

شباط- فبراير ٢٠١٣
الملف ٢٩

حقوق الإنسان والمساواة النوعية

نحو آفاق زينة الإسلام قوائيم

Women Living Under Muslim Laws

النساء في ظل قوائيم المسلمين

Femmes sous lois musulmanes



مجموعة مقالات عن آليات وهياكل تعزيز والدفاع عن حقوق النساء والمساواة النوعية

المحتويات

ماهي شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين

المقدمة

رشيدة مانجو وكريستين دريمير

تاريخ تطورات الأمم المتحدة في العلاقة مع آليات وأبنية المساواة النوعية

رشيدة مانجو وكريستين دي ريمير

التطبيق الوطني لاتفاقية إلغاء كافة اشكال التمييز ضد النساء: المفروض والواقع

انورادا راو والمراقبة الدولية لحقوق النساء

هياكل وآليات لتحقيق العدالة النوعية: الخبرة الافريقية

بيثو سورتيه

تشريعات وآليات الدعوة للعدالة النوعية : الخبرة الاسترالية

سارة تشالزورث

تطبيق معايير المساواة بين الجنسين في أوروبا الوسطى والشرقية – رسالة (غير) مستحيلة؟

أنا وبلكوفسكا لاندوفسكا

آليات قانونية نحو المساواة بين الجنسين في ألمانيا والاتحاد الأوربي

بروفيسور دكتور داجمار أوبرلينز

وضع هونج كونج بالنسبة للمساواة بين الجنسين

أنا فو

آليات لتعزيز المساواة بين الجنسين في ماليزيا: الحاجة إلى تشريع

زاريزا انا عبد العزيز

تعزيز اللجنة القومية المعنية بوضع المرأة: عملية تشاورية

تقرير لمؤسسة أورات للنشر خدمات المعلومات وشركات جاه- مركز موارد للمرأة

آليات لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمرأة في جنوب أفريقيا

المحررة: جيسي روزمان

الآلية الوطنية لحماية وتعزيز حقوق المرأة في سريلانكا

تشولاني كوديكارا

ملفات النساء في ظل قوانين المسلمين :

تستكشف الملفات طيف غني من الاحاسيس والتغيرات واستراتيجيات النساء في موضوعات النسوية والقومية والعالمية والدين.

الملفات مطبوعات غير دورية، تصدر عن شبكة التضامن العالمية "النساء في ظل قوانين المسلمين" ولإيمان الشبكة بدور هذه الملفات التشبيكي، فإنها تهدف من خلالها إلى توفير المعلومات عن حياتهن، وصراعاتهن، واستراتيجيات النساء اللاتي يعشن في مجتمعات ودول إسلامية متنوعة.

يمكن للمجموعات النسائية إعادة إصدار المواد المطبوعة ولكننا نرحب بذكر المصدر، أما عن المقالات التي نشرت في دوريات أخرى، فيجب البحث عن الأذن مباشرة منها.

المعلومات الواردة في الملف لاتعبر بالضرورة عن وجهات نظر ومواقف المصدرين أو شبكة "النساء في ظل قوانين المسلمين" إلا إذا ذكر ذلك. ونهدف بالملفات أن تعبر عن وجهات نظر متعددة من مختلف الحركات والمبادرات التي تعزز لمزيد من استقلال النساء، وهذه الملفات تسعى إلى التعريف والمشاركة بخبرات وتحليلات متنوعة.

وتدير شبكة "النساء في ظل قوانين المسلمين" موقعاً الكترونياً معروفاً باللغات العربية والانجليزية والفرنسية ويتم تحديثه دورياً بالاخبار، ووجهات النظر، ونداءات العمل، والمطبوعات. ولمعلومات أكثر زوري www.wlumi.org

مكاتب التنسيق الإقليمية في نيجيريا والسنغال (لأفريقيا والشرق الاوسط) وباكستان (لآسيا) وهم مسئولين عن تنسيق فعاليات الشبكة في الاقاليم السابق ذكرها.

مكتب تنسيق أفريقيا والشرق الاوسط

المجموعة البحثية لدراسة النساء في السنغال، صندوق بريد رقم ٥٣٣٠، داكار فان، داكار – السنغال.

البريد الالكتروني grefels@sentoo.sn

مكتب تنسيق آسيا

شركات جاه- مركز مصادر معلومات النساء، صندوق بريد ٥١٩٢، لاهور، باكستان

البريد الالكتروني sgah@sgah.org.pk

مكتب التنسيق الدولي، يسهل التنسيق بين المرتبطات بالشبكة:

مكتب التنسيق الدولي

PO Box 28445, London, N19 5NZ, UK

البريد الالكتروني wlumi@wlumi.org

موقع الكتروني www.wlumi.org

النساء في ظل قوانين المسلمين تود أن تشكر المؤسسات التالية لدعمهم: Hivos، سيجريد راوسينج، NORAD ، ومؤسسة التنمية السوسرية.

الملف ٢٩ حررته رشيدة مانجو وكريستين دي ريمير ونشرته النساء في ظل قوانين المسلمين، التصميم بواسطة Ariss design.com

طبعة مطبعة راسيل برس، نوتنجهام، المملكة المتحدة

١٢المقدمة
١٢رشيدة مانجو وكريستين ديريمير
١٦تاريخ تطورات الأمم المتحدة في العلاقة مع آليات وأبنية المساواة النوعية (١)
١٦رشيدة مانجو وكريستين دي ريمير
٢٧التطبيق الوطني لاتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد النساء: المفروض والواقع
٢٧انورادا راو والمراقبة الدولية لحقوق النساء
٣٥الهياكل والآليات لتحقيق المساواة النوعية : الخبرة الافريقية
٣٥باتو سيروتيه
٦٣تشريعات وآليات الدعوة للعدالة النوعية : الخبرة الاسترالية
٦٣سارة تشالزورث
٧٥تطبيق معايير المساواة بين الجنسين في أوروبا الوسطى والشرقية – رسالة (غير) مستحيلة؟
٧٥أنا ويلكوفسكا لاندوفسكا
٨٧آليات قانونية نحو المساواة بين الجنسين في ألمانيا والاتحاد الأوربي
٨٧بروفيسور دكتور داجمار أوبرليز
١٠٧وضع هونج كونج بالنسبة للمساواة بين الجنسين
١٠٧أنا فو
١١٩آليات لتعزيز المساواة بين الجنسين في ماليزيا: الحاجة إلى تشريع
١١٩زاريزانا عبد العزيز
١٤٤تعزيز اللجنة القومية المعنية بوضع المرأة: عملية تشاورية
١٤٤تقرير لمؤسسة أورات للنشر خدمات المعلومات وشركات جاه- مركز موارد للمرأة
١٦١آليات لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمرأة في جنوب أفريقيا
١٨١الآلية الوطنية لحماية وتعزيز حقوق المرأة في سريلانكا
١٨١تشولاني كوديكارا

١٨٨	الملاحق :
١٨٨	مقدمة
١٨٩	الملحق الأول
١٩٧	الملحق الثاني
٢٠٥	الملحق الثالث
٢٠٧	الملحق الرابع
٢٠٨	الملحق الخامس
٢١٦	المساهمون

ما هي شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين

- شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين هي شبكة تضامن دولية تعمل على تقديم المعلومات، والتضامن، والدعم لجميع النساء اللاتي قد تحكمن حياتهن أو تشكلها مجموعة من القوانين والأعراف يقال إنها مستقاة من الإسلام.
- المرأة غير المسلمة التي قد يطبق عليها قوانين مسلمة بشكل مباشر أو من خلال أطفالها ؛
- المرأة المولودة في المجتمعات الإسلامية /العائلات التي صنفت تلقائياً كمسلمة ولكنها لا تعرف نفسها على هذا النحو، إما لأنها ليست مؤمنة أو لأنها تختار ألا تعرف نفسها على أسس دينية، وتفضل إعطاء الأولوية للجوانب أخرى من هويتها مثل الفكر السياسي ، المهنة أو الميول الجنسية أو غيرها.
- لأكثر من عقدين من الزمن ربطت شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين النساء الأفراد والمنظمات. وهي تمتد الآن إلى أكثر من ٧٠ دولة بدءاً من جنوب أفريقيا إلى أوزبكستان، السنغال إلى اندونيسيا والبرازيل إلى فرنسا.
- وهي تربط :
- المرأة التي تعيش في البلدان أو الدول التي يكون فيها الإسلام دين الدولة، والدول العلمانية التي يكون فيها غالبية من المسلمين، فضلاً عن اللاتي من المجتمعات الإسلامية التي تحكمها قوانين الأقليات الدينية؛ المرأة في الدول العلمانية حيث تطالب الجماعات السياسية بالقوانين الدينية ؛ المرأة في المجتمعات المسلمة المهاجرة في أوروبا ، والأمريكتين ، وجميع أنحاء العالم
- يتحدى اسمنا أسطورة "العالم الإسلامي" الواحد المتجانس؛ هذه الأسطورة التي خلقت عن عمد لا تعكس ما يلي : (أ) القوانين التي يقال أنها مسلمة تختلف من سياق إلى آخر ، (ب) القوانين التي تحدد حياتنا تأتي من مصادر متنوعة : دينية ، وعرفية، واستعمارية و علمانية فنحن محكومون من قبل العديد من مختلف القوانين في وقت واحد :
- قوانين معترف بها من قبل الدولة (المدونة وغير المدونة)، والقوانين غير الرسمية مثل الممارسات

العرفية التي تختلف باختلاف السياق الثقافي والاجتماعي والسياسي. تهدف الشبكة إلى تعزيز المرأة كقرد والنضال الجماعي من أجل المساواة وحقوق المرأة، لا سيما في السياقات المسلمة، وهي تحقق ذلك عن طريق:

- كيف بدأت شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين؟
- تشكلت في عام ١٩٨٤ استجابة لثلاث حالات في الدول والمجتمعات المسلمة التي تنكر حقوق المرأة بناء على مرجع قانوني يقال أنه إسلامي، التي تتطلب إجراءات عاجلة. شكلت تسع نساء من الجزائر، والمغرب، والسودان، وإيران، وموريشيوس، وتنزانيا، وبنغلاديش، وباكستان معا لجنة عمل شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين دعما للنضالات المحلية للمرأة. و تطور ذلك ليصبح الشبكة الحالية في عام ١٩٨٦. الشبكة تسترشد بخطط العمل التي تراجع بشكل دوري. لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على موقع شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين
- www.wluml.org
- ماهي أهداف الشبكة وماهي مجالات عملها؟
- كسر العزلة التي تخوض فيها المرأة صراعاتها عن طريق خلق وتعزيز الصلات بين النساء داخل الدول والمجتمعات المسلمة، ومع النسوية العالمية والمجموعات التقدمية؛
 - تبادل المعلومات والتحليلات التي تساعد في إزالة الغموض عن مصادر السيطرة المتنوعة في حياة المرأة، والاستراتيجيات وتجارب التصدي لجميع وسائل التحكم.
- تركز شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين حالياً على ثلاثة موضوعات، هي:
- الأصوليات، والعسكرة، وأثرها على حياة المرأة، وجنسائيتها. ويتقاطع موضوع العنف ضد المرأة مع جميع أنشطة ومشاريع شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين.
- كيف يتم تنظيم شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين؟

مناطقها وبالرغم من انها مستقلة قانونيا وماليا ، تظل هي المكونات الرئيسية لشبكة النساء في ظل قوانين المسلمين .واستناداً لاتصالات المكاتب مع الأعضاء ، ومعرفتهم وفهمهم بأنشطة وسياقات الأعضاء، يقوم مكتب التنسيق الدولي والمكاتب الإقليمية بضمن أن الناس ذات الاهتمامات المتشابهة تتقابل وتضع الاستراتيجيات وخطط العمل بحيث يدعم كلاً منهما الآخر وبالتالي تعزيز الفعالية المحلية والإقليمية والعالمية.

ما هي مبادئ شبكة نساء في ظل قوانين المسلمين؟

تركز شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين على القوانين والأعراف والواقع الملموس في حياة المرأة. ويشمل ذلك الممارسات المتنوعة والقوانين المصنفة أنها 'مسلمة' (الناجمة عن تفسيرات مختلفة للنصوص الدينية و / الاستخدام السياسي للدين) ، وأثار ذلك على على المرأة ، وليس على دين الإسلام نفسه. تقوم الشبكة ببناء الجسور الواعية عبر الهويات -وضمن سياقاتنا على الصعيد الدولي .ونحن نهتم على الأخص بالمرأة

تم تصميم الهيكل المفتوح لشبكة النساء في ظل قوانين المسلمين لتحقيق أقصى قدر من المشاركة من المجموعات المتنوعة، والمستقلة، والأفراد، وكذلك صنع القرار الجماعي .لا توجد عضوية رسمية لشبكة النساء في ظل قوانين المسلمين، والمرتبون بالشبكة هم مجموعة سلسلة من الأفراد والمنظمات الذين يحافظون على اتصال متبادل مع الشبكة.

يتكون مجلس الإدارة ومجلس تنفيذ البرامج من ٢٠-٣٠ عضواً من الرجال والنساء، المشاركين في جوانب الشبكات العابرة للحدود الإقليمية لفترة طويلة من الزمن. فهم يتحملون المسؤولية الرئيسية لتطوير و تنفيذ خطط العمل.

يتحمل مكتب التنسيق الدولي المسؤولية الرئيسية لتيسير للتنسيق بين الأعضاء. وتتواجد مكاتب التنسيق الإقليمية في باكستان (آسيا) والسنغال (أفريقيا والشرق الأوسط) وهي المسؤولة عن تنسيق أنشطة الشبكة في

المشاركات الشخصية.	المهمشة ويشمل ذلك المرأة غير المسلمة في الدول ذات الأغلبية المسلمة ، وخاصة حيث
ماذا تفعل شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين؟	المساحات للأقليات الدينية يتناقض بسرعة، الأقليات المسلمة التي تواجه التمييز والاضطهاد، أو العنصرية، والمرأة ذات
التضامن والتنبيهات	التأكيدات الجنسية – بما في ذلك دون الاقتصار على التوجه الجنسي -- التي تعد
تستجيب الشبكة إلى الحملات، والتنبيهات الدولية للحركة بالإضافة إلى تداولها وبدءها التي تطلب عن طريق المجموعات والحلفاء	تجريم أو غير مقبولة اجتماعياً.
على الشبكة، كما تقدم الدعم الملموس للأفراد من النساء في شكل معلومات عن حقوقهن	تدرك شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين أن نضالات المرأة مترابطة ومتكاملة ،
القانونية، والمساعدة في تقديم طلبات اللجوء، والاتصال بمؤسسات الدعم المناسبة، و تقديم الدعم النفسي ، إلخ.	ولذلك فهي ملتزمة بالتضامن الدولي. تؤيد وتقدر الشبكة التعددية في الآراء، وتعكس ذلك
التشبيك وخدمات المعلومات	بشكل واعٍ، حيث يحدد الأفراد والجماعات الرتبطين من من خلال الشبكة الأولويات
تضع شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين على اتصال مباشر مع بعضهم البعض	الخاصة بهم ، والاستراتيجيات وفقاً لسياقهم الخاص.
لتسهيل التبادل غير الهرمي للمعلومات، والخبرات، والاستراتيجيات. وينطوي ذلك أيضاً على توثيق الاتجاهات، ونشر	لقد لعب المنحى الشخصي دوراً هاماً في عمل الشبكة التي تقدر التضامن والدعم النشط الذي يمد به الأعضاء بعضهم البعض عن طريق
المعلومات بين الأعضاء والحلفاء، وخلق	

- برنامج الإصدارات النشط ينتج التالي:
- ملف قائم على موضوع، ومجلة موسمية تقدم معلومات حول حياة، ونضالات، واستراتيجيات المرأة في المجتمعات والبلدان الإسلامية المختلفة.
 - نشرة فصلية نصف سنوية عن المرأة، والقوانين والمجتمع من قبل شركت جاه، مكتب الشبكة للتنسيق الإقليمي في آسيا؛
 - ورقات موسمية، ودراسات محددة والمواد التي، لأسباب طولها أو أسلوبها، لا يمكن أن تدرج في سلسلة الملف؛
 - منشورات أخرى بشأن قضايا محددة مثل قوانين الأسرة، و حركات ومبادرات واستراتيجيات المرأة، وما إلى ذلك
- لمزيد من المعلومات وتنزيل الإصدارات برجاء زيارة الموقع

التحليلات الجديدة، ودعم مشاركة الأعضاء في التبادلات والأحداث الدولية. وبينما تمنح الشبكة الأولوية لاحتياجات الأعضاء فهي تستجيب بشكل انتقائي أيضا لطلبات للحصول على معلومات من، على سبيل المثال، الأكاديميين والناشطين، وسائل الإعلام، والوكالات الدولية والحكومة والمؤسسات.

بناء القدرات

تقوم الشبكة ببناء قدرات المجموعات المتشابكة، من خلال التدريب الداخلي في مكاتب التنسيق، وتبادل الدورات التدريبية، وورش العمل.

الإصدارات ووسائل الإعلام

تقوم الشبكة بجمع وتحليل وتوزيع المعلومات المتعلقة بتجارب المرأة المتنوعة، والاستراتيجيات في السياقات المسلمة باستخدام مجموعة متنوعة من وسائل الاعلام. فهي تترجم المعلومات من وإلى الفرنسية، والعربية، والإنجليزية حيثما أمكن ذلك. وتترجم المجموعات المتشابكة أيضاً المعلومات إلى لغات أخرى عديدة.

وتوفر مكاتب التنسيق التسهيلات عند الضرورة.

www.wluml.org/english/publications

.shtml

وتضمنت المشاريع الجماعية التدريب، ودورات،

وحلقات عمل، وبحوث من أجل الدعوة،

والاجتماعات والتبادلات حول المواضيع

المتخصصة.

اشتملت المشاريع السابقة على ما يلي:

- برنامج تبادل (١٩٨٨)
- اجتماعات التفسيرات القرآنية (١٩٩٠) و
للأعضاء من غرب أفريقيا (٢٠٠٢)،
- وغرب أفريقيا الفرنكوفونية (٢٠٠٤)
- برنامج المرأة والقانون في العالم
(١٩٩١-٢٠٠١)
- الحركة النسائية في معاهد قيادة العالم
الإسلامي ١٩٩٨ و١٩٩٩ و٢٠٠٧)
- النوع والإحلال في السياقات المسلمة
(١٩٩٩-٢٠٠٢)
- مبادرة لتعزيز قوانين الأسرة الأفغانية --
إنصاف (٢٠٠٢ -- حتى الآن)
- الحوارات النسوية (٢٠٠٦- إلى الآن)

تدير الشبكة موقع على شبكة الانترنت غاية في

الانتشار بالإنجليزية والفرنسية والعربية ويتم

تحديثه بشكل منتظم بالأخبار والآراء ، والدعوة

إلى اتخاذ إجراءات، والإصدارات :

www.wluml.org

المشروعات الجماعية

وتضمنت المشاريع الجماعية المبادرات المبنية

على موضوع ينشأ من الاحتياجات والمصالح

والتحليلات المشتركة للأعضاء. إن المجموعات

المترابطة، والأفراد أحرار في المشاركة بحسب

احتياجاتهم والقدرة، وقد تضمنت المشاريع

الجماعية من ثلاثة إلى أكثر من عشرين

مجموعات شبكية، واستمرت من بضعة أشهر إلى

عشرة سنوات. ويجري تنسيق وتطبيق المشاريع

بشكل رئيسي عن طريق المجموعات أو الأفراد

في الدول أو المجتمعات المحلية التي يتبعون لها

- حملة وقف قتل ورجم النساء (٢٠٠٧-٢٠٠٧)

إلى الآن)

المقدمة

بشدة على المساواة النوعية والدعوة لحقوق الإنسان للنساء.

رشيدة مانجو وكريستين ديريمير

"يجب إقامة آليات حكومية مناسبة لمراقبة وتحسين أوضاع النساء، ولضمان كفاءتها يجب أن تقام على مستوى حكومي عالي، ويجب يضمن لها المصادر المناسبة، والالتزام والسلطة لتقدم النصح عن آثار السياسات الحكومية المختلفة على النساء. يمكن أن تلعب هذه الآليات دوراً فعالاً في تحسين وضع المرأة، في جملة أمور، من خلال نشر المعلومات عن النساء وحقوقهن ومكتسباتهن من خلال الجهد التشاركي بين الوزارات المتعددة والهيئات الحكومية والمنظمات غير الحكومية وجمعيات النساء (المنتديات للسكان الأصليين) وغيرها من المجموعات" (١).

إلى جانب العمل الذي تقوم به المؤسسات متعددة الجنسيات تشير النظرية إلى أن آليات النوع الاجتماعي الوطنية يمكن أن تلعب دوراً هاماً في النضال لحماية والدفاع عن حقوق النساء. وتطرح "كاترين البرتين" أن هذه الآليات أن الآلية الوطنية لتطوير النساء "تتشكل من أبنية وآليات واستراتيجيات لتحقيق المساواة للنساء كمشاركات وكمتخذات قرار وكمستفيدات في الدوائر السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية في مختلف مناح الحياة" (٢).

وفي خلال العقود السابقة، اكتسب مفهوم حقوق النساء والمساواة النوعية اهتماماً اجتماعياً وسياسياً، أثناء تطوير اهتمامات النساء. وكلا من المؤسسات المحلية والدولية وباقي أبنية الحكم قامت بتطوير استراتيجيات النوع الاجتماعي لتأكيد شرعيتها وكفاءتها وقدرتها، وفي نفس الوقت فإن إعلانات الأمم المتحدة ومواثيقها وقراراتها ركزت

وتوفر الأوراق في هذا الملف رؤية عامة عن دول وتجارب إقليمية مختلفة في نضالها للدعوة للمساواة النوعية، وحقوق النساء. وتتنوع المبادرات من دولة إلى أخرى وتتضمن قوانين وسياسات وأبنية وآليات. وفي معظم الدول، غالباً ما تكون آلية الدعوة للمساواة النوعية مدمجة في كيانات حكومية. وسواء كانت تعمل من خلال وزارة أو لها وضع مستقل، فإن أهداف هذه الآليات متشابهة. وعلى الرغم من ذلك تتنوع التفويضات والمسؤوليات والموارد المتاحة لكل من هذه الآليات. كما تطرح هذه الأوراق عدة أسئلة منها: هل الهياكل المنفصلة لتحسين أوضاع النساء مهمة؟ من يتخذ قرار إنشاء هذه الآليات على المستوى المحلي؟ ما هي بعض الأسباب لعمل ذلك؟ ومن خلال أية آلية تخلق هذه الهياكل؟ كيف تتنوع هياكل الدفاع عن النساء من سياق لآخر؟ ما هي الطرق التي تؤثر بها على المجتمع؟ ماهي النجاحات والتحديات التي تؤثر بها في السياقات المختلفة؟

وكرد على العديد من من التساؤلات من أعضاء شبكة النساء في ظل قوانين المسلمين عن أحسن الممارسات وإرشادات العملية عن هياكل تحسين أوضاع النساء. تشكلت مجموعة عمل داخلية لتتناول المعلومات المطلوبة. وقامت الطالبات في مادة حقوق الإنسان والمناصرة في برنامج حقوق الإنسان في كلية هارفارد للقانون بإعداد دراسة مكتبية في الموضوع. والطالبات اللواتي قمن بالمشروع تحت إشراف "رشيدة مانجو"، هم: ماري آن فارنكز، وأليكس لويب، وجسي روزمان، وإيرين توماس، ولقد أجري هذا البحث بالنيابة عن شبكة "النساء في ظل قوانين المسلمين". وتضمنت دراسة حالة متعمقة لجهود جنوب أفريقيا في دعم وحماية حقوق الإنسان للنساء. ونتائج البحث

في دول أخرى وذلك من خلال عروض ثقافية، ومناقشات مبتكرة. بالإضافة إلى ذلك دارت مناقشات مختصرة حول تطوير ميثاق النساء كأداة لتحسين أوضاع حقوق النساء. وهذه الأداة مهمة جداً في السياقات التي تغيب فيها الإرادة السياسية لإنشاء هيكل النساء/النوع الاجتماعي وهي مفيدة لحشد النساء والمساعدة في بدء حركة نسائية. سيستمر العمل على ميثاق النساء بواسطة شبكة "النساء في ظل قوانين المسلمين" في العام المقبل.

ونظراً لضيق الوقت والموارد المالية فلم يكن ممكناً دعوة مساهمات من أمريكا الشمالية والجنوبية في المؤتمر الدولي، وعلى الرغم من هذا القصور، إلا أننا نتمنى أن الأوراق التالية ستقدم مناقشة ثرية ومضات على العوامل المشتركة التي تواجهها آليات تحسين أوضاع النساء.

يبدأ هذا الملف بورقة تحدد دور الأمم المتحدة في التطورات التي تؤثر على إنشاء آليات النساء الوطنية، من خلال رسم خريطة للتدابير الأساسية عبر العقود، هذه النبذة التاريخية تحدد أرضية عمل للمزيد من المناقشات المتعمقة التي تعقب ورقة كل دولة. ولاستكمال الموضوعات المتعلقة بالأمم المتحدة قدمت ورقة لعرض إتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد النساء (CEDAW).

وفيما يتعلق بالأوراق الإقليمية، نبدأ بعرض عام لآليات القارة الأفريقية قاطبة مع تركيز خاص على مجتمع التنمية في جنوب أفريقيا، ويتبع هذه الورقة ورقة عن التطورات في وسط وشرق أوروبا حيث نعرف منها المدركات الثقافية والخبرات السياسية السابقة والتي تؤثر على طبيعة المساواة على مستوى النوع الاجتماعي وكيف يترجم هذا ليلاقى متطلبات الانضمام للاتحاد الأوروبي.

وتتم مشاركة الدروس المستفادة من دول ذات تاريخ مميز على مستوى المساواة النوعية مثل أستراليا، والتي على الرغم من تاريخها الطويل في

ستخدم غايتين: أولاً سيتم مشاركتها مع أصحاب المصلحة ذوي الصلة في جنوب أفريقيا كتحليل للنجاحات والتحديات التي تواجه حماية والدعوة لحقوق النساء في هذا البلد. إلى جانب ذلك هناك ملخص للدراسة قدم في مؤتمر دولي في ماليزيا.

وقد نظم المؤتمر الدولي عن "آليات وتشريعات الحماية والدعوة للمساواة النوعية" بالتعاون مع "مركز النساء للتغيير في بينانج" وقد عقد في ماليزيا في آب- أغسطس ٢٠٠٦. وقد مولت شبكة "النساء في ظل قوانين المسلمين" هذا المؤتمر مالياً، مع مركز "النساء من أجل التغيير" و"مؤسسة آسيا" وتولى فريق عمل مركز "النساء من أجل التغيير" القيام بترتيبات المؤتمر. ونود أن نوجه الشكر لهن وذلك لاعتنائهن بالترتيبات قبل وأثناء الحدث. ولم يكن هذا المؤتمر لينجح بدون مساعدتهن، ونحن ممتنان للمساعدة التي قدموها وشاكرات لإسهامتهن.

وقد قدمت الأوراق المشاركة في هذا الملف بالأساس في المؤتمر الدولي، وبعد المؤتمر تم تحرير محتوى الأوراق من قبل المؤلفات ومحررتي الملف، وفي العديد من الأوراق تم إجراء تعديلات لتعكس السياسات الحالية، وحالة تشريعات النوع الاجتماعي، وآلياتها في بلدانهم.

لقد قدم المؤتمر منظوراً إقليمياً فريداً وكذلك تبادل بين تشريعات العدالة النوعية والآليات وذلك بالتركيز على الدروس المستفادة من عملية تصميم وتطبيق آليات وطنية لتحسين أوضاع النساء. ضمت قائمة المشاركات والمساهمات عدداً من الممارسات ذوات الخبرة، و عكست إسهاماتهن تنوعهن الجغرافي الذي قدك معلومات عن مختلف الآليات في أفريقيا، وأستراليا، وأوروبا الوسطى، وأوروبا الشرقية، وألمانيا، وهونج كونج وإيران وماليزيا وباكستان وسريلانكا.

قدم هذا المؤتمر منتدى للمشاركات كي يشاركو ويتعلموا من النجاحات والتحديات التي اختبروها

لقد شهدت السبعينات على المستوى العالمي بشكل عام وفي الدول النامية بشكل خاص، جهوداً لإدماج النساء في التنمية وذلك باستخدام نسق الرفاه ومناهضة الفقر. وكان الهدف في الغالب هو إتاحة موارد أكثر لدعم وصول النساء للفرص الإقتصادية، بكلمات أخرى يمكننا أن نقول اقتراب " النساء في التنمية". أما الثمانينات فقد شهدت تغير في النسق إلى اقتراب "النوع الاجتماعي والتنمية" والذي عمل على إدماج النوع الاجتماعي ومأسسة الاهتمامات النوعية.

وكان هذا رد فعل على الاعتراف بوجود هيكل غير عادل لعلاقات القوة في حياة النساء، وأن هناك فشل في مواجهة هذا على المستويات السياسية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية.

يتطلب التغيير في المجتمع تحسين وضه النساء مقارنة بالرجال لتحقيق العدالة واحترام حقوق الانسان لكل من الرجال والنساء، وتمكين النساء عامل هام في النموذج الذي يتحدى نظام القوة والمكانة والتفضيل وذلك لتحقيق العدالة للنساء. وفي التسعينات، تغير المنهج إلى إدماج البعد الاجتماعي أي إدماج موضوعات النساء بدلاً من إعتبارها موضوعات منفصلة.

إن مفهوم إدماج النوع الاجتماعي معقد وجدلي، فهو يهدف إلى إحداث تغيير وإصلاح هيكل الدولة. وطبقاً لمكتب مستشار الأمم المتحدة لقضايا النوع الاجتماعي... فإن استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لا تعني أن الأنشطة التي تستهدف دعم النساء غير ضرورية. هذه الأنشطة تستهدف أولويات وحاجات النساء بشكل خاص من خلال التشريع وصيانة السياسات والمشروعات والبرامج على الأرض.

المشروعات الخاصة بالنساء تتابع لعب دور هام في الدعوة للمساواة النوعية. ومن المهم استيعاب أن كلا الاستراتيجيتين إدماج النوع الاجتماعي وتمكين النساء غير متنافستين.

مجال آليات حقوق النساء، فإن الكاتبة تشارك التحديات القائمة. وفي ألمانيا نرى تضمين تشريع مناهضة التمييز وكيف تؤثر عضوية الاتحاد الأوروبي على تطوير تشريعاتها.

وقدمت ورقة هونج كونج مناقشة عن الحاجة لإتاحة فرص متساوية وصعود آليات العدالة النوعية. وشارك المشاركون من ماليزيا خبراتهم الحالية عن صياغة قوانين و تشريعات المساواة، أما ورقة باكستان فقد طرحت التطورات التي اتخذت لتحسين الهيكلة الحالية من خلال طرح أحسن الممارسات في المؤتمر الدولي وكذلك من مستوى الحوارات الداخلية في أقاليم باكستان.

ومن جنوب أفريقيا حيث هناك تاريخ لإدماج الحركة النسائية داخل الحركة الاجتماعية منذ الخمسينات من القرن المنصرم، تطرح المؤلفة كيف أثر خلق مفوضية المساواة النوعية على دفع حقوق النساء قدماً. وأخيراً من سرلانكا قدم عرضاً لأهم البنود من مسودة "وثيقة المفوضية الوطنية للنساء" وهي حالياً قيد التفاوض.

وفي المؤتمر الدولي لـ "آليات وتشريعات حماية والدعوة للمساواة النوعية" ألفت معالي "تان ساري داتوسيتي نورما ياكوب"، رئيسة القضاة في ماليزيا كلمة افتتاحية ذكرت فيها:

"القانون و العدالة يكونان معاً الخيوط التي ننسج بها النسيج الاجتماعي معاً، وهي توفر ضوابط التصرف والسلوك وتلزم الناس والحكومات على حد سواء". وفي سياقات عديدة تنشأ الهياكل الوطنية لتحسين أوضاع النساء من خلال القوانين والسياسات بهدف تحقيق العدالة النوعية لتحسين أوضاع حقوق النساء، ونجاح آليات حقوق النساء تتطلب الإرادة السياسية للدولة وكذلك الدعم الاجتماعي لهذه الآليات. إن الخبرات التي طرحت في هذا الملف تعكس أثر التطورات العالمية والمحلية، في علاقتها بالآليات والهياكل، وكذلك المناهج التي استخدمت.

الدولة على حساب مواجهة القطاع الخاص حيث ينتشر القهر النوعي وتزيد حالة عد المساواة (١٣).

ومن الواضح ان هناك مواقف متعددة وجدل فيما يتعلق بالآليات والمناهج والأبنية المناسبة لتحسين أوضاع النساء. ونتمى ان يشارك هذا الملف في هذا الحوار الدائر.

At the International

وفي المؤتمر الدولي أقرت الموقرة "تان ساري داتو سي تي نورما يعقوب": ".... أن قضايا النساء هي قضايا الجميع". وتجمع أوراق هذا الملف مناقشات حول الآليات والهيكل لتحسين المساواة النوعية، ولتأكيد مبدأ أن "قضايا النساء يجب أن تكون قضايا الجميع". ومن خلال تعقب الإجراءات التاريخية التي أدت إلى تحسين مساواة النساء، فإن المناقشات الجارية من كل من المساهمين والمشاركين توفر عرضاً للآليات الوطنية لتحسين أوضاع النساء.

رشيدة مانجو وكريستينا ديريمر.

الهوامش:

(١) تقرير مجلس أوروبا ٢٠٠٤ (الفقرة ٥٧) متوفر على الانترنت على الرابط التالي:

[www.coe.int/t/e/human_rights/equality/04-national-mechanism/97_cdee\(2004\)19.asp](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/04-national-mechanism/97_cdee(2004)19.asp)

(٢) كاترين البرتين، الآلية الوطنية لتحقيق المساواة النوعية في دستور جنوب أفريقيا من منظور النوع الاجتماعي (١٩٩٥) في ١٢ (ساندرا ليبينيرج- محرر).

وإعتماد إدماج النوع الاجتماعي في منظمة ما لا يعني أن الأنشطة التي تستهدف النساء غير مطلوبة، فالاستراتيجيتان متلائمتان بشكل واقعي، حيث يطبق إدماج النساء بشكل يمكن النساء (٤). وعلى الرغم من ذلك العديد من الباحثين القانونيين والنشطاء يجادلون أن إدماج النوع الاجتماعي فشلت في مؤسسة المساواة النوعية في ممارسات الدولة (٥).

تقدم "هيلاري تشارلزورث" نقداً قوياً لمفهوم نقل النوع الاجتماعي إلى التيار العام المتحفظ والمساوم، وتدعو إلى اقتراب أكثر راديكالية في التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي (٦). وتجادل "تشارلزوات" أن التأثيرات الإيجابية لإدماج النوع الاجتماعي صعبة التوثيق وذلك لغياب الدليل الدامغ والمؤسسات تتسرع في افتراض الأفضل، وتستخدم هذا على كمبرر لتقليل الموارد (الضروية) للمبادرات الخاصة بالنساء (٧).

ويجادل الباحثون مثل "جاكي ترو" أن إدماج النوع الاجتماعي هو مشروع تغيير يعتمد على ما تفعله به الباحثات النسويات والنشطاء وصانعي السياسات مجتمعين (٨). وبشكل معاكس فإن اهتمام "جاو" هو عدم تسييس المشروع النسوي كنتيجة للاهتمام بمشروع إدماج النوع الاجتماعي، في حين أن الموارد الضرورية غير متوفرة لجعل الإدماج حقيقة (٩).

وتجادل "جاو" أن مساواة النساء يتم مأسستها في مقابل عدم تسييس النوع الاجتماعي (١٠). وقد عبرت عن قلقها من ان إدماج النوع الاجتماعي قد يحول خبرات النساء إلى "فئة تكنوقراطية للإصلاح ولكنها تقمع الفروق ما بين النساء"، وهذا يعيد المشكلة الجوهرية في عدم الاعتبار والاهتمام بالفروق (١١). وبينما ترضي لغة إدماج النوع التماضي المجتمع الدولي، فإن صلتها بالنتائج الحقيقية تصبح أضعف (١٢)، وتؤكد "جاو" أن إدماج النوع الاجتماعي يضع تركيزاً مطلقاً على

- (٣) سوزان ويليامز. دليل تدريب اوكسفام على النوع الاجتماعي، مطبوعات اوكسفام ١٩٩٤
- (٤) مكتب المستشار الخاص لشئون ترقية النوع الاجتماعي النساء، المفاهيم الهامة المتعلقة بالإدماج (ورقة معلومات ٢) متوفرة على الانترنت على الرابط التالي:
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- (٥) انظر كريستين واريوبا، دور الآليات الوطنية في الدعوة للمساواة النوعية وتمكين النساء: خبرة تجمع جنوب افريقيا، لمناقشة جيدة عن نجاح مثل هذه الآليات (جنوب افريقيا ودول اخرى مثل انجولا وزامبيا)، وتتبع هذه الآليات سياسة إدماج النوع الاجتماعي (وهي وثيقة غير مطبوعة متوفرة في ملف مع المؤلفة)
- (٦) هلاري شالزورث، لا نلوح ولكن نغرق: إدماج النوع الاجتماعي وحقوق
- تاريخ تطورات الأمم المتحدة في العلاقة مع آليات وأبنية المساواة النوعية (١)**
- رشيدة مانجو وكريستين دي ريمير
- الموجز
- دعمت الأمم المتحدة تطور الآليات الوطنية للنساء من خلال المؤتمرات والاتفاقيات والاستشارات المتعلقة بالآليات وهياكل المساواة النوعية.
- الانسان في الامم المتحدة. " دورية هارفارد لحقوق الانسان، ربيع ٢٠٠٥
- (٧) انظر المرجع السابق في ١٣
- (٨) تروجاكوي : إدماج النوع الاجتماعي في السياسة العامة العالمية. " الدورية النسوية الدولية للسياسة، ٣:٥ - الصفحات من ٢٩٦ إلى ٣٦٨ (الصفحة ٣٦٨)
- (٩) اماندا جاوز، (عدم) التفكير في المواطنة: الجدلات النسوية في جنوب أفريقيا المعاصرة. أبحاث للنشر (٢٠٠٥) في ٧٧
- (١٠) جاوز، ٧٨
- (١١) جاوز، ٧٨
- (١٢) جاوز، ٧٩
- (١٣) المرجع السابق ذكره
- مقدمة:
- تمت المجادلة أنه من المهم أن نختبر السياقات السياسية والتاريخية التي أنشئت فيها الهياكل الوطنية للنساء و/أو النوع الاجتماعي، وذلك لأنها متعلقة بالنتائج وتشكيل الآراء حول أهداف المساواة النوعية^(١). وعلى المستوى العالمي تمت مناقشة إنشاء هياكل منفصلة للحماية والدعوة إلى المساواة النوعية وتحسين أوضاع النساء في الأمم

وقد شكلت هؤلاء النساء المؤتمر التضامني بين الحلفاء حول حق الانتخاب والذي مُنح الحق في المشاركة في بعض لجان مؤتمر السلام، وإلى جانب ذلك عقدت منظمات النساء في عام ١٩١٩ أول مؤتمر موازي للمنظمات غير الحكومية بالتزامن مع مؤتمر دولي هام. وخلال العشرينات والثلاثينات من القرن الماضي قامت منظمات النساء بمراقبة أعمال المنظمات الدولية والتعاون مع عصبة الأمم لمراقبة إدماج النساء وحقوقهن^(٥).

وفي عام ١٩٣٧، أنشأت عصبة الأمم المتحدة لجنة خبراء لدراسة الوضع القانوني للنساء، وهي اللجنة السابقة لإنشاء مفوضية وضع النساء التي أنشئت عام ١٩٤٦ من قبل الأمم المتحدة^(٦). ويمكن أن توصف العلاقة بين منظمات النساء وعصبة الأمم المتحدة بإنجازين أساسيين: الأول "هي أن النساء خلقن نموذجاً للتعاون والتفاعل ما بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية"، وقد نجحن بكفاءة في الفوز بحق تكوين جماعات (الضغط) في كل مستوياتها. والثاني هي من "خلال مقترحاتهم جيدة الإعداد وما تم اعتباره أفعال ذات مصداقية تمكنت من خلق ما يطلق عليه قضايا النساء على أجندة التعاون الدولي"^(٧).

وعلى الرغم من انهيار عصبة الأمم المتحدة باندلاع الحرب العالمية الثانية، فإن الخبرة التي راكمتها الناشطات ساعدتهن في المؤتمر التأسيسي للأمم المتحدة عام ١٩٤٥، وكانت أربعة سيدات من بين الموقعين على ميثاق الأمم المتحدة والمندوبات قد نجحن في إعادة التأكيد على حقوق متساوية للنساء والرجال في الديباجة^(٨). وفي الجلسة الافتتاحية للجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٦، أعدت المندوبات خطاباً مفتوحاً إلى نساء العالم وألقيته، داعيات النساء إلى استغلال وعود وأهداف الأمم المتحدة.

وطبقاً لسلسلة كتاب الأمم المتحدة الأزرق، المجلد السادس عن الأمم المتحدة وتحسين أوضاع

المتحدة، وذلك في "مفوضية أوضاع النساء" عام ١٩٦٢، ومن ثم تم الإعلان في عام ١٩٧٥ عن (عام النساء العالمي) تزامناً مع إقامة أول مؤتمر عالمي للنساء وإعلان العقد التالي "عقد النساء"، وكذلك "إعلان الأمم المتحدة عن النساء"، وقد شجعت هذه الإجراءات الدول الأعضاء على إقامة آليات وطنية لتحسين حياة وأوضاع النساء. وقد أعادت "وثيقة خطة العمل" التي صدرت عن مؤتمر الأمم المتحدة عام ١٩٩٥ في بكين، التأكيد على أهمية الآليات الوطنية للنساء والنوع الاجتماعي، وأن تعطى مسئولية أولية للتأكد من إدماج النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج وخطط الحكومة على كافة المستويات^(٩).

هذه الورقة تعرض الخطوات التاريخية لدور الأمم المتحدة في إنشاء الآليات الوطنية للدعوة لحقوق النساء والمساواة النوعية. وسترکز الورقة على التطورات الداخلية داخل نظام الأمم المتحدة لدرجة محدودة، ولكنها لن تقيم الإخفاقات والنجاحات في أنشطة هيئات الأمم المتحدة للنساء والنوع الاجتماعي. وبدلاً من هذا تنظر إلى كيفية توفير نظام الأمم المتحدة لسياسات إرشادية عن تطوير آليات النساء الوطنية.

وعلى الرغم من ذلك ونظراً للمناقشات الداخلية الدائرة حالياً بشأن إعادة هيكلة آلية النوع الاجتماعي بالأمم المتحدة، فستتم مناقشة هذا الشأن باختصار. والدعم الذي تقدمه أبنية الأمم المتحدة للنساء/المساواة النوعية له أثر على التطورات المستقبلية لآليات النساء الوطنية ولهذا من الضروري توفير معلومات في هذا الصدد.

التطورات ما قبل عام ١٩٤٥

بدأ الدفع الدولي من أجل مساواة وحقوق النساء بعد الحرب العالمية الأولى في مؤتمر باريس للسلام عام ١٩١٩، حيث دعت ممثلات منظمات النساء الدولية الجديدة إلى إدماج النساء كل من عصبة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية^(٤).

بل أيضاً كفعالات وناشطات^(١٣). وبتحديد الذكرى السنوية الخامسة والعشرين لـ "مفوضية وضع النساء"، أعلنت الجمعية العامة عام ١٩٧٥ أنه "العام الدولي للنساء". وكان الهدف من ذلك تركيز الاهتمام على وضع النساء داخل الأمم المتحدة وفي الدول الأعضاء وقد أعدت اللجنة والجمعية العامة أجندة ثلاثية لتحسين أوضاع النساء. وركزت الأجندة على الدعوة للمساواة بين الرجال والنساء، والاعتراف بإسهامات النساء في التنمية، والاعتراف بإسهامات النساء المتزايدة في تعزيز السلام في العالم^(١٤). ومن ضمن الموضوعات التي ظهرت كان الاهتمام العام بالطعام والمياه وتنمية السكان.

وفي عام ١٩٧٤، قررت الجمعية العامة عقد المؤتمر العالمي للنساء في المكسيك في حزيران-يونيو / تموز- يوليو ١٩٧٥. وقد ولد هذا سيل من الفعاليات والمبادرات المتعلقة بقضايا النساء^(١٥). وكشف البحث عن معلومات أثناء التحضير للمؤتمر أن هناك قصوراً واسع النطاق في الحصول على البيانات والمعلومات ومحدودية تحليل قضايا النساء، وكرد مباشر على هذه التجربة فإن "خطة العمل العالمية" والتي صيغت في هذا المؤتمر ناقشت الحاجة لإنشاء آليات وطنية للدعوة لتحسين أوضاع النساء وقدمت إرشادات لتحسين أوضاع النساء.

ودعت خطة العمل العالمية إلى "إنشاء آليات وطنية مثل لجان أو مكاتب للنساء كوسائل للإسراع في تنفيذ الخطة على المستوى الوطني. وهذه الآلية يفترض أن تدرس أوضاع النساء لتطوير السياسات وصياغة البرامج والتوصيات التشريعية، أي تترجم الأهداف الوطنية إلى حقائق معاشة في حياة النساء"^(١٦). وصممت خطة العمل العالمية لترشد وتشجع المجتمع الدولي على تحقيق ثلاثة أهداف: (١) تحقيق المساواة النوعية الكاملة والقضاء على التمييز ضد النساء، و(٢) إدماج النساء ومشاركتهن الكاملة في التنمية، و(٣) الإسهام

النساء^(١٧): فإن جهود الأمم المتحدة التي تركز على المساواة وتقدم حقوق المرأة يمكن تقسيمها إلى أربع فترات: تأمين أسس قانونية للمساواة (١٩٦٢-١٩٤٥)، والاعتراف بدور النساء في التنمية (١٩٦٣-١٩٧٥)، وعقد الأمم المتحدة للنساء (١٩٧٦-١٩٨٥)، ونحو المساواة والتنمية والسلام (١٩٨٦- إلى الآن)^(١٨).

التطورات من ١٩٤٥ إلى ١٩٦٢: الأسس القانونية للمساواة.

في عام ١٩٤٦، أنشأ المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة "مفوضية وضع النساء". واعتبر أنها لجنة فرعية من لجنة حقوق الإنسان، وعلى الرغم من ذلك فإن الرئيسة الأولى لهذه اللجنة الفرعية نجحت في إنشاء المفوضية ككيان مستقل، وبدأت أنشطتها بهذه الصفة في عام ١٩٤٧^(١٩). وكانت أول المهام الكبرى التي تضطلع بها "مفوضية وضع النساء" هو القيام بأول استبيان عن وضع حقوق النساء والذي بدأته عصابة الأمم قبل عشر سنوات. وقد أجابت أربعة وسبعون حكومة على الاستبيان، بعضها لم يكن عضواً في الأمم المتحدة، وقد أظهرت الردود على الاستبيان أربعة مناطق اهتمام أولية: حقوق النساء السياسية، والحقوق القانونية للنساء، وحقوق النساء والفنيات في التعليم والتدريب، والحياة المهنية للنساء^(٢٠).

تطورات ١٩٦٣ - ١٩٧٥ : الاعتراف بدور النساء في التنمية

ركزت الفترة الثانية لجهود الأمم المتحدة المتعلقة بمساواة النساء على التنمية، وهو اهتمام تلقى اهتماماً أكبر في الفترة الثالثة من تاريخ الأمم المتحدة وحقوق النساء، و"عقد النساء" (يناقش في الجزء التالي)، وتركزت طاقة النسوية العالمية في بداية السبعينات على مقترحات وخطط هذا العقد. وظهر تيار جديد في السبعينات وهو ألا تعامل النساء فقط على أنهن مجرد موضوعات للتشريع،

وأشار برنامج عمل المؤتمر إلى عدد من العوامل التي تفسر التناقض بين الحصول القانوني على الحقوق والممارسة اليومية لحقوق النساء. وقد تضمنت قائمة العوامل قصور مشاركة الرجال في تحسين وضع النساء، وقلة الموارد، وقلة وعي النساء بحقوقهن^(٢١). وربط المؤتمر بشكل واضح بين الأزمنة الاقتصادية العالمية وبين وضع النساء. وتم تشجيع الحكومات على وضع أهداف محددة للنصف الثاني من العقد^(٢٢). وقد تضمن برنامج عمل كوبنهاجن نداء لإجراءات وطنية أقوى لتأمين وحماية ممتلكات النساء، وميراثهن، وحضانة الأطفال، وحقوق الجنسية وتم تشجيع الحكومات على إنهاء الصور النمطية عن النساء^(٢٣).

وقد انتهى عقد النساء بالمؤتمر الثالث للنساء، الذي عقد في نيروبي ١٩٨٥. ويشار عادة إلى "مؤتمر نيروبي" على أنه ميلاد للنسوية العالمية، بناء على التضامن بين حركة النساء العالمية التي اتحدت خلف الأهداف المشتركة للمساواة، والتنمية، والسلام. وقد تضمن المؤتمر اعترافاً بأن المجتمع الدولي لم ينجح في تحقيق أهداف كوبنهاجن. وفي نهاية أسبوعين من المفاوضات، وافق ممثلو ١٥٧ دولة على تبني مخطط حول قضايا النساء، ولذلك بدأ مؤتمر نيروبي بوصاية وظيف استراتيجيات جديدة، صيغت في وثيقة مسماة " استراتيجيات نيروبي المستقبلية "

The Nairobi Forward- Looking

Strategies، وقد نصت الوثيقة على التالي

"..... كل القضايا هي قضايا للنساء" (٢٤) و

قدمت الوثيقة بطرق متعددة نقطة تحول في تاريخ النساء في الأمم المتحدة. هذه الوثيقة تنظر للنساء "كمثقفات، وصانعات سياسات، ومتخذات قرار، ومخططات، ومساهمات ومستفيدات من التنمية" وتلزم كلاً من الدول الاعضاء ونظام الأمم المتحدة أن يأخذ هذا بعين الاعتبار في السياسة والتطبيق^(٢٥). كما ربطت بين التنمية وتحسين أوضاع

المتزايدة للنساء في تعزيز السلام العالمي^(١٧). وقد دعى المؤتمر العالمي الاول للنساء الحكومات لتطوير استراتيجيات وآليات للترويج للمشاركة المتساوية للنساء.

التطورات من ١٩٧٦ إلى ١٩٨٥ : عقد الأمم المتحدة للنساء

تمحورت جهود الأمم المتحدة في الفترة الثالثة فيما يخص مساواة النوع الاجتماعي حول "عقد النساء". وشهدت هذه الفترة عدة مؤتمرات مهمة عن مساواة النساء وكذلك إصدار "اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد النساء" في ١٩٧٩^(١٨)، والتي يشار إليها على أنها وثيقة حقوق النساء العالمية. وقد اعتمدت الجمعية العامة الاتفاقية ودخلت حيز التنفيذ بعد سنتين، وقد منح ذلك شرعية سياسية متجددة إلى قضايا المساواة بين الرجال والنساء وكذلك إلى حاجة الدول الأعضاء لتبني تشريعات وسياسات لمكافحة التمييز. وأصبح موضوع الآليات الوطنية للمساواة موضوع ذي صلة، كونها أدوات أساسية لتنفيذ هذه المهام والمسئوليات. وتراقب لجنة السيداو تطبيق الاتفاقية، وتستفسر بانتظام عن الآليات أو الهياكل الوطنية الموجودة في الدول الأعضاء وطبيعتها، ووصايتها، mandate ووظائفها، ومواردها، وقوتها وحجم ظهورها^(١٩).

وقد استضافت كوبنهاجن المؤتمر النصفى عام ١٩٨٠ في منتصف عقد النساء، وذلك للوقوف على التطور في تطبيق خطة العمل العالمية. وأشاد المؤتمر بالتطور المحرز في السعي لتحقيق الأهداف التي صيغت في مكسيكو سيتي وخاصة اعتماد الجمعية العامة لاتفاقية السيداو. وعلى الرغم من ذلك أشار المشاركون إلى الفرق بين الحقوق الممنوحة قانوناً للنساء والممارسة الحقيقية لهذه الحقوق. وأبرز المؤتمر ثلاثة مجالات تحتاج إلى اهتمام: المساواة في فرص الحصول على التعليم، وتحسين فرص العمل والخدمات الصحية المناسبة^(٢٠).

نيروبي المستقلة. وقد أولت المفوضية موضوع الآليات الوطنية أهمية من خلال جلساتها في الجلسة ٣٢ في ١٩٨٨ والجلسة ٣٥ عام ١٩٩١، ولعب قسم "تحسين أوضاع النساء" (DAW) دوراً حيوياً في تعزيز انتشار الآليات الوطنية للمساواة النوعية. وتوصلت ورشة عمل قسم "تحسين أوضاع النساء" في جنيف حول إدماج النوع الاجتماعي إلى إن "الآليات الوطنية ممكن إن تكون الآلية الأساسية التي ينفذ من خلالها إدماج النوع الاجتماعي" (٢٨).

في عام ١٩٩٨ قام قسم تحسين أوضاع النساء بالتعاون مع المفوضية الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبية بعقد اجتماع للخبراء حول الآليات الوطنية للمساواة النوعية. هدف هذا الاجتماع إلى تيسير فهم أفضل للعوامل المؤسسية المتعلقة (المتضمنة) في الآليات الوطنية وكيف يمكن أن تستخدم لتنتج توزيع موارد وسياسات أكثر كفاءة وأكثر فعالية. وأوصت مجموعة الخبراء ضمن أشياء أخرى أن تصدر الأمم المتحدة مطبوعة الممارسات الجيدة " لتقوية الآليات الوطنية " وقد تم ذكر كتاب " إدماج النوع الاجتماعي ودمقرطة الدولة؟ الآليات المؤسسية لتحسين أوضاع النساء " كمنتج لهذه التوصية.

وكذلك عقد المؤتمر الرابع للنساء في بكين عام ١٩٩٥ وقد طور خطة عمل تناولت اثني عشر منطقة حساسة تؤثر على النساء والطفلة الأنثى. وقد أسهم هذا الاجتماع بشكل كبير في المساواة النوعية العالمية من خلال التركيز على دور الآليات الوطنية في الدعوة إلى حقوق المساواة وكذلك ركزت على العنف ضد النساء.

بكين ١٩٩٥

خطة عمل بكين صدرت في المؤتمر العالمي الرابع للنساء وقد وفرت الطاقة للتطور في عدة قضايا بما فية موضوع العنف ضد المرأة.

النساء، بالإضافة إلى ذلك كررت أهمية تطوير / إنشاء هيكل وطنية للدعوة والمساواة النوعية.

وقد ركزت مجموعة من المؤتمرات الهامة في هذه الفترة على السكان والتنمية. ففي عام ١٩٨٤ حضر ما يقرب من ١٨٠ دولة مؤتمر الأمم المتحدة للسكان والتنمية (مؤتمر القاهرة) وقد عقد في القاهرة، مصر. وقد كان مؤتمر القاهرة هو المؤتمر الثالث في سلسلة مؤتمرات حول الزيادة السكانية العالمية (وذلك بعد مؤتمر ١٩٧٤ في بوخارست ومؤتمر ١٩٧٥ في مكسيكو سيتي)، وتميز هذا المؤتمر بحضور أكبر عدد من المنظمات غير الحكومية لحقوق النساء. وبالرغم من أن المؤتمر ركز عامة على الزيادة السكانية المتصاعدة وتأثيرات ذلك، إلا أنها أولت تركيزاً خاصاً على تمكين النساء.

التطورات من ١٩٨٦ إلى الآن، المساواة والتنمية والسلام

وهذه المرحلة من جهود الأمم المتحدة "نحو المساواة والتنمية والسلام" تناولت قضية العنف ضد النساء، وركزت على التغيرات البنوية في الآليات الثنائية والمتعددة الأطراف المختصة في الدعوة للمساواة النوعية.

وعقدت خلال هذه المرحلة عدة فعاليات جديدة بالذكر: (١) الإصلاح والتطور الداخلي للأمم المتحدة بخصوص آليات مساواة النساء، (٢) مؤتمر بكين، (٣) تقديم إدماج النوع الاجتماعي كاستراتيجية جديدة للدعوة لحقوق النساء، (٤) وتنمية وتطوير نظم التمويل داخل الأمم المتحدة ومشروعات النوع الاجتماعي.

وبدأ من عام ١٩٨٦، بدأت الأمم المتحدة سلسلة من التغيرات البنوية المتعلقة بالدعوة لحقوق النساء. فتوسع اختصاص "مفوضية وضع النساء" في ١٩٨٧ ليشمل الدعوة للمساواة والتنمية والسلام، إلى جانب مراقبة تطبيق استراتيجيات

كل مجالات السياسات. وهذا المفهوم انتشر بسرعة في منظمات دولية أخرى في ظل انعقاد المؤتمر.

وفي أعقاب مؤتمر بكين، راجعت الأمم المتحدة مرة أخرى الشروط المرجعية لمفوضية وضع النساء لتدرج إدماج النوع الاجتماعي كاستراتيجية أساسية في تحقيق المساواة النوعية.

والتزمت الحكومات التي تبنت خطة عمل بكين أن تدمج منظور النوع الاجتماعي في ممارساتها وسياساتها، والتخطيط، واتخاذ القرار بشكل فعال.

أكدت خطة عمل بكين على أهمية آليات النساء / النوع الاجتماعي وأن تظلم بمسؤولية أولية في تأكيد تضمين النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج وخطط الحكومة على كافة المستويات^{٣٨}. والقسم التالي يحدد الفقرات ذات الصلة في خطة عمل بكين التي تتناول الآليات الوطنية لتحسين أوضاع النساء.

تعتبر الآلية الوطنية لتحسين أوضاع النساء هي وحدة تنسيق السياسة داخل الحكومة ومهمتها الأساسية هي دعم الحكومة في إدماج النوع الاجتماعي في كل المجالات، والسياسات، والشروط الضرورية للتنفيذ الفعال للآليات الوطنية

(١) الوجود في أعلى مكان ممكن في الحكومة، وتحت سلطة أحد وزراء الحكومة.

(٢) الآلية المؤسسية أو العمليات التي تيسر- بقدر الإمكان- التخطيط غير المركزي والتطبيق والمتابعة، برؤية تضمن المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع من منظمات قاعدية إلى مستويات أعلى.

(٣) موارد كافية فيما يتعلق بالميزانية والقدرات المهنية.

(٤) فرصة للتأثير على التنمية في كل سياسات الحكومة.

وقد دمجت القرارات المتبناة سابقاً في خطة عمل متناسقة. ورسالة "خطة عمل بكين" أعلنت أنها خطة لتمكين النساء، وترمز خطة العمل إلى انتقال من التأكيد على التركيز فقط على المساواة وإلغاء التمييز نحو أهداف أرحب في التمكين ومشاركة النساء الكاملة في السياسات واتخاذ القرار. وقد افترض أن "المساواة مع الرجال في ثقافة ومجتمع ذكوري" ليس كافياً. والنساء يجب إن يكمنن وذلك للمشاركة بأراءهن في صنع السياسات وتطوير المجتمع ولترتيب أولوياتهن طبقاً لقيمهن المتوارثة" وقد كان هذا المؤتمر أكبر اجتماع للأمم المتحدة إلى الآن وبلغ عدد المشاركين ٦٠٠٠ مندوب من ١٨٩ دولة وأكثر من ٤٠٠٠ مندوب من منظمات غير حكومية معترف بها و٤٠٠٠ صحفي وإعلامي وقد صدرت خطة عمل بكين بموافقة ١٨٩ دولة بالإجماع.

أحد الاهداف الرئيسية في خطة عمل بكين هي "إلغاء كافة أشكال العنف ضد النساء" وهي تقرر التقييم للموقف العالمي المتعلق بالعنف المتعلق بالنوع الاجتماعي من منظور النساء. وبعد ذلك فصلت اثني عشر قضية حساسة ووضعت أهداف استراتيجية ومقترحات لتحقيق تحسينات في هذه القضايا.

والقضايا تتضمن: الفقر، والتعليم، والتدريب، والصحة، والعنف ضد النساء، والنزاع المسلح والاقتصاد، والسلطة، واتخاذ القرار، والآليات المؤسسية، وحقوق الإنسان، والإعلام، والبيئة والطفلة الأنثى.

بالإضافة إلى إبراز قضية العنف ضد النساء، قدم مؤتمر بكين أحد اللحظات المحددة في النظرية والتطبيق في المساواة النوعية وذلك بتقديم مفهوم "إدماج النوع الاجتماعي" وهذا المفهوم يغرف الدور الرئيسي في الآليات الوطنية كوحدة تنسيق سياسات داخل الدولة ومهمتها الأساسية هي "دعم الإدماج واسع المدى لمنظور النوع الاجتماعي في

بهذا الاختصاص وأن يراقب التطور، وأن تشبك الآليات ذات الصلة.

الهدف الاستراتيجي الثالث H3

إنتاج وتوزيع بيانات ومعلومات النوع الاجتماعي للتخطيط والتقييم

ضمان أن الاحصائيات المتعلقة بالأفراد قد تم جمعها، وتجميعها، وتحليلها وعرضها مصنفة بالبنوع والسن، وأن تعكس المشكلات والموضوعات والأسئلة التي تتعلق بالنساء والرجال في المجتمع.^{٣٩}

بكين +٥ ٢٠٠٠

في عام ٢٠٠٠، عقدت الجمعية العامة الجلسة الخاصة الثالثة والعشرين لتقييم التطور القائم في تطبيق خطة عمل بكين، وذلك مع تركيز خاص على الالتزام بإنشاء آليات وطنية للنساء

وقد قدمت بكين +٥ المراجعة الدولية الأولى للتحديات والنجاحات التي واجهتها الآليات الوطنية حتى ذلك الوقت. وأعدت الجلسة الخاصة التأكيد على أهمية تطوير آليات وطنية فعالة وقوية وسهلة الوصول إليها لتحسين أوضاع النساء.^{٤٠} و أكد الإعلان السياسي ووثيقة المخرجات وهما نتائج الجلسة (٢٣) أن خطة عمل بكين تبقى المرجعية للالتزام الحكومي لتحسين أوضاع النساء والمساواة النوعية.^{٤١} وأعدت وثيقة المخرجات التأكيد على دور الآليات الوطنية كإطار مؤسسي له المسؤولية الأولى لقيادة عملية التحول نحو مساواة أعظم.^{٤٢}

وقد عقد قسم تحسين أوضاع النساء (DAW) جلسة استشارات حول "دور الآليات الوطنية في بكين +٥"، لمتابعة التطور الذي حدث في الخمس سنوات السابقة، وكشفت الجلسة أنه في عام ٢٠٠٠ تم إنشاء ١٦١ آلية وطنية حول العالم، وقد عكس

وتعتبر مهمة إدماج النوع الاجتماعي التركيز الرئيسي للآلية المؤسسية، وهي مشروحة بشكل أكثر تفضيلاً في ثلاثة أهداف استراتيجية، الهدف الأول H1 والهدف الثاني H2 مصاغان كخطوات تتخذ من قبل الحكومات، بينما الهدف الثالث يهدف إلى خدمات إحصائية وطنية وإقليمية وعالمية والتعاون الحكومي وهيئات الأمم المتحدة مع منظمات التوثيق والبحث. وفيما يلي نقاط أساسية حول كل هدف:

الهدف الاستراتيجي H١

إقامة أوتقوية آليات وطنية وأجهزة حكومية أخرى.

استناداً إلى التزام سياسي قوي، تقام الآليات الوطنية إن لم تكن موجودة، وتقوى حسب الوضع المناسب في الآليات المتواجدة بالفعل وذلك لتحسين أوضاع النساء في أعلى مستوى ممكن من الحكومة. ويجب أن تحدد الاختصاصات والسلطات بوضوح

وتعد العناصر الحاسمة للتأثير على السياسات هي الموارد المناسبة والقدرة والكفاءة للتأثير في مثل هذه السياسات، بالإضافة إلى صياغة ومراجعة التشريعات، بالإضافة إلى قيامها بتحليل السياسات، والمناصرة والدفاع والاتصالات والتنسيق ومتابعة التطبيق.

الهدف الاستراتيجي الثاني H2

تضمين منظور النوع الاجتماعي في التشريع والسياسة العامة والبرامج والمشروعات.

السعي للتأكد قبل اتخاذ القرار من القيام بتحليل أثره على النساء والرجال، بالترتيب. وأن تمنح كل الوزارات الاختصاص لمراجعة السياسات والبرامج من منظور النوع الاجتماعي، وفي ضوء خطة العمل، وأن توضع مسؤولية التطبيق في هذا الاختصاص في أعلى المستويات الممكنة، وأن تنشأ و/أو تقوى لجنة تنسيق بين الوزارات للقيام

عقدت المراجعة العشرية لخطة عمل بكين في الجلسة التاسعة والأربعين لمفوضية وضع النساء في نيويورك. وأتاحت هذه الجلسة المتابعة والمراجعة ونقد التطور الحادث في آليات النساء الوطنية، في العقد السابق بدءاً من ١٩٩٥.

وتم إعادة إبراز العقبات والتحديات التي ذكرت في جلسة بكين ٥+ في عام ٢٠٠٠، وعلى الرغم من ذلك تم إبراز عدة إنجازات منها زيادة انتشار وتطوير الآليات الوطنية لتحسين أوضاع النساء. في عام ٢٠٠٥ أنشأت معظم الحكومات آليات وطنية أو حسنت الآليات الموجودة وتبنت سياسات مساواة نوعية وطنية وخطط عمل وطنية. وفي كثير من الدول، أحدثت الآليات الوطنية تقدماً ملحوظاً، وأظهرت فهماً أكبر للهيكل الفعالة والاستراتيجيات والاقترابات، وإضافة إلى ذلك أظهرت الآليات الوطنية قدرتها على تطوير كيان متنامي من الممارسات الجيدة.^{٤٤}

إعادة هيكلة آلية الأمم المتحدة للنوع الاجتماعي

آلية الأمم المتحدة للنساء والنوع الاجتماعي ضعيفة ومجزئة وضئيلة التمويل. ومن الواضح أنه في أي نقاش عن كيفية تنظيم الآلية، يجب أن يبنى على الوظائف التي ستقوم بها آلية النساء / النوع الاجتماعي. وتحتاج الآلية أن تقوم بالدفاع والمناصرة والمراقبة وأن تدفع بالتطبيق والابتكار، وأن تسهم في إدماج النوع الاجتماعي في الأمم المتحدة ككل. وعند الحديث عن التطبيق والابتكار، فإن آلية النساء / النوع الاجتماعي يجب أن تستطيع طرح الموضوعات والقيام بها المتعلقة بتمكين النساء والمساواة النوعية، التي لا تقوم بها هيئات الأمم المتحدة وهذا يطبق على كل من مستوى السياسة ومستوى التطبيق.^{٤٥}

في نوفمبر ٢٠٠٦، تم إقترح إنشاء هيئة أمم متحدة جديدة، في تزامن مع مبادرة إصلاح الأمم المتحدة، تمتالدعوة إلى إصلاح الجهاز المعني بالمرأة التابع للأمم المتحدة .

الرقم رغبة الحكومات في المشاركة في إقامة آليات النساء، وأبرزت الاستشارة أنه بمجرد أن تنشأ الآليات فإن التحدي هو بناء كيان سهل الإدارة وفعال ومتناسق. وقد كشف تبادل الخبرات الخبرات وجود تحديات وقضايا ذات اهتمام مشتركة عند تطبيق خطة عمل بكين.

وقد برزت موضوعات مهمة، منها أهمية التشاور مع المجتمع المدني لتحقيق استدامة وشرعية الآليات الوطنية. وتوضيح الاختصاصات (تم الإشارة إلى أن معظم الآليات الوطنية مثقلة بالعمل وغير قادرة على تحقيق أجندها)، التمويل وموضوعات الميزانية (نقص التمويل من قبل الحكومة أدى إلى قيام برامج مموله من المانحين)، نقص الالتزام السياسي، الحاجة إلى قدرات أفضل في المراقبة والتقييم، التحديات المتعلقة باستدامة الآليات الوطنية، وتوزيع البيانات مقسمة نوعياً.

في ٢٠٠٤ قام قسم تحسين أوضاع النساء (DAW) بمراجعة التطورات والمشاكل في الآليات الوطنية الخاصة بالنساء. وقد جاءت الإجابات من ١٣٤ دولة عن تطبيقهم لخطة عمل بكين وبعض التحديات التي ظهرت تضمنت :

عوائق بشرية ومالية، القدرات الضعيفة للآليات الوطنية، ضعف التنسيق بين الوزارات وأجهزة الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني وحركات النساء، الاختصاصات غير الواضحة، والتلاعب السياسي من قبل الحكومات والقادة، وغياب المعلومات المقسمة بحسب النوع الاجتماعي، والتنافس على الموارد، وإضعف الحركة النسوية، وظهور اقتصاديات السوق الليبرالية والفكر الاجتماعي المحافظ.^{٤٦} هذه النقاط تكرر العديد من التحديات المتشابهة التي برزت في جلسة بكين ٥+.

بكين ١٠+ ٢٠٠٥

ومع ازدياد الوعي، فإن آليات جديدة ومحسنة تظهر على مستوى العالم ونأمل أن يؤدي هذا إلى أبنية وآليات أكثر استدامة واستقلالية وفعالية على المستويين العالمي والوطني لتحسين أوضاع النساء، هذه الآليات يمكن أن تنجز نتائج أكبر نحو الحماية والدعوة للمساواة النوعية. على الرغم من ذلك لمناقشة كفاءة هذه الآليات يجب أن نقيم، نستقبلاً الدول تحتاج أن تتخذ خطوات لتعديل وتقوية اطار السياسات والآليات لمواجهة هذه التحديات.

