

Distr.: General
10 June 2003
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 اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة

التقريران الدوريان المجمعان الرابع والخامس للدول الأطراف

آيرلندا*

* يصدر هذا التقرير دون تحرير رسمي.

للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة آيرلندا، انظر CEDAW/C/5/Add.47، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الثامنة. وللإطلاع على
التقريرين المرحليين الثاني والثالث المقدمين من حكومة آيرلندا، انظر CEDAW/C/IRL/2-3، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الحادية والعشرين.



مقدمة

يسرني أن أعرض التقريرين الدوريين الرابع والخامس المجمعين لآيرلندا بموجب اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اللذين قُدمتا للأمم المتحدة في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

انضمت آيرلندا إلى الاتفاقية في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ وقدمت تقريرها الدوري الأول في شباط/فبراير ١٩٨٧ وتقريرها الدوري الثاني والثالث المجمعين في آذار/مارس ١٩٩٧. وتلقي هذه الوثيقة الضوء على التقدم الكبير المحرز منذ ذلك الوقت. وتشمل الأمثلة الزيادة في القوة العاملة للأنتسى، التي زادت من ٦٠١ ٧٠٠ عام ١٩٩٧ إلى ٣٠٠ ٧٧١ عام ٢٠٠٢، والزيادة في معدل مشاركة المرأة من ٤١,٤ في المائة عام ١٩٩٦ إلى ٤٨,٩ في المائة عام ٢٠٠٢. ويسرني أيضاً أن أذكر أن تحفظ آيرلندا بشأن المادة ١٥-٣ من الاتفاقية قد سحب في آذار/مارس ٢٠٠٠ وأنه فور أن تستعرض آيرلندا التحفظات المتبقية ستتمكن من سحب التحفظ بشأن المادة ١٣ (ب) و (ج).

لقد أرست وزارتي إصلاحات مؤسسية وإدارية وقانونية بغية دعم المساواة بين الجنسين، كما أشرفت على عدد من التطورات الهامة منذ صدور تقرير آيرلندا الأخير. وتعمل وزارات الحكومة وهيئاتها الأخرى بنشاط على تعزيز المساواة، كما يتضح خلال هذا التقرير. وكان من المعالم الهامة بصفة خاصة سن تشريع للمساواة في صورة قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ وقانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠، مما مهّد لإنشاء هيكل أساسي جديد للمساواة.

ومع ذلك، فإنه في حين أن كثيراً من التوصيات الواردة في تقرير اللجنة الثانية لوضع المرأة في كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ تنفذ الآن، تعي الحكومة أن هناك الكثير مما ينبغي عمله لتحقيق المساواة الكاملة في الفرص بين الرجل والمرأة في آيرلندا. ولهذا قررت الحكومة نشر تقرير آيرلندا إلى الأمم المتحدة بشأن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢ المعنية بتنفيذ منهاج عمل بيجين، الذي قدّم إلى الأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر الماضي. وقد حرت عملية تشاور واسعة النطاق كجزء من وضع تقرير آيرلندا إلى الأمم المتحدة عن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢. ومحصلة عملية التشاور موثقة في التقرير 'صوب استراتيجية وطنية للمرأة: تطلعات المرأة التي جمعت أثناء عملية التشاور بشأن خطة العمل الوطنية للمرأة'. وسيعمل هذان التقريران على توجيه سياسة الحكومة والتأثير فيها في المستقبل.

ومما نجم عن التقرير المقدم إلى الأمم المتحدة عن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢ أن تعهدت الحكومة في اتفاقية الشراكة الاجتماعية الأخيرة، وهي 'استمرار التقدم'، بأن تضع استراتيجية وطنية للمرأة لخمس سنوات. وتستكمل هذه الاستراتيجية التقدم المحرز على أساس تنفيذ تقرير اللجنة الثانية لوضع المرأة صوب تحقيق مساواة أكبر بين الجنسين في آيرلندا في السنوات المقبلة.

ميخائيل ماكديويل ت. د.

وزير العدل والمساواة وإصلاح القانون

المحتويات

الصفحة

٥		المادة ١
٩		المادة ٢
١٦		المادة ٣
٣٢		المادة ٤
٣٧		المادة ٥
٤١		المادة ٦
٤٥		المادة ٧
٦١		المادة ٨
٦٤		المادة ٩
٦٦		المادة ١٠
٩٤		المادة ١١
١١٦		المادة ١٢
١٣٠		المادة ١٣
١٣٥		المادة ١٤
١٤٦		المادة ١٥
١٤٧		المادة ١٦
١٦٩		التذييل ١: نص الاتفاقية
١٨٤		التذييل ٢: تحفظات آيرلندا على الاتفاقية

المادة ١

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

١-١ توجد أحكام في الدستور الأيرلندي وفي تشريعات إنفاذ هذه المادة.

وتنص المادة ٤٠-١ من الدستور على ما يلي:

كل المواطنين، كيشر، متساوون أمام القانون. ولا يجوز تأويل ذلك بأن الدولة لن تولي في قوانينها المراعاة الواجبة لما يوجد بين الأشخاص من اختلافات في القدرات، واختلافات جسدية ونفسية، واختلافات في الوظائف الاجتماعية.

٢-١ أنشأت الحكومة في نيسان/أبريل ١٩٩٥ فريقاً معنياً باستعراض الدستور لكي يستعرض ويحدد المجالات التي قد يلزم تغيير الدستور بشأنها. ولا يعدل الدستور إلا بالاستفتاء. والتشريعات التي تخالف الدستور لاغية بقدر هذه المخالفة.

٣-١ أنشأت الحكومة عام ١٩٩٦ لجنة جميع الأطراف التابعة للبرلمان بشأن الدستور، وتتكون من أعضاء من مجلسي البرلمان، لكي تستعرض الدستور في ضوء تقرير الفريق المعني باستعراض الدستور وما ترتب عليه، ولكي تصدر توصيات بشأن التغييرات التي تراها واجبة أو مستحبة. وقد نشرت اللجنة حتى الآن سبعة تقارير مرحلية يتناول معظمها المواد المتعلقة بمؤسسات الدولة. وتتناول اللجنة الحالية المواد المتعلقة بالحقوق الأساسية، بما فيها المساواة.

٤-١ والفريق المعني باستعراض الدستور، الذي قدّم تقريره عام ١٩٩٦، أوصى بتعديل المادة ٤٠-١ على النحو التالي:

١-٤٠-١ كل الأشخاص متساوون أمام القانون. ولا يجوز تأويل ذلك بأن الدولة لن تولي المراعاة الواجبة لما يوجد من اختلافات بينهم.

٢-١-٤٠ لا يجوز أن يتعرض أي شخص للتمييز تعسفياً، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، على أي أساس كان، مثل الجنس، أو السن، أو الإعاقة، أو توجهه الجنسي، أو اللون، أو اللغة، أو الثقافة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإثني، أو العضوية في مجتمع الرحّل، أو الملكية، أو الميلاد، أو أية حالة أخرى.

٥-١ وفيما يتعلق بالجملة الثانية من المادة المقترحة ٤٠-١-١، رأى فريق الاستعراض أن الإشارة الحالية إلى عبارة "في تشريعاتها" يحد بدرجة أكبر مما يجب، وأنه ينبغي للدولة ألا تلتزم فقط بمبدأ المساواة بل ينبغي أن يسمح لها بأن تأخذ في الاعتبار - عند اللزوم - بالفروق الهامة، حتى إن لم يكن التشريع قد أجازها صراحة.

٦-١ يجري تعريف مفهوم التمييز في تشريع المساواة، وهو قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨، وقانون التكايف في المركز لعام ٢٠٠٠ وقوانين الفصل التعسفي من العمل من ١٩٧٧ إلى ٢٠٠١.

٧-١ قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨

يحظر هذا القانون التمييز فيما يتعلق بالعمل على أسس تسعة، وهي نوع الجنس والحالة الاجتماعية والحالة الأسرية والتوجه الجنسي والعقيدة الدينية والسن والإعاقة والعرق والعضوية في مجتمع الرّحل. ويعرّف أساس نوع الجنس لأغراض هذا القانون على أن أحد الأشخاص امرأة والآخر رجل. ونطاق القانون شامل ويغطي التمييز فيما يتعلق بالحصول على وظيفة وشروط التوظيف وتساوي الأجر عند تساوي قيمة الأعمال والترقي والتدريب وخبرة العمل. ويحظر هذا التمييز على صاحب العمل أو وكالة التوظيف أو النقابة العمالية أو الهيئة المهنية أو هيئة التدريب المهني أو الجريدة التي تعلن عن وظائف في صفحات المهن والتعيينات. ويتيح هذا القانون التحقيق والعلاج، مما يسمح بطلب التعويضات عن طريق الهيكل الأساسي للمساواة، وهو الهيئة المعنية بالمساواة ومدير التحقيقات المتعلقة بالمساواة - المحكمة المعنية بالمساواة (انظر المزيد من التعليقات حول الهيكل الأساسي للمساواة بموجب المادة ٢).

٨-١ قانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠

يوفر هذا القانون الحماية من التمييز في غير أماكن العمل، وبالتالي يكمل قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨. ويحظر هذا القانون التمييز المباشر وغير المباشر على نفس الأسس التسعة الواردة في قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨.

ويشمل القانون جميع السلع والخدمات المتاحة للجمهور، سواء بأجر أو بدونه وبغض النظر عما إذا كانت مقدمة من القطاع العام أو الخاص. وتعرف الخدمات بصفة عامة بحيث تشمل إمكانية الوصول إلى الأماكن العامة، والحصول على الخدمات المصرفية وخدمات التأمين والترفيه والسفر والنقل والخدمات المهنية والتعليم والتصرف في العقارات وتوفير الإقامة والنوادي المرخص بها. وتخضع أحكام هذا القانون لبعض الاستثناءات.

٩-١ قوانين الفصل التعسفي من العمل من ١٩٧٧ إلى ٢٠٠١

تقضي قوانين الفصل التعسفي من العمل من ١٩٧٧ إلى ٢٠٠١ بتعويض الموظفين الذين يُفصلون من وظائفهم فصلاً تعسفياً. وفيما يلي بعض الأسس التي تنص عليها القوانين لهذا الفصل التعسفي من العمل:

- الحمل بالنسبة للموظفات أو المسائل المتعلقة به؛
- ممارسة الموظفة لحقوقها بموجب قانون حماية الأمومة لعام ١٩٩٤؛
- التوجه الجنسي؛
- قيام أم متبينة بممارسة حقها أو تصور ممارستها حقها في إجازة التبني أو إجازة التبني الإضافية بموجب قانون إجازة التبني لعام ١٩٩٥؛
- قيام الموظف بممارسة أو باقتراح ممارسة الحق في الإجازة الوالدية أو إجازة الضرورة القصوى ومقتضى قانون الإجازة الوالدية لعام ١٩٩٨؛
- قيام الموظف بممارسة أو باقتراح ممارسة الحق في إجازة الانقطاع المهني بموجب قانون إجازة الانقطاع المهني لعام ٢٠٠١ ووفقاً لهذا القانون.

١٠-١ والجمع بين قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ وقانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠ يتيح لأيرلندا مدونة شاملة وحديثة ضد التمييز. وسيزداد تعزيز قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ عند تحويل التوجيهات الإرشادية للاتحاد الأوروبي إلى قانون أيرلندي. وهذه التوجيهات الإرشادية هي التوجيه الإرشادي 2 000/43/EC الصادر عن المجلس في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ بشأن تنفيذ مبدأ التساوي في المعاملة بين الأشخاص بصرف النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني والتوجيه الإرشادي 2 000/78/EC الصادر عن المجلس في ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠ الذي ينشئ إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في مجال العمالة والمهنة، والتوجيه الإرشادي 2002/73/EC الصادر عن المجلس في ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ الذي يعدل التوجيه الإرشادي 7 6/207/EEC الذي أصدره المجلس بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بالنسبة للرجل والمرأة فيما يتعلق بفرص الوصول إلى العمالة والتدريب المهني والترقية وظروف العمل. وسيجري أيضاً تعزيز قانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠ بعد نقل التوجيه الإرشادي (2 000/43/EC) المتعلق بالعرق في عام ٢٠٠٣.

١١-١ وتنفيذ قانون لجنة حقوق الإنسان لعام ٢٠٠٠ الذي وقّعه الرئيس في ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٠ سيعود بالنفع على جميع قطاعات المجتمع الأيرلندي، بما فيها المرأة. وينشئ هذا القانون لجنة مستقلة لحقوق الإنسان مسؤولة عن تعزيز حقوق الإنسان في الدولة وحماية تلك الحقوق وتطويرها. وإنشاء لجنة حقوق الإنسان يضع الالتزام الوارد في اتفاق الجمعة الحزينة موضع التنفيذ.

وأُسفر قانون لجنة حقوق الإنسان لعام ٢٠٠١ عن زيادة في عدد مفوضي حقوق الإنسان من ٩ إلى ١٥ مفوضاً، وعن تعديل الحكم القانوني المتعلق بالتمثيل المتكافئ لنوع الجنس في قانون لجنة حقوق الإنسان لعام ٢٠٠٠، بحيث يستلزم أن يكون سبعة من المفوضين على الأقل من النساء وسبعة من الرجال. ويكتسب إنشاء اللجنة أهمية أكبر في إطار قرار الحكومة بتقديم تشريع يضع أحكام الاتفاقية الأوروبية المعنية بحقوق الإنسان موضع التنفيذ في القانون الأيرلندي.

١٢-١ اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وصدّقت أيرلندا على البروتوكول الاختياري في ٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠. ويوفر البروتوكول الاختياري إجراء للشكاوى الفردية يعطي المرأة حق الشكاوى لدى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وهي لجنة منشأة بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة للنظر في التقدم المحرز بشأن تنفيذ الاتفاقية. ويوفر أيضاً البروتوكول الاختياري إجراءاً للتقصي العام يسمح للجنة بإجراء التقصي في حالات الانتهاكات الخطيرة المنتظمة لحقوق المرأة.

المادة ٢

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

- (أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى؛
- (ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات، لخطر كل تمييز ضد المرأة؛
- (ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق احكام 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 والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛
- (ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

(أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى.

ورد ذكر مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في المادة ٤٠-١ من الدستور الأيرلندي، كما سبق بيانه تفصيلاً في شرح المادة ١.

- (ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات، لخطر كل تمييز ضد المرأة؛
- (ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق احكام الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي.

١-٢ يتناول تشريعاً المساواة في العمل والتكافؤ في المركز في أيرلندا في الوقت الحالي كلا من مجالي التوظيف وعدم التوظيف فيما يتعلق بالتمييز على أسس تسعة، وهي نوع الجنس والحالة الاجتماعية والحالة الأسرية والتوجه الجنسي والمعتقدات الدينية والسن والإعاقة والعرق والعضوية في مجتمع الرجل.

والتعليق الوارد على المادة ١ يشير إلى تشريع المساواة في العمل.

٢-٢ جرى وضع هيكل أساسي جديد لتدعيم تشريعي المساواة في العمل والتكافؤ في المركز. ويتكون هذا الهيكل الأساسي الجديد من هيتين؛ الهيئة المعنية بالمساواة، التي حلت محل الوكالة المعنية بالمساواة في العمل؛ ومكتب مدير التحقيقات المتعلقة بالمساواة - المحكمة المعنية

بالمساواة، بغية توفير محفل للنظر في الموضوع في الدرجة الأولى. وجرى وضع الهيئة المعنية بالمساواة ومكتب مدير التحقيقات المتعلقة بالمساواة - المحكمة المعنية بالمساواة بموجب قانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠.

٣-٢ إن الهيئة المعنية بالمساواة هيئة قانونية مستقلة جرى إنشاؤها للعمل على القضاء على التمييز والسلوك المخطور بموجب تشريع المساواة، ولتعزيز تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالمسائل التي ينطبق عليها تشريع المساواة. ويتحدد وضع الهيئة المعنية بالمساواة في قانوني المساواة في العمل والتكافؤ في المركز. وعلى هذه الهيئة أن توفر المعلومات للجمهور فيما يتعلق بتشريع المساواة وأن تضع مدونات الممارسة وأن تواصل استعراض تشريع المساواة. وقد تطلب الهيئة من أرباب العمل أيضا أن يقوموا باستعراضات للمساواة وأن يرسّموا خطط العمل. ويمكن للهيئة أيضا أن تقوم بهذه الاستعراضات وأن ترسم خطط العمل وأن تضطلع بعمليات التقصي.

وتساعد أعمال وأنشطة الهيئة المعنية بالمساواة، بتركيزها الخاص على المساواة، على تعزيز مركز المرأة فيما يتعلق بالعمالة وعلى توفير الخدمات والسكن والتعليم.

٤-٢ إن مكتب مدير التحقيقات المتعلقة بالمساواة - المحكمة المعنية بالمساواة، وهي محكمة قائمة بالفعل للمساواة، هيئة قانونية مستقلة وظيفتها الحكم و/أو التوسط في الشكاوى المتعلقة بالتمييز غير القانوني. بموجب كل من تشريعي المساواة في العمل والتكافؤ في المركز.

وقد تحال الشكاوى إلى الوساطة بموافقة الأطراف. والتسويات بالوساطة مُلزمة ويجري إنفاذها عن طريق محكمة الدائرة.

أما الشكاوى التي لا تحل بالوساطة فيحقق فيها موظف مسؤول عن المساواة وعند ظهور تمييز غير قانوني يجري الإنصاف، بما في ذلك التعويض والتوجيه عند اللزوم باتخاذ إجراء محدد. وقرارات الموظفين المسؤولين عن المساواة مُلزمة قانوناً، ما لم يجري استئنافها، ويجري إنفاذها عن طريق محكمة الدائرة.

والجدول ١-٢ يبين أثر تشريع المساواة في العمل وتشريع التكافؤ في المركز في معالجة التمييز:

الجدول ١-٢

تفاصيل القرارات الصادرة على أساس نوع الجنس بموجب قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨، وقانون المساواة في العمل لعام ١٩٧٧ وقانون مكافحة التمييز (الأجور) لعام ١٩٧٤

مكتب مدير التحقيقات المتعلقة بالمساواة - المحكمة المعنية بالمساواة

الجموع	٢٧*
ناجحة	٨
غير ناجحة	١٨

* في حالة واحدة وجد الموظف المسؤول عن المساواة أن المدعي عليه لم يتم بالتمييز ضد المدعين على أساس نوع الجنس، ولكنهم عوقبوا لأنهم أحالوا الشكاوى إلى محكمة العمل.

محكمة العمل

استئنافات ضد توصيات موظفين مسؤولين عن المساواة أو تسعى إلى تنفيذ توصيات موظفين مسؤولين عن المساواة	١٢*
ناجحة	٣

٨	غير ناجحة
* في حالة واحدة أيدت محكمة العمل توصية صادرة عن موظف مسؤول عن المساواة لم تكن في صالح العمال. وبعد ذلك استأنف قرار محكمة العمل أمام المحكمة العليا. وأمرت المحكمة العليا بإعادة المحاكمة وأصدرت محكمة العمل حكماً في صالح العمال.	
٦*	دعاوى رفضت على أساس نوع الجنس
٢	ناجحة
٢	غير ناجحة
* سويت دعوى واحدة قبل المحاكمة وسويت دعوى واحدة أثناء المحاكمة.	

(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.

٥-٢ يطبق التشريع المعني بالمساواة تطبيقاً متساوياً على القطاعين العام والخاص. وقد اعتمد القطاع العام تدابير إضافية للعمل الإيجابي لإكمال التشريع الرسمي المعني بالمساواة، ويجري تشجيع القطاع الخاص على أن يحدو نفس الحذو.

٦-٢ والخدمة المدنية، باعتبارها رب عمل، ملزمة بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل بصرف النظر عن الحالة الاجتماعية أو الحالة الأسرية. وبموجب السياسة العامة للخدمة المدنية فإن المبادئ والممارسات المتعلقة بتكافؤ الفرص ينبغي أن تطبق على العمل وانتقاء الموظفين ووضعهم في أماكن العمل وتطوير المستقبل الوظيفي وعلى باقي شروط الخدمة للموظفين المدنيين.

٧-٢ وفي إطار الخدمة المدنية تعنى كل إدارة بمسؤولية تطبيق سياسة المساواة بين الجنسين التي بدأت في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. فوحدات شؤون الموظفين مكلفة بمسؤولية محددة، وهي مراقبة فعالية السياسة في الإدارات التابعة لها. والإدارة المالية تراقب التنفيذ الكلي للسياسة في كافة مجالات الخدمة المدنية.

٨-٢ والخدمة المدنية، بوصفها رب عمل، ملزمة بإيجاد بيئة خالية من المضايقات والتحرشات والاعتداءات الجنسية. وجرى عام ٢٠٠٠ رسم سياسة جديدة للخدمة المدنية في هذا المجال، وهي 'بيئة عمل إيجابية'. وسيبدأ في عام ٢٠٠٣ جمع بيانات الحالات التي تقع ضمن السياسة الجديدة. وتتضمن هذه السياسة أنماط السلوك الذي يشكل المضايقات والتحرشات والاعتداءات الجنسية، والخطوات التي يمكن للموظفين اتخاذها للتقدم بشكوى والإجراءات الواجب اتباعها في التحقيق في أية شكوى. وتحدد السياسة أيضاً الخطوط العريضة لأحكام قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ فيما يتعلق بالمخالفات القانونية المتعلقة بالمضايقات والتحرشات الجنسية. وقد درّب أكثر من ٢٠٠ موظف في مختلف الوزارات كمحققين. وتشرف وزارة المالية على التنفيذ العام للسياسة.

٩-٢ ومنذ عام ١٩٧٧ كان هدف الحكومة أن يشغل المعوقون ٣ في المائة من الوظائف في القطاع العام. ووزارة المالية، بمشاركة وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون ولجنة الخدمة المدنية، أجرت دراسة حول تطور المستقبل الوظيفي للمعوقين في الخدمة المدنية الأيرلندية. وسينشر هذا البحث عام ٢٠٠٣. ويوضح البحث الترتيبات الحالية بشأن تطور المستقبل الوظيفي للمعوقين كما يسلط الضوء على التحديات التي يواجهونها عند سعيهم لتطوير مستقبلهم الوظيفي. ويضع البحث توصيات لنموذج الممارسة الأفضل في هذا المجال في المستقبل. وتنظر وزارة المالية في هذه التوصيات وستتقدم بمقترحات لتحسين تنفيذ السياسة وتحقيق الهدف. ورغم أن البحث لم يثر أية قضايا خاصة بالموظفات المعوقات، فمن المتوقع أن يكون هناك أثر إيجابي عليهن من جراء تنفيذ مبادرات دعم الموظفين المعاقين بصفة عامة.

١٠-٢ إن لجنة الإطار الوطني لتوفير الفرص المتكافئة على مستوى المشاريع التجارية أنشئت في إطار برنامج الرخاء والعدل بغية تعزيز المساواة. وتشمل اللجنة ممثلين عن أرباب العمل ونقابات العمال، والوزارات ذات الصلة والخبراء المعنيين بالمساواة. وترأس الهيئة المعنية بالمساواة هذه اللجنة. وتسعى اللجنة إلى مساعدة أرباب العمل ونقابات العمال على التصدي للتحديات الناجمة عن تنفيذ قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨، كما تسعى إلى تعزيز المساواة في مكان العمل. وتتضمن المبادرات التي تضطلع بها اللجنة 'المبادئ التوجيهية لسياسات المساواة في العمل في المشاريع التجارية' و 'المبادئ التوجيهية المعنية بالتدريب على المساواة والتنوع على مستوى المشاريع التجارية'.

والمبادئ التوجيهية المعنية بسياسات المساواة توجد في قسم المطبوعات التابع لموقع الهيئة المعنية بالمساواة على شبكة الإنترنت (www.equality.ie) وستتاح المبادئ التوجيهية للتدريب على ذلك الموقع من الشبكة في وقت قريب.

(د) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

١١-٢ وتنص مواد أخرى من الاتفاقية على عدد من التدابير التيسيرية. وقد جرى سن التشريعات الهامة التالية منذ صدور تقرير آيرلندا الثاني والثالث المجمعين.

١٢-٢ قانون تعديل المعاشات التقاعدية، لعام ٢٠٠٢

يوفر هذا القانون إطاراً تشريعياً لتحسين وضع المرأة التي لها سجل عمل متقطع بسبب رعاية الأطفال وغير ذلك من المسؤوليات من خلال إتاحة حسابات توفير شخصية للتقاعد.

١٣-٢ قانون حماية الموظفين (العمل بدوام جزئي)، لعام ٢٠٠١

نقذ هذا القانون التوجيه الإرشادي 97/81/EC الصادر في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ وينص على أنه لن تجري معاملة موظفي الدوام الجزئي (كما جرى تعريفهم) على نحو أسوأ من نظرائهم من موظفي الدوام الكامل فيما يتعلق بشروط التوظيف.

١٤-٢ قرار (تمديد فترات إجازة) حماية الأمومة، لعام ٢٠٠١

وفقاً لالتزامات الحكومة باستعراض تشريع حماية الأمومة، جرى في عام ٢٠٠٠ تكوين "فريق عامل معني باستعراض وتحسين تشريع حماية الأمومة". ونشر تقرير الفريق العامل في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠١.

وبناء على توصية الفريق العامل، جرى التوقيع في ٨ شباط/فبراير ٢٠٠٠ على قرار (تمديد فترات إجازة) حماية الأمومة، لعام ٢٠٠١، بوصفه قانوناً. وبذلك تمديد استحقاقات إجازة الأمومة إلى المستويات الحالية، وهي ١٨ أسبوعاً (كانت فيما سبق ١٤ أسبوعاً) (مدفوعة الأجر) و ٨ أسابيع (كانت فيما سبق ٤ أسابيع) (غير مدفوعة الأجر) على الترتيب.

١٥-٢ قرار (تمديد فترات إجازة) إجازة التبي، لعام ٢٠٠١

بناء على استعراض تشريع حماية الأمومة، جرى التوقيع في ٨ شباط/فبراير ٢٠٠١ على قرار (تمديد فترات إجازة) إجازة التبي، لعام ٢٠٠١، بوصفه قانوناً. وبذلك تمديد استحقاقات إجازة التبي إلى ١٤ أسبوعاً (مدفوعة الأجر) و ٨ أسابيع (غير مدفوعة الأجر) على الترتيب. وقد قررت الحكومة أيضاً أن تطبق، عند اللزوم، التوصيات الواردة في تقرير الفريق العامل المعني باستعراض وتحسين تشريع حماية الأمومة على تشريع إجازة التبي.

وفضلاً عن التشريع المذكور أعلاه، تجري حالياً المبادرة بالتشريعات التالية.

١٦-٢ استعراض وتحسين تشريع حماية الأمومة

لم تنفذ بعد التوصيات الأخرى التي تقدّم بها الفريق العامل المعني باستعراض وتحسين تشريع حماية الأمومة. وتزيد هذه التوصيات من تدعيم الاستحقاقات القانونية فيما يتعلق بحماية الأمومة، بما في ذلك توفير ما يلي:

- إما تسهيلات للرضاعة الطبيعية/تسهيلات لإدرار اللبن الطبيعي أو تخفيض عدد ساعات العمل للأمهات اللاتي يقمن بالرضاعة الطبيعية بعد أقصى قدره ٤ أشهر بعد الولادة؛
 - مغادرة الحوامل مكان العمل مع الحصول على أجر لحضور مجموعة كاملة من دراسات ما قبل الولادة. ومغادرة الآباء مكان العمل مرة واحدة مع الحصول على أجر لحضور درسيّ ما قبل الولادة اللذين يسبقان الولادة مباشرة؛
 - أن تحتسب جميع حقوق العمل في فترة إجازة الأمومة (غير مدفوعة الأجر) الإضافية (فيما عدا استحقاقات المكافأة والتقاعد)؛
 - استحقاق الأمهات اللاتي يقمن بالرضاعة الطبيعية واللاتي قمن بالولادة خلال الأشهر الأربعة السابقة، دون حرمانهن من الأجر، إما لتعديل ساعات العمل أو لفترات للرضاعة الطبيعية في حالة توفير رب العمل تسهيلات للرضاعة الطبيعية.
- ويستلزم تنفيذ هذه التوصيات وضع تشريع أولي ونظم لاحقة.

١٧-٢ مشروع قانون للأسرة

يجري حالياً إعداد مشروع قانون للأسرة يمكن المتزوجين الذين يرغبون في الانفصال بعقد انفصال من إبرام اتفاق بشأن الحق في المعاش التقاعدي دون الاضطرار إلى تكبد مصاريف اللجوء إلى القضاء. وبينما ينطبق هذا الاقتراح على المرأة والرجل على حد سواء، فمن المتوقع أن يفيد المرأة على نحو خاص.

(د) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكّل تمييزاً ضد المرأة.

١٨-٢ لا توجد مثل هذه الأحكام بموجب القانون الجنائي الأيرلندي.

المادة ٣

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

١-٣ ينص شرح المادة ١ على التشريع الوطني لتعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وينص شرح المادة ٢ على الهيكل الأساسي الموجود والتدابير التشريعية المعنية المتخذة لتدعيم مركز المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

٢-٣ وهناك أهمية أيضا للمبادرات المحددة التالية التي تستهدف تعزيز حقوق المرأة.

٣-٣ تقرير اللجنة الوطنية الثانية لمركز المرأة (١٩٩٣)

١-٣-٣ أصدرت لجنة مركز المرأة ٢١١ توصية تتضمن أكثر من ٦٠٠ جزء.

ووفقا لتوصية في تقرير اللجنة الثانية لمركز المرأة، شكّلت لجنة رصد للقيام برصد تنفيذ تلك التوصيات.

ونشرت ثلاثة تقارير رصد - الأول عام ١٩٩٤ والثاني عام ١٩٩٦ والثالث عام ١٩٩٩. ورصدت تلك التقارير تنفيذ التوصيات، مشيرة إلى الأماكن التي أحرز فيها تقدم وإلى الأماكن التي ظهرت فيها عقبات في سبيل التنفيذ. ونظرا لتداخل القضايا التي تناولتها اللجنة الثانية لمركز المرأة ومنهاج عمل يبحر، جرى توسيع نطاق لجنة الرصد وجرى تغيير اسم اللجنة ليصبح لجنة رصد المساواة بين الجنسين.

وفي عام ١٩٩٩، وبناء على نصيحة لجنة رصد المساواة بين الجنسين، قامت وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون بإجراء بحث عن استحداث آليات لرصد التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين في أيرلندا. وتضمنت اختصاصات البحث تقييم توصيات اللجنة الثانية لمركز المرأة وإصدار توصيات بشأن اتخاذ خطوات ملموسة صوب تنفيذ التوصيات حيث يمكن تنفيذها.

٢-٣-٣ ونشر في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ البحث المعنون "استحداث آليات لرصد التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين في أيرلندا" بقلم الدكتورة إيفون غاليغان. واستعرض البحث توصيات اللجنة الثانية لمركز المرأة وخلص إلى أنه جرى تنفيذ أكثر من ثلاثة أرباع التوصيات الـ ٢١١ أو وضعت في جدول أعمال السياسات بحلول ١٩٩٩-٢٠٠٠، وأنه لم يجر تنفيذ خمس التوصيات، وأن عددا صغيرا منها كان عدم الجدوى.

وفضلا عن ذلك، يجري التقدم في بعض المجالات التي تشملها التوصيات. وعلى سبيل المثال، يجري إحراز تقدم كبير فيما يتعلق برعاية الطفل، بما في ذلك تخصيص تمويل كبير جدا يصل إلى ٤٣٦ مليون جنيه يشمل تمويلا قدره ٣١٧ مليون جنيه بموجب الخطة الإنمائية الوطنية في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦. ولا يزال هناك المزيد من الأعمال التي يجب القيام بها خلال السنوات المقبلة.

وتضمنت التوصيات الرئيسية في التقرير وضع خطة العمل الوطنية للمرأة، بالإضافة إلى آليات أخرى لتعزيز المساواة بين الجنسين.

٤-٣ خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢

إن التقرير المقدم إلى الأمم المتحدة عن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢، المعنية بتنفيذ منهاج عمل بيجين يشكّل استجابة آيرلندا للدعوة المقدمة إلى الحكومات في الإعلان السياسي الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في نيويورك عام ٢٠٠٠ لوضع وتنفيذ خطط عمل وطنية للعمل على تقدم المرأة في جميع مجالات المجتمع.

والتقرير المقدم إلى الأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ عن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢، يشكّل برنامج آيرلندا للتقدم بحالة المرأة في مجالات الاهتمام الجوهرية لمنهاج عمل بيجين.

ونشرت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ مسودة خطة لإعلام وإرشاد عملية تشاور جرى البدء فيها في نفس الوقت. وقادت مهمة الإشراف على عملية التشاور لجنة توجيهية تمثيلية ترأسها وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون.

وأحرزت عملية التشاور نجاحاً ضخماً في إتاحة الفرصة للمرأة الأيرلندية لكي يصبح صوتها مسموعاً ولكي تسجّل وجهات نظرها. وأثارت النساء والمجموعات التي تمثلهن طائفة عريضة من القضايا. وتجري إعادة عرض هذه القضايا في وثيقة منفصلة بعنوان “تطلعات المرأة التي جمعت أثناء عملية التشاور حول خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢: نحو استراتيجية وطنية للمرأة”، وهي توفر رؤية قيّمة وفريدة لآراء المرأة الأيرلندية وتطلعاتها في بداية الألفية الجديدة. وسيعمل ذلك على توجيه سياسة الحكومة والتأثير عليها في المستقبل.

وتقرير آيرلندا إلى الأمم المتحدة عن خطة العمل الوطنية للمرأة عام ٢٠٠٢ وتقرير “تطلعات المرأة التي جمعت أثناء عملية التشاور حول خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢: نحو استراتيجية وطنية للمرأة” متاحان في موقع وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون من شبكة الإنترنت، وهو www.justice.ie.

٣-٥ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

٣-٥-١ وفقاً للنظم التي تحكم الصناديق الهيكلية التابعة للاتحاد الأوروبي للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦، يطلب إلى الدول الأعضاء أن تستخدم هذه الصناديق، ضمن جملة أمور، لكي تعزز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. ويتطلب ذلك من صانعي السياسات مراعاة أثر نوع الجنس للسياسات والبرامج في مراحل التخطيط والتصميم والتنفيذ في جميع الصناديق الهيكلية.

والخطة الإنمائية الوطنية للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦ خطة لاستثمار ٥١ مليار جنيه خلال سبع سنوات في الهيكل الأساسي والتعليم والصناعة والموارد الطبيعية والإدماج الاجتماعي والتنمية الإقليمية في آيرلندا. ويجري تمويل هذه الخطة عن طريق الخزنة الأيرلندية (٩٣ في المائة) والصناديق الهيكلية التابعة للاتحاد الأوروبي (٧ في المائة). وتنقسم الخطة إلى ستة برامج - الهيكل الأساسي الاقتصادي والاجتماعي، والعمالة وتنمية الموارد البشرية، والقطاع الإنتاجي، وبرنامجا للتنمية الإقليمية، وآخرنا برنامج لتعزيز السلام والمصالحة في آيرلندا الشمالية ومقاطعات الحدود.

والخطة الإنمائية الوطنية مصممة بحيث تعتمد على النجاح الاقتصادي الذي أحرزه البلد مؤخراً وتكفل دعم أسس النمو الاقتصادي المستدام والمتواصل. وترتكز الخطة أولاً وقبل كل شيء على الاحتياجات الإنمائية للبلد. ومن التحديات الجوهرية التوزيع الأفضل لثمار النمو الاقتصادي في جميع أنحاء المجتمع.

والخطة الإنمائية الوطنية تتضمن مبدأ مراعاة المنظور الجنساني في جميع برامج الخطة. وهذا يمثل تطورا جديدا في السياسة الوطنية، حيث يجري تقييم آثار نوع الجنس لمقترحات وبرامج السياسات قبل تنفيذها على نطاق واسع من مجالات السياسات، بما فيها الهيكل الأساسي والاستثمار الإنتاجي والموارد البشرية والسياسات الإقليمية. فضلا عن ذلك، هناك التزام برصد وتقييم النتائج المتعلقة بنوع الجنس في جميع برامج الخطة.

٣-٥-٢ ومراعاة المنظور الجنساني أمر متطلب في جميع البرامج والتدابير التي تمولها الخطة الإنمائية الوطنية. ويجب أن يشمل اختيار المشاريع وتقييمها تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل بوصفه معيارا؛ ويجب، كلما أمكن، أن تجري تجزئة مؤشرات رصد التقدم وفقا لنوع الجنس؛ وأن تجري موازنة نوع الجنس في لجان الرصد التي تشرف على هذا التقدم. ويتطلب كذلك تقييم أثر نوع الجنس لأغلبية التدابير المتخذة.

وتوفر الخطة الإنمائية الوطنية عددا من الدعائم الهيكلية بغية المساعدة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطة:

- إنشاء وحدة المساواة بين الجنسين التابعة للخطة الإنمائية الوطنية داخل وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون بغية مساعدة الوزارات ووكالات الدولة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياساتها وبرامجها؛
- تعريف تكافؤ الفرص على أنه هدف للموارد البشرية والسياسات الإقليمية؛
- التسليم بأثر تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الإنفاق على الهيكل الأساسي والاستثمار الإنتاجي؛
- إتاحة تقييم أثر نوع الجنس في المشاريع في جميع برامج الخطة الإنمائية الوطنية؛
- أن يتطلب أن تتضمن المؤشرات نتائج مميزة حسب الجنس، عندما تسمح بذلك طبيعة المساعدة؛
- الالتزام بكفالة التوازن بين الجنسين في لجان الرصد؛
- إنشاء لجنة تنسيق لتكافؤ الفرص والإدماج الاجتماعي؛
- استثمار ٣١٧ مليون جنيه في مجال رعاية الطفل لمساعدة الوالدين، وبخاصة النساء، على الموازنة بين العمل والالتزامات الأسرية؛
- اتخاذ تدبير لتكافؤ الفرص يركز على احتياجات المرأة العائدة إلى سوق العمل ويعالج التفرقة الرأسية والأفقية ويعزز ترتيبات العمل المؤاتية للأسرة ويشجع مشاركة المرأة في صنع القرار.
- ولما كانت وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون هي الإدارة الرائدة المسؤولة عن تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، فإنها تشارك في تنفيذ الالتزامات السالفة الذكر في جميع البرامج التشغيلية الستة.

٣-٦ وحدة المساواة بين الجنسين التابعة للخطة الإنمائية الوطنية

٣-٦-١ يتضمن عمل وحدة المساواة بين الجنسين التابعة للخطة الإنمائية الوطنية ما يلي:

- توفير النصح والتدريب والمعلومات فيما يتعلق بالقضايا المتصلة بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطة الإنمائية الوطنية؛
- جمع وتحليل البيانات للمساعدة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛

- الانخراط في إجراء بحوث لتقييم ودعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛
- تقديم النصح بشأن تقييم أثر نوع الجنس للمقترحات المتعلقة بالسياسات في إطار الخطة الإنمائية الوطنية؛
- تقديم النصح بشأن المؤشرات الواجبة وتطويرها (البيانات الإحصائية وغيرها التي تقيس التقدم المحرز صوب تحقيق الهدف) بغية المساعدة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الخطة الإنمائية الوطنية؛
- توفير مدخلات في لجنة تنسيق تكافؤ الفرص والإدماج الاجتماعي، التي تستعرض طرق وفاء الخطة الإنمائية الوطنية بالتزاماتها في مجالي تكافؤ الفرص والإدماج الاجتماعي؛
- توفير مدخلات في استعراض منتصف المدة للخطة الإنمائية الوطنية؛
- دعم مشاركة المجتمع المحلي والجماعات التطوعية في عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

٣-٦-٢ إن وضع إحصاءات ومؤشرات مصنفة حسب نوع الجنس هو أحد مجالات العمل الرئيسية لوحدة المساواة بين الجنسين التابعة للخطة الإنمائية الوطنية. وتحقيقاً لهذا الغرض: قامت الوحدة بما يلي:

- تعيين موظف للإحصاء، منتدب من المكتب الإحصائي المركزي، لفترة أولية مدتها أربع سنوات؛
- عقد دورات إعلامية عن الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس وذات الصلة بنوع الجنس لكل فرع من فروع المكتب الإحصائي المركزي (حضر هذه الدورات موظفون إحصائيون وموظفون إحصائيون رفيعو المقام ومديرو المكتب الإحصائي المركزي)؛
- إنشاء مصرفي بيانات للإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس وذات الصلة بمجالات سياسات الخطة الإنمائية الوطنية (وهذه البيانات متاحة في موقع الوحدة على شبكة الإنترنت www.ndpgenderequality.ie)؛
- التكليف بإجراء إحصاءات مصنفة حسب نوع الجنس لعدد من مجالات السياسات (النقل، الإسكان، والتجارة والمشاريع التجارية)؛
- الإسهام في أعمال مجموعة التوجيه المشتركة بين الوزارات للإحصاءات الاجتماعية والمعنية بالمساواة، والإسهام في التقرير الذي وضعته المجموعة؛
- إكمال تقرير يحدد الفجوات الرئيسية في المعرفة بشأن دور المرأة في الزراعة، ويتضمن تحليلاً مفصلاً لجمع البيانات الوطنية الحالية في هذا المجال وتوصيات للنهوض به؛
- تجميع كتيب في الوقت الحالي للإحصاءات المعنية بالمرأة والرجل في أيرلندا يصدر عام ٢٠٠٣.

(لمزيد من المعلومات، انظر www.ndpgenderequality.ie).

٣-٦-٣ اعترف مجلس الإحصاء الوطني رسمياً بالحاجة إلى وضع استراتيجية شاملة طويلة الأجل بغية إجراء الإحصاءات الاجتماعية اللازمة لدعم تشكيل السياسات ولرصد التقدم المحرز في التوصل إلى النتائج المتفق عليها في المجال الاجتماعي ومجال المساواة في أيرلندا. وتحقيقاً لهذا

الغرض شكّلت تحت رعاية إدارة رئاسة الوزارة مجموعة توجيه للإحصاءات الاجتماعية والمعنية بالمساواة. وكخطوة أولى، أجريت دراسة لتحديد نطاق المتطلبات المتوقعة أو المرجحة للإحصاءات الاجتماعية والمعنية بالمساواة ومدى الوفاء أو مدى إمكانية الوفاء بها عن طريق الدراسات الاستقصائية الإحصائية والسجلات الإدارية الموجودة. وبيّنت هذه الدراسة أن ١٨٩ مصدرا من مصادر البيانات المحددة الـ ٢٠٧ كانت مصنفة حسب نوع الجنس على نحو كلي أو جزئي، رغم أن المصادر التي وفّرت بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشكل يتيسر الوصول إليه فوراً لم تبلغ إلا ١١٩ مصدرا. ومع ذلك جرى التعرف على فجوات كبيرة في البيانات عبر طائفة من المجالات التي يجري تناولها في نطاق توصيات يتضمنها تقرير تقدمت به مجموعة التوجيه بعنوان “وضع إحصاءات اجتماعية ومعنية بالمساواة للوفاء باحتياجات السياسات”، وصدر هذا التقرير في ١٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٣. واتفاق الشراكة الجديد، وهو “التقدم المستدام”، يتضمن التزاما بدعم هذا العمل بغية وضع إطار للإحصاءات الاجتماعية والمعنية بالمساواة. وهناك التزام حكومي أيضا برسم استراتيجية رسمية للبيانات/الإحصاءات في كل وزارة كجزء لا يتجزأ من استراتيجيتها للمعلومات.

٧-٣ وتقع على عاتق هذه الإدارة أيضا مسؤولية وضع ميزانية للعمل الإيجابي تستهدف المرأة ومسؤولية تنفيذ برنامج فرعي لرعاية الطفل في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦.

٨-٣ وتدير المساواة من أجل المرأة في الخطة الإنمائية الوطنية يشكّل التزاما حكوميا إضافيا بتحسين المساواة بين المرأة والرجل. وبموجب هذا التدبير يجري تخصيص ٣٥,٥ مليون جنيه لتمويل تدابير تعزيز المساواة، بما في ذلك إعادة تدريب الموظفين والتهوض بمهاراتهم وتعزيز المشاركة على نحو أكبر في تحمّل المسؤوليات الأسرية ودعم تطوير المستقبل الوظيفي للمرأة واضطلاعها بالعمليات التجارية وتثبيت نوع الجنس فيما يتعلق بتمارسات الموظفين في العمل (انظر أيضا التفصيل الوارد في الفقرات ٤-٦ و ٧-٣ و ١١-٧).

٩-٣ تتضمن أيضا خطة العمل الوطنية المتعلقة بالعمالة لعام ١٩٩٩ التزاما بالأخذ بسياسة تراعي تعميم إدماج المنظور الجنساني. وتضطلع وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون بدور جوهري في مساعدة الوزارات على الوفاء بواجبها في تعزيز تكافؤ الفرص في ظل المبادئ التوجيهية للاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بالعمالة.

وتعميم إدماج المنظور الجنساني متقدم جدا في برنامج معونة آيرلندا وفي التعليم والسياسات الصحية.

١٠-٣ الفقر

بدأت الاستراتيجية الوطنية بشأن مكافحة الفقر في نيسان/أبريل ١٩٩٧. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تخفيض حدة الفقر والإقصاء الاجتماعي بشكل عام وفي عدد من المجالات الرئيسية للسياسات. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٠، وبعد عملية استشارية واسعة النطاق، أخذت الحكومة باستراتيجية منقحة بعنوان “بناء مجتمع يشمل كافة فئاته”.

وتضع هذه الاستراتيجية المنقحة هدفا عالميا رئيسيا بتخفيض عدد من يعيشون في فقر دائم إلى أقل من ٢ في المائة؛ بل والقضاء على “الفقر الدائم” إن أمكن. وتحدد هذه الاستراتيجية الأهداف الرئيسية في مجالات كفاية الدخل، والعمالة والبطالة، والتعليم، والصحة، والإسكان وأماكن الإقامة، والفقر في الحضر، ومساوئ الريف. وتتيح الاستراتيجية أيضا تركيزا متكاملًا على الوفاء باحتياجات جماعات معينة تعتبر معرضة للفقر على نحو خاص، بما فيها جماعات النساء والأطفال وكبار السن والرجل والمعوقين وأعضاء جماعات الأقليات الإثنية.

ويلقى تنفيذ هذه الاستراتيجية دعماً من الشركاء الاجتماعيين كما تشرف عليه اللجنة الوزارية المعنية بالإدماج الاجتماعي التي ترأسها رئاسة الوزارة. ويجري تنسيق الاستراتيجية على الصعيد الإداري عن طريق مكتب الإدماج الاجتماعي، الذي يخضع لوزير الشؤون الاجتماعية والأسرية.

والهدف الرئيسي للاستراتيجية، فيما يتعلق بالمرأة بصفة خاصة، هو القضاء على الفقر الدائم للمرأة وتحسين حصول المرأة على الرعاية الصحية والتعليم والعمالة على النحو الواجب، مما يخفف من خطر الفقر على النساء وأسرهن. والأهداف الرئيسية في ظل هذا الهدف هي:

- تهدف الاستراتيجية إلى تخفيض عدد النساء اللاتي يعشن في 'فقر دائم' إلى أقل من ٢ في المائة خلال الفترة التي تنتهي عام ٢٠٠٧ والقضاء - إن أمكن - على الفقر الدائم. بموجب التعريف الحالي 'للفقر الدائم'؛
- تستهدف الاستراتيجية إلى زيادة معدل مشاركة المرأة في العمالة في عام ٢٠١٠ إلى متوسط يزيد عن ٦٠ في المائة، كما توخى خطة العمل الوطنية لعام ٢٠٠١.

ويطلب من الوزارات في الوقت الحالي أن تدخل 'منع الفقر' في المجالات الهامة من سياساتها. ويمكن لذلك أن يلعب دوراً رئيسياً في معالجة فقر المرأة. والوالد الوحيد والمسنون والأسر المعيشية ذات العائل الوحيد من المجموعات التي تحظى باهتمام خاص في عملية منع الفقر. وتتيح الاستراتيجية المنقحة إجراء عملية معززة لمنع الفقر يمكن تشغيلها على النحو الواجب في جميع الوزارات ذات الصلة، بحيث تكون هذه العملية منسقة على نحو أفضل مع الإجراءات المتعلقة بنوع الجنس وغيرها من الإجراءات الوقائية.

وفيما يلي الوضع بالنسبة لجماعات معينة من النساء المستضعفات:

١١-٣ الوالد الوحيد

ترأس المرأة الأغلبية العظمى من الأسر الوحيدة الوالد. ونسبة الأمهات الوحيدات النشاطات اقتصادياً أكبر مقارنة بالأمهات الأخريات.

والنساء المستضعفات اجتماعياً واقتصادياً، بما فيهن الأمهات الوحيدات، اللاتي يرغبن في الحصول على فرص التدريب أو التعليم أو التوظيف سيحري دعمهن مباشرة من خلال تدبير التنمية المحلية للإدماج الاجتماعي الذي تتخذه البرامج التشغيلية الإقليمية التابعة للخطة الإنمائية الوطنية (٢٠٠٠-٢٠٠٦). وسيكون تعزيز المساواة أمراً جوهرياً بالنسبة لخطط العمل المحلية التي ستفد هذا التدبير. ويجري حالياً وضع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والأهداف ومؤشرات رصد النتائج.

وأوجه الدعم المقدم إلى المجموعات ذات المركز المحلي المنخرطة في أعمال مع نساء وأمهات وحيدات أو في أعمال تضطلع بها هؤلاء النسوة في مجتمعاتهن المحلية في مجالي الإدماج الاجتماعي ومكافحة الفقر ستستمر المحافظة عليها من خلال طائفة من البرامج والمشاريع القائمة على المنح التي تهدف إلى خدمة المجتمع المحلي.

ويجري وضع برنامج للتدابير بغية دعم الوالد الوحيد وحثه على الانضمام إلى قوة العمل الفعالة.

وقد بادرت وزارة الشؤون الاجتماعية والأسرية عام ٢٠٠١ بإنشاء برنامج لتنشيط الوالد الوحيد. ويتضمن هذا البرنامج إشراك الوالد الوحيد على أساس فعال، بل وشخصي كلما أمكن ذلك. وقد أحرزت خبرات قيّمة في هذا المجال في العام الماضي، ويجري استخدامها الآن لمعالجة القضايا الرئيسية المحددة فيما يتعلق بتوظيف/تدريب الوالد الوحيد وهي:

- إيجاد وتطوير فرص العمل/التدريب والتعليم التي تتناسب مع التزامات الوالد الوحيد برعاية الطفل؛
 - التعرف على طرق التدريب المتاحة التي تسمح بإيجاد التسهيلات الواجبة لرعاية الأطفال؛
 - وضع برامج تناسب الوالد الوحيد للنهوض بالمهارات المنخفضة وللمعالجة قضايا نقص الاعتماد بالنفس التي يمكن أن يسفر عنها الاعتماد على الرعاية الاجتماعية لفترة طويلة؛
 - المساعدة بشأن تكلفة المواصلات وغيرها من التكاليف التي قد تصاحب اغتنام الوالد الوحيد لفرص التدريب مع ضيق ذات يده. وفي هذا الصدد، قدمت في تموز/يوليه ٢٠٠١ علاوة أسبوعية لمساعدة الوالد الوحيد فيما ينقده من جيبه الخاص بشأن التدريب.
- واستطلاع الموارد المعيشية المتعلقة بمدفوعات الأسرة ذات الوالد الوحيد أحد الاختيارات الأكثر مرونة المرتبطة بمشاريع الرعاية الاجتماعية. ويتضمن هذا الاختبار إغفالا كبيرا للإيراد، مما يؤدي إلى إدراك الصعوبات المحددة التي يواجهها الوالد الوحيد عند مشاركته في التدريب والعمالة.
- وجرى تمديد علاوة العودة إلى التعليم إلى الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٠ سنة والذين يحصلون على إعانة بطالة أو مدفوعات الوالد الوحيد لمدة ستة أشهر على الأقل والذين انقطعوا عن الدراسة لمدة سنتين (يسرى نفاذه من أيلول/سبتمبر ٢٠٠١).
- وتضمن قانون الرعاية الاجتماعية لعام ٢٠٠١ أحكاما تسمح لمن يتلقى مدفوعات الأسرة ذات الوالد الوحيد أن يحتفظ بأول ٥٠ في المائة من الإيرادات التي يحصل عليها نتيجة لجهوده (علاوة على إغفال إيرادات قدرها ٩٥ جنيهها أسبوعيا تتعلق بتكلفة السكن المدفوعة) وتعامل بقية الإيرادات التي يحصل عليها على أنها موارد معيشية وتقيم وفقا لذلك. ويجري تنفيذ ذلك بالنسبة لجميع العملاء الموحدين والجدد الذين يحصلون على مدفوعات الأسرة ذات الوالد الوحيد.
- ويجري تخصيص موارد إضافية بغية زيادة استرداد الإيرادات على نحو كبير من القرين أو الوالد الغائب من خلال أحكام قوانين الرعاية الاجتماعية التي تتعلق “بالمسؤولية عن المحافظة على الأسرة”. وسيساعد ذلك على ضمان إسهام هؤلاء الأقارب المسؤولين إسهاما عادلا في دعم دخل الرعاية الاجتماعية الذي يقدم إلى شركائهم وأطفالهم.

١٢-٣ النساء الرّحل

١٢-٣-١ يتأثر الرّحل، كمجموعة، بالفقر بصفة خاصة. ومعدل الوفيات لدى النساء الرّحل أعلى، ومعدل العمر المتوقع أدنى، ومعدلات الإجهاض ووفيات الرضع تزيد ثلاث مرات تقريبا على معدلاتها بالنسبة لسكان آيرلندا ككل. ومما يزيد من مضاعفات هذا النمط من الاعتلال الصحي تلك المعدلات العالية من الأمية والأحوال المعيشية السيئة والمسؤوليات المنزلية المرهقة.

ودأبت سياسة الحكومة طوال ما يزيد على ٢٠ عاما على توفير سكن لائق للجماعات الرحّل في بيوت أو في مواقع خدمة السيارات المتنقلة، حسب رغبة جماعات الرحّل أنفسهم.

