

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/NZE/2
6 April 1993
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الدورية الثانية من الدول الأطراف

نيوزيلندا*

* للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة نيوزيلندا ، يرجى الرجوع الى الوثيقتين التاليتين : CEDAW/C/5/Add.41 ، و CEDAW/C/5/Add.41/Amend.1 و Corr.1 ؛ وفيما يتعلق بنظر اللجنة في ذلك التقرير ، يرجى الرجوع الى الوثائق CEDAW/C/SR.105 ، و CEDAW/C/SR.106 و CEDAW/C/SR.109 ، والسجلات الرسمية للجمعية العامة ، ملحق الدورة السابعة رقم ٣٨ (A/43/38) ، الفقرات ٧٤ - ١٢٦ .

المحتويات

مقدمة ز

الجزء الاول ١

معلومات أساسية ١

السكان ١ ، الخلفية الدستورية ٢ ، معاهدة ويتانغي وشؤون الماوري ٥ ،
الاقتصاد ٦

تنفيذ الاتفاقية ٨

التحفظات السابقة ٨ ، آثار التصديق على الاتفاقية ٩

التقيد بالاتفاقية ١٠

لجنة حقوق الانسان ومحكمة التساوي في الفرص ١٠ ، محكمة العمل ومحكمة
العمل العليا ١١

النهوض بالمرأة ١٢

وزارة شؤون المرأة ١٢ ، الهيئات الحكومية الاخرى ١٤ ، المنظمات غير
الحكومية ١٤

تنفيذ أحكام الاتفاقية ١٦

الجزء الثاني ١٧

المادة ٢ ١٧

تدابير القضاء على التمييز ١٧

المساواة بموجب القانون ١٧ ، حظر التمييز ضد المرأة ١٨ ، الحماية
الفعالة من التمييز ضد المرأة ١٩

المحتويات (تابع)

المادة ٣ ٢٢

التدابير المناسبة ٢٢

تطور المرأة وتقدمها ٢٢ ، النساء المعوقات ٢٣

المادة ٤ ٢٤

التدابير المؤقتة (العمل الايجابي) ٢٤

تكافؤ فرص العمل ٢٤ ، التدابير المؤقتة ٢٤ ، ١٩٩٣ ٢٥ ، حماية الامومة ٢٥ ،
واهين باكاري ٢٦

المادة ٥ ٢٧

الادوار النمطية للجنسين ٢٧

الحياة العائلية ٢٧ ، التنميط ٢٧ ، تعليم الأسرة ٢٨ ، اصلاح قانون
النشر الاباحي ٣٠

المادة ٦ ٣٠

الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة ٣٠

الموقف الاجتماعي السائد ٣٠ ، الوضع القانوني ٣١ ، العقوبات التي تعترض
القضاء على استغلال دعارة المرأة ٣٢

المادة ٧ ٣٣

الحياة السياسية والعامة ٣٣

الحق في الاقتراع ٣٣ ، المرأة كمرشحة سياسية ٣٣ ، المناصب العليا التي
تشغلها النساء ٣٤ ، المرأة في القطاع العام ٣٦ ، العمل الايجابي ٣٦ ،
العقبات المعوقة لاشتراك المرأة بصورة كاملة ٣٧ ، المنظمات غير الحكومية ٣٧

المحتويات (تابع)

المادة ٨ ٢٨

تمثيل الحكومة على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية ٢٨

المرأة في السلك الدبلوماسي ٣٨ ، المنظمات الدولية ٢٨

المادة ٩ ٣٩

الجنسية ٣٩

الحق في الجنسية ٣٩

المادة ١٠ ٤٠

التعليم ٤٠

معلومات أساسية عامة ٤١ ، سبل الوصول الى التعليم ٤٤ ، المنهاج ٤٩ ،
القضاء على التنميط ٥٤ ، المنح الدراسية ٥٦ ، التعليم المستدام ومحو
الامية ٥٦ ، مواصلة التعليم ٥٧ ، التربية البدنية ٥٨ ، التعليم في
مجال الصحة والحياة العائلية ٥٩

المادة ١١ ٦١

العمالة ٦١

المرأة في القوة العاملة المأجورة ٦٢ ، الحق في العمل ٦٤ ، تكافؤ فرص
العمل ٦٥ ، اختيار المهنة والوظيفة ٦٨ ، الدخل المتكافئ ٦٩ ، استحقاقات
الضمان الاجتماعي ٧٤ ، الصحة والسلامة في العمل ٧٦ ، التمييز بسبب الحمل
أو الوضع العائلي ٧٧ ، اجازة الامومة واجازة الابوين ٧٧ ، العناية بالطفل
وتعليم الاطفال في المراحل المبكرة ٧٨

المحتويات (تابع)

المادة ١٢ ٨٥

الصحة ٨٥

معلومات أساسية عامة ٨٥ ، صحة المرأة ٨٦ ، المؤشرات الصحية ٨٧ ، الحمل والوضع ٩١ ، منع الحمل ٩١ ، الاجهاض ٩٣ ، سرطان عنق الرحم ٩٥ ، سرطان النهد ٩٦ ، التكنولوجيات التوليدية الجديدة ٩٦ ، مرض الايدز ٩٧ ، تعاطي المخدرات ٩٨ ، ختان المرأة ٩٨ ، العنف ضد المرأة ٩٨

المادة ١٣ ١٠٥

الحياة الاقتصادية والاجتماعية ١٠٥

الاستحقاقات العائلية ١٠٥ ، القروض والرهون والائتمان ١٠٥ ، الترفيه والرياضة والثقافة ١٠٧

المادة ١٤ ١١٠

المرأة الريفية ١١٠

معلومات أساسية ١١١ ، أنشطة المرأة الريفية ١١١ ، المشاركة ١١٢ ، سبل الوصول الى مرافق العناية الصحية ١١٢ ، الضمان الاجتماعي ١١٣ ، التدريب والتعليم ١١٣ ، الأنشطة التعاونية والمجتمعية ١١٥ ، ملكية المزارع ١١٦ ، الأوضاع المعيشية ١١٦

المادة ١٥ ١١٨

المساواة أمام القانون ١١٨

الوضع القانوني للمرأة ١١٨ ، القانون المدني والعقود ١١٩ ، تقييد الاهلية القانونية للمرأة ١١٩ ، الحركة ومحل الإقامة ١١٩

المحتويات (تابع)

المادة ١٦ - ١٢٠

قانون الزواج والأسرة ١٢٠

المتزوج ١٢١ ، الحقوق والمسؤوليات ١٢١ ، حقوق الأبوين ومسؤولياتهما ١٢٢ ، تنظيم الأسرة ١٢٣ ، الولاية والقوامة والوصاية والتبني ١٢٣ ، اسم الأسرة والمهنة ١٢٥ ، حقوق الملكية ١٢٥ ، السن الأدنى للزواج ١٢٨

المعلومات والاعلان ١٢٩

الملحق : مصادر المعلومات ١٣٠

المرفقات

الأول - تقرير مقدم من حكومة نيبوي ١٤٢
الثاني - توكلاو ١٥٥

مقدمة

أقرت نيوزيلندا اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ ، وقدمت تقريرها الأولي الى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٦ . ونظرت اللجنة في هذا التقرير خلال جلستها المائة والخامسة والمائة والتاسعة المعقودتين يومي ١٦ و ١٨ شباط/فبراير ١٩٨٨ .

وهذا هو التقرير الدوري الثاني تقدمه نيوزيلندا الى اللجنة بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية .

وعند اعداد هذا التقرير ، أخذت نيوزيلندا في الاعتبار تقريرها السابق واجراءات اللجنة بصدده والخطوط التوجيهية للجنة بشأن اعداد التقرير الثاني وما يليه من تقارير دورية .

ويتضمن هذا التقرير معلومات واحصاءات يخلو منها التقرير الأولي ، ويركز الاهتمام على التطورات التي طرأت خلال الفترة الفاصلة بين تقديم ذلك التقرير وتاريخ اعداد هذا التقرير في شباط/فبراير ١٩٩٢ .

ويعود الكثير من البيانات الاحصائية بشأن المرأة في هذا التقرير الى تعداد السكان لعام ١٩٨٦ ، وأجري آخر تعداد عام ١٩٩١ ، لكن حتى شباط/فبراير ١٩٩٢ لم تكن ادارة الاحصاءات قد انتهت من تحليل معظم البيانات بشأن المرأة . ومن المتوقع أن تتوفر الاحصاءات المستكملة وقتما تنظر اللجنة في التقرير الثاني المقدم من نيوزيلندا .

وقد استشيرت المنظمات غير الحكومية المعنية بالمرأة في اعداد هذا التقرير .

وتتطلع نيوزيلندا الى مناقشة تقريرها الثاني مع اللجنة .

الجزء الاول

معلومات أساسية

(١) وصف الاطار العام الفعلي ، الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والقانوني ، الذي تتناول نيوزيلندا داخله مسألة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على النحو المحدد في الاتفاقية ، وذلك بأقصى قدر ممكن من الدقة

السكان

معلومات أساسية عامة

تشير النتائج المؤقتة لتعداد السكان لعام ١٩٩١ الى أن سكان نيوزيلندا ، منذ تقديم التقرير الاول ، ارتفع عددهم ارتفاعا طفيفا الى ٣ ٣٧٥ ٩٠٣ نسمة . ولما كانت المساحة الارضية تبلغ ٢٧٠ ٥٣٤ كيلومترا مربعا في مجموعها ، فان الكثافة السكانية تصل الى ١٢٤٨ للكيلومتر المربع الواحد .

وعام ١٩٩١ ، كان الاطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة يشكلون ٢٣٢ في المائة من مجموع السكان . وكان عدد السكان القادرين على العمل ، الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٥٩ سنة ، يشكل ٦١٤ في المائة من المجموع . وكانت نسبة السكان الذين بلغوا سن الستين أو تجاوزوا هذا العمر ١٥٤ في المائة من المجموع . وكان متوسط عمر السكان ٣١٤ في المائة عام ١٩٩١ .

وعام ١٩٨٦ ، كانت نسبة الانتماء الديني ٨٣ في المائة بين السكان ، معظمهم من الطوائف المسيحية (٦٤ في المائة بروتستانت و ١٥ في المائة كاثوليك) . أما الاقليات الرئيسية فتنتمي الى الهندوسية والبوذية واليهودية والاسلام .

ويشكل النساء قرابة ٥١ في المائة من السكان . وتشير التوقعات الى أن عدد النساء سيظل يفوق عدد الرجال في القرن القادم . ومن المتوقع أن يتجاوز عدد النساء عدد الرجال بحوالي ٨٤ ٠٠٠ امرأة عام ٢٠٢٦ . وعندئذ يتوقع أن يزيد عدد النساء في نيوزيلندا على ٢٢ مليون امرأة ، أي بمقدار الثلث على عددهن في الوقت الحاضر .

وتشير النتائج الاولى لتعداد السكان لعام ١٩٩١ الى تغير طفيف طرأ على المزيج العرقي في نيوزيلندا . وتبلغ نسبة النيوزيلنديين المنحدرين من أصل أوروبي ٧٣٨ في المائة ، وتتوزع النسب الباقية على النحو التالي : ٩٦ في المائة ماوري ، وهو العرق الاصلي الوحيد في نيوزيلندا ؛ و ٣٦ في المائة يعودون في أصلهم الوحيد

الى جزر المحيط الهادى ؛ و ١٢ر٩ في المائة يعودون في أصلهم الى أعراق مختلطة أو أعراق أخرى . وقد يكون التغيير في المزيج العرقي ناجما عن اختلاف في الاسئلة المطروحة بين تعداد ١٩٨٦ وتعداد ١٩٩١ . ففي عام ١٩٨٦ طرح السؤال التالي على السكان "الى أية مجموعة اثنية تنتمون ؟" عوضا عن "ما هو أصلكم الاثني ؟" ، كما ان فئة "نيوزيلنديون أوروبيون" استخدمت لأول مرة . فكان معنى ذلك أن الافراد المعروفين بالهولنديين ، مثلا ، أصبحوا الآن يدخلون في فئة "أصل اثني آخر" عوضا عن مجموعة "نيوزيلنديون أوروبيون" .

وارتفعت نسبة النساء المنحدرات من أصل غير أوروبي من ٩ في المائة من مجموع عدد النساء عام ١٩٦٦ الى ١٨ في المائة عام ١٩٨٦ . وفي الوقت نفسه ، ارتفع عدد النساء البولينييزات (جزر المحيط الهادى) من ١ في المائة الى ٣ في المائة من مجموع عدد السكان من النساء . أما النساء من مجموعات الاقليات الاثنية في نيوزيلندا فهن أصغر سنا في المتوسط من نساء المجموعة الاوروبية التي تشكل الاغلبية . وفي عام ١٩٨٦ كانت أصغر مجموعتين سنا مجموعة نساء ماوري ومجموعة نساء جزر المحيط الهادى ، اذ بلغ متوسط أعمارهن ٢١ر٩ سنة و ٢٣ر٣ سنة على التوالي . وكان متوسط عمر النساء الهنديات ٢٥ر٧ سنة والنساء الصينيات ٢٨ر٦ سنة . وكانت أكبر النساء سنا نساء المجموعة الاوروبية ، اذ بلغ متوسط أعمارهن ٣٣ر٣ سنة . وتعكس هذه الفروق في متوسط الاعمار اختلافات ماضية في أنمطة الخصوبة والوفاة والهجرة .

الحضر والريف

ولئن كانت نيوزيلندا بلدا ريفيا من حيث استخدام الأرض ، فان ١٦ر٢ في المائة فقط من السكان يعيشون في الواقع في المناطق الريفية (حددت هذه المناطق باستبعاد المراكز السكانية التي يبلغ عدد سكانها ١٠٠٠ نسمة أو أكثر) . وتقع المناطق الحضرية الكبرى في شمال البلد ، ولا يزيد عدد سكان أي منطقة حضرية على مليون نسمة .

اللغات الرسمية

لنيوزيلندا لغتان رسميتان . فاللغة الانكليزية هي اللغة الرئيسية المستخدمة في الحياة العامة . وتعتبر لغة الماوري النيوزيلندية لغة رسمية بمقتضى قانون لغة الماوري لعام ١٩٨٧ . ومن المقدر أن حوالي ٥٠ ٠٠٠ شخص يتكلمون لغة الماوري بطلاقة .

الخلفية الدستورية

الدستور

يثبت الدستور أن نيوزيلندا ملكية ويعكس هذا الواقع ، أنها تتبع نظام الحكم

البرلماني ، وأنها ديمقراطية . ويشدد على أن معاهدة ويتانفي تعتبر وثيقة تأسيسية لحكومة نيوزيلندا .

ان القانون الدستوري لعام ١٩٨٦ هو البيان الرسمي الرئيسي لدستور نيوزيلندا ، ولو أنه لم يتم ترسيخه كوثيقة قانونية عليا ؛ كما ان وضعه هو وضع قانون أساسي عادي . ويعترف هذا القانون بأن الملكة - صاحبة الحق الشرعي في السيادة على نيوزيلندا - هي رئيسة الدولة وأن الحاكم العام الذي تعيينه هو ممثلها في نيوزيلندا . ويحق لكل منهما ، بوجه عام ، أن يمارس سلطات الآخر .

السلطة التنفيذية

في الواقع ، لا يجوز تعيين الوزراء ونواب الوزراء الا من بين أعضاء البرلمان . والوزراء يشكلون الهيئة التي تحكم نيوزيلندا وتتخذ القرار الأخير في جميع السياسات الهامة ، ومشاريع القوانين الحكومية التي تعرض على البرلمان ، ونفقات الحكومة . ومجلس الوزراء تعبير اصطلاحي لا يذكر في التشريع . كذلك تتولى السلطة التنفيذية وضع الانظمة ومراقبة خدمات الدولة .

البرلمان

يتكون البرلمان من الملكة ومجلس ممثلي الشعب . وينتخب أعضاء المجلس ، المكون من هيئة واحدة ، بالاقتراع العام وفقا لقانون الانتخابات لعام ١٩٥٦ . ومدة المجلس ثلاث سنوات ، ما لم يحل قبل انقضاء هذه المدة . وللحاكم العام سلطة دعوة المجلس وتعطيله وحله . ويعمل كل من الملكة والحاكم العام بمشورة الوزراء .

وينص القانون الدستوري على أن للبرلمان السلطة الكاملة في سن القوانين ، وأن أي مشروع قانون يوافق عليه المجلس يصبح قانونا عند تصديقه من الملكة أو الحاكم العام . ويبطل هذا القانون سلطة برلمان المملكة المتحدة في سن القوانين لنيوزيلندا .

ويؤكد القانون الدستوري المبادئ الدستورية بشأن المراقبة البرلمانية للأموال العامة ، ولا تستطيع الحكومة فرض الضرائب أو عقد القروض أو انفاق الاموال العامة الا عن طريق قانون برلماني .

السلطة القضائية

السلطة القضائية هي ثالث فروع الحكومة . ويتضمن القانون الدستوري آليات لصون الاستقلال القضائي الذي يشكل مبدأ هاما من مبادئ الدستور النيوزيلندي .

والسلطة القضائية تفسر القوانين التي يسنها البرلمان وتستعرض الاجراءات التي تتخذها السلطة التنفيذية للتأكد من أنها لا تتجاوز القانون .

والهرم القضائي موضح في الرسم البياني الوارد فيما يلي .

قانون الحقوق النيوزيلندي لعام ١٩٩٠

ليس قانون الحقوق النيوزيلندي لعام ١٩٩٠ مترسحا كقانون أعلى . فلا يجوز للسلطة القضائية ابطال مفعول القوانين غير المتفقة معه . وفي حالة غموض أي نص قانوني ، يطلب الى المحاكم تفسير النص بما يتمشى مع الحقوق والحريات التي ينص عليها قانون الحقوق .

ويحدد هذا القانون حقوق الانسان الاساسية ، وينطبق على ما تتخذه السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية من اجراءات وعلى أنشطة جهاز الخدمة العامة .

مصادر الدستور الاخرى

تشتمل المصادر الاخرى للدستور على صلاحيات الملكة ، والقوانين الاساسية الاخرى مثل قانون قطاع الدولة لعام ١٩٨٨ وقانون الانتخابات لعام ١٩٥٦ والنظام القضائي لعام ١٩٠٨ والقوانين الانكليزية وقوانين المملكة المتحدة ذات الصلة ، كما يحددها قانون تطبيق القوانين الامبراطورية لعام ١٩٨٨ ، وقرارات المحاكم والمواثيق ذات الطابع الديمقراطي كدستور نيوزيلندا .

هرم المحاكم

اللجنة القضائية لمجلس الشورى الملكي					
محكمة الاستئناف					
المحكمة العليا			محكمة العمل		
محكمة الاستئناف الماورية					
محاكم المقاطعات	شعبة محاكم الخلافات	شعبة محاكم الأسرة	محاكم الشباب	محكمة أراضي الماوري	محكمة التخطيط

الأحزاب السياسية

الحزب الوطني وحزب العمال هما الحزبان السياسيان السائدان . وخلال فترة اعداد التقرير ، كان حزب العمال هو الحزب الحاكم من عام ١٩٨٤ حتى تشرين الاول/ اكتوبر ١٩٩٠ ، عندما تسلم الحزب الوطني مقاليد السلطة . وقد انتخب أعضاء من أحزاب أخرى بأعداد قليلة لمقاعد برلمانية في السنوات الأخيرة ، كما أن بعض أعضاء البرلمان انفصلوا عن الحزبين الرئيسيين وأصبحوا أعضاء مستقلين .

جهاز الخدمة العامة

يتولى قطاع الدولة مسؤولية تنفيذ سياسات الدولة . ويتكون هذا القطاع من الادارات الحكومية والوزارات ، الى جانب الدوائر البرلمانية ودوائر التعليم والرعاية الاجتماعية والسكن والصحة والدفاع ، وعدد من المنظمات المؤسسة بموجب قوانين خاصة . كما أن الدور الذي يؤديه جهاز الخدمة العامة محدد في قانون قطاع الدولة لعام ١٩٨٨ وقانون الاموال العامة لعام ١٩٨٩ وقانون الاعلام الرسمي لعام ١٩٨٢ ، بالاضافة الى عدد كبير من القوانين المحددة .

معاهدة ويتانفي وشؤون الماوري

في عام ١٨٤٠ وقّعت قبائل الماوري النيوزيلندية الاصل (هابو) ، وفصائل هذه القبائل (ايوي) ، التي يشكل أفرادها حوال ١٤٥ في المائة من السكان ، ميثاقا وافقت فيه على مبادلة الحكم الذاتي بضمانات تنص عليها معاهدة ويتانفي . وهذه المعاهدة هي الاساس الذي تقوم عليه أمة نيوزيلندا الحديثة .

ومع أن المعاهدة كانت دائما موضع اعتراف المجتمع الماوري وتقديره ، فلم يكن العمل بها في المحاكم ممكنا لانه لم يتم أبدا تجسيدها بشكل قانون تشريعي . وفي قضية شهيرة نظرت فيها محكمة الاستئناف عام ١٩٨٧ (مجلس ماوري النيوزيلندي ضد المدعي العام) ، جرى تفسير العلاقة الخاصة بين الشعب الماوري والحكومة بأنها تلزم الطرفين بالعمل بشكل معقول وبأقصى قدر من النية الحسنة المتبادلة . وسن البرلمان عددا من القوانين التي تقضي بأن تراعي الحكومة مبادئ معاهدة ويتانفي ، أو مصالح شعب الماوري أو منظوراته .

وبموجب قانون معاهدة ويتانفي لعام ١٩٧٥ ، تأسست محكمة ويتانفي من أجل التوصية بتقويم أعمال أو قوانين الحكومة التي تخرق مبادئ المعاهدة . وقامت الحكومات المتتالية بتنفيذ قرابة الثلث من توصيات المحكمة ، ومفاوضة "ايوي" في محاولة لحل الشكاوى العالقة بشأن حالات خرق المعاهدة .

وخلال العقد الاخير ، عادت المسائل المتعلقة بمعاهدة ويتانغي الى الظهور ، وازداد النقاش خلال الفترة التي أعد فيها التقرير بشأن مكانة الشعب الماوري ودوره في المجتمع النيوزيلندي ، واستمرت الحكومات المتتالية في تطوير السياسات المتعلقة بالماوري .

وفي عام ١٩٩١ نشر وزير الشؤون الماورية تقرير "كا اواتي" الذي يحدد أوجه التفاوت الرئيسية بين النيوزيلنديين الماوريين وغير الماوريين في كل مجال على وجه التقريب جرى النظر فيه . وفي عام ١٩٩٢ أنشئت وزارة التنمية الماورية (تي بوني كوكيري) لتحل محل الهيئات الحكومية الأخرى التي تتولى الشؤون الماورية . والغرض من انشاء الوزارة تحسين أوجه التعليم والعمل الصحة والفرص الاقتصادية بحيث يحقق الماوريون مستويات رفيعة من الانجاز .

واتخذت تدابير محددة لتحسين أحوال الماوري ، لاسيما النساء . ويشتمل التقرير على هذه التدابير في مواد ذات الصلة . وقد أنشئت وحدة رسم السياسات للمرأة الماورية (تي او هو هواكاتوبو) في وزارة شؤون المرأة على وجه التحديد لتقديم المشورة بشأن أوضاع السياسة المتعلقة بالمرأة الماورية وتأثيرات هذه السياسة .

الاقتصاد

طوال الفترة التي أعد خلالها هذا التقرير ، سعت الحكومات المتتالية الى اقامة اقتصاد فاعل وسوقي الاتجاه ، والى تقويم أوجه الاختلال في الاقتصاد الكلي . وكان الاصلاح الهيكلي سريعا وعريض القاعدة ومبتكرا ، وتصحبه استراتيجية مالية متوسطة الامد وموجهة ضد التضخم .

وكانت أصداء الاصلاحات الهيكلية واضحة بعد عقود من التدخل الحكومي . وأدى الغاء القيود التنظيمية وتسهيل الاستيراد وتخفيض الحماية الى ازدياد المنافسة واعادة التشكيل الهيكلي للمؤسسات وترشيدها بقدر ملموس . وأخضع القطاع العام الى اعادة تنظيم واصلاحات ادارية واسعة النطاق . وفرضت ضريبة على السلع والخدمات يبلغ معدلها ١٢ر٥ في المائة في الوقت الحاضر . وفي الوقت نفسه ، خفض المعدل الأعلى للضريبة الشخصية من ٦٦ في المائة الى ٣٣ في المائة . وفي عام ١٩٨٥ أطلقت حرية أسعار الصرف .

وهبط معدل التضخم من ١٦ر٦ في المائة عام ١٩٨٥ الى حوالي ١ في المائة في شهر كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ وطرأت تخفيضات ملموسة في أسعار الفائدة على تجارة البيع بالجملة والرهونات واجمالي الديون العامة كنسبة مئوية من الناتج المحلي الاجمالي . وطرأ تحسن على ميزان التجارة .

ومنذ الثمانينات شهدت نيوزيلندا فترة متواصلة من الاداء الاقتصادي الرديء ، كما أن النمو الحقيقي في الاقتصاد كان ضئيلا . وارتفعت البطالة ارتفاعا حادا ، وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩١ بلغت ١١٦ في المائة من القوة العاملة . وحمل هذا الهبوط الاقتصادي أصحاب الاعمال على رفع الكفاءة وتخفيض التكاليف العمالية وغيرها من التكاليف .

وما زال الاقتصاد النيوزيلندي يعتمد اعتمادا بالغا على تصدير المنتجات الأولية - الأصواف واللحوم ومنتجات الالبان والأسماك والمنتجات الحرجية . وأصبحت البستنة والسياحة موردين هامين للدخل . وشكلت الصادرات الزراعية ٤٩ في المائة من مجموع الصادرات عام ١٩٩١ . واستبعدت المعونات الزراعية في الثمانينات ولم يعد القطاع الزراعي محميا من تقلبات الاسعار العالمية للسلع . وبذلت نيوزيلندا جهدا ملموسا من أجل تخفيض الحماية الدولية واحراز التقدم في مفاوضات الغات الجارية ، بالتخفيض من مستويات الدعم والحماية في المجال الزراعي والمساعدة على نشوء بيئة زراعية تجارية سوقية الاتجاه بقدر أكبر .

وأدت ازالة الضوابط الجمركية والاستيرادية الى حمل المصانع على اعادة تشكيل هياكلها وترشيد منتجاتها والبحث عن فرص تصدير جديدة ، ولا سيما في اطار معاهدة توثيق العلاقات الاقتصادية بين استراليا ونيوزيلندا . وأخذت صادرات السلع التي تنتجها الصناعات التحويلية تتزايد بحيث شكلت ٤٤ في المائة من مجموع صادرات نيوزيلندا عام ١٩٩١ . وتعتبر الصناعة التحويلية ثالث أكبر قطاعات العمل في نيوزيلندا .

وأدى قانون قطاع الدولة لعام ١٩٨٨ وقانون الاموال العامة لعام ١٩٨٩ الى اصلاح جذري في أنشطة القطاع العام . وأعيد توجيه المعايير المتعلقة بتقييم الأنشطة نحو كفاءة امداد المنتجات بدلا من رصد ومراقبة المدخلات . ويختار الوزراء الآن مزيج المنتجات التي ينبغي للادارات أن توفره من أجل الوصول الى النتائج المرجوة . وازدادت مسؤولية كبار التنفيذيين المطلوب منهم تعزيز الاستقلال الذاتي والمرونة في مجال الادارة .

وارتفع انفاق الحكومة على الخدمات الاجتماعية (الصحة والتعليم والرعاية) من ٢٢٫٧ في المائة الى ٢٦٫٦ في المائة من الناتج المحلي الاجمالي بين السنتين الماليتين ٨٥/١٩٨٤ و ٩٢/١٩٩١ . ولجأت الحكومة الى وسائل تؤدي الى احتواء نفقات الخدمات الاجتماعية بدون التأثير في النتائج . وفي عام ١٩٩٠ ، انخفض مستوى بعض فوائد الرعاية الاجتماعية وشدت معايير الاستحقاق لمعظم الفوائد ، بما في ذلك نظام التقاعد الوطني (الذي تموله الدولة) وعلاوات الطلاب . واعتمد في عام ١٩٩٢ نظام للعناية الصحية يقضي بأن يدفع المنتفع جزءا من التكاليف ، وأدخلت تعديلات على التعويض عن الحوادث . وتهدف الحكومة الى تخفيض النفقات وتشجيع النيوزيلنديين على الابتعاد عن الاعتماد على الدولة وتحقيق المزيد من استقلال الفرد والأسرة .

وجرى تحويل الادارات الحكومية المعنية بالتجارة الى مؤسسات بصورة متتالية منذ عام ١٩٨٦ . وباعت الحكومة ، منذ عام ١٩٨٧ ، عددا من المؤسسات التي تملكها الدولة ، بما في ذلك الخطوط الجوية النيوزيلندية ، وادارة التأمين التابعة للدولة ، والمصرف الذي كانت تملكه ادارة البريد (بوستبنك) ، والمؤسسة البترولية (بتروكوب) ، ومؤسسة الشحن النيوزيلندية ، ومصرف الريف ، ومؤسسة الاتصالات السلكية واللاسلكية ، وبعض الممتلكات الحراجية .

واعتمدت الحكومة القائمة الآن اصلاحات عمالية واسعة النطاق . وألغى قانون العلاقات العمالية لعام ١٩٨٧ ، الذي يقوم على أساس الانضمام الالزامي الى النقابات وتحديد الاجور للمجموعات العمالية على الصعيد الوطني ، وحل محله قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ الذي ينص على عقود العمل الافراكية والتفاوض المباشر بين صاحب العمل والعامل . والقصد من هذا القانون هو انشاء هياكل تفاوضية تعكس احتياجات الطرفين .

تنفيذ الاتفاقية

(ب) أي تدابير قانونية وغيرها اتخذت لانفاذ الاتفاقية ، أو عدم اتخاذ مثل هذه التدابير ، فضلا عن كل ما يكون التصديق على الاتفاقية قد خلفه من آثار على الاطار الفعلي ، الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والقانوني العام لنيوزيلندا ، منذ بدء نفاذ الاتفاقية لديها

التحفظات السابقة

العمل في المناجم تحت الارض

في ١٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ أبلغت نيوزيلندا الى الامين العام للأمم المتحدة سحب تحفظها عند التصديق على الاتفاقية بشأن استخدام المرأة في عمل المناجم تحت الارض (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٤٥) ، اذ اشعرت رسميا بانتهاء الاتفاقية في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٨٧ بعد التشاور مع حكومة جزر كوك وحكومة نيبو .

المرأة في القوى المحاربة

سجلت نيوزيلندا تحفظا آخر وقت التصديق ، بشأن استخدام المرأة في القتال الفعلي أو المشاركة في طواقم الطائرات والسفن التابعة للقوى المسلحة . وشكلت الحكومة فريقا عاملا في عام ١٩٩٠ لاستعراض سياسة عدم اشراك المرأة في القتال ، وقدم هذا الفريق توصية أغلبية أعضائه بأنه يمكن للمرأة أن تتطوع للقتال في القوى المسلحة على نفس الأساس كالرجل . ولم تتخذ الحكومة بعد قرارا بشأن تنفيذ هذه التوصيات . غير أنه أتيح للمرأة ، منذ آب/أغسطس ١٩٨٨ ، أن تؤدي دورا قتاليا في

سلاح نيوزيلندا الجوي في أوقات السلم . وأعلن الجيش النيوزيلندي ، في عام ١٩٩٢ ، أنه سيقوم بتجربة تستغرق فترة تتراوح بين سنتين وثلاث سنوات وتتيح للمرأة فرصة التدريب على أدوار قتالية .

غير أنه لم يتم أي استعراض مماثل للتحفظ المسجل بمقتضى قانون لجنة حقوق الإنسان لعام ١٩٧٧ بشأن تفضيل استخدام الذكور في وظائف تنطوي على مواجهة التهديد بالعنف أو الاستعمال الفعلي للعنف في دوائر الشرطة وسلامة المرور . وينطبق تحفظ نيوزيلندا بموجب هذه المادة على هذه الحالة أيضا .

اجازة الامومة مدفوعة الاجر

ما زال تحفظ نيوزيلندا قائما بشأن اجازة الامومة مدفوعة الاجر .

آثار التصديق على الاتفاقية

لا تمارس نيوزيلندا سياسة التصديق على الاتفاقات الدولية الا اذا كانت نصوصها تنطبق الى حد ملموس على ممارسات نيوزيلندا ، قانونا وفعلا ، ما عدا المجالات التي تنتجه النية الى اخضاعها للتحفظ . وهذا هو سبب المهلة التي استغرقت ثلاث سنوات بين التوقيع والتصديق على الاتفاقية ، ولزمت للتأكد من أن الاتفاقية تتماشى الى حد ملموس مع ممارسات نيوزيلندا ، قانونا وفعلا .

ان الكثير من نصوص الاتفاقية مجسد في قوانين نيوزيلندا ومبادئها المقبولة من الاغلبية العظمى في البلد . لذلك ، لم يكن أثر الاتفاقية من حيث "الاطار الفعلي ، الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والقانوني العام" كبيرا . غير أن الاتفاقية تعتبر وثيقة رئيسية من وثائق حقوق الإنسان ، ولها نفس القدر من الأهمية كالمواثيق الدولية المعنية بالحقوق المدنية والسياسية ، والاقتصادية ، والاجتماعية والثقافية ، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري . وتأخذ محاكم نيوزيلندا الالتزامات الدولية في الاعتبار بصورة متزايدة ، للاسترشاد بها في تفسير النصوص التشريعية .

ويستند عمل وزارة شؤون المرأة الى الأسس الفلسفية التي تقوم عليها الاتفاقية . وتشير كل من لجنة حقوق الإنسان ومحكمة تكافؤ الفرص الى التزامات نيوزيلندا في مهامها التشريعية المتعلقة بحقوق الإنسان .

التقيد بالاتفاقية

(ج) هل هناك أية مؤسسات أو سلطات منوطة بمهمة ضمان التقيد الفعلي بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، وما هي سبل الانتصاف المتاحة للمرأة التي تعرضت للتمييز

لجنة حقوق الانسان ومحكمة التساوي في الفرص

أنشئت لجنة حقوق الانسان بموجب قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ ، كهيئة مستقلة تضطلع بالمهام الثلاث التالية :

- التحقيق في شكاوى التمييز ، والتوسط أو الملاحقة القضائية بشأن الشكاوى التي تستند الى أساس جوهري ؛
- تعليم الجمهور بشأن الامور المتعلقة بحقوق الانسان ، والدعوة الى عدم التمييز ؛
- ابداء الملاحظات بشأن الامور المتعلقة بحقوق الانسان والتأكد من أن قوانين نيوزيلندا وسياساتها لا تخرق التزاماتها الدولية في مجال حقوق الانسان .

وفي الوقت الحاضر ، تتولى امرأة منصب رئيس لجنة حقوق الانسان .

ويشمل قانون لجنة حقوق الانسان طائفة واسعة من المسائل المتعلقة بحقوق الانسان . وتحظر نصوصه التمييز على أساس الجنس أو الوضع العائلي في مجال العمل ، وبعض أنواع الشراكة ، والنقابات العمالية والجمعيات المهنية ، والهيئات التي تقرر الكفاءات وهيئات التدريب المهني ، وامكان وصول الجمهور الى جميع الاماكن ووسائل النقل والمراقب ، وفي توفير السلع والخدمات بالأرض والسكن وغير ذلك ، وفي المؤسسات التربوية . وقد حددت محكمة تكافؤ الفرص أن التمييز على أساس الجنس يشمل الحمل والمضايقة الجنسية .

والمطلوب من لجنة حقوق الانسان أن تحاول التوسط في الشكاوى ، وقد استطاعت تسوية ٩٠ في المائة من الشكاوى بهذه الطريقة . وفي العادة تطلب اللجنة اعتماد برامج وقائية واجراءات للتظلم كشرط لتسوية شكاوى المضايقة الجنسية .

وفي حالة عدم التمكن من التسوية وإذا كان للشكوى أساس جوهري ، تستطيع اللجنة أن تقرر الملاحقة القضائية . وإذا قررت اللجنة ألا تلاحق القضية ، يمكن للمتظلم أن يقيم دعوى قضائية .

وتجري الملاحقة أمام محكمة تكافؤ الفرص التي أنشئت بموجب قانون لجنة حقوق الانسان . وتنعقد المحكمة في بعض الاوقات وينبغي لرئيسها أن يكون من المحامين ذوي الخبرة . ويمكن للمحكمة أن تقرر وسائل انتصاف تبدأ باعلان يفيد بأن المدعى عليه قد خالف قانون لجنة حقوق الانسان ، تليه أحكام بالتعويض واجراءات لتقويم المخالفة . ويمكن الحكم على المدعى عليه بدفع التكاليف ، وقد أعطيت اللجنة في الآونة الأخيرة صلاحية الحكم بتعويضات أقصاها ٥٠.٠٠٠ دولار . ويمكن استئناف القرارات الى المحكمة العليا ولكن ليس الى المحكمة الاستئنافية .

والقضايا الأولى التي نظرت فيها محكمة تكافؤ الفرص كانت تتعلق بالتمييز المكشوف . ومنذ عام ١٩٨٥ ، تتعلق القضايا في معظمها بالمضايقة الجنسية ، وكانت سبل الانتصاف التي قررتها المحكمة ابتكارية على نحو متزايد . وفي آخر قضية من قضايا المضايقة الجنسية ، في عام ١٩٩٠ ، طلبت المحكمة من المدعى عليه أن يحصل على معلومات تربوية بشأن المضايقة الجنسية وأن يعرض ملصقات وكتيبات على الموظفين العاملين في متجره .

ويتضمن الملحق الثاني لهذا التقرير قائمة كاملة بقرارات المحكمة بشأن قضايا التمييز الجنسي والمضايقة الجنسية .

محكمة العمل ومحكمة العمل العليا

ينظم قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ العلاقة بين صاحب العمل والعامل . وتشمل الاسس التي يمكن ، بموجب هذا القانون ، أن تقوم عليها شكاوى العامل ضد صاحب العمل ، التمييز والمضايقة الجنسية .

ويكون التمييز واقعا ، حسب القانون ، في الحالات التالية :

(أ) اذا رفض صاحب العمل أو أغفل عرض أو تقديم نفس شروط وظروف العمل والفوائد الجانبية وفرص التدريب والترقية والنقل المتوفرة لعمال آخرين من نفس الفئة ؛ أو

(ب) اذا طرد العامل أو أُنزل من مكانته في حالات لا يتخذ فيها اجراء كهذا ضد غيره من العمال للأسباب التالية :

اللون ، العرق ، الاصل الاثني أو الطبيعي ، الجنس ، الوضع العائلي ، المعتقد الديني أو الادبي للعامل أو بسبب المنظمة التي ينتمي اليها العامل .

كذلك ينص القانون على المضايقة الجنسية من جانب صاحب العمل أو الزملاء من العمال .

وينبغي لجميع عقود العمل أن تنص على اجراء فعال لتسوية النزاعات الشخصية . وينص القانون على اجراءات تتخذ اذا كان العقد لا يشملها . واذا تعذر الاتفاق بين الطرفين ، يمكن احالة القضية الى محكمة العمل التي تقوم بالتوسط أو باصدار حكم قضائي . والتسويات التي تقضي بها محكمة العمل ملزمة ولا يمكن استئناف قراراتها الى محكمة العمل العليا الا في ظروف معينة . ويمكن للعامل أن يرفع ظلامته الشخصية الى محكمة العمل أو لجنة حقوق الانسان أو محكمة تكافؤ الفرص ، حسب المقتضى .

وقد أصبح هذا التشريع العمالي نافذا في أواخر الفترة التي أعد خلالها التقرير ، ولذلك لم تكن القضايا التي نظر فيها في مجال التمييز الجنسي والمضايقة الجنسية كثيرة ، ولو أنه جرى النظر في بعض قضايا المضايقة الجنسية .

النهوض بالمرأة

(د) وصف الوسائل المستخدمة لتعزيز وضمان التطور والتقدم الكاملين للمرأة
كيما تكفل لها الممارسة والتمتع بحقوق الانسان والحريات الأساسية في
كافة الميادين على قدم المساواة مع الرجل

وزارة شؤون المرأة

تمثل وزارة شؤون المرأة الاداة الرئيسية التي تمكن الحكومة من تعزيز وضمان التطور الكلي للمرأة وتقدمها . وللوزارة مكانة رفيعة في الدولة .

والغرض من هذه الوزارة هو مساعدة الحكومة على تمكين المرأة من نيل استقلالها الذاتي في جميع جوانب حياتها وفي الاطار الاجتماعي والثقافي لاسرتها أو قبيلتها أو أية مجموعة أخرى .

وقد أنشئت الوزارة عام ١٩٨٤ كهيئة تهدف الى تحقيق ما يلي :

- الانتاج المتكافئ للمرأة في جميع ميادين النشاط والمشاركة ؛
- تحسين الفرص المتوفرة للمرأة من أجل الاشتراك المتكافئ في جميع نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية ؛
- التجاوب مع احتياجات المرأة الماورية في مجال السياسة العامة ، اعترافا بوضعها الاصلي وعلى أساس الاهداف الرئيسية التي ترمي اليها السياسة الحكومية فيما يتعلق بشعب الماوري .

والهدف الرئيسي لوزارة شؤون المرأة هو تزويد الوزير ونائبه بمشورة أخصائية رفيعة عن مسائل السياسة العامة التي لها علاقة بوضع المرأة .

ان وحدة رسم السياسات للمرأة الماورية في الوزارة هي تي او هو هواكاتوبو ، التي تقوم بدور مساعدة الحكومة على تحقيق أهداف وتطلعات المرأة الماورية بوصفها من السكان الاصليين .

وتبلغ ميزانية الوزارة للسنة المالية الجارية (١ تموز/يوليه ١٩٩١ - ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢) ٤٥٥ مليون دولار ، ولديها ٤٥ موظفا وأربع فئات انتاجية كالآتي :

١ - المشورة في مجال السياسة العامة

ينطوي هذا النشاط على تقديم المشورة في مجال السياسة العامة الى الوزير ونائب الوزير بشأن التشريع وأية مقترحات أخرى ذات صلة برسم السياسات وذات أهمية فيما يتعلق بمساواة المرأة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، وتقدير مدى ما تسهم به أنشطة القطاعين العام والخاص في تعزيز مركز المرأة أو كبه .

وتشمل مجالات النتائج الرئيسية للمشورة في مجال السياسة العامة ما يلي :
العناية بالطفل ، العناية المستديمة ، التمييز والتحيز الجنسي ، التعليم ، السكن ، المسائل العائلية ، الصحة ، توزيع الدخل ، العمل المأجور والتدريب ، التطور الاقتصادي للمرأة الماورية وسكنها ، المنشورات الاباحية ، السياسة الماورية ، العمل غير المدفوع الاجر ، والعنف وأمن المرأة .

٢ - الخدمات الاعلامية

ينطوي هذا النشاط على توفير المعلومات وخدمات الاتصال بالجمهور ، ولا سيما النساء ، ويشمل المنشورات ، ومنها أوراق المناقشة بشأن السياسة العامة والدراسات ، وتنظيم الحلقات الدراسية ، والاتصال بالمنظمات والمؤسسات والهيئات التي تؤثر أنشطتها بصورة مباشرة في مركز المرأة . ويمكن استخدام المعلومات التي تحصل عليها الوزارة عن طريق الاتصال والمشاورة في اعداد المشورة في مجال السياسة العامة .

٣ - الخدمات الوزارية

ينطوي هذا النشاط على توفير الخدمات للوزير ونائبه ، ويتكون بصورة رئيسية من اعداد مشاريع الأجوبة على المراسلات الوزارية والمسائل البرلمانية ، وتنظيم دائرة الترشيحات (شرحت في اطار المادة ٧) ، ومشروع واهين باكاري للنساء الماوريان صاحبان الاعمال (شرحت في اطار المادة ٤) .

٤ - خدمات الاحتفال بالذكرى المئوية للاقتراع في عام ١٩٩٣

من المعترف به أن عام ١٩٩٣ يمثل الذكرى المئوية لحق المرأة في الاقتراع في نيوزيلندا . وينطوي هذا النشاط على توفير الخدمات الادارية لهيئة الاحتفال بالذكرى ، كالاتي : الاتصال بالمنظمات بشأن اعداد مشاريع لعام ١٩٩٣ تقرر وتعزيز انجازات المرأة وتطلعاتها ، ورصد أداء الأجهزة الحكومية لانشطتها المخططة لعام ١٩٩٣ (ترد تفاصيل أخرى بشأن الذكرى المئوية في اطار المادة ٤) .

الهيئات الحكومية الأخرى

تقوم وحدة تكافؤ فرص العمل في لجنة خدمات الدولة برصد أداء الادارات الحكومية في هذا المجال . ولدى هذه الادارات موظفون مكلفون بالتأكد من أن الادارة تفي بالتزاماتها في مجال تكافؤ الفرص .

وقد أنشئت وحدات للسياسة العامة والمشورة في عدد من الوزارات ، ومنها وزارة التعليم ووزارة الصحة ، وفي هيئات أخرى مثل لجنة "هيلاري" للترفيه والرياضة .

اللجنة الاستشارية الوطنية المعنية بعمالة المرأة

ما زالت هذه الهيئة تقدم المشورة الى الحكومة بشأن اشتراك المرأة في القوة العاملة المأجورة .

اللجنة الاستشارية المعنية بصحة المرأة

أنشأ وزير الصحة هذه الهيئة في عام ١٩٨٩ من أجل استشارتها في مسائل تتعلق بصحة المرأة من المنظور الاجتماعي/الاستهلاكي .

هيئة تكافؤ فرص العمل

هذه هيئة مشتركة بين القطاعين العام والخاص أنشأها وزير العمل وشؤون المرأة في أواخر عام ١٩٩١ (يرد مزيد من التفاصيل في اطار المادة ١١) .

المنظمات غير الحكومية

بالإضافة الى القنوات الحكومية المعنية بتعزيز وضمان تطور المرأة وتقديمها بصورة كلية ، هناك عدد من المنظمات غير الحكومية التي لها أهداف مماثلة ، ومنها ما يلي :

- منظمات وطنية قديمة ومعروفة مثل المجلس الوطني للمرأة ، ورابطة رعاية المرأة الماورية ، و "باسيفيكا / (المنظمة الرئيسية لنساء جزر المحيط الهادئ في نيوزيلندا) ، ومعهد المرأة الريفية ، وجمعية البحوث المتعلقة بالمرأة ، واتحاد النساء الجامعيات ، و نادي "التروسا" وغيره من النوادي المعنية بخدمة المرأة ، ونوادي النساء المهنيات وصاحبات الاعمال ، وقسم النساء في اتحاد المزارعين ، وجمعية الشابات المسيحيات ، والمنظمات النسائية في مختلف الكنائس ؛

- منظمات وطنية حديثة العهد توفر للمرأة خدمات خاصة ، كالمساعدة في حالة الاغتصاب ، وتوفير ملجأ للمرأة ؛

- مبادرات محلية ، كانشاء مجموعات ومراكز لمساندة الضحايا وتوفير العناية الصحية والموارد والمشورة للمرأة ؛

- مجموعات تقوم بحملات على الصعيد الوطني والمحلي ، مثل الجماعة النسائية للتأثير في الانتخابات ، والنساء العاملات في وسائل الاعلام ، والنساء المناهضات للمنشورات الاباحية ، والمجلس المعني بتكافؤ الاجور والفرص الذي استأنف نشاطه ، والتحالف المعني بضمان الاجر الواحد عن العمل الواحد ، واتحاد المجالس المعنية بصحة المرأة ، ومجموعات السحاقيات .

خلال فترة اعداد التقرير كانت هذه المنظمات النسائية تقوم بعدد من المبادرات لرامية الى تغيير أوجه التحيز والعادات التي تنمط المرأة أو تسيء اليها . ولما لانت هذه المجموعات الفاعلة تعد بالمئات ، فانه يستحيل توفير كشف شامل لهذا لنشاط ، غير أن المسائل النموذجية التي أثارته المجموعات النسائية خلال هذه لفترة تشمل ما يلي :

- الاجر الواحد عن العمل الواحد . وقد أدى هذا النشاط الى التشريع بشأن مساواة الاجور في عام ١٩٩٠ (يرجع الى المادة ١١) ؛

- المنشورات الاباحية . يبرز هذا النشاط طبيعة المنشورات الاباحية وتوافرها ، وممارسة أساليب لمناهضتها تتراوح بين المراقبة على أبواب المتاجر التي تعرض أشرطة جنسية مفضوحة وتقديم الشكاوى الى لجنة التحقيق في النشر الاباحي في عام ١٩٩٠ (يرجع الى المادة ٥) ؛

- المسائل الصحية . تشمل الوسائل الخطرة لمنع الحمل ، والكشف المبكر لسرطان عنق الرحم ومعالجته ، مما أدى الى نشوء المجموعة العاملة في حملة الخصوبة والى التحقيق في معالجة هذا النوع من السرطان في المستشفى الوطني للنساء في عام ١٩٨٨ (يرجع الى المادة ١٢) .

أما نطاق الأنشطة التي تضطلع بها المنظمات النسائية غير الحكومية فيشمل ما يلي :

- القيام بمبادرات ترمي الى تعزيز الفهم للثقافة الشائبة في نيوزيلندا ، والمعرفة بمعاهدة ويتانفي ، وتحسين العلاقات بين النساء الماوريات وغير الماوريات ؛
- تشكيل مجموعات تعنى بحقوق المرأة في معظم معاهد التعليم العالي وتوسيع نطاق الدراسات النسائية في الجامعات والمعاهد التقنية ؛
- القيام بحملات تدعو الى السلم ونزع السلاح ، والاشتراك في مناقشات تتعلق بمسائل البيئة ؛
- توسيع نطاق العناية الصحية الذاتية وغير ذلك من خدمات الامن الشخصي والرفاهة الشخصية ، وبوجه خاص ما يتعلق منها بالمرأة الماورية ؛
- توفير التعليم غير الرسمي للمرأة ؛
- دعوة النساء الى التنزه في الهواء الطلق ، عن طريق الشبكة الجديدة "نساء نيوزيلندا في الهواء الطلق" ؛
- اذاعة برامج تفيد المرأة بشأن ادارة أموالها واستثمارها ؛
- تنظيم برامج للعناية بالطفل ومساندة المرأة ، والقيام بحملات تتعلق بكمية ونوعية موارد العناية بالطفل (يرجع الى المادة ١١) ؛
- تنظيم برامج ترفيهية عديدة ومنوعة جدا .

تنفيذ أحكام الاتفاقية

(هـ) شرح ما اذا كان بالمستطاع الاحتجاج بأحكام الاتفاقية أمام المحاكم أو المجالس القضائية الأخرى أو السلطات الإدارية ، وانفاذها مباشرة من قبل هذه الجهات ، أو ما اذا كان يتعين اعمال أحكام الاتفاقية بالقوانين الداخلية أو الأنظمة الإدارية ليتسنى للسلطات المعنية انفاذها .

لم يطرأ أي تغيير على النظام النيوزيلندي الموضح في التقرير الأولي .