من الواضح ان الأمم المتحدة قد لعبت دوراً هاماً في توفير السياسات والأطر والإرشاد والدعم أثناء تطوير الآليات على مستوى الدول. وأهمية تقوية أبنية المساواة النوعية والالتزام المستمر بتطويرها، يمكن أن نجد صدهاء في كلمات الأمين العام السابق "كوفي أنان":

أحث المجتمع الدولي على تذكر أن الدعوة للمساواة النوعية ليست مسؤولية النساء فقط، إنها مسئوليتنا جميعاً... لذلك، علمتنا دراسة بعد دراسة أنه لا توجد وسيلة للتنمية أكثر فعالية من تمكين النساء، ولا توجد سياسة أخرى قادرة على زيادة الإنتاجية الاقتصادية أو للتقليل من وفيات الأطفال والأمهات. لا توجد سياسة أخرى قادرة على تحسين التغذية وتحسين الصحة بما فيها مرض نقص المناعة المكتسبة (الايدز)، لا توجد سياسة أقدر على منع النزاعات أو إنجاز المصالحة بعد انتهاء النزاع. وأياً ما كانت الفوائد الحقيقية من الاستثمار في النساء، تبقى الحقيقة الأهم أن النساء أنفسهن لهن حق العيش بكرامة وبحرية في مأمن من الحاجة والخوف.^{٤٦}

المراجع:

(١) نود أن نشكر ماري أن فرانكس، طالبة سابقة ببرنامج حقوق الانسان في كلية هارفارد

وضمن الدعوات التي طرحت كان هناك دعوة لاستبدال الهيئات الموجودة بـ "هيئة للنساء" تعمل كجهاز مهتم بالنوع الاجتماعي داخل الامم المتحدة، وفيما يتعلق بالقوة السياسية والاستراتيجية، هناك دعاوي أن تكون الهيئة الجديدة يترأسها نائب الأمين العام، وأن تتكون في كل دولة بالخبرات للقيام بالبرامج المستهدفة، وأن تقدم المساعدة التي تطلبها الحكومات ونظام الأمم المتحدة لتطبيق النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج بفاعلية. وهؤلاء الداعين لهذه الهيئة الجديدة يطلبون من الأمم المتحدة أن تدفع في اتجاه التزام أكبر بقضايا النساء بخلق جهاز مستقل قادر على مراقبة التطور وتركيز اهتمامه على تطوير آليات تحسين أوضاع النساء.

ويكون من ضمن أهداف الهيئة الجديدة تقوية هيكل المساواة النوعية الحالي،

وتضمين المكاتب الثلاثة التي تعمل على النوع الاجتماعي في جهاز واحد، وذلك بدمج صندوق الأمم المتحدة للتنمية النساء (UNIFEM) وقسم تحسين أوضاع النساء (DAW) ومكتب المستشار الخاص لقضايا النوع الاجتماعي (OSAGI).
وحالياً فإن قضايا النساء متناثرة بين أجهزة الامم المتحدة، وهي الأجهزة الثلاث السابقة بالإضافة إلى المعهد الدولي للبحوث والتدريب لتقدم النساء (INSTRAW) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA). وما زالت الدعوة لهيئة للنساء في الامم المتحدة محل تطوير.

الخلاصة :

منذ عام ١٩٩٥ وسعت وأعيدت هيكلية الآليات الوطنية. وعلى الرغم من محاولة الممارسات الجيدة، الا أن عدداً من التحديات مازال يواجه آليات النساء الوطنية وتطبيق إجراءات الدعوة لتحسين اوضاع النساء.

- (١٤) متوفر على الانترنت
www.un.org/womenwatch/daw/csw/60yrs/cswbriefhistory.pdf
- (١٥) بتيلا ٣٠
- (١٦) كريستين بارتجم، قانون حقوق الإنسان الدولي، وضع النوع الاجتماعي، مصر - غير معروف التاريخ
- (١٧) قسم تحسين اوضاع النساء - المؤتمرات الاربع العالمية للنساء ١٩٧٥-١٩٩٥. متوفر على الانترنت
www.un.org/women/daw/followup/session/presskit/hist/html
- (١٨) اتفاقية الغاء كافة اشكال التمييز ضد المرأة، المعلومات المتوفرة على الانترنت
www.un.org/womenwatch/daw/cedaw
- (١٩) معلومات من مجلس اوروبا
- (٢٠) انظر
www.un.org/women/daw/followup/session/presskit/hist/html اخر زيارة مارس ٢٠٠٦
- (٢١) انظر المرجع السابق
- (٢٢) برتيجام ١٧
- (٢٣) المرجع السابق
- (٢٤)
www.un.org/women/daw/followup/session/presskit/hist/html اخر زيارة مارس ٢٠٠٦
- (٢٥) بيتيلا ٤٥
- (٢٦) جاين ٨
- للحقوق، لمساعدتها في البحث. فقد عملت في مشروع اكبر على هذا الموضوع في عام ٢٠٠٦، ٢٠٠٥. وقد أشرفت رشيدة مانجو على هذا المشروع.
- (٢) ماما أ. (٢٠٠٠) الآليات والنساء في افريقيا : نحو تحليل، سلسلة الآليات الوطنية رقم ١، شبكة العالم الثالث - افريقيا غانا
- (٣) اوغي ابوجي اي (٢٠٠٠) دور الآليات الوطنية في تطبيق خطة عمل بكين، سلسلة الآليات الوطنية رقم ٢ شبكة العالم الثالث، افريقيا (غانا) ١٤
- (٤) حيكما بيتيلا، تطبيق النوع الاجتماعي في الاجنحة العالمية : قصة النساء والامم المتحدة، ٢، اسطوانة مدمجة - بدون تاريخ
- (٥) المرجع السابق ٥
- (٦) المرجع السابق ٦
- (٧) المرجع السابق ٧
- (٨) المرجع السابق من ٩-١٠، بيتيلا أشار إلى أن هناك ١٤ مندوبة و٢ مساعدات مندوب وانظر ديفاكي جاين - النساء والتنمية والامم المتحدة : ستين عام نحو المساواة والعدالة. دار نشر جامعة انديانا ٢٠٠٥
- (٩) الأمم المتحدة وتحسين أوضاع النساء ١٩٤٥-١٩٩٥ نيويورك : قسم المعلومات العامة، الامم المتحدة، ١٩٩٥ سلسلة كتاب الامم المتحدة الازرق، العدد ٦
- (١٠) بتيلا، ٩
- (١١) المرجع السابق ١٣
- (١٢) المرجع السابق ١٩
- (١٣) المرجع السابق ٢٩
- ٢٥

- (٢٧) برتيجام ٥، انظر بيتيلا ١٥-١٦
- (٢٨) المرجع السابق
- (٢٩) المرجع السابق
- (٣٠) المرجع السابق
- (٣١) رأي، ٤
- (٣٢) بيتيلا ٦٠
- (٣٣) بيتيلا، ٦١
- (٣٤) بيتيلا، ٥٩
- (٣٥) دور الآليات الوطنية في الدعوة للمساواة النوعية وتمكين النساء. تقرير اجتماع الخبراء EGM / الآليات الوطنية / ٢٠٠٤ التقرير، ٣١ يناير ٢٠٠٥، ٦
- (٣٦) انظر برتجام ٦
- (٣٧) بيتيلا ٦١، برتجام ١٩-٢٠
- (٣٨) اوفي ابوجي (٢٠٠٠) صفحة ١٤
- (٣٩) قسم تحسين اوضاع النساء. مؤتمر الامم المتحدة للنساء. متوفر على الانترنت www.un.org/women/daw/beijing/platform/institu.htm#object
- (٤٠) قسم تحسين اوضاع المرأة. عملية بكين +٥ وما بعدها متوفر على الانترنت : www.un.org/women/daw/followup/beijing_5.htm
- (٤١) متوفر على الانترنت : www.un.org/women/daw/followup/ress233e.pdf
- (٤٢) تقرير الاستشارات حول دور الآليات الوطنية في بكين +٥، المتابعة وتحديد الاجندة متوفر على الانترنت www.un.org/women/daw/news/consultation/html
- (٤٣) EGM / الآلية الوطنية / ٢٠٠٤ في الدعوة للمساواة النوعية وتمكين النساء : الانجازات الفجوات والتحديات للمستقبل، ٣١ يناير ٢٠٠٥ متوفر على الانترنت : www.un.org/women/daw/egm/nationalm2004/docs/background%20paper%20rev.Rj%2012.12.04.pdf
- (٤٤) من الوفد النرويجي للأمم المتحدة- خطاب من السفير يوهان لوفلاد عن مراجعة الاختصاص : الامم المتحدة يجب أن تقوم بإدماج النوع الاجتماعي ٢٠٠٦/٦/١ متوفر على www.norway-un.org/norwegianstatements/plenarymeetings/2006060/gender_mandaterereview.html
- (٤٥) الأمين العام السابق للأمم المتحدة كوفي أنان في افتتاح مفاوضات وضع النساء احتفالاً بعشر سنوات لمراجعة خطة بكين، بكين +١٠ بيان صحفي WWW.un.org/news/press/docs/2005sgsm9738.doc.htm

التطبيق الوطني لاتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد النساء: المفروض والواقع

انورادا راو والمراقبة الدولية لحقوق النساء

الموجز

أثرت اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد النساء على التشريعات والقوانين عن المساواة النوعية حول العالم من خلال تنويعات من الاجراءات، تطبق الدول مبادئ الاتفاقية في أجهزتها أن تفعّلها في الواقع. تعرض هذه الورقة لهذه المبادئ، وتقدم عرضاً للالتزام الدول بهذه الاتفاقية، وكيف يمكن أن تُضمن في القوانين الوطنية والسياسات وذلك لتحقيق أثر عملي.

المقدمة

سأختبر اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيدوا) كإطار معياري، مبادئها، وإجراءاتها، وإلته المراقبة للالتزامات الدول. ثم أقدم عرضاً شاملاً لوضع قانون الاتفاقيات على المستوى المحلي. وانتهى ببعض الافكار حول الاستراتيجيات الفوق قانونية extra legal اللازمة لجعل سيدوا فعالة على أرض الواقع.

عرض لمبادئ سيدوا

دخلت سيدوا حيز النفاذ عام ١٩٨١ كأول اتفاقية حقوق إنسان دولية، وأداة قانونية رئيسية تناقش حاجات النساء بشكل نظامي وموضوعي.

تشرع سيدوا مطالبات النساء بحقوقهن وبالمساواة، وهي إطار قانوني ايجابي يمكن أن يستخدم لتعريف المبادئ للضمانات الدستورية لحقوق النساء، وأن تفسر القوانين، وأن تخصص سياسات نشطة وداعمة للنساء، وأن نقص التمييز. يكمن تفرد

سيدوا في اختصاصها بإنجاز المساواة القانونية الاسمية فحسب بل المساواة في الاعترافات الحقيقية.

بالاعتراف بأن التمييز مصمم اجتماعياً، وأن القوانين، والسياسات، والممارسات يمكن أن تكون لها أثر تمييزي ضد النساء وإن كان غير مقصود، توضح الاتفاقية الطريق لاقتراح proactive مبادر لتحسين أوضاع النساء إذا كانت السياسات والقوانين لا تميز بشكل سافر ضد النساء. طبقاً للاتفاقية الحيادية ليس لها شرعية على الدول أن تقوم بأفعال ايجابية للحماية والدعوة لحقوق النساء.

سيدوا لها اختصاص عالمي تقريبا وذلك بناء على ١٨٥ تصديق. وهذا الاختصاص العالمي يحدض الادعاء القائل ألامساواة بين النساء والرجال يجب أن تخضع للثقافة والتقاليد. اصبح عدم التمييز مبدأ في القانون الدولي العرفي.

لجنة إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (لجنة سيدوا)، وهي الجهاز الذي أنشأته الاتفاقية لمراقبة التزام الدول الأعضاء، وتطبيق إرشادات اللجنة متعلق بالحكومات الوطنية والإرادة السياسية.

وجود إطار قانوني ايجابي لا يعني منح حقوق للنساء، إلا أنها على الرغم من ذلك تضيف الشرعية على مطالبات النساء بحقوقهن ويسهل انتقال النساء من مستقيبات سلبية إلى مطالبات نشطات، وتخلق مساحات لقدرة النساء. وقد منحت هذه المكتسبات على الورق على المستوى الدولي، وجهزت الساحة للعمل الحقيقي: وهو تطبيق اتفاقية سيدوا وباقي آليات حقوق الإنسان على المستوى الوطني.

المبادئ الرئيسية للسيدوا هي المساواة الموضوعية وعدم التمييز والتزام الدولة.

المساواة الموضوعية تختلف عن المساواة الرسمية، فهي تختص بالدولة وتأمين المساواة في الفرصة من خلال القانون، والسياسة، والبرامج، والترتيبات المؤسسية.

والمساواة في الوصول إلى الحقوق من خلال:

(أ) إلغاء كافة العقبات التي تمنع الوصول إلى الفرص.

(ب) تأسيس إجراءات إيجابية وإتاحة الشروط التي تتضمن الإجراءات الخاصة المؤقتة لـ Level الملعب / الساحة بين الرجال والنساء، وأيضاً من خلال المساواة في النتائج التي تمنح النساء المخرجات والفوائد الاجتماعية (التعليم والتوظيف الخ) على أسس متساوية مع الرجال.

عند تعريف المساواة الموضوعية، فإن اتفاقية سيداو تعترف بطبيعة التمييز embedded، والاعتراف بضرورة المعاملة المختلفة للرجال والنساء التي تمكن ولا تحمي. وعند تصميم البرامج المعالجة يجب أن تستهدف النساء اللواتي يعانين من تمييز متداخل ومتقاطع، ووصولهن للفرص محدود بموانع متعددة يواجهونها والمؤشر الرئيسي للتطور هو تحسن ظروف هؤلاء النساء.

طبيعة المساواة الموضوعية المهمة بالنتائج تنعكس في اتفاقية سيداو، التي تطلب من الدول "أن تضمن التحقيق لافعلي" لمبدأ المساواة، وللتوضيح مثال واضح يمكن أن تدعي شركة أنها تعامل النساء والرجال معاملة متساوية في اعتبار عوامل الترقية المتعلقة بأوقات العمل الإضافية التي يقوم بها الموظفون نساءً أو رجالاً، على الرغم من أن هذا يمكن أن يبدو عادلاً على السطح. إلا أنه لا يأخذ في اعتباره أن النساء المتزوجات أو النساء ذوات الأطفال لا يستطعن القيام بالعمل لوقت إضافي لتحملهن مسؤولية العمل المنزلي الذي لا يقسم عادة بين الرجال والنساء، إذن طالما أن العمل المنزلي ورعاية الأطفال لا يقسم بين الرجال والنساء، فيبقى تمكين النساء من العمل لوقت إضافي والترقي معاملة غير عادلة.

المبدأ الثاني في سيداو هو عدم التمييز الهيكلي والظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي disadvantage تميز مجموعة معينة في المجتمع. هذه الظروف الموجودة في الخلفية خلقت تاريخياً من خلال التمييز السابق الذي تحول وأصبح متجذراً في المؤسسات، يمكن للقوانين والسياسات والممارسات أن يكون لها أثر تمييزي غير مقصود ضد النساء.

ويعمل التمييز في الدوائر الخاصة والعامة بها يتضمن على سبيل المثال العنف المنزلي، والعمل المنزلي الذي يُقلل من قيمة. يمكن أن يكون التمييز مباشر (معاملة مماثلة تمنع النساء من ممارسة حقوقهن في الدوائر الخاصة والعامة).

وبمجرد تجذرها هذه المسارات السابقة للتمييز يمكن أن تصاغ كجزء من الأساسات المعابدة لهذه المؤسسات ونظراً لعدم ظهورها، استمرارها وتغلغلها في الهياكل الحاكمة للحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهذا النوع من التمييز أصعب من عائله.

تعرف المادة التمييز وهو "أي تفرقة، أو استبعاد، أو تضييق على أساس الجنس وينتج عنه أثر في منع أو حجب الاعتراف، والتمتع، أو ممارسة النساء بغض النظر لحالتهن الاجتماعية، على أساس مساواة الرجال والنساء، على حقوقهن أو حرياتهن الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو أي مجال آخر (اضيف تاكيد)

اتفاقية سيداو وفرت لنا إطاراً شاملاً كافياً للاعتراف بالأشكال المتعددة للتمييز، وتجعلنا نفرق بين الإغاثة العاجلة التي تهدف إلى تحسين ظروف النساء، والإجراءات طويلة المدى التي ترفع وضع النساء في المجتمع، وتعرفنا على مفهوم الإجراءات القصصية لتغلب على أثر التمييز السابق الذي يترك النساء مكبلات في مواجهة الرجال.

الاتفاقية على القانون المحلي. ترتب اتفاقية حقوق الإنسان إلزام على الدول الاعفاء من الاتفاقية.

تعترف الدول بهذا الإلزام من خلال العملية القانونية للتصديق وهي بذلك ملزمة بتطبيق مواد الاتفاقية طبقاً لروح الاتفاقية. المادة ٢٦ في معاهدة فيينا المتعلقة بقانون الإتفاقيات الدولي ، تنص على أن " كل اتفاقية نافذة ملزمة لأطرافها ويجب أن يطبق بنية حسنة" وتنص المادة ٢٧ " لا يمكن لأي طرف أن يحتج بمواد من القانون الداخلي لفشلة في تطبيق اتفاقية ".

بكلمات أخرى ، على الدولة أن تعدل من قانونها المحلي وأن تقوم بالخطوات اللازمة للانصياع لمبادئ الاتفاقية المصدق عليها ، القانون الداخلي لا يصلح لان يكون عذراً لعدم الانصياع

وبالتصديق على سيداو تقدم الدولة نفسها للمساءلة على أساس المعايير المحددة في الاتفاقية.

يثور سؤال من هي الدولة التي يجب أن تلتزم بشروط الاتفاقية ؟ طبقاً للسيداو الدولة تشتمل على كل الوحدات التشريعية، القضائية والتنفيذية.

عامة ، طبقاً للسيداو الدولة ملزمة لن تضمن التحقيق العلمي للحقوق من خلال :

- تضمين مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في النظم الإدارية والقانونية وإلغاء القوانين التمييزية وتبني قوانين نلائمة تمنع التمييز ضد النساء.
- إنشاء محاكم ومؤسسات عامة تضمن الحماية الفعالة للنساء من التمييز.
- التأكد من إلغاء كل الأفعال التمييزية ضد النساء من الافراد والمنظمات والمنشآت
- الاسراع بتحقيق المساواة الفعلية عن طريق تطبيق affirmative action (المادة الرابعة) بما فيها الإجراءات

على سبيل المثال، إذا قدمت مبادرة تنمية للنساء نفس الأرضية كالرجال طبقاً لمبدأ الحقوق المتساوية أو تساوي الفرص يمكن أن ينتهي الأمر بفائدة أكبر للرجال عن النساء، لأن الرجال لديهم خبرة أكبر وثقه في النفس، أو ببساطة لأن البيئة مسيطر عليها من قبل الذكور وهي مؤهلة أكثر لمشاركة الرجال.

وهذا هو تأثير التمييز السابق، والمادة ٤ من سيداو والتي تنص على أن الإجراءات الخاصة المؤقتة او إجراءات التمييز affirmative action وإجراءات سياسات التنمية المركزة على هي ادوات مشروعة لضمان مساواة حقيقية للنساء.

ويوفر لنا تعريف التمييز في سيداو دليلاً على تقييم المعاملة المختلفة الموجهة للنساء. على سبيل المثال، الإجراءات الحمائية مثل منع النساء من بعض مجالات العمل يمكن أن يعتبر تمييزاً لأن هذه الإجراءات يمكن أن تعمل ضد مصلحة النساء على المدى الطويل ويمكن أن تمنع أو تقلل من التمتع بالحقوق.

وكما تنص التوصية ٢٥ " تطبيق الإجراءات الخاصة المؤقتة بما يتفق مع الاتفاقية هي احد الوسائل لتحقيق مساواة واقعية أو موضوعية للنساء وليست استثناء من معايير عدم التمييز والمساواة

وأحد امثلة المعاملة التمييزية هو نظام الكوتا في المشاركة السياسية حيث تجز نسبة معينة من المقاعد للنساء

وهذا يرى على انه إجراء تمييزي مؤقت affirmative action حتى يستطيع عدد اكبر من النساء خوض الانتخابات بناء على زيادة القدرة والعوامل الأخرى المؤهلة للمشاركة

المبدأ الثالث في سيداو (والقانون الدولي للاتفاقيات) هو مبدأ إلزام الدولة لتطبيق الاتفاقية وان يترك أثر

والدول الاعضاء مطالبين أن يقدموا تقرير بعد عام من التصديق وبعد ذلك مرة كل اربع سنوات.

وتطلب لجنة سيداو معلومات بديلة من مختلف الاطراف المنظمات غير الحكومية (في صورة تقارير ظل) وهيئات الأمم المتحدة وآليات حقوق الإنسان الوطنية واجهزة الإتفاقيات والإليات الخاصة للأمم المتحدة ، مجلس حقوق الإنسان (المت.....)

الملاحظات النهائية التي توجه للدول المقدمة للتقارير في نهاية عملية التقرير وتتضمن ملاحظات على عدم الانصياع وإرشادات للالتزام مستندة على تفسير المبادئ.

والبرتوكول الاختياري للسيداو هو وسيلة لمراقبة الالتزام على الرغم من انها تتطلب تصديق منفصل من قبل الدول للاعفاء من سيداو. ويتيح البرتوكول الاختياري للجنة أن تقدم استفسارات وتتيح تقديم الشكاوى الفردية بعد استنزاف الحلول الداخلية.

وقد انشأت اللجنة عدة ادوات تفسيرية التي تتضمن المعايير وتعرف الأفعال الواجب القيام بها وهذا يتضمن الملاحظات النهائية المذكور سلفاً والتوصيات العامة وهي تفسيرات ملزمة للاتفاقية وهي وسائل للجنة سيداو أن تناقش الموضوعات المعاصرة وان تطور المعايير وتقدم الارشادات للتطبيق

تم تبني خمسة وعشرين توصية عامة إلى الان وهي تتناول الجوانب الفنية للتقرير للجنة وكذلك الجوانب الموضوعية مثل العنف ضد المرأة (التوصية العامة ١٩) ،

الخاصة المؤقتة التي تواجه التمييز الهيكلي.

المادة ٢-٤ توضح التزامات الدولة العامة بينما المادة ٥-١٦ توفر المادة والسياق حيث يجب أن يطبق مبدأ التزام الدولة

عرض للإجراءات وآليات مراقبة التزام الدولة

كما رأينا بالتصديق على اتفاقية حقوق إنسان دولية يخلق التزام قانوني على الدول الأطراف في الاتفاقية.

فهم ملزمين أن يطبقوا مواد الاتفاقية طبقاً لروح الاتفاقية ، في الواقع تقوم دول قليلة بفعل هذا اتوماتيكياً" - فعلو القانون الوطني يعتبر فعالاً في العديد من الدول.

ليس لأجهزة الاتفاقية اي قوى مباشرة للتنفيذ ولكن آليات وإجراءات المراقبة Scrutinize الانصياع وتعطي ارشادات. فهم يضعون معايير حقوق النساء على اسس مستمرة وتراقب تطبيق كل دولة ويطلب من الدول على تطبيق إرشاداتها.

ويتركون نظام ملائمة سيداو من لجنة سيداو وعملية التقرير والبرتوكول الاختياري للسيداو.

وأعضاء لجنة سيداو التي تتكون من ٢٣ خبيراً من أقاليم مختلفة وتتم تسميتهم من خلال حكوماتهم ويمثلوا انفسهم ويتم انتخابهم لمدة اربع سنوات. وعملية التقرير تتكون من التصديق وتحضير تقرير الدولة العضو وتقديم التقرير والجلسة التحضيرية وجلسة سيداو نفسها والحوار البناء والملاحظات الختامية.

- تضمين وتنفيذ الاتفاقية معتمدة على الإدارة السياسية وقليل من الدول ذوات المبادرة.
- الفعل السياسي يجب أن ينشأ من خلال الطلب العام والدفاع والمناصرة.

الدساتير الوطنية والقوانين وسياسات الحكومة

عندما تدمج حقوق النساء في الدستور الوطني، تصبح جزء من قاعدة حماية الحقوق والتزامات الحكومة، تنتوع الطرق التي تدمج بها حقوق النساء في الدستور من دولة إلى أخرى. في بعض الدول القانون الدولي ذاتي التطبيق اي هناك مادة دستورية تنص على أن الاتفاقيات الدولية بمجرد التصديق عليها تعتبر من القانون الوطني وفي دول أخرى تدمج مبادئ سيادو في الدساتير الجديدة وتضاف إلى الدساتير القائمة من خلال التعديلات وتعن التشريعات. ويمكن أن تكتسب مكانة دستورية عن طريق غير مباشر وذلك عندما تقوم المحاكم بتطبيق مبادئ سيادو في حالات معينة وهذا يضيف على هذه الضمانات دستورية بالمساواة وعدم التمييز بشكل مفصل ومعنى اعمق.

في بعض الحالات ، تدمج سيادو في قوانين خاصة وطنية وهناك حالات لتطویر إرشادات للسياسية مستندة إلى مبادئ الاتفاقية، حتى ولو كان هذا حيث لا يوجد اختصاص دستوري أو تشريع واضح.

بما أن سيادو طبقت بأشكال متنوعة وعلى مستويات مختلفة ضمن الدول التي صدقت على الاتفاقية، نيبال على سبيل المثال لديها مادة دستورية تنص على أن القانون الدولي يعطو القانون الوطني اتوماتيكيا بمجرد التصديق. وفي كمبوديا ولاوس والفلبين واندونيسيا وفيتنام قانون الاتفاقيات يعترف به كجزء من القانون المحلي ، إلا انه يوجد إشارة واضحة انه ذاتي التطبيق ، ولا يوجد توضيح فيعطو

المساواة في الزواج وعلاقات الاسرة (التوصية ٢١) المرأة والحياة العامة والسياسية (التوصية ٢٣) المرأة والصحة (التوصية العامة ٢٤) والإجراءات الخاصة المؤقتة (التوصية العامة ٢٥)

اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة على المستوى الوطني. عرض لوضع قانون الاتفاقيات على المستوى المحلي مع اشكلة توضيحية.

على احد الأصعدة ، يضع التصديق على سيادو الزام على الدول. وعلى صعيد اخر هذه الاتفاقية اداة دفاع ومناصرة يمكن أن تستخدم لتفسير المساواة كذلك لتطبيق وتقييم الأفعال. والقيام بذلك يؤدي إلى حد وتطویر ال Constituencies العالمية والملتزمة للحكومة كذلك النساء على كل المستويات المحلية والعالمية.

وكما قيل ، هناك عدة عوامل فعالة على المستوى الوطني يجب الاهتمام بها :

- اجهزة الاتفاقيات ليس لها قوى التنفيذ.
- الدول التي تصدق على الاتفاقية ملزمة أن تطبق على الرغم من ذلك ليس هناك إلمة مؤسسية لتفعيل الاتفاقيات.
- بالرغم من مبدأ الزام الدول طبقا للقانون الدولي ، الدستور والقوانين العرفية والدينية تعتبر اعلى في العديد من الدول.
- معظم الدول لديها فقة قليل مستند على سيادو.
- قدرة الاطراف المتعددة ، الحكومة والقضاء على الإلانات المؤسسية ومنظمات حقوق الإنسان تنتوع بشدة في الدول وهي غالبا قليلة.

يمكن أن تبقى القوانين قوانين على الأوراق بتأثير قليل في حياة النساء إلا إذا استخدمت بفعالية للمطالبة بالحقوق.

تم تحقيق بعض المكاسب الدستورية في دول بها حركة وطنية واسعة للتجديد الدستوري وتصديق حديث على سيداو ، ورغبة من منظمات حقوق المرأة في استخدام سيداو كأداة مناصرة ودفاع. ادراك أن تأثير القانون يتعدى التنفيذ إلى التطبيق على أرض الواقع ، وان منظمات المرأة تقوم بعمل مهم منذ بدأ التصديق على سيداو في ١٩٧٩ لضمان إدراج مواردها في دساتير الدولة.

قد يبدو عدم وجود تمييز ضد النساء بما أن حماية حقوق النساء منصوص عليها في العديد من القوانين مثل قانون الأسرة وقانون الإجراءات الجنائية وقانون العمل... الخ ، وتبدو هذه القوانين محايدة جذرياً ولكن هذه القوانين لا تفيد النساء دائماً بسبب المواقف الثقافية وقواعد التطبيق غير الملائمة والتحييز ضد النساء وعدم الكفاءة والفساد في النظام القانوني والافلات من العقاب الذي يسود في بعض الدول عند ذكر حقوق النساء. من المهم أن يصاحب التعليم العام الجهود لتعديل أو صياغة القوانين، يجب أن تعلم النساء عن المكتسبات القانونية الجديدة ، قبل أن تطالب بها.

يجب أن تعترف البيروقراطية الحكومية والادارة المحليو الشرطة بالمكتسبات الجديدة وان تحترمها حتى تنفذ هذه المطالبات.

وكما وضحت الامثلة التوضيحية سابقة الذكر ، التعليم العام يجب أن يكون جزء من استراتيجية التشريع. يمكن أن تقنع الاطروحات الجديدة المحكمة، لتحكم لصالح حقوق النساء لكن القرارات مازالت يجب أن تطبق.

إذا لم يتم القيام بجده كافي لتعليم الحكومة والجمهور العام هناكامكانية حقيقية ألا يطبق قرار المحكمة وحتى يمكن أن يتم إلغاء هذا القرار بقانون جديد،

على الاخر في حالة تعارض القانون المحلي مع القانون الدولي.

مثال أساسي على تضمين مبادئ سيداو في وقت كتابة دستور جنوب افريقيا. هناك بعض الامثلة لدول أدمجت سيداو عند اعادة صياغة الدستور مثل كولومبيا، او غندا والبرازيل. وعدة دول مثل الهند وباكستان وماليزيا وسنغافورة وتايلاند تتبع المبدأ البريطاني بعلو البرلمان في سن التشريعات وفي هذه الدول لا توجد مكانة قانونية للاتفاقيات الدولية حتى تتحول بشكل مباشر إلى قوانين وغالبا ما يطلق على هذا النظام – النظام الثنائي (تميزا" له عن النظام الاحادي حيث تطبق الاتفاقيات الدولية تطبيق ذاتي بمجرد التصديق عليها). في هذا النظام القانون الدولي والقانون الوطني يعتبروا نظامين منفصلين يجب ان تتم التسوية صراحة بينهم عن طريق اقرار قوانين.

قليل من الدول اقرت قوانين.

على الرغم من هذا هناك سوابق في إدماج سيداو من خلال رفع قضايا. حتى لو طبقا لشفافية القوانين، تطبيق القانون الدولي محدد بالحاجة لإقرار قوانين

وقد قامت المحاكم في العديد من الدول بالإستعانة بمساعدة القانون الدولي لحقوق الإنسان والمعايير كأدلة تفسيرية.

على الرغم من التشكك حول الاتفاقية خاصة في الدول التي لم تدمج مبادئ الاتفاقية في القانون المحلي ، هناك العديد من الامثلة على دساتير وقوانين وطنية عدلت استنادا لمبادئ الاتفاقية. تم تغيير القوانين التمييزية تم استخدام الاتفاقية لتفسير Ambivalent مواد او حين يصمت القانون عن منح الحقوق للنساء. وتصاغ سياسات التنمية باستخدام اطار الاتفاقية.

الاستراتيجيات ال **Extra legal** لتفعيل سيداو على أرض الواقع.

الخلاصة

كخلاصة ، هذه الورقة عرضت لسيداو وكيف يمكن أن تستخدم حول العالم لتبني قوانين تقدمية وفقهة حول مبادئها. ولهذا القانون والفقه لتغيير حياة النساء ذو مغزى

الاستراتيجيات غير قضائية مثل تعليم الجمهور وحشد دعم العاملين على مستوى القاعدة والحوار مع الحكومة والقضاء... إلى اخره ، مازالت مستمرة في اهميتها لتقوية المطالب لإلانات التطبيق. وهي عملية مستمرة وتفرد تحديات لان ما يحاول فعله يناهض قرون من التمييز.

مراجع مختارة

(١) حب المساواة للمنزل : تطبيق اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة ، أعدته إلنا لاندسبيرج - لويس ، صندوق الامم المتحدة لتنمية النساء - UNIFEM -

(٢) أثر الاتفاقية على القانون الوطني " ورقة قدمت من شانتي دابريم ، مديرة IWWAW اسيا والباسفيك في ندوة سيداو بعد ال ٢٥ هل تتحرك للامام ؟ ، بمناسبة مرور ٢٥ سنة علة اتفاقية إلغاء التمييز ضد المرأة في ١٣ تشرين الأول- اكتوبر ٢٠٠٤ ، مقر الأمم المتحدة ، نيويورك.

(٣) مواجهة التمييز المتقطع مع الاجراءات الخاصة المؤقتة - سلسلة الاوراق الخاصة IWRAW اسيا باسفيك رقم ٨

(٤) " وضع تطبيق سيداو في دول آسيا والدول المسلمة المختارة " ورقة قدمتها شانتي دابريم IWRAW اسيا باسفيك في مناقشة طولة مستديرة حول الحقوق

ليكون هناك تغييرات تقدمية في القانون والسياسة وان يصبح لهما تأثير حقيقي على الحياة اليومية للنساء.

يجب أن يستند الدفاع والمناصرة والفعل على التالي:

➤ رؤية فعالة وواضحة وموضوعية عن مساواة النساء

➤ بناء القواعد بإظهار اثر التمييز في حياة النساء

➤ التنظيم والاستراتيجيات السياسية

➤ تدريب الفاعلين الاساسين و.....

➤ نشر واسع للمعلومات من خلال وسائل متنوعة الجلسات العامة ، الاعلام، حوارات إباسة ، colloquiums القضائية ومسرحيات الشوارع.

➤ حشد واسع للدعم العام

➤ تضمين للعاملين على مستوى القاعدة grassroots

➤ الجمع بين اقترايات adversial وتعاونية.

➤ الدفاع والمناصرة والتعليم ونشر الوعي لكل الفاعلين الجمهور وقواعد المرأة والحكومة والقاء والإعلام وتطوير الفقه من خلال التفسير التقدمي وتطبيق سيداو.

➤ حملات الإصلاح القانوني من قبل مجموعات المرأة

➤ حملات سياسية لتحويل قضايا حقوق النساء إلى طلبات إصلاح سياسي، القضايا الفاصلة جيدة في التعامل مع هذا الشأن.

بيريز - وهي المطبوعه القادمة
من IWRAP اسيا باسيفك

مرجع نهائي

لمعلومات اكثر اطلع على
www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states/htm

والالتزمات طبقا للسيداو ، نظمها
مفوضية حقوق الإنسان في ماليزيا في
١٧ مارس ٢٠٠٣، كولالامبور، ماليزيا.

(٥) ريببكا اوداجاما ، ورقة بحثية عن
سريلانكا عن التطبيق الرأسي لحقوق
الإنسان : تتضمن معايير حقوق النسان
الدولية في الاطار القانوني الوطني)
مشروع بحثي ادماج الاتفاقية) اندرو

الهياكل والآليات لتحقيق المساواة النوعية : الخبرة الافريقية

باثو سيروتيه

الموجز

تعرض المؤلفة الآليات والقوانين والسياسات التي تطورت في القارة الافريقية. تحدد تضمين الاستراتيجيات حول تحقيق المساواة النوعية في السياق الافريقي وتقييم القيود والتحديات التي تواجه بناء هياكل للنوع الاجتماعي قيمة ومستديمة وهناك اهتمام خاص بتنمية جنوب افريقيا والتي توفر عرض عميق لآليات النوع الاجتماعي خلال المؤسسات والمنظمات والقوانين والسياسات .

المقدمة

تطوير وإنشاء هياكل لتحقيق المساواة النوعية هي ظاهرة جديدة في افريقيا، خاصة في افريقيا جنوب الصحراء

تاريخياً، تم التعامل مع قضايا النساء بشكل سياسي من خلال روابط النساء واجنحة النساء في الاحزاب السياسية وحركات التحرير ومكاتب الرؤساء ومكاتب السيدات الأول والمستشارين السياسيين لنوع الاجتماعي والجمعيات

وفيما يتعلق بوظائف الحكومة، فهي مبدأياً مسئولية وزارات أو هيئات الرفاه والتنمية الاجتماعية

٣٥

[الفهرس](#)

الطفرة في جهود نحو المساواة النوعية في القارة كانت لاسباب سياسية منحت النساء المساحة لتمضي قدما .

الكثير من الحروب التي اندلعت في القارة انتهت والديكتاتوريات (نظام الحزب الواحد والدول العسكرية) انتهت بوجود عملية الانتخابات الديموقراطية وكذلك اخر معاقل الاستعمار جنوب افريقيا تحررت .

فتحت الظروف السياسية المجال للنساء في القارة ليناقدوا الموضوع الصلح للمساواة النوعية واتاحة الفرصة بشكل اسهل للوصول إلى اتفاقيات.

كل الدول الافريقية - حتى الان- انشأت هياكل وطنية على قمة المستويات الحكومية ، وتوسعت لقطاعات اوسع في المجتمع وذلك لتمكن النساء وتحسن اوضاعهن.

الآلية المؤسسية لتحسين اوضاع النساء ويطلق عليها ايضا الآليات الوطنية للنوع الاجتماعي وقد اختيرت من قبل دول افريقية مختلفة وهي تتنوع في شكلها وفعاليتها. معظم أنشأ بواسطة الحكومة وشارك به المجتمع المدني والقطاع الخاص والأبنية الحكومية التي تتعامل مع النوع الاجتماعي وقضايا النساء مثل وزارات النوع الاجتماعي أو شؤون النساء ومكاتب النساء الوطنية أو مفوضيات النساء في التنمية والمختصين بالنوع

٢٠٠٤. وعقب ذلك تبني الاتحاد الافريقي لبروتوكول الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لحقوق النساء في افريقيا ، الذي اقر في القمة في موزمبيق ٢٠٠٣ يدخل البروتوكول حيز النفاذ بعد تصديق ١٥ دولة.

في ٢٥ نوفمبر ٢٠٠٥ دخل البروتوكول حيز النفاذ حتى صدقت ٢١ دولة على البروتوكول في أيار- مايو ٢٠٠٧ ووقعت ٢٣ دولة بدون تصديق وسبع دول لم توقع.

مازال الوقت مبكر للحكم على أثر البروتوكول الان ، تطبيق البروتوكول يضع الزام على الحكومات لانشاء آليات مؤسسية لضمان حماية النساء من الممارسات والمواقف التي تسمح باستمرار التمييز بما فيها الفرص الغير متساوية للوصول للعدالة .

الترتيبات المؤسسية

قسم الاتحاد الافريقي للنوع الاجتماعي مسئول عن مشاعرة كل من الاتحاد الافريقي والدول الاعضاء في ادماج النوع الاجتماعي .

المفوضية الاقتصادية لافريقيا لها اختصاص بالعمل لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في قارة افريقيا وقد انشأت هيكلين مهتمين بالنساء والنوع الاجتماعي لجنة النساء والتنمية والمركز الافريقي للنساء .

الاجتماعي في كل الوزارات التي لها علاقة بتحسين أوضاع النساء بما فيهم التعليم والتخطيط والصحة والبيئة والآخر التنظيمية والقانونية داخل الدساتير والقوانين ونظم الميزانية والمراجعة المحاسبية.

وهي جزء لا يتجزأ من الآليات المؤسسية في المجال العام وكذلك الآليات الدولية والاتفاقيات والاعلانات والاتفاقيات الأخرى التي تؤدي إلى أثر مؤسس أو تنظيمي إداري للتعامل مع قضايا النوع الاجتماعي .

٢ - الهياكل المؤسسية للنوع الاجتماعي العامة. بيئة السياسة

تابع الاتحاد الافريقي اهتمام سابقة منظمة الوحدة الافريقية التي الزمت نفسها بخطة العمل الافريقية من خلال اعلان رؤساء الدول عام ١٩٩٥

Inaugurated انعقد الاتحاد الافريقي في ديربان ٢٠٠٢ والزم نفسه بمبدأ المساواة النوعية في مادة ٤ (١) في الميثاق التأسيسي.

داخل الاتحاد الافريقي ، هناك عدالة نوعية مطلقة في تعيين المفوضين والفنيين رفيعي المستوى والتعيينات الفنية.

اصدر الاتحاد الافريقي اعلان سلمون عن المساواة النوعية في افريقيا في الجلسة العادية لجمعية رؤساء الدول والحكومات التي عقدت في اثيوبيا

الاجتماعي والتنمية الذي طبق على بنين وبوركينا فاسو والكاميرون وأثيوبيا ومصر وغانا ومدغشقر وموزمبيق وجنوب افريقيا وتنزانيا وتونس وأوغندا .

وفائدة المؤشر الافريقي للنوع الاجتماعي والتنمية:

- توفر الأدوات المناسبة لقياس المساواة النوعية والعدالة وتمكين النساء وتحسين الاوضاع لصانعي السياسة الافريقية والشركاء.
 - تساعد في مراقبة التطور الحادث في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها .
 - Democratizes الاحصائيات وادوات المراقبة الكمية التي يسهل استخدامها وهي فعالة .
 - يشبة التعاون ما بين الاقسام داخل الوزارات .
- المؤشر الافريقي للنوع الاجتماعي والتنمية له مكونين :

- ١ - مؤشر حالة النوع الاجتماعي : يطبق على الموضوعات المقاسة كميًا المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وهي مستندة إلى ثلاث اشياء تتضمن قدرات القوة الاجتماعية وفرص القوة الاقتصادية وقدرة القوى السياسية .

لجنة النساء والتنمية تتكون من ممثلتي الدول الاعضاء والمجتمع المدني والجزء ودورها كالتالي :

- مساعدة ونصح المفوضية الاقتصادية بدمج النساء في التنمية
- حشد الموارد لدمج النساء في التنمية
- متابعة وتقييم الانشطة الاقليمية لدمج النساء في التنمية

انشأ المركز الافريقي للنساء لخدمة المفوضية الاقتصادية لافريقيا داخليا عبر القارة فيما يتعلق بادماج النوع الاجتماعي وتمكين النساء ،يهدف المركز الافريقي للنساء :

- مساعدة الدول الاعضاء كذلك اقسام المفوضية الاقتصادية لافريقيا لدمج النوع الاجتماعي في البرامج والسياسات والمشروعات والقوانيني
- القيام بالدفاع والمناصرة والتشبيك والتدريب والتنسيق لتيسير تحسين اوضاع المرأة في افريقيا .

في عام ٢٠٠١، غير المركز الافريقي للنساء اسمة واصبح المركز الافريقي للنوع الاجتماعي والتنمية. في عام ٢٠٠٣ أصدر المؤشر الافريقي للنوع

النساء في القانون والتنمية في افريقيا تشجع النساء على الوصول إلى مناصب صنع القرار والدول والمجتمع المدني ، تجاوب مع النساء في القانون والتنمية في افريقيا عبر تطوير السياسات واستخدام الادوات القانونية .

شبكة النساء الافريقيات للتنمية والتواصل وقد تأسست عام ١٩٨٨ بهدف تبادل المعلومات والخبرات والافكار والاستراتيجيات بين المنظمات الغير حكومية .

وبرامجهم تتضمن :

- مشروعات لتطبيق السيداو
- مراقبة تطبيق خطط عمل داكار ويكين
- نشر المعلومات وبناء القدرات للنساء الافريقيات للمشاركة في عملية هياكل الاتحاد الافريقي.
- حشد الجهود والدفاع والمناصرة لادماج النوع الاجتماعي وثائق استراتيجية لتقليل الفقر وسياسات الوطنية للاقتصاد الكلي .

٢ - سجل تطور النساء الأفريقي: وهو يقيس أداء سياسة الحكومة فيما يتعلق بتحسين أوضاع النساء والتمكين . وهي تركز على الأمور الكيفية وذلك لسد فجوة بين المؤشرات الكمية ومؤشرات القطاعات أو الدول الخاصة، والمتعلق بإتخاذ القرار والصحة على مستوى الفرد/ العائلة . وهي مصنوعة من اربع مكونات وهي اساسا حقوق النساء وقدرات القوة الاجتماعية وفرص القوى الاقتصادية والقدرة السياسية.

وبنك التنمية الافريقية هو مؤسسة مختصة بمساعدة في التنمية في الدول الافريقية وهي ملتزمة بمواجهة الموضوعات التي نوقشت في بكين وخطة عمل افريقيا .

٣ - مؤسسات المجتمع المدني الافريقية والمنظمات والمؤسسات التي اختيرت لهذه الورقة هي من افريقيا جنوب الصحراء .

النوع الاجتماعي والاصلاح الاقتصادي في افريقيا هو بحث افريقي وبرنامج دفاع ومناصرة وانشأت في عام ١٩٩٦ وذلك للتأثير على السياسات وعملية صنع القرار وان تسهم في المساواة النوعية والعدالة الاقتصادية.

يتعلق بالحكومات ، بينما في الوقت نفسه دعمت المبادرات الايجابية. وبالفعل معظم التطورات التي حدثت في مجال المساواة النوعية في القارة قد تم اساسا من خلال الجهود المشتركة بين الحكومات ومنظمات المجتمع المدني

٤ - الهياكل الافريقية الاقليمية

هيكل المجتمع الشرق افريقي الاقليمي ، مجتمع شرق افريقيا يتكون من ثلاث دول كينيا وأوغندا وتنزانيا . في عام ١٩٧٢ انهارت المجتمع بعد العلاقات السياسية بين الدول الاعضاء .الدول المكونة للمجتمع ينظر لها في القارة على انها قوية في موضوعات النوع الاجتماعي وقد اعطت العديد من الامثلة لدول الجنوب الافريقي . المشاكل التي حدثت في الاقليم والمجتمع أدت إلى ببطء إمكانية انشاء هيكل عام للمساواة النوعية

الأول تطورت هياكلها ومنظمات المجتمع المدني في كل من كينيا واوغندا . وقد فعلوا ذلك من خلال إصدار ميثاق النساء لضمان أن قضايا النساء تم اخذها في الاعتبار من قبل الحكومات . بالضافة إلى هذا شبكة ميزانية النساء انشأت من منظمات المجتمع المدني في الثلاث دول

الرجال للرجال : شبكة الرجال ضد العنف المبني على النوع ، الهدف الاساسي هو حشد المساندين الذكور لحملة على المدى الطويل للقضاء على العنف المبني على النوع في افريقيا .

معهد النوع الاجتماعي الافريقي والنوع الاجتماعي والنساء من اجل التغيير كانوا يعملوا في المؤسسات الاكاديمية لتقوية الدراسات (ص ٢٢.....) المعرفة والنظرية في القارة .

التواصل الافريقي التقدمي و Flame ، هي امثلة للمنظمات التي تعمل في مجال وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تساعد النساء ومنظمات النساء ان تعمل بفاعلية مع التكنولوجيا الجديدة. واحد المجالات النامية في استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عدة مبادرات التي بدأت الجدل والمناقشات عن قضايا النوع الاجتماعي على شبكة الانترنت . وهي تجاوز المسافة الشاسعة بين دول القارة وجعل التواصل اسهل .

وجود منظمات افريقية مركزة على احد جوانب المساواة النوعية كان هام جدا للهياكل المنوط بها وتحسين المساواة النوعية .

وقد انتجوا اعداد من التقارير البحثية عن موضوعات وقضايا النوع الاجتماعي التي تواجهه افريقيا والافارقة . وقد قاموا بادوار الحشد فيما

الاندماج في المجتمع وهم مسئولين ايضا عن الدعوة إلى حقوق النساء وانها مضمنة في إطار الاهداف في اتفاقية المجتمع الاقتصادي لدول اقليم غرب افريقيا ومهمتها هي :

- تطبيق سياسة المجتمع الاقتصادي لدول غرب افريقيا ونظام إدارة النوع الاجتماعي .
- العمل على تحسين اداء النساء في مجالات انشطتهن مثل الندوات والموائد المستديرة ورحلات الدراسة حتى تتشابه روح الريادة وان يتمتعوا بتبادل الخبرات
- بناء الشبكات والشركات مع الهيئات والمؤسسات ذات الصلة للدعم المالي والتقني لانشطة المركز .

يركز المجتمع الاقتصادي لاقليم غرب افريقيا للنوع الاجتماعي والتنمية ويعمل عن قرب مع الشركاء التاليين:

الاقسام التي تتعامل مع برامج النساء في الدول الاعضاء ، والمجتمع المدني (منظمات غير حكومية والجمعيات ومنظمات المرأة في غرب افريقيا وما عداها من اماكن .

المجتمع الاقتصادي في دول إقليم غرب افريقيا اقليم غرب افريقيا منظم تحت مظلة المجتمع الاقتصادي لدول اقليم غرب افريقيا ويهدف إلى الدعوة إلى الدعوة والاندماج في النشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي . ويهدف المجتمع الاقتصادي لدول اقليم غرب افريقيا إلى إنشاء اتحاد نقدي واقتصادي من خلال الاندماج الكامل لاقتصاديات الدول الاعضاء : بنين وبوركينا فاسو والرأس الأخضر وكوت ديفوار وغامبيا وغانا وغينيا وغينيا بيساو وليبيريا ومالي وموريتانيا والنيجر ونيجيريا والسنغال وسيراليون وتوجو .

طور المجتمع الاقتصادي لدول اقليم غرب افريقيا سياسة للنوع الاجتماعي حتى تدمج النساء في التنمية .

الجلسة السادسة والعشرين لمجلس رؤساء الدول والحكومات الذي عقد في دكار في ٢٠٠٣ خلق هيكل مسئول عن المساواة النوعية في صورة وحدة النوع الاجتماعي في السكرتارية التنفيذية في ابوجا ومركز تنمية النوع الاجتماعي في داكار ليحل محل السكرتارية العامة لجمعية نساء غرب افريقيا .

والدور الرئيسي لمركز تنمية النوع الاجتماعي ان ينشأ ويطور وييسر وينسق ويتابع الاستراتيجيات والبرامج التي تهدف إلى ضمان ان الامور المتعلقة بالفوارق بين الرجال والنساء موجودة في برامج

في سبتمبر ١٩٩٨ وقع رؤساء الحكومات والدول على addendum انهاء ومنع العنف ضد النساء والاطفال في جارند باي ، موريشيوس . وقد قرروا ان يتبنوا إجراءات في انهاء والقضاء على العنف تجاه النساء والاطفال . وقد قاموا بإجراءات للقيام بتدخلات في المجالات القانونية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية وقد تبنت اقتراحات تكاملية للقضاء على العنف ضد النساء والاطفال واقروا اعتمادات في الميزانية للقضاء على العنف ضد النساء والاطفال كما انهم تبنوا سياسات وبارمج وآليات لتحسين الامن وتمكين النساء والاطفال

وكجزء من إعادة هيكلة الساداك ، فريق مكون من خبراء في مجالات مختلفة بما فيها النوع الاجتماعي ، واجتمعوا لتيسير تطوير خطة استراتيجية اقليمية للتنمية وتهدف هذه الحطة هو ان توفر إرشاد استراتيجي على الموضوعات ذات أولوية اساسية التي يجب ان يناقشها ساداك في الخمس عشر سنة القادمة .

تم تعريف النوع الاجتماعي على انه موضوع ذي صلة بموضوعات اخرى وذلك لتحقيق الحد من الفقر وتحسين جودة مستوى المعيشة كأغلبية سكان الاقليم .

والعدو والقضاء على مرض نقص المناعة المكتسبة (الايدز) والتكامل الاقليمي .

الهيئات المتخصصة للمجتمع الاقتصادي لاقليم غرب افريقيا والمؤسسات والمنظمات الدولية وهيئات التنمية والقطاع الخاص .

آليات وهياكل مجتمع جنوب افريقيا للتنمية .

مجتمع جنوب افريقيا للتنمية (ساداك) يتكون من الدول الاعضاء : انجولا وبتسوانا والجمهورية الديمقراطية للكونغو وليسوتو ومالاوي وموريشيوس وموزمبيق وناميبيا وسيشل وساوزيلاند وجنوب افريقيا وتنزانيا .

يعمل تجمع ساداك مع قضايا النوع الاجتماعي منذ عام ١٩٩٠ عندما قرر مجلس الوزراء ان يعطي الأولوية لقضايا النوع الاجتماعي والتنمية .

في عام ١٩٩٦ عقد مؤتمر ساداك حول التنمية الاجتماعية في مابا باني في سوزيلاند واوصى مجلس وزراء الساداك ان سكرتارية ساداك يجب ان تنسق قضايا النوع الاجتماعي على مستوى اقليم ساداك . اقرت هذه التوصية من مجلس الوزراء خلال اجتماعه الذي عقد في ماسترو بليسوتو في آب- أغسطس ١٩٩٦ . ووقع رؤساء الدول والحكومات في ساداك اعلان النوع الاجتماعي والتنمية في ٨ سبتمبر ١٩٩٧ في بلانتييري بمالاوي . وتلزم المادة في الاعلان الدولي ببرنامج يهدف إلى تحقيق المساواة النوعية في اقليم ساداك .

وحدة النوع الاجتماعي في ساداك انشأت من الوزراء المسؤولين عن النوع الاجتماعي وقضايا النساء في الدول الاعضاء .

والاهداف العامة والاختصاص لوحدة النوع الاجتماعي في ساداك هو ان تيسر وتتسق وتراقب وتقيم تطبيق اهداف اعلان ساداك للنوع الاجتماعي والتنمية و addendum للانتهاء وقضاء على العنف ضد النساء والاطفال ذلك إلى جانب آليات النوع الاجتماعي الاقليمية والعالمية التي يشارك فيها دول الساداك. وحدة النوع الاجتماعي مختصة برفع الوعي وبناء قدرات العاملين في السكرتارية ، لابرار قضايا النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها ومشاريعها وانشطتها ، بالاضافة إلى ذلك الوحدة مطلوب منها مراقبة التطور الحادث من قبل السكرتارية والدول الاعضاء في مناقشة قضايا النوع الاجتماعي والنساء .

برامج وحدة النوع الاجتماعي في الساداك :

أحد أهم إنجازات برنامج وحدة النوع الاجتماعي في الساداك ان اقليم ساداك حقق أعلى زيادة في عملية صنع القرار من أي اقليم في العالم ، وهذا نتيجة الجهد المضني لضمان تمثيل ٣٠% للنساء في صنع القرار في كل الهياكل منذ عام ٢٠٠٥ وعلى الرغم من عدم انصياح كل الدول الاعضاء ، الا ان هذه المساحة قد رفعت مستوى الوعي وقد شهدت تقدما وقد تابعت تطبيق خطة عمل بكين في دول

في آب- أغسطس ١٩٩٩ ، اقر مجلس وزراء ساداك خطة العمل للنوع الاجتماعي في الاقليم ، تهدف الخطة إلى العمل على تحقيق المساواة النوعية عن طريق استخدام الاقتربات التي تدمج النوع الاجتماعي في سياسات ساداك وبرنامج العمل وفي مبادرة بناء المجتمع إلى جانب ذلك من خلال اقتراب تمكين النساء في الاقليم

إطار سياسة النوع الاجتماعي لساداك بدأت تصفي مادة ٣،١ في اتفاقية ساداك وبروتوكول النوع الاجتماعي، والتنمية وكان هناك بعض القلائل على المادة ٢ من الاتفاقية . وكان هدف السياسة توفير إرشادات حول مأسسة وتفعيل إدماج النوع الاجتماعي وتمكين النساء وبناء القدرات كاستراتيجيات اساسية للتنمية من اجل المساواة النوعية والمساواة داخل ساداك.

الترتيبات المؤسسية :

الاطار المؤسسي لساداك لتحسين أوضاع قضايا النوع الاجتماعي يتضمن : لجنة دائمة للوزراء ، لجنة استشارية للمنظمات غير الحكومية ومسؤولي الحكومات ولجنة إدارة يتكون من ٣ دول ودولة تعمل كسكرتارية متحدثين رسميين للنوع الاجتماعي في كل الوحدات التنسيقية والمفوضيات الاقليمية ووحدة النوع اجتماعي في السكرتارية.

من وزراء المرأة والنوع الاجتماعي في الدول
الاعضاء

Profile للدول الاعضاء فيما يتعلق بهياكل
واختصاصات آليات النوع الاجتماعي الوطنية
مرفقة بهذه الورقة. بعض غرض اختصاصات
الآليات ، من الواضح انها لا يمكن ان تترك أثرا
بالغا في تغيير مؤسسات الحكومة ومؤسسات
المجتمع الاخرى، لان معظمها غير معرف بوضوح
والمعرفين بوضوح تبدو ضعيفة وغير قادرة على
تحقيقي اهداف المساواة النوعية ، لتصبح آليات
النوع الاجتماعي فعالة ، من المهم لهم ان يصبح
لها اختصاصات تدعمها التشريعات سلطانها
وادوارها .

منظمات ومؤسسات المجتمع المدني الاقليمي
للسادك :

معظم دول السادك بها انتشار لمنظمات المجتمع
المدني التي تركز على تحقيق المساواة النوعية .
الدور الذي تقوم به المنظمات المرتكزة في اقليم
السادك في تحقيق في تحقيق المساواة النوعية وهي
هاممة جدا في انجازات الاقليم

النساء في القوانين في افريقيا الجنوبية تركز على
عمل الدفاع والمناصرة التي Culminated في
تبنى الميثاق الافريقي للانسان والشعوب عن حقوق
النساء في افريقيا وقد قاموا بحشد الجهود من اجل

سادك ومجالات تدخلاتها في عام ٢٠٠٥/٢٠٠٦ :
تطوير سياسة اقليمي للنوع الاجتماعي وتوفيق
سياسات النوع الاجتماعي وإدماج النوع الاجتماعي
في مؤسسات وهياكل سادك .

التطوير والتطبيق على المستوى الاقليمي لتمكين
النساء في عدة مجالات قطاعية والتواصل ومشاركة
المعلومات وبناء التحالفات والتشبيك والتدريب وبناء
قدرات العاملين في الآليات الوطنية والمدرّب
الوطني والمدرّب الاقليمي وصانعي القرارات وباقي
الاطراف المختصة بتحليل المضمون ومهارات
الارشاد والتمكين والمراقبة وتقييم خطة عمل بكين
واعلان النوع الاجتماعي والتنمية لدول جنوب
افريقيا والسيداو والميثاق الافريقي للنساء .

وحدة النوع الاجتماعي لدول السادك عملت ايضا
داخليا مع إدارات السادك وابنية السادك الاخرى
وبدا برنامجهم لإدماج النوع الاجتماعي مع تدريب
العاملين عام ٢٠٠٣ . وتم مسانده بالمراقبة
والتقييم خاصة تطبيق خطة عمل بكين وقد قام هذا
التدريب بمراجعة مستمرة للسياسات والبروتوكولات
حول مدى وعيها النوعي .

الآليات الوطنية في الدول اعضاء السادك .

أحد تدخلات وحدة النوع الاجتماعي بالسادك كانت
عملية تقوية الآليات المؤسسية في الاقليم ، بدأت
هذه العملية في عام ٢٠٠٢ وصدرت كأرشادات

البحث :

العديد من المؤسسات والمنظمات في افريقيا واقاليمها استخدمت البحث كأساس للحشد والدفاع والمناصرة لتمكين النساء والمساواة النوعية

الحقيقة ان معظم الدول الافريقية إنها مكان عام لإيجاد معلومات غير مجمعة وهي إنجاز المتخصصين والباحثين .

التغير في السياسة والتشريع اخذت في الاعتبار حقوق النساء هي مساحة أخرى حيث اسهم البحث لهدف المساواة النوعية

بيانات وموثيق النساء

بعض الدول لها طرق إدماج حاجات ومطالب النساء في شكل بيان وميثاق . هناك امثلة من الدول طورت البيانات وهي غانا واوغندا وكينيا ونامبيا وزامبيا وبتسوانا . وقد كانت اداة فعالة في الحشد والتعبئة وقد أدت إلى بعض النتائج على سبيل المثال الميثاق الجنوب افريقي للمساواة الفعالة التي يفصل مطالب النساء في جنوب افريقيا وقد تبنته حكومة جنوب افريقيا الديمقراطية كوثيقة يمكن ان يتم الرجوع اليها للارشاد لحاجات النساء في جنوب افريقيا .

الحشد والتعبئة والدفاع والمناصرة

انضمام سوزيلاند للسيداو وحتى صدقت وساعدت تشريعات مراعية للنوع الاجتماعي في بتسوانا وزيمبابوي ومالاوي وموزمبيق ودعمت حالات اختطاف الفتيات في سوزيلاند وزامبيا

روابط النوع الاجتماعي تعمل بالمشاركة مع معهد الاعلام لافريقيا الجنوبية وقد قامت بأول دراسة قاعدية للنوع الاجتماعي والاعلام في اقليم جنوب افريقيا .

اليوم قاموا بحملة على العنف المبني على النوع الاجتماعي وهي توزع جريدة توزع كل اسبوعين وقد جربوا إدماج النوع الاجتماعي في ٣ معاهد تدريب للإعلام .

النوع الاجتماعي والاعلام في جنوب افريقيا هي منظمة مظلة للأفراد والمؤسسات التي تعمل للدعوة للمساواة النوع الاجتماعي في ومن خلال الاعلام. تشمل برامجها البحث ومراقبة الاخبار والاعلان والترفيه من منظور نوع اجتماعي ، يقوموا بالاستماع على كيفية دمج النوع الاجتماعي في السياسات والقوانين التي تحكم الاعلام في الاقليم وتوفر التدريب وبناء القدرات على كيفية دمج النوع الاجتماعي في تعليم الاعلام وتطوير الدفاع والمناصرة من خلال الحملات التي تدعو إلى حقوق متساوية.

استخدام الشركاء المانحين كانت استراتيجية فعالة استخدمت بتأثير كبير خاصة في الدول المعتمدة على المانحين. الخطر هو أن الحكومات ترى أن موضوع المساواة النوعية كأجندة مقترحة من المانحين . لذا يستجيبوا للحد الأدنى. وعلى الرغم من ذلك ادت إلى بعض التغيرات وأهم تغيير هو خلق وعي اكبر حول قضايا النوع الاجتماعي .

في السنوات الاخيرة ، هناك بناء تحالفات بين نشطاء النوع الاجتماعي ومعظمهم من النساء والرجال الساعين إلى مشاركة بناءة في قضايا المساواة النوعية. هناك شبكة للرجال للمشاركة البناءة في افريقيا تستضيفها فيمنت و عدة دول لديها منظماتها وشبكاتها

وهناك مبادرة لإنشاء شبكة ساداك وقد بدأت عام ٢٠٠٤ إلا انها لم تكن فعالة . وقد كان تركيز مجموعات الرجال منصب على العنف المبني على النوع الاجتماعي والعنف ضد النساء والحد من انتشار مرض الايدز .

إدماج مخاوف النوع الاجتماعي في استراتيجية برنامج الحد من الفقر

تبنت عدة دول في افريقيا وخاصة في اقليم ساداك استراتيجية للحد من الفقر حتى تحصل على تمويل المانحين والغاء الدين من قبل الهيئات الدولية.

هذه هي الاستراتيجية الاكثر شعبية التي استخدمتها منظمات النساء والنوع الاجتماعي عبر القارة لتكتسب مساحات للمساواة النوعية في كل الابنية الهامة والمؤسسات في افريقيا

وهذه الاستراتيجية الاكثر شعبية التي استخدمتها منظمات النساء والنوع الاجتماعي عبر القارة لتكتسب مساحات للمساواة النوعية في كل الابنية الهامة والمؤسسات في افريقيا .

وهذه الاستراتيجية قد استخدمت بفاعلية بواسطة النساء في ابنية الدول . والموقف الذي اتخذه الاتحاد الافريقي، للعدالة النوعية في كل مواقع صنع القرار جاءت نتيجة الحشد والتعبئة القويتين من النساء الافريقيات لتمثيل ٥٠/٥٠ وكننتيجة للحشد والتعبئة من النساء الافريقيات الساسة والمنظمات الغير حكومية ، ٥٠% من مفوضي المشاركة الجديدة لتنمية افريقيا NEPAD للنساء .

قرار الساداك به ٣٠% من تمثيل النساء في مواقع صنع القرار جاءت كنتيجة السياسات من اقليم ساداك ونساء من المجتمع المدني . قدم وكتب الحاشدون مسودة إعلان النوع الاجتماعي والتنمية لرؤساء الدول بايمان ان رؤساء الدول قرروا توقيع الوثيقة والتي ستعمل كوثيقة إرشادية في عمل ساداك في مجال المساواة النوعية .

بناء التحالفات والشراكة

تعمل الشبكة الشرق افرريقية في مجال ميزانية النوع الاجتماعي وقد قادت باقي اقاليم افريقيا بعدة مبادرات مبتكرة ومنسقة.

نجحت المنظمات الاوغندية والتنزانية في العمل مباشرة مع وزارات المالية حتى تكمن المسؤولين من اكتساب مهارات ميزانية النوع الاجتماعي .

٦ - الإنجازات

أحد أهم إنجازات نضال النوع الاجتماعي في افريقيا ، هو انتشار آليات وهيكل تحسين اوضاع النساء . وقد تحدى ذلك نشطاء للنوع الاجتماعي والدول ليجاد احسن السبل لجلب قضايا النوع الاجتماعي للحكومات .

وحقيقة ان قضايا النوع الاجتماعي قد ذكرت في معظم الاجتماعات والمؤتمرات كذلك إنشاء المؤسسات والهيكل على المستوى القاري والاقليمي وعلى مستوى الدول ، يعتبر هذا إنجاز لكل من الهيكل والافراد المنغمسين في العمل من اجل المساواة النوعية وهناك وعي متزايد بقضايا النوع الاجتماعي في القارة ، هذا الوعي أدى إلى حضور متزايد للنساء الافريقيات في العديد من مؤسسات وهيكل صنع القرار .

وهناك دعاوي متزايدة للانتقال من التركيز على عدد النساء في المناصب إلى تغيير موضوعي في

في وقت تطوير الاستراتيجيات ، لم تأخذ قضايا النوع الاجتماعي في الاعتبار . بعد إطلاق البرنامج ، بدأ النشطاء والمدافعون عن المساواة النوعية القيام بتحليل نوعي لبرامجهم للحد من الفقر وادركوا ان هذه البرامج يمكن ان تؤثر سلبا على النساء وهن اغلبية الفقراء

تكفي المشكلة في إدماج مخاوف النوع الاجتماعي بعد تبني البرنامج من قبل الحكومة في ان مخاوف النوع الاجتماعي تعامل كما لو كانت غير مهمة

ميزانية النوع الاجتماعي

مبادرة التحليل النوعي للميزانيات الحكومية يمكن ان تعرف بميزانية النوع الاجتماعي ، كاستراتيجية للحشد لتوزيع الموارد من اجل العمل لتحقيق المساواة النوعية وقد زاد استخدام هذه الاستراتيجية في افريقيا وهذه المبادرات مدعومة من صندوق الامم المتحدة للنساء UNIFEM.

في السابق ، عملت للمنظمات التي عملت على ميزانية للنوع الاجتماعي ركزت على تحليل الميزانيات فقط بعد ان تقدمها الدول .

الخطوة الجديدة هي العمل مع مسؤولي الحكومة ان يؤكدوا ان اعتبارات النوع الاجتماعي مضمنة قبل الاعلان عن الميزانية.

مثل نظام إدارة النوع الاجتماعي وإدماج النوع الاجتماعي وميزانية النوع الاجتماعي

وهناك تدريبات متعددة ومتزايدة على مستوى الدول على الرغم من أن هذه التدريبات ذات قيمة إلا أن فعاليتهم قلت بسبب تعقد متطلبات الأفراد وآليات النوع الاجتماعي لفعاليتها.

الاختصاص

تعمل الدول والحكومات على أساس القوانين وحقيقة أن عدد مهول من آليات النوع الاجتماعي ليست مدعومة بتشريعات وهذا يعني أنها تجد صعوبة في أن تصبح فعالة حتى في الحالات التي يتوفر بها التزام سياسي في أعلى المستويات تتزامن الاختصاصات الواسعة والغير واضحة مع المسؤوليات الكثيرة التي تم تعريفها كأحد التحديات التي تواجه آليات سادك النوع الاجتماعي .

معظم اختصاصات آليات النوع الاجتماعي تتبع من اتفاقيات ومعاهدات وقعت عليها الدولة، بدون خلق قاعدة من الدولة لتوطين الاتفاقية .

معظم اختصاصات آليات النوع الاجتماعي تتبع من اتفاقيات ومعاهدات وقعت عليها الدولة، بدون خلق قاعدة في الدولة لتوطين الاتفاقية.

الموقع :

المؤسسات وعلاقات النوع الاجتماعي وتفترض نمو في النضال من أجل تحرير المرأة.

لا يمكن أن يرد الفضل في ذلك فقط لآليات النساء ، هناك باحثي نوع اجتماعي ونشطاء حاولوا طرح الموضوع لمدة كويلة ، إلا أن إنشاء وتطوير الآليات أدى إلى جلب الجدل إلى مؤسسات الدولة .

٧ - القيود والتحديات

القدرة

لبعض الدول الأفريقية صراع طويل في محاولة إنشاء هياكل ذات قيمة ومستديمة للمساواة النوعية. وقد اعتبرت هياكل النوع الاجتماعي مسئولة عن صياغة السياسات والمشروعات وبرامج الحكومة .

أحد التحديات التي تم التعرف عليها هي نقص القدرة على تنسيق الآليات التي تتضمن الحكومة ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص .مرات عديدة يقلق الأفراد من نقص المعرفة والمهارات والمواقف المطلوبة لتعمل الآلية بفاعلية وهناك برامج تدريب متنوعة أعدت مؤسسات لقارة أفريقيا وإقليمها وكذلك هيئات ومؤسسات دولية مثل الكومانولث وصندوق الأمم المتحدة لتنمية النساء . معظم البرامج قصيرة وتركز على مجالات معينة

الوضعية الغير هامة نتيجة خليط مما ذكر سلفا وتحديات أخرى تواجه هذه الهياكل . اصبح نقص السلطة والوضع تعيق الآليات وتصطدم بها عند الرغبة في القضاء على مقاومة التغيير . ولذلك تبقى غير قادرة على تغيير الثقافات المؤسسية التي تؤكد على المساواة موازنة التوقعات مع ما هو ممكن .

وجدت هياكل النوع الاجتماعي نفسها في حاجة إلى موازنة التوقعات الكبيرة للنساء في بلدانها . معظم النساء الاثني يعملن في هذه الهياكل يعين موظفات بمتطلبات وظيفية مدنية ولكن يتوقع منهن ان يصبحن قائدات للنساء .

زهنك توقع اخر وهو وجود هذه الهياكل له أثر ايجابي فوري على حياة النساء العاديات والفهم السائد انه يمكن ان يكون هناك أثر ايجابي على نوعية حياة النساء خاصة فيما يتعلق بتقليل الفقر . على الرغم من ان هذا احد الاثار المرغوب فيها ، ان مسئولية احداث هذا الأثر يكمن في الدولة نفسها وليست هياكل النوع الاجتماعي.

غياب الحركة النسائية

غياب الحركة النسائية الفعالة هي احد اكبر التحديات التي تواجه هياكل النوع الاجتماعي في افريقيا . هذا الضعف يعني ان الدفعة للمساواة

موقع الهيكل يحدد ما هو التأثير الذي يمكن ان تتركه على عملية المؤسسة. نعظم الهياكل لتحقيق المساواة النوعية توجد وحدة أو وحدة فرعية من مؤسسة في الدولة أو الحكومة عادة للوحدات ولا تصل إلى العمليات الهامة التي تقوم بها الحكومة . وهذا له تأثير سلبي على فعالية هياكل النوع الاجتماعي لتحقيق الاهداف التي قامت من اجلها .

