإجازة الوالدية غير المدفوعة الأجر لمدة ٥٢ أسبوعا، وهي متاحة للموظفين المستوفين للشروط طبقا لقانون إجازة الوالدية وحماية العمل. وتناقش أدناه الأحكام التكميلية الأخرى التي قد تساعد المرأة في العمل، مثل رعاية الأطفال، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والمشاريع المملوكة من صندوق تكافؤ فرص العمل فيما يتعلق بقضايا العمل والأسرة.

### **العدالة في الأجر**

للاطلاع على معلومات بشأن الفرق في الأجر بين الجنسين، انظر الكسب،  
الصفحتين ١١٤-١١٣.

يعطي قانون الأجر المتساوي في الدوائر الحكومية لعام ١٩٦٠ وقانون الأجر المتساوي لعام ١٩٧٢ الحق للمرأة والرجل في الحصول على أجر متساو إذا قاما بنفس العمل. ويعالج هذان القانونان التمييز المباشر في الأجر ضد المرأة داخل الشركة أو المنظمة. بيد أن الأجر المتساوي لقضاء العمل المتساوي القيمة، أو العدالة في الأجر، لا يعالجها التشريع.

وفي تموز/يوليه عام ٢٠٠٢، أنشئ منصب مفوض تكافؤ فرص العمل ضمن لجنة حقوق الإنسان. وتمثل إحدى وظائف المفوض في رئاسة المناقشات التي تجريها اللجنة بشأن تكافؤ فرص العمل، بما في ذلك العدالة في الأجر (انظر المادة ١١: العمال، الصفحات ١٢٠-١٢٢).

وفي عام ١٩٩٩، نشرت وزارة شؤون المرأة تقريرين كجزء من مجموعة أبحاث بشأن الفرق في الكسب بين الجنسين: ”نظم الأجر القائمة على الأداء، والعدالة: تحليل في خمس منظمات نيوزيلندية، وأخصائيات الرعاية المتزلية: دراسة حالة لوظيفة المرأة“ . والتاليه الرئيسية للبحث المعنون ”نظم الأجر القائمة على الأداء، والعدالة“ تشير إلى أن هناك تمييزا غير مباشر وواسع النطاق في تنفيذ نظم الأجر، وأن النظم التي لا تراعي مساهمة المرأة العاملة ليست ناجحة بصفة عامة. وقد أبرز البحث المعنون ”أخصائيات الرعاية المتزلية“ قضايا مستمرة لهذه القوة العاملة التي تسودها المرأة، بما في ذلك انخفاض فئات الأجر، وسوء ظروف العمل، ومحدودية الفرص المتاحة للتدريب والنهوض بالذات، والانخفاض التقدير الممنوح لهن الرعاية.

وفي عام ٢٠٠٠، نشرت إدارة العمل دراسة خاصة بعنوان ”عدم المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في نيوزيلندا“. وبحثت هذه الدراسة التغيرات التي حدثت في فرق الكسب بين الجنسين في نيوزيلندا بين عام ١٩٨٤ وعام ١٩٩٩، وهي فترة تشير التقديرات إلى أن نسبة الإناث إلى الذكور فيما يتعلق بمتوسط الكسب في الساعة قد شهدت تحسينا بخمس نقاط مئوية تقريبا. ووضعت تقديرات لمساهمة التغيرات الطويلة الأجل التي حدثت في التحصيل التعليمي للذكور/الإناث، وعدد سنوات الخبرة في القوة العاملة، والتوزيعات المهنية، في الفرق في الأجر بين الجنسين، وجرت دراسة الآثار التي رتبتها الأمومة والعمل بدوام جزئي على كسب المرأة، وتشير النتائج إلى أن انكماش فرق الكسب بين الجنسين يرجع إلى مجموعة مُختلفة من نقاط الانقاء في مستويات المهارة وتوزيعات الأعمال المقيدة، والانخفاض حالات عدم المساواة في الأجر ”المتبقي“ أو الباقية بدون تفسير. وظللت نسبة ١٠ إلى ٥٠ في المائة من الفرق في الأجر بين الجنسين بدون تفسير. وكانت الفروق بين الذكور - الإناث في خبرة القوة العاملة ونوع المهنة عوامل هامة في الفرق في الأجر بين الجنسين ظلت حتى نهاية التسعينيات.

وتضطلع وزارة شؤون المرأة، بالتشاور مع إدارة العمل ولجنة الخدمات الحكومية، بمشروع للعدالة في الأجر، سيحدد ويقيّم الخيارات الممكنة للسياسة التي قد تتحقق العدالة في الأجر في إطار علاقات العمل الحالية. وكخطوة أولى، أذنت وزارة شؤون المرأة بنشر وثيقة

مناقشة لأغراض تشاور الجمهور، من توز/ يوليه إلى تشرين الثاني/ نوفمبر عام ٢٠٠٢، وهي ترکز على الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي في القيمة.

وتقوم إدارة العمل بوضع خطة عمل قد تحرك العمل في المستقبل بشأن تقديم مبادرات ممكنة للسياسة العامة لتحقيق هدف سياسة العدالة في الأجر. وستبحث المرحلة ١ طبيعة ومدى مبادرات السياسة في البلدان الأخرى، ولا سيما مدى التساوي مع اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٠٠ بشأن الأجر المتساوي واتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة. وستضع المرحلة ٢ إطار عمل لتقدير المبادرات الممكنة للسياسة لتحقيق هدف العدالة في الأجر ضمن إطار علاقات العمل في نيوزيلندا. وهذا يتضمن تحديد عوامل النجاح البالغة الأهمية لتقدير ما إذا كانت تلك المبادرات ستؤدي إلى تخفيف الفرق في الأجر بين الجنسين. وستشمل المرحلة ٣ تحديد المبادرات الممكنة للسياسة. ومن المقرر إنخاز برنامج العمل هذا بحلول توز/ يوليه عام ٢٠٠٣.

### **المبادرات المتعلقة بالمرأة المتضررة في سوق العمل**

يعمل الفريق المعنى بالعمل في المجتمع المحلي التابع لإدارة العمل إلى جانب المجتمعات المحلية لمساعدتها في تحقيق الإزدهار الاجتماعي والاقتصادي من خلال العمل على الصعيد المحلي وتنمية المشاريع. ويستهدف الفريق الفئات التي تواجه طائفية من الأضرار في سوق العمل، وبخاصة الماوريون، وشعوب جزر المحيط الهادئ، والنساء، والمحرومون في الريف والحضر.

والفريق ملتزم بزيادة مجال وكمية المساعدة المقدمة للمرأة للعمل في المجتمع المحلي. ولتحقيق ذلك، وضع الفريق استراتيجية المرأة لمعالجة عقبات معينة تواجه المرأة في مجال العمل (يراعى عدم الخلط بينها وبين استراتيجية المرأة التي تقوم بوضعها وزارة شؤون المرأة). وترکز الاستراتيجية على:

- تحديد مهارات المرأة
- الوصول إلى المرأة المعزولة بسبب المكان أو بسبب البقاء في البيت مع الأطفال
- مساعدة المرأة على دخول القوة العاملة أو الدخول فيها ثانية
- تنمية المشاريع التي تستخدم الفنون والثقافة
- زيادة مهارات المرأة ومعرفتها بالเทคโนโลยيا حيات الجديدة
- الاستفادة من الصناعات المترتبة

- توفير نماذج أدوار جيدة وتوجيه الدعم للمرأة
- استخدام شبكات واناو لتشجيع النساء الماوريات على ممارسة أنشطة إيجابية
- العمل مع الجماعات النسائية في حزر المحيط الهايي للاستفادة من المبادرات الناجحة القائمة ووضع مبادرات جديدة
- مساعدة المرأة بالتحطيط الاستراتيجي والخطط العملية لزيادة عدد المشاريع الاستثمارية الجديدة.

### **النساء الماوريات**

اضطلع أيضا الفريق المعنى بالعمل في المجتمع المحلي بمبادرة "قيادة الماوريات" للاستثمار في تنمية قدرات النساء الماوريات الالائي يتمتعن بإمكانيات قوية للقيادة، وللحصول على المساعدة لتنميتهن. ويجب أن تسهم هذه التنمية في قدرة جماعات المجتمع المحلي الذي يعملن فيه وتؤدي بالتالي إلى تحسين الخدمات المقدمة للماوريين، وإيوي، وهابو وواناو.

ويقوم أيضا الفريق المعنى بالعمل في المجتمع المحلي بتقديم الأموال لصندوق تنمية المرأة الماورية، الذي تديره شركة تنمية المرأة الماورية، التي تقدم الدعم التجاري والقروض التجارية للنساء الماوريات الالائي يؤسسن مشاريع تجارية. وهذه تعتبر على نطاق واسع مبادرة ناجحة لمدة تربو على ١٢ عاما.

### **نساء جزر المحيط الهايي**

اضطلع أيضا الفريق المعنى بالعمل في المجتمع المحلي بمبادرة "قيادة نساء جزر المحيط الهايي" لمساعدة المنظمات والمجتمعات المحلية على تحديد احتياجات نساء جزر المحيط الهايي. وتركز المبادرة على تنمية القدرة على القيادة، بما في ذلك مهارات الإدارة وبناء الثقة.

### **اللاجئات والمهاجرات**

تتمتع اللاجئات والمهاجرات بالحماية التي توفرها تشريعات العمل النيوزيلندية والتي توفرها أيضا سياسات ومارسات دائرة الهجرة النيوزيلندية، التي تعمل على معاقبة التجار غير القانونيين والمهربين ولكنها لا تؤذي الالائي تعرضن للاستغلال. وتضطلع دائرة علاقات العمل التابعة لإدارة العمل بمقاضاة أرباب العمل المخالفين، وتحذر إجراءات قضائية لاسترداد الأجر المستحقة وأجور العطلات بالنيابة عن الموظفين الضحايا. وقد نص قانون

الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية لعام ٢٠٠٢ على جزاءات هامة للتجار غير القانونيين والمهربيين، ويمكن استخدامه أيضاً لمقاضاة أرباب العمل المخالفين.

### **العوّقات**

قام صندوق تكافؤ فرص العمل، إلى جانب مجموعة أرباب العمل المعينين بتكافؤ فرص العمل، بنشر مجموعة من ١١ كتيباً تستهدف أرباب العمل ومعنونه "المعوقون والعمل". وتشمل هذه المجموعة كتيباً يتناول قضايا الصحة العقلية في مكان العمل. وهذه الكتيبات ليست متعلقة بجنس بعينه.

### **رعاية الأطفال والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة**

لما كانت الحكومة تدرك أن عدم الحصول على خدمات كافية لرعاية الأطفال يمكن أن يمثل عقبة أمام مشاركة المرأة في اليد العاملة، فإنها توفر خدمات معانة مالية لرعاية الأطفال للأطفال في المرحلة قبل المدرسية وفي سن التعليم الإلزامي. وتقدم الحكومة الدعم لتوفير الرعاية خارج المدرسة والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. ويرد أدناه موجز مقتضب للمبادرات الحديثة.

### **الدراسة الاستقصائية الوطنية المتعلقة برعاية الأطفال**

في تموز/يوليه عام ١٩٩٩، قام المجلس الاستشاري الوطني المعنى بعملية المرأة وإدارة العمل بنشر التقرير المعنون "رعاية الأطفال، والأسر والعمل: الدراسة الاستقصائية المتعلقة برعاية الأطفال في نيوزيلندا لعام ١٩٩٨: دراسة استقصائية للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وترتيبات الرعاية للأطفال"، استناداً إلى نتائج الدراسة الاستقصائية لرعاية الأطفال لعام ١٩٩٨. وقد تضمن التقرير عمليات تصوير مدققة للسياسة العامة وبحوثاً أخرى في هذا المجال.

### **رعاية الأطفال والإعانات المالية للرعاية خارج المدرسة**

توفر إعانة مالية للرسوم للأسر ذات الدخل المنخفض لمساعدتها في دفع تكاليف الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والرعاية خارج المدرسة. والإعانة المالية لرعاية الأطفال متاحة لفترة تصل إلى تسعة ساعات في الأسبوع لأي نشاط، بشرط أن يفي مقدم الرعاية باشتراطات اختبار الدخول وأن يتحقق الطفل (الأطفال) بمرفق معتمد لرعاية الأطفال. وللحصول على الإعانة المالية لمدة تزيد عن ٩ ساعات، يجب أن يكون مقدم الرعاية قائماً

بالعمل، وأن يحضر تعليماً أو تدريباً معتمداً، وأن يكون لديه أطفال مصابين بإعاقة خطيرة أو مرض خطير، أو يكونوا أنفسهم مصابين بإعاقة خطيرة أو عرض خطير.

وقد جرت زيادة الحد الأقصى لعدد الساعات في الأسبوع التي يمكن تقديم إعانة مالية لها من ٣٠ إلى ٣٧ اعتباراً من ١ شباط/فبراير عام ٢٠٠١ للوالدين في العمل أو التدريب. وقد خصصت ميزانية عام ٢٠٠٢ مبلغاً إضافياً قدره ٤,٣٣٣ مليون دولار للإعانة المالية لرعاية الأطفال على مدى السنوات الأربع القادمة، توقعاً لحدوث زيادة في استخدام الرعاية خارج المدرسة من جانب ذوي الدخل المنخفض الذين يمكنهم الحصول على الإعانة المالية.

والعمل حار حالياً لتحسين الحصول على رعاية الأطفال. وقد يتضمن هذا زيادة ساعات توفير الرعاية وتقييم الإعانة المالية المقدمة لرعاية الأطفال والرعاية خارج المدرسة.

### **الرعاية خارج المدرسة**

قدمت الحكومة الدعم لإنشاء برامج الرعاية خارج المدرسة منذ عام ١٩٩٦. وجرى تنفيذ برنامج المساعدة الإنمائية الرائد في عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧، وبعد ذلك نفذت خطة بعنوان "تمويل المساعدة الإنمائية للرعاية خارج المدرسة"، من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠١. ومدت ميزانية عام ٢٠٠١ نطاق توافر التمويل ليشمل بعض المراكز المعروضة لخطر الإقفال. وقد وفرت الخطة منحاً إنسانية لبرامج جديدة للرعاية خارج المدرسة في المناطق المنخفضة الدخل. ووفرت الخطة الأخيرة ٢٠٠٠٠ دولار لكل ٩٧ برنامجاً على مدى فترة سنتين للمساعدة في إنشائها. وكان القصد من ذلك أن تكون مكافحة ذاتياً بعد هذا الوقت، ولذلك توقفت الخطة في ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠٠١. وجرت إتاحة مبلغ إضافي مجموعه ٣٦٠ دولار لبرامج بعثتها معرضة لخطر الإغلاق في الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠١. وخصصت ميزانية عام ٢٠٠٢ مبلغاً قدره ٣٦,٥٩٢ مليون دولار على مدى السنوات الأربع القادمة للرعاية خارج المدرسة، مع ذهاب ٢٩,٨٤ مليون دولار مباشرة إلى خدمات الرعاية خارج المدرسة.

وأظهر تقييم لخطة "تمويل المساعدة الإنمائية للرعاية خارج المدرسة" أن كثيراً من برامج الرعاية خارج المدرسة تك足 للمحافظة على السلامة المالية من رسوم الوالدين وحدها. ويعتمد كثير منها على العمل التطوعي ومصادر التمويل الخارجية. ويجري العمل لتحديد كيفية دعم السلامة المالية لبرامج الرعاية خارج المدرسة على أفضل وجه.

## التوافق بين العمل والحياة

تضطلع إدارة العمل ببرنامج ذي مرحلتين بشأن التوفيق بين العمل والحياة كجزء من برنامجها لمستقبل العمل. وفي الأجل القصير، تقوم الإدارة بإعداد مبادرة إعلامية ستتوفر مقدمة للتوفيق بين العمل والحياة، والفوائد العامة والتکاليف المرتبطة به، والشروط والأوضاع التي يمكن المساومة عليها، والموارد المتاحة. ومن المتوقع أن تبدأ هذه المبادرة في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٢، باستخدام موقع ”مستقبل العمل“ على الشبكة العالمية. وعلى مدى الأجل المتوسط، تقترح الإدارة برنامجاً يحثياً يتضمن دراسة التوفيق بين العمل والحياة من وجهة نظر أرباب الأعمال والموظفين. وسيوفر هذا البحث مزيداً من المعلومات لهاتين الجموعتين، ومزيداً من المعلومات ذات الصلة والمستهدفة بشأن التوفيق بين العمل والحياة، وفهمماً أعمق للقضايا لتوجيه سياسة الحكومة.

ومشروع قانون الضمان الاجتماعي (العمل من أجل الحصول على عمل) الذي سينظر فيه البرلمان في أواخر عام ٢٠٠٢، يورد كجزء من الأنشطة التي تضمنها لتحديد الأهداف، تأكيداً على بناء القدرات والفرص المتاحة، وهي تضمن أنشطة التدريب والتعليم، وأنشطة التطوعية وأنشطة المجتمعات المحلية، والعمل بأجر، حسبما تسمح به مسؤوليات الأسرة.

## أنشطة التلمذة الصناعية الحديثة

تمويل منظمة مهارات نيوزيلندا منسقي أنشطة التلمذة الصناعية الحديثة لتسهيل عمليات تنسيب صغار السن (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢١ عاماً) للتلمذة الصناعية، ودعم المتدربين في التلمذة الصناعية الحديثة وأرباب أعمالهم أثناء العلاقة التدريبية. ولن يحصل صغار السن على التدريب فحسب بل أيضاً على التشجيع والدعم لذلك التدريب. وسيؤدي هذا التعليم إلى تخفيض التكاليف والحد من المخاطر التي يتعرض لها أرباب الأعمال بسبب تدريب المتدربين المهنيين الصغار، وزيادة عدد صغار السن الذين تتاح لهم فرص الحصول على التلمذة الصناعية. ومن الأهمية البالغة تدريب المرأة في مجالات تقليدية بدرجة أقل.

ومع أنه يتعين على منسقي أنشطة التلمذة الصناعية الحديثة "إيلاء اعتبار خاص لاحتياجات الماوريين، وشعوب جزر المحيط الهادئ التابعة لنیوزيلندا، والمعوقين، والنساء" (قانون التدريب المتعلّق بالتلمذة الصناعية الحديثة لعام ٢٠٠٠)، كان اشتراك المرأة منخفضاً جداً - شكلت المرأة نسبة ٥ في المائة من مجموع المشتركين في ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢. وحتى الآن، انصب التركيز على توطيد هذه المبادرة. وسيجري توجيه الجهد المستقبلي تجاه تحسين اشتراك فئات من قبل النساء، والماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ.

### **أنشطة التلمذة الصناعية الحديثة حتى ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢، حسب الانتماء الإثني ونوع الجنس**

(النسبة المئوية)	(العدد)	الجنس		(النسبة المئوية)	(العدد)	(النسبة المئوية)	(العدد)
		الإناث	الذكور				
٧٩	٢٥٦٦	١٠٩	٢٤٥٧	أوروبيون/باكيها			
١٦	٥٣٦	٤٢	٤٩٤	ماوريون			
٢	٦٥	١٧	٤٨	شعوب جزر المحيط الهادئ			
٢	٧٦	٤	٧٢	آخرون			
صفر	١١	١	١٠	غير مذكور			
١٠٠	٣٢٥٤	٥	٣٠٨١	المجموع			

المصدر: مهارات نیوزيلندا، ٢٠٠٢.

وأنشطة التلمذة الصناعية في القطاع العام، والمخابز والزراعة هي الأكثـر شيوعاً حالياً عند النساء. والعمل جار لزيادة اشتراك المرأة بإضافة مزيد من الصناعات التي تروق للمرأة، مثل الإدارة المكتبية، والبيع بالتجزئة والضيافة.

### **التدريب في ميدان الصناعة**

بدأ العمل باستراتيجية التدريب في ميدان الصناعة في عام ١٩٩٢ للمساعدة في إيجاد قوة عاملة عالية المهارة وقدرة على المنافسة على الصعيد الدولي. والاستراتيجية قائمة على الصناعة ومصممة بحيث تستجيب لاحتياجات المشاريع والموظفين.

ومنذ عام ١٩٩٢، زاد عدد المتدربين في ميدان الصناعة من ١٦٧١١ في حزيران/يونيه عام ١٩٩٢ إلى ٣٠٧٨٢٤٠ في ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢. وفي عام

١٩٩٢، حصلت المرأة على ١٢ في المائة من المنح التدريبية في ميدان الصناعة؛ وارتفعت هذه النسبة إلى ٢٣ في المائة بحلول عام ٢٠٠٢. ومع أن تصفييف الشعر لا يزال يجتذب عدداً كبيراً من المتدربات (١٣٩٧ من بين ١٧٨٦٩ امرأة في التدريب في ميدان الصناعة)، تفوقت عليه مجالات صناعية أخرى: يتفوق دعم المجتمع المحلي بـ ٦٠١ امرأة متدربة، والثانية هي معايير الضيافة حيث سجلت ٨١٩، وأيّت تصفييف الشعر في المرتبة الثالثة. وتمثل الصناعات الأخرى التي تضم نسبة كبيرة من المتدربات في الألعاب الرياضية، واللياقة البدنية والترفيه؛ والهندسة، والأغذية والصناعة التحويلية؛ والزراعة؛ والتكنولوجيا الكهربائية.

### **قانون العطلات**

أعلنت الحكومة العناصر الرئيسية لقانون العطلات الجديد. وسيدفع جميع الموظفين العاملين في أيام العطلات العامة فئة أجراهم العادي مرة ونصف، ويمكن دفع الأجر المستحق عن أيام العطلات مع الأجر وليس عندأخذ العطلة إذا وافق الموظف كتابة على هذا الترتيب وكان عنده اتفاق عمل يغطي أقل من ١٢ شهراً. وستوفر التغييرات أيضاً استحقاقاً منفصلاً للحصول على إجازة بسبب حالة وفاة بالإضافة إلى الاستحقاق الحالي للحصول على إجازة مرضية/عائلية، وسيسمح بتراكم الإجازة المرضية لمدة ١٥ يوماً كحد أقصى.

### **الفريق الاستشاري المعنى بمنح العقود إلى متعاقدين من الباطن والبيع ونقل ملكية الأعمال التجارية**

ينظر الوزراء في التقرير الثاني لفريق استشاري بشأن طرق حماية الموظفين الذين تسند أعمالهم إلى متعاقدين من الباطن أو يتضررون بسبب بيع أو نقل ملكية عمل تجاري. وكثيراً ما يتضمن منح العقود إلى متعاقدين من الباطن أداء المرأة للأعمال بأجر منخفض.

### **التدابير المؤقتة الخاصة**

يجري الإضطلاع بتدابير مؤقتة خاصة لتحسين المساواة الفعلية للمرأة والفتات المعينة الأخرى في القطاع الخاص وذلك عن طريق الصندوق الاستئماني لتكافؤ فرص العمل وصندوق تكافؤ فرص العمل (انظر الصفحتين ١٢٢-١٢٣)، وعن طريق المجلس الاستشاري الوطني المعنى بعمل المرأة.

والمشاريع الجديدة التي موتها صندوق تكافؤ فرص العمل تشمل العمل من أجل تحقيق الأجر العادل والمنصف؛ وقضايا العمل والأسرة؛ وتحسين الوعي بالتشريعات وبفوائد

التنوع في الأعمال التجارية؛ والمبادئ التوجيهية لأرباب الأعمال لإدماج الرضاعة الطبيعية والعمل بأجر، ولراكر رعاية الأطفال بشأن مناولة وتخزين وتحضير لبن الأم المعصور.

وقام المجلس الاستشاري الوطني المعنى بعمالة المرأة بتمويل مشروعين بحثيين صغيرين في عام ٢٠٠١. وتمثلت المواضيع في ” الآثار التفاضلية التي ترتبها خطة القروض الطلابية على الرجل والمرأة“، و ” تقديم الدعم لنساء أمم الحيط الهمادئ في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة“.

## البطالة

### دعم الدخل

انظر المادة ١٣: الحياة الاقتصادية والاجتماعية، الصفحات ١٧٦-١٧٤، للاطلاع على دعم الأسرة، واستحقاقات الأرامل والاستحقاقات المتعلقة بالأغراض العائلية.

### البرامج التي تستهدف الباحثين عن العمل

تُتاح المساعدة الحكومية للمرأة المسجلة بوصفها عاطلة عن العمل وتحصل على مساعدة للدخل، بما في ذلك استحقاقات البطالة واستحقاقات الوالدين الوحيدين. والمساعدة المتاحة للمرأة والرجل على حد سواء تشمل الإعانات المالية للأجر، ومنح الانتقال إلى العمل ( بما في ذلك منحة بدء العمل التي يمكن استخدامها لدفع التكاليف الأساسية الناجمة عن بدء العمل)، والخبرة في العمل، والعمل في المجتمع المحلي، والمساعدة في البحث عن عمل، والتدریب. ومن المتوقع أن يؤدي تطبيق خطة العمل من أجل الحصول على عمل إلى تعزيز انتهاز المرأة لفرص التدريب. وهذا العمل يدرس أيضاً العقبات التي تعرّض الحصول على رعاية الأطفال. وتمثل مبادرة التدريب الرئيسية في برنامج ” فرص التدريب“ ( انظر المادة ١٠: التعليم، الصفحتين ٩٦-٩٧). أما المساعدة المقدمة للعمالة المستهدفة فقد جرى التعاقد على الحصول عليها في المقام الأول من معاهدين خارجين حسب المناطق.

والمرونة الإقليمية تتيح للمناطق وضع حلول محلية ( ضمن إطار النتائج الوطنية) لتلبية احتياجات العمالة المتعلقة بالعمل على نحو أفضل. وبفضل الاتجاه نحو زيادة المرونة الإقليمية بقدر أكبر في وزارة التنمية الاجتماعية، قامت كل منطقة بالتعاقد على الحصول على الخدمات من مصادر خارجية داخل منطقتها. ويرد أدناه تحليل للخدمات المسندة إلى متعاقدين وتستهدف النساء الباحثات عن العمل على وجه التحديد.

## الخدمات المسندة إلى متعاقدين وتستهدف النساء الباحثات عن العمل على وجه التحديد

المطقة	الحجم في السنة	البرامج التي تستهدف النساء
نورثلاند	٨٧ وظيفة	برامج الثقة في العمل. ٦٠ للنساء المأوريات
نورث أوكلاند	٦٠ وظيفة	برامج التوجيه والانتقال إلى العمل. ٤ للنساء المأوريات
أوكلاند الوسطى	٧٥ وظيفة	برامج الثقة في العمل. ١٢ وظيفة بشأن الالام بأسسيات الحاسوب للنساء الالائي يحصلن على الاستحقاقات المتعلقة بالأغراض العائلية
وايكتاو	١٠٠ وظيفة	برامج الثقة في العمل
خليج بلتي	٤٤ وظيفة	برامج الثقة في العمل. ١٠٥ للنساء المأوريات و ١٥ لنساء حزر الحيط الحادئ
الوسطى	١٩٦ وظيفة	برامج الثقة في العمل. ٣٠ للنساء المأوريات و ٣٤ لطريق العمل أو الانتقال إلى العمل للنساء
تاراناكي	٣٨٨ وظيفة	برامج الثقة في العمل. ٨٠ للنساء المأوريات
ولينغتن	١٩٩ وظيفة	برامج الثقة في العمل. ٧٢ للنساء المأوريات
نلسون	٢٥٥ وظيفة	برامج الثقة في العمل. ١٢ للنساء المأوريات
كانتربري	٨٠ وظيفة	برامج الثقة في العمل.
الجنوبية	٢٥٠ وظيفة	برامج الثقة في العمل.

المصدر: إدارة العمل، ٢٠٠١.

والعمل حار بشأن تقديم المساعدة على المستوى الثالث، بما في ذلك الاستحقاقات الخاصة، ويجري وضع عملية لتقييم آثار مشروع قانون العمل من أجل الحصول على عمل.

### الموّفّقات

تقوم الحكومة بتمويل خدمات عمالة متخصصة للمعوقين، من فيهم النساء والذين يعانون من مرض عقلي. وتحدّف هذه الخدمات إلى زيادة اشتراك المعوقين في العمل بأجر وفي مجتمعهم المحلي الأوسع نطاقاً. ويجري تقديم هذه الخدمات بالإضافة إلى البرامج والخدمات الأخرى التي تموّلها الحكومة لأغراض العمالة ويمكن أن يحصل عليها المعوقون إلى جانب الباحثين عن العمل الآخرين. وهذه الخدمات ليست متعلقة بجنس بعينه.

و "employABLE – Nga Pukenga Hei Whai Mahi" مبادرة جديدة لمساعدة الأشخاص الذين يحصلون على استحقاقات المرض والاعتلال في العمل الذي يمكن أن يستمر بأجر. وقد بدأت في حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢ أربعة مشاريع للبيان العملي لمدة سنتين، يديرها مقدمو خدمات للمجتمع المحلي بالمشاركة مع وزارة التنمية الاجتماعية. وقد خصصت الحكومة ٣ ملايين دولار لمشاريع البيان العملي. وسيكون الاشتراك فيها تطوعياً،

وستسلم الخدمات المقدمة بأن الدعم الشامل المستمر في عدد من المجالات قد يكون مطلوبا لنجاح هذه البرامج. وستقدم ثلاثة من مشاريع البيان العملي الأربع المساعدة للأشخاص المصابين بمرض عقلي، بناء على النتائج التي انتهت إليها الاستعراض الذي أجري في الآونة الأخيرة للخدمات المهنية وفادها أن هذه الفئة لا تحظى بالخدمات الحالية للعمال بقدر كاف. وسيجري الاضطلاع بتقييم كامل للمشاريع للوقوف على ما يصلح على أفضل وجه لمساعدة من يحصلون على استحقاقات المرض والاعتلال في العثور على عمل والبقاء فيه.

### **عمل المرأة بدون أجر**

انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحتين ٤٥-٤٤.

#### **المنشورات المشار إليها**

- Burton, Clare, 1998, Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force conducted by Dr Clare Burton, New Zealand Defence Force, Wellington.
- Dixon, Sylvia, 1999, Gender Disparities in the Labour Market, Wellington.
- Ministry of Health, 2001, The New Zealand Disability Strategy: Making a World of Difference – Whakanui Oranga, Wellington.
- Ministry of Women's Affairs, 1999, Homecare Workers: A Case Study of a Female Occupation, Wellington.
- Ministry of Women's Affairs, 1999, Performance Pay Systems and Equity: An Analysis in Five New Zealand Organisations, Wellington.
- Ministry of Women's Affairs, 2001, Māori Women: Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward, Wellington.
- Ministry of Women's Affairs, 2002, Next Steps Towards Pay Equity: A Discussion Document for Consultation, Wellington.
- National Advisory Council on the Employment of Women and the Department of Labour, 1999, Childcare, Families and Work: The New Zealand Childcare Survey 1998: A Survey of Early Childhood Education and Care Arrangements for Children, Labour Market Policy Group, Department of Labour, Wellington.
- Preliminary Report of the Holidays Act Advisory Group to the Minister of Labour, May 2001, Wellington.
- Report of the Advisory Group on Contracting Out and Sale and Transfer of Business to the Minister of Labour, April 2001, Minimum Employment Standards Review, Wellington.
- State Services Commission, 2002, Career Progression and Development Survey, 2000: Results for the New Zealand Public Service, Wellington.
- Statistics New Zealand, Household Labour Force Survey, Wellington.

## المادة ١٢

### الصحة

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

### النظام الصحي النيوزيلندي

يمثل التمويل العام لغالبية الخدمات، التي يجري الحصول عليها على أساس الحاجة، الركن الأساسي للنظام الصحي النيوزيلندي. ومعظم الرعاية الصحية في نيوزيلندا تقدم مجاناً - والاستثناء الوحيد على هذا هو الرعاية الأولية، حيث يوجد نظام دفع رسم مقابل الخدمة لمن يزيد سنهما عن ست سنوات، ولو أن ذوي الدخل المنخفض أو الذين يستخدمون الرعاية الأولية بصفة منتظمة يمكنهم الحصول على رعاية معانة مالية.

ولا يجري توفير الرعاية الصحية بكلفة أنواعها في ظل النظام الممول بأموال عامة. وقد يتبعن على الأفراد الانتظار للحصول على علاج ما، ولا سيما العلاج غير العاجل (الاختياري)، ولهم حرية اللجوء إلى القطاع الخاص للعلاج إذا رغبوا في دفع مقابله.

### الإصلاحات الهيكلية الأخيرة

شهد تنظيم خدمات دعم الصحة والإعاقة في نيوزيلندا عدداً من التغييرات في العقد الأخير. وتراوحت هذه التغييرات ما بين تنفيذ نموذج "المشتري/مقدم الخدمة" ذي الاتجاه نحو السوق وذلك في بداية التسعينيات ونموذج أكثر اتجاهها نحو المجتمع المحلي يجري تنفيذه حالياً.

وقد وضع قانون الصحة العامة والإعاقة في نيوزيلندا لعام ٢٠٠٠ هيكلًا يعكس الرغبة في الابتعاد عن الأخذ بنهج مركزي لصنع القرار. ولتحقيق هذه الغاية، أُنشئ ٢١ من المجالس الصحية المحلية. وهذه المجالس مسؤولة عن توفير خدمات الرعاية الصحية لسكان محددين جغرافياً وعن إدارة الخدمات التي تقدمها المستشفيات في الحالات الخطيرة.

ويتوقع أن تقوم المجالس الصحية المحلية بشراء وتوفير الخدمات التي تلبي الاحتياجات المحلية. وهذا يعكس الابتعاد عن انفصال المشتري/مقدم الخدمات في الرعاية الثانية. وتضم المجالس الصحية المحلية أغلبية من الأعضاء المنتخبين في مجالسها (انظر المادة ٧: الحياة السياسية وال العامة، للاطلاع على تحليل للأعضاء حسب نوع الجنس والانتساب الإثني). وترتبط أهداف المجالس الصحية المحلية آثارا فيما يتعلق بتحسين النتائج الصحية للمرأة واشتراك المرأة في هذا المجال.

### **استراتيجية الصحة في نيوزيلندا**

توفر استراتيجية الصحة في نيوزيلندا إطارا ينبغي أن يتطور في نطاقه قطاع الصحة في الأجل القصير إلى المتوسط. والاستراتيجية تبرز الأولويات التي وضعت عقب إجراء تحليل للمجالات التي من الأرجح أن تتحقق أقصى مكاسب صحية والقيام بعملية مشاورات عامة كبيرة على حد سواء. ومن بين ٦١ هدفا، حددت الاستراتيجية ١٣ مجالا ذات أولوية في صحة السكان، كل منها وثيق الصلة بالمرأة، للتركيز عليها في الأجل القصير إلى المتوسط. وتهدف الاستراتيجية إلى تحسين صحة السكان، والحد من التفاوتات في الصحة، وتحسين نوعية الخدمات. وتسلم الاستراتيجية بنوع الجنس بوصفه محددا للصحة. وبالاضافة إلى الحالات الـ ١٣ ذات الأولوية، تتسم المجالس الثلاثة التالية بأنها وثيقة الصلة بصفة خاصة للمرأة:

- سياسات وبرامج الدعم التي تدعم الرضاعة الطبيعية
- تحسين الصحة الجنسية والإنجابية
- كفالة الحصول على خدمات الرعاية الأولية والخدمات الصحية للأمومة وخدمات الصحة العامة المناسبة.

واستراتيجية الصحة في نيوزيلندا، واستراتيجية الرعاية الصحية الأولية واستراتيجية الإعاقة في نيوزيلندا تشكل معا اتجاهها استراتيجيا لقطاع الصحة والإعاقة. وهي ترتكز على مجموعة متنوعة من استراتيجيات أكثر تحديدا مثل استراتيجية صحة الماوريين، واستراتيجية صحة كبار السن، واستراتيجية الصحة الجنسية والإنجابية.

وسيجري تنفيذ استراتيجية الصحة في نيوزيلندا على النحو التالي:

- باستحداث مجموعات أدوات لتحديد الإجراءات التي يمكن أن تتخذها مختلف المنظمات أو مقدمو الخدمات لمعالجة الأهداف ذات الأولوية

- بوضع استراتيجيات تفصيلية ذات وجهة عملية لقضايا صحية أو خدمات أو فئات سكانية محددة
- بتنفيذ و/أو تمويل الاتفاques مع وزارة الصحة، وال المجالس الصحية المحلية ومقدمي الخدمات.

وبموجب قانون الصحة العامة والاعاقة في نيوزيلندا لعام ٢٠٠٠، يقتضي على وزارة الصحة أن تقدم تقريرا سنويا للبرلمان عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الصحة في نيوزيلندا. وجرى تقديم أول هذه التقارير، ”تنفيذ استراتيجية الصحة في نيوزيلندا عام ٢٠٠١“، في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠١.

### **استراتيجية الرعاية الصحية الأولية**

في ١١ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٠، وافق مجلس الوزراء على استراتيجية الرعاية الصحية الأولية، وتشدیدها على تحسين صحة النیوزیلنديين والحد من التفاوتات الصحية من خلال نظام قوي للرعاية الصحية الأولية. والعناصر الرئيسية للاستراتيجية تتضمن:

- إنشاء منظمات الرعاية الصحية الأولية، بتمويل من المجالس الصحية المحلية حسب تجمعها السكانية المسجلة
- التركيز على تلبية احتياجات السكان من خلال تقديم الخدمات على نحو منسق لتحسين الصحة والمحافظة عليها واستردادها
- التمويل الذي لا يتوقف على نوع الطبيب أو عدد الزيارات، وبالتالي السماح باستخدام نماذج ابتكارية لتقديم الخدمات وأفضل مزيج من المهارات
- الالتزام بحصول جميع النیوزیلنديين، بصرف النظر عن قدرتهم على الدفع، على الخدمات في موعدها وبصورة عادلة.

ومنظمات الرعاية الصحية الأولية هي المنظمات التي تقدم الخدمات محلياً ومن خلالها تنفذ المجالس الصحية المحلية استراتيجية الرعاية الصحية الأولية. وستوفر هذه المنظمات على الأقل حداً أدنى لجامعة من الخدمات الأساسية القائمة على السكان والشخصية بصورة ممتازة، وستكون هيئات لا تهدف إلى تحقيق الربح وتحمل مسؤولية كاملة ومطلقة عن استخدام الأموال العامة وعن نوعية الخدمات وفعاليتها.

ويمكن لمقدمي الخدمات، العاملين مع المجالس الصحية المحلية، إنشاء منظمات فردية للرعاية الصحية الأولية اعتباراً من ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠٢. وتسلم الصيغة المستخدمة

لتمويل منظمات الرعاية الصحية الأولية باحتياجات المرأة في سن الإنجاب والمرأة الأكبر سناً من الخدمات الأعلى. وصيغة التمويل وتركيز استراتيجية الرعاية الصحية الأولية على تلبية احتياجات السكان يعنيان أيضاً أن مزيداً من الدعم والتمويل سيصل إلى المرأة، لأن لها الغلبة بين مقدمي الرعاية للأطفال الصغار والمسنين.

### **صحة الماوريين**

هي كورواي أورانغا: استراتيجية صحة الماوريين

يجري تطوير هي كورواي أورانغا لارشاد التقدم نحو تحقيق الأهداف الصحية للماوريين المنصوص عليها في قانون الصحة والإعالة في نيوزيلندا لعام ٢٠٠٠ وفي استراتيجية الصحة في نيوزيلندا. وقد نُشرت وثيقة مناقشة مع مشروع استراتيجية في نيسان/أبريل عام ٢٠٠١، والاستراتيجية النهائية معروضة حالياً على مجلس الوزراء للموافقة عليها. أما واكاتاتاكا، وهي خطة عمل لتنفيذ الاستراتيجية، فإنها ستصدر في نفس الوقت.

وقد وضعت الاستراتيجية أربعة مسارات لتحقيق هدف وانو أورا (رفاه الأسرة).

- المسار الأول: تنمية مجتمعات وانو، وهابو، وإيوبي والماوريين
- المسار الثاني: اشتراك الماوريين
- المسار الثالث: الخدمات الفعالة للصحة والإعالة
- المسار الرابع: العمل في جميع القطاعات.

### **تنمية قدرات مقدمي خدمات الماوريين**

أكملت خطة تنمية قدرات الماوريين عامها الرابع للتمويل. وفي الفترة ٢٠٠١/٢٠٠٠، منح مقدمو خدمات الماوريين ١٠ ملايين دولار لوضع مبادئ توجيهية، ومعايير وهياكل أساسية للعيادات، وتوفير التدريب في عدد من المجالات بما فيها الإدارة الرشيدة، والإدارة المالية، وإدارة العيادات، وتيه ريو (اللغة الماورية) وتيكانغا (العادات).

أما المنح الدراسية المتعلقة بصحة الماوريين فإنها تعزز دعم تنمية قدرات القوة العاملة، الذي يستهدف الأشخاص العاملين بالفعل في المنظمات الصحية للمورين. وفي عام ٢٠٠١، حصل ٤٤٦ طالباً على منح دراسية - ٩٧ في المائة من جميع الطلبات الواردة. ومن بين مقدمي الطلبات الفائزين، كانت نسبة ١٦ في المائة في السنة النهائية للدراسة. وكانت هناك من بين الحاصلين على المنح أعداد متفاوتة من طلبة المدارس الثانوية، والأطباء، والممرضات،

والقبالات، وأخصائيي العلاج الطبيعي، وأخصائيي علاج الأسنان، وأطباء الأسنان، والصيادلة والأخصائيين الصحيين في المجتمع المحلي، على صعيد الدراسات الجامعية والدراسات العليا. والتحليل حسب الجنس ليس متاحا.

### **الإدارة الحكومية المتنقلة لعلاج الأمراض**

تمثل الإدارة الحكومية المتنقلة لعلاج الأمراض خدمة تغطي منتجلاً جديدة يقصد بها زيادة فرص حصول المأمورين على الخدمات المتعلقة بالأمراض الصدرية، وأمراض القلب وداء البول السكري. والنتائج المحددة المنشودة تتضمن التحديد والتدخل في وقت مبكر، وتمكين الأفراد والواناو من إدارة صحتهم بفعالية، وتحسين سبل الحصول على الخدمات الأولية والثانوية الفعالة. ولم يجر بعد تقييم الخدمات.

وهناك عدد من المبادرات المتعلقة باستحداث خدمات جديدة للمأمورين أو تستهدف المأمورين تشمل ما يلي:

#### **الميزارات المترقبة المكثفة**

تسعى خدمات الزيات المترقبة إلى الحد من أوجه عدم المساواة في الحالة الصحية والآثار التي ترتبها حالات الإعاقة فيما يتعلق بالنيوزيلنديين الذين يواجهون عائقاً هاماً، منها نوع الجنس والفئات العمرية، بتوفير المعلومات والتعليم والدعم والدعوة وتحسين الحصول على الخدمات الأخرى. وترمي أيضاً خدمات الزيات المترقبة المكثفة إلى تعزيز التعاون بقدر أكبر بين خدمات من قبيل التعليم، والرعاية والاسكان التي ستؤثر إيجابياً على الصحة.

وجرى انتقاء موقعين نموذجين نتيجة لعملية مناقصة عامة - موقع ريفي في تو كورروا - مانغاكيينو وموقع حضري داخل مانغيري - لإقامة هذه الخدمات الجديدة. وتشير المعلومات الأولية المستقة من مقدمي الخدمات إلى أنه، في المتوسط، يجري استقبال ٣٠ حالة إحالة كل أسبوع من الأفراد والأسر الراغبين في الحصول على خدمات الزيات المترقبة. وقد أجريت مشاورات أخرى في المجتمع المحلي في مانغاكيينو عقب تقديم الخدمة في آيار/مايو عام ٢٠٠٢.

#### **مشاريع الاجراءات المجتمعية المشتركة بين القطاعات من أجل الصحة**

تهدف هذه المشاريع إلى تحسين النتائج الصحية للمأمورين من خلال الشراكات المشتركة بين القطاعات. وهذه المشاريع تجمع عادة بين القيادة الفنية والتزام الحكومة المركزية والمحلية، ومنظمات الإيوي والمنظمات المحلية الأخرى، وال المجالس الصحية المحلية

ومقدمي الخدمات المحليين لتبعة المجتمعات المحلية ومدى نطاق سبل الحصول على الرعاية الأولية. وفي الوقت الحالي، تعمل ثلاثة من هذه المشاريع في كابيبي، وبوريروا وساوثرلاند، أوكلاند، ويجري إنشاء واحد في نورثلاند.

ولما كانت مبادرات الزيارات المترتبة المكثفة والإجراءات المجتمعية المشتركة بين القطاعات من أجل الصحة على حد سواء جديدة، فإنه ليس بالاستطاعة بعد بيان الآثار التي رتبتها على الحالة الصحية للنساء والفتيات المأويات.

### **الاستراتيجية الصحية للمرأة**

تدعو وزارة شؤون المرأة إلى الأخذ بنهج يراعي الفروق بين الجنسين في السياسة الصحية، بدلاً من نهج صحة المرأة. وهذا النهج يتضمن مراعاة الآثار المتعلقة بالمرأة والرجل من البيئات الإثنية والت الثقافية المختلفة.

ونهج صحة المرأة يجاذب بقصر صحة المرأة على مجالات محددة تعرف على نحو صرف بالفروق البيولوجية، مثل رعاية الأمومة وفحص الثدي وعنق الرحم. والبحوث البيولوجية الطبية والاجتماعية في الفروق بين صحة المرأة والرجل ركزت تقليدياً على جهازهما التناسليين. وبالرغم من أهمية ذلك، يميل هذا النهج إلى إغفال البناء الاجتماعي والثقافي والسياسي المعقد لدور الجنسين في المجتمع وكيفية تأثيرها وتأثيرها بالتحديات الأوسع للصحة.

وقامت وزارة شؤون المرأة بتوزيع وثيقة مناقشة لقياس آراء المرأة بشأن الأخذ بنهج يراعي الفروق بين الجنسين في الصحة ووضع استراتيجية صحية للمرأة. وأظهرت المفاوضات المتعلقة بالاستراتيجية الصحية للمرأة وجود تأييد قوي لاستخدام وزارة شؤون المرأة لنهج يراعي الفروق بين الجنسين بتعزيز صحة المرأة ورفاهها وال الحاجة لوجود سبيل لتنفيذها. وهذا العمل داخل الوزارة سيحدث تحت مظلة الاستراتيجية المتعلقة بالمرأة (انظر المادة ٣، الصفحة ٤٩).

أما مجموعات أدوات وزارة الصحة، التي وضع لها إرشاد المجالس الصحية المحلية، فإنها توفر وسيلة أخرى لتحسين صحة المرأة. وستعمل وزارة شؤون المرأة مع وزارة الصحة عند استعراض مجموعات الأدوات في أواخر عام ٢٠٠٢. وستsem them وزارة شؤون المرأة في تحليل الفروق بين الجنسين وستوصي بالأخذ إجراءات محددة فيما يتعلق بصحة المرأة في مجموعات الأدوات. وستجري صياغة مذكرة تفاهم بين وزارة الصحة ووزارة شؤون المرأة لإضفاء الصفة الرسمية على العلاقة بينهما وتحديد التوقعات والأطر الزمنية.

## الحد من أوجه عدم المساواة في الصحة

تتسم أسباب أوجه عدم المساواة في الصحة بأنها معقدة وخارجية بوجه عام عن إرادة معظم المتضررين. وفي نيوزيلندا، كما هي الحال في أماكن أخرى، هناك أوجه عدم مساواة في الصحة بين الفئات الاجتماعية - الاقتصادية، والفئات الإثنية، والنساء والرجال، والأشخاص الذين يعيشون في مناطق جغرافية مختلفة. والاستراتيجيات الرامية إلى الحد من أوجه عدم المساواة في الصحة ينبغي أن تستهدف بصورة شاملة المحددات القابلة للتتعديل فيما يتعلق بالصحة.

وأهداف ومرامي الاستراتيجية النيوزيلندية للصحة مصممة للتركيز على تحسين صحة السكان عموماً والحد من أوجه عدم المساواة في الصحة بين فئات السكان. والتنفيذ الفعال للاستراتيجية النيوزيلندية للصحة سيتحقق هذه الأهداف.

وبصورة أخص، لدى وزارة الصحة برنامج عمل للحد من أوجه عدم المساواة في الصحة، يشمل ما يلي:

- إعداد ونشر وثيقة اجمالية تورد الأدلة اللازمة للحد من أوجه عدم المساواة في الصحة
- إعداد ونشر إطار يحدد نقاط التدخل للحد من أوجه عدم المساواة في الصحة
- إعداد ونشر مجموعة عمل تورد النصائح العملية للحد من أوجه عدم المساواة وتبرز أمثلة على أفضل الممارسات للبرامج الحالية والسابقة الرامية إلى الحد من أوجه عدم المساواة
- حلقات عمل لموظفي وزارة الصحة وموظفي المجالس الصحية المحلية عن استخدام إطار العمل
- تعزيز نظم مساءلة الوزارات والقطاعات والقيام بعمليات لزيادة التشديد على الحد من أوجه عدم المساواة
- وضع مجموعة مؤشرات لرصد التقدم المحرز في الحد من أوجه عدم المساواة.

وإطار العمل المتعلق بالحد من أوجه عدم المساواة في الصحة وبرنامج العمل المقترن سيوفران حللي السياسات، ومحططي الخدمات ومموليها، ومقدمي الخدمات، أدوات لمساعدتهم على تحقيق هدف الحكومة للحد من أوجه عدم المساواة.

وبالاضافة إلى ذلك، فإن التنفيذ والتقييم المستمر لمشاريع البيان العملي التي تحصل على تمويل طارئ للعدالة الاجتماعية سيوفران لقطاع الصحة معلومات قيمة عن ملاحظات الشعب على إنجاز البرامج الرامية إلى الحد من أوجه عدم المساواة.

### **مؤشرات الحالة الصحية العامة**

تشرح المؤشرات المتنقلة التالية جوانب الحالة الصحية للمرأة في نيوزيلندا.

#### **الخصوبة**

تعني التغييرات الطفيفة في استمرار انخفاض مستويات الخصوبة في نيوزيلندا أن معدلات الخصوبة الإجمالية تمثل الآن أعلىها منذ عام ١٩٩٣. وتشير البيانات منذ عام ١٩٩٩ إلى أنه، في المتوسط، تلد المرأة النيوزيلندية ٢,٠٥ من الأطفال<sup>(٩)</sup>.

ويسجل السكان الماوريون مستوى خصوبة أعلى منه لمجموع السكان. وفي المتوسط، تلد المرأة الماورية ٢,٥٨ من الأطفال<sup>(١٠)</sup>.

#### **متوسط العمر المتوقع**

في نيوزيلندا، حيث تمثل الأمراض المزمنة السبب الأكثري شيوعاً للوفاة، يوفر متوسط العمر المتوقع عند الولادة مقياساً عاماً للآثار الصحية طوال العقود السابقة. وخلال العقد الماضي، حدث معظم التحسن في متوسط العمر المتوقع في الأعمار أكبر، ولا سيما ٦٥ عاماً فأكثر<sup>(١١)</sup>.