الجزء الثاني

المادة ٢

تدابير القضاء على التمييز

تشجب الدول الاطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج ، بكل الوسائل المناسبة ودون ابطاء ، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة ، وتحقيقا لذلك ، تتعهد بالقيام بما يلي :

- (أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى ، اذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن ، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى ؛
- (ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها ، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات ، لحظر كل تمييز ضد المرأة ؛
- (ج) اقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة ، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى ، من أي عمل تمييزي ؛
- (د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة ، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام ؛
- (هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة ؛
- (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والاعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزا ضد المرأة ؛
- (ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة .

المساواة بموجب القانون

تمنح نيوزيلندا المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون .

حظر التمييز ضد المرأة

ان مبدأ عدم التمييز على أساس الميز الجنسي مجسد في قانون الحقوق الاساسية لعام ١٩٩٠ وقانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ . كما ان التمييز في مجال العمالة على أساس الميز الجنسي مشمول في قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ ، الموضح في الجزء الاول (ج) من هذا التقرير .

قانون الحقوق الاساسية

هذا هو قانون الحقوق الاساسية لعام ١٩٩٠ الذي ينص على عدم التمييز على أساس الجنس أو الوضع العائلي . كذلك ينص على الحق في البقاء على قيد الحياة ، وعدم التعرض للتعذيب أو المعاملة القاسية أو الخضوع للتجارب الطبية أو العلمية ، والحق في الاقتراع السري الحر ، وحرية الضمير والدين والمعتقد والتعبير والاجتماع السلمي والتجمع والحركة ، والحق في عدم التوقيف أو الحبس التعسفي وفي محاكمة عادلة .

وفيما يتعلق بعدم التمييز ، ينص القانون على ما يلي :

١٩ - عدم التمييز - (١) لكل شخص الحق في عدم التمييز على أساس لونه ، أو عرقه ، أو أصله الاثني أو الوطني ، أو جنسه ، أو وضعه العائلي ، أو معتقده الديني أو الادبي ؛ و (٢) التدابير المتخذة بنية حسنة لغرض مساعدة الاشخاص أو الجماعات المستضعفة بسبب اللون ، أو العرق ، أو الأصل الاثني أو الوطني ، أو الوضع العائلي ، أو المعتقد الديني أو الادبي ، لا تشكل عملا من أعمال التمييز .

وحتى وقت اعداد هذا التقرير ، لم يكن القانون قد اختبر في المحاكم .

قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧

يتضمن قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ أحكاما لمكافحة التمييز ضد المرأة وينص على سبل للانتصاف في حالة التمييز ، حسبما ورد في الجزء الاول (ج) من هذا التقرير . ولا يبطل هذا القانون الاحكام التمييزية في القوانين الاخرى ، ما لم يتم النص على ذلك صراحة . غير أنه ما زالت هناك قوانين وأنظمة قليلة جدا تميز مباشرة ضد المرأة ، ويمكن للجنة حقوق الانسان أن توصي رؤس الوزراء بتعديل أو ابطال هذه القوانين . وليست اللجنة كاملة الصلاحية في مكافحة التمييز حسبما تقتضيه المادة ٢ من الاتفاقية ، وفيما يلي شرح لتقييداتها :

- النوادي الخاصة تخرج عن اختصاص القانون ، ويمكنها أن ترفض قبول أعضاء من النساء ، أو أن تقبلهن بشروط دون مستوى الرجال .
- يعفي القانون عرض أو تقديم بوالص تأمين على الحياة بشروط تختلف باختلاف الجنسين ، طالما أن هذه الشروط تقوم على أساس مشورة الخبراء بشأن متوسط العمر المتوقع لكل جنس .
- يمكن استبعاد المرأة من الشراكة في مؤسسات يقل عدد الشركاء فيها عن ستة ، بموجب القانون . ومعظم الشراكات في نيوزيلندا مكونة من خمسة شركاء أو أقل .
- يحظر قانون لجنة حقوق الانسان التمييز ضد جميع النساء . ويستثني القانون الاحزاب السياسية والكنائس من أحكامه الخاصة بعدم التمييز . ويرد شرح لوضع المرأة في السياسة في اطار المادة ٧ . ويمكن للمرأة أن تصبح قسيمة في الكنائس البروتستانتية الرئيسية في نيوزيلندا .

مشروع التعديل لقانون لجنة حقوق الانسان

طرح مشروع التعديل لقانون لجنة حقوق الانسان في البرلمان عام ١٩٩٠ ولكن لم يتم اقراره بعد . ويهدف هذا المشروع الى توسيع نطاق الاسس التي يقوم عليها حظر التمييز بحيث تشمل الحمل ، والحالة الصحية ، والاتجاه الجنسي . والرأي السياسي ، والاشتراك في النقابات العمالية ، والوضع الوظيفي ، ووضع المستفيد ، والوضع العائلي ، وهوية الزوج أو النسيب .

الحماية الفعالة من التمييز ضد المرأة

تقوم لجنة حقوق الانسان ومحكمة تكافؤ الفرص ، في أعمالهما اليومية ، بتفسير الاحكام المتعلقة بالوضع العائلي والتمييز الجنسي ، بدون تقييد . وتفيد هاتان الهيئتان بأنه لا يجوز أن يقع التمييز ضد أي شخص بحجة أنه عازب ، أو متزوج ، أو منفصل عن زوجته ، أو مطلق ، أو أرمل ، أو له علاقة زوجية في الواقع ، أو هوية زوجة . ولكن القانون لا ينص صراحة على هذه التفسيرات التي يمكن مناقشتها . كذلك قامت لجنة حقوق الانسان بتفسير التمييز الجنسي بأنه يشمل التمييز ضد المرأة الحامل والمضايقة الجنسية ، رغم أن القانون لا ينص صراحة على ذلك . وبسبب الشكوك التي تكتنف هذه التفسيرات ، كما تكتنف غيرها ، يمكن للجنة أن تصدر بيانات لقيمة قانونية لها . ولا تملك اللجنة صلاحية اصدار مبادئ توجيهية ملزمة .

ومع أن اللجنة لا تستطيع ارغام الافراد والمنظمات على التعاون معها في

برنامجها ، فقد اتخذت دورا فاعلا في الدعاية لحقوق الانسان اثناء فترة اعداد هذا التقرير . وقد قام اعضاؤها وموظفوها بحملة اعلامية واسعة النطاق وتحدثوا الى الجماهير ووزعوا المنشورات والاشربة التسجيلية عن المواضيع ذات الصلة ، ومنها المضايقة الجنسية وتكافؤ فرص العمل .

وفي كل سنة خلال فترة اعداد هذا التقرير ، كانت لجنة حقوق الانسان تتلقى ما يزيد على ١٠٠ شكوى رسمية تتعلق بالتمييز الجنسي ، كما أن موظفيها اتخذوا الاجراءات اللازمة بالنيابة عن اصحاب الشكاوى . وتقع شكاوى التمييز الجنسي في الفئات المبينة في الجدول التالي .

وتشكل شكاوى التمييز الجنسي ما يزيد على ٧٠ في المائة من الشكاوى المقدمة الى لجنة حقوق الانسان (التمييز العنصري مسألة منفصلة تنظر فيها ادارة توفيق العلاقات العنصرية) . غير أن نسبة الشكاوى المتعلقة بالوضع العائلي ارتفعت خلال فترة اعداد هذا التقرير . وكان معظم هذه الشكاوى في موضوع التمييز ضد الاشخاص الذين لهم علاقة زوجية في الواقع ، ولكن بعضها كان مقدما من اشخاص عازبين لم ينالوا نفس المعاملة التي ينالها المتزوجون ، أو العكس بالعكس . ويوضح الرسم البياني التالي النسب المئوية المسجلة خلال فترة اعداد هذا التقرير .

شكاوى التمييز الجنسي المقدمة الى لجنة حقوق
الانسان خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩١*

٩١/١٩٩٠	٩٠/١٩٨٩	٨٩/١٩٨٨	٨٨/١٩٨٧	٨٧/١٩٨٦	فئة الشكاوى
٦٨	١٢٤	٨٠	٨٠	٨٨	العمالة (المواد ١٥-١٨ من قانون لجنة حقوق الانسان)
-	-	-	-	١	هيئات تقدير الكفاءات (المادة ٢١ من قانون لجنة حقوق الانسان)
-	-	١	١	١	هيئات التدريب المهني (المادة ٢٢ من قانون لجنة حقوق الانسان)
-	-	٢	٧	١	اماكن متاحة للجمهور (المادة ٢٣ من قانون لجنة حقوق الانسان)

شكاوى التمييز الجنسى المقدمة الى لجنة حقوق
الانسان خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩١ * (تابع)

٩١/١٩٩٠	٩٠/١٩٨٩	٨٩/١٩٨٨	٨٨/١٩٨٧	٨٧/١٩٨٦	فئة الشكاوى
٧	١٠	٦	١٠	٦	السلع والخدمات (المادة ٢٤) من قانون لجنة حقوق الانسان
١	١	٤	٢	-	الأرض/السكن/الاقامة (المادة ٢٥ من قانون لجنة حقوق الانسان)
٤	٢	١	-	١	التعليم (المادة ٢٦ من قانون لجنة حقوق الانسان)
٢	١١	٦	١٠	١٠	الاعلان (المادة ٣٢ من قانون لجنة حقوق الانسان)
٣	٢	١	١	-	فئات أخرى
٨٥	١٥٠	١٠١	١١١	١٠٨	المجموع

* يشمل التمييز الجنسى المضايقة الجنسية والحمل .

النسبة المئوية لكل فئة من الشكاوى المقدمة الى لجنة
حقوق الانسان خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٨٩

٩١/١٩٩٠	٩٠/١٩٨٩	٨٩/١٩٨٨	٨٨/١٩٨٧	٨٧/١٩٨٦	فئة الشكاوى
٦٨ر٠	٨٠ر٦	٧٢ر٠	٧٠ر٠	٨٤ر٠	الجنس
١٧ر٦	١٨ر٢	٢٢ر٠	١٩ر٠	١١ر٠	الوضع العائلي
٨ر٠	حالة واحدة	٤ر٥	٤ر٠	٥ر٠	المعتقد الدينى أو الادبى
٦ر٤	حالة واحدة	١ر٥	٧ر٠	-	فئات أخرى

المادة ٣

التدابير المناسبة

تتخذ الدول الاطراف في جميع الميادين ، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، كل التدابير المناسبة بما في ذلك التشريع ، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين ، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الانسان والحريات الاساسية والتمتع بها على اساس المساواة مع الرجل

تطور المرأة وتقديمها

خلال السنوات الخمسين الماضية ، طرأ على المرأة النيوزيلندية تغييرات ملموسة في حياتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . وفي مقدمة هذه التغييرات اشتراك المرأة المتزايد في العمل المأجور وما يصاحبه من اعتماد الاقتصاد السوقي على عملها المأجور وغير المأجور . والتغييرات الرئيسية الأخرى تشمل الانماط المتغيرة لخصوبة المرأة وتخفيض حجم الأسرة .

وتلي الكثير من التغييرات اشتراك المرأة المتزايد في القوة العاملة ، أو عززها . وتدخل هذه التغييرات في مجالات التشريع ، والتعليم الرسمي ، والوضع الصحي والسياسة الصحية ، والنشاط السياسي . وكان وراء معظم هذه التغييرات حركة نسائية فاعلة خلال السنوات العشرين الماضية .

وكان التقدم نحو ازالة التمييز القانوني ضد المرأة ملحوظا منذ السبعينات وأدخل ما يزيد على ٦٠ تعديلا تشريعيًا في القوانين منذ عام ١٩٧١ ، ومنها ما يقضي بمنح المرأة نفس الحقوق القانونية التي يتمتع بها الرجل . وطرأ التقدم في المجالات التالية :

- نفس الحقوق في الضمان الاجتماعي (قانون الاجراءات المحلية لعام ١٩٧١ ، وتعديل قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٧٣ وعام ١٩٧٧ وعام ١٩٧٩ ، وقانون التعويض عن الحوادث لعام ١٩٧٣) ؛

- تكافؤ فرص العمل وتكافؤ الأجور (قانون تكافؤ الأجور لعام ١٩٧٢ ، وقانون اجازة الامومة وحماية العمل لعام ١٩٨٠ ، وتعديل قانون المصانع والاماكن التجارية لعام ١٩٨١ ، وتعديل قانون مناجم الفحم لعام ١٩٨٣ ، وقانون الحد الأدنى للأجور لعام ١٩٨٣ ، وقانون اجازة الأبوين وحماية العمل لعام ١٩٨٧ ، وقانون عقود العمل لعام ١٩٩١) ؛

- تكافؤ الحقوق في الزواج والأبوة (قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ ، والقانون المنزلي لعام ١٩٧٦ ، وقانون محاكم الأسرة لعام ١٩٨٠ ، وتعديل قانون الوصاية لعام ١٩٨٠ ، وقانون الاجراءات للقضايا العائلية لعام ١٩٨٠ ، وقانون الحماية المنزلية لعام ١٩٨٢ ، وقانون ضرائب الشركات والهبات لعام ١٩٨٣) ؛
- المساواة في حقوق الانسان (قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ ، وقانون الجنسية لعام ١٩٧٧ ، وتعديل قانون البيئات لعام ١٩٨٠ ، وتعديل قانون الجرائم لعام ١٩٨٥) ؛

النساء المعوقات

لا يوجد في نيوزيلندا الآن تشريع لمكافحة التمييز ضد الأشخاص المعوقين ، الا أنه يجري النظر في تشريع كهذا في الوقت الحاضر (أنظر المادة السابقة المتعلقة بمشروع التعديل لقانون حقوق الانسان) .

وتشكل النساء المعوقات ٤٠ في المائة من السكان المعوقين في نيوزيلندا ، ولو أن العمر يلعب دوره في زيادة هذه النسبة بسبب التعمير الأطول للمرأة . فالمرأة التي لها ٨٠ سنة من العمر يحتمل أن تصبح معوقة بنسبة ٦٠ في المائة . والمرجح أن المرأة قد تصاب بعجز خطير أكثر من الرجل ؛ كما أن امكان اصابتها بالعجز بسبب الحوادث بدلا من الامراض يقل عن امكان اصابة الرجل . فضعف الحركة ، غالبا بسبب التهاب المفاصل ، هو أكثر حالات العجز شيوعا بين النساء ، فيما العجز الحسي هو الأكثر شيوعا بين الرجال .

وتبلغ نسبة النساء المعوقات في القوة العاملة* ٦٥٣ في المائة على وجه التقدير ، أي أنها تفوق نسبتهم العامة بين السكان . وتوجد هؤلاء النساء بوجه عام في مجموعة ضيقة من المهن التقليدية المنعزلة . ومع أن النساء المعوقات تتطلعن الى الاشتراك المفتوح ، فانهن يشكلن على وجه التقدير حوالي ٤٠ في المائة من العاملين في الورشات المستورة ، البالغ عددهم ٧ ٠٠٠ عامل . ويوجد برنامج يدعى جسر العمل لمساعدة النساء والرجال المعوقين على القيام بهذا التحول .

* في نيوزيلندا يشمل تحديد المشاركة في القوة العاملة الأشخاص العاملين بأجر ، سواء كانوا متفرغين أو غير متفرغين ، والأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجر .

وبموجب قانون رعاية المعوقين لعام ١٩٧٥ ، تنال المرأة المعوقة مساعدة الدولة في السفر والاقامة من أجل المعالجة ، وتكاليف المعدات اللازمة للاحتفاظ باستقلالها وتوليد العمالة ، والقروض المعلقة الأجل التي تمكنها من السكن وتجديد المسكن وشراء سيارة وإنشاء عمل تجاري . ولا تتوفر بعض هذه الفوائد ، كالقروض المعلقة من أجل شراء السيارات ، إلا للمرأة العاملة بأجر أو طوعا . ويجري الآن استعراض هذا التشريع تمشيا مع برنامج الحكومة الذي يرمي الى تعيين أغراض المساعدة الاجتماعية .

المادة ٤

التدابير المؤقتة (العمل الايجابي)

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدده هذه الاتفاقية ، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال ، كنتيجة له ، الابقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة ، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت .

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الامومة ، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية ، اجراء تمييزيا .

تكافؤ فرص العمل

في كلا القطاعين العام والخاص تركيز على مبدأ تكافؤ الفرص الذي يهدف الى القضاء على التمييز المنتظم ، بتغيير هيكل المنظمات وممارساتها . وفي اطار المادة ١١ شرح مستفيض لهذا الموضوع .

التدابير المؤقتة

خلال فترة اعداد هذا التقرير ، وافقت لجنة حقوق الانسان على عدد من برامج التعليم والتدريب التي تهدف الى زيادة اشتراك المرأة في المهن غير التقليدية وأشكال الترفيه وتحسين الاداء في جميع المجالات . واشتملت هذه البرامج على دورات مخصصة للنساء في أعمال النجارة ، والالكترونيات ، ومهارات الحياة ، والمال ، والتجارة ، والعلوم ، والهندسة وتأکید الذات . كذلك أقرت دورات للدراسات النسائية ، وسمح باعطاء الأفضلية لتوظيف النساء في السجون . وأقرت دورات منفصلة للرجال والنساء بشأن تجربة الهواء الطلق ، وسمح بدورة منفصلة للرجال العاملين من أجل التغيير .

ويفسح قانون الحقوق الاساسية في المجال لاستحداث برامج مخصصة الهدف .

وخلال فترة اعداد التقرير ، اضطلع مجلس التدريب المهني ببرامج تهدف الى تشجيع المرأة على ممارسة المهن غير التقليدية وأصدر دليلا بشأن المهن غير التقليدية ومجموعة معلومات عن التدريب العادل بين الجنسين .

١٩٩٣

من التدابير الهامة التي اتخذت للنهوض بحالة المرأة قيام الحكومة في عام ١٩٩١ بإنشاء هيئة الذكرى المئوية للاقتراع في عام ١٩٩٣ : هواكاتو واهين .

وكان الاقتراع العام قد أعلن في نيوزيلندا عام ١٩٩٣ ، وعينت الحكومة عام ١٩٩٣ للاحتفال بهذا الحدث وخصصت لهذا الغرض ٥ ملايين دولار تنفق على المشاريع التالية :

- تعزيز مركز المرأة وتقديمها ؛

- الاحتفال بالذكرى المئوية للاقتراع المرأة في نيوزيلندا ؛

- نشر المعلومات عن الاسهامات الايجابية للمرأة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في نيوزيلندا .

وترمي الهيئة الى تشجيع الأنشطة التي تسد الشغرات بين الرجل والمرأة ، والنساء الماوريات وغير الماوريات ، والتركيز على المشاريع التي تساعد المرأة على تحقيق المزيد من الثقة والمهارات والفرص والاعتراف .

وبالإضافة الى الأنشطة المجتمعية التي تمولها الهيئة والقطاع الخاص ، ستقوم جميع ادارات الدولة بتمويل وتنظيم أنشطة ومشاريع تهدف الى تحسين أوضاع المرأة .

وفي وزارة شؤون المرأة وحدة تخدم الهيئة وتنسق أنشطة الذكرى المئوية .

حماية الامومة

لا تعتبر التدابير المتخذة لحماية الامومة عندما تكون الام عاملة تدابير تمييزية بموجب قانون لجنة حقوق الانسان . وتتوفر الحماية للأبوين في قانون حماية اجازة الأبوين والعمالة لعام ١٩٨٧ (في المادة ١١ مزيد من الشرح لهذا الموضوع) .

وتوجد أحكام خاصة للعناية بالمرأة الحامل قبل الولادة . وفي اطار المادة ١٢ شرح لهذا الموضوع .

واهين باكارى

توضح بيانات تعداد السكان لعام ١٩٨٦ أن ٣ ٠٠٠ امرأة ماورية فقط (حوالي ٤ في المائة من النساء الماوريات) هن من صاحبات الاعمال سواء عن طريق العمل المستقل أو استخدام الغير في أعمالهن أو العمل غير المأجور في تجارة عائلية . ومن أوجه الاهتمام الرئيسية لوحدة رسم سياسات المرأة الماورية (تي اوهوم هواكاتوبو) في وزارة شؤون المرأة خلال فترة اعداد هذا التقرير تشجيع المرأة الماورية على انشاء أعمال مستقلة . واضطلعت الوحدة بدراسة عن صاحبات الاعمال الماوريات وحددت التمويل والتدريب في أعمال التجارة الصغيرة كمجالين رئيسيين تتطلب فيهما المرأة الماورية مساعدة انمائية . وفي المادة ١٣ شرح للمبادرات التي ترمي الى زيادة تمكين صاحبات الاعمال الماوريات من الحصول على تمويل لمشاريعهن .

ويتناول برنامج واهين باكارى الذي أنشأته وحدة تي اوهوم هواكاتوبو مسألة احتياجات المرأة الماورية للتدريب على العمل المستقل . ويستند البرنامج الى مفهوم التدريب السلسلي الذي يقضي بحضور مجموعة من المدربات الرئيسيات دورة تدريب على العمل المستقل وعودتهما الى مجتمعاتهن مع دعم مستمر لتدريب غيرهن من النساء الماوريات على المهارات التي اكتسبناها . وبذا تتكون شبكة ذاتية الاكتفاء من المدربات .

وبحلول شباط/فبراير ١٩٩٢ كان هناك ١٥ مدربة نقلن مهارات واهين باكارى الى ٣٣٣ امرأة ماورية ، مع توقع تدريب ٧٠ امرأة أخرى في نهاية آذار/مارس ١٩٩٢ . وحتى هذا التاريخ ، أنشأت النساء المدربات عن طريق هذا البرنامج ٢٢ عملا تجاريا وخططت لأربعة وثلاثين مشروعا .

وتجاوزت سرعة التدريب الذي اضطلعت به المدربات ومدى نتائجه توقعات تي اوهوم هواكاتوبو الى حد بعيد . ومن المتوقع أن يوفر برنامج العمل الايجابي هذا وسيلة هامة تمكن المرأة الماورية من التقدم نحو الاعتماد على الذات عن طريق اكتساب المهارات في تنظيم المشاريع .

المادة ٥

الأدوار النمطية للجنسين

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة ، لتحقيق ما يلي :

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

(ب) كفالة أن تتضمن التربية الأسرية تفهما سليما للأدومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم ، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات .

الحياة العائلية

ان طبيعة الأسرة النيوزيلندية "النموذجية" آخذة في التغير . فالأزواج الذين يعولون أطفالا هبطت نسبتهم من ٥٧ في المائة عام ١٩٨١ الى ما يزيد قليلا على ٥٣ في المائة من جميع الأسر عام ١٩٨٦ . أما عدد الأسر التي يعولها واحد من الأبوين فارتفع بمقدار ٢٠ ٠٠٠ أسرة ، أو بنسبة ٢١ في المائة بين عامي ١٩٨١ و ١٩٨٦ . كما أن أسرة واحدة من كل خمس أسر تضم أطفالا يرأسها الآن واحد من الأبوين ، هو الأم في معظم الحالات .

وفي أسر كثيرة ، ينتظر من البنين والبنات أن يتولوا مهام مختلفة في المنزل . وما زالت الأم هي التي تتولى العناية بصورة رئيسية ، سواء بالأطفال أو غيرهم من الأفراد المعولين . وتشير أدلة الدراسة الاستقصائية لاستخدام الوقت (شرحت في المادة ١١) الى أن المرأة تضطلع بالمسؤولية الرئيسية عن العناية بالأطفال والعمل المنزلي . أما الآب فلا يؤدي العناية بالأطفال الا قليلا من وقته ، الا أنه يتولى المسؤولية الرئيسية عن الأعمال الخارجية .

التنميط

طوال فترة اعداد التقرير ، استمرت وسائل الاعلام في بيان التناقضات في حياة المرأة النيوزيلندية . ففي الوقت الذي كان التلفزيون يبث حملة اعلانية تستهدف المرأة التي تعاني من العنف ، كان هناك ارتفاع ملحوظ في البرامج التلفزيونية المتميزة بالعنف .

وخلال تلك الفترة ارتفع عدد الصحافيات العاملات في مجالات كانت في السابق تعتبر موضع اهتمام الرجل . ونال عدد من الصحافيات العاملات في هذه المجالات جوائز اعلامية .

وأصبح البث والاذاعة بأسلوب غير متحيز لاي من الجنسين واسع الانتشار . وأصدرت اذاعة نيوزيلندا مبادئ توجيهية الى المذيعين لاستخدام أسلوب غير متحيز ، كما أنه جرى تعميم مبادئ توجيهية كهذه في جميع الادارات الحكومية ودور النشر الخاصة .

وبدا بعض المعلنين يستخدمون شخصيات غير نمطية من النساء في اعلاناتهم ، غير أن التنميط في الاعلان مستمر ، وكان فريق النساء الصحافيات فاعلا جدا خلال الثمانينات في التعبير عن أوجه اهتمام المرأة في هذا المجال . ونشرت هيئة المعايير الاعلانية قواعد لتصوير المرأة لكي يستعين بها المعلنون ووفرت مركزا للشكاوى بشأن الاعلانات المتحيزة جنسيا . وخلال فترة اعداد هذا التقرير ، أبدت النساء والمنظمات النسائية احتجاجات على عدد من الاعلانات التي اعتبرت اباحية أو مسيئة ، وجرى سحب الاعلانات في معظم الحالات . وما زالت الخشية قائمة بين النساء بشأن تصوير المرأة في الاعلانات التلفزيونية وغيرها من وسائل الاعلان . وما زال التركيز على مظهر المرأة وأنشطتها المنزلية زائدا على اللزوم في الاعلانات . كما أن النساء في مراكز السلطة لا يظهرن بصورة ايجابية في الاعلانات الا قليلا ، أما المرأة الماورية بوجه عام فلا تظهر الا نادرا جدا .

واشتملت الجهود الرامية الى تخفيض التنميط في التعليم على التحول الى أسلوب لا يميز بين الجنسين في مواد التعليم ، وعلى انتاج وسائل تعليمية موجهة ضد التمييز بين الجنسين ، وتنظيم دورات تدريبية لمكافحة هذا التمييز . وخلال فترة اعداد هذا التقرير ، اتبعت وزارة التعليم سياسة استخدام أسلوب لغوي حيادي في مواد التعليم . وفي اطار المادة ١٠ شرح مستفيض لهذا الموضوع .

تعليم الاسرة

يشكل تعليم الاسرة جزءا من المنهج الصحي في المدارس الابتدائية والثانوية ويشمل العلاقات العائلية والعناية بالذات وبالغير . أما التفاصيل التي تعتبرها المدارس صفات مميزة لتربية الاطفال فتختلف باختلاف المدارس ، فبعضها يعد التدابير ليتولى الطلاب مهمة العناية بأطفال حقيقيين مع آباء وأمهات راغبين في التعاون . أما بعضها الآخر فلا يوفر الا القليل من الخبرة العملية (لا سيما مدارس البنين) . وفي المادة ١٠ مزيد من الشرح بهذا الشأن .

والتعليم لما قبل الولادة وما بعدها توفره المنظمات التي لها اتصال بالابوين ، ومنها القابلات المحليات ، وجمعية "بلانكت" ، والجماعات المساندات للأمهات

الجديدات ، ورابطة تحديد النسل ، ومركز الآباء والامهات ، ومختلف المنظمات التعليمية الكنائسية والنسائية والمجتمعية ، و"خطوط الاتصال" في حالة الطوارئ التي توفر الدعم للابوين اللذين يواجهان صعوبات طارئة . ويتلقى بعض هذه المنظمات تمويلا جزئيا أو كليا من الدولة .

وأطلق مشروع نموذجي (الابوان بوصفهما أول المعلمين) في أواخر عام ١٩٩١ على أساس برنامج استحدث في ولاية ميسوري (الولايات المتحدة الأمريكية) لمساعدة الابوين على دفع تطور طفلهما الى أقصى حد خلال السنوات الثلاث الأولى من عمره . ويتكون البرنامج من العناصر الاربعة التالية :

- الاعلام في الوقت المناسب عما ينبغي البحث عنه وتوقعه وقت نمو الطفل ، بالإضافة الى الارشاد بشأن تعزيز لغة الطفل وتطوير مهاراته الادراكية والاجتماعية والحركية ؛
- فحص دوري لتطور الطفل في مجالات التعليم والسمع والبصر والحركة من أجل اكتشاف أية مشاكل أو حالات عجز ؛
- زيارات شهرية للمنزل يقوم بها معلمون للابوين من ذوي التدريب ؛
- اجتماعات شهرية للآباء والامهات من أجل تبادل الخبرات وبحث مواضيع ملائمة لمرحلة تطور أطفالهم .

وتضطلع جمعية بلانكت الملكية النيوزيلندية ببرنامج "الابوان بوصفهما أول المعلمين" بموجب عقد مع وزارة التعليم لمدة أربع سنوات ، باشتراك الاولاد حتى يبلغوا ثلاث سنوات من العمر . وستتولى ممرضات الجمعية مهمة تعليم الآباء والامهات .

وتخطط الرابطة الرعائية للنساء الماوريات لاعداد برامج تطويرية لمهارات الابوين في عام ١٩٩٢ ، وموجهة لتلبية احتياجات الاسر الماورية .

كما أن هناك مشروع تعليم ومساندة الابوين الذي أعدته وزارة التعليم لمساعدة الابوين على انشاء شبكات مجتمعية الأساس للمساندة والتعليم ، وذلك من أجل انماء شعور احترام الذات والثقة بالذات لدى الابوين ، وتوفير الفرص لهم للمشاركة في أول مراحل تعليم أولادهم ، والتشجيع على تنمية المساندة المتبادلة بين الآباء والامهات .

والهدف الاجمالي للمشروعين هو الوصول الى الآباء والامهات اللذين لا يرتبطون حاليا بأية منظمة .

اصلاح قانون النشر الاباحى

ينتشر الاعتقاد في نيوزيلندا بأن النشر الاباحى يسيء الى المرأة ويشكل جزءا لا يتجزأ من ظواهر سلوك اجتماعي واقتصادي يمد العنف ضد المرأة بأسباب البقاء .

وقدمت لجنة الاستعلام بشأن النشر الاباحى المعينة من الحكومة تقريراً في عام ١٩٨٨ . وأعد مشروع قانون لطرحة في البرلمان عام ١٩٩٢ . ويهدف التشريع المقترح الى دمج أجهزة الرقابة الثلاثة القائمة في دائرة واحدة لتصنيف الاشرطة والمنشورات بحيث يمكن تحقيق المزيد من الاتساق بين مختلف أنواع المواد . كذلك يوفر التشريع ما يلي :

- أوصاف أكثر وضوحاً لأنواع المواد التي سيجري حظرها أو تقييدها ؛
 - امكان اطلاع الجمهور بقدر أكبر على عملية الرقابة ؛
 - تشديد العقوبات في حالات خرق القانون ؛
 - تقييدات فعالة لعرض المنشورات والمواد الدعائية في أماكن البيع بالمفرق .
- وفي بعض الحالات تعتبر حيازة المواد المحظورة خرقاً للقانون .
- وهذه خطوة ايجابية نحو الاشعار الواضح بأن العنف ضد المرأة والاطفال ، سواء كان جنسياً أو غير جنسي ، لن يصفح عنه .

المادة ٦

الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة

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

الموقف الاجتماعي السائد

يعترف المجتمع النيوزيلندي بوجود الدعارة . ويرى البعض أن الدعارة نشاط غير أخلاقي وغير مرغوب فيه وينبغي مكافحته بالقانون الجنائي . أما البعض الآخر فيرى أنه لا يجوز للدولة أن تتدخل في الأنشطة الجنسية الا اذا اضطرتها ظروف قاهرة الى ذلك ، كالاكراه وغيره من الاعمال الاجرامية .

الوضع القانوني

ما زال الوضع القانوني بشأن الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة في نيوزيلندا بدون تغيير منذ تقديم التقرير الأولي . فالاسترقاق بكافة أشكاله غير قانوني . أما اكتساب الدخل من دعارة المرأة ، أو إدارة بيت للدعارة ، أو القوادة فتعتبر كلها جرائم تعاقب بالسجن لمدة تصل الى خمس سنوات . وليست الدعارة بحد ذاتها غير مشروعة .

ومن المقدر أن ما يتراوح بين ٧ ٠٠٠ و ٨ ٠٠٠ امرأة ، معظمهن تتراوح أعمارهن بين ١٨ و ٣٠ سنة ، يعملن في الدعارة بصورة متفرغة أو غير متفرغة . ويتصل بهن الزبائن في الشوارع بصورة رئيسية ، أو عن طريق وكالات تدبير الرفيقات أو أماكن التدليك المرخص بها . ولما كان هذا الشكل من أشكال الدعارة هو أكثرها ظهورا للعيان ، فإن الشرطة توليه أقصى قدر من المراقبة . غير أن مكافحة الدعارة ليست من أولويات الشرطة ، ولم تتجاوز الأحكام ضد القوادين ١٢٥ حكما في عام ١٩٩٠ .

الترخيص

يجب على دور التدليك أن تنال رخصة ، وينبغي لأصحابها أن يحفظوا سجلا يتضمن الاسماء الحقيقية للعاملين فيها ، ولا يجوز لهم توظيف النساء التي سبق الحكم عليهن بسبب التحرش بالزبائن أو تعاطي المخدرات . ويدفع زبائن هذه الدور رسم دخول لقاء خدمة التدليك ، وتتولى العاملات في التدليك تدبير خدمات أخرى لقاء رسم منفصل . وأدى اشتراط الترخيص المفروض على دور التدليك الى زيادة الوسائل الأخرى لممارسة الدعارة مثل وكالات تدبير الرفيقات ودور البهجة .

ولا يلزم الترخيص لوكالات تدبير الرفيقات ويمكن لها الاعلان بحرية في الصحف اليومية . وتتقاضى الرفيقة رسما نيابة عن الوكالة من الزبائن ثم تتفاوض على أجر منفصل لقاء ما تؤديه من خدمات أخرى .

رابطة العاهرات النيوزيلنديات

أنشئت هذه الرابطة في عام ١٩٨٧ وتتلقى تمويلا من الحكومة منذ عام ١٩٨٨ لقاء عملها التربوي وفي مجال الدفاع عن أعضائها ، بما في ذلك اصدار مجلة منتظمة ومواد تعليمية بشأن مرض الايدز . وفي السنة المالية ١٩٩٠/٩١ بلغ تمويل الحكومة ١٠٥ آلاف دولار . وتستخدم الرابطة شخصين غير متفرغين وأشخاصا آخرين على أساس طوعي ، ولها فروع في المدن الرئيسية والمواصم الأخرى .

وتتصل الرابطة بالدوائر الحكومية نيابة عن العاملين في الدعارة ، وتؤيد

الاحتفاظ بالوضع القانوني للعاهرات ، ولكنها تعارض النقاط الشاذة في القانون التي تشكل تمييزا . فمثلا ، يحظر القانون على العاهرة أن تتحرش بالزبون ، ولكن لا يحظر على الزبون التحرش بالعاهرة . وان التحديد الدقيق لمعنى دار الدعارة بوصفه مكانا تعمل فيه العاهرة لحسابها يعارض قيام العاهرة بعمل حر في منزلها . كما ان حالة دور التدليك لا تدعو الى الارتياح ، اذ ان الجهود المبذولة لاستبقاء الوهم بأنها ليست واجهات لممارسة الجنس (مسك السجلات ومنع الاشخاص الصادرة بحقهم احكام في السابق من العمل) تزيد من صعوبة التأكد من أن المرأة غير مستغلة أو مكرهة على التحول الى اشكال أخرى من البغاء الخطر ، كالتجول في الشوارع .

وفي السنوات القليلة الماضية ، طرأت زيادة على عدد النساء الاجنبيات العاملات في المجال الجنسي في نيوزيلندا ، لاسيما القادمات من جنوب شرقي آسيا (تايلند والفلبين بوجه خاص) اذ يمكن لهن دخول البلد بتأشيرات سياحية وتأمين عمل غير شرعي كمضيفات أو راقصات . وقد لوحق كفلاؤهم أمام القضاء وكانت الملاحقة ناجحة .

العقبات التي تعترض القضاء على استغلال دعارة المرأة

لا يتوفر الدليل على أن القوانين التي تضبط الدعارة تمنع المرأة من أن تصبح عاهرة . وما يرمي اليه تطبيق القانون هو ابقاء الدعارة في وضع مستتر الى أبعد حد . وقد عاد ذلك بالفائدة على العاملات في المجال الجنسي ، اذ منع الى حد بعيد استغلالهن من قبل القوادين والمصالح التجارية الكبرى ، وضمن لهن قدرا كبيرا من الاستقلال بشكل غير اعتيادي .

والقانون الحالي لا يخلو من المشاكل . انه ينطوي على التمييز من حيث يحظر على العاهرة ما لا يحظره على الزبون . كما ان نصه على عدم التحرش وتحديد اللواتي يستطيعن العمل في البيئة المحمية نسبيا التي توفرها دور التدليك ، ولو أن هذه النصوص نادرا ما تطبق ، يخلق جوا من عدم الامان ويساعد على وسم العاملات في المجال الجنسي بالعار .

ويتصاعد مستوى النقاش العام لهذه المسائل . وتخشى السلطات الصحية من خطر انتشار مرض الايدز بين العاملات في المجال الجنسي في اطار النظام الحالي . ورغم أن تجارة الجنس في نيوزيلندا خالية بالفعل من فيروس هذا المرض (والسبب الرئيسي في ذلك هو أن لدى العاهرات معرفة جيدة بطرق انتقال المرض ومنعه) ، فانه يصعب مع ذلك تعليم العاهرات واخضاعهن لفحوص طبية منتظمة في تجارة تمارس في الخفاء . ولهذا السبب أثيرت مسألة امكان رفع الحظر عن تحرش العاملات بالزبائن ، في أواخر فترة اعداد هذا التقرير .

المادة ٧

الحياة السياسية والعامة

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

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

الحق في الاقتراع

نالت المرأة النيوزيلندية حق الاقتراع في الانتخابات العامة في عام ١٨٩٣ . وينبغي لكل شخص بلغ من العمر ١٨ سنة أو أكثر أن يدرج اسمه في القائمة الانتخابية ، حتى ولو كان لا يرغب في الاقتراع . ويقترح الرجال والنساء بنسب مئوية متساوية .

المرأة كمرشحة سياسية

نالت المرأة النيوزيلندية الحق في ترشيح نفسها في الانتخابات العامة في عام ١٩١٩ . وقد ترشحت أول امرأة عام ١٩٢٣ ونالت أول امرأة مقعدا في البرلمان عام ١٩٣٣ . ومذاك أخذ عدد النساء يتزايد في البرلمان .

وفي آخر انتخابات عامة يوم ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ، كانت نسبة النساء المرشحات ٢٢٫٧ في المائة (١٤٥ من أصل ٦٧٧) وكانت نسبة الفائزات بالمقاعد ١٦٫٥ في المائة . وهذا يشكل زيادة طفيفة في النسبة المئوية لأعضاء البرلمان من النساء ، إذ ارتفعت من ١٤٫٤ في المائة (١٤ عضوا) في انتخابات ١٩٧٠ الى ١٦٫٥ في المائة (١٦ عضوا) في انتخابات ١٩٩٠ . ويحق للمرأة أن ترشح نفسها على قدم المساواة مع الرجل . غير أن عدد النساء المرشحات يقل كثيرا عن عدد الرجال ، وفي نهاية هذا الجزء من التقرير شرح لبعض أسباب ذلك .

المناصب العليا التي تشغلها النساء

كانت السيدة كاترين تيزارد أول امرأة عينت في منصب الحاكم العام سنة ١٩٩٠ . كذلك شهد عام ١٩٩٠ انتخاب بيني جاميسون أسقفا للكنيسة الانجيلية في دانيدين ، وهي أول امرأة تتولى منصبا أسقفيا في نيوزيلندا . والسيدة تي اريكنوي تي اتيرانغي كاهو هي ملكة الماوري وزعيمة جزيلة الاحترام لدى الشعب الماوري ، ولها مكانة تعادل مكانة الملك لكثير من القبائل (ايوي) .

وتشغل امرأتان في الوقت الحاضر منصبتين وزاريتين في وزارة تتكون من ٢٠ وزيرا ، أحدهما منصب وزير المال والآخر منصب الرعاية الاجتماعية وشؤون المرأة . وهناك أيضا امرأة تحتل منصبا وزاريا خارج مجلس الوزراء ، هو منصب وزير شؤون المستهلكين ونائبة وزير الصحة ونائبة وزيرة شؤون المرأة . وهذا يشكل تخفيضا في المناصب التنفيذية التي تشغلها المرأة منذ عام ١٩٩٠ عندما كانت تشغل خمسة مناصب داخل مجلس الوزراء ، بما في ذلك منصب نائب رئيس الوزراء لأول مرة .

وارتفع عدد النساء أعضاء البرلمان في مؤتمر الحزب الوطني من ٣ الى ٨ في انتخابات ١٩٩٠ ، أما في مؤتمر حزب العمل فانخفض عددهن من ١١ الى ٨ . والسبب الرئيسي في ذلك هو الفوز الساحق الذي حققه الحزب الوطني على حزب العمال في انتخابات ١٩٩٠ . وخلال فترة اعداد التقرير ، كانت امرأة تراس كلا من الحزبين السياسيين الرئيسيين . فقد رأت امرأة الحزب الوطني مرة واحدة ، وحزب العمال مرتين .

ويشتمل النظام الانتخابي النيوزيلندي على ممثلين للاقسام الانتخابية العامة والاقسام الماورية الاربعة . وتمثل القسم الماوري الاكبر من الناحية الجغرافية امرأة منذ ٢٠ عاما .

وقد تكون عدد من الأحزاب السياسية الجديدة خلال فترة اعداد التقرير . وشرح حزب العمال الجديد نساء بنسبة مرتفعة في انتخابات ١٩٩٠ ، ولكن لم تفز أي منهن بمقعد . وتأسس الحزب الأخضر ملتزما بترشيح الرجال والنساء على أساس المناصفة . واندمج هذان الحزبان مع غيرهما من أحزاب الاقلية في حزب جديد "ثالث" أطلق عليه اسم "الحلف" . ولا يشمل اختصاص قانون لجنة حقوق الانسان الأحزاب السياسية .

وعلى صعيد الحكومات المحلية أحرزت المرأة مكاسب ملموسة ، إذ كانت تشكل ٢٥ في المائة من عضوية المجالس البلدية في عام ١٩٨٩ و ٢١ في المائة من عضوية مجالس المقاطعات . وتشغل المرأة ١٢٥ في المائة من مناصب رؤساء البلديات ، كما ان ثلاثا من أكبر مدن نيوزيلندا (اوكلند وهاملتن وكرايستشرش) انتخبت نساء لرئاسة بلدياتها عام ١٩٨٩ . وأثبتت المرأة أنها أكثر قدرة من الرجل على الفوز في انتخابات

الحكومات المحلية . وفي عام ١٩٨٩ كانت النساء تشكل ٢٨ في المائة من المرشحين للمجالس البلدية وقد فاز ٣٥ في المائة منهن ، كما كانت تشكل ١٤ في المائة من المرشحين للمجالس الاقليمية وقد فاز ٢١ في المائة منهن . وفي الآونة الأخيرة ، عيّن المجلس البلدي للعاصمة ولنغتون أول امرأة في الوظيفة التنفيذية الرئيسية . وهذه الوظيفة هي أولى الوظائف التنفيذية الرئيسية في الحكومات المحلية .

وفي المجالس الصحية للمناطق (أنشئت عام ١٩٨٩ وستحل محلها خلال فترة وجيزة السلطات الصحية الاقليمية) تساوى عدد النساء بعدد الرجال على وجه التقريب ، اذ بلغت نسبة المرشحين ٤٥ في المائة والفائزات ٤٩ في المائة . وتتولى امرأة المنصب التنفيذي الرئيسي في أحد المجالس الصحية للمناطق . وما زالت المرأة ناقصة التمثيل في مجالس أمناء المدارس ، اذ لا تتجاوز نسبتها ٣١ في المائة لمدارس البنين الثانوية و ٤٩ في المائة لمدارس البنات الثانوية و ٤٢ في المائة للمدارس الابتدائية .

وتقترب المرأة من المساواة على صعيد الحكومات المحلية وتحرز المكاسب على صعيد الحكومة المركزية . وفي بداية فترة اعداد التقرير ، كانت المرأة تشكل ١٠ في المائة من عضوية المجالس التشريعية للمنظمات الحكومية وشبه الحكومية . وطرأت زيادة على عدد القضايا في محاكم المقاطعات ، اذ بلغ ١٢ من أصل ١٠٠ قاض . وهذا يمثل ٧ في المائة من الجسم القضائي على وجه التقريب . وتتولى امرأة منصب القاضي الاعلى لمحاكم المقاطعات . وتشكل النساء ٢٠ في المائة من قضاة الصلح . وتتكون لجنة حقوق الانسان من خمسة أعضاء ، أربعة منهم نساء بما فيهن رئيسة اللجنة .

وهناك ست نساء أعضاء في مجالس ادارة الشركات الرئيسية العشرين في نيوزيلندا ، ولا تشكل النساء بوجه عام الا ٣ في المائة من جميع أعضاء المجالس الادارية لهذه الشركات .

وفي النقابات العمالية التي يكثر فيها عدد النساء (مثل نقابات المعلمين ، وموظفي المصارف ، والكتبة) عينت النساء في وظائف رسمية خلال الثمانينات ، وعينت أو انتخبت نساء أمينات أو رئيسات لهذه النقابات . وتترأس امرأة أكبر نقابة لجهاز الخدمة العامة (رابطة موظفي الخدمة العامة) . كما ان أعضاء مجلس النقابات العمالية (اتحاد نقابات القطاعين العام والخاص) ونقابة معلمي المدارس الابتدائية ونقابة الممرضين انتخبوا نساء كأمينات لنقاباتهم .

وفي الوقت الحاضر تتولى امرأة رئاسة كل من اتحاد اصحاب الاعمال وجمعية القانونيين النيوزيلنديين والمجلس الطبي النيوزيلندي .

المرأة في القطاع العام

منذ اقرار قانون قطاع الدولة لعام ١٩٨٨ ، لم تجمع أية بيانات عن حالة المرأة في جميع ادارات الخدمة العامة . وتشير دراسة للاحصاءات الادارية أجريت عام ١٩٩٠ الى أن المرأة ما زالت ممثلة أكثر من اللزوم في المستويات الدنيا ، وأن عدد النساء ضئيل جدا نسبيا في مناصب كبار التنفيذيين اذ بلغ ٢٩ من أصل ٢٠٨ (١٤ في المائة) في أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ . وكان عدد الرؤساء التنفيذيين من النساء ٤ من أصل ٣٩ ، ولكن ارتفع هذا العدد في شباط/فبراير ١٩٩٢ الى ٥ . وكانت المناصب الخمسة هذه هي التالية : الرئيسة التنفيذية لكل من وزارة التعليم ، والنقل ، وشؤون الشباب ، وشؤون المرأة ، وادارة استعراض المواضيع التعليمية . وتحتل امرأة منصب أمين مجلس الوزراء ومنصب الرئيس التنفيذي لوزارة شؤون المستهلكين ، غير أن هذين المنصبين يخضعان لسلطة ادارات أوسع نطاقا .

العمل الايجابي

يقضي قانون قطاع الدولة لعام ١٩٨٨ بأن على الرؤساء التنفيذيين أن يفيدوا البرلمان بشأن تكافؤ فرص العمل في اداراتهم عن طريق التقارير السنوية لأعمال هذه الادارات . وتتولى لجنة خدمات الدولة مهمة استعراض أداء الرؤساء التنفيذيين ورصد الخطط الموضوعة لتكافؤ الفرص . وقد أعدت الادارات الحكومية خططا لتكافؤ الفرص واستخدمت موظفين وأنشأت شبكات لهذا الغرض . كما أنها شجعت على تنظيم دورات لتطوير كفاءات كبيرات الموظفين . وعقدت دورات تدريبية للادارات بشأن اختيار الموظفين وتعيينهم . وتقوم معظم الادارات بتنمية مهاراتها في مجال الرصد من أجل تحسين تقديرها للتقدم المحرز في مجال تكافؤ الفرص . وتنص عقود معظم كبار الاداريين على أن الوفاء بالتزامات تكافؤ الفرص يشكل جزءا من هذه العقود .

واعترفت معظم الأحزاب السياسية بالحاجة الى زيادة عدد النساء في المناصب السياسية ، وعقدت حلقات تدريبية لتشجيع المرأة على ترشيح نفسها في الانتخابات العامة والمحلية .

وفي عام ١٩٧٩ ، أنشأت مجموعة من المنظمات النسائية ملف تعيينات المرأة (أعيدت تسميته خدمة التعيينات في آذار/مارس ١٩٩٢) من أجل زيادة عدد النساء في الهيئات والجان التشريعية . وتقوم وزارة شؤون المرأة في الوقت الحاضر بادارة هذه الخدمة التي تشتمل على قاعدة بيانات بأسماء ومؤهلات النساء المتوفرات للتعيين في هذه المناصب . كما أنها توفر للوزراء والادارات الحكومية ، عند الطلب ، أسماء النساء المناسبات للتعيين في الهيئات والجان التشريعية . ومنذ انشاء هذا الملف ، تحقق بعض النجاح في زيادة عدد النساء في هذه الهيئات والجان . وثبتت قاعدة البيانات التي تحوي أسماء ٢٢٠ امرأة على وجه التقريب أن النساء من ذوات الخبرة والمؤهلات متوفرات .

والوزيرة الحالية لشؤون المرأة هي عضو في لجنة التعيينات والمراسم الوزارية التي تضطلع بمعظم التعيينات التشريعية .

العقبات المعوقة لاشتراك المرأة بصورة كاملة

ان العقبات التي تعترض اشتراك المرأة بصورة كاملة في الحياة السياسية ، والتي تكثر الاشارة اليها ، تشمل ما يلي :

- بعض اجراءات اختيار المرشحين ؛
- الافتقار الى الاعتراف بأن مهارات المرأة وخبرتها "تلائم" العمل السياسي ؛
- الضغوط التي تواجهها المرأة في الجمع بين المسؤوليات العائلية ومتطلبات العمل السياسي ؛
- التقدير الناقص للمرأة لما تستطيع القيام به .

المنظمات غير الحكومية

تميل المرأة النيوزيلندية ميلا شديدا الى الاشتراك في المنظمات النسائية غير الحكومية . وقد سبقت الاشارة الى ذلك في الجزء الاول (د) من هذا التقرير .

الاشتراك الديني

انقسم الاتجاه النسائي داخل الكنائس المسيحية الى قسمين خلال فترة اعداد هذا التقرير . وفي الطوائف الرئيسية ازداد دور المرأة في قيادة الديانة وفي الهيكل الكنائسي ، سواء كأعضاء مدنيين أو كأعضاء اكليريكيين بأعداد متزايدة . ويشترك عدد من النساء في طقوس روحانية غير هيكلية خارج تقاليدهن الدينية . وفي الكنائس البنتكوستية والقطاعات الأكثر تشددا في الطوائف الرئيسية من الوجهة التقليدية ، يزداد التركيز والدعم للدور التقليدية للمرأة ، ومجابهة النساء اللواتي يحاولن تغيير هذه الأدوار . والمجابهة تجري عمدا في أغلب الاحيان . أما المرأة في الديانات الأخرى ، ولا سيما اليهودية والاسلام ، فهي فاعلة في اطار هذه الديانات وفي العمل الاجتماعي .