الموارد :

ان معضلة الموارد البشرية والمادية القليلة المتاحة لهياكل النوع الاجتماعي معضلة اشكالية في كل دول افريقيا .

معظم هياكل النوع الاجتماعي بها عجز بفريق العمل وعجز في الموارد المالية، الا ان أثر عملها يتوقع ان يمتد إلى معظم مؤسسات الحكومة والمجتمع المدني

على الرغم من انه من الواضح ان الموارد في كل دولة محدودة ، وقلّة الموارد في هياكل النوع الاجتماعي ناتجة عن وضعها غير ذي أولوية .

الوضع والسلطة:

معظم الهياكل التي تعمل لتحقيق المساواة النوعية كانت ذات وضعية غير هامة ولذلك لا تخول السلطة التي تحتاجها لتحديث تغييرا في مؤسسات الدولة والمجتمع.

حأول المؤتمر الرابع للنساء الذي اصدر خطة عمل بكين ان يكون منتقدا في حث الدول الافريقية للجهود لمحاولة تحقيق المساواة النوعية.

في المؤتمر الاقليمي الافريقي ، الذي عقد في السنغال ٢٠٠٤ صدر فيه خطة العمل الافريقية وتبنتا موقفا حول ما يلزم فعلة لتحقيق المساواة النوعية في القارة . وهو موقف يمكن لمعظم الدول ان تجتمع حولة وتسانده . خطط عمل بكين والافريقية تعد قبولهم كوثائق إرشادية للمساواة النوعية في افريقيا .

وقد لعبت منظمات المجتمع المدني دورا هاما في التاكيد من ان الدول قد التزمت بتعهداتها الموجودة في خطط العمل . وقد قاموا بذلك عن طريق البحث والحشد والتعبئة والتدريب وبطرق اخرى متعددة

والتحول تجاه الحكومات الديمقراطية ، خلق ظروف تعمل لصالح العدالة النوعية. على الرغم من ان الآليات الني صنعت لتحقيق المساواة النوعية تواجهها تحديات عدة، الا انها حققت بعض المكاسب التي يمكن ان تعززها وتبقي عليها .

المراجع :

(١) المركز الافريقي للنوع الاجتماعي والتنمية، النوع الاجتماعي والتنمية - تقييم

الموضوعية في علاقات ومؤسسات النوع الاجتماعي ضعيفة

الاتلافات والشبكات تحأول ان تعمل الا ان الحركة النسائية (بالشكل الكلاسيكي للحركات الاجتماعية) يمكن ان تعطي دفعة اقوى

أجندات المانحين

معظم عمل النوع الاجتماعي الذي تقوم به الدولة والمجتمع المدني ممول من قبل المانحين وفي اغلب الحالات ممولين دوليين خارجيين

هذا الفعل يجعل الدول ترجع خطوة للوراء وتتذكر التزاماتها وترى عمل النوع الاجتماعي على انه مسئولية .

وفي الجهة الاخرى بعض الحكومات تتهم نشطاء النوع الاجتماعي انهم يروجوا لمصالح واجندات اجنبية

وفي حالات اخرى ، بعض الدول خاصة المعتمدة على المانحين يتم الضغط عليها للقبول والانصياع بناء على اعتمادها على تمويل المانحين للحفاظ على اقتصادها ، وفي هذة الاحوال يضعف الدعم الداخلي للمساواة النوعية.

٨ - الخلاصة:

- (٧) موليكيتا ناكيتوا ، خطة الطريق لبرتوكول ساداك للنوع الاجتماعي، تغيير الجادكس WIDSAA نشرة النوع الاجتماعي والتنمية في افريقيا الجنوبية ، العدد ٣٨ ، نيسان- أبريل - حزيران- يونيو ٢٠٠٦ .
- (٨) راو ، ارونأ، هياكل النوع الاجتماعي وإصلاح الامم المتحدة ، ٢٠٠٢ .
- (٩) مراقبة النوع الاجتماعي لساداك ، تعزيز الآليات المؤسسية ، WIDSAA- SADC . ١٩٩٩ .
- (١٠) ساداك ، النوع الاجتماعي والتنمية ، التجارة الرسمية الصناعة ومراجعة الاستثمار ٢٠٠٦ .
- (١١) ساداك ، تقرير بكين + ١٠ ، ٢٠٠٥
- مواقع الكترونية :
- (١٢) الاتحاد الافريقي : www.africa-union.org
- (١٣) المجتمع الرسمي لمجتمع شرق افريقيا : www.eac.int
- (١٤) المجتمع الاقتصادي لدول غرب افريقيا : www.ecowas.info
- (١) الآلية المؤسسية لتحسين أوضاع النساء ، غير مؤرخ
- (٢) شينجا موكاس ، دخل بروتوكول حقوق النساء حيز النفاذ ، تغيير جادكس ، WIDSAA ونشرة النوع الاجتماعي لافريقيا الجنوبية ، العدد ٣٦ ، امتوير - ديسمبر ٢٠٠٥
- (٣) لوي مورن كولين (محرر) دق الاجراس للتغيير ، روابط النوع الاجتماعي، جوهانسبرج ٢٠٠٤
- (٤) لوبي باربرا ، سياسة نوع اجتماعي اقليمية للساداك على الطريق ، تغيير الجادكس WIDSAA العدد ٣٦ ، اكتوبر - ديسمبر ٢٠٠٥
- (٥) هشام شيرين ومينتجيس شيلا ، ورقة عرض اجتماع مجموعة الخبراء حول الحكم الديمقراطي في افريقيا : استراتيجيات مشاركة اكبر للنساء . اروشا (تنزانيا) ٦-٨ ديسمبر ٢٠٠٥
- (٦) منجانيا بريسكيلا ، افريقيا الجنوبية يجب ان تواجه التحديات التي تواجه آليات النوع الاجتماعي ، تغيير الجادكس ، WIDSAA ٣٤ ، تموز- يوليو - أيلول- سبتمبر ٢٠٠٤ .

(٥) شاينجاموكاس ، دخل البروتوكول حيز النفاذ، WIDSAA، تغير جادكس ، نشرة النوع الاجتماعي والتنمية لافريقيا الجنوبية ، العدد ال ٣٦ اكتوبر - ديسمبر ٢٠٠٥ .

(٦) متوفر على الانترنت على www.twnafrica.org/gera.asp

(٧) متوفر على الانترنت www.hri.ca/partners/wildaf

(٨) متوفر على الانترنت www.fement.or.ke

(٩) متوفر على الانترنت www.webvct.ac.za/org/lagi

(١٠) متوفر على الانترنت www.gwafrica.org

(١١) وحدة النوع الاجتماعي لساداك ، تقرير : بكين +١٠، ٢٠٠٥

(١٢) لوبي باربرا ، سياسة نوع اجتماعي اقليمية على الطريق ، تغير الجادكس نشرة النوع الاجتماعي والتنمية في افريقيا الجنوبية WIDSAA العدد ال ٣٦ ، اكتوبر - ديسمبر ٢٠٠٥

(١٥) مجتمع تنمية افريقيا الجنوبية : www.sadc.intl

المراجع النهائية :

(١) المركز الافريقي للنوع الاجتماعي والتنمية ، النوع الاجتماعي والتنمية ، تقييم الآليات المؤسسية لتحسين اوضاع النساء ، غير مؤرخ

(٢) المركز الافريقي للنوع الاجتماعي والتنمية ، النوع الاجتماعي والتنمية ، تقييم الآليات المؤسسية لتحسين اوضاع النساء ، غير مؤرخ

(٣) هاسيم شيرين ومينتجيس شيلا ، ورق عرض ، اجتماع مجموعة الخبراء حول الحكم الديمقراطي : استراتيجيات لمشاركة اكبر للنساء . اروشا (تنزانيا) ٦-٨ ديسمبر ٢٠٠٥

(٤) المفوضية الافريقية لحقوق الانسان والشعوب : المقرر الخاص لحقوق النساء . متوفر على الانترنت

www.achpr.org/english

_ino/index_women_en.html

viewed on 13-11-2007

(١٧) متوفر على الانترنت
www.genderlinks.org.za/page.
php?p_id=1

(١٨) متوفر على الانترنت
www.gemsa.org.za/page.php?
p_id=1

(١٩) روابط النوع الاجتماعي ، دق الجراس
للتغيير ، النوزع الاجتماعي في سياسة
افريقيا الجنوبية.

(٢٠) تفاصيل عن الحشد والتعبئة يمكن ان
تجدوها في صفحة ١٤ إلى ١٥ من
مطبوعات روابط النوع الاجتماعي
المذكور سلفا .

(١٣) المركز الافريقي للنوع الاجتماعي والتنمية،
التنمية والنوع الاجتماعي، تقييم الآلية
المؤسسية لتحسين اوضاع النساء ، غير
مؤرخ

(١٤) تقرير الساداك : بكين +١٠

(١٥) ساداك ، مراجعة التجارة الرسمية
والصناعة والاستثمار ، النوع الاجتماعي
والتنمية ، ٢٠٠٦

(١٦) بايرن بردجت زكوش لاير جولي مع بادن
سالي وماركوس راشيل ، الآليات الوطنية
للنساء في التنمية ، الخبرات الدروس
واستراتيجيات لمأسسة النوع الاجتماعي
في التنمية والسياسة والتخطيط ، جسر)
تنمية نوع اجتماعي (برايتون

الهياكل والاختصاصات في آليات النوع الاجتماعي في دول الساداك :

الدولة	آليات النوع الاجتماعي	الاختصاص	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل
انجولا	وزارة شؤون الاسرة وتعزيز النساء هيكل الوزارة غير مركزي على المستوى المحلي. وهناك متحدثين رسميين ينسقوا موضوعات النساء / النوع الاجتماعي في كل الوزارات الوزارة تتعامل عن قرب مع المنظمات غير الحكومية التي تعمل في قضايا النوع الاجتماعي تحت تنسيق مظلة النساء ، ريد ملور	تنسيق قضايا النوع الاجتماعي والنساء وبناء قدرات الاطراف ذات الصلة في قضايا النوع الاجتماعي الدفاع والمناصرة والحشد والتعبئة	قدم مدير البحث في الوزارة ومنظمات غير حكومية اقترح بياسو نوع اجتماعي وهي في سبيلها للصياغة الدستور الوطني نص على مواد المساواة انجولا دولة موقعة على عدد من آليات العدالة النوعية الاقليمية والدولية . وقد وقعت على اعلان ساداك للنوع الاجتماعي والتنمية واعلان الحد من العنف ضد النساء والاطفال .
بتسوانا	قسم شؤون النساء يعمل قسم شؤون النساء مع باقي القسم من خلال نظام من الممثلين للنوع تقسم النوع الاجتماعي الموجودة في كل الوزارات آليات اخرى تعمل على إقرار حقوق النساء وتتضمن مجلس بتسوانا القومي للمرأة وقد أنشأ عام ١٩٩٩ لجنة تخطيط مشروع النوع الاجتماعي وقد أنشأ	العمل على صياغة سياسات مراعية للنوع الاجتماعي وتقديم الدعم الفني عن تخطيط النوع الاجتماعي والميزانية والدفاع والمناصرة ونشر المعلومات وتنسيق وتيسير جهود بناء القدرات المجلس القومي للنساء في بتسوانا يعمل كهيئة استشارية عليا للحكومة في امور السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وقضايا التنمية ويرفع تقارير إلى الوزارة	موقعة على الآليات الاقليمية والدولية هناك سياسة وطنية للنوع الاجتماعي عن النساء في التنمية في خطة لخمس سنين . اطار لبرنامج النوع الاجتماعي تحت صياغة في ١٩٩٨ طورت الحكومة استراتيجية قصيرة المدى لدفاع ومناصرة النوع الاجتماعي

والحشد الاجتماعي .	المسئولة عن شؤون النساء	في جامعة بتسوانا	
--------------------	-------------------------	------------------	--

الدولة	آليات النوع الاجتماعي	الاختصاص	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل
الكونغو الديمقراطية	في ٢٠٠٣ أنشأت الكونغو وزارة شؤون المرأة والأسرة وإنشأت مفوضية وتعمل كممثلة للنوع الاجتماعي داخل البرلمان الانتقالي . المفوضية تتعاون مع الوزارة المسؤولة عن شؤون المرأة ومع منظمات المجتمع المدني العاملة على تمكين النساء أنشأت الحكومة أيضا البرنامج الوطني لتمكين النساء الكونغوليات والمجلس الوطني للنساء .	مسئول عن تنسيق وإدارة كل القضايا المتعلقة بالدفاع عن وإدماج النوع الاجتماعي وله دور مركزي في صياغة سياسة وطنية للنوع الاجتماعي وتيسير وتقديم الدعم الفني ومراقبة وتقييم الأنشطة المختلفة للنوع الاجتماعي والتنمية المفوضية مسؤولة عن إصلاح القوانين التي تميز ضد النساء وان تدمج النوع الاجتماعي خلال صياغة القانون المجلس كيان استشاري لتمكين النساء ، يرأسه الوزير المسئول عن شؤون المرأة وعضويتها تضم خبراء من المجالس المحلية والمؤسسات الخاصة والعامة والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المرأة والمنظمات الدينية والمفوضين	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل
ليسوتو	في ١٩٩٨ أنشأت الوزارة المسؤولة عن النوع الاجتماعي / شؤون النساء نظام ممثلي النوع الاجتماعي موجود في إدارات الحكومة والجامعة والمنظمات غير الحكومية جمع نظام الباستو للنساء البرلمانيات النساء من مختلف الأحزاب الحكومة تعمل على توفيق الخطط والبرامج في الحكومة مع CSO توزع موارد CSO تراقب وتقيم البرامج	الدور المختص بتمثلي النوع الاجتماعي هي اقتراب آلية نوع اجتماعي ملائمة وفعالة توفير الدعم والارشاد لادماج النوع الاجتماعي في كل نواحي التخطيط وإعداد البرامج في المنظمات ذات الصلة اجتماع باستو للنساء البرلمانيات يرشد صانعي السياسة والقيادات التقليدية حول الموضوعات الراهنة والصاعدة لقضايا	السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي والتنمية، مبنية على خطة عمل بكنين والسيداو وعلان ساداك والكومنولث

	المرأة		
--	--------	--	--

الدولة	آليات النوع الاجتماعي	الاختصاص	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل
مالاوي	وزارة النوع الاجتماعي وخدمة المجتمع <ul style="list-style-type: none"> • تحدد الوزارة ممثلي النوع الاجتماعي في كل المنظمات • تكونت لجنة تطبيق سياسة النوع الاجتماعي من الشبكات تمثل ٦ مجالات اهتمام • على المستوى المحلي، مجلس المنطقة الذي يتكون من المناطق التي يتكون من المناطق ولجنة تطوير القرية وهو مسئول عن تأكيد ان النوع الاجتماعي قد ادمج. 	تختص الوزارة بالقيام بانتاج وتنسيق وتعاون وتطبيق ومراقبة سياسة النوع الاجتماعي الوطنية وان توفر خدمات مباشرة على تحليل النوع الاجتماعي والادماج لكل الاطراف الفاعلة مجلس المنطقة مسئول أن النوع الاجتماعي قد ادمج في برامج المنطقة	بعد مؤتمر بكين ، طورت مالاوي خطة العمل الوطنية لتفعيل خطة عمل بكين لتيسير تطبيق سياسة النوع الاجتماعي ، الوزارة المسؤولة عن شئون المرأة قد طورت برنامج وطني للنوع الاجتماعي .
موريشيوس	وزارة حقوق النساء وتطوير الطفل و رفاهية الاسرة داخل الوزارة ، تعمل وحدة المرأة كممثل لقضايا النساء . انشأ نظام ممثلي النوع الاجتماعي في كل الوزارات لادماج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والمشاريع للمطالبة بتطوير وتحسين اوضاع النساء ، انشأ المجلس الوطني للنساء بقانون برلماني لسنة ١٩٨٥	تطبق وحدة المرأة السياسة والمشروعات بالتعاون مع مؤسسات الحكومة والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الثنائية ومتعددة الاطراف ممثلي النوع الاجتماعي مسئولين عن توفير الوثائق والتقارير والدراسات والسياسات والمعلومات الاحصائية ومسئولين عن الابلاغ عن تحيز نوعي موجود او سياسات او استراتيجيات تحتاج ان تطور والمساعدة في تطبيق سياسات وبرامج النوع الاجتماعي في المنظمات ذات الصلة ومراقبة القرارات الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي .	صياغة سياسة وطنية للنوع الاجتماعي احد التحديات الاساسية التي تواجهها موريشيوس في ٢٠٠٠ ، اصدر موريشيوس خطة العمل الوطنية للنوع الاجتماعي .

الدولة	آليات النوع الاجتماعي	الاختصاص	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل
سوزيلاند	تنسيق وحدة النوع الاجتماعي في وزارة شؤون البلد ممثلتي لسياسة النوع الاجتماعي في الوزارات والإدارات انشأت الحكومة لجنة سوزيلاند لشؤون المرأة والنوع الاجتماعي وهي تتكون من ممثلين للحكومة والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص	الهدف الرئيسي للوحدة هي أن تيسر ادماج النوع الاجتماعي في كل مجالات التنمية الوطنية وهي اينما تنسق أنشطة النوع الاجتماعي المحلية والإقليمية والدولية وهي تعمل مع منظمات غير حكومية شريكة وهيئات الأمم المتحدة ان تنطبق أنشطة قطاعية وان تدمج النوع الاجتماعي المرأة والنوع الاجتماعي تطور برنامج للنوع الاجتماعي	هناك مسودة للسياسة الوطنية للنوع بالتوازي مع سياسة النوع الاجتماعي الوطنية ستقوم الحكومة بصياغة خطة عمل النوع الاجتماعي والإستراتيجية
جنوب أفريقيا	مكتب وضع النساء لجنة مراقبة مشتركة علي جودة العيادة ووضع النساء مفوضية المساواة النوعية منظمات المجتمع المدني	مكتب وضع النساء هو كيان إداري يراقب محاسبية الحكومة للالتزامات النوع الاجتماعي وتصيغ سياسة نوع اجتماعي وطنية وتؤكد الاتساق بين سياسة الحكومة والسياسة النوعية وتطبق السياسة وترتب تدريبات للنوع الاجتماعي في الإدارات الحكومية لجنة المراقبة المشتركة مهمتها الأساسية هي مراقبة وتقييم وضع النساء وتيسير الاراء العامة داخل العملية التشريعية ، وأن تعمل كآلية محاسبة داخل البرلمان ليؤكد تركيز النوع الاجتماعي في التشريع وتقييم مدى التزام الحكومة بالتزاماتها الوطنية مفوضية المساواة النوعية هي مفوضية مستقلة غير حكومية	مسودة السياسة الوطنية لتمكين النساء . صيغت في عام ١٩٩٥ بواسطة مكتب النوع الاجتماعي وعلي الرغم من ذلك لم تتم او تنهي طور مكتب وضع النساء الإطار العام للسياسة تمكين النساء ، في عام ٢٠٠٠ وذلك لتحقيق المساواة النوعية في جنوب افريقيا وقد كان الهدف صياغة اطار للرشاد صياغة القانون والسياسات والإجراءات والممارسات لتأكد حقوق متساوية في هياكل الحكومة هذه السياسة تضع الآليات لتصل الاجراءات الحكومية الي مستوي الإجراءات الفعلية والمبدأ الهام في السياسة ان تطبق في كل قطاعات السياسات والبرامج والممارسات.

الدولة	آليات النوع الاجتماعي	الاختصاص	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل
تنزانيا	وزارة تطوير المجتمع والاطفال انشأت وزارة زينزبار الثورية ووزارة الشباب والتوظيف وتنمية النساء والاطفال وهي تتسق شئون النساء في زينزبار ممثلي سياسة النوع الاجتماعي تم ما ستشهد في كل الوزارات المركزية وادارات الحكومة وهيكل الحكومة الفعلية انشأ البرلمان لجان دائم لتنمية المجتمع البرلمانيين انشأوا تجمع مجموعة النساء البرلمانية مظلة المنظمات غير الحكومية	الوزارة تتسق شئون النساء في زينزبار ممثلي سياسة النوع الاجتماعي ينسقوا ويراقبوا كما انهم يؤكدوا ان كل السياسات والبرامج كلها واعية نوعيا	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل ثم تبين سياسة وطنية للنوع الاجتماعي في ٢٠٠٠
زامبيا	إدارة النوع الاجتماعي في التنمية وهي موجودة في مكتب مجلس الوزراء انشأت لجنة الحكومة الجيدة والشؤون القانونية والنوع الاجتماعي في البرلمان الي جانب السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي ، انشأت الحكومة منتدى استشاري للنوع الاجتماعي علي المستوي القطاعي ، ممثلي النوع الاجتماعي وزعوا علي كل وزارات الحكومة والادارة الفعلية ومؤسسات القطاع العام علي مستوي المقاطعات ، مسؤولي تخطيط المقاطعات يعينوا ممثلي للنوع الاجتماعي عملت ادارة النوع الاجتماعي في التنمية بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني	مسئولية ادارة النوع الاجتماعي هي تيسير دمج الاليات الاقليمية والدولية للنوع الاجتماع في القوانين الفعلية والسياسات والبرامج لتنسيق ومراقبة وتقييد تطبيق سياسة النوع الاجتماعي ولتيسير بناء القدرة المؤسسية وتنسيق ادماج النوع الاجتماعي في السياسات الكبرى والسياسات القطاعية وان تنشر المعلومات حتي تعمل علي رفع الوعي بالنوع الاجتماعي مرجعية ادارة النوع الاجتماعي تتضعف نصح الحكومة في قضايا النوع الاجتماعي الناشئة والتأكد ان السياسة واعية جذريا وان توفر النصيحة حول فعاليات النوع الاجتماعي	نشأت الدولة عملية استشارية لتطبيق سياسة النوع الاجتماعي

الدولة	آليات النوع الاجتماعي	الاختصاص	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل
زيمبابوي	إدارة النوع الاجتماعي ، في وزارة الشباب والنوع الاجتماعي والتوظيف ممثلي النوع الاجتماعي مجالس تقاطعات النوع الاجتماعي مجالس المناطق للنوع الاجتماعي	الالية الوطنية للنوع الاجتماعي مسئولة عن الدعوة لقضايا النوع الاجتماعي المهمة الاساسية ل ممثلي النوع الاجتماعي المهمة الاساسية ل ممثلي النوع الاجتماعي هي تيسير تطبيق ومراقبة وتقييم سياسة النوع الاجتماعي الوطني وادماج النوع الاجتماعي في المنظمات ذات الصلة مهام المجالس تتضمن تنسيق مناشطات الحكومة والادارات والمنظمات غير الحكومية وان تتسق المناقشات علي المستوي المحلي وان تهدد الممارسات المحلية التي تصنع المساواة النوعية وان تطور عقوبات محلية ضد القائمين بالعنف القائم علي النوع الاجتماعي وتبادر بمشروعات تمكين النساء وتراقب سياسة النوع الاجتماعي الوطنية	سياسة النوع الاجتماعي وخطة العمل سياسة النوع الاجتماعي الوطني ٢٠٠١ تعد تطوير خطة عمل وطنية

تشريعات وآليات الدعوة للعدالة النوعية : الخبرة الاسترالية

سارة تشالزورث

الموجز

علي مر عشرين سنة، قامت أستراليا ببناء ومراجعة آليات الدعوة للمساواة النوعية . هذه الورقة تناقش الطريق المتخذ نحو تطوير هذه الهياكل والنجاحات والتحديات اثناء التطبيق والتنفيذ. سيتم عرض دروس مستفادة واضحة وكيف يمكن للتجربة الاسترالية ان تعطي عبر عن تطوير آليات مشابهة في دول أخرى

المقدمة

أستراليا لديها مجهولة في القوانين والآليات التي قصد بها ان تدعو الي المساواة النوعية معظمها تم صياغته منذ اكثر من ٢٠ عام

تطرح الورقة خلفية عن آليات وقوانين المساواة النوعية الأساسية، والوحدات الأساسية لهذه الآليات والقوانين ومصطلح المساواة والتمييز الذي يصدر في هذه القوانين وكيف تطبق وتعمل هذه الآليات والقوانين وأهم نقاط الضعف والقوة في اطار التمييز الجنسي الاسترالي ونهاية الدروس المستفادة من الخبرة الاسترالية.

أولاً: تركز هذه الورقة علي المساواة النوعية في التوظيف، لانها كانت فقط التركيز الرئيسي للدعوة للمساواة النوعية في أستراليا وثانياً: أستراليا لديها نظام فيدرالي به قوانين للفرص المتكافئة وآليات

٦٣

[الفهرس](#)

علي المستوي الوطني ومستوى الولايات ولكننا سنركز علي المستوي الفيدرالي.

خلفية:

إعلان الامم المتحدة عام ١٩٧٥ كعام عالمي للنساء كان حفز هام للتنفيذ النهائي لمشروع قانون التمييز الجنسي في عام ١٩٨٤ بينما النساء قد زادت مشاركتهم في التوظيف من الستينات الا انهن يواجهن ليس فقط معدلات دخل أقل لانهن يواجهن ليس فقط معدلات دخل اقل لانهن نساء الا ان هناك مانع الزواج وهو يعني أن يتخلين عن اعمالهن بمجرد الزواج.

شهدت السبعينات وصول موجه جديدة من حركة النساء وانشاء المجتمع الانتخابي للنساء والذي جعل من التمييز الجنسي وخاصة في التوظيف احداهم موضوعات خلدته.

وفي نفس الوقت قدمت حكومة العمل الجديد عدد من مبادرات العدالة الاجتماعية تتضمن تعليم ثلاث معاني وأول قانون وطني ضد التمييز وقانون التمييز العرقي عام ١٩٧٥

كما أنها اتجهت بسرعة للتصديق علي اتفاقية منظمة العمل الدولية ١١١ عن التمييز في التوظيف والعمل وقد قدمت الحكومة الجديدة دعماً هاماً للدعوة للمساواة النوعية داخل الحكومة وذلك يتعين مستشار للرئيس الوزراء عن شئون النساء وقد أدي هذا المنصب الي انتشار وحدة سياسة

وبسبب الوضع الجدلي وصعوبة تمرير مشروع التمييز الجنسي الاصلى، عندما انتخبت الحكومة الجديدة في ١٩٨٣ اعادت صياغة المشروع للبرلمان.

وقد تم محو مواد التمييز الايجابي الا انها اتجهت في تشريع اخر وهو قانون الاجراءات التمييزية المعرفي المساوية للنساء القانون ١٩٨٦ (أأ)

التشريع الاسترالي للمساواة النوعية :

قانون التمييز الجنسي ١٩٨٤

الاهداف الأساسية من قانون التمييز الجنسي ١٩٨٤ الدعوة لقبول والاعتراف بمبدأ المساواة بين النساء والرجال وان تلقى علي غير المستطاع التمييز علي اساس والحالة الزوجية والحمل او احتمالية العمل اثناء العمل وفي المؤسسات التعليمية.

وعند تقديم الخدمات والسلع وعند توفير السكن وعند إدارة البرامج الفيدرالية والتحرش الجنسي في العمل والمؤسسات التعليمية وعند تقديم السلع والخدمات وتوفير السكن وإدارة البرامج الفيدرالية وأخيراً التمييز الذي يتضمن فصل الموظفين على أساس المسئوليات العائلية.

والتأكيد على فكرة "على قدر المستطاع" جعلت قانون التمييز الجنسي أقل مما طبقت إليه السيروان. وقد طرحت السيروان التمييز ضد النساء يعني أي تمييز أو استبعاد أو تقييد قائم على أساس الجنس الذي يحمي أن يؤثر أو يعيق أو يلغي

النساء في ١٩٧٤ ومكتب وضع المرأة الموجود في ادارة رئيس الوزراء ومجلس الوزراء.

ويوجد مجموعة من النساء ذوات الوضع الرفيع داخل البيروقراطية الحكومية وخلق اماكن النساء داخل وخارج الحكومة لعشر الجهود لتشريع التمييز الجنسي.

حتى بعد تغير الحكومة في ١٩٧٦، مجمع النساء الانتخابي ومجموعات النساء الاخرى نجحت في كسب التأييد من اخواتهن المحافظات ان تشاركهن في الدفع من اجل قانون التمييز الجنسي.

وبالفعل، الحملة القائمة علي سياسة الدخل المتساوي جعلت من هذا التشريع موضوع ضاغط.

تصديق أستراليا علي اتفاقية الفاو كافة أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٣ دفع لتحضير لمشروع تمييز جنسي جديد بعد فشل مشروع عن نواب في ١٩٨١م.

قد كان هناك جدل سياسي ومجتمعي مستمر حول مبادئ إلغاء التمييز ضد النساء.

والذي عارضوا المشروع توقعوا نتائج سلبية مع تمرير المشروع.

أحد الادعاءات كانت ان هذا المشروع كان نتاج عقل طفل من التسويات الراديكاليات ويهدف الي تدمير الاسرة النووية وخلق مجتمع عديم الجنس وخطر علي الصحيح ويناقي قوانين الطبيعة.

مفهوم التمييز المباشر يعكس الفهم الرسمي لمفهوم المساواة وهي تمييز على أنها المعاملة المماثلة مع مراعاة الفروق البيولوجية.

على عكس نموذج المعاملة المتماثلة أو المتطابقة الذي يعترف بأثر رعاية النساء للأطفال وأثر احتمالية الحمل على مشاركتهن في بعض المجالات في المجال العام.

وبعبارات بسيطة يقع التمييز المباشر عندما يعامل الفرد بظلم أو بشكل سيء مقارنة بالآخرين وذلك لأنهم يعتبروا مختلفين. ويحدث ذلك لأن الناس لديهم اعتقادات وأفكار غير عادية ونمطية وقديمة وسابقة الإصدار عن الآخرين لأنهم ينتمون إلى جماعة من الناس أو لأن لديهم صفات أو مواقف شخصية معينة.

على سبيل المثال النساء يتم تجاهلهم في تدريب الإدارة بسبب اعتقادات أن النساء لا يستطعن إدارة النساء.

التمييز الغير مباشر

بينما التمييز الغير مباشر متعلق بالمعاملة الأقل تفضيلاً في نفس الظروف، تم تعريف التمييز الغير مباشر في قانون التمييز الجنسي تحدث عند وجود ممارسة أو اعتبار أو ظروف يفرض أو حتى المتوقع أن يكون له أثر تمييزي على أفراد من نفس الجنس أو نفس الحالة الزوجية كالفرد عين الاعتبار أو أن الفرد عين الاعتبار امرأة حامل أو من المحتمل أن تحمل.

الاعتراف والتمتع وممارسة حقوق النساء بغض النظر عن حالتهم الزوجية وعلى أساس المساواة بين النساء والرجال وحقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية وأي مجال آخر.

التمييز الغير قانوني

الاقتراب الذي تبنته قانون التمييز الجنسي مثل قوانين عدم التمييز الاسترالية الأخرى، صدد ممارسات معينة كتمييز غير قانوني. ويعتبر التمييز على الأسس التالية غير قانوني طبقاً لقانون العمل والفصل بناء على التزامات الأسرة والتحرش الجنسي.

وليس كل تمييز قانوني طبقاً للقانون التمييز الجنسي وهو ما يتعلق بظاهرة المجال العام.

وهذا يتضح في التوظيف والجوائز الصناعية والتفاوض والمؤسسات والتأمين والتعليم والسلع والتسهيلات والإسكان وبيع وشراء الأرض وداخل قوانين ورابع الكومولونت . كل من التمييز المباشر وغير المباشر خاضع لسلطة قانون التمييز الجنسي.

التمييز المباشر

يعرف التمييز المباشر في قانون التمييز الجنسي وهي أن يعامل الفرد المقصود معاملة أقل أو أسوأ بسبب جنسه أو حالته الزوجية أو بسبب صفة أصلية أو مكتسبة للفرد بسبب الجنس أو الحالة الزوجية.

الإجراءات الخاصة هي إجراءات مصممة خصيصاً لمواجهة التمييز المنهجي وأن تحاول أن تصل إلى تطبيق المساواة الموضوعية.

داخل قانون التمييز الجنسي، تتراوح الإجراءات الخاصة من إنشاء مكاتب مساعدة قانونية للنساء والسماح بإعلانات للنساء فقط في مقر للنساء.

التحرش الجنسي:

يجرم قانون التمييز الجنسي التحرش الجنسي في المجالات الموضحة. ويعرف التحرش الجنسي على أنه سلوك جنسي غير مرغوب وغير مرحب به ويجعل الفرد يشعر بالإهانة والإساءة وأنه رد فعل معقول في الظروف.

الإجراءات التمييزية (الفرص المتساوية للنساء)

قانون ١٩٨٦

بعد تمرير قانون التمييز الجنسي، بدأت الدعوة إلى إجراءات إيجابية لمواجهة القيود المنهجية التي تواجه العمالات وتم صياغة ذلك في الإجراءات التمييزية (الفرص المتساوية للنساء) قانون ١٩٨٦. وقد تم تعديل هذا القانون في عام ١٩٩٩ وهو قانون الفرص المتساوية للنساء في العمل قانون ١٩٩٩.

وعلى الرغم من أنه يقال أنه أضعف من قانون الفرص المتساوية ١٩٨٦، إلا أنه قانون ١٩٩٩ يغطي منظمات القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي والعاملين في خدمة المجتمع والمدارس الغير حكومية وشركات التدريب ذات عمالة أكثر من مئة.

بعبارة بسيطة، يقع التمييز الغير مباشر عندما تطبق نفس الشروط أو المطالبات على الجميع بشكل متساوي إلا أن القواعد أو الشروط تكون صعبة على جماعة مثل النساء ويصعب الالتزام بها، على سبيل المثال إذا طلب مدير في شركة من الموظفين أن يعملوا بشكل متواصل لمدة عشرين سنة ليحصلوا على زيادة في المرتب، فمن المتوقع أن العديد من النساء أكثر من الرجال سيفقدوا هذه الزيادة.

فالعديد من النساء يقطعوا فترة عملهن لرعاية أطفالهن ولا يعملوا بشكل مستمر في شركة واحدة لعشرين عام.

إذا لم تكن القاعدة مهمة أو مفهومة في كل الظروف سيتم اعتبار التمييز غير المباشر مخالف للقانون.

مفهوم التمييز غير المباشر يوضح الاعتراف بأن التمييز يمكن أن يكون هيكلياً وليس ذو اعتبارات فردية ويتطلب فهم موضوعي للمساواة.

الإجراءات الخاصة

يوفر قانون التمييز الجنسي إجراءات خاصة لمواجهة التمييز المنهجي، ويقصد بالتمييز المنهجي ضد النساء إلى خليط من الممارسات التمييزية المباشرة أو غير المباشرة التي تؤدي إلى إنتاج تمييز عام للنساء كطبقة أو جماعة من النساء.

وطابق لقانون التمييز الجنسي لعقد المصالحة بواسطة مفوضية حقوق الإنسان والفرص المتساوية. ولل فرد الذي يعتقد أنه تعرض للانتهاك طبق للمقالات المذكورة في قانون التمييز الجنسي، يمكن التقدم بشكوى مكتوبة لمفوضية حقوق الإنسان حقوق الإنسان والفرص المتساوية، ثم تقوم المفاوضة بالتحقيق والتوصل إلى مصالحة للشكوى في حالة عدم إمكان التوصل إلى مصالحة أو الفشل في ذلك تحول الشكوى إلى المحكمة الفيدرالية وتم عقد جلسة ويتم اتخاذ قرار بشأنها.

ويمكن أن تجد المحكمة الشكوى مقبولة وتقتضي بإجراءات نافذة كتعويض لا يمكن أن ترفض الشكوى من المتوقع أن تصل أقل من خمسة في المائة تصل إلى القضاء.

معدل الشكاوى الرسمية المقدمة طبقاً لقانون التمييز الجنسي في الفترة من ٢٠٠٤-٢٠٠٥ مبين في الجداول ١-٣ المرفقة. كما هو واضح في أغلب الشكاوى المقدمة متعلقة بالتوظيف، التمييز الجنسي والتحرش الجنسي والتمييز على أسس الحمل أو احتمالية الحمل وهذه هي الأسس التي تقوم عليها الشكاوى.

ومن المهم إيضاح أن الشكاوى يمكن أن تقدم كذلك عن التمييز الجنسي وباقي الأسس الأخرى تحت قوانين الدولة لصنع التمييز.

على الرغم من ذلك إجمالي ٣٤٨ فرد قدموا شكاوى على خلفية أحد المعايير في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ من الممكن أن تعتبر مستوى ضعيف للشكاوى الرسمية.

نص قانون ١٩٩٩، على أصحاب العمل توفير فرص متساوية للنساء في مجال العمل وأن يقدموا تقرير عن البرنامج وكفاءته.

وهذا التقرير ينصح في إحصائيات ومعلومات ذات صلة عن التكوين النوعي في أماكن العمل وكذلك تقديم تقرير عن الخطوات المتخذة لتطوير وتطبيق الفرص المتساوية للنساء في برنامج مكان العمل.

ويمكن أن تفرض عقوبات كحل احترافي في حالة الفشل في تقديم تقرير وذلك بتسميته لا المخطئ Transgressor في البرلمان وعلى الجانب الآخر أصحاب العمل الذين يعملون جاهدين على تحسين أوضاع النساء ويحكن أن يتوافقوا عن تقديم التقارير لمدة تصل إلى ٣ سنوات.

التعويض عن التمييز: التطبيق والتنفيذ

الشكاوى الفردية

كما أوضح سلفاً، قانون التمييز الجنسي إنشاء إطار محدود يحق للفرد أو مجموعة من خلاله شكوى في ظروف معينة. ويعتمد القانون على الحماية البعدية وليس الحماية الاستباقية أو الوقائية كما أنه يحرص على توفير التعويض.

وأحد الصفات الأساسية لقانون التمييز الجنسي هو التركيز على حل المشكلات المقدمة في شكوى مكتوبة عن طريق التصالح.

والتصالح يهدف إلى جمع الأطراف المعنية للوصول إلى ترقية أو مصالحة للشكوى

الجدول (١) قانون التمييز الجنسي الشكاوى المستقلة والمنتهية

الإجمالي	قانون التمييز الجنسي
٣٤٨	الشكاوى المستلمة
٣٧٥	الشكاوى المنتهية منها

الجدول (٢) قانون التمييز الجنسي، الشكاوى المستقلة بناء على أي أساس

النسبة	الإجمالي	قانون التمييز الجنسي
%٣٦	٢١٨	التمييز الجنسي
%٤	٢٢	الحالة الزوجية
%٢٦	١٥٨	الحمل
%٢٨	١٦٧	التحرش الجنسي
%٣	٢٠	الحالة العائلية
%٣	١٧	Victimisation، كونك
-	٢	المنح، الأذون، التمييز
١٠١٠٠	١٠٤	إجمالي

الجدول (٣) قانون التمييز الجنسي، الشكاوى المستلمة على أي مجال

نسبة	إجمالي	قانون التمييز الجنسي
%٨٥	٥١٦	التوظيف
%٧	٤٠	الخدمات، والتسهيلات

-	-	الأرض
-	١	الإسكان
%١	٣	التأمين
%٢	١٢	التعليم
-	٢	النوادي
٤	٢٤	إدارة الكومولونت للقوانين والبرامج
-	٢	استثمارات التقديم
١	٤	النقابات والاتحادات
%١٠٠	٦٠٤	الإجمالي

يعملوا بشكل تعاوني في تطوير مجتمع عادل وتضامني.

التساؤلات

طبقاً لقانون التمييز الجنسي، مفوض التمييز الجنسي مخول أن يقدم لتساؤلات حول الموضوعات المتعلقة بالشأن العام قد قام عدة مفوضين للتمييز الجنسي بعدد من المراجعات لموضوعات النوع الاجتماعي.

على سبيل المثال في ١٩٩٢/١٩٩١ قدم تساؤل أو استفسار حول التمييز الجنسي في المكافآت وركز على أثر المكافآت على العدالة النوعية.

في ١٩٩٩/١٩٩٨ قم استفسار عن التمييز بناء على العمل في التوظيف وفي عام ٢٠٠٢ قدم استفسار واسع شمل استشارات وبحث

البحث والسياسة والعمل التعليمي

داخل مفوضية حقوق الإنسان والفرص المتساوية، يضطلع مفوضين بمسؤوليات في مختلف مجالات التمييز يقوم مفوض التمييز الجنسي بالبحث والسياسة والعمل التعليمي وذلك للدعوة لمساواة نوعية أكبر بين الرجال والنساء.

ركزت المشروعات الحديثة على الدخل Pay المتساوي للعاملين والعاملات وفرص العمل المتاحة للنساء في الصناعة العمالية وإلغاء التحرش الجنسي من مكان العمل.

وللمفوض دور تعليمي واسع النطاق وذلك للتأكيد على حقوق الأفراد وكذلك مسؤوليات كل أعضاء المجتمع في احترام حقوق الآخرين وأن

- توفر التركيز على الأساسي للاستشارة بين قطاع النساء والحكومة.
- تمثيل الحكومة في المنديات الوطنية والعالمية لقضايا النساء مثل الأمم المتحدة.

وال..... ويصرف النظر عن رصد وتقديم التقارير السنوية للوكالة، قد شجعت أيضا النهوض بالمرأة في مكان العمل من خلال التعليم، والبحوث وتنمية الموارد لمساعدة أصحاب العمل في تنمية فرص متساوية في أماكن العمل، وبينما كان من انتقادات التركيز بشدة على النساء في الإدارة، فإن EOWA أنتجت تقارير مهمة في الصناعة تقدم دلائل محرجة في لإدارة العليا والتنفيذية في أستراليا بالمقارنة مع الولايات المتحدة وكندا.

مظاهر ضعف وقوة الإطار التشريعي والسياسي

ليس هناك شك في أن أستراليا لديها سياسة شاملة، وتعليم وإطار تشريعي للتصدي لتعزيز المساواة بين الجنسين، ولا سيما في مجال العمل. في بعض الأحيان يكون من السهل أن نكون ساخرين قليلا من فعالية هذا الإطار. فالتمييز القائم على الجنس لا يزال مستمرا في كل مجال من مجالات الحياة العامة تقريبا. ومع ذلك، ومن المهم أن نعترف بأن SDA وغيرها من القوانين المناهضة للتمييز أزلت الحواجز القانونية الأكثر رسمية أمام اختيار المرأة لما تريد القيام به. وقد كفل هذا المرأة إمكانية أكبر

عن البدائل المتاحة على نظام أجازات الأمومة المدفوعة الأجر.

لم يتم الأخذ بنظام أجازات الأمومة المقدم من قبل الحكومة الفيدرالية وأستراليا.

وتعتبر أستراليا أحد دول الكومولونت OECD بدون نظام وطني لأجازات الأمومة مدفوعة الأجر.

على الرغم من ذلك عملية الاستشارة في هذا الاستفسار أوجدت الحاجة للتفكير في دور كل من النساء والرجال كقائمين بالرعاية الأسرية وأن يتم تحدي الأدوار النمطية التي تحدد عمل الرجال وعمل النساء وقد أدى ذلك إلى الاستفسار الحالي الذي قام به مفوض التمييز الجنسي.

آليات سياسات أخرى

إلى جانب مفوضية حقوق الإنسان والفرص المتساوية هناك هيئتين فيدراليتين مسؤوليتين عن الاهتمام بقضايا النساء وبشكل عام فرص متساوية للنساء. مكتب النساء له عدة أدوار^{٢١} وهي:

- توفير مشورة عالية المستوى (سياسية وأخرى) للوزير لمساعدة رئيس الوزراء في قضايا النساء.
- تنسيق البرامج والتي تتضمن البرامج التي تحارب العنف الأسري والإساءة الجنسية.
- المشورة في الموضوعات التشريعية المتعلقة بالنساء.

- للوصول إلى فرص العمل ، وانتقلوا إلى القوى العاملة في أعداد أكبر بكثير ، ونحن نأخذ الآن granted كثير من الحقوق الأساسية التي لم تكن موجودة من قبل قوانين منع التمييز على أساس الجنس.^{٢٢} تقدم كبير أحرز أيضا، لا سيما في المجتمع على الأقل للمساواة الشكلية للنساء.
- مسؤولية صاحب العمل عن التمييز. في مجال العمل في إطار SDA ، فإن أصحاب العمل مسؤولين عن التمييز والتحرش الجنسي، إلا إذا تمكنوا من عرض الخطوات التي أتخذت لوضع حد للتمييز على أساس الجنس أو التحرش الجنسي. ولا سيما أن في أكبر المؤسسات التجارية، فالتهديد بمسئوليتهم شجع أصحاب العمل على وضع سياسات فرص العمل المتكافئة، وتدريب، وتنقيف القوى العاملة عن التمييز على أساس الجنس.

القوة

- الاعتراف القانوني بالتحرش الجنسي: إن الاعتراف بالتحرش الجنسي كضرر للنوع الاجتماعي كان واحداً من أهم مساهمات قوانين التمييز الجنسي في أستراليا. والواقع أن إدراج التحرش الجنسي في SDA كانت المرة الأولى لاستخدام العبارة في صيغة تشريعية في أي مكان من العالم^{٢٣}. والآن مقبول بشكل واسع، أن التحرش الجنسي ليس له مكان في أماكن العمل الحديثة.
- التركيز متعدد الجوانب على تصحيح الحالات الفردية للتمييز تحت SDA ومعالجة أكثر بنائية أو نظامية للتمييز تحت EOWWA

الضعف

- وهناك مجموعة متنوعة من المنتديات التي تتابع الشكاوى من التمييز على أساس الجنس، ليس فقط في تشريعات SDA والدولة الاتحادية، والتشريعات القضاية المضادة للتمييز، ولكن أيضاً في التشريعات التي تنظم العلاقات الصناعية على مستوى الدولة والفيديريالات.
- في رأيي أن أهم أشكال الضعف في النظام القائم تتضمن:
- التركيز على الشكاوى الفردية. تظل عملية الشكاوى الفردية الآلية الأساسية لمتابعة حالة عدم المساواة النوعية لأن SDA

- يقوم على أساس تقديم الشكوى، فإن إنفاذ أحكام هذا القانون يعتمد على استعداد الفرد لتقديم الشكوى. وصاحب الشكوى الفردية يتحمل عبء إثبات التمييز حتى إذا كان الضرر ذو طبيعة هيكلية أو مؤسسي الطبيعة. وعلاوة على ذلك، مع زيادة تقنين عمليات التوفيق للقوانين ضد التمييز، فإن استخدام SDA يعتمد على الوصول إلى الموارد القانونية و/ أو أشكال الدعم الأخرى. والتركيز على التراضي وحل الوضع يعني أن نظام الإيجار فشل في ضمان وجود نظام اتخاذ قرار كاف لتطوير القانون بشكل مناسب.^{٢٤}
- محدودية الوصول إلى الاعتراف القانوني بالتمييز غير المباشر. فالتمييز غير المباشر غير قانوني في أستراليا فقط في حالة أن الشروط أو المتطلبات محل التساؤل غير منطقية في كل الظروف.^{٢٥} ولا يدعو لاندعاش أن المنطقي محل اختلاف، فاختبار المنطقية يقلل من احتماليات المعالجة المباشرة للتمييز المنظم.
- استمرار الإعفاءات بموجب SDA. أحد الأمثلة المهمة والمستمرة هي تلك التي تسمح للهيئات الدينية بتعيين وتدريب الفسوسة ورجال الدين، فالمؤسسات التعليمية الدينية يسمح لها بالتفرقة على أساس الجنس، والحالة الزوجية والحمل عند تعيين الموظفين، لو كان التمييز
- على أساس "إيماني لتفادي جرح مشاعر أتباع الدين أو المعتقد."^{٢٦}
- في ظل EOWWA، غياب عقوبات فعالة، ومراجعة الممارسة الفعلية (بدلاً من التقارير الورقية) في مكان العمل من مظاهر الضعف في معالجة التمييز المنظم، وكما لاحظت "بيث جابز" تلاحظ نظره، هذا القانون ليس لديه أسنان، ويتوفر له القليل من الموارد، وكان عليها أن يعتمد على الإقناع وتشجيع تطبيقه. وهذا يعني أن أثره قد كتم.^{٢٧}
- عدم وجود دعم حكومي لتعزيز المساواة بين الجنسين.
- الهوامش
- ١- ماريان سوير (٢٠٠٤). قانون الكومنولث بشأن التمييز على أساس الجنس: التطلعات والتخوفات. ورقة عرضت في منتدى المرأة والعمل والمساواة، جامعة سيدني ٢٠٠٤
- ٢- كريستي جيست (١٩٩٩). وعد بعيد المنال للمساواة: تحليل حدود قانون التفرقة الجنسية ١٩٨٤. (ورقة بحثية رقم ١٦، قسم المكتبة البرلمانية، والخدمات المعلوماتية والبحثية)، ص ١١،
- ٣- المادة (١)، سيداو

- ٤- اليزابيث شيهي (١٩٨٧)، الحكم الذاتي والقانون الجنائي: مواضيع هامة للنساء (ورقة خلفية، المجلس الاستشاري الكندي عن وضع النساء، أوتاوا)، ص ٥
- ٥- http://www.hreoc.gov.au/sex_discrimination/guide/index.html
- ٦- المرجع السابق
- ٧- - كريستي جيست (١٩٩٩). وعد بعيد المنال للمساواة: تحليل حدود قانون التفرقة الجنسية ١٩٨٤. ورقة بحثية رقم ١٦، قسم المكتبة البرلمانية، والخدمات المعلوماتية والبحثية: كانبيرا
- ٨- روزماري هانتر (١٩٩٢) التفرقة غير المباشرة في أماكن العمل. المطبعة الفيدرالية. ص ١٣
- ٩- كريستي جيست (١٩٩٩). وعد بعيد المنال للمساواة: تحليل حدود قانون التفرقة الجنسية ١٩٨٤. ص ٨
- ١٠- كريس رونالدز ورايتشل بيبير (٢٠٠٤) قانون التمييز والممارسة، سيدني: المطبعة الفيدرالية. ص ٧
- ١١- روزماري هانتر وأليس ليونارد (١٩٩٥) مخرجات التراضي في حالات التمييز الجنسي: ورقة عمل رقم ٨. مركز التوظيف وقانون علاقات العمل. جامعة ملبورن. ص ١
- ١٢- لجنة حقوق الإنسان والفرص المتساوية (٢٠٠٥) التقرير السنوي ٢٠٠٤/٢٠٠٥. سيدني
- ١٣- الشكاوى الفردية قد تسبب أكثر من شكوى واحدة على أسس مختلفة
- ١٤- الشكاوى الفردية قد تسبب أكثر من شكوى واحدة على أسس مختلفة
- ١٥- http://www.hreoc.gov.au/sex_discrimination/guide/index.html
- ١٦- حقوق الإنسان في أستراليا (١٩٩٢) المكاسب العادلة: تقرير عن الاستجابات في التفرقة على أساس الجنس في مدفوعات أوفراويد. كانبيرا
- ١٧- لجنة حقوق الإنسان والفرص المتساوية (١٩٩٩) حامل ومنتجة: إنه حق وليس ميزة أن أعمل أثناء الحمل. سيدني
- ١٨- انظر لجنة حقوق الإنسان والفرص المتساوية (٢٠٠٢) تقدير الأبوية: بدائل لأجازة الأمومة

- ٢٥- اختبار "المعقولة" مناسب لإثبات التفرقة غير المدفوعة الأجر - ورقة نصفية ٢٠٠٢، وحدة مكافحة التمييز على أساس الجنس، سيدني.
- ٢٦ انظر هيلاري تشارلزورث وسارة تشارلزورث (٢٠٠٤) قانون مكافحة التمييز على أساس الجنس والقانون الدولي، جامعة NSW، مجلة القانون ٢٧ (٣)، ٨٥٨-٨٨٥
- ٢٧-٢٤ - بيث جايز: قانون مكافحة التمييز على أساس الجنس بعد ٢٠ سنة: الإنجازات، والإخفاقات، والأوهام والبدائل
- ٢٨- التالي يشير إلى الاستدامة في مدير وحدة مكافحة التمييز، عرض لورشة عمل دولية عن تطبيق وفرض آليات المساواة النوعية، ١٢-١٣ كانون الأول- ديسمبر ٢٠٠٥، ها نوي فيتنام
- ٢٩- سارة تشارلزورث، "المساهمات والحدود في قانون مكافحة التمييز على أساس الجنس في أماكن العمل" ورقة قدمت في منتدى المرأة والعمل والمساواة، جامعة سيدني ٢٠٠٤
- ١٩- لجنة حقوق الإنسان والفرص المتساوية (٢٠٠٥)، تحقيق التوازن للنساء، الرجال، والرعاية: ورقة نقاش، وحدة مكافحة التمييز على أساس الجنس، سيدني، ص ٢
- ٢٠- الكلمة الافتتاحية: تحقيق التوازن، برو جورد- المفوض الفيدرالي لمكافحة التمييز على أساس الجنس، ٢٢ حزيران- تموز، ٢٠٠٥
- ٢١- <http://ofw.facs.gov.au>.
- ٢٢- بيث جايز: قانون مكافحة التمييز على أساس الجنس بعد ٢٠ سنة: الإنجازات، والإخفاقات، والأوهام والبدائل - ورقة قدمت إلى منتدى المرأة والعمل والمساواة جامعة سيدني، ٢٠٠٤
- ٢٣- كريس رونالدز، رايتشل بيير (٢٠٠٤)، قانون عدم التمييز والممارسة، ص ١٩
- ٢٤- بيث جايز: قانون مكافحة التمييز على أساس الجنس بعد ٢٠ سنة: الإنجازات، والإخفاقات، والأوهام والبدائل

تطبيق معايير المساواة بين الجنسين في أوروبا الوسطى والشرقية – رسالة (غير) مستحيلة؟

آنا ويلكوفسكا لاندوفسكا

الموجز

عندما أصبحت بلدان أوروبا الوسطى والشرقية أعضاء في الاتحاد الأوروبي، كان لابد وأن يكون مستوى اهتمامهم بسياسات المساواة بين الجنسين محققاً لمعايير الاتحاد الأوروبي. ومن خلال مناقشة حول كيفية تشكيل التاريخ والثقافة للتوقعات والتصورات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، تسلط الكاتبة الضوء على النضال من أجل تحقيق والمحافظة على هذه المعايير. وتقدم الخبرة البولندية عن كيف أن بعض الدول تعمل من أجل معالجة جوانب عدم المساواة.

المقدمة

في عام ٢٠٠٤، أصبحت مجموعة من عشرة دول 1 من منطقة وسط وشرق أوروبا، أعضاء في المنظمة المتعدية للحدود الوطنية المسماة بالاتحاد الأوروبي (EU). وبالنسبة للمجموعات النسائية، كان من المفترض أن تكون تلك خطوة إيجابية، وخاصة فيما يتعلق بمعايير المساواة بين الجنسين، حيث كانت، هذه المعايير، تحظى بالكثير من الاهتمام خلال جميع مراحل عملية الانضمام برمتها، سواء من واضعي السياسات أو من عامة الناس. على الرغم من أنه قد لوحظ أن أعضاء الاتحاد الأوروبي الجدد يبذلون جهوداً كبيرة

لتحقيق الموازنة بين قانون الجماعة الأوروبية (قانون EC) فيما يتعلق بمعايير المساواة بين الجنسين، كما قد تقرر أيضاً أن هذه القضايا ينبغي أن تستمر في الحصول على أولوية عالية.

كانت ضرورة إنشاء الإطار المؤسسي لتنفيذ وإنفاذ القوانين في مجال المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، فضلاً عن توفير أدوات فعالة لمكافحة مختلف أشكال التمييز، قد أبرزت بانتظام. ولقد رحبت أيضاً الدول المجاورة بحقيقة الانضمام حيث كانت تتوقع أن تدرج في برامج تعزيز المساواة بين الجنسين، ومن خلال ذلك، تكسب المزيد من الدعم لمبادراتها المحلية أو الإقليمية. والآن، بعد أكثر من عامين من الموجة الرئيسية للانضمام، يجري استخلاص الاستنتاجات الأولى استناداً ليس فقط إلى تجارب الدول الأعضاء الجدد، ولكن أيضاً بلدان أخرى من منطقة أوروبا الوسطى والشرقية. ولذلك، فإن الهدف من هذه الورقة البحثية هو التركيز على القوانين والآليات التي أنشئت لتعزيز معايير المساواة بين الجنسين في مختلف بلدان أوروبا الوسطى والشرقية (وليس فقط الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي). وستحلل هذه الورقة أيضاً بايجاز الوضع البولندي في هذا الصدد، حيث أن لدينا هنا مثالا مثيراً للاهتمام عن كيف يمكن للظروف السياسية أن تعرض تنفيذ الأنظمة المعتمدة من قبل للخطر وتحد من وضع سياسات لمكافحة التمييز.

تحققت من حيث تحسين فرص المرأة في التعليم في زيادة الفرص المتاحة لهن للعمل. وعلى الرغم من تحسن فرص الحصول على الخدمات الصحية في العديد من البلدان، ففي بلدان أخرى لا تزال المرأة محرومة من حقوقها الإيجابية (كما هو الحال في بولندا).

وهناك العديد من العقبات التي تواجهها المرأة في طريقها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. المواقف السلبية عميقة الجذور والصور النمطية هي من بين تلك المواقف الأكثر وضوحاً والأصعب معالجة، والتي ما زالت موجودة في معظم المجتمعات. ومن المفهوم أن دور المرأة الرئيسي هو تحمل مسؤولية الشؤون المنزلية. وينظر إلى المنزل والأسرة على أنهما مجال المرأة. ولذلك، ما دامت هذه المواقف هي السائدة، وتعمل ضد المرأة، لن يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين بشكل كامل. وهناك قيد خطير آخر هو عدم وجود إرادة سياسية لضمان التغييرات السياسية اللازمة وتخصيص الموارد الكافية.

ولا يتم تضمين معايير المساواة بين الجنسين في المجالات ذات الأولوية في السياسات الحكومية. وكما تظهر تجربة بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، وبدون، على الأقل، دعم محدود لاستحداث قوانين المساواة، لا يمكن إحراز تقدم، ولا يمكن تأمين تكافؤ الفرص لكل من المرأة والرجل. ومن ثم يقع على الدولة التزام بضمان ممارسة جميع أفراد المجتمع للحقوق وأنه لن تتعرض المرأة للتمييز على أساس الجنس.

وعنوان هذه الورقة استفزازي بعض الشيء، والإجابة على هذا السؤال ليست مهمة سهلة على الإطلاق. أولاً وقبل كل شيء، إن تطبيق أي معايير هو عملية صعبة، وتستغرق وقتاً طويلاً ويتطلب تخطيطاً مسبقاً. وثانياً، إن تمكين المرأة وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة غالباً ما ينظر إليها على أنها المفاهيم الأكثر إثارة للجدل في مجتمعاتنا. وأيضاً، ما يجعل العملية برمتها أكثر صعوبة هو أن المؤسسات الوطنية تميل إلى أن تكون عازفة عن تبني استراتيجيات جديدة وإدخال سياسات جديدة. ومع ذلك، فكلما بدت هذه المهمة مستحيلة، كلما كانت أكثر تحدياً.

وتدرك المجتمعات على نحو متزايد بأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، ليس مهماً فقط بالنسبة للمرأة نفسها، ولكنه من الأهمية بمكان بالنسبة للتنمية الفعالة في جميع المجالات. وقد أبرزت مختلف الجهات الدولية الفاعلة أن السياسات، والبرامج والأنشطة التي لا تأخذ في الاعتبار عدم المساواة بين الجنسين، وتفشل في تمكين المرأة، سيكون لها تأثيراً محدوداً، ويمكن أن تؤدي إلى تكبد المجتمعات لتكلفة خطيرة.

وعلى مدى العقد الماضي، كانت هناك نواحي تقدم كبيرة للمرأة في أجزاء كثيرة من العالم فيما يتعلق بالصحة والتعليم والعمل. وحتى في المجالات التي تم فيها إحراز تقدم، لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به من أجل تحسين الوضع. وفي كثير من البلدان، كما هو الحال في منطقة أوروبا الوسطى والشرقية (CEE)، لم تسهم المكاسب التي

مختلفة عن الحجج التي تقدم الآن.

في معظم بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، كانت النصوص الأساسية المعلنة للمساواة بين الجنسين متضمنة في الدساتير وقوانين العمل. ولقد حظرت الأحكام الدستورية التمييزي، ونصت للنساء والرجال على حقوق متساوية في جميع مجالات الحياة العامة والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وأعطى الدستور للمواطنين الحق في العمل، وطالب بالمساواة في الأجر عن العمل المتساوي. ولقد نص على حماية أوسع للأمهات والأطفال، وخاصة أثناء فترة الحمل والإنجاب².

وإبان النظام الشيوعي، لم تقم الكثير من بلدان وسط وشرق أوروبا بإنشاء مؤسسات خاصة للتعامل بشكل متخصص مع المساواة بين الجنسين على وجه التحديد، حيث كان يعتقد أن الوزارات الموجودة يمكنها أيضاً التعامل مع قضايا المرأة³. وكان في بعض دول أوروبا الوسطى والشرقية إدارة تفتيش للمساعدة على تطبيق مسائل المساواة^٤. ولقد أنشئت محاكم العمل المتخصصة للتعامل مع القضايا المتعلقة بمسائل العمالة⁵.

تشريعات المساواة بين الجنسين في دول أوروبا

الوسطى والشرقية

في السنوات الأخيرة، اعتمد عدد من البلدان في منطقة أوروبا الوسطى والشرقية قوانين المساواة بين الجنسين (GELS)، أو قوانين عدم التمييز، أو التعديلات على قوانينها للأسرة، أو الجنائية أو

أوروبا الوسطى والشرقية- خلفية تاريخية

لقد أحرزت البلدان في منطقة وسط وشرق أوروبا تحسينات كبيرة في السنوات الخمس عشرة الماضية من حيث تعزيز نهج الديمقراطية واحترام الحرية الفردية، والحرية الشخصية وحقوق الإنسان. أحرزت العديد من البلدان تقدماً هاماً في خلق مؤسسات فعالة لدعم اقتصاد السوق الجديد، وكذلك نحو ضمان مشاركة أكبر من المواطنين في الحكم.

وعلى الرغم من تلك الإنجازات، التي لا يمكن إنكارها، من عملية الانتقال، فقد أعرب عن قلق متزايد بشأن عدم المساواة بين الجنسين وتدهور حقوق الإنسان للمرأة. وقد أدى ظهور أنظمة أكثر ديمقراطية إلى مفارقات خفض النسب المئوية للنساء في مراكز صنع القرار السياسي وخفض المشاركة في الحياة العامة. كما كان العنف ضد المرأة أيضاً في ارتفاع، بما في ذلك أعداداً متزايدة من النساء والفتيات اللاتي يصبحن ضحايا للجريمة والاتجار بهن.

إن الميزة الفريدة من نوعها في منطقة أوروبا الوسطى والشرقية تتعلق بحقيقة أنه حتى من قبل أن تبدأ مرحلة الانتقال، كانت القضايا المتصلة بالمساواة بين الجنسين حاضرة في السياسات الحكومية. ولا يزال الكثيرون يزعمون أن أشكال الحماية التي اكتسبتها المرأة في ذلك الوقت كانت أوسع نطاقاً وأكثر فعالية من تلك التي تضمنت في الوقت الحاضر. إلا أنه مما يحتاج أن يكون مفهوماً، أن أسباب اعتماد سياسات المساواة تلك كانت

الجنس في التشريعات المناهضة للتمييز مثل تلك التي في بلغاريا، ورومانيا، وسلوفاكيا. وفي بولندا وبلدان أخرى، لا يوجد قانون منفصل بشأن المساواة بين الجنسين، ولكن يتم تضمين النصوص المتعلقة بها في قوانين العمل⁷.

وتغطي قوانين المساواة بين الجنسين القائمة مجالات معينة من الحياة العامة والخاصة، ولكن الأكثر شيوعاً أنها تركز على القضاء على التمييز في العمل. وتشمل مجالات الاهتمام الأخرى التعليم والرعاية الصحية، والوصول إلى المناصب العامة، ووسائل الإعلام، والتحرش الجنسي، والعنف القائم على نوع الجنس.

وبينما توفر قوانين المساواة بين الجنسين فرصة ممتازة لتقديم الترياق المضاد لضعف أداء الحكومات الإقليمية المحددة من قبل لجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) ٨، والتحليل الأولي لهذه القوانين والخبرة في تنفيذها ليست مشجعة. والفجوة بين القوانين وواقع حياة المرأة لا تزال غير متأثرة إلى حد كبير بهذه الوثائق القانونية. وهناك أدلة ضعيفة على أنه يجري تنفيذ هذه القوانين. وبالتالي، فإن تنفيذ هذه القوانين وما يتصل بها من قوانين، يثبت أنها إشكالية ومخيبة للأمال.

لماذا تفتقر هذه القوانين إلى التنفيذ والإنفاذ؟ والاجابة المشتركة هي مجموعة من الأسباب. بما في ذلك أوجه القصور في صياغة القانون، ولكن أيضاً، قصور في معرفة هذه القوانين بين الهيئات الوزارية، والقانونية والقضائية وكذلك بين عامة

العمل مع انتباه لتحسين وصول المرأة لحقوقها. وكانت العديد من الدول تدرس سن تشريعات مماثلة. وقد يكون هناك العديد من التفسيرات للظهور الراهن لقوانين المساواة في منطقة أوروبا الوسطى والشرقية. وهناك، ديناميكيتان غالبتان، ضمن أخرى غيرها، سياسية واجتماعية تجعل من هذا وقتاً ملائماً لتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال تقديم تشريعات جديدة.

وبلدان أوروبا الوسطى والشرقية التي تاققت إلى أو لا زالت تتوق للاتحاق بالاتحاد الأوروبي عليها أن تبين أنها قد اتخذت الإجراءات للقضاء على التمييز ضد المرأة وأنها تبذل الجهود لضمان مساواة بين الجنسين متسقة مع المعايير القانونية للاتحاد الأوروبي^٦. وهناك عوامل أخرى تشمل اهتماماً بالمواءمة مع أولويات المانحين الدوليين، وهي حاجة مفهومة لوجود سجل بحقوق إنسان محترمة للمرأة وحقيقة بأنه يوجد أعداداً متزايدة من "خبراء الجنسين" الناشئين في هذه المنطقة الراغبون في العمل، عادة بدعم من المانحين، لوضع مسودات وسن التشريعات.

وكما ذكر سابقاً، اعتمدت العديد من دول وسط وشرق أوروبا، أو تدرس اعتمادها لتشريعات المساواة بين الجنسين. ولقد تم اعتماد قانون تكافؤ الفرص/ وقوانين المساواة بين الجنسين في ألبانيا، والبوسنة والهرسك، وكرواتيا، وليتوانيا، وسلوفينيا، وأوكرانيا. والدول التي مازالت في عملية الإعداد هي صربيا، والجبل الأسود ومقدونيا. وفي بعض البلدان أدرجت النصوص ضد التمييز على أساس

والشرقية تنتمي إلى الغرب. وسواء كانت هذه النماذج سويدية أو نرويجية أو فنلندية أو اتحاد أوروبية، أو حتى من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)- فإنها تستند عادةً على المدخل القائم على حقوق الإنسان (الفردية). فكرة أن النموذج يمكن ويجب أن "يكيف" ليتناسب مع السياق المحلي شئ جيد من الناحية النظرية، ولكنه يثير مشكلتين. أولاًهما، يعتمد النجاح الوظيفي لهذه النماذج على أنظمة مدنية وقضائية مختلفة إلى حد كبير عن تلك الموجودة في المنطقة. وثانيهما، أن واضعو مسودات القوانين يميلون إلى انتقاء واختيار اللغة من النماذج حسبما تروق لهم، ومن المفهوم أن ينتج عن هذا النهج التدريجي نصوصاً غير متماسكة وغير قابلة للتنفيذ 10. 11

وقد حازت صياغة وسن تشريعات المساواة بين الجنسين على أولوية منخفضة مقارنة مع الإصلاحات الاقتصادية والبنوية في المنطقة. وفي عملية الانتقال من الاقتصاد المركزي أو المخطط، إلى اقتصاد السوق مع أشكال أكثر من الحكم الديمقراطي، وتركز الضغط والدعم الخارجي على السياسات الاقتصادية والنقدية أو على إصلاحات القطاع العام الأوسع. ولم يجذب سن تشريعات قوية وقابلة للتنفيذ للمساواة بين الجنسين نفس مستوى الموارد والالتزام.

أوجه القصور في القوانين

في كثير من الأحيان، لا تكون القوانين جيدة البناء ولا تبين بوضوح حظر التمييز وتعزيز المساواة. وبيان الغرض من هذا القانون لا يعكس نموذج

الناس، وضعف القدرة بين الهيئات المكلفة بالتنفيذ، وغياب الإرادة السياسية، والموارد المحدودة. هذه هي الأسباب في أن القوانين لا تصل إلى الغرض المقصود منها. ولذلك، ويرجع ذلك جزئياً إلى عملية صياغة القوانين، وجزئياً إلى أوجه القصور في القوانين ذاتها، وجزئياً إلى أوجه عجز الهيئات الحكومية المسؤولة، وجزئياً إلى الجهل بالقوانين بين أولئك الذين ينبغي عليهم تنفيذها، وأولئك الذين ينبغي الاستفادة منها، فإننا ما زلنا نواجه عدم وجود ما يكفي من آليات حماية المساواة بين الجنسين. ويمكن استخلاص الانتقادات للتشريعات الحالية في المجالات المأخوذة للمناقشة أدناه.

صياغة القوانين

تعاني لجان الصياغة نقصاً في الخبرة المناسبة. ولقد أدى عدم وجود المحامين في اللجان وعدم وجود الخبرة الدستورية والتشريعية بين المحامين إلى مشاكل تتراوح بين أحكام غامضة ونصوص غير قابلة للتنفيذ إلى آليات تنفيذ مختلفة وظيفياً⁹.

ولقد وضعت هذه القوانين على غرار القوانين الأجنبية للمساواة بين الجنسين، وقد أسبى تكييف هذه القوانين. ففي كثير من الحالات، كان تطوير قوانين المساواة بين الجنسين (GELS) يدعم مالياً ويقاد من قبل منظمات متعددة وثنائية الأطراف.

وأدى ذلك إلى إدخال تحكم نظم قانونية مختلفة من أغلب من هم في المنطقة. وحقيقة أن العديد من النماذج التي تشكل القوانين في أوروبا الوسطى

ومن المتفق عليه عموماً في جميع أنحاء المنطقة أن قلة قليلة من الناس داخل الحكومة وعدد أقل من ذلك بعد من عامة الناس من هم على بينة من قوانين المساواة بين الجنسين. وتواجه مقترحات لتشريعات تعزز المساواة بين الجنسين، وفي أغلب الأحيان عندما يواجه ممثلون عن الوزارات و/ أو البرلمان باقتراحات تدعم المساواة بين الجنسين، غالباً ما يصرون بأن دساتيرهم كافية لتوفير المساواة للرجال والنساء أو نفي وجود أية قضايا للعدالة على أساس نوع الجنس في البلاد.

الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين

ويعد تنفيذ قوانين المساواة بين الجنسين إشكالي بسبب الأداء غير الفعال للجهات الحكومية وغيرها من المؤسسات المسؤولة عن تعزيز هذه المعايير القانونية. وتفتقد بعض الآليات التي أنشئت للتعامل مع المساواة بين الجنسين لأدوار محددة بشكل واضح، أو لا تملك القدرة، والمهارات والموارد للقيام بالمهام المحددة. والهيكل الوطنية ليست مستدامة، وهي أيضاً شديدة العرضة للتغيرات السياسية ولضغوط من حكوماتها.

وعدم وجود الذاتية والاستقلال يقوض قدرة هذه الآليات لتنفيذ تفويضاتها. ومن بين مختلف الآثار، يمكن لهذا أن يضعف كثيراً من قدراتها في الإبلاغ، والذي يشكل عنصراً أساسياً من نظام مساءلتها. ويمكن تقسيم الهيكل الوطنية القائمة التي تتعامل مع المساواة بين الجنسين والتي تغطيها القوانين إلى عدة أنواع:

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) حيث أنها لا تنص في كثير من الأحيان على الحاجة والضرورة للقضاء على القوالب النمطية بين الجنسين. وخلافاً للوائح وتعريفات الاتحاد الأوروبي الواردة في توجيهات الاتحاد الأوروبي، فإن تعريف التمييز، في معظم القوانين في أوروبا الوسطى والشرقية، لا يغطي كل من التمييز المباشر وغير المباشر وفي كثير من الأحيان لا تنص القوانين على اجراءات خاصة مؤقتة 12.

وليس هناك نظام واضح ويمكن الوصول إليه بحيث يتضمن إجراءات لتقديم الشكاوى، والتحقيق، والتحكيم واتخاذ الإجراءات القضائية وسبل العلاج. فالمسؤولية عن الإجراءات التمييزية ليست محددة بوضوح. وفي الغالبية العظمى من الأحيان، لا يكون من الواضح ما هو نوع الاجراء الذي سيتخذ أو وسائل العلاج المتاحة للضحايا 13.

أوجه الفشل الحكومي

هناك اعتماد قوي وقائم تاريخياً على الحكومة لإصدار، وبوجه خاص لتطبيق القانون في بلدان أوروبا الوسطى والشرقية. ويقدم ضعف الإرادة السياسية للحكومات فيما يتعلق بقضايا الجنس تحدياً مستمراً لضمان تخصيص الموارد، وأن هناك احتراماً للقصد من القانون. وكثيراً ما تقرر الحكومة إضعاف القاعدة المؤسسية المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين، والذي بدوره يؤثر تأثيراً سلبياً على الإنفاذ العام لهذه المعايير القانونية.

نقص الوعي

قانونية ضد التمييز واعتماد أو وضع قوانين المساواة بين الجنسين، لا يزال هناك غياب ل ضمانات قانونية للوجود المستمر لآليات وطنية و/ أو من أجل وضعهم حالتهم في الحكم. والاستثناءات الوحيدة الايجابية لذلك هي كرواتيا وليتوانيا وسلوفينيا.

كرواتيا

تأسس المكتب الحكومي للمساواة بين الجنسين في تموز - يوليو ٢٠٠٣ على أساس قانون المساواة بين الجنسين. وهو جهة مستقلة مسئولة أساساً أمام الحكومة. وهي تقوم بصياغة سياسة الحكومة فيما يختص بحالة المساواة بين الجنسين، وتبادر بالاجراءات التشريعية. كما يؤدي مكتب المساواة بين الجنسين تحليل للسياسات وتنسيق ومتابعة لتنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين. وتشمل هيئات أخرى للمساواة بين الجنسين اللجنة البرلمانية للمساواة بين الجنسين التي كانت قد أنشئت في عام ٢٠٠٠ وهي تتعامل أساساً مع كيفية تطبيق المساواة بين الجنسين في التشريع. فضلاً عن ذلك، ففي كرواتيا أمين المظالم الذي يقبل القضايا حيث تكون السلطة العامة قد عرضت حقوق المواطنين للخطر. ومع ذلك، ففي هذا المثال، لم يتم تسجيل إشارة محددة للتمييز على أساس الجنس.

ليتوانيا

ومكتب أمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص والذي يؤدي وظيفته منذ ١٩٩٩، هو مؤسسة مستقلة للدولة مسئولة أمام البرلمان. وهي واحدة من المؤسسات الرئيسية داخل جهاز المساواة بين

• الإدارات/ المكاتب/ المجالس/ القطاعات في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في بلغاريا، ومقدونيا ورومانيا، و صربيا والجبل الأسود، وسلوفاكيا.

• وزارة الصحة والأسرة أو الرعاية الاجتماعية كما هو الحال في لاتفيا، وأوكرانيا، وتتبع رئيس مجلس الوزراء أو في منصبه مثلما هو الحال في ألبانيا، وكرواتيا.

• أمين المظالم/ مفوض/ المناصر، تم إنشاء هذا المنصب للتعامل مع الشكاوى بالنسبة لانتهاكات القانون و/ أو لرصد التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين، وهذا موجود في أوكرانيا، وكرواتيا، ومقدونيا، والجبل الأسود، وليتوانيا.

وعلاوة على ذلك، كانت هناك لجاناً برلمانية مقررّة لتكافؤ الفرص في قليل من البلدان. في كرواتيا، والجمهورية التشيكية، و لاتفيا، وهي لجنة فرعية برلمانية معنية بالمساواة بين الجنسين؛ في صربيا والجبل الأسود، لجنة لشؤون الأسرة، والحماية الصحة والاجتماعية والبيئية في البرلمان ، وقامت سلوفاكيا بتكوين لجنة لتكافؤ الفرص ووضع المرأة. وفي بلدان أخرى أقامت مجموعات النائبات البرلمانية منتديات للتعاون. وفي جمهورية مقدونيا الاتحادية اليوغسلافية تم تنظيم تجمع برلماني نسائي لدعم النائبات، وفي بولندا أنشئت مجموعة نساء برلمانية تعمل من أجل النهوض بالمرأة.

وعلى الرغم من التقدم المحرز في إدخال نصوص

أنشئ في عام ٢٠٠٣. ويعمل المكتب تبعا لوزير الدولة المسؤول أمام الحكومة بدون ارتباط بأي وزارة معينة. وتشمل مهامها رصد وتنسيق قضايا المساواة بين الجنسين نحو كل الوزارات والمشاركة في إعداد القوانين واللوائح. وهي تؤدي أيضا تحليل السياسات، والدعوة. ولقد أنشئت مراكز بؤرية عن النوع الاجتماعي داخل العديد من الوزارات.

وتشريعات المساواة بين الجنسين، حتى لو تم تبنيها ووضعت في حيز التنفيذ، هي في كل الدول تقريبا لا تزال بعيدة عن التنفيذ الفعال من الناحية العملية. وفي جميع البلدان، أثبتت الآليات المؤسسية بموضوعة أنها ليست مجهزة بما فيه الكفاية للعمل من أجل النهوض بالمرأة.

في ضوء حقيقة أن القوى المحافظة تكتسب قوة متزايدة، فلا تزال استمرارية الآليات الوطنية مهددة. لذلك، فإن المنظمات غير الحكومية النسائية تؤمن بأن الآليات الوطنية يجب أن يتم تعزيزها عن طريق تزويدها بقاعدة قانونية أقوى، والصلاحيات بصياغة السياسة الحكومية بين الجنسين، والسلطة للشروع في العمل التشريعي. ولا بد للآلية الوطنية أن تكون إما مستقلة عن الحكومة أو أن يكون لها صلاحية واضحة في المساواة بين الجنسين. والتغييرات الحالية في المجال السياسي البولندي تظهر بوضوح أن المؤسسات المعتمدة على الحكومة لا تستطيع أن تلعب دورها كهيئات تضع المعايير حيث يكون وجودها تحت تهديد التصفية

الجنسين وتحمل المسؤولية الكاملة للإشراف على وتنفيذ قانون تكافؤ الفرص للمرأة والرجل في ليتوانيا (تم اعتماده في ١٩٩٨). وأمين مظالم تكافؤ الفرص يعين من قبل البرلمان لمدة أربع سنوات. ويقوم أمين المظالم بالتحقيق في شكاوى الأفراد عن التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي؛ ويقدم التوصيات والمقترحات إلى البرلمان، والمؤسسات الحكومية حول سياسة المساواة على أساس الجنس، والتوصيات للتعديلات على التشريعات القائمة. ولأمين المظالم الحق بالتحقيق في القضايا الإدارية وفرض عقوبات إدارية في حالة انتهاكات لقوانين المساواة بين الجنسين (GELS). ولأمين المظالم أيضا تحويل الشكاوى إلى جهات التحقيق السابق للمحاكمة وأن يرسل بالتوصيات للمؤسسات التي يدعى بانتهاكها للقانون.

سلوفينيا

ومكتب أمين المظالم المعني بالمساواة بين الجنسين، والذي كان قد أنشئ في عام ٢٠٠٣ كنتيجة لقانون تكافؤ الفرص، وهو قانون مظلة لتوفير أساس مشترك من أجل خلق فرصا متساوية للمرأة والرجل، والذي دخل حيز التنفيذ في تموز- يوليو ٢٠٠٢. ويعرف القانون ويحظر كلاً من التمييز المباشر وغير المباشر. وعلاوة على ذلك، فإن القانون يسمح باتخاذ التدابير الإيجابية لضمان المساواة، وينص على تطبيق المساواة بين الجنسين في التعليم من أجل معالجة القوالب النمطية لأدوار الجنسين التي يعززها المجتمع. وفي الوقت الراهن فإن الهيئة الحكومية الرئيسية التي تتعامل مع المساواة بين الجنسين هي مكتب تكافؤ الفرص الذي

مسودات تشريعية التي سبق وتم قبولها من قبل رئيس الوزراء. وفي عام ٢٠٠٢، قامت الحكومة بتوسيع نطاق اختصاص المفوض السياسي بإضافة مهام مثل مكافحة التمييز على أساس العرق، والأصل العرقي، والدين والمعتقدات، والعمر والميل الجنسي. وسرعان ما أصبح واضحاً أن وجود المكتب وقدرته على أداء صلاحيته يخضع للإرادة السياسية للحزب الحاكم. وفي تشرين أول - أكتوبر ٢٠٠٥، قررت الحكومة المنتخبة حديثاً على الفور إقالة المفوض السياسي ولم يعد للمكتب وجود.

منذ تشرين الثاني-نوفمبر ٢٠٠٥، والقضايا المتصلة بالتمييز يتم التعامل معها من قبل إدارة شؤون المرأة والأسرة ومكافحة التمييز، التي وضعت ضمن وزارة العمل والسياسة الاجتماعية. وهذه الإدارة، كما هو مذكور في موقعها على الانترنت، هي المسؤولة عن تنسيق الإجراءات المتعلقة بوضع المرأة والأسرة في المجتمع، وتحقيق المهام المتعلقة بمواجهة التمييز لأي سبب من الأسباب في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، باستثناء القضايا المتصلة بمواجهة التمييز العرقي. وتركز الإدارة بشكل واضح على المرأة في سياق وضعها داخل الأسرة وسوق العمل، في حين انها تفتقر إلى النهج النسائي لتسليط الضوء على أهمية ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في جميع مجالات الحياة. وتشكل تصفية مكتب المفوض السياسي خطوة إلى الوراء في الطريق نحو تمكين النساء وضمان مشاركتهن في الحياة العامة على قدم المساواة مع نظرائهن من

كل أربع سنوات. وفي السنة الماضية، عندما جاء الحزب المحافظ (القانون والعدالة) إلى السلطة، كان أول قرار له اغلاق مكتب المبعوث السياسي لتكافؤ الأوضاع للمرأة والرجل.

المثال البولندي

لم يتم وضع المساواة بين الجنسين في مركز متقدم في التسلسل الهرمي لقضايا السياسات العامة التي تنفذها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية البولندية بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠١. وكان هناك نقص في الإرادة السياسية لإجراء سياسة مؤيدة للمساواة في إدماج المعايير الدولية في قوانينها. وفي عام ١٩٩٧، تم تحويل آلية المساواة بين الجنسين إلى المفوض الحكومي للأسرة 14. ونتيجة لذلك، أسقطت قضايا المساواة بين الجنسين من نطاق اهتمام هذا المكتب، واقتصر الأمر على تصوير المرأة فقط في إطار الأسرة.

ومع ذلك، وبعد الانتخابات البرلمانية التي جرت في عام ٢٠٠١، أسست الحكومة الجديدة مكتب المفوض السياسي لتكافؤ الأوضاع بين المرأة والرجل. وكان هذا، بالطبع، نتيجة غير مباشرة لعملية التفاوض بالاتحاد الأوروبي والضغط الذي فرض على بولندا من قبل سلطات الاتحاد الأوروبي. وكان المكتب مؤسسة ذات مستوى أعلى، تابع مباشرة لرئيس الوزراء. وهكذا كانت نقطة الضعف الرئيسية الوحيدة الظاهرة هي أنه ليس مؤسسة عامة مستقلة. ولم يكن للمفوض السياسي مبادرته التشريعية، ويمكنه فقط أن يقدم

طويل الأمد من الالتزام اللفظي في المساواة الموروثة من الحقبة السوفييتية. ومعظم الناس على ثقة من أنه تم تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، وهي جزء لا يتجزأ من حياتهم. وفي هذا الصدد، تكون العقلية الوطنية والقولب النمطية في المجتمع هي العوائق الرئيسية التي يجب التغلب عليها.

هنا، يكون للمجتمع المدني دور حاسم ليلعبه. وعلاوة على ذلك، حيث أن واقع الحال في المنطقة هو أن المؤسسات المسؤولة عن تنفيذ القوانين، عمياء عن نوع الجنس وأبوية، وهكذا فإن الإرادة السياسية والالتزام بتخصيص الموارد لن يأتي من تلقاء نفسه، وأي محاولة للضغط من أجل تنفيذ قوانين المساواة بين الجنسين سيكون عليها الاعتماد على الدعم والمشاركة الكاملة من جانب جماعات المجتمع المدني. وقد ساهمت المنظمات غير الحكومية وجماعات وشبكات المجتمع المدني بالفعل في زيادة وضوح الرؤية والاعتراف بأهمية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكان لدورها في الدعوة إلى، ورصد تنفيذ، الالتزامات التي تعهدت بها الحكومات أهمية خاصة. ويمكن لإنشاء شركات أقوى بين المجتمع المدني وبين الحكومات والمجتمع المدني أن تعزز حتماً من التنفيذ.

ولقد أسهمت عملية الانضمام، وشرط تنفيذ معايير الاتحاد الأوروبي للمساواة في اعتماد وسائل السياسات الهامة لزيادة المساواة بين المرأة والرجل. ولو لم يكن لعملية التنسيق، لكانت اللوائح القانونية القائمة في كثير من بلدان المنطقة قد ظلت هي نفسها، ولم يكن النقاش، على الرغم من أنه لم

الرجال. وتبقى المشكلة الرئيسية، وهي، لضمان الاستقرار في النتائج التي تم إنجازها. وإذا كانت هذه المهمة ستكون ناجحة، مرة أخرى، يصعب التنبؤ بها.

الخاتمة

من الواضح، أن القوانين والاستراتيجيات الجيدة ليست كافية لتغيير أو تحسين أوجه التفاوت بين الجنسين. وينبغي لبلدان أوروبا الوسطى والشرقية تأسيس ثقافة قانونية جديدة من خلال اعتماد القوانين التي تشكل المجتمع لعرض المساواة في الحقوق والفرص باعتبارها عنصراً أساسياً من الشرعية والإطار القانوني العام. وينبغي استكمال تشريع المساواة في الفرص عن طريق وضع آلية رصد مستقلة، مثل أمناء المظالم أو مؤسسات مماثلة، مع القدرة على التوصية باتخاذ إجراءات تصحيحية بشأن أي أوجه قصور قائمة أو متوقعة.

ويعانى الوصول إلى العدالة للنساء من عجز في المنطقة، بما في ذلك المعلومات عن الحقوق والتشريع. وهناك فجوة كبيرة بين النظرية والممارسة العملية لتنفيذ معايير المساواة الأساسية. والعدد المحدود من القضايا المعروضة على المحاكم بشأن التمييز على أساس الجنس يوضح عدم الإنفاذ الكافي من جانب الهيئات الحكومية وعزوف النساء عن رفع دعاوى اتهامات بالمحاكم. وبصفة عامة، يمكن للمرء أن يدعي أن هناك مقاومة كبيرة في جميع أنحاء منطقة أوروبا الوسطى والشرقية لقضية المساواة بين الجنسين وتنفيذها. وينبع السبب في غالب الظن من تقليد

والشرقية، ورقة عمل لجان مونييه *Jean*

Monnet ٠٨/٠٤، نيويورك ٢٠٠٤.

٣. تم إنشاء أول مؤسسة مستقلة تتناول المساواة بين الجنسين في بولندا، في وقت مبكر جداً، في عام ١٩٨٦. وأنشئ المفوض الحكومي للمرأة كنتيجة لتنفيذ توصيات المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في نيروبي. وأرفق أصلاً إلى وزارة العمل والرعاية الاجتماعية. المرجع نفسه.

٤. وفي المجر، على سبيل المثال، أعطى المكتب المركزي للتحقيق على العمل السلطة لمعالجة المشاكل المتعلقة بالتمييز عامة التي تم الإبلاغ بها لهم من قبل العاملين في مصانع منفردة. المرجع نفسه.

٥. محاكم العمل لا تزال موجودة في العديد من البلدان، وتقييم عملها إيجابي.

٦. يشكل التزام الاتحاد الأوروبي الرامي إلى تعزيز المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من تشريعات الاتحاد الأوروبي منذ عام ١٩٥٧. ويتعين على البلدان التي تتقدم لعضوية الاتحاد الأوروبي أن تحترم تشريعات المساواة في المعاملة وأن تنسق أطرها القانونية مع لوائح المساواة التي اعتمدها الاتحاد. وتغطي عملية التنسيق في مجال المساواة بين الجنسين توجيهاً رئيسية عديدة تصف مبدئياً مختلف

يكن يؤخذ على محمل الجد من قبل جميع الشركاء، ليحدث على الإطلاق. ويمكن النظر إلى الأثر الإيجابي لعملية التوسعة من خلال اعتماد تشريعات جديدة للمساواة بين الجنسين، وإقامة قاعدة لإنشاء آلية للمساواة بين الجنسين. ولأن لوائح الاتحاد الأوروبي، والوعي بتكافؤ الفرص تتواجد على نحو متزايد داخل الهيئات الحكومية ١٥. ولذلك، فإنه لم يعد من الأهمية اعتماد قوانين جديدة، حيث أن الأكثر أهمية هو تطوير استراتيجيات لضمان أن المعايير المعتمدة سوف تطبق.

هذه المهمة هي، بدون أي شك، ممكنة. ولا يتم الإعلان عن أنها ناجحة بعد حيث أنه ما زال هناك الكثير الذي يتعين القيام به، والوضع يختلف تبعاً للبلد المعني. ومع ذلك، كانت هناك بعض الخطوات التي اتخذت والتغييرات الإيجابية التي ظهرت بحيث أن تلك المهمة يجب بكل تأكيد أن تستمر.

الهوامش

١. تشمل هذه البلدان الجمهورية التشيكية، واستونيا، والمجر، ولاتفيا، وليتوانيا، وبولندا، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، فضلاً عن قبرص ومالطا. وسوف تنضم بلغاريا ورومانيا إلى عضوية الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٠٧.

٢. سلوت، إيه، *Sloat, A.* التشريع للمساواة، تنفيذ مكتسبات المساواة طبقاً للاتحاد الأوروبي في أوروبا الوسطى

- واضحة.
٩. على سبيل المثال، في البوسنة والهرسك، وفقاً لقانون المساواة بين الجنسين عام ٢٠٠٣، تم التفويض لاثنتين من مراكز الجنس للتحقيق في المطالبات التي يقدمها للمواطنين. ومع ذلك، على الرغم من اللغة الواضحة للنظام الأساسي والتي تنص على هذا الحق للمراكز، فإنها تفتقر إلى السلطة القانونية لإجراء التحقيقات، حيث لا توجد قوانين ثانوية تحدد تلك السلطة.
١٠. برنامج صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) - UNDP الإقليمي، مذكرة المفهوم. تعزيز تنفيذ تشريعات المساواة بين الجنسين في وسط وشرق أوروبا ورابطة كومونولث الدول المستقلة، صفحة ٣. براتيسلافا، ٢٠٠٥.
١١. على سبيل المثال، الحظر على التحرش الجنسي، والمضايقات، و"العنف القائم على نوع الجنس" موجود في نصوص لقوانين المساواة بين الجنسين GELS أوسع بكثير من حيث النطاق وأكثر مثالية في القصد من نظيراتها في الاتحاد الأوروبي.
١٢. والاستثناءات من ذلك قانون سلوفينيا في تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (يحدد أنواع التدابير الخاصة التي يمكن اعتمادها)، أو قانون المساواة بين مجالات العمل في المقام الأول. وفي الوقت الراهن يقوم الاتحاد الأوروبي أيضاً بالتشريع في مجالات أخرى، ويضمن المساواة في المعاملة أيضاً في الحياة السياسية، فضلاً عن التأمين أو الضرائب.
٧. حالياً، يحظر قانون العمل البولندي أي شكل من أشكال التمييز، المباشر وغير المباشر، في مجال العمالة، وبخاصة على أساس الجنس، والعجز، والعرق، والجنسية، والآراء السياسية أو الدينية. والتعديلات على قانون العمل أدخلت أيضاً مبدأ جديد في الأدلة (تحول عبء الإثبات على صاحب العمل، بحيث يكون عليه أن يثبت أن التمييز الذي قام به أو أي سلوك آخر غير تمييزي).
٨. جميع الحكومات الـ ٢٨ في وسط وشرق أوروبا ورابطة كومونولث الدول المستقلة (CEE/ CIS) قد صدقت على و اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) نفسها تقرض المسؤولية على الأطراف الموقعة عليها لمنع التمييز على أساس الجنس وتعزيز المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، وعلى اتخاذ خطوات إيجابية للقضاء على القوالب النمطية على أساس الجنس. وهكذا تكون الصلاحية القانونية للتشريعات الفعالة الملائمة بين الجنسين

المسؤول عن سياسة الحكومة بشأن المساواة بين الجنسين والتغيرات المؤثرة باسم مكتب المفوض السياسي النزاع الايديولوجي الواقع في بولندا منذ عام ١٩٨٦ (في عام ١٩٨٦ - كان المفوض السياسي لشؤون المرأة، في ١٩٩١ - للمرأة والأسرة، في عام ١٩٩٥ - للأسرة والمرأة، وفي عام ١٩٩٧ - للأسرة).

١٥. واحدا من أفضل الأمثلة هو سلوفينيا بموظفي الخدمة المدنية بها جيدي الإعداد والبرامج التفصيلية لتكافؤ الفرص. هناك فهم عام في سلوفينيا بأنه لجعل المساواة بين الجنسين تنجح في الممارسة العملية، يجب أن يكون التشريع مصحوباً بخطط العمل ذات الصلة، والأنشطة التعليمية.

ألمانيا للإذعان. وقد ضمن المؤلف خطوات مسترشدة عن كيفية قيام هذه المؤسسات بتعميم المنظور الجنساني كوسيلة للقضاء على عدم المساواة.

المقدمة

منذ حوالي عشرين سنة مضت قمت بنشر دراسة عن جرائم القتل بين الرجال والنساء والفئات القانونية المستخدمة. ولقد وجدت أن النساء

الجنسين في كرواتيا أو مشروع القانون في الجبل الأسود.

١٣. في نشر قانون البوسنة والهرسك، أو "يحظر تقديم أي شخص بطريقة عدوانية أو مهينة فيما يتعلق بنوع الجنس محظور." ويمكن أيضا للإعلانات أو المقالات التي تصور مواداً جنسية صريحة أن تعتبر مسيئة أو مهينة، ومع ذلك فهي غير محددة إذا ما كان الناشر، أو المعلن، أو المؤلف هو المسؤول عن الانتهاك المزعوم ومن غير الواضح من الذي سيتحمل مسؤولية مرتكب الجريمة وما هي العواقب المترتبة على هذا الانتهاك.

١٤. تعكس التغييرات في موقف ومهام المكتب

آليات قانونية نحو المساواة بين الجنسين في ألمانيا والاتحاد الأوربي

بروفيسور دكتور داجمار أوبرليز

الموجز

تتعقب هذه الورقة البحثية تاريخ ألمانيا في المساواة

بين الجنسين من خلال عدسة التمييز، وتكافؤ

الفرص، وضمن إطار السياسات والتشريعات

الوطنية. وكذلك توضح هذه الورقة، بناءً على

إجراءات فرضت من الاتحاد الأوربي، محاولة

والقانون الجنائي وقانون الميلاد¹. ومن ناحية أخرى، المساواة الشكلية هي (التيار العام) أداة جيدة لمعالجة جوانب عدم المساواة والظلم الناتجة عن القانون. وكما أشارت "كاثرين ماكينون" *Catharine MacKinnon* ٢ ، فإنه لن يكون هذا قانوناً، إن لم يحاول أن يتعامل مع المتساويين على حد سواء، ولن يكون مجرد كاف إذا كانت هناك تباينات كامنة. وتحديد التماثل في ضوء وجود اختلافات وجودية هو مهمة مستحيلة إذا كان شخص ما يشير دائماً إلى الحقيقة الأخرى. في هذه الورقة البحثية سوف أقدم أولاً مفهوم المساواة في الحقوق في الدستور الألماني وتفسيرها من قبل المحكمة الدستورية. ومن ثم سأنتقل بعد ذلك إلى الأنظمة الأوروبية، فيما يتعلق بشكل رئيسي بسوق العمل، واختصاص كل محكمة من محاكم العدل الأوروبية. وهذا يتضمن وصفاً موجزاً لسياسة مراعاة المنظور الجنساني العام في سياسة الاتحاد الأوروبي وألمانيا. وأود أن أختتم بتلخيص بعض القوانين التشريعية التي تعالج بشكل خاص المشاكل التي تواجهها النساء بصورة رئيسية أو

المسحوقات كن في أغلب الأحيان يتعرضن للإدانة بتهمة القتل العمد أكثر من الرجال الذين يمارسون العنف. وكان السبب: تطبيق القانون على قدم المساواة. فالمرأة التي عانت من العنف لسنوات عديدة، تعمدت قتل شريكها؛ والرجال الذين يمارسون العنف، ولم يكن لديهم شيء يخافونه، أخذوا في سحق زوجاتهم ضرباً بكل بساطة حتى تم العثور عليهن جثثاً هادمة. ربما أنت تعرف القول المأثور لأناتول فرانس: "إن القانون، في مساواته المهيبة العادلة، يحظر على الأغنياء فضلاً عن الفقراء من النوم تحت الجسور، ومن التسول في الشوارع، وسرقة الخبز". والسؤال هو، هل نحن نركز على القانون، أو أننا نركز على الحياة؟ هل نتخذ كنقطة انطلاق من حيث وصل الرجال، أو ما تحتاج إليه المرأة؟ باتخاذ المرأة كنقطة انطلاق، قد تأتي لوجهات نظر مختلفة كما هو موضح من قبل توف ستانغ دال *Tove Stang Dahl* في عام ١٩٧٤، الذي حدد خمسة مجالات "فقه مبدأ المساواة": قانون المال، وقانون ربات البيوت، وقانون العمل المدفوع،

الموطن، أو المذهب، أو الآراء الدينية أو السياسية
 "(المادة ٣ III). والمساواة أمام القانون تحظر
 التفرقة التعسفية [Willkürverbot] في حين أن
 شرط عدم التمييز يحظر أي تمييز على الأسس
 المشار إليها مثل الجنس والعرق والجنسية وما إلى
 ذلك [Differenzierungsverbot]. هذا يعني

عدم وجود نص قانوني يمكن أن يدعم ما هو قائم
 فقط على عدم المساواة في المعاملة بين الرجل
 والمرأة. ويمكنك الشعور بالفعل أن المشاكل سوف
 تحدث إذا كنت تريد تفضيل النساء على الرجال،
 بغية عكس أوجه عدم المساواة والظلم الماضية.
 بإعطاء الأفضلية لمعالجة أحد الجنسين هو
 بالضرورة تمييزاً ضد الآخر. لمعالجة هذه المشكلة،
 أدخل تعديلاً بعد إعادة التوحيد ينص على: "تقوم
 الدولة بتعزيز التنفيذ الفعلي للحقوق المتساوية
 للنساء والرجال، واتخاذ خطوات للقضاء على
 السلبات الموجودة حالياً." [المادة ٣ II، ٢]

وهناك حالات مثل حالة "فرنانديز بياتريس
 فرنانديز" ٤، التي تقدم حقيقة أنه حيث أن المرأة
 هي فقط التي يمكن أن تحمل، لذلك، فالمرأة فقط

حصرية. وهذا يشمل الإجراءات القانونية المتخذة
 لوقف العنف. وبعد كل شيء: فإن العنف القائم
 على نوع الجنس هو أكثر أشكال التمييز اضطهاداً،
 والجماعات المعرضة للتمييز هي الأكثر عرضة
 للعنف.

تاريخ المساواة بين الجنسين في ألمانيا
المساواة وعدم التمييز، والحقوق الدستورية
والاختصاص القضائي

في ألمانيا عام ١٩١٨، قدمت المساواة في
 المواطنة، والحق في التصويت والترشيح، في الوقت
 نفسه كما في المملكة المتحدة. جاء ذلك بعد ٢٥
 سنة من منح نيوزيلندا المرأة حق التصويت، ولكن
 قبل سنة واحدة فقط من سماح نيوزيلندا للنساء
 بالترشح للانتخابات 3.

بعد سقوط ألمانيا النازية، تم إدخال نص في
 الدستور الألماني ينطق بـ: "للرجل والمرأة حقوقاً
 متساوية" (المادة ٣ II)، وبالإضافة إلى ذلك: "لا
 يجوز تفضيل أو عدم تفضيل شخص بسبب
 الجنس، النسب أو العرق أو اللغة أو الأصل، أو

واختصاص المحكمة الدستورية في ألمانيا هو حالة مثيرة للاهتمام في أنه حتى الآن يمكن لأي شخص أن يدعي أنه تم التعدي على حق من حقوقه الأساسية (...من قبل سلطة عامة، وأن يقيم شكوى دستورية [مادة ٩٣، GG] 4a. ومن ثم كان لدى المحكمة الدستورية فرصة كافية لمناقشة تأثير ونطاق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وهنا يمكننا التركيز على مجالين هما: قانون الأسرة، وجوانب الحماية القانونية في مكان العمل.

قانون الأسرة

في عام ١٩٥٣ كان لا بد من إلغاء قانون الأسرة بسبب انتهاك هذا التشريع لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. و تم استحداث قانون جديد للأسرة، ولكن في أحد القرارات الشهيرة، رفضت المحكمة الدستورية اللوائح التي تمنح للأب الحق في إصدار القرار النهائي في حالات الخلاف بين الوالدين. فقد انتهكت هذه اللائحة الحقوق المتساوية بين الرجل والمرأة. وبعد ذلك، كان على محاكم الأسرة الحكم في هذه الحالات، وإن لم تكن كثيرة الظهور.

هي التي سوف تفقد وظيفتها. وبالمثل، فلنأخذ حالة وجود لوائح الجامعة التي تسمح للجميع بالتقدم للالتحاق، ولكنها تقصر المقررات الرئيسية على ساعات المساء. فهذا قد يثني الطالبات في المقام الأول عن التقدم دون قول ذلك صراحة. وتأتي هذه المشكلة، حيث يكون التمييز غير واضح، ولكن عملياً، تحت مفهوم التمييز غير المباشر، والذي ستتم مناقشته في وقت لاحق. وهناك مسألة أخرى في هذا السياق المرتبط بقضية "بياتريس" يثير السؤال عما إذا كانت الحقوق الدستورية والأساسية ملزمة فقط لمؤسسات الدولة. بالنسبة لألمانيا، جعلت وجهة النظر هذه واضحة؛ فالدستور ينص على: "إن الحقوق الأساسية ملزمة للتشريع، والسلطة التنفيذية ونطاق الاختصاص كقانون فوري" [المادة ١١١] - وبالتالي ليست الأطراف الخاصة. وينطبق الشيء نفسه على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، حيث توافق أطراف الدولة (...). على اتباع (...). سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة" [المادة ٢].

كانت مشاكل المساواة الرسمية، بمعنى، قوانين غير تمييزية، هي التي هيمنت لسنوات عديدة مثل الخيار بين اسم الزوج واسم الزوجة كاسم العائلة. (تخيلن أنكن يمكن أن تكونوا بنات (فلانة بنت فلانة) أمهاتكم!) ولكن المحكمة قررت أيضا أنه لا يمكن للمشرعين أن يفرضوا نموذجاً، إن الرجل هو العائل والمرأة هي ربة المنزل، ولكن عليهم تشريع الزواج باعتباره شراكة بين طرفين متكافئين. وكان السبب الموضح هو أن الأعمال المنزلية ليست تابعة 'بيولوجيا' للنساء فقط. وكان أساس هذه القرارات هو مفهوم عدم التدخل (من خلال قانون الدولة) بدلا من تعزيز المساواة في الحقوق بين الزوجين. لذلك، فقد أصرت المحكمة أيضا على أنه يجب على الدولة إعطاء قيمة متساوية لعمل الرجل والمرأة في الأسرة، وهو مفهوم كان له تأثير ضخم على مخططات الضرائب والاستحقاقات الاجتماعية لرعاية الطفل. وأساساً، يجب على كل القوانين الضريبية والاجتماعية أن تعامل العمل المنزلي على قدم المساواة مع الوظيفة.

قوانين معالجة عدم المساواة في الظروف المعيشية ضمن التشريع الألماني هي بعض المناطق التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمساواة بين الجنسين، وهي تشمل: الحماية من العنف ضد المرأة؛ والمساعدة المالية والخدمات الاجتماعية، وخاصة بالنسبة للأمهات غير متزوجات؛ والعنف. ويظل العنف القائم على نوع الجنس واحداً من العقوبات الرئيسية التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين. وما دام الرجال يهيمنون على النساء عن طريق الوسائل المادية، حتى أن أبسط أصول الاحترام لشخص آخر يتم إنكارها. فعلى التشريع معالجة هذه المشكلة على عدة مستويات مختلفة:

- على القوانين الجنائية وقوانين الشرطة وإنفاذها رسم خطوط التمييز بين السلوك الاجتماعي المقبول وغير المقبول.
- والعنف ضد المرأة هو سلوك غير مقبول.
- قانون الشرطة هو فقط القادر على إنهاء أحد أوضاع العنف. والقانون الجنائي وضع للرد بعد أن تكون الجريمة قد ارتكبت وثبتت بالدليل القاطع.

- يمكن للقوانين المدنية وقوانين الأسرة أن تمكن المرأة من التصرف. وبالإضافة إلى ذلك، فإنها بحاجة إلى تغييرات اجتماعية لفرض إنفاذ "الحق في الخروج" من علاقة العنف. والقانون المدني يتعامل مع دوافع العنف من الذكور كموضوعات قانونية بموجب القانون.
 - يمكن للقوانين الاجتماعية أن تنص بالتحويلات الفردية للضحايا بالمساعدة الكافية والدعم اللازم.
- الأسرة ورعاية الطفل
- ألمانيا بلد غني نسبياً وبالتالي توفر عدداً من الخدمات الاجتماعية والمساعدات المالية للأسر والأطفال، وبالتالي للنساء اللاتي غالباً ما تكون الواحدة منهن الراعية الوحيدة. والخدمات التالية يمكن الحصول عليها حالياً:
- بدل الأمومة، يدفعها صاحب العمل لمدة إجازة الأمومة.
 - الاستحقاق لحضور رياض الأطفال ودور الحضانة والرعاية النهارية.
 - بدل رعاية الطفل أو بدل إجازة الأبوة، والتي تسمح للآباء (والأمهات) بترك العمل - مع تقاضيهم لرواتبهم - مع احتفاظهم بالحماية الكاملة ضد الفصل.
 - بدل الأسرة، بدل تكميلي للطفل، والتخفيضات الضريبية.
 - مدفوعات إعالة من قبل أحد الزوجين/ أو أحد الوالدين، والدفع مقدماً لإعالة الطفل أو مدفوعات المساعدات الاجتماعية في حالة عجز الوالد/ الزوج الآخر في تسديد دفعات إعالة شهرية.
 - بدل المساعدة للتعليم والتدريب المهني، والتي تمنح معاملة خاصة للطلاب ذوي الأطفال.
 - فترات تربية الطفل في تأمينات التقاعد القانونية، والدعم الحكومي للحصول على معاش الشيخوخة الخاص، والتأمين

وظائف أعلى أجراً. لقد أصدرت المحكمة حظراً غير مشروط، حيث لم يكن يعتبر التمايز المتحيز بين الجنسين أمراً أساسياً. وفي الآونة الأخيرة، كان عليها النظر في شكوى جدلية مخادعة، أن إجازة الأمومة (الإلزامية) تلك لا تعمل فقط كحماية قانونية للنساء الحوامل، ولكن كعقبات توظيف لجميع النساء في المقام الأول. وقضت المحكمة الدستورية بأن السلطة التقديرية للمشرع بكيفية متابعة المساواة بين الرجل والمرأة؛ إذا كانت تقي بحقوق الأمومة عن طريق فرض التزامات على أصحاب العمل فلا بد- في نفس الوقت- من التأكد من أن هذه القواعد ليس لها أثر تمييزي على المرأة. ومن الممكن أن يبدو هذا لك وكأنه مناقشة مترفة من جانبنا، ولكن اسمحو لي أن أشدد على حقيقة أن قوانين الحماية لها أيضا أثر عكسي للتفضل على وسحق النساء.

لقد أبعد تفسير المحكمة الدستورية في نهاية المطاف عن مجرد فهم رسمي للمساواة نحو فهم أكثر واقعية. وبلغت الإدارة الحديثة نقول، أن المحكمة تطبق الآن نهجا مكيف على المخرجات

المشارك المجاني للأسرة في نظام التأمين الصحي التشريعي، والمساهمة المخفضة في تأمين الرعاية على المدى الطويل.

وقد كان هذا النظام معمولا به منذ أن أدخل بسمارك نظام التأمينات الاجتماعية لمنع الاضطرابات الاجتماعية. واليوم، يقول لنا خبراء الاقتصاد أنك تحتاج إلى العديد من الآليات وأنت تتابع الأهداف. ومن الواضح أن ألمانيا لديها عدد من الأهداف؛ قد يكون واحد منهم لتشجيع النساء على إنجاب الأطفال.

ولكن الخط الفاصل بين التشجيع على إنجاب الأطفال والتشجيع على البقاء في البيت، رفيع.

الحماية القانونية في مكان العمل

كان على بعض القرارات الأخيرة التعامل مع الآثار الغامضة لجوانب الحماية القانونية. في القوانين الألمانية، توجد بعض النصوص الصريحة لحماية المرأة في مكان العمل. واحد منها هو الحظر المفروض على النساء للعمل ليلا، الذي لا يحميهن فقط من ظروف عمل ممرضة، ولكن أيضا من

لقد شجع هذا التطور في النهاية التشريعات التي لا تهدف فقط للقضاء على القوانين التمييزية، ولكنها تنفذ تشريعات جديدة لتعزيز المساواة بين الجنسين بفعالية. ويتفق ذلك مع مناقشة نظرية للحقوق الأساسية كـ"حقوق اجتماعية"، وليس فقط كحقوق مدنية، أو - كما في المناقشة الألمانية - الحق في المشاركة. وحتى الحق في حماية ومساندة خاصة كان مشتقاً من المثال شديد التعبير لهذا النهج الجديد على الصعيد الدولي، وقد أوضحت مسودة الاتفاقية الدولية الشاملة والمتكاملة عن حماية وتعزيز حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة، صراحة بأن "من أجل ضمان الحق في المساواة للأشخاص ذوي الإعاقة، سوف تتخذ أطراف الدولة كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتوفير وسائل الاستيعاب المعقولة، كما تم تعريفها بتعديلات وتضبيطات ضرورية ومناسبة تكفل للأشخاص المعوقين بالتمتع أو بممارسة جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة، ما لم تفرض هذه التدابير عبئاً غير متناسب". [مادة ٧ (٤)].

في مقابل النهج المكيف على المدخلات للمساواة الشكلية. وهكذا، في واحد من قراراتها، تصرح المحكمة بأن المساواة يجب أن تكون "حتمية" تجاه الواقع الاجتماعي وتسمح بـ "التعويض عن السلبيات الواقعية، والتي عادة ما تؤثر على المرأة". حتى لو قام القانون بالتعويض عن سلبيات الماضي، وحتى لو لم تواجه كل امرأة هذه العقبات المصورة. وهذا هو السبب في أن المحكمة الدستورية لم تعترض على الأنظمة التي نصت على سن تقاعد مختلف للرجال والنساء، والتي تهدف إلى تعويض عما يسمى بـ "الأعباء المزدوجة" (العمل والأسرة)، ولكنها دعت المشرع لتضبيطها مع الزمن. ويعد ذلك فقط، تم تضمين هذا في الصياغة الدستورية بإضافة أن الدولة تعمل على تعزيز التنفيذ الفعلي للحقوق المتساوية للنساء والرجال، وتتخذ الخطوات للقضاء على السلبيات الموجودة الآن. وقد فرض هذا دوراً استباقياً على الدولة لتعزيز المساواة بين الجنسين بالفعل، والقضاء على السلبيات، والتركيز على التنفيذ الفعلي وعلى العيوب الموجودة الآن. التحرك نحو تشريع المساواة بين الجنسين -

ولقد اتبعت اللوائح لمعالجة نقص تمثيل المرأة في الخدمة العامة منطقيين مختلفين. فقد أكدت إحداها على تعزيز الأولوية للنساء على أساس كل حالة على حدة، ولكن فيما يتعلق بالتأهيل. ولقد عثر على مثال نموذجي في الفقرة ٢٥ (٥) من القانون في مقاطعة (إقليم) نوردرين فيستفالن *Nordrhein-Westfalen* ، وهي أكبر وأقصى منطقة إلى الجنوب الغربي في ألمانيا "حيث هناك (..) عدد النساء أقل من الرجال، بوجه خاص في الدرجات الأعلى من الفئة الوظيفية، بأن تعطى المرأة الأولوية للترقية في حال المساواة في المساواة، والكفاءة والأداء المهني، ما لم تكن هناك أسبابا محددة ترجح لفرد [مرشح] ذكر كفة الميزان". والمنطق الثاني، الذي دعم في هيسين *Hessen* ، وهي منطقة في وسط ألمانيا، يركز على الأهداف المتفق عليها التي تم تضمينها في خطة النهوض للمرأة.

وكانت هذه الاهداف ملزمة للهيئات العامة ذات الصلة مثل الوزارة، والبلدية، والمحكمة، والجامعة، الخ. ولكل هيئة إدارية المسؤولية الكاملة عن كيفية

وكان الالتزام بضمان المساواة بين الرجل والمرأة، طالما أنه لن يكون لهذه الحماية آثارا عكسية على المرأة. والمهم هنا لنلاحظه هو، أنه بعد تحقيق المساواة الرسمية ودخول القانون إلى حيز النفاذ، أقام مزيد ومزيد من الرجال المطالبات التي تزعم أن مساواة حقوقهم قد انتهكت. وهكذا، فمن كونه أداة لتعزيز حقوق المرأة، والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، تحول إلى أداة للاعتراض على أي معاملة خاصة للمرأة. وكان هذا حقيقيا بشكل خاص، عندما بدأ المشرع بتقديم حصص للتغلب على السلبات القائمة.

الأفعال التصحيحية والحصص

في بداية ثمانينيات القرن الماضي، بدأت (الدولة) الحكومات (الدولة) الألمانية بتقديم قوانين الخدمة المدنية لتعزيز وضع المرأة في الخدمة العامة والحد من التمثيل الناقص للنساء، ولا سيما في المناصب الإدارية. وسأركز على مسألة الحصص قبل أن أرسم الخطوط العريضة للنطاق العام لهذه القوانين من خلال استخدام القانون الاتحادي منها المختص على سبيل المثال.

تحقيق الأهداف وفقاً للخطة خاصة بها من سنتين؛ وإذا لم تمتثل، فإنها تستبعد من تعيين مزيد من الرجال [فقرة ١٠ (٥)]. ومثل ما هو في العديد من القوانين الأخرى، لم يقتصر الأداء على الأداء الوظيفي [فقرة ١٠ (١)]. "عندما يتم تقييم المؤهلات، فإن القدرات والخبرة التي تم اكتسابها عن طريق رعاية الأطفال أو الأشخاص الذين يحتاجون إلى رعاية في القطاع المنزلي (عمل الأسرة) ينبغي أخذها في الاعتبار، بقدر ما هي ذات أهمية لمدى ملاءمة وأداء و قدرة مقدمي الطلبات. وهذا ينطبق أيضاً حيث تم القيام بالعمل الأسرى جنباً إلى جنب مع العمل الوظيفي" [فقرة (١٠): قرارات الاختيار].

"تميز" في النهاية ضد المرشحين المتنافسين من الذكور. ووافقت المحكمة على نصوص تضمن تقييماً موضوعياً لجميع المرشحين. وقد أحاطت الأحكام مراعاة معايير محددة على المرشحين وتلك التي تسمح بتجاوز تفضيل المرشحات عندما يميل واحد أو أكثر من هذه المعايير لصالح المرشحين الرجال. ولم توافق المحكمة على التفضيل التلقائي للمرشحات، إلا أنها لم توافق على التدابير القائمة على الأهداف المتفق عليها في خطة النهوض بالمرأة.

الفرص المتساوية بين الرجل والمرأة

تتضمن جميع قوانين الدولة نصوصاً أخرى لتعزيز المساواة بين الجنسين. وسوف أعطي لمحة قصيرة عن القانون الاتحادي بشأن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل 9 من أجل إظهار ما هي المشاكل التي تم تناولها في هذه القوانين. ومجال تطبيق يغطي الإدارة الاتحادية والمحكمة التابعة للاتحاد والمرافق القانونية الخاصة بالإدارة الاتحادية. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين تعاقداً على المؤسسات المستفيدة من

وتطبق حصة صارمة فقط على الهيئات الجماعية مثل اللجان العامة والمجالس الاستشارية، ومجالس الإدارة والمجالس الرقابية. في هذه الهيئات "يجب أن يكون نصف عدد الأعضاء على الأقل من النساء" [مادة ١٤]. وقد قيمت هذه النصوص من قبل المحاكم الألمانية ومحكمة العدل الأوروبية ٨ في لوكسمبورج، بأن أي معاملة بأولوية للمرأة

المزايا الاتحادية تطبيق المبادئ الأساسية للقانون. وحتى في حالة الخصخصة، يجب الكفاح نحو الالتزام التعاقدى لضمان أن لوائح المساواة مستمرة في التطبيق. ويتبع القانون منطق حصة كل حالة على حدة (انظر أعلاه) في مجالات التدريب، والتعيينات والتوظيف والترقية. وأحد الأهداف الهامة هو التوفيق بين الأسرة والعمل، بما في ذلك الحق/التحويل في الحصول على عمل بدوام جزئي أو إجازة لأسباب تتعلق برعاية الطفل¹⁰.

واشتمل القانون أيضا على عملية التخطيط (وتسمى "خطط المساواة") لتشكيل أدوات فعالة لإدارة وتنمية الموارد البشرية الحديثة. ويتم انتخاب مفوضي المساواة من بين الموظفين. وتنظم ولايتهم طبقا للقانون؛ وهم لديهم الحق، من بين أمور أخرى، في الاعتراض على قرارات الإدارة، وحتى اتخاذ الإجراءات القانونية من أجل تقييم مدى امتثال قرار ما لهذا القانون. وأداة تعميم منظور العلاقة بين الجنسين راسخة في الخدمة الاتحادية كمبدأ توجيهي دائم. وأخيرا، يجب أن تكون جميع الاتصالات مكتوبة بلغة حيادية/شاملة من حيث الجنس، والتي

يمكن أن تشكل إلى حد بعيد بعض المشاكل في اللغة الألمانية.

منذ أن كنت مسئولة عن صياغة وتنفيذ واحد من قوانين الدولة، وأنا أريد أن أشرك إحدى التجارب معكم. في ولايتي، تصاعدت نسبة النساء في المناصب العليا، ليس لأنهن ترقين إلى هذه المناصب، وإنما ببساطة لعدم إعادة ملء مناصب كبار السن من الرجال الذين تقاعدوا. ومع ذلك، بدت هذه النسبة جيدة في تقرير إلى البرلمان.

فالتأييد، والتخطيط، والرصد، ورفع التقارير كانت تعنى الكثير من العمل الذى له تأثير ضئيل: فبين اليوم وتسعينيات القرن الماضي - عندما استحدثت إجراءات إيجابية في مجال الخدمة المدنية - ارتفعت نسبة النساء من ٤٣٪ إلى ٥٢٪. وكانت الزيادة قبل 1990 أعلى¹¹. هذه الأرقام مضللة أيضا، ما دامت لا تجمع الحالة المهنية والمناصب. لكن إذا قمنا بجمع ذلك فستجد أن معظم النساء كن يعملن ككتبة. ففي ألمانيا هناك عدد من الهياكل لتناول قضايا المساواة: فهناك وزارات اتحادية أو على مستويات الدولة للمرأة أو المساواة التي تنعكس

الخاص عنها في القطاع العام . وهناك فجوة في الدخل معروفة جيدا بين الرجال والنساء في ألمانيا، والتي تبلغ في المتوسط ٢٥٪، وعلى الرغم من هذا التفاوت العالى فإنه لن يمكنك أن تعرف كيف كانت ستسير الأمور دون هذه القوانين.

الفرص المتساوية والتشريع داخل الاتحاد الأوروبي

لقد كان تكافؤ فرص العمل مجالات رئيسية للسياسات الأوروبية منذ سبعينيات القرن الماضي. وتشير مفوضية الاتحاد الأوربي على أساس منتظم إلى إدخال تحسينات في هذا المجال .وبما أن الدستور الأوروبي في حالة غيبوبة، في أحسن الأحوال، إن لم يكن ميتا، فإنني سأشير إلى المعاهدات، التي دخلت حيز التنفيذ الفعلي.

ومعاهدة امستردام¹² تشمل المساواة في الحقوق في العديد من المواد [مواد 2 و 3 و 13 و 14]. واستنادا إلى المعاهدة، صدرت عدة توجيهات لتوضيح التزامات الدول الأعضاء¹³. والمادة التي نوقشت في الساحة الأوروبية هي المادة ١٤١ EU [وهي المادة ١١٩ EC سابقا] والتي تنص على أنه

في اللجان المعنية في جميع البرلمانات؛ بالإضافة إلى ذلك، فلدى العديد من البرلمانات لجان ومفوضين بشأن حقوق المعوقين أو المهاجرين، وعلى المستوى الاتحادي هناك لجنة لحقوق الإنسان؛ وعلى جميع الإدارات العامة تعيين أو انتخاب مفوضين للمرأة/ المساواة وممثلين عن الموظفين من المعاقين؛ إضافة إلى، قيام بعض البلديات وبعض الولايات بتعيين مفوضين (أو تخصيص موظفين) للأشخاص من ذوي الاعاقات، ومن الشواذ من الرجال والنساء وكبار بالسن؛ على أساس من قانون المساواة العام، كما وسيشأ منصب ضد التمييز. وفي القطاع الخاص، تتخرط مجالس العمال في تعزيز الحقوق المتساوية في مكان العمل.

وفيما بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٩٠ ازدادت حصة النساء في الخدمة المدنية بنسبة أكثر من ١٢٪، في حين بلغت الزيادة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٤، ٨ ٪ فقط، وكان نصف هؤلاء النساء في وظائف بدوام جزئي. وأقل من ٢٥٪ من المناصب الإدارية في ألمانيا تشغلها النساء؛ بل وينسبة أقل في القطاع

عام، على أنها هامة¹⁵. والآن، اندمج هذا التعريف في توجيهات مكافحة التمييز الأوروبية. ولقد نفذت ألمانيا عدداً من تشريعات العمل من أجل الوفاء بالتزاماتها الناشئة عن التوجيهات الأوروبية. كما تم حظر التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الجنس، كما وأنه قد حظرت، قبل إبرام عقد العمل، بموجب القانون (الفقرة ٦١١ أ/ب من القانون المدني). وهناك أيضاً حظر قانوني على التحرش الجنسي، وصاحب العمل ملتزم بحماية المستخدمين من النساء وكذلك من الرجال، فإذا لم يتخذ صاحب العمل الإجراءات المناسبة، فيمكن للمستخدم رفض العمل دون أن يفقد المطالبة بالأجور (قانون حماية الموظفين).

ومجلس العمل، وهو ممثل متوازن بين الجنسين للمستخدمين في الشركات الخاصة، متضمن في الإشراف على تكافؤ الفرص. وقد منح حقاً صريحاً لتقديم المقترحات، والمطالبة بأن يبقى على علم وأن يقدم المشورة لتعزيز تنفيذ المساواة الفعلية والتوفيق بين الأسرة والعمل. وعلى الرغم من حقيقة أن يحظر دفع غير متكافئة في الاتحاد الأوروبي منذ

على كل دولة من الدول الأعضاء ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجور للعمال الذكور والإناث عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية. وكانت الحالات التي ثارت بموجب هذا البند فيما يتعلق بظاهرتين: تصنيفات العمل، والتي جمعت - في الواقع، ولكن ليس في الصياغة - العمال من الذكور والإناث، ومعاملة العاملين بدوام جزئي في مقابل العاملين بدوام كامل. ولقد أدت كل من المسألتين إلى تكوين مفهوم 'التمييز غير المباشر' من قبل محكمة العدل الأوروبية. ووفقاً لقانون الحالة للمحكمة، تعمل النصوص أو القواعد الوطنية بالتمييز بشكل غير مباشر ضد المرأة، حيث، على الرغم من صياغتها بعبارة محايدة، فإنها تعمل في غير صالح نسبة من النساء أعلى بكثير عنها للرجال، إلا إذا كان يتم تبريرها بعوامل موضوعية لا علاقة لها بفئات الجنس¹⁴. لذا فإنه من المطلوب قيام مقارنة بين الرجل والمرأة قائمة على البيانات، والتي لا بد أن تشمل ما يكفي من الأفراد التي لا تصور الظواهر العرضية أو قصيرة المدى البحتة، وتبدو، بوجه

و لا يزال التوفيق بين العمل والحياة الأسرية يشكل تحديا لكل من المرأة والرجل. ومن المثير للاهتمام، أن النساء اللاتي لديهن أطفال صغار، لا يزالن يظهرن انخفاضاً في معدلات البطالة عن النساء من دون أطفال، في حين أن الرجال الذين لديهم أطفالاً صغار يظهرن معدلات عمالة مرتفعة عن الرجال من دون أطفال. وترى اللجنة أن هذه هي النتيجة لمحدودية فرص الحصول على رعاية للطفل والأنماط الأسرية النمطية بين الجنسين. وأتساءل إذا كان هذا يرجع فقط إلى الشيخوخة، والبطالة، والمشكلة الإحصائية للـ "متوسط". إلا أن النساء يلحقن بالركب بسرعة، وتشير دراسة جديدة إلى أن الأمر سيستغرق ١٥٠ عاماً فقط حتى تحصل النساء على قدر ما يكسبه الرجال¹⁷.

وتشير بعض الدراسات إلى أن المرأة لديها إمكانية الوصول إلى المناصب العليا ووظائف أفضل أجراً، ولكنهن لا يردن ذلك. وكل من يعمل مع هذه الإحصاءات يكون في خطر من رؤية المشكلة في المرأة وليس في الطريقة التي نعمل بها، أو في الطريقة التي توازن بها حياتنا مع

منتصف السبعينات ، وعلى الرغم من حقيقة أن الأجور الغير متساوية كانت محظورة في الاتحاد الأوربي منذ منتصف السبعينيات، وعلى الرغم من حقيقة أن الكثير من الجهد قد أستثمر لتعزيز الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، فلا زالت هناك فجوات واسعة بين الرجال والنساء¹⁶.

في أوروبا، هناك عدد أقل من النساء يشاركن في سوق العمل، كما أنهن يشغلن مناصب أكثرها ذات دوام جزئي ووظائف ذات أجور أقل. وتبقى الفجوة في الأجور ثابتة عند حوالي ١٥٪، على الرغم من أنها تتباين عبر مختلف أنحاء الاتحاد الأوروبي، مع وجود ألمانيا على القمة لتبلغ ٢٥٪. وهذا التفاوت ينتج عنه في نهاية المطاف معاشات تقاعدية أقل للمرأة، ويؤدي إلى زيادة خطر التعرض للفقر. ولقد زادت البطالة بشكل طفيف في عام ٢٠٠٤ ولكن الفجوة بين الجنسين في معدلات البطالة لا تزال كبيرة. ومع ذلك، فلا يزال عدد النساء يفوق عدد الرجال في التعليم، ولكن ليس من ضمن حملة الدكتوراه.

والترقية وأحوال العمل. للقيام بذلك، سوف ينظم التوجيه أيضا نظم تصنيف الوظائف والتصنيفات، وتحديد الأجر فيما يتعلق بأشكال مختلفة من المزايا؛ بتوضيح الحماية الخاصة للعاملات الحوامل، وبالإضافة إلى ذلك، تنظيم الإجراءات والعقوبات، وإنشاء هيئات مراقبة خاصة، وتشجيع الحوار الاجتماعي.

تستند تعريفات التمييز إلى نطاق اختصاص محكمة العدل الأوروبية، وبالتبعية على توجيهات مكافحة التمييز للاتحاد الأوروبي. وتغطي التوجيهات أوجه التمييز المباشر وغير المباشر، والمعرفة ب: تعريف التمييز الذي تتبناه المحاكم الأوروبية وتوجيهات التمييز المباشر حيث يعامل فيها شخص ما على نحو أقل تفضيلاً، بناءً على أساس الجنس، من آخر قد عومل أو سيعامل في وضع مقارن، أو أن يوضع أشخاصاً من جنس واحد في ظروف غير مواتية بشكل خاص مقارنة مع أشخاص من الجنس الآخر.

كما يضع التوجيه أيضا تعريفاً للتحرش كتمييز. فالتحرش هو سلوك غير مرغوب فيه يتعلق بجنس شخص ما بغرض أو إحداث انتهاك لكرامة شخص ما، وخلق بيئة ترهيبية، أو معادية، أو مهينة، أو مذلة أو عدوانية [بند 11٢]. والتحرش الجنسي هو أي سلوك من هذا القبيل "نو طابع جنسي".

عملنا. مرة أخرى، أود أن أؤكد على أننا إذا أخذنا الرجل كمعيار "إحصائي"، وأن نحاول أن نصل بالمرأة إلى هذا المعيار، لهو أمر خطير.

فالمقارنات الإحصائية لإثبات التمييز غير المباشر مفيدة في إثبات التمييز ضد المرأة، وهي ليست مفيدة إذا ما فرضت ضغطاً على النساء، وتم توجيههم ضد طريقة معيشتهم. وهذا هو، طالما كان مضموناً، أن الخيارات التي تتخذها المرأة هي في الواقع خيارات وليست إكراها.

توجيهات بشأن التمييز

تناقش المؤسسات الأوروبية ما إذا كانت تذهب للجمع بين خمس توجيهات موجودة، في نص واحد، من أجل توضيح مبدأ المساواة في المعاملة. على أن يشتمل التوجيه على تعريفات للتمييز المباشر وغير المباشر، وكذلك لوائح حول التحرش (الجنسي) بناءً على مبادئ: المساواة في الأجر عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية؛ المساواة في المعاملة في نظم الضمان الاجتماعي المهنية، والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء، فيما يتعلق بإتاحة فرص العمل والتدريب المهني

الوطنية. هذا وقد صدر قانون المساواة العامة الألماني (المساواة في المعاملة) في ١٨ آب- أغسطس ٢٠٠٦ بعد عدة سنوات من المناقشات المحتمة والصراعات السياسية، بعد أن كانت على وشك التعرض لعقوبات عن عدم الامتثال فرضتها محكمة العدل الأوروبية. ويجمع هذا القانون عدة توجيهات للاتحاد الأوروبي في مشروع قانون واحد، وبالتالي يتجاوز الحد الأدنى من المعايير المطلوبة. ومشروع القانون الجديد يحظر التمييز على أساس العرق أو الأصل العرقي، أو الجنس، أو الدين أو الإعاقة، أو العمر، أو الهوية الجنسية. ولا تطبق الأحكام القانونية لمكافحة التمييز فقط في مجال قانون العمل، وإنما أيضا في القانون المدني (على سبيل المثال الحصول على السلع والخدمات).

والحماية ضد التمييز في مكان العمل هي أحد المجالات الأساسية للقانون. وهو يعتمد على نطاق واسع على اللوائح التي كانت سارية في الماضي لضمان المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء. وحالات عدم المساواة في المعاملة لا ترقى إلى التمييز غير المشروع، وهذا هو مع الإشارة إلى السوابق القضائية القائمة في محكمة العدل الأوروبية. إذا كان هناك تمييز ضد المستخدمين، يكون لهم الحق في الشكوى (لمحكمة العمل)، والمطالبة بتعويض.

والمفهوم القائل بأن التحرش الجنسي يشكل تمييزا قد وضع من قبل الحركات النسائية قبل ذلك، وبوجه خاص "كاثرين ماكينون" Catharine MacKinnon، في سبعينيات القرن الماضي. وليس مسموحاً بالتمييز على أساس الجنس (مباشر أو غير مباشر) في كل من القطاعين العام والقطاع الخاص فيما يتعلق بشروط الحصول على فرص العمل والتدريب وأحوال العمل والعضوية في المنظمات المهنية. ويجب تنفيذ أنظمة حماية العمال، ونصوص سبل استرداد الحقوق، والتمثيل القانوني وإجراءات الشكوى.

أوجه الحماية ضد التمييز

هناك مساحة مثيرة وجديدة تتفتح الآن في مجال الضمان الاجتماعي (التأمينات وقوانين الرعاية الاجتماعية). ولقد أصدر الاتحاد الأوروبي توجيهاً آخر لضمان عدم التمييز في الحصول على مختلف الخدمات والسلع؛ بما في ذلك التأمينات الخاصة، والتي تنطوي في الغالب على تمييز في كثير من الأحيان وفقا لخطوط الجنس بسبب ارتفاع متوسط العمر المتوقع للمرأة [في ألمانيا] أو سلوكيات أعلى خطرا للرجال (بما يتسبب في مزيد من حوادث المرور على سبيل المثال).

وبناء على هذه التوجيهات، لا بد لكل الدول الأوروبية أن تدخل هذه اللوائح إلى القوانين

أوضاع سياساتها، ولكن ليس كثيراً. وهنا أيضاً، سيتم التعويض عن التمييز بدفع تعويضات عن أضرار أمام المحاكم المدنية.

وسيكون مطلوباً من ضحايا التمييز تأكيد مطالباتهم في غضون شهرين، وتقديم الدليل، أي، أدلة مادية، لإثبات ادعاءاتهم. وينص مشروع القانون على إنشاء مكتب مستقل لشؤون مكافحة التمييز، حيث يكون ضحايا التمييز قادرين على الحصول على المشورة بشأن وضعهم وسبل التظلم القانونية المتاحة لهم. كما وسيقوم المكتب بتقديم الوساطة بين الأطراف المعنية وسيكون قادراً على طلب بيانات مواقف منهم، وكذلك من السلطات الاتحادية.

نحو إدماج النوع الاجتماعي

تجدر الإشارة إلى أن كل من المؤسسات الألمانية والأوروبية قد توجهت نحو المساواة بين الجنسين. ومعاهدة إنشاء المجتمع الأوروبي، فضلاً عن الدستور الألماني تقرر " أنه يجب في جميع الأنشطة (...) الهدف للقضاء على التفرقة وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة" [المادة ٣ (٢) من معاهدة أمستردام]. واستناداً إلى هذا النص تبنت اللجنة الأوروبية "لنهج المزدوج"، يجمع بين دمج الجنسين بواسطة إجراءات محددة لتعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة.

كما سيكون هناك أيضاً إعادة هيكلة للعلاقات القانونية في مناطق معينة من الحياة. هذا سيؤثر على العقود مع الموردين، ومقدمي الخدمات، والملاك. ومشروع القانون لا ينطبق إلا على الشركات الكبرى، أي الملاك الذين يمتلكون أكثر من ٥٠ وحدة إيجاريه. ومشروع قانون يحظر أيضاً التمييز على جزء من منافذ البيع بالتجزئة (على سبيل المثال محلات السوبر ماركت). وهو لن يطبق - لأي سبب من الأسباب - على المعاملات الخاصة، مثل بيع سيارة مستعملة. ولقد تم تنفيذ توجيهات الاتحاد الأوروبي التالية: مجال تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة؛ المساواة في المعاملة في مكان العمل؛ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على فرص العمل، والتدريب المهني والترقية، وأحوال العمل، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالحصول على وتوريد السلع والخدمات.

ولقد تعرضت شركات التأمين الخاصة للهجوم من كل الجهات حيث كانت ترفض، في كثير من الأحيان، التأمين على الأشخاص ذوي الإعاقة أو مرضى الإيدز. وقد استند تقييمها لتلك المخاطر على بيانات مميزة بناءً على الجنس، والتي تنطوي على رسوم أعلى للمرأة في مجال الصحة والتأمين على الحياة. وسيكون على هذه الشركات أن تضبط

والجهات الفاعلة في الدولة للنهوض بقضايا المرأة. وينبغي للمرأة وحياتها اليومية، وليس تطلعاتهم السياسية أو فعالية حقوق الإنسان، أن تكون نقطة البداية في أي تقييم واقتراح. فالقانون، عن طريق تعريفه المحض، هو أداة للهيمنة، ولكن لا نقلل من أن هناك العديد من اللاعبين والعديد من المصالح في اللعبة. ولذلك، فإن القانون يمثل أيضاً حلاً وسطاً تم التوصل إليه في صراع على السلطة.

عند البداية، وطوال رحلتك نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، فالمفتاح للعثور على حلفاء، أن تتطلع للأشخاص الذين يريدون الشيء نفسه، حتى لو لم يكن لأسباب مختلفة. اجث عن نقاط دخول استراتيجية، وهي: التوقيت في الغالب هو كل شيء! والتغييرات القانونية يمكن أن تنقل المجتمع نحو التغيير الاجتماعي. والتغيرات التي تأتي بسرعة كبيرة، وتذهب إلى أبعد من اللازم قد تواجه حركة ارتدادية؛ وغالبا ما تدرك هذا فقط بالنظر للخلف. وهذه المعركة حول قانون أرض لا تقتصر فقط على التشريع، وإنما هي أيضا حول التفسير. وحيث أن العديد من القوانين الحالية تقدم حلولاً وسطاً، فهي بالضرورة مفتوحة للتفسير (أفضل مثال هنا هو حقوق الإنسان). وأحيانا ما يكون من الأسهل القتال من أجل إحداث تغييرات، في المحكمة، عن أن تقاثل في الساحة السياسية:

وهي تحدد واجب تعميم النوع بوصفه عملية تقييم الآثار المترتبة للمرأة والرجل على أي عمل مخطط بما في ذلك التشريع، أو السياسات، أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات.

ومن المثير للاهتمام، أن تعميم مفهوم نوع الجنس يصبح أيضا وسيلة لمراعاة الفوارق بين الجنسين في صنع القرار في القوانين الاجتماعية. ويتوجب على التأمين ضد البطالة التغلب على الصعوبات القائمة بسبب لتحيز سوق العمل بين الجنسين [Par. 8 Abs. 1 SGB III]. وقانون آخر يطالب بمراعاة الاحتياجات الخاصة للنساء المعوقات [Par.1 SGB IX]. كما ولابد لخدمة الأطفال والشباب أن تراعى ظروف الحياة المختلفة للفتيات والفتيان، وإزالة العيوب، والنهوض بحقوق متساوية للبنات والبنين [Par. 9 (3) SGB]. [VIII]

الاستنتاج

هنا تلخيص للدروس المستفادة من التجربة الألمانية والأوروبية. فالقوانين واللوائح المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والاختصاص القضائي من حولهم، يحتاج للتشجيع (إن لم يكن الإكراه) من قبل المنظمات النسائية. فعلى كل، القانون هو حوار بين المسؤولين وناخبهم. ويبقى سؤال عن، كم يريد المرء ليعتمد على الدولة

تتخذها في القضايا الاجتماعية قد تعتمد على شخصيتكم، ولكن نهجكم أيضا يشكل توجهك. ما أعنيه هو: الشكوى يؤثر على حالة عقليتك، والتشجيع والاستمتاع يقوم بذلك أيضا. وأنا شخصيا لست مستعدا بعد للاستسلام. النجاح ممكن، ولكن في بعض الأحيان هو أيضا مسألة تعريف.

الهوامش

١. ستانج دال، توف (١٩٨٦): "اتخاذ المرأة

كنقطة بداية: بناء قانون المرأة". المجلة

الدولية لعلم اجتماع القانون ١٤ (١٩٨٦):

٢٣٩-٢٤٧، و"قانون المرأة: مدخل إلى

فلسفة تشريع حقوق المرأة"، أوصلو:

مطبعة الجامعة النرويجية، ١٩٨٧.

٢. ماكينون، كاترين: نحو نظرية عن حقوق

المرأة للدولة، كامبردج: مطبعة جامعة

هارفارد، ١٩٨٩.

٣. <http://www.ipu.org/wmn->

[e/suffrage.htm](http://www.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm)

فهناك يوجد ناس اقل، ولكن يوجد ايضا منطقا شائع. وهذا بالطبع: اذا كنت تتكلم لغة القضاة.

كل هذا يقودني إلى النتيجة. فالتأييد يحتاج المحامين المؤهلين لتناول قضية حقوق المرأة واهتماماتها. وفرض منظور حقوق المرأة هو شيء جيد للقيام به في المجتمعات حيث النساء لا يعاملن كمواطنين لهم حقوق أو إرادة حقيقية. ولكن حقوق المرأة في أغلب الأحيان تنتهي في أيدي الآباء، أو الدولة أو الوكالات الدولية- حيث يتم استغلالهن، ونسيانهن بسهولة. ويأخذ المساواة الشكلية بين الرجل والمرأة كنقطة مرجعية يمثل تحديا لعقيدة القانون لكونه أعمى للمركز الاجتماعي للمدعين.