وبلغ متوسط العمر المتوقع للإناث ٨٠,٨ عاماً للذكور (٢٠٠٠/١٩٩٨)<sup>(١٢)</sup>. وقد تناقض تفوق الإناث في متوسط العمر المتوقع، حيث سجل متوسط العمر المتوقع للذكور تحسيناً أكثر منه للإناث خلال العقود الأخيرتين من القرن العشرين.

(٩) إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

(١٠) إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

(١١) وزارة الصحة، ١٩٩٩.

(١٢) إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

وفي الفترة ١٩٩٥-١٩٩٧ بلغ متوسط العمر المتوقع للإناث الماوريات عند الولادة ٦٧١،٦ عاماً، مقابل ٨٠,٦ عاماً للسكان الإناث غير الماوريات، في حين بلغ متوسط العمر المتوقع للذكور الماوريين ٦٧,٢ عاماً، مقابل ٧٥,٣ عاماً للذكور غير الماوريين<sup>(١٣)</sup>.

ومتوسط العمر المتوقع عند الولادة لشعوب جزر المحيط الهادئ أعلى قليلاً، ويبلغ ٧٠ عاماً للذكور و ٧٦ عاماً للإناث.

ويسجل متوسط العمر المتوقع تحسناً بتناقص الحرمان. وفيما يتعلق بالإناث، يتباين متوسط العمر المتوقع عند الولادة من ٧٧,٢ عاماً لمن هم أكثر حرماناً إلى ٨٢,٨ عاماً لمن هم أقل حرماناً، ويبلغ الفرق ٥,٦ عاماً (بيانات ١٩٩٨-٢٠٠٠)<sup>(١٤)</sup>. وفي هذا التحليل، يجري تقييم الحالة الاجتماعية - الاقتصادية باستخدام رقم قياسي للحرمان في المناطق استناداً إلى التعداد، هو NZDep96<sup>(١٥)</sup>.

## وفيات الرضع

اعتبر معدل وفيات الرضع في بلد ما - عدد الرضع المولودين أحياء لكل ١٠٠٠ مولود حي يوم قبل إتمام العام الأول للحياة - كمؤشر حساس للأداء الاجتماعي - الاقتصادي للمجتمع. والهبوط في معدل وفيات الرضع في نيوزيلندا منذ أوائل التسعينيات كان يعزى إلى حد كبير للانخفاض في معدل تزامن الوفاة الفجائية للرضع. نتيجة التغيرات في أنماط نوم الرضع.

وفيما يتعلق بكلتا الجنسين مجتمعين، فإنه في عام ١٩٩٨ بلغ معدل وفيات الرضع ٤,٥ لكل ١٠٠٠ مولود حي. وفيما يتعلق بالماوريين، بلغ المعدل ٧,٧ لكل ١٠٠٠ مولود حي؛ ولشعوب جزر المحيط الهادئ، ٧,٧؛ وللشعوب "الأخرى" ، ٤,١<sup>(١٦)</sup>.

## معدل انتحار الشباب

في عام ١٩٩٨، انتحرت ١٣,٣ لكل ١٠٠٠٠ من الإناث، اللائي تراوحت أعمارهن بين ١٥ و ٢٤ عاماً، مقابل ٣٨,٥ من الذكور. وارتفاع معدل انتحار الشباب في أواخر الثمانينيات. وفي عام ١٩٩٩، أظهر المعدل أول مؤشر للانخفاض. وأظهر معدل

(١٣) إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

(١٤) وزارة الصحة، ٢٠٠١.

(١٥) سالموند وآخرون، ١٩٩٨.

(١٦) الدائرة النيوزيلندية للمعلومات الصحية.

انتحار الشابات زيادة طفيفة وتدرجية خلال الثمانينيات وأوائل التسعينيات، مع زيادة ملحوظة إلى حد أبعد في منتصف التسعينيات. وتسجل الإناث معدل محاولة انتحار أعلى منه للذكور.

ويسجل السكان الماوريون معدلات انتحار أعلى منها لغير الماوريين. وفيما يتعلق بالشابات الماوريات، بلغ المعدل ٢٤,٤ لكل ١٠٠ ٠٠٠ مقابل ٥٦,١ للشباب الماوريين<sup>(١٧)</sup>.

انظر الصفحتين ١٦٥-١٦٦ للاطلاع على تفاصيل الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع انتحار الشباب.

### معدل وفيات مرض القلب الاحتياطي

على الرغم من أن وفيات مرض القلب الاحتياطي أخذت تتراكم لمدة عقود، فإنها لا تزال تشكل أكثر الأسباب شيوعاً لوفاة الإناث والذكور على حد سواء.

وفي عام ١٩٩٨، بلغ المعدل المنظم حسب السن لوفيات الإناث مرض القلب الاحتياطي ٧٥,١ لكل ١٠٠ ٠٠٠ من الإناث، مقابل ١٥٧,٩ لكل ١٠٠ ٠٠٠ من الذكور (سكان العالم لسيغي). وفيما يتعلق بالإناث الماوريات، بلغ معدل الوفيات المنظم حسب السن ١١٨,٦ لكل ١٠٠ ٠٠٠؛ وفيما يتعلق بالإناث في الفئة الإثنية “ ذات الأصل الأوروبي/الأخرى ”<sup>(١٨)</sup> بلغ المعدل ٧١,٤ لكل ١٠٠ ٠٠٠، وفيما يتعلق بإناث جزر المحيط الهادئ بلغ المعدل ٧٦,٩ لكل ١٠٠ ٠٠٠<sup>(١٩)</sup>.

### سرطان عنق الرحم

في عام ١٩٩٧، كانت هناك ٢١٨ حالة مسجلة للإصابة بسرطان عنق الرحم، وبلغ معدل التسجيل ٨,٩ لكل ١٠٠ ٠٠٠ من الإناث. ومعدلات الإصابة بسرطان عنق الرحم ومعدلات الوفاة بها آخذة في الانخفاض. وقد انخفض معدل الإصابة بـ ٣٩ في المائة من عام ١٩٨٨ إلى عام ١٩٩٧. وتوفيت ٧٧ امرأة بسبب الإصابة بسرطان عنق الرحم في عام ١٩٩٨، مقابل ٨٢ في عام ١٩٩٦. وفي عام ١٩٩٨ بلغ معدل الوفيات، لكل ٣,٢ ١٠٠ ٠٠٠ من الإناث، مقابل ٣,٤ لكل ١٠٠ ٠٠٠ من الإناث في عام ١٩٩٦. وفي

(١٧) بيانات مؤقتة للدائرة النيوزيلندية للمعلومات الصحية.

(١٨) تتألف الفئة الإثنية “ ذات الأصل الأوروبي/الأخرى ” من جميع من لسن بغاوريات أو من جزر المحيط الهادئ. والأعداد المتعلقة بنساء جزر المحيط الهادئ من الصغر بحيث يتعذر استخلاص أية استنتاجات ذات معنى.

(١٩) وزارة الصحة.

الفترة من عام ١٩٨٨ إلى عام ١٩٩٧، انخفض معدل الوفيات بسبب الإصابة بسرطان عنق الرحم بـ ٤٤ في المائة. ويحتل معدل نيوزيلندا البالغ ٢,٨ وفيات لكل ١٠٠٠٠ الإناث المرتبة الخامسة بين أعلى بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي<sup>(٢)</sup>.

وتتعرض النساء الماوريات لمخاطر متزايدة للوفاة بسبب الإصابة بسرطان عنق الرحم بالمقارنة بالنساء غير الماوريات. وفي عام ۱۹۹۸، كان معدل وفيات الماوريات بسبب الإصابة بسرطان عنق الرحم أعلى بأربعة مرات تقريباً منه للنساء "ذات الأصل الأوروبي/الأخرى".<sup>(۲۱)</sup>

انظر الصفتين ١٦٤-١٦٣ للاطلاع على تفاصيل البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم.

سرطان الشدی

في عام ١٩٩٨، بلغ معدل الوفيات بسرطان الثدي للنساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٩ عاماً<sup>(٢٢)</sup> ٧٤,٣ لكل ١٠٠ ٠٠٠. وفيما يتعلق بالنساء المأوريات، بلغ معدل الوفيات بسرطان الثدي في هذه الفئة العمرية ٨٦,١، ولـ “الأخرى” ٧١,١<sup>(٢٣)</sup>. واتسمت الإصابة بسرطان الثدي عند الإناث بأعلى معدل تسجيل لأي نوع من أنواع السرطان، وكان أكثر المواقع شيوعاً بين الإناث في عام ١٩٩٧، وهي آخر فترة أتيحت أرقامها. والزيادة في معدلات التسجيل من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٧ قد تعزى إلى زيادة اكتمال الإبلاغ عقب العمل بالإبلاغ الإلزامي. موجب قانون سجل الإصابة بالسرطان لعام ١٩٩٣. ولهذا السبب، يتعدى مقارنة البيانات من عام ١٩٩٧ ببيانات السنوات السابقة. ومع أن الإصابة بسرطان الثدي كانت السبب الرئيسي لوفيات الإناث بالسرطان (٢٣,٣) لكل ١٠٠ ٠٠٠ من الإناث)، فإنها سجلت نسبة وفيات/حالات منخفضة بلغت ٣١.. وفي الفترة بين عامي ١٩٨٨ و ١٩٩٧، ونقص معدل الوفيات بسبب الإصابة بسرطان الثدي بنسبة ٦ في المائة. وقد سجلت نيوزيلندا السادس أعلى معدل وفيات بسبب إصابة الإناث بالسرطان الثدي في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

انظر الصفحتين ١٦٢-١٦٣، للاطلاع على تفاصيل البرنامج الوطني لفحص الالدي.

(٢٠) وزارة الصحة والدائرة نيوزيلندية للمعلومات الصحية.

(٢١) الدائرة النبوة زيلندية للمعلومات الصحية.

(٢٢) تناقش هنا الأعمار التي تتراوح بين ٥٠ و ٦٩ عاماً، حيث أن جميع النساء في هذا السن تنطبق عليهن شروط البرنامج الوطني لفحص الثدي.

(٢٣) بيانات لم تنشرها وزارة الصحة.

## العوامل التي تعرّض الحالة الصحية للخطر استهلاك التبغ

في عام ٢٠٠١، بلغت نسبة انتشار التدخين بين البالغين من العمر ١٥ عاماً فأكثر ٢٥ في المائة للإناث والذكور على حد سواء. ولم تنخفض نسبة انتشار التدخين إلا بصورة طفيفة خلال العقد الأخير من القرن العشرين (ساحتل انخفاضاً بلغ نقطتين مئويتين تقريباً من مستوى أوائل التسعينات) <sup>(٤)</sup>.

وفيما يتعلق بمن تقلّ أعمارهم عن ٣٥ عاماً، فإن التدخين أكثر انتشاراً بين الإناث منه بين الذكور. ومعدل التدخين بين الشابات آخذ في التناقص <sup>(٥)</sup>.

وتبلغ معدلات التدخين أعلىها بين الإناث الماوريات ٥٢,٥ في المائة)، وهي متوسطة بين إناث جزر المحيط الهادئ ٢٨,٥ في المائة)، وتبلغ أدنىها بين الإناث "من الأصل الأوروبي/الأخرى" ٢١,٧ في المائة). (ملحوظة: نسبة الانتشار ليست محسوبة بالفئة العمرية القياسية).

### السمنة

ارتفعت نسبة السمنة من ١١ في المائة من البالغين النيوزيلنديين في عام ١٩٨٩ إلى ١٧ في المائة في عام ١٩٩٧. وفي عام ١٩٩٧، كان ما يزيد على نصف جميع البالغين النيوزيلنديين زائدين عن الوزن المسموح به أو بدنيين. وبين الجدول أدناه النسبة المئوية للبالغين الذين كانوا بدنيين في عام ١٩٩٧، مصنفين حسب الجنس والانتماء الإثني.

### النسبة المئوية للسمنة بين البالغين حسب الانتماء الإثني والجنس، ١٩٩٧

من أصل أوروبي/آخرى	١٦,٧	١٢,٦
الماوريون	٢٧,٩	٢٧,٠
سكان جزر المحيط الهادئ	٤٧,٢	٢٦,٢

المصدر: وزارة الصحة، ١٩٩٩ (أ).

(٤) وزارة الصحة، ٢٠٠٢.

(٥) وزارة الصحة، بيانات عام ٢٠٠٠.

## النشاط البدني

في دراسة استقصائية أجريت في الفترة ١٩٩٦-١٩٩٧، شاركت نسب متماثلة من البالغين من الرجال والنساء فيما لا يقل عن ٢,٥ ساعة من النشاط البدني وقت الفراغ في الأيام السبعة السابقة (٦٠,٣ في المائة من النساء، و ٦١,٥ في المائة من الرجال). ومن بين الإناث البالغات، كانت نسبة ٦١,٦ في المائة من الماوريات، و ٥٤,٦ في المائة من الأصل الأوروبي و ٥٦,٩ في المائة من شعوب حرز المحيط الهادئ نشطات بدنية.

## استهلاك المشروبات الكحولية

انتهت مقارنة لدراستين استقصائيتين أجريتا في عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ أن هناك زيادة في كمية المشروبات الكحولية التي استهلكتها المرأة التي يتراوح عمرها بين ١٤ و ١٧ عاماً وأكثر من ٢٥ عاماً خلال فترة السنوات الخمس. وشربت المرأة أقل من الرجل في كثير من الأحيان ولكنها، خلافاً للرجل زادت تواتر شربها. وهذا يصدق على النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ١٤ و ١٧ عاماً وبين ٣٠ و ٤٩ عاماً.

وزادت المرأة أيضاً كميته العادبة من أكثر قليلاً من قدحين في المناسبة إلى ما يتراوح بين ثلاثة وأربعة أقداح. وأظهرت النساء من جميع الأعمار زيادة في الكميات العادبة المستهلكة، وكانت الزيادة ملحوظة إلى أبعد حد بين اللائي بلغن ٢٤-٦ عاماً.

## صحة اللاجئين والمهاجرين

صدر في تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠١ الكتيب المعنون "الرعاية الصحية لللاجئين: كتيب للمهنيين الصحيين". وقد أعد الكتاب للأطباء العامين والأخصائيين الصحيين الآخرين الذين يضططعون برعاية اللاجئين. ويوفر الكتيب معلومات عن الخلفيات الثقافية والإثنية للجماعات الرئيسية من المهاجرين في نيوزيلندا، وإرشادات بشأن إجراء المشاورات الحساسة ثقافياً وبشأن الاستعانة بالمترجمين الشفوين بصورة فعالة. وهناك معلومات عن قضايا الصحة البدنية والعقلية الشائعة عند اللاجئين، بما في ذلك الأوضاع التي قد تكون غير مألوفة لدى المهنيين الصحيين في نيوزيلندا. ويتضمن الكتيب أيضاً قائمة اتصال بوكالات الإحالة والدعم.

وتقوم وزارة الصحة بتمويل عدد من الخدمات الصحية لللاجئين، بما في ذلك فحص اللاجئين المشمولين باللحصة وملتمسي اللجوء، والعاملين في التنسيق الصحي لللاجئين والأخصائيين الصحيين في المجتمع المحلي، والتشقيق فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والتشقيق فيما يتعلق بتشويه الأعضاء التناسلية للإناث وتنمية المجتمع المحلي.

## تشويه الأعضاء التناسلية للإناث

لم تطرأ تغييرات هامة منذ التقرير الدوري الأخير. وتتضمن الأعمال المستمرة ما يلي:

- تنفيذ مشروع تنفيسي في منطقة أوكلاند
- تحديد وتنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالرعاية الصحية وحماية الأطفال
- توزيع الموارد على المهنيين الصحيين
- تدريب مقدمي الخدمات ودعمهم، بما في ذلك تقديم المساعدة التقنية
- تشريف المجتمعات المحلية المتضررة بتشويه الأعضاء التناسلية للإناث.

## الصحة العقلية

يجري إعداد دراسة عن وبائيات الأمراض العقلية على نطاق الدولة، ويتوقع إعلان النتائج في عام ٢٠٠٥. وستسمح الدراسة بمقارنة عدد من جوانب الصحة العقلية للمرأة والرجل ومعدلات انتشار الأضطرابات المتعلقة بالأمراض العقلية التي يمكن تشخيصها. وقد أُنجز اختبار ميداني.

وتحدث الأمراض العقلية الشديدة على ما يبدو بتوتر متساوي عند كلا الجنسين. ييد أن انفصام الشخصية يبدأ عند المرأة في سن متاخر عن الرجل كما أن التكهن باحتمالات المرض أفضل منها عند الرجل. كما أن المرأة معرضة أيضا بصورة غير متناسبة للإصابة بالأمراض العقلية الشائعة، بما في ذلك الأشكال الأقل شدة مثل الاكتئاب، والقلق والاضطراب الناشئ عن تحويل القلق إلى أعراض حسمانية. وتفتقر غلبة الإناث في الأمراض العقلية الشائعة على السنوات المتوسطة في العمر، عندما تتبع الأدوار الاجتماعية للمرأة ومسؤوليتها بصورة ملحوظة للغاية عنها للرجل. وتلتزم المرأة أيضا المساعدة بصورة أكثر توافرا فيما يتعلق بتلك المشاكل<sup>(٢٦)</sup>.

وتتمثل العوامل التي تعرض المرأة للخطر والمرض العقلي فيما يلي:

- عدم الزواج، أو الانفصال أو الطلاق، أو الحياة وحدها
- الانتساب إلى عائلة كبيرة

---

<sup>(٢٦)</sup>“Wider mental health issues for women”, Mental Health in New Zealand from a Public Health Perspective, Wellington ١٩٩٧، وزارة الصحة.

- انخفاض الحالة الاجتماعية – الاقتصادية، بما في ذلك أمن الوظيفة السيء، والأجور المنخفضة، والعمل غير المرضي والأمن المالي السيء.
- سوء الشبكات الاجتماعية
- سوء الصحة البدنية
- عدم إنجاب أطفال
- ارتفاع الكمية المأخوذة من المشروبات الكحولية
- الإيذاء البدني والجنسى
- انخفاض الاعتزاز بالنفس.

ومخاطر الإصابة بمرض عقلي التي ت تعرض لها أيضا النساء الماوريات أعلى منها عند النساء غير الماوريات.

وتتمثل قضايا الصحة العقلية الأخرى التي تفرد بها المرأة في المتلازمات الطبية النفسية ذات الصلة بالدورة الشهرية، والاكتئاب اللاحق للولادة<sup>(٢٧)</sup>.

## المسنات

مع أن المرأة تحظى دائماً بمتوسط عمر متوقع أفضل منه للرجل، فإنها تميل أيضاً إلى تسجيل معدلات إصابة بالأمراض المزمنة والإعاقة في سن متأخرة من العمر أعلى نسبياً منها للرجال المسنين، الذين يعانون عادةً من حالات حادة. وتقضى المسنات، في المتوسط، ٧,٦ سنوات بإعاقة؛ وتقضى النساء الماوريات ٧,٥ سنوات. وهذا يقابل ٦,٢ سنوات لجميع الرجال و ٥,٢ سنوات للماوريين. وبالنظر إلى أن تقديم الرعاية الصحية موجه نحو برامج الرعاية المكثفة، فإنه يتتجاهل بوجه عام احتياجات المسنات، اللائي يحتاجن إلى قدر أكبر من الرعاية المتزلية وليس دخول المستشفى للعلاج<sup>(٢٨)</sup>.

وتميل المرأة إلى التمتع بموارد أقل منها للرجل. ومن الأرجح أن:

- تكون متزملة<sup>(٢٩)</sup>

(٢٧) المرجع نفسه.

(٢٨) نشرة الأمم المتحدة عن الشيخوخة، ١٩٩٩.

(٢٩) في تعداد عام ٢٠٠١، كانت نسبة ٨١,١ في المائة من النساء اللائي بلغن من العمر ٨٥ عاماً فأكثر متزملات، مقابل نسبة ٤٣,٣ في المائة فحسب من الرجال في هذه الفئة العمرية (إدارة إحصاءات نيوزيلندا).

- أن تعيش وحدها<sup>(٣٠)</sup>
- تحصل على دخل أقل
- تعيش في عزلة اجتماعية و/أو ريفية
- ترعى شريكاً ضعيفاً أو أبوين مسنيين.

والنساء المأوريات المسنات محروميات بوجه خاص، بالنظر إلى أن من الأرجح أن يجتمع لديهن الترمل، والحياة في منطقة ريفية، والحصول على دخل منخفض.

ومن الأرجح أن تحصل النساء البالغات من العمر ٨٥ عاماً فأكثر على رعاية سكنية تزيد على ٥٠ في المائة مما يحصل عليه الرجال في نفس السن. وتقع أرقام نيوزيلندا في النطاق المتوسط إلى الأعلى - تقييم نسبة ٢٢,٢ في المائة من الرجال و ٣١,٧ في المائة من النساء البالغين من العمر ٨٥ عاماً فأكثر في مؤسسات<sup>(٣١)</sup>.

### **التفاوตات الاجتماعية – الاقتصادية**

هناك أدلة على أن التفاوتات الاجتماعية – الاقتصادية ترب آثاراً صحية تراكمية<sup>(٣٢)</sup>. وهذا يقترن في السن المتقدمة بأثار الحرمان في سين الحياة (على سبيل المثال، سوء التغذية في مرحلة الطفولة) والمرض. وقيل هذه العوامل إلى التأثير على النساء، والمأوريين وسكان حزر الخيط المادئ بصورة غير متناسبة.

وقد انتهى بحث أحرى حديثاً في نيوزيلندا<sup>(٣٣)</sup> إلى أن مزيجاً متراكماً من ثلاث مجموعات من العوامل يؤثر على الرفاه المادي للمسنين عموماً:

- الظروف الاقتصادية الحالية – الدخل الصافي، وقيمة المدخرات والاستثمارات، وتكاليف السكن
- التعرض للضغوط الاقتصادية الماضية وال aktuellen

(٣٠) تمثل المسنات في الشمانيات من العمر الفئة العمرية التي من الأرجح أن تعيش وحدها (نصف مجموع النساء في الشمانيات من العمر عشن وحدهن في عام ٢٠٠١). وعدد أقل من النساء في التسعينيات من العمر يعشن وحدهن بالنظر إلى تزايد احتمال الإصابة بإعاقة الحاجة للرعاية (إدارة إحصاءات نيوزيلندا).

(٣١) المرجع نفسه.

(٣٢) اللجنة الوطنية للصحة، ١٩٩٨، The Social, Cultural and Economic Determinants of Health in New Zealand: Action to Improve Health

.Fergusson et al., 2001, The Living Standards of Older New Zealanders (٣٣)

- الخلفية الاجتماعية – تكوين الأسرة المعيشية، والسن، والانتماء الإثني، والحالة الاجتماعية – الاقتصادية.

وكان ثلاثة أرباع المشتركين غير المتزوجين في الدراسة الاستقصائية من النساء، غير أن البحث لا يعلق بصورة محددة على نوع الجنس. وكانت معظم المقارنات بين أشخاص غير متزوجين وأزواج/أقران وفئات عمرية بدلاً من جنس عينه.

### **استراتيجية صحة كبار السن**

تورد استراتيجية صحة كبار السن: إجراءات قطاع الصحة حتى عام ٢٠١٠ لدعم الشيخصوخة الإيجابية، التي نُشرت في عام ٢٠٠٢، إطاراً شاملًا لتخفيض وتوفير الخدمات لكبار السن في نيوزيلندا.

ويتمثل الهدف الرئيسي لل استراتيجية في وضع نهج متكامل لخدمات دعم الصحة والإعاقة التي تستجيب لاحتياجات المتباعدة والمتحيرة لكبار السن. وتشبيهاً مع استراتيجية الصحة في نيوزيلندا وخطة التطوير في نيوزيلندا، تشدد الاستراتيجية على تعزيز الصحة، والوقاية من الأمراض والإصابات، وتعزيز نوعية الحياة، والحصول على خدمات دعم الصحة والإعاقة في موعدها وبصورة عادلة.

وتتضمن الخطة برنامج عمل لوزارة الصحة لتوفير الإطار الوطني لتنفيذ الاستراتيجية، وللمجالس الصحية المحلية لوضع نهج متكامل لتوفير الخدمات في مناطق كل منها. وتنفيذ الاستراتيجية سيتطلب قيام وزارة الصحة وال المجالس المحلية للمناطق باستعراض بصورة منهجية وإعادة تركيز الخدمات لتلبية احتياجات كبار السن على نحو أفضل في الحاضر والمستقبل.

### **إساءة معاملة المسنين**

تمثل حماية كبار السن الضعفاء من إساءة المعاملة أحد الإجراءات التي يتبعها في استراتيجية صحة كبار السن. وقد تعاقدت وزارة الصحة أيضاً مع "Age Concern" لوضع المبادئ التوجيهية المتعلقة بإساءة معاملة المسنين. وتقوم إدارة خدمات الأطفال والشباب والأسر بتمويل خدمات منع إساءة معاملة المسنين، بما في ذلك خدمات التنسيق والتعليم والإحالة.

## الصحة الجنسية والإنجابية

### المعلومات والبيانات

تستمد المعلومات المتعلقة بحالة الصحة الجنسية والإنجابية والسلوك في نيوزيلندا من عدد من المصادر وهي غير مكتملة. وهناك حاجة للحصول على مزيد من المعلومات بشأن المواليد والوفيات المرتبطة بها، وبشأن حالات الإجهاض، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بسن المرأة، وأقسام/مناطق المواليد وحالات الإجهاض.

### السلوك الجنسي

هناك أدلة على أن قطاع كبير من المراهقين في نيوزيلندا قد مارس الاتصال الجنسي قد بلوغ سن ١٦ عاما. وهناك أيضا دلالات على أنه، بالمقارنة بالأجيال السابقة، بدأت المرأة تمارس الاتصال الجنسي قبل ذلك<sup>(٣٤)</sup>.

وأشارت تقديرات دراسة إحصائية مقطعة<sup>(٣٥)</sup> أجريت داخل فوج من المواليد تألف من ٤٧٧ ذكور و ٤٥٨ إناث إلى أن العمر الوسيط لأول اتصال جنسي بلغ ١٧ عاماً للذكور و ١٦ عاماً للإناث. وفي سن ١٥ عاماً، كانت نسبة ٣٢ في المائة من الإناث و ٢٨ في المائة من الذكور قد مارست اتصالاً جنسياً اختراقياً<sup>(٣٦)</sup>. وخلصت هذه الدراسة أيضاً إلى أنه من بين الإناث اللائي مارسن الاتصال الجنسي قبل بلوغ سن ١٦ عاماً، تأسفت نسبة ٧٠ في المائة على القيام بذلك.

وانتهت دراسة نيوزيلندية أخرى (دراسة استقصائية لتقارير عن الذات لـ ٦٥٤ من الطلبة البالغين من العمر ١٤ عاماً في هو كوس باي) إلى أن احتمال أن يكون الطلبة الماوريون نشطين جنسياً يزيد بثلاث مرات تقريباً عنه للطلبة غير الماوريين<sup>(٣٧)</sup>.

ولا توجد معلومات متاحة عن سن الابتداء لمشتهي الجنس المثلث الصغار من الذكور أو الإناث.

### الخصوصية

انظر مؤشرات الحالة الصحية العامة، الصفحة ١٤٤.

---

(٣٤) وحدة تخليل الصحة والإعاقة، ١٩٩٧.

Dunedin Multidisciplinary Health and Development Study (٣٥)

Dickson et al., 1998 (٣٦)

Fenwick and Purdie, 2000 (٣٧)

## الخصوصية في سن المراهقة

بعد أن شهد معدل الخصوبة تقلبات في أوائل التسعينيات، أخذ يتناقص منذ عام ١٩٩٥ . وفي عام ٢٠٠١ ، وصل معدل الخصوبة لمن هم أقل من ٢٠ عاما إلى ٢٨,١ لكل ٠٠٠ . وبلغ الرقم المقارن للمرأهقين الماوريين ٦٧,٤<sup>(٣٨)</sup> .

وخلصت البحوث<sup>(٣٩)</sup> إلى أنه في نيوزيلندا، يتسم الحمل في سن المراهقة بأنه أكثر شيوعا بين النساء الماوريات والنساء اللائي:

- تركن الدراسة قبل سن ١٥ عاما
- مارسن اتصالا جنسيا قبل سن ١٥ عاما
- لم يستخدمن وسائل لمنع الحمل في أول اتصال جنسي.

وفي عام ٢٠٠١ ، كان هناك ٧٧٣ من المواليد الأحياء لأمهات لم يبلغن من العمر ٢٠ عاما. وكان أقل قليلا من الثالث (٣١ في المائة) من هؤلاء المواليد لمرأهقات لم يبلغن من العمر ١٨ عاما. وفي عام ٢٠٠١ ، بلغ معدل الخصوبة ٨,٦ لكل ٠٠٠ من المرأةهقات اللائي تراوحت أعمارهم بين ١٣ و ١٧ عاما، وهو ما يمثل ٢,١ من جميع المواليد الأحياء في نيوزيلندا.

وفي عام ٢٠٠١ ، كان هناك ٩٣٩ من المواليد الأحياء لأمهات ماوريات في سن المراهقة. وبلغ معدل الخصوبة ٢١,٩ لكل ٠٠٠ فيما يتعلق بالنساء الماوريات اللائي بلغن من العمر ١٣-١٧ عاما، وهو ما يزيد أربع مرات عن المعدل المتعلق بغير الماوريات (٤,٧ لكل ٠٠٠).

## الإجهاض

أجريت ٤١٠٤٦ عملية إجهاض في نيوزيلندا في عام ٢٠٠١ ، مقابل ١٠٣١٦ عملية في عام ٢٠٠٠ ، بزيادة بلغت ١,٩ في المائة. وهذا الارتفاع تقابله زيادة بنسبة ٣,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠ وزيادة متوسطة سنوية نسبتها ٥,٦ في المائة من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٧ . وارتفعت معدلات الإجهاض للنساء اللائي تراوحت أعمارهن بين ١٥ و ٣٤ عاما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ . وارتفع معدل الإجهاض للنساء اللائي تراوحت أعمارهن بين

(٣٨) إدارة إحصاءات نيوزيلندا.

(٣٩) Dharmalingham et al., 1997

١٥ و ١٩ عاماً بنسبة ٢,٦ في المائة، في حين ارتفع المعدل للنساء اللائي تراوحت أعمارهن بين ٢٠ و ٣٤ عاماً بمتوسط بلغ ٤,١ في المائة.

والفارق الإثنية في الإجهاض يصعب قياسها بدقة، لأن بيانات الإجهاض الخاصة بإثنيات محددة والبيانات الديموغرافية الأخرى (على سبيل المثال، المتعلقة بالمواليد) غير قابلة للمقارنة مباشرة. وهذا يعزى إلى الفرق في الأسئلة الموجهة لجمع المعلومات الإثنية. بيد أن عمليات المقارنة القائمة على قاعدة عريضة تشير إلى أنه في عام ٢٠٠١ كانت نسب الإجهاض (عدد حالات الإجهاض لكل ١٠٠٠ من حالات الحمل المعروفة) للآسيويات (٣٦٤ لكل ١٠٠٠)، وللمأوريات (٢٨٠) ولنساء حزب المحيط الهادئ (٢٥٥) أعلى من المتوسط الوطني (٢٢٦) ومن متوسط النساء من الأصل الأوروبي (٢٠٧).

### التشريع

ترد الأسباب القانونية للقيام بالإجهاض في المادة ١٨٧ ألف من قانون الجرائم لعام ١٩٦١. ويكون الإجهاض مشروعًا إذا بلغت مدة الحمل ٢٠ أسبوعاً أو أقل، ويرى الشخص الذي يقوم بالإجهاض أنه:

- إذا سُبِّح باستمرار الحمل فإنه قد يؤدي إلى تعريض حياة المرأة أو الفتاة، أو صحتها البدنية أو العقلية، لخطر بالغ؛ أو
- يوجد خطر كبير من أن يكون الطفل، إذا ولد، غير سوي بدنياً أو عقلياً بحيث يكون معاقاً بصورة خطيرة؛ أو
- جرى الحمل نتيجة اتصال جنسي بين أفراد الأسرة الأقربين، من فيهم الأجداد والأحفاد؛ أو
- كان الحمل نتيجة اتصال جنسي يشكل مخالفه للمادة ١٣١ (١) من قانون الجرائم لعام ١٩٦١ (أي اتصالاً جنسياً بفتاة تحت رعايتك وحمايتك)؛ أو
- كانت المرأة أو الفتاة دون سوية بصورة شديدة بالمعنى الوارد في المادة ١٣٨ (٢) من قانون الجرائم لعام ١٩٦١.

والمسائل التالية، مع أنها في حد ذاتها لا تشكل أسباباً للإجهاض، يمكن أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان استمرار الحمل سيؤدي إلى تعريض حياة المرأة أو صحتها البدنية أو العقلية لخطر بالغ:

- ما إذا كان سن المرأة أو الفتاة قريباً من بداية أو نهاية سنوات الانتخاب العادي

- ما إذا كانت هناك أسباب معقولة تدعو للاعتقاد بأن الحمل كان نتيجة اعتداء جنسي.

ولا يمكن القيام بالإجهاض بصورة قانونية لحالات الحمل التي تزيد فيها مدة الحمل على ٢٠ أسبوعاً إلا إذا ارتأى الشخص القائم بالإجهاض أن الإجهاض ضروري لإنقاذ حياة المرأة أو الفتاة، أو لمنع تعرض صحتها البدنية أو العقلية لضرر دائم خطير.

أما قانون منع الحمل، والتعقيم والإجهاض لعام ١٩٧٧، فقد نفذ إلى حد كبير تقرير لجنة ملوكية للتحقيق وكان قد صدر، بعد دراسة طويلة جداً، باقتراح حر من جميع أعضاء البرلمان. ويتناول القانون حقوق الطفل الذي لم يولد بعد على التحو التالي. ويدرك العنوان الطويل، من بين أمور أخرى، أن القانون "ينص على الظروف والإجراءات التي يجوز فيها الإذن بالإجهاض بعد الأخذ في الاعتبار كاملاً حقوق الطفل الذي لم يولد بعد". وبعد ذلك يورد جوهر القانون الإجراءات التي يتبعها ويشير إلى المعايير القانونية للقيام بالإجهاض. ويقتضي على الخبراء الاستشاريين المخولين سلطة الاعتماد أن يحددوها، في أي حالة بعينها، ما إذا كانت هناك أسباب قانونية تدعو إلى الإجهاض طبقاً لهذه الإجراءات والمعايير الواردة في الفقرة ١٨٧ ألف من قانون الجرائم لعام ١٩٦١. وتعبر هذه الأحكام عن تصميم البرلمان على تحقيق توازن مناسب بين مصالح الطفل الذي لم يولد بعد والمصالح الأخرى، بما في ذلك مصالح المرأة الحامل.

### **الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي**

باستثناء الإيدز، ليست الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي أمراضًا معدية يتبعن الإبلاغ عنها. وبناءً عليه، تستند مراقبة الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي في نيوزيلندا تقليدياً إلى البيانات المستمدّة من عيادات الصحة الجنسية المتخصصة. وهذا النظام يبخس تقدير العبء الحقيقي للمرض لأن نسبة مئوية هامة من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي يقوم بتشخيصها مقدمو خدمات صحية آخرون، ولا سيما الأطباء العامون<sup>(٤٠)</sup>.

وأغلبية الأشخاص الذين يترددون على عيادات الصحة الجنسية تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٤٤ عاماً، ومن بين هؤلاء، هناك فئة نسبتها ٥٣,٣ في المائة تتراوح أعمارها بين ١٥ و ٢٤ عاماً. وتشير البيانات المتعلقة بمراقبة عيادات الصحة الجنسية إلى أن الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي ليست شائعة نسبياً بين من هم دون سن ١٥ عاماً. وجرى

.ESR, 2002 (٤٠)

تشخيص عدد كبير بصورة غير عادية من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي في الأشخاص في أواخر سن المراهقة وبداية العشرينات<sup>(٤١)</sup>.

وعدد الزيارات لعيادات الصحة الجنسية، بوجه عام وفي كل فئة عمرية، وعدد حالات أغلبية الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي الأكثر شيوعاً ازداداً على حد سواء بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠١. وازداد بصورة مطردة عدد حالات الإصابات البكتيرية (الكلاميديا والسيلان) بين البالغين من العمر ١٥ - ٢٤ عاماً. ونقص عدد الإصابات بالأمراض الفيروسية (قوباء الأعضاء التناسلية والثاليل)<sup>(٤٢)</sup>.

وفي عام ٢٠٠١، ترددت كل فئة إثنية على عيادات الصحة الجنسية بنفس النسبة تقريباً حسب توزيعها في السكان بوجه عام. ييد أن تردد ذوي الأصل الأوروبي والماوريين كان أكثر تواتراً بصورة ضئيلة، وكان تردد شعوب جزر المحيط الهادئ أقل تواتراً بصورة ضئيلة.

والارتفاع الواضح في معدلات الإصابة بين الذكور، وربما أيضاً بين الماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ، ينبغي تفسيره بحذر، حيث تقوم المعدلات على أنماط التردد على عيادات الصحة الجنسية. وتميل المرأة إلى تسجيل نسبة أعلى من الزيارات التي لا تكشف عن أعراض ولذلك ييد أنها تسجل معدلات إصابة أقل، وتميل الرجال إلى تسجيل نسبة أقل من الزيارات التي لا تكشف عن أعراض ولذلك ييد أنهم يسجلون نسبة إصابة أعلى.

### **فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز**

تتمثل فئات السكان الأعلى تعرضاً لخطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو نقله في نيوزيلندا في:

- الرجال الذين يمارسون الاتصال الجنسي ب الرجال /انتقلت الإصابة في ٨٠ في المائة من مجموع حالات الإيدز عن طريق الاتصال الجنسي المثلي
- حقن مستعملين المخدرات
- الأشخاص الذين تلقوا منتجات دم قبل استحداث الفحص العام

.ESR, 2002 (٤١)

.ESR, 2002 (٤٢)

- الأشخاص الوافدون من، أو المعرضون لأشخاص من، مناطق العالم التي ترتفع فيها الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي المعاير، مثل اللاجئين من بعض المناطق
- الشركاء في الفئات المذكورة أعلاه.

والمرأة الحامل قد تنقل أيضاً الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية رأسياً إلى طفلها. وحتى الآن، فإن مخاطر نقل فيروس نقص المناعة البشرية بين السكان النيوزيلنديين خارج هذه الفئات ما بربت منخفضة.

وإلى عهد قريب، كان العدد السنوي من النساء اللاتي تبين أنهن مصابات ثابتة. وحتى نهاية كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٠، تبين أن ما مجموعه ٤٧٨ شخصاً، منهم ١٨٩ من النساء، مصابون بفيروس نقص المناعة البشرية. وقد نقص عدد حالات الإصابة بالإيدز المبلغ عنها كل عام، بعد أن بلغ ذروته بتسجيل ٧٨ حالة في عام ١٩٩١، إلى ٢٧ حالة في عام ٢٠٠٠.

ومن بين الأشخاص الذين تبين أنهن مصابون بفيروس نقص المناعة البشرية من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠٠، كانت نسبة ٤٦,٩ في المائة من ذوي الأصل الأوروبي، و ٥,٨ في المائة من الماوريين، و ٣,١ في المائة من شعوب جزر المحيط الهادئ، و ٣٨,١ في المائة من الالنتيماءات الإثنية الأخرى، ولم يعرف الالنتيماء الثاني لنسبة ٥,٧ في المائة.

### **الاستراتيجية المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية**

أعلنت الحكومة المرحلة الأولى من استراتيجية الصحة الجنسية والإنجابية في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠١. وتورد الاستراتيجية الاتجاه العام لتحقيق نتائج إيجابية ومحسنة للصحة الجنسية والإنجابية في نيوزيلندا. وتورد المرحلة الأولى المبادئ التوجيهية والخطوط العريضة للاتجاهات الاستراتيجية لخطط العمل التي ستتناول القضايا الرئيسية، بما في ذلك الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وحالات الحمل غير المرغوب فيها/غير المقصودة.

وتتمثل المرحلة الثانية من الاستراتيجية في وضع خطط عمل للحد من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية/إيدز، وحالات الحمل غير المرغوب فيها/غير المقصودة، والتركيز على تحسين صحة صغار السن، والماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ. وسيتم إنجاز خطط العمل هذه بحلول أوليول/سبتمبر عام

٢٠٠٢ . وسيساعد وضع الاستراتيجية في معالجة شواغل اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن ارتفاع معدلات الحمل في سن المراهقة بين الشابات الماوريات.

وخدمات الصحة الجنسية والإنجابية المحانية والمعانة ماليًا متاحة للفئات المستهدفة التالية - صغار السن (الذين تبلغ أعمارهم ٢٢ عاماً فأقل)، وذوي الدخل المنخفض، والماوريون وسكان جزر المحيط الهادئ.

### الإعاقة

ثارت مخاوف داخل قطاع الإعاقة من أن إدارة السلوك الجنسي والصحة الإنجابية للمرأة المعاقه عقلياً اتسمت بالمباغة في منحها العناية الطبية والمباغة في إدارتها، بما في ذلك حقوق المرأة المعنية. وبحري وزارة الصحة بحوثاً في التدخل الطبي في الصحة الإنجابية للمرأة المعاقه عقلياً. وتتضمن البحوث تحليلاً لحالات فردية وستؤدي إلى إجراء استعراض للسياسة. والمرحلة الأولى من استراتيجية الصحة الجنسية والإنجابية تشير صراحة أيضاً إلى احتياجات وحقوق الأشخاص المعوقين.

### خدمات الأئمة

وضع نظام المعلومات المتعلقة بالأئمة والأطفال الحديسي الولادة، الذي يجمع بين بيانات المستشفيات والبيانات الأولية عن الأئمة. وقد نُشر التقرير الأول من هذا النظام للمعلومات في كانون الثاني / يناير عام ٢٠٠٢ . ويزود التقرير المرأة بإحصاءات، توضح بصورة أكبر مما يمكن أن تتوقعه من خدمات الأئمة في نيوزيلندا.

وجرى الاضطلاع بالرصد التالي لخدمات الأئمة:

- أجرت دراسة ثقافية لجميع المستشفيات الثانوية للولادة تقييمًا لمستوى الفعالية الثقافية في تقديم خدماتها للنساء الماوريات. وتعمل جميع المستشفيات على أن تكون مناسبة من الناحية الثقافية، مع تفاوت الفعالية. وقدّمت للمستشفيات توصيات مكيفة وفق حاجة كل منها لإدخال تحسينات، مشفوعة بنتائج مرجعية غير محددة لتقييم الفعالية.

- جرى تقييم ٣٠ في المائة من جميع مستشفيات الولادة (الأولية والثانوية) للوقوف على التقدم الذي أحرزته في تحقيق حالة الملاءمة للأطفال وفقاً لتوجيهات منظمة الصحة العالمية بشأن الخطوات العشر للرضاعة الطبيعية. وبعض المستشفيات قاربت اعتمادها بوصفها ملائمة للأطفال. وفيما يتعلق بالمستشفيات البعيدة عن تحقيق هذا الاعتماد، ستتيح التقييمات المسبقية والتنتائج المرجعية رصد التقدم المحرز.

وتعمل اللجنة المتعددة التخصصات، بما في ذلك المستهلكون، على وضع مبادئ توجيهية وطنية للعمليات القيصرية.

ويجري حاليا تنميـت عـقود الرعاية الأولى للأمومة، التي تؤكـد نـوذج استمرار الرعاية التي تحصل عليها كل امرأة من خلال مقدم رعاية رئيسـي للأمومة، وبذلك تـكفل مشاركة المرأة في إدارة رعايتها (انظر المرضـات والـقابـلات، الصـفـحتـين ١٦٩ - ١٧٠).

ويمكن أن تحصل المرأة على المعلومات المتعلقة بالأمومة ( بما في ذلك كيفية الحصول على الخدمات ومن هي المرأة المؤهلة لذلك) عن طريق خط هاتفي مجاني في وزارة الصحة بشأن خدمات الأمومة، ومن خلال مجموعة مواد إعلامية عن الأمومة. وأصبح توزيع الممارسين الصحيين لهذه المجموعة إلزامياً في تموز/ يوليه عام ٢٠٠٢ . والمرأة التي تحتاج إلى رعاية متخصصة تحصل عليها مجاناً من خلال خدمات الرعاية الثانوية للأمومة. ولا تسري المشاركة في دفع تكاليف الخدمات المتخصصة إلا إذا اختارت المرأة العرض على أخصائي خاص. ويقرر مقدم الرعاية الرئيسي للأمومة متى تكون المرأة جاهزة لغادر المستشفى ويقتضي عليه توفير زيارات متزلاة للولادة لدعم ترسيخ الرضاعة الطبيعية.

#### **استراتيجية الرضاعة الطبيعية - الرضاعة الطبيعية: دليل للعمل**

مع أن نيوزيلندا تحظى بمعدلات رضاعة طبيعية مرتفعة نسبياً بالمقارنة ببلدان منتظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الأخرى، تحقق تحسن ضئيل أو لم يتحقق تحسن في معدلات الرضاعة الطبيعية على مدى السنوات العشر الماضية، وظل المعدل لللماوريات أقل منها.

وبناء على ذلك، تقوم الحكومة حالياً بوضع خطة عمل ترمي إلى تحسين معدل الرضاعة الطبيعية العام في نيوزيلندا، وجعل معدل الرضاعة الطبيعية للماوريات متمنياً مع معدل الجماعات الإثنية الأخرى. وتدعم الخطة استمرار رصد وتدعم خدمات الاستراتيجيات القائمة، مقتربة بتوفير معلومات دائمة ومستكملة عن الرضاعة الطبيعية، والتوكيز على صعيد الدولة على وجود مستشفيات معتمدة ملائمة للأطفال.

وتبرز خطة العمل خمسة مجالات يتعين أن تحظى باهتمام فوري:

- زيادة تعزيز الرضاعة الطبيعية، والدعوة لها وتنسيقها على الصعيدين الوطني والمحلي
  - إيجاد مستشفيات ملائمة للأطفال في جميع أنحاء نيوزيلندا

- إنشاء نظام للإبلاغ والاحصاءات فيما يتعلق بالرضااعة الطبيعية المتساوية على الصعيد الوطني
  - كفالة أن تكون المرأة الحامل قادرة على الحصول على التثقيف المناسب السابق للولادة
  - كفالة توفير أعلى نوعية من الرعاية اللاحقة للولادة واستمراريتها.
- ومبادرة المستشفيات الملائمة للأطفال ترب أثرا هاما على معدلات الرضااعة الطبيعية في البلدان الأخرى، وتشير دراسة حديثة أجريت لمجموعة مختارة من مراقب التوليد في نيوزيلندا إلى أنها تحرز تقدما طيبا في هذا المجال. ويقتضي حاليا على المجالس الصحية المحلية أن تقدم، من خلال مؤشر في وثائقها المحددة للمسؤوليات، تقريرا عن التقدم الذي أحرزته في تنفيذ مبادرة المستشفيات الملائمة للأطفال. ومن المقرر أن تصدر خطة العمل في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠٢.

### **إطار العمل المتعلق بالطفل السليم**

تحظى كفالة الحصول على الخدمات المناسبة للطفل السليم والتحصين ودعم الأسر بالأولوية لدى الحكومة. ولتحقيق هذه، اضطلعت وزارة الصحة بمشروع لوضع إطار عمل جديد لتقديم "رعاية الطفل السليم". وتمثل خدمات الطفل السليم/تماريكي أورا في الفحص العام، والمراقبة، والتثقيف وخدمات الدعم التي تقدم إلى جميع الأطفال النيوزيلنديين وأسرهم أو واناؤ في السنوات الخمس الأولى من العمر. والمهدف الرئيسي للخدمات هو دعم الأسر/واناؤ/مقدمي الرعاية لتحقيق أقصى إمكانية لأطفالهم وحالتهم الصحية بين سن صفر وخمس سنوات، وإرساء أساس قوي لنمو قوي مستمر. ويرمي إطار العمل الجديد إلى كفالة حصول جميع الأطفال على استحقاقاتهم الأساسية، وتوفير رعاية إضافية عند الاقتضاء. وسيحرى تخصيص الموارد بحسب "درجات الحرمان"، بالنظر إلى أن هذه المعايير راسخة كأدلة واضحة للنتائج مدى الحياة. وينشأ خمسة وثلاثون في المائة من أطفال نيوزيلندا في أكثر الأسر المعيشية حرمانا (Dep 8-10).

### **الصحة العامة**

#### **البرنامج الوطني لفحص الثدي**

جرى تنفيذ البرنامج الوطني لفحص سرطان الثدي، أوتiroوا فحص الثدي، في كانون الأول/ديسمبر عام ١٩٩٨. ويوفر البرنامج الفحص الشعاعي للثدي والمتابعة مجانا لجميع

النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ عاما. ويهدف البرنامج إلى فحص النساء اللائي لا يظهر عليهن أعراض في هذه الفئة العمرية كل عامين. ويمكن أن تحصل النساء على الخدمات في مراقب محددة أو وحدات متقللة.

وقد أنشئ منصب جديد، مدير تنمية الفحص الصحي للماوريات، لتشجيع النساء الماوريات على الاشتراك في البرامج الوطنية لفحص الشדי وعنق الرحم، ولوضع سياسات محددة للنساء الماوريات المسجلات في البرنامج. وجرى أول تعيين في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠١، ولذلك ليس بالاستطاعة بعد التأكد من الآثار التي رتبها ذلك على النساء الماوريات.

### **البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم**

جرى تنفيذ البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم في عام ١٩٩٠. وتستحوذ جميع النساء اللائي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٦٩ عاما لإجراء اختبار ”بابانيكولاو“ المهملي بانتظام وإدراج أسمائهن في سجل البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم. ومنذ عام ١٩٩٨، بلغت النسبة المئوية للنساء المؤهلات اللائي أجرين اختبارا للعينة مدرجا في السجل خلال السنوات الخمس السابقة، ٨٥ في المائة، أو قريبا من ذلك. وعادة ما يجري فحص النساء المؤهلات كل ثلاث سنوات.

وأجرت لجنة التحقيق الوزارية في نقص الإبلاغ عن الحالات الشاذة في اختبار عينات عنق الرحم في منطقة غيسبورن تحقيقا في المشاكل مع البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم. وكشف التحقيق عن وجود مستوى غير مقبول للنقص في الإبلاغ عن الحالات الشاذة في اختبار عينات عنق الرحم في منطقة غيسبورن، وقدمت تقريرا إلى وزير الصحة في نيسان/أبريل عام ٢٠٠١ مشفوعا بـ ٤٧ توصية لتحسين سلامة البرنامج. وتضمنت التغييرات التعاقد مع مختبرات، وتعديلات في التشريع لإمكان الإطلاع على سجل كل امرأة على حدة في سجل البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم بغرض فحص ورصد سلامة البرنامج (انظر الصفحتين ١٦٨-١٦٩).