المادة ٨

تمثيل الحكومة على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية

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

المرأة في السلك الدبلوماسي

للمرأة النيوزيلندية نفس الحقوق كالرجل في تمثيل بلدها والاشتراك في أعمال
المنظمات الدولية ، وفيما يلي بيان باشتراك المرأة الفعلي في السلك الدبلوماسي ،
في نهاية فترة اعداد هذا التقرير . وتوجد فئتان من الموظفين في وزارة العلاقات
والتجارة الخارجية النيوزيلندية ، احدهما فئة العلاقات الخارجية والآخرى فئة
الشؤون الادارية . وتشمل مجموعة العلاقات الخارجية الذين يعملون في مجال السياسة ،
داخل البلد وخارجه ؛ أما مجموعة الشؤون الادارية فتشمل الموظفين الاداريين
والكتابيين ، ومعظمهم مقره في ولنغتون . ولكل فئة خمسة مستويات ، أدناها
المستوى ١ وأعلىها المستوى ٥ .

التمثيل النسائي في وظائف وزارة العلاقات والتجارة الخارجية عام ١٩٩١

المستوى	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء
علاقات خارجية - ٥	٤	٨ر٩
علاقات خارجية - ٤	١٠	١٢ر٨
علاقات خارجية - ٣	٢٧	٥٠ر٠
علاقات خارجية - ٢	١٧	٣٩ر٥
شؤون ادارية - ٥	صفر (لا شيء من أصل ١)	صفر
شؤون ادارية - ٤	٣	١٧ر٦
شؤون ادارية - ٣	٦٧	٥٠ر٠
شؤون ادارية - ٢	٩٧	٨٩ر٠
شؤون ادارية - ١	٤٨	٨٠ر٠

وتشغل النساء بعض المناصب الهامة في الخارج ، منها ، في بداية ١٩٩٢ ، رئيسة البعثة في كندا ، وفانواتو ، والهند ، ونائبة رئيس البعثة في الأمم المتحدة ، وأستراليا ، وجزر سليمان .

وفي وزارة العلاقات والتجارة الخارجية ١٢٠ امرأة ماورية الأصل ، ثلاث منهن في القسم السياسي وسبع عشرة في القسم الإداري . ولا تجمع الوزارة احصاءات عن الميز الجنسي لممثليها وأعضاء المنظمات غير الحكومية الذين يشتركون في الوفود الى البلدان الأخرى أو المنظمات الدولية أو الاجتماعات الدولية .

وفي الآونة الأخيرة أنشأت الشبكة النسائية في الوزارة فريقا عاملا لتحديد العقبات التي تعترض ترقية المرأة وتقدمها الى ما فوق المستوى ٣ وعقدت دورات تطويرية لصغار الموظفين .

المنظمات الدولية

خلال فترة اعداد التقرير ، انتخبت السيدة سيلفيا كارترايت عضوا في لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . وفازت السيدة بيني فنويك بعضوية المعهد الدولي للبحوث والتدريب من أجل تقدم المرأة ، التابع للأمم المتحدة ؛ كما ان السيدة مارغريت شيلدز ، الوزيرة السابقة لشؤون المرأة ، أصبحت مديرة لهذا المعهد عام ١٩٩١ .

وشغلت السيدة ميريام ديل مركز رئيسة شرف للمجلس الدولي للمرأة خلال فترة ١٩٨٦ - ١٩٨٨ .

المادة ٩

الجنسية

١ - تمنح الدول الاطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو الاحتفاظ بها أو تغييرها . وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي أو تغيير جنسية الزوج أثناء الزواج ، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة ، أو أن تصبح بلا جنسية أو أن تفرض عليها جنسية الزوج .

٢ - تمنح الدول الاطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها .

الحق في الجنسية

لم يطرأ تغيير على وضع المرأة النيوزيلندية فيما يتعلق بالجنسية والمواطنة منذ تقديم التقرير الأولي . وينص قانون الجنسية لعام ١٩٧٧ على أن للمرأة نفس الحقوق التي للرجل فيما يتعلق بمواطنيتها ومواطنة أطفالها .

الزواج

الزواج من غير مواطن أو قيام الزوج بتغيير جنسيته لا يؤثران في مواطنة المرأة . وفيما يتعلق بحالات الزواج في الواقع وعلاقات اللواط/السحاق ، تسمح ادارة الهجرة بدخول الافراد الذين لا يفون بالمعايير المهنية اللازمة للاقامة اذا أمكن اثبات علاقة طويلة الامد .

ولما كان الزواج من نيوزيلندي/نيوزيلندية يمنح حق الاقامة بصورة آلية للزوج الاجنبي/الزوجة الاجنبية ، فان عددا من عقود "زواج المصلحة" يتم كل سنة في نيوزيلندا .

جوازات السفر

لا تحتاج المرأة النيوزيلندية الى اذن من زوجها لكي تحصل على جواز سفر أو لكي تسافر . وحتى الآونة الاخيرة ، كان بإمكان الاطفال القاصرين أن يسافروا بموجب جواز سفر أي من أبويهما . ومنذ شباط/فبراير ١٩٩٢ ، يلزم للأطفال جوازات سفر خاصة بهم .

المادة ١٠

التعليم

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

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

- (ب) توفر نفس المناهج الدراسية ، ونفس الامتحانات وهيئات تدريسية تتمتع بمؤهلات من نفس المستوى ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية ؛
- (ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وفي جميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف ، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم ؛
- (د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية ؛
- (هـ) نفس الفرص للوصول الى برامج التعليم المتواصل ، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية ، ولا سيما التي تهدف الى أن تضيق ، في أقرب وقت ممكن ، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة ؛
- (و) خفض معدلات ترك المدرسة ، قبل الاوان بين الطالبات وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الاوان ؛
- (ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية ؛
- (ح) الوصول الى معلومات تربوية محددة للمساعدة في ضمان صحة الاسر ورعاها ، بما في ذلك المعلومات والنصح عن تخطيط الأسرة .

معلومات أساسية عامة

التعليم في نيوزيلندا علماني واجباري للجنسين وتموله الدولة منذ عام ١٨٧٧ . والسن المحددة لترك المدرسة ، التي كانت في الاصل ١٢ عاما ، هي الآن ١٥ عاما . وفي عام ١٩٩٢ ، أقر قانون يرفع سن ترك المدرسة الى ١٦ عاما اعتبارا من عام ١٩٩٣ .

ولجميع مواطني نيوزيلندا المتراوحة أعمارهم بين ٦ سنوات و ١٩ سنة الحق في التعليم الابتدائي والثانوي . ويجوز أن يبدأ التعليم الابتدائي في الخامسة من العمر ، ولكن يجب أن يبدأ في السادسة وأن يستمر حتى الثانية عشرة أو الثالث عشرة عندما يبدأ التعليم الثانوي . وعند بلوغ ١٥ سنة من العمر ، حيث تصبح الدراسة اختيارية ، يكون معظم الطلاب قد وصلوا الى السنة الثالثة أو الرابعة من التعليم الثانوي . وخلال فترة اعداد هذا التقرير ، استمر اتجاه عدد متزايد من الكبار الى العودة الى المدارس الثانوية لاستكمال دراستهم الثانوية . وليس للتعليم العالي أي عمر محدد .

وان ما يزيد على ٩٥ في المائة من التعليم الابتدائي في نيوزيلندا توفره الدولة بصورة مباشرة أو تموله تمويلا وافرا . والتعليم الابتدائي مختلط . وعلى الصعيد الثانوي توفر الدولة أو تمول التعليم بنسبة تكاد تبلغ ٩٥ في المائة ولكن المدارس ، الحكومية منها والخاصة ، ليست مختلطة بنفس القدر كالمدارس الابتدائية . وهذا ناتج عن التقليد المتبع بإنشاء مدارس ثانوية حكومية منفصلة للبنين والبنات في المناطق الحضرية (المدارس الحكومية في الريف مختلطة بكليةتها) . غير أن الاتجاه في السنوات الثلاثين الأخيرة كان نحو التعليم المختلط كلياً ، إذ لم تنشأ مدارس ثانوية غير مختلطة منذ الستينات .

وبلغت نفقات التعليم العالي للسنة المالية ١٩٩١/١٩٩٠ (بما في ذلك الجامعات والمعاهد التقنية ودور المعلمين) ما مجموعه ٣٢٣ مليون دولار . ويشمل هذا الرقم جميع نفقات التشغيل والمنشآت الرئيسية ، وعلاوات الطلبة ، ومنح الجامعات والمعاهد التقنية للطلبة الماوريين والقادمين من جزر المحيط الهادئ ، وتمويل لجنة نواب رؤساء الجامعات .

النسبة	المبلغ بالدولارات	نفقات التعليم العالي بالنسبة الى نفقات الحكومة في مجالات أخرى والناتج المحلي الاجمالي
المتوية		
	١ ٣٢٣ ٦٠٤ ٦٢٢	مجموع نفقات التعليم العالي
٣٠.٠	٤ ٤٠٦ ٠٠٠ ٠٠٠	التعليم
٧.٢	١٨ ٣٥٣ ٢٠٠ ٠٠٠	الخدمات الاجتماعية
٤.٨	٢٧ ٥٦٨ ٠٠٠ ٠٠٠	مجموع نفقات الحكومة
١.٨	٧٣ ٧٤٧ ٠٠٠ ٠٠٠	الناتج المحلي الاجمالي (المؤقت)

واتخذت مجموعة من المبادرات لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال التعليم ، أثناء فترة اعداد هذا التقرير . وفي عام ١٩٨٨ ، نشرت اللجنة الاستشارية النسائية بشأن التعليم خطة وطنية حول تعليم الفتاة والمرأة في نيوزيلندا . واستعين بهذه الخطة خلال العملية التطويرية من أجل اصلاحات واسعة النطاق لادارة التعليم في أواخر الثمانينات .

اصلاح ادارة التعليم

بدأت عملية رئيسية لاصلاح التعليم في عام ١٩٨٧ . ومن أهداف تلك العملية زيادة فعالية الخدمات التعليمية عن طريق ابطال مركزية الادارة وتحويل المسؤوليات الادارية الى المجتمعات المحلية . ومن خلال مبادئ توجيهية واسعة النطاق أعدتها الحكومة للسياسة العامة ، أصبحت كل مؤسسة تعليمية على كل صعيد ، منذ الطفولة الباكرة حتى مرحلة التعليم العالي ، ذاتية الادارة .

واشترط القانون على المدارس أن تتعاقد مع الدولة بواسطة ميثاق ، للتأكد من أن البرنامج المدرسي يفي بالمتطلبات الوطنية والاهداف المحلية . ومن المتطلبات الالزامية للميثاق التعهد بتوفير تكافؤ الفرص التعليمية ، وعلى وجه التحديد المساواة بين الجنسين . وبحلول تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٩ ، كان هذا النظام معمولاً به في المدارس ، وفي عام ١٩٩٠ أصبحت جميع معاهد التعليم العالي خاضعة لنمط نظامي مشترك .

وفي عام ١٩٨٩ ، أبدلت ادارة التعليم بوزارة التعليم الجديدة التي اشتملت مهماتها على تقديم المشورة للوزير بشأن السياسة العامة وأداء وظائف معينة في مجال الممتلكات والمجالين المالي والتشغيلي . وأنشئ قسم للفتاة والمرأة في شعبة السياسة العامة داخل نطاق الوزارة للتأكد من أن كل مشورة في مجال السياسة العامة تقدم الى وزير التعليم تتماشى مع الاحتياجات التعليمية للفتاة والمرأة ، وبذا تم الاعتراف داخل الجهاز الحكومي بالحاجة الى بنية تشرف على السياسة العامة وتماسكها في مجال المساواة بين الجنسين .

وتشمل مجموعة الهيئات التعليمية الحكومية ادارة استعراض التعليم ، المكلفة باستعراض تحقيق الاهداف التي يرمي اليها الميثاق في كافة المدارس الابتدائية والثانوية وفي مراكز الطفولة الباكرة . كذلك يخول القانون هذه الادارة صلاحية الابلاغ عن سياسات تكافؤ فرص العمل وفرص التعليم في معاهد التعليم العالي .

وفي شهر كانون الاول/ديسمبر ١٩٩١ صدر قانون التعديل التعليمي (رقم ٤) الذي عدلت بموجبه أحكام المواثيق المدرسية . وتسعى الحكومة الآن الى معالجة مسائل المساواة ليس عن طريق الارغام بل من خلال بيانات لاهداف التعليم الوطني والمنهاج الوطني للتعليم ، التي يجري اعدادها في الوقت الحاضر .

ولا يزال النظام الجديد لادارة التعليم في أولى مراحله ، وما زال أثره في تعليم الفتاة والمرأة يلزمه الرصد والتقييم بصورة شاملة .

ان تمثيل المرأة في مجالس أمناء المدارس ومعاهد التعليم العالي ملموس ولكنه غير متكافئ ، ويخضع لرصد متواصل . ويشير البحث الاولي في المنظورات التعليمية لامناء المدارس الى وجود تأييد يكاد يكون جماعيا لمفهوم تكافؤ الفرص التعليمية للبنين والبنات ، ولكن الامناء غير واثقين من عملية وضع التكافؤ بين الجنسين موضع التنفيذ في المدارس .

تعليم الاطفال في مرحلة مبكرة

كافحت المرأة النيوزيلندية سنوات طويلة من أجل اعتبار خدمات الطفولة في مرحلة مبكرة جزءا حيويا لا يتجزأ من النظام التعليمي . ومع أن المادة ١١ تتناول هذه المسألة بالتفصيل ، تجدر الإشارة هنا الى أن قطاع التعليم يشمل العناية بالطفل وتعليم الاطفال في مرحلة مبكرة ، بعد أن انتقلت المسؤولية الادارية من وزارة الرعاية الاجتماعية الى وزارة التعليم في عام ١٩٨٦ . وهذا يعني دمج مفهوم العناية بالطفل وتعليمه في مفهوم خدمات الطفولة في مرحلة مبكرة . ومنذئذ ، وكجزء من الاصلاحات التعليمية في أواخر الثمانينات ، أنشئت في عام ١٩٨٩ وحدة تطوير الطفل في مرحلة مبكرة . وهذه تشكل أول جهاز حكومي في نيوزيلندا يكرس جهوده لتوفير الدعم والخدمات الاستشارية لتعليم الاطفال في مرحلة مبكرة . وتوفر وزارة التعليم المشورة حول السياسة العامة في هذا المجال .

سبل الوصول الى التعليم

تتوفر للذكور والاناث ، على كافة مستويات التعليم في نيوزيلندا ، سبل الوصول الى نفس المناهج والامتحانات والمعلمين من ذوي المؤهلات ، والارشاد والتدريب في المجال المهني . ويتضح الفرق بين الجنسين في عدد من أوجه التعليم ، مثل اختيار موضوع الدراسة . وما زالت تقوم فروق بارزة بين الطلبة الماوريين وغير الماوريين ، وبين الذكور والاناث من الطلبة الماوريين ، على الرغم من مبادئ تكافؤ فرص الوصول الى التعليم .

وترمي السياسة الانمائية الحكومية الى تجاوز حالة تكافؤ السبل والفرص الى حالة توفير النتائج المتكافئة . ويتركز الاهتمام الآن على المسائل الرئيسية المتعلقة باستحداث منهج شامل للميز الجنسي ، ومناهضة التحيز الجنسي في البيئة التعليمية ، وتحسين النتائج التعليمية للفتيات والنساء الماوريات .

الارشاد والتدريب في المجال المهني

في أوائل فترة اعداد هذا التقرير ، اتخذت وزارة العمل مجموعة من المبادرات لتعزيز خيارات المرأة خارج النطاق التقليدي في المجال المهني . وأدت هذه

المبادرات الى زيادة الوعي لدى الاوساط التعليمية . غير أن الاشتراك في التعليم والتدريب ما زال يعكس التفريق في سوق العمل (يرجى الرجوع الى المادة ١١) .

وتنطوي الاستراتيجية الجديدة للتدريب في مجال المهارات الصناعية على اصلاح جذري لنظام التدريب المهني . وتهدف هذه الاستراتيجية الى استحداث تدريب منتظم في جميع الصناعات والمهن والتأكد من أن جميع فئات العمال ، لا سيما تلك التي كانت محرومة في الماضي ، تتوفر لها سبل الوصول الى التدريب القائم على الصناعة . ومع أن المرأة تشكل ٤٣ في المائة من القوة العاملة في نيوزيلندا ، فإن حصتها من التدريب المهني لا تتجاوز ١٢ في المائة ، معظمها في الميدان التقليدي لتزيين الشعر . وفي الوقت الحاضر ، تعمل نسبة مرتفعة من النساء في صناعات الخدمات ، لا سيما الخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية ، والبيع بالجملة والمفرق ، والأعمال المصرفية . وليس التدريب المنتظم على هذه المهن حسن التطور . وتهدف استراتيجية التدريب على المهارات الصناعية الى معالجة هذه المسائل برفع مستويات المهارات ونقل المؤهلات بحيث تتعزز فرص المرأة في التطور المهني .

ان توفير سبل الوصول الى التدريب هو برنامج يستهدف سوق العمل ، اذ ينطوي على دورات كاملة التفرغ لفترة ١٢ أسبوعا على وجه التقريب ، ومصممة لتوفير سبل الوصول الى التدريب للأفراد والجماعات المحرومة في سوق العمل ، مثل الامهات الوحيدات والنساء اللواتي ليست اللغة الانكليزية لغتهن الاولى والنساء الماوريات . وظلت نسبة الرجال الى النساء بين المتدربين مستقرة في حدود ٥٠ في المائة خلال السنوات الخمس منذ بداية العمل بالبرنامج .

واعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ سيحل برنامج فرص التدريب محل برنامج توفير سبل الوصول الى التدريب . ويهدف البرنامج الجديد الى توفير سبل الوصول الى قدر من التعليم يؤهل لنيل الشهادة الوطنية ، وذلك للأفراد الذين تركوا المدرسة في مرحلة مبكرة والعاطلين عن العمل لمدة طويلة من ذوي المؤهلات المتدنية .

وسيوفر برنامج فرص التدريب طائفة واسعة من نهج التدريب المصممة لملاءمة احتياجات المتدربين في المجموعات المستهدفة . وسيجري رصد الالتحاق بالدورات التدريبية من أجل تقييم فعالية التدابير المتخذة للتأكد من أن أكثر الافراد حرمانا ممثلون تمثيلا كافيا بين المتدربين .

وتوفر منح التدريب للشباب تدريبا هيكليا في مكان العمل للذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢١ عاما . وتهدف هذه المنح الى زيادة عدد أماكن التدريب المنتظم في الصناعة ، ولا سيما في المجالات الصناعية التي لم تتضمن تدريبا منتظما في الماضي ، والى زيادة اشتراك الجماعات ، مثل النساء ، الناقصة التمثيل في هذا النوع من التدريب بصورة تقليدية . ويجري الآن رصد هذه المنح الدراسية ، وتدل نتائج

الرصد على أن المرأة غير ممثلة بقدر كاف . وتبذل الجهود لزيادة نسبة النساء في المشروع .

وفي عام ١٩٩٠ تولى جهاز التطوير المهني والتعليم الانتقالي مسؤولية توفير الارشاد والاعلام في المجال المهني في نيوزيلندا . ويعمل هذا الجهاز على توفير خدمات الارشاد الشاملة لكلا الجنسين . وتتضمن جميع المعلومات المهنية نماذج ملائمة لادوار المرأة . وأعدت منشورات تعزز الوعي بشأن مسائل الميز الجنسي في التعليم والتدريب ، وتوفرت للناث والذكور وسائل الوصول الى خدمات الارشاد والاستشارة .

التعليم العالي

بحلول عام ١٩٩١ بلغت نسبة النساء بين طلاب المعاهد التقنية ٥٦ في المائة للدراسة المتفرغة و ٤٣ في المائة للدراسة غير المتفرغة . أما في الجامعات فبلغت نسبة النساء حوالي ٥٢ في المائة من جميع الطلبة . وبلغت نسبة النساء بين الطلاب الخارجيين ٦٠ في المائة على وجه التقريب في عام ١٩٩١ .

ومع أن المرأة التحقت بالتعليم العالي بأعداد متزايدة في السنوات الاخيرة ، فما زالت هناك فروق قائمة على أساس الميز الجنسي في الالتحاق ، مع تركيز الطالبات في المعاهد التقنية على المواضيع التجارية ، بما في ذلك دورات الاعمال السكرتارية (٣٦٥) في المائة من جميع طالبات المعاهد التقنية التحقن بهذه الدراسات في عام (١٩٩١) ، والمواضيع الطبية والصحية التي تشمل التمريض (١٩٢) في المائة من الطالبات) .

ويبين الجدول التالي نسبة النساء في ميادين مختارة من الدراسة الجامعية خلال الفترة ١٩٨١ - ١٩٩١ .

نسبة الطالبات الجامعيات لدرجة بكالوريوس

خلال فترة ١٩٨١ - ١٩٩١

الدرجة	النسبة المئوية عام ١٩٨١	النسبة المئوية عام ١٩٩١	النسبة المئوية للزيادة
الفنون الجميلة	٦٥	٦٤	(١)
التجارة	٢٦	٣٨	١٢

نسبة الطالبات الجامعيات لدرجة بكالوريوس
خلال فترة ١٩٨١ - ١٩٩١ (تابع)

الدرجة	النسبة المئوية عام ١٩٨١	النسبة المئوية عام ١٩٩١	النسبة المئوية للزيادة
الهندسة	٣	١١	٨
العلوم	٣٢	٣٩	٧
الحقوق	٣٦	٥٣	١٧
الزراعة / البستنة / الحراجة	٢٥	٣١	٦
العلوم الاجتماعية	٦٢	٦٢	صفر
التعليم	٨١	٨٢	١

وقد أحرز تقدم ملموس في بعض المجالات الدراسية خلال العقد الأخير ، ولا سيما الحقوق والتجارة . وعلاوة على ذلك ، شكلت النساء ٥٨ في المائة من الطلبة الملتحقين بالطب البيطري و ٤٩ في المائة من الملتحقين بالطب البشري في عام ١٩٩١ .

وفي الدراسات بعد الجامعية عام ١٩٩١ ، شكلت النساء ٤٥ في المائة من جميع الطلبة المتخرجين . وفي ذلك العام ، بلغت نسبة الطالبات لدرجة ماجستير في التعليم والعلوم الاجتماعية ٦٦ في المائة ، وفي الفنون الجميلة والعلوم الانسانية ٦٢ في المائة ، وفي العلوم والتكنولوجيا ٣٥ في المائة ، وفي التجارة والاعمال ٢٤ في المائة ، وفي الهندسة ٨ في المائة .

وليس من المحتمل أن تلتحق المرأة الماورية بالتعليم الجامعي بقدر ما تلتحق به غيرها من النساء . وارتفع مجموع عدد الطالبات الجامعيات الماوريات من ٥٥ في المائة من جميع الطلاب عام ١٩٩٠ الى ٦٩ في المائة عام ١٩٩١ . وتشكل النساء الماوريات ٤ في المائة من مجموع عدد الطلاب الداخليين في جامعات نيوزيلندا ، و ٧ في المائة من جميع الطالبات ، و ٥٦ في المائة من جميع الطلاب الجامعيين الماوريين . والمحتمل بوجه عام أن تلتحق المرأة الماورية بالدراسة الجامعية على أساس غير متفرغ بنسبة تفوق نسبة المرأة غير الماورية - ٣٩ في المائة للمرأة

الماورية مقابل ٢٥ في المائة من المجموع . وليس من المحتمل أن تلتحق بالدراسة الخارجية بالقدر نفسه الذي يلتحق به غيرها من النساء - ١٧ في المائة للمرأة الماورية مقابل ٢١ في المائة من جميع النساء الملتحقات . واحتمالات التحاق المرأة الماورية بالدراسات غير التخرجية تفوق بثلاثة أضعاف احتمالات غيرها من النساء ، كما أنها ممثلة تمثيلا ناقصا في الدراسات التخرجية وما بعد التخرجية . كما أن نسبة الطالبات الجامعيات لدرجة بكالوريوس تبلغ ٧٥ في المائة في مجموعها ، مقابل ٦٨ في المائة للمرأة الماورية .

وتتوزع نسب النساء الماوريات اللواتي واصلن الدراسة في عام ١٩٩١ في الجامعات والمعاهد التقنية ودور المعلمين على النحو التالي : ٤٩٥ في المائة للجامعات ، و ٤١٧ في المائة للمعاهد التقنية ، و ٨٩ في المائة لدور المعلمين .

ويبين الجدول التالي الاعداد الاجمالية للملتحقين بالتعليم العالي .

النسبة المئوية للطلبة الماوريين وغير الماوريين الذين التحقوا
بالتعليم العالي مباشرة من المدرسة بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩١

	ماوريون			غير ماوريين		
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع
الجامعات	٨٠	٨٩	٨٥	٢٢٥	٢٣٩	٢٣٢
المعاهد التقنية	٨٦	٩٦	٩١	١٩٣	١٥١	١٧٢
دور المعلمين	٠٧	١٢	١٠	١٣	٦٣	٣٨
مجموع التعليم العالي	١٧٣	١٩٧	١٨٦	٤٣١	٤٥٣	٤٤٢

ولدى جميع مؤسسات التعليم العالي الآن موظفون في مجال تكافؤ فرص العمل ، كما أن كثيرا منها لديه موظفون في مجال تكافؤ فرص التعليم ، وشكل من أشكال اللجان الاستشارية النسائية . وفي عام ١٩٩٠ أنشئ صندوق مساهم يتيح لجميع مؤسسات التعليم العالي اتخاذ مبادرات خاصة ومباشرة مشاريع تمويلية لمعالجة الحرمان في مجالات تشكو منها فئات معينة من الطلاب . ويجري الآن استعراض حالة الصندوق اذ تتخذ خطوات تشجيعية لمبادرات المساهمة ضمن النطاق الواسع لسياسة تكافؤ الفرص على أساس كل مؤسسة بمفردها .

المنهاج

المسألة الرئيسية التي تعني الطالبات خلال سنوات التعليم الالزامي ليست مسألة سبل الوصول أو الانجاز بل مسألة مواصلة التعليم ، لا سيما في حالة بنات الماوري وجزر المحيط الهادى .

وخلال فترة اعداد التقرير ، أجريت استعراضات للمناهج المدرسية على نطاق واسع . ومن المبادئ التي تستند اليها هذه التطورات أنه لا يجوز للمنهاج أن يكون متحيزا من الوجهة الجنسية . ومنذ عام ١٩٩١ ، أعدت مشاريع بيانات بشأن منهاج شامل للجنسين في الرياضيات والعلوم ، وبدأ العمل التحضيري لمنهاجين أحدهما انكليزي والآخر ماوري . وتم تخصيص الموارد لتدريب المعلمين على تعزيز التنفيذ الفعال للمناهج الجديدة .

اختيار الموضوع الدراسي

خلال فترة اعداد التقرير ، كان التغير في الأنماط التقليدية لاختيار الموضوع الدراسي بطيئا . وفي المدرسة الابتدائية ، لا يوجد مجال لاختيار الموضوع . ومع أن منهاج المدارس الابتدائية هو واحد للبنين والبنات ، فقد جرى بحث فعلي في قاعات الدراسة أثبت أن أساليب التعليم قد تسهم في اختلاف التوجهات التعليمية التي يتبعها البنون والبنات في التعليم الثانوي . وما زال اختيار البنات يقع على المواضيع الانثوية التقليدية كالطباعة والاقتصاد المنزلي واللغات ، ولا سيما ابتداء من السنة الثالثة من التعليم الثانوي (الصف الخامس) عندما يصبح بإمكان الطلاب أن يختاروا من بين طائفة واسعة من المواضيع الخاضعة لامتحان من أجل نيل الشهادة المدرسية التي تعتبر المؤهل التعليمي الوطني الرئيسي في نيوزيلندا .

وفي امتحانات عام ١٩٩٠ لنيل الشهادة المدرسية ، كانت الغلبة للبنات في مواضيع الاختزال والطباعة (٩٨ في المائة) ، والاقتصاد المنزلي (٧٨ في المائة) ، واللباس والنسيج (٩٩ في المائة) . كذلك شكلت البنات الاكثرية في مواضيع اللغات الأجنبية (٧٠ في المائة) والموسيقى (٦٢ في المائة) والتاريخ (٥٧ في المائة) . والموضوع العلمي الوحيد الذي تغلبت فيه البنات على البنين كان البيولوجيا والعلوم البيولوجية (٦١ في المائة) ؛ أما في المواضيع العلمية الأخرى والتكنولوجيا ، فكانت الاقلية من البنات . وكادت البنات أن يتساوين مع البنين في الرياضيات (٤٨ في المائة) والعلم والتكنولوجيا (٤٨ في المائة) ، ولكنهن ظلن ناقصات التمثيل في الكيمياء (٢١ في المائة) والفيزياء (١٢ في المائة) والعلوم الطبيعية (١٩ في المائة) . وكان عدد البنات في المواضيع التكنولوجية منخفضا ، إذ بلغ ٣٠ في المائة في الزراعة والبستنة ، و ١٣ في المائة في الرسم التقني ، و ٢ في المائة في أشغال الخشب ، و ٤ في المائة في تكنولوجيا الورشات ، و ٢ في المائة في الأشغال الهندسية .

غير أن عدد البنات ونسبتهن الى البنين ، اللواتي جرى تقييمهن في المواضيع التالية قد انخفضا منذ عام ١٩٨٥ ، كالاتي :

١٩٩٠		١٩٨٥		
٩٦ %	٧٥٥	٩٩٦ %	١ ٣٣٩	الاختزال والطباعة
٧٨ %	٤ ٥٣٠	٨٥٠ %	٤ ٦٢٢	الاقتصاد المنزلي
٩٩ %	٢ ٣٥٢	٩٩٦ %	٢ ٤٤٩	اللباس والنسيج

ولم يطرأ تغيير على النسبة في موضوع الطباعة . فقد بلغت نسبة البنات ٩٨ في المائة من جميع المرشحين للطباعة ، غير أن عددهن انخفض من ١١ ٨٠٥ في عام ١٩٨٥ الى ١٠ ٤٩١ في عام ١٩٩٠ .

وفي اللغة الانكليزية وغيرها من اللغات ، ما زالت الغلبة للبنات في التعليم الثانوي العالي . ففي عام ١٩٩٠ ، شكلت الاناث ٧٦ في المائة من طلاب اللغات في الصف السادس ، والنسبة ذاتها في الصف السابع . وفي الصف السابع ، شكلت الاناث ٥٨ في المائة من الملحقين بالبرنامج الانكليزي و ٨٠ في المائة من المتقدمين الى امتحانات اللغة الانكليزية لنيل المنح المالية الجامعية عام ١٩٩٠ .

وفي السنوات الاخيرة ، طرأ تغيير ملموس لسد فجوة بين الاناث والذكور في دراسة الرياضيات في الصفوف المدرسية العليا . ومن بين أعداد الاناث الملحقات بالمدارس الثانوية عام ١٩٨٦ ، تلقت حوالي ٥٠ في المائة منهن دروسا في رياضيات الصف السادس عام ١٩٩٠ . وانحسرت الفجوة الى ٨ في المائة ، بعد أن بلغت ١٥ في المائة قبل عقد من الزمن . وطرأت تغييرات على منهج الرياضيات للصف السابع ، بحيث يتعذر تقدير التغييرات في سبل وصول المرأة الى دراسة الرياضيات على هذا المستوى . وفي عام ١٩٩٠ جرى تقييم ٦٢ في المائة من المرشحات و ٧٨ في المائة من المرشحين لنيل المنح في موضوع رياضي واحد على الأقل .

وما زال الذكور يتفوقون على الاناث في دراسة العلوم .

وفي عام ١٩٩٠ لم يتجاوز عدد البنات في الصف الخامس اللواتي اخترن العلوم الثلاثين ، مقابل ثلاثة أرباع من عدد البنين . وبعد الصف الخامس ، تتعدد اتجاهات اختيار العلوم . وخلال العقد الأخير انخفض عدد البنات (والبنين) اللواتي اخترن الكيمياء وعلم الأحياء في الصف السادس ، غير أن عدد البنات اللواتي اخترن الفيزياء ارتفع قليلا . وما زال البنون يتفوقون على البنات بنسبة ٢٥ الى واحد في فيزياء الصف السادس .

وعلى مستوى الصف السابع ، ازداد عدد الاناث اللواتي اخترن العلوم بمعدل أعلى من معدل الذكور . وما زال علم الأحياء الموضوع المفضل لدى الاناث في مجال الدراسة العلمية ، كما ان احتمالات انقطاعهن عن دراسة الكيمياء والفيزياء ما زالت تفوق احتمالات انقطاع الذكور في الصف السابع ، إذ تفوق هؤلاء عليهن بنسبة ٣ الى ١ في برامج الفيزياء لعام ١٩٩٠ .

وخلال الفترة المستعرضة ، أدخلت على الدراسة الثانوية العليا طائفة من الدروس المستحدثة والموافق عليها محليا . ويجري الآن رصد النتائج التي أدت إليها .

الامتحانات والمؤهلات

تترك الفتيات المدرسة الآن أكثر تأهيلا من الماضي ، وتفوق مؤهلاتهن في المتوسط مؤهلات الذكور . وارتفعت نسبة الاناث اللواتي يغادرن المدرسة بمؤهلات الصف السابع بما يزيد على ثلاثة أضعاف ، من ١٠ في المائة عام ١٩٧٥ الى ٣٥ في المائة عام ١٩٩٠ . وعلى نقيض ذلك ، هبطت نسبة اللواتي يغادرن المدرسة بدون مؤهلات رسمية (١٥ في المائة) الى ما يقل عن النصف بالنسبة الى عام ١٩٧٥ (٣٤ في المائة) . وفي الوقت الحاضر تزيد نسبة البنات (٨٨ في المائة) على نسبة البنين (٨٣ في المائة) ممن يواصلون الدراسة حتى الصف الخامس ويخضعون لامتحانات الشهادة المدرسية - أولى المؤهلات الوطنية الرئيسية . وفي هذه الامتحانات ، تتلقى البنات علامات تفوق في المتوسط علامات الذكور ، وبوجه خاص في اللغة الانكليزية .

وتمشيا مع المعدلات العالية لمواصلة التعليم التي تحققها البنات في الدراسة الثانوية العليا ، تزداد احتمالات اشتراكهن في امتحانات شهادة الصف السادس ومنح الدراسة الجامعية . وفي هذه الامتحانات ما زالت البنات يتفوقن على البنين بنسبة ٤١ في المائة مقابل ٣٦ في المائة لكل العلامات المتراوحة بين ١ و ٤ . وفي الصف السابع ، يتساوى الذكور والاناث في الأداء . وتمنح أعلى مؤهلات الدراسة الثانوية في نيوزيلندا - منحة الدراسة الجامعية - بالامتحان العام . وفي عام ١٩٩١ ، نالت البنات ٤٧ في المائة من المنح .

ويجري الآن استحداث نظام وطني جديد للمؤهلات يهدف الى الحد من الفروق المصطنعة بين الدروس الاكاديمية والدروس المهنية . ولا بد أن تعود مرونة الشهادة الوطنية الجديدة بالنفع على المرأة ، إذ توفر لها مجموعة من المسالك التي تؤدي بها الى اكتساب مؤهلات مهنية وتقنية متقدمة .

البنات الماوريات في المدارس

خلال فترة اعداد التقرير ، طرأت تطورات هامة على تعليم الماوريين تجاوبا مع النمط المستمر لتدني المستوى التعليمي للأطفال الماوريين من كلا الجنسين . واستمرت حركة اللغة الماورية للمرحلة قبل المدرسية (كوهانغا ريو) في النمو . وفي عام ١٩٩٠ ، التحق بالحركة ٤٥ في المائة من البنات الماوريين في مرحلة التعليم المبكرة . وبحلول تموز/يوليه ١٩٩١ ، بلغ عدد مراكز الحركة ما يزيد على ٦٠٠ مركز في جميع أنحاء البلد . واستحدث برنامج تدريبي (سيستخدم اللغة الماورية) لموظفي الحركة في عام ١٩٩٢ .

وأهم تطور طرأ خلال الفترة المستعرضة كان انشاء مدارس "كورا كوبابا ماوري" التي ستستخدم اللغة الماورية في منهاجها بأسره ، تبعا للقيم الماورية . ويرمي انشاء هذه المدارس جزئيا الى توفير تعليم ماوري جار للجيل الجديد من الاطفال الماوريين المنتمين لحركة "كوهانغا ريو" ويتكلمون اللغة الماورية بطلاقة . وأنشأت أسر ماورية أول مدرسة من هذا النوع خارج النظام التعليمي العام في سنة ١٩٨٦ . ونص قانون التعليم المعدل عام ١٩٨٩ على الاعتراف بمدارس "كورا كوبابا ماوري" في إطار النظام التعليمي الوطني ، وقدم التمويل لست من هذه المدارس في عام ١٩٩٠ . وبحلول عام ١٩٩٢ ، كانت ١٣ مدرسة من هذه المدارس تتلقى تمويلا من الدولة .

وما زالت الشفرة بين الطلاب الماوريين وغير الماوريين تتسع في مجال الحصول على المؤهلات المدرسية العليا . واحتمالات بنات الماوري وجزر المحيط الهادئ تفوق احتمالات غيرهن من البنات في اختيار طائفة ضيقة من المواضيع التي تسود فيها المرأة ، وترك المدرسة الثانوية خلال السنتين الاوليين من الدراسة . ولذلك فان احتمالات اكتسابهن مؤهلات تعليمية هي أقل من احتمالات البنات غير الماوريات . كما ان المؤهلات التي تكتسبها لا تستند الى قاعدة وطنية بل الى قاعدة محلية . واحتمالات تركهن المدرسة بدون مؤهلات وطنية رسمية (٣٤٨ في المائة عام ١٩٩٠) تزيد على ضعفي احتمالات البنات غير الماوريات (١٤٨ في المائة) . وبالمقارنة مع البنين الماوريين ، تسير البنات الماوريات في نفس الاتجاه الذي تسير فيه غير الماوريات من حيث البقاء في المدرسة لفترة أطول وتحقيق نتائج أفضل في الامتحانات . وتقل احتمالات البنات الماوريات اللواتي يواصلن الدراسة عن احتمالات البنات غير الماوريات في الالتحاق مباشرة بمعاهد التعليم الثانوي .

الجهاز التعليمي

تنخفض نسبة النساء في الجهاز التعليمي النيوزيلندي بقدر ما تزداد أعمار الطلاب ، وأهمية ومسؤولية الوظائف التعليمية . وفي عام ١٩٩٠ ، شكلت النساء ٩٩ في المائة من معلمي رياض الأطفال و ٧٦ في المائة من معلمي المدارس الابتدائية و ٥٠ في المائة من معلمي المدارس الثانوية و ٣٤ في المائة من أساتذة التعليم العالي . وبلغت نسبة المعلمات المتفرغات الدائمات ٥٩ في المائة ، كما ان أكثرية الوظائف غير المتفرغة والمؤقتة كانت تتولاها النساء في جميع القطاعات .

وظلت الدراسة المعنية بمهنة التعليم وتعزيزها ، التي بدأت قبل فترة اعداد هذا التقرير ، ترصد التقدم الذي أحرزته المعلمات في الوظائف العليا . وبوشر ببرنامج للعمل الايجابي عام ١٩٨٧ ، وشكلت بموجبه أفرقة استعراضية في المدارس الثانوية للنظر في أي اجراء يلزم اتخاذه للتأكد من ترقية المرأة على نحو متزايد . وحددت وزارة التعليم تطوير المهارات الادارية لدى المعلمة الماورية ضمن الأولويات ، وعقدت خلال فترة اعداد التقرير عدة دورات أثناء الدراسة لتطوير المهارات الادارية لدى المعلمات الماوريات .

وأوصت اللجنة الوزارية المعنية بالتحقيق في المنشورات الاباحية (يرجى الرجوع الى المادة ٥) عام ١٩٩٠ أنه يلزم للمؤسسات التعليمية ان تكون مثالا لعدم التحيز الجنسي ، وذلك بتعيين مزيد من النساء في المستوى التعليمي العالي وتشجيع الرجال على ممارسة تعليم الاطفال في المرحلة الباكرة . كذلك أدت اصلاحات الادارة التعليمية الى اشتراط قانوني بتنفيذ برامج تكافؤ فرص العمل في القطاع التعليمي بأسره .

ومنذ عام ١٩٨٥ لم يطرأ تغيير يذكر على نسب المعلمين والمعلمات بين مدراء المدارس وبحلول عام ١٩٩٠ ، ومع أن ٢٣ في المائة من مدراء المدارس الابتدائية كانوا من النساء ، ظلت احتمالات الرجال في تولي هذه المناصب توازي عشرة أضعاف احتمالات المرأة . وفي المدارس الثانوية ، ومع أن نسب الرجال والنساء متساوية في الجهاز التعليمي ، فان نسبة مدراء المدارس من النساء لم تتجاوز ١٩ في المائة عام ١٩٩٠ . ويبلغ عدد الرجال ضعفي عدد النساء تقريبا في الوظائف العليا غير وظائف مدراء المدارس في كلا القطاعين . وفي الجهازين الابتدائي والثانوي ، تقل احتمالات تقدم المرأة بطلب لاشغال الوظائف الادارية العليا ، ولكن اذا تقدمت فان احتمالات نجاحها تفوق احتمالات الرجل . ويشهد تفاوت النسب في الجامعات ، حيث شكلت المرأة ٢٨ في المائة من سائر المعلمين الجامعيين عام ١٩٩٠ ، ولكن ٤ في المائة فقط من الاساتذة . وازدادت نسبة النساء المحاضرات بمقدار ١٠ في المائة منذ عام ١٩٨٥ ، كما أن احتمالات نجاح المرأة في تولي وظائف أكاديمية عند أول طلب تفوق احتمالات الرجل (٦٩ في المائة و ٤٩ في المائة على التوالي) .

وأدخلت اصلاحات الادارة التعليمية عام ١٩٨٩ تغييرات هامة على تدريب المعلمين . وتتمتع دور المعلمين الآن بمزيد من الاستقلال الذاتي ، بما في ذلك اختيار المتدربين (في اطار الحد الأدنى لمستويات التدريب التي تعينها الحكومة) . وتوفر دور المعلمين الآن دروسا جديدة أكثر تنوعا ، بما في ذلك عدد من الدروس التخصصية للمعلمين في المدارس الماورية والمدارس الثنائية اللغات . ولا بد أن يؤدي تدريب المعلمين في هذه المجالات ، الذي يدعم مبادرات التعليم باللغة الماورية ، الى تحسين النتائج التعليمية للبنات الماوريات وتقليل الحرمان النسبي بينهن وبين البنات غير الماوريات .

وما زالت مهنة التعليم تسودها المرأة ، إذ بلغت نسبة النساء بين المتدربين ٨٠ في المائة عام ١٩٩٠ . كما أن التركيز الشديد للنساء على تعليم الأطفال في مرحلة مبكرة وفي التعليم الابتدائي ينعكس في أنماط التدريب . ويكاد يكون جميع المتدربين على التعليم في مرحلة مبكرة من النساء (٩٦ في المائة عام ١٩٩٠) ، كما أن نسبة المتدربين من النساء تبلغ ٨٠ في المائة في التعليم الابتدائي و ٦٢ في المائة في التعليم الثانوي .

وتدل الأرقام لعام ١٩٩٠ على أن الطلاب الماوريين وطلاب جزر المحيط الهادئ يدخلون مجال تدريب المعلمين بمعدل يفوق ضعفي معدل تمثيلهم الآن في الجهاز التعليمي . ولا يتكلم جميع هؤلاء الطلبة الماوريين اللغة الماورية بطلاقة .

المباني والمعدات

تشتمل الاصلاحات الاخيرة التي تقضي بالادارة الذاتية في معاهد التعليم على التمويل الاجمالي للاعمال العامة في المعاهد التعليمية ، وفقا لصيغة قياسية . وتضطلع كل مؤسسة بالمسؤولية عن صيانة وتحسين المباني والمعدات ، كما أن ادارة أموالها تعود بقدر كبير الى تقديرها من أجل بلوغ الاهداف التعليمية التي ينص عليها ميثاقها . كما أن تكافؤ الفرص في الاشتراك في الانشطة الرياضية والتربية البدنية يتوقف على القرارات المتخذة على الصعيد المدرسي بشأن ادارة استخدام الموارد وتنفيذ الاعمال التعليمية .

القضاء على التنميط

خلال فترة اعداد التقرير ، اتخذت الحكومة مبادرات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ فرص العمل في التعليم . وتضمنت هذه المبادرات انشاء ثلاث وظائف في الشعب التالية من ادارة التعليم : شعبة الماوري وجزر المحيط الهادئ ، وشعبة تطوير المناهج ، وشعبة التعليم المستدام ، وذلك لمعالجة المسائل المتعلقة بتعليم

البنات والنساء . وكان لهذه المبادرات أهمية خاصة فيما يتعلق ببنات ونساء الماوري وجزر المحيط الهادئ .

وأنشئ قسم البنات والنساء في شعبة السياسات العامة لوزارة التعليم في عام ١٩٨٩ ، وبذا توحدت الوظائف الثلاث التي كانت قد أنشئت في الإدارة السابقة وتوفرت وظيفة مدير جديدة .

واتخذت مبادرات هامة أخرى خلال فترة اعداد التقرير في مجالات البحث وتطوير المناهج وتوفير الموارد وتطوير المعلمين . وأجري عدد كبير من البحوث بشأن المرأة في الجامعات والمؤسسات الأخرى ، بالإضافة الى إدارة التعليم سابقا ووزارة التعليم الآن . وساعدت هذه البحوث على اعداد المبادرات لمكافحة التحيز الجنسي على كل صعيد . ومنذ عام ١٩٨٩ ، أدى جمع المعلومات بصورة أكثر انتظاما عن حالة الأنثى الماورية الطالبة في الجامعات الى التمكين من رصد تقدمها بمزيد من الدقة .

وكان الهدف من تطوير المناهج خلال فترة اعداد التقرير هو إزالة التحيز الجنسي من المناهج والموارد المتوفرة . ويتضح هذا من مشاريع بيانات المناهج الوطنية للرياضيات والعلوم التي يضطلع المعلمون الآن بتقييمها .

وخلال فترة اعداد التقرير ، أصبحت سياسة الحكومة تقضي باستخدام لغة محايدة بين الجنسين في جميع المنشورات الحكومية ، ومنها ما يتعلق بالتعليم والمواد الأخرى التي كانت تصدرها إدارة التعليم ، وتصدرها الآن وزارة التعليم . كذلك صدرت مجموعة من منشورات العمل الايجابي ومكافحة التمييز بين الجنسين وجرى توزيعها على نطاق واسع . وتتضمن المنشورات التي صدرت في الآونة الأخيرة ما يلي : تكافؤ فرص تعليم المرأة في المعاهد التقنية - عمل ايجابي (١٩٨٩) ؛ مكافحة التحيز الجنسي في مجال التعليم - دليل عملي للمعلمين (١٩٨٩) ؛ مناهضة التحيز الجنسي في التدريب على سبل الوصول الى التعليم (١٩٨٩) ؛ دليل المعلمين بشأن الموارد المناهضة للتحيز الجنسي (١٩٩١) ؛ المضايقة الجنسية - الحق في الرفض (١٩٩١) .

وفي عام ١٩٨٦ بدأت الدورات التدريبية أثناء الخدمة للمعلمين المعنيين بدروس المرأة في المعاهد التقنية . ومنذ السنة المالية ١٩٨٧/١٩٨٦ اشترك موظفو الوزارة والمستشارين والمربين من كافة قطاع التعليم في دورات التدريب والتطور المهني المتعلقة بمكافحة التحيز الجنسي في مجال التعليم .

وفي عام ١٩٨٧ عرضت دار المعلمين في ولنغتون دراسة بشأن التعليم العالي للمعلمين ، عنوانها "نحو المساواة" ؛ وتبعتها دور أخرى في تقديم دروس مماثلة ، ومنها التعليم المستأنف . وفي عام ١٩٨٩ استحدثت مجموعة تدريبية أثناء الخدمة ، بعنوان "المساواة بين الجنسين" ، لتستخدم في كافة أجزاء النظام التعليمي .

وما زالت وكالة وسائل التعليم ، المرتبطة بوزارة التعليم ، تنتج موارد معينة للاستخدام في هذا الميدان .

وتحولت المسؤولية عن اعداد برامج للتنميط الى المؤسسات التعليمية ، ومنها التي توفر التدريب والتطوير المهني للمعلمين . وخلال فترة اعداد هذا التقرير ، كان يتوفر التدريب لما قبل الخدمة ، وأثناء الخدمة ، وفي مجال الادارة من أجل مناهضة التحيز الجنسي .

المنح الدراسية

لاي من الجنسين الحق في المنح الدراسية العامة . أما المنح الخاصة فقد تكون محددة الجنس . ولئن كان بعض هذه المنح مخصصا للمرأة ، فان أفضل المنح الخاصة تعطى في نيوزيلندا بصورة تقليدية للرجل . وفي السنوات الاخيرة تبين للمرأة النيوزيلندية أن العمر ، لا الجنس ، هو العقبة التي تحول دون نيل المنح ، إذ أن بعضها (منح "نوفيلد" و "هاركنس" القيّمة) يشترط حدا للعمر أقصاه ٤٠ سنة . وهذا من شأنه أن يحرم المرأة التي انقطعت عن ممارسة مهنتها بسبب تربية الاطفال .

ويقدم عدد من المنظمات النسائية غير الحكومية منحا للمرأة لكي تواصل دراستها في معاهد التعليم العالي .

التعليم المستدام ومحو الامية

يتوفر التعليم المستدام في المؤسسات عن طريق المدارس الثانوية والمعاهد التقنية ومدارس المراسلة والدراسات الجامعية الخارجية ومراكز التعليم المستدام في الجامعات . وتشكل النساء الاغلبية العظمى من الملتحقين بكل شكل من أشكال التعليم المستدام .

وفي عام ١٩٩٠ التحق ما مجموعه ٩ ٦٩٠ امرأة بالتعليم الجامعي غير المتفرغ ، مقابل ٦ ٠٦٢ رجلا . كذلك يزايد عدد النساء بقدر كبير على عدد الرجال كطلبة جامعيين خارجيين ، إذ بلغ عددهن ٨ ٠٧٨ امرأة مقابل ٥ ٥٣٩ رجلا في عام ١٩٩٠ . وتحصل كثيرات منهن على درجات وشهادات جامعية ومدرسية بهذا الشكل . ويلائم هذا النوع من التعليم المستدام المرأة بشكل خاص ، إذ لا يمكنها الوصول بسهولة الى المؤسسات الجامعية بسبب العزلة الجغرافية أو المسؤوليات المنزلية . وهذا هو السبب في أن الطلاب الخارجيين كانوا أكبر سنا من الطلاب الداخليين في عام ١٩٩٠ ، إذ بلغت نسبة الداخليين ١١ في المائة ، والخارجيين ٢٩ في المائة ، ممن تزيد أعمارهم على ٤٠ سنة .

