

نحو إستراتيجية المساواة مشاورة بشأن تطوير الإستراتيجية كلمة تمهيدية من وكيل وزارة المجتمعات

يعمل المجلس التنفيذي الاسكوتلندي بأصرار على أن تكون اسكوتلنده في القرن الحادي والعشرين أكثر تسامحاً وعدالة وشمولية. وهذا يعني أننا يجب أن نتصدى لوقائع عدم المساواة في مجتمعا والإتجاهات والمواقف المستترة التي تغذيها وتساندها. ويعتقد المجلس التنفيذي بأن أعماله في مجال تكافؤ الفرص تعتبر لذلك أمراً جوهرياً ومحورياً تدور حوله كافة أنشطته.

وإن المجلس التنفيذي الاسكوتلندي ملتزم نحو وضع تكافؤ الفرص في قلب كافة عمليات صياغة السياسات وأيضاً في تصميم الخدمات وتنفيذها. ويتجسد هذا الإلتزام في تأسيس وحدة جديدة للمساواة سوف تقوم بمساندة العمل من جانب المجلس التنفيذي وبصورة أكثر شمولاً في ترويج الفرص المتكافئة للجميع.

ويحتاج المجلس التنفيذي بعد تأسيسه للوحدة إلى وضع إستراتيجية للتكافؤ تهدف إلى تحويل ذلك الإلتزام إلى حقيقة واقعة. وحتى تكون الاستراتيجية فعالة يجب أن تعكس إحتياجات كافة أجزاء المجتمع الاسكوتلندي، حيث يجب أن يقوم بصياغة تلك الاستراتيجية أكثر فئات المجتمع تعرضاً لعدم تكافؤ الفرص.

ولهذه الغاية يقوم المجلس التنفيذي بإجراء هذه المشاورة. واننا نحثكم على المساهمة على أكمل وجه كما أننا نتطلع قدماً إلى إستلام ردودكم.

جاكي بيلي، عضوة البرلمان الاسكوتلندي
(JACKIE BAILLIE, MSP)

الفصل الأول : مقدمة

إن ترويج وتشجيع تكافؤ الفرص للجميع بصورة أفضل يُعد أمراً جوهرياً لالتزام المجلس التنفيذي الاسكوتلندي في بناء مجتمع اسكوتلندي يتميز بالعدالة والشمولية. ولذلك يحرص المجلس التنفيذي بإصرار أن يكون الإهتمام بالمساواة والتكافؤ في صميم كافة أعمالنا. فإن هدفنا هو تحقيق حلقة وصل مستمرة ومكفولة لترابط بين الإهتمام بالمساواة وتقديم سياسة وبرامج جيدة لاسكوتلنده الجديدة.

وفي 2 ديسمبر 1999، ناقش البرلمان موضوع المساواة لأول مرة ووافق على مايلي:

« بأن يُرحب البرلمان بالالتزام المجلس التنفيذي الاسكوتلندي كما هو مبين في « نعمل معاً لتحقيق الهدف : برنامج حكومي » لترويج تكافؤ الفرص للجميع ولعمل ذلك من خلال منهج مرحلي تساهمي وشامل لإعداد إستراتيجية التكافؤ بهدف التأكد أنه عند صياغة السياسة وتصميم الخدمات وتقديمها يكمن الإهتمام بالمساواة والتكافؤ في قلب هذا الأمر.»

ولدفع عجلة الإنجازات للأمام، من الضروري أن يكون هناك حوار ومشاورة بشأن إعداد إستراتيجية المساواة.

وفي هذه المرحلة الأولى من إعداد إستراتيجية المساواة، يحرص المجلس التنفيذي الاسكوتلندي على التأكد من مساهمة أكبر عدد ممكن من الأفراد والمؤسسات من وحي خبراتهم أو مجالات إهتمامهم ودرايتهم الخاصة. وبالإضافة إلى هذه المشاورة الكتابية سوف تقوم وحدة المساواة التابعة للمجلس التنفيذي الاسكوتلندي بالتحدث والتشاور مع عدد من المؤسسات في اسكوتلنده ممن لديهم إهتمامات خاصة في قضية المساواة. ومن المرجح أن تضم هذه المؤسسات مفوضية الفرص المتكافئة ومفوضية المساواة بين الأجناس (وكالات المساواة الدستورية)، والسلطات المحلية من خلال رابطة السلطات المحلية الاسكوتلندية (CoSLA) ومنتدى عن المعوقين وشبكة المساواة والإتحادات النقابية وقطاع المتطوعين وغيرهم.