ويجري حاليا تقييم برنامج الفحص. وفي منتصف عام ٢٠٠٢، ستجرى مقابلات للنساء كجزء من دراسة سرطان عنق الرحم المبصعي. وستجري مقابلة حوالي ٥٥٠ من النساء اللائي أصبن بسرطان عنق الرحم المبصعي في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٠ و ٣٠ أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠١ للاشتراك في الدراسة.

وقد عين وزير الصحة الدكتورة أيفينيا ماكغوغان، وهي أخصائية في أمراض الخلايا من إسكتلندا، لتقديم المشورة الفنية المستقلة بشأن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات التي انتهى إليها التحقيق المتعلق بمنطقة غيسبورن، ونوعيته وشموله. وقادت الدكتورة

ماكغوغان بزيارة نيوزيلندا في نيسان/أبريل لإجراء استعراضها الثاني وقابلت حوالي ٣٠ شخصاً ومنظمة، بما في ذلك وزارة شؤون المرأة. والتقرير الثاني للدكتورة ماكغوغان يغطي الفترة حتى نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢.

### **النشاط البدني**

تقوم حالياً وزارة الصحة بوضع مشروع إستراتيجية بعنوان "النشاط الصحي: الأكل الصحي"، لمعالجة التغذية، والنشاط البدني والسمنة. ويجري حالياً تقييم هذه الإستراتيجية بالإضافة المعلومات المستخلصة من المشورة العامة التي جرت في شباط/فبراير وآذار/مارس عام ٢٠٠٢، وستبدأ الإستراتيجية في أواخر عام ٢٠٠٢. وستكون هناك أيضاً خطة تنفيذ لإرشاد مقدمي الخدمات بشأن استخدام الإستراتيجية.

وفي كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠١، أصدرت فرقة العمل الوزارية المعنية بالألعاب الرياضية واللياقة وقت الفراغ، التقرير المعنون "الإعداد لأمة نشطة"، الذي أوصى بإجراء تغييرات هيكلية هامة على قطاع الترفيه والألعاب الرياضية. وتضمنت هذه التغييرات حل "لجنة هيلاري" وأدماج وظائفها مع وظائف مؤسسة الألعاب الرياضية ووظائف مكتب السياحة والألعاب الرياضية فيما يتعلق بسياسات الألعاب الرياضية والترفيه.

واستجابة لهذه التوصيات، أنشئت وكالة جديدة، "الألعاب الرياضية والترفيه"، في ١ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢. وتضم الوكالة وظائف مؤسسة الألعاب الرياضية وفرع سياسة الألعاب الرياضية في مكتب السياحة والألعاب الرياضية. وهذه الوكالة مخصصة لتقديم المشورة فيما يتعلق بالسياسة لوزير الألعاب الرياضية واللياقة وقت الفراغ.

### **القمار**

أنجزت الحكومة في الآونة الأخيرة استعراضاً للاعب القمار، وبعد ذلك (شباط/فبراير عام ٢٠٠٢) قدمت للبرلمان مشروع قانون لعب القمار المقرر للمسؤولية.

وكمجزء من الاستعراض، أنجزت إدارة الشؤون الداخلية مشروعًا بحثياً بشأن القمار والقمار المثير للمشاكل في نيوزيلندا (الدراسة الاستقصائية للاعب القمار في نيوزيلندا)؛ وقامت أيضًا في الآونة الأخيرة بنشر الدراسة الرابعة من دراساتها الاستقصائية الخامسة التي تحريرها كل سنة عن الأشخاص المشتركين في القمار والموافق تجاه القمار. وتتضمن "الدراسة الاستقصائية للاعب القمار في نيوزيلندا" و "الأشخاص المشتركون في لعب القمار والموافق تجاهه، ١٩٨٥-٢٠٠٠" نوع الجنس كمتغير بالغ الهمية؛ وحيثما كان ذلك

مكنا، نظراً للانتشار المحدود نسبياً للقمار المثير للمشاكل، فإنهما يأخذان في الاعتبار أيضاً نوع الجنس حسب الإنتماء الإثني وحسب السن.

وبوجه عام، يشير البحث إلى أن النساء، ولا سيما النساء المأوريات ونساء حزر الحيط الهادئ، قد يعانين من مشاكل متزايدة من جراء إدخال ماكينات لعب القمار المستخدمة في نوادي لعب القمار وفي غيرها إلى نيوزيلندا خلال السنوات الـ 15 الماضية.

وهذا مؤيد بالبيانات المستمدة من اللجنة المستقلة المعنية بالقمار المثير للمشاكل. وفي السنة المنتهية في كانون الأول/ديسمبر عام 2001، مثلت النساء:

- ٥٠ في المائة من المقامرين الذين كانوا متحدثين حدد في خط المساعدة الهاتفية للقمار المثير للمشاكل، مقابل ٣٨,٤ في المائة في عام ١٩٩٨
- ٤١ في المائة من العمال الجدد الذين يتلمسون المشورة الشخصية فيما يتعلق بالقمار المثير للمشاكل، مقابل ٣٢,٧ في المائة في عام ١٩٩٨.

ومن بين المقامرات الجدد اللائي تقدمن طلباً للمشورة الشخصية في عام 2001، مثلت ماكينات لعب القمار غير المستخدمة في نوادي القمار الطريقة الرئيسية للقمار بنسبة ٧٧,٥ في المائة، بالمقارنة بنسبة ٦٧,٦ في المائة للرجال. ومثلت ماكينات لعب القمار في نوادي القمار الطريقة الرئيسية للقمار لنسبة أخرى بلغت ١٦,٣ في المائة للنساء اللائي تقدمن حديثاً للحصول على المشورة الشخصية، مقابل ٩,٧ في المائة للرجال.

### **انتهار الشباب**

#### **الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع انتهار الشباب**

صدرت الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع انتهار الشباب في عام 1998 بهدف تحفيض معدل انتهار الشباب. وت تكون الاستراتيجية من جزأين:

- ”في أيدينا“ - الاستراتيجية لعامة السكان
- ”كيا بيكي تي أورا أوه تي تاتاماريكي“ - التي تركز على احتياجات ونحو محددة للماوريين.

وتورد الاستراتيجية إطار عمل لفهم منع الانتهار، وتقدم المساعدة للوكالات الحكومية، والخدمات، والمجتمعات المحلية، وإيوبي، وهابو وواناو لتحديد الإجراءات التي يمكن الاضطلاع بها للمساعدة على الإقلال إلى أدنى حد من العوامل المنذرة بالخطر والحد من الانتهار في الفئة العمرية ١٥-٢٤ عاماً. والاستراتيجية ككل تجمع معاً طائفه كاملة من

التدخلات، التي تمت في سائر جزئي الاستراتيجية. والجزء المعنون “في أيدينا” يركز على الصحة العامة، في حين أن الجزء المعنون “كيا بيكي تي أورا أوه تي تاتاماريكي” يعتمد بشدة على فحص إجمائي للمجتمع المحلي للماورين. ويندمج الجزءان في فحص واحد للتدخل الأساسي، مدعوما بالبحث والمعلومات، على النحو التالي:

- تعزيز الأسر، وصغار السن، والواناو والمجتمعات المحلية
- توفير التدخل المبكر
- توفير التدخل/العلاج
- توفير الدعم اللاحق للأزمة.

وعمل الحكومة في مجال الحد من انتشار الشباب تنسيقه خطة تنفيذ، تستكملها سنويا الوكالة الرائدة، وزارة شؤون الشباب.

### **صندوق تنمية قدرات الشباب**

يجري حاليا تقييم برامج منع انتشار الشباب التي يمولها صندوق تنمية قدرات الشباب، الذي تديره إدارة الشؤون الداخلية. ويركز هذا العمل على فعالية طرق التدخل في منع انتشار الشباب. ومن المتوقع إنجاز هذا البحث بحلول أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٢، وسيسهم في السياسة وفي إدخال تعديلات في القانون.

### **العنف ضد المرأة**

يتمثل هدف من الأهداف الـ ١٣ ذات الأولوية لاستراتيجية الصحة في نيوزيلندا في الحد من العنف في العلاقات بين الأشخاص، وفي الأسر والمدارس والمجتمعات المحلية. انظر المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، الصفحتان ٢١٨-٢٢٠.

### **التوقف عن التدخين**

يمثل “أوكاتي كاي بيبا” برنامجا للتوقف عن التدخين يستهدف النساء الماوريات والواناو التابعات لهن. ويقدم البرنامج رقعا محتوية على النيكوتين ولبانا بدعم مالي، إلى جانب تقديم المشورة المكثفة من المستشار للشخص مباشرة. ومقدمو خدمات برنامج التوقف عن التدخين هم من الماوريين الذين يتبعون للنساء المقبلات على الإقلاع عن التدخين إمكانية الاستعانة بهم إلى أقصى حد. وتشير الدلائل الأولية إلى أن البرنامج حقق معدل نجاح أعلى مما هو متوقع في البرامج التي لا تتضمن هذه المستويات العالية من التدخل.

ويحظى البرنامج بدعم حملة في وسائل الإعلام بعنوان "هذا عن واناو"، تبرز أهمية وضع المرأة بوصفها نموذجاً دوراً يحتذى لأسرتها بشأن السلوك المتعلق بالتدخين. وتقوم وزارة الصحة أيضاً بتمويل برامج التوقف عن التدخين للحوامل، فضلاً عن توفير التدريب على التوقف عن التدخين للقابلات.

### **شركة التأمين والتأهيل والتعويض في حالات الحوادث**

يتوفر لجميع النيوزيلنديين تغطية تأمينية للتعويض في حالات الحوادث على مدار الساعة، بغض النظر عن المتبقي من الضرر. وتعزّز الحوادث بأنها تشمل الضرر الناتج عن حرائم معينة، بما في ذلك الإيذاء الجنسي. وتتوفر الشركة أيضاً التأهيل والتعويض لأضرار محددة ناجحة عن حوادث طبية غير متعمدة.

وتغطي المرأة إلى أن تكون أكثر تشتلاً بقدر كبير في المطالبات المتعلقة بالحوادث الطبية غير المتعمدة وتشكل نسبة ٤٥ في المائة من المطالبات المتعلقة بالأضرار التي تحدث تدريجياً مثل حالات متلازمة الإفراط في الاستخدام المهني.

ودخل قانون منع الضرر، والتأهيل، والتعويض حيز التنفيذ في ١ نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢. ويعزز القانون منع الضرر ويعيد التعويض بدفع مبلغ إجمالي للمصاين بصورة خطيرة، ليحل محل بدل الاستقلال الذي يدفع كل ربع سنة. ويسمح القانون أيضاً لمن هم في إجازة والدية غير مدفوعة الأجر بالحصول على تعويض أسبوعي إذا تعذر عليهم العودة للعمل نتيجة إصابة. وينص القانون على رسملة التعويض الأسبوعي المدفوع للشركاء الباقين على قيد الحياة لمن قُتلوا نتيجة حادث. وتلك هي التغييرات الرئيسية التي سترتب آثاراً على المرأة.

والمساعدة المتعلقة بالتأهيل، بما في ذلك رعاية الأطفال، والمساعدة المنزلية، والمرافقنة الشخصية والتأهيل المهني، تقدم عند تحديد الحاجة وتقديرها.

### **نظام الشكاوى**

من المقترن تقديم مشروع قانون للبرلمان لتحسين السلامة والنوعية في قطاع الصحة، بما في ذلك تحسين نظام الشكاوى. ويتمثل الأول مشروع قانون شامل يتكون من ثلاثة أجزاء متميزة. ويركز مشروع القانون الثاني على وجه التحديد على تحسين البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم. وقد أولت هذه التغييرات التشريعية الأولوية ٣ (من المقرر الموافقة عليها في عام ٢٠٠٢ إن أمكن) في برنامج التشريعات لعام ٢٠٠٢.

## مشروع القانون الشامل

سيقوم قانون ضمان كفاءة المهنيين الصحيين لعام ٢٠٠١ بإلغاء القوانين الـ ١١ التي تنظم حالياً عمل المهنيين الصحيين، وسيحل محلها. وسينظم القانون نشاط أطباء الصحة الذين يشكل عملهم خطراً على الجمهور. وسيشمل القانون الجديد أحكاماً تتعلق بالتسجيل، والكفاءة والانضباط. كما أنه سيسهل التبادل المناسب للمعلومات بين شركة التأمين والتأهيل والتعويض في حالات الحوادث، ومفهوم الصحة والإعاقة، وهيئات التسجيل.

وسيجري تعديل قانون مفهوم الصحة والإعاقة لعام ١٩٩٤ استجابة لقانون استعراض التشغيل لعام ١٩٩٩ (الذي أبْنَاهُ مفهوم الصحة والإعاقة في ذلك الحين)، و ”تقرير كال“ قل بشأن الأحداث الطبية المؤسفة، ولجنة التحقيق في فحص عنق الرحم في منطقة غيسبورن. وتحدّف التغييرات إلى تبسيط معالجة الشكاوى والتشغيل العام لمكتب مفهوم الصحة والإعاقة.

وسيجري تعديل قانون الأدوية لعام ١٩٨١ كنتيجة لقانون ضمان كفاءة المهنيين الصحيين، الذي يلغى قانون الصيدلة. وسيحتوي قانون الأدوية المعدل أحكاماً لضمان حصول الجمهور على الأدوية في بيئة سالمة وخاضعة للرقابة. وسيقتضي على أصحاب الصيدلات الوفاء بمعايير الترخيص قبل الحصول على رخصة لتشغيل الصيدلات. وبالإضافة إلى ذلك، في حين كان يمحظر سابقاً على أصحاب الصيدلات إلا امتلاك صيدلية واحدة سيكون باستطاعتهم امتلاك ما يصل إلى خمس صيدلات.

## مشروع قانون تعديل (برامج فحص) الصحة

جرى تقديم مشروع قانون تعديل (برامج فحص) الصحة إلى البرلمان في أيار/مايو عام ٢٠٠٢، بهدف تحسين سلامة ونوعية خدمات فحص عنق الرحم للنساء النيوزيلنديات. وسيقوم بتنفيذ توصيات لجنة التحقيق الوزارية في نقص الإبلاغ عن الحالات الشاذة في اختبار عينات عنق الرحم في منطقة غيسبورن. وقد حدد تقرير لجنة التحقيق عقبات هامة في القانون الحالي تعيق الرصد والتذكير والتقييم بصورة فعالة. ويعجرد الموقفة على مشروع القانون فإنه سيستعيض عن المادة ٧٤ ألف الحالية من قانون الصحة لعام ١٩٥٦ بالجزء ٤ ألف الجديد.

ويحدد مشروع القانون أهدافاً للبرنامج الوطني لفحص عنق الرحم ويسمح بتعيين خبراء تقييم للقيام بصورة أولى بتقييم فعالية وسلامة البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم.

وسيكون باستطاعة خبراء التقييم الحصول تلقائياً على المعلومات المتعلقة بالنساء المدرجات في سجل البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم وأيضاً معلومات مثل سجلات المستشفيات وشرائح المختبرات. وسيحتاج خبراء التقييم مع ذلك لموافقة صريحة من المرأة للإطلاع على سجلاتها الصحية التي يحتفظ بها مقدمو الخدمات الصحية الأولية، من فيهم الأطباء العاملون. وسيسمح التشريع الجديد للمرأة بـ ‘ الخيار الانسحاب ’ من البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم بالكامل.

وسيقتضي على خبراء التقييم، الذين سيختارهم مدير عام الصحة، الاحتفاظ بجميع المعلومات الشخصية سرية ومصونة. وستساعد نتائج هذه التقييمات في تحديد جوانب البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم (وخدمات العلاج ذات الصلة) التي قد تحتاج إلى تحسين.

وللإطلاع على البرنامج الوطني لفحص عنق الرحم، انظر الصفحتين ١٦٣-١٦٤.

## **المرأة في القوة العاملة في القطاع الصحي**

### **اللجنة الاستشارية المعنية بالقوة العاملة في القطاع الصحي**

عين وزير الصحة اللجنة الاستشارية المعنية بالقوة العاملة في القطاع الصحي لتقديم تقييم مستقل، ومشورة وتوصيات لإعداد قدرة مناسبة من القوة العاملة في القطاع الصحي. وتدرك اللجنة أن التحديات الهامة التي تواجه القوة العاملة في القطاع الصحي تتضمن القدرة، والتوظيف والإبقاء في الوظيفة، والتطوير، والمعنويات. وجوانب النقص المحددة في مهنة الصحة تشمل الأطباء العاملين، والممرضات، وأخصائي الأمراض العقلية، وأخصائيي الطب الإشعاعي وأخصائيي الأورام.

## **الممرضات والقابلات**

توجد نسبة كبيرة جداً من النساء في القوة العاملة في مجال التمريض في نيوزيلندا - ٩٠,٢ في المائة، استناداً إلى أرقام عام ٢٠٠١.

ومتوسط السن في القوة العاملة في مجال التمريض أحد في التزايد، ويبدو أن الممرضات والقابلات يتقدعن في وقت متاخر. ونسبة متزايدة من الممرضات يزيد سنها عن ٦٠ عاماً. وفي دراسة استقصائية أجراها مجلس صحة مقاطعة ميدلاند، بلغ متوسط مدة شغل الوظيفة فيما يتعلق بموظفي التمريض أكثر قليلاً من سبع سنوات<sup>(٤٣)</sup>. وهناك أيضاً عدد

(٤٣) التقرير المتعلق بسمات القوة العاملة، شباط/فبراير عام ٢٠٠٢

أقل من المرضات اللائي تقل أعمارهن عن ٢٥ عاما، وهو ما يعكس فقدان المرضات والقابلات الحديثات التخرج إلى جانب انخفاض الإمداد من برامج التدريب النيوزيلندية وزيادة سن طالبات التمريض<sup>(٤٤)</sup>.

### الممرضون والممرضات والقابلات المسجلون في الخدمة الفعلية في نيوزيلندا حسب نوع الجنس والسن، ٢٠٠١

الجنس		غير مذكورين		الإناث		الذكور		
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
٠,٠	١,١	٠,٠	١	٠,٠	٩	٠,٠	١	٢٠-٢٠
٢,٦	٨٧٠	٠,٠	٦	٢,٥	٨٣٠	٠,١	٣٤	٢٤-٢٥
٨,٢	٢٧٢٢	٠,٣	١١٤	٧,٤	٢٤٣٣	٠,٥	١٧٥	٢٩-٣٥
١١,٨	٣٩٠٧	٠,٨	٢٧٩	١٠,٢	٣٣٥٨	٠,٨	٢٧٠	٣٤-٣٠
١٤,٦	٤٨٢٠	٠,٧	٢٣٦	١٢,٨	٤٢٤١	١,٠	٣٤٣	٣٩-٣٥
١٨,٤	٦٠٧٧	٠,٧	٢٣٦	١٦,٤	٥٤٤١	١,٢	٤٠٠	٤٤-٤٠
١٥,٨	٥٢٣٠	٠,٥	١٦٧	١٤,١	٤٦٥٩	١,٢	٤٠٤	٤٩-٤٥
١٢,٦	٤١٧٦	٠,٣	١٠٤	١١,٧	٣٨٧٥	٠,٦	١٩٧	٥٤-٥٠
٨,٤	٢٧٨٤	٠,٢	٥٨	٧,٩	٢٦٢٦	٠,٣	١٠٠	٥٩-٥٥
٦,٧	٢٢١١	٠,١	٢٤	٦,٤	٢١٠٦	٠,٢	٨١	+٦٠
٠,٨	٢٧٠	٠,٠	٢	٠,٨	٢٦٢	٠,٠	٦	غير مذكورة
<b>المجموع</b>		<b>٣٣٠٧٨</b>	<b>٣,٧</b>	<b>١٢٢٧</b>	<b>٩٠,٢</b>	<b>٢٩٨٤٠</b>	<b>٦,١</b>	<b>٢٠١١</b>

المصدر: المجلس المعنى بالتمريض في نيوزيلندا، ٢٠٠٢.

وتقوم خدمات الأئمة الأولية على منح المرأة خيارات كثيرة في إدارة رعاية أمومتها. ويقوم النموذج على شراكة بين الأطباء والمرأة. وستكفل الحكومة تمنع المرأة بحق اختيار مقدم رعاية رئيسي واحد للأئمة، ولكن ليس لها الحق في اختيار نوع معين من الأطباء. وهناك ثلاثة أنواع من الأطباء يمكن أن يكونوا مقدمي رعاية رئيسين للأئمة - أحصائيو التوليد، والأطباء العاملون والقابلات - وجميعهم أكفاء على قدم المساواة لتقديم الخدمات.

وتقتضي خدمات الأئمة الأولية من مقدمي الرعاية الرئيسين للأئمة أن يلتزموا للمرأة بالأشراف على الولادة، مع مراعاة جميع الظروف المعقولة. وهذا ضروري لتقديم

(٤٤) المجلس المعنى بإحصاءات قوة العمل النيوزيلندية في مجال التمريض، ١٩٩٨/١٩٩٩، الصفحة ٢١-٢٢.

خدمة جيدة. وكثير من الأطباء العاملين لا يقدرون على الوفاء بهذا الشرط بسبب مطالبات عملهم غير المرتبط بالأمومة، ولذلك يختارون الانسحاب من خدمات الأمومة.

### الأطباء

يتزايد عدد النساء اللائي يصبحن طبيبات. ولأن النساء يشترين في القوة العاملة في القطاع الصحي كطبيبات بمعدل أقل من معدل الرجال<sup>(٤٥)</sup>، تدعى الحاجة إلى وضع ذلك في الاعتبار عند مقارنة عدد الممارسين الطبيين لكل فرد من السكان على مدى فترات زمنية. وعلى الرغم من زيادة عدد الأطباء لكل فرد من السكان، يعمل المزيد من هؤلاء الأطباء بدوام جزئي ولفترات أقصر في حياتهم الوظيفية.

وبدأت النساء يدخلن المهنة الطبية بأعداد متزايدة في السبعينيات وكن يحصلن على التدريب بنسب مماثلة لنسب الرجال بحلول عام ١٩٩١. ويمثل تزايد نسبة النساء في القوة العاملة الطبية أكبر تغيير مفرد في القوة العاملة الطبية في السنوات الأخيرة، حيث ارتفعت هذه النسبة من ٢٤ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى ٣٢,٦ في المائة في عام ٢٠٠٠<sup>(٤٦)</sup>. وبالنظر إلى توقيع استمرار الاتجاه الحالي المتمثل في تساوي أعداد النساء والرجال الذين يتمنون درجاتهن الطبية، فإن القوة العاملة عموماً ستكون قريبة من المساواة بين الجنسين في غضون ٣٠ عاماً.

### الإعاقة

تشكل المرأة نسبة عالية في القوة العاملة في خدمات دعم المعوقين المدفوعة الأجر أو غير المدفوعة الأجر. وبوجه عام، هناك قضايا هامة تتعلق بالقوة العاملة في خدمات دعم المعوقين، تضطلع وزارة الصحة بمعالجة بعضها في الأجلين القصير والطويل على حد سواء.

### الآثار التي يرت بها إطار عمل خدمات دعم المعوقين

أدى تطبيق إطار العمل المتعلق بخدمات دعم المعوقين في عام ١٩٩٧ إلى خلق احتياجات جديدة تتعلق بالقوة العاملة ولا سيما لخبراء تقييم الاحتياجات، ولمنسوبي الخدمات، ولقدمي الرعاية الشخصية ولقدمي خدمات الاسعاف. وأنشطة وزارة الصحة المتعلقة بتطوير الخدمات والتي تركز على تقييم الاحتياجات وخدمات تنسيق الخدمات،

(٤٥) اللجنة الاستشارية المعنية بالقوة العاملة الطبية السترالية، ١٩٩٨.

(٤٦) المجلس الطبي لنيوزيلندا.

وعلى خبراء تقييم المعدات المعتمدين وأخصائيات الدعم المترلي، تشدد على أهمية كفاءة الموظفين وتدريبهم.

### **أخصائيات الدعم المترلي**

هناك قضايا هامة للقوة العاملة تتعلق بأخصائيات الدعم المترلي. انظر المادة ١١: العمالة، الصفحة ١٢٦، للاطلاع على تفاصيل تقرير وزارة شؤون المرأة لعام ١٩٩٩، أخصائيات الرعاية المترلية.

وتشير التقديرات إلى أن ما يربو على ٣٠ ٠٠٠ شخص شبه ماهر يقدمون خدمات المساعدة المترلية والرعاية الشخصية التي توها وزارة الصحة (خدمات الدعم المترلي) في بيئه غير منظمة نسبياً. وقد قامت الوزارة بالفعل ببعض العمل في هذا المجال، بما في ذلك رفع مستوى مواصفات خدمات الدعم المترلي، فيما يتعلق بتدريب الموظفين ومراقبتهم والإشراف عليهم.

وبوجه عام، هناك ضغوط مالية هامة تؤثر على فئات أجور أخصائيات الدعم المترلي. والآثار التي ترتبها أعمال وزارة الصحة في هذا المجال لم يشعر بها بعد فرادى الأخصائيات من ناحية القضايا المحددة في تقرير وزارة شؤون المرأة بشأن أخصائيات الرعاية المترلية.

### **تدريب مقدمي الرعاية غير الرسميين**

يتسم تقديم الدعم لمقدمي الرعاية بالأهمية، وتقوم وزارة الصحة بتمويل عدة خدمات تدعم مقدمي الرعاية، وهي تشمل:

- إعانات مالية لتحفييف عبء مقدمي الرعاية
- الرعاية المؤقتة
- البرامج النهارية
- التدريب لمقدمي الرعاية غير الرسميين.

وفي الآونة الأقرب عهداً، تضمن هذا العمل إنشاء فريق معنى بمصالح مقدمي الرعاية مع تركيز رئيسي على تقدير أهمية مقدمي الرعاية.

## المنشورات المشار إليها

- Abortion Supervisory Committee, 2000, Abortion Supervisory Committee's Report to Parliament, Wellington.
- AIDS Epidemiology Group, 2001, AIDS New Zealand, Issue 47, Dunedin, University of Otago.
- Dharmalingham, A., Dickson, J., Fish, J. et al., 1997, New Zealand Women 1955–1995. Family, Employment, Education, Report presented to National Council of Women Conference.
- Dickson, N., Paul, C., Herbison, P. et al., 1998, "First sexual intercourse: age, coercion, and later regrets reported by a birth cohort", British Medical Journal, 316: 29–33.
- Dickson, N., Sporle, A., Rimene, C. et al., 2000, "Pregnancies among New Zealand teenagers: Trends, current status and international comparisons", New Zealand Medical Journal, 113: 241–5.
- Fenwick, R. and Purdie, G., 2000, "The sexual activity of 654 fourth form Hawke's Bay students", New Zealand Medical Journal, 460–3.
- Habgood, R., Casswell, S., Pledger, M. and Bhatta, K., November 2001, Drinking in New Zealand: National Surveys Comparison 1995 & 2000, Alcohol and Public Health Research Unit, University of Auckland.
- Jaffee, S. R., Caspi, A. and Moffitt, T. E., 2001, "Why are children born to teen mothers at risk for adverse outcomes in young childhood? Results from a 20-year longitudinal study", Development and Psychopathology, 13: 377–97.
- Ministry of Health, 1997, "Wider mental health issues for women", Mental Health in New Zealand from a Public Health Perspective, Wellington.
- Ministry of Health, 1999, Progress on Health Outcome Targets: Te Haere Whakamua ki Ngā Whäinga Hua mö te Hauora. The State of the Public Health in New Zealand 1999, Wellington.
- Ministry of Health, 1999a, New Zealand Food: New Zealand People, Key results of the 1997 National Nutrition Survey, Wellington.
- Ministry of Health, 1999b, Our Health, Our Future: Hauora Pakari, Koiora Roa: The Health of New Zealanders 1999, Wellington.
- Ministry of Health, 2000, The New Zealand Health Strategy, Wellington.
- Ministry of Health, 2000, Tobacco Facts 2000, [www.moh.govt.nz](http://www.moh.govt.nz).
- Ministry of Health, 2001, He Korowai Oranga: Mäori Health Strategy Discussion Document, Wellington.

Ministry of Health, 2002, An Indication of New Zealanders' Health: Public Health Intelligence Occasional Report No 1, Wellington.

Ministry of Social Policy, 2001, Report to the Minister for Disability Issues, Services and Support for People with Disabilities: Issues Relating to Equity of Access and to Coherence, Wellington.

Ministry of Women's Affairs, 1999, Homecare Workers: A Case Study of a Female Occupation, Wellington.

Ministry of Women's Affairs, 2001, Women's Health Strategy Discussion Document, Wellington.

Ministry of Women's Affairs, 2001, Māori Women: Mapping Inequalities & Pointing Ways Forward, Wellington.

New Zealand Health Information Service, 2000, Fetal and Infant Deaths 1997, NZHIS, Wellington.

Salmond, C., Crampton, P. and Sutton, F., 1998, NZDep96 Index of Deprivation: Research Report No 8, Health Services Research Centre, Wellington.

Statistics New Zealand, 2001, Abortion: Summary of Latest Trends, 2001, Wellington.

Statistics New Zealand, 1996, Demographic Trends, Wellington.

Statistics New Zealand, 1999, Demographic Trends, Wellington.

Statistics New Zealand, 2000, Demographic Trends, Wellington.

Turley, M., McNicholas and Garrett, N., 2000, STI in New Zealand: Surveillance Report, 2000, ESR report to Ministry of Health, Wellington.

Woodward, L. J., Horwood, L. J. and Fergusson, D. M., 2001, "Teenage pregnancy: cause for concern", New Zealand Medical Journal, 114: 301–3.

## المادة ١٣

### الحياة الاقتصادية والاجتماعية

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

- (أ) الحق في الاستحقاقات العائلية؛
- (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛
- (ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترفيهية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

### الاستحقاقات العائلية

#### دعم الأسرة

في كانون الثاني/يناير عام ١٩٩٨، زادت فئات دعم الأسرة للأطفال المعالين الذين تتراوح أعمارهم بين ٦ و ١٨ عاماً.

وقد قامَت وزارة التنمية الاجتماعية، بالاشتراك مع الصندوق الاستثماري للأجداد الذين يربون الأحفاد، وإدارات حكومية مختلفة، بنشر كتيب إيضاحي بعنوان "مساعدة مقدمي خدمات الرعاية لذوي القربي"، لمساعدة الأجداد في الحصول على المساعدة الحكومية. ويجرِي النظر في تقديم مساعدة مالية أخرى لبعض مقدمي خدمات الرعاية لذوي القربي.

وقد تناول مشروع قانون العمل من أجل الحصول على عمل ظروف المسنات الالائى يقمن بالرعاية وذلك بنهج أكثر مرونة ومتسم بصبغة فردية لدعم الوالدين الوحيدين والأرامل الوحيدين. وبالاضافة إلى ذلك، يسلم مشروع القانون بـ "مسؤوليات الأسرة" كجزء من نهجه الأكثر شمولاً للتنمية الاجتماعية. انظر المادة ١١: العمالة، للاطلاع على رعاية الأطفال والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والتوفيق بين العمل والحياة، الصفحات ١٢٩-١٣١.

### استحقاقات الأرامل والاستحقاقات المتعلقة بالأغراض العائلية

اعتباراً من نيسان/أبريل عام ١٩٩٧، جرى العمل بنظام الالتزامات المتبادلة، بما في ذلك تجربة العمل على أساس سن أصغر الأطفال، لمن يحصلون على الاستحقاقات المتعلقة

بالأغراض العائلية (للوالدين الوحديين) واستحقاقات الأرامل. أما الذين لم يكن عندهم أطفال أو كان أصغر أطفالهم يبلغ من العمل ١٤ عاماً أو أكبر فكانوا يخضعون لتجربة العمل بدوام جزئي، وكان الذين يبلغ أصغر أطفالهم ١٣-٦ عاماً يخضعون لمقابلة للتخطيط السنوي. وفي شباط/فبراير عام ١٩٩٩، جرى مد نطاق هذا النظام ليشمل تجربة عمل أزواج من يحصلون على استحقاقات البطالة، بالإضافة إلى تغيير في الالتزامات. وكانت تجربة العمل بدوام كامل تطبق على جميع من ليس لديهم أطفال أو كان أصغر أطفالهم يبلغ من العمر ١٦ عاماً أو أكبر، وكانت تجربة العمل بدوام جزئي تطبق على من كان أصغر أطفالهم يبلغ من العمر ١٣-٦ عاماً. وكان يتضمن على من يتراوح سن أصغر أطفالهم بين صفر وخمس سنوات حضور مقابلة إلزامية سنوية. وسمح نظام لتخفيض المزدوج للمستفيددين الذين قاموا بتجربة عمل بدوام جزئي بالاحتفاظ بجزء أكبر من دخلهم، أما الذين قاموا بتجربة العمل بدوام كامل فقد حصلوا على معدل تخفيض أكبر لتشجيعهم على السير قدماً في العمل بدوام كامل بدلاً من العمل بدوام جزئي. وتضمن نظام تجربة العمل نظاماً للجزاءات لتخفيض الاستحقاقات بسبب عدم الامتثال لتجربة العمل بدون أسباب معقولة. ويرمي هذا التعزيز للالتزامات والجزاءات إلى زيادة الحركة في الوظائف، والتعليم والتدريب، وإلى زيادة الاعتماد على الذات.

وأظهر التقييم أنه بالرغم من زيادة الاشتراك في الوظائف المدفوعة الأجر، فإن بيئة تجربة العمل لم تأخذ في الاعتبار بقدر كافٍ تعقد حياة الوالدين الوحديين، واحتلال وظائفهما الابتدائية فيما يتعلق بالعمل المدفوع الأجر، والتوفيق المطلوب بين العمل والمسؤوليات العائلية. كما أنها لم تأخذ في الاعتبار ظروف المسنات الالئي كن مقدمات خدمات رعاية سابقاً. وارتأت الحكومة أن الحاجة تدعو إلى الأخذ بنهج أكثر مرونة وذي صبغة فردية لدعم الوالدين الوحديين للالتحاق بعمل مدفوع الأجر، والاستمرار فيه.

وفي آب/أغسطس عام ٢٠٠٢، بدأت الحكومة المرحلة القانونية الأولى لنهج جديد للضمان الاجتماعي - الضمان الاجتماعي من خلال التنمية الاجتماعية. وتتضمن هذه المرحلة تغييرات هامة متعلقة بالوالدين الوحديين والمسنات الالئي يحصلن على الاستحقاقات المتعلقة بالأغراض العائلية والأرامل الالئي يحصلن على استحقاقات الأرامل. وعلى وجه التحديد، ستلغى هذه التغييرات الالتزامات المتعلقة بتجربة العمل وستقدم ما يلي:

- نوذجاً معزواً لإدارة الحالات سيحل محل الإدارة العامة القائمة للحالات وبرنامج "COMPASS" المتخصص
- نهجاً أكثر شمولاً من التركيز الحالي على الدخل والعمل المدفوع الأجر

- مرونة ودعمًا مصاغًا حسب احتياجات كل فرد على حدة
  - تركيزاً على تشجيع ودعم المستفيدين للتخطيط لمستقبلهم
  - مديرى حالات يعملون إلى جانب المستفيدين لرعايتهم طوال مدة حصولهم على الاستحقاقات
  - عملية تخطيط ستطلب من جل من يحصلون على الاستحقاقات المتعلقة بالأغراض العائلية واستحقاقات الأرامل وإعداد وتوقيع خطة عمل من أجل الحصول على عمل مساعدة من مديرى حالاتهم
  - اشتراطات وجزاءات مرتبطة بها ملحقة بعملية التخطيط
  - نظام تخفيض وحيد يخفيض معدل تخفيض الاستحقاقات لمن لديهم أطفال أكبر سن، ويسمح للمستفيدين بالحصول على دخل أكبر أثناء حصولهم على الاستحقاقات.
- وهذه العملية الجديدة مصممة لتقدم مستويات متعددة من الدعم للوالدين الوحيدين، والنساء الوحيدين والمسنات، ولتشجيع ودعم النساء من جميع الأعمار على التخطيط لمستقبلهن. وسيعمل متلقو الاستحقاقات إلى جانب مديرى حالاتهم لتحديد احتياجاتهم الفورية والطويلة الأجل فيما يتعلق بطاقة واسعة من القضايا. ومن المتوقع أن يؤدي هذا النهج الأكثر مرونة والمتسم بصبغة فردية إلى المساعدة على مراعاة ظروف المسنات وسيتيح للنساء الحصول على الخدمات والبرامج في مناطقهن.

### **المعوقات**

كجزء من تعزيز قضايا السياسة ذات الصلة، مشروع قانون العمل من أجل الحصول على عمل، يجري إعداد عمليات لإجراء مزيد من المشاورات فيما يتعلق بقضايا المعوقات، ومع الوكالات الأخرى المشاركة في تقديم خدمات الدعم للمعوقات، بما في ذلك خدمات الصحة العقلية. وبالإضافة إلى ذلك، ستؤدي الإدارة الفعالة للحالات على التحول المحمي في مشروع القانون إلى زيادة الدعم المقدم للمعوقات وزيادة فرص وصولهن للأنشطة والمنظمات المناسبة في المجتمع المحلي. انظر المادة ١١: العمالة، الصفحات ١٢٩-١٣١، للاطلاع على رعاية الأطفال والإعانات المالية المتعلقة بالرعاية خارج المدرسة.

### **التنمية الاقتصادية**

يجري تقديم المساعدة الحكومية للتنمية الاقتصادية من خلال برنامج الصناعة في نيوزيلندا. والأموال المقدمة من خلال برنامج الصناعة في نيوزيلندا لا تستخدم في العمليات

التشغيلية ولهدف إلى مساعدة المؤسسات التجارية في الحصول على المشورة والمهارات الفنية لمساعدتها على اتخاذ قرارات أفضل في وقت أسرع. وقد أنشئ برنامج الصناعة في نيوزيلندا في عام ٢٠٠٠، ويجري حاليا إعداد عملية تقييم ورصد سنوية له.

أما البرامج غير المتعلقة بجنس ذاته ولهدف إلى دعم قطاعي للأعمال التجارية والصناعة، فإنها تشمل ما يلي:

- توفير خدمات نمو الأعمال التجارية وصندوق نمو الأعمال التجارية للمؤسسات التجارية التي تتمتع بإمكانيات نمو عالية لتحسين خبرتها وقدرتها على إدارة النمو السريع، والحصول على الموارد البالغة الأهمية، وتنسيق الدعم المقدم للأعمال التجارية من العديد من الإدارات الحكومية، وبناء شراكات متماضكة.

- تقدم دائرة الاستثمارات الكبيرة المساعدة في تنفيذ الاستثمارات الكبيرة في نيوزيلندا، ويسمح صندوق الاستثمارات الكبيرة في تمويل دراسات الجدوى وتعويض تكاليف التنفيذ الهامة.

- يجري إعداد استراتيجيات قطاعية لتحديد العقبات التي تعترض النمو، وإزالتها.

والبرامج غير المتعلقة بجنس ذاته ولهدف إلى مساعدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة تشمل ما يلي:

- يوفر برنامج “BIZ” التدريب المجاني في مجال إدارة الأعمال التجارية وبناء القدرات ويعقد حلقات دراسية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، عن طريق شبكة من مقدمي الخدمات في جميع أنحاء البلد. ويجري القيام أيضاً مجاناً بتوفير المعلومات وخدمات الإحالات إلى مصادر المساعدة في الأعمال التجارية. وتمثل المرأة فئة مستهدفة لهذا البرنامج، وقد أظهر تقييم أنه لا توجد عقبات هامة تعترض الوصول إلى البرنامج بين الرجال والنساء وبين المأوريين وغير المأوريين.

- تقدم خطة جوائز المشاريع الدعم المالي والعملي لمنظمي المشاريع المبتكرين وأصحاب الأعمال التجارية الصغيرة لمساعدتهم في اختبار وتطوير المفاهيم فيما يتعلق بالإمكانات التجارية.

- تساعده خطة الاستثمارات الجاهزة أصحاب الأعمال التجارية الصغيرة ومنظمي المشاريع في الإعداد لجمع الأموال في مراحل النمو المبكرة. وهذا يشمل عقد حلقة دراسية بعنوان ”الاستعداد للاستثمار في الأعمال التجارية الصغيرة“، وتوفير تدريب له في شكل حلقة عمل عن الحصول على رأس المال، والوساطة في صفقات

الأعمال التجارية الصغيرة لتبادل الآراء وتقديم خدمات عقد الصفقات لجمع رؤوس أموال تصل إلى ٥ ملايين دولار.

### التنمية الاقتصادية للنساء الماوريات

#### في آرا كايكاهي

هذه المبادرة، التي بدأت في شباط/فبراير عام ٢٠٠١، ترمي إلى تحسين فرص تنمية الأعمال التجارية للنساء الماوريات العاملات لحسابهن الخاص. وتستخدم مبادرة في آرا كايكاهي هجا حكوميا منسقا يتضمن وزارة شؤون المرأة، وإدارة الإيرادات الداخلية، وإدارة العمل، وفي بوني كوكيري، ووزارة التنمية الاقتصادية، والصناعة في نيوزيلندا، ووزارة التنمية الاجتماعية. وتتألف المبادرة من العناصر التالية:

- التدريب لتعزيز فعالية موظفي الحكومة عند العمل مع النساء الماوريات
- خريطة إرشادية لمساعدة الموظفين الميدانيين في عملهم مع النساء الماوريات العاملات لحسابهن الخاص
- ثلاثة اجتماعات إقليمية مشتركة بين الوكالات تعقد شهريا.

وتزود مبادرة في آرا كايكاهي النساء الماوريات أيضا بمجموعة مواد إعلامية عن:

- بدء عملك التجاري
- تحسين عملك التجاري
- تنمية عملك التجاري.

### منظمة تاي أوه مارو كورا

تعمل وزارة شؤون المرأة مع منظمة تاي أوه مارو كورا، وهي منظمة خدمات اجتماعية ماورية في كايكورا. وتطلع النساء الماوريات الالائى يعتبرن قائدات بتنظيم وإدارة المنظمة. وينصب تركيزها الرئيسي خلال السنوات الخمس المقبلة على تنفيذ مبادرة للتنمية الاقتصادية لموامة الخدمات الاجتماعية والتنمية الاقتصادية في إطار نموذج لتنمية الماوريين في كوبابا.

وقدمت وزارة شؤون المرأة الدعم لمنظمة تاي أوه مارو كورا طوال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ لتحقيق أهدافها. وتضمن هذا:

- توفير وسيلة اتصال لمنظمات المشاريع المأوريات بالسياسات الحكومية وآليات الحكومة المركزية.
- رصد منظمة تي تاي أوه مارو كورا على أساس ربع سنوي كوسيلة لحصول المنظمة على معلومات استرجاعية عن التقدم الذي أحرزته
- تسهيل الوصول إلى متخصص ومعلم في مجال الأعمال التجارية للنساء المأوريات تحت إشراف دائرة تسهيل الأعمال التجارية للمأورين
- الاشتراك المستمر في الاستجابة المشتركة بين الوكالات للتنمية الاقتصادية للنساء المأوريات.

انظر المادة ١١ : العمالة، الصفحة ١٢٨ ، للاطلاع على تفاصيل صندوق تنمية المرأة المأورية.

### **الترفيه والرياضة**

#### **الدراسات الاستقصائية للنشاط الرياضي والبدني في الفترتين ١٩٩٧/١٩٩٨ و ١٩٩٨/١٩٩٩**

تشير آخر الدراسات الاستقصائية للجنة هيلاري إلى أن أكثر من ٩٠ في المائة من النيوزيلنديين الذين تزيد أعمارهم عن خمس سنوات يشترين في نشاط رياضي أو ترفيهي واحد على الأقل. بيد أن معدلات اشتراك الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٧ عاماً أكثر انخفاضاً (٨٠ في المائة) من معدلات الفئات العمرية الأخرى، وتسجل الفتيات في هذا السن أدنى مستوى اشتراك (٧٤ في المائة).

واحتمال اشتراك البنات والنساء في ألعاب رياضية منظمة أقل منه للأولاد والرجال. كما أن البنات والنساء أقل نشاطاً من الناحية البدنية من الأولاد والرجال عند الحكم عليهم على أساس معايير المهنة الطبية لأسلوب الحياة الصحي. وست وثلاثون في المائة من البنات و ٣٤ في المائة من النساء غير نشطات بما فيه الكفاية لإفادتها صحتهن في كل أسبوع، مقابل ٢٧ في المائة من الأولاد و ٣١ في المائة من الرجال.

وفيما يتعلق بالأولاد والبنات على حد سواء، تتمثل السباحة النشاط المستحب أكثر من غيره، غير أن الفروق بين الجنسين ظاهرة في الألعاب الرياضية والأنشطة الأخرى. ومن الأرجح أن يلعب الأولاد الركيبي، وكرة القدم والكريكت، في حين تفضل البنات أداء التمارين الرياضية، والألعاب الخلوية وكرة الشبكة.

وفيما يتعلق بالنساء، فإن الاشتراك في الترفيه النشط (مثل العناية بالحدائق، والمشي، والسباحة، وممارسة التمارينات الرياضية في البيت) وبعض الألعاب الرياضية، مثل كرة الشبكة، أعلى منه للرجال.

وعشرون في المائة من الرجال و ١٤ في المائة من النساء متطوعون في الألعاب الرياضية - مدربون، ومدربون ومسؤولون. ييد أنه من الأرجح أن تدعم النساء الألعاب الرياضية لصغار السن، حيث تقوم نسبة ١٥ في المائة بدور المساعدات للأبوين، مقابل نسبة ١٠ في المائة فقط للرجال.

### **النساء الماوريات**

واصلت لجنة هيلاري تقديم برامج رياضية وترفيهية للمجتمعات المحلية الماورية في بيئه ماورية من خلال برنامج هي أورانغا بوتما. ويقوم أربعة عشر من منسقى الألعاب الرياضية الماوريين بتنظيم برنامج هي أورانغا بوتما في المناطق. وتركز الأحداث والأنشطة على مستويات الواناو، وهابو وإيوبي، ولكن توجد عدة برامج تستهدف النساء الماوريات. وهذه البرامج تتضمن:

- فرقة روتوروا ماراي للرقص المصطف، التي تعرض فوائد التمارينات اليومية. وقد بدأت الفرقة في عام ١٩٩٥ ويبلغ عدد أفرادها الآن حوالي ٢٠٠ فرد. وكانت الفرقة مفيدة في تشجيع النساء الماوريات الآخريات في جميع أنحاء البلد ليصبحن نشطات بدنية. وفازت الفرقة بكثير من الجوائز الشهيرة واعترف بها كثير من كبار الشخصيات النيوزيلندية. ويتراوح سن النساء فيها بين ٥٠ و ٧٠ عاما، وثلاثة من أفرادها في شريحة الثمانين عاما فأكثر.
- برنامج واهاین ماو راكاو (فن أسلحة الماوريين)، الذي تديره أسبوعيا أو كلاند للألعاب الرياضية. ويجري أيضا تنظيم (حلقة عمل) وطنية بعنوان "واهاین ماو راكاو ونانغوا"، مرة كل عام.

### **استراتيجية النساء الفائزات - واهاین توا**

تظهر بحوث لجنة هيلاري أن البنات والنساء أقل اخراطا في الرياضة والترفيه من نظرائهم الذكور، ولذلك تمثل سياسة اللجنة في إقناع مزيد من البنات والنساء بمارسة الرياضة والتفوق فيها على جميع المستويات.

وقد تفوقت الفرق النسائية النيوزيلندية على سبيل المثال في الساحة الدولية، وفازت ببطولات عالمية في الركيبي، والكريكت وسباق تسلق الجبال. وتحظى أيضاً الألعاب الرياضية النسائية بزيادة مدة البث في تليفزيون نيوزيلندا وبزيادة تغطية وسائل الإعلام بوجه عام.

ولإتاحة فرص متساوية للنساء والبنات لأداء أي دور يختارنه في الألعاب الرياضية، فإن استراتيجية اللجنة للنساء الفائزات، وميثاقها للنساء الفائزات وسياستها المتعلقة بالألعاب الرياضية للمبتدئات تشجع جميعها البنات والنساء على الاشتراك في الرياضة والانخراط فيها. وتشمل البرامج والموارد ما يلي:

- النساء في المشاريع الرياضية – التي تساعده المنظمات الوطنية للألعاب الرياضية على وضع استراتيجيات لاشراك المزيد من النساء في الرياضة
- العدالة بين الجنسين – وهي مورد لمنظمات الألعاب الرياضية لتقييم ما إذا كانت تتيح فرصاً عادلة ومتساوية للنساء والبنات
- الدورات والحلقات الدراسية المتعلقة بالقيادة – تخرج حوالي ١٠٠٠ امرأة من هذه الدورات كل عام
- برامج نموذج الدور الذي يحتذى – تتدريب حوالي ١٢٠ امرأة رياضية في مجال فن الخطابة وعلاقات وسائل الإعلام، وهن متاحات للتحدث في المدارس
- البرامج التعليمية – تشجع مزيداً من البنات على الانخراط في الألعاب الرياضية في المدارس الابتدائية والثانوية
- المرأة في حركة لا تتوقف – مورد يبين فرص الحصول على وظيفة دائمة في مجال الرياضة للشبابات في المدارس الثانوية.

وبحلول عام ٢٠٠١، حققت عشر منظمات وطنية للألعاب الرياضية معيار الجودة في مستوى الكفاءة في الألعاب الرياضية في مشاركتها في مبادرة النساء الفائزات، وكانت ٣٧ منظمة تعمل من أجل تحقيق هذا المعيار.

وفي أيلول/سبتمبر عام ١٩٩٩، عُقدت حلقة العمل الثانية للنساء الفائزات في "كريستشيرش" لتشجيع مزيد من النساء على ممارسة الألعاب الرياضية ولتقدير من يقمن بأدوار قيادية بالفعل. وتناولت متحدثات دوليات القضايا العامة التي لا تزال تواجه المرأة في ميدان الرياضة.

وأسهمت اللجنة أيضاً في الاستراتيجيات العالمية من خلال الفريق العامل الدولي المعنى بالمرأة في الرياضة، وفي آذار/مارس عام ٢٠٠٠ نالت مساهمة اللجنة في الألعاب الرياضية النسائية التقدير بالحصول على جائزة المرأة في الألعاب الرياضية من اللجنة الأولمبية الدولية.

وفي الفترة ١٩٩٨/١٩٩٩، وضعت اللجنة سياسات وإجراءات بهدف جعل الألعاب الرياضية حالية من المضايقات. وُنشرت كراسات لترويج السياسة والإجراءات بين الرياضيين، والمدربين، والمديرين ومؤسسات الألعاب الرياضية. وعقدت أربع دورات تدريبية على نطاق الدولة لمساعدة منظمات الألعاب الرياضية على الصعيدين الإقليمي والوطني في تنفيذ السياسة ولتدريب الموظفين بوصفهم موظفي اتصالات وشكاوى.