ويوفر التعليم المستأنف فرصا للمرأة التي لم تكمل تعليمها في مرحلة مبكرة من العمر . وشكلت النساء ٥٩٣ في المائة من الطلبة الخارجيين عام ١٩٩٠ ، و ٥٩٥ في المائة عام ١٩٩١ .

ويوفر عدد من المنظمات المحلية مجموعة كبيرة من دروس التعليم المستدام غير الرسمي . ولا تتوفر أية بيانات شاملة أو موثوقة بهذا الصدد ، ولكن تشير الأدلة الى أن المرأة تشكل أيضا الأغلبية العظمى بين الملتحقين بهذه الدروس .

وفي إطار المادة ١٤ بحث لاشتراك المرأة الريفية في التعليم بعد المرحلة الالزامية .

وليس في نيوزيلندا مقياس رسمي لامية الكبار ، ولكن من المعترف به دوليا أن مستوى المعرفة لدى رجالها ونسائها رفيع جدا . كما أن تدريس اللغة الانكليزية للمهاجرين الجدد واسع الانتشار ، وتوفر بعض المدارس الثانوية دروسا باللغة الانكليزية كلفة ثانية . كذلك تتوفر جمعية "المساعدة على محو أمية الكبار وتعليمهم" رسوم التعليم ومحو الأمية بصورة رسمية لما يزيد على ٢ ٠٠٠ طالب من الكبار على الصعيد الوطني ، ثلثهم من النساء . وتستهدف برامج الجمعية الافراد ذوي المركز الاجتماعي الوضع والدخل المنخفض والعاطلين عن العمل .

ولغة التخاطب بالاشارات في نيوزيلندا هي اللغة الاولى لخمسة آلاف شخص شديدي الصمم . ولا تعرف نسبة النساء بين هذه المجموعة .

مواصلة التعليم

تحسنت معدلات مواصلة التعليم للمرأة النيوزيلندية بعد المرحلة الالزامية تحسنا ملموسا خلال فترة اعداد التقرير ، إذ تفوق الآن معدلات الرجال في كل مدرسة ثانوية بمقدار ٦ في المائة في المتوسط . وفي عام ١٩٩٠ بلغ المعدل الظاهر لمواصلة تعليم البنات حتى الصف السادس ٧٤٦ في المائة ، مقابل ٦٨٨ في المائة للبنين . وتستثنى من ذلك البنات المعوقات ، إذ تقضي الواحدة منهن في المدرسة الثانوية وقتا يقل عما تقضيه رفيقاتها غير المعوقات وما يقضيه البنون المعوقون .

وتدل المعدلات المحسنة لمواصلة التعليم حتى الصف السادس على أن المرأة تختار متابعة التعليم الى المستويات العالية بسبب تطلعاتها السامية الى ممارسة العمل المهني . وأن أغلبية الطالبات في هذا المستوى تواصل التعليم في إطار مجموعة محدودة من المواضيع ، كما أن مواصلة التعليم للمرأة قد يعكس بصورة جزئية تحولا في معايير الالتحاق بحقلي التعليم والتمريض اللذين تسودهما المرأة بصورة تقليدية .

وما زال اهتمام المرأة يتركز على مجموعة ضيقة من المهن (يرجى الرجوع الى المادة ١١) .

وفي الآونة الأخيرة أصبحت معدلات مواصلة التعليم للمرأة حتى الصف السابع متساوية مع معدلات الرجل (وهو المستوى التعليمي اللازم عادة لدخول الجامعة) ، كما أنها تفوق الآن معدلات الرجل . وفي عام ١٩٩٠ بلغت نسبة الاناث في الصف الثالث اللواتي لآمن المدرسة حتى السنة الأخيرة ٣٧ في المائة ، مقابل ٣٤ في المائة للذكور . وتدل المستويات الرفيعة لمواصلة تعليم المرأة حتى الصف السادس على أن فوارق الجنس ستظل تتسع لصالح المرأة على مستوى الصف السابع .

مواصلة تعليم البنات الماوريات

تحققت تحسينات ملموسة في مواصلة تعليم البنات الماوريات خلال فترة اعداد التقرير . ومنذ عام ١٩٨٠ ارتفعت نسبة البنات الماوريات الملتحقات بالصف السادس الى ما يزيد على الضعفين من ٢٢ في المائة الى ٤٩ في المائة . غير أن البنات غير الماوريات حققن زيادة مماثلة على وجه التقريب ، وهذا يعني أن التخفيض كان ضئيلا في الفارق بين معدل الماوريات ومعدل غير الماوريات الملتحقات بالصف السادس .

وما زالت الانثى الماورية أكثر تعرضا لترك المدرسة قبل الصف الخامس عندما تعقد الامتحانات للشهادة المدرسية في العادة ، وبذا تزداد احتمالات تركها المدرسة بدون مؤهلات وطنية رسمية . وفي عام ١٩٩١ بلغت نسبة البنات الماوريات اللواتي تركن المدرسة قبل الصف الخامس ١٢ في المائة ، مقابل ٤ في المائة لغير الماوريات . ومن العوامل التي تسهم في هذا المعدل المنخفض لمواصلة التعليم أن استبقاء الاطفال الماوريين لفترة أطول من فترة استبقاء غير الماوريين في المدرسة الابتدائية سيظل قائما على الأرجح .

التربية البدنية

التربية البدنية الزامية للبنين والبنات في مدارس نيوزيلندا حتى الصف الخامس ، ومعظم المدارس تشجع كلا الجنسين على ممارسة الالعب الرياضية . وخلال العقد الأخير ، أخذ الاناث يمارسن ألعاب الذكور (كرة القدم والروكبي مثلا) كما أخذ الذكور يمارسون ألعاب الاناث (كرة الشبكة مثلا) . ويتوقف اللعب المختلط بين الجنسين عند مستوى المدرسة الابتدائية .

ويسمح قانون لجنة حقوق الانسان باستبعاد الأشخاص من أي من الجنسين عن المشاركة في أية منافسة رياضية أو نشاط رياضي يقوم به في العادة أشخاص من الجنس

الواحد بشكل منفصل عن الجنس الآخر . وأدى هذا الى تشكي الاناث اللواتي منعن من المشاركة في أفرقة كرة القدم والروكبي المكونة كليا من الذكور . ولما كانت الافرقة المكونة من الاناث لهذا النوع من الرياضة نادرة ، فهذا يعني أن الانثى ممنوعة بالفعل من المشاركة في الافرقة التي تمارس هذه الرياضة التي تظل حكرا على الذكور .

ومن المعترف به أن المسائل الحرجة التي تعني المرأة في حقل الرياضة والتربية البدنية تتعلق بسبل الوصول الى المرافق والموارد ، وخرافات التفوق البدني عند الذكور . والافتقار الى أمثلة للدوار ، وبوجه عام ازدياد ما حققته المرأة في ميدان الرياضة .

وفي اطار المادة ١٣ بحث لاشتراك المرأة في مجال الرياضة والانشطة البدنية .

التعليم في مجال الصحة والحياة العائلية

ما زالت نيوزيلندا ملتزمة بالقضاء على المضايقة والاساءة الجنسية والعنف الجنسي في كل بيئة تعليمية . ويبين استعراض المناهج الذي اضطلع به في بداية فترة اعداد التقرير أن المضايقة الجنسية وسائر أشكال المضايقة هي تجارب مألوفة لدى البنات في المراحل المدرسية وقبل المدرسية .

ويفرض قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ - الفقرة ٢٦ (د) - على مجالس أمناء المدارس أن تضمن عدم تعرض الطلاب للاذى بسبب الجنس . وتنص موثيق المدارس على التأكد من أن تجربة التعليم وبيئته مأمونتين وغير محددين بالميز الجنسي ، وتشترط القضاء على المضايقة الجنسية .

وينص المنهاج على الامان للبنات والنساء . ويشتمل مخطط المنهاج الصحي في الصفوف الابتدائية وحتى الصف السابع الثانوي على مواضيع "ضمان السلامة" و "احترام الذات" و "العلاقة بالغير" و "النشاط البدني والصحة" و "الاشتراك في المسائل المجتمعية" . وتتيح هذه المواضيع التعليم في الشؤون الصحية الشخصية والاجتماعية .

ويشمل برنامج التعليم الجنسي الموسع ، في اطار مخطط المنهاج الصحي ، مسألة النشاط الجنسي والعلاقات الانسانية والمهارات اللازمة لنجاح بناء الأسرة . وليس البرنامج الزاميا ويمكن للمدارس ، بالتشاور مع المجتمعات المحلية ، أن تقرر ما اذا كان ينبغي تعليمه .

كذلك يشمل مخطط الاقتصاد المنزلي للصف الخامس مختلف احتياجات ومتطلبات أفراد الأسرة . وهذا يشكل نقطة تركيز للعلاقات والمسؤوليات العائلية . يضاف الى ذلك أن

مدارس ثانوية كثيرة توفر اما دراسات حرة أو دروسا للمهارات ، في المرحلة التالية لمرحلة التعليم الالزامي .

وتقع الآن على كل مدرسة مسؤولية توفير برامج التعليم الصحي في اطار ميزانيتها . وطلبت وزارة التعليم في الآونة الأخيرة من ادارة استعراض الشؤون التعليمية أن تقوم بمزيد من التحقيق في هذه المسألة ، في سياق النتائج التعليمية المرجوة .

وتجري الآن تحركات لتوفير اطار متماسك لهذا الجزء من البرنامج . وقد خص وزير التعليم في الآونة الأخيرة درجة عالية من الأولوية لمشروع استحداث سياسة صحية ورعائية . كذلك تعد ادارة الصحة العدة للقيام بحملة اعلامية في مجال التربية الجنسية ، تشمل موضوع مرض الايدز .

وفي إطار المادة ١٢ بحث للتعليم في مجال تنظيم الأسرة .

المادة ١١

العمالة

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(ب) لادخال نظام إجازة الامومة المدفوعة الاجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية ؛

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

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

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

المرأة في القوة العاملة المأجورة

بلغ عدد أفراد القوة العاملة ٧٢٥ ٥٩١ فردا حسب النتائج المؤقتة لتعداد السكان عام ١٩٩١ ، منهم ٤٨٧ ٤٣٣ ١ عاملين بأجر و ٢٣٨ ١٥٨ عاطلين عن العمل . وازداد عدد الاشخاص غير المتفرغين في القوة العاملة بمقدار ٨٠٩ ٣٧ أشخاص (١٧ في المائة) بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩١ حيث بلغ ٢٦ ٢٥٩ شخصا . وهذا يناقض بشكل ملحوظ عدد المتفرغين في القوة العاملة الذي انخفض بمقدار ٧٤٦ ١٠٣ شخصا (٨ في المائة) في الفترة نفسها ، إذ بلغ ٤٦١ ١٧٤ شخصا .

وفي شهر أيلول/سبتمبر ١٩٩١ ، شكلت النساء ٤٣ في المائة من القوة العاملة في نيوزيلندا . ومن النساء اللواتي بلغن سن العمل ، كان ٥٤ في المائة منهن في القوة العاملة . وبلغت نسبة العاملات من هؤلاء النساء ٩٠٥ في المائة والعاطلات عن العمل ٩٥ في المائة .

ومنذ عام ١٩٨٤ ، وكما سبق شرحه في الجزء الأول من هذا التقرير ، تركز اهتمام الحكومات في المجال الاقتصادي على تخفيض التضخم النقدي ، والتحرير من القيود ، والحد من حماية السلع المنتجة في نيوزيلندا . ومن الآثار المباشرة لهذه السياسات انخفاض العمالة في الصناعة التحويلية ، وبقدر أقل في القطاع الأولي . أما العمالة في قطاع الخدمات الأقل تعرضا للمنافسة الدولية ، فقد تمت خلال الفترة نفسها . وكان من شأن الركود الاقتصادي الذي أدت اليه سياسات الحد من التضخم ان ازدادت نسبة العاملين غير المتفرغين والمؤقتين . وكانت نتيجة ذلك أن عدد النساء في العمالة المأجورة استمر في الارتفاع ، مقابل انخفاض شديد في عدد الرجال . وخلال الفترة الممتدة بين احصاء ١٩٨٦ واحصاء ١٩٩١ ازداد عدد النساء العاملات بأجر بنسبة ٢٤ في المائة وانخفض عدد الرجال بنسبة ٩١ في المائة .

ويختلف اشتراك المرأة باختلاف العمر ، والمجموعة الاثنية ، والوضع العائلي ، والوضع الامومي ، وساعات العمل ، والتعليم ، والاعاقة ، والموقع الجغرافي . كذلك تأثرت معدلات الاشتراك في السنوات الاخيرة بالركود الاقتصادي وما لازمه من انحصار في فرص العمل للجميع ، بمن فيهم المرأة . كما أن احتمالات عمل المرأة المتقدمة في السن (لـ ٥٠ سنة وما فوق) أقل من احتمالات المرأة التي تصغرها سنا والمرأة غير الماورية والمرأة التي لا تعيل أحدا .

وتشكل ساعات العمل فارقا رئيسيا بين الرجل والمرأة . فاحتمالات عمل المرأة بشكل غير متفرغ تزيد على ضعفي احتمالات الرجل ، أما احتمالات عملها بشكل متفرغ فتتهبط الى نصف احتمالات الرجل . وفي ايلول/سبتمبر ١٩٩١ ، بلغت نسبة العاملات بشكل غير متفرغ ١٧ر٩ في المائة من القوة العاملة النسائية (مجموعها ٢٣٣ ٠٠٠ امرأة) ، مقابل ٦ر٦ في المائة فقط من العاملين الذكور . وبوجه خاص ، ارتفعت العمالة غير المتفرغة بين الشابات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ١٩ سنة ، ويعود ذلك الى اشتراكهن الأوسع في التعليم والتدريب بعد المرحلة الالزامية . كذلك تحولت النساء اللواتي تزيد أعمارهن على ٥٥ سنة الى العمل غير المتفرغ خلال السنوات العشر الاخيرة . ولكن هذا قد يتحول الى اتجاه معاكس بالنظر الى ارتفاع العمر الذي يحق فيه المعاش التقاعدي الممول من الدول من ٦٠ الى ٦٥ سنة . وتقل احتمالات عمل المرأة الماورية بشكل غير متفرغ عن احتمالات المرأة غير الماورية .

وبالمقارنة مع الرجل ، تزيد احتمالات عمل المرأة الماورية وغير الماورية (قاربة ٩٠ في المائة) بصفة موظفة عوضا عن صاحبة عمل أو عاملة لحسابها . كما ان احتمالات عمل المرأة الماورية كموظفة تفوق احتمالات المرأة غير الماورية . لذلك تقل احتمالات عمل المرأة الماورية وغير الماورية في وظائف رئيسية . وفي إطار المادة ٤ بحث برنامج "واهين باكاري" الذي يهدف الى تعزيز اشتراك المرأة الماورية في عالم الاعمال ، والعمل لحسابها الخاص .

وفي ايلول/سبتمبر ١٩٩١ اشتملت القوة العاملة على ٥٠ في المائة من النساء الماوريات اللواتي بلغن سن العمل (١٢٤ ٧٠٠ امرأة) و ٥٠ر٤ في المائة من نساء جزر المحيط الهادئ اللواتي بلغن هذه السن ، مقابل ٥٤ر٤ في المائة من النساء الاوروبيات الاصل (مجموعهن ١٠٧٢ ٣٠٠ امرأة) .

وفي الفئة العمرية الرئيسية بين العاملين ، من ٢٥ الى ٤٤ سنة ، انخفضت نسبة الرجال في العمل المتفرغ من ٨٩ر٧ في المائة الى ٧٩ر٤ في المائة ، مقابل زيادة للنساء من ٤٢ في المائة الى ٤٢ر٤ في المائة . وارتفعت نسبة النساء المتراوحة أعمارهن بين ٤٥ و ٥٩ سنة في العمل المتفرغ من ٣٨ر٦ في المائة عام ١٩٨٦ الى ٤١ر٣ في المائة عام ١٩٩١ .

التغيرات في القوة العاملة والسكان البالغين سن العمل ،
وساعات العمل لفترة ١٩٨٦ - ١٩٩١

ذكور	إناث
السكان البالغين سن العمل (١٥ الى ٥٩ سنة) + ٤٤ في المائة	٥٦ في المائة
القوة العاملة - ٤٤ في المائة	+ ٣٧ في المائة
العمالة المتفرغة - ١١٤ في المائة	- ١٩ في المائة
العمالة غير المتفرغة + ٣٠٦ في المائة	+ ١٣٢ في المائة

وبلغت معدلات بطالة المرأة ذروتها (١٧٤ في المائة) في الفئة العمرية المتراوحة بين ١٥ و ٢٤ سنة التي كانت تشكل ٢٤ في المائة من مجموع القوة العاملة النسائية في أيلول/سبتمبر ١٩٩١ . واحتمالات بطالة المرأة تفوق احتمالات الرجل لان عملها مؤقت أو موسمي أو لأنها تضطر الى ترك العمل لأسباب عائلية . أما احتمالات الرجل في أن يصبح زائداً على اللزوم أو في أن يصرف من العمل فتفوق احتمالات المرأة . غير أن المقاييس الرسمية للبطالة تستبعد عدداً كبيراً من الأشخاص ، كالذين يريدون العمل ولكن لا يستطيعون مباشرته على الفور ، والذين يطلبون العمل ولكن لا يسعون اليه بصورة فاعلة ، والذين لا يسعون الى عمل لاعتقادهم بأنهم لا يحوزون المهارات الملائمة أو أن أعمارهم غير ملائمة . وبوجه عام ، يفوق عدد النساء عدد الرجال في هذه الفئة عندما تستخدم عبارة "البطالة" في نطاقها الأوسع .

وهناك فارق اثنى ملحوظ في معدلات البطالة . وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩١ ، بلغ معدل بطالة المرأة الماورية ٢٥٦ في المائة من القوة العاملة الماورية ، مقابل ٢٩٢ في المائة لنساء جزر المحيط الهادئ ، و ٦٩ في المائة للنساء الأوروبيات الأصل . ويقابل هذا ٢٥٧ في المائة للرجال الماوريين ، و ٣٢ في المائة لرجال جزر المحيط الهادئ ، و ٩٢ في المائة للرجال الأوروبيين الأصل .

وتقع النساء المعوقات في الفئات ذات أعلى المعدلات المتعلقة بالبطالة ، اذ بلغت نسبتهن ٣٧٦ في المائة عام ١٩٩٠ على وجه التقدير .

الحق في العمل

ينص قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ وقانون عقود العمل لعام ١٩٩١ على الحماية القانونية من التمييز على أساس الجنس .

ولا يشمل قانون لجنة حقوق الانسان التمييز على أساس الحمل أو الوضع الصحي أو الاتجاه الجنسي أو الرأي السياسي أو الاشتراك في النقابات العمالية أو وضع العمل أو وضع المستفيد أو الوضع العائلي أو هوية الزوج أو القريب . فجميع هذه الاسباب مشمولة في القانون المعدل للجنة حقوق الانسان الذي تنظر فيه الآن لجنة برلمانية مخصصة . ولا يشمل القانون تحديد الوضع العائلي ، ولكن مشروع القانون يشمل . وتطبق لجنة حقوق الانسان في الوقت الحاضر المادة ٢٧ من القانون (التمييز بالتدريج) التي تشمل التمييز غير المباشر ، من أجل مكافحة التمييز على أساس الحمل .

ويشمل قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ التمييز في العمل على أساس الجنس ، وينص على اجراءات للتظلم الشخصي في جميع عقود العمل ، وبذا يمنح المرأة العاملة الحق في اعتبار حالات التمييز الجنسي مظالم شخصية .

أما باقي الحواجز القانونية التي تحول دون اشتراك المرأة في العمالة المأجورة فتشمل استبعادها من أدوار القتال في القوى المسلحة وشرطة المرور التي تنطوي على العنف أو التهديد بالعنف (في الجزء ١ - ب من هذا التقرير بحث لهذه النقطة) . ويلاحظ انه أبدي تحفظ بهذا الشأن .

ومع أن المرأة محمية من التمييز في العمل ، فما زالت تسود المجالات التقليدية لعمالها .

تكافؤ فرص العمل

خلال فترة اعداد التقرير ، بذلت جهود كثيرة لتعزيز برامج تكافؤ فرص العمل في القطاعين العام والخاص .

ويقضي قانون قطاع الدولة لعام ١٩٨٨ بأن يقوم كبار التنفيذيين لادارات الحكومية باعداد ونشر برنامج لتكافؤ فرص العمل لموظفيهم ، والتأكد من أنهم يتقيدون بمضمونه ، وأن يقدموا تقريراً عن التقدم المحرز في هذا الشأن . وعلى لجنة خدمات الدولة أن ترسم وتطور وترصد سياسات وبرامج لتكافؤ فرص العمل في ادارات الدولة .

وفي القطاع التعليمي ، ينص القانون المعدل لقانون قطاع الدولة لعام ١٩٨٩ على أنه ينبغي لكل هيئة تعليمية ان تعد وتنشر خطة توظيفية والتأكد من التقيد بها وتقديم تقرير سنوي الى ادارة استعراض التعليم .

وفي القطاع الصحي ، يتضمن القانون المعدل لقانون المجالس الصحية الاقليمية احكاما مماثلة لاحكام قانون قطاع الدولة ، باستثناء اشتراط الرصد الخارجي . وعلى المدير العام لكل مجلس من المجالس الصحية الاقليمية أن يعد وينشر خطة سنوية وأن يتأكد من التقيد بها .

ويتضمن قانون المؤسسات المملوكة من الدولة لعام ١٩٨٦ احكاما محدودة تتعلق بتكافؤ فرص العمل ، اذ يلزم هذه المؤسسات باعداد برامج لتكافؤ فرص العمل . وتقع على المدراء والوزراء المعنيين مسؤولية التأكد من التقيد بالقانون . ويوفر قانون عقود العمل ، في احكامه المتعلقة بالمظالم الشخصية ، الاساس لتحديد المسؤولية بهذا الصدد .

ويتضمن التشريع المتعلق بالسلطات المحلية نفس الاحكام التي يتضمنها قانون قطاع الدولة بشأن تكافؤ فرص العمل .

أما في القطاع الخاص ، فلا يوجد تشريع يقضي باعداد برامج وسياسات تتعلق بتكافؤ فرص العمل . ويوفر قانون لجنة حقوق الانسان آلية تقوم على اساس الشكاوى المتعلقة بتكافؤ فرص العمل . وخلال فترة اعداد التقرير رفعت لجنة حقوق الانسان دعوى الى محكمة تكافؤ الفرص نيابة عن عاملات في طائرات الخطوط الجوية النيوزيلندية اشتكين من أنهن لم ينلن ترقية بسبب الميز الجنسي . وتبين للمحكمة أن الشركة ارتكبت مخالفة لقوانين التمييز الجنسي وحكمت عليها بدفع تعويض جسيم للعاملات . كذلك وافقت الشركة على تنفيذ سياسة وبرنامج شاملين في مجال المضايقة الجنسية .

الصندوق المشترك بين القطاعين العام والخاص بشأن تكافؤ فرص العمل

أنشأت الحكومة ، بالاشتراك مع اتحاد أصحاب الاعمال في نيوزيلندا ، صندوقا لتكافؤ فرص العمل في عام ١٩٩١ . ويهدف الصندوق الى تعزيز فكرة تكافؤ الفرص ، وذلك باعداد ونشر مواد تعليمية تدعو الى هذه الممارسة ، والقيام ببحوث بشأنها ، وتنسيق مواردها ، واعداد برامج خاصة بها والدعوة الى تنفيذ هذه البرامج .

ويشارك في الصندوق ثمانية وعشرون من كبار أصحاب الاعمال في نيوزيلندا ، مثل "فلتشر تشالنج" ، ومصرف استراليا ونيوزيلندا ، و "غودمان فيلدر واتي" ، وغيرهم . ويتولى أمانة الصندوق نيابة عن القطاع العام أربعة من الرؤساء التنفيذيين أو كبار المديرين في قطاع الدولة .

وقد أسهمت الحكومة في تكاليف انشاء الصندوق وسوف تخصص له ١٠٠ ٠٠٠ دولار في السنة خلال السنوات الثلاث الاولى من عمله . وبلغت اسهامات القطاع الخاص في تكاليف انشائه ١٤٠ ٠٠٠ دولار .

وعلاوة على ذلك ، تمهدت الحكومة بتقديم ٣٠٠ ٠٠٠ دولار الى صندوق تنافسي على أساس المناقصة لمشاريع تدعو أصحاب الأعمال الى توفير التكافؤ في فرص العمل . وتدير هذا الصندوق وزارة العمل ووزارة شؤون المرأة . وقد أعلن عن المشاريع الستة الاولى التي سيساندها الصندوق ، في نهاية فترة اعداد التقرير ، ومنها مشروع تدقيق شامل لموارد تكافؤ فرص العمل ، ومشروع لانتاج شريط ترويجي لتكافؤ فرص العمل في القطاع الخاص ، ومشروع بحوث عملية في ثلاث منظمات . وكتيب للمبادئ التوجيهية لتكافؤ الفرص ، وحلقات دراسية لأصحاب الأعمال ، ومشروع يتعلق باستجابة أرباب العمل لاحتياجات العمال الذين يتولون الدور الرئيسي في مجال العناية بالأسرة .

نشاط النقابات العمالية في مجال تكافؤ فرص العمل

أطلقت أنشطة كثيرة في مجال تكافؤ فرص العمل في القطاع الخاص من قبل النقابات العمالية الكبيرة في الصناعات الشديدة التحيز ضد المرأة .

ومن أكثر النقابات فاعلية خلال فترة اعداد التقرير نقابة القطاع المالي المكونة من اتحاد نقابتي موظفي المصارف ومؤسسات التأمين عام ١٩٩٠ . وكانت نقابة موظفي المصارف فاعلة منذ أوائل الثمانينات ، اذ رفعت شكوى بشأن التمييز الى لجنة حقوق الانسان ، وعينت امرأة في مركز مسؤول ، واضطلعت بدراسة كشفت وجود تمييز ضد المرأة في الأعمال المصرفية . وخلال فترة ١٩٨٥ - ١٩٨٦ ، أنشئت أفرقة عاملة تتضمن ممثلين عن النقابة ولجنة حقوق الانسان في كل مصرف من المصارف التجارية الأربعة في نيوزيلندا ، غير أن هذه الأفرقة توقفت عن العمل في عام ١٩٨٧ ، وفي عام ١٩٨٨ أصدرت النقابة نشرة بعنوان "اختلال التوازن المصرفي" تتضمن قصة الحملة لتحقيق المساواة للمرأة العاملة في المصارف ، وفي عام ١٩٨٩ بدأت دراسة عن العاملين غير المتفرغين في المصارف . ونشرت الدراسة بعنوان "الأجر المغشوش" في عام ١٩٩٠ . كذلك نشرت دراسة عن العاملات في صناعة التأمين في عام ١٩٩٠ بعنوان "في حالة خطر - قصة الآفاق المهنية للمرأة في صناعة التأمين" . وتلت هذين المنشورين حلقات دراسية للموظفات واجتماعات مع أصحاب الأعمال لمناقشة النتائج والترويج لاعتماد برامج تتعلق بتكافؤ فرص العمل .

ورغم ذلك ، كان التقدم في الأعمال المصرفية والتأمينية بطيئاً . وفي عام ١٩٨٩ ، كانت نسبة النساء في أدنى درجتين من درجات السلم الوظيفي المصرفي ٤٠ في المائة ، مقابل ١٨٥ في المائة للرجال ، وكان ما يقل عن ٥ في المائة من النساء

يشغلن وظائف في درجة محاسب وما فوق ، مقابل ٤٣ في المائة للرجال . وفي صناعة التأمين ، كانت نسبة النساء في الدرجات الثلاث الاولى ٦٠ في المائة ، مقابل ٣٠ في المائة للرجال ، كما أن نسبتهن في الدرجات فوق الخامسة لم تتجاوز ٣٥ في المائة ، مقابل ١٧ في المائة للرجال . غير أن الحركة تسير في اتجاه ترقية المرأة بصورة بطيئة في كلا الصناعتين .

الحياد تجاه الجنسين في تقييم الاعمال

أطلقت مجموعة مواد بشأن الحياد تجاه الجنسين في تقييم الاعمال في أواسط عام ١٩٩١ ، نتجت عن نشاط لجنة المساواة في مجال العمالة . وقد أيدتها الحكومة ودعت أصحاب الاعمال والمجموعات العمالية الى استخدامها .

اختيار المهنة والوظيفة

لم يقابل ازدياد أعداد النساء في القوة العاملة المأجورة تغييرات شاملة في أنواع المهن التي تعمل فيها المرأة أو في أوضاع المرأة داخل المجموعات المهنية . وما زال تركيز المرأة ينصب على صناعات قليلة وما زالت المرأة تعمل في مهنها التقليدية . ويعمل نصف عدد النساء على وجه التقريب في ست مجموعات مهنية ، كالآتي : ممرضات ، معلمات ، طابعات ، عاملات في مسك الدفاتر وصرف النقود ، مستكبات ، بائعات في المتاجر . ويفوق عدد الرجال بقدر جسيم عدد النساء في القطاعين الاول والثاني (الصناعة التحويلية ، الانتاج الزراعي ، البناء والانشاء ، التعدين ... الخ) ، فيما تتفوق المرأة الى حد بعيد في قطاع الخدمات (الخدمات المجتمعية والشخصية ، تجارة الجملة والمفرق ، المطاعم والفنادق ، المال ، التأمين ، العقارات) .

ومع أن الفوارق المهنية بين الجنسين ما زالت ملحوظة ، فإنها تسير في اتجاه الزوال بشكل بطيء . ومن المهن التي ازدادت فيها نسبة النساء بصورة بارزة الى ما يتراوح بين ١٥ و ٢٥ في المائة مهنة المحاسبة ومهنة الادارة والمهن الحقوقية . وارتفعت نسبة الاقتصاديين بين النساء من ١٠ في المائة عام ١٩٧١ الى ٣٥ في المائة عام ١٩٨٦ . وفي كل من المهن الخمس التي كانت تضم أعلى نسب للنساء عام ١٩٧١ ، طرأ انخفاض لهذه النسب بحلول عام ١٩٨٦ .

وتتبع المرأة الماورية نمطا في العمالة يختلف عن نمط المرأة غير الماورية ، إذ تزيد احتمالات عملها في مجالات الانتاج والنقل والأشغال العادية والخدمات ، وتقل في المجالات المهنية والتقنية والادارية وأعمال البيع والاستكتاب .

وعلى غرار الفوارق البارزة في المهن بين الرجال والنساء ، تقوم فوارق كبيرة داخل المهن بين وضع المرأة ووضع الرجل . وعلى سبيل المثال ، ومع أن ما يزيد على ٩٠ في المائة من العاملين في الطب البشري وطب الاسنان والطب البيطري يتكون من النساء ، فان نسبة الاطباء البشريين وأطباء الاسنان والأطباء البيطريين من النساء لا تتجاوز ٣٣ في المائة . ويفوق عدد النساء على عدد الرجال في قطاعات المال والتأمين والعقارات . ومع أن النساء يشكلن ٦١ في المائة من مجموع الموظفين في الصناعة المصرفية ، فان نسبتهن تبلغ ٧٦ في المائة من موظفي أدنى الدرجات الثلاث .

ورغم التغير البطيء ، تزداد نسبة النساء في الوظائف الكبرى . ومنذ عام ١٩٨٢ طرأت زيادة تدريجية على عدد النساء في وظائف التعليم الرفيعة في المدارس الابتدائية والثانوية ، غير أن الفوارق ما زالت قائمة على نحو شاسع . وفي القطاع المصرفي عام ١٩٨٢ لم يتجاوز عدد المدراء من النساء ثلاثة من أصل ٤٠٥ . وفي قطاع الخدمة العامة لم تتجاوز نسبة النساء ١ في المائة من فئة كبار الموظفين التنفيذيين عام ١٩٨٥ ، ولكن هذه النسبة ارتفعت الى ٧٦ في المائة عام ١٩٨٨ .

وفي اطار المادة ٤ بحث للبرامج التي تهدف الى زيادة اشتراك المرأة في المهن غير التقليدية .

الدخل المتكافئ

تبين احصاءات عام ١٩٨٦ أن متوسط دخل المرأة من جميع المصادر بلغ ٥٠ في المائة من دخل الرجل .

وتشكل العمالة المأجورة المصدر الرئيسي لدخل المرأة التي لا يتجاوز عمرها ٦٠ سنة في نيوزيلندا . وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ بلغ متوسط الدخل الأسبوعي العادي للمرأة ٤٦٧ر٨٠ دولار ، أي ما يعادل ٧٨ في المائة من متوسط دخل الرجل ، البالغ قدره ٦٠١ر٨٠ دولار . أما متوسط دخل المرأة للساعة الواحدة من العمل فبلغ ٨١ في المائة من متوسط دخل الرجل ، ولم يطرأ أي تغيير يذكر على هذه النسبة منذ نفاذ مفعول قانون تكافؤ الأجور عام ١٩٧٧ .

ويتعارض مركز المرأة مع مركز الرجل في توزيع دخل العمل ، بشكل صارخ ومباشر . فالمرأة مركزة في فئات الدخل الدنيا ، والرجل في الفئات العليا . غير أنه طرأ تحسن طفيف على مركز المرأة خلال فترة ١٩٨٠ - ١٩٨٨ ، إذ ازداد عدد النساء بنسبة ٣ في المائة في أعلى فئتين من فئات الدخل وانخفض عدد الرجال بنفس النسبة في هاتين الفئتين .

وأسباب التفاوت في الدخل عديدة ، ومنها اشتراك المرأة بقدر أقل في القوة العاملة ، وتدني متوسط ساعات عملها ، وزيادة احتمالات انقطاعها عن العمل ، وانخفاض متوسط أعمار النساء في القوى العاملة ، وتدني مستوى المرأة التعليمي ، والاختلاف في التوزيع المهني . وتشير دراسة أجريت في الآونة الأخيرة الى أن هذه العوامل تفسر ثلثي الفروق في الأجور على الأقل . ويظل الثلث الأخير بدون تفسير .

وتزيد احتمالات اعتماد المرأة من جميع الأعمار على الدخل من استحقاقات الرعاية الاجتماعية والتقاعدية . وشكلت هذه الاستحقاقات ما يزيد على ٢٠ في المائة من دخل النساء اللواتي لم تتجاوز أعمارهن ٣٥ عاما في السنة المالية ١٩٨٨ - ١٩٨٩ ، مقابل ٥ في المائة من الرجال في نفس الفئة . وفيما يتعلق بالنساء المتراوحة أعمارهن بين ٣٥ و ٥٩ عاما فقد شكلت الاستحقاقات نسبة تتراوح بين ١٤ و ١٥ في المائة من دخلهن ، مقابل ٢ في المائة للرجال خلال الفترة ذاتها ، أما النساء اللواتي تجاوزن سن الستين فقد بلغت نسبة دخلهن من استحقاقات الرعاية الاجتماعية ٧٢ في المائة ، مقابل ٤٩ في المائة للرجال . والمرأة المأورية تعتمد بشكل خاص على هذه الاستحقاقات التي شكلت المصدر الوحيد لدخل ٤٧ في المائة من النساء المأوريات عام ١٩٨١ ، مقابل ٢٥ في المائة للنساء غير المأوريات .

تكافؤ الأجور

ينص قانون تكافؤ الأجور لعام ١٩٧٢ على إزالة التمييز في الأجور على أساس الجنس . وكان التمييز في ذلك الوقت صريحا على صعيد القرارات الوطنية . ويقضي القانون بالتنفيذ التدريجي ، وقد اكتملت هذه العملية بحلول عام ١٩٧٧ . وفُسر أحكام القانون بأنها تنص على تكافؤ أجور النساء والرجال الذين يقومون بنفس العمل ، غير أنها تسمح بأجور خاصة للعاملين من ذوي "المؤهلات الخاصة" . ويصعب التمييز بين ما اذا كانت هذه الأجور تدفع لقاء مؤهلات خاصة أو أنها تشكل تحيزا .

وخلال فترة اعداد التقرير ، ظل دخل المرأة يقل عن دخل الرجل بقدر ملموس . ومع أن الفجوة بين الدخلين ضاقت بنسبة ٧ في المائة (من ٧٢ الى ٧٩ في المائة) خلال الفترة الفاصلة بين اقرار القانون عام ١٩٧٢ وتنفيذه الكامل عام ١٩٧٧ ، فإن نسبتها لم ترتفع إلا بمقدار نقطتين الى ٨١ في المائة خلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة .

ورغم وجود قانون تكافؤ الأجور فإن توزيع دخل العمل في نيوزيلندا ينطوي على تحيز شديد لصالح الرجل ، كما سبقت الإشارة اليه . وفي جميع الفئات المهنية يتلقى الذكور المتفرغون دخلا يفوق في المتوسط دخل الاناث . وهذا ينطبق حتى على الفئات المهنية التي تسودها الانثى ، كالعمل الكتابي . فرغم ان النساء يشكلن ٧٤ في المائة من الموظفين الكتابيين ، فإن متوسط دخلهن لا يتجاوز ٧٣ في المائة من دخل الذكور .

وفي فئتي الخدمات والبيع عام ١٩٨٦ ، كان متوسط دخل الذكور يفوق متوسط دخل النساء بمقدار ٧٣ في المائة و ٦٩ في المائة على التوالي .

أما في الفئات المهنية الأعلى أجرا ، فليست الفجوة متسعة بهذا القدر . فالمدير المتفرغ ينال دخلا يفوق في المتوسط دخل مثيلته من النساء بمقدار ٤٨ في المائة ، وتهبط هذه النسبة الى ٣٩ في المائة في حالة المهنيين والتقنيين . وهذا يعكس على الأرجح المؤهلات التعليمية الأعلى قدرا التي تلزم لهذه المهن ، والتي تجتذب أجرا مجزيا بقدر أكبر . ولكن حتى عندما تكون المؤهلات متساوية ، فإن دخل الانثى يظل أدنى من دخل الذكر . وفي عام ١٩٨٦ ، على سبيل المثال ، كان عدد النساء ، من ذوي المؤهلات الجامعية ، اللواتي يكسبن ٢٠ ٠٠٠ دولار في السنة لا يتجاوز ١٧ في المائة منهن ، مقابل ٥٠ في المائة للرجال من ذوي المؤهلات نفسها . وكان نصف عدد النساء على وجه التقريب ، من ذوي المؤهلات الجامعية ، يكسبن ١٠ ٠٠٠ دولار في السنة أو أقل ، مقابل ١٥ في المائة من الرجال . ويؤثر الافتقار للمؤهلات تأثيرا ملموسا في دخل النساء الماوريات اللواتي كان دخل المتفرغة منهن يقل بمقدار ٢ ٠٠٠ دولار أو أكثر عن دخل سائر النساء . وينسب هذا الفرق ، بمقدار ٣٠ في المائة ، الى الافتقار للمؤهلات .

وتدل النتائج المؤقتة لاحصاء عام ١٩٩١ على أن الرجل ما زال يتلقى دخلا يفوق دخل المرأة في جميع فئات الدخل الذي يزيد على ٢٠ ٠٠٠ دولار في السنة ، ويرتفع تدريجيا بنسبة ١ للاناث الى ١٤ للذكور ممن يتراوح دخلهم بين ٢٠ ٠٠١ و ٣٠ ٠٠٠ دولار ، وحتى ١ الى ٦٦ ممن يزيد دخلهم على ٧٠ ٠٠٠ دولار في السنة . وعلى نقيض ذلك ، شكلت النساء ٦٠ في المائة ممن يكسبون ٢٠ ٠٠٠ دولار في السنة أو أقل .

قانون المساواة في العمالة

في الثمانينات أكدت بعض القضايا المرفوعة بموجب قانون المساواة في العمالة ان المحاكم تفسر احكام هذا القانون بأنها لا تنطبق إلا في حالة قيام الرجل والمرأة بنفس العمل أو بعمل متماثل على حد ملموس . وأدركت فئات كثيرة ان الحاجة تدعو الى تشريع ينص على الاجر الواحد للعمل الواحد ، والى معالجة اختلاف الاجور بين الرجل والمرأة في المهن التي يسود فيها "الجنس الواحد" ، كالتمريض والشرطة ، والتي رأى الكثيرون انها تنطوي على مستويات متكافئة من المسؤولية ولكنها لا تنطوي على مستويات متكافئة من الدخل .

وتميزت حملة تكافؤ الاجور خلال فترة اعداد التقرير بانشاء حلف الاجر الواحد للعمل الواحد الذي اشتركت فيه النقابات والجماعات النسائية والافراد . وأنشأت الحكومة فريقا عاملا بشأن الاجر الواحد وتكافؤ فرص العمل . وأوصى هذا الفريق في تقريره ، برئاسة السيدة مارغريت ولسن ، باعداد تشريع ينص على تساوي الاجور وانشاء

لجنة تعنى بتكافؤ فرص العمل والمساواة في الأجور . وأقر قانون المساواة في العمالة عام ١٩٩٠ .

وقد صيغ هذا القانون في الاطار التشريعي للعلاقات الصناعية السائدة في ذلك الوقت .

وبعد الغاء قانون المساواة في العمالة ، أنشأت الحكومة في كانون الاول/ديسمبر ١٩٩٠ فريقا عاملا بهذا الشأن . وأوصى هذا الفريق بسن تشريع يلزم المؤسسات الكبرى بوضع برامج لتكافؤ فرص العمل وأن تنشئ الحكومة صندوقا مشتركا بين القطاعين العام والخاص للدعوة الى تكافؤ فرص العمل في القطاع الخاص (سبق شرحه أعلاه) . وفيما يتعلق بتساوي الأجور ، قرر الفريق العامل أنه لا يجوز لهيئة خارجية أن تقوم بمقارنة تقييمية عبر المؤسسات أو داخلها .

فاعلية قانون تساوي الأجور

يركز قانون تساوي الأجور لعام ١٩٧٢ الاهتمام على إزالة التمييز الجنسي في قرارات تحديد الأجور . وبعد سن قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ ، واشتداد الضغط في القطاع العام من أجل نزع المركزية في تحديد الأجور ، انخفض عدد هذه القرارات ونطاقها على الصعيد الوطني بقدر كبير ، وسيظل ينخفض .

وأدرك هذا الواقع وقت اقرار قانون عقود العمل ، وجرى تعديل قانون تساوي الأجور للتأكد من أن أحكام تساوي الأجور سوف تطبق على العاملين في نفس المكان ، سواء كانت عقودهم فردانية أو جماعية . ومازال التطبيق العملي لقانون تساوي الأجور غير واضح في حالة العقود الافرادية ، لأنه لم ترفع الى المحاكم أية قضية بشأنها .

العمل غير المأجور

تسهم المرأة النيوزيلندية اسهاما جليلا في الاقتصاد الوطني من خلال العمل غير المأجور الذي تقوم به في المنزل ، والمجتمع المحلي ، والمشاريع التجارية العائلية الصغيرة ، والمزارع . ولا تتوفر آليات للتأكد من أن هذا العمل يشكل جزءا من الناتج المحلي الاجمالي .

وتسهم المرأة في عدة مجالات في الاعمال التجارية العائلية . وعلى سبيل المثال ، تقوم بعدد من المهام في المزارع ، بدءا بالعمل العادي حتى العمل الاداري . كذلك تسهم في الاعمال الكتابية ومسك الحسابات ، وغالبا ما تجمع بين هذه المهام والعمل المنزلي والعناية بالأطفال . كذلك تعمل المرأة في تجارة البيع بالمفرق التي تخص العائلة .

وقد لا يعترف أحيانا بمركز المرأة النيوزيلندية كامثلة في التجارة العائلية . وليست شروط العمل غير المأجور في هذه التجارة محمية بأية اتفاقات غير التدابير الخاصة داخل الأسرة . ومادامت المرأة متزوجة ، فان توفر سبل وصولها الى الفوائد المالية لعملها يتوقف أيضا على هذه التدابير الخاصة . ولكن في حالة انحلال الزواج ، فلكل زوج الحق في نصف الممتلكات بموجب قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ . وتستثنى من ذلك ملكية المزرعة ، إذ أن قسمتها قد تؤدي الى نشوء وحدات زراعية لا تتوفر لها مقومات البقاء . وقد تواجه المرأة في هذه الحالة صعوبة في الوصول الى حصتها من الملكية الزوجية .

ولا يحق للعاملين غير المأجورين أية تعويضات عن الاصابات التي تلحق بهم أثناء عملهم ، بموجب قانون التعويضات النيوزيلندي ، ولكنهم يتلقون تكاليف المعالجة كغيرهم من ضحايا الحوادث .

واتخذت خلال فترة اعداد التقرير مبادرات لتقييم العمل غير المأجور في نيوزيلندا . وفي عام ١٩٨٨ ، بدأت وزارة شؤون المرأة محادثات مع ادارة الاحصائيات أدت الى اعداد دراسة استقصائية نموذجية بشأن الوقت المستخدم في العمل . كذلك عقدت الوزارة عددا من حلقات العمل بشأن العمالة غير المأجورة خلال عام ١٩٨٩ ، وذلك بغية اثاره الوعي بصدد هذه المسألة ، ومنها حلقة دراسية لراسمي السياسات .

واضطلعت ادارة الاحصائيات بالدراسة الاستقصائية النموذجية عام ١٩٩٠ ، وأصدرت تقريرها بعنوان "تقييم الوقت" عام ١٩٩١ . وكان القصد من الدراسة اختبار المنهجية لدراسة استقصائية موضوعية ، ولكنها أتاحت في الوقت ذاته احصاءات دليلية عريضة تؤكد ان المرأة النيوزيلندية تقوم بالجزء الأكبر من العمل المنزلي والعناية بالاطفال . وأجري تحليل خاص للوقت المستخدم في العمل الطوعي في المجتمعات المحلية ، أوضح أن أغلبية العاملين بدون أجر في المجتمعات المحلية مكونة من النساء ، وأن الأنشطة الثلاثة الأكثر شيوعا هي جمع الاموال وتحضير الاطعمة والعناية بالاطفال ، وأن الاقرباء والاصدقاء هم أكثر المستفيدين من العمل غير المأجور .

وتواصل وزارة شؤون المرأة عملها من أجل اعتماد دراسة استقصائية شاملة للوقت المستخدم ، بغية توفير معلومات تفصيلية عن العمل غير المأجور . وفي نهاية فترة اعداد التقرير ، كانت هناك دراسة كاملة تنتظر قرار الحكومة .

وحددت الادارات الحكومية المعنية باعداد سياسة اجتماعية طائفة من أوجه استعمال البيانات المتعلقة بالوقت المستخدم ، يساعد الكثير منها على ابراز العمل غير المأجور الذي تقوم به المرأة في المجالات المختلفة . وعلى سبيل المثال ، ينتظر من دراسة استقصائية للوقت المستخدم ان توفر المزيد من المعلومات الدقيقة عن القوة

العاملة الزراعية ، ومنها ما يتعلق بتقييم انتاج المرأة غير المدفوع الاجر في المزارع . كذلك سوف يستعان ببيانات الوقت المستخدم في اعداد صورة مختصرة للقوة العاملة غير الرسمية وغير المأجورة ، يرجى منها ان تؤدي الى تخطيط أفضل لبرامج المساعدة الاجتماعية كالخدمات المستدامة للعناية بالمسنين .

وفي ميدان التعليم ، من المتوقع استعمال بيانات الوقت المستخدم في تقييم العمل الطوعي في مجالي تعليم الاطفال والعناية بهم في المراحل المبكرة ، أما في ميدان الصحة فسوف يتيح مزيدا من الدقة في رصد أثر التغيرات التي تطرأ على الخدمات الصحية .

وسوف تمكن بيانات الوقت المستخدم من تقييم العمل غير المأجور في مختلف قطاعات المجتمع المحلي . وعلى سبيل المثال ، ستمكن من تقييم العمل الطوعي للمرأة الماورية في مجتمعها أو في خدمات "كوهانغا ريو" .

كذلك يرجى من الدراسة الاستقصائية ان توفر بيانات مفيدة بشأن العلاقة بين العمل غير المأجور وسوق العمل ، وهذا من شأنه ان يساعد على رسم سياسات فعالة لسوق العمل .

وقد أحرز شيء من التقدم في استحداث تقنيات لتقييم العمل غير المأجور ، إذ أصدرت ادارة الاحصائيات نشرة بعنوان "خيارات لتقييم العمل غير المأجور في نيوزيلندا" . وتبحث هذه النشرة في وسائل تعزيزية للبيانات المجموعة في الدراسة الاستقصائية النموذجية للوقت المستخدم عام ١٩٩٠ ، بهدف تحديد كمية الانشطة المنزلية والمجتمعية غير المأجورة التي تقوم بها المرأة في نيوزيلندا .

استحقاقات الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي في نيوزيلندا تموله الضرائب في معظمه . فاستحقاقات البطالة ، والمرض ، والاقاعد ، والام الوحيدة أو الاب الوحيد ، وبعض فئات النساء ، ممولة من الضرائب بأجمعها وتمنح على أساس اختبار للدخل .

وللمرأة والرجل الحق في الضمان الاجتماعي على نفس الاساس .

وهناك مجالات يحق فيها الضمان الاجتماعي للمرأة وحدها . وتتوفر استحقاقات الارامل لكل امرأة أرملة ، سواء كانت تعيل أولادا أو لا . وتتوفر استحقاقات "المرأة الوحيدة" للمرأة المتقدمة في السن والمنفصلة عن زوجها .

التغيرات الأخيرة في مجال الضمان الاجتماعي

تتمشى استحقاقات الضمان الاجتماعي مع مؤشر الاسعار الاستهلاكية . ومنذ التقرير الأخير ، انخفض المستوى النسبي لعدد من الاستحقاقات ، فهبطت المعدلات الأساسية لاستحقاقات البطالة والمرض والام الوحيدة أو الأب الوحيد بما يتراوح بين ٤ و ٢٥ في المائة في ١ نيسان/ابريل ١٩٩١ ولم يطرأ أي تغيير على استحقاقات الألقاد . ورفع العمر الذي يؤهل لاستحقاقات البطالة ، والام الوحيدة أو الأب الوحيد ، الى ١٨ عاما . وتدفع استحقاقات البطالة للشباب حتى يبلغوا الخامسة والعشرين من العمر .

معاش التقاعد الوطني

الدخل التقاعدي المضمون أو معاش التقاعد الوطني هو أيضا من الاستحقاقات التي تمويلها الضرائب . وخلافا للاستحقاقات الأخرى ، لا يخضع طالب المعاش إلا لاختبار الدخل الفردي . كما ان نظام الاسقاط ، الممول بضريبة اضافية ، مدرّج بقدر يفوق تدرّج الاسقاط للاستحقاقات الأخرى .

وفي عام ١٩٨٩ ، قررت الحكومة أن تعدل الدخل التقاعدي المضمون على أساس مؤشر الاسعار الاستهلاكية أو حركة الاجور ، أيهما الأقل ، الى أن يتمشى مع معدل استحقاقات الألقاد . ولم يطرأ أي تعديل في نيسان/ابريل ١٩٩٢ . وتتنجح النية الآن الى تعديل هذه الاستحقاقات بحيث تتمشى مع مؤشر الاسعار الاستهلاكية في المستقبل .