ووفقا للاستراتيجية الوطنية بشأن مكافحة الفقر، فإن الهدف العام هو تحسين تجربة حياة الرحل من خلال تقديم الخدمات الواجبة في مجالات التعليم والصحة والإسكان، وإزالة أية حواجز باقية في سبيل المشاركة الكاملة لأعضاء جماعات الرحّل في أعمال البلد وحياته الاجتماعية. والأهداف الرئيسية هي:

- تخفيض الفجوة في معدل العمر المتوقع بين جماعات الرحل ومجموع السكان بنسبة ١٠ في المائة على الأقل بحلول عام ٢٠٠٧؛
- سيجري التوصل عام ٢٠٠٣ إلى إلحاق جميع الرحل بالمدارس الابتدائية في السن الملائم؛
- ستجري زيادة معدل تحويل الرحل إلى ما بعد المدارس الابتدائية إلى ٩٥ في المائة بحلول عام ٢٠٠٤؛
- كل مؤسسة من المستوى الثالث ستضاعف مشاركة الطلبة المحرومين البالغين، بما فيهم الرحل واللاجئون بحلول عام ٢٠٠٦ (في حدود حصة الـ ١٥ في المائة)؛
- جميع أسر الرحل المعرفة في عملية برنامج الخمس سنوات للسلطة المحلية المعني بسكن الرحل بأنها في حاجة إلى سكن سيجري إسكانها على النحو الواجب بنهاية عام ٢٠٠٤.

٢-١٢-٣ أنشأ وزير العدل والمساواة وإصلاح القانون لجنة في عام ١٩٩٨ لرصد وتنسيق تنفيذ توصيات فرقة العمل بشأن جماعات الرحّل الذي نشر في تموز/يوليه ١٩٩٥. ونشرت اللجنة أول تقرير مرحلي لها عام ٢٠٠٠. وأوضح التقرير أنه خلال السنوات الخمس السابقة لعام ٢٠٠٠ لم يكن هناك تقدم كاف على الصعيد المحلي وأن ما يقرب من ربع الرحّل كلهم ما زال يعيش في ظروف صعبة. ومع ذلك، رحبت لجنة الرصد بالتطورات الهامة العديدة التي حدثت خلال نفس الفترة فيما يتعلق باتخاذ التدابير الإدارية والتشريعية اللازمة لتنفيذ توصيات فرقة العمل. وتضمنت تلك التدابير إنشاء لجنة استشارية وطنية لإسكان الرحل ووحدة لإسكان الرحل في وزارة البيئة والحكومة المحلية؛ وسن قانون الإسكان (سكن الرحل) لعام ١٩٩٨، الذي يتضمن المطالبة ببرنامج الخمس سنوات للسلطة المحلية المعني بسكن الرحل؛ وإنشاء لجنة استشارية لتعليم الرحل وتوسيع نطاق خدمة المدرّس الزائر؛ وإنشاء لجنة استشارية لصحة الرحل ووحدات محلية لصحة الرحل في كل منطقة من مناطق المجالس الصحية؛ وتقديم تشريع لمكافحة التمييز؛ وسيكون لكل ذلك آثار إيجابية وطويلة الأجل على جماعات الرحل.

٣-١٢-٣ جرى في مجال الصحة وضع استراتيجية وطنية لصحة الرحل للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥، ووافقت عليها الحكومة. وجرى إنشاء هياكل جديدة وفقا لتوصية فرقة العمل المعنية بجماعات الرحل عن طريق إنشاء لجنة استشارية لصحة الرحل في وزارة الصحة والطفل ووحدة صحية للرحل في كل مجلس صحي.

وقد عرفت اللجنة الاستشارية لصحة الرحل العوامل التي تؤثر تأثيرا سلبيا على صحة الرحل، وتهدف الاستراتيجية إلى الأخذ بتوصيات اللجنة في معالجة تلك الصعوبات. ويعتبر إشراك الرحل أنفسهم في القيام بالخدمات الصحية أمرا جوهريا في سد الفجوة بين جماعات الرحل والخدمات الصحية.

وتتضمن الاستراتيجية مقترحات بأعمال معينة تستهدف المرأة. وتشمل هذه الأعمال برامج تعليمية صحية لما قبل الولادة وما بعدها، وتعزيز رعاية الأمومة والأطفال الرضع، وإتاحة الوصول إلى خدمات تنظيم الأسرة والصحة الجنسية والحصول عليها على نحو أكبر، وتدابير لمكافحة العنف ضد المرأة.

وشملت استراتيجية الحكومة ما يلي فيما يتعلق بالرحل:

- استراتيجية وطنية لخمس سنوات لسكن الرحل يتخذها وزير الدولة لوزارة البيئة والحكومة المحلية؛
- تقدم تشريع يعطي فعالية للاستراتيجية الوطنية لسكن الرحل، بما فيها تعديل قوانين الإسكان والتخطيط وإدارة الحكومة المحلية؛
- إنشاء وحدة خاصة في وزارة البيئة والحكومة المحلية لرصد الاستراتيجية الوطنية لسكن الرحل، فضلاً عن فريق استشاري وطني لسكن الرحل؛
- الالتزام بدعم الخدمات الصحية والتعليمية للرحل؛
- الالتزام بمراعاة توصيات فرقة العمل عند إعداد تشريعي المساواة في العمل والتكافؤ في المركز؛
- نقل المسؤولية عن مراكز تدريب الرحل كبار السن من وزارة المشاريع والتجارة والعمل إلى وزارة التعليم والعلوم.

٣-١٢-٤ والهدف الرئيسي لمراكز التدريب التي تديرها هيئة التدريب الوطنية للرحل هو مساعدتهم على تطوير كامل طاقاتهم وكسر دورة الأمية والحرمان الاجتماعي التي حرفتهم وتمكينهم من أن يصبحوا في أقرب وقت ممكن أفراداً في المجتمع يعتمدون على أنفسهم وقادرين على إعالة أنفسهم. وتقدم هذه المراكز تدريباً يستمر ثمانية وأربعين أسبوعاً على المهارات المعيشية والمهارات اليدوية الأساسية، مع قدر كبير من مواد تعلم القراءة والكتابة والحساب.

٣-١٢-٥ بموجب قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ وقانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠، يجري حظر التمييز على أساس العضوية في جماعات الرحل.

١٣-٣ النساء المعوقات

نشر في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ تقرير يرسم الخطوط العريضة للتقدم الذي أحرزته جميع الوزارات ذات الصلة فيما يتعلق بتنفيذ توصيات تقرير اللجنة المعنية بوضع المعوقين، الذي نشر في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. وجرى في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ الأخذ بسياسة إدماج توصيل الخدمات في أوجه النشاط الرئيسية، وتتطلب هذه السياسة أن يدمج المعوقون ضمن أحكام أوجه النشاط الرئيسية. وجرى في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ أيضاً إنشاء سلطة وطنية لذوي العاهات، ويتضمن دورها العمل مع مقدمي الخدمات على المحافظة على معايير جيدة في تقديم خدماتهم إلى المعوقين. والسلطة الوطنية لذوي العاهات، بالمشاركة مع وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون ترصد وترشد وتراجع التقدم الذي تحرزه وزارات الحكومة ووكالاتها. ويتضمن ذلك إعداد المبادئ التوجيهية لمساعدة مقدمي الخدمات العامة على الامتثال لمتطلبات توفير هذه الخدمات.

وأصدرت اللجنة المعنية بوضع المعوقين توصيات تتعلق بإشراك النساء المعوقات في صنع القرار. وكجزء من إعداد تقرير آيرلندا إلى الأمم المتحدة عن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢ المعنية بتنفيذ منهاج عمل بيجين، جرت عملية تشاور واسعة النطاق تضمنت التركيز على النساء المعوقات. ونتيجة عملية التشاور هذه موثقة في التقرير “صوب استراتيجية وطنية للمرأة: تطلعات المرأة التي جمعت أثناء عملية التشاور بشأن خطة العمل الوطنية للمرأة”. وأوصت الحكومة بأن تراعي كل وزارة محتويات هذا التقرير عند رسم السياسات والتشريعات واستعراضها وعند تنفيذ البرامج والتدابير.

ويجري تمثيل آيرلندا في لجنة من لجان مجلس أوروبا فيما يتعلق بإعادة تأهيل المعوقين وإدماجهم. وستكون قضية التمييز ضد المعوقات إحدى القضايا المستعرضة التي يركّز عليها مؤتمر وزاري تنظمه اللجنة ويحضره وزراء مسؤولون عن السياسات المتعلقة بالإعاقة من دول يصل عددها إلى ٤٠ دولة. وهناك فريق عامل يختبر هذه القضية ويضع توصيات بشأنها.

وتقدم الحكومة التمويل لتدبير لتحقيق المساواة للمرأة (انظر كذلك التعليق في الفقرات ٤-٦ و ٧-٣ و ١١-٧)، وهو تدبير يسعى إلى الإسهام في عملية الإدماج الاجتماعي من خلال التركيز بصفة خاصة على النساء اللاتي يعانين من الأشكال المتعددة للتمييز. وأخذاً في الاعتبار، بما تقدم، يطلب من جميع المشاريع الممولة بموجب هذا التدبير أن تعمل على إزالة الحواجز التي قد تمنع مشاركة النساء اللاتي يعانين من أوجه حرمان متعددة — مثل المعوقات — وأن تتخذ الإجراءات اللازمة لتيسير إدماجهن. وبالتالي، ينتج الإصلاح القوم للسياسات من الطائفة الكاملة للمشاريع التي تسعى إلى طرق تمكين المعوقات من المشاركة.

١٤-٣ النساء السحاقيات

إن التوجه الجنسي الآن من الأسباب التي لا يجوز التمييز على أساسها، وذلك بموجب قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ وقانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠. وقانون الفصل التعسفي (المعدل) لعام ١٩٩٣ يحظر بصفة خاصة أيضاً فصل موظف على أساس التوجه الجنسي. والشريكات السحاقيات هن وضع مماثل لشركاء المسكن غير المتزوجين من الجنسين من حيث أن علاقاتهم ليس لها وضع قانوني.

وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٠ أصدرت الهيئة المعنية بالمساواة تقريراً عن حقوق الشراكة بين الأزواج من نفس الجنس سلط الضوء على أوجه التمييز الموجودة في القانون الأيرلندي بين المتزوجين والأزواج من نفس الجنس (وغير المتزوجين من الجنسين). وفي أيار/مايو ٢٠٠٢ نشرت الهيئة تقريراً آخر عن تطبيق المساواة على السحاقيات والمثليين وذوي الثنائية الجنسية، ويتابع الآن الحفل الوطني الاقتصادي الاجتماعي التوصيات الواردة في هذا التقرير مع الوزارات وهيئات الدولة والشركاء الاجتماعيين.

١٥-٣ المساواة في الميدان الثقافي

يتولى مجلس الفنون تمويل الفنون المعاصرة، وهو هيئة أسسها البرلمان لإثارة الاهتمام العام بالفنون وترقية المعرفة بها وتقديرها وممارستها والمساعدة على تحسين مستوياتها.

ويلتزم مجلس الفنون بالمثل الأعلى مجتمع يقوم على مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص. ومن شروط تقديم المنحة أن توافق المنظمات التي يساعدها المجلس على تجنب أي شكل من أشكال الممارسات التمييزية.

ونشر مجلس الفنون “خطة الفنون ٢٠٠٢-٢٠٠٦” التي تجسّد التزام الحكومة بتوجه مخطط وهو تنمية الفنون والثقافة في آيرلندا على أساس التشاور العام الواسع النطاق. ورؤية المجلس الطويلة الأمد هي آيرلندا الخلاقة التي تتمتع فيها الفنون بالدينامية والاعتماد على النفس

ويقدرها المجتمع ويغذيها وتتسم بالانفتاح أمام الجميع لابتكارها أو التمتع بها. وتشكّل هذه الرؤية أساس كل هدف من الأهداف التي نصت عليها الخطة للسنوات الخمس المقبلة.

١٦-٣ النساء اللاجئات والمهاجرات

إن الهجرة إلى آيرلندا ظاهرة متنامية. وهناك مجموعات متميزة من المهاجرين:

- ١ - مواطنون من غير المنطقة الاقتصادية الأوروبية يقدون إلى آيرلندا للعمل أو إقامة المشاريع التجارية أو الدراسة. ومن المتوقع بصفة أساسية أن يتحلّى هؤلاء المواطنون بالاكتماء الذاتي وألا يحتاجوا إلى دعم لدخلهم أو رعاية صحية على نفقة الدولة.
- ٢ - مواطنو المنطقة الاقتصادية الأوروبية. وحقوق مواطني المنطقة الاقتصادية الأوروبية في الإقامة في آيرلندا ليست حقوقاً مطلقة وقد يجري إبطائها تبعاً للظروف وفي الحالات التي لا يكون لدى الشخص فيها اكتفاء ذاتي. وحقوق غير مواطني المنطقة الاقتصادية الأوروبية ممن يعولهم مواطنو تلك المنطقة تعتمد إلى حد كبير على حقوق هؤلاء المواطنين.
- ٣ - الأشخاص الذين يسمح لهم بالبقاء بوصفهم أزواجاً لمواطنين آيرلنديين أو والدين لأطفال مولودين في آيرلندا. وبالفعل، فإن هؤلاء الأفراد معظم الحقوق في الحصول على خدمات الدولة مثلهم مثل المواطنين الآيرلنديين.
- ٤ - اللاجئون. ويتمتعون بنفس حقوق الفئة ٣.
- ٥ - طالبو اللجوء. ول هؤلاء الأشخاص الحق في أوجه الدعم التي تقدمها الدولة، إلا أنهم يحصلون على علاوة الرعاية الاجتماعية الإضافية بدلاً من مساعدة البطالة لأنه لا يسمح لهم بالعمل.

١٧-٣ إن اللجنة الاستشارية الوطنية المعنية بالعنصرية والعلاقات فيما بين الثقافات منظمة قطاعية طوعية أرسدت رسمياً في عام ٢٠٠٢ مركزها كشركة محدودة بضمان. وهذه اللجنة المحدودة تسعى إلى تعزيز حوار بناء بين القطاعين القانوني وغير الحكومي حول القضايا المتعلقة بالعنصرية. وتأخذ هذه اللجنة بنهج يعتمد على الشراكة في مكافحة العنصرية وفي المبادرات المتخذة بين الثقافات. وتتلقي اللجنة كثيراً من تمويلها الأساسي من الحكومة كتدبير للأعمال الإيجابية. والدور الرئيسي لهذه اللجنة المحدودة هو:

- أن تعمل بوصفها هيئة خبيرة ترسم نهجاً متكاملًا واستراتيجياً لإزاء العنصرية ومنعها، وتعزيز العلاقات فيما بين الثقافات داخل آيرلندا؛
- أن تدعو إلى تشكيل السياسات وأن تسعى إلى بناء التوافق في الآراء من خلال الحوار المتعلق بقضايا العنصرية والعلاقات بين الثقافات؛
- أن تشجع على تفهم التنوع الثقافي داخل آيرلندا وأن تعززه؛
- أن تنشئ صلات مع المنظمات الأخرى أو الأفراد الآخرين المنخرطين في قضايا العنصرية والعلاقات بين الثقافات الناتجة عن التطورات في الاتحاد الأوروبي على المستويات الدولية.

١٨-٣ وافقت حكومة آيرلندا عام ٢٠٠٠ على البرنامج الوطني للتوعية ضد العنصرية لفترة الثلاث سنوات ٢٠٠١-٢٠٠٣. والهدف الرئيسي لهذا البرنامج الإسهام في تهيئة الظروف لبناء مجتمع جامع في آيرلندا تعالج فيه العنصرية بفعالية ويقدر فيه التنوع الثقافي. وقد خصصت الحكومة حتى الآن ٤,٨ مليون جنيه للبرنامج على مدى ثلاث سنوات.

ويرتكز نهج البرنامج على الشراكة والسعي إلى اتخاذ الإجراءات والمبادرات التي يمكن أن يكون لها أثر حقيقي ومستدام في مجالات وسائط الإعلام والاتصالات، والتعليم، وتنمية المجتمع والتنمية المحلية، والأحزاب السياسية، وغيرها من المجالات مثل أماكن العمل، والحفاظ على الأمن، والألعاب الرياضية، ودور الهيئات الدينية. والرسائل الجوهرية للبرنامج - كما وضعتها المجموعة التوجيهية الرفيعة المستوى - تتضمن ما يلي: أن العنصرية إنكار لحقوق الإنسان الأساسية؛ أن العنصرية تخالف القانون؛ أن آيرلندا مجتمع متعدد الثقافات على نحو متزايد وأن هذا يشكل قوة؛ أن الهجرة إلى الداخل ليست السبب في العنصرية، وأن علينا جميعاً مسؤولية مكافحة العنصرية.

وبدأ رئيس الوزراء هذا البرنامج رسمياً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. وفي نفس وقت بدء البرنامج، أنشئ موقع مخصص للبرنامج على شبكة الإنترنت، وهو www.knowracism.ie، كما أعدت حزم المعلومات لإعلام عامة الجمهور ووسائط الإعلام وجماعات الشباب. وأجري استعراض للبحث بغية تقييم طبيعة ومدى المواقف العنصرية لدى سكان آيرلندا. وجرى الاضطلاع بالرصد المستمر للتوعية بالحملة والمواقف إزاء العنصرية وجماعات الأقليات بغية إرشاد تنفيذ إعلان البرنامج وأنشطته.

١٩-٣ الخدمات الصحية

يمكن لجميع طالبي اللجوء الذين يفدون إلى آيرلندا أن يحصلوا على الخدمات الصحية لأنفسهم ولأسرهم. وتتاح الخدمات النفسية أيضاً لمساعدة الأسر والأفراد الذين قد يعانون من صعوبات. ويمكن لطالبي اللجوء أثناء إقامتهم الطارئة أن يحصلوا على خدمات ممارس عام يقدم الرعاية الطبية الفورية. ويحال مَنْ يتعرض للاعتداء الجنسي إلى مركز لأزمات الاغتصاب. وعند مغادرتهم الإقامة الطارئة، تقدم إليهم الخدمات الطبية في المنطقة الجديدة التي يقطنون فيها.

والرعاية الطبية المجانية متاحة لمن يستحقها على أساس استطلاع الموارد المعيشية. والخدمات الرئيسية المتاحة مجاناً هي:

- زيارات طبية مجانية؛
- الوصفات الطبية/العقاقير المجانية (مع بعض الاستثناءات) والأدوات الجراحية المجانية؛
- العلاج المجاني في العيادة الخارجية للمستشفى وفي المستشفى للمرضى العموميين؛
- اختبار النظر وصرف النظارات مجاناً؛
- اختبار السمع وصرف أدوات المساعدة على السمع مجاناً؛
- رعاية الأمومة مجاناً.

وبموجب مبادرة حكومية اتخذت في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١، يستحق الآن تلقائياً جميع الرجال والنساء البالغين من العمر ٧٠

سنة أو أكثر رعاية طبية مجانية بصرف النظر عن قدرتهم المالية. وقد انتفع بهذه المبادرة حتى الآن أكثر من ٨٠ ٠٠٠ شخص.

المادة ٤

- (١) لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.
- (٢) لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزاً.

١-٤ لا تعتبر الأحكام التي تميز القيام بأعمال تنفيذية إيجابية للالتصاف لحالة سابقة من الإحلال بالمساواة متعارضة من المبدأ العام للمساواة بين الرجل والمرأة في آيرلندا. ولذا فإن القسم ٢٤ من قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ يسمح باتخاذ تدابير لتعزيز تكافؤ الفرص للرجل والمرأة، وبخاصة عن طريق إزالة عدم المساواة الموجودة حالياً والتي تؤثر على فرص المرأة في مجالات الحصول على عمل والتدريب المهني والترقية وظروف العمل.

وفي مجال العمل، هناك طائفة من سياسات تكافؤ الفرص يجري تنفيذها، وبخاصة في القطاع العام. ويقصد من سياسة تكافؤ الفرص استكمال الحقوق الواردة في القانون من خلال وسائل مثل معالجة عدم المساواة الناتجة عن تمييز سابق والتغلب على الحواجز الهيكلية وتعزيز تدابير معينة لكي يتمكن جميع الموظفين من تحقيق قدراتهم.

٢-٤ مجالس الدولة

١-٢-٤ منذ الأخذ بسياسة الحكومة عام ١٩٩٣ لتمثيل الجنسين بنسبة ٤٠ في المائة في مجالس الدولة، ارتفعت النسبة الإجمالية للمرأة في مجالس الدولة من ١٥ في المائة عام ١٩٩٢ إلى ٢٩ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وزادت التعيينات الحكومية والوزارية من ١٧ في المائة إلى ٣٤ في المائة في نفس الفترة. ويتيح عدد من التشريعات الحديثة التوازن بين الجنسين في مجالس معينة للدولة. وعلى سبيل المثال، فإن قانون المساواة في العمل، لعام ١٩٩٨، الذي ينص على إنشاء الهيئة المعنية بالمساواة (لكي تحل محل الوكالة المعنية بالمساواة في العمل) ينص على أنه يجب أن تكون هناك على الأقل خمس نساء وخمسة رجال من بين الأعضاء الاثني عشر في المجلس. وتلتزم الحكومة بأن تضمن أن تكون ٤٠ في المائة على الأقل من ترشيحات مجلس الدولة من كل من الجنسين. ويخضع التوازن بين الجنسين في مجالس الدولة إلى استعراض مستمر بغية تحقيق هذا الهدف.

٢-٢-٤ اتصل وزير الدولة المسؤول بصفة خاصة عن المساواة بجميع الوزراء في تموز/يوليه ٢٠٠٢ مطالباً باستعراض التوازن بين الجنسين في مجالس الدولة تحت رعاية وزارته واتخاذ التدابير اللازمة لعلاج اختلال التوازن بين الجنسين في الحالات التي لا يجري فيها تحقيق هدف الـ ٤٠ في المائة. ولضمان التقدم، ينوي وزير الدولة أن يقدم ستة تقارير شهرية عن التشكيل الجنساني للمجالس في كل وزارة مقسمة بين (١) المجالس المعنية مؤخراً أثناء تلك الفترة، و (٢) المجالس الموجودة بالفعل. ومن المتوقع تحضير التقرير المرحلي الأول الذي يغطي الستة أشهر الأولى من فترة حكم الحكومة الحالية وتقديمه إلى الحكومة في أوائل ٢٠٠٣. وإن لم يحدث التقدم سيجري النظر في تقديم مقترحات أخرى.

٣-٤ المساواة بين الجنسين في الخدمة المدنية

١-٣-٤ إن مبادرة الإدارة الاستراتيجية، وهي برنامج تحديث الخدمة المدنية الأيرلندية، توضح أن تكافؤ الفرص أمر جوهري بالنسبة لرسم وتنفيذ الوزارات لسياسات فعالة لإدارة الموارد البشرية.

وقد اعترف طيلة سنين عديدة بأهمية سياسة تكافؤ الفرص. واعترف بذلك في الخدمة المدنية عن طريق كل من السياسة والمبادئ التوجيهية المعنية بالمساواة لعام ١٩٨٦ وإنشاء مشاريع لخدمة الأسرة، مثل المشاركة في العمل وفتراته والانقطاع المهني، مما يسمح للموظفين بأن يوازنوا بين العمل والمسؤوليات الأسرية على نحو أفضل.

٢-٣-٤ رغم أن معدلات الأجر عامة بالنسبة لجميع موظفي الدرجة الواحدة، فإن النساء يتركزن في الدرجات الدنيا من الخدمة المدنية. ويستفيد ما يقرب من ١١ في المائة من جميع الموظفين من اتفاقات العمل بدوام جزئي، وتشكل المرأة أغلبية هؤلاء الموظفين. ونتيجة لذلك، يكون دخل المرأة أقل من الرجل خلال العمل بالخدمة المدنية. ومن الواضح أنه من الواجب معالجة هذه القضايا. والبحث المعني باختلال التوازن بين الجنسين على مستوى المناصب التنفيذية العليا وما يفوقها، وهو البحث الذي أجري كجزء من عملية مبادرة الإدارة الاستراتيجية ونشر عام ١٩٩٩، أثبت أن تمثيل النساء كان منقوصا في المناصب الإدارية العليا في الخدمة المدنية وأن التقدم صوب توازن أفضل بين الرجال والنساء في تلك الدرجات كان تقدما ضئيلا في السنوات العشر السابقة. وأوضح التقرير أن التمثيل المنقوص للمرأة في درجة المدير المساعد شكّل عقبة خاصة في سبيل تقدم المرأة إلى الدرجات الإدارية العليا في الخدمة المدنية.

٣-٣-٤ وقد وافقت الحكومة على النتائج الرئيسية للبحث، بالإضافة إلى مجموعة من التدابير القائمة على التوصيات التي تقدم بها التقرير. وكانت التدابير الرئيسية وضع سياسة جديدة للمساواة بين الجنسين، وهو ما تحتاج إليه الوزارات لنشر الأهداف الاستراتيجية والمرامي المتعلقة بالمساواة التي تدعمها برامج عمل مفصلة في المجالات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، وتدعيم الوحدة المركزية بوزارة المالية لدعم تنفيذ السياسات.

٤-٣-٤ وقد جرى الآن تنفيذ جميع التدابير. وتمت الموافقة على سياسة المساواة بين الجنسين في الخدمة المدنية بالشراسة مع ممثلي الموظفين وقفا لممارسة جميع السياسات الموضوعية في ظل مبادرة الإدارة الاستراتيجية. وتعين السياسة الجديدة بوضوح المسؤوليات والمسؤوليات المتعلقة بتحقيق تلك السياسة. وتنشر الوزارات أهدافها وغاياتها المتعلقة بالمساواة. وتقوم الوحدة الموسعة للمساواة في الخدمة المدنية بوزارة المالية برصد تنفيذ تلك السياسة. وتشير المناقشات التي أجرتها الوحدة مع الوزارات عام ٢٠٠٢ إلى تنفيذ الوزارات لهذه السياسة بفعالية وإلى معالجتها للقضايا في طائفة عريضة من مجالات إدارة الموارد البشرية. وتعد الوحدة تقريرا قصيرا عن المبادرات التي اتخذتها الوزارات، كما تقترح مبادرات أخرى يمكن أن ينظر فيها.

٥-٣-٤ وتركز السياسة الجديدة بصفة خاصة على معالجة التمثيل المنقوص الخطير للمرأة في المستويات الإدارية العليا. وبغية إعطاء المزيد من الزخم لهذه القضية، وضعت الحكومة هدفا، وهو أن تشغل المرأة ثلث الوظائف في درجة المدير المساعد بحلول حزيران/يونيه ٢٠٠٥. ويعمل هذا الهدف على زيادة عدد النساء في مجموعة المرشحين المتوقعين للترقية إلى المستويات الأرفع. ويجري إحراز تقدم أيضا في تحقيق هذا الهدف. ففي السنوات العشر حتى عام ١٩٩٧ زادت نسبة المرأة في هذه الدرجة بمقدار ١ في المائة فقط لتصبح ٢٤ في المائة. أما بعد تنفيذ التدابير المشار إليها أعلاه، فقد زادت هذه النسبة إلى ٢٧ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ وإلى ٣٠ في المائة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.

٤-٤ السلطات المحلية

اعتمد عام ١٩٩٨ برنامج للعمل المتعلق بالمساواة لخدمات السلطات المحلية ويتضمن البرنامج: تبني جميع السلطات المحلية سياسات فعالة للمساواة؛ واتخاذ نهج جديد للمنافسة يهدف إلى تحقيق التوازن بين الجنسين؛ وتعيين موظفين مسؤولين عن المساواة وإنشاء فريق للعمل المتعلق بالمساواة في كل سلطة محلية. وانبثاقا من سن قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨، ألغيت حدود السن للتعين في وظائف في خدمة السلطات المحلية. ويجري إنشاء برنامج إثمائي خاص للمرأة في الدرجات الوسطى للإدارة في خدمة السلطات المحلية بغية كفالة وجود نسبة أكبر من النساء في وضع يسمح لهن بالمنافسة على الوظائف العليا.

وفي عام ١٩٩٨، عيّنت أول امرأتين كمديرة مقاطعة وكمساعدة مدير مقاطعة. ويتحسن تدريجيا أمر تعيين المرأة في درجات إدارية ومهنية/تقنية عليا في قطاع السلطات المحلية. وتتولى لجنة التعيينات المحلية تعيين موظفين دائمين في مراكز إدارية عليا وفي معظم المراكز المهنية غير الإدارية في السلطات المحلية. وتلتزم هذه اللجنة بسياسة تكافؤ الفرص. وتجري جميع التعيينات الأخرى عن طريق كل سلطة محلية على أساس فردي.

٥-٤ الخدمة الصحية

إن ضرورة مراعاة الوكالات الصحية لمبادئ المساواة في التوظيف وفي ممارسات الموظفين حجر زاوية أساسي في سياسات الموظفين في الخدمة الصحية. وكان مما أكد هذا الالتزام رسم سياسة نموذجية لتكافؤ الفرص وخطة عمل للخدمة الصحية. وطلب إلى كل وكالة أن تبني سياسة للمساواة تتضمن المبادئ الواردة في هذه السياسة النموذجية وأن تكفل تنفيذ البرنامج. ويجري التأكيد على ضرورة قيام الوكالات بإنشاء آليات فعالة لرصد التقدم المحرز وتقييم فعالية المبادرات المتخذة. وفيما يتعلق بتعيين مجالس الهيئات التي يشكّلها وزير الصحة والطفل، فقد يرفض الوزير الترشيحات إن لم تبحر مراعاة التوازن بين الجنسين وسيرفض تلك الترشيحات إذا رأى أن هناك مرشحة مؤهلة لهذا المنصب. وفي عام ١٩٩٧ عيّنت أول مديرة تنفيذية في مجلس صحي.

٦-٤ تدبير المساواة من أجل المرأة

لوزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون ميزانية قدرها ٣٥,٥ مليون جنيه بموجب تدبير المساواة من أجل المرأة التابع للخطة الإنمائية الوطنية ٢٠٠٠-٢٠٠٦ لدعم مشاريع المساواة من أجل المرأة. (تتضمن هذه الميزانية ما يقرب من ثلاثة ملايين من الجنيهات بتمويل من الاتحاد الأوروبي). ومن أهداف هذا التدبير دعم تطوير استراتيجيات لمراعاة تعميم نوع الجنس.

ويقدم هذا التدبير حتى الآن منحا مجموعها ١٤,٧ مليون جنيه لدعم ٧٠ مشروعا في جميع أنحاء البلد في المجالات التالية:

- إمكانية الحصول على التوظيف والتعليم والتدريب، مع التركيز على تدريب الموظفين والنهوض بمهاراتهم؛
- تشجيع تطوير المستقبل الوظيفي للمرأة؛
- تشجيع المرأة على إدارة العمليات التجارية؛
- مشاريع مبتكرة للنساء الحرومات والبالغات من العمر أكثر من ٥٠ سنة؛
- تعزيز التوازن بين الجنسين في صنع القرار.

وستنتفع طائفة عريضة من الهيئات بذلك التمويل، بما فيها الجماعات النسائية وغيرها من الجماعات في المجتمع المحلي والقطاع التطوعي وأرباب العمل ونقابات العمال والقطاع التجاري وهيئات الدولة والأحزاب السياسية. ويتراوح طول مدة المشاريع بين سنة وثلاث سنوات. وجرى تخطيط دورة ثانية من التمويل للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦.

وقد اشترك ما مجموعه ٢٤٥ امرأة حتى الآن في الدورات التدريبية وغيرها من الأنشطة في ظل هذا التدبير. ويتضمن هذا الرقم عددا كبيرا من النساء اللاتي شاركن في دورات تدريبية قصيرة قبل التوظيف واللاتي يتطلبن المزيد من الإضافات من مقدمي استراتيجيات مراعاة تعميم نوع الجنس.

وقد مول هذا التدبير مطبوعات البحوث التالية:

- “الخروج من المنزل — عودة المرأة إلى الوظيفة والتعليم والتدريب”، دراسة للتعرف على الاحتياجات والمشاكل التي تواجهها المرأة العائدة إلى قوة العمل.
- “التخطيط والتنمية فيما يتعلق بالمرأة في المشاريع التجارية”، مشروع للبحث المكتبي نشرته Enterprise Ireland، يركز على النهج المبتكرة وأفضل الممارسات لدعم المرأة في المشاريع التجارية.
- “مشاكل الآباء والأمهات في موازنة العمل والحياة”، مشروع للبحث اشترك في تمويله الاتحاد الأوروبي لدراسة تجارب الأفراد إزاء السياسات الموالية للأسرة في آيرلندا وفرنسا وإيطاليا والدانمرك بغية التوفيق بين قيم العمل والأسرة، وصدر في عام ٢٠٠٢.

وفي ظل البرنامج الوطني للرخص والإنصاف أنشئت لجنة إدارية وطنية لرسم سياسات موالية للأسرة على مستوى المشاريع التجارية. ويدعم التدبير عمل هذه اللجنة (انظر الفقرة ١١-٢٤-٤). وفضلا عن ذلك يمول هذا التدبير مشروعا للمنح للهيئات التي ترغب في استعراض آثار نوع الجنس لسياساتها المعنية بالموارد البشرية.

ويتاح الآن أول تقرير سنوي لهذا التدبير عن الفترة ٢٠٠٠/٢٠٠١. ويمكن تحميل نسخ التقرير من موقع هذا التدبير على

شبكة الإنترنت www.ewm.ie.

٧-٤ (٢) لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية،

إجراء تمييزيا

الشرح في المادة ١١-٢ (ب).

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأُمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

(أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.

١-٥ من الضروري تغيير المواقف والمفاهيم الثقافية لتحقيق المساواة الفعلية بالإضافة إلى المساواة القانونية بين الرجل والمرأة. والتغييرات التشريعية والإدارية من العناصر الهامة التي تسهم في إحداث تغيير في المواقف.

ويجري تعريف مفهوم التمييز في التشريعين المتعلقين بالمساواة، وهما قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ وقانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠، وفي قوانين الفصل التعسفي للأعوام من ١٩٧٧ إلى ٢٠٠١. ويجري تناول هذه القوانين في المادة ١. ويسر سسن قانون التكافؤ في المركز سحب آيرلندا تحفظها على المادة ١٣ (ب) و (ج)، كما يشجع على التغيير الاجتماعي والثقافي.

٢-٥ الإعلان

إن لجنة إذاعة آيرلندا هيئة قانونية أنشئت بموجب قانون الراديو والتلفزيون لعام ١٩٨٨ لتنظيم ترخيص ورصد وتطوير خدمات الإذاعة المستقلة في آيرلندا. وترصد هذه الهيئة وجود المرأة في أنماط الوظائف، بما فيها الوظائف الإدارية والتقنية. وسياسة راديو المجتمع المحلي للجنة إذاعة آيرلندا، التي نشرت عام ١٩٩٧، تنص على متطلبات اللجنة فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في هياكل ملكية وإدارة محطات إذاعة المجتمع المحلي.

وتنص المدونات القانونية المعدّة بموجب قانون الإذاعة لعام ١٩٩٠، ضمن جملة أمور، على أنه لا يجوز للإعلان التلفزيوني أن يتضمن أي تمييز على أساس الجنس. وقد أكملت هيئة معايير الإعلان في آيرلندا استعراض مدونة معايير صناعة الإعلان لعام ١٩٩٥. وعند تحديث هذه المدونة، اهتمت الهيئة بتوصيات اللجنة (الوطنية) الثانية لمركز المرأة فيما يتعلق بالتحيز الجنسي والذوق واللياقة في الإعلان. وفي العام من تموز/يوليه ١٩٩٧ إلى تموز/يوليه ١٩٩٨ لم تلق هيئة معايير الإعلان في آيرلندا سوى أربع شكاوى خاصة بانتهاك هذه المدونة من بين الشكاوى المتعلقة بالإعلانات.

٣-٥ العمل على القضاء على التحيز الجنسي والقبولية

أعدت الهيئة المعنية بالمساواة مدونة ممارسات تتعلق بالتحرش الجنسي والتحرش في العمل - إرشادات بشأن منعهما وإجراءات معالجة هذه المشكلة - وأضفى وزير العدل والمساواة وإصلاح القانون على المدونة صيغة قانونية. وتم ذلك وفقا لوظائف الهيئة بموجب القسم ٥٦ من قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨، كما عدّل بالفقرة (ز) من جدول قانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠. ومن المقرر القيام بالمزيد من العمل لوضع مدونة ممارسات تتعلق بالتحرش الجنسي والتحرش عند تقديم الخدمات.

٤-٥ أشارت تقارير آيرلندا السابقة إلى الأخذ بسياسة تكافؤ الفرص والمبادئ التوجيهية للخدمة المدنية. وتضمنت التطورات التي حدثت منذ ذلك الحين ما يلي:

- تنفيذ سياسة الخدمة المدنية لمكافحة التحرش والتحرش الجنسي والتجبر.
- توسيع نطاق الترتيبات المرنة للعمل وللموازنة بين العمل والحياة، وتشجيع الوزارات على إتاحة هذه الترتيبات للموظفين في مناصب الإدارة العليا.
- تنفيذ مبادرة الخدمة بشأن رعاية الطفل من أجل توفير ١٠-١٥ دار حضانية لأطفال الموظفين المدنيين كجزء من مبادرة رئيسية من جانب الحكومة لتحسين توفير رعاية الطفل ولزيادة عدد أماكن رعاية الطفل المتاحة في آيرلندا.

٥-٥ تلتزم قوة الشرطة الأيرلندية بتكافؤ الفرص في العمالة وتدعمه بصرف النظر عن نوع الجنس. واتساقا مع سياسة الحكومة، يكفل مفوض الشرطة تطبيق مبادئ وممارسات تكافؤ الفرص على التعيين والتوظيف والانتقاء والمهن والتنمية وجميع الشروط الأخرى للخدمة بالنسبة لأعضاء قوة الشرطة الأيرلندية.

و جرى مؤخرا تحديث سياسة قوة الشرطة الأيرلندية فيما يتعلق بالتجبر والتحرش والتحرش الجنسي وإجراءات التقدم بالشكاوى، وأصبحت هذه السياسة متاحة على موقع قوة الشرطة على شبكة الإنترنت وعممت نسخة منها على كل محطة للقوة. وتؤكد هذه السياسة، ضمن جملة أمور، دور الموظف المسؤول عن المساواة في تسجيل ورصد الشكاوى المتعلقة بتكافؤ الفرص. وعيّن مستشارون مسؤولون عن المساواة في كل قسم للشرطة بالتشاور مع رابطات الموظفين من أجل تقديم الدعم والمعلومات والمساعدة والمشورة إلى أي عضو يتعرض للتحرش/التحرش الجنسي ويطلب تلك النصيحة.

٦-٥ تعزيزا لالتزام السلطات المحلية بسياسات تكافؤ الفرص للمرأة، ستطلع تلك السلطات بما يلي:

- الاستعراضات المتعلقة بأماكن العمل والمراجعات فيما يتعلق بالمساواة بغية وضع خطط عمل تتعلق بالمساواة تتضمن قضايا المساواة؛
- تنفيذ خطط العمل عن طريق الموظفين المسؤولين عن المساواة وأفرقة العمل المعنية بالمساواة في السلطات المحلية الرئيسية الـ ٣٤؛
- تعيين أشخاص لتقديم النصح والإرشاد والمساعدة بشأن سياسات التحرش/ مكافحة التجبر؛
- نشر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس في التقارير السنوية؛

- ابتداء من عام ٢٠٠١، تطبّق مبادئ توجيهية موجزة جديدة عند تعيين الموظفين الكنديين تيسر، ضمن جملة أمور، تعيين النساء اللاتي تقاعدن من العمل لدى السلطات المحلية عند زواجهن ويرغبن الآن في العودة إلى قوة العمل؛
- التعاون مع شبكة الموظفين المسؤولين عن المساواة تحت رعاية المجلس المحلي للخدمات الإدارية الحكومية، الذي سيواصل تيسير الممارسات الأفضل والتطوير الموحد لبرنامج للمساواة في جميع أنحاء نظام السلطات المحلية؛
- تمثّل السلطات المحلية في اللجنة الإطارية لتكافؤ الفرص، التي تعمل تحت رعاية وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون، والتي أنشئت بموجب برنامج توفير الرخاء والإنصاف.

٧-٥ من خلال المبادرات لإزالة الأدوار النمطية للرجل والمرأة في المدارس وعن طريق تعليم الكبار، بذلت محاولة ترمي إلى كسر الحواجز التقليدية تجاه تحقيق المساواة في مكان العمل وفي البيت على حد سواء. وثمة تفاصيل إضافية حول هذه التدابير في شرح المادة ١٠.

وللمجلس الوطني للمناهج والتقييم تفويض خاص بأن يكفل إزالة التحيز الجنسي والأدوار النمطية للرجل والمرأة من مناهج مدارس المستويين الابتدائي والثانوي وبأن يعمل على تطبيق المساواة بين الجنسين في المدارس. وتتضمن البرامج الجديدة التي تقدم في الدورة العليا في المدارس عنصراً كبيراً من الإعداد للحياة، بما في ذلك إدراك تساوي المسؤوليات الملقاة على عاتق الرجل والمرأة.

(ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهماً سليماً للأمم بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

٨-٥ أُدخل برنامج عن العلاقات والتعليم المعني بالجنس في جميع المدارس. ويشجع هذا البرنامج على المعرفة بالإنجاب واحترامه، كما يمكن الطلبة من احترام الحياة الأسرية وتقدير مسؤوليات الوالدية.

وهناك عدد من البرامج التي تدعمها وحدة تعزيز الصحة التابعة لوزارة الصحة. وتتناول هذه البرامج العلاقات والتعليم المعني بالجنس في سياق تعزيز الواسع النطاق للصحة الجنسية. وتسعى هذه البرامج إلى التشجيع على تحمل المسؤولية في مجال الصحة الجنسية.

المادة ٦

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

- ١-٦ إن قانون تعديل القانون الجنائي لعام ١٨٨٥، كما يعدله القسم ٢ من القانون الجنائي لعام ١٩١٢ يجعل تخريب فناة أو امرأة على أن تصبح عاهرة داخل أو خارج الدولة جرماً. ويجري إعداد تشريع لتحديث القانون المعني بالاتجار بالبشر بحيث يسمح، عند العمل به، بالتصديق على الصكوك الدولية في هذا الصدد، أو الامتثال لها. وقانون مكافحة الاتجار في الأطفال واستخدامهم في إنتاج المواد الإباحية لعام ١٩٩٨ يعتبر الشخص قد ارتكب جرماً يعاقب عليه بالسجن لمدة تصل إلى مدى الحياة إذا نظم أو يسّر عن علم دخول طفل إلى الدولة أو مروره عبرها أو خروجه منها لغرض استغلاله جنسياً.
- ٢-٦ وقانون (اختصاص قضائي) الجرائم الجنسية لعام ١٩٩٦ يمدد القانون الجنائي الأيرلندي ليشمل الأعمال الجنسية التي تشمل أطفالاً والتي يرتكبها في الخارج مواطنون أيرلنديون أو مقيمون اعتياديون. ويعتبر هذا القانون جرماً اتخاذ ترتيبات سفر لغرض تمكين ارتكاب جريمة جنسية ضد طفل في الخارج. وفضلاً عن ذلك، يعتبر هذا القانون جرماً نشر معلومات يمكن أن تشجع على ارتكاب جرائم جنسية ضد أطفال في الخارج.
- ٣-٦ شاركت أيرلندا في عدد من المؤتمرات التي نظمها الاتحاد الأوروبي عن الاتجار بالنساء استجابة لاهتمام الاتحاد الأوروبي بالعدد المتزايد للنساء اللاتي ينقلن إلى أوروبا بغرض البغاء.
- ٤-٦ وتلتزم أيرلندا بالتعزيز الفعال للامتثال الكامل للمعايير العالمية لحقوق الإنسان وتعارض، بل وتسعى إلى القضاء على ممارسات الاتجار بالنساء والدعارة الإجبارية. وتعارض أيرلندا جميع الأعمال والممارسات التي تحط من شأن المرأة أو تستغلها.
- ٥-٦ وأيرلندا، من خلال مشاركتها في المحافل الدولية، مثل الجمعية العامة للأمم المتحدة ولجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومجلس أوروبا ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، تعرب — مثلها مثل البلدان الأخرى التي لها نفس الاتجاهات — عن قلقها إزاء تلك القضايا.
- وأدرجت أيرلندا وشركاؤها في الاتحاد الأوروبي واقع هذا الاتجار بوصفه انتهاكاً للكرامة الإنسانية وتهديداً للأمن والاستقرار، وذلك في خطاب في الاجتماع التنفيذي المتعلق بالعهد الإنساني لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا الذي عقد في وارسو من ٩ إلى ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.
- ٦-٦ وتعترف أيرلندا وشركاؤها في الاتحاد الأوروبي بأهمية معالجة الاتجار بالأشخاص. والمادة ٥ من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي المعلن رسمياً من جانب البرلمان الأوروبي ومجلس أوروبا والمفوضية الأوروبية في نيس في ٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ تنص على أنه ينبغي ألا يحتجز أحد في عبودية أو يطلب منه أداء أعمال قسرية أو إلزامية، كما أنها تحظر الاتجار بالبشر.
- ٧-٦ وأيرلندا، مع جميع الدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية بالنيابة عن الجماعة الأوروبية قد وقّعت على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية وبروتوكولها المصاحبين لها المعنيين بمنع وقوع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال ومكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو. والبروتوكول المعني بالاتجار لا ينص على تدابير لمنع الاتجار فحسب، بل على تدابير حماية ضحايا الاتجار أيضاً.

والغاء الاتجار بالأشخاص له الأولوية.

٨-٦ القانون الخاص بمرتكبي الجرائم الجنسية، لعام ٢٠٠١

هذا القانون يحمي الأطفال وغيرهم من الأشخاص المستضعفين من الاستغلال الجنسي أو الهجوم الجنسي من خلال النص على نظام للإعلان عن المدانين من مرتكبي الجرائم الجنسية. وينص القانون أيضا على تمثيل قانوني منفصل في بعض الظروف للمدعين في محاكمات الاعتصاب وغيره من الأشكال الخطيرة للاعتداء الجنسي ويزيد عقوبة الاعتداء الجنسي زيادة كبيرة.

٩-٦ قانون (الاتجار في) المهاجرين غير الشرعيين

جرى سن هذا القانون في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠. وينص القسم ٢ من هذا القانون على جريمة الاتجار في المهاجرين غير الشرعيين. ويرتكب هذه الجريمة الشخص الذي ينظم أو ييسر عن علم دخول الدولة لشخص يعلم أنه مهاجر غير شرعي أو ينوي طلب اللجوء، أو يكون لديه سبب معقول يدفعه إلى الاعتقاد بذلك.

و جرى منذ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ اعتقال حوالي ٥٠ شخصا اشتبه في خرقهم للقسم ٢ من قانون (الاتجار في) المهاجرين غير الشرعيين لعام ٢٠٠٠. وقد اتهم ثلاثة أفراد حتى الآن. وقد أدين بعد ذلك أحد هؤلاء الأشخاص، بينما تمثل الحالتان الأخريان أمام المحاكم.

١٠-٦ وسيجري إعداد تشريع يعطي فعالية البروتوكول المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية. ويهدف البروتوكول إلى منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال. واعتمد مؤخرا قرار إداري للاتحاد الأوروبي يغطي قضايا مماثلة. وسيؤخذ في الحسبان أيضا النص النهائي للقرار عند وضع التشريع المقترح.

وترد في الجدول ١-٦ الإحصاءات المتعلقة بالانتهكات الجنائية بموجب القانون الجنائي (الجرائم الجنسية) لعام ١٩٩٣.

الجدول ١-٦

القانون الجنائي (الجرائم الجنسية) لعام ١٩٩٣

السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩

الأشخاص المدانون أو التي ثبتت ضدهم جريمة أو صدر ضدهم أمر دون إدانة	الجرائم التي اتخذت بصددها إجراءات	
صفر	٦	قسم ٦
١٧٩	٣٥٧	قسم ٧
٧١	١١٢	قسم ٨
صفر	٣	قسم ١٠
صفر	صفر	قسم ١١
١	٢٩	جرائم أخرى
٢٥١	٣٩٥	المجموع

السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠		
الأشخاص المدانون أو التي بُتت ضدهم تهمة أو صدر ضدهم أمر دون إدانة	الجرائم التي اتخذت بصددتها إجراءات	
٣٤	٥٥	قسم ٦
٣٤١	٤٤٩	قسم ٧
٢٣٥	٤٧٤	قسم ٨
صفر	صفر	قسم ١٠
صفر	١	قسم ١١
١٠	١٣٧	جرائم أخرى
٦٢٠	١ ١١٦	المجموع
السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١		
الأشخاص المدانون أو التي بُتت ضدهم تهمة أو صدر ضدهم أمر دون إدانة	الجرائم التي اتخذت بصددتها إجراءات	
صفر	٢	قسم ٦
٥٤	١٠٢	قسم ٧
١٧	٢١٨	قسم ٨
٩٨	٢٠٦	قسم ١٠
٤	٢	قسم ١١
٤٥	٦٩	جرائم أخرى
٢١٨	٥٩٩	المجموع

(تابع الجدول ٦-١)

القسم ٦: الإغواء أو التحرش بغرض ارتكاب جريمة جنسية.

القسم ٧: الإغواء أو التحرش بغرض الدعارة.

القسم ٨: التسكع بغرض الدعارة.

القسم ١٠: العيش على إيرادات الدعارة.

القسم ١١: إدارة بيت للدعارة.

سجلت الآن بيانات عام ٢٠٠٢ على نظام تسجيل الجرائم الذي أدخل مؤخراً، وهو نظام PULSE، الذي يسجل

تفاصيل نوع الجنس في سجلات مرتكب الجريمة.

المادة ٧

تتخذ الدول الأطراف 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، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛

(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

ينص دستور آيرلندا على تساوي حقوق الرجل والمرأة في المشاركة في الحياة السياسية والعامة للدولة.

١-٧

وكان انتخاب امرأة رئيسة للجمهورية لأول مرة في آيرلندا عام ١٩٩٠ وانتخاب امرأة ثانية رئيسة للجمهورية بعد ذلك في عام ١٩٩٧ معلمين في السعي إلى تحقيق الاندماج الكامل للمرأة في الحياة السياسية والعامة.

وتبلغ نسبة تمثيل المرأة في البرلمان الآن ١٣,٢٥ في المائة بعد الانتخابات العامة التي أجريت مؤخرا في أيار/مايو ٢٠٠٢. وشكّلت النساء ٢٣,٠٨ في المائة من المرشحين الوطنيين في الانتخابات البرلمانية للاتحاد الأوروبي في حزيران/يونيه ١٩٩٤ و ٢٦,٦٧ في المائة من المرشحين الفائزين. وفي عام ١٩٩٩، كانت نسبة النساء من إجمالي المرشحين ١٩,٠٥ في المائة وبلغت نسبة المرشحات الفائزات ٣٣,٣ في المائة من هؤلاء.

وتتضمن الحكومة الحالية امرأتين بعضوية كاملة في مجلس الوزراء (وزيرة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة، ووزيرة المشاريع التجارية والتجارة والعمالة وهي نائبة رئيس الوزراء أيضا) من مجموع خمسة عشر وزيرا وامرأتين كوزيراتي دولة من أصل سبعة عشر وزير دولة.

٢-٧ تدابير العمل الإيجابي للأحزاب السياسية

أوردت الأحزاب السياسية المذكورة الشرح التالي.

١-٢-٧ **فيانا فيل** حركة وطنية ذات معتقدات جمهورية ديمقراطية هي أكبر منظمة سياسية في آيرلندا. ويمثل هذا الحزب الاتجاه السائد للحياة والتقاليد الأيرلندية ويسعى إلى احتواء جميع قطاعات الدولة. ومخفّل فيانا فيل الوطني للمرأة والمساواة يمثل جميع النساء في فيانا فيل وله ممثل عن المرأة والمساواة في كل دائرة من الدوائر الانتخابية. وعيّنت فيانا فيل موظفا مسؤولا عن المساواة في ظل برنامج تدبير المساواة من أجل المرأة التابع للخطة الإنمائية الوطنية. وجرى رسم خطة عمل لزيادة عدد المرشحات في الانتخابات المحلية للحكومة في عام ٢٠٠٤ مع تدريب خاص لدعم هؤلاء المرشحات.

- ٢-٢-٧ زعيمة الديمقراطيين التقدميين هي أول زعيمة حزب في البلد، كما أنها أول نائبة لرئيس الوزراء. ويشجع حزب الديمقراطيين التقدميين منذ إنشائه على المشاركة الكاملة للمرأة وإدماجها في الحياة السياسية. وتبلغ نسبة النساء في الحزب البرلماني ٥٠ في المائة، بينما يبلغ عدد الممثلات على مستوى المجالس المحلية ثمانية من العدد الإجمالي وهو ٢٧ ممثلاً.
- ٣-٢-٧ فاين غايل له برنامج عمل شامل لتشجيع المشاركة المتزايدة من النساء في السياسة والتمثيل المتزايد لهن. وفاين غايل له عضو هام عليه مسؤولية محددة عن التأكد من مراعاة جميع سياسات الحزب لنوع الجنس وتعزيز دور المرأة داخل الحزب. ويفضل فاين غايل أن تبلغ المرأة المرشحة هدفها عن أن تُخصص حصص لها. ويجري توجيه الموارد المتخصصة بما فيها التدريب والرصد إلى المرشحات، وبخاصة المرشحات الجدييدات.
- ٤-٢-٧ حزب العمل لديه نظام حصص لنوع الجنس تطبق على كل من المرشحين وعلى اللجنة التنفيذية الوطنية، وهي هيئة الحزب الحاكمة. ويجب أن يكون هناك تمثيل لأي من الجنسين بنسبة ٣٠ في المائة على الأقل على مستوى اللجان. ويموّل الحزب قطاع النساء العاملات التابع للحزب، والذي تكون جميع النساء عضوات فيه بصورة تلقائية، كما يمكن لغيرهن من الأعضاء أن يختاروا العضوية فيه إذا رغوا في ذلك. ويعزز قطاع النساء العاملات التابع للحزب مصالح المرأة داخل الحزب وداخل المجتمع الأوسع نطاقاً. وقد كان هذا القطاع نشطاً للغاية في الاستفتاء المعني بالإجهاض في عام ٢٠٠٢ وفي الانتخابات العامة التي أصدر من أجلها نشرة خصصت للنخبات. ويحظى حزب العمل بتوازن من أعلى درجة فيما يتعلق بنوع الجنس في كل من مجلسي البرلمان، كما يهدف إلى تطوير ذلك. وتتضمن خطط عام ٢٠٠٣ عقد مؤتمر في الربيع يستهدف تعزيز المرشحات في الانتخابات المحلية والأوروبية لعام ٢٠٠٤.
- ٥-٢-٧ حزب الحضر لديه سياسة للتوازن بين الجنسين في جميع لجان الحزب وهيئاته. وهناك خيار لدور الحضانة في جميع اجتماعات الحزب ومؤتمراته بغية تمكين الآباء والأمهات من المشاركة الكاملة في أعمال الحزب. ويؤيد الحزب فكرة تعديل ساعات الجلسات في مجلسي النواب والشيوخ وتوفير تسهيلات دور الحضانة لهذه الهيئات.
- ٦-٢-٧ شين فين هو الحزب السياسي الوحيد المنظم وطنياً في آيرلندا. وحيث أن شين فين يقوم بالبناء على أساس معتقدات ورؤية لخلق مجتمع من المتساوين في آيرلندا، فإنه يلتزم التزاماً تاماً ببناء حزب من الأفراد المتساوين. وهناك برنامج استراتيجي للعمل الإيجابي بغية مساندة مشاركة المرأة على نحو أكبر في هياكل صنع القرار داخل نظام صنع السياسات. ويتضمن ذلك مراعاة إدماج نوع الجنس على المستويين الوطني والإقليمي ومستوى المقاطعات. وأنشئ برنامج لتعزيز التمثيل المتزايد على مستويات الانتخابات العامة بغية زيادة التمثيل في انتخابات الجمعية القادمة والاتحاد الأوروبي والحكومة المحلية. ويحظى الحزب من الناحية التنظيمية على المستويات الرفيعة بتوازن محسّن لنوع الجنس، فهناك تمثيل للإناث بنسبة ٤٠ في المائة في المجلس الوطني للموظفين وأكثر من ٣٠ في المائة على المستوى التنفيذي الوطني، كما تضطلع المرأة بأغلبية أدوار المديرين على مستوى الوزارات. ولدى الحزب أيضاً موظف مسؤول عن المساواة.
- ٣-٧ وفقاً لتدبير المساواة من أجل النساء للخطة الإنمائية الوطنية، جرى تقديم التمويل إلى ثلاثة أحزاب سياسية (فيانا فيل وفاين غايل وشين فين) للاضطلاع بمشاريع تهدف إلى القيام بأعمال تزيد من عدد النساء اللاتي يقمن بأدوار صنع القرار داخل هذه الأحزاب، وتزيد من الممثلات وعدد المرشحات في الانتخابات.
- ١-٣-٧ والهدف الرئيسي لمشروع فيانا فيل هو تحقيق زيادة كبيرة في مستوى أنشطة المرأة في جميع مستويات المنظمة، وبخاصة زيادة عدد النساء اللاتي يرشحن أنفسهن للمناصب العامة. والمرحلة الأولى للمشروع هي إجراء مراجعة للمساواة في المنظمة بغية التأكد من مستوى

مشاركة المرأة، فضلاً عن التعرف على الحواجز التي تحول دون المشاركة على نحو أكبر. وحصل هذا المشروع على منحة تبلغ ما يقرب من ١٣٣ ٠٠٠ جنيه على مدى ثلاث سنوات.