### **برامج المدارس**

يضع المنهج الدراسي الجديد للتربية الصحية والبدنية في نيوزيلندا إطاراً معالجة العوائق التي تتعرض لها اشتراك الطلبة في النشاط البدني. وقدمت لجنة هيلاري دعماً كبيراً لزيادة اشتراك الشباب في الرياضة والترفيه. وتظهر البحوث أن مستوى اشتراك البنات والأولاد دون سن ١٢ عاماً في الألعاب الرياضية ظل نفسه تقريباً نتيجة لبرنامج 'كيوي سبورت' للجنة (وهو برنامج رياضي معدل) ومشروع 'اسبورتفت' (وهو مشروع منسق للألعاب الرياضية في المدارس الثانوية).

واشتراك الشباب في الألعاب الرياضية المدرسية في المدارس الثانوية استمر أيضاً في ازدياد. وفي الفترة من عام ١٩٩١ إلى عام ٢٠٠٠، ازداد معدل الاشتراك بـ ١٩ نقطة مئوية. وتقدم المساعدة أيضاً للرياضيات اللائي يحققن إنجازاً عالياً للتوفيق بين الرياضة والدراسة والجوانب الأخرى لحياتهن وذلك بقيام سفراء الألعاب الرياضية بعقد حلقات عمل في مدارسهن.

### اشتراك النيوزيلنديين في الرياضة والترفيه

جميع الراشدين عاماً (١٨ فأكثر)		النساء الرجال		جميع صغار السن (١٧-٥ عاماً)		الأولاد		المعدل في أسبوعين
						البنات	البنين	
		المعدل السنوي						
% ٩٨	% ٩٨	% ٩٨	% ٩٣	% ٩٢	% ٩٣			النسبة المئوية للمشاركين في رياضة واحدة أو نشاط واحد على الأقل
٢,٥٨	١,٣٣	١,٢٤	٦٦١ ٠٠٠	٣١٩ ٠٠٠	٣٣٩ ٠٠٠			عدد المشاركين
% ٢٥	% ١٧	% ٣٣	% ٤٣	% ٤٠	% ٤٧			النسبة المئوية للمشاركين في رياضة منتظمة
ملاحظة: يرد عدد صغار السن بالآلاف مقارباً إلى أقرب ١٠٠٠. يُرد عدد الراشدين بالمالين، مقارباً لأقرب ١٠٠٠.								

المصدر: الدراسات الاستقصائية للنشاط الرياضي والبدني في الفترتين ١٩٩٧/١٩٩٨ و ١٩٩٨/١٩٩٩ التي أجرتها لجنة هيلاري لـ ١٣٥ من صغار السن و ٩٥١٧ من الراشدين.

### أهم خمسة أنشطة وألعاب رياضية لصغار السن

البنات	الأولاد
% ٣٢	١ السباحة
% ٢٦	٢ التمارينات الرياضية باليمن/بقاعة
% ٢٠	٣ الألعاب الرياضية
% ١٨	٤ كرة الشبكة
% ١٧	٥ ركوب الدراجات
	= التمارينات الرياضية باليمن/بقاعة
	الألعاب الرياضية

تبين الأرقام الاشتراك في الأسبوعين السابقين للمقابلة.

المصدر: لجنة هيلاري، الدراسات الاستقصائية للأنشطة الرياضية والبدنية في الفترتين، ١٩٩٧/١٩٩٨ و ١٩٩٨/١٩٩٩.

### أهم عشرة أنشطة وألعاب رياضية للرجال والنساء

النساء	الرجال
% ٨١ ١ المشي	١ المشي
% ٦٨ ٢ العناية بالحدائق	٢ العناية بالحدائق
% ٣٨ ٣ السباحة	٣ صيد الأسماك
% ٣٥ ٤ التمرينات الرياضية باليت	٣ السباحة
% ١٩ ٥ التمرينات الرياضية باليت/الذهاب إلى قاعة الألعاب الرياضية	٥ الغولف
% ١٧ ٦ التمرينات المنشطة للتنفس	٦ التمرينات الرياضية باليت
% ١٤ ٧ صيد الأسماك	٧ التمرينات الرياضية باليت/الذهاب إلى قاعة الألعاب الرياضية
% ١٣ ٨ ركوب الدراجات	٨ الجري/الهرولة
% ١٠ ٩ كرة الشبكة	٩ ركوب الدراجات
% ١٠ ١٠ الجري/الهرولة	١٠ التنس

تبين الأرقام الاشتراك في الـ ١٢ شهراً السابقة للمقابلة.

المصدر: بلخنة هيلاري، الدراسات الاستقصائية لأنشطة الرياضية والبدنية في الفترتين، ١٩٩٧/١٩٩٨ و ١٩٩٨/١٩٩٩.

### الثقافة

في الفترة بين عامي ١٩٩١ و ١٩٩٦، ازدادت النسبة المئوية للنساء العاملات في مهن ثقافية مدفوعة الأجر من ٥٣ إلى ٥٧ في المائة. وتعزى قربة ثلث الزيادة بـ ١٦٢ في عدد المدرسين في مرحلة الطفولة المبكرة، وهي مهنة تسود فيها المرأة. وعند التحليل حسب المهنة، تظل عمالقة المرأة مماثلة بصورة عامة لتلك المبلغ عنها في التقرير الدوري الأخير لنيوزيلندا (١٩٩٨).

والبيانات الجديدة المتعلقة باشتراك المرأة في الأنشطة الثقافية تظهر مستويات اشتراك أعلى منها للرجل. وهذا ينطبق على نساء باكيها، والنساء الماوريات ونساء حزر المحيط الهادئ. وستجري الإشارة في التقارير التالية لأية اتجاهات، إذا تكررت الدراسات الاستقصائية.

ومنشور إدارة إحصاءات نيوزيلندا المعروف "العمالقة في القطاع الثقافي (١٩٩٨)"، يتضمن بيانات عن دور المرأة في القطاع. ويقوم هذا الجزء على بيانات مستخلصة من تعداد عام ١٩٩٦.

ولا تزال المرأة غالبة<sup>(٤٧)</sup> في مهن ثقافية من قبيل أمنيات المكتبات (٨٨ في المائة)؛ ومساعدات أمناء المكتبات (٨٣ في المائة)؛ والمساعدات المعنيات بمحجرات الملابس (٨٩ في المائة)؛ ومدرسات الرقص/مصممات الرقصات (٨٩ في المائة)؛ ومصممات الملابس (٨٨ في المائة)؛ ومدرسات مرحلة الطفولة المبكرة (٩٧ في المائة)؛ ومدرسات الغناء والموسيقى (٧٧ في المائة). ومن ناحية أخرى، ظلت المرأة غير ممثلة بالقدر الكافي<sup>(٤٨)</sup> في المهن التالية: مراقبات معدات تسجيل الصوت (٦٦ في المائة)؛ والقائمات بصناعة وتصليح وضبط الآلات الموسيقية (٨ في المائة)؛ والمهندسات المعماريات (١٣ في المائة)؛ والخطاطات (٦٦ في المائة)؛ ومشغلات الأفلام السينمائية أو الكاميرات التليفزيونية (١٩ في المائة)؛ ومشغلات أجهزة عرض الأفلام السينمائية (٨ في المائة). ويشير التعداد إلى أنه، في عام ١٩٩٦، ظل احتمال عمل المرأة بدوام جزئي في المهن الثقافية أكبر منه للرجل، وكان حصولها على دخل أقل من ٢٠٠٠٠ دولار أكثر احتمالاً، كما كان حصولها على دخل يربو على ٤٠٠٠٠ دولار أقل احتمالاً.

وأظهرت دراسة استقصائية أجرتها هيئة “Creative New Zealand” (١٩٩٩) أنه، بوجه عام، كان احتمال اشتراك المرأة في معظم أنشطة الفنون المشمولة بالدراسة الاستقصائية أكبر منه للرجل. وقد سجل الرجل مستويات مشاركة أعلى منها للمرأة في الموسيقى الصاحبة/الشبابية، والجاز والتصوير.

وتمثلت أهم عشرة أنشطة فنون للمرأة (حسب ترتيب شعبيتها) في: قراءة القصص غير الخيالية، وقراءة القصص الخيالية، والموسيقى الصاحبة/الشبابية، وأشغال الإبرة، والموسيقى الكلاسيكية/موسيقى الفرق الصغيرة، والتطريز، وهواية سرد القصص، والغناء، وقراءة الشعر، والمسرح الموسيقي.

وأربعة وثمانون في المائة من الراغبين الذين اشتراكوا في أنشطة فنون في الأسابيع الأربع الماضية قاموا بذلك كهواية (أي نشاط مفضل لقضاء وقت الفراغ). وكان من المرجح أن يصدق هذا بين النساء (٨٨ في المائة من المشتركين) بقدر أكبر بكثير منه للرجال (٧٩ في المائة).

وقد اشتراك نسبة ٣٠ في المائة من المشتركين إما كمدرسين أو كطلبة. وكان من الأرجح أن تشترك المرأة في التدريس. وكان من الأرجح أن يكون الطلبة المشتركون في أنشطة الفنون من النساء.

(٤٧) لأغراض هذا التقرير – أكثر من ٧٠ في المائة.

(٤٨) لأغراض هذا التقرير – أقل من ٢٠ في المائة.

كما كان احتمال أن تكون المرأة من بين أفراد جمهور المشاهدين أو المستمعين، ومؤلفة ومتطوعة، أكثر منه للرجل.

### **اشتراك النساء الماوريات**

كان اشتراك النساء الماوريات (٥٠ في المائة) في الفنون الماورية أكثر احتمالاً منه للرجال الماوريين (٣٨ في المائة). كما كان عدد المشتركات في مختلف أنواع أنشطة الفنون أكبر من عدد الرجال (٤,٢، أنشطة مقابل ٣,٢) كل عام.

### **اشتراك نساء جزر المحيط الهادئ**

على مدى عام واحد، كانت نسبة ٤٥ في المائة من نساء جزر المحيط الهادئ نشطة في مجال فنون المحيط الهادئ، مقابل ٣٨ في المائة من رجال جزر المحيط الهادئ. وعلى مدى فترة أربعة أسابيع، شاركت نسبة ٤٧ في المائة من النساء فيما بلغ متوسطه نوعين مختلفين من أنشطة فنون جزر المحيط الهادئ. وفي المقابل، شاركت نسبة ٣٢ في المائة من الرجال فيما بلغ متوسطه ١,٨ من الأنشطة المختلفة.

### **اشتراك النساء من الفئات الإثنية الأخرى**

كان عدد مقدمات الردود اللائي عرّفن أنفسهن بأنهن من أفراد الفئات الإثنية الأخرى صغيراً بدرجة يتعذر معها تصنيفه والإبلاغ عنه بصورة لها معناها. ييد أن الدراسة الاستقصائية خلصت إلى أن هناك فروقاً ضئيلة في مستويات الاشتراك بين الفئات الإثنية، مع أن شعوب الماوريين وجزر المحيط الهادئ اشتراك في أنشطة أكثر منها لجميع الفئات الإثنية الأخرى.

### **أسباب عدم اشتراك النساء في أنشطة الفنون**

تبينت أسباب عدم الاشتراك بين الرجال والنساء. وكان احتمال أن تعطى النساء الأسباب التالية أكثر منه للرجال:

- الإعاقة
- الافتقار إلى المال
- الافتقار إلى المعرفة أو المهارات الالزامية للمشاركة.

وكان احتمال أن يعطي الرجال الأسباب التالية أكثر منه للنساء:

- عدم الاهتمام
- تفضيل ممارسة الألعاب الرياضية.

و كانت للمرأة الغلبة في معظم الجماهير المشاهدة أو المستمعة للفنون، وعلى سبيل المثال الفنون الخيالية، وغير الخيالية، والشعر، والموسيقى الكلاسيكية/وموسيقى الفرق الصغيرة، والمسارح الموسيقية، والغناء، والمسرح، والفنون التطبيقية، والأوبراء، والرقص المعاصر، والباليه وأشكال الرقص “الأخرى”. وكانت المرأة أقل تمثيلاً في جماهير المستمعين للموسيقى الصاخبة/الشبيهة، وموسيقى الريف/الشعبية والجاز.

### **التعليم الثقافي والاتصال**

بيانات التعليم الثقافي الواردة في التقرير الدوري الأخير مستمدة من منشور إدارة إحصاءات نيوزيلندا المعروف ”New Zealand Cultural Statistics 1995/Nga Tatauranga Whakapuaki Tuakiri o Aotearoa“ . وهذا المنشور لم يستكمل منذ ذلك الحين.

### **نزيارات السجون**

#### **مقدمة**

تشكل حالياً نزيارات السجون في نيوزيلندا نسبة ٤٪ في المائة تقريراً من مجموع نزلاء السجون. وفي حين تتسم هذه النسبة المغوية بالصغر، ازداد عدد نزيارات السجون من الإناث بما يربو على ١٢٠ في المائة في السنوات الـ ١٥ الأخيرة. وفي ٩ آب/أغسطس عام ٢٠٠٢، مثلت النساء ٤٪ من بين الجناء المسجونين البالغ عددهم ٨٣٤ . وحدثت أيضاً زيادات هامة في أعداد نزيارات السجون في الولايات القضائية في الخارج. وزادت الأعداد بصورة هامة في نيوزيلندا على مدى السنوات الـ ١٥ الماضية بسبب الزيادة في عدد النساء اللائي يجري سجنهن، والزيادة في طول مدد الأحكام الموقعة على حد سواء.

ولما كانت النساء تمثل نسبة صغيرة نسبياً من نزلاء السجون، فإن تخطيط الإقامة والبرامج حافر للاهتمام أكثر منه للرجل. وعلى سبيل المثال، كان صغر أعداد التزيارات وموقع منطقتهن الأصلية بالنسبة لموقع المرافق الثلاثة لسجون النساء يعني أن نسبة ٦٣ في المائة تقريراً من النساء يقضين عقوباتهن بعيداً عن أسرهن. وبالاضافة إلى ذلك، جرى تطبيق قدر كبير من البحوث وتصميم البرامج على مدى السنين على الرجال والنساء على قدم المساواة. وتترتب النساء في ثلاثة مراافق مشمولة بتدابير أمنية ومنفصلة عن مراافق النساء الذكور، الذين يتزلون في ١٦ مرفقاً، ولا يوجد احتلاط بين الجنسين.

## الانتماء الإثني

في يوم تعداد السجون، الموافق ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر عام ١٩٩٩، كانت هناك ٢٣٣ نزيلة تحت التحفظ. وتألفت هؤلاء التزييلات من ٢٠٦ نزييلات صدرت ضدهن أحكام، و ٢٤ من التزييلات اللائي تقرر استمرار حبسهن وثلاث مذنبات تحددت إقامتهن. وكانت المعلومات المتعلقة بالإنتماء الإثني متاحة بشأن ٢٠٠ من بين الـ ٢٠٦ من التزييلات اللائي صدرت ضدهن أحكام: ٥٩ في المائة عرّفن أنفسهن بأنهن مواهيريات، و ٣١ في المائة بأنهن من أصل أوروبي، و ١٠ في المائة بأنهن من شعوب جزر المحيط الهادئ.

## خصائص التزييلات

يمكن بإيجاز وصف نزييلات السجون في نيوزيلندا بأنهن صغار السن في الغالب (دون سن ٣٠ عاماً)، ولسن على قدر كبير من التعليم، ودخلن السجن لارتكاب جرائم متسمة بالعنف، وجرائم متعلقة بالممتلكات والمخدرات. كما أن معدل عودة النساء للسجن أقل منه للرجل إلى حد ما<sup>(٤٩)</sup>.

## الترتيبات الحالية للإدارة

تفتقر السياسة العقابية معاملة المرأة على نحو يحترمها كراشدة، ويراعي احتياجاتها الخاصة كامرأة، ويعرف بظروفها العائلية وتاريخها الشخصي. ومزدوج موظفي السجون المؤلف من الجنسين ومن أعمار مختلفة يهدف إلى إبراز الحاجة لإعطاء السجينات نماذج أدوار إيجابية للجنسين على حد سواء. ييد أن هناك أنشطة معينة، من قبيل عمليات التفتیش، لا يمكن أن يضطلع بها إلا نساء، وهذا يؤثر على التوازن العام للموظفين من ناحية نوع الجنس.

## التزييلات اللائي يعلن أطفالاً

تفتقر السياسة العقابية بمعاملة التزييلات الحوامل أو اللائي لديهن أطفال تصل سنهما إلى ستة أشهر، على نحو حساس يأخذ في الاعتبار الأخطار الخاصة التي يتعرضن لها واحتياجاتهن الخاصة، مع توفير الرعاية المثلث للأطفال.

---

(٤٩) تشير معدلات العودة للسجن فيما يتعلق بالنساء اللائي أطلق سراحهن من السجن إلى أنه أعيد سجن نسبة ٣١ في المائة من النساء في غضون ١٢ شهراً، ونسبة ٣٢ في المائة في غضون ٢٤ شهراً ونسبة ٣٣ في المائة في غضون ٣٦ شهراً، مقابل ٣٧ في المائة، و ٣٩ في المائة و ٤٠ في المائة للذكور.

والممارسة العامة فيما يتعلق بالتريلة التي ستضع طفلاً أثناء قضاء مدة العقوبة بالسجن وترغب في الاحتفاظ بالطفل تمثل في أنه ينبغي عدم الفصل بين الأم والطفل إلا إذا كان هناك بديل عملي. وهناك نص محدد في قانون العدالة الجنائية لعام ١٩٨٥ يجيز لوزير الاصلاحيات أن يطلق في وقت مبكر سراح التريلة التي تقضي مدة عقوبة نهائية بالسجن ووضعت مولوداً. وقد أطلق سراح أغلبية النساء اللائي وضعن أطفالاً أثناء قضاء عقوباتهن طبقاً لهذا النص.

ويسمح للنساء اللائي لديهن أطفال دون سن ستة أشهر بالقيام بزيارات يومية لأغراض الرضاعة الطبيعية وإقامة رابطة وثيقة بين الأم والطفل. وحيثما كانت الأم تقوم بالرضاعة، توفر المراقب للقيام بالرضاعة الطبيعية وأو تقدم اللبن المعصور في غرف خاصة.

وفي عام ٢٠٠١، وافقت أيضاً إدارة الاصلاحيات على مجموعة المبادئ التالية الرامية إلى مساعدة الأمهات التريلات على تناول مسؤولياتهن الوالدية وتعزيز علاقاهن بأطفالهن:

- الإقامة الكاملة للأمهات اللائي لديهن أطفال دون سن ستة أشهر يمكن وضعهم في وحدات رعاية ذاتية (من النوع السكني)
- توفير برامج ل التربية الأطفال. معرفة الوالدين معتمدة من الإدارة التكاملة للمذنبين
- توفير زيارات معززة بين الأب/الأم-الطفل بما في ذلك زيارات في وجود مساهلي رعاية أطفال مدربين، وزيارات متعددة حتى الصباح التالي
- توفير موظفين مؤهلين بصورة مناسبة للاصطلاح بوظائف الاتصال بالأسرة
- السعي لعقد اتفاق مشترك بين القطاعات لتوفير المساعدة المالية كي يتمكن الأطفال من زيارة والديهم المسجونين.

#### **مرفق الاصلاحيات النسائية في منطقة أوكلاند**

بسبب النقص في أماكن سجن النساء في شمال نورث أيلند، يجري التخطيط لافتتاح سجن نساء شامل جديد في الفترة ٤/٢٠٠٥ في ساوث أوكلاند، ومع أن هذا لا يزال بعيداً بعض الشيء، فإنه سيتمكن أعداداً أخرى كثيرة من النساء من أن تكون قريبة من أسرها.

## المنشورات المشار إليها

Creative New Zealand, 2000, Know your Audience/Me Mohio ki to Whakaminenga. A Survey of Performing Arts Audiences, Gallery Visitors and Readers/He Rangahautanga mo Ngä Whakaminenga mo ngä Mahi Toi, ngä Manuhiri e Haere Mai Ana Ki te Ahurewa Mätaki me Ngä Kaipanui Pukapuka, Wellington.

Creative New Zealand, 1999, Arts Every Day/Mahi Toi la Rä: A Survey of Arts Participation by New Zealand Adults/Titirohangā ki te Whakauru o ngä Pakeke of Aotearoa ki ngä Mahi Toi, Wellington<sup>(50)</sup>.

Department of Corrections, 1999, The National Study of Psychiatric Norbidity in New Zealand Prisons, Wellington.

Hillary Commission, 1998/99 Sport and Physical Activity Survey, Wellington.

Hillary Commission, 1997/98 Sport and Physical Activity Survey, Wellington.

Rich, M., 2000, Census of Prison Inmates 1999, Department of Corrections, Wellington.

Statistics New Zealand, 1996 Census of Population and Dwellings, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministry of Cultural Affairs, 1998, Employment in the Cultural Sector, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministry of Cultural Affairs, 1995, New Zealand Cultural Statistics 1995/Nga Tatauranga Whakapuaki Tuakiri o Aotearoa, Wellington.

Statistics New Zealand/Ministry of Cultural Affairs, 1998, Employment in the Cultural Sector, Wellington.

---

(٥٠) جرت مقابلة ما مجموعه ٨٤٦ من الراشدين البالغين من العمر ١٨ عاماً فأكثر. ومن بين المشمولين بالدراسة، تحدد ٨٠٦ بأئم ماوريون و ١٧٥ بأئم من شعوب جزر المحيط الهادئ. وأجرت الدراسة قياساً للالشتراك في الفنون على مدى فترات امتدت ١٢ شهراً وأربعة أسابيع. وأجريت الدراسة خلال الفترة ١٩٩٨/١٩٩٧.

## المادة ١٤

### المرأة الريفية

- ١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتحتاج جميع التدابير المناسبة لكتلة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.
- ٢ - تتحذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:
- (أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛
  - (ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم 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 الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصاً بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية؛
  - (ه) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل 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 والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء والنقل والمواصلات.

## مقدمة

لأغراض الإبلاغ الاحصائي في نيوزيلندا، فإن السكان الريفيين هم الأشخاص الذين يعيشون خارج المناطق الحضرية، أي خارج المستوطنات المركزية التي تضم ١٠٠٠ أو أكثر من الأشخاص. ويتراوح عدد سكان المراكز الريفية ما بين ٣٠٠ و ٩٩٩ نسمة، مع أن هناك استثناءات عند نهايتي ذلك المقياس. والمقيمين “الريفيون الآخرون” هم الذين يقيمون في المناطق الريفية ولكنهم لا يعيشون في مركز ريفي. ويضم سكان الريف من يعيشون في حزر قرية من الساحل، ولكنهم لا يشملون من يعيشون في المياه الداخلية، والخلجان الصغيرة والمناطق الواقعة في المحيط.

وكان واحد من كل سبعة، أو ٧٤٠، من “السكان المقيمين عادة” يعيشون في مناطق ريفية وقت إجراء تعداد عام ٢٠٠١. ومن بين هؤلاء، كان واحد من كل سبعة (٦٥٪) يعيش في مراكز ريفية، وكان الباقى (٣٤٪) يعيشون في ”مناطق ريفية أخرى“، وفي المراكز الريفية بوجه عام، كانت توجد أعداد متساوية تقريباً من الذكور والإإناث. وفي سكان الريف الذين كانوا يعيشون خارج هذه المراكز، كان هناك فائض في الذكور بوجه عام (٨٠٪ من الذكور لكل ١٠٠ من الإناث).

ونما سكان الريف بنسبة ١ في المائة بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠١. وكان هذا على النقيض من النمو البالغ ٧ في المائة بين عامي ١٩٩١ و ١٩٩٦. وكان هناك هبوط في عدد السكان الذين كانوا يعيشون في المراكز الريفية في الفترة بين التعدادين وكانت هناك زيادة صغيرة في عدد الذين كانوا يعيشون في ”مناطق الريفية الأخرى“.

ولما كانت الحكومة تدرك الاهتمامات والقضايا الخاصة التي تواجه المجتمعات الريفية، فقد قامت في عام ١٩٩٩ بإنشاء حقيقة لوزير للشؤون الريفية، يدعمه فريق معنى بالسياسة داخل وزارة الزراعة والحراجة. وتمثل مسؤولية الوزير في ضمان مراعاة جميع التشريعات والمارسات الحكومية لاحتياجات واهتمامات المجتمعات الريفية. ومن المفهوم أن لفظة ”ريفي“ لم تعد تعتبر مجرد إنتاج أولي. وتعيش طائفة كبيرة من الأشخاص في المجتمعات الريفية. وإنشاء مشاريع ومؤسسات جديدة في كثير من المناطق الريفية في جميع أنحاء البلد يعني أن الأنشطة الاقتصادية التي تدعم المجتمعات المحلية آخذة في التغير.

والمجتمعات الريفية، بما فيها المراكز الريفية والمناطق الحضرية الصغيرة، لا تزال تعتمد بشدة على الصناعات الأولية من قبيل الزراعة، والبستنة والحراجة للعمل والرفاه الاقتصادي. وفي العام الماضي، حقق المزارعون زيادة كبيرة في الدخل، مما أدى إلى زيادة العمالة والتفاؤل في المناطق الريفية. والتنوع في الأنشطة الجديدة، مثل السياحة وإقامة الأعمال التجارية الصغيرة في المناطق الريفية، كثيراً ما تتصدره المرأة التي تبحث عن تعزيز دخل الأسرة.

### **المشاكل الخاصة التي تواجه المرأة الريفية**

يبين أطلس "درجات الحرمان"، الذي يحدد مناطق نيوزيلندا التي تعاني من الحرمان الاجتماعي - الاقتصادي الشديد، أن المجتمعات المحلية القاطنة في مناطق "فار نورث وغيسبورن وبولار" تعاني من الحرمان أكثر من غيرها. وهي جمِيعاً مناطق ريفية معزولة يصعب وصول الخدمات إليها. وهناك مناطق ريفية أخرى، ولا سيما حول أجزاء من ويكتاو، وماناواتو وساوث لاند، تسجل رقمًا قياسياً منخفضاً جداً من الحرمان وتعتبر أيسر حالاً نسبياً من الناحية الاجتماعية - الاقتصادية.

وفي نيوزيلندا، يمكن تصنيف المشاكل الخاصة التي تواجه المرأة الريفية تحت ثلاثة

عناوين:

### **الحصول على الخدمات**

يعني صغر عدد سكان المناطق الريفية وتشتتهم أنه يصعب على الأشخاص في كثير من الأحيان الحصول على خدمات من قبيل الصحة والتعليم. وتوفير الخدمات في المناطق الريفية يمكن أن يكون باهظ التكاليف للحكومة أو القطاع الخاص.

وقد أخذت وحدة الشؤون الريفية التابعة لوزارة الزراعة والحراجة بالنهج القائل بأنه ينبغي إتاحة فرص معقولة للمواطنين الريفيين للحصول على طائفة من الخدمات الاجتماعية المتوقعة بوجه عام في غضون فترة زمنية مقبولة للانتقال. والتكلفة الرائدة لتقديم كثير من الخدمات في المناطق الريفية تعني أن التمويل من الحكومة على أساس السكان قد لا يوفر خدمات معقولة. والتمويل على أساس السكان المرجح بـ "الحياة الريفية" يمكن أن يؤخذ في الاعتبار في المستقبل فيما يتعلق بهذه التكاليف الزائدة.

وقد تواجه المرأة في المناطق الريفية قيوداً على الحصول على خدمات من قبيل رعاية الأئمة، وخدمات الدعم المقدمة لأفراد الأسرة المعالين، وفرص التدريب. وأشار تقرير بشأن استراتيجية الشيخوخة الإيجابية في نيوزيلندا إلى أنه في المناطق الريفية، التي قد تكون فيها

فرص الحصول على الموارد القائمة على المجتمعات المحلية محدودة، يواجهه مقدمو الرعاية الأسرية، وهم في الغالب من النساء، تحديات خاصة في رعاية الأقارب المسنين.

### العزلة

تسبب العزلة صعوبات في توفير خدمات فعالة من حيث التكاليف، مثل الاتصالات السلكية واللاسلكية، وشبكات الكهرباء، والنقل والمرافق الأخرى. ويمكن أن تعني أيضاً أن سكان الريف لا يستطيعون الاشتراك بسهولة في عمليات الحكومة ومشاورتها.

ومن المتوقع أن تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التغلب على بعض المشاكل المرتبطة بالعزلة. وتقوم الحكومة بوضع استراتيجيات لإجراءات الحكومية الإلكترونية والتجارة الإلكترونية. وقد وصف بحث جرى بتكليف من وزارة الزراعة والحراجة الهيكل الأساسي لشبكة الاتصالات السلكية واللاسلكية بأنها تتمثل عائقاً أمام استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المناطق الريفية. وأمرت أيضاً وزارة الزراعة والحراجة بإجراء بحث في كيفية تأثير المجتمعات المحلية الريفية بـ "الفاصل الرقمي". وجرى تعريف النساء والمجتمعات المحلية الريفية على حد سواء بأنهما فئتان قد تكونان محرومتين من حيث الفرص المتاحة للاستفادة من نواحي التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

### العملة

تمثل الزراعة والبستان صناعتين هامتين في المناطق الريفية. وبسبب طابع الزراعة في نيوزيلندا، فإن نسبة السكان في المناطق الريفية التي تمتلك أعمالها التجارية أو تعمل في إطار ترتيبات موسمية أو تعاقدية أخرى أكبر منها في المناطق الحضرية. وهذا يعني أن الحاصلين على أجور أو مرتبات يمثلون نسبة مئوية أصغر. وهذا يرتب آثاراً خاصة فيما يتعلق بأهلية الحصول على مدفوعات الرفاه والحصول على إجازة الوالدية المدفوعة الأجر.

### أسباب البقاء الاقتصادي للأسر والعمل في القطاعات غير النقدية

تبين المعلومات المستمدّة من تعداد عام ٢٠٠١ أن معدل اشتراك اليد العاملة من النساء الريفيات يبلغ ٦٧,٢ في المائة بوجه عام ٥٦,٨ في المائة في المراكز الريفية، و ٦٩,١ في المائة في "المناطق الريفية الأخرى". وهذا بالمقارنة بمعدل اشتراك اليد العاملة البالغ ٥٩ في المائة فيما يتعلق بالنساء اللائي يعيشن في المناطق الحضرية. وحوالي ربع النساء الريفيات العاملات لحساب الغير يعملن في مهن في مجموعة مهن "الزراعة ومصائد الأسماك".

ومن بين النساء اللائي يعملن لحساب الغير في المناطق الريفية، تعمل نسبة ٣٨,١ في المائة بدوام جزئي، بالمقارنة بنسبة ٣٥,٤ في المائة من النساء اللائي يعيشن في المناطق الحضرية. ومن بين الرجال الذين يعملون في المناطق الريفية، تعمل نسبة ١٠,٩ في المائة بدوام جزئي، بالمقارنة بنسبة ١٢,٣ في المائة من الرجال في المناطق الحضرية.

وتتمثل أهم خمس مجموعات صناعة للنساء الريفيات العاملات لحساب الغير في الزراعة، والحراجة وصيد الأسماك (٢٩,١ في المائة)؛ وخدمات الصحة والمجتمع المحلي (١١,٩ في المائة)؛ والتعليم (١١,٤ في المائة)؛ وتجارة التجزئة (١٠,٥ في المائة)؛ والصناعة التحويلية (٦,٨ في المائة).

وقد تغير هيكل ملكية المزارع على مدى السنين: أصبحت المرأة شريكة أو حاملة أسمهم في مزيد من شركات التضامن والشركات الأخرى. ونتيجة لهذه التغييرات، انتهت دراسة أجراها وزارة الزراعة والحراجة إلى أن مزيداً من النساء يعتبرن أنفسهن الآن مزارعات، وليسن زوجات مزارعين. وأدى هذا إلى تغيير مفاهيم المرأة لدورها في المزرعة.

ووراثة المزارع مجال آخر شهد تغيراً هاماً. ومن الناحية التقليدية، كان المزارعون يحولون مزارعهم إلى ابنائهم. ولا يزال المزارعون يحولون المزارع إلى أولادهم، غير أن دراسة أجراها وزارة الزراعة والحراجة انتهت إلى أن هناك الآن مزيداً من التأكيد على معاملة الأولاد بعدلة وعلى تحديد الأولاد الذين يرغبون في مواصلة العمل بالزراعة قبل اتخاذ قرارات بشأن الوراثة، وهذا إيجابي لبناء المزارعين.

وهناك اعتماد شديد في المناطق الريفية على العمال المتطوعين لتوفير الخدمات. ويتراوح العمل التطوعي بين توفير خدمات من قبيل "إسعاف سان جون"، و "خدمات متطوعي إطفاء الحرائق"، و "مكتب إسداء المشورة للمواطنين" ومصارف الأغذية، وبين الإنضمام إلى مجالس أمناء المدارس وإدارة نوادي الألعاب الرياضية أو النوادي الاجتماعية. وفي المجتمعات تشاور المجتمع المحلي التي عقدتها مؤخراً وزارة الزراعة والحراجة، جرت مناقشة بشأن الضغط المتزايد الواقع على المتطوعين الريفيين: يجري طلب المزيد من عدد أقل من المتطوعين. ويتمثل أحد الأسباب الداعية لهذا في أنه نظراً للدخول المزيد من الريفيات ميدان العمل المدفوع الأجر أو البقاء فيه، يصبح الوقت المتاح لهن للقيام بالعمل التطوعي أقل. وبحري الحكومة دراسة أولية لبرنامج للقيام، في بعض المجتمعات المحلية، بتعيين متدربين في المجتمع المحلي يضطلعون بالمهام الإدارية لعدة جماعات في المجتمع المحلي أو جماعات تطوعية في كل منطقة. وقدف هذه الخطة إلى تخفيف بعض العبء المتعلق بتوفير الخدمات التطوعية.

## التنمية الريفية صندوق الزراعة المستدامة

الغرض من صندوق الزراعة المستدامة هو دعم البرامج التي تُسيرها المجتمعات المحلية بهدف تحسين الأداء المالي والبيئي للقطاعات القائمة على الأرض. ويهدف الصندوق إلى مساعدة القطاعات الريفية في حل المشاكل والتغلب على العوائق التي تعرّض السلامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بالجمع بين "المجتمعات المحلية ذات المصلحة". وهذه المجتمعات المحلية عبارة عن جماعات من الأشخاص أو القطاعات تجمعها معاً مشكلة و/أو فرصة مشتركة في الاستخدام المستدام للموارد القائمة على الأرض.

والمشاريع التي حرّى تمويلها تشمل مبادرة قامت بها "Mid-Canterbury Women in Arable Farming". وسيوفر هذا المشروع التدريب، وسيتمكن المرأة الداخلة في شراكات لزراعة الأراضي الصالحة للزراعة لإدارة عملياتها.

## التنمية الإقليمية

ما برأحت وزارة التنمية الاقتصادية تعمل مع الحكومات المحلية لتصميم وتنفيذ استراتيجيات التنمية الإقليمية. وفي أيار/مايو عام ٢٠٠٠، بدأت فرق العمل المعنية بتنمية تيراوههي في توفير القيادة والتوجيه للمجتمع المحلي في تيراوههي. ويركز عملها على التنمية الاقتصادية، ولكنها تدرك أن الأهداف الاجتماعية والبيئية ستسهم بصورة هامة في التنمية الإقليمية. وتحري إدارة مشاريع مماثلة في إيسترن باي أوف بلني وفار نورث. وجماعات المجتمع المحلي والصناعة مشتركة في إعداد هذه الاستراتيجيات وتنفيذها، ويجري بذلك الجهد للحصول على إسهامات من جميع الفئات في المجتمع المحلي، بما في ذلك النساء.

## تنمية النشاط التجاري

تعمل الصناعة في نيوزيلندا، من خلال برامجها "BIZ"، لتعزيز فرص تنمية النشاط التجاري في جميع أنحاء البلد (انظر المادة ١٣: الحياة الاقتصادية والاجتماعية، الصفحتين ١٧٦-١٧٧). وتمثل مشروع خاص كان مفيداً للمرأة الريفية في حلقات العمل المعنية بالبناء الزراعي للمرأة الريفية، التي يرعاها برنامج "BIZ" وتعززه منظمة "Rural Women New Zealand" ومنظمة "Agribuild". وقد عقدت ثلاثة وعشرون حلقة عمل لقرابة ٤٦٠ من الريفيات بغرض تشجيع وتعزيز المهارات المتعلقة بالأعمال التجارية والقدرات الإدارية للأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم. وأتاحت حلقات العمل للمرأة الريفية فرصة

تكوين شبكات مع غيرها وحرى استخدامها في الأعمال التجارية القائمة وطرح أفكار جديدة للأعمال التجارية.

ويعمل الفريق المعنى بالعمل في المجتمع المحلي مع المجتمعات المحلية والمتطوعين لتحديد الفرص المتاحة لتنمية المجتمع المحلي ولتطوير مشاريع العمل القائمة على المجتمع المحلي. ويمكن أن تصل المجتمعات المحلية الريفية إلى هذه البرامج، وفي كثير من الأحيان تكون المرأة هي المستفيدة من هذه المشاريع.

### **الاشتراك في تخطيط التنمية**

انظر المادة ٧: الحياة السياسية وال العامة، الصفحات ٧١-٧٣، للاطلاع على دور المرأة في الحكم المحلي.

### **الحصول على الخدمات الصحية**

في عام ٢٠٠١، أجرت ”ريفيات نيوزيلندا“ (الشعبة النسائية في شركة المزارعين المتحدين في نيوزيلندا سابقا) دراسة استقصائية لـ ٤٧٥ من الراشدين و ٩٤٩ طفلاً بشأن حصول المجتمعات الريفية على خدمات الرعاية الصحية. وخلصت الدراسة الاستقصائية إلى النتائج التالية:

- نسبة ٥٦ في المائة من الأسر المعيشية اعتبرت أن المسافة تشكل صعوبة في الحصول على الخدمات في حالات الحوادث والطوارئ، وأن هناك قضايا هامة تتعلق بإدارة وتنسيق خدمات الطوارئ
- اعتبرت تكاليف الخدمات والتكاليف ذات الصلة بالمسافة والانتقال أكبر عائق أمام الحصول على خدمات الأطباء العاملين والصيدليات
- أفادت نسبة ٥١ في المائة من مقدمي الردود عن وجود مشاكل في الحصول على الخدمات المتعلقة بالأمومة
- أفادت نسبة ٥١ في المائة من مقدمي الردود أن التكاليف تمثل أكبر عائق أمام الحصول على خدمات طب الأسنان للراشدين
- أفاد مزيد من الأسر المعيشية عن وجود صعوبة في استخدام الخدمات المتخصصة أكثر من أي خدمة طبية أخرى، بسبب قوائم الانتظار، والمسافة والتكاليف

- لم تكن نسبة ٧٩ في المائة من الأسر المعيشية تتمتع بفرصة طيبة لاستخدام النقل العام، مما يعني أنه لا يمكن اعتبار ذلك دعماً يعول عليه لمن هم في حاجة للنقل للخدمات الصحية
  - تعني المشاكل المتعلقة بالاتصالات السلكية واللاسلكية أن نسبة ٣٢ في المائة من مقدمي الردود يمكن أن تكون بدون وسيلة اتصال في أي وقت
  - أشار حوالي نصف مقدمي الردود الذين أبدوا ملاحظات على الإخراج المبكر من مراقب الخدمات الصحية إلى الافتقار إلى خدمات دعم المتابعة.
- وتشير هذه النتائج إلى أن المجتمعات المحلية الريفية تواجه صعوبات أكبر بكثير في الحصول على الخدمات الصحية مما أشارت إليه التقديرات سابقاً، وتأكد أن مشاكل الحصول على الخدمات معقدة بمجموعة متنوعة من العوامل. وتبرز النتائج الحاجة إلى وجود تحفيز متكملاً لتحسين حصول المجتمعات المحلية الريفية على الخدمات الصحية الأساسية.

### **برامج الضمان الاجتماعي**

يمكن أن يكون الوصول إلى برامج الضمان الاجتماعي صعباً لبعض الريفيات بسبب طبيعة العمل في المناطق الريفية. ولأن نسبة عالية من فئات المجتمعات المحلية الريفية تعمل لحسابها الخاص، فإن المطالبة ببعض الاستحقاقات، مثل استحقاقات التعويض في حالات الحوادث واستحقاقات البطالة، تكون أكثر تعقيداً. ويمكن أن يكون هذا صعباً للغاية في السنوات التي تعني فيها الأحوال المناخية أو أسعار السلع الأساسية أن المزرعة لم تصبح مربحة وأنه يتغدر على أسرة المزرعة الحصول على أي دخل من مشروعها. بيد أنه رهنا بدخل الزوجين، يمكن أن يحصل زوج أو شريك المزارع على استحقاقات البطالة، إذا كان الزوج أو الشريك عاطلاً. وهناك أيضاً برنامج خاص لتقليل الدعم المالي للمزارعين الذين يواجهون صعوبات مالية ولا يستطيعون تغطية نفقات المعيشة الأساسية. وبوجه عام، لا ينطبق هذا إلا إذا تضرر قطاع في الصناعة بكارثة طبيعية مثل الفيضان، أو الجفاف أو المرض.

وتتسم إجازة الوالدية المدفوعة الأجر بالأهمية بوجه خاص للريفيات. وقد يكون من الصعب الاستفادة بهذه الخطة بسبب عدد الريفيات الالائي يعملن لحسابهن الخاص أو الالائي يعملن في أشغال بعقود.

## برنامج خدمات هارتلاند

إن برنامج خدمات هارتلاند مثال على الشراكة بين الحكومة المركزية، والحكومات المحلية وجماعات المجتمعات المحلية، ويهدف إلى تحسين حصول سكان الأقاليم والريف في نيوزيلندا على الخدمات الحكومية. وقد اشتركت الوكالات الحكومية التي تقوم بوظائف خدمة المستهلكين، مثل وزارة التنمية الاجتماعية، وشركة تعويضات الحوادث وإدارة الإيرادات الداخلية، في وضع مبادرة هارتلاند من مرحلة مبكرة. وتتوفر مراكز خدمات هارتلاند أساساً للوكالات الحكومية التي تقوم بزيارة البلديات الريفية بصفة منتظمة، وقد تستخدم أيضاً كأساس للوكالات التطوعية، التي يمكنها تقاسم المرافق والموارد. وتأخذ خدمات هارتلاند للإرشاد شكل زيارات منسقة من الوكالات الحكومية للمراكز الريفية النائية، مما يمكن سكان الريف من القيام بجميع أعمالهم مع الوكالات الحكومية في يوم واحد.

## التدريب والتعليم

يشير تعداد عام ٢٠٠١ إلى أن احتمالات حصول المرأة في المناطق الريفية على مؤهل تعليمي تزيد عن احتمالات الرجل الريفي. ونسبة ٢١ في المائة تقريباً من الريفيات لم تحصل على مؤهلات، بالمقارنة بنسبة ٣١ في المائة من الريفيين. ومن بين الذين حصلوا على مؤهل، حصلت نسبة ١٢٠,٣ في المائة من الريفيات على درجة جامعية، بالمقارنة بنسبة ١١,١ في المائة من الريفيين. بيد أن احتمالات حصول الرجل على مؤهل مهني تزيد عنها للمرأة (٣٥ في المائة للرجل و ٣٢,٢ في المائة للمرأة).

وثلاثون في المائة من الأشخاص الذين يعيشون في مراكز ريفية لم يحصلوا على مؤهلات (٢٦,٢ في المائة من النساء و ٣٣,٩ في المائة من الرجال). وهذا بالمقارنة بنسبة ٢٦ في المائة من الأشخاص الذين يعيشون في "المناطق الريفية الأخرى" ولم يحصلوا على مؤهلات (٤ في المائة للنساء و ٣٠,٦ في المائة للرجال).

وفي قطاع التعليم الإلزامي، يحصل البنون والبنات على حد سواء على فرص متساوية للاشتراك في المدرسة، ويتمتع الطلبة الريفيون بإمكانية استخدام حافلات المدرسة والحصول على بدلات المدرسة الداخلية إذا اقتضى الأمر. وقد أظهرت الدراسات الاستقصائية التي أجريت في الآونة الأخيرة أن عدد الشابات اللائي يتركن المناطق الريفية بعد إنتهاء التعليم المدرسي للالتحاق بالتعليم العالي أو انتهاز الفرص التدريبية، يزيد عن عدد الشباب.

وقد أصبح التدريب والتعليم أكثر سهولة للمرأة في المناطق الريفية بفضل قيام عدد من المؤسسات بتوفير برامج الدراسة خارج المدرسة.

وتقوم جماعات محلية مختلفة بتجربة المبادرات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المراد بها تحسين الحصول على التعليم في المناطق الريفية. وبعض هذه المبادرات مقدم للمدارس لإعطاء فرصة للأطفال والراهقين لتوسيع نطاق المواد المتاحة لهم. ويتعلق البعض الآخر بإنشاء مركز مجتمعي يكون الحصول فيه على التدريب على الحاسوب واستخدام الإنترنت متاحاً للمجتمع المحلي بأسره. وقد أعد الفريق الرئيسي المعني بالتعليم دراسة بشأن الاحتياجات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والقضايا الخاصة بالمدارس الريفية.

### **الاستفادة بالفرص الاقتصادية**

في المناطق الريفية، كثيرة ما تمثل المرأة الجماعة التي تقود المسيرة، بتحديدتها للفرص الاقتصادية الجديدة والتحرك لانتهازها. وتمثل التجارة الإلكترونية فرصة جديدة تجري متابعتها. وتختلف معدلات إمكانية استخدام الأسر المعيشية لشبكة الإنترنت بين المناطق الحضرية والريفية، وهناك تباين كبير داخل المناطق الريفية. وفي المراكز الريفية، لا تستطيع إلا نسبة ٢٦ في المائة من الأسر المعيشية استخدام شبكة الإنترنت، بالمقارنة بنسبة ٣٧ في المائة من الأسر المعيشية في "المناطق الريفية الأخرى". وبوجه عام، يمكن لنسبة ٣٥ في المائة من الأسر المعيشية في المناطق الريفية استخدام شبكة الإنترنت، مقابل ٣٨ في المائة من الأسر المعيشية في المناطق الحضرية.

### **الاشتراك في أنشطة المجتمعات المحلية**

تشارك المرأة الريفية في مجتمعاتها المحلية على جميع المستويات، من خلال الأنشطة الاجتماعية، وأفرقة الألعاب الرياضية، والجماعات التطوعية، والمدارس، والاشتراك في المجالس الصحية المحلية، وال المجالس المحلية وال المجالس الإقليمية. ييد أن أحد جوانب المشاركة في أنشطة المجتمع المحلي الأكثر صعوبة للمرأة الريفية منها لنظريرها الحضرية تتمثل في الاشتراك في المشاورات الحكومية بشأن تطوير السياسة.

وكثيرة ما يصعب على سكان المناطق الريفية الوقوف على حقيقة القضايا التي تتناولها الحكومة وكيف يمكنهم الاشتراك في عملية التشاور. وكثيرة ما لا تجري زيارات وعروض الوكالات الحكومية إلا في مناطق حضرية كبيرة. وتشترك وزارة الزراعة والخارجية مع إدارة الشؤون الداخلية في إصدار "النشرة الريفية"، التي تجمل آخر التطورات الحاصلة في سياسة الحكومة والتشريعات، وتبلغ السكان عن كيفية إمكان اشتراكهم في العمليات الحكومية. وتقوم أيضاً شبكات من قبيل "المرأة الريفية في نيوزيلندا" و "المزارعون

المتحدون” بتوزيع الأنباء التي يهتم بها الأعضاء والتماس التعليق على الطلبات التي تقدمها للحكومة.

وينبغي أن تساعد الإجراءات الحكومية الإلكترونية الواردة بالتفصيل أعلاه (انظر الصفحة ١٩٤) في ”تقريب المسافة“ بين الحكومة والمجتمعات المحلية الريفية.

## **الحصول على الأموال، والتسويق، والتكنولوجيا وإصلاح الأراضي**

تقدم المرأة مساهمة كبيرة في القرارات التجارية، بوصفها مزارعة بحكم حقها الشخصي أو شريكة في العمليات الزراعية. وقد تحسن الموقف تجاه المرأة من ناحية موظفي المصارف، والخبراء الاستشاريين فيما يتعلق بالمزارع، ومسايرة الأوراق المالية والفئات الأخرى التي تعنى بعمليات المزارع، ولا سيما بسبب تزايد اشتغال المرأة بهذه الأعمال.

### **الجماعات المعنية برعاية الأراضي**

أنشئ الصندوق الاستثماري لرعاية الأراضي في نيوزيلندا في عام ١٩٩٦ لمساعدة المجتمعات المحلية في تكوين جماعات معنية برعاية الأراضي لوضع حلول لقضايا رعاية الأرضي في مناطق محددة. وكانت منظمة ”المرأة الريفية في نيوزيلندا“ عضواً مؤسساً في الصندوق، إدراكاً منها للمشاركة والاسهامات التي تقدمها المرأة الريفية في العمليات الزراعية وفي إدارة الأرضي بصورة مستدامة. وتوجد تحت مظلة الصندوق الاستثماري ٣١٩ جماعة معنية برعاية الأرضي. وتضم الجماعات المعنية برعاية الأرضي طائفة واسعة من الأشخاص، وتغطي قضايا من قبيل الانتاج الزراعي، واستقرار الأرضي، والرصد البيئي، وحماية النباتات والحيوانات البلدية، والقضاء على الآفات والأعشاب الضارة، ورصد الأنمار والروافد وترميماها. وتشجع منظمة ”المرأة الريفية في نيوزيلندا“ عضواً لها للاشتراك بصورة وثيقة في الجماعات المعنية برعاية الأرضي في مناطقهن.

## **الحصول على المرافق**

تنسم المساكن في المناطق الريفية، بوجه عام، بأنها أقل ازدحاماً منها في المناطق الحضرية. ييد أنه ثار بعض القلق إزاء سلامة وكفاية المساكن المتاحة في بعض المناطق في البلد. وتضطلع الحكومات المحلية بمهام ضمان مراعاة المساكن لأنظمة ولوائح البناء، وقد تم العمل في السنوات الأخيرة لضمان أن تكون المساكن، ولا سيما العقارات المؤجرة في المناطق الريفية، مأمونة للعيش فيها.

ويمثل توفير الخدمات الشبكية من قبيل الكهرباء والنقل والاتصالات السلكية واللاسلكية للمستهلكين الريفيين موضوعاً لمناقشة مستمرة بين الحكومة ومقدمي الخدمات في القطاعات المعنية. وتضي وحدة الشؤون الريفية في وزارة الزراعة وال媧اجة قدرًا كبيرًا من وقها في التعليق على السياسة المتعلقة بالخدمات الشبكية. ويتمثل الموقف العام للأطراف المعنية في أنه ينبغي أن يتمتع كل فرد بإمكانية الحصول على الخدمات الأساسية بتكلفة معقولة.

