

المحتويات

2	مقدمة بقلم باربارا روش	
4	الرؤية	1
5	المساواة الآن	2
9	دور مؤسسات المساواة ومساهماتها	3
12	الطريق الى الأمام	4
13	العملية الاستشارية حتى الآن	5
15	المناظير الدولية	6
20	الخيارات بالنسبة لهيئات المساواة في المستقبل	7
	هيئة واحدة للمساواة	
	• الأخطار والتحديات	
	• بنية الهيئة الواحدة للمساواة	
25	الخيارات المبنية على أساس الهيئات الحالية	8
	• بوابة واحدة	
	• لجنة عليا	
	• الخيارات الأخرى	
29	القضايا التي تتعارض مع بعضها البعض	9
	• المساواة وحقوق الانسان	
	• الأبعاد الاسكتلندية والويلزية	
	• الأبعاد المحلية والاقليمية	
	• تطبيق القانون ومهام تشجيع المساواة	
35	الترتيبات اعتبارا من 2002-2003 بالنسبة للنواحي الجديدة للمساواة	10
37	الخطوات التالية	11
39	كيفية التعليق 1	12

المقدمة

في شهر مايو أعلنت بأننا سنقوم بأهم مراجعة للمساواة منذ أكثر من ربع قرن، وبأن تلك المراجعة ستتركز على الخيارات الطويلة الأمد لآلية المساواة في بريطانيا العظمى، بما في ذلك جدوى أحداث لجنة واحدة للمساواة.

أثار هذا الأمر حواراً نشيطاً وحيوياً حول المبادئ التي تدعم آلية المساواة لدينا والخيارات التنظيمية المتاحة لنا على حد سواء. واني تواقاً الى الاستمرار في شمل المعنيين بالأمر وغيرهم ممن لديهم اهتمام بالأمر ونحن بصدد دراسة أفضل الطرق للسير فيها الى الأمام.

وقد قلنا في العام الماضي في كتابنا "نحو المساواة والتنوع" بأننا وجدنا حججاً تجبّد تشكيل لجنة واحدة للمساواة. ونحن ننشر هذه الوثيقة اليوم لتعرف فيها على وجهات نظرهم بخصوص بعض الخيارات الأساسية المحددة أمام هيئات المساواة الموجودة لدينا وكيف يمكن لأية هيئة في المستقبل ان تعالج أهم الأولويات في هذا الشأن.

"المساواة والتنوع: كيف يمكن تحقيقهما" هي وثيقة تلقي نظرة على ما يمكن لمؤسسات المساواة ان تساهم به لجعل الفرص المتساوية والمعاملة المتساوية حقيقة واقعة للجميع وهي تعتمد في ذلك على الخبرة حتى الآن في هذا المجال في كل من بريطانيا العظمى وفي الخارج. وهي تحدد بعض المجالات التي يتوجب التشديد عليها في المستقبل مثل التشجيع على المساواة بطريقة متكاملة تأخذ بعين الاعتبار حاجات كافة الجماعات. علينا ان لا نظن ان التشريع ضد التمييز هو فقط لحماية الأقليات على الرغم من أهمية ذلك. فهو الآن والى حد بعيد يتعلق بحماية الجميع. مثلاً، الأنظمة المتعلقة بالأعمار بالنسبة للتوظيف والتي سيجري ادخالها في المادة 13 من "التوجيهات الخاصة بالعرق والتوظيف" في الواقع ستشملنا جميعاً.

تشير الوثيقة الاستشارية هذه الى الفوائد التي يمكن ان تأتي بها لجنة واحدة للمساواة وكذلك الفوائد التي يمكن ان تأتي بها الخيارات الأخرى. كما تبرز الأهمية التي نعلقها على أنه مهما كانت الترتيبات التي سيجري وضعها فمن الواضح ان عليها ان تلبى حاجات جميع الناس أينما يقيمون في بريطانيا العظمى. والتأكد من اختيار أفضل أسلوب

وأفضل ببيان لهيئات المساواة في المستقبل هو أمر لا يمكن للحكومة وحدها ان تقوم به. فاللجان الحالية – أي لجنة الفرص المتساوية ولجنة المساواة العرقية ولجنة حقوق المعاقين – بالإضافة الى من يمثلون الآخرين. بمختلف أعمارهم وهناك أيضا من يمثلون الديانات والتوجه الجنسي والأفراد يعملون معنا حاليا لتتأكد من أننا نأخذ بعين الاعتبار أكبر عدد ممكن من وجهات النظر أثناء تطوير أفكارنا في هذا الشأن. ولكن نحن بحاجة الى الاستمرار في التداول والنقاش حول الوثيقة الاستشارية التي نطرحها اليوم.

والاجابة على تلك الوثيقة الاستشارية لن تكون الفرصة الوحيدة المتاحة لكم لاعطائنا وجهات نظرکم حول كيفية السير قدما في هذا المجال. سنقيم عددا من الفعاليات في كافة أنحاء البلاد في الأشهر القادمة لكي نستمع الى أكبر عدد ممكن من وجهات النظر. ونحن نرغب بصورة خاصة في معرفة آراء الناس حول كيفية تطوير آلية المساواة الحالية لكي تلي حاجتهم على أفضل وجه.

وأنا أعلم انه مهم ان نؤكد مخططاتنا في أقرب وقت ممكن. ونحن نعزم نشر نتائج هذه العملية الاستشارية واعلان مخططاتنا في فصل الربيع من العام المقبل. يمكنني القول الآن بأي لا أتوقع ان تبدأ أية هيئات جديدة العمل قبل عام 2006. في غضون ذلك سنستمر طبعاً في العمل على تنفيذ "التوجيهات الخاصة بالشؤون العرقية والمساواة" وسننشر وثيقة مرافقة بعنوان: "المساواة والتنوع: الطريق الى الأمام" التي تعرض الميزات الرئيسية للتشريعات المقترحة التي نتقدم بها. نحن ملتزمون بأن نجعل بريطانيا مكانا حسنا وعادلا للعيش ومناسبا للعمل فيه بحيث يمكن فيه لكل امرئ ان يحقق امكانياته كلها. نحن بحاجة الى الهيئات المناسبة لكي نحقق ذلك. لهذا، فان وجهات نظرکم هي أمور مهمة بالنسبة الينا.

على أمل أن نسمع منكم

Barbara Roe

باربارا روش

وزيرة النساء

مكتب نائب رئيس الوزراء

الجزء الأول: الرؤية

1-1 تتصوّر الحكومة مجتمعاً يتساوى فيه جميع مواطنيه وتجري فيه معاملة الكل باحترام وتتاح فيه الفرص للجميع. وهي تتصوّر مجتمعاً يكون فيه بإمكان كل شخص فيه ان يؤدي دوراً كاملاً في حياة الأمة الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء. يتعيّن علينا ان نكسر الحواجز التي تقف عائقاً امام المساهمة في المجتمع وتغيير العقلية بحيث تصبح الفرص المتساوية والمعاملة المتساوية أولوية بالنسبة للجميع.

2-1 نحن نرغب في ان تكون بريطانيا بلداً تتمتع فيها كافة الجماعات المقيمة فيها بتنامي قوتها في مجال حياتها؛ وتجري فيها معالجة التحيّزات والتغلب على الانطباعات التي تقف عائقاً نحو تقدّم الأفراد والجماعات؛ ويجري فيها احترام التنوّع الثقافي والعرقى والاجتماعي والاحتفال بها؛ وتعيش فيها الجاليات المختلفة معا باحترام وتسامح متبادلين؛ وتجري فيها معارضة التمييز بين الأفراد بقوة وحزم.

3-1 التأييد الفعال والحديث من قبل المؤسسات للتشريعات الخاصة بالمساواة هو أمر جوهري لتحقيق تلك الرؤية. في شهر مايو/أيار طرحت الحكومة دراسة للهيئات في المستقبل بالنسبة للمساواة القانونية ولا سيما بخصوص جدوى ايجاد لجنة واحدة للمساواة في بريطانيا العظمى. أثارت هذه الدراسة نقاشاً جاداً لدى الجميع.

4-1 تعرض هذه الوثيقة تقييماً للأولويات بالنسبة للمساواة وللتحديات التي نراها أمامنا. وهي تفحص بعناية كيف يمكن لآلية المساواة ان تساهم في تحقيق رؤيتنا للمساواة وتدعو الى ابداء وجهات النظر بخصوص تشكيل هيئات قادمة. وهي تشير الى الصلات بين التأييد المؤسسي للمساواة وحقوق الانسان. وأخيراً فهي تعرض الخطوات التي ستلي هذه العملية الاستشارية بما في ذلك كيف ومتى سيجري اتخاذ القرار بهذا الشأن.

الجزء الثاني: المساواة الآن

- 1-2 سارت بنا أمور كثيرة باتجاه مجتمع يتساوى فيه الجميع. اذ عن طريق العمل بموجب التشريعات الخاصة بالمساواة منذ السبعينات من القرن الماضي تحقق تقدم كبير في تخفيف التمييز ضد الأفراد. هناك قبول متزايد بالتنوع. فنحن نجد المنظمات وهي تلبى أكثر فأكثر حاجات الجماعات المختلفة ان كانوا موظفين او زبائن او غير ذلك. هذا أمر حسن بالنسبة للأعمال التجارية علاوة على كونه أمر صحيح بحد ذاته. علينا ان نمضي قدما في هذا التغيير في العقلية لاتمام التركيز الأول على معالجة التمييز ومن ثم على العمل الايجابي.
- 2-2 المساواة هي قضية تخص بريطانيا كلها. فالتشريعات بخصوص الفرص المتساوية تستمر في كونها مسألة تم البرلمان البريطاني. ولكن علينا ان نأخذ أيضا بعين الاعتبار التغيير الدستوري الذي نجم عن تأسيس البرلمان الاسكتلندي والجمعية الوطنية لويلز.
- 3-2 لقد شجعت الحكومة تشجيعا قويا نشوء مجتمع متكامل ومتساوي وذلك عن طريق اتخاذ سياسات خاصة ثم هناك التغيير في التشريع. وقد كان تأسيس لجنة حقوق المعاقين خطوة رئيسية في الاتجاه الصحيح. وكذلك فقد دلّ قانون تعديل العلاقات العرقية الصادر عام 2000 على التزام الحكومة القوي بالتغيير وذلك بوضع واجب تشجيع المساواة العرقية والعلاقات العرقية الحسنة على عاتق 40 ألف هيئة عامة. وقد شرّعت الحكومة مؤخرا للسماح للأحزاب السياسية باتخاذ عمل ايجابي لمعالجة عدم التوازن بين الجنسين في مؤسساتنا الديمقراطية. وقد أدخلت عمرا واحدا للموافقة ينطبق على العلاقة الجنسية بين الجميع على مختلف توجهاتهم الجنسية. وقد أتت بحقوق جديدة أيضا للمعاقين في مجال التعليم.
- 4-2 وتهدف السياسات والبرامج في جميع أنشطة الحكومة الى تحسين الأوضاع للجماعات المحرومة والى الاستجابة للحاجات المتنوعة. برامج "الصفقة الجديدة" والحد الأدنى القومي للأجر قد عملا على توسيع مجال التوظيف وتخفيض عدم