سوف توضح في الصفحات التالية بعض القضايا التي يُرحب المجلس التنفيذي الاسكوتلندي بتقديم الآراء فيها بصفة خاصة. فإن إجاباتكم وبرنامج المناقشات الذي يتم في نفس الوقت سوف يساعد في تحديد القضايا الرئيسية للإستراتيجية. ومع تقدم عجلة إستراتيجية المساواة للأمام سوف تتاح أيضاً فرص أخرى للأفراد والجهات ذات المصالح للمساهمة بأفكارهم بخصوص القضايا الإضافية التي يجب أن تؤخذ بعين الإعتبار كجزء من برنامج العمل المستمر في تكافؤ فرص أفضل للجميع.

الفصل الثاني : الإنتقال إلى السلطة المحلية وتكافؤ الفرص

في أول يوليو 1999 تولى البرلمان الاسكوتلندي صلاحياته وسلطاته الكاملة تحت تسوية إنتقال السلطة. وتشمل هذه الصلاحيات سلطة إصدار القوانين في مجموعة كبيرة من المجالات ذات الأهمية في ترويج تكافؤ الفرص. ويستمر برلمان المملكة المتحدة في ويستمنستر بالتعامل مع القضايا التي يتعين تناولها بأفضل صورة على صعيد المملكة المتحدة.

القضايا المحجوزة	القضايا المتنازل عنها
دستور المملكة المتحدة	الصحة
السياسة الخارجية بالمملكة المتحدة	التعليم
الدفاع والأمن القومي بالمملكة المتحدة	التدريب
النظام المالي والإقتصادي والنقدي بالمملكة المتحدة	الحكومة المحلية
الأسواق المشتركة للسلع والخدمات بالمملكة المتحدة	جوانب كثيرة من النقل
قانون التوظيف	العمل الإجتماعي
الأمن الإجتماعي	الإسكان
	التنمية الإقتصادية
	النظام القانوني والقانون والأمن
	البيئة
	الزراعة ومصايد الأسماك والغابات
	الرياضة
	الفنون

حجز تكافؤ الفرص

حيث أن عدداً كبيراً من المتشاور معهم على علم بأن القانون الاسكوتلندي لعام 1998 قد إحتفظ أيضاً بتكافؤ الفرص بأحد الموضوعات التي تخص ويستمنستر بإستثناء تشجيع الفرص المتكافئة. ويضمن ذلك وجود هيكل واحد قوي يعمل من خلال بريطانيا ووجود صوت قوي مستمر بخصوص قضايا المساواة. ولقد أثبت البرلمان الاسكوتلندي بالفعل قدرته على طرح قضايا المساواة للمناقشة وإجراء تحرياتها بحيوية ونشاط حرصاً على ضمان أخذ الإهتمام الاسكوتلندي في الحسبان على أكمل وجه عند صياغة السياسة في المجالات التي تحولت السلطة فيها وفي ترويج المساواة بصفة عامة.

وهناك تعريف عريض النطاق للفرص المتكافئة في القانون الاسكوتلندي ويوجد النص وارداً في بيان ويندي الكسندر بالفصل الثالث (صفحة 6).

إلتزام البرلمان الاسكوتلندي نحو تكافؤ الفرص

في نهاية عام 1997 قام وزير الدولة باسكتلنده بإنشاء جماعة توجيه إستشارية (CSG) للمساعدة في تطوير المقترحات الخاصة بأعمال البرلمان وقواعده الإجرائية. وقد إشتملت عضوية جماعة التوجيه الإستشارية على مندوبين من كافة الأحزاب السياسية الكبرى الأربعة في اسكتلنده بالإضافة إلى مجموعة كبيرة من الجماعات المدنية. وقد إعتمدت مقترحات جماعة التوجيه الإستشارية على أربعة مبادئ رئيسية لتحقيق الديمقراطية بالقرن الحادي والعشرين. ولقد قام البرلمان بالتصديق عليها وهي :