ويقضي قانون الكهرباء لعام ١٩٩٢ بأن يوفر جميع موزعي الكهرباء خدمات تشغيل الخطوط حتى عام ٢٠١٣ لكل من حصلوا على الكهرباء قبل عام ١٩٩٣. وهذا يتضمن توفير الخدمات لجميع المناطق الريفية. ويعني تعديل لقانون الكهرباء في عام ٢٠٠١ أنه سيجري رصد رسوم الخطوط في المناطق الريفية ومقارنتها بالرسوم في المناطق الحضرية لضمان التماثل.

والاستخدامات الابتكارية لتكنولوجيا المعلومات يمكن أن تقطع شوطاً بعيداً تجاه التعریض عن آثار العزلة وبعد المسافة. بيد أن القضايا الخاصة التي تواجه سكان الريف تمثل في عدم إمكانية التعويل على الخدمات الهاتفية، التي تتأثر عادة بالأحوال الجوية السيئة، وعدم التغطية بالهاتف المحمول، وهناك أيضاً صعوبة في المناطق الريفية في توافر الاستخدام العالي للإنترنت.

### **المنشورات المشار إليها**

Botha, N. et al., 2001, *Addressing the Rural Digital Divide in New Zealand*, MAF Operational Research, Wellington.

Crampton, P. et al., 2000, *Degrees of Deprivation in New Zealand: An Atlas of Socio-economic Difference*, Auckland.

Murphy, N., and Opus International Consultants Limited, 2001, *Defining the Rural Population – A National and International Literature Review*, MAF Sustainable Resource Use Policy Study, Wellington.

Newell, J., 1996, *New Zealand Regional Trends in Agriculture and Rural Communities: 1986-96*, Draft Report, MAF Operational Research, Wellington.

Rural Women New Zealand, 2001, *Rural Health Survey*, Wellington.

Underwood, R. and Ripley, J., 2000, *The Influence of Social Factors on the Future Performance of the Primary Production Sectors*, MAF Policy Technical Paper, Wellington.

## المادة ١٥

### المساواة أمام القانون وفي الشؤون المدنية

- ١ - تعرف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتケفل للمرأة بوجه خاص، حقوقاً متساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
- ٣ - تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

### المساعدة القانونية في الشؤون المدنية

تعتبر المرأة المتلقية الرئيسية للمساعدة القانونية في الشؤون المدنية. ويصل حوالي ٨٥ في المائة من هذه المساعدة بقضايا محاكم الأسرة، وأساسياً بالحضانة و/أو ترتيبات الوصول للأطفال المعالين عقب اهيار العلاقة، وبسائل العنف العائلي. وفي السنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٠، انفق ما يربو على ٣٤ مليون دولار على المساعدة القانونية في الشؤون المدنية للأسرة، وبلغ متوسط تكلفة القضية ٥٠٠ دولار تقريباً.

وتضطلع بإدارة المساعدة القانونية في الشؤون المدنية الآن وكالة الخدمات القانونية، وهي كيان ملكي أنشأه موجب قانون الخدمات القانونية لعام ٢٠٠٠. وتمثل مهمة الوكالة في تعزيز الوصول إلى العدالة بتوفير خطة للمساعدة القانونية تساعد الأشخاص ذوي الموارد المالية غير الكافية لدفع تكاليف الخدمات القانونية، ولدعم الخدمات القانونية في المجتمع المحلي بتمويل مراكز القانون، والتعليم والبحث في المجتمع المحلي. والوكالة مسؤولة أمام وزير العدل، وتقدم المشورة للوزير في المسائل ذات الصلة بالأحكام المتعلقة بالخدمات القانونية.

وتقوم الوكالة أيضاً بتمويل برنامج بحثي لتحديد الاحتياجات القانونية غير الملبة، ولتحديد عمليات تطوير الخدمات المناسبة وترتيب أولوياتها لسد الثغرات. وإلى جانب قضايا

الانتماء الإثني والقضايا الاجتماعية – الاقتصادية، يمثل نوع الجنس مجالاً رئيسياً في هذا البحث.

### **رسوم المحاكم المدنية**

يمنح التشريع الذي دخل حيز النفاذ في تشرين الأول / أكتوبر عام ٢٠٠١ رؤساء أقسام المحاكم سلطة التنازل عن رسوم المحاكم المدنية، أو ردها أو ارجائها إذا لم يكن مقدم الطلب قادراً على الدفع، أو إذا كانت القضية تتعلق بمسألة تشير اهتمام الجمهور ولن تقام الدعوى بشأنها خلافاً لذلك. أما الرسوم المتعلقة بكثير من جلسات الاستئناف في محاكم المنازعات فقد خُفضت بصورة هامة، في حين زادت رسوم المحاكم المحلية، والمحكمة العالية ومحكمة الاستئناف. بيد أن الاستئنافات المقدمة من المحاكم الإدارية للمحكمة العالية (على سبيل المثال، تلك التي تتناول استئنافات شركة التأمين والتأهيل والتعويض في حالات الحوادث، وقضايا الهجرة والرعاية الاجتماعية) والطلبات المقدمة للمحكمة العالية لإعادة النظر القضائي ستعفى من الزيادة في الرسوم. وهذه التغييرات يراد بها تحسين الوصول إلى العدالة لمعظم صغار مستعملى النظام.

### **المراكز القانونية في المجتمعات المحلية**

تضطلع وكالة الخدمات القانونية أيضاً بإدارة التمويل اللازم للمراكز القانونية في المجتمعات المحلية التي تقدم مزيجاً من الخدمات المجانية المعدة على نحو ملائم للاحتياجات القانونية ل مجتمعها المحلي. وفي عام ١٩٩٢، كانت هناك تسعة مراكز؛ وفي عام ٢٠٠٢ ارتفع هذا العدد إلى ٢٤.

وتحري إدارة جميع المراكز القانونية في المجتمعات المحلية كل على حدة، عادةً كجمعيات ذات شخصية اعتبارية أو صناديق استثمارية خيرية. ويمكن أن يأتي التمويل من مجموعة متنوعة من المصادر، ولكن في المقام الأول من الصندوق الخاص بالجمعية القانونية النيوزيلندية عن طريق وكالة الخدمات القانونية. وتقدم الحكومة أيضاً بعض التمويل الإضافي كجزء من ميزانيتها للفترة ٢٠٠٣/٢٠٠٢.

وتضطلع وكالة الخدمات القانونية بدور في إقامة المراكز القانونية الجديدة في المجتمعات المحلية. ويجوز لها أن تتحقق من الحاجة إلى أحد المراكز وقد تساعد بتقديم المشورة وفي أموال الإنماء. والمرأة هي المستعملة الرئيسية للمراكز القانونية في المجتمعات المحلية.

## وصول المرأة إلى العدالة

اضطلعت لجنة القانون البيوزيلندية بمشروع وصول المرأة إلى العدالة استجابة لمخاوف خطيرة بين النساء بشأن إمكانية الوصول إلى نظام العدالة وتشغيله. وفي عام ١٩٩٩، نشرت لجنة القانون ما يلي:

- حصول المرأة على الخدمات القانونية (ورقة دراسة)

*Te Tikanga o te Ture: Te Mātauranga o ngā* العدالة: تجارب النساء الماوريات:

*Wāhine Māori e pa ana ki tēnei.*

## حصول المرأة على الخدمات القانونية

تركز ورقة الدراسة هذه على المشاكل التي تواجهها المرأة في الحصول على الخدمات القانونية التي تحتاجها للوصول إلى نظام العدالة، وتعدد أسباب عدم تلبية الخدمات لاحتياجات المرأة كما ينبغي. وخلصت الدراسة إلى أن البيوزيلنديين يواجهون عقبات كبيرة في الحصول على الخدمات القانونية التي يحتاجون إليها للوصول إلى نظام العدالة. وتتأثر المرأة بصورة سيئة بوجه خاص لأن الخدمات القانونية لا تراعي ما يلي:

- مسائل من قبيل الوضع الوظيفي، والمسؤوليات عن إعطاء الرعاية، ومستويات الدخل والتعرض للعنف
- الظروف المتنوعة للمرأة، مثل الانتماء الإثني، والقيم الثقافية، واللغة، والموقع الجغرافي، والإعاقة والتوجه الجنسي.

وجرى تحديد خمسة مواضيع رئيسية فيما يتعلق بالعقبات التي تواجهها المرأة في الحصول على الخدمات القانونية المناسبة:

- الاتصال – الصعوبات في الحصول على المعلومات الالازمة لتقرير ما إذا كانت تستخدم نظام العدالة وكيفية كذلك
- الثقافة – الصعوبات التي تواجهها النساء الماوريات والنساء من الفئات الإثنية الأخرى في العثور على الخدمات القانونية التي تستجيب لقيمهم الثقافية
- تقديم الرعاية – عدم الاعتراف بأدوار المرأة كمقدمة للرعاية
- التكاليف
- السيطرة – القدرة المحدودة للمرأة على الاشتراك في إدارة وحل مشاكلها القانونية.

## التصنيفات

قدمت منظمة "حصول المرأة على الخدمات القانونية" ٧١ توصية لمساعدة صانعي السياسة وصانعي القانون لتعديل الطريقة التي تقدم بها الخدمات القانونية. وتشمل فئات التوصيات ما يلي:

- الاختيار - بين الخدمات القائمة على المجتمع المحلي وخدمات المحامين الخاصين
- تكلفة الخدمات القانونية - المساعدة القانونية في الشؤون المدنية
- الاختيار بين المحامين الخاصين
- المسؤولية أمام الموكلين عن نوعية خدمات المحامين
- الاتصال - فهم القانون في سياقه الاجتماعي
- الأفكار المتعلقة بالتغييرات الأخرى.

### العدالة: خبرات النساء الماوريات: Te Tikanga o te Ture: Te Mātauranga o ngä Wähine Mäori e pa ana ki tēnei

يوفّر هذا التقرير محة عامة عن السياقين التاريخي والاجتماعي لحياة النساء الماوريات، ويربط بين هذين السياقين وتجارب النساء الماوريات ومفاهيمهن بشأن نظام العدالة ككل.

ويشير التقرير إلى أن قطاع العدالة لم يدرك مدى:

- تأثير النساء الماوريات بالفروق في الثقافة
- تأثير النساء الماوريات بالعائق الاجتماعي - الاقتصادي، بما في ذلك حصولها على المعلومات والخدمات القانونية
- تأثير النساء الماوريات بال موقف داخل قطاع العدالة - تجلّى هذا في التجارب السلبية التي شرحتها النساء الماوريات حلال التشاور.

ويشير التقرير أيضاً إلى أن العقبات التي واجهتها النساء الماوريات في جهودهن للوصول إلى نظام العدالة سببت إخفاقات. وتمثل العقبات الرئيسية فيما يلي:

- التجاهل الثقافي - حدّدت النساء الماوريات سيطرة القيم الاستعمارية والافتقار إلى وجود موظفين ماوريين في النظام القانوني بوصفهما العقبتين الرئيسيتين أمام العدالة. وقد وجهت النساء الماوريات اللائي حضرن المشاورات انتقادات لمواقف البعض في مناصب السلطة في قطاع العدالة. وأشارت النساء الماوريات إلى أمثلة لتفاعلات غير

مرضية مع موظفي نظام العدالة، تتجت عن الافتقار إلى الاعتراف بثقافة وقيم الماوريين.

- العائق الاجتماعي - الاقتصادي - ييد أن تأثير الحالة الاجتماعية - الاقتصادية المنخفضة، وهي عائق في حد ذاتها، يدعم ما سبق. ومع أن مشاورات "هوي" ركزت على الوصول إلى العدالة، كثيرا ما اشارت النساء الماوريات إلى أن الوصول إلى العدالة لا يمكن فصله عن مستوى ونوعية الاشتراك الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع.

### التصنيفات

يشير التقرير إلى أنه يلزم إجراء تغييرين داخل قطاع العدالة لتحسين حالة النساء الماوريات:

- يجب أن تفهم الوكالات والمجتمع المحلي الأوسع أسباب ونتائج تجاهل القيم الثقافية والعائق الاجتماعي - الاقتصادي للنساء الماوريات.
- يجب دعم الاستراتيجيات التي تعزز اشتراك الماوريين، ولا سيما النساء الماوريات. ويجب أن تكون هناك صياغة مشتركة للسياسة، ومساعدة النساء الماوريات على تنمية قدراتهن الميكيلية والتنظيمية للتمكن من الاشتراك في تقديم الخدمات ويحدد التقرير ما لا يقل عن ثلاثة مبادئ ذات أهمية خاصة ينبغي أن تسترشد بها السياسة والجهود التشغيلية لوكالات قطاع العدالة لضمان معاملة النساء الماوريات بصورة عادلة. والمبادئ الثلاثة هي:
  - الشراكة - وهذا يستلزم الأخذ بنهج تعافي يؤكّد أهمية عمل الماوريين والوكالات معا لتحقيق أفضل النتائج للنساء الماوريات (وعلى سبيل المثال، الملاجئ للنساء الماوريات، والشراكات مع الشرطة المحلية)
  - الخيارات - ينبغي أن تكون النساء الماوريات قادرة على الوصول إلى المؤسسات الرئيسية، أو مؤسسات الماوريين أو مؤسسات تجمع بينهما معا
  - الاشتراك - وهو وسيلة يمكن أن تتحقق بها النساء الماوريات تطورا إيجابيا، بما في ذلك الخدمات القائمة على المجتمع المحلي، والاتصال والمعلومات الأفضل بين النساء الماوريات والخدمات، والمشاركة الأكبر للنساء الماوريات في الخدمات المقدمة للماوريين، والمشاركة في التوجيهات الإدارية.

ويحدد التقرير ثلاثة وسائل لقياس الفعالية، مستمدة من مبادئ معاهدة وایتانغي:

- الاشتراك – الذي تقوم به المرأة على جميع مستويات القوة العاملة في قطاع العدالة، وبوصفها مستعملة طوعية لنظام العدالة
- زيادة الاستقلال – للنساء المأوريات
- التأييد الثقافي – داخل نظام العدالة، أو تساوق الخدمات مع الوحدة الثقافية للماورين.

### **التنفيذ**

في عام ٢٠٠١، قامت وزارة شؤون المرأة بجمع المعلومات الرئيسية من هذه التقارير وقدمتها إلى وزارة العدل، وإدارة المحاكم، وشرطة نيوزيلندا، وإدارة الاصلاحات، للتعليق عليها ومناقشتها، ولمساعدة تلك الجهات في معالجة شواغل المرأة بشأن تشغيل نظام العدالة. وقدمت هذه الوكالات معلومات مرتبطة بشأن العمل الذي تضطلع به فيما يتعلق بهذه القضايا، بما في ذلك:

- استعراض قانون الوصاية لعام ١٩٦٨ (انظر المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، الصفحتين ٢١٥-٢١٦)
  - استعراض السياسة والممارسات الناشئة عن التقييمات المرتبطة بقانون العنف العائلي لعام ١٩٩٥ (انظر المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، الصفحتين ٢٢١-٢٢٢)
  - التحسينات المتعلقة بتريلات السجون (انظر المادة ١٣: الحياة الاقتصادية والاجتماعية، الصفحات ١٨٧-١٨٩)
  - تنفيذ قانون الخدمات القانونية لعام ٢٠٠٠
  - استعراض الأهلية للحصول على المساعدة القانونية
  - استعراض لائحة ممارسي مهنة الحمامات
  - قيام شرطة نيوزيلندا باستعراض للحالة فيما يتعلق بالموظفين، والسياسات والممارسات، تعقبه مبادرات لمعالجة الشواغل التي يثيرها استعراض الحال.
- وتدرك الحكومة الحاجة إلى تشجيع تعيين مزيد من النساء بوجه عام في المناصب القانونية القضائية على حد سواء. وكانت واحدة من القاضيين اللذين جرى تعيينهما في

الآونة الأقرب عهدا في المحكمة العالية سيدة كانت من أصغر المعينين في المحكمة العالية في تاريخ نيوزيلندا.

وقد طلب مساعد وزير العدل إلى لجنة القانون أن تستعرض هيكل المحاكم. ومن المقرر تقديم التقرير النهائي إلى مساعد الوزير بحلول ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٣. ونشرت لجنة القانون ورقة مناقشة بشأن مسائل متعلقة بحل الزراع في محكمة الأسرة في كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٢، وطلبت اقتراحات الجمهور، التي انتهت موعد تقديمها في ٤ نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢. وجرى أيضاً في نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢ نشر وثيقة مناقشة أخرى بشأن نظام المحاكم الأوسع نطاقاً في نيوزيلندا بغية تشاور الجمهور بشأنها. ومن المزمع إجراء مشاورات أخرى مع مضي لجنة القانون في دراستها. ومن المقرر أن تقدم اللجنة تقريراً إلى الحكومة في أواخر عام ٢٠٠٣.

### **المنشورات المشار إليها**

Ministry of Women's Affairs, 2001, Women's Access to Justice: Summary of Reports Prepared by the Ministry of Women's Affairs for the Ministry of Justice, Department for Courts, New Zealand Police, Department of Corrections, Wellington.

New Zealand Law Commission, 1999, Women's Access to Legal Services: Women's Access to Justice, Wellington.

New Zealand Law Commission, 1999, Justice: The Experiences of Māori Women: Te Tikanga o te Ture: Te Mātauranga o ngā Wāhine Māori e pa ana ki tēnei, Wellington.

## المادة ١٦

## الزواج والحياة الأسرية

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبووجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

- (أ) نفس الحق في عقد الزواج؛
  - (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاهما الحر الكامل؛
  - (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
  - (د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوبين، بغض النظر عن حالتهما الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون مصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
  - (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وپادرانك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكافية بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
  - (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وبنائهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون مصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
  - (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما ي ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل؛
  - (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والاشراف عليهما وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.
- ٢ - لا يكون خطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتحذذ جمیع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريع منها، لتحديد سن أدنى للزواج وجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا إلزاميا.

## اسم الأسرة

تقع مسؤولية تسجيل ميلاد الطفل في المقام الأول على عاتق الوالدين، اللذين عادة ما يكونان الوصيين المشتركين بحكم أبوهما.

ومع ذلك كانت الأم والأب متزوجين قانوناً من بعضهما البعض، يجوز لأي منهما تسجيل ميلاد الطفل. وإذا لم يكن الوالدان متزوجين قانوناً من بعضهما البعض، تكون الأم الوصية الوحيدة ويفتفي بها تسجيل ميلاد الطفل.

ويقضي قانون تسجيل المواليد والوفيات والزيجات لعام 1995 بأنه، عند تسجيل ميلاد الطفل، يتبع أن يقدم أحد الوالدين الذي يسجل ميلاد الطفل اسمه واحداً بوصفه لقباً للطفل، وأسماً أو أكثر كاسم أول. ويمكن أن يكون هذا اللقب هو لقب الأم أو الأب.

وللأطفال الحق في استخدام لقب أيهم طبقاً لمبدأ حمل لقب الأب في القانون العام. أي أن الأطفال الذين يولدون في كنف الزوجية يرثون لقب أيهم كشيء ملازم لولايته عليهم. ييد أن هناك شيء من عدم التيقن في نيوزيلندا فيما يتعلق بهذا المبدأ، بسبب عدد من العوامل:

- منذ عام 1970 (موجب قانون مركز الأطفال لعام 1969 وقانون الوصاية لعام 1968)، أصبح والدا الطفل المتزوجان الوصيين عليه يتزايد استخدام الوالدين المتزوجين لأنواع مختلفة
- منذ عام 1972، أصبح باستطاعة الوالدين عملياً (وكانوا بذلك منذ عام 1995) تسجيل أي لقب للأطفالهما المولودين في نيوزيلندا.

وفي حالة تقديم طلب للمسجل العام للمواليد والوفيات والزيجات لتغيير اسم طفل يبلغ من العمر أقل من 18 عاماً ولم يسبق له الزواج، يجب ملء الطلب بمعرفة:

- الأوصياء على الطفل مشتركين؛ أو
- إذا كان أي من الأوصياء “غير متاح”， يقوم بذلك الوصي الآخر أو الأوصياء الآخرون؛ أو
- إذا قامت محكمة الأسرة، بناءً على طلب من وصي واحد، بالموافقة على تغيير اسم الطفل.

وطبقاً للقانون، جرى تعريف عبارة ”غير متاح“ بأنها تعني ”متوفى، أو غير معروف، أو مفقود، أو غير سليم العقل أو غير قادر على التصرف بسبب حالة طبية ... ما لم يكن السياق يقتضي خلاف ذلك“.

وما زالت نيوزيلندا تعرف من الناحية الإدارية الرسمية بالعرف التاريخي القائل بأن تحمل المرأة لقب زوجها عند الزواج. ييد أنه في الآونة الأقرب عهداً أخذ هذا العرف يتغير. وعلى سبيل المثال، قرر بعض الأزواج بأن تستخدم المرأة أو كلا الطرفين عند الزواج مزيجاً من لقبهما تربطهما واصلة. وفي حالات أخرى، قرر الرجل استخدام لقب زوجته عند الزواج، أو مزيجاً من لقبهما تربطهما واصلة.

ومع أن معظم المنظمات يقبل شهادة الزواج كدليل على تلك التغييرات في الاسم، تطلب بعض المؤسسات، مثل المصارف، قيام مقدم الطلب بملء إعلان قانوني منفصل لأغراض تلك المؤسسة.

### الحالة الزوجية

انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحة ٤٠.

### قانون (علاقات) الملكية لعام ١٩٧٦

أعاد قانون تعديل (علاقات) الملكية لعام ٢٠٠١ تسمية قانون الممتلكات الزوجية لعام ١٩٧٦ ليصبح قانون (علاقات) الملكية لعام ١٩٧٦، وعدله. ودخلت التغييرات حيز النفاذ في ١ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢، مع أن أحكام التحلل من العقد دخلت حيز النفاذ في ١ آب/أغسطس عام ٢٠٠١.

وقد نتجت عن هذه الاصلاحات ثلاثة تغييرات رئيسية:

- سيسري الآن نفس نظام قسمة الممتلكات على علاقات الأمر الواقع (ما في ذلك نفس الجنس) كما هو مطبق على الأزواج المتزوجين. وهذا يعني أن ممتلكات العلاقة ستقسم بالتساوي الآن بوجه عام بين الأزواج أو الشركاء في نهاية الزواج أو العلاقة.
- ستطبق نفس قواعد قسمة الممتلكات عند وفاة الزوج أو الشريك، وفيما سبق، كان من الممكن أن يتنهى المطاف بالزوج البالفي على قيد الحياة ليصبح في حالة أسوأ من ناحية الممتلكات عند وفاة زوجه مما لو كانا قد انفصلا، ولم يكن الشريك بحكم الواقع البالفي على قيد الحياة يتمتع بحقوق ملكية قانونية.

• قدمت تدابير جديدة تهدف إلى معالجة التفاوتات الاقتصادية التي تنشأ بين الأزواج أو الشركاء عندما ينهاز الزواج أو العلاقة وهذا يعزى إلى تقسيم الوظائف أثناء الزواج أو العلاقة. وهذه التدابير تعطي المحكمة السلطة التقديرية لمنح مبالغ إجمالية على سبيل التعويض. ويمكن للمحكمة، عند ممارسة سلطتها التقديرية، أن تنظر بعين الاعتبار في القدرة المحتملة على الكسب لكل زوج أو شريك ومسئوليهم عن الرعاية النهارية المستمرة لأطفالهما القصر أو المعالين، وأية ظروف أخرى ذات صلة.

ولأغراض القانون، فإن العلاقة بحكم الواقع هي علاقة بين شخصين (بصرف النظر عن جنسهما) يعيشان معا كزوجين. وترد في التشريع قائمة من المعايير لمساعدة المحكمة لتقدير ما إذا كان الشخصان ”يعيشان معا كزوجين“.

ويمكن أن يتحلل الزواج من القواعد، رهنا بالامتثال لشكليات معينة، بما في ذلك شرط الحصول على مشورة قانونية مستقلة لكل زوج أو شريك. وقد نشرت الأنظمة، وهي توفر نموذجا اختياريا لاتفاق التحلل من العقد لمساعدة في هذه العملية.

وبجري حاليا وزارة العدل استعراضا واسعا لجميع الأحكام التشريعية الأخرى التي قد تعامل الزوجين من نفس الجنس والزوجين من الجنس الآخر بحكم الواقع بصورة مختلفة عن الزوجين المتزوجين قانونا. ويتضمن الاستعراض تحديد القوانين التي تدعو الحاجة إلى تغييرها لمنح الزوجين من نفس الجنس أو الزوجين من الجنس الآخر بحكم الواقع نفس الحقوق بصورة أساسية، والحماية والمسؤوليات شائهما في ذلك شأن الأزواج المتزوجين.

### **الزيجات في سن المراهقة والزيجات المرتبة**

يستمر الاتجاه نحو الزواج في سن متأخرة. ويجري بصورة متزايدة إرجاء الزيجات الرسمية ويتناقص عدد النيوزيلنديين الذين يتزوجون في سن المراهقة أو في أوائل العشرينات. وفي عام ٢٠٠١، تزوجت ٦٠٠ فتاة في سن المراهقة (دون سن عشرين عاما)، مقابل ٨٧٠٠ في عام ١٩٧١. وشكلت الفتيات في سن المراهقة نسبة ٣٢ في المائة من جميع الإناث اللائي تزوجن في عام ١٩٧١، ولكن لم يشكلن إلا نسبة ٣ في المائة في عام ٢٠٠١. ومن بين النساء اللائي تراوحت أعمارهن بين ١٥ و ١٩ عاما وكان لهن شركاء وقت تعداد عام ٢٠٠١، كانت تسع نساء من بين عشر يعشن في اقتران غير شرعي.

ولا يحتفظ بأي أرقام بشأن ما إذا كانت الزيجات في سن المراهقة ”مرتبة“. وليس جميع زيجات القاصرات المرتبة (ما بين سن ١٦ و ٢٠ عاما) غير مرغوب فيها بالضرورة إذا أعطيت موافقة القاصرات المعنيات بحرية. ومن المحتمل أن تغير الزيجات المرتبة بالاكراه أو

”القسرية“ باطلة إذا طعن فيها. وفيما يتعلق بزواج القاصر في نيوزيلندا، يلزم تقديم موافقات الوالدين أو الأوصياء. موجب قانون الزواج لعام ١٩٥٥. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يوافق طرفا الزواج بحرية على الزواج ليكون صحيحًا. والشرط الأخير سمة ضمنية في عملية اتمام الزواج وفقاً للمراسيم الشرعية أمام الكاهن، وشرط صريح إذا كان يتعين اتمام الزواج وفقاً لقواعد وإجراءات جهة محددة.

ومن شأن عدم وجود موافقة حرة أو عن بينة للزواج أن يجعل الزواج عرضة للطعن بوصفه باطلاً من البداية. موجب قانون دعاوى الأسرة لعام ١٩٨٠. والسببالأرجح لذلك الطعن هو الحصول على موافقة القاصر بالاكراه. بيد أنه في حالة الزيجات المرتبة، فإن الاحساس بالواجب عند الوالدين، والشعور بالالتزام بالتقيد بما يفرضه الدين، أو الاحجام عن الزواج قد لا يكون كافياً لضאהة معيار الإكراه<sup>(٥١)</sup>.

### استعراض قانون الوصاية لعام ١٩٦٨

يجري حالياً استعراض قانون الوصاية لعام ١٩٦٨. ولم يجر تعديل هذا التشريع بصورة هامة منذ ٣٠ عاماً وفي ذلك الوقت شهدت الأسرة كثيراً من التغييرات، بما في ذلك التغييرات المتعلقة بأدوار الوالدين وهياكل الأسرة. وقد شدد أيضاً المجتمع الدولي والمجتمع والتشريع النيوزيلنديين بقدر أكبر على احتياجات وحقوق الأقليات والشعوب الأصلية، وعلى الأخذ بنهج أكثر تركيزاً على الطفل في ذلك التشريع. وأصدر مساعد وزير العدل ورقة مناقشة بشأن استعراض القانون في عام ٢٠٠٠. وفي نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢ اتخذت قرارات أولية بشأن ادخال تعديلات على القانون بقصد تقديم مشروع قانون إلى البرلمان بحلول نهاية عام ٢٠٠٢.

وتتمثل أحد العناصر الرئيسية في الاستعراض في تقييم فعالية عمليات الإنفاذ القائمة، بما في ذلك العمليات المتاحة لأوامر الرؤوية. وقد قررت الحكومة أنه، بالإضافة إلى زيادة خيارات الإنفاذ المتاحة للوالدين، سيجري توسيع نطاق دور محاكم الأسرة ليشمل خيارات متعلقة بالتدخل تركز على المنع، والتسهيل والإإنفاذ. وسيؤدي هذا لا محالة إلى إشراك محاكم الأسرة في تسهيل ترتيبات الرؤوية لصالح الوالدين والأطفال المعنيين.

وقد دعت الحكومة أيضاً وزارة العدل إلى تقديم تقرير إلى مجلس الوزراء في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٢ بشأن الشروط الوارد في القانون القائل بقيام الوالدين غير الحاضرين بدفع تكاليف الرؤوية الخاضعة للإشراف، وفيما يتعلق بخيارات التمويل لإحالات الرؤوية

. Singh v Singh (1971) 2 All ER 828, 831 (٥١)

الخاضعة للإشراف التي تتم بموجب تشريع الوصاية، بغية كفالة تمويل أولي جديد (إذا اقتضى الأمر) للسنة المالية ٢٠٠٤/٢٠٠٣. وقد سلمت الأعمال التي جرت حتى الآن بشأن هذه القضية بما تشكله تكاليف الرؤية الخاضعة للإشراف من عائق للوالدين، والآثار السلبية الذي يمكن أن يرتبه ذلك على الأطفال.

وفي سياق استعراض القانون، قررت الحكومة أيضا تعديل قانون تعديل مركز الأطفال لعام ١٩٨٧ ليشمل الشركاء من نفس الجنس في إطار تعريف العلاقات المعترف بها للتتمتع بمركز الوالدية في حالة ولادة طفل نتيجة استخدام الإنجاب البشري القائم على المساعدة.

### **المعوقات**

تتمتع الأم الرحيمة المصابة بمرض عقلي بنفس الحقوق التقائية للوصاية شأنها في ذلك شأن الأم غير المصابة بمرض عقلي. ويجوز تعديل هذه الحقوق الطبيعية للوصاية عن طريق إصدار أمر من محكمة الأسرة. والأمثلة على ذلك التعديل تشمل ما يلي:

- الأمر بإلغاء مركز الوصي الذي تتمتع به الأم بموجب قانون الوصاية، ولكن فحسب إذا كانت الوالدة لا تصلح أن تكون وصية لوجود سبب خطير
- أمر الحضانة أو الزيارة الذي يعدل حق الوالدين في أن يعيش الطفل معهما أو خلافاً لذلك حق الاتصال بموجب قانون الوصاية
- الأمر بتعيين شخص كوصي بالإضافة إلى الأم أو لغرض محدد بموجب قانون الوصاية
- الأمر بوضع الطفل تحت وصاية (كانت تعرف سابقاً بالقوامة) المحكمة، بموجب قانون الوصاية.

وفي جميع الدعاوى المرفوعة بموجب قانون الوصاية يكون مصلحة الطفل الاعتبار الأول والأسمى.

### **الأجداد**

توجد حالياً ثلاثة طرق يمكن أن يصبح فيها الأجداد بوجه عام أطرافاً في الدعاوى المقامة بموجب قانون الوصاية:

## شواغل الرعاية والحماية

في حالة وجود شواغل خطيرة تتعلق برفاه الأطفال وسلامتهم، ليس من المستغرب أن يتولى الأجداد حضانة الأطفال بموجب قانون الوصاية. وقد يجري تناول بعض هذه القضايا طبقاً لقانون الأطفال والصغار وأسرهم لعام ١٩٨٩. ييد أن الأوامر الصادرة بموجب قانون الوصاية قد تمنح مزيداً من الأمان الطويل الأجل، بالنظر إلى عدم خضوعها للاستعراضات المنتظمة التي تجرى كل ستة أشهر للأوامر الصادرة بموجب قانون الأطفال والصغار وأسرهم.

## الخلافات المتعلقة بالرؤية

في حالة اشتداد التزاع بين الوالدين المنفصلين، قد يقوم الوالد الحاضن أو الوالدة الحاضنة بحرمان الأجداد من الاتصال بأحفادهم. وبالتالي، هناك مناسبات قد يرفض فيها أحد الوالدين رؤية والديه هو للأطفال. وفي الوقت الحالي، لا يمكن منح أحد الأجداد حق الرؤية إلا إذا كانت شرطاً لأمر الحضانة، أو إذا كان ابن الجد قد توفي، أو كانت إحدى المحاكم قد رفضت رؤيتها، أو أنه لم يحاول ممارسة حق الرؤية.

## الأوصياء الإضافيون

في بعض الجماعات الثقافية، من الشائع لدى أفراد الأسرة الممتدة، مثل الأجداد، والحالات والأعماام، تحمل مسؤوليات كبيرة عن الرعاية اليومية للطفل. وقد ترغب بعض الأسر في إضفاء الصفة الرسمية لمركز مقدم الرعاية بطلب تعيين فرد الأسرة كوصي إضافي. ويمكن أن تتم تلك التعيينات عن طريق أمر بالموافقة.

ومن الأرجح أن تكون أول حالتين مشار إليهما أعلاه السبب في الاستياء الذي تعيّر عنه جماعات الأجداد. وتتعلق الشكاوى الأكثر تكراراً بتكليف الدعاوى القضائية المتكررة والصدمات الناجمة عنها. ويشير الأجداد مراراً وتكراراً إلى أنه بسبب ارتفاع مستوى أصولهم الرأسمالية فإنهم لا يكونوا مؤهلين في كثير من الأحيان للحصول على المساعدة القانونية، أو قد توجه لهم اتهامات ضد بيوقهم. ويجري حالياً استعراض معايير الأهلية للحصول على المساعدة القانونية.

وهناك أربعة تغييرات مقترنة لتشريع الوصاية قد ترتيب آثاراً إيجابية على الأجداد والأطراف في نزاعات الوصاية:

المركز المتعلق بطلب الحصول على أوامر من المحكمة سيكون للأجداد وضع مقرر بحكم القانون لطلب الإذن بالحصول على الأوامر المتعلقة ببرؤية الأطفال.

#### التقارير الثقافية

ستتمنى محاكم الأسرة بسلطة صريحة لطلب الحصول على تقرير بشأن البيئة الثقافية للطفل.

#### حضور جلسات الاستماع

سيتمكن الأشخاص الذين يحضرون العمليات السابقة لحل المنازعات من طلب حضور أي جلسة استماع لاحقة بشأن الوصاية تعقد في المحكمة. واستعراض لجنة القانون لحل المنازعات في محكمة الأسرة يتضمن الأخذ في الاعتبار مجموعة واسعة من الأشخاص الذين يحق لهم حضور العمليات السابقة لحل التزاع مثل الوساطة.

#### الدعوى الكيدية والتافهة

ستتمكن محاكم الأسرة من شطب أو منع الدعواوى الكيدية، أو التافهة أو التي ليست في مصلحة الطفل.

### استعراض قانون التبني لعام ١٩٥٥

يجري حالياً استعراض قانون التبني لعام ١٩٥٥ . والأسباب الداعية لاستعراض هذا القانون مماثلة لتلك التي دفعت إلى استعراض قانون الوصاية لعام ١٩٦٨ . وبوجه خاص، لم يجر تعديل التشريع بصورة كبيرة لمدة تربو على ٤٥ عاماً، برغم التغييرات الهامة التي شهدتها الحياة الأسرية وممارسة التبني على حد سواء طوال تلك الفترة. وفي عام ١٩٩٩ ، طلبت الحكومة إلى لجنة القانون استعراض الإطار القانوني للتبني في نيوزيلندا ولتقديم توصيات بشأن ما إذا كان ينبغي تعديل الإطار وكيفية ذلك لتلبية الاحتياجات الاجتماعية المعاصرة على نحو أفضل. وقدمت اللجنة النتائج التي انتهت إليها في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٠ . وشكل تقرير اللجنة المحرر الأساسي لاستعراض آخر للتبني تحريره لجنة منتظمة. وقدم الأعضاء الحكوميون في اللجنة تقريراً مؤقتاً في آب/أغسطس عام ٢٠٠١ . وتنظر الحكومة حالياً في أفضل طريقة لإصلاح التشريع في هذا المجال.

#### العنف ضد المرأة

هناك أدلة في نيوزيلندا على أن إساءة معاملة الشريك تؤثر على عدد كبير من النساء. ومع أن الاختلافات المنهجية والشديدة الواضح تجعل من الصعب الحصول دائماً

على إحصاءات عن معدل الانتشار، تشير أفضل التقديرات المتاحة القائمة على السكان فيما يتعلق بإساعة معاملة الشريك إلى أن نسبة ١٥ في المائة من النساء يتعرضن للضرب أو يرغمنهن شركاؤهن على ممارسة الجنس مرة على الأقل في حياتهن. وقد قامت نسبة تراوحت ما بين ١٥ و ٢١ في المائة من النساء بالإبلاغ عن تعرضهن للإيذاء البدني أو الجنسي وأبلغت نسبة تراوحت ما بين ٤٤ و ٥٣ في المائة عن التعرض للإيذاء النفسي في الأشهر الـ ١٢ السابقة<sup>(٥٢)</sup>.

وأفادت أجزاء مختلفة من البحث بما يلي:

- يمثل العنف العائلي السبب الرئيسي الخامس للوفاة الناتجة عن الإصابة فيما يتعلق بالمرأة النيوزيلندية<sup>(٥٣)</sup>
- نسبة ٥٠ في المائة من جميع حوادث قتل النساء النيوزيلنديات ارتكبها شريك المرأة أو شريكها السابق<sup>(٥٤)</sup>
- نسبة ١ في المائة من جميع النساء اللائي لهن شركاء حالياً حرّى علاجهن أو دخلن المستشفى نتيجة عنف ذلك الشريك
- أبلغت نسبة ٣ في المائة من النساء عن خشيتهم من قيام شركائهم بقتلهم
- نسبة ٦ في المائة من الرجال الذين اعتقلتهم الشرطة بسبب العنف العائلي اعتدوا على شريكاهم الحوامل (بيانات مستخلصة من ٥٠٠ امرأة)<sup>(٥٥)</sup>
- نسبة ١٥ في المائة من المقيمات في ملاجئ النساء كن مصابات بعاهة مستديمة نتيجة الضرب<sup>(٥٦)</sup>.

والإحصاءات التي جمعتها الجماعة الوطنية للملاجئ المستقلة للنساء تشير إلى الزيادة في تمثيل النساء والأطفال المأوريين بين أولئك الذين يستخدمون ملاجئ النساء. وفي عام ١٩٩٩، استخدم خدمات ملاجئ الجماعة الوطنية للملاجئ المستقلة للنساء ٣٠٨٥ من

.(٥٢) وزارة الصحة، ٢٠٠١.

.Fanslow, 1995 (٥٣)

.(٥٤) المرجع نفسه.

.Maxwell, 1994 (٥٥)

.Chambers and Chambers, 1989 (٥٦)

النساء الماوريات و ٤٥١ من الأطفال الماوريين، مقابل ٣٨٩٩ من النساء غير الماوريات و ٦٣٦ من الأطفال غير الماوريين.

ومشروع العنف العائلي الذي تضطلع به وزارة الصحة يركز على تحسين استجابة قطاع الصحة لضحايا العنف العائلي، مع التركيز بوجه خاص على تكامل الاستجابات لإيذاء الأطفال وعنف الشريك الحميم. وسيركز المشروع إلى حد كبير على تنفيذ بروتوكولات تحديد وإدارة وإحالة ضحايا العنف هؤلاء. وسيتضمن هذا إجراء تغييرات هامة في فهم العنف العائلي ودور المهنيين الصحيين، وكذلك تغييرات في ممارسة الطب السريري. ويستهدف المشروع ممارسة طب الأطفال، والولادة والطب العام وخدمات الطوارئ. وسيجري تقييم الجوانب الرئيسية للمشروع، ومن المتوقع الوصول إلى النتائج في عام ٢٠٠٣.

وقد أقرت الرابطة الطبية النيوزيلندية، والرابطة النيوزيلندية للممرضات ومعظم الكليات المهنية الصحية، أو أنها في سبيلها إلى إقرار سياسات متعلقة بالعنف العائلي، من ناحية الدور الذي يمكن أن تؤديه في دعم وتمكين النساء ضحايا العنف.

#### **تي ريتو: الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع العنف العائلي**

بدأت في آذار/مارس عام ٢٠٠٢، تي ريتو: الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع العنف العائلي، التي نشرتها وزارة التنمية الاجتماعية. وتضع تي ريتو الأهداف والمرامي الرئيسية للحكومة، والمبادئ المتعلقة بعمليات التطوير في المستقبل، وخطة تنفيذ مدتها خمس سنوات لتحقيق أقصى تقدم من أجل رؤية الأسر/واناو التي تعيش حالية من العنف. وتسلم الاستراتيجية بطبيعة العنف العائلي الناشئة عن الفروق بين الجنسين.

وترد مبادئ استراتيجية تي ريتو على النحو التالي:

- يتمتع كل الناس بحق أساسي في السلامة والعيش خالين من العنف
- يجب الاعتراف بالمعايير والممارسات التقليدية والمعاصرة الفريدة للواناو، والهابو والإيوبي، وكفالتها ومشاركة فيها بالكامل
- يتبع دراسة منع العنف العائلي وتناوله على نحو عام وشامل
- يجب اعتبار مقتني العنف في الأسر/واناو مسؤولين عن سلوكهم العنيف
- يجب التأكيد بشدة على المنع والتدخل المبكر، مع تركيز خاص على احتياجات الأطفال والصغار

- يجب أن تكون أساليب تناول منع العنف العائلي متکاملة، ومنسقة وتعاونية
- يتمتع المجتمع المحلي بحق المشاركة في منع العنف في الأسر/واناو، والمسؤولية عن القيام بتلك المشاركة
- يجب الاعتراف بالاحتياجات المتنوعة لسكان محدودين وكفالتها عند وضع وضع وتنفيذ المبادرات المتعلقة بمنع العنف العائلي
- ينبغي القيام بصورة مستمرة بتعزيز المبادرات الرامية إلى منع العنف العائلي مع التأكيد من المعلومات وتحسين طرق العمل.
- وتمثل أهداف استراتيجية في ریتو فيما يلي:
- إحداث تغيير في المواقف بتشجيع عدم التسامح مع العنف في الأسر/واناو، وبکفالة فهم أفراد المجتمع لأبعاده وظواهره، وقيامهم بدورهم لمنعه
- تحقيق استجابة فعالة ومتکاملة ومنسقة للعنف في الأسر/واناو، وکفالة توفير الخدمات الجيدة وإمكانية الحصول عليها جميعا
- منع العنف في الأسر/واناو بتوفير التعليم والدعم للأطفال، والصغار وأسرهم/واناو، وإدراك العنف مبكرا
- کفالة أن تكون أساليب تناول منع العنف العائلي وثيقة الصلة من الناحية الثقافية وفعالة للواناو، والهابو وإيوبي وشعوب جزر المحيط الهادئ والسكان الإثنيين الآخرين
- کفالة وجود التزام دائم ومستمر بمنع العنف العائلي.

### **قانون العنف العائلي لعام ١٩٩٥**

دخل الآن قانون العنف العائلي لعام ١٩٩٥ حيز النفاذ منذ ست سنوات. وتعريف العنف يشبه إلى حد كبير تعريف العنف المستخدم في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة. وتعريف العنف العائلي في إطار القانون يتسم بأنه عام ويشمل الإيذاء البدني والجنساني والنفساني، بما في ذلك التخويف والمضايقة والتهديد. ويتضمن القانون أيضاً أشكالاً من الحظر لعنف الأقارب وعنف الوالدين من خلال التعريف العام لـ "العلاقة المترتبة"، التي تشمل العلاقات العائلية، والعلاقات الشخصية الوثيقة والعلاقات بين نفس الجنس.

وقد أجرت وزارة العدل تقييمات لتنفيذ القانون، وانتهت إلى وجود درجة عالية من التأييد للتشريع. ويجري أيضاً تقييم البرامج المقدمة في إطار أحكام القانون وأظهرت النتائج

حتى الآن اتسام البرامج بالفعالية في تحقيق أهداف القانون. وستعالج وزارة العدل وإدارة المحاكم أي قضايا تثار في التقييمات التي تقترح إجراء تعديلات في السياسة والممارسات، وذلك بحلول حزيران/يونيه عام ٢٠٠٣.

وقد أدرج العنف العائلي بوصفه مجالاً رئيسياً ذو أولوية في استراتيجية الحد من الجريمة، التي يجري إعدادها حالياً.

### **اللاجئات والمهاجرات**

قد تكون المهاجرات اللائي يتركن زيجات أو علاقات مؤذية أو عنيفة وهن في نيوزيلندا على أساس تأشيرة زيارة أو تأشيرة طالب (أي بدون إقامة دائمة) في حالة ضعيفة. وقد لا تكون عودتهن إلى أوطنهن قابلة للتطبيق إذا كان يواجهن تبرؤ أسرهن منهن لقطع العلاقة. وقد عالجت الحكومة هذه القضية بتغيير سياسة تصاريح العمل في عام ٢٠٠٠ وسياسة الإقامة في عام ٢٠٠١. وبناء عليه، فإن المرأة التي تقع ضحية للعنف العائلي وتتوافر فيها المعايير الواردة في سياسة الحكومة فيما يتعلق بالعنف العائلي يمكن أن تمنح تصريح عمل مدته ثلاثة أشهر. وفي نهاية تلك الفترة، يمكن أن تقدم المرأة طلباً للحصول على إقامة دائمة في إطار السياسة الخاصة لإقامة لضحايا العنف العائلي.

### **المشورة المشار إليها**

Ministry of Social Development, February 2002, Te Rito: New Zealand Family Violence Prevention Strategy, Wellington.

## التذييل ١ : آراء المرأة

يورد هذا الفرع موجزا للمواضيع والقضايا الرئيسية الناشئة عن عملية التشاور العامة للتقرير المتعلقة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (انظر المنهجية، الصفحات ١٣-١٦). كما أنه يحمل الإجراءات التي اقترحتها النساء والفتيات لمعالجة القضايا الرئيسية. ولذلك تمثل "آراء المرأة"، بنية حسنة، آراء من جرى التشاور معهن، ولكن لا يمكن القول بأنها تمثل آراء جميع النساء النيوزيلنديات. ومرفق مع هذا قائمة بالجماعات والأفراد الذين قدموا بيانات كتابية بشأن مشروع التقرير المتعلقة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بوصفها التذييل ٢.

ويورد النص المبين في حروف مائلة معلومات موجزة من الحكومة بشأن التشريع، أو السياسة أو النشاط الذي قد يتناول بعض القضايا التي أثارتها النساء والفتيات. وتوضح الإحالة المرجعية أين يمكن العثور على مزيد من المعلومات التفصيلية في متن التقرير.

ولا تشكل "آراء المرأة" برنامج عمل متتفقا عليه للحكومة. ييد أن القضايا الموجزة في هذا الفرع تتضمن العمل المدروس الجاري حاليا بشأن الاستراتيجية المتعلقة بالمرأة (انظر الصفحة ٤٩). وستتطرق فيها وزارة شؤون المرأة وهي تعد الاستراتيجية لكي تنظر فيها الحكومة. وستورد الاستراتيجية خطة عمل شاملة للحكومة لتناول الأولويات المتعلقة بالمرأة.

### النساء الماوريات

ساور القلق النساء الماوريات إزاء عدم اعتراف الحكومة بمركزهن بوصفهن <sup>٧</sup> "بنغاتا وينوا" وكشريكات بموجب معاهدة، وبخاصة:

- استخدام الحكومة للبيانات لإلقاء الضوء على مركز النساء الماوريات من منظور الوضع غير المواتي أو الحرمان، الأمر الذي لا يعترف بابتكار النساء الماوريات لمواصلة وتطوير ومراقبة حلولهن واستراتيجياتهن، التي تمكنهن من الاشتراك بالكامل في نيوزيلندا ابتكارية قادرة على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المطردة
- شراكات الإيوبي مع الإدارات الحكومية التي لا يجري استخدامها بالقدر الكافي للتشاور مع الماوريين
- الافتقار إلى وجود استجابة حكومية شاملة لعدة قطاعات لعدم المساواة الاجتماعية - الاقتصادية للماوريين
- الافتقار إلى التمويل اللازم لوزارة شؤون المرأة.

واقتصرت النساء المأوريات الطرق التالية من أجل معالجة شواغلهن:

- الاعتراف، بما في ذلك من الممولين، بمركز النساء المأوريات في إطار الواناو، وهابو وإيوي، وبدور وقيمة المرأة في المجتمعات المحلية
- التركيز بقدر أكبر على الحلول الإنمائية، بدلاً من التركيز على تحديد المشاكل
- تركيز تدخلات السياسة على نقاط القوة القائمة داخل المجتمعات المحلية
- إقامة شراكات للواناو، وهابو وإيوي مع الحكومة
- الاستثمار في النساء والأسر، باستخدام وزارة شؤون المرأة بوصفها مركز التنسيق بزيادة التمويل.

### **تعليق الحكومة**

تنفذ الحكومة نهجاً حكومياً كاملاً، “الحد من أوجه عدم المساواة”， لرصد السياسات من أجل تلبية احتياجات المجتمعات المحلية الحرومية، ولوضع توجيهات في السياسات الاجتماعية والاقتصادية للقيام على نحو أفضل بتلبية احتياجات المجتمعات المحلية للمأوريين وسكان جزر الخيط الهادئ وغيرهم من النيوزيلنديين الحرومين. وجرى أيضاً تعزيز وظائف الرصد والتقييم التي تتضطلع بها وزارة تنمية المأوريين، وقد أدرجت وزارة شؤون المرأة ثقة ناتج في بيان نوياتها للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦ تتعلق على وجه التحديد بألوبيات النساء المأوريات (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر رد الحكومة النيوزيلندية على الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الصفحات ٢٣-٢٦).

### **شراكة المرأة مع الحكومة**

ساور القلق المرأة إزاء الافتقار للعمل مع الحكومة على أساس الشراكة. وترى المرأة أن هذا قد تفاقم بسبب:

- تنوع وتعدد المنظمات غير الحكومية
- التكاليف المتکبدة والوقت المستغرق في الاشتراك بوصفها صاحبة مصلحة في الحكومة
- إدراج قضايا المرأة في كثير من الأحيان في السياسة الاجتماعية واستبعادها من السياسة الاقتصادية

• إسناد تقديم الخدمات الاجتماعية إلى مصادر خارجية، تشمل جماعات كثيرة ما يجري تمويلها لتوفير خدمات محددة، ولكن ليس بغرض توفير الدعوة وتطوير القوة العاملة، بالاقتران مع تخفيض الخدمات العامة وتركيزها.