ولكن، المساواة الشكلية ليست كافية لتعزيز التغيير الاجتماعي والتغلب على تاريخ طويل من أشكال عدم المساواة والتمييز. والتدابير لحماية وتشجيع النساء من الناحية القانونية، على الجانب الآخر، تتسم بالغموض في طبيعتها. فهناك لمسة أبوية بها، وهي توفر وسيلة لإيذاء المرأة. فالتغيير الاجتماعي يجب أن يأخذ النساء كنقطة انطلاق ورفض قبول الرجال كمعيار. والتغيير القانوني عليه تلبية احتياجات، واهتمامات، وأمنيات، ورغبات النساء، فهن الخبراء عن حياتهن. استمع لأصواتهن. وأخيرا وليس آخرا: وجهة النظر التي

٤. عبد العزيز باري: الحق في المساواة بموجب الدستور: الآثار المترتبة على قرار المحكمة الاتحادية في قضية بياتريس فرنانديز، مراجعة القانون ٢٠٠٥، ٣٧٣ - ٣٨١
٥. http://kinder-jugendhilfe.org/e_kjhg/download/KJHG/KJHG_englisch.pdf
٦. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahcwgreportax1.htm>
٧. من هنا وفيما يلي، فإن مصطلح "الأرض" يستخدم للإشارة إلى منطقة داخل ألمانيا. وهي على غرار ما قد يفكر المرء فيه كمقاطعة، أو كولاية في الولايات المتحدة.
٨. للحصول على مزيد من المعلومات يرجى الرجوع إلى محكمة العدل الأوروبية على الانترنت، في <http://curia.europa.eu/>
٩. فيما بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٩٠ ازدادت نسبة النساء في الخدمة المدنية بنسبة أكثر من ١٢٪، في حين بلغت الزيادة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٤، ٨ ٪ فقط. <http://www.bmi.bund.de>
١٠. قانون العمل لبعض الوقت وعقود العامل ثابتة الأجل وتعديل و نقض قانون العمل من ١ كانون الثاني - يناير ٢٠٠١.
١١. فيما بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٩٠ ازدادت نسبة النساء في الخدمة المدنية بنسبة أكثر من ١٢٪، في حين بلغت الزيادة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٤، ٨ ٪ فقط. <http://www.bmi.bund.de>
١٢. لمزيد من المعلومات ارجع إلى الإنترنت <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s50000.htm>
١٣. أهم التوجيهات EEC/١١٧/٧٥ (١٩) شباط - فبراير (١٩٧٥) عن المساواة في الأجور، والتوجيه ٢٠٧/٧٦ / الجماعة الاقتصادية الأوروبية EEC (٩ شباط -

١٧. سوف تتقاضى النساء نفس ما يتقاضاه

الرجال إذا هن انتظرن ١٥٠ عاماً، ذا

تايمز، ٢٨ تموز - يوليو، ٢٠٠٦

[<http://www.timesonline.co.uk/>

[article/0,,2-2288680.html](http://www.timesonline.co.uk/article/0,,2-2288680.html)]

١٨. انظر التوجيه 2002/73/EC عن

المعاملة المتساوية للرجال والنساء بالنسبة

للحصول على الوظائف، والتدريب المهني

والترقي، وظروف العمل.

١٩. كاثرين ماكينون: التحرش الجنسي للمرأة

العاملة ١٩٧٩.

أنظر:

[http://ec.europa.eu/employment](http://ec.europa.eu/employment_social/)

[social/](http://ec.europa.eu/employment_social/)

[fundamental_rights/legis/lgms_](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgms_en.htm)

[en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgms_en.htm)

فبراير ١٩٧٦) بشأن تكافؤ الفرص بين

الرجل والمرأة في مكان العمل والتوجيه

٧٩ / ٧ / الجماعة الاقتصادية الأوروبية

EEC (١٩ كانون الأول - ديسمبر

١٩٧٨) بشأن التأمينات الاجتماعية؛

بمساعدة العديد من التوصيات

والإعلانات.

١٤. [http://www.gender-](http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/rechtliche-vorgaben.html)

[mainstreaming.net/gm/Wissens](http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/rechtliche-vorgaben.html)

[netz/ rechtliche-vorgaben.html](http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/rechtliche-vorgaben.html)

-بالألمانية فقط

١٥. UNIFEM briefing kit.

[http://www.unifemeseasia.org/](http://www.unifemeseasia.org/resources/others/domesticviolence/PDF/Legal%20)

[resources/others/domesticviolence](http://www.unifemeseasia.org/resources/others/domesticviolence/PDF/Legal%20)

[ce/PDF/Legal%20](http://www.unifemeseasia.org/resources/others/domesticviolence/PDF/Legal%20)

١٦. انظر القضية C-127/92 (Enderby)

وضع هونج كونج بالنسبة للمساواة

بين الجنسين

أنا فور

١٠٧

[الفهرس](#)

المدنية والسياسية (ICCPR)، والمعاهدة الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) إلى هونج كونج. ومع ذلك، لم يكن حتى توقيع الإعلان المشترك، عام ١٩٨٤-الذي عادت بمقتضاه السيادة على هونج كونج إلى جمهورية الصين الشعبية في ١ تموز-يوليو ١٩٩٧- يعني أن الجمهور قد أصبح مدركاً على نطاق واسع بوجود هذه المعاهدات. وبدأت الحكومة البريطانية في عام ١٩٨٩ فقط في تنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في المعاهدتين.

لقد قطعت مأساة ميدان تيانانمين ببيكين في ٤ حزيران- يونيو ١٩٨٩ هدوء هونج كونج الواضح. ولتعزيز الثقة في هونج كونج، قررت الحكومة البريطانية ترسيخ المعاهدة الدولية الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR)، التي تتضمن الحق في المساواة، من خلال تشريع محلي في شكل مشروع قانون بالحقوق المدنية والسياسية الذي يتضمن الحق في المساواة، من خلال التشريعات المحلية في شكل مرسوم حقوق (BOR). ولقد سن هذا القانون في عام ١٩٩١.

وفي عام ١٩٩٤، بوصفى عضوة في المجلس التشريعي، فقد بدأت في مشروع قانون العضو الخاص، وعنوانه "مشروع قانون تكافؤ الفرص"، لحظر مختلف أشكال التمييز، بما في ذلك النوع

تركز هذه الورقة على الآليات المطورة على مدى السنوات العشر الماضية للتصدي لقضايا المساواة بين الجنسين في هونج كونج، وكيف أن الحاجة إلى دعم تكافؤ الفرص قد أدت إلى إنشاء لجنة تكافؤ الفرص لإدارة القوانين المختصة. كما تمت مناقشة تحديات الحفاظ على استقلال اللجنة التي عهد إليها بمهمة حماية الحق في المساواة. تتناول هذه الورقة البحثية أيضاً الأثر الاجتماعي لدعم هذه الحقوق.

مقدمة

ذات مرة كتب أستاذ انجليزي عبارة "امرأة بدون رجلها تكون لا شيء" على السبورة وطلب من طلابه وضع علامات الترقيم للعبارة. كتب كل الرجال في الفصل "المرأة، بدون رجلها، لا شيء". وكتبت النساء في الفصل "المرأة: دونها، الرجل لا شيء". أننا نعرف أن الرجال والنساء مختلفون، ولكن ذلك لا يجعل أحدهما أقل من الآخر. وسوف تناقش هذه الورقة نمو قانون تكافؤ الفرص في هونج كونج والآليات التي تطورت على مدى السنوات العشر الماضية للتصدي لقضايا المساواة بين الجنسين.

التاريخ

في عام ١٩٧٦، قامت الحكومة البريطانية بتمديد فاعلية كل من المعاهدة الدولية الخاصة بالحقوق

وأصبحت عملية التدقيق في مشروع قانون تكافؤ الفرص في المجلس التشريعي ممارسة للتشاور والاستماع. ولقد استخدم العديد من الضحايا والمنظمات غير الحكومية هذه العملية لعرض وجهات نظرهم وتجاربهم. ولقد بذلت المنظمات غير الحكومية جهوداً مضنية لاستقطاب أحزاب سياسية. وولد مشروع القانون الكثير من الضغط على الحكومة، وكان رد فعل الحكومة من خلال تقديم مشاريع قوانين خاصة بها في مجالات المساواة بين الجنسين، والإعاقة، والوضع العائلي. في هونج كونج، لدينا حكومة تقودها السلطة التنفيذية وينبغي لجميع القوانين والسياسات أن تبدأ من الحكومة. ولقد عكس بدء مشروع قانون العضو الخاص دور السلطة التشريعية والحكومة. وتعتبر قوة المبادرة على أنها حق امتياز للسلطة التنفيذية وينبغي أن يترك للحكومة. ولم يتلاءم ذلك مع السلطة التنفيذية وأصبحت الحكومة دفاعية للغاية.

لماذا نحتاج إلى تكافؤ الفرص؟

الفلسفة الأساسية وراء مفهوم تكافؤ الفرص هو خلق فرص متكافئة لكل فرد. وينبغي أن يكون لكل شخص إمكانية الحصول على التعليم، والعمل، والخدمات والمرافق. كما ينبغي أيضاً ضمان الحق في الحصول على فرصة عادلة للمشاركة في الحياة الاجتماعية والسياسية والثقافية للمجتمع. وهذا الحق

(الجنس)، والعرق، والسن، والإعاقة، والجنس. و"مشروع قانون العضو الخاص"، هو مشروع قانون عام يتم طرحه من قبل أحد أعضاء المجلس التشريعي ولكنه لا يعمل موظفاً حكومياً، ولا بد إلا يطالب الحكومة بتوفير تمويل محدد بعد سن هذا القانون. وكان مشروع قانون تكافؤ الفرص يمثل المرة الأولى التي يتم فيها تقديم مشروع قانون العضو الخاص عن مجال سياسة برمتها. وبعد تموز - يوليو عام ١٩٩٧، يتطلب مشروع القانون هذا موافقة من قبل السلطة التنفيذية قبل أن يخرج إلى النور من قبل عضو خاص، مما يجعل من المستحيل تقريباً تقديم مثل هذا المشروع.

كان الرد التقليدي لحكومة هونج كونج على التمييز أنه لا يوجد تمييز، ولا يوجد دليل على التمييز، والتشريعات تخلق الاحتكاك، ونحن لا نريد لهونج كونج أن تصبح مجتمعاً يميل للنقاضي، وأنه يتعين على هونج كونج الاعتماد على التعليم لتغيير سلوك الناس. ولقد كان عدم وجود تعريف للتمييز أمام التشريع هو ما جعل من السهل على الحكومة القول بأنه لا يوجد أي دليل على التمييز، حيث لم يكن هناك آلية لقياس ذلك، ولم يكن من الممكن تقديم شكاوى. وعلاوة على ذلك، فقد خلق غياب العلاج غياباً لمعنى رفع أي نوع من الشكوى.

والحق في التنمية هو امتداد لهذه الحقوق. وحكم القانون يتطلب أن يكون كل فرد على قدم المساواة أمام القانون، ويجب ألا يقلل من شأنه بأي وسيلة الجنس، أو الإعاقة أو اللون.

وتوجد المصادر الرئيسية التي تدعم قوانين المساواة في هونج كونج في: القانون الأساسي، والمواد ٢٥ و ٣٩، والمعاهدة الدولية الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR)، والمادتين ٣ و ٢٤، والمعاهدة الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) كما هي متضمنة في القانون الأساسي، المادة ٣٩، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، ومشروع قانون مرسوم الحقوق (BOR)، وقانون التمييز على أساس الجنس (SDO).

قانون مرسوم الحقوق

المعاهدات الدولية ليست، في حد ذاتها، قابلة للتنفيذ مباشرة من قبل المواطنين العاديين ضد حكومة هونج كونج في المحكمة، لأنه ليس لها وضع القانون المحلي. والحق الذي لا يمكن فرضه يعني أنه لا شيء، ونظام العدل الغير قابل للوصول اليه أو ذو تكلفة باهظة يجعل العدالة وهمية.

يتيح للفرد تطوير قدراته والاعتماد على إمكانياته الذاتية إلى أقصى حد ممكن. وتعمل مثل هذه البيئة على تشجيع المنافسة وتمكين الفرد من الاعتماد على الذات بدلاً من أن يصبح معتمداً على الرعاية الاجتماعية.

في عالم العمل، يدور مفهوم تكافؤ الفرص حول استخدام الموارد البشرية على نحو فعال. وهذا يعني تطابق الشخص المناسب للعمل المناسب. وبالاستفادة من أكبر تجمع من المواهب المتاحة، يمكن لأصحاب العمل من تحسين نوعية موظفيهم. والشركات الناجحة في أنحاء العالم تدرك الآن أن تكافؤ الفرص يعمل على تعزيز قدرتها التنافسية ويؤدي إلى نمو أعمالها التجارية، وزيادة بولاء العاملين، وخفض معدل تغير العمالة والغياب، وتحسين الإنتاجية والإبداع.

ولقد أدرك العديد من القادة أن البقاء والتفوق في عالم اليوم، يستلزم منهم التركيز على الحصول على أفضل المواهب. وليس هناك ما هو أكثر أهمية من تطوير رأس المال البشري للمجتمع وأن الانحياز من أي نوع يمكن أن يعيق التنمية. هذا هو المفتاح لخلق مجتمع مستدام ويمكن أن يكون أداة لتخفيف وطأة الفقر.

ومن بين جميع أشكال حقوق الإنسان، ليس هناك ما هو أساسي أكثر من الحق في الحياة والبقاء،

والخدمات، والإسكان، والانتخابات، والإدارة والبرامج الحكومية. ويعتمد على تشريع التمييز الجنسي (SDO) بالنسبة لأية شكاوى بخصوص التمييز ترفع ضد الحكومة أو القطاع الخاص. وأهمية هذا القانون هو جعل الحماية من التمييز حقاً، لتعريف التمييز، وتوفير منهجية لتحديده، وتوفير سبل العلاج والإنفاذ في المحكمة، وتوفير آلية لتسوية المنازعات عن طريق التوفيق، وإنشاء مؤسسة مستقلة، "لجنة تكافؤ الفرص"، لإدارة القوانين.

لجنة تكافؤ الفرص (EOC)

إنشاء لجنة تكافؤ الفرص (EOC) ووظائفها:

أنشئت مفوضية تكافؤ الفرص من قبل تشريع التمييز الجنسي وذلك لإدارة القانون. ومن المهم أن تكون هناك هيئة متفرغة مع ما يكفي من الموارد لإدارة هذا القانون، ولاتخاذ تدابير وقائية وزيادة الوعي. في كثير من الحالات، ويمكن أن تصبح الحالات صعبة جداً ومثبطة للهمم من حيث الخبرة والتمويل بالنسبة للفرد ليلجأ إلى المحكمة، ويحتاج الأمر لدعم مؤسسي معقول لتولي هذه القضايا. ومن المهم أيضاً أن يكون هناك جهة ذات اختصاص واسع بما فيه الكفاية لوضع جدول أعمالها واستراتيجياتها، وتصميم نهجها الشامل.

ومسؤوليات مفوضية تكافؤ الفرص تشمل: العمل من أجل القضاء على التمييز، وتعزيز تكافؤ

في حين أن مشروع قانون مرسوم الحقوق (BOR) كان جديراً بالثناء عندما عرض، لأنه يكفل أن الحقوق المنصوص عليها بموجب المعاهدة الدولية الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) كان يمكن التقاضي بخصوصها أمام المحاكم في هونج كونج، إلا أنه كان ناقصاً في مجالات فارقة أخرى. على سبيل المثال، في مجال التمييز، فالضمانة العريضة لمشروع القانون تلزم الحكومة فقط، وليس القطاع الخاص. ولقانون مرسوم الحقوق حظراً عاماً ضد التمييز على كل الأسس، ولكنه يقتصر على القطاع العام، على الرغم من أن القصد الأصلي كان لتغطية القطاع الخاص كذلك. وكان الاعتراض آنذاك هو أنه لإنفاذ القوانين في القطاع الخاص بشكل صحيح، من المطلوب أحكاماً تفصيلية مختلفة عن الحظر العام.

ومرسوم الحقوق (BOR)، على الرغم من افتقاده إلى التفاصيل ولا يطبق على القطاع الخاص، إلا أنه أول قانون في هونج كونج يعترف علناً بحق الجنسين في المساواة.

قانون التمييز على أساس الجنس

يحظر مرسوم التمييز على أساس الجنس أي تمييز على أساس الجنس، والحمل والحالة الاجتماعية، وأيضاً التحرش الجنسي. ومجالات الأنشطة التي غطيت تشمل والتعليم، والحصول على العمل،

الفرص للحصول على المساعدة القانونية. ومفوضية تكافؤ الفرص تمنح المساعدة القانونية فقط عندما تنشأ مسألة مبدأً أو عندما تكون الأدلة معقدة. عموماً، قد يشمل هذا تمييزاً منهجياً يمس عدداً كبيراً من الناس أو عند وجود أسباب لمصلحة عامة. ولأنها ليست وكالة معونة قانونية، فإن مفوضية تكافؤ الفرص لا تقبل جميع الطلبات، وإنما، تتعهد بالنقاضي الاستراتيجي. فوظيفة النقاضي الاستراتيجي تعطى لمفوضية تكافؤ الفرص أسنانها، وتزود المستجيبين للدعوة للنصالح بالقدرة على المساومة.

كما يمكن للضحايا تحريك دعوى في محكمة المقاطعة دون اللجوء للجنة تكافؤ الفرص. فالحجج القانونية والأدلة يمكن أن تكون معقدة والتمثيل القانوني في الغالب ذو تكلفة باهظة، ولذلك، فقد أضيف نصاً محدداً في تشريع التمييز الجنسي (SDO) بإعفاء أطراف من اضطراهم لدفع التكاليف عند خسارتهم القضية. ويمكن أيضاً عمل أمر تكلفة إذا كانت هناك ظروف خاصة وإذا كانت القضية قد عرضت بشكل مكرر أو على نحو طائش أمام المحكمة.

وبموجب السلطات الضمنية والأصيلة للمحكمة، يمكن رفع القضايا أمام المحاكم العليا في إطار إجراءات إعادة النظر القضائية. وهذه وسيلة فعالة

الفرص، والاضطلاع بالتصالح في الشكاوى، ولإجراء البحوث والبرامج التعليمية، ولإجراء التحقيقات الشكائية وإصدار إشعارات الإنفاذ، وإنشاء قواعد الممارسة، والنقاضي في ظروف محددة. وفي هذا الإطار، فإن الوظيفة الأساسية لمفوضية تكافؤ الفرص هي تلقي الشكاوى، والتصالح في النزاعات. وهناك عدد من المزايا في استخدام التصالح كآلية تسوية أولية. فهو أكثر وداً، وأكثر مرونة، وأقل تكلفة، ويمكن أن يخلق أوضاعاً يكون الجميع فيها فائزين. وعلى سبيل المثال، يمكن لهذا النهج أن يكون مفيداً في حالات التحرش الجنسي التي تكون فيها الأطراف قد ترغب في الحصول على اعتذار، أو بإدخال تغييرات في إجراءات الشركات وليس بالمال. فهذه العملية تقترب بنا إلى العدالة التصالحية في مقابل العدالة الجزائية بصرامة.

هذا لا يعني، مع ذلك، أن المصالحة ينبغي أن تكون الآلية الوحيدة المتاحة. فبالنسبة لأولئك الذين يرغبون في التوجه مباشرة إلى المحكمة، لا سيما عندما يتضمن الأمر مبادئ رئيسية للقانون، وبالنسبة لأولئك الذين فشلت المصالحة بينهم، يجب أن تكون حقوق النقاضي متاحة أمامهم.

التصالح والنقاضي

في الحالات التي يفشل فيها التصالح، يمكن لصاحب الشكاوى أن يتقدم إلى مفوضية تكافؤ

نماذجية في المواقف، فالتعزيز والتعليم أساسيان، وللمزيج المتوازن من التقاضي والتعليم الفعالية الأكبر. والتحقق الجيد وقدرات البحث، واستراتيجية التعزيز وقواعد الممارسة هي أدوات أساسية في ترسانة لجنة تكافؤ الفرص.

لماذا التشريع؟

العقلية: لا تزال المعايير والقيم الاجتماعية محددة وفقا لاحتياجات ووجهات نظر الذكور. وهذا يؤدي إلى استمرار سيطرة القيم الذكورية على عملية صنع القرار.

الحقوق: الأفراد المشاركون في مجال الضغط من أجل حماية الضعفاء، وللمشاركة العادلة، ولفرص التمتع بها، غالباً ما يقولون أن الحماية يجب أن تكون قائمة على الحقوق. فليست هناك حماية ما لم يكن هناك حق، ويجب أن تستند المساواة بين الجنسين على تشريع.

المصلحة المكتسبة: تخلق المصلحة المكتسبة والوضع الراهن مقاومة قوية جدا ضد التغيير. إننا نقول الامتلاك ٩٠ % من القانون. ولقد تعلمت أيضا أن الوضع الراهن يمثل ٩٠ % من القانون. إننا بحاجة لقانون لتغيير الوضع الراهن والمواقف السائدة.

قبل سنوات عديدة، في هونج كونج، كان البصق

عند التعامل مع القضايا المتعلقة بالسياسات الأساسية والقضايا المنهجية التي تتعلق بالحكومة. وهذه العملية تفرض المساواة القانونية على الحكومة، وإذا ما أستغلت بشكل جيد، يمكن أن تخلق قدراً كبيراً من التأثير من خلال قيمة تعليمية وردعية. في هذه الحالة، يمكن للمحكمة أن تعلن عدم شرعية سياسة حكومية وتطلب من الحكومة وقف هذه الممارسة. ولقد تم تطبيق هذا الأسلوب من إجراءات المراجعة القضائية في قضية المدرسة الثانوية التي ستتم مناقشتها أدناه.

صلاحيات إضافية لمفوضية تكافؤ الفرص

بالإضافة إلى سلطات التصالح والتقاضى، فلمفوضية تكافؤ الفرص أيضاً سلطة طلب استخراج المعلومات والحضور في المؤتمرات لبدء تحقيق عام ورسمي مع إشعارات التنفيذ بعد التحقيق الشكلي، وكذا سلطة اتخاذ إجراءات قضائية ضد إعلانات الوظائف التمييزية دون ورود شكوى بشأنها، وإصدار قواعد الممارسات. وعلى وجه الخصوص، أن قواعد الممارسات مفيدة للغاية في تقديم التوجيه إلى الأطراف وتوفير الاتساق في السلوك.

ولمفوضية تكافؤ الفرص دور مزدوج: القضاء على التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص؛ والقضاء عقابي ولكن التعزيز استباقي. وحيث أننا نتعامل مع تحولات

الفرص في جميع أنحاء العالم، ولا اختلاف لهونج كونج في هذا. وهذه المؤسسات واقعة في مأزق مشترك، فهي تنتقد متبرعيها، والحكومة، وبالتالي يمكن للتوترات أن تتراكم.

لقد تم تناول العلاقة بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وحكوماتها في اجتماع تحت رعاية الأمم المتحدة في باريس عام ١٩٩١. ولقد وضعت في هذه الجلسة، سلسلة شاملة من التوصيات حول تكوين، وحالة، ووظائف المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. وأصبحت هذه التوصيات معروفة باسم مبادئ باريس، وفي عام ١٩٩٣ تم إقرارها من قبل الجمعية العامة. والملاح الرئيسية لمبادئ باريس، فيما يتعلق بمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، تنص على ما يلي: الاستقلالية والحكم الذاتي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان؛ وولاية واسعة النطاق على أساس المعايير العالمية لحقوق الإنسان؛ وصلاحيات كافية للتحقيق، وتوفير ما يكفي من الموارد. ومحاولات الحكومات للتدخل في استقلالية المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تتمثل في الحالات التالية في استراليا وتايلاند .

أستراليا

تعرضت مفوضية حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص

واسع الانتشار ومرتبطة بانتشار الأمراض. ولقد شرعت حكومة هونج كونج ضد البصق مما أسفر ليس فقط عن فرض بقوة القانون لوقف عادة سيئة، وإنما خلق أيضا الوعي بقضايا الصحة العامة. ويمكن للقانون أن يكون أداة للهندسة الاجتماعية ويساعد على التعلم السريع. إن قروناً من التحامل والوضع الراهن لا يمكن حتى أن تبدأ في التحول بدون تطبيق للقانون.

أننا نسمى هذه القوانين "قوانين التمكين" لأنها تعطي الفرد النظام الأساسي للشروع في تغيير ذاتي استنادا إلى القانون. والقانون يوزع الحماية والحقوق للفرد ويساعد الفرد على مساعدة نفسه. الفرد المحروم بالفعل في الغالب ليس لديه الوسيلة أو الموارد المتاحة تحت تصرفه، والقانون هو الشيء الوحيد الذي يستطيع تمكينه. والشرعية هي الوسيلة والموارد التي يمكن أن تنشأ بالنسبة للفرد المحروم.

استقلال مفوضية تكافؤ الفرص EOC

والمركز المستقل لمفوضية تكافؤ الفرص لا يقابل بارتياح من جانب بعض المسؤولين الحكوميين الذين يرون هذه القوانين كتدخل في صلاحيات السلطة التنفيذية والتشكيك في السياسات والممارسات طويلة المدى. والمحافظة على الاستقلالية هو التحدي رقم واحد بالنسبة لجميع مؤسسات حقوق الإنسان وكذلك مؤسسات تكافؤ

لا يملك أي سلطة لرفع القضية مع الأمم المتحدة، وأنه كالمفوض الوطني لحقوق الإنسان في تايلند، كان ينبغي عليه أن يقوم بالتحقيق في القضية على الصعيد الداخلي. ثم دعا الحزب الحاكم لعزل البروفيسور.

هونج كونج

هناك العديد من القضايا التي تهتم بها مفوضية هونج كونج لتكافؤ الفرص. وتتعلق هذه القضايا بتعيين رؤساء وأعضاء وتمويل التقاضي. إن انعدام الشفافية، وعدم وجود تمثيل متنوع في التعيين، والاستقطاعات غير المعقولة في التمويل تمس استقلالية ومصداقية المفوضية.

قضايا عرضت على تكافؤ الفرص

الحالات التالية تمثل تنوع القضايا التي تم عرضها على مفوضية تكافؤ الفرص.

قضية المدرسة الثانوية

مفوضية تكافؤ الفرص ضد مدير التربية والتعليم

في عام ١٩٩٨ وللمرة الأولى، وفرت سلطات التعليم في هونج كونج إمكانية الحصول على درجات الالتحاق التي تؤثر على دخول الأولاد والبنات في المدارس الثانوية. ولقد كشفت المعلومات المستقاة من هذه الخدمة على أن فتيات

(HREOC) بأستراليا للتوبيخ من قبل حكومة هوارد بعد تدخلها في، وانتقادها لتعامل الحكومة مع قضية طالبي اللجوء، والمعروفة باسم "مسألة تامبا". وكرد فعل على هذه الإجراءات، قدمت الحكومة تشريعا للحد من سلطة المفوضية من التدخل في المحكمة وطلب مراجعات قضائية.

تايلاند

في اجتماع عقد في إسلام اباد، أعرب المفوض الوطني لحقوق الإنسان في تايلند، بروفيسور "براديت تشاريونثايتاوى" عن قلقه إزاء مقتل أكثر من ٤٠٠ مشتببه بتجارة المخدرات في تايلاند. فقام مقرر الأمم المتحدة الخاص، المعني بالإعدام بإجراءات موجزة تعسفية خارج نطاق القضاء بالاتصال بالحكومة التايلاندية ونصح بأن تلتزم بدقة بالقانون الدولي لحقوق الإنسان ومراعاة الحدود المعينة لاستخدام القوة المميتة.

وانتقد رئيس الوزراء التايلاندى بروفيسور تشاريونثايتاوى لادعائه "غير الوطني" للأمم المتحدة. ورداً على الادعاءات، أذنت الحكومة بالنشر أيضا لمعلومات للتشكيك في ادعاءات البروفيسور. ونتيجة لذلك، تلقت عائلته مكالمات هاتفية مزعجة مجهولة المصدر وتهديدت للحياة. وادعى المتحدث باسم الحزب الحاكم أن البروفيسور

و تقدم "Y" لوظيفة رجل إطفاء ورفض طلبه لأن إدارة الاطفاء كونت الرأي القائل بأن والده يعاني من مرض عقلي والذي يمكن أن يكون وراثياً. و تقدم "W" إلى إدارة الجمارك والضرائب، وبدأ العمل كمتدرب، ثم أقيل عندما علمت الإدارة بمرض والدته بانفصام الشخصية.

ولقد وردت أدلة الخبراء من جانب مفوضية تكافؤ الفرص، وقررت المحكمة أن خطر وراثته المرض، فضلا عن ظهوره المفاجئ، في كل من هذه الحالات سيكون نادراً للغاية. وأشار إلى أن الخطر الضئيل من الإصابة بالمرض بوصفه تهديداً غير كافٍ للسلامة. ولم يكن قرار استبعاد المدعين من العمل يشكل شرطاً مهنيًا حقيقياً، كما يدعى. وأمرت المحكمة للمدعين الثلاثة بثلاثة ملايين دولار بالإضافة إلى تكاليف مفوضية تكافؤ الفرص. في هذه الحالة، رأت المحكمة أن سلوك الحكومة شكل الظروف الخاصة لصدور أمر التكلفة ضد الحكومة، خلافاً للأمر الطبيعي بعدم تحميل تكلفة على المتهمين. فبناءً على طلب من مفوضية تكافؤ الفرص، وبسبب وصمة العار التي يمكن أن تعلق بالمدعين، صدر أمر عن المحكمة، بعدم الكشف عن هويتهم.

قضية الحمل

تشانغ بنج كوان ضد وبت

بدرجات أفضل لم يتمكنوا من الالتحاق بنفس المدارس التي تقبل أولاداً بدرجات أقل، وبأن هذا النظام كان قائماً منذ عام ١٩٧٨. وتلا ذلك تحقيق والذي أكد أن النظام يفضل أن يكون الـ ٣٠% الأعلى من الفتيان ويعيق أن يكون الـ ٣٠% الأعلى من الفتيات، وكذلك أن يكون الـ ٧٠% الأدنى من الفتيان.

ولقد تناولت هذه الحالة التعامل مع التمييز المنهجي ونجحت في المطالبة بتغيير السياسة. وكانت النتيجة أنها قد أثبتت سابقة ووفرت الأساس لتفسير التمييز، وعرفت ما هو "الإجراء الخاص" من خلال اتخاذ نهج هادف ونسبه إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). كما أوضحت أن القانون يجب أن يفسر على النحو المنشود لتنفيذ التزامات هذه الاتفاقية الدولية، وألا يتعارض معها. وبالإضافة إلى ذلك، لا يمكن للحقوق الممنوحة للفرد والحكومة أن تنظر في إنصاف المجموع وتغض الطرف عن حقوق الفرد، وأن هذه المعاملة المنفصلة للمجموعات (الفصل) لا توفر المساواة.

قضية المرض العقلي

K، Y و W ضد وزير العدل

تقدم "K" لخدمة الإطفاء لوظيفة رجل إسعاف، إلا أنه رفض لأن والدته تعاني من انفصام الشخصية.

الحكم باعتذار المدعى عليه غير الراجب، ومع ذلك، ففي هذه الحالة لا تفي بمتطلبات حالات نادرة ذات ظروف استثنائية. ولقد سعت هذه القضية لخفض التكلفة الاجتماعية للتقاضي من خلال الإبقاء على الاعتذار كعلاج وتطبيق العدالة التصالحية بدلاً من القصاص.

مفوضية المرأة في هونج كونج

في تشرين الثاني- نوفمبر ١٩٩٨ أصدرت مفوضية تكافؤ الفرص تقريراً عن الحاجة إلى آلية مركزية رفيعة المستوى لشؤون المرأة للوفاء بالتزاماتها بموجب الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). وجرى التأكيد على أهمية هذه الآلية لكونها هيئة رفيعة المستوى من خلال أنه لا يمكن للجنة من خارج الحكومة من تنسيق السياسات والخدمات للمرأة على المستوى الحكومي. "وفي عام ٢٠٠١، أنشئت مفوضية المرأة من أجل تعزيز رفاهية ومصالح المرأة في هونج كونج.

وتتألف المفوضية من ثمانية عشر عضواً غير رسميين، وأربعة أعضاء رسميين سابقين بحكم مناصبهم معينون لمدة ثلاث سنوات. ووفقاً لولايتهم، تكون المفوضية هي المسؤولة عن تقديم المشورة للحكومة بشأن قضايا المرأة وتوجيه السياسات. وتتألف المفوضية من أربع مجموعات عمل

قدمت مدير التسويق السابق لـ "ويث" إخطاراً بحملها. وفي وقت المهلة الزمنية، طلب منها الاستقالة أو قبول تخفيض الدرجة الوظيفية. وعندما تقدمت بشكوى إلى مفوضية تكافؤ الفرص، تعرضت للإذراء، بل واستمرت المعاملة غير اللائقة حتى بعد عودتها من إجازة الأمومة. هذه المعاملة أدت إلى استقالتها في نهاية المطاف.

في هذه الحالة، وجدت المحكمة أن الحمل كان واحداً من العوامل المسببة لهذا العمل التمييزي، وإن لم يكن العامل الوحيد (هذا النهج مشروح في المادة ٤ من تشريع التمييز الجنسي)، وقررت أنه كان هناك قضية إضرار. وكان هناك أيضاً مسؤولية غير مباشرة من جانب صاحب العمل وأن الاستقالة تعتبر فصلاً استنتاجياً.

قضية الاعتذار

ما بيك يونج ضد كو تشوين

في هذه القضية، أقام المدعي دعوى تحرش بموجب قانون التمييز بسبب الإعاقة. وأمر القاضي بتعويض عن الأضرار، وطلب من المدعى عليه الاعتذار عن الإهانة التي لحقت بالمدعي. ورفض المدعى عليه الاعتذار، ورأت محكمة الاستئناف أنها لا تستطيع أن تأمر باعتذار المدعى عليه على غير رغبته. إلا أن القضية تحركت إلى مزيد من الطعن حيث تقرر بأن المحكمة تملك القدرة على

العولمة، وما بعد الاحتلال، والمجتمع الذكوري الصيني، إد. اليزا دبليو. واى. لي. مطبعة يو سي بي، فانكوفر: ٢٠٠٣.

٣ - مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، "صحيفة وقائع رقم ١٩، المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان." متاح على شبكة الإنترنت في، <http://www.unhchr.ch/html/menun6/2/fs19.htm>.

٤ - ما بيك يونغ & كو تشين، في محكمة الاستئناف النهائي لمنطقة هونج كونج الادارية الخاصة. متوفر على الانترنت في،

http://legalref.judiciary.gov.hk/lrs/common/ju/ju_body.jsp?DIS=33042&AJ=&QS=&FN=&curr page=

٥ - مفوضية تكافؤ الفرص: تقرير للمنظمات غير الحكومية بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد

ووظائفها، كآلية استشارية لوضع استراتيجيات طويلة المدى فيما يتعلق بتنمية المرأة والنهوض بها، هي استعراض جميع الاحتياجات والخدمات داخل وخارج الحكومة، وهي المسئولة عن تحديد المجالات ذات الأولوية، وتقوم بمثابة قناة اتصال بين الحكومة والجماعات النسائية والمنظمات غير الحكومية. ومع ذلك، فالأمر المؤسف هو أن المفوضية هيئة استشارية وليست آلية مركزية رفيعة المستوى مسئولة عن الأخذ بقضايا المرأة والسياسات إلى المستوى التالي.

الهوام

١ - تاريخ *HKABPW* للحملات والتشريع في هونج كونج صفحة (١). متاح على شبكة الإنترنت في [www. bpw-international.org/word/activities-project-HKABPW-Campaigns-Legislations.doc](http://www.bpw-international.org/word/activities-project-HKABPW-Campaigns-Legislations.doc).

٢ - كارول جيه. بيترسون. إقامة نظام قانوني: التحدي الاستثنائي في هونج كونج ما بعد الاحتلال. الفصل ٢، صفحات ٢٣-٢٦. المساواة بين الجنسين والتغيير في هونج كونج:

٦ -الموقع الرسمي للجنة المرأة. متاح على

شبكة الإنترنت في،

<http://www.women.gov.hk/eng>

[/home.html](#)

المرأة. نوفمبر ١٩٩٨. متوفر على

الانترنت في، projects_issues

<http://www.hku.hk/ccpl/resear>

[ch_](#)

[.cedawleoccedawreport.html](#)

يوفر المساواة الكاملة بين الجنسين، تشير الورقة إلى الحاجة إلى تشريع بالمساواة بين الجنسين لتحقيق هذا الهدف. ثم تختتم بوصف الخطوات الحالية التي تتخذ لتبنى هذا التشريع، وبتغطية تفصيلية لآخر مشروع قانون خاص بالمساواة بين الجنسين في ماليزيا.

المقدمة

لا يزال على ماليزيا وضع تشريع للمساواة بين الجنسين.

لم يكن الأمر أن المساواة بين الجنسين لم تكن تعتبر هامة، وإنما الحقيقة، أن الدستور الاتحادي، في حين ينص على المساواة بموجب القانون كما ويحظر التمييز على أساس العرق أو الدين، وأالنسب ومكان الميلاد، كان حتى وقت قريب ملتزماً الصمت بشكل واضح بشأن أي حظر للتمييز على أساس الجنس أو النوع.

آليات لتعزيز المساواة بين الجنسين في ماليزيا: الحاجة إلى تشريع

زاريزانا عبد العزيز

الموجز

هذه الورقة تلقي نظرة فاحصة على التفسير والتطبيق والفصل القضائي في المساواة بين الجنسين في ماليزيا اليوم. وهي تبدأ بتحديد ما نعنيه بالمساواة بين الجنسين، على أساس القواعد والمعايير المقبولة دولياً. ومن ثم تحلل الأحداث الجارية الأخيرة، مثل قضية "بياتريس فرنانديز"، وعرض الحكومة الماليزية أمام لجنة الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، من حيث كيفية اتخاذها ارتقائها لمستوة هذه القواعد والمعايير الدولية. كما تغطي الورقة وتدرس مدى فعالية السياسات والآليات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في ماليزيا، كما هي قائمة اليوم. وباكتشافها أن النظام الحالي لا

فقط). ورغم أن الحكومة قد وعدت بتعديلات على قوانين العمل للتصدي للتحرش الجنسي وعقدت العديد من المباحثات من قبل الجماعات النسائية مع الجهات الحكومية، وكذلك مع أصحاب المصلحة، فحتى الآن لم تقترح أي نصوص قانونية للتحرش الجنسي في البرلمان.

وبصرف النظر عن حملة العنف ضد المرأة **VAW**، كانت هناك أيضا نجاحات متقطعة أدت إلى التعديلات التي أدخلت على تشريعات مختلفة لإزالة الأحكام التمييزية ضد المرأة. وشملت هذه تعديلات أدخلت على التشريعات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية، والميراث (لغير المسلمين) والوصاية (لغير المسلمين).

ثم، وفي قانون بدا أنه انتهاز سياسي، صدر في عام ٢٠٠١، تم تعديل الدستور الاتحادي لحظر التمييز على أساس النوع^٣.

وقد أثار تعديل الدستور الأمل في أن التمييز في تشريعات أخرى يمكن إزالتها، على نحو مماثل، من كتب القانون. ومع ذلك، فمنذ التعديل الدستوري في عام ٢٠٠١، لم تجر أي محاولة من جانب الحكومة لمراجعة القوانين في ماليزيا لضمان أنها ليست تمييزية ضد المرأة، على الرغم من وعود من السياسيين للقيام بهذه المهمة.

وأخيراً، فقد كان وقوع حدثين منفصلين هو الذي

ولم يكن إغفال حظر التمييز على أساس الجنس أو النوع غير مقصود بالتأكيد ما دام الدستور الماليزي قد وضع على غرار الدستور الهندي الذي يحظر هو أيضا التمييز على أساس الجنس^١. وبالتالي كان من المقبول عموماً أن أي حملة لاستصدار قوانين لمكافحة التمييز بين الجنسين من أجل حظر التمييز على أساس النوع قبل تعديل الدستوري، كان مصيرها الإخفاق من البداية.

في عام ١٩٨٥، قامت الجماعات النسائية بمراجعة للقوانين وقدمت مذكرة بشأن استعراض وإصلاح القوانين التمييزية بين الجنسين للحكومة^٢. من هذه القائمة، قررت المجموعات النسائية، تركيز مواردها المحدودة على هذه الإصلاحات العاجلة اللازمة فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة (**VAW**) من منظور أولاً الاحتياجات، ولاحقاً، من منظور الحقوق.

وركزت حملة **العنف ضد المرأة VAW** على توفير تعويض فوري وفعال للناجيات من العنف الجنسي والمنزلي. وقد أدى هذا إلى حملة طويلة لإجراء إصلاحات قانونية بشأن الاغتصاب، والعنف المنزلي والتحرش الجنسي، والتي امتدت للجزء الأكبر من ثمانينيات وتسعينيات القرن الماضي. ولقد تم إدخال تعديلات على قوانين الاغتصاب في عام ١٩٨٩، وتم تمرير قانون العنف المنزلي في عام ١٩٩٤ (ليدخل حيز التنفيذ في عام ١٩٩٧

والسياسية السائدة المؤثرة في المساواة بين الجنسين في ماليزيا. كما يوجز المقترحات التي تتطلب اهتماماً خاصاً في أي تشريع للمساواة بين الجنسين في المحيط الماليزي، وتنتهي بتقديم إطار قانون المساواة بين الجنسين المقترح والذي يجري إعداده في الوقت الحاضر من جانب الجماعات النسائية.

١. المساواة والتمييز بموجب القانون: قضية

المساواة الموضوعية

المساواة الشكلية

تقوم المساواة على حقيقة أن النساء، مثل الرجال، هن أشخاص يستحقون أن يمنح حقوقهن المتأصلة الكاملة، غير القابلة للتصرف، والتجزئة. وحقوق الإنسان تتطلب أن يعامل النساء والرجال، المتشابهون، على قدم المساواة. في البداية كان يعتقد أن ذلك يعني أنه ينبغي معاملة النساء والرجال على حد سواء. أي أن من هم على حد سواء لابد أن يعاملوا على قدم المساواة، ومن يكونون في وضع مماثل يجب أن يعاملوا بنفس المعاملة. وبعبارة أخرى، فإن الأشخاص المتماثلين، يستحقون المعاملة نفسها. هذا هو المعروف باسم المساواة الشكلية.

ومع ذلك، فإن المفهوم "المتماثلين، يستحقون المعاملة نفسها" به مشاكل متأصلة عندما توجد اختلافات. فكما أن الرجال والنساء مختلفون

عرض على نحو واسع الحاجة الملحة للتشريع حول المساواة بين الجنسين.

كان أول الأحداث قضية "بياتريس فرنانديز"، تنقلت هذه القضية جيئة وذهاباً بين المحاكم الماليزية، لتنتهي على قمة المحكمة الاتحادية لماليزيا في عام ٢٠٠٥، بعد ١١ سنة من بدء النظر فيها. وكان الحادث الثاني تقديم ماليزيا لتقريرها الأول والثاني إلى لجنة الأمم المتحدة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في أيار-مايو ٢٠٠٥ والتي أطلقت الجهود من الجماعات النسائية لاصدار تقرير ظل شامل.

هذه الورق البحثية توثق تفسير المحكمة الماليزية للمساواة بموجب القانون وأثر الضمانات الدستورية في المساواة والحريات الأساسية.

الجزء الأول يقدم أساس المناهج المختلفة في المساواة، وبالتحديد، المساواة الشكلية والموضوعية.

والجزء الثاني يلقي بنظرة مفصلة على كل من قضية "بياتريس فرنانديز" فضلاً عن التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) في ماليزيا.

والجزء الثالث يصف المشاعر الاجتماعية

والرجال بالمثل تمييزاً، وأحياناً ما تكون معاملتهم على نحو مختلف تمييزاً.

المساواة الجوهرية

تعرف "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" مفهوم التمييز ضد المرأة بأنه " .. ، أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه إضعاف أو إبطال الاعتراف أو التمتع أو الممارسة من قبل النساء، بغض النظر عن حالتها الاجتماعية، على أساس من المساواة بين الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي مجال آخر."

في التصدي لقضية المساواة، تتناول الاتفاقية أولاً المساواة القانونية الشكلية بالمطالبة بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. ومع ذلك، إذا ما طرحت المساواة في المعاملة نتائج متفاوتة، فإن القانون ينبغي أن ينظر في ضمان تكافؤ الفرص وإزالة الحواجز التي تحول دون تقدم المرأة، وهذه تسمى المساواة الجوهرية. ويشار عموماً إلى المساواة الجوهرية على أنها المساواة في الحصول، والمساواة في الفرص، وكذلك المساواة في النتائج^١.

وللوضع غير المتساوي للمرأة أيضاً العديد من الأسباب المعقدة المتأصلة في العادات والتقاليد

بيولوجيا، ويختلفون في أوضاعهم الاجتماعية، فإنه يكاد يكون من الممكن دائماً تبرير التمييز بين الجنسين من خلال التشديد على هذه الاختلافات. في هذه الحالات، "المتماثلين، يستحقون المعاملة نفسها" وقد ثبت في بعض الأحيان إلى أن تكون أداة غير عملية.

على سبيل المثال، في سوق عمل تمييزي بين الجنسين، أثبت النضال من أجل المساواة في الأجر للنساء (وما زال) بعيد المنال. في هذه السوق، تقبل النساء كقوة مختلفة من العاملين، في تبرير للتمييز في العمل والأجر^٢.

لذلك، "المتماثلين، يستحقون المعاملة نفسها" غير كافية كمنطلق لتحقيق المساواة لأننا يمكن أن نجد دائماً اختلاف لتبرير المعاملة التمييزية.

هذا لا يعني، مع ذلك، أن معاملة الناس بالمثل سوف لا يؤدي بالضرورة إلى المساواة. فأحياناً ما تكون معاملة الناس بالمثل هي معاملة تمييزية، وأحياناً ما تكون معاملتهم معاملة مختلفة هي معاملة تمييزية. فعلى سبيل المثال، أن التعامل مع الشخص المعاق جسدياً والشخص القادر بالمثل قد يؤدي إلى التمييز ضد المعاق. في أوقات أخرى معاملتهم بشكل مختلف ينتج عنه تمييز ضد المعاق.

وعلى نحو مماثل، فأحياناً ما تكون معاملة النساء

حاملاً، وأن عدم التزامها بذلك يمكن الشركة من إنهاء خدماتها.

بحلول الوقت الذي بحثت فيه قضية "بياتريس" أمام المحاكم، كانت التعديلات الدستورية التي تحظر التمييز على أساس الجنس قد تم تمريرها.

كانت مادتان في الدستور الاتحادي الماليزي تتعلقان بالموضوع المثار. المادة ٨(١) تقرر، "جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولهم الحق في المساواة في حماية القانون"، بينما المادة ٨(٢)، بصيغتها المعدلة، تقرر، "باستثناء ما هو مرخص به صراحة بموجب هذا الدستور، لا يجوز التمييز بين المواطنين فقط على أساس من الدين، أو العرق، أو النسب، أو مكان الولادة، أو النوع، أو الجنس في أي قانون أو في التعيين في أي منصب أو وظيفة تحت سلطة عامة أو في إدارة أي قانون يتعلق باقتناء أو احتجاز أو التصرف في ملكية أو في إنشاء أو ممارسة أي تجارة، أو أعمال تجارية، أو مهنة، أو حرفة أو وظيفة".

تناولت "بياتريس" قضيتها على مستويين: المستوى الأول، أن العقد الجماعي كان تمييزياً ضدها لكونها امرأة. وكان المستوى الثاني، أن الأحكام التمييزية في العقد الجماعي غير دستورية.

(أ) هل تعرضت بياتريس للتمييز؟

والتحيزات القائمة. وتحقيق المساواة بين الجنسين يتطلب تغييراً في الهياكل المؤسسية والتحيز المنهجي من أجل تيسير التعبير عن قدرات النساء، الأمر الذي سيؤدي إلى المشاركة الكاملة للمرأة في المجتمع.

II. الأحداث المعجلة بضرورة تشريع بالمساواة

بين الجنسين

١. بياتريس فرنانديز ضد سيستم بنربانغان

ماليزيا^٧

وقائع القضية بإيجاز هي على النحو التالي. كانت "بياتريس" تعمل مذيعة طيران على الخطوط الجوية الماليزية. ووفقاً لعقد جماعي بين شركات الطيران واتحادها في عام ١٩٨٨، والذي ينطبق على حالة بياتريس الوظيفية، كان مطلوباً من بياتريس أن تستقيل إذا ما أصبحت حاملاً؛ وعدم الالتزام يمكن أن يؤدي إلى فصلها. وعندما أصبحت بياتريس حاملاً، طلبت شركة الخطوط الجوية الماليزية منها الاستقالة. إلا أن بياتريس رفضت. وفي عام ١٩٩١، أنهت شركة الطيران خدمات بياتريس.

تقدمت بياتريس إلى المحكمة بدعوى لاعتبار فصلها باطل والتصريح ببطان أحكام العقد الجماعي التي تطالبها بأن تستقيل عندما تصبح

معاملة مستقلة. وبغض النظر عن الطريقة التي نحاول بها تفسير المادة ٨ من الدستور الاتحادي، فإننا نستطيع فقط أن نصل إلى استنتاج مفاده أنه من الواضح أنه لا توجد مخالفة".

(ب) المقارنة

ومن الغريب أن المقارنة التي أثرت أمام المحكمة، والتي تم تبنيها بشكل أساسي من جانب المحكمة في قضية "بياتريس فرنانديز" لتحديد ما إذا كان قد حدث تمييز، لم تكن بين رجل وامرأة، بل بين مضيضة وكبيرة مضيضات.

وهذا الخيار ربما يستمد معقوليته من صعوبة صياغة مقارنة فيها حالة الحمل لأحد الذكور. ففي حالة الحمل، أثبت البحث عن مقارنة مع الذكور دائماً صعوبته، إن لم يكن مستحيلًا. فالحمل هو وظيفة اجتماعية، والتي لا يمكن أن تقوم بها إلا النساء، ليست هناك مقارنة مع الذكور، وليس هناك معادل في وضع مماثل من الذكور.

وربما كانت هذه الصعوبة هي التي دفعت المحامين وكذلك القضاة لمقارنة بياتريس ليس بمضيف طيران ذكر، ولكن بكبيرة مضيضات من الإناث. وقد يكون غياب المقارن هو ما أرغم المحكمة كذلك على استنتاج أن مضيضات الطيران من الإناث هن فئة منفصلة من العمال التي تتطلب معاملة منفصلة.

أجابت محكمة الاستئناف على هذا سلباً. وقالت المحكمة، "... نحن لا نعتقد أنه يمكن القول أن المادة ٢(٣) من الجدول الأول من العقد الجماعي تمييزية، تماماً مثلما أنه لا يمكن منطقياً أن يقال أن نص القانون يعطي إجازة الأمومة للمرأة فقط تمييزاً ضد الرجال."^٩

وأيدت المحكمة الاتحادية هذا الاستنتاج، "... إن المتطلبات الوظيفية لمضيضات الطيران" بحسب المحكمة، "تختلف تماماً عن تلك التي للمرأة في مهن أخرى... ونحن نأخذ بذلك ملاحظة قضائية أن طبيعة العمل تتطلب من مضيضات الطيران العمل لساعات طويلة، وغالباً ما تحلق عبر مناطق زمنية مختلفة. كما يكون عليها أداء الكثير من المشي على متن الطائرات المحلقة في الجو. ومن المؤكد أنه ليس مكاناً لتواجد للنساء الحوامل به". و"لا يمكن لصاحبة الدعوى أن تقارن نفسها مع العاملين الأرضيين أو مع كبيرة المضيضات حيث لم يتم توظيفهم في نفس فئة العمل".

وقالت المحكمة أيضاً، "... أن أيدينا مقيدة، وضمانات الحماية المتساوية في الفقرة (١) من المادة ٨، لذلك تمتد فقط إلى الأشخاص في نفس الفئة. وهي تعترف بأن جميع الأشخاص بالطبيعة، والتحصيل والظروف والاحتياجات المتنوعة لمختلف فئات الأشخاص، غالباً ما يحتاجون

نظراً لعدم قدرتها على العمل، محكمة العدل الأوروبية، "في ظروف مثل ظروف السيدة ويب تلك، فإن إنهاء العقد لفترة غير محددة لأسباب تتعلق بحمل المرأة لا يمكن تبريره في ضوء حقيقة أنها قد منعت، على أساس مؤقت بحت، من أداء العمل الذي كانت منوطة به."^{١١} وبما أن نظرية المساواة تتطلب ألا يكون هناك تمييز ضد أحد بسبب اختلافه، فإنه يعترف بالمثل بأنه ما لم توضع أحكاماً خاصة للحمل مثل استحقاقات الولادة، فإن النساء سيعانين من خسارة للدخل، ويتحملن أيضاً نفقات إضافية.

وحقيقة أن استحقاقات الأمومة غيرمتاحة للرجال ليست تمييزية بما أن المساواة هي ألا يضار أحد بسبب اختلافاته.

(ج) التأثير الرأسي للدستور

ما هو تأثير الضمان الدستوري بالمساواة بموجب القانون، وحظر التمييز على أساس النوع؟ نقلاً عن -بعد الحصول على الموافقة- كتاب دراسي هندي في القانون الدستوري، قالت محكمة الاستئناف في قضية "بياتريس فرنانديز" أن "مفهوم الحق الأساسي ينطوي على تدخل للدولة، وأنه حق تكفله الدولة لحماية الفرد ضد انتهاك تعسفي لهذا الحق من جانب الدولة. وعندما يكون الانتهاك من جانب فرد آخر، يجوز للفرد المتضرر أن يلجأ

ومع الاحترام الواجب، فقد تداولت المحاكم في اختصاصات قضائية أخرى قضية التمييز على أساس الحمل بشكل مختلف. قارن القضية الماليزية من خلال مجلس التحقيق

بموجب قانون حقوق الإنسان السابق، RSBC ضد جونستون (١٩٨٤) *Johnstone* ، ٥ CHRR D/2274، في p. D/2276 . . . حيث صرح المجلس بما يلي: . . . أن صاحب العمل الذي يختار بعض من موظفاته فقط للتحرش الجنسي بينما لا يتحرش بأخريات من الموظفات هو تمييز بسبب الجنس، لأن التحرش يؤثر سلباً على مجموعة واحدة دون أخرى"^{١١}.

بتبنى الحجج والبراهين في بروكس، يمكن القول أنه بينما أن كلاً من الرجل والمرأة يمكن أن يصبحا والدين، فإن طبيعة أن يصبح كل منهما والداً مختلفة عن الآخر. ففي هذه الحالة، نحن أمام مصطلح تعاقدى يبحث في الاختلافات بين الناس ويعاقب مجموعة من الناس بسبب هذا الاختلاف. وهكذا بموجب الاختبار المنصوص عليه في بروكس، فإن تصرف شركات الطيران يشكل تمييزاً بين الجنسين.

في رفض حجة صاحب عمل آخر، بإدعاء أن فصل الموظفة الحامل لم يكن بسبب الحمل ولكن

لوسائل الشرعية بموجب القانون الخاص، ولكن الوسائل الدستورية لن تكون متاحة.^{١٢} وقد تأكد هذا من قبل المحكمة الاتحادية، وهي أعلى محكمة في ماليزيا. "لقد وجدنا أنه من غير الممكن ببساطة مد نطاق المادة 8 من الدستور الاتحادي لتغطية العقود الجماعية مثل ذلك العقد موضوع القضية. وحتى نستحضر المادة 8 من الدستور الاتحادي، على المدعية أن تثبت وجود قانون ما أو إجراء تمييزي من السلطة التنفيذية ضدها بما ينكر عليها حقوقها بموجب المادة المذكورة. فالقانون الدستوري، كفرع من القانون العام يتناول فقط انتهاكات حقوق الفرد من قبل المشرع أو السلطة التنفيذية أو أي من وكالاتها. والقانون الدستوري لا يشمل بأحكامه الموضوعية أو الإجرائية انتهاكات حق الفرد القانوني من قبل فرد آخر.^{١٣}

ولقد سمي التفسير الممنوح من قبل المحاكم الماليزية حول التأثير الدستوري "التأثير الرأسي" والذي يشترط أساساً بأن القانون الدستوري، كفرع من القانون العام يتناول فقط انتهاكات حقوق الفرد من قبل سلطة عامة. وحيث تنتهك حقوق فرد خاص من قبل فرد خاص آخر، فإن القانون الدستوري (الموضوعي أو الإجرائي) لن يأخذ علماً بذلك. فمفهوم "الحقوق الأساسية" ينطوي على تدخل

للدولة.^{١٤}

ولقد جرى تبني النظرة المقابلة حول التأثير الدستوري في القضية الهندية الشهيرة لـ "فيشاكا وأورز" ضد ولاية "راجاشان وأورز"^{١٥}. رفعت هذه القضية بعد ادعاء باغتصاب جماعي وحشي لأخصائية اجتماعية في قرية راجاشان.

كانت قضية فيشاكا عملاً طبقياً من قبل ناشطين اجتماعيين ومنظمات غير حكومية سعت إلى تركيز الاهتمام على المساواة بين الجنسين. فقد كشف ادعاء الاغتصاب هذا عن الحاجة الملحة إلى الحد من المخاطر التي تتعرض لها المرأة العاملة. وكان الهدف من الإجراءات القانونية هو منع التحرش الجنسي للنساء العاملات في جميع أماكن العمل من خلال معالجة قضائية، لملاء الفراغ في التشريعات القائمة. وهنا أعطت المحكمة العليا الهندية معنى واسع للضمانات الدستورية:

كل حادثة تحرش جنسي لامرأة في مكان العمل ينتج عنها انتهاك للحقوق الأساسية... المساواة بين الجنسين تشمل الحماية من التحرش الجنسي، والحق في العمل بكرامة، وهذا معترف به عالمياً كأحد حقوق الإنسان الأساسية. ولقد تلقى الحد الأدنى المشترك لمتطلبات هذا الحق قبولاً عالمياً. ولذلك فإن الاتفاقيات والمعايير الدولية، لها أهمية كبيرة في صياغة المبادئ التوجيهية لتحقيق هذا

وأعلنت حقوق الإنسان الأساسية لتكون متأصلة في القانون العام، دون الرجوع إلى الوسائل البرلمانية. "بعض الحقوق متأصلة وأساسية للمجتمع الديمقراطي المتحضر. والاتفاقيات والداستاتير ومشاريع قوانين الحقوق وما شابهها تستجيب بالاعتراف بها بدلا من وضعها"^{١٧}.

لم تكن قضية "بياتريس فرنانديز" مجرد فرصة ضائعة للمحاكم الماليزية لتتبنى فهما أكثر معاصرة للمساواة بين الجنسين والأثر الدستوري، وإنما كانت أيضا فرصة ضائعة للمحاكم لاستكشاف البعد الذي كان يمكن استغلال القانون العام عنده كمصدر للحقوق الأساسية .

٢. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد

المرأة (CEDAW)

بالتزامن مع المؤتمر العالمي الرابع عن النساء، قامت ماليزيا بالتصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة مع تحفظات^{١٨} في عام ١٩٩٥.

ولقد نصت التحفظات الأصلية على ما يلي: "تعلن حكومة ماليزيا بأن انضمام ماليزيا يخضع للفهم بأن أحكام الاتفاقية لا تتعارض مع أحكام قانون الشريعة الإسلامية والدستور الاتحادي لماليزيا. وبذلك، فإن حكومة ماليزيا لا تعتبر نفسها ملزمة بأحكام المواد

الغرض. ... إن معنى ومضمون الحقوق الأساسية المكفولة في دستور الهند هو من الاتساع الكافي ليشمل جميع جوانب المساواة بين الجنسين بما في ذلك منع التحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي." (التشديد بواسطة المؤلف)

ولقد أثارت قضية "بياتريس فرنانديز" حالة من القلق بشأن التطبيق الضيق للحظر الدستوري ضد التمييز بين الجنسين. لقد وضعت "بياتريس فرنانديز" السابقة التي، لم ترسخ فقط التأثير الرأسي للضمانات الدستورية في القانون الماليزي، وإنما رسخت أيضا الفهم الضيق والحرفي للتمييز.

(د) تقليد القانون العام

الفقه من العديد من بلدان القانون العام، وهو تقليد تشترك فيه ماليزيا، يوضح أن الدول تطور من الفقه فيها نحو الاحترام الشديد لحقوق الإنسان ومعايير حقوق الإنسان الدولية، باستخدام القانون العام نفسه، بدلاً من الدستور، كمصدر له.

وتعرف دولة القانون العام من خلال درة القضاة ليس فقط على تفسير التشريعات ولكن لصنع القانون. ففي الهند، وأستراليا والمملكة المتحدة وهونج كونج، اعتمد القضاة على هذا التقليد لإعلان مبادئ حقوق الإنسان.^{١٦}

في بعض من هذه البلدان، وضعت المحاكم

على الرغم من أن هناك نوافذ صغيرة قد انفتحت حيث أشارت المحاكم الماليزية إلى التزامات المعاهدة الدولية لحقوق الإنسان^{١٩}، وهذا ما زال بعيداً كل البعد عن إنفاذ المحاكم الفعلي لالتزامات المعاهدة.

وتتشارك العديد من دول القانون العام في اعتناق نظاماً قانونياً مزدوجاً. وفي حين أن المبدأ مثير للإعجاب، في أنه يحمي الناس والبرلمان من إجراءات السلطة التنفيذية، في مسائل حقوق الإنسان، فإن عدم إدراج المعايير الدولية لحقوق الإنسان في القانون المحلي يعني أن معاهدات حقوق الإنسان لا يمكن أن تعمل بوصفها مصدر مستقل لحقوق وحرّيات الفرد. لهذا السبب، كانت هناك جهود في دوائر اختصاص قضائية أخرى للعبث بالآثار المترتبة على نظرية النظام القانوني المزدوج، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بحقوق الإنسان.

ويمكن أن نجد إشارة أخرى إلى ذلك في قضية "فيشكا وأورز" ضد ولاية راجستان وآخرين^{٢٠}. فحسبما صرحت المحكمة العليا في الهند، فإن "استقلال القضاء يشكل جزءاً من نظامنا الدستوري. والاتفاقيات والمعايير الدولية يجب تداولها من قبلهم في حالة عدم وجود قانون محلي يسد الفراغ في هذا النطاق، وعندما لا يكون هناك تناقض بينهما، وأن

١٦ و ٩ و ٧ (ب) و ٥ (أ) و ٢ (و) من الاتفاقية المذكورة. وفيما يتعلق بالمادة ١١، تفسر ماليزيا أحكام هذه المادة على أنها إشارة إلى حظر التمييز على أساس المساواة بين الرجل والمرأة فقط."

في يوم ٦ شباط- فبراير ١٩٩٨، سحبت حكومة ماليزيا تحفظها فيما يتعلق بالمواد

2(f), 9(1), 16(1)(b), 16(1)(b), 16(1)(e) و 16(1)(h). وتعهدت ماليزيا أيضاً بالالتزام بإعادة النظر في التحفظات الأخرى، ومع ذلك لم يتم حتى الآن سحب التحفظات المتبقية.

وعلى الرغم من أن الحكومة الماليزية قد صدقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، في عام ١٩٩٧، فما زالت هناك الحاجة لجعلها تدخل حيز التنفيذ في المحاكم المحلية. والتشريعات لاعتماد الاتفاقية هي أمر بالغ الأهمية لأن ماليزيا تمارس نظاماً قانونياً مزدوجاً في أن أي معاهدة دولية تبرمها ماليزيا، ليست ذاتية التنفيذ. وإنما يتطلب هذا قانوناً يتم تمريره في القانون الوطني لسريان الالتزامات الدولية المبرمة.

(أ) النظام القانوني المزدوج

لا تعتبر المعاهدة جزءاً من القانون الماليزي المحلي ما لم، وحتى يتم تمريرها كتشريع من قبل البرلمان.

(ب) قانون المعاهدات

على أية حال، هناك مبدأ راسخ في القانون الدولي بأنه بمجرد أن تصدق دولة على معاهدة دولية، تكون الدولة ملزمة بتنفيذ أحكام المعاهدة بنية حسنة^{٢٣}. سواء ما إذا كان إدراج المعاهدة في القانون المحلي قد يغير التزام الدولة على الصعيد الدولي^{٢٤}.

III. تشريع المساواة بين الجنسين في ماليزيا

تشير السوابق القانونية في ماليزيا بشكل قاطع إلى أن تشريعات المساواة بين الجنسين أمراً حتمياً. إلا أن المحاكم الماليزية لا زال عليها أن تأخذ علماً بالتطورات القضائية القانونية في دول أخرى مثل التأثير الأفقي للدستور، والمساواة الموضوعية، والتوقعات المشروعة لسهولة حصول المواطنين على ضمانات لحقوق الإنسان بموجب المعاهدات الدولية المصدق عليها، فضلاً عن مركزية حقوق الإنسان بما في ذلك المساواة وعدم التمييز في الفقه القانوني الوطني.

وعلاوة على ذلك، عند النظر في تقرير الحكومة الماليزية في الدورة الخامسة والثلاثين للجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) في عام ٢٠٠٦، أكدت اللجنة على أن ماليزيا بحاجة إلى قوانين جديدة موجهة

يكون هناك فراغ في القانون المحلي. والمحكمة العليا في استراليا في قضية وزير الهجرة والشؤون الإثنية ضد "تيوه" *Teoh*^{٢١} قد اعترفت بمفهوم التوقعات المشروعة لمراعاتها في حالة عدم وجود نصاً تشريعياً مخالفاً، حتى في عدم وجود قانون للحقوق في دستور استراليا. في ضوء ما ورد أعلاه، وعدم وجود قانون صادر لينص على التنفيذ الفاعل لحق من حقوق الإنسان الأساسية للمساواة بين الجنسين والضمان ضد التحرش الجنسي في أماكن العمل، فإننا نضع المبادئ التوجيهية والمعايير المحددة فيما يلي لمراعاتها في جميع أماكن العمل أو غيرها من المؤسسات، حتى يسن تشريع لهذا الغرض".

بأخذ قضية فيشاك *Vishaka* وقضية تيهو *Teoh* الاسترالية المنظورتان في المحاكم^{٢٢}، كسوابق مقنعة، فمن الممكن القول بأن لدى تصديق ماليزيا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، نشأ توقع له ما يبرره بأن الحكومة سوف تراعى وتعمل على إنفاذ حقوق الإنسان الأساسية للمساواة بين الجنسين، بوجود أو بدون وجود تشريعات محلية. ويمكن للمحاكم حينئذ أن تعلن أن الحقوق الواردة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، نافذة وسارية المفعول حسب مقتضى الحال محلياً في ماليزيا.

من أجل المساواة في محيط الثقافة والدين الاسلاميين.

وعلى الرغم من أن هذا التفسير المحافظ قد تعرض لتحديات من أصوات داخل وخارج الدين، فإنه مع ذلك كان له تأثير كبير في أوساط العديد من رجال الدولة المتدينين.

ولا زال هناك القليل من المسلمين الذين ينكرون أن الإسلام يدعم العدالة، إضافة إلى تعزيز وحماية حقوق المرأة.

لقد اكدت رئيسة المحكمة في ماليزيا، الفاضية المتقاعدة، المبجلة "تان سري سیتی نورما يعقوب"، في كلمتها الافتتاحية، على العلاقة بين الإسلام، والعدالة والمساواة، قالت:

"أنه لفي اعتقادي أن الإسلام يمنح المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل.... ومثل كثير من المسلمين، أنا لا أؤمن بأن الإسلام، الذي يرفض الظلم، يعامل النساء بأي شكل أقل مما يعامل الرجال. والنساء، مثل الرجال هم نواب الأوصياء على الأرض، وعلى قدم المساواة في نظر الله، وإنها لمن مسؤوليتنا الجماعية أن نضمن أن تتعكس مبادئ العدالة والمساواة في قوانيننا".^{٢٧}

في تشرين الأول- أكتوبر ٢٠٠٣، عندما أصبح "داتو سري عبد الله بدوي" رئيساً للوزراء، اعتنق

خصيصاً إلى القضاء على التمييز على أساس الجنس والنوع، وأوصت بألية على مستوى الدولة للضمان الكامل بأن تنشأ حقوق المرأة الماليزية.

ولكن قبل البدء في تشريعات جديدة، فإنه مما يستحق الذكر أن يأخذ في الاعتبار المناخ السياسي إضافة إلى الآليات القائمة بالفعل في ماليزيا.

الإرادة السياسية والدين

لم يتم تمييز النوع الاجتماعي بشكل بارز على الساحة السياسية في ماليزيا. على العكس من ذلك، كانت السياسات العنصرية أو العرقية هي الركيزة الأساسية لسياسة ما بعد الاستقلال. وبعد خمسين عاماً من الاستقلال، لا زالت الأحزاب السياسية منقسمة حول الخطوط العرقية والإثنية، ولم يكن هناك بالكاد أي تغيير ملموس بعيداً عن السياسات العرقية/الإثنية^{٢٥}.

كما جرى تعقيد الخطاب حول النوع الاجتماعي، بسبب التفسيرات الدينية المحافظة التي تشكل الطبقة التالية من سياسات الهوية، التي غالباً ما تعمل على تلوين الحجج ضد المساواة بين الجنسين بشكل انحيازي. ولقد أدت سياسات المسلمين من أصول ملايوية^{٢٦}، في تزامن مع صعود الإحياء الديني على الصعيد العالمي، إلى تصاعد تحديات سياسية وقانونية وأيديولوجية لشرعية مطالبات المرأة

السياسات والآليات القائمة

إن أي تشريع بالمساواة بين الجنسين، لكي يكون فعالاً، لا بد أن يتوافر إطاراً أو آلية لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وعلى مر السنين، أنشأت الحكومة مجالس استشارية^{٣١}، وأمانات، ومنظمات غير حكومية تابعة للحكومة، ومؤخراً جداً، لجنة وزارية بشأن المساواة بين الجنسين من أجل المضي قدماً بقضايا المرأة.

وفي عام ١٩٨٩، قامت الحكومة بصياغة السياسة الوطنية المتعلقة بالمرأة كدليل لمشاركة المرأة في عملية التنمية للتغلب بذلك على التحديات من خلال القضاء على الفقر، والتعليم. وفي سادس خطة وطنية خمسية (١٩٩١-١٩٩٥)، تم تقديم فصلا عن دور المرأة في التنمية للمرة الأولى. ومع ذلك، فبينما اعتبرت الخطة الوطنية من النساء كمورد اقتصادية حيوية، ففي لهجتها ولغتها، لا زالت تنظر، بشكل واضح، إلى أن دور المرأة الحاسم، في تنمية الأسرة.^{٣٢}

في كانون الثاني-يناير ٢٠٠١، أنشأت الحكومة وزارة لشؤون المرأة، والتي تغيرت لاحقاً @ (بعد فترة زمنية قصيرة جداً) إلى وزارة المرأة، والأسرة وتنمية المجتمع.