ويجري تعديل العمر الذي يؤهل للمعاش التقاعدي الوطني برفعه تدريجيا من ٦٠ عاما الى ٦٥ عاما بحلول العام ٢٠٠١ .

التعويض عن الحوادث

يتوفر التعويض عن الحوادث عن طريق ضريبة التأمين الاجتماعي التي تستوفى من أرباب الأعمال ، ومالكي السيارات ، وبيع الوقود ، ومن أصحاب الدخل اعتبارا من نيسان/ابريل ١٩٩٢ . وتسهم الحكومة ببعض التكاليف نيابة عن الذين لا دخل لهم . وتوفر هذه الاموال تكاليف العناية الصحية ، واعادة التأهيل ، والتعويض عن الاعاقة ، وخسارة الدخل . وكان من المتوقع ، وقت اعداد هذا التقرير ، أن تطرأ تغييرات على هذا النظام .

معاشات التقاعد الخاصة

تخضع مخططات المعاشات الخاصة لقليل من الرقابة الحكومية فيما يتعلق

بتصميمها . ولا يحق المعاش للزوج الباقي على قيد الحياة ، مثلا ، بصورة آلية ، ولو أن هذا شائع في مخططات أرباب الاعمال . ويسمح قانون لجنة حقوق الانسان بالتمييز على أساس الجنس اذا توفرت الأدلة من خبراء التأمين . لذلك سيستوفى من المرأة رسم تأميني يفوق الرسم الذي يستوفى من الرجل على أساس أن متوسط العمر المتوقع للمرأة هو الأطول .

ويهدف قانون الملكية الزوجية الى اقتسام الممتلكات الزوجية عند انحلال الزواج . وهذا ينطبق على المعاش التقاعدي والممتلكات الأخرى ، غير أنه تبينت صعوبات في اقتسام المعاش التقاعدي بالتساوي ، ويرجع إعادة النظر في القانون تعزيزا لأحكامه في هذا المجال .

المرأة الماورية والضمان الاجتماعي

يتلقى الماوريون نسبيا قدرا أعلى من استحقاقات الضمان الاجتماعي ، بالإضافة الى المعاش التقاعدي الوطني . وفي عام ١٩٨١ ، شكلت هذه الاستحقاقات مصدر الدخل الوحيد لـ ٤٧ في المائة من النساء الماوريات . وفي عام ١٩٨٦ بلغت نسبة الماوريين من بين جميع الذين تلقوا استحقاقات الأب الوحيد أو الأم الوحيدة ٤٧ في المائة ، كما أن احتمالات رئاسة أب وحيد أو أم وحيدة لأسرة تضم أربعة أطفال أو أكثر كانت تفوق احتمالات رئاسة أب وحيد أو أم وحيدة لأسرة كهذه من أصل اثني آخر .

الصحة والسلامة في العمل

يجري توحيد التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل ، في مشروع قانون الصحة والسلامة في العمل لعام ١٩٩٢ . ويهدف المشروع ، الذي ينظر فيه البرلمان الآن ، الى ترويج حسنات الصحة والسلامة ومنع الاصابات والمرض لدى أرباب الاعمال . وتقع المسؤولية عن الصحة والسلامة على عاتق رب العمل .

ويعنى التشريع القائم الآن بحالات الوفاة والحوادث المسببة للإعاقة ، ولذلك تعذر شموله مجالات العمل التي تتركز فيها المرأة ، مثل قطاع الاعمال الكتابية وقطاع البيع المفرق . أما القانون الجديد المقترح فيتضمن أحكاما عامة يتسع نطاق تطبيقها وتمكن من تحسين أوضاع المرأة في مجالي الصحة والسلامة .

وللعاملة الحامل الحق بموجب القانون العام في رفض عمل قد يلحق بها الأذى . ولا يمنح مشروع قانون الصحة والسلامة في العمل الحق للمرأة الحامل في الانتقال الى عمل ملائم آخر . وإن كان يجوز لها رفع ظلامة شخصية ضد صاحب العمل بموجب قانون عقود العمل اذا صرفت من عملها أو رفض طلبها الانتقال الى عمل آخر خلال فترة حملها .

التمييز بسبب الحمل أو الوضع العائلي

كما سبقت الإشارة إليه ، يحظر قانون لجنة حقوق الانسان التمييز بسبب الوضع العائلي ، وتقوم اللجنة ومحكمة تكافؤ الفرص بتفسير أحكامه على أساس أنها تشمل الصرف من الخدمة والتمييز بسبب الحمل .

كذلك يحظر قانون حماية إجازة الابوين والعمالة لعام ١٩٨٧ الصرف من الخدمة بسبب الحمل .

ويسمح قانون لجنة حقوق الانسان "بالمعاملة التفضيلية على أساس الجنس أو الوضع العائلي اذا كان العمل يقتضي توظيف الزوجين" . وينطبق هذا في حالة توظيف ناظر مقيم ، كما انه يحق للمزارع ان يعلن عن رغبته في توظيف زوجين للعمل في مزرعته .

إجازة الامومة وإجازة الابوين

نالت المرأة النيوزيلندية أول حماية من الصرف بسبب الحمل في عام ١٩٨٠ بموجب قانون حماية إجازة الامومة والعمالة لعام ١٩٨٠ . وأبدل هذا التشريع بقانون حماية إجازة الابوين والعمالة لعام ١٩٨٧ الذي يحظر الصرف بسبب الحمل أو الحالة الصحية أثناء الحمل ، أو لأن الموظف يرغب (أو الموظفة ترغب) في أخذ إجازة الابوين .

ولا ينص القانون النيوزيلندي على دفع الاجر عن إجازة الامومة أو إجازة الابوين ، ولا يدفع في العادة اجر كهذا . وليس في نية الحكومة أن تشترط ذلك .

ويتيح قانون إجازة الابوين لكل من الاب والام أن يأخذ إجازة وقت ولادة طفل أو تبني طفل . ويشترط في ذلك أن يكون طالب الاجازة قد عمل لدى صاحب العمل فترة لا تقل عن ١٢ شهرا قبل التاريخ المتوقع للولادة أو التبني وأن تكون ساعات عمله لا تقل عن ١٠ ساعات في الاسبوع . وهناك ثلاثة أنواع من إجازة الابوين ، كالاتي : إجازة الامومة لفترة ١٤ أسبوعا وقت توقع الولادة ، ويمكن أن تبدأ قبل ستة أسابيع من توقع الولادة أو قبل ذلك في بعض الحالات . وتتوفر إجازة الابوين بمدة أسبوعين للأب المنتظر ، وقت الولادة أو التبني . أما الاجازة المطولة لفترات تبلغ في مجموعها ٥٢ أسبوعا (بما في ذلك إجازة الامومة) فهي متوفرة لأي من الابوين من أجل العناية بالطفل . وكما سبقت الإشارة إليه ، ليست أي من هذه الاجازات مدفوعة الاجر .

ويجب الحفاظ على وظيفة الغائب في إجازة الابوين لمدة تقل عن أربعة أسابيع . وبعد ذلك يتعين على صاحب العمل أن يثبت أنه ليس بالامكان ابقاء الوظيفة مفتوحة لفترة أطول . واذا لم يكن بالامكان إبقاء الوظيفة مفتوحة ، يجب على صاحب العمل أن

يعرض على الغائب في إجازة الأبوين فترة تفضيلية تمتد ستة أشهر بعد انتهاء الإجازة ، على أن يعرض عليه خلالها أية وظيفة مماثلة لوظيفته السابقة تصبح شاغرة . وتعتبر فترة الإجازة فترة خدمة متواصلة . وتتجه المحاكم في قراراتها بشأن الحفاظ على وظائف العائدين من إجازة الأبوين اتجاها قويا نحو حماية حق الموظف في العودة الى وظيفته . وفي دعوى أقيمت عام ١٩٨٨ ضد المجلس البلدي في مانوكاو ، وهو من السلطات المحلية الكبيرة ، اشار القاضي الى أولوية حق الموظف في إجازة الأبوين والتزام صاحب العمل ، مهما كان الثمن ، بضمان عدم انتهاك هذا الحق .

كما ان حقوق اجازة الابوين يمكن أن تعوق محاكم العمل بإعمالها .

العناية بالطفل وتعليم الاطفال في المراحل المبكرة

كما سبقت الإشارة اليه في اطار المادة ١٠ ، تحولت خدمات العناية بالطفل وتعليم الاطفال في المراحل المبكرة من قطاع الرعاية الاجتماعية الى قطاع التعليم ، قبل فترة اعداد هذا التقرير وبعدها .

وفي غضون السنوات العشرين الماضية ، أصبحت طائفة متنوعة من خدمات العناية بالطفل متوفرة للأبوين . وهناك نوعان أساسيان من هذه الخدمات ، كالآتي : مرحلة الطفولة المبكرة (الاطفال دون سن الخامسة) والعناية بالاطفال خارج المدرسة (العناية بالاطفال المترواحة أعمارهم بين خمس سنوات واثنى عشرة سنة بعد ساعات المدرسة واثناء العطل المدرسية) . وخلال فترة اعداد التقرير ، اعتمدت الحكومة سياسة متكاملة للعناية بالاطفال وتعليمهم ، عنوانها "قبل سن الخامسة" . كذلك اعتمدت نهجا متماسكا في مجالات التمويل والمعايير الدنيا وشروط التوظيف لكل خدمات المراحل المبكرة من الطفولة ، وذلك اقرارا منها بأن جميع هذه الخدمات توفر عناصر العناية والتعليم .

والعناية غير الرسمية بالاطفال واسعة الانتشار ، ويشترك فيها الجدين والأصدقاء والأقرباء ، وغيرهم ممن تدفع لهم أجور غير رسمية . أما الخدمات الرسمية للأطفال في المراحل المبكرة فتشمل مراكز العناية بالطفل ، ورياض الأطفال ، والملاعب ، ومجموعات اللاعبين المحليين ، والعناية في المنزل ، و "كوهانغا ريو" ، وأعشاش الناطقين بلغة جزر المحيط الهادى .

والهدف من انشاء "كوهانغا ريو" (الأعشاش اللغوية) في عام ١٩٨٠ للأطفال الذين لم يبلغوا سن الدراسة هو تعزيز أسباب البقاء للغة الماورية التي ينطق بها ١٢ في المائة فقط من السكان الماوريين . وتلعب المرأة الماورية دورا رئيسيا في هذه الحركة على كلا الصعيدين الوطني والمحلي . وفي عام ١٩٩٠ ، حضر ١٠٨ ١٠ أطفال الى ٦٦٦ عشا من هذه الأعشاش التي تشكل أهم مصدر لتعليم الاطفال الماوريين قبل المرحلة

المدرسية . كذلك أنشئت خلال فترة اعداد التقرير مدارس "كورا كوبابا ماوري" التي تستخدم اللغة الماورية كلغة التعليم الرئيسية ، كما أنشئت عدة صفوف مدرسية ثنائية اللغات ضمنا لمعرفة الأطفال باللغة الماورية عند تدرجهم في النظام المدرسي . ويجري تدريس اللغة الماورية في ٢٣٣ مدرسة ثانوية (أو ٥٧ في المائة من هذه المدارس) . وفي عام ١٩٩٠ كان ٩ في المائة من جميع الطلاب و ٣٠ في المائة من الطلاب الماوريين يدرسون هذه اللغة في المدارس الثانوية .

وأنشئت أعشاش للغة جزر المحيط الهادئ ، أيضا بفضل الجهود التي بذلتها نساء هذه الجزر ضمنا لتعليم الأطفال لغتهم وثقافتهم قبل بلوغ سن الالتحاق بالمدارس .

وشعرن المرأة بآثار سياسات "قبل سن الخامسة" بأشكال عديدة . وكان التفاوض على إعداد ميثاق (بيان بالاهداف والممارسات) مع وزارة التربية هو الشرط للحصول على تمويل الحكومة لهذه الخدمات ، اعتبارا من كانون الثاني/يناير ١٩٩١ . كذلك لزم التشاور مع المجتمع المحلي في إعداد الميثاق ، الذي استغرق ساعات طويلة من العمل الطوعي . وتقضي المبادئ التوجيهية للميثاق بتحديد مقاييس لنسب المعلمين الى الأطفال ، وللمؤهلات والتدريب ، تفوق المقاييس المحددة في النظام التشريعي .

وطرأت أهم التغيرات التمويلية لسياسة "قبل سن الخامسة" في مجال خدمات العناية بالطفل . فقد خفضت الرسوم التي يدفعها الآباء والامهات لكثير من هذه الخدمات ، وزيد عدد الأطفال الذين يمكن قبولهم ممن لم يبلغوا الثانية من العمر . كذلك زادت أجور العاملين في العناية بالطفل ، بحيث اقتربت من أجور الموظفين في رياض الأطفال ، وارتفعت بنسبة ١٨ في المائة من عام ١٩٩٠ الى ١٩٩١ .

وخصت الاموال للمنح الجماعية لهذه الخدمات ، وذلك على أساس أعداد وأعمار الأطفال الملتحقين بها وبساعات حضورهم . وتتم تسوية التمويل لجميع الخدمات القائمة في غضون خمس سنوات . وتدفع أجور المدرسين في رياض الأطفال من قائمة مركزية ، ويخصص الباقي لتسديد التكاليف الأخرى لهذه الخدمات .

وطرأت زيادة مرحلية على المؤهلات المطلوبة من الموظفين في خدمات الطفولة المبكرة . وبحلول عام ١٩٩٥ يلزم لنصف عدد العاملين أن يكونوا حائزين على ما يعادل ثلاث سنوات من التأهيل . وينقسم العاملون المتفرغون البالغ عددهم ٥٠٠٠ في عام ١٩٩١ الى الفئات التالية : ١٤٣٥ من ذوي المؤهل الثلاثي السنوات ، و ٢٦٤٥ يقدر أنهم نالوا شيئا من التدريب ، والباقيون (٩٢٠) لم يتلقوا أي تدريب .

واستعرضت الحكومة مسألة العاملين في هذه الخدمات ومؤهلاتهم ومسألة الممتلكات والتمويل في عام ١٩٩١ . وأدى هذا الاستعراض الى تخفيض التمويل لخدمات من هم دون الثانية من العمر ، واعتماد التمويل الاجمالي لرياض الأطفال ، وتلطيف نظام

المباني ؛ وتعديل طفيف في نسب المدرسين الى الاطفال ؛ وتلطيف شروط المؤهلات للعاملين ؛ وتطبيق معايير دنيا للخدمات المطلوبة بموجب الميثاق .

ويحق للأسر منخفضة الدخل اعانات للعناية بالاطفال . وزيدت مبالغ الاعانات من أجل تيسير توفر الخدمات لهذه الأسر .

وتتوفر المنح لمقدمي الخدمات من وزارة التربية من أجل المساعدة في إنشاء المرافق وصيانتها . وجرى توزيع ما مجموعه ٣١ مليون دولار من المنح في عام ١٩٩١ وأضيف مليون آخر للمساعدة في إنشاء خدمات تفي باحتياجات ذوي الدخل المنخفض .

وأنشئت وحدة تطوير الطفولة في المراحل المبكرة إثر تنفيذ سياسات "قبل سن الخامسة" . وتعمل هذه الوحدة في مجالات مساندة الابوين والتطوير المجتمعي ، والمشورة والدعم لفرق اللاعبين ومجموعات جزر المحيط الهادئ ، والمساندة الاستشارية لخدمات الطفولة المبكرة ، والتدريب في موقع الخدمة والمشورة للحكومة .

وهناك عدد من المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال الطفولة المبكرة ، ومنها الرابطة النيوزيلندية للعناية بالطفل (تي تاري بونا اورا او اوتيروا) ، وأمانة "كوهانغا ريو" ، ورابطة الطفولة المبكرة لجزر المحيط الهادئ ، واتحاد اللاعبين النيوزيلنديين ، واتحاد رياض الاطفال النيوزيلندي ، واتحاد "اوتيروا" للطفولة المبكرة . ومن الخدمات التي توفرها هذه المنظمات خدمة التدريب الميداني والتدريب في الموقع لأعضائها ، والمشورة في مسائل ذات اهتمام مشترك .

المشاركة في خدمات الاطفال في المراحل المبكرة

تضطلع وزارة التربية كل سنة بتعداد إحصائي للملتحقين بخدمات الاطفال في المراحل المبكرة ، وذلك لتحديد أعداد هؤلاء الاطفال ، وإن كان من المرجح أن بعض الاطفال يلتحقون بأكثر من خدمة واحدة . كما ان الاحصاء لا يشمل الذين يحضرون من وقت لآخر . ويبين الجدول التالي عدد الاطفال الملتحقين بصورة منتظمة في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ و ١ تموز/يوليه ١٩٩١ .

الاطفال المسجلون في القوائم المنتظمة لخدمات تعليم الاطفال في
المراحل المبكرة ، في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ و ١ تموز/يوليه ١٩٩١

نوع المركز	عدد المراكز عام ١٩٩٠	عدد الاطفال عام ١٩٩٠	عدد المراكز عام ١٩٩١	عدد الاطفال عام ١٩٩٢	نسبة التغير
رياض الاطفال	٥٧٥	٤٣ ٧٩٢	٥٧٨	٤٤ ٣٦٣	١٠٣
مراكز الالعاب	٦٢١	٢٢ ٦٦٨	٦٠٦	٢١ ٥٧٨	(٤٨)
المراكز المرخص لها للعناية بالاطفال	٦٦٢	٢٩ ٧٨٦	٧٤١	٣٥ ١٢٧	١٨٠
الخدمات في المنزل	٤٠	١ ٦١١	٥٣	٢ ٣٦٤	٤٧٠
مجموعات جزر المحيط الهائى	١٢٦	٢ ٧٢٩	١٦٠	٣ ٢٧٤	٢٠٠
وحدة تطوير الاطفال في المراحل المبكرة أفرقة الالعاب الممولة	١٩٢	٥ ٥٦٥	٢٦٦	٧ ٣٣١	٣١٧
"تي كوهانغا ريو"	٦١٦	١٠ ١٠٨	٦٣٠	١٠ ٤٥١	٣٤
صفوف للمرحلة قبل المدرسية في : المدارس الابتدائية الرسمية	٢٩	٦٧٦	٢٩	٥٨٢	(١٣٩)
المدارس الخاصة	٢٢	٤٦٦	١٩	٢٧١	(١٤٨)
مدارس المراسلة	١	٨٦١	١	٧٩٣	(٨٠)
المجموع	٢ ٨٨٤	١١٨ ٢٦٢	٣ ٠٨٣	١٢٦ ١٣٤	٦٧

نسب المشاركة بحسب الاعمار في خدمات الاطفال
في المراحل المبكرة في ١ تموز/يوليه ١٩٩١

العمر	النسبة المئوية للفئة العمرية في الخدمات ما قبل المدرسية
أقل من سنة	٨٦
من سنة الى سنتين	١٩١
من سنتين الى ثلاث سنوات	٣٤٧
من ٣ الى ٤ سنوات	٧١٤
من ٤ الى ٥ سنوات	٩٢٢
٥ سنوات وما فوق	٣٧

في ١ تموز/يوليه ١٩٩١ كان عدد الاطفال الماوريين المسجلين في القوائم الرسمية ٥٤١ ٢٢ طفلا ، وبلغت نسبتهم ١٧٩ في المائة من مجموع الملحقين بالتعليم قبل المدرسي .

وبلغت نسبة اطفال جزر المحيط الهادى ٥٥ في المائة من مجموع الملحقين . وفيما يتعلق باطفال الجزر المسجلين في القوائم الرسمية والبالغ عددهم ٨٩٣ ٦ طفلا ، كان ٤٥ في المائة منهم ينتمون الى جماعات الناطقين بلغة الجزر .

العناية خارج المدرسة

العناية خارج المدرسة تعني العناية بالاطفال الملحقين بالتعليم المدرسي والمتراوحة أعمارهم بين ٥ سنوات و ١٢ سنة ، وذلك في الاوقات السابقة واللاحقة للذهاب والاياب من المدرسة ، وخلال العطل المدرسية ، وفي ساعات المساء ، وأثناء العطل الأسبوعية للبعض منهم .

وتبين من دراسة استقصائية قامت بها وزارة التعليم في عام ١٩٩٠ أن حوالي ٣٠ في المائة من الأسر التي تضم أطفالا تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و ١٢ سنة تعهد الى شخص غير الاب أو الام أو الوصي بالعناية بهؤلاء الاطفال خارج الدوام المدرسي . وفي معظم الحالات يكون هذا الشخص من الأقرباء . ولا يلتحق ببرامج العناية الرسمية خارج المدرسة إلا ٤ في المائة من الاطفال في هذه الفئة العمرية . ولا يختلف معدل الأسر ذات الأبوين التي تلجأ الى العناية خارج المدرسة عن معدل الأسر الوحيدة الأبوين . كما إن

احتمالات لجوء الأسر الماورية الى العناية غير الرسمية خارج المدرسة تفوق احتمالات الأسر غير الماورية . أما احتمالات لجوئها الى العناية الرسمية فتقل عن احتمالات الأسر غير الماورية .

وتلجأ أسر كثيرة الى ترتيبات حرة غير رسمية مرضية للعناية بأطفالها . وبالنظر الى ما طرأ من تغيرات على البنى العائلية وازدياد اشتراك المرأة في القوة العاملة المأجورة ، فمن غير المرجح أن تكون هذه الترتيبات كافية أو انها ستظل كافية . كما ان ازدياد اللجوء الى العناية طوال اليوم للأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٥ سنوات يعطي الدليل على وجود سوق عمل يشتد فيها عنصر الطلب . وليس من المحتمل أن ينخفض الطلب بعد التحاق الأولاد بالمدرسة .

وكان الافتقار الى العناية بالأطفال الذين بلغوا سن الالتحاق بالمدرسة الابتدائية هو السبب الذي أبداه ٢٥ في المائة من الآباء والأمهات الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية التي اضطلعت بها وزارة التعليم . جوابا على السؤال عن السبب الذي يمنعهم من ممارسة أي عمل أو تدريب . وجوابا على سؤال بشأن ما الذي يمنعهم من الاستعانة بالعناية خارج المدرسة ، أجاب ٢١ في المائة أن التكاليف مرتفعة جدا ، وأفاد ١٤ في المائة انه لا تتوفر خدمات كهذه في مناطقهم .

ويجري الآن اعداد خطة للمساعدة أو للمساندة في مجال توفير خدمات العناية خارج المدرسة ، أو تقديم هذه المساعدة أو المساندة للآباء والأمهات الذين يرغبون في الاستعانة بهذه الخدمات . ولا يوجد أي نظام أو ترتيب للترخيص فيما يتعلق بالخدمات ، ويتحمل الآباء والأمهات معظم التكاليف .

مساعدة رب العمل في توفير العناية بالأطفال

خلال فترة اعداد التقرير ، أنشأ عدد من أرباب الأعمال مراكز للعناية بالأطفال أو قدموا المساعدة للموظفين بشكل آخر . ويقدم قطاع الصحة والتربية أفضل أشكال العناية للموظفين ، كما أن بعض الشركات الخاصة الكبرى في نيوزيلندا ، مثل "فلتشر تشالنج" ، قدمت المساعدة بهذا الصدد في الآونة الأخيرة .

وعقدت وزارة شؤون المرأة في عام ١٩٩١ سلسلة من الحلقات الدراسية لأرباب الأعمال تبرز الفوائد التي يعود بها عليهم تقديم المساعدة في مجال العناية بالأطفال . واشتملت هذه الحلقات الدراسية على طائفة من الخيارات المتاحة لأصحاب الأعمال ، ومنها تقديم المعلومات عن العناية المتوفرة محليا ، وساعات العمل المرنة ، والاجازات العائلية ، وشراء الأماكن في مرافق العناية المتوفرة ، وانشاء المراكز الخاصة بهم .

كفاءة مراكز العناية بالأطفال

يتوفر تعليم الأطفال في المراحل المبكرة في معظم المناطق الحضرية وكثير من المناطق الريفية ، ولكن العناية بالأطفال في المراحل المبكرة ليست بالضرورة متوفرة بسهولة في المناطق الريفية .

وفي عام ١٩٨٨ استنتجت اللجنة الملكية المعنية بالسياسة الاجتماعية في تقرير لها ان عدد الأطفال الذين يحتاجون الى العناية خارج المنزل ، وأنواع العناية اللازمة ، تفوق عدد ونطاق الأماكن المتوفرة الآن في القطاعين العام والخاص . وقد أحرز شيء من التقدم منذ اعداد ذلك التقرير .

المادة ١٢

الصحة

(١) تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، الحصول على خدمات الرعاية الصحية ، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة .

(٢) بالرغم من أحكام الفقرة ١ أعلاه ، تكفل الدول الاطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة ، وتوفير لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء ، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة .

معلومات أساسية عامة

خلال فترة السنوات الخمسين الممتدة منذ اقامة النظام الاجتماعي الرعائي في أواخر الثلاثينات وحتى أواخر الثمانينات ، أنشأت نيوزيلندا شبكة من المستشفيات العامة التي تمولها الدولة . وتوفر الدولة أيضا معظم العقاقير الطبية ومعاينات الأطباء وغيرهم ممن يقدمون الخدمات الطبية الأولية . وتقوم المستشفيات العامة ، بما في ذلك مستشفيات الامومة ، في المناطق الحضرية والريفية ، بحيث تتوفر العناية الطبية للجميع في كافة أنحاء نيوزيلندا . وفي المراكز الرئيسية ، تتضمن المستشفيات وحدات متخصصة بعلم التوليد وعلم الأمراض النسائية .

وتقدم العناية وقت الحمل والوضع بدون مقابل للحامل التي تختار التوليد في المستشفيات العامة ، ومعظم النساء يخترن ذلك . ومنذ عام ١٩٠٩ تقدم جمعية "بلنكت" الملكية النيوزيلندية المساعدة في العناية بالأطفال مجانا أو لقاء جزء طفيف من التكاليف . وهذه الجمعية هي منظمة مستقلة للعناية بالأم والطفل ، تتلقى التمويل من الدولة وتوفر الحماية والمراقبة للأطفال ، والتعليم والمساندة للآباء والأمهات . كذلك تشترك في أعمال البحث ورسم السياسات في المسائل المتعلقة بصحة الأم والطفل . وتشجع رابطة "لا ليث" الرضاعة من الثدي وتقدم المشورة بشأنها . وتأسست رابطة تنظيم الأسرة النيوزيلندية في الثلاثينات ، ولها شبكة من المراكز في كافة أنحاء البلد منذ

الستينات ، وتلعب دورا متزايدا الاهمية في التشجيع على تنظيم الأسرة ، والتعليم ، والوقاية من أمراض عنق الرحم والنهدين ، واستخدام وسائل منع الحمل . وتتلقى هذه الرابطة شيئا من التمويل من الدولة .

الاصلاحات الاخيرة في المجال الصحي

في أواخر الثمانينات تحولت الادارة الصحية من المستوى المركزي الى المستويات المحلية في وقت اشتدت فيه القيود على إنفاق الحكومة في اطار الاقتصاد النيوزيلندي ، مما أدى ببعض الوحدات الجديدة في الادارة الصحية - مجالس الصحة في المناطق - الى تقليص بعض خدمات المستشفيات والخدمات الإضافية بحيث لا تتجاوز نفقاتها حدود الميزانية . وكانت آخر الاصلاحات التي أعلن عنها في الآونة الاخيرة الفصل بين مقدم الخدمات وممولها وإنشاء سلطات صحية اقليمية (تحل محل مجالس الصحة في المناطق) تشتري الخدمات الصحية وتتعاقد بشأنها وتمول العناية الاولى والثانوية ولكنها لا تملك المستشفيات . وسوف يعاد تنظيم المستشفيات العامة الكبيرة والخدمات الملحقة بها بشكل أكثر تحررا كمشاريع صحية حكومية . وسوف تتاح للمجتمعات المحلية الصغيرة فرصة ادارة المستشفيات والخدمات المتعلقة بها ، بوصفها مشاريع مجتمعية .

وفرض على ذوي الدخل المتوسط والدخل المرتفع أن يدفعوا جزءا من تكاليف العقاقير التي يصفها الأطباء ، بما في ذلك وسائل منع الحمل التي تؤخذ بالفم ، وتكاليف الخدمات في المستشفى . أما ذوي الدخل المنخفض ، فانهم يتلقون الآن مزيدا من الاعانات للعناية الصحية .

صحة المرأة

بدأ الضغط يشتد خلال السبعينات على الجهات المعنية بتقديم العناية الصحية العامة ، من أجل ضمان توفير عناية صحية متكاملة وشاملة وملائمة للمرأة ، وذلك إثر مبادرات مستقلة لتوفير العناية الصحية الاولى للمرأة . وأنشئت عيادات وخدمات صحية للمرأة في عدة مدن وقامت جماعات معنية بصحة المرأة بحملات تطالب بحق المرأة في الاجهاض ، وآثار وسائل منع الحمل ، ومنع سرطان عنق الرحم ومعالجته ، وزيادة تمثيل المرأة في صنع القرارات .

ولم تشمر بعض هذه الحملات حتى الثمانينات عندما بدأ رصد الحالة الصحية للمرأة من قبل وزارة شؤون المرأة ، واللجنة الوزارية الاستشارية المعنية بصحة المرأة ، ووحدة رسم السياسات المتعلقة بالمرأة في وزارة الصحة . ومنذ عام ١٩٨٩ ، عندما تحول التمويل الى المجالس الصحية في المناطق ، لم تتلق هذه العيادات أي تمويل مباشر من الدولة .

وفي عام ١٩٨٩ أنشئت شبكة صحية نسائية للربط بين المراكز والجماعات المعنية بصحة المرأة ، ومازالت هذه الشبكة تعمل . وفي عام ١٩٨٨ ، نشر تقرير عن عمل اللجنة المعنية بصحة المرأة التي أنشأها المجلس الصحي عام ١٩٨٥ وتمولها وزارة الصحة لتقديم المشورة بشأن السياسة الصحية المتعلقة بالمرأة . وقد أعيد تشكيلها بصفة لجنة استشارية وزارية معنية بصحة المرأة عام ١٩٨٩ .

ومنذ تنازل المجالس الصحية في المناطق عن سلطتها ، أخذ الموظفون والمستشارون الحكوميون المعنيون بصحة المرأة يلعبون دورا رئيسيا في جعل الاهتمامات الصحية للمرأة مفهومة ومعالجة على الصعيد المحلي . وتحقيقا لهذا الغرض وزعت وزارة شؤون المرأة في عام ١٩٨٩ نشرة بعنوان "الاهتمام بصحة المرأة : قائمة بيانية لاهتمامات المجالس الصحية في المناطق" . ونشرت وزارة الصحة عددا من التقارير بشأن صحة المرأة ، بما في ذلك برنامج للوقاية من أمراض عنق الرحم : استعراض للمواد المنشورة ، وتقادي انخفاض الوزن عند الولادة ، والولادة قبل الأوان ، واستكشاف الوضع الصحي للمرأة . وفي الملحق الثاني قائمة كاملة بمنشورات وزارة شؤون المرأة فيما يتعلق بالمسائل الصحية .

المؤشرات الصحية

معدل العمر المتوقع

يعود السبب في التفوق العددي للمرأة في معظمه الى ازدياد عدد المسنين ومعدل العمر المتوقع للمرأة الذي يتجاوز معدل الرجل . وخلال الفترة ١٩٨٥ - ١٩٨٧ بلغ متوسط العمر المتوقع للمواليد الاناث والمواليد الذكور من غير الماوريين ٧٧ر٤ و ٧١ر٤ سنوات على التوالي . أما متوسط العمر المتوقع عند الولادة للاناث الماوريات والذكور الماوريين ، فبلغ خلال الفترة ذاتها ٧٢ر٣ و ٦٧ر٤ سنوات على التوالي .

معدل وفيات الاناث

الاسباب الرئيسية لوفاة النساء في نيوزيلندا هي أولا أمراض الجهاز الدموي ، يليها السرطان وأمراض الجهاز التنفسي والحوادث . وظل هذا النمط مستقرا طيلة السنوات الثلاثين الماضية .

وفقر الدم هو السبب الرئيسي الاول في الوفاة ، اذ شكل ٢٣ في المائة من وفيات النساء و ٢٨ في المائة من وفيات الرجال عام ١٩٨٩ . وتزيد معدلات الوفاة بسبب أمراض القلب لدى النساء الماوريات على معدلات النساء غير الماوريات ، رغم أن معدلات الماوريات هبطت بمقدار ٥٠ في المائة منذ عام ١٩٦٨ .

والسرطان هو السبب الرئيسي الثاني ، إذ شكل ٢٥ في المائة من وفيات النساء و ٢٤ في المائة من وفيات الرجال عام ١٩٨٩ . وأكثر مواقع السرطان خطرا لدى النساء هي النهد والقولون والرئة . ويقل خطر إصابة المرأة الماورية بسرطان القولون عن خطر إصابة المرأة غير الماورية ، ولكن احتمالات وفاتها بسبب سرطان المعدة أو الرئة تفوق احتمالات المرأة غير الماورية . ويبلغ معدل إصابة المرأة الماورية بسرطان الرئة أربعة أضعاف معدل الإصابة لدى غير الماوريين . ومن أسباب ذلك افراط المرأة الماورية في تدخين السجائر .

وكان معدل وفيات النساء بسبب المضاعفات الناجمة عن الحمل والوضع والفترة التالية لذلك منخفضا جدا وقت اعداد التقرير ، إذ لم يتجاوز وفاة واحد لكل ١٠ ٠٠٠ مولود حي .

معدل وفيات الاطفال

بلغ المعدل الشامل لوفيات المواليد الجدد ١٠٣ لكل ١٠ ٠٠٠ مولود حي . وتبين اتجاهات متوسط العمر المتوقع منذ عام ١٩٥٥ أن قدرة البقاء لدى الماوريين ازدادت بشكل ملحوظ خلال السنوات الخمس والثلاثين الماضية ، لا سيما لدى النساء إذ ازداد متوسط العمر المتوقع لهن بمقدار عشر سنوات خلال هذه الفترة . وتنسب زيادة القدرة على البقاء لدى الماوريين ، في معظمها ، الى التحسينات المثيرة التي طرأت على معدل وفيات المواليد الجدد منذ الحرب العالمية الثانية إذ بلغ عندئذ ثلاثة أضعاف معدل المواليد غير الماوريين .

وخلال الفترة ١٩٦٨ - ١٩٨٧ انخفضت معدلات وفاة المواليد الماوريين وغير الماوريين الذين تقل أعمارهم عن شهر واحد بمقدار ٦٠ في المائة . وفي عام ١٩٨٧ ، بلغ معدل وفيات المواليد الماوريين هؤلاء رقما قياسيا في الانخفاض إذ لم يتجاوز ٣٩ لكل ١٠٠٠ مولود حي ، مقابل ٤٣ للمواليد غير الماوريين . أما معدل وفيات المواليد الماوريين الذين تزيد أعمارهم على شهر واحد فانخفض بمقدار ٣٢ في المائة بين عامي ١٩٦٨ و ١٩٨٧ ولكن ظل يتجاوز معدل غير الماوريين بمقدار ٥٤ في المائة عام ١٩٨٧ . وفي عام ١٩٨٧ ، بلغ معدل وفيات الماوريين من هؤلاء المواليد (١١ لكل ١٠٠٠ طفل حي) ما يزيد على ثلاثة أضعاف مواليد النيوزيلنديين من جزر المحيط الهادئ (٣٦ لكل ١٠٠٠) وضعفي معدل وفيات الاطفال الاوروبيين وغيرهم (٣٥ لكل ١٠٠٠) . والسبب الرئيسي في ذلك هو الموت المفاجيء (السريري) .

وأجريت بحوث وأنشطة تعليمية كثيرة في نيوزيلندا بشأن الموت السريري خلال فترة إعداد التقرير ، إذ أن معدل الموت السريري في هذا البلد هو من أعلى المعدلات للفرد الواحد في العالم . ولو أن سببه ما زال غير معروف ، فقد أثبتت هذه البحوث بعض العوامل التي يبدو أنها ذات صلة به ، ومنها الوضع الذي ينال فيه الطفل

وحرارته ، وتدخين الوالدين ، وما إذا كان الطفل يرضع من الثدي . ويبدو أن الجهود التي بحثت لمعالجة هذه العوامل قد أدت الى انخفاض مثير للدهشة في معدل الوفيات السريرية في مدينة كرايستشرش إذ هبط عدد هذه الوفيات من ٢٦ خلال النصف الاول من عام ١٩٨٩ الى ٣ فقط خلال الفترة المماثلة من عام ١٩٩١ .

مستويات الخصوبة

هبطت مستويات الخصوبة بقدر كبير في نيوزيلندا بعد أن بلغت أوجها في أوائل الستينات ، إذ بلغت ٤٩ ولادات للمرأة الواحدة عام ١٩٦٢ . وانخفض هذا المعدل بما يزيد على النصف الى ٢٠٧ في عام ١٩٧٨ واستمر في الانخفاض الى أن بلغ ١٩٩٢ في عام ١٩٨٣ . وهذا رقم لم يشهد له مثيل من قبل . ومنذ ارتفع قليلا الى ٢١٦ في عام ١٩٩٠ ، وهذا يزيد قليلا على المستوى التعويضي (٢١ ولادة للمرأة الواحدة) . وازداد العدد الكلي للمواليد الاحياء من ٩٣٨ ٤٩ مولودا في عام ١٩٨٢ الى ١٥٣ ٦٠ في عام ١٩٩٠ ، لكنه تراجع قليلا الى ٩٩٨ ٥٩ في عام ١٩٩١ .

وللانخفاض الملموس في مستويات الخصوبة خلال السنوات العشرين الماضية صلة وثيقة بتأجيل الزواج وتأخير الحمل . وينعكس هذا في اتجاهات النساء الى الحمل في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينات من أعمارهن . ففي عام ١٩٧٢ ، تمت ٤٥ في المائة من الولادات لامهات تقل أعمارهن عن ٢٥ سنة ، أما في عام ١٩٨٩ فهبطت هذه النسبة الى أقل من ٣٢ في المائة .

وطرأ انخفاض مماثل ، ولكن أكثر إثارة للدهشة ، في خصوبة المرأة الماورية التي هبط معدلها من ٦٢ ولادات عام ١٩٦٢ الى ٢٢ في عام ١٩٨٨ . وهذا أيضا رقم لم يشهد له مثيل من قبل . ومع أن مستويات الخصوبة لدى الماوريات الآن تقارب مستويات غير الماوريات ، فإن التناقض بين المجموعتين الاثنتين في الحمل على أساس العمر بالغ الشدة . فلدى النساء الماوريات ، يتركز الحمل في الفئات الأصغر سنا أكثر مما يتركز لدى غير الماوريات . وفي عام ١٩٨٩ ، مثلا ، بلغت خصوبة النساء الماوريات المتزاوجة أعمارهن بين ٢٠ و ٢٤ سنة ٣٣ في المائة ، مقابل ما يقل عن ٢٥ في المائة لدى النساء بأجمعهن . ومن ناحية أخرى ، تقل معدلات الخصوبة لدى الماوريات المتزاوجة أعمارهن بين ٢٥ و ٣٩ سنة عن معدلات جميع النساء . هكذا ، وإن كان حجم الأسرة الماورية مماثلا لأحجام سائر الأسر ، فإن أنماط الخصوبة تختلف بشكل واضح .

ورغم الاتجاه العام نحو تأجيل الولادة الاولى فإن معدل الخصوبة لدى الاناث اللواتي لم يبلغن سن العشرين مرتفع نسبيا في نيوزيلندا ، إذ بلغ ٣٤٩ لكل ألف من الاناث المتزاوجة أعمارهن بين ١٥ و ١٩ سنة بوجه عام ، و ٧٨٧٩ للاناث الماوريات من نفس الفئة .

وهبط عدد الولادات للامهات المتزوجات زواجا رسميا بنسبة ٢٦ في المائة من ٦٧٤ ٣٩ ولادة عام ١٩٩٠ الى ٦٢٥ ٣٨ في عام ١٩٩١ ، مقابل زيادة في ولادات الامهات غير المتزوجات بنسبة ٤٤ في المائة من ٤٧٩ ٢٠ الى ٣٧٣ ٢١ ولادة خلال الفترة نفسها .

دخول المستشفيات

مع ان احتمالات المرأة النيوزيلندية في دخول المستشفيات تفوق احتمالات دخول الرجال ، فان الفرق يعود في معظمه الى الحمل والوضع . وإذا استبعدت هاتان الحالتان ، فان نسبة دخول النساء تفوق نسبة دخول الرجال بمقدار ٣ في المائة . ويرجع دخول المرأة النيوزيلندية الى المستشفى للمعالجة من أمراض الجهاز التناسلي والبولي ، وتليها أمراض الجهاز الدموي والجهاز التنفسي والجهاز الهضمي والسرطان . واحتمالات دخول المرأة الى المستشفى بسبب الحوادث تقل عن احتمالات الرجل في كل فئة عمرية دون سن الخامسة والستين (الرجل معرض لحوادث السيارات أكثر من المرأة) . وفوق سن الخامسة والستين تصبح المرأة عرضة للحوادث أكثر من الرجل ، ولا سيما حوادث السقوط في المنزل التي تؤدي الى دخول المستشفى . واحتمالات انتحار المرأة أو موتها بسبب تناول الكحول تقل عن احتمالات الرجل بأربع مرات . وتشكل المرأة ٦٠ في المائة من المعوقين في نيوزيلندا ، كما إن احتمالات إصابتها باعاقة خطيرة تفوق احتمالات الرجل بمرتين .

وعملية استئصال الرحم هي أكثر العمليات الجراحية شيوعا في نيوزيلندا ، وهي ذات معدل مرتفع نسبيا على الصعيد الدولي إذ لا يفوقه إلا معدل أمريكا الشمالية . وفي عام ١٩٨٨ بلغ معدل نيوزيلندا ٨٤ لكل ألف أنثى . ويبلغ هذا المعدل أوج ارتفاعه لدى الإناث المتراوحة أعمارهن بين ٤٠ و ٤٤ سنة . وطرا إنخفاض تدريجي على معدل عمليات استئصال الرحم بين النساء غير الماوريات خلال العقد الأخير ، ولكنه ارتفع قليلا بين الماوريات .

واحتمالات دخول المرأة مؤسسات الطب العقلي تقل عن احتمالات دخول الرجل ، كما إن أسباب دخولها تختلف عن أسباب دخول الرجل . وفي عام ١٩٨٩ ، كانت الأسباب الرئيسية الأربعة لدخول النساء لأول مرة الى هذه المؤسسات هي حالات الكآبة ، وردان الفعل إزاء الاجهاد والتكيف ، والذهان العاطفي ، والادمان على الكحول واساءة استعماله . ويتكرر دخول المرأة الماورية الى مؤسسات الطب العقلي بمعدل يفوق معدل المرأة غير الماورية .

التدريب الطبي

ازداد عدد النساء المتدربات على ممارسة مهنة الطب في نيوزيلندا خلال فترة

اعداد التقرير ، اذ أصبح الآن نصف الطلبة الطبيين تقريبا من الاناث . وبالطبع لا تشكل المرأة الماورية إلا نسبة ضئيلة جدا . وسيمضي بعض الوقت قبل أن تشكل النساء نصف عدد الأطباء الممارسين ولا سيما الاخصائيين . ويعود بعض السبب في ذلك الى المصاعب التي تواجهها المرأة في تحمل المسؤوليات المنزلية عند اضطلاعها بالدراسة الشاقة والعمل ساعات طويلة يقتضيها الحصول على المؤهلات الطبية التخصصية .

الحمل والوضع

أدى تنفيذ القانون المعدل لقانون التمرريض لعام ١٩٩٠ الى زيادة الخيارات المتوفرة للمرأة وأسرتها في خدمات الحمل والوضع . ويجيز هذا القانون للقابلة و/أو الطبيب أن يوفر العناية للمرأة طيلة فترة الحمل والوضع وما بعد ذلك . وفي الماضي ، كان لا يجوز لأي شخص غير الطبيب أن يضطلع بهذه المسؤولية .

وللمرأة الآن أن تختار الجهة التي توفر لها الخدمة ومكان التوليد ، كما انه تتوفر لها خدمات المساندة اذا لزم . وتتقاضى القابلة نفس الأجر الذي يتقاضاه الطبيب .

وتتوفر خدمات الحمل والوضع في نيوزيلندا بدون مقابل ، كما انها معفية من الرسوم الجزئية التي بدأ العمل بها تبعا للإصلاحات الصحية الأخيرة .

منع الحمل

يستخدم النيوزيلنديون وسائل منع الحمل على نطاق واسع . واستخدمت نسبة كبيرة من النساء قرص منع الحمل الذي يؤخذ بالفم ، منذ اعتماده في الستينات . ولكن هذه النسبة انخفضت منذئذ ، ويعود السبب الرئيسي في ذلك الى الخشية من آثاره الجانبية ، وان كان ما يزال الوسيلة المفضلة في منع الحمل . وهناك اتجاه نحو أشكال دائمة من منع الحمل ، مثل التعقيم . وتشير الدراسات الى أن التعقيم أصبح أكثر أشكال منع الحمل شيوعا بين الرجال والنساء الكبار في السن ، ولكن الصغار ما زالوا يفضلون الأقراص التي تؤخذ بالفم والواقي المطاطي .

كما ان وسائل منع الحمل داخل الرحم هي ثاني أفضل الوسائل ، ولو ان عدد مستخدميها قليل نسبيا اذ يتراوح بين ٥ و ٨ في المائة . وقد سحب صنف "دلكون شيلد" وصنف "كوبر ٧" من السوق في عام ١٩٨٥ ، كما ان صنف "ليبس لوب" لم يعد متوفرا . وفي عام ١٩٨٧ ، سحب أيضا صنف "غرافيفارد" . وكان صنف "دلكون شيلد" موضوع شكوى ٣٠٠ امرأة ساءت صحتهم بسبب استعماله . وقد تمت تسوية هذه الشكاوى في الآونة الأخيرة . وهناك في الوقت الحاضر ٢٥٠ شكوى ضد المصنع الذي ينتج صنف "كوبر ٧" .

ونيوزيلندا هي أحد البلدان المتقدمة القليلة التي تستخدم نساؤها وسيلة "دبو - بروفيرا" لمنع الحمل . ولكن بسبب الخشية من أنها غير مأمونة ، فلا تزيد نسبة اللواتي يستخدمنها من النساء على ١ في المائة .

ومن الجهات الرئيسية التي توفر الخدمات الصحية الجنسية والتناسلية : الرابطة النيوزيلندية لتنظيم الأسرة ، التي تأسست عام ١٩٣٦ . وخلال الثمانينات تلقت هذه الرابطة ٥٠ الى ٦٠ في المائة من تمويلها من وزارة الصحة ، والباقي من الرسوم التي يدفعها زبائنها والتي تقل عن رسوم الأطباء . وفي السنة المالية ١٩٩١ - ١٩٩٢ بلغت منحة الحكومة ٥٩ر٤ مليون دولار . وللرابطة حوالي ١٢ فرعاً في كافة أنحاء نيوزيلندا وعدد من المراكز يتراوح بين ٣٧ و ٤٤ مركزاً ، بما في ذلك عيادة سيارة في منطقة نورثلند الريفية .

وتشكل النساء ما يزيد على ٩٠ في المائة من زبائن الرابطة . وعلاوة على توفير وسائل منع الحمل والمعلومات المتعلقة بها ، توفر الرابطة خدمات تتعلق بالمسائل الجنسية مثل الفحوص المختبرية لعنق الرحم ، والفحوص المتعلقة بالأمراض التناسلية ومعالجتها ، والعيادات الخاصة بانقطاع الطمث ، وتقديم المشورة . ولدى الرابطة حوالي ٥٠ مرشداً ، معظمهم غير متفرغ ، نالوا تدريباً على تعليم المعلمين والطلبة بشأن الممارسة الجنسية الصحية . وفي عام ١٩٩٠ جرى تعديل قانون منع الحمل والتعقيم والاجهاض لعام ١٩٧٧ بحيث أصبح التعليم في مجال منع الحمل للذين تزيد أعمارهم على ١٦ سنة مشروعاً . وأدى هذا التعديل الى تسهيل عمل الرابطة في مجال تعليم الشباب بشأن الممارسة الجنسية ومنع الحمل .

وتنظم الرابطة حلقات عمل لتدريب الأطباء العموميين في مجال منع الحمل ، وتوفير التدريب لطلبة الطب على إجراء الفحوص الحوضية .

واعترافاً باختلاف النهج الثقافية إزاء الممارسة الجنسية وتنظيم الأسرة في نيوزيلندا ، أنشأت الرابطة في عام ١٩٨٩ لجنة "تي بواوي تابو" الماورية . ولهذه اللجنة ميزانية خاصة لتطوير النهج الماوري إزاء تنظيم الأسرة . وفي عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٠ نظمت الرابطة حلقتي عمل في مجال تنظيم الأسرة لبلدان جزر المحيط الهادئ . وكان الغرض من هاتين الحلقتين مساعدة هذه البلدان على إنشاء نظمها الخاصة للخدمة والتعليم في مجال تنظيم الأسرة . وتشارك الرابطة مشاركة فاعلة في الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة ، وخاصة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ .

وهناك أيضاً الرابطة النيوزيلندية للتنظيم الطبيعي للأسرة ، وهي منظمة معنية بالتعليم في مجال تنظيم الأسرة على أساس فترة الخصوبة لدى المرأة وتفادي الاتصال الجنسي خلال هذه الفترة . وقد تلقت هذه الرابطة ٣٠٩ ٠٠٠ دولار من الحكومة في السنة المالية ١٩٩١ - ١٩٩٢ .

الاجهاض

يجري الاجهاض القانوني في نيوزيلندا في إطار قانون الجنايات وقانون منع الحمل والتعقيم والاجهاض لعام ١٩٧٧ . والمعيار الاساسي للموافقة على الاجهاض هو الضرر الخطير الذي قد يلحق بالصحة البدنية أو الصحة العقلية إذا استمر الحمل . وفي الواقع يتم إجهاض ٩٥ في المائة من النساء النيوزيلنديات وفقا لمعيار الصحة العقلية الذي يتوسع الاطباء في تفسيره بوجه عام . ومعظم النساء اللواتي يجهضن (٥٥ - ٦٠ في المائة) غير متزوجات ، كما ان أغلبية ضئيلة (٥١ - ٥٥ في المائة) لم تلد طفلا من قبل . ولكي تجهض المرأة ، ينبغي لها الحصول على شهادة من طبيبين يوافقان على الاسس القانونية للعملية . ويمكن لها عندئذ أن تجهض في عيادة عامة أو مستشفى عام يوفر لها المشورة بشأن الاجهاض .

والخطر الصحي الرئيسي الذي تنطوي عليه هذه الطريقة هو احتمال التأخير في اجراءات الموافقة اذا كان لا يتوفر طبيب أو مستشفى أو عيادة في المنطقة . وارتفع عدد عمليات الاجهاض في نيوزيلندا من ٨٠٧٩ في عام ١٩٨٦ الى ١٧٣ ١١ في عام ١٩٩٠ .