واقتصرت النساء الطرق التالية من أجل معالجة شواغلهن:

- للتسليم بأن النساء صاحبات مصلحة رئيسية، على الحكومة أن تضع استراتيجية تعترف بتنوعهن ويعمل التكاليف والوقت المتعلقة باشتراكهن كصاحبات مصلحة على المنظمات غير الحكومية الرئيسية أن تعمل بالاشتراك مع وزارة شؤون المرأة لإحداث تغيير اجتماعي في القضايا الأساسية مثل العنف، مع الاعتراف في الوقت ذاته بالفارق في أدوار كل منها
- إقامة محفل للمرأة أو فريق من المنظمات غير الحكومية لإجراء حوار هادف مع الحكومة.

### **تعليق الحكومة**

أوعز مجلس الوزراء إلى وزارة شؤون المرأة لوضع استراتيجية للمرأة تحدد الأولويات المتعلقة بالمرأة وإجراءات معالجتها. وستوضع الاستراتيجية بالعمل بصورة كاملة مع نساء نيوزيلندا، والمنظمات الرئيسية المعنية بالسياسة وتقدم الخدمات (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ٣: تطور المرأة وتقدمها، الصفحة ٤٩).

### **تحليل الفروق بين الجنسين**

ساور القلق المرأة إزاء الافتقار إلى وجود تحليل للفروق بين الجنسين في إعداد الحكومة للميزانية، وفي تحديد احتياجات الم هيئات العامة أو الخدمات أو البرامج العامة المتعاقد عليها من الإيرادات والنفقات. وترى المرأة أيضاً أن تحليل الفروق بين الجنسين لا يعكس دائماً تنوع النساء.

واقتصرت النساء الاجراءات التالية لمعالجة هذه الشواغل:

- اشتراط إجراء تحليل دقيق للفروق بين الجنسين في الحكومة بأسرها، وتوفير الأموال اللازمة لذلك
- ينبغي إدماج تحليل الفروق بين الجنسين في الفرص التي تتاح فيما يتعلق بالمساءلة، وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بـ‘استعراض المركز’

- يتعين أن يطلب إلى الميئات العامة، أو أي جهة متلقية لأموال حكومية، أن تدرج تحليل الفروق بين الجنسين في ميزانيتها، وتبناها، ومقترناتها وقرارتها المتعلقة بالسياسات، والخدمات والبرامج، واعتبارها مسؤولة عن القيام بذلك
- يتعين إجراء تحليل الفروق بين الجنسين لإبراز تنوع النساء، من فيهن الشابات، والماوريات، ونساء جزر المحيط الهادئ، واللاجئات والمهاجرات، والمعوقات
- وضع آلية لضمان معالجة السياسة للقضايا المحددة، وعلى سبيل المثال لضمان إدراج استراتيجية صحة المرأة أو تحليل الفروق بين الجنسين في خطط عمل المجالس الصحية المحلية.

### **تعليق الحكومة**

منذ كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٢، طلبت الحكومة إدراج بيانات الآثار المتعلقة بالفروق بين الجنسين في جميع الوثائق التي تعرض على لجنة مجلس الوزراء المعنية بالعدالة الاجتماعية، مدعومة بتحليل للفروق بين الجنسين. ويجوز أن يتضمن البيان أيضا اهتماما خاصا بالآثار المترتبة على النساء الماوريات ونساء جزر المحيط الهادئ إذا اقتضى الأمر (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المادة ٣: تطور المرأة وتقديرها، الصفحتين ٤٧-٤٨). وستعمل وزارة شؤون المرأة مع وزارة الصحة عند استعراض مجموعات الأدوات، التي أعدت لإرشاد المجالس الصحية المحلية، وذلك في أواخر عام ٢٠٠٢. وستسهم وزارة شؤون المرأة في تحليل الفروق بين الجنسين وستوصي بإجراءات محددة تتعلق بصحة المرأة في مجموعات الأدوات. وستجري صياغة مذكرة تفاهم بين وزارة الصحة ووزارة شؤون المرأة لإضفاء الصفة الرسمية على العلاقة بينهما وتحديد التوقعات والأطر الزمنية (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٢: الصحة، الصفحة ١٤٢). ويقتضي أيضا على الإدارات الحكومية الرئيسية أن تقدم تقريرا سنويا إلى البرلمان بشأن فعاليتها في الحد من أو جه عدم المساواة لدى الفئات المخرومة، من فيها النساء الماوريات ونساء جزر المحيط الهادئ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ٣: تطور المرأة وتقديرها، الصفحتين ٤٨-٤٧).

### **البيانات**

ساور القلق النساء والفتيات إزاء الافتقار إلى وجود بيانات مصنفة لإبلاغ الحكومة وصانعي القرارات المتعلقة بالسياسة. وساور القلق النساء أيضا لأن أساليب جمع البيانات لا تظهر أو تقيس دائما مساهمتهن في الاقتصاد. وتضمنت الشواغل المحددة ما يلي:

- عدم وضوح الرؤية في البيانات والبحوث المتعلقة بفئات معينة من النساء، من فيهن الشابات، والريفيات، واللاجئات والمهاجرات والنساء الماوريات ونساء جزر المحيط الهادئ، والمعوقات
  - يجري تمويل المنظمات غير الحكومية لتقديم الخدمات، وليس لإجراء البحوث أو جمع البيانات
  - تصميم الدراسات الاستقصائية الزراعية لوزارة الزراعة والهراجة لا يتمشى مع تنوع أدوار المرأة في القطاع الزراعي
  - الافتقار إلى وجود بيانات لفترات ممتدة عن استخدام اليد العاملة النسائية بصورة متقطعة، مما يرتب آثاراً على وضع سياسة مدققة في مجالات من قبيل إجازة الوالدية المدفوعة الأجر، والعمل بدوام جزئي ودوام كامل، وتولي وظائف متعددة
  - الافتقار إلى جمع بيانات متساوية في الحكومة بأسرها، مما يجعل دون مقارنة النتائج.
- وجرى اقتراح الطرق التالية:
- قيام الحكومة بتعديل دراساتها الاستقصائية وأساليبها لجمع البيانات لإدراج وقياس مساهمات المرأة في الاقتصاد
  - قيام الوكالات الحكومية بالتشاور مع المنظمات غير الحكومية بشأن جمع البيانات وتحطيم البحوث في نهج قائم على الشراكة
  - تمويل المنظمات غير الحكومية لجمع بيانات محددة
  - جمع بيانات مصنفة ودقيقة لإبلاغ صانعي السياسة وصانعي القرارات.

### **تعليق الحكومة**

تتضمن الدراسات الاستقصائية الاجتماعية سواء التي أجريت في الآونة الأخيرة أو ستجريها عما قريب إدارة إحصاءات نيوزيلندا، عينات داعمة متعلقة بالسكان الماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ ستؤدي إلى تحسين توافر المزيد من المعلومات التفصيلية. وبخري إدارة إحصاءات نيوزيلندا استعراضاً لمقياس الائتماء الإثني واستعراضاً للبرنامج القائم للدراسة الاستقصائية الاجتماعية، وإمكانية أن يؤدي برنامج للدراسة الاستقصائية الاجتماعية إلى تحسين تلبية احتياجات الحكومة والمجتمع المحلي من المعلومات (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر رد الحكومة النيوزيلندية على الملاحظات الخاتمية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الصفحات ٢٩-٣١).

## استخدام العمال بصورة متقطعة

ساور القلق المرأة إزاء الزيادة الملحوظة في استخدام اليد العاملة النسائية بصورة متقطعة والآثار التي قد يرتبها ذلك عليهم. وتتضمن الشواغل المحددة ما يلي:

- انخفاض فنات الأجر
- عدم الحصول على حقوق الموظف الأساسية، مثل الإجازة السنوية، والإجازة المرضية والتدريب
- الافتقار إلى إمكانية الحصول على المعلومات الالزمة للموظفين لإبلاغهم بحقوقهم.
- واقترحـت المرأة الإجراءات التالية لمعالجة شواغلها:
- الأخذ بنهج شامل للحكومة للتركيز على إيجاد سوق عمل متسم بارتفاع الأجور، وارتفاع المهارات، وارتفاع الثقة
- إمكانية تحويل استحقاقات الموظف من جهة عمل إلى أخرى
- زيادة تنقيف الموظفين وأرباب الأعمال بشأن الحقوق والمسؤوليات المتعلقة بالعمل بدءاً جزئياً والعمل بصورة متقطعة.

## تعليق الحكومة

يعمل قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠ على إصلاح عدم المساواة في قوة المساومة و توفير الحماية من التمييز في التوظيف لنفس الأسباب الواردة في قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ . وجرى في الآونة الأخيرة استعراض وتعزيز قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ . وفي تموز/يوليه عام ٢٠٠٢ ، أذنت وزارة شؤون المرأة بنشر وثيقة مناقشة عن الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة لإجراء مشاورات عامة بشأنها حتى تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٢ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١: تعريف التمييز ضد المرأة، الصفحة ٣٢؛ والمادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحات ٣٥-٣٨، والمادة ١١: العمالة، الصفحتين ١١٦-١١٧).

وتحري دائرة العمل بحثاً بشأن استخدام اليد العاملة بصورة متقطعة، وهو ما يلحق بالمرأة ضرراً بالغاً. وسيتضمن البحث دراسات حالة للنساء المأوريات.

## الاستقلال الاقتصادي

ساور القلق المرأة إزاء طائفة من القضايا التي تؤثر على استقلالها الاقتصادي في الأجل الطويل، بما في ذلك:

- الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاشتراك في الإبتكار، وبخاصة الذي تقوم به المرأة الريفية
- الحصول على الائتمان
- الانتقال من الاستحقاقات، ولا سيما الاستحقاقات المتعلقة بالأغراض العائلية، إلى العمل المدفوع الأجر
- الدخل في سن التقاعد، حيث أن المرأة تميل إلى العيش مدة أطول من الرجل وتكتسب أقل منه طيلة حياتها
- الحصول على التعليم، والتدريب والتعلم مدى الحياة، والاعتراف بهم
- الآثار التي ترتبها مسؤوليات الرعاية على الدخل مدى الحياة
- الآثار التفاضلية التي ترتبها خطة القروض الطلابية على دخل المرأة مدى الحياة

### **تعليق الحكومة**

طوال العقد الأخير، جرى العمل بالإطار الوطني للمؤهلات الذي يقوم على مفهوم التعليم بدون انقطاع، ويسمح بترامك الوحدات الدراسية خلال السنة الدراسية وبعدها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تطبيق نظام الاعتراف بالتعلم السابق يسمح بتقييم طائفة من المهارات والخبرات بصورة أوسع منها في الماضي. ويخضع النظام الحالي للمؤهلات لاستعراض دائم لتوحيد الطرق المتربطة للتعلم مدى الحياة في إطار التعليم بأسره (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٠: التعليم، الصفحة ١٠٠).

والمساعدة المقدمة من الحكومة متاحة للمرأة المسجلة بصفتها عاملة وتحصل على مساعدة في شكل دخل من الحكومة، بما في ذلك استحقاقات البطلة واستحقاقات الوالدين الوحدين. والمساعدة المتاحة للمرأة والرجل على حد سواء تشمل الإعانات المالية للأجور، والمنح المتعلقة بالتحول إلى العمل ( بما في ذلك منحة بدء العمل التي يمكن استخدامها لدفع التكاليف الأساسية الناتجة عن بدء العمل)، والخبرة في العمل، والعمل في المجتمع المحلي، والبحث عن العمل والمساعدة المتعلقة بذلك، والتدريب. ومن المتوقع أن يؤدي تطبيق خطة العمل من أجل الحصول على عمل إلى تعزيز انتهاز المرأة لفرص التدريب. وبالأضافة إلى ذلك، يسلم مشروع قانون العمل من أجل الحصول على عمل بـ ”مسؤوليات الأسرة“ كجزء من نهجه الأكثر شولاً للتنمية الاجتماعية (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر

المادة ١١: العمالة، الصفحة ١٣١، والمادة ١٣: الحياة الاقتصادية والاجتماعية، الصفحة ١٧٤.

الرعاية المترقبة

ساور المرأة القلق إزاء ظروف عمل كثيرة من أخصائيات الرعاية المترتبة والآثار التي يرتديها ذلك على من يحصلون على الرعاية، وعلى وجه التحديد:

- عدم دعم مقدمات الرعاية بدون أجر والاعتراف بهن
  - عقود مقدمات الرعاية بأجر، التي تتسم بطابع خاص للغاية ولا تشمل تكاليف انتقال هؤلاء الأخصائيات أو جميع المهام التي يمكن أن تؤديها هؤلاء الأخصائيات أثناء القيام بعملهن، وآثار هذا على انخفاض أجورهن
  - الفصل المهني في مهنة تسود فيها المرأة وبالتالي تبخس قيمتها ويبخس أجراها
  - عدم الاعتراف بأن الأشخاص ذوي العاهات والأشخاص الأصحاء على حد سواء مقدمون للرعاية.

و اقتربت المرأة الطرق التالية لمعالجة شواغلها:

- تمويل تكاليف انتقال أحصائيات الرعاية المترتبة التي يُنص عليها في عقودهن
  - النص في تشريع العمل على معايير دنيا تتعلق بنوعية الرعاية المقدمة ونوعية ظروف العمل على حد سواء
  - تمويل تدريب أحصائيات الرعاية المترتبة
  - مراقبة المبادئ التوجيهية OSH للحقائق الواقعة للعمل في بيوت الناس
  - إجراء استعراض منسق لنهج التمويل والتعاقد المتبع في الحكومة بأسرها.

تعليق الحكومة

وقد بدأت الاستراتيجية النيوزيلندية للمعوقين في نيسان/أبريل عام ٢٠٠١ وتقدم خطة طويلة الأجل لتغيير المجتمع النيوزيلندي من مجتمع معوق إلى مجتمع شامل للجميع.

والاستراتيجية وثيقة مشتركة بين عدة قطاعات تحمل ١٥ هدفاً في مجالات من قبيل حقوق الإنسان، والموافق الاجتماعية، والتعليم والعمل، والترفيه وأسلوب الحياة، والمعلومات، والخدمات العامة ونظم الدعم. كما أنها توفر إطاراً سيكفل قيام الإدارات الحكومية والوكالات الحكومية الأخرى بأخذ الأشخاص المعوّقين في الاعتبار قبل اتخاذ القرارات (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ٣: تطور المرأة وتقديمها، الصفحات ٥٢-٥٠).

وفي تموز/يوليه عام ٢٠٠٢، نشرت وزارة شؤون المرأة وثيقة مناقشة بشأن الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة لإجراء مشاورات عامة بشأنها حتى تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٢ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١١: العمالة، الصفحات ١٢٥-١٢٧).

## الصحة

ساور المرأة القلق إزاء أو جه عدم المساواة بين الجنسين في الصحة، وبخاصة:

- الافتقار إلى المعلومات والتعليم اللذين يمكن الحصول عليهما فيما يتعلق بالصحة الجنسية والإنجابية
- الافتقار إلى الوعي بين الشابات بخصوصتهن في الأجل الطويل، وعلى سبيل المثال أثر الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي على الخصوبة، وإرجاء الحمل لفترة طويلة أكثر مما ينبغي
- الافتقار إلى مسؤولية الذكور عن قضايا الصحة الجنسية والإنجابية
- الآثار التي يرتبها تأثير الفقر على النتائج الصحية
- الأعداد الكبيرة من النساء المصابات بترحّز بطانة الرحم
- التعقيم القسري، ولا سيما للنساء المعوّقات، وتشجيع تعقيم النساء في المجتمعات المحلية ذات الدخل المنخفض.

واقتصرت النساء الإجراءات التالية لمعالجة هذه الشواغل:

- زيادة التركيز على الصحة الجنسية والإنجابية عن طريق:

- ﴿ طرح الصورة الكاملة لقضايا صحة المرأة والمنظمات المعنية بصحة المرأة من خلال الإعلان الفعال والأفلام الوثائقية، بما في ذلك البث في التليفزيون في الأوقات المفضلة. ﴾
- ﴿ توفير المعلومات التي يمكن الحصول عليها والتثقيف لجميع الشابات فيما يتعلق بالخصوصية في الأجل الطويل ﴾
- إعادة توجيه الخدمات الصحية للتركيز على الشابات الالئي لهن علاقة إيجابية بأطفالهن
- إدخال الشباب في جميع هذه الإجراءات.

### **تعليق الحكومة**

نشرت الحكومة المرحلة الأولى من استراتيجية الصحة الجنسية والإنجابية في تشرين الأول/أكتوبر عام ٢٠٠١. وتوفر الاستراتيجية الاتجاه العام لتحقيق نتائج إيجابية ومحسنة للصحة الجنسية والإنجابية في نيوزيلندا. وتوفر المرحلة الأولى المبادئ التوجيهية والخطوط العريضة للاتجاهات الاستراتيجية لخطط العمل التي ستعالج القضايا الرئيسية، بما في ذلك الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وحالات الحمل غير المرغوب فيها/غير المقصودة. وتمثل المرحلة الثانية للاستراتيجية في وضع خطط عمل للحد من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية/إيدز، وحالات الحمل غير المرغوب فيها/غير المقصودة، والتركيز على تحسين صحة الشباب، والماورين وسكان جزر الخيط الهدوء (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٢: الصحة، الصفحة ١٥٩).

### **العنف**

ساور القلق المرأة إزاء مستوى العنف القائم على نوع الجنس في نيوزيلندا، وعلى وجه التحديد:

- المواقف المجتمعية التي لا تزال ترکز على سلوك الإناث فيما يتعلق بالاغتصاب والعنف الجنسي، وعلى سبيل المثال ترکز وسائل الأنباء على استهلاك الشابات للمشروبات الكحولية والاغتصاب، بدلاً من سلوك الذكور تجاه النساء
- مستوى تمويل خدمات ومؤسسات تقديم الدعم
- الصلة بين العنف والاعتماد الاقتصادي

- عدد مرات استجابة الشرطة للعنف العائلي، ولا سيما في المناطق الريفية
  - مواقف الشرطة، التي تحتاج للاعتراف بخطورة العنف داخل الأسرة، وليس من الغرباء فحسب
  - إساءة معاملة مقدمي الرعاية/المؤسسات للأشخاص المعوّقين وكبار السن
  - التكاليف المالية التي تتكبدها المرأة للحصول على أوامر الحماية.
- وتقترح النساء الطرق التالية لمعالجة العنف ضد المرأة:
- قيام الحكومة بتعزيز قطاع المنظمات غير الحكومية، بما في ذلك تحسين التمويل، والعمل في شراكة مع المنظمات غير الحكومية للحد من العنف ضد المرأة
  - إجراء تحليل لتحديد الأسباب الجذرية للعنف لتحقيق تغيير اجتماعي، بدلاً من حلول “الإسعاف في قاع الجُرف”
  - معالجة وزارة شؤون المرأة للقضايا في حدود دورها
  - إحراز تقدم في ”تي ريتتو: الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع العنف العائلي
  - عودة التدريب على العنف العائلي في كلية الشرطة.

### **تعليق الحكومة**

بدأت تي ريتتو: الاستراتيجية النيوزيلندية لمنع العنف العائلي في آذار/مارس عام ٢٠٠٢. وتورد استراتيجية تي ريتتو الأهداف والمرامي الرئيسية للحكومة، والمبادئ المتعلقة بعمليات التطوير في المستقبل، وخطة تنفيذ مدتها خمس سنوات لإحراز أقصى تقدم نحو تحقيق حلم عيش الأسر/واناو حالية من العنف. وخلص تقييم لتنفيذ قانون العنف العائلي إلى أن هناك درجة عالية من التأييد للتشريع. ويجري أيضاً تقييم البرامج المقدمة. بموجب القانون، وقد أظهرت النتائج حتى الآن فعالية البرامج في تحقيق أهداف القانون. وستضطلع وزارة العدل وإدارة المحاكم. بمعالجة أي قضايا تشور في التقييمات وتشير إلى إجراء تعديلات في السياسة والمارسات، وذلك بحلول حزيران/يونيه عام ٢٠٠٣ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، الصفحتان ٢٢٢-٢١٨).

### **التعليم**

ساور القلق المرأة إزاء حصولها على التعليم، وبخاصة:

- تكاليف التعليم، بما في ذلك التكاليف المستترة للتعليم الابتدائي والثانوي، وخطة القروض الطلابية، وتكاليف الفرصة الثانية للتعلم
- افتقار نظام التعليم إلى التنوع الثقافي والاستجابة
- عدم الاعتراف بالتعلم غير الأكاديمي السابق
- الآثار التفاضلية التي ترتبها خطة القروض الطلابية على المرأة
- عدم الاستجابة للاحتياجات التعليمية المختلفة للمرأة في مختلف مراحل الحياة.

واقتصرت النساء الطرق التالية:

- الاعتراف بالاحتياجات المتنوعة للمرأة في قطاع التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
- التركيز على التعلم مدى الحياة، بدلاً من التقسيم الحالي إلى تعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وتعليم ابتدائي، وثانوي، وعال.

### **تعليق الحكومة**

لكل شخص ليس طالباً أجنبياً الحق في الالتحاق مجاناً والتعليم مجاناً في أية مدرسة حكومية خلال الفترة التي تبدأ من تاريخ الميلاد الخامس للشخص وتنتهي في اليوم الأول من كانون الثاني/يناير بعد تاريخ الميلاد التاسع عشر للشخص. ولا تستطيع المدارس الحكومية أن تطلب إلا التبرعات، لا الرسوم. وقد تمثل رسوم النشاط أو الرسوم ذات الصلة بالبرنامج الدراسي أو تكاليف الزي عائقاً مالياً لبعض الأسر. ويمكن لكثير من المدارس أن تساعد الوالدين في هذه التكاليف، ولكن الملاذ الرئيسي للوالدين يكون عن طريق نظام دعم الدخل (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٠: التعليم، الصفحتين ٨٩-٩٠).

وقد طبقت الحكومة عدداً من التدابير الجديدة لتخفيض التكاليف المالية للتعليم العالي للطلبة. وهذه التدابير تشمل ما يلي:

- ضمان ألا تكون رسوم التعليم العالي قد ارتفعت منذ عام ٢٠٠٠، من خلال سياستها لتشييد الرسوم
- عدم تقاضي فوائد على القروض المقدمة للطلبة المترغبين للدراسة، أو غير المترغبين للدراسة ويحصلون على دخول منخفضة
- تحديد حد أعلى لسعر الفائدة على القروض الطلابية، في السنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٢، بـ ٧% في المائة

- وضع أحكام جديدة للسداد، مما يعني أن نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من التسديدات، ناقصا عنصر التضخم، تذهب الآن لتسديد المبلغ الأصلي (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٠: التعليم، الصفحات ٩٣-٩٦).

وتضطلع الحكومة بعملية لتوحيد البيانات للحصول على أفضل المعلومات المتعلقة بالآثار الاجتماعية - الاقتصادية لخطة القروض الطلابية، وباستعراض لقضايا دعم الطلبة. وقد أحرز بالفعل تقدم هام في إصلاح نظام التعليم العالي، وبخاصة عن طريق استعراض توسيع وتطوير استراتيجية التعليم العالي للفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٧ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٠: التعليم، الصفحة ٩٦).

## **الشباب**

ترى الشابات أن شواغلهن شاملة لعدة قطاعات، وبناء عليه يمكن أن توجد هذه القضايا في سائر هذا الفرع من التقرير. وثمة شاغل إضافي للشابات يتمثل في عدم توافر التربية الجنسية في جميع المدارس الثانوية في نيوزيلندا، ولا سيما في المدارس الدينية الخاصة.

وتقترح الشابات أن تكون التربية الجنسية إلزامية في جميع المدارس الثانوية، العامة والخاصة على حد سواء.

## **تعليق الحكومة**

تقوم الحكومة الآن بتنفيذ استراتيجية أو تيرو ا لتنمية الشباب (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ٣: تطور المرأة وتقدمها، الصفحتين ٥٢-٥٣). وموجب قانون معايير التعليم لعام ٢٠٠١، لم يعد بإمكان المدارس الحكومية والمدارس المدمجة في الحكومة اختيار عدم تقسيم برامج للتربية الجنسية؛ ييد أن الوالدين يحتفظان بالحق في سحب أولادهم من هذه الدروس (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٠: التعليم، الصفحة ٩٩).

## **المعوقات**

لاحظت المعوقات أنهن يمثلن مجموعة متنوعة وأن الإعاقة قضية شاملة لعدة قطاعات. ويساور القلق المعوقات إزاء:

- الافتقار إلى الاتصال بالمعوقات
- تهميش المعوقات نتيجة النظم الموضوعة لدعمهن وتمكينهن.
- واقتصرت المعوقات الطرق التالية:

- الارتباط المدروس بين المعوقات والحكومة
- تحقيق القيادة للمعوقات في المجتمع المحلي والحكومة المحلية والمركزية
- وضع استراتيجيات وأطر عمل وآليات لمعالجة قضايا العمل للمعوقين
- تطبيق نهج استراتيجية للسياسة الاجتماعية لزيادة الوعي بقضايا وثقافة الإعاقة.

### **تعليق الحكومة**

بدأت الاستراتيجية النيوزيلندية للمعوقين، تحقيق فرق شاسع: واكانو أورانغا، في نيسان/أبريل عام ٢٠٠١ وهي تقدم خطة طويلة الأجل لتغيير المجتمع النيوزيلندي من مجتمع معوق إلى مجتمع شامل للجميع. وتمثل الاستراتيجية وثيقة مشتركة بين عدة قطاعات تحمل ١٥ هدفاً في مجالات منها حقوق الإنسان، وموافق المجتمع، والتعليم والعمل، والإعلام، والخدمات العامة ونظم الدعم. وتتوفر الاستراتيجية أيضاً إطاراً سيكفل مراعاة الإدارات الحكومية والوكالات الحكومية الأخرى للمعوقين قبل اتخاذ القرارات. وتقع المسؤولية عن تنفيذ الاستراتيجية على عاتق جميع الإدارات الحكومية. وانتقلت المسئولية الرئيسية المستمرة عن الاستراتيجية من وزارة الصحة إلى مكتب قضايا المعوقين الذي أنشأه حديثاً داخل وزارة التنمية الاجتماعية في نيوزيلندا عام ٢٠٠٦ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ٣: تطور المرأة وتقدمها، الصفحات ٥٢-٥٠). ويوفر قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ الحماية من التمييز لأسباب متعددة، بما فيها الجنس والإعاقة.

### **نساء جزر المحيط الهادئ**

ساور القلق نساء جزر المحيط الهادئ إزاء:

- قيام عدد هام من نساء جزر المحيط الهادئ بوظائف متعددة وآثار ذلك على أسرهن
- عدم الاعتراف بالكمية الهامة من الأعمال غير المدفوعة الأجر التي تؤديها نساء جزر المحيط الهادئ في أسرهن، ومجتمعهن المحلي وكنائسهن.

وتقترح نساء جزر المحيط الهادئ تنمية قدرات القوة العاملة، لنساء ورجال جزر المحيط الهادئ، في مجال الخدمات الصحية والاجتماعية.

### **تعليق الحكومة**

في عام ٢٠٠٦، وضعت وزارة التنمية الاجتماعية استراتيجية لجزر المحيط الهادئ لتوفير إطار عمل للمساعدة في ضمان تلبية احتياجاتها لاحتياجات سكان جزر المحيط الهادئ.

وترمي الاستراتيجية إلى تعزيز الرعاية الاجتماعية لسكان جزر المحيط الهادئ، وتحسين اشتراكهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، والمساهمة في إيجاد أسر ومجتمعات محلية قوية في جزر المحيط الهادئ. وتتضمن الاستراتيجية خطط عمل ذات إطار زمني يصل إلى عام ٢٠٠٤. وسيبقى فريق توجيهي الاستراتيجية قيد الاستعراض لضمان أن تظل وثيقة الصلة باحتياجات وأمنيات شعوب جزر المحيط الهادئ على حد سواء وبالشواغل التي تطرأ في وزارة التنمية الاجتماعية.

وبدعم من وزارة شؤون جزر المحيط الهادئ، تقوم وزارة شؤون المرأة بوضع خطة مشروع لتزويد الوكالتين بالمعلومات والبيانات المتعلقة بنساء جزر المحيط الهادئ لتحسين نوعية المشورة المتعلقة بالسياسة التي يمكنهما تقديمها فيما يتعلق بتحسين الحالة الاقتصادية لنساء جزر المحيط الهادئ. وستؤدي تلك المشورة إلى تكين الحكومة من تحديد أولويات استراتيجيةاتها وتدخلاتها وتوجيهها نحو أهداف أفضل لأجل دعم تحسين العمالة ونتائج التنمية الاقتصادية للمرأة.

## **اللاجئات والمهاجرات**

أعربت اللاجئات والمهاجرات عن المخاوف الرئيسية التالية:

- مركز الهجرة – إن عدم منح المرأة إقامة دائمة تلقائياً عند زواجهما بنيوزيلندي يمكن أن يتركها وقد تقطعت بها السبل إذا أخفق الزواج أو كانت العلاقة عنيفة أو مؤذية
- الافتقار إلى الحصول على الخدمات والمعلومات، حيث تمثل اللغة العائق الرئيسي
- الافتقار إلى الوعي بالخدمات وآثار مركز الهجرة قبل الوصول إلى نيوزيلندا
- الافتقار إلى الوعي بمركز المؤهلات التعليمية واشتراطات الهجرة والعمل في نيوزيلندا
- التمييز في سوق العمل بسبب الاختلافات الإثنية والثقافية
- احتجاب المرأة عن الأنظار وقهرها داخل مجتمعات المهاجرين، وهو ما يمكن تجاهله بوصفه مسألة “ثقافية”.

وتقترن المهاجرات واللاجئات الطرق التالية لمعالجة شواغلهن:

- بدء العمل بدخل أساسي عام
- إنشاء لجنة نسائية داخل مكتب الشؤون الإثنية
- توفير دليل للمعلومات والخدمات

- وضع برنامج تسوية شاملة
- توفير المعلومات للنساء قبل وصولهن إلى نيوزيلندا بشأن حقوقهن واستحقاقاًهن والخدمات المتاحة
- تحسين عملية لم شمل الأسر
- التنسيق بين سياسة المиграة، والاشتراطات التعليمية وأرباب الأعمال
- اشتراك الإدارات الحكومية مع بعضها البعض ومع المنظمات غير الحكومية، والأخذ بنهج شامل لعدة قطاعات لمعالجة القضايا المتعلقة باللاجئات والمهاجرات.

### **تعليق الحكومة**

قامت الحكومة بتغيير سياسة تصاريف العمل في عام ٢٠٠٠ وسياسة الإقامة في عام ٢٠٠١. وبناء عليه، يمكن أن تمنح المرأة التي تقع ضحية للعنف العائلي وتوافر فيها المعايير الواردة في سياسة الحكومة بشأن العنف العائلي تصريح عمل مدته ثلاثة أشهر. وفي نهاية تلك الفترة، يمكن أن تقدم المرأة طلباً للحصول على إقامة دائمة طبقاً لسياسة الإقامة الخاصة لضحايا العنف العائلي (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية، الصفحة ٢٢٢).

وسيقوم مكتب الشؤون الإثنية، مع ست من الوكالات الحكومية المساهمة، بتشغيل خدمة رائدة للترجمة الشفوية بالهاتف. وستوفر الخدمة ترجمة شفوية مجانية للناطقين ببعض اللغات الذين يتصلون بالوكالات الس ست. وتقوم وزارة التعليم حالياً بوضع استراتيجية الانكليزية للناطقين بلغات أخرى من الكبار، التي يُراد بها حصر الطلب الحالي للانكليزية للناطقين بلغات أخرى من الكبار وتوفيرها، ورؤية لتوفير الانكليزية للناطقين بلغات أخرى في نيوزيلندا في المستقبل. وبعض القضايا التي تعتمد الاستراتيجية معالجتها، والتي تؤثر على خبرة المهاجرات واللاجئات بالانكليزية للناطقين بلغات أخرى، تشمل الحاجة لتوفير برامج أساسية جداً لمعرفة القراءة والكتابة، وبرامج تتعلق برعاية الأطفال، وبرامج معقولة التكلفة (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ١٠: التعليم، الصفحة ٩٨).

ويوفر قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ الحماية من التمييز لعدة أسباب، بما في ذلك الجنس، واللون، والعرق، والأصل الإثني والوطني، والوضع الوظيفي. كما أن قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠ يوفر الحماية من المضايقات العنصرية.

## المساحقات/حاملات صفات الجنس الآخر/مشتهيات الجنسين

أعربت المساحقات، وحاملات صفات الجنس الآخر ومشتهيات الجنسين عن قلقهن إزاء تمييز المجتمع المفضي إلى حجبهن عن الرؤية، والافتقار إلى قبول التنوع في الصفات الجنسية.

واقتصرن تعليم الوعي بالصفات الجنسية في المدارس الثانوية لمعالجة هذا القلق.

### تعليق الحكومة

يخطر قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ التمييز بسبب التوجه الجنسي، بما في ذلك التوجه المتعلق باشتئاء الجنس الآخر، أو اشتئاء نفس الجنس، أو السحاق، اشتئاء الجنسين. وتضطلع وزارة العدل حاليا باستعراض واسع لجميع الأحكام التشريعية، باستثناء تلك المتعلقة بالمساعدة الاجتماعية، التي تعامل الزوجين من نفس الجنس والزوجين من الجنس الآخر بحكم الواقع بصورة مختلفة عن الزوجين المتزوجين قانونا. وسيحدد الاستعراض القوانين التي تستدعي الحاجة إلى تغييرها لمنح الزوجين من نفس الجنس والزوجين من الجنس الآخر بحكم الواقع أساسيا نفس الحقوق والحماية والمسؤوليات كالزوجين المتزوجين. وكعمالية متزامنة، تضطلع وزارة التنمية الاجتماعية بمشروع لضمان معاملة الزوجين من نفس الجنس بنفس الطريقة كالمتزوجين والزوجين من الجنس الآخر بحكم الواقع لأغراض المساعدة الاجتماعية. وتنتظر وزارة التنمية الاجتماعية حاليا في التعديلات التي قد يلزم إجراؤها لتحقيق الاعتراف القانوني بالزوجين من نفس الجنس في تقديم المساعدة الاجتماعية (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المادة ٢: تدابير القضاء على التمييز، الصفحة ٤٠).

## التذييل ٢ : قائمة مقدمي الاقتراحات

تُرد فيما يلي قائمة بالجماعات الوطنية والمحلية والأفراد الذين قدموا اقتراحات مكتوبة بشأن مشروع التقرير المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الذي جرى تعديمه للتعليق العام في الفترة من ١٣ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠١ إلى ٢٨ شباط/فبراير عام ٢٠٠٢.

### الجماعات الوطنية

- ١ - رابطة أوتيروا لطلبة التعليم العالي
- ٢ - نيوزيلندا للأعمال التجارية
- ٣ - DPA نيوزيلندا
- ٤ - رابطة تنظيم الأسرة - نيوزيلندا
- ٥ - لجنة حقوق الإنسان
- ٦ - رابطة رعاية النساء المأوريات المحدودة\*
- ٧ - المجلس الوطني لنساء نيوزيلندا
- ٨ - المجلس النيوزيلندي لنقابات العمال
- ٩ - المؤسسة النيوزيلندية لترحّز بطانة الرحم
- ١٠ - جماعة بغايا نيوزيلندا
- ١١ - الجمعية النيوزيلندية لحماية الجنين
- ١٢ - مركز نيوزيلندا للوالدين
- ١٣ - لجنة الأبرشية والمجتمع المحلي، رابطة نساء الكنيسة المشيخية
- ١٤ - جمعية بلانكت الملكية النيوزيلندية
- ١٥ - ريفيات نيوزيلندا
- ١٦ - الرابطة النيوزيلندية للأمم المتحدة

---

\* تستند الاقتراحات المقدمة من رابطة رعاية النساء المأوريات إلى مجموعة مشاورات هوى للنساء المأوريات التي أجرتها الرابطة في جميع أنحاء نيوزيلندا.

### **الجماعات المحلية**

- ١ - أوكلاند للمساعدة في حالات الإيذاء الجنسي
- ٢ - المجلس الوطني للمرأة، تيمز فالى
- ٣ - جماعة القضاء على التمييز ضد المرأة التابعة لمنظمة نلسون غير الحكومية
- ٤ - جمعية محاميات أوتاغو
- ٥ - جماعة الشؤون العامة، فرع نورث شور، اتحاد نيوزيلندا للمربيات
- ٦ - مركز شاكتي للأسسويات
- ٧ - لجنة العدالة الاجتماعية، كنيسة المجتمع المحلي في سان جيمز
- ٨ - تي بواوي تابو
- ٩ - جماعة الضغط الانتخابي النسائي كابيتي، وليفيت ستิوارت وميراندا باريس
- ١٠ - الصندوق الاستثماري النسائي للعمل الصحي

### **الأفراد**

- ١ - آن موافاو وأخريات
- ٢ - باربرا روبسون
- ٣ - بيفيرلي تيرنر
- ٤ - إيفلين جونس
- ٥ - فرانسيس آساي
- ٦ - جانيت غارنيت
- ٧ - لوبي بارنيت
- ٨ - مارييان بدرسون
- ٩ - ماي نيكلسون
- ١٠ - تينا بارنيت
- ١١ - فيكتوريَا روبرتس

### التذييل ٣: الوثيقة الأساسية التي تشكل جزءا من تقارير الدول الأطراف

نيوزيلندا

#### أولا - الأرض والسكان

١ - الارض: تقع نيوزيلندا في جنوب غرب المحيط الهادئ، في منتصف المسافة الفاصلة بين خط الاستواء والقطب الجنوبي، وتألف من جزيرتين رئيسيتين هما جزيرة الشمال وجزيرة الجنوب، ومن عدد من جزر أصغر. وتبلغ مساحتها الإجمالية ٢٦٨٠٢١ كيلومترا مربعا (أي أنها تماثل في حجمها اليابان أو الجزر البريطانية). وأكبر جيران نيوزيلندا هي نيو كaledونيا وفيجي وتونغا في الشمال، واستراليا في الغرب. وتميز هذه البقعة من العالم بالبراكين النشطة وكثرة الزلازل. وتقى الحدود الفاصلة بين السهل الممتد - الاسترالي وسهل المحيط الهادئ عبر نيوزيلندا، وكان للعمليات الناجمة عن تصدامها أثر بالغ على حجم نيوزيلندا وشكلها وسماتها الجيولوجية. وتشمل جبال الألب الجنوبيّة الواقعة في جزيرة الجنوب والتي ترتفع تحت غطاء ثلجي دائم وأنهار جليدية كثيرة ١٩ قمة يزيد ارتفاعها على ٣٠٠٠ متر. وتغطي الجزيرتان مساحة ٦٠٠١ كيلومتر تتدلى من الطرف الشمالي إلى أقصى الطرف الجنوبي، ولا يبعد أي جزء منها عن المحيط الذي يحدّهما بأكثر من ١٢٠ كيلومترا. ويسمّم طول الحدود الساحلية لنيوزيلندا والمسافة التي تفصلها عن أقرب البلدان المجاورة لها في منحها رابع أكبر منطقة اقتصادية بحرية خالصة في العالم. كما يشكل إقليم روس التابع الواقع في القارة القطبية الجنوبيّة جزءا من نيوزيلندا.

٢ - ولنيوزيلندا ولاري على إقليم توكيلاو الذي لا يتمتع بالحكم الذاتي. وتعامل نيوزيلندا بجدية مع التزاماتها بميثاق الأمم المتحدة بأن تعمل على تطوير الحكم الذاتي في إقليم توكيلاو توصلا إلى ممارسته حق تقرير المصير. وتتحذل نيوزيلندا الترتيبات اللازمة لإعداد التقارير بشأن إقليم توكيلاو. وسكان إقليم توكيلاو ونيوي وجزر كوك هم جميعهم من مواطني نيوزيلندا. فنيوي وجزر كوك دولتان تتمتعان بالحكم الذاتي على أساس ارتباط حر بنيوزيلندا. ففي إطار علاقات الارتباط الحر، تتمتع حكومتا نيوي وجزر كوك بسلطات تشريعية وتنفيذية كاملة. وإذا كانت نيوزيلندا تتولى مسؤولية الشؤون الخارجية والدفاع فيما يخص كلا البلدين، فإن هذه المسؤوليات لا تخولها حقوق السيطرة وهي لا تمارس إلا بناء على طلب صريح من حكومتي نيوي وجزر كوك. ولنيوي وجزر كوك اختصاص كامل فيما يتصل بتنفيذ التزاماتها بموجب الصكوك الدولية بحقوق الإنسان، وهو مسؤولتان من ثم عن إعداد التقارير ذات الصلة. وقد قدمت نيوزيلندا المساعدة في الماضي فيما يتعلق بإعداد هذه التقارير.

- ٣ - التاريخ: يعتقد أن أول مستوطنين بولينيزيين وصلوا إلى أوتيروا/نيوزيلندا منذ أكثر من ١٠٠٠ سنة. وما أن جاء القرن الثاني عشر حتى كانت المستوطنات الماورية مت坦رة في معظم أنحاء البلد. وفي عام ١٦٤٢، وقعت أنظار الملاح الهولندي آبل تسمن على أوتيروا، ولكن ١٢٧ سنة أخرى مضت قبل أن يصبح القبطان البحري البريطاني، جيمس كوك، أول أوروبي تطا قدماه نيوزيلندا في عام ١٧٦٩. وببدأ الاستيطان الأوروبي المنظم في منتصف القرن التاسع عشر.
- ٤ - وفي عام ١٨٤٠، أبرمت معاهدة وايتانغي بين قبائل إيوسي الماورية (وهي قبائل نيوزلندية الأصل) والتاج البريطاني. وهذه المعاهدة هي الصك التأسيسي لنيوزيلندا الحديثة.
- ٥ - الخصائص الإثنية والديموغرافية الرئيسية: مرت نيوزيلندا بتحول ديموغرافي مماثل للتحولات التي شهدتها بلدان متقدمة أخرى. فقد ارتفعت نسبة سكان المدن ارتفاعاً شديداً، وأخذ متوسط حجم الأسرة ينخفض ببطء، بينما يزداد عدد المسنين. وتشير الاستطارات إلى بطء النمو السكاني وإلى استمرار التقدم المطرد في سن السكان. ومن المميزات الخاصة لتجربة نيوزيلندا تنوّع المجموعات الإثنية المتزايدة الذي تمثل فيه المجموعات ذات الأصل غير الأوروبي نسبة متزايدة من السكان المقيمين في نيوزيلندا.
- ٦ - السكان: بلغ عدد السكان المقيمين في نيوزيلندا ٣,٧٤ مليون نسمة وقت آخر تعداد خيري في عام ٢٠٠١. وتقدر الكثافة السكانية بـ ١٣,٨ نسمة لكل كيلومتر مربع.
- ٧ - التكوين الثنائي: شكل النيوزيلنديون ذوو الانتمام الثنائي الأوروبي ما يصل إلى ٨٠ في المائة من السكان المقيمين في تعداد عام ٢٠٠١؛ وكانت نسبة ١٤,٧ في المائة من السكان ماوريين. وتمثلت أغلبية السكان الباقين في المجموعة الإثنية لسكان جزر المحيط الهادئ (٦,٥ في المائة) أو المجموعة الإثنية الآسيوية (٦,٦ في المائة).
- ٨ - ويرد فيما يلي توزيع للسكان بحسب المجموعة الإثنية الرئيسية. وترتدى في الجدول مقارنة بين نتائج تعداد السكان لعامي ١٩٩١ و ٢٠٠١. وقد طرحت أسئلة على السكان لمعرفة المجموعة (المجموعات) الإثنية التي يتبعون إليها. وكان بإمكانهم التأشير على عدد المجموعات النموذجية التي يدون التأشير عليها، وإذا كانت هذه المجموعات غير كافية، حاز لهم تدوين المجموعة (المجموعات) التي يتبعون إليها. وفي عام ٢٠٠١، أفاد حوالي ٩ في المائة من المقيمين في نيوزيلندا بأنهم يتبعون إلى أكثر من مجموعة إثنية واحدة. وكانت نسبة مئوية أعلى بكثير (٢١ في المائة) من الأطفال دون سن خمس سنوات يتبعون إلى أكثر من مجموعة إثنية واحدة في عام ٢٠٠١. وكانت صياغة السؤال المتعلقة بالانتمام الثنائي في تعداد عام

٢٠٠١ مختلفة عن تلك التي استخدمت في تعداد عام ١٩٩٦، مع أنها كانت نفس الصياغة المستخدمة في تعداد عام ١٩٩١ (عدا استخدام مصطلح 'ماوري' بدلاً من 'ماوري نيوزيلندي'). ونتيجة لهذا التغيير في السؤال المتعلق بالانتماء الإثني، من الصعب إجراء مقارنات بين البيانات المستخلصة من فترات التعداد الثلاث (١٩٩١، ١٩٩٦ و ٢٠٠١). ولهذا السبب ستحرجى مقارنات الجمومعات الإثنية بين تعدادي ١٩٩١ و ٢٠٠١ فحسب.

٩ - ويستند الجدول التالي إلى مجموع الردود. وفي حالة إبلاغ الشخص عن الانتماء إلى أكثر من مجموعة إثنية واحدة فإنه يحسب في كل مجموعة تطبق عليه. وجرى تسجيل ما يصل إلى ستمجموعات إثنية لكل شخص في تعداد عام ٢٠٠١، غير أنه في تعداد عام ١٩٩١ لم تسجل سوى ثلاثة ردود. وفي الجدول، ترد بيانات عام ٢٠٠١ على نفس أساس عام ١٩٩١، وجرى استخدام نظام لإعطاء الأولوية للردد لتحديد الجمومعات الإثنية الثلاث التي ستستخدم. ويورد التشكيل المرمي لتحديد الأولويات عند المستوى ١ لتصنيف الانتماء الإثنى الماوريين النيوزيلنديين - سكان جزر المحيط الهادئ - الآسيوين - الآخرين - الأوروبيين. ويستبعد الجدول الأشخاص الذين لم يحددو انتماءهم إلى مجموعة إثنية أو لم تعرف ردوهم.

المجموعة الإثنية - لغاية ثلاثة ردود<sup>(١)(٢)</sup>(مجموع الردود)<sup>(٣)</sup> والجنس

فيما يتعلق بعدد السكان المقيمين عادة في تعدادي عام ١٩٩١ وعام ٢٠٠١

النسبة المئوية من مجموع السكان	سنة التعداد	المجموعة الإثنية - لغاية ثلاثة ردود (مجموع الردود) والجنس	
		٢٠٠١	١٩٩١
٧٩,٨	٨٣,٠	١٣٩٤١٦٣	١٣٦٨٧٨٩
٨٠,١	٨٣,٣	١٤٧٣٨٤٦	١٤١٤٢٣٦
٨٠,٠	٨٣,٢	٢٨٦٨٠٠٩	٢٧٨٣٠٢٥
مجموع السكان، الأوروبيون			
الذكور			
الإناث			
المجموع			
١٤,٧	١٣,٠	٢٥٧٤٨١	٢١٤٤٣١
١٤,٦	١٣,٠	٢٦٨٧٩٧	٢٢٠٤١٦
١٤,٧	١٣,٠	٥٢٦٢٨١	٤٣٤٨٤٧
مجموع السكان، الماوريون			
الذكور			
الإناث			
المجموع			
٦,٥	٥,٠	١١٤١٥٣	٨٢٤٠٤
٦,٤	٥,٠	١١٧٦٤٥	٨٤٦٦٩
٦,٥	٥,٠	٢٣١٨٠١	١٦٧٠٧٠
مجموع السكان، سكان جزر الخيط المادئ			
الذكور			
الإناث			
المجموع			
٦,٤	٣,٠	١١٢٦٤٤	٤٩٣٩٥
٦,٨	٣,٠	١٢٤٨١٨	٥٠٣٦١
٦,٦	٣,٠	٢٣٧٤٥٩	٩٩٧٥٦
مجموع السكان، الآسيويون			
الذكور			
الإناث			
المجموع			
٠,٨	٠,٢	١٣١٢٢	٣٦١٥
٠,٦	٠,٢	١١٨٠٢	٣٠٧٨
٠,٧	٠,٢	٢٤٩٢٤	٦٦٩٣
مجموع السكان، الآخرون			
الذكور			
الإناث			
المجموع			

فيما يتعلّق بعدد السكان المقيمين عادة في تعدادي عام ١٩٩١ وعام ٢٠٠١

النسبة المئوية من مجموع السكان	سنة التعداد	المجموعة الإثنية - لغاية ثلاثة ردود (مجموع الردود) والجنس	
		٢٠٠١	١٩٩١
		مجموع السكان <sup>(٤)</sup>	
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١ ٧٤٧ ٧٥٢	١ ٦٤٨ ٢٣٩
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١ ٨٣٨ ٩٨٢	١ ٦٩٧ ٥٧٤
١٠٠,٠	١٠٠,٠	٣ ٥٨٦ ٧٣١	٣ ٣٤٥ ٨١٣
		الذكور	
		الإناث	
		المجموع	

(١) أدت التغييرات التي أدخلت في شكل السؤال المتعلق بالانتماء الإثني الذي استخدم في تعداد عام ١٩٩٦ إلى وجود بعض بيانات غير متساوية بين تعدادي عامي ١٩٩١ و ١٩٩٦ أو بين تعدادي عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠١. وهذا هو السبب في عدم إدراج أي بيانات متعلقة بعام ١٩٩٦ في هذا الجدول. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات المتعلقة بالتغييرات في النص.

(٢) جُمِعَت البيانات الإثنية الواردة في هذا الجدول باستخدام ما يصل إلى ثلاثة ردود للشخص الواحد. وإذا أعطى الشخص أكثر من ثلاثة ردود، فإن المجموعات الإثنية الثلاث الناتجة هي التي تأخذ أعلى أولوية طبقاً للنظام التسجيلي حسب الأولوية. وهي نفس الطريقة المستخدمة في تعداد عام ١٩٩١. والبيانات المتعلقة بـتعداد عام ٢٠٠١ يمكن أيضاً أن تمثل ناتجاً لغاية ستة ردود.

(٣) تشمل جميع الأشخاص الذين ذكروا كل مجموعة إثنية، سواءً كمجموعتهم الإثنية الوحيدة أو كواحدة من عدةمجموعات إثنية. وفي حالة إفاده الشخص عن انتمائه إلى أكثر من مجموعة إثنية واحدة، فإنه يعد في كل مجموعة منطقية.

(٤) لا يشمل الذين لم يبدوا مجموعة إثنية.

تم تقرير جميع الخانات الواردة في هذا الجدول عشوائياً للأساس ٣.

١٠ - وقد حدثت زيادة كبيرة في عدد المهاجرين الجدد (الأشخاص الذين ولدوا في الخارج ولم يكونوا مقيمين في التعداد السابق) الذين يعيشون في نيوزيلندا. وقد ارتفع عدد هذه المجموعة إلى ٢٠٢ ٧٠٠ في تعداد عام ٢٠٠١، أي بزيادة بلغت نسبتها ٢٣ في المائة بالمقارنة بـ ١٦٤ ٥٠٠ في تعداد عام ١٩٩٦.