نهجاً بالإسلام يركز على عشرة مبادئ أساسية، كان واحداً منها يركز على حماية حقوق الأقليات والنساء.^{٢٨}

"والذي هو أصيل ومتجذر في التقاليد، إضافة إلى أنه إنساني، وعادل ورحيم" و "حيث لا تشعر المرأة بأن البيانات التي تصف الإسلام بأنه دين العدل والرحمة، هي في الواقع تخاطب النساء مع وجود استثناءات- عن قصد أو عن غير قصد".^{٢٩}

وأوضح عبد الله، "تتلقى المرأة اهتماماً محدداً لأنني أعتقد بأنه على الرغم من حقيقة أن النساء قد أصبحن في أجزاء كثيرة من العالم أكثر تحرراً، والمرأة في العديد من الدول الإسلامية لا تزال مهمشة ومميزاً ضدها. إلا انني أجد أنه من المؤسف جداً أن... [النساء لم تتل]، الوضع الذي يستحقونه، من حيث الحقوق والمساواة والعدالة".^{٣٠}

وبينما يظهر عبد الله كمناصر للتفسير التقدمي للإسلام، بل وحتى يشكك في قابلية تطبيق المبادئ القانونية الإسلامية المزعوم بأنها النهائية والكاملة منذ ١٤٠٠ سنة مضت في حل المشاكل التي تواجه المجتمعات الإسلامية المعاصرة، إلا أنه لم يحدث تغيير يذكر في تنفيذ القوانين الإسلامية في الحياة اليومية للمسلمين، مما يدل مرة أخرى على الانفصال بين الخطاب السياسي والتطبيق البرلماني والبيروقراطي.

قضايا المساواة بين الجنسين.^{٣٣}

كما أنشئت أيضا لجنة لحقوق الإنسان في إطار قانون مفوضية حقوق الإنسان عام ١٩٩٩. وكانت مهام اللجنة هي تعزيز حقوق الإنسان، وتقديم المشورة، والمساعدة وتقديم التوصيات إلى الحكومة، إضافة إلى التحقيق في الشكاوى. وفيما يتعلق بسلطاتها في الاستفسارات، فوضت اللجنة بسلطة الاستعلام وليست سلطة إلزام حضور الشهود أو الحصول على الوثائق في تحقيقاتها. كما لم تفوض اللجنة بقوة تفعيل نتائجها. على أن يقدم تقريراً سنوياً إلى البرلمان كل عام، ولكن البرلمان لن يكون ملزماً بوضع هذا التقرير في جدولته أو ملزم أن يناقشه، مما نتج عنه أن أياً من تقارير اللجنة وتوصياتها لم يتم مناقشتها من قبل البرلمان.

في آب- أغسطس ٢٠٠٤، اعتمدت الحكومة سياسة تخصيص نسبة ٣٠% للمرأة في مستويات صنع القرار في القطاع العام. ومع ذلك، حتى الآن، فإن هذه السياسة لا تزال لم تنفذ. ولا الأحزاب السياسية التي في الحكم ولا تلك التي في المعارضة قد بلغت نسبة النساء في قوائم مرشحيها للانتخابات نسبة ١٥% . ولقد كلفت وزارة المرأة، والأسرة وتنمية المجتمع في الوقت الحاضر البحوث الوطنية على تحليل وتقديم توصيات حول أفضل الممارسات والطريق إلى الأمام بالنسبة لهذه

ولقد أعلنت الوزيرة، عند تعيينها، عن سياسة تعاون مع المنظمات النسائية غير الحكومية لتعزيز قضايا المرأة. ولقد عمل هذا على إيقاظ الآمال في أن قضايا المرأة ستحظى بالأهتمام المركز الذي تحتاجه، لتزود بالطاقة نهجاً أكثر شمولاً وتكاملاً للإسراع بإتاحة فرصة متساوية للمشاركة الكاملة للمرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأمة.

وتمشياً مع هذا، أنشأت الوزارة عدة مجموعات عمل، لتتبعها عدة لجان توجيهية وطنية، وبعد ذلك، مجموعات عمل تقنية (والتي كان من بين أعضائها ممثلين للمنظمات النسائية غير الحكومية) للبحث في مجالات الاهتمام الرئيسية بما في ذلك الإصلاحات القانونية. ولقد كانت الآليات تعمل في البداية، ولكنها توقفت تدريجياً عن العمل، لتبلغ ذروتها في انسحاب المنظمات النسائية غير الحكومية من هذه الآليات.

كما وشكلت أيضا لجنة وزارية بشأن المساواة بين الجنسين من قبل مجلس الوزراء لتقديم المشورة للحكومة بشأن السياسات ومراقبة الأنشطة المتعلقة بالمرأة والتنمية الأسرية.

في عام ٢٠٠٤، تم تشكيل تجمع برلماني بشأن المساواة بين الجنسين. ولكن، كما صورت الضجة بسبب التعليقات الجنسية للبرلمانيين في أيار-مايو من عام ٢٠٠٥، تغلبت الانتماءات السياسية على

السياسة.

تحقيق المساواة بين الجنسين.

التشريع المقترح للمساواة بين الجنسين

في حين أنه من المهم الإشارة إلى الدستور باعتباره مصدراً لحماية حقوق وحرية الفرد، كما ظهر في قضية "بياتريس فرنانديز"، فالدستور في حد ذاته لا يوفر حماية كافية للمرأة ضد التمييز. فلا المحاكم ولا الحكومة في ماليزيا قد ألزمت نفسها من الناحية القانونية بضمان حماية المرأة من أو تعويضها عن التمييز على أساس النوع الاجتماعي.

وفي ظل هذه الظروف، لا بد من صدور تشريع للمساواة بين الجنسين. وينبغي تنفيذ المساواة في كل من مجالي القطاع العام والخاص من خلال قوانين شاملة، مع وسائل فعالة لاقتصاص الحقوق إذا انتهكت. وعلى تشريع المساواة بين الجنسين المقترح التوضيح على نحو لا لبس فيه أن الهدف من المساواة بين الجنسين يجب أن يكون قابل للتطبيق في جميع الظروف.

وهذا التشريع لابد، في إصداره، أن يولي اهتماماً خاصاً لمعالجة القضايا القانونية التي أثرت في قضية "بياتريس فرنانديز"، فضلاً عن استباق أي محاولة للإشارة إلى مصادر خارجية للتخفيف من تأثير وغرض هذا التشريع.

ومن بين الاهتمامات التي يجب تناولها، تعريف وفهم المساواة بين الجنسين، على الصعيدين

على الساحة الدولية، أنشأت حكومة ماليزيا معهد حركة عدم الانحياز (NAM)، لتمكين المرأة (NIEW) في كوالا لمبور، ذوالوظائف المختلفة بما في ذلك توفير التدريب على تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين للمشاركين من دول حركة عدم الانحياز. ولقد تزامن إنشاء معهد حركة عدم الانحياز لتمكين المرأة (NIEW) مع استضافة ماليزيا لاجتماع حركة عدم الانحياز (NAM) في عام ٢٠٠٦.

وعند افتتاح المعهد، ألقى عبد الله بدوي، رئيس وزراء ماليزيا كلمة ملهمة وطموحة، داعياً كل دول حركة عدم الانحياز باتخاذ خطوات ثابتة واضحة لتحقيق رؤية الإنسانية للمساواة والسلام والتنمية، ومذكراً إياهم بأن "يحتاج الأمر قدراً كبيراً من الشجاعة الأدبية والثبات لتكون قادراً على تحدي المعتقدات المجتمعية المعتقد منذ فترة طويلة وعميقة الجذور، حول دور المرأة في المجتمع، وخاصة إذا ما استشهد بالدين باعتباره السبب الرئيسي لاستعبادهن".

وحقيقة أن رغبة ماليزيا في ترك تراث برئاستها لحركة عدم الانحياز قد دفعها لاتخاذ موقف معيارياً بشأن المساواة بين الجنسين، حتى ولو كان هناك على المستوى الوطني، معارضة وتحديات تواجه

لا يمكن تقييد تطبيق قانون المساواة بين الجنسين بناءً على معتقدات مجتمعية، حتى وإن استشهد بالدين كسبب لمثل هذه المعتقدات. ويدعم هذا الرفض للدين كمبرر لرفض المساواة بين الجنسين العديد من المفكرين والعلماء الدينيين التقليديين والمعاصرين. وعند البت بين الآراء المتعارضة، من المهم أن نأخذ في الاعتبار أن معظم الفلسفات الدينية تدعم العدالة والمساواة والإنصاف. وعلاوة على ذلك، فقد وجدت العديد من بلدان المذاهب الدينية المختلفة الوسائل للتوفيق بين العرف والدين والمساواة بين الجنسين.

ولابد أن ينص هذا التشريع أيضاً على اتخاذ إجراءات خاصة مؤقتة لتسهيل تحقيق هدف المساواة بين الجنسين عندما يتواجد التحيز المنهجي.

وقد أثبتت الآليات السابقة أو الحالية عدم قدرتها على توفير المساواة بين الجنسين. ولابد من تعيين آلية وطنية ديناميكية، ومستقلة وفعالة مثل مفوضية المساواة بين الجنسين لضمان حقوق المرأة. ولابد لهذه الآلية من الشفافية والاستقلالية وخلوها من الهيمنة السياسية. ويجب أن يخول لهذه الآلية بالسلطة والقدرة الكافية على إنفاذ أحكام التشريع وأن تكون مسؤولة أمام البرلمان مع الأخذ في الاعتبار جدولة ومناقشة تقاريرها وتوصياتها في

الشكلى والموضوعى (تكافؤ الفرص، وفى الوصول إليها وفى النتائج). كما لابد من إعطاء اهتماماً خاصاً لتعريف كل من التمييز، المباشر وغير المباشر. كما ولابد من تعريف التمييز نفسه بعبارات عامة، ولابد من استبعاد النصوص الخاصة بشأن الحمل والولادة والرضاعة الطبيعية من تعريف التمييز غير القانوني.^{٣٤}

ولابد لهذا التشريع من جعل التمييز غير قانوني - صراحة- إن كان على أساس النوع الاجتماعي، بغض النظر عما إذا كان الجنس يشكل الأساس الوحيد للتمييز أو غير ذلك، وبصرف النظر عما إذا كان التمييز مباشر أو غير مباشر. ويجب أن تنطبق هذه الحماية بغض النظر عن هوية مرتكب جريمة التمييز هذه.

ولابد لهذا التشريع من انتهاج اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) ومنحها قوة القانون في ماليزيا، ولهذا الغرض، لابد من تفسير القانون وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية. ولا يمكن لتشريع المساواة بين الجنسين الإشارة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، ولكنه لابد بالفعل أن يقرر على نحو قاطع أن الغرض من هذا التشريع هو اعتماد وتنفيذ الأحكام المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW).

البرلمان^{٣٦}.

القانون المقترح وغيره من القوانين الأخرى في حالة التعارض في أن أحكام هذا القانون هي التي يعتد بها.

كما أدرج تعريف واسع عن المساواة، وذلك يتضمن تعريفاً للتمييز، مع الأخذ في الاعتبار للنظريات القانونية والسوابق القضائية في هذا المجال.

الجزء الثاني؛ ويؤسس لجنة المساواة بين الجنسين مع التأكيد على استقلالية اللجنة. والهدف من اللجنة هو تعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز على أساس الجنس. و تتكون لجنة المساواة بين الجنسين من أعضاء مستقلين، وأن يكون للجنة نفسها إمكانية الحصول على تمويلات قانونية. ويكون للجنة مهام استشارية، والمتابعة، والتحقيق. ويجوز للجنة أن تتدخل أيضا في الحالات التي تنطوي على التمييز بين الجنسين. وتكون اللجنة مسؤولة أمام البرلمان، وأن تقدم تقريرا يتضمن قائمة بأنشطتها وتوصياتها إلى البرلمان سنويا للنقاش. ويكون هذا التقرير متاحاً للجمهور.

الجزء الثالث؛ وينظم الموظفين التنفيذيين للجنة.

الجزء الرابع؛ يحدد معنى التمييز والمساواة ليشمل المساواة الشكلية والموضوعية. والتمييز المباشر وغير المباشر محظور. والدافع والمعرفة غير ذات أهمية.

ولابد لتشريع المساواة بين الجنسين أن يضمن أيضاً على أن هذا التشريع يكون هو الذي يعتد به في حالة التعارض مع أي قانون آخر. وهذا سوف يفيد في تجنب ضرورة مراجعة وتعديل جميع القوانين واللوائح. ومع ذلك، فكما أن هذا التشريع لا يمكن أن يسود عندما يتعارض مع الدستور الاتحادي، وهو القانون الأعلى للاتحاد، ففي نفس وقت طرح تشريع المساواة بين الجنسين، يجب بالمثل طرح التعديلات التي لا بد من إدخالها على الدستور الاتحادي لإزالة جميع النصوص التمييزية في الدستور.

مشروع قانون المساواة بين الجنسين

في الواقع، أن الجماعات النسائية في ماليزيا قد أعدت مشروع أولي للقانون المقترح للمساواة بين الجنسين، وهم في سبيلهم للانتهاء من وضع الصيغة النهائية للقانون المقترح. وباختصار، فإن القانون المقترح مقسم لتسعة أجزاء.

الجزء الأول؛ ويحتوي على الإجراءات التمهيدية التي تتضمن سياسة الحكومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتمييز بين الجنسين، والأهداف الأساسية لهذا القانون، وتطبيقية المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، ولا سيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، والعلاقة بين

١٣٥

المتخصصة ستساعد أيضا في تطوير الفقه القانوني عن التمييز بين الجنسين.

الجزء التاسع، يشتمل على أحكام عامة مثل سلطة سن النظم والوقاية من التشوهات.

الخاتمة

هذا التشريع المقترح لم يتم بعد مناقشته مع الحكومة، كما وزع أيضا على الأحزاب السياسية الأخرى للمناقشة. وقد رفضت المحاولات الأولية لاقتراح تشريع المساواة بين الجنسين من قبل رئيس الوزراء.

لكن، لا يمكن الاستهانة بالإصرار وقوة الحجة السليمة. إن المساواة وتكافؤ الفرص هي سمة أساسية في الدولة الديمقراطية. و تشريع المساواة بين الجنسين ليس سوى خطوة صغيرة نحو تعزيز ديمقراطيتنا وتوليد احترام حقوق الإنسان التي هي على الصعيد العالمي غير قابلة للتصرف والتجزئة.

وفي الختام، أود أن أشير إلى القرار الذي اتخذه "هارتمان جيه" في قضية هونج كونج لمفوضية تكافؤ الفرص ضد مدير الإدارة التعليمية كتذكرة بأهمية والمكانة المحورية لحقوق الإنسان في النظام القانوني،

"في تقديري، إذا كان هناك عمود مركزي مبنى من حوله صرح نظام هونج كونج القانوني، فهو احترام

ويناقد هذا الجزء أيضا التحرش الجنسي، وينص على الإعفاءات والاستثناءات حيث لا تشكل حماية النساء بسبب الحمل أو الولادة أو الرضاعة الطبيعية وإجراءات خاصة مؤقتة تمييزا غير مشروع.

الجزء الخامس، يحظر إيذاء الشاكين والشهود. كما يحظر هذا القانون أيضا إقرار التمييز وينص على المسؤولية غير المباشرة لأصحاب العمل والمديرين للتمييز الذي يرتكبه موظفهم ووكلائهم إلا إذا اتخذت الاحتياطات المعقولة من قبل أرباب العمل والمديرين.

الجزء السادس، يحدد إجراءات التحقيق،

والجزء السابع ينص على التوفيق لأولئك الذين يفضلون مثل هذا الإجراء بشرط اجراء مثل هذه المصالحة، بحرية ودون إكراه من أي طرف.

الجزء الثامن، يحدد تكوين محكمة المساواة بين الجنسين. بإدراك أن معالجة المحكمة شكلية، ومرهقة وغير ودية، وتتبع من معالجة المحكمة الصناعية الناجحة وكذلك عن غيرها من المجالس القضائية التي شكلت حديثا، والقانون يشكل محكمة كآلية بديلة لتعجيل البت في قضايا التمييز في خلفية أقل رسمية و أقل تقنية. كما وأن المحكمة

- الإدارة، بسلسلة المحاضرات السنوية، في ١٥ يناير ٢٠٠٥، كوالا لمبور
٥. إنج، محمد & تان بنج هوي، المساواة بين الجنسين والحركة النسائية في ماليزيا، روتليج 2006
٦. التقريرين الدوريين الأول والثاني للحكومة الماليزية مجتمعين إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، ٢٤ أيار- مايو ٢٠٠٥ (CEDAW/C /S.R. 731)
٧. التقريرين الدوريين الأول والثاني للحكومة الماليزية مجتمعين إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، ٢٤ مايو ٢٠٠٥ لداتوك فايژه محمد طاهر الأمين العام لوزارة شؤون المرأة والأسرة وتنمية المجتمع
٨. عبد الملك حسين ضد برهان حاج داود [٢٠٠٧] ١ LNS 460
٩. يعقوب رينر ضد سكوت كنج، رئيس مجلس إدارة مدرسة كوالالمبور الدولية لعام [٢٠٠٠] (٣) CLJ569
١٠. محمد عزام ضد المفتش العام للشرطة [2002] CLJ309
١١. فيشكا وآخريين ضد دولة راجاستان وآخريين (١٩٩٧) ٢١ SCC 241
١٢. وزير الهجرة والشؤون العرقية ضد تيوه (١٢٨) ٣٥٣ ALR
١٣. آر ضد وزير الدولة للشؤون الداخلية السابق محمد حسين أحمد

حقوق وحرريات الفرد، وهذا واضح في أدوات دستورنا، وفي التزامنا بالاتفاقيات الدولية المختلفة وفي قانوننا الداخلي... وضمانات المساواة هذه- نقيض التمييز- هي دعوة إلى تفسير وافر وهادف من قبل محاكمنا... ولا خلاف على أن الحق في مساواة في المعاملة خالية من التمييز على أساس الجنس هي في مجتمعنا حق أساسي، كما أعرب عن ذلك اللورد ليستر، حق دستوري له أهمية عالية."

ومن حيث المبدأ، فقد أعلنت ماليزيا تمسكها والتزامها بمثل المساواة بين الجنسين لكل من المجتمع الدولي وكذلك لمواطنيها. ولقد حان الوقت الآن لادراك وتنفيذ هذا المثل الأعلى من خلال الوسائل التشريعية والسياسية.

قائمة المراجع

١. الدستور الاتحادي الماليزي
٢. الدستور الهندي
٣. الكلمة التي ألقاها السيد داتو سييري عبد الله أحمد بدوي، رئيس وزراء ماليزيا في الاجتماع الوزاري لحركة عدم الانحياز، المجتمعة في النهوض بالمرأة في ٩ مايو ٢٠٠٥ بوتراجايا.
٤. المحاضرة الافتتاحية للسيد داتو سييري عبد الله أحمد بدوي، رئيس وزراء ماليزيا في معهد عبد الله أحمد بدوي للمرأة في

bailii.org/eu/cases/EUECJ/199
4/C3293.html (تم الاطلاع عليها في
١٥ نوفمبر ٢٠٠٥)
٢٠. بروكس ضد سيفوي كندا المحدودة
SCR ١٢١٩ (١) (١٩٨٩)
٢١. لجنة تكافؤ الفرص ضد مدير التربية
والتعليم [2 690 HKLRD 2001]
(HCAL15555/2000)

إضافة

هذه الورقة روجعت وحدثت لأغراض
النشر وتشير إلى أحداث جرت وقضايا
حكم فيها، بعد مؤتمر آليات وتشريعات
لتعزيز المساواة بين الجنسين الذي عقد
في كوالالمبور في آب - أغسطس
.٢٠٠٥

الهوامش

١. تنص المادة ١٥ (١) من
الدستور الهندي على ما يلي:
"يجب على الدولة عدم التمييز
ضد أي مواطن على أساس
فقط من الدين أو العرق أو
الطائفة أو الجنس أو مكان
الولادة أو أي واحد منهم".
٢. انظر مذكرة ١٩٨٥ المقدمة من
المجلس الوطني لمنظمة المرأة
على القوانين التمييزية ضد
المرأة

http://www.bailii.org/ew/cases/
EWCA/Civ/1998/1345.html (تم
الاطلاع عليها في ٢٤ يناير ٢٠٠٨).
١٤. سري رام، وحقوق الإنسان: إدماج القانون
الدولي في النظام الحالي في
/http://www.mlj.com.my/free
gopalsriram.htm / المواد
١٥. بياتريس تي فرنانديز ضد Sistem
Penerbangan Malaysia ماليزيا
CLJ569 [2004] ٤٠٣ (محكمة
الاستئناف) و [٢٠٠٥] ٢
١٦. Gardbaum، "التأثير الأفقي" للحقوق
الدستورية، مراجعة لقانون ميتشسجان،
كانون الأول - ديسمبر ٢٠٠٣ مجلد
102i13، ص ٣٨٧ (٧٣)
١٧. آر ضد وزير الدولة للشؤون الداخلية
السابق ودالي [٢٠٠١]
http://www.bailii.org/cgi-
in/markup.cgi?doc=/uk/cases/U
KHL/2001/26.html&query=ex+p
arte+Daly&met hod=all
(accessed on 15 Nov 2005)
١٨. ساندر فريدمان، المرأة والقانون، مطبعة
جامعة أكسفورد، ١٩٩٧
١٩. كارول لويز ويب ضد إيمو للشحن الجوي
(المملكة المتحدة)؛ المحدودة (السياسات
الاجتماعية) [١٩٩٤] C- EUECJ
32/93 (١٤ يوليو ١٩٩٤)
.http://www

٣. تنص المادة ٨ (٢) من الدستور الماليزي الآن على "وباستثناء ما هو مرخص به صراحة بهذا الدستور، لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس فقط من الدين أو العرق أو النسب أو مكان الولادة أو نوع الجنس في أي قانون..".
٤. في حزيران- يونيو عام ٢٠٠٥، وفي أقل من أسبوعين بعد أن قدمت ماليزيا تقريرها إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، قدمت المؤلفة ورقة بعنوان المساواة بين الجنسين- الحاجة إلى سن تشريع، في مؤتمر شاركت في تنظيمه السفارة السويدية ووزارة شؤون المرأة والأسرة و تنمية المجتمع. ووعده الوزير بإجراء دراسة وتعيين لجنة للنظر في هذا الأمر. ولم تخرج إلى النور نتيجة هذه الدراسة، أو حتى إذا ما كانت هذه الدراسة قد أجريت بالفعل.
٥. تتسارع التنمية في هذا المجال خلال الحرب العالمية الأولى عندما شاركت النساء العاملات لتولي وظائف العمال الذكور الذين تم تجنيدهم في الجيش،
- وكن يعاملن على قدم المساواة في الأجور. لكن بعد الحرب، تم الاستغناء عن العديد من النساء من القوى العاملة، ومرة أخرى تم تجاهل المساواة في الأجور. ويب وويب الديمقراطية الصناعية (لونجمانز، ١٨٩٧) على النحو المنقول عن فريدمان، المرأة والقانون (مطبعة جامعة أكسفورد، ١٩٩٧).
٦. انظر ساندرا فريدمان، ما وراء التفرع إلى المساواة الرسمية والجوهرية: نحو تعريف جديد للمساواة في الحقوق في بورفيجين، كومانز، غولدشميت، هولتمات & فيلبينزفينكل (محررون)، التدابير المؤقتة الخاصة- التعجيل بتحقيق المساواة الفعلية للمرأة في إطار المادة ٤(١) (من اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (إنتسنتيا ٢٠٠٣).
٧. [٢٠٠٤] ٤ ٤٠٣ CLJ (محكمة الاستئناف) و [٢٠٠٥] 173 CLJ (٢) في ٧١٩ (المحكمة الاتحادية).
٨. يجيز الدستور نفسه لمجموعة متنوعة من التمييز بين الجنسين. فالتمييز مسموح

- بموجب الدستور في أي ممارسة "حصر لمنصب أو وظيفة مرتبطة بشؤون أي دين، أو مؤسسة تدار من قبل مجموعة يعتقدون أي دين، على الأشخاص الذين يعتقدون هذا الدين"، وفي التعليم، في حق الوالدين في اتخاذ قرار بشأن الدين بالنسبة للقاصر وكذلك في حق المرأة في منح الجنسية لأولادها، أو في حق الزوج الأجنبي في الحصول على الإقامة الدائمة في ماليزيا. كما أن التمييز يجوز أيضا في تنظيم قانون الأحوال الشخصية، مع ترك قانون الأحوال الشخصية للمسلمين بشكل فعلى لم يتأثر بهذا التعديل.
٩. [٢٠٠٤] 4CLJ 403 AT .٩
408.
١٠. 1SCR 1219 (١٩٨٩).
١١. كارول لويز ويب ضد إيمو للشحن الجوي (المملكة المتحدة)؛ المحدودة (السياسات الاجتماعية) [١٩٩٤] EUECJ C-32/93 (١٤ يوليو ١٩٩٤) <http://www.bailii.org/eu/cases/EUECJ/1994/C3293.html> (تم الاطلاع عليها في ١٥
- نوفمبر ٢٠٠٥).
١٢. [٢٠٠٤] 4CLJ 403.
١٣. بياتريس تي فرنانديز ضد Sistem Penerbangan Malaysia ماليزيا [٢٠٠٥] 2CLJ569 ١٧٣at 719.
١٤. المرجع نفسه. والعكس صحيح، وهو أن الدستور يؤثر على التعاملات الخاصة بين الأفراد، والمعروف باسم التأثير الأفقي، والذي اعتمد بدرجات متفاوتة، في اختصاصات أخرى للقانون العام والقانون المدني. انظر أيضا جاردباوم Gardbaum، والتأثير الأفقي للحقوق الدستورية، مراجعة قانون ميتشيجان، كانون الأول-ديسمبر ٢٠٠٣ مجلد ١٠٢١3 ص387 (٧٣).
١٥. 6 SCC 241 (١٩٩٧).
١٦. وفي نفس الوقت، فإن قضاة القانون العام واعون بعدم 'اغتصاب' وظائف عمل القوانين في البرلمان، وخلق مناطق لأنفسهم حيث يكون قيام القاضي بصنع القانون مقبولا.
١٧. آر ضد وزير الدولة للشؤون الداخلية، السابق من جانب دالي [٢٠٠١] per Lord Cooke.

الدولة السابق للداخلية محمد
حسين أحمد

<http://www.bailli.org/ew/cases/EWCA/Civ/198/1345.html>
توقع مشروع' في تيوه (تم
الاطلاع عليها في ٢٤ يناير
٢٠٠٨) وجوبال سري رام،
حقوق الإنسان: إدماج القانون
الدولي في النظام الحالي في

<http://www.mlj.com.my/free/articles/gopalriram.htm>

٢٣. المادة ٢٦ من اتفاقية فيينا
لقانون المعاهدات ١٩٦٩ تنص
على: "كل معاهدة نافذة وسارية
تكون ملزمة للأطراف فيها ولا بد
من أدائهم لها بحسن نية."

٢٤. المادة ٢٧ من اتفاقية فيينا
لقانون المعاهدات ١٩٦٩ تنص
على ضمن أموراً أخرى، على:
"لا يجوز لطرف أن يستشهد
بأحكام قانونه الداخلي كمبرر
لعدم تنفيذه معاهدة ما."

٢٥. يشمل الماليزيون عرقياً ٦٥ %
من الملايو والسكان الأصليين،
و ٢٥ % من الصينيين و ١٠ %
من الهنود. وتشكيل الحكم
في ماليزيا ما بعد الاحتلال هو
بـ "العقد الاجتماعي" بين

١٨. التحفظات هي تصريحات
أدلت بها الدول الأطراف في
المعاهدة على أنها لا تقبل
بعض النصوص باعتبارها
ملزمة لها. ويسمح بالتحفظات
طالما أنها لا تتعارض مع هدف
وغرض المعاهدة. ويجوز
الطعن في التحفظات غير
المتوافقة من قبل الدول
الأطراف الأخرى.

١٩. انظر عبد الملك حسين ضد
برهان حاج داود
[٢٠٠٧] ١ LNS 460 حيث
صرحت القاضي بـ "أنا مدركة
لحقيقة أنني في الوقت الحاضر
انتاول الحرية الأساسية
للمواطنين، والحفاظ على الحرية
الشخصية للفرد هي قيمة شاملة
مقدسة لجميع الأمم المتحضرة
والمنصوص عليها في الإعلان
العالمي لحقوق الإنسان
والحريات الأساسية لعام
١٩٤٨". انظر أيضاً جاكوب
رينر ضد سكوت كنج، رئيس
مجلس ادارة مدرسة كوالالمبور
الدولية [٢٠٠٠] CLJ 569
3

٢٠. نفس المرجع ١٥ .

٢١. ALR 353 ١٢٨.

٢٢. انظر أيضا آر ضد وزير

- السنية بمعهد عبد الله احمد بدوى للمرأة في الإدارة، ١٥ يناير ٢٠٠٥، كوالالمبور.
٣٠. خطاب ألقى في الاجتماع الوزاري لحركة عدم الانحياز حول النهوض بالمرأة في ٩ مايو-آيار ٢٠٠٥ بوتراجايا.
٣١. تأسيس المجلس الاستشاري الوطني لإدماج المرأة في التنمية (NACIWID) في عام ١٩٧٦، ليتزامن مع العقد الدولي للمرأة والدعوة التي وجهتها الأمم المتحدة لادماج المرأة في التنمية. إلا أن المجلس الاستشاري الوطني لإدماج المرأة في التنمية (NACIWID) كمجلسا استشاريا، يفتقر إلى السلطات التنفيذية، وغير قادر على المضي قدما في جدول أعمال المرأة. انظر إنج، ومحمد وتان بنج هوي، نسائية، والحركة النسائية في ماليزيا، ٢٠٠٦ روتليج.
٣٢. إنج، ومحمد تان بنج هوي، المساواة بين الجنسين والحركة النسائية في ماليزيا، روتليج ٢٠٠٦ صفحات ٦٨ - 69 .
٣٣. في أيار- مايو ٢٠٠٥، في النقاش حول تسرب المياه في المجموعات الثلاث العرقية الرئيسية مع إعطاء الملايو حقوقاً خاصة بموجب الدستور الاتحادي. ويرى البعض أن نتائج الانتخابات العامة الأخيرة في ٨ ماك عام ٢٠٠٨ هو أول مؤشر ذو دلالة عن تغلب الأمة على السياسة العرقية عندما صوت الماليزيين ضد التقسيم العرقى.
٢٦. يعرف المواطن الملايو بموجب الدستور الاتحادي أيضا كمسلم، مما يخلق وحدة هوية للملايو مع الإسلام.
٢٧. كلمة افتتاحية في المؤتمر الدولي حول "التشريعات والآليات اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين"، كوالالمبور، ٢٨ أغسطس/آب ٢٠٠٦ .
٢٨. ال ١٠ مبادئ هي:- الإيمان بالله والتقوى، حكومة عادلة وجديرة بالثقة، المواطنة مستقلة، التمكن من المعرفة، التنمية الاقتصادية، نوعية الحياة، حماية حقوق الأقليات والمرأة، النزاهة الأخلاقية الثقافية، استعادة البيئة، القوة في الدفاع .
٢٩. محاضرة افتتاحية لرئيس الوزراء في سلسلة المحاضرات

'يتعين اعطاء الاعتبار للإعلان العالمي لحقوق الإنسان' كان مجرد دعوة لمجرد النظر وأن يحدث عليها بالإعلان، إذا لزم الأمر.

٣٦. قارن هذا بلجنة حقوق الإنسان. لا زالت تقارير اللجنة لم تناقش من قبل البرلمان لأنه لا يوجد نص لمناقشة هذه التقارير في البرلمان.

٣٧. هون هارتمان جيه. في حالة لجنة هونج كونج لتكافؤ الفرص ضد مدير التعليم [٢٠٠١] ٢ HKLRD 690 ((HCAL15555/2000 على قدم المساواة. ٨٠ و ٩٧ و ٩٨

مبنى البرلمان، قام اثنان من أعضاء البرلمان من الذكور من الحزب الحاكم بأشارات جنسية ضد امرأة عضو المعارضة في البرلمان، قائلين أنها أيضا "تسرب كل شهر". وقد دافع أعضاء التجمع من الحزب الحاكم أو التمسوا العذر لملاحظتهما على أنها غير هامة.

٣٤. المرجع نفسه ٩.

٣٥. محمد عزام ضد المفتش العام للشرطة [2002] CLJ309. ورأت المحكمة أن الحكم بموجب قانون لجنة حقوق الإنسان الذي ينص على أنه

تعزيز اللجنة القومية المعنية بوضع المرأة: عملية تشاورية

تقرير لمؤسسة أورات للنشر خدمات المعلومات وشركات جاه- مركز موارد للمرأة

مطلب رئيسي للجنة دائمة للمرأة. وكانت إثارة هذا الطلب لمثل هذه الهيئة الدائمة لأول مرة قبل نحو ٢٥ عاما بواسطة لجنة حقوق المرأة الأولى في عام ١٩٧٦، ثم تعدد تكراره، وتطور مفهومه من قبل جهات فاعلة مختلفة منذ ذلك الحين، وخاصة من قبل كل اللجان المؤقتة للمرأة. ثم اكتسب هذا الطلب الزخم باستغلال مؤتمر الامم المتحدة الرابع المعني بالمرأة، والذي عقد في بكين في عام ١٩٩٥.

ولقد تمت التوصية في العديد من فصول التقرير الوطني لباكستان الذي أعد لبكين- وهي وثيقة أعدت بصورة مشتركة بين الحكومة والمجتمع المدني. هذا وتكررت التوصيات في الخطة الخمسية التاسعة (وثيقة سياسة التنمية الأساسية) ، وآخر لجنة للنقصى حول المرأة في عام ١٩٩٧، وأخيرا في خطة العمل الوطنية للحكومة للمرأة التي أطلقت في آب- أغسطس ١٩٩٨.

على الرغم من بيانات ووثائق السياسات تلك، لم تتخذ أى خطوات منظورة لاقامة اللجنة حتى منتصف عام ٢٠٠٠، عندما تبنيت لمؤسسة أورات للنشر خدمات المعلومات وشركة جاه- مركز موارد للمرأة تصورا لعملية تشاورية

يتابع هذا التقرير الخطوات التي اتخذتها باكستان في إنشاء وتعزيز لجنة وطنية عن وضع المرأة. في عام ٢٠٠١، كان لمنظمتين دور فعال في تنظيم مؤتمر دولي ضم ممثلين للجان المرأة من جميع أنحاء العالم. وكانت هذه عملية تشاورية حيث شارك هؤلاء الممثلين خبراتهم والدروس المستفادة. وموضح في هذا التقرير، الحاجة إلى جمع المعطيات والمشورة بشأن ضمان مدى فعالية وتأثير آلية باكستان بين الجنسين. هذا ولقد اعطى اهتمام خاص لإجراء مشاورات مع النساء على مستوى المقاطعات، وضمان استجابة الحكومة.

١. الخلفية ومقدمة للعملية الاستشارية

تعزيز اللجنة الوطنية لوضع المرأة في

باكستان

إن عدم المساواة في وضع المرأة وحقوقها على جميع مستويات المجتمع، والأشكال المختلفة للتمييز القائم على الجنس ضد المرأة لا يزال يشكل مصدر قلق بالغ بالنسبة للنساء في باكستان. ولتناول هذه الاحتياجات، كان هناك

توصيات التقارير والوثائق السابقة، فإنها ستصبح هيئة أخرى غير قادرة على تقديم أي اسهام ذو دلالة نحو تغيير وضع المرأة.

وإزاء هذه الخلفية، قررت مؤسسة شيركات جاه وأورات المضي قدما في عملية التشاور على كل من الصعيد الدولي والوطني والإقليمي، للمساعدة على تكوين فهما مشتركا حول البنية، والتكليف، والصلاحيات اللازمة لإنشاء لجنة ذات فعالية.

تم البدء في عملية تشاورية واسعة النطاق بعقد مؤتمرا دوليا، الذي نشأ فيه منظور عالمي نحو اللجان النسائية، وكونت المقارنات من خلال المشاركة في التجارب. ودفعت هذه العملية قدما إلى مستوى المقاطعة، من خلال عقد أربع مشاورات بالمقاطعات، لتصبح تدريجيا خاصة بباكستان كما كان مقرراً من قبل المنظمين. ولقد شهدت العملية التشاورية تفاعلاً صحياً بين أعضاء اللجان الدولية المختلفة، بما فيها لجنة باكستان، وممثلون عن منظمات المجتمع المدني. ولقد ظهر عدد من التوصيات بشأن الجوانب المختلفة للجان المرأة مع التركيز بشكل خاص على لجنة باكستان، كنتاج لهذه المشاورات. وأخيراً، قامت مجموعة عمل بإعداد وتقديم التوصيات النهائية إلى اللجنة للنظر فيها من قبل اللجنة والحكومة.

للمضي قدما في جدول الأعمال. وكانت الفكرة في دعوة أعضاء من لجان أخرى من جميع أنحاء العالم للمشاركة في اختصاصاتها، وهياكلها وخبراتها كوسيلة لتركيز الاهتمام الحكومي وتحفيز العمل في اللجنة النسائية. وبينما كان المشروع لا يزال قيد المناقشة، تكونت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (في باكستان)، في ١٧ تموز - يوليو ٢٠٠٠ كهيئة قانونية، على سبيل المفارقات الساخرة، من قبل الحكومة العسكرية للجنرال برفيز مشرف. ولقد شهرت اللجنة في ليلة وضحاها. لم تكن هناك شفافية ولا أي عملية تشاورية واضحة لتطوير اختصاصات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) أو لأعضائها.

وفئات المجتمع المدني المعنية لها ردود فعل متباينة. وأشارت منظمات حقوق المرأة ومنظمات حقوق الإنسان إلى الثغرات الخطيرة المتعلقة بالهيكل والتكليف والصلاحيات كما هو وارد في المرسوم. ولقد رحب البعض بالاستجابة للطلب الذي ظل قائماً لفترة طويلة، ومع ذلك أعربوا عن خشيتهم من أنه إذا لم تمنح اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) وضعاً مستقلاً حقيقياً مع سلطة تنفيذية وتفويضاً واضحاً، كما هو منصوص عليه في

"سيدة حميد سيدين"، عضو سابق.

٣. لجنة المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا: وتأسست عام ١٩٩٦، ومثلت من قبل رئيستها الآنسة "جويس سيروكي"، والسيدة "رشيدة مانجو"، عضو اللجنة.

٤. اللجنة الوطنية لوضع المرأة في باكستان: وأنشئت في تموز - يوليو ٢٠٠٠، ومثلت من الرئيس بالنيابة، السيد "فقير حسين". هذا بالإضافة إلى خمسة أعضاء للجان غير حكومية قد حضرت الجلسات.

ولقد ضم المشاركون منظمات غير حكومية وطنية ووسائل إعلام ونشطاء كأفراد، وممثلين حكوميين. ولقد تمت دعوة ممثلو المجتمع المدني من الفلبين والهند وجنوب أفريقيا. واشتمل هؤلاء المشاركون على: الآنسة "إيزابيلينا سولامو أنطونيو"، المدير التنفيذي لمركز المعلومات القانونية بيبينا (الفلبين)، والآنسة "بام رايبوت" (الهند) وهي ناشطة مخضرمة في مجال حقوق المرأة، والآنسة "كاريشا بيلاي"، وهي خبير استشاري في المجتمع المدني (جنوب أفريقيا).

مواضيع قد نوقشت من قبل الأعضاء

٢. المؤتمر الدولي للجان الوطنية المعنية بالمرأة

عقد المؤتمر الدولي للجان الوطنية المعنية بالمرأة لمدة يومين، في تموز - يوليو عام ٢٠٠١، في إسلام آباد. وكانت لجان النساء الخمس المشاركة في المؤتمر هي:

١. اللجنة الوطنية للمرأة في بريطانيا العظمى (WNC): ممثلة بالسيدة إيري بنجلى، مدير. وهي رما اقدم لجنة للمرأة في العالم، حيث أن تشكيلها كان من نحو ٣٢ عاما.

٢. اللجنة الوطنية المعنية بدور المرأة الفلبينية، من الفلبين (NCRFW): وتمثلها رئيستها، الآنسة أورورا خافايت دي ديوس. وهي أقدم لجنة للمرأة في آسيا- حيث تشكلت قبل ٢٥ عاما.

• اللجنة الوطنية للمرأة في الهند: وأنشئت في عام ١٩٩٠، والنموذج الأكثر تطابقا مع اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW). وكان تمثيل الأعضاء الثلاثة للجنة الهندية بالدكتور "موهيني جيري"، الرئيس السابق للجنة، والآنسة

ولقد أثبتت، في دورة واحدة، هذه التصورات والمخاوف من ممثلي المجتمع المدني حول لجان بلادهم. وأعقب هذه الدورة مداوولات مجموعة عمل على أساس المواضيع الأربعة المذكورة أعلاه. كما تم تناول اثنين من المخاوف الإضافية: التفاعل بين اللجان ومجموعات المجتمع المدني ، والتمويل (مصادره والسيطرة عليها).

٢. أفكار رئيسية من المؤتمر الدولي

وقد شجع المؤتمر المداوولات الصريحة المفتوحة للغاية، وسمح بمستوى إيجابي جداً من التفاعل بين المشاركين. ولقد أظهر ممثلو اللجان الدولية صدقاً في المشاركة في العقبات التي واجهوها بالإضافة إلى إنجازاتهم. وأشار الاجتماع إلى أهمية التواصل الفعال مع المجتمع المدني والمنظمات النسائية، والناشطات من الحركات النسائية. وأوصى المشاركون بأن على جميع اللجان أن تخضع لمراجعة دورية لدورها وتفويضها، وطريقتها في الأداء، والقضايا التي تجري مناقشتها، فضلاً عن ضرورة التمييز بين دور الأجهزة الوطنية المختلفة للمرأة (إذا كان هناك أكثر من واحد).

أتاح الاجتماع فرصة للتعرف على الاختصاصات والخبرات من خمس لجان عن المرأة/ المساواة بين الجنسين. وكان الهدف من العرض تكوين فهم مشترك بشأن الهيكل، والتكليف والصلاحيات اللازمة لإنشاء لجنة فعالة. ولقد طلب من أعضاء اللجان تغطية المواضيع التالية في عروضهم التي سبق ومنحت الأولوية من قبل مؤسسة أورات وشركات جاه:

- استقلال اللجنة
- العضوية (معايير وعملية الاختيار)
- كيف يمكن ضمان استجابة الحكومة، من خلال أ. التعاون بين الإدارات
- ب. الدور البرلماني في التوصيات والتقارير
- ج. ضمان دور اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) في القانون وصنع السياسات
- التكليف والدور في إدارة الأعمال.

في بريطانيا العظمى، تأسست اللجنة الوطنية للمرأة في عام ١٩٦٩ للحصول على مدخلات من المنظمات النسائية حول احتياجات وقضايا المرأة للحكومة. وهي جهة عامة غير إدارية، وهذا يعني أن تمويلها بالكامل من قبل الحكومة، إلا أنها تبقى حرة في التعليق على السياسات الحكومية. وقد تم تصميم هذه المظلة للحصول على مدخلات من المنظمات الشريكة في احتياجات وقضايا المرأة للحكومة. وهي لها نوعين من عضوية الشراكة: تنظيمية وفردية. وبعد استعراض شامل في عام ١٩٩٧، تم فتح العضوية لتشمل جميع المنظمات النسائية وتلك التي تعود بالنفع على المرأة. وكان دور المنظمات الأعضاء هو الاستجابة المباشرة إلى اللجنة الوطنية للمرأة (WNC) وتوفير مدخلات رداً على الاستبيانات، أو بمحض إرادتهم. وهي لا تتفاعل مع الحكومة على أساس وجهاً وجهاً.

وتشكل أفراداً من النساء الفريق التوجيهي المكون من خمسة عشر عضواً، الذي يحول إطار سياسة الحكومة للنساء إلى خطط عمل سنوية راسخة. ويدعم هذا الفريق التوجيهي وحدة مساواة بين الجنسين، من موظفي الخدمة المدنية الذين يتبعون وزير المرأة الذي يكون،

ووضعت اللجان الخمس الحاضرة في المشاورات في فئتين واسعتين، وفقاً لتصورات المشاركين التالية للعروض:

اللجان كآلية الوطنية الوحيدة للنساء، واللجان كهيئات رقابية مستقلة. وكان أحد الدروس الرئيسية التي أبرزها المفوضون إما (أ) إقامة ووضع آلية واحدة للمرأة/ والمساواة على أساس الجنس في أي بلد، أو (ب) التمييز بوضوح بين دور ومهام وسلطات اللجان والهيئات الوطنية الأخرى فيما يختص بالنساء/ المساواة بين الجنسين. وكان لوجود الهيكلين معاً آثاره المترتبة على تشكيل أعضاء اللجنة وكذلك دور وهيكل وعمليات اللجان. ومن ثم تم تحليل هذه اللجان في ضوء أربعة مجالات رئيسية محددة سلفاً (من المواضيع مجموعات عمل).

١,٣ اللجان باعتبارها الجهاز الوطني الموحد

للنساء

في بريطانيا العظمى، وفي الفلبين، حيث لا توجد آلية وطنية مستقلة للمساواة بين الجنسين، تعمل لجان المرأة كوسيلة لتلبية الاحتياجات الاستراتيجية للمرأة في التخطيط الحكومي وتوفير وسيلة للمساهمة في المجتمع المدني في هذه العملية.

التكوين والدور

العضوية

في بريطانيا العظمى، تدعى الطلبات لكل من المنظمات الأعضاء، وأعضاء الفريق التوجيهي (وهذه الأخيرة مفتوح فقط للنساء). وتعامل العضوية التنظيمية من خلال وحدة الجنس بينما تتبع التعيينات في الفريق التوجيهي الإجراءات المتبعة في جميع التعيينات في الوظائف العامة. وتلزم استمارات الطلبات المتقدمين بالمبادئ التوجيهية للجنة الوطنية للمرأة (WNC)، ويكون هناك مراقباً مستقلاً موجوداً خلال الفحص والمقابلات لضمان الشفافية والإجراءات المناسبة. ويعين الرئيس لمدة ثلاث سنوات كما يعين الأعضاء لمدة سنتين. وتتألف معايير العضوية من الاضطلاع لإدارة الحملات الانتخابية والنشاط لفترة طويلة، والالتزام بتكافؤ الفرص والمبادئ التي تقوم عليها.

ويرأس اللجنة الوطنية المعنية بدور المرأة الفلبينية (NCRFW) بالفلبين رئيساً من المجتمع المدني الذي يحتاج، على الرغم من تعيينه من قبل الرئيس، إلى تصديق ثلثي أعضاء المجتمع المدني. وخلافاً للجان الأخرى، ليس هناك مدة محددة لأعضاء اللجنة الوطنية المعنية بدور المرأة الفلبينية

بدوره، مسؤولاً عن اللجنة الوطنية للمرأة WNC أمام مجلس الوزراء والبرلمان.

اللجنة الوطنية الفلبينية عن دور المرأة الفلبينية، التي أنشئت في عام ١٩٧٥، أكثر شمولاً في اندماجها في بنية الحكومة وعملياتها. ونصف أعضاء اللجنة الوطنية المعنية بدور المرأة الفلبينية (NCRFW) من المجتمع المدني، والنصف الآخر من المسؤولين الحكوميين. ومما يقرب من عشر وزارات، يكلف المسؤولين الحكوميين بمسؤولية العمل مع أعضاء المجتمع المدني الذين يقع عليهم الاختيار لتمثيل قطاع عريض من جماعات مصالح المرأة. بالإضافة إلى ذلك، فإن ائتلاف المنظمات غير الحكومية لنساء الفلبين، الذي لعب دوراً محورياً في إنشاء اللجنة، دائماً ما يكون ممثلاً في اللجنة.

وتلعب اللجنة الوطنية المعنية بدور المرأة الفلبينية (NCRFW) دوراً محورياً في تحديد السياسة العامة، وكذلك في تخطيط وتنفيذ مراكز تنسيق الشؤون والوحدات الجنسانية، ورصد التقدم المحرز على حد سواء فيما يتعلق بالالتزامات الوطنية، فضلاً عن الالتزامات الدولية.

بالمساواة بين الجنسين (التي أنشئت في ١٩٩٦). ولقد أنشئت لجنة المرأة الهندية من خلال قانون صادر عن البرلمان بينما تم إنشاء اللجنة الجنوب أفريقية المعنية بالمساواة بين الجنسين بالدستور الجنوب أفريقي. في الهند، أعيد صياغة مشروع القانون الأصلي من قبل لجنة مشتركة من مجلس النواب بعد أن رفض من جانب الناشطات. وفي جنوب أفريقيا، قدمت دراسة أولاً عن اللجان القائمة في أماكن أخرى، وتم تأسيس لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) في الدستور بعد نقاش عام حول هذه القضية.

التكليف

في الهند، وأكثر من ذلك حتى في حالة جنوب أفريقيا، ينظر إلى اللجان كهيئات مستقلة تعمل كهيئة رقابية لضمان ما يلي: أن المرأة مستفيدة من السياسات، أن الخطط والبرامج الحكومية على قدم المساواة، وأن السياسات والبرامج يجرى تنفيذها بشكل صحيح؛ وأن القوانين مناسبة لتحقيق المساواة الحقوق للمرأة، وأنها تنفذ على نحو فعال. ولذلك، فهي في وضع لمراجعة واقتراح التعديلات المناسبة أو المطلوبة، بما في ذلك التشريع الجديد.

ولتسهيل هذه المهام فإن لهاتين اللجنتين أيضاً سلطات شبه قضائية للتحقيق، والتفتيش والمصادرة.

(NCRFW) الذين يستمرون حتى يستبدلهم الرئيس.

ولا يكون أي من أعضاء المجتمع المدني بهذه اللجان من هو بدوام كامل، ولا هم يحصلون على رواتب. فأعضاء الحكومة باللجنة في الفلبين، ووحدة الجنس في بريطانيا يكلفون بعمل اللجنة على أساس التفرغ.

٢,٣ اللجان كجهات رقابية مستقلة

لدى كل من الهند وجنوب أفريقيا آليات وطنية مستقلة، تشمل أيضاً لجنة مساواة بين الجنسين/ المرأة. وعلى الرغم من أن جهوداً قد بذلت للتمييز بين دور كل منهما، فما زال هناك بعض التداخل وخاصة فيما يتعلق بالتخطيط ورصد برامج الحكومة للمرأة. وقد تم إلقاء الضوء على الحاجة للتمييز بوضوح بين المهام التي تضطلع بها سلطات الوزارة المعنية واللجنة في المناقشات في كل العروض على حد سواء. ولا ترتبط أي من اللجنتين مباشرة بالآلية الوطنية، أي، بمكتب وضع المرأة في جنوب أفريقيا، وإدارة تنمية المرأة والطفل التابعة لوزارة التنمية البشرية في الهند.

ولجنة المرأة في الهند، التي أنشئت في عام ١٩٩٠، أقدم من لجنة جنوب أفريقيا المعنية

لتعزيز عمل، واستقلال وسلطة اللجنة. وبالمثل، قامت جنوب أفريقيا باستعراض شامل لآلية المساواة بين الجنسين بما في ذلك اللجنة والمكتب المعني بمركز المرأة (OSW) في آب- أغسطس ٢٠٠١، والذي دعا، لغرض هذه المهمة، ممثلي المجتمع المدني.

العضوية

وفي الهند، يتم تعيين أعضاء اللجنة من قبل الحكومة القائمة. ولقد أعتبر ذلك مشكلة، وأدى إلى التوصية بأن يكون هناك لجنة مشتركة بديلة من شأنها أن تجمع بين جميع الأحزاب البرلمانية. واللجنة الوطنية صغيرة، وأعضائها يعملون بدوام كامل في دورة من ثلاثة اعوام (على الرغم من التوصية بدورة من خمس سنوات)، هذا ولأعضاء اللجنة وضعا رسمياً: فالرئيس لديه وضع وزير دولة، ولأعضاء الآخرين مركز قضاة المحكمة العليا. ويحصل جميع أعضاء المجتمع المدني على رواتب، ويخصص لهم السكن في دلهي، وسيارة، والموظفين لمساعدتهم. وهناك واحد فقط من الأعضاء بحكم منصبه- العضو الأمين، الذي انتدب من وظيفة حكومية على أساس التفرغ، ويساعده عدد من الموظفين.

وفي جنوب أفريقيا، تأتي ترشيحات اللجنة من الجمهور. وهذا يستعرض من قبل لجنة مشتركة من

ويذكر على وجه التحديد استقلال اللجنة، ويشار في حالة جنوب أفريقيا، إلى فرض عقوبات على عدم الامتثال، وعرقلة أو أي إعاقة لضمان المركز المستقل للجنة.

ولقد فوضت كلتا اللجنتان لتلقي الشكاوى والعمل بمقتضاها على المظالم الفردية والجماعية وحالات التعرض للظلم. وهما يضطلعان ببحوث محددة للمساعدة في تحديد المشاكل القائمة وصياغة الردود المناسبة للدولة. و للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) في جنوب أفريقيا، على خلاف اللجان الأخرى، السلطة لممارسة الرقابة على القطاع الخاص إضافة للقطاع العام، بما في ذلك الأشكال التقليدية والأصلية للقانون.

من حيث التوعية، فالهند لديها ميزة وجود لجان أنشأتها الدولة على نفس المنوال والمبادئ كاللجنة الوطنية في عشرين من ولاياتها الاثنتان والعشرون. وهكذا فاللجنة الوطنية قادرة على العمل مع لجان الدولة على مستوى الدولة. وفي جنوب أفريقيا، فلدَى اللجنة المعنية بالمساواة بين الجنسين مكاتب في جميع المقاطعات التسع وذلك بدءاً من تشرين الثاني- نوفمبر ٢٠٠٧، ولكنها تستخدم المكتب المحلي لوضع المرأة (OSW) لأغراض الرصد والمساعدة.

هذا ولقد اقترحت اللجنة في الهند تعديلات كثيرة

ما يبدو أنه يشير أيضاً إلى عدم الرغبة في جعل اللجنة هيئة رقابية مستقلة حقا بالسلطة لتحويل الإدارات للمساعدة التدخل في صياغة السياسات.

الاستقلالية

لم يذكر في أي موضع أن اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) مستقلة. وعلاوة على ذلك، تم ضم أربعة أعضاء من مسئولى الدولة بحكم مناصبهم، (في دورتها الأولى) كما وأن هناك عضوين آخرين يتوليان مناصب حكومية (رئيس مجلس العقيدة الإسلامية، وأمين لجنة القانون بباكستان)، وبالإضافة للأمين من وزارة التنمية للمرأة (MoWD) وهو الأمين المفوض للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)، كما أن مقر هذه الأخيرة داخل وزارة التنمية للمرأة (MoWD). وأخيراً، فقد كان الرئيس الأول للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)، هو أيضاً وزير المقاطعات.

ولا يوجد تحديد واضح للأدوار والمسؤوليات بين اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) ووزارة التنمية للمرأة (MoWD)، وتبدو بعض الجوانب بينهما متداخلة. وكان السبب في جعل اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) تابعة لوزارة التنمية للمرأة (MoWD) غير واضح.

البرلمان التي من شأنها أن تضع الاختيار النهائي، بعد إجراء المقابلات، وتقديم القائمة إلى البرلمان. ويشغل المفوضين مناصبهم لفترة خمس سنوات، حيث يكون سبعة من مفوضي فريق الخبراء الاستشاري بدوام كامل في حين يكون الخمسة المتبقين بدوام جزئي. ويتلقى مفوضى الدوام الكامل دعماً مالياً؛ كما يحصل مفوضى الدوام الجزئي أيضاً على بعض المكافآت.

٣,٣ ضمان استجابة الحكومة

على الرغم من أن لدى لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) بجنوب أفريقيا صلاحيات وسلطات أكبر، فمن الواضح أن لكل من لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) واللجنة الهندية القدرة على استدعاء الدوائر الحكومية والأشخاص في المناصب العامة للمساعدة.

٣. اللجنة الوطنية لباكستان، المعنية بوضع

المرأة : في ضوء لجان أخرى

بالمقارنة مع اللجان الأخرى، هناك العديد من الأسئلة ما زالت قائمة بشأن التكليف، وتكوين وهيكل اللجنة الوطنية المعنية بوضع المرأة في باكستان. ويستمد الكثير منها من عدم وضوح الهدف من هذه اللجنة في تعارض مع وزارة التنمية للمرأة (MoWD). واختصاصات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) على

مسألة خلافية أخرى قد نوقشت، وهي المسؤوليات المزدوجة لبعض الأعضاء من السؤولين السابقين، وأعضاء آخرين بالنسبة لوظائفهم الحكومية وبالنسبة للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW). ويمكن لهذه الازدواجية أن تؤدي إلى تعارض في المصالح وخلافات بشأن السياسات والمبادئ الأساسية داخل اللجنة.

ويعمل جميع أعضاء اللجنة من المجتمع المدني على أساس طوعي وبدوام جزئي؛ والأعضاء من المسؤولين السابقين غير ملحقين باللجنة على أساس التفرغ، وعليهم استيعاب أعمال اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) فوق مسؤولياتهم العادية. وفي حالة الأولوية، فعلى ما يبدو أنه ليس هناك مفر من أن الواجبات "العادية" لموظفي الخدمة المدنية هؤلاء سيكون لها الأولوية على عمل اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW).

التكليف

تفويض اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) ضعيف بالمقارنة مع غيرها من اللجان المستقلة، وليس هناك أي حكم من شأنه أن يكفل الامتثال أو حتى استجابة من جانب الإدارات الحكومية. يتم تقديم التقارير إلى الرئيس، ولكن لا يوجد بند (مثلما في حالة جنوب أفريقيا) مما يجعله ملزماً للرئيس الجمهورية أن يقدم هذا على الفور أمام البرلمان.

التمويل

وصندوق التمويل للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) المؤسس من قبل الحكومة الاتحادية مخول لتلقي التبرعات ليس فقط من المقاطعات والمؤسسات الحكومية فحسب، ولكن أيضاً من وكالات وطنية ودولية. وهناك تحفظات صدرت على تلقي اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) أموال المانحين مع الإعراب عن مخاوف بأن هذا قد يعرض مصداقيتها للخطري نظر الجمهور. وليس من الواضح مدى استقلاليتها في التصرف في أموالها ما دام أنه من الظاهر أن هذه المبالغ ستدار من خلال وزارة التنمية للمرأة (MoWD).

العضوية والإجراءات

ليست هناك شفافية في عملية الاختيار، كما أن الحكومة قد عينت، من طرف واحد، أشخاصاً دون أي عملية تشاورية، أو مقابلات رسمية، أو أي مدخلات من المجتمع المدني. وكان الأعضاء أنفسهم غير قادرين على توضيح الإجراءات المتعلقة بتعيينهم.

هذا وقد تم تحديد معيار للأعضاء، إلا أنه من المشكوك فيه ما إذا كان بعض الأعضاء يستوفون حتى هذا الحد الأدنى من المعايير. كما وأن ثمة

الفرصة الأولى لكثير من المنظمات النسائية وغيرها من جماعات المجتمع المدني للتعرف على اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)، وتقويضها، وتكوينها. وبدورها، كانوا قادرين على تقديم ملاحظاتهم من حيث التوقعات من النساء والمجتمع المدني، كما وإنهم قاموا أيضاً بتعبئة لتقديم ملاحظات إضافية مباشرة إلى اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)، ومن المأمول فيه أن هذا سيؤدي إلى مراجعة المرسوم، إضافة إلى قواعد أكثر فعالية في إدارة الأعمال.

١.٥ توصيات المؤتمر الدولي

الاستقلالية

لضمان استقلال اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) تمت التوصية بما يلي:

- لا بد من تعيين الوضع المستقل للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) وأن يكون مقرها مستقلاً، وليس في مبنى وزارة.
- ينبغي استشارة اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) في جميع ما يخص سن القوانين اعتباراً من مرحلة الصياغة.
- على الحكومة أن تجمع الأموال لصالح اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)،

وليست هناك لجنة برلمانية (أو لجنة لمجلس الوزراء في حال عدم وجود البرلمان)، لضمان التنسيق أو التفاعل بين اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) والبرلمان. كما أنه ليس هناك أي نص مما هو موجود في الهند بالنسبة للحكومة بأن تشرح خطأً لماذا لم تمتثل لتوصيات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW). ليس هناك عملياً أي دعم من الموظفين لمساعدة اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) على الصعيد الوطني. وعلاوة على ذلك، وإن كان يبدو أن هناك خطة لإنشاء مكاتب إقليمية، فلا وجود لأي نص عن وجود اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) على مستوى المقاطعات، على الرغم من أن ضمان التمثيل الإقليمي يبدو كأولوية عالية في التعيينات.

٥. الإنجازات والنتائج من المؤتمر الدولي عن

اللجان الوطنية للمرأة

كان لمؤتمر اللجان الوطنية للمرأة دور فعال في تقديم معلومات وملاحظات صريحة لأعضاء اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)، وربما للمرة الأولى. فقد حفز المؤتمر الدولي فترة مكثفة من التأمل الذاتي لمدة يومين، وأدى إلى مراجعة داخلية للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) بعد ذلك بنحو أسبوعين. على صعيد المقاطعات، كانت

- ولكن مساهمات المانحين تقبل لمشاريع محددة.
- تطوير أفضل الممارسات من أجل تعميم مراعاة المنظور الجنساني العام.
- يجب أن تكون اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) جهة استشارية، وهيئة رقابية لها دور للمتابعة والإبلاغ مع ما يتعلق بالسياسات والتخطيط والبرامج الحكومية.
- وينبغي للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW):
 - عقد جلسات استماع علنية
 - بناء التحالفات مع المجتمع المدني، وخاصة مع الفئات المهمشة والأقليات
 - تلقي/ النظر في توصيات لتعزيز المساواة بين الجنسين من أي مصدر
 - تحديد موقف بشأن قضايا محددة، والتمسك بهذا الموقف بشأنها
- ويجب على اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) بما يلي:
 - أن تخول باستدعاء أي شخص من الحكومة كلما وازدا دعت الحاجة إلى ذلك.
 - أن تكون لها سلطة التحقيق.
 - تضمين الدستور في نطاق السلطة والامتثال للالتزامات الدولية
 - مراجعة الميزانيات
 - لها صلاحيات تحقيق واسعة
 - ضمان الامتثال واتخاذ إجراءات بشأن عدم الامتثال أو الانتهاكات
 - لديها آلية إحالة الشكاوى
 - لديها آلية لتقديم الشكاوى
 - لديها آلية فرض الإنفاذ.

قواعد إدارة العمل

- تقرير دورية الاجتماعات واستدعاؤها يكون من قبل من.
- تصميم مؤشرات لتقييم أداء الأعضاء وعمل اللجنة.

التكليف والسلطات

- ضمان أن يكون الرئيس وزيراً بمجلس الوزراء.

جعل اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)**عرضة للمحاسبة**

ينبغي أن تكون هناك آلية موضوعة لجعل مساءلة اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) ينص على إجراء استعراض مستقل كل خمس سنوات. وينبغي تقييم وتطوير أداء الأعضاء أفراداً والأنشطة. والمعايير المقترحة تشمل ما يلي: حضور الاجتماعات، والخبرات من حيث النواتج، وعدم إساءة استخدام السلطة/ الأموال.

جعل الحكومة تستجيب

يجب تضمين الصلاحيات المبينة أدناه في المرسوم/ القانون والمطور عنها في قواعد العمل. ويجب تحويل جميع السياسات والخطط إلى اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) للمراجعة والمساهمة في وقت صياغتها. وما يلي ضروري للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) للحفاظ عليه: أن يكون للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) حق النقض (الفيتو)، والسلطة للاضطلاع بالنقاضي في دعاوى المصلحة العامة، والقدرة على رصد وتعزيز الآليات المؤسسية- مثل مراكز التنسيق الجنسانية؛ عقد أنشطة تدريبية لسكرتارية الأعضاء لتحديد التعاون مع الإدارات الحكومية، وأخيراً، يجب على اللجنة الوطنية

• تنص على آلية تسوية المنازعات

• تعيين لجان فرعية، وتنصيب خبراء فنيين عليها.

• تطوير دورات تدريبية لسكرتارية الأعضاء وغيرهم

2.5 العضوية والإجراءات**الأعضاء**

على الدول الأعضاء أن تلتزم بتحقيق المساواة بين الجنسين وأن يكون لها سجل حافل بقضايا المساواة بين الجنسين. ويفضل أن يكون جميع الأعضاء من الإناث وبدوام كامل، وإلا، فينبغي أن يكون ما لا يقل عن النصف بدوام كامل. وينبغي ألا يكون هناك أعضاء من مسئولين سابقين بحكم مناصبهم باستثناء سكرتارية الأعضاء الذين ينبغي أن يكونوا مكلفين بدوام كامل. وينبغي أن يمثل الأعضاء مختلف ألوان الطيف الجغرافي والطائفي لدوائهم.

إجراءات الاختيار

ينبغي اختيار الأعضاء من قبل لجنة مكونة من الحكومة، وأعضاء من المعارضة في البرلمان، والمجتمع المدني، والمنظمات النسائية وهيئات حقوق الإنسان. وينبغي أن تتم هذه العملية بشفافية ووضمان الامتثال التام لمعايير الترشح للأعضاء.

أ. كيفية ضمان استجابة ملائمة وتعاون الإدارات الحكومية.
 ب. كيفية ضمان العمل البرلماني على توصيات اللجنة وتقاريرها.
 ج. كيفية ضمان دور اللجنة في مجال القانون وصنع السياسات.

٤. التكليف، ومعالجات الشكوى الفردية والجماعية.

وأجريت المشاورات الإقليمية في المقاطعة الحدودية الشمالية الغربية، البنجاب والسند وبلوشستان. ولقد قدمت التوصيات من المشاورات، في تناول لكل من المواضيع المذكورة أعلاه، لمزيد من القراءة. يمكن العثور على هذه في الملحق الخامس على صفحة ١٣٩.

٦. الخاتمة: تحديث اللجنة الوطنية لوضع المرأة

(NCSW)

في أعقاب العملية التشاورية، عقدت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) العديد من الاجتماعات في المحافظات المختلفة لتقديم اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) لمختلف منظمات المجتمع المدني والأفراد من النساء. ومع ذلك، فإن غياب وجود مادي خارج العاصمة (إسلام آباد) يعوق وصول كل من المجتمع المدني والأفراد للجمعية.

لوضع المرأة (NCSW) من الاستفادة الاستراتيجية من وسائل الإعلام.

٣,٥ المشاورات الإقليمية

نظمت مشاورات ليوم واحد في كل محافظة للدفع بعملية التشاور قداماً. وكان الهدف من هذا مشاركة نتائج المؤتمر الدولي ومناقشة توصيات الاجتماع فيما يتعلق باللجنة الوطنية لوضع المرأة بباكستان. ولقد شارك ممثلي الحكومات المعنية، وأعضاء المجالس المنتخبة حديثاً بالمقاطعة، وأعضاء المنظمات غير الحكومية وأعضاء منظمات المجتمع المحلي، وممثلي المجتمع المدني وغيرهم من الأفراد المهتمين، في هذه المشاورات. وبالإضافة إلى ذلك، حضر أعضاء اللجنة مشاوراتها الإقليمية في محافظاتهم.

وخلال المؤتمر، تحددت أربعة مجالات موضوعية لتوجيه المشاورات الإقليمية:

١. دور اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) مقابل وزارة تنمية المرأة (MoWD) وإدارات تنمية المرأة
٢. معايير العضوية، وعملية الاختيار، وقنوات الاتصال والتفاعل مع المجتمع المدني.

٣. استجابة الحكومة

ولا يزال يتعين القيام باختيار الأعضاء من خلال نفس الاجراء أحادي الجانب وكان المدخل الوحيد المعروف من وزارة تنمية المرأة (MoWD). وعلى الأقل، تمت دعوة أحد الأفراد ليكون عضواً، إلا أنه امتنع بسبب الوضع، والدور والصلاحيات الغير مؤكد، للجنة.

وكانت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) قادرة على توليد وإجراء عدد من المشاريع البحثية، لصياغة التوصيات الخاصة بها. واستجابت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) لطلبات المجتمع المدني بتناول قضية امرأة حكم عليها بالخطأ رجماً بالحجارة حتى الموت لإقامة علاقات جنسية بموجب قوانين الحدود الشهيرة لعام ١٩٧٩، والذي يهدف لتجريم ومعاقبة جميع العلاقات الجنسية خارج إطار الزواج وكذلك الاعتداءات الجنسية. وكانت المرأة فعلاً ضحية للاغتصاب وتمت تبرئتها لاحقاً من قبل محكمة الشريعة الاتحادية.

والأكثر أهمية من ذلك، أن اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) قد أنشأت لجنة لمراجعة قوانين الحدود وطرح توصياتها لإلغاء كامل للقانون. ومع ذلك، ففي غياب إجراء من شأنه أن يجبر الحكومة على التصرف بناء على توصيات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)، ونظراً لعزوف الدولة عن الاستجابة، قررت الرئيس، القاضية رضوي

لم يتم توسيع أو تعزيز تفويض وصلاحيات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW). كما أكد باستمرار ممثلي المجتمع المدني خلال التشاور، كان واحداً من أكبر التحديات التي واجهتها اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) هو روابطها البيروقراطية والمالية بوزارة تنمية المرأة. فعلى سبيل المثال، بينما عبأت ووقعت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) العقود مع المانحين الدوليين للبحث والتقارير، فإن قدرتها على فتح وتشغيل حساب مستقل من أجل الحصول على مدفوعات توقفت لعدة أشهر، إن لم يكن لسنوات.

لسنوات عدة، كان على اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) مزاوله أعمالها بعيداً عن مقر وزارة تنمية المرأة (MoWD). وعقب التشاور طالبت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)، بالموقع الخاص بها. وفي نهاية المطاف، انتقلت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) إلى المباني الخاصة بها خلال فترة تولى القاضية (المتقاعدة) "ماجدة رضوي". ولقد قدمت القاضية (المتقاعدة) رضوي أيضاً القواعد المنقحة للعمل من أجل أداء أفضل للجنة في حزيران - يونيو ٢٠٠٦، ولكن لم يتخذ أي إجراء من جانب الحكومة حتى ذلك الوقت.