٢-٣-٧ ويهدف مشروع فاين غايل إلى توفير التدريب الإقليمي لعضوات الحزب بحيث يمكنهن المشاركة على نحو أكثر فعالية في الحياة العامة. وجرى توزيع المعلومات المتعلقة بالمشروع على أكثر من ٥ ٠٠٠ عضو حضروا المؤتمر السنوي لفاين غايل عام ٢٠٠٢. وعقدت دورة دراسية معنية بنوع الجنس في ثمانية مراكز إقليمية لدراسة الحواجز التي تواجهها المرأة. ومن المقترح اختيار مجموعة من ٥٠ امرأة للمشاركة في برنامج للتدريب يركز على المهارات المطلوبة بغية التقدم إلى المستويات الرفيعة داخل المنظمة. وقد حصل هذا المشروع على منحة تبلغ ما يقرب من ٩٥ ٠٠٠ جنيه على مدى ثلاث سنوات.

٣-٣-٧ وتقدم شين فين باقتراح للتعرف على الحواجز التي تعوق مشاركة المرأة في صنع القرار على جميع المستويات داخل الحزب ولتوفير التدريب الذي يهدف إلى التصدي لهذه الحواجز. وقد أكمل المشروع مؤخراً مراجعة لنوع الجنس، كما يجري الآن بحثاً للتعرف على الاحتياجات الإضافية للتدريب. وحصل هذا المشروع على منحة تبلغ ما يقرب من ٢٥ ٠٠٠ جنيه على مدى ثلاث سنوات.

ويبين الجدول ١-٧ عدد المرشحات وعدد الفائزات في الانتخابات العامة منذ عام ١٩٩٧.

الجدول ١-٧

المرشحات والمقاعد التي فازت بها النساء في انتخابات مجلس النواب ١٩٩٧-٢٠٠٢

السنة	مجموع عدد المرشحين	المرشحات	عدد المقاعد	النساء المنتخبات	النسبة المئوية للنائبات ضمن المجموع
١٩٩٧	٤٨٤	٩٧	١٦٦	٢٠	١٢,٠٥
٢٠٠٢	٤٦٣	٨٤*	١٦٦	٢٢	١٣,٢٥

* رشحت مرشحة دون حزب في دافرتين.

المصدر: وزارة البيئة، نتائج الانتخابات العامة.

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.

٤-٧ يتساوى الرجل والمرأة في آيرلندا من حيث الحق في التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات الوطنية والمحلية. كذلك، ليس هناك أي تمييز فيما يتصل بحق الترشيح في هذه الانتخابات أو الاضطرار بعضوية أي من الهيئات العامة.

وفي آيرلندا، يجري التصويت بالاقتراع السري والتصويت ليس إلزامياً. وفي الانتخابات العامة لمجلس النواب عام ٢٠٠٢ أدلى ٦٢,٥٧ في المائة من مجموعة الناخبين بأصواتهم.

والجداول التالية تدلل على مدى ومستوى مشاركة المرأة في بعض قطاعات الحياة العامة.

الجدول ٢-٧

تمثيل النساء بين المسؤولين التنفيذيين للأحزاب السياسية الرئيسية على الصعيد الوطني لعام ٢٠٠٠

النسبة المئوية للنساء ضمن مجموع الأعضاء	النسبة المئوية لتمثيل النساء بين المسؤولين التنفيذيين على الصعيد الوطني
٤٠	١٧,٩
٤٦	٢٥
٤٠	٢٨
٣٠	٣٠
١٨	٣٣

المصدر: الأحزاب السياسية.

الجدول ٣-٧

الأعضاء المنتخبون للسلطات المحلية، عام ٢٠٠١

السلطة المحلية	عدد السلطات	عدد الأعضاء	عدد النساء	النسبة المئوية للنساء من المجموع
بجالس المقاطعات	٢٩	٧٥٣	١١٢	١٤,٨٧
بجالس المدن في المقاطعات	٥	١٣٠	٢٠	١٥,٣٨
بجالس المدن	٥	٦٠	١٠	١٦,٦٧
بجالس المناطق الحضرية	٤٩	٤٥٠	٧٤	١٦,٤٤
مغوضو البلديات	٢٦	٢٣٤	٤٩	٢٠,٩٤
المجموع	١١٤	١ ٦٢٧	٢٦٥	١٦,٢٩

المصدر: وزارة البيئة والحكومة المحلية.

الجدول ٤-٧

عدد النساء المنتخبات والمرشحات لمجلس الشيوخ خلال الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٢

السنة	تعيينات من رئيس الوزراء	الهيئات	الجامعات	مجموع النساء العضوات	النسبة المئوية للنساء من مجموع الأعضاء
عدد المقاعد					
	١١	٤٣	٦		
١٩٩٧	٣	٧	١	١١	١٨,٣٣
٢٠٠٢	٢	٧	١	١٠	١٦,٦٧

المصدر: وزارة البيئة والحكومة المحلية.

الجدول ٥-٧

عضوية اللجان البرلمانية (الأوير ياكتناس) لعام ٢٠٠٢

اللجنة	ذكر	أنثى	النسبة المئوية للإناث من المجموع
اللجنة المشتركة للمواصلات	١٤	١	٦,٧
اللجنة المشتركة للشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة	١٤	١	٦,٧
اللجنة المشتركة للشؤون الأوروبية	١٤	٣	١٧,٦
اللجنة المشتركة للشؤون الخارجية	١٥	٢	١١,٨
اللجنة المشتركة للعدل والمساواة والدفاع وحقوق المرأة	١٢	٣	٢٠,٠
اللجنة المشتركة لخدمات التدبير الداخلي	١٦	٢	١١,١
اللجنة المشتركة للأنظمة الدائمة	٥	١	١٦,٧
اللجنة المختارة للشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة	١٤	١	٦,٧
اللجنة المختارة للمالية والخدمات العامة	١٣	٢	١٣,٣
اللجنة المختارة للمشاريع العامة والمشاريع التجارية الصغيرة	١٤	١	٦,٧
اللجنة المختارة المعنية بأمور أعضاء مجلس الشيوخ	٥	١	١٦,٧
اللجنة المختارة المعنية بأمور أعضاء مجلس النواب	٥	صفر	صفر
اللجنة المشتركة الدائمة لتوحيد مشاريع القوانين	٦	صفر	صفر
لجنة الحسابات العامة	١٢	صفر	صفر
لجنة مجلس الشيوخ للإجراءات والامتيازات	١٢	٢	١٤,٢٩
لجنة مجلس الشيوخ المعنية بالانتقاء	٨	٣	٢٧,٣
لجنة مجلس النواب للإجراءات والامتيازات	١٨	٢	١٠
اللجنة المشتركة للإذاعة والإعلام البرلماني	٦	٢	٢٥
اللجنة المشتركة للصحة والطفل	١٠	٥	٣٣,٣
اللجنة المشتركة للبيئة والحكومة المحلية	١٥	صفر	صفر
اللجنة المشتركة للاتصالات والبحرية والموارد الطبيعية	١٤	١	٦,٧
اللجنة المشتركة للتعليم والعلوم	١١	٤	٢٦,٧
اللجنة المشتركة للزراعة والتغذية	١٤	١	٦,٧
اللجنة المشتركة للفنون والرياضة والسياحة وشؤون المجتمع المحلي والريف والمناطق الناطقة باللغة الأيرلندية	١٥	٢	١١,٨
لجنة عموم الأحزاب المعنية بالدستور	١١	٣	٢١,٤

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية

٥-٧ المشاركة في صياغة وتنفيذ سياسة الحكومة

لا تزال المرأة تمثل تمثيلاً ناقصاً في جميع مجالات الحياة السياسية والمناصب العامة وفي الدرجات العليا للخدمة العامة مقارنة بالرجل. ومع ذلك، تراعي اهتمامات النساء وشواغلهم الخاصة عند صياغة السياسة الحكومية. بمجراها الأساسي.

ومن الأمثلة البارزة على ذلك، قررت الحكومة في تموز/يوليه ٢٠٠٢، كنتيجة لخطة العمل الوطنية للمرأة، أن تنظر وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون - بالتشاور مع الوزارات الأخرى ذات الصلة - في وضع استراتيجية وطنية للمرأة. وستكون الاستراتيجية الوطنية للمرأة آلية هامة لتحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين وللنهوض بوضع المرأة في أيرلندا عبر السنوات السبع القادمة. والتقرير المقدم إلى الأمم المتحدة عن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢ والمعني بتنفيذ منهاج عمل ييجين وبوجهات نظر النساء كما جرى الإعراب عنها أثناء عملية التشاور بشأن تلك الخطة، كما وردت في التقرير المعنون "تطلعات المرأة المجمعّة أثناء عملية التشاور بشأن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢: صوب استراتيجية وطنية للمرأة"، سيشكل نقاطاً مرجعية هامة في وضع هذه الاستراتيجية.

٦-٧ المرأة في المناصب العامة

تبين الجداول الواردة فيما تقدم عدد النساء اللاتي حصلن على وظائف يضطلعن فيها بالتمثيل العام على الصعيدين الوطني والمحلي إلى جانب مستوى المشاركة الأتوية.

المرأة في الخدمة العامة

٧-٧ الخدمة المدنية

يجري التعيين للخدمة المدنية بمسابقات عامة مفتوحة تديرها لجنة رسمية مستقلة. ويعرض الجدول ٦-٧ التنافس بين الجنسين على رتب الخدمات العامة الرئيسية في الخدمة المدنية خلال الفترة ١٩٩٥-٢٠٠١. ويعرض الجدولان ٧-٧ و ٨-٧ على التوالى نسب النساء في رتبة مديري الخدمات العامة ونسب النساء في رتب المديرين المهنيين والتقنيين وعلى مستوى الوزارات في الخدمة المدنية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

وتلتزم الخدمة المدنية بسياسة تكافؤ الفرص لجميع الموظفين. وتحقيقاً لهذا الغرض جرى - ولا يزال يجري - بذل الجهود لضمان عدم وجود عوائق خفية أو غير ذلك تحول دون تقدم النساء إلى أعلى المناصب. ويعرض شرح المادة ٥ عدداً من تدابير العمل الإيجابي التي اعتمدت.

الجدول ٦-٧

أعداد ونسب الرجال والنساء في رتب الخدمات العامة خلال الفترة من ١٩٩٥-٢٠٠١

الرتبة	٢٠٠١			١٩٩٥	
	النسبة		النسبة المئوية للإثبات	النسبة	
	العدد الإجمالي في الرتبة	النسبة المئوية للكور		النسبة المئوية للكور	النسبة المئوية للإثبات
أمين عام	٢٣	٨٣	١٧	٩٦	٤
نائب أمين/أمين مساعد	١٣٢	٩٠	١٠	٩٥	٥
موظف رئيسي/مستشار	٤٣٣	٧٥	٢٥	٨٨	١٢
مساعد موظف رئيسي/أمين أول/مفتش ضرائب برتبة عليا	١ ٩٥٦	٧٠	٣٠	٧٦	٢٤
موظف تنفيذي كبير	٢ ٩١١	٥٨	٤٢	٦٢	٣٨
موظف إداري/أمين ثالث/مفتش ضرائب	٧٧١	٥٠	٥٠	٧٣	٢٧
موظف تنفيذي/موظف ضرائب كبير	٥ ٠٣٥	٣٩	٦١	٤٧	٥٣
خبير في شؤون الموظفين	١ ٣٩٩	١٩	٨١	٢٤	٧٦
موظف كتابي/موظف ضرائب برتبة معادلة	١٢ ١٨٥	٢٢	٧٨	٢١	٧٩
مساعد موظف كتابي				١٩	٨١
أمين محفوظات				٩٢	٨
موظف خدمات	٦١٢	٨٨	١٢	٩٤	٦
حاجب	٧٨	٨٨	١٢	٩٢	٨
منظف	١٩٩	١٠	٩٠	١٢	٨٨
المجموع	٢٥ ٧٣٤	٣٦	٦٤		

ملاحظة: ضمت رتبتين مساعد الموظف الكتابي وأمين المحفوظات إلى رتبة الموظف الكتابي في عام ١٩٩٧

الجدول ٧-٧

أعداد ونسب الرجال والنساء في رتب مديري الخدمات العامة في الخدمة المدنية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١

المستوى	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	عدد الموجودين في الخدمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١
أمين عام	١٧,٤	٨٢,٦	٢٣
أمين مساعد	٩,٩	٩٠,١	١٣٢
موظف رئيسي/مستشار	٢٤,٧	٧٥,٣	٤٣٣
مساعد موظف رئيسي/أمين أول/مفتش ضرائب برتبة عليا	٣٠,٢	٦٩,٨	١ ٩٥٦,٠
موظف تنفيذي كبير	٤٢,٥	٥٧,٥	٢,٩١١
موظف إداري/أمين ثالث/مفتش ضرائب	٤٩,٦	٥٠,٤	٧٧١

الجدول ٧-٨

النسبة المئوية للرجال والنساء في رتب المديرين المهنيين والتقنيين على مستوى الوزارات في الخدمة المدنية في ٣١ كانون

الأول/ديسمبر ٢٠٠١

المستوى	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال	عدد الموجودين في الخدمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١
أمين	صفر	١٠٠	١٠
أمين مساعد	٣٢,٣	٦٧,٧	٩٩
موظف رئيسي	١٥,٥	٨٤,٥	٧٩٩
مساعد موظف رئيسي	٣١,٢	٦٨,٨	١ ٠٨٤
موظف تنفيذي كبير	٣٨,٤	٦١,٦	٩٨٩
موظف إداري			

ملاحظة: يبين الجدول أعلاه رتب (المحاميين والمهندسين ومفتشي الضرائب وغيرهم) وهي على مستوى مماثل ولكنه غير متضمن في رتب الخدمة العامة في

الجدولين ٧-٦ و ٧-٧.

الجدول أدناه يبين النسبة المئوية لمناصب المديرين التي شغلتها المرأة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ في السلطات المحلية

الجدول ٧-٩

النسبة المئوية لمناصب المديرين التي شغلتها المرأة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، مناصب الإدارة والمناصب الإدارية والكتابية

٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١		
النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	
٥,٧	٩٤,٣	مدير مدينة ومقاطعة
٦,٦	٩٣,٤	مدير خدمات/رئيس عمليات
٩,٥	٩٠,٥	موظف رئيسي
٧٠	٣٠	محاسب مالي/إداري
٧,٧	٩٢,٣	رئيس أنظمة الإعلام
١٢,٥	٨٧,٥	موظف مالي
٤٢,٥	٥٧,٥	موظف إداري (الرتبة السابعة)
٥٧	٤٣	خبير أقدم في شؤون الموظفين (الرتبة السادسة)
٦٨,٧	٣١,٣	موظف فنون
٢٨	٧٢	كاتب مدينة

مناصب مهنية وتقنية وغيرها

٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١		
النسبة المئوية للإناث	النسبة المئوية للذكور	
٣٣,٣	٦٦,٧	مهندس معماري للمدن
٢٠	٨٠	مهندس معماري للمقاطعات
٣,٨	٩٦,٢	موظف مطافئ رئيسي
٩,٧	٩٠,٣	مستوى آخر لنائب مهندس للمقاطعات
٢,٨	٩٧,٢	مهندس أول
٨,٧	٩١,٣	مخطط أول
١٦,٧	٨٣,٣	مهندس معماري أول
٨,٦	٩١,٤	فني تنفيذي أول
١٠,٤	٨٩,٦	مستوى آخر للمهندس التنفيذي الأول
٦,٦	٩٣,٤	مهندس تنفيذي أول (تأهله المبني)
٤١	٥٩	مخطط تنفيذي أول
٢٧,٥	٧٢,٥	مهندس معماري تنفيذي أول
٣٣,٣	٦٦,٧	مساعد موظف مكافحة الحرائق (دبلن وكونك فقط)
صفر	١٠٠	مساعد رئيس موظفي إطفاء الحرائق (تشغيلي)
١٣,٣	٨٦,٧	مساعد رئيس موظفي إطفاء الحرائق (للمكافحة)

يوضح الجدولان التاليان تمثيل المرأة في المجالس الصحية في عام ٢٠٠١

الجدول ٧-١٠

ملخص نسب الموظفين الإداريين من الذكور والإناث في المجالس الصحية

فئة الرتبة	النسبة المئوية للذكور	النسبة المئوية للإناث
الإدارة العليا/الإدارة	٥٨,٦٧	٤١,٣٣
التنفيذيون والإدارة	٢٣,٧٩	٧٦,٢١
المهنيون (كما فيهم المهنيون في مجالات الصحة والرعاية الاجتماعية، والطب وطب الأسنان والتمريض)	١٧,٤٤	٨٢,٥٦
الكتبة	٦,٩٩	٩٣,٠١
المجموع	١٧,٨٩	٨٣,٠٤

المصدر: وزارة الصحة والطفل.

الجدول ٧-١١

ملخص نسب الموظفين الطبيين وموظفي طب الأسنان من الذكور والإناث في المجالس الصحية

فئة الرتبة	النسبة المئوية للذكور	النسبة المئوية للإناث
الطبيون		
مستشار	٧٦,٥٩	٢٣,٤١
موظف التدبير الداخلي	٥٩,٥٠	٤٠,٥٠
متدرب	٤٦,٣٨	٥٣,٦٢
مسجل	٦٨,١٦	٣١,٨٤
مسجل أول	٥٢,٥٦	٤٧,٤٤
المجموع	٦٦,٦٩	٣٣,٣١
الطب العام		
ممارس عام (لا يتضمن إلا الموظفين المباشرين في المجالس الصحية)	٦٨,١٦	٣١,٨٢
المجموع	٦٨,١٦	٣١,٨٢
الصحة العامة		
مدير الرعاية الاجتماعية	١٦,٦٧	٨٣,٣٣
موظف طبي للمنطقة	١٤,٤٠	٨٥,٦٠
موظف طبي أول للمنطقة	١٨,٣٧	٨١,٦٣
المجموع	١٥,١٠	٨٤,٩٠
طب الأسنان		
رتب إشرافية	٥١,٤٦	٤٨,٥٤
رتب أساسية	٣٥,٣٤	٦٤,٦٦
المجموع	٣٨,٨٩	٦١,١١

المصدر: وزارة الصحة والطفل.

٨-٧ تكافؤ الفرص في المجالس الصحية والسلطات المحلية

يمتد نصوص بيان تكافؤ الفرص الموجه إلى السلطات المحلية والمجالس الصحية في شباط/فبراير ١٩٩٠، وعقب مفاوضات شاركت فيها السلطات المحلية وإدارات المجالس الصحية واتحاداتها ووزارتا البيئة والصحة، فإنه يحق للموظفين الاستفادة من المشاريع الوطنية الموجودة بشأن الانقطاع المهني وتقاسم الوظائف. ويلزم هذا البيان السلطات المحلية والمجالس الصحية أيضا بمعاملة جميع موظفيها والنهوض بمستواهم على نحو متساو، كما أنه يتناول مسائل مثل التعيين والانتقاء والتدريب والتطوير ومعالجة التحرش. (انظر أيضا الفقرتين ٤-٤ و ٤-٥ تحت المادة ٤).

٩-٧ مجالس الدولة

الشرح في الفقرة ٤-٢ من المادة ٤.

ويبين الجدول ٧-١٢ عضوية مجالس الدولة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

الجدول ٧-١٢

تكوين مجالس الدولة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

الوزارة	مجموع الأعضاء	النساء	النسبة المئوية من المجموع	العاملون في الوزارات والدوائر الحكومية عن طريق التعيين	النساء	النسبة المئوية من المجموع	الرئيس		النسبة المئوية من المجموع
							ذكر	أنثى	
الزراعة والأغذية	٥٧	٨	١٤٪	٣٨	٨	٢١٪	٤	١	٢٠٪
الفنون والرياضة والسياحة	١٥٠	٤٧	٣١٪	٩٨	٣٧	٣٨٪	١٠	٢	١٧٪
الاتصالات، البحرية والموارد الطبيعية	٦٣١	٨٦	١٤٪	٣٣٨	٧٣	٢٢٪	٥٥	٣	٥٪
شؤون المجتمع المحلي والريف والمناطق الناطقة باللغة الأيرلندية	١٠٧	٢٦	٢٤٪	٧٠	٢٣	٣٣٪	٦	١	١٤٪
الدفاع	٧٣	١٨	٢٥٪	٤٧	١٠	٢١٪	٤	صفر	صفر٪
التعليم والعلوم	٨٢٥	٢٧٨	٣٤٪	١٣٧	٤٩	٣٦٪	٢٧	٦	١٨٪
المشاريع التجارية والتجارة والعمالة	٧٣٤	١٨٦	٢٥٪	١٠٤	٣٩	٣٨٪	٣٩	٩	١٩٪
البيئة والحكومة المحلية	٢١٦	٨٤	٣٩٪	١٣٢	٥٧	٤٣٪	١٥	٢	١٢٪
المالية	٤٣	٦	١٤٪	٣٩	٥	١٣٪	١	صفر	صفر٪
الشؤون الخارجية	٢٠	٧	٣٥٪	٢٠	٧	٣٥٪	٢	صفر	صفر٪
الصحة والطفل	٧٦٦	٢٦٣	٣٤٪	٣٢٥	١٣٩	٤٣٪	٣٩	٦	١٣٪
العدل والمساواة وإصلاح القانون	٢٨٥	١٠٢	٣٦٪	٢٧٢	٩٩	٣٦٪	٧	٤	٣٦٪
الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة	٦١	٢٨	٤٦٪	٤٧	٢٥	٥٣٪	٣	١	٢٥٪
مكتب رئيس الوزراء	١٤٣	٥٢	٣٦٪	٤٦	٢١	٤٦٪	٣	٢	٤٠٪
النقل	٩٠	٢٠	٢٢٪	٦٣	١٨	٢٩٪	٨	١	١١٪

الوزارة	مجموع الأعضاء العاملين	النساء	النسبة من المجموع	العاملون في الوزارات والدوائر الحكومية عن طريق التعيين	النساء	النسبة من المجموع	الرئيس		النسبة المئوية من المجموع
							ذكر	أنثى	
المجموع	٤ ٢٠١	١ ٢١١	٢٩ %	١ ٧٧٦	٦١٠	٣٤ %	٢٢٣	٣٨	١٥ %

السلطة القضائية

كان وضع النساء في السلطة القضائية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ على النحو التالي:

الجدول ٧-١٣

المرأة في السلطة القضائية

مجموع عدد القضاة	عدد النساء	عدد الرجال	نسبة الإناث
٨	٢	٦	٢٥ %
٢٨ (منصب شاغر واحد)	٣	٢٤	١١,١ %
٣١	٩	٢٢	٢٩ %
٥٣	١٠	٤٣	١٨,٩ %

١٠-٧ خدمات الأمن

شكلت النساء ١٤,٣ في المائة من قوة الشرطة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

وقوة الشرطة تلتزم بدعم تكافؤ الفرص في التوظيف بصرف النظر عن نوع الجنس. ووفقا لسياسة الحكومة، يضمن مفوض الشرطة تطبيق مبادئ وممارسات تكافؤ الفرص على التعيين والتوظيف والانتقاء والمهنة والتطوير وجميع الظروف الأخرى لخدمة أعضاء قوة الشرطة.

والموظف المسؤول عن المساواة في قوة الشرطة يكون مسؤولا عن تسجيل ورصد الشكاوى المتعلقة بتكافؤ الفرص. وهناك عضوة مخصصة في كل قسم للشرطة في جميع أنحاء البلد لتقديم الدعم والمعلومات والمساعدة والمشورة لأية عضوة تتعرض للتحرش الجنسي وتطلب النصيحة.

ولا تزال مصلحة السجون ملتزمة بسياسة لتكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتعيين والتوظيف والتدريب. والسياسات المؤاتية للأسرة، مثل الانقطاع المهني وتقاسم الوظائف (تقاسم العمل بالنسبة لموظفي المقر) والإجازة الوالدية يعمل بها حاليا في جميع المؤسسات.

والموظفون الحاليون في مصلحة السجون الآيرلندية يمكن تقسيمهم حسب الرتبة ونوع الجنس كما يلي:

الجدول ٧-١٤

تقسيم موظفي مصلحة السجون الأيرلندية وفقا للرتبة ونوع الجنس

الرتبة	ذكر	أنثى
مدير ١	٥	صفر
مدير ٢	١٥	صفر
مدير ٣	٢	١
نائب مدير	١٣	١
نائب مدير (الرعاية)	١	صفر
مدير مساعد	٢١	١
مدير مساعد (الرعاية)	٢	صفر
مدير مساعد (الرعاية/التدريب)	١	صفر
مفتش (E)	٢	صفر
مفتش (M)	٢	صفر
رئيس موظفين ١	٨	صفر
رئيس موظفين (تجاري)	٥	صفر
كاتب ١	٢٢	٦
رئيس موظفين ٢	٣١	صفر
رئيس موظفين ٢ (الرعاية/التدريب)	٢	صفر
مدير صناعي	٥	صفر
رئيس موظفين (تجاري) ٢	١٧	صفر
مدرب صناعي ٢	١٦	صفر
كاتب ٢	٨٥	٢٥
مساعد رئيس موظفين	٢٢٦	١٦
مساعد رئيس موظفين (فرعي)	١١	صفر
مساعد رئيس موظفين (مزرعة)	١	صفر
مشرف صناعي	٢٤	٤
موظف سجن (تجارة)	١٠٩	صفر
موظف سجن	٢ ١٥٢	٣٢٦
مساعد مشرف صناعي	٥٥	٨
طبيب	٢٣	٣
رئيس القسم	١	صفر
قسيس (دوام كامل)	١٠	٧
قسيس (دوام جزئي)	٥	٢
ممرض	٢١	٥٧
مساعد مدرب (عقاقير)	١	صفر
طباخ	صفر	٤
المجموع	٢ ٨٩٤	٤٦١

والموظفون الحاليون في مصلحة السجون يمكن تقسيمهم حسب الرتبة ونوع الجنس كما يلي:

الجدول ٧-١٥

تقسيم موظفي مقر مصلحة السجون حسب الرتبة ونوع الجنس

الرتبة	رجال	نساء
مدير عام	١	صفر
مدير	٤	١
مدير الخدمات الطبية	١	صفر
نائب مدير	٥	صفر
مدير مساعد	٢	صفر
منسق تعليمي	١	صفر
منسق الأعمال والتدريب	١	صفر
منسق التمريض	صفر	١
صيدلي	صفر	١
رئيس المعالجين النفسيين	١	صفر
معالج نفسي - رتبة ١	٢	١
معالج نفسي - رتبة ٢	١	٤
رئيس	١٤	٣
نائب رئيس	١١	١٤
رئيس مساعد	٤	١٨
موظف	٣	٥
موظف كتابي	٥	١٨
موظف خدمات	٣	صفر
المجموع	٥٩	٦٦

ويرد في شرح المادة ١١ ما يتعلق بوضع النساء في قوات الدفاع.

(ج) المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعني بالحياة العامة والسياسية للبلد.

١١-٧ لا توجد عقبات قانونية تحول دون مشاركة المرأة في المنظمات والروابط غير الحكومية التي تعني بالحياة العامة والسياسية.

١٢-٧ المجلس الوطني النسائي في آيرلندا

إن المجلس الوطني النسائي في آيرلندا، المجلس المعني بمركز المرأة سابقاً، أنشئ عام ١٩٧٣ لرصد تنفيذ توصيات اللجنة الوطنية الأولى لوضع المرأة. وهو هيئة شاملة تجمع معا حوالي ١٥٠ من ممثلي المنظمات غير الحكومية المعنية باهتمامات المرأة وشواغلها. وتعترف الحكومة بالمجلس بوصفه الهيئة التي تدافع عن شواغل المرأة ووجهات نظرها. ويتلقى المجلس كثيراً من تمويله الأساسي من الحكومة كتدبير للعمل الإيجابي. وللمجلس استقلاله الكامل عن الحكومة في قضايا السياسات، وهو ليس مسؤولاً إلا أمام لجنته التنفيذية المنتخبة وأعضائه. وفضلاً عن الدور الإنمائي للمجلس، فمن المعترف به أنه ناقد بناء للمبادرات السياسية وعلى علم بها، وأعضاؤه يتمتعون بإمكانية الوصول المباشر إلى كبار السياسيين وصانعي السياسات.

ويجسد المجلس وظائفه الجوهرية على أتم ممارسة الضغط على الحكومة ومراقبة قضايا المساواة وتقديم التدريب والدعم لأعضائه وتغيير مواقف المجتمع إزاء نوع الجنس وإيجاد الصلات والشبكات بين المنظمات النسائية في آيرلندا شمالاً وجنوباً وفي الاتحاد الأوروبي من خلال جماعة الضغط النسائية الأوروبية وعلى الصعيد الدولي.

وينص المجلس الوطني النسائي في آيرلندا على أن عضويته متاحة لجميع المنظمات النسائية أو المنظمات التي تحتوي على عدد كبير من العضوات. ويجب أن يكون قد مضى على وجود المنظمة سنة قبل أن تتقدم بطلب العضوية.

وللمنظمات المنتسبة الحق في تعيين مندوبين لحضور اجتماعات المجلس بصرف النظر عن حجم المنظمة. وقد ينتخب المندوبين للجنة التنفيذية شريطة أن يكونوا قد أمضوا مدة سنة على الأقل كمندوبين.

١٣-٧ والمشاركة مفتوحة للمرأة في منظمات غير حكومية رئيسية أخرى مثل منظمات أرباب العمل والمهنيات الزراعية والنقابات العمالية.

١٤-٧ وقد شجع الاتحاد الآيرلندي للنقابات العمالية على مشاركة المرأة في النقابات العمالية، وخصص للنساء مقاعد في اللجنة التنفيذية الوطنية، وهي لجنة نسائية لها مؤتمر نسائي يعقد مرة كل سنتين.

المادة ٨

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

١-٨ تتاح للمرأة فرصة تمثيل آيرلندا على الصعيد الدولي والمشاركة في أعمال المنظمات الدولية. وفرص المرأة في تمثيل آيرلندا على الصعيد الدولي تظهر في جميع الوزارات، وليس في الخدمة الدبلوماسية فحسب. وآيرلندا، بوصفها عضواً في طائفة عريضة من المنظمات الدولية، بما فيها الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، يتعين عليها أن تحضر عدد كبير من الاجتماعات في هذه المحافل. ولا توجد إحصائيات تبين تقسيم الموظفين المدنيين الذين يمثلون في هذه الاجتماعات حسب الجنس. ولكن الاعتبار السائد في جميع الأوقات في ترشيح موظفين لحضور هذه الاجتماعات هو كفاءة الفرد ومعرفة بموضوع الاجتماع. ولا يوجد تمييز على أساس الجنس في هذه العملية. وهناك آيرلنديات كثيرات يمثلن بلدهن في اجتماعات دولية في المحافل المذكورة أعلاه.

وفيما يلي تقسيم الموظفين الدبلوماسيين في وزارة الخارجية حسب الرتبة ونوع الجنس.

الجدول ٨-١

الموظفون الدبلوماسيون في وزارة الخارجية (٢٠٠٢)

الرتبة	ذكر	أنثى	مجموع الوظائف	النسبة المئوية للإناث
أمين عام	١	-	١	صفر
سفير درجة أولى	١	-	١	صفر
سكرتير ثان	٣	-	٣	صفر
سفير درجة ثانية	٤	١	٥	٢٠
سكرتير مساعد/سفير	٣٢	٤	٣٦	١١,١١
مستشار	٥٥	١٣	٦٨	١٩,١٢
سكرتير أول	٧٩	٢١	١٠٠	٢١
سكرتير ثالث	٣٧	٥٥	٩٢	٥٩,٧٨

وفيما يتعلق بالمشاركة في أعمال المنظمات الدولية، تعمم إعلانات عن الوظائف الشاغرة في هذه المنظمات على جميع موظفي الخدمة المدنية في آيرلندا. ويجري تقديم كل دعم ومساعدة إلى الراغبين في تقديم طلبات بشأن الوظائف المذكورة - بصرف النظر عن الجنس. والمنظمتان الدوليتان الرئيسيتان اللتان يشاركون فيهما المواطنون الآيرلنديون هما الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة. وفيما يلي تفصيل لتمثيل الرجال والنساء في المنظميتين. وينبغي ملاحظة عدم وجود نفوذ للحكومة الآيرلندية على عمليات التعيين الداخلية في هاتين المنظميتين.

٣-٨ الاتحاد الأوروبي

فيما يلي تقسيم الموظفين الآيرلنديين في الوظائف الإدارية في مؤسسات الاتحاد الأوروبي حسب الرتبة ونوع الجنس:

الجدول ٢-٨

الفئة ألف	الفئة ألف	الفئة ألف	الفئة ألف	الفئة ألف	الفئة ألف
لغات	لغات	لغات	لغات	لغات	لغات
(خدمات الترجمة)	(خدمات الترجمة)	(خدمات الترجمة)	(خدمات الترجمة)	(خدمات الترجمة)	(خدمات الترجمة)
الفئة ألف (إداري)	الفئة ألف (إداري)	الفئة ألف (إداري)	الفئة ألف (إداري)	الفئة ألف (إداري)	الفئة ألف (إداري)
١٨	٥٣	٢٥	٩	٢٦١	٢٦١
١٤	٣٧	٢٦٢	٣	٣٥٥	٣٥٥
٣٢	٩٠	٢٨٧	١٢	٦١٦	٦١٦
٤٣,٧٥	٤١,١١	٩١,١٩	٢٥	٥٧,٦٣	٥٧,٦٣

وفيما يلي تقسيم حسب الجنس للأعضاء الآيرلنديين في البرلمان الأوروبي ومؤسسات الاتحاد الأوروبي الأخرى.

الجدول ٣-٨

الهيئة	المجموع	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
البرلمان الأوروبي	١٦	١١	٥	٣١,٢٥
محكمة العدل	١	صفر	١	١٠٠
محكمة ابتدائية	١	١	صفر	صفر
محكمة المراجعين	١	-	١	١٠٠
المفوضية الأوروبية	١	١	-	صفر
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية	٩	٦	٣	٣٣,٣٣
لجنة المناطق	٨	٥	٣	٣٧,٥
أعضاء بالتناوب	٩	٣	٥	٦٢,٥

الأمم المتحدة

فيما يلي تقسيم حسب الجنس للأعضاء الآيرلنديين في الأمم المتحدة، بما فيهم من يمثلون آيرلندا من العاملين في الأمانة العامة للأمم المتحدة والوكالات التي توجد مقارها في نيويورك وجنيف وفيينا.

الجدول ٤-٨

مجموع من يمثلون آيرلندا	رجال	نساء	النسبة المئوية للنساء
١٣٠	٨٦	٤٤	٣٣,٨٥

المادة ٩

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائياً جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

٩-١. بمقتضى أحكام قوانين الجنسية والمواطنة الأيرلندية لعام ١٩٥٦ إلى ٢٠٠١، لا توجد تفرقة بين الجنسين فيما يتعلق بمصوهما على الجنسية الأيرلندية.

٩-٢. بموجب قانون الجنسية والمواطنة لعام ١٩٨٦، يحق لزواج أو لزوجة المواطن الأيرلندي (الذي حصل على الجنسية الأيرلندية عن غير طريق الجنسية الشرفية أو التجنس أو على أساس الزواج) الحصول على الجنسية الأيرلندية عند تقديم إقرار تعلن فيه قبوله للجنسية الأيرلندية باعتبارها جنسية ما بعد الزواج شريطة ما يلي:

(أ) أن يكون الزواج قائماً في تاريخ تقديم الإقرار؛

(ب) أن يكون الزوجان يعيشان سوياً كزوج وزوجة وأن يقدم الزوج - وهو مواطن أيرلندي - شهادة تفيد ذلك المعنى عند تقديم الإقرار.

٩-٣. وقد أبطل قانون الجنسية والمواطنة الأيرلندية الحكم سالف الذكر ابتداء من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢. ومع ذلك يسمح ترتيب انتقالي لهؤلاء الأزواج الذين تزوجوا قبل ذلك التاريخ بتقديم إعلان للجنسية بعد الزواج في أو قبل ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. أما غير المواطنين ممن يتزوجون مواطن أيرلندي في أو بعد ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ فسيطلب منهم أن يتقدموا بطلب للتجنس. وقد يوافق الوزير على الطلب المقدم من غير المواطنة التي تزوجت مواطناً أيرلندياً إذا اقتنع بأن مقدمة الطلب:

١٦' بالغة سن الرشد

٢٦' حسنة السير والسلوك

٣٦' متزوجة من هذا المواطن لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات

٤٦' متزوجة زواجاً تعترف قوانين الدولة بوجوده

٥٦' تعيش مع هذا المواطن كزوج وزوجة، وأن يقدم هذا المواطن إلى الوزير شهادة بالشكل المطلوب لهذا الغرض

٦٦' قد أقامت لمدة سنة متواصلة في جزيرة أيرلندا قبل تاريخ الطلب مباشرة.

٧٦' قد أقامت إقامة إجمالية تبلغ سنتين في جزيرة أيرلندا خلال الأربع سنوات السابقة مباشرة لتلك الفترة

٨٦' تنوي بحسن نية أن تستمر في الإقامة في جزيرة أيرلندا بعد التجنس

٩٠٠ قد أعلنت بالطريقة الواجبة عن إخلاصها للأمة وولائها للدولة إما أمام قاضي من قضاة المحكمة الجزئية في محكمة علنية أو بالطريقة التي يسمح بها الوزير لأسباب خاصة.

وللوزير سلطة إلغاء الشروط ٣٠٠ و ٧٠٠ و ٨٠٠ إذا اقتنع أن مقدم الطلب سيعاني من عواقب وخيمة تتعلق بسلامته البدنية أو حريته إن لم يمنح الجنسية الأيرلندية.

٩-٤ بموجب القانون الأيرلندي، لا يقع أي التزام على المواطنين بتغيير جنسيتهم عند الزواج من أجنبي. وبالمثل، لا يؤدي تغيير أي من الزوجين لجنسيته أثناء الزواج تلقائياً إلى تغيير جنسية الطرف الآخر أو يحوِّله إلى شخص بلا جنسية أو يرغمه على الانتماء إلى جنسية الطرف الآخر. وعلاوة على ذلك، فإن الاحتفاظ بجنسية مزدوجة مسموح به بموجب القانون الأيرلندي.

وتمنح قوانين الجنسية والمواطنة الأيرلندية لعام ١٩٥٦ إلى ٢٠٠١ المرأة حقوقاً مساوية للرجل فيما يخص جنسية أطفالهما.

المادة ١٠

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

- (أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
- (ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية؛
- (ج) القضاء على أي مفهوم غطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع 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) التساوي في فرص الاستفادة من المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛
- (هـ) التساوي في فرص الوصول إلى برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتنسيق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
- (و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان؛
- (ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
- (ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهها. بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

١-١٠ إن الهدف الأساسي لنظام التعليم الأيرلندي تمكين كل شخص من تحقيق أقصى إمكاناته.

٢-١٠ قانون التعليم لعام ١٩٩٨ يفرد حكماً خاصاً لتعزيز الحصول على التعليم والمشاركة فيه وتدعيم الوسائل التي ينتفع عن طريقها الطلبة من التعليم. ويتيح القانون بصفة خاصة المساواة في الحصول على جميع أشكال التعليم والدورات الدراسية والتكافؤ في الفرص بين الطلبة والموظفين من الذكور والإناث. ويتطلب القانون من مجالس إدارة المدارس أن تعزز احترام تنوع القيم والمعتقدات والتقاليد وأساليب الحياة في المجتمع.

ويجري تصنيف جميع الإحصائيات التي تجمعها وزارة التعليم والعلوم حسب نوع الجنس.

٣-١٠ وبموجب أحكام الخطة الإنمائية الوطنية ٢٠٠٠-٢٠٠٦، تلقت وزارة التعليم والعلوم تمويلًا يمكنها من إنشاء وحدة للمساواة بين الجنسين لتنسيق ورصد عملية إدماج منظور نوع الجنس في جميع مجالات نظام التعليم. وتستحدث الوحدة أيضاً نظاماً مزوداً بالحاسوب لإدارة المعلومات وشبكات للتعليم العالي. وسيستمر الاضطلاع بالعمل الإيجابي كلما لزم الأمر.

وشكّلت وحدة المساواة بين الجنسين في حزيران/يونيه ٢٠٠١ وتضطلع بالمهمة التالية: تلتزم وحدة المساواة بين الجنسين بأن تضمن تمكين وزارة التعليم والعلوم من إدماج البعد المتعلق بنوع الجنس ضمن جميع الخدمات والأعمال والبرامج والتدابير التي تقدمها للأطفال والبالغين على جميع المستويات. وسيجري تعزيز ودعم مستوى عال من الالتزام بتشريع المساواة. وتقع الوحدة داخل وحدة السياسات الاستراتيجية في الوزارة، ويرأس مدير الدراسات الاستراتيجية لجنة الإدارة فيها. وقد أعدت خطة عمل للوحدة وأعلن عن البدء فيها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

الأعمال التي يجري الاضطلاع بها الآن:

٤-١٠ طلبت الوحدة من قسم الإحصاء بالوزارة أن يجري استعراضا شاملا للمؤشرات الحالية التي يجمع القسم البيانات بمقتضاها. وسيجري الانتهاء من هذا العمل في أيار/مايو ٢٠٠٣ وسيوفر خطأ أساسيا للمعلومات بالإضافة إلى التعرف على الفجوات التي قد تستلزم مؤشرات جديدة بغية رصد التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم في آيرلندا. وتنوي الوحدة أن تنشر تقريرا عن هذا الاستعراض عام ٢٠٠٣.

٥-١٠ وجرى إنشاء لجنة بحث ضمن الوحدة. وتقدم اللجنة منحا إلى هيئات البحث ومنحا مالية إلى طلبة الدكتوراة بغية الاضطلاع بالبحث في المجالات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتضم اللجنة خبراء معينين بالتعليم ونوع الجنس من جامعتين. وقدمت اللجنة تسعا من منح البحث وسبعا من المنح المالية عام ٢٠٠٢. وسيجري تقديم المزيد من منح البحث والمنح المالية خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦.

٦-١٠ وقد جرى الأخذ بالمبادرة التعليمية للمرأة - التي تمّوها وزارة التعليم والعلوم ويدعمها الصندوق الاجتماعي الأوروبي - بغية تقديم المساعدة إلى المشاريع لكي تعالج الفجوات الحالية في تلبية احتياجات النساء المحرومات من التعليم. وقد جرى الأخذ بهذه المبادرة عام ١٩٩٨، وعلى مدى سنتين، حتى سنة ٢٠٠٠، قدمت المساعدة إلى ١٣ مشروعا لكي تستحدث نماذج للممارسة الجيدة بغية تحسين تلبية احتياجات النساء المحرومات من التعليم. وكان الهدف هو أن تكون هذه النماذج القدرة على تطبيق سياسات المستقبل على نطاق أوسع وبأثر أقوى، وبالتالي تحقق تغييرا طويلا الأمد في إتاحة فرص للتعليم في المستقبل للنساء المحرومات من التعليم.

٧-١٠ وجرى الأخذ عام ٢٠٠٠ بمبادرة جديدة للمساواة في التعليم تسعى إلى معالجة الحرمان من التعليم من خلال التخصيص الاستراتيجي لتمويل يبلغ ٤,٤٤ مليون جنيه. بموجب الخطة الإنمائية الوطنية للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦. واستهدفت هذه المبادرة المجموعات المحرومة للنساء والرجال. وسيتلقى ١٨ مشروعا التمويل خلال المرحلة الأولى من هذه المبادرة، منها ستة مشاريع للنساء ومشروعان لمجموعات الرجال والبقية مشاريع للتعليم المختلط. ويعني أحد هذه المشاريع بالنساء اللاتي تعرضن للإيذاء. والبرنامج الوطني - حصول النساء اللاتي تعرضن للإيذاء على التعليم - سيجتهد الفرصة للنساء اللاتي يتعرضن للعنف من جانب الذكور لكي يحصلن على المزيد من التعليم أو العمالة. وسييسر هذا البرنامج للنساء أن يتحكمن من جديد في حياتهن ومستقبلهن، كما سيمنكنهن من ذلك.

٨-١٠ ومبادرة العودة إلى التعليم تتيح لصغار السن والبالغين العودة إلى التعلم، أي أنها تتيح طريقا يدخله من جديد العاملون الذين يرغبون في تحسين مهاراتهم بحيث تتماشى مع الاحتياجات الجديدة، وهذه المبادرة - بتأكيداتها على إتاحة التعلم بدوام جزئي - تتيح فرصة الجمع بين العودة إلى التعليم والتدريب وتحمل مسؤوليات الأسرة والعمل وغيرها من المسؤوليات. والهدف الكلي لمبادرة العودة إلى التعليم هو زيادة فرص صغار السن والبالغين ممن لم يحصلوا على تعليم ثانوي متقدم في المشاركة في فرص التعلم المرنة. والغرض من هذه المبادرة أن تزيد بصفة عامة من فرص الحصول على المزيد من التعليم. ومع ذلك، تنصب الأولوية على استهداف المجموعات والأفراد الذين يعانون من

حواجز خاصة وشديدة تمنعهم من المشاركة. ولهذا ستعطى الأولوية القصوى لزيادة مشاركة الأفراد من مجموعات معينة تتضمن النساء الخرومات والوالدين الوحيدين وغيرهم ممن يتحملون من مسؤوليات الرعاية ما قد يمنعهم من المشاركة في دورات دراسية بدوام كامل.

٩-١٠ في عام ١٩٩٠ بدأت الهيئة الوطنية للتعليم والتوظيف لأول مرة برنامج عملها للمرأة. ومنذ ذلك الوقت والهيئة تضع وتشغل كل عام برنامج عمل سنوي يقوم على ما تحقق من نجاح في السنوات السابقة. وقد استهدف البرنامج زيادة وتوسيع نطاق فرص التدريب والعمل المتاحة للمرأة. وقد استعرض برنامج التركيز على المرأة لعام ١٩٩٨ المستوى العام لمشاركة المرأة في جميع برامج الهيئة ورسم الخطوط العريضة للاستراتيجية التي يجب الأخذ بها طيلة مدة البرنامج الجديد للتركيز على المرأة ١٩٩٨-٢٠٠٠. واضطلعت الهيئة باستعراض دور البرنامج ووظيفته لعام ١٩٩٨ وقررت تغيير تركيزه عن طريق التأكيد بدرجة أكبر على رصد التقدم المحرز وضمان المحافظة عليه واستكمال البناء على أساسه. وجرى التركيز خلال الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٠ على ضمان وصول خدمات الهيئة إلى المجموعات الرئيسية، مثل العاملين لمدد طويلة والنساء العائدات والنساء المعوقات والنساء الرحل ومن يتركون الدراسة في سن مبكرة.

١٠-١٠ وتواصل الهيئة الوطنية للتدريب والتوظيف رصدتها مشاركة النساء في جميع برامجها، كما تلتزم باستحداث مؤشرات للأداء ضمانا للمحافظة على معدلات مشاركة النساء في جميع أشكال برامج الهيئة.

١١-١٠ وفي عام ٢٠٠١، قدمت الهيئة مقترحا في إطار تدبير المساواة من أجل المرأة إلى وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون. ولقي المقترح نجاحا وبدأ تنفيذ المشروع في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. والتمويل متاح حتى آخر عام ٢٠٠٣. ويهدف مشروع “مدخل من أجل المرأة” إلى الأخذ بنهج جديد لإزاء توفير طائفة من أوجه الدعم للنساء الراغبات في العودة إلى العمل ومعونات مالية لإنشاء هياكل محلية للتنسيق في كل منطقة من مناطق الهيئة بغية تشغيل وتنسيق خدمة متكاملة وذات قاعدة محلية للنساء العائدات.

ومشروع “مدخل من أجل المرأة” هو أحد الوسائل التي تتخذ بموجبها الهيئة طرقا أكثر مرونة لتوصيل الخدمات، والمشروع يشكل استجابة تلائم احتياجات الفرد وتركز على معالجة نواحي القلق التي تعاني منها النساء العائدات، مثل مرونة التدريب وإمكانية الحصول على الخدمات. وتوفير كل هذه الاحتياجات يركز على أساس محلي ويتفق مع الاحتياجات الخاصة لكل امرأة. وتنفذ هذه العملية في الوقت الحالي في منطقة دبلن وسوف يجري توسيع نطاقها إلى مناطق أخرى في البلد خلال فترة الـ ١٢ إلى ١٨ شهرا القادمة.

وبالإضافة إلى إدارة الهيئة الوطنية للتدريب والتوظيف لعملية “مدخل من أجل المرأة”، طولبت الهيئة بالعمل مع ستة مشاريع ريفية حصلت على تمويل من هذا التدبير المعني بالمساواة من أجل المرأة، ومقر المشاريع الستة كلها هو المجتمع المحلي، وهي تستهدف تشغيل برامج تعنى بالنساء العائدات. وعملية “مدخل من أجل المرأة” يدعمها اتحاد أرباب العمل التجاري الأيرلندي والمجلس الأيرلندي لنقابات العمال والمجلس الوطني للمرأة في آيرلندا وشراكة الجانب الشمالي في دبلن. وتشترك في تمويل هذه العملية الهيئة الوطنية للتدريب وتدريب المساواة من أجل المرأة التابع لوزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون.

١٢-١٠ التدابير الخاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين

تضطلع وحدة المساواة بين الجنسين التابعة لوزارة التعليم والعلوم بالتدريب – بالتعاون مع العاملين الرئيسيين في نظام التعليم – على عملية تعميم مراعاة منظور نوع الجنس. ويتضمن ذلك التدريب على تقديم خدمات تدعيم خطط التنمية بالمدارس للمدارس الابتدائية والثانوية. وموجب قانون التعليم لعام ١٩٩٨، يتعين على جميع المدارس أن تضع خطة مدرسية مكتوبة يجب أن تحدد الفلسفة الأساسية للمدرسة

وبيانا عن مهمتها ورؤيتها وأهدافها، بالإضافة إلى المنهاج الذي تقدمه وغير ذلك. ورغبة من الوزارة في مساعدة المدارس على وضع خططها، أنشأت مرفقا للدعم يحتوي على أفرقة تيسيرية على الصعيدين الابتدائي والثانوي. وتقوم الأفرقة التيسيرية في هذا المرفق بتقديم المساعدة إلىفرادى المدارس، بالإضافة إلى وضع مبادئ توجيهية تتضمن قسما عن ضمان المساواة، وذلك نتيجة للتدريب المعني بتعميم مراعاة منظور نوع الجنس. وستعالج المبادئ التوجيهية في المستقبل نهج تعزيز المساواة بين الجنسين بتفصيل أكبر. ويقوم هؤلاء الميسرون أيضا بالارتقاء بالوعي بالقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الدورات الدراسية الإقليمية للمدارس وفي الأيام المخصصة للتخطيط في المجتمعات المدرسية.

وقد تلقى جميع أعضاء إدارة التفتيش التابعة لوزارة التعليم والعلوم تدريسا على عملية إدماج منظور نوع الجنس في مجالات عمل الإدارة.

١٠-١٣ وتقوم الهيئة المعنية بالمساواة - بالتعاون مع وزارة التعليم والعلوم - بوضع مدونة للممارسات المعنية بالمدرسة الشاملة.

١٠-١٤ التحرش الجنسي في المدارس

لنقابات المعلمين إجراءات راسخة تتناول حالات التحرش الجنسي للمعلمين سواء من جانب الإدارة أو المعلمين الآخرين أو الطلبة. ويتضمن قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ أحكاما بشأن التحرش الجنسي، كما يحظر قانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠ التحرش الجنسي (والتحرش) في المؤسسات التعليمية.

وفي عام ٢٠٠١ منحت محكمة العمل مبلغ ١٠.٠٠٠ جنيه ومبلغ ٢٠.٠٠٠ جنيه لمعلمتين تعرضتا للتحرش الجنسي من الطلبة في مدرسة على مدى فترة طويلة. وكان قرار محكمة العمل نتيجة استئناف من جانب مجلس إدارة المدرسة ضد توصية موظف مسؤول عن المساواة بمقتضى قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ صدرت عام ٢٠٠١. وقررت المحكمة أن المدرسة ميّرت ضد المدعيتين على أساس الجنس بإخفاقها في تزويدهما بمكان عمل خال من التحرش الجنسي.

وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي من طلبة تجاه طلبة آخرين، تحظى السلطات المدرسية بدعم نقابات المعلمين ووزارة التعليم والعلوم بشأن وضع سياسة مدرسية لهذه القضية تتضمن إجراءات للتعامل مع كل من مرتكبي التحرش الجنسي وضحاياه. وهناك برنامجان من برامج الإدارة المعنية بالتدخل يتناولان هذه القضية بصفة خاصة، وهما "التوازن - من يهتم؟" و "استكشاف الذكورة" (وهو مشروع تدخل للفتيان).

ويتناول أيضا كل من هذين البرنامجين قضايا أخرى تتعلق بنوع الجنس مثل ضرورة تشاطر المسؤوليات في المنزل وفي المجتمع.

(أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية.

١٥-١٠ المساواة مكفولة من الناحية الرسمية بين الرجل والمرأة في جميع قطاعات ومستويات التعليم في آيرلندا. وهناك تدابير معينة اتخذت من أجل تحقيق تكافؤ الفرص الفعلي في التعليم على النحو المبين أدناه (الفقرتان ١٠-١٢ و ١٠-٢٤ تشيران إلى ذلك أيضا).

١٦-١٠ وفي السنوات القليلة الماضية حدث تدني في عدد الذكور الذين يختارون المواد العلمية والتكنولوجية في المدارس وفي دراسات المرحلة الدراسية الثالثة. ورغم أن هناك زيادة طفيفة في عدد الإناث في هذه المجالات ناتجة بشكل عام عن التدخل الذي يستهدف الإناث، هناك قلق من احتمال وجود نقص في الموظفين ذوي المهارات للوفاء بمتطلبات العمالة في المستقبل في قطاعي العلوم والتكنولوجيا في آيرلندا. وتؤيد وزارة التعليم والعلوم اتخاذ تدابير تهدف إلى عكس مسار هذا الاتجاه. وفضلا عن ذلك، تنوي وحدة المساواة بين الجنسين شن حملة جديدة لارتقاء بالوعي تهدف إلى دفع الطالبات إلى اختيار دورات دراسية ومهن في مجالي العلوم والتكنولوجيا. وتبدأ هذه الحملة عام ٢٠٠٣.

١٧-١٠ ونشر معهد البحوث الاقتصادية والاجتماعية في عام ١٩٩٦ التقرير المعنون 'التعليم المختلط والمساواة بين الجنسين'. واسترشدت سياسة الوزارة بشأن التعليم المختلط بما أسفر عنه ذلك البحث، الذي أشار إلى أن التعليم المختلط لا يفتقر من المنجزات الأكاديمية للفتيات. وتدعم الوزارة، بل وتنشر على نطاق واسع، أبحاثا أكثر حداثة عن الجوانب المتعلقة بالتعليم المختلط.

١٨-١٠ وسياسة وزارة التعليم والعلوم هي أن تكون جميع المدارس الجديدة مدارس مختلطة. وفي السنوات القليلة الماضية جرى إدماج كثير من مدارس الجنس الواحد بحيث تتشكل مدارس مختلطة جديدة، كما جرى تزويد عدد من تلك المدارس بتدريب أثناء العمل على القضايا التي تدور حول التعليم المختلط.

وبين الجدول ١٠-١ عدد الأشخاص الذين يتلقون التعليم بنظام اليوم الكامل حسب نوع الجنس ونوع المدرسة أو الكلية في العام الدراسي ٢٠٠٠-٢٠٠١.

الجدول ١٠-١

عدد الطلبة الذين يتلقون التعليم بنظام اليوم الكامل حسب نوع الجنس والمعهد المتحقون به (٢٠٠٠-٢٠٠١)

نوع المعهد المتحق به	ذكر	أنثى	المجموع
المرحلة الأولى - معانة من وزارة التعليم			
المدارس الوطنية	٢٢٦ ٣٣٣	٢١٣ ٢٢٧	٤٣٩ ٥٦٠
تلاميذ في صفوف دراسية عادية	٢١٦ ٨٥٤	٢٠٦ ٤٩٠	٤٢٣ ٣٤٤
تلاميذ في مدارس خاصة	٤ ٥١٤	٢ ٦١٠	٧ ١٢٤
تلاميذ من ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس وطنية عادية	٤ ٩٦٥	٤ ١٢٧	٩ ٠٩٢
مدارس ابتدائية غير معانة	٢ ٦٦٠	٢ ٥٦٢	٥ ٢٢٢
المجموع - المرحلة الأولى	٢٢٨ ٩٩٣	٢١٥ ٧٨٩	٤٤٤ ٧٨٢
من بينه العدد المعان من وزارة التعليم والعلوم	٢٢٦ ٣٣٣	٢١٣ ٢٢٧	٤٣٩ ٥٦٠
المرحلة الثانية - معانة من وزارة التعليم			
الدورة الأولى	٩١ ٤٧١	٨٩ ٥٢٧	١٨٠ ٩٩٨
المدارس الثانوية	٥٠ ١٤٥	٥٨ ٦٣١	١٠٨ ٧٧٦
المدارس المحلية والشاملة	١٥ ٥٣٦	١٣ ١٧٥	٢٨ ٧١١

نوع المعهد الملتحق به	ذكر	أنثى	المجموع
المدارس المهنية	٢٥ ٧٩٠	١٧ ٧٢١	٤٣ ٥١١
الدورة العليا	٦٦ ٨٧٥	٧٢ ١٠١	١٣٨ ٩٧٦
المدارس الثانوية	٣٩ ١٤٠	٤٨ ٦٨٨	٨٧ ٨٢٨
المدارس المحلية والشاملة	١١ ١٨٢	١٠ ٠٩٠	٢١ ٢٧٢
المدارس المهنية	١٦ ٥٥٣	١٣ ٣٢٣	٢٩ ٨٧٦
المهنة والإعداد والتدريب	٧ ٢١١	١٨ ١٩٩	٢٥ ٤١٠
المدارس الثانوية	١٢٤	٦٤٨	٧٧٢
المدارس المحلية والشاملة	٢٥٧	٩٢٦	١ ١٨٣
المدارس المهنية	٦ ٨٣٠	١٦ ٦٢٥	٢٣ ٤٥٥
كلية العلوم الفلكية	٨	١	٩
دورات أخرى	٣٦٣	٦٤٧	١ ٠١٠
معاهد التكنولوجيا	٣٦٣	٦٤٧	١ ٠١٠
كلية الفنادق كيليغز	صفر	صفر	صفر
معاونة من وزارات أخرى (الزراعة/الدفاع)	٩٠٧	٢٣٥	١ ١٤٢
غير معاونة/تجارية	٧٧٠	٩٥٩	١ ٧٢٩
المجموع - المرحلة الثانية	١٦٧ ٦٠٥	١٨١ ٦٦٩	٣٤٩ ٢٧٤
من بينه العدد المعان من وزارة التعليم والعلوم	١٦٥ ٩٢٨	١٨٠ ٤٧٥	٣٤٦ ٤٠٣
المرحلة الثالثة - معاونة من وزارة التعليم			
*** معاهد التعليم العالي (معاونة)	٢٨ ٧٧٠	٤٠ ٤٨٤	٦٩ ٢٥٤
تدريب المعلمين	٦٥	٨٩٥	٩٦٠
التعليم الابتدائي	٥٦	٥٤٢	٥٩٨
الاقتصادي المنزلي	٩	٣٥٣	٣٦٢
الكلية التكنولوجية	٢٥ ٤٩٧	٢٢ ٨٦٣	٤٨ ٣٦٠
معاهد التكنولوجيا	٢٥ ٣١٤	٢٢ ٥٨٩	٤٧ ٩٠٣
معهد كيليغز وتيراري	١٨٣	٢٧٤	٤٥٧
مؤسسات أخرى معاونة	٥١٢	٩٠٥	١ ٤١٧
معاونة من وزارات أخرى (العدل/الدفاع)	٨٤٢	٣٥٠	١ ١٩٢
غير معاونة	٢ ٢٧٢	٢ ٨٤٥	٥ ١١٧
معاهد دينية	٣١٢	٤٩٢	٨٠٤
الكلية الملكية للجراحين في آيرلندا	٦٧٣	٦١٠	١ ٢٨٣
معاهد أخرى	١ ٢٨٧	١ ٧٤٣	٣ ٠٣٠
المجموع - المرحلة الثالثة	٥٧ ٩٥٨	٦٨ ٣٤٢	١٢٦ ٣٠٠
من بينه العدد المعان من وزارة التعليم والعلوم	٥٤ ٨٤٤	٦٥ ١٤٧	١١٩ ٩٩١
المجموع الكلي	٤٥٤ ٥٥٦	٤٦٥ ٨٠٠	٩٢٠ ٣٥٦
من بينه العدد المعان من وزارة التعليم والعلوم	٤٤٧ ١٠٥	٤٥٨ ٨٤٩	٩٠٥ ٩٥٤

١٩-١٠ في العام الدراسي ٢٠٠٠/١٩٩٩ كانت نسبة الاناث المتلقيات للتعليم بنظام اليوم الكامل هي ٩٧,٩ في المائة ممن يبلغن ١٥ سنة و ٨٧,٧ في المائة ممن يبلغن ١٧ سنة و ٧٠,٧ في المائة ممن يبلغن ١٨ سنة.

٢٠-١٠ ومنذ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤، قد يقضي الطلبة مدة أقصاها ثلاث سنوات في الدورة العليا بأن يختاروا برنامج لسنة انتقالية قبل برنامج لمدة سنتين لشهادة التخرج. ويتيح هذا الخيار الفرصة للتنمية الشخصية والاجتماعية.

والهدف العام لبرنامج السنة الانتقالية هو التعليم من أجل النضج مع التأكيد على التنمية الشخصية، بما فيها الوعي الاجتماعي وزيادة الكفاءة الاجتماعية. وعنصر خبرة العمل - وهو جزء لا يتجزأ من البرنامج - يتيح للطلبة فرصة اختبار عمل ذي طبيعة غير نمطية. وتؤكد المبادئ التوجيهية للبرنامج أن التعليم المدني والاجتماعي والسياسي ينبغي أن يتخلل جميع جوانب البرنامج، بما فيها "المناهج الخفية" وأنه ينبغي التأكيد على المساواة بين الجنسين في جميع نواحي البرنامج.

٢١-١٠ هناك ثلاثة خيارات لشهادة التخرج:

١ - برنامج لشهادة التخرج يتيح موادا دراسية على مستويين: عادي وأعلى بالإضافة إلى مستوى ثالث هو مستوى التأسيس للغة الأيرلندية والرياضيات.

٢ - برنامج مهني لشهادة التخرج، وأهم مميزاته هي اتخاذ نهج أوسع نطاقا وأكثر جمعا بين التخصصات بالنسبة للبعد المهني للبرنامج. ويضمن هذا البرنامج لجميع الطلبة أقصى إمكانية للحصول على التعليم المهني دون أي تحيز، بما في ذلك نوع الجنس. والتحرر عن المهنة معاملة إلزامي في هذا البرنامج.

٣ - برنامج تطبيقي لشهادة التخرج، وهو برنامج مميز لمدة سنتين ومصمم للطلبة الذين لا يرغبون في الاستمرار مباشرة في الدراسة في المستوى الثالث أو لمن لا تتناسب احتياجاتهم وتطلعاتهم واستعدادهم مع البرنامجين الآخرين لشهادة التخرج. وتتميز شهادة التخرج التطبيقية بخبرات تعليمية ذات طبيعة نشطة وعملية تركز على الطالب.

٢٢-١٠ يجري المجلس الوطني للمناهج والتقييم تنقيحاً مستمرا على أساس مرحلي للمناهج الموجودة لشهادة التخرج. وجرى إدخال مناهج منقحة (للمستويين الأعلى والعادي) للغة الأيرلندية واللغة الفرنسية واللغة الألمانية واللغة الإسبانية واللغة الإيطالية والمحاسبة واللغة الانكليزية والفيزياء والكيمياء وعلم الأحياء والاقتصاد المنزلي. ومناهج المستوى التأسيسي متاحة الآن لمادتي اللغة الأيرلندية والرياضيات، بالإضافة إلى المستويين العادي والأعلى. أما المناهج المنقحة لمواد التاريخ والجغرافيا والتكنولوجيا والفنون والعلوم الزراعية فسيجري إدخالها عام ٢٠٠٤، كما سيجري إدخال المواد الكلاسيكية والرياضيات والاقتصاد في ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

٢٣-١٠ شهادة التخرج

يبين الجدول ٢-١٠ تفاصيل أعداد الفتيات اللاتي يدرسن مواد مختارة في برنامج شهادة التخرج.

الجدول ٢-١٠

نسبة الفتيات اللاتي يدرسن مواد مختارة في برنامج شهادة التخرج، ٢٠٠٠/١٩٩٩

المادة	النسبة المئوية
--------	----------------

النسبة المئوية	المادة
٥١,٥	اللغة الأيرلندية
٥١,٥	اللغة الانكليزية
٥١,٥	الرياضيات
٢٠,٠	الرياضيات التطبيقية
٢٤,٠	الفيزياء
٥٣,٠	الكيمياء
٢٩,٠	الفيزياء والكيمياء
٦٦,٠	علم الأحياء
٨٥,٠	الاقتصاد المنزلي، اجتماعي وعلمي
٥٤,٠	التربية البدنية
٩١,٠	الكورال
٩٦,٠	الأوركسترا
٥,٠	الهندسة
٧,٠	الرسم التقني
٦,٦	دراسات الإنشاء

المصدر: التقرير الإحصائي لوزارة التعليم.

(ج) القضاء على أي مفهوم غطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع 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.

٢٤-١٠ (انظر التعليم المختلط في الفقرتين ١٧-١٠ و ١٨-١٠).

يقدم عدد من المصادر مواداً تستهدف القضاء على النماذج النمطية وتعزيز المساواة بين الجنسين. ولا توجد أرقام تفصيلية عن النسبة المئوية للمدارس والطلبة الذين يحصلون على هذه المواد. وتوزع بصفة عامة المواد التي تقدمها وزارة التعليم والعلوم في جميع أنحاء قطاع التعليم على المدارس والكليات، كما تقدم في الدورات الدراسية ذات الصلة التي يحضرها المعلمون أثناء خدمتهم.

والمواد التي تقدمها وزارة التعليم والعلوم هي:

فيوتشرز (FUTURES): وهي مجموعة من المواد التي تدمج القضايا المتعلقة بنوع الجنس ضمن مواد المناهج الدراسية. وطُبعت هذه المجموعة لأول مرة عام ١٩٩٢، وأعيد طبعها مرتين؛

التوازن - من يهتم؟: وهو معيار للتعليم الاجتماعي وقضايا المساواة، نشر لأول مرة عام ١٩٩٧ وأعيد طبعه عام ١٩٩٩؛

استكشاف المفاهيم النمطية القائمة على أساس الجنس: دليل وفيديو يتناولان القضايا المتعلقة بالمفاهيم النمطية لدور نوع الجنس، نشرت لأول مرة عام ١٩٩٤ وأعيد طبعهما عام ١٩٩٨؛

مجموعة المساواة: مجموعة من المواد للمعلمين بالمدارس الابتدائية، نشرت عام ١٩٩٤؛

بنات أرخيدس - مهن في الهندسة للنساء : فيديو يتضمن مقابلات مع نساء صغيرات اخترن مهنة في الهندسة، يستخدم لطلبة المرحلة المدرسية الثانية (لأعمار من ١٢ إلى ١٨)، نشر عام ٢٠٠٠؛

اكتشاف المرأة في التاريخ الآيرلندي: CD ROM، وكتاب مدرسي وموقع على شبكة الإنترنت لطلبة الدورة العليا (لأعمار من ١٥-١٨ سنة)، ستكون متاحة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣؛

أيام النموذج اختدى: مجموعة من الموارد للكليات. وقد مولت وزارة التعليم والعلوم هذا المشروع الذي أنشأه برنامج النساء في التكنولوجيا والعلوم.

ويقدم المجلس الوطني للمناهج والتقييم النصح إلى وزير التربية والعلوم بشأن المناهج والتقييم للتعليم في مراحل الطفولة المبكرة ومدارس المرحلة الابتدائية وما بعدها. وعلى كل من المجلس والوزير، ضمن حملة أمور، أن يعززا المساواة بين الطلبة والطالبات في الحصول على التعليم بصفة عامة وفي دراسة أية مواد معينة بصفة خاصة.

وتطبق جميع البرامج المعنية بالمساواة بين الجنسين في جميع المدارس، بما فيها المدارس الخاصة.

٢٥-١٠ تعيين نظام المدارس

هناك قلق بشأن اختلال التوازن بين الجنسين بالنسبة لتعيينات نظام المدارس. ففي قطاعي المستوى بعد الابتدائي (القطاع الشامل والمحلي والقطاع الثانوي التطوعي) تشكل النساء ٦٢,٦ في المائة من هيئة المعلمين. ومع ذلك لا تتعدى نسبة الإناث ٣٣ في المائة من نظام تلك المدارس. وهذه التعيينات هي إحدى الوظائف المسندة إلى كل مجلس من مجالس إدارة المدارس.

واستجابة لهذه الحالة، أوصت وزارة التعليم والعلوم بإجراء بحث في عام ١٩٩٧ عن الوضع الفعلي للنساء في مناصب الإدارة في المدارس الآيرلندية. ومتابعة لذلك، تولت وزارة التعليم والعلوم تدريس مواد دراسية رائدة للمعلمات. ويستمر تدريس هذه المواد، كما نشر دليل للمدرسين في عام ٢٠٠١. ونشرت نتائج البحث وتقييم للدراسات الرائدة المبكرة في كتاب "الخروج من الظلال" (١٩٩٩).

(د) التساوي في فرص الاستفادة من المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛

(هـ) التساوي في الوصول إلى برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتنضيق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة.

٢٦-١٠ كان إنشاء المجلس الوطني لتعليم الكبار أحد التدابير المعلنة في الورقة البيضاء المعنية بتعليم الكبار، التعليم مدى الحياة، التي نشرت في آب/أغسطس ٢٠٠٠. والمجلس، الذي أنشئ في آذار/مارس ٢٠٠٢ يمثل أصحاب المصالح الرئيسيين في مجال التعليم وتدريب الكبار (التعليم، التدريب، الشركاء الاجتماعيين، القطاع المحلي والتطوعي، المتعلمين) ضمانا للأخذ باستراتيجية منسقة. وسيضطلع المجلس بدور رئيسي في تقديم النصح بشأن التطورات في المستقبل، وتعزيز التنسيق والاتصالات، والانخراط في تطوير الأبحاث وتنمية الموظفين، وتدعيم التعاون الدولي. وسيكون المجلس أيضا حافزا هاما للتغيير والتطوير حيث يتوافر لديه موظفون مكرسون لهذه المهمة، كما سيكون لديه معطيات

خاصة لتقدم التعليم في مكان العمل والتعليم المحلي واستراتيجية للمساواة وإنشاء فريق استشاري معني بإدماج المعاقين جسدياً وتعليمياً في تعليم الكبار.

٢٧-١٠ فرص التعليم المهني

تيسر رعاية الطفل الحصول على فرص التعليم المهني والانتظام فيه، مثل مشروع فرص التعليم المهني والوصول إلى الشباب وبرامج تدريب الرجل المسنين من الوالدين العاطلين عن العمل ومن يتركون المدارس مبكراً. ويتخذ ذلك شكل التوفير المباشر للخدمات في مراكز أو مباني يجري تأجيرها، وشراء أماكن محلية موجودة أو دور حضانة تجارية، وبعض المدفوعات للمسجلين من القاطنين على رعاية الطفل؛ وتيسر الهيئة الوطنية للتدريب والتوظيف أيضاً انخراط المرأة في دوراتها التدريبية من خلال تقديم المدفوعات اللازمة لرعاية الطفل.

٢٨-١٠ فرص تعليمية أخرى

سيجري تطوير توصيات تقرير الفريق العامل المعني بحصول المرأة على الفرص في سوق العمل بمقتضى شراكة ٢٠٠٠ واستعراض مشروع العودة إلى العمل التابع للهيئة الوطنية للتدريب والتوظيف بغية تعزيز قدرة المرأة على التوظيف ومهارات النساء العائدات إلى سوق العمل.

وتتضمن تلك التوصيات:

- تدعيم المساواة بين الجنسين في أعمال هيئة المؤهلات الوطنية فيما يتعلق بمشاريع جميع الوحدات ونقلها، والاعتراف بالتعليم السابق والتجربي: وقد نشرت هيئة المؤهلات الوطنية مؤخراً وثيقة للسياسات عن الحصول على المؤهلات ونقلها وتطويرها. وتعالج وثيقة السياسات (المتاحة في موقع هيئة المؤهلات الوطنية في شبكة الإنترنت www.w.nqua.ie)، ضمن جملة أمور، قضية نظم الوحدات والاعتراف بالتعليم السابق.
- وضع طائفة أوسع نطاقاً من الدورات الدراسية والتدريبية العامة تتاح على أساس دوام جزئي: إحدى سمات مبادرة العودة إلى التعليم هي عدد دراسات الدوام الجزئي المصممة لتيسر الدراسة للمرأة بصفة خاصة.
- الأخذ في الاعتبار - عند اختيار مكان الدورات الدراسية - بتوفر وسائل المواصلات وتكلفتها بغية ضمان تيسر فرص الوصول إلى أماكن الدراسة: تقع المدارس المهنية في جميع البلدان ويسهل الوصول إليها.
- ضمان وجود توازن بين الجنسين في دراسات المهارات المعنية: زادت بصفة عامة النسبة المئوية للنساء المشاركات في البرامج التدريبية للهيئة الوطنية للتدريب والتوظيف من ٤٧ في المائة عام ١٩٩٦ إلى ٥٢ في المائة عام ٢٠٠٠ (فيما عدا مدة التدريب). وشارك ٨٥٨ ١٢ فرداً عام ٢٠٠٠ في دراسات المهارات المعنية وكان عدد النساء منهم ٨٣٧ ٥ (٤٥ في المائة).
- ينبغي لهيئات التدريب القانونية وبرامج التدريب التي يدعمها الاتحاد الأوروبي والدولة أن تتضمن توفر مرافق رعاية الطفل للآباء والأمهات المستفيدين من الدراسات (انظر الفقرة ٢٧-١٠).

٢٩-١٠ ستجري المحافظة على الحكم الخاص بالتدريب المحلي والمواقي للأسرة للمزارعات والنساء اللاتي يدرن المزارع بالاشتراك مع أزواجهن. وقد وضعت هيئة تنمية الزراعة والمواد الغذائية حكماً خاصاً لتدريب المزارعات. ويستهدف ذلك تزويد المزارعات بالتدريب المواقي للأسرة على دورهن في المزرعة مع التأكيد بصفة خاصة على التدريب المتعلق بتكنولوجيا المعلومات وحسابات المزرعة.

٣٠-١٠ المشاركة في التعليم العالي^(١)

يبين الجدول ٣-١٠ توزيع الطلبة الجدد حسب نوع الجنس ونوع الكلية عام ٢٠٠٠. وتشكّل الإناث أغلبية الطلبة الجدد (٥٣,٥ في المائة). وفي عام ١٩٨٠ كانت نسبة الإناث ٤٦ في المائة من الطلبة الجدد، مقارنة بـ ٤٨ في المائة عام ١٩٨٦ و ٤٩ في المائة عام ١٩٩٢. وتشكّل الإناث الآن ٦٠ في المائة من الطلبة الجدد في قطاع الجامعة و ٨٨ في المائة من الطلبة الجدد في كليات التربية و ٤٧ في المائة من الطلبة الجدد في قطاع التكنولوجيا.

٣١-١٠ مجال الدراسة

ما زال نمط القبول مختلفا حسب مجال الدراسة اختلافا شديدا حسب نوع الجنس. ويرد تفصيل هذا الاختلاف في الجدول ٤-١٠. وتشكّل الإناث الآن ما يزيد قليلا عن نصف عدد الطلبة الجدد (٥٣,٥٧ في المائة). وشكّلت الإناث أيضا الأغلبية في مجالات الدراسة الأربعة: التربية (٨٣ في المائة) والعلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال والقانون (٦١,٥ في المائة) والآداب والفنون (٦٧ في المائة) والصحة والرعاية الاجتماعية (٧٨,٥ في المائة). وعلى العكس، لم تشكّل الإناث سوى ١٦ في المائة من عدد الطلبة الجدد في الهندسة والتصنيع والإنشاءات، وهو المجال الذي لا يزال يرتبط بنوع الجنس.

(١) هيئة التعليم العالي - بيانات المرحلة الدراسية الثالثة ٢٠٠٠-٢٠٠١.

الجدول ١٠-٣

توزيع الطلاب الجدد في التعليم العالي في ٢٠٠١/٢٠٠٠ حسب نوع الجنس وحسب نوع الكلية

نوع الكلية	العدد	ذكر		أنثى		العدد	النسبة المئوية	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
		النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد					
القطاع الجامعي	٦ ٤٦٧	٤٠	٩ ٧٤٣,٠٠	٦٠	١٦ ٢١٠	١٠٠				
معاهد التكنولوجيا	٩ ٨٦٢	٥٣	٨ ٦٦٨	٤٧	١٨ ٥٣٠	١٠٠				
مجموع الكليات جميعا	١٦ ٣٢٩	٤٧	١٨ ٤١١	٥٣	٣٤ ٧٤٠,٠٠	١٠٠				

المصدر: وزارة التعليم والعلوم.

الجدول ١٠-٤

خريجو جميع البرامج الجامعية بنظام اليوم الكامل في ٢٠٠١/٢٠٠٠ - المستوى الأول

بكال الدراسة	النسبة المئوية للذكور	النسبة المئوية للإناث	المجموع الكلي
الآداب والفنون	٣٢,٠	٦٧,٠	٤ ٤٣٥
العلوم والرياضيات وعلم الحاسوب	٥١,٠	٤٩,٠	٦ ٤٠٤
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	٨٤,٠	١٦,٠	٥ ٠٦٦
الصحة والرعاية الاجتماعية	٢١,٥	٧٨,٥	٢ ٣٣٠
العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال والقانون	٣٨,٥	٦١,٥	٩ ٢٨٢
التربية	١٧,٠	٨٣,٠	٩٩٤
مجموع النسب المئوية	٤٦.٤	٥٣.٦	١٠٠
المجموع الكلي	١٣ ٢٣٥	١٥ ٢٧٦	٢٨ ٥١١

المصدر: هيئة التعليم العالي - بيانات المرحلة الدراسية الثالثة.

٣٢-١٠ تطورات في مؤسسات التعليم العالي

تفاوتت التدابير المعتمدة للارتقاء بالمساواة بين الجنسين بين مؤسسات المستوى الثالث. وفيما يلي بعض الأمثلة على ذلك:

- إنشاء لجان رسمية في المؤسسات لرصد الوضع الأكاديمي للمرأة والإبلاغ عنه.
 - اتخاذ تدابير خاصة للطلبة في عامهم الدراسي النهائي في المستوى الثاني تتعلق بدخولهم إلى دورات يبدو واضحا فيها اختلال التوازن في الطلبة من الجنسين. وتشمل هذه التدابير ما يلي:
- ١٦ إقامة مدارس نهاية الأسبوع و "أيام مفتوحة" لتعريف الطلاب على مادة الفيزياء وغيرها من العلوم والهندسة والتكنولوجيا؛

٢٤ إجراء امتحان خاص في الرياضيات لتبسيط دخول مقدمي الطلبات الذين ربما لم تتح لهم فرصة دراسة الرياضيات العليا في المدرسة الثانوية؛

٣٤ إلقاء الضوء على إنجازات المرأة في الهندسة والرياضيات والعلوم الطبيعية في برامج الاتصال المدرسية.

- استحداث دورات في الدراسات النسائية في الجامعات.

٣٣-١٠ ومن المزمع إعادة تشكيل هيئة التعليم العالي مع إعطائها اختصاصات أوسع. وستكون الهيئة مسؤولة، ضمن حملة أمور أخرى، عن رصد سياسات المساواة بين الجنسين في مؤسسات المستوى الثالث وعن تقديم دعم ملائم على الصعيد الوطني.

وسوف يطلب إلى جميع المؤسسات المشمولة برعايتها أن تصوغ سياسات وتنشرها لتعزيز المساواة بين الجنسين. وستتضمن هذه السياسات ما يلي:

- سياسات لتعزيز تكافؤ الفرص وبرامج العمل المرتبطة بها، بما في ذلك إجراءات لمنع التحرش الجنسي بالطلبة والموظفين؛
- استراتيجيات لتشجيع زيادة مشاركة الطالبات في كليات ودورات دراسية حيث يكون تمثيلهن منقوصا عادة، بما في ذلك الاتصال بمدارس المستوى الثاني وإعداد مواد ترويجية مناسبة وتوزيعها؛
- مراعاة تحقيق توازن ملائم بين الجنسين في جميع مجالس الاختيار؛
- تشجيع النساء وتيسير الطريق أمامهن لتقديم طلبات للوظائف الأكاديمية والإدارية العليا؛
- وضع ترتيبات ملائمة لمساعدة الطلبة الذين لديهم أطفال صغار السن.

وتقوم هيئة التعليم العالي، بالتعاون مع كلية كورك الجامعية، بتمويل وظيفة منظم المتدعى الوطني بشأن تكافؤ الفرص في المستوى الثالث. وسوف تشمل مهام شاغل هذه الوظيفة إنشاء شبكة وطنية خاصة بتقاسم المعلومات والآراء حول مسائل تتعلق بالمساواة واستحداث قاعدة للبيانات في هذا المجال.

٣٥-١٠ استعراض المساواة في هيئة التعليم العالي

إن أغلبية المؤسسات التي تدخل حاليا ضمن الاختصاصات القانونية لهيئة التعليم العالي تتمتع باستقلال ذاتي - بمقتضى قانون الجامعات - فيما يتعلق بإدارة شؤونها الداخلية والخارجية، إلا أن عليها عند ممارسة ذلك أن تولي المراعاة الواجبة إلى تعزيز وصيانة تكافؤ الفرص وإمكانية الوصول إليها.

وينص القسم ٣٦ على أن تعد الهيئة الحاكمة بيانا عن سياسات الجامعة فيما يتعلق بما يلي:

(أ) إمكانية الالتحاق بالجامعة وبالتعليم الجامعي للأفراد المحرومين اقتصاديا أو اجتماعيا، وللمعاقين، وللأفراد الذين ينتمون إلى قطاعات من المجتمع منقوصة التمثيل بين الطلبة؛

(ب) المساواة، بما فيها المساواة بين الجنسين، في جميع أنشطة الجامعة، وتنفيذ السياسات المنصوص عليها في البيان.

وينص القسم ٤٩ من نفس القانون على أنه يجوز لهيئة التعليم العالي أن تجري استعراضا لما تم إنجازه من أهداف هذه السياسات، كما أنه يتعين عليها المساعدة على إنجاز تلك الأهداف. والتخصيص للاستعراض الأول من هذه الاستعراضات في مرحلة متقدمة الآن.

٣٦-١٠ المجلس الوطني للعدالة

تعالج هيئة التعليم العالي قضايا المساواة في التعليم العالي في عدد من الدراسات الهامة، ومن الأمور ذات الصلة في هذا السياق إمكانية الوصول والعدالة في التعليم العالي: نظرة دولية في القضايا والاستراتيجيات، بقلم الأستاذ مالكو لم سكيليك. وقامت هيئة التعليم العالي بوضع هذا التقرير لكي تحقق هدفين رئيسيين هما: (١) دراسة الاتجاهات والقضايا الموجودة في الحركات الدولية بغرض تحسين العدالة في التعليم العالي والمحافظة عليها؛ و (٢) التعرف على الاستراتيجيات والإجراءات التي تبشر بتحقيق أهداف السياسات المعنية بتحقيق قدر أكبر من العدالة في التعليم العالي.

ومن المواضيع التي سلّطت عليها الأضواء في هذا التقرير وغيره ضرورة الأخذ بسياسة وطنية متماسكة وذات استراتيجية قوية بهدف تحقيق إمكانية الوصول والمساواة بالتعاون مع جميع أصحاب المصالح ذوي الصلة. ومما عزز هذا الرأي موافقة هيئة التعليم العالي على ما أوصى به فريق العمل المعني بإمكانية الحصول على تعليم المرحلة الثالثة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. واعتمدت التوصية في تقريره النهائي في أيار/مايو ٢٠٠١ بإنشاء مكتب وطني للعدالة في إمكانية الحصول على التعليم العالي لتنسيق جميع الأنشطة المتعلقة بذلك في المرحلة الدراسية الثالثة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ أعلن وزير التعليم والعلوم عن موافقته على إنشاء ذلك المكتب الوطني داخل هيئة التعليم العالي بغية ضمان التنفيذ الفعال للعديد من التوصيات الواردة في التقرير، بالمشاركة مع وزارة التعليم والعلوم ومؤسسات المرحلة الدراسية الثالثة وغيرها من أصحاب المصالح والوكالات.

وتبين الجداول التالية بيانات إضافية مصنفة حسب نوع الجنس بشأن طلبة التعليم العالي وموظفي الجامعة:

الجدول ١٠-٥

عدد الطلبة الذين يتلقون تعليم المرحلة الدراسية الثالثة بنظام اليوم الكامل حسب نوع الجنس وحسب نوع المعهد المنتسب به

نوع المعهد المنتسب به	ذكر	أنثى	المجموع
معان من وزارة التعليم			
*** معاهد هيئة التعليم العالي (معانة)	٢٨ ٧٧٠	٤٠ ٤٨٤	٦٩ ٢٥٤
تدريب المعلمين	٦٥	٨٩٥	٩٦٠
التعليم الابتدائي	٥٦	٥٤٢	٥٩٨
الاقتصاد المنزلي	٩	٣٥٣	٣٦٢
الكلديات التكنولوجية	٢٥ ٤٩٧	٢٢ ٨٦٣	٤٨ ٣٦٠
معاهد التكنولوجيا	٢٥ ٣١٤	٢٢ ٥٨٩	٤٧ ٩٠٣
معهد كيلبيغز وتيراري	١٨٣	٢٧٤	٤٥٧
معاهد أخرى معانة	٥١٢	٩٠٥	١ ٤١٧
معانة من وزارات أخرى (العدل/الدفاع)	٨٤٢	٣٥٠	١ ١٩٢
غير معانة	٢ ٢٧٢	٢ ٨٤٥	٥ ١١٧

نوع المعهد للتحقق به	ذكر	أنثى	المجموع
معاهد دينية	٣١٢	٤٩٢	٨٠٤
الكلية الملكية للحرايين في أيرلندا	٦٧٣	٦١٠	١ ٢٨٣
معاهد أخرى	١ ٢٨٧	١ ٧٤٣	٣ ٠٣٠
المجموع - المرحلة الثالثة	٥٧ ٩٥٨	٦٨ ٣٤٢	١٢٦ ٣٠٠
من بينه العدد المعان من وزارة التعليم والعلوم	٥٤ ٨٤٤	٦٥ ١٤٧	١١٩ ٩٩١

*** معاهد التعليم العالي (معانة)

استوعبت معاهد هيئة التعليم العالي ما مجموعه ٧١ ٢٣٩ طالبا في العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٠.

الرقم ٢٥٤ ٦٩ المذكور أعلاه لا يتضمن جميع طلاب الكلية الملكية للحرايين في أيرلندا (١ ٢٨٣) وبعض طلبة الكليات الآتية:

تدريب المعلمين على التعليم الابتدائي (٥١٨)، وكليات الاقتصاد المنزلي (١٠٠) ومعاهد التكنولوجيا (٨٤).

الجدول ١٠-٦

الطلبة المقيدون بنظام اليوم الكامل في معاهد هيئة التعليم العالي في العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠١

مجال الدراسة	كلية جامعة دبلن	كلية جامعة كورك	الجامعة الوطنية لأيرلندا في غولواي	الجامعة الوطنية كيريني في دبلن	الجامعة الوطنية لأيرلندا في مانيوث	جامعة مدينة دبلن	كلية سانت درومكوندرا باتريك في ليمريك	كلية العذاراء للفنون والتصميم في أيرلندا	الكلية الوطنية الملكية	مجموع الذكور	مجموع الإناث	المجموع الكلي
تعليم جامعي	١١ ٧٠٩	٨ ٩٧٣	٧ ٤٤٤	٩ ٠٤٠	٣ ٦١٥	٤ ٧٢٦	١ ٥٢٨	٦ ٥٩٨	١ ٧٨٤	٧١٨	١ ٢٥٩	٢٤ ٥٥٥
درجات	٤٤٢	٦٢١	٣١٤	٧٣٣	٢٥	٥٧٣	صفر	٣٨٩	صفر	٣٧	٣٠١	٢ ٨٣٣
دبلوما وشهادة	٢٦	٤١٠	٥٩٥	٢١٠	٣٠	٥	صفر	صفر	صفر	صفر	٣٧٥	٩٠١
غير متفرغ	١٢ ١٧٧	١٠ ٠٠٤	٨ ٣٥٣	٩ ٩٨٣	٣ ٦٧٠	٥ ٣٠٤	١ ٥٢٨	٦ ٩٨٧	١ ٧٨٤	٧١٨	١ ٢٩٦	٢٥ ٢٣١
دراسات عليا	٧٤٤	٣٩٤	٣٠٩	٥٨٤	٢٠٤	١٦٤	صفر	٢٠٣	١٤	٧	٦٤	١ ٤٠٣
دكتوراه	١ ٦٦١	٨٧١	٧٤٢	١ ١٤١	٣٠٠	٧٥٢	صفر	٥٣٧	٥٣	٦٧	٧١	٢ ٩٥٥
ماجستير	٧٣٤	٧٣٢	٦٨٩	٢٣٥	٣٣٦	١٦١	٣٠٩	٣١٢	١٢٠	١٦	صفر	١ ٠٨٦
دبلومات وشهادات عليا	صفر	صفر	صفر	١٠	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٤	٦
غير متفرغ	٣ ١٣٩	١ ٩٩٧	١ ٧٤٠	١ ٩٧٠	٨٤٠	١ ٠٧٧	٣٠٩	١ ٠٥٢	١٨٧	٩٠	١٣٥	٥ ٤٤٨
المجموع	١٥ ٣١٦	١٢ ٠٠١	١٠ ٠٩٣	١١ ٩٥٣	٤ ٥١٠	٦ ٣٨١	١ ٨٣٧	٨ ٠٣٩	١ ٩٧١	٨٠٨	١ ٤٣١	٣٠ ٦٧٩
مجموع المقيدين بنظام اليوم الكامل	٧٤ ٣٤٠	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١	٤٣ ٦٦١

الجدول ١٠-٧

جميع طلبة الجامعات بنظام اليوم الكامل حسب مجال الدراسة ٢٠٠١/٢٠٠٠

مجال الدراسة	كلية جامعة دبلن	كلية جامعة كورك	الجامعة الوطنية لأيرلندا في غولواي	الجامعة الوطنية كيريني في دبلن	الجامعة الوطنية لأيرلندا في مانيوث	جامعة مدينة دبلن	كلية سانت درومكوندرا باتريك في ليمريك	كلية العذاراء للفنون والتصميم في أيرلندا	الكلية الوطنية الملكية	مجموع الذكور	مجموع الإناث	المجموع الكلي
الفنون	٣ ٦١٢	٣ ١٨٦	٣ ١٠٢	٢ ٤٤٧	٢ ٣٧٩	٢ ٣٧٩	٣ ٦٣	٤٢١	٦٣٠	٩٢	١ ٠٧٠	٣ ٥٧٧
التربية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الفنون الجميلة والتصميم الفني	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

مجال الدراسة	كلية جامعة دبلن	كلية جامعة كورك	الجامعة الوطنية لأيرلندا في غولواي	الجامعة الوطنية لأيرلندا في دبلن	الجامعة الوطنية لأيرلندا في مانيوت	جامعة مدينة دبلن	كلية سانت باتريك في درومكوندرا	جامعة ليمريك	كلية العذاراء للفنون والتصميم في أيرلندا	الكلية الوطنية للملاحيين	مجموع الذكور	مجموع الإناث	المجموع الكلي
إدارة الأعمال والاقتصاد والدراسات الاجتماعية	-	-	-	١ ٣٢٩	-	-	-	-	-	-	٥٣٥	٧٩٤	١ ٣٢٩
الفروسة	-	-	-	-	-	-	-	١٢٦	-	-	٢٨	٩٨	١٢٦
الدراسات الأوروبية	-	-	-	-	-	-	-	٥٤٨	-	-	١٣٢	٤١٦	٥٤٨
العلوم الاجتماعية	٤١٤	٣٦٥	-	٤٧	-	-	-	-	-	-	١٠٩	٧١٧	٨٢٦
دراسات الاتصالات والإعلام	-	-	-	-	-	٧٢٨	-	-	-	-	١٧٢	٥٥٦	٧٢٨
التجارة	١ ٩٢٠	١ ٢٩١	١ ٠٢٧	-	-	١ ٦٥٢	-	١ ٨٦٧	-	-	٣ ٥٨٣	٤ ١٧٤	٧ ٧٥٧
القانون	٤٢٧	٤٤٣	٢٣٧	٤٠٩	-	-	-	٢٤	-	-	٥٣٦	١ ٠٠٤	١ ٥٤٠
العلوم	١ ٥٧٩	١ ١٦١	١ ٦٢٨	١ ٥٤٢	٧٤٦	٦٩٨	-	٥٣٨	-	-	٣ ٣١١	٤ ٥٨١	٧ ٨٩٢
الهندسة	٩٥٣	٦٢٨	٧٧٩	٧٧٧	٣٠	٥٠٩	-	١ ١٨٩	-	-	٣ ٨٥٨	١ ٠٠٧	٤ ٨٦٥
العمارة	٢٣٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١١٧	١١٧	٢٣٤
الطب والتمريض	١ ٦٦٠	١ ١٠٥	٧٠٩	١ ٧٠٠	-	٤٩٠	-	٣٣٧	-	-	٢ ٠٨٣	٥ ١٢٠	٧ ٢٠٣
طب الأسنان	-	١٧٧	-	٢٤٤	-	-	-	-	-	-	١٧٩	٢٤٢	٤٢١
الطب البيطري	٣٧١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٦٩	٢٠٢	٣٧١
علوم الزراعة والأحراج	٧٩٥	-	-	-	-	-	-	٦٦	-	-	٥٨٤	٢٧٧	٨٦١
علم الأغذية والتكنولوجيا	-	٥٢٨	-	-	-	-	-	٦٨	-	-	١٤٤	٤٥٢	٥٩٦
علم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	٨٣	٩٢٥	٢٩٠	٦٥١	١٩١	٩٢٣	-	١ ٣٠٩	-	-	٣ ٠١٦	١ ٣٥٦	٤ ٣٧٢
دراسات مشتركة	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع	١٢ ٠٤٨	٩ ٨٠٩	٧ ٧٧٢	٩ ٨٦٦	٣ ٣٩٣	٥ ٠٣٧	١ ٤١٩	٧ ٠٧٤	١ ٧٠٠	٦٩٣	٢٤ ٤٩٧	٣٥ ٥١٦	٦٠ ٠١٣

الجدول ١٠-٨

الموظفون بدوام كامل في جامعات أيرلندا ٢٠٠١/٢٠٠٠

أكاديمي	كلية جامعة دبلن	كلية جامعة كورك	الجامعة الوطنية لأيرلندا في غولواي	الجامعة الوطنية ترييني في دبلن	الجامعة الوطنية لأيرلندا في ماينوت	جامعة مدينة دبلن	جامعة ليمريك	مجموع الذكور	مجموع الإناث	المجموع الكلي
أستاذ	٩٠	٦٨	٣٩	٥٧	٢١	٢٢	٣٣	٣٠٧	٢٣	٣٣٠
أستاذ مساعد	٥٧	٤٤	٣٨	٦٥	٧	٨	١٢	٢١١	٢٠	٢٣١
محاضر أول	١٦٤	٩٢	٥٨	١٣٣	٥٣	٣٧	٦٢	٤٩٤	١٠٥	٥٩٩
محاضر	٤٣٦	٢٠٢	٧٢	٢٦٦	٩٩	١٥٦	١٧٠	٩٣٠	٤٧١	١ ٤٠١
محاضر مساعد	١٢٩	صفر	٩٩	صفر	١	٧٢	٥٥	١٨٧	١٦٩	٣٥٦
موظفو تعليم آخرون	٩٢	١٣٣	٦٠	١٤	٦	٣٢	٢٦	١٩٢	١٧١	٣٦٣
غير محدد	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
مجموع الأكاديميين	٩٦٨	٥٣٩	٣٦٦	٥٣٥	١٨٧	٣٢٧	٣٥٨	٢ ٣٢١	٩٥٩	٣ ٢٨٠
غير الأكاديميين	١ ١١٦	٧٦٨	٤٩٧	٨٤٠	١٨٦	٣١٥	٣٠٦	١ ٧٩٩	٢ ٢٢٩	٤ ٠٢٨
مجموع الموظفين بدوام كامل	٢ ٠٨٤	١ ٣٠٧	٨٦٣	١ ٣٧٥	٣٧٣	٦٤٢	٦٦٤	٤ ١٢٠	٣ ١٨٨	٧ ٣٠٨

ملاحظات:

يتضمن عدد الموظفين بدوام كامل الموظفين بعقد بدوام كامل.

يتضمن عدد التقنيين وموظفي العمل في كلية جامعة كورك الموظفين في المركز الوطني للبحث الإلكتروني الدقيق.

يتضمن عدد التقنيين وموظفي العمل في كلية جامعة دبلن الموظفين في معمل مراجع الفيروسات ومعامل التشخيص والمكتب الطبي لسلامة الطرق.

(د) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان.

٣٧-١٠ أنشئ المجلس الوطني للرعاية التعليمية بموجب قانون التعليم (الرعاية) لعام ٢٠٠٠. ويرفع القانون الحد الأدنى لترك المدرسة إلى ١٦ سنة أو استكمال ٣ سنوات من الدورة الأولى، أيهما يأتي متأخراً عن الآخر. وستكون الوظائف العامة للمجلس هي ضمان التحاق كل طفل بمدرسة معترف بها أو حصوله على حد أدنى معين من التعليم. وينص القانون على وظائف المجلس وموظفي الرعاية التعليمية ونظام المدارس والوالدين فيما يتعلق بتعليم الأطفال. وسينشئ مجلس الرعاية سجلاً يحتفظ به لجميع الأطفال الذين يتلقون تعليمًا في مكان مغاير لمدرسة معترف بها.

٣٨-١٠ ويهدف برنامج إتمام الدراسة إلى رسم سياسات محلية لضمان أقصى قدر من مستويات المشاركة في عملية التعليم. ويتضمن هذا البرنامج استهداف الأفراد صغار السن ممن يبلغون سن الدراسة، سواء في المدرسة أو خارجها، كما ينظم الدعم اللازم لمعالجة عدم المساواة في الحصول على التعليم والمشاركة وما ينتج عن ذلك. ووحدة المساواة بين الجنسين التابعة لوزارة التعليم والعلوم طلبت إجراء إحصائيات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن المشاركين في هذه المبادرة.

٣٩-١٠ التوجيه وتقديم المشورة

يتطلب قانون التعليم لعام ١٩٩٨ من المدارس أن تضمن حصول الطلبة على التوجيه الواجب بغية مساعدتهم في خيارهم بشأن التعليم والمهن. وتحصل جميع مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية على أنصبة إضافية لتوفير التوجيه وتقديم المشورة. وتمتضى المبادرة التي أخذ بها في عام ٢٠٠١ (مبادرة تعزيز التوجيه)، حصلت ١٠٣ مدرسة على ساعات إضافية للتوجيه. ولهذه المبادرة ثلاث شعب:

- زيادة ما يدرسه الطلبة من مواد العلوم؛

- استهداف الطلبة المحرومين؛

- إقامة صلات بالصناعات والمشاريع التجارية المحلية.

٤٠-١٠ تخفيف حدة الحرمان من التعليم

جرى الأخذ بطائفة عريضة من التدابير (حوالي ٦٠ تدبيراً) تهدف إلى معالجة الحرمان. وتتراوح هذه التدابير من التعليم المبكر إلى التعليم الابتدائي والثانوي وما بعد ذلك والتعليم لمن لديهم احتياجات خاصة. وجرى توسيع نطاق المرفق الوطني للتعليم النفسي بحيث يتضمن

المدارس الابتدائية. وصدر قرار حكومي يسمح للمرفق بتعجيل برنامجه للتعين بغية تحقيق هدفه في الانتهاء من توظيف ٢٠٠ موظف
بانتهاى عام ٢٠٠٢.

وهناك ورقة بيضاء عن التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بعنوان 'الاستعداد للتعليم' تنص على سياسة الحكومة بشأن رسم
وتنفيذ سياسة شاملة للتعليم المبكر. وتركز الورقة على السياسات والبحوث وعلى الدعم والتمويل المخصص لجماعات رئيسية مستهدفة.
وفي عام ٢٠٠١، جرى تنفيذ استراتيجية جديدة لمعالجة الحرمان من التعليم. ولهذا الاستراتيجية ثلاثة برامج رئيسية - إنشاء
لجنة قانونية جديدة هي **لجنة معالجة الحرمان من التعليم**، وعقد محفل كبير للتصدي للحرمان من التعليم، وتعيين مدير بالنيابة للبرامج
التي تعالج الحرمان في المدارس الابتدائية في البلد، ويبلغ عددها ٣١٥٩ مدرسة. أما لجنة معالجة الحرمان من التعليم، التي نص عليها قانون
التعليم لعام ١٩٩٨، فستسدي النصح إلى وزير التعليم والعلوم بشأن السياسات والاستراتيجيات الواجب اعتمادها بغية التعرف على أوجه
الحرمان من التعليم وتصحيحها.

٤١-١٠ الإلمام بالقراءة والكتابة

زادت المشاركة في برامج الإلمام بالقراءة والكتابة للكبار من ٥٠٠٠ عام ١٩٩٧ إلى الرقم الحالي، وهو ٢٣٩٧٣ (٢٠٠٣/٢٠٠٢)،
الذي بلغ عدد النساء فيه ٤٨٧ ١٤ (٦٠ في المائة). وبدأ برنامج تلفزيوني للإلمام الكبار بالقراءة والكتابة وتوعيتهم في التلفزيون الوطني
(برامج مدتها ٣٠ دقيقة لفترة ١٢ أسبوعاً)، وقد استمر هذا البرنامج من ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.
وكان يذاع مساء الثلاثاء من كل أسبوع وتعاد إذاعته في اليوم التالي. وكان متوسط عدد مشاهدي هذا البرنامج ١٥٥ ٠٠٠ كل أسبوع.
ونشرت دراسة تقييمية برهنت على نجاح هذه المبادرة في توسيع نطاق إمكانية وصول هذا البرنامج إلى عدد كبير من المشاهدين وفي
التغذية الاسترجاعية بشأن تحسن مهارات الإلمام بالقراءة والكتابة. وبناء على هذا النجاح، بدأت سلسلة تلفزيونية أخرى في أيلول/سبتمبر
٢٠٠١ تذايع ثلاث مرات كل أسبوع. وسيجري استكمال هذا البرنامج التلفزيوني بخط هاتفي مجاني للمساعدة وعمود للدعم أيضاً. وقد
وزعت شرائط فيديو للسلسلة التلفزيونية الأولى على مشاريع الإلمام بالقراءة والكتابة ومراكز الوصول إلى الشباب/الرحل ومشاريع فرص
التدريب المهني والمكتبات العامة وأسواق شرائط الفيديو. وبثت في الإذاعة سلسلة تتكون من ٢٠ برنامجاً للإلمام بالقراءة والكتابة و ٢٠
برنامجاً للأعداد تتضمن مستويات تأسيسية للتعليم. وتدعم هذه البرامج مجموعات من المصادر التعليمية وخط هاتفي مجاني للمساعدة تتولى
تشغيله الوكالة الوطنية للإلمام الكبار بالقراءة والكتابة.

٤٢-١٠ وتتضمن التطورات الأخرى في هذا المجال ما يلي:

- ١ - البدء في وضع دليل لخدمات الإلمام بالقراءة والكتابة للكبار؛
- ٢ - تنفيذ برامج مصدق عليها على الصعيد الوطني لمنظمي ومنفذي خدمات الإلمام بالقراءة والكتابة للكبار للشهادات والدبلومات
على المستوى الوطني؛
- ٣ - استحداث وابتكار إطار ذي نوعية جيدة لخدمات الإلمام بالقراءة والكتابة في سياق مبادرة سقراط عبر الوطنية؛
- ٤ - استمرار أعمال المجموعة المشتركة فيما بين الوزارات بشأن تقديم خدمات الإلمام بالقراءة والكتابة للعاطلين عن العمل؛

- ٥ - تدعيم شبكات الإحالة المعنية بالمام الكبار بالقراءة والكتابة؛
- ٦ - تعيين منسق وطني للإمام الكبار بالقراءة والكتابة يكون مقره في الوكالة الوطنية للإمام الكبار بالقراءة والكتابة؛
- ٧ - تتولى الوكالة الوطنية للإمام الكبار بالقراءة والكتابة إجراء بحث عن إنشاء إطار لتقييم خدمات الإمام بالقراءة والكتابة للكبار من أجل تحديد مستويات الإمام بالقراءة والكتابة ورصد تقدم المتعلمين؛
- ٨ - تولي فريق عامل من أربعة بلدان يمثل آيرلندا والمملكة المتحدة والدانمرك والبرتغال إحاطة وزراء التعليم والتدريب والعمالة في الاتحاد الأوروبي علماً بقضايا الإمام بالقراءة والكتابة بغية تشجيع التعاون على الصعيد الأوروبي لمعالجة هذا الجانب من المهارات.
- وفيما يتعلق بالإمام بالقراءة والكتابة في مكان العمل، تولت الوكالة الوطنية للإمام الكبار بالقراءة والكتابة تدريب المعلمين الخصوصيين وأجريت مناقشات بين أرباب العمل ونقابات العمال حول توفير هذه الخدمة. وهناك مشروع رائد يجري بنجاح في شركة كبيرة جداً في منطقة دبلن، كما تجري بنجاح برامج في خمسة مشاريع رائدة في قطاع الحكومة المحلية.
- ٤٣-١٠ تموّل وزارة التعليم والعلوم مشروع الإمام الكبار بالقراءة والكتابة والتعليم المحلي الذي يوفر التمويل من خلال **لجان التعليم المهني** بغية تمكين الكبار من المحرومين من الالتحاق بمكان أو بتكلفة إسمية في برامج الإمام الكبار بالقراءة والكتابة والتعليم المحلي. وتجرى بنجاح مشاريع خاصة للإمام بالقراءة والكتابة، مثل مجموعات الإمام الأسرة بالقراءة والكتابة التي يشترك فيها الكبار والأطفال.
- وتجرى إقامة مراكز رائدة للتعليم المفتوح إلى جانب تشكيل مجموعات للإمام بالقراءة والكتابة للمهاجرات والرحّل وذوي الاحتياجات الخاصة. ويجري أيضاً في جميع أنحاء البلد توسيع نطاق برامج الإمام بالقراءة والكتابة عن طريق الحاسوب والفنون وكذلك عن طريق لغة الإشارة للصم، فضلاً عن برامج الإمام بالقراءة والكتابة باللغة الأيرلندية للمتكلمين بالآيرلندية.
- ٤٤-١٠ وسيستخدم التمويل لترويج نهج مبتكرة في مجالات حيوية، مما يعني وضع استراتيجية وطنية للإمام بالقراءة والكتابة. وقد زاد عدد المستفيدين من الاستراتيجية الوطنية للإمام بالقراءة والكتابة بما يقرب من ثلاثة أضعاف، من ٥٠٠٠ إلى ١٤٥٩١ في عام ٢٠٠١. ويوجد هؤلاء المستفيدين في ٥٠٠ موقع. ويتلقى ٨٣٠ ٢ من طلبة برامج الإمام بالقراءة والكتابة بعض تدريبهم عن طريق الحاسوب، كما انتقل عدد من المستفيدين من التعليم الطوعي ١ : ١ إلى التعليم الجامعي. ويبلغ عدد مجموعات التعليم الآن ٨٠٤ ٩ مجموعة.
- وجرى تنظيم دورة دراسية للعودة إلى التعليم بناء على برنامج رائد للوكالة الوطنية للإمام الكبار بالقراءة والكتابة وبالتعاون مع الهيئة الوطنية للتدريب والتوظيف ومع العاملين في مشروع العمالة المحلية والقائمين على رعايته. ويسمح ذلك للمشاركين في مشاريع العمالة المحلية أن يقضوا نصف وقتهم في البحث عن عمل ونصف الوقت في الإمام بالقراءة والكتابة، ونظراً لنجاح هذه المشاريع، يجري توسيع نطاقها على الصعيد الوطني. وتنفذ الآن في ٣٣ منطقة.
- وبغية وضع استراتيجية وطنية للإمام بالقراءة والكتابة، سيجتمع فريق عامل لإصدار توصيات بشأن: وضع إطار لرسم استراتيجية عامة للإمام بالقراءة والكتابة، واستحداث معايير وطنية للنوعية، وإنشاء آليات معيارية للتمويل، وإرساء دعائم إدارية.