١١ - ولا تزال آسيا تمثل المصدر الرئيسي للمهاجرين الجدد (الأشخاص الذين ولدوا خارج نيوزيلندا و كانوا في نيوزيلندا مدة تقل عن عشر سنوات)، مع البقاء عدد أقل من الأشخاص من منطقة المحيط الهادئ ومناطق العالم الأخرى عند مستويات مماثلة لمستويات عام ١٩٩٦. وفي الفترة بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٦، حلّت آسيا محل المملكة المتحدة وأيرلندا بوصفهما المصدر الرئيسي للمهاجرين الجدد طوال السنوات العشر السابقة. وفيما يتعلق بالسنوات العشر السابقة لعام ١٩٩٦، تمثلت مناطق المصادر الرئيسية الثلاث في آسيا (٣٩,١ في المائة)، وأوروبا (٢٣ في المائة) ومنطقة المحيط الهادئ ( بما في ذلك استراليا) (٢٦ في المائة). وفيما يتعلق بالسنوات العشر السابقة لعام ٢٠٠١، تمثلت مناطق المصادر الرئيسية

الثلاث في آسيا (٦٤٠ في المائة)، وأوروبا (٢١,٥ في المائة) ومنطقة المحيط الهادئ، بما في ذلك استراليا، (٣٢٠ في المائة)، في حين زادت نسبة المولودين في أفريقيا من ٤,٨ في المائة من جميع الأشخاص المولودين في الخارج وفي نيوزيلندا لمدة تقل عن عشر سنوات إلى نسبة ٩,٧ في المائة في عام ٢٠٠١.

١٢ - وقد استمر حدوث تغيرات تركيبية هامة في بلدان منشأ المهاجرين المولودين في آسيا على مدى السنوات العشر السابقة. وفي عام ١٩٨٦، كانت كمبوديا والصين والهند واليابان وมาлизيا تمثل أكثر من نصف جميع المهاجرين المولودين في آسيا. وبحلول عام ١٩٩٦، وفدت ما يقرب من ثلثي المهاجرين المولودين في آسيا من كوريا الجنوبية، والصين وتايوان وهونغ كونغ وماлизيا. وفي عام ٢٠٠١، وفدت قرابة ٨٠ في المائة من مجموع عدد المهاجرين من آسيا من البلدان التالية: جمهورية الصين الشعبية، وكوريا الجنوبية، والهند، ومقاطعة تايوان الصينية، ومنطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة التابعة للصين، والفلبين واليابان.

١٣ - السكان حسب الجنس: شكلت النساء نسبة ٥١,٢ في المائة من السكان المقيمين في عام ٢٠٠١. وتشير الاستطارات إلى أن عدد النساء سيظل يتجاوز عدد الرجال خلال القرن القادم. وتنظر المجموعات الإثنية التي يشكل المهاجرون مصدرها تفاوتات كبيرة في نسب الجنسين.

١٤ - السكان حسب السن: في عام ٢٠٠١، كانت نسبة ٢٢,٧ في المائة من السكان المقيمين في نيوزيلندا من الأطفال دون سن ١٥ سنة، وكانت نسبة ٦٥,٣ في المائة من السكان في سن تتراوح بين ١٥ و ٦٤ سنة، ونسبة ١٢ في المائة في سن ٦٥ سنة فما فوق. وبلغ العمر الوسيط ٣٤,٨ سنة.

١٥ - فروق السن فيما بين المجموعات الإثنية: يبلغ العمر الوسيط لمجموع سكان نيوزيلندا ٣٤,٨ سنة. ويبلغ العمر الوسيط للمجموعة الإثنية الأوروبية ٣٦,٨ سنة (بما في ذلك ٤١,١ سنة لليزابطانيين و ٣٤,٨ سنة للهولنديين). وهذا الارتفاع في الميكل العمري للمجموعات الأوروبية في نيوزيلندا يعكس هجرة العديد من أفرادها إلى نيوزيلندا بعد الحرب العالمية الثانية وأن أطفالهم ربما لم يعودوا يشعرون بالانتماء إلى المجموعة الإثنية التي يتبعها آباؤهم. بيد أن بعض المجموعات الأوروبية التقليدية بدرجة أقل داخل نيوزيلندا، مثل الفرنسيين والروس والإيطاليين والألمان والسويديين، يتسم عمرهم الوسيط بأنه أصغر من العمر الوسيط لمجموع سكان نيوزيلندا.

١٦ - وأصغر عمر وسيط لسكان جزر المحيط الهادئ هو العمر الوسيط لسكان توكيلاو الذي يبلغ ١٨,٩ سنة في حين يبلغ العمر الوسيط للماوريين ٢١,٩ سنة. والอายุ الوسيط لسكان فيجي هو الأكبر بين سكان جزر المحيط الهادئ ويبلغ ٢٣,٧ سنة. وأكثر من ثلث سكان جزر المحيط الهادئ في نيوزيلندا أطفال في حين لا تتعذر نسبة الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ سنة فأكثر، ٣,٣ في المائة. وللماوريين توزيع عمرى مماثل حيث تصل نسبة من يقل عمرهم عن ١٥ سنة إلى ٣٧,٣ في المائة ونسبة الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ سنة فما فوق لا تبلغ إلا ٣,٤ في المائة.

١٧ - والอายุ الوسيط للصينيين التايوانيين هو الأدنى بين المجموعات الآسيوية (٢٣,٣ سنة) والอายุ الوسيط للسريلانكين هو الأكبر (٣٢,١ سنة). وكثير من الآسيويين مهاجرون جدد إلى نيوزيلندا ويعيشون للتركيز في الفئات العمرية للشباب - البالغين. وتتراوح أعمار أكثر من نصف الآسيويين (٥٥,٢) في المائة بين ١٥ و ٤٤ سنة، في حين أن أقل قليلاً من الربع (٢٣,٦) في المائة) تقل سنهم عن ١٥ سنة ولا تبلغ نسبة الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ سنة فما فوق إلا ١,٤ في المائة. وفي المقابل، فإن نسبة ٤٣,٢ في المائة من جميع النியوزيلنديين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٤٤ سنة، في حين تبلغ نسبة الأطفال ٢٢,٧ في المائة وتبلغ نسبة الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ سنة أو أكثر ١٢,١ في المائة.

١٨ - وفي عام ٢٠٠١، بلغ العمر الوسيط للإناث في نيوزيلندا ٣٥,٦ سنة، مقابل ٣٤ سنة للذكور. وكانت الإناث الماوريات وإناث جزر المحيط الهادئ أصغر سناً بالمقارنة بجميع الإناث، حيث بلغ العمر الوسيط ٢٣ سنة و ٢١,٩ سنة على التوالي، في حين بلغ العمر الوسيط للإناث الآسيويات ٢٩,٧ سنة في عام ١٩٩٦.

١٩ - ولدى السكان الأوروبيين من الإناث نسبة مسنات أعلى بكثير، حيث تصل نسبة اللواتي تبلغ أعمارهن ٦٥ سنة أو أكثر ١٥,٣ في المائة، مقابل ٣,٨ في المائة فقط لدى مجموعات الماوريين وسكان جزر المحيط الهادئ والمجموعات الآسيوية مجتمعة. وعلى العكس من ذلك، من الأرجح بكثير أن تكون نسبة الإناث الماوريات وإناث جزر المحيط الهادئ من تقل أعمارهن عن ١٥ سنة، ٣٥,٧ في المائة و ٣٧,٤ في المائة على التوالي، مقابل ٢٠,٤ في المائة للإناث الأوروبيات. وتركز الإناث الآسيويات في المجموعات التي هي في سن العمل، حيث بلغت نسبة من تراوح أعمارهن بين ١٥ و ٦٤ سنة ٧٣,٨ في المائة في عام ٢٠٠١.

٢٠ - الاقتصاد: نيوزيلندا بلد متقدم ذو اقتصاد سوقي يعتمد على التجارة الخارجية. ومنذ الثمانينيات تعرضت نيوزيلندا، شأنها في ذلك شأن كثير من البلدان الأخرى، لفترة مستمرة من ركود النشاط الاقتصادي إلى حد ما، أعقبها نمو مشوب بالحذر ومتباوت منذ عام

١٩٩٣ . وبمعظم المقاييس، ظلت مستويات المعيشة مرتفعة بشكل معقول، رغم أن هذه الصعوبات الاقتصادية والأمناط المتغيرة في التجارة العالمية قد أفضت إلى انخفاض مستويات دخل الفرد.

٢١ - وفي عام ١٩٨٤ ، بدأ تنفيذ برنامج هام للتحرير الاقتصادي. وأعيد توجيه السياسة الاقتصادية بدرجة كبيرة نحو إنشاء اقتصاد سوقي التوجه ومعالجة الاختلالات في الاقتصاد الكلي. وكانت الاصلاحات الهيكلية سريعة وذات قاعدة عريضة وقد اقترنست باستراتيجية مالية متوسطة الأجل لمكافحة التضخم. وكانت آثار الاصلاحات الهيكلية واضحة. وكان من بين نتائج عملية التكيف حدوث انخفاض كبير متوسط الأجل في مستوى العمالة.

٢٢ - ويعتمد اقتصاد نيوزيلندا الصغير على التجارة الخارجية. وبصورة تقليدية، كانت نسبة كبيرة من صادرات نيوزيلندا، التي تتالف أساساً من المنتجات الزراعية، تذهب إلى المملكة المتحدة. على أن نيوزيلندا قد تكيفت على مدى الأعوام العشرين الماضية مع عالم متغير بحيث أصبحت آسيا تحتل الآن مكانة أبرز. وأكبر أسواقنا التصديرية هي استراليا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وكوريا. وقد طورت نيوزيلندا صناعتها الزراعية والتحويلية لتناسب احتياجات أسواق المنتجات المتخصصة. وكان هذا يعني أن نيوزيلندا لم تعد تعتمد على صادرات الألبان واللحوم والصوف نظراً للتزايد أهمية منتجات الحرارة والبستنة وصيد الأسماك والصناعات التحويلية. كما تزايدت أهمية السياحة. وتشير تقديرات مجلس السياحة في نيوزيلندا إلى أنه في السنة المنتهية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ ، أسهمت السياحة الدولية بمبلغ ٥,٢ مليون دولار نيوزيلندي في الاقتصاد أي بحوالي ٤,٤ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، باستثناء إيرادات السفر الجوي الدولي.

٢٣ - دخل الفرد: في عام ٢٠٠١ ، بلغ الدخل الإجمالي السنوي الوسيط ١٩٨٢٥ دولاراً نيوزيلنديا للأوروبيين نيوزيلنديين و ١٤٨٢٧ دولاراً نيوزيلنديا للمواطنين نيوزيلنديين. وكانت هناك اختلافات كبيرة أيضاً في الدخول السنوية بين الرجال والنساء. وفي عام ٢٠٠١ ، بلغ الدخل السنوي الوسيط للرجل ٢٤٩١٣ دولاراً وللمرأة ١٤٥٢٩ دولاراً. وتشير مقارنة بين متوسط فئات الأجر في الساعة في أوقات العمل العادلة كما وردت في ”استقصاء العمل الرابع سنوي“ إلى أنه في شباط/فبراير عام ٢٠٠٢ ، كانت المرأة تحصل على نسبة ٨٤ في المائة تقريراً من فئات أجور الرجل.

٢٤ - الناتج المحلي الإجمالي: بلغ الناتج المحلي الإجمالي بالأمسعار الحالية ١٢٠٠٢٢ مليون دولار نيوزيلندي في السنة المنتهية في آذار/مارس ٢٠٠٢ ، بزيادة نسبتها ٧,٠٥ في المائة عن رقم عام ٢٠٠١ .

٢٥ - معدل التضخم: في حزيران/يونيه عتم ٢٠٠٢، بلغ معدل التضخم السنوي ٢,٨ في المائة.

٢٦ - الديون الخارجية: في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢، بلغ مجموع الديون الخارجية ١٢٨ ٨٢٨ مليون دولار نيوزيلندي. ومن هذا المبلغ، بلغت الديون الحكومية ١٨ ٩٢٥ مليون دولار نيوزيلندي.

٢٧ - معدل البطالة: في الربع الأول من عام ٢٠٠٢، بلغ العدد الرسمي المعدل موسميا للعاطلين عن العمل ١٠٤ ٠٠٠ شخص، أو ما نسبته ٥,٣ في المائة من اليد العاملة. (وتعریف العاطل عن العمل رسمي هو كل من ليس لديه عمل، ويبحث عن عمل بنشاط، ويكون مهيئا للعمل). وكان من بين هذا المجموع ٧٩ ٠٠٠ من الذكور و ٥٦ ٠٠٠ من الإناث (بلغت معدلات البطالة ٥,٢ في المائة و ٥,٤ في المائة على التوالي). وتصل معدلات البطالة لدى كل من الماوريين النيوزيلنديين وسكان جزر الحيط المادئ إلى مستويات أعلى بكثير نسبيا، ولا سيما في الفئة العمرية ١٥-١٩ سنة. وبلغ مجموع عدد العاطلين عن العمل من الماوريين ٢١ ٥٠٠ (بلغ معدل البطالة ١٠,٨ في المائة) وبلغ مجموع عدد العاطلين عن العمل من سكان جزر الحيط المادئ ٩ ٥٠٠ (بلغ معدل البطالة ٩,٧ في المائة).

٢٨ - معدل إللام بالقراءة والكتابة: لا يوجد مقياس رسمي لمعدل إللام الكبار بالقراءة والكتابة في نيوزيلندا، غير أنه من المعترف به دوليا أن نيوزيلندا تتسم بارتفاع مستوى إللام كل من الرجال والنساء بالقراءة والكتابة. وقد اعتبرت الدراسة الاستقصائية الدولية للإللام بالقراءة والكتابة التي أجريت في عام ١٩٩٦ أنماط إللام بالقراءة والكتابة في نيوزيلندا مائلة لأنماط المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية واستراليا. ويجري تنفيذ مشاريع مختلفة للإللام بالقراءة والكتابة مجانا للدارسين: تشمل مشاريع إللام بالقراءة والكتابة نموذج الماوريين الأصليين 'تي واري آكوه'، (دار التعلم)، التي أقيمت في مصنع للورق، وهو برنامج طويل الأجل للإللام بالقراءة والكتابة في مكان العمل؛ ودورات تعليم اللغة الانكليزية للمهاجرين الجدد واللاجئين ومن قبيل ذلك الرابطة الوطنية لخطط المعلمين الخصوصيين في البيت لتعليم الانكليزية للناطقين بلغات أخرى التي توفر التعليم لما يربو على ٦ ٥٠٠ من المهاجرين الجدد واللاجئين؛ دورات تعليم اللغة الانكليزية كلغة ثانية التي يوفرها مقدمو الخدمات الإقليميون الآخرون، وكليات الفنون التطبيقية وعدد من المدارس الثانوية؛ ودورات تعلم المهارات الأساسية، بما في ذلك عنصر إللام بالقراءة والكتابة التي توفرها المؤسسات سنويا لـ ٣٣ ٠٠٠ من الدارسين الكبار العاطلين عن العمل عن طريق مقدمي الخدمات من القطاع الخاص والقطاع الحكومي على حد سواء؛ والتعليم الذي توفره منظمة

‘أوتيروا للإلمام بالقراءة والكتابة’ لما يربووا على ٨٠٠٠ من الكبار على الصعيد الوطني (ثلثهم من النساء)؛ ووضع برامج ‘الإلمام بالقراءة والكتابة والانكليزية للناطقين بلغات أخرى’ بوصف ذلك أولوية تعليمية في سجون نيوزيلندا. وبالاضافة إلى ذلك، هناك دورات متاحة على أساس التفرغ وتدفع مقابلها رسوم ويجري تنفيذ خطة للقروض الطلابية للدارسين المقيمين بصفة دائمة في نيوزيلندا.

٢٩ - الديانة: في عام ٢٠٠١، كان من بين الذين أفادوا عن انتماء ديني اختارت نسبة ٤٩,٥ في المائة الديانة المسيحية، بنقص بلغت نسبته ٤,١ في المائة منذ تعداد عام ١٩٩٦. وكانت هناك زيادة في عدد الأشخاص المنتسبين إلى ديانات غير المسيحية. وزاد عدد كل من الهندوس، والبوذيين والمسلمين بما يربووا على ١٠٠٠ شخص بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠١.

٣٠ - وأفادت نسبة بلغت قرابة ٣٠ في المائة من السكان المقيمين عادة بعدم اعتنائهم ديانة في عام ٢٠٠١، بزيادة بنسبة ١٨,٥ في المائة عن عام ١٩٩٦، عندما كان عدد غير المعتنفين لديانة أكثر قليلاً من الرابع. أما عدد الذين رفضوا الإجابة على السؤال المتعلق بالديانة فقد انخفض قليلاً بين عام ١٩٩٦ (٢٥٦٥٩٣) وعام ٢٠٠١ (٢٣٩٢٤٤).

٣١ - اللغة: الانكليزية هي اللغة الرئيسية التي تستخدمها أغلبية السكان، وهي اللغة المستخدمة في الحياة العامة. والماورية هي لغة شعب تانغاتا وينسا (الشعب الأصلي) لنيوزيلندا. وهي تاونغا (كتز). بموجب أحکام معاہدة وايتانغي، وقد أصبحت لغة رسمية لنيوزيلندا. بموجب قانون اللغة الماورية لعام ١٩٨٧. وينص القانون أيضاً على أنه يجوز للناس التكلم باللغة الماورية في أي دعوى قضائية وعلى إمكانية توفير خدمات مترجم شفوي في هذه الدعوى. وتتضمن مناهج مدارس عديدة برامج لتعليم اللغة الماورية. وتساح للطلبة الذين تكون لغتهم الأم هي لغة حجز المحيط الهادئ أو لغة محلية أخرى الفرصة لتطوير واستعمال لغتهم كجزء لا يتجزأ من تعليمهم المدرسي.

٣٢ - ولا يتحدث جميع الأوروبيين النيوزيلنديين تقريباً (٩٠,٥ في المائة) إلا لغة واحدة، هي اللغة الانكليزية في الغالب. وفي عام ٢٠٠١، أفاد حوالي ٤,٥ في المائة من النيوزيلنديين و ٢٥,٢ في المائة من الماوريين النيوزيلنديين بأنه يمكنهم التحدث بالماورية.

٣٣ - متوسط العمر المتوقع: كان متوسط العمر المتوقع عند الولادة للفترة ١٩٩٥ - ١٩٩٧ على النحو التالي:

الإناث غير الماوريات ٨٠,٦ سنة

الإناث الماوريات ٧١,٦ سنة

الذكور غير المأوريين ٣,٥٧ سنة

الذكور المأوريون ٢,٦٧ سنة

٣٤ - وكان مرض السرطان ومرض القلب الاحتياطي يمثلان السببان الرئيسيان للوفاة طوال السنوات العشر الأخيرة، حيث تسبب كل منهما في وفاة واحدة تقريباً في كل أربع وفيات. وفي عام ١٩٩٨، تسبب السرطان في نسبة ٢٩ في المائة من مجموع الوفيات في حين تسبب مرض القلب الاحتياطي في نسبة ٢٣ في المائة.

٣٥ - معدل وفيات الرضع: بلغ معدل وفيات الرضع ٣,٥ لكل ١٠٠٠ مولود حي في السنة التقويمية ٢٠٠١. ومثل معدل وفيات المواليد قرابة نصف معدل وفيات الرضع (٢,٧٦) وفاة في كل ١٠٠٠ مولود حي).

٣٦ - وفيات الأئمة المباشرة: تتفاوت معدلات وفيات الأئمة المباشرة (مثلاً بسبب مضاعفات الحمل، والوضع والفترة التالية للوضع مباشرة) تفاوتاً ملحوظاً من عام إلى آخر بسبب صغر عدد الوفيات. وقد بلغ هذا المعدل ١,٧ في المائة لكل ١٠٠٠٠٠ مولود حي في عام ١٩٩٨ (كانت هناك حالة واحدة من وفيات الأئمة المباشرة في ذلك العام) وفي عام ١٩٩٧، بلغ المعدل ٣,٥ في المائة (كانت هناك حالتان من وفيات الأئمة المباشرة في عام ١٩٩٧).

٣٧ - معدل الخصوبة: بلغ عدد الأطفال المولودين أحياء المسجلين في آذار/مارس عام ٢٠٠٢ ما مجموعه ٧٠٠٥٤ طفل. وتشير آخر معدلات للخصوبة إلى أن متوسط المرأة النيوزيلندية يبلغ حوالي ١,٩٧ مولوداً لكل امرأة. ويبلغ آخر رقم حوالي ٦ في المائة أدنى من المستوى (٢,١٠ مولوداً لكل امرأة) المطلوب لكي يحل أي مجتمع محل نفسه، بدون الهجرة. وفي السنوات الـ ١٨ من السنوات الـ ٢٢ الأخيرة، كانت الخصوبة في نيوزيلندا أدنى من 'مستوى الإحلال'.

٣٨ - وفي السنة المنتهية في آذار/مارس عام ٢٠٠٢، كان أقل قليلاً من نصف (٤٩ في المائة) جميع الأطفال الحديسي الولادة لأم بلغت من العمر ٣٠ عاماً أو أكبر، بعد أن كانت النسبة ٣٥ في المائة في عام ١٩٩٢. وعلى العكس من ذلك، انخفض عدد الأطفال الحديسي الولادة لأم يقل سنهما عن ٢٥ عاماً من نسبة ٣١ في المائة في عام ١٩٩٢ إلى نسبة ٢٤ في المائة في عتمام ٢٠٠٢. وكان هناك اتجاه طويل الأجل للابتعاد عن العمل المبكر. ومتوسط عمر المرأة النيوزيلندية التي تنجذب أطفالاً يبلغ الآن ٢٩,٥ سنة، مقابل ٢٧,٩ سنة في عام ١٩٩٢ و ٢٥,٦ سنة في أوائل السبعينيات.

٣٩ - وكان معدل الخصوبة الكلية للماوريات أعلى بنسبة بلغت ٣٤ في المائة تقريرًا منها لنظرائهم من غير الماوريات في السنة التقويمية ٢٠٠١. وفي عام ٢٠٠١، بلغ عمر الإنجاب الوسيط للنساء الماوريات ٣٠,٥٨ سنة مقابل ٢٥,٩٧ سنة للنساء غير الماوريات.

٤٠ - التوزيع العمري: يدل تعداد عام ١٩٩٦ وآخر التقديرات على حد سواء على استمرار تقدم سن سكان نيوزيلندا ببطء. ويبلغ العمر الوسيط في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢ (مؤقت) ٣٤,٧ سنة، مقابل ٣٤,٢ سنة في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠١ و ٣١,٣ سنة في ٣١ آذار/مارس عام ١٩٩١.

٤١ - وفي الفترة الممتدة بين ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠١ و ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢ (مؤقت)، سجل عدد الأطفال دون سن ١٥ سنة زيادة بلغت ٤٢٤٠ طفلاً أو بنسبة ٤٨,٠ في المائة، من ٤١٠ طفلاً إلى ٨٧٤ طفلاً. وارتفاع عدد النيوزيلنديين الذين هم في سن العمل (من ١٥ إلى ٦٤ سنة) مما يبلغ ٤١٦٣٠ شخصاً أو بنسبة ١,٦٥ في المائة ليصل إلى ١٦٠٥٥٧ شخصاً، وارتفعت نسبتهم إلى جموع السكان بصورة ضئيلة من ٤٦٥,٤ في المائة إلى ٦٥٠,٦ في المائة على مدى السنة المنتهية في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٢. وسجل عدد المسنين النيوزيلنديين (٦٥ سنة فما فوق) زيادة بلغت ٦٥٩٠ شخصاً أو بنسبة ١,٤ في المائة، من ٤٥٦٢٣٠ شخصاً إلى ٤٦٢٨٢٠ شخصاً. وفي ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢، كان نصف عدد المسنين النيوزيلنديين فوق سن ٧٤,٢ سنة.

٤٢ - الشباب ضمن الهيكل السكاني: في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢، أشارت التقديرات إلى أن عدد الأشخاص في الفئة العمرية دون سن العشرين قد بلغ ٤٦١٦١ شخصاً أو ٢٩,٨ في المائة من مجموع سكان نيوزيلندا. وفي إطار هذه الفئة، نقص عدد الأطفال دون سن الخامسة بصورة هامشية بنسبة بلغت ٠,١ في المائة (من ٣١٢٨٢٥٢٠ طفلاً في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠١ إلى ١٠٠٢٨٢ طفل في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢)، وزاد عدد الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين خمس وستة سنوات بنسبة ١,٣ في المائة (من ٩١٠٢٩٤ فرداً في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠١ إلى ٦٢٠٣٣٠ فرداً في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢) وسجل عدد الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٩ سنة زيادة بنسبة ٢,٩ في المائة (٨٧٠٢٧٤ فرداً في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠١ إلى ٧٢٠٢٨٢ فرداً في ٣١ آذار/مارس عام ٢٠٠٢).

٤٣ - النسبة المئوية للسكان في المناطق الريفية والمناطق الحضرية: بالرغم من أن نيوزيلندا بلد زراعي في المقام الأول من حيث استخدام أراضيه، فإن نسبة الذين كانوا يعيشون في المناطق الريفية وقت تعداد عام ٢٠٠١ لم تبلغ سوى ١٤,٣ في المائة من "عدد السكان المقيمين عادة". وتعرف المناطق الريفية بأنها المناطق التي تضم أكبر مراكزها السكانية أقل

من ١٠٠٠ نسمة). وتعيش نسبة ٧١ في المائة من السكان في المناطق الحضرية الرئيسية (وهي المناطق التي تضم ٣٠٠٠ شخص أو أكثر) ونسبة ١٤,٧ في المائة تقريباً تتألف من سكان حضريين ولكتهم يعيشون في مناطق حضرية ثانوية وأقل أهمية يقل عدد سكانها عن ٣٠٠٠ نسمة.

٤٤ - وتتسم منطقة أوكلاند الحضرية بأنها أكبر تجمع سكاني حضري مفرد حيث يقدر عدد سكانها بـ ٥٠٧٤٠٧٤١ نسمة. ويبيّن تعداد عام ٢٠٠١ أن نسبة ٦٦,٩ في المائة من جموع سكان منطقة أوكلاند الحضرية كانوا من الأوروبيين، وكانت نسبة ١١,٥ في المائة من الماوريين، ونسبة ١٤,٩ في المائة من سكان جزر الحيط الهادئ، ونسبة ١٤,٦ في المائة من الآسيويين (باستخدام المعلومات المستخلصة من مجموع الردود ولذلك لا يبلغ مجموع النسب المئوية ١٠٠). وقد ازداد عدد السكان "المقيمين عادة" في منطقة أوكلاند الحضرية بـ ٨٢٦٧١ نسمة في الفترة بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠١، مما جعلها واحدة من أسرع المناطق نمواً في نيوزيلندا.

٤٥ - النسبة المئوية للأسر التي تعيش في كنف أحد الوالدين وذات الأطفال المعالين: كما كانت الحال في تعداد عام ١٩٩٦، كان نوع الأسرة الأكثر شيوعاً في تعداد عام ٢٠٠١ هو نوع الأسرة المؤلفة من "زوجين يعولان أطفالاً". ييد أن نسبة "الأسر المؤلفة من زوجين يعولان أطفالاً" والأسر المؤلفة من زوجين فقط" متاشابهة الآن تقريباً وتبلغ ٤٢,١ في المائة و ٣٩ في المائة على التوالي. وهذا يمثل استمراراً للاتجاه، الذي كان جلياً منذ عام ١٩٩١، لحدوث زيادة في نسبة "الأسر المؤلفة من زوجين فقط" ونقص في عدد الأسر المؤلفة من "زوجين يعولان أطفالاً". وشكلت الأسر التي تعيش في كنف أحد الوالدين نسبة ١٨,٩ في المائة من الأسر، بعد أن كانت ١٧,٧ في المائة في عام ١٩٩٦ و ١٧,٢ في المائة في عام ١٩٩١. وكان معظم الوالدين الوحيدين (٨١,٩ في المائة) من الإناث بالرغم من انخفاض النسبة بما يربو قليلاً على ١ في المائة منذ عام ١٩٩٦.

٤٦ - ولا تزال الأسر المعيشية المؤلفة من عائلات غالبة في نيوزيلندا. وفي تعداد عام ٢٠٠١، كانت نسبة ٧١,٣ في المائة من الأسر المعيشية تضم عائلات، بعد أن كانت ٧٣,٩ في المائة في عام ١٩٩٦. وكانت هناك زيادة في عدد الأسر المعيشية المؤلفة من شخص واحد، وبلغت نسبيتها ٢٣,٤ في المائة من جميع الأسر المعيشية بالمقارنة بنسبة ٢٠,٧ في المائة في عام ١٩٩٦. وكانت الأسر المعيشية الباقية مؤلفة من أفراد متعددين لا ينتمون للأسرة (على سبيل المثال الأشخاص في حالة تقاسم المترهل).

## ثانيا - الهيكل السياسي العام

٤٧ - الهيئة التشريعية العليا في نيوزيلندا هي البرلمان النيوزيلندي الذي يتتألف من صاحبة حلة الملكة (التي يمثلها عادة الحكم العام) ومن مجلس النواب الذي يتتألف من دائرة واحدة ويضم ١٢٠ عضوا.

٤٨ - وفيما يلي الوظائف الرئيسية للبرلمان:

(أ) سن القوانين وتفويض السلطة التنفيذية سلطة سن القوانين؛

(ب) فحص ومراقبة عمل الحكومة (منحها السلطة المالية سنويا، ومراقبة أدائها للصلاحيات والوظائف المفوضة لها)؛

(ج) تشكيل الحكومة؛ و

(د) تمثيل شعب نيوزيلندا.

٤٩ - وقد نص قانون الاستفتاء الانتخابي لعام ١٩٩١ على إجراء استفتاء إرشادي بشأن الإصلاح الانتخابي. وقد قسم الاستفتاء إلى جزأين. ففي الجزء الأول، طلب من المترعرين الاختيار بين الإصلاح الانتخابي أو الحفاظ على النظام القائم الذي يرجح كفة الفائز الأول. وفي الجزء الثاني من الاقتراع طلب من المترعرين تحديد أفضلياتهم من الخيارات الأربع للإصلاح الانتخابي. وأعربت غالبية المترعرين عن تفضيلها للإصلاح الانتخابي ولنظام التمثيل التناصي المختلط وبدأ تطبيق نظام التمثيل التناصي المختلط بعد الاستفتاء الثاني والأخير الملزم الذي أُجري جنبا إلى جنب مع الانتخابات العامة ١٩٩٣.

٥٠ - وينظم القانون الانتخابي لعام ١٩٩٣ الانتخابات، بما في ذلك تنفيذ نظام التمثيل التناصي المختلط. وفي ظل نظام التمثيل التناصي المختلط يتمتع المترعرع بصوت حزبي وبصوت انتخابي. والصوت الحزبي يمكن المترعرع من اختيار الحزب الذي يود أن يكون ممثلا له في البرلمان. وفي حزيران/يونيه عام ٢٠٠٢، كان هناك ٢١ حزبا سياسيا مسجلا. أما الصوت الانتخابي فيتعلق باختيار عضو برلمان لتمثيل الدائرة الانتخابية للمترعرع.

٥١ - وفي ظل نظام التمثيل التناصي المختلط، سيكون هناك عادة ١٢٠ عضوا في البرلمان. وفي البرلمان المنتخب في تموز/يوليه عام ٢٠٠٢، كان هناك ٦٢ عضوا في البرلمان يمثلون الدوائر الانتخابية العامة التي بلغ عددها ٦٢ دائرة، وكان هناك سبعة أعضاء في البرلمان يمثلون الدوائر الانتخابية السبع للماوريين. أما أعضاء البرلمان الـ ٥١ المتبقون، فكانوا أعضاء برلمان مدرجين في القائمة الرسمية. وبحري لجنة التمثيل، التي اجتمعت آخر مرة في عام

٢٠٠١، استعراضًا كل خمس سنوات لتعيين الحدود بين الدوائر الانتخابية العامة ودوائر الماوريين الانتخابية. وفيما يتعلق بمقاعد الماوريين، تحدى ملاحظة أنه بموجب القانون الانتخابي لعام ١٩٩٣، يتمتع الماوري بحق خيار أن يكون مسجلًا كناخب في دائرة انتخابية للماوريين أو كناخب في دائرة انتخابية عامة. وما أن يحدد الشخص اختياره، فإنه لا يستطيع تغيير نوع السجل فيه حين إجراء الخيار الانتخابي التالي للماوريين بعد خمس سنوات. ونتائج الخيار الانتخابي للماوريين تشكل الأساس لحساب عدد الناخبين الماوريين وتؤثر على عدد مقاعد الماوريين التي ستقرر فيما يتعلق بعملية الانتخابات العامة التاليتين.

٥٢ - ويتولى مجلس الوزراء، الذي يتتألف جميع أعضائه من أعضاء منتخبين في مجلس النواب، الإشراف على إدارة شؤون الحكومة. وتتألف السلطة التنفيذية من مجلس الوزراء، ودوائر الخدمة العامة وعدد من الهيئات المرتبطة بالحكومة. وعمومًا، يكون لكل إدارة حكومية وزير معين كرئيس سياسي لهذه الإدارة. فضلاً عن ذلك، يوجد في كل إدارة موظف عام يعمل كرئيس إداري لها.

٥٣ - وتشكل المحاكم، التي تعمل على أساس نظام التخاصم بين طرفين، الفرع القضائي للحكومة. وأعلى محكمة في نيوزيلندا حاليا هي اللجنة القضائية لمجلس الملكة الخاص، التي تعقد في لندن بوصفها آخر محكمة استئناف لنيوزيلندا. وقد قررت الحكومة إلغاء استئنافات نيوزيلندا أمام مجلس الملكة الخاص لتحول مملة محكمة عليا مقرها ولينغتون. ولذلك، ستكون المحكمة العليا أعلى محكمة عندما تنشأ، رهنا بالتشريع اللازم الذي يجري سنها. وأعلى محكمة ثانية في نيوزيلندا هي محكمة الاستئناف، التي تنظر في الأغلبية الساحقة لقضايا الاستئناف. وتحت محكمة الاستئناف تأتي المحكمة العالية، وهي المحكمة الوحيدة في نيوزيلندا التي لها ولاية قضائية عامة. فهي تنظر أخطر المحاكمات التي تجرى أمام هيئة محلفين والقضايا المدنية فضلاً عن قضايا القانون الإداري.

٤ - وتأتي المحاكم المحلية تحت المحكمة العالية. وهي تعنى بعدد كبير من القضايا الجنائية والمدنية، وتجري بعض المحاكمات أمام هيئة محلفين. وتعنى محكمة الأسرة، وهي شعبة من شعب المحكمة المحلية، بالمسائل التي تتعلق بقانون الأسرة. وتعنىمحاكم المنازعات (المنشأة) بوصفها شعباً من شعب المحاكم المحلية) بالمنازعات المدنية الأدنى مستوى (بخلاف استرداد الديون) عن طريق إجراءات ميسّطة. وبالإضافة إلى ذلك، هناك عدد من المحاكم والم هيئات القضائية المتخصصة. وفي عام ١٩٩٧، وافقت الحكومة القائمة آنذاك على استحداث مكتب قضائي تدريسي في المحكمة المحلية - هو مكتب قضاة المجتمعات المحلية. وقضاة

المجتمعات المحلية أشخاص عاديون يتم اختيارهم من المجتمعات المحلية وينظرون في المسائل الجنائية البسيطة التي تخلو في معظمها من مرفعات الدفاع. ولهم أن يمارسوا مجموعة السلطات العادلة المتمثلة في إصدار الأحكام، ما عدا الحكم بالسجن. وأُجري تقييم لعمل المكتب في عام ٢٠٠٠. وتنظر الحكومة حالياً في الخيارات المتعلقة بمستقبل المكتب.

٥٥ - وتدعي المحاكم دور الكابح لسلطة الحكومة بضمان أن تتصرف الحكومة وفقاً للقانون. بيد أنه نظراً لكون البرلمان هو أعلى هيئة في نظام الحكم النيوزيلندي، فإن المحاكم ملزمة بالقوانين ولا يجوز لها أن تلغى نصوص أي قانون من القوانين التي تصدر عن البرلمان.

٥٦ - وتألف قوانين نيوزيلندا مما يلي:

(أ) القانون العام، الذي يشار إليه أحياناً باسم "قانون القضاة"، الذي طورته محاكم إنكلترا ومحاكم نيوزيلندا؛ و

(ب) القانون التشريعي الذي يسنه برلمان نيوزيلندا. وقد حافظت المادة ١٥ (١) من القانون الدستوري لعام ١٩٨٦ على سلطة البرلمان المتمثلة في سن القوانين. وقبل صدور هذا القانون الدستوري، كانت هذه السلطة تستمد من قانون اعتماد القوانين التشريعية لوبيست منستر لعام ١٩٤٧، الذي حول برلمان نيوزيلندا السلطة الوحيدة لسن التشريعات لنيوزيلندا.

(ج) وقد نص أيضاً قانون تنفيذ القوانين الإمبراطورية لعام ١٩٨٨ على أن عدداً قليلاً من القوانين التشريعية والتشريعات الفرعية البريطانية التي صدرت قبل عام ١٩٤٧ تشكل جزءاً من قوانين نيوزيلندا.

٥٧ - ويتعلق القانون العام بتفسير القوانين التشريعية وتطوير القوانين العامة بالاستناد إلى المبادئ القانونية الأساسية. ويتضمن القانون التشريعي القوانين الصادرة عن البرلمان والتشريعات الصادرة بناءً على تفويض موجب تلك القوانين.

### معاهدة وايتانغي

٥٨ - أرست معاهدة وايتانغي، التي وُقعت في عام ١٨٤٠ بين ممثل التاج البريطاني و(القبيلة الفرعية) هابو الماوري و(قبيلة) إيوبي، الأساس القانوني لاستيطان نيوزيلندا، واستهدفت حماية حقوق ومتلكات السكان الأصليين الماوريين.

٥٩ - وشهدت فترة العقد ونصف العقد الأخيرة تزايد أهمية معاهدة وايتانغي كأساس لتسوية مطالبات الماوريين من التاج. وتزايد بصورة كبيرة الجدال بشأن مكانة الشعب الماوري ودوره في المجتمع النيوزيلندي، وما فتئت الحكومات المتولدة تطور سياساتها المتعلقة بالشؤون الماورية.

٦٠ - وقد أنشئت محكمة وايتانغي بوجب قانون معاهدة وايتانغي لعام ١٩٧٥ لتقديم توصيات إلى التاج بشأن المطالبات ذات الصلة بالمعاهدة. وصدر تعديل في عام ١٩٨٥ يسمح بأن يكون للمطالبات أثر رجعي منذ توقيع المعاهدة في عام ١٨٤٠.

٦١ - ويُطور عمل المحاكم ومحكمة وايتانغي المعنى المعاصر للالمعاهدة. وهذا العمل واسع النطاق وله تأثير بالغ ومستمر على الطريقة التي تتعلم بها نيوزيلندا النظر إلى نفسها. ويقر التاج بأن المعاهدة هي الوثيقة التأسيسية للأمة، وقد أصبحت المعاهدة مقبولة الآن على نطاق واسع بوصفها أهم صك في التطور المستمر للشراكة القائمة. يقتضى المعاهدة بين التاج والماوريين. وعلى حد قول محكمة وايتانги في وصف أعمالها: "إن المعاهدة تتحدث دائمًا".

٦٢ - وبالإضافة إلى إنشاء محكمة وايتانغي، أنشئ مكتب خاص معني بالتسويات بمقتضى المعاهدة في ١ كانون الثاني/يناير عام ١٩٩٥ تحت إشراف الوزير المكلف بشؤون المفاوضات المتعلقة بمعاهدة وايتانغي. والمدف من إنشاء هذا المكتب هو زيادة التركيز على أهداف الحكومة فيما يتعلق بتسوية المطالبات التاريخية المتعلقة بمعاهدة وايتانغي.

٦٣ - وفي قضية باللغة الأنجليزية عُرضت على محكمة الاستئناف في عام ١٩٨٧، فسرت المحكمة العلاقة الخاصة بين الشعب الماوري والتاج بأنها علاقة تقتضي من الشركاء في المعاهدة أن يتصرفوا بحكمة وبأكبر قدر من حسن النية تجاه بعضهم البعض. وهناك الآن عدد من قوانين البرلمان التي تتطلب من التاج مراعاة مبادئ معاهدة وايتانغي، أو مصالح الماوريين أو وجهات نظرهم. وقد تفاوضت حكومات متعددة مع جماعات كبيرة من السكان الأصليين في محاولة لتسوية المظالم المتعلقة بخرق المعاهدة.

٦٤ - وتوالى حكومة نيوزيلندا إحرار تقدم مطرد في التفاوض بشأن تسوية المطالبات الناشئة عن حالات الخرق التاريخية لمعاهدة وايتانغي. وفي عام ٢٠٠١، توصلت التاج إلى تسويتين هامتين مع المجموعات القبلية في نورث أيلند، فيما يتعلق بقيام التاج بمصادرة الأراضي بعد الحرب التي دارت في ستينيات القرن التاسع عشر وحالات الخرق الأخرى لالمعاهدة (نغاتي روانوي مقابل ٤١ مليون دولار ونغاتي تاما مقابل ١٤,٥ مليون دولار). وفضلاً عن التعويضات المالية، تضمنت التسويات اعتذارات من التاج فيما يتعلق بالحرب والمصادرة. وفي ٨ تموز/يوليه عام ٢٠٠٢، جرى التوقيع بالأحرف الأولى على تسوية أخرى (نغاتي آوا)، وهي متوقفة على شرط تصديق شعب نغاتي آوا عليها. وتم التوصل في الآونة الأخيرة إلى اتفاق غير ملزم من حيث المبدأ مع قبيلة إبوي ثالثة في نورث أيلند، هي نغاتي رورو. وبخلول تموز/يوليه عام ٢٠٠٢، كان قد تم الالتزام بما يربو على ٦٢٨ مليون دولار كتعويضات للتسويات النهائية والشاملة لالمعاهدة.

٦٥ - وجرت زيادة الأموال المخصصة لعملية التفاوض، بغرض تسهيل دخول مقدمي المطالبات في المفاوضات، ولحماية ممتلكات التاج الرائدة والمحافظة عليها لإمكان استخدامها في التسويات.

٦٦ - وفي تموز/يوليه عام ٢٠٠٠، أصدر الوزير المكلف بشؤون المفاوضات المتعلقة بمعاهدة وايتانغي مجموعة مبادئ لكي يسترشد بها التاج في التفاوض وتسوية المطالبات التاريخية لمعاهدة وايتانغي. وتنص المبادئ على أن تجرب المفاوضات بنية حسنة؛ وأن تعيد التسويات العلاقة بين التاج ومقدمي المطالبات؛ وأن يكون التعويض عادلاً (لا يقتصر على مظروف مالي)؛ وضرورة معالجة المطالبات المماثلة على قدم المساواة؛ وضرورة وجود قدر أكبر من الشفافية في عملية التسوية المتعلقة بمعاهدة؛ وضرورة التفاوض على التسويات بين الحكومة ومقدمي المطالبات.

٦٧ - وفي الآونة الأخيرة، أقرت محكمة وايتانغي العناصر التي يقوم عليها نهج التاج لتسوية المطالبات المتعلقة بمعاهدة فيما يتعلق باعترافها بولاية المفوضين عن مقدمي المطالبات، ومعالجتها للمطالبات المتداخلة. وقد سن التاج تشريعاً لتنفيذ مطالبات هواكاني، وقدم التشريع إلى مجلس النواب لإجراء التسويات المتعلقة بقبيلتي يوري أو هاو ونغاتي روانوي.

٦٨ - ويحرص التاج على الوفاء بالتزاماته كشريك في المعاهدة. فتسوية المظالم التاريخية هي جزء لا بد منه لإقامة علاقات قوية ومستمرة بين التاج والماورين. على أنه إذا كان التاج يعترف بأهمية عملية التسوية، فلا ينبغي اعتبار هذه العملية محور التركيز أو الآلية الرئيسية لتشجيع هذه العلاقة في المستقبل. وسيعمل التاج علىمواصلة التقدم الهام الذي أحرز بالفعل

في التفاوض من أجل التوصل إلى تسويات للمظالم التاريخية تكون عادلة ودائمة وميسرة، وتتنفيذها؛ وعلى تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للموازيين. ومن أجل تحقيق هذا المهد، تعتمد الحكومة توفير فرص اقتصادية واجتماعية من خلال تحسين أوضاع الموازيين تحسيناً كبيراً في مجالات الصحة والعمل والتعليم والسكن. وهذا الاهتمام بإدارة وتطوير علاقات قوية إنما يعكس الغرض الكامن وراء معاهدـة وايتانغي، ألا وهو إرساء أساس يتبع لشعبين مختلفين تماماً العيش معاً في وئام وبما يحقق المنفعة المتبادلة.

٦٩ - وقد أنشئت الوزارة الحالية لتنمية الماوريين - تي بوني كوكيري - في عام ١٩٩٢ لتحل محل المماثلة السابقة التي كانت تعنى بالشؤون الماورية. ويتمثل دور هذه الوزارة في إسداء المشورة بشأن علاقة التاج مع الماوريين وتحقيق مستويات إنجاز أعلى للماوريين وذلك بتحسين خدمات التعليم والصحة والفرص الاقتصادية. وتتولى وزارة شؤون المرأة، من خلال وحدتها المعنية بالسياسة، تي أوهو واكاتوبيو، إسداء المشورة للحكومة بشأن وضع المرأة الماورية وتأثير السياسات الحكومية عليها.

- ثالثا - الهيكل القانوني العام الذي تحكم في إطاره حقوق الإنسان
- ألف - السلطات القضائية أو الإدارية أو غيرها من السلطات المختصة التي لديها  
ولاية تؤثر في حقوق الإنسان
- ٧٠ - يرد في الفقرات التالية وصف للقوانين الرئيسية في هذا الصدد.

قانون شرعة الحقوق في نيوزيلندا لعام ١٩٩٠

٧١ - كان الغرض من هذا القانون هو تأكيد حقوق الإنسان والحرفيات الأساسية في نيوزيلندا وحمايتها وتعزيزها، وتأكيد التزام نيوزيلندا بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وينطبق القانون على الأعمال التي تقوم بها الأجهزة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية لحكومة نيوزيلندا أو تلك التي يقوم بها أي شخص أو هيئة أثناء تأدية أية وظيفة عامة أو ممارسة أية سلطة أو أداء أية مهمة مسندة لذلك الشخص أو تلك الهيئة أو مفروضة عليهمما أو بموجب القانون أو وفقا له. وعلى النائب العام أن يسترعي نظر البرلمان، عند عرض أي مشروع قانون، إلى أي نص فيه يبدو أنه يتعارض مع أي من الحقوق والحرفيات الواردة في شرعة الحقوق. وقد أكدت محكمة الاستئناف إمكانية رفع دعوى ضد التاج للمطالبة بتعويض عن الأضرار الناتجة عن انتهاك حقوق وحرفيات منصوص عليها في قانون شرعة الحقوق في نيوزيلندا لعام ١٩٩٠.

قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣

٧٢ - دخل قانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣ حيز التنفيذ في ١ شباط/فبراير عام ١٩٩٤، وأدمج أحکام قانون لجنة حقوق الإنسان لعام ١٩٩٧ وقانون العلاقات بين الأجناس لعام ١٩٧١. وهذا القانون مناهض للتمييز في المقام الأول ويورد ثلاثة عشر سببا محظوظا للتمييز: الجنس، والحالة الزوجية، والمعتقد الديني، والعتقد الأخلاقي، واللون، والعرق، والأصل الإثني أو القومي، والعجز ( بما في ذلك وجود كائنات حية في الجسم يمكنها أن تسبب المرض)، والسن، والرأي السياسي، والوضع الوظيفي، والوضع الأسري، والميل الجنسي. وينطبق القانون على القطاعين العام والخاص على حد سواء. وفيما يتعلق بالقطاع الأخير، يورد الجزء الثاني من القانون سبعة مجالات عامة يكون فيها التمييز غير قانوني وهي: العمل ( بما في ذلك الفترة السابقة للعمل)؛ والشراكات؛ والرابطات الصناعية والمهنية؛ والهيئات المؤهلة وهيئات التدريب المهني؛ والاستخدام العام للأماكن والمرافق؛ وتوفير السلع والخدمات؛ وتوفير الأرض والسكن وغير ذلك من مرافق الإيواء الأخرى؛ وإمكانية

الاستفادة من خدمات المؤسسات التعليمية. ويتضمن القانون أيضاً أحكاماً تتعلق بالتنافر العرقي والمضايقات الجنسية والمضايقات العنصرية.

٧٣ - وفيما يتعلق بالقطاع العام، فإن معظم الأنشطة ينظمها الجزء ١ ألف من القانون، الذي يتضمن معايير عدم التمييز الموضوقة بموجب قانون شرعة الحقوق في نيوزيلندا لعام ١٩٩٠، ومن ثم يسمح بتقدیم الشكاوى المتعلقة بالتمييز الذي يمارسه القطاع العام وذلك عن طريق عملية لتسوية المنازعات مولدة بأموال عامة. بيد أن سياسات ومارسات العمل التي تنتهجها الحكومة وما يتعلق بذلك من مضايقات عنصرية وجنسية وإيذاء لا تزال تنظمها نفس المعايير المتعلقة بأنشطة القطاع الخاص، المنصوص عليها في الجزء الثاني من قانون حقوق الإنسان.

٧٤ - وقانون حقوق الإنسان ينظم أيضاً لجنة حقوق الإنسان ويطلب إليها أن تركز بصورة استراتيجية على حقوق الإنسان العامة (وليس عدم التمييز فحسب)، والتعليم والدعوة. وإدخال مفهوم العلاقات بين الأجناس (موقف العلاقات بين الأجناس سابقاً) في اللجنة عقب اعتماد قانون تعديل حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١، يفي بالحاجة لاتباع نهج شمولي لحقوق الإنسان بتوفير جهة واحدة لقبول الشكاوى المتعلقة بجميع أسباب التمييز الخضرورة سواء كانت متعلقة بنشاط القطاع الخاص أو العام مع الاعتراف في الوقت ذاته بأن للعلاقات بين الأجناس مكانة هامة جداً في نشاط حقوق الإنسان في نيوزيلندا. وبالتالي، فإن إنشاء منصب مفهوم تكافؤ الفرص وهو منصب جديد على أساس التفرغ يكفل استمرار تطوير المبادئ التوجيهية والقواعد الطوعية للممارسات لتسهيل وتعزيز أفضل الممارسات في مجال تكافؤ فرص العمل ( بما في ذلك العدالة في الأجر).