المساواة في الدخل. والمساعدة في ضرائب العائلات العاملة قد وفرت الدعم لأكثر من مليون وثلاث مائة ألف عائلة في كافة أنحاء المملكة المتحدة. وقد أوجدت الاستراتيجية القومية للعناية بالأطفال أماكن لسبع مائة ألف طفل في إنجلترا وويلز. وتقوم الهيئة التنفيذية الاسكتلندية بأخذ الاستراتيجية الاسكتلندية للعناية بالأطفال الى الأمام. ومشروع "الصفقة الجديدة للذين هم فوق سن الخمسين" يطور حاليا فرصا جديدة للتدريب مبنية على أساس إيجاد العمل للجميع وهذه مصممة بصورة خاصة لمساعدة الكبار بالسن على إعادة التدريب ولا سيما في القطاعات التي كانت مترددة في تشغيل الموظفين الكبار بالسن. والمبادرة المعروفة باسم "مركز التوظيف والخدمات الإضافية" توفر مجموعة من البرامج الموجهة الى مساعدة المعاقين للحصول على عمل بأجر مع ما يرافقه من دعم اختصاصي من مستشارين في توظيف المعاقين. وبرنامج "تحدي الامتياز" ينظر الى طرق لتحسين الدخول الى التعليم العالي للطلاب الشباب من اولاد الأسر الفقيرة في إنجلترا وويلز. وكذلك فان الهيئة التنفيذية الاسكتلندية ملتزمة بمجموعة من التدابير لتحسين الوصول الى التعليم العالي.

5-2 وفي اسكتلندا وويلز فقد سارت كل من الهيئة التنفيذية الاسكتلندية والجمعية الوطنية لويلز في قيادة الطريق لجعل المساواة اتجاهها سائدا في تطوير سياساتهما وممارساتهما.

6-2 وهناك هدف مهم وضعته الوزارات أمامها وهو معالجة الحرمان المتعلق بالتفريق الجنسي بين الأثني والذكر والاعاقة والتفريق العرقي كما ورد في الاتفاقيات الخاصة بالتوظيف في الخدمة العامة مثل الاتفاقيات التي نشرت مؤخرا. هذه أهداف محددة تحاسب عليها الوزارات. ونحن نعمل على تحسين نصيب الجماعات التي لا تنال حقها كما يجب في الوظائف العامة وفي مؤسساتنا ككل.

7-2 ونحن نعمل على منح القوة الاقتصادية للجميع. الفجوة في الأجر بين النساء والرجال لا تزال كبيرة جدا. ومن المحتمل ان نجد المعاقين عاطلين عن العمل ويطالبون بالاعانات أكثر من الناس غير المعاقين. ومن المحتمل ان يواجه العمال من الأقليات الأثنية التمييز في سوق العمل ومن المحتمل ان يكونوا عاطلين عن العمل ويواجهون سدا منيعا في العمل لا يمكنهم تخطيه خلافا لزملائهم من ذوي

البشرة البيضاء. مساعدة الناس الى ايجاد العمل هي خطوة بديهية نحو المساواة والانخراط في الحياة الاجتماعية في المجتمع. كانت هذه ولا تزال أولوية عليا بالنسبة لهذه الحكومة عن طريق برامج "الصفقة الجديدة" و "الحد الأدنى القومي للأجر" والتدابير الأخرى مثل "المساعدة في الضرائب للمعاقين".

8-2 وفي اوروبا قامت الحكومة بدور قيادي في التفاوض للوصول الى اطار عمل من أجل تحقيق المساواة. والمخططات سارية قدما لجعل ذلك الأمر حقيقة واقعة. وبالإضافة الى تمديد نطاق القانون الخاص بمنع التمييز ضد المعاقين في المملكة المتحدة سنقوم بادخال تدابير جديدة تتعلق بالتوجه الجنسي والدين والعمر. ومع حلول عام 2006 تكون قد توفرت للذين يبحثون عن عمل وللذين يعملون وللذين يخضعون للتدريب مختلف أنواع الحماية من التمييز على أساس هذه القواعد الجديدة بالإضافة الى الحماية من التمييز ضد العرق والجنس من حيث الذكورة والأنوثة والاعاقة. والوثيقة "المساواة والتنوع: الطريق الى الأمام" التي ترافق هذه الوثيقة تلخص مقترحات الحكومة لهذه التشريعات. ويمكن الحصول على مسودة تلك الأنظمة من موقعنا على الانترنت وعنوانه www.dti.gov.uk/er/equality

9-2 وعموما فان مقترحاتنا مصممة لجعل التشريعات الخاصة بالمساواة مفهومة أكثر مما كانت في السابق وسهلة الاستخدام. سنقوم، مثلا، بادخال حماية واضحة ضد المضايقة المستمرة على كافة الأسس واستخدام نفس التعابير للتعريف بالكلمات والمفاهيم الرئيسية الأخرى حيث يكون الأمر مناسباً. وسنخفض عدد الاستثناءات الواردة في التشريعات الحالية بحيث تنطبق الحماية بعمومية أكثر على الناس الذين يبحثون عن عمل وعلى العاملين وعلى الناس الذين يحصلون على التدريب. وسنقوم ببعض التغييرات في الطريقة التي يطبق فيها القانون بحيث يجري البت بالشكاوى بسرعة أكثر من ذي قبل. ستكون تلك التطورات في مصلحة الأفراد وأصحاب العمل على حد سواء. ذلك ان أصحاب العمل العقلاء يعلمون جيدا بأن الانصاف والانتاجية يسيران يدا بيد.

10-2 وسندخل تلك التغييرات على مراحل خلال السنوات الأربعة القادمة. وأثناء قيامنا بذلك يجدر بنا ان نلقي نظرة الى موضوع الخبرة – مثل الواجب الملقى

على عاتق الهيئات العامة لتشجيع المساواة في الفرص التي نص عليها قانون تعديل العلاقات العرقية الصادر عام 2000 والواجبات القانونية المماثلة القائمة على عاتق الادارات المنتقلة اليها السلطة. هناك نتائج بدأت في البروز يمكننا ان نتعلم منها ونحن ندرس الطريق الى الأمام.

الجزء الثالث: دور مؤسسات المساواة ومساهمتها

- 1-3 تؤدي مؤسسات المساواة دورا رئيسيا في خلق مجتمع أكثر مساواة من الماضي. فقد ساهمت لجان المساواة الثلاثة وهي: لجنة المساواة العرقية ولجنة المساواة في الفرص ولجنة حقوق المعاقين، فوفرت مساهمة بارزة رائعة في هذا المجال منذ تشكيلها. فلجنتا المساواة العرقية والمساواة في الفرص قد ساعدتا على تغيير وجه بريطانيا خلال السنوات الـ 25 الماضية. ولجنة حقوق المعاقين التي تشكلت في عام 2000 قد أثرت تأثيرا حقيقيا على حياة المعاقين ولديها جدول أعمال هام تنوي تنفيذه في المستقبل.
- 2-3 ولكن آن الأوان الى النظر بعمق للدور في المستقبل لآلية المساواة حتى تلي توقعات وحاجات السنوات القادمة.
- 3-3 المساواة هي الشغل الشاغل للناس جميعا. فقد أضحت المنظمات تقبل على نحو متزايد بأنه يتعين عليها ان تشجع المساواة في جميع المجالات وذلك عن طريق برنامج متكامل. توفير الانصاف للأفراد الذين يعانون من التمييز لا يزال أمرا هاما للغاية ولكن التحدي الذي نواجهه الآن ينطوي على دعم وتشجيع المساواة في كافة نواحي المجتمع.
- 4-3 الناس ينظرون بازدياد الى الحصول على المعاملة المتساوية التي تحترم أوجه هوياتهم المتعددة. هوية كل امرء لها أوجه متعددة تستند مثلا على الذكورة او الأنوثة وعلى السن والأثنية والانتماءات الدينية من بين خصائص أخرى. فكلما أدرك الناس مواطن القوة التي تستمدتها بريطانيا من تنوع الناس فيها كلما أصبحوا أكثر ادراكا بمواطن القوة هذه. كنا في الماضي نربط ذهنيا بعض الأشخاص ومجموعات من الأشخاص بالحرمان والتمييز، مثلا ان تكون امرأة من جالية أثنية كان يعتبر مصدرا مزدوجا للحرمان. يترتب على السياسات المتعلقة بالمساواة ان تستجيب لمثل ذلك الأمر وهو سبب آخر لاتباع اسلوب أكثر انفتاحا في التعامل مع هذا الموضوع.

5-3 نحن نعتقد بأن مهام وصلاحيات اللجان الحالية ستبقى في صميم أية آلية للمساواة في المستقبل. يعتمد التصدي للتمييز على توفر أساليب فعالة لنشر الادراك والمعرفة بحقوق المساواة للأفراد وللمؤسسات الأعمال وللشعب؛ كما يعتمد على اسداء المشورة والمعلومات للأفراد؛ واسداء المشورة والارشاد لمؤسسات الأعمال وللمنظمات التي تسدي المشورة؛ وتعتمد على تشجيع الممارسة الحسنة بين مؤسسات الأعمال وغيرها من المنظمات؛ وتعتمد على توفير الدعم للأفراد الذين لديهم شكاوى تتعلق بالتمييز؛ وتعتمد على القيام بالتحقيقات كلما كان ذلك مناسباً؛ وتعتمد على تطبيق القوانين التشريعية عندما تدعو الحاجة.