- يجب على البرلمان الاسكوتلندي أن يُجسد ويعكس مشاركة السلطة بين شعب اسكتلنده والمشرّعين (MSPs) والمجلس التنفيذي الاسكوتلندي؛
- يجب أن يخضع المجلس التنفيذي الاسكوتلندي لمحاسبة البرلمان الاسكوتلندي كما يخضع البرلمان والمجلس التنفيذي لمحاسبة شعب اسكتلنده؛
- يجب أن يكون البرلمان الاسكوتلندي في متناول الجميع منفتحاً ومستجيباً ويجب عليه إعداد الإجراءات والأساليب التي تمكن من أسلوب المشاركة نحو صياغة ودراسة وتدقيق السياسة والتشريعات؛ و
- يجب على البرلمان الاسكوتلندي في عملياته وتعييناته الإعتراف بالحاجة إلى ترويج تكافؤ الفرص للجميع.

لمساندة هذا الإلتزام نحو تكافؤ الفرص، قام البرلمان الاسكوتلندي بتأسيس لجنة تكافؤ الفرص كواحدة من اللجان الإلزامية الثمانية القائمة. وبالإضافة إلى ذلك، تتطلب القواعد الإجرائية للبرلمان أن تكون كافة المقترحات التشريعية الواردة في مسودة القوانين التي قدمها المجلس التنفيذي الاسكوتلندي مصحوبة بإقرار أثرها على تكافؤ الفرص. وبهذه الكيفية سوف يتم مساعدة البرلمان ولجنة تكافؤ الفرص التابعة له في مهمة مراقبة الأداء بخصوص تكافؤ الفرص وأيضاً في تدعيم اللجنة نحو «دفع عجلة المسيرة بكيفية فعالة» لتكافؤ الفرص كجزء من كافة أعمال البرلمان الاسكوتلندي والمجلس التنفيذي. وان «دفع عجلة المسيرة» لتكافؤ الفرص إنما يعني أن الإهتمام بالمساواة متأصل من البداية وحتى صياغة السياسة وتصميم الخدمات وهياكل المراقبة والتقييم. وللحصول على وصف مستوفى لما يعنيه دفع عجلة مسيرة تكافؤ الفرص، أنظر الملحق.

الفصل الثالث : بيان المساواة الخاص بالمجلس التنفيذي الاسكوتلندي

في أول ديسمبر 1999، قامت ويندي الكسندر، وزيرة المجتمعات التي تتولى مسئولية المساواة، رداً على سؤال في البرلمان من مالكوم شيسهولم، عضو البرلمان الاسكوتلندي، بنشر أول بيان عن المساواة للبرلمان الاسكوتلندي. وسوف يوضح نص البيان فيما يلي.

مقدمة

بحسب ما أُعيد تأكيده في «نعمل معاً لتحقيق الهدف: برنامج الحكومة»، يلتزم المجلس التنفيذي الاسكوتلندي نحو ترويج تكافؤ الفرص للجميع. ولساندة هذا الإلتزام فإننا نتخذ أسلوباً إستراتيجياً جديداً داخل المجلس التنفيذي الاسكوتلندي وعلى نطاق أوسع للتأكد من وجود تكافؤ الفرص داخل قلب صنع السياسة وفي صميمها. يوضح هذا البيان فكرنا بشأن أفضل الطرق للأمام.

اننا نعتقد أن نهج أسلوب المشاركة يُعد أمراً جوهرياً نحو تنمية وتنفيذ إستراتيجية التكافؤ والمساواة. اننا نتطلع قدماً نحو العمل مع البرلمان ولجنة تكافؤ الفرص النابعة منه، ووكالات المساواة الدستورية والحكومة المحلية وغيرهم. وبهذه الكيفية يمكن أن يصبح الإهتمام بالمساواة جزءاً لا يتجزأ من أساسات اسكوتلند الجديدة.