٤٥-١٠ وجرى في عام ٢٠٠١ تمويل المبادرات الخاصة لمشروع يعني بالكبار من المحرومين. وسيجري توفير منح المساعدات لتغطية تكاليف إدارة منظمات تعليم الكبار.

٤٦-١٠ وهناك مشاريع للإلمام بالقراءة والكتابة في مكان العمل للعاملين في التجارة المرخصة، بالتعاون مع رابطة تجار الخمور المرخصين وفي خمس هيئات محلية، بالتعاون مع مجلس خدمات الحكومة المحلية.

٤٧-١٠ ويجري تقديم ٢٠٣١٥٨ جنيتها سنويا طيلة فترة الخطة الإنمائية الوطنية (٢٠٠٠-٢٠٠٦) لتوفير منح أولية قدرها ٦ ٣٤٨ جنيتها للمدارس لكي تمول صفوف دراسية ممولة ذاتيا لتعليم الكبار.

٤٨-١٠ توجيه الكبار

تبين مبادرة توجيه تعليم الكبار أولوية حددتها الورقة البيضاء المعنية بتعليم الكبار 'التعليم مدى الحياة'. وقد سلّطت الورقة البيضاء الضوء على ضرورة الاستثمار المنتظم في توفير خدمات الدعم الحيوية للكبار العائدين إلى التعليم، بما في ذلك إنشاء مرفق وطني للتوجيه وتقديم المشورة. ومبادرة توجيه تعليم الكبار، التي تقومها وزارة التعليم والعلوم بمساعدة الصندوق الاجتماعي الأوروبي، تشكل جزءا من الخطة الإنمائية الوطنية (٢٠٠٠-٢٠٠٦). وقد جرى إعطاء المركز الوطني المعني بالتوجيه في مجال التعليم الدور القيادي في توفير الدعم التقني للمبادرة بغية دعم مشاريع أنشطة التطوير والرصد والتقييم. وبدأ في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠ تنفيذ ١١ مشروعا رائدا في جميع أنحاء البلد في إطار مبادرة توجيه تعليم الكبار. وتهدف هذه المشاريع إلى تقديم خدمات جيدة النوعية في مجال توجيه تعليم الكبار إلى المشاركين في مشروع فرصة التدريب المهني وبرامج الإلمام بالقراءة والكتابة وغيرها من برامج الكبار والتعليم المحلي.

وبدأ تنفيذ المرحلة الثانية من المشاريع الرائدة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ ويجري في هذه المرحلة تمويل ثمانية مشاريع، مع إعطاء الأولوية لتطوير الخدمة في مناطق جغرافية غير تلك الممثلة في المواقع الرائدة الموجودة. وبدأ تنفيذ المرحلة الثالثة عام ٢٠٠٢ بمشاريع في ثمان مناطق جديدة.

٤٩-١٠ مشاريع الاستزادة من التعليم

من العناصر الهامة الأخرى توفير آفاق بديلة للتقدم للطلبة من خلال برامج الاستزادة من التعليم والتدريب التي تتراوح بين برنامج في تناول الشباب والدورات الدراسية لما بعد الحصول على شهادة التخرج.

٥٠-١٠ في تناول الشباب

يمكن للطلبة الذين لا يرغبون في البقاء في المرحلة الدراسية الثانية أن يستفيدوا من الفرص التعليمية التي يقدمها برنامج في تناول الشباب. ومن الأوجه الرئيسية في هذا البرنامج التدريب على المهارات الأساسية والتدريب العملي على العمل والتعليم العام.

ومجلس الاستزادة من التعليم والتدريب والمنح، وهو هيئة قانونية واحدة لتقديم المنح للاستزادة من التعليم والتدريب، سوف يتيح قدرا أكبر من الفرص لإمكانية الوصول والنقل والتقدم للمتعلمين.

وبرنامج الشهادة المدرسية الأولى الذي بدأ في ١٩٩٦/١٩٩٧ متاح الآن في ١٢٥ مدرسة من مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية.

(ذ) **النسائي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية.**

٥١-١٠ يشكل القيام بتنفيذ سياسة الحكومة بشأن الرياضة إحدى وظائف وزارة الفنون والرياضة والسياحة. وتقضي سياسة الوزارة بتجنب التحيز بين الجنسين في ترويج الرياضة وبالتمييز الإيجابي - إذا دعت الضرورة - لصالح مشاركة المرأة. وفي السنوات الأخيرة حدثت زيادة كبيرة في عدد النساء المشتركات في الألعاب الرياضية على الأصعدة التنافسية والإدارية والترفيهية. وفي عام ٢٠٠٠ جرى البدء في نظام لتقدم منحة للتربية البدنية في جميع المدارس الابتدائية.

٥٢-١٠ وقد وضع مجلس الرياضة الآيرلندي مدونة الأخلاق والممارسات الرشيدة لرياضة الأطفال في آيرلندا، كما أنه ينفذ هذه المدونة. وتستهدف المدونة توفير التوجيه لمن يعملون مع الرياضيين من الصغار من الذكور والإناث على حد سواء. وترسم هذه المدونة الخطوط العريضة لنوع القضايا التي يجب على المنظمات الرياضية أن تعالجها بغية تزويد الرياضيين من الصغار ببيئة آمنة وممتعة إلى أقصى حد.

٥٣-١٠ وفي هذا الصدد، يتضمن عمل مجلس الرياضة الآيرلندي ما يلي:

- تقدم حلقات العمل من خلال الشراكات المحلية للألعاب الرياضية بغية تسليط الضوء على قضايا تدخل في نطاق مدونة الأخلاق والممارسات الرشيدة لرياضة الأطفال؛
- تدريب الموظفين الوطنيين المعنيين بالأطفال في كل هيئة من هيئات إدارة الرياضة بغية تيسير توصيل المدونة إلى المشاركين في الرياضة على مستوى القاعدة عن طريق النوادي التي ينتمون إليها؛
- تدريب المديرين والوالدين والقادة المحليين فيما يتعلق بحماية الطفل بالاشتراك مع المجالس المحلية للصحة؛
- تدريب المعلمين الخصوصيين للرياضة على تزويد الصغار بمعياري جديد للتعليم المتعلق بالتدريب. ويستهدف ذلك تسليط الضوء على منافع الرياضة للصغار والطرق التي يمكن للقادة من الكبار اتباعها لتكييف الرياضة بحيث تتلاءم مع احتياجات جميع الصغار.

(انظر أيضا الشرح الوارد في الفقرة ١٣-٩).

(ح) **إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورعاها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.**

جرى إدخال البرامج التعليمية التالية:

٥٤-١٠ التعليم الابتدائي

يتضمن المنهاج المنقح للمدارس الابتدائية مادة التربية الاجتماعية والشخصية والصحية. ويجري تقديم فحوى منهاج التربية الاجتماعية والشخصية والصحية في ثلاثة أفرع هي: أنا، وأنا والآخر، وأنا والعالم الأوسع نطاقا.

والسمات الرئيسية للمنهاج أن التربية الاجتماعية والشخصية والصحية هي:

- عملية تستمر طيلة الحياة؛
 - مسؤولية مشتركة بين الأسرة والمدرسة وموظفي الرعاية الصحية والمجتمع؛
 - نهج أساسي؛
 - عملية تركز على احتياجات الطفل؛
 - ذات طبيعة متصاعدة؛
 - عملية تتطور في مجموعة من الأطر؛
 - عملية تشرك الأطفال في التعليم الذي يعتمد على الأنشطة.
- ومما ينصح به أن تقدم التربية الاجتماعية والشخصية والصحية بمجموعة من الطرق داخل المدرسة:
- توفير مناخ وجو إيجابيين، مما يعزز صحة ورفاه جميع أعضاء المجتمع المدرسي؛
 - توفير وقت خاص للتربية الاجتماعية والشخصية والصحية؛
 - اتخاذ نهج متكامل يسمح بتناول أوجه التربية الاجتماعية والشخصية والصحية في سياق مجالات المواد ذات الصلة.

تعليم المستوى الثاني

٥٥-١٠ الدورة الأولى

وضع المجلس الوطني للمناهج والتقييم المبادئ التوجيهية لمناهج التربية الاجتماعية والشخصية والصحية في الدورة الأولى لمدارس ما بعد المرحلة الابتدائية، وعممتها وزارة التعليم والعلوم على جميع تلك المدارس. ويتعين على جميع المدارس تدريس التربية الاجتماعية والشخصية والصحية للطلبة في الدورة الأولى (من تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٥ سنة).

ووضعت الخطوط العريضة لعشرة معايير، هي:

- الانتماء والاندماج
- الإدارة الذاتية
- مهارات الاتصالات
- الصحة البدنية
- الصداقة
- العلاقات ومظاهر الجنس
- الصحة النفسية
- المؤثرات والقرارات
- تعاطي المخدرات

- السلامة البدنية

وجرى إنشاء مرفق للدعم بغية إدخال وتنفيذ التربية الاجتماعية والشخصية والصحية على مستوى الدورة الأولى. ويجري إنشاء هذا المرفق بالشراكة مع وزارة التعليم والعلوم ووزارة الصحة والطفل والمجالس الصحية.

٥٦-١٠ الدورة العليا

بدأ المجلس الوطني للمناهج والتقييم وضع مبادئ توجيهية للتربية الاجتماعية والشخصية والصحية في الدورة العليا. وكثير من المدارس تقدم بالفعل برامج التربية الاجتماعية والشخصية والصحية على مستوى الدورة العليا، مستخدمة في ذلك الموارد المتاحة للدورة الأولى، بالإضافة إلى موارد الدورة العليا. وبرنامجا التوازن - من يهتم واستكشاف الذكورة برنامجان يعنيان بالتنمية الشخصية والاجتماعية، التي تتضمن قضايا المساواة بين الجنسين، بما فيها العنف ضد المرأة.

المادة ١١

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

- (أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر؛
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
- (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
- (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢ - توخى لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

- (أ) حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛
- (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛
- (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛
- (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي ينبت أنها مؤذية لها.

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

- ١١-١ قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ - يحظر التمييز على أساس نوع الجنس فيما يتعلق بالعمل.
- ١١-١-١ بعد الانضمام إلى هذه الاتفاقية، أدخلت آيرلندا هذا التحفظ فيما يتعلق بالمادة ١١-١.
- تحتفظ آيرلندا بالحق في اعتبار أن قانون سنة ١٩٧٤ المناهض للتمييز (في الأجر) وقانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ وسائر التدابير المتخذة تنفيذاً لمعايير الاتحاد الاقتصادي الأوروبي فيما يتعلق بفرص العمل والأجر تعتبر كافية لإنفاذ أحكام المادة ١١-١.
- ١ (ب) و (ج) و (د).
- وقد رئي أن تسجيل هذا التحفظ يقتضيه التبصر بالأمور لأنه على الرغم من أن القانونين المشار إليهما أعلاه يمثلان لمعايير الاتحاد الأوروبي، فإن قانون سنة ١٩٧٧ لا يمنح المرأة حقاً شاملاً في الحصول على فرص العمل على قدم المساواة مع الرجل.
- ١١-١-٢ ينص الجزء ١٢ من قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ بصيغته المعدلة بلائحة الجماعات الأوروبية (المساواة في مجال العمل) لسنة ١٩٨٥ على أنه لا ينطبق على (أ) العمل في قوات الدفاع، أو (ب) العمل الذي يتمثل في أداء خدمات ذات طبيعة شخصية تمثل نوع جنس الموظف فيها عاملاً حاسماً.
- ينص الجزء ١٧ من قانون سنة ١٩٧٧ بصيغته المعدلة بلائحة الجماعات الأوروبية (المساواة في العمل) لسنة ١٩٨٥ على أنه لا ينطبق على (أ) المحلات التي يكون جنس الشخص فيها مؤهلاً مهنيًا، أو (ب) وظائف قوات الشرطة وإدارة السجون لأسباب الخصوصية ولواجبات خاصة معينة.
- ١١-١-٣ وقانون المساواة في العمل لسنة ١٩٩٨، الذي بدأ العمل به في ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩، ألغى وحل محل قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٧٧ وقانون القضاء على التمييز (في الأجر) لسنة ١٩٧٤. ومن التعديلات الهامة تطبيق قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٩٨ على التوظيف في قوات الدفاع.
- ١١-١-٤ وفيما يتعلق بقوات الدفاع، يحق للمرأة الالتحاق بالخدمة في الجيش، والطيران والبحرية وقوات الدفاع الاحتياطية، كما يحق لها التنافس على جميع التعيينات على قدم المساواة مع الرجل ومع الخضوع لنفس الشروط المطبقة عليه. وتلتقى المرأة نفس التدريب وتحصل على نفس التعليم العسكري مثلها مثل نظرائها من الرجال. ويكون الاختيار على أساس اللياقة لا نوع الجنس، ولا توجد حصص حسب نوع الجنس. وتلتزم قوات الدفاع بالمشاركة الكاملة للمرأة في جميع جوانب أنشطة قوات الدفاع. ورغم أن عدد النساء اللاتي يلتحقن بقوات الدفاع أقل من عدد الرجال، إلا أن ذلك يعكس العدد الأكبر بكثير للمتقدمين من الذكور للالتحاق بالقوات. فعلى سبيل المثال تبلغ حالياً نسبة الجنديين في الخدمة العامة ٨٩,٢ في المائة من الذكور مقابل ١٠,٨ في المائة من الإناث. وبلغت نسبة الجنديين ١٠,٣ في المائة من الأفراد الجنديين في عام ٢٠٠١. وفي ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ شكلت النساء حوالي ٢٨ في المائة من مجموع الخط الثاني لقوات الدفاع الاحتياطية (قوات الدفاع الاحتياطية المحلية).
- ١١-١-٥ وجرى النظر في سحب التحفظ على المادة ١١ في ظل التغييرات التي أدخلها قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٩٨ على التشريعات السابقة التي نصت على عدد محدد من الاستثناءات من الحظر العام على التمييز. وقبل سن قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٩٨، جرى النظر في هذه الاستثناءات في إطار الاستعراض العام لتشريع المساواة في العمل. ونتيجة لهذا الاستعراض، أدخلت استثناءات معدلة على قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٩٨. ومع ذلك، فإن نص قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٩٨ على الاستثناءات يجعل إلغاء هذه

الاستثناءات أمراً معقداً، حيث أن المادة ١١ (١) من الاتفاقية لا تنص على الاستثناءات. ويجري حالياً استعراض الاستثناءات الواردة في قانون المساواة في العمل لسنة ١٩٩٨ في إطار تحويل التوجيهات الجديدة الصادرة عن الاتحاد الأوروبي إلى قانون وطني.

٢-١١ مشاركة القوة العاملة النسائية

١-٢-١١ يشكل الرواج الاقتصادي في آيرلندا قوة دافعة في معالجة العقبات التي تواجهها مشاركة المرأة في سوق العمل، وبخاصة في العمالة الماهرة. ومما يعطي بالغ الأهمية لعمالة المرأة ضرورة ضمان النمو الاقتصادي المستدام.

٢-٢-١١ وخلال السنوات القليلة الماضية واصل معدل البطالة في آيرلندا انخفاضه من متوسط سنوي قدره ١٢,١ في المائة عام ١٩٩٥ إلى ٤,٦ في المائة في حزيران/يونيه - آب/أغسطس ٢٠٠٢. أما معدل البطالة للمرأة فانخفض من معدل ١٠,٨ في المائة في الربع الأخير من عام ١٩٩٧ إلى معدل ٤,٣ في المائة في حزيران/يونيه - آب/أغسطس ٢٠٠٢. وكان معدل البطالة للإناث في الأمد الطويل ٠,٦ في المائة.

٣-٢-١١ منذ سن تشريع المساواة في السبعينات، ازداد معدل مشاركة المتزوجات في القوة العاملة ازدياداً كبيراً من ٧,٥ في المائة عام ١٩٧١ إلى ٤٨,١ في المائة عام ٢٠٠٢. أما معدل المشاركة الإجمالية للمرأة في ٢٠٠٢ فكان ٤٨,٨ في المائة.

٤-٢-١١ وازدادت قوة العمل النسائية من ٦٠١ ٧٠٠ إلى ٧٧١ ٣٠٠، أي بنسبة ٢٨ في المائة بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٢. وفي نفس هذه الفترة، زاد عدد النساء اللاتي يعملن بالفعل من ٥٣٩ ٧٠٠ إلى ٧٠٢ ٥٠٠، أي بنسبة تقرب من ٣٠,٢ في المائة. وازداد معدل مشاركة الإناث من ٤١,٤ في المائة عام ١٩٩٦ إلى ٤٨,٩ في المائة عام ٢٠٠٢، ويقترب هذا المعدل من الهدف الذي حدده الاتحاد الأوروبي، وهو ٥٧ في المائة بحلول عام ٢٠٠٥. وفي منتصف نيسان/أبريل ١٩٩٦، فإن ما يقرب من ٤١ في المائة من الإناث اللاتي يبلغن من العمر ١٥ سنة أو أكثر وصفن أنفسهن بأنهن يقمن بالأعمال المنزلية، وقد انخفضت هذه النسبة إلى ٣٥ في المائة عام ٢٠٠٢. وفيما بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٢، ازداد معدل مشاركة الإناث اللاتي يزيد عمرهن عن ٥٠ سنة من ١٦,٣ في المائة إلى ٢٢,٧ في المائة، أي أن عدد النساء في قوة العمل من هذه الفئة العمرية ازداد من ٧٧ ٠٠٠ إلى ١٢٠ ٦٠٠ امرأة خلال هذه الفترة.

٥-٢-١١ وكان عدد النساء في القوة العاملة ممن عرفن أنفسهن بأنهن يعملن في مجال الزراعة ١١ ٩٠٠ عام ٢٠٠٢، أي ١,٦ في المائة من القوة العاملة للإناث، مقارنة بنسبة ٢,٧ في المائة عام ١٩٩٣.

٦-٢-١١ ويهيمن المديرون الملاك على قطاع المزارع في آيرلندا. وتدل الإحصاءات على أن مهنة الزراعة يسودها الذكور. وسجل إحصاء السكان لعام ١٩٩١ أن نسبة الذكور ٩١ في المائة من المزارعين، بينما بلغت تلك النسبة ٩٤ في المائة في نيسان/أبريل ٢٠٠٢، وفقاً لاستقصاء الأسر المعيشية ربع السنوي.

وتتضمن الجداول التالية معلومات إحصائية عن مشاركة الرجال والنساء في قوة العمل.

الجدول ١١-١

تقديرات عدد السكان الذين يبلغون من العمر ١٥ سنة وأكثر (منظمة العمل الدولية) حسب الوضع الاقتصادي ونوع الجنس،

٢٠٠٢

الوضع الاقتصادي	نوع الجنس	٢٠٠٢ (بالآلاف)
في القوة العاملة		
الأعداد في القوة العاملة	الذكور	١٠٦٦
	الإناث	٧٦١
	المجموع	١٨٢٧
نسبة المشاركة	الذكور	٧٠,٤ في المائة
	الإناث	٤٨,٨ في المائة
	المجموع	٥٩,٤ في المائة
غير المتخرطين في صفوف القوة العاملة		
أعداد غير المتخرطين في صفوف القوة العاملة	الذكور	٤٤٧,٧
	الإناث	٧٩٩,٩
	المجموع	١٢٤٧,٦
معدل البطالة	الذكور	٤,٦ في المائة
	الإناث	٣,٧ في المائة
	المجموع	٤,٢ في المائة
السكان الذين يبلغون من العمر ١٥ سنة وأكثر		
	الذكور	١٠١٣,٧
	الإناث	١٠٦٠,٩
	المجموع	٣٠٧٤,٧

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي.

الجدول ١١-٢

معدلات المشاركة النسائية حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	٢٠٠٢ (نسبة مئوية)
غير متزوجات	٦٢,٧
متزوجات	٤٧,٦
منفصلات/مطلقات	٥٨,٦
أرامل	٩,٨
المجموع	٥٠,٢

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي.

الجدول ١١-٣

معدلات المشاركة النسائية حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	٢٠٠٢ (نسبة مئوية)
١٩-١٥	٣٢,١
٢٤-٢٠	٧٤,١
٣٤-٢٥	٧٥,٧
٤٤-٣٥	٦٥,٠
٥٤-٤٥	٥٦,٨
٥٩-٥٥	٣٩,٢
٦٤-٦٠	٢٢,٤
٦٥ فأكثر	٣,٠
المجموع	٥٠,٢

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي.

الجدول ١١-٤

الأشخاص في القوة العاملة حسب القطاع الاقتصادي (٢٠٠٢)

القطاع الاقتصادي	الذكور	الإناث	المجموع
	بالآلاف		
الزراعة والحراجة والصيد	١٠٨,٤	١٢,٤	١٢٠,٨
الصناعات الإنتاجية الأخرى	٢١٣,١	٨٩,٨	٣٠٢,٩
الإنشاءات	١٧٢,٣	٨,٨	١٨١,١
تجارة الجملة والتجزئة	١٢٥,٠	١٢٠,٨	٢٤٥,٨
الفنادق والمطاعم	٤٤,٧	٦٠,١	١٠٤,٨
النقل والتخزين والاتصالات	٨١,٤	٢٨,٨	١١٠,٢
خدمات مالية وغيرها من الخدمات التجارية	١١٤,٠	١١٥,١	٢٢٩,١
الإدارة العامة والدفاع	٤٨,٢	٤١,٠	٨٩,٢
التعليم	٣٣,٨	٧٦,٢	١١٠,٠
الصحة	٣١,٢	١٢٥,٨	١٥٧,٠
خدمات أخرى	٤٥,١	٥٣,٩	٩٩,٠
المجموع	١ ٠١٧,٢	٧٣٢,٧	١ ٧٤٩,٩

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي.

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

٣-١١ من المسلم به في المحاكم الأيرلندية أن الحق في العمل أو في تحصيل سبل العيش بصفته حقاً شخصياً موجوداً في الضمانات الواردة في المادة ٤٠-٣-١ من دستور أيرلندا، الذي ينص على أن الدولة “تكفل في قوانينها احترام حقوق المواطنين الشخصية وأن تدافع عنها وتصورها بقوانينها بالقدر المتاح عملياً”. وتنص المادة ٤٥-٢-١ على أنه على الدولة أن تقوم على وجه الخصوص بتوجيه سياساتها نحو كفالة ما يلي: أن يكون بإمكان المواطنين (الذين هم جميعاً، رجالاً ونساءً على حد سواء، الحق في الحصول على سبل كافية للمعيشة) أن يجدوا عن طريق مهنهم وسائل التوفير المعقول لاحتياجاتهم المنزلية.

٤-١١ يشكل “التقدم المستدام” آخر اتفاق وطني بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين في أيرلندا، كما أنه يحل محل الاتفاق الوطني السابق، وهو “برنامج للرعاية والإنصاف”. ومن المواضيع الجوهرية “للتقدم المستدام” بناء مجتمع عادل وجامع يضمن أن يكون للأفراد الموارد والفرص التي تتيح لهم حياة كريمة مع إمكانية الحصول على الخدمات العامة ذات النوعية الجيدة التي تدعم فرص الحياة وتجاربها. والأهداف المتفق عليها وتفاصيل العمل التي سبق إعدادها أو اقتراحها يجري تحديدها بهدف معالجة الأمور المتعلقة بالفقر والإدماج الاجتماعي، والخدمات الصحية والاختلالات في توفيرها، والمساواة، وطرق الحصول على الخدمات العامة ذات النوعية الجيدة، والتصدي لتحديات قيمة مجتمع عادل وجامع.

وهناك ترتيبات رصد رسمية للاتفاق. وفضلاً عن ذلك، هناك لجنة حكومية معنية بالإدماج الاجتماعي تتيح تركيزاً استراتيجياً على معالجة مشاكل الاستثناء الاجتماعي والتهميش والحرمان.

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

٥-١١ قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨

١-٥-١١ إن قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨، الذي دخل حيز النفاذ في ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ حل محل وأعاد سن قانون المساواة في العمل لعام ١٩٧٧ وقانون مكافحة التمييز (في الأجور) لعام ١٩٧٤. ويحظر قانون عام ١٩٩٨ التمييز فيما يتعلق بالعمالة على تسعة أسس، هي نوع الجنس والحالة الاجتماعية والحالة الأسرية والإعاقة والعرق والسن والمعتقد الديني والتوجه الجنسي والعضوية في مجتمع الرجل. وهذا القانون شامل ويتناول جميع المجالات المتصلة بالعمل، بما فيها الحصول على العمل وظروفه والأجور والترقي والتدريب المهني. وينطبق القانون أيضاً على هيئات مهنية معينة، هي منظمات العاملين أو أرباب العمل والمنظمات التي تنظم الانضمام إلى أية مهنة أو حرفة أو وظيفة أو الانخراط فيها.

٢-٥-١١ وفيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين يسمح القانون لرب العمل باتخاذ تدابير للعمل الإيجابي لتعزيز التكافؤ الفرص وبخاصة تلك التدابير التي تستهدف إزالة عدم التكافؤ الحالي الذي يؤثر على فرص حصول المرأة على العمل والتدريب المهني والترقية. ويشكل هذا تطوراً كبيراً بالنسبة لقانون ١٩٧٧ الذي قصر تدابير العمل الإيجابي على التدريب.

١١-٥-٣ ويعرف هذا القانون التحرش الجنسي لأول مرة في القانون الآيرلندي وهو يجعل التحرش الجنسي في مكان العمل وأثناء التوظيف جريمة سواء كان مرتكبها رب العمل أو موظف آخر أو عميل أو زبون أو من له صلة عمل برب العمل. وينص هذا القانون أيضا على أنه مما شكل تمييزا على أساس نوع الجنس الاختلاف في معاملة شخص في مكان العمل أو أثناء التوظيف على أساس قبوله أو رفضه للتحرش الجنسي، سواء في مكان العمل أو أثناء التوظيف أو خارج مكان العمل. وينص هذا القانون على تمديد الحماية من التمييز فيما يتعلق بالعمل لأول مرة في القانون الآيرلندي بحيث تشمل قوات الدفاع.

١١-٥-٤ وجرى توسيع نطاق أحكام المساواة في الأجور الواردة في هذا القانون مقارنة بقانون عام ١٩٧٤ عن طريق إزالة النص على أن يكون المقارن موظفا في نفس مكان المدعي. وفضلا عن ذلك، فإن هذا القانون يصنف التمييز غير المباشر فيما يتعلق بالأجور لأول مرة في القانون الآيرلندي.

١١-٥-٥ ويسمح هذا القانون أيضا بتوفير معاملة تفضيلية خاصة للمرأة فيما يتعلق بالحمل والأمومة أو التبيني. ويمتضى هذا التشريع يسمح لرب العمل بتوفير استحقاقات معينة تتعلق بأفراد الأسرة أو بأحداث أسرية، مثل الاستحقاقات التي تستهدف مباشرة توفير أو المساعدة على توفير الرعاية أثناء ساعات العمل لشخص يكون الموظف مسؤولا عنه، مثل (أ) الوالد أو الوالدة، أو (ب) أي شخص معاق يكون الموظف هو المقدم الرئيسي للرعاية المقيم معه، مثل رعاية الطفل المعانة.

١١-٥-٦ ونص هذا القانون أيضا على إنشاء الهيئة المعنية بالمساواة التي حلت محل وكالة المساواة في العمل بغية العمل على القضاء على التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص. وفضلا عن ذلك، نص القانون على إنشاء هيئة جديدة للإصلاح - محكمة المساواة (مكتب مدير التحقيقات المتعلقة بالمساواة) - التي يمكن إحالة الشكاوى إليها في المرحلة الابتدائية في معظم الحالات. وتحال قضايا الفصل مباشرة إلى محكمة العمل، أما القضايا المتعلقة بالتمييز على أساس نوع الجنس فيمكن أن تحال إلى محكمة دورية.

١١-٥-٧ والهيئة المعنية بالمساواة، وهي هيئة التعزيز القانونية التي أنشئت بموجب قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨، بقدرتها على إجراء استعراضات للمساواة وعلى رسم خطط عمل للمساواة، سوف تضمن الأخذ بنهج فعال يراعي المساواة في تكافؤ الفرص في مكان العمل.

١١-٦ العاملون بدوام جزئي

إن قانون حماية العاملين (العمل بدوام جزئي) لعام ٢٠٠١، الذي نقل أحكام اللائحة الأوروبية المتعلقة بالعمل بدوام جزئي، دخل حيز التنفيذ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. وينص القانون، ضمن جملة أمور، على أنه لا تجوز معاملة موظفي الدوام الجزئي، كما يعرفهم القانون، على نحو أسوأ من نظرائهم من موظفي الدوام الكامل فيما يتعلق بظروف العمل. ويهدف هذا القانون أيضا إلى تيسير إيجاد عمل بدوام جزئي على أساس طوعي وإلى الإسهام في التنظيم المرن لأوقات العمل على نحو يراعي احتياجات أرباب العمل والموظفين.

١١-٧ مبادرات أخرى تتعلق بالعمل الإيجابي

إن تدبير المساواة من أجل المرأة، الوارد في الخطة الإنمائية الوطنية، يوفر تمويلا في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦ لمشروعات تتضمن مقترحات تهدف إلى تناول السقف الزجاجي والفرقة الأفقية في قوة العمل. ويدعم تدبير المساواة من أجل المرأة المقترحات التي تستهدف تعزيز ما يلي.

- إمكانية الحصول على العمل، والتعليم والتدريب، وإعادة التدريب والارتقاء بالمهارات؛

- تشجيع المرأة على إدارة المشاريع التجارية وتطوير المهن؛
- الأعمال المبتكرة من أجل النساء المحرومات والنساء المسنات؛
- حماية المساواة بين الجنسين في السياسات والممارسات المعنية بالموظفين عن طريق الاستعراضات المتعلقة بالمساواة ومشروع خطط العمل الذي تنفذه الهيئة المعنية بالمساواة؛
- سياسات مؤاتية للأسرة بشأن العمل وتشاطر المسؤوليات الأسرية؛
- إجراء البحوث وشن حملة إعلامية للعائدات إلى العمالة المدفوعة الأجر.

٨-١١ بموجب الخطة الإنمائية الوطنية، جرى تطوير وتوسيع مرافق رعاية الأطفال في كل من القطاعين الخاص والمخلي، بميزانية إجمالية بلغت ٤٣٦ مليون جنيه تقريبا، بما في ذلك تمويل يزيد عن ٣١٧ مليون جنيه خصص في إطار الخطة الإنمائية الوطنية. ويشير الشرح الوارد في المواد ٢ و ٥ و ٧ إلى تدابير العمل الإيجابي في الخدمة المدنية والقطاع العام.

٩-١١ الفجوة في الأجور بين الجنسين

إن الإحصائيات العادية المعنية بالفجوة في الأجور بين الجنسين غير متوفرة بالنسبة لأيرلندا. ويجري المكتب المركزي للإحصاء إحصاءات ربع سنوية للأجور في مجالات التصنيع، إلا أنه لا يمكن التعويل على هذا الرقم لكي نحصل على صورة عريضة للاقتصاد، حيث أن نسبة الموظفين في هذا القطاع لا تتعدى ٢٠ في المائة من النساء العاملات. وقد نشر البيانات المعنية بذلك في جميع قطاعات الاقتصاد معهد الاقتصاد والاقتصاد الاجتماعي في عام ٢٠٠٠ مستخدما بيانات عام ١٩٩٧ من هيئة الأسر المعيشية الأوروبية. وتبين النشرة المعنونة “الإجحاف - إلى أي مدى؟ - الرجل والمرأة في سوق العمل في أيرلندا” أن الفجوة في الأجور بين الجنسين كانت تبلغ ١٥,٥ في المائة في أيرلندا في ذلك الوقت. ويمكن تفسير ثلثي هذه الفجوة تقريبا (١٠ في المائة) عن طريق عدة عوامل، مثل السن أو الخبرة في سوق العمل أو التعليم. وكان أكبر سبب وحيد للتفاوت في الأجور هو الوقت الذي أمضته النساء خارج قوة العمل في رعاية الأطفال وتربيتهم. وكانت نسبة الجزء غير المبرر في هذه الفجوة حوالي ٥ في المائة. وكان مما أسفر عنه التقييم الأولي الذي أجراه معهد الأبحاث الاقتصادية والاجتماعية للتعديلات التي أجريت على الدخول في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ أن هذه الفجوة قد ضاقت إلى ١٤,٧ في المائة.

١٠-١١ المبادرات المتخذة منذ عام ٢٠٠٠ المحتمل أن تؤثر تأثيرا إيجابيا على الفجوة في الأجور بين الجنسين

من المحتمل أن يؤثر عدد من مبادرات السياسات المتخذة مؤخرا تأثيرا إيجابيا على الفجوة في الأجور بين الجنسين، وبخاصة على ما يلي:

- تشريع زيادة الحد الأدنى القانوني إلى ٦,٣٥ جنيه في الساعة وتحسين أحكام إجازة الأمومة؛
- أعمال اللجنة الوطنية المعنية باتخاذ سياسات مؤاتية للأسرة على مستوى المشاريع التجارية واللجنة الإطارية الوطنية لتكافؤ الفرص على صعيد المشاريع التجارية؛
- توفير دور حضانة جديدة في إطار برنامج رعاية الطفل. وتشير الأرقام المؤقتة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ إلى إقامة ١٦٢ ٤ دار حضانة بدوام كامل و ٦ ٢٢٠ دار حضانة بدوام جزئي؛

- إعداد ميزانية جديدة في عام ٢٠٠٢ لتمويل نفقات رعاية أطفال المتدربين في الهيئة القومية للتدريب والتوظيف؛
- تنفيذ سياسة جديدة للمساواة بين الجنسين في الخدمة المدنية تتضمن تبني الأهداف المتعلقة بنوع الجنس عند الترفي إلى درجة المدير المساعد على الصعيد الوزاري؛
- تبين من نتائج شهادات التخرج لعام ٢٠٠٢ أن الفتيات أحرزن نتائج أفضل من الفتيان وأن هناك تحسنا كبيرا في الرياضيات والفيزياء والعلوم. وتدرك آيرلندا أن الدعم ضروري لضمان استمرار هذه الحالة في المرحلة الثالثة أو في مكان العمل. وعلى أي حال، يجب على الأقل الاعتراف بالتنمية كاتجاه أساسي إيجابي.

١١-١١ وعلاوة على ما تقدم، ترأس وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون مجموعة استشارية عن التفاوت في الأجر بين الذكور والإناث تتضمن ممثلين عن أرباب العمل ونقابات العمال والمنظمات النسائية والهيئة المعنية بالمساواة والوزارات ذات الصلة. وتعد هذه المجموعة تقريرا يقدم للحكومة عن الأعمال المطلوبة لمعالجة الفجوة في الأجر بين الجنسين. ومن المتوقع أن يستكمل هذا التقرير في منتصف عام ٢٠٠٣. ويأتي إتمام هذا التقرير التزاما جرى قطعه في الاتفاق الوطني، وهو البرنامج المعني بالرخاء والإنصاف.

١٢-١١ وتدير أيضا وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون مشروع بحث عن الفجوة في الأجر يجري الاشتراك في تمويله في إطار برنامج الاتحاد الأوروبي للمساواة بين الجنسين ٢٠٠١-٢٠٠٥. ويشارك في هذا المشروع أربعة شركاء، آيرلندا وفنلندا والسويد وآيرلندا الشمالية، لدراسة الاستراتيجيات القطاعية بغية معالجة الفجوة في الأجر بين الجنسين. وتتولى كل من آيرلندا وفنلندا وآيرلندا الشمالية دراسة تكنولوجيا المعلومات وقطاعات تجارة التجزئة. وتتولى السويد وآيرلندا دراسة قطاع الأغذية. وفضلا عن ذلك، أدمجت آيرلندا قطاع الحكومة المحلية أيضا في هذه الدراسة.

ويتخذ عدد من المشاريع التي تمولها وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون معالجة الفجوة في الأجر بين الجنسين هدفا لها في إطار تدبير المساواة من أجل المرأة.

ويتاح المزيد من التفاصيل لدى موقع التدبير على شبكة الإنترنت www.wwm.ie.

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل

١٣-١١ يشمل قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ التمييز فيما يتعلق بالحصول على العمل، وظروف العمل، والأجر المتساوي نظير العمل المتبادل القيمة، والترقية، والتدريب، وخبرة العمل. ويحظر القانون هذه الأنواع من التمييز سواء كانت عن طريق رب عمل أو وكالة عمل أو نقابة عمال أو هيئة مهنية أو هيئة للتدريب المهني أو صحيفة تعلن عن وظائف على صفحات المهن والتعيينات التابعة بها.

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر

١٤-١١ يوفر نظام الرعاية الاجتماعية الأيرلندي التساوي في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على الاستحقاقات وشروط استحقاقها ومعدلات الاستحقاقات المدفوعة.

١ (د) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

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

١٥-١١ يتضمن الجزء ٢٦-١ من قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ بندا لمنح معاملة خاصة في مجال العمل فيما يتعلق بالحمل. وينص هذا الجزء على أنه "ليس في هذا القانون ما يحرم على أي صاحب عمل أن يتخذ ترتيبات أو يمنح معاملة خاصة للنساء فيما يتعلق بالحمل والأمومة (بما في ذلك الرضاعة الطبيعية) أو التبيّن".

١٦-١١ ينص قانون حماية الأمومة لعام ١٩٩٤ على منح الموظفة الحامل أو الموظفة حديثة الوضع أو المرضع إجازة لحماية صحتها وسلامتها سواء لاحتمال تعرضها للخطر في مكان العمل أو بسبب العمل الليلي وعندما لا يتسنى توفير عمل بديل مناسب لها. وخلال الأسابيع الثلاثة الأولى من إجازة المحافظة على الصحة والسلامة، يحق للموظفات الحصول على أجر من أصحاب الأعمال. وأثناء بقية هذه الإجازة يدفع مستحق ضمان اجتماعي للموظفات المستحقات.

٢ (أ) حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

١٧-١١ تنص قوانين الفصل المحذف الصادرة خلال الفترة ١٩٧٧-١٩٩٥ على أن فصل عاملة بسبب حملها أو أمور متصلة بالحمل أو بسبب ممارسة موظفة لحقوقها بموجب قانون حماية الأمومة لعام ١٩٩٤ يعتبر فصلا ميجفا. ويحرم قانون المساواة في العمل لعام ١٩٩٨ التمييز المباشر وغير المباشر بما فيه الفصل على أساس نوع الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الحالة الأسرية.

وفي حالة انتهاك أحكام هذين القانونين يمكن تطبيق عقوبات على شكل دفع تعويض أو رد الحقوق أو إعادة التعيين.

٢ (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.

١٨-١١ تشريع حماية الأمومة

١٨-١١-١١ ينفذ قانون حماية الأمومة لعام ١٩٩٤ أحكام حقوق العمل الواردة في لائحة الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالمعاملات الحوامل (92/85/EEC). ويوفر القانون الحق في إجازة أمومة مدتها ١٨ أسبوعا (يترتب عليها دفع وزارة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة مبلغ عند توفر شروط معينة للتأمين الاجتماعي)، وإجازة أمومة لمدة ثمانية أسابيع إضافية (غير مدفوعة الأجر). ولا يوجد إلزام على أي رب عمل بإعطاء موظفة أجر أثناء إجازة أمومتها.

٢-١٨-١١ ووفقا لالتزامات الحكومة باستعراض تشريع حماية الأمومة، جرى عام ٢٠٠٠ إنشاء فريق عامل معني باستعراض وتحسين تشريع حماية الأمومة. ونشر في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠١ تقرير هذا الفريق العامل (متاح في موقع شبكة الإنترنت www.w.justice.ie).

٣-١٨-١١ بناء على توصيات الفريق العامل، جرى في ٨ شباط/فبراير ٢٠٠١ التوقيع على أمر حماية الأمومة (تديد فترات الإجازة) لعام ٢٠٠١ بوصفه قانوناً. وبذلك مددت استحقاقات إجازة الأمومة إلى المستويات الحالية، وهي ١٨ أسبوعاً (وكانت ١٤ أسبوعاً فيما سبق) إجازة أمومة (مدفوعة الأجر) وثمانية أسابيع (وكانت أربعة أسابيع فيما سبق) إضافية (غير مدفوعة الأجر) إجازة أمومة.

٤-١٨-١١ ولم يجر بعد تنفيذ التوصيات الأخرى للفريق العامل. وستزيد هذه التوصيات من تعزيز الاستحقاقات القانونية فيما يتعلق بحماية الأمومة، بما فيها توفير ما يلي:

- الانقطاع عن العمل مع الحصول على أجر لكل من الوالدين لحضور دورات دراسية عن فترة ما قبل الولادة؛
- احتساب فترة إجازة الأمومة الإضافية (غير مدفوعة الأجر) على أنها مدرة لحقوق العمل، بما فيها الإجازة السنوية؛
- مرافق للرضاعة الطبيعية/مرافق للإسراع بإدرار اللبن أو تخفيض عدد ساعات العمل للأمهات المرضعات لمدة أقصاها أربعة أشهر بعد الولادة.

٥-١٨-١١ وتنفيذ هذه التوصيات سيستلزم سن تشريع أولي و/أو تعليمات إضافية. وفي هذا الصدد جرى الحصول في ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٢ على موافقة الحكومة على إعداد مشروع قانون يعطي فعالية لبقية توصيات الفريق العامل. ويأمل وزير العدل والمساواة وإصلاح القانون أن يكون في مركز يسمح له بنشر مشروع القانون في تاريخ مبكر من عام ٢٠٠٣.

١٩-١١ قانون إجازة التبي لعام ١٩٩٥

إن قانون إجازة التبي لعام ١٩٩٥، الذي دخل حيز النفاذ في ٢٠ آذار/مارس ١٩٩٥، جرى سنه لكي يوفر للأُم المتبنة (أو للمتبنّي الذكر الوحيد) إجازة مشابهة لإجازة الأمومة بعد وضع طفل تحت رعايته أو رعايتها. وفي ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، وافقت الحكومة السابقة على تعديل قانون إجازة التبي لكي يعكس، كلما كان ذلك ملائماً، التغييرات المقترحة في قانون إجازة الأمومة لعام ١٩٩٤ الناتجة عن استعراض ذلك القانون. ووفقاً لتوصيات الفريق العامل المعنية بزيادة إجازة الأمومة وإجازة الأمومة الإضافية (غير مدفوعة الأجر)، جرى في وقت واحد إدخال زيادتين متماثلتين (قدرهما أربعة أسابيع إضافية لكل من إجازة التبي وإجازة التبي الإضافية (غير مدفوعة الأجر)) على استحقاق إجازة التبي اعتباراً من ٨ آذار/مارس ٢٠٠١. وبالتالي، تصبح الاستحقاقات الحالية لإجازة التبي ١٤ أسبوعاً إجازة تبي مع إتاحة الخيار في الحصول على ثمانية أسابيع إضافية لإجازة تبي (غير مدفوعة الأجر). وفي حالة تبي طفل أجنبي، يجوز أخذ جزء من أسابيع إجازة التبي الثمانية الإضافية أو كل هذه الأسابيع قبل تاريخ التبي.

ويجري في الوزارة حالياً وضع مقترحات تشريعية لتطبيق بقية توصيات الاستعراض المعني بالأمومة على إجازة التبي كلما كان ذلك من الملائم بحيث يجري تقديم تلك المقترحات إلى الحكومة في تاريخ مبكر من عام ٢٠٠٣.

٢ (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات

العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

تطوير الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل وتنفيذها

٢٠-١١ برنامج تكافؤ الفرص في رعاية الطفل ٢٠٠٠-٢٠٠٦

فوضت الحكومة وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون في الاضطلاع بالدور القيادي في تطوير الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل وتنفيذها من خلال برنامج تكافؤ الفرص في رعاية الطفل ٢٠٠٠-٢٠٠٦.

ويجري تعريف رعاية الطفل بوصفها مسألة لها الأولوية في الخطة الإنمائية الوطنية، التي تشارك في تمويلها وزارة المالية والاتحاد الأوروبي. ويبلغ إجمالي التمويل المتوفر لوزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون لتطوير رعاية الطفل ٤٣٦,٧ مليون جنيه خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦، ويقدم الاتحاد الأوروبي ما لا يزيد على ١٧٠,١ مليون جنيه من هذا المبلغ عن طريق الصندوق الأوروبي للتنمية الإقليمية والصندوق الاجتماعي الأوروبي.

ويسر برنامج تكافؤ الفرص في الحصول على رعاية الطفل المزيد من تطوير مرافق رعاية الطفل وتوسيع نطاقها بغية معالجة احتياجات الرجال والنساء إلى التوفيق بين ما يحتاجونه من رعاية الطفل ومشاركتهم في العمالة والتدريب والتعليم.

والأهداف الرئيسية للبرنامج هي:

- تحسين نوعية رعاية الطفل في آيرلندا؛
- صيانة وزيادة عدد مرافق وأماكن رعاية الطفل؛
- الأخذ بنهج متناسق لتوصيل خدمات رعاية الطفل.

(ملاحظة: تستخدم عبارة رعاية الطفل للتعبير عن خدمات رعاية الطفل ذات الأساس الجماعي والتي تشمل توفير مرافق الرعاية النهارية وخدماتها للأطفال في سن ما قبل المدرسة وللأطفال الملتحقين بالمدارس خارج ساعات الدراسة (مثل المرافق السابقة للالتحاق بالمدرسة ومراكز الرعاية النهارية ودور الحضانة ومجموعات الألعاب والفرادى من رعاة الأطفال ومجموعات ما بعد المدرسة).)

ويقدم البرنامج مساعدات منح رأسمالية إلى هيئات المجتمع المحلي والهيئات التي لا تستهدف الربح والمرافق الخاصة لرعاية الطفل بغية توفير المزيد من أماكن رعاية الطفل أو تعزيز نوعية الأماكن الموجودة بالفعل. ويقدم البرنامج منحا للتوظيف إلى هيئات المجتمع المحلي والهيئات التي لا تستهدف الربح التي تركز على المحرومين وتقدم الدعم إلى الهيئات الطوعية الوطنية لرعاية الطفل وغيرها من الجماعات التي تعمل على تحسين نوعية رعاية الطفل في آيرلندا.

٢-٢٠-١١ تفاصيل تدابير التمويل

يعمل البرنامج وفقا لثلاثة تدابير فرعية بغية تحقيق أهدافه عن طريق تقديم مساعدات المنح لتنمية رأس المال ولدعم التوظيف في المناطق المحرومة ولتحسين نوعية الخدمات. وفيما يلي تفصيل لبعض تلك التدابير:

- مساعدات منح رأسمالية لمقدمي خدمات رعاية الطفل للهيئات الخاصة، والعاملين لحسابهم، والمحلية، والتي لا تستهدف الربح؛
- مساعدات منح للتوظيف للهيئات المحلية والهيئات التي لا تستهدف الربح في المناطق التي تعاني من حرمان شديد؛
- مساعدات منح للهيئات الطوعية الوطنية ولجان رعاية الطفل في المقاطعات لتحسين نوعية رعاية الطفل في آيرلندا؛

- تدابير لتحسين النوعية للشبكات المحلية لرعاية الطفل والهيئات الوطنية الطوعية لرعاية الطفل والمبادرة الوطنية للرعاية المؤقتة للأطفال والمشاريع الخلاقة.

٣-٢٠-١١ التمويل المخصص حتى الآن

يبلغ إجمالي التمويل الذي يجري الالتزام به بموجب البرنامج منذ بدايته في أول عام ٢٠٠٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢: ١٧٤,٩ مليون جنيه. ويشمل هذا المبلغ ما يلي:

- تمويل قدره ١٥٣,٨ مليون جنيه مخصص لمقدمي طلبات عددهم ١ ٤٩٣ فيما يتعلق بتقديم خدمات رعاية الطفل؛
- تمويل إجمالي يفوق ٢١ مليون جنيه جرت الموافقة عليه أيضا بموجب تدابير تحسين النوعية.

ويبين الجدول التالي التمويل المخصص للتدابير الرأسمالية وتدابير التوظيف ويحتوي على تفاصيل العدد المقدر لأماكن رعاية

الطفل الذي يدعمها التمويل.

الجدول ١١-٥

الموافقات التي تدعم توفير أماكن رعاية الطفل بموجب برنامج تكافؤ الفرص في رعاية الطفل ٢٠٠٢-٢٠٠٦

الفترة من ابتداء البرنامج في عام ٢٠٠٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

التدبير	عدد المشاريع التي جرت الموافقة عليها	الأماكن الجديدة المنشأة	الأماكن الحالية المدعمة	المبلغ المخصص (بالجنيه)
رأسمالي - يعمل لحسابه/مقدم خاص - إجمالي	٥٠٠	٨ ٤٤٨	٦ ٠٧٤	١٦ ٣١٢ ٦٥٨
رأسمالي - محلي - إجمالي*	٣٨٧	٦ ٧٢٥	٦ ٢٤٣	٦٥ ٠٥٧ ٧٠٩
توظيفي - محلي - إجمالي**	٦٠٦	٥ ٢٩٠	٩ ٩٨٦	٧٢ ٥٠٨ ٠٤٣
المجموع	١ ٤٩٣	٢٠ ٤٦٣	٢٢ ٣٠٣	١٥٣ ٨٧٨ ٤١٠

* أماكن مدعمة بتمويل - مشاريع يدعمها رأس المال فقط، بما فيها طلبات تمويل تتعلق بساعات خارج المدرسة

** أماكن مدعمة بتمويل - مشاريع تتعلق بالتوظيف فقط، بما فيها طلبات تمويل تتعلق بساعات خارج المدرسة.

عادة ما تدفع هذه المنح على مدى ثلاث سنوات.

٢١-١١ تعزيز نوعية رعاية الطفل وتنفيذها

بالإضافة إلى التمويل المقدم مباشرة إلى الهيئات الوطنية الطوعية لرعاية الطفل بغية الارتقاء بالوعي المتعلق بالتنوع بين مقدمي رعاية الطفل، تتخذ وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون نهجا فعالا إزاء تطوير نوعية رعاية الطفل في آيرلندا من خلال كل من البرنامج نفسه والهيكل التي أقيمت على الصعيدين الوطني والمحلي.

٢٢-١١ اللجنة الوطنية لتنسيق رعاية الطفل

إن الدور الرئيسي للجنة الوطنية لتنسيق رعاية الطفل الإشراف على تطوير الهياكل الأساسية لرعاية الطفل على نحو موحد في جميع أنحاء البلد. وتتولى وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون رئاسة اللجنة، وتشمل عضويتها ممثلين عن القطاعين القانوني وغير القانوني، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين والجمعيات الإقليمية. وتوفر اللجنة محفلا خصصا لإجراء المناقشات وتبادل وجهات النظر بشأن قضايا السياسات الرئيسية بين الأطراف الرئيسية المشاركة في قطاع رعاية الطفل.

وجرى إنشاء عدد من المجموعات الفرعية للجنة الوطنية لتنسيق رعاية الطفل بغية الأخذ بنهج فعالة إزاء مجالات قلق معينة، مثل الرعاية المؤقتة للأطفال والتدريب على رعاية الطفل ورعاية الطفل في سن المدرسة والمساواة والتنوع.

- **الرعاية المؤقتة للأطفال:** جرى تشكيل فريق عامل لدراسة الاحتياجات الخاصة لقطاع الرعاية المؤقتة للأطفال في آيرلندا.
- **التدريب على رعاية الطفل:** أنشأت المجموعة الفرعية لهيئات التوثيق إطارا نموذجيا للتعليم والتدريب والتطوير المهني في رعاية الطفولة المبكرة وقطاع التعليم، والعمل جار بشأنها.
- **رعاية الطفل في سن المدرسة:** يعد الفريق العامل مقترحات لتطوير خدمات رعاية الطفل في سن المدرسة على مدار السنة.

- المساواة والتنوع: تقوم المجموعة الفرعية الاستشارية (للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ومجموعات الأقليات الإثنية بما فيها الرحل) في الوقت الحالي بوضع مبادئ توجيهية عملية للوالدين والممارسين لإدماج المساواة والتنوع ضمن الممارسة.