6-3 ولكننا نعتقد بأن هناك حاجة تدعو الى تأكيد جديد على ما يلي:

- زيادة الادراك وحث النقاش حول العوائق الرئيسية التي تقف حائلا دون تحقيق مجتمع متساوي والنظر نظرة واسعة وتجاوز اهتمامات الجماعات الفردية أي أخذ الحجج ووضعها أمام الشعب وأمام صانعي القرار في كل مكان، والقيام بذلك على أساس تفهم أعمق حول كيف تتبدى مظاهر عدم المساواة في مجتمعنا الحالي وكيف يمكننا التصدي لها والتغلب عليها، أي تحسين الأمور بحيث تكون الأفعال والسياسات موجهة توجيهها صحيحا وتكون فعالة أيضا؛
- ادخال موضوع المساواة في السياسات والممارسات على جبهة واسعة وجعلها تأخذ اتجاهها سائدا مع الأخذ بعين الاعتبار جميع نواحي المساواة. واشراك الحكومة والمنظمات التي تقدم الخدمات العامة في كافة مجالات السياسة والبرامج وفي تنفيذها لتأمين تلبية مختلف الحاجات وكذلك اشراك مؤسسات الأعمال والقطاع التطوعي دعما لتغيير العقلية في هذا المجال؛
- اسداء المشورة وتوفير الارشاد الى أصحاب العمل وللمقدمي الخدمات بخصوص كافة واجباتهم المتعلقة بالمساواة؛

- اعلام ودعم الأفراد في كل ما يتعلق بحقوقهم الخاصة بالمساواة؛
- أساليب مرنة في طريقة التطبيق مع تشديد أكثر مما كان في الماضي على التصالح وعلى أساليب حديثة أخرى في حل النزاعات؛
- أساليب فعالة في معالجة قضايا التمييز المتعددة؛
- رعاية شبكات محلية قوية للمساعدة على معالجة الحواجز القائمة حائلاً ضد المساواة وذلك من مصادرها الأولى؛
- العمل بشراكة مع مجموعة واسعة من المعنيين بالأمر والانفتاح على الجميع؛
- توفير ترتيبات فعالة ومبسّطة تستغل الموارد على أفضل وجه.

السؤال الأول:

هل الأولويات الواردة في الفقرة أعلاه هي الأولويات الرئيسية لآلية المساواة؟ المرجو الاجابة على هذا السؤال على الاستمارة المستقلة المشمولة مع هذه الوثيقة.

الجزء الرابع: الطريق الى الأمام

1-4 مثل ما تم الاعلان عنه في 15 مايو/أيار تنظر الحكومة الى الخيارات المطروحة لانشاء هيئة للمساواة للسنوات القادمة. وهي ملتزمة بتطوير دعم مؤسسي قوي وفعال على المدى الطويل لجميع المشمولين في تشريعات المساواة، وذلك للمشمولين في التشريعات الحالية وفي التشريعات الجديدة الجاري ادخالها أثناء تنفيذنا لتوجيهات التوظيف والشؤون العرقية. ومنذ شهر مايو/أيار شاهدنا نقاشا حادا حول مبادئ آلية المساواة وامكانيات المنظمات المحددة على حد سواء. وقد ساعد هذا النقاش في توضيح القضايا وفي تحضير الأرضية لنقاش واسع في الأمر.

2-4 الحكومة تواقفة الآن الى معرفة وجهات نظركم بخصوص الخيارات المطروحة للهيئات في المستقبل. فهي تعرض عددا من الخيارات للتعليق عليها في القسمين السابع والثامن أدناه. القسمان التاليان يوفران المزيد من الخلفية بخصوص الموضوع. اما القسم الخامس فهو يوجز النتائج حتى الآن الناجمة عن دراسة الحكومة للموضوع بينما يوجز القسم السادس خبرة البلدان الأخرى مع هيئات المساواة الواحدة.

الجزء الخامس: العملية الاستشارية حتى الآن

- 1-5 محاولة منها في التقدم بمبادرات المساواة فقد أجرت "وحدة النساء والمساواة" في وزارة التجارة والصناعة محادثات مع المنظمات المهتمة بالأمر ولا سيما لجنة المساواة العرقية ولجنة المساواة في الفرص ولجنة حقوق المعاقين. وقد ساهمت تلك اللجان مساهمة قيّمة في تعميق الفهم بالقضايا المطروحة وتحديد ماهية المجالات التي تثير القلق. ونحن ممتنون بهذه المساهمات البناءة.
- 2-5 وكجزء من العمل التي قامت به حتى الآن حول مفهوم الهيئة الواحدة، فقد نظّمت "وحدة النساء والمساواة" في وزارة التجارة والصناعة ندوة في شهر يوليو/تموز لمعرفة وجهات نظر أوسع مجموعة ممكنة من المنظمات المهتمة بالأمر. أكثر من 180 شخصا يمثلون 120 منظمة اشتركوا في هذه الندوة. اشتمل هؤلاء على أصحاب العمل واتحادات العمال والقطاع التطوعي ولجان المساواة القائمة حاليا وعلى عدد كبير من الجماعات الممتلئة لاولئك المشمولين في تشريعات المساواة القائمة حاليا ونواحيها الجديدة واشتملت أيضا على الأكاديميين وعلى هيئات البحوث. وبالإضافة الى الجلسات المكتملة الأعضاء اشتملت الندوة على ورشات عمل تعاطت بقضايا رئيسية مثل بنية آلية المساواة؛ كيفية تلبية حاجات أصحاب العمل ومزودي الخدمات؛ ودعم الأفراد؛ والعلاقة بين الترويج والتطبيق وانتقال السلطة والقضايا الاقليمية والمحلية. وقامت ورشات عمل أخرى بدراسة قضايا ذات صلة بالنواحي الستة للمساواة. أسفرت الندوة عن قدر كبير من المعلومات القيّمة وعن تبصّرات مفيدة عديدة.
- 3-5 وجهة النظر العامة للحاضرين كانت أن هيئة واحدة للمساواة يمكنها ان توفر فوائد عديدة على شرط ان يتم تأسيسها على أساس فعال وكفوء. يمكنها الدفاع عن المساواة عموما؛ واسداء المشورة المتكاملة للأفراد وللمنظمات على حد سواء؛ وتوفير أسلوب أكثر فعالية عن ذي قبل لمواجهة التمييز المتعدد. ويمكنها ان تكون قوة حقيقية في معالجة التمييز المؤسساتي. ولكن هناك حاجة تدعو الى ترسيخها برؤية قوية للمساواة؛ وان تتمتع بصلاحيات قوية وأن تتوفر لها الموارد المطلوبة؛ ويجب ان يتوفر لها جدول زمني واضح ومتسع من الوقت للتخطيط.

عدد كبير من المشتركين شدد على الحاجة الى التوفيق بين شتى التشريعات الخاصة بالمساواة لاتاحة المجال لهيئة واحدة للعمل الجدي؛ وبأنه يجب عدم التقليل من التركيز على حاجات النواحي الفردية والتي يجب احترام تنوعها.

4-5 ومن النقاط الأخرى التي تم التعبير عنها هي ان التصالح وغيره من الوسائل البديلة لحل النزاعات يمكنها ان تكون أداة قيّمة في المستقبل لهذه الأغراض مع ان هناك حاجة الى مجموعة كاملة تماما من صلاحيات التطبيق؛ وبأن هناك حاجة الى الامعان في دراسة بنية الهيئة الواحدة؛ وبأن هناك صلة وثيقة بين التشجيع والتطبيق ويجب القيام بهما على أساس متكامل؛ كما يجب، عبر أساليب مختلفة، ان يسود الشعور بوجود آلية للمساواة على المستويين المحلي والاقليمي.

القسم السادس: المناظير الدولية

- 1-6 لقد اطلعنا على الترتيبات التي تبنتها بعض البلدان الأخرى وأيضاً في أيرلندا الشمالية حيث تم تأسيس "لجنة المساواة لأيرلندا الشمالية" في عام 1999 لتشمل كافة الجماعات ذات الحماية القانونية ضد التمييز.
- 2-6 تتفاوت الترتيبات في البلدان الأخرى تفاوتاً كبيراً وهي تعكس تقاليداً سياسية والقانونية. فبعض البلدان الأوروبية ليس لديها إلا القليل من الآليات الرسمية لدعم المساواة مع أن لدى معظمها مؤسسات قانونية بشتى الأشكال.
- 3-6 لدى هولندا وأيرلندا وأيرلندا الشمالية ونيوزيلندا وأستراليا وكندا والولايات المتحدة هيئة قانونية واحدة تدعم حقوق المساواة والحقوق المضادة للتمييز وفي بعض الأحيان لحقوق الإنسان أيضاً. ونعرض كأمثلة الميزات الرئيسية للهيئات الأسترالية والنيوزيلندية والكندية وأيرلندا الشمالية في المربعات الواردة في الصفحات التالية. فقد تطورت هذه الهيئات على مدى السنين لتلبية الحاجات المعينة للبلدان المعنية وهي تعكس هياكل قانونية مختلفة ومختلف الحقوق المشمولة وأولويات السياسة ونماذج المنظمات الداخلية. ومع ذلك فالدراسات الحديثة تظهر بأن تلك الهيئات كانت فعالة في تقديم الفوائد عن طريق أسلوب متكامل، مثلاً في تشجيع الممارسة الحسنة بالنسبة للمساواة وفي تأكيد صورة التنوع وفي اسداء المشورة المتكاملة مع الاستمرار في تلبية حاجات الجماعات المعنية التي تخدمها. تعطي تلك الدراسات أيضاً دلائل للعوامل التي تؤدي إلى النجاح مثل وجود القيم البارزة التي تمارسها الشركات والاستقلال في العمل ووجود الموارد وهيئة قادرة على العمل.
- 4-6 سنستمر في دراسة خبرات البلدان الأخرى مع الاعتراف بأنه علينا الحذر من الوصول إلى تعميمات شاملة من ذلك وبأنه يتعين تصميم مؤسسات المساواة في المستقبل في بريطانيا بشكل يلي احتياجاتنا وظروفنا الخاصة.