ويحرص المجلس التنفيذي الاسكوتلندي على الإشتراك في ندوة فعالة عن المبادئ التي تُدعم الإلتزام نحو المساواة والعناصر الرئيسية لإستراتيجية أكثر تفصيلاً وخياراتها مع الجدول الزمني للأعمال ذات الأولوية. وسوف تضم وحدة المساواة والأقسام داخل المجلس التنفيذي والمصالح الخارجية. واننا نشجع كل شخص يهتم بالمساواة أن يُرسل تعليقاته عن البيان خطياً في موعد أقصاه 4 أبريل عام 2000. ووفقاً لأصول الممارسة عن الحكومة المنفتحة، سوف يتم توفير أي ردود لعامة الناس عند الطلب ما لم يبدي المستجيبون رغبتهم بالإحتفاظ بسرية إجاباتهم. كما سوف تقوم وحدة المساواة أيضاً بتنفيذ برنامج من المناقشات التفصيلية مع الأقسام في المجلس التنفيذي ومع المصالح الخارجية في الجزء الأول من العام المقبل.

الإلتزام نحو المساواة

إن ترويج تكافؤ الفرص بصورة أكبر للجميع يُعد أمراً جوهرياً للإلتزام المجلس التنفيذي نحو بناء مجتمع اسكوتلندي يتسم بالعدالة والشمولية. واننا في المجلس التنفيذي يسرنا لذلك أن ننضم مع البرلمان في وضع إهتمامات المساواة في صميم أعمالنا وأنشطتنا. وان هدفنا هو صياغة روابط مستمرة ومكفولة بين الإهتمام بالمساواة وتقديم سياسة جيدة وبرامج لاسكوتلند الجديدة.

وان صلاحية التشريعات بشأن تكافؤ الفرص مكفولة لويستمنستر بل تتخطى بكثير تغطيتها للأنظمة التشريعية الثلاثة الحالية المناهضة للعنصرية من ناحية الأجناس والنوع والإعاقة. ويُعيد المجلس التنفيذي الاسكتلندي تأكيده بأننا سوف نبني الأعمال السابقة بخصوص التكافؤ بين الأجناس والنوع والمعوقين. ومع الحساسية تجاه مخاوف كافة مواطنينا في إعداد أسلوب منهجي أوسع نطاقاً نحو المساواة سوف يحصل المجلس التنفيذي على توجيهاته بصفة عامة من تعريف تكافؤ الفرص الوارد بالقانون الاسكتلندي.

«منع أو إستبعاد أو تنظيم التفرقة بين الأفراد على أساس نوعهم أو حالتهم الإجتماعية أو جنسهم، أو على أساس الإعاقة والعمر والتوجهات الجنسية واللغة والأصل الإجتماعي أو لاعتبارات وسمات شخصية أخرى تشمل المعتقدات أو وجهات النظر فمثلاً المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية.»

المبادئ الأساسية

يقوم المجلس التنفيذي الاسكتلندي بالبناء على المبادئ والإلتزامات الرئيسية التالية:

- إلتزام مؤكد نحو ترويج تكافؤ الفرص للجميع؛
- وضع الإهتمام بالمساواة في قلب وصميم الأعمال التي يقوم بها المجلس التنفيذي داخل الهيئات العامة وبصورة أوسع في المشاركة مع البرلمان ولجنة تكافؤ الفرص النابعة منه؛
- إشتراك أولئك المهتمين بتطوير إستراتيجيتنا للمساواة من خلال مشاورات واسعة النطاق عن هذا البيان وأيضاً من خلال الحوار المستمر مع المنتديات والشبكات المترسخة وأيضاً المناقشات المستمرة مع الآخرين مثل وكالات المساواة الدستورية ورابطة السلطات المحلية الاسكتلندية والإتحادات النقابية ومنظمات المساواة والمؤسسات الأكاديمية وغيرها؛
- الإلتزام كصاحب عمل ليكون رائداً في إتباع أفضل أساليب الممارسة لتكافؤ الفرص؛ و
- إصدار التقارير بصفة منتظمة إلى البرلمان وبصفة عامة عن تنمية إستراتيجية المساواة ومدى التقدم المحرز في تنفيذها إبتداءً من أبريل عام 2000.