٢٣-١١ لجان رعاية الطفل في المقاطعات والمدن

تعتبر الاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل أن لجان رعاية الطفل في المقاطعات والمدن العنصر المحلي الرئيسي في الأخذ بنهج منسق إزاء تحقيق نوعية جيدة من رعاية الطفل. وتنصب استراتيجية هذه اللجان على النهوض بتوفير مرافق وخدمات جيدة النوعية لرعاية الطفل ضمن مناطقها المحلية المعنية. ودور ووظيفة لجان رعاية الطفل في المقاطعات يشكلان إضافة إلى خدمات الدعم والنصح الأخرى الموجودة حالياً (سواء كانت قانونية أو غير قانونية)، كما أنه من المتوقع أن يقوم هذا الدور وهذه الوظيفة بتدعيم وتعزيز وتوفير آلية منسقة على الصعيد المحلي.

وقد أنشأت الوزارة لجاناً لرعاية الطفل في المقاطعات والمدن في جميع أنحاء أيرلندا، وقدمت كل لجنة خطة استراتيجية خمسية لتطوير خدمات رعاية الطفل بحيث تلي الاحتياجات المعنية في المناطق الخاصة بها، بالإضافة إلى خطة عمل سنوية لتنفيذ تلك الاستراتيجية. والدعم المالي للجان رعاية الطفل في المقاطعات والمدن ولتنفيذ خطط عملها السنوية يجري تقديمه عن طريق التدبير الفرعي ٣- تطوير نوعية برنامج تكافؤ الفرص في رعاية الطفل ٢٠٠٠-٢٠٠٦.

سياسات عمل موائمة للأسرة

٢٤-١١ مبادرات موائمة للأسرة

١-٢٤-١١ تشكل صعوبة الجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية إحدى العقبات الرئيسية في سبيل تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل. ونظراً لتحمل المرأة معظم مسؤولية رعاية الأطفال، بالإضافة إلى عملها في المنزل، فإنها كثيراً ما تجد نفسها عاجزة عن الاغتنام الكامل لفرص العمل. ومن الضروري وضع سياسات لتمكين المرأة والرجل من الجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية ولتعزيز قدر أكبر من المشاركة المتساوية للجنسين في تحمل المسؤوليات الأسرية بحيث تتمكن النساء من تحقيق زيادة مستدامة في التوظيف خلال حياتهن.

ووزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون هي الشريك الرائد في مشروع دولي يشترك في تمويله الاتحاد الأوروبي في إطار الاستراتيجية الإطارية للمجتمع المحلي بشأن المساواة بين الجنسين (٢٠٠١-٢٠٠٥). وهدف المشروع رسم استراتيجية توازن بين العمل والحياة من أجل منطقة شمال غربي أيرلندا وتضع أهداف ومبادئ توجيهية عملية لمصالح وهيئات وجماعات قطاعية محددة. وسيجري رسم هذه الاستراتيجية من خلال إجراء البحوث وعن طريق الاهتمام بنماذج الممارسات الجيدة التي يطورها الشركاء في المشروع. أما الشركاء الآخرون في المشروع فهم مجموعة نقطة الانطلاق الإدارية من السويد وفويل ترست من أيرلندا الشمالية والجلس الصحي للمنطقة الشمالية الغربية والشركاء المحليين في مقاطعة دونغال. ومدة المشروع ١٥ شهراً وبدأ تنفيذه في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

٢-٢٤-١١ قانون الإجازة الوالدية لعام ١٩٩٨

دخل قانون الإجازة الوالدية لعام ١٩٩٨ حيز النفاذ في ٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. وينفذ هذا القانون لائحة الإجازة الوالدية (96/34/EC) ويوفر لكل من الوالدين استحقاقاً فردياً غير قابل للتحويل في ١٤ أسبوعاً إجازة من العمل غير مدفوعة الأجر بغية رعاية

أطفال صغار. ويجب الحصول على هذه الإجازة قبل أن يبلغ الطفل خمس سنوات، إلا في ظروف معينة في حالة الطفل المتبني. وأعلن وزير العدل والمساواة وإصلاح القانون في ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠١ البدء في استعراض قانون الإجازة الوالدية لعام ١٩٩٨. وجرى إنشاء فريق عامل يضم الشركاء الاجتماعيين والوزارات ذات الصلة والهيئة المعنية بالمساواة بغية إجراء الاستعراض. واختتم الفريق الاستعراض في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، ونشر تقرير الفريق العامل المعني باستعراض قانون الإجازة الوالدية لعام ١٩٩٨ في ٢٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٢. وكجزء من الاستعراض، أجري بحث عن استخدام الإجازة الشخصية وإجازة الظروف القاهرة وعن مواقف كل من أصحاب العمل والموظفين إزاء أحكام هذا القانون. وجرى أخذ نتائج هذا البحث في الحسبان أثناء مداورات الفريق وتضمنت فهارس التقرير ملخصا لهذه النتائج. ونتائج البحث وتقرير الفريق العامل متاحة في موقع الوزارة على شبكة الإنترنت www.w.justice.ie.

وتجري الوزارة حاليا دراسة مفصلة لتوصيات الفريق العامل بغية التقدم بمقترحات ملموسة إلى الحكومة.

١١-٢٤-٣ قانون إجازة القائمين بالرعاية لعام ٢٠٠١ واستحقاقات القائمين بالرعاية

إن قانون إجازة القائمين بالرعاية لعام ٢٠٠١، الذي دخل حيز النفاذ في ٢ تموز/يوليه ٢٠٠١، يتيح استحقاقا جديدا للموظفين، وهو إجازة غير مدفوعة الأجر للقائمين بالرعاية لتمكينهم من تقديم الرعاية الشخصية لمن يحتاجون إلى الرعاية والعناية بدوام كامل. وفي حالة الوفاء بالمتطلبات المحددة المنصوص عليها في القانون، يستحق الموظف أن يحصل على إجازة غير مدفوعة الأجر أقصاها ٦٥ أسبوعا لرعاية أي شخص واحد ذي صلة. ويكون الغرض من هذه الإجازة تقديم الرعاية الشخصية بدوام كامل إلى شخص تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة (عن طريق موظفين لاتخاذ القرار في إطار مشروع استحقاقات القائمين بالرعاية) بتقييمه تقييما موضوعيا على أنه في حاجة إلى الرعاية والعناية بدوام كامل ("شخص ذو صلة"). ولا يحق إلا لموظف واحد الحصول على إجازة القائمين بالرعاية فيما يتعلق بشخص محدد في أي وقت واحد. ويجوز أخذ استحقاق الـ ٦٥ أسبوعا كفترة متصلة أو على فترات متقطعة لا يزيد مجموعها على ٦٥ أسبوعا. ويجوز لصاحب العمل أن يخطر العامل كتابة برفضه منح إجازة القائمين بالرعاية لأية فترة تقل عن ١٣ أسبوعا.

وقدم قانون الرفاهية الاجتماعية لعام ٢٠٠٠ مشروعا جديدا لاستحقاقات القائمين بالرعاية يوفر صرف استحقاق القائمين بالرعاية لمن تنطبق عليهم المتطلبات المحددة الواردة في القانون. وقد يكون الموظف مؤهلا للحصول على إجازة القائمين بالرعاية حتى وإن لم يكن مؤهلا للحصول على استحقاق القائمين بالرعاية. وبالمثل قد يكون الموظف مؤهلا للحصول على استحقاق القائمين بالرعاية دون الحصول على إجازة القائمين بالرعاية^(٢).

وبشكل هذا القانون اعترافا آخر بأهمية الدور الذي يضطلع به القائمون بالرعاية في مجتمعاتنا وضرورة مواصلة تزويدهم بالدعم والمساعدات العملية. ويسمح هذا التشريع للعاملين بأن يختاروا بصفة مؤقتة أن يقوموا بالرعاية دون أن يفقدوا عملها وبحيث يمكنهم تقديم تلك الرعاية في المنزل إلى من يحتمل أن يحصلوا عليها. وتنفيذ هذا القانون يفرض بالتعهد الذي قطعه الحكومة في برنامج الرخاء والإنصاف.

(٢) عندما لا يكون الموظف مؤهلا للحصول على استحقاقات القائمين بالرعاية، قد يكون مؤهلا للحصول على علاوة القائمين بالرعاية بعد استطلاع موارده المعيشية - استحقاقات

القائمين بالرعاية - وزارة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة. الورقة S W 49.

١١-٢٤-٤ اللجنة الإطارية الوطنية لوضع سياسات مؤاتية للأسرة

تعمل ترتيبات العمل المؤاتية للأسرة على صعيد الهيئات على انتفاع العاملين بحيث يمكنهم الجمع بفعالية بين مسؤوليات العمل والأسرة، فضلا عن حياتهم الشخصية. وتيسر أيضا ترتيبات العمل هذه تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في مكان العمل. ويتنفع أصحاب العمل لأن ترتيبات العمل يمكنها أن تساعد على اجتذاب موظفين جدد والاحتفاظ بهم عند وجود شواغر، كما يمكنها أن تساعد على تحسين خدمة العملاء.

وتلتزم الحكومة برسم سياسات مؤاتية للأسرة من خلال التدابير التشريعية الواجبة (مثل الإجازة الجديدة للقائمين بالرعاية)، وإسهامها في أعمال اللجنة الإطارية الوطنية ويوصفها من أصحاب العمل.

وجرى إنشاء اللجنة الإطارية الوطنية في ظل برنامج الرفاهة والإنصاف لكي تدعم وتيسر السياسات المؤاتية للأسرة في مكان العمل. وتتولى وزارة المشاريع العامة والتجارة والعمل برئاسة اللجنة الإطارية الوطنية، وتتكون عضوية اللجنة من ممثلين عن أصحاب العمل ونقابات العمال ووزارة المالية، التي تمثل أصحاب العمل في القطاع العام، فضلا عن رئاسة الوزارة ووزارة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة ووزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون والهيئة المعنية بالمساواة. ويجري تمويل أعمال اللجنة في إطار الخطة الإنمائية الوطنية.

وولاية اللجنة الإطارية الوطنية هي نشر المعلومات، ووضع المبادئ التوجيهية المستقاة من أفضل الممارسات، وتحديد أية عوائق محتملة في سبيل توفير سياسات توائم الأسرة واقتراح حلول لها، وإتاحة التدريب وإجراء البحوث. وقد اضطلعت اللجنة بعدد من المبادرات بغية الارتقاء بالوعي ودعم وضع ترتيبات عمل توائم الأسرة. وتتضمن تلك المبادرات ما يلي:

- خصص يوم لمكان العمل الموائم للأسرة في ١ آذار/مارس من كل عام.
- أنشئ موقع تفاعلي جديد على شبكة الإنترنت، وهو www.familyfriendly.ie. ونشر كتيب إعلامي. وبشكل الموقع على شبكة الإنترنت بصفة خاصة مصدرا هاما لأصحاب العمل والعاملين ونقابات العمال الذين يسعون إلى الحصول على معلومات بشأن ترتيبات العمل الموائمة للأسرة.

وستضطلع اللجنة الإطارية الوطنية بإجراء بحث عن مدى انتشار ترتيبات العمل الموائمة للأسرة، مما سيتيح نقطة البدء في تقييم تطور ترتيبات العمل الموائمة للأسرة.

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

١١-٢٥ بعد إجراء الاستعراض الشامل لقانون السلامة والصحة والرفاهة في العمل لعام ١٩٨٩ الذي قام به المجلس الثلاثي لبيئة الصحة والسلامة، والذي تضمن مشاورات عامة، وضعت وزارة المشاريع العامة والتجارة والعمل مقترحات لدعم وتحديث قانون عام ١٩٨٩.

وفيما يلي التغييرات الرئيسية التي اقترحت الوزارة إدخالها على قانون السلامة والصحة والرفاهة في العمل لعام ١٩٨٩:

- زيادة العقوبات في حالة الإدانة الجزئية وفي حالة الإدانة بعد الاتهام عندما تطبق بموجب هذا القانون؛
- تعديل وإصلاح وتحديث اللوائح الثانوية وغيرها من الأحكام القانونية المعنية بسلامة العامل وصحته في قانون عام ١٩٨٩؛

- توفير المزيد من التدريب على السلامة والصحة المهنتين؛
 - تعزيز المتطلبات فيما يتعلق باللائحة السلامة المطلوبة بموجب قانون عام ١٩٨٩؛
 - وضع أحكام إضافية تدعم دور ممثلي السلامة في مكان العمل؛
 - أحكام متنوعة أخرى.
 - الغرض من مشروع قانون السلامة والصحة والرفاهة في العمل لعام ٢٠٠٢ هو:
 - البناء على نجاح القانون الحالي عن طريق تعزيز الأحكام القانونية التي ثبت نجاحها؛
 - وضع أحكام جديدة أينما جرى التعرف على الحاجة إليها.
- وسيكون التأثير الإجمالي لكل ذلك هو توجيه رسالة قوية إلى أصحاب العمل والعاملين عن ضرورة اتخاذ إجراءات وقائية أفضل والامتثال على نحو أكبر، وبذلك يجري استهداف تخفيض عدد الحوادث والكوارث في مكان العمل وحماية القدرة التنافسية للمشاريع التجارية الأيرلندية.
- ومن المتوقع أن تكون هناك مسودة لمشروع قانون السلامة والصحة والرفاهة في العمل في نيسان/أبريل - أيار/مايو ٢٠٠٣.
- وسيجري بعد ذلك السعي إلى الحصول على موافقة الحكومة على نشره.

المادة ١٢

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.
- ٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.
- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.
- ١-١٢ ينفق جزء كبير من المصروفات الحكومية على الخدمات الصحية في آيرلندا، فقد بلغ الإنفاق الإجمالي من خزانة الدولة على الخدمات الصحية ٧,١ مليار جنيه عام ٢٠٠١، أي ٢٥,٧ في المائة من مجموع الإنفاق. وخصص للنققات الرأسمالية ٣٧٤ مليون جنيه من هذا المبلغ.
- ٢-١٢ إن الخطة الوطنية لصحة المرأة، وهي خطة لرعاية صحة المرأة ١٩٩٧-١٩٩٩، التي نشرت في نيسان/أبريل ١٩٩٧، هي مخطط تحسين وتطوير خدمات الرعاية الصحية للمرأة في آيرلندا. وهذه الخطة هي ثمرة عملية فريدة للتشاور مع النساء بدأت في حزيران/يونيه ١٩٩٥ بعد نشر وثيقة المناقشة "وضع سياسة لصحة المرأة".
- ٣-١٢ وتعرف خطة رعاية صحة المرأة الإجراءات التي يتعين على المجالس الصحية أن تضطلع بها في المخطط الإقليمية بغية تحسين الخدمات الصحية المتعلقة بالمرأة. وهذه الإجراءات هي:
- زيادة المكاسب الصحية والاجتماعية للمرأة الآيرلندية إلى أقصى حد؛
 - تهيئة خدمة صحية مؤاتية للمرأة؛
 - زيادة التشاور مع المرأة وتمثيلها في الخدمات الصحية؛
 - تعزيز إسهام الخدمات الصحية في النهوض بصحة المرأة في العالم النامي.
- ٤-١٢ وأعد كل مجلس صحي خطة إقليمية لرعاية صحة المرأة بناء على الخطة الوطنية. ونصت الخطة على الالتزام بالعمل فيما يتعلق بكل مجال من المجالات الـ ١٢ التالية:
- الإعلام المتعلق بالصحة؛
 - اختيار أسلوب المعيشة الأكثر صحة؛
 - مكافحة المرض؛

- الصحة الإنجابية؛
- العنف ضد المرأة؛
- تعزيز الصحة العقلية؛
- النساء اللاتي أصبن بالتهاب الكبد الوبائي (ج) من منتجات الدم المضادة لـ (د)؛
- النساء ذات الاحتياجات الخاصة؛
- صحة المرأة في العالم النامي؛
- التشاور؛
- التمثيل؛
- تهيئة خدمات صحية مؤاتية للمرأة.

١٢-٥ وضمانا للتشاور الكامل مع النساء في المستقبل، نصت خطة رعاية صحة المرأة على إنشاء مجلس صحي للمرأة. وأنشئ المجلس بصك

قانوني في حزيران/يونيه ١٩٩٧ ويقوم بخمس وظائف رئيسية هي:

- ١ - إسداء النصح إلى وزير الصحة والطفل بشأن جميع الجوانب المتعلقة بصحة المرأة.
- ٢ - المساعدة في وضع السياسات والاستراتيجيات الوطنية والإقليمية التي تستهدف زيادة المكاسب الصحية والاجتماعية للمرأة.
- ٣ - تطوير الخبرات المتعلقة بصحة المرأة في مجال الخدمات الصحية.
- ٤ - الاتصال بالهيئات الدولية الأخرى ذات الصلة التي لها وظائف مماثلة لوظائف المجلس.
- ٥ - إسداء النصح إلى الوزراء الآخرين عند الطلب.

ويمثل المجلس طائفة عريضة من المصالح المعنية بصحة المرأة، بما في ذلك المجلس الوطني للمرأة في أيرلندا وأفراد المهن التي لها صلة وثيقة بصفة المرأة، والمرأة في قوة العمل ومن يقدمون الخدمات.

ونشر المجلس في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ تقريره عن تنفيذ الخطة وتقدم بمقترحات للعمل في المستقبل، مثل استضافة محفل وطني يضم جميع أصحاب المصالح بغية التعرف على مبادئ ومعايير العمل في المستقبل.

١٢-٦ ونشرت الحكومة مؤخرا استراتيجية صحية جيدة، هي النوعية والإنصاف: نظام صحي من أجلك. وهذه الاستراتيجية، التي تركز على مبادئ العدالة والاهتمام بالفرد ونوعية الرعاية والمساءلة، هي خطة لإرشاد صناعات السياسات ومقدمي الخدمات في تحقيق رؤيتهم لنظام صحي في المستقبل. وتحدد هذه الاستراتيجية الأهداف الوطنية العامة لتوجيه الأنشطة والتخطيط في النظام الصحي خلال الـ ٧-١٠ سنوات القادمة. وتصدق الاستراتيجية تصديقا كاملا على نهج السياسة الحالية إزاء صحة المرأة.

٧-١٢ واستعراض الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر يتضمن أهدافاً رئيسية تتعلق بتخفيض التفاوت في تقديم الخدمات الصحية. ويتعلق ذلك بتحقيق تخفيض تبلغ نسبته ١٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٧ في الاختلاف بين أعلى المجموعات الاقتصادية - الاجتماعية وأدناها في معدلات الوفيات قبل الأوان ونقص الوزن عند الولادة وتخفيض الفرق في معدلات العمر المتوقعة بين الرجل وسائر السكان بنسبة تبلغ ١٠ في المائة خلال نفس الفترة. والوثيقة الإطارية للاستعراض، وتقرير الفريق العامل المعني بالصحة والاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر، الذي تركز عليه الوثيقة، ينصان بتفصيل أكبر على التدابير اللازمة لتحقيق الأهداف. ومن بين هذه التدابير، هناك تدبير يعني بإدماج بعد يتعلق بالمساواة ضمن الخدمات الاجتماعية الصحية والشخصية، مع التركيز على قضايا مثل توفير المعلومات التي تتصف بالحساسية الثقافية والمواد التعليمية الصحية، وتدريب الموظفين بغية الارتقاء بالوعي والحساسية لديهم، والبروتوكولات ومدونات الممارسة المتفق عليها بشأن وضع المساواة، وتقييم السياسات بالنظر إلى أثرها على المساواة. ويجب أن ينصب التركيز على الأسس التسعة التي يشملها تشريع التكافؤ في المركز، وتتضمن نوع الجنس والعضوية في مجتمع الرجل، والعرق. وينص هذا التدبير على أن "يولي اهتمام خاص بقضايا العرق والعنصر في إطار أي مجتمع متعدد الثقافات". وينفذ هذا التدبير بالاشتراك مع الهيئة المعنية بالمساواة، وجرى عقد اجتماع أولي يعني بذلك بين وزارة الصحة والطفل والهيئة المعنية بالمساواة.

٨-١٢ وأحد التدابير الأخرى التي سيجري تنفيذها لتخفيض التباين في تقديم الخدمات الصحية هو تحسين العدالة في إمكانية الحصول على الخدمات. فقيماً يتعلق بخدمات علاج السرطان، على سبيل المثال، يوصي تقرير الفريق العامل المعني بالصحة والاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر بتحسين إمكانية حصول المرأة في الأقاليم على خدمات علاج سرطان الثدي عن طريق التعجيل بتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير المعني بالخدمات المتعلقة بأعراض سرطان الثدي.

المسائل ذات الأهمية الخاصة للمرأة

٩-١٢ سرطان الثدي

إن "فحص الثدي"، وهو برنامج وطني للفرز بالتصوير الإشعاعي للثديين، بدأ في آذار/مارس ٢٠٠٠، وشملت المرحلة الأولى من البرنامج الهيئة الصحية للمنطقة الشرقية والمجلس الصحي لمنطقة ميدلند والمجلس الصحي للمنطقة الشمالية الشرقية. ويقدم الفرز بالتصوير الإشعاعي مجانياً لجميع النساء في تلك الجهات ممن يقعن في الفئة العمرية المستهدفة وهي من ٥٠ إلى ٦٤ سنة. ويتألف عدد السكان المستهدف من حوالي ١٣٦ ألف امرأة يمثلن ٥٠ في المائة من العدد المستهدف للسكان في البلد. وحتى نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، كان عدد النساء المدعوات لإجراء الفرز ١٩٩ ١٠٦ امرأة وجرى الفرز على ٦٦٨ ٧٥ امرأة يمثلن ٧٥ في المائة منهن.

وبين قرار إجراء الفرز على مراحل الصعوبات الكامنة في عملية الفرز. ومن الضروري أن يغطي هذا البرنامج بالمعايير الدولية لضمان النوعية وبأفضل الممارسات. وقد قدم مجلس "فحص الثدي" خطة عمل إلى وزارة الصحة والطفل بغية توسيع نطاق البرنامج إلى الصعيد الوطني. وتجري الوزارة مناقشات مع المدير التنفيذي "فحص الثدي" فيما يتعلق بتوسيع نطاق البرنامج، وبخاصة صلتته بالخدمات الحالية المعنية بالأعراض.

ونشر في آذار/مارس ٢٠٠٠ تقرير الفريق الفرعي للمحفل الوطني للسرطان، وهو "تطوير الخدمات المتعلقة بأعراض مرض الثدي"، الذي يتضمن توصيات تتعلق بإنشاء شبكة من الوحدات المتخصصة في أمراض الثدي في جميع أنحاء البلد، وبالهيكلة الأساسي

الواجب، وبالموظفين والأدوات اللازمة لهذه الوحدات المتخصصة. ويوصي التقرير أيضا بأن أفضل الطرق لخدمة المصابات بأمراض الثدي هي وجود فريق من المتخصصين الذين يعملون معا، وبأن النساء يحققن نتائج أفضل إذا جرت معالجتهم من السرطان في مراكز تنشأ طبقا لتوصيات تقرير الفريق الفرعي. وقد أجرت وزارة الصحة والطفل والمجالس الصحية مشاورات مطولة بشأن أفضل الطرق التي تنهض بتطوير تلك الخدمات. وجرى تقديم التمويل في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ من أجل مواصلة تطوير الخدمات الخاصة بأعراض أمراض الثدي، بما فيها إنشاء مناصب إضافية للجراحين الاستشاريين مع إيلاء الاهتمام الخاص لجراحة الثدي. وسيجري تقديم مبالغ إضافية في عام ٢٠٠٣ بغية كفالة الالتزام بالمعايير النوعية كما وردت في التقرير.

١٠-١٢ سرطان عنق الرحم

جرى تشغيل الجزء الأول من البرنامج الوطني للفرز باختبار الكشف عن سرطان عنق الرحم في المجلس الصحي لمنطقة الغرب الأوسط منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠. وفي ظل هذا البرنامج، يجري الفرز للنساء في الفئة العمرية ٢٥-٦٠ سنة بمجانا كل خمس سنوات. وتلتزم الاستراتيجية الصحية الجديدة بتوسيع نطاق البرنامج إلى بقية البلد. ويشكل ذلك مهمة ضخمة لها آثار كبيرة فيما يتعلق بالموارد والجوانب اللوجستية. ويجري الآن النظر في ضرورة إجراء استعراض خارجي للمرحلة الأولى في إطار دراسة إمكان تمديد البرنامج و آثار ذلك التمديد. وفضلا عن ذلك، ينظر أيضا المديرون التنفيذيون للمجالس الصحية في إقامة الهياكل الإدارية الواجبة للبرنامج الوطني.

الجدول ١٢-١

متوسط عدد الحالات الجديدة والوفيات لأكثر ٢٠ نوعا من أنواع السرطان انتشارا؛ المتوسط السنوي، ١٩٩٤-١٩٩٨

موضع السرطان	حالات الإصابة بالسرطان الجديدة		وفيات بالسرطان		النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع	النسبة المئوية من المجموع
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
جميع حالات السرطان المسجلة	٩ ٩١٢	١٠٠,٠	٩ ٤٨٧	١٠٠,٠	٣ ٤٤٨	١٠٠,٠	٤ ٠١٠	١٠٠,٠
جميع حالات السرطان الخبيث	٨ ١٤٩	٨٢,٠	٨ ٩٤٦	٩٤,٠	٣ ٤٢٨	٩٩,٠	٣ ٩٨٩	٩٩,٠
سرطان الجلد غير القتامي	٢ ٣٧٥	٢٤,٠	٢ ٧٩٢	٢٩,٠	٩	٠,١	٢٢	١,٠
الثدي	١ ٥٨٤	١٦,٠	١٣	٠,١	٦٣١	١٨,٠	٥	٠,١
الرئة	٥٠٧	٥,٠	٩٧٢	١٠,٠	٥١٩	١٥,٠	٩٧١	٢٤,٠
البروستاتا	صفر	٠,٠	١ ١٥٠	١٢,٠	صفر	٠,٠	٥١٣	١٣,٠
القولون	٥١١	٥,٠	٥٧٢	٦,٠	٣٢٣	٩,٠	٣٧٠	٩,٠
المستقيم والشرج	٢٣٧	٢,٠	٤١٠	٤,٠	٨٧	٣,٠	١٤٥	٤,٠
السرطان الليمفاوي	٢٢٢	٢,٠	٢٥٦	٣,٠	١٠٤	٣,٠	١٢٩	٣,٠
المعدة	١٧٤	٢,٠	٢٩٥	٣,٠	١٥٦	٥,٠	٢٣٤	٦,٠
المثانة	١٢٨	١,٠	٣٢٨	٣,٠	٥٤	٢,٠	١١٢	٣,٠
سرطان الجلد القتامي	٢٣٥	٢,٠	١٤٠	١,٠	٣٢	١,٠	٢٨	١,٠
الدم	١٤٥	١,٠	١٩٩	٢,٠	٨٩	٣,٠	١٢١	٣,٠

موضع السرطان	حالات الإصابة بالسرطان الجديدة				وفيات بالسرطان	
	الإناث		الذكور		الإناث	
	النسبة المتوية من المجموع	المتوسط	النسبة المتوية من المجموع	المتوسط	النسبة المتوية من المجموع	المتوسط
البنكرياس	٢,٠	١٦٠	٢,٠	١٧٤	٥,٠	١٨٢
المبيض	٣,٠	٣١٢	٠,٠	٢١٨	٦,٠	صفر
المرىء	١,٠	١١٦	٢,٠	١١٥	٣,٠	١٨٧
المخ	١,٠	١٠٣	٢,٠	٩٤	٣,٠	١١٩
الكلى	١,٠	٨٧	٢,٠	٤٨	١,٠	٨٠
جسم الرحم	٢,٠	٢٠٥	٠,٠	٤٤	١,٠	صفر
الحوض	٢,٠	١٧٧	٠,٠	٧٥	٢,٠	صفر
النخاع الشوكي	١,٠	٧٨	١,٠	٦٨	٢,٠	٧٦
الحنجرة	٠,١	١٨	٠,١	١١	٠,٠	٤٤

المصدر: السجل الوطني للسرطان (ملاحظة: إحصاءات عام ١٩٩٩ ستكون متاحة في منتصف عام ٢٠٠٣)

الجدول ١٢-٢

معدلات الحالات حسب السن لكل ١٠٠ ٠٠٠ من سكان آيرلندا في ١٩٩٤-١٩٩٧* وبلدان مختارة من الاتحاد الأوروبي في عام

١٩٩٥** لجميع أنواع السرطان عدا سرطان الجلد غير القاتلي

البلد	معدل الحالات	
	الذكور	الإناث
أستراليا	٤٢٧,٦	٢٧٩,٣
ألمانيا	٤٢٤,٦	٣٠٠,٥
آيرلندا*	٣٩٣,٦	٣١٨,٦
إيطاليا	٤٤٩,٠	٣٣١,١
الدانمرك	٣٨٦,٠	٣٩٥,٢
السويد	٣٤٦,٠	٣٢٧,٩
فرنسا	٤٣٨,٢	٢٧٤,٥
فنلندا	٣٨٦,٤	٢٩٤,٤
المملكة المتحدة	٣٢٩,١	٣٠٠,٠
النمسا	٤٢٧,٨	٣٠٦,٧
هولندا	٤٤٤,٧	٣٣١,٣

* المصدر: السجل الوطني للسرطان في آيرلندا.

** المصدر: السجل الدولي لبحوث السرطان - الشبكة الأوروبية لسجلات السرطان - حالات السرطان في الاتحاد الأوروبي في عام ١٩٩٥.

١١-١٢ تنظيم الأسرة

تغير مجال الصحة الإنجابية في آيرلندا تغيراً سريعاً في السنوات القليلة الماضية. ويشير الانخفاض في معدلات الولادة إلى المدى الذي تتحكم فيه النساء الآن في خصوبتهن.

ومنذ عقد المؤتمر الدولي للسكان والتنمية في القاهرة (١٩٩٤)، وضعت ونفذت سياسة رسمية بشأن تنظيم الأسرة. وترتكز هذه السياسة على مبدأ منح جميع الأفراد حرية اتخاذ القرار بشأن عدد أطفالهم والفروق بين أعمارهم.

ويطلب من كل مجلس صحي (الهيئة الصحية الإقليمية القانونية) أن يضمن إتاحة خدمات تنظيم الأسرة في منطقته على نحو عادل وشامل وبحيث يمكن الحصول عليها. والمبادئ التي تركز عليها هذه الخدمة هي أن يسهل الوصول إليها وأن يتاح اختيار مقدمي تلك الخدمات.

وتجري إتاحة تمويل إضافي لتطوير خدمات تنظيم الأسرة وإسداء النصح بشأن الحمل. وفي عام ١٩٩٩، خصص تمويل إضافي للمجالس الصحية، مع مطالبتها بالتركيز على التدابير التي تستهدف تنفيذ عدد حالات الحمل غير المرغوب فيها في الفئة العمرية ١٥-٣٤ سنة، التي تظهر فيها أكبر نسبة من حالات الإجهاض (وحالات الإجهاض هي الحالات التي تجريها النساء الأيرلنديات في المملكة المتحدة).

وتقدم خدمات تنظيم الأسرة بالبحان من جانب الممارس العام إلى حاملي بطاقة اختبار الموارد المعيشية الذي يتيح الحصول على خدمات طبية مجانية عامة.

ولا تزال آيرلندا تخطى بمعدل منخفض لمعدلات وفيات الأمهات. وقد انخفضت معدلات وفيات الأمهات من ٣١,٠٦ لكل ١٠٠ ٠٠٠ من المواليد الأحياء في عام ١٩٧٠ إلى ١,٨ لكل ١٠٠ ٠٠٠ من المواليد الأحياء في عام ٢٠٠١.

١٢-١٢ الإجهاض

أجري في آذار/مارس ٢٠٠٢ استفتاء دستوري بشأن قضية الإجهاض. واقترح أن يعدل الدستور بحيث يعطي حماية دستورية لتشريع متوخى كان يمكن أن يسمى قانون حماية الحياة البشرية أثناء الحمل. وكان القصد من هذا التشريع أن تتمكن أية امرأة حامل تعاني من حالة طبية تهدد حياتها من الحصول على أي علاج قد تحتاج إليه حتى وإن كان ذلك قد يعرض حياة طفلها الذي لم يولد بعد إلى الخطر. وكان من الممكن أن يظل القانون المقترح التهديد بالانتحار كأساس للإجهاض القانوني في الدولة.

ولم يكتب النجاح للتعديل الدستوري المقترح في الاستفتاء. وبالتالي، ما زالت الحالة القانونية على ما كانت عليه قبل الاستفتاء، أي أن الإجهاض محظور في آيرلندا إلا عندما يثبت أن هناك احتمال بوجود خطر حقيقي كبير على حياة الأم، بوصفها مختلفة عن صحتها، وأنه لا يمكن تحاشي هذا الخطر الحقيقي والكبير إلا بإنهاء حملها.

وأي تطور في هذا الشأن سيتضمن في التقرير المرحلي الثالث لآيرلندا المقدم إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة لعهد الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية. ويحل موعد تقديم هذا التقرير إلى الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥.

وفي تطور منفصل أنشئت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ وكالة جديدة للدولة تسمى وكالة أزمات الحمل. وستتولى هذه الوكالة، بالتشاور مع الحكومة والوكالات القانونية وغير القانونية الأخرى، مهمة رسم استراتيجية وطنية لمعالجة أزمات الحمل والإشراف على تنفيذها. وسوف تعمل الوكالة مع طائفة عريضة من الهيئات - ليس في قطاع الصحة فحسب، بل على سبيل المثال في ميادين التعليم والعمالة والإسكان أيضا.

١٢-١٣ إساءة استعمال المخدرات

١٢-١٣-١ يجري التعليم المعني بالمخدرات في المدارس في آيرلندا من خلال منهج التعليم الاجتماعي والشخصي والصحي. وتحمل كل من وزارة الصحة والطفل ووزارة التعليم والعلوم مسؤولية دعم إدخال وتنفيذ هذا المجال المنهجي في المدارس. وتنص الاستراتيجية الوطنية لتعزيز الصحة ٢٠٠٠-٢٠٠٥ وقانون التعليم لعام ١٩٩٨ على التزام الحكومة الآيرلندية بالتعليم الاجتماعي والشخصي والصحي ضمن إطار “مدرسة تعزيز الصحة”.

ويركز التعليم الاجتماعي والشخصي والصحي على تمكين الطلبة من تطوير إطار لصنع القرار المسؤول لكل جانب من جوانب حياتهم. ويتضمن ذلك قدرتهم على أن يقولوا “لا” لتعاطي مختلف المواد المخدرة، أو إساءة استعمالها، بما في ذلك المخدرات والتبغ والكحوليات؛ وأن يكون لديهم وعي بعواقب إساءة استعمال المخدرات؛ وأن يتخذوا قرارات واعية ورشيقة بشأن تأثير تعاطي المخدرات على حياتهم.

ويجري في الوقت الحالي إدماج التعليم الاجتماعي والشخصي والصحي في جميع مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية كعنصر جوهري في المناهج لطلبة الدورة الأولى. ومن المقرر أن يدمج ذلك التعليم في مناهج جميع مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. وتدعم فحوى هذا التعليم العمل على منع تعاطي المواد المخدرة، ويجري تدريب المعلمين عن طريق خدمة مساعدة التعليم الاجتماعي والشخصي والصحي فيما بعد المرحلة الابتدائية. وفي مستوى ما بعد المرحلة الابتدائية، يجري إدماج برنامج منع تعاطي المواد المخدرة، المعنون “على قدمي الاثنين”، ضمن منهج التعليم الاجتماعي والشخصي والصحي.

١٢-١٣-٢ وعلى صعيد المرحلة الابتدائية، يكون برنامج دعم المنهج الابتدائي مسؤولاً عن تدريب المعلمين على منهج التعليم الاجتماعي والشخصي والصحي. وبحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ سيكون لدى جميع المدارس الابتدائية جداول زمنية للتعليم الاجتماعي والشخصي والصحي ضمن مناهجها. وبرنامج “سر عالي الرأس” هو برنامج لمنع تعاطي المواد المخدرة الذي يتناول بصفة خاصة التعليم المعني بالمخدرات.

١٢-١٣-٣ وفي إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة المخدرات، قامت وزارة التعليم والعلوم، ووزارة الصحة والطفل، والمجالس الصحية بوضع مبادئ توجيهية للمدارس بشأن رسم سياسات تعنى بتعاطي المواد المخدرة. وقد جرى بالفعل تعميم ذلك على المدارس في جميع أنحاء البلد. وتسلط هذه المبادئ التوجيهية الضوء على أهمية التعليم الاجتماعي والشخصي والصحي بوصفه الاستراتيجية الجوهرية الوقائية للمدارس.

١٢-١٣-٤ وبرنامجنا “إجابات محلية على أسئلة المخدرات” و “الاتصالات الأسرية واحترام الذات” برنامجان تدريبيان على الصعيد المحلي يقدمان إلى قادة المجتمع المحلي والنشطاء فيه وللوالدين دعماً لمنع تعاطي المخدرات عن طريق مساعدة المشاركين على تحديد ومعالجة أية قضايا أسرية جديدة وأية قضايا محلية تتعلق بالمخدرات.

١٢-١٣-٥ جرى إنشاء فرق عمل محلية لمكافحة المخدرات في مناطق توجد بها أسوأ مستويات إساءة استخدام المخدرات وتستهدف فرق العمل المحلية لمكافحة المخدرات تخفيض الضرر الذي تسببه إساءة استخدام المخدرات للأشخاص واجتماع من خلال بذل جهد محلي منسق في القطاعات القانونية والمحلية والطوعية. وأسفرت فرق العمل المحلية لمكافحة المخدرات عن دورتين من خطط العمل أمتحتا أكثر من ٤٥٠ تدبيرا منفصلا. وتقدم المشاريع التي احتوت عليها خطط العمل طائفة من نواحي الدعم لمتعاطي المخدرات ولأسرهم. وكثير من هذه المشاريع مخصص للمرأة. وجرى تقييم عدد كبير من هذه الخطط، كما أدمجت ضمن التقديم العادي للخدمات. وهناك صندوق لتقديم الخدمات والتسهيلات لصغار السن يعمل في مجالات فرق العمل المحلية لمكافحة المخدرات وفي أربعة مجالات إضافية. ويستهدف ذلك تحويل انتباه صغار السن ممن هم في خطر الانخراط في تعاطي المخدرات إلى الألعاب الرياضية والأنشطة الترويحية.

١٢-١٣-٦ أنشئ صندوق لتقديم الخدمات والتسهيلات لصغار السن. بالتزام من الحكومة بمبلغ ٣٨,٠٩ مليون جنيه على مدى الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٠. ويساهم القطاع الخاص أيضا في هذا الصندوق. وكان الهدف من إنشاء هذا الصندوق إقامة مرافق للشباب وسيجري تقديم دعم إلى طائفة من المشاريع الرأسمالية وغير الرأسمالية في المناطق المستهدفة، حيث توجد أو يحتمل أن توجد مشكلة تتعلق بالمخدرات.

١٢-١٣-٧ وتوفر خدمات مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب/متلازمة نقص المناعة البشرية والعدوى التي تنتقل عن طريق الجنس للنساء والرجال في جميع العيادات، وتقدم بعض العيادات الكبرى دورات خاصة للإناث. وهناك مشروع صحي للمرأة مركزه دبلن يقدم خدمات خارجية ويحتوي على عيادة خارجية للنساء المشتغلات بالدعارة. ويعمل فريق الخدمات الخارجية في الشوارع وبيوت الدعارة وكذلك في العيادات الخارجية ويسدي النصح بشأن منع العدوى المنقولة جنسيا وفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب وتعاطي المخدرات. كما ينظم إحالات للعلاج عند الاقتضاء. ويجري تناول قضايا ممارسة الجنس على نحو أسلم وتوزيع الواقي الذكري.

١٢-١٣-٨ وجرى نشر استراتيجية وطنية لمكافحة المخدرات عام ٢٠٠١. والهدف الاستراتيجي العام لهذه الاستراتيجية هو التخفيض الكبير للضرر الذي يصيب الأفراد واجتماع من جراء إساءة استعمال المخدرات من خلال التركيز القوي على الوقاية والعلاج والبحث وتخفيض العرض. وهناك أهداف محددة في إطار هذه الدعائم الأربع. ويوصى باتخاذ مائة إجراء لتحقيق تلك الأهداف. وتعمل الوزارات والوكالات الأخرى ذات الصلة منذ نشر تلك الاستراتيجية على تنفيذ هذه الإجراءات.

١٢-١٣-٩ جرى إحراز تقدم كبير في مجال المعالجة من تعاطي المخدرات في آيرلندا في السنوات القليلة الماضية، بما في ذلك توسيع نطاق خدمات المعالجة من تعاطي المخدرات في جميع مناطق المجالس الصحية وحدوث زيادة كبيرة في عدد من يتلقون المعالجة من تعاطي الهيروين. وخدمات مكافحة تعاطي المخدرات متوفرة للنساء في جميع أماكن المعالجة من تعاطي المخدرات التي تديرها المجالس الصحية. ويولى اهتمام خاص بالحوامل اللاتي يتعاطين المخدرات وعينت ثلاث قابلات في الهيئة الصحية للمنطقة الشرقية للاتصال بالمستشفيات الرئيسية للأمومة بغية توفير دعم إضافي للحوامل اللاتي يتعاطين المخدرات.

١٢-١٣-١٠ وهناك مشروع لإعادة تأهيل المرأة يقدم خدمات خارجية لمتعاطيات المخدرات بانتظام المنخرطات في برامج المعالجة بالمشادون في المنطقة الشرقية. ويهدف هذا المشروع إلى تحسيس الفجوة بين تعاطي المخدرات بانتظام والاندماج في البرامج المجتمعية التعليمية والتدريبية والعمالة.

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء، وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

١٤-١٢ يجري في إطار استراتيجية تعزيز الصحة (٢٠٠٥-٢٠٠٠) اتخاذ التدابير التالية لدعم تعزيز "السلامة البدنية والعقلية للمرأة من خلال التطوير والتنفيذ المستمرين للسياسات ذات الصلة":

- عين في عام ٢٠٠١ منسق وطني للرضاعة الطبيعية لإسداء النصائح بشأن فعالية سياسات العمل الحالية في آيرلندا والتدابير المطلوبة لزيادة معدلات الرضاعة الطبيعية في آيرلندا؛
- لا يزال هناك دعم يقدم إلى مبادرة المستشفيات الموائمة للأطفال من خلال شبكة المستشفيات لتعزيز الصحة. وقد تقدمت جميع مستشفيات/وحدات الأمومة بطلبات عضوية في مبادرة المستشفيات الموائمة للأطفال؛
- سيجري تيسير تنفيذ التوصيات المتعلقة بالسياسة الوطنية لتغذية الأطفال الرضع؛
- سيجري تعزيز دور إضافات حامض الفوليك والتحصين الغذائي في الوقاية من اختلالات القناة العصبية.

وتتولى المجالس الصحية تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير فريق استعراض مشروع رعاية الأمومة والأطفال الرضع بشأن تقديم الرعاية الجامعة في فترة ما قبل الولادة.

وأدخل في نيسان/أبريل ١٩٩٩ الاختبار الدوري لفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب في فترة ما قبل الولادة. ويسمح هذا الاختبار بالكشف المبكر عن فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب وبالعلاج أثناء فترة الحمل، مما أدى إلى إحراز نتائج محسنة لكل من الأم والطفل. ويجري حاليا رصد معدلات إجراء هذا الاختبار ويرجى أن تصل تلك المعدلات إلى ٩٠ في المائة على الأقل على الصعيد الوطني.

١٥-١٢ مشروع رعاية الأمومة والأطفال الرضع

يوفر مشروع رعاية الأمومة والأطفال الرضع برنامجا متفقا عليه للرعاية المخفية قبل وبعد الولادة لجميع الحوامل اللاتي يقمن بصفة اعتيادية في آيرلندا. وتحظى النساء اللاتي يخترن الانتفاع بالخدمات التي يقدمها هذا المشروع برعاية كل من الممارس العام ووحدة الأمومة/مستشفى الأمومة حسب اختيارهن. ويمكن الحصول على هذه الرعاية من أي ممارس عام لديه عقد مع المجلس الصحي لتقديم الخدمات في إطار هذا المشروع. وجاء في تقرير فريق استعراض مشروع رعاية الأمومة والأطفال الرضع أن نظام الرعاية الجامعة هذا، أي عندما تحظى الحامل برعاية كل من الممارس العام وطبيب الولادة في المستشفى، هو أفضل الأشكال وأكثرها مناسبة للرعاية في فترة ما قبل الولادة بالنسبة لأغلبية الأمهات.

وهناك التزام في الاستراتيجية الصحية الجديدة "النوعية والإنصاف - نظام صحي من أجلك"، بتوسيع نطاق المشروع بحيث يشمل أربع زيارات إضافية مجانية من الممارس العام للأطفال في أول سنة من عمرهم لتغطية الأمراض العامة للطفولة. ولا يزال الإطار الزمني والتمويل المطلوب لتنفيذ تلك المبادرة قيد النظر في الوقت الحالي.

١٦-١٢ اللجنة الجديدة المعنية بمساعدة الإنجاب

يشير مجال مساعدة الإنجاب قضايا معقدة تصاحبها قضايا قانونية وأخلاقية وطبية واجتماعية. وبينما توجد مبادئ توجيهية يضعها المجلس الطبي لكي تحكم ممارسة مهنة الطب، لا يوجد في آيرلندا تشريع يحكم هذا المجال. وعقب صدور قرار حكومي في هذا الشأن، جرى في آذار/مارس ٢٠٠٠ إنشاء اللجنة المعنية بمساعدة الإنجاب، واختصاصاتها هي:

“إعداد تقرير بشأن النهج التي يمكن اتخاذها إزاء تنظيم جميع جوانب مساعدة الإنجاب والعوامل الاجتماعية والأخلاقية والقانونية التي يجب أن تؤخذ في الحسبان عند اتخاذ قرار بشأن إجراء مناقشة عامة قبل الانتهاء من التقدم بأية مقترحات بشأن السياسات”.

ومن المجالات التي ستدرسها اللجنة تنظيم برامج المانحين والبدائل والأبوة القانونية وحقوق الإرث وتجميد الأجنة أو المني أو البويضات واستخدامها أو التخلص منها فيما بعد، كما ستدرس اللجنة من ينتفعون بتلك الخدمات، من حيث السن والحالة الاجتماعية للزوجين.

ونظرا لتعقيد القضايا التي ستجرى دراستها، لن يكون من المستطاع تحديد طول المدة التي ستستغرقها اللجنة لإتمام عملها. وسيوفر تقرير اللجنة قاعدة لإجراء مناقشة عامة مفيدة قبل الانتهاء من إعداد أية مقترحات بشأن السياسات.

ويبين الجدولان التاليان تفصيل معدلات العمر المتوقع في أعمار متقاربة في آيرلندا وغيرها من بلدان الاتحاد الأوروبي.

الجدول ١٢-٣

العمر المتوقع في أعمار منتقاة للفترة ١٩٩٧-١٩٥٠

١٩٩٥-	١٩٩٠-	١٩٨٠-	١٩٧٠-	١٩٦٠-	١٩٥٠-	
١٩٩٧	١٩٩٢	١٩٨٢	١٩٧٢	١٩٦٢	١٩٥٢	
الذكور:						
٧٣,٠	٧٢,٣	٧٠,١	٦٨,٨	٦٨,١	٦٤,٥	العمر المتوقع في سن صفر
٧٢,٥	٧١,٩	٦٩,٩	٦٩,٢	٦٩,٣	٦٦,٩	١
٦٣,٦	٦٣,١	٦١,٣	٦٠,٦	٦٠,٨	٥٨,٨	١٠
٥٣,٩	٥٣,٤	٥١,٦	٥١,٠	٥١,١	٤٩,٣	٢٠
٤٤,٥	٤٣,٩	٤٢,١	٤١,٥	٤١,٧	٤٠,٣	٣٠
٣٥,١	٣٤,٤	٣٢,٦	٣٢,١	٣٢,٤	٣١,٣	٤٠
٢٥,٨	٢٥,٢	٢٣,٦	٢٣,٣	٢٣,٥	٢٢,٨	٥٠
١٧,٥	١٧,٠	١٥,٩	١٥,٦	١٥,٨	١٥,٤	٦٠
١٣,٨	١٣,٤	١٢,٦	١٢,٤	١٢,٦	١٢,١	٦٥
١٠,٦	١٠,٤	٩,٧	٩,٧	٩,٧	٩,٢	٧٠
٨,٠	٧,٨	٧,٣	٧,٣	٧,١	٦,٨	٧٥
الإناث:						
٧٨,٥	٧٧,٩	٧٥,٦	٧٣,٥	٧١,٩	٦٧,١	العمر المتوقع في سن صفر
٧٨,٠	٧٧,٤	٧٥,٤	٧٣,٨	٧٢,٩	٦٨,٨	١
٦٩,١	٦٨,٦	٦٦,٦	٦٥,١	٦٤,١	٦٠,٦	١٠
٥٩,٣	٥٨,٧	٥٦,٨	٥٥,٣	٥٤,٣	٥١,٢	٢٠
٤٩,٥	٤٨,٩	٤٧,٠	٤٥,٦	٤٤,٧	٤٢,٢	٣٠
٣٩,٨	٣٩,٢	٣٧,٣	٣٦,٠	٣٥,٣	٣٣,٣	٤٠
٣٠,٣	٢٩,٨	٢٨,٠	٢٧,٠	٢٦,٣	٢٤,٧	٥٠
٢١,٥	٢١,١	١٩,٥	١٨,٧	١٨,١	١٦,٨	٦٠
١٧,٤	١٧,١	١٥,٧	١٥,٠	١٤,٤	١٣,٣	٦٥
١٣,٧	١٣,٥	١٢,٢	١١,٥	١١,٠	١٠,٢	٧٠
١٠,٤	١٠,٢	٩,١	٨,٥	٨,١	٧,٦	٧٥

المصدر: مكتب الإحصاء المركزي.

التعريف: يشير العمر المتوقع إلى عدد السنوات الإضافية التي يتوقع أن يعيشها شخص في سن معينة.

الجدول ١٢-٤

العمر المتوقع في أعمار منتقاة في بلدان الاتحاد الأوروبي

البلد	السنة	الجنس	العمر المتوقع بسنوات الحياة				زيادة العمر المتوقع للإناث عن العمر المتوقع للذكور في سن صفر
			صفر	١	٤٥	٦٥	
أسبانيا	١٩٩٨	ذكور	٧٥,٢	٧٤,٥	٣٢,٧	١٦,٢	٧,١
		إناث	٨٢,٣	٨١,٧	٣٨,٧	٢٠,٣	
ألمانيا	١٩٩٩	ذكور	٧٤,٩	٧٤,٣	٣٢,٠	١٥,٧	٦,١
		إناث	٨١,٠	٨٠,٤	٣٧,٣	١٩,٥	
آيرلندا	١٩٩٨	ذكور	٧٣,٥	٧٣,٠	٣١,٠	١٤,٣	٥,٧
		إناث	٧٩,٢	٧٨,٥	٣٥,٥	١٧,٩	
إيطاليا	١٩٩٨	ذكور	٧٥,٩	٧٥,٣	٣٣,٠	١٦,١	٦,٣
		إناث	٨٢,٢	٨١,٧	٣٨,٥	٢٠,٤	
البرتغال	١٩٩٩	ذكور	٧١,٩	٧١,٤	٣٠,٥	١٤,٤	٧,٢
		إناث	٧٩,١	٧٨,٥	٣٥,٨	١٧,٩	
بلجيكا*	١٩٩٥	ذكور	٧٣,٦	٧٣,١	٣١,٢	١٤,٩	—
		إناث	٨٠,٦	٧٩,٩	٣٧,١	١٩,٤	
الدانمرك	١٩٩٨	ذكور	٧٤,٢	٧٣,٥	٣١,٣	١٥,٠	٥
		إناث	٧٩,٢	٧٨,٦	٣٥,٦	١٨,٤	
السويد	١٩٩٨	ذكور	٧٧,٠	٧٦,٣	٣٣,٦	١٦,٤	٥,٢
		إناث	٨٢,٢	٨١,٤	٣٨,٣	٢٠,٣	
فرنسا*	١٩٩٨	ذكور	٧٥,٠	٧٤,٤	٣٢,٦	١٦,٦	٧,٧
		إناث	٨٢,٧	٨٢,١	٣٩,٢	٢١,٢	
فنلندا	١٩٩٩	ذكور	٧٣,٩	٧٣,١	٣١,٣	١٥,٣	٧,٤
		إناث	٨١,٣	٨٠,٦	٣٧,٦	١٩,٦	
لكسمبرغ	٢٠٠٠	ذكور	٧٥,٠	٧٤,٣	٣٢,٤	١٥,٨	٦,٩
		إناث	٨١,٩	٨١,٨	٣٨,٢	٢٠,٦	
المملكة المتحدة*	١٩٩٩	ذكور	٧٥,١	٧٤,٦	٣٢,٢	١٥,٤	٤,٩
		إناث	٨٠,٠	٧٩,٤	٣٦,٤	١٨,٧	
النمسا	٢٠٠٠	ذكور	٧٥,٦	٧٥,٠	٣٢,٩	١٦,٤	٥,٩
		إناث	٨١,٥	٨٠,٨	٣٧,٨	١٩,٩	
هولندا	١٩٩٩	ذكور	٧٥,٤	٧٤,٩	٣٢,٢	١٥,٣	٥,٢
		إناث	٨٠,٦	٨٠,٠	٣٧,٠	١٩,٣	
اليونان	١٩٩٨	ذكور	٧٥,٨	٧٥,٣	٣٣,٣	١٦,٧	٥
		إناث	٨٠,٨	٨٠,٣	٣٧,٣	١٩,٠	
متوسط الاتحاد الأوروبي*	١٩٩٨	ذكور	٧٥,٠	٧٤,٤	٣٢,٣	١٥,٨	٦,٣
		إناث	٨١,٣	٨٠,٧	٣٧,٧	١٩,٨	

المصدر: الإحصاءات الصحية ٢٠٠٢ - وزارة الصحة والطفل.

المادة ١٣

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولاسيما:

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

١-١٣ أبلغت آيرلندا على التحفظ التالي المتعلق بالمادة ١٣ (أ):

تحتفظ آيرلندا بحقوقها في الوقت الحاضر في الإبقاء على أحكام التشريع الأيرلندي في مجال الضمان الاجتماعي التي تعتبر مؤاتية للمرأة أكثر مما هي للرجل.

السبب الرئيسي للإبقاء على التحفظ على المادة ١٣ (أ) هو حقيقة أنه في مجال الاستحقاقات العائلية، فإن استحقاق مزايا الطفل عادة منوط بالأم.