دراسات معيّنة

كندا

منذ عام 1977 ولدى كندا لجنة لحقوق الانسان تعمل على المستوى الفدرالي. هذه اللجنة مكلفة بتشجيع حقوق الانسان وبتطبيق القانون المناهض للتمييز عن طريق عملية لرفع الشكاوى تديرها اللجنة. واللجنة هي في الأساس وكالة لتطبيق القانون ولحل النزاعات وهي عادة أول مكان يقصده الشخص الذي لديه مشكلة تتعلق بالتمييز ويتعين عليها ان تدرس كل شكوى وتعالجها بالتمام والكمال. وهكذا فاننا نرى بأن حلّ النزاعات يهيمن على أعمال اللجنة مع البدء باعطاء اسلوب الوساطة أولوية عالية في أعمال اللجنة. وفي أعقاب التشريعات الأخيرة، هناك الآن تشديد أكبر مما كان عليه الحال في السابق بالنسبة للمهام التوجيهية للجنة وعلى الوصول والتأثير على شتى الجماعات في المجتمع.

يمكن تعيين ثمانية مفوضين كحد أقصى وليست لأي مفوض مهام "اختصاصية" رسمية. بدلا من ذلك تجري المحافظة على انتشار يشمل الأقاليم ونواحي التمييز بالاضافة الى إيجاد توازن بين عدد الرجال والنساء. واللجنة منظمة حسب المهام التي تقوم بها وهناك "أعمدة" رئيسية وهي:

- الخدمات القانونية؛
- المساواة في التوظيف (مسؤولة عن التدقيق على المساواة في التوظيف)؛
- العمليات (بما في ذلك بدائل لحل النزاع والتحقيقات والمساواة في الراتب وفروع التسوية)؛
- هيئة ادارة الشركات (بما في ذلك السياسة والبرنامج الدولي وفروع التخطيط).

نيوزيلندا

منذ عام 1977 ولدى نيوزيلندا لجنة لحقوق الانسان مكلفة بدعم وتشجيع حقوق الانسان عموما وبتطبيق التشريعات المتعلقة بالتمييز التي تشمل الآن التمييز من حيث الجنس والوضع الزوجي والاعتقاد الديني او الأخلاقي بالاضافة الى التمييز العرقي. وحتى صدور قانون حقوق الانسان (المعدّل) عام 2001، كانت بنية اللجنة مبنية على أساس تنوع نواحي التمييز مع وجود مكاتب مستقلة للتمييز العرقي وللأطفال والصحة والاعاقة والخصوصية. ومثل ما هو الحال بالنسبة لكنندا فقد كان التركيز الأولي للجنة حقوق الانسان على التحقيق وحلّ وتبني القضايا.

اما القانون الصادر عام 2001 فقد أتى بأسلوب يشمل النواحي المختلفة للمساواة ويضع تركيزا أكبر من قبل على التشجيع على المساواة وعلى التعليم بدلا من معالجة الشكاوى الفردية وعلى زيادة الترابط المنطقي واستخدام الموارد استخداما أفضل من ذي قبل. لا تزال لدى مفوض العلاقات العرقية مسؤوليات ومهام محددة تعكس أهمية قضايا المساواة العرقية في نيوزيلندا. وقد تم تعيين مفوض خاص للفرص المتساوية. وباستثناء ذلك فان جميع المفوضين هم جميعا من العموميين غير المتخصصين. ودون مرتبة المفوض لدى اللجنة مزيج من الوحدات العملية والاختصاصية. ولا تزال هناك مكاتب مستقلة مسؤولة عن حقوق الأطفال والصحة وحرية التنقل للمعاقين وحماية أمور الناس الخصوصية.

وفيما يتعلق بالتطبيق، فبينما تضع اللجنة تشديدا على الوساطة فاذا لم يكن بالامكان حل القضية بهذا الاسلوب يمكن للمشتكي ان يطلب التأيد من مكتب اجراءات حقوق الانسان. هذا المكتب مستقل تماما ومكتفي ذاتيا. ولدى مدير المكتب الحرية من اللجنة في التقرير ما هي القضايا التي يريد دعمها.

ايرلندا الشمالية

في شهر يوليو/تموز عام 1998 تم اتخاذ قرار للمضي قدما في تشكيل لجنة واحدة للمساواة لتحل محل المنظمات الحالية وهي: لجنة ايرلندا الشمالية للفرص المتساوية، ولجنة ايرلندا الشمالية للمساواة العرقية، ولجنة التوظيف العادل، والمجلس القومي للاعاقاة، وبالتالي احداث هيئة تتمتع بصلاحيات تتجاوز تلك التي تتمتع بها الهيئات السابقة. تشمل تلك الصلاحيات المسؤولية المستحدثة بموجب قانون ايرلندا الشمالية لتطبيق واجب قانوني على الهيئات العامة لتشجيع المساواة والفرص. وفي شهر أغسطس/آب عام 1999 تم تعيين المفوضين وفي شهر أكتوبر/تشرين الأول تم تشكيل اللجنة الأحادية للمساواة.

تم تأسيس بنية أولية لاتاحة المجال للجنة المساواة لايرلندا الشمالية للبدء بالعمل دون أدنى تأخير وبنفس الوقت تم السير بالعمل الى الأمام لاحداث بنية عملية جديدة تشمل أعمال اللجان السابقة. وتم الاحتفاظ بأسلوب النواحي المختلفة للتمييز في بادئ الأمر مع دعم من خدمات الشركات ولا سيما عبر وحدة للاعاقاة لتنفيذ المسؤوليات الجديدة التي تنص عليها تشريعات الاعاقاة والتي جرى وضعها على عاتق اللجنة في شهر أبريل/نيسان عام 2000.

وتم تدريجيا بناء هيئة مبنية على أساس المهام بحيث تتألف الهيئة حاليا من ثلاثة أقسام وهي: السياسة والشؤون العامة؛ السياسة القانونية والمشورة؛ والعمليات والخدمات التي تقدمها الشركات. ويحتفظ حاليا بوحدات اختصاصية صغيرة تتعاطى بالشؤون العرقية والاعاقاة ويحتفظ بها بصورة رئيسية لتطوير السياسة بينما جرى ضم مهامها العملية في الوحدات الوارد وصفها أعلاه.

استراليا

تأسست اللجنة الاسترالية لحقوق الانسان والفرص المتساوية في عام 1986 وتركزت مهامها على تشجيع حقوق الانسان وتطبيق التشريعات المناهضة للتمييز وذلك عن طريق حل النزاعات. اللجنة مؤلفة من رئيس ومن خمسة مفوضين اختصاصيين يعملون طيلة الدوام الرسمي وكل واحد منهم مسؤول عن مجال معيّن وهي: حقوق الانسان والتمييز بناء على الذكورة او الأنوثة والاعاقة والعرق وحقوق أهل البلاد الأصليين. هؤلاء المفوضون معروفون معرفة تامة من قبل الشعب. وتدعم كل مفوض وحدة مكرّسة لسياسة من السياسات وهذه تستنبط الاستراتيجيات وتطلق المبادرات بخصوص المجال الذي يعينها. توضع هذه الاستراتيجيات والمبادرات بدورها موضع التنفيذ من قبل وحدات عامة للأعمال تخدم اللجنة برمتها. يتمتع المفوضون بقدر كبير من الاستقلالية الذاتية في تخصيص الميزانيات وفي التوظيف وفي السياسات وفي البرامج. وكبير المدراء التنفيذيين في اللجنة يشرف على أعمال اللجنة اليومية.

وقد تطوّرت هذه الهيئة من هيئات سابقة كانت تعطي مستويات عالية جدا من الاستقلالية الذاتية للمفوضين. وقد جرى تبني الهيئة الحالية لتخفيض التشعب الكبير في طريقة التعامل في مختلف المجالات وتحسين عملية توزيع الميزانية وتوفير ترابط منطقي متزايد للجنة ككل.

القسم السابع: الخيارات بالنسبة لهيئات المساواة في المستقبل

1-7 نعرض في الصفحات التالية ثلاثة خيارات للهيئات المستقبلية لآلية المساواة. تنطوي هذه الخيارات على هيئة واحدة للمساواة وعلى خيارين مبنيين على أساس بنية اللجان الثلاثة الحالية الخاصة بالمساواة. نحن نحب ان نعرف وجهات نظركم بهذه الخيارات الثلاثة.

أسلوب جديد للتعاطي بالموضوع – هيئة واحدة للمساواة

2-7 أفادت الوثيقة الاستشارية "نحو المساواة والتنوع" بأن الحكومة ترى ما يجبّد احداث لجنة قانونية واحدة للمساواة يمكنها ان تقدم الارشاد والدعم المتكاملين للأفراد وللمؤسسات الأعمال وان تؤمن اسلوبا مترابطا منطقيا لقضايا المساواة عموما.

3-7 وأية هيئة لها فوائد الترابط المنطقي والتكامل تكون بحاجة الى القدرة للقيام بما يلي:

- تشجيع المساواة على أساس متكامل مع الأخذ بعين الاعتبار المجموعة الكاملة من الحواجز التي تحول دون المساواة وحاجات كافة الجماعات التي تغطيها تشريعات المساواة؛ والقدرة على اشراك الحكومة ومزودي الخدمات العامة ومؤسسات الأعمال والتحفيز على التغيير؛ وأن يصغي اليها الجمهور؛ وان تتفهم أسباب التمييز؛ وتطور وتشجع الاستراتيجيات لمعالجتها عموما.
- تشجيع مؤسسات الأعمال ومزودي الخدمات وغيرها على الممارسة الحسنة وذلك يجعل المساواة اتجاها سائدا في كافة عملياتها. نرى ان مؤسسات الأعمال تخاطب بازدياد كافة نواحي التنوع في ادارة العاملين لديها وفي استراتيجيات أعمالها العريضة. هناك حاجة الى ان يتمشى الدعم من آلية المساواة مع هذا الاسلوب المتكامل وان يلعب دورا قويا في دفع التغيير الثقافي الى الأمام.