المسارات الرئيسية المتضافرة

سوف ننهج أسلوباً مرحلياً نافذاً في أعمالنا نحو إعداد وتقديم إستراتيجيتنا للمساواة. وكجزء من برنامجنا الشامل خلال المدى الطويل سوف نبادر بالعمل على إعداد إستراتيجية للتدريب والتنمية في تيسير أنشطة المساواة من خلال أعمال المجلس التنفيذي الاسكوتلندي مع الهيئات العامة على الصعيد الأوسع نطاقاً. وبالإضافة إلى ذلك، سوف تقام أعمال أخرى في إعداد إستراتيجية للترويج في تكافؤ الفرص لتشمل زيادة الوعي (داخلياً وخارجياً) فمثلاً ترويج المساواة في التعيينات العامة. وأثناء المناقشات مع وكالات المساواة الدستورية ورابطة السلطات المحلية الاسكوتلندية وغيرها سوف نبحث في السبل الخاصة لتطوير أدوات عملية لتقييم أثر تكافؤ الفرص في المقترحات التشريعية والسياسة والخدمات بالإضافة إلى البحث في سبل مشاركة ونشر طرق الممارسة العامة.

ومن خلال التطوير والبناء على شبكات المساواة الداخلية والخارجية، سوف تكون الآليات الإستشارية وإستراتيجيات التواصل هي المحور الذي تدور حوله كافة الأعمال التي نقوم بها كذلك الإلتزام نحو التحسينات للخط الأساسي والمعلومات الجارية بالإضافة إلى الإحصاءات وأعمال البحث. وبالمثل فإن إعداد هياكل إدارة الأداء الملائمة للسياق الاسكوتلندي سوف يكون جزءاً لا يتجزأ من البرنامج.

المشاركة

يتأصل أسلوبنا المنهجي من تقاليد التسامح والتفاهم والرفض التام والصارم لكافة الإنقسامات والمواقف التي تعزل أو تستبعد. فإن الإحترام لخصوصية الشخص والمساهمة الشخصية تقع في صميم إلتزامنا. كما أن ترويج وتكافؤ الفرص الأفضل يعتبر تحدياً لنا جميعاً. وهذا هو السبب وراء الهدف الذي نسعى إليه في العمل بالمشاركة مع البرلمان وإبلاغه بالتقارير المنتظمة بل أكثر عمومية من خلال تقديم سير العمل في إعداد وتنفيذ إستراتيجية المساواة وكذلك المشاريع والمبادرات الخاصة.

الفصل الرابع قضايا للتشاور

يحرص المجلس التنفيذي الاسكوتلندي على تشجيع المناظرات واسعة النطاق عن قضايا المساواة وعلى وجه الخصوص إعداد أول إستراتيجية للمساواة في اسكوتلنده. ولذلك يتم دعوة المتشاور معهم للتعليق على أي قضايا تهمهم في إعداد الإستراتيجية. إلا أنه سوف يكون مجدياً للغاية عند إعداد الاستراتيجية إذا تمكن المتشاور معهم أيضاً من الرد على بعض القضايا المعينة التي تم إثارتها كما هو موضح فيما يلي. ويُسأل المتشاور معهم أن يعلنوا عن آرائهم على وجه التحديد أينما كان ذلك ممكناً بخصوص هذه النقاط. كما سوف يكون مفيداً بصفة خاصة معرفة المزيد من آراء المتشاور معهم عن الهياكل التشريعية الحالية في المجالات التي إنتقلت فيها السلطة والتي يعتبرونها معززة أو معوقة لترويج المساواة.

القضية رقم 1 الأسلوب المنهجي لإعداد إستراتيجية المساواة

لإعداد إستراتيجية المساواة فإن المجلس التنفيذي الاسكوتلندي مُلزم بالنقاط التالية:

- إتباع منهج إستراتيجي؛
- العمل في المشاركة مع كل الأطراف المهمة؛
- التأكد من أن الإهتمام بالمساواة يكمن في صميم صنع السياسة في كل ما يقوم به المجلس التنفيذي الاسكوتلندي على الصعيد الأوسع؛
- على صاحب العمل أن يكون رائداً في إتباع أفضل أساليب الممارسة لتكافؤ الفرص وفي معالجة انخفاض تمثيل السيدات والأقليات العرقية والأفراد المعوقين في المناصب المدنية الحكومية الهامة؛
- توسيع التمثيل في التعيينات العامة؛
- تقديم التقارير المنتظمة إلى البرلمان وبصفة عامة إعداد إستراتيجية المساواة ومدى التقدم في تنفيذها ابتداءً من أبريل عام 2000.