٢-١٣ وكذلك، بموجب الترتيبات الانتقالية المتعلقة بمشروع الأسرة ذات الولد الوحيد، فإن بعض النساء اللاتي كن يحصلن على مدفوعات أخرى قبل البدء في هذا المشروع سيواصلن الحصول على معاملة أفضل إلى أن يستنفدن مستحقتهن. وقد صممت هذه الترتيبات بحيث تضمن صون واستمرار وضع هؤلاء النساء وألا يسفر تنفيذ المشروع الجديد عن إلحاق الضرر بالنساء اللاتي لن يستطعن الحصول على مستحقات بموجب الشروط التي تتطلبها المشروع الجديد. وكان البديل هو تجريدهن من يعتمدون بالفعل على مدفوعات الرعاية الاجتماعية من الحصول عليها. ولم يكن هذا بالأمر المقبول أو المستحب. ولما كانت هذه الترتيبات الانتقالية مصممة بحيث تستمر خلال المستقبل القريب، فإنه يجب الإبقاء أيضا على التحفظ المتعلق بهذه المعاملة.

٣-١٣ وتلتزم الحكومة بضمان أوسع نطاق ممكن للمعاشات التقاعدية الإسهامية بحيث تشمل أكبر عدد ممكن من الفئات، كما تدرك الحكومة أن من يتركون قوة العمل بغية الاضطلاع بالمسؤوليات الأسرية في المنزل قد لا يتمكنوا من المحافظة على سجل الضمان الاجتماعي الخاص بهم. ومشروع القائمين بالرعاية المنزلية، الذي بدأ عام ١٩٩٤، يهدف إلى حماية معاش الضمان الاجتماعي لمن يتركون قوة العمل المدفوعة الأجر لأسباب تتعلق بالرعاية. ويجري استعراض المشروع كجزء من الاستعراض الإجمالي لشروط استحقاق المعاشات الإسهامية للمسنين والمعاشات التقاعدية. وأجري تيسير كبير أيضا في شروط استحقاق المعاشات الإسهامية للمسنين، مما أعاد بالفائدة على كثيرين، وبخاصة النساء، ممن لديهم سجلات تأمين منخفضة أو متقطعة.

٤-١٣ وقد درس مجلس المعاشات مسألة إعطاء تغطية كافية للنساء في إطار سياسات للمعاشات الخاصة والمهنية. واعتبر المجلس أن من بين امتيازات الحسابات الشخصية للأدخار عند التقاعد النفع الذي تقدمه هذه الحسابات للنساء ممن لديهن سجلات عمالة متقطعة بسبب رعاية الطفل وغيرها من المسؤوليات. ويوفر قانون (تعديل) المعاشات لعام ٢٠٠٢ الإطار التشريعي لذلك. ومن المتوقع أن تنسج هذه الحسابات في عام ٢٠٠٣.

١٣-٥ ويجري حاليا إعداد مشروع قانون الأسرة. ويهدف إلى تمكين الشخص المتزوج، الذي يرغب في الانفصال عن طريق صك انفصال، من اتخاذ ترتيبات بشأن حقه في المعاش دون أن يتكبد النفقات القضائية. ورغم أن هذا الاقتراح ينطبق على الرجل والمرأة على حد سواء، فمن المتوقع أن يعود بفائدة خاصة على المرأة.

١٣-٦ نص قانون الرعاية الاجتماعية لعام ٢٠٠٠ على مشروع جديد لاستحقاقات مقدمي الرعاية يكفل دفع استحقاقات مقدمي الرعاية للأفراد الذين تنطبق عليهم الشروط الخاصة التي نص عليها القانون. ويجوز للموظف الحصول على إجازة مقدمي الرعاية، حتى إن لم يكن مؤهلا للحصول على استحقاقات مقدمي الرعاية. وبالمثل، يجوز للموظف الحصول على استحقاقات مقدمي الرعاية ولا يجوز له الحصول على إجازة مقدمي الرعاية^(٣).

١٣-٧ استحقاق الطفل

كانت هناك زيادات كبيرة في معدلات استحقاق الطفل في السنوات القليلة الماضية. وإذا أخذ عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ معا، نجد أنه قد حدثت زيادة بنسبة ٤٦.٤ في المائة فيما يتعلق بالطفلين الأولين وزيادة بنسبة ٤٤ في المائة فيما يتعلق بالأطفال الآخرين. ويوضح الجدولان ١٣-١ و ١٣-٢ تفاصيل مدفوعات الرعاية الاجتماعية.

١٣-٨ الائتمان المالي

عند الانضمام إلى هذه الاتفاقية، لم يكن هناك تشريع معين في المدونة الأيرلندية التي تنظم التزامات الأفراد العاديين بمنح المساواة في الحالات المشمولة بالمادة ١٣ (ب) و (ج). وهذا هو السبب في إيداع آيرلندا التحفظ التالي في هذا الصدد:

إن مسألة تكميل ضمان المساواة الوارد في الدستور الأيرلندي بقانون خاص ينظم الحصول على الائتمان المالي وغيره من الخدمات، والأنشطة الترفيهية، في الحالات التي يقدمها أفراد من القطاع الخاص أو منظمات أو شركات، هي حاليا قيد النظر. وتحفظ آيرلندا مؤقتا بالحق في اعتبار قانونها الحالي وتدابيرها الراهنة في هذا المجال مناسبة لبلوغ أهداف الاتفاقية في آيرلندا.

وبعد سن قانون التكافؤ في المركز لعام ٢٠٠٠، الذي يحظر التمييز وفقا لتسعة أسس، هي نوع الجنس والحالة الاجتماعية والحالة الأسرية والتوجه الجنسي والمعتقد الديني والسن والإعاقة والعرق والعضوية في مجتمع الرحل، فيما يتعلق بتوفير السلع والخدمات، ففي آيرلندا الآن أن تسحب تحفظها على المادة ١٣ (ب) و (ج). ويجري الآن اتخاذ الترتيبات البروتوكولية اللازمة للتمكين من إزالة هذا التحفظ.

١٣-٩ الرياضة والحياة الثقافية

١٣-٩-١ أصدرت اللجنة الثانية لوضع المرأة توصيات تتعلق بوسائل الإعلام. وقد عينت هيئة الإذاعة الوطنية أول امرأة في مستوى رؤساء الأقسام بوصفها مديرة الراديو، كما شغلت النساء مؤخرا عددا من المناصب العليا الأخرى. وأنشئت لجنة فرعية مشتركة تتناول المسائل المتعلقة

(٣) عندما لا يكون الموظف مؤهلا للحصول على استحقاقات القائمين بالرعاية، قد يكون مؤهلا للحصول على علاوة القائمين بالرعاية بعد استطلاع موارده المعيشية - استحقاقات القائمين بالرعاية - وزارة الشؤون الاجتماعية وشؤون الأسرة. الورقة S W 49.

بالمساواة في إطار محفل المشاركة التابع لهيئة الإذاعة الوطنية. وتأخذ الهيئة بسياسة لزيادة كل من تغطيتها لرياضة المرأة وعدد النساء المشتركات في إنتاج وتقديم البرامج الرياضية زيادة كبيرة.

٢-٩-١٣ وترصد بانتظام اللجنة المستقلة للراديو والتلفزيون وجود المرأة في أنماط الوظائف، بما فيها وظائف الإدارة والوظائف الفنية. ووثيقة سياسات الراديو المحلي لهذه اللجنة، التي نشرت عام ١٩٩٧، تنص على شروط اللجنة فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين في ملكية وإدارة هيكل محطات الراديو المحلي.

٣-٩-١٣ والمدونات المعدة في إطار قانون الإذاعة لعام ١٩٩٠، تنص، ضمن جملة أمور، على أن الإعلانات التلفزيونية لن تتضمن أي تمييز على أساس الجنس. وأكملت هيئة معايير الإعلان لآيرلندا استعراضا لمدونة معايير الإعلان في عام ١٩٩٥، وعند تحديث هذه المدونة، أخذت الهيئة بتوصيات اللجنة فيما يتعلق بالتحيز الجنسي والذوق والاحترام في الإعلان.

٤-٩-١٣ وتقع مسؤولية تنفيذ سياسة الحكومة فيما يتعلق بالرياضة على عاتق وزارة الفنون والرياضة والسياحة، التي تنفذ هذه السياسة بمساعدة مجلس الرياضة الآيرلندي. وأنشئ مجلس الرياضة الآيرلنديين على أساس قانوني ابتداء من ١ تموز/يوليه ١٩٩٩ لكي يشجع كلا من الذكور والإناث على المشاركة في الرياضة من خلال تعزيز وتطوير وتنسيق الرياضة التنافسية عن طريق رسم استراتيجيات تزيد من المشاركة في الرياضة الترفيهية.

٥-٩-١٣ وتقضي سياسة الحكومة بتحاشي التحيز لأحد الجنسين في التشجيع على الرياضة. ولا تخصص المنح في إطار منح البرنامج الرئيسي للرياضة إلا للمنظمات الرياضية التي يمكنها أن تدلل على عدم تمييزها على أساس نوع الجنس أو الدين أو الأصل الإثني (كما تنص عليها تعليمات المنظمة وغيرها). ومنذ عام ١٩٩١، لا تخصص الصناديق الحكومية لتشجيع الرياضة للنوادي الخاصة التي تحرم المرأة من حق التقدم بطلب للعضوية الكاملة.

٦-٩-١٣ وفي السنوات القليلة الماضية حدثت زيادة كبيرة في مشاركة المرأة في الرياضة على الصعيدين التنافسي والترفيهي، كما تحسن تفهم الأنشطة الرياضية للمرأة مقارنة بالأنشطة الرياضية للذكور.

٧-٩-١٣ وينص قانون مجلس الرياضة الآيرلندي لعام ١٩٩٩ على عضوية المجلس. ويتكون المجلس من رئيس وعشرة أعضاء عاديين ولا يجوز أن يقل عدد الرجال من أعضاء المجلس عن ثلاثة أعضاء، كما لا يجوز أن يقل عدد النساء عن ثلاث عضوات. وتمثل العضوية الراهنة للمجلس للشروط الواردة في القانون.

٨-٩-١٣ واستجابة لتوصيات اللجنة فيما يتعلق بمجلس الفنون، أعرب المجلس عن أن المعيار الوحيد الذي يطبق عند الاعتراف بالتفوق في الفنون هو تفوق العمل موضع النظر.

الجدول ١-١٣

مدفوعات الأسر ذات الوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة* ١٩٩٦-٢٠٠١، أعداد المستفيدين

نوع الاستحقاق	١٩٩٦	٢٠٠١
بدل الوالد الوحيد (غير المتزوج)	٣٧ ٥٠٦	٥٨ ٧٥٥
الأطفال المعالون	٥١ ٦٦٤	٩٢ ٥٩٣

نوع الاستحقاق	١٩٩٦	٢٠٠١
بدل الوالد الوحيد (المنفصل)	١١ ٢٦٨	١٧ ٠٣١
الأطفال المعالون	٢٥ ٨٨٧	٢٧ ٩٠٢
بدل الوالد الوحيد (الأرمل)	١ ٦٨٥	١ ٢٥٠
الأطفال المعالون	٣ ٣٨٤	٢ ٣٤٠
بدل الوالد الوحيد (زوجة السجين)	٩٨	١٠٥
الأطفال المعالون	٢٥٢	٢١٢
مجموع المستفيدين	٤٩ ١٢٧	٧٤ ٨٢٧
مجموع المستفيدين	١ ٤٣٠	٢ ٣١٤
إجمالي المستفيدين	٥٠ ٥٥٧	٧٧ ١٤١
إجمالي الأطفال	٨١ ١٨٧	١٢٣ ٠٤٧

* علاوة الوالد الوحيد سابقاً.

الجدول ١٣-٢

العجز والامومة

	١٩٩٦	٢٠٠١
الأشخاص الحاصلون على إعانة عجز في بداية كانون الثاني/يناير	٤٢ ٤٦٠	٤٦ ٩٤٠
الذكور	١٨ ٧٨٢	١٧ ٧٦٧
الإناث	٢٣ ٦٧٨	٢٩ ١٧٣
التفاصيل المتعلقة بالأسر والأطفال وتكاليف استحقاقات الأطفال* (في نهاية كانون الأول/ديسمبر)		
الأسر	٤٩٧ ٢٥٢	٥١٤ ٩١٩
الأطفال	١ ٠٦٠ ٤٩٦	١ ٠١٤ ٣٤٠
تكلفة استحقاق الطفل (m)	٣٧٦	٧٦٠
استحقاق الزوجات المهجورات		
(أ) الزوجات المهجورات	١٤ ٧٣٨	١٢ ١٧٧
(ب) أولاد الزوجات المعالون	٢١ ٨٧٤	١٠ ٥٦٦
مجموع (أ) و (ب)	٣٦ ٦١٢	٢٢ ٧٤٦

* علاوة الأطفال سابقاً.

المادة ١٤

- ١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.
- ٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:
- (أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛
- (ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة؛
- (ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛
- (د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصاً بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية؛
- (هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابه الخاص؛
- (و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛
- (ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛
- (ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

١-١٤ وفقا لتعداد السكان في آيرلندا لعام ١٩٩٦، كان مجموع سكان الحضر (المعروف بأنه البلدات والمدن البالغ عدد سكانها ١٥٠٠ شخص أو أكثر) ٥٨,١ في المائة مع وجود ٤١,٩ في المائة ممن يقيمون خارج المناطق الحضرية.

ووفقا لتعداد عام ١٩٩٦، كان يقيم في آيرلندا ٨٨٣ ٤٠٧ ١ من النساء اللاتي يبلغن من العمر سن الخمسين أو ما فوقها، وكان منهن ما يزيد على نصف مليون (٥٥٢ ٧٣٦) يقيم في المناطق الريفية، أي ما يقرب من ٤٠ في المائة من جميع النساء اللاتي يبلغن ١٥ سنة وما فوقها. وكان عدد الرجال يفوق عدد النساء في كل الفئات حتى سن الخامسة والسبعين في المناطق الريفية، وبعد هذه السن كان عدد النساء يفوق عدد الرجال. ويبين الجدولان ١-١٤ و ٢-١٤ المؤشرات الديموغرافية الرئيسية بالنسبة للمناطق الحضرية والريفية.

الجدول ١-١٤

المؤشرات الديموغرافية للإناث اللاتي يبلغن من العمر ١٥ سنة وما فوقها في المناطق الحضرية والريفية، ١٩٩٦

الدولة	ريفات	حضرية	
٩٦٥	١٠٦١	٩٠٣	الإناث لكل ١٠٠٠ ذكر
٣٧,٤	٣١,٤	٤١,٣	النسبة المئوية لغير المتزوجات
٤٨,٤	٥٤,٠	٤٤,٨	النسبة المئوية للمتزوجات
٣,٧	٢,٢	٤,٧	النسبة المئوية للمنفصلات
١٠,٥	١٢,٤	٩,٢	النسبة المئوية للأرامل
١٣,٠	١٤,٤	١٢,٠	النسبة المئوية لمن يزيد عمرهن عن ٦٥ سنة

المصدر: تعداد السكان، ١٩٩٦.

الجدول ١٤-٢

تقدير سكان مجموع المناطق الحضرية ومجموع المناطق الريفية حسب الجنس والحالة الاجتماعية، ٢٠٠١

	المناطق الحضرية				المناطق الريفية			
	ذكور		إناث		ذكور		إناث	
	دون ٦٥	٦٥ فوق	دون ٦٥	٦٥ فوق	دون ٦٥	٦٥ فوق	دون ٦٥	٦٥ فوق
غير متزوجين	٥٨٠ ٩٣٧	١٤ ٢٩٠	٥٥٩ ٧٢٨	٢٧ ٣٩٣	٤٣٠ ٣٢٥	٢٧ ٠٢٣	٣٤٢ ٠٣٨	١٥ ٥٤٨
متزوجون دالما (فيما عدا الأرامل)	٣٤٧ ٨٢٩	٥٥ ٦٧٤	٣٧٩ ٤٠٧	٤٣ ٥٩١	٢٥٤ ٢٢٩	٥٣ ٠٩٤	٢٧٣ ٩٩٩	٣٦ ٧٩٢
أرامل	٥ ٨٣٦	١٤ ٤٢٣	١٩ ٤٥٤	٥٩ ٦٣٩	٣ ٨٢٤	١٢ ٩٥٨	١٤ ٥٩٩	٥٣ ٦٦٧
المجموع	٩٣٤ ٦٠٢	٨٤ ١٧٧	٩٥٨ ٥٨٩	١٣٠ ٦٢٣	٦٨٨ ٣٧٨	٩٣ ٠٧٥	٦٣٠ ٦٣٦	١٠٦ ٠٠٧

المصدر: المكتب المركزي للإحصاء، تقديرات السكان والمهجرة.

٢-١٤ وكان عدد النساء في القوة العاملة اللاتي صنفن أنفسهن كصاحبات مهن في مجالات الزراعة والحراثة والصيد عام ١٩٩٦ هو ١٢ ٩٦٩ أو ٢,٣ في المائة من القوة العاملة من الإناث، وذلك بالمقارنة بـ ٢,٧ في المائة عام ١٩٩٣.

٣-١٤ يسود قطاع المزارع في آيرلندا العاملون من الملاك. ووفقا للإحصاءات فإن العمل بالمزارع مهنة يسودها الذكور. وسجل تعداد السكان عام ١٩٩١ أن نسبة الذكور من المزارعين تبلغ ٩١ في المائة بينما كانت نسبتهم عام ٢٠٠٠ هي ٨٩ في المائة.

٤-١٤ وتسهم المزارعات إسهاما كبيرا من الناحية العملية في تشغيل المزارع، إلا أن عملهن خاف إلى حد ما حيث لا يجري تصنيفهن على أنهن "مزارعين" فعليين إذ أنهن لسن من ملاك الأراضي بصفة عامة.

٥-١٤ وتتعترف وزارة الزراعة والأغذية بزوجة المزارع بوصفها المديرة المشتركة للمزرعة، بغض النظر عن الملكية، لأغراض مشروع التقاعد المبكر. وأوصت وزارة الزراعة والأغذية باتخاذ الإجراءات التالية بغية تشجيع تقاسم ملكية الأرض بين الزوجين:

- ينبغي ألا تفرض أية مشاريع معايير تجعل المزارع ذات الملكية المشتركة أقل احتمالا لأن تؤهل للحصول على مساعدات منح من المزارع التي يملكها طرف واحد؛
- يعتبر التدريب مجالات حيوية يمكن فيه التعزيز الأكثر فعالية للمبادرات الرامية إلى تحسين دور المزارعات في هذا الجيل والجيل القادم؛

- دراسة جميع معايير مشاريع القضاء على التحيز غير المقصود ضد الملكية المشتركة للحيازات.

٦-١٤ وقد جرى تنفيذ هذه الإجراءات على النحو التالي:

- تنص قواعد مشروع التقاعد المبكر (مشروع التقاعد المبكر ٢) لعام ٢٠٠٠، كما عدل، على أن يحظى مقدمو الطلبات من أصحاب الملكية المشتركة للأراضي بنفس المعاملة التي يحظى بها أصحاب الملكية المنفردة؛
- انظر الفقرة ١٤-١٦ بشأن التدريب الذي تقدمه هيئة تطوير الزراعة والأغذية؛

- من وجهة نظر السياسات لا تشكل مشاريع أو برامج وزارة الزراعة والأغذية أية عقبة في سبيل تشكيل شراكة منفردة لمشاريع المزارع أو الملكية المشتركة لها طالما أن الشراكة لم تقم بغرض التحايل على لوائح الاتحاد الأوروبي أو الحصول على إعانة تنافي الغرض الذي خصصت من أجله. وتتطلب بعض المشاريع (العلاوات وإعانات الأراضي الصالحة للزراعة ومنح الاستثمار في المزارع) أن يكون لدى مقدمي الطلبات قطعان مسجلة بأسماء مشتركة.

٧-١٤ اللجنة الاستشارية المعنية بدور المرأة في الزراعة

- ١٤-٧-١ التزمت الحكومة في "برنامج عمل الألفية" "بالاعتراف بدور المرأة في الزراعة عن طريق إنشاء لجنة استشارية خاصة لإسداء النصح ورصد التقدم المحرز بشأن مبادرات السياسات المتعلقة بدعم المرأة في الزراعة.

وحرى الإعراب عن ذلك أيضا في الورقة البيضاء المعنية بالتنمية الريفية، التي نصت على "إنشاء لجنة استشارية خاصة لدراسة المشاكل المعنية التي تعاني منها المرأة في الزراعة وإسداء النصح بشأن هذه المشاكل والتعرف على حلولها بالإضافة إلى تلبية متطلبات معينة للتدريب".

١٤-٧-٢ جرى إنشاء اللجنة عام ١٩٩٩ بالاختصاصات التالية:

- إسداء النصح لوزير الزراعة والأغذية والتنمية الريفية بشأن سياسات تعزيز دور المرأة في الزراعة، مع إيلاء اهتمام خاص بالتعليم والتدريب (كما في ذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات)، والتمثيل المنقوص على الصعيدين السياسي والتنظيمي، والإدماج الاجتماعي والتمويل الشخصي والاقتصاد والمسائل القانونية؛
- الإسهام بمدخلات في استراتيجيات وسياسات التنمية الريفية؛
- التقدم بتقرير في منتصف عام ٢٠٠٠.

١٤-٧-٣ تشكيل اللجنة الاستشارية

اختير أعضاء اللجنة الاستشارية من طائفة عريضة من القطاعات، بما فيها الوزارات والوكالات القانونية الأخرى والمزارع والمنظمات النسائية والشركاء الاجتماعيون الآخرون.

١٤-٧-٤ تقرير اللجنة الاستشارية

إن تقرير اللجنة الاستشارية المعني بدور المرأة في الزراعة، الذي نشر في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، يتضمن ٣٦ توصية تغطي مجالا عريضا يشمل التعليم والتدريب وتكنولوجيا المعلومات والإدماج الاجتماعي. وقد عمم التقرير على جميع الوزارات والوكالات الحكومية بغية دراسة تنفيذه.

١٤-٧-٥ خطة العمل الوطنية للمرأة

تم إدماج التوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بدور المرأة في الزراعة - بوصفها التزاما من جانب الحكومة - ضمن تقرير آيرلندا إلى الأمم المتحدة عن خطة العمل الوطنية للمرأة لعام ٢٠٠٢ بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين. (بالإشارة إلى الفقرة ٦-٢١ من خطة العمل الوطنية)

١٤-٨ الضمان الاجتماعي

نسقت وزارة الزراعة والأغذية مجموعة فيما بين الوزارات درست مسألة تغطية الضمان الاجتماعي لزوجات من يعملون بالمزارع. وأصدرت هذه المجموعة تقريرها في شباط/فبراير ٢٠٠٢ وتم إبلاغ منظمات المزارع بالخيارات الممكنة لحل هذه المسألة. وأحد هذه الخيارات متاح على الفور للأمر المعيشية في المزارع، وهو تكوين شراكة تسمح لكل من الزوجين بالحصول على استحقاقات تغطية الضمان الاجتماعي. وهناك معلومات إضافية في الكتيب الإعلامي للوزارة: 'التوظيف الأسري والضمان الاجتماعي المرتبط بالأجر'.

١٤-٩ شبكة المرأة في المزارع

أوصت اللجنة الاستشارية المعنية بدور المرأة في الزراعة بأن تجري وزارة الزراعة والأغذية مناقشات مع هيئة "ماكرا نافيرمي"، وهي هيئة تعنى بالتنمية الشخصية والاجتماعية والمهنية للمجتمع الريفي، بغية إقامة شبكة للمرأة في المزارع. ومن شأن هذه الشبكة أن تدعم وتمول التنمية الاقتصادية - الاجتماعية والسياسية للمزارعات. وعقدت اجتماعات للمشاور في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ واكتملت العملية الآن. ويجري إعداد تقرير عما أنجز سيجري تقديمه إلى وزارتي الزراعة والأغذية وشؤون المجتمع المحلي والريف والمناطق الناطقة بالغيلية في عام ٢٠٠٣. وسيشكل ذلك الأساس لجمع الأرصد في إطار برنامج LEADER L للشبكة الجديدة.

١٤-١٠ معلومات إضافية

ستجري مواصلة العمل بالتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بدور المرأة في الزراعة وفقا للبرنامج الجديد للحكومة.

وكان مجموع القوة العاملة في المزارع عام ٢٠٠٠ كما يلي:

الجدول ١٤-٣

مجموع القوة العاملة في المزارع - بيانات عام ٢٠٠٠

عدد الأشخاص	مجموع وحدة العمل السنوية*	متوسط وحدة العمل السنوية	النسبة المئوية لمن لهم نشاط مريح آخر
١٤١ ٣٠٠	١٠٥ ٨٠٠	٠,٧٥	٤٤
٤٥ ١٠٠	٣٥ ٢٠٠	٠,٥٦	٥٢
٥٧ ٢٠٠	٣٥ ٠٠٠	٠,٤٤	٦٦
٢٤٣ ٦٠٠	١٥٥ ٩٠٠	٠,٦٤	٥١
١٤ ٤٠٠	٨ ٠٠٠	٠,٥٦	غير متاح
٢٥٧ ٩٠٠	١٦٣ ٩٠٠	٠,٦٤	٤٨

* وحدة العمل السنوية - ١ وحدة عمل سنوية = ١٨٠٠ ساعة أو أكثر من العمل المدخل للشخص الواحد في السنة.

الجدول ١٤-٤

الأشخاص العاملون في الحيازات الزراعية، ٢٠٠٠

نساء	وحدة عمل سنوية*	رجال	وحدة عمل سنوية*
أصحاب حيازات	١٥ ١٠٠	١٢٦ ٢٠٠	٩٦ ٩٠٠
زوجات	٤٠ ٨٠٠	٤ ٣٠٠	٢ ٦٠٠
عاملون آخرون من أفراد الأسرة	١٢ ٣٠٠	٤٤ ٩٠٠	٢١ ٠٠٠
غير أفراد الأسرة	٢ ١٠٠	١٢ ٣٠٠	٦ ٨٠٠
المجموع	٧٠ ٣٠٠	١٨٧ ٧٠٠	١٢٧ ٣٠٠

* وحدة العمل السنوية - ١ وحدة عمل سنوية = ١٨٠٠ ساعة أو أكثر من العمل المدخل للشخص الواحد في السنة.

المصدر: المكتب المركزي للإحصاء.

الجدول ١٤-٥

مزارع الأسر مصنفة حسب نوع الجنس

السنة	١٩٩٧	٢٠٠٠
الذكور	١٣٤ ٥٠٠	١٢٦ ٢٠٠
الإناث	١٣ ١٠٠	١٥ ١٠٠
المجموع	١٤٧ ٦٠٠	١٤١ ٣٠٠

المصدر: المكتب المركزي للإحصاء.

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

١١-١٤. بمقتضى لوائح الاتحاد الأوروبي للصناديق الهيكلية، وكجزء من سياسات الخطة الإنمائية الوطنية، هناك التزام بالتكافؤ بين الجنسين في جميع لجان الرصد التابعة للخطة الإنمائية الوطنية، بما فيها لجنة تنسيق التنمية الريفية التابعة للخطة.

١٢-١٤. هناك اهتمام خاص بالمرأة والشباب في مجال مبادرة التنمية الريفية التي تركز على المناطق (LEADER) في إطار الوزارة التي أنشئت مؤخرا لشؤون المجتمع المحلي والريفي والمناطق الناطقة بالغيلية. وفي هذا الصدد، يجري توجيه النصح إلى مجموعات مبادرة التنمية الريفية التي تركز على المناطق بمراعاة تكافؤ الفرص عند تقييم طلبات الحصول على معونة، كما يجري توجيه تلك المجموعات ألا تقدم معونة إلى أي مشروع يطبق متعده سياسة التمييز (أو يكون من المحتمل أن يطبقها بعد اكتمال المشروع). ويطلب من تلك المجموعات أن تهدف إلى أن يمثل الإناث ٤٠ في المائة من أعضاء مجالس الإدارة، وأن تبلغ نسبة تمثيلهن ٣٠ في المائة على الأقل بحلول منتصف المدة ٢٠٠٣. وفضلا عن ذلك، يجب أن تقسم جميع أهداف البرامج ومؤشراتها حسب السن ونوع الجنس. ولم يجر الانتهاء بعد من تشكيل بعض مجالس الإدارة. ومع ذلك، فأحدثت نسبة متاحة لمستوى تمثيل المرأة في مجالس الإدارة هي ٢٧ في المائة.

١٣-١٤ ولا يوجد تمييز بين المرأة والرجل أو بين الحضر والريف في مجال استخدام الأراضي وتخطيطها ومراقبة تنميتها. وتيسر قوانين السلطة المحلية (للتخطيط والتنمية) مشاركة الجمهور في رسم سياسات وأهداف خطط التنمية المحلية.

٢ (ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة؛

١٤-١٤ انظر الشرح الوارد تحت المادة ١٢.

٢ (ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

١٥-١٤ انظر الشرح الوارد تحت المادة ١٣ (أ).

٢ (د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك

التمتع خصوصاً بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية؛

١٦-١٤ السلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء

١٦-١٤ يشترك ٥٠٠٠ من الكبار كل سنة في دورات تدريبية قصيرة تنظمها السلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء، وتتراوح مدتها من ٢٠ ساعة إلى ١٥٠ ساعة، وتشكل النساء حوالي ٣٠ في المائة من المشاركين فيها. وفي السنوات القليلة الماضية أجرى كل موظف زراعي رئيسي مقابلات مع مجموعات المصالح النسائية في المقاطعات بغية توفير نوع التدريب الذي يلي الاحتياجات التي يعبرن عنها.

٢-١٦-١٤ وخلال السنوات الثلاث الماضية شارك ٥٠٠٠ من سكان الريف في حوالي ٤٠٠ دورة تدريبية على الحاسوب، وشكلت النساء ٦٠ في المائة منهم.

٣-١٦-١٤ وتعد دورات دراسية أيضاً في بعض المجالات، مثل السياحة الريفية والإنتاج المنزلي للأغذية وتربية الدواجن وزراعة الزهور، وتشكل النساء معظم المشاركين في هذه الدورات.

٤-١٦-١٤ ويجري في كولاويس الآن عقد دورة تجريبية لحصول على شهادة مهنية في الزراعة (مجلس التعليم العالي والتدريب والمكافآت، المستوى ٣) وتصمم الدورة بصفة خاصة لتلبية احتياجات المرأة الريفية وتشارك فيها ٣٦ من المزارعات.

٥-١٦-١٤ وتشكل النساء ٧ في المائة من المشاركين في المرحلة الثالثة ودورات الحصول على شهادة مهنية التي تعقد للصغار المهتمين بالاشتغال بمهن في قطاع الأغذية الزراعية. ويتصل المسؤول التعليمي المحلي كل سنة بجميع المدارس الثانوية، بما فيها جميع مدارس الفتيات لكي يجري حديثاً للإرشاد المهني للطلبة. وكجزء من هذا الحديث يُكفل للطلبات الترحيب من ورعاتتهن في هذه الدورات.

١٧-١٤ وتتضمن السياسة المتبعة فيما يتعلق بأنشطة السلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء دعوة المزارعين وزوجاتهم/شركائهم إلى جميع مناسبات السلطة. ويشكل برنامج الفرص الجديدة لأسر المزارع، الذي بدأ تنفيذه عام ٢٠٠١، مبادرة رئيسية لمساعدة أسر المزارع التي يتعرض وجودها للخطر. ويستهدف هذا البرنامج بصفة خاصة كلا الشريكين في المزارع الأسرية، إلى جانب الوريث المحتمل، وتضطلع المرأة بدور فعال في هذا البرنامج. وسيشارك في هذا العام ٣٥٠٠ أسرة.

الجدول ١٤-٦

برامج السلطة المعنية بتنمية الزراعة والغذاء لتدريب المزارعين

برنامج تدريب المتدربين الصغار	النسبة المئوية للنساء المشاركات
الزراعة	٧
البستنة	٣٣
الدورات المتخصصة	دورات تربية الحيل ٣٥
التلمذة في العمل الزراعي	٩
برنامج المزارع المرشد	٣٠

١٨-١٤ ويقدم التدريب أيضا في المناطق الريفية في إطار البرامج الـ ١١ لمبادرة التنمية الريفية التي تركز على المناطق. وهذه المبادرة هي مبادرة الاتحاد الأوروبي التي تمكن المجموعات في المناطق الريفية من تنفيذ خطط مشاريعها المتعددة القطاعات التي تهدف إلى تنمية المناطق الخاصة بها. ويشير أحدث إحصاء متاح في مجال تدريب وتعليم الأفراد الذين تلقوا تدريباً تموله هذه المبادرة إلى أن النساء شكلن حوالي ٦٠ في المائة منهم.

١٩-١٤ ومثلت النساء ٣٤ في المائة من الطلاب الجامعيين المتدربين بدورات دراسية للحصول على درجة في العلوم الزراعية والحراثة في ٢٠٠٠-٢٠٠١ (٧٢ طالبة من ٢٠٩ من الطلاب).

انظر أيضا الشرح تحت المادة ١٠.

٢ (هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابه الخاص؛

٢ (و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

٢٠-١٤ في عام ٢٠٠٠ قدمت وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون منحة بلغ مجملها ٨٢٠.٧٩ جنيهها إلى رابطة النساء الريفيات في آيرلندا، بما فيها ٤٥ جماعة إقليمية في جميع أنحاء البلد لأغراض استشارية تعنى بتقرير آيرلندا المقدم إلى الأمم المتحدة عن الخطة الوطنية من أجل المرأة لعام ٢٠٠٢ بشأن تنفيذ منهاج عمل بيجين.

٢١-١٤ ورابطة النساء الريفيات في آيرلندا هيئة ديمقراطية شاملة تمثل ٢٠.٠٠٠ امرأة في ١.٠٠٠ نقابة في جميع أنحاء آيرلندا. وقد ظلت الرابطة طيلة ٩٠ عاما رابطة رائدة فيما يتعلق بالسعي إلى إحداث التغييرات اللازمة لتحسين مستوى المعيشة والفرص المتاحة للنساء وأسرهن والمجتمع الأوسع نطاقا. وتؤدي الرابطة بانتظام دوريتها المتلازمين، وهما توفير مكان تعمل فيه النساء معا بغية تنمية مهارتهن واهتمامتهن وحيث يجتمعن في نفس الوقت ويعبرن عن تجاربهن ومعرفةهن بغية التأثير على جدول الأعمال الأوسع نطاقا وعلى صنع السياسات.

ويجري تمويل رابطة النساء الريفيات في آيرلندا في إطار تدبير المساواة من أجل المرأة التابع للخطة الإنمائية الوطنية بغية وضع مشروع يهدف إلى تعزيز قدرة العضوات على المشاركة في هيئات صنع القرار. وحصل هذا المشروع على تمويل يبلغ حوالي ٣١٦.٠٠٠ جنيه على مدى ثلاث سنوات تبدأ عام ٢٠٠٢. وجرى اختيار ما مجموعه ١٥ مرشحا للمشاركة في دورات القيادة وصنع القرار.

٢٢-١٤ وأنشئت محافل مجتمعية وطوعية في كل مقاطعة ومدينة كجزء من عملية مجالس التنمية في المقاطعات/المدن لكي تمكن المجتمع المحلي من الإعراب عن رأيه في ع مل المجالس ولكي تجري استشارات مع الوكالات المحلية للدول بصفة عامة. وتتاح المشاركة في هذه المحافل لجميع الجماعات المحلية، وهناك مجموعة مكرسة للتركيز على الإدماج الاجتماعي. وتحظى المرأة بتمثيل كبير بصفة عامة في هذه المحافل.

٢٣-١٤ ويجري تمويل مشروع لرابطة المزارعات الآيرلنديات في إطار تدبير المساواة من أجل المرأة التابع للخطة الإنمائية الوطنية. وعنوان هذا المشروع "مبادرة رابطة المزارعات الآيرلنديات بشأن المساواة من أجل المرأة في الزراعة". وقد حصل هذا المشروع على تمويل يبلغ حوالي ٢٤٩.٠٠٠ جنيه على مدى ثلاث سنوات. وبدأ المشروع في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ بهدف زيادة دور المرأة التي تعمل بالزراعة في صنع القرار في إطار هيكل وعمليات رابطة المزارعات الآيرلنديات على نحو مباشر وفي الاقتصاد الزراعي والمجتمع الريفي الأوسع نطاقا على نحو غير مباشر.

وتتضمن المرحلة الأولى للمشروع إجراء مشاورات مع المزارعات داخل المشروع وخارجه. وفي عام ٢٠٠٢ عقدت سلسلة من المحافل المفتوحة في سبعة مواقع. وسيجري إعداد تقرير يحتوي على نتائج هذه المناقشات يستخدم في إحاطة قادة رابطة المزارعات الآيرلنديات بهذه النتائج. وفضلا عن ذلك، وضعت قاعدة بيانات للمزارعات بغية تهيئة مجموعة من المرشحين المحتملين لشغل الوظائف المناسبة في مجالس الدولة. ويهدف المشروع إلى إعطاء وزن في رابطة المزارعات الآيرلنديات للقضايا ذات الصلة بالمزارعات، بما فيها الصحة ورعاية الطفل والتعليم والتدريب وإمكانية الوصول إلى الخدمات العامة.

٢ (ز) فرصة الحصول على الانتماءات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطن الريفي؛

٢٤-١٤ جرى تناول حصول المرأة على الائتمان بصفة عامة تحت المادة ١٣ (ب).

٢ (ح) اتمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والموافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

٢٥-١٤ سلطت التقارير المتعاقبة لوكالة حماية البيئة الضوء على النوعية الجيدة للغاية للإمدادات العامة لمياه الشرب. وسيستمر القيام باستثمارات كبيرة لتحسين نوعية الإمدادات عند اللزوم ولتوصيل إمدادات المياه العامة إلى مناطق ليست لديها إمدادات كافية.

٢٦-١٤ ويجري توفير ما يقرب من ٤,٥٧ مليار جنيه للاستثمار البيئي، بما في ذلك إمدادات المياه، ومعالجة مياه النفايات، وإمدادات المياه في الريف، وإدارة النفايات، والحماية الساحلية، والبحوث البيئية في الخطة الإنمائية الوطنية ٢٠٠٠-٢٠٠٦.

٢٧-١٤ وإدماج الإسكان لأول مرة ضمن الخطة الإنمائية الوطنية يوضح التزام الحكومة بمعالجة النقص في الهياكل الأساسية للمساكن الموجودة على الصعيد الوطني مقارنة بالاحتياجات المتزايدة للعدد المتنامي والمتغير للسكان. ومن الأولويات الرئيسية للإسكان في الخطة الإنمائية الوطنية زيادة المبني من الإسكان الاجتماعي وفقا للاحتياجات المتزايدة. وقد زاد توفير الإسكان الاجتماعي الذي يمكن تحمل تكلفته بنسبة ٣٥ في المائة تقريبا بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠١. والزيادة في توفير الإسكان الاجتماعي ينبغي أن تكفل تلبية احتياجات الإسكان لعدد أكبر من النساء والوالدين الوحيدين من خلال إيلاء الأولوية لهم في مشاريع الهيئة المحلية لأولويات التأجير.

٢٨-١٤ تتجلى بوضوح أهداف الإسكان في التخطيط والاستثمار المتعلقين بالنقل العام في إطار الخطة الإنمائية الوطنية.

٢٩-١٤ إن الاستثمار الكبير في الهيكل الأساسي الاقتصادي والاجتماعي خلال فترة الخطة الإنمائية الوطنية سيعود بالنفع الكبير على كل من الرجال والنساء. ويشير التحليل الذي أجري مؤخرا إلى أن نسبة النساء اللاتي يستخدمن المواصلات العامة في الانتقال إلى العمل أعلى من الرجال. وعلى هذا الأساس، ينبغي للاستثمار الأكبر في المواصلات العامة أن يكون له أثر إيجابي على المرأة. وبالمثل، فإن الاستثمار في تحسين إمكانية وصول المعوقين عن الحركة إلى سبل المواصلات العامة سيعود بالنفع على الأفراد، بما فيهم النساء، الذين يصطحبون أطفالا صغارا في المواصلات العامة.

المادة ١٥

- ١ - تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
- ٣ - تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.
- ١٥-١ بموجب القانون الأيرلندي، يحق لطرفي العقد من أي من الجنسين تنظيم شؤونهما كما يغيان رهناً بقانون الإكراه. وقد سجل التحفظ التالي على الفقرة ٣ من هذه المادة عند انضمام آيرلندا إلى الاتفاقية:
- فيما يتعلق بالفقرة ٣ من هذه المادة، تحتفظ آيرلندا بالحق في ألا تضيف إلى الأحكام القائمة في القانون الأيرلندي التي تعطي للنساء أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجال تشريعاً آخر يحكم صحة أي عقد أو وثيقة تبرمها المرأة بمحض حريتها.
- وقد اعتمد هذا التحفظ لأن المدعي العام نصح في عام ١٩٨٣ بأن التشريع الأيرلندي الحالي لا يتضمن مثل هذا الحكم وأنه يحق لطرفي العقد تنظيم شؤونهما فيما بينهما على النحو الذي تنص عليه هذه المادة إذا أراد ذلك. ولهذا، يكون على التشريع أ يعطي فعالية لهذا الحكم.
- وطلب من الأمم المتحدة تقديم تفسير واضح للغرض من الحكم الوارد في المادة ١٥-٣. وقدم مكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية رأياً قانونياً في هذا الشأن.
- وكان رأي مكتب الشؤون القانونية أن الفقرة ٣ من المادة ١٥ من شأنها ألا تفهم إلا على أنها تبطل العقود التي يكون لها أثر تقييد القدرة القانونية للمرأة على نحو يختلف عن الرجل. وأعرب مكتب الشؤون القانونية عن الرأي القائل بأن يظهر أن القانون الأيرلندي الحالي لا يسمح بحدوث هذا التقييد على نحو يختلف بالنسبة للرجال عن النساء.
- وفي ضوء التفسير الذي قدمته الأمم المتحدة، سحبت آيرلندا تحفظها على الفقرة ٣ من المادة ١٥ في ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٠.

المادة ١٦

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:
- (أ) نفس الحق في عقد الزواج؛
- (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛
- (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
- (د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال. يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
- (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للتناج، عدد أطفالها والفصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
- (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
- (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل؛
- (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.
- ٢ - لا يكون خطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

١ (أ) نفس الحق في عقد الزواج

١-١٦ هناك حق شخصي آخر مقرر ضمنًا في المادة ٤٠ من الدستور، وهو الحق في الزواج. (ريان ضد النائب العام، ١٩٦٥ التقارير الآيرلندية ٢٩٤). كما أشير إلى هذا الحق ضمنًا في المادة ١-٣-٤١ التي تلزم الدولة بصفة خاصة بأن ترعى

بعناية خاصة مؤسسة الزواج التي تقوم عليها الأسرة، وبأن تحميها من الهجوم.

إلا أن فريق مراجعة الدستور، وإن أيد تعهد الدولة على نحو صريح بحماية الزواج، لم يؤيد الإبقاء على عبارة “التي تقوم عليها الأسرة” في المادة ١-٣-٤١. ورئي أن هذه العبارة قد أدت إلى تعريف للأسرة يركز على الزواج حصراً، وهو ما لا يتفق والهيكل الاجتماعي في آيرلندا. واقترح الفريق تعديل المادة ٤١ بحيث تتضمن، من بين ما تتضمن، العناصر التالية:

- أن يتمتع جميع الأشخاص بالحق في الزواج وفقاً لمتطلبات القانون، وفي تكوين أسرة؛
- تعهد من جانب الدولة بحماية الأسرة التي تقوم على الزواج في دستورهما وسلطتهما؛
- ضمان لكل الأفراد باحترام حياتهم الأسرية، سواء كانت تقوم على الزواج أم لا تقوم.

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

١ (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛

٢-١٦ إن مرفق الوساطة الأسرية خدمة مجانية ومهنية وسريّة تمكن الزوجين اللذين قررا الانفصال من التوصل إلى اتفاق بشأن جميع القضايا المتعلقة بانفصالهما. وهي تساعد الزوجين على معالجة القضايا التي يحتاجان إلى اتخاذ قرار بشأنها، وتتضمن ترتيبات المعيشة بعد الانفصال، والجوانب المالية، وترتيبات الوالدية لتمكين الأطفال من الاحتفاظ بعلاقة مستمرة مع كل من الوالدين. وسيصبح مرفق الوساطة الأسرية جزءاً من الوكالة الجديدة لمساعدة الأسرة عند إقامتها.

ويجري في الوقت الحالي إعداد مشروع قانون الأسرة. والهدف منه هو تمكين الأشخاص المتزوجين اللذين يرغبون في الانفصال عن طريق صك انفصال من عقد اتفاقات بشأن الحق في المعاش دون تكبد نفقات قضائية. وبينما ينطبق هذا الاقتراح على المرأة والرجل على نحو متساو، فمن المتوقع أن يعود بفائدة خاصة على المرأة.

١ (د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهم الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛

١ (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛

٣-١٦ تعترف المادة ٤٢-٥ من الدستور بـ

الحقوق الطبيعية وغير التقادمية للطفل.

عندما انضمت آيرلندا إلى هذه الاتفاقية، سجلت التحفظ التالي فيما يتعلق بالمادة ١-١٦ (د) و (و):

- تري آيرلندا أن بلوغ أهداف الاتفاقية لا يقتضي بالضرورة منح الرجال حقوقاً مماثلة للحقوق التي حولها القانون للنساء فيما يتعلق بالصيانة على الأطفال المولودين خارج نطاق الزواج وتبنيهم وحضانتهم، وتحفظ بالحق في تنفيذ الاتفاقية رهنا بهذا الفهم.
- ٤-١٦ عدل القسم ٤ من قانون الطفولة لسنة ١٩٩٧ قانون حضانة الأطفال لسنة ١٩٦٤ بحيث يمكن الأب الذي لم يتزوج أم الطفل من أن يعين حاضناً للطفل عن طريق الاتفاق مع الأم. وكل المطلوب هو أن يصدر الطرفان إعلاناً قانونياً مشتركاً ينص على ترتيباتهم المتعلقة بالصيانة والوصول إلى الطفل. ولا يجوز إبعاد الأب عن ذلك التعيين إلا بأمر المحكمة.
- ٥-١٦ وبناء على ما انتهت إليه المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، أصبحت آيرلندا الآن ملزمة بأن تمنح الآباء الطبيعيين الذين ولد لهم طفل في سياق "الحياة الأسرية" وفقاً لتعريف المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان فرصة قانونية لإقامة علاقة مع ذلك الطفل (كيجان ضد آيرلندا (١٩٩٤) 18 EHRR 342).
- ٦-١٦ وسن في عام ١٩٩٨ تشريع، هو قانون التبني لسنة ١٩٩٨، ويتطلب استشارة الآباء الطبيعيين للأطفال فيما يتعلق بطلبات التبني وإعطاء الآباء الطبيعيين الحق في جلسة استماع بشأن طلب التبني. وقد نشأت الحاجة إلى هذا التشريع من حكم أصدرته المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في قضية رفعها على الحكومة الأيرلندية أب لطفل ولد خارج نطاق الزواج وتم تبنيه ضد رغبة الأب (كيجان ضد آيرلندا (١٩٩٤)).
- ١ (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للتنازع، عدد أطفالها والفواصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
- ٧-١٦ انظر الشرح تحت المادة ١٢.
- ١ (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل؛
- ٨-١٦ لم يجدَ جديد في هذا الشأن.
- ١ (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.
- ٩-١٦ وقد بذلت محاولة في عام ١٩٩٣ لسن تشريع يرمي إلى إعطاء القرينين حقوق متساوية في ملكية بيت الزوجية وفي الأمتعة المنزلية (مشروع قانون بيت الزوجية، ١٩٩٣). ومع ذلك، لم يصبح المشروع قانوناً لأن المحكمة العليا وجدته منافياً لأحكام المادة ٤١ من الدستور، التي تتعلق بالأسرة.
- ٢ - لا يكون خطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدنى للزواج وجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.
- ١٠-١٦ لم يجدَ جديد في هذا الشأن.

العنف العائلي

فيما يلي تعليق على التدابير التشريعية وغير التشريعية المتخذة لحماية المرأة من العنف في المنزل، تلبية لطلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في توصيتها العامة ١٢ ومع النظر إلى الفقرة ٢٠ من التعليقات الختامية للجنة عند نظرها في التقريرين الجامعين الثاني والثالث لأيرلندا بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

استراتيجية لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه

أنشئت في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ لجنة توجيهية وطنية معنية بالعنف ضد المرأة برئاسة وزير الدولة في وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون، وذلك كجزء من استجابة الحكومة لقضية العنف ضد المرأة. وبذلك جرى تنفيذ توصية تقرير فرقة العمل المعنية بالعنف ضد المرأة، الصادر في أيار/مايو ١٩٩٧.

وفضلاً عن إنشاء اللجنة التوجيهية الوطنية المعنية بالعنف ضد المرأة، فإن استراتيجية الحكومة لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه تتضمن ما يلي:

- سن تشريع يتعلق بمختلف أشكال العنف ضد المرأة؛
- إنفاذ الأحكام التشريعية؛
- تقديم كل من الخدمات البدنية والنفسية للضحايا؛
- توفير الإقامة في مأوى للضحايا وأطفالهن؛
- وضع برامج لمرتكبي جرائم العنف؛
- وضع برامج تثقيفية عن هذه القضية لأطفال مدارس الدورة العليا؛
- شن حملات توعية عامة؛
- توفير المعلومات للضحايا؛
- توفير التمويل اللازم للتنمية المجتمعية فيما يتعلق بهذه القضية؛
- رعاية البحوث المتعلقة بهذه القضية.

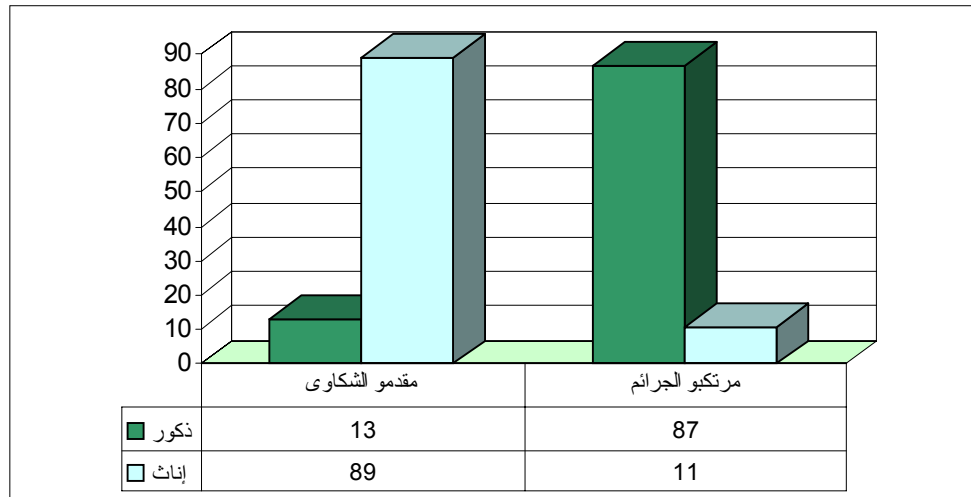
وفيما يتعلق بالتشريع، سنت أيرلندا تشريعاً قوياً لمعالجة العنف العائلي والاعتصاب والاعتداء الجنسي ومعظم الأشكال الأخرى للعنف ضد المرأة. ويعرف هذا التشريع بوضوح أعمال العنف ضد المرأة، مثل العنف العائلي والاعتصاب والاعتداء الجنسي وتلقي الأثر/التحرش وغير ذلك من أشكال العنف ضد المرأة بوصفها أعمالاً إجرامية.

وتتولى قوة شرطتنا إنفاذ هذا التشريع. ولقوات الشرطة سياسة مكتوبة بشأن التدخل لمكافحة العنف العائلي. وتلتزم وثيقة السياسة قوات الشرطة باتخاذ سياسة حامية فيما يتعلق بالحماية من خلال إنفاذ القانون. وبالمثل، تتناول قوات الشرطة حوادث الاعتصاب والاعتداء الجنسي المبلغ عنها بوصفها جرائم خطيرة. وأنشأت سلطات الشرطة وحدة وطنية للتحقيق في العنف العائلي والاعتداء الجنسي

في إطار المكتب الوطني للتحقيقات الجنائية. وتقدم هذه الوحدة نواة للخبرات والمهارات على أساس وطني في إجراء تحقيقات بشأن العنف العائلي والجرائم الجنسية. وتلقى قوات الشرطة التدريب على إجراء التحقيق في قضايا العنف العائلي والاغتصاب والاعتداء الجنسي.

ويسجل التقرير السنوي لقوة الشرطة لعام ٢٠٠١ وجود ٩ ٩٨٣ حالة من حالات العنف العائلي المسجلة في عام ٢٠٠١، مما يمثل انخفاضاً بنسبة ٨ في المائة عند مقارنته بالرغم المناظر له في العام السابق. وسجل تغيير سنوي كبير في جميع المناطق إلا أن أعداد الحوادث اختلفت من منطقة إلى أخرى، كما حدث في الأعوام السابقة.

والشكل التالي يوضح نسبة الجنسين في مقدمي شكاوى العنف العائلي ومرتكبيه لعام ٢٠٠١. ورغم أن معظم مرتكبي حوادث العنف كانوا من الذكور، فإن حوالي ١١ في المائة منهم كانوا من الإناث، كما كان الحال عليه عام ٢٠٠٠. وكان معظم مقدمي الشكاوى من الإناث. وشكل المشتكون من الذكور نسبة ١٣ في المائة من المجموع، مما مثل انخفاضاً عن العام السابق عندما كانت نسبتهم ١٦ في المائة من المجموع.