- وخدمة الزبائن بتوفير:
- نقطة اتصال واحدة للأفراد وتوفير المعلومات لهم والمشورة والارشاد في كامل حقوق المساواة بحيث تعكس خبرتهم في الحياة.
- نقطة اتصال واحدة لاسداء المشورة لأصحاب العمل ولمزودي الخدمات تغطي كافة أشكال التمييز؛ وتقديم الدعم والشراكة للمنظمات الأخرى التي تسدي المشورة.
- دعم أكبر للأفراد الذين يواجهون التمييز ولا سيما التمييز لأسباب متعددة.
- أساس أفضل لرعاية الشبكات المحلية التي تركز على قضايا محلية.
- أن تصبح مركزا للمعرفة الشاملة والخبرة وتستفيد استفادة حسنة من الأبحاث الاختصاصية والامكانيات القانونية؛ وتكون هيئة تصغي الى الناس، ويمكنها الابتكار والقيادة والنجاح وتكون مرنة في استجابتها الى التحديات الجديدة.
- وان تكون لديها القدرة على اشراك جميع المعنيين بالأمر والمنظمات غير الحكومية التي تتعاطى بكافة الأمور التي تثير القلق وان تجعل العمل كشراكة أداة رئيسية.

4-7 من وجهة نظرنا نحن نعتبر بأن هيئة واحدة للمساواة مكلفة بالمهام الصحيحة ومزوودة بالموارد اللازمة وتغطي جميع المزودين بالحماية بموجب قانون المساواة عندئذ تكون لديها الامكانية لتلبية جميع تلك المتطلبات بفعالية تزيد عن أية هيئة مبنية على الأسلوب المتعارض من البداية. اذ بدون بنية متكاملة من الصعوبة تشجيع التغيير الثقافي او مخاطبة قضايا المساواة العامة. والهيئة الواحدة من شأنها ان تستخدم الموارد استخداما أكثر فعالية وذلك بزيادة حصة التمويل الموجهة الى العمل في الخط الأمامي وتجنب الازدواجية في المهام بين المنظمات. وبصورة خاصة فان المنظمة المتكاملة تخدم على أفضل وجه حاجات اولئك الذين يتلقون الحماية بموجب توجيهات التوظيف ضد التمييز على أساس التوجه الجنسي او العمر او الدين.

5-7 وسيكون للهيئة الواحدة مفعول قومي وسلطة نافذة وتكون مؤثرة دولياً، الأمر الذي يعضد دور بريطانيا القيادي في شؤون المساواة.

هيئة واحدة للمساواة – الأخطار والتحديات

6-7 ان تأسيس أية مؤسسة جديدة من شأنه ان يجلب الأخطار والتحديات. لقد جرى التعبير عن بعض مواطن القلق المحتملة حول أثر أية هيئة متكاملة.

- يجب ان لا يكون هناك أي تقصير في التركيز على حاجات أية مجموعة من المجموعات او أي ناحية من نواحي التمييز التي تشملها تشريعات المساواة. وأية هيئة جديدة يتعين عليها ان تخدم جميع نواحي المساواة بفعالية. ويجب التأمين تأميناً فعالاً في الهيئة الجديدة الخبرة الاختصاصية لتلبية حاجات تلك النواحي من المساواة.
- وبرامج العمل المهمة التي تقوم بها اللجان الحالية يجب مواصلتها بنجاح من قبل أية هيئة جديدة. مثلاً، برنامج لجنة حقوق المعاقين لتأمين التنفيذ الفعال لقانون التمييز بسبب الاعاقة بما في ذلك تمديده الى قطاعات التعليم؛ ولا سيما تأمين المعاقين أنفسهم ومؤسسات الأعمال ومزودي التعليم والتأكد من أنهم يفهمون ما هي حقوقهم ومسؤولياتهم. والشيء نفسه ينطبق على عمل لجنة المساواة العرقية مع أكثر من 40 ألف هيئة في القطاع العام لتنفيذ واجب تشجيع المساواة العرقية.
- ويجب ان يكون لمصالح جميع الجماعات التي تخدمها الهيئة وزناً متساوياً اذ من الخطأ اما أن تهيمن جماعة من الجماعات على حساب الآخرين او ان يجري تهميشها. وهكذا يجب ان تكون رسالة وبنيات وعمليات أية هيئة جديدة مصممة بحيث تؤمن التخفيض الى الحد الأدنى من تلك المزالق.
- على أية هيئة جديدة ان تعمل بدون تحيز وبنافذ مع مجموعة واسعة من المعنيين بالأمر بما في ذلك الذين لا يسمع لهم صوت ولا يكشفون عن أنفسهم.

- ويترتب ان تتوفر عملية قوية وحسنة الادارة للانتقال العملي الى الترتيبات الجديدة. ويجب ان تكون تلك العملية مكشوفة ومهنية وحساسة تماما لمصالح الموظفين في اللجان الحالية ومصالح زبائنهم.
- وأية مؤسسات جديدة يجب ان تأخذ بعين الاعتبار البرلمان الاسكتلندي والجمعية الوطنية لويلز.

7-7 بعض تلك الأخطار والتحديات ولا سيما الثلاثة الاولى المعروضة أعلاه يمكنها ان تكون حادة بالنسبة لهيئة واحدة بالمقارنة بالهيئات الحالية. نعتقد بأنه يمكن معالجتها بنجاح والاحتفاظ بثقة المعنيين بالأمر. والخبرة في البلدان الأخرى تعطينا خلفية قيمة في تلك القضايا.

8-7 وعلاوة على ذلك تعترف الحكومة بأن أية هيئة جديدة يجب أن تتوفر لها ما يكفي من الموارد وأن تتوفر لها الاستقلالية التامة مع ما يرافقها من محاسبة جيدة تجاه المسؤولين.

تشكيل هيئة واحدة للمساواة

9-7 مع أن هذه الوثيقة الاستشارية لا تتطرق الى التنظيم الداخلي المفصل لأي خيار من الخيارات الجاري أخذها بعين الاعتبار، هناك اهتمام كبير في نوع البنية التي تكون مناسبة لهيئة واحدة للمساواة فيما لو كانت هي الخيار المفضل في آخر المطاف. ومثل ما بدا واضحا من العرض الذي قدمناه عن هيئات المساواة الموحدّة في البلدان الأخرى الوارد ذكره في القسم السادس، هناك مجموعة ممكنة من الخيارات التنظيمية. الخياران الرئيسيان يتألفان بصورة رئيسية من تشكيل هيئة على أساس الأعمال المناطة بها (مع ما يرافقها من وحدات مبنية على نوع الخدمة او النشاط مثل التشجيع على المساواة او التشجيع على سياسة المساواة او توفير الخدمات التي تقدمها الشركات)؛ او هيئة مشكّلة بناء على ناحية من نواحي المساواة (مع ما يرافقها من وحدات مبنية على أساس نواحي فردية على ان يجري القيام بمعظم النشاطات داخل الوحدة). ويمكن جمع الطريقتين وتأسيس هيئة مبنية بصورة رئيسية على نوع الأعمال وتحتوي على وحدات مكرّسة

لناحية او لناحيتين من نواحي المساواة ان كانت هناك أسباب وجيهة لذلك. ومهما كان المبدأ الرئيسي الذي يتم اختياره يترتب على مثل تلك الهيئة ان توازن بين الحاجة الى الترابط المنطقي بين كافة أقسام الهيئة بحيث يجري اتباع اسلوب متكامل في قبول مبدأ المساواة، مع الحاجة الى التركيز تركيزاً صحيحاً على كل ناحية. وبينما بنية الهيئة هي ذات اهتمام حيوي بالنسبة للمعنيين بالأمر تعتقد الحكومة بأنه من حيث المبدأ يجب ان يكون المفوضون وكبير المدراء التنفيذيين في أية هيئة واحدة أحراراً في تقرير التنظيم الداخلي للهيئة وذلك على ضوء أهداف ورؤية الحكومة.

السؤال الثاني:

هل تعتقد بأن تشكيل هيئة واحدة لتحقيق المساواة في بريطانيا العظمى هو طريقة حسنة؟

السؤال الثالث:

ان كنت توافق على تشكيل هيئة واحدة للمساواة ما هي الصلاحيات التي تعتبر بأن تلك الهيئة يجب ان تتمتع بها؟

الجزء الثامن: الخيارات المبنية على أساس الهيئات الحالية

1-8 هناك عدد من المقترحات التي تم تقديمها وهي بمثابة خيارات وهذه مبنية على أساس التعاون القائم بين اللجان الحالية. الغاية هي تحقيق ترابط منطقي أكبر فيما بينها من دون الحاجة الى احداث هيئة جديدة.

بوابة واحدة

2-8 يركز هذا النموذج على توفير نقطة مركزية واحدة للحصول على معلومات ومشورة بخصوص قضايا المساواة والتنوع لمؤسسات الأعمال والأفراد على حد سواء. وفيما عدا ذلك يحتفظ المفوضون بحكمهم الخاص وبسياساتهم وبأولوياتهم.

3-8 يمكن توفير بوابة واحدة لمجموعة الخدمات التي تقدمها اللجان القائمة حاليا ولتلك التي تدعو الحاجة اليها بالنسبة للنواحي الجديدة للمساواة. يمكن ان تكون البوابة مركزا للاتصال من أجل المصلحة العامة. يقدم هذا المركز المشورة العادية في مجالات متنوعة تتعلق بالمساواة وذلك عن طريق كتيبات ونشرات اعلامية وعن طريق البريد الالكتروني والانترنت. ويمكن ان تكون المشورة شاملة كلما كان ذلك ممكنا. والقضايا المتعلقة بموضوع معقد يمكن ان تجري احوالها الى وحدة أخرى في اللجان القائمة حاليا مع تطوير صلاحياتها بحيث تضم نواحي جديدة من نواحي المساواة. المعلم الفعال هو مفتاح النجاح. والهدف هو ان يتعاطى الفرد مع هيئة واحدة.

4-8 وستدعو الحاجة الى قيام اللجان بتجميع الموارد لتمويل العقود المشتركة والعمل على نحو وثيق مع بعضها البعض أكثر مما كان الحال عليه في الماضي والى التمويل المشترك، حسب ما يكون مناسباً، لزيادة الادراك بالموضوع ولتمويل نشاطات مكتب الصحافة، على سبيل المثال.