٢٠٠٦. ولا تزال اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) تعمل بوصفها هيئة استشارية وتفتيشية، ولكن ليس هناك قانون يضمن أن توصيات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) قد جدوت في أي محفل رسمي في إطار زمني منصوص عليه، كما وليس للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) وصولاً/ اتصالاً مباشراً مع البرلمان. والتقارير ترسل إلى الرئيس عبر وزارة تنمية المرأة، مما يخلق التبعية، ويسمح بهيمنة لا مبرر لها لموظفي الحكومة. والقواعد والتكليف لا يجعلانه إلزامياً لاستشارة اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) من قبل أي وزارة، أو لجنة برلمانية دائمة إلى آخره، أثناء صياغة/ تعديل القوانين والسياسات التي تؤثر على المرأة. واختيار المرشحين للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) يفتقر إلى الشفافية، وإلى أي عمليات استشارية وأى إجراء لفحص إنجاز الأعضاء.

الهوامش

١. هذه الورقة البحثية استخرجت من تقرير بنفس العنوان، من إعداد شركات جاه- مركز موارد المرأة ومنشأة أورات لخدمات النشر والإعلام حول

بجعل التوصيات عامة. وكجزء من حملتها، طبعت اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) ملصقاً مطبوعاً عليه البيان: "أعطوا مساحة لها في العيش... إلغاء المراسيم الحد". وكان الموقف العام الذي تبنته اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) مهماً في التأثير على آراء صانعي القرار ومفيداً جداً لمبادرات وحملات المجتمع المدني حول نفس الموضوع.

ولا يزال وضع اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) غير مؤكد: فلم يتم تسوية وضع اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) من خلال تشريع لجعلها لجنة قانونية دائمة. ولم تسأل اللجنة عن مدخلاتها ولا استشيرت حول تقارير باكستان: الأول، والثاني، والثالث إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، (قدم في عام ٢٠٠٦). أيضاً، لم تدع الرئيس لتكون عضواً في الوفد الذي ذهب إلى اجتماع "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" (CEDAW) في عام ٢٠٠٧. وينبغي أن يلاحظ أيضاً، مع ذلك، أن رئيس اللجنة البرلمانية الدائمة في تنمية المرأة لم يدع (أو لم تدعى) هو (أو هي) أيضاً.

وهناك الآن رئيس ثالث للجنة، هي الدكتور "الفا سيدة زهرة"، وأعضاء لجنة جدد تم اختيارهم في عام

والسيدة مير من المنظمين الرئيسيين للعملية التشاركية، وبالتالي فقد كرستا وقتهما بسخاء لتحرير وتحديث المحتوى الحالي. وكانت "عائشة مير" مسئولة أيضا عن تقديم هذه الورقة في المؤتمر الدولي لشبكة نساء في ظل قوانين المسلمين/ مجلس المرأة العالمي حول "آليات وتشريعات لتعزيز وحماية المساواة بين الجنسين" الذي عقد في ماليزيا في عام ٢٠٠٦.

العملية التشاركية التي عقدت بين تموز-يوليو وأيلول-سبتمبر ٢٠٠١، والتي بدأت مع مؤتمر دولي حول اللجان الوطنية المعنية بالمرأة، الذي عقد في إسلام آباد، باكستان في ٢٨-٢٩ تموز-يوليو ٢٠٠١. وتود نساء في ظل قوانين المسلمين والمحريين لهذا الملف أن يقدموا شكراً خاصاً للسيدة "فريدة شهيد"، والسيدة "عائشة مير" من شركات جاه. وكانت كل من السيدة شهيد

والتكامل والمشاركة الكاملة للمرأة في التنمية، وزيادة إسهام المرأة في تعزيز السلام العالمي. ودعا المؤتمر العالمي المعني بالمرأة الحكومات إلى وضع استراتيجيات وآليات وطنية لتعزيز مشاركة المرأة على قدم المساواة.

وتعد جنوب أفريقيا دراسة حالة مفيدة بسبب الكثافة التي تناول بها نشاط حقوق المرأة في هذا البلد دعوة الأمم المتحدة إلى العمل. وفي أواخر الثمانينيات من القرن الماضي، وفي خضم التحول الديمقراطي المثير للجدل بالفعل في جنوب أفريقيا، أجبر نشاط حقوق المرأة أصحاب المصلحة السياسية بالدولة على التركيز على المساواة بين الجنسين كما لم يفعلوا من قبل، بما في ذلك أن ينص الدستور على إقامة لجنة مستقلة للمساواة بين الجنسين. (وهذه اللجنة هي هيئة مستقلة ذات تفويض لحماية وتطوير وتعزيز احترام، وتحقيق المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا. والنظام الأساسي لتمكين اللجنة (قانون لجنة المساواة بين الجنسين لعام ١٩٩٦) يخولها طائفة واسعة من الإجراءات لتحقيق هذا التكليف.

وتقدم هذه الورقة البحثية لمحة عامة عن الآليات اللازمة لصون وتعزيز المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا. ومن أجل توفير الإطار المطلوب،

آليات لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمرأة في جنوب أفريقيا

المحررة: جيسى روسمان

الموجز

منذ عام ١٩٥٠، كان النشاط السياسي والمعارضة للتمييز سبباً لتحفيزا النساء في جنوب أفريقيا للمطالبة بحقوقهن. وتناقش هذه الورقة البحثية مختلف الآليات، بما في ذلك الآليات الوطنية للنوع الاجتماعي، والهيئة التشريعية، والمحكمة الدستورية، وتحل كيف يعملون معاً لتحقيق المساواة بين الجنسين على نحو أعظم. وهي تناقش، على وجه الخصوص، تطوير لجنة مساواة النوع الاجتماعي، ودورها في العمل مع الحكومة، وأثرها على تطور حقوق المرأة.

المقدمة

كان ١٩٧٥ عاماً هاماً جداً لحقوق المرأة دولياً، ففي السنة التي أطلق عليها السنة الدولية للمرأة من قبل الأمم المتحدة، كما شهد عام ١٩٧٥ أيضاً المؤتمر العالمي الأول عن المرأة، وتبنى خطة العمل العالمية لتعزيز المساواة بين الجنسين. وقد صممت هذه الخطة لتوجيه وتشجيع المجتمع الدولي في تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية: المساواة الكاملة بين الجنسين والقضاء على التمييز بين الجنسين،

استراتيجية رئيسية في جميع أنحاء المجتمع التي يأمل النشطاء في حماية المساواة النوعية وحقوق المرأة.

وضع النساء في جنوب أفريقيا

كان الأثر الشامل للاستعمار والفصل العنصري على حد سواء هو تعزيز وترسيخ الانقسامات بين الجنسين في جنوب أفريقيا. وواجهت النساء السود طبقات من القمع أكثر مما واجهته النساء البيض (٢). ويعزى ذلك جزئياً إلى حقيقة أن معظم النساء الأفريقيات كانوا يخضعون للقانون العرفي (٣)، والذي بموجبه كانوا كثيراً ما يحرمون من الملكية، والزواج، والعقد والوراثة. ومع ذلك، فقد واجهت النساء من جميع الأجناس تحديات فريدة بين الجنسين في جميع جوانب حياتهن، بما في ذلك: ضمن المجال السياسي، وعلى ساحة قانون الأسرة، والحصول على فرص التعليم/ العمل (٤).

كانت إحدى أهم العقبات العاملة على إضعاف المرأة خلال عهود الاستعمار والفصل العنصري هو العنف الجنسي على نطاق واسع. وكان هناك اعتقاد تاريخي بـ "أنه من حق الرجل اغتصاب المرأة"، وسادت المفاهيم الذكورية بأن المرأة ملكية للذكر، والإحباط من البطالة وعدم التمكين أيضاً، كلها قد خلقت مزيجاً مأساوياً قوياً مما كان يثير مستويات عالية من العنف المنزلي (٥). "وهناك

تبدأ الورقة بموجز للوضع التاريخي والحالي للمرأة في جنوب أفريقيا ووصفاً موجزاً لمختلف الآليات بما في ذلك آليات النوع الاجتماعي الوطنية (NGM)، والسلطة التشريعية، والمحكمة الدستورية، والتي تعمل معها لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) في تناسق لتحقيق المساواة بين الجنسين.

وسوف يتبع ذلك المزيد من التحليل المتعمق للتاريخ، والتكليف وعمل لجنة المساواة بين الجنسين (CGE). وهناك تركيز خاص على اثنين من أفضل أنشطة لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) توثيقاً: مراجعتها للتشريع البرلماني ومشاركتها في الدعاوى القضائية المتعلقة بالمساواة النوعية.

ومن المهم أن نلاحظ بادئ ذي بدء، مع ذلك، أنه لا يزال من غير الواضح مدى تأثير هذه الهياكل والتدخلات في سعيها لتعزيز وحماية المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، فإن دراسة للتفاعلات بين كل من هذه الهيئات، توفر نظرة ثاقبة للطرق الفعالة لصون وتعزيز المساواة بين الجنسين. وفي نهاية المطاف، فإن دراسة الحالة الجنوب أفريقية، تشير إلى أنه من الخطأ أن نفترض أن هيئة واحدة، مهما كانت فعاليتها، يمكنها تحقيق هذه المهمة الضخمة بمفردها.

وإنما، فإنه فقط من خلال اتباع نهج متعدد الطبقات مستخدماً تكتيكات مختلفة ومؤسسات تقع في مواقع

التفاوضية متعددة الأحزاب (MPNP) في عام ١٩٩٣ (٧). ' فقد ساعدت مشاركتهن في تأمين انتصارات رئيسية عديدة، بما في ذلك إزالة فقرة كان من شأنها أن تستبعد القانون العرفي من ضمان المساواة في مشروع قانون الحقوق (٨)، وكذا بيان بالمساواة بين الجنسين في التمهيد (٩)، بالإضافة إلى حصة ٣٠ % للنساء في قائمة ترشيح حزب المؤتمر الوطني الإفريقي (ANC). ومع ذلك، فقد كان مدى هذه النجاحات محدوداً. ورفضت العملية التفاوضية متعددة الأحزاب (MPNP) صيغة واضحة من شأنها أن تسمح بالحق في المساواة للتفوق على حماية الحقوق الثقافية (١٠)، ولم تتطلب حصة حزب المؤتمر الوطني الإفريقي (ANC) أن تكون المرأة في أي مركز معين على لائحة الحزب.

وبعد عشر سنوات من اعتماد الدستور النهائي، تحسن وضع المرأة في جنوب أفريقيا عما كان عليه، إلا أنه هناك مساحة كبيرة من التحسين لا تزال قائمة حتى الآن. وتشكل النساء حالياً أكثر من ٤٠ % من أعضاء البرلمان ويشغلن عدة مناصب عليا في البلاد بما في ذلك مكتب نائب الرئيس (١١). وفي نفس الوقت، لا زالت عضوات البرلمان يواجهن كأفراد "تحديات كبيرة" عندما يحاولن التقدم بجدول أعمالهن السياسية (١٢).

عامل هام يسهم في استمرار هذا العنف، هو حقيقة أن هذه المشكلة ظلت خافية لفترة طويلة. ولقد بدأت مجلات القانون، على سبيل المثال، في نشر مقالات حول هذه القضية في أواخر سبعينيات القرن الماضي. وعلاوة على ذلك، فقد خرج الإعفاء الزوجي لقوانين الاغتصاب إلى النور في تسعينيات القرن الماضي، ولم يكن هناك قانون مخصص لمعالجة مشكلة العنف المنزلي.

حتى في خضم، وربما بسبب، كل هذه التحديات، لعبت النساء دوراً رئيسياً في العديد من أنشطة وحركات النضال التحريرية، بما في ذلك مكافحة تمرير قانون المظاهرات، وتشكيل المنظمات النسائية، وإنشاء الميثاقات النسائية. وطوال هذا النضال، ظهرت التوترات بين تحرر المرأة والتحرر الوطني، وبين النشاط على أساس مناصرة الحقوق النسائية الليبرالية على النمط الغربي والنشاط على أساس مفاهيم الأمومة، وبين النساء من مختلف الأعراق (٦). ' ولقد وفرت المفاوضات لإنهاء نظام الفصل العنصري عدداً من الفرص الجديدة للنساء من جميع الأعراق لتأمين المساواة وفرضت تحديات عديدة لهذه الجهود.

وقد أدرج عدد قليل من النساء في الجولة الأولى من المفاوضات الدستورية في عام ١٩٩٢، وحققن في نهاية المطاف مشاركة أكبر في العملية

وفي الواقع، فإن دائرة شرطة جنوب أفريقيا (SAPS) قد صرحت عن ٥٥,١١٤ جريمة اغتصاب ارتكبت في جنوب أفريقيا في الفترة بين نيسان- أبريل ٢٠٠٤ وأذار- مارس ٢٠٠٥، منها ٥٩,٢% حالة قد ارتكبت ضد نساء، و٤٠,٨% منها ارتكبت ضد الأطفال الإناث (١٨). وفي الوقت نفسه، يستمر وقوع العنف المنزلي بمستويات عالية (١٩). ففي عام ١٩٩٩، ذكرت هيئة الاذاعة البريطانية أنه في جنوب أفريقيا، يقتل زوج زوجته كل ستة أيام، وفي دراسة استقصائية على ١٣٩٤ رجلاً في كيب تاون أجريت في نفس العام، اعترف ٤٤% من الرجال أنهم قد الحقوا أذى برفيقاتهم من الإناث (٢٠).

آليات تعمل مع لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) لتحقيق المساواة بين الجنسين تعمل لجنة المساواة بين الجنسين (CGE)، وعلى التوازي مع، وباستقلال عن، العديد من المؤسسات للوفاء بتفويضها. و لجنة المساواة بين الجنسين (CGE)، آليات الجنس الوطنية، والهيئة التشريعية والمحكمة الدستورية ومؤسسات الفصل ٩ (سنة مؤسسات دستورية رامية إلى تعزيز الديمقراطية) كل منها مكلف بالمسؤولية والسلطة للحفاظ على وتعزيز المساواة في جنوب أفريقيا.

ونتيجة لذلك، كانت معدلات الاستنزاف للمرأة في البرلمان عالية (١٣). وبالمثل، في حين أن النساء يشكلن الآن ٥٥% من جميع المهنيين (١٤)، فلا زال تمثيلهن ناقصاً بشكل كبير في الإدارة العليا وكبار المديرين (١٤% و ٢١% على التوالي) (١٥).

ولعل أبرز تحديين يواجهان النساء في جنوب أفريقيا اليوم هما وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والمشكلة المتنامية وواسعة الانتشار والمتمثلة في العنف القائم على الجنس. ولوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز تأثير متفاوت على النساء. فمما يقرب من الـ ٥,١ مليون من البالغين (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٤٩) من المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، ٥٧% (٢,٩ مليون) منهم من النساء. ويتنامى اختلال التوازن بين الجنسين في الفئة العمرية بين ١٥-٢٤ سنة، في هذه الفئة، عدد النساء من المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية أربعة أضعاف عدد الرجال (١٦). وبالإضافة إلى ذلك، فإن العنف الجنسي يبرز باعتباره واحداً من أخطر المشاكل التي تواجهها المرأة اليوم. ويستنتج بعض المراقبين بأنه، "على أساس نصيب الفرد من الاقتصاد، فإن معدل ارتكاب جريمة الاغتصاب في جنوب أفريقيا أعلى منه في أي بلد آخر في العالم. (١٧)"

وصول لإسهامات عامة بالنشاط التشريعي المتعلق بوضع المرأة، والقيام بدور آلية للمساءلة الداخلية داخل البرلمان (٢٤). ووفقاً لخبيرة المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا، "رشيدة مانجو"، أن لجنة الرصد المشتركة على تحسين نوعية الحياة ووضع المرأة (JMC) في البرلمان كانت أكثر نجاحاً في الوفاء بتفويضها مما كان المكتب المعني بمركز المرأة (OSW) بما لها من تعزيز للتشريعات الهامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وعقد جلسات استماع عامة بشأن طائفة واسعة من القضايا (٢٥). وسوف تتم مناقشة لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) فيما بعد.

الهيئة التشريعية

يعد دستور جنوب أفريقيا فريداً من نوعه في الدور الإيجابي الذي يضعه على كاهل المجلس التشريعي للقضاء على التمييز والتخفيف من آثاره. والدستور لا يحظر على الحكومة فقط الانخراط في ممارسات تمييزية، بل ويطالب الحكومة أيضاً بمنع التمييز بشكل إيجابي. ويتطلب الفصل التاسع من الدستور أنه "لا بد من سن تشريعات وطنية لمنع أو حظر التمييز غير العادل. (٢٦)" وسعياً لتحقيق هذا التكليف، مررت الهيئة التشريعية عدة قوانين تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا، بما في ذلك: تعزيز المساواة وقانون منع التمييز

آلية النوع الاجتماعي الوطنية (NGM)

بتصميم آلية النوع الاجتماعي الوطنية (NGM)، كان نشطاء جنوب أفريقيا يأملون في خلق "مجموعة من الآليات والإجراءات التي من شأنها ضمان كل من مشاركة المرأة في صنع القرار في الدولة الديمقراطية الجديدة ومسئولية أجهزة الدولة أمام النساء" (٢١). وتشتمل عناصر هذه الآلية على: المكتب المعني بوضع المرأة (OSW) في هيئة الرئاسة، ولجنة الرصد المشتركة على تحسين نوعية الحياة ووضع المرأة (JMC) في البرلمان، ولجنة المساواة بين الجنسين (CGE) وهي هيئة دستورية مستقلة، وأخيراً، أفراد ومنظمات المجتمع المدني (٢٢). ومسئولية المكتب المعني بمركز المرأة هو العمل مع الهيئات الحكومية وغير الحكومية لوضع تصورات وتنفيذ سياسة وطنية بين الجنسين. ويعاني المكتب المعني بمركز المرأة، منذ نشأته، من نقص العاملين وغياب التعاون من جانب الموظفين الحكوميين، وعدم كفاية الميزانية (٢٣).

وتتولى لجنة الرصد المشتركة على تحسين نوعية الحياة ووضع المرأة (JMC) في البرلمان في جنوب أفريقيا، ورصد التحسن في نوعية الحياة ووضع المرأة في جنوب أفريقيا، وتوفير نقطة

المعينة "المحايدة" من أجل حماية المساواة الجوهرية. ويوجد مثال على هذه الممارسة، في القضية التي كانت المحكمة قد تناولت فيها مسألة العنف المنزلي في سياق فقرة المساواة، بالتوصل إلى أنه لا بد للمرء من أن يكون متحرراً من الخوف من العنف الجسدي من أجل تحقيق مساواة حقيقية (٣٠).

مؤسسات الفصل التاسع

الفصل التاسع من دستور جنوب أفريقيا يؤسس ست مؤسسات مستقلة تهدف إلى تعزيز الديمقراطية، ومنها: لجنة المساواة بين الجنسين (CGE)، والوصى العام، ولجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (SAHRC)، ولجنة تعزيز وحماية حق الجاليات الثقافية والدينية واللغوية، والمراجع العام للحسابات، واللجنة الانتخابية. ولجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (SAHRC) هي مؤسسة الفصل التاسع التي تتعاون في معظم الأحيان مع لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) بشأن مسألة المساواة بين الجنسين. ويتمثل تفويضها لتعزيز احترام، وحماية، وتنمية، والحصول على حقوق الإنسان في جنوب أفريقيا (٣١). ولجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (SAHRC) مزودة بمجموعة من الأدوات لتحقيق هذه الأهداف، بما في ذلك سلطة: التحقيق والذهاب لمراقبة حقوق

غير العادل، وقانون المساواة في العمل، وقانون العنف المنزلي، و قانون الاعتراف بالزواج العرفي.

المحكمة الدستورية

هي مؤسسة أخرى تلعب دوراً هاماً في تعزيز المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا. وتفسر المحكمة وتطبق دستوراً كان قد وصف بأنه يحتوي على "التزاماً منتشرًا ومهيمنًا نحو المساواة. (٢٧)". وفي الواقع، أن الحق في المساواة هو الحق الجوهري الأول المنصوص عليه في قانون الحقوق (٢٨). وهو يحظر صراحة التمييز غير العادل على أسس عدة، بما في ذلك النوع، والجنس، والعرق، واللون، والتوجه الجنسي، والحمل، والحالة الزوجية. ولقد فسرت المحكمة الدستور لتشمل التفوق الضمني لفقرة المساواة.

ويعترف الفقه الدستوري لجنوب أفريقيا بأن حماية المساواة ليست مجرد حقا رسميا، ولكنه جوهري أيضاً. ولقد رفضت المحكمة التطبيق الجامد لنص المساواة، وبدلاً من ذلك، تقوم بتحليل سياقى يأخذ فى الاعتبار آثار التمييز فى الماضى، ويركز على التأثير الفعلى للعمل المعنى (٢٩). وكننتيجة طبيعية للفهم بأن بعض الأفعال "التمييزية" هي تعزيز فى الواقع، للحق فى المساواة، كما وتترك المحكمة أيضا أنه لا بد من تنظيم بعض الأنشطة

الانتهاء من إطار الآلية الوطنية للمساواة بين الجنسين (٣٦). وبعد دراسة مكثفة للهياكل الاسترالية والأوغندية، اختار واضعو الدستور في النهاية الخروج عن النموذج التقليدي لوزارة المرأة التي تتبناها الدول الأفريقية الأخرى (٣٧). وبدلاً من ذلك، وضعوا نهجاً متعدد الأبعاد، حيث تمثل لجنة المساواة بين الجنسين **CGE** الشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من وجهة نظر هيئة مستقلة تتعاون مع مختلف المؤسسات الحكومية وغير الحكومية التي وصفت في القسم الثالث أعلاه (٣٨). وكان يؤمل في أن هذا الخيار من شأنه أن يمنع قضايا المرأة من أن تعزل في وزارة منفصلة (٣٩).

التكليف والعمل

ينص الدستور، وقانون لجنة المساواة بين الجنسين ("القانون") معا على أن أهداف لجنة المساواة بين الجنسين (**CGE**) هي تعزيز الاحترام، وتحقيق المساواة بين الجنسين (٤٠). وتفويض لجنة المساواة بين الجنسين (**CGE**)، كما حددها الفصل التاسع من الدستور، هو "تعزيز احترام المساواة بين الجنسين، وحماية، وتطوير وتحقيق المساواة بين الجنسين". وتحقيقاً لهذه الغاية، فإن الدستور يخول لجنة المساواة بين الجنسين (**CGE**) بـ "الرصد والتحقيق والبحث والتثقيف، وكسب التأييد، وتقديم

الإنسان، وتعويض انتهاكات حقوق الإنسان، وإجراء البحوث، وتثقيف الجمهور عن حقوق الإنسان (٣٢). كما ويتطلب الدستور أيضاً من أجهزة الدولة تزويد لجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (**SAHRC**) بمعلومات عن التدابير التي اتخذتها لتفعيل الحقوق الواردة في قانون الحقوق (٣٣). وبالإضافة إلى ذلك، يجوز للجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (**SAHRC**) اتخاذ الاجراءات القضائية، إما نيابة عن فرد، أو مجموعة من الأفراد، أو بالأصلحة عن نفسها (٣٤).

لجنة المساواة بين الجنسين

نبذة تاريخية

لقد ساعد تلاقي عوامل مختلفة، بين الشخصية والعالمية، على خلق قوة دافعة لإنشاء لجنة المساواة بين الجنسين (**CGE**)، بما في ذلك، الدعم الصريح لنيلسون مانديلا، والنشاط السياسي للمرأة في جنوب أفريقيا أثناء عملية التفاوض، وتزايداً في الاهتمام الدولي للمساواة بين الجنسين (٣٥). وقد قرر الناشطون إنشاء آلية لتعزيز المساواة بين الجنسين، إلا أن، مسائل الهيكل والتكليف ظلت قائمة. ولقد ركزت المناقشات الهامة حول ما إذا كان يجب للجنة المساواة بين الجنسين (**CGE**) أن تتخذ شكل وزارة المرأة وكيف ينبغي لها أن تتفاعل مع لجنة حقوق الإنسان بجنوب أفريقيا التي أنشئت قبل

صلاحيات التحقيق لديها. ويجوز للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) التحقيق في أي قضية على أساس نوع الجنس، إما بمبادرة منها أو بناء على شكوى معينة (٤٦). وربما يحتاج الأمر أيضا من أي شخص لتقديم أدلة أو الإدلاء بشهادة (٤٧). وفى ظل هذه الظروف الصحية، وبإذن التكليف المناسب، يجوز للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) أن تحرض على البحث عن أماكن خاصة، والاستيلاء على المواد التي تتعلق بالتحقيق (٤٨). وبينما يمكن للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) أن تحل النزاعات بشكل مستقل، عن طريق الوساطة والتوفيق، والتفاوض، فإن القانون يمكنها أيضا بتحويل المسألة إما إلى لجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (SAHRC) أو الوصي العام (٤٩).

وكان إنشاء لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) نصراً مهماً لناشطي جنوب أفريقيا في مجال حقوق المرأة. ومع ذلك، أن بعض العناصر ضمن وثائق تأسيس اللجنة يمكن أن تعرقل جهودها الرامية إلى تحقيق إمكاناتها الكاملة بوصفها آلية لتعزيز المساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، فإن القانون لا يوضح كيف يمكن للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تفعيل كل من وظائفها الواسعة ولا يحدد مصادر التمويل (خارج البرلمان)، لأنشطة

المشورة والتقرير بشأن القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين" (٤١).

كما ولا بد على لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تحقيق الاتصال الوثيق مع المؤسسات والسلطات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني ذات الأهداف المماثلة "من أجل تعزيز السياسات والممارسات المشتركة وتعزيز التعاون فيما يتعلق بمعالجة الشكاوى في حالات تداخل الاختصاصات. (٤٢)" والقانون يتوسع إلى حد كبير في هذه المهام الدستورية للجنة المساواة بين الجنسين (CGE). ويتطلب ذلك من لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تنفيذ برامج تثقيفية تعزز فهم المساواة بين الجنسين وتقييم الممارسات والسياسات بين الجنسين لمؤسسات القطاع الخاص (٤٣). كما ولا بد أيضا للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) من رصد هذه الممارسات والسياسات داخل أجهزة الدولة، وتقييم القوانين التي يمكن أن تؤثر على المساواة بين الجنسين أو وضع النساء (٤٤). بالإضافة إلى ذلك، لا بد على لجنة المساواة بين الجنسين **CGE** من متابعة امتثال جنوب أفريقيا للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتقديم تقارير منتظمة إلى البرلمان عن هذا الامتثال (٤٥).

وربما أن أهم ما أدخله القانون من توسع لمهام لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) هو تطوير

المساواة بين الجنسين (CGE) بإصدار "تدخلات تشريعية". تقدم هذه التقارير، إلى اللجنة الوزارية ذات الصلة أو الهيئة التشريعية، وتحليل التشريعات المقترحة من وجهة نظر تراعي الفوارق بين الجنسين وتقديم اقتراحات حول كيفية تحقيق مشروع القانون بما يتفق مع الحق في المساواة بين الجنسين. وهذه التدخلات، مجتمعة، تكشف عن عدة اتجاهات هامة سيتم وصفها أدناه. ومن المهم أن نلاحظ بادئ ذي بدء، مع ذلك، أنه لا يزال من غير الواضح مدى تأثير هذه التدخلات على السلطة التشريعية.

أ) أجبرت عدة تدخلات تشريعية لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) على الموازنة بين حماية الحقوق الدستورية المتنافسة. ولقد نشأ هذا التوتر في معظم الأحيان بين (١) حق المرأة في المساواة و/ أو الكرامة الجسدية والنفسية و(٢) الحق في الثقافة، أو الحق في الخصوصية والسلامة الجسدية من الرجال المتهمين بالاعتداء الجنسي. في مواجهة هذه الحقوق المتعارضة، يعالج الحق في المساواة بين الجنسين، بشكل عام، كحق قوي لا بد من حمايته بقوة (٥١).

ب) تركز التقارير التشريعية للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) بشكل شامل على مصالح النساء

لجنة المساواة بين الجنسين (CGE). وفي الوقت نفسه، يهمل القانون دمج نصوص محددة واردة في القوانين العضوية الأخرى التي يمكن أن تساعد لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) في تحقيق أهدافها: كما أنه لا يجيز صراحة للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) استخدام نظام المحكمة ولا يطلب من أجهزة الدولة توفير المعلومات بصورة منتظمة بشأن تدابيرها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين إلى لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) (٥٠). أخيراً، فإن عملية التعيين للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) قد تكون أكثر عرضة للتسييس من المؤسسات الدستورية الأخرى، حيث تترك النصوص الغامضة وإهمال الاعتراف بحاجة اللجنة لانعكاس التكوين النوعي/ العنصري في جنوب أفريقيا ليترك العملية عرضة للتلاعب.

تنفيذ التكليف

ويركز هذا التقرير على اثنين من أفضل أنشطة لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) توثيقاً: استعراضها للتشريعات البرلمانية ومشاركتها في دعاوى التقاضى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

١. التدخلات التشريعية

من أجل الوفاء بتفويضها لتقديم توصيات إلى البرلمان فيما يتعلق بأي تشريع مقترح يؤثر على المساواة بين الجنسين ووضع المرأة، تقوم لجنة

محدودة وهناك مطالب هائلة على الموارد الموجودة، فهي تعتقد أن تحقيق المساواة بين الجنسين واجب الدولة الذي قد لا يكون منسوخاً بمطالبات الأموال الشحيحة.

(د) في بعض الأحيان، يقدم كل من لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) ولجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (SAHRC) تقييمات على نفس القطعة من التشريعات. وحيث يكون هناك تداخل، تخصص طلبات لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) مزيداً من الجهد، وتقدم تحليلاً أكثر شمولاً، للقضايا بين الجنسين. ومن المثير للاهتمام، مع ذلك، في حين أن لجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (SAHRC) قد تناولت عدة تشريعات تتعلق بالشذوذ الجنسي والتحول الجنسي، فقد التزمت لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) الصمت تقريباً بالنسبة لهذه القوانين على الرغم من حقيقة أنها متعلقة بالمساواة بين الجنسين (٥٤). ومن الملحوظ، أنه لا توجد آلية رسمية حالية من خلالها يمكن للمنظمتين تنسيق طلباتها، على الرغم من أن العمليات غير الرسمية تحدث في بعض الأحيان. وعلى الرغم من أن حالات التعارض المباشر بين طلبات المنظمتين نادرة، فمن الجدير بالذكر أنها تقع في بعض الأحيان (٥٥).

II. التدخلات القضائية

الأكثر تهميشاً في جنوب أفريقيا- وهم الفقراء، الأفريقيات، و/ أو يعيشون في المجتمعات الريفية. وعلى سبيل المقارنة، كرست لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) قليلاً من الموارد لقضايا مثل التمييز على أساس الهوية الجنسية، أو التحيز الجنسي في مكان العمل. هذه النتيجة ليست مفاجئة، ولا تبدو أنها غير مبررة بشكل خاص، حيث أن النساء المهمشات هن الأكثر معاناة في جنوب أفريقيا ما قبل الديمقراطية، ولا زلن يمثلن جزءاً كبيراً من السكان في جنوب أفريقيا. وفي الوقت نفسه، يرى البعض هذه الاغفالات على أنها عجز عن الارتقاء إلى مستوى هدف لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) الطموح الأولى لتحويل العلاقات بين الجنسين، وإعادة توزيع السلطة، وتوفير المساواة في الحصول على الفرص الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية (٥٢). وعلاوة على ذلك، لاحظ بعض المعلقين أن التركيز على النساء على أنهن فقط أفراداً مهمشين ومعرضين للايذاء، قد يضع حداً أكثر طموحاً (٥٣).

(ج) وبصفة عامة، فإن لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) لم تقصر توصياتها على تلك المبنية على القضايا المتعلقة بموارد الدولة المحدودة. وعلى الرغم من أن لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تعمل في بلد موارده المخصصة في الميزانية

بخلق الحجج المبتكرة التي تدعم رؤية ثورية لتحقيق المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا. وبهذه الطريقة، فإن هذه التدخلات تقوم بأكثر من مجرد تسليط الضوء على تهميش مجموعات معينة من النساء من خلال التقدم بتدابير مبتكرة ورائدة لازمة لتغيير ذلك الوضع.

ويبدو أن هذه التدخلات القضائية تحوز على درجات متفاوتة من النفوذ. ففي العديد من القضايا، يستخدم المنطق في وجهات النظر التي وجهتها لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) في طلباتها الودية من دون الاعتراف صراحة بإسهامها. في هذه الحالات، من الصعب تمييز أثر تقديم لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) على المحكمة. بدلاً من ذلك، فقد اعترفت المحكمة الدستورية في قضية *Bhe* (٥٨) صراحة بأن تقارير لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) كانت "مفيدة"، وهي تؤكد على معظم الإغاثة التي طلبتها اللجنة. وفي الوقت نفسه، مع ذلك، رفضت المحكمة اعتماد اقتراح لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) لتطوير القانون العرفي القائم على أساس كل حالة على حدة، وتحديد السلطة التشريعية بصفتها الهيئة المناسبة للإصلاح في هذا المجال (٥٩). وأخيراً، فإن قرار المحكمة الدستورية في قضية *Bannatyne* (٦٠) لم يتبن فقط موقفاً

تكرس لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) الجزء الأكبر من مواردها لمذكراتها التشريعية وهي أقل انخراطاً في النظام القضائي عن لجنة جنوب أفريقيا لحقوق الإنسان (SAHRC). ومع ذلك، فإن لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تشارك أيضاً في "التدخلات القضائية". وتأخذ هذه التدخلات إلى حد كبير، شكل عرائض ودية ترفعها لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) في المحاكم.

وتركيز تدخلات لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تعكس طلباتها التشريعية. ولذلك، لم تتدخل لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) على وجه الحصر تقريبا في دعاوى تشمل على نساء ضحايا أو مستضعفات في "الأدوار" التقليدية، كأمهات وبنات، و/ أو شريكات حياة (زوجات أو رفيقات) (٥٦). وتتدخل لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) على نحو حصري في القضايا التي تتعلق بالتمييز في العمل، أو التحرش الجنسي، أو الحصول على التعليم. وهذه التدخلات لا تمثل تحدياً شاملاً وثورياً للأسلوب الذي يتم تناول الجنس به في جنوب أفريقيا، وإنما تهدف إلى النهوض بالمرأة في حالة القبض عليها في ظروف عصبية، والتي تركز على أدوار المرأة التقليدية (٥٧). وفي الوقت نفسه، حيث تكون لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) قد تدخلت، فإنها تكون قد قامت

وهذا الافتقار الخارجى للإرادة السياسية يعد أحد العوامل الداخلية التي تعرقل نجاح اللجنة وتتكون لجنة المساواة بين الجنسين من أعضاء معينين، مكلفين لعدد محدد من السنوات، وأيضاً سكرتارية من موظفين دائمين. وقد أدى هذا الهيكل إلى ارتباك بشأن توزيع المسؤولية بين أعضاء اللجنة وموظفيها. وقد أدت عملية التعيين أيضاً إلى اقتراح بعض الأكاديميين عن أنه قد يكون التعيين الزائد للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) سياسياً أكثر منه قائماً على الجدارة، مما أدى إلى نقص في الكفاءة بين المعينين بهذه الطريقة. إجمالاً، فقد أدى ذلك إلى بعض القيود الداخلية، مما قلل من فعالية لجنة المساواة بين الجنسين. وهذا الصراع الداخلي، بدوره، قد أعاق تنسيق الجهود مع المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية الأخرى. وترثى العديد من المنظمات ندرة هذا التعاون، مشيرة إلى أن الصراعات الداخلية وقضايا الموظفين تجعل من لجنة المساواة بين الجنسين في الوقت الحالى، شريكاً يصعب العمل معه (٦٣).

وللجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تأثير غير مقصود على حركة حقوق المرأة في جنوب أفريقيا. فقد كان من المأمول أن تصبح لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) الوسيط بين ما كان حركة نشطة بصورة استثنائية خلال الفترة الانتقالية والحكومة

ومعالجة كانت وفقاً لتقديم لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) بشكل مباشر، لكنه اعترف أيضاً بأن الأدلة المقدمة من قبل لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) بشأن عدم فعالية نظام الصيانة، قد برهنت على انها مفيدة للغاية وأعطت السياق اللازم... و المحكمة مدينة للجنة المساواة بين الجنسين (CGE) على هذه الأدلة، وعلى حججها (٦١).

العقبات التي تحول دون النجاح

على الرغم من أنها نشطة جداً منذ بدايتها، فقد واجهت لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) عقبات كبيرة فى القيام بتفويضها. ومنذ أيامها الأولى، عملت لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) بميزانية اعتبرت على الدوام بأنها غير كافية (٦٢). وعلاوة على ذلك، في حين أن لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) منصوص عليها في الدستور وتتمتع بوضع مستقل داخل الحكومة، فإن أنشطتها لا تلقى بالضرورة استقبلاً حسناً على جميع مستويات الحكومة. فلقد أبلغت لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) باستمرار عن عدم قدرة أو عدم رغبة المسؤولين والقادة المحليين في التنفيذ بالفعل للسياسات التي تدعمها لجنة المساواة بين الجنسين (CGE).

العودة إلى المجتمع المدني مزودين بمهارات واتصالات جديدة قد اكتسبها أثناء العمل مع الحكومة. ربما بعد ذلك، يمكن للجنة المساواة بين الجنسين (CGE)، على الرغم من أنها قد استنزفت مؤقتاً قيادات الحركة النسائية، أن تثبت في نهاية المطاف نقل المهارات والاتصالات الجديدة للمجتمع الناشط.

والتجربة الجنوب أفريقية توفر فرصة خصبة للدخول في حوار أوسع فيما يتعلق باستخدام آليات مختلفة على كل من الصعيدين المحلي والدولي من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وبتحليل آليات النوع الاجتماعي الوطنية (NGM)، يمكن للمحكمة الدستورية، والهيئة التشريعية، ولجنة المساواة بين الجنسين (CGE) كمؤسسات فريدة أن تكشف عن أفضل الممارسات والمجالات القابلة للتحسين. ومع ذلك، فإن دراسة التفاعلات بين كل من هذه الهيئات يوفر نظرة ثاقبة داخل الأساليب الفعالة لصون وتعزيز المساواة بين الجنسين. في نهاية المطاف، فإن دراسة حالة جنوب أفريقيا تشير إلى أنه من الخطأ أن نفترض أن هيئة واحدة، مهما كانت فعالة، يمكنها تحقيق هذه المهمة الضخمة بمفردها. وإنما، فقط من خلال اتباع نهج متعدد الطبقات يستخدم تكتيكات مؤسسات مختلفة وضعت في مواقع استراتيجية رئيسية في جميع أنحاء

الجديدة في جنوب أفريقيا. وبدلاً من الاستفادة من قوة الحركة، فالحركة تبدو أضعف مما كانت عليه قبل قيام لجنة المساواة بين الجنسين (CGE). ويقترح العديد من الناشطين أن لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) (جنباً إلى جنب مع بقية آليات النوع الاجتماعي الوطنية (NGM))، تستنزف قيادة الحركة من خلال استقطاب قادة المجتمع المدني في المناصب الحكومية والتنافس مع الحركة على الموارد من الجهات المانحة الأجنبية. بالإضافة إلى ذلك، فقد قيل أن وجود لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) قد أدى إلى شعور بعض الأفراد كما لو كانوا قد تم إغفائهم من واجب النضال من أجل المساواة بين الجنسين هم أنفسهم (٦٤).

الخاتمة

يبدو أن الخطر الأكبر الذي يواجه لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) هو احتمال أن تصبح تماماً مثل أجزاء أخرى من البيروقراطية الحكومية-ضخمة جداً، تتميز بخطوط غير واضحة للسلطة، ويصعب العمل معها. بدلاً من ذلك، يشير العديد من الأفراد إلى أنهم يفضلون أن تقوم المنظمة بتعديل ممارساتها وتحقيق الدور المنوط بها دستورياً أفضل من أن تختفى أو تصفى بسبب صعوباتها الحالية. وحقاً، كما أن أعضاء لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) عندما يختتمون دورتهم، يمكنهم

وحماية حقوق الإنسان للمرأة، وبالإضافة إلى ذلك، قدمت في مؤتمر دولي في ماليزيا، نظمته شبكة نساء في ظل قوانين المسلمين (WLUML) ومركز المرأة للتغيير (بينانج، ماليزيا).

٢. يستخدم هذا التقرير مصطلح "السود" ليشمل الهنود، والملونين، والشرائح الأفريقية من المجتمع الجنوب أفريقي.

٣. شيريل ووكر، النساء والمقاومة في جنوب أفريقيا ٧ (١٩٩١)؛ كاترين أديان وينج وويونيس دي كارفالو، النساء السود في جنوب أفريقيا: نحو المساواة في الحقوق، HARV. 8 (1995). HUM.RTS. حركة المجاهدين. المحطة المذكورة (1995) 57 (J). في المقابل، يعيش النساء البيض تحت القانون الروماني الهولندي، وحصلن على حقوق قانونية معينة من خلاله.

٤. ووكر، الحاشية ٢، في ٧؛ وينج ودي كارفالو، الحاشية ٢.

٥. جون كارلن، بعد اعمال العنف، ليس هناك سوى الخوف، إنديبنداننت، ٣٠ آيار - مايو ١٩٩٢، في ١٤ (نقلًا عن لويد فوجلمان) نقلت عن وينج ودي

المجتمع الذي يأمل النشاط في حماية المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة.

الهوامش

١. هذه الورقة البحثية عبارة عن ملخص لتقرير من إنتاج طلاب يعملون في مشروع تحت إشراف "رشيدة مانجو" في برنامج حقوق الإنسان في كلية الحقوق بجامعة هارفارد، بالتعاون مع شبكة نساء في ظل قوانين المسلمين (WLUML). والطلاب هم: ماري آن فرانكس، والكسيس لوب، وجيسي روسمان وايرين توماس. تم تسجيل هؤلاء الطلاب في دورة التأييد الاكلينيكي في برنامج حقوق الإنسان، بكلية الحقوق بجامعة هارفارد. وأجروا دراسة حالة متعمقة لجهود جنوب أفريقيا في تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمرأة. وقد خدمت الورقة الناتجة غرضين أساسيين، وهما، تقاسمت مع أصحاب المصلحة ذوي الصلة في جنوب أفريقيا كتحويل للهيكل والآليات الموجودة في تعزيز

- كارفالو، الحاشية ٢.
٦. وكر الحاشية (٢)، في xii- .xxii.
٧. جاى سيدمان، المواطنة النوعية: الانتقال الديمقراطي لجنوب افريقيا وبناء دولة المساواة بين الجنسين، ١٣ النوع الاجتماعي والمجتمع ٢٨٧، ٢٩٤ (١٩٩٩).
٨. كاترين آلبترين، المرأة والانتقال إلى الديمقراطية في جنوب أفريقيا، أكتا جورديشيا ٣٩ و ٦٠.
٩. إيه سوزان كيم، خيانة المرأة باسم الثورة: العنف ضد المرأة باعتباره عقبة في طريق بناء الدولة الديمقراطية في جنوب أفريقيا، ٨ كريدوزو إل. جيه. المرأة ١، ١٥ (٢٠٠١).
١٠. كيم الحاشية ٨ في ١٥؛ Albertyn ، الحاشية ٧ ، في ٦٠.
١١. هانا بريتون، نساء في برلمان جنوب افريقيا ١ (٢٠٠٥).
١٢. بريتون ، الحاشية ١٠ في ٣.
١٣. المرجع نفسه. في ٣. ثلث ممثلي حزب المؤتمر الوطني الافريقي من الإناث رحلن بعد انتخابات عام ١٩٩٩.
١٤. تقرير لجنة المساواة في العمل السنوى ٢٠٠٢-٢٠٠٣، ١٤ متاحة في <http://www.labor.gov.z>
- a ، آخر زيارة كانت في ٤ يناير ٢٠٠٦ ، ١٤ [يشار اليه فيما يلي بتقرير CEE].
١٥. تقرير CEE ، الحاشية ١٣ ، في الثامن.
١٦. هيومن رايتس ووتش ، تأخير قاتل: جهود أفريقيا الجنوبية لمنع فيروس نقص المناعة البشرية في الناحيات من العنف الجنسي (٢٠٠٤)، متاح على <http://www.hrw.org> (نقلا عن روب دورينجتون وآخرون، صورة لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مقاطعات جنوب أفريقيا، تشرين الثاني-نوفمبر ٢٠٠٢، ٤). وفيما يتعلق بمسار معدلات الإصابة، تظهر الإحصاءات الحكومية زيادة هائلة في الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بين النساء الحوامل اللاتي يترددن على عيادات الصحة العامة من ١٩٩٠-١٩٩٨، ولكن بدأ منحنى الإصابة في الاستواء النسبي منذ ذلك الحين. وزارة الصحة، المسح الوطني لانتشار فيروس نقص

تستهدف العنف المنزلي، أخبار بي بي سي، ١٥ كانون الأول-ديسمبر، ١٩٩٩، متاحاً على

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/afrika/566160.stm>؛ ليزا

فيتن، تناول العنف المنزلي في جنوب أفريقيا: تأملات عن الاستراتيجية والممارسة، بحث مقدم في مؤتمر شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة (أيار-مايو ٢٠٠٥) (نقلًا عن أبراهامز، جيويكس، ولاويشر، أنا لا أو من بالديموقراطية في البيت، مجلس البحوث الطبية للمرأة (CERSA)، متاحاً على،

<http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vetten/vaw-gp-2005.vaw.pdf>

٢١. شيرين حاسم، ميثاق المساواة بين الجنسين وتعزيز الديمقراطية: تأصيل المساواة بين الجنسين في دولة جنوب أفريقيا ثلاث دراسات نسائية ٥٠٥، ٥٠٨ (٢٠٠٣).

٢٢. رشيدة مانجو، آليات المساواة الوطنية بين الجنسين في جنوب أفريقيا، أكتا جورديشيا، ٢٤٣، ٢٥٣ (٢٠٠٥).

المناعة البشرية والزهرى للنساء المتزددات على عيادات الحمل والولادة الشعبية في جنوب أفريقيا عام ٢٠٠٠، متاحاً على <http://www.doh.gov.za/acts/index.html>

١٧. انظر على سبيل المثال ميشيل أندرسون، والاعتصاب في جنوب أفريقيا (١)، توقعات البيئة العالمية. ج النوع الاجتماعي ول ٧٨٩ ، ٧٩٠ (٢٠٠٠) ، التي ورد ذكرها في الحاشية كيم ، ٨ ، ٨.

١٨. احصاءات خدمة شرطة جنوب أفريقيا الجريمة، متاحاً على http://www.saps.gov.za/mestats/2005/_pdf/crimes/rape <http://www.saps.gov.za/statistics/reports>

١٩. اماندا ديزل وكينديزا نجوييني، يعطون المرأة أصواتهم: العنف المنزلي والعدالة التصالحية في جنوب أفريقيا، ورقة قدمت في الندوة الدولية المعنية بالضحايا، (ستيلينبوش، جنوب أفريقيا، تموز- يوليو ٢٠٠٣) ، متاحاً على <http://www.csvr.org.za/papers/papadk3.htm>

٢٠. جين ستاندلي، جنوب أفريقيا

- المتعلقة بالسكن والرعاية الصحية والغذاء والمياه والضمان الاجتماعي والتعليم والحقوق البيئية.
٣٤. المرجع نفسه. في § ١٨٤ (٧).
٣٥. ساراس جاجونث & كريستينا موراي، عشرة سنوات من التحول: كيف انتهت المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا إلى نجاح أم إلى اخفاق؟ (٤)، كان. المرأة ل. & L. 255، 265 (٢٠٠٢).
٣٦. رشيدة مانجو، الحاشية ٢١، ٢٥٠.
٣٧. سيدمان، الحاشية ٦ في ٣٠١؛ مانجو، الحاشية ٢١، في 250. وجدت نساء جنوب أفريقيا أن وزارات شؤون المرأة-هيئات على مستوى وزارى-غالبا ما سمحت لأجزاء أخرى من الحكومة بتجنب النظر في قضايا المساواة بين الجنسين عند صنع السياسات. جاجونث & موراي، الحاشية ٣٢، في ٢٦٥.
٣٨. مانجو، الحاشية ٢١، في ٢٥١.
٣٩. المرجع نفسه.
٤٠. كانت هناك فجوة من ثلاث
٢٣. المرجع نفسه. في ٢٥٤، ٢٥٦.
٢٤. المرجع نفسه. في ٢٥٩.
٢٥. المرجع نفسه. في ٢٥٩.
٢٦. س. Const. AFR. ١٩٩٦. الفصل ٢ § ٩ (٤) (التشديد مضاف).
٢٧. كلير كارل، الثقافة القانونية والدستورية التحويلية، و ١٤ س. الحلي. ج. H.R. 146، (1998).
٢٨. دستور جنوب أفريقيا ١٩٩٦ S9
٢٩. ساراس جاجونث، العمل الإيجابي في سياق التحويلية: تجربة جنوب أفريقيا، كونيكت ٣٦. رف ل ٧٢٥، ٧٢٧-٢٨ (ربيع ٢٠٠٤).
٣٠. إس ضد بالوى لعام ٢٠٠٠ (٢) س ٤٢٥ (CC)، ٢٠٠٠ (١) ٨٦ BCLR (CC)، الفقرة ٧.
٣١. س. س. Const. AFR. ١٩٩٦. الفصل ٢ § ٩ (٤) ١٨٤ (١).
٣٢. المرجع نفسه. في § ١٨٤ (٢).
٣٣. المرجع نفسه. في § ١٨٤ (٣). على وجه التحديد، يجب معالجة هذه الأجهزة لأعمالها

٤٩. المرجع نفسه. في ١١ (١).
٥٠. وفي المقابل، القانون الدستوري SAHRC واللغة يشمل كلا من هذه الأحكام.
٥١. انظر على سبيل المثال، تقديم لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) لمشروع قانون حقوق الأراضي المشاع والقيادة التقليدية، ومشروع قانون إطار الحكم ومشروع قانون الاختبار الاجباري على المتهمين بالتهجم الجنسي، والتي يسلط كل منها الضوء على التزام اللجان بامتياز الحق في المساواة بين الجنسين على الحق في الثقافة، والخصوصية، أو في محاكمة عادلة.
٥٢. لجنة المساواة بين الجنسين، بيان المهمة (١٩٩٧)، في جاي دبليو. سيدمان، معضلات مؤسسية: التمثيل مقابل التعبئة في لجنة جنوب أفريقيا المساواة بين الجنسين ٢٩. ٥٤١ ، ٤٧-٥٤٦ (٢٠٠٥) [فيما يلي سيدمان، معضلات مؤسسية].
٥٣. المرجع نفسه.
٥٤. في حين أن تقديم لجنة المساواة بين الجنسين CGE لمشروع قانون بشأن التعديلات لوصف الجنس ووضع الجنس سنوات بين الإنشاء الدستوري مفوضية المساواة بين الجنسين (CGE)، والتحديد الفعلي للمؤسسة. وربما ان هناك عدة أسباب قد تكون مسؤولة عن هذا التأخير، وهي كل من عملية (عدم وجود أولويات والتمويل من قبل الحكومة التي ركزت على التحول، وزيادة الناشطين) و كذلك أيديولوجية ("المشكلة قديمة الأزل لجدول الأعمال بين الجنسين أن يكون بلاغى أكثر منه واقعى؛ واستمرار الهيمنة ... لطرق التفكير القديمة داخل البيروقراطية") مانجو، الحاشية ٢١ ، في ٢٥١.
٤١. س. AFR. Const ، 1996. الفصل ٩ § ١٨٧ (٢).
٤٢. لجنة قانون المساواة بين الجنسين رقم ٣٩ لعام ١٩٩٦. § ١١ (١).
٤٣. المرجع نفسه.
٤٤. المرجع نفسه.
٤٥. المرجع نفسه.
٤٦. المرجع نفسه.
٤٧. المرجع نفسه. § في ١٢ (٥).
٤٨. المرجع نفسه. في § § (١) (١٣) ، (٢) (٣).

٥٦. على الرغم من أن لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تدخلت بالنيابة عن البغايا في الأردن (حالة الدعم المالي المشروط ٠١/٣١)، فقد اعتبرت اللجنة هؤلاء النساء بالضعاف والمهمشين.

٥٧. مماثلاً أيضاً لممارستها فيما يتعلق بالتدخلات التشريعية، فشلت لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) في التدخل في قضايا تتعلق بالتوجه الجنسي، ولا سيما وزير الداخلية ضد فوري (قضية CCT ٠٤/٦٠) ومشروع مساواة الشواذ جنسياً من كلا الجنسين المساواة ضد وزير الشؤون الداخلية (قضية CCT ٠٥/١٠). كما اختارت لجنة المساواة بين الجنسين CGE أيضاً عدم التدخل في العديد من الحالات المتصلة بفيروس نقص المناعة، بما في ذلك وزير الصحة ضد حملة الإجراءات العلاجية (قضية CCT ٠٩/٠٢).

٥٨. تتوفر معلومات قضية Bhe على شبكة الإنترنت في ،
http://
www.cge.org.za/userfil

كان مختصراً جداً، في المقابل مباشرة قدم SAHRC ورقة مفصلة تطعن في تعريف مشروع القانون للجنس، وحللت الوضع القانوني للمخنثون في بلدان أخرى، وتضمنت شهادة من الكثير من المتخنثون حول التمييز الذي يتعرضون له في جنوب أفريقيا. انظر المحرر : جيسي روسمان. تقديم SAHRC إلى اللجنة محفظة الشؤون الداخلية في تغيير وصف الجنس ووضع الجنس مشروع.

٥٥. على سبيل المثال ، القانون الجنائي (الجرائم الجنسية) مشروع قانون بتعديل يوفر مثالا واحدا لهذه الحالة: تؤيد لجنة المساواة بين الجنسين (CGE) تجريم فجوة منذ ثلاث سنوات في ممارسة الجنس بالتراضي بين القصر، بينما يعارض SAHRC تماما هذا الشرط. وفي المقابل، يؤيد SAHRC الفصل الخامس من مشروع قانون القيادة التقليدية واطار الحكم بدون تحفظ، في حين أن لجنة المساواة بين الجنسين CGE تعتبر هذا الفصل معيبا على نحو خطير.

٦٢. الآمال الكبيرة، والتمويل الصغير. ميل والجارديان، ٣ أغسطس/آب ٢٠٠١.

٦٣. انظر من بين أخريات سيدمان، جاوس، وحاسم ومانجو.

٦٤. انظر عموماً شيرين حاسم "جنسنة الدولة: الهياكل والآليات والسياسات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا الجديدة"، في وضع جدول الأعمال السياسي: دراسة حالة جنوب أفريقية لمعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، (إدز. كاترين، آلبترين، وآخرون، ١٩٩٩)، التي ورد ذكرها في جاجوونث، وموراي ٢٦٨. وأيضا في جاوس جاوس: سياسة هياكل الدولة في أفريقيا النسوية: بوليتريكس الوطني لعام ٢٠٠٤ العدد ٣.

es/documents/cgeobhe case. pdf and <http://www.constitutionalcourt.org.za/uhtbin/>

٥٩. انظر أيضاً المعارضة في الأردن (قضية CCT ٠١/٣١)، والتي نقلت عن نطاق واسع من لجنة المساواة بين الجنسين CGE.

٦٠. تتوفر معلومات قضية باناتايين على شبكة الإنترنت على شبكة الإنترنت في ، <http://www.communitylawcentre.org.za/Childrens-Rights/05Legal-Resources/cases-judgements/constitutional-court-of-south-africa/bannatyne-v-bannatyne.pdf/>

٦١. باناتايين ضد باناتايين (قضية CCT ٠٢/١٨) في ٣.

التمييز ضد المرأة" (CEDAW) عام ١٩٨١، ووضع ميثاق للمرأة، وتطوير خطة العمل الوطنية للمرأة في عام ١٩٩٦. وحالياً تركز حكومة سريلانكا في عملية التفاوض حول تأسيس آليات المساواة بين الجنسين وهي اللجنة الوطنية للمرأة.

الإطار القانوني والسياسي

ينص الفصل الثالث من دستور سريلانكا على حماية الحقوق الأساسية. والمادة ١٢ من الفصل الثالث، تعترف بالحق في المساواة، والمساواة في التمتع بحماية القانون، إضافة إلى الحق في الحماية من التمييز لأسباب معينة، بما في ذلك الجنس. ويمكن لأي شخص، قد انتهك حقه في المساواة، فبموجب هذه المادة، إما عن طريق الإجراءات التنفيذية أو الإدارية، أن يتقدم بدعوى للحقوق الأساسية في المحكمة العليا. وتتعترف المادة ١٢ (٣) أيضاً بأنه يمكن وضع نصاً خاصاً لتعزيز المساواة الموضوعية بواسطة القانون، أو اللوائح، أو بإجراء إداري للنهوض بالمرأة. والنقد الوحيد لهذه الفقرة هو أنه لم يتم توفير هذا النص للنساء بشكل مستقل، بل هو يشمل النساء والأطفال، والمعوقين. وفصل الحقوق الأساسية

الآلية الوطنية لحماية وتعزيز حقوق المرأة

في سريلانكا

تشولاني كوديكارا

الموجز

تقدم هذه الورقة البحثية لمحة عامة عن الإطار القانوني والسياسي وكذلك الآليات المؤسسية الموجودة لتعزيز وحماية حقوق المرأة في سريلانكا. وترى الورقة أن الآلية الوطنية الحالية لا تزال مهمشة، والحاجة إلى مواصلة تعزيز حقوق المرأة أمر ضروري، وتقدم الحكومة السريلانكية آلية جديدة بسلطات أكبر. وتقدم هذه الورقة نظرة عامة على الأحكام الرئيسية لمشروع الهيئة الوطنية لمشروع قانون المرأة.

مقدمة

فيما يتعلق بالإطار القانوني في سريلانكا، كان عام المرأة العالمي (١٩٧٥) وعقد المرأة في الأمم المتحدة (١٩٧٦-١٩٨٥) مصدر إلهام لاعتماد قوانين وسياسات وآليات تعزيز وحماية حقوق المرأة. وقد أعدت هذه الأحداث المحورية المسرح لاعتماد الفصل الثالث من الدستور عن الحقوق الأساسية، والتصديق على "اتفاقية القضاء على جميع أشكال

سريلانكا، إلا أن أدوارهم ومسؤولياتهم تختلف.

وزارة شؤون المرأة

تم إنشاء حقيبة وزارية لشؤون المرأة في عام ١٩٨٣ بسبب الضغوط التي مارستها الجماعات النسائية والناشطات. وتتركز مسؤوليات الوزارة، في المقام الأول، حول تنفيذ السياسات، والخطط والبرامج مع التركيز على تمكين المرأة. وهذا يشمل التقدم في نوعية الحياة للمرأة، وزيادة المشاركة في سياسات التنمية الوطنية، وتعزيز المساواة بين الجنسين والعدالة بين الجنسين. والوزارة مسؤولة أيضاً عن تنفيذ ميثاق المرأة، في حين أن مكتب المرأة في سريلانكا، واللجنة الوطنية لشؤون المرأة هما مؤسسات قانونية تابعة للوزارة. وطوال الخمس وعشرين عاماً من تاريخها، مع ذلك، كانت في أغلب الأحيان مرتبطة مع وزارة أخرى؛ وهي في الوقت الراهن تعمل داخل "وزارة تنمية الطفل وتمكين المرأة".

مكتب المرأة

والمكتب، منذ تأسيسه في عام ١٩٧٨، تابع، في الأصل لمكتب وزارة تنفيذ الخطط، على الرغم من أنه يعمل الآن تحت إشراف وزارة شؤون المرأة. ومكتب المرأة قائم على المشاريع أكثر من الوزارة، ويركز أساساً على قضايا توليد الدخل ورفع مستوى الوعي.

نفسه ينطوي على أوجه قصور. كما وأنه ليس له أثر رجعي، وليس هناك نص قضائي لمراجعة التشريعات السابقة. ولذلك، لا يمكن الطعن في القوانين التمييزية بين الجنسين، التي كانت موجودة في وقت اعتماد الدستور، على أساس المادة ١٢. وهذا يعني أن أي إصلاح لهذه القوانين يتوقف على الإرادة السياسية.

وخلافاً لما هو في جنوب أفريقيا، فإن الحق في الثقافة والدين في سريلانكا حتى الآن قد فاق الحق في المساواة. على سبيل المثال، في عام ١٩٩٥، تم رفع السن القانونية للزواج لكل من الرجال والنساء إلى سن ١٨ عاماً. ولم يرصد أي تغيير مناظر في قانون المسلمين، حيث لا يوجد حداً أدنى لسن الزواج بالنسبة للمسلمين، وزيجات الأطفال ممكنة (على الرغم من أنها نادرة)، في إطار القانون. وكان هناك ما يبهر هذا الاستبعاد على أساس أن من حق، "المجتمع المسلم أن تحكمه القوانين، والأعراف والعادات الخاصة بهم، وأنه لن يكون مثمراً، بالاتجاه نحو مستوى من التوحيد الذي لا يعترف، على نحو كاف، بمختلف التقاليد الثقافية وطموحات الجالية المسلمة".

الأجهزة الوطنية الحالية للنساء

تشكل وزارة شؤون المرأة، ومكتب المرأة، واللجنة الوطنية للمرأة، معاً، الآلية الوطنية للمرأة في

قبل الرئيس لفترة أربع سنوات؛ بالإضافة إلى عشرة موظفين، وموظف قانوني مع ثمانية من موظفي الدعم، ومدير تنفيذي، معين أيضاً من قبل الرئيس؛ وسكرتير وزارة شؤون المرأة، الذي يعمل كعضو بحكم منصبه في اللجنة. وهم معاً، مفوضون لمراقبة وضمان تنفيذ النصوص على النحو الوارد في ميثاق المرأة. ويحقق المجلس القومي للمرأة ذلك من خلال سلطاته لصياغة السياسات، وزيادة الوعي والتأييد. هذا ولقد تأسست أيضاً وحدة شكاوى لتلقى الشكاوى بشأن التمييز القائم على الجنس.

خطة العمل الوطنية للمرأة

في أواخر عام ١٩٩٥ وأوائل عام ١٩٩٦، قامت وزارة شؤون المرأة واللجنة الوطنية لشؤون المرأة بصياغة خطة العمل الوطنية للمرأة في سريلانكا. ومن خلال تدابير هامة عديدة، تعكس خطة العمل الوطنية مجالات الاهتمام الحرجة الواردة في منهاج عمل بكين. والخطة تحدد المشاكل والقضايا، وتضع أهدافاً لها، وتوصي بالاستراتيجيات والأنشطة، وهي المسؤولة عن تحديد الوكالات المنوطة بالتنفيذ. وهناك ثمانية قطاعات حيث اقترحت البرامج الواردة في إطار الخطة، وهي تشمل: العنف ضد المرأة، وحقوق الإنسان والصراع المسلح، والمشاركة السياسية وصناعة القرار، والصحة، التعليم والتدريب، والأنشطة الاقتصادية

ميثاق المرأة

كما ذكر أعلاه، فإن سريلانكا من الدول الموقعة على "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" (CEDAW)، دون تحفظات، وقد اعتمدت ميثاق المرأة في عام ١٩٩٣. وقد وضع ميثاق المرأة كوسيلة لترجمة التزامات الاتفاقية السابقة في البيئة السريلانكية. والميثاق ينص على خطوات أكثر تفصيلاً والتي ينبغي على الدولة اتخاذها لضمان الحقوق المتساوية للمرأة. ويسلط الضوء على سبعة مجالات محددة تهتم بالمرأة في سريلانكا، وهي تشمل: الحقوق المدنية والسياسية، والحق في التعليم والتدريب، والحق في النشاط والمزايا الاقتصادية، والحق في الرعاية الصحية والتغذية؛ والحقوق داخل الأسرة، والحق في الحماية من التمييز الاجتماعي، والحق في الحماية من العنف القائم على نوع الجنس. وينص الميثاق أيضاً على تأسيس لجنة وطنية للمرأة والتي كانت صياغتها جهداً تعاونياً للآلية الوطنية والمنظمات النسائية غير الحكومية. وعلى الرغم من أهميته، فالميثاق لا يزال يشكل وثيقة بدون أي قوة قانونية.

اللجنة الوطنية للمرأة (NCW)

تتألف اللجنة الوطنية لشؤون المرأة من رئيس و خبراء من أربعة عشر قطاعاً، جميعهم معينين من

كتابة مشروع القانون

أثيرت الحاجة إلى تشريع لتحويل اللجنة الوطنية للمرأة إلى لجنة وطنية ذات سلطات أكبر، في عام ١٩٩٤. في ذلك الوقت، تمت صياغة مشروع القانون ولكنه وضع على الرف. ثم أثيرت المسألة مرة أخرى في شباط - فبراير ٢٠٠٤ مع وزارة شؤون المرأة، بنشر وثيقة بعنوان "مشروع قانون حقوق المرأة (سريلانكا)". وبمجرد نشر مشروع القانون، دعت الوزارة لسماع وجهات النظر حول الوثيقة من المنظمات النسائية والجمهور. كما عقدت استشارات من المجموعات النسائية لمزيد من المناقشة لمشروع القانون. وكان الإجماع العام الناتج من هذه المشاورات هو أن هذا القانون لم يصغ جيداً من حيث أهدافه أو الإطار المؤسسي الذي قدمه، وبالتالي يجب تنقيحه.

ونتيجة لذلك، تم إنشاء لجنة فنية صغيرة لمراجعة مشروع القانون وإعداد مشروع جديد لعرضه على البرلمان. وقدم مشروع القانون الذي أعدته اللجنة الفنية إلى اللجنة الوطنية للمرأة ووزارة شؤون المرأة في تشرين الأول - أكتوبر ٢٠٠٤. وتمت الموافقة على مشروع القانون في تشرين الثاني - نوفمبر ٢٠٠٤، وقد خضع لبعض التغييرات.

النصوص الرئيسية لمشروع القانون حول اللجنة**الوطنية للمرأة**

والفقر، ووسائل الإعلام والاتصالات، والبيئة؛ والتعزيز والدعم المؤسسي. ومنذ تأسيسها، تم تنقيح الخطة في عام ١٩٩٨ وعام ٢٠٠٠.

التفاضل في إطار العمليات القائمة

خلال السنوات الثماني والعشرين الماضية منذ إعلان "فصل الحقوق الأساسية"، كانت هناك قضيتين فقط للتمييز على أساس الجنس رفعت في المحكمة العليا. في الحالة الأولى، تعرضت طبيبة للإيقاف المؤقت في فترة امتيازها للتدريب الداخلي، ونقلت في وقت لاحق عندما قدمت ادعاء بالاعتصاب ضد زميل في المستشفى حكومي الذي يعملان به. وقد تم تسوية القضية خارج المحكمة وحصلت الطبيبة على الإنصاف الذي أرادت. وفي الحالة الثانية، تحدثت امرأة سريلانكية، والتي كانت متزوجة من غير سريلانكي اللوائح التي تتبنى التمييز ضد الأزواج الأجانب في الحصول على تأشيرة إقامة. وفي أعقاب الحكم في هذه القضية، تم تعديل هذه اللوائح. وينظر بأمل أن تفتح اللجنة الوطنية للمرأة طريقاً واضحة يسهل الوصول إليها للإبلاغ واتخاذ الإجراءات إذا ما قدمت مثل هذه الحالات في المستقبل.

تأسيس اللجنة الوطنية للمرأة

والربط الشبكي. ولا تكون قدرة اللجنة على القيام بهذه الواجبات ممكنة إلا بسلطات كافية. و "الصلاحيات" المقترحة للجنة الوطنية هي: إجراء التحقيقات، والدعوة للإبلاغ، أو التدخل في أي دعاوى قضائية بشأن انتهاك أو انتهاك وشيك لحقوق المرأة؛ وإجراء استفسارات عامة فيما يتعلق بحقوق المرأة، وتنفيذ برامج لتمكين المرأة والنهوض بحقوق المرأة، وإنشاء مكاتب إقليمية، واتخاذ خطوات وفقاً لتوجيهات المحكمة العليا، أو أي محكمة أخرى، فيما يتعلق بأي مسألة محالة إليها من قبل هذه المحكمة؛ والحكم وفقاً لتقديرها المطلق، للشخص المتضرر بقدر من المال يكفي لتغطية النفقات التي ربما يتكبدها أثناء تقديم الشكوى إلى اللجنة؛ والدعوة إلى التقارير السنوية من الهيئات ذات الصلة بشأن التدابير اللازمة لتنفيذ ميثاق المرأة وغيرها من الحقوق المسلم بها في هذا القانون في المجالات التي تدخل ضمن اختصاصها، وأخيراً، أن تقدم تقريراً إلى البرلمان على الأقل مرة واحدة في السنة عن أنشطتها وتحقيق أهدافها.

The investigative provisions of the Bill are devoted to spelling out, in more detail,

يعكس ويعترف مشروع القانون بالتزام سريلانكا بحقوق المرأة في إطار الدستور، وميثاق المرأة، والأدوات الدولية التي صدقت عليها سريلانكا. في الواقع، إن ميثاق المرأة هو ملحق لمشروع القانون. والإجراء المقترح لتعيين أعضاء اللجنة الوطنية يعكس إجراءات التعيين في لجان مستقلة أخرى في سريلانكا. فالأعضاء يعينون من قبل الرئيس بناء على توصية من المجلس الدستوري. وتتألف اللجنة من تسعة أعضاء يكونون قد ميزوا أنفسهم كقادة في مجالات مختلفة تتباين من القانون والتنمية إلى البيئة ووسائل الإعلام، مع الالتزام وسجل ثابت بالعمل من أجل النهوض بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. ويشغل كل عضو المنصب لفترة أربع سنوات، ويمكن أن يكون مؤهلاً لشغل منصبه لمدة أربع سنوات أخرى. ومن هؤلاء المعينين التسعة، يعمل ثلاثة كأعضاء بدوام كامل. كما ينص مشروع القانون أيضاً على إجراءات واضحة لإعفاء المفوضين، ومع ذلك، هناك ضمانات كبيرة موضوعة ضد الفصل التعسفي.

مهام اللجنة

ودور اللجنة، كما هو متوخى في مشروع القانون، يركز في المقام الأول على مسؤوليات شبه قضائية، وكذلك البحوث، والتعليم، وتقديم المشورة، والرقابة،

يسعى إلى إنشاء صندوق عنوانه "الصندوق الوطني للمرأة" الذي سيشمل مخصصات من الميزانية الوطنية، ومنح وهبات مستقلة، وعائدات من بيع الممتلكات المنقولة وغير المنقولة.

معالجات الانتهاكات والتنفيذ

عندما يكشف التحقيق الذي أجرته اللجنة عن تعدد، أو عن تعدد وشيك، فإن هناك العديد من الإجراءات التي يمكن اتباعها. أولاً، يمكن إحالة المسألة للتوفيق أو الوساطة بموافقة كلا الطرفين. ثانياً، يمكن الرجوع إلى السلطات المختصة لتصحيح هذا "الانتهاك" ويمكن تقديم التوصيات للمحاكمة أو اتخاذ إجراءات قانونية. وأخيراً، يجوز منح العوض المناسب، إذا ما كان بقرار عادل ومنصف.