معدلات الاجهاض للنساء الماوريات وغير الماوريات
خلال الفترة ١٩٨٥ - ١٩٩٠ *

ماوريات	غير ماوريات	
٩ر٤	٧ر٠	١٩٨٥
١٠ر٩	٧ر٨	١٩٨٦
١١ر٩	٨ر٤	١٩٨٧
١٢ر١	٩ر٧	١٩٨٨
١١ر٩	٩ر٩	١٩٨٩
١٤ر٢	١٠ر٦	١٩٩٠

* لكل ١ ٠٠٠ من النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٠ سنوات و ٤٩ سنة .

ملحوظة : تشمل فئة غير الماوريات نساء جزر المحيط الهادىء في نيوزيلندا .

سرطان عنق الرحم

خلال فترة اعداد التقرير ، كانت الوقاية من سرطان الرحم احدى أهم المسائل المتعلقة بصحة المرأة .

وادعت بعض المجموعات المعنية بصحة المرأة ان عددا من النساء المصابات بالسرطان اشتركن ، بدون موافقتهن داخل المستشفى الوطني للنساء في اوكلند ، خلال فترة تمتد ٢٢ سنة منذ الستينيات ، في تجربة تهدف الى معرفة ما اذا كانت المعالجة وعدم المعالجة يتساويان في منع أو تأخير الوفاة الناجمة عن الإصابة بسرطان عنق الرحم . وزعمت هذه الجماعات أن التجربة كانت سيئة التصميم ، وقليلة الفائدة العلمية ، ومسببة لآلام مبرحة تحملتها النساء المعنيات ، ومنها انتشار السرطان والوفاة في بعض الحالات . وفي عام ١٩٨٧ ، عينت الحكومة القاضية سيلفيا كارترايت رئيسة للجنة المعنية بالتحقيق في هذه المزاعم .

وأوضح التحقيق أن كثيرا من المزاعم بشأن سوء معاملة المريضات أو عدم معالجتهم كان لها ما يسوغها ، وقد تلتقت النساء اللواتي ساءت صحتهم نتيجة عدم معرفتهن بالاشتراك في التجربة تعويضات مالية بعد فترة وجيزة في إعداد هذا التقرير . وبذلت جهود كثيرة للعثور على النساء المعنيات للتأكد من أنهن يتلقين المعالجة الطبية الملائمة .

وأبرز تقرير لجنة التحقيق ، الذي نشر في آب/اغسطس ١٩٨٨ ، المشاكل التي تواجهها المرأة المريضة في إطار الجهاز الصحي وأوصت برسم سياسة لبرنامج وقائي وطني . وقالت القاضية كارترايت في تقريرها أن "مهنة الطب فشلت في واجبها الأساسي تجاه المرضى" ، وأدى التحقيق الى مطالبة شديدة باخضاع الجهاز الطبي للمسؤولية تجاه المرضى .

وفي عام ١٩٨٨ ، أعدت قواعد وطنية للجان المعنية بأداب المهنة في المستشفيات ، وأنشئت لجان لهذا الغرض في المجالس الصحية في جميع المناطق . وعين محام للمرأة في المستشفى الوطني للنساء عام ١٩٨٩ ، وقدم هذا المحامي مساعدته لأكثر من ٣٠٠ شخص خلال عام ١٩٩٠ . وطرح مشروع قانون لانشاء وظيفة مفوض صحي على الصعيد الوطني في عام ١٩٩٠ ، بهدف تعزيز حقوق المريض وانشاء جهاز للدفاع عن هذه الحقوق . ولم يقر البرلمان هذا المشروع بعد . ونشرت وزارة الصحة في عام ١٩٩١ المبادئ والخطوط التوجيهية للهيئات المعنية بتوفير خدمات العناية الصحية والتخطيط لهذه الخدمات ، فيما يتعلق بحق المريض في الخيار والموافقة .

وكل سنة ، تلقى حوالي ١٠٠ امرأة نيوزيلندية حتفها بسبب إصابتها بسرطان عنق

الرحم ، ويجري تشخيص ٢٠٠ حالة من حالات انتشار هذا السرطان . وتبلغ احتمالات إصابة المرأة الماورية بهذا المرض ثلاثة أضعاف احتمالات المرأة غير الماورية . كما ان نساء جزر المحيط الهادئ والنساء المسنات والنساء المنخفضات الدخل معرضات بشكل خاص للإصابة . ومنذ اجراء التحقيق ، اختبرت برامج نموذجية للوقاية من سرطان عنق الرحم في ناحيتين من البلد ويجري الآن اعداد برنامج شامل على الصعيد الوطني للوقاية من هذا المرض . كذلك تقوم وسائل الاعلام بحملة لتعزيز الوقاية .

والفئات التي تحظى بالأولوية في البرامج الوطنية للوقاية تشمل النساء اللواتي تجاوزن سن الخامسة والثلاثين ، والنساء الماوريات ، ونساء جزر المحيط الهادئ . وتهدف هذه السياسة الى استحداث برنامج للتنسيق على الصعيد الوطني والتنفيذ على الصعيد الاقليمي من أجل تخفيض معدل الوفيات بسبب سرطان عنق الرحم ، بحيث لا يتجاوز ١٨٠ وفاة في السنة بحلول عام ٢٠٠٠ ، وتحديد فترة وقائية لثلاث سنوات ، وانشاء سجل وطني يقوم مقام جهاز اعلامي بشأن البيانات البوابية ، وآلية تضمن المتابعة الملائمة ، وأداة لرصد نوعية الوقاية .

سرطان النهد

إن معدل الاصابات بسرطان النهد في نيوزيلندا مرتفع بالمقارنة ببلدان أخرى . ويجري تشخيص حوالي ١٣٠٠ إصابة جديدة كل سنة ، ويتسبب هذا المرض في وفاة ٦٠٠ امرأة سنويا .

وقامت الحكومة بتمويل برنامجين نموذجيين للتأكد مما إذا كانت الفحوص المختبرية ذات أثر فعال في الوقاية من هذا المرض في نيوزيلندا . ويستلزم البرنامج اجراء فحوص للنساء المتراوحة أعمارهن بين ٥٠ و ٦٤ عاما مرتين في السنة وينطويان على تقييم فاعلية وكفاءة الفحوص وامكان القبول بها . كما إن الجمعية النيوزيلندية المعنية بأمراض السرطان قامت بتمويل تقييم مستقل لهذين البرنامجين النموذجيين .

وفي عام ١٩٩١ نشرت وزارة شؤون المرأة والجمعية النيوزيلندية المعنية بأمراض السرطان دراسة تبحث في المسائل المتعلقة بفحوص سرطان النهد .

التكنولوجيات التوليدية الجديدة

خلال فترة اعداد التقرير ، ازداد تعقيد واستخدام التكنولوجيات التوليدية الجديدة ، كالتخصيب الانبوبي خارج الجسم الحي . وتترتب على برامج معالجة انعدام الخصوبة تكاليف باهظة ، ولا يدخل تمويل هذه البرامج ضمن أوليات المجالس الصحية في

المناطق . وعلى المرأة التي ترغب في هذه المعالجة أن تدفع ثمنها لأصحاب العيادات الخاصة .

وليست هناك قواعد أدبية أو قيود قانونية تحكم التناسل المعان . ولئن كانت المستشفيات تتبع أساليب واضحة في الحصول على السائل المنوي وزرعه ، فإن العيادات الخاصة لا تخضع لاية ضوابط . ويزداد استخدام البيض المتبرع به في معالجة انعدام الخصوبة .

وأصبحت مسألة الأم البديلة موضوع مناقشة في نيوزيلندا . فقد تبين خلال فترة اعداد التقرير أن عدة نساء تعاقدن لقاء أجر على القيام بدور الأم البديلة . ويجري الآن التشاور والنقاش من أجل تحديد مجالات التناسل المعان التي لا تستدعي التدخل الرسمي بشأنها وتلك التي يلزم اخضاعها للنظام والتشريع .

وفي إطار المادة ١٦ بحث للنواحي القانونية من التكنولوجيات التوليدية الجديدة .

مرض الايدز

تم تشخيص أول إصابة بمرض الإيدز في نيوزيلندا عام ١٩٨٤ . ومنذئذ ، وحتى الربع الأول من عام ١٩٩١ ، تم الابلاغ عن ٢٥٧ إصابة و ٦٥٣ حالة وجود لفيروس هذا المرض . وكانت المرأة موضوع سبع (٢٧ في المائة) من الاصابات البالغ عددها ٢٥٧ إصابة و ٣٣ حالة (١٥ في المائة) من حالات وجود الفيروس . وفي عام ١٩٩١ ، أبلغ عن إصابة ٧٨ شخصا بمرض الايدز ، منهم ثلاث نساء فقط . وفي ذلك العام ، تبين ان ١١١ شخصا ينقلون فيروس الايدز ، منهم ٩٧ رجلا و ١٤ امرأة . وبلغت نسبة الاصابات التي يعود سببها الى اللواط ٨٥ في المائة مقابل ٥ في المائة للاتصال الجنسي الطبيعي . أما الباقي فيعود سببه الى نقل الدم والإبر الملوثة .

وتبين آخر الاحصاءات بشأن الايدز أن نسبة النساء المصابات قليلة . غير أنه يخشى من أن انخفاض نسبة المرأة في برامج الايدز قد يؤدي إلى التأخير في تشخيص إصابتها وسوء تقدير احتمالات الإصابة لديها .

وفي عام ١٩٩٠ أصدرت وزارة الصحة نشرة بعنوان "المرأة في لغز الايدز" ، كما ان الاتحاد الوطني للأشخاص المصابين بالايديز ركّز على المرأة ومرض الايدز في العدد ١٢ من نشرة "التفكير المشترك" التي يصدرها . وفي عام ١٩٩١ ، كان تركيز "أسبوع الايدز" على المرأة ومرض الايدز .

وقامت المنظمات غير الحكومية بمعظم العمل الوقائي والتربوي للمرأة ، ومنها رابطة العاهرات التي تتصل بالنساء المعرضات للخطر وتدعو بشدة الى استخدام الواقي المطاطي وغير ذلك من الوسائل المأمونة للاتصال الجنسي وتعاطي المخدرات . وفي اطار المادة ٦ بحث لهذا الموضوع .

تعاطي المخدرات

تبين من دراسة رئيسية أجريت عام ١٩٩٠ ان الكحول هو أكثر العقاقير شيوعا في نيوزيلندا ، وان المرأة تشرب أقل مما يشرب الرجل في جميع الفئات العمرية ، وان احتمالات الشمل لديها تقل عن احتمالات الرجل ، وان مواجهتها للمشاكل المرتبطة بالكحول تقل عما يواجهه الرجل ، وانها لا تتعادل مع الرجل في نسبة المشاكل (٢٠ في المائة) إلا في الفئة العمرية ١٨ - ١٩ . وبالنسبة الى الجنسين ، تنخفض حالات الشمل والمشاكل المرتبطة به مع التقدم في السن . غير أن معدل النساء اللواتي يدخلن مستشفيات الأمراض العقلية بسبب المشاكل المرتبطة بتعاطي الكحول يتزايد بالنسبة الى الاسباب الأخرى .

والتبغ هو ثاني أكثر العقاقير شيوعا . فالرجال يدخنون أكثر من النساء في الفئات المتقدمة في السن ، أما الفئة الأكثر استخداما للتبغ الآن فهي الفئة المكونة من الشابات المتراوحة أعمارهن بين ١٨ و ١٩ سنة (٢٥ في المائة) . والشابة الماورية مدمنة على التدخين بنسبة مرتفعة ، كما ان معدل الوفيات لدى الماوريات بسبب سرطان الرئة مرتفع جدا ، كما سبقت الإشارة اليه .

أما استخدام العقاقير المشروعة لأغراض غير طبية ، كالمهدئات والباربيتورات ، فنسبته مرتفعة لدى الرجال والشباب ، وان استخدامه لأغراض طبية فنسبته مرتفعة لدى المسنين والنساء .

ختان المرأة

ليس ختان المرأة مألوفاً على الإطلاق لدى الفئتين الاثنتين الرئيسيتين (الأوروبية والماورية) في نيوزيلندا أو لدى فئات الأقلية الاثنية (جزر المحيط الهادئ ، والصين ، والهند) . والمعروف ان لا وجود لهذه الممارسة في نيوزيلندا .

العنف ضد المرأة

ما زال العنف أحد المشاكل الرئيسية التي تواجهها المرأة في نيوزيلندا .

العنف الجنسي

تضاعفت إدانات المحاكم بجرائم العنف الجنسي خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٠ ، حسبما تبينه الأرقام التالية :

إدانات المحاكم بجرائم العنف الجنسي خلال الفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٠

١٠٦	١٩٨٦
١٧٣	١٩٨٧
١٤٦	١٩٨٨
٢٠٥	١٩٨٩
٢٠٩	١٩٩٠

ومن المقرر ان جرائم العنف الجنسي التي أدين مرتكبوها في المحاكم لا تمثل إلا ٥ في المائة من مجموع هذه الجرائم في نيوزيلندا ، ولذلك يستحيل الافادة عما اذا كان ازدياد عدد الادانات يمثل زيادة مطلقة في عدد الجرائم أو مجرد زيادة في عدد الملاحقات القضائية الناجمة .

العنف المنزلي

بالإضافة الى الحماية من الاعتداء ، المتوفرة لجميع المواطنين بمقتضى قانون الجرائم لعام ١٩٦١ ، هناك قانون الحماية المنزلية لعام ١٩٨٢ الذي يهدف الى توفير المزيد من الحماية لضحايا الاعتداء المنزلي . وبموجب هذا القانون ، يمكن للزوج الشرعي أو الواقعي المعتدى عليه ان يطلب من المحاكم اصدار قرارات بعدم الاعتداء العنيف أو التحرش . وينطبق النوع الاول من هذه القرارات عندما يكون الزوجان مقيمين في منزل واحد ، أما النوع الثاني فيقضي على المعتدي بالابتعاد عن الضحية أو منزل الضحية . وفي ١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٩١ ، تم تعديل قانون الجرائم وقانون الاجراءات المعجلة لعام ١٩٥٧ بحيث أصبح الافراج بكفالة عن مرتكبي الجرائم العنيفة أكثر صعوبة .

أما قرارات عدم التحرش فيمكن للشرطة أن تنفذها إذا لزم الأمر . ويحق للشرطة ان تتدخل في النزاعات العائلية وان تقدم المعتدي الى المحاكمة . والصعوبة الرئيسية التي كانت تواجهها المرأة في مجال الانتصاف في الماضي هي ان الشرطة والمجتمعات المحلية تنظر الى النزاع العائلي كشكل لا ينطوي على الواقعية أو الأهمية كغيره من أشكال الاعتداء . ومنذ عام ١٩٨٧ اتخذت الشرطة النيوزيلندية نهجا أكثر فاعلية ازاء الاعتداء المنزلي ، وتعتمد الآن الى توقيف المعتدي اذا تبين لها انه تجاوز حدود القانون سواء تقدمت الضحية بشكوى أو لم تتقدم . ثم تقوم الشرطة بجمع الأدلة للملاحقة القضائية بدون الرجوع الى الضحية إلا إذا كان لا يحتمل ان تنجح هذه الملاحقة بدون مساعدة الضحية .

ويمكن للضحية أن تشتكي حتى ولو كانت الشرطة غير مستعدة أو غير قادرة على تقديم الشكوى . ومنذ أن أخذت الشرطة في تقديم المعتدي الى المحاكمة ، تبين أن ٨٠ في المائة من المتهمين يقرون بذنبهم قبل المحاكمة . وفي الماضي كانت الغرامة المالية أكثر العقوبات شيوعا في حالة الاعتداء المنزلي ، أما الآن فيرجح فرض عقوبة الافراج المشروط أو الحبس المرحلي أو السجن .

ويتم تعويض ضحايا الاعتداء المنزلي عن طريق مؤسسة التعويض عن الحوادث ، الذي يشمل حالات الإصابة بأذى بدني أو عاطفي حتى في حالة عدم تبليغ الشرطة بالحادث . ويتكون التعويض من دفع تكاليف المعالجة ، ومنها الاستشارة الطبية وطب الأسنان والمعالجة بالوسائل البدنية والميكانيكية ، بالإضافة الى خسارة الدخل والتكاليف المتكبدة بسبب الاعتداء أو أثر الاعتداء ، ومنها تكاليف النقل والعناية المنزلية والمقتنيات الشخصية ، ودفع مبالغ اجمالية .

منع العنف

ينص القانون النيوزيلندي بشكل جازم على أن العنف ضد المرأة غير مقبول على الإطلاق . ومن الأنشطة الهامة التي قامت بها المنظمات المعنية بالعنف خلال فترة اعداد التقرير كان تعزيز الروابط فيما بينها ، وروابطها بالمجتمعات المحلية . وفي عام ١٩٨٦ ، أنشئت اللجنة التنسيقية لمنع العنف المنزلي من أجل ربط المجموعات الموجودة بعضها ببعض . والمجموعات الرئيسية غير الحكومية المنتسبة الى اللجنة هي جمعية الملاجئ النسائية المستقلة ، والجمعية الوطنية المعنية باغتصاب المرأة ومجموعات "اوتيروا" المرتبطة بها ، والشبكة الوطنية للرجال المناهضين للعنف ، وجماعة "تي كاكانو او تي هوانو" الماورية المناهضة للاساءة الجنسية ، وحركة الرجال الماوريين "رونانغاتين" المناهضين للعنف ، والجمعية النيوزيلندية لمنع الاساءة الى الاطفال ، والجماعات المساعدة في الحالات الطارئة ، ومشروع "اوتيروا" لنساء جزر المحيط الهادئ .

والاتجاه في الحماية من العنف ومنعه في نيوزيلندا هو توفير الخدمات الملائمة للاحتياجات ، وهذا يعني أشكالاً خاصة من العنف (الاغتصاب ، والاعتداء المنزلي ، والاساءة الى الاطفال ، وسفاح المحارم) ، وخدمات للرجال منفصلة عن خدمات النساء ، وخدمات خاصة بالماوريين والاوروبيين وجماعة جزر المحيط الهادى . وهذا يعني ان التجارب الحياتية والثقافية المتميزة لافراد هذه الجماعات يمكن أخذها في الاعتبار عند توفير الخدمات . وفي معظم الحالات ، أمكن توفيرها بطريقة "التنمية المتوازية" ، أي انشاء ملاجئ للمرأة الماورية على غرار ملاجئ المرأة غير الماورية وبالتعاون معها ، على سبيل المثال . كذلك تتناول حركة "رونافاتين" مسألة منع العنف بين الرجال الماوريين بشكل متواز مع ما يتم عمله بين الرجال غير الماوريين في الشبكة الوطنية للرجال المناهضين للعنف . وتقدم المنظمات النسائية خدماتها الى الضحايا ، كما ان منظمات الرجال تساعد مرتكبي الاساءات على تغيير سلوكهم .

وتتلقى معظم الهيئات المناهضة للعنف مساعدة مالية من الحكومة على مستويات مختلفة . والهيئة الوحيدة الممولة كلياً من الحكومية هي اللجنة التنسيقية لمنع العنف المنزلي التي تمولها وزارة الشؤون الاجتماعية وهيئة التعويض عن الحوادث . أما الملاجئ ومراكز توفير المساعدة المستعجلة في حالات الاغتصاب وغير ذلك من المنظمات فتتلقى أيضاً تمويلاً من مصادر أخرى ، منها المنح والهبات من الافراد والمؤسسات ، والرسوم من طالبات المساعدة .

ملاجئ النساء

تعتبر حركة ملجأ المرأة أكبر هيئة توفر الحماية من العنف في نيوزيلندا ، وفي عام ١٩٩١ كان لهذه الحركة شبكة من الملاجئ يبلغ عددها ٥٧ ملجأ في كافة أنحاء البلد . ومعظم الملاجئ مكونة من بيوت عائلية كبيرة تقدمها مؤسسة الاسكان ، وتستطيع ايواء عدة نساء وأطفالهن في آن معا . وتوفر ادارة الرعاية الاجتماعية الاموال اللازمة لتغطية النفقات الجارية ، بالإضافة الى ما تستطيع اللجان تقديمه . ويظل عنوان اللجئة مكتوما لكي لا تتعرض للتحرش . والعاملون في هذه الملاجئ هم إما من الافراد المتطوعين أو الافراد الذين يتقاضون أجوراً .

وازداد استخدام هذه الملاجئ بمعدل ٢٠ في المائة في العام خلال الأعوام الثلاثة الماضية . وفي كل أسبوع من عام ١٩٩٠ ، بلغ عدد الأسرة التي تشغلها اللجان ٢٠٠٠ سرير ، كما بلغ عدد الاطفال المصاحبين لامهاتهم ١٢٨ طفلاً ، نصفهم تقل أعمارهم عن ٥ سنوات . وكان متوسط فترات الإقامة في الملاجئ أربعة أسابيع .

وتزيد احتمالات استخدام المرأة الماورية لهذه الملاجئ ، نسبياً ، على احتمالات المرأة غير الماورية ، إذ بلغت نسبة الماوريات في هذه الملاجئ ٤٧,٨ في المائة في

العام المنتهي في آخر حزيران/يونيه ١٩٩١ . وتعتبر الرابطة الوطنية للملاحيء النسائية أن هذه الاحصاءات تعكس دعوة الملاحيء الى سياسة التنمية المتوازية . وتبلغ نسبة المحامين الماوريين للملاحيء ٤٣٢ في المائة ، وهذا يتمشى مع سياسة الرابطة التي تقضي بالتوازن بين المحامين والزبائن .

المشورة بشأن الاساءة الجنسية

تتوفر المشورة بشأن الاساءة الجنسية في الوقت الحاضر عن طريق مراكز المساعدة والمراكز المعنية بالاساءة الجنسية . كذلك توفر هذه المشورة بعض المراكز التي تقدم المساعدة المستعجلة في حالات الاغتصاب . والغرض من المشورة هو مساعدة الافراد على إعادة تنظيم حياتهم وتفادي الاتجاه العام الذي يتبعه ضحايا الاساءة الجنسية بالانحراف نحو الجريمة ، وإدمان المخدرات ، والانتحار ، والوقوع في المشاكل العائلية ومؤسسات الامراض العقلية .

ويشتد الطلب على هذه الخدمات . ويتراوح متوسط فترات انتظار المواعيد بين أسبوعين للحالات العاجلة وثلاثة أشهر للحالات غير العاجلة . ولا تتوفر في الوقت الحاضر الاموال والموارد اللازمة لتلبية هذا الطلب .

وفي عام ١٩٨٤ أنشئت منظمة "تي كاكانو او تي هوانو" التي تقدم الخدمات على الصعيد الوطني للنساء الماوريات اللواتي يقعن ضحايا سفاح المحارم والاغتصاب والاساءة الجنسية وأعمال العنف المتصلة بذلك . وفي العام المنتهي في آخر حزيران/يونيه ١٩٩١ ، بلغ عدد الحالات التي عالجتها هذه المنظمة ٢ ٨٧٤ حالة .

والاتجاه الايجابي الذي لاحظته الهيئات المساعدة بوجه عام ، مثل "تي كاكانو" وملاحيء النساء ، هو ازدياد الوعي لدى ضحايا العنف من النساء الماوريات بشأن المساعدة المتوفرة لهن من المنظمات المجتمعية ، ونتيجة ذلك هي أنهن يسعين الى طلب المساعدة عوضا عن تجاهل مشكلة العنف التي تواجههن . وهناك تركيز على بناء هوية ثقافية متينة والتدريب على تأكيد الشخصية لدى المرأة الماورية التي تواجه العنف في علاقاتها .

مساندة الضحايا

بالاضافة الى توفير السكن والمشورة والمساندة الشخصية وغير ذلك من الخدمات للضحايا ، تعمل الهيئات المناهضة للعنف في مجالي البحث والتعليم . وفي عام ١٩٨٨ أصدرت اللجنة التنسيقية لمنع العنف المنزلي نشرة بعنوان "المواقف المتخذة ازاء العنف داخل الاسرة : دراسة عبر الثقافات" . وفي عام ١٩٨٩/١٩٨٨ قامت بحملة في وسائل

الاعلام تتضمن مقالات مناهضة للعنف وموجهة الى الرجال والنساء ، ووزعت ٢٦٠ ٠٠٠ نسخة من كتابها المعني بهذا الموضوع . وفي عام ١٩٨٨ أصدرت الرابطة الوطنية للملاجيء النسائية المستقلة طبعتها الثانية من نشرة "بداية جديدة : كتاب بشأن المساعدة الذاتية لضحايا اساءة المعاملة من النساء النيوزيلنديات" ، وفي عام ١٩٩١ أصدرت نشرة بعنوان "احرص على الطفل : أطفال يعيشون بدون عنف" ، وهذه نشرة وثائقية عن ملاجئ الاطفال والعناية بهم .

المضايقة الجنسية

منذ أوائل الثمانينات قامت النقابات العمالية النيوزيلندية بتنظيم حملات ضد المضايقة الجنسية في أماكن العمل . ونجحت معظم النقابات ذات التمثيل النسائي المكثف في مفاوضاتها بشأن تضمين القرارات والاتفاقات المتعلقة بالأجور اجراءات ينبغي اتباعها في حالات المضايقة الجنسية ، أو توصلت في الواقع الى تفاهم مع أرباب العمل على أنها مستعدة وقادرة على تمثيل العاملات اللواتي يشتكين من المضايقة الجنسية وتأمين تعويض لهن بأمر من محكمة العمل التي كانت قائمة آنئذ إذا لم يقيم رب العمل بتسوية المسألة بصورة مرضية واستمرت الحملات في وسائل الاعلام النقابية بشأن انتشار المضايقة الجنسية ورفض السكوت عنها ، وإثارة وعي العاملات لحقوقهن . ويجري تدريب موظفي النقابات ومندوبيها فيما يتعلق بحالات المضايقة الجنسية .

وينص قانون عقود العمل لعام ١٩٩١ على أنه يجب تضمين كل عقد اجراءات لمعالجة الشكاوى والخلافات الشخصية ، ومنها المضايقة الجنسية . وإذا لم يتمكن العامل ورب العمل من التوصل الى حل لشكوى تتعلق بالمضايقة الجنسية ، فان باستطاعة أي منهما أن يتقدم الى محكمة العمل بطلب لحلها عن طريق التوسط أو اصدار حكم قضائي . ويمكن استئناف قرار المحكمة الى محكمة العمل العليا .

وفي بعض الحالات ، يحق للعاملة أن تتقدم بشكوى بموجب قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ . وقد عالجت لجنة حقوق الانسان مسألة المضايقة الجنسية منذ أوائل الثمانينات ، وتشكل هذه الشكاوى جزءا ملموسا من أعمالها تبلغ نسبته ٢٠ في المائة من جميع الشكاوى التي تتلقاها كل سنة . وأصدرت اللجنة في الآونة الاخيرة نشرة بعنوان "المضايقة الجنسية في مكان العمل" تتضمن مبادئ توجيهية لكل من العامل وصاحب العمل . وينظم موظفو اللجنة دورات تدريبية بشأن التوعية بالمضايقة الجنسية وأساليب معالجتها في القطاعين العام والخاص .

وإذا تعرضت العاملة للمضايقة الجنسية ، ينبغي لها أن تقرر إما تقديم الشكوى الى لجنة حقوق الانسان أو اتباع اجراءات الشكاوي الشخصية المنصوص عليها في قانون عقود العمل . ولا تستطيع العاملة أن تتبع الطريقتين معا .

الدفاع الذاتي

ظلت دورات تدريس الدفاع الذاتي تزدهر خلال فترة اعداد التقرير . وكانت جمعية الشابات المسيحيات احدى الجهات الرئيسية التي توفر دورات تدريبية مصممة خصيصا للدفاع الذاتي في نيوزيلندا ، وسوف تقوم باختبار هذه الدروس في المدارس خلال النصف الاول من عام ١٩٩٢ . كذلك توفر المعاهد التعليمية والمنظمات النسائية دورات تدريبية بشأن الدفاع الذاتي . وأعدت المدارس الابتدائية ، بالتعاون مع الشرطة ، برامج لحفظ السلامة تهدف إلى توعية الاطفال بشأن الفرق بين اللمس المقبول واللمس غير المقبول ، وتفادي الخطر ، وأين تطلب المساعدة .

المادة ١٣

الحياة الاقتصادية والاجتماعية

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

- (أ) الحق في الاستحقاقات الاسرية ؛
- (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية ، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي ؛
- (ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والالعب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية .

الاستحقاقات العائلية

في عام ١٩٩١ ، أبطل دفع استحقاقات صغيرة شاملة الى الاشخاص الذين يوفر
العناية الرئيسية للأطفال حتى سن ١٦ ، أو ١٨ إذا كانوا متفرغين للدراسة ، واستعيض
عنها بزيادة في المعونة العائلية التي تدفع الى الأسر المنخفضة الدخل .

ويجري توجيه عدد متزايد من سياسات المساعدة الاجتماعية على أساس دخل الزوجين
أو الأسرة . وعلى سبيل المثال ، اعتمدت سياسة جديدة للتكاليف الطبية تتضمن ثلاث
درجات على أساس دخل الأسرة . ولا تنطوي هذه السياسة على أي تمييز بين الجنسين .

وما زالت الاستحقاقات للأغراض المنزلية متوفرة للاب الوحيد أو الام الوحيدة
وأطفالهما . ومن عام ١٩٩١ ، خفض مبلغ هذه الاستحقاقات بنسبة تتراوح بين ١١ و ١٣ في
المائة ، ولم تعد متوفرة للذين لم يبلغوا سن ١٨ (ولكن يمكن دفع علاوة في الحالات
الطارئة) . وفي إطار المادة ١١ بحث لاثر هذه السياسة ، ولا سيما في حالة المرأة
الماورية .

القروض والرهون والائتمان

من الوجهة القانونية ، تتوفر للمرأة النيوزيلندية سبل الوصول الى القروض

والرهون والائتمان على قدم المساواة مع الرجل . ولا تحتاج المرأة الى موافقة زوجها أو أي رجل آخر من أجل الحصول على الائتمان . وينص قانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ على المساواة في توفير القروض للمرأة . وخلال فترة اعداد هذا التقرير ، تلقت لجنة حقوق الانسان عددا صغيرا من الشكاوى بهذا الصدد لا يتجاوز ٢٠ شكوى في السنة .

وتواجه المرأة صعوبات في الحصول على الائتمان ، وغالبا ما يعود السبب في ذلك الى عدم وجود سجل يثبت أهليتها للائتمان . فالمرأة التي تنصرف الى العناية بالاطفال قد لا تتوفر لها فرصة الاستثمار أو الائتمان باسمها الخاص .

وفي أواخر فترة اعداد هذا التقرير ، بدأ الفارق بين الحقوق القانونية والمواقف الاجتماعية يظهر بشكل مختلف جدا ، اذ أفادت التقارير بأن بعض النساء تعرضن للضغط من أزواجهن أو أبنائهن من أجل كفالة ديونهم . وعندما تخلف الرجال عن تسديد هذه الديون التي لم تكن النساء تريدها أو تحتاج اليها ، أصبحن هن مسؤولات عن تسديدها . وبحلول عام ١٩٩١ ، أثارت هذه المشكلة قدرا من القلق الى حد أن المراكز القانونية المحلية قامت بتنظيم "أسبوع ديون المرأة" من أجل تعليم المرأة في مجال اقتراض المال .

وتقل احتمالات اقتراض المرأة الماورية مالا لقاء رهن عقاري عن احتمالات المرأة غير الماورية ، بسبب انخفاض مستوى دخلها . وتدل احصاءات عام ١٩٨٦ على أن ٤٩ في المائة من النساء الماوريات يستأجرن على الأرجح أماكن لسنكنهن . وهذه نسبة تفوق نسبة غير الماوريات بضعفين ونصف الضعف على وجه التقريب (٢٠ في المائة) فيما يتعلق بالماكن المستأجرة .

وتدل دراسة استقصائية اضطلعت بها ادارة مشروع البحوث السكنية للمرأة الماورية في عام ١٩٩٠ ان قلة قليلة من النساء الماوريات لها خبرة في الرهن العقاري ، إذ أن دخل المرأة المنخفض بشكل عام لا يمكنها من الادخار لدفع أقساط القروض . وتتلقى أسر ماورية كثيرة تمويلا سكنيا من مؤسسة الاسكان ، ومن ادارة الشؤون الماورية وهيئة "ايوي" الانتقالية حتى نهاية عام ١٩٩١ .

وتشير دراسة استقصائية بعنوان "ربان العمل الماوريات ، والقطاع المصرفي" اضطلعت بها وزارة شؤون المرأة في عام ١٩٩٠ ، الى وجود قدر كبير من سوء التفاهم بين مؤسسات الاقراض وربان العمل الماوريات فيما يتعلق باحتياجات ومتطلبات الطرفين . فالمرأة لا تقدر في الغالب ان المصارف لا تهتم الا بالتدفق النقدي وقدرة المقترض على التسديد . كما ان مواقف المصارف غالبا ما تكون سلبية ازاء طالبي القروض الذين لا يوفرن معلومات "صحيحة" . وتبين ان مؤسسات الاقراض الماورية لا توفر بالضرورة خدمات مالية أفضل لربان العمل الماوريات .

وفي عام ١٩٩١ أصدرت وحدة رسم السياسة الماورية "تي أو هو هواكاتوبو" في وزارة شؤون المرأة نشرة بعنوان "المرأة الماورية المقترضة : مبادئ توجيهية لها ولأعمالها" ، تشمل كافة نواحي التخطيط وإبداء المعلومات بشأن التعامل مع مؤسسات الاقراض . كما ان هذه الوحدة وزعت مجموعة من المواد بعنوان "المرأة الماورية في طريقها الى انشاء المشاريع" ، وتخطط لتوزيع مواد أخرى في هذا المجال .

وأنشئ الصندوق الائتماني للمرأة الماورية برعاية الرابطة المعنية بتحسين أحوال المرأة ، من أجل توفير مصدر تمويلي آخر لربات العمل الماوريات . وفي إطار المادة ٤ بحث للمبادرات الأخرى التي تهدف الى مساعدة ربة العمل الماورية .

الترفيه والرياضة والثقافة

في عام ١٩٨٧ أنشأت الحكومة لجنة "هيلاري" للترفيه والرياضة ، وعهدت اليها بمهمة التشجيع على ممارسة الرياضة البدنية . ومن أهم الأنشطة التي تظطلع بها اللجنة جمع المعلومات عن الأنظمة الصحية لسكان نيوزيلندا . وفي عام ١٩٨٩ ، بدأت اللجنة دراسة استقصائية شملت ١١ ٠٠٠ شخص تم اختيارهم بصورة عشوائية للتحقيق معهم في الأنشطة التي يمارسونها والأنظمة الغذائية التي يتبعونها . وفي عام ١٩٩٠ نشرت اللجنة تقريراً عن هذه الدراسة يتضمن أكثر المعلومات المتوفرة شمولاً عن الفوارق بين الرجال والنساء في مجال الرياضة والترفيه .

النشاط البدني

بينت الدراسة أن المرأة تمارس نشاطاً بدنياً أقل حيويًا مما يمارسه الرجل ، وأن ٣٢ في المائة من الذكور و ٢٤ في المائة من الإناث يمارسون النشاط اللازم ، كماً ونوعاً ، للياقة البدنية . أما نسبة ممارسة النشاط البدني المعتدل فتزيد على ٤٠ في المائة للإناث وتقل عن ٤٠ في المائة للذكور . والسبب في الفرق يعود في معظمه الى العمل المنزلي الذي تظطلع به المرأة بنسبة ٩٣ في المائة . والرجل بنسبة لا تتجاوز ٥٩ في المائة . ويخف النشاط الحيوي للجنسين مع التقدم في العمر .

وحتى بلوغ الحادية عشرة من العمر ، يتساوى الذكور والإناث في النشاط . وبعد هذه السن يزداد نشاط الذكور بنسبة ضئيلة (٢ في المائة) ويهبط نشاط الإناث بنسبة ١٠ في المائة . وهناك فارق ملحوظ بين الجنسين في الأنشطة البدنية المفضلة . فالأنثى تفضل الرقص ، وركوب الخيل ، وكرة الشبكة . أما الذكر فيفضل كرة المضرب ، والروكبي ، والتزلج ، وكرة القدم . وفي إطار المادة ١٠ بحث لمنهج التربية البدنية في المدارس .

وتقل احتمالات الركض عند المرأة عن احتمالات الرجل (٢٧ للمرأة مقابل ٤١ للرجل) ، ولكنها تزيد على احتمالات الرجل في مجال السباحة ٢٩ في المائة للمرأة و ٢٦ في المائة للرجل) . ويتساوى الجنسان في مجال السير على الأقدام . وتتفوق المرأة على الرجل في احتمالات ممارسة تمارين اللياقة البدنية في المنزل أو في دار التعليم على ممارسة هذه التمارين . كما انها تتفوق في احتمالات ممارسة التمرين لوحدها . يختلف الترفيه البدني باختلاف الجنس والعمر . فالأنشطة الأكثر شيوعا عند المرأة هي السباحة وركوب الدراجة والرياضة الراقصة ، بينما يزاول الرجال لعبة البليارد/السنوكر وركوب الدراجة . كما أن الفتيان (الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة) يلعبون الركبي وكرة المضرب كذلك ، بينما تلعب الفتيات كرة المضرب . ويمارس الرجال والنساء الأكبر سنا لعبة الغولف وكرة الساحات المعشوشبة .

الأنشطة الترفيهية

تشير الدراسة الاستقصائية الى أن الذكور والإناث في نيوزيلندا يستمتعون بالأنشطة الترفيهية الخمسة التي تحتل مكان الصدارة : القراءة ومشاهدة التلفزة والاشربة التلفزية وزيارة الأصدقاء والاستماع الى الموسيقى وترتيب الحدائق . وتزيد احتمالات المرأة بكثير على احتمالات الرجل في القراءة وزيارة الأصدقاء وترتيب الحدائق ، وتقل عن احتمالات الرجل في مجال مشاهدة التلفزة والاشربة التلفزية . وينفق الرجل أكثر من المرأة في مجال الأنشطة الترفيهية . وأكثر أسباب الانفاق لدى الجنسين هو شراء المعدات ، يليه السفر وشراء الألبسة والأحذية . وأكثر المرافق تفضيلا لدى المرأة هي الأسواق والمطاعم والمكتبات . أما الرجال فيفضلون النوادي والشواطئ البحرية والأنهر . وينتسب ٥٨ في المائة من الذكور الى النوادي الترفيهية أو الرياضية ، مقابل ٣٨ في المائة من الإناث .

العمل الطوعي

يتساوى الرجل والمرأة على وجه التقريب في العمل الطوعي ، (٣١ في المائة للمرأة و ٢٩ في المائة للرجل) ، إلا أنهما يختلفان في العمر . ومن المرجح ان الجماعات الرياضية والاجتماعية ونوادي الخدمة هي المجالات التي تحظى باهتمام الرجل ، أما المرأة فتتصرف الى الجماعات التربوية والترفيهية والمنظمات الرعائية والمجتمعية . وفي إطار المادة ١١ بحث لهذا الجانب من أنشطة المرأة .

التمييز في الأنشطة الرياضية والترفيهية والثقافية

لا يوجد في نيوزيلندا تمييز ضد المرأة على الصعيد الرسمي في مجال الأنشطة الثقافية (الفنون والآداب والموسيقى . الخ) ، كما ان هذا التمييز تضائل على الصعيد غير الرسمي نتيجة للحملات النسائية النشطة من أجل الترويج لما تؤديه المرأة في

مجالات الادب والكتابة والموسيقى ... الخ . ومن شأن الطريقة المتبعة في تنظيم الفنون ، الافرادية بالدرجة الاولى (كتابة ، رسم) أو التعاونية (مسرح ، موسيقى) ان يزيد من صعوبة التمييز ومن سهولة الترويج لعمل المرأة .

أما في الرياضة فيختلف الوضع ، إذ يجري تنظيمها من خلال النوادي التي تعتبر مؤسسات خاصة تقع خارج نطاق القانون الخاص بلجنة حقوق الانسان . ولذلك يحق لها استبعاد المرأة من حقل أنشطتها . غير أن هذا لم يعد ينطبق على معظم الأنشطة الرياضية التي لا تستلزم الاتصال بين الجنسين مثل تسلق الجبال ، وركوب الخيل ، والابحار ، والغولف ، وقذف الكرة .

وكانت بعض الألعاب ، مثل الروكبي وكرة القدم وكرة الشبكة ، مخصصة تقليديا إما للرجال فقط أو للنساء فقط . ولكن هذا الاتجاه انحسر خلال العقد الأخير ، إذ أخذ النساء يلعبن الروكبي وكرة القدم ، وبعض الرجال يلعبون كرة الشبكة . وعلى مستوى الصغار (الذين لا يتجاوزون ١٢ سنة من العمر) تلعب البنات بكرة القدم في أفرقة مختلطة ، ولكن على صعيد الكبار ما زالت هذه اللعبة مخصصة للرجال فقط (انظر المادة ١٠ أيضا) .

وخلال فترة إعداد التقرير اشتد الضغط من أجل عرض المزيد من الأخبار التلفزيونية عن نشاط المرأة في الحقل الرياضي . ومع ان الجنسين لم يتعادلا بعد في هذا المضمار وما زالت لعبة كرة المضرب ولعبة الروكبي سائدتين في نشرات الأخبار الرياضية ، غير أنه خص مزيد من الوقت للعبة كرة الشبكة التي تمارسها النساء ، كما ان المباريات الدولية لعام ١٩٩١ التي جرت في نيوزيلندا ، شاهدها عدد غفير من النيوزيلنديين على شاشة التلفزيون .

وينصب اهتمام الاخصائيين في مجالي الرياضة والترفيه ، الذين يسعون الى زيادة اشتراك المرأة في هذين النشاطين ، على وضع حد لهبوط النشاط الانثوي بعد الحادية عشرة من العمر كما أشارت اليه الدراسة الاستقصائية للجنة "هيلاري" . وخلال فترة اعداد التقرير ، أنشأت هذه اللجنة فرقة عاملة لمعالجة هذه المسألة وغيرها من المسائل المتصلة بها . وقد أصدرت هذه الفرقة نشرة بعنوان "سياسة وطنية لاشتراك المرأة في الترفيه البدني والرياضة" .

المادة ١٤

المرأة الريفية

(١) تضع الدول الاطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية ، والادوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لاسرتها ، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية . وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية .

(٢) تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها ، على أساس التساوي مع الرجل ، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها ، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في :

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

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

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي ؛

(د) الحصول على جميع أنواع التعليم والتدريب ، الرسمي وغير الرسمي ، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية ، وكذلك على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والارشادية وذلك لتحقيق ، في جملة أمور ، زيادة كفاءتها التقنية ؛

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص ؛

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية ؛

(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية ، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة ، والمساواة في المعاملة في مشاريع اصلاح الاراضي والاصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي ؛

(ج) التمتع بظروف معيشية ملائمة ، ولا سيما فيما يتعلق بالاسكان
والاصحاح والامداد بالكهرباء والماء ، والنقل ، والاتصالات .

معلومات أساسية

في عام ١٩٨٦ كان حوالي ١٦ في المائة من مجموع سكان نيوزيلندا و ١٩ في
المائة من الماوريين يعيشون في المناطق الريفية .

وما زالت المرأة الريفية تشكل نسبة ضئيلة (حوالي ١٤ في المائة) من مجموع
الاناث ، وهذا يشمل نساء المستوطنات الريفية ونساء المزارع . (تعني عبارة "الريف"
المناطق الواقعة خارج المراكز التي يبلغ عدد سكانها ١٠٠٠ نسمة أو أكثر) .

وكان نساء نيوزيلندا الريفيات وما زلن منظمات تنظيما حسنا بفضل الروابط
الاجتماعية التي يحييها معهد المرأة الريفية ؛ والشعبة النسائية لاتحاد المزارعين
(الرابطة الرئيسية للمزارعين النيوزيلنديين) التي تقوم مقام جماعة ضاغطة داخل
الاتحاد وفيما بين المرأة الريفية وسائر المجتمع ؛ وشبكة النساء المزارعات منذ عام
١٩٨٠ ، التي أنشئت من أجل مساندة المرأة التي ترغب في التحول عن أدوارها
التقليدية ، وفي ممارسة العمل الزراعي . وكانت وزارة شؤون المرأة تمول النشرة
الاجبارية "المرأة في الزراعة" (واغ ماغ) من عام ١٩٨٥ الى عام ١٩٩١ ، ولكن النساء
الريفيات ينتجن هذه النشرة الآن بأنفسهن .

وفي عام ١٩٩١ ، أنشئت وحدة الشؤون الريفية كجزء من وزارة الزراعة ومصايد
الاسماك ، وذلك بغية تزويد الحكومة بالمشورة في مجال السياسة العامة المتعلقة
بالمسائل التي تخص أهل الريف ، والتأكد من أن المجتمعات الريفية تتوفر لها سبل
الوصول الى الخدمات الاساسية والمعلومات المتعلقة بسياسات الحكومة وبرامجها ، ورصد
المسائل التي تهم المجتمعات الريفية بوجه خاص . وفي شباط/فبراير ١٩٩٢ ، كانت
امراة تشغل منصب مدير الوحدة .

أنشطة المرأة الريفية

أوضحت دراسة استقصائية اضطلعت بها المنظمات النسائية الريفية ما يلي :

- إن نساء المزارع يقمن بشمانين في المائة من الاعمال المنزلية ؛
- إن ٦٠ في المائة من المزارع لا تستخدم إلا أفراد الاسرة ، وإن ٤٠ في
المائة من المزارع لا تستخدم إلا عاملا زراعيا واحدا بدون أجر (عادة مقابل السكن
والطعام ... الخ) ؛

- إن ٨٠ في المائة من نساء المزارع يعملن في التربية الحيوانية وإن معظمهن لا يقرر ما يجب عمله أو طريقة العمل ؛
- إن ٣٠ في المائة فقط من نساء المزارع يعتبرن أنفسهن مزارعات ، وإن ٥٠ في المائة منهن على وجه التقريب يعتبرن أنفسهن ربات بيوت بالدرجة الأولى ولكن ينتظر منهن المساعدة في أعمال المزرعة إذا اقتضى الأمر ، وبدون أجر في العادة ؛
- إن ٤٠ في المائة من نساء المزارع يعملن لقاء أجر خارج المزرعة ، وإن ٣٠ في المائة منهن يعتقدن أن هذا يلزم لتعزيز الدخل من المزرعة ، وإن احتمالات عمل المرأة خارج المزرعة تفوق احتمالات الرجل ، ولكنها لا تستطيع ذلك بسبب ضالة فرص العمل في المناطق الريفية وارتفاع تكاليف السفر . ويقوم عدد من النساء بأعمال مأجورة في المدن ولا يعودون إلى المزارع إلا في العطل الأسبوعية .

المشاركة

منذ التقرير الأخير ، لم تطرأ أية زيادة تذكر على مشاركة المرأة في الحكومة المحلية الريفية حيث ما زالت المرأة ناقصة التمثيل . وتقوم سبعة مجالس للمنتجات الزراعية النيوزيلندية بتسويق هذه المنتجات ولكن المرأة ممثلة في واحد منها فقط . وشغلت امرأة وظيفة مدير في إحدى شركات منتجات الألبان خلال فترة اعداد التقرير ، وهناك امرأة عضو في مجلس إدارة شركة لتجهيز اللحوم . وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ ، كانت المرأة ممثلة في سبعة من المجالس واللجان التشريعية المعنية بشؤون الانتاج الريفي والزراعي ، من أصل ٢٩ مجلسا . ولم يتجاوز عدد النساء ثلاث من الريفيات في المجالس الإدارية للهيئات الحكومية والمشاريع المملوكة من الدولة .

سبل الوصول إلى مرافق العناية الصحية

ليست سبل وصول المرأة الريفية إلى مرافق العناية الصحية سهلة ، ولا سيما بالنظر إلى مركزية المستشفيات وغيرها من المرافق . كما أن خدمات تنظيم الأسرة وخدمات الاختصاصيين والمشاورين لا تتوفر بوجه عام على الصعيد المحلي ، ويتعين على المرأة الريفية أن تسافر إلى أقرب مدينة أو قرية كبيرة للحصول على هذا النوع من العناية الصحية .

وتقوم إدارة الصحة بتنظيم برامج تهدف إلى ضمان توفر العناية الصحية الأولية في المناطق الريفية . وتشتمل هذه البرامج على حوافز مالية وغير مالية لاجتذاب الأطباء العموميين إلى المناطق الريفية ، وتحديد بعضها كمناطق صحية خاصة يتلقى سكانها العناية والعقاقير الطبية بدون مقابل ، وإنشاء أمانات صحية في المجتمعات

المحلية توفر خدمات التمريض في المناطق التي لا يوجد فيها أطباء عموميون . ومن نتائج الإصلاحات الأخيرة في النظام الصحي ان منطقة واحدة فقط ، تقع في أقصى شمال نيوزيلندا ، محددة في الوقت الحاضر كم منطقة صحية خاصة .

وانحسر حجم خدمات الأمومة في القرى الصغيرة والمناطق الريفية خلال فترة اعداد التقرير ، ولم يعد للمرأة الريفية الآن خيارات كثيرة في هذا الصدد بالمقارنة مع المرأة الحضرية . وقد لا تفتح مرافق التوليد في المناطق الريفية إلا لساعات قليلة تلزم لوضع الطفل ، وعلى المرأة بعدئذ أن تعود مع المولود الجديد الى بيتها ، ما لم تنشأ مضاعفات تسوغ نقلها الى مستشفى حضري . وقد تبلغ تكاليف السفر وما يتصل بالتوليد في المنزل من تكاليف أخرى أرقاما مرتفعة ، ويجري الآن استعراض استحقاقات الأمومة من أجل تحديد شكل المساعدة التي يلزم تقديمها للمرأة في هذا المجال .

ومع أن عدد النساء المسنات في المناطق الريفية يقل كثيرا عن عددهن في المناطق الحضرية ، فهناك زيادة متنامية في عدد المسنات الريفيات اللواتي يعشن لوحدهن . فالافتقار الى خدمات النقل العام والطعام والمساندة المنزلية قد يؤدي الى عزلة هؤلاء النساء ، وهذا مجال يثير اهتمام المنظمات النسائية الريفية .

الضمان الاجتماعي

تتساوى حقوق المرأة الريفية والمرأة الحضرية في برامج الرعاية الاجتماعية . وفي عام ١٩٨٦ دفعت استحقاقات الرعاية الاجتماعية الى عدد من نساء الريف والمناطق الحضرية الصغيرة يفوق قليلا عدد النساء في المناطق الحضرية الكبيرة . وقد يعود السبب في ذلك الى ارتفاع عدد النساء في المناطق الحضرية الصغيرة اللواتي تجاوزن سن الستين ويتلقين معاشات تقاعدية وطنية .

التدريب والتعليم

ليس للمرأة التي تعيش في المزرعة نفس القدر من المؤهلات التعليمية والمهنية التي تحوز عليها المرأة الحضرية ، إلا أن احتمالات مواصلة تعليمها بعد المرحلة الالزامية تفوق احتمالات الرجل الريفي . وفي الدراسة الاستقصائية التي أجريت عام ١٩٨٩ ، تبين أن ٤٣ في المائة من النساء الريفيات بلغن مستوى من التعليم يفوق مستوى الشهادة المدرسية ، مقابل ٣٥ في المائة من الرجال الريفيين .