اسئلة عن القضية رقم 1

سؤال 1: بحسب رأيك كيف يمكن تحقيق تلك الإلتزامات على أفضل صورة في السياق الاسكوتلندي؟

سؤال 2: من تعتبرهم الشركاء الرئيسيين اللذين يجب إشراكهم في المساهمة نحو إعداد إستراتيجية المساواة الخاصة بالمجلس التنفيذي الاسكوتلندي؟

سؤال 3: ما هي المقومات التي تحقق مشاركة فعالة وكيف يمكن للمجلس التنفيذي أن يطور المشاركة في العمل نحو المساواة؟

سؤال 4: ما هي آرائك عن توسيع التمثيل في التعيينات بالوظائف العامة وبصفة خاصة لمواجهة قلة تمثيل جماعات معينة مثل النساء والأقليات العرقية والأفراد المعوقين؟

يجب أن يكون هناك مشاورات إضافية على نظام التعيينات العامة في السنة الجديدة لذلك سوف يكون مجدياً عند الرد على هذا السؤال إذا إستطاع المتشاور معهم التركيز على أفكارهم لترويج مساواة أفضل وآرائهم بشأن العوائق التي تحول دون المشاركة.

كجزء من المنهج المرحلي النافذ نحو إعداد إستراتيجية المساواة سوف تُشكل النقاط التالية المقومات الرئيسية المتضافرة لبرنامج العمل في المراحل الأولى:

- إستراتيجية للتدريب والتنمية على دفع عجلة مسيرة المساواة من خلال أعمال المجلس التنفيذي الاسكوتلندي مع الهيئات العامة وبصورة أوسع. وللحصول على وصف عن ما يعنيه دفع عجلة مسيرة المساواة أنظر الملحق.
- إستراتيجية لأجل ترويض تكافؤ الفرص تشمل زيادة الوعي والتوعية. ولهذه النقطة بعدان.

- داخلياً داخل المجلس التنفيذي الاسكوتلندي؛ و
- خارجياً مع الهيئات العامة وعلى الصعيد الأوسع نطاقاً.

- العمل على تأمين التحسينات للخط الأساسي والمعلومات المستمرة بالإضافة إلى الإحصاءات والبيانات والأبحاث ؛
- العمل مع مفوضية تكافؤ الفرص ومفوضية تكافؤ الأجناس ومفوضية حقوق المعوقين القادمة، ورابطة السلطات المحلية الاسكوتلندية وغيرهم للبحث عن السبل في تنمية وتطوير أدوات عملية لتقييم أثر تكافؤ الفرص بصورة فعالة في المقترحات التشريعية والسياسة والخدمات. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتمكن المجلس التنفيذي الاسكوتلندي من قياس أدائه وبالتالي يحتاج الأمر إلى إعداد هياكل عمل ملائمة ؛ و
- الطرق لمشاركة ونشر أساليب الممارسة الجيدة.

اسئلة عن القضية رقم 2

سؤال 4: ما هو رأيك في الطريقة التي يمكن بها المجلس التنفيذي تطوير المقومات الرئيسية المتضافرة بأفضل صورة؟

نرجو التعليق على كل من المقومات مع بيان عما إذا كان هناك أي شيء تستطيع أن تساهم به نحو تطوير العمل في هذه المجالات.