إحصاءات العنف العائلي، ٢٠٠١

عدد الحوادث	المقبوض عليهم	المتهمون	المصابون	المدانون	
٧٢٨	١٦٤	١٤٣	٢٤٠	١٣٣	المنطقة الشرقية
١٣٧	٣٠	٢٠	٦٠	١٥	كارلو/كيلدير
٢١٨	٣٨	٥٧	٦٢	٥١	لاويس/أوفالي
٩٤	٣٠	١٤	٣٥	٢٢	لونغفورد/وستميث
٢٧٩	٦٦	٥٢	٨٣	٤٥	لوت/ميث
٧٠٤٢	١٠٣٥	٩٧٢	٢٤٩	٧٤٥	منطقة مدينة دبلن
٤١٩	٨٤	٧٩	١٠	٤٥	الشرقية
١٢٩١	١١٢	١١٠	٦١	٥٤	الشمالية الوسطى
٩٩٣	١٣٤	١١٣	٤٠	٧٩	الشمالية
١٠٠٨	١٠١	٧٩	٢٣	٦٤	الجنوبية الوسطى
١٩٤١	١٦٢	١٥٧	٥٦	١٢٤	الجنوبية
١٣٩٠	٤٤٢	٤٣٤	٥٩	٣٧٩	الغربية
٢٤٧	١٣٤	١٠٧	١٦٦	٣١	المنطقة الشمالية
٧٢	٦٢	٦٢	٥٠	٢	كافان/موناغان
١٢٤	٦٥	٣٨	٩٤	٢٢	دونغان
٥١	٧	٧	٢٢	٧	سيلغو/لايترم
٣٩٦	١١٧	١٠٥	١٤٧	٤٦	المنطقة الجنوبية الشرقية
٧٣	٣١	٣٦	٢٥	٢٦	تيراي
١٦٧	٥٦	٥٠	٥٩	١٦	ووترفورد/كيلكني
١٥٦	٣٠	١٩	٦٣	٤	وكسفورد/ويكلو
١١٢٩	٢٨٧	٢٣٢	٢٤٢	١٤٩	المنطقة الجنوبية
٧١٦	١٧٥	١٤١	١١٣	٦٣	مدينة كورك
١١٣	٢٤	١٩	٣٧	١٣	شمال كورك
٩٢	٢٣	١١	٢٧	٤	غرب كورك
٩٧	١٥	١١	٢٥	٤١	كيري
١١١	٥٠	٥٠	٤٠	٢٨	ليمريك
٤٤١	١٥٣	٢٢٤	١٠٣	١٨٢	المنطقة الغربية
٧٠	٥٠	٥٠	١٠	٣٣	كلير
٢٢٢	٧٤	١٥٣	٤٥	١٢٨	غرب غالواي
٨٣	٢١	١٥	٢٥	٩	مايو
٦٦	٨	٦	٢٣	١٢	روسكومون/شرق غالواي
٩٩٨٣	١٨٩٠	١٧٨٣	١١٤٧	١٢٨٦	الجميع

وتقع المسؤولية فيما يتعلق بقضية العنف ضد المرأة على خمس وزارات.

- توفر وزارة الصحة والطفل والخدمات الصحية والاجتماعية لضحايا العنف من خلال المجالس الصحية ذات الصلة، كما تقدم التمويل اللازم للأعمال التي تضطلع بها المنظمات غير الحكومية لمساعدة الضحايا؛

- تقدم وزارة البيئة والحكم المحلي التمويل اللازم لتوفير الإقامة في حالات الطوارئ لضحايا العنف العائلي؛
- وضعت وزارة التعليم والعلوم برنامجاً تثقيفياً لمعالجة قضية العنف كجزء من برنامج التثقيف الاجتماعي والشخصي والصحي للأطفال في الدورة العليا؛
- تقدم وزارة شؤون المجتمع المحلي والريف والمناطق الناطقة بالغيلية التمويل إلى برامج التنمية المجتمعية ومنح المعونة للمجموعات المحلية التي تتناول القضايا ذات الصلة؛
- ووزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون مسؤولة عن أية أحكام تشريعية ضرورية تتعلق بمختلف أشكال العنف ضد المرأة وبالتعامل مع مرتكبيه من خلال نظام العدالة الجنائية ووضع برامج تستهدف منع ارتكاب المجرمين للجرائم في المستقبل. وتقوم الوزارة أيضاً بالبحث وشن حملات الارتقاء بالوعي فيما يتعلق بمختلف أشكال العنف ضد المرأة.
- وتقدم وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون التمويل إلى مشروع رائد لمعالجة العنف العائلي. وينبع هذا التدبير من الأبحاث التي جرت الاضطلاع بها لوضع نموذج للتدخل من أجل ضحايا العنف العائلي. وستدلل محصلة هذا المشروع الرائد على التدابير الواجب اتخاذها في المستقبل فيما يتعلق بالعنف العائلي.
- وفيما يتعلق بالأبحاث، فإن المجلس الجنائي الوطني في سبيله إلى إجراء بحث يتعلق بالعنف العائلي، وهو المصدر الرئيسي للعنف ضد المرأة في آيرلندا. وسيدلل هذا البحث على الاستجابة لهذا النوع من العنف في المستقبل.

خلفية اللجنة التوجيهية الوطنية المعنية بالعنف ضد المرأة

تمثل اللجنة التوجيهية طائفة عريضة من الاهتمامات المتعلقة بالعنف ضد المرأة، وتستهدف، ضمن جملة أمور، تقديم استجابة متماسكة ومتعددة التخصصات لهذه القضية. ولهذا اللجنة عدد من الأهداف، من بينها كفالة إنشاء هيكل إقليمية ومحلية، وشن حملات للارتقاء بالوعي العام، وتنسيق توزيع التمويل وإسداء النصح في هذا الشأن، وتنسيق التطوير الجاري للسياسات وتقديم النصح بشأنه، بما في ذلك السياسات المتعلقة بمرتكبي الجرائم وتدخل القضاء الجنائي، والخدمات والدعم. وتتناول اللجنة الاضطلاع بمهمة ضخمة وأساسية جدا بالنيابة عن المرأة في آيرلندا.

جرى أيضاً إنشاء **لجان إقليمية** معنية بالعنف ضد المرأة في كل منطقة من المناطق العشر التابعة للمجلس الصحي. وتخشى هذه اللجان مع الخدمات القانونية وغير القانونية المتاحة للمرأة في كل منطقة من هذه المناطق بغية الأخذ بنهج متعاطف وموحد لمعالجة ضحايا العنف. وتشارك كل لجنة في تقييم الخدمات الموجودة في منطقتها وفي رسم الاستراتيجيات المحلية وخطط تنفيذها.

السلطة القضائية

يرتكز نظام التعيين في جميع مستويات السلطة القضائية في آيرلندا على مفهوم جلب الممارسين القانونيين المدربين وذوي الخبرة، وبالتالي يكون القضاء، عند تعيينهم، من ذوي المعرفة العريضة بالقانون وسبل تطبيقه.

وقانون المحاكم وموظفي المحاكم لعام ١٩٩٥ يمكن الوزير من تقديم التمويل اللازم لعقد دورات تدريب قضائية تنظمها السلطة القضائية، ويخصص الوزير في عام ٢٠٠٢ مبلغ ٣٠٠ ٠٠٠ جنيه لمعهد الدراسات القضائية، الذي أنشأه رئيس القضاة لأغراض

التدريب القضائي. والقسم ٣٦ من قانون (الأحكام التكميلية) للمحاكم لعام ١٩٦١ ينص على أحكام تتعلق باجتماعات يعقدها قضاة محاكم المناطق بغرض مناقشة المسائل المتعلقة بالاضطلاع بأعمال تلك المحاكم. وبينما لا يوجد حكم مماثل في حالة المحاكم الأخرى، فالمفهوم أنها ستعقد اجتماعات مماثلة.

وهناك مذهب قاطع للفصل بين السلطات مكرس في دستور آيرلندا، ويطبق بين السلطتين التنفيذية والقضائية.

ومراعاة لذلك المذهب، كما جاء في قانون المحاكم وموظفي المحاكم لعام ١٩٩٥، يجري النص على تحمل رئيس القضاة أو رؤساء مختلف المحاكم مسؤولية تحديد دورات التدريب التي ينبغي للقضاة حضورها. ويجوز لوزير العدل والمساواة وإصلاح القانون أن يوفر التمويل اللازم للتدريب القضائي، كما أنه يقوم بذلك. وبعد تمرير القانون، أنشأ رئيس القضاة في ذلك الوقت معهد الدراسات القضائية.

وبينما تدرك وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون أن معهد الدراسات القضائية ينظم دورات في مجالات قانون الأسرة/العنف العائلي ويسر للقضاة المشاركة في الدورات/المؤتمرات المعنية بتلك المسائل في الخارج، فإن مسألة تنظيم هذه الدورات أو مشاركة القضاة فيها مسألة تخص معهد الدراسات القضائية نفسه، وهي مسألة لا شأن لوزير العدل والمساواة وإصلاح القانون ولا للحكومة بها.

ويجوز للوزير أو للوزارة أن تمرر تفاصيل الدورات التدريبية إلى معهد الدراسات القضائية لأغراض إعلامية. ومع ذلك، لا يجوز للوزير/الوزارة أن 'يشجع' مشاركة القضاة في تلك الدورات.

خدمات الرعاية والدعم للنساء اللاتي يتعرضن للعنف

إن خدمات الدعم، مثل الملاجئ ومراكز أزمات الاغتصاب، تقدم بصفة رئيسية عن طريق القطاع غير القانوني؛ وتمول هذه الخدمات من خلال المجالس الصحية المحلية عن طريق وزارة الصحة والطفل فيما يتعلق بالصحة والخدمات الاجتماعية الشخصية، ومن خلال السلطات المحلية عن طريق وزارة البيئة والحكم المحلي فيما يتعلق بالإقامة في حالات الطوارئ. ومنذ إصدار تقرير فريق العمل لعام ١٩٩٧، زاد تمويل وزارة الصحة والطفل لتلك الخدمات بمقدار ثلاثة أضعاف.

وتهدف مراكز أزمات الاغتصاب إلى تزويد ضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي بمركز لمعالجة هذه الأزمات عن طريق تقديم الدعم المباشر كلما أمكن إلى الضحايا من خلال الاتصالات الهاتفية والتشاور 'الشخصي' وإسداء النصح وتقديم المعلومات. وتجري هذه المراكز اتصالات أيضا مع المجالس الصحية والشرطة والأطباء والوكالات الأخرى، الذين يمكنهم أيضا مساعدة الضحايا وتشارك المراكز أيضا في العلاج طويل الأجل للضحايا الكبار من الاستغلال الجنسي للأطفال، وفي تدريب المهنيين، وتقديم البرامج التعليمية في جميع جوانب الاستغلال الجنسي. وجميع الخدمات المقدمة عناصر حيوية في برنامج عام لتلبية احتياجات ضحايا الاغتصاب. وهناك ١٨ مركزا لأزمات الاغتصاب تعمل في الوقت الحالي في آيرلندا.

وتسعى آيرلندا بفعالية، في إطار نظام القانون العام فيها، إلى تطبيق سياسة تضع الضحايا في مكان مركزي في بيئة العدالة الجنائية.

والجانب المتعلق بالاحترام العام لضحايا الجريمة والاعتراف بهم ينعكس في أفضل صورة في الميثاق الثاني لضحايا الجريمة الذي نشرته وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون في عام ١٩٩٩. وقد وضع الميثاق بعد مشاورات مكثفة مع جميع الوكالات ذات الصلة، بما فيها المحاكم والشرطة ومصلحة السجون والمرفق المعني بالرعاية وبمن هم تحت المراقبة وإدارة الادعاء التابعة للدولة وهيئة دعم الضحايا.

وينص الميثاق المعنون “ميثاق ودليل الضحايا لنظام العدالة الجنائية” على ما يلي من منظور الضحية:

- وصف عام لنظام العدالة الجنائية بصفة عامة؛
 - ملخص موجز لدور ووظيفة كل من الهيئات/الوكالات الرئيسية المشاركة؛
 - حقوق الضحية فيما يتعلق بمعايير المعاملة وإجراءات الحقوق والشكاوى في كل مجال.
- وينص الميثاق على أحكام معينة للضحايا المستضعفين بصفة خاصة، مثل ضحايا الجرائم الجنسية والعنف العائلي والضحايا من كبار السن والضحايا من المعاقين والأطفال. ومن ضمن الأمثلة على ذلك:

الجرائم الجنسية

- ستظهر الشرطة “حساسية خاصة إزاء الجرائم الجنسية” ويرد ذكر خطوط عامة لأمثلة على هذا الحكم الخاص؛
- توجد بالمحكمة تقييدات قانونية بشأن الإبلاغ عن حالات مثل الاغتصاب والاعتداء الجنسي، وسيجري عند إصدار الحكم الأخذ في الحسبان بالأثر الواقع على الضحية، ويجوز للضحية – إذا أرادت – أن تتقدم بدليل على أثر الجريمة.

العنف العائلي

- ستحصل ضحية العنف العائلي على نفس خدمات الدعم من الشرطة، مثلها مثل ضحايا العنف الجنسي والجرائم الخطيرة.
- والأخذ بسياسة تحييد القبض على مرتكبي العنف العائلي يعكس الممارسات العملية للشرطة لحماية الضحايا وأسراهم؛
- يضع الفصل ٨ من الميثاق الخطوط العامة لأحكام قانون العنف العائلي لعام ١٩٩٦، الذي يتناول، ضمن جملة أمور، أوامر المنع وأوامر الحماية، ويمنح قوات الشرطة سلطات أوسع نطاقاً لإلقاء القبض في حالات العنف العائلي.

خدمات الإقامة في حالات الطوارئ للمرأة

هناك تعاون عملي كبير بين السلطات المحلية والجالس الصحية في توفير الإقامة في حالات الطوارئ للأفراد ذوي الاحتياجات الملحة والفورية بما فيهم النساء والأطفال من المتضررين من جراء العنف.

ومشروع المساعدة الرأسمالية للإسكان الطوعي يساعد الهيئات الطوعية بتمويل من رأس المال الذي لا يسترد بغية توفير الإقامة (وعادة ما تكون وحدات تحتوي على سرير أو سريرين) لتلبية احتياجات الإسكان الخاصة، مثل احتياجات المستندين والمعوقين والمشردين والأسر الصغيرة. ويتاح هذا التمويل عند توفير الإقامة للنساء اللاتي يتعرضن للعنف.

ويتاح مشروع إعانة إيجار الإسكان الطوعي فيما يتعلق بتوفير الإسكان المؤقت، وتنتفع بهذا المشروع الجماعات الطوعية التي

تقيم الإسكان المؤقت.

وفي إطار هذا المشروع تجري مساعدة هيئات الإسكان الطوعي بالتمويل عن طريق القروض وتقديم الإعانات من الهيئات المحلية بغية إتاحة المساكن للتأجير، وبخاصة لتلبية احتياجات الأسر ذات الدخل المنخفض.

وفضلاً عن الزيادة في العلاوة المقدمة إلى الهيئات الطوعية لإدارة والصيانة في إطار هذا المشروع، يجوز للسلطات المحلية، عندما يعالج هذا النوع من الإقامة التشرّد في الأمد القصير أو على أساس مؤقت، أن تسهم في المصروفات الجارية بموجب القسم ١٠ من قانون الإسكان لعام ١٩٨٨.

والنساء اللاتي يتعين عليهن مغادرة منزل الأسرة واللاتي لا يكن من المعقول توقع بقائهن فيه نظراً للعنف ومن لا يمكنهن تحمل نفقات توفير سكن، تعتبرهن السلطات المحلية مشردات، ويستطعن التقدم بطلب إسكان من تلك السلطات. وتخصص السلطات المحلية أماكن للتأجير، حسب توفرها وبموجب أفضليات التأجير لديها. وتحدد كل سلطة الأولويات وفق الاحتياجات الموجودة. وتعطى أولوية عظمى من الناحية العملية للمشردين من الأطفال والنساء. وقد كونت سوناس، وهي هيئة طوعية، شراكات إسكانية مع ثلاثة ملاجئ في أنحاء البلد. وهي تقدم إسكاناً مدعماً أيضاً للنساء والأطفال المشردين بسبب العنف العائلي. وقد جرى توفير ٢٩ وحدة بالفعل في منطقة دبلن.

توفر الملاجئ في آيرلندا، مثلها مثل أي مكان آخر، مكاناً آمناً لتقديم المساعدة والدعم للنساء والأطفال من ضحايا العنف العائلي. والفلسفة الأساسية لإنشاء الملاجئ هي توفير بيئة مساندة وراعية على نحو متبادل تمكن المرأة من اتخاذ الخيارات المستقلة والواعية. والنهج الأساسي لعمل الملاجئ يعتمد على الاقتناع بأنه من حق أية امرأة تتعرض للعنف أن تدخل ملجأ وأن تعامل فيه معاملة كريمة وأن تحترم حقوقها وتلبى احتياجاتها.

ويوجد حتى الآن ١٥ ملجأ و ١٣ مرفقاً للدعم تديرها هيئات من أعضاء الشبكة الوطنية للملاجئ النساء وخدمات الدعم.

حملات الوعي

قامت اللجنة التوجيهية الوطنية بشن عدد من حملات الوعي العام تستهدف إجراء مناقشات عامة أوسع نطاقاً حول قضية العنف ضد المرأة.

والحملة الوطنية الأولى، المعنونة “السير قدماً”، أحاطت الضحايا علماً بأنهم ليسوا وحدهم، وبأن هناك مساعدة متاحة؛ كما أحاطت مرتكبي العنف علماً بأن العنف ضد المرأة جريمة ولا بد أن تتوقف.

و جرى عام ١٩٩٩ شن حملة تستهدف تزويد الضحايا بمعلومات عن أماكن توفر المساعدة. وتضمنت الحملة إنتاج نشرات إعلامية بعنوان “معلومات هامة من أجل المرأة” جرى تكييفها لثمان مناطق جغرافية مختلفة في آيرلندا. ووزعت هذه النشرات على نطاق واسع، وتضمنت معلومات عن الخدمات المتاحة في كل منطقة للنساء اللاتي يعانين من العنف أو التهديد به. وأعيد طبع هذه النشرات الإعلامية عام ٢٠٠٠ تلبية لطلبها.

وفي عام ٢٠٠٠ جرى تصميم شعار يرتدي لإظهار التأييد للنساء اللاتي يعانين من العنف في علاقتهن. ووزعت الشعارات للبيع (بالتكلفة) من خلال سلسلة أسواق وطنية كبيرة وبيع منها ما يقرب من ٣٠ ٠٠٠ شعار في جميع أنحاء الدولة. وحظيت الحملة بتغطية إعلامية ضخمة.

ووضع عام ٢٠٠٠ دليل خدمات للنساء اللاتي يتعرضن للعنف أو للتهديد به. وهذا الدليل وثيقة شاملة تضم جميع الخدمات المتاحة للنساء اللاتي يتعرضن للعنف. ووزع منه أكثر من ٥ ٠٠٠ نسخة على الأطباء، والعاملين في مجالي الحوادث والطوارئ، والمراكز الإعلامية للمواطنين، والمكتبات، والشرطة، ومقدمي الخدمات.

وقد قامت اللجنة التوجيهية الوطنية بتقييم توصيات تضمنها بحث أجري مؤخرا عن تناقص معدلات قضايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي؛ واللجنة الآن بصدد شن حملة توعية تتعلق بقضية الاغتصاب والاعتداء الجنسي. وتستهدف حملات التوعية منع حوادث الاغتصاب والاعتداء الجنسي، فضلا عن تزويد ضحايا هذه الاعتداءات بالمعلومات.

وشنت أول مرحلة في حملة التوعية هذه في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، وتكونت من إنتاج ملصقات تسلط الضوء على خطورة الاغتصاب و/أو السرقة تحت تأثير المخدرات. ووزعت الملصقات على الحانات والنوادي الليلية ووكليات المرحلة الثالثة في جميع أنحاء البلد بغية عرضها. وتتضمن المرحلة الثانية من الحملة إصدار حزمة إعلامية لضحايا العنف الجنسي ومن المزمع أن تبدأ في تاريخ مبكر من عام ٢٠٠٣.

مبادرة تعليمية

نظمت وزارة التعليم والعلوم برنامجا تعليميا صحيا اجتماعيا وشخصيا لتقديمه في مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية. ويتناول البرنامج قضايا العنف ضد المرأة. ونظمت الوزارة أيضا برنامجا مخصصا للفتيان في السنة الانتقالية بالدورة العليا، وعنوانه اكتشاف الذكورة، ويتناول طائفة من قضايا العنف، بما في ذلك العنف ضد المرأة.

التحقيق في جرائم العنف ضد المرأة

أنشأت قوات الشرطة وحدة تحقيق في العنف العائلي والاعتداء الجنسي في إطار المكتب الوطني للتحقيقات الجنائية. وتتيح هذه الوحدة نواة للخبرات والمهارات على الصعيد الوطني في التحقيقات في العنف العائلي والجرائم الجنسية. وتتيح الوحدة أيضا اتصالات جارية مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية وتعزيز أفضل الممارسات في التحقيقات في العنف العائلي والجرائم الجنسية.

وللشرطة سياسة مكتوبة بشأن تدخلات العنف العائلي. وعهد إلى مفوض مساعد بمسؤولية خاصة عن رصد الأعمال المتعلقة بالعنف ضد المرأة.

ويجري تمثيل قوات الشرطة على مستوى المفتش في كل لجنة من اللجان الإقليمية المعنية بالعنف ضد المرأة. وسيعزز ذلك من الاتصالات الجارية بمقدمي الخدمات على الصعيد المحلي.

تدريب قوات الشرطة

تتلقي جميع قوات الشرطة تدريباً على التحقيق في القضايا المتعلقة بالعنف العائلي والاغتصاب والاعتداء الجنسي. ويتولى هذا التدريب موظفو شرطة من ذوي الخبرة، يساعدهم مهنيون آخرون، مثل الأخصائيون النفسيون والأطباء والأخصائيون الاجتماعيون وخبراء من مختلف المنظمات غير الحكومية. وهناك برامج جوهرية عن العنف في مدارس تدريب قوات الشرطة أثناء العمل. وتلقى محاضرات بمدخلات من المنظمات غير الحكومية، على النحو الواجب، عن:

- أسباب وعواقب جرائم العنف ضد النساء والأطفال؛
- العنف العائلي/استغلال الأطفال؛
- دلائل الطب الشرعي في جرائم العنف ضد النساء والأطفال؛
- مقابلات مع ضحايا جرائم العنف ضد المرأة والطفل؛
- استغلال الأطفال؛
- التشريعات ذات الصلة.

وأقامت قوات الشرطة المحلية علاقات عمل ممتازة مع مقدمي الخدمات، مما يسر من الأعمال فيما بين الوكالات.

وتعاونت إحدى قوات الشرطة مع عدد من المنظمات حول مختلف مشاريع البحث، بما فيها البحث الذي أجرته المعونة النسائية بشأن التشريع المعني بالعنف العائلي.

البحث

أجرت اللجنة التوجيهية الوطنية مؤخرًا بحثاً عن احتياجات الخدمات. وعنوان البحث “تحليل الاحتياجات في الحاضر والمستقبل والاستجابات للنساء اللاتي تعرضن للعنف أو للتهديد بالعنف الناتج عن العنف العائلي أو الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي”. ومن المقرر أن يكتمل هذا العمل في تاريخ مبكر من عام ٢٠٠٣.

وتقدم وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون التمويل اللازم لمشروع رائد يعنى بالتدخل في حالات العنف العائلي وينشأ عن بحث أجري عن استحداث نموذج للتدخل من أجل ضحايا العنف العائلي.

ويجري المجلس الوطني للجرائم الآن بحثاً على الصعيد الوطني عن العنف العائلي.

وقد اضطلعت وحدة البحث التابعة للشرطة بإجراء بحث عن إحصاءات حالات الاغتصاب إثر ازدياد عدد الجرائم التي أبلغت للشرطة في هذا المجال، بينما تناقصت الجرائم بشكل عام. ونشرت نتائج البحث في تاريخ مبكر من عام ١٩٩٨. وتقرر تمديد البحث ويجري العمل حالياً في المرحلة الثانية وسيتركز مشروع البحث الحالي على تجارب ضحايا الاغتصاب اللاتي يقمن بإبلاغ قوات الشرطة. وسيحاول مشروع البحث أن يحدد مقدار معدلات العقوبات في كل مرحلة من الإبلاغ عن الحالة إلى نتيحتها، وأن يقترح طرق تحسين سير القضايا مع الإشارة بصفة خاصة إلى ممارسات الشرطة.

وحرى نشر نتائج "العملية القانونية وضحايا الاغتصاب"، وهو مشروع بحث موله برنامج GR O TIUS وبدأ عام ١٩٩٨، وذلك بالاشتراك مع مركز دبلن لأزمات الاغتصاب ومدرسة القانون بكلية ترينيتي في دبلن. واستعرض مشروع البحث العملية القانونية وضحايا الاغتصاب في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وعددها ١٥ دولة.

وأجرت المعونة النسائية بحثاً مولته جزئياً وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون. وموضوع البحث هو سير العمل بمقتضى قانون العنف العائلي لعام ١٩٩٦. ونشرت نتائج هذا البحث في عام ١٩٩٩.

ومولت وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون مشروع بحث عن أسباب تناقص معدلات قضايا الاغتصاب. وأجرت البحث كلية جامعة كورك ومراكز أزمات الاغتصاب في كورك وكيري، ونشرت نتائجه في كانون الثاني/يناير ٢٠٠١.

تشريع بشأن العنف

تتضمن التشريعات الآيرلندية التالية أحكاماً محددة تتعلق بالضحايا:

- القانونان الجنائيان (الاغتصاب) لعامي ١٩٨١ و ١٩٩٠؛
- قانونا الإصابات الخبيثة لعامي ١٩٨١ و ١٩٨٦؛
- قانون الخسائر الجنائية لعام ١٩٩١؛
- قانون البيانات الجنائية لعام ١٩٩٢؛
- قانونا العدالة الجنائية لعامي ١٩٩٣ و ١٩٩٩؛
- قانون المعونة القانونية المدنية لعام ١٩٩٥؛
- القانون الجنائي (محاكمات زن المحارم) لعام ١٩٩٥؛
- قانون العنف العائلي لعام ١٩٩٦؛
- قانون الأطفال لعام ٢٠٠١؛
- قانون مرتكبي الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠١، الذي يسمح بتمثيل قانوني منفصل لضحايا الاغتصاب في حالات محدودة وبالتجميع في سجل مرتكبي الجرائم الجنسية.

مرفق الرعاية والمراقبة

عند إعداد تقارير ما قبل إصدار الأحكام للمحاكم بشأن مرتكبي العنف، يجري مرفق الرعاية والمراقبة تقييماً دقيقاً لنمط الاعتداء و يقيم إمكانية إعادة الاعتداء. ويجري المرفق اتصالات مع الشرطة فيما يتعلق بالجريمة الحالية والجرائم السابقة ويأخذ في حسابه سلامة الضحية عند إعداد التقارير.

وإذا قام مرتكبو الجرائم الذين مثلوا أمام المحاكم ولم يتلقوا حكما بالسجن بل وضعوا تحت إشراف مرفق الرعاية والمراقبة بانتهاك شروط ذلك الإشراف، تجري إعادتهم إلى المحكمة في أقرب وقت مستطاع. ويجوز أن يوضع المدانون بجرائم العنف ومرتكبو الجرائم المعروفون بميلهم للعنف في أفرقة لبرامج العمل التي تتضمن معيارا للتحكم في الغضب. وفي بعض الحالات، تدار هذه البرامج مباشرة عن طريق مرفق الرعاية والمراقبة، إلا أن مرتكبي الجرائم يحالون أيضا إلى المشاريع التي تديرها المنظمات غير الحكومية إذا كان ذلك من الملائم.

دعم المرأة في الإجراءات القانونية

جلسات الاستماع وتقديم الأدلة

ينص القسم ٥ من قانون العدالة الجنائية لعام ١٩٩٣ على أنه عند تحديد الحكم في جريمة جنسية أو جريمة تتضمن العنف أو التهديد بالعنف، فإن المحكمة:

- يجب أن تأخذ في حسابها أي تأثير للجريمة على الضحية؛
- يجب أن تستمع إلى الأدلة من الضحية إذا طلبت ذلك؛
- يجوز لها أن تتلقى الأدلة أو الإحالات بشأن أي تأثير للجريمة على الضحية (وعادة ما يأخذ ذلك شكل تصريح التأثير على الضحية، كما يشار إليه في ميثاق الضحية).

استجواب الضحايا

يمتضى نظام القانون العام لدينا، فإن الإشراف على استجواب الشهود امتياز للسلطة القضائية التي تتعين عليها واجبات إزاء كل من المدعي والمدعى عليه. ومع ذلك، فإنه في حالة جريمة الاعتصاب على نحو خاص، يمكن أن يجري تمثيل الشاكي قانونيا في جلسات الاستماع إلى طلب مقدم من المتهم لاستجواب الشاكي. وهذا استثناء لأحكام القانون العام، حيث لا يعتبر الضحايا أطرافا في الإجراءات، وجرى إدخال هذا الاستثناء لكي يصور المشاكل الخاصة للضحايا في هذا النوع من الحالات. وتقع هذه الأحكام تحت القسمين ٣٤ و ٣٥ من قانون مرتكبي الجرائم الجنسية لعام ٢٠٠١. والمساعدة القانونية متاحة أيضا للشاكي في هذه الحالات بموجب قانون المساعدة القانونية المدنية لعام ١٩٩٥ - القسم ٢٦ (٣).

الحق في الحصول على معلومات

يكفل ميثاق الضحايا في مختلف أقسامه إتاحة المعلومات للضحايا.

يتضمن ميثاق الضحايا أحكاما خاصة تتعلق بإحاطة الضحايا علما بنتائج شكاواهم والتقدم المحرز في أية إجراءات جنائية ونتائج هذه الإجراءات. وتقع هذه المسؤولية على عاتق قوة الشرطة.

وينص ميثاق الضحايا على إخطارهم بالإفراج عن مرتكبي الجرائم وبأية تدابير ضرورية للحماية.

ومن الناحية العملية، فإنه أثناء الحوار بين الضحية والخدمات المتعلقة بحق للضحية ألا ينتفع بمختلف مصادر المعلومات. والاستعراض المقبل للميثاق سيسلط مزيدا من الضوء على قضية الاختيار الرسمي لعدم الانتفاع بخدمات المعلومات. وهناك حاجة إلى وجود نظام للطلب المسبق بالإخطار عن إطلاق سراح السجين.

الحق في الحماية

موجب ميثاق الضحايا، تكلف قوات الشرطة باتخاذ ما يلزم من ترتيبات الشرطة بغية كفالة سلامة الضحايا في حالة إطلاق سراح مرتكب الجريمة.

وينص القانونان الجنائيان (الاغتصاب) لعاملي ١٩٨١ و ١٩٩٠ والقانون الجنائي (محاكمات زنى المحارم) لعام ١٩٩٥ على إبعاد الجمهور عن إجراءات المحكمة وعلى إغفال هوية الشاكي في الحالات التي يلزم فيها اتخاذ هذا التدبير، مثل الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي الشديد أو زنى المحارم. وتوضع قيود قانونية على الإبلاغ عن هذه الحالات.

وتتيح خدمات المحاكم مرافق انتظار لمساعدة الضحايا، وذلك كجزء من برنامج المباني التابعة لها. ويجري بذل جميع الجهود أيضا لتوفير تلك المرافق في المباني الموجودة.

وهناك عدد من الأحكام في التشريع الأيرلندي تسعى إلى حماية الضحايا من عواقب الإدلاء بشهادة في محكمة مفتوحة.

وينص الجزء ٣ من قانون البينات الجنائية لعام ١٩٩٢ على الإدلاء بشهادة عن طريق وصلة تلفزيونية حية في محاكمات الجرائم الجنسية أو تهديد شخص باستخدام العنف. وينص القسم ٣٩ من قانون العدالة الجنائية لعام ١٩٩٩ على أنه خلال أية إجراءات أو عند توجيه الاتهام في أية جريمة، يجوز لأي شخص غير المتهم أن يدلي - بإذن المحكمة - بشهادة من خلال وصلة تلفزيونية حية.

وهيئة دعم الضحايا، وهي هيئة لمساعدة ضحايا الجريمة، تدبر مشروعا مصاحبا للمحاكم يقدم الدعم قبل المحاكمة وخلالها وبعدها.

برامج مرتكبي الجرائم

يسمح لأعضاء السلطة القضائية بإصدار أوامر إضافية أو التوصية بأن يشارك المذنبون في برامج التدخل.

وهناك عدد من البرامج المتاحة للرجال الذين يرتكبون العنف ضد زوجاتهم أو شريكاتهم. وترتكز هذه البرامج على المشاركة الطوعية وتديرها هيئات طوعية تمولها وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون. وقد قدمت الوزارة الدعم أيضا إلى هيئة طوعية تستهدف تنفيذ العنف العائلي الذي يرتكبه الذكور في مجتمعنا، وذلك عن طريق خدمة هاتفية خاصة تقدم الدعم للرجال وتحفزهم على الاعتراف بسلوكهم العنيف وعلى تحمل مسؤولية كسر دائرة العنف.

وتقول وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون برنامجا يركز على المجتمع المحلي ويخدم البالغين المدانين بارتكاب جرائم العنف ويديره مرفق الرعاية والمراقبة ومعهد غرانادا في دبلن. وهذا مشروع رائد مدته ثلاث سنوات.

وقد مولت الوزارة أيضا برنامجا يركز على المجتمع المحلي من أجل مرتكبي الجرائم الجنسية من المراهقين، ويديره مرفق الرعاية والمراقبة والمجلس الصحي للمنطقة الجنوبية في كورك، وهذا مشروع رائد مدته ثلاث سنوات.

ومولت الوزارة أيضا برنامجا يركز على المجتمع المحلي من أجل مرتكبي الجرائم الجنسية من البالغين، ويديره مرفق الرعاية والمراقبة والمجلس الصحي للمنطقة الشمالية الغربي في دونغال، وهو مشروع رائد مدته ثلاث سنوات.

ونتيجة للبحث بشأن استحداث نموذج للتدخل لضحايا العنف العائلي، تقدم وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون نمويلا بغرض إقامة مشروع رائد لتدخلات العنف العائلي. وستجري إقامة المشروع الرائد في منطقة واحدة لمحاكم المقاطعة في دبلن. وهذا المشروع، الذي بدأ في أيار/مايو ٢٠٠٣، يشكل نموجا متكاملًا لمكافحة العنف العائلي ينسق أعمال النظامين القضائيين المدني والجنائي، وبرامج مرتكبي الجرائم، وبرامج مساندة المرأة، والوكالات الرئيسية الأخرى، وهي مرفق الرعاية والمراقبة، وقوات الشرطة، والجماعات والوكالات المحلية. وسيقوم خبير مستقل بتعيين وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون بتقييم المشروع في نهاية المرحلة التجريبية.

ويصمم المشروع بحيث يوفر الحماية لضحايا العنف العائلي، كما يتناول العقوبات/المساءلة فيما يتعلق بمرتكبي الجرائم ويتيح فرصة لإعادة التأهيل. ويجري تقديم الدعم/العقوبات عن طريق إدماج المشروع ضمن النظام القانوني. ويتبع المشروع أيضا قضايا عبر نظام العدالة المدنية والجنائية، كما يقيم ويرصد ممارسات ذلك النظام.

وتنظر لجنة فرعية من اللجنة التوجيهية الوطنية في المبادئ الجوهرية لبرامج مرتكبي الجرائم بغية تحقيق تحسينات في هذا الصدد.

برامج معالجة مرتكبي الجرائم الجنسية

يوجد الآن ٢٩ من المهنيين بدوام كامل ومستشارين يشاركون في برامج لإعادة التأهيل لمرتكبي الجرائم الجنسية في السجون. وجميع المدانين بارتكاب جرائم جنسية الموجودين في الحجز، بغض النظر عن المؤسسة التي يوجدون بها، يدعون إلى التقدم بطلب الاشتراك في برنامج معالجة مرتكبي الجرائم الجنسية في سجن آربر هيل وفي سجن كوراغ. ويقوم فريق المعالجة بأخذ جميع المتقدمين بطلبات في الاعتبار، إلا أن منهم من لا يكون اشتراكهم مناسبًا. ويجري تشجيع جميع مرتكبي الجرائم الجنسية على الانتفاع بالمعالجة، إلا أنه لا يمكن إجبارهم على الاشتراك، كما أنهم لا يحصلون على أية امتيازات إضافية نتيجة لاشتراكهم. ويمكن أن تقدم البرامج لعدد أقصاه عشرة من مرتكبي الجرائم في نفس الوقت. ويستغرق إتمام البرنامج حوالي ١١ شهرًا.

وستتولى وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون، بالاشتراك مع مرفق الرعاية والمراقبة، رصد فعالية المشروعات الرائدة المعنية بمرتكبي العنف.

وهناك عدد من برامج مهارات التفكير لمعالجة الاختلالات الخلقية لدى المسجونين، وبخاصة مرتكبي جرائم العنف. وتجري هذه البرامج على أساس متعدد التخصصات في عدد من السجون. وتنوي وزارة العدل والمساواة وإصلاح القانون، بالاشتراك مع مصلحة السجون الأيرلندية، توسيع نطاق تلك البرامج بحيث تشمل السجون الأخرى في النظام.

وقد كلفت الوزارة أيضا قسم الأمراض النفسية الإكلينيكية في كلية جامعة دبلن بإجراء تقييم مفصل لبرنامج معالجة الجماعات في سجن آربور هيل. وبينما يستغرق إتمام ذلك عددا من السنين، فينبغي في نهاية المطاف أن يسفر عن إحصاءات عملية توضح كفاءة المعالجة، التي تقاس بانخفاض نزعة العودة إلى الإحرام لدى المعالجين من مرتكبي الجرائم، مقارنة بالمجموعات التي لم تعالج.

وموظفو مرفق الرعاية والمراقبة الموجودون في السجون يتولون إبلاغ المجالس الصحية ذات الصلة بالإفراج المزمع من السجن عن مرتكبي الجرائم الجنسية بغض النظر عما إذا كانت الجريمة قد ارتكبت ضد شخص بالغ أو طفل.

ولدى مصلحة السجن وعي فائق بمعاناة الضحايا وبالعواقب الوخيمة في نهاية المطاف لبعض الجرائم. وتدرك المصلحة أن هناك ضحية لكل مرتكب للجريمة، وأن هناك أولوية لمنع إعادة إيذاء الضحايا.

وتطبق مصلحة السجن الأيرلندية الأحكام التي ينص عليها ميثاق الضحايا فيما يتعلق بالإخطار عن الإفراج المؤقت. ومع ذلك، لا يحدث هذا الإخطار إلا إذا طلبته الضحية ولا يحدث تلقائيا. ولذلك أسباب سليمة كثيرة؛ فكما تبين من التجربة، يحاول كثير من ضحايا الجريمة نسيان الواقعة ولا يرغبون في معرفة تلك المعلومات حيث أنها من الممكن أن تعيد الألم والأذى للذين سبق أن تسببت فيهما الجريمة.

وبناء على طلب ضحية جريمة خطيرة من الجرائم الجنسية أو جرائم العنف، تحظر مصلحة السجن الشرطة قبل الإفراج عن مرتكب الجريمة من السجن إما إفراجا مؤقتا أو عند انتهاء مدة عقوبته. وعادة ما يكون الإخطار المسبق غير ممكن في الحالات التي يكون الإفراج فيها بأمر من المحكمة. وتوجه طلبات الإخطار بالإفراج إلى موظف الاتصال بالضحايا الذي يعمل بالسجن.

وتتضمن التقارير السنوية لقوات الشرطة سجلا بالإحصاءات التالية للاغتصاب والاعتداء الجنسي، حسب نوع جنس الضحية.

إحصاءات الاغتصاب والاعتداء الجنسي حسب نوع الجنس

سنة ٢٠٠٠

جريمة جنسية	الذكور	الإناث	المجموع
اعتداء جنسي	١٤١	٤٠٨	٥٤٩
اعتداء جنسي مشدد	٣	٩	١٢
اعتداء جنسي يتضمن شخصا مختلا عقليا	١	٢	٣
أعمال خطيرة منافية للأداب	٣	صفر	٣
لواط	٢٣	صفر	٢٣
اتصال جنسي غير شرعي	صفر	١٥	١٥
الاغتصاب بموجب القسم ٤	٢١	٣١	٥٢
اغتناب أنثى	صفر	٢٣٨	٢٣٨
زنى المحارم	٢	١٦	١٨

سنة ٢٠٠١

جريمة جنسية	الذكور	الإناث	المجموع
اعتداء جنسي	٣٧٦	٦٧٢	١٠٤٨
اعتداء جنسي مشدد	٢	١٦	١٨
اعتداء جنسي يتضمن شخصا مختلا عقليا	١	٩	١٠
أعمال خطيرة منافية للآداب	٣٣	صفر	٣٣
لواط	٣١	٥	٣٦
اتصال جنسي غير شرعي	صفر	٧٨	٧٨
الاغتصاب بموجب القسم ٤	٣١	٣٥	٦٦
اغتنصاب أنثى	صفر	٣٣٥	٣٣٥
زنى المحارم	صفر	١٦	١٦

إن نظام تسجيل الجرائم الذي أدخل مؤخرا يتيح إجراء تحليل أكثر تفصيلا للجرائم الجنسية من النظام الذي كان متاحا سابقا، حيث تستخدم طائفة أعرض من تصنيفات الجرائم لوصف الجرائم الجنسية. ومنذ إدخال هذا النظام، من المستطاع استخدام عناوين منفصلة للجرائم الجنسية التي يرتكبها الأشخاص المختلون عقليا والأعمال الخطيرة المناهضة للآداب والاغتصاب بموجب القسم ٤ من قانون (تعديل) القانون الجنائي (الاغتصاب) لعام ١٩٩٠. والجريمة الأخيرة جريمة اغتنصاب أوسع نطاقا من الجرائم المستخدمة في التعريفات القانونية السابقة، ويجوز أن يكون ضحيتها من الذكور أو الإناث.

وفي عام ٢٠٠١ كانت نسبة الإناث ٧١ في المائة من ضحايا الاعتداء الجنسي، مقارنة بنسبة ٧٩ في المائة في عام ٢٠٠٠. وكانت نسبة الذكور من الضحايا ٢٩ في المائة عام ٢٠٠١، مقارنة بنسبة ٢١ في المائة في العام السابق.

الملحق ١

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية،

إذ تلاحظ أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جديد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الفرد وقدره، وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق،

وإذ تلاحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور، دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس،

وإذ تلاحظ أن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية،

وإذ تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، التي تشجع مساواة الرجل والمرأة في الحقوق،

وإذ تلاحظ أيضاً القرارات والإعلانات والتوصيات التي اعتمدها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة للنهوض بمساواة الرجل والمرأة في الحقوق،

وإذ يساورها القلق، مع ذلك، لأنه لا يزال هناك، على الرغم من تلك الصكوك المختلفة، تمييز واسع النطاق ضد المرأة،

وإذ تشير إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكاً لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية،

وإذ يساورها القلق، وهي ترى النساء، في حالات الفقر، لا ينلن إلا أدنى نصيب من الغذاء والصحة والتعليم والتدريب وفرص العمالة والحاجات الأخرى،

وإذ تؤمن بأن إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، القائم على الإنصاف والعدل، سيسهم إسهاماً بارزاً في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة،

وإذ تنوّه بأنه لا بد من استئصال شأفة الفصل العنصري وجميع أشكال العنصري والتمييز العنصري والاستعمار والاستعمار الجديد والعدوان والاحتلال الأجنبي والسيطرة الأجنبية والتدخل في الشؤون الداخلية للدول إذا أريد للرجال والنساء أن يتمتعوا بحقوقهم تمتعاً كاملاً،

وإذ تجزم بأن من شأن تعزيز السلم والأمن الدوليين، وتخفيف حدة التوتر الدولي، وتبادل التعاون فيما بين جميع الدول بغض النظر عن نظمها الاجتماعية والاقتصادية، ونزع السلام العام ولا سيما نزع السلاح النووي في ظل رقابة دولية صارمة وفعالة، وتثبيت مبادئ العدل والمساواة والمنفعة المتبادلة في العلاقات بين البلدين، وإعمال حق الشعوب الواقعة تحت السيطرة الأجنبية والاستعمارية والاحتلال الأجنبي في تقرير المصير والاستقلال، وكذلك من شأن احترام السيادة الوطنية والسلامة الإقليمية، النهوض بالتقدم الاجتماعي والتنمية، والإسهام، نتيجة لذلك، في تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة،

وإيماناً منها بأن التنمية التامة والكاملة لأي بلد، ورفاهية العالم، وقضية السلم، تتطلب جميعاً مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين،

وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة العظيم في رفاه الأسرة وفي تنمية المجتمع، الذي لم يعترف به حتى الآن على نحو كامل، والأهمية الاجتماعية للأمومة ولدور الوالدين كليهما في الأسرة وفي تنشئة الأطفال، وإذ تدرك أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساساً للتمييز بل إن تنشئة الأطفال تتطلب بدلاً من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل،

وإذ تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة،

وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، وعلى أن تتخذ، لهذا الغرض، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره،

قد اتفقت على ما يلي:

الجزء الأول

المادة ١

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

المادة ٢

تشجع الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك، تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال 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) إقرار 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 والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛
- (ز) إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

المادة ٣

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

المادة ٤

- ١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.
- ٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزياً.

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

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

المادة ٦

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

الجزء الثاني

المادة ٧

تتخذ الدول الأطراف 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، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛

(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

المادة ٨

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

المادة ٩

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

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

الجزء الثالث

المادة ١٠

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

- (أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
- (ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية؛
- (ج) القضاء على أي مفهوم غطي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع 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) التساوي في فرص الاستفادة من المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛
- (هـ) التساوي في فرص الوصول إلى من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
- (و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسة، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان؛
- (ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
- (ح) إمكانية الحصول على معلومات تربية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورعاها. بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

المادة ١١

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
- (أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر؛
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
- (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

- (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.
- ٢ - توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
- (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛
- (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛
- (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛
- (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 إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

المادة ١٢

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

المادة ١٣

- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولاسيما:
- (أ) الحق في الاستحقاقات العائلية؛
- (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛
- (ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

المادة ١٤

- ١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.
- ٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:
- (أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛
- (ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة؛
- (ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛
- (د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصاً بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية؛
- (هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابه الخاص؛
- (و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛
- (ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق، والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛
- (ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرافق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والمواصلات.

الجزء الرابع

المادة ١٥

- ١ - تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
- ٣ - تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.

- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.

المادة ١٦

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

- (أ) نفس الحق في عقد الزواج؛
- (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛
- (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
- (د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهم الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
- (هـ) نفس الحقوق في أن تقرر، بحرية وبإدراك للتنتائج، عدد أطفالها والفواصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على المعلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
- (و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
- (ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل؛
- (ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.
- ٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية، بما في ذلك التشريعي منها، لتحديد سن أدن للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي أمراً إلزامياً.

الجزء الخامس

المادة ١٧

- ١ - من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذ هذه الاتفاقية، تنشأ لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة (بشار إليها فيما يلي باسم اللجنة) تتألف، عند بدء نفاذ الاتفاقية، من ثمانية عشر خبيراً وبعد تصديق الدولة الطرف الخامسة والثلاثين عليها أو انضمامها إليها من ثلاثة وعشرين خبيراً من ذوي المكانة الخلقية الرفيعة والكفاءة العالية في الميدان الذي تنطبق عليه هذه الاتفاقية، تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها ويعملون بصفتهم الشخصية، مع إيلاء الاعتبار لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ولتمثيل مختلف الأشكال الحضارية وكذلك النظم القانونية الرئيسية.

- ٢ - ينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص ترشحهم الدول الأطراف ولكل دولة طرف أن ترشح شخصا واحدا من بين مواطنيها.
- ٣ - يجري الانتخاب الأول بعد ستة أشهر من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية. وقبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ كل انتخاب، يوجه الأمين العام للأمم المتحدة رسالة إلى الدول الأطراف يدعوها فيها إلى تقديم ترشيحاتها في غضون فترة شهرين. ويعد الأمين العام قائمة ألفبائية بجميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو، مع ذكر الدولة الطرف التي رشحت كلا منهم، ويبلغها إلى الدول الأطراف.
- ٤ - تجري انتخابات أعضاء اللجنة في اجتماع للدول الأطراف يدعو إليه الأمين العام في مقر الأمم المتحدة. وفي ذلك الاجتماع، الذي يشكل اشتراك ثلثي الدول الأطراف فيه نصا قانونيا له، يكون الأشخاص المنتخبون لعضوية اللجنة هم المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعلى أكثرية مطلقة من أصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمصوتين.
- ٥ - ينتخب أعضاء اللجنة لفترة مدتها أربع سنوات. غير أن فترة تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضي في نهاية فترة سنتين، ويقوم رئيس اللجنة، بعد الانتخاب الأول فورا، باختيار أسماء هؤلاء الأعضاء التسعة بالقرعة.
- ٦ - يجري انتخاب أعضاء اللجنة الإضافيين الخمسة وفقا لأحكام الفقرات ٢ و ٣ و ٤ من هذه المادة بعد التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين. وتنتهي ولاية اثنين من الأعضاء الإضافيين المنتخبين بهذه المناسبة في نهاية فترة سنتين. ويتم اختيار اسميهما بالقرعة من قبل رئيس اللجنة.
- ٧ - ملء الشواغر الطارئة، تقوم الدولة الطرف التي كف خبرها عن العمل كعضو في اللجنة بتعيين خبير آخر من بين مواطنيها، رهنا بموافقة اللجنة.
- ٨ - يتلقى أعضاء اللجنة، بموافقة الجمعية العامة، مكافآت تدفع من موارد الأمم المتحدة بالأحكام والشروط التي تحددها الجمعية، مع إيلاء الاعتبار لأهمية المسؤوليات المنوطة باللجنة.
- ٩ - يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم اللجنة من موظفين ومرافق للاضطلاع بصورة فعالة بالوظائف المنوطة بها بموجب هذه الاتفاقية.

المادة ١٨

- ١ - تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة، تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، كيما تنظر اللجنة في هذا التقرير وذلك:
- (أ) في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة للدولة المعنية؛
- (ب) وبعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل، وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك؛
- ٢ - يجوز أن تبين التقارير العوامل والصعاب التي تؤثر على مدى الوفاء بالالتزامات المقررة في هذه الاتفاقية.

المادة ١٩

- ١ - تعتمد اللجنة النظام الداخلي الخاص بها.
- ٢ - تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لفترة سنتين.

المادة ٢٠

- ١ - تجتمع اللجنة، عادة، مدى فترة لا تزيد على أسبوعين سنويا للنظر في التقارير المقدمة وفقا للمادة ١٨ من هذه الاتفاقية.
- ٢ - تعقد اجتماعات اللجنة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان مناسب آخر تحدده اللجنة.

المادة ٢١

- ١ - تقدم اللجنة تقريرا سنويا عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولها أن تقدم مقترحات وتوصيات عامة مبنية على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف. وتدرج تلك المقترحات والتوصيات العامة في تقرير اللجنة مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف، إن وجدت.
- ٢ - يحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة، لغرض إعلامها.

المادة ٢٢

- يحق للوكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها من أحكام هذه الاتفاقية. وللجنة أن تدعو الوكالات المتخصصة إلى تقديم تقارير عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات التي تقع في نطاق أعمالها.

الجزء السادس

المادة ٢٣

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أية أحكام تكون أكثر مواتاة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة تكون واردة:

(أ) في تشريعات دولة طرف ما؛

(ب) أو في أية اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي آخر نافذ إزاء تلك الدولة.

المادة ٢٤

- تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطني تستهدف تحقيق الإعمال الكامل للحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية.

المادة ٢٥

- ١ - يكون التوقيع على هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول.
- ٢ - يسمى الأمين العام للأمم المتحدة وديعا لهذه الاتفاقية.
- ٣ - تخضع هذه الاتفاقية للتصديق. وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
- ٤ - يكون الانضمام إلى هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول. ويقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة ٢٦

- ١ - لأية دولة طرف، في أي وقت، أن تطلب إعادة النظر في هذه الاتفاقية، وذلك عن طرق إشعار خطي يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.
- ٢ - تقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة الخطوات التي تتخذ، عند اللزوم، إزاء مثل هذا الطلب.

المادة ٢٧

- ١ - يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
- ٢ - أما الدول التي تصدق هذه الاتفاقية أو تنضم إليها بعد إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين فيبدأ نفاذ الاتفاقية إزاءها في اليوم الثلاثين الذي يلي تاريخ إيداع هذه الدولة صك تصديقها أو انضمامها.

المادة ٢٨

- ١ - يتلقى الأمين العام للأمم المتحدة نص التحفظات التي تبدها الدول وقت التصديق أو الانضمام، ويقوم بتعميمها على جميع الدول.
- ٢ - لا يجوز إيداع أي تحفظ يكون منافيا لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها.
- ٣ - يجوز سحب التحفظات في أي وقت بتوجيه إشعار بهذا المعنى إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يقوم عندئذ بإبلاغ جميع الدول به. ويصبح هذا الإشعار نافذ المفعول اعتبارا من تاريخ تلقيه.

المادة ٢٩

- ١ - يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء على طلب واحد من هذه الدول. فإذا لم يتمكن الأطراف، خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم،

من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأي من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقا للنظام الأساسي للمحكمة.

٢ - لأية دولة طرف أن تعلن، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة ١ من هذه المادة. ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظا من هذا القبيل.

٣ - لأية دولة طرف أبدت تحفظا وفقا للفقرة ٢ من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة ٣٠

تودع هذه الاتفاقية، التي تتساوى في الحجية نصوصها بالاسبانية والانكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

وإثباتا لذلك، قام الموقعون أدناه، المفوضون حسب الأصول، بإمضاء هذه الاتفاقية.

نص التحفظات الباقية للحكومة الأيرلندية على الاتفاقية

المادة ١٣ (ب) و (ج)

تجري الآن دراسة موضوع إكمال ضمان المساواة الوارد في الدستور الأيرلندي بإضافة تشريع خاص يحكم إمكانية الوصول إلى القروض المالية وغير ذلك من الخدمات والأنشطة الترفيهية حيثما كانت هذه الأنشطة توفر عن طريق الأفراد أو المنظمات أو الشركات. وفي الوقت الحاضر تحتفظ أيرلندا بالحق في النظر في قوانينها وتدابيرها القائمة في هذا المجال بما يتناسب وبلوغ أهداف الاتفاقية في أيرلندا.

المادتان ١٦ و ١ (د) و (و)

ترى أيرلندا أن بلوغ أهداف الاتفاقية في أيرلندا لا يقتضي منح الرجال حقوقاً مماثلة للحقوق التي خولها القانون للنساء فيما يتعلق بحضانة وتبني وحراسة الأطفال المولودين خارج نطاق الزواج وتحتفظ بالحق في تنفيذ الاتفاقية وفقاً لهذا الفهم.

المادتان ١١ (١) و ١٣ (أ)

تحتفظ أيرلندا بالحق في النظر في قانون مكافحة التمييز (الأجور) لسنة ١٩٧٤ وقانون المساواة في العمالة لسنة ١٩٧٧ وفي غير ذلك من التدابير المتخذة لتنفيذ لمعايير الاتحاد الاقتصادي الأوروبي فيما يتعلق بفرص العمل والأجور، وذلك كتنفيذ كاف للمادتين ١١ و ١ (ب) و (ج) و (د).

تحتفظ أيرلندا في الوقت الحاضر بالحق في استبقاء ما في التشريع الأيرلندي من أحكام في مجال الضمان الاجتماعي تحايي النساء أكثر من الرجال.