وفي نيوزيلندا مرافق تعليمية ريفية متينة الاساس ، ومتوفرة للرجل والمرأة على قدم المساواة . ويشكل الوقت وتكاليف السفر العائقين الرئيسيين اللذين يمنعان المرأة من مواصلة التعليم بعد المرحلة الالزامية (١٦ سنة من العمر) .

نسبة النساء بين المشتركين في التعليم والتدريب
في القطاع الزراعي عام ١٩٨٩

النسبة المئوية للساء	مجموع عدد الطلاب	التعليم
٢٤	٥٣٥	مواضيع المستوى الثالث : شهادات التدريب المهني المتواصل لإدارة المزارع ، والأعمال الزراعية/ إنتاج الألبان ، والبستنة/ ترتيب الحدائق
٣٦	٩٢٦	غير ذلك من مواضيع المستوى الثالث : زراعة ، علم الحيوان ، والنبات ، البستنة التجارية ، تكنولوجيا المحاصيل ، البستنة ، إدارة البساتين ، رعاية المواشي
١٣	١٦٦	مواضيع المستوى الخامس : شهادة عالية في إدارة المزارع
٣٥	٤٨٢	غير ذلك من مواضيع المستوى الخامس : البستنة ، إدارة البساتين ، شهادة في إدارة المزارع
٣٢	٥٠	مواضيع المستوى الثامن قبل المهني : لياقة البساتين ، مهارات البستنة ، زراعة الكروم ، مهارات العناية بالأرض
٤٧	٢٣٦	مواضيع المستوى التاسع غير الرسمي : التربية الحيوانية ، الزراعة/ إنتاج الألبان ، تمرين وركوب الخيل ، البستنة وترتيب الحدائق
٣٤	٣٩٨	مواضيع ما بعد التخرج : ماجستير ، امتيازات درجة البكالوريوس ، دبلوما في الاقتصاد الزراعي ، علم الزراعة ، علم البستنة ، علم وتكنولوجيا إنتاج الألبان ، دراسات ريفية
٢٧	١ ٢٥٨	مواضيع ما قبل التخرج : بكالوريوس ، دبلوما غير المتخرجين في الزراعة ، الاقتصاد الزراعي ، علم الزراعة ، البستنة ، علم البستنة ، تكنولوجيا إنتاج الألبان ، دراسات البيئة الزراعية ، إدارة المزارع ، إدارة البساتين

وتشكل المرأة حوالي ثلث المتدربين في مجالات الزراعة ، والبستنة ، وإدارة المزارع ، وصناعة منتجات الالبان ، وغير ذلك من المهارات المهنية الريفية .

ولا تصل نسبة النساء الى ٥٠ في المائة من المدربين الا في القطاع غير الرسمي الذي لا ينطوي على أية ميزة مهنية أو مالية .

وفيما يتعلق بالتدريب في مكان العمل ، هناك اتجاه للتحيز الى جانب الذكور ولا سيما في مزارع الاغنام والابقار والمحاصيل . وتتمثل المرأة بشكل أفضل في مزارع الخيول وبساتين الفواكه والخضار ، وتلقى من المزارعين تقديرا أوفر .

الأنشطة التعاونية والمجتمعية

وقت إعادة تشكيل الهيكل الاقتصادي الريفي ، كانت المرأة الريفية أكثر نشاطا من الرجل في انشاء المشاريع التعاونية ، ومنها على سبيل المثال انتاج وبيع الادوات والمعدات . ولكن مشكلة عمالة المرأة بدون مهارات ما زالت قائمة . وما زال التعاقد على العمل فقط مقصورا على الرجل بصورة رئيسية في الريف النيوزيلندي ، لأنه يستلزم مهارات (جز أصواف الغنم مثلا) لا تحوز عليها المرأة بوجه عام . غير أن نسبة مشاركة المرأة في التعاقد على العمل الزراعي ارتفعت من ٥ في المائة عام ١٩٥١ الى ٢٤ في المائة عام ١٩٨٦ .

وتقوم وزارة الزراعة ومصايد الاسماك في عام ١٩٩٣ بتمويل بحث عن مشاركة المرأة في الاقتصاد الريفي ، وذلك إسهاما منها في احتفالات الذكرى المئوية لنيل المرأة حق الاقتراع .

وتتبع المشاركة في الأنشطة المجتمعية في نيوزيلندا خطا نمطيا قائما على الجنس ، اذ يقدم الرجل نشاطه البدني والمرأة مهاراتها المنزلية . وتنقل الأنشطة المجتمعية الريفية في الوقت الحاضر ، اذ يزداد عدد سكان المزارع الذين يعملون ويتلهون بعيدا عن المزرعة والمجتمع المحلي .

ولا يعير الجمهور الا قدرا قليلا من الاعتراف والدعم للنساء المشاركات في الزراعة والأنشطة المجتمعية الريفية . وتمنح الجوائز الزراعية الآن بوجه عام الى كلا الزوجين ، ولكن الزوج يتلقى القدر الاعظم من الاشهار . كما أن أجري منحتين دراسيتين ريفيتين مخصصتان للذين تقل أعمارهم عن ٤٠ سنة ، وهذا عائق تواجهه المرأة التي تضطلع بمسؤوليات عائلية في هذا العمر .

واستجابت المرأة الماورية في الأرياف للانحسار الاقتصادي وإعادة تشكيل هيكل الاقتصاد ، بأداء خدمات تساعد المرأة الماورية وأسرتها . وقد أنشئت مراكز للصحة

والموارد ، بما في ذلك العودة الى ممارسة التقاليد الماورية في مجال العناية بالصحة وتناول العقاقير . والمرأة الماورية الريفية ، مثلها مثل المرأة الماورية الحضرية ، تقف في مقدمة حركة "كوهانغا ريو" التي تهدف الى تعليم اللغة والثقافة الماوريتين للأطفال في مرحلة مبكرة ، كما أن لها تأثير فاعل في الثقافة الماورية الاساس والانشطة الاجتماعية .

وتقدم وزارة الزراعة ومسايد الاسماك الآن رعايتها للبحوث المتعلقة بفاعلية البرامج الحكومية المخصصة للمرأة الريفية .

ملكية المزارع

لا تملك المرأة ، باسمها لوحدها ، الا ما يقل عن ٥ في المائة من المزارع ، معظمها عن طريق الوراثة كزوجة أو كابنة . وتفيد التقارير أن عدد النساء اللواتي يشترين أرضا زراعية لحسابهن الخاص قليل جدا . وهناك اتجاه الآن لتضمين اسم المرأة في سندات الملكية الزراعية ، ولكن لا يحتمل أن يتم هذا الا في حالة المرأة غير المتقدمة في السن (دون الخمسين) وإذا كانت المزرعة صغيرة الحجم (لا سيما انتاج اللبن ، وأشجار الفاكهة ، والمزارع المختلطة) ، باستثناء المزارع الكبرى لتربية الاغنام والابقار . والاتجاه لاشراك المرأة في الملكية يعود الى التغيرات التي طرأت على قانون ضريبة الدخل وازالت العوائق التي تحول دون نقل الملكية الى الزوجة . ولذلك قد لا يعني هذا النقل في جميع الحالات رغبة صادقة في اشراك المرأة في ادارة المزرعة وتقرير مصيرها . غير أنه يرجح اشتراك المرأة المالكة في ادارة المزرعة وأموالها ، ولو أن هذا لا يحدث دائما . وتتنير مواقف الممولين بصورة تدريجية ، ويتوقع معظمهم الآن مناقشة الاوضاع المالية للمزرعة مع كلا الزوجين ، أو حتى مع المرأة لوحدها .

وفي الواقع ما زال الابن الاكبر سنا يعطي الاولوية في وراثة المزرعة ، ولو أن الابنة أصبحت الآن غير مستبعدة ، ولا سيما اذا كان أفراد الأسرة بأجمعهم من البنات . وعند انحلال زواج دام ثلاث سنوات أو أكثر ، يعطي قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ الى المرأة الحق القانوني في اقتسام ممتلكات وأموال الزواج بالتساوي . غير أنه في حالة الممتلكات الكبيرة (المزارع في الغالب) ، كثيرا ما يشكل هذا الحق موضوع نزاع لدى المحاكم . ورغم ذلك ، هناك حالات نساء انحل زواجهن ووجدن أنفسهن في أوضاع مالية أفضل من أوضاع النساء اللواتي توفي أزواجهن . وهذا الغبن هو موضع اهتمام المنظمات النسائية الريفية . وفي اطار المادة ١٦ مزيد من البحث بهذا الشأن .

الأوضاع المعيشية

المرأة التي تعيش في مزرعة تشترك في ملكيتها و/أو تعمل فيها تسكن بوجه عام

في منزل جيد وتتمتع بخدمات حسنة ، ولو أن السكن بالايجار في الأرياف ليس رفيع المستوى . كما ان الافتقار الى وسائل النقل العام ومرافق العناية بالأطفال وغير ذلك من الخدمات يتسبب في ضغوط جديدة على جماعات المساعدة الطوعية المحلية ، ومنها جماعة العناية المنزلية .

وفي عام ١٩٩٠ أجريت دراسة استقصائية للأوضاع المعيشية للمرأة الماورية ، عن طريق مشروع البحوث المتعلقة بسكن المرأة الماورية . وتبين الدراسة أن أسرا ماورية كثيرة ، ولا سيما في الأرياف ، تقيم في مساكن غير لائقة . وبوجه عام لا تتوفر المساكن المعدة للايجار والمملوكة من الدولة في المناطق الريفية المعزولة . وقد جرى تحديد عدد من هذه المناطق التي تحتوي أعدادا كبيرة من الماوريين كمناطق شديدة الخطورة من الناحية السكنية .

المادة ١٥

المساواة أمام القانون

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون .
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية ، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل ، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية . وتكفل للمرأة ، بوجه خاص ، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات ، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الاجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية .
- ٣ - توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية .
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الاشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم .

الوضع القانوني للمرأة

يمنح القانون النيوزيلندي للمرأة المساواة مع الرجل أمام القانون . كما أن أحكام قانون الجرائم لعام ١٩٦١ لا تفرق بين الرجل والمرأة الا في الجرائم الجنسية اذا اقتضى الامر . ولا تختلف العقوبات في التشريعات الجنائية باختلاف الجنسين . والمرأة مؤهلة دائما للدلاء بشهادتها أمام المحاكم . وليس أي من الزوجين ملزما بالدلاء بشهادته ضد الآخر .

وكل من المرأة والرجل مؤهل لعضوية الهيئات المحلفة ، الا اذا كان مختل العقل أو مصابا بالعمى أو الطرش أو يشكو من أي عائق بدني آخر . وللمرأة الحق في أن تمارس مهنة المحاماة . وفي شهر آذار/مارس ١٩٩٢ ، بلغ عدد المحامين المؤهلين لممارسة المهنة ٦٠٦٩ فردا ، منهم ٣٤٥ امرأة (٢٢ في المائة) . غير أن ٥٠ في المائة على وجه التقريب من طلبة الحقوق في الجامعات هم من النساء . وهناك أيضا نساء من ذوي المؤهلات القانونية يعملن في دوائر الحكومة والصناعات ولا يحملن شهادات لممارسة المهنة . ولم تبدأ المرأة في الاشتراك في هذه المهنة بأعداد ملموسة حتى أواخر السبعينات . وهذا هو بعض السبب في أنه لا يوجد بين النساء الآن قضاة في محكمة الاستئناف أو المحكمة العليا . غير أن هناك امرأة تشغل منصبا رئيسيا في المحكمة

العليا ، وامرأة أخرى تشغل منصب رئيس قضاة محاكم المقاطعات . كما أن ١٢ امرأة يشغلن مناصب قضاة في محاكم المقاطعات أو المحاكم البدائية من أصل ١٠٠ قاضي .

القانون المدني والعقود

للمرأة والرجل نفس الاهلية القانونية في جميع الشؤون المدنية . وينص قانون الملكية الزوجية لسنة ١٩٧٦ على أن للرجل المتزوج والمرأة المتزوجة نفس الحقوق والامتيازات والسلطات والاهليات والواجبات والمسؤوليات ، لجميع أغراض القانون .

وتتوفر المعونة القانونية في الشؤون المدنية لذوي الدخل المنخفض والموارد الأساسية القليلة بموجب قانون الخدمات القانونية لعام ١٩٩١ . ويفوق عدد النساء اللواتي تلقين هذه المعونة على عدد الرجال . ومنحت معظم المعونات لسد التكاليف المتكبدة في اجراءات محاكم الأسرة ، والمرأة أكثر تأهيلا من الرجل لمنحة المعونة القانونية بسبب انخفاض دخلها .

تقييد الاهلية القانونية للمرأة

وكما سبق شرحه في الجزء الأول ، يحظر قانون لجنة حقوق الانسان لسنة ١٩٧٧ ، التمييز فيما يتعلق بالعمالة ، وسبل الوصول الى الامكنة العامة والسيارات والمرافق ، وتوفير الارض والمسكن وغير ذلك من مرافق الاسكان ، كما يحظر التمييز في المؤسسات التعليمية . لذلك يشمل القانون كثيرا من الحالات التي تشترك فيها المرأة بصفة تعاقدية . غير أنه ما زالت هناك حالات ، مثل حالة النوادي الخاصة ، يمكن فيها استبعاد المرأة أو تقليص دورها تبعا لنظام النادي أو تقاليده .

الحركة ومحل الإقامة

للمرأة نفس الحق في اكتساب الجنسية بالولادة أو الزواج أو التحدر السلالي ، بموجب قانون الجنسية لسنة ١٩٧٧ .

وبموجب قانون محل الإقامة لعام ١٩٧٦ ، يجري التثبت من محل إقامة المرأة المتزوجة كما لو كانت غير متزوجة ، وإذا كانت قاصرة يجري التثبت من ذلك كما لو كانت بالغة سن الرشد . ولكل شخص بلغ ١٦ سنة من العمر الحق في أن يكون له محل إقامة مستقل .

المادة ١٦

قانون الزواج والأسرة

١ - تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الامور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية ، وبوجه خاص تضمن ، على أساس تساوي الرجل والمرأة :

(أ) نفس الحق في عقد الزواج ؛

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج ، وفي عدم عقد الزواج الا برضاها الحر الكامل ؛

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه ؛

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدة بغض النظر عن حالتها الزوجية في الامور المتعلقة بأطفالها . وفي جميع الاحوال ، تكون مصالح الاطفال هي الراجحة ؛

(هـ) نفس الحقوق في أن تقرر بحرية وبشعور من المسؤولية عدد أطفالها والفترة بين انجاب طفل وآخر ، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق ؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الاطفال وتبنيهم ، أو ما شابه ذلك من الانظمة المؤسسية الاجتماعية ، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني . وفي جميع الاحوال تكون مصلحة الاطفال هي الراجحة ؛

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

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

٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني ، وتتخذ جميع الاجراءات الضرورية بما فيها التشريع ، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمرا الزاميا .

التزوج

للمرأة والرجل نفس الحق في التزوج . واختيار الزوج أو الزوجة مسألة شخصية لكل منهما . وينص قانون الاجراءات القضائية الاسرية لسنة ١٩٨٠ على أن عقد الزواج بدون الرضا الحر لكلا الزوجين هو عقد باطل . وقد شكل عدم الرضا الحر دائما سببا لابطال الزواج بموجب القانون العام في نيوزيلندا كما أنه تجسد في قانون تشريعي سنة ١٩٥٣ . وتعدد الازواج والزوجات غير مسموح به قانونا ولا يمارس عادة .

الحقوق والمسؤوليات

لكل زوج وزوجة الحق المطلق في التملك وحيازة الممتلكات أثناء الزواج والتصرف بها حسب مشيئته . وإذا انفصل الزوجان أو تبين أن أحدهما يبذر الممتلكات الزوجية ، يحق للآخر أن يطلب الى المحكمة بموجب قانون الملكية الزوجية لسنة ١٩٧٦ أن تقرر حقوق الزوج أو الزوجة في الممتلكات التي يحوز عليها كل منهما .

كل زوج ملزم بالانفاق على الآخر بقدر ما أن هذا الانفاق يلزم لتلبية الاحتياجات المعقولة لهذا الزوج اذا كان لا يستطيع تلبيةها كليا أو جزئيا بسبب الزواج وآثاره ، ومنها اقتسام المهام الزوجية بما في ذلك الولاية على الاطفال . كذلك تؤخذ في الاعتبار افادة طالب النفقة ، خلال الزواج ، بأنه معوّق بدنيا أو عقليا وغير قادر على تأمين عمل .

وبعد انحلال الزواج ، تظل التزامات النفقة قائمة بين الزوجين في ظروف محدودة وخلال فترة محدودة . وعند انحلال الزواج ، يتعين على كل من الزوجين أن يتحمل مسؤوليات تلبية احتياجاته في غضون فترة محدودة . ويجوز للمحكمة أن تأمر باستمرار النفقة لفترة أطول ، ويتوقف ذلك على عمر كل من الزوجين ومدة الزواج .

ويدفع جميع الاشخاص ضريبة الدخل في نيوزيلندا على أساس فردي ، ولا يجمع دخل كلا الزوجين لأغراض الضريبة .

وهناك سبب واحد فقط لحل الزواج ، وهو أن يكون الزوجان قد انفصلا لمدة سنتين قبل التقدم بطلب للحل . ويمكن لكل من الزوجين أو لكلاهما أن يتقدم بالطلب . وقد ارتفع عدد طلبات الحل بشكل ملحوظ في الحقبات الاخيرة . وفي عام ١٩٩١ ، أمرت المحاكم بحل ٩١٤٠ زيجة ، أو ما معدله ١٢٢٨ في المائة من كل ١٠٠٠ امرأة متزوجة . وبلغت نسبة الزيجات المنحلة التي تضم أطفالا ٥٢ في المائة من المجموع . ومن كل الزيجات التي انحلت في عام ١٩٨١ ، تم حل السدس منها قبل مرور ١٠ سنوات على عقدها ، مقابل زيجة واحدة من كل عشر زيجات عقدت في عام ١٩٧١ .

وفي اطار المادة ١٢ بحث للقانون ووضع المرأة فيما يتعلق بالعنف المنزلي .

حقوق الابوين ومسؤولياتهما

لا يفرّق القانون بين الاطفال المولودين داخل الاطار الزوجي والذين يولدون خارجه . (قانون مركز الاطفال لعام ١٩٦٩) .

وعندما تلد المرأة ، يجوز لها أو لزوجها تسجيل الولادة . واذا كان الابوان غير متزوجين ، لا يمكن ادارج اسم الاب على شهادة الولادة الا برضا الام . واذا تقدم الاب بطلب الى المحكمة واثبت أبوته بموجب قانون مركز الاولاد ، يدرج اسمه عندئذ في شهادة الولادة رغم معارضة الام .

واذا كان الابوان متزوجين ، تعود ولاية الاطفال الى كليهما ويحق لكل منهما أن يوفر العناية بالاطفال . أما الوصاية فتعطي الحق في تنظيم نشأة الطفل ، ولا يسقط هذا الحق بمجرد انفصال الابوين .

ولكلا الوالدين المتزوجين والمقيمين معا وقت ولادة الطفل الحق في الولاية والوصاية .

واذا كان الوالدان غير متزوجين وغير مقيمين معا وقت ولادة الطفل ، لا تحق الولاية آليا للاب ، ولكن يمكن له أن يتقدم الى المحكمة بطلب لتعيينه وليا .

واذا انفصل الوالدان ، يمكن لأي منهما أن يطلب الولاية . وبموجب قانون الولاية لعام ١٩٦٨ ، تتجاوز مصلحة الولد كل الاعتبارات في قرارات الولاية . ويمكن لأي من الوالدين الذي لا يمنح حق الولاية أن يتقدم بطلب للسماح له بالوصول الى الولد أو زيارته . وبعد الانفصال ، تشجع محكمة الأسرة كلا الوالدين على الاحتفاظ بعلاقتهما بالولد . وتشجع ترتيبات العناية المشتركة ، أو ترتيبات الوصاية والاتصال ، التي تمكن أي من الوالدين من قضاء عدة أيام على الاقل كل شهر مع الولد أو الاولاد .

والوالدان ملزمان بالانفاق على الاولاد ، بغض النظر عن علاقتهما الزوجية وعمّا اذا كانت الولاية في حوزة أحدهما دون الآخر . ويتضمن قانون اعالة الاطفال لعام ١٩٩١ أحكام الانفاق على الاولاد . ويمكن للوصي من الوالدين أن يطالب الوالد الآخر بالانفاق ، وذلك بتقديم طلب الى ادارة الضرائب من أجل تقدير المبلغ اللازم دفعه . وتضطلع الادارة بعدئذ بتنفيذ الدفع . ولا يمكن لمحكمة الأسرة أن تعيد النظر في المبلغ بناء على طلب يتقدم به أي من الوالدين الا وفقا لمعايير محددة . وسيدخل هذا التشريع الجديد حيز النفاذ في تموز/يوليه ١٩٩٢ ، ويرجى أن يؤدي الى اعادة النظر

في تقدير مبالغ النفقات التي تدفعها مجموعة كبيرة من الافراد ، والى تنفيذ الدفع بمزيد من الفعالية .

واذا كان أي من الوالدين يتولى رعاية الطفل ، يحق له المطالبة بامتيازات في اطار الضمان الاجتماعي والضريبة ، بغض النظر عن جنسه . غير أنه اذا كان عمره يقل عن ١٨ سنة ، لا يحق له المطالبة باستحقاقات الاب الوحيد أو الام الوحيدة الا اذا كانت له ظروف خاصة . وفي شهر تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ بلغ عدد الاشخاص الذين يتلقون استحقاقات الاب الوحيد أو الام الوحيدة ٨٥٦ ٩٧ شخصا ، منهم ٣٤٤ ٨٨ امرأة (٩٠٢ في المائة) .

ويعتبر الاطفال الذين يولدون بواسطة التبrec بالسائل المنوي أو البيض أولادا للابوين الشرعيين ، أي اذا حملت امرأة متزوجة عن طريق حقنها بالسائل المنوي لرجل متبرع أو بيضة امرأة متبرعة ، تصبح عندئذ هي وزوجها الابوان الشرعيان للطفل ولا يكون للمتبرع أو المتبرعة أية علاقة قانونية به . ولا يوجد قانون محدد ينظم وضع الام البديلة التي تعتبر الوالدة الشرعية للطفل سواء كانت البيضة بيضتها أو بيضة المرأة المتبرعة . ومتى أعدت ترتيبات الام البديلة ، يمكن للابوين الشرعيين أن يطلبوا تبني الولد واكتساب الوضع القانوني للابوة ، شرط موافقة الام البديلة على التبني . وفي اطار المادة ١٢ مزيد من البحث عن التناسل المعان وتكنولوجيات التوليد الجديدة .

تنظيم الاسرة

تتوفر المعلومات والتعليم والتكنولوجيا بشأن تنظيم الاسرة ، لكل من الرجل والمرأة على قدم المساواة . ويسمح القانون بتعقيم أي رجل أو امرأة بموافقتهم أو موافقتها . وفي اطار المادة ١٢ بحث لمنع الحمل والاجهاض .

الولاية والقوامة والوصاية والتبني

تعيين الولاية لغير الوالدين

بموجب قانون الولاية لعام ١٩٦٨ ، يجوز لأي شخص غير الوالدين أن يطلب تعيينه للولاية على أي طفل ، وكذلك على الوالدين أو بدلا منهما . ولا يمكن حرمان أي من الابوين من الولاية الا اذا كان هناك سبب خطير يجعله غير صالح للعناية بالطفل أو اذا كان لا يرغب في ذلك . ويمكن لزوج الام أو لزوج الاب أو لأي من الابوين بالتنشئة أن يطلب الولاية على الطفل واقامة علاقة قانونية معه بدون الاستبعاد الكلي للاب الطبيعي أو للام الطبيعية الذي تؤدي اليه تلك العلاقة اذا تم التبني بصورة قانونية .

القوامة

يمكن لأي شخص أن يطلب قوامة المحكمة العليا أو ولاية محكمة الأسرة على الطفل ، وينبغي للمحكمة أن تعير اهتمامها الأولي لمصلحة الطفل في قراراتها . ويقدم طلب القوامة في العادة من أي مواطن يعتقد أن الولاية يساء استعمالها . وإذا رغبت الدولة في التدخل لصالح الطفل ، تطبق أحكام قانون الاطفال والشباب وأسرهم لعام ١٩٨٩ .

الولاية والأوصياء

الرجل والمرأة مؤهلان على قدم المساواة للوصاية على ممتلكات الاطفال أو للولاية على الطفل الذي توفي أبواه . ويمكن لأي من الأبوين أن يعين واليا على طفله أو أطفاله بموجب وصية أو صك .

العناية والحماية

يتناول قانون الاطفال والشباب وأسرهم لعام ١٩٨٩ مسألة الاطفال الذين يحتاجون الى العناية والحماية بسبب تعرضهم للاذى البدني أو العاطفي أو الجنسي في منازلهم . وينص هذا القانون على أنه يجب حماية الاطفال والشباب من الاذى والحفاظ على حقوقهم وتعزيز مصالحهم . ويركز القانون على الأسرة وعلى أنه من المرغوب فيه أن يعيش الطفل مع أفراد أسرته . ويقوم العاملون في ادارة الرعاية الاجتماعية عادة بتقديم طلبات العناية بالطفل ، ويعقد دائما اجتماع عائلي لمحاولة توفير حل للمشكلة .

التبني

أقر القانون الذي ينظم التبني في عام ١٩٥٥ . ويجوز للزوجين أن يشتركا في التبني ، كما يمكن لأي منهما أن يتبنى طفلا . ولا يجوز للذكر الوحيد أن يتبنى طفلة ما لم تقتنع المحكمة بأنه والد الطفلة أو أن هناك ظروفًا خاصة تسوّغ التبني . ويشترط القانون وجوب تعزيز مصلحة الطفل . ولا يمكن لشخصين غير متزوجين أن يقدموا طلبا للتبني .

أما قانون توفير المعلومات للأطفال بالتبني الذين بلغوا سن الرشد ، لعام ١٩٨٥ ، فيتيح لهؤلاء الأشخاص أن يطلعوا على السجلات المتعلقة بأبويهم الأصليين ، والعكس بالعكس ، غير أنه يمكن لأي من الطرفين أن يحظر الافراج عن المعلومات . وليس تبني الاطفال من قبل أشخاص غير أفراد الأسرة عادة شائعة نسبيا الآن . غير أن التبني ما زال جاريا في حالات الاطفال الأكبر سنا ، والأسر المعاد تكوينها ، والأبوين بالتنشئة .

اسم الأسرة والمهنة

لا يوجد قانون في نيوزيلندا يلزم أي شخص باتخاذ اسم معين . وتتخذ المرأة عادة اسم زوجها عند الزواج ، ولكن هذا ليس شرطاً قانونياً . وفي السنوات الأخيرة ، ازداد عدد النساء اللواتي استبقين أسماءهن الأصلية ، حتى أن بعضهن أطلقن على أطفالهن هذه الأسماء . وإذا انحل الزواج ، يمكن للمرأة التي اتخذت اسم زوجها أن تستعيد اسمها الأصلي إن شاءت . وقد يلائمها أن تستصدر بياناً قانونياً لتبرزه إلى المصرف وغيره من المؤسسات التي تتعامل معها ، ولكن لا يلزمها أي استفتاء إلا إذا رغبت في اتخاذ اسم لم يكن أبداً اسمها القانوني .

ولا توجد فروق قانونية بين الزوجين فيما يتعلق باختيار المهنة .

حقوق الملكية

حقوق الملكية الزوجية

ينظم قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ حقوق الملكية المشتركة بين الزوجين . وينص هذا القانون على نظام للمشاركة الموجهة . ويمكن لأي من الزوجين أن يحوز على ممتلكات ويتصرف بها حسبما يشاء أثناء الزواج ، ولكن إذا انحل الزواج أو عمد أي من الزوجين إلى تبديد أموال الزوج الآخر ، يمكن اللجوء إلى المحكمة لاستصدار قرار بشأن وضع ممتلكات أي من الزوجين واقتسامها .

وقبل الزواج ، وفي أي وقت أثناء الزواج ، يمكن للزوجين أن يتحللا من أحكام القانون إذا رغباً في ذلك وأمكنهما التوصل إلى اتفاق . وينبغي لكل طرف أن يتشاور بصورة منفردة مع محاميه ، ويتعين على محامي كل طرف أن يشهد بأن أحكام الاتفاق وآثاره قد شرحت لموكله . ولا يتحلل من أحكام هذا القانون إلا القليلون من النيوزيلنديين . وتختار الأسر الغنية هذه الطريقة أحياناً ، أو يختارها أفراد من ذوي الممتلكات يتزوجون للمرة الثانية أو في مرحلة متقدمة من العمر ، ولهم أولاد يرغبون في حماية مصالحهم .

ويرجع إلى القانون عادة من أجل تحديد حصة كل من الزوجين في الملكية الزوجية عند انحلال الزواج . ويمكن للطرفين حل هذه المسألة عن طريق اتفاق ، وينبغي لكل طرف أن يتشاور بصورة منفردة مع محاميه قبل توقيع الاتفاق . وإذا لم يتمكن الطرفان من التوصل إلى اتفاق ، يجوز تقديم طلب بهذا الشأن إلى المحكمة . حتى عند التوصل إلى اتفاق ، ينبغي لهذا الاتفاق أن يقوم على أساس المبادئ المنصوص عليها في قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ .

ويقضي القانون بقسمة الممتلكات الى فئتين ، فئة الممتلكات الزوجية وفئة الممتلكات المنفصلة . وبوجه عام ، تشمل فئة الممتلكات الزوجية جميع الممتلكات التي حاز عليها أي من الزوجين أثناء الزواج ، كما أنها تشمل المنزل الزوجي ومحتوياته حتى ولو تم اكتسابها قبل الزواج . ويقسم المنزل الزوجي ومحتوياته مناصفة بين الزوجين ، ما لم تكن هناك ظروف استثنائية تجعل هذه القسمة منافية للعدالة . ويصعب جدا الابتعاد عن مبدأ المناصفة في اقتسام المنزل الزوجي ومحتوياته . أما المقتنيات الزوجية الأخرى فتقسم في العادة مناصفة بين الزوجين ولكن يمكن قسمتها بشكل غير متعادل اذا كان اسهام أحد الزوجين في الشراكة الزوجية يزيد على اسهام الزوج الآخر . وتشمل هذه الاسهامات النواحي المالية وغير المالية ، بحيث أن المرأة التي قامت بتدبير المنزل وتربية الاطفال يكون لها الحق في اقتسام الممتلكات مناصفة .

وتزداد احتمالات القسمة غير المتعادلة اذا كانت الممتلكات الزوجية كبيرة جدا ، من حيث الكمية والقيمة . وفي هذه الحالة ، يكون القسم الأكبر من الممتلكات من حصة الزوج التي أسهم بها . ولا توجد حالات لازواج قدموا اسهامات استثنائية غير مالية ونالوا أكثر من نصف الممتلكات ، ولكن هناك عدة حالات لازواج أنشأوا تجارات ناجحة أثناء الزواج ونالوا أكثر من النصف لقاء اسهامهم الاستثنائي المالي .

ولا يغرب عن البال أنه في معظم الحالات التي تقسم فيها الممتلكات ، تكون هذه الممتلكات وضيعة وتتكون عادة من المنزل الزوجي ومحتوياته وبعض الاموال المدخرة التي تقسم مناصفة ، ما لم تكن هناك ظروف استثنائية جدا .

وقد تصعب القسمة المتعادلة للممتلكات الزوجية اذا كان للطرفين أسهم في شركة خاصة بالأسرة . وباستطاعة الزوج الذي يرغب في الاحتفاظ بهذه الأسهم أن يخفي أرباح وقيمة الملكية بحيث لا يتلقى الزوج الآخر حصة عادلة من تلك الممتلكات . كما أن القانون لا يتضمن أحكاما وافية تقضي باستعادة الممتلكات التي تحولت بصورة غير متعادلة لصالح أحد الزوجين .

ولا يخضع ما يملكه أحد الزوجين بصورة مستقلة ، للقسمة . وهذا يشمل جميع الممتلكات التي اكتسبها قبل الزواج (باستثناء المنزل الزوجي ومحتوياته) وما أحرزه عن طريق الوراثة أو الهبة خلال الزواج ولا يتشابه مع الممتلكات الزوجية الى حد لا يسمح بتعيينه . واذا كان أحد الزوجين مالكا لشيء قبل الزواج ونال دخلا منه أثناء الزواج ، فهذه أيضا حالة قد تؤدي الى قسمة غير عادلة ، لأن الممتلكات المشتراة بدخل مستقل تصنف أيضا في فئة الممتلكات المنفصلة ولا تقسم عند انحلال الزواج .

ولما كان يحتمل للمرأة أن تقطع ممارسة مهنتها وأن تكسب دخلا يقل عن دخل الرجل ، وبما أنه يرجح أن تكون هي الولية على الاطفال بعد الانفصال ، فكثيرا ما تجد

نفسها في الوضع الاقتصادي الاسوأ وقت انحلال الزواج رغم أنها تلقت حصة متساوية من الممتلكات الزوجية .

ولكل من الزوجين الحق في أن يدير ممتلكاته ويتصرف بها أثناء الزواج ، فإذا تراكت الديون على أحد الزوجين أو أشهر افلاسه لا يمكن دائما للآخر أن يتلقى حصته العادلة من الممتلكات الزوجية قبل أن يسترد الدائنون أموالهم . ولما كان من المرجح أن الزوج هو الذي تتراكم عليه الديون أو يشهر افلاسه ، فإن الزوجة هي التي تكون في الغالب الطرف المغبون .

ويتضمن قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ أحكاما أفضل من القانون التشريعي السابق الذي أقره البرلمان عام ١٩٦٣ والذي يعترف بالاسهامات غير المالية في الزواج ولكنه يسمح للمحاكم بقدر كبير من الحرية في تقدير قسمة الممتلكات بين الزوجين . وقبل اقرار قانون ١٩٦٣ ، لم يكن للزواج تأثير في الوضع المالي للزوجين ، وإذا لم يكن باستطاعة أحدهما اثبات ملكيته القانونية عن طريق صكوك الشراء أو التملك فإنه لا ينال أية حصة من الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج .

وقدم فريق عامل تقريرا بشأن استعراض واستكمال قانون الملكية الزوجية . وتنتظر ادارة العدل الآن في امكانية اقتراح تعديل لهذا القانون .

ملكية الزوجين عند الوفاة

لا يتناول قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ المسائل الزوجية عند وفاة أحد الزوجين . فإذا نشأت مسائل كهذه ، يتعين على الزوج الباقي أن يتقدم بطلب الى المحكمة حسبما ينص عليه قانون ١٩٦٣ . وبموجب هذا القانون ، ترجع قسمة الممتلكات الزوجية الى تقدير المحكمة ، ولذلك لا يتلقى الزوج الباقي دائما الحصة العادلة التي كان سيتلقاها في حالة انحلال الزواج وفقا لاحكام قانون الملكية الزوجية لعام ١٩٧٦ .

الاحكام المتعلقة بالاسرة في حالة الوفاة

لاي من الزوجين ولجميع الاطفال ، الذكور منهم والاناث (المعالين وغير المعالين) ، أن يرفعوا دعوى ضد الزوج أو الذي توفي من الابوين ، بمقتضى أحكام قانون حماية الاسرة لعام ١٩٥٥ . ويتيح هذا القانون الادعاء ضد تركة الشخص المتوفي إذا كان المدعي يرى أنه لم يأخذ حصة ملائمة من ممتلكات الشخص المتوفي في وصيته ، أو أن المتوفي لم يترك وصية وأن أحكام قانون الادارة لعام ١٩٦٩ التي تطبق في حالة كهذه لم توفر حصة عادلة للمدعي .

الوفاة بدون وصية

إذا توفي شخص ولم يترك وصية ، توزع تركته وفقا لأحكام قانون الادارة لعام ١٩٦٩ . ويعامل كل من الزوجين والاقارب الذكور والاناث بالتساوي فيما يتعلق بحقوقهم بمقتضى هذا القانون .

علاقات الزواج الواقعي واقتسام الممتلكات

لا يوجد قانون تشريعي ينظم العلاقة الملكية بين الرجل والمرأة في حالة الزواج الواقعي . وأحيانا يشترك الزوجان في شراء الممتلكات ، وفي هذه الحالة يثبت الشراء في صكوك الملكية . أما إذا كان أحدهما المالك الشرعي الوحيد ، فإن القانون يعتبرهما غريبين الا اذا استطاع الطرف الآخر أن يثبت أن له حصة في الملكية . وفي سابقة من السوابق القانونية نشأت عن دعوى نظرت فيها محكمة الاستئناف في الآونة الأخيرة جاء في قرار المحكمة ما يلي : "هل لشخصين في وضع المدعي والمدعى عليه أن يتوقعا أو يفهما الى حد معقول أن جهود المدعي ستؤدي الى نشوء مصلحة له في ممتلكات المدعى عليه؟" . كذلك تنطبق مبادئ أخرى ينطوي عليها قانون الودائع ، مثل النية المشتركة للطرفين ، والمساهمة المالية في الممتلكات ، والشراء غير العادل . والمعايير التي تطبقها المحكمة تعود الى تقديرها ، ولا يحتمل أن تأمر باعطاء نصف ممتلكات أحد الطرفين في زواج واقعي للطرف الآخر غير المالك الذي لم يسهم بأي مبلغ ملموس في شرائها .

أما اجراءات التوفيق الخاصة وقواعد الادلة اللينة ، المتبعة في محكمة الاسرة ، فلا تتوفر لأي طرف في زواج واقعي يطالب بحصة في ممتلكات الطرف الآخر . فهذا من اختصاص المحكمة العليا .

وفي تعداد السكان لعام ١٩٨٦ ، بلغ عدد الزوجات الواقعية في نيوزيلندا حوالي ٥٧ ٥٠٠ زوجة .

السن الأدنى للزواج

وينص قانون الزواج لعام ١٩٥٥ على أنه لايجوز اصدار اذن بالزواج اذا كان عمر أحد الطرفين يقل عن ١٦ عاما . غير أنه اذا استحصل شخص قاصر على رخصة بالزواج عن طريق الغش ، يلاحق قضائيا ولكن الزواج لا يبطل . كذلك ينص القانون على أن موافقة الابوين أو الولي لازمة لزواج أي شخص يقل عمره عن ٢٠ سنة ، وعلى أنه يجب تسجيل كل الزوجات .

الملحق الاول

المعلومات والاعلان

خلال فترة اعداد التقرير ، أصدرت وزارة الشؤون الخارجية عندئذ (وزارة العلاقات والتجارة الخارجية الآن) نشرة اخبارية للاعلان عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، بعنوان "التمييز ضد المرأة - تقرير نيوزيلندا" . وشملت النشرة التقرير الأولي لنيوزيلندا ، والأجوبة على الاسئلة التي طرحتها اللجنة على ممثل نيوزيلندا ، ونسخة للاتفاقية . وصدرت النشرة باللغة الانكليزية فقط .

ووزعت النشرة على نطاق واسع وبدون مقابل في أواخر عام ١٩٨٨ .

ولقي تقرير نيوزيلندا الأولي اهتماما ضئيلا في وسائل الاعلام ، كما أن وعي الجمهور بشأن الاتفاقية قليل جدا .

وفي عام ١٩٨٩ نشر معهد الدراسات للسياسات العامة دراسة بعنوان "المرأة والتمييز : نيوزيلندا واتفاقية الأمم المتحدة" ، ألقاها المدرس المحاضر في شؤون الحقوق ، ماي تشين ، في جامعة فكتوريا في ولنجتون . ولقيت الدراسة شيئا من الدعاية عندما أعلن عنها رئيس الوزراء .

ولقي ترشيح السيدة سيلفيا كارترايت لرئاسة اللجنة وانتخابها فيما بعد لهذا المنصب شيئا من الدعاية في عام ١٩٩١ .

الملحق الثاني

مصادر المعلومات

(ألف) - الاستشارات

من أجل الحصول على المعلومات الواردة في هذا التقرير ، لزم التشاور على نطاق واسع مع الافراد والمنظمات في القطاعين الخاص والعام . وفيما يلي بيان بالادارات الحكومية والمنظمات الحكومية التي تمت استشارتها :

الادارات الحكومية والهيئات التشريعية

ادارة الصحة ؛ وزارة التعليم ؛ ادارة العمل ؛ وزارة العلاقات الخارجية والتجارة ؛ ادارة الرعاية الاجتماعية ؛ ادارة الاحصاءات ؛ لجنة حقوق الانسان ؛ لجنة خدمات الدولة ؛ اللجنة التنسيقية لمنع العنف المنزلي ؛ وزارة الزراعة ومصايد الاسماك ؛ وحدة الشؤون الريفية ؛ ادارة العدل ؛ وزارة تطوير الماوريين (تي بوني كوكيري) ؛ "كويست رابوارا" ؛ الهيئة المعنية بمساندة التعليم والتدريب .

المنظمات غير الحكومية

اتحاد ارباب العمل النيوزيلنديين ؛ نقابات القطاع المالي (فينسيك) ؛ اتحاد الممرضين النيوزيلنديين ؛ رابطة الممرضين النيوزيلنديين ؛ رابطة المعلمين في المدارس بعد الابتدائية ؛ المعهد النيوزيلندي للتعليم ؛ رابطة موظفي الخدمة العامة ؛ الرابطة النيوزيلندية لتخطيط الأسرة ؛ رابطة موظفي الحكومات المحلية ؛ الحزب الوطني النيوزيلندي ؛ حزب العمال النيوزيلندي ؛ رابطة أصحاب المصارف ؛ هيئة "جسر العمل" .

المنظمات النسائية

التعاونية الوطنية للملاحي، النسائية المستقلة ؛ جمعية الشابات المسيحيات ؛ المجلس الوطني للمرأة ؛ شعبة المرأة في اتحاد المزارعين ؛ المعاهد النسائية الريفية ؛ تعاونية العاهرات النيوزيلنديات ؛ الرابطة الماورية لرعاية المرأة ؛ اتحاد النساء الجامعيات ؛ جماعة الضغط الانتخابي النسائي ؛ اتحاد نوادي ربان العمل والنساء المهنيات .

باء - المنشورات

(١) معلومات عامة ، والمقدمة

Burrowes, J F 'Statutory interpretation in New Zealand' in New Zealand Universities Law Review Vol 11 no 1 (1984).

Butterworth, G V and C N Mako Te hurihanga o te ao Maori: te ahua o te iwi Maori kua whakatatautia. Wellington: Department of Maori Affairs, 1989. Chen, Mai Women and discrimination : New Zealand and the UN Convention. Wellington: Victoria University Press for the Institute of Policy Studies, 1989.

Horsfield, Anne Women in the economy: a research report on the economic position of women in New Zealand, Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1988.

Horsfield, Anne and Miriama Evans Maori women in the economy: a preliminary review of the economic position of Maori women in New Zealand. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1988.

Ka Awatea: a report of the Ministerial Planning Group. Wellington: Minister of Maori Affairs, 1991.

NZ Cabinet Office Cabinet Office Manual New ed. 1991. Wellington: Cabinet Office, 1991.

New Zealand census of population and dwellings 1991: provisional national summary. Wellington: Department of Statistics, 1992.

New Zealand economic information. Wellington: Economic Analysis Section, Reserve Bank of New Zealand, September 1991.

NZ Hospital and Related Services Taskforce Unshackling the hospitals: report. Wellington: The Taskforce, 1988.

NZ Legislation Advisory Committee Legislative change: guidelines on process and content: report No 6 . Rev. ed. Wellington: Department of Justice, 1991.

NZ Minister of Maori Affairs He tirohanga rangapu = Partnership perspectives.
Wellington: Office of the Minister of Maori Affairs, 1988.

NZ Minister of Maori Affairs Te urupare rangapu = Partnership response: policy statement. Wellington: Minister of Maori Affairs, 1988.

NZ Ministry of Women's Affairs Annual report ... Wellington: Ministry of Women's Affairs. 1987-1990.

NZ Ministry of Women's Affairs Briefing to the incoming government.
Wellington: The Ministry, 1990.

NZ Ministry of Women's Affairs Statement of intent Wellington: The Ministry.
1988-1991/1992.

New Zealand official yearbook 1990. Wellington: Department of Statistics, 1990.

NZ Royal Commission on Social Policy The April report. Wellington: the Commission, 1988.

OECD economic surveys: New Zealand 1990/1991. Paris: OECD, 1991.

Palmer, Geoffrey Unbridled power: an interpretation of New Zealand's constitution and government. 2nd ed. Auckland: Oxford University Press, 1987.

Ringer, J B An introduction to New Zealand government. Christchurch: Hazard Press, 1991.

Tomorrow's schools: the reform of education administration in New Zealand.
Wellington: Minister of Education, 1988.

Women In New Zealand Wellington: Department of Statistics with the Ministry of Women's Affairs, 1990.

Your health and the public health: a statement of Government health policy.
Wellington: Minister of Health, 1991.

Men are women too: an article from the office of the Minister of Women's Affairs. Wellington: the office, 1986.

Ministry of Women's Affairs guidelines on non-sexist language. Wellington: The Ministry, 1986.

NZ Equal Opportunities Tribunal Decisions on sex discrimination and sexual harassment:

HRC v Ocean Beach Freezing Co Ltd (1980) 2 NZAR 415
Crockett v Canterbury Workers Union (1983) 3 NZAR 435
H v E (1985) 5 NZAR 333
Proceedings Commissioners v Air New Zealand Ltd (1988) 7 NZAR 462
N v F Ureported, 14 August 1991 EOT 15/89
Proceedings Commissioner v S (1990) NZAR 233

NZ Human Rights Commission Report of the Human Rights Commission and the Race Relations Conciliator for the year ended ... Wellington: The Commission. 1987-1989.

NZ Ministerial Committee of Inquiry into Pornography Pornography: report of the Ministerial Committee of Inquiry into Pornography. Wellington: The Committee, 1989.

Press statement: moves to eliminate sexist language from legislation ... Wellington: NZ. Attorney-General, 4 April 1986.

Sexist language: [an article from the Office of the Minister of Women's Affairs] Wellington: The Office, 1986.

(ج) المواد ٧ الى ٩

NZ Ministry of External Relations and Trade Equal employment opportunities plan 1990/1991. Wellington: MERT, 1990.

NZ Ministry of External Relations and Trade EEO report 1989/1990. Wellington: MERT, 1991.

(د) المادة ١٠ - التعليم

Alton-Lee, Adrienne 'I only think of the men ... I don't think of the women' in Set: Research Information for Teachers Number two, item 16 (1990).

Broadening horizons: a handbook for women teachers. Wellington: Department of Education, 1988.

Countering sexism in education: a practical guide for educators. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Department of Education, 1989.

Education statistics of New Zealand. Wellington: Department of Education. 1989; 1990.

Equitable learning opportunities for women in polytechnics: an affirmative action resource. Compiled by Jenny Barclay, Jo Lynch, Esme Palliser. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.

A fair deal in physical education. Wellington: Department of Education, 1989.

Girls in schools: a background discussion paper. Wellington: Ministry of Women Affairs. (unpublished report, 1990)

Girls in science: a professional development guide for teachers of science. Wellington: Learning Media, Ministry of Education, 1991.

NZ Women's Advisory Committee on Education. A national policy for the education of girls and women in New Zealand. Wellington: Women's Advisory Committee on Education, 1988.

Neale, Jenny Where next: a survey of the parents of disabled form four students, Wellington. New Zealand University Students' Association Further Education for the Disabled Group: 1984.

Newton, Karen 'Teacher-talk with boys and gils' in Broadsheet, November 1988, p. 20-21.

Polytechnic initiatives regarding women's participation in polytechnics. Wellington: Continuing Education Division, Department of Education, 1989.

Rathgen, Elody, Mollie Neville and Linda Hardy. Balancing the books: gender issues in English teaching. Wellington: NZ Association for the Teaching of English, 1987.

Research into Educational Policy Conference (1st: 1988: Wellington)
Proceedings of the 1st Research into Educational Policy Conference, NZCER, 17-19 August 1988. Edited by Cathy Wylie. Wellington: New Zealand Council for Educational Research, 1988.

Towards non-sexist education: a practical guide for educators. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Continuing Education division, Department of Education, 1989.

Wagemaker, Hans 'Preliminary findings of the IEA Reading Literacy Study: New Zealand achievement in the national and international context'. Paper presented at the New Zealand Association for Research in Education, National Conference. (13th: 1991: Dunedin)

Women and education in Aotearoa, edited by Sue Middleton. Wellington: Allen & Unwin; Port Nicholson Press, 1988.

Women in history: a form five to seven history resource. Wellington: Department of Education, 1989.

(هـ) المادة ١١ - العمالة

Cook, Helen May. Mind that child: childcare as a social and political issue in New Zealand. Upper Hutt: Blackberry Press, 1985.

Employer-assisted child care: guide for employers. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1991.

May, Helen. Minding children, managing men: conflict and compromise in the lives of postwar pakeha women. Wellington: Bridget Williams Books, 1992.

NZ Commission for Employment Equity Into the '90s: equal employment opportunity in New Zealand: a report of the Commission for Employment Equity. Wellington: Industrial Relations Service, Department of Labour, 1991.

NZ Department of Labour Annual report. Wellington: Department of Labour. 1987-1989.

The New Zealand labour force. (September quarter 1991)

NZ Working Group on Equal Employment Opportunities and Equal Pay. Towards employment equity: report of the Working Group. Wellington: the Working Group, 1988. (Chair: Margaret Wilson)

NZ Working Party on Equity in Employment. Report of the Working Party ... Wellington: The Working Party, 1991 (Chair: Anne Knowles)

NZ Working Party on Women in Combat. Government review of the policy concerning women in combat 1990: the report of the Working Party ... Wellington: The Workin Party, 1990. (Chair: Mai Chen)

Options for the valuation of unpaid work in New Zealand 1991. Wellington: Department of Statistics, 1992.

Sarr, Patricia Unbalanced banking: the campaign for equality for women bankers. Wellington: Bank Officers Union, 1988.

Sexual harassment in the workplace. Auckland: Human Rights Commission, 1991.

Short changed; a survey of part-time workers in the banking industry.

Wellington: Finance Sector Union (FinSec), 1990.

Slyfield, Helen, Christine Culling and Michael Parkin. out of school care: provision and demand. Wellington: Ministry of Education, 1990.

Stevens, Katrina and Peter Brosnan. At risk: the story of women's career prospects in the insurance industry. Wellington: Finance Sector Union (FinSec), 1990.

Testing time: report of the 1990 Time Use Pilot Survey. Wellington: Department of Statistics, 1991.

(و) المادة ١٢ - الصحة

Adams, Joanne Cervical screening programmes: a review of the literature and its implications for New Zealand. Wellington: Health Research Services, Department of Health, 1991.

Adolescent sexuality: the report of the Taskforce on Adolescent Sexuality. Wellington: Department of Health, 1990 .

Attitudes to family violence: a study across cultures Wellington: Family Violence Prevention Co-ordinating Committee, 1988.

Black, Steve and Sally Casswell Drugs in New Zealand: a survey, 1990. Auckland: Alcohol and Public Health Research Unit, University of Auckland, 1991.