سؤال 5: ما هو رأيك عن كيفية قيام المجلس التنفيذي الاسكوتلندي بترويج تفهم أفضل لإحتياجات جماعات معينة؟

سؤال 6: هل لديك قدرأ كافياً من البيانات والمعلومات عن تكافؤ الفرص في اسكوتلنده؟

سؤال 7: كيف يمكن تحسين البيانات والمعلومات عن تكافؤ الفرص؟

سؤال 8: كيف يستطيع المجلس التنفيذي الاسكوتلندي ترويج تفهم أفضل عن تكافؤ الفرص؟

يُدرِك المجلس التنفيذي الاسكوتلندي أهمية إدراك وترويج التوعية بأصول الممارسة الجيدة. فيمكن أن تؤدي إلى تحسينات شاملة في جودة الخدمات وأيضاً في إعداد السياسات الملائمة للظروف الاسكوتلندية. لذلك فإن المجلس التنفيذي مهتم بمعرفة المزيد عن آراء المشاور معهم عن قوام أصول الممارسة الجيدة في مجال المساواة وأي نماذج وأمثلة موجودة قد تراها ذات أهمية في إعداد إستراتيجية المساواة. ويمكن أن تكون كلها في قضايا المساواة أو فيما يتعلق بمجال معين مثل الصحة والأنشطة الإجتماعية أو الإسكان. ولا يحتاج الأمر إلى أن تكون هذه أساليب ممارسة جيدة يقوم بها آخرون. فإذا كنت تعتقد أنك أنت أو مؤسستك تتميزوا بالفاعلية في ترويج مساواة أفضل فسوف يسرنا أن نعرف المزيد منكم. وسوف يسر المجلس التنفيذي أن يرى نماذج لأي نشرات تفسيرية أو وثائق تختص بالسياسة أو أصول الممارسة أو إرشادات قد تراها مجدية ومساعدة.

سؤال 9: بحسب إعتقادك ما الذي يُشكل أصول الممارسة الجيدة في مجال المساواة وهل تستطيع إمداد المجلس التنفيذي بأمثلة للممارسات الجيدة؟

القضية رقم 3 آليات ترويج المساواة

لمساندة برنامج العمل لإعداد إستراتيجية المساواة سوف يبحث المجلس التنفيذي الاسكوتلندي في التطوير والبناء على مايلي:

- شبكات المساواة الداخلية والخارجية;
- آليات إستشارية؛ و
- إستراتيجيات التواصل.

يوجد لدى المجلس التنفيذي الاسكوتلندي بالفعل قاعدة بيانات للمنظمات الاسكوتلندية ذات الإهتمامات الخاصة في قضايا المرأة. وهناك عدد من المنظمات الأخرى، مثل المجلس الاسكوتلندي للمنظمات التطوعية (SCVO) والإعاقة في اسكوتلنده أيضاً، تحتفظ بمعلومات عن المنظمات والجماعات المهتمة في مجالات إختصاصاتهم. وللتنمية والبناء على الشبكات الحالية ولدفع عجلة العمل للأمام في إستراتيجية التواصل لقضايا المساواة يرحب المجلس التنفيذي الاسكوتلندي بأرائكم في نطاق مشاركة تلك الشبكات أو قضية تطويرها داخل المجلس التنفيذي ذاته.

سؤال 10: ما هي الشبكات الحالية في منطقتكم التي تعد ذات أهمية أو جزءاً من اسكوتلنده التي يمكن أن ترتبط بإعداد إستراتيجية المساواة ومن هم نقط الإتصال ؟

سؤال 11: هل تلمي شبكات المساواة الحالية إحتياجاتكم ؟ فإذا كان ردكم بالإيجاب، هل يمكنكم تفسير الأسباب ؟ وإذا كان ردكم بالنفي، هل يمكنكم أن توضحوا ما هي الشبكات التي تلائم بأفضل صورة مجال إهتمامكم الخاص أو جزءاً من اسكوتلنده ؟

سؤال 12: ما هي الخبرات الموجودة لديك أو لدى مؤسستك التي تؤهلكم للتشاور الفعال وما رأيكم في كيفية قيام المجلس التنفيذي بتطوير وتحسين أساليبه وآلياته في التشاور بخصوص المساواة ؟

سؤال 13: ما الذي يجب أن يأخذه المجلس التنفيذي في الإعتبار لتحقيق التواصل الفعال بشأن المساواة ؟

القضية رقم 4 البرامج والمشاريع

بالإضافة إلى الأعمال الجارية لدفع المسيرة والتنمية قد يرغب المجلس التنفيذي في أن يأخذ بعين الحسبان مشاريع معينة أو أعمال ذات شعارات أو اتجاهات خاصة في تحقيق المساواة لتطويرها مستقبلاً.