5-8 ولكن بينما هناك قيمة في مثل هذه الخدمة الاستشارية الواحدة للأفراد ولمؤسسات الأعمال فان هذا الاسلوب يفشل في جني المكاسب الواسعة التي ينتجها الاسلوب المتكامل. فهو يأتي بترابط منطقي محدود فقط للمهام الأخرى التي تضطلع بها اللجان ويقدم جزءا فقط من التشجيع المتكامل على المساواة. وهو يفشل أيضا في عكس حاجات المجالات الجديدة ولن يكون له الدعم المتوفر للمجالات الحالية خارج نطاق تقديم المشورة. وهكذا لا يمكن توفيقه بسهولة مع التزام الحكومة (راجع الفقرة 4-1) بتطوير دعم مؤسساتي فعال وطويل الأمد لجميع الذين تشملهم التشريعات المترتبة على المساواة وذلك للنواحي التي تشملها التشريعات القائمة حاليا وللنواحي الجديدة. ولن تقدم الزيادة العملية الموازية للزيادة في التكاليف التي يمكن للهيئة الواحدة ان تقدمها. ولكن يمكنها ان تشكل نقطة انطلاق جيدة للانتقال الى بنية أكثر تكاملا. والخدمة من البوابة الواحدة تتيح المجال لجمع المزيد من الأدلة للمساعدة على توضيح القرارات في المستقبل.

السؤال الرابع:

هل تعتقد بأن هيئة من بوابة واحدة هو أسلوب حسن وصالح للسير فيه؟

لجنة عليا

6-8 يهدف هذا النموذج الى تشجيع تعاون أكثر التزاما مما كان عليه الحال في الماضي بين اللجان والى زيادة الفعالية عن طريق تقاسم الموارد. والميزة الرئيسية في ذلك انه يسفر عن هيئة جديدة حاكمة عليا تحدد الأولويات الاستراتيجية والاتجاه وتتخذ القرارات الرئيسية بخصوص توزيع الميزانية. وهذه الهيئة العليا التي يكون فيها لكل ناحية من النواحي ممثلها يمكن ان تكون مدعومة من مجلس لكل ناحية يقرر أولويات تلك الناحية. يمكن ان تشكل تلك المجالس من عدد صغير من المفوضين المعينين لكل ناحية ويكون هؤلاء مسؤولين للمحاسبة تجاه المجلس الأعلى. يجب التفكير بعناية بخصوص دور المجلس الأعلى وأدوار المجالس المعنية لناحية من نواحي المساواة. وعلينا أيضا الأخذ بعين الاعتبار كيفية تمثيل كافة أنحاء بريطانيا تمثيلا وافيا في الهيئة الجديدة.

7-8 هذا النموذج من شأنه ان يعجّل سرعة التعاون بين اللجان ويأتي بارتباط منطقيّ وتماسك أكبر لأعمالها. وقد يسفر عن استخدام أكثر فعالية للموارد من حيث تقاسم توفير الخدمات كالموارد البشرية وتقنية الاعلام الخ. ويمكنه أن يضم أيضا مرافق البوابة الواحدة التي أتينا على ذكرها أعلاه. وقد يتيح المجال للاتفاق على أولوية الأولويات وعلى التمويل وبنفس الوقت تخصيص بعض التمويل لنشاطات نواحي محددة. وهو يأتي بترابط منطقيّ أكبر من دون ايقاع الاضطراب الذي يمكن ان يسفر عن تغيير مؤسسي كامل النطاق. كما ويمكنه ان يشكل موطئ قدم باتجاه انشاء هيئة متكاملة. وقد يتيح المجال لتجربة مبادرات وأساليب بديلة يمكن لنتائجها ان توضح القرارات بخصوص التكامل في المستقبل.

8-8 ولكن يصعب علينا ان نرى كيف يمكن للنواحي الجديدة من نواحي المساواة ان تنعكس في هذا النموذج من دون احداث هيئات جديدة لخدمتها أي في الواقع انشاء هيئة جديدة. وكذلك، لكي يكون تطوير الاستراتيجية المشتركة ذا معنى وهدف فمن الأفضل تقديم الخدمات من قبل هيئة متكاملة تماما. وان لم تتحلّى الهيئة العليا بمستوى عال جدا من التحكم فان التوترات التي قد تنجم بين الوحدات المتخصصة بكل ناحية او فيما بينها وبين المجلس الأعلى من المحتمل ان تحد مما يمكن تحقيقه. ووجود آلية تحكم عليا من شأنها ان تترك نتيجة معاكسة فتقلل من النتائج الايجابية.

السؤال الخامس:

هل تعتقد بأن هيئة مبنية على أساس لجنة عليا هي أسلوب جيد يحسن اتباعه؟

السؤال السادس:

هل تعتقد بأن هناك نماذج تنظيمية أخرى يمكنها ان تعمل على شكل حسن أو أفضل من ما جاء وصفه أعلاه؟

الخيارات الأخرى

9-8 لقد جرى اقتراح عدد من الخيارات لا نعتقد بوجود متابعتها. تشمل تلك الخيارات فيما تشمل تشكيل ست لجان، لجنة لكل ناحية من نواحي المساواة، واحداث لجنة دائمة جديدة للنواحي الثلاثة الجديدة بحيث تعمل جنبا الى جنب مع اللجان القائمة حاليا. هذه من شأنها ان تكرر الانفصال بين مختلف النواحي وتكون أقل فعالية بالنسبة لاستخدام الموارد بالنظر الى التكاليف الاضافية اللازمة لتمويل هيئة اضافية. وقد جرى الاقتراح أيضا بتوزيع مسؤولية النواحي الثلاثة الجديدة على اللجان القائمة حاليا. لكن، هناك صعوبات من حيث التوفيق بين مسؤوليات اللجان القائمة حاليا والنواحي الثلاثة الجديدة، كما ان هذا النموذج يتيح قسطا محدودا جدا من الترابط بين تلك المجالات.

الجزء التاسع: القضايا التي تتعارض مع بعضها البعض

1-9 يتعين علينا معالجة عدد من المسائل مهما كانت الهيئة التي يتم اختيارها في آخر المطاف.

المساواة وحقوق الانسان

2-9 نطاق الصلاحيات لدراسة الجدوى التي تم الاعلان عنها في شهر مايو/أيار ألزمتنا بالأخذ بعين الاعتبار "العلاقة بين الترتيبات الجديدة المحتملة لتشجيع المساواة وتلك الخاصة بتشجيع حقوق الانسان وحماتها على نحو واسع". وقد أكدت أيضا اللجنة البرلمانية المشتركة لحقوق الانسان، التي تأخذ حاليا تلك المسائل بعين الاعتبار أثناء تحقيقها في موضوع تشكيل لجنة لحقوق الانسان، ان الحاجة الى هذا البحث اصبح ضروريا وذلك كما ورد في تقريرها المؤقت الصادر أخيرا (2).

3-9 تنعكس الطبيعة المتكاملة بين المساواة وحقوق الانسان وتظهر في رؤية الحكومة لمجتمع مبني على المعاملة العادلة والمتساوية للجميع وعلى احترام كرامة كل فرد في المجتمع وقيمه. تساند تلك المبادئ كافة التشريعات الخاصة بالمساواة وحقوق الانسان. لهذه الخيوط المشتركة معان ضمنية لأية ترتيبات مؤسسية داعمة تتعلق بالمجالين. ستقوم الحكومة بدراسة هذه المسائل دراسة أوفى في الأشهر القادمة.

4-9 تاريخيا كان مجال حقوق الانسان يتركز على الحقوق المدنية والسياسية؛ مثل الحق في محاكمة عادلة وحرية التعبير والكلام وحرية الديانة وحرية الاجتماع. هذه الحقوق معدة لحماية حقوق الفرد في علاقته مع سلطات الدولة ولتأمين معاملة كل شخص معاملة عادلة وصحيحة بالنسبة لتلك الحقوق. على النقيض من ذلك، تركزت التشريعات المترتبة على المساواة في بريطانيا العظمى على الحماية الاجتماعية والاقتصادية ولا سيما الحماية من التمييز في التوظيف وفي الحصول على التعليم والبضائع والخدمات.

2 التقرير الثاني والعشرون، "الحجة لتشكيل لجنة لحقوق الانسان - التقرير المؤقت"، صدر في 2 سبتمبر/أيلول 2000

يعكس عمل لجان المساواة القائمة حاليا هذا التركيز الذي نجده، مثلا، في عملها الخاص بتضييق الفجوة في الأجر بين الجنسين ورفع تمثيل الأقليات الأثنية في مجال العمل وتحسين حرية حصول المعاقين على البضائع والخدمات.

5-9 ومع ذلك، فقد بدأ القانون المناهض للتمييز بالتعاطي بأمر تتجاوز تنظيم العلاقات بين الأفراد؛ مثلا، قانون العلاقات العرقية (المعدل) الصادر عام 2000 وضع واجبات على عاتق الهيئات العامة لتشجيع المساواة في الفرص لجميع الأعراق على جميع نشاطاتها. وهذا الأمر يعكس التزام الحكومة بمكافحة التمييز العرقي المؤسسي.

6-9 وكذلك من أهداف قانون حقوق الانسان هو التشجيع على التغيير في الانطباعات الثقافية وهو يضع واجبات على كاهل الهيئات العامة وعلى كاهل الأفراد أيضا بصورة متزايدة. بعض القضايا الأخيرة وضعت المسؤولية على الآباء فيما يتعلق بالمعاقبة البدنية وعلى أصحاب العمل فيما يتعلق بالتسامح الديني والتوجه الجنسي في العمل.

7-9 نحن على علم بمختلف وجهات النظر بخصوص احتمالات الدعم المؤسسي؛ ولا سيما تلك التي تم التعبير عنها امام اللجنة المشتركة لحقوق الانسان وذلك في جلساتها الأخيرة لأخذ البيّنات والتي عرضتها في تقريرها. ان دراسة تلك المسائل هي دراسة معقدة وتحتاج الى المزيد من العمل المفصّل. وعلى الأقل عليها ان تعكس توزيع المسؤوليات بين حكومة المملكة المتحدة والادارات المحولة اليها السلطة. فقد جرى تشكيل لجنة ايرلندا الشمالية لحقوق الانسان في عام 1999 في أعقاب اتفاقية بلفاست. وقد أعلنت مؤخرا الهيئة التنفيذية الاسكتلندية بأنها تنوي تشكيل لجنة اسكتلندية لحقوق الانسان.