Blaikie, Sharon Fresh start: a self help book for New Zealand women in abusive relationships. 2nd ed. Wellington: National Collective of Independent Women's Refuges, 1988.

Breast cancer screening. Compiled by Robin Mckinlay and Betsy Marshall.
Wellington: Ministry of Women's Affairs; Cancer Society of New Zealand, 1991.
(Policy discussion paper; no.3)

Cervical screening: towards a woman-oriented programme. Wellington: Ministry
of Women's Affairs, 1987.

Coney, Sandra and Phillida Bunkle 'An unfortunate experiment at National
Women's in Metro, (June 1987) p. 47-65.

Cot Death Prevention Programme. Wellington: Department of Health, 1991 (kit for
health workers).

Jack, A Disabled women: a double disadvantage. Wellington: Department of
Health, 1982. (Occasional Paper; No. 21)

Kilgour, Ruth Exploring women's health status: data requirements Wellington:
Health Research Services, Department of Health, 1991.

Malcolm Laurence, Rob Bowie and Ichiro Kawachi Economic and organisational
Factors in achieving a better future for Maori women. Updated ed. Wellington:
Department of Community Health, Wellington School of Medicine for the Ministry
of Women's Affairs, 1991.

Mitchell, E A et al 'Cot death: the New Zealand study' in Contemporary Health
Issues (1989) p. 67-72.

Morrell, Vivienne. Preventing low birth weight and preterm birth: a review of
selected literature, Wellington: Health Research Services, Department of
Health, 1990.

Mortality and demographic data 1986. Wellington: National Health Statistics
Centre, Department of Health, 1988.

National Collective of Independent Women's Refuges Annual Report Wellington:
The Collective, 1991.

NZ Abortion Supervisory Committee Annual report. Wellington: The Committee. 1987-1989.

NZ Committee of Inquiry into Allegations Concerning the Treatment of Cervical Cancer at National Women's Hospital and Into Other Related Matters Report Auckland: The Committee, 1988. (Chair: Silvia Cartwright)

NZ Committee of Inquiry into Violence Report Wellington: Department of Justice, 1987. (Chair: C. M. Roper)

NZ Department of Health Annual report. Wellington: Department of Health. 1987-1989.

New Zealand Family Planning Association Annual report. Wellington: NZFPA. 1987-1990.

Pomare, E W and G M de Boer Hauora: Maori standards of health: a study of the years 1970-1984. Wellington: Medical Research Council; Department of Health, 1988 (Special Report Series 78).

Submission by the Ministry of Women's Affairs to the Committee of Inquiry into allegations concerning the treatment of cervical cancer at National Women's Hospital and other related matters. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1987. (Unpublished paper)

Think women's health: a checklist for area health board members. Compiled by Jean Drage and Jo Lynch. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1989.

Treasure the child: Children living without violence: a report. Wellington: National Collective of Independent Women's Refuges, c1991.

Women & smoking. Compiled by Rachel Robson. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1990. (Policy discussion paper; No.2)

Women's health: what needs to change: a summary of the recommendations of the Cervical Cancer Inquiry and a practical guide to action. Compiled by Jo Lynch. Wellington: Ministry of Women's Affairs, 1989.

Women in the Aids puzzle. Wellington: Department of Health, 1990. (pamphlet and poster)

(ز) المادة ١٣ - الحياة الاقتصادية والاجتماعية

"... for the sake of decent shelter"; Maori Women's Housing Research Project Report. Wellington: Housing Corporation, 1991.

He tohutohu mo te tono herengi: Maori women as borrowers: guidelines for you and your business. Wellington: Te Ohu Whakatupu, Ministry of Women's Affairs, 1991.

Life in New Zealand: commission report. Wellington: Hillary Commission for Recreation and Sport: University of Otago, 1990.

Maori women: steps to enterprise. Wellington: Te Ohu Whakatupu, Ministry of Women's Affairs, 1989.

A Report on Maori women and banking prepared for the Ministry of Women's Affairs. Wellington: Strategos Consultants Ltd, 1990.

(ح) المادة ١٤ - المرأة الريفية

"... for the sake of decent shelter..." ibid.

Pomeroy, Ann and Sri Ramaratnam 'Characteristics of New Zealand's rural communities' in Rural communities project. Wellington: Ministry of Agriculture and Fisheries, (in process).

Situation and outlook for New Zealand agriculture 1991. Wellington: Ministry of Agriculture and Fisheries, 1991.

[Survey on effects of social and economic change on rural women] Compiled by Anne Hilson and Brian Ponter for the Federation of Rural Women. (Forthcoming 1992)

(ط) المادة ١٦ - قانون الزواج والأسرة

Atkin, W R Living together without marriage: the law in New Zealand.
Wellington: Butterworths, 1991.

Fisher, R L Fisher on matrimonial property. 2nd ed. Wellington: Butterworths,
1984.

المرفق الاول

تقرير مقدم من حكومة نيبوي

الجزء الاول

مقدمة

صدقت نيوزيلندا اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة في ٢٠ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤ ، واصبحت الاتفاقية بالتالي سارية المفعول في نيبوي ، وهي دولة ذات استقلال ذاتي ومرتبطة بنيوزيلندا بمطلق حريتها . وفي شهر شباط/فبراير ١٩٨٨ نظرت اللجنة في التقرير الاول المتعلق بتنفيذ الاتفاقية في نيبوي ، الى جانب نظرها في التقرير الاول المقدم من نيوزيلندا .

وهذا هو التقرير الدوري الثاني تقدمه نيبوي الى اللجنة بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية . ويتضمن هذا التقرير معلومات واحصاءات لم ترد في التقرير الاول ، وما طرأ من تطورات خلال الفترة الفاصلة بين تقديم ذلك التقرير وتاريخ اعداد التقرير الحالي في شباط/فبراير ١٩٩٢ .

وأبدت حكومة نيبوي نفس التحفظات التي أبدتها حكومة نيوزيلندا وقت التصديق .

وفي التقرير المتعلق بالميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية (CCFR/C/10/Add.10) المؤرخ في ١٠ تشرين الاول/أكتوبر ١٩٨٣) والتقرير المتعلق بالميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المقدم الى الامم المتحدة في آب/أغسطس ١٩٩٢ ، ترد أوصاف الاطار العام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والقانوني الذي تطبق نيبوي في نطاقه التزاماتها الدولية بشأن المعاهدات التي تدخل طرفاً فيها ، ومنها اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة .

الموقع والتاريخ والخلفية

تعتبر نيبوي أكبر جزيرة مرجانية مرتفعة في العالم ، وتبلغ مساحتها الأرضية ٢٥٩ كيلومترا مربعا . وتقع نيبوي في بولينيزيا ، في جنوب غربي المحيط الهادئ ، ، تقريبا على بعد ٤٨٠ كيلومترا الى الشرق من تونغا و ٦٦٠ كيلومترا الى الجنوب الشرقي من ساموا الغربية و ٩٣٠ كيلومترا الى الغرب من راروتونغا ، عند خط العرض ١٩ درجة جنوبا وخط الطول ١٦٩ درجة غربا .

وتتكون هذه الجزيرة المرجانية من ثلاثة أسطح ، الأدنى منها ترتفع حافته ٢٨

مترا فوق سطح البحر في المتوسط . وينحدر الداخل الى منتصف ارتفاع حافة السطح الاعلى .

وتغطي الاشجار الخفيفة جزءا كبيرا من الجزيرة ، وهناك آلاف الاكرات المكسوة بالاحراج المحلية الكثيفة . ولا يتوفر الماء على سطح الارض ، ولكن الآبار الارتوازية تمكن من سحب المياه الجوفية العذبة لاستخدامها في الأغراض المنزلية والزراعية . ويعيش السكان في ١٣ قرية تقع على طريق المحيط الخارجي الرئيسي .

وتدل البيانات الجيولوجية على أن بعض المواقع في نيبوي تعود في أصلها الى أربع عشرة سنة خلت . وهذا يتفق مع رأي الخبراء اللغويين بشأن اللغة النيبوية ، التي تنحدر بكل تأكيد من اللغتين التونغانية والسامداوية ، مما يدل على أن النيبويين الاولين أتوا من ساموا وتونغا ، والأرجح من المناطق الأكثر تأثرا بفيجي .

وليس في السجلات ما يشير الى أن أحدا من الأوروبيين زار نيبوي قبل الكابتن جيمس كوك في عام ١٧٧٤ ، الذي أطلق على الجزيرة اسم الجزيرة المتوحشة بعد أن أخطأ في تفسير التحدي الذي يواجهه به السكان كل زائر واعتبره عدوانا صريحا . وظل الاسم شائعا طيلة قرن من الزمن ، ولم يتصل بالجزيرة أي شخص أوروبي خلال السنوات الخمسين التالية .

الهياكل الاجتماعية لفترة ما قبل الاستعمار

على غرار أي مجتمع آخر ، كان للنيبويين هيكلهم السلطوي الخاص . وكانت الطبقة في مجتمعهم تقوم على أساس النشاط الفردي . فبقدر ما يشتهر الفرد بنشاطه ترتفع مكانته في المجتمع .

وكانت تطلق عبارة "ماغافاوا" على الأسرة الموسعة ، وتختلف باختلاف السلطة التي يحوز عليها أفراد الأسرة والأنشطة التي يضطلعون بها .

وكانت السلطة تصفّ وفقا للتسلسل النسبي (ماتاوهي) كالاتي :

ماتاوهي ايكى	-	المصدر السلفي للرؤساء
ماتاوهي توا	-	المصدر السلفي للأبطال
ماتاوهي تالاهوا	-	المصدر السلفي لمشاهير الرجال
ماتاوهي تيفا	-	المصدر السلفي للكسالى
ماتاوهي كيه	-	المصدر السلفي للصوم

وكانت الطبقات العليا لا تختلط في الزواج مع الطبقات الدنيا . وكان الشقيق والشقيقة من الطبقة العليا يتزوجان ، حفاظا على القوة والسلطة والشهرة .

وكان المجتمع يقوم على سلطة الأب ، كما أن حق الملكية كان يعود الى الابن الأكبر (ماثيو) أو من يليه من الأبناء اذا توفي الابن الأكبر . ومن التقاليد الفريدة لهذا المجتمع أن الشقيق ، لا الزوج ، كان له الحق في الدفاع عن شقيقته المتزوجة والاخذ بثأرها . ومن التقاليد الفريدة الأخرى كان يحق للشقيقة ، لا للزوجة ، أن تأكل بقايا طعام شقيقها اذا استدعي للحرب وقت تناول الطعام . وكانت الزوجة تخضع لزوجها ، ولكنها تظل محتفظة بانتماؤها الى "ماغافاوا" أبيها .

وكان ذوو السلطان يمارسون عادة تعدد الزوجات . فالمرأة التي يأخذها رجل آخر تظل تحظى بالاحترام اذا كانت جميلة وتعود في أصلها الى "ماتاوهي" شهير . وفي الواقع ، كان يخيب ظن الزوج العائد من الحرب اذا وجد زوجته في البيت المنزلي ، اذ يعني هذا أن زوجته غير مرغوبة لدى الغير .

ولم يعد هذا النظام الرئاسي معمولاً به في نيبوي . فالأشخاص الأكبر سناً في كل "ماغافاوا" هم أصحاب النفوذ والقرار في شؤون الأرض . والارث يقوم على أساس التسلسل النسبي للرجل والمرأة .

التطورات السياسية

في عام ١٨٧٦ انتخب النيبويون ماتايو تويتوغا ملكاً لهم . وطلب خليفته فاتايكي من الملكة فكتوريا أن تأخذ نيبوي في حمايتها . ورفضت الملكة هذا الطلب وطلبين آخرين في عامي ١٨٩٨ و ١٨٩٩ ، ولكن في شهر نيسان/أبريل ١٩٠٠ رفع العلم البريطاني على الجزيرة وأعلن باسيل تومسون أنها أصبحت محمية بريطانية .

وفي شهر أيلول/سبتمبر ١٩٠١ تم ضم الجزيرة الى نيوزيلندا ، كجزء من جزر كوك . وفي عام ١٩٠٤ أصبح للجزيرة ادارة مستقلة ، ومفوض مقيم ، ومجلس خاص بها .

وفي عام ١٩٦٠ انتخبت أول هيئة تشريعية . وفي عام ١٩٦٦ تحولت بعض سلطات المفوض المقيم الى هذه الهيئة عندما أصبح السيد روبرت ركن رئيساً للحكومة . وطرات تغييرات أخرى في عامي ١٩٦٩ و ١٩٧٤ . وفي ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٤ منحت نيبوي وضع "دولة ذات استقلال ذاتي ، مرتبطة بنيوزيلندا بمطلق حريتها" ، وذلك عندما أصبح الدستور النيبوي نافذ المفعول . وينص الدستور على أن مسؤولية الدفاع والشؤون الخارجية هي من اختصاص حكومة نيوزيلندا ، بتفويض من حكومة نيبوي . واعترفت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٣٢٨٥ (د - ٢٩) ، المؤرخ في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ ، بالقرار الذي اتخذته نيبوي في مجال تقرير مصيرها .

وتتكون الهيئة التشريعية من ٢٠ عضواً ، أربعة عشر منهم تنتخبهم القرى وستة ينتخبون من القائمة العامة . وتتكون الحكومة من أربعة وزراء ، بمن فيهم الرئيس . وقد شغل السير روبرت ركي هذا المنصب منذ عهد الحكم الذاتي . والملكة اليزابيث الثانية هي رئيسة الدولة ، وممثلها الرسمي هو الحاكم العام لنيوزيلندا . وفي الواقع يؤدي رئيس الهيئة التشريعية جميع المهام المطلوبة عادة من ممثل رئيس الدولة الغائب .

ويعود الحكم المحلي الى ١٤ مجلساً بلدياً ينتخب كل منها لفترة ثلاث سنوات .

الخصائص الديموغرافية

بلغ متوسط عدد السكان المسجلين خلال النصف الثاني من القرن التاسع عشر حوالي ٥ ٠٠٠ نسمة ، وفي بداية القرن العشرين هبط الى ٤ ٠٠٠ نسمة ثم ارتفع مجدداً الى ٥ ٠٠٠ نسمة ما بين الخمسينات والستينات . وعند اعلان الحكم الذاتي كان يزيد قليلاً على ٤ ٠٠٠ نسمة . وفي عام ١٩٨٩ هبط الى ٢ ٢٦٧ نسمة .

ووفقاً للإحصاء الزراعي لعام ١٩٨٩ ، كان الذكور يشكلون ٥١ في المائة من مجموع السكان البالغ عددهم ٢ ٢٦٧ نسمة ، مقابل ٤٩ في المائة للإناث . والشباب هو الطابع المميز للسكان ، إذ تبلغ نسبة الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة ٣٧ في المائة ولا تزيد نسبة الذين بلغوا الستين وما فوق على ١٠ في المائة . أما أفراد القوة العاملة المتراوحة أعمارهم بين ١٥ و ٥٩ سنة فكانوا يشكلون ٥٣ في المائة من مجموع السكان .

والنيويون هم مواطنون نيوزيلنديون ، ويقدر عدد الذين يقيمون منهم في نيوزيلندا بحوالي ١٢ ٠٠٠ شخص . وفي عام ١٩٧٤ اعتمدت الحكومة خطة لعكس هذا الاتجاه في الهجرة ، وذلك بتوفير أجور السفر من نيوزيلندا الى نيبوي للعائدين من العمال المهرة (ولا سيما النجارين وميكانيكي السيارات) . ولكن توقفت الخطة لأن عدد الذين عادوا واستقروا كان قليلاً . وجرت محاولات في الآونة الأخيرة لحياء الخطة ، ولكن صرف النظر عنها بسبب الافتقار الى المال .

الاقتصاد

نيبوي هي من البلدان النامية ، ويستند اقتصادها بقدر كبير الى المعونة الخارجية ، وبقدر أقل الى الزراعة والانتاج الحرفي . والزراعة نشاط يظلع به في الأساس الذكور من السكان ، باشتراك الإناث . أما الانتاج الحرفي فهو نشاط انثوي في معظمه .

الجزء الثاني

المواد ٢ و ٣ و ٤ : التدابير المتخذة للقضاء على التمييز

لا ينص دستور نيبوي على أية حقوق أساسية مرسخة . وفي عام ١٩٩١ أوصت لجنة استعراض الدستور باعادة النظر في هذه المسألة في وقت لاحق (يتضمن التقرير بشأن الميثاق الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مزيدا من البحث في هذا الموضوع) . وليست اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة قابلة للتنفيذ في محاكم نيبوي ، شأنها في ذلك شأن سائر المعاهدات . غير أن الاستدلال بالقرينة للقانون العام ضد التفسيرات التشريعية التي تؤدي الى نتيجة مناقضة للالتزامات القانونية الدولية سيحمل المحاكم على مراعاة الاتفاقية عند الضرورة .

آلية الحكومة لتشجيع مشاركة المرأة

لدى دائرة الشؤون المجتمعية شعبة لشؤون المرأة تهدف بصورة رئيسية الى ما يلي :

- توفير ما يلزم لتغيير دور المرأة في الاسرة والقوة العاملة والمجتمع ؛
 - تشجيع المرأة ومساعدتها على الاشتراك في الانشطة المدرة للدخل وهيئات صنع القرار ؛
 - السعي الى تحسين ظروف العمل والاجازات للمرأة العاملة .
- وفي عام ١٩٨٣ عينت امرأة في وظيفة مسؤولة عن شؤون المرأة والرعاية الاجتماعية . وتقوم هذه الموظفة بدور حلقة الوصل بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية . وتشمل مسؤولياتها ما يلي :
- تعميم المعلومات المفيدة على الجماعات النسائية ؛
 - تنسيق الاقتراحات المقدمة الى الحكومة من الجماعات النسائية ، وابلاغ قرارات الحكومة المتعلقة بالمرأة وتنفيذها ؛
 - اعداد وتنظيم برامج التدريب الملائمة للمرأة ؛
 - تشجيع البحث في احتياجات المرأة ؛

- اقتراح المشاريع للجهات المانحة ورصد تقدم الأنشطة ؛

- اعلام المنظمات غير الحكومية بصورة مستمرة عن المسائل المتعلقة بحقوقها وتطلعاتها .

كذلك تولت الموظفة في شؤون المرأة والرعاية الاجتماعية مسؤولية انتاج الفهرس المتعلق بالحرف اليدوية في نيبوي والعمليات الاولى لورشة الحرف النسائية ، وذلك بالاشتراك مع خبير استشاري أوفده برنامج الأمم المتحدة الانمائي . وتضطلع دائرة الشؤون المجتمعية بثلاثة مشاريع للنساء ، كالاتي : مشروع المطابخ والباحات الخارجية ، ومشروع زراعة الباندانوس ، ومشروع صيانة الحرف .

وبعد تخفيض المساعدة المالية المقدمة من نيوزيلندا في عام ١٩٨٩ الذي أدى بالتالي الى تقليص جهاز الخدمة العامة ، ألغيت وظيفة المرأة المشار اليها أعلاه وحلت محلها الموظفة المعينة بالحرف اليدوية والاقتصاد المنزلي ، مما اضطر هذه الموظفة الى صرف النظر عن بعض مهامها . وأغلقت ورشة الحرف بعدئذ ، غير أن مركز "هواناكي" الثقافي يقوم بتنظيم بعض الحلقات التدريبية في المجال الحرفي وأشغال الابرّة .

والموظفة سألقة الذكر مسؤولة تجاه وزير الشؤون المجتمعية عن طريق مدير الشؤون المجتمعية .

المادة ٥ - الادوار والتنميط

أسهم تقلص عدد السكان وما طرأ من تغيرات على موقف المجتمع في ظهور المرأة في أدوار كثيرة كانت في السابق مخصصة للرجل فقط . ويتضح هذا بشكل خاص في الكنيسة ومنظمات غير حكومية عديدة .

وتتوفر اجازة الابوة لموظفي الخدمة العامة ، وذلك تمكيننا للآب من المساعدة في الشؤون العائلية اذا كانت المساعدة لا تتوفر من مصادر أخرى .

المادة ٦ - الاتجار بالمرأة واستغلال دعارة المرأة

لا توجد في نيوزيلندا تجارة للرق أو للدعارة المنظمة .

المادة ٧ - الحقوق السياسية للمرأة

ينتخب المجلس التشريعي بالاقتراع العام للراشدين . وتم الانتخاب الاول إثر

قيام الحكم الذاتي في عام ١٩٧٥ . وكان التسابق في ذلك الانتخاب على ستة مقاعد في القائمة العامة و ١٤ مقعدا قرويا . كذلك كانت المرة الاولى التي تترشح فيها النساء ، وقد فازت اثنتان منهن .

ويشتد التسابق على مقاعد القائمة العامة ، اذ أن ممثلي القرى غالبا ما ينتخبون بدون معارضة أو يجري اختيارهم بطريقة تقليدية يسيطر عليها رؤساء الكنيسة وكبار السن في القرى (كالاوني ١٩٨٣ : ١٥٠) . وتتيح القائمة العامة أفضل الفرص لانتخاب المرأة والشباب من أصحاب المهن ، حسب قول سولومونا كالاوني . وفي عام ١٩٧٨ مثلا ، انتخب ثلاث نساء وواحد من أرباب العمل الشبان . وفي عام ١٩٨١ ، نالت امرأة وثلاثة شبان مهنيين أكثرية الأصوات بين المرشحين الفائزين .

وفي عام ١٩٩٠ نالت اثنتان من المرشحات الفائزات المرتبتين الاولى والثالثة من مجموع الأصوات ، وفاز المرشحون الذكور بالمراتب الأربع الباقية . ويضم المجلس التشريعي الحالي عضوين من النساء من أصل عشرين عضوا . وترأس المرأة أربعة مجالس بلدية من أصل ١٤ مجلسا .

المنظمات غير الحكومية

نشأت أولى المنظمات النسائية غير الحكومية في نيبوي من الكنائس ، ولا سيما كنيسة "ايكاليزيانيوي" التي أسستها الجمعية التبشيرية اللندنية بواسطة مبشرين من ساموا . وفي كل قرية كنيسة من هذا الكنائس ومنظمة لتجمع النساء وفرقة لتجمع البنات . وبالإضافة الى الاجتماعات الشهرية ، توفر المنظمة النسائية ما يلزم من عناية لاسر النساء الاعضاء في حالات الولادة أو المرض أو الوفاة . كذلك تنظم احتفالات ترحيبية لأعضائها وزوار القرية ، وأحيانا تزود المستشفى بالأطعمة والمال . أما فرقة البنات فتنظم دروسا لتعليم الخياطة والحك والمهارات الحرفية . وفي وقت لاحق ، نظمت كنيسة القديسين العصريين والكنيسة الكاثوليكية الرومانية جماعات نسائية لتدريس الطهي والحرف اليدوية .

وأنشئت أول منظمة نسائية "نادي المصالح النسائية" في عام ١٩٦٢ . وترمي هذه المنظمة بصورة رئيسية الى تعزيز العلاقات بين جميع نساء الجزيرة والنهوض بأوضاع المرأة في المجتمع ككل - دورها في المنزل والمجتمع والبيئة .

وأنشء المجلس الاستشاري النسائي عام ١٩٨٣ ، الذي يشكل التنظيم الوطني المسؤول عن تخطيط الأنشطة النسائية وتنسيقها ورصدها وتقييمها على الصعيدين الوطني والقروي . ويتكون هذا المجلس الشامل من ١٦ عضوا من نساء القرى الأربع عشرة والمنظمتين الكنائسيتين . أما الاهداف الرئيسية التي يرمي اليها فهي ما يلي :

- توحيد الجماعات القروية والكنائسية تعزيزاً للتعاون المتبادل ؛
- السعي الى تحقيق تطور المرأة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ؛
- تعزيز الرعاية في المجتمع من الوجهتين الاخلاقية والاجتماعية ؛
- الاتصال بالمنظمات النسائية في الخارج من أجل الاستعلام الدائم عن التطورات العالمية في شؤون المرأة ؛
- التعاون مع حكومة نيبوي من أجل تحقيق المصلحة العامة ؛
- جمع وتوزيع المعلومات التي تساعد على تعليم المرأة سبل تحسين نوعية الحياة ؛

وبعد دمج وظيفة المرأة المسؤولة عن شؤون المرأة/الرعاية الاجتماعية بوظيفة المرأة المسؤولة عن الحرف اليدوية/الاقتصاد المنزلي في عام ١٩٨٩ ، انصرف المجلس الاستشاري النسائي الى تنفيذ برنامج أنشطته الخاصة وركز بصورة رئيسية على مشروع "درام أوفن" .

وقامت السيدة توفيف جاكوبسون ، العضو في البرلمان والمجلس الاستشاري النسائي ، والسيدة فيتوليا كولاتي القائمة بأعمال الموظفة المسؤولة عن شؤون المرأة في دائرة الشؤون المجتمعية ، بتمثيل نيبوي في حلقة دراسية بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نظمتها شعبة النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة لبلدان جنوبي المحيط الهادئ . بالاشتراك مع حكومتي نيوزيلندا وأستراليا في آذار/مارس ١٩٩١ في راروتونغا . وبالتالي ، قامت السيدة فيفيتا تالاغي ، مديرة الشؤون المجتمعية ، بإعداد تقرير عن حالة المرأة في نيبوي ، وبعثت بنسخ منه الى المجلس الاستشاري النسائي من أجل تعميمه على المنظمات غير الحكومية .

وأنشئت التعاونية النسائية للحرف اليدوية عام ١٩٨٥ وسجلت بوصفها تعاونية تسوق بعض المنتجات الرفيعة الجودة لهذه الحرف في نيبوي . وتجدر الإشارة الى أن عدد سكان نيبوي ضئيل وان نفس النساء اللواتي ينتمين الى هذه التعاونية ينتمين أيضا الى المجلس الاستشاري النسائي ونادي مصالح المرأة .

المادة ٨ - التمثيل والمشاركة على الصعيد الدولي

تضطلع نيوزيلندا بمسؤوليات الشؤون الخارجية والدفاع نيابة عن نيبوي ، وفي الواقع بتفويض من حكومتها . وهناك في الوقت الحاضر ثلاثة موظفين نيبويين ، كلهم من

النساء ، في وزارة العلاقات الخارجية والتجارة النيوزيلندية ، احداهن تشغل منصبا في السلك الدبلوماسي .

المادة ٩ - الجنسية

للرجل والمرأة حقوق متساوية فيما يتعلق بالجنسية . ولا تتأثر هذه الحقوق بالزواج .

والاطفال الذين يولدون لآبوين مختلفي الجنسية يتخذون جنسية البلد الذي يولدون فيه . وعند بلوغهم ٢١ سنة من العمر ينبغي لهم أن يقرروا استبقاء هذه الجنسية أو اتخاذ جنسية أخرى .

المادة ١٠ - التعليم

التعليم مجاني والزامي منذ عام ١٩١٦ لجميع النيوزيلنديين المتراوحة أعمارهم بين ٥ سنوات و ١٤ سنة .

وتوفر التعليم في الخارج للبنين منذ أوائل الخمسينات ، وللبنات في النصف الثاني من ذلك العقد . وكان عدد الذكور يتفوق دائما على عدد الاناث حتى عام ١٩٦٥ عندما تساوى عدد الموفدين الى الخارج من كلا الجنسين . ثم اختلف العدد مرة أخرى في عام ١٩٦٧ ، عندما تقرر أن الفائزين في امتحانات الشهادة المدرسية النيوزيلندية يحق لهم وحدهم أن يواصلوا تعليمهم في الخارج .

هناك مدرسة ثانوية واحدة في آلفي . وفي عام ١٩٩١ بلغ مجموع عدد طلابها ٣٠٥ ، منهم ١٥٩ طالبا و ١٤٦ طالبة . وفي عام ١٩٨٩ توحدت المدارس الابتدائية السبع في مدرسة واحدة تركزت أيضا في آلفي . وفي عام ١٩٩١ بلغ مجموع عدد طلابها ٣٦٤ ، منهم ١٦٨ طالبا و ١٩٦ طالبة .

وهناك ثلاث اناث في السنة الثالثة من الدراسة بموجب المخطط التمريني الحكومي ، احداهن مؤهلة ميكانيكية لكهرباء السيارات .

وفي عام ١٩٩١ ، بلغ عدد الطلاب النيوزيلنديين الملتحقين بمعاهد التعليم العالي في نيوزيلندا وأستراليا وفيجي وساموا الغربية بموجب منح دراسية حكومية ٦٦ طالبا ، منهم ٢٨ أنثى و ٣٨ ذكرا .

وفي عام ١٩٧١ تخرج أول طالب جامعي نيوزيلندي . وفي عام ١٩٧٣ تخرجت أول امرأة . وقد زاد عدد المتخرجين منذئذ . غير أن نسبة المتخرجين الى المتخرجين الذين بقوا

في نيبوي هي ٣ الى ٥ . وفي عام ١٩٧٦ أنشأت جامعة المحيط الهادئ الجنوبي فرعا لها في نيبوي يقدم دروسا تأسيسية وتأهيلية .

المادة ١١ - العمالة

يستند اقتصاد نيبوي بقدر كبير الى المعونة الخارجية ، وبقدر أقل الى الزراعة والانتاج الحرفي . والزراعة نشاط يظلع به في الأساس الذكور من السكان ، باشتراك الاناث . اما الانتاج الحرفي فهو نشاط أنثوي في معظمه .

وحسب الاحصاء الزراعي لعام ١٩٨٩ يبلغ عدد النساء الموظفات في جهاز الخدمة العامة ١٥٦ امرأة من أصل ٥٢٠ موظفا . وفيما يتعلق بهؤلاء الموظفين ، تنظر اللجنة الاستئنافية في شكاواهم الخاصة بالتعيين والأجور والصرف من الخدمة . ويقضي نظام الخدمة العامة ، الصادر بمقتضى المادة ٦٦٥ من قانون نيبوي لعام ١٩٦٦ ، بالترقية على أساس الاستحقاق .

وفي عام ١٩٩١ كانت هناك امرأتان تشغل كل منهما منصب مدير ادارة حكومية ؛ وواحدة في منصب نائب مدير ؛ وواحدة في منصب قيّمة ؛ وواحدة في منصب نائب مدير مدرسة ؛ وواحدة في منصب رقيب شرطة . كذلك تتولى امرأتان المنصب الرئيسي في كل من مركز هيواناكي الثقافي والمكتبة العامة .

وتشغل امرأة أحد مناصب قضاة الصلح ، كما ان المكتب المحلي لجمع الطوابع البريدية ترأسه امرأة .

وتشمل الصناعات والاعمال التجارية الصغيرة التي تديرها النساء ما يلي : مصنع ومتجر للستائر ، صالون لتزيين الشعر للرجال والنساء ، مطعم خارجي ، فندق ، ثلاثة متاجر تببيع الالبسة ، معملان حرفيان ، ثلاثة مصانع للالبسة ، خمسة متاجر صغيرة .

وهناك حوالي سبع هيئات معينة من الحكومة . وتمثل المرأة في هذه الهيئات باستثناء ثلاث منها ، هي : هيئة مراقبة الاسعار ، وهيئة مراقبة المشروبات الكحولية ، والهيئة المعنية باللغة النيبوية . ويضم المجلس الثقافي النيبوي ثلاثة أعضاء من النساء ، ومؤسسة الاذاعة اثنتين ، وكل من هيئة السياحة ولجنة التمويل الانمائي واحدة .

المادة ١٢ - الصحة والخصوبة

مستوى الصحة في نيبوي مرتفع جدا بوجه عام . وتتوفر جميع الخدمات الطبية

وخدمات طب الاسنان بدون مقابل . والمستشفى الوحيد هو مستشفى اللورد ليفربول المجهز بثلاثين سريرا .

ومن بين أطباء المستشفى امرأة طبيبة . ولا تتوفر المعلومات عن تنظيم الأسرة ووسائل منع الحمل الا للنساء المتزوجات ، ويمكن توفيرها للمرأة غير المتزوجة اذا كان يخشى من تعرض صحتها للخطر . وأكثر الوسائل شيوعا هي الاقراص والحقن بمستحضر "ديوفيرا" ووسائل منع الحمل داخل الرحم . والغرض من استعمالها هو المباشرة بين الولادات لا الحد من عدد المواليد .

ولا يمكن تعقيم المرأة من دون موافقة زوجها ، كما لا يمكن تعقيم الرجل من دون موافقة زوجته . ولا يسمح بتعقيم المرأة التي لم تبلغ ٣٠ سنة من العمر وليست أما لخمس أطفال أو أكثر .

وفي عام ١٩٨٦ بلغ عدد الولادات في نيبوي ٤٨ ولادة ، و ٥٠ في عام ١٩٨٧ ، و ٥٥ في عام ١٩٨٨ ، و ٥٢ في عام ١٩٩٠ . أما معدل وفيات الاطفال فمخفض جدا ، اذ لم تحدث أية وفاة لطفل تقل عمره عن سنة واحدة في عامي ١٩٨٧ و ١٩٨٨ . وتتوفر خدمة العناية بالام والطفل لجميع الاسر . ويضع كل طفل يولد في نيبوي للتلقيح الالزامي ضد الخناق والسعال الديكي والكزاز وشلل الاطفال والحصبة ، والحصبة الالمانية .

ويتفشى سرطان النهد وسرطان عنق الرحم لدى النساء ولكن ليس بنفس القدر كغيره من أنواع السرطان .

ووفقا للدراسة الاستقصائية الوطنية في مجال التغذية وتنظيم الغذاء في عام ١٩٨٧ ، ازدادت قامة المرأة النيبوية طولا بمقدار ٥ سنتيمترات في غضون السنوات الاربعين الماضية . وعلاوة على ذلك ، تبينت زيادة طفيفة في البدانة لدى المرأة التي تبقى في بيتها للاطلاع بالاعمال المنزلية ، بالمقارنة مع المرأة العاملة في دوائر الحكومة والتجارة وغير ذلك من المهن . والوزن المفرط والبدانة مشكلتان رئيسيتان للنساء النيبويات . وفي عام ١٩٨٧ بلغت النسبة الشاملة للنساء البدينات ٤٦ في المائة وذوات الوزن المفرط ٣٨ في المائة . وكانت المشكلة أكثر تفشيا لدى النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٣٠ و ٥٩ سنة اذ بلغت نسبة البدينات منهن ٦٠ في المائة .

المادة ١٣ - الحياة الاقتصادية والاجتماعية

تتفوق المرأة في الشؤون الكنائسية والمجتمعية (أنظر الانشطة الواردة في اطار المادة ٧ أعلاه ، المنظمات غير الحكومية) .

المادة ١٤ - المرأة الريفية

تعتبر نيبوي بلدا ريفيا في أساسها . وبما أنها تتكون من جزيرة واحدة فإنها لا تعاني من مشكلة العزلة . ورغم أنها تفتقر الى شبكة نقل عام ، فالجميع تتوفر لهم وسائل النقل والسفر خارج قريتهم .

وتتوفر الماء والكهرباء في جميع القرى . كما أن التعليم ووسائل النقل الى المدرسة متوفرة بدون مقابل . وتقوم ادارة الصحة بجولتين في الاسبوع الى كافة أنحاء الجزيرة من أجل زيارة المرضى . وإذا احتاج شخص الى عناية فورية في المستشفى ، تحضر سيارة اسعاف لنقله في الحال . ويشجع الذين يملكون سيارات على احضار أنسابهم المرضى الى المستشفى .

والمرأة ، مثلها مثل الرجل ، مؤهلة لأي نوع من القروض من أجل انشاء مشاريع تجارية شرط أن تفي بما تستوجبه معايير الاقراض .

المادة ١٥ - المساواة أمام القانون

المرأة والرجل متساويان أمام القانون ، وفي شؤون ملكية الأرض . وهناك نساء أعضاء في الجسم القضائي .

المادة ١٦ - قانون الزواج والأسرة

ينص الباب الحادي والعشرون من قانون نيبوي لعام ١٩٦٦ ونظام الزواج في نيبوي لعام ١٩٧٠ على أنه لا يمكن الزواج الا بالرضا الحر الكامل لكلا الطرفين . وينبغي الاعلان مسبقا عن كل زواج ، وأن يعقد الزواج أمام الشخص المفوض . والحد الأدنى لعمر الزواج هو ١٥ سنة للمرأة (١٩ بدون موافقة الأبوين) و١٨ سنة (٢١ بدون موافقة الأبوين) للرجل .

وتنطبق اجراءات قانون الأسرة النيوزيلندي لعام ١٩٨٠ على قضايا الطلاق في نيبوي . ويعطي قانون نيبوي الى المحكمة العليا نفس الصلاحيات التي تمارسها المحكمة العليا في نيوزيلندا في مسائل حل الزواج .

المراجع

* Administration department and Department of Agriculture, Forestry and Fisheries (1989), Niue Agricultural Census 1989, Government of Niue, Alofi.

* Chapman, Terry et al (1982), Niue, A History of the Island, Institute of Pacific Studies, Suva. and the Government of Niue.

* Kalauni, Solomona (1983), 'The World's Smallest Microstate', in Politics in Polynesia, Institute of Pacific Studies.

* Purlea, Mere ((1986), The Family Law ad Population in the Pacific Islands, Institute of Pacific Studies, Suva.

* South Pacific Commission (1990) The 1987 National Nutrition and Dietary Survey of Niue, Noumea.

المرفق الثاني

توكلاو

المقدمة

لم يتضمن التقرير الأولي لنيوزيلندا جزءا منفصلا يتعلق بتوكلاو . غير أنه بالنظر الى تميز المجتمع التوكلاوي وقدرته المتنامية على حكم نفسه بنفسه ، يجدر الآن ابداء تعليقات منفصلة بهذا الصدد . ويشمل هذا التقرير تنفيذ الاتفاقية في توكلاو حتى منتصف عام ١٩٩٢ . وينبغي قراءته بالاقتران مع التقارير المقدمة بشأن تنفيذ الميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في نيوزيلندا وتوكلاو ، ومع التقريرين الأول والثاني بشأن تنفيذ الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية في توكلاو .

وأنجزت الآن ترجمة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الى اللغة التوكلاوية ، كجزء من مشروع كبير لترجمة الميثاق الدولي لحقوق الانسان بأكمله . وقد أصدرت حكومة توكلاو هذه الوثيقة وعممتها على نطاق واسع عن طريق المجالس البلدية وادارة شؤون توكلاو .

الجزء الأول

تتكون توكلاو من ثلاث جزر مرجانية صغيرة تقع في جنوب المحيط الهادئ - أتافو ، نوكونونو ، فاكافو - وتبلغ مساحتها الأرضية حوالي ١٢ كيلومترا مربعا في مجموعها . وتقع الجزيرة الوسطى - نوكونونو - على بعد ٩٢ كيلومترا من أتافو و ٦٤ كيلومترا من فاكافو . ويقع أقرب البلدان المجاورة - ساموا الغربية - على بعد ٤٨٠ كيلومترا الى الجنوب .

ويتوزع سكان توكلاو ، حسب آخر تعداد (١٩٩١) ، على الجزر الثلاث كما يلي :

<u>المجموع</u>	<u>اناث</u>	<u>ذكور</u>	
٥٤٣	٢٧٨	٢٦٥	أتافو
٤٣٧	٢١٧	٢٢٠	نوكونونو
٥٩٧	٣٠٨	٢٨٩	فاكافو
١ ٥٧٧	٨٠٣	٧٧٤	

وتقع توكلاو في منطقة الحدود بين ميكرونيزيا وبولينيزيا ، غير أن شعبها بولينيزي وما زال يحتفظ بروابطه اللغوية والعائلية والدينية والثقافية مع ساموا الغربية ، ويتقاسم ميزات ثقافية هامة مع واحد من أقرب جيرانه الآخرين ، شعب توفالو . ومع ذلك ، تعكس طريقة عيشه ، من الوجهتين الاقتصادية والاجتماعية ، نظاما متميزا ومعقدا يستند الى القيم المجتمعية والتشاركية . وما زالت هذه التقاليد قوية حتى الآن ، رغم التغيرات الهامة التي سببتها التأثيرات الخارجية في الازمنة الاخيرة .

وبموجب قانون توكلاو لعام ١٩٤٨ ، تشكل الجزيرة "جزءا من نيوزيلندا" . (وبوصفها هذا ، لا يمكن تصنيفها كإقليم من أقاليم نيوزيلندا ، وان كانت تتبع نظاما قانونيا وقضائيا وسياسيا مستقلا الى حد بعيد وما زالت مدرجة في قائمة الاقاليم التي ينطبق عليها اعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن الاستعمار) . ويعطي القانون ذاته الحاكم العام لنيوزيلندا سلطة "اصدار أية أنظمة يرى أنها تلزم لحفظ السلم والنظام والحكم الجيد في توكلاو" .

وينشئ النظام الاداري لعام ١٩٨٠ السلطة الادارية في توكلاو ويعطي وزير خارجية نيوزيلندا الحق في "تعيين أي شخص يرى أنه ملائم لتولي هذه السلطة" وتكليف هذا الشخص "بإدارة الحكم التنفيذي في توكلاو" ، على أن يتقيد بقانون لجنة حقوق الانسان لعام ١٩٧٧ في كافة قراراته المتعلقة بإدارة توكلاو .

أما في الواقع ، ولئن كان يحتفظ ، من الوجهة القانونية ، بسلطته ومسؤوليته بشأن إدارة توكلاو ، فإنه يفوض التوكلاويين والمؤسسات التوكلاوية بممارسة كافة سلطاته .

وأهم المؤسسات السياسية في توكلاو هي المؤتمر العام الذي يجمع ، مرة في السنة على الأقل ، ممثلين عن الجزر الثلاث لتقرير السياسة العامة وتصديق الميزانية السنوية . وتتمتع الجزر الثلاث بقدر كبير من الاستقلال الذاتي من الوجهتين الادارية والسياسية . ويشكل المجلس البلدي الهيئة الرئيسية الحاكمة . ولهذا المجلس الحق ، بموجب نظام تأسيس القرى لعام ١٩٨٧ ، في أن يدير القرية ويمارس جميع السلطات القروية . وترد معلومات تفصيلية بشأن مصادر القانون في توكلاو في التقريرين المتعلقين بتنفيذ الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية . أما من الناحية الجهورية فان الهرم القانوني القائم في توكلاو يتكون مما يلي :

١ - القوانين التي يصدرها البرلمان النيوزيلندي صراحة بشأن توكلاو ؛

٢ - الأنظمة التي يصدرها الحاكم العام لنيوزيلندا وفقا للمادة ٤ من قانون

توكلاو لعام ١٩٤٨ ، أو فيما يتعلق بتوكلاو ، والأنظمة الصادرة صراحة بشأن توكلاو ؛

٣ - أنظمة القرى ؛

٤ - القانون الانكليزي الصادر في ١٤ كانون الثاني/يناير ١٨٤٠ ، في الحالات المستوفية لشروط معينة .

والنقطة الجوهرية في كل ما تقدم هو أن التوكلاويين أنفسهم هم الذين يضعون جميع القوانين والأنظمة التي تنطبق على توكلاو ، أو أنها توضع بناء على طلبهم وبموافقتهم .

الجزء الثاني

ليس في قوانين توكلاو ما يجيز أي نوع من التمييز ضد المرأة ، وتتمتع المرأة بوجه عام بنفس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتمتع بها الرجل . غير أن المجتمع التوكلاوي ما زال في معظمه مجتمعاً ينظمه التوكلاويون أنفسهم وفقاً لتقاليدهم وعاداتهم . فالعمل يتم على أساس مشترك ، ويتساوى الكل في اقتسام الغذاء المجموع من البحر والمزارع .

وما زالت هذه التقاليد والعادات تحدد للرجال والنساء أدواراً مختلفة جداً . ويقوم الرجل عادة بأعمال الصيد والزراعة والبناء وتفريغ الواردات ، واتخاذ القرارات على مستوى الأسرة والقرية . أما المرأة فتتطلع عادة بأعمال الطهي والتنظيف والحياسة والعناية بالأطفال وغير ذلك من الأعمال المنزلية . وتبعاً لذلك ، يمكن للرجل وحده أن يصبح عضواً في المجالس البلدية . وكان هذا يعني في الماضي أن المندوبين إلى المؤتمر العام كانوا أيضاً من الرجال ، ولو أن ذلك ليس شرطاً قانونياً . ومع أن المؤتمر العام اتخذ في السنوات الأخيرة دوراً متنامياً الأهمية في المجال السياسي ، فقد ازداد الوعي بالمقابل في أنه ينبغي له أن يمثل جميع فئات المجتمع . وبالتالي ازداد عدد النساء بين المندوبين وتكوّنت سابقة تمثيل المرأة بشكل راسخ ولو أن المسيرة ما زالت طويلة وشاقة .

كذلك أحرز شيء من التقدم في مجالات أخرى . فقد عينت أول مديرة لحدى المدارس في عام ١٩٨٧ وأول مديرة لإدارة حكومية (التعليم) في عام ١٩٨٩ . وفي عام ١٩٨٦ ، أقر المؤتمر العام إنشاء مجلس وطني للنساء ووافق على توفير التمويل لأنشطة برنامجية ومشاريع انمائية . ويتكون المجلس الآن من ٤٠٠ عضو تقريباً يتراوحون في أعمارهم بين الذين يغادرون المدرسة من الشباب والمتقدمين جداً في السن من سكان الجزر .

وتشارك اللجان النسائية في العناية بصحة الامهات والتعليم الصحي في كل قرية . وتندر الآن حالات وفاة الامهات ، خلال الفترة الممتدة من ١٩٧٩ الى ١٩٨٥ لم تحدث أي وفاة . ويبين الجدول ألف المعدل المشترك للوفيات بحسب الفئات العمرية للذكور والاناث .

وفي الجدول باء بيان لنمط التوظيف في جهاز الخدمة العامة . ويمكن للمرأة التي مضى على دخولها الخدمة سنة واحدة على الأقل أن تطلب اجازة أمومة بدون أجر لفترة تصل الى ستة أشهر . ولكن اذا عادت الى العمل قبل انقضاء هذه الفترة ، تدفع لها أجور الايام الثلاثين الاولى من الاجازة . وتظل وظيفة المرأة المتغيبية في اجازة الأمومة مفتوحة خلال الاشهر الستة الاولى .

ويقتر قانون توكلاو بأن الأسرة هي الوحدة الطبيعية والاساسية للمجتمع . وترد تفاصيل الهيكل العائلي التقليدي في التقريرين المقدمين الى لجنة حقوق الانسان بشأن تنفيذ الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية (وبوجه خاص فيما يتعلق بالمادتين ٢٣ و ٢٤) . أما الانظمة ذات الصلة بهذا الشأن فهي : نظام تسجيل الولادات والوفيات لعام ١٩٦٩ ، ونظام الزواج لعام ١٩٨٦ ، ونظام الطلاق لعام ١٩٨٧ ، ونظام الجرائم لعام ١٩٧٥ .

وينص نظام الجرائم هذا على عقوبات خاصة لانواع معينة من الاعتداءات التي تكون المرأة ضحيتها الرئيسية . وتشمل هذه الجرائم اختطاف الاناث اللواتي تقل أعمارهن عن ١٥ سنة ، والاتصال الجنسي أو غير اللائق بالانثى التي يقل عمرها عن ١٢ سنة ، والانثى التي يتراوح عمرها بين ١٢ و ١٥ سنة .

الجدول ألف

المعدل المشترك للوفيات بحسب الفئات العمرية*

الفئة العمرية	عدد السكان في منتصف عام ١٩٨٦		مجموع الوفيات		معدل الوفيات لكل ألف نسمة بحسب فئات العمر		
	(ذكور)	(إناث)	(ذكور)	(إناث)	(ذكور)	(إناث)	(المجموع)
٠ - ٤ سنوات	١١٨	١١٨	٩	٥	٧٦٣	٤٢٤	٥٩٣
٥ - ٩ سنوات	١١٧	١٠٠	١	-	٨٥	صفر	٤٦
١٠ - ١٤ سنة	١٢٧	١١٤	١	-	٧٩	صفر	٤١
١٥ - ١٩ سنة	٧٧	٧٠	٣	-	٣٨٩	صفر	٢٠٤
٢٠ - ٢٤ سنة	٥٨	٥٧	-	-	-	-	-
٢٥ - ٢٩ سنة	٦٤	٦٩	-	-	-	-	-
٣٠ - ٣٤ سنة	٤٦	٥٤	-	-	-	-	-
٣٥ - ٣٩ سنة	٢٣	٤٧	١	-	٤٣٥	صفر	١٤٣
٤٠ - ٤٤ سنة	٢٩	٣٤	-	-	-	-	-
٤٥ - ٤٩ سنة	٢٨	٣٩	٢	٢	٧١٤	٥١٣	٥٩٧
٥٠ - ٥٤ سنة	٣٢	٣٤	٢	٢	٦٢٥	٥٨٨	٦٠٦
٥٥ - ٥٩ سنة	٣١	٣٠	١	١	٣٢٣	٣٣٣	٣٢٧
٦٠ - ٦٤ سنة	١٨	٣١	٦	٤	٣٣٣٣	١٢٩٠	٢٠٤٠
٦٥ - ٦٩ سنة	١٨	٢٣	١٠	٦	٥٥٥٥	٢٦٠٨	٣٩٠٢
٧٠ - ٧٤ سنة	٢١	١٦	٧	٨	٣٣٣٣	٥٠٠٠	٤٠٥٤
٧٥ - ٩٥ سنة	٢٤	٢١	١٩	٣١	٧٩١٦	١٠٠٠٠	١٠٠٠٠
٩٦ سنة فما فوق	-	-	-	-	-	-	-

* فيما يتعلق بالفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٥ ، وأعوام ١٩٨٧ و ١٩٨٨ و ١٩٨٩ ، استخدم عدد السكان في منتصف عام ١٩٨٦ .

الجدول باء

موظفو الخدمة العامة في توكلاو

مجموع الموظفين		المؤقتون		الدائمون		
١٩٩١/٥/١٥	١٩٨٧/٣/٣١	١٩٩١/٥/١٥	١٩٨٧/٣/٣١	١٩٩١/٥/١٥	١٩٨٧/٣/٣١	
١٠٨	١١٥	٨	٨	١٠٠	١٠٧	ذكور
<u>٨٠</u>	<u>٧٢</u>	<u>٢٢</u>	<u>١٣</u>	<u>٥٨</u>	<u>٥٩</u>	اناث
<u>١٨٨</u>	<u>١٨٧</u>	<u>٣٠</u>	<u>٢١</u>	<u>١٥٨</u>	<u>١٦٦</u>	المجموع

توزيع الموظفين بحسب الادارات

(الموظفون الدائمون والمؤقتون)

اناث		ذكور		
١٩٩١/٥/١٥	١٩٨٧/٣/٣١	١٩٩١/٥/١٥	١٩٨٧/٣/٣١	
٩	٨	٢٦	٢٧	الادارة
١	صفر	١٠	١٢	الزراعة
٤٥	٤٢	٢١	٢٠	التعليم
٢٣	٢٢	٥	٩	الصحة
صفر	صفر	٣٦	٤٣	الاشغال العامة
٢	صفر	١٠	٤	العمال
<u>٨٠</u>	<u>٧٢</u>	<u>١٠٨</u>	<u>١١٥</u>	
	<u>١٥٨</u>	<u>١٦٦</u>		