في هذا الوقت، يكون فرض تنفيذ التوصيات والقرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية يتم من خلال المحكمة العليا في المقاطعة حيث يقيم صاحب الشكوى أو التي يتعلق بها موضوع البحث. وتصور واضعو اللجنة الوطنية لشؤون المرأة لهذا بأنها سلطة ضخمة، ولجنة مستقلة.

الوضع الحالي لمشروع قانون اللجنة الوطنية

للمرأة

اعتباراً من شهر كانون الأول - ديسمبر عام ٢٠٠٧، لا يزال مشروع قانون اللجنة الوطنية

the Commission's powers of inquiry and

investigations that relate to the infringement of

women's rights.

وتعطي النصوص الخاصة بالاستقصاء في مشروع القانون، بتفصيل أكبر، صلاحيات اللجنة في الاستعلام والتحقيقات التي تتعلق بانتهاك حقوق المرأة. ويسعى مشروع القانون لمنح قوى تحقيق فعالة، بما في ذلك القدرة على استدعاء الشهود واتخاذ إجراءات ضد أولئك الذين لا يمثلون أمام اللجنة أو يتقاعسون عن تقديم الأدلة. ويقدم مشروع القانون مفهوماً واسعاً جداً للمكانة. ومن المتصور أنه يمكن تقديم الشكاوى إلى لجنة ليس فقط من قبل الشخص الذي يعبر عن مصلحته، ولكن أيضاً من قبل أي شخص يتصرف بالنيابة عن شخص آخر، بوصفه عضواً في، أو لصالح مجموعة أو فئة من الأشخاص، تعمل من أجل المصلحة العامة، أو إحدى الجمعيات التي تعمل لصالح أعضائها.

وستكون اللجنة قادرة على التحقيق في الشكاوى المقدمة ضد كل من الدولة وجهات أخرى غير الدولة. وأخيراً، فإنه مصرح لها بالدخول أي مكان للاحتجاز، تكون هناك امرأة محتجزة فيه. وفيما يتعلق بالنواحي المالية، فإن مشروع القانون

الهوامش

للمرأة قيد المراجعة والتنقيح، والنسخة الجديدة لا تزال غير متاحة للمناقشة الشعبية العامة.

الخاتمة

إن الحاجة إلى وجود لجنة وطنية للمرأة لها أكبر الصلاحيات لهو أمر بالغ الأهمية لاستمرار حماية وتعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في سريلانكا. وفي إطار الآلية الحالية للمساواة بين الجنسين، لا يزال هناك نوع من التداخل بين وزارة شؤون المرأة، والمكتب، واللجنة الوطنية لشؤون المرأة. إجمالاً، لا زالت الآلية الوطنية للمرأة مهمشة جداً بالنسبة لعمليات صنع القرارات الوطنية في عمليات التخطيط الوطنية. ولا يزال التمييز بين الجنسين يمثل الفئة التي لم يتم تناولها بشكل متكرر في التقاضي ومن المأمول فيه، أن تصبح، من خلال استحداث الهيئة الوطنية لشؤون المرأة، والتركيز على وشرعية قضايا المساواة بين الجنسين أكثر انتشاراً في نظام الحكم بسريلانكا.

١. الموقع الرسمي لحكومة سريلانكا: وزارة تنمية الطفل وتمكين المرأة، http://www.priu.gov.lk/Ministries_2007/Min_Child_Dev_womens_empower.html ، عرضت في ١٤ تشرين الثاني - نوفمبر ٢٠٠٧.
٢. صدر التعديل ١٧ للدستور في سريلانكا باجماع المجلس الدستوري في البرلمان في عام ٢٠٠١ لتتص على الإشراف المستقل على التعيينات الهامة في مجال الخدمة العامة. كلف هذا التعديل الدستوري في عملية التعيينات في اللجان الرئيسية ومكاتب عدة من خلال موافقة المجلس الدستوري من عشرة أعضاء.

الملاحق :**مقدمة**

ويفصل الملحق الخامس نواتج المشاورات الإقليمية، التي عقدت في باكستان في عام ٢٠٠١، لجمع البيانات عن تصور اللجنة الوطنية لباكستان لوضع المرأة. وهو جدول مفيد يسلط الضوء على كل من أوجه التشابه والاختلاف بين مختلف المحافظات داخل باكستان. وهو يعمل بمثابة مؤشر على أن الاحتياجات والطلبات الإقليمية يمكن أن تختلف، وبأن التدابير التي وضعت للنهوض بحقوق المرأة، في حاجة إلى وضع هذا العامل في الاعتبار.

الملاحق الخمسة التالية هي أعمال إضافية من كتاب مساهمين في هذا المجلد لملف "نساء في ظل قوانين المسلمين WLUML". المقصود من هذه الوثائق أن تعمل كمراجع يسهل قراءتها، والتي قد تقدم أفكاراً، أو إرشاداً أو معلومات عملية تتعلق بالآلية الوطنية للمرأة/ آلية الجنس الوطنية.

ويوفر الملحق الأول نظرة واسعة على التحديات والعقبات الشائعة التي تكرر التقرير أن آليات كثيرة خاصة بالمرأة تواجهها. وهو يوفر قائمة غير حصرية من القضايا ذات الصلة التي يمكن تناولها عند وضع آليات جديدة أو عند تقييم تلك الموجودة بالفعل.

وقد اشتقت الملاحق الثاني والثالث، والرابع من الورقة الأصلية التي قدمها بروفيسور دكتور "داجمار أوبرليز" Professor Dr. Dagmar Oberlies. ويوفر الملحق الثاني أسئلة واجبة التطبيق وخطوات يمكن أن تؤخذ في الاعتبار عند تصميم وتنفيذ البحوث للاستفادة منها / أو لدعم آليات وتشريعات النوع الاجتماعي. ويتألف الملحق الثالث من أسئلة موجهة للوزارات عند تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، والملحق الرابع هو دليل المفوضية الأوروبية ذو الثلاث خطوات لتعميم منظور النوع الاجتماعي.

الملحق الأول

نظرة عامة موجزة للتحديات التي تواجه الآليات الوطنية للمرأة (NWMS) / الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين (NGMs)

موضوع الآليات والهياكل من أجل النهوض بحقوق الإنسان للمرأة، هو موضوع تمت مناقشته والكتابة عنه، ثم نوقش وكتب عنه مرة أخرى. ويمكن لهذا أن يصبح دائرة محادثة

مقننة، دائرة تفيض بالدروس المستفادة، والإخفاقات والإنجازات- ومع ذلك فإن الطلب على مزيد من المناقشة والحاجة إلى مزيد من الاتصال والمعلومات لا يزال قائماً. وتركيز ملف "النساء في ظل قوانين المسلمين WLUML" على هذه المسألة ليس سوى استجابة واحدة على هذا الطلب. وهذا الملف، في محاولة لتقديم نظرة عامة واسعة عن التدابير المتخذة في سياقات مختلفة، يسلط الضوء أيضاً على التحديات التي تواجهها. هذا الملحق يضع باختصار بعض التحديات الأكثر شيوعاً التي تم تحديدها في الورقات البحثية.

قد يكون من الظلم أن نشير إلى أنه ليس هناك نمو وتحسن طفيف في وضع آليات للنهوض بالمرأة. فعلى الصعيد العالمي، نرى أن مستوى الوعي أخذ في الارتفاع. فيمكن للمرء أن يجد في كثير من الأحيان تعبير "نوع الجنس" أو "المرأة" يقع بين

عناوين المؤسسات الحكومية وبالتأكيد في مجال البرمجة للمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية ووكالات الأمم المتحدة. والسؤال الذي يطرح نفسه هو: مع كل هذا الاهتمام، والتوعية، والترويج، لماذا لا توجد هياكل أكثر تماسكاً، وجيدة الموارد، وذات كفاءة؟

١. التكليف والأداء

مثقلة- هذه الكلمة هي الخطاب الشائع عند وصف صلاحيات الآليات الوطنية للمرأة. والدور الذي تلعبه آليات المرأة فريد من نوعه في العديد من المجتمعات. وبسبب هذا الموقف "الفريد" فقد وضعت معظم القضايا المتعلقة بالمرأة والآثار المترتبة على المساواة بين الجنسين داخل الآلية الوطنية للمرأة. وهذه الآليات غير المزودة بالعدد الكافي من الموظفين، وغير الممولة تمويلياً كافياً، غالباً ما تكلف بمهام مستحيلة. وفي كثير من الحالات، تفتقد صلاحياتها الوضوح، وحدودها تكون غير محددة، وكذلك القيود عليها تكون غير محددة. هذا ولقد أثير أن الصلاحيات لتحقيق المساواة بين الجنسين تحتاج إلى مراجعة وتركيز، وأنه يجب تكثيف الجهود لتنفيذ هذه الصلاحيات.

كما أن وصولها إلى هياكل النفوذ وسماسرة السلطة داخل الحكومة أمر بالغ الأهمية. وفي كثير من

الحالات، يكون من المتوقع للآليات النسائية مراقبة السياسات الحكومية، ومع ذلك فقد كانت تشغل مقارها داخل مقار حكومية، وغالباً ما يحصلون على التمويل الحكومي. ولابد على جميع المنظمات والوحدات العاملة مع المسائل المتعلقة بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين أن يكمل كل منهما الآخر، وليس التداخل والازدواجية في أعمالها، من أجل ضمان الاستخدام الكفاء للموارد والتنفيذ الفعال.

٢. الاستقلالية والمسئولية

استقلالية آية المرأة أمر حاسم الأهمية لشرعيتها، سواء على مستوى الدولة أو غير مستوى الدولة. والحفاظ على الاستقلالية قد يتطلب أن تكون مقار الآلية الوطنية للمرأة (NWM) / الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين (NGM)، على حدة، وليس داخل مبنى لوزارة. ويساعد هذا الآلية أيضاً أن يكون لها دور أكثر موضوعية في الرصد والإبلاغ مع الإشارة إلى دور السياسات، والتخطيط، والبرامج الحكومية. والاستقلالية تقلل أيضاً من خطر وجود أعضاء في اللجنة يشغلون مناصب داخل وزارات أو مسؤوليات

حكومية أخرى.

وعرقلة عملية صنع القرار وتنفيذ السياسات العامة، وتحويل الأموال غير السليم ليست سوى قليل من القضايا التي يمكن أيضاً تجنبها، إذا ما أمكن لهذه البنيات من إدارة مواردها ومهامها باستقلالية.

كيف تنفذ مسؤوليات الآلية الوطنية للمرأة NWM / الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين (NGM)، بمجرد وضع البنية، ومن الذي يضمن عمل آليات على هذا النحو وعلى نحو فعال؟ من أجل تحديد مدى نجاح أو فشل هذه الآلية، لابد لنظام رسمي للرصد والتقييم أن يكون قائماً كوسيلة لمراقبة الجودة. وفي بعض المحيطات، يكون البرلمان هو الهيئة التي تشرف على هذه الآليات. ويتمثل التحدي في مثل هذه الظروف من أجل تنفيذ سياسات فعالة للمراقبة. ويمكن للحركة النسائية القائمة أيضاً أن تلعب دوراً في المساءلة ووظائف الرقابة.

وكما علمنا، أن لكل من الآلية

أن تؤدي عملية الاختيار إلى تعيين أعضاء غير مؤهلين وغير ملتزمين بالعمل. وقبل عملية الاختيار، لابد من تحديد معايير تقييم الأعضاء المستقبليين. يمكن أن يشمل ذلك، على سبيل المثال، الخبرة السابقة، ومستوى الالتزام بتعزيز المساواة بين الجنسين، والحفاظ على التمثيل الجغرافي على أساس دوائريهم الانتخابية، والتعيينات الأخرى/ والوظائف التي قد يكون هؤلاء الأعضاء المحتملين يشغلونها بشكل متطابق مما قد يؤدي إلى ازدواجية في المصالح أو خلافات بشأن السياسات والمبادئ، وينبغي للمكافأة (إن وجدت) والمزايا أيضاً أن تحدد خلال هذا الوقت.

والعملية التي بموجبها يتم اختيار الأعضاء لا تقل أهمية، حيث تعمل على وضع المعايير لتحديد صلاحيتهم. وكما توضح التجربة الباكستانية، حاجة ماسة للشفافية، حيث أنه في غياب هذا العامل، يمكن للحكومة أن تعين من جانب واحد أشخاصاً بدون الرجوع للعملية التشاركية، أو المقابلات الرسمية، أو تأثير المجتمع المدني. ويقترح أن يتم

الوطنية للمرأة (NWM) / الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين (NGM) أدواراً كثيرة للقيام بها، وتوقعاتها كبيرة جداً. والقدرة على رصد تطور هذه الآليات بمجرد وضعها في مكانها الصحيح هو أمر حيوي لتنفيذها بنجاح. ومن المهم تتبع التقدم المحرز وتحديد نقاط الضعف في المنهجية والتنفيذ، وهذا يسمح للروابط السببية بين السياسات والبرامج ونتائجها التي يتعين رصدها وتحسينها. وكل من أولئك الذين يعملون على تصميم وتنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين، وأولئك الذين يمولون هذه المبادرات، في حاجة لأن يكونوا قادرين على متابعة تأثير عملهم.

٣. معايير العضوية وعملية الاختيار

فيما يتعلق بالتعيينات، تعد المحسوبية (السياسية والاجتماعية على حد سواء) تحدياً. يمكن لها أن تؤدي إلى تعيين أشخاص بدون المهارات المناسبة لأداء ما هو في جوهره عمل متخصص. وبدون تنظيم أو مراقبة لإجراءات التعيين، ويمكن

وعلاوة على ذلك، فإن الأمم المتحدة لا تقدم نموذجاً جيداً، حيث أن آليتها الخاصة للمساواة بين الجنسين هي أصلاً ضعيفة، ومجزأة، وغير ممولة تمويلاً كافياً.

وعادة ما يكون هناك اثنين من الموارد لتخصيص الأموال التي تعتمد عليها الآليات النسائية: ميزانيات حكوماتها والجهات المانحة الدولية. في البداية، تكون بعض الأجهزة الوطنية مخصصة لها ميزانية معقولة من قبل الحكومة. ومع ذلك، وفي كثير من الحالات، تتناقص هذه الموارد تدريجياً ببطء (وأحياناً بشكل سريع) مع مرور الوقت لتترك هذه الآليات دون تمويل كاف. ويمكن القول بشكل عام أن الاعتماد على المانحين في التمويل يمكن أن يشكل عائقاً ملموساً. وعموماً فإن الاعتماد على المانحين الخارجيين يؤدي إلى عواقب محددة. إذ تستولى على الملكية من الدولة وأحياناً ما توضع توقعات الجهات المانحة وألوياتها قبل احتياجات وخطط الآلية الوطنية. كما وأن الاعتماد على الجهات المانحة يؤدي أيضاً إلى عدم اليقين من البرامج على

اختيار الأعضاء من قبل لجنة تمثل مختلف ممثلي المجتمع الحكومية والمدنية، وبحضور مراقب مستقل خلال عملية الفحص والمقابلة لضمان الإجراء السليم والحفاظ على الشفافية. في حالة جنوب أفريقيا، تجرى الترشيحات للجنة من الجمهور. ومن ثم تتم مراجعة ذلك من قبل لجنة مشتركة للبرلمان، والتي تقوم بالاختيار النهائي بعد عملية المقابلة، ومن ثم تقدم القائمة إلى البرلمان للتصويت على المرشحين الموصى بهم. ثم يتم إرسال القائمة النهائية إلى الرئيس لغرض التعيين.

٤. الموارد (المالية والبشرية)

ربما أن نقص الموارد، ولا سيما ميزانية كافية، هو النقد الأكثر شيوعاً فيما يتعلق بعجز كل من الآليات الوطنية للمرأة (NWMs) الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين (NGMs) للوفاء بصلاحياتها على نحو فعال. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتعزيز الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة، فلم تكن الأمم المتحدة قادرة على مساعلة الدول عن الفشل في توفير الموارد على نحو كاف لمثل هذه الآليات والبنيات.

٥. الإرادة السياسية/ استجابة الحكومة

على الرغم من توجيه الأنظار إلى النهوض بالمرأة، والدعم الذي تقر به العديد من الحكومات لضمان حدوث ذلك، كثيراً ما لا يكون هناك التزام حقيقي. وتجادل "آن

ماري جويتز" **Anne Marie Goetz**

بأنه على الرغم من الوعود التي تبذل، ففي واقع الأمر، هناك العديد من الحكومات التي تتفق على أنه ليس هناك ما تخشاه من النساء، أي أن النساء عادة ما لا يمثلون، نسبياً، كياناً معبأً، أو جيد الموارد، أو قوي. وتزيد "جويتز" بأن تؤكد كذلك أن هذا يسمح للعديد من الحكومات بتحقيق مكاسب سياسية هامة على المستوى الدولي من خلال تبني دعمها للمساواة بين الجنسين من دون زيادة خطر التعرض للمساءلة، ناهيك عن التوقع منها تفعيل الوعود التي قطعت في خطب المستويات العليا الحساسة عن المساواة بين الجنسين. وهذه حجة شائعة إلى حد كبير على مستوى العالم. ولقد اتحدت النساء في جميع أنحاء العالم وضغطن من أجل التغيير في المؤتمرات العالمية، ومن خلال الانخراط في التيار العام بين الجنسين على مستوى

المدى الطويل وعدم القدرة على تطوير الهياكل المستدامة. وتشير هذه العملية أيضاً للتنافس على الموارد مع المؤسسات الأخرى، والتي ربما تكون مع المنظمات النسائية.

وتشير أنواع كثيرة من الآليات قضية عدم قدرة الأعضاء والموظفين لتغطية التكاليف الضخمة. ويمكن ربط هذا جزئياً بنقص الأموال والإرادة السياسية ، **NWMS** لتعزيز الآليات الوطنية للمرأة ، وأيضاً نقص في المهارات في هذه الآليات. وفي كثير من الأحيان لا يحصل مفوضي/ أعضاء هذه الهياكل على أجر ولا يعوضون عما يبذلونه من جهود. وفي بعض السياقات، ينظر لهذا الالتزام والشعور بالواجب والعمل التطوعي على أنه حسن النية، وينظر إليها على أنها شئ مشرف. ومن الواضح أن هذا يثير القلق بشأن مدى التزام الحكومة، لضمان الوفاء بالتكاليف وتنفيذها. وقد تكون القدرة، والاتساق، وتفاني أعضاء وموظفي هذه الهياكل محل شك، إن لم يكن هناك أي حافز للأداء الفعال، غير مجرد حسن النية.

النظر والقدرة على تصور هذه التغييرات ضرورية. ويمكن للعقلية الوطنية والقوالب النمطية أن تشكل حواجز نحتاج لاجتيازها، كما أشير إلى ذلك في الورقة البحثية من أوروبا الوسطى والشرقية. وفي هذا السياق، فقد نتج عن إدراك التوصل إلى المساواة بين الجنسين بالفعل، وبأن الآليات في مكانها على نحو كاف، نتج عنه إعاقة قبول مزيد من التقدم لسياسات حقوق المرأة.

وفي بعض البلدان، يتزايد وجود النظم والوعي بتكافؤ الفرص داخل الهيئات الحكومية. ولكن على المستوى الاجتماعي، تستغرق عملية تفكيك الصور التقليدية للمرأة والرجل بعض الوقت. فهذا يتطلب تطوير القوانين والسياسات على حد سواء، ولكن أيضا استراتيجيات الحملات والتوعية. وشعبة النهوض بالمرأة يسلط الضوء على أنه "مع تصاعد المحافظة الاجتماعية في كثير من البلدان، وإضعاف الحركات النسائية... "هذا يمثل مرة أخرى عائقاً أمام عمل الآليات الوطنية حيث يروج المحافظة الاجتماعية لمنظور العلاقات بين الجنسين وحقوق المرأة

الدول، ورفع وعي المجتمع. ومع ذلك، فإن قصص النجاح قليلة والإحباطات كثيرة.

في الحالات التي يكون فيها انعدام الاستقرار السياسي، وتغيير القيادة، ووجود فجوة بين الالتزام والتنفيذ، تزداد تحديات دعم الأجهزة الوطنية. وغالباً ما كان مفهوم "قضايا المرأة" فكرة زائدة عن الحاجة- أمر يمكن التعامل معه في وقت لاحق، بعد أن يكون قد تم تناول القضايا السياسية الأكثر جدية. والانطباع هو أن هناك قضايا أخرى أكثر إلحاحاً تحتاج إلى مزيد من الاهتمام أولاً، ووضع قضايا المرأة على نار هادئة حتى يعاد النظر فيها مرة أخرى. هذا الرأي غالباً ما يؤدي إلى حالة عدم التزام طويل الأجل من قبل الدولة.

٦. العوامل الاجتماعية والثقافية والدينية

إن التطور في طبيعة المجتمعات والناس فيها، يتطلب من الآليات المعمول بها حالياً أن تكون قادرة على الحفاظ على قوة الدفع للاحتياجات الاجتماعية، والقضايا الناشئة وتأثيرها على حياة النساء والرجال. وتعتبر الحاجة إلى وجود البناء الذي يملك بعد

بينهما، ولكن في حالات أخرى تصبح علاقة خصومة. ومن النتائج غير المقصودة على ما يبدو للعديد من هذه الهياكل هي آثارها السلبية على المجتمع المدني والحركات النسائية. فبدلاً من العمل معاً لبناء جدول أعمال للمناصرة الاستراتيجية، ترسخ انعدام الاتصالات وفقد الثقة. ويمكن أن تكون فائدة المجتمع المدني ضئيلة للغاية إذا لم تكن الآليات الوطنية على استعداد لتنسيق وتشجيع المشاركة والوصول على اللاعبين الرئيسيين في قطاع الدولة.

في بعض السياقات، على سبيل المثال في جنوب أفريقيا، أثرت الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين (NGM) في الواقع سلباً، وأعاقت قوة اندفاع وتنمية حركة المرأة. وينظر إلى مثل هذه الهياكل في بعض الأحيان كبديل للحركات النسائية، بدلاً من أن ينظر إليها على أنها قنوات لتحقيق الهدف المتمثل في النهوض بالمرأة. وأيضاً، ترتب العديد من المنظمات والحركات النسائية، في نوايا الحكومات وسياساتها، وبالتالي، فهم ينظرون إلى أي موازنة مع الأجهزة

خلفاً لمنظور المساواة بين الجنسين لدى الحركات النسائية".

والدين، في بعض الحالات، يؤثر على تشريعات وهياكل المساواة بين الجنسين. ففي حالة استراليا، لقانون التمييز الجنسي استثناءً يسمح بالتمييز من قبل الهيئات الدينية في تنصيب، وتعيين وتدريب الكهنة والقساوسة والمشاركين في الدين. كما وأن المؤسسات التعليمية الدينية لها أيضاً حرية ممارسة التمييز على أساس الجنس والحالة الاجتماعية والحمل في تعيين الموظفين إذا كان التمييز "بحسن نية من أجل تجنب التعدي على الحساسيات الدينية اللازمة لأتباع هذا الدين أو العقيدة". ويمكن للانضمام إلى ناشطين علمانيين وغير علمانيين في مجال حقوق المرأة تحقيق تأييد أقوى للأضرار المحتملة التي تترتب عندما يتم منح إعفاءات دينية من هذا القبيل.

٧. العلاقة مع المنظمات النسائية/

الحركات النسائية

يتباين أثر الأجهزة الوطنية على المجتمع المدني على نطاق واسع. ففي بعض الحالات يتم التوصل إلى علاقة تعاونية

الوطنية، على أنها محفوفة بالمخاطر، كما أنه ليس من الواضح من ستمثله الأجهزة في النهاية. والتنسيق بين المنظمات والحركات النسائية غير الحكومية/ والآلية الوطنية أمراً ضرورياً لتحقيق سياسات مترابطة منطقياً واستراتيجيات تقدمية.

وتركيا في الآونة الأخيرة هي واحدة من الأمثلة القليلة حيث عمل نمو الآلية الوطنية للمرأة على الاتجاه لزيادة التنسيق والتحفيز لاستمرار ونمو المجموعات النسائية وجماعات الضغط. وبسبب تنفيذ الآليات الوطنية للمرأة (NWMS) ، وجد النساء نقط انطلاقهم، وأنشئت آليات الدعم، وأصبحت قادرة على الضغط على الحكومة والجهات المانحة. وقد جعل هذا الارتفاع في المجتمع المدني الحيز والموارد متاحة للآلية الوطنية للمرأة حتى تركز على الاحتياجات السياسية والاجتماعية الجديدة والناشئة للنساء.

الملحق الثاني

الأساسي بشكل ملموس

- ناقش منهج البحث، مع الحفاظ على السؤال الرئيسي والهدف في الذهن
- قيم البيانات الموجودة، أو اجمع بيانات جديدة من خلال:

أ - استبيانات

كتابة/شفويا

(أشخاص)

يلتمسون المشورة

القانونية، ممارسي

القانون، أفراد من

(الجمهور، الخ)

ب - أبحاث مسحية:

البيانات النوعية

[أرقام = معلومات

مشفرة] البيانات

الكمية [النص =

الأحكام والملفات]

ج - ملاحظات

المشاركين [تدخل

الشرطة،

تصميم تقييم للاحتياجات

فيما يلي، أداة مرجعية عملية للاستفسارات والخطوات الرئيسية اللازمة لإجراء بحث مفصلة، وعملية حول العلاقة بين الجنسين، وحول تطوير التشريعات بين الجنسين. والنقاط التالية بمثابة مبادئ توجيهية لعملية تصميم والتقييم.

إعداد التقييم

- كون أسئلتك الرئيسية
- حدد هدف البحث والسؤال الرئيسي
- التعرف على الهيئات القائمة للبحوث والشعرات التي تحتاج إلى معالجة. يمكن أن تكون هذه فجوات في المعرفة خاصة بنوع الجنس أو حاجة خاصة للحصول على معلومات أكثر شمولاً.

• كون مفهوم البحث

• استشر الخبراء في التكافؤ

بين الجنسين

• عبر عن سؤال البحث

آثار التشويه الخاص

بنوع الجنس

- ضمان مشاركة الباحثين من النساء

- مرافقة الدراسة

- مناقشة مجموعة من أدوات

البحث (الوصول إلى كلا الجنسين)

- تحديد الفئة/ المادة المستهدفة للتقييم

مراقبة جودة البيانات

- تمكين إدارة الأزمات

الخاصة عندما تكون هناك مشاكل مع المعلومات المصنفة حسب نوع الجنس

- إذا لزم الأمر، إنشاء مجلس

استشاري للبحوث (الخبرة بشئون المساواة بين الجنسين)

- تقييم وتفسير البيانات، التقرير النهائي

- الفحص لمعرفة ما إذا كانت

وإجراءات المحاكم

، الخ.].

- تحقق من السؤال الرئيسي وطرق التحديد بين الجنسين

مقترحات المنح والبحوث

- صياغة دعوة لتقديم

مقترحات البحوث، مع

إعطاء اهتمام خاص

للأسئلة المتعلقة بنوع

الجنس ومناهج البحث التي

تتطوي على وجهات نظر

الإناث.

- الاستفسار عن الخبرات

والمقترحات المتعلقة

بالعلاقة بين الجنسين

وتحقق من المقترحات

لمعرفة ما إذا كان المفهوم:

أ - يراعي الفوارق بين

الجنسين

ب - أن البيانات المسجلة

مصنفة حسب نوع

الجنس بشكل ثابت

ج - يمكن الكشف عن

- كم عدد النساء بينهم،
- ما هي البيانات
- وما عدد الرجال؟
- الأساسية لدينا؟
- ما هي العوامل التي تؤدي إلى الفروق الملاحظة بين الجنسين؟ كيف يمكن السيطرة على العوامل الملاحظة وعواقبها غير المرغوب فيها من أجل تحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين؟
- جميع البيانات [على نحو ثابت] تم تقييمها من وجهة نظر مجموعة من مجموعات الجنس
- الفحص لمعرفة ما إذا كان يتم تضمين جميع الأفكار الممكنة.
- هل عرضت النتائج بطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين، أم أنها تمييزية؟
- هل تم تصوير الاختلافات بين الجنسين في صور مرئية؟

الخطوات الاستشارية لوضع مسودة

التشريع (منظور وزارة المرأة)

- تحديد موضوع القانون.
- تقييم البيانات/ المعلومات المتاحة وتحليل المشكلة.
- صياغة الأهداف والأساليب بما في ذلك جميع أصحاب المصلحة (ممثلي الحكومة، والمجتمع المدني، والخبراء).

تحديد ورقة سياسات

نشر وتنفيذ

- نشر النتائج
- المناقشة من قبل الخبراء السياسيين
- تنفيذ النتائج من خلال التوعية، وإدخال تعديلات على التشريعات ، الخ.

التشريع

- تقييم أثر الجنس (النوع) من هو المخاطب/ المستفيد؟

- تشريع القوانين بناءً على ورقة السياسات العامة التي وضعها خبير قانوني.
 - عقد اجتماع تشاوري بين الإدارات على مستوى العمل.
 - مناقشة الاقتراح مع الخبراء وممثلي المجتمع المدني (بيانات مكتوبة، وجلسات استماع وحلقات دراسية وورش عمل) وتوثيق الاعتراضات والنتائج.
 - المراجعة التقنية لمشروع القانون على أساس المناقشات واتخاذ القرار النهائي من قبل كبار المختصين.
- إدارة مشاريع القوانين**
- يقدم إلى مجلس الوزراء للتشاور النهائي (ولمزيد من المراجعة إذا احتاج الأمر).
 - يقدم إلى البرلمان.
 - إرسال لجان للتشاور (إذا لزم الأمر، المزيد من
- المراجعة).
- مناقشة واعتماد مشروع القانون في جلسة عامة.
- أسئلة رئيسية واستراتيجيات لصياغة القوانين**
- ما الذي يحتاج بالضبط للتنظيم؟ وما هي العلاقة، وما أهمية هذا السؤال بالنسبة لوضع الحياة للرجل والمرأة والعلاقات، والفرص، وتوازن القوى بين مجموعتي الجنسين في المجتمع؟
 - لماذا هذا السعي نحو هذا التشريع وما هو الهدف منه؟ ما الأهمية المعطاة لتحقيق المساواة بين الجنسين في هذا الصدد؟
 - ما هي التوقعات التي يتعرض لها العميل [جماعات المصالح، ومجتمع المانحين، وعملاء العميل نفسه، ومصالح الأحزاب، إلخ]؟ وما هي

- ما هي القيود التي يمكن التنبؤ بها، على سبيل المثال، الانتقال إلى الأموال، وضعا قانونياً غير موات، والأطر السياسية الأخرى، ومعلومات ناقصة؟
- ما هي القدرة التقنية للمشروع (من الجانب المقابل على وجه الخصوص)؟
- كيف تكون الخبرات بين الجنسين مضمونة؟

الخطوات اللازمة لصنع القرار

التشاركي

الخطوة الأولى

- تحديد وتسجيل الهدف المشترك.
- عند صياغة الهدف، خذ في الحسبان مدى مساعدة التشريعات على التصدي للتمييز ضد المرأة في المجتمع و/ أو زيادة الفرص

المخاوف التي لدى العميل؟

ما هو أسوأ سيناريو؟

- في أي نوع من السياقات القانوني/ الاجتماعي/ الثقافي ستنتم المناقشة؟ وما هو المزاج العام في المجتمع فيما يتعلق بهذا الموضوع؟ ما هو الوضع القانوني؟ هل هناك استعداد لاشتمال قضايا المساواة بين الجنسين؟

- أين تكون الخطوط المحتملة للصراع؟ من الذي مع ومن الذي ضد الاقتراح؟ ما هو تأثير المعارضين لهذا النوع من الاقتراحات؟ هل هناك مقاومة يمكن إدراكها/معروفة لتنفيذ حل متوازن بين الجنسين؟

- من هم الحلفاء [المحتملين]؟ هل هناك فرص لتحالفات استراتيجية؟
- هل هناك تنفيذ لحل متوازن بين الجنسين؟

للرجال/ النساء

الخطوة الثانية

• الاتفاق على المشاكل الواجب تناولها. ولتحقيق ذلك، من المفيد عمل قائمة بالحالة الفعلية (= المشكلة) والحالة المستهدفة (= الحل). وينبغي قبول الحالة المستهدفة المرغوبة بأكبر عدد ممكن من أصحاب المصلحة. مرة أخرى، لا بد من النظر بعين الاعتبار إلى كيف سوف يؤثر التشريع على المرأة/ الرجل. ولقد ثبت أنه يكون من المفيد عندما ترتب المشاكل - معا - حسب الأولوية. وهذا يسمح بإجراء تقييم أفضل للحد الأقصى والحد الأدنى من المطالب.

الخطوة الثالثة

• تحديد الحلول الممكنة التي يمكن أن تؤدي من الحالة الفعلية، إلى الحالة المستهدفة المنشودة. في هذه المناقشة، من المهم دائماً النظر في حلول

بديلة وتوثيقها. وهنا، يلعب نوع الجنس أيضاً دوراً بقدر ما لا تحتاج كل الحلول إلى أن تكون جيدة لكلا الجنسين على قدم المساواة.

• من المهم للغاية استطلاع حدود المعقولة لأصحاب المصلحة. هذه الحدود بمثابة أسيجة حامية للعملية. ولهذه الخطوة، أيضاً، صلة وثيقة بين الجنسين: الفهم التقليدي للأدوار بين الجنسين ضد فكرة أن الرجال والنساء متساوون.

تذكير

• وفي النهاية، يجب أن يتم سرد النقاط المتفق عليها في إطار ورقة

السياسة العامة.
إذا لم يكن هذا
ممكناً، ينبغي
إعداد بيان يوضح
وجهات النظر
المختلفة.

• في أي مجالات

الحياة
[الأسرة/العمل]
تحدث الآثار أو
التغيرات
المنشودة؟ وهل
يشير هذا إلى أن
الرجال والنساء
سوف يتأثرون
بشكل مختلف؟

• هل التشريع يهدف

إلى معالجة
مشكلة اجتماعية
يمكن أن تؤثر
على مجموعات
مختلفة من
الجنسين بصورة
مختلفة [على
سبيل المثال،

• ومن المهم جداً
توثيق العملية
أثناء المناقشة.
بما في ذلك، من
الذي كان ممثلاً
في الجهات
المعنية،
والاتفاقات التي تم
التوصل إليها.

الرصد والتقييم

• هل التشريع يؤثر
بصورة مباشرة/
بصراحة في
النساء (و/ أو
الرجال)؟
• هل تتأثر النساء/
الرجال بشكل غير
مباشر فقط (أي

الواقعي بشكل مختلف، أي من دون
تمييز على أساس الجنس؟ أي حقائق؟
كيف؟

هل يمكن أن يكون التشريع قد توصل
إلى نتيجة مختلفة في سياق القانون
المطبق؟ وما هي النتائج، وتحت أي
شروط؟

• هل يمكن التوصل
لتشريع مختلف-
بدون التمييز على
أساس الجنس-
فقط اذا اختلف
الوضع القانوني؟
ما هي التغييرات
المطلوبة؟

الأسرة/ ميزان
العمل، العنف
المنزلي] ؟

• هل النصوص
متصلة بسلوك
معين؟ وهل يمكن
لهذا أن يؤدي إلى
أضرار لأحد
مجموعتي النوع؟

هل التشريع يؤكد على
الأدوار التقليدية للرجال
و النساء [أو تركهم
دون منازع] أو هو
مناسبا لزيادة درجة
الحرية، ولا سيما
للمرأة، في المجتمع؟

هل الافتراضات حول تأثير هذا التشريع
والتغييرات المستهدفة قائمة على بيانات،
وتقديرات، وتجربة عامة، أم مجرد
تكهنات؟ وهل هذه الافتراضات تشارك
بصفة عامة أم أن هناك خلاف بشأن
الحالة الواقعية أو تقييمها؟ تجنب الآثار
السلبية في القوانين.

هل يمكن أن ينظر التشريع إلى الأساس

الملحق الثالث

أ - هل يعمل التشريع على تنفيذ دور تقليدي؟

ب - هل اللوائح موجهة إلى تغيير اجتماعي؟

ت - هل هي استجابة للاحتياجات الخاصة؟

رابعاً. ماهو الأساس لصنع القرار؟

أ - توفير حقائق

ب - تكنهات/افتراضات/صور نمطية

خامساً. ما هي العواقب؟

أ - حماية خاصة؟

ب - إجراء إيجابي؟

ج - (مقارن) أضرار؟

د - (مباشر أو غير مباشر) تمييز؟

ادارة التنوع: أمثلة

• إجازة الأمومة، والخدمة العسكرية مقتصرة على الرجال

• العمل بدوام جزئي، أزواج وزوجات معالين، الخبرة

• رعاية الأطفال، العمل

• العنف المنزلي

• السلوك العنيف (الذكور غالباً)

لقد ألزمت الحكومة الألمانية جميع الوزارات بتعميم المساواة بين الجنسين في صلب القواعد والإجراءات الداخلية لأنشطتها السياسية. والأسئلة والمفاهيم الموجهة التي تم تطويرها للمساعدة في تقييم هذا، والعمليات الأخرى تشتمل على ما يلي:

تقييم تأثير المساواة بين الجنسين

على مشاريع القوانين

أولاً. أهداف وآثار اللوائح

أ - ماهى الفئة المستهدفة؟

ب - هل هي تستهدف الرجال/ النساء حصرياً؟

ج - هل هي تؤثر أكثر فى النساء/ أكثر فى الرجال؟

ثانياً. ما هو الموضوع

أ - ما هى مجالات الحياة التى تؤثر فيها (الأسرة/العمل)؟

ب - هل هى تتناول قضية اجتماعية؟

ج - هل هى متصلة بسلوك معين؟

ثالثاً. ما هو الهدف؟

- تخفيض الضرائب للأزواج والزوجات
"المعالين"
- فعل إيجابي
- مساعدة مالية للأمهات غير متزوجات
- إحصاءات، تقديرات، دراسات،
وتقييمات
- معرفة شائعة، خبرة شخصية
- حماية قانونية ضد العنف
- حصة نسبية (الجنس واحد/ لمجموعة
عرقية/ المعاقين)
- حصة نسبية (للجنس الآخر)، خبرة
بالعمل، "الشخصية"
- استبعاد/ عدم مراعاة

الملحق الرابع

"آلية الخطوات الثلاث" للمفوضية الأوروبية

لتعميم منظور المساواة بين الجنسين

الخطوة ١ : اثبات المساواة بين

الجنسين

يمكن اثبات المساواة بين الجنسين عن طريق فحص مدى ملائمة المساواة بين الجنسين من خلال دراسة البيانات المصنفة حسب نوع الجنس. وطرح الأسئلة الصحيحة عملية هامة في هذه الخطوة: هل الاقتراح يهم واحدة أو أكثر من الفئات المستهدفة؟ هل سيؤثر على الحياة اليومية لجزء (أو أجزاء) من السكان؟ هل هناك فروق بين المرأة والرجل في مجال السياسة هذا (فيما يتعلق بالحقوق، والموارد، والمشاركة، والقيم والأعراف)؟

الخطوة ٢ : تقييم أثر المساواة بين الجنسين

في هذه الخطوة يتم تقييم الفروق بين النساء والرجال من خلال تقييم: المشاركة (تكوين نوع الجنس للهدف، والتمثيل في صنع القرار)، والموارد (توزيع الوقت، المكان، والمعلومات، والمال، والسلطة)؛ المعايير والقيم التي تؤثر في أدوار الجنسين، وتقسيم العمل حسب نوع

الجنس، ومواقف وسلوكيات النساء والرجال على التوالي، وجوانب عدم المساواة في القيمة الملحقة بالرجال والنساء أو للخصائص الذكرية والأنثوية، والحقوق، ومكافحة التمييز على أساس الجنس، وحقوق الإنسان، والوصول إلى العدالة.

كيف يمكن للسياسات والأنشطة أن تسهم في القضاء على جوانب عدم المساواة وتعزيز المساواة؟ هذا يمكن أن يكون من خلال المشاركة، والموارد، والفوائد، والمهام، والمسؤوليات، والقيمة والاهتمام.

الخطوة ٣ : التنفيذ والرصد

تهدف الخطوة الثالثة إلى توفير بنود رئيسية لضمان استدامة تحقيق المساواة بين الجنسين. كما ينبغي أن تؤخذ العناصر الرئيسية التالية في الاعتبار: توفير الموارد؛ إعلام وحشد أصحاب المصلحة؛ ترسيخ المسؤولية، والتدريب ورفع مستوى الوعي للعاملين المؤثرين، وإنشاء والابقاء على هياكل تراعي الفوارق بين الجنسين، ورصد وقياس البيانات والإحصاءات حسب نوع الجنس.

الملحق الخامسنواتج المشاورة الإقليمية من المؤتمر الدولي للجان الوطنية للمرأة-

إسلام اباد، باكستان ٢٠٠١

يقدم الجدول التالي ملخصاً للتوصيات التي تم جمعها من المشاورات في كل من: المقاطعة الحدودية الشمالية الغربية، ومقاطعات البنجاب والسند وبلوشستان فلا باكستان. وتعكس هذه البيانات التصورات التي جمعت في عام ٢٠٠١ للجنة الوطنية لباكستان عن وضع المرأة. ومن بين المشاركين: ممثلي الحكومات، ومجالس المحافظات المعنية، والمنظمات غير الحكومية، وأعضاء منظمات المجتمع المحلي، وممثلي المجتمع المدني.

مشاورات بلوتشيستان	مشاورات السند	مشاورات البنجاب	مشاورات المقاطعات الحدودية الشمالية الغربية	
ينبغي أن تكون كل من وزارة تنمية المرأة (MoWD) و اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) كيانات منفصلة تؤدي بشكل مستقل احداها عن الأخرى وفقا لأدوارهم المحددة.	التمييز بوضوح بين دور كل من وزارة تنمية المرأة (MoWD) واللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW). وزارة تنمية المرأة (MoWD): تخطيط وتنفيذ ورصد البرامج والسياسات	ضرورة مؤكدة للتمييز بين أدوار اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) ووزارة تنمية المرأة (MoWD). اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW): هيئة لتقديم الاستشارات، والتوصيات ورقابة	رسم الأدوار والمسئوليات بوضوح لكل من اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) ووزارة تنمية المرأة (MoWD). اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) سكرتارية منفصلة توزيع مناسب للميزانية	أدوار مختلفة للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) ووزارة تنمية المرأة (MoWD)

<p>اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW): هيئة رقابية مستقلة، مع صلاحيات قانونية للوصول إلى تنفيذ التوصيات بدعم من إدارات تنمية المرأة في:</p> <p>(أ) معلومات</p> <p>(ب) تنسيق الروابط</p> <p>(ج) الربط الشبكي بين اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW): ومكاتبها في الدولة.</p> <p>تتشأ فروع اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW): بالمقاطعات وتتمتع باستقلال ذاتي.</p> <p>ويمكن للجنة توجيهية أن تتولى دور التنسيق بين إدارات وزارة تنمية المرأة (MoWD)، لتنمية المرأة (WWD) واللجنة الوطنية</p>	<p>الإيمائية.</p>	<p>كل سياسات الحكومة (بما في ذلك وزارة تنمية المرأة (MoWD)) وتنفيذها.</p> <p>وزارة تنمية المرأة (MoWD): مسؤولة عن اتخاذ مبادرات تتسجم مع توصيات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW): وجود هيئة رقابية، ليس فقط بالنسبة لوزارة تنمية المرأة (MoWD)، ولكن بالنسبة للحكومة ككل - منفصلة في مقرها لضمان تنفيذها من خلال جميع الإدارات</p>		
--	-------------------	---	--	--

لوضع المرأة (NCSW).				
<p>يجب أن يكون الرئيس بدوام كامل ولا يشغل أى منصباً عاماً آخر. كما يجب أن تكون لديه المعرفة بالقانون. وينبغي أن يكون العضو- السكرتير موظفاً بدوام كامل مع بحد أدنى ١٥ عاماً من الخبرة في المسائل القانونية. كما وينبغي تخفيض العضوية (يرجع إلى المثال الهندي). ويجب أن يكون الاختيار على أساس الجدارة لا الحصة لمجرد التمثيل (يرجع إلى المثال الجنوب افريقي). وينبغي إسقاط الأعضاء الغائبين. والخلفية الريفية هي المعيار الأساسي. كما ويجب النظر إلى الخبرة في ذات المجال والمشاركة العملية أيضاً. ولا حاجة للتمثيل من قبل مجلس العقيدة الإسلامية أو أي نوع من هذا القبيل.</p>	<p>معايير قوية تكون مفتوحة لجميع المتقدمين. ولجنة خاصة بما في ذلك ممثلي المجتمع المدني لاختيار الأعضاء. وينبغي أن يكون الأعضاء بدوام كامل، ويتقاضون الرواتب، ويحصلون على المزايا الأخرى. ولا ييصح لاي عضو أن يشغل وظيفة عامة أخرى لتجنب التضارب وضمان الاهتمام الكامل لعمل اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW). ولا ينبغي أن يكون هناك أعضاءا بحكم مناصبهم فيما عدا العضو السكرتير ، وإذا اشتمل الأمر على أعضاء بحكم مناصبهم، فينبغي أن يكونوا أعضاء</p>	<p>وينبغي أن يكون أعضاء اللجنة بدوام كامل وبدون أي منصب رسمي آخر. ولا بد أن يكون لديهم معارف بقضايا المرأة. ويشدد على التمثيل الجذري. لا معايير سنية و/ أو تأهيلية تعليمية، ولا وجود الإلزامي للتمثيل الديني، وليس من الضروري وجود أعضاء بحكم مناصبهم. وإذا ما وجد منهم أي عدد، فلا يكون لهم الحق في التصويت على طلبات العضوية المعلن عنها في وسائل الإعلام. ويجب أن يكون اختيار أعضاء اللجنة من مجلس يتألف من برلمانيين وممثلين للمجتمع المدني، على أن تكون الغالبية من النساء.</p>	<p>ينبغي على المرشحين: أن يأتوا من المجتمع المدني، والمسؤولين السابقين بالحكومة، ووسائل الإعلام. ولا بد أن يكون لهم سجل حافل بقضايا حقوق المرأة وأن يكونوا متخصصين في مجالاتهم المرتبطة بهذا الشأن. وينبغي أن يكون الأقل، عضو واحد من الأقليات ببلوشستان الاقليم أو الحدودي الشمالي الغربي. وينبغي أن يكون الأعضاء بدوام كامل، ويتقاضون الرواتب، ويحصلون على المزايا الأخرى.</p>	<p>معايير العضوية وعملية اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)</p>

	لا يتمتعون بحق التصويت.			
--	-------------------------	--	--	--

مشاورات بلوتشيستان	مشاورات السند	مشاورات البنجاب	مشاورات المقاطعات الحدودية الشمالية الغربية	الوظائف
تدريب الأعضاء على وحدة المنظور وفهم أهداف اللجنة، وتعزيز اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) والشراكة مع الحكومة، وتخصيصات الميزانية. وإنشاء لجان/ هيئات مماثلة على مستوى المحافظات والمقاطعات وفقا لخطة انتقال السلطة. والحفاظ على التفاعل الوثيق مع جميع مؤسسات المجتمع المدني، وتطوير وإجراء برامج المعلومات/ والتعليم، وتعزيز فهم الجمهور لقضايا المرأة الهامة. قواعد العمل المقترحة:	المسئولية أمام البرلمان	يجب أن يتم ترشيح/انتخاب الرئيس من قبل أعضاء اللجنة. من المهم التعاون مع المؤسسات على مستوى الأحياء وتكوين الروابط مع المجتمع المدني.	مسئولة أمام البرلمان، الأعضاء ينتخبون الرئيس؛ ولا يتمتع الرئيس بحرية التصرف وحده في المسائل المالية؛ كما وتتاح مراجعة اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) للجمهور كجزء من التقرير السنوي، وكذلك يتاح التقرير السنوي للجمهور، ويتم تمديد شبكة لتسهيل وعلى مستوى الحي؛ كما ويتم دمج أعضاء المجالس النسائية ضمن النقاط المركزية للمساواة بين الجنسين. القيام بحملات التأييد عن طريق الحلقات الدراسية وورش العمل والندوات وما إلى ذلك بشأن قضايا حقوق المرأة الحاسمة.	

<p>مؤشرات لتقييم أداء أعضاء اللجنة واللجنة نفسها، آلية حل النزاعات؛ فرقة عمل/ لجان فرعية لكل مهمة. وعلى اللجنة أن تكون حرة تماما في صياغة قواعد عملها على ألا تكون وموافقة الحكومة إلزامية في هذا الصدد.</p>			<p>اخراج نشرات شهرية وإجراء استعراضات سنوية للأداء.</p>	
<p>جعل كل موظفي الدولة ملتزمين بمساعدة اللجنة على القيام بمسئولياتها من خلال بعض الآليات. ولا بد للحكومة ان تشرح كتابة، اى تأخير أو عدم تنفيذ لتوصيات اللجنة.</p>	<p>لجنة برلمانية للجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) لتعزيز توصياتها.</p>	<p>تشكيل اللجان على المستوى الاتحادي، والاقليمي والمقاطعات مكونة لممثلي منظمات المجتمع المدني والعام للعمل كوصلة ربط وتيسير بين اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) والادارات الحكومية وللمعمل كجماعة ضغط.</p> <p>إنشاء لجنة برلمانية قائمة لتعزيز ومتابعة توصيات اللجنة الوطنية</p>	<p>على الإدارات الحكومية تقديم تقارير إلى اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) عن تنفيذ التوصيات. وذكر الأسباب/ المبررات في حالة عدم الامتثال. المشاركة بين لجنة برلمانية/لجنة وزارية لضمان مراقبة عمل الحكومة على توصيات اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW). تقديم التقارير السنوية للأشطة والإنجازات. وينبغي تنفيذ الاقتراحات في غضون فترة زمنية محددة.</p>	<p>ضمان استجابة الحكومة</p>

		<p>لوضع المرأة (NCSW)</p> <p>يجب أن تكون اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW)</p> <p>ممثلة في البرلمان ومجلس الشيوخ (الشورى). وتقدم تقارير كل عامين تكون متاحة للجمهور.</p>		
<p>يجب أن تعمل للتكامل المؤسسي للنساء ولتوفير فرصا متساوية لهن في كل قطاع.</p> <p>اضافة ممارسات ثقافية و القانون العرفي في قسم ٧، القسم الفرعي B، واطافة كلمة "تنفيذ" في نهاية قسمها الفرعي A.</p>	<p>اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) المقواة بوجود حتى الجنور. قدرة على التنخل في مسائل شكاوى الأفراد والمظالم بالاطافة إلى قضايا المشاكل الجماعية للمرأة، ويجب أن يكون لها سلطات قضائية أو شبة قضائية، وتركيز خاص على النساء في الحجز القضائي.</p>		<p>التشاور مع اللجنة وتعطى موافقتها على كل القوانين والسياسات والبرامج والشئون المتصلة بالمرأة قبل استكمالها</p> <p>لا بد من الالتزام بالمشاركة الكاملة للمرأة بف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على مستوى الأقاليم والمستوى الوطنى والمستوى الدولى.</p> <p>تضمين متابعة وضمن تنفيذ المعاهدات والاتفاقيات الدولية التى وقعت عليها باكستان.</p> <p>تمكن من متابعة العمل</p>	<p>تفويض وقواعد العمل</p>

			الإداري المتعلق بتنمية المرأة.	
ممكنة للتقدم إلى الرئيس أو البرلمان بخصوص أي مسألة عاجلة تتعلق بمهامها أو صلاحياتها. صلاحياتها لمعاقبة أي شخص لا يمثل لأوامر اللجنة أو ينتهك قواعدهما. صلاحيات (CPC) لاستدعاء أي شخص أو إرفاق أي وثيقة. صلاحيات واضحة للعمل وضمان تنفيذ التوصيات	صلاحيات مدعومة للمتابعة الفعالة لكل السياسات و البرامج الحكومية، والحالات التشاورية في وضع السياسات وسن القوانين	أن يكون لها صلاحيات واضحة لتناول حوادث انتهاك حقوق المرأة والسلطة لاستدعاء والتحقيق في القضايا الفردية والجماعية	صلاحيات واضحة لاستدعاء أي شخص لغرض التحقيق، والمعلومات والمقاضاة صلاحيات لمعاقبة الشخص الذي لا يتعاون مع اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) في توفير المعلومات أثناء التحقيقات، أو تشويه سمعة اللجنة الوطنية لوضع المرأة (NCSW) أو إعاقة أنشطتها. وأن يكون لها سلطة الاستدعاء والتحقيق.	السلطات والصلاحيات
			اجتماعات ربع سنوية للرئيس أن يدعو لاجتماع تبعا لطلب أي عضو، عند ظهور أي وضع عاجل حرج.	قواعد العمل

المساهمون

مؤسسة أورات لخدمات النشر والمعلومات

مؤسسة أورات لخدمات النشر والمعلومات هي منظمة مجتمع مدني تعمل من أجل تمكين المرأة وحقوق المواطنين. وتعمل المؤسسة مع شركاء محليين في كل من الـ١٠٤ مقاطعة في باكستان، ولديها أضخم شبكة على مستوى المناطق في البلاد. وهي من خلال التعاون مع مجموعات من المواطنين والمنظمات، توفر المعلومات، وتبنى القدرات، وتقوم بأعمال مناصرة لقضايا المرأة. و تقوم مؤسسة أورات بتحفيز المجموعات الهامة في المجتمع للتأثير على السياسات، والتشريعات، والبرامج لزيادة قدرة المرأة الاقتصادية والسياسية في المجتمع. الموقع على الشبكة العالمية:

<http://af.org.pk/mainpage.htm>

زاريزانا عبد العزيز

زاريزانا عبد العزيز محامية ممارسة في بينانج، بماليزيا. وهي تشارك بشكل فعال في العديد من أنشطة الدفاع عن حقوق الإنسان وحقوق المرأة على المستوى الوطني والدولي. وتشمل مناطق اهتماماتها وخبراتها الأساسية قضايا حول الإصلاح القانوني وتضمين المعايير الدولية لحقوق الإنسان في القوانين المحلية. وزاريزانا هي مدير لمنظمة النساء في ظل قوانين

المسلمين (WLUML)، والرئيس السابق لمركز المرأة للتغيير بماليزيا، وتشغل حالياً منصب نائب رئيس لجنة حقوق الإنسان التابعة لمجلس نقابة المحامين الماليزية.

سارة تشارلزورث

سارة تشارلزورث كبير زملاء باحثين في مركز للبحوث الاجتماعية التطبيقية في جامعة معهد ملبورن الملكي. ولديها خلفية في العمل الاجتماعي، والعلاقات الصناعية والدراسات القانونية. وتتمركز الاهتمامات البحثية لسارة على المساواة (أو عدم المساواة) بين الجنسين في فرص العمل.

وهي تعمل حالياً على مشاريع حول تأثير العلاقات الصناعية في أماكن العمل، ولوائح مكافحة التمييز، والتقاطع بين العمل والأسرة مع نوعية العمل.

كريستين ديريمر

كريستين ديريمر عملت في القضايا المتصلة بالمساواة بين الجنسين والأمن البشري على مدى السنوات العديدة الماضية. وقد أخذتها خبراتها الدولية إلى أوزبكستان، وتايلاند، ولاوس، ورواندا، وشمال أوغندا حيث عملت مع مجموعة متنوعة من المنظمات النسائية المحلية في تنمية الأسس، وتنمية الحقوق والتعليم، و صندوق المرأة الإنمائي UNIFEM،

عضواً نشطاً في التجمع النسائي من أجل العدالة بين الجنسين في المحكمة الجنائية الدولية، ولا تزال عضواً في المجلس الاستشاري. وهي عضوة في شبكة نساء في ظل قوانين المسلمين.

عائشة مير

عائشة مير هي منسق برامج في برنامج القانون ووضع المرأة (WLS) في شركات جاه ، بكراتشي. وهي كمنسق برامج لها مسؤوليات تشمل الإدارة العامة، والتنسيق، والتخطيط والتنفيذ لبرنامج (WLS) في السند وبلوتشستان إلى جانب التوجيه والإشراف لفريق (WLS) في كراتشي والإشراف على أي منشورات وتقارير وأبحاث لـ (WLS). كما تقوم بالتنسيق أيضاً مع الوكالات المانحة، والإدارات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات المجتمعية، وتنسق مع المكاتب الثلاثة لشركات جاه وفرق عمل (WLS)، كما تشارك بنشاط في عملية استعراض بكين + ٥ في باكستان والتي بدأت بقيادة شركات جاه، وهي الشخص المحوري المسؤولة عن تنسيق المشاورات الإقليمية والوطنية، فضلاً عن مشاركة وفود المنظمات غير الحكومية الباكستانية في جنوب آسيا، آسيا باسيفيك، وفي الدورة الاستثنائية للأمم المتحدة. ومؤخراً شاركت في وفد شركة جاه الذي قدم تقرير الظل في جلسة

واليونيسيف، وعددًا من المعاهد البحثية. والسيدة ديريمر حاصلة على درجة الماجستير من كلية فليتشر للقانون والدبلوماسية.

تشولاني كوديكارا

تشولاني كوديكارا ناشطة وباحثة تعمل في قضايا حقوق المرأة في سريلانكا. وهي مؤلفة "قانون الأسرة المسلمة في سريلانكا: النظرية والممارسة والقضايا التي تهم المرأة" و"المرأة والحكم في سريلانكا".

رشيدة مانجو

أكملت رشيدة مانجو مؤخراً زمالة لمدة عامين في برنامج حقوق الإنسان في كلية الحقوق بجامعة هارفارد. وهي محامية في المحكمة العليا في جنوب أفريقيا، والمفوض السابق لمفوضية المساواة بين الجنسين (CGE)، وهي هيئة دستورية مكلفة بالإشراف على تعزيز وحماية المساواة بين الجنسين. وقبل تعيينها في مفوضية المساواة بين الجنسين (CGE)، كانت قد شاركت في تدريب للقضاة والمحامين عن السياق الاجتماعي، حيث صممت كل من المحتوى والمنهجية خلال عملها في وحدة البحوث القانون، والعرق، والجنس، بجامعة كيب تاون وفي جامعة ناتال، ودوربان. وماتزال السيدة مانجو استاذة مساعدة في كلية الحقوق في جامعة كيب تاون. وكانت أيضا

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) في نيويورك في أيار-مايو ٢٠٠٧.

أنورادا راو / IWRAP

في الوقت الذي قدمت فيه هذه الورقة، كانت أنورادا راو، المدير التنفيذي لمنظمة مراقبة العمل الدولية لحقوق المرأة بآسيا باسيفيك **IWRAP**. تشكلت (**IWRAP**) آسيا باسيفيك في عام ١٩٩٣ كمنظمة حقوق الإنسان تسهم في التفسير المتقدم، والتعميم والتنفيذ، وتحقيق حقوق الإنسان للمرأة من خلال عدسة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (**CEDAW**) وغيرها من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. ومن خلال العمل باقتراب حقوق الإنسان حقوق الإنسان، يركز العمل على تجارب النساء من الجنوب. وتعمل **IWRAP** آسيا باسيفيك بانتظام في اثنتي عشرة دولة في جنوب وجنوب شرقي آسيا. والموقع على الشبكة العالمية :

<http://www.iwraw-ap.org>

جيسي روسمان

جيسي روسمان تقوم حالياً بأعمال كتابية للقاضي ريمون فيشر، قاضي المحكمة عن الدائرة التاسعة. والسيدة روسمان خريجة كلية الحقوق، بجامعة هارفارد، عام ٢٠٠٧ بامتياز مع مرتبة الشرف. ولقد عملت في السابق مع الاتحاد الأميركي للحريات المدنية في ميتشيجان، ولديها خبرات مختلفة في مجال الحقوق المدنية، بما في ذلك، المركز للحقوق الدستورية في

داغمار أوبرليز

داغمار أوبرليز هي أستاذة في جامعة فرانكفورت للعلوم التطبيقية في قسم العمل الاجتماعي بتخصص في القانون الجنائي، وعلم الجريمة ، وحقوق الإنسان الدولية، والآليات القانونية لمكافحة التمييز. ولقد كانت تعمل بنشاط في مجالات القانون، وتقديم المشورة، والوساطة، والبحث والكتابة و تقديم الاستشارات للسياسات، والتعليم الجامعي منذ عام ١٩٨٤، وهي مؤلفة عدد من المطبوعات الأكاديمية وغير الأكاديمية حول مختلف القضايا في إطار القانون. وقد شاركت السيدة أوبرليز في العمل التطوعي في البلدان النامية منذ عام ١٩٧٥. وقد اشتمل هذا، العمل على نطاق واسع مع المنظمات النسائية، والمشاركة مع الحركات النسائية، والعمل كعضو في مجلس الإدارة لجمعيات المحامين حول قضايا حقوق وحماية المرأة. و تمتد مسيرتها المهنية الدولية لتشمل الهند، وكمبوديا، وأفغانستان، والمملكة المتحدة، وماليزيا. والسيدة أوبرليز خبير قانوني في البرلمان الألماني والبرلمان الاقليمي لمقاطعة هيسبرخ؛ وهي خبيرة في صياغة القوانين والمؤلفة لخمس قوائم رئيسية. وكانت في ٢٠٠٥/٢٠٠٦ أستاذة زائراً في الجامعة الاسلامية الدولية، في كلية الحقوق في كوالالمبور، ماليزيا.

مفوض في اللجنة الوطنية الرئاسية المعنية بمجتمع المعلومات والتنمية (٢٠٠٣-٢٠٠٤).

فريدة شهيد

هي عالمة اجتماع ومنسق لشركات جاه- مركز موارد المرأة في باكستان. وقد كونت وتدير برنامج شركات جاه للوعي القانوني الذي يسعى إلى تغيير القوانين والسياسات بينما يبنى في نفس الوقت القدرات الأساسية من خلال التوعية القانونية، ودورات تدريبية شبه قانونية، وتقديم المشورة/ المساعدة القانونية والربط الشبكي. وهي عضو مؤسس لمجموعة الضغط الوطني في باكستان، ومنتدى العمل للمرأة الذي قاد مقاومة المرأة أثناء عقد كامل من الحكم العسكري (١٩٧٧-١٩٨٨)، وهي واحدة من منسقي الشبكة الدولية للمعلومات والتضامن والدعم: للنساء في ظل قوانين المسلمين. وتركز منشوراتها الواسعة على قضايا متقاطعة لحقوق المرأة، والعادات، والدين، والدولة، والحكم والتنمية. ولقد شاركت في عام ١٩٨٩ في تأليف كتاب "خطوتان إلى الأمام وخطوة إلى الوراء؟ النساء في باكستان" الذي فاز بجائزة رئيس الوزراء. وفي عام ١٩٩٧ تلقت الجائزة السنوية الثانية لحقوق الإنسان للمرأة من منظمة "قانون المرأة والتنمية الدولية".

نيويورك، وجمعية الحقوق المدنية في إسرائيل، والمناصرين والمدافعون عن الشواذ جنسيا من الرجال والنساء في بوسطن.

بيثو سيروت

بيثو سيروت تعمل مستشار للتنمية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتشمل حياتها المهنية إلقاء محاضرات بالجامعة، والتدريس في المدارس الثانوية وتعليم الكبار والصحافة. وكانت قد عملت على نطاق واسع في قطاع المنظمات غير الحكومية في جنوب أفريقيا باقليم (SADC)، وكانت المدير المؤسس لـ "شبكة التعليم والتدريب على النوع الاجتماعي" (GETNET) في عام ١٩٩٥. وكانت مساهمتها في مجال المساواة بين الجنسين هي تنمية "المشاركة الاجتماعية في اطارالمساواة بين الجنسين" لشبكة (GETNET) وتنمية "المثلث لتقاطع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، (GBV) والفقر مع نوع الجنس" (أيضا لـ GETNET). وكانت قد عينت كاستشاري لدولة جنوب أفريقيا للقيام بتقييم حاجات بناء القدرات لآليات النوع الاجتماعي الوطنية (NGM)، واقترح سبل تعزيز قدرتها وفعاليتها (٢٠٠٣-٢٠٠٤). كما تم التعاقد معها كمستشار محتوى لدليل إدمان النوع الاجتماعي لحكومة جنوب أفريقيا، وذلك من خلال مكتب وضع المرأة في رئاسة الجمهورية (٢٠٠٤ / ٢٠٠٥)، وكانت تشغل منصب

كمساعد مسجل أول بالمحكمة العليا في كوالالمبور في العام التالي. وقبل أن تصبح رئيس قضاة، شغلت سلسلة من المناصب القضائية والقانونية العليا في ماليزيا بما في ذلك رئيس محكمة الجلسات، في كوالالمبور، ورئيس قلم المحكمة الاتحادية، في ماليزيا؛ وقاض في المحكمة العليا، بالملايو، وقاضي في محكمة الاستئناف في ماليزيا، وقاض في المحكمة الاتحادية، في ماليزيا.

كما كانت رئيس جمعية المحاميات في ١٩٧٦-١٩٧٧، ورئيس جمعية موظفي الخدمات القضائية والقانونية بين عامي ١٩٧٩ و ١٩٨١. وقد عملت كعضو مجلس، ونائب الرئيس الإقليمي والرئيس لرابطة قضاة الكومنولث، وكأمين سر، عضو المجلس الحاكم، وعضو المجلس التنفيذي لرابطة القانون الآسيوية، فضلا عن كونها عضوا في لجنة الخدمة القضائية والقانونية.

ولقد مثلت تان سري داتو سيري سبتي نورما يعقوب ماليزيا في العديد من المؤتمرات الدولية والحلقات الدراسية بما في ذلك مؤتمرات قضاة الكومنولث، واجتماع وزراء عدل الكومنولث، والمؤتمر الدولي لقضاة الاستئناف، ولجنة الأمم المتحدة التاسعة والعشرون حول وضع المرأة.

شركات جاه - مركز موارد المرأة

تشكلت شركات جاه- مركز موارد المرأة في عام ١٩٧٥ بصفة جماعية للتكامل في التوعية، مع منظور للتنمية، والقيام بالمشاريع التي تحول التأيد إلى فعل. وتمكين المرأة من خلال زيادة فرص حصولهن على المعلومات، والموارد والمهارات، وصنع القرار هي عملية استخدموها للتأثير وإحداث تغيير إيجابي في السياسات، والقوانين والممارسات- والنوع الاجتماعي هو الموضوع المتقاطع عبر جميع برامجهم. والعمل بمنظور قائم على الحقوق يتضمن ما يلي: قانون المرأة والأحوال؛ والمرأة والتنمية المستدامة؛ الاقتصاد الأخضر والعولمة، والصحة الإنجابية والحقوق الإنجابية.

الموقع:

<http://www.shirkatgah.org/index.htm>

تان سري داتو 'سري سبتي نورما يعقوب

عينت قاضية في محاكم DIFC في كانون الثاني- يناير ٢٠٠٨. وقد تقاعدت كرئيس قضاة الملايو في كانون الثاني- يناير ٢٠٠٧ بعد شغل المنصب منذ شباط- فبراير ٢٠٠٥. وبعد التأهل لممارسة المحاماة في لندن في عام ١٩٦٢، عينت

المحكمة بأنه كان هناك انتهاك للمادة ٨ من الاتفاقية). وهى حاليا تتعاون مع لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) كاستشارية في الحقوق الاقتصادية فى المشروع بعنوان "المسئولية عن حماية حقوق الإنسان للمرأة".

مركز المرأة للتغيير

يساعد مركز المرأة للتغيير، الذى تأسس عام ١٩٨٥، النساء والأطفال على مواجهة الأزمات، من خلال تقديم خدمة فورية لأولئك الذين يحتاجون إلى التدخل فى الأزمات. ووضع البرامج لتعزيز المساواة بين الجنسين، يوفر مركز المرأة للتغيير خدمات المشورة السرية، والمأوى المؤقت، وتقديم المشورة القانونية فى المسائل المتعلقة بحقوق النساء والأطفال، ويقدم المساعدة فى التوصل إلى المساعدة الطبية والبوليسية والاجتماعية. والأنشطة التى يضطلع بها مركز المرأة للتغيير تشمل: المؤتمرات والندوات والمعارض، وبناء الوعي فى المجتمع، ونشر المعلومات والمواد التعليمية حملات جمع التبرعات.

الموقع على الشبكة العالمية

http://www.wccpenang.org/wcc/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1

وهي أيضا زميل برابطة ايزنهاور وتشغل حاليا منصب نائب الرئيس لرابطة زمالة آيزنهاور بماليزيا. كما وأنها تعمل أيضا كتابعة للمستشار في جامعة المالايا، وعضو في مجلس الادارة لأربع شركات، كما وأنها نشطة جدا في تشغيل اثنتان من المؤسسات الخيرية. وفي أواخر تشرين الثاني-نوفمبر ٢٠٠٧، أنتخبت فى لندن باعتبارها عضواً فخرياً فى هيئة محكمة جرای إن، لندن.

آنا ويلكووسكا - لاندووسكا

محامية حقوق الإنسان من بولندا. وهي متخصصة فى مجال حقوق الإنسان للمرأة وتتعاون مع مختلف المنظمات غير الحكومية لحقوق الإنسان (مثل NEWW، INTERIGHTS)، وكذلك مع المنظمات الحكومية الدولية. وفي عام ٢٠٠٥ عملت كمستشار قانوني لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) فى وضع برنامج يركز على تنفيذ قوانين المساواة بين الجنسين فى بلدان وسط وشرق أوروبا ورابطة كومونولث الدول المستقلة.

مثلت السيدة ويلكووسكا - لاندووسكا تقديم الطلب البولندي فى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان فى ستراسبورج، فى قضية تتعلق بإجراءات الإجهاض فى بولندا (تيزياك ضد بولندا، حيث حكمت ٢٢١

آنا فو

هي مستشار كلية الحقوق في جامعة شانغهاي، التي تدعمها مؤسسة لي كا شينج. ودورها يتمثل في وضع استراتيجية لاعداد كلية الحقوق لتلبية الاحتياجات الناشئة في جنوب الصين. ولقد أقامت مركز "تشيونج كونج" كمركز للتفاوض وتسوية المنازعات في بكين وسانغهاي، والتدريب المنهجي المعزز في حل المنازعات البديل في الصين. وفي الآونة الأخيرة، ونيابة عن المركز وكلية الحقوق، شاركت في برنامج طويل المدى مع معهد القضاة الوطني في بكين لتدريب القضاة. كما تعمل كمحامية ومدير مستقل غير تنفيذي لمجموعة توم، وعضو في لجنة إصلاح القوانين بإقليم هونغ كونغ الإداري الخاص، وعضو في مجلس القيادة النسائية في كلية جون اف . كنيدى للدراسات الحكومية في جامعة هارفارد. وقد خدمت سابقاً كعضو بالهيئة التشريعية ورئيس لجنة تكافؤ الفرص في هونغ كونغ.