8-9 ستستمر الحكومة بأخذ تلك الأمور بعين الاعتبار.

الأبعاد الاسكتلندية والويلزية

- 9-9 يترتب على أية هيئات جديدة للمساواة ان تعكس الحاجات والمصالح الاسكتلندية وان تقدم خدمات من الدرجة الاولى الى الشعب الاسكتلندي والويلزي وأن تعكس وجهات نظرهم وطموحاتهم.
- 10-9 وتعتقد الحكومة بأن تشكيل أية هيئة جديدة يجب ان تشمل صلاحياتها بريطانيا العظمى بكاملها وذلك تمثيا مع توزيع السلطات المناطة الى برلماني المملكة المتحدة واسكتلندا والى الجمعية الوطنية لويلز التي تعتبر بموجبها التشريعات الخاصة بالمساواة سيحري البت فيها في المستقبل. وكذلك يجب ان تتمتع أية هيئة جديدة بحضور قوي ونافذ في اسكتلندا وويلز. وهذا الأمر يتطلب فتح مكاتب تمتلك الموارد الجيدة في اسكتلندا وفي ويلز مع صلاحيات مكيفة بوضوح لتلبية الحاجات الاسكتلندية والويلزية. ويمكن بناء تلك المكاتب على أساس التعاون الوثيق والطويل الأمد بين لجنة المساواة العرقية ولجنة المساواة في الفرص ولجنة حقوق المعاقين في اسكتلندا وويلز وأن تشغل المزيد من الموظفين للتعاطي بالنواحي الجديدة من المساواة. ويجب تطوير دور تلك المكاتب وتنظيمها بالتفصيل بالتعاون مع جميع المهتمين الرئيسيين بالأمر.
- 11-9 يهتم البرلمان الاسكتلندي وتهيتم الجمعية الوطنية لويلز اهتماما شديدا بمسائل المساواة. لدى البرلمان الاسكتلندي لجنة للفرص المتساوية ولدى الجمعية الوطنية لويلز لجنة للفرص المتساوية. وللادارتين كامل السلطات لتشجيع الفرص المتساوية. وعن طريق تشديدهما على جعل الفرص المتساوية أمرا سائدا فهما يتابعان موضوع المساواة بقوة في الخدمات العامة التي يقدمانها في مجال الاسكان والتعليم والصحة وفي مجالات أخرى. يتعين على أية هيئة جديدة للمساواة ان تتعامل جيدا مع تلك الادارات والمجالس التشريعية ذات السلطة.
- 12-9 وبالإضافة الى فتح مكاتب مزودة خبير تزويد بالموارد فقد جرى طرح مقترحات أخرى لتأمين استجابة أية هيئة جديدة الى حاجات اسكتلندا وويلز. هناك اقتراح، مثلا، بأن تتشكل هيئة مركزية "بسيطة" تنسق بين المجالس التنفيذية

الثلاثة في إنجلترا واسكتلندا وويلز. تحتاج مثل تلك الهيئة الى العمل ضمن اتفاقيات نقل السلطة الحالية. وعلينا ان ندرس كيف يمكن التوفيق بين استقلالية الهيئات في كل بلد وبين المسؤولية الشاملة للهيئة المركزية. وبالإضافة الى ذلك علينا ان نتأكد من أن النقاط التي ترفعها اسكتلندا وويلز بخصوص أمور هي من صلاحيات برلمان المملكة المتحدة (مثل التشريعات الخاصة بحقوق التوظيف) يمكن هي أيضا أخذها بعين الاعتبار. وهناك حاجة الى عمل وثيق بين الفروع التنفيذية الثلاثة لتأمين تقاسم الخبرات.

السؤال السابع:

تنوي الحكومة تأسيس آلية جديدة للمساواة لبريطانيا العظمى بكاملها تعكس الاتفاقيات بخصوص نقل السلطة الى اسكتلندا وويلز. ما هي الترتيبات التي يجب وضعها لتلبية الظروف الاقتصادية والسياسية والقانونية والثقافية المتميزة في اسكتلندا وويلز؟

الأبعاد المحلية والاقليمية

9-13 يجب ان تكون آلية تنفيذ المساواة في متناول جميع المستعملين المحتملين لها وأن تقدم أفضل مصلحة ممكنة للجميع. نريد ان نضمن في أية ترتيبات جديدة تواصل الممارسة الحالية الحسنة المتبعة في اللجان القائمة حاليا.

9-14 يمكن جعل الخدمات في متناول الجميع على عدد من المستويات. تعتبر خطوط الهاتف المساعدة ومواقع الانترنت بوابات هامة بازدياد لتقديم نوع المشورة والدعم والارشاد التي توفرها اللجان الحالية. ولكن يجب الأخذ بعين الاعتبار أيضا آلية المساواة التي يجب ان تكون لدينا.

9-15 هناك مجموعة من المهام والأدوار التي يمكن القيام بها على المستوى المحلي والاقليمي من أجل توفير الحد الأقصى من المشورة والدعم لعامة الناس. مثلا، يمكن للهيئة الجديدة ان تضم مكاتب اقليمية فعالة من حيث الكلفة المنفقة عليها وذلك لتحديد الأمور المثيرة للقلق في مجالات معينة ومعالجتها.

9-16 وبدلا من ذلك يمكن لأية هيئة جديدة ان تعمل على نحو وثيق مع الهيئات القائمة حاليا التي لها وجود محلي. تقوم هيئة المساواة في جمهورية ايرلندا ببعض

العمل مع نظيرتها في مكاتب اسداء المشورة للمواطنين من أجل التعريف بنفسها ورفع الادراك بدور الهيئة ومهامها. ويمتد هذا العمل بحيث يعطي المستشارين التدريب اللازم في شؤون المساواة لكي يعمموا المعرفة وللممارسة الحسنة.

السؤال الثامن:

نرحب بوجهات نظرکم بخصوص نوع الخدمات التي تريدون تقديمها على المستويين المحلي والاقليمي:

- المشورة والارشاد للأفراد؟
- المشورة والارشاد لمؤسسات الأعمال؟
- "بوابة" او نقطة مركزية لعمل أية آلية جديدة للمساواة؟
- تشجيع المساواة من قبل أصحاب العمل المحليين ومزودي الخدمات؟

تطبيق القانون ومهام تشجيع المساواة

17-9 هناك من يعتقد بأنه من وجهة نظر مؤسسات الأعمال توجد فائدة في المستقبل في توكيل أمر تطبيق القانون ومسؤوليات التشجيع على المساواة الى هيئتين مستقلتين. تجد بعض الشركات صعوبة في الانفتاح على لجنة تطلب منها المشورة حول تحسين ممارساتها عندما تكون تلك الهيئة مسؤولة أيضا عن تطبيق القانون.

18-9 لكن، هناك اعتبارات قوية للاحتفاظ بمهام التشجيع والتطبيق في الهيئة ذاتها. اذ وجود هيئتين مستقلتين من شأنه ان يمنع الاستفادة من التجارب بين التطبيق من ناحية والتشجيع والارشاد من ناحية أخرى. يجب ان يتعلم الاثنان من بعضهما البعض. الانفصال قد يؤدي الى فقدان الخبرة والى ازدواجية الجهود. ومن دون اللجوء الى القانون في آخر المطاف يمكن ان لا تؤخذ الهيئة بجدية من قبل مؤسسات الأعمال الأمر الذي من شأنه ان يعيق فعاليتها. شرط ان يتوفر التوازن المعقول بين مهمتي المشورة والتطبيق وفصلهما فصلا جيدا في تنظيم الهيئة الداخلي فمن الممكن تسوية أية توترات بطريقة ترضي جميع الزبائن.

السؤال التاسع:

هل توافق بأنه يجب ان تقوم أية هيئة جديدة بمهمتي التشجيع والتطبيق معا؟

الجزء العاشر: الترتيبات اعتبارا من 2002-2003

بالنسبة للنواحي الجديدة من المساواة

10-1 بالاضافة الى الوثيقة الاستشارية هذه لقد أجرت الحكومة ترتيبات خاصة لدعم تنفيذ الأنظمة. بموجب التوجيهات الخاصة بالتوظيف بحيث أدخلت الحماية من التمييز في الوظائف على أساس التوجه الجنسي وعلى أساس الدين. سيبدأ العمل بهذه التوجيهات اعتبارا من شهر ديسمبر/كانون الأول عام 2003.

10-2 وحيث لا توجد لجنة قانونية تغطي هاتين الناحيتين من التمييز من أولويات الحكومة العمل على تأمين فهم الأفراد وأصحاب العمل، في القطاعين العام والخاص على حد سواء، بالنسبة لحقوقهم ومسؤولياتهم. بموجب التشريعات الجديدة. ان نشر الكتيب "المساواة والتنوع: الطريق الى الأمام" هو الجزء الأول من هذه العملية (www.dti.gov.uk/er/equality). فهو يجمع معا نتائج شتى العمليات الاستشارية ويلخص المخطط التشريعي للحكومة بطريقة سهلة المنال بالنسبة لمجموعة واسعة من القراء. يعرض الكتيب مخططات الحكومة لرفع الادراك بالمساواة ويضع الارشادات السهلة الفهم دعما للتشريعات ويوفر المشورة العملية. وستقوم بذلك بالتعاون مع "ايكاس" ولجان المساواة وغيرها من الهيئات بما فيها تلك الهيئات الموجودة في القطاع التطوعي والتي طوّرت معرفة وخبرة لها صلة بالموضوع.

10-3 تتمتع كل من لجنة المساواة العرقية ولجنة الفرص المتساوية ولجنة حقوق المعاقين بعدد من الصلاحيات الأخرى مثل الصلاحية على التحقيق في الممارسات التمييزية التي يمكن ان تكون مفيدة بالنسبة لمجموعة واسعة من الجماعات. كما تدعم تلك اللجان عددا صغيرا من القضايا الفردية عن طريق توفير المشورة القانونية والتمثيل القانوني للذين كثيرا ما يؤثران تأثيرا قويا على تطور قانون القضايا مما يأتي بفوائد واسعة.