٧٥ - ويقضي أيضاً قانون حقوق الإنسان بأن تضع لجنة حقوق الإنسان خطة عمل وطنية، بالتشاور مع الأطراف المهمة، لتعزيز وحماية حقوق الإنسان في نيوزيلندا. وفضلاً عن ذلك، بدأت الحكومة برنامج عمل بشأن طرق ووسائل إدماج الاعتبارات المتعلقة بحقوق الإنسان في صنع السياسة، وبالتالي تعزيز ثقافة حقوق الإنسان القائمة داخل الحكومة. وتضطلع وزارة العدل بدور قيادي لعمل مشترك بين الإدارات في هذا المشروع.

#### قانون أمين المظالم لعام ١٩٧٥

٧٦ - ينص هذا القانون على أن يعين المحاكم العام أمناء مظالم بناء على توصية مجلس النواب. ويجوز لأمناء المظالم التحقيق في أي قرار أو توصية، أو أي فعل أو امتياز عن فعل، من جانب أي وزير من وزراء التاج، أو إدارة حكومية، أو منظمات أخرى معينة مدرجة في

قوائم القانون، ويتعلق بمسألة إدارية و يؤثر في أي شخص بصفته الشخصية أو أي مجموعة من الأشخاص بصفتها الشخصية. و تحرى هذه التحقيقات بناء على شكوى يقدمها أي شخص أو يجريها أمين المظالم من تلقاء نفسه. و يجوز لأمين المظالم أن يقدم التوصيات التي يراها مناسبة، وأن يبلغ بها الإدارة أو المنظمة المعنية ووزير العدل (عند الاقتضاء). وإذا لم تتخذ الإجراءات المطلوبة في غضون فترة زمنية معقولة، يجوز تقديم التقرير حينذاك إلى رئيس الوزراء وإبلاغ مجلس النواب به.

٧٧ - و عند إنشاء هيئات جديدة بموجب قانون تشعري، يُنظر في مدى استصواب إدراجها في جداول قانون أمناء المظالم لعام ١٩٧٥ وقانون المعلومات الرسمية لعام ١٩٨٢.

#### قانون المعلومات الرسمية لعام ١٩٨٢

٧٨ - يرمي هذا القانون إلى زيادة إتاحة الحصول على المعلومات الرسمية بحرية، وحماية هذه المعلومات الرسمية إلى الحد الذي يتمشى مع المصلحة العامة والحفاظ على الخصوصيات، ووضع الإجراءات اللازمة لهذه الأغراض. والمعلومات الرسمية معرفة تعريفاً واسعاً في المادة ٢ من القانون وترد الم هيئات التي ينطبق عليها القانون في الجداول الملحقة بهذا القانون وبقانون أمناء المظالم. وعموماً، يخضع لهذا القانون الوزراء والإدارات الحكومية وجميع الوكالات الحكومية.

٧٩ - ويجوز للأفراد ولبعض الهيئات الاعتبارية مطالبة الهيئات المدرجة في الجداول بإتاحة المعلومات الرسمية. ويعين إتاحة المعلومات الرسمية ما لم يكن هناك سبب وجيه (على النحو الذي حدد القانون) لحجبها. ولأمناء المظالم أن يتحققوا ويعيدوا النظر في أي رفض لإتاحة المعلومات الرسمية من جانب أية إدارة أو وزير أو منظمة متى تم طلبها. وبعد ذلك يقدّم تقرير إلى الهيئة المختصة مشفوعاً بأي توصيات. ويقع على الإدارات والوزارات والمنظمات واجب عام يتمثل في مراعاة أية توصية إلا إذا أصدر المحاكم العام تعليمات خلافاً لذلك، بموجب قرار من المجلس الخاص. ومن الممكن للشخص الذي قدم الطلب الأصلي أن يطلب إعادة النظر في مثل هذا القرار الصادر عن المجلس الخاص في المحكمة العالية، وأن يستأنف أمام محكمة الاستئناف.

٨٠ - وقانون الاجتماعات والمعلومات الرسمية للحكومات المحلية لعام ١٩٨٧ يضع نظاماً مماثلاً فيما يتعلق بالمعلومات الرسمية التي تحتفظ بها الوكالات الحكومية المحلية.

قانون الخصوصيات لعام ١٩٩٣

٨١ - يؤدي هذا القانون، في جملة أمور، الوظائف التالية:

- (أ) ينقل من قانون المفهوم المعنى بالخصوصيات لعام ١٩٩١ الأحكام التي تنشئ وظيفة المفهوم المعنى بالخصوصيات؛
- (ب) يضع ١٢ مبدأً خصوصية المعلومات فيما يتعلق بما يلي:
  - ١' جمع واستبقاء واستخدام وكشف المعلومات المتعلقة بالأفراد من قبل وكالات القطاعين العام والخاص؛ و
  - ٢' الاطلاع على المعلومات الشخصية التي تحتفظ بها وكالات القطاعين العام والخاص، وطلب تصويبها؛
- (ج) وضع أربعة مبادئ لخصوصية السجل العام تنظم طريقة الاطلاع على المعلومات الشخصية من السجلات العامة؛
- (د) يطبق المبادئ على القطاعين العام والخاص؛
- (هـ) يخول المفهوم المعنى بالخصوصيات سلطة منح إعفاءات من بعض المبادئ من خلال قواعد الممارسة في الدرجة الأولى؛
- (و) يضع ضوابط فيما يتعلق بمضامين المعلومات تنطبق على أحكام المضاهاة القانونية التي ينفذها القطاع العام؛ و
- (ز) يمكن الأفراد من تقديم شكاوى إلى المفهوم المعنى بالخصوصيات إذا كانوا يعتقدون أن خصوصياتهم قد انتهكت. وينصب تركيز نظام الشكاوى في قانون الخصوصيات على قيام المفهوم المعنى بالخصوصيات بمعالجة الشكاوى وإيجاد تسوية حيثما أمكن ذلك. ومع ذلك، يمكن رفع دعاوى مدنية أمام محكمة إعادة النظر في حقوق الإنسان في الحالات التي لا تتم فيها تسوية شكوى ما؛
- (ح) يخول المفهوم المعنى بالخصوصيات صلاحيات لأداء وظيفة رصد وإبلاغ عامة فيما يتعلق باقتراحات السياسة العامة والاقتراحات التشريعية التي تنتهي على آثار تتعلق بالخصوصيات.

قانون هيئة الشكاوى ضد الشرطة لعام ١٩٨٨

٨٢ - يتخذ هذا القانون إجراءات للتحقيق في الشكاوى الموجهة ضد الشرطة عن طريق إنشاء هيئة للشكاوى من الشرطة. ويمكن أن تتلقى الهيئة الشكاوى التي تدعى بوقوع أي سوء سلوك أو أهمال في الواقع من جانب أي فرد من أفراد الشرطة، أو فيما يتعلق بإجراءات الشرطة. ويجوز أن تتحقق الهيئة ذاتها أو مفوض الشرطة بالنيابة عن الهيئة في الشكاوى المقدمة للهيئة. وإذا قامت الهيئة بالتحقيق في الشكوى بنفسها، فإنها ترفع آرائها وتصياراتها إلى مفوض الشرطة. وفي حالة قيام مفوض الشرطة بالتحقيق في شكوى بالنيابة عن الهيئة، تستعرض الهيئة نتائج التحقيق، ويمكن أن توافق على قرار المفوض أو تقدم توصيات بما في ذلك النظر في اتخاذ إجراءات تأدبية أو جنائية، أو مباشرتها. وإذا لم يتخذ إجراء كاف ومناسب في غضون مدة معقولة، يجوز إرسال الرأي والتوصيات إلى النائب العام ووزير الشرطة، وعرضهما على مجلس النواب، حيثما كان ذلك مناسبا.

٨٣ - وفي نيسان/أبريل عام ٢٠٠١، أعلنت الحكومة قرارات ترمي إلى تعزيز قدرة الهيئة على إجراء تحقيقات مستقلة. وفي حين لا تدعو الحاجة إلى إجراء تعديل تشريعي لتنفيذ ذلك القرار، سيصدر تشريع معدل لتغيير اسم الهيئة إلى الهيئة المستقلة المعنية بالشكاوى ضد الشرطة وزيادة عدد أعضائها.

قانون الأطفال والصغار وأسرهم لعام ١٩٨٩

٨٤ - أنشأ هذا القانون، في جملة أمور أخرى، منصب المفوض المعنى بالأطفال. ويقوم المفوض بمجموعة واسعة من الوظائف التي تهدف إلى تعزيز وتأمين رعاية الأطفال والصغار. وتستخدم اتفاقية حقوق الطفل كأساس لهذا العمل.

قانون المفوض المعنى بالصحة والعجز لعام ١٩٩٤

٨٥ - أنشأ منصب المفوض المعنى بالصحة والعجز. موجب المادة ٨ من القانون المشار إليه أعلاه. وتمثل مسؤولية المفوض في تعزيز وحماية حقوق المستفيدين من خدمات الدوائر المعنية بالصحة والعجز من خلال أنشطة التثقيف العام ومعالجة الشكاوى. والحقوق ذاتها محملة في مدونة حقوق المستفيدين من خدمات الدوائر المعنية بالصحة والعجز، وهي لائحة في إطار هذا القانون دخلت حيز التنفيذ في تموز/بولييه عام ١٩٩٦.

٨٦ - وتقدم لجنة حقوق الإنسان، والمفوض المعنى بالخصوصيات وهيئة الشكاوى ضد الشرطة تقارير سنوية إلى وزير العدل عن ممارسة وظائفهم. موجب القوانين التي تخصهم.

ويعرض الوزير هذه التقارير على البرلمان بعد استلامها. ويقدم أمناء المظالم تقارير سنوية إلى مجلس النواب.

**باء - سبل الانتصاف المتاحة للفرد الذي يدعي بأن حقا من حقوقه قد انتهك، وما يوجد من أنظمة لتعويض الضحايا ورد الاعتبار إليهم**

٨٧ - كما ذُكر أعلاه، يمكن لأي فرد يعتبر أن أحد حقوقه المنصوص عليها في قانون شرعة الحقوق قد انتهك، أن يقيم دعوى ضد التاج. وهناك عدد من سُبل الانتصاف الممكنة المتاحة لتلك الانتهاكات بما في ذلك التعويضات والأمر باستبعاد الأدلة التي حصل عليها أثناء القيام بتفتيش بدون سبب معقول.

٨٨ - وفيما يتعلق بقانون حقوق الإنسان لعام ١٩٩٣، يمكن البت في الشكاوى المتعلقة بالتمييز غير القانوني وذلك من خلال آلية الشكاوى التابعة للجنة حقوق الإنسان. وتحاول اللجنة مساعدة الأطراف على تسوية الشكاوى باستخدام نهج مرن وسريع لحل النزاع، ويشمل الوساطة وآليات أخرى لحل المنازعات المنخفضة المستوى. وإذا أخفق حل المنازعات المنخفضة المستوى أو لم يكن مناسبا، يجوز لمقدمي الشكاوى عرض قضيتهم على محكمة إعادة النظر في حقوق الإنسان (محكمة إعادة النظر في الشكاوى سابقا) للفصل فيها. ومدير دعاوى حقوق الإنسان (وهي وظيفة مستقلة داخللجنة حقوق الإنسان)، الذي يمثل مقدمي الشكاوى بمحاجة في الخصومة إذا توافرت فيهم معايير معينة، يجوز أن يمثل مقدم الشكاوى. وبدلا من ذلك، يمكن أن يرفع مقدم الشكاوى قضيته أمام المحكمة بنفسه أو يوكل محامي الخاص.

٨٩ - وفي حالة تأييد محكمة إعادة النظر في حقوق الإنسان للشكوى، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بسياسات الحكومة ومارساتها، هناك طائفة واسعة من سبل الانتصاف المتاحة، بما في ذلك الحكم بدفع تعويضات وإصدار أوامر لأداء عمل محدد. وإذا كانت الشكوى تتعلق بتشريع أو أنظمة وُضعت بصورة قانونية، وجرى إقرار الشكوى، فإن الانتصاف الوحيد المتاح هو إعلان التضارب. وهذا لا يعني إبطال التشريع، ولكن يقتضي على الوزير المسؤول عرض الإعلان على مجلس النواب، مشفوعا برد الوزير على ذلك الإعلان.

٩٠ - ويجوز استئناف قرارات محكمة إعادة النظر في حقوق الإنسان أمام المحكمة العالية التي تكون قرارها نهائية، أو أمام محكمة الاستئناف فيما يتعلق بمسألة قانونية.

٩١ - ولهميئه علاقات العمل ومحكمة العمل أيضا بعض الاختصاص فيما يتعلق بإدعاءات المظالم الشخصية والادعاءات المتعلقة بالإخلال بعقود العمل. وتشمل المسائل المدرجة في إطار إجراءات التظلم الشخصية الادعاءات المتعلقة بالفصل من العمل دون مبرر، والتمييز في مجالات معينة، وتصرفات أصحاب العمل التي لا مبرر لها، والمضائق الجنسي والإكراه فيما يتعلق بالانضمام أو عدم الانضمام إلى عضوية إحدى منظمات الموظفين. ولا يمكن القيام في الوقت نفسه بتقديم شكوى إلى اللجنة وتقديم شكوى تظلم شخصية. ويمكن استئناف قرارات هيئة علاقات العمل أمام محكمة العمل.

٩٢ - وختاما، فإن للمحكمة المحلية، بموجب المادتين ١٣١ و ١٣٤ من قانون حقوق الإنسان، ولاية قضائية فيما يتعلق بجرائم التحرير على التناقر العرقي ومنع الدخول إلى الأماكن العامة أو استخدام المركبات أو المرافق العامة لأسباب تمييزية. ولا يجوز إقامة تلك الدعاوى إلا بموافقة النائب العام.

٩٣ - ويجوز لمواطني نيوزيلندا أن يستفيدوا أيضا، في إطار تقديم البلاغات الفردية، من الأحكام المتعلقة بالشكوى الواردة في البروتوكول الاختياري الأول للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. كما أصدرت نيوزيلندا الإعلان المطلوب بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة الذي يعترف باختصاص لجنة مناهضة التعذيب فيما يتصل بتلقي بلاغات من الأفراد المشمولين بولايتها.

### **جيم - حماية الحقوق المشار إليها في شتى الصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان سواء في الدستور أو بموجب شرعة حقوق مستقلة، والأحكام المدرجة في الدستور أو شرعة الحقوق فيما يتعلق بحالات تقييد هذه الحقوق**

٩٤ - ليست لنيوزيلندا وثيقة دستورية وحيدة. فالإطار الدستوري يشمل القانون الدستوري لعام ١٩٨٦ وعددا من الأحكام التشريعية وقواعد القانون العام. وتتحدد كيفية ممارسة هذه السلطات القانونية على أساس "أعراف" دستورية، وهي مجموعة من القواعد غير المكتوبة إلا أنها ملزمة حسبما أقرته الأطراف الفاعلة الدستورية. وهذا الإطار قائم على القانون العادي ومصان به، ولا يتم ذلك من خلال تنفيذ قانون أعلى أو أساسي كالذي يوجد في أنظمة قضائية أخرى. ولهذا السبب، فإن نيوزيلندا، وإن كانت لديها شرعة للحقوق، تم سنها في قانون شرعة الحقوق في نيوزيلندا لعام ١٩٩٠، فإنه ليست شرعة حقوق مترسخة. فالحقوق والحريات الواردة في هذا القانون تخضع لحدود معقولة ينص عليها القانون بالقدر الذي يمكن تبريره بما لا يدع مجالا للشك في مجتمع حر وديمقراطي. وكلما

أمكن إعطاء معنى لأحد التشريعات يكون متفقاً مع الحقوق وال hariats الواردة في شرعة الحقوق، تفضل المحاكم ذلك المعنى على أي معنى آخر. بيد أن المحاكم لا تملك سلطة إلغاء التشريعات على أساس عدم توافقها مع شرعة الحقوق. وينص القانون على آلية يقدم النائب العام بواسطتها تقارير إلى البرلمان عن أي تناقض في تشريع مقترن مع شرعة الحقوق.

## **دال - كيف تجعل صكوك حقوق الإنسان جزءاً من النظام القانوني الوطني**

٩٥ - لا تصبح الاتفاقيات الدولية تلقائياً جزءاً من قانون نيوزيلندا بالقيام فحسب بعملية التصديق على إحدى المعاهدات، أو الإنضمام إليها أو قبولها. فلكي يسري داخلياً أي اتفاق دولي في نيوزيلندا يجب أن تكون أحکامه واردة بالفعل في قانون نيوزيلندا القائم أو يجب سن تشريع جديد لهذا الغرض. ولذلك تقوم حكومة نيوزيلندا، قبل أن تصبح طرفاً في أحد الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، باستعراض قانونها الوطني لترى ما إذا كان يلزم سن أي تشريعات أو إدخال تعديلات إضافية على التشريعات الموجودة من أجل ضمان تنفيذ الاتفاق في قانون نيوزيلندا تنفيذاً كاملاً وفعلاً، أو ما إذا كان يلزم إبداء أية تحفظات.

**هاء - ما إذا كان يجوز الاحتجاج بأحكام مختلف صكوك حقوق الإنسان أمام المحاكم أو الجهات القضائية الأخرى والسلطات الإدارية أو إنفاذها مباشرة من جانبها أو ما إذا كان يجب تحويلها إلى قوانين داخلية أو لوائح إدارية كي تستطيع السلطات المعنية أن تنفذها**

٩٦ - بوجه عام، لكي يستطيع الفرد إقامة دعوى مباشرة بشأن حقوق تحميها الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، يتبعن أن يكون الحق مدرجاً في القانون التشريعي المحلي (مثل قانون شرعة الحقوق في نيوزيلندا لعام ١٩٩٠). وحيثما تسمح بذلك صيغة أي قانون تشريعي، تفسر المحاكم هذا القانون التشريعي بما يتمشى والقانون الدولي، وتضعه موضوع التنفيذ. والتقصير في مراعاة الصكوك الدولية ذات الصلة يجعل صانع القرار عرضة لمراجعة قضائية لتقصيره في مراعاة الاعتبارات ذات الصلة.

## **واو - المؤسسات أو الآلية الوطنية المسؤولة عن مراقبة إعمال حقوق الإنسان**

٩٧ - كما لوحظ في الفرع (ألف) أعلاه، تتولى لجنة حقوق الإنسان مسؤوليات في مجال حقوق الإنسان بوجه عام، ويتولى المفهوم المعنى بالعلاقات بين الأجناس والمفهوم المعنى بالخصوصيات مسؤوليات فيما يتعلق بالتمييز العنصري والخصوصيات على التوالي. ويتولى المفهوم المعنى بالأطفال، الذي أنشئت وظيفته بموجب قانون الأطفال والصغار وأسرهم لعام ١٩٨٩، مسؤولية في مجال رفاهية الأطفال والصغار.

## رابعا - الإعلام والدعائية

٩٨ - على لجنة حقوق الإنسان واجب قانوني يتمثل فيما يلي:

(أ) الدعوة لحقوق الإنسان في المجتمع النيوزيلندي، وتعزيز احترامها، وفهمها وتقديرها؛ و

(ب) تشجيع المحافظة على العلاقات المتألفة بين الأفراد وبين الجماعات المتنوعة في المجتمع النيوزيلندي، وتنمية هذه العلاقات.

ويضطلع المفهوم المعنى بالخصوصيات بوظيفة مماثلة فيما يتعلق بتعزيز فهم وقبول حماية خصوصيات الأفراد، بالتشقيق والدعائية.

٩٩ - وتضطلع لجنة حقوق الإنسان، وهي تؤدي وظائفها الرئيسية، بالمسؤولية، في جملة أمور، عن:

(أ) تشجيع وتنسيق البرامج والأنشطة في ميدان حقوق الإنسان؛

(ب) القيام، عن طريق البحث والتشقيق والمناقشة، بعميق فهم أبعاد حقوق الإنسان المنصوص عليها في معاهدة وابتناغي وعلاقتها بقانون حقوق الإنسان المحلي والدولي؛

(ج) القيام بإعداد ونشر المبادئ التوجيهية والقواعد الطوعية للممارسات، حسبما تراه اللجنة مناسبًا، لتجنب الأفعال أو الممارسات التي قد لا تكون متفقة مع قانون حقوق الإنسان، أو متعارضة معه؛ و

(د) إصدار بيانات عامة فيما يتعلق بأي جماعة من الأشخاص في نيوزيلندا، أو قد تكون آتية إلى نيوزيلندا، تعرضت أو قد تتعرض لعمل عدائي، أو أهينت أو قد تتعرض للإهانة، على أساس أن هذه الجماعة تتألف من أشخاص يكون التمييز ضدهم عملاً غير قانوني بموجب القانون.

١٠٠ - ويُقدم الإعلام والتشقيق فيما يتعلق بحقوق الإنسان بعدد من الطرق. ونقطة الاتصال الأولى لمعظم الأشخاص الساعين للحصول على المعلومات والمشورة من لجنة حقوق الإنسان هي خط المعلومات "Infoline" ، وهي خدمة هاتفية مجانية تتلقى ما يربو على ٣٠٠ مكالمة في السنة. ولللجنة أيضاً موقع شامل على الشبكة الدولية، يوفر للمستعملين سُبل الاطلاع بالحاسوب مباشرة على مذكرات القضايا، والمعلومات المتعلقة بالشكاوى وموارد المكتبات، والبيانات وورقات المناقشة. ويجرِي أيضاً توفير التسقيف والمعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان عن طريق طائفة واسعة من المواد المطبوعة بما في ذلك الكراسات المتعلقة

بخدمات اللجنة، ومبادئها التوجيهية، وورقات مناقشتها، ونشراتها وملصقاتها. وعلاوة على ذلك، تعقد اللجنة بانتظام حلقات دراسية عامة عن طائفة واسعة من المواضيع المتعلقة بحقوق الإنسان. ولللجنة حقوق فريق مكرس للتشخيص يقدم الخدمات التدريبية لطائفة واسعة من المنظمات العامة والخاصة. ومواضيع خدمات التدريب تلك تتضمن "تنفيذ حقوق الإنسان" للقطاع العام، و "تو تيكانغا" تمكين المعاين من تدريب معاين آخرين، وجموعة مواد إعلامية عن حقوق الإنسان فيما يتعلق بالمتغيرات العنصرية لاستخدامها في المدارس و "تاكيو ماناوا" لتوزيع المعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان بصورة أوسع نطاقاً على المجتمعات المحلية في جميع أنحاء نيوزيلندا.

١٠١ - وتضطلع وزارة الخارجية والتجارة بمسؤولية تنسيق إعداد التقارير الدورية لنيوزيلندا إلى هيئات الأمم المتحدة المنشأة. موجب معاهدات حقوق الإنسان. وتقوم وزارة شؤون المرأة ووزارة الشباب بإعداد التقارير المطلوب تقديمها. موجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل، على التوالي. وهذه التقارير تعد على أساس المعلومات الواردة من طائفة واسعة من إدارات الحكومة ووكالاتها. وتتاح هذه التقارير أيضاً للجمهور وللمنظمات غير الحكومية للتعليق عليها، ويمكن الحصول عليها من موقع الوزارة ذي الصلة على الشبكة العالمية. وقد تُرجم للغة الماوية العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (وبروتوكول الاختياري الأول)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (وبروتوكول الاختياري)، واتفاقية حقوق الطفل، جميعاً.

١٠٢ - وقد نشرت وزارة الخارجية والتجارة ملخصات عن نظر هيئات الأمم المتحدة المنشأة. موجب معاهدات حقوق الإنسان في التقارير الدورية لنيوزيلندا، بما في ذلك الأسئلة المحددة المطروحة من قبل اللجان، وهي متاحة مجاناً للجمهور. وبمناسبة الاحتفال بذكرى مرور ٥٠ عاماً على صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أصدرت الحكومة "كتيب نيوزيلندا بشأن حقوق الإنسان الدولية" New Zealand Handbook on International Human Rights. وقد نُشر هذا الكتيب ليكون بمثابة مقدمة لمن أراد من مواطني نيوزيلندا الاطلاع على المزيد من المعلومات بشأن الإطار الدولي لحقوق الإنسان. وبالإضافة إلى ذلك، نشرت وزارة الخارجية والتجارة رسالة مجانية تصدر كل ستة أشهر تطلع المجتمع المدني أولاً بأول على التطورات الحاصلة في حقوق الإنسان الدولية، بما في ذلك التقدم المحرز في التزامات نيوزيلندا بتقديم التقارير. موجب معاهدات حقوق الإنسان.

## التدليل ٤ : التقرير المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة – توكيلاو

### مقدمة

ترد المعلومات الأساسية بالدرجة الأولى فيما يتعلق بتوكيلاو في التقريرين الدوريين الآخرين لنيوزيلندا (المعلومات الواردة في تقرير عام ١٩٩٨ وثيقة الصلة بصورة خاصة). ويرجى الرجوع أيضاً إلى الفروع المتعلقة بتوكيلاو في التقرير الدوري الرابع لنيوزيلندا (٢٠٠١) المقدم بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والتقرير الذي تلاه المقدم بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

### الجزء الأول

#### تشمل العوامل الأساسية (إعادة التأكيد) ما يلي:

تشمل توكيلاو ثلاث قرى فحسب كانت إلى حد كبير مستقلة طوال قرون، وتقع على جزر مرجانية متباشرة على نطاق واسع تبعد حوالي ٥٠٠ كيلومتر من ساموا ويبلغ مجموع سكانها حوالي ١٥٠٠ نسمة. وبصورة تقليدية، تقوم حكومة توكيلاو على أساس كل قرية على حدة، ولم يكن هناك شيء يذكر في نظامها يأخذ شكل رسمياً يمكن الاعتراف به خارجياً. وتحتل العادات صهيمن النظام. ويتسنم تراثها بأنه قائم على معيشة الكفاف، في بيئه محفوفة بالمخاطر. وتبلغ مساحة الأرض ١٢ كيلومتراً مربعاً: فلما يزيد عرض الأرض عن ٢٠٠ متر ويبلغ أقصى ارتفاع عن سطح البحر خمسة أمتار. وهناك بنيان اجتماعي متراوط ي يقوم على الأسرة ومبدأ المشاركة، يدعمه أسلوب رضائي لصنع القرارات حول قاعدة قائمة على الذكور في تسلسل هرمي.

وتوكيلاو ليست إقليماً متمتعاً بالحكم الذاتي. بموجب ميثاق الأمم المتحدة، والمعلومات الأساسية المذكورة أعلاه تجعل من هذا وضعاً شاداً لإنهاء الاستعمار. ومسؤولية نيوزيلندا مسؤولة وطنية، وليس في هذا تجاوز يُذكر على الحياة اليومية. ولم يكن هناك قط تواجد إداري نيوزيلندي مقيم. ييد أنه في العهد الحاضر، برزت قضايا الإدارة الوطنية للصادرة. وأدت زيادة الاتصال بالعالم الخارجي إلى تغيير الحياة والتحولات المادية في توكيلاو. ونقصت الأنشطة التقليدية من حيث الأهمية، بفضل التحديث والتوظيف في القطاع العام. وبناء على التفاهمات التي تم التوصل

إليها مع توكيلاو في أوائل تسعينيات القرن العشرين، تقدم نيوزيلندا المساعدة لتوكيلاو في الجهود التي تبذلها لإعداد قدرة حكومة وطنية.

وينصب التركيز في الوقت الحاضر على مشروع للإدارة يطلق عليه ”البيت الحديث لتوكيلاو“ . ويهدف المشروع (الجهتان الراعيتان هما الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) إلى تنفيذ هيكل الإدارة والدعم لخدمة القرى وتلبية الاحتياجات الوطنية. ويتمثل المبدأ التوجيهي المتفق عليه في أن تكون مجالس القرى الثلاثة (توبولينا)، وهي الأساس التقليدي، الأساس لحكومة المستقبل. وفي أيار/مايو عام ٢٠٠٢، كتب الزعيم الفخري لتوكيلاو شارحا المشروع على النحو التالي:

يتعلق المشروع بكفالة المحافظة على القيم والمبادئ التقليدية الأساسية التي حققت وئام واستقرار توكيلاو. وهو يتعلق باختيار وإدماج مبادئ من الخارج تناسب البيئة المحلية. ويتعلق المشروع بالجمع بين معرفتين ثقافيتين أو أكثر، وتشكل ثقافتنا وثقافات غيرنا من الخارج الأساس.

ويتمثل الهدف في إقامة أساس ثقافي متراوط للإدارة والمشورة الحديثة يمكن أن يخدم توكيلاو على نحو أفضل في الوقت الحاضر وفي المستقبل. وباختصار، فإننا نقوم بتحديد هيكل الإدارة ونظم الدعم التي تناسب بيئتنا الصغيرة، ونضع تصميماها ونتدرب عليها.

وتضاف إلى التحديات التي تواجهها توكيلاو هذه السمة القوية للربع الماضي من القرن: تزايد الاعتماد الاقتصادي على نيوزيلندا. ففي الوقت الحاضر، توفر نيوزيلندا حوالي أربعة أخماس الميزانية السنوية لتوكيلاو. وهكذا، يكون لـ ”البيت الحديث“ بعدا اقتصاديا هاما فضلا عن بعده المتعلق بالإدارة الأساسية. وفي خط مواز لرغبة توكيلاو في أن تذوق من جديد إحساسها السابق بالاستقلال، فإنها تسعى بنفس القدر إلى استرداد أكبر قدر ممكن من إحساسها القديم بالاعتماد على النفس.

وهذا حل ناشئ داخليا، أو ”مرجان المنشار“، يعرض إمكانية توفير جسر بين هيكل تقليدي وعملية اختيارية. وهناك قضية أساسية تمثل في العلاقة بين مجالس القرى الثلاثة المكونة تقليديا والهيئات التمثيلية الوطنية، مجلس الفونو العام. ومع أن مجلس الفونو العام ليس جزءا من التقليد، فقد نما ملدة تربو على حوالي خمسة عقود حيث أدرك القرى أن هناك المزيد من المهام التي لا يمكن أداها في الوقت الراهن إلا بالعمل معا: يعتمد كثير من هذه

المهام على العلاقات بالخارج. ويجتمع مجلس الفونو العام عادةً ثلاثة مرات في السنة، وفي أوقات عدم إنعقاده، يعمل مجلس الفاييول (المعادل لمجلس الوزراء) بالنيابة عنه.

وتواجه توكيلاو، في سعيها لتحقيق توازن جيد بين الممارسات التقليدية والمستوردة، مسائل أساسية متعلقة بالعادات والقانون. وفي الوقت الحاضر، تتفاعل العادات والقانون بدرجة متزايدة؛ وتعمل توكيلاو على فهم موقفها حيث أنه يتضمن، بصورة متزايدة، الانتقال من اتباع مجموعة من القواعد والممارسات داخل البيئة الثقافية، إلى اتباع مجموعة من القواعد والممارسات التي يمكن التسليم بتمشيها مع الحياة في المجتمع الدولي.

ويتضمن تقرير أولي (١٩٩٧) عن الدستور (مشروع) هذه الأحكام: أن حقوق الإنسان الفردية لجميع الأشخاص في توكيلاو منصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومعمول بها في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ وأن حقوق الأفراد تمارس مع إيلاء الاعتبار المناسب لواجبات الأفراد الآخرين، وللمجتمع المحلي الذي ينتمي إليه هؤلاء الأفراد. وتشير هذه الأحكام إلى أنه ينبغي أن تكون توكيلاو مهيئة جيداً لتناول تنفيذ التزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان محلياً بالطريقة التي ترغب فيها، في حالة لاحقة لتقرير المصير.

وقد أدرج نص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في كتيب عن حقوق الإنسان نُشر بالإنكليزية والتوكيلاوية في عام ١٩٩٠.

## الجزء الثاني

كانت لمسار تنمية توكيلاو في العصور الحديثة آثار هامة على المرأة. ففي ثقافة توكيلاو، هناك خط فاصل واضح بين أدوار الذكور والإإناث. وفي الوقت ذاته، في النظام الاجتماعي التقليدي، تتمتع المرأة بوضع عالٍ نسبياً، مستمد من حقها في شغل المساكن التي تمتلكها جماعات الأقارب وإدارة الاقتصادات المترتبة: ينتقل الزوج إلى منزل زوجته عند الزواج. ومع أن النظام الشعافي في توكيلاو يولي أولوية علياً لرفاه الأفراد الأضعف والتوزيع العادل للموارد الاقتصادية، فإنه في ظل النظام الاقتصادي الحالي الذي يزيد فيه التعامل النقدي، يمكن اعتبار الذين لا يقومون بعمل مدفوع الأجر من نوع ما محرومين نسبياً.

وتحيط سكان توكيلاو تقريباً الذين يشغلون وظائف مدفوعة الأجر بدوام كامل يعملون في القطاع العام؛ وهنا، كما لوحظ سابقاً، حرى تعزيز العدالة بين الجنسين بصورة هامة. ولا يوجد في قوانين توكيلاو شيء يوجب توقيع جزاءات على أي نوع من التمييز ضد المرأة، وبوجه عام، تتمتع المرأة بنفس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي

يُمْتَنِعُ بِهَا الرَّجُلُ. وَفِي عَامِ ٢٠٠١، كَانَ ٥٩ مِنْ أَفْرَادِ الْخَدْمَةِ الْعَامَةِ مِنَ الْإِنَاثِ وَ٧٣ مِنَ الذَّكُورِ. وَكَانَتِ الْمَرْأَةُ مُمْثَلَةً بِقُوَّةٍ فِي التَّعْلِيمِ (٢٢ : ١٣)، وَالصَّحَّةِ (١٥ : ١) وَالْمَالِيَّةِ (٩ : ٣). وَتَشْغُلُ سَيِّدَةٌ مَنْصَبَ مَدِيرِ الشَّؤُونِ الْمَالِيَّةِ.

وَفِي آذار/مَارْسِ عَامِ ٢٠٠٢، عَقَدَتْ تُوكِيَّلاُو اجْتِمَاعًا لِإِعْدَادِ تَوجِيهَاتِ اسْتَراتِيجِيَّةٍ لِلْفَتَرَةِ ٢٠٠٥-٢٠٠٢ (التنَّمِيَّةِ الْمُسْتَدَامَةِ بِوَصْفِهَا العَنْصَرِ الْاِقْصَادِيِّ لِلبيْتِ الْحَدِيثِ). وَقَدْ أَفْرَتْ رُؤْيَا لِلتَّنَمِيَّةِ الْاِقْصَادِيَّةِ، 'لِمسَاعِدَةِ النَّاسِ عَلَى تَحْسِينِ حِيَاةِ الْعِيشِ فِي تُوكِيَّلاُو'. وَتَمَثَّلَ هَدْفَانِ مِنَ الْأَهْدَافِ السَّتَّةِ الَّتِي تَحدَّدَتْ فِيمَا يَلِي: خَلْقُ الْوَظَائِفِ بِأَجْوَرٍ مَقْبُولَةٍ مَعَ اسْتِحْقَاقَاتِ مَنْاسِبَةٍ وَالتَّقْدِيمِ فِي الْحَيَاةِ الْوَظِيفِيَّةِ مَعَ الْمَرَاعَاةِ الْمَنَاسِبَةِ لِصَحةِ الْعَمَالِ وَسَلَامَتِهِمْ؛ وَإِنْتَاجِ السَّلْعِ وَالْخَدْمَاتِ الَّتِي تَفْيِي بِالْحِلَاجَاتِ الْاِجْتِمَاعِيَّةِ مُثْلِ الْاسْكَانِ بِتَكْلِيفٍ مَعْقُولٍ، وَالْإِمْدادِ بِالطاقةِ عَلَى نُوكِيَّوِيِّ عَلَيْهِ بِتَكَالِيفٍ مُخْفِضَةٍ، وَتَحْسِينِ الرَّعَايَاةِ الصَّحيَّةِ وَالْتَّعْلِيمِ.

وَجَرَتْ جَمِيعَةٌ مُمْتَنِعَةٌ مِنَ الْأَنْشِطَةِ فِي إِطَارِ عَنْصَرِ التَّنَمِيَّةِ الْمُسْتَدَامَةِ، وَبِاشْتِراكِ جَيدٍ حَدَّا مِنْ جَانِبِ الْمَرْأَةِ. وَيَجْرِيُ الْقِيَامُ بِمَحاوْلَةٍ مَدْرُوسَةٍ لِتَحْدِيدِ أَنْشِطَةِ التَّنَمِيَّةِ الَّتِي يَضْطَلُّعُ بِهَا الرِّجَالُ وَالنِّسَاءُ؛ وَهُنَّجُ يَتَفَقَّدُ مَعَ الْمَبَادِئِ الْثَّقَافِيَّةِ الْمُحْلِيَّةِ وَيَكُونُ مَقْبُولاً مِنَ الْفَتَنَيْنِ. وَيَتَسَمُّ هَذَا الْاعْتِبَارُ بِالْأَهمِيَّةِ بِالنَّظَرِ إِلَى قُوَّةِ ثَقَافَةِ تُوكِيَّلاُو وَأَهْمِيَّةِ الْمَحَافَظَةِ عَلَى سَلَامَتِهَا الْأَسَاسِيَّةِ. وَفِي الْوَقْتِ ذَاتِهِ، مِنَ الْجَلِيلِ أَنَّ الْخَطَّ الْفَاصِلَ الْتَّقْليِديَّ بَيْنَ أَدْوارِ الذَّكُورِ وَالْإِنَاثِ تَقْلِيلٌ مَلَاحِظَتِهِ.

وَفِي بَلْعَامِ الْفُونُوِّ الْعَامِ، فَإِنَّهُ مِنَ بَيْنِ الْمَنْدُوبِينَ الْبَالِغِ عَدْدَهُمْ ٢١ تَوَجَّدُ حَالِيَاً أَرْبَعَ نِسَاءً.

وَإِقْرَارُ اجْتِمَاعِ آذار/مَارْسِ عَامِ ٢٠٠٢ لِخَطَّةِ تَنَمِيَّةِ اِقْصَادِيَّةٍ مُسْتَدَامَةٍ يَعْطِي زَخْماً لِلْأَنْشِطَةِ الْمُذَكُورَةِ تَوَا.

وَعُمُومًا، يَتَسَمُّ هُنَّجُ تُوكِيَّلاُو بِأَنَّهُ يَرْبِطُ بِصُورَةٍ مَدْرُوسَةٍ الْقَضَايَا الْاِقْصَادِيَّةِ وَالْاِجْتِمَاعِيَّةِ بِالْتَّطْوِيرِ الْمُسْتَمِرِ لِلْمَؤْسِسَاتِ الْمُحْلِيَّةِ لِلْحُكُومَةِ.

وَقَدْ نَاقَشَ التَّقْرِيرُ الدُّورِيُّ الثَّالِثُ دُورَ الْفَاتُوبَايَايِّيِّ، أَوْ جَنَّةِ الْمَرْأَةِ. وَهَذِهِ الْلَّجْنَةُ تَمَثِّلُ تَجْمِعًا أَسَاسِيًّا فِي كُلِّ قَرْيَةٍ، وَفَضْلًا عَنِ ذَلِكَ هُنَاكَ بَلْعَامِ وَطَيْنِ لِلْمَرْأَةِ (مَعَ أَنَّ عَوَامِلَ الْمَوَارِدِ تَجْعَلُ مِنَ الصَّعْبِ أَنْ تَظْلِمَ الْهَيْئَةَ الْوَطَنِيَّةَ قَائِمَةً بِعَمَلِهَا).

وَقَدْ أَصْبَحَتْ مَؤَتَّمَرَاتِ نِسَاءِ جَزْرِ الْمَحِيطِ الْمَادِيِّيِّ تَعْقِدُ كُلَّ ثَلَاثَ سَنَوَاتِ (الَّتِي يَنْظُمُها الْمَكْتَبُ النِّسَائِيُّ لِآمَانَةِ جَمَاعَةِ جَزْرِ الْمَحِيطِ الْمَادِيِّ) حَدِيثًا هَامًا بِصُورَةٍ مَتَّزاِدَةٍ لِنِسَاءِ تُوكِيَّلاُو. وَقَدْ حَضَرَ وَفَدٌ مِنْ تُوكِيَّلاُو مَؤَتَّمَرَ عَامِ ١٩٩٨، وَتَضَمَّنَ تَقْرِيرُهُ بَلْعَامِ الْفُونُوِّ الْعَامِ فِي عَامِ ١٩٩٩ خَطَّةً عَمَلٍ تَعْلَقُ بِتَنَفِيذِ تُوكِيَّلاُو لِلْإِتِفَاقِيَّةِ الْقَضَاءِ عَلَى جَمِيعِ أَشْكَالِ التَّميِيزِ ضَدِّ الْمَرْأَةِ. وَتَضَمَّنَ ذَلِكَ التَّقْرِيرُ بِرَنَاجِمَا لِاِشْتِراكِ الْمَرْأَةِ بِصُورَةٍ أُوْفِيَّ فِي مَجَالَاتِ مِنْ قَبْلِ الْحَيَاةِ السِّيَاسِيَّةِ وَالْتَّنَمِيَّةِ الْاِقْصَادِيَّةِ.

وُعِقد المؤتمر الثامن في نوميا، نيو كاليدونيا، في الفترة من ١٠-١٤ أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠١، وحضره وفد مكون من أربعة أعضاء (ممثلة واحدة عن فاتوبابياباي كل قرية وممثلة عن الحكومة).

وقدمت النساء تقارير إلى المؤتمر على النحو التالي:

## **التقرير القطري لتوكيلاو**

### **مقدمة**

تألف توكيلاو، وهي إقليم نيوزيلندي، من ثلاث (٣) جزر مرجانية منخفضة تفصلها مناطق شاسعة من الخيبات. وتقع نوكونونو، الجزيرة المجانية الوسطى، على بعد ٩٦ كيلومتراً من آتافو و ٦٤ كيلومتراً من فاكاوفو، وهي أقربها لساموا، أقرب جارتها والخط الأول لتوكيلاو في الرحلة للعالم الخارجي، الذي يقع على بعد ٤٨٠ كيلومتراً. وتبلغ المساحة الإجمالية للأراضي توكيلاو ١٢ كيلومتراً مربعاً تحيطها منطقة بحرية تبلغ مساحتها حوالي ٣٠٠٠٠ كيلومتر مربع.

### **وضع المرأة في توكيلاو**

#### **المجتمع المحلي**

تعطى المرأة في توكيلاو قدرها من الأهمية في الأسر الممتدة والمجتمعات المحلية بسبب مساهمتها فيهما. وتمثل بعض مسؤوليات المرأة وواجباتها في صيانة البيئة وتوزيع موارد الأسرة، وإعداد الأغذية، وضمان صحة الأسرة، والنسيج (لأغراض بيت الأسرة، والأسرة والمجتمع المحلي "فاكالافيلاف" وأيضاً لأغراض التمويل). وإشراف الأسرة [بتعزيز القيم الأخلاقية والمعرفة والمهارات التقليدية].

واللجان الفرعية النسائية من جميع الجزر المرجانية الثلاث تشكل الفاتوبابياباي الوطني الذي يبلغ عدد أعضائه حوالي ٤٠٠ عضو. ولهذه المجالس برامجها ووظائفها الخاصة بها وتنفذ في الوقت ذاته بعض التوجيهات الصادرة عن التوبولينغا (مجلس المسنين)، الذي تدرج تحت مظلته اللجان الفرعية النسائية فيما يتعلق بتنفيذ البرامج المحلية.

### **صنع القرارات**

من الناحية التقليدية، يتسم صنع القرارات في توكيلاو سواء على الصعيد المحلي أو الوطني، بأنه ميدان الذكور. بيد أنه منذ أعوام قليلة، كسرت جزيرتان الحاجز التقليدي

لتسمح بوجود مكان للمرأة في '١' مجلس المسنين (إذا اختارت أسرتها المتدة أن تقوم إمرأة بدور الماتاي أو رئيس الأسرة)، و '٢' الساحة الوطنية ولكن كمستشارات فحسب في قضايا المرأة. وفي عام ١٩٩٨، أيد الفونو الوطني (هيئة صنع القرارات في توكيلاو)، القرار القائل بأن يضم وفد كل جزيرة مرجانية إلى الفونو الوطني امرأة مثلك، وهي خطوة نهضت بوضع المرأة بصورة هائلة.

### **دور المرأة في التنمية**

شجعت توكيلاو في الآونة الأخيرة المؤسسات التجارية الصغيرة لتعزيز التنمية الاقتصادية، وتتصدى المرأة لهذا التحدي بوصفها الموفقة الوحيدة للحرف اليدوية. ويمثل هذا تحدياً يعنى أنه، بسبب عزلة توكيلاو، من الصعب جداً الوصول إلى الأسواق الخارجية بوسائل النقل أيضاً. وبسبب جميع هذه التغييرات الجديدة، تحتاج المرأة في توكيلاو إلى بناء القدرة والتدريب في إدارة الأعمال التجارية الصغيرة.

وقد وفر البيت الحديث لتوكيلاو الذي أنشئ في الآونة الأخيرة آلية لمساعدة المرأة في التنمية الاقتصادية. وفي أواخر توز/ يوليه عام ٢٠٠١، عقدت حلقات عمل بشأن المؤسسات التجارية وذلك على الصعيد المحلي وأيضاً في ساموا المحاورة لتلبية احتياجات بناء القدرات والتدريب. وحضرت ممثلات عن المنظمات النسائية جانبي حلقة العمل.

وفي أواخر عام ١٩٩٧، نُقلت الرابطة النسائية الوطنية لتوكيلاو ومنظمات غير حكومية أخرى من إدارة التعليم إلى مظلة مجلس المسنين من أجل تنفيذ البرامج المحلية، ومكتب مجلس الفاييول بوصفه مكتب الاتصال بالمنظمات الخارجية. ومع ذلك، حسب رغبة توكيلاو لتمكين المنظمات غير الحكومية، يشجع مكتب مجلس الفاييول الرابطة النسائية الوطنية لتوكيلاو وبلجانا فرعية فردية للتعامل مباشرة مع المنظمات الخارجية، ووفر بعض التدريب الأساسي على أعمال المكاتب، وتخفيض الميزانية ومقترنات المشاريع لبعض المسؤوليات في اللجان الفرعية النسائية.

### **الصحة**

أدى تزايد كمية الأغذية المستوردة إلى حدوث مضاعفات في صحة نساء توكيلاو. وتمثل أمراض مثل ارتفاع ضغط الدم، وضيق الأوعية الدموية، والسمنة والعدد الهائل من المشاكل المتعلقة بالأسنان ببعضها من الأمراض الأكثر شيوعاً بين المسنات. ييد أنه فيما يتعلق بالشباب، تتمثل المشاكل العاجلة في حالات الحمل غير المرغوب فيها والتعرض بصورة مستمرة لخطر الإصابة بالأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة

البشرية/إيدز. ومع أنه لم يجر الإبلاغ عن أية حالات تتعلق بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/إيدز من توكيلاو، لا تزال الحاجة تدعو إلى تعزيز الوعي.

### **احتياجات التدريب**

تشمل احتياجات تدريب المرأة ما يلي:

- القيادة
- الصحة
- المهارات الإدارية
- تطوير المؤسسات
- الميزانية والتخطيط الاقتصادي
- المهارات المتعلقة بالحاسوب
- مهارات كتابة التقارير
- مهارات كتابة الرسائل
- مهارات المكتبية العامة

### **الدعم والتمويل**

كان تنفيذ برامج ومشاريع التنمية التي تضطلع بها الرابطة النسائية الوطنية لتوكيلاو ممكنا بفضل التمويل والمساعدة المقدمين من حكومة توكيلاو، وبرنامج نيوزيلندا للمساعدة الإنمائية الرسمية، وأمانة جماعة المحيط الهادئ، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمات عديدة أخرى تعرب الرابطة النسائية الوطنية لتوكيلاو عن الامتنان البالغ لها.

{ انتهى }

### **عمل الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية مع نساء توكيلاو**

أنشئت الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية في تموز/يوليه عام ٢٠٠٢ بوصفها وكالة شبه مستقلة تابعة لوزارة الخارجية والتجارة النيوزيلندية. والوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية ملتزمة بتحقيق فوائد التنمية المنصفة للنساء والرجال، والفتيات والبنين.

وتعمل الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية مع شركائهما لتحقيق العدالة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع جوانب عملها. وتحدف الوكالة إلى ضمان تمكّن السكان من المساهمة بالكامل في تحقيق تهمتهم الاجتماعية والاقتصادية.

وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدمت الوكالة النيوزيلندية للتنمية الدولية وسابقتها، شعبة التعاون الإنمائي، الدعم للجهود التي تبذلها نساء توكيلاو عن طريق دعم الطلبات المقدمة من النساء لإقامة مشاريع من قبيل:

التدريب لتطوير الأنشطة التجارية الصغيرة.

التدريب والمعدات لممارسة الحرف اليدوية المحلية.

حلقات عمل للتشخيص الصحي تركز على الحمية الصحية وإعداد ومناولة الأغذية بصورة مأمونة.

معدات تكنولوجيا المعلومات اللازمة للفاتوبايي.

تكليف السفر لحضور مؤتمر عام ٢٠٠١ الذي يعقد كل ثلاث سنوات في نيوزيلاندا.

والتركيز الحالي للوكلة النيوزيلندية للتنمية الدولية ينصب على دعم الأفكار التي تقدم بمبادرة من توكيلاو لتنمية قدرة المرأة في توكيلاو.

وعند النساء أفكار كثيرة لزيادة مهاراتهن الخاصة، وتنمية القدرة الوطنية للفاتوبايي، والاشتراك بصورة أنشط في صنع القرارات والتنمية الاقتصادية على جميع المستويات.

وقد أيد مجلس الغونو العام، الذي عقد في توز/ يوليه عام ٢٠٠٢، الجهد الذي تبذلها المرأة عن طريق:

- تأييد الاقتراح الذي يطلب ضم مستشار في مجال نوع الجنس والحكم تابع للوكلة النيوزيلندية للتنمية الدولية في بعثة لهذه الوكالة؛
- تأييد الاقتراح الذي يطلب تمويل عقد مؤتمر نسائي وطني؛ و
- إدراج الاقتراح القائل بأن تعد الرابطة النسائية الوطنية بيانا يقدم مجلس الفاييول عن هذه المسألة.

## خاتمة

ترى نيوزيلندا أن أفضل طريقة للنهوض بالتزاماتها بوجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بтокيكلاو تمثل في دعم وتشجيع مبادرات توكيلاو لتنمية قدرة المرأة في توكيلاو. وفرض تدابير عنيفة لا يتعبر فعالاً أو مناسباً، ولا سيما في سياق إيهام الاستعمار. ونيوزيلندا واثقة من أن وضع المرأة في توكيلاو سيستمر في التطور بصورة إيجابية – على النحو الذي يمكن ملاحظته من المبادرات المسجلة في التقرير. وهذه التنمية ”المرجانية المنشأ“ من المرجح أن ترتب آثاراً إيجابية ودائمة لأنها تحدث بصورة طبيعية داخل مجتمع توكيلاو. وبالنظر إلى تزايد تعرض رجال ونساء توكيلاو لأفكار من العالم الخارجي ( بما في ذلك نيوزيلندا) فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، فإنّهما يدرجان تلك الأفكار في الهيكل الخاص بهما بوعية يمكنهما السيطرة عليها.

---