سؤال 14: ما هي النقطة التي يجب أن تُركز عليها تلك المشاريع أو الأعمال؟

الإستنتاج

لدينا فرصة فعلية لتشكيل وصياغة إستراتيجية فعالة للمساواة وأثناء القيام بهذا العمل سوف نحتاج إلى مساعدة في تطوير اسكتلنده لتكون أكثر شمولاً. إنها اسكتلنده التي يمكن الإحتفاء بغنى تنوعها من خلال تكافؤ الفرص.

وتتوفر صيغ بديلة ونسخ باللغات المختلفة من وحدة المساواة على العنوان الموضح أدناه. سوف توضع النسخ باللغة الإنجليزية وباللغات الأخرى السائدة على الويب في www.scotland.gov.uk

الردود

آخر موعد لإستلام الردود 4 أبريل عام 2000

يمكن إرسال الردود بالبريد بخصوص مستند التشاور هذا على العنوان:

The Equality Unit
Room 045
St Andrew's House
Edinburgh
EH1 3DG

يمكن إرسال الردود بالبريد الإلكتروني إلى EqualityConsultation@scotland.gov.uk

تحت قواعد الممارسة في الحكومة المنفتحة سوف يتم توفير أي ردود لعامة الناس بناء على الطلب ما لم يوضح المستجيبون رغبتهم في الإحتفاظ بسرية ردودهم.

مقتطفات من اسئلة عن دفع عجلة المسيرة: فحص السياسة والمقترحات التشريعية داخل إطار المساواة

ما هو دفع عجلة المسيرة؟

- دفع عجلة مسيرة المساواة يتعلق أساساً بتكامل مبادئ وإستراتيجيات وممارسات تكافؤ الفرص في الأعمال اليومية للحكومة والهيئات العامة الأخرى من البداية وتتضمن لاعبي السياسة كل يوم بالإضافة إلى أخصائيي التكافؤ. وبعبارة أخرى فإنها تقتضي إعادة النظر في أحكام عجلة المسيرة الرئيسية لتتضمن النوع والجنس والعجز وأبعاد أخرى من التمييز والتفرقة التي تشمل الجنس والدين.
 - إنها إستراتيجية طويلة الأجل لصياغة السياسات من ناحية واقع حياة الناس كل يوم وتغيير ثقافات وهياكل المنظمات وفقاً لذلك. انها تضع الأفراد وإحتياجاتهم وخبراتهم المتنوعة في قلب صنع السياسة وصميمها .
 - إنها تؤدي إلى حكومة أفضل من خلال صنع سياسة مبنية على المعلومات وشفافية أفضل وإنفتاح في عملية السياسة والمساعدة في معالجة نقائص الديمقراطية عن طريق تشجيع المشاركة الأوسع في عملية السياسة من خلال آليات التشاور الفعالة.
 - وكعملية اجرائية فإنها تتناول الهياكل والأنسجة في المجتمع التي تساهم نحو، أو تعضد التمييز والتفرقة.
 - إن إستخدام أسلوب دفع عجلة المسيرة يمكن أن يعمل على تجنب نهج سياسات وبرامج تشجع على التمييز وتؤدي إلى تفاقم وقائع عدم المساواة حالياً.
 - إن دفع عجلة المسيرة يُكمل الإجراءات الإيجابية القانونية المصممة لمواجهة الأثر التاريخي والحالي لهياكل وممارسات التمييز.
- نشرة مفوضية تكافؤ الفرص ومفوضية المساواة بين الأجناس بالمشاركة مع رئاسة منتدى اسكوتلنده، جامعة اسكوتلنده.

لمزيد من المعلومات إتصلوا ب :

Equal Opportunities Commission
St Stephen's House
279 Bath Street
GLASGOW
G2

تليفون : 0141 248 5833
فاكس : 0141 248 5834
بريد الكتروني : scotland@eoc.org.uk
موقع الإنترنت : www.eoc.org.uk

Commission for Racial Equality
45 Hanover Street
EDINBURGH
EH2 2PJ

تليفون : 0131 226 5186
فاكس : 0131 226 5243
موقع الإنترنت : www.cre.gov.uk