10-4 لا نعتقد أنه من المناسب تكرار على المدى القصير تلك الظروف الخاصة بالتوجه الجنسي والخاصة بالدين. اذ تحتاج التشريعات الى بعض الوقت حتى تستقر، مع ما يرافقها من مشورة وارشاد، قبل ان تتمكن التحقيقات والدعم القانوني من القيام باضافة مهمة ذات شأن. وعلاوة على ذلك، لا نعتقد بأنه من المعقول تأسيس هيئات جديدة او اضافة عدد أكبر من المهام على كاهل اللجان الحالية في وقت تجري فيه الحكومة استشارات عامة حول مستقبل مؤسسات المساواة.

10-5 سيجري طبعا تطبيق التشريعات الخاصة بالتوجه الجنسي والخاصة بالدين بالطريقة ذاتها التي يجري فيها تطبيق قوانين المساواة؛ وذلك عن طريق مجالس القضاة التي تنظر في أمور التوظيف وعن طريق المحاكم. ومثل تلك القوانين يمكن للذين يشكون من التمييز ان يستعينوا بدعم أصدقائهم ونقابة العمال التي هم أعضاء فيها او المنظمات التطوعية التي لها اهتمام خاص في قضيتهم. ويمكن للأفراد ان يقصدوا مكاتب توفير المشورة للمواطنين حيث يمكن ان تتوفر لهم المشورة القانونية المجانية والتمثيل القانوني مجانا اذا كانت الشكاوى من التمييز كثيرة في منطقتهم.

10-6 وفي إنجلترا وويلز لقد أسسنا "مصلحة الخدمات القانونية في المجتمع" حتى نتأكد بأن الناس يحصلون على معلومات عن حقوقهم القانونية ويفهمون كيفية تطبيقها. يعرض عدد كبير من المنظمات داخل "مصلحة الخدمات القانونية في المجتمع" بعض او كل خدماتها مجانا مثل ما تقوم مراكز القانون وجماعات "برو بونو". وسنعمل مع هذه المنظمات ومع مجموعة واسعة من الشبكات الاستشارية لتأمين بأنهم، وغيرها، تفهم بالتفصيل التشريعات الجديدة وهم في وضع جيد للاجابة بطريقة مفيدة على طلبات المساعدة.

10-7 وفي اسكتلندا أسس نائب الوزير الأول في الهيئة التنفيذية الاسكتلندية مجموعة عمل لتقديم التوصيات حول المشورة القانونية وتوفير المعلومات. قدمت المجموعة تقريرها في العام الماضي وأعلن الوزراء الاسكتلنديون برنامجا للعمل التطوري. وستعمل الحكومة مع الشبكات الاستشارية المناسبة ومع المنظمات التطوعية في اسكتلندا لتضمن فهما تاما للتشريعات الجديدة المتعلقة بالتمييز.

الجزء الحادي عشر: الخطوات التالية

1-11 الغاية من الوثيقة الاستشارية هذه هي معرفة وجهات نظركم فيما يتعلق بالأسئلة المطروحة أعلاه. من الأهمية بمكان الحصول على وجهات نظركم حتى تتمكن من اتخاذ القرارات الصحيحة بخصوص آلية المساواة في المستقبل في بريطانيا. والتأكد من أننا على الدرب الصحيح هو المفتاح لطموحاتنا بجعل بريطانيا مجتمعاً عادلاً ومتساوياً.

2-11 ونحن نريد مناقشة عميقة وواسعة في هذا الموضوع. لقد ساهم الكثيرون مساهمة على مستوى عالٍ ونحن نريد المزيد منها. وسنوزع تلك المقترحات على نطاق واسع وسننظم الفعاليات في مختلف أنحاء بريطانيا العظمى لجمع وجهات نظركم.

3-11 وبعد العملية الاستشارية هذه تتوقع الحكومة بأن تتخذ قراراً من حيث المبدأ حول الشكل العريض للترتيبات الجديدة في فصل الربيع المقبل. ومن ثم سنعرض مقترحاتنا الناشئة عن ذلك للهيئة الجديدة كأساس للمزيد من التعليق. هذه الجولة من العملية الاستشارية ستركز على صلاحيات ومهام وتنظيم أية ترتيبات جديدة بالتفصيل.

تأسيس هيئات جديدة

4-11 حالما نتخذ قراراً من حيث المبدأ ستكون المهمة التالية توضيح مهام وصلاحيات وبنية الخيار المختار لأية آلية مستقبلية وسنبدأ بالسير قدماً في التخطيط المفصّل. وسنقوم بتطوير الخيار المفصّل بالتفصيل علناً وباستشارة اللجان والمعنيين بالأمر. ونحن ندرك بأنه يجب أن تتوفر لجميع من ستخدمهم تلك الترتيبات الجديدة كافة الامكانيات للتأثير على أولوياتهم وعلى تصميم الهيئة.

4-11 وسنضمن بأن يجري التعامل مع الانتقال العملي إلى الهيئة الجديدة بانفتاح تام وبطريقة مهنية وسنعمل في هذا المجال مع اللجان ومع موظفيهم ومع ممثلي

الموظفين ومع المعنيين بالأمر عموماً. ومن الأهمية التخليص إلى الحد الأدنى من الاضطراب في العمل والسماح للجان أثناء ذلك بمواصلة أعمالها بفعالية وكفاءة.

الجزء الثاني عشر: كيفية التعليق

كيفية تقديم التعليقات

1-12 نرفق طيه استمارة كجزء من هذه الرزمة. المرجو التمهّل في الاجابة على الأسئلة. يجب اعادة الاستمارة المعبأة الى العنوان الظاهر عليها. وبدلا من ذلك قد تجد من الأسهل عليك ان تقرأ الاستمارة من موقع الانترنت التابع لوحدة النساء والمساواة وعنوانه www.womenandequalityunit.gov.uk وبعد تعبئتها ان ترسلها بالبريد الالكتروني الى العنوان التالي: equality.consultation@cabinet-office.x.gsi.gov.uk. واذا كنت ضعيف النظر وترغب في الاجابة على الاستمارة شفهيًا المرجو الاتصال بالرقم 020 7273 8828.

آخر موعد للاستشارة

2-12 آخر موعد لتلقي تعليقاتكم على تلك الوثيقة الاستشارية هو 21 فبراير/شباط عام 2003. المرجو ارسال اجاباتكم قبل هذا التاريخ.

أسئلة حول العملية الاستشارية

3-12 ان كنت تظن بأن هناك أمور في هذه الوثيقة غير واضحة وبجاجة الى التوضيح المرجو الاتصال بفريق المشروع على الرقم 020 7273 8828 .

الحصول على المعلومات والأشكال البديلة من هذه الوثيقة

4-12 تتوفر هذه الوثيقة بمجموعة متنوعة من الأشكال لتأمين انتشار مقترحاتنا انتشارا واسعا على المهتمين بالأمر. تجدون في الجدول التالي الأشكال المختلفة من الوثيقة وكيفية الحصول على نسخة مجانية. ان كانت لديك اعاقاة وأنت بحاجة الى المعلومات بشكل آخر المرجو اعلامنا بذلك بالاتصال على الرقم 020 7273 8828 .

كيفية الاجابة

تتوفر هذه الوثيقة بمجموعة متنوعة من الأشكال لتأمين انتشار مقترحاتنا انتشارا واسعا على المهتمين بالأمر. وبالإضافة الى الانترنت يمكن الحصول على نسخ مطبوعة أخرى من هذه الوثيقة بالاتصال بأرقام تليفون (طلب المنشورات) الواردة في الجدول في الصفحة التالية. تجدون في الجدول أدناه مختلف اللغات والأشكال المتوفرة فيها الوثيقة مع تفاصيل كيفية الحصول على نشرتك المجانية. ان كانت لديك اعاقه وأنت بحاجة الى المعلومات بشكل آخر المرجو اعلامنا بذلك بالاتصال على الرقم 020 7273 8828 .

طلب المزيد من النشرات

التليفون	الرقم المرجعي	النشرات الرئيسية
		<u>المساواة والتنوع: كيف يمكن تحقيقهما</u>
0870 1502 500	02/1353	• بالانجليزية
0870 1502 500	02/1355	• بالويلزية
0870 1502 500	02/1357	• بالعربية
0870 1502 500	02/1358	• بالصينية
0870 1502 500	02/1360	• بالغو جيراتية
0870 1502 500	02/1359	• بالهندية
0870 1502 500	02/1369	• بطريقة بريبل للعميان
0870 1502 500	02/02/CAS7	• على شريط مسجل (ملخص)
0800 028 8078		• مطبوعة بخط كبير
0800 028 8078		• على قرص 3.5 بوصة

التليفون	الرقم المرجعي	الوثائق الرئيسية
		<u>المساواة والتنوع: كيف يمكن تحقيقهما</u>
0870 1502 500	02/1164	• بالانجليزية
0870 1502 500	02/1367	• بالويلزية
0870 1502 500	02/1216	• بالعربية
0870 1502 500	02/1217	• بالصينية
0870 1502 500	02/1219	• بالغو جراتية
0870 1502 500	02/1218	• بالهندية
0870 1502 500	02/1220	• بطريقة بريبل للعميان
0870 1502 500	02/CAS5	• على شريط مسجل (ملخص)
0800 028 8078		• مطبوعة بخط كبير
0800 028 8078		• على قرص 3.5 بوصة

من الرقم	الرقم المرجعي	الأنظمة والملاحظات التفسيرية
0870 1502 500	02/1369	• الاعاقة
0870 1502 500	02/1370	• الأجر المتساوي
0870 1502 500	02/1371	• الانتماء العرقي
0870 1502 500	02/1373	• الدين
0870 1502 500	02/1372	• التوجه الجنسي

التعليق على العملية الاستشارية

12-6 ان كان لديك رأي بخصوص الطريقة التي قمنا بها بهذه العملية الاستشارية او

لديك اقتراحات تفيدنا في المستقبل المرجو الكتابة الى:

Philip Martin, Regulatory Impact Unit, Department of Trade and Industry, 1
Victoria Street, London SW1H